



The Components of Human Resource Recruitment in Organizations from the Perspective of the Quran*

Masoud Mozaffarov*

Abstract

The growth and development of human resources in organizations, especially in advanced nations, is a fundamental concern. Islam, as a comprehensive and complete religion, prioritizes the spiritual development and inherent dignity of humans in its directives. Since human capital is the key element in the development models of human resources, modern and successful organizations emphasize the preservation and valuing of human resources for enhanced productivity and efficiency. Both Western and Islamic scholars in the field of management believe that human actions are shaped within the cultural and value frameworks of their societies. Thus, the components related to the recruitment of human resources in organizations and communities must be defined according to the culture and values of those societies. In this regard, the researchers, considering the significance, influence, and position of the divine religion of Islam in the contemporary era, have turned to the Quran, the holy book of Muslims, which is regarded as a guide for both personal and social life, to extract the components for recruiting human resources in organizations. This study aims to examine the components of human resource recruitment in organizations from the perspective of the Quran. The primary research question is: What are the teachings and components of the Quran related to human resource recruitment? The research method is descriptive-analytical. The findings of this study identify both spiritual and non-spiritual components by reviewing Quranic verses related to human resource recruitment.

Keywords: Components, Organization, Human Resources, Quran.

*. Received: ۱۳/۰۴/۱۴۰۳ SH (۰۳/۰۷/۲۰۲۴ CE) and Accepted: ۱۹/۰۵/۱۴۰۳ SH (۰۹/۰۸/۲۰۲۴ CE).

*. Master's Degree Student, Al-Mustafa International University:
Mohammad_m92@mil.ru.



مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن*

مسعود مظفر اف*

چکیده

رشد و با لندگی و توجه به توسعه نیروی انسانی در سازمان های پیشرفته دنیا از نکات بسیار اساسی است. اسلام به عنوان یک دین جامع و کامل توسعه معنوی و کرامت ذاتی انسان را سرلوحه دستورات خود قرار داده است. از آنجا که سرمایه انسانی اصلی ترین دستاورد الگوهای توسعه منابع انسانی است امروزه سازمان های موفق و پیشرو نقش خود را در حفظ و ارزش نهادن به نیروی انسانی جهت تولید و بهره وری بیشتر قرار داده اند. دانشمندان غربی و اسلامی در حوزه ی دانش مدیریت بر این باور هستند که انسان در بستر فرهنگی و ارزشی خود اقدام به فعالیت می کند. بنابراین لازم است مؤلفه ها مرتبط با استخدام نیروی انسانی در سازمان و جامعه نیز بر اساس فرهنگ و ارزش های آن جامعه تعریف گردد. در این راستا، محققان با توجه به اهمیت، نفوذ و جایگاه دین مقدس اسلام در عصر معاصر، به بررسی کتاب آسمانی قرآن کریم که بر مبنای اعتقادات مسلمانان، کتاب زندگی فردی و اجتماعی است، پرداخته و سعی نموده اند که مؤلفه های استخدام نیروی انسانی در سازمان را بر اساس آن استخراج نمایند. هدف این تحقیق، که با روش توصیفی-تحلیلی انجام گرفته، بررسی مؤلفه های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن کریم است. یافته های این تحقیق نشان می دهد مؤلفه های معنوی و غیر معنوی با بررسی آیات مرتبط با استخدام نیروی انسانی در قرآن شناسایی شده اند.

واژگان کلیدی: مؤلفه، سازمان، نیروی انسانی و قرآن

*. تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۳ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۵/۱۹

*. دانش پژوه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه: Muhammad_m92@mil.ru



مقدمه

در دنیای امروز، وجود منابع سرشار مادی به تنهایی برای ایجاد یک سازمان منسجم و کارآمد کافی نیست. ارزش واقعی یک سازمان در سرمایه انسانی آن نهفته است؛ انسان‌هایی با مهارت و تعهد که به آن معنا می‌بخشند و تحقق اهداف آن را ممکن می‌سازند. رشد و توسعه هر سازمان، جامعه و حتی کشور در گرو استفاده درست از منابع انسانی است. این سرمایه انسانی متخصص و توانمند است که به اهداف سازمانی کمک می‌کند و جامعه‌ای بدون آن، رسیدن به اهداف خود را غیرممکن خواهد دید. با نگاهی به منابع موجود در حوزه منابع انسانی، به ویژه «نیروی انسانی»، متوجه می‌شویم که تمرکز اصلی بر مراحل استخدام و گزینش نیروی کار بوده است و بعد ارزشی و کیفی نیروی انسانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در این میان، اسلام عزیز با ارائه دیدگاهی ارزشی و کیفی، نگاهی عمیق‌تر به این موضوع داشته است. آموزه‌های قرآنی نسبت به رفتار انسان تأثیرات داشته است. بنابراین، رویکرد اسلام به استخدام نیروی انسانی، رویکردی ارزشی و مبتنی بر نگاه کریمانه است. در این تحقیق، به بررسی مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن کریم خواهیم پرداخت. با الهام از آیات نورانی قرآن، به دنبال شناسایی و تبیین معیارهای اساسی در انتخاب و گزینش نیروی انسانی مناسب برای سازمان‌ها خواهیم بود. هدف از این پژوهش، ارائه الگویی اسلامی برای استخدام نیروی انسانی است که با تکیه بر معیارهای اخلاقی و معنوی، منجر به جذب افراد با صلاحیت و تعهد به خداوند و جامعه شود. این الگو می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا نیروی انسانی متعهد و کارآمدی را جذب کنند که علاوه بر مهارت‌های فنی، از اخلاق نیک، تعهد و وفاداری برخوردار باشد.



پیشینه

هر چند در زمینه‌ی منابع انسانی از دیدگاه اسلام و قرآن در سال‌های اخیر پژوهش‌های در قالب کتاب، مقاله و پایان‌نامه، نگاشته شده است اما در باره مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن پژوهشی به صورت خاص، در رابطه با این موضوع صورت نگرفته است. از این رو می‌توان گفت که این پژوهش حاضر اولین نگارش در زمینه‌ی شناسای مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن کریم است. کتاب‌ها و مقالات که در این رابطه نگارش شده است به این ترتیب می‌باشد. ۱- تئوری‌های استخدام نیروی انسانی در چهار چوب مدیریت اسلامی (مقاله) از سید جعفر فضایی حبیبی (۱۴۰۱) «این اثر به بررسی نظام‌شش مرحله‌ای استخدام در سازمان شامل آمادسازی، تعریف شایستگی‌ها، شایسته‌پروری، شایسته‌گماری ارزیابی و شایسته‌شناسی پرداخته است. ۲- واکاوی معیارهای جذب و گزینش منابع انسانی در آموزه‌های قرآن، از مجید توکلی و مهدی محمدی در این اثر به معیارهای کارآمد و اثربخش استخدام منابع انسانی پرداخته شده است. ۳- معیارهای گزینش نیروی انسانی از منظر قرآن، از محمد امیری و محمد اشرف، در این مقاله به معیارهای گزینش استخدام نیروی انسانی از منظر قرآن پرداخته شده است که بیشتر به جنبه شغل و رفتار تأکید شده است. ۴- ارائه الگوی گزینش جذب نیروی انسانی در سازمان بسیج براساس رهنمودهای رهبری (مقاله) از امینی باقری و پناهی (۱۳۹۹) است که به راهبرد تأمین نیروی انسانی کارآمد بر مبنای تحولات سیاسی و امنیتی کشور؛ و منطقه بر اساس تخصص محوری تأکید دارد. ۵- مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن، از صحت و محمدی است. که در این پژوهش به برخی ویژگی‌های استخدام منابع انسانی از منظر قرآن پرداخته شده است.



