



## واکاوی متغیرهای اثرگذار محیطی در برنامه‌ریزی منابع انسانی از منظر اسلام

سلمانعلی برهانی<sup>۱</sup>

### چکیده

برنامه‌ریزی منابع انسانی از وظایف اصلی و عمده مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. شناخت متغیرهای محیطی اثرگذار و نیز کاربرد و استفاده مطلوب از آن‌ها در برنامه‌ریزی منابع انسانی اثرگذاری تعیین‌کننده در بقا و توسعه سازمان‌ها و شرکت‌ها دارد. به همین دلیل هدف این تحقیق بررسی شناخت و اولویت‌سنجی مهم‌ترین متغیرهای محیطی اثرگذار در برنامه‌ریزی منابع انسانی از منظر اسلام است. تحقیق حاضر برای جمع‌آوری، دسته‌بندی، توصیف و تبیین داده‌ها از روش تحقیق توصیفی \_ تحلیلی استفاده نموده است. یافته‌های تحقیق حکایت از آن دارد که اساسی‌ترین متغیرهای محیطی اثرگذار برنامه‌ریزی منابع انسانی عبارتند از: متغیرهای «اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، تکنولوژی و قانونی». لذا در این تحقیق متغیرهای فوق از منظر اسلام مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

**کلیدواژه‌ها:** متغیر، محیط، برنامه‌ریزی، منابع انسانی، اثرگذار، اقتصاد، سیاست، فرهنگ، قانون و تکنولوژی.

## مقدمه

مطالعات نشان می دهد که امور انسان ها نیازمند مدیریت است. امام رضا (ع) می فرماید: «إِنَّا لَنَجِدُ فِرْقَةً مِنَ الْفِرَقِ وَلَا مَلَّةٌ مِنَ الْمَلَلِ بَقَوْا وَعَاشُوا إِلَّا بِقِيَمٍ وَرَيْسٍ لِمَا لِأَبَدٍ لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَالدُّنْيَا؛ (نقوی دامغانی، ۱۳۷۲: ۴۷)» در مطالعه‌ای احوال بشر، هیچ گروه و ملتی را نمی یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد، مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید. مدیریت و برنامه ریزی منابع انسانی، از نگاه اسلام و نیز سیره مدیریتی پیامبر (صل الله علیه و آله)، ائمه هدا (علیهم السلام)، خلفای راشدین (رضی الله عنهم) و سایر حاکمان اسلامی، مدیریت در سطح کلان و برنامه ریزی منابع انسانی در سطح خرد، از اهمیت و ضرورت وصف ناپذیری برخوردار است. به همین جهت، خداوند سبحان در قرآن کریم از سرگذشت و نحوه عملکردهای مدیریتی و اجتماعی پیامبران الهی به عنوان مدیران، برنامه ریزان و رهبران جامعه در سوره‌ها و آیات متعدد بیان نموده است. به همین منظور، اثرگذاری متغیرهای محیطی نسبت به برنامه ریزی منابع انسانی با رویکرد اسلامی در این قسمت به بررسی گرفته شده است.

## متغیرهای محیطی اثرگذار

### ۱. اقتصادی

از منظر دین و آموزه‌های وحیانی، انسان نیازمند به سعادت و عزتمندی دنیوی و آخروی است، ولی سعادت آخروی اصیل و حقیقی و در مقابل سعادت دنیوی، مجازی و اندک است. لذا، فرد برنامه ریز و مدیر مسلمان برنامه‌های اقتصادی فردی، سازمانی، اجتماعی و خصوصاً برنامه ریزی منابع انسانی را بر اساس آموزه‌های دینی سامان می بخشد؛ چون: «در اقتصاد اسلامی، سعادت حقیقی از رهگذر فعالیت‌های اقتصادی در دست یابی به سود بیشتر در عرصه تولید، به سهم بیشتر در عرصه توزیع و



به مطلوبیت بیشتر در عرصه مصرف، تعریف نمی‌شود؛ زیرا همگی لذت‌های دنیوی و مجازی هستند، بلکه سعادت حقیقی از رهگذر فعالیت‌های اقتصادی، دست یافتن به لذت حاصل از کسب خشنودی خداوند متعال و دور ماندن از رنج و عذاب الیم و ابدی از سخط خداوند متعال است (پناهی بروجردی، ۱۳۹۷: ۲۷۱ - ۲۷۲).» به همین دلیل، نفع طلبی و سودآوری در برنامه‌ریزی منابع انسانی از منظر اسلام با نفع طلبی و سودجویی مکاتب غربی متفاوت است؛ زیرا سودآوری مدنظر و رفع نیازهای انسان در اسلام اعم از مادی و معنوی و نیز دنیوی و اخروی است، ولی از نگاه مکاتب غیر اسلامی، سودجویی و تأمین نیازها فقط در عرصه دنیوی ختم و به بعد مادی معنا می‌یابد. لذا، رویکرد دینی در برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی سازمان‌ها و مؤسسات در عرصه‌های تولید و خدمات، مصرف و هزینه، توزیع و تعدیل و برنامه‌ریزی و اجرا، نقش اساسی دارد.

خلاصه اینکه آنچه را که به اختصار در زمینه متغیرهای محیطی برنامه‌ریزی منابع انسانی با رویکرد اسلامی می‌توان گفت به قرار ذیل است:

در طراحی برنامه‌ریزی نیروی انسانی باید سود مادی و منافع اخروی را توأمان لحاظ نماید تا پاداش مادی و معنوی هر انسانی نسبت به میزان تلاش فردی و سازمانی او نصیبش گردد. چنانچه که قرآن می‌فرماید «وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ - أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ» و دسته‌ای هستند که می‌گویند: (بقره، آیات ۲۰۱-۲۰۲) «پروردگارا! در دنیا به ما نیکی عطا کن و در آخرت (نیز) به ما نیکی بده و از عذاب آتش ما را (دور) نگاه‌دار. ایشان از آنچه فرا چنگ آورده‌اند بهره‌ای دارند و خداوند سریع الحساب است.

طراحان و برنامه‌ریزان منابع انسانی باید توجه داشته باشند که: «عرصه اقتصاد یکی از مؤثرترین عرصه‌ها در زندگی اجتماعی بشر بوده و هست. این عرصه از ملموس‌ترین و ابتدایی‌ترین نیازهای بشر تا عالی‌ترین مفاهیم انسانی همچون عدالت اجتماعی و

تکامل بشری را دربر می‌گیرد (تسخیری، ۱۳۹۰: ۲۱)». به همین منظور، مؤلفه اقتصادی که از فراگیرترین و مهم‌ترین نیازهای اجتماعی برشمرده می‌شود؛ باید در برنامه‌ریزی منابع انسانی آن، لحاظ گردد.

