



معیارهای استخدام کارکنان سازمانی از منظر قرآن کریم

روح الله حمیدی^۱

چکیده

استخدام کارکنان در سازمان‌ها و تشخیص افراد مناسب در موقعیت‌های متناسب سازمانی، معیارهای خاصی دارد که متناسب با شغل مد نظر تعیین می‌گردند. در فرایند استخدام، حیاتی‌ترین موضوع تناسب شغل با شاغل است. منظور از استخدام، جذب و به خدمت گرفتن نیروی انسانی برای انجام امور سازمان است. از آنجا که تنها راه دستیابی سازمان‌ها به موفقیت پایدار، نیروی انسانی کارآمد و موثر است، پس بحث استخدام و معیارهای ویژه‌ی آن از اهمیت زیادی برخوردار است. در این رابطه اسلام به عنوان جامعترین و کاملترین دین، توصیه‌های بی‌نظیری دارد که باید بدانها توجه کرد. تحقیق حاضر به هدف تبیین معیارهای استخدام کارکنان در سازمان‌ها از منظر اصلی‌ترین منبع اسلام یعنی قرآن کریم، به روش توصیفی-تحلیلی انجام یافته است. از مهمترین یافته‌های آن می‌توان به وجود معیارهای معنوی و غیر معنوی برای استخدام در آیات قرآن با توجه به قصص قرآنی و مفاد آیات آن اشاره کرد.

کلیدواژه‌ها: معیار، استخدام، کارکنان سازمانی، قرآن کریم.

^۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت سیاسی-تگزاری عمومی

مقدمه

واژه‌ی استخدام ریشه در زبان عربی دارد و رساننده‌ی مفهوم به خدمت‌گیری اشیا و اشخاص برای انجام و یا تسهیل امری از امور است. بحث پیرامون استخدام و به خدمت‌در آوردن اشخاص با در نظرداشت تناسب شغل و مهارت آنان؛ از مباحث بس مهم و بنیادی در دنیای امروز است. چه اینکه حتی تأسیس مدارس و دانشگاه‌ها نیز به منظور تربیت اشخاص و آماده‌سازی آنها برای احراض شغل مناسب رشته‌ی تحصیلی‌شان و به استخدام در آمدنشان به وسیله‌ی شرکت‌های و کارفرمایان بوده است. بنابراین اگر در فرایند استخدام اصول و قواعد علمی رعایت نگردد و تناسب شغل و شاغل مد نظر قرار نگیرند، تلاشهای بشری بدین منظور و حتی مدارس و دانشگاه‌ها نیز تا حدودی بی فایده خواهند گشت.

البته استخدام به شکل غیر حرفه‌ای تقریباً از آوان زندگی بشر در مورد اشیا و آوان زندگی اجتماعی بشریت در مورد اشیا و اشخاص وجود داشته است. زیرا در هر دوره و حتی در دوران شکار و مغاره نشینی، انسانها دارای سلسله مراتب فرماندهی بوده‌اند و یکی به دیگری خدمت می‌کرده‌اند. چه بسا بیشتر و شدیدتر از حالت امروزه و بلکه به شکل برده و رعیت. اما استخدام به شکل علمی و به عنوان عنصر مهم در مدیریت منابع انسانی و مشابه آنچه امروز به کارش می‌گیریم، در مدیریت علمی تلیور و همزمان با توسطه مدیریت منابع انسانی مطرح گردید که تا به امروز فرایند آن به شکل‌های مختلفی تطور و تکامل یافته و متحول گردیده است.

در این بین اسلام نیز به عنوان دین جامع و کامل از مسأله استخدام غافل نبوده و در رابطه به فرایند آن و معیارهای لازمه‌اش توصیه‌های بس حیاتی و درخور ارائه نموده است. تحقیق حاضر نیز به بیان این معیارها با استفاده از اصلی‌ترین منبع اسلام یعنی قرآن کریم پرداخته است. ممکن است از متن این کتاب مقدس معیارهای دیگری نیز غیر از آنچه محقق بدانها دست یافته‌است، قابل استنتاج باشد اما بی شک میتوان ادعا کرد که این معیارها اصلی‌ترین و بنیادی‌ترین آنها خواهند بود.



قبل از بحث در مورد معیارهای مطرح در قرآن کریم لازم است دو واژه‌ی مهم و کلیدی این تحقیق یعنی واژه‌های معیار و استخدام تبیین گردند.

الف- معیار

در لغت نامه دهخدا کلمه معیار به معنی اندازه و پیمان و وسیله‌ای که بدان چیز دیگر را بسنجند و برابر کنند؛ آمده است (دهخدا، واژه معیار). فرهنگ معین نیز معیار را مقیاس و آلت سنجش، سنگ محک و ترازو برای سنجش زر معنی کرده است (معین، واژه معیار). فرهنگ فارسی عمید نیز معیار را آلتی که با آن چیزی سنجیده می‌شود؛ مقیاس و آلت سنجش، اندازه و پیمان دانسته است (عمید، واژه معیار).

به نظر می‌رسد که اصطلاح «معیار» در حدود سال ۳۰۰ ق.م. وارد فلسفه شده باشد؛ اما اینکه چه کسی آن را مطرح نمود برای ما معلوم نیست. برخی معتقدند که احتمالاً منشأ آن کتابی از اپیکور با عنوان درباره معیار یا قانون است. اما اولین فیلسوفانی که به صراحت آن را مطرح نموده‌اند، سکتوس امپیریکوس^۱، مونتینی، کاردینال مرسیه^۲ و برخی فیلسوفان معاصر مانند رودریک چی‌زم^۳، نکولاس رشر^۴، پل کی. موزر^۵، و رابرت آمیکو^۶ هستند (رضایی، ۱۳۸۶: ۳).

