



بررسی نقش تقوا در ارتقای سرمایه انسانی

بازمحمد محمدی^۱

چکیده

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموری‌های سازمان، منوط به مدیرانی کاردان، ماهر با تجربه و لایق می‌باشند. از آموزه دینی نیز بدست می‌آید که در سپردن مسئولیت‌ها و کارها تنها به داشتن تخصص و مهارت، تجربه، دانش و خلاقیت نباید قناعت کرد، همان طوری که تقوا و پاکی افراد به تنهایی برای مسئولیت کافی نیست. زیرا متخصصان خائن و فاسد، همان ضربه را می‌زنند که پرهیزکاران نا آگاه و بی اطلاع خواهند زد. منطق اسلام این است که هر کاری باید به دست افرادی متخصص، ماهر و با تقوا سپرده شود، تا نظم جامعه به سامان رسد. این تحقیق از حیث روش توصیفی تحلیلی و از حیث ابزار گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای می‌باشد. و با هدف بررسی نقش تقوا در ارتقای سرمایه انسانی انجام شده است. و یافته‌های تحقیق نشان داد که تقوا در ارتقای سرمایه انسانی که عبارت از تجربه، مهارت، آموزش، دانش و خلاقیت و نوآوری باشد نقش دارد.

کلید واژه ها: تقوا، سرمایه انسانی، تجربه، مهارت، آموزش، دانش و خلاقیت.

^۱ - دانش پژوه دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت bazmuhammad71@yahoo.com

مقدمه

در دهه‌های اخیر یکی از مباحث بسیار مهم جهان، بحث سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی یا به عبارتی دیگر، کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه شده در انسان، باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی سازمان‌ها می‌گردد. (رویا آل عمران، ۱۳۶۶: ۴۱) امروزه مهارت و توانایی و معلومات تخصصی هر فرد، در واقع به مثابه‌ای دارای و ثروتی است که در اختیار او است و بزرگترین سرمایه، سرمایه گذاری در نیروی انسانی است. این سرمایه گذاری، زمینه‌ای ایجاد توانایی‌ها و مهارت‌ها را در انسان فراهم می‌کند و دارای بیشترین بازدهی است. سرمایه فیزیکی و مادی، استهلاک پذیرند و با استفاده بیشتر، زودتر مستهلک شده و از قدرت تولیدی آن کاسته خواهد شد. به علاوه، تطبیق سرمایه‌های فیزیکی با شرایط جدید در حال تغییر، بسیار مشکل است. در حالی که هرچه از سرمایه انسانی استفاده بیش تری به عمل آید، موجب افزایش مهارت‌های آن می‌شود و باعث ارتقای کیفیت کاری آنان خواهد شد. هم‌چنین، سرمایه انسانی قابلیت سازگاری بیش تری با شرایط متغیر و گوناگون را دارد. (جوانمرد، ۱۳۸۸: ۶۷) در مدیریت در رابطه با انسان دو نوع نگاه وجود دارد:

از منظر مدیریت مادی و غیر اسلامی نگاه به انسان، نگاه ابزاری است چه بر اساس نظریات پیشین کلاسیک‌ها یا نظریات بعدی نئوکلاسیک‌ها که نگاه شان به انسان بازدهی و سوددهی بیشتر است.

اما نوع نگاه دیگر براساس جهان بینی اسلامی است که انسان نیکوترین آفریده خداوند است: "لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ (تین، آیه ۴)" این خلقت احسن از برتری آفرینشی آدمیان بر دیگر موجودات حکایت می‌نماید و همین ویژگی برتر آفرینشی همراه با دمیدن روح الهی، بایستگی سجده فرشتگان بر او را ایجاد نموده است. "فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ (سوره حجر، آیه ۲۹)" بنابراین انسان اشرف مخلوقات خداوند و از ارزش و کرامت بالایی برخوردار است. که این ارزش و کرامت انسان در تقوا و پرهیزکاری او است. "إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ



اَتْقَاكُمْ (حجرات آیه ۱۳)" و در سازمان‌ها باید همه ابعاد وجودی انسان چه مادی و چه معنوی مورد توجه مدیران باشد.

تبیین مسأله تحقیق

در جهان امروزی سازمان‌ها، بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت و ارزشمندی کارکنان خود پی برده‌اند آن‌ها دریافتند که چگونه می‌توان با تاکید بیشتر بر حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود در بالاترین نقطه اقتصاد جهانی جای گرفت. از آنجا که توانایی و مهارت افراد به عملکرد بهتر و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند انجام هرگونه هزینه در آموزش و توسعه مهارت نوعی سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می‌شود که سازمان تا مدت‌ها می‌تواند از نتایج آن بهره‌مند شود زیرا در محیط متغیر و شدیداً رقابتی امروزی تنها با کمک نیروی انسانی خلاق، توسعه یافته و نوآور است که می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت. و لذا توجه به مؤلفه‌های سرمایه انسانی که عبارتند از: تجربه، مهارت، آموزش، دانش، و خلاقیت و نوآوری، لازم است تا سازمان‌ها به سازمان‌هایی یادگیرنده، پویا و توانا تبدیل شوند و کارکنان شان با توانایی‌هایی که از خود بروز می‌دهند قابلیت انطباق با تغییرات را در عرصه رقابت داشته باشند.

مسأله اصلی این است که در سازمان آیا تعهد لازم است یا تخصص یا هردوی اینها؟ از منظر اسلام تنها مؤلفه‌های سرمایه انسانی که توانایی صرف انجام کار از طریق تجربه، مهارت، آموزش، دانش، خلاقیت و نوآوری، باشد، در ارتقای سرمایه انسانی کافی نیست بلکه این توانایی‌ها در کنار تقوا یعنی انجام واجبات و ترک محرمات، موجب ارتقا و توانمندی نیروی انسانی می‌شود، یعنی تقوا باعث می‌شود که تجربه، مهارت، آموزش، دانش و خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی که از آن‌ها به سرمایه انسانی تعبیر می‌شود ارتقا و افزایش پیدا کنند. که در این تحقیق به اثبات آن پرداخته شده است.



سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

تقوا چه نقشی در ارتقای سرمایه انسانی دارد؟

سؤال‌های فرعی تحقیق

الف) نقش تقوا در ارتقای خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی چیست؟

ب) نقش تقوا در ارتقای آموزش و دانش نیروی انسانی چیست؟

ج) نقش تقوا در ارتقای تجربه و مهارت نیروی انسانی چیست؟

هدف تحقیق

هدف از انجام این تحقیق آن است که می‌خواهیم این مطلب را اثبات کنیم که در سازمان هم تعهد و تقوا لازم است و هم تخصص و مؤلفه‌های سرمایه انسانی. زیرا ممکن است نیروی کار از تخصص، مهارت، دانش و خلاقیت بالای برخوردار باشند اما بازهم کارایی و اثر بخشی لازم را نداشته باشند و فساد اداری هم در سازمان وجود داشته باشد. اما اگر این مؤلفه‌های سرمایه انسانی همراه با تقوا باشد، تقوا عامل باز دارنده درونی است که جلوی بسیاری از خطاها و لغزش‌های نیروی کار در سازمان را می‌گیرد، چون انسان متقی خدا را حاضر و ناظر بر اعمال و رفتارهای خود می‌بیند و دیگر نیاز به یک نیروی کنترل بیرونی ندارد. از نظر انسان متقی عالم محضر خدا است و انسان مخلوق او است که هم باید با خدا و هم با خلق او ارتباط داشته باشد و ارتباط با خلق خدا هم از راه‌های مختلفی صورت می‌گیرد که یکی از راه‌های آن قبول مسئولیت، پُست و مقام در سازمان است. از نظر انسان متقی پُست و مقام در سازمان یک لقمه چرب و نرم نیست بلکه یک امانت الهی برای خدمت به خلق خدا است و کسی که چنین عقیده‌ای داشته باشد هیچگاه در امانت خیانت نمی‌کند و از مسئولیت و مقام خود سوء استفاده نمی‌کند و با تمام توان به کار و وظیفه- ای که به او محول شده است به انجام وظیفه می‌پردازد.