از آنجاکه روایاتی زیادی برانند تا در انسان روحیه همکاری، احساس مسئولیت، برادری اسلامی، ایثار و فداکاری و زهد و همدردی یا درد و رنج دیگران را پرورش دهند و صفات بخل و طمع و خودخواهی و تجاوز به حقوق دیگران و نفع‌پرستی و حرص و حسد و ... را نفی کند (تسخیری، ۱۳۹۰: ۲۱)» لذا در برنامه‌ریزی و جذب منابع انسانی با رویکرد اقتصاد اسلامی، باید به تمام فاکتورهای فوق‌الذکر توجه صورت گیرد.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی بر اساس اندیشه دینی از جامعیت در برنامه‌ریزی و اعتدال در جذب برخوردار است؛ یعنی بر مبنای شایستگی، تعهد، تخصص و منافع طرفین این فرآیند طراحی، تدوین و اجرایی می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت: هرچند که: «فعالیت‌های نیروی انسانی به‌طور کلی متأثر از اوضاع اقتصادی است» (سید جوادین، ۱۳۹۴: ۴۹) ولی با نگاه اسلامی به اقتصاد و سرمایه‌های مادی این تأثیرگذاری نسبت به برنامه‌ریزان برنامه‌ریزی منابع انسانی، مضاعف خواهد شد. با اعمال چنین برنامه‌ای است که سرانجام زمام امور به افراد شایسته که دارای توانمندی‌ها، مهارت‌ها، استعدادها، دانش، خلاقیت، سلامت، کیفیت اشتغال، عادت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی و سایر شایستگی‌های ملموس و ناملموس موجود در شهروندان یک کشور است سپرده خواهد شد. (حیدری، ۱۳۹۵: ۱۱۰)»

## ۲. سیاسی

عوامل سیاسی و سیاست‌گذاری‌های هر کشوری روی سیستم برنامه‌ریزی در تمام عرصه‌ها و خصوصاً در عرصه برنامه‌ریزی منابع انسانی آن اثر فوق‌العاده و خاصی می‌گذارد؛ زیرا بر اساس تعریفی، سیاست عبارت است از: «خودآگاهی انسان نسبت به محیط و جامعه و سرنوشت مشترک در زندگی خود و جامعه‌ای که در آن زندگی



می‌کند و به آن وابسته است (جهان بزرگی، ۱۳۷۸: ۱۳) و یا: «از هر نوع تدبیری و تلاش و فعالیت و تعمق و تفکر و اقدام فردی و جمعی در جهت کسب قدرت و به عهده گرفتن اداره امور کشور به نحوی که جامعه و افراد آن در مسیر تحقق آمال و خواسته‌های خویش قرار گیرند (مدنی، ۱۳۸۷: ۱۳)»

لذا جوامع اسلامی که مبنای سیاست‌گذاری‌هایش اسلامی، انسانی و الهی است، قطعاً اثرگذاری خاص روی سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی سازمان‌های دولتی و خصوصی و نیز شرکت‌های تجاری و خدماتی می‌گذارد؛ زیرا تغییر در رویه و سیاست‌گذاری‌ها، تغییراتی همانند تعیین پایه حقوق، تدوین قوانین و مقررات کاری، مسئله بازنشستگی و برکناری، جلوگیری از تبعیض، نحوه ارائه پاداش‌ها، مسئله سلامت و بهداشت جسمی و روانی و دیگر مسائلی مرتبط با منابع انسانی را از قبال سیاست‌ورزی‌های حکومت و حاکمیت در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به دنبال دارد.

بی‌تردید، سیاست‌ورزی‌ها و برنامه‌ریزی‌های اسلامی، ریشه در عصر بعثت دارد که: «پس از ظهور اسلام و استقرار حکومت عدل الهی، وضعیت سیاسی و اجتماعی بسیار خوبی حاکم شد، به طوری که حکومت‌های طایفه‌ای و قبیله‌ای در آن سرزمین از بین می‌رود، کینه‌ها، دشمنی‌ها بین اقوام و قبایل جای خود را به ایثار، گذشت و همکاری می‌دهد. همه افراد از هر رنگ، نژاد، قبیله تحت لوای پرچم اسلام «امنیت» پیدا می‌کنند. عدالت، شفقت و مهربانی جای ظلم، بی‌رحمی و خشونت را می‌گیرد. در این سیستم سیاسی و اجتماعی، مردم احساس حرمت، ارزش و مشارکت در سرنوشت خود می‌نمودند (احمدی، ۱۳۸۳: ۲۴)؛ چون: «یکی از شاخص‌های عدالت سیاسی از دیدگاه اسلام، مشارکت فعال مردم در اداره امور سیاسی و اجتماعی خودشان است و مردم در انگاره سیاسی اسلامی دارای حق مشارکت برابر است (حاتمی و رحمانی، ۱۳۹۱: ۳۵۹)» که باید در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی مورد اهتمام واقع گردد تا برابری متوازن، آزادی قانونی، امنیت سرتاسری، رفاه عمومی و



حقوق شهروندی را به عنوان حقوق طبیعی، انسانی، اسلامی و ملی افراد جامعه، تأمین نماید.

حاکمیت و اجرای سیاست‌های انسانی و الهی از این نوع در عرصه مدیریتی و سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، ریشه و حیانی و پیشینه مدیریتی به شخص پیامبر اسلام (ص)، دارد. لذا، سزاوار است که حاکمان جوامع اسلامی و مدیران سازمان‌های اسلامی، با عمل نمودن به آموزه‌های وحیانی و تمسک به سیره نبوی، نسبت به سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی در عرصه جذب و گزینش نیروی انسانی متعهد و متخصص، اهتمام ویژه داشته باشند. امروزه یکی از چالش‌های بزرگ در عرصه سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و سیستم استخدام منابع انسانی در سازمان‌های کشورهای اسلامی، حاکمیت اندیشه‌های ملی، سمتی، حزبی، قومی و قبیله‌ای است نه اسلامی، انسانی، شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی. این رویه حاکم، سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی را در تمام ابعاد آن به چالش و ناکارآمدی، مواجهه نموده است؛ زیرا بر اساس آموزه‌های دینی، تأثیرگذاری حکومت و شخص حاکم در جوامع اسلامی، نقش بنیادی بر توسعه متوازن اجتماعی و هدایت نیروی انسانی و یا عقب رفت اجتماعی در تمام عرصه‌ها و ناکارآمدی منابع انسانی دارد.

بر اساس آیات و روایات، حاکمیت و نحوه عملکرد حاکم بر سازمان‌ها، مدیریت‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و امورات اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، دینی و غیره، تأثیرات مثبت و منفی را به دنبال داشته است. چنانچه در فرمایشات رسول گرامی اسلام (ص) آمده است: «صَنَفَانِ مِنَ أُمَّتِي إِذَا صَلَحَا، صَلَحَتِ وَ إِذَا فَسَدَا فَسَدَتِ: الْعُلَمَاءُ وَ الْأُمَرَاءُ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۷۸) «دو گروه از امت من اگر صالح گردند، مردم صالح می‌شوند و هرگاه به فساد درآیند، مردم نیز فاسد گردند. آن دو گروه علما و حاکمان هستند. امام علی (ع) نیز در نامه ۳۱ نهج البلاغه به فرزندش امام حسن مجتبی (ع)، نقش حاکمیت را این‌گونه بیان می‌کند: «إِذَا تَغَيَّرَ السُّلْطَانُ، تَغَيَّرَ الزَّمَانُ» (منهاج دشتی،



۱۳۹۲: ۹۴۲)» هرگاه قدرت و حاکمیت تغییر نماید، زمانه و روزگار هم متغیر می‌گردد.