ب- استخدام

کلمه استخدام در لغتنامه دهخدا به معانی خدمت خواستن، خادم خواستن، بچاکری و خادمی گرفتن، و برای خدمت خواستن آمده است. فرهنگ فارسی معین نیز استخدام را به خدمت گرفتن و به کار گماشتن معنی کرده است. به عبارتی استخدام به قراردادی که بین کارمند و کارفرما بسته می‌شود، می‌گویند. این قرارداد

¹ Sextus Empiricus

² Cardinal D. J. Mercier

³ Roderick chisolm

⁴ Nicholas Rescher

⁵ Paul K. Moser

⁶ Robert Amico

می تواند شامل تضمین شفاهی و کتبی برای ارائه خدمات و کنترل و نظارت بر انجام کار باشد که بین طرفین بسته می شود. این قرارداد معمولاً با تضمین سود از جانب کارگر برای کارفرما همراه با تعیین مزد است. شرایط لازم در این قرارداد نوع کار ساعات کار مبلغ مزد مورد توافق و سایر شرایط به صورت کاملاً شفاف در این قرارداد درج می گردد. البته استخدام فرایندیست که شامل مراحل مختلفی از قبیل کارمندیابی، جذب و انتخاب می گردد.

کارمندیابی شامل هر عمل یا فعالیت انجام شده توسط سازمان با هدف شناسایی و جذب کارکنان بالقوه است (نوئه و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۴). در سالهای اخیر، کارفرمایان استفاده از تبلیغات چاپی شغل را به تبلیغات آنلاین شغل یا ترکیبی از این دو تغییر داده اند. کارمندیابی آنلاین به طور کلی شامل ارسال اطلاعات شغلی در وبسایت های شرکت به منظور مخاطب قرار دادن افرادی که علاقه مند به شرکت خاص و اعلان تبلیغات حقوق و پرداخت های شغل به منظور جذب افرادی است که در جستجوی شغل هستند (همان: ۱۹۱).

کارکنان سازمان به تمامی کارمندان تمام وقت و پاره وقت گفته می شود که در سازمان به ازای حقوق و دستمزد برای دوره مشخصی فعالیت دارند. همچنین ممکن رسمی و یا غیر رسمی باشند. اما معیارهایی را که سازمانها به طور مرسوم برای تصمیم های گزینشی به کار می گیرند، می توان در چهار گروه آموزش رسمی، تجربه و عملکرد گذشته، ویژه گیهای جسمی، و ویژه گیهای شخصی و گونه شخصیتی دسته بندی کرد (ایوانسویچ، ۱۳۹۴: ۱۵۴). در متون اسلامی راجع به شرایط استخدام سازمانهای اسلامی، آیات و روایات فراوانی را میتوان یافت که ویژه گیهای مهم و اساسی را برای افراد داوطلب استخدام بیان میدارد. در ادامه به بررسی تعدادی از این ویژه گیها پرداخته می شود.

طوریکه در مقدمه تذکر رفت، ممکن است معیارهای مختلف و متنوعی برای کارمندیابی و استخدام کارکنان مورد نیاز یک سازمان وجود داشته باشد اما با توجه



به جهان‌بینی خاص اسلام در مورد جهان و انسان، معیارهای که ذیلاً قابل استنتاج از متن قرآن هستند، از نظر دین اسلام بهترین و مهمترین معیارها اند.

۱- ایمان

مدیریت در اسلام یک تلاش منظم و مرتب برای اداره کردن مجموعه‌ای از مردم است که باید کارهای آنان را با اصول اسلامی اداره کرد و آنها را تمشیت بخشید. بنابراین نتایج و بازدهی این گونه مدیریت بستگی به قدرت ایمان در شخص مدیر از یک طرف و مهارت و تخصص اداری او از طرف دیگر دارد (جمعی از علما و دانشمندان، ۱۳۷۵: ۱۱۳) ایمان یکی از مهمترین خصیصه‌ی هر مسئول در یک جامعه-ی اسلامی است. در سازمانها و مجامع اسلامی شخص بی ایمان و غیر مسلمان اجازه-ی فرمانروایی و دستوردهی ندارد. این موضوع به عنوان یک اصل در آموزه‌های اسلامی تحت عنوان "الاسلام یعلو و لایعلی علیه" مطرح گردیده است. این اصل ایمان که درجه بالاتر اسلام است را نیز پوشش می‌دهد.

آیات فراوانی در قرآن پیرامون ایمان و تقوی وجود دارند که ضمن توصیه عموم بشریت به حفظ ایمان و تقوای الهی، توجه مسئولین و مدیران را نیز به این مهم مبذول میدارد زیرا مسئولیت و مدیریت جامعه بیشتر با حق الناس در ارتباط است که اهمیت حفظ تقوی و ایمان را برای مسئولین بیشتر میرساند. از جمله میفرماید: وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا (کهف: ۸۸). و اما هر که ایمان آورد و کار شایسته کند، پاداشی (هر چه) نیکوتر خواهد داشت، و به فرمان خود، او را به کاری آسان و خواهیم داشت. یا در جای دیگر ایمان به خدا و تقوای الهی را موجب قدرت تشخیص خوب از بد و حق از باطل بیان میدارد: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا (انفال: ۲۹). ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اگر تقوای الهی پیشه کنید، خداوند برای شما قوه‌ی تشخیص حق از باطل عطا میفرماید.

۲- عدالت

ساختار و بنای اصلی مدیریت اسلامی بر همین اصل عدالت استوار گشته است و بدون عدالت هرگز مفهوم و ماهیت حقیقی دین اسلام را محقق نمی‌سازد، زیرا اگر عدالت نباشد، ظلم جایگزین آن گردیده و نظام و مدیریتی که بر مبنای ظلم حرکت کند هرگز مورد رضایت حق نیست (کاظمی، ۱۳۸۱: ۱۳۳). خداوند متعال در زمان گزینش حضرت داوود به عنوان پیامبر میفرماید: وَ شَدَدْنَا مُلْكُهُ وَ آتَيْنَاهُ الْحِكْمَةَ وَ فَصَلَ الْخِطَابِ (ص: ۲۰). و حکومت داوود علیه‌السلام را استحکام بخشیدیم و به او دانش و شیوه داوری عادلانه عطا کردیم. سپس خطاب به حضرت داوود میفرماید: يَا دَاوُودُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ (ص: ۲۶). ای داوود! ما تو را خلیفه (و نماینده) خود در زمین قرار دادیم، پس در میان مردم به حق داوری کن.

