

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده الهیات و معارف اسلامی (شهید مطهری)

رساله دکتری الهیات فقه و مبانی حقوق

عنوان:

مدیریت منابع انسانی از منظر فقه
(موردی زیر سیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد)

استاد راهنما:

حجت الاسلام و المسلمین کریم عبداللہی نژاد

استاد مشاور:

دکتر حسین ناصری مقدم

نگارش:

قاسم عبیدای

بهار ۱۳۹۵



بسمه تعالی
مشخصات رساله تحصیلی دانشجویان
دانشگاه فردوسی مشهد

عنوان رساله:

مدیریت منابع انسانی از منظر فقه (موردی زیر سیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد)

نام نویسنده: **قاسم عیبداوی**

نام استاد راهنما: **حجت الاسلام و المسلمین کریم عبداللہی نژاد**

نام استاد مشاور: **دکتر حسین ناصری مقدم**

رشته‌ی تحصیلی: فقه و مبانی حقوق	گرایش: فقه و مبانی حقوق	دانشکده: الهیات و معارف اسلامی
تاریخ دفاع: ۹۵/۳/۲۹		تاریخ تصویب: ۱۳۹۲/۹/۳
تعداد صفحات: ۲۸۴	دکتری <input checked="" type="radio"/>	کارشناسی ارشد <input type="radio"/>

چکیده:

زیرسیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد از مهم‌ترین زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی به شمار می‌روند که بر مبنای ارتکاز عقلا شکل گرفته و سازمان یافته‌اند. تحلیل این زیرسیستم‌ها و کشف مبانی و قواعد آن از دیدگاه فقهی در کشورهای اسلامی نقش بسزایی در غنی‌سازی این زیرسیستم‌ها و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان‌های دولتی خواهد داشت. رساله حاضر با هدف تبیین مبانی و احکام فقهی عمده این زیرسیستم‌ها با استفاده از روش تحلیلی-توصیفی و پس از تتبع در آیات قرآن، سنت، عقل و سیره مدیریت نبوی و علوی و پس از تحلیل استخدام و مقایسه آن با ایقاع، انتصاب و اجاره این نتیجه به دست آمد، که استخدام، عقد شرعی لازم و منطبق بر اجاره است بر این اساس، استعفا در آن میسر نیست؛ نتیجه دیگر این که تامل در قرآن و سنت نبوی و سیره اهل بیت (ع) نشان می‌دهد که انتخاب اصلح در زیرسیستم جذب و استخدام در کشور اسلامی، باید بر اساس اصل شایسته سالاری صورت گیرد. در روش‌های ارزیابی عملکرد نیز حاصل مطالعه و بررسی در کتاب و سنت ارائه دهنده معیارهای متنوعی برای ارزیابی عملکرد است، که استفاده از آمیخته‌ای از آنها یعنی با تجمع و قراردادن آنها در کنار یکدیگر افزایش کارایی و بهره‌وری سازمانی میسر می‌شود.

کلیدواژه‌ها:

۱. منابع انسانی
۲. مدیریت نبوی و علوی
۳. زیرسیستم استخدام
۴. عقد اجاره
۵. انتخاب اصلح
۶. ارزیابی عملکرد

امضای استاد راهنما:

تاریخ:

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	مقدمه
۲.....	تبیین مسئله تحقیق
۴.....	پیشینه تحقیق
۶.....	پرسش‌های اساسی تحقیق
۶.....	فرضیه‌ها یا پاسخ‌های احتمالی تحقیق
۷.....	ضرورت تحقیق و هدف
۷.....	روش پژوهش
۷.....	ساختار پژوهش
۸.....	محدودیت‌های پژوهش
۱۰.....	فصل یکم: کلیات
۱۱.....	مبحث یکم: تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۱.....	مبحث دوم: تعریف استراتژی جذب
۱۲.....	مبحث سوم: تعریف ارزیابی عملکرد
۱۲.....	مبحث چهارم: ارتباط فقه با علوم انسانی
۱۳.....	مبحث پنجم: ارتباط فقه با مدیریت اسلامی
۱۶.....	مبحث ششم: جایگاه فقه مدیریتی در مباحث فقهی
۱۷.....	مبحث هفتم: روش‌شناسی فقه مدیریتی
۱۹.....	مبحث هشتم: فرق این روش با تصرف در تشریح الهی یا «بدعت در دین»
۲۳.....	مبحث نهم: الگو شناسی فقه مدیریتی
۲۴.....	گفتار یکم: الگوی نظری (نظریه‌های فقهی)
۲۵.....	گفتار دوم: الگوی عملی
۲۵.....	بند یکم: فتاوی فقهی (که به قانون مدنی تبدیل شده‌اند)
۲۶.....	بند دوم: الگوی فقهای عامل (فقهای مدیر)
۲۷.....	۱. محقق کرکی

