

اندیشه مدیریت راهبردی، سال یازدهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، شماره پیاپی ۲۲، صص ۴۹-۸۲

تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبایی (ره)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۰۹

احسان رحیمی*

اسدالله گنجعلی**

چکیده

این پژوهش در صدد تبیین نگاه اسلامی به انسان بر اساس نظریات علامه طباطبایی (ره) و نقش آن در راستای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی است. داده‌های این تحقیق که با روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است با روش تحلیل مضمون، بررسی شده و شبکه مضامین در دو حوزه انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی رایج و انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) ترسیم گردیده است. سپس با روش تحلیلی استدلالی، مضامین استنباط شده از اندیشه‌های علامه طباطبایی (ره) در چهار دسته با گزاره‌های استنباط شده از متون مدیریت منابع انسانی نسبت‌سنجی شده که عبارتند از:

۱- گزاره‌های تأسیسی بدیع،

۲- گزاره‌های تأییدکننده،

۳- گزاره‌های تأسیسی متضاد،

۴- گزاره‌های تکمیل‌کننده.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که از منظر انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) نگاه مکاتب مدیریت منابع انسانی به انسان اعم از هزینه‌ای، منبعی و سرمایه‌ای، اولاً در بعد دوم از زاویه تحلیل ماهوی بوده و ثانیاً در همین بعد نیز از ساحت طبیعت مادی انسان فراتر نرفته است. در نتیجه زاویه تحلیل وجودی و نیز بعد اول و سوم از زاویه تحلیل ماهوی انسان، دارای قابلیت ممتازی جهت ارتقای نظام‌های مدیریت منابع انسانی رایج می‌باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی اسلامی، علامه طباطبایی (ره)، انسان‌شناسی، مدیریت منابع انسانی، رویکرد هزینه‌ای، رویکرد منبعی، رویکرد سرمایه‌ای.

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران، پردیس فارابی قم (نویسنده مسئول).

erahimikh@gmail.com

** دانشیار دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ره).

ganjali@isu.ac.ir

مقدمه

نوع نگرش به انسان و ویژگی‌های او، اهمیت ویژه‌ای در مطالعات علوم اجتماعی، از جمله مطالعات سازمان و مدیریت داشته است. در عرصه نظریه‌پردازی در علوم اجتماعی، مبانی انسان‌شناختی در کنار مبانی هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی و روش‌شناختی، ارکان پارادایمی آن حوزه را شکل داده است. مبانی مذکور آنقدر مهم هستند که تفاوت در هر کدام از آن‌ها منجر به شکل‌گیری پارادایم‌های علمی مختلفی در تاریخ علم گردیده است (Stevenson & Haberman, 1998, p. 3). در علم سازمان و مدیریت نیز، هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی، انسان جایگاه ویژه‌ای داشته و سیر تاریخی مکاتب علم مدیریت حاکی از نگرش‌های متفاوت به انسان است که این نگرش عامل مهمی در تفاوت مکاتب به شمار می‌رفته است.

نظریه‌پردازان علم سازمان و مدیریت، در تبیین و تفسیر خود از انسان، با هم اختلاف نظر دارند. انسان اقتصادی، انسان اجتماعی، انسان خودشکופا یا هر نگاه دیگر به انسان، تمام خرده نظام‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱، ص ۲۳۵). لذا تعریف انسان و شناخت ویژگی‌ها و ابعاد وجودی او تأثیر عمده‌ای در زیرشاخه‌های مختلف مدیریت داشته است. از جمله زیرشاخه‌های مدیریت که انسان به لحاظ نظری و عملی در آن نقش محوری دارد مدیریت منابع انسانی است. نوع نگرش به انسان، یکی از مبانی مورد اختلاف در مکاتب مدیریت منابع انسانی است و مدیریت منابع انسانی با قید اسلامی نیز متضمن تعبیر و تفسیری مخصوص به خود از انسان بوده که این تحقیق در پی ارائه آن است. در این تحقیق، نگاه اسلامی به انسان بر اساس نظریات علامه طباطبایی (ره) تبیین شده است. سؤال اصلی این تحقیق به صورت کلی آن است که: «از منظر اسلام بر مبنای نظریات علامه طباطبایی (ره) مبانی انسان‌شناسانه مدیریت منابع انسانی اسلامی چه هستند؟» سؤالات فرعی ذیل این سؤال عبارتند از:

- ۱- انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) دارای چه ابعاد و ویژگی‌هایی است؟
- ۲- مبانی انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ره) چه قابلیت‌هایی در راستای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی دارد؟

دلیل مبنا قرار گرفتن نظریات علامه طباطبایی (ره) در این پژوهش، از سوی اشراف ایشان بر منابع دینی اعم از قرآنی و روایی، و از سوی دیگر تسلط ایشان بر مباحث عقلی و حکمت بوده است که منطقی‌جمع این مبانی، منجر به ارائه تعبیر و تفسیر کامل‌تری از انسان می‌باشد.

لازم به ذکر است که این تحقیق اولاً و بالذات قصد مقایسه تطبیقی انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) را با انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی نداشته و قصد اولیه آن نشان دادن ظرفیت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) برای ارتقای مدیریت منابع انسانی رایج و شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی بوده است که این امر محدودیت‌هایی را برای پژوهش حاضر رقم زده است.

چنانکه واضح است، مدیریت منابع انسانی، سطح کاربردی علم مدیریت است، اما انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) در سطح فلسفی و انتزاعی است. از سوی دیگر انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی ریشه در انبوهی از نظریات و فلسفه‌های بعضاً متعارض داشته، در حالی که انسان‌شناسی علامه طباطبایی، اندیشه یک فرد (به عنوان نماینده تفکر اسلامی) است. از این رو سطح تحلیل و واحد تحلیل در این مقایسه ناهمگون بوده و لذا این تحقیق قصد مقایسه تطبیقی انسان‌شناسی علامه را با انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی ندارد.

از سوی دیگر نشان دادن قابلیت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) برای ارتقای مدیریت منابع انسانی، جز از مسیر فهم تصویر انسان در مدیریت منابع انسانی کنونی از یک طرف و سپس قرار دادن آن تصویر در کنار تصویر انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) اثربخش به نظر نمی‌رسد. بنابراین ابتدا باید مشخص شود که به انسان در مدیریت منابع انسانی موجود چگونه نگریسته می‌شود؛ آنگاه تصویر مطلوب انسان را از دیدگاه علامه طباطبایی (ره) به دست آورد تا حدفاصل وضع موجود و مطلوب در انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی مشخص گردد.

این تحقیق به دنبال آن است که ابتدا با مطالعه و تحلیل عمیق متون مدیریت منابع انسانی از زاویه انسان‌شناسی، تصویر انسان را در مدیریت منابع انسانی ترسیم نماید. به عبارت دیگر در این پژوهش سعی شده است که از تحلیل تجویزهایی که در سطح

کاربرد برای انسان گردیده است، به سطحی از توصیف انسان دست یابد که بتوان آن را تا حدی با تصویر حاصل از اندیشه‌های علامه طباطبایی (ره) قابل تحلیل نمود. بنابراین علت انتخاب متون مدیریت منابع انسانی به عنوان جامعه مورد مطالعه، بدین خاطر است که شامل تجویزهای مستقیم جهت اداره انسان در سازمان است که مسلماً مبتنی بر پیش‌فرض‌هایی در مورد آن بوده است.

محدودیت دیگر آن است که نشان دادن ظرفیت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) به صورت عینی و مشخص در مدیریت منابع انسانی از ظرفیت این پژوهش خارج بوده و نیاز به پژوهش‌های جزئی‌تر و مجزا دارد. لذا مأموریت این تحقیق فقط ارائه قابلیت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) به عنوان مبنای جهت شکل‌گیری پارادایم مدیریت منابع انسانی اسلامی می‌باشد. مسلماً مبنای انسان‌شناسی اسلامی در کنار سایر مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی اسلامی می‌تواند زیربنای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی را به کمال خود برساند.