خلاصه، بر اساس آموزه‌های وحیانی و نظام اسلامی، عوامل محیطی اثرگذار سیاسی و در رأس آن حاکمیت و حکومت، بنیادی‌ترین نقش و کارکرد را در سطوح مختلف و خصوصاً در هدایت، عزتمندی، پرورش، کارآمد سازی سیستم برنامه‌ریزی، رشد و تعالی، منابع انسانی در سازمان‌ها و جامعه اسلامی دارد. به همین دلیل، امام رضا(ع) کارکرد و نقش حکومت و حاکمیت را چنین توصیف می‌نماید: «أَلَا تَجِدُ فِرْقَةً مِنَ الْفِرْقِ وَ لَا مَلَّةً مِنَ الْمَلَلِ بَقُوا وَ عَاشُوا إِلَّا بِقِيَمٍ وَ رَيْسٍ وَ لَمَّا لَا بُدَّ لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَ الدُّنْيَا وَ لَا قَوَامَ لَهُمْ إِلَّا بِهِ ... وَ كَمْ يَجْعَلُ لَهُمْ إِمَامًا قِيَمًا أَمِينًا حَافِظًا مُسْتَوْدَعًا لَدَرَسَتِ الْمَلَّةُ وَ ذَهَبَ الدِّينُ وَ غَيَّرَتِ السُّنَنُ وَ الْأَحْكَامُ؛ (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۰)» هیچ گروه و ملتی دوام نمی‌آورد و زندگی نمی‌کند، مگر با داشتن سرپرست و قیوم، قوام و بقاء یک اجتماع در گروی یک حکومت درست است؛ زیرا که داشتن رئیس برای تکامل دین و دنیای مردم ضرورت دارد. اگر خداوند برای مردم، پیشوا و سرپرست درست کار، نگه‌دار و امانت‌دار قرار ندهد، آن مردم منقرض می‌گردد و دین از بین می‌رود و آداب و سنن پسندیده دگرگون می‌شود.

با توجه به اهمیت ویژه متغیر سیاسی می‌توان گفت رویکرد و خط‌مشی‌های سیاست‌ورزان و حاکمان از (نوع مثبت و منفی) آن در تهیه، طراحی، تدوین، تعدیل، توظیف و عملیاتی گردیدن سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی در تمام عرصه‌های اداری و سازمانی، نقش اثرگذار دارد و طراحان و برنامه‌ریزان بدون خط‌مشی و سیاست‌گذاری‌های حاکمیت نمی‌توانند در این عرصه با قدرت قدم‌های عملی را بردارند. سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌های که از سوی حاکمیت اعمال می‌گردد، نقش مثبت و یا منفی جهت توسعه و رشد جامعه و سازمان‌ها در عرصه‌های داخلی و خارجی دارد. به‌عنوان مثال: ارز و یا نرخ ارزی که همان نسبت سنجی ارزش پول ملی یک کشور در برابر پول ملی دیگر کشورهاست، خود تحت تأثیر جو سیاسی قرارداد.

یعنی: «تغییرات نرخ ارزش بشدت تحت تأثیر اقدامات سیاسی است (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۷: ۶۴)؛ زیرا ثبات و بی‌ثباتی سیاسی، نقش عمده در افزایش و کاهش ارزش یک ارزش ملی دارد؛ چون: «هنگامی که ارزش یک ارزش بالا برود آن ارزش تقویت و چنانچه کاهش یابد آن ارزش تضعیف خواهد شد (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۷: ۶۴)» و این مهم روی سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی سازمان‌ها و سیاست‌گذاری آن‌ها، تأثیر بالایی دارد.

### ۳. فرهنگی

فرهنگ و یا فرهنگ‌سازمانی در حقیقت: «الگویی اساسی از مفروضات، ارزش‌ها و باورهای اساسی است که روش صحیح تفکر و اقدام در خصوص مسائل و فرصت‌هایی که سازمان با آن مواجه می‌شود را موردتوجه قرار می‌دهد. فرهنگ‌سازمانی شامل عناصر متعددی است که عناصر شناختی نهفته همچون: مفروضات، ارزش‌ها و باورها تا عناصر آشکارتر همچون الگوها، عملیات و رفتارها را در برمی‌گیرد (مقیم، ۱۳۹۴: ۴۰۲)؛ به عبارتی: «فرهنگ بیانگر رفتاری جمعی است که خود شامل باورها، آداب‌ورسوم و سنت‌ها، دانش و اعمال است. فرهنگ بر رفتار انسانی و حتی نوع طرز تلقی و رفتار کارکنان اثر می‌گذارد (کردرستمی، ۱۳۸۸: ۵۴)».

فرهنگ و متغیرهای فرهنگی با رویکرد اسلامی و پیشینه دینی از اهمیت کم‌نظیری برخوردار است؛ چون رسالت و مأموریت تمام پیام‌آوران الهی به‌خصوص نبی مکرم اسلام (ص)، تبیین‌کننده و تعمیق‌دهنده فرهنگ اسلامی و انسانی در تمام عرصه‌های زندگی بشر بوده است؛ چون فرهنگ اسلامی: «دارای دولایه زیرین و رویین است؛ لایه زیرین ارزش‌ها، اعتقادات و نگرش‌ها را دربر دارد و در لایه رویین محیط فیزیکی، رفتارها، نمادها، آداب‌ورسوم، شعائر و داستان‌ها قرار می‌گیرد (شفیعی، ۱۳۹۶: ۱۱۵)». در اهمیت این امر همین بس که رسول‌الله (ص) با خواندن آیه یکم «إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ؛ بخوان به نام پروردگارت، آن که (همه جهان را) آفریده





است» از سوره علق، رسالت الهی و فعالیت فرهنگی را آغاز و بایان «إِنَّمَا (إِنِّي) بُعِثْتُ لَأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ؛ من برای تمام نمودن مکارم اخلاق مبعوث شدم (مجلسی، ۱۴۰۳: ۲۱۰)»، برنامه‌های فرهنگی را عملیاتی و با تشریح «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ أَلَا وَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ بُغَاةَ الْعِلْمِ؛ طلب علم بر هر مسلمانی واجب است، همانا خداوند طالبان علم را دوست دارد (کلینی، ۱۴۲۵: ۴۷) نظام فرهنگی اسلامی را ترسیم و با پیام وحی «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَ جَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَ قَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ؛ (حجرات، آیه ۱۳)» ای مردم! ما شما را از مرد و زنی آفریده‌ایم و شما را گروه‌ها و قبیله‌هایی گردانده‌ایم تا همدیگر را بشناسید. بی‌گمان گرامی‌ترین شما نزد خدا پرهیزگارترین شماست. بی‌گمان خداوند آگاه و باخبر است، فرهنگ ناب اسلامی را نهادینه ساخت و در مقابل نگاه‌های سنتی و غیرفرهنگی جامعه قبیله‌ای آن روز عرب را در تمام زمینه‌ها، رنگ انسانی و الهی بخشید.

بی‌گمان، افزون بر ساختار تشکیلاتی و ساماندهی منابع انسانی که باتدبیر شخص پیامبر اعظم (ص)، صورت گرفت، ولی از همه مهم‌تر: «آنچه در بهروزی جامعه آن روز مؤثر بود، بستر فرهنگی فراهم شده از سوی اسلام و تحول فکری که در پیروان صورت پذیرفته بود. باورها و اعتقاداتی که مردم را وامی‌داشت تا به نفع دیگری از آسایش خود بگذرند و برای رفاه جامعه فداکاری کنند (زارع، ۱۳۹۶: ۱۹۲)»، جلوه و نمود خاص داشتند. فرهنگ‌های عاری از ارزش‌های اسلامی و انسانی، همواره تأثیر منفی در عرصه‌های مدیریتی و خصوصاً سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی داشته است. امروز اگر در جوامع اسلامی و جامعه افغانستان در حوزه استخدام و انتصاب‌های منابع انسانی، ناکارآمدی و بی‌اثر است، به خاطر ناسازگاری فرهنگ حاکم با فرهنگ اسلامی، فرهنگ ملی و گزینش‌های غیر سیستمی و برنامه‌ریزی نشده است که باعث عدم کارآمدی و اثربخشی سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی در زمینه‌ی گزینش، ارتقا و نگهداری نیروی انسانی سازمان‌های خصوصی و ارگان‌های دولتی گردیده است و



حال آنکه: «انتخاب افراد برای اشتغال در سیستم اداری، از طریق آزمون و امتحان، روشی پذیرفته شده است که شخص رسول اکرم (ص) در مواقعی از این شیوه استفاده کرده اند (زارع، ۱۳۹۶: ۱۹۳)».

