

استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی

سید رضا سید جوادین *

محمد مهدی تنعمی **

امیر مختاری ***

دریافت مقاله: ۹۴/۷/۱۴

پذیرش نهایی: ۹۵/۲/۲۱

چکیده

یکی از وظایف اصلی و حیاتی مدیریت منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب کارکنان شایسته است که اصلی‌ترین سرمایه با این سامانه وارد سازمان می‌شود. بی‌اطلاعی یا بی‌اعتنایی سازمان به هنجارها و ارزشهای اجتماعی آثار منفی بسیاری در زمینه کارمندیابی و انتخاب کارکنان برای سازمان و جامعه دارد. این پژوهش تلاش می‌کند به این پرسش‌های اساسی در زمینه معیارهای کارمندیابی و انتخاب بر اساس مبانی اسلامی پاسخ دهد و الگوی معیارهای کارمندیابی و انتخاب را مبتنی بر فرهنگ و دستوره‌های اسلامی ارائه کند. بدین منظور در این تحقیق با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی و استخراج معیارهای کارمندیابی و انتخاب از متون اسلامی پرداخته شد. بعد از استخراج ۱۰۹ شناسه اولیه طی دو مرحله کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ti چندین مرتبه مورد تحلیل، بازبینی و ترکیب قرار گرفته و در نهایت ۱۳ معیار به عنوان معیارهای شایسته کارمندیابی و انتخاب ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: منابع انسانی، منابع انسانی اسلامی، کارمندیابی و انتخاب در سازمان، تحلیل مضمون.

rjavadin@ut.ac.ir

* استاد دانشگاه تهران

mtanaomi@hotmail.com

** استادیار دانشگاه تهران

*** نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران

amir_mokhtari1369@yahoo.com

مقدمه

اسلام و کتاب آسمانی آن (قرآن کریم) سعادت انسان را در هر دو زندگی خواسته و رهنمودها و دستورهایی که در قالب تکالیف به مردم داده، اخروی محض نبوده است؛ بلکه در ساماندهی و تنظیم روابط و مناسبات دنیوی نیز نقش بسیار مؤثری دارد (خسرو پناه و میرزایی، ۱۳۸۹). در دهه‌های گذشته موضوعی داغ و جدید تأثیر فرهنگ بر عملکرد سازمانها، محافل دانشگاهی و ذهن متخصصان را به خود مشغول کرده است. برخی از پژوهشگران به شباهتهای سازمانها در کشورهای مختلف (هیکسون^۱ و هینینگ^۲، ۱۹۷۴)، و بعضی به منحصر بودن آنها با توجه به زمینه‌های فرهنگی خود تأکید کرده‌اند (هافستد^۳، ۱۹۸۰؛ مایر و روان^۴، ۱۹۷۷). با وجود این مسلم است که سازمانها و کارکنان خود را در خلأ جدا شده از محیط اطراف اجتماعی خود نمی‌بینند. در ایران نیز با توجه به اینکه کشوری اسلامی است و عمده کارکنان سازمانها مسلمان هستند، می‌توان نتیجه گرفت که اسلام و قرآن کریم در زندگی افراد نقش مهمی دارد. بسیاری از روشهای مدیریت کارکنان، که هنوز در سازمانهای امروزی شایع است روشهایی غربی است که بعضی از این روشها با باورها، ارزشها و فرهنگ اسلامی منافات دارد. از مهمترین وظیفه‌های مدیر منابع انسانی که در رسیدن به اهداف و راهبرد سازمان تأثیر بسزایی دارد، کارمندیابی و انتخاب کارکنان مناسب برای سازمان است. یکی از عوامل مهم اثرگذار بر کارمندیابی عوامل اجتماعی و فرهنگی است که بی‌اطلاعی یا بی‌اعتنایی سازمان به هنجارها و ارزشهای اجتماعی آثار منفی بسیاری در کارمندیابی دارد (قلی پور، ۱۳۹۲). در تحقیقی که به بررسی تأثیر فرهنگ بر نظام جذب پرداخته بود، نتایج نشان داد که فرایند گزینش بیشترین میزان تأثیرپذیری را از فرهنگ دارد (منوریان و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی بحث مهمی مانند کارمندیابی و انتخاب به دلیل نقش بسیار مهم آن در تأمین مهمترین سرمایه هر سازمان به توجه بسزایی نیاز دارد. انتخاب افراد مناسب برای سازمان می‌تواند به سازمان در تحقق اهداف آن یاری کند.

جذب نیروی شایسته به مثابه ورود افراد به خانواده است که فرهنگ و نظام ارزشی خود را نیز به ارمغان می‌آورد که در صورت توجه نکردن به تناسب ویژگیها و تخصص فرد مورد نظر با

1 - Hickson

2 - Hinings

3 - Hofstede

4 - Meyer & Rowan

مشخصات شغل یا حرفه در نظر گرفته شده، ماندگاری فرد در سازمان با تهدیدی جدی روبه‌رو خواهد بود.

خلاً نبود مطالعه‌ای کامل در حوزه کارمندیابی بر اساس فرهنگ اسلامی ایرانی بین پژوهشها موجب گردیده است معیاری مشخص برای کارمندیابی و انتخاب بر اساس مفروضات اسلامی نباشد. این مهم پژوهشگران را بر آن واداشت تا با مطالعه و بررسی قرآن کریم و نهج‌البلاغه، معیارهای کارمندیابی و انتخاب از دیدگاه اسلام را استخراج کنند. در همین راستا با مطالعه دقیق و تحلیلی قرآن کریم و نهج‌البلاغه معیارهای کارمندیابی و انتخاب افراد برای سازمان را استخراج نموده‌اند. نتایج این مطالعه می‌تواند علاوه بر پر کردن خلأ در زمینه کارمندیابی و انتخاب، زمینه‌ساز مطالعاتی باشد که درصدد بررسی ارتباط این مفهوم با سایر مفاهیم منابع انسانی گردد. با توجه به بخش تشریح و بیان موضوع، هدف اصلی این تحقیق تبیین این موضوع است که: "معیارهای شایسته کارمندیابی و انتخاب از دیدگاه اسلام چیست؟" هم‌چنین تبیین و ارائه معیار مناسب کارمندیابی کارکنان و فراهم نمودن زمینه استفاده کارکنان شایسته و مناسب برای سازمانها است. این تحقیق تلاش می‌کند به این پرسش‌های اساسی در زمینه معیارهای کارمندیابی و انتخاب با رویکرد اسلامی (چرایی، چیستی و چگونگی) پاسخ دهد و الگوی معیارهای کارمندیابی و انتخاب مبتنی بر فرهنگ و فرمانهای اسلامی را ارائه کند. این تحقیق در پی پاسخ به این پرسش‌ها است:

