

بررسی و تبیین شاخصه‌های گزینش سرمایه انسانی از منظر نهج البلاغه

حسین مؤمنی^۱

دریافت: ۱۴۰۳-۷-۱۹

پذیرش: ۱۴۰۳-۹-۲۵

چکیده

گزینش افراد ارزشمندترین کاری است که در سازمان اتفاق می‌افتد، مدیران با استفاده از مهارت‌ها و تجهیزات لازم، در تلاش هستند تا شایسته‌ترین انسان‌ها را در سازمان استخدام کنند. یکی از معیارهای گزینش سرمایه انسانی، میزان توانایی فرد داوطلب می‌باشد. از طرفی امام امیرالمؤمنین (ع)^۴ به‌عنوان رهبر و مدیر ممالک اسلامی ویژگی‌هایی را برای کارگزاران و فرماندهان خود برشمرده که به برخی از آن‌ها در نامه‌های نهج البلاغه اشاره نموده است؛ بنابراین تحقیق حاضر سعی بر آن دارد، توانایی گزینش سرمایه انسانی را در نامه‌های ۱۳، ۳۴، ۳۵، ۳۸ نهج البلاغه، تبیین و بررسی نماید. هدف از انجام پژوهش حاضر ارائه معیارهای گزینش سرمایه انسانی با رویکرد نهج البلاغه بوده، با استفاده از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی و فن دست‌یابی به یافته‌ها نیز تحلیل محتوای کیفی بیان‌شده است. امید است با به کارگیری آن در استخدام منابع انسانی علاوه بر مادیات به معنویات کارکنان نیز پرداخته شود. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ۱۸ شاخصه برای شناسایی توانایی برای گزینش وجود دارد با حذف تکرار آن ۱۵ مورد تبیین شده است.

کلمات کلیدی: قرآن، شاخصه، گزینش، سرمایه انسانی

۱. دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت.

moumeneiab@ghmail.com

مقدمه و بیان مسئله

گزینش افراد ارزشمندترین کاری است که در سازمان اتفاق می‌افتد، مدیران با استفاده از مهارت‌ها و تجهیزات لازم، در تلاش هستند تا شایسته‌ترین و لایق‌ترین انسان‌ها را در سازمان استخدام کنند. یکی از معیارهای گزینش سرمایه انسانی، میزان توانایی فرد داوطلب هست. سنجش توانایی برای گزینش به این معنی است که آیا داوطلب از نظر تخصص و شایستگی صلاحیت تصدی شغل موردنظر را دارد تا استخدام شود یا خیر. از طرفی مطالعه و تحقیق در نهج‌البلاغه با رویکرد مدیریتی بحث مهم، کاربردی و عمیق اسلامی می‌باشد، به سبب آن که دستورات انسان‌ساز و اجتماع پرور امام علی^(ع) به خصوص در نامه‌های آن، جنبه‌های مدیریتی فراوانی دارد. بنابراین در تحقیق حاضر تلاش می‌شود، شاخصه‌های گزینش سرمایه انسانی در نامه‌های ۱۳، ۳۴، ۳۵، ۳۸ نهج‌البلاغه مورد تبیین تحلیل و بررسی قرار گیرد. با این وصف آنچه از آموزه‌های اسلام نمایان می‌شود این که انسان و فعالیت‌های آن دارای ارزش و اهمیت بالایی هست و در منابع دینی به ویژگی‌های مختلف کارگر شایسته پرداخته شده است. از این رو سؤالات تحقیق به این صورت بیان شده، در این چهار نامه چه ویژگی‌های برای گزینش کارگر در نظر گرفته شده؟ و چگونه می‌توان افراد شایسته و لایق با توجه به نامه‌های موردنظر در سازمان استخدام کرد؟ برای به دست آمدن جواب سؤالات مطرح شده، با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی به صورت توصیفی - تلخیصی، نامه‌های موردنظر تجزیه و تحلیل شده است. این تحقیق باهدف تبیین اوصاف سرمایه انسانی در سازمان بوده که با توجه به زمان، مکان و شرایط موضوع آن، جدید، کاربردی و خلاقانه به نظر می‌رسد.

مبانی نظری تحقیق

شاخص، در لغت به معنی، نشانه، ممتاز و نمونه هست (انوری، ۱۳۸۱، ۵، ۴۳۹۷)، در اصطلاح سازمانی، منظور از معیار یا شاخص آن دسته از ویژگی‌های می‌باشد که داوطلب شغل، باید میزان خاصی از آن معیار را دارا باشد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱، ۱۰۶). در لغتنامه دهخدا شاخص به معنی مهتر و رئیس و کسی که در میان جماعتی مسموع القول و ممتاز بود. میله و صفحه‌ای که برجایی

استوار کنند معلوم کردن اوقات و بالخاصه اوقات نماز را. علامت ثابتی که جهت‌یاب مساحی را برای گرفتن جهت به سمت آن متوجه می‌سازند. دستگاهی که در رودها نصب کنند برای تعیین مقدار آب در طی سال و فصول مختلف، نمودار، نماینده، مأخذ، پایه، بلند برآمده از هر چیزی، مرتفع، فرسنگسار و راهنمای جاده بیان‌شده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۱۷، ۵۸۰).

گزینش، در لغت به معنی، برگزیدن، انتخاب کردن و در معنی اداری بررسی صلاحیت متقاضیان استخدام در دستگاه‌های دولتی می‌باشد (انوری، ۱۳۸۱، ۶، ۶۱۷۸)، در اصطلاح سازمانی گزینش عبارت است از فرایند گردآوری اطلاعات به‌قصد ارزیابی و تصمیم‌گیری بر اینکه چه کسی باید با رعایت موازین قانونی و با در نظر گرفتن منافع نزدیک و دور فردی و سازمانی به کار پذیرفته شود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱، ۸۲). برای گزینش افراد در سازمان معیارهای ذکرشده، در منابع اسلامی نیز شاخص‌های برای گزینش یک فرد جهت تصاحب یک شغل در نظر گرفته‌شده، به‌طور کلی دو معیار را می‌توان مطرح کرد. معیارهای عام مثل امانت‌داری، راستی و تقوا و معیارهای خاص مثل دانایی، توانایی و تمایل (همان، ۹۶).