مفاهیم و کلیات

بدون شک بحث از ویژگی‌های گزینش و استخدام نیروی انسانی با رویکرد اسلامی یکی از ضروریات منابع انسانی در سازمان‌ها است و بدون مفهوم شناسی دقیق آن طور که باید، روشن نمی‌گردد. از این رو قبل از پرداختن به محتوای آن اول باید واژه‌های به کار رفته بایستی از نظر لغوی و اصطلاحی تعریف صورت بگیرد.

۱. مؤلفه

در لغت به معنای «ساز و تشکیل دهنده آمده است.» (حق شناس، ۱۳۹۰: ۱۶) در «اصطلاح تعداد امور مشابه را تحت یک سازه را مؤلفه می‌گویند.» (صفری، ۱۳۹۸: ۶) در پژوهش پیش رو منظور از مؤلفه‌ها سازه‌ها و ویژگی‌هایی است که منظر قرآن برای استخدام نیروی انسانی بیان نموده است.

۲. استخدام

کلمه «استخدام در لغتنامه دهخدا به معانی خدمت خواستن، خادم خواستن، بچاکری و خادمی گرفتن، و برای خدمت خواستن آمده است.» (دهخدا، ۱۳۶۳: ۵۴). فرهنگ فارسی معین نیز کلمه «استخدام را به خدمت گرفتن و به کار گماشتن معنی کرده است. به عبارتی استخدام به قراردادی که بین کارمند و کارفرما بسته می‌شود، می‌گویند.» این قرارداد می‌تواند شامل تضمین شفاهی و کتبی برای ارائه خدمات و کنترل و نظارت بر انجام کار باشد که بین طرفین بسته می‌شود.» (معین، ۱۳۸۶: ۴۵۶). «این قرارداد معمولاً با تضمین سود از جانب کارگر برای کارفرما همراه با تعیین مزد است. شرایط لازم در این قرارداد نوع کار ساعات کار مبلغ مزد مورد توافق و سایر شرایط به صورت کاملاً شفاف در این قرارداد



درج میگردد. البته استخدام فرایندیست که شامل مراحل مختلفی از قبیل کارمندیابی، جذب و انتخاب می گردد.» (نوئه و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۴).

۳. نیروی انسانی

در مورد نیروی انسانی تعاریف متعددی ارائه شده است نیروی انسانی در اصطلاح عبارت است «از فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان به توانمندی کامل دست یابند.» (جوادین، ص ۱۷ و ۱۸) ویلیام تریسی در تعریف منابع انسانی می گوید: منابع انسانی عبارت است «از افرادی که کار می کنند و سازمان را به تحرک برمی انگیزند». (مهاجر، ۱۳۹۹) به یک تعریف جامع تر منابع انسانی عبارت است از تمام افرادی که در سطوح مختلف برای نیل به اهداف مشخصی در سازمان مشغول به کار هستند. (سعادت، ۱۳۹۴: ۱۳). نیروی انسانی، به همه کارکنان که در سازمان مشغول فعالیت هستند گفته می شود.

مؤلفه های استخدام نیروی انسانی

۱-ایمان

ایمان یکی از مهم ترین مؤلفه های استخدام نیروی انسانی در قرآن کریم است. «در سازمان ها و مجامع اسلامی در استخدام نیروی انسانی ایمان شرط اساسی پذیرش برای کار در سازمان های اسلامی است. آیات فراوانی در قرآن پیرامون ایمان و تقوی وجود دارند که ضمن توصیه عموم بشریت به حفظ ایمان و تقوای الهی، توجه مسئولین را در استخدام نیروی انسانی به این مهم مبذول میدارد زیرا مسئولیت و مدیریت جامعه بیشتر با حق الناس در ارتباط است که اهمیت حفظ تقوی و ایمان را برای نیروی انسانی در سازمان یک ضرورت است.» (تشویقی، ۱۳۸۸: ۱۷). قرآن کریم: «وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا، و اما هرکسی ایمان آورد و کار شایسته کند، پاداشی



هر چه) نیکوتر خواهد داشت، و به فرمان خود، او را به کاری آسان و خواهیم داشت. یا در جای دیگر ایمان به خدا و تقوای الهی را موجب قدرت تشخیص خوب از بد و حق از باطل بیان می‌داند: «(کهف: ۸۸). «أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا»، «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اگر تقوای الهی پیشه کنید، خداوند برای شما قوه‌ی تشخیص حق از باطل عنایت می‌کند.» (انفال، ۲۹). در تفسیر این آیه، چند نکته اساسی وجود دارد. «عمل به قرآن کریم می‌تواند باعث ایجاد تشخیص حق از باطل می‌شود. مدیران سازمانی، تقویت ادراک و به دست آوردن قوه تشخیص حق از باطل باید عامل به دستورات قرآن، باشد. زیرا عدم التزام عملی و بی تقوای مانع درک حقایق می‌شود بر خوردار بودن از قوه تشخیص حق از باطل به مدیران کمک می‌کنند که در استخدام نیروی انسانی دقت و انتخاب اصلح داشته باشند.» (حسینی، ۱۳۹۰: ۴۳۲). ریشه ایمان همان تقوا است که منجر به عمل و رفتار موحدانه می‌گردد و گرنه ایمان بدون عمل آثاری خاصی نخواهد داشت نیروی انسانی مؤمن و مقید به انجام دستورات الهی موجب کار آمدی و اثر بخشی سازمان می‌شود مدیران در استخدام نیروی انسانی ایمان در ردیف اول برای گزینش افراد قرار دهد.

۲- عدالت

از نگاه قرآن کریم، عدالت یکی از مهم ترین مولفه‌های اصلی استخدام نیروی انسانی در سازمان هاست. «بدون عدالت، ماهیت حقیقی دین و مدیریت اسلامی محقق نمی‌شود. زیرا جایگزین عدالت، ظلم خواهد بود و نظامی که بر پایه ظلم بنا گردد، پایدار نخواهد بود.» (کاظمی، ۱۳۸۱: ۱۳۳). قرآن کریم در داستان استخدام حضرت داوود (ع) به عنوان پیامبر، عدالت را به عنوان یک شرط اساسی مطرح می‌کند: «وَشَدَدْنَا مُلْكُهُ وَآتَيْنَاهُ الْحِكْمَةَ وَفَصَّلَ الْخُطَابِ» (ص، آیه ۲۰) «خداوند حکومت داوود (ع) را استحکام بخشید و به او دانش



و شیوه داوری عادلانه عطا کرد». قرآن کریم، خطاب به حضرت داوود (ع) می‌فرماید: «یا داوودُ اَنَا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ» - «یعنی "ای داوود! ما تو را خلیفه (و نماینده خود در زمین قرار دادیم، پس در میان مردم به حق داوری کن.» (ص، ۲۹) خداوند در این آیات، عدالت را الگوی اصلی برای گزینش و استخدام حضرت داوود پیامبر قرار می‌دهد. قرآن کریم در آیات دیگری نیز بر وظیفه مهم پیامبران الهی در برقراری عدل و قسط در زمین تأکید می‌کند: «لقد ارسلنا رسلنا بالبینات، وأنزلنا معهم الكتاب والميزان، ليقوم الناس بالقسط» (حدید: ۲۵) «ما پیامبران را با دل‌های روشن فرستادیم، و به آنان کتاب و میزان دادیم، تا مردمان همه قسط را به پا دارند.» «مراد از «البینات»، معجزاتِ روشنگر است که حجت را بر مردم تمام می‌کند و مراد از «الکِتَاب»، وحی آسمانی است که باید مکتوب شود و کتاب گردد. مراد از «میزان»، یا همین ترازوی مورد استفاده امروزی در داد و ستد هاست که نماد قسط و عدالت است و یا قوانین شریعت که معیار سنجش حق از باطل است و یا عقل بشر، که میزان شناخت نیک از بد است» (طباطبایی، ۱۳۶۷: ۴۸۷) مدیرانی که در سازمان مسئولیت دارند باید ابزار کار را در اختیارش قرار دهد. و آن یعنی قانون و رعایت عدالت در همه‌ی امور، توجه داشته باشد.

