

اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی

تاریخ پذیرش: 1397/10/25

تاریخ دریافت: 1397/06/24

مجتبی حاجی‌وند¹، سیدرضا سیدجوادین²، مجید مختاریان‌پور³

از صفحه 1 تا 30

چکیده

زمینه و هدف: به‌منظور دستیابی به نظریه‌های مدیریت منابع انسانی بومی، لازم است مفروضات اساسی برآمده از جهان‌بینی اسلامی به نظریه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی ترجمه شوند تا امکان بهره‌گیری از آن‌ها در مدیریت سازمان‌ها فراهم آمده و تنها در سطح مفروضات بنیادین باقی نمانند. پژوهش حاضر بر آن است که بر اساس الگوی چهارلایه‌ای سورل، با نزدیک کردن اصول بنیادین و ارزش‌های اساسی اسلامی به سطح عملیاتی، زمینه را برای ایجاد نظریه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی فراهم آورد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کیفی و راهبرد آن تحلیل مضمونی است. داده‌ها از طریق مطالعه کتابخانه‌ای جمع‌آوری و از طریق کدگذاری کیفی در شش مرحله تحلیل شد.

یافته‌ها: حاصل تحلیل متون، 321 کد توصیفی، 64 کد تفسیری و 14 مضمون فراگیر شامل امکانات کمال، آزادی، تعهد برین، حساسیت روح انسان، دوبعدی بودن انسان، ذات محترم انسان، صعود تکاملی روح، صیانت ذات، فطرت، ماهیت نامعلوم، محدودیت وجودی انسان، نامحدود بودن تمایلات، هدفمند بودن، و وحدت ذات است که در نتیجه آن‌ها، 36 اصل به‌عنوان اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی تعریف شده است.

نتایج: سی‌وشش اصل خاص به‌دست آمده، به‌عنوان ترجمان انسان‌شناسی اسلامی به زبان مدیریت منابع انسانی، چگونگی ارتباط آن مبانی کلان با حوزه مدیریت منابع انسانی را تبیین کرده و به‌کارگیری آن‌ها در نظریه‌پردازی سازمان، می‌تواند به خلق نظریه‌های کاربردی مدیریت منابع انسانی اسلامی منجر شود.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی اسلامی، انسان‌شناسی اسلامی، اصول خاص، اصول انسان‌شناختی.

1- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، mojtabahajivand@ut.ac.ir

2- استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، rjavadin@ut.ac.ir

3- استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)، mokhtarianpour@ut.ac.ir

مقدمه

مدیریت به‌عنوان علمی که اداره امور جامعه را به عهده دارد و اسلام به‌عنوان دینی که بهترین راه برای زندگی کردن را به انسان نشان می‌دهد، در حوزه‌های زیادی دارای میدان عمل مشترک هستند. میزان این اشتراک در میان صاحب‌نظران متفاوت است. اما آنچه قطعی است این است که جامعه اسلامی نیاز به‌نوعی از مدیریت متناسب با فرهنگ خود دارد. در واقع اگر توسعه جامعه و کشور باید متناسب با نظام اسلامی باشد و از طرف دیگر مدیریت نقش اصلی را در توسعه دارد، لزوماً پیشرفت اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران مستلزم مدیریت اسلامی متناسب با آن است (امیری و عابدی جعفری، 1392). اما شیوه مراجعه به قرآن کریم و نحوه استخراج حقایق زندگی انسان مسئله‌ای است که نتیجه نهایی اسلامی بودن یا نبود جامعه را مشخص می‌کند و در این مسیر باید از التقاط ایدئولوژیک، التقاط در عمل و تجربه و التقاط علمی پرهیز شود (پورعزت، 1391).

برای مدیریت بر جامعه اسلامی نیاز به پژوهش‌هایی اصیل در متن منابع دینی است به شکلی که اصالت مبنایی این پژوهش‌ها حفظ شود و برای دستیابی به نظریه‌های اصیل مدیریت اسلامی بایستی مفروضات مبنایی اسلامی به سطح عملی نزدیک شوند ولی یکی از معایبی که متوجه علم مدیریت اسلامی در مقطع کنونی است، باقی ماندن این علم در سطح نظری و تبدیل نشدن مبانی نظری آن به نظریه‌های کاربردی است که بتواند باعث تحول در رفتارهای بیرونی و ابزارها و رویه‌های سازمانی شود. این پژوهش در پی آن است که با تمرکز بر فضاهای خالی میان سطح نظری و سطح عملی مدیریت اسلامی، به ایجاد پلی میان این دو سطح همت گمارد. بدین ترتیب پژوهش حاضر به‌دنبال پاسخ‌گویی به سؤالات زیر است:

1- اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی از منظر انسان‌شناسی اسلامی

کدام هستند؟

2- این اصول انسان‌شناختی در چه طبقاتی قابل دسته‌بندی هستند؟

مبنای نظری: انسان‌شناسی؛ منظور از انسان‌شناسی در این‌جا، شناخت ماهیت انسان و استعدادها، قابلیت‌ها، طبیعت، عوامل تشکیل‌دهنده روح و قواعد حاکم بر ماهیت انسان و نحوه به فعلیت رسیدن استعدادها برای رسیدن به کمال نهایی است. انسان‌شناسی به این معنا، مادر علوم انسانی شناخته می‌شود که سایر علوم از آن ریشه می‌گیرند و تحقیق و پژوهش در علوم انسانی بدون پرداختن به آن غیرمنطقی و اشتباه خواهد بود (مصباح؛ به نقل از واثق غزنوی، 1390). به این ترتیب، انسان در بسیاری از علوم انسانی از جمله علم مدیریت به‌صورت مستقیم در کانون بحث قرار نمی‌گیرد، ولی شناسایی آن از چند بعد اهمیت بسیاری دارد که به برخی از آن‌ها در ادامه اشاره می‌شود.

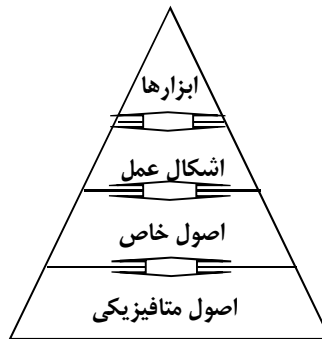
انسان زمانی می‌تواند بر مبنای محاسبه منطقی - چه از نظر معرفتی، چه از نظر عملی - با خویشتن رفتار کند که از امکانات و استعدادهای خود مطلع باشد. انسان بی‌اطلاع از خویش هدف‌گیری‌هایش بی‌اساس و چشم‌اندازهایش تصادفی بوده و نتیجه اعمال او مبهم و تحت تأثیر عوامل جبری و شبه‌جبری قرار خواهد گرفت. اگر جریان حیات فرد یا جامعه به این منوال سپری شود، نابودی و اضمحلال آن حتمی است، اگرچه نمود و صورتی از زندگی داشته باشد (جعفری، 1386: 177). اعتقاد در مورد امکانات و استعدادهای انسان همواره اولین قدم برای تشکیل یک جامعه یا حتی گریز از جامعه است. همه مکاتب وقتی که طرحی برای اداره جامعه یا نحوه زندگی انسان داده‌اند، پیش از ارائه طرح به‌صورت آگاهانه یا ناآگاهانه اصولی کلی در مورد انسان را پذیرفته‌اند و سپس بر مبنای همان اصول شروع به طرح مباحث بعدی کرده‌اند. این شناخت لایه‌لایه از انسان و جهان در همه نظریه‌پردازان پیدا می‌شود حال می‌خواهد این نظریه‌پردازی در زمینه اجتماع انسانی، یا در زمینه سیاست‌های عمومی، یا در زمینه فرهنگ سازمانی باشد.

سورل¹ (2000) نشان داد که روش‌ها و ابزارهای مورد استفاده در جامعه، در چارچوبی شناختی - هنجاری ساخته می‌شوند که دارای لایه‌های متفاوتی است. باورهای کلی و جهان‌بینی‌های انتزاعی افراد یک جامعه در نوع ابزار و عملکرد مورد استفاده آن‌ها مؤثر است. سورل این چارچوب‌های شناختی - هنجاری را دارای چهار لایه می‌داند که به‌صورت سلسله‌مراتبی زیربنای یکدیگر قرار می‌گیرند و هر لایه بر تشکیل لایه‌های

1- Surel

زیرین و زبرین خود تأثیر گذاشته و از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد. این سطوح شامل اصول متافیزیکی، اصول خاص، اشکال کنش و ابزارها (سورل، 2000) در شکل شماره یک نمایش داده شده‌اند.