اصطلاح سرمایه انسانی

سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت سرمایه انسانی است، عصری که سرمایه انسانی در آن استراتژیک تر، دارای مشاغل بیشتر و انعطاف‌پذیر است (صالح^۱، ۲۰۱۴، ۱۴۳). سرمایه انسانی به‌عنوان دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های تجسم‌یافته در افراد که ایجاد رفاه شخصی، اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می‌کند تعریف‌شده است (تسک فورس^۲، ۲۰۱۶، ۱۰). سرمایه انسانی فراتر از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با کار بوده و برای در بر گرفتن تجارب زندگی عمومی، مهارت‌های اجتماعی، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها است (طبرسا و همکاران،

^۱. Souleh.
^۲. Task Force.

۱۳۹۳، ۵۱). در پرتو سرمایه انسانی افراد تمام قابلیت، عملکرد و انرژی شخصی خودشان را در انجام وظایف به کار می‌گیرند به گونه‌ای که کارگران دیگر صرفاً کارگر تلقی نشده بلکه کارفرما و هم‌چنین بالاتر از آن در تعامل با یکدیگر سطحی از مشارکت را پدید می‌روند که همگان خود را صاحب کار و مالک سازمان می‌دانند (آرمسترنگ^۱، ۲۰۱۰، ۶۵).

ویژگی فردی کارگر

کارگران که استخدام می‌شود باید ویژگی‌های زیر را داشته باشد: تحصیلات، تجربیات، دوره‌های تخصصی، ابتکار، توان تصمیم‌گیری، مهارت‌های فیزیکی و خصوصیات روحی و روانی. (سعادت، ۱۳۸۶، ۴۰). یکی از مهم‌ترین این اوصاف برای مدیر و کارگر در سازمان این است که انسان دارای مدیریت بر خویشتن باشد، این خصوصیت ایجاد حالتی است در درون فرد که بدون دخالت عامل خارجی او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد.

هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد. خود مدیریتی افراد را قادر می‌سازد تا انتخاب‌های آگاهانه داشته باشند و دیدگاه‌های جدید را با مهارت‌های عمومی انطباق دهند تا در صورت بروز مشکلات جدید به‌کاربرده شود (منستری^۲، ۲۰۱۶، ۵)، رفتارها، احساسات و تحریکات ناخوشایند را هدایت و آرامش خود را در بحران‌ها کنترل کند و انعطاف‌پذیری با چالش‌ها را از خود نشان دهد (باب^۳، ۲۰۱۸، ۲).

استراتژی‌های خود مدیریتی به ساختن محیط کار کمک، انگیزه‌ها را افزایش و رفتارهایی که به دستیابی به استانداردهای عملکرد کمک می‌کنند تسهیل می‌بخشد و عبارت‌اند از خود نظارت، خودتنظیم هدف، خود هدایتی، خود پاداش و خود تنبیه

^۱. Armstrong.

^۲. Ministry.

^۳. Bob.

(گومز^۱، ۲۰۱۷، ۱۰). در خود مدیریتی فرد برای نظارت کردن از مستندات استفاده و به دنبال ارزیابی و تقویت رفتارهای خود است (لاوریس^۲، ۲۰۱۶، ۱).

پیشینه تحقیق

بامطالعه و بررسی صورت گرفته تحقیقی در این موضوع خاص که شامل تمام عنوان باشد به دست نیامد، اما در این قسمت به تعدادی از تحقیقات گذشته اشاره می‌شود که به قسمتی از موضوع پرداخته است.

کتابی با عنوان سیمای کارگزاران علی بن ابی طالب امیرالمؤمنین^(ع)، نوشته: علی‌اکبر ذاکری که دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، در سال ۱۳۷۸ نوبت چهارم آن را چاپ نموده. در این کتاب با بررسی صورت گرفته در موضوع آن معلوم شد که از نظر امام علی^(ع)، ویژگی‌های برای کارگزاران و مدیران بیان شده است.

کتابی با عنوان اندیشه سیاسی- تربیتی علوی در نامه‌های نهج البلاغه، در ۸ جلد، نوشته: احمد بهشتی، چاپ شده در سال ۱۳۸۶ می‌باشد، این کتاب نامه‌های نهج البلاغه را مورد تحقیق قرار داده و در موضوع سیاسی- تربیتی بحث کرده است.

کتابی با عنوان مدیریت منابع انسانی نوشته: اسفندیار سعادت، چاپ اول آن در سال ۱۳۷۵، در طی ۱۲ فصل، به طبع رسیده است. ایشان به طور مفصل راجع به موضوع استخدام مثل نیرویابی، جذب و نگهداری آن بحث کرد است.

کتابی با عنوان توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، نوشته: امیر حمزه مهرابی، چاپ شده در سال ۲۰۱۴ می‌باشد، این کتاب به راه حل‌های برای بهبود و توانمندسازی منابع انسانی پرداخته که این بررسی با طراحی یک مدل به ارائه راه کارهای مناسب از نظر اسلام اشاره نموده است.

مقاله‌ای با عنوان طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، نوشته: علی‌اکبر احمدی، حسن درویش، محمدجواد سبحانی فر و حامد فاضلی کبریا، چاپ شده در سال

^۱. Gomez.

^۲. Lawrence.