در آیات دیگری از قرآن، یکی از مهمترین وظیفه‌ی پیامبران الهی، اقامه عدل و قسط در زمین بیان شده است. قرآن کریم در آیه‌ی میفرماید: لَقَدْ ارسلنا رسلنا بالبينات، و اَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ، لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ (حدید: ۲۵). ما پیامبران را با دلیلهای روشن فرستادیم، و به آنان کتاب و میزان دادیم، تا مردمان همه قسط را به پای دارند (و همه به بهره خود در زندگی برسند. همچنین میفرماید: يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ... فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَ الْمِيزَانَ (اعراف: ۸۵). ای مردم! خدا را پرستید... و پیمانان و ترازو را پرو پیمان بدهید و بکشید (و از کم فروشی، احتکار، ایجاد تورم، گرانفروشی، و هر گونه روابط مالی و اقتصادی ظالمانه و ناسالم پرهیزید).

راجع به رابطه تقوی و عدالت نیز می‌فرماید: اعدلوا! هو اَقْرَبُ لِلتَّقْوَى (مائده: ۸). عدالت را اجرا کنید، که نزدیکترین راه دست یافتن به تقوی، اجرای عدالت است. در جای دیگر اینگونه میفرماید: ان الله يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَ الْاِحْسَانِ (نحل: ۹۰). خداوند - به حتم - به اجرای عدالت و نشر احسان امر می‌کند. در آیه‌ی دیگر میفرماید: لَقَدْ



أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ (حدید: ۲۵).
ما پیامبران خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آنها کتاب آسمانی و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند.

۳- رشد و اعتدال

بلوغ جسمی و عقلی در انسان سبب رسیدن وی به حدی از اعتدال می‌گردد که در مقابل نابسامانی‌های روزگار مقاومت یافته و توانایی حل مشکلات را با صبر و حوصله داشته باشد. اعتدال به اشخاص این مهارت و توانایی را می‌دهد که در مواجهه با مسائل و بحرانها زود عنان از کف نداده و ناملایمات او را از پای در نیاورند. شاید یکی از دلایلی که در تقدیر پیامبرانی چون حضرت موسی قبل از نبوت چوپانی بوده است، نیز همین نکته بوده باشد. زیرا آن حضرت قبل از رهبری انسانها، رهبری حیوانات را برای پخته شدن و رسیدن به حد بالای از اعتدال و میانه روی به عهده گرفت. به همین جهت در مقابل لجاجت‌های بنی اسرائیل صبر و تحملش را از دست نداد و رسالتش را کمال و تمام به پایان رسانید. خداوند متعال در همین مورد میفرماید: و لما بلغ اشدّه و استوی آتیناه حکما و علما و کذالک نجزی المحسنین (قصص: ۱۴). و چون (موسی) به سن عقل و رشد رسید و حد کمال (اعتدال) یافت ما به او مقام علم و حکمت نبوت عطا کردیم. و چنین پاداش به مردم نیکو کار می‌دهیم.

همچنین در مورد فرایند گزینش حضرت یوسف به عنوان پیامبر نیز میفرماید: و لما بلغه اشدّه آتیناه حکما و علما و کذالک نجزی المحسنین (یوسف: ۲۲). و چون یوسف به سن رشد و کمال رسید او را مسند حکم فرمایی و مقام دانش عطا کردیم و همچنین ما نیکو کاران را پاداش می‌دهیم.



در هر دو آیه فوق بلوغ جسمی و عقلی (اعتدال) در فرایند گزینش پیامبران الهی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. از آنجا که نبوت یکی از مهمترین مسئولیت‌های اجتماعی است پس میتوان تا حدودی نتیجه گرفت که برای استخدام افراد برای سایر مسئولیت‌های اجتماعی نیز وجود صفت اعتدال و بردباری لازم و ضروری است. زیرا فرد در هر سازمانی و با هر مسئولیتی که باشد، نباید در همه تصامیم و رفتارهایش جانب افراط و زیاده‌روی را پیش گیرد، چون با این کار تهدیدها را ندیده و تصامیم اشتباه اتخاذ خواهد کرد. از طرفی نباید در همه حال بیش از حد خونسرد و بی تفاوت باشد، چون موجب از دست رفتن فرصتها میگردد.

۴- پای بندی به قوانین و مقررات

پایبندی به حدود و مقررات الهی و ترک محرمات و انجام واجبات خداوند از مهمترین شرایط داوطلب سازمانهای اسلامی است. همچنین این عنوان اشاره به رعایت تمامی مقرراتی دارد که در سازمان حاکم و مرعی الاجرا هستند. اصطلاح دیگر این عنوان تعهد کاری است که امروزه حتی در جوامع غربی البته به هدف دیگری، مورد توجه قرار گرفته است. خداوند متعال در این مورد میفرماید: التائبون العابدون الحامدون السائقون الراکعون الساجدون الآمرون بالمعروف و الناهون عن المنکر و الحافظون لحدودالله و بشرالمومنین (توبه: ۱۱۲). اینان همان از گناه پشیمانان، خدا پرستان، حمد و شکر نعمت گزاران، امر به معروف و نهی از منکر کنندگان، و نگهبانان حدود الهی اند، و مومنان را بشارت ده.

۵- انضباط

انضباط و نظم یکی از اصول بسیار مهم در مدیریت مدرن است. منظور از نظم و انضباط انجام امور و رفتارهای اشخاص به شکل مطلوب و در یک چیدمان مناسب است. اسلام در مورد انضباط نمونه‌های فراوانی دارد. از جمله در قرآن کریم راجع به انضباط صحابه‌ی رسول خدا و وادار ساختن آنها به رعایت نظم میفرماید: انما



المؤمنون الذين آمنوا بالله ورسوله و إذا كانوا معه على امر جامع لم يذهبوا حتى يستذنوه ان الذين يستذنونك اولئك الذين يؤمنون بالله ورسوله فاذا استذنوك لبعض شأنهم فأذن لمن شئت منهم و استغفر لهم الله ان الله غفور رحيم(نور: ۶۲).

مومنان حقیق آنهایی هستند که به خدا و رسولش ایمان و انقیاد کامل دارند و هرگاه در کاری اجتماعشان به حضور رسول لازم باشد حاضر آیند و تا اجازه نخواهند هرگز از محضر او بیرون نمی‌روند. و آنان که از تو اجازه می‌خواهند اینان به حقیقت اهل ایمان به خدا و رسولند، پس چون از تو اجازت طلبند که بعضی مشاغل و امور خود را انجام دهند از آنان هر که را خواهی اجازه ده و بر آنها از خدا طلب مغفرت و آمرزش کن، که خدا بسیار آمرزنده و مهربان است.