تعریف تقوا

تقوا در لغت از ماده وقی گرفته شده «الوقایه حفظ الشیء ممّا یؤذیه و یضره» و قایه به معنی حفظ و بازداشتن چیزی است از آنچه که به آن ضرر و زیان می رساند. (راغب، ۱۴۱۲: ۸۸۱). شهید مطهری می گوید: تقوی اسم مصدر است و به معنای حفظ، صیانت و نگهداری است. ولی دیده نشده است که این کلمه را در فارسی به معنای حفظ و نگهداری ترجمه کرده باشد، بلکه در فارسی به معنای پرهیزکاری ترجمه کرده اند، که لازمه حفظ و صیانت از چیزی پرهیز از آن چیز است. (مطهری، ۱۳۸۶: ۱۹)

تقوا در اصطلاح به معنای پرهیزگاری، و خویشتن داری، مراقبت نفس بر انجام دستورهای الهی و باز داشتن انسان از ارتکاب گناهان و معاصی است، بنابراین انسان با تقوا کسی است که در مقابل نفس و هواها و خواهش‌های نفسانی مقاومت کند، از اوامر و دستورهای الهی پیروی نماید و پایبند به انجام واجبات و ترک محرمات باشد و از آلوده شدن به گناهان و معصیت و سرپیچی از فرمان‌های الهی پرهیزد. تقوا یک عامل قوی درونی است که اعمال و رفتار و نیت‌های انسان را تحت مراقبت شدید قرار می دهد. (شفیعی، ۱۳۸۸: ۱۸۲)

اهمیت تقوا

تقوا و پرهیزکاری و دوری از آلودگی‌ها و گناهان از اموری است که در فرهنگ اسلامی و متون دینی از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است بلکه به حق می توان گفت اساس تمام کمالات و ترقیات روحانی و معنوی انسان است، مایه قبولی اعمال انسان در درگاه خداوند است "انما یتقبل الله من المتقین (مائده، آیه ۲۷)" و موجب فلاح و رستگاری انسان است. "أولئک هم المفلحون (سوره بقره، آیه ۵)" که فلاح و رستگاری بلند ترین قله سعادت و خوشبختی انسان است، زیرا خداوند هستی را برای بشر آفریده، و بشر را برای عبادت و عبادت را برای رسیدن به تقوا و تقوا را برای



رسیدن به فلاح و رستگاری. (قرائتی، ۱۳۸۳: ۴۷) پس تقوا انسان را به بلند ترین قله سعادت می رساند که همان فلاح و رستگاری است.

تعریف سرمایه انسانی

مهارت، تجربه، توانایی و معلومات تخصصی هر فرد در واقع به مثابه دارایی و ثروتی است که در اختیار او قرار دارد و بزرگترین سرمایه، سرمایه گذاری در نیروی انسانی است. این سرمایه گذاری زمینه ایجاد توانایی‌ها و مهارت‌ها را در انسان فراهم می کند و دارای بیشترین بازدهی است.

تعاریف متعددی از سرمایه انسانی مطرح شده که هر یک خواص و ویژگی‌های متفاوتی را از سرمایه انسانی مورد تاکید قرار می دهند.

۱- سرمایه انسانی تلفیقی از ویژگی‌های ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد در طول زندگی است. (صنوبری، ۱۳۸۸: ۲۱)

۲- سرمایه انسانی عبارت است از قابلیت‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها، تجربه‌ها و شبکه سازی همراه با توانایی دست یابی به نتایج و استعداد برای رشد. (جزنی، ۱۳۸۰: ۶۱-۶۹)

۳- سرمایه انسانی عبارت است از علم و دانش، مهارت و تجربه، توان و قابلیت و نهایتاً انضباط و اخلاقی که از طریق تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش) به انحاء مختلف در نیروی کار جامعه ذخیره شده و باعث افزایش بهره وری و کار آنان در جامعه می شود و به آنان توان برخورداری از مطلوبیت‌های بالاتر را می دهد. (پهلوانپور، ۱۳۸۸: ۹۸)

اهمیت سرمایه انسانی

در جهان امروزی سازمان‌ها بیش از هر دوره و زمان دیگری به اهمیت کارکنان خود پی برده اند آن‌ها دریافته اند که چگونه می توان با تاکید بیشتر بر حفظ و توسعه سرمایه انسانی خود در بالاترین نقطه اقتصاد جهانی جای گرفت. سرمایه انسانی



کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع محسوب می شود و یک سرمایه مهم و ضروری می باشد که به سازمان در جهت رشد و توسعه اقتصادی کمک می کند و از این نظر می توان آن را با سرمایه ها و دارایی های فیزیکی سازمان مقایسه کرد.

از آنجا که توانایی و مهارت افراد به عملکرد بهتر و بهره وری سازمان کمک می کند انجام هرگونه هزینه در آموزش و توسعه آن نوعی سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می شود که سازمان تا مدت ها می تواند از نتایج آن بهره مند شود. دلیل این امر این است که در محیط متغیر و شدیداً رقابتی امروزی تنها با کمک نیروی انسانی خلاق و نوآور است که می توان به مزیت رقابتی دست یافت. در نتیجه سازمان ها باید به سازمان هایی پویا و یادگیرنده تبدیل شوند تا کارکنان شان با توانایی هایی که از خود بروز می دهند قابلیت انطباق با تغییرات را در عرصه رقابت داشته باشند. (حسینعلی زاده، ۲۰۱۱: ۴)

مؤلفه های سرمایه انسانی

۱- تجربه:

تعریف تجربه

تجربه: در لغت یعنی آزمودن، و آزمایش کردن. (معین، ۱۳۷۱: ۱۰۳۰) در فرهنگ فشرده سخن تجربه را این گونه تعریف کرده است: تجربه یعنی شناخت یک شئی، شرکت فعال در رویدادها یا فعالیت های که منجر به کسب آگاهی یا مهارت می شود، آگاهی یا مهارت، آزمایش. (انوری، ۱۳۸۵: ۷۷۹) و در فرهنگ عمید این گونه تعریف شده است: تجربه یعنی آزمودن، آزمایش. (عمید، ۱۳۷۵: ۴۱۴) دکتر مهرابی می گوید: تجربه، مهارت یا دانش ضمنی (در مقابل دانش صریح) است که از تمرین و ممارست (آزمایش و خطا) در یک فعالیت یا انجام کاری در یک دوره زمانی نسبتاً طولانی حاصل می شود. (مهرابی، ۱۳۹۳: ۲۱۹)



در مقابل: دانش صریح، دانشی است که در مستندات و شواهد عینی نهفته است و برای تک تک کارکنان در دسترس و قابل استفاده است، مانند دستور العمل‌ها، رویه‌ها و روش‌های مستند. دانش ضمنی دانشی است که در ذهن تک تک افراد نهفته است و امکان دسترسی به آن برای همگان مقدور نیست زیرا به شدت وابسته به فردی است که آن را ایجاد کرده است یعنی تجربه از طریق دانش ضمنی حاصل می‌شود.