همین مسئله را ادگار شاین در زمینه فرهنگ سازمانی با تفاوتی اندک بیان می‌کند بدین شکل که مفروضات اساسی زیربنایی (به عنوان لایه زیرین)، باورها و ارزش‌ها را در لایه میانی ایجاد می‌کنند و باورها و ارزش‌ها نیز سبب ایجاد لایه رویین یعنی مصنوعات، رفتارها و نمادها می‌شوند (شاین¹، 2010: 24). نکته‌ای که باید بدان توجه داشت آن است که در نظر هر دو محقق، روند معکوس نیز صادق است؛ یعنی استفاده از لایه‌های رویین می‌تواند سبب تغییر در لایه‌های زیرین شود.



شکل شماره 1: رابطه اصول زیربنایی با کنش‌ها و ابزارهای سازمانی (بر اساس: سورل، 2000)

بر اساس شکل شماره یک، استفاده از مدیریت غربی که برخاسته از مفروضات زیربنایی در فرهنگ غرب است می‌تواند در ارزش‌های جامعه اسلامی تغییر ایجاد کرده و حتی بر مفروضات زیربنایی و اعتقادات هستی‌شناسانه جامعه اسلامی نیز اثر بگذارد. این امر لزوم ایجاد مدیریت اسلامی را به صورت ریشه‌ای نشان می‌دهد.

این پژوهش قصد دارد با توجه به اصول و مفروضات زیربنایی اسلام که در منابع دسته اول اسلام و آثار بزرگان و علمای اسلام بیان شده است به شناسایی و طبقه‌بندی اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی بپردازد. این اصول با توجه به رسالت پژوهش اصولی خواهند بود که بر اشکال کنش در زمین مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار

1- Schein

هستند. شناسایی این اصول خاص گامی مهم برای ایجاد اشکال کنش اسلامی و پس از آن ابزارها، عملکردها و فرآیندهایی در مدیریت منابع انسانی است که سازگاری با فرهنگ و ارزش‌های اسلامی دارند.

اصول خاص انسان‌شناسی: سورل (2000) با ارائه چارچوبی شناختی-هنجاری نشان داد که همه ابزارهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مورد استفاده در یک جامعه، ریشه در فرهنگ و به‌صورت مشخص اعتقادات و اصول جهان‌شناختی آن اجتماع و قانون‌گذاران آن دارد. سورل نحوه شکل‌گیری این ابزارها را در چهار لایه یا به‌عبارتی دیگر در چهار بُعد می‌داند که هر بعد با تأثیرگذاری بر ابعاد قبلی و بعدی خود همواره در تکامل ابزارهای مورد استفاده و عقاید زیربنایی اجتماع تأثیرگذار است. این لایه‌ها شامل موارد زیر هستند:

1. اصول متافیزیک: این اصول نشان‌دهنده جهان‌بینی انسان هستند. نگرش‌های کلی انسان درباره هستی را نشان می‌دهند و شامل یک سری احکام انتزاعی مشخصی هستند که در یک جامعه تفاوت میان افراد و فرآیندهای اجتماعی و سلسله‌مراتب آن‌ها را تعیین و توجیه می‌کنند.

2. اصول خاص: اصول خاص، از اصول ذهنی‌تر و عمومی‌تر یعنی اصول متافیزیک پیروی می‌کنند. این اصول اجازه عملیاتی کردن ارزش‌ها را در یک حوزه یا در یک حوزه سیاستی می‌دهند. بی‌شک در این مرحله است که تفاوت میان مدل‌های متفاوت اداره جامعه در بیشترین حد خود قرار دارد.

3. اشکال کنش: چارچوب‌های شناختی-هنجاری در این لایه کنش‌ها را شکل می‌دهند.

4. ابزارها: در نهایت برای عملی کردن رفتارها و عملکردها، ابزارها و رویه‌ها ایجاد می‌گردند (سورل، 2000).

مشاهده می‌شود که استفاده از مدیریت جاری که برخاسته از مفروضات زیربنایی در فرهنگ غربی بوده است می‌تواند در ارزش‌های جامعه اسلامی تغییر ایجاد کرده و حتی بر مفروضات زیربنایی و اعتقادات هستی‌شناسانه جامعه اسلامی نیز اثر بگذارد. این امر لزوم ایجاد مدیریت اسلامی را به‌صورت ریشه‌ای نشان می‌دهد.

پیشینه پژوهش: واثق غزنوی (1390) در پژوهش خود با عنوان «جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب» در پی بررسی تأثیرات انسان‌شناسی بر علوم اجتماعی و به‌ویژه نظریه‌های سازمان و مدیریت است. بدین منظور این پژوهش به مقایسه مفهوم انسان در اسلام و غرب پرداخته است. محقق در این پژوهش نشان می‌دهد که بین این دو دیدگاه تفاوت‌های اساسی وجود داشته و بنابراین نظام سیاسی و مدیریتی متفاوتی از آن‌ها منشعب می‌شود.

گنجعلی، ابراهیمیان و سرآبادانی (1393) نیز در پژوهش دیگری به بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی رویکردهای مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی رویکرد رشد می‌پردازند. این پژوهش رویکردهای مربوط به مدیریت منابع انسانی در دوره معاصر را به دو رویکرد هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا تقسیم کرده و با بررسی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مذکور و نقد آن‌ها، با روش پژوهش انتقادی، نگاه سومی به مدیریت منابع انسانی تحت عنوان «رویکرد رشد» را معرفی می‌کند که در آن انسان از حالت ابزارگونگی خارج شده و انسانیت او اصالت می‌یابد. این پژوهش در نهایت هشت مؤلفه را به عنوان مبانی انسان‌شناسی رویکرد رشد ارائه می‌دهد.

رحیمی و گنجعلی (1396) در پژوهشی به بررسی مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی در علوم اجتماعی غربی و مقایسه آن با انسان‌شناسی علامه طباطبایی پرداخته‌اند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، انسان‌شناسی علامه طباطبایی دارای دو زاویه تحلیل «وجودی» و «ماهوی» بوده و زاویه تحلیل ماهوی نیز دارای سه بعد «ویژگی‌های فی‌نفسه (ذاتی) نوع انسان فارغ از هر گونه حرکت استکمالی»، «ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی، که در سه ساحت: نگرش، گرایش و کنش صورت می‌گیرد» و «آثار و پیامدهای حرکت استکمالی در نفس انسان یا به عبارتی معاد انسان» است، درحالی‌که نگاه مکاتب مدیریت منابع انسانی رایج به انسان از زاویه تحلیل، تنها «ماهوی» بوده و در همین زاویه نیز، از بین سه بعد ماهوی، تنها بخشی از بعد دوم یعنی «ساحت طبیعت مادی انسان» مورد توجه قرار گرفته و بنابراین انسان‌شناسی متعالی و چندبعدی علامه طباطبایی دارای ظرفیت‌های بی‌بدیلی برای توسعه دانش مدیریت منابع انسانی است.

در پژوهشی دیگر، فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا (1392) به بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان‌ها پرداخته و بیان می‌دارند که دیدگاه‌های انسان‌شناختی متفاوت باعث ایجاد تفاوت در نظام ارزشی سازمان اسلامی و غیر اسلامی شده و تأثیر این نظام‌های ارزشی متفاوت، در برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، رفتار فردی و فرهنگ سازمانی متجلی می‌شود.