۳- رشد و اعتدال

رشد یکی از مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در قرآن است. «رشد اعم از بلوغ جسمی و عقلی در استخدام نیروی انسانی است که اعتدال در بالا بردن انجام کارها را به ارمغان می‌آورد. این مؤلفه، نیروی انسانی را در مقابل سختی‌های روزگار مقاوم‌تر و قدرت حل مشکلات را با صبر و حوصله به او می‌بخشد. اعتدال به نیروی انسانی این مهارت و توانایی را می‌دهد که در مواجهه با مسائل و بحران‌های سازمان، زود از پا



نشیند و ناملایمات او را از اراده و تلاش باز ندارند» (مردانی، ۱۳۹۵: ۶). قرآن کریم در مورد استخدام حضرت موسی (ع) می‌فرماید: «و لما بلغ اشد و استوی آتیناه حکما و علما و کذاک نجزی المحسنین» (قصص: ۱۴). «و چون (موسی) به سن عقل و رشد رسید و حد کمال (اعتدال) یافت ما به او مقام علم و حکمت نبوت عطا کردیم. و چنین پاداش به مردم نیکوکار می‌دهیم.» «اشد از شدت، به معنی نیرومند شدن و استوی از استواء به معنای کمال خلقت و اعتدال آن است. رشد و اعتدال همیشه همراه است. هدف سازمان‌ها رسیدن به رشد مادی و معنوی است.» (قرائتی، ۱۳۸۸: ۲۸). مدیران در استخدام نیروی انسانی باید این مهم را مد نظر قرار دهد. همچنین، قرآن در مورد فرایند استخدام حضرت یوسف (ع) نیز می‌فرماید: «و لما بلغه اشد آتیناه حکما و علما و کذاک نجزی المحسنین» (یوسف: ۲۲). «و چون یوسف به سن رشد و کمال رسید او را مسند حکم فرمایی و مقام دانش عطا کردیم و همچنین ما نیکوکاران را پاداش می‌دهیم.» یعنی نیروی انسانی که در سازمان استخدام می‌شود باید رشد یافته باشد منظور فقط رشد جسمی نیست بلکه رشد در تمام امور از جمله تقوا پاک دامنی خود ساختگی باشد» (حسینی، ۱۳۶۳: ۱۱۱). سازمان‌های که با رویکرد توحیدی بناء شده دو هدف را در تمام فعالیت‌های خود در نظر می‌گیرد آن و اول: هدایت است منظور از هدایت شامل هدایت به سمت توحید مداری، تعالی انسانی و سعادت دوم: شد منظور از (شد) هم رشد معنوی و ایمانی است و هم رشد سازمان از نظر رسیدن به اهداف اقتصادی و مالی که برنامه ریزی کرده است. این رشد محقق نمی‌شود مگر اینکه با اعتدال باید همراه باشد. زیرا اعتدال موجب تعادل و حرکت عقلانی محور می‌شود نیروی انسانی را از افتادن به افراط و تفریط نجات می‌دهد.

۴- قانون مداری



قانون مداری یکی از مؤلفه های مهم استخدام نیروی انسانی از منظر قرآن است. «از نظر قرآن، هدف همه انبیاء الهی و در طول تاریخ، ابلاغ و تشریح قانون الهی برای هدایت انسان به سمت کمال و تقرب به خداوند بوده است. انسان از بدو خلقت تا کنون هیچ گاه بدون آیین زندگی نکرده است. از ابتدا، انسان به ضرورت مقررات، چه به صورت آداب و رسوم و چه به صورت قانون مدون، اذعان داشته است. از نگاه اسلام، وجود قانون و رعایت قانون از بدیهیات نظام های اجتماعی است. پایبندی به حدود و مقررات الهی، ترک محرمات و انجام واجبات خداوند از مهم ترین مؤلفه های استخدام نیروی انسانی از منظر قرآن در سازمان است.» (ویژه، ۱۳۸۸: ۳). در این مورد، قرآن کریم می فرماید: «التَّائِبُونَ الْعَابِدُونَ الْحَامِدُونَ السَّاجِدُونَ الْآمِرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّاهُونَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَالْحَافِظُونَ لِحُدُودِ اللَّهِ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ» «این ها همان از گناه پشیمانان، خدا پرستان، حمد و شکر نعمت گزاران، امر به معروف و نهی از منکر کنندگان، و نگهبانان حدود الهی اند، و مومنان را بشارت ده.» (توبه: ۱۱۲). در این آیه، «نه صفت برای مؤمنان مجاهد بیان شده است. از گناهان توبه کرده، در مدار عبادت قرار می گیرند. با زبان، حمد و با پا حرکت و با بدن رکوع و سجود دارند، پس از خودسازی، با امر به معروف به اصلاح جامعه می پردازند و از مرز قوانین الهی خارج نمی شوند. مؤمنین باید این نه صفت را داشته باشد و آن ها در تحت قانون الهی هستند.» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶: ۲۵۸). قانون الهی از طریق مدیران سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. قانون مداری در سازمان پایه بند بودن به انجام وظیفه است. و ترک آن معصیت محسوب می شود و لذا مدیران باید نیروی انسانی را در سازمان استخدام نماید که قانون مدار و نیز وظیفه شناس باشد.

۵- نظم و انضباط



انضباط و نظم یکی دیگر؛ از مؤلفه های بسیار مهم در استخدام نیروی انسانی از دیدگاه قرآن کریم هستند. منظور از نظم و انضباط، انجام امور و رفتارهای نیروی انسانی در محل کار یا سازمان به شیوه‌ای منظم و با رعایت اصول و قواعد است. قرآن کریم نمونه های فراوانی از اهمیت نظم و انضباط را ذکر می‌کند. از جمله، به انضباط صحابه رسول خدا (ص) و وادار ساختن آنها به رعایت نظم اشاره دارد. قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَى أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّى يَسْتَأْذِنُوهُ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَأْذِنُونَكَ أُولَئِكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأَذَنْ لِمَنْ شِئْتَ مِنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ، مومنان حقیقی آن‌هایی هستند که به خدا و رسولش ایمان و انقیاد کامل دارند و هرگاه در کاری اجتماعشان به حضور رسول لازم باشد حاضر آیند و تا اجازه نخواهند هرگز از محضر او بیرون نمیروند. و آنان که از تو اجازه می‌خواهند اینان به حقیقت اهل ایمان به خدا و رسولند، پس چون از تو اجازت طلبند که بعضی مشاغل و امور خود را انجام دهند از آنان هر که را خواهی اجازه ده و بر آنها از خدا طلب مغفرت و آمرزش کن، که خدا بسیار آمرزنده و مهربان است» (نور، ۶۲). در نظم سازمان های امروزی، «در سه عنصر اساسی یعنی؛ پیچیدگی، رسمیت و تمرکز را در برمی گیرد ولی به صورت تخصصی انضباط توسط عنصر رسمیت در یک سازمان پایه گذاری می شود؛ به کمک رسمیت است که چگونگی تصویب و اجرای قوانین در یک سازمان تدوین می گردد. هر چقدر قوانین و مقررات در یک سازمان بیشتر باشد رسمیت در آن سازمان افزایش می یابد. البته رسمیت به دنبال استاندارد کردن مراحل اجرایی و سیستمی در یک سازمان است تا بتواند به کمک این قوانین رفتار کارکنان یک سازمان را به یک رفتار واحد و در راستای اهداف کلی سازمان در آورد» (پرتونیا، ۱۳۹۶: ۲). این آیه به خوبی به نظم و انضباط در سازمان اشاره می کند. همه‌ی مسلمانان از پیامبر (ص) به عنوان رهبر و مدیر سازمان



اسلامی باید اطاعت کند. قوانین سازمانی به صورت سیستمی یک پارچه انجام می شود. در این آیه به رفتار واحد مسلمانان در سازمان اسلامی تأکید دارد. می فرماید: « دَأْمِرْ جَامِعٍ » همه باهم و هماهنگ از مدیران سازمان اطاعت کند.