نقش تقوا در ارتقای تجربه نیروی انسانی

یکی از مؤثرترین عوامل موفقیت کارگزاران در سازمان، تجربه و سابقه کاری آن‌ها می‌باشند. مدیر و کارکنان مسئول و باتجربه، بسیاری از نابسامانی‌های سازمان خود را سامان می‌دهند و بالعکس کارکنان بی تجربه و بدون سابقه، تشکیلات سازمان یافته را متلاشی و پراکنده خواهند نمود. (آقاجانی، ۱۳۸۵: ۳۰)

حضرت علی(ع) می‌فرماید: «من قلت تجربه خدع، من کثرت تجربه قلت غرته» کسی که تجربه‌اش کم باشد، فریب خواهد خورد و هر که تجربه‌اش بسیار باشد، فریب خوردن او اندک است. (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۴۴۴) پس قلت و کثرت تجربه در زندگی انسان نقش دارد چه زندگی فردی و چه زندگی اجتماعی (سازمانی) باشد. و عامل بسیار بزرگی در کاهش اشتباهات است. و کسانی که در تصمیم‌گیری‌ها خود، از پشتوانه تجربه‌ها بهره نمی‌گیرند، پیوسته در معرض اشتباه و زیانند و در مسیر سقوط به پیش می‌روند.

در مورد تجربه نیروی انسانی حضرت علی(ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه می‌فرماید: «و توخ منهم اهل التجربة و الحياء من اهل البيوتات الصالحة و القدام في الإسلام المتقدمة» و از میان آن‌ها افرادی که با تجربه‌تر و پاکتر (باحیاتر) و از خانواده‌های صالح و با تقوا و کسانی که دارای سابقه درخشان در اسلام هستند برگزین. در اینجا به دو ویژگی لازم یعنی «تجربه» و «حیاء» از میان خانواده‌های صالح و با تقوا اشاره



شده است. «حیاء» که به معنای انقباض نفس در مقابل معصیت است در واقع اشاره به نوعی از وصف عدالت است، زیرا عدالت به معنای مصطلح که حالت خدا ترسی درونی و پرهیز از گناه است (عبارت اخری تقوا است)، تقریباً با حیا به معنای وسیع کلمه یکسان خواهد بود. در روایتی امام علی (ع) در مورد حیاء چنین می فرماید: «من قلّ حیائه قلّ ورعه» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۶۰۸) یعنی کسی حیاء او کمتر باشد تقوا و ورع پارسایی او کمتر است. پس بر اساس این روایت بین حیاء و تقوا رابطه وجود دارد یعنی هرچه تقوا بیشتر باشد حیاء بیشتر خواهد بود و هرچه تقوا کمتر باشد حیاء هم کمتر خواهد بود پس یکی از آثار تقوا حیاء است.

با «تجربه» بودن در کاری که برای آن انتخاب می شود تأثیر غیر قابل انکاری در انجام آن دارد و همه کسانی که می خواهند شخصی را برای کار مهمی انتخاب کنند بر آن تأکید دارند که باید در آن امر صاحب تجربه باشد. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰: ۲۰)

حضرت علی (ع) همانطوری که مالک اشتر را که دارای تقوا و تجاری گران بهای در امور جنگ و کشور داری است توصیه به تقوا و پرهیزکاری می کند، تقوای بدون تجربه را هم در اداره امور کافی نمی داند لذا محمدبن ابی بکر را که از یاران نزدیکش بود به استانداری مصر منصوب کرد ولی به سبب بی تجربگی او در امر خطیر حکومت داری، وقتی که آثار ضعف مدیریت در وی هویدا گشت حضرت او را عزل نمود. عزل محمد بن ابی بکر از امارت مصر و سپردن آن به شخصیتی همچون مالک اشتر، به روشنی عنایت حضرت را به کاردانی و تجربه داشتن کارگزار نسبت به مسئولیتش می رساند. حتی علاقه شخصی و تقوا و تعهد محمدبن ابی بکر مانع عزلش از حکومت مصر نگردید. حضرت خطاب به او بعد از عزلش می فرماید: اگر حکومت را از تو می گیرم، مدیریت دیگری که هم آسان تر و هم از نظر روحی مناسبتر باشد به تو خواهم سپرد. (مدرس زاده، ۱۳۸۱: ۷۵) پس از منظر حضرت علی (ع) تقوا و تجربه باید در کنار هم و همراه هم در گزینش کارکنان سازمان لحاظ شوند و این دوتا در کنارهم باعث رشد و ارتقای تجربه در نیروی انسانی می شود.

دلیل دیگر بر اینکه سابقه کاری و تجربه از منظر امام علی (ع) بعنوان معیار و ملاک گزینش لحاظ شده، انتخاب «منذر بن جارود عبدی» از طرف امام (ع) بعنوان فرماندار بعضی از مناطق ایران است حضرت دلیل آن را افزون بر حسن ظاهر، سابقه بسیار خوب و درخشان پدرش «جارود عبدی» می داند که از افرادی بسیار با استقامت و مدافع اسلام در عصر پیغمبر اکرم (ص) و اعصار بعد بود. ولی «منذر» مانند بسیاری از افراد که وقتی به مقامی می رسند خود را گم می کنند، و از مسیر تقوا و حق خارج شده و به هوا و هوس پرداخت و از موقعیت خود غافل شد و از اموال بیت المال را بی حساب و کتاب خرج می کرد. هنگامی که این خبر به امام (ع) رسید، نامه شدید اللحن را برای او فرستاد و او را بشدت توبیخ کرد و از مقامش عزل نمود. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰: ۳۷۸) امام (ع) چنین می فرماید: «أما بعد فإنّ صلاح أبيك غرنى منك و ظننتُ أنّك تتبّع هديه و تسلك سبيله» اما بعد (از حمد و ثنای الهی) شایستگی و صلاح پدرت، مرا در باره تو گرفتار خوش بینی ساخت و گمان کردم تو هم پیرو هدایت و سیره او هستی و راه و رسم او را دنبال می کنی. (نهج البلاغه دشتی، ۱۳۷۹: ۶۱۴)

۲- مهارت‌ها^۱

در هر شغل و حرفه‌ای، برخورداری از تخصص و مهارت، به فرد کمک می کند تا هدف‌های خویش را در مدت زمانی نسبتاً کوتاه تحقق بخشد. منظور از تخصص برخورداری فرد مورد نظر از دانش و تجربه لازم در یک شغل است. با این توصیف ضرورت و اهمیت آن روشن می شود، زیرا در سایه تخصص است که افراد به شایستگی می توانند از منابع و امکانات مادی و معنوی سازمان به صورت کارآمد و اثربخش استفاده نمایند و در غیر این صورت همه آنچه مورد استفاده قرار می گیرد به

¹ - Skills



گونه‌ای تلف خواهد شد، چون در مورد و زمان مناسب خود استفاده نمی‌شود.
(رحیمی، ۱۳۸۹: ۱۸۲)

تعریف مهارت

مهارت در لغت یعنی ماهر بودن در کاری، زبردست بودن، استادی، زبردستی.
(معین، ۱۳۷۱: ۴۴۵۸) مهارت در فرهنگ فشرده سخن این گونه تعریف شده مهارت یعنی توانایی انجام دادن کاری به نحوی شایسته و با استفاده از آگاهی و تجربه، استادی و زبردستی. (انوری، ۱۳۸۵: ۲۳۴۲) مهارت در فرهنگ عمید این گونه تعریف شده است: مهارت یعنی ماهر بودن در کاری، استادی، زیرکی، چابکی و زبردستی در کار. (عمید، ۱۳۷۵: ۱۱۸۰) و در لغت نامه دهخدا به معنای، ماهر بودن در کار، استادی، زیرکی، چابکی و زیر دستی آمد. (دهخدا، ۱۳۷۷: ۲۱۸۶۴)
در اصطلاح مدیریتی، مهارت عبارت است از توانایی تبدیل دانش به کنش به طوری که به یک عملکرد مطلوب منجر شود. (علاقه بند، ۱۳۸۹: ۲۵)
به عقیده صاحب نظران، تخصص عبارت است از مهارت بالای شغلی خاصی که در سایه دانش فنی، تجربه عملی و تیز هوشی به دست می‌آید. (مهرابی، ۱۳۹۳: ۲۲۲)
مهارت‌های مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که به وسیله آن، شخص در وجود خود امکان به حرکت در آوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء، به سوی اهداف تعیین شده فراهم می‌آورد. (ربیعی، ۱۳۹۴: ۵۴)

نقش تقوا در ارتقای مهارت نیروی انسانی

علی(ع) خطاب به مالک اشتر چنین می‌فرماید: «ثُمَّ الصَّقُ بِذَوِي الْمُرُوءَاتِ وَالْأَحْسَابِ وَ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَ السَّوَابِقِ الْحَسَنَةِ ثُمَّ أَهْلَ النَّجْدَةِ وَ الشَّجَاعَةِ وَ السَّخَاءِ وَ السَّمَّاحَةِ فَإِنَّهُمْ جِمَاعٌ مِنَ الْكِرَامِ» (نهج البلاغه دشتی، ۱۳۷۹: ۵۷۴) سپس در میان نظامیان با خانواده‌های ریشه دار، دارای شخصیت حساب شده، خاندانی پارسا و با تقوا، دارای سوابقی نیکو و درخشان، که دلاور و سلحشور و بخشنده و بلند نظرند،



روابط نزدیک بر قرار کن زیرا آنان همه بزرگواری را در خود جمع کرده و نیکی‌ها را در خود گرد آورده اند.