سرانجام نیز محمدی و مزروعی (1385) به تحلیل متون مدیریت اسلامی پیرامون انگیزش از منظر اسلام پرداختند. در این پژوهش دیدگاه دانشمندان مدیریت اسلامی درباره انگیزش بررسی شده است و در آن علاوه بر شناسایی ریشه‌های انگیزش از نظر اسلام، فرآیند ایجاد انگیزش اسلامی و نتایج آن تشریح شده است.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش کیفی که از روش تحلیل مضمون انجام شده است برای پاسخ‌گویی به دو سؤال پژوهش سعی بر یافتن الگوهای پنهان معانی در انسان‌شناسی اسلامی بوده است. شیوه‌های پژوهش کیفی برای کمک به پژوهشگر برای درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی‌ای که انسان‌ها در آن زندگی می‌کنند، شکل گرفتند. در پژوهش کیفی آنچه مورد توجه قرار می‌گیرد درک پدیده‌ها از دیدگاه مشارکت‌کنندگان و در بستری است که این پدیده‌ها اتفاق می‌افتند. این امر چیزی است که در پژوهش‌های کمی نادیده گرفته می‌شود (دانایی‌فرد، 1386). یکی از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی، تحلیل مضمون است. در واقع، تحلیل مضمون، اولین روش تحلیل کیفی است که پژوهشگران باید یاد بگیرند. تحلیل مضمون، یکی از مهارت‌های عام و مشترک در تحلیل‌های کیفی است؛ به همین دلیل، بویاتزیس آن را ابزاری مناسب برای روش‌های مختلف معرفی می‌کند، نه یک روش مستقل (بویاتزیس، 1998: 4). اما به عقیده براون و کلارک (2006)، تحلیل مضمون را باید روش ویژه‌ای در نظر گرفت که یکی از مزایای آن انعطاف‌پذیری است. از این نظر می‌توان تحلیل مضمون روشی مستقل برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای معنایی موجود در داده‌های کیفی دانست (عابدی جعفری و همکاران، 1390).

روش‌های مختلفی برای تحلیل مضمون وجود دارد که هر یک از آن‌ها، فرآیندهای خاصی را دنبال می‌کند. در این پژوهش، از فرایند تحلیل مضمونی عابدی جعفری و همکاران (1390) که با ترکیب روش‌های کینگ و هاروکس (2010)، براون و کلارک (2006) و آتراید-استیرلینگ (2001) ارائه شده، و شامل سه مرحله: «تجزیه و توصیف متن» (شامل گام‌های «1- آشنا شدن با متن، 2- ایجاد کدهای اولیه و 3- جست‌وجو و شناخت مضامین»)، «تشریح و تفسیر متن» (شامل گام‌های «4- ترسیم شبکه مضامین و 5- تحلیل شبکه مضامین» و «ترکیب و ادغام متن» (شامل گام «6- تدوین گزارش» (عابدی جعفری و همکاران، 1390) می‌شود، استفاده شده است.

در این پژوهش از آثار پنج نفر از اسلام‌شناسان معاصر شامل اساتید گرانقدر مرتضی مطهری، محمدتقی جعفری، علی شریعتی، محمدتقی مصباح یزدی و اصغر طاهرزاده استفاده شده است. این پنج نفر از محققانی هستند که سال‌ها در زمینه علوم اسلامی و نظریات مکتب اسلام در باب انسان پژوهش کرده و آثار متعددی را عرضه کرده‌اند. آثار اسلام‌شناسان فوق که در این پژوهش مورد تحلیل واقع شده‌اند در جدول شماره یک آمده‌اند:

جدول شماره 1: آثار مورد تحلیل در پژوهش حاضر

ردیف	نویسنده	نام کتاب	سال نشر
1	شریعتی، علی	انسان	1376
2	مطهری، مرتضی	انسان در قرآن	1391
3	جعفری، محمدتقی	انسان و آفرینش	1390
4	جعفری، محمدتقی	شناخت انسان در تصعید حیات تکاملی	1386
5	مصباح یزدی، محمدتقی	انسان‌شناسی در قرآن	1390
6	طاهرزاده، اصغر	معرفت نفس و حشر	1392

لازم به ذکر است متون فوق تا دستیابی به اشباع نظری تحلیل شدند به طوری که در منابع اول تا سوم به ترتیب 7، 19 و 37 مضمون تفسیری جدید شکل گرفت. ولی در منبع چهارم یک مضمون تفسیری جدید به وجود آمده و بقیه مضمون‌ها تکرار شده بودند و منابع پنج و شش نیز مؤید مضامین شکل گرفته در منابع قبلی بودند و مضمون تفسیری جدیدی در آن‌ها ظهور نکرد و بدین ترتیب کفایت تحلیل داده‌ها حاصل شد. مضامین شکل گرفته در تحلیل هر یک از منابع در جدول شماره سه، قابل رصد هستند.

به‌منظور تأمین اعتماد‌پذیری پژوهش حاضر سنجش قابلیت اعتماد در کدگذاری مستقل، روش‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از آن‌ها روش هولستی است. در این روش میزان تطابق دو کدگذاری جداگانه درباره یک موضوع، از یک متن مشترک، با فرمول $PAO = 2M / (n1 + n2)$ محاسبه می‌شود. در این فرمول، PAO درصد توافق مشاهده شده؛ M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری؛ $n1$ و $n2$ تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله اول و دوم است. این رقم میان صفر (عدم توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است (عابدی جعفری و دیگران، 1390). در این پژوهش دو مرحله کدگذاری توسط یک نفر و در دوره‌های زمانی متفاوت انجام شده است که در نهایت نتیجه بدین صورت بوده است:

$$(321 \times 2) \div (330 + 343) = 0.953 \times 100 = 95.3$$

بدین معنی که میان کدهای مرحله اول و دوم کدگذاری 95 درصد توافق وجود دارد.

علاوه بر این معیار، معیارهای دیگری هم برای ارزیابی تحلیل مضمون وجود دارد. کینگ و هاروکس (به نقل از عابدی جعفری و دیگران، 1390) چهار فرآیند را برای ارزیابی تحلیل مضمون پیشنهاد کرده‌اند. یکی از این فرآیندها «به‌کارگیری تطابق همگونی است». تطابق همگونی در داده‌ها را استفاده از منابع مختلف و متنوع داده در مطالعه‌ای واحد می‌دانند. در این پژوهش با وجود جامعیت منابع مورد استفاده در بیان دیدگاه اسلام در باب انسان، به یک یا دو منبع اکتفا نشده است و از شش منبع جداگانه برای تحلیل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با تحلیل داده‌های حاصل از 6 منبع مختلف، پس از تشخیص 450 کد توصیفی و دسته‌بندی آن‌ها در قالب 64 کد تفسیری، این کدها در قالب 14 مضمون فراگیر قرار گرفتند که این مضامین به همراه فراوانی آن‌ها در جدول شماره دو ارائه شده‌اند.

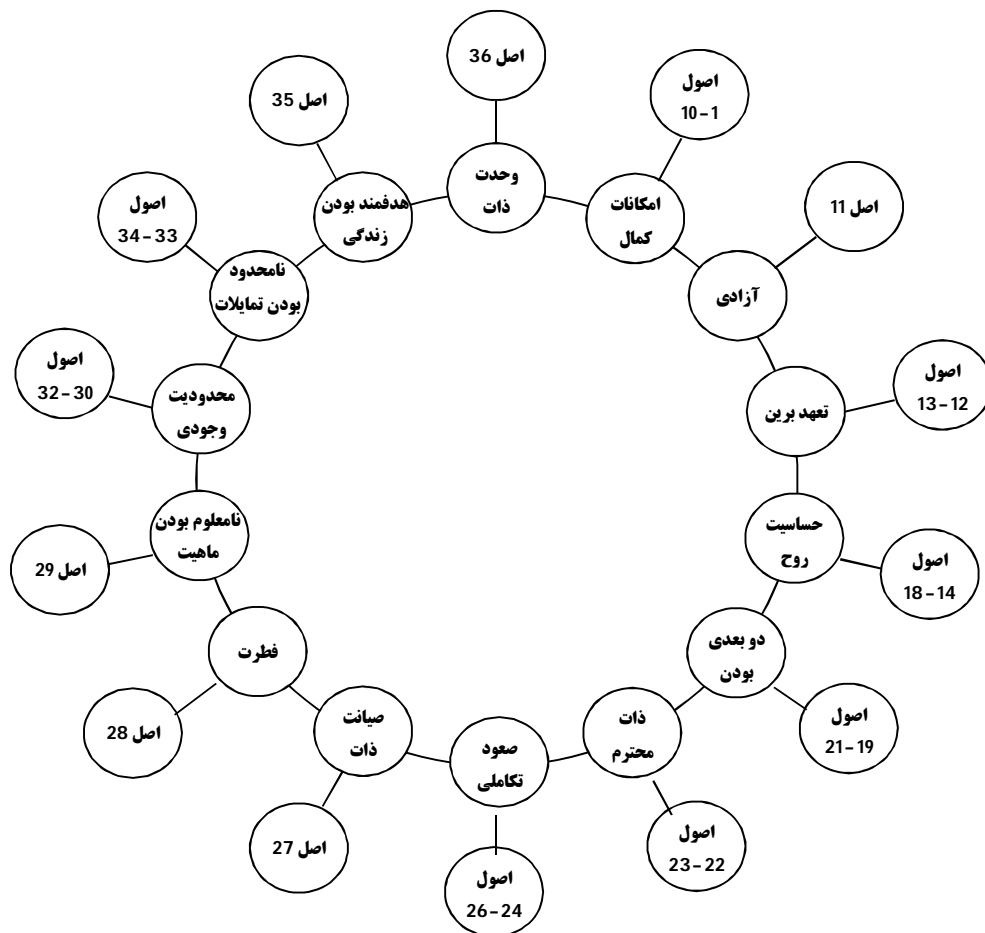
جدول شماره 2: مضامین فراگیر حاصل پژوهش و کدهای تفسیری هر یک از آنها