بدون شک، فرهنگ و متغیرهای فرهنگی که به مفهوم: «پدیده کلی پیچیده‌ای از آداب، رسوم، اندیشه، هنر و شیوه زندگی که در طی تجربه تاریخی اقوام شکل می‌گیرد و قابل انتقال به نسل‌های بعدی (انوری، ۱۳۸۱: ۵۳۴۶)»، است از دیگر عواملی است که تأثیر بالای روی برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌گذارد. به‌عنوان نمونه، نهادینه نمودن فرهنگ خودکنترلی درونی و وجدان کاری، تعهد انسانی و تعلق سازمانی، نظم اداری و انضباط اجتماعی، ارائه خدمات بی‌منت و تکریم ارباب رجوع، عملکرد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی، ارجح‌گذاری نسبت به سرمایه‌های انسانی، اسلامی و ملی و دوری از برخوردهای سلیقه‌ای، لسانی، حزبی، نژادی و شخصی در کلیه فعالیت‌های سازمانی و اجتماعی، همانا روح و درون‌مایه فرهنگ اسلامی است. لذا، اهتمام به موارد یادشده از سوی مدیریت در ارتباط با سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی از ضرورت‌های اصلی سازمان‌های امروز جوامع اسلامی در سطح کلان و جامعه اسلامی افغانستان در سطح خرد است که به رشد متوازن، خدمات اثرگذار و بقای سازمان‌ها در عرصه رقابت، نقش بی‌مانند دارد.

در نتیجه، می‌توان اذعان نمود که رویه فضایل گستر، اندیشه کریمانه و زندگی مسالمت‌آمیز را، باید در فرهنگ ناب اسلام، جست‌وجو نمود؛ چون دین اسلام الهام‌بخش همه شئون زندگی در جوامع بشری به‌خصوص مسلمانان است. لذا، بر اساس آموزه‌ها و حیانی و آیات مورد استناد (آل عمران، آیه ۱۶۴ و جمعه، آیات ۱ - ۲)، فلسفه بعثت انبیاء، انزال کتب آسمانی و رسالت تمام سفیران الهی و شخص خاتم رسولان «بر اساس دستورات الهی و سیستم برنامه‌ریزی مدبرانه منابع انسانی»، رشد، تعالی و بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی انسانی و عزتمند انسان‌ها در طول تاریخ بوده است که آیات ذیل دلیل بر این مدعا است.



۱. «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ؛ به راستی که خداوند بر مؤمنان منت نهاد، (آل عمران، آیه ۱۶۴)» وقتی که در میان آنان از خودشان پیامبری مبعوث کرد تا آیات خدا را بر آن‌ها بخواند و ایشان را پاک بگرداند و کتاب

و سنت را بدیشان بیاموزد گرچه پیش از آن در گمراهی آشکاری به سر می‌بردند؛

۲. «يُسَبِّحُ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ الْمَلِكِ الْقُدُّوسِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ - هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ؛ (جمعه، آیات ۱-۲)» آنچه در آسمان‌ها و آنچه در زمین است، خداوند، فرمانروای پاک و پیروزمند و فرزانه را به پاکی یاد می‌کنند. اوست کسی که در میان درس ناخواندگان پیغمبری از خود آنان برانگیخت که آیاتش را بر آنان می‌خواند و آنان را پاک می‌دارد و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد، هرچند که پیش‌ازین در گمراهی آشکار بودند.

بنابراین: «در جریان کارها و حوادث، افزون بر اسباب مادی، توجه به اسباب معنوی که در سطحی فراتر از عوامل مادی قرار دارند و نقش مهم و اساسی آن‌ها در پدید آمدن حوادث، خصوصاً در اجرای برنامه‌ها، ضروری است؛ زیرا علل معنوی در مواردی از اسباب مادی تأثیرگذارتر بوده (پیروز و دیگران، ۴۵)» و نسبت به سیستم برنامه‌ریزی‌های منابع انسانی در تمام ابعاد آن کارکرد خاصی برای سازمان‌ها و ارگان‌ها دارد. مثلاً: «اگر شرکتی بخواهد از نظر عامه قابل‌پذیرش باشد باید اهداف و فعالیت آن شرکت موردپذیرش جامعه و مردم واقع شود؛ زیرا اگر مردم اعتقاد داشته باشند که شرکت منافع جامعه را دنبال نمی‌کند، فشارهای قابل‌توجهی را برای اصلاح آن اعمال خواهند کرد و باعث کاهش یا افزایش تعداد کارکنان سازمان خواهند شد (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۲: ۴۷)» که تأثیر مستقیم روی سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌گذارند.

خلاصه: بررسی فرهنگ که مشتمل بر عناصری همانند: «فرهنگ مادی، نهادهای اجتماعی، جهان‌بینی، زیبایی‌شناسی و هنر (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۷: ۶۷)» است، تمام فعالیت‌های سازمانی و اجتماعی بشر را تحت تأثیر خود قرار داده و می‌دهد و به نحوی چهارچوبی است برای مدیران، برنامه‌ریزان و طراحان سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی که با در نظر داشت عناصر فرهنگی برنامه‌ریزی را ساماندهی و اجرایی نمایند تا بیشتر کارا و اثربخش باشد.

#### ۴. تکنولوژی

عصر اطلاعات و فن‌آوری که با شتاب و سرعت نورگونه همه‌جا را فراگرفته و در حال توسعه و تعمیق است، تأثیر فزاینده‌ای روی کارکردهای سازمان‌های اداری و خدماتی و نیز شرکت‌های تجاری در تمام ابعاد خصوصاً بعد منابع انسانی گذاشته است: «با آمدنش شغل‌ها، شیوه اجرای امور سازمانی و نیاز به کارکنانی با دانش افزون‌تر را تحت تأثیر قرارداد (ایوان سویچ، جان ام، ۱۳۹۴: ۵۷)»؛ زیرا جریان‌های اطلاعاتی به‌قدر سریع و غیرقابل پیش‌بینی در حرکت است که: «افزایش نیاز به دانش، دگرگونی در توانمندی‌های انسانی، پیوندهای بازار جهانی، جهت‌دهی تجاری، بازتاب فوری، نوآوری پرشتاب‌تر، بهبود کیفیت و انقلاب صنعتی (ایوان سویچ، جان ام، ۱۳۹۴: ۵۸)»

تغییرات فن‌آورانه در: «ابرهادی‌ها، مهندسی رایانه، رایانه‌هایی که فکر می‌کنند، روبات‌ها، کارخانه‌های بدون کارگر یا بدون کارمند، داروهای معجزه‌آسا، ارتباط فضایی، تولید در فضا، لیزر، شبیه‌سازی (خلق موجودی مشابه)، شبکه‌های ماهواره‌ای، فیبر نوری و انتقال پول از طریق دستگاه‌های الکترونیکی (رضوانی، ۱۳۸۹: ۹۹)»، از جمله دستاورد این فرآیند اطلاعی و فن‌آوری، برشمرده می‌شود که اثرگذاری شدیدی را در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی در ابعاد مختلف گذاشته است. لذا، کنکاش و بررسی متغیر محیطی اثرگذار تکنولوژی باهدف توسعه منابع انسانی



به صورت کلی و برنامه‌ریزی منابع انسانی به‌طور خاص از جمله ضرورت‌های این تحقیق بر شمرده می‌شود.