حضرت علی(ع) در این توصیه خود به مالک به یک سری از ویژگی‌های نظامیان اشاره می‌کند که این نظامیان از خاندانی پارسا و با تقوا و دارای ویژگی دلاوی، سلحشوری، بخشندگی و بلند نظری باشد. در میدان جنگ نظامیان باید دارای مهارت باشند اگر نیروی رزمی مهارت کافی نداشته و با مشکلات میدان رزم و تاکتیک‌های آن آشنا نباشد، نمی‌تواند در برابر انواع ترفندهای رزمی و طرح‌های فریبنده دشمن مقاومت کرده و موفق شود. اما مهارت به تنهایی کافی نیست زیرا ممکن است نظامیان ماهر و آگاه به فنون نظامی هم خیانت بکنند. لذا حضرت می‌فرماید: نظامیانی که دارای مهارت‌های دلاوری (جنگجویی) و سلحشوری (جنگاوری) هستند باید از خاندانی صالح و با تقوا باشند. و اینکه حضرت مهارت‌های جنگجویی و جنگاوری را همراه با تقوا سفارش می‌کند معلوم می‌شود که تقوا در مهارت نقش دارد و نیروی انسانی که دارای مهارت و تقوا باشد موجب توسعه و رشد سازمان، پیروزی در میدان جنگ می‌شود و کارایی و اثربخشی سازمان را ارتقا می‌بخشد.

بر اساس منابع دینی جنگجویان در صحنه نبرد باید دارای ویژگی‌ها و مهارت‌های باشند که هم قدرت علمی یعنی مهارت و تخصص در مسائل جنگی را شامل می‌شود و هم آمادگی جسمانی و قدرت جسمی را تا بتوانند در کاری خود موفق باشند، قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: "قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ (بقره، آیه ۲۴۷)" گفت: خدا او را (طالوت) بر شما برگزیده، و او را در علم (یعنی تخصص) و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. پس کسانی که در سپردن مسؤلیت‌ها و کارها تنها به پاکی و درستکاری افراد قناعت می‌کنند، به همان اندازه در اشتباهند که برای پذیرش مسؤلیت، داشتن تخصص و مهارت را کافی بدانند. متخصصان خائن و آگاهان نادرست، همان ضربه را می‌زنند که درستکاران نا آگاه و بی اطلاع خواهند زد منطق اسلام این است که هر کاری باید به دست افرادی نیرومند



و توانا که دارای ملکه تقوا و پرهیزکاری باشند سپرده شود تا نظام جامعه به سامان برسد.

یا در حدیث امام علی (ع) خطاب به یکی از یاران خود او را به تقوای الهی دعوت می کنند و می فرماید: «من اتقی الله عزّ و قوی» (میانجی، ۱۴۲۶: ۲۷۷) هرکس تقوای الهی پیشه کند عزت پیدا می کند و قدرت و توانایی می یابد. و مراد از این قدرت قدرت جسمی نیست. پس بر اساس این حدیث قدرت که بعنوان آثار تقوا بیان شده است، همان توانایی، تخصص و مهارت در کارها است. یعنی کسی که تخصص و توانایی بر کار را داشته باشد در واقع کف شرایط را برای استخدام و گزینش دارا می باشد و تقوا باعث رشد و تقویت آن می شود. و اصلاً انسان متقی کارهای را که مهارت و توانایی بر انجام آن‌ها را ندارد قبول نمی کند چون این کار را برخلاف تقوا و پرهیزکاری می داند. پس تقوا بر اساس این حدیث باعث رشد و ارتقای مهارت سرمایه انسانی می شود. اگر ما هیچ آیه و حدیثی در زمینه نقش تقوا در ارتقای سرمایه انسانی نداشته باشیم همین حدیث برای اثبات مدعای ما کافی است.

یا در آیه دیگر در رابطه با حضرت یوسف که پیشنهاد خزانه داری مصر را کرد و دلیل که برای این پیشنهاد خود آورد این بود: "قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ" (یوسف، آیه ۵۵) " (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم» در این آیه حضرت یوسف (ع) روی دو ویژه گی خود برای اداره امور خزانه داری مصر تکیه می کند: ۱- داشتن مهارت. ۲- امانت داری که از حفیظ بدست می آید که نگهداری از اموال عمومی و اهل خیانت نبودن را می رساند. که از آثار تقوا و پرهیزکاری است. «علیم» یعنی من آگاهی و توانایی انجام این کار را دارم و ایشان بر اساس همان آگاهی و مهارت خود آن برنامه ریزی استراتژیک ۱۵ ساله را انجام داد و سرزمین مصر و مردم آن را از قحطی و گرسنگی نجات داد. پس «حفیظ علیم» و «القوی الامین» در باره حضرت موسی (ع) که قوی

بودن معنای فراگیری دارد و به قدرت بدنی اختصاص ندارد، بلکه توان مدیریت را هم در بر می گیرد، برخلاق علیم که تنها به جنبه‌های آگاهی و مدیریتی اختصاص دارد، نه توان جسمی. براین اساس قرآن دو اصل تخصص و تعهد را هم در ساده ترین کارها همچون چوپانی، ضروری می داند و هم در دشوارترین شغل‌ها مانند وزارت اقتصاد و دارایی. پس تخصص و تعهد، دو شرط لازم برای پذیرش هر سمتی اند و هرکار گزاری باید در کارش نیرومند و کارشناس و مورد اعتماد باشد. (جوادی آملی، ۱۳۹۵: ۷۵-۷۶)

خداوند در آیه بعد دلیل اینکه به حضرت یوسف این فرصت داده شد که به درجات بالای از جا و مقام و خزانه داری سرزمین مصر برسد را این گونه بیان می کند که حضرت یوسف ۱- نیکوکار بود. ۲- از مراتب عالی تقوا برخوردار بود: "وَ كَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَ لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ (یوسف، آیه ۵۶)"، "وَ لَأَجْرُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِّلَّذِينَ آمَنُوا وَ كَانُوا يَتَّقُونَ (یوسف، آیه ۵۷)" و در آیه دیگری که می توان گفت به منزله نتیجه گیری از کل داستان حضرت یوسف (ع) است بعد از اینکه برادرانش او را شناخت چنین می فرماید: "قَالُوا أ إِنَّكَ لَأَنْتَ يُوسُفُ قَالَ أَنَا يُوسُفُ وَ هَذَا أَخِي قَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَيْنَا إِنَّهُ مَنْ يَتَّقِ وَ يَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ" گفتند: «آیا تو همان یوسفی» گفت: (آری) من یوسفم، و این برادر من است خداوند بر ما مانت گذارد هر کس تقوا پیشه کند، و شکیبایی و استقامت نماید، (سرانجام پیروز می شود) چرا که خداوند پاداش نیکوکاران را ضایع نمی کند. (یوسف، آیه ۹۰)