۲۸.....	۲. احمد نراقی
۲۹.....	۳. محقق نائینی
۳۱.....	۴. امام خمینی
۳۱.....	۴-۱). ویژگی های امام خمینی (از بعد الگوی عامل فقه مدیریتی)
۳۱.....	۴-۲). ویژگی های مدیریتی امام خمینی
۳۲.....	۴-۳). حضور فقه در الگوی مدیریتی امام خمینی
۳۴.....	فصل دوم: جذب و استخدام
۳۵.....	مبحث یکم: ماهیت استخدام و بکارگیری نیروی انسانی
۳۶.....	گفتار یکم: تجزیه و تحلیل شغل
۳۷.....	گفتار دوم: طراحی شغل
۳۸.....	گفتار سوم: کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل
۳۹.....	گفتار چهارم: فرآیند علمی برنامه ریزی نیروی انسانی
۴۰.....	بند یکم: کارمندیابی
۴۱.....	بند دوم: عوامل موثر در کارمندیابی
۴۱.....	۱. عوامل سازمانی
۴۲.....	۲. عوامل محیطی
۴۲.....	بند سوم: مراحل کارمندیابی
۴۴.....	بند چهارم: منابع کارمندیابی
۴۴.....	۱. منابع داخلی
۴۴.....	۲. منابع و روش های تامین نیرو از خارج
۴۵.....	گفتار پنجم: فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی در سیره نبوی و علوی
۴۶.....	بند یکم: منابع نژادی
۴۸.....	بند دوم: منابع سرزمینی
۴۹.....	بند سوم: منابع قبیله ای
۵۲.....	بند چهارم: منابع نسبی
۵۴.....	بند پنجم: خویشاوند گرایی

- بند ششم: منابع ارزشی ۵۵
- بند هفتم: منابع بومی ۶۴
- بند هشتم: مولفه قلوبهم ۶۶
- بند نهم: منابع دینی (اقلیت‌ها) ۶۷
- مبحث دوم: مشروعیت بکارگیری نیروی انسانی ۷۰
- مبحث سوم: عقد لازم و شرعی بودن استخدام ۷۵
- گفتاریکم: تفاوت انتصاب و استخدام ۷۷
- گفتار دوم: احتمالات ۷۹
- بند یکم: ایقاع بودن استخدام ۷۹
- بند دوم: عقد بودن استخدام ۸۴
- الف) تحلیل عقد استخدام ۸۵
- ب) منطبق بودن استخدام با عقد اجاره ۸۶
- مبحث چهارم: لزوم گزینش و انتخاب اصلح ۸۸
- گفتار یکم: ادله لزوم انتخاب اصلح ۸۹
- گفتار دوم: توجه به اصول استخدامی قرآنی در انتخاب اصلح ۹۲
- بند یکم: اصل آزمایش ۹۲
- بند دوم: اصل توجه به سوابق فرد در گزینش ۹۵
- بند سوم: اصل عضوسازی (کادر سازی) ۹۸
- مبحث پنجم: ویژگی‌های لازم کارکنان در جذب و استخدام ۱۰۰
- گفتار یکم: افرادی که از تصدی منصب یا شغل اداری ممنوع‌اند؛ ۱۰۳
- گفتار دوم: معیارهای کلی در گزینش و استخدام ۱۰۵
- بند یکم: صلاحیت و شایستگی ۱۰۵
- بند دوم: اصل تعهد و تخصص ۱۰۶
- گفتار سوم: ویژگی‌های عمومی گزینش و استخدام و دلایل آن ۱۰۷
- بند یکم: قدرت انجام کار ۱۰۹
- بند دوم: امانتداری ۱۱۱

۱۱۳	بند سوم: علم
۱۱۷	بند چهارم: تواضع
۱۱۹	بند پنجم: پاکدامنی و عفت
۱۲۱	بند ششم: احترام به افکار دیگران (اعتقاد به مشاوره)
۱۲۲	بند هفتم: وراثت صالحه
۱۲۳	بند هشتم: سعه صدر
۱۲۳	بند نهم: شجاعت و قاطعیت
۱۲۳	بند دهم: پایبند بودن به اصول و ضوابط و دوری از روابط
۱۲۴	مبحث ششم: ایثارگری (به عنوان ویژگی خاص) و اولویت استخدامی آن
۱۲۵	گفتاریکم: موضوع شناسی ایثار
۱۲۷	گفتار دوم: معناشناسی اولویت‌ها
۱۲۷	گفتار سوم: موضوع شناسی جهاد (رزمندگی)
۱۲۹	گفتار چهارم: بررسی تطبیقی امتیازهای فدائیان
۱۳۰	گفتار پنجم: مبانی فقهی اولویت‌های ایثارگران در استخدام
۱۳۰	بند یکم: آیات
۱۳۴	بند دوم: روایات
۱۳۷	بند سوم: سیره (حکومت نبوی و علوی)
۱۴۱	بند چهارم: عقل
۱۴۳	بند پنجم: سیره و بنای عقلا
۱۴۴	بند ششم: ایثارگری در کلام امام خمینی
۱۴۴	بند هفتم: نگره حکومتی به اولویت‌های ایثارگران
۱۴۹	فصل سوم: ارزیابی عملکرد
۱۵۰	ارزیابی عملکرد کارکنان
۱۵۱	مبحث یکم: مدیریت عملکرد و اهداف آن
۱۵۲	گفتاریکم: مدیریت عملکرد
۱۵۳	گفتار دوم: اهداف مدیریت عملکرد