تکنولوژی، فن‌آوری روز و دستاورد بشر از جمله متغیرهای محیطی اثرگذار نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی محسوب می‌شود که کارکرد مثبت و منفی را بر اساس رویکردهای مکاتب مطرح دنیا به دنبال دارد. با این‌که اصل صنعت و فن‌آوری به‌عنوان یک ابزار و وسیله، چیزی قابل قبول و موردستایش اسلام نیز است؛ چون از نظر آموزه‌های اسلامی همه آفریده‌های الهی در خدمت انسان است: «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا؛ (بقره، آیه ۲۹)» او خداوند ذاتی است که تمامی آنچه در زمین وجود دارد برایتان آفرید و در حدیث قدسی آمده است: «خَلَقْتُ الْأَشْيَاءَ لِأَجْلِكَ وَ خَلَقَكَ لِأَجْلِي؛ (مدنی، ۱۴۰۹: ۵۵۸)» عرش و فرش و ملک و فلک را برای انسان آفریدم و انسان را برای خودم. با این وجود، گرچه کشورهای توسعه‌یافته و غربی در فناوری و صنعت پیشرفت چشم‌گیری نموده است، ولی از صنعت و فن‌آوری در راستای اهداف مادی، لذت‌گرایی، شهوانی و برترجوی خود، استفاده می‌کنند و جهانی بشریت را به نابسامانی‌های ماتم‌باری مواجه نموده است؛ برای این‌که از هدایت‌ها و راهنمایی‌های فکری و فرهنگی مسالمت‌آمیز دینی و انسانی، بی‌بهره و از ارزش‌های الهی و معنوی، تهی هست. لذا، رویکردهای مخربانه و یا خردمندانه از فن‌آوری و تکنولوژی، نقش دوگانه‌ای را نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌تواند در پی داشته باشد؛ چون: «تغییر در فن‌آوری می‌تواند بر روند و نتایج ارزیابی عملکرد تأثیری بنیادی داشته باشد (کردرستمی، ۱۳۸۸: ۱۴۳)» و نحوه نگاه و عملکرد برنامه‌ریزان منابع انسانی را در تمام عرصه‌ها و ابعاد، تحت تأثیر خود قرار دهد.

خلاصه، دین اسلام نه تنها نسبت به تکنولوژی و پیشرفت جوامع بشری مخالفت نمی‌نماید، بلکه انسان‌ها و بشریت را به اهمیت علم، امام علی (ع) می‌فرماید: «وَلَا كُنْزٌ أَنْفَعُ مِنَ الْعِلْمِ؛ (مجلسی، ۱۴۲۲: ۶۴)» هیچ گنجی نافع‌تر از علم نیست و علم‌اندوزی

از لحاظ: الف) اهمیت موضوع: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ؛ فَرَاغِي دَانَش، بر هر مرد و زن مسلمان، واجب است (محمدی ری شهری و همکاران، ۱۳۷۹: ۲۸۲؛ احمدیان، ۱۳۸۶: ۳۹۸)»؛ ب) عدم محدودیت زمانی: «أَطْلُبُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ؛ از گهواره تا گور، دانش بجوید (پاینده، ۱۳۸۲: ۲۱۸)»؛ ج) عدم محدودیت مکانی: «أَطْلُبُوا الْعِلْمَ وَ لَوْ بِالصَّيْنِ؛ در پی طلب علم باشید و لو دوری مکانی و مرارت سفر را به دنبال داشته باشد (فیض کاشانی، ۱۳۷۵: ۱۹)» که برآیند آن هدایت، پیشرفت، رشد، تعالی و تولید تکنولوژی است، دعوت و سفارش نموده است ۱ و از جهل و نادانی که امام رضا(ع) می فرماید: «صَدِيقُ كُلِّ إِمْرَةٍ عَقْلُهُ وَ عَدُوُّهُ جَهْلُهُ؛ رفیق و دوست هر کسی، عقلش و دشمن هر شخصی، نادانی او هست (مجلسی، ۱۴۲۲: ۳۳)» و پی آمد آن ضلالت، تباهی، عقب ماندگی، ظلمت و تاریکی است، مذمت و نکوهش به عمل آمده است.

از این رو، بر اساس آموزه های وحیانی نقش و تأثیر متغیرهای تکنولوژیکی نسبت به برنامه ریزی منابع انسانی، می تواند در عرصه جامعیت، بروز بودن، کمیت، کیفیت و عصری بودن، برنامه ریزی منابع انسانی بوده باشد. صاحب نظران علم مدیریت باورمندند که: «در دهه آینده مهم ترین چالش ها در محدوده نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی و آموزش کارکنان خواهد بود تا بتوانند نیروی انسانی سازمان را با تغییرات تکنولوژیکی تطبیق دهند (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۲: ۴۸)» و این مهم باعث می شود تا طراحان، برنامه ریزان و مدیران سازمان های کشورهای اسلامی نسبت به سیستم برنامه ریزی منابع انسانی اهتمام ویژه ای داشته باشند؛ چون: «تکنولوژی جدید مهارت های جدید را می طلبد. ممکن است مهارت های قبلی دیگر مورد نیاز نباشند و نیاز به آموزش مجدد (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۲: ۴۸)» و برنامه ریزی تکمیلی داشته باشد.

۱. بقره/ آیات ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۱۰۲، ۱۲۹ و ۲۴۷؛ توبه/ آیه ۱۲۲؛ نحل/ آیه ۴۱؛ طه/ آیه ۱۱۴؛ زمر/ آیه ۹؛ مجادله/ آیه ۱۱ و



## ۵. قانونی

متغیرهای قانونی و یا حقوقی از جمله عوامل اثرگذاری دیگر نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی به حساب می‌آیند؛ زیرا: «مقررات و قوانین مربوط به کار، بر سازمان‌های ارزیابی عملکرد و نتایج مترتب بر ارزیابی تأثیر می‌گذارد. به طوری که هم پرسنل و هم سازمان برای توجیه موضع خود در روند نتایج ارزیابی، به قوانین و مقرراتی پناه می‌برند (کردرستی، ۱۳۸۸: ۱۴۱)» که خود بیانگر تأثیرگذاری متغیرهای محیطی قانونی نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر، برنامه‌ریزی منابع انسانی عموماً تحت تأثیر قوانین متنوع کشورهاست که در کل قوانین کشورها به چهار دسته قابل طبقه‌بندی می‌باشند: «اسلامی، سوسیالیستی، عرف و مدنی (بابایی زکلیکی، ۱۳۸۷: ۸۱)». لذا، در کشورهای اسلامی افزون بر قوانین عرفی و مدنی، قوانین اسلامی و شرعی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد؛ چون مرجع قانون‌گذار می‌تواند از طریق اعمال قوانین و مقررات شرعی و عرفی، برنامه‌ریزی منابع انسانی سازمان‌ها و ارگان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و محدودیت‌ها و یا فرصت‌هایی را برای سازمان‌ها رقم زند.