حضرت یوسف علت این لطیف و عنایت خاصی خداوندی را که شامل حال او شده است و او را از درون چاه، بردگی، از دام همسر عزیز مصر و زندان نجات داد و در بالاترین مقام در سرزمین مصر رساند، تقوا و پرهیزکاری و صبر بیان می کند. آری آثار تقوا و پرهیزکاری در این دنیا گم نمی شود و آدمی را از حضيض ذلت به



اوج عزت می رساند. (مطهری: ۶۵-۷۰) پس بر اساس آیات قرآن در داستان حضرت یوسف و این آیه " رَبِّ قَدْ آتَيْتَنِي مِنَ الْمُلْكِ وَعَلَّمْتَنِي مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ (یوسف، آیه ۱۰۱)" خود حضرت یوسف (ع) مهارت تعبیر خواب را که خداوند به او داده بود و همین طور آگاهی و توانایی بر اداره خزانه داری مصر و رسیدن به این جایگاه را از آثار تقوا و پرهیزکاری می داند " إِنَّهُ مَنْ يَتَّقِ وَيَصْبِرْ". پس تقوا در مهارت نیروی انسانی مؤثر است.

۳- آموزش^۱:

یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی، تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و تعلیمات شغلی کارکنان به منظور افزایش میزان مهارت‌ها و کارآیی آنان در سازمان می باشد. تعلیمات شغلی برای کارکنان می بایستی بلافاصله پس از انتخاب افراد و قبل از اشتغال بکار و تصدی مسئولیتی خاص، به اجرا درآید. ضرورت این امر در فرازهای مختلفی از فرمایشات هدایت‌گر معصومین به چشم می خورد که به ذکر چند حدیث اکتفا می کنیم.

امام علی (ع) در بیان ضرورت آموزش برای عمال و کارکنان می فرماید: «فانَّ العامل بغير علم كالسائر علی غیر طریق، فلا یزیده بعده عن الطریق الواضح الا بعداً من حاجته. والعامل بالعلم كالسائر علی الطریق الواضح» (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۱۳۴) کسی که بدون علم و آگاهی به کاری می پردازد مثل کسی است که به بیراهه می رود، که هرچه راه می رود از مسیر و هدف اصلی دورتر می شود. اما کسی که با علم و دانش عمل می کند همچون رهروی است که در راهی مشخص و واضح حرکت می کند.

در این حدیث شریف علاوه بر بیان ضرورت آموزش، تبعات سوء بکارگیری کارمندان بدون فراگیری آموزش‌های لازم نیز به ما گوشزد شده است. از تشبیهی که

¹ - Education



حضرت بکار برده‌اند می‌توان، دوری و فاصله گرفتن از هدف، اتلاف وقت، عمر و امکانات و سرخودگی و نارضایتی و... از جمله تبعات اشتغال بکار نیروی آموزش ندیده دانست.

تعریف آموزش

آموزش: در لغت یعنی عمل آموختن، و تعلیم دادن. (عمید، ۱۳۷۵: ۹۱) آموزش در فرهنگ فشرده سخن، به معنی عمل آموختن، تحصیلات رسمی، آموزش ابتدایی، آموزش عالی آمده است. (انوری، ۱۳۸۵: ۵۵) آموزش در فرهنگ معین به معنی آموزدن و آموختن، عمل آموختن یاد دادن، تعلیم، تربیت، و پرورش است. (معین، ۱۳۷۱: ۹۲)

آموزش در اصطلاح عبارت است:

- ۱- از فراگیری نظام دار مهارت‌ها، دانش و نگرش که دارای قابلیت کاربردی خاص در یک محیط شغلی باشد. (زارعی متین، ۱۳۸۶: ۱۲۸)
- ۲- آموزش جریانی است که طی آن مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را برای ایفای نقشی خاص می‌آموزند. (زاهدی، ۱۳۶۹: ۱)
- ۳- آموزش فرایندی است که طی آن، فرد مهارت‌های مورد نیاز برای انجام یک عمل یا وظایف یک شغل را کسب می‌کند. (ساعتچی، ۱۳۶۸: ۲۰)

نقش تقوا در ارتقای آموزش نیروی انسانی

آگاهی از معارف دینی و دانستن حکم خدا و نظر شرع و عقل، لازمه تقوای پیشگی است و کسی که از کارهای زشت و زیبا خبر ندارد، نمی‌تواند آن‌ها را ترک کند و یا آن‌ها را به جای آورد، قرآن مجید، عالی‌ترین درجه تقوا را - که خوف و خشیت الهی است - منحصر در قشر ارزشمند دانشمندان کرده، می‌فرماید: "إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ" (فاطر، آیه ۲۸) همانا تنها بندگان دانشمند خدا از او می‌ترسند. پس علم و دانش سبب خدا ترسی است و تقوا باعث نشو و نمای علم می‌شود و این رابطه رابطه‌ای دو طرفی است، علم باعث ایجاد تقوی و تقوی زمینه ساز علم بیشتر



است. هر چه علم بیشتر تقوا قوی تو، و هر چه تقوای ما قوی تر و مستحکم تر و عالی تر باشد زمینه ساز علمی بیشتر است. در حدیث امام علی (ع) می فرماید: «من خشی الله کمل علمه» (ری شهری، ۱۳۹۰: ۲۴۸) یعنی هر کس از خدا بترسد علمش کامل گردد. یعنی کمال علم و دانش به خشیت الهی و ترس از خدا که عالی ترین درجه تقوا است می باشد. پس علم بوسیله تقوا کمال و رشد پیدا می کند.

یا در حدیثی پیامبرگرامی اسلام (ص) می فرماید: «تَمَامُ التَّقْوَى أَنْ تَتَعَلَّمَ مَا جَهَلْتَ وَتَعْمَلَ بِمَا عَلِمْتَ» (ورام بن ابی فراس، ۱۴۱۰: ۱۲۰) حقیقت و کمال تقوی این است که هر چه را نمی دانی یاد بگیری، این حدیث صریح است در اینکه تقوا باعث ارتقای قدرت یاد گرفتن انسان می شود نسبت به چیزهای که نمی داند.

از راه دیگر هم ما می توانیم استدلال کنیم که تقوا باعث ارتقای آموزش نیروی انسانی در سازمان می شود و آن اینکه یکی از آثار تقوا امانت داری است و از طرفی از منظر حضرت علی (ع) بدست آوردن پُست و مقام در سازمان یک نوع امانت است: «إِنَّ عَمَلَك لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۵۱۲) کار و مسئولیتی که در سازمان برعهده انسان گذاشته می شود امانت است، از این رو هر نوع سستی در انجام مسئولیت های شغلی و حرفه ای خروج از امانت داری بحساب می آید، و از منظر فقه اسلامی هر نوع افراط و تفریط در ارائه خدمات موجب ضمان می شود زیرا با امانت داری ناسازگار است. پس پُست و مقام، اموال و کارکنانی که در سازمان وجود دارند امانت اند، دانشجویان و دانش آموزان در دست معلم و استاد امانت اند و اگر معلم و استاد در تعلیم و تربیت آن ها کوتاهی و سستی کنند برخلاف تقوا و امانت داری رفتار کرده اند. پس وجود ملکه تقوا در معلم و شاگرد باعث می شود که معلم با تمام توان به آموزش پردازد و شاگرد از آنجا که خود را امانت الهی می داند با تمام توان به کسب علم و دانش می پردازد و این خود باعث ارتقای علمی در سازمان و ارتقای سرمایه انسانی می شود. (قراملکی، ۱۳۸۸: ۲۱۷-۲۲۸) و در نتیجه



کارایی و اثربخشی سازمان بالا می رود. پس بر اساس آیات و روایات همان طوری که توضیح داده شد تقوا باعث ارتقای آموزش نیروی انسانی می شود.