۱۳۹۳، در مجله مطالعات راهبردی بسیج، س ۱۷، ش ۶۴ می‌باشد. در این مقاله مفهوم شایستگی نیروی انسانی در نهج‌البلاغه مورد بحث قرار گرفته، سعی شده ضمن استخراج مؤلفه‌های شایستگی، الگوی مفهومی آن تدوین گردد.

مقاله‌ای با عنوان مدیریت منابع انسانی از دیدگاه قرآن نوشته: حامد علی پور و مهدیه نعمتی عزیزآباد، چاپ شده در سال ۱۳۹۵ می‌باشد، پژوهش حاضر باهدف بررسی و توصیف مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم انجام شده است. این پژوهش جنبه توصیفی-تحلیلی دارد و با روش مطالعه اسنادی صورت گرفته است. مقاله‌ای با عنوان مبانی و اصول عدالت استخدامی در نظام حقوقی اسلام، نوشته: محمدمهدی غلامی و حسین عزیزی، چاپ شده در مجله حقوق اداری، س ۱، ش ۴، در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. در این مقاله آمده که بافهم درست معنای عدالت در استخدام در مناصب عمومی، می‌توان نظام هنجاری و رویه‌ای دقیق و منسجمی را طراحی کرد که برای بسیاری از چالش‌های عدالت استخدامی در مرحله تقنین و هنجار گذاری پاسخی منطقی تنظیم و ساماندهی کرد.

روش تحقیق

تحقیق یک فعالیت سیستماتیک بوده که می‌تواند به تجزیه و تحلیل و ثبت عینی و نظام‌مند مشاهدات کنترل شده پردازد، این کار با پروراندن قوانین کلی، اصول، نظریه‌ها و پیش‌بینی و کنترل نهایی رویدادها منجر می‌شود (فرهنگی و صفر زاده، ۱۳۸۵، ۱۰۹). پژوهش حاضر درصدد تحلیل، تبیین و بررسی توانایی‌های گزینش سرمایه انسانی از منظر نهج‌البلاغه می‌باشد. این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی، برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحلیلی-توصیفی می‌باشد، اگر موضوعی به صورت علمی مورد پژوهش قرار گیرد، یکی از راه‌های آن، توصیفی بوده، یعنی محقق به دنبال چگونه بودن موضوع است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چگونه است (حافظ نیا، ۱۳۸۳، ۲۳۲). روش‌شناسی پژوهش نیز تحلیل محتوای کیفی از نوع قیاسی می‌باشد، از تحلیل محتوای قیاسی زمانی استفاده می‌شود که محقق قصد سنجیدن یک نظریه با داده‌های موجود را داشته باشد و متن مورد نظر به صورت کیفی تحلیل شود. (مؤمنی راد و همکاران، ۱۳۹۲،

۲۵). تحلیل محتوا مرحله‌ای از جمع‌آوری اطلاعات است که در آن محتوای ارتباطات از طریق به‌کارگیری عینی و منظم قواعد مقوله‌بندی شده و به اطلاعاتی که می‌توانند خلاصه و باهم مقایسه شوند، تغییر شکل می‌یابد. (هولستی، ۱۳۸۰، ۱۳) کریپ پندروف^۱ تحلیل محتوا را به‌عنوان نوعی فن پژوهشی برای ایجاد مراجع معتبر و تکرارپذیری از داده‌های متون تعریف می‌کند (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۱۳۸۳، ۲۳). در فرایند تحقیق برای به دست آمدن ادبیات و چارچوب نظری تحقیق اطلاعات به‌صورت کیفی بر مبنای مطالعه و فیش‌برداری از اسناد کتابخانه‌ای تهیه شده است. در این زمینه به کتاب‌های قرآنی، روایی، خاص نهج‌البلاغه، تاریخ و سیره اسلامی، مدیریتی و منابع انسانی و مقالات مرتبط با موضوع مراجعه شده است. در طی فرایند تحلیل و بررسی از بین مقاله، کتاب و سایر منابع معتبر که مورد مطالعه قرار گرفته از مطالب ۱۱ منبع انگلیسی و ۲۹ منبع فارسی استفاده شده است. در تحقیق حاضر برای تحلیل داده‌ها، با تکیه بر روش تحلیل محتوا از روش کدگذاری سه مرحله‌ای که در زمره روش‌های تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌آید، استفاده گردیده است. در این روش در ابتدای کدگذاری، تلاش می‌شود که مقوله‌ها از طریق کدگذاری مرتبه اول مشخص شود و طی کدگذاری مرتبه دوم، مقوله‌ها به یکدیگر مرتبط و مفاهیم به‌صورت یکپارچه استخراج می‌شوند (استیری و شریفی، ۱۳۹۵، ۹۸). در طی این فرایند در مرحله سوم داده‌های کدگذاری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

روایی و پایایی: روایی در تحقیقات به این معنی است که وسیله اندازه‌گیری، بتواند خصیصه و ویژگی موردنظر را اندازه بگیرد (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۸۸). یا در آن به این سؤال جواب داده می‌شود که آیا ابزار اندازه‌گیری آنچه را که تصور اندازه‌گیری‌اش را دارد، اندازه می‌گیرد یا خیر؟ (یوسف نژاد، ۱۳۹۱، ۲۶). یک آزمون زمانی دارای پایایی است که نمره‌های مشاهده و نمره‌های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۹۱). اعتبار محتوا غالباً تکیه‌گاه روش

^۱ Krip pendorff .

تحلیل محتوا بوده است که از طریق قضاوت آگاهانه پژوهشگر به دست می‌آید (هولستی، ۱۳۸۰، ۲۲۱). در تحلیل محتوا پایایی یعنی اینکه اگر کدگذاران مختلف دستورالعمل کدگذاری را در مورد یک محتوا به کار ببرند، باید به نتیجه واحدی برسند، اما زمانی که رمزگذار فقط یک نفر است تحلیلگر پایایی کدگذاری را نسبت به خودش در دو زمان آزمون می‌کند (فروتنی، ۱۳۸۷، ۱۳۳).