لازم به ذکر است که هرچند این آیه در مورد صحابه است، اما همانند سایر آیات قرآن، می‌شود مفهوم آن را تعمیم داد و اهمیت انضباط تمامی مسلمانان و در هر موقعیتی از منظر اسلام را استنتاج کرد. امر انضباط در فرایند استخدام کارکنان در سازمانها باید مورد توجه جدی قرار گیرد زیرا تبعات بعدی در نظر نگرفتن آن از قبیل دیرآمدن کارمند در کار و زود رفتن آن، همگی ناشی از عدم توجه کافی به این امر است. بنابراین در سازمان اسلامی باید کارمندانی به استخدام در آیند که انضباط کاری کافی آنها محرز شده باشد.

۶- صبر و بردباری

کسی که مسئولیت رهبری یک جامعه را بر عهده می‌گیرد، باید صبور باشد و شخصیتی محکم و قابل اعتماد داشته باشد تا بتواند در مصائب و دشواری‌ها، پایداری ورزد و فراز و نشیب‌های حیات دنیوی را تحمل نماید و سختی‌های روزگار را سپری کند(پور عزت، ۱۳۹۵: ۱۳۹). صبر و استقامت در برابر مشکلات و معضلات در سازمان، در حقیقت یکی از مهمترین مواردیست که موجب تصمیمات درست و به دور از خشم می‌شود. یک مدیر تنها با صبر میتواند از مشکلات حیثیه‌ی کاری‌اش برآید و بر مشکلات فایق آید. موارد زیادی در قرآن کریم راجع به صبر و فواید آن



وجود دارند. به عنوان مثال در جایی میفرماید: و جعلنا منهم ائمه يهدون بأمرنا لما صبروا و كانوا بآياتنا يوقنون (سجده: ۲۲). و برخی از آن بنی اسرائیل را امام و پیشوایانی که خلق را به امر ما هدایت کنند قرار دادیم برای آنکه صبر کردند و در آیات ما مقام یقین یافتند.

در مورد صبر آیات قرآن فراوانند. لذا بدون توضیحات ذیلا برخی از آنها ذکر میگردند: واستعينوا بالصبر و الصلاه و انها لكبيره الا على الخاشعين (بقره: ۴۵). و طلب یاری کنید از خدا به صبر کردن در مصائب. و طلب یاری کنید و مساعدت خواهید در رستگاری دنیا و آخرت از خدا، به نماز گزاران البته نماز، سنگین و گران است مگر بر کسانی که حال خضوع و ذلت به درگاه خدا دارند، که ایشان از نماز، سنگینی نبینند و بلکه لذت برند. یا ایها الذین آمنوا استعينوا بالصبر و الصلاه ان الله مع الصابرين (بقره: ۱۵۳). ای کسانی که ایمان آورده اید! مدد جوئید به صبر کردن در مصائب و خواندن نماز در اوقات آن. البته خدا با صبرکنندگان است. ثم کان من الذین آمنوا و تواصو بالصبر و تواصو بالمرحمه (بلد: ۱۷). این کارها کند تا که از آن کسانی باشد که ایمان آوردند و سفارش کردند دیگران را به صبر، و سفارش کردند به شفقت به مردم. و لمن صبر و غفر ان ذلک لمن عزم الامور (شوری: ۴۳). و هر که شکیبایی ورزید و درگذشت، البته این در گذشتن از بدی بدکاران از کارهایی است که با اراده قوی در کارها واقع شود و اراده قوی از خصال پسندیده است.

همچنین میفرماید: فاصبر کما صبر اولوا العزم من الرسل و لا تستعجل لهم کانهم یوم یرون ما یوعدون لم یلبثو الا ساعه من نهار بلاغ فهل یهلك الا القوم الفاسقون (احقاف: ۳۵). پس صبر کن آن گونه که پیامبران اولو العزم صبر کردند، و برای (عذاب) آنان شتاب مکن! هنگامی که وعده هایی را که به آنها داده میشود ببینند، احساس میکنند که گویی فقط ساعتی از یک روز (در دنیا) توقف داشتند؛ این ابلاغی است برای همگان؛ آیا جز قوم فاسق هلاک می شوند؟. و اتبع ما یوحی الیک



واصبر حتی یحکم الله و هو خیر الحکمین (یونس: ۱۰۹). و متابعت کن ای پیغمبر! هر چه که وحی کرده می شود به سوی تو. و صبر کن بر رنج و محنت از امت، تا حکم کند میان تو و دشمنان تو خدا و او بهترین حکم کنندگان است. واصبر فان الله لا یضیع اجر المحسنین (هود: ۱۱۵). صبر کن ای پیغمبر بر اذیت مردم که خدا ضایع نمی کند اجر نیکوکاران را. و ان عاقبتهم فعاقبوا بمثل ما عوقبتم به و لئن صبرتم لهو خیر للصابرین (نحل: ۱۲۶). و اگر خواستید عقوبت کنید پس عقوبت کنید به مثل آنچه عقوبت کرده شدید به آن، نه زیاده بر آن (چون در جنگ احد کفار، حمزه عمومی پیغمبر را گوش و بینی بریده و پهلو دریدند پیغمبر فرمود: اگر دست یابم به ایشان هفتاد نفر از ایشان را چنین کنم این آیه نازل شد). و اگر صبر کنید، صبر بهتر است از برای صبر کنندگان. واصبر و ما صبرک الا بالله و لا تحزن علیهم و لا تک فی ضیق مما یمکرون (نحل: ۱۲۷). و صبر کن در آنچه به تو رسید و نیست صبر تو مگر به توفیق خدا. و غمگین مشو بر تسلط یافتن ایشان بر لشکر تو. و مباش دلتنگ از آنچه مکر با تو می کنند.