۴- علم و دانش^۱:

طبق آیات و روایات، از جمله آثار تقوا، آماده شدن دل برای پذیرش حکمت الهی و اسرار ربانی و در نتیجه، وارد شدن علم و حکمت به قلب انسان پرهیزکار است، به جز راه وحی که ویژه‌ای انبیای الهی است، راه‌هایی برای شناخت حقایق و به دست آوردن معارف برای انسان وجود دارد.

تعریف علم و دانش

دانش: در لغت یعنی دانستن، علم و معرفت. (معین، ۱۳۷۱: ۱۴۹۰) در فرهنگ فشرده سخن دانش و علم به معنی مجموعه اطلاعات، آگاهی‌ها در باره یک پدیده که از طریق آموختن، تجربه، یا مطالعه بدست می آید می باشد. (انوری، ۱۳۸۵: ۹۸۷) دانش در فرهنگ عمید به معنی، عملی دانستن، دانندگی، دانایی، علم و فضل آمده است. (عمید، ۱۳۷۵: ۶۳۰)

نقش تقوا در ارتقای علم و دانش نیروی انسانی

در زمینه نقش و تأثیر تقوا در علم، حدیث پرمعنایی از پیغمبر اکرم (ص) است که در رابطه با توصیه‌های خضر به موسی (ع) آمده است و فرمود: «یا مُوسَى وَطَّنْ نَفْسَكَ عَلَى الصَّبْرِ تَلَقَّ الْحِلْمَ وَأَشْعِرْ قَلْبَكَ التَّقْوَى تَنَلِ الْعِلْمَ وَرَضَّ (رَوْضُ) نَفْسَكَ عَلَى الصَّبْرِ تَخْلُصَ مِنَ الْأَثَمِ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۲۲۷) ای موسی جان خود را آماده صبر کن تا به حلم و بردباری برسی، و تقوا را در قلب خویش جای ده تا به علم و معرفت دست یابی، و نفس خویش را با صبر، ریاضت ده تا از گناه نجات یابی. همان گونه که شاهدیم، در این حدیث به طور صریح رسیدن به علم و دانش و رشد و ارتقای آن در گروه تقوا دانسته شده است.

¹ - Knowledge



در حیث دیگری امام علی(ع) فرمودند: «لایزکو العلم بغیر ورع» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۷۷۸) دانش جز به پرهیزگاری تذکیه و پاکیزه نگردد» این حدیث صریح است در اینکه رشد و ارتقای علمی بوسیله تقوا است. زیرا همان طور که با پرداخت زکات، اموال انسان پاکیزه می شود و رشد پیدا می کند. چون بر اساس روایات زکات در اموال مانند علف هرزی است که در مزرعه وجود دارد هرگاه مزرعه از علف هرز پاکیزه گردد مزرعه رشد پیدا می کند. بوسیله تقوا هم علم انسان تذکیه و رشد پیدا می کند. پس بر اساس این حدیث رشد و ارتقای علمی بوسیله تقوای الهی حاصل می شود.

از دیدگاه امام علی(ع) یکی از خصوصیات تقوا پیشگان، دانایی و ذکاوت است چرا که آنان در کسب علم و دانش حریص اند. همان طوری که حضرت در خطبه همام می فرماید: «و حرصا فی العلم و علما فی حلم» روزی برانها نمی گذرد که دانش تازه‌ای کسب نکنند در حال که دنیا پرستان حریص در جمع اموال اند پرهیزکاران حریص در جمع علم و دانش اند. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰: ۵۶۵) پس تقوا باعث می شود که انسان با مجاهدت و تلاش فراوان و هرچه بیشتری، به دنبال کسب علم و دانش برود زیرا همان طوری که علم بدون تقوا آدمی را به مقاصد عالی نمی رساند و گاه به مثابه‌ای شمشیری است در دست انسان‌های فاسد که باعث هلاکت و از بین رفتن انسان‌های زیادی می شود، تقوای عاری از معرفت نیز راه به جایی نمی برد، چرا که تشخیص مصادیق و حدود و ثغور تقوا، مستلزم علم و معرفت است.

پس رابطه بین علم و دانش و تقوا رابطه دو سویه است همانطور که تقوا باعث رشد علمی می شود علم هم باعث رشد تقوا می شود که در روایات اسلامی به این نکته تصریح شده است امیرمؤمنان(ع) می فرماید: «إنما العالم من دعاه علمه الی الورع و التقی» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۳۷۶) همانا عالم و دانشمند کسی است که علم و دانشش او را به پارسایی، تقوا و پرهیزکاری بخواند.

در آیه ۲۸۲ بقره آمده است: "وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ" تقوای الهی پیشه کنید و خداوند شما را علم و دانش می آموزد " این علم و لو عام است و مصداق اتم آن علم موهبتی است اما شامل علم اکتسابی هم می شود. در آیه مورد بحث و نیز آیات دیگر باصراحت این معنی آمده است که " اگر ایمان بیاورید و تقوا پیشه کنید خداوند نوری برای شما قرار می دهد که در پرتو آن بتوانید گام بردارید " رابطه بین تقوا و آگاهی، علاوه بر جنبه های معنوی که بعضا برای ما ناشناخته است، از نظر تحلیل عقلی نیز قابل درک است، چرا که بزرگترین مانع شناخت و مهمترین حجاب بر قلب آدمی هوا و هوس های سرکش، و آمال و آرزوهای دور و دراز، و اسارت در چنگال ماده و زرق و برق دنیا است، که به انسان اجازه نمی دهد قضاوت صحیح کند، و چهره حقایق را آنچنانکه هست ببیند، هنگامی که در پرتو ایمان و تقوا این گرد و غبارها فرونشست، و این ابرهای تیره و تار و ظلمانی از آسمان روح انسان کنار رفت، آفتاب حقیقت بر صفحه قلب می تابد، و حقایق را آنچنانکه هست در می یابد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۳۹۸)

پس بر اساس آیات و روایات نتیجه این می شود که تقوا باعث ایجاد رشد علمی و ارتقای دانش و آگاهی انسان می شود.

۵- خلاقیت و نوآوری^۱

هر موجودی در عالم، بر دیگر موجودات اثر گذار و از آنان اثر پذیر است. یعنی همه موجودات تغییر پذیر و تغییر دهنده اند. موجودات عالم بدون اینکه آموزشی در کار باشد، مسیر تکاملی خویش را طی می کنند، گویی از قبل برنامه ریزی شده اند و هر آنچه باید در مورد رشد خود بدانند، می دانند. در میان تمامی موجودات عالم، انسان قدرت و ظرفیت این را دارد که از طریق پردازش اطلاعات خود، به نتایج جدیدتری دست یابد. این قابلیت از امتیازهای ویژه آدمی بر دیگر موجودات است.

¹ - Ideas



در واقع تنها آفریده خلاق خدای متعال، انسان است. انسان می تواند معلومات و کشفیات نسل های پیش از خود را در یافت و به آن چیزهایی اضافه کند. (پرکان، ۱۳۹۱: ۷)

تعریف خلاقیت

خلاقیت: در لغت یعنی آفریدن، آفرینندگی، قوه ابتکار، استعداد و توانایی ایجاد آثارنو. (انوری، ۱۳۸۵: ۹۳۷) خلاقیت و خلاق: در فرهنگ معین یعنی آفریننده، آفریده گار. (معین، ۱۳۷۱: ۱۴۳۵) در فرهنگ عمید خلاق: بسیار آفریننده، آفریده گار تعریف شده است. (عمید، ۱۳۷۵: ۶۰۵) خلاقیت در اصطلاح (سازمان) عبارت است از به کارگیری توانایی های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۰۳) خلاقیت یعنی تلاش برای ایجاد یک تغییر هدفدار در توان اجتماعی یا اقتصادی سازمان. (حقیقی، ۱۳۸۰: ۵۶) خلاقیت به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. (الکس اسبورن، ۱۳۷۱: ۹۴۹۵) خلاقیت عبارت است از طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده قبلی به طرز نوین (شهر آرای، ۱۳۷۵: ۳۹-۴۰)

خلاقیت در سازمان ارائه کردن فکر و طرح جدید به منظور بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت های سازمان است. (داستانی حسین آبادی، ۱۳۸۵: ۷) سازمان ها همواره باید خود را رد جهت تغییرات شتابان و دگرگونی های جهانی آماده کنند، بگونه ای که امروزه، خلاقیت و نوآوری به عنوان یک اصل اساسی از عوامل مهم بقای سازمان ها و شرکت ها است.