جامعه آماری این تحقیق، کتاب‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده با موضوع مدیریت منابع انسانی اعم از کتاب و مقاله و منابع اسلامی، مثل، قرآن، روایات، سیره، اخلاق، تاریخ و به‌طور خاص ۴ نامه‌ی ۱۳، ۳۴، ۳۵، ۳۸ نهج‌البلاغه بوده است.

یافته‌های تحقیق

از نظر امام علی^(ع) مسئولیت در یک جامعه یک امانت می‌باشد، چنان‌که در نامه ۵ نهج‌البلاغه به آن اشاره نموده است، «ان عملک لیس لک بطعمه و لکنه فی عنقک امانه؛ کار امارت تو، بهر تو طعمه و وسیله کسب مال نیست، بلکه امانتی بر گردن توست و باید به‌خوبی از آن حفاظت نمایی» (نهج‌البلاغه، نامه ۵). هم‌چنین درباره طلحه و زبیر عرضه می‌دارند: «واعلمانی لا اشرک فی امانتی الا من ارضی بدینه و امانتی من اصحابی؛ اما بدانید که من در امانتم کسی را شریک قرار نمی‌دهم، مگر افرادی از اصحابم که از دین و امانت‌داری او مطمئن و راضی باشم» (ر.ک، شرح نهج‌البلاغه ابن ابی الحدید، ۱، ۲۳۱). درمجموع از گفته‌های آن حضرت شرایط کارگزار اسلامی چنین به دست می‌آید: مؤمن و دین‌دار؛ ریاست‌طلب و دنیاپرست نباشد؛ امانت‌دار، خیرخواه مردم و رهبر؛ مورد اطمینان رهبر و حاکم؛ اهل تجربه در کار خود؛ باحیا و عفیف؛ خوش‌سابقه؛ از خانواده صالح؛ انتخابش از روی علاقه‌مندی نباشد و قابل‌پذیرش مردم باشد (ذاکری، ۱۳۸۷، ج ۱، ۸۳-۸۶)؛ بنابراین به‌طور خلاصه نامه‌های ۱۳، ۳۴، ۳۵، ۳۸، تحلیل و نتیجه‌گیری خواهد شد که فراوانی شاخصه‌ها در زیر نشان داده‌شده است.

ردیف	نامه	فراوانی	درصد فراوانی
۱	نامه ۱۳	۴	۲۲.۲۲

۲	نامه ۳۴	۲	۱۱.۱۱
۳	نامه ۳۵	۶	۳۳.۳۳
۴	نامه ۳۸	۶	۳۳.۳۳
کل	۴	۱۸	۱۰۰

جدول شماره (۳)، فراوانی شاخصه‌ها

نامه ۱۳، در این نامه ۴ شاخصه بیان شده، (حفظ منابع، موقعیت‌شناسی، وقت‌شناسی و حوصله‌مندی)

امام علی (ع)^۱ نامه ۱۳ را به دو امیر سپاه خود در صفین، بنام‌های زیاد بن نظر و شریح بن هانی نوشته و مالک اشتر نخعی^۱ را فرماندار و سردار سپاه قرار داده است (امامی و آشتیانی، ۱۳۷۸، ۳، ۴۲۱). حضرت در این نامه درباره مالک می‌فرماید: «واجعله درعا ومجنا، فإنه ممن لا يخاف وهنه ولا سقطته ولا بطؤه عما الاسراع إليه أحزم، ولا إسراعه إلى ما البطی عنه أمثل؛ او را چو نان زره و سپر نگهبان خود برگزینید، زیرا که مالک، نه سستی به خرج داده و نه دچار لغزش می‌شود، نه در آنجایی که شتاب لازم است کندی دارد و نه آنجا که کندی پسندیده است شتاب می‌گیرد». تشبیه امام علی (ع) مالک را به زره و سپر از این جهت بوده که او نیز مثل زره و سپر سپاه را از انهدام و نابودی حفظ می‌کند. او نه سستی به خرج داده و نه دچار لغزش می‌شود، یعنی مثل کوه ثابت ایستاده است که هیچ چیزی او را تکان داده نمی‌تواند (نقوی قاینی، ۱۳۸۴، ۱۴، ۴۹۶). مالک نه در شتاب کندی و نه در کندی شتاب دارد، این مطلب بهترین دلیل بر این است که او پیرو امام (ع) خود بوده است. در این نامه چهار ویژگی برای مالک ذکر شده: ۱. حالا که مالک یک فرمانده لشکر است، باید کاملاً از نفرات خود حفاظت کند و ضایعات را به حداقل برساند،

^۱. مالک بن حارث بن عبد یغوث نخعی معروف به اشتر، از امیران و از دلیران بزرگ امام علی (ع) و رئیس قومش بود

که در سال (۳۷ یا ۳۸ قمری) مسموم گردید و به شهادت رسید (امینی، ۱۳۵۹، ۴۰).

مثل کوه استواری به خرج دهد. ۲. او در محاسبات خود کمتر دچار اشتباه شود، وضعیت نیروهای خودی و دشمن را به‌طور کامل ارزیابی کند و مطابق آن برنامه‌ریزی نماید. ۳. از دقیقه‌ها و ثانیه‌های سرنوشت‌ساز به‌درستی استفاده کند، فرمانده باید این وقت‌های بارزش را بشناسد و با سرعت، دقت و به‌موقع تصمیم بگیرد. ۴. یک فرمانده خوب باید در جای که نیازمند زمان بیشتر است، خونسردی خود را حفظ کند و شتاب نکند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۹، ۱۷۴).

نامه ۳۴، در این نامه ۲ شاخصه (خیرخواه با دوستان و سخت‌گیر با دشمنان) بیان شده است.