۶- صبر و بردباری

صبر یکی از مؤلفه خیلی مهم و تأثیر گذار برای استخدام نیروی انسانی است. نیروی انسانی در تمام بخش ها، سازمان ها و نهاد ها، مشغول به خدمت می شود، باید از صبر و بردباری کافی برخوردار باشد و در مقابل دشواری ها و مصائب، پایدار و استوار بماند. فراز و نشیب های زندگی و سختی روزگار را تحمل نماید. صبر و استقامت، به عنوان یکی از مهم ترین مؤلفه استخدام نیروی انسانی، های قرآن، از اهمیت بالایی برخوردار است. «صبر یکی از مهم ترین مؤلفه هایی است که موجب تصمیمات درست و به دور از خشم در سازمان ها می شود. یک مدیر به عنوان نیروی انسانی تنها با صبر می تواند بر مشکلات سازمان تحت اداره خود فایق آید. صبر در تمام امور زندگی مهم و مفید است.» (پور عزت، ۱۳۹۵: ۱۳۹). قرآن کریم می فرماید: «وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ ذُكِّرَ بِآيَاتِ رَبِّهِ ثُمَّ أَعْرَضَ عَنْهَا إِنَّا مِنَ الْمُجْرِمِينَ مُنْتَقِمُونَ» (سجده: ۲۴). یعنی «و برخی از آنان را امام و پیشوایانی که خلق را به امر ما هدایت کنند قرار دادیم، برای آنکه صبر کردند و در آیات ما مقام یقین یافتند.» «انواع صبر از نظر قرآن وجود دارند اما آنچه در این مجال مهم است جایگاه صبر استخدام نیروی انسانی در سازمان است. مدیران سازمان در فعالیت ها و فرآیندهای روزمره سازمان از صبر می توانند استفاده های زیادی ببرند. خیلی از مدیران افسوس قضاوت های عجولانه و رفتارهای کنترل نشده را می خورند. صبر در انجام کارها و در برخورد و نحوه استخدام منابع انسانی کمک بزرگی به مدیران و مجموعه سازمان می نماید. حتی در بر آوردن خیلی از خواسته



ها به مدیران توصیه شده است کمی صبر نمایند. و فوراً خواسته ای را بر آورده ننمایند صبر و تامل در پاسخگویی کلامی و صبر و تامل در خیلی از تصمیم گیری ها اثرات مفید و موثری خواهد داشت.» (پار احمدی خراسانی، ۱۴۰۲: ۳). صبر و شکیبایی مدیران در رفع مشکلات سازمان تعیین کننده است. همانگونه که مدیران دارای احساسات و اراده برای انجام فعالیت بوده منابع انسانی نیز دارای رفتارها و احساسات متفاوت می باشند. نیروی انسانی از محیط خانوادگی و اجتماعی وارد سازمان می گردند و عوامل مختلفی بر عملکرد و رفتار آنان تاثیر می گذارد بنابراین مدیران باید بدانند که در استخدام نیروی انسانی، تصمیم گیری ها اراده های دیگری هم دخالت دارند

۷- موفقیت در امتحانات الهی

موفقیت در امتحانات الهی، یکی از مؤلفه های اثربخش در استخدام نیروی انسانی از نگاه قرآن کریم است. قرآن کریم می فرماید: «إِذْ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ» «به او گفت: من تو را به پیشوایی خلق برگزینم، ابراهیم عرض کرد: به فرزندان من چه؟ فرمود: عهد من به مردم ستمکار نخواهد رسید.» در مورد حضرت موسی نیز در قرآن کریم آمده است: «و فتناك فتونا فلبثت سنين في اهل مدين ثم جئت على قدر يا موسى» (طه: ۴۰). «یعنی ما تو را با آزمایش هایی آزمودیم، آنگاه در میان مردم مدين اقامت گزیدی، اکنون به مقام نبوت رسیدی.» همچنین در سوره آل عمران در مورد آزمایش بندگان می فرماید: «لَتَبْلُوَنَ فِي أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيرًا وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ» (آل عمران: ۱۸۶). «یعنی محققا شما را در مال و جان آزمایش خواهند کرد و از آنها که پیش از شما کتاب آسمانی به آنها داده شد و از مشرکان



زخم زبان بسیار خواهید شنید، و اگر صبر پیشه کرده و پرهیزگار شوید» «ثبات و تقوا سبب قوت اراده در کارهاست. در امتحانات. از این استفاده می شود که خداوند متعال بندگانش را مورد آزمایش قرار می دهد تا خوب از بد تشخیص داده شود همانطور که خداوند متعال خیلی از پیامبرانش را قبل و یا بعد از بعثت، برای (گزینش و استخدام) مورد آزمایش قرار داده است.» (طبرسی، ۱۳۶۳: ۶۹۳). مدیران سازمان ها و نیز برخی از داوطلبان را برای مدتی آزمایش می کنند تا مهارت و تعهد آن ها را بسنجند. در صورت موفقیت داوطلب، استخدام می شود. بنابر این موفقیت ها همواره با امتحان و سنجش معیار های شایستگی انسان به بدست می آید.

۸- توکل

انسان با توکل به خدا، خود را به حقیقت و سبب اصلی متصل می کند. توکل به خدا، یکی از مؤلفه های مهم در استخدام نیروی انسانی از نگاه قرآن است و در کارآمدی و اثربخشی نیروی انسانی در سازمان ها نقش اساسی دارد. «توکل، در استخدام نیروی انسانی به معنای داشتن اعتماد به خداوند در تمام کارها و تکیه بر اراده ی او با این اعتقاد است که تنها خداوند آفریننده ی سبب ها و چیره بر همه آن ها است. سبب ها فقط با اراده ی او در سببیت کامل عمل می کنند و تأثیر می گذارند. اما این به آن معنا نیست که نیروی انسانی از دنبال کردن نیازهای خود و فراهم کردن مقدمات آن ها در سازمان بی نیاز باشد و گمان کند که وسایل ظاهری و طبیعی، سببیت ندارند؛ بلکه به این معنا است که منابع انسانی تمام توجه و امید خود را به اسباب و علل ظاهری منحصر نکند و به اراده ی خداوند که سبب ساز و سبب سوز است، توجه قلبی نمایند.» (شفیعی، ۱۳۸۶: ۱۳۰). قرآن کریم می فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» «هر که به خداوند توکل نماید، خداوند او را کفایت می کند»



«(طلاق، آیه ۳). بنابراین با توجه به این که توکل یکی از مؤلفه های حیاتی در استخدام نیروی انسانی است و از آنجایی که محاسبه دقیق رویداد ها و برنامه ها همواره با درصدی از خطا همراه است، بهتر است تمام کار ها با توکل به خداوند انجام گیرد.»