نقش تقوا در ارتقای خلاقیت نیروی انسانی

تبعیض و بی عدالتی همواره در سازمان ها وجود داشته و دارد، هر قدر این نوع رفتار در سطح سازمان ها بیشتر باشد، وجود خلاقیت هم در سازمان ها کمتر خواهد بود. زیرا در فضای بی عدالتی سازمان، یا خلاقیت وجود ندارد یا اگر وجود هم



داشته باشد در مسیر رشد و توسعه سازمانی و انسانی نخواهد بود بلکه به دنبال منافع شخصی و باز پس گرفتن حقوق از دست رفته خود خواهد بود.

در اسلام ملاک‌های بشری و تمایلات و گرایش‌های انسانی را ملاک برتری و فضیلت ندانسته و معیار تقوا را ملاک برتری و کرامت انسانی می‌داند. "ان اکرمکم عند الله اتقاکم (حجرات، آیه ۱۳)" گرامی‌ترین شما نزد خداوند با تقواترین شما است.

از آنجا که خداوند در قرآن، تقوا را تنها محور کرامت می‌شمارد، تقوا خود محصول معرفت و عمل صالح است. اگر کسی عالم به و باطل و آگاه از حلال و حرام الهی نباشد کریم نیست همچنانکه اگر عالم به احکام الهی باشد ولی به علمش عمل نکند نیز کریم نخواهد بود. (جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۴۶) تقوا مجموعه علم و عمل است، انسان متقی هرگز در حوادث گوناگون روزگار فرو نمی‌ماند، ولی غیر متقی در بین این دو دیوار بلند محصور است. (جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۸۵-۸۶)

خلاقیت نیز از جمله الطاف خداوند به بشر است که آدمی به منظور طی مسیر تکامل از آن بهره می‌گیرد. بهره‌برداری نادرست از این ویژگی، انسان را به تباهی خواهد کشاند. از این رو باید همه خلاقیت‌های بشری در راستای تکامل انسان باشد که محوری این تکامل چیزی جز تقوای الهی نیست.

بدین ترتیب راه بسیاری از رفتارهای تبعیض آمیز و ناروا را که مانع بروز خلاقیت است می‌گیرد. و از طرفی وجود عدل و قسط در سازمان که باعث بروز خلاقیت افراد سازمان می‌شود به معنای وجود تقوا نیز هست چراکه هرظلمی و ستمی در اثر بی‌تقوایی حاصل می‌شود. خداوند در قرآن می‌فرماید: "يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (مائده، آیه ۸)" ای کسانی که ایمان آورده‌اید همواره برای خدا قیام کنید، و از روی عدالت، گواهی دهید دشمنی با



جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشانند عدالت کنید، که به پرهیزگاری نزدیکتر است و از (معصیت) خدا پرهیزید، که از آنچه انجام می‌دهید، با خیر است. پس عدالت که یکی از مهمترین ارکان تقوا به حساب می‌آید زمینه ساز بروزخلاقیت در سازمان است و با نبود تقوا عدالت هم جود ندارد و با نبود عدالت خلاقیتی در کار نیست پس تقوا با یک واسطه بر خلاقیت افراد در سازمان مؤثر است. وحدت که یکی از آثار اجتماعی تقوا است باعث بروز خلاقیت در سازمان است زیرا در سازمان که وحدت وجود نداشته باشد میان اهداف سازمان و کارکنان و مدیران اختلاف وجود داشته باشد خلاقیتی وجود نخواهد داشت و این وحدت در سایه تقوا و پرهیزکاری محقق می‌شود.

نتیجه‌گیری

بر اساس آیات قرآن و روایات تقوا در تجربه، مهارت، علم و دانش، آموزش و خلاقیت و نوآوری که از آن‌ها به عنوان مؤلفه‌های سرمایه انسانی یاد کردیم نقش دارد. در اینجا لازم است که بطور مختصر به هر کدام از این مؤلفه‌ها پرداخته شود تا به طور دقیق جواب سؤال اصلی و سؤال‌های فرعی تحقیق داده شود.

۱) تجربه: از منظر قرآن و روایات تجربه به تنهایی برای گزینش کافی نیست بلکه این تجربه باید همراه با تقوا باشد همانطوری که حضرت علی(ع) به مالک اشتر سفارش می‌کند: «کارگزاران حکومتی خود را از میان مردم با تجربه و حیاء از خانواده‌های صالح و با تقوا انتخاب کن» یا اینکه خود امام علی(ع) محمد ابن ابی بکر را با اینکه یک انسان متعهد و با تقوا بود از حکومت مصر عزل می‌کند و مالک اشتر را که مرد با تجربه و کارگشته‌ای در امور جنگی و اداری بود به جای او به ولایت مصر منصوب می‌کند و دلیل آن را بی تجربگی محمد ابن ابی بکر در سامان دادن به امور سرزمین مصر بیان می‌کند. یا اینکه حضرت منذر بن جارود عبدی را به خاطر سابقه خوب پدرش به ولایتی در سرزمین ایران منصوب می‌کند و بعد از

خیانت او به بیت المال او را توبیخ و عزل می کند. همه این ها دلیل بر این است که تجربه و تقوا باید در کنارهم باعث رشد و ارتقای سرمایه انسانی می شود.

۲) مهارت: از منظر قرآن و روایات، مهارت به تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در پست ها و مسئولیت های سازمانی و حکومتی نیست، بلکه عامل دیگری که باید این مهارت ها را جهت دهی کند تقوا می باشد. تقوا و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایستگی هستند. اینکه حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر می فرماید: فرماندهان سپاهت باید از مهارت های دلاوری و جنگجویی برخوردار و از خاندانی صالح و با تقوا باشند، یا اینکه در روایت دارد هر کس تقوای الهی داشته باشد بر قدرت و توانایی او افزوده می شود، یا در آیات قرآن در داستان حضرت موسی و یوسف ۳ مهارت و امانت داری را که از آثار تقوا است حتی در شغل ساده چوپانی و شغل پیچیده ای کشاورزی شرط می داند که خود حضرت یوسف مهارت در شغل کشاورزی و تعبیر خواب را معلول تقوا و پرهیزکاری می داند، معلوم می شود که تقوا در ارتقای مهارت نیروی انسانی نقش دارد.

۳) آموزش: بر اساس آیات و روایات آگاهی از معارف دینی و احکام شرع لازمه تقوا پیشگی است. اینکه قرآن کریم عالی ترین درجه تقوا را که خوف و خشیت الهی است منحصر در قشر دانشمندان کرده است و یا در حدیثی حقیقت و کمال تقوا در آموزش دیدن و یاد گرفتن چیزهای دانسته شده که انسان نمی داند است، یا در حدیث رسیدن به رشد علمی و فکری و اخلاقی در سایه مبارزه با هوای نفس دانسته شده است و... همه این ها دلیل بر این است که تقوا در ارتقای آموزش نیروی انسانی نقش دارد و این آیات و روایات صریح است در اینکه تقوا موجب رشد و کمال علمی و فکری انسان می شود که در سایه آموزش بدست می آید.