- گفتار سوم: گستره استراتژی مدیریت عملکرد ۱۵۴
- گفتار چهارم: اصول مدیریت عملکرد ۱۵۴
- گفتار پنجم: ضرورت ارزیابی عملکرد ۱۵۵
- گفتار ششم: اهمیت ارزیابی عملکرد ۱۵۷
- مبحث دوم: مبانی نظری حاکم بر نظام ارزیابی عملکرد ۱۶۱
- گفتار یکم: از دیدگاه علم مدیریت ۱۶۱
- بند یکم: ارتقاء کیفیت و افزایش بهره‌وری ۱۶۱
- بند دوم: تصمیم‌گیری بهتر ۱۶۲
- بند سوم: جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای پاسخ‌گویی ۱۶۳
- بند چهارم: مشارکت عمومی کارکنان ۱۶۳
- بند پنجم: ایجاد امکان مقایسه و رقابت سالم ۱۶۳
- بند ششم: ایجاد احساس مسئولیت‌پذیری برای وصول به اهداف ۱۶۳
- بند هفتم: تقویت روحیه کارکنان ۱۶۴
- بند هشتم: کمک به توسعه ۱۶۴
- بند نهم: دستیابی به راه‌حل‌های جدید متناسب ۱۶۴
- گفتار دوم: از دیدگاه مبانی ارزشی اسلام ۱۶۵
- بندیکم: ایمان‌گرایی یا خدا محوری (اصل وحدت و هماهنگی) ۱۶۵
- بند دوم: عدم تقدم بر خدا و رسول او (نبوت) ۱۶۶
- بند سوم: آخرت‌گرایی و هدف‌گذاری ۱۶۸
- گفتار سوم: کارکردهای ارزیابی عملکرد بر مبنای نظام ارزشی اسلام ۱۶۹
- بند یکم: جلوگیری از خطا ۱۶۹
- بند دوم: پیشگیری از فساد ۱۷۰
- بند سوم: جلوگیری از ضایع شدن منابع و امکانات ۱۷۱
- بند چهارم: انتخاب احسن در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها ۱۷۲
- مبحث سوم: مبانی فقهی ارزیابی عملکرد ۱۷۲
- گفتار یکم: نظارت و ارزیابی در قرآن ۱۷۳

- گفتار دوم: نظارت و ارزیابی در سیره مدیریت نبوی ۱۸۱
- گفتار سوم: نظارت و ارزیابی در سیره مدیریت علوی ۱۸۲
- مبحث چهارم: عدم اجرای اصل صحت در ارزیابی عملکرد و ادله آن ۱۸۴
- گفتار یکم: اختصاص اصل صحت به عمل غیر ۱۸۵
- گفتار دوم: عدم جریان اصل صحت فی الجمله ۱۸۵
- گفتار سوم: صحت جزء مستلزم صحت کل نیست ۱۸۸
- گفتار چهارم: لزوم احراز عنوان کلی به عنوان جامع بین صحیح و فاسد ۱۸۹
- گفتار پنجم: شرط ترتب تنها آثار شرعی و بلاواسطه ۱۹۰
- گفتار ششم: اصل صحت تنها پس از تحقق مورد مشکوک جاری می شود ۱۹۴
- مبحث پنجم: مراحل ارزیابی عملکرد ۱۹۵
- گفتار یکم: تعیین معیار عملکرد ۱۹۶
- گفتار دوم: جمع آوری اطلاعات و اندازه گیری عملکرد ۱۹۷
- گفتار سوم: مقایسه اطلاعات به دست آمده از عملکرد با معیار تعیین شده ۱۹۸
- گفتار چهارم: پیگیری و انجام اقدامات اصلاحی ۱۹۸
- مبحث ششم: اقسام نظارت و ارزیابی از دیدگاه اسلام ۲۰۰
- گفتار یکم: نظارت الهی ۲۰۰
- گفتار دوم: نظارت همگانی ۲۰۱
- بند یکم: نظارت کارکنان سازمان بر عملکرد یکدیگر ۲۰۳
- بند دوم: نظارت کارکنان بر عملکرد مدیران و مسئولان سازمان ۲۰۴
- گفتار سوم: نظارت مدیریتی ۲۰۵
- گفتار چهارم: نظارت درونی ۲۰۶
- مبحث هفتم: تقسیم بندی کلی نظام ارزیابی عملکرد از دیدگاه اسلام ۲۰۶
- گفتار یکم: نظارت و کنترل سازمانی ۲۰۷
- بند یکم: نظارت و کنترل آشکار و علنی ۲۰۷
- بند دوم: کنترل و نظارت مخفی و پنهانی ۲۱۰
- گفتار دوم: نظارت و کنترل درونی (خودکنترلی) ۲۱۳