ردیف	مجموع فراوانی	طاهرزاده	مصباح یزدی	جعفری (2)	جعفری (1)	مظفری	تبریزی	کدهای توصیفی ذیل کد تفسیری	کد تفسیری	مضمون فراگیر	شماره
				*				3	سازندگی		
		*		*				4	آزادگی		
			*	*	*			9	خودآگاهی		
		*	*	*	*			10	اراده		
		*	*	*	*			8	اختیار		
		*	*	*	*			9	ایمان		
			*	*	*			3	روان متحرک		
33/5	151	*	*	*	*			21	معرفت		
			*	*	*			15	استعدادها و قوای متنوع وجود انسان	1	امکانات کمال
			*	*	*			2	نیروهای پنهان انسان		
			*	*	*			1	عمل		
		*	*	*	*			10	قدرت		
		*	*	*	*			14	وجدان		
		*	*	*	*			9	همت		
		*	*	*	*			18	قلب		
		*	*	*	*			15	عقل		
4/4	20		*	*	*			3	استقلال وجودی انسان	2	آزادی
			*	*	*			17	آزادی		
			*	*	*			3	تعهد برین		
		*	*	*	*			13	مسئولیت		
			*	*	*			2	رسالت		
5/7	26		*	*	*			1	خداسانی	3	تعهد برین
			*	*	*			3	استفاده از امکانات برای رشد		
			*	*	*			2	استفاده از امکانات تعیین کننده سعاد و شقاوت		
		*	*	*	*			2	ملاک ارزش تقواست		
		*	*	*	*			11	تأثیر عوامل خارجی		
		*	*	*	*			11	عوامل سوق دهنده انسان به پستی		
10/4	47		*	*	*			1	حساسیت روح انسان	4	حساسیت روح انسان
			*	*	*			2	استعداد به زشتیها		
			*	*	*			1	قابلیت انحراف		
		*	*	*	*			12	نیاز به تعدیل کننده		
		*	*	*	*			9	تربیت		

اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی

شماره	مضمون فراگیر	کد تفسیری	کدهای توصیفی ذیل کد تفسیری	تبریزی	مطهری	جعفری (1)	جعفری (2)	مصباح یزدی	ظاهرزاده	مجموع فراوانی	درصد
5	دوبعدی بودن انسان	دوبعدی بودن انسان	23	*	*	*	*	*	*	46	10/2
			9	*							
			3	*							
			10	*	*	*	*	*	*		
6	ذات محترم انسان	ذات محترم انسان	1	*						11	2/4
			4	*	*	*					
			1	*							
			1	*							
7	صعود تکاملی روح	صعود تکاملی روح	14	*						31	6/8
			10	*	*						
			5	*							
			2	*							
8	صیانت ذات	صیانت ذات	9	*	*	*				18	4
			3	*	*						
			6	*	*						
9	فطرت	فطرت پاک انسان	1	*						28	6/2
			3	*							
			17	*	*	*	*				
			7	*							
10	ماهیت نامعلوم	ماهیت نامعلوم	2	*						5	1/1
			3	*	*						
			9	*	*						
11	محدودیت وجودی انسان	محدودیت وجودی انسان	6	*	*	*				24	5/3
			8	*	*	*					
			1	*							
12	نامحدود بودن تمایلات	نامحدود بودن تمایلات و رغبت‌ها	1	*	*	*				5	1/1
			4	*	*	*					
13	هدفمندی	هدفمند بودن	15	*	*	*	*			15	3/3
14	وحدت ذات انسان	وحدت ذات انسان	11	*	*	*				23	5/1
			5	*	*						
			7	*	*	*					
جمع فراوانی‌ها											
100%	450	18	22	12	56	24	7	450			
-	-	0	0	1	37	19	7	مضامین تفسیری جدید ظهور کرده در تحلیل هر منبع			

پس از کدگذاری کامل داده‌ها، بر اساس 64 مضمون تفسیری ذیل 14 مضمون فراگیر فوق، 36 اصل خاص انسان‌شناسی که امکان تأثیرگذاری در حوزه مدیریت منابع انسانی را دارند به‌عنوان اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی شناسایی شدند (شکل شماره دو).



شکل شماره 2: مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی

در ادامه 36 اصل زیر چهارده مضمون فراگیر، آن‌چنان‌که در شکل شماره سه نمایش داده شده است، تشریح می‌شود:

دسته اول: امکانات کمال: این دسته از اصول انسان‌شناختی می‌تواند در ایجاد و شکل‌گیری اشکال کنش مرتبط با رشد و توسعه کارکنان مورد استفاده شود. ابزارهای آموزشی متنوع، ایجاد انگیزه‌های شغلی، غنا بخشیدن به مشاغل، افزایش مسئولیت و اختیارات کارکنان، هدف‌گذاری شغلی، مربی‌گری و جان‌نشین‌پروری حوزه‌هایی هستند که این اصول بر روی اشکال کنش آن و سپس ایجاد ابزارها تأثیرگذار است.

1. انسان دارای امکاناتی متنوع برای رسیدن به کمال است: اسلام معتقد به وجود یک کمال ممکن برای انسان است و نیز معتقد است که این کمال در نتیجه اعمال خود او حاصل می‌شود. پس الزاماً باید امکاناتی در اختیار وی باشد تا او از آن‌ها برای رسیدن به کمال استفاده کند:

«شاید بزرگ‌ترین نکته سازنده‌ای که خداوند متعال در به کار نبردن کلمه «طبیعت» و دیگر الفاظی که بیان‌کننده همه ذات و مختصات انسان باشد، اراده فرموده، نامحدود بودن استعدادها و امکانات موجودیت انسانی است که به کار بردن آن کلمات و تعریف و توصیف مفاهیم آن‌ها، بستن و محدود کردن آن استعدادها و امکانات است که علاوه بر خلاف واقع بودن آن، در پیش پای تکاپوگران علم و معرفت یک سد و مانع محسوب می‌شد» (جعفری، 1386: 59).

این اصل را می‌توان در مدیریت استعدادها، رشد و توسعه افراد در سازمان و ایجاد روش‌های متنوع آموزش استفاده کرد.

2. وجود قلب در انسان یک امکان کمالی است: اسلام کارکردهای متفاوتی برای قلب قائل است که هر کدام به شیوه‌ای می‌توانند در سیر صعودی انسان به سمت کمال به او یاری برسانند:

«انسان‌های والا به وسیله عقل و با استمداد از حواس و دیگر ابزار شناخت، جهان و انسان را «آن‌چنان‌که هست» تفسیر نموده و به وسیله قلب انسان «آن‌چنان‌که باید باشد» را در اختیار مردم قرار می‌دهند» (جعفری، 1386: 25).

توجه به این اصل می‌تواند در زمینه رهبری سازمان، تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌های شهودی موجب شکل‌گیری اشکال کنش شود.

3. وجود عقل در انسان یک امکان کمالی است: همان طور که در اصل پیش اشاره شد عقل از آن جهت که ابزار شناخت جهان و انسان است می تواند یاری رسان انسان در مسیر کمال باشد.

«انسان به حکم نیروی عقل و علم از یک طرف، و نیروی اراده و ایمان از طرف دیگر تغییراتی در عوامل محدودکننده اجتماعی، طبیعی، وراثتی و تاریخی ایجاد می کند» (مطهری، 1391: 19).

این اصل با توجه به نقش کنونی در ایجاد اشکال کنش عقلایی سازمانی می تواند باعث ایجاد تعادل و توازن در رهبری شهودی و عقلایی کردن مدیریت منابع انسانی باشد.

4. وجود وجدان در انسان یک امکان کمالی است: وجدان امکان دیگری است که در برداشتن قید و بندها از دست و پای انسان و کمک به صعود او در اختیار انسان قرار دارد:

«این نیرو یا عامل فعال در درون آدمی که «دل» یا «وجدان» خوانده می شود، در تلطیف و تصعید خودخواهی ها و سودجویی ها و لذت پرستی های بشری، چه تأثیری بر جای گذاشته است» (جعفری، 1386: 47).

تأثیر وجدان می تواند در ایجاد اشکال کنش منجر به اخلاق شهروندی و جلوگیری از اخلاق ضد شهروندی و تقویت فرهنگ سازمانی مؤثر باشد.

5. وجود همت در انسان یک امکان کمالی است: این اشاره به نیروی محرکه و توان بخش انسان در جهت کمال دارد و همان طور که در علمای اسلام ذکر کرده اند:

«همت عالی از نیرومندترین عوامل تصعید حیات کمالی است» (جعفری، 1386: 199).

همت عالی می تواند در شکل گیری اشکال کنش مرتبط با رشد و توسعه کارکنان و ایجاد انگیزش شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

6. وجود قدرت در انسان یک امکان کمالی است: انسان برای انجام دادن هر کاری به وجود قدرت متناسب با آن کار در خود نیاز دارد:

«آنچه مورد مسئولیت قطعی و مستقیم است اجتناب از ایجاد عوامل ضعف یا ادامه ناتوانی است که انسان همواره در معرض آن قرار دارد. نیز کوشش برای تحصیل قدرت در مسیر زندگی؛ این است قانون اساسی حیات آدمی، قانونی که از بطن حیات می‌جوشد» (جعفری، 1386: 81).

این اصل می‌تواند در ایجاد نحوه تفویض اختیارات شغلی، ایجاد استقلال برای کارکنانی که خواهان رشد هستند باعث شکل‌گیری اشکال کنش و ابزارهای مناسب شود.

7. وجود معرفت در انسان یک امکان کمالی است: دانشمندان اسلامی وجود معرفت را برای تشخیص درست راه و جهتی که باید به سمت کمال بپیمایند الزامی می‌دانند:

«برای آن‌که بدانیم خط سیر زندگی ما چیست، باید معرفت‌هایی کلی داشته باشیم» (مصباح، 1390: 164).

در هدف‌گذاری شغلی و توسعه کارکنان، توجه به این اصل می‌تواند اثربخش باشد.

8. وجود ایمان در انسان یک امکان کمالی است: ایمان اصلی است که بدون وجود آن انسان هرگز به کمال ممکن خود نمی‌رسد:

«شرط اصلی وصول به انسان به کمالاتی که بالقوه دارد «ایمان» است» (مطهری، 1391: 34).

9. وجود آزادگی در انسان یک امکان کمالی است: آزادگی که عبارت عربی آن «حریت» است با آزاد کردن انسان از قیود مادی و شهوات مسیر صعود انسان را تسهیل می‌کند:

«اما در مورد «حریت» که صفت دوم نفس شریف است باید گفت یا نفس انسان به حکم فطرت اولیه خود مطیع هوس و متمایل به امور بدنی نیست که آن را نفس حر گویند و از بندگی شهوت آزاد است و یا اسیر شهوت و بنده آن است» (طاهرزاده، 1392: 118).

10. وجود سازندگی در انسان یک امکان کمالی است: در ذات انسان میل برای سازندگی وجود دارد به طوری که بسیاری از استعداد‌های انسان دارای صفت سازندگی هستند:

«انسان وظیفه دارد که برای تنظیم رابطه با «خود» و جهان استعداد‌های سازنده و مثبت خویش را در جهت مثبت و سازندگی استفاده کند» (جعفری، 1386: 288).

دسته دوم: آزادی: این دسته از اصول انسان‌شناختی که شامل یک اصل می‌شود در اشکال کنش مرتبط با طراحی مشاغل، تعیین حدود اختیارات، میزان رسمی سازی سازمان، تعیین شیوه‌های انجام کار و مشارکت کارکنان در تعیین اهداف اثرگذار است.

11. انسان موجودی آزاد است: اهمیت این اصل تا بدان پایه است که بعضاً دانشمندان اسلامی این اصل را جزئی از تعریف انسان دانسته‌اند:

«آزادی یکی از اساسی‌ترین پدیده‌ها برای اثبات هستی «من» یا «روح» است؛ بنابراین باید استعداد آزادی را به فعلیت رساند» (جعفری، 1386: 282).

دسته سوم: تعهد برین: این دسته از اصول خاص، شاید مهم‌ترین تأثیر را در زمینه ایجاد اشکال کنش مرتبط با رفتارهای شهروندی و فرهنگ سازمانی داشته باشد.

12. انسان دارای تعهد برین است: تعهد برین بیان‌کننده وظیفه و مسئولیت انسان در قبال انسانیت اوست.

«تعهد برین می‌گوید: قوانین عالم هستی که جلوه‌گاه مشیت خداوندی است، این نبوغ را در سلسله میلیاردها حوادث نصیب تو کرده، بدون این که برای این کار پاداشی از تو بخواهد؛ بنابراین، تو باید همین نبوغ را در موقعیتی از میلیاردها حوادث هستی چنان به کار ببندی که در اعتلا و ترقی هم نوعانت که حلقه‌هایی از زنجیر ممتد عالم هستی هستند، مفید واقع شود» (جعفری، 1386: 283).

13. ملاک ارزش تقوا است: قرآن در آیه 13 سوره حجرات که در آثار بسیاری از علمای اسلام ذکر شده است ملاک ارزش انسان‌ها را تقوا می‌داند:

«ای مردم! شما را از یک مرد و یک زن آفریدیم و شما را شاخه‌ها و تیره‌ها کردیم تا یی یگر را از هم بازشناسید (و این اختلافات موجب افتخار کسی نباید باشد) راستی که گرمی‌ترین شما نزد خدا با تقواترین شماست» (مصباح، 1391: 47).

دسته چهارم: حساسیت روح: حساسیت روح انسان در شکل‌گیری اشکال کنش در حوزه‌های تأثیرپذیری کارکنان از یکدیگر، ایجاد فرهنگ سازمانی مولد یا بالعکس مخرب، اثربخشی شیوه‌های آموزشی، و مدیریت ارتباطات سازمانی می‌تواند مؤثر باشد.

14. انسان دارای روحی حساس است: منظور از حساسیت روح، تأثیرپذیری آن و قابلیت به‌وجود آمدن تغییرات شدید در آن است:

«اگر در رویاندن بذر صیانت ذات و خود طبیعی، کمترین مسامحه‌ای در مسیر زندگی صورت بگیرد، می‌توان از این‌گونه اشخاص، در دو ساعت به‌عنوان مثال یک انسان «عادل» را به یک منحرف جنایتکار مبدل ساخت. اما اگر قانون صیانت ذات و خود طبیعی در رویاندن آن مراعات شود، می‌توان ای بسا در مدت ده ساعت از یک منحرف تبه‌کار، انسانی عادل و فرشته‌خو به‌وجود آورد: این است حساسیت من یا روح» (جعفری، 1386: 289).

15. انسان استعداد گرایش به زشتی‌ها را دارد: هر انسانی در هر لحظه می‌تواند به سمت زشتی‌ها و پلیدی‌ها برود. آمادگی انسان برای تمایل پیدا کردن به بدی‌ها می‌تواند تأثیرگذاری اجتماع را بر او به‌دلیل حساسیت روحش (اصل پیشین) تشدید کند:

«استعداد و انعطاف به زشتی‌ها و پلیدی‌ها در انسان و احتمال تغییر مسیر در هر لحظه وجود دارد» (جعفری، 1386: 15).

16. عوامل سوق‌دهنده انسان به پستی در درون و بیرون وی وجود دارد: علاوه بر وجود ویژگی‌های درونی انسان که او به‌سوی بدی‌ها رهنمون می‌شود عواملی هم در بیرون از فرد و در محیط کلان اطراف او وجود دارد که تسهیل‌کننده حرکت انسان به سمت پستی‌ها هستند.

«انسان به گونه‌ای آفریده شده که برخی خواست‌های پست در او وجود دارد. اما انسانی که می‌خواهد با اختیار خویش، به کمال‌های بسیار والا دست یابد، نباید اسیر این میل‌ها شود» (مصباح، 1391: 148).