۴) علم و دانش: آیات و روایاتی وجود دارد که بطور صریح تقوا را باعث رشد و ارتقای علمی می داند. اینکه قرآن کریم بیان می کند که تقوای الهی داشته باشید خدا به شما علم می آموزد، یا در حدیث از پیامبر (ص) در رابطه با توصیه های خضر



به حضرت موسی که تقوا را در دل خویش جای بدی تا به علم و معرفت دست پیدا کنی، یا در حدیث از امام علی(ع) که تذکیر، پاکیزگی و رشد علم بوسیله تقوا و ورع است، یا اهل تقوا در کسب علم و دانش حریص اند و... همه اینها بطوری صریح دلالت دارد بر اینکه تقوا باعث رشد و ارتقای دانش نیروی انسانی می شود. البته ناگفته نماند که براساس روایات این رابطه دو سویه است یعنی علم باعث تقوا می شود و تقوا سبب افزایش علم.

۵) خلاقیت: بر اساس آموزه های اسلامی خلاقیت و نوآوری در فضای رشد می کند که در آن از تبعیض و بی عدالتی خبری نباشد زیرا در فضای بی عدالتی سازمانی، یا خلاقیت وجود ندارد یا اگر وجود داشته باشد در راستای رشد و توسعه سازمان نخواهد بود. اینکه در آموزه های اسلامی عدالت، و وحدت جامعه از آثار تقوا شمرده شده است در چنین فضای خلاقیت و نوآوری افراد رشد می کند پس تقوا باعث ایجاد فضای قسط و عدل و وحدت در سازمان می شود و خلاقیت هم محصول این فضا است پس تقوا است که باعث رشد و ارتقای خلاقیت نیروی انسانی می شود.



منابع

- ۱) احمدی میانجی، علی (۱۴۲۶)، مکاتیب الأئمه علیهم السلام، قم، دار الحدیث، چاپ اول.
- ۲) اسبورن، الکس (۱۳۷۱)، ترجمه قاسم زاده، حسن، پرورش استعداد های همگانی ابداع و خلاقیت، انتشارات نیلوفر.
- ۳) اصفهانی، راغب (۱۴۱۲)، مفردات الفاظ القرآن الکریم، بیروت لبنان، دار القم، چاپ اول.
- ۴) انوری، حسن (۱۳۸۵)، فرهنگ فشرده سخن، تهران، انتشارات سخن، چاپ سوم.
- ۵) آقاجانی، آرش (۱۳۸۵)، تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۴، پژوهشنامه حقوق اسلامی شماره ۲۴.
- ۶) آل عمران، رویا (۱۳۶۶)، سنجش اثرگذاری ارتقای سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب عضو اوپک، فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد، شماره ۳۲.
- ۷) بخشی، علی اکبر، ثواب، جهابخش (۱۳۸۰)، فصلنامه علمی پژوهشی روش شناسی علوم انسانی، شماره ۲۷.
- ۸) پرکان، حسین (۱۳۹۱)، پرورش خلاقیت در سازمان با نگاهی به متون اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
- ۹) تمیمی آمدی، عبد الواحد (۱۴۱۰)، غرر الحکم و درر الکلم، قم، دار الکتب الإسلامی، چاپ دوم.
- ۱۰) جزنی، نسرن، (۱۳۸۰)، تدوین استراتژی های توسعه منابع انسانی، فصلنامه تحول اداری، ویژه نامه، شماره ۴۱، ویژه نامه، دوره هفتم.
- ۱۱) جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶)، کرامت در قرآن، بی جا، نشر فرهنگی رجاء، چاپ اول.
- ۱۲) جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۵)، تفسیر تسنیم، قم، نشر اسراء، چاپ اول.
- ۱۳) جوانمرد، حبیب الله (۱۳۸۸)، شاخص های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال دوم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۵).
- ۱۴) حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل البیت علیهم السلام، چاپ اول.
- ۱۵) حسینعلی زاده، صابر، سعادت، مهدی (۲۰۱۱م)، آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی، پایگاه مقالات علمی مدیریت، www.system.parsiblog.com



- ۱۶) حقیقی، محمد علی (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات ترمه.
- ۱۷) داستانی حسین آبادی، علی (۱۳۸۵)، اخلاقیات در سازمان، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۵۱.
- ۱۸) دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت نامه دهخدا، تهران: دانشگاه تهران، چاپ دوم دوره جدید.
- ۱۹) ربیعی، علی، حسینی امیری، سید محمود، ساروی مقدم، ناهید (۱۳۹۴)، نقش مهارت-های سه گانه مدیریتی در سازمان از منظر قرآن کریم، فصلنامه مطالعات قرآنی، شماره ۲۴.
- ۲۰) رحیمی، محمد رضا (۱۳۸۹)، معیارهای گزینش نیروی انسانی از منظر امام علی (ع)، فصلنامه علمی پژوهشی کوثر معارف، سال پنجم.
- ۲۱) رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی، چاپ چهاردهم.
- ۲۲) زارعی متین، حسن (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، قم: مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)، چاپ دوم.
- ۲۳) زاهدی، شمس السادات (۱۳۶۹)، آموزش در ارتباط با توسعه «مقاله‌هایی در باره آموزش در سازمان‌های اداری، ترجمه گروهی از اساتید مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۴) ساعتچی، محمود، سال (۱۳۶۸)، فرایند ارزشیابی در دوره‌های آموزشی کارکنان در سازمان‌ها، مجله مدیریت دولتی، شماره ۶، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۵) شفیعی، عباس، و همکاران (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه دانشگاه، چاپ دوم.
- ۲۶) شهر آرای، مهرناز، مدنی پور، رضا (۱۳۷۵)، دانش مدیریت (سازمان خلاق و نوآور)، شماره ۳۳ و ۳۴.
- ۲۷) شیخ صدوق، محمد بن علی ابن بابویه (۱۳۷۷)، خصال، تهران: انتشارات کتابچی، چاپ هشتم.
- ۲۸) صنوبری، محمد (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری)، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۲.



- ۲۹) علاقه بند، علی (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان، چاپ بیست و دوم.
- ۳۰) عماد زاده، مصطفی (۱۳۷۵)، مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ هفتم.
- ۳۱) عمید، حسن (۱۳۷۵)، فرهنگ عمید، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، چاپ ششم.
- ۳۲) فرامرز قراملکی، احمد (۱۳۸۸)، اخلاق سازمانی، تهران، انتشارات امید، چاپ اول.
- ۳۳) قرائتی، محسن (۱۳۸۳)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن، چاپ دوازدهم.
- ۳۴) کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷)، الکافی (ط - الإسلامية)، تهران: دار الکتب الإسلامية، چاپ چهارم.
- ۳۵) مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳)، بحار الأنوار (ط - بیروت)، بیروت: دار إحياء التراث العربی، چاپ دوم.
- ۳۶) محمد محمدی ری شهری (۱۳۹۰)، علم و حکمت در قرآن و حدیث، قم: دارالحدیث، چاپ چهارم.
- ۳۷) مدرس زاده، مجدالدین (۱۳۸۱)، شایسته سالاری در نظام سیاسی علوی، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، شماره ۲۸ و ۲۹.
- ۳۸) مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۹۴)، پند جاوید، قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، چاپ پنجم.
- ۳۹) مطهری، مرتضی (۱۳۸۶)، ده گفتار، قم: انتشارات صدرا، چاپ بیست و سوم، سال.
- ۴۰) معین، محمد (۱۳۷۱)، فرهنگ معین، تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر، چاپ هشتم.
- ۴۱) مکارم شیرازی، ناصر، و دیگران (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ اول.
- ۴۲) مکارم شیرازی، ناصر، و دیگران (۱۳۹۰)، پیام امام امیرالمؤمنین (ع) شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه، قم، انتشارات امام امیرالمؤمنین، چاپ اول.
- ۴۳) مهرابی، امیر حمزه (۱۳۹۳)، توانمند سازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.