- ۲۱۳ مبحث هشتم: مبانی خودکنترلی در نهج البلاغه
- ۲۱۴ گفتار یکم: نظارت الهی
- ۲۱۴ گفتار دوم: جهان آخرت
- ۲۱۵ گفتار سوم: تقوا
- ۲۱۵ گفتار چهارم: ارزش و کرامت انسان در اسلام
- ۲۱۷ مبحث نهم: نگاهی جامع بر سطوح خودکنترلی از دیدگاه نهج البلاغه
- ۲۱۷ گفتار یکم: سطح کنترل خود در کوتاه مدت
- ۲۱۸ بند یکم: تعیین استانداردها و اهداف فرد
- ۲۱۸ بند دوم: رفتار
- ۲۱۸ بند سوم: خودارزیابی
- ۲۱۹ بند چهارم: خود مدیریتی
- ۲۱۹ گفتار دوم: سطح کنترل خود در بلند مدت
- ۲۲۰ بند یکم: مشارطه (تعیین استاندارد)
- ۲۲۰ بند دوم: مراقبه (اندازه گیری عملکرد)
- ۲۲۱ بند سوم: محاسبه
- ۲۲۲ بند چهارم: معاتبه (اقدامات اصلاحی)
- ۲۲۲ مبحث دهم: کانون‌های توجه در ارزیابی عملکرد
- ۲۲۲ گفتار یکم: مسؤل انجام ارزیابی
- ۲۲۳ گفتار دوم: ویژگی‌های ارزیابان عملکرد
- ۲۲۳ بندیکم: خداترسی
- ۲۲۴ بند دوم: دینداری
- ۲۲۴ بند سوم: حق‌گویی
- ۲۲۵ بند چهارم: صداقت و راستگویی (و ثوق)
- ۲۲۶ بند پنجم: امانتداری
- ۲۲۶ بند ششم: وفاداری
- ۲۲۷ بند هفتم: تواضع و فروتنی

۲۲۷	گفتار سوم: موضوع ارزیابی
۲۲۸	بند یکم: توجه به رفتار
۲۲۹	بند دوم: ارزیابی مبتنی بر ویژگی های فردی
۲۳۳	بند سوم: ارزیابی مبتنی بر نتیجه
۲۳۸	گفتار چهارم: زمان انجام ارزیابی عملکرد
۲۳۹	گفتار پنجم: نحوه انجام ارزیابی
۲۴۳	مبحث یازدهم: ویژگی های کنترل موثر در ارزیابی از دیدگاه اسلام
۲۴۳	گفتار یکم: ویژگی های نظارت و کنترل موثر
۲۵۰	گفتار دوم: درنگی در نظارت غیر مشروع
۲۵۳	گفتار سوم: الگوی مناسب برای ارزیابی عملکرد
۲۵۴	فصل چهارم: نتایج پایانی رساله
۲۵۵	نتایج
۲۵۵	در جذب و استخدام
۲۵۶	در ارزیابی عملکرد
۲۶۰	فهرست منابع

مقدمه

امروزه اهمیت رهبری و مدیریت و تاثیر آن در سازندگی و پیشرفت کشورهای جهان بیش از هر زمان دیگر به اثبات رسیده است؛ وجود رهبری لایق و مدیرانی دانا، توسعه و پیشرفت را برای جوامع به ارمغان می آورد و بر عکس سوء مدیریت، جوامع زیادی را به زوال و نابودی کشانده و می کشاند. به نظر می رسد مدیریت غربی که از طریق عقل تدوین شده است، اگر چه امروزه به یک حدی از کمال رسیده است، ولی نیاز به امضای شارع دارد و در راستای عقل اجتهادی می تواند غنی و کامل شود. الگوهای مدیریتی موجود در اغلب کشورهای در حال توسعه از جمله جمهوری اسلامی که برای اداره امور به چشم می خورد با خصوصیات فرهنگی و آداب و سنت های بومی این مردم کاملاً همسو و هم جهت نمی باشد. اهدافی که کشورهای غربی در تعقیب آن هستند با اهدافی که در یک کشور اسلامی و در عین حال در حال توسعه مثل ایران دنبال می کند، تفاوت زیادی دارد. و شاید علت ضعف مدیریت که در بعضی از جنبه های اداره امور کشور به چشم می خورد ناشی از همین امر باشد. حضرت امام رضا (علیه السلام) در خصوص ضرورت مدیریت در انجام امور مادی و معنوی می فرماید: «در مطالعه احوال بشر، هیچ گروه و ملتی نمی یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد، مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید»^۱ در فرازی از سخنان امام خمینی آمده است: «ما باید کوشش کنیم که رو به اسلام برویم و اسلام را هر چه زودتر قوانین اسلام را، قوانین قضایی اسلام را، قوانین سیاسی اسلام را هر چه زودتر بطور شایسته در این کشور پیاده کنیم و مطمئن باشید که چنانچه اراده کنید می توانید»^۲.