- ۱ - الگوی معیارهای شایسته کارمندیابی و انتخاب از دیدگاه اسلام چیست؟
- ۲ - فلسفه وجودی (چرایی) معیارهای کارمندیابی و انتخاب از دیدگاه اسلام چیست؟
- ۳ - ویژگیهای کارمندیابی و انتخاب (چیستی) از دیدگاه اسلام چیست؟
- ۴ - فرایند کارمندیابی و انتخاب (چگونگی) از دیدگاه اسلام چیست؟

ادبیات پژوهش

مبانی نظری

همیشه گفته می‌شود که تصمیم اشتباه در فرایند رسیدن به هدف موجب اثربخش نبودن آن هدف می‌شود. کارمندیابی^۱ و انتخاب^۲، اغلب در بیشتر سازمانها به عنوان بخش اصلی در دستیابی به

1 - Recruitment

2 - Selection

استعدادها در موفقیت و رشد کسب و کار نقش اساسی دارد. بردول و رایت (۲۰۰۴) خاطر نشان می‌کنند که کارمندیابی و گزینش فرایندهایی معطوف به شناسایی جذب و ایمن‌سازی افراد مناسب برای رودررویی با نیازهای منابع انسانی سازمان است. دو اصطلاح "کارمندیابی پایان یافت" و "گزینش شروع شد" اغلب پیوسته به عنوان مبحثی به کار برده می‌شود (بردول^۱ و رایت، ۲۰۰۴). کارمندیابی فرایند خلق مخزنی از متقاضیان برای پستهای شغلی فاقد متصدی و انتخاب نیز فرایند گزینش از میان این متقاضیان است؛ به عبارت دیگر در کارمندیابی فعالیت جذب مطرح است؛ اما در فرایند انتخاب، فعالیت غربال کردن مورد توجه قرار می‌گیرد. امروزه صاحب‌نظران بین این دو تمایز چندانی قائل نیستند و از آنها تحت عنوان فرایند استخدام یاد می‌کنند (مقیمی، ۱۳۹۳: ۳۸۷)؛ به عبارت دیگر کارمندیابی منابع انسانی به مجموعه‌ای از فعالیتهای هر سازمان برای جذب متقاضیان شغل اشاره دارد که برای کمک به سازمان به منظور دستیابی به اهدافش، حائز شرایط هستند (راو و راو، ۱۹۹۶: ۱۶۷). کارمندیابی و انتخاب به عنوان کارکردهایی زیربنایی در تکوین و شکل‌گیری منابع انسانی سازمان بسیار حائز اهمیت است. این کارکردها در موفقیت و پیشبرد اهداف دیگر ارکان مدیریت منابع انسانی از جمله توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری، نقش تعدیل‌کننده‌ای دارد (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۹: ۱۴۰). کارمندیابی و گزینش، گذرگاه به‌کارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان است. هر محیط تجاری، که به طور فزاینده‌ای رقابتی و جهانی است، ضمن همراهی با نیاز به کیفیت و خدمت‌رسانی به مشتری، اهمیت کارمندیابی و گزینش افراد مناسب را افزایش می‌دهد و به عنوان "کارفرمای انتخاب" مورد ملاحظه قرار می‌گیرد (پورتر اسمیچ^۲، ۲۰۰۶).

سابقه پژوهش

یکی از اصول علمی تیلور نیز انتخاب علمی کارکنان و آموزش کارکنان ممتاز بود. هدف طرح فکر کارکنان ممتاز، قرار دادن کارکنان درست در جاهای درست بود (ورن و بدین^۳، ۲۰۰۹: ۱۸۹). تیلور اعتقاد داشت که برای بهبود عملکرد کارکنان نیاز است افراد بر اساس معیارهای علمی انتخاب شوند و زمینه آموزش آنها در محیط کار فراهم شود. تیلور پیشنهاد می‌کند که کارکنان

1 - Beardwell
2 - Porter Smith
3 - Wren & bedean

باید بر مبنای ویژگیها و قواعد علمی به کار گمارده شوند. این ویژگیها شامل تحصیلات، تجربه کاری، استعداد، ویژگیهای فیزیکی و... است (مقیمی، ۱۳۹۳: ۶۵). تیلور معتقد بود طبقه‌بندی کارکنان و شناخت آنها بر اساس شرایط مورد نیاز شغل بر مبنای استعداد، توانایی، قدرت فیزیکی و روحیه کار گروهی، مورد نیاز شغل است تا هماهنگی جایگزین ناسازگاری شود (سید جوادین، ۱۳۹۲: ۶۶).

در سال ۱۹۹۲ گرایوز و کارن در بررسی معیارهای مناسب کارمندیابی و انتخاب شش معیار تجربه کاری، آموزش، مهارتهای ارتباطات شفاهی، انگیزش، مهارت تعامل بین شخصی و جنسیت را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که مهارتهای تعامل میان شخصی و مهارتهای ارتباطات شفاهی، معیارهایی است که اغلب به همراه مفهوم انگیزش مورد استفاده قرار می‌گیرد (گرایوز و کارن^۱، ۱۹۹۲). دویلی ۱۹۹۲ دریافتند که مهارتهای ارتباطی، توانایی رهبری و توان کار گروهی، معیارهایی است که برای داوطلبان شغلی مطلوب است (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲: ۹۶). سینق و کوکر در مطالعه‌ای که در مورد انتخاب مناسب مدیران انجام دادند، نتیجه گرفتند که صداقت، درستی نگرش، تحصیلات و صلاحیت^۲، ارزش دارد. از طرفی سینق و کوکر از معیارهای دیگری همچون اشتیاق، درستی، فداکاری، صلاحیت استفاده می‌کنند (سینق و کوکر، ۱۹۹۸). چانگ و کوهن نیز یکی از مهمترین معیارهای انتخاب کارکنان را تناسب فرهنگی کارمند با فرهنگ سازمان می‌دانند (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲: ۹۶).

مک گئی طی مطالعه‌ای در مورد کارفرمایان در رشته فناوری اطلاعات انجام داده بود به این نتایج دست یافت که این کارفرمایان به دنبال کارمندیابی و انتخاب کسانی هستند که مهارت ارتباطی مناسب، و ایجاد گروه را دارا هستند و از طرفی دارای دانش و تخصص مناسب باشند (مک گئی، ۱۹۹۶). میسر نیز طی پژوهشی در مورد کارمندیابی و انتخاب مدیران عالی معیارهای صداقت، درستی، اشتیاق تعهد حرفه‌ای، تجربه کاری و قابلیت انطباق با اوضاع مختلف را به عنوان معیارهای مناسب کارمندیابی و انتخاب معرفی کرد.