17. انسان نیاز به تعدیل‌کننده‌های درونی و بیرونی دارد: این اصل اشاره به گرایش انسان به افراط دارد. عبور انسان از حدود ظرفیت او در هر زمینه‌ای می‌تواند باری فراتر از توان انسان بر دوش او بگذارد؛ بنابراین انسان نیاز به عواملی دارد که بتوانند میل او به افراط را کنترل کنند:

«غرایز انسانی با عدم کنترل از ناحیه من و نظارت و تسلط آن انسان را تا مرتبه حیوانیت تنزل می‌دهد» (جعفری، 1390: 129).

18. انسان نیاز به تربیت دارد: حساسیت روح انسان، تأثیرپذیری او و استعدادش در رفتن به سوی کمال یا سقوط این امکان را به دیگر انسان‌های مرتبط با او می‌دهد تا به ایجاد تأثیرات مثبت بر روی او به کمال آن فرد و کل اجتماع کمک کنند:

«خردمندان دلسوز باید راه‌های اعتدال و بهره‌برداری از نیروی لذت را به وی بیاموزند و اگر نیازی به زدن تازیانه‌های تربیت است دریغ نکنند» (جعفری، 1390: 115).

دسته پنجم: دو بعدی بودن: در طراحی طرح‌های تشویقی و تنبیهی و جبران خدمات می‌تواند به ابعاد معنوی کارکنان توجه کرد. همچنین در طراحی برنامه‌های آموزشی می‌توان به دوره‌های قبض و بسط کارکنان (اصل شماره 21) استفاده کرد.

19. انسان موجودی دو بعدی است: دو بعدی بودن اشاره به عناصر تشکیل‌دهنده او شامل عناصر مادی و عناصر معنوی دارد. این عناصر تشکیل‌دهنده در گرایش‌ها و رفتارهای انسان نیز نمود پیدا می‌کند:

«انسان مانند جانداران دیگر تحت تأثیر جاذبه‌ها و کشش‌های مادی و طبیعی است، میل به غذا، میل به خواب، میل به امور جنسی، میل به استراحت و آسایش و امثال این‌ها او را به سوی ماده و طبیعت می‌کشد. اما جاذبه‌هایی که انسان را به خود می‌کشد منحصر به این‌ها نیست، جاذبه‌ها و کشش‌های دیگر

انسان را به‌سوی کانون‌های غیر مادی می‌کشد. این جاذبه‌ها به انسان امکان می‌دهد تا دایرهٔ فعالیتش را از حدود مادیات توسعه دهد و تا افق عالی معنویات بکشانند» (مطهری، 1391: 16).

20. انسان موجودی دو قطبی است: دو بعدی بودن انسان اشاره به نیازهای مادی و معنوی او دارد، درحالی که دو قطبی بودن، اشاره به خوب یا بد بودن او دارد:

«انسان در فاصله لجن و خدا قرار دارد و چون دارای اراده است می‌تواند قطب لجنی یا قطب خدائی را انتخاب نماید» (شریعتی، 1376: 20).

21. انسان در راه رشد دچار قبض و بسط می‌شود: این اصل بیانگر این نکته است که انسان در طول زندگی خود و در راه رشد و کمال مسیری هموار، یکسان، و خطی را طی نمی‌کند، بلکه بسته با شرایط و زمان می‌تواند با سرعت و شدت بیشتر یا کمتری پیش برود:

«انسان در راه رشد دچار قبض و بسط می‌شود. آن سطح «من» یا «خود طبیعی» که مجاور طبیعت است، به جهت ارتباط با طبیعت بدن و غرایز حیوانی و جهان عینی که پیرامون آدمی را فرا گرفته، نوسانات من در انبساط و انقباض ادامه دارد، تا آن‌گاه که ارتباط «من» با جهان عینی و بدن و غرایز به حدّ اعلای ارتباط انسانی برسد» (جعفری، 1386: 249).

دستهٔ ششم: ذات محترم: ایجاد عدالت سازمانی می‌تواند بر مبنای این اصل قرار گیرد. هم‌چنین در طراحی مشاغل، ایجاد رضایت شغلی، تنظیم روابط میان مدیران و کارکنان می‌تواند با استفاده از این دسته از اصول خاص به طراحی اشکال کنش و ابزارهای مورد استفاده مدیریت منابع انسانی پرداخت.

22. انسان دارای ذاتی محترم است: هر انسانی تنها به‌دلیل انسان بودن محترم است و نیاز به احترام را در خود احساس می‌کند. دانشمندان اسلامی این اصل را تنها منحصر به اسلام نمی‌دانند:

«همهٔ ادیان حَقّهٔ الهی، احترام ذات انسان را سرفصل برنامه‌های انسان‌سازی خود قرار داده‌اند» (جعفری، 1386: 134).

23. خلقت انسان از یک مرد و زن بوده است: این اصل اشاره به سرچشمه واحد همه انسانها دارد و می‌گوید که همه انسانها در از نظر بودن دارای ارزش و احترامی واحد هستند:

«زن و مرد از هر جهت با هم، هم سرشت و هم خمیره و از یک نژاد هستند، برابر و خواهر و برادرند؛ یعنی از یک محل سرچشمه گرفته‌اند» (شریعتی، 1376: 20).

دسته هفتم: صعود تکاملی روح: اهمیت این دسته از اصول را باید در طراحی کارراهه شغلی کارکنان در نظر گرفت. بنابراین اصل می‌تواند اشکال کنش در این زمینه را به‌طوری طراح کرد که افراد در طول دوره زندگی کاری خود همواره احساس رشد و توسعه داشته باشند.

24. زندگی انسان فرآیندی برای صعود تکاملی روح اوست: این اصل زندگی انسان را فرآیندی می‌داند برای رسیدن به کمال:

«هدف آفرینش انسان رسیدن به کمال ممکن به واسطه شناخت حقیقی موجود برین و نیایش به مقام شامخ او است» (جعفری، 1390: 93).

25. انسان در راه تکامل باید به خودسازی و خودمحاسبه‌گری بپردازد: نگاه انسان به خودش، و در نظر گرفتن افعال و رفتار خودش، باعث خودشناسی او می‌شود و در رفتن به سمت کمال او را یاری می‌دهد.

«محاسبه و موازنه درباره خویشتن، از اساسی‌ترین قوانین تصعید کمالی حیات انسان است» (جعفری، 1386: 189).

«انسان به حق قدرت علمی بر طبیعت مسلط می‌شود و طبیعت را آن چنان که می‌خواهد منطبق بر نیازهای خویش می‌سازد و به حکم نیروی خودسازی و خودساختگی خود را آن چنان که می‌خواهد می‌سازد» (مطهری، 1390: 19).

26. انسان باید به دنبال بهبود مستمر خویش باشد: بهتر شدن یک مرحله نیست که انسان به آن برسد و آنگاه متوقف بشود. بهتر شدن و کمال انسان یک سفر تا بی‌نهایت است:

«توجه و اشتیاق جدی و مستمر انسان به تعالی و کمال در طول تاریخ سبب ظهور عظمت‌ها و نمودهای بسیار با ارزش انسانی شده و توانسته است حیات آدمی و هدف آن را برای هشیاران در میان مستان و بیداران در میان خواب رفتگان تفسیر و توجیه نماید» (جعفری، 1386: 113).

دسته هشتم: صیانت ذات: توجه به این اصل می‌تواند بسیاری از ریشه‌های رفتار سازمانی کارکنان را مشخص کند. برای ایجاد احساس رضایت شغلی در کارکنان باید به منشأ انگیزش آن‌ها توجه داشت.

27. احساس صیانت ذات منشأ بخش بزرگی از فعالیت‌های انسان است: صیانت ذات به معنای حفظ خود و نگه داشتن خود باعث مجموعه تقاضاهایی می‌شود که این تقاضاها رفتارها و خصلت‌های فراوانی را در پی دارند:

«پدیده میل، رغبت، اشتیاق، و علاقه عبارت است از کشش انسان به سوی موضوعی که آن را برای خود، خیر و مفید تشخیص داده است. این پدیده اساسی‌ترین وسیله صیانت ذات است» (جعفری، 1386: 171).

دسته نهم: فطرت: اصل فطرت نشان‌دهنده گرایش‌های ذاتی انسان است. توجه به این اصل می‌تواند در شکل دادن به اشکال کنش و ابزارهای مدیریت منابع انسانی برای پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی کارکنان در زمینه جبران خدمات، رفتار سازمانی، طراحی مشاغل و مدیریت رفتار شهروندی کارکنان مؤثر باشد.