پوشیده نماند که مدیریت منابع انسانی ساخته و پرداخته غرب نیست بلکه نخست: «این فن در سال ۱۹۸۰ نضج گرفت»^۳ دوم: غرب تنها در آن سال موارد آن را دسته بندی کرده است؛ آن گونه که فقهای اسلام احکام شرعی را در ابواب مختلف فقهی دسته بندی کردند، و گرنه پیامبران الهی نوعی مدیریت داشتند، فرعون هم مدل مدیریتی خاص خود را داشت؛ «متاسفانه

^۱ «أَنَا لَا نَجِدُ فِرْقَةً مِنَ الْفِرْقِ وَلَا مِلَّةً مِنَ الْمِلَلِ بَقُوا وَعَاشُوا إِلَّا بِقِيَمٍ وَرَيْسٍ لِمَا لَا بُدَّ لَهُمْ مِنْهُ فِي أَمْرِ الدِّينِ وَالدُّنْيَا» ابن بابویه، محمد بن علی، عیون اخبار الرضا (ع)، ج ۲، ص ۱۰۱؛ همو، *عِلَلُ الشَّرَائِعِ*، ج ۲، ص ۲۵۳

^۲ - خمینی، روح الله، *صحیفه امام*، ج ۱۶، ص ۲۷۹.

^۳ - صفرزاده، حسین و دیگران، *مدیریت منابع انسانی*، ص ۱۸.

غربی‌ها علم را به گونه‌ای تعریف کرده‌اند که عمدتاً از گرایش‌های تجربه‌گرایی سرچشمه می‌گیرد که هنوز آثار آن باقی مانده و تا حدودی به بعضی از مکاتب دیگر نیز سرایت کرده است^۱. بنابراین امروزه تصور اینکه علم مدیریت از غرب نشأت گرفته و ارتباطی با فقه و تعالیم آسمانی اسلامی ندارد، همانند بحث حجیت ظواهر قرآن و اختصاص آن به مخاطبان، در اصول فقه طرفدار چندانی ندارد.

تبیین مسئله تحقیق

سیاست‌ها و اهداف کلان در هر کشور از طریق اثر بخشی نظام اداری آن کشور عینیت می‌یابند و در این میان سرمایه‌های انسانی و وجود سیستم‌های کارا جهت بهره‌برداری از منابع انسانی از بیشترین نقش برخوردارند. در این راستا دو سیستم جذب و ارزیابی عملکرد به عنوان دو خرده سیستم نظام اداری از مهمترین اجزای نظام اداری محسوب می‌شوند زیرا از یک سو زمینه را برای دستیابی به اصلی‌ترین ورودی سیستم یعنی منابع انسانی فراهم می‌سازد و از سوی دیگر وجود اطمینان از کارآمدی منابع انسانی در نظام اداری را تضمین می‌کنند. سیاست‌های کلی ۲۶ گانه نظام اداری کشور نیز به عنوان یک سند بالادستی مؤید توجه به این دو امر مهم می‌باشد... تاکید بر شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران، ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی، زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص، قانون‌گرایی، ارتقای سلامت اداری و پاسخ‌گویی در کنار شفافیت در عملکرد کارکنان و جبران خدمات بر مبنای عملکرد از جمله فزاینده‌های مندرج در این سند ملی است، با این وجود بهره‌وری پایین در سیستم اداری، ترک شغل، سهولت موافقت با استعفا به رغم سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی، قرار گرفتن بعضی افراد نالایق در مناصب مدیریتی، عدم پاسخ‌گویی و شفافیت لازم در عملکردها و... نشان از این می‌دهد که باید نسبت به این دو زیر سیستم توجهی ویژه داشت. این بدان معناست که تجدید اصولی سازمان در حوزه منابع انسانی، صرفاً تغییر ساختار سازمانی نمی‌باشد؛ بلکه مهم‌تر از آن ایجاد تغییر و تحولات کیفی در مدیریت و مناسبات انسانی سازمان و تغییر فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها و سوق آن به جهت فرهنگ اسلامی و ملی می‌باشد. امام خمینی درباره شمول و گستردگی احکام دین مبین اسلام و این که شامل امور دنیوی و سعادت اخروی است، در یک عبارت کوتاه بیان داشتند: «اسلام همه چیز است، برای این که دستور

^۱ - مصباح یزدی، محمدتقی، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، ص ۲۷۰.

خدای تبارک و تعالی است و برای همه ابعادی که انسان دارد^۱، نظر به اهمیت جایگاه مدیریت در اسلام و تفکر اسلامی چه در سطح کلان حکومت اسلامی و چه در سطح خرد (سازمان‌ها)، ایجاب می‌نماید تا صاحب‌نظران حوزه و دانشگاه با استعانت از فرهنگ و ارزش‌های غنی اسلامی و با اتکا به قرآن کریم ﴿ وَ نَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَ هُدًى وَ رَحْمَةً وَ بُشْرَى لِّلْمُسْلِمِينَ ﴾^۲ و آیه شریفه ﴿ مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ﴾^۳ و سنت معصومان عليهم‌السلام و با تلاش و کوشش خستگی‌ناپذیر عزم خود را در دستیابی به الگوی جامع نظام مدیریت اسلامی جزم نموده و حرکت نظام‌مندی را در این راستا آغاز نمایند. زیرا «مقصود از مدیریت اسلامی اداره جامعه به گونه‌ای است که عزت اسلامی مسلمانان محقق شود»^۴ با توجه به ماهیت نظام جمهوری اسلامی ضرورت فقه‌مدیریتی در همه سطوح نظام امری بدیهی و نیاز به استدلال ندارد، و همان‌گونه که رهبر آن باید فقهی آگاه و عادل باشد مدیران عالی، میانی و پایین آن نیز باید کلیه قوانین و مقررات حاکم بر مجموعه خویش را، با فقه اسلامی منطبق سازند، و از هرگونه خلاف شرع جلوگیری نمایند. شایان ذکر است که مدیریت کلان در صورتی شکوهمند و تواناست، که سیر نزولی نیز از توان و استحکام کافی برخوردار باشد، مدیران عالی و میانی آن، وظیفه خویش را به خوبی انجام دهند، و گرنه شکوه و عظمت سازمان در معرض آسیب قرار می‌گیرد. و این مهم جز با سوق دادن نظام اداری و زیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی آن بر اساس تعالیم فقهی و اسلامی مبتنی بر قرآن و سنت، محقق نمی‌گردد.