در این نامه امام علی^(ع) درباره مالک می‌فرماید: «کان لنا رجلا ناصحا وعلی عدونا شديدا ناقما؛ نسبت به ما خیرخواه و به دشمنان ما سخت‌گیر و درهم کوبنده بود». در این نامه امام علی^(ع) ۲ وصف برای مالک ذکر فرموده: خیرخواهی با مافوق که مصداق این آیه باشد، «إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ؛ هرگاه که با خدا و رسول او خیرخواهی و اخلاص ورزند بر نیکوکاران عالم از هیچ راه حرج و زحمتی نیست» (توبه. ۹۱). ب) سخت‌گیر با دشمنان و درهم کوبنده آنان که مصداق این آیه می‌باشد «الَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ؛ یاران و همراهانش بر کافران بسیار قوی‌دل و سخت و با یکدیگر بسیار مشفق و مهربانند» (فتح. ۲۹، ر.ک، نقوی قایینی، ۱۳۸۴، ۱۵، ۲۵۲). به‌راستی مالک چنین بوده، رشادت‌های او در صفین و دفاع‌های جانانه‌اش در مواقع مختلف گواه زنده‌ای بر این گفتار است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰، ۴۲).

نامه ۳۵، در این نامه ۶ شاخصه (تربیت‌یافته، خیرخواهی، عاقل، کوشا، نابودکننده دشمن ستونی استوار) بیان شده است.

در این نامه امام علی^(ع) درباره محمد بن ابی‌بکر^۱ می‌فرماید، «ولدأ ناصحا وعاملا كادحا وسيفا قاطعا وركنا دافعا؛ او را فرزندی خیرخواه و کارگزاری کوشا و شمشیری

۱. محمد بن ابی‌بکر، فرزند ابی‌بکر و اسماء دختر عمیس خشمیه است و بعد از ابی‌بکر امام علی^(ع) آن زن را به زنی

درآورد و محمد در خانه آن حصرت بزرگ شد (فیض الاسلام، ۱۳۶۵، ۵، ۹۴۶)

برنده و ستونی بازدارنده می‌شماریم». امام علی^(ع) برای محمد بن ابی‌بکر ۶ ویژگی ذکر می‌فرماید: ۱. او را فرزند خود می‌خواند چون در خانه آن حضرت تربیت شده. ۲. او را خیرخواه خطاب می‌نماید. ۳. او را با عقل می‌داند که منظور بنده خدا بودن و کسب سعادت اخروی است. ۴. او را کوشا می‌خواند که تلاشش به صراط حق و رضایت پروردگار است. ۵. او را شمشیری برنده، یعنی نفع او به دین می‌رسد و نابودکننده کفار می‌باشد. ۶. او را ستونی استواری می‌داند که تازنده است با زبان و عمل خود باطل را دفع می‌کند (نقوی قاینی، ۱۳۸۴، ۱۵، ۲۵۶). امام علی^(ع) او را ستون نیرومند در برابر حجمات دشمن و حوادث ناراحت کنند خطاب می‌کند، که از فروپاشی نظام جلوگیری می‌کند و آفات را نیز از آن دور می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰، ۳۸).

نامه ۳۸، در این نامه ۶ شاخصه (بنده خدا، داشتن بصیرت، در مقابل دشمن شجاع، نابود کنند بدکاران، جداکننده حق از باطل و تابع دستور مافوق) بیان شده است.

در این نامه امام علی^(ع) خطاب به مالک می‌فرماید: «عبدًا من عباد الله، لا ينال من خوف، ولا ينكل عن الأعداء ساعات الروح. أشد على الفجار من حريق النار... فإنه سيف من سيوف الله لا كليل الظبئة ولا نابي الضريبة... فإنه لا يقدم ولا يحجم ولا يؤخر ولا يقدم إلا عن أمري؛ بنده‌ای از بندگان خدا-را فرستاده‌ام، که در روزهای وحشت، نمی‌خواهد و در لحظه‌های ترس از دشمن روی نمی‌گرداند، بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است... او شمشیری از شمشیرهای خداست، که نه تیزی آن کند می‌شود و نه ضربت آن بی‌اثر است... که او در پیش روی و عقب‌نشینی و حمله، بدون فرمان من اقدام نمی‌کند».

امام علی^(ع) در این نامه ویژگی‌های مالک را چنین معرفی می‌نماید: ۱. بنده‌ای از بندگان خدا، این بهترین و بالاترین صفت برای کسب معرفت خداوند بر انسان است، زیرا خداوند می‌فرماید: «سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ؛ پاک و منزّه است خدایی که در شبی بنده خود را از مسجد حرام سیر داد» (اسراء، ۱، نقوی قاینی، ۱۳۸۴، ۱۵، ۲۷۸). امام علی^(ع) نیز در این باره فرموده: «کفی بی عزّا ان اکون لك عبداً» (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰، ۹۲). ۲. در روزهای وحشت،

نمی‌خواهد، یا منظور عمر دنیاست، یعنی مالک در عمر خود از دنیا غافل نیست و آخرت را به یاد دارد، یا روز خاص است مثل موقع جنگ یا فتنه نااهلان، یعنی در این روزها مالک عاقلانه عمل می‌کند و شکی در خود نمی‌بیند. ۳. در لحظه‌های ترس از دشمن روی نمی‌گرداند، یعنی مالک شجاعی است که در روز سختی و نبرد فرار نمی‌کند. ۴. بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است، مثل قدرت آتش بر چوب خشک، مالک بدکاران را می‌تواند نابود کند، اما شدت او نشان از ایمانش دارد که از غیر خدا بیمی ندارد (نقوی قاینی، ۱۳۸۴، ۱۵، ۲۷۸). تشبیه مالک به آتش از این جهت است که هیچ چیز مثل آتش طعمه خود را از بین نمی‌برد و نابود نمی‌کند، مالک نیز نسبت به دشمنان خود چنین بوده (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰، ۹۴). ۵. او شمشیری از شمشیرهای خداست، یعنی مالک جدا کند حق از باطل هست او شمشیری است که هیچ وقت کند نمی‌شود، یعنی مالک تا آخر عمر فاصل حق و باطل می‌ماند (نقوی قاینی، ۱۳۸۴، ۱۵، ۲۷۸). ۶. مالک کسی است که مطیع امر امام خود بوده، لذا امام علی^(ع) اشاره می‌کند که فرمان مالک فرمان من و دستور او برگرفته از دستور من است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ۱۰، ۹۴).