۹- امانتداری و امین بودن

امانتداری به عنوان یکی از مؤلفه های مهم استخدام نیروی انسانی از منظر قرآن، جایگاه ویژه‌ای دارد. قرآن کریم می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» یعنی خداوند به شما دستور می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبان آن برسانید. (نساء: ۵۸). اسلام به «وظایف اجتماعی به طور عام و به وظایف سازمانی به طور خاص، به عنوان امانت الهی توجه کرده است. با چنین نگاهی، هر فرد در هر موقعیتی از موقعیت های اجتماعی و سازمانی قرار گیرد، باید امانتدار آن باشد. قرآن کریم در آیات زیادی در ضمن بیان داستان های مختلف انبیا، (یکی از مهم‌ترین مؤلفه های استخدام نیروی انسانی در موقعیت های اجتماعی و سازمانی) را امین بودن آن ها بیان کرده است.» (جوانعلی آذر، ۱۳۹۱: ۲۲۱). از جمله در سوره یوسف می فرماید: «وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهَاسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ» (یوسف: ۵۴). «و پادشاه گفت: او (یوسف) را نزد من بیاورید تا وی را خاص خود کنم. پس چون با او سخن راند، گفت: تو امروز نزد ما با منزلت و امین هستی.» علامه طباطبایی، «امین خواندن شخصی با منزلت را مساوی حکم وزارت او دانسته‌اند، روشن است که آیه تأکید بر امین بودن و امانتداری نیروی انسانی در سازمان‌ها دارد.» (جوانعلی آذر، ۱۳۹۱: ۲۲۹). مؤلفه دیگری که بیانگر امین و امانتدار بودن استخدام نیروی انسانی در سازمان‌ها است، «داستان حضرت موسی و شعیب است. قرآن کریم به نقل از دختر شعیب در مورد می فرماید: «يا ابت استأجره ان خير من استأجرت القوي الامين» (قصص: ۲۶).



ای پدر او را استخدام کن زیرا بهترین کسی را که میتوانی استخدام کنی، کسیست که قوی و امین باشد.» (علی آقا پیروز و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۲۸). با توجه به آیات که ذکر شد؛ یکی از ضعف‌های مهم مدیران، عدم توانایی در سپردن امور به شایسته‌ترین افراد و قرار دادن ایشان در مناسب‌ترین جایگاه است. آنچه سبب گردش صحیح امور و سلامت و صلابت کارها می‌شود، این است که مناصب و مسئولیت‌ها باید امانت تلقی گردد و به شایستگان سپرده شود.

۱۰- توانایی جسمانی

توانایی جسمانی، به ویژه در برخی مشاغل، از اهمیت بالایی برخوردار است. همانطور که گفته‌اند: «عقل سلیم در بدن سالم است؛ توانایی‌های جسمی و سلامت بدن در کمال فرایند تعقل افراد تأثیرگذار است. در برخی مشاغل مانند مشاغل نظامی، این ویژگی اهمیت بیشتری دارد.» (یدالله پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۸). قرآن کریم نیز از این موضوع غافل نبوده و قدرت جسمانی را یکی از مؤلفه‌های اساسی استخدام نیروی انسانی در مسئولیت‌های اجتماعی و سازمانی می‌داند. در این زمینه، چند نمونه در داستان‌های انبیای الهی در قرآن کریم وجود دارد. از جمله در داستان حضرت موسی و شعیب، قرآن کریم می‌فرماید: «الَّتِ إِحْدَاهُمَا يَأْبَى اسْتَأْجَرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» «ای پدر او را استخدام کن زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی، کسی است که قوی و امین باشد.» (قصص: ۲۶) با توجه به اهمیت توانایی بدنی در شغل مورد نظر حضرت موسی، قدرت جسمانی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های استخدام آن حضرت بود. بدون این توانایی، او نمی‌توانست در آب دادن مواشی و هدایت آن‌ها موفق شود.» (یدالله پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۶). علاوه بر این آیه که بیان شد. داستان حضرت سلیمان نیز به ویژگی قدرت جسمانی اشاره می‌کند. قرآن کریم



در مورد نحوه احضار تخت بلقیس برای حضرت سلیمان می‌گوید: « قَالَ عَفْرِتٌ مِّنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ » (نمل: ۳۹) « یعنی: عفریتی از اجنه گفت: من او را می‌آورم قبل از اینکه تو از جایات بر خیزی و برستی که من قوی و امین هستم. »
بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که یکی از مؤلفه‌های اساسی در استخدام نیروی انسانی، قدرت جسمانی است.

۱۱- علم و تخصص

علم و تخصص از دیگر مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن است. «تخصص، در حقیقت، دانایی فرد در حوزه مشخصی است که انجام درست کار به آن وابسته است. تخصص از دانش و علم خاص‌تر است. البته امروزه علوم نیز به شکل تخصص درآمده و به رشته‌های جزئی‌تر تقسیم شده‌اند. با این وجود، علم و دانش همچنان کلی و تخصص جزئی‌تر است». نقی پور فر، ۱۳۸۲: ۱۲۳). در رابطه با ضرورت تخصص در استخدام نیروی انسانی، قرآن کریم در داستان سدسازی ذوالقرنین، به این موضوع اشاره می‌کند. « قَالَ مَا مَكِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا » «ذوالقرنین گفت: تمکن و ثروتی که خدا به من عطا فرموده (از هزینه شما) بهتر است (نیازی به کمک مادی شما ندارم) اما شما با من به قوت بازو کمک کنید (مرد و کارگر از شما، وسایل و هزینه آن با من) تا سدی محکم برای شما بسازم (که به کلی مانع دستبرد آن‌ها شود. » (کهف: ۹۵).
قرآن کریم در ادامه می‌فرماید: « أَتُونِي زُرَّاءَ الْحَدِيدِ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انْفُخُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ أَتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا، قطعه‌های آهن را برای من بیاورید تا آن حدی که بین دو کوه مساوی شود. گفت بدمید تا اینکه آهن گداخته شود. گفت (مس ذوب شده را) برای من بیاورید تا بر او قطره قطره بریزم. » از آن پس آن قوم نه هرگز بر شکستن آن سد و نه بر



بالای آن شدن توانایی یافتند.» (کهف، ۹۶). نمونه های زیادی از تخصص پیامبران در قرآن اشاره شده است. از جمله حضرت ابراهیم و حضرت یوسف که بدلیل دانش تخصصی‌اش در بخش مدیریت بحران و برنامه‌ریزی راهبردی، به امور زراعت و خزانهداری مصر استخدام گردید. (تقیه، ۱۴۰۰: ۶).