لذا با توجه به این که برخی پیشوایان دینی ما در عصر خویش مدتی زمامدار جامعه اسلامی بوده و مدیریت کلان جامعه آن روز را برعهده داشتند، که به طور حتم دارای شیوه‌های خاصی در چگونگی اداره جامعه بودند، که می‌تواند الگوی مدیران مسلمان قرار گیرد. علاوه بر این با مراجعه به منابع دینی (قرآن و سنت) می‌توان به گزاره‌هایی دست یافت که حاوی یک سری دستورالعمل‌ها و توصیف‌های مدیریت منابع انسانی و بیانگر توان، اعتلا و بالندگی فقه اسلامی است، این دستورالعمل‌ها حاوی یک سری بایدها و نبایدهای مدیریتی و احکام فقهی

^۱ - خمینی، روح الله، صحیفه امام، ج ۱۱، ص ۲۶۲.

^۲ - و ما این کتاب را بر تو نازل کردیم که بیانگر همه چیز، و مایه هدایت و رحمت و بشارت برای مسلمانان است (النحل: ۸۹).

^۳ - « ما هیچ چیز را در این کتاب، فرو گذار نکردیم» (الانعام: ۳۸).

^۴ - مصباح یزدی، محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، ص ۲۶۰.

مربوط به آن هستند؛ که امید است که مدیران وزیر دستان مسلمان با فراگیری و التزام و پایبندی عملی به آنها بتوانند وظیفه دینی خویش را به نحو مطلوب تری ادا کنند. به نظر می‌رسد در یک نگاه دقیق مدیریت یا اداره یک فعل سازمانی است و فعل سازمانی از مصادیق فعل مکلف است که موضوع علم فقه است پس همان طوری که با روش اجتهادی می‌توان حکم فعل مکلف را استنباط کرد، می‌توان احکام فعل سازمانی را نیز با روش اجتهادی استنباط کرد. این روش اجتهادی در تالیفات صاحب‌نظران موسوم به فقه‌الاداره است «فقه‌الاداره» در حقیقت دانش احکام سازمانی و مدیریتی اسلام با هدف کشف و پردازش نظام اداری اسلام است و وجه تفاوت آن با «فقه‌الحکومه» این است که موضوع فقه‌الحکومه قدرت است اما «فقه‌الاداره» موضوع آن فعل سازمانی است^۱ حالا این فعل یکی از فروع فعل مکلف است، پس چیز جدیدی نیست و آن گونه که در باب تجارت و اجاره بحث می‌کنیم در مدیریت هم باید بحث شود زیرا منابع این مباحث «مدیریت» در قرآن و سنت وجود دارد لذا وقتی از همین منابع سؤال مدیریتی شود پاسخگو می‌شوند. در چنین روشی ما در واقع از شرع می‌گیریم شرع هم تا سؤال نباشد نطقی نیست. روش امامان معصوم: هم ظاهراً این گونه بوده است.

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیق را می‌توان به شرح ذیل عنوان کرد.

۱- «فقه‌الاداره» ج ۳ و ۱۰۴، حسینی شیرازی، سید محمد، دارالعلوم، بیروت ۱۹۸۹م. به صورت توصیف مدیریت است. اگر چه این دو اثر در بعضی زمینه‌ها ارتباط معنا داری با مباحث مدیریت منابع انسانی دارند، اما بیشتر به مدیریت رفتار سازمانی نزدیک ترند. و طرح مسئله و بیان استدلال فقهی در آن منابع یافت نمی‌شود.

۲- نظام‌الحکم و الاداره، محمدمهدی، شمس‌الدین، چاپ دوم، الموسسه الدولیه للدراسات، بیروت، ۱۹۹۱م.

۳- نظام‌الحکم والاداره فی الاسلام، قرشی، باقرشریف، چاپ الاداب، نجف، ۱۳۸۹ق. در این منبع که یک جلدی است و در دو بخش نگاشته شده است در بخش اول آن، که از جهت

^۱ - قوامی، سید صمصام‌الدین، فقه‌الاداره، ج ۱، ص ۸۹.

کمی عمده ترین بخش است، نگارنده به طور اساسی به مشروعیت نظام حکومتی اسلام پرداخته است و در نهایت مشروعیت مدیریت را فرع بر مشروعیت حکومت دانسته است.