از منظر آموزه‌های اسلامی قوانین و مقرراتی که از سوی شارع وضع گردیده از جامعیت و کارآمدی خاص برخوردار است: «دانشمندان اسلامی و پیروان دین اسلام بر این باورند که حضرت محمد(ص)، آخرین فرستاده خداوند برای هدایت بشر است و آموزه‌ها و تعلیماتی که برای سعادت بشر به جهانیان عرضه کرده جامع و کامل است (زارع، ۱۳۹۶: ۷)» که آیات متعددی و از جمله آیه ۲۵ سوره حدید، تبیین‌کننده این واقعیت است: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ...؛ ما پیامبرانمان را با دلیل‌های روشن فرستادیم و با آن‌ها کتاب و ترازو را نیز نازل کردیم تا مردم به عدالت عمل کنند؛» چون از نظر تئوریک

ما مسلمانان کم نداریم، ولی مشکل در عرصه عمل و اجرایی قوانین الهی و حقوقی است. پس در برنامه‌ریزی منابع انسانی که از سوی مدیران و برنامه‌ریزان مسلمان طراحی و تدوین می‌گردد، این جامعیت نیز دیده شود و تمام قوانین و ضوابط قانونی و حقوقی نسبت به افراد در حوزه منابع انسانی به‌صورت یکسان، لحاظ شود؛ چون: «امروزه بیش از هر زمان دیگر، دولت‌ها و دولت‌مردان حاکم بر جامعه با تدوین قوانین و مقررات بر سرنوشت سازمان‌ها/ شرکت‌های تولیدی و خدماتی، تأثیر گذاشته و استراتژی‌های متناسب با آن‌ها را تدارک می‌بینند. این قوانین و مقررات آینده سازمان‌ها را مشخص نموده و بستر را برای حاکمیت قانون در سازمان‌ها آماده می‌نماید (رنگریزی، ۱۳۹۴: ۴۸)» که به چهار دسته کلی (قانون اساسی، قانون مدنی، قانون کار و قانون استخدام)، قابل تفکیک است. چنین نگاهی نسبت به مباحث قانونی، موجب می‌گردد تا برنامه‌ریزان منابع انسانی و مدیران سازمانی در عرصه مدیریت و تدوین سیستم برنامه‌ریزی، از آموزه‌های اسلامی غفلت نکنند و بر مبنای دستورات اسلامی و سیره نبوی، سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی را انجام دهند؛ برای این‌که: «قانون‌مندی و ضابطه‌گرایی و به تعبیر دیگر عمل به دستورات دینی، از مهم‌ترین ویژگی‌های سیستم اداری نبوی است که می‌تواند به بی‌ارزش کردن رفتارهای امتیاز جویانه و تبعیض‌آمیز منجر شود (زارع، ۱۳۹۶: ۱۹۳)».

از این‌رو، یکی از عوامل محیطی اثرگذار و قدرتمند در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی سازمان‌ها، قوانین و مقررات وضع‌شده بر مبنای قوانین اسلامی و حقوقی از سوی دولت و حاکمیت است که: «تأثیری مستقیم بر سازمان دارد. مقررات ملی/ سرتاسری/ فدرال بر عملیات، سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. هنگامی که سازمانی درباره استخدام، ترفیع، تنوع نیرو، ارزش‌یابی عملکرد، کاهش تشکیلات و مسائل انضباطی تصمیمی می‌گیرد، باید تأثیر مقررات دولتی را سبک و سنگین (ارزیابی) کند (جان ام ایوان سویچ، ۱۳۹۴: ۴۲)؛ چون از جمله دلایل تشریحی صلاحیت حاکمیت به‌خصوص حاکم اسلامی در اعمال





قدرت و اجرای مقررات و قوانین حکومتی، محتوای بلند آیه ۵۹ از سوره نساء است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا»؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از خدا و پیامبر و از اولی الامر مسلمان اطاعت کنید و اگر در چیزی اختلاف کردید آن را به خدا و پیامبر برگردانید، اگر به خدا و روز قیامت ایمان دارید این برای شما بهتر و خوش فرجام تر است.

خلاصه، قانون به معنای کلی آن «مجموعه‌ای از قوانین و مقررات حاکم بر یک جامعه است که تمام رفتارها، روابط و تعاملات افراد حقیقی و حقوقی آن جامعه را، تنظیم و سامان می‌بخشد» و یا حقوق، عبارت است از: «مجموعه‌ای قواعد و مقررات کلی، الزام‌آور و دارای ضمانت اجرای دولتی که حاکم بر روابط اجتماعی اشخاص است (مرتضایی، ۱۳۹۲: ۵۷)» و قانون و مقررات اسلامی که عبارت است از: «مجموعه‌ای از قوانین و نظام‌هایی که پیامبر اکرم آورده است تا تمام شئون زندگی بشر را اعم از فکری، روحی و اجتماعی با همه‌ای جلوه‌های اقتصادی، سیاسی و غیره را در برگیرد (بهزادیان، ۱۳۸۶: ۸۰)»، از مهم‌ترین عوامل محیطی اثرگذار قانونی به حساب می‌آید که در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، نقش کم‌نظیر و تعیین‌کننده دارد؛ زیرا:

اول: قرآن کریم از هرگونه عمل خلاف احکام و مقررات الهی را حرام دانسته و نهی نموده است: «وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا لِمُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا» (احزاب، آیه ۳۶) و هیچ مرد و زن مؤمنی در کاری که خدا و پیغمبرش (در آن) داوری کرده باشند اختیاری از خود ندارند و کسی که از خدا و پیامبرش نافرمانی کند در گمراهی آشکاری گرفتار آمده است؛

دوم: عدالت محوری را نسبت به سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، نهادینه می‌نماید؛

سوم: حاکمیت قانون را با محوریت آموزه‌های وحیانی و انسانی، استمرار و توسعه می‌بخشد؛

چهارم: سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌های طراحان و برنامه‌ریزان را، متعادل و کارآمد می‌سازد؛

پنجم: ارائه‌کننده نظام و الگوی کامل رفتاری، اجتماعی و مدیریتی به برنامه‌ریزان می‌باشد؛

پنجم: آزادی‌های سازمانی، ابعاد مادی و معنوی و نیز ارزش‌های انسانی را، برآورده می‌نماید.

در نتیجه، متغیر قانونی موجب می‌شود تا برنامه‌ریزان و مدیران منابع انسانی سازمان‌های کشورهای مسلمان و خصوصاً کشور افغانستان نیز با توجه به ماده سوم قانون اساسی جدید افغانستان که: «در افغانستان هیچ قانونی نمی‌تواند مخالف معتقدات و احکام دین مقدس اسلام باشد (سجادی، ۱۳۸۸: ۴۵۶)»، سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی را طبق دستورات دین مقدس اسلام، تهیه، تدوین و عملی نمایند تا از برکات قوانین الهی بهره‌مند گردیده و از عواقب خوفناک آن در امان مانند: «تَلِكْ حُدُودُ اللَّهِ وَمَنْ يُطِِعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ - وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَتَعَدَّ حُدُودَهُ يُدْخِلْهُ نَارًا خَالِدًا فِيهَا وَلَهُ عَذَابٌ مُهِينٌ» (نساء، آیات ۱۳ - ۱۴) این حدود الهی است و هر کس از خدا و پیامبرش پیروی نماید خداوند او را وارد باغ‌هایی می‌کند که رودها در زیر آن روان است، آنان جاودانه در آن می‌مانند و این است رستگاری بزرگ - و هر کس از خدا و پیامبرش سرپیچی و از حدود الهی تجاوز نماید، خداوند او را وارد آتشی می‌کند که همیشه در آن باقی می‌ماند و برای او است عذابی خوارکننده.

### نتیجه‌گیری

از منظر اسلام و آموزه‌های وحیانی، متغیرها و پارامترهای محیطی اثرگذار در برنامه‌ریزی منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشند که عبارت‌اند از:



اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، قانونی، تکنولوژی و دیگر عواملی که بر اساس اولویت و محدودیت عوامل یادشده، هریک به تجزیه و تحلیل گرفته شد. لذا، کارآمد سازی سیستم برنامه ریزی منابع بشری نسبت به سازمان‌ها از منظر اسلام، کمک می‌کند تا سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی، همگام نموده و از این طریق جذب، گزینش، ارتقا، تبدیل، بازنشستگی، تعدیل و تقلیل، نیروی انسانی را در سازمان هدفمند و قانونمند ساخته و آثار و نتایج ذیل را که به‌عنوان نتیجه‌گیری از تحقیق ارائه می‌گردد، به دنبال داشته باشد.

۱) از جمله موضوعات مهم و قابل توجه در برنامه‌ریزی منابع انسانی، تجزیه و تحلیل عوامل و رویدادهای محیطی اثرگذار، خارجی (فرصت‌ها ۱ و تهدیدات ۲) و داخلی (قوت‌ها ۳ و ضعف‌هاست ۴)، نسبت به سازمان است. به همین منظور، نمودار ذیل نشان‌دهنده آثار و نتایج عوامل و متغیرهای محیطی خارجی و داخلی به صورت ترکیبی نسبت به عملکرد مثبت و منفی سازمان، در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌باشد.

جدول نتایج عوامل اثرگذار محیطی خارجی و داخلی نسبت به عملکرد سازمان در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی				
ش	آثار عوامل خارجی	آثار عوامل داخلی	ترکیب آثار هریک	نتیجه نهایی آثار و نتایج عوامل داخلی و خارجی
۱.	فرصت	قوت	فرصت +	بهبود، توسعه و ارتقای سیستم برنامه‌ریزی

<sup>۱</sup>. فرصت‌ها: ویژگی‌های محیطی هستند که موجب پیشرفت و موفقیت سازمان در عرصه رقابت و خدمات، می‌گردند.

<sup>۲</sup>. تهدیدات: ویژگی‌های محیط خارجی هستند که مانع پیشرفت و توسعه سازمان‌ها می‌شوند.

<sup>۳</sup>. قوت‌ها: ویژگی‌های داخلی هستند که پیشرفت و ماندگاری سازمان را موجب می‌شوند.

<sup>۴</sup>. ضعف‌ها: خصوصیات درونی سازمان می‌باشند که باعث کندی و عدم موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف می‌گردند.

		قوت	منابع انسانی
۲.	فرصت	ضعف	محدودیت، ضعف و کم تأثیری سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳.	تهدید	قوت	آسیب‌پذیری، فشار بیرونی و عدم استفاده لازم از قوت‌ها در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی
۴.	تهدید	ضعف	مشکل، متلاشی شدن و از بین رفتن سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی

۲) پس از بررسی متغیرهای محیطی اثرگذار در برنامه‌ریزی منابع بشری از نگاه اسلام، به این واقعیت و مهم رهنمون می‌گردیم که: الف) استقلالیت و ثبات نظام اقتصادی اسلام در برنامه‌ریزی منابع انسانی، بر اساس آیه ۱۴۱ از سوره نساء: «... وَكُنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا» و خداوند هرگز کافران را بر مؤمنان چیره نخواهد کرد و نیز آیه ۱۳۹ از سوره آل عمران: «وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» و اگر مؤمن هستید سست و ضعیف نشوید و غمگین نگردید که شما برتر هستید، یک اصل اقتصادی است؛

ب) حفظ حاکمیت و اقتدار نظام سیاسی اسلام در برنامه‌ریزی منابع انسانی، با استناد به آیه ۶۰ سوره انفال: «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَعَآخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفِّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ» و برای (مبارزه با) آنان آنچه از نیرو و اسبان آماده دارید مهیاسازید تا با آن دشمن خدا و دشمن خود را بترسانید و کسانی دیگر جز آنان را نیز بترسانید که آنان را نمی‌شناسید و خدا آنان را می‌شناسد و هر چیزی که در راه خدا خرج کنید پاداش آن کاملاً به شما داده می‌شود و شما هیچ‌گونه ستمی نمی‌بینید و نیز آیه ۱۱۳ از سوره هود: «وَلَا تَرْكَبُوا إِلَى الَّذِينَ ظَلَمُوا فَتَمَسَّكُمْ



النَّارُ وَمَا لَكُمْ مِّنْ دُونِ اللَّهِ مِنْ أَوْلِيَاءَ ثُمَّ لَا تُنصَرُونَ» به ستمکاران گرایش پیدا نکنید که آتش دوزخ به شما خواهد رسید و جز خدا دوستان و سرپرستانی ندارید و یاری نمی‌گردید، یک وجیهه دینی، الهی و انسانی، تلقی می‌شود؛

(ج) تأمین رفاه عمومی، توسعه عدالت متوازن انسانی و مبارزه با فقر اقتصادی: «قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ كَذَلِكَ نَفَصَلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ - قُلْ إِنَّمَا حَرَّمَ رَبِّي الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَّنَ وَالْإِثْمَ وَالْبَغْيَ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَأَنْ تُشْرِكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزَّلْ بِهِ سُلْطَانًا وَأَنْ تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ (اعراف، آیات ۳۲ - ۳۳)» بگو: چه کسی زینت خدا را که برای بندگانش بیرون آورده و چیزهای پاکیزه را حرام کرده است؟ بگو: آن در این دنیا برای مؤمنان است و روز قیامت همه از آن مؤمنان است. این گونه آیات را برای قومی که می‌دانند بیان می‌کنیم. بگو: پروردگارم فقط زشت کاری‌ها را - چه آشکار باشد و چه پنهان - و گناه و ستم ناحق را حرام گردانیده است و (نیز) اینکه چیزی را شریک خدا سازید که دلیلی بر آن نازل نکرده است و اینکه چیزی را به خدا نسبت دهید که نمی‌دانید، از جمله دغدغه‌های بنیادی نظام اقتصادی اسلام نسبت به سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، برشمرده می‌شود؛

(د) رشد اقتصادی و توسعه جامع آن، در سازمان‌های خدماتی و شرکت‌های تجارتمندی نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی از نگاه قرآن: «إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (توبه، آیه ۶۰)» زکات فقط برای مستمندان، بینوایان، کارگزاران جمع‌آوری زکات، کسانی که از آنان دلجویی می‌شود، آزادی بردگان، بدهکاران و در راه ماندگان است. این یک فریضه الهی است و خداوند دانا و حکیم است، مفروض محسوب می‌گردد؛

(ه) برقراری عدالت اقتصادی با رویکرد شایسته‌سالاری در سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی، بر مبنای دینی: «بِأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ

وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَآ تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ عَنِّي حَمِيدٌ - الشَّيْطَانُ يَعِدُكُمُ الْفَقْرَ وَيَأْمُرُكُمْ بِالْفَحْشَاءِ وَاللَّهُ يَعِدُكُم مَّغْفِرَةً مِنْهُ وَفَضْلًا وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (بقره، آیات ۲۶۷ - ۲۶۸)» ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از چیزهای پاکیزه‌ای که به دست آورده‌اید و از آنچه ما از زمین برایتان رویانده‌ایم انفاق کنید و به سراغ چیزهای ناپاک نروید تا از آن ببخشید، درحالی که شما آن چیز ناپاک را نمی‌گیرید، مگر آنکه از بدی آن چشم‌پوشید و بدانید که خداوند بی‌نیاز و ستوده است. شیطان شمارا وعده فقر و تهیدستی می‌دهد و شمارا به زشتی فرمان می‌دهد و خداوند به شما نوید آمرزش و بخشش می‌دهد و خداوند گشایشگر داناست. از وظایف مهم برنامه‌ریزان و مدیران سازمان‌ها و ادارات اسلامی نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی، می‌باشد.

۳) هدف همه مکاتب اقتصادی از نگاه اندیشمندان حوزه اقتصاد، افزایش ثروت و رفاه است، ولی از نگاه نظام اقتصادی اسلام، هدف اصلی و راهبردی در سطح کلان، افزایش ثروت افراد جامعه توأم با رفاه متوازن اجتماعی و عمومی در چارچوب تعالیم ارزشمند اسلامی و لحاظ سلسله‌نیازهای مادی و معنوی است که باید نسبت به سیستم جذب و برنامه‌ریزی منابع انسانی از منظر اسلام مورد اهتمام واقع گردد؛

۴) بر اساس آموزه‌های اسلامی و شرایط روز دنیا باید سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی، با نگاه شایسته‌سالاری، توانمندی، مهارت‌های لازم (ادراکی، فنی و انسانی) و تعهد مداری، ساماندهی و تدوین گردد و بر همان مبنا عمل شود، ولی در جوامع سنتی، جهان‌سوم و قبیله‌محور، همه تعاملات و هنجارهای اجتماعی حتی (دین و مذهب)، با نگاه ملی، قبیله‌ای و سمتی، تفسیر می‌شود؛ چون تابه‌های قبیله‌ای، نژادی و لسانی همانند دیوار آهنین و سد نفوذناپذیر، موانع توسعه، پیشرفت، تعامل و هم‌گرایی ملت‌های مسلمان تابه‌حال بوده است؛

۵) مدیریت اسلامی که بر اساس معنویات و فرهنگ ناب اسلامی شکل یافته است، آخرت‌باوری و دنیا‌انزاری از جمله اهداف اصلی سازمان‌های اسلامی تلقی می‌شود



که باید در سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی این مهم دیده شود؛ زیرا نگاه امانت‌داری نه ابزاری نسبت به مدیریت در نظام اسلامی یک اصل برشمرده می‌شود. این مهم باید در برنامه‌ریزی، جذب و استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های اسلامی، لحاظ گردد تا افراد با وجود شایستگی و توانمندی لازم از تعهد و وجدان کاری در قبال وظایف محوله اداری برخوردار باشند؛

۶) حکومت و دولت از جمله متغیرهای محیطی اثرگذار دیگر است که با تنظیم قوانین و مقررات، مهم‌ترین نقش را در مدیریت منابع انسانی و در نتیجه نسبت به سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی ایفاء می‌کند؛ زیرا حکومت به‌طور غیرمستقیم و کلی با وضع سیاست‌های مالی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، بر عرضه و تقاضای نیروی انسانی در سازمان‌ها نیز تأثیر بالایی می‌گذارد؛

۷) متغیرهای اثرگذار فرهنگی از قبیل آداب و رسوم، زبان و ادب، اعتقادات و باورها، هنجارها و ارزش‌ها، ادراک‌ها و نگرش‌ها و موارد از این دست که معمولاً معرف فرهنگ یک ملت و جامعه است، نسبت به برنامه‌ریزی منابع انسانی، در عرصه گزینش، تعدیل، ارتقا، انتصاب، آموزش‌های ضمن خدمت و غیره نیروی انسانی، اثرگذار است؛

۸) از منظر اسلام و آموزه‌های آن، باید سیستم جذب و برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های کشورهای اسلامی بر مبنای اصول اسلامی و ارزش‌های انسانی، طراحی، تهیه، تنظیم و تدوین، گردد تا در نتیجه به گزینش افراد شایسته، متعهد، کاردان و پایبند به نظام ارزشی اسلام و مقررات سازمان منتهی گردد.

## فهرست منابع و مآخذ

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه، ابراهیم منهج دشتی، (۱۳۹۲). قم: بوستان کتاب، سوم.
۳. احمدی، مسعود، (۱۳۸۳). مدیریت اسلامی، تهران: مؤسسه نشر ویرایش، اول.
۴. انوری، حسن، (۱۳۸۱). فرهنگ بزرگ سخن، تهران: انتشارات سخن، اول.
۵. بابایی زکلیکی، محمدعلی، (۱۳۸۷). بازاریابی بین‌المللی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ششم.
۶. بابائیان، علی و دیگران، (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری منابع انسانی، تهران: نشر پژوهشی نوآوران شریف، اول.
۷. بهزادیان، مهدی، (۱۳۸۶). درآمدی بر تئوری‌های حاکمیت و دولت از منظر اسلام (پژوهشی تطبیقی میان فقه اسلامی و حقوق موضوعه)، مترجم: محمد مصطفوی، قم: سازمان حوزه‌های علمیه خارج از کشور، اول.
۸. پاینده، ابوالقاسم، (۱۳۸۲). نهج الفصاحه (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول(ص))، تهران: انتشارات دنیای دانش.
۹. پناهی بروجردی، نعمت‌الله، (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی انگیزه انسان اقتصادی از دیدگاه اسلام و غرب، قم: مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی، اول.
۱۰. پیروز، علی آقا و دیگران، (۱۳۹۴). مدیریت در اسلام، زیر نظر سید مهدی الوانی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دهم.
۱۱. تسخیری، محمدعلی، اقتصاد اسلامی: درس‌هایی در آیین اقتصادی اسلام و مباحث تکمیلی و اصول متعلق به مسائل معاصر، مترجم: محمد مقدس، تهران: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی - معاونت فرهنگی.
۱۲. جان‌ام ایوان سویچ، (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی، مترجم: محمد صائبی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، اول.





۱۳. جهان بزرگی، احمد، (۱۳۷۸). اصول سیاست و حکومت، تهران: مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، اول.
۱۴. حاتمی، محمدرضا و جبار رحمانی، (۱۳۹۱). عدالت در اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی اجتماعی، اول.
۱۵. حیدری، علی‌رضا، (۱۳۹۵). سیاست‌گذاری سرمایه‌ی انسانی در ایران، تهران: نشر آگاه، اول.
۱۶. رضوانی، حمیدرضا، (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی استراتژیک کاربردی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، اول.
۱۷. رنگریزی، حسن، (۱۳۹۴). تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۸. زارع، حمید، (۱۳۹۶). نظام اداری در سیره نبوی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چهارم.
۱۹. سجادی، عبدالقیوم، (۱۳۸۸). گفتمان جهانی‌شدن و اسلام سیاسی در افغانستان پسا طالبان، قم: سازمان انتشارات دانشگاه مفید، اول.
۲۰. سید جوادین، سید رضا، (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران: انتشارات نگاه دانش، هفتم.
۲۱. شفیعی، عباس، (۱۳۹۶). رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، اول.
۲۲. فیض کاشانی، محمدبن‌شاه مرتضی، (۱۳۷۵). نوادرالاجبار فی مایتعلق باصول‌الدین، تحقیق: مهدی انصاری قمی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سوم.
۲۳. کرد رستمی، مجید، (۱۳۸۸). فنون مدیریت نوین، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی شرکت چاپ و نشر بین‌الملل، دوم.



۲۴. کلینی، محمد یعقوب، (۱۴۰۳). اصول الکافی، تهران: دارالاسوه للطباعة و النشر، پنجم.
۲۵. مجلسی، محمدباقر، (۱۴۰۳). بحارالانوار، بیروت: انتشارات الوفا، دوم.
۲۶. مجلسی، محمدباقر، (۱۴۲۲). متأهل الابرار فی تلخیص بحارالانوار، ملخص کننده: حسین درگاهی، قم: انتشارات عالمه، اول.
۲۷. محمدی ری شهری، محمد و همکاران، (۱۳۷۹). علم و حکمت در قرآن، مترجم: عبدالهادی مسعودی، قم: دارالحديث، اول.
۲۸. مدنی، جلال‌الدین، (۱۳۸۷). مبانی و کلیات علوم سیاسی، تهران: انتشارات پایدار، دوم.
۲۹. مدنی، سید علی‌خان کبیر، (۱۴۰۹). ریاض السالکین فی شرح صحیفه الساجدین، قم: دفتر انتشارات اسلامی، اول.
۳۰. مرتضایی، سید احمد، (۱۳۹۲). مبانی و سازوکار نظارت در حکومت اسلامی، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، اول.
۳۱. مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: انتشارات راهدان، دوم.
۳۲. نقوی دامغانی، سید رضا، (۱۳۷۲). نگرش بر مدیریت اسلامی، قم: انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، هفتم.