علم یکی از مهم‌ترین مؤلفه های استخدام نیروی انسانی است که قرآن کریم بر آن تأکید می‌کند. «قصه ملکه سبا در زمان حضرت سلیمان، پادشاه سرزمین سبا (یمن فعلی)، به عنوان دلیلی برای تأیید الهی از ریاست جمهوری زنان توسط برخی تلقی شده است. پس از گزارش همد و اطلاع حضرت سلیمان از احوال ملکه سبا، حضرت برای نشان دادن قدرت نبوتش قصد داشت قبل از رسیدن ملکه به حضورش، تخت او را حاضر کند. بدین منظور، حضرت آصف ابن برخیا به دلیل علم و دانش ویژه‌اش استخدام شد.» (نقی پور فر، ۱۳۸۲: ۲۲۴). قرآن کریم می‌فرماید: «الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ ۚ فَلَمَّا رَآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِي رَبِّي» «گفت آنکه نزدش علم کتاب بود: من او را برایت می‌آورم قبل از اینکه چشم بر هم زنی، پس زمانیکه او را نزدش دید، گفت: این از بخشش پروردگارم است.» (نمل: ۴۰). قرآن کریم در ادامه می‌فرماید: «قَالَ لَا يَأْتِيكُمَا طَعَامٌ تُرْزَقَانِهِ إِلَّا نَبَأُكُمَا بِتَأْوِيلِهِ قَبْلَ أَنْ يَأْتِيَكُمَا ذَلِكُمَا مِمَّا عَلَّمَنِي رَبِّي إِنِّي تَرَكْتُ مِلَّةَ قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ كَافِرُونَ» «یوسف گفت: من شما را از آن پیش که طعام آید و تناول کنید به تعبیر خوابتان آگاه می‌سازم که این علم را خدای من به من آموخته زیرا که من آیین گروهی را که به خدا بی ایمان و به آخرت کافرند ترک گفتم.» (یوسف: ۳۷). قرآن کریم در این مورد علم حضرت یوسف می‌فرماید: «قال اجعلني على خزائن الارض اني حفيظ عليم» یوسف گفت: مرا به خزانهداری این زمین بگمار زیرا امانتدار و دانا هستم.» (یوسف: ۵۵). این «آیات به داستان علم خاص، حضرت یوسف است که خواب آن دو زندانی را تعبیر کرد و بعد ها باعث



استخدامش به عنوان وزیر فرمانروای مصر شد. اشاره می کند و نیز خداوند در مورد حضرت یوسف در فرایند استخدامش به عنوان خزانه دار مصر، «دانشمند بودنش را به استدلال می کشد. . (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۶). با توجه به آیات فوق تخصص یکی از مؤلفه های مهم انتخاب افراد در سازمان ها است که قرآن کریم روی مسأله همواره تأکید نموده است مدیران و مسئولان تخصص محوری را به عنوان یک اصل برای گزینش نیروی انسانی در سازمان قرار دهد.

۱۲- اخلاق مداری

اخلاق مداری یکی از مؤلفه اساسی استخدام نیروی انسانی در سازمان است. «مدیران باید در زمان استخدام، میزان تحمل و بردباری فرد داوطلب را ارزیابی کنند. زیرا سازمان ها به طور مداوم با مردم و ارباب رجوع در ارتباط هستند و افرادی که فاقد این ویژگی هستند، با تندخویی و بی حوصلگی خود، موجب بدنامی سازمان و کاهش کارایی و اثربخشی آن خواهند شد» (کشاورزبان و همکاران، ۱۴۰۰) پیامبران الهی نیز برای انجام وظایف مهم خود به صبر و بردباری نیاز داشتند. حضرت موسی بعد از مبعوث شدنشان، از خداوند متعال، سعه صدر و آرامش قلب طلب کرد. (همان، ۱۴۰۰). قرآن کریم می فرماید: «رب اشرح لی صدری» (طه: ۲۵). یکی از دلایل «بعثت و موفقیت پیامبر اسلام (ص) در انجام رسالتش، نرم دلی و شرح صدر آنحضرت ذکر شده است. (کشاورزبان و همکاران، ۱۴۰۰). قرآن کریم در این مورد می فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ؛ مرحمت خدا بود که با خلق مهربان گشتی و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از گرد تو متفرق می شدند، پس از (بدی) آنان درگذر و برای آنها طلب آمرزش کن و (برای دلجویی



آنها) در کار (جنگ) با آنها مشورت نما، لیکن آنچه تصمیم گرفتی با توکل به خدا انجام ده، که خدا آنان را که بر او اعتماد کنند دوست دارد.» آل عمران، ۱۵۹). با توجه به اینکه «مسئولیت رسالت، سنگین‌ترین مسئولیت است، پیامبران الهی بدون صبر و بردباری نمی‌توانستند وظایف خود را به طور کامل انجام دهند». (طیب، ۱۳۷۹: ۹۸). اخلاق مداری یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های یک فرمانده موفق، بردباری و قدرت تحمل است. فرد بردبار با آرامش و سعه صدر، دیر به خشم می‌آید و در مواجهه با خطا، به جای انتقام‌جویی، به عذرخواهی دیگران توجه می‌کند

۱۳- مشورت محوری

یکی دیگر از مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان، مشورت محوری است. «مدیران هر سازمان به عنوان نیروی انسانی در پی یافتن بهترین نظرات علمی و تخصصی هستند تا بتوانند شیوه برتر را برای اداره سازمان و نیز استخدام نیروی انسانی، با توجه به اهمیت اهداف و تصمیم‌گیری‌هایی که در هر سازمان صورت می‌گیرد، اتخاذ نمایند. این امر مهم نیاز به ایجاد کارگروه مشورتی در هر سازمان دارد تا در تصمیمات اداره سازمان و استخدام نیروی انسانی از خرد ورزی و کارایی برخوردار باشد.» (درویش پور، ۱۳۹۹: ۵). قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «وَالَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبَائِرَ الْإِثْمِ وَالْفَوَاحِشَ وَإِذَا مَا غَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ»، «همان کسانی که از گناهان بزرگ و اعمال زشت اجتناب می‌ورزند و هنگامی که خشمگین شوند، عفو می‌کنند و کسانی که دعوت پروردگارشان را اجابت کرده، نماز را بر پا می‌دارند و کارهایشان به صورت مشورت در میان آنهاست و از آنچه به آنها روزی داده‌ایم، انفاق می‌کنند.» (شوری: ۳۷-۳۸). از این آیه به خوبی استفاده می‌شود که مشورت مدیران با کارشناسان برای



استخدام نیروی انسانی موجب کاهش خطای مدیران در رووند تصمیم گیری و گزینش افراد در سازمان می‌گردد. بنابر این مشورت از نظر قران کریم در استخدام نیروی انسانی یکی از مهم ترین مؤلفه ها محسوب می شود.



نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی در سازمان‌ها از منظر قرآن کریم انجام شده است. در این پژوهش، تعریفی جامع از مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی ارائه و سپس مؤلفه‌های اصلی این حوزه از دیدگاه قرآن کریم به عنوان یک الگو و معیار مطرح شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که قرآن کریم علاوه بر موضوعات مدیریتی دیگر، توصیه‌های مهمی در خصوص مؤلفه‌های استخدام نیروی انسانی ارائه می‌دهد. مؤلفه‌های کلیدی استخدام نیروی انسانی از منظر قرآن کریم عبارتند از: ایمان: ایمان به خدا و عمل به دستورات الهی، نیروی انسانی را در مقابل سختی‌ها و مشکلات پیروز می‌کند. اخلاق‌مداری: اخلاق نیکو و حسنه در نیروی انسانی، باعث ارتباط اثربخش و بهره‌وری لازم در سازمان می‌شود. امانتداری: قرآن کریم کل نظام هستی را به عنوان امانت الهی معرفی می‌کند و انسان‌ها را به پاسداری از آن تشویق می‌کند. صبر و بردباری: این مؤلفه باعث ایجاد مقاومت در نیروی انسانی در برابر بحران‌های سازمان می‌شود. عدالت: قرآن کریم اساس تشکیل سازمان‌ها را رسیدن به عدالت اجتماعی می‌داند و نیروی انسانی در تحقق این هدف مهم استخدام می‌شود. توکل: قرآن کریم همواره توکل به خداوند را در تمام عرصه‌های زندگی تأکید می‌کند. توکل به خدا بعد از تلاش و کوشش، باعث نجات نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌شود. انگیزش و قاطعیت: قرآن کریم در آیات مختلف بر ایجاد انگیزه و قاطعیت در نیروی انسانی تأکید می‌کند. دانش، مهارت و تخصص: قرآن کریم، دانش، مهارت و تخصص را به عنوان شرط اول گزینش نیروی انسانی معرفی می‌کند. توانایی جسمانی، انضباط، رشد و اعتدال، پایبندی به قوانین: این مؤلفه‌ها نیز در قرآن کریم به عنوان ویژگی‌های مهم نیروی انسانی در سازمان‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرند.