۴- «فقه‌الاداره» ج ۱، قوامی، سید صمصام‌الدین، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ۱۳۹۲. این اثر صرفاً بیانگر چیستی‌شناسی، گونه‌شناسی و الگوشناسی فقه‌الاداره است و بیشتر در صدد زمینه‌سازی جهت پی‌ریزی مطالعات گسترده فقه‌مدیریتی به طور عام است که حاصل مطالعات بنیاد فقهی مدیریت اسلامی است.

۵- مبانی مدیریت اسلامی والگوه‌های آن، مرتضوی، سید سعید، و دیگران، انتشارات محقق، چاپ اول، مشهد ۱۳۸۸. در این کتاب مبانی مدیریت اسلامی بر اساس اصول دین اسلام (توحید، نبوت، معاد و ...) بررسی شده است و خط‌مشی بایسته کلی و استراتژیک مدیریت اسلامی را بیان می‌کند.

۶- مدیریت علوی، خدمتی، ابوطالب و دیگران، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، قم ۱۳۸۱، که ناظر به سیره مدیریتی امام علی علیه السلام بر اساس نهج البلاغه است.

۷- آیین حکمرانی، ماوردی، ابوالحسن، علی بن محمد، ترجمه و تحقیق دکتر حسین صابری، انتشارات علمی فرهنگی، تهران ۱۳۸۳ش. این اثر عمدتاً در احکام سلطانی و حکومت سیاسی اسلام است، اما شامل موضوعاتی است، که ارتباط معناداری با موضوع تحقیق دارد.

۸- «بررسی تاثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسط تعهد سازمانی» پژوهشنامه مدیریت تحول، شماره ۸، سال ۱۳۹۱، دعایی حبیب الله و مرتضی عزیزی. این مقاله تاثیر معنویت بر تعهد سازمانی و مآلاً تاثیر آن بر کارایی سازمان را بررسی نموده است که این تاثیر را به روش علمی و کمی نشان می‌دهد، که به نوعی بیانگر مزیت ویژگی‌های برجسته فردی مانند ایثار در سازمان است.

۹- «نقش وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری سازمانی» مجله زمینه، ۱۳۷۴، سال پنجم، غلامرضا خاکی.

۱۰- «عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمانهای بخش دولتی ایران» پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، شماره ۴، سال ۱۳۸۷، رهنورد، فرج الله.

۱۱- فقه‌السیره، السیوطی، جلال‌الدین، دارالجلیل، بیروت، ۱۹۸۷م، البته این اثر فی‌نفسه فقه‌مدیریتی نیست ولی مطالب بسیار مفیدی در فقه‌الاداره به دست می‌دهد. و تفاوت پژوهش حاضر با این گونه پژوهش‌ها این است که به طور مثال فقه‌السیره به صورت موضوع محور و تاریخی، سیره پیامبر ﷺ را بیان می‌کند و هرگز وارد بحث‌های مسئله محوری نمی‌شود کتاب-هایی که با عنوان نظام‌الحکم و الاداره نیز تالیف شده‌اند به طور عمده توصیفی و حداکثر ناظر به مشروعیت حکومت و یا مدیریت عمومی می‌باشند و در صدد بیان یک مسئله و حل مشکل در نظام اداری جذب و یا ارزیابی عملکرد نبودند و به طور استدلالی وارد بحث نشدند، در حالی که نگارنده با طرح مسائل و مشکلات در دو زیر سیستم مذکور با هدف افزایش غنای تعهد سازمانی و توانمند سازی منابع انسانی، با استفاده از دلایل احکام و به روش فقه جواهری پرداخته است.

پرسش‌های اساسی تحقیق

پرسش‌های اساسی تحقیق در این رساله از قرار ذیل است.

- ۱- برای ایجاد زیرسیستم جذب و ارزیابی عملکرد مناسب مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی باید چه احکام و قواعدی را سرلوحه خود قرار دهند؟
- ۲- راه حل مسائل و مشکلات جذب و استخدام در نظام اداری کشور بر اساس آموزه‌های فقهی و اسلامی چیست؟
- ۳- راه حل مسائل و مشکلات ارزیابی عملکرد در نظام اداری کشور بر اساس آموزه‌های فقهی و اسلامی چیست؟

فرضیه‌ها یا پاسخ‌های احتمالی تحقیق

- ۱- با شناخت ماهیت و مشروعیت مدیریت و قواعد و ویژگی‌های لازم کارکنان و بکارگیری عملی آنها، می‌توان زیرسیستم جذب و ارزیابی عملکرد مناسبی را در سازمان ایجاد کرد.
- ۲- با به کار بستن شرایط و الزام‌های مبتنی بر قرآن و سنت در جذب کارکنان، می‌توان بر مشکلات آن فائق آمد.

۳- با توجه به مبانی نظری حاکم بر ارزیابی عملکرد از دیدگاه نظام ارزشی اسلام و عدم اکتفا به حسن فعلی و حسن فاعلی کار، بلکه تاکید بر نتیجه عمل در ارزیابی عملکرد کارکنان، می-توان بر مشکلات آن فائق آمد.