با توجه به بحث مطرح شده در قسمت یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که یک شاغل چه مدیر باشد یا کارمند باید دارای ویژگی‌های شخصیتی باشد تا معلوم شود که او قدرت اداره آن وظیفه را دارد. در نامه‌های نهج البلاغه به خصوص در ۴ نامه موردنظر به صفات یک شاغل اشاره شده که با توجه به عنوان تحقیق در اینجا فقط صفت قدرت و توانایی و یا شاخصه‌های گزینش در مقام سازمانی مورد مطالعه، دقت و بررسی قرار گرفته، در این باره ۱۸ شاخصه به دست آمده که در زیر نشان داده شده است.

نام	شاخصه	فراوانی
نام ۱۳	حفظ منابع، موقعیت‌شناسی، وقت‌شناسی و حوصله-مندی	۴
نام ۳۴	خیرخواه با دوستان و سخت‌گیر با دشمنان	۲

نام‌ه ۳۵	آموزش دیده خاص، خیرخواهی، عاقل، کوشا، نابودکننده دشمن ستونی استوار	۶
نام‌ه ۳۸	بنده خدا، داشتن بصیرت، در مقابل دشمن شجاع، نابود کنند بدکاران، جداکننده حق از باطل و تابع دستور مافوق	۶
کل		۱۸

جدول شماره (۴)، بیان شاخصه‌ها

با بیان که گذشت، تبیین و ارائه ۱۸ مقوله که با حذف تکرار آن به ۱۴ مورد تقلیل یافته، به صورت خلاصه آورده شده است.

۱. بنده خدا، عبدا من عباد الله، بنده‌ای از بندگان خدا (نامه ۳۸)، امام علی^(ع) عرضه می‌دارند، مالک قبل از هر چیز بنده خدا است.

۲. مطیع امر رئیس، فإنه لا يقدم ولا يحجم ولا يؤخر ولا يقدم إلا عن أمری؛ او در پیش روی و عقب‌نشینی و حمله، بدون فرمان من اقدام نمی‌کند (نامه ۳۸)، امام علی^(ع) اشاره می‌دارند، مالک گوش به فرمان امام و رهبر خود است و از پیش خودکاری انجام نمی‌دهد.

۳. دفاع از حق، اجعلاه درعا ومجنا؛ او را چو نان زره و سپر نگهبان خود برگزینید (نامه ۱۳)، امام علی^(ع) دستور می‌دهد به مالک پناه برید که او می‌تواند از شما و حق شما دفاع کند.

۴. نابودکننده، علی عدونا شدیدا ناقما؛ و به دشمنان ما سخت گیر و درهم کوبنده بود (نامه ۳۴)، امام علی^(ع) عرضه می‌دارند مالک قدرت دفاع و مبارزه با دشمن را دارد. رکنا دافعا؛ و ستونی بازدارنده می‌شماریم (نامه ۳۵)، امام علی^(ع) اشاره می‌کند محمد ستون محکم در مقابل دشمن است.

۵. استواری، فإنه ممن لا يخاف وهنه؛ نه سستی به خرج داده. (نامه ۱۳) امام علی^(ع) اشاره می‌نمایند که مالک کار خود را به درستی می‌تواند انجام دهد.

۶. کوشا و عاقل، عاملا کادحا؛ و کارگزاری کوشا (نامه ۳۵)، امام علی (ع) عرضه می‌دارند محمد فرمانده بامهارت و درایت در کار خود است.
۷. درک موقعیت، ولا بطؤه عما الاسراع إلیه أحزم لا إسراعه إلی ما البطی عنه أمثل؛ نه در آنجایی که شتاب لازم است کندی دارد، نه آنجا که کندی پسندیده است شتاب می‌گیرد (نامه ۱۳).
۸. وقت‌شناس، لاینام أيام الخوف ولا ینکل عن الأعداء ساعات الروع؛ در روزهای وحشت، نمی‌خوابد، در لحظه‌های ترس از دشمن‌روی نمی‌گرداند (نامه ۳۸).
۹. خیرخواهی، کان لنا رجلا ناصحا، که نسبت به ما خیرخواه (نامه ۳۴)، امام علی (ع) می‌فرمایند مالک خیرخواه و مصلحت‌اندیش است.
۱۰. تربیت، ولدا ناصحا؛ او را فرزندی خیرخواه (نامه ۳۵)، امام علی (ع) عرضه می‌دارند محمد در خودسازی و تعامل با امام خود مثل پدر-فرزند است.
۱۱. بصیرت، ولا سقطته؛ و نه دچار لغزش می‌شود (نامه ۱۳)، امام علی (ع) می‌فرمایند مالک در کار خود ترس و نگرانی ندارد و با جدیت انجام می‌دهد.
۱۲. قطع کننده، فإنه سیف من سیوف الله، لا کلیل الطبء ولا نابی الضریبة؛ او شمشیری از شمشیرهای خداست. نه تیزی آن کند می‌شود و نه ضربت آن بی‌اثر است (نامه ۳۸)، امام علی (ع) عرضه می‌دارند مالک در مقابل دشمن قطع کننده و خستگی‌ناپذیر است.
۱۳. شجاع، أشد علی الفجار من حریق النار، بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است (نامه ۳۸)، امام علی (ع) متذکر می‌شود که مالک نابودکننده باطل است.
۱۴. حوصله‌مندی، ولا إسراعه إلی ما البطی عنه أمثل؛ نه آنجا که کندی پسندیده است شتاب می‌گیرد (نامه ۱۳).

