



Individual Criteria for Human Resource Selection from the Perspective of the Qur'an with Emphasis on the Thought of Imam Ali (AS)*

Mohammad Amiri*, Masoud Mozaffarov*

Abstract

The appropriate selection of human capital constitutes one of the most critical aspects of human resource management. Providing a comprehensive explanation from the Islamic perspective—specifically through the lens of Imam Ali (AS), regarded as a supreme leader and exemplary administrator of the Islamic community—is essential for the development of religious epistemology and the advancement of indigenous Islamic knowledge. This study aims to explore and systematically explain the individual-level criteria for human resource selection based on the Qur'anic worldview, with a special focus on the intellectual framework of the “most learned of the ummah” (A'lam al-Ummah). The objective is to apply religious teachings to management science and contribute to the development of Islamic humanities. Relying on a descriptive-analytical methodology and framed within a theory-building approach, the article draws upon revelatory knowledge, the sayings, and the practical conduct of the “Best of Mankind” (the Prophet), while acknowledging the constraints of the academic article format. Findings suggest that Qur'anic indicators for selection can be categorized into three domains: individual, group, and organizational. However, this paper primarily addresses the individual and group criteria. The results indicate that the most decisive individual benchmarks involve belief systems, ethical conduct, acceptance of truth, confidentiality, adherence to rules, trustworthiness, and commitment.

Keywords: The Holy Qur'an; Imam Ali (AS); Selection Criteria; Recruitment; Human Capital.

*. Received: ۰۵/۰۷/۱۴۰۳ SH (۲۶/۱۰/۲۰۲۴ CE) and Accepted: ۱۲/۱۱/۱۴۰۳ SH (۳۱/۰۱/۲۰۲۵ CE).

*. Ph.D. in Qur'an and Management, Researcher at Al-Mustafa International University. Email: m.amiri۴۸۱۱@gmail.com

*.M.A. Student, Al-Mustafa International University. Email: Muhammad_m۹۲@mil.ru



سنجه‌های فردی گزینش نیروی انسانی از منظر قرآن با تأکید بر منظومه فکری

امام علی (ع) *

محمد امیری * مسعود مظفراف *

چکیده

سرمایه‌ی انسانی بایسته یکی از مهم‌ترین مسائل مدیریت منابع انسانی است. تشریح مطلوب آن از منظر اسلام، و در نوع خاص از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع) به‌عنوان پیشوا و ابر مدیر جامعه‌ی اسلامی و نیز برای درک و تولید علم دینی لازم و ضروری است. پژوهش حاضر، به‌منظور کشف و تبیین ساختارمند سنجه‌های گزینش نیروی انسانی از منظر قرآن با تأکید بر منظومه‌ی فکری «أعلمُ الأمه»، باهدف کاربردی سازی آموزه‌های دینی در دانش مدیریت و گام برداری در راستای تولید علوم انسانی اسلامی سامان یافته است. در این اثر مجموعه معارف و حیانی و فرمایشات علمی و سیره‌ی عملی «خیرالبشر» در حوزه‌ی مسئله با عنایت به محدودیت‌ها «مقاله‌ی علمی» با روش توصیفی- تحلیلی و با نگاه کاربردی و ماهیت نظریه‌پردازی سامان یافته است. مطالعات نشان می‌دهد مجموعه شاخص‌های مرتبط با مسئله از منظر مدنظر بر سه شاخه‌ی فردی، گروهی و سازمانی، قابل دسته‌بندی است و در این اثر تنها به سنجه‌های فردی و گروهی پرداخته شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که در عرصه‌ی بینش و منش فردی، تعیین‌کننده‌ترین سنجه‌ها مرتبط با امور اعتقادی، اخلاقی، حق‌پذیری، رازداری، ضابطه‌مداری، امانت‌داری و تعهدمندی است.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، امام علی، سنجه، گزینش، سرمایه‌ی انسانی.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۱۱/۱۲

* دکتری قرآن و مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، m.amiri۴۸۱۱@gmail.com

* دانش پژوه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه: Muhammad_m۹۲@mil.ru



مقدمه

بی‌گمان صرف وجود منابع آکنده و انباشته‌ی مادی، نظام و ساختار منسجم ایجاد نمی‌کند بلکه سرمایه‌ی انسانی ضروری و اجتناب‌ناپذیر برای سامان‌مندسازی تجهیزات و تشکیلات منابع سازمانی است. از آنجا که ویژگی‌های کیفی مدیران و کارکنان، عامل تعیین‌کننده‌ای در کارآمدی و اثربخشی به شمار می‌رود می‌توان گفت: یکی از مسائل چالش‌برانگیز و ضروری در مدیریت منابع انسانی، مسئله‌ی انتخاب و گزینش نیروهای مطلوب است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در عصر کنونی تنوع و افزایش سرسام‌آور اطلاعات و ارتباطات در کنار تغییرات و پیچیدگی‌ها، تضادها و بحران‌های روزافزون را در جوامع مختلف به جود آورده است. یکی از موضوعاتی که مورد توجه فزاینده صاحب‌نظران قرار گرفته و از مهم‌ترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت شمرده شده، مسئله‌ی گزینش و انتخاب سرمایه‌ی انسانی مطلوب است. از سوی دیگر، آنچه در دانش مدیریت در این حوزه در کانون توجه قرار گرفته پیرامون مراحل و رویه‌های مختلف کارمندیابی، انتخاب، استخدام، انتصاب، ارتقا و فرایند تحقق آن‌ها است و چنانچه مباحثی درباره‌ی سنجه‌ها و شاخص‌های انتخاب به چشم می‌خورد، بر محور مهارت‌های علمی، فنی و توانمندی‌های غیر ارزشی متمرکز است. از این رو، اگر بنا باشد از بُعد ارزشی به موضوع نگریسته شود، خلأ جدی و روشنگر اهمیت و ضرورت پژوهش با نگرش اسلامی است.



پیشینه

بر اساس مطالعات صورت گرفته از منظر مدنظر مجموعه‌ای مدونی از امور مرتبط با کارمندیابی، گزینش و استخدام، شبیه آنچه در دانش مدیریت منابع انسانی رایج وجود دارد، یافت نشد؛ اما به نظر می‌رسد بن‌مایه‌های آن در آموزه‌های وحیانی گفتارهای علمی و سیره‌ی علمی پیشوایان آسمانی، به‌ویژه امیرالمؤمنین علی (ع) وجود دارد و در این حوزه اطلاعات مهم و قابل توجهی به جامعه بشری عرضه شده که شالوده‌ی اداره امور استخدامی به شمار می‌روند (نهج البلاغه، نامه ۵۳ و...)

شایان ذکر است نه تنها در آیات قرآن و نظرگاه امام علی (ع) که در احادیث سایر ائمه معصومین (ع) نیز گزاره‌های ارزشمند و فراوانی در این حوزه وجود دارد؛ اما از آنجاکه در این پژوهش هدف بررسی مسئله با محور منظومه فکری امام علی (ع) است، مجالی پرداختن به آموزه‌های قرآنی با نگرش مستوفی و نیز بیان احادیث پیامبر و سایر ائمه نیست و تنها به فرمایشی از پیامبر (ص) که ارتباط مستقیم با مسئله دارد هوش و فکرها را معطوف می‌نماییم.

پیامبر گرامی اسلام (ص) در حدیثی صلاح و فساد امت را در گرو صلاح و فساد علما، زعما و مدیران جامعه عنوان کرده است «صِنْفَانِ مِنْ أُمَّتِي إِذَا صَلَحَا صَلَحَتْ أُمَّتِي وَإِذَا فَسَدَا فَسَدَتْ أُمَّتِي قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَنْ هُمَا قَالَ الْفُقَهَاءُ وَالْأَمْرَاءُ» (ابن بابویه، ۱۳۶۲، ج ۲: ۶۵۵؛ حرانی، ۱۴۰۴: ۵۰) و بر همین مبنا درباره‌ی جایگاه امامت و پیشوایی امیرالمؤمنین علی (ع) در میان امت سخن بسیار دارد که مجال بیان آن‌ها نیست و خود امیرالمؤمنین (ع) که پیشوای امت پس از پیامبر اعظم (ص) است با محور قرار دادن آموزه‌های وحیانی (هود، ۴۵ و یوسف، ۵۵) فرمایشات عمیق و دقیق در این حوزه دارند (هاشمی خوبی، بی‌تا، ج ۶: ۱۸۶). به عنوان نمونه آن ولی خدا در امر انتخاب سرمایه‌های انسانی مطلوب، علاوه بر وجود «صلاحیت و شایستگی» لازم در



شخص رهبر و ابرمدیر جامعه، به این امر ارشاد دارند که وجود مدیران و کارگزاران «صالح و شایسته» در همه‌ی سطوح برای زیرساخت تفکر، ایمان و عملکرد منطبق با مبانی، اصول و وظایف لازم و ضروری است. از این رو، در طول مدت حکومت خویش، ملاک گزینش، عزل و نصب‌ها را شایسته‌سالاری مبتنی بر تعهد در مقابل خداوند، خود و دیگران قرار داده‌اند (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۱، نامه ۲۷، نامه ۴۳ و نامه ۵۳).

باری، هدف آن است که این فرمایشات و مانند آن‌ها بنیان پژوهش می‌باشند و بایست توجه داشت که هیچ تحقیقی در خلأ صورت نمی‌گیرد و به‌طور طبیعی هر پژوهشی در تداوم تحقیقات پیشین است. عنایت به این مهم موجب پرهیز از دوباره‌کاری‌ها و نیز بهره‌گیری از تحقیقات دیگران برای توسعه و گام برداری در لبه‌ی دانش است. از این رو هر پژوهشی باید متکی به دستاوردهای پیشین باشد و از خود نیز سخن تازه با روش‌های دقیق‌تر در شناخت مسئله و پدیده مورد پژوهش داشته باشد (ساروخانی، ۱۳۸۵: ۱۴۶).

بر اساس اینکه سرمایه‌ی انسانی در سازمان‌ها دارای جایگاه ویژه است با نگاه کلان اندیشمندان مدیریتی کتاب‌ها و مقالات بسیاری با مدل‌های متنوع در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی تدوین و عرضه کرده‌اند و به تبع به بیان شیوه‌ها و چگونگی جذب و گزینش سرمایه‌ی انسانی بایسته برای دستیابی به اهداف پرداخته‌اند، به گونه‌ای که روی مجموعه‌ای از تئوری‌ها، سنج‌ها و دستورالعمل‌های خاصی توافق مستحکمی وجود ندارد؛ اما می‌توان همه‌ی اثرات علمی عرضه‌شده در این حوزه را به‌عنوان پیشینه‌ی عام در نظر گرفت، از جمله در کتاب‌های مدیریت منابع انسانی «آدریان ویلکینسون ۱۳۸۸؛ سید رضا سیدجوادین ۱۳۹۵؛ اسفندیار سعادت ۱۳۸۶؛ عباس عباس‌پور ۱۳۸۴؛ آرین قلی‌پور ۱۳۹۱ و...» به مسئله از منظر علمی به شکل مبسوط پرداخته شده است.



از بُعد دینی نیز در این حوزه تألیفاتی وجود دارد، از باب مثال در کشورهای شرق آسیا (مالزی و اندونزی) و در برخی از کشورهای عربی (عراق، عربستان و مصر) و ترکیه کارهای به شکل عام در حوزه‌ی علوم انسانی اسلامی از جمله مدیریت - بیشتر با رویکرد حدیثی - انجام شده و در ایران کارهای علمی بهتری با رویکرد قرآنی (امیری، ۱۳۹۶)، (پیروز و همکاران، ۱۳۸۸) و حدیثی، به شکل خاص در حوزه‌ی مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (شفیعی، ۱۳۹۶)، الگوی اداره در نهج البلاغه (امیری، ۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲) و نیز گائینی و نجار (۱۳۹۲) به سامان رسیده است.

باری، به برکت انقلاب اسلامی به خصوص در دو دهه‌ی اخیر در حوزه‌ی مدیریت اسلامی و شاخص‌های انتخاب و گزینش کتاب‌ها و پایان‌نامه‌های زیادی با رویکرد اسلامی تحت عناوین: مدیریت اسلامی، مدیریت در اسلام، مدیریت منابع انسانی، مدیریت راهبردی، برنامه‌ریزی منابع انسانی و مانند آن تدوین و عرضه شده است ولی بازم کافی نیست. به نظر می‌آید این خیزی که برداشته شده باید به جای برسد که نقش منبعیت و مرجعیت کتاب و سنت را نه تنها در جهان اسلام که در تمامی دنیا تثبیت نماید و نهادینه سازد و این با جهاد علمی و بهره‌گیری از آموزه‌های وحیانی تحقق‌پذیر است (امیری، ۱۳۹۶: ۸).

با وجود آثاری که با نگرش عام از حیث دانش رایج و نگرش دینی اشاره رفت، به شکل خاص در حوزه‌ی موضوع موردنظر کار سامان‌مندی یافت نشد و از این رو اهتمام بر آن است که با روش توصیفی - تحلیلی متفاوت با تحقیقات پیشین مسئله به بررسی گرفته شود. بنابراین پرسش اساسی این است که سنجش‌های گزینش سرمایه‌ی انسانی از منظر قرآن با تأکید بر منظومه فکری امیرالمؤمنین چیست؟ و به تبع آن، پرسش‌های فرعی در حوزه‌های سنجش‌های فردی، گروهی طرح و تبیین شده است.



روش پژوهش

مطالعات نشان می‌دهد روش مبتنی بر مبانی و منابع است (امیری، ۱۳۹۹: ۶۷) بر همین بنا و بنیان به نظر می‌آید برای پژوهش‌های قرآن‌بنیان و حدیث‌محور، مناسب‌ترین روش؛ بهره‌گیری ترکیبی از گونه‌های کیفی توصیفی - تحلیلی است. و با این نگرش اهتمام بر آن است که از شیوه‌ی ترکیبی از نوع کیفی، تحلیل مضمون و استنتاجی بهره گرفته شود. بنابراین تحقیق از لحاظ ماهیت و نوع داده، کیفی و از منظر هدف و برآیند بنیادی و کاربردی است. بنیادی است چون در منظومه‌ی فکری امام علی (ع) بدون پیشینه می‌باشد، کاربردی است چون فراتر از حوزه‌ی نظر درصدد توسعه‌ی دهی و رسیدن به یافته‌های جدید و جامع پیرامون مسئله است. و از حیث اقدام در زمره‌ی تحقیقات توصیفی - تحلیلی قرار دارد؛ چون با نگاه تحلیلی - استنتاجی درصدد تبیین و استنباط عناصر محوری و تحلیل رابطه‌های حاکم میان متغیرها بر مبنای مدیریت منابع انسانی و قابلیت تعمیم‌پذیری به دیگر رویکردها و عرصه‌ها است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

مفهوم شناسی

به نظر می‌رسد لازم است پیش از هر چیزی مفاهیم کلیدی به‌عنوان آجرهای بنای کار، به‌منظور درک درست چستی، چرای و چگونگی متغیرهای اساسی، و رفع ابهام و روشن‌سازی فرایندها و پیوندهای مطرح در پژوهش تعریف و تبیین گردد.



۱. سنجه

در این پژوهش منظور از سنجه ابزار سنجش برای گزینش و مرادف سنجه «Criterion» و شاخص «Indicator» یعنی مقیاس سنجش میانگین ارزش مجموعه‌ای از ویژگی‌های مرتبط با نگرش فردی و گروهی نیروی انسانی است.

در اصطلاح برای سنجه و شاخص و سنجه تعریف‌های ارائه شده است از جمله «راهنمای آماری است که می‌تواند تغییرات یک متغیر را نسبت به زمان پایه نشان دهد» (خلعتری، ۱۳۷۱: ۶۰۶)، «و نشان‌دهنده‌ی روند تغییر یک متغیر و چیز ناپایدار است» (فرهنگی، بی تا: ۵۴۵). از نظر فقهی و حدیثی، ابزار نشان‌دهنده‌ی روند تغییر سایه برای تشخیص زوال وقت نماز است (کلینی، ج ۳، ۱۴۰۷: ۱۷۵). البته با نگرش ژرف تر این واژه‌ها هر کدام بار معنایی ویژه نیز دارند از باب نمونه سنجه و سنجه، بیانگر ملاک و ضابطه‌ی وجود حکم یا ویژگی خاص نسبت به موضوع مورد نظر است؛ اما شاخص، این ویژگی را به صورت کمی می‌سنجد (خلیلیان، ۱۳۹۳: ۳۶).

با این وجود در پژوهش حاضر همه در این پژوهش هر دو به معنای مقیاس اندازه‌گیری خصائص ظاهری و مادی و عامل سنجش مسائل معنوی و ارزشی با نفسانیات وجدانیات مدنظر است. بر همین بنا و بنیان هدف بکارگیری ابزاری سنجش ویژگی‌های مطلوب فردی و گروهی سرمایه‌ی انسانی برای گزینش است. با توجه به این که مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها متفاوت است، مقیاس‌ها نیز در سازمان‌های گوناگون متفاوت خواهد بود؛ اما سنجه‌های که از نظر گاه امام علی (ع) در این اثر استنباط و استخراج شده عام و همه‌شمول بوده و در هر گزینش دینی بایست مدنظر قرار گیرند.



۲. انتخاب

انتخاب و گزینش، در لغت به معنای، تعیین کردن، برگزیدن، گلچین و انتصاب است (معین: ۱۳۷۹). در دانش مدیریت انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا گزینش نادرست موجب هزینه‌های سنگین و درنهایت منتهی به ترک سازمان می‌شود (سعادت، ۱۳۸۶: ۱۱۹). گزینش سرمایه‌ی انسانی، بدین معناست که با در نظر گرفتن فرایند شغل، صفات و توانایی‌هایی شاغل و داوطلب به بررسی گرفته می‌شود و با توجه به اطلاعات کسب‌شده در حوزه‌ی احراز، بهترین‌ها گلچین و گزینش می‌شوند (سید جوادین، ۱۳۹۴: ۲۷۸). بنابراین می‌توان گفت: گزینش، انتخاب مناسب‌ترین افراد جهت پست‌ها از میان متقاضیان کار است.

۳. سرمایه‌ی انسانی

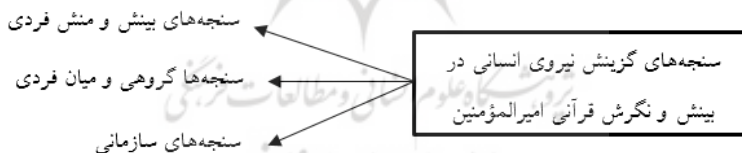
منظور از سرمایه‌ی انسانی، مدیران، کارگزاران و کارنان سازمان‌هاست. این بحث در مدیریت منابع انسانی که دانش نسبتاً جدید است و در خلال دهه‌ی ۱۹۷۰ میلادی رایج شده مطرح است (سینجر، ۱۳۷۸: ۳). وظایف اساسی این دانش کمک به رشد و توسعه، نظارت بر استخدام، تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، برنامه‌ریزی برای تأمین سرمایه‌ی انسانی، انتخاب و استخدام، طراحی و تنظیم برنامه‌های تسهیل‌کننده در حوزه‌های روابط، سیستم‌های حقوق و پاداش، بهداشت و ایمنی، اطلاعات (سعادت، ۱۳۸۶: ۳-۵)، برنامه‌ریزی راهبردی نیروی انسانی، ارزیابی وضعیت‌ها، اهداف آتی سازمان، پیش‌بینی تقاضا و برآورد و همچنین پیش‌بینی عرضه و تأمین نیروهای موردنیاز و مقایسه‌ی عرضه و تقاضا در حالت تعادل و حالت عرضه‌ی بیش‌تر یا عرضه‌ی کمتر است (رنگریز، ۱۳۹۴: ۳۲). با استناد به فرموده‌ی پیامبر اعظم (ص) امام علی (ع) خیرالبشر (کنز العمال هندی، ۱۱، بی تا: ۶۲۵ / ح ۳۳۰۴۵) و دارای جامع‌ترین شخصیت



است، از این رو به نظر می‌رسد در بینش و نگرش وی همه‌ی سنجه‌های مطلوب در حوزه‌ی گزینش و انتخاب سرمایه‌ی انسانی را می‌توان یافت.

مبانی و چارچوب نظری

بر پایه‌ی آن که علم حالت انباشته دارد، رسیدن به برآیند مطلوب نیازمند استفاده از تجربیات پیشین و داشتن مدل و چهارچوب برای تبیین چیستی (در تحقیق توصیفی) و چرایی (در پژوهش تبیینی) است. از این رو در این پژوهش برای پاسخ‌گویی به چرایی سنجه‌های گزینش نیروی انسانی در منظومه‌ی فکری امیرالمؤمنین علی (ع) مدلی را ارائه شده که حاصل مطالعات کتاب‌های مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی و تحلیل مسائل برنامه‌ریزی سرمایه‌ی انسانی است. در الگوی مدنظر سنجه‌ها و سنجه‌های انتخاب در سه حوزه دسته‌بندی شده و در این پژوهش به دو گونه‌ی آن پرداخته خواهد شد و این طرح در نمودار (۱-۱) به نمایش درآمده است.



نمودار ۱-۱ سنجه‌های گزینش سرمایه‌ی انسانی

با توجه به این که یک مقاله‌ی علمی ظرفیت تجزیه و تحلیل تمامی شاخص‌های مطرح در چهارچوب مدنظر را ندارد، در این اثر تن‌ها به سنجه‌های بینش و منش فردی پرداخته خواهد شد.



سنجه‌های بینش و منشی فردی

در این اثر سنجه‌های مطرح برای رفتار فردی گسترده‌تر از آن است که در بحث رفتار فردی در کتب مدیریتی وجود دارد. این سنجه‌ها دربردارنده‌ی ادراک دقیق، معارف عمیق، نگرش الهی، انگیزش جامع، هویت دینی، شخصیت سالم، احساسات پاک، تعهد، رضایت و مدیریت بر خویشتن است. شاخصه‌های مدنظر به ترتیب منطقی بر اساس درجه‌ی اهمیت در انتخاب نیروی انسانی به بررسی گرفته خواهد شد.

۱. خدامحوری

خدامحوری و اعتقاد به مبدأ و علت‌العلل آفرینش، انسان را از حیرت و سردرگمی نجات می‌دهد و پناهگاه اساسی برای دل‌تنگی‌های آدمی و عامل قوی برای جلوگیری از انحرافات عمدی است. در این خصوص از آیات زیادی می‌توان بهره گرفت (انعام/۱۴ و ۷۱؛ نساء/ ۱۴۱؛ قیامت/۵ و...).

شالوده آموزه‌های وحیانی آن است که هر کس خدا باور واقعی باشد، همه‌چیز خود را از او می‌داند، نه برای خود اراده‌ی مستقل از خواست خداوند لحاظ دارد و نه قانون و تشریحی جدا از تشریح و اراده‌ی مالک ملک وجود و تمامی هستی. به این ترتیب، چنین فردی بر اساس مسئولیتی که از جانب خداوند در مورد چگونگی اداره‌ی اراده و جان خویش به عهده گرفته، همواره مواظب است که به ارزش‌های اخلاقی و انسانی بیان‌شده از سوی مدیر و مدبر ازل و سرمدی پایبند باشد و به تعهدات خویش صادقانه عمل کند. همین راز و رازهای دیگر است که امیرالمؤمنین علی (ع) خدا باوری را از اساسی‌ترین سنجه‌های انتخاب کارکنان دانسته و به فرماندار خود دستور می‌دهد: اطاعت خداوند را بر دیگر کارها مقدم دارد ... خدا را بادل و زبان یاری کند ... برای مدیریت و فرماندهی کسی را برگزین که خیرخواهی او برای خدا و



پیامبر (ص) و مدیر جامعه‌ی اسلامی بیشتر باشد. «أَمْرُهُ يَتَّقَى اللَّهُ وَ إِثَارَ طَاعَتِهِ وَ اتِّبَاعَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ فِي كِتَابِهِ مِنْ فَرَائِضِهِ وَ سُنَنِهِ... قَوْلٍ مِنْ جُنُودِكَ أَنْصَحَهُمْ فِي نَفْسِكَ لِلَّهِ وَ لِرَسُولِهِ وَ لِأَمَامِكَ...» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

ایشان در جای دیگر همین نامه‌ی ۵۳ برای گزینش ناظر و بازرس خدایاوری را یک امر لازم دانسته و فرموده است: «برای ارزیابی افراد مورد اطمینان و خداترس و متواضع را انتخاب کن». در فرمان دیگر به محمد بن ابی‌بکر دستور می‌دهد که در برخورد با مردم فروتنی و گشاده‌روی پیشه نماید و در میان افراد دید تساوی داشته باشد تا زورمندان بدان طمع نکنند و ناتوانان از عدالتش مأیوس نشوند «فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ وَ أَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ وَ ابْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ وَ آسِ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظْمَاءُ فِي خَيْفِكَ لَهُمْ وَ لَا يَيْئَسَ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَذْلِكَ...» (نهج البلاغه، نامه ۲۷) و در خطبه‌ی ۱۹۱ نهج البلاغه نیز درباره‌ی خدامحوری و ره‌آورد پرهیزکاری و اقسام دنیاپرستان مطالب ظریف و عمیق بیان کرده‌اند. با عنایت به این فرمایشات امیر بیان و دیگر مطالب مرتبط با آنکه مجال بیان نیست (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۳) روشن و مبرهن است که در منظومه‌ی فکری آن مدیر و پیشوای آسمانی خدامحوری در رأس امور برای انتخاب سرمایه‌ی انسانی قرار دارد.

۲. معاد باوری

معاد باوری یعنی اعتقاد به زندگی جاوید، حیات اخروی و دریافت پاداش و تنبیه نهایی در جهان دیگر (امیری، ۱۳۹۶: ۱۳۰). در قرآن کریم بیش از هزار آیه در مورد معاد مطرح است و این یعنی اختصاص حدود یک‌ششم کل قرآن به این اصل اساسی (نجاری، ۱۳۸۶: ۲۹۳). در منظومه فکری امام علی و همه ائمه معصومین (ع) معاد باوری مهم‌ترین عاملی است که انسان را به محاسبه‌ای دقیق و انجام منظم و صحیح اعمال خویش وامی‌دارد. از همین روست که پیامبران



(ع) ترویج معاد باوری را همواره از اصول مسلم تبلیغ و کار خویش قرار داده و به انحای مختلف در تثبیت آن اقدام داشته‌اند (امیری، ۱۳۹۶: ۱۳۰)، به گونه‌ای که به ادعای برخی پژوهش‌گران، تلاش پیامبران (ع) برای اثبات اصل معاد، بیش از تلاشی بوده که برای اثبات توحید کرده‌اند، زیرا اکثر مردم، سرسختی بیشتری برای پذیرفتن این اصل نشان می‌دادند. دلیل این سرسختی را می‌توان در میل به بی‌بندوباری و عدم مسئولیت‌پذیری جویا شد؛ زیرا اعتقاد به معاد مسئولیت آفرین است، تقوا و خودکنترلی را در افراد پرورش می‌دهد و از آلوده شدن آن‌ها به حرام و معصیت الهی جلوگیری می‌کند (پیروز و دیگران، ۱۳۸۸: ۳۲۸).

کسی ایمان به معاد داشته باشد خود را در صورت عدم انجام دقیق وظیفه گناه کار و منتظر عذاب دردناک فردای قیامت می‌داند، به همین دلیل فرد معتقد به معاد کار خویش را عمدتاً ناقص انجام نمی‌دهد تا مبادا عذاب الهی دامن‌گیرش شود. در حوزه‌ی معاد باوری امیرالمؤمنین علی (ع) که خود قرآن ناطق و ابرمدیر جامعه‌ی اسلامی است در فرمان حکومتی و مدیریتی به مالک اشتر می‌فرمایند: «هرگز حاکم بر خویشتن نخواهی بود، جز این که فراوان به یاد قیامت و بازگشت به سوی پروردگار باشی» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳) فرمایشات علمی و سیره‌ی علمی امیر بیان و رویه‌های موجود در نظام علمی حاکی از آن است که معاد باوری نقش مهمی در اصلاح زندگی و تنظیم رفتار و اندیشه‌ی آدمی ایفا می‌کند و انسان را به انجام صحیح وظایف و تعهداتش وامی‌دارد. آن حضرت درباره‌ی پرهیز از دنیاپرستی و روش برخورد با دنیا و نکوهش غفلت زدگان در بیان هشداردهنده و بیدارسازی می‌فرمایند: «یاد مرگ از دل‌های شما رفته و آرزوهای فریبنده جای آن را گرفته است» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۱۳؛ ابن‌ابی شیبه، بی تا: ۲۳) از مطالعه‌ی مجموعه فرمایشات آن حضرت در باب معاد (نهج‌البلاغه، حکمت ۲۹ و ۳۰) به این رهنمون‌اند که معاد باوری یکی از مؤثرترین اعتقادات جهت دهنده رفتار آدمی، و اصلاح‌کننده فرد و جامعه و دارای بازتاب گسترده در گزینش‌های فردی و



اجتماعی در امور مرتبط با دنیای اندک و فانی و آخرت جاویدان است (نهج البلاغه، خطبه ۱۸۲ و حکمت ۴۴)

۳. انعطاف‌پذیری

درباره‌ی انعطاف‌پذیری و تقویت خوش‌بینی و پرهیز از بدگمانی در آموزه‌های دینی مطلب فراوان است، از باب نمونه در قرآن کریم در این حوزه می‌خوانیم: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ...» (آل عمران/۱۵۹) و نیز در دیگر آیات (آل عمران/۲۲) هم در این خصوص سخن بسیار است (مهدوی کنی، ۱۳۸۵: ۵۷۹) مسئله‌ی انعطاف‌پذیری سرمایه‌ی انسانی در فرمایشات علمی امام علی (ع) در کانون توجه قرار گرفته است. از باب نمونه ایشان در این خصوص می‌فرماید: «کسی که درخت شخصیت او نرم و بی‌عیب باشد، شاخ و برگش فراوان است»، «مَنْ لَانَ عُوْدُهُ كَثُفَتْ اَغْصَانُهُ» (لیثی، ۱۳۷۶: ۴۴۸) و نیز می‌فرماید «در دگرگونی روزگار، گوهر شخصیت مردان شناخته می‌شود» «فِي تَقَلُّبِ الْاُخْوَالِ عِلْمُ جَوَاهِرِ الرَّجَالِ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۸: ۲۳) و در فرمایش دیگر دارند: «مَنْ لَانَ عُوْدُهُ كَثُفَتْ اَغْصَانُهُ» و این بیان لطیف اشاره به این دارد که انسان خویشتن‌دار و انعطاف‌پذیر در حوزه‌های گوناگون از جمله در عرصه‌ی گزینش ثمرات مطلوب دارد. مهم‌تر از همه این که در منشور حکومتی و مدیریتی خود به مالک دستور می‌دهد مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار دهد و با همه دوست و مهربان باشد «وَ اَشْعُرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللُّطْفَ بِهِمْ وَ لَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَعْتَنِمُ اَكْلُهُمْ فَاِنَّهُمْ صِنْفَانِ اِمَّا اَخٌ لَكَ فِي الدِّينِ وَ اِمَّا نَظِيرٌ لَكَ فِي الْخَلْقِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).



۴. تعهدمندی و امانت‌داری

رهبران و مدیران دینی برای هدایت‌گری نیازمند یک سری از صفات ویژگی‌های برجسته‌ای هستند که بدون داشتن آن خصوصیات هدایت‌نیروها و جامعه امکان‌پذیر نیست. بی‌گمان از جمله صفات بسیار مهم و حساس در این خصوص، تعهدمندی و امانت‌داری است. این مهم در حوزه‌ی منابع مادی و معنوی مطرح است (امیری، ۱۳۹۶: ۱۵۳) و از مصادیق عمده‌ی معنوی، الهی و اجتماعی، مقام مدیریت و رهبری و عمل به وظایف دینی و سازمانی است. البته علاوه بر این که منابع انسانی متعهد و امانت‌دار باشند باید قدرت و توانمندی حفاظت از امانت الهی را نیز داشته باشند چون صرف تعهدمندی و امانت‌داری کفایت نمی‌کند و خیلی‌ها هستند که انسان‌های خوب و شریف و مؤمن هستند ولی واقعاً توانایی‌های لازم برای نگهداری از امانت را ندارند. به‌عنوان مثال در روایتی آمده اباذر به پیامبر اعظم (ص) عرض کرد: «ألا تستعملنی؟» «آیا مسئولیتی به من واگذار نمی‌کنی؟» حضرت دستی بر شانه‌ی او زد و فرمود: «یا اباذر إنک ضعیفٌ و آن‌ها يوم القيامة خزی و ندامه إلا من أخذها بحقها و أدی الذی علیه فیها» (مازندرانی، ۱۳۸۲، ج ۹: ۲۸۵؛ عسقلانی، بی‌تا، ج ۱۳: ۱۲۶)، «ای اباذر! تو ضعیف هستی و این پست‌ها امانت است و روز قیامت مایه‌ی رسوایی و پشیمانی می‌گردد، مگر کسی که آن را آن‌گونه که باید بر عهده گیرد وظیفه‌ی خود را درباره‌اش ادا کند». از این فرمایش رابطه‌ی مستقیم اصل امانت‌داری با توانمندی حفاظتی شخص امین فهمیده می‌شود؛ از این رو باید بر اساس توانمندی‌های افراد مسئولیت به آنان واگذار شود و سرمایه‌ی انسانی متعهد آن است که در انتخاب وظیفه، نخست توانمندی‌های خود را مدنظر داشته و بر اساس شایستگی وظیفه قبول کند.



امیر بیان علی (ع) بر مبنای «وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا...» (سجده/۲۴) به مالک اشتر می‌گوید: «لا تقبلن في استعمال عمالك و أمرائك شفاعة إلا شفاعة الكفاية و الأمانة» (ابن ابی الحديد، ۱۴۰۴، ج ۲۰: ۲۷۶) در این دستور مدیریتی که مرتبط با انتخاب نیروهاست تصریح دارند که باید نیروهای کاردان و امانت دار گزینش شوند و نیز در جای دیگر می‌فرماید: «کسی امانت دار نباشد در همین دنیا رسوا می‌شود و رسواتری آن در قیامت است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۲۷۹). در نامه‌ی ۴۰ نهج البلاغه به یکی از فرمانداران خود در این خصوص می‌فرماید: «إِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ...» و هم‌چنین فرمودند: «إِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ أَمَانَةٌ وَ فِي يَدَيْكَ» (بن مزاحم، ۱۴۰۴: ۲۰) این گزاره‌ها بیانگر آن است که در منظومه‌ی فکری امیرالمؤمنین علی (ع) در حوزه‌ی گزینش یکی از سنجه‌های اساسی مسئله‌ی امانت داری و داشتن شایستگی لازم برای حفظ امانت است.

۵. مسئولیت‌پذیری

در باره‌ی احساس مسئولیت داشتن و عمل به وظیفه در آموزه‌های دینی گزاره‌های زیادی است، از باب نمونه پیامبر اعظم (ص) می‌فرماید: «أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَ كَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَأَلَمِيرُ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ فَأَلَمْرَأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ بَعْلِهَا وَ لِدِهِ وَ هِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ» (دیلمی، ۱۴۱۲، ج ۱: ۱۸۴؛ ورام، ۱۴۱۰، ج ۱: ۶). امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه ۳۸ در توصیف مالک و معرفی آن به مردم مصر می‌فرماید: «من بنده‌ی از بندگان خدا را به‌سوی شما فرستادم که در روزهای سخت پر وحشت نمی‌خواهد و در لحظه‌های روبه روی با دشمن رو بر نمی‌گرداند برای بدکاران از شعله‌های آتش سوزنده تراست و ...» و در نامه‌ی ۴۰ نهج البلاغه کارگراری که اهداف سازمانی را مدنظر نگرفته و کار خلاف تعهد انجام داده نکوهش می‌کند و می‌فرماید: «هرچه زودتر حساب اموال را به من



بفرست» «عَصَيْتُ إِمَامَكَ وَ أَحْزَيْتُ أَمَانَتَكَ ... فَأَرْفَعُ إِلَيْ جَسَابِكَ...» و در نامه‌ی ۴۱ که به علل نکوهش کارگزار خیانت کار پرداخته به شکل روشن‌تر از اهمیت پابندی به انجام وظایف و برخورد قاطع با خیانت کار سخن می‌گوید. در واقع فرمایشات حضرت خیرالبشر در این باب حاکی از آن است که مسئولیت‌پذیری از سنجه‌های بنیادی تشخیص درست شخصیت و میزان تعیین‌کننده جایگاه ارزشی و منشی افراد است.

۶. ضابطه مداری

این سنجه به رعایت قوانین و مقررات و برخورد عادلانه‌ی کارمند با مشتریان و مردم اشاره دارد و بر مبنای قرآنی «إِنَّا كُلُّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ» (قدر/۱۴) می‌توان در گزینش شایسته‌سالارانه اهتمام ورزید و بر همین بنا و بنیان قوانین و مقررات را تدارک دید. در این خصوص امیرالمؤمنین علی (ع) در نامه‌ای به یکی از فرماندهانش (مصقله بن هشیره شیبانی) ضرورت آن را مورد توجه قرار داده و فرموده است: «گزارشی از تو به من داده‌اند که اگر چنین کرده باشی، خدای خود را به خشم آورده‌ای و امام خویش را نافرمانی کرده‌ای. خبر رسیده که تو غنیمت مسلمانان را که با نیزه‌ها و اسب‌ها و با ریخته شدن خون‌هایشان به دست آمده به خویشاوندان و آن‌ها که تو را برگزیده‌اند بخشیده‌ای! به خدایی که دانه را شکافت و پدیده‌ها را آفریده، اگر این گزارش درست باشد، در نزد من خوار شده‌ای و منزلت تو سبک گردیده است» (نهج البلاغه، نامه ۴۳).

چه این که در منشور مدیریتی خود می‌فرماید: «همانا زمامداران را خواص و نزدیکانی است که خودخواه و چپاولگرند و در معاملات انصاف ندارند، ریشه‌ی ستمکاری‌شان را با بریدن اسباب آن بخشکان و به هیچ‌کدام از اطرافیان و خویشاوندانت زمین را واگذار مکن و به گونه‌ای با آنان رفتار کن که قراردادی به سودشان منعقد نگردد که به مردم زیان رساند، مانند



آبیاری مزارع یا زراعت مشترک ... حق را به صاحبش هر کس که باشد، نزدیک یا دور، پرداز و در این کار شکیباش و این شکیبایی را به حساب خدا بگذار، گرچه اجرای حق مشکلاتی برای نزدیکانت فراهم آورد، تحمل سنگینی آن را به یاد قیامت بر خود هموار ساز (نهج البلاغه، نامه ۵۳). و نیز می‌فرماید: «وَلَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سَوَاءٍ ... وَالْأَرْمُ كُلًّا مِنْهُمْ مَا أَلْزَمَ نَفْسَهُ؛ هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشند؛ از مجموعه فرمایشات امام علی (ع) چنین استفاده می‌شود که بایست نهایت تلاش را در جهت رعایت قوانین و مقررات سازمان داشت و برای عزیز کردن خود در نزد عده‌ای، قوانین را زیر نگذاشت. همه به صورت یکسان پاسخگو در برابر قانون هستند و رفتارها به گونه‌ای نباشد که دیگران به ویژه خویشان و نزدیکان در سوءاستفاده از قوانین و مقررات سازمان وسوسه شوند و در خلوت و جلوت تحت نام این فرد به مصادره نمودن قوانین و مقررات سازمان به نفع خود اقدام نمایند.

۷. حق پذیری

در قرآن کریم با صراحت بیان شده که حق را بر سر باطل می‌گوییم تا آن را هلاک سازد «نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ» (انبیاء/ ۱۸) و بر همین اساس در حدیثی آمده هر کس به مقابله‌ی با حق برخیزد، هلاک و نابود خواهد شد «مَنْ أَبْذَى صَفْحَتَهُ لِلْحَقِّ هَلَكَ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۸: ۶۸).

بی‌تردید در باره حق‌پذیری هم در قرآن کریم و هم در فرمایشات امیر بیان علی (ع) سخن بسیار است و آنچه بایسته توجه دهی در این مقال می‌باشد این است که حق‌پذیری از آموزه‌های مسلم اسلام است و اهتمام به آن در گزینش سرمایه‌ی انسانی برای رشد و توسعه‌ی سازمان و رسیدن به بهره‌وری لازم و ضروری است. به عنوان در این زمینه امام علی (ع) در منشور حکومتی و مدیریتی خود به مالک اشتر می‌فرماید: «... اخْتَرْتُ لِلْحُكْمِ بَيْنَ النَّاسِ أَفْضَلَ



رَعَيْنِكَ فِي نَفْسِكَ مِمَّنْ لَا تَضِيقُ بِهِ الْأُمُورُ وَ لَا تُمَكِّكُهُ الْخُصُومُ وَ لَا يَتِمَادَى فِي الرَّزْلِةِ وَ لَا يَخْصِرُ مِنْ
الْقِيءِ إِلَى الْحَقِّ إِذَا عَرَفَهُ وَ لَا تُشْرِفُ نَفْسُهُ عَلَى طَمَعٍ وَ لَا يَكْتَفِي بِأَدْنَى فَعْمٍ دُونَ أَقْصَاهُ وَ أَوْفَقَهُمْ فِي
الشُّبُهَاتِ وَ آخَذَهُمْ بِالْحَجِّجِ وَ أَقْلَهُمْ تَبْرُماً بِمِرْآجَةِ الْخُصَمِ وَ أَصْبَرَهُمْ عَلَى تَكْشُفِ الْأُمُورِ...»
(نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۸. رازداری

به صورت کلی مسئله‌ی رازداری مهم است و در قرآن کریم آمده، نباید «وَلِيَجْهَ» از غیر
مؤمنین داشت (توبه/۱۶) و در آیه دیگر به این توجه داده شده که مسلمانان اسرار خود را به
کسانی بگویند که مطمئن به حفظ آن باشند نه به افراد نامطمئنی که افشای سرّ «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً مِنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا...» (آل عمران/۱۱۸). بی گمان این مهم در برخی پست‌ها
و شغل‌های سازمانی اهمیت حیاتی‌تر دارد و در آموزه‌های قرآنی و منظومه فکری امام علی (ع)
به این مسئله توجه جدی داده شده است (یوسف/۵۵؛ نهج البلاغه، نامه ۵۳). مطالعات نشان
می‌دهد امیرالمؤمنین علی (ع) رازداری را یکی از مهم‌ترین سنجش‌های گزینش مطلوب می‌داند.
به عنوان نمونه فرموده است: «أَسْرَارُكَ بِأَجْمَعِهِمْ» و در حکمت ۱۶۲ نهج البلاغه در مورد ضرورت
رازداری آمده است: «مَنْ كَتَمَ سِرَّهُ كَانَتْ الْخَيْرَةُ فِي يَدِهِ» و در بیان دیگر به شکل روشن‌تر در باب
اهمیت حیاتی این سنجش می‌فرماید: «مَنْ كَتَمَ سِرَّهُ، كَانَتْ الْحَيَاةُ فِي يَدِهِ» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۱۵:
۳۴۶) و همچنین در حکمت ۶ نهج البلاغه آمده: «صَدْرُ الْعَاقِلِ صُنْدُوقُ سِرِّهِ» سینه‌ی انسان
خردمند صندوق راز اوست و در حکمت ۴۸ نهج البلاغه نیز بر این مسئله تأکید کرده و
می‌فرماید: «الظَّفَرُ بِالْحَرَمِ وَ الْحَرَمُ بِإِجَالَةِ الرُّأْيِ وَ الرُّأْيُ بِتَخْصِينِ الْأَسْرَارِ» پیروزی در دوراندیشی
و دوراندیشی در به کارگیری درست اندیشه و اندیشه‌ی صحیح به رازداری است.

شایان ذکر است که در کتب مدیریت منابع انسانی برای انتخاب و گزینش سرمایه‌ی
انسانی مراحل کارمند یابی و فرایند انتخاب و عوامل بی‌ارتباط به شغل مانند جنسیت، اصل و



نسب، تجرد و تأهل، نژاد، مذهب (سعادت، ۱۳۸۶: ۱۲۲) و میزان ارتباط نقض عضو، وضعیت جسمی، گذشته‌ی فرد، سابقه‌ی کار، تحصیلات و مانند آن به شغل (سعادت، ۱۳۸۶: ۱۲۳) و بحث تصمیم‌گیری برای حضور افراد داوطلب در اداره‌ی استخدام، مصاحبه مقدماتی یا غربال‌گری، تکمیل فرم درخواست، برگزاری آزمون‌های استخدامی، مصاحبه‌ی جامع و تخصصی، بررسی سوابق متقاضی، آزمایش‌های پزشکی، تصمیم‌گیری نهایی برای به کارگماری (سعادت، ۱۳۸۶: ۱۲۶؛ سیدجوادین، ۱۳۹۴: ۲۸۱) و همچنین بحث کارشکافی برای تحقق اهداف سازمانی (سیدجوادین، ۱۳۹۴: ۱۵۰) و مانند آن مطرح است. در کتاب‌های مدیریت رفتار در حوزه‌ی رفتار فردی مباحث ادراک، معرفت‌پذیری، انگیزش، هدف‌گذاری، تحلیل مرادده‌ای، ارزش‌ها، نگرش‌های شغلی و رفتاری طرح و بررسی شده است (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۵ - ۲۰۵). در این اثر، سنجه‌های انتخاب نیروی انسانی متفاوت با آنچه در دانش مدیریت رایج وجود دارد از منظر امام علی (ع) با تفکیک در سه سطح نگریسته شده است. به نظر می‌رسد بسیاری از پارامترهای مطرح در حوزه‌ی کارگزینی در دانش مدیریت در دل شاخصه‌های بیان‌شده در عرصه‌ی فردی یافت می‌شود، ضمن این که مباحث مرتبط با اندیشه‌ی دینی و ارزش‌های معنوی از این منظر دارای جایگاه ویژه می‌باشند، درحالی که در دانش مدیریت غربی یا بی‌ارتباط دانسته شده و یا متعرض بیان آن‌ها نشده‌اند.

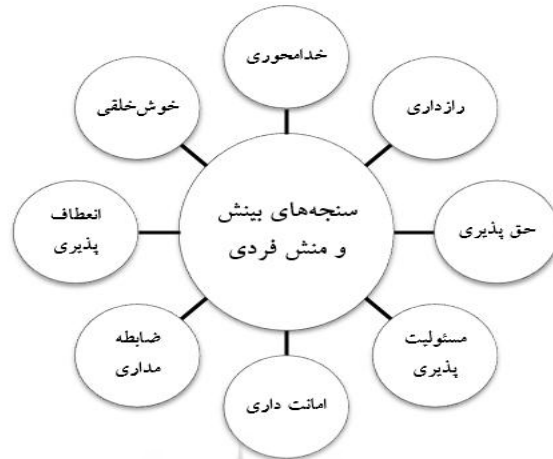
۹- خوش خلقی

منظور از خوش خلقی داشتن فضائل نفسانی و غیر از تظاهرهای تصنعی برای جلب منافع است. این سنجه ریشه در رحمانیت خدا و الگوی حسنه بودن پیامبر اکرم و نفوذ او از این طریق دارد و سند قرآنی آن آیه‌ی ۱۵۹ سوره آل عمران است. در این آیه با صراحت آمده به برکت



رحمت الهی و حسن خلق پیامبر اکرم مردم را شیفته خود ساخت و اگر خشن و سنگدل می‌بود، مردم از اطراف او، پراکنده می‌شدند «... وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ».

در حدیثی آمده روای از امام صادق (ع) محدوده خوش خلقی را پرسید «مَا حَدُّ حُسْنِ الْخُلُقِ؟» و امام عرصه‌های آن را خوشرویی و خوش‌گویی و خوش رفتاری معرفی کرده است «قَالَ ثَلَاثٌ جَنَاحُكَ وَ تُطِيبُ كَلَامَكَ وَ تَلْقَى أَخَاكَ بِبِشْرٍ حَسَنٍ» (کافی، ۱۴۲۹: ۳/۲۶۸). و امیر بیان خوش خلقی را برترین حسب و امتیاز «لَا حَسَبَ كَحُسْنِ الْخُلُقِ» (من لا یحضره الفقیه، ۱۴۱۴: ۴/۳۷۲) و عمل به برنامه‌های اسلام و موجب تقرب می‌داند (کافی، ۱۴۹۲: ۴/۷۵۶). بی‌گمان باز کردن این عناوین حاوی مباحث مبسوط در حوزه‌های آثار و پاداش‌ها است و از جمله‌ی آن‌ها فزونی روزی «حُسْنُ الْخُلُقِ يَزِيدُ فِي الرِّزْقِ» و جلب دوستی، تکمیل شخصیت و نزدیکی با پیامبر «أَقْرَبَكُمْ مِنِّي عَدَاً... أَحْسَنُكُمْ خُلُقاً» (تحف العقول، ۱۴۰۴: ۴۶) بوده و این سنجه‌ها در عرصه‌ی سنجش و گزینش از منظر فردی و نیز گروهی؛ نقش مؤثر دارند. یافته‌های آموزه‌های وحیانی به این رهنمون‌اند که از منظر اسلام اخلاق نیکو ارزشمندترین عمل عبادی پس از واجبات می‌باشد و موجب فراهم آوری بستر نشاط در زندگی و زمینه‌ساز بهره‌گیری بایسته از منافع مادی و معنوی و شفاعت خواهی است. و این مدعا از آیه اشاره رفته به خوبی به دست می‌آید و مجال و مقال دیگر می‌طلبد. از این‌رو در بخش پایانی پژوهش مجموعه سنجه‌های مرتبط با بنش و منش فردی در نمودار (۱-۲) به نمایش درآمده‌است.



نمودار ۱-۲ سنجه‌های فردی برای گزینش سرمایه‌ی انسانی از دیدگاه امام علی (ع)

نتیجه

از مجموع مطالب پژوهش حاضر، برآیندها و رهیافت‌های بسیاری به دست آمد. مهم‌ترین‌ها عبارتند از: سنجه‌های مطلوب گزینش کارکنان با محور قرآن صامت و ناطق با الگوی سه‌شاخه‌ای قابل طرح، تجزیه و تحلیل است. درباره‌ی قرار گرفتن متقاضیان شغل در آستانه‌های رد یا پذیرش نقش و میزان اهمیت سنجه‌ها در دانش مدیریت و اندیشه‌ی قرآنی امام علی (ع) متفاوت است. در منظومه‌ی فکری *أَعْلَمُ الْأُمَمَ* نظام بینشی و منشی مانند سنجه‌های دانایی و توانایی و انگیزه‌ی درونی در رتبه و رده‌ی نخست قرار دارند، درحالی که در ادبیات مدیریت غربی به سنجه‌های اعتقادی اعتنای نشده و در حوزه‌ی اخلاق، به اخلاق منفعت‌گرایی مادی توجه دارند. صاحب‌نظران و نویسندگان عرصه‌ی مدیریت منابع انسانی در بیان شاخص‌های مطلوب برای انتخاب کارکنان توافق محکم ندارند؛ اما در اندیشه‌ی قرآنی امام علی (ع) شاخص‌های گزینش منابع انسانی در کلی‌ترین شکل به سه حوزه تقسیم شدند که



مهم‌ترین‌ها در حوزه‌ی فردی مرتبط با امور اعتقادی، اخلاقی، نیک‌پنداری، امانت‌داری، تعهد و مسئولیت‌پذیری، حق‌گرایی، ضابطه‌مداری و رازداری است. و به دست آمد که در مدیریت منابع انسانی رایج در باب بیان سنجه‌های انتخاب کارکنان نگاه مادی و غیر جامع حاکم بوده و یکی از برجستگی‌ها و امتیازات مهم این پژوهش تبیین ساختارمند مسئله از دریچه قرآن با تأکید بر منظومه‌ی فکری پیشوایی آسمانی است. از دیگر یافته‌های اساسی پژوهش این است که در انتخاب سرمایه‌ی انسانی از منظر وحیانی دیدگاه امام علی (ع) باید هم توجه به حسن فعلی بشود و هم به حسن فاعلی. منظور از حسن فاعلی این است که کارکنان با بینش توحیدی رفتارهای عقلانی و اخلاقی داشته باشند و این برای ایجاد تعهد سازمانی و تلاش برای آینده‌ی بهتر و رسیدن به اهداف لازم است. مقصود از حسن فعلی این است که سرمایه‌ی انسانی کار وظیفه‌ی خود را با کمترین هزینه‌ی مادی و روانی به‌درستی انجام دهد چنین نیروی با شناسایی درست شاخص‌های مطلوب در نظام قرآن بینان حاصل می‌گردد. در مدیریت وحیانی علوی منابع انسانی بایست پیش و بیش از رعایت پیمان و تعهد سازمانی التزام به رعایت ارزش‌های بنیادی، رفتار اخلاقی و عمل بر اساس فطرت داشته باشد؛ زیرا وقتی این نهادینه شود انسان توانایی مدیریت بر خویشتم می‌یابد و برآیند نهایی آن توسعه، بهره‌وری و رسیدن به کمال در عرصه‌ی فردی، گروهی و سازمانی است.



منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

۱. آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰). غررالحکم و درر الکلم، قم، دار الکتاب الإسلامی.
۲. امام خمینی، روح الله (۱۳۷۳). آیین انقلاب (گزیده‌ای از اندیشه و آراء امام) قم، نشر آثار امام.
۳. _____ (بی‌تا). اخلاق کارگزاران در کلام و پیام امام، قم، جامعه مدرسین.
۴. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۲). الخصال، قم، جامعه مدرسین.
۵. ابن ابی شعبه، حسن بن علی (۱۴۰۴). تحف العقول، قم، جامعه مدرسین.
۶. امیری، محمد (۱۳۹۶). مدیریت راهبردی حضرت یوسف و حضرت موسی در قرآن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد) قم، مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی.
۷. احمدی میانجی، علی (۱۴۲۶). مکاتیب الأئمة، ج ۲، قم، دار الحدیث.
۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). تفسیر تسنیم، قم، بنیاد اسراء.
۹. دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۱). لغت‌نامه، دانشگاه تهران.
۱۰. دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۱۲). إرشاد القلوب إلى الصواب، قم، الشریف الرضی.
۱۱. خلعت بری، فیروزه (۱۳۷۱). مجموعه مفاهیم پولی بانکی و بین‌المللی، تهران، شباوینز.
۱۲. خلیلیان، اشکذری، محمد جمال و همکاران (۱۳۹۳). سنجدهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۱۳. فرهنگی، منوچهر (بی‌تا). فرهنگ علوم اقتصادی، تهران، مروارید.



۱۴. کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی (۱۴۰۷) تهران، دار الکتب الإسلامية.
۱۵. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
۱۶. سینجر، مارک (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی، ترجمه فریده آل آقا، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۷. سیدجوادین، سید رضا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش.
۱۸. سیدجوادین، سید رضا (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران، نگاه دانش.
۱۹. سیدجوادین، سید رضا، مبانی مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۵)، تهران، نگاه دانش.
۲۰. عیوضی، محمدرحیم، هراتی، محمدجواد (۱۳۹۴). تحلیلی بر انقلاب اسلامی، تهران، فروزش.
۲۱. هاشمی خویی، میرزا حبیب الله (بی تا). منهاج البراعة فی شرح نهج البلاغه، تهران، مکتبه الاسلامیه.
۲۲. حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴). تحف العقول، قم، جامعه مدرسین.
۲۳. حکیمی، محمدرضا، الحیات (بی تا)، تهران، نشر فرهنگ اسلامی.
۲۴. حسن بیگی، ابراهیم، مدیریت راهبردی (۱۳۹۰)، تهران، سازمان سمت.
۲۵. طباطبایی، سید محمدحسین (۱۴۱۷). المیزان فی تفسیر القرآن، قم، جامعه مدرسین.
۲۶. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، ناصر خسرو.
۲۷. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲). تئوری‌های انقلاب اسلامی، قم، مؤسسه امام خمینی.
۲۸. مصوبات شورای عالی حوزه‌ها (۱۳۸۹). شورای عالی حوزه‌های علمیه - مصوبات سال ۱۳۸۹.
۲۹. مهدوی کتی، محمدرضا (۱۳۸۵). اخلاق عملی، قم، مسجد مقدس جمکران.



۳۰. مازندرانی، محمد صالح (۱۳۸۲). شرح الکافی، تهران، المكتبة الاسلاميه.
۳۱. نصر بن مزاحم، واقعه صفین (۱۴۰۴) قم، مکتب آیت الله مرعشی نجفی.
۳۲. لیشی واسطی، علی بن محمد (۱۳۷۶). الحکم و المواعظ، قم، دارالحديث.
۳۳. ونرال، فرنچ - سیل، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی و حسین دانایی فرد، تهران، نشر صفار.
۳۴. رضائیان، علی (۱۳۸۷). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت.
۳۵. رضائیان، علی (۱۳۹۴). مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن، تهران، سمت.
۳۶. رضائیان، علی (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سمت.
۳۷. رنگریز، حسن (۱۳۹۴). تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران، مهربان نشر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



References

- The Holy Qur'an. Trans. Hossein Ansarian. Tehran: ۲۰۰۹.
- ۱) Ali Agha Pirouze, et al. *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University, ۲۰۰۵.
 - ۲) Darvishpour, Isa. "Consultation and Participation in the Success of Managers." *Innovation Management Quarterly*, no. ۴, ۲۰۲۰.
 - ۳) Dehkhoda, Ali Akbar. *Dehkhoda Dictionary*. Tehran: University of Tehran Press, ۱۹۹۸.
 - ۴) Esfandyar, Saadat. *Human Resource Management*. Tehran: SAMT Publications, ۲۰۱۹.
 - ۵) Hashemi Rafsanjani, Ali Akbar. *Tafsir Rahnama*. Qom: Bustan-e Ketab, Islamic Propagation Office of Qom Seminary, ۲۰۰۷.
 - ۶) Hosseini Shah Abd al-Azim, Hossein. *Tafsir-e Ithnā'ashari*. Tehran: Maqiyat Publications, ۱۹۸۴.
 - ۷) Hosseini, Mohammad Baha' al-Din. *Tafsir-e Forqan*. Tehran: Aras Publications, ۲۰۱۱.
 - ۸) Javan Ali Azar, Morteza. *The Image of the Organization from an Islamic Perspective*. Imam Sadiq University, Tehran, ۲۰۱۲.
 - ۹) Kazemi, Ali. *Principles of Islamic Management and Its Models*. Tehran: Nilab Publications, ۲۰۰۲.
 - ۱۰) Keshavarzian, Hamid Reza; Hadiriya, Seyyed Abdollah; Danaei, Abolfazl. *The Status of Ethical Orientation in Organizations*. ۲۰۲۱.
 - ۱۱) Makarem Shirazi, Naser. *Selected Tafsir-e Nemuneh*. Compiled by a Group of Scholars. Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, ۲۰۰۷.



- ۱۲) Mardani Nowkandeh, Mohammad Hossein. "The Role of Moderation in Human Growth and Flourishing." *Noor Quarterly*, no. ۳۳۹, ۲۰۱۶.
- ۱۳) Moein, Mohammad. *Moein Dictionary*. Tehran: Zarrin Publications, ۲۰۰۷, ۳rd ed.
- ۱۴) Nabavi, Mohammad Hassan. *Islamic Management*. Qom: Bustan-e Ketab, ۲۰۰۶.
- ۱۵) Naqipourfar, Valiollah. *Selected Topics in Islamic Management*. Tehran: Center for Islamic Management Studies and Research, ۲۰۰۳.
- ۱۶) Noe, Raymond A., et al. *Human Resource Management*. Trans. Hossein Ahmadi et al. Tehran: Mehraban Ketab Institute, ۲۰۱۷.
- ۱۷) Parto Nia, Soheila. "The Role of Discipline in Organizations." *Quarterly Journal of Management and Accounting*, no. ۶, ۲۰۱۷.
- ۱۸) Pour-Ezzat, Ali Asghar. *Our Management*. Tehran: Nahj al-Balaghah Foundation in cooperation with Negah-e Danesh Institute, ۲۰۱۶.
- ۱۹) Qara'ati, Mohsen. *Tafsir-e Nur*. Tehran: Cultural Center of Lessons from the Qur'an, ۲۰۰۹.
- ۲۰) Reza Nejad Amirdehi, Yadollah. *Motivational Factors for Employees in Educational Organizations with Emphasis on Islamic Sources*. Al-Mustafa International University, Institute for Humanities, ۲۰۱۵.
- ۲۱) Rezaei, Rahmatollah. "The Issue of Criteria: Challenges and Approaches." *Philosophical Knowledge*, Imam Khomeini Educational and Research Institute, no. ۱۶, ۲۰۰۷.



- ۲۲) Safari, Ali Agha, et al. "Managerial Components of the Holy Qur'an in the Story of Moses and Khidr." *Qur'an and Science Journal*, no. ۲, Qom, ۲۰۱۹.
- ۲۳) Saqafi Tehrani, Mohammad. *Rawān-e Jāvid Tafsir*. Tehran: Borhan Publications, ۲۰۱۹.
- ۲۴) Seyyed Javadin, Seyyed Reza. *Intermediate Human Resource Management*. University of Tehran, ۲۰۱۳.
- ۲۵) Shafi'i, Abbas. *An Islamic Approach to Organizational Behavior Management at the Organizational Level*. Qom: Research Institute of Hawzah and University, ۲۰۰۷.
- ۲۶) Tabataba'i, Muhammad Husayn. *Al-Mizān fī Tafsīr al-Qur'ān*. Trans. Naser Makarem Shirazi. Qom: Allameh Tabataba'i Cultural and Scientific Foundation, ۱۹۸۸.
- ۲۷) Tabrisi, Fadl Allah ibn al-Husayn. *Majma' al-Bayān fī Tafsīr al-Qur'ān*. Qom: Seminary Publications, ۱۹۸۴.
- ۲۸) Taghiyeh, Sedigheh. "Management in the Qur'an from the Perspective of Value-Based Expertise." *National Conference on Humanities and Islamic Wisdom*, ۲۰۲۱.
- ۲۹) Tashvighi, Forouhar. *Guide to Addiction and Recovery: Principles, History, and the Faith-Based Abstinence Model*. Forouhar Publications, ۲۰۰۹.
- ۳۰) Tayyeb, Mahdi. *Islamic Management*. Tehran: Safineh Publications, ۲۰۱۸.
- ۳۱) Yadollahpour, Mohammad Hadi, et al. "Qur'anic Verses Related to the Three Main Dimensions of Health: Physical, Mental, and Social." *Islam and Health Journal*, no. ۳, ۲۰۱۷.
- ۳۲) Yar Ahmadi Khorasani, Mehdi. *The Status of Patience in Management and Organizations*. ۲۰۲۳.