همچنین مطالعاتی که در حوزه کارمندیابی و انتخاب با توجه به مبانی اسلام انجام گرفته شده به طور مختصر در جدول ذیل آورده شده است:

1 - Graves & Karren

2 - Competence

جدول ۱: مطالعات کارمندیابی و انتخاب بر اساس مبانی اسلامی

پژوهش	چکیده	منبع
معیارهای گزینش در فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر	ارائه معیارهای گزینش بر اساس دسته بندی مشاغل (فرماندهان، قضات...)	بخشی، علی اکبر (۱۳۸۶). حوزه و دانشگاه. ش ۲۷.
معیارهای انتخاب و انتصاب با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه	ارائه معیارهای ایدئولوژیک، زمینه ساز و معیارهای تخصصی در حوزه انتخاب و انتصاب	موسی زاده، زهره؛ عدلی، مریم (۱۳۸۸). اندیشه مدیریت. س ۳. ش ۱: ۱۳۲
بررسی معیارهای شایستگی در قرآن	در شایسته سالاری هم معیار تخصص وجود دارد و هم معیار تعهد؛ به عبارت دیگر تنها نباید به مهارتها و تواناییهای فنی فرد توجه کرد. لزوم توجه به تعهد و پایبندیهای اخلاقی فرد نکته مهمی است که باید به عنوان معیار شایسته سالاری در نظر گرفته شود.	گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی؛ عبدالحسین زاده، محمد (۱۳۹۲). اسلام و پژوهش های مدیریتی. س ۳. ش ۱.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش، کیفی و از حیث هدف، توسعه ای است. روش تحلیل داده از نوع تحلیل مضمون است. تحلیل مضمون، یکی از روشهای پایه ای و کارآمد تحلیل کیفی است (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای داده های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده و گوناگون را به داده هایی غنی و تفصیلی تبدیل می کند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

در این پژوهش برای پاسخ دادن به سؤالات آن، قرآن کریم و نهج البلاغه مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و متون مرتبط با کارمندیابی و انتخاب کدگذاری شد. برای تحلیل داده ها نیز از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین استفاده شد. برای شناسایی و تشریح چرایی و چستی هر پدیده می توان از تحلیل مضمون و برای تشریح چگونگی می توان از شبکه مضمونها استفاده کرد. تحلیل مضمون در پی استخراج مضامین برجسته هر متن در سطوح مختلف است، شبکه مضمونها نیز به دنبال آسان سازی ساختاردهی و ترسیم این مضمونهاست (شیخ زاده، ۱۳۹۱).

1 - Braun & Clarke

شبکه مضمونها بر اساس روش مشخص، مضمونهای ذیل را نظام مند می کند:

الف) مضمونهای اصلی (شناسه و نکات کلیدی هر متن)

ب) مضمونهای سازمان دهنده (مقولات ترکیب و تلخیص مضمونهای اصلی)

ج) مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان کل)

سپس این مضمونها به صورت نقشه های شبکه وب رسم می شود که در آن مضمونهای برجسته هر یک از این سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می شود (اترید و استرلینگ، ۲۰۰۱).

روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از ابزارهای مختلف تحلیل مضمون مانند تحلیل قالب مضمونها، شبکه مضمونها، ماتریس مضمونها و تحلیل مقایسه ای و هم چنین از نرم افزار Atlas.ti استفاده می شود. با استفاده از این نرم افزار تحلیلهای مختلفی از جمله ترسیم شبکه مضامین و تحلیل روابط میان مضمونها، شمارش و تلخیص مضمونها، تهیه جدولهای توافقی و شناسایی و تحلیل شناسه مشترک میان مضمونها انجام می شود.

اعتبار و پایایی کدگذاری پژوهش

در این پژوهش از روش هولستی برای محاسبه پایایی کدگذاری تحقیق استفاده شده که فرمول آن چنین است:

$$PAO = 2M / (n^1 + n^2): (109 * 2) / (113 + 118) = 94\%$$

M: تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری

n: تعداد واحدهای کدگذاری در مراحل اول و دوم

PAO: درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)

این رقم میان صفر (هیچ توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است. با توجه به فرمول محاسبه ضریب پایایی، مقدار آن معادل ۹۴ درصد شد که نشان می دهد نتایج پژوهش از قابلیت اعتماد زیادی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

روش تحلیل مضمون طی سه مرحله و شش گام انجام می‌پذیرد. در ادامه مراحل پژوهش و نتیجه توضیح داده می‌شود.

مرحله اول: تجزیه و توصیف متن

- گام اول: آشنا شدن با متن

- گام دوم: ایجاد شناسه اولیه

- گام سوم: جست و جو و شناخت مضمونها

در این مرحله طی مطالعه قرآن و نهج البلاغه و متون مرتبط با مدیریت اسلامی طی دو مرحله به کدگذاری اقدام شد که نتایج زیر به دست آمد. در جدولهای ذیل نمونه‌ای از مضامین استخراجی همراه با منابع آن (جدول ۲) و نیز تمام مضامین ثانویه همراه با فراوانی آن (جدول ۳) آورده شده است.

جدول ۲: نمونه‌ای از مضمونهای اولیه و ثانویه

ردیف	مرجع	متن اصلی	شناسه اولیه (توصیفی)	شناسه ثانویه (تفسیری)
۱	خطبه ۱۶	آنچه می‌گویم بر عهده من است و من خود ضامن آن هستم.	ضامن بودن	پاسخگو بودن نسبت به کار
۲	نامه ۵۳	سپس در وضع منشی آن و کارمندان دقت کن و کارهایت را به بهترین آنها بسپار.	سپردن کار به متخصص	متخصص و کار بلد
۳	نامه ۵۳	در امانتداری معروفند.	اهمیت امانتداری	امانتدار
۴	نامه ۳۸	محافظت و حراست از مسئولیت (تعهد و احساس مسئولیت)	احساس مسئولیت کردن	تعهد و احساس مسئولیت
۵	بقره/۲۴۷	وَ زَاذَةَ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ	توانا بودن از نظر جسمی	توانایی کار (بدنی)