نتیجه‌گیری

همان‌طور که دانسته می‌شود، امام امیر مؤمنان (ع) تا جای ممکن برای مقام و منصب حکومتی کسی را انتخاب می‌کرد که تواناترین، شایسته‌ترین و لایق‌ترین افراد باشد. در همین راستا در نامه ۵۳ خطاب به مالک بیان می‌دارد، «بر سر هر

کاری از کارهای خود از میان ایشان، رئیسی برگمار، کسی که بزرگی کار مقهورش نسازد و بسیاری آن‌ها سبب پراکندگی خاطرش نشود؛ بنابراین شخصی که دارای این ۱۵ ویژگی باشد، هم‌چنین متعهد متدین و حق‌جوی که کار دنیا را مسئولیت و بار بر دوش خود بداند و هر چه در اختیارش قرار می‌گیرد به‌عنوان امانت به او نگاه کند و در تلاش به سعادت دنیوی و عاقبت‌به‌خیری آخرتی باشد در سازمان استخدام و گزینش، چنین فردی همه‌چیز را در خدمت رسیدن به هدف اصلی بشریت قرب الی الله می‌داند، در این حال سازمان به هدف خود رسیده، کارگران آن بانگیزه به فعالیت خود ادامه داده و اجتماع نیز به تعالی خود نائل خواهد آمد. به‌طور نمونه به بعضی از این شاخصه‌ها پرداخته می‌شود.

بنده خدا بودن: اگر انسان در سازمان به این اعتقاد باشد که او بنده‌ای از بندگان خداوند است، به این معنی است که او در کارهای خود خدا را ناظر می‌داند، پس او هیچ‌وقت در کار خود کم‌کاری نمی‌کند، در روابط خود تکبر نمی‌ورزد، در تجهیزات در اختیار خود اسراف نمی‌کند و در عملکرد خود سرانه رفتار نمی‌کند. مطیع امر رئیس بودن: یکی از ارکان هر سازمان اطاعت‌پذیری از دستورات سلسله‌مراتب فرماندهی است، اگر انسانی در سازمان بدون در نظر گرفتن خط‌مشی و اهداف سازمان، یا بدون توجه به دستورات رئیس خود عمل کند، آن سازمان به بهره‌وری مطلوب تعیین‌شده خود نمی‌رسد، پس هموار کارگران تابع قانون و مدیر بالاتر باشد تا در عملکرد سازمان خللی ایجاد نشود. دفاع از حق: اگر انسان در سازمان نتواند از حقوق خود و دیگران و یا سازمان خود دفاع کند، چنین فردی نمی‌تواند به پیشبرد سازمان مؤثر باشد. باید انسان در هر مقام که در سازمان دارد به دنبال عدالت و برابری باشد تا حقوق کسی ضایع نشود. درک شرایط و موقعیت: یکی از ویژگی‌های افراد درک موقعیت سازمان است، اگر زمانی نیاز به‌اضافه کاری باشد باید انجام داد و اگر هم نیاز به تعویق حقوق باشد باید گفت اشکالی ندارد، اگر شخص در مسئولیتی است که باید جدی باشد نباید سهل‌انگاری شود و نیز در شرایطی ممکن است دستورات انعطاف‌ناپذیر است، باید از آن پیروی نمود. تعامل با دیگران: اگر انسان در سازمان نتواند با دیگر افراد سازمان رابطه دوستانه برقرار کند، لاف‌ل در تعارض با کسی نباشد، بنابراین انسان‌ها در سازمان ناگزیرند، روابط متقابل

چه رسمی و چه غیررسمی، صمیمی برقرار نمایند تا به سازمان برای رسیدن به اهداف آن کمک نمایند. خستگی ناپذیری: از آنجای که در سازمان کارها تکراری و همیشگی است، افراد به مرور زمان از کار دلگیر و خسته به نظر می‌رسند، اما انسان‌های لایق و شایسته هیچ‌وقت در کار خود احساس خستگی نمی‌کند، هر کار را مخصوص همان روز دانسته و زمان را سپری شدنی می‌داند که تفکر انگیزش افراد را به همراه دارد. تعدادی از شاخصه‌ها توضیح داده شد، سایر آن‌ها نیز مؤثر در تحقق اهداف و افزایش بهره‌وری سازمان خواهد بود، از این‌رو لازم است هر داوطلب همه یا بعضی از این شاخصه‌ها را داشته باشد تا توانایی او برای گزینش و استخدام در سازمان احراز شود.

منابع

القرآن الکریم، (۱۳۷۸)، ترجمه محی‌الدین مهدی الهی قمشه‌ای، خط و تذهیب محمد سعید اهری زاده، قم، فاطمه الزهرا (س).

۱. نهج‌البلاغه، علی بن ابی‌طالب (ع)، (۱۳۸۲)، گردآوری: محمد بن حسین الرضی، تصحیح محمد دشتی، ترجمه آیتی، نسیم حیات، اول.

۲. استیری، مهرداد و مهدی شریفی، (۱۳۹۵)، شناسایی و ارزیابی اقدامات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در صنعت خدمات بانکداری کشور، نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال ۵، ۱۰، ص ۹۳-۱۰۸.

۳. انوری، حسن، فرهنگ بزرگ سخن، سخن، اول، تهران ۱۳۸۱.