۱. پیشینه تحقیق

بنابر جستجوها در پایگاه‌های علمی معتبر فارسی با کلیدواژه‌هایی مانند «انسان»، «انسان‌شناسی»، «علامه طباطبایی» و «مدیریت منابع انسانی» و در منابع لاتین با واژه‌هایی چون "Anthropology"، "Human nature"، "The nature of man"، "Allameh"، "tabatabaei" و "Human Resource Management" پژوهشی در زمینه انسان‌شناسی اسلامی از منظر علامه طباطبایی (ره) در مدیریت منابع انسانی یافت نشد. بلکه پژوهش‌های یافت شده با محوریت انسان‌شناسی از منظر علامه طباطبایی (ره) در زمینه‌هایی چون فلسفه و کلام، تعلیم و تربیت، حکومت‌داری و نظام سیاسی، اخلاق و جامعه‌شناسی بود. مثلاً مقدم (۱۳۶۷) منشأ زندگی اجتماعی انسان را از دیدگاه علامه طباطبایی (ره) تبیین نموده است. حسینی (۱۳۸۲) بر مبنای تفسیر المیزان، تحلیلی در مورد مبانی انسان‌شناسی دینی ارائه کرده است. داستانی و دیگران (۱۳۹۰) دلالت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) را در حوزه تعلیم و تربیت احصاء نموده است. سعیدی مهر و مقدس (۱۳۹۱) به بررسی نظریه علامه طباطبایی (ره) در باب سازگاری

اختیار انسان با نظام علی و معلولی پرداخته‌اند. مهدوی‌نژاد (۱۳۹۱) تحلیلی فلسفی از مبنای انسان‌شناختی و انگیزش اخلاقی در اندیشه علامه طباطبایی (ع) انجام داده است. فریدونی طی پژوهشی تأثیرات وجدان فقر ذاتی بر افعال و نگرش انسان از منظر علامه طباطبایی (ع) را مورد بررسی قرار داده است. موسوی مقدم و دیگران (۲۰۱۴) به مطالعه و بررسی ابعاد فرهنگی انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ع) پرداخته‌اند. البته بدون در نظر گرفتن قیود «منابع انسانی» و «علامه طباطبایی (ع)» در دامنه جستجو، پژوهش‌هایی پیرامون انسان‌شناسی در مدیریت و سازمان نیز یافت شدند. به طور نمونه کبیر (۱۳۸۴) به بررسی ابعاد وجود انسان از نگاه حکمت و عرفان و تأثیرات آن بر مطالعات مدیریت و سازمان پرداخته است. در پژوهشی دیگر امیری (۱۳۸۶) کوشیده است تا ضمن بررسی نگرش‌های مختلف نسبت به تحلیل رفتار سازمانی، مدل تحلیل رفتار انسان بر اساس نظام فکری اسلامی را تبیین نماید. واثق غزنوی (۱۳۹۰) نیز به بررسی انسان از ابعاد مختلف همانند آفرینش، هدف زندگی، طبیعت، حقیقت، جبر و اختیار و ارزش‌محوری، از دیدگاه اسلام و اندیشوران مغرب زمین و تأثیر آن بر علوم اجتماعی و بخصوص سازمان و مدیریت پرداخته است. نهایتاً اینکه فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا (۱۳۹۲) تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند. در حالی که در این تحقیق علاوه بر آنکه به لحاظ موضوعی در حوزه مدیریت منابع انسانی صورت گرفته، بر آن است تا توصیف کامل‌تر و مفصل‌تری از دیدگاه‌های انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) ارائه دهد. به عبارت دیگر در این پژوهش سعی شده است ویژگی‌های سیر نزول و صعود انسان شامل ویژگی‌های انسان قبل از دنیا، در دنیا و بعد از دنیا از منظر علامه طباطبایی (ع) و ره‌آوردهای آن ویژگی‌ها برای تعالی مدیریت منابع انسانی رایج و شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین گردد.

۲. ادبیات موضوع

۲-۱. مروری اجمالی بر انسان‌شناسی

انسان‌شناسی را به صورت کلی می‌توان با عنوان دانش انسان^۱ یاد کرد (خسرپناه،

۱۳۸۴، ص ۱۵۸). اما واژه «انسان‌شناسی» در علوم اجتماعی معادل آنتروپولوژی^۲ به کار رفته که در گذشته‌ای نه چندان دور «مردم‌شناسی» نامیده می‌شد (فکوهی، ۱۳۹۱، ص ۱۹). مطالعات انسان‌شناسی به چگونگی رفتار جوامع انسانی و نحوه تطبیق آنان با محیط خود می‌پردازد (Frey et al, 2011, p. 42).

انسان‌شناسی در پیوند وثیق با مبانی معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی قرار داشته و نوعی تلازم و سنخیت میان آنان برقرار است. بر حسب نوع ارتباط این مبانی با یکدیگر پنج مکتب انسان‌شناسی پدید آمده است. که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. مکاتب انسان‌شناسی

انسان‌شناسی	هستی‌شناسی	معرفت‌شناسی	رهیافت‌ها انواع انسان‌شناسی
حیوان فرهنگ‌ساز	سفسطه و نیهلیسم	نسبیت فهم و حقیقت، شکاکیت	فلسفی معاصر
حیوان ابزارساز	ماتریالیسم و مادی‌گرایی	آمپریسم و حس‌گرایی	علمی - پوزیتیویستی
حیوان ناطق	ایده‌نالیسم و مادی‌گرایی	راسیونالیسم و عقل‌گرایی	فلسفی کلاسیک
موجود اساطیری	ارباب‌انواع و شرک	خیال و تمثلات برزخی	اساطیری
خلیفة‌الله، کلمة‌الله	توحید	وحی و عقل	دینی - اسلامی

منبع: (پارسانیا، ۱۳۸۹، ص ۳۶)

۲-۲. مدل‌های انسان‌شناسی در پارادایم‌های جامعه‌شناختی تجزیه و تحلیل سازمان

تمام نظریه‌های علوم انسانی و اجتماعی، بر پیش‌فرض‌هایی مربوط به هستی‌شناسی^۳، معرفت‌شناسی^۴ و انسان‌شناسی استوار می‌باشند. در این بین، مبانی انسان‌شناسی از جهاتی بسیار کلیدی محسوب می‌شود؛ زیرا انسان محور و به یک معنا موضوع غالب مسائل انسانی یا مرتبط با آدمی است (فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا، ۱۳۹۲، ص ۱۹). از سوی دیگر سازمان‌ها نه تنها با چالش تنوع و تغییرات جمعیت‌شناختی در فرهنگ، نسل، و سن انسان‌ها هستند بلکه با تغییر در مفهوم «سرشت انسان‌ها»^۵ نیز مواجه هستند.

مفهوم سرشت انسان (تصویر انسان یا مفهوم انسان، مفهوم سرشت انسان) شامل مجموعه‌ای از پیش‌فرض‌ها، نگرش‌ها و عقایدی است که به چیستی سرشت انسان و چگونگی زندگی در محیط اجتماعی و طبیعی و نیز هدف و ارزش‌های زندگی (ملاک معناداری زندگی او) پاسخ می‌دهند (Horodecka, 2014: pp. 54-56) به گفته سولیوان^۶ (۱۹۸۶) مسائل اصلی و مورد اختلاف در مبنای انسان‌شناسی علوم اجتماعی و خصوصاً پارادایم‌های حاکم بر نظریات سازمان و مدیریت امروز، حول دو محور شکل گرفته است: محور اول ناظر بر تقابل «خودبنیاد»^۷ یا «قانون بنیاد»^۸ بودن سرشت انسان بوده است. مبنای خودبنیادی بدین معناست که سرشت انسانی به واسطه عوامل کنش آزاد، مستقل و غایتمند انسان شکل می‌گیرد درحالی که قانون برون‌بنیادی بدین معناست که سرشت انسانی حاصل عوامل محیطی چون: عوامل زیستی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، تاریخی و... بوده و به وسیله این عوامل محیطی نیز کنترل می‌گردد. بوریل و مورگان (۱۳۹۱) از مبنای خودبنیادی با تعبیر رویکرد اختیارگرا^۹ و از مبنای قانون‌بنیادی با تعبیر رویکرد جبرگرا^{۱۰} نام برده است (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱، ص ۱۰).

محور دوم مسائل مرتبط با انسان‌شناسی در پارادایم‌های علوم اجتماعی و خصوصاً نظریات سازمان و مدیریت حون محور تقابل بین ثابت یا قابل تغییر بودن سرشت انسان است. در رویکرد اخیر سرشت بشر همان فکر کردن او نیات او تمایلات او به عنوان عوامل مکنون در احساسات و گرایشات او در برابر کنش عقلایی است. با ترکیب دو محور فوق چهار نوع تعبیر از انسان شکل گرفته که در جدول ۲ ارائه گردیده‌اند:

جدول ۲. انواع مدل‌های انسان براساس دو محور بنیاد و پایداری سرشت

		پایداری ^{۱۱} سرشت	
		انعطاف پذیر ^{۱۳}	ثبات ^{۱۲}
بنیاد ^{۱۴} سرشت	خودبنیادی ^{۱۷}	انسان تفسیری ^{۱۶}	انسان استبدادی ^{۱۵}
	قانون‌بنیادی ^{۲۰}	انسان مدرن ^{۱۹}	انسان دموکراتیک ^{۱۸}

منبع: (Sullivan, 1986, p. 538)

بنابر یافته‌های پژوهش بوریل و مورگان (۱۳۹۱) چهار پارادایم^{۲۱} در علوم اجتماعی شکل گرفته و هر کدام مبنای انبوهی از نظریات سازمان و مدیریت بوده و طبق نظر سولیوان (۱۹۸۶) هر پارادایم دارای تعریفی از انسان و مدلی از ویژگی‌های او می‌باشد. به گفته بوریل و مورگان (۱۳۹۱) غالب نظریات سازمان و مدیریت در پارادایم کارکردگرایی و بر مبنای مدل انسان مدرن قرار گرفته‌اند. این مدل انسان را موجودی می‌داند که سرشت آن تحت تأثیر قوانین محیطی (زیستی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و...) شکل گرفته و در سیطره آن می‌باشد. اما دارای قابلیت انعطاف و تغییر می‌باشد؛ به طوری که از طریق شناخت قوانین طبیعی حاکم بر سرشت آن، می‌توان رفتار او را هدایت یا کنترل نمود. در جدول ۳ چهار پارادایم مذکور با مدل‌های انسان‌شناسی خاص خود و نیز و تمایزات سازمانی و مدیریتی ارائه گردیده‌اند:

جدول ۳. دلالت‌های مدل‌های انسان‌شناسی بر عرصه‌های نظری و عملی مدیریت

انسان تفسیری	انسان استبدادی	انسان مدرن	انسان دموکراتیک	ابعاد
درونی	درونی	بیرونی	بیرونی	خاستگاه شکل‌گیری سرشت انسان
منعطف	باثبات	منعطف	باثبات	ثبات یا عدم ثبات سرشت انسان
آزاد، باز، غایتمند، معنادار خودساخته	خودسر، آشفته	عقلانی، اجتماعی، تاریخی، فرهنگی، زیستی	خوب، خیرخواه و نیکوکار	ویژگی‌های عمومی
مسائل اصلی سازمانی و مدیریت				
تفسیری	ساختارگرایی بنیادی	کارکردگرا	انسان‌گرای بنیادی	پارادایم
فرایند مستمر کنش متقابل انسان و	جلوه اجتماعی خواست حاکمان یا صاحبان قدرت	اجتماع تصنعی ابزاری	جمع ضد انسان الزامی	تعریف سازمان

				ساخت واقعیّت
ارزش‌ها و رسومات	محدودیت و اجبار	مقررات و انگیزه‌ها و هدف‌ها	تبلیغات و ظاهرسازی	ابزارهای ایجاد تجربه زنده
مدیریت کردن				
نقش مدیر	آزادکننده و اختیاردهنده	عامل تغییر و تحول	واضع مقررات - خط کش	آموزگار، متقاعدکننده
تأثیر بر حیات روانی کارکنان	هوشیاری آزاد شده از محدودیت‌ها	هوشیاری گسترش یافته	هوشیاری کاهش یافته	هوشیاری عمیق شده
رفتار مدیریتی	هماهنگ و همراستا کردن	تغییردادن، مذاکره کردن	وادار کردن، تبلیغات کردن	ارتباط برقرار کردن برای تسهیل حس‌سازی و تاریخ‌سازی

منبع: (Sullivan, 1986, p. 547)

۲-۳. انسان‌شناسی و مکاتب علم مدیریت

مکاتب علم مدیریت با مفهوم‌سازی در مورد سرشت انسان، سعی بر کاهش پیچیدگی‌های شناختی خود و افزایش کارایی داشته‌اند (Horodecka, 2014, pp. 54-56). همان‌گونه که پیشتر نیز اشاره شد غالب نظریات سازمان و مدیریت در پارادایم کارکردگرایی و بر مبنای مدل انسان مدرن شکل گرفته است. در این مدل فرض بر آن بود که سرشت انسان‌ها قانون‌بنیاد بوده دارای حدی از قابلیت تغییر و انعطاف‌پذیری می‌باشد. در جدول ۴ به ارائه تصویر انسان در مکاتب عمده این پارادایم پرداخته خواهد شد.

جدول ۴. تفاوت مکاتب مدیریت در انسان‌شناسی

مکتب	تصویر انسان
کلاسیک	موجودی منفعل، اقتصادی و شرور که باید با سازوکارهای مادی کنترل شود.
نئوکلاسیک	موجود منفعل، اجتماعی و خنثی که باید با سازوکارهای نهادی هدایت شود.
رفتاری	موجود منفعل، اجتماعی و مثبت که باید نیازهای او ارضا شود و به آرامش برسد.
معاصر	موجود منفعل، پیچیده، مثبت و خودآگاه که باید استعدادهای او شکوفا شود تا به کمال برسد.

منبع: (AL-Ghamdi, 1990, pp. 36-44)

۲-۴. انسان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی

عبارت مدیریت منابع انسانی شامل سه کلمه انسان، منبع و مدیریت است و بر این دلالت دارد که افراد در سازمان‌ها منابعی هستند که باید در راستای بهینه‌سازی ارزششان مدیریت شوند. زیرا افراد هستند که سازمان را تشکیل می‌دهند (Anderson et al, 2001, p. 20; DelCampo, 2011, p. 11). بنابراین مدیریت منابع انسانی فرآگرد برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، سازماندهی، هدایت و کنترل برای استفاده بهینه از منابع (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) با هدف نیل به اهداف سازمانی به طریق اثربخش و کارآمد است. مدیریت منابع انسانی می‌کوشد تا قابلیت‌های مدیریت و نیروی کار انسانی را شناسایی کرده، پرورش داده، نگهداری و برانگیخته سازد (عباس‌پور، ۱۳۹۲، ص ۱۰-۸). طبق گفته استوری^{۲۲} (۱۹۸۹)، بیرو اسپکتور^{۲۳} (۱۹۸۵)، تراس و دیگران^{۲۴} (۱۹۹۷)، پرایس^{۲۵} (۲۰۰۴) و والتون^{۲۶} (۱۹۸۵) فلسفه مدیریت منابع انسانی بر طبق پیش‌فرض مدیران در مورد طبیعت افراد ساخته شده است. به گفته سیزون و استوری^{۲۷} (۲۰۰۰) افراد با یکدیگر متفاوتند. منابع انسانی حیاتی‌ترین دارایی‌های سازمان هستند که ترکیب سایر سرمایه‌های سازمان در گرو آن است. بنابراین هدف مدیریت منابع انسانی رفتار خوب با کارکنان، آماده‌سازی آن‌ها در یک سطح مطلوب از استقلال و توسعه قابلیت‌های آنان به کاملترین وجه است. می‌توان رویکردهای مطرح شده به انسان در مکاتب این علم را در جدول ۵ مشاهده نمود:

جدول ۵. رویکردهای انسان‌شناختی مکاتب مدیریت منابع انسانی

مکتب	استعاره انسان	توضیحات
مدیریت پرسنلی (کارکنان) ^{۲۸}	هزینه یا نهاده	این رویکرد که متأثر از مکتب کلاسیک است انسان را به مثابه یکی از نهاده‌های تولید می‌داند که باید به ارزان‌ترین قیمت خرید شده و بیشترین بهره‌کشی از آن بشود. در چنین رویکردی از انسان به عنوان نیرو ^{۲۹} یاد می‌شود.
مدیریت منابع انسانی ^{۳۰}	منبع یا دارایی	بنابراین رویکرد، قوام سایر دارایی‌های سازمان بسته به وجود انسان در سازمان است. از این رو برای تضمین منافع بلندمدت سازمان انسان‌ها باید حفظ و نگهداشت شوند.
مدیریت سرمایه انسانی ^{۳۱}	سرمایه یا مزیت رقابتی	مبتنی بر «رویکرد منبع‌محور» ^{۳۲} در مدیریت استراتژیک بوده که قائل است انسان‌ها دارای استعدادها، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی هستند که می‌تواند بقاء و رشد سازمان را حاصل کند و لذا باید کشف و جهت‌دهی شود.

منبع: (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲، ص ۴؛ سینجر، ۱۳۷۸، ص ۶؛ شولر، ۱۳۷۵، ص ۲۰؛ دانایی‌فرد و اصغری صارم، ۱۳۹۳، صص ۲۷-۱۸؛ قلی‌پور، ۱۳۹۲، ص ۱۰؛ Ho, 2014, p. 333؛ Becker and Huselid 1998؛ Mathis & Torrington et al, 2008, p. 16؛ Wright et al, 1994؛ Delery and Shaw, 2001؛ Becker et al, 1997؛ Jackson & Rowley, 2010, p. 5؛ Dubois et al, 2004, p. 1؛ Farazmand, 2007, p. 14؛ Jackson, 2011, p. 5).

در جمع‌بندی مباحث انسان‌شناسی می‌توان ارتباط میان مکاتب انسان‌شناسی، مدل‌های انسان‌شناسی پارادایم‌های علوم اجتماعی و انسان‌شناسی تئوری‌های سازمان و مدیریت و نیز رویکردهای انسان‌شناسانه مدیریت منابع انسانی را در جدول ۶ مشاهده نمود:

جدول ۳. ارتباط مکاتب انسان‌شناسی، مدل‌های انسان‌شناسی پارادایم‌های علوم اجتماعی،

انسان‌شناسی مکاتب مدیریت و رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی

دینی توحیدی	فلسفی معاصر		علمی پوزیتیویستی			فلسفی کلاسیک	اساطیری	مکاتب انسان‌شناسی
	مدل انسان تفسیری		مدل انسان مدرن			مدل انسان استبدادی	مدل انسان دموکراتیک	مدل‌های انسان‌شناسی پارادایم‌های علوم اجتماعی حاکم بر نظریات سازمان و مدیریت
	معاصر	رفتاری	نئوکلاسیک	کلاسیک				انسان‌شناسی مکاتب مدیریت
	رویکرد سرمایه‌ای	رویکرد منبعی	رویکرد هزینه					انسان‌شناسی مکاتب مدیریت منابع انسانی

۲-۵. انسان‌شناسی دینی اسلامی و اندیشه‌های علامه طباطبایی (ره): آشنایی با چارچوب نظری پژوهش

اسلام راهی برای سعادت بشر و مدیریت یکی از آموزه‌های اسلام با محوریت آن انسان بوده که هدف آن تعالی و سعادت بشر است. در اسلام، مدیریت منابع انسانی فرایند هماهنگی فعالیت‌های افراد بر اساس قرآن و شریعت است. لذا درک مفاهیم مدیریت منابع انسانی اسلامی یک نیاز ضروری است (Alorfi, 2012, pp. 86-92). از آنجا که تعالیم اسلام مبتنی بر شناخت حقیقت وجودی انسان است، باید ابتدا ماهیت او شناخته شود تا کیفیت پیدایش ارزش‌ها بر مبنای فطرت واقعی او درک شود (بهارستان، ۱۳۸۳،

ص ۳). این شناخت از رهگذر بررسی آراء و اندیشه‌های حکمای مسلمان و انسان‌های وارسته‌ای چون علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه که عملاً و عملاً منطبق با قرآن، برهان و عرفان اسلامی بوده‌اند قابل حصول است.

علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه به صورت خاص دارای سه رساله در مورد انسان است که عبارتند از: «انسان قبل از دنیا»، «انسان در دنیا» و «انسان بعد از دنیا». کار این پژوهش با مطالعه سه رساله علامه آغاز شد و بنای کار بر تقسیم‌بندی ایشان از ساحت‌های انسان به «قبل»، «در» و «بعد از دنیا» گذاشته شد. مطالعات بعدی نیز بر همین بنا انجام گرفت و فیش‌های تحقیق در این سه دسته تنظیم گردید. اما در ادامه مشاهده شد که حصر برخی گزاره‌ها در یک دسته خاص توجیه‌پذیر نیست. از سوی دیگر با به دست آمدن شواهدی از سایر آثار علامه و در نتیجه کامل‌تر شدن برداشت‌ها از واژه دنیا و در نتیجه از واژه‌های قبل و بعد در طبقه‌بندی سه‌گانه مذکور، مشخص شد که الفاظ «قبل از دنیا»، «در دنیا» و «بعد از دنیا» همان‌طور که در ابتدا برای نگارنده غلط‌انداز شده بود ممکن است برای سایر خوانندگان هم چنین باشد. بنابراین سعی نگارنده بر آن شد که کمی عمیق‌تر و فلسفی‌تر در مورد تعابیر علامه بازنگری و تدقیق کند تا آنجا که چارچوب نهایی نگارنده از انسان‌شناسی علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه شکل گرفت. ملاحظه مهم و قابل ذکر این است که چارچوب مذکور بدون هیچ‌گونه پیش‌فرض و در طول پژوهش و به صورت استکمالی شکل گرفته است و بنا به ضرورت نگارشی در این فصل معرفی گردیده است. والا سعی نگارنده بر آن بوده که هیچ‌گونه پیش‌فرضی را بر داده‌ها و مضامین به دست آمده تحمیل ننماید.

در این چارچوب، دو زاویه تحلیل در مورد انسان از اندیشه‌های علامه طباطبایی رحمته‌الله علیه استنباط گردید که عبارتند از: زاویه تحلیل وجودی و زاویه تحلیل ماهوی^{۳۳} در تحلیل وجودی، انسان به مثابه هستی نگریسته شده و تمامی مراتب و ویژگی‌های آن را دربر می‌گیرد. محور این تحلیل وحدت وجود است. اما در تحلیل ماهوی انسان به عنوان ماهیتی در کنار سایر ماهیات و نوعی در تعامل با انواع موجودات نگریسته می‌شود. محور این تحلیل، کثرت در وجود است. این تحلیل خود دارای سه بُعد است: بُعد اول ناظر بر ویژگی‌های فی‌نفسه (ذاتی) نوع انسان^{۳۴} فارغ از هر گونه حرکت

استکمالی^{۳۵} است.

بُعد دوم ناظر بر ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی است که در سه ساحت: نگرش، گرایش و کنش صورت می‌گیرد. بُعد سوم تحلیل ماهوی هم ناظر بر آثار و پیامدهای حرکت استکمالی در نفس انسان بوده که همان معاد انسان می‌باشد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

در گام اول این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. گردآوری اطلاعات در دو بخش: ۱. آثار علامه طباطبایی (علیه السلام) اعم از مکتوب و الکترونیکی و ۲. آثار و کتب آموزشی مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است. در این بررسی سعی بر آن بود که مطالعات از زاویه انسان‌شناسی صورت گیرد. بنابراین علاوه بر مرور کلی آثار، مباحث بنیادی و فلسفی آن‌ها که صریحاً یا ضمناً رویکردی انسان‌شناسانه را مطرح می‌کردند با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گرفته و داده‌های مورد نیاز پژوهش فراهم شود. جداول ۷ و ۸، منابع اطلاعاتی مورد استفاده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۷. آثار مطالعه شده از علامه طباطبایی (علیه السلام) جهت گردآوری داده‌های تحقیق

نام اثر	تعداد مجلدات	حجم مطالعه
ترجمه تفسیر المیزان	۲۰ جلد	۱۰ هزار صفحه
رسائل انسان قبل از دنیا، در دنیا و بعد از دنیا	۳ جلد	۲۰۰ صفحه
ترجمه رسائل توحیدی علامه (رسائل اسماء، صفات، افعال و وسائل)	۴ جلد	۲۰۰ صفحه
اصول فلسفه و روش رئالیسم	۵ جلد	۱۰۰۰ صفحه
سایر آثار (فلسفی و اجتماعی)	مجلدات مختلف	۵۰ صفحه

جدول ۸. آثار مطالعه شده در حوزه مدیریت منابع انسانی متعارف جهت گردآوری داده‌های تحقیق

نام اثر	نام صاحب اثر	حجم
مدیریت منابع انسانی	سید حسین ابطحی	۳۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی)	عبدالله توکلی و ابوالفضل گائینی	۱۰۰ صفحه
مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی	شیمون ال دولان و رندال اس شولر	۳۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی	مارک جی سینجر	۳۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان	سیدرضا سیدجوادین	۵۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)	عباس عباس‌پور	۲۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها، کاربردها)	آرین قلی‌پور	۴۰۰ صفحه
مدیریت منابع انسانی (رویکرد انتقادی)	دیوید جی کالینز و جفری وود	۱۰۰ صفحه
سایر منابع	مشخصات آنها ذیل جدول مربوطه ارائه گردیده است	۲۰۰ صفحه

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. این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۳). واژه مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. مضمون الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. به طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در رابطه با سؤالات تحقیق است (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۹).

اجرای تحلیل مضمون در این پژوهش بر اساس الگوی آتراید - استرلینگ (Attride-Stirling, 2001) و در دو بخش کلی صورت گرفته است. بخش اول مربوط به

تحلیل مضامین آثار علامه طباطبایی و بخش دوم مربوط به تحلیل مضامین متون مدیریت منابع انسانی رایج می‌باشد. در بخش مربوط به آثار علامه طباطبایی در گام اول، سه رساله انسان قبل از دنیا، انسان در دنیا و انسان بعد از دنیا تحلیل شده است. علت انتخاب این سه رساله در شروع مطالعه مرتبط بودن مستقیم آن سه رساله با موضوع این تحقیق است. در این مرحله ایده‌های اولیه در رابطه با سه ساحت بحث از انسان (قبل، در و بعد از دنیا) و ویژگی‌های او در هر ساحت، شکل گرفته است که مبنای کدگذاری‌های اولیه بوده است. سپس مجلدات تفسیر المیزان مطالعه و متون انتخاب شده برحسب سه ساحت اولیه کدگذاری شده‌اند. علت مطالعه مجلدات تفسیر المیزان در این مرحله جامعیت محتوایی آن نسبت به سایر آثار علامه بوده است. پس از آن سایر آثار علامه نیز بررسی گردیده و مضامین هم‌سنخ با سه ساحت مذکور کدگذاری شده‌اند. گام بعدی در این بخش شامل تطبیق کدها با قالب مضامین، استخراج مضامین از بخش‌های کدگذاشته متن و پالایش و بازبینی مضامین بود. در این گام با عمیق‌تر و چندباره شدن مطالعه متون کدگذاری شده، استنباط نگارنده از مفهوم دنیا نیز دقیق‌تر گردیده و لذا مضامین یافت شده دو مرتبه بازنگری و طبقه‌بندی شدند. در انتهای این گام شبکه مضامین شکل گرفته و نهایی گردید که شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر بود. مضامین فراگیر مضامینی هستند که در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرند. مضمون فراگیر این تحقیق «انسان» است. مضامین سازمان‌دهنده واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه هستند که این تحقیق «مضامین مرتبط با تحلیل وجودی» و «مضامین مرتبط با سه بُعد تحلیل ماهوی» مضامین سازمان‌دهنده هستند. مضامین پایه در این تحقیق مضامینی هستند که مبین نکته مهمی در متن بوده و با ترکیب آن‌ها مضمون سازمان‌دهنده ایجاد می‌شود. در گام پایانی این بخش نگارنده گزاره‌های استنباطی خویش را از تحلیل شبکه مضامین ارائه داد که هر کدام این گزاره‌ها از یک یا چند مضمون بوده که ناظر بر موضوع تحقیق می‌باشند.

در بخش مربوط به متون مدیریت منابع انسانی، در گام اول آثار و منابع مربوطه، مطالعه و مضامین مورد نظر استخراج شده‌اند. در گام بعدی مضامین انتخاب شده بار دیگر مورد بررسی دقیق‌تر قرار گرفته و مضامین مشابه در یک دسته قرار گرفته و

کدگذاری شده‌اند. در گام نهایی جدولی شامل مضامین استخراج شده و گزاره‌های استنباطی از هر دسته از آن مضامین تشکیل شده است.

در مرحله پایانی پژوهش نیز با روش تحلیلی - استدلالی، از گذرگاه تحلیل گزاره‌های استنباطی در بخش دوم (متون رایج مدیریت منابع انسانی) بر مبنای گزاره‌های استنباطی در بخش اول (اندیشه‌های علامه طباطبائی)، برخی دلالت‌های مرتبط با اصول و مبانی انسان‌شناختی علامه طباطبائی در مدیریت منابع انسانی در راستای شکل‌گیری نظریه مدیریت منابع انسانی اسلامی ارائه شده است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

از آنجایی که جداول کدها و مضامین استخراج شده حجم زیادی دارند در این بخش صرفاً به ارائه نتیجه نهایی یعنی شبکه مضامین مستخرج از آثار علامه طباطبائی مشتمل بر مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر اکتفا می‌شود. مضمون فراگیر این تحقیق «انسان» است. مضامین سازمان‌دهنده که واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه هستند در این تحقیق عبارتند از: «مضامین مرتبط با تحلیل وجودی» و «مضامین مرتبط با سه بُعد تحلیل ماهوی» و مضامین پایه در این تحقیق مضامینی هستند که مبین نکته مهمی در متن بوده و با ترکیب آن‌ها مضمون سازمان‌دهنده ایجاد می‌شود. این شبکه مضامین در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

نمودار شماره ۲ نیز شبکه مضامین استخراج شده از تحلیل متون مدیریت منابع انسانی رایج را از منظر انسان‌شناسانه نشان می‌دهد.



نمودار ۲. شبکه حاصله از ترکیب مضامین انسان‌شناسانه در مدیریت منابع انسانی رایج

منبع:

et, al, 2009; Armstrong, 2010, p. 11; Martin, 2010, pp. 21-25; Mathis & Jackson, 2011, pp. 4, 13; Blass, 2009, pp. 1-20; Spitzceckp, 2009, pp. 117, 128, 136, 145, 275; Fits-ens, 2000, pp. 9-23; DelCampo, 2011, pp. 5, 62, 104; Ferris et al, 1999, p. 385; Claydon & Beardwell, 2007, pp. 20-21; Anderson et al, 2001, pp. 7-23; Gibson et al, 2009, p.5; et al, 2008, p. 26; Brown & Grundy, 2003, pp. 219-255; Duboiet al, 2004, pp. 11-13; Robbins & DeCenzo, 2005, pp. 7, 17; Paauwe, 200, pp. 49, 50; Torrington, 2008, p. 26; Her, 2009, p. 56; Holbeche, 2009, p. 3; Hitt et al, 2012, p. 170; Grievesp, 2003; Cetro & Cetro, 2012, p. 297; Gilley et al, 2009, p. 51; Forsyth, 2006, pp. 9-16; Briggs, 2010; Mahapatro, 2010)

در تحلیل نهایی با روش استدلالی، مفاهیم و گزاره‌های انسان‌شناسانه‌ای که از آثار علامه طباطبایی (ره) استنباط شده‌اند، با گزاره‌ها و مفاهیم انسان‌شناسانه‌ای که از متون مدیریت منابع انسانی رایج استنباط شده‌اند، مقایسه و در چهار دسته طبقه‌بندی گردیده‌اند. دسته اول گزاره‌هایی هستند که به لحاظ معنا و دلالت، مطابق داشته و گزاره‌ای همسان دارند. لذا به این دسته از گزاره‌ها، گزاره‌های تأییدکننده گفته می‌شود. دسته دوم شامل گزاره‌هایی هستند که یکسان نبوده، بلکه مشابه بوده و تفاوتشان از حیث نقص و کمال است. لذا این دسته از گزاره‌ها، گزاره‌های تکمیل‌کننده نامیده شده‌اند. دسته سوم شامل گزاره‌هایی است که مشابه بوده و تفاوتشان از حیث اصلاح و تعدیل است. لذا این دسته از گزاره‌ها، گزاره‌های تأسیسی متضاد نامیده شده است. دسته چهارم نیز شامل گزاره‌هایی است که مشابه و مطابقی ندارند. لذا این دسته از گزاره‌ها تأسیسی بدیع نامیده شده‌اند. جدول شماره ۹ نتیجه این تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۹. گزاره‌های تحلیلی حاصل از مقایسه مضامین انسان‌شناسانه آثار علامه طباطبایی و مدیریت

منابع انسانی رایج

تأییدکننده	تأسیسی متضاد	تکمیل‌کننده	تأسیسی بدیع	گزاره‌های انسان‌شناسانه استنباط شده از آثار علامه طباطبایی
			۶	گزاره‌های مرتبط با تحلیل وجودی انسان
	۵	۳	۲	گزاره‌های تحلیل ماهوی در بعد ویژگی‌های فی نفسه انسان
۴		۱	۴	گزاره‌های تحلیل ماهوی در بعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی در ساحت نگرش
		۲	۳	گزاره‌های تحلیل ماهوی در بعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی در ساحت گرایش
۱	۲	۵		گزاره‌های تحلیل ماهوی در بعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی در ساحت رفتار

تأیدکننده	تأسیسی متضاد	تکمیل‌کننده	تأسیسی بدیع	گزاره‌های انسان‌شناسانه استنباط شده از آثار علامه طباطبایی
			۶	گزاره‌های تحلیل ماهوی در بعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت استکمالی بر نفس

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود تعداد گزاره‌های انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ره) که تأییدکننده گزاره‌های انسان‌شناسانه مدیریت منابع انسانی هستند ۵ عدد، تعداد گزاره‌های تأسیسی متضاد ۷ عدد، تکمیل‌کننده ۱۱ عدد، و تأسیسی بدیع ۲۱ عدد می‌باشند. یافته‌های تحلیل نشان داده‌اند که انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی با انسان‌شناسی علامه طباطبایی در زاویه تحلیل ماهوی و در بُعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی، خصوصاً در ساحت نگرش و رفتار دارای اشتراکاتی هستند. اما این ابعاد غالباً تکمیل‌کننده یا اصلاح‌کننده انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی هستند. مهم‌تر آنکه زاویه تحلیل وجودی انسان و نیز بعد ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت استکمالی بر نفس، دارای قابلیت‌های تأسیسی بدیع در زمینه انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی هستند که در جای خود می‌تواند مزیت مدیریت منابع انسانی اسلامی را نشان دهد.

جمع‌بندی

هدف این تحقیق آن بود که قابلیت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) برای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی طرح شود. در این راستا سعی بر آن شد تا از سویی الگویی از اندیشه‌های انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ره) ترسیم گردد. از سوی دیگر سعی شد الگویی از انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی ترسیم گردیده تا به حدی از قابلیت تحلیل از منظر انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) برسد.

سؤال اصلی این پژوهش ناظر بر چپستی مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی از دیدگاه علامه طباطبایی (ره) بود. این سؤال مشتمل بر دو سؤال فرعی بود که سؤال اول ناظر بر چپستی ابعاد و ویژگی‌های انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) بود و

سؤال دوم آن بود که انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) چه قابلیت‌هایی جهت شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی دارد؟

انسان از منظر اندیشه‌های علامه طباطبایی (ره) باید از دو زاویه مورد تحلیل قرار گیرد، چراکه دارای دو حیثیت است: زاویه اول از حیث وجودی به انسان نگریسته و او را به مثابه هستی با تمام ویژگی‌ها و مراتب آن در نظر می‌گیرد. این زاویه تحلیل، قابلیت‌های هستی‌شناختی انسان را نشان داده و او را موجودی دارای کمالات بسیار معرفی می‌کند. لذا حداقل نتیجه این زاویه تحلیلی آن است که انسان موجودی توخالی صرف نیست.

اما زاویه دوم از حیث ماهوی به انسان نگریسته و او را به مثابه نوعی در تعامل با سایر انواع موجودات می‌بیند. در این زاویه تحلیل، انسان به لحاظ نوعش علی‌رغم اشتراکات زیاد با سایر موجودات، دارای ویژگی‌هایی است که آن را نسبت به سایر موجودات برتری می‌بخشد تا آنجاکه قدرت تصرف در سایر موجودات را به انسان می‌دهد. این ویژگی‌ها انسان را برآن می‌دارد که حرکت نموده و کمالات نوعی خود را بروز دهد و این حرکت در دامن طبیعت شروع می‌شود. این حرکت استکمالی در سه ساحت نگرش، گرایش و رفتار نمود می‌یابد و نظام زندگی فردی و اجتماعی انسان تحت تأثیر آن شکل می‌گیرد. اما از آنجاکه اصل انسان نفس مجرد او می‌باشد، مقارن با این حرکت استکمالی که انسان با اختیار و اراده انجام می‌دهد، اثرات این حرکت بر نفس او واقع شده و ملکات نفسانی وی را شکل خواهد داد که تثبیت شدن این ملکات در اثر استمرار اعمال انسان، منجر به شکل‌گیری اقتضانات ویژه‌ای برای نفس انسان می‌شود که اگر آن اقتضانات بر مبنای حق باشد سعادت انسان و اگر بر مبنای باطل باشد شقاوت وی را رقم خواهند زد.

لذا انسان در ابتدا در ساحت طبیعت و اقتضانات آن شروع به حرکت می‌کند، اما غایت آن رسیدن به فطرت و شکوفا نمودن ویژگی‌های فطری (الهی) خویش است که فقط با ملازمت وحی و ولایت امکان‌پذیر خواهد بود.

آنچه در بررسی رویکرد انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) حاصل گشت، گزاره‌هایی بود که زوایا و ابعاد جدیدی را به تحلیل‌های انسان‌شناسی مکاتب مدیریت

منابع انسانی رایج اضافه کرد و برخی از نواقص نظری در نگاه آنان به انسان را اصلاح و تکمیل کرد. روح انسان‌شناسی حاکم بر مدیریت منابع انسانی رایج که متأثر از مدل انسان مدرن است، انسان را موجودی صرفاً طبیعی (در برابر فطری) و محکوم به قواعد طبیعی (بدون در نظر گرفتن سایر سنن و نظام‌های هستی) در نظر گرفته است. بر اساس این مدل انسان‌ها در مدیریت منابع انسانی «حسابگر منافع و لذات»^{۳۶} فرض می‌شوند که به صورت عقلانی بدیل‌های رفتاری را در راستای افزایش سود و کاهش زیان انتخاب می‌کنند. بر طبق این مدل از انسان، افراد تصمیم می‌گیرند که برای ارتقای منافع عمومی گروه‌هایی را سازمان‌دهی کنند یا عضو گروه‌هایی شوند. در این مدل در نظریه انسان مدرن انسان‌ها به عنوان موجوداتی بدسرشت و خودخواه که به دنبال بیشینه کردن منافع خود هستند فرض شده‌اند. در مکاتب اولیه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر این رویکرد، انسان‌ها مزیت رقابتی سازمان‌ها به حساب نمی‌آیند؛ بلکه به عنوان یکی از نهادهای تولیدی در کنار سایر نهاده‌ها در نظر گرفته شده‌اند. بعلاوه اینکه موجودی منفعل در مقابل محرک‌های اقتصادی و مادی معرفی شدند. لذا او نیازمند اجبار، کنترل، هدایت مستقیم، و رفتار با تنبیه و مجازات است تا اینکه خود را در راستای تحقق اهداف سازمان قرار دهند. مکاتب اخیر نیز با آنکه انسان‌ها را سرمایه سازمان می‌دانند و توجه ویژه‌ای به استعدادها، مهارت‌ها و دانش‌های او دارند، اما پیش‌فرض اصلی انسان‌شناسانه آن‌ها هنوز متأثر از مدل انسان مدرن است.

لذا در این مدل، انسان دلیلی جز زندگی مادی برای بودن، و غایتی جز بهره بردن از این زندگی ندارد. در چنین ساحتی که بریده از تعالیم وحی است طبیعت انسان‌ها در اعلی مرتبه خود یعنی استثمار در راستای قدرت و ثروت و شهوت بروز خواهد نمود. بنابر چنین تعبیری از انسان، روح کلی حاکم بر انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی، تأکید بر اهمیت و تقدم منافع اقتصادی سازمان‌ها بوده و مسئله محوری همه مکاتب مدیریت منابع انسانی این بوده که اولاً استعدادها و توان آدمی تا چه اندازه است و ثانیاً با چه مکانیزمی می‌توان از آن استعدادها و توانمندی‌ها در راه رسیدن به اهداف سازمان بهره‌برداری کرد؟ (توکلی و گایینی، ۱۳۹۲، ص ۱۳). با این تعبیر، به اذعان منتقدین غربی، حتی ادعای مکاتب اخیر این حوزه که انسان را سرمایه سازمان می‌دانند، نیز حامل

تناقضی درون خود بوده و آن تناقض این است که از سویی در نظریاتشان، انسان‌گرایی و انسان‌محوری را تبلیغ می‌کنند و از سوی دیگر سعی بر محدود کردن استعدادها و فعالیت انسان در جهت تحقق منافع سازمان دارند (Spitzeck et al, 2009, p. 117؛ کالینز و وود، ۱۳۹۴، صص ۱۵-۲).

اما در پاسخ به سؤال فرعی دوم که ناظر بر نشان دادن قابلیت‌های انسان‌شناسی علامه برای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی بود باید اشاره کرد که زاویه تحلیل وجودی انسان، یکی از زوایای تحلیلی جدیدی از انسان است که دارای قابلیت‌های شگرفی برای مدیریت منابع انسانی اسلامی خواهد بود. از این زاویه تحلیل، انسان عین ربط به حق تعالی و غنی به اسماء و صفات اوست. بنابراین انسان موجودی رها شده و بریده از هستی نیست. به همین دلیل انسان، موجودی توخالی و فاقد کمال نیست بلکه واجد کمال به نحو ثبوتی است که در مسیر حیات نوعی خویش، تجلی یافته و به اثبات می‌رسد.

زاویه تحلیل ماهوی انسان از منظر علامه طباطبایی (علیه السلام) نیز ابعاد جدیدی را به پیش‌فرض‌های انسان‌شناسی مکاتب مدیریت منابع انسانی افزود و اساس آن، تبیین بعد مجرد انسان به عنوان اساس هستی اوست. حقیقت آن است که واقعیات زندگی انسانی ریشه در این بُعد داشته و بدون فهم صحیح از عالم تجرد، تحلیل وقایع و پدیده‌های انسانی ناقص یا خطا خواهد بود. مثال واضح برای فهم این مطلب آن است که موجودی بر صفحه‌ای دو بُعدی زندگی کند و همه وقایع و پدیده‌های محیطش را با دو بُعد طول و عرض تحلیل کند. در حالی که بسیاری از اشیاء حقیقتاً دارای سه بُعد طول، عرض و ارتفاع بوده و به همین دلیل دارای حجم هستند. اما موجود دو بُعدی به دلیل اینکه بُعد ارتفاع را نشناخته، مفهوم حجم را نیز نفهمیده یا تفسیری دو بُعدی از آن ارائه می‌دهد. از جمله مصادیق بُعد مجرد انسان، ویژگی‌های نوعی و فطری اوست که ودیعه‌های الهی در وجود انسان برای صعود و قرب به حق هستند. این ویژگی‌ها که اساساً مجرد از ماده هستند دارای دو ساحت اندیشه‌ای (بدیهیات اولیه) و گرایشی (بقاءخواهی و کمال‌طلبی) بوده که بر حسب ملازمت یا عدم ملازمت با تعالیم توحیدی، دو نمود متفاوت (حق یا باطل) در زندگی خواهند داشت. این ویژگی‌ها در

نظر مکاتب مدیریت منابع انسانی به غرائزی مادی تقلیل داده شده‌اند. از جمله مصادیق دیگر بُعد مجرد انسان، معاد یا ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت بر نفسش است. در این بُعد، به دلیل اینکه وجود انسان بر ماهیتش مقدم می‌باشد، نفس انسان، جنس بوده و اعمال و رفتارهای نیت‌مند او، هویتش را شکل می‌دهند. نوعیت جدید طی استمرار، عمل تثبیت و ملکه شده و آثار و عوارض خود را ضرورتاً بروز و ظهور خواهد داد. لذا به طور مثال کسی که ملکه غرور، طمع یا حسد را برای خود تثبیت کرده باشد زندگی او صحنه رقابت‌های فرسایشی و جدال با دیگران بر سر منافع شخص بوده و این ملکات در برزخ و قیامت نیز جهنم او خواهند بود. اما کسی که ملکه خیرخواهی، تواضع و ایثار را در خود تثبیت کرده باشد زندگی او صحنه رفاقت و همراهی و همدلی با دیگران در راستای منافع انسانی خواهد بود و این ملکات در برزخ و قیامت نیز بهشت او خواهند بود.

نظام‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی باید مبتنی بر نگرش اسلامی به انسان طرح‌ریزی شوند. با این مبنا، مدیریت منابع انسانی اسلامی برخلاف مدیریت منابع انسانی رایج عهده‌دار محدود کردن اراده و استعداد‌های انسانی در راستای تحقق اهداف مادی سازمان نیست. مدیریت منابع انسانی چشم خود را بر مبدأ و معاد انسان نمی‌بندد و انسان را در راستای صعود به شأن حقیقی‌اش که عبارت از زندگی توحیدی است رهنمون می‌باشد. بنابراین سود و منفعت سازمان نسبت به این هدف هیچ اعتبار ندارد. در رویکرد اسلامی، از آنجا که رزق و روزی مادی، مقدر به تقدیرات الهی است، انسان واقعاً با هدف تکاثر یا به دست آوردن سود بیشتر کار نمی‌کند؛ بلکه کار صحنه شکوفایی استعداد‌های فطری انسان است و به همین دلیل مقدس است.

می‌توان اذعان کرد که انسان‌شناسی علامه طباطبایی رحمته‌الله گسترده‌تر و متعالی‌تر از انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی بوده و فقط در بخش محدودی قابل مقایسه با انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی می‌باشد که در جدول ۱۰ سعی بر ارائه آن شده است:

جدول ۱۰. مقایسه دلالت‌های نظری و عملی مدل انسان‌شناسی علامه طباطبایی (علیه السلام) با سایر مدل‌ها

انسان اسلامی	انسان تفسیری	انسان استبدادی	انسان مدرن	انسان دموکراتیک	ابعاد
درونی (فطرت) و بیرونی (طبیعت)	درونی	درونی	بیرونی	بیرونی	خاستگاه شکل‌گیری سرشت انسان
به لحاظ فطری با ثبات و به لحاظ طبیعی منعطف	منعطف	باثبات	منعطف	باثبات	ثبات یا عدم ثبات سرشت انسان
به لحاظ فطرت: حق‌گرا، کمال‌طلب و بقاء‌خواه، به لحاظ طبیعت: خودخواه، استخدام‌گر (بسته به ملازمت یا عدم ملازمت با وحی تجلیات متفاوت دارد)	آزاد، باز، غایتمند، معنادار خودساخته	خودسر، آشفته	عقلانی، اجتماعی، تاریخی، فرهنگی، زیستی	خوب، خیرخواه و نیکوکار	ویژگی‌های عمومی
مسائل اصلی سازمانی و مدیریت					
اسلامی	تفسیری	ساختارگرایی بنیادی	کارکردگرا	انسان‌گرای بنیادی	پارادایم
اعتبار انسانی جهت حصول اغراض (طبیعی یا فطری) بر مبنای حق	فرایند مستمر کنش متقابل انسان و ساخت واقعیت	جلوه اجتماعی خواست حاکمان یا صاحبان قدرت	اجتماع تصنعی ابزاری	جمع ضد انسان الزامی	تعریف سازمان
مبتنی بر غایت اعتبار (فطرت یا طبیعت)	ابزارهای ایجاد تجربه زنده	تبلیغات و ظاهرسازی	مقررات و انگیزه‌ها و هدف‌ها	محدودیت و اجبار	ارزش‌ها و رسومات
مدیریت کردن					
مربی، تسهیل‌کننده برای شکوفایی استعداد‌های انسانی (فطری - طبیعی)	آموزگار، متقاعدکننده	واضع مقررات - خط‌کش	عامل تغییر و تحول	آزادکننده و اختیاردهنده	نقش مدیر
معرفت توحیدی: نفس، دنیا، معاد	هوشیاری عمیق شده	هوشیاری کاهش یافته	هوشیاری گسترش یافته	هوشیاری آزاد شده از محدودیت‌ها	تأثیر بر حیات روانی کارکنان
تهذیب نفوس از عوارض دنیا و ترغیب نفوس به شکوفایی فطرت	ارتباط برقرار کردن برای تسهیل‌سازی و تاریخ‌سازی	وادار کردن، تبلیغات کردن	تغییر دادن، مذاکره کردن	همهانگ و همراهی کردن	رفتار مدیریتی

البته این تحقیق فقط به تبیین مبنای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی پرداخته، درحالی که شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی نیاز به تبیین مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی نیز دارد چرا که این مبانی مکمل یکدیگر بوده و درک هرکدام از آن‌ها مبتنی بر فهم صحیح مبانی دیگر است.

یادداشت‌ها

1. Human-Knowledge
2. Anthropology
3. Ontology
4. Epistemology
5. Human nature
6. Sullivan, 1986
7. Self-bound
8. Low-bound
9. Voluntarism
10. Determinism
11. Stability
12. Constant
13. Malleable
14. Source
15. Totalitarian Man
16. Hermeneutical Man
17. Self-bound
18. Democratic Man
19. Modern Man
20. Low-bound

۲۱. پارادایم (paradigm) به معنای شیوه خاصی است که به جهان نگریده می‌شود (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱، ص ۴۰).

22. Story
23. Beer and Spector
24. Truss et al
25. Price
26. Walton
27. Sisson and Storey
28. Personal management
29. Work force/Manpower
30. Human Resource Management (HRM)
31. Human Asset Management (HAM)
32. Resource based view

۳۳. بنابر آموزه‌های هستی‌شناسی، نسبت به یک شیء، دو مفهوم در ذهن متبادر می‌شود که

یک مفهوم ناظر به هستی (بود یا وجود) شیء و مفهوم دیگر ناظر به چیستی (نمود یا ماهیت) شیء می‌باشد. از مفهوم اول، بودن یا نبودن شیء و از مفهوم دوم «چه بودن» یا «چه نبودن» شیء حاصل می‌شود. انسان که از جمله اشیاء می‌باشد نیز از این قاعده مستثناء نبوده و دارای هستی (وجود) و چیستی (ماهیت) می‌باشد. بر مبنای تفکر اصالت وجود، هستی انسان نسبت به چیستی او اصالت داشته و دارای ویژگی‌های مربوط به خود می‌باشد. از سویی ماهیت انسان که وجه تمایز او از سایر ماهیات دیگر می‌باشد نیز دارای ویژگی‌های مخصوص خود می‌باشد. تحلیل وجودی به بیان ویژگی‌های هستی انسان پرداخته و تحلیل ماهوی به بیان ویژگی‌های ماهیت و نوع انسان به عنوانی یکی از انواع موجودات می‌پردازد (طباطبایی، ۱۳۸۹، صص ۸۰-۶۰).

۳۴. انسان به عنوان یک ماهیت (یک نوع از انواع موجودات) دارای ویژگی‌هایی است که در همه افراد انسان وجود داشته و به شرایط زمانی و مکانی مختلف و نیز حرکات و کنش‌های مختلف انسان‌ها بستگی ندارد. مثلاً اینکه همه انسان‌ها دارای قوه تفکر، تمییز و تشخیص هستند که این ویژگی در هر زمان و مکان و برای هر انسانی با هر نوع اراده و کنشی ثابت است. این قبیل ویژگی‌ها متعلق به نوعیت انسان می‌باشد که به ویژگی‌های فی‌نفسه نوع انسان مصطلح شده‌اند.

۳۵. انسان به واسطه دارا بودن عقل و علم و اراده، طبیعتاً از سویی کاستی‌ها یا نیازهایی را درون خود یافته و از سوی دیگر اشیایی را در بیرون خود جهت رفع کاستی‌ها و ارضای نیازهای خود می‌یابد و به قصد بقای خود به حرکت و کنش می‌پردازد. همچنین انسان در ذات خود گرایشاتی را می‌یابد و سعی می‌کند آن‌ها را به ظهور رسانیده و به رشد و کمال دست یابد. این قبیل افعال و حرکات که انسان به قصد زدودن نقصی از خود یا تحصیل کمال و رشدی برای خود انجام می‌دهد به حرکات استکمالی مصطلح گردیده‌اند.

36. Hedonic calculus

کتابنامه

ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۸۵)، «مبانی فلسفی تئوری‌های سازمان و مدیریت با رویکرد کارکردگرایی و ساختارگرایی»، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۸۳-۱۱۲.

ابطحی، حسین (۱۳۸۹)، مدیریت منابع انسانی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. امیری، علی نقی (۱۳۷۹)، «نقش پارادایم در علوم انسانی و مدیریت»، مجله مجتمع آموزش

تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبائی (ره) ۷۷

- عالی قم، سال دوم، شماره ۸ و ۷، صص ۱۶۳-۱۳۷.
- امیری، علی‌نقی (۱۳۸۶)، «تبیین رفتار مبتنی بر اختیار»، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۵، بهار و تابستان، صص ۱۸۱-۱۶۱.
- بوریل، گیسون و مورگان، گارت (۱۳۹۱)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمه: محمدتقی نوروزی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیقات و توسعه علوم انسانی و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۳)، «مطالعه تطبیعی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، صص ۳۷-۱.
- پارسانیا، حمید (۱۳۸۹)، هستی و هیوط، قم: معاونت پژوهشی دانشگاه معارف اسلامی.
- توکلی، عبدالله و گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- حسینی، حسین (۱۳۸۲)، نگار انسانی (مروری بر مبانی انسان‌شناسی دینی با نظری به تفسیر المیزان، معرفت، شماره ۶۹، صص ۵۳-۵۹).
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۴)، «انسان‌شناسی اسلامی به مثابه انسان‌شناسی اجتماعی»، پژوهش‌های تربیت اسلامی، شماره ۱، صص ۱۵۷-۱۸۴.
- داستانی، محمد و نوروزی، رضاعلی و عابدی، منیره (۱۳۹۰)، «انسان از دیدگاه علامه طباطبائی (ره) و مبانی تربیتی»، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، شماره ۱۱، صص ۷-۲۸.
- دانایی‌فرد، حسن و اصغری صارم، علی (۱۳۹۳)، گفتارهایی در نظریه‌پردازی توسعه منابع انسانی سازمانی، تهران: مهربان نشر.
- دولان، شیمون ال و اس شولر، رندال (۱۳۷۵)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رجبی، محمود (۱۳۹۲)، انسان‌شناسی، قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).
- سعیدی‌مهر، محمد و مقدس، سعید (۱۳۹۱)، «بررسی نظریه علامه طباطبائی (ره) در باب سازگاری ضرورت علی و اختیار انسان»، حکمت معاصر، سال سوم، شماره ۲، صص ۹۹-۱۲۴.
- سهرابی‌فر، محمدتقی (۱۳۹۴)، چیستی انسان در اسلام، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

- سیدجوادین، رضا (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دانش.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۵۳)، قرآن در اسلام، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۱)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: اسماعیلیان.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۶)، تفسیر المیزان، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، ۲۰ جلد، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۸)، شیعه در اسلام، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۸)، بررسی‌های اسلامی، تهران: بوستان کتاب.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۹)، بدایه الحکمه، ترجمه و شرح عل شیروانی، قم: دارالفکر.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۹۲)، مجموعه رسائل، به کوشش هادی خسروشاهی، تهران: بوستان کتاب.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۹۳)، انسان از آغاز تا انجام، ترجمه صادق لاریجانی، به کوشش هادی خسروشاهی، تهران: بوستان کتاب.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخزاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۱۹۸-۱۵۱.
- عباس‌پور، عباس (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها، کارکردها)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و فروغی‌نیا، خورشید (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره ۱، صص ۴۲-۱۹.
- فریدونی، محمدرضا (۱۳۸۸)، «وجدان فقر ذاتی و تأثیر آن در افعال و نگرش انسان از دیدگاه علامه طباطبایی (علیه‌السلام)»، اندیشه نوین دینی، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۸۷-۱۶۳.
- فکوهی، ناصر (۱۳۹۱)، تاریخ اندیشه و نظریه‌های انسان‌شناسی، تهران: نشر نی.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها) تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- کالینز، دیوید جی و وود، جفری (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی (رویکردی انتقادی)، ترجمه اکبر ویسمرادی و عبدالمجید محمدی و پیمان اکبری و رضا رستمی، کرمانشاه: اکبر ویسمرادی.

تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر نظرات علامه طباطبائی رحمته‌الله ۲۹

کبیر، یحیی (۱۳۸۴)، «فلسفه انسان‌شناسی از نگاه حکمت برتر»، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۱۶۸-۱۴۳.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۹)، مجموعه آثار (اصول فلسفه و روش رئالیسم)، ج ۶، تهران: صدرا. مظاهری، محمدمهدی (۱۳۸۴)، «انسان، جامعه و حکومت اسلامی در نگاه علامه طباطبائی رحمته‌الله»، پژوهش دینی، شماره ۱۱، صص ۲۳۰-۲۱۳.

مقدم، احمدحامد (۱۳۶۷)، «منشأ زندگی اجتماعی انسان از دیدگاه مرحوم علامه طباطبائی رحمته‌الله»، دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد، سال بیست و یکم، شماره ۲، صص ۲۹۶-۲۸۳.

موسوی‌مقدم، سیدرحمت‌الله و علیزمانی، امیرعباس (۱۳۹۰)، «ساحت‌های وجودی انسان از دیدگاه علامه طباطبائی رحمته‌الله»، اندیشه نوین دینی، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۷۶-۵۳.

مهدوی‌نژاد، محمدحسین (۱۳۹۱)، «تحلیل فلسفی از مبانی انسان‌شناختی و انگیزش اخلاقی در اندیشه علامه طباطبائی رحمته‌الله»، حکمت صدرایی، سال اول، شماره ۱، صص ۱۰۸-۹۵.

واثق غزنوی، قادرعلی (۱۳۹۰)، «جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره ۲، صص ۴۰-۵.

Alexander, John (2009), The CCL Handbook of Coaching, No: Jossey-Bass business & management series and the Center for Creative.

Al-Ghamdi, Abdullah (1990), "Human Nature in Organization Theory. The Need for Assumption's Articulation, and a New Image of Man". JKAU: Econ. & Adm, vol. 3, pp. 33-48.

Alorfi, s. (2012), "Human resource management from an Islamic perspective", Journal of Islamic and human advanced research, no, pp. 86-92.

Anderson, Neil and Deniz. S Ones and Handan Kepir Sinangil and Chockalingam Viswesvaran (2001), Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, London: SAGE .

Attride-Stirling, J. (2001), "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research", Qualitative Research, Vol. 1, No. 3, pp. 385-405.

Beardwell, Julie and Tim Claydon (2007), Human Resource Management, New Jersey: Prentice Hall.

Beer, M. and Spector, B. (1985), Readings in Human Resource Management. New York, Free Press.

Becker B., Huselid M. A (1998), "High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications", In Ferris GR (Ed.), Research in personnel and human resources management ,Vol. 16, pp. 53-101.

- Becker B., Huselid M. A., Pickus, P.S. and Spratt, M. F (1997), "HR as source of shareholder value", *Human Resource Management Journal*, 31, pp.1-6.
- Blass, Eddie (2009), *Talent Management*, New York: Palgrave Macmillan.
- Briggs Jr., Vernon M (2010), *Human Resource Economics and Public Policy*, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Certo, Samuel and S.Trevis Certo (2012), *Modern Management: Concepts and Skills*, New Jersey: Prentice Hall.
- Collings, David and Geoffrey Wood (2009), *Human Resource Management a critical approach*, New York: Routledge.
- DeCenzo, David A. and Stephen P. Robbins (2005), *Fundamentals of Human Resource Management*, No: Wiley.
- DelCampo, Robert G (2011), *Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill Companies.
- Delery JE, Shaw JD (2001), "The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension. In Ferris GR (Ed.)", *Research in personnel and human resources management*, Vol. 20, pp.165-197.
- Dubois, David D. and William J. Rothwell and Deborah Jo King Stern and Linda K. Kemp (2004), *Competency-Based Human Resource Management*, California: Davies-Black Publishing.
- Farazmand, ali (2007), *Strategic Public Personnel Administration: Building and Managing Human Capital for the 21st century*, London: Praeger.
- Ferris, Gerald R. and Wayne A. Hochwarter and M. Ronald Buckley and Gloria Harrell-cook and Dwight D. Frink (1999), "Human Resources management: Some New Directions", *Jornal of Management*, Vol25, pp.385-415.
- Fits-ens, Jac (2000), *The Rol Human Capital. Measuring the Economic Value of Employee Performance*, New York: American Management Association.
- Forsyth, Patrick (2006), *How to Motivate People*, London: Kogan Page.
- Frey, Ulrich J and charlotte stormer and Kia P (2011), *Willfuhr. Essential Building Blocks of Human Nature*, London: Springer.
- Fromm, Harold (2009), *The Nature of Beinghuman*, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Horodecka, Anna (2014), *The Meaning of Concepts of Human Nature in Organizational Life in Business Ethics context. Annales. Ethics in Economic Life*, Vol. 17, No. 4, pp.53-64.
- Gibson, James L. and John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. and Robert Konopaks (2009), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York: McGraw-Hill.
- Gilley ,Ann and Jerry W. Gilly and Scott A. Quatro and Pamela Dixon (2009), *The Praeger Handbook of Human Resource Management*, London: Praeger.
- Grieves, Jim (2003), *Strategic Human Resource Development*, London: SAGE.
- Grundy, Tony and Laura Brown (2003), *Value-Based Human Resource Strategy*, Amsterdam: Elsevier Burrellworth-Heinemann.
- Hern, paul (2009), *Unraveling the Secrets of Human Nature to Drive High Performance*, New York: American Management Association.
- Hitt, Michael A. and Stewart Black J and Lyman W. Porter (2012), *Management*, New York: Prentice Hall.
- Holbeche, Linda (2009), *Aligning Human Resource and Business Strategy*, Oxford: Elsevier Ltd.
- Ho, Hoang (2010), "Theorizing HRM and (Firm) Performance Relationship from

- the Human Nature Perspective” International Journal of Arts and Sciences, 3 (7), pp.327-341.
- Mahapatro, Bibhuti Bhusan (2010), Human Resource Management, New Dehli: New Age International (P) Ltd.
- Martin, John (2010), Key Concepts in Human Resource Management, London: SAGE.
- Mathis, Robert and John H. Jackson (2011), Human Resource Management, South-Western: Cengage Learning.
- Mousavi moghadam, Rahmatullah and Sajad Sadatizadeh and Zahra Jalilian (2014), “The Concept and Components Of Cultural Of Humans In Anthropology Allameh Tabatabai”. Journal of Social Issues, 2, 10, pp. 53-57.
- Mousavi Moghaddam, Seyyed Rahmatollah and Amir Abbass Alizamani. “Spiritual Health in Rene Descartes' and Allameh Tabatabaei's Views”, wisdom and philosophy , Vol. 7, No. 4, January 2012, pp63-84
- Paauwe, Jaap (2004), HRM and Performance, New York: Oxford University Press.
- Price, A (2004), Human Resource Management in a Business Context. Thomson Business Press.
- Rowley, Chris and Keith Jackson (2010), Human Resource Management. London: Routledge.
- Sisson, K. and Storey, J (2000), The Realities of Human Resource Management: Managing the Employment Relationship. Buckingham, Open University Press.
- Spitzeck, Heiko and Michael Pirson and Wolfgang Amann and Shiban Khan and Ernest von Kimakowitz (2009), Human in business. Cambridge University Press.
- Stevenson, Leslie and Davidn I. Haberman (1998), Ten Theories of Human Nature, New York: Oxford University Press.
- Storey, J (1989), New Perspectives on Human Resource Management. London, Routledge.
- Sullivan, Jeremiah J. (1986), “Human Nature, Organizations, and Management Theory”, The Academy of Management Review 11.3, pp. 534–549.
- Tariq Khan, Muhammad and Naseer Ahmed Khan and Sheraz Ahmed (2013), “The Nature and Impact of Human Resource Management (HRM) Practices (A Review)”, International Journal of Information, Business and Management, Vol. 5, No.1.
- Torrington, Derek and Laura Hall and Stephen Taylor (2008), Human Resource Management. New York: Prentice Hall.
- Truss, C., Gratton, L., Hope-Hailey, V., and Stiles, P (1997), Soft and hard models of human resource management: a reappraisal. Journal of Management Studies, 34,1, pp. 53-73.
- Walton and P. R. Lawrence (1985), Human Resource Management, Trends, and Challenges, Boston, MA, Harvard Business School Press.
- Wilkinson, Adrian and Paul J. Gollan and Mick Marchington and David Lewin (2010), The Oxford Handbook Of Participation In Orhanizations. New York: Oxford University Press.
- Wright, P. M., MacMahan, G. C., & McWilliams, A (1994), “Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective”, International Journal of Human Resource Management, 5 (2), pp. 301-326.