نیز میفرماید: یا بنی اقم الصلوه و أمر بالمعروف و انه عن المنکر و اصبر علی ما اصابک ان ذلک من عزم الامور (لقمان: ۱۷). باز لقمان در مقام پند به فرزندش گوید: ای پسرک من! برپا دار نماز را و امر کن مردم را به نیکی. و بازدار از ناشایست و بدی. و صبر کن بر آنچه رسد تو را از شداید روزگار، که البته این امور لازمه اراده قوی در کارهاست. واصبر لحکم ربک فانک باعیننا و سیح بحمد ربک حین تقوم (طور: ۴۸). صبر کن برای حکم پروردگار خود ای پیغمبر! که البته تو در حفظ و عنایت مایی. واصبر علی ما یقولون واهجرهم هجرا جمیلا (مزل: ۱۰). و صبر کن ای پیغمبر! بر آنچه می گویند. و کناره گیری کن از ایشان کناره گیری نیکو. و لما برزوا لجالوت و جنوده قالوا ربنا افرغ علینا صبرا و ثبت اقدامنا وانصرنا علی القوم



الكفرین(بقره: ۲۵۰). و چون برابر شدند با جالوت و لشکر او، گفتند: ای پروردگار ما! فرو ریز بر ما صبر را. و ثابت دار قدمهای ما را. و نصرت ده ما را بر قوم کافران. و ما تنقم منا الا ان آما بایات ربنا لما جائتنا ربنا افرغ علینا صبرا و توفنا مسلمین(اعراف: ۱۲۶). انتقام تو از ما، تنها بخاطر این است که ما به آیات پروردگار خویش -هنگامی که به سراغ ما آمد- ایمان آوردیم. بار الها! صبر و استقامت بر ما فرو ریز! (و آخرین درجه شکیبائی را به ما مرحمت فرما!) (و ما را مسلمان بمیران!). فاصبر صبرا جمیلا(معارج: ۵). پس صبر کن ای پیغمبر! صبر نیکو.

۷- پیروزی در آزمایش های الهی

خداوند متعال بندگان را مورد آزمایش قرار می دهد تا خوب از بد تشخیص گردد. سازمانها و مدیران نیز اینکارها را انجام میدهند. حتی برخی از آنها دواطلبی را برای مدتی آزمایشی نگه میدارند تا مهارت و تعهدش را بیازمایند که در صورت موفقیت دواطلب، استخدام میگردد. خداوند متعال حتی خیلی از پیامبرانش را قبل و یا بعد از بعثت مورد آزمایش قرار داده است. از جمله در مورد حضرت ابراهیم میفرماید: و اذابتلی ابراهیم ربه بکلمت فأتهمن قال انی جاعلک للناس اماما قال و من ذریتی قال لاینال عهدی الظلمین(بقره: ۱۲۴). و هنگامی که خدا ابراهیم را به اموری امتحان فرمود و او همه را به جای آورد، خدا به او گفت: من تو را به پیشوایی خلق برگزینم، ابراهیم عرض کرد: به فرزندان من چه؟ فرمود: عهد من به مردم ستمکار نخواهد رسید.

در مورد حضرت موسی نیز در قرآن کریم آمده است: و فتناک فتونا فلبثت سنین فی اهل مدین ثم جئت علی قدر یا موسی(طه: ۴۰). ما تو را با آزمایشهایی آزمودیم، آنگاه در میان مردم مدین اقامت گزیدی، اکنون به مقام نبوت رسیدی. همچنین در سوره آل عمران در مورد آزمایش بندگان میفرماید: لتبلون فی اموالکم و انفسکم و لتسمعن من الذین اوتواالکتب من قبلکم و من الذین اشركوا اذی کثیرا و ان تصبروا و



تتقوا فان ذلک من عزم الامور(آل عمران: ۱۸۶). محققا شما را در مال و جان آزمایش خواهند کرد و از آنها که پیش از شما کتاب آسمانی به آنها داده شد و از مشرکان زخم بسیار خواهید شنید، و اگر صبر پیشه کرده و پرهیزگار شوید(البته ظفر یابید) که ثبات و تقوا سبب قوت اراده در کارهاست.

۸- امانت داری

یکی از ضعفهای مهم مدیران، عدم توانایی در سپردن امور به شایسته‌ترین افراد و قراردادن ایشان در مناسب‌ترین جایگاه است. آنچه سبب گردش صحیح امور و سلامت و صلابت کارها می‌شود این است که مناصب و مسئولیتها امانت تلقی گردد و به شایستگان سپرده شود(علی آقا پیروز و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۲۸). امانتداری در اسلام از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. خداوند در قرآن کریم میفرماید: ان الله یأمرکم ان تتودوا الامانات الی اهلها(نساء: ۵۸). یعنی خداوند به شما دستور میدهد که امانتها را به صاحبان آن برسانید. همچنین در اسلام به وظایف اجتماعی به طور عام و به وظایف سازمانی به طور خاص به عنوان امانت الهی نگاه شده است. با چنین نگاهی هر فرد در هر موقعیتی از موقعیتهای اجتماعی و سازمانی به مفهوم امانتدار بودن آن است. این موضوع هم در قرآن کریم و هم در احادیث و سیره معصومین بسیار برجسته است.

در قرآن کریم در آیات متفاوتی و در ضمن داستانهای مختلف انبیا، یکی از مهمترین معیارهای استخدام افراد در موقعیتهای اجتماعی و سازمانی را امین بودن آنها بیان کرده است. از جمله در سوره یوسف میفرماید: و قال الملک أتونی به استخلصه لنفسی فلما کلمه قال انک الیوم لدینا مکین امین(یوسف: ۵۴). و پادشاه گفت: او(یوسف) را نزد من بیاورید تا وی را خاص خود کنم. پس چون با او سخن راند، گفت: تو امروز نزد ما با منزلت و امین هستی. با توجه به این که علامه طباطبایی، امین خواندن شخصی با منزلت را مساوی حکم وزارت او دانسته اند، دلالت آیه بر منظور



ما روشن است و می‌توان آن را از ادله‌ی تأیید نگاه امانت‌گونه‌ی اسلام به سازمان به حساب آورد (جوانعلی آذر، ۱۳۹۱: ۲۲۹).

سپس در آیه بعدی می‌فرماید: قال اجعلنی علی خزائن الارض انی حفیظ علیم (یوسف: ۵۵). یوسف گفت: مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار زیرا من نگهبانی دانا هستم. به تعبیر علامه طباطبایی این آیات در حقیقت حکم وزارت حضرت یوسف بود و حضرت بدلیل داشتن صفات امانتداری و دانایی درخواست خزانه داری مصر را از پادشاه مصر کرد که مورد قبول پادشاه قرار گرفت. چنانچه از این دو آیه فهمیده میشود، صفت امانتداری در تصدی امور سازمانی از مهمترین صفات است که هر طالب شغلی باید آن را دارا باشد.

همچنین خداوند متعال در آیه‌ی دیگری می‌فرماید: ابلغکم رسالات ربی و انا لکم ناصح امین (اعراف: ۶۸). یعنی اینکه: پیامهای پروردگارم را به شما می‌رسانم و برای شما خیرخواهی امینم. در این آیه نیز که خطاب حضرت هود به قومش یعنی قوم عاد است، حضرت به امین بودن خودش اشاره می‌کند. پس صفت امانتداری در تمامی مسئولیتهای اجتماعی از جمله مقام شامخ نبوت از ضروریات است که باید مورد توجه قرار گیرد.

شاهد دیگر در اهمیت صفت امانتداری در استخدام کارکنان داستان حضرت موسی و شعیب است. قرآن کریم به نقل از دختر شعیب در مورد می‌فرماید: یا ابت استأجره ان خیر من استأجرت القوی الامین (قصص: ۲۶). ای پدر او را استخدام کن زیرا بهترین کسی را که میتوانی استخدام کنی، کسیست که قوی و امین باشد.

۹- توانایی جسمانی

توانایی جسمانی نظر به نوعیت شغل از اهمیت بالایی برخوردار است. زیرا چنانچه گفته اند: عقل سلیم در بدن سالم است، تواناییهای جسمی و سالم بودن جسم در کمال فرایند تعقل افراد تأثیرگذار است. البته در برخی شغلها از قبیل شغلهای نظامی،



این ویژه‌گی اهمیت بیشتری دارد. اسلام نیز از این مهم غافل نبوده و قدرت جسمانی را یکی از صفات افراد طالب مسئولیتهای اجتماعی و سازمانی میداند. در این مورد نمونه‌های در قرآن کریم ضمن داستانهای انبیای سلف تذکراتی وجود دارد. از جمله در رابطه به داستان حضرت موسی و شعیب میفرماید: یا ایت استأجره ان خیر من استأجرت القوی الامین (قصص: ۲۶). ای پدر او را استخدام کن زیرا بهترین کسی را که میتوانی استخدام کنی، کسیست که قوی و امین باشد. با توجه به اهمیت توانایی بدنی در شغل مورد نظر حضرت موسی، توانایی بدنی از مهمترین شرایط استخدام آن حضرت بود زیرا بدون آن نمیتوانست در آب دادن مواشی و هدایت آنها موفق شود. نمونه دیگر داستان حضرت طالوت است که برای فرماندهی جنگ با سپاه جالوت استخدام شده بود. اما چون او نه از فرزندان یهودا بود تا پدرانش سابقه پادشاهی داشته باشد و نه از نسل لاوی بود تا سابقه نبوت؛ بلکه از نسل بنیامین بود، بنی اسرائیل در انتخابش مخالفت کردند. خداوند در قرآن میفرماید: و قال لهم نبیهم ان الله قد بعث لکم طالوت ملکاً، قالوا انی یکون له الملک علینا و نحن احق بالملک منه، و لم یوءت سعه من المال، قال ان الله اصطفیه علیکم و زاده بسطه فی العلم و الجسم، والله یوءتی ملکه من یشاء والله واسع علیم (بقره: ۲۴۷). یعنی گفت برایشان پیامبرشان براستی که خداوند مبعوث کرده است برای شما طالوت را به عنوان پادشاه، گفتند: چگونه باشد برای او پادشاهی بر ما در حالیکه ما سزاوار تریم به پادشاهی نسبت به او، و او ثروت زیادی هم ندارد. پیامبرشان گفت: براستی که خداوند او را بر شما برگزیده است و علم و جسم او را فزونی بخشیده است. و خداوند به هر که بخواهد ملکش را عطا میکند و او دانا است و دستش بر امور باز است.

علاوه بر این دو آیه، داستان حضرت سلیمان نیز اشاره به ویژه‌گی قدرت جسمانی دارد. قرآن کریم راجع به نحوه احضار تخت بلقیس برای حضرت سلیمان می‌فرماید: قال عفريت من الجن انا اءاتیک به قبل ان تقوم من مقامک و انی علیه لقوی امین



(نمل: ۳۹). یعنی: عفریتی از اجنه گفت: من او را می آورم قبل از اینکه تو از جای
بر خیزی و برستی که من قوی و امین هستم. پس در اینجا نیز یکی از دو معیار اصلی
استخدام قدرت جسمانی فرد داوطلب هست.

۱۰- تخصص

تخصص در حقیقت دانایی فرد در حوزه مشخصی است که انجام درست کار به
آن وابسته است. تخصص خاصتر از دانش و علم است. البته امروزه علوم نیز به شکل
تخصص در آمده و به رشته های جزئی تقسیم گردیده اند. ولی با این وجود هنوز علم
و دانش کلی و تخصص جزئیست. مثلا مدیریت یک دانش است اما روش به کار-
گیری آن تخصص و هنر است. پس میتوان گفت که تخصص بیشتر به کاربرد دانش
اشاره دارد در حالیکه دانش ممکن صرفا تئوریک باشد. در رابطه به تخصص و
ضرورت آن برای استخدام کارکنان،

در اسلام نکته های فراوانی وجود دارند. به عنوان نمونه در قرآن کریم در این مورد
ضمن داستان سد سازی ذوالقرنین آمده است: قال ما مکنی فیه ربی خیر فأعینونی
بقوه اجعل بینکم و بینهم ردما؛ آتونی زیر الحديد حتی اذا ساوی بین الصدفین قال
انفخوا حتی اذا جعله نارا قال آتونی افرغ علیه قطرا؛ فما استطاعوا ان یظهروه و
ما استطاعوا له نقبا؛ قال هذا رحمه من ربی فأذا جاء وعد ربی جعله دكاء و کان وعد
ربی حقا (کهف: ۹۵-۹۸). ذوالقرنین گفت: تمکن و ثروتی که خدا به من عطا فرموده
از هزینه شما بهتر است اما شما با من به قوت کمک کنید تا سدی محکم برای شما
بسازم که به کلی مانع دستبرد آنها شود؛ قطعه های آهن را برای من بیاورید تا آن
حدی که بین دو کوه مساوی شود گفت بدمید تا اینکه آن آهن گداخته شود
گفت (مس ذوب شده را) برای من بیاورید تا بر او قطره قطره بریزم؛ از آن پس آن
قوم نه هرگز بر شکستن آن سد و نه بر بالای آن شدن توانایی یافتند؛ گفت که این از



لطف و رحمت خدای منست و آنگاه که وعده خدا فرارسد آن سد را متلاشی و پاره پاره گرداند و البته وعده خدا محقق و راست خواهد بود.

حضرت یوسف نیز بدلیل دانش تخصصی اش در بخش مدیریت بحران و برنامه-ریزی راهبردی، به امور زراعت و خزانه‌داری مصر استخدام گردید. قرآن میفرماید: قال تزرعون سبع سنين دأباً فما حصدتم فذروه في سنبله الا قليلا مما تأكلون (یوسف: ۴۷). یوسف (در تعبیر خواب گفت) باید هفت سال متوالی زراعت کنید و هر خرمن را که درو کنید جز کمی که قوت خود می‌سازید همه با خوشه در انبار ذخیره کنید.

۱۱-دانش

علم و دانش یکی از مهمترین شاخصه‌های یک مدیر در سازمان است. بدون داشتن دانش و آگاهی نمیتوان در پیشبرد سازمان به سوی اهدافش موفق بود. زیرا تمامی اعمال مدیریتی نظیر تصمیمگیری و هدایت، وابسته به دانش و مقدار آگاهی لازم شخص مدیر است. یکی از مهمترین منع قدرت مدیر در سازمان، دانش و آگاهی زیاد اوست. اسلام در این خصوص توجه ویژه‌ای داشته است. بعثت و گزینش انبیای الهی همیشه بعد از اعطای علم و حکمت کافی به آنها بوده است. از طرفی در داستانهای پندآموز قرآن کریم نیز همواره یکی از مهمترین و اساسی‌ترین دلایل استخدام افراد برای مسئولیتهای اجتماعی، دانش و علم بیشتر آنها بوده است.

ملکه سبا در زمان حضرت سلیمان پادشاه مملکت سبا (یمن فعلی) بود. بعضی نحوه ذکر پادشاهی این زن را در قرآن، دلیل تأیید الهی از ریاست جمهوری زنان تلقی کرده‌اند (نقی پور فر، ۱۳۸۲: ۲۲۴). بعد از گزارش همد و مطلع شدن حضرت سلیمان از احوال ملکه سبا، حضرت برای نمایاندن قدرت نبوتش خواست قبل از رسیدن ملکه سبا به حضورش، تخت او را حاضر کند. بدین منظور حضرت آصف- ابن برخیا بدلیل علم و دانش ویژه اش استخدام شد. قرآن کریم در این مورد میفرماید: قال الذی عنده علم من الکتب انا ءاتیک به قبل ان یرتد الیک طرفک فلما



رءاه مستقرا عنده قال هذا من فضل ربي (نمل: ۴۰). گفت آنکه نزدش علم کتاب بود: من او را برایت می آورم قبل از اینکه چشم بر هم زنی، پس زمانیکه او را نزدش دید، گفت: این از بخشش پروردگارم است.

مورد دیگر داستان دانش خاص حضرت یوسف است که خواب آن دو زندانی را تعبیر کرد و بعدها باعث استخدامش به عنوان وزیر فرمانروای مصر شد. خداوند در این مورد میفرماید: قال لا یأتیکما طعام ترزقانه الا نبأتکما بتأویله قبل ان یأتیکما ذلکما مما علمنی ربي انی ترکت مله قوم لا یوءمنون بالله و هم بالآخره هم کافرون (یوسف: ۳۷). یوسف گفت: من شما را از آن پیش که طعام آید و تناول کنید به تعبیر خوابتان آگاه می سازم که این علم را خدای من به من آموخته زیرا که من آیین گروهی را که به خدای بی ایمان و به آخرت کافرند ترک گفتم.

شاهد دیگر داستان استخدام شدن حضرت جالوت به عنوان فرمانده قوم بنی اسرائیل در جنگ با جالوت است. خداوند در قرآن کریم میفرماید: و قال لهم نبیهم ان الله قد بعث لکم طالوت ملکا، قالوا انی یکون له الملك علینا و نحن احق بالملک منه، و لم یوءت سعه من المال، قال ان الله اصطفیه علیکم و زاده بسطه فی العلم و الجسم، والله یوءتی ملکه من یشاء والله واسع علیم (بقره: ۲۴۷). یعنی گفت برایشان پیامبرشان براستی که خداوند مبعوث کرده است برای شما طالوت را به عنوان پادشاه، گفتند: چگونه باشد برای او پادشاهی بر ما در حالیکه ما سزاوار تریم به پادشاهی نسبت به او، و او ثروت زیادی هم ندارد. پیامبرشان گفت: براستی که خداوند او را بر شما برگزیده است و علم و جسم او را فزونی بخشیده است. و خداوند به هر که بخواهد ملکش را عطا میکند و او دانا است و دستش بر امور باز است.

همچنین حضرت یوسف در فرایند استخدامش به عنوان خزانه دار مصر دانشمند بودنش را به استدلال میکشد. قرآن کریم در مورد میفرماید: قال اجعلنی علی خزائن



الارض انى حفيظ عليهم (يوسف: ٥٥). يوسف گفت: مرا به خزانه‌داری این زمین بگمار زیرا امانتدار و دانا هستم.

۱۲- شرح صدر و نرم خویی

شرط مهم دیگر فرمانده، بردباری و قدرت تحمل است تا به یاری این ویژه‌گی روحی، دیر به خشم آید و وقتی فرد خاطی عذری برای خطایش آورد در پذیرش عذر، بر او سخت نگیرد (طیب، ۱۳۷۹: ۹۸). در زمان استخدام، مسئولین این امر باید متوجه میزان تحمل و بردباری فرد داوطلب و نرمی او باشند. زیرا سازمانها همواره با مردم و ارباب رجوع در ارتباط اند و قطعا افراد فاقد این ویژه‌گی، با تندخویی و بی حوصله‌گی خود موجب بدنامی سازمان و کاهش کارایی و اثربخشی آن خواهند شد. پیامبران الهی نیز بدون شرح صدر نمیتوانستند وظیفه‌ی شان را به درستی انجام دهند. حضرت موسی بعد از مبعوث شدنشان یکی از خواسته‌هایش از خداوند متعال جهت توفیق در امر مهم رسالت، سعه و شرح صدر است. خداوند در این مورد میفرماید: رب اشرح لی صدری (طه: ۲۵). پروردگارا سینه ام را فراخ گردان.