۴. امامی، محمدجعفر و محمدرضا آشتیانی، نهج‌البلاغه با ترجمه گویا و شرح فشرده، نشر مدرسه امام علی بن ابی‌طالب، چاپ یازده، ایران-قم ۱۳۷۸.

۵. احمدی، مسعود، مدیریت اسلامی، نشر ویرایش، چاپ اول، تهران ۱۳۸۳.

۶. توکلی، عبدالله، ابوالفضل گائینی و رضا نجاری، مدیریت منابع انسانی با نگرش اسلامی، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ایران-قم ۱۳۹۲.

۷. پرهیزگار، کمال، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، نشر دیدار، چاپ سوم، تهران ۱۳۸۸.

۸. حافظ نیا، محمدرضا، (۱۳۸۴)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سمت، ۱۱.

۹. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، تهران، مرکز تحقیقات علمی ایران، ۱.

۱۰. دانایی‌فرد، حسن، الوانی، مهدی، آذر، عادل، (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، تهران، صفار، اول.

۱۱. دهخدا، علی‌اکبر، (۱۳۴۲)، لغت‌نامه دهخدا، تهران، دانشگاه تهران، اول.

۱۲. ذاکری، علی‌اکبر، سیمای کارگزاران علی بن ابی‌طالب امیرالمؤمنین (ع)، نشر دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، چاپ چهارم، ایران-قم ۱۳۷۸.

۱۳. رضائیان، علی، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان، نشر سمت، تهران، چاپ اول، ۱۳۸۳.

۱۴. رحمان سرشت، (دکتر) حسین، راهبردهای مدیریت، نشر ایده پردازان فن و هنر، چاپ اول، تهران ۱۳۸۴.

۱۵. سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.

۱۶. عبده، شیخ محمد، (۱۳۷۰)، شرح نهج البلاغه، قم، ذخائر، ۱.
۱۷. علی دوانی، (۱۳۵۹)، سید رضی مؤلف نهج البلاغه، تهران، بنیاد نهج البلاغه، ۱.
۱۸. فروتنی، زهرا، (۱۳۸۷)، مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک امام خمینی، تهران، پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی، ۱.
۱۹. فرهنگی، علی‌اکبر، حسین صفرزاده، (۱۳۸۵)، روش تحقیق در علوم انسانی (با نگرش بر پایان‌نامه نویسی)، نشر تهران، پویش، اول.
۲۰. فیض الاسلام، علینقی، (۱۳۶۵)، ترجمه و شرح نهج البلاغه، به خط طاهر خوشنویس، نشر مرکز نشر آثار فیض الاسلام.
۲۱. نقوی قاینی، محمدتقی، مفتاح السعاده فی شرح نهج البلاغه، نشر قائن، چاپ اول، تهران ۱۳۸۴.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، پیام امام علی (ع) در نهج البلاغه، نشر موسسه امام علی بن ابی‌طالب، چاپ سوم، ایران-قم، ۱۳۹۰.
۲۳. محسن عباس نژاد و همکاران، راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز (۱) قرآن مدیریت و علوم سیاسی، قم، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۲۴. امینی، محمدهادی، (۱۳۵۹)، ترجمه اعلام نهج البلاغه، مترجم: ابوالقاسم امامی، تهران بنیاد نهج البلاغه، ۱.
۲۵. مؤمنی راد، اکبر، علی‌آبادی، خدیجه، فردانش، هاشم، مزینی، ناصر، (۱۳۹۲)، تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و ابعاد نتایج، اندازه‌گیری تربیتی، ش ۱۴، ص ۴، ۱۸۷-۲۲۲.
۲۶. مظاهری، حسین، (۱۳۷۱)، گفتاری در رابطه با مدیران و کار در اسلام، قم.
۲۷. هولستی، ال. آر. (۱۳۸۰)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه: نادر سالار زاده امیری، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دوم.
۲۸. یوسف نژاد عالی زمینی، محمد، (۱۳۹۱)، شیوه‌نامه پژوهش و نگارش علمی، اول، تهران، پژوهشگاه انسانی و مطالعات فرهنگی.

۲۹. Armstrong, Michael and Angela Baron, (۲۰۰۷), **Human capital management**, MPG Books, United Kingdom.

۳۰. Armstrong, Michael, (۲۰۱۰), **Armstrong's Essential human resource management practice**, United States.

۳۱. Bob Harrison, (۲۰۱۸) **Leadership-Skills, Aptitude & Emotional Intelligence**.

۳۲. Gomez, Savilene Julia, (۲۰۱۷), **Self-Management Skills of Management Graduates**, International Journal of Research in Management & Business Studies, Vol. ۴ Issue ۳, Indua.

۳۳. Itika, Josephat Stephen, (۲۰۱۱), **Fundamentals of human resource management**, (Emerging experiences from Africa), African Public Administration and Management series, vol. ۲, University of Groningen / Mzumbe University.

۳۴. Ministry of Health, (۲۰۱۶) **Self-management Support for People with Long-term Conditions**, New Zealand.

۳۵. Lawrence Michael, Mogga Rombe, (۲۰۱۶) **Effective Time and SelfManagement**, Environment and Productivity in an Organization, Science Journal of Business and Management. Vol. ۴, No. ۶, South Sudan.

۳۶. Patil, D.Y. (۲۰۱۱), **the implications of implementing electronic- e-HRM**, Journal of Information Systems and Communication, India.

۳۷. Šlaus, Ivo Garry, Jacobs, **Human Capital and Sustainability**, www.mdpi.com. Journal, sustainability, South East European Division, India

۳۸. Souleh, Samah, (۲۰۱۴), **The impact of Human Capital Management on the Innovativeness of International**, University of Biskra Algeria Journal of Business and Management V۲, I ۴.

۳۹. The Task Force on Measuring Human Capital, (۲۰۱۶), **Guide on Measuring Human Capital**, United Nations, New York and Geneva.