ضرورت تحقیق و هدف

ضرورت تحقیق: یک) نیاز جامعه اسلامی و نظام دینی به یک مدل بومی از مدیریت منابع انسانی، در زیرسیستم‌های جذب و ارزیابی عملکرد، که مایه افزایش کارآمدی و تاثیرگذاری این علم در جامعه خواهد شد؛ دو) نیاز جامعه اسلامی به یک میزان شرع و فصل-الخطاب، که ملاک سنجش آرا، نظریات و مکاتب گوناگون مدیریتی باشد؛ سه) احاطه کامل نداشتن مدیریت پژوهان جهان بر مصالح و مفاصد واقعی بشر؛ چهار) ظرفیت پاسخ‌گویی فقه به شکل تبیین احکام برای هر نوع موضوع.

هدف تحقیق: یک) افزایش غنای قواعد علم مدیریت منابع انسانی در پرتو احکام شرع، با تکیه بر فقه پویای جواهری و ایجاد زمینه برای راه حل مسائل و مشکلات زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی آن است.

روش پژوهش

روش تحقیق در این رساله تحلیلی-توصیفی است، با این توضیح که سعی شده است، پس از طرح هر مسئله مربوط به موضوع، با استفاده از روش جواهری مبانی و احکام آن را، پس از تحلیل و مراجعه به منابع اصلی و با استفاده از نرم افزارهای فقهی و اصولی و جامع‌التفاسیر و جامع الاحادیث، و طرح اشکال‌های احتمالی و تقدیری، تبیین شوند.

ساختار پژوهش

این رساله از چهار فصل تشکیل شده است که به تفصیل به شرح ذیل است.

۱- فصل یکم کلیات: شامل مبانی نظری پژوهش است، در این بخش ابتدا ارتباط مدیریت با علوم دیگر به خصوص فقه بیان شده است؛ سپس به روش‌شناسی، منبع‌شناسی و الگوشناسی به منظور اثبات زمینه بحث و تقریب استدلال امکان طرح مباحث فقه مدیریتی پرداخته است.

۲- فصل دوم: شامل مباحث فقهی و استدلالی است و ماهیت استخدام و چگونگی برنامه‌ریزی تامین نیروی انسانی و کارمندیابی از دیدگاه علم مدیریت و اسلام است، همچنین مشروعیت استخدام و بکارگیری را به طور عام، از منظر آموزه‌های اسلامی مورد تحلیل قرار داده است، و روشن گردیده است، که هدف اسلام در استخدام و بکارگیری تقویت روح تعاون و تشریک مساعی برای خدمت رسانی متقابل مسلمانان است، که مخالف با بهره‌کشی و سودجویی از دیگران می‌باشد؛ همچنین با طرح سؤالاتی جزئی در لزوم جذب فرد اصلح در استخدام سازمان‌های دولتی با تکیه بر معیارها و ملاک‌های موجود در سیره مدیریتی نبوی و علوی تاکید شده است. در این فصل همچنین عقد لازم بودن استخدام، در سازمان‌های دولتی با استدلال به روش جواهری بیان گردیده و سپس به ویژگی‌های لازم کارکنان سازمان‌های دولتی و مبانی فقهی اولویت‌های استخدامی ایثارگران پرداخته است.

۳- فصل سوم: فصل ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی است، که پس از طرح مبانی نظری و علمی و معیارها و فواید آن، مبانی ارزشی و اسلامی آن مطرح گردیده است، سپس به مبانی فقهی آن پرداخته است، در پایان نیز عدم جریان اصل صحت عمل فرد مسلمان در ارزیابی عملکرد بیان گردیده است.

۴- فصل چهارم: که فصل پایانی است به نتایج رساله و دست آوردهای آن اختصاص دارد که نمودار شکلی عدم امکان جریان اصل صحت در ارزیابی عملکرد کارکنان نیز به پایان آن پیوست شده است.

محدودیت‌های پژوهش

علی‌رغم این که پیشینه و ریشه‌های فقه مدیریتی به طور استطرادی در لابلای منابع اصلی یافت می‌شود اما منبعی که مستقیم و بلاواسطه مدیریت منابع انسانی را از منظر فقه امامیه به نحو مسئله محوری بیان کند، به طوری که بدون استدلال و بدون مراجعه به منابع اصلی بتوان به آن رجوع کرد، یافت نگردیده است؛ ضمن این که طرح چنین موضوعاتی به عنوان رساله دکتری به دلیل نوآوری، در بدو امر این ابهام را داشته است که دانشجو به نحو تبرعی در صدد تعمیم فقه به تمام سطوح زندگی روزمره است و یا این که در صدد این است، تا قوانین مصوب در مجلس شورای اسلامی و احکام حکومتی به ویژه در استخدام و ارزیابی عملکرد را به فقه

نسبت دهد، غافل از این که تحقیق نگارنده در این رساله ناظر به موارد عقد شرعی و لازم بودن استخدام و عدم جریان اصل صحت در ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور توانمند سازی منابع انسانی است. بنابراین این ذهنیت نیز به عنوان محدودیت پژوهشی بوده است به همین جهت لازم آمد تا بحث «منبع‌شناسی و الگوشناسی و...» و همچنین بحث ماهیت «بدعت» را به عنوان مقدمات و به منظور تقریب استدلال مطرح شوند.