سازمانهای های مختلف برای ایجاد بهره وری بیشتر مؤلفه های را در منابع مختلف دنبال می کند در این مقاله، مؤلفه های استخدام نیروی انسانی در سازمان ها از منظر قرآن به عنوان یک رویکرد جدید مطرح شده است ک مورد بررسی قرار گرفت و تعریف جامعی از آن ارایه شد. سپس مؤلفه های ساسی از منظر قرآن در استخدام کارکنان به عنوان یک الگو و معیار ارایه شده است.



منابع

- قرآن کریم، ترجمه‌ی حسین انصاریان، ۱۳۸۸.
۱. اسفندیار، سعادت، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۸.
 ۲. پرتونیا سهیلا، نقش جایگاه انضباط در سازمان ها، فصلنامه مدیریت و حساب داری، ش ۶، ۱۳۹۶.
 ۳. پور عزت، علی اصغر، مدیریت ما، انتشارات بنیاد نهج البلاغه با مشارکت موسسه نگاه دانش، تهران، ۱۳۹۵.
 ۴. تقیه صدیقه، مدیریت در قرآن از بعد های تخصصی ارزشی، همایش ملی علوم انسانی و حکمت اسلامی، ۱۴۰۰.
 ۵. ثقفی تهرانی محمد، تفسیر روان جاوید، تهران: انتشارات برهان، ۱۳۹۸.
 ۶. جوانعلی آذر، مرتضی، سیمای سازمان از نگاه اسلام، دانشگاه امام صادق، تهران، ۱۳۹۱.
 ۷. حسینی شاه عبد العظیمی حسین، تفسیر اثنا عشری، تهران: مقیات، ۱۳۶۳.
 ۸. حسینی محمد بهاء الدین، تفسیر فرقان، تهران: نشر آراس، ۱۳۹۰.
 ۹. درویش پور عیسی، مشورت و مشارکت در موفقیت مدیران، فصلنامه مدیریت نوآوری، ش ۴، ۱۳۹۹.
 ۱۰. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه دهخدا، تهران، انتشارات دانشگاه، ۱۳۷۷.
 ۱۱. رضا نژاد امیر دهی یدالله، عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در سازمان های آموزشی با تأکید بر منابع اسلامی، جامعه المصطفی مؤسسه آموزشی عالی علوم انسانی، ۱۳۹۴.



۱۲. رضایی، رحمت‌الله، مسأله معیار، چالشها و رهیافتهای سامانه نشریات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، معرفت فلسفی، ش ۱۶، ۱۳۸۶.
۱۳. ریموند نوئه و همکاران، مترجم: حسین احمدی و دیگران، مدیریت منابع انسانی، موسسه کتاب مهربان نشر، تهران، ۱۳۹۶.
۱۴. سید جوادین سید رضا، میانی مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، ۱۳۹۲.
۱۵. شفیعی عباس، رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، (چ) اول: ۱۳۸۶
۱۶. صفری علی آقا و همکاران، مؤلفه های مدیریتی قرآن کریم در قصه موسی و خضر، قم نشریه قرآن و علم، ش ۲، ۱۳۹۸.
۱۷. طباطبائی محمد حسین، ترجمه مکارم شیرازی، المیزان فی تفسیرالقرآن، قم: بنیاد علمی فرهنگی علامه طباطبائی، ۱۳۶۷.
۱۸. طبرسی فضل الله بین حسین، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، قم، انتشارات حوزه علمیه، سال ۱۳۶۳.
۱۹. طیب، مهدی، مدیریت اسلامی، نشر سفینه، تهران، ۱۳۹۷.
۲۰. علی آقا پیروز و دیگران، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ۱۳۸۴.
۲۱. قرآنی محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس های از قرآن، ۱۳۸۸.
۲۲. کاظمی، علی، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، انتشارات نیل آب، ۱۳۸۱.
۲۳. کشاورزian حمید رضا، حدیریه سید عبد الله و دانایی ابوالفضل، جایگاه اخلاق مداری در سازمان ها، ۱۴۰۰.



۲۴. مردانی نوکنده محمد حسین، جایگاه اعتدال در رشد و شکوفایی انسانی، فصلنامه نور، ش ۳۳۹، ۱۳۹۵.
۲۵. مکارم شیرازی ناصر، برگزیده تفسیر نمونه، جمعی از فضلاء، تهران، دارالکتب اسلامی، ۱۳۸۶.
۲۶. معین محمد، فرهنگ معین، تهران: انتشارات زرین، ۱۳۸۶، چاپ سوم.
۲۷. نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلامی، بوستان کتاب، قم، ۱۳۸۵.
۲۸. نقی پور فر، ولی الله، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، تهران، ۱۳۸۲.
۲۹. تشویقی فروهر، راهنما اعتیاد و بهبودی مبانی تاریخیچه‌ی روش پرهیز مدار- ایمان مدار، نشر فروهر، ۱۳۸۸، چاپ یکم.
۳۰. ویژه محمد رضا، اصل قانون مداری در اعمال اداری، فصلنامه آموزه های حقوق کیفری، ش ۱۲، ۱۳۸۸.
۳۱. هاشمی رفسنجانی علی اکبر، تفسیر راهنما، قم: بوستان کتاب، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۸۶.
۳۲. یار احمدی خراسانی مهدی، جایگاه صبر در مدیریت و سازمان، ۱۴۰۲.
۳۳. یدالله پور محمد هادی و همکاران، بررسی آیه های قرآن کریم در زمینه سه بعد اصلی سلامتی (جسمی، روانی و اجتماعی، نشریه اسلام و سلامت، ش ۳، ۱۳۹۶.



Bibliography

- Quran Karim (The Noble Quran)*, Tarjome: Hossein Ansarian (Translated by Hossein Ansarian), Tehran: Armaghan Publications, ۱۳۸۸ SH (۲۰۰۹ CE).
۱. Asfandiar, Sa'adat, *Modiriyat-e Manabe' Ensani (Human Resource Management)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۳۹۸ SH (۲۰۱۹ CE).
 ۲. Darvishpour, Isa, *Mashverat va Mosharakat dar Mofaqiyat-e Modiran (Consultation and Participation in Managers' Success)*, Innovation Management Quarterly, no. ۴, ۱۳۹۹ SH (۲۰۲۰ CE).
 ۳. Dehkhoda, Ali Akbar, *Loghatnameh-ye Dehkhoda (Dehkhoda's Lexicon)*, Tehran: University Publications, ۱۳۷۷ SH (۱۹۹۸ CE).
 ۴. Hashemi Rafsanjani, Ali Akbar, *Tafsir-e Rahnama (The Guide Commentary)*, Qom: Boostan-e Kitab, Office of Islamic Preaching of Qom Seminary, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).
 ۵. Hosseini Shah Abdol-Azimi, Hossein, *Tafsir-e Esna-Ashari (The Twelver Commentary)*, Tehran: Meeqat Publications, ۱۳۶۳ SH (۱۹۸۴ CE).
 ۶. Hosseini, Mohammad Baha'uddin, *Tafsir-e Forqan (The Criterion Commentary)*, Tehran: Aras Publications, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).
 ۷. Javanali Azar, Morteza, *Simay-e Sazman az Negah-e Islam (The Image of Organization from the Islamic Perspective)*, Tehran: Imam Sadeq University, ۱۳۹۱ SH (۲۰۱۲ CE).
 ۸. Kazemi, Ali, *Mabani Modiriyat-e Eslami va Olgoo-ha-ye Aan (Principles of Islamic Management and Its Models)*, Tehran: Nilab Publications, ۱۳۸۱ SH (۲۰۰۲ CE).
 ۹. Keshavarzian, Hamid Reza, Hedayati, Seyyed Abdollah, and Danayi, Abolfazl, *Jaygah-e Akhlaq Madari dar Sazman-ha (The Place of Ethical Conduct in Organizations)*, ۱۴۰۰ SH (۲۰۲۱ CE).
 ۱۰. Makarem Shirazi, Naser, *Bargozideh Tafsir-e Nemouneh (Selected Exemplary Commentary)*, by a group of scholars, Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).



۱۱. Mardani Nokandeh, Mohammad Hossein, *Jaygah-e E'tedal dar Roshd va Shokoofayi Ensani (The Role of Moderation in Human Growth and Flourishing)*, Noor Quarterly, no. ۳۳۹, ۱۳۹۵ SH (۲۰۱۶ CE).
۱۲. Moeen, Mohammad, *Farhang-e Moeen (Moeen's Dictionary)*, Tehran: Zarrin Publications, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE), ۳rd Edition.
۱۳. Nabavi, Mohammad Hassan, *Modiriyat-e Eslami (Islamic Management)*, Qom: Boostan-e Ketab, ۱۳۸۵ SH (۲۰۰۶ CE).
۱۴. Naqipoorfar, Valiollah, *Majmou'eh Mabaheesi az Modiriyat dar Eslam (A Collection of Topics on Management in Islam)*, Tehran: Center for Studies and Research in Islamic Management, ۱۳۸۲ SH (۲۰۰۳ CE).
۱۵. Noe, Raymond, et al., Translated by Hossein Ahmadi et al., *Modiriyat-e Manabe'-e Ensani (Human Resource Management)*, Tehran: Mehraban Book Institute, ۱۳۹۶ SH (۲۰۱۷ CE).
۱۶. Partonia, Soheila, *Naqsh-e Jaygah-e Enzebat dar Sazman-ha (The Role of Discipline in Organizations)*, Management and Accounting Quarterly, no. ۶, ۱۳۹۶ SH (۲۰۱۷ CE).
۱۷. Pirooz, Ali-Agha, et al., *Modiriyat dar Eslam (Management in Islam)*, Qom: Hawzeh and University Research Center, ۱۳۸۴ SH (۲۰۰۵ CE).
۱۸. Pour-Ezzat, Ali-Asghar, *Modiriyat-e Ma (Our Management)*, Tehran: Nahj al-Balaghah Foundation in collaboration with Negah Danesh Institute, ۱۳۹۵ SH (۲۰۱۶ CE).
۱۹. Qara'ati, Mohsen, *Tafsir-e Noor (The Light Commentary)*, Tehran: Cultural Center for Lessons from the Quran, ۱۳۸۸ SH (۲۰۰۹ CE).
۲۰. Reza Nejad Amirdehi, Yadollah, *Avamel-e Mo'athar bar Angizesh-e Karmandan dar Sazman-ha-ye Amouzeshy ba Ta'kid bar Manabe'-e Eslami (Factors Affecting Motivation of Employees in Educational Organizations with Emphasis on Islamic Resources)*, Qom: Al-Mustafa International Institute, ۱۳۹۴ SH (۲۰۱۵ CE).
۲۱. Rezaei, Rahmatollah, Mas'aleh Me'yar, *Chalesh-ha va Rahyaftha (The Issue of Criterion: Challenges and Approaches)*, Imam Khomeini Educational and Research Institute Journal, Philosophical Insight, no. ۱۶, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).



۲۲. Safari, Ali-Agha, et al., *Mo'alefa-ha-ye Modiriyati Quran Karim dar Qesseh-ye Musa va Khidr (Management Components in the Quranic Story of Moses and Khidr)*, Quran and Science Journal, no. ۲, ۱۳۹۸ SH (۲۰۱۹ CE).
۲۳. Saqafi Tehrani, Mohammad, *Tafsir-e Ravan-e Javid (The Fluent Commentary of Eternity)*, Tehran: Burhan Publications, ۱۳۹۸ SH (۲۰۱۹ CE).
۲۴. Seyyed Javadin, Seyyed Reza, *Mabani Modiriyat-e Manabe'-e Ensani (Essentials of Human Resource Management)*, Tehran University, ۱۳۹۲ SH (۲۰۱۳ CE).
۲۵. Shafiei, Abbas, *Ravash-e Eslami be Modiriyat-e Raftar-e Sazmani dar Sazman (Islamic Approach to Organizational Behavior Management)*, Qom: Hawzeh and University Research Center, ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).
۲۶. Tabarsi, Fazl Allah bin Hassan, *Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Quran (The Collection of Elucidation in Quranic Exegesis)*, Qom: Hawzeh Elmiyeh Publications, ۱۳۶۳ SH (۱۹۸۴ CE).
۲۷. Tabatabai, Mohammad Hossein, Translated by Makarem Shirazi, *Al-Mizan fi Tafsir al-Quran (The Balance in Quranic Exegesis)*, Qom: Allameh Tabatabai Scientific-Cultural Foundation, ۱۳۶۷ SH (۱۹۸۸ CE).
۲۸. Taghieh, Sedigheh, *Modiriyat dar Quran az Ab'ad-e Takhasosi va Arzeshi (Management in the Quran from Specialized and Value-Based Perspectives)*, National Conference on Humanities and Islamic Wisdom, ۱۴۰۰ SH (۲۰۲۱ CE).
۲۹. Tashvighi, Forouhar, *Rahnama-ye E'tiyad va Behboodi (Guide to Addiction and Recovery: Principles of Abstinence and Faith-Based Approaches)*, Tehran: Forouhar Publications, ۱۳۸۸ SH (۲۰۰۹ CE), ۱st Edition.
۳۰. Tayyib, Mehdi, *Modiriyat-e Eslami (Islamic Management)*, Tehran: Safineh Publications, ۱۳۹۷ SH (۲۰۱۸ CE).
۳۱. Vijeh, Mohammad Reza, *Asl-e Qanoon Madari dar A'mal-e Edari (The Principle of Lawfulness in Administrative Actions)*, Criminal Law Quarterly, no. ۱۲, ۱۳۸۸ SH (۲۰۰۹ CE).



۳۲. Yadollahpour, Mohammad Hadi, et al., *Barrasi Ayat-ha-ye Quran Karim dar Zamine-ye Se Ba'd-e Asli Salamati (Examining Quranic Verses on the Three Main Dimensions of Health: Physical, Mental, and Social)*, Islam and Health Journal, no. ۳, ۱۳۹۶ SH (۲۰۱۷ CE).
۳۳. Yar Ahmadi Khorasani, Mehdi, *Jaygah-e Sabr dar Modiriyat va Sazman (The Role of Patience in Management and Organization)*, ۱۴۰۲ SH (۲۰۲۳ CE).