28. انسان در وجود خویش دارای فطرتی پاک و گرایش‌هایی فطری است: انسان از زمان خلقت یک صفحه تهی و خنثی نیست، بلکه دارای گرایش‌هایی فطری از بدو خلقت است؛ گرایش‌هایی که در گرایش او به سوی پاکی‌ها احساس خشنودی را ایجاد می‌کند.

«خداوند سبحان هر فرد از فرزندان آدم را به صورت مستقل منظور نموده، با دادن فطرت پاک و کمال طلب و عقل و دل واقع جو، آنان را مستعد حرکت به معرفت ملکوت انسانی فرموده است» (جعفری، 1386: 11).

دسته دهم: نامعلوم بودن کل ماهیت انسان: این دسته از اصول خاص انسان‌شناسی اسلامی که شامل یک اصل است مرتبط با اشکال کنشی است که در حوزه‌های

شکوفایی استعداد‌های کارکنان می‌تواند مؤثر باشد. در طراحی مشاغل، هدف‌گذاری شغلی، و آموزش می‌توان از این اصل و اشکال کنش آن استفاده کرد.

29. ماهیت انسان کاملاً معلوم نیست: دانشمندان اسلامی معتقدند که نمی‌توان ماهیت انسان را به‌طور کامل تعریف کرد. قرآن هم هرگز از ارائه یک تعریف کلی از انسان خودداری کرده و هر بار تنها بخشی از انسان را بیان کرده. باز گذاشتن تعریف انسان به‌دلیل باز بودن مسیر شکوفایی اوست:

«گر انسان دارای ماهیت و طبیعتی قابل تعریف معین می‌بود، این همه اختلاف نظر فراوان که محققان و صاحب نظران درباره این موجود ابراز داشته‌اند، به‌وجود نمی‌آمد» (جعفری، 1386: 59).

دسته یازدهم: محدودیت‌های وجودی انسان: در طراحی مشاغل، هدف‌گذاری، ارزیابی عملکرد کارکنان، در نظر گرفتن آموزش‌های شغلی باید محدودیت‌های ذاتی آن‌ها را در نظر گرفت. این دسته از اصول می‌توانند در طراحی بهتر فرآیندهای منابع انسانی این زمینه مفید باشند.

30. ظرف وجودی انسان محدود است: علی‌رغم وجود گرایش‌های بی‌نهایت، انسان دارای آزادی عملکرد کامل نیست و از طرف عوامل متفاوتی با سد و محدودیت مواجه می‌شود:

«انسان هر اندازه آزادی از ناحیه عقل و اراده دارد و هر اندازه محدودیت از ناحیه عوامل موروثی و محیطی و تاریخی دارد، به حکم قضای الهی و نظام قطعی سببی و نسبی است» (مطهری، 1391: 38).

31. محدودیت انسان باعث ایجاد ضعف‌هایی در وی شده است: محدودیت‌های انسان از نظر کنترل وی به عوامل درونی و بیرونی‌اش باعث ایجاد ضعف‌هایی در او می‌شود که به گفته علما:

«ضعف انسان در ادامه حیاتش به اندازه‌ای زیاد است که اگر به آن توجه کند، وحشت از پای درآمدن و مرگ او را در برمی‌گیرد» (جعفری، 1386: 76).

32. انسان برای برطرف کردن محدودیت‌هایش به خداوند وابسته است: انسان با وجود انبوه محدودیت‌هایش در مسیر تکاملی بی‌نهایت قرار گرفته است و برای طی این مسیر تنها یک چاره دارد:

«این ضعف، نقصی در خلقت انسان محسوب نمی‌شود، بلکه محدودیت وجودی اوست که تنها در ارتباط با خداوند نامحدود و نامتناهی، از محدودیت خارج می‌شود» (جعفری، 1386: 81).

دسته دوازدهم: نامحدود بودن تمایلات و رغبت‌ها: این دسته از اصول انسان‌شناختی می‌تواند در طراحی جبران خدمات و ایجاد انگیزه‌های شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

33. انسان دارای تمایلات و رغبت‌های نامحدود است: تمایلات انسان به صورت ذاتی محدود به هیچ چیز نیست و انسان همه چیز را برای همیشه می‌خواهد.

«دین اسلام تمایلات و رغبت‌های انسان را نامحدود معرفی می‌کند» (جعفری، 1390: 126).

34. انسان در کسب لذت‌ها دچار افراط می‌شود: اصل پیشین مبتنی بر تمایل‌ها و رغبت‌های نامحدود انسان باعث افراط او در پیگیری خواسته‌ها و لذت بردن او از پدیده‌های طبیعی می‌شود:

«انسان در لذت‌گیری از پدیده‌های طبیعی همیشه به نوعی افراط و تفریط دچار می‌شود» (جعفری، 1390: 113).

دسته سیزدهم: هدفمند بودن زندگی انسان: این دسته از اصول خاص انسان‌شناختی تأکید بر هدفمند بودن زندگی انسان به صورت کلی دارند. به تبع آن می‌توان در طراحی زندگی کاری کارکنان نیز از آن استفاده کرد. کارکنان باید وجود هدف نهایی و بلندمدتی به اندازه تمام دوره زندگی کاری خود را احساس کنند.

35. آفرینش انسان دارای هدفی از پیش تعیین شده است: این اصل حاکی از آن است که انسان بی‌جهت آفریده نشده و زندگی او در جهت رسیدن به هدفی مشخص است:

«هدف آفرینش چیست و آیا خدا از آفرینش هدفی دارد یا نه؟ معنای حق - که در برابر باطل، عبث، لهو و لعب قرار داده شده - این است که دارای هدف حکیمانه است. کار خدا عبث نیست و دارای هدف حکیمانه است» (مصباح، 1390: 223).

دسته چهاردهم: وحدت ذات انسان: این اصل را می‌توان در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی برای ایجاد تعادل در زندگی کاری و غیر کاری کارمندان، در نظر گرفتن برنامه‌های رفاهی و جبران خدمات جامع در نظر گرفت.

36. انسان دارای ذاتی واحد است: این اصل به این معنی است که ذات انسان یکپارچه و بسیط است. نمی‌توان یک جزء یا بعد از انسان را از جزء یا بعد دیگر آن جدا کرد و با آن جداگانه برخورد کرد:

«قوای نفس اجزاء نفس نیستند، بلکه شئونات و شعاع‌های مختلفه نفس هستند و به همین جهت نفس با وجود قوای متعدد وحدت ذاتی‌اش مختل نمی‌شود» (طاهرزاده، 1392: 79).

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به وارد شدن علم کنونی مدیریت و ابزارهای آن از جوامع غربی و شرقی که سنخیت فرهنگی کمی با کشورمان دارند، دانشمندان مسلمان ایرانی در دهه‌های بعد از انقلاب اسلامی در پی ایجاد نوع جدیدی از علم مدیریت با عنوان مدیریت اسلامی بوده‌اند تا بتواند پاسخگوی نیازهای سازمان‌های ایرانی باشد. با وجود تلاش‌های فراوان دانشمندان، هنوز ابزارهای مناسب مدیریت اسلامی به‌طور عمومی و مدیریت منابع انسانی اسلامی به‌طور خاص ایجاد نشده است. یکی از دلایل این امر عدم وجود ارتباط میان مبانی فرهنگی اولیه و ابزارهای و روش‌های مدیریتی است؛ از این‌رو این پژوهش به بررسی متون نظریه‌پردازان معتبر اسلامی و شناسایی اصول خاص انسان‌شناسی اسلامی به‌عنوان حلقه ارتباط اصول متافیزیکی اسلامی و اشکال‌کنش و ابزارهای مدیریت منابع انسانی پرداخته است. حاصل این امر شناسایی 36 اصل مرتبط با مدیریت منابع انسانی بوده است که در چهارده دسته تقسیم‌بندی شده‌اند. با توجه به اینکه این اصول دارای درجه بالایی از جامعیت بوده به شکلی که شامل مواردی درباره ماهیت انسان، ریشه‌های

انگیزش وی، نحوه رشد و توسعه، ارتباط با محیط، هدف زندگی، و عواملی هم‌چون آن هستند می‌توان آن‌ها را در زمینه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی هم‌چون طراحی مشاغل، آموزش، توسعه، جبران خدمات، نگهداشت، رفتار شهروندی و... به کار برد و با شناسایی و ایجاد اشکال کنش مرتبط با آن ابزارها و روش‌های کاملاً بومی برای مدیریت منابع انسانی طراحی کرد.

در مقام مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین، پژوهش واثق غزنوی (1390) به بررسی انسان‌شناسی در مدیریت پرداخته و برای این امر به بررسی و مقایسه دیدگاه مکاتب غربی به انسان و نگاه اسلام به انسان می‌پردازد. پژوهش حاضر برخلاف پژوهش مذکور تطبیقی نبوده، بلکه با تمرکز بر انسان‌شناسی اسلامی، به بررسی تخصصی اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی اسلامی پرداخته است. هم‌چنین در اثر واثق غزنوی (1390) با وجود این که سعی در پیوند دادن انسان‌شناسی و مدیریت بوده است این حلقه ارتباط مشخص نیست و مباحث در سطح کلی باقی می‌مانند درحالی‌که پژوهش حاضر به شناسایی اصول جزئی‌تر که می‌توانند مستقیماً منتج به برنامه‌های مدیریتی در زمینه منابع انسانی گردند، همت گمارده است. در پژوهش گنجعلی و همکاران (1393) نیز بحث انسان‌شناسی در مدیریت منابع انسانی مورد پژوهش قرار گرفته است. این پژوهش نیز هم‌چون پژوهش پیش‌گفته به مقایسه مکاتب غربی با مکتب اسلام در نحوه نگرش به انسان می‌پردازد و نیز هم‌چون پژوهش قبلی، از ارائه شاخص‌های انسان‌شناسی اسلامی و نحوه ورود این نگاه به سازمان‌ها سخنی به میان نمی‌آورد. رحیمی و گنجعلی (1396) در پژوهشی که راهبرد آن به پژوهش حاضر نزدیکی زیادی دارد، به بررسی اصول انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی در علوم اجتماعی غربی و مقایسه آن با انسان‌شناسی علامه طباطبایی پرداخته‌اند. این بررسی و مقایسه را می‌توان در سطح اصول متافیزیک دانست و سطح آن از این پژوهش کلی‌تر و فاصله آن با سطوح عملیاتی سازمان و ابزارهای مدیریت منابع انسانی بیشتر است. فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا (1392) به بحث تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی در مدیریت اسلامی و غیر اسلامی در نظام ارزشی سازمان پرداخته‌اند و اگرچه سطح بررسی آن‌ها به پژوهش حاضر نزدیکی دارد اما بررسی خود را محدود به چهار زمینه آفرینش، هدف از زندگی، طبیعت انسان و جایگاه انسان در پهنه هستی کرده‌اند و از این

جهت پژوهش حاضر دارای دیدی جامع‌تر از انسان در نگاه اسلام می‌دهد. محمدی و مزروعی (1385) متون مدیریت را با محوریت انگیزش تحلیل کرده‌اند. در این پژوهش ریشه‌های انگیزش شناسایی شده است که این ریشه‌ها با بعضی از اصول خاص معرفی شده در پژوهش حاضر مشابهت دارند. با این وجود اصول خاص مطرح شده در این پژوهش محدود به ماهیت دوبعدی انسانی، حب ذات و آخرت‌گرایی انسان است و سایر اصول مورد شناسایی و بررسی قرار نگرفته‌اند.

پیشنهادها

در انتها، بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- بر اساس یافته «انسان دارای امکاناتی متنوع برای رسیدن به کمال است»، پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها ابزارهای متفاوتی برای رشد افراد متناظر با هر کدام از این امکانات طراحی شود.
- بر اساس یافته «انسان موجودی آزاد است»، پیشنهاد می‌شود در شیوه عمل کارکنان سازمان‌ها فضایی ایجاد شود که کارکنان حس آزادی خود را قابل دستیابی ببینند.
- بر اساس یافته «انسان دارای تعهد برین است»، پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها با تقویت حس مسئولیت‌پذیری کارکنان و ایجاد احساس دغدغه در آن‌ها برای رشد، موجبات تکامل آن‌ها فراهم شود.
- بر اساس یافته «انسان دارای روحی حساس است» پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها عوامل تقویت‌کننده توانایی‌های روحی کارکنان مهیا شود.
- بر اساس یافته «انسان موجودی دوبعدی» است، پیشنهاد می‌شود در تهیه برنامه‌های سازمانی اولاً زمانی برای رسیدن کارکنان به نیازهای روحی‌شان در نظر گرفته شود، ثانیاً اعتدال میان نیازهای طبیعی و معنوی آن‌ها رعایت شود.
- بر اساس یافته «انسان دارای ذاتی محترم است»، پیشنهاد می‌شود در سازمان برای کارکنان فارغ از وضعی که دارند احترام قائل شد، و با یادآوری احترام ذاتی آن‌ها حس کمال‌جویی را در آن‌ها تقویت کرد.

- بر اساس یافته «زندگی انسان فرآیندی برای صعود تکاملی روح اوست»، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها برنامه رشد کارکنان را محدود به رشد مهارت‌های کاری آن‌ها نکنند و تکامل روح کارکنان را هدف برنامه‌های آموزشی خود قرار دهند.
- بر اساس یافته «انسان در وجود خویش دارای فطرتی پاک و گرایش‌هایی فطری است»، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با شناسایی این گرایش‌ها از آن‌ها در جهت اهداف سازمان و اهداف خود فرد استفاده کنند.
- بر اساس یافته «انسان دارای تمایلات و رغبت‌های نامحدود است»، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها همواره با برنامه‌های خودکنترلی این رغبت‌ها را تعدیل کنند.

منابع

- امیری، علی نقی؛ عابدی جعفری، حسن (1392). مدیریت اسلامی: رویکردها. تهران: سمت.
- پورعزت، علی اصغر (1391). مدیریت اسلامی از التقاط ایدئولوژیک تا التقاط علمی. اسلام و مدیریت، سال اول، شماره 1، صص 105-120.
- جعفری، محمدتقی (1349). انسان در افق قرآن - از نظر فردی و اجتماعی. تهران: انتشارات کانون علمی و تربیتی جهان اسلام.
- جعفری، محمدتقی (1386). شناخت انسان در تصعید حیات تکاملی. تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- جعفری، محمدتقی (1390). انسان و آفرینش. تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- دانایی فرد، حسن (1386). پارادایم‌های رقیب در علم و سازمان و مدیریت: رویکرد تطبیقی به هستی. دانشور رفتار، دوره 14، شماره 26، صص 89-104.
- رحیمی، احسان؛ گنجعلی، اسدالله (1396). تبیین مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نظرات علامه طباطبایی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال یازدهم، شماره دوم، صص 49-82.
- شاین، ادگار (1383). فرهنگ سازمانی. ترجمه محمدابراهیم محبوب. تهران: فرا.
- شریعتی، علی (1376). انسان. تهران: الهام.
- طاهرزاده، اصغر (1392). معرفت نفس و حشر. اصفهان: لب‌المیزان.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (1390). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی، دوره 5، شماره 2، صص 151-198.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ فروغی‌نیا، خورشید (1392). بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره اول، صص 19-42.
- گنجعلی، اسدالله؛ ابراهیمی، کریم؛ سرآبادانی تفرشی، حسین (1394). بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد. اندیشه مدیریت راهبردی، سال نهم، شماره اول، صص 147-174.
- محمدی، ابوالفضل؛ مزروعی، حسین (1385). تحلیل متون مدیریت اسلامی پیرامون انگیزش از منظر اسلام. مجله علوم انسانی، سال پانزدهم، شماره 65، صص 121-172.

- مصباح یزدی، محمدتقی (1390). انسان‌شناسی در قرآن. تهران: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مطهری، مرتضی (1370). فطرت. تهران: صدرا.
- مطهری، مرتضی (1391). انسان در قرآن. تهران: صدرا.
- واثق غزنوی، قادرعلی (1390). جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب؛ اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره 2، صص 40-5.
- Barber, A. (1998). *Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives*. Thousand Oaks: Sage.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: thematic analysis and code development*. Thousand Oaks: Sage.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. San Francisco: Wiley.
- Surel, Y. (2000). The role of cognitive and normative frames in policy-making. *Journal of European Public Policy*, 7(4): 495-512.