یکی از دلایل بعثت و موفقیت پیامبر اسلام در انجام رسالتش نیز نرم دلی و شرح صدر آنحضرت ذکر شده است. قرآن کریم در این مورد می فرماید: فیما من الله لنت لهم و لو كنت فظا علیظ القلب لانفضوا من حولک فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله ان الله یحب المتوکلین (آل عمران: ۱۵۹). مرحمت خدا تو را با خلق خوشخوی گردانید و اگر سخت دل بودی مردم از گرد تو متفرق می شدند پس چون امت بد کنند از آنان در گذر و از خدا برای آنها طلب آمرزش کن و برای دلجویی آنها در کار جنگ مشورت نما لیکن آنچه خود تصمیم گرفتی با توکل به خدا انجام ده که خدا آنان را که بر او اعتماد کنند دوست دارد.

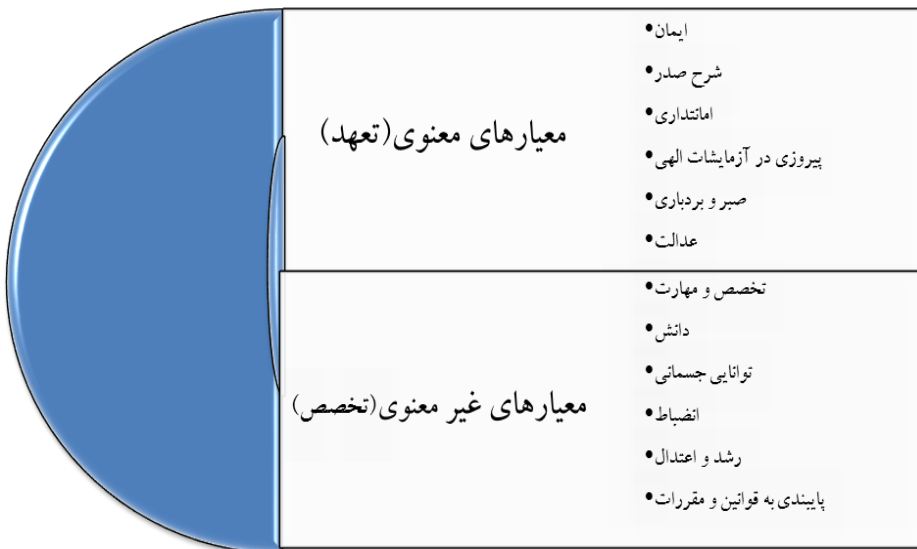
همچنین خداوند متعال در مورد رسول گرامی اسلام میفرماید: الم نشرح لک صدرک (شرح: ۱). آیا ما سینه ات را فراخ نکردیم؟. با توجه به اینکه مسئولیت رسالت



سنگین ترین مسئولیت است، پس پیامبران الهی بدون ویژه گی شرح صدر نمیتوانستند آنها را به شکل تمام و کمال به انجام برسانند.

نتیجه گیری

به عنوان نتیجه ی تحقیق حاضر میتوان گفت که در اسلام علاوه بر موضوعات دیگر مدیریتی، به موضوع معیارهای استخدام کارکنان سازمان نیز توصیه های مهمی صورت گرفته اند. به طور کل میتوان معیارهای استخدام را از منظر اسلام به دو دسته - ی معیارهای معنوی و معیارهای غیر معنوی تقسیم کرد. معیارهایی چون ایمان، شرح صدر، امانتداری، پیروزی در آزمایشات الهی، صبر و بردباری، عدالت از جمله معیارهای تعهد هستند در حالیکه معیارهایی از قبیل دانش، مهارت و تخصص، توانایی جسمانی، انضباط، رشد و اعتدال، پابندی به قوانین از جمله معیارهای تخصص و غیر معنوی می باشند. هر دو دسته مورد تأکید اسلام بوده و در قرآن کریم برای هر کدام آیه ای وجود دارد. این موضوع را میتوان به وسیله شکل این چنین بیان داشت.



(شکل-۱)

منابع

قرآن کریم، ترجمه‌ی حسین انصاریان (۱۳۸۳).

- ۱) ایوانسویچ، جان ام، مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۴)؛ مترجم: محمد صائبی، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، چاپ اول.
- ۲) پور عزت، علی اصغر، مدیریت ما (۱۳۹۵)؛ انتشارات بنیاد نهج البلاغه با مشارکت موسسه نگاه دانش، تهران، چاپ هفتم.
- ۳) جمعی از علما و دانشمندان، نگرشی بر مدیریت اسلامی (۱۳۷۵)؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم.
- ۴) جوانعلی آذر، مرتضی، سیمای سازمان از نگاه اسلام (۱۳۹۱)؛ دانشگاه امام صادق، تهران. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت نامه دهخدا، تهران: دانشگاه تهران، چاپ دوم دوره جدید.
- ۵) رضایی، رحمت‌الله، مسأله معیار، چالشها و رهیافتها (۱۳۸۶)؛ سامانه نشریات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، معرفت فلسفی ۱۶.
- ۶) ریموند نوئه و همکاران، مدیریت منابع انسانی (۱۳۹۶)؛ مترجم: حسین احمدی و دیگران، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، چاپ اول.
- ۷) طیب، مهدی، مدیریت اسلامی (۱۳۷۹)؛ نشر سفینه، تهران، چاپ اول.
- ۸) علی آقا پیروز و دیگران، مدیریت در اسلام (۱۳۸۴)؛ پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم.
- ۹) کاظمی، علی، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن (۱۳۸۱)؛ نیل آب، تهران، چاپ اول.
- ۱۰) نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلامی (۱۳۸۵)؛ بوستان کتاب، قم، چاپ دهم.
- ۱۱) نقی پور فر، ولی الله، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام (۱۳۸۲)؛ مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران، چاپ اول.