جدول ۳: شناسه‌های ثانویه و فراوانی آن

شناسه‌های ثانویه	منابع	فراوانی	شناسه‌های ثانویه	منابع	فراوانی
انصاف داشتن	نامه ۵۳	۱	تلاش و کوشش	نامه ۳۵	۱
استقامت و پشتکار داشتن	خطبه‌های ۱۱۶، ۷۶، ۱۹۰، ۱۷۳	۴	تعهد و احساس مسئولیت	نامه ۳۸	۱
امانتدار	انفال/۲۷؛ مؤمنون/۹؛ قصص/۲۶؛ نامه ۵۳	۷	توانایی کار (بدنی)	خطبه ۱۷۳؛ نامه‌های ۳۴، ۳۵؛ قصص/۲۸	۶
اهمیت تخصص فرد نسبت به خاندان و اصل و نسبش	حکمت ۸۶ و ۲۳	۲	ثابت قدم در کارها	خطبه ۷۲	۱
ایثار	نامه ۵۳	۱	حریص نبودن	نامه ۵۳؛ خطبه ۱۹۱	۲
آگاه نسبت به منزلت خویش	نامه ۵۳	۱	حفاظت کننده	یوسف/۵۵	۱
آینده نگر	نامه ۵۳	۱	خانواده پاکتر داشتن	نامه ۵۳	۱
با تجربه تر	نامه ۵۳؛ خطبه ۷۲	۲	خلوص نیت داشتن	نامه ۳۵	۱
گمراه نبودن (مضل نبودن)	کهف/۵۱	۱	خوشرفتار	نامه ۵۳	۱
بخشنده	نامه ۵۳	۱	خوش سابقه‌تر	نامه ۵۳؛ واقعه/۱۱-۱۰	۲
پاسخگو بودن نسبت به کار	خطبه ۱۶	۱	خویشترن دار	خطبه ۱۹۱؛ نامه ۵۳	۲
پاکدلتر	نامه ۵۳	۱	خبرخواهی	نامه‌های ۳۴ و ۳۵	۳
پاکتر	نامه ۵۳	۱	دنبال مال حلال	نامه ۵۳	۱
پرهیزکار و تقوا	حجرات/۱۳؛ نامه ۵۳؛ خطبه‌های ۱۹۱، ۷۶، ۱۹۰، ۱۷۳ و ۱۸۸	۸	سوء پیشینه	نامه ۵۳؛ قصص/۱۷	۲
پند پذیر بودن	خطبه‌های ۱۶ و ۷۶	۴	صاحب اراده	خطبه ۷۲	۱
ترس از خدا	نامه ۵۳	۱	صلابت و قدرت	نامه‌های ۳۴ و ۳۸	۲

ادامه جدول ۳: شناسه‌های ثانویه و فراوانی آن

شناسه‌های ثانویه	منابع	فراوانی	شناسه‌های ثانویه	منابع	فراوانی
طرفدار حق	نامه‌های ۳۸ و ۵۳؛ خطبه‌های ۱۷۳، ۱۳۱، ۱۶ و ۷۲	۹	متخصص و کار بلد	خطبه‌های ۷۲، ۱۳۱ و ۱۷۳؛ طه / ۲۹؛ زمر/ ۹	۱۱
ظالم نبودن	بقره/ ۱۲۴	۱	مخالفت با خواست‌های دل	نامه ۲۷	۱
عادل بودن	نامه ۵۳؛ خطبه‌های ۷۲ و ۱۳۱	۴	مسئولیت‌پذیر بودن	خطبه ۱۶	۱
عجول نبودن	نامه ۵۳	۱	مغرور نبودن	نامه ۵۳	۱
سوء استفاده نکردن از قدرت	خطبه ۱۹۰	۱	منزلت و نفوذ اجتماعی	نامه ۵۳	۱
فداکاری در راه اطاعتش	نامه ۵۳	۱	مورد اعتماد	خطبه ۷۲	۱
فرمانبردار	خطبه ۱۷۳؛ نامه‌های ۳۸ و ۴	۴	واقع بین	خطبه ۷۶	۱
کوشا و فعال بودن	نامه ۳۸	۱	وفادار به عهد و پیمان	نامه ۵۳؛ خطبه ۷۲	۲
مجموع	-	۱۰۹	-	-	-

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ۱۰۹ شناسه اولیه در متون کدگذاری گردید. در این گام از شناسه‌ها برای تقسیم داده‌های متنی به قسمت‌های فهمیدنی و استفاده‌پذیر مانند بند، عبارت، کلمه یا سایر معیارهایی استفاده شده که برای تحلیل خاص لازم است. هم‌چنین، شناسه‌های استخراجی در این مرحله به قلمروی پژوهش محدود است و به طور روشن بر موضوع، تمرکز دارد تا از کدگذاری هر جمله از متن اصلی، پرهیز شود. این گام به لحاظ تفسیری حائز اهمیت است؛ اما تا این مرحله تکمیل نشده باشد، نمی‌توان وارد مرحله بعد شد. طبق این توضیحات و مطالب جدول کدگذاری اولیه به عنوان داده‌های مرحله بعدی استفاده می‌گردد.

مرحله دوم: تشریح و تفسیر متن

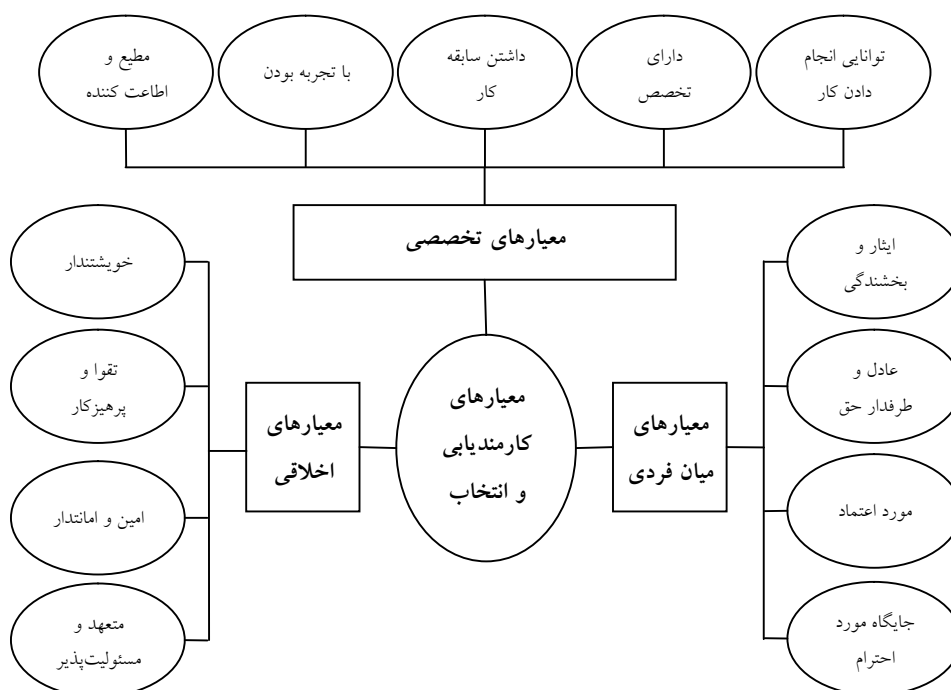
- ترسیم شبکه مضمونها

- تحلیل شبکه مضمونها

ردیف	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	متخصص، کار بلد، اهمیت تخصص نسبت به خاندان	دارای تخصص	معیارهای تخصصی
۲	تلاش و کوشش، توانایی انجام دادن کار (قدرت بدنی)، صلابت و قدرت، استقامت و پشتکار، کوشا و فعال، صاحب اراده، ثابت قدم در کارها	توانایی انجام دادن کار	
۳	باز بودن نسبت به تجربه، پندپذیر بودن، با تجربه تر بودن	با تجربه بودن	
۴	خوش سابقه تر، سوء پیشینه	سابقه کار	
۵	فرمانبردار، مسئولیت پذیر	مطیع و اطاعت کننده	
۶	مغرور نبودن، خویشتر دار	خویشتر دار	معیارهای اخلاقی
۷	مخالفت با خواسته‌های دل، حریص نبودن، خلوص نیت داشتن، پرهیزکار	تقوا و پرهیزکار	
۸	امانتدار، حفاظت کننده، دنبال مال حلال	امانتدار	
۹	پاسخگو بودن نسبت به کار، تعهد و احساس مسئولیت	متعهد و مسئولیت‌پذیر	
۱۰	مورد اعتماد، وفادار به عهد و پیمان	مورد اعتماد	معیارهای میان فردی (اجتماعی)
۱۱	خوشرفتار، پاکدلتر، منزلت و نفوذ اجتماعی، خانواده پاکتر، خیرخواه، پاکتر، آگاه به منزلت خویش	جایگاه مورد احترام در جامعه	
۱۲	بخشنده، ظالم نبودن، فداکاری در راه فرمان	ایثار و بخشنده	
۱۳	انصاف داشتن، طرفدار حق، عادل بودن، سوء استفاده نکردن از قدرت	عادل و طرفدار حق	

مضمونهای شناخته شده (شناسه‌های اولیه)، منبع اصلی تشکیل شبکه‌های مضامین است. طی این مرحله، مشخص شد که برخی مضمونهای پیشنهاد شده (پنج مورد)، واقعاً مضمون نیست (داده‌های

کافی نبود و یا داده‌های آن، خیلی گوناگون بود). برخی از مضمونها با همدیگر همپوشانی دارد (مثلاً دو مضمون جدا، یک معنی و مفهوم داشت و با هم، مضمون واحدی، تشکیل داد). نتایج این مرحله به شرح نمودار ذیل است:



نمودار ۱: شبکه مضمونها

همان طور که در نمودار و جدول مشخص است، مضمونهای متن در سیزده گروه مشابه و منسجم دسته‌بندی، و این سیزده گروه نیز در سه دسته کلی دسته‌بندی شده است. تصمیم‌گیری درباره چگونگی گروه‌بندی مضمونها بر اساس محتوا و بر اساس مبانی نظری صورت گرفت. در ادامه به تفسیر هر یک از مضمونها و چگونگی تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آنها پرداخته می‌شود.

معیارهای تخصصی

- دارای تخصص: از صفات و شروط مهم کارمندیابی و انتخاب فرد مناسب، داشتن دانش

تخصصی آن شغل است. این معیار یکی از مهمترین معیارهایی است که در قرآن بارها بر آن تأکید شده است؛ از جمله آیه ۲۴۷ سوره بقره (قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ) و نیز آیه ۵۵ سوره یوسف (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ). از دیدگاه حضرت علی علیه السلام اگر کارها به شخصی ناآگاه سپرده شود به جای رسیدن به اهداف به بیراهه خواهد رفت (خطبه ۱۳۱).

جدول ۴: مضمونهای پایه و فراوانی معیار تخصص و مهارت

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	متخصص	خطبه‌های شماره ۷۲، ۱۳۱ و ۱۷۳
۲	کار بلد	طه / ۲۹؛ زمر / ۹
۳	اهمیت تخصص نسبت به خاندان	حکمت ۸۶ و ۲۳

- توانمندی انجام دادن امور: انجام دادن کار اگرچه در مرحله اول به دانایی و دانش آن شغل نیاز دارد هر دانایی، توانایی به کارگیری دانش خویش را ندارد. حضرت علی(ع) در نامه‌های مختلف به حاکمان شهرهای مختلف به انتخاب افراد بر اساس این معیار تأکید فراوان نموده‌اند؛ به عنوان مثال در یکی از نامه‌های ایشان به محمد بن ابی‌بکر به این معیار تأکید می‌شود (نامه ۳۴)؛ به همین دلیل هر شخص انتخابی باید علاوه بر دانایی و دانش آن کار توانایی انجام دادن آن را نیز داشته باشد.

جدول ۵: مضمونهای پایه و فراوانی معیار توانایی انجام دادن کار

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	تلاش و کوشش	نامه ۳۵
۲	توانایی انجام دادن کار (قدرت بدنی)	خطبه ۱۷۳؛ نامه ۵۳، ۳۴ و ۳۵؛ قصص / ۲۸
۳	صلابت و قدرت	نامه ۳۴ و ۳۸
۴	استقامت و پشتکار	خطبه‌های ۷۶، ۱۱۶، ۱۷۳ و ۱۹۰
۵	کوشا و فعال	نامه ۳۸
۶	صاحب اراده	خطبه ۷۲
۷	ثابت قدم در کارها	خطبه ۷۲

- با تجربه بودن: یکی از معیارهایی که حضرت علی (ع) برای گزینش کارمندان بر آن تأکید می‌فرمودند، داشتن تجربه کاری است. در نامه‌های مختلفی به اهمیت این معیار تأکید شده است از جمله نامه ۵۳ (از ایشان کسانی را که دارای تجربه و با حیا هستند، برگزین.) و حکمت ۲۱۱ (تجربه کاری یکی از مهمترین عناصر موفقیت در انجام دادن کار است) (عباس نژاد، ۱۳۸۹: ۱۶۳).

جدول ۶: مضمونهای پایه و فراوانی معیار با تجربه بودن

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	باز بودن نسبت به تجربه	خطبه ۷۶
۲	پند پذیر بودن	خطبه ۱۶
۳	با تجربه تر بودن	نامه ۵۳؛ خطبه ۷۲

- داشتن سابقه کار مناسب: یکی از معیارهایی که حضرت علی (ع) در انتخاب کارگزاران بر آن تأکید می‌کرد، داشتن سابقه مناسب چه از لحاظ کاری و چه از لحاظ اجتماعی است. در نامه‌ای که حضرت علی به معاویه می‌فرماید: ای معاویه! شما که نه پیشینه نیک داشته‌اید و نه شرافت برانده‌ای، چه هنگامی رهبر مردمان و زمامدار امت بوده‌اید؟ پناه بر خدا از این شقاوت دیرین و ریشه‌دار. (نهج البلاغه، نامه ۱۰) می‌توان این مفهوم مهم را استخراج کرد که سابقه کاری و اجتماعی نیز از معیارهای مهم کارمندیابی و انتخاب کارکنان است.

جدول ۷: مضمونهای پایه و فراوانی معیار داشتن سابقه کار مناسب

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	خوش سابقه تر	نامه ۵۳؛ واقعه ۱۱-۱۰
۲	سوء پیشینه	نامه ۵۳؛ قصص ۱۷

- مطیع و اطاعت کننده: این مورد شاید در مقالات مختلفی به انتقاد گرفته شده و آن را یکی از معیارهای بد کارمند در سازمان در حال تغییر و رشد بدانند به دلیل اینکه فرمانبرداری را به صورتی تعریف می‌کنند که مانع پیشرفت و خلاقیت می‌شود. برقراری روابط نزدیک میان مدیر و کارکنان سازمان از ویژگیهای اخلاقی و ضرورت‌های اساسی مدیریت است. نقش مدیر و کارکنان در

سازمان، مانند نقش تار و پود در قطعه‌ای پارچه است. چنانچه این دو سری رشته نخ به طور کامل با یکدیگر ترکیب نشود، پارچه پدید نمی‌آید؛ لذا روابط مدیر و کارکنان باید چنان گرم و نزدیک باشد که فرمان مدیر به عنوان فرمان پدر به فرزند و فرمانبرداری افراد به عنوان اطاعت فرزند از پدر تلقی شود. عدم موفقیت در برقراری چنین ارتباطی، مانع پیشبرد کار سازمانی است؛ چنانکه وقتی مسئولان ژاپن دلایل شکست راه آهن دولتی آن کشور را بررسی می‌کردند به این نتیجه رسیدند که شرکت در برقراری ارتباط با کارگران، موفق نبود (ایمایی و ماساکی، ۱۳۷۳).

جدول ۸: مضمونهای پایه و فراوانی معیار فرمانبردار و اطاعت کننده

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	فرمانبردار	خطبه ۱۷۳؛ نامه ۴ و ۳۸
۲	مسئولیت پذیر	خطبه ۱۶

معیارهای اخلاقی

- تقوا و پرهیزکاری: قرآن کریم تقوا را ملاک و معیار سنجش انسانها مطرح می‌کند و می‌فرماید: **يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ** (حجرات/۱۳). این آیه به طور شفاف اهمیت تقوا و پرهیزکاری افراد را بیان می‌کند. طبق یافته‌های این پژوهش نیز تقوا و پرهیزکاری به عنوان یکی از پرتکرارترین مضمونهای معیار سنجش افراد در کارمندیابی و انتخاب افراد به دست آمد. ذیل این آیه در تفسیر نمونه آمده است: در این آیه شریف می‌خواهد ریشه تباخر به انسان را قطع کند؛ لذا می‌فرماید: ای مردم ما همه شما را از یک پدر و مادر (آدم و حوا) آفریده‌ایم و همه شما از آن دو نفر منتشر شده‌اید و به صورت اجتماعات مختلف و اقوام گوناگون درآمده‌اید؛ پس با یکدیگر تباخری در نسب و تفاوتی در ریشه و اساس ندارید و این گوناگون نمودن شما برای این بود که از یکدیگر تشخیص داده شوید و بتوانید یکدیگر را بشناسید و ائتلاف و تعاون داشته باشید و گرنه شما بر یکدیگر کرامت و برتری ندارید. تنها چیزی که نزد خدا احترام و کرامت به شمار می‌رود، تقوی است که تنها وسیله رسیدن به سعادت دنیا و آخرت است. این کرامت هدفی است که در راه کسب آن هرگز تراحم و تدافعی بین افراد مطرح نمی‌شود به خلاف سایر اهداف و غایات مانند ثروت،

ریاست، جمال و... که لازمه به دست آوردن آنها، رو در رو شدن و جنگ و درگیری است؛ سپس در مقام تأکید این معنا می‌فرماید خداوند دانا و آگاه است. بنابراین اختیار تقوی به عنوان منشأ کرامت به دلیل علم و احاطه او به مصالح بندگان است و می‌داند که کرامت تقوی غایت حقیقی است و اهداف دیگر باطل است (همچنان که پرچم لا اله الا الله حق است و غیر آن باطل است (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۶۱، ج ۲۲: ۱۹۶).

تقوا، فرمانبرداری از اوامر حق تعالی و پرهیز از نواهی اوست. تقوا دارای ظاهری است که همانا تقوای جوارح و اعضای بدن است که با عبادت‌های ظاهری و خودداری از گناهان آشکار تحقق می‌یابد. تقوای باطنی نیز همانا تقوای دلهاست و با خالی کردن دل از ویژگیهای زشت و آراستن آن به اخلاق پسندیده پدید می‌آید (عباس نژاد، ۱۳۸۹: ۱۷۴).

هدف کارمندیابی و انتخاب، تعیین شایسته‌ترین فرد برای هر مسند شغلی است. قرآن می‌فرماید: شایسته‌ترین فرد نزد خدا با تقواترین شماس است (حجرات/ ۱۳)؛ پس طبق این گفته‌ها می‌توان نتیجه گرفت تقوا و پرهیزکاری یکی از مهمترین معیارهای کارمندیابی و انتخاب است.

جدول ۹: مضمونهای پایه و فراوانی معیار تقوا

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	مخالفت با خواسته‌های دل	نامه ۲۷
۲	حریص نبودن	نامه ۵۳؛ خطبه ۱۹۱
۳	خلوص نیت داشتن	نامه ۳۵
۴	پرهیزکار	حجرات/ ۱۳؛ نامه ۵۳؛ خطبه ۱۹۱، خطبه ۱۹۰، خطبه ۱۸۸، ۱۷۳ و ۷۶

- متعهد و مسئولیت پذیر: کارهایی که به عهده می‌گیرد تا چه اندازه‌ای آنها را جدی تلقی می‌کند؟ تا چه اندازه‌ای برای انجام آن تلاش می‌کند؟ اگر کاری را شروع کند، نسبت به انجام رساندن آن چه وضعی دارد؟ جواب هر یک از این سؤالات، میزان تعهد و مسئولیت پذیری فرد را نشان می‌دهد که به عنوان یکی از مهمترین معیارهای کارمندیابی و انتخاب به دست آمده است.

جدول ۱۰: مضمونهای پایه و فراوانی معیار متعهد بودن و مسئولیت‌پذیری

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	پاسخگو بودن نسبت به کارش	خطبه ۱۶
۲	تعهد و احساس مسئولیت	نامه ۳۸

- امین و امانتدار: یکی از معیارهای عام گزینش نیروی انسانی میزان امانتداری داوطلب شغلی است. اهمیت این معیار با توجه به آیه "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا" (نساء / ۵۸) و نیز آیه ۵۴ سوره یوسف (إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ) بخوبی قابل درک است. افزون بر این حضرت علی(ع) نیز در نامه‌های مختلف از جمله نامه به مالک اشتر و برای اشعث بن قیس (نامه ۵) و... امانتداری را یکی از معیارهای مهم کارمندیابی و انتخاب کارکنان معرفی می‌کند.

جدول ۱۱: مضمونهای پایه و فراوانی معیار امین و امانتدار

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	امانتدار	انفال/۲۷؛ مؤمنون/۸؛ قصص/۲۶؛ نامه ۵۳
۲	حفاظت‌کننده	یوسف/۵۵
۳	دنبال مال حلال	نامه ۵۳

- خویشتن‌دار: خویشتن‌داری نیز یکی از صفاتی است که در مقالات مختلف به آن پرداخته شده است. حضرت علی(ع) نیز در خطبه ۱۹۱ می‌فرماید: "در برابر دنیا خویشتن‌دار و در برابر آخرت دل‌باخته باشید" (خطبه ۱۹۱). در مقاله‌ای رابطه خویشتن‌داری کارکنان با بهره‌وری آنان تأیید شده است (پور شیروانی و همکاران، ۱۳۸۹).

جدول ۱۲: شناسه ثانویه و فراوانی معیار خویشتن‌دار

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	مغرور نبودن	نامه ۵۳
۲	خویشتن‌دار	خطبه ۱۹۱ / نامه ۵۳

معیارهای میان فردی (اجتماعی)

- جایگاه مورد احترام (مقبولیت اجتماعی): مقبولیت اجتماعی نیز یکی از معیارهای مهم انتخاب

کارکنان است به صورتی که فرد انتخاب شده از خانواده‌های اصیل و مذهبی، و دارای جایگاهی مناسب در اجتماع باشد. خانواده یکی از اصلی‌ترین محل تشکیل شخصیت فرد است که توجه به آن در کارمندیابی و انتخاب به هرچه بهتر و دقیقتر بودن این انتخاب کمک می‌کند. پس از اینکه محمد بن ابی بکر به شهادت رسید، حضرت در نامه‌ای به عبدالله بن عباس در بیان ویژگیهای او به مواردی اشاره می‌کند که می‌تواند در معیارهای گزینش کارگزاران نظام اسلامی لحاظ شود: «... در پیشگاه خداوند، او را فرزندی خیرخواه و کارگزاری کوشا و شمشیری برنده و ستونی بازدارنده می‌شماریم» (نهج البلاغه، نامه ۳۵).

جدول ۱۳: مضمونهای پایه و فراوانی معیار مقبولیت اجتماعی

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	خوشرفتار	نامه ۵۳
۲	پاکدلتر	نامه ۵۳
۳	منزلت و نفوذ اجتماعی	نامه ۵۳
۴	خانواده پاکتر	نامه ۵۳
۵	خیر خواه	نامه ۳۴ و ۳۵
۶	پاکتر	نامه ۵۳
۷	آگاه به منزلت خویش	نامه ۵۳

- عادل و طرفدار حق: عدل به معنای دادگری، نقطه وسط و حد میانه افراط و تفریط، و یکی از ویژگیهایی است که بیشتر برای انتخاب مدیران به کار می‌رود. البته طرفدار حق و عدالت در هر شغلی می‌تواند یکی از معیارهای مهم انتخاب باشد تا به موجب آن به هرچه بهتر انجام شدن آن شغل منجر شود. حضرت علی (ع) در خطبه ۱۳۱ یکی از شرایط انتخاب را عادل بودن می‌دانند.

جدول ۱۴: مضمونهای پایه و فراوانی معیار عادل و طرفدار حق

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	انصاف داشتن	نامه ۵۳
۲	طرفدار حق	نامه ۳۸ و ۵۳؛ خطبه‌های ۱۷۳، ۱۳۱، ۷۲ و ۱۶
۳	عادل بودن	نامه ۵۳؛ خطبه‌های ۱۳۱، ۷۲
۴	عدم سوء استفاده از قدرت	خطبه ۱۹۰

- مورد اعتماد: شاو اعتماد را اعتقاد داشتن به دیگران تعریف می‌کند؛ زیرا برای رسیدن به خواسته خود به دیگران وابسته هستیم. اعتماد عنصر سازمانی مهم موفقیت سازمان است. نتایج نشان می‌دهد که سطوح پایین اعتماد سبب کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود. از سوی دیگر، سطوح بالای اعتماد سبب افزایش روحیه کارکنان، کاهش غیبت، افزایش نوآوری سازمانی و کمک به مدیریت تغییر مؤثر می‌شود (پناهی، ۱۳۸۷).

جدول ۱۵: مضمونهای پایه و فراوانی معیار مورد اعتماد

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	مورد اعتماد	خطبه ۷۲
۲	وفادار به عهد و پیمان	نامه ۵۳؛ خطبه ۷۲

- ایثار و بخشندگی: در فرهنگ ایثار و بخشندگی، کارکنان مانند واحدهای اطلاعاتی هماهنگ با عملکرد عالی فعالیت می‌کنند؛ کمک به دیگران، اشتراک گذاری دانش، ارائه آموزش و برقراری ارتباطات بدون اینکه در برابر آن انتظاری داشته باشند. کاملاً مشخص است که چنین کارمندی در سازمان به چه میزان می‌تواند در رسیدن به اهداف سازمان کمک کند. ایثار و مقاومت از اصول اولیه‌ای است که پیامبران الهی بدون بهره‌مندی از آن هرگز موفق به رسالت خویش نمی‌شدند. پیامبران با ایستادگی و مقاومت در برابر سنتهای غلط و مناسبات نادرست اجتماعی و بذل ایثار و از خودگذشتگی در این راه به اصلاح جامعه پرداختند و بدون به دل راه دادن هرگونه ترس و واهمه‌ای از سختی‌ها و مشکلات فراروی، رسالت‌های سنگین الهی خود را به انجام رسانیدند تا آنجا که خداوند درباره ایشان می‌فرماید: الذین یبلغون رسالات الله و یخشونه و لایخشون احدا الا الله و کفی بالله حسیبا (احزاب/۳۹).

جدول ۱۶: مضمونهای پایه و فراوانی معیار ایثار و بخشندگی

ردیف	مضمون پایه	منابع
۱	بخشنده	نامه ۵۳
۲	ظالم نبودن	بقره/۱۲۴
۳	فداکاری در راه فرمان	نامه ۵۳

نتیجه گیری

قرآن کریم و سنت پیامبر (ص) و اهل بیت (ع)، منابع اصلی و مهم فهم دین است؛ به تعبیری، فهم مدیریت از دیدگاه اسلام نیز فهم سنت پیامبر است که فقط از طریق مراجعه کردن به قرآن کریم به منزله مبنا و نیز رصد سنت پیامبر (ص) به مثابه جلوه احکام و پیگیری سیره اهل بیت (ع) به منزله معرف و مفسر قرآن کریم و سنت پیامبر (ص) میسر می‌گردد (پورعزت، ۱۳۹۱).

دین اسلام به عنوان نظام اجتماعی و روش زندگی است که هدف آن تولید شخصیت منحصر به فرد و فرهنگ متمایز جامعه است. در بسیاری از کشورها، تأثیر زمینه ملی مانند دین در مدیریت منابع انسانی و به طور رسمی در قوانین و مقررات حاکم بر روابط کارکنان و مدیریت به صراحت نسبت به برخی دیگر گنجانیده شده است. این قوانین و مقررات به مسائل مربوط به حقوق فردی حاکم کارکنان از جمله فرصتهای برابر اشتغال، امنیت شغلی و سطح دستمزد مربوط است.

فرایندهای کارمندیابی و انتخاب، اقدامات مهم مدیریت منابع انسانی است و در موفقیت سازمانی نقش حیاتی دارد (باربر^۱، ۱۹۹۸). در این پژوهش معیارهای استخدام و انتخاب کارکنان بر اساس آموزه‌های دینی و هم‌چنین بر اساس قرآن کریم و نهج البلاغه به روش تحلیل مضمون استخراج، و طی مراحل کد گذاری ۱۰۹ مضمون اولیه شناسایی شد که تحلیل و تفسیر این مضمونها با شبکه مضامین به سیزده مضمون اصلی یا به عبارتی سیزده معیار اصلی کارمندیابی و انتخاب منجر شد. خلاصه نتایج به این شرح است:

داشتن تخصص و مهارت: یکی از مهمترین معیارهایی است که در قرآن کریم و نهج البلاغه و احادیث به تکرار بر آن تأکید شده است. حدود ۲۴ شناسه اولیه در مورد این معیار از متون مختلف استخراج شد که اهمیت این معیار را مشخص می‌کند. این معیار به صورت مشترک در عمده پژوهشهای این حوزه وجود دارد. تقوا و پرهیزکاری یکی دیگر از معیارهای مهم و پرتکرار در متون مورد مطالعه بوده است به صورتی که ۱۲ شناسه اولیه در مورد این معیار بررسی و استخراج گردید. هنگامی که فرد تقوا داشته باشد از دست زدن به رفتارهای نابجا خودداری می‌کند. در این حالت انسان نسبت به نیات و عقاید شیطانی آگاه می‌شود و با گرفتن جانب حق به سمت نفس مطمئنه پیش می‌رود. توانایی انجام دادن کار سومین معیار استخراجی است که نزدیک ۱۶ شناسه

اولیه نیز به صورت مستقیم و غیر مستقیم به این معیار اشاره کرده است. با تجربه بودن معیار دیگری است که حاصل نه شناسه اولیه در متون مورد بررسی بود. تجربه یکی از معیارهای گزینش و انتخاب در تحقیق گرایوز و کارن در سال ۱۹۹۲ نیز بود. هم‌چنین میسر نیز در سال ۲۰۰۳ تجربه کاری را یکی از مهمترین معیارهای کارمندیابی و انتخاب معرفی می‌کند. امین و امانتدار بودن یکی دیگر از معیارهای عام برای گزینش نیروی انسانی است. این معیار نیز حاصل نه شناسه اولیه بود که با تفسیر مفهوم سازی به دست آمد. افزون بر این حضرت علی(ع) نیز در نامه‌های مختلف از جمله نامه به مالک اشتر و برای اشعث بن قیس (نامه ۵) و... امانتداری را یکی از معیارهای مهم در کارمندیابی و انتخاب کارکنان معرفی مین‌کند. جایگاه مورد احترام در جامعه به عنوان یکی از معیارهای مورد تأکید با نه شناسه اولیه است. منظور از جایگاه مورد احترام در جامعه این است که فرد انتخاب شده از خانواده‌های اصیل و مذهبی، و دارای جایگاهی مناسب در اجتماع باشد. عدل و ویژگی است که هر فرد باید صرف نظر از اینکه مافوق است یا زیر دست به آن پایند باشد. این معیار نیز با ۱۶ شناسه اولیه به دست آمد. در قرآن کریم آمده است: ای مؤمنان آگاه باشید که خداوند شاهد آن است که انجام می‌دهید و از کسانی که عمل ناشایست انجام می‌دهند و از عدالت دوری می‌کنند، نفرت دارد. در اسلام عدالت هرگز تحت تأثیر علایق فردی و دیگر ملاحظات قرار نمی‌گیرد. عدالت به برابری ختم می‌شود و برای برقراری عدالت در هر سازمان باید حس انسانیت بین افرادی نیرومند باشد که در مسند مدیریت قرار دارند. در سازمانهایی که عدالت غالب است با کارمندان به یک شکل و عادلانه رفتار می‌شود. تعهد و مسئولیت‌پذیری بودن، مورد اعتماد بودن و فرمانبردار بودن کارمند نیز مهم و مورد تأکید است. مفهوم اعتماد در هسته ارزشهای حاکم بر روابط اجتماعی قرار دارد. هر فرد، مسئول کردار خود در جامعه است. قرآن کریم در این باره می‌فرماید ای مؤمنان به اعتماد خداوند خیانت نکنید و دانسته در امانت خیانت نکنید. اعتماد باعث مشاوره و اعزام نمایندگان مقامات به کارمندان می‌شود. رهبر امین یا قابل اعتماد است و باید به زیردستان و مافوق خود اعتماد داشته باشد. سوء استفاده از منابع یا عدم مدیریت درست آنها تخطی از اعتماد به شمار می‌رود. سازمان، امین کسانی است که به آنجا مراجعه می‌کنند. ایثار، بخشندگی و خویشن‌داری، این دو معیار نیز به عنوان معیارهای اخلاقی کارمند مورد تأکید است و در مقالات مختلفی رابطه آنها با متغیرهایی همچون بهره‌وری کارکنان به دست آمد. این دو معیار نیز حاصل شش شناسه اولیه است که بعد از تفسیر و تحلیل به دست آمد. سیزدهمین و آخرین معیار داشتن

سابقه کار مناسب است که در متون مختلف از جمله نهج البلاغه بدان تأکید شده است. سابقه کار چه از لحاظ کاری و چه از لحاظ اجتماعی مهم است. سابقه کار نوعی تضمین برای چگونگی انجام دادن کار و نیز نوع رفتار فرد در اجتماع است.

نکته قابل توجه در این معیارها این است که این معیارها به صورت کلی در مورد همه حوزه‌های شغلی در نظر گرفته شده است؛ به عبارتی معیارهایی عمومی برای همه مشاغل است و برای شغل خاصی نیست و این مدیر منابع انسانی است که با توجه به شغل و میزان اهمیت آن به چه میزان به هر یک از این معیارها ارزش و اهمیت دهد. هدف این مقاله ارائه معیارهای جامعی با رویکرد اسلامی به منظور کارمندیابی و انتخاب بود که بدان دست یافتیم. پیشنهاد می‌شود پژوهشگرانی که به تحقیق در این حوزه علