
تبیین معیارهای گزینش و انتخاب نیروی انسانی از منظر قرآن کریم (بر اساس آیه شریفه ۲۶ سوره مبارکه قصص)

سیدعلی حسینی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین معیارهای انتخاب نیروی انسانی از منظر قرآن و با تمرکز بر آیه ۲۶ سوره مبارکه قصص انجام شده است. انتخاب و گزینش و معیارهای آن، یکی از مباحث مهم در مدیریت منابع انسانی است که مباحث گسترده‌ای را به خود اختصاص داده است. اهمیت این موضوع از دیدگاه قرآن کریم نیز ثابت است و از سخنان مقام رهبری در بیانیه گام دوم نیز می‌توان ضرورت آن را بیان داشت. در این نوشتار، پژوهشگر با روش تحلیلی - توصیفی و «با توجه به ویژگی‌های بیان شده در آیه شریفه ۲۵ و ۲۶ سوره قصص، و با معیارهای مستند سخنان رهبری در بیانیه گام دوم، در زمینه انتخاب نیروی انسانی» به دو معیار کلی توانایی و امانت داری دست یافته و ناظر به همین دو معیار کلی، مؤلفه‌های مختلفی را در ارتباط با گزینش و انتخاب افراد سازمانی بیان کرده است.

کلیدواژگان: نیروی انسانی، گزینش، معیارهای گزینش در قرآن، بیانیه گام دوم.

۱. دانشجوی دکتری قرآن و علم گرایش مدیریت مجتمع عالی قرآن و حدیث استاد همکار نمایندگی

مقدمه

در مدیریت منابع انسانی، مباحث گوناگونی درباره شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش منابع انسانی به منظور نیل به اهداف سازمانی مطرح می‌شود. یکی از مهم‌ترین بحثها در مدیریت منابع انسانی تعیین معیارهایی است که در انتخاب و استخدام نیروی انسانی نقش اساسی دارد. این بحث جزو اقداماتی است که نقش پیشگیرانه و کنشی دارند و لذا تعیین معیارهای مناسب و درست می‌تواند نقش مهمی در جلوگیری از بروز فسادها، کم‌کاری‌ها، هزینه‌های نابجا و استفاده نادرست از منابع داشته باشد. (رحیمی، ۱۳۸۹) گزینش و انتخاب نیروی انسانی مطلوب و متناسب با مناصب و مشاغل سازمانی، از مهم‌ترین مباحثی است که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از سوی رهبر انقلاب مطرح است. (مقام معظم رهبری) / (بیانیه گام دوم انقلاب ۱۳۹۷/۱۱/۲۲، <https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=41673>)

۱۳۹۷.

گزینش، سنت جاری خداوند در نظام هستی است: «اللَّهُ يَصْطَفِي مِنَ الْمَلَائِكَةِ رُسُلًا وَمِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ بَصِيرٌ» (حج: ۷۵) خدا از میان فرشتگان، و نیز از میان مردم رسولانی برمی‌گزیند، که همانا خدا (به سخن عالمیان) شنوا و به (لیاقت آنان) بیناست. از نظر قرآن کریم، احراز شایستگی لازم در واسپاری مسئولیت‌ها، مشاغل و مناصب مختلف، از ضرورت‌های انتخاب و گزینش نیروی انسانی است (انعام: ۱۲۴)؛ در تعبیر دیگر مسئولیت‌ها امانت‌های الهی هستند (نساء: ۵۸) که باید به اهلش سپرده شود. قرآن کریم همانگونه که تأکید بر شایستگی افراد در واگذاری مسئولیت‌ها کرده است، معیارهای مختلفی را نیز در انتخاب افراد متناسب به مناصب و مشاغل مختلف بیان کرده است. آیه شریفه ۲۵ و ۲۶ سوره مبارکه قصص از آیاتی است که در یک بیان کلی دو معیار اصلی را در انتخاب و گزینش افراد برای تصدی هر شغلی، بیان داشته و آن عبارت از توانایی و امانت‌داری است. این دو معیار، از معیارهای عامی است که می‌توان مؤلفه‌های مختلفی برای

هرکدام از آنها بیان نموده و در انتخاب و گزینش افراد با توجه به شغلی که استخدام می‌شوند، مورد توجه قرار داد.

پرسشی که این تحقیق در پی پاسخ آن است عبارت است از اینکه بر اساس دو ویژگی بیان شده در آیه شریفه ۲۵ و ۲۶ سوره قصص، چه معیارهای را می‌توان با استناد به آیات، در زمینه انتخاب نیروی انسانی بیان کرد؟

در این مقاله سعی شده است با توجه به آیه شریفه یاد شده و دو معیار کلی که در آن بیان شده است، مهمترین مؤلفه‌های متناظر با معیارهای یاد شده را با استناد به دیگر آیات قرآن کریم، استخراج نموده و به عنوان معیارهای گزینش و انتخاب نیروی انسانی ارائه نماید.

۱. تعریف انتخاب (گزینش)

«به فرآیند گزینش مناسب‌ترین افراد، جهت پست‌ها از گروه متقاضیان کار، انتخاب گفته می‌شود.» (سید جوادین، ۱۳۹۶: ۴۷۱) در تعبیر دیگر گفته شده است: «انتخاب فرآیند گردآوری اطلاعات به قصد ارزیابی و تصمیم‌گیری در این مورد است که چه کسی باید با رعایت موازین قانونی و با در نظر گرفتن منافع نزدیک و دور فردی و سازمانی بکار پذیرفته شود» (طوسی و صائبی، ۱۳۹۴: ۱۶۸).

۲. ضرورت گزینش از منظر اسلام

از آیات و روایات بسیاری استفاده می‌شود که گزینش و انتخاب نیروی انسانی، یک ضرورت انکارناپذیر است. از نگاه قرآن کریم، واسپاری مشاغل و مناصب یک نوع امانت محسوب می‌شود که باید به اهل خود واگذار گردد. «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء: ۵۸) خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به اهلش بدهید! و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید!.

اطلاق این آیه شریفه هر نوع واسپاری، از جمله مشاغل سازمانی و مدیریتی را شامل می‌شود؛ چرا که همانطوری که حفظ و نگهداری امکانات و سرمایه‌های مادی یک فرد یا جامعه در گرو امانت داری است، سپردن مشاغل و مناصب سازمانی نیز امانت‌هایی است که باید در دست اشخاص دارای صلاحیت و امانت دار قرار گیرد تا از ضیاع آن جلوگیری گردد. به عقیده مفسران شیعه (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۶۰۳/۴) و سنی (فخر رازی، ۶۰۶: ۱۰/۱۳۵ - ۱۳۹) امانت در این آیه شامل امانت‌های مادی و معنوی شده و مقام‌ها و مناصب را نیز مصادیق‌های آن شمرده می‌شود. (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲: ۸۳) علامه طباطبائی معتقد است: حکومت و ولایتی که از جانب خداوند متعال به کسی محول می‌گردد، یا مردم به شخصی واگذار می‌کنند، از بزرگ‌ترین امانت‌هاست (طباطبائی، ۱۳۷۴: ۳۸۵/۴).

امیر مؤمنان علی علیه السلام در عهد نامه مالک اشتر بر ضرورت دقت کافی در گزینش افراد اینگونه تأکید می‌فرماید:

ثُمَّ انْظُرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِبَارًا، وَلَا تُؤَلِّهِمْ مُحَابَاةً وَأَثَرَةً، فَإِنَّهُمَا جَمَاعٌ مِنْ شُعَبِ الْجَوْرِ وَالْخِيَانَةِ. ” (نهج البلاغه، نامه ۵۳) سپس در امور کارمندان بیندیش، و پس از آزمایش به کارشان بگمار، و با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران آنان را به کارهای مختلف و مدار، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است.

آنچه در این فراز از نامه امام آمده است، تأکید به سه نکته خیلی مهم در انتخاب نیروی انسانی است:

گزینش افراد باید معیار داشته باشد و بر اساس شایستگی صورت بگیرد و از میل شخصی و خواست افراد بالاتر پرهیز شود.

انتخاب افراد سازمان باید با همراه با تحقیق و مشورت از دیگران صورت گیرد. اگر در انتخاب کارگزاران دقت صورت نگیرد، نوعی خیانت و ستمگری صورت گرفته است.

از نظر امیرالمؤمنین علیه السلام عدم رعایت امور ذکر شده در انتخاب نیروی انسانی، نوعی ظلم

و خیانت محسوب می‌شود.

۳. معیارهای گزینش و انتخاب نیروی انسانی از منظر قرآن

محوری ترین آیات قرآن کریم که در یک تعبیر جامع و کلی دو ویژگی مهم در زمینه انتخاب و گزینش نیروی انسانی را بیان می‌کند، آیه ۲۵ و ۲۶ از سوره مبارکه قصص است که از زبان دختران حضرت شعیب پیامبر در مورد انتخاب حضرت موسی بیان شده است. در این دو آیه خداوند متعال چنین بیان می‌کند: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶)

در این آیات شریفه «قدرت و توانایی» و «امانت داری» به عنوان دو ویژگی یا معیار اصلی گزینش نیروی انسانی بیان شده است. آنچه در توضیح این دو ویژگی می‌توان بیان داشت: پاسخ به این دو سؤال است که ۱) آیا قدرت بیان شده در آیه، فقط قدرت جسمانی را شامل می‌شود یا قدرت بر انجام مسئولیت‌ها است؟ ۲) منظور از امانت داری چیست و چه اموری را می‌تواند شامل شود؟ در پاسخ به سؤال اول می‌توان چنین بیان داشت که قرائن و شواهد بسیاری گواه بر این مطلب است که مراد از قدرت در این بیان خداوند متعال تنها داشتن قدرت جسمانی نیست، بلکه شامل هر گونه توانایی می‌شود که انسان را بر انجام مسئولیت قادر می‌سازد. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۴: ۷۸/۱۶) در پاسخ به پرسش دوم نیز اطلاق آیه و قرائن دیگری از قرآن، بیانگر شمول آن در امور گوناگون مادی و معنوی است.

بر اساس آیه شریفه ذکر شده، معیارهای انتخاب و گزینش از منظر قرآن کریم در دو دسته کلی: ۱. معیارهای ناظر به قدرت و توانایی و ۲. معیارهای ناظر به امانت داری، قابل دسته بندی است که در ذیل به آنها اشاره می‌شود:

یک) معیارهای ناظر به توانایی نیروی انسانی

همانطوری که بیان گردید، منظور از توانایی در آیه شریفه ۲۶ سوره مبارکه قصص، منحصر در توانایی جسمی نبوده و شامل توانایی‌های مختلف نیروی انسانی در عرصه‌های

مختلف می‌شود. این توانایی‌ها برخی ذاتی و برخی دیگر اکتسابی است. توانایی‌های نیروی انسانی در دو قسم ذیل قابل تقسیم اند:

الف) توانایی جسمانی

توانایی‌های جسمانی انسان؛ آن بعد از توانایی است که در اثر خدادادی یا ریاضت و تلاش جسم انسان ورزیده شده و از لحاظ هیكل ظاهری قادر بر انجام کارهای محوله می‌تواند باشد. خداوند متعال در انتخاب طالوت به عنوان فرمانده لشکر در مقابله با جالوت که از ضرورت‌های چنین مقابله‌ای داشتن توانایی جسمانی است، انتخاب وی را با توجه به توانایی او در دو امر دانسته است که یکی توانایی جسمی است و دیگری توانایی علمی. از این رو در آیه ۲۴۷ سوره بقره می‌فرماید: «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلِكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» و پیامبرشان به آنها گفت: «خداوند (طالوت) را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است.» گفتند: «چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟!» گفت: «خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد؛ و احسان خداوند، وسیع است؛ و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است.» از آیه شریفه به خوبی نکات ذیل استفاده می‌شود: از منظر قرآن کریم انتخاب افراد باید بر اساس معیار صورت بگیرد. شایستگی در هرکاری معیار اصلی انتخاب افراد است. چنانکه در این آیه معیارهای نام و مقام و شهرنشینی، نشانه برتری را نفی کرده؛ توانایی جسمی طالوت را معیار برگزیدگی او در این پست که نیاز اصلی آن است، دانسته و کسانی که ملاک برتری را مال و مقام دانسته‌اند، انتقاد شده است. بر اساس این آیه شریفه تناسب پست و مقام با شخصیت به خوبی رعایت شده است چرا که قدرت علمی (تخصص) و توانایی جسمی (تعهد)، دو شرط لازم برای فرماندهی لشکر است. (قرآنی، ۱۳۷۴: ۱/۳۸۴)

ب) توانایی علمی - تخصصی

منظور از توانایی علمی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند. مدیران معمولاً این مهارت‌ها را طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی فرا می‌گیرند نظیر دانش، فنون و روش‌های برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، کنترل، حسابداری، امور مالی، کارگزینی کارپردازی و غیره ویژگی بارز مهارت، فنی آن است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می‌توان دست یافت زیرا این نوع مهارت دقیق، مشخص، دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است. (نظری راد، ۱۳۹۷). در تعبیر دیگر منظور از تخصص برخورداری فرد مورد نظر از دانش و تجربه لازم در یک شغل است. با این توصیف ضرورت و اهمیت آن روشن می‌شود، زیرا در سایه تخصص است که افراد به شایستگی می‌توانند 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 می‌گیرد به گونه‌ای تلف خواهد شد، چون در مورد و زمان مناسب خود استفاده نمی‌شود. معنای دیگر این ضرورت، همان شرط «مطابقت شغل با شاغل» و بالعکس است. این شرط با گستردگی بیشتر، شامل مطابقت شغل با شاغل از جهات مختلف چون مطابقت روانی، فرهنگی، تخصصی، و... می‌شود. این شرط به گونه‌های مختلف در مدیریت منابع انسانی مورد تأکید قرار گرفته است تا آنجا که تخصص یکی از مبانی اعطای پاداش محسوب می‌شود (سعادت، ۱۳۹۱: ۲۶۲).

با استناد به آیه پیشین، (بقره: ۲۴۷) و تصریح به توانایی علمی، می‌توان این معیار را نیز از معیارهای ضروری گزینش نیروی انسانی از منظر قرآن کریم بیان داشت. آیه دیگری که در این زمینه می‌توان به عنوان مؤید بیان داشت، آیه ۵۵ سوره مبارکه یوسف است که حضرت یوسف از حاکم مصر درخواست می‌کند که «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ» (یوسف: ۵۵) مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه دارنده (حافظ) و

آگاهم. این آیه با تعبیر زیبایی «إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» علاوه بر «امانت داری» از «توانایی علمی» سخن می‌گوید که نشانگر آن است که آگاهی و تخصص شرط لازم برای واسپاری مشاغل و مناصب به افراد است. (مکارم شیرازی، ۱۳۹۴: ۲/۴۳۰)

مواردی که از لازمه توانایی علمی به تناسب هرکاری می‌تواند به عنوان معیار مورد توجه قرار بگیرد:

ج) برخورداری از دانش و آگاهی نسبت به شغل

از آیاتی که در باره توانایی علمی و ضرورت آن بیان گردید به خوبی نقش و اهمیت برخورداری از دانش و آگاهی نسبت به کار و مشاغل سازمانی را بیان می‌کند. اهمیت این موضوع را در روایتی از رسول خدا ﷺ بیشتر روشن می‌شود. آن حضرت فرموده است: «إِنَّ الرِّئَاسَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِأَهْلِهَا، فَمَنْ دَعَا النَّاسَ إِلَى نَفْسِهِ وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَنْظُرِ اللَّهُ إِلَيْهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ» ریاست شایسته نیست مگر برای شایسته اش؛ پس هر کس مردم را به خود بخواند و در میان مردم داناتر از او وجود داشته باشد، خداوند در روز قیامت به وی نظر نخواهد افکند (مفید، ۱۳۷۲: ۱/۲۵۱).

د) برخورداری از تجربه کافی

برخورداری از تجربه کاری از دیگر مؤلفه‌هایی است که می‌تواند در سنجش توانایی افراد مورد عنایت قرار گیرد. برخورداری از تجربه باعث می‌شود که افراد سازمانی بتوانند به شکل بهتر با چالش‌ها در کار مواجه شوند و چالش‌ها و مسائل سازمانی به خوبی تجزیه و تحلیل نموده و برای حل آنها اقدام نمایند. امیر مؤمنان علی علیه السلام در این زمینه می‌فرماید: «الْأُمُورُ بِالتَّجَرِبَةِ، الْأَعْمَالُ بِالتَّجَرِبَةِ» کارها به تجربه است، و کردارها به کاردانی. (غرر الحکم: ۳۶،

ه) بهره‌گیری از عقل و هوش

سلامت عقلی و بهره‌گیری از عقل و هوش و رهایی از بی‌خردی و سبک مغزی از دیگر امتیازات و محسنات هر انسانی است. این مهم در انتخاب و گزینش نیروی انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است که سزاوار است مورد ملاحظه قرار گیرد. (طیب، ۱۳۷۶: ۱۹). آیه ۱۰ سوره ملک بیان می‌کند: «وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ» آنگاه اهل دوزخ (با تأسف و حسرت باهم) گویند اگر ما سخن انبیاء را شنیده یا به دستور عقل رفتار می‌کردیم امروز از دوزخیان نبودیم (ملک: ۱۰).

به تعبیر امام صادق علیه السلام: عقل، راهنمای مؤمن است. (کلینی، ۱۴۰۷: ۲۵/۱). هرگونه تصمیم‌گیری در باب فعالیت‌های زندگی فردی و اجتماعی انسان در اختیار عقل اوست و به هر میزان که عقل وی آزادتر و بالاتر باشد تصمیم‌گیری‌های وی نیز شایسته‌تر و دقیق‌تر خواهد بود؛ تعقل و خردورزی نه تنها به تولید و کسب و کار و فعالیت‌های اقتصادی ثمر بخش جهت می‌دهد بلکه در مقابل سبک مصرف انسان را نیز تعیین کرده و از مواردی که به دور از عقل و خرد است، مانند اسراف و تبذیر، ممانعت می‌کند. کاربرد درست منابع گوناگون از ثمرات خردورزی است.

و) برخورداری از مهارت ارتباطی

ارتباطات سازمانی از مهم‌ترین مباحث مدیریت رفتار سازمانی است. دلیل اهمیت آن هم این است که امروزه بخش اعظمی از مشکلات و مسائل نیروی انسانی در سازمان‌ها به نحوه ارتباطات آنها بر می‌گردد. برخورداری افراد سازمان از مهارت ارتباطی مناسب، می‌تواند در موفقیت سازمان‌ها و پیشرفت کارهای سازمانی اثرگذار باشد. خداوند متعال در آیه چهارم سوره قلم در مدح حضرت رسول صلی الله علیه و آله و سلم، خُلق عظیم را برای ایشان ذکر می‌کند: «وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ» و در حقیقت تو بر خلقی عظیم آراسته‌ای. (قلم/۴).

خوش برخورد بودن یکی از معانی حسن خلق است. امام صادق علیه السلام در پاسخ شخصی که از او خواسته بود تا حسن خلق را برای او تعریف کند، می‌فرماید: «تُؤَلِّينُ جَانِبَكَ، وَتَطِيبُ

كلامك و تلقى اخاك ببشر حسن». با مردم با فروتنی برخورد کنی، سخنت عطر آگین باشد، و با برادر دینی خود با چهره باز و بشاش ملاقات نمایی» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۴: ۵۰۲۷/۱۴۲/۳).

همین خلق عظیم پیامبر گرامی اسلام باعث می‌شد که اشخاص مختلف با سلاقی مختلف مجذوب او شده و به سادگی با او ارتباط برقرار کند. سازمان یک محیط اجتماعی است و از ضروریات اجتماع روابط سالم و صمیمی است که افراد را وادار به همکاری و رفع مشکلات همدیگر می‌کند. هرگونه ناملاصحت، تند خویی، رفتار خشونت‌گفتاری و رفتاری و... در ارتباط با دیگران، زمینه همکاری را از افراد سازمانی سلب خواهد کرد.

دو) معیارهای ناظر به امانت داری

امانت داری به معنای حالتی است که انسان را به حفظ حقوق دیگران برانگیخته و او را از تضییع یا تصرف در آن باز می‌دارد. (ابن عاشور، ۱۹۸۴: ۸ / ۲۰۳). در تعبیر دیگر گفته شده است: مراد از امانت، مطلق تعهد است؛ چه امانت‌ها و تعهداتی که انسان را نزد خدای سبحان مسئول می‌کند؛ یا پیش افراد معین یا جامعه. (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۹ / ۲۱۸) امانت معنی بسیار وسیع و گسترده‌ای دارد که شامل تمام مواهب الهی و نعمت‌های خدادادی می‌شود. از قرآن مجید و اسلام و ایمان و ولایت گرفته تا کوچک‌ترین مواهب مادی و معنوی همه در مفهوم وسیع امانت داخل می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۳ / ۱۸۵).

مفسران در ذیل آیه شریفه «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ...» ما امانت [تعهد، تکلیف، و ولایت الهیه] را بر آسمان-ها و زمین و کوه-ها عرضه داشتیم، (احزاب/ ۷۲) در تفسیر کلمه «امانت» در آیه شریفه احتمالات متعددی ذکر کرده‌اند که دلالت بر وسعت مفهومی کلمه امانت دارد به این صورت که:

۱. منظور از امانت «ولایت الهیه» و کمال صفت عبودیت است که از طریق معرفت و عمل صالح حاصل می‌شود.

۲. مقصود «عقل» است که ملاک تکلیف و مناظ ثواب و عقاب است.

۳. منظور «اعضاء پیکر انسان» است، چشم امانت الهی است که باید آن را حفظ کرد و در طریق گناه مصرف ننمود، گوش و دست و پا و زبان هر کدام امانت-های دیگری هستند که حفظ آنها واجب است.

۴. منظور صفت «اختیار و آزادی اراده» است که انسان را از سایر موجودات ممتاز می‌کند.

۵. منظور «واجبات و تکالیف الهی» همچون نماز و روزه و حج است.

۶. مقصود «معرفت الله» است. (طباطبایی، : ۳۵۲/۱۶؛ طبری، ۱۴۱۲: ۶۶ / ۲۲ - ۷۲؛ قرطبی، ۱۳۶۸: ۱۴ / ۲۵۵؛ مکارم شیرازی، : ۴۵۲/۱۷ - ۴۵۵).

بنابراین رعایت امانت تنها در مسائل مالی خلاصه نمی‌شود، بلکه مسائل اعتقادی، اخلاقی، اجتماعی، حکومتی و فردی را نیز دربر می‌گیرد (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۲۲۵/۱۹) با توجه به این مطلب می‌توان معیارهای ذیل را با استناد به آیات قرآن کریم به عنوان معیارهای گزینش ناظر به امانت داری بیان کرد:

الف) معیارهای اعتقادی

اعتقاد به جهان بینی الهی و عقاید حقه اسلامی در زمینه‌های مختلف مبدأ، معاد، نبوت، امامت و... از امتیازاتی است که سبب رجحان فرد بر کسانی می‌شود که به صورت کلی از آن محروم اند یا در مراتب پایین‌تری قرار دارند. (طیب، ۱۳۷۶: ۱۶)

اعتقاد به رسالت پیامبر اکرم ﷺ و به ولایت ائمه معصومین علیهم السلام و عمل به رهنمودهای آنان، همه امانت‌های الهی‌اند، چنان‌که حکومت و ولایت در روایات، مشمول یا مصداق امانت خوانده شده‌اند. (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۹ / ۲۲۶). از امام صادق علیه السلام درباره آیه کریمه (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا) پرسیده شد و آن حضرت علیه السلام فرمود: «أمر الله الإمام الأول أن يدفع إلى الإمام الذي بعده كل شيء عنده» (العروسی الحویزی: بی تا، ۴۹۶/۱).

از مستندات قرآنی که ارزشمندی عمل را در کنار ایمان دانسته‌اند نیز می‌توان بر ضرورت سلامت اعتقادی منابع انسانی تأکید داشت. در قرآن کریم ایمان و عمل صالح

توأمان و در کنار هم ذکر شده است. خداوند متعال صدور عمل صالح را از انسان با ایمان (صالح) مورد ستایش قرار داده است. به تعبیر دیگر عملی مورد تأیید قرآن است که هم حسن فعلی داشته باشد (هم عمل پسندیده باشد) و هم حسن فاعلی داشته باشد (فرد صالح آن را انجام دهد). در این کتاب الهی به صراحت بیان شده است که ارزش، عملکرد و جایگاه انسان مؤمن و درستکار با فرد فاسق و خرابکار یکسان نیست.

در آیه شریفه ۲۸ سوره ص می‌فرماید: «أَمْ نَجْعَلُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَالْمُفْسِدِينَ فِي الْأَرْضِ أَمْ نَجْعَلُ الْمُتَّقِينَ كَالْفُجَّارِ» آیا کسانی را که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام داده‌اند همچون مفسدان در زمین قرار می‌دهیم، یا پرهیزگاران را همچون فاجران؟! (ص: ۲۸).

در آیه دیگری نیز چنین بیان شده است:

«فَمَنْ كَانَ مُؤْمِنًا كَمَنْ كَانَ فَاسِقًا لَا يَسْتَوُونَ» آیا کسی که با ایمان باشد همچون کسی

است که فاسق است؟! نه، هرگز این دو برابر نیستند (سجده: ۱۸).

پر واضح است که در عملکردهای افراد نوع بینش افراد بر عملکرد ایشان تأثیر مستقیم داشته و معیار خوب و بد از نگاه افرادی که دارای اعتقادات و بینش‌های متفاوت هستند، تفاوت پیدا می‌کنند. این معیار از نظر قرآن کریم در صورتی که دو یا چند نفر در معیارهای دیگر تفاوتی نداشته باشند، به عنوان یک اولویت در انتخاب افراد محسوب می‌شود.

ب) معیارهای اخلاقی

سلامت اخلاقی و اخلاق صالح از مصادیق امانت الهی است و فرد امین به رعایت این امانت موظف است. (جوادی آملی ۱۳۹۰: ۱۹ / ۲۲۶). سلامت اخلاقی مؤلفه‌های مختلفی دارد که می‌توان برخی از مهمترین آن‌ها را که در ارتباط با کار، مشاغل و مناصب سازمانی است، بیان داشت:

صداقت و راستگویی

قرآن مجید از راستگویی به عنوان کلید کشف باطن اشخاص یاد می‌کند: «لَتَعْرِفَنَّهُمْ فِي لَحْنِ الْقَوْلِ» (محمد: ۳۰)؛ می‌توانی آنها (منافقان) را از طرز سخنانشان بشناسی. صداقت در اسلام چنان اهمیتی دارد که علاوه بر توصیه هر مسلمانی به آن، به همراهی با راست گویان نیز تأکید شده است. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ كُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ» (توبه: ۱۱۹) ای مؤمنان از خدا بترسید و همگام با راستان باشید. صداقت در گفتار و عمل است و راستی یکی از مهم ترین پایه‌ها و اصولی است که اساس جوامع انسانی را تشکیل می‌دهد، ترقی و عروج ملتها و امتهای بر اساس پایبندی و التزام آنان به صداقت در کردار و گفتار آنان عیارگذاری می‌شود و از آن رو که انسان‌ها بر اثر نیازمندی‌های فراوان روحی و جسمی ناگزیرند به صورت اجتماعی زندگی کنند و آنچه بقای چنین حیاتی را تضمین می‌کند صداقت و راستی میان افراد جامعه است. (حسن زاده و عزیز خانی، ۱۳۹۰: ۹ / ۱۳۸)

وجدان کاری

چیزهایی که انسان، خوبی و بدی آنها را در باطن و درون خویش و بدون تعلیم کسی درک می‌کند، و به سان امور غریزی جزء سرشت او به شمار می‌روند، «وجدان اخلاقی» و یا «اخلاق فطری» نامیده می‌شوند. (سبحانی تبریزی، ۱۳۷۴/۷۱) از جلوه‌های وجدان، داشتن وجدان کاری است؛ یعنی گوهر انسانیت آدمی ایجاب می‌کند که هر فعالیت و وظایفی را که انسان به عهده می‌گیرد به نیکوترین وجه ممکن به پایان رساند و از هرگونه سهل انگاری و مسامحه کاری پرهیزد. به دیگر سخن، منظور از وجدان کاری در کوتاه ترین و زیباترین کلام، خوب، دقیق و کامل انجام دادن کار است. (<http://noo.rs/tFdJu>)

وجدان کاری در هر مسئولیتی آن قدر مهم و ضروری است که رسول اکرم ﷺ حتی برای چیدن لحد نیز آن را لازم می‌داند: ابراهیم - فرزند خردسال رسول اکرم ﷺ درگذشت، وقتی او را در قبر نهادند و لحد را چیدند، رسول خدا ﷺ روزنه‌ای در لحد مشاهده کرد و با دست خود آن را پوشاند، سپس فرمود: «هرگاه یکی از شما کاری انجام می‌دهد، آن را محکم و دقیق

انجام دهد» (کلینی، ۱۴۰۷: ۳/۲۶۳).

بنابراین، شایسته است که در گزینش افراد برای فعالیت‌ها و مناصب سازمانی به این خصیصه اخلاقی توجه شده و افرادی به کار گمارده شود که دارای روحیه تلاش و مسئولیت‌پذیری بوده و وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهد.

نظم و انضباط کاری

یکی از متغیرهای کلیدی در رشد و توسعه هر سازمان نظم و ترتیب در امور و داشتن کارکنانی منضبط است؛ نظمی که بر اطاعت و احترام متقابل بین سازمان و کارکنانش مبتنی است و برای موفقیت در کار ضرورت دارد زیرا در سایه همین نظم و انضباط است که بسیاری از دغدغه‌های سازمانی مرتفع می‌شود و بستر امنیت پایدار در سازمان حکمفرما خواهد شد. (<https://www.forsatnet.ir>). دارا بودن انضباط کاری به معنای پرهیز از هرگونه سستی و نظم و ترتیب و آراستگی از عمده‌ترین آداب انسانی است که اسلام بسیار بر آن تأکید دارد و بی‌رعایت آن، تواناترین افراد به توفیق دست نخواهند یافت. (جوادی آملی، بی‌تا: ۳۱۹)

امیر بیان امام علی علیه السلام در منشور حکومتی خطاب به مالک اشتر نخعی چنین فرمود: کارها را با دقت و در زمان خاص خود انجام ده، زیرا هر زمانی کاری مخصوص به خود دارد. (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳، بند ۱۰۴-۱۱۴). بر این اساس توجه به این معیار و انتخاب افرادی که دارای سابقه نظم در کار و مسائل سازمانی است، موجب می‌شود که سازمان پیشرفت کند.

صبر و پایداری

صبر و پایداری عبارت است از ثبات و آرامش نفس در سختی‌ها، بلاها و مصایب و پایداری و استقامت در برابر آنها به طوری که از گشادگی خاطر و شادی آرامشی که پیش از حوادث داشت، بیرون نرود و زبان خود را از شکایت و اعضای خود را از حرکات ناهنجار، نگاه دارد. (نراقی، ۱۴۲۲: ۳/۲۸۱)

صبر از مفاهیم بسیار مهمی است که در سرلوحه دستوره‌های سرنوشت ساز قرآن قرار گرفته است. این واژه در ۴۵ سوره از سور قرآن کریم، بیش از صد مرتبه و در بیشتر کتب اخلاقی مطرح شده و بیانگر اهمیت این موضوع است. در سایه داشتن ویژگی صبر و پایداری است که انسان می‌تواند در عرصه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی، مادی و معنوی، رشد و تکامل نموده و به اهداف خویش دسترسی پیدا نماید. (بدرالدین، صبر: <http://pajoohe.ir>). قرآن کریم در آیه ۱۵۳ سوره بقره آورده است: “يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ” ای اهل ایمان! در پیشرفت کار خود صبر و مقاومت پیشه کنید و به ذکر خدا و نماز، توسل جوئید که خدا یاور بردباران است. (بقره: ۱۵۳)

هر سازمانی همانگونه که در یک زمانی در حال اوج و پیشرفت است، در زمان دیگر ممکن است با ناملایماتی درگیر شود، همچنانکه کارهای سازمانی مشقت‌ها و سختی‌های خود را دارد. در چنین مواقعی هر سازمانی نیازمند کارمندان صبور و اهل استقامت است که بتواند با استعانت از صبر و استقامت کارها را به پیش ببرد. بنابراین گزینش افرادی با چنین خصیصه‌ای سبب می‌شود که سازمان را به سمت موفقیت سوق یابد و در مسیر ترقی و پیشرفت قرار گیرد.

حفظ اسرار و آبروی دیگران

اسرار مردم نزد یکدیگر امانت است، چنان‌که پیامبر اکرم ﷺ فرمود: «المجالس بالأمانة» (کلینی، ۱۴۰۷: ۶۶۰/۲) پس این اسرار باید پنهان بمانند؛ همچنین حفظ اسرار جامعه اسلامی که مهم‌تر است بر همگان واجب است. آبروی افراد نیز از امانات شمرده می‌شود و فرد امین باید افزون بر حفظ آبروی دیگران از آبروی جامعه اسلامی نیز پاسداری کند (جوادی آملی، همان: ۲۲۷). بنابراین در انتخاب و گزینش افراد، ضرورت دارد که افرادی به کار گمارده شوند که بتوانند حافظ اسرار افراد و سازمان باشند.

نتیجه‌گیری

در این نوشتار بیان گردید که مسئله‌گزینش همانگونه که در مباحث سازمانی مطرح است، در قرآن کریم نیز مورد توجه قرار داده شده و در این کتاب الهی بحث‌گزینش و انتخاب از سنت‌های الهی = مطرح شده و خداوند متعال با به کارگیری واژه «اصطفی»، برگزیدگان خود را معرفی کرده است. از بسیاری از آیات قرآن کریم می‌توان معیارهای انتخاب و گزینش افراد را در ارتباط با مناصب و مشاغل سازمانی بدست آورد. در این پژوهش با تمرکز به آیه ۲۵ و ۲۶ سوره مبارکه قصص، به دو معیار کلی توانایی و امانت‌داری اشاره شده و ناظر به همین دو معیار کلی، مؤلفه‌های مختلفی را در ارتباط با گزینش و انتخاب افراد سازمانی بیان کرده است.

منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه فولادوند، محمد مهدی، تهران: دارالقرآن الکریم، ۱۴۱۵ ق.
۲. نهج البلاغه، ترجمه سید علی نقی فیض الاسلام، بی جا، تهران: موسسه انتشارات، ۱۳۷۸.
۳. ابن عاشورا التونسی، محمد بن محمد الطاهر، تونس: الدار التونسیه، ۱۹۸۴ م.
۴. توکلی، عبدالله و گائینی ابوالفضل، مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.
۵. جوادی آملی، عبدالله، ادب قضا در اسلام، قم، مؤسسه اسراء، بی تا.
۶. جوادی آملی، عبدالله، تسنیم؛ تفسیر قرآن کریم، قم: انتشارات اسراء، چاپ سوم، ۱۳۹۰.
۷. حسن زاده، مهرداد و عزیزخانی، عبد العظیم اصول ومبانی مدیریت در اسلام، انتشارات هنر آبی، چاپ اول، تهران، ۱۳۹۰.
۸. رحیمی، محمد رضا؛ معیارهای گزینش نیروی انسانی از منظر امام علی علیه السلام، مجله کوثر معارف، تابستان ۱۳۸۹ - شماره ۱۷۱۴.
۹. ری شهری، محمد، میزان الحکمه، دار الحدیث - قم. تأریخ الاصدار: ۱۴۲۲ هـ.
۱۰. سبحانی تبریزی، جعفر، نظام اخلاقی اسلام، بوستان کتاب، قم، ۱۳۷۷ ش.
۱۱. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۹۱ ش.
۱۲. شیخ مفید، محمد بن نعمان، الاختصاص، بیروت - لبنان، دار المفید للطباعة والنشر والتوزیع.
۱۳. طباطبایی، سید محمد حسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۱۷ ق.
۱۴. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان، فی علوم القرآن، تهران: ناصر خسرو، ۱۳۷۲ ش.
۱۵. طبری، محمد بن جریر، جامع البیان، بیروت - لبنان، ۱۴۱۲ ق.
۱۶. طوسی، محمد علی و صائبی، محمد، مدیریت امور کارکنان ومنابع انسانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، ۱۳۹۵.
۱۷. طیب، مهدی، معیارهای عمومی شایستگی و برتری نیروی انسانی در مدیریت اسلامی، مدیریت دولتی، شماره ۳۶، سال ۱۳۷۶.
۱۸. العروسی الحویزی، عبد علی بن جمعة، تفسیر نور الثقلین، قم: مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان، بی تا.
۱۹. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درسهای از قرآن، ۱۳۷۴.

۲۰. قرطبی، محمد بن احمد، الجامع الاحکام القرآن، تهران: انتشارات ناصر خسرو، ۱۳۶۸.
۲۱. کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم، ۱۴۰۷ق.
۲۲. محمدی ری شهری، محمد، میزان الحکمه، قم: دارالحدیث، چاپ هفتم، ۱۳۸۶.
۲۳. مفید، محمد بن محمد، الاختصاص/تحقیق علی اکبر غفاری، محمود زرنندی، بیروت، دارالمفید، ۱۳۷۲
۲۴. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، برگزیده تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامیه، ۱۳۸۶
۲۵. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران؛ تفسیر نمونه تهران دارالکتب الإسلامیة، چاپ اول ۱۳۷۴.
۲۶. مکارم شیرازی، ناصر، اخلاق در قرآن، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب، چاپ اول، ۱۳۷۷.
۲۷. نراقی، محمد مهدی؛ جامع السعادات، بیروت، اعلمی، ۱۴۲۲ ه ق.
۲۸. نظری راد زهرا، مهارت های سه گانه مدیریت، ۱۴ مهر ۱۳۹۷: www.aftab.ir
۲۹. <http://noo.rs/tFdJu>
۳۰. نقش و جایگاه انضباط در سازمان ها: <https://www.forsatnet.ir/the-role-and-place-of-discipline-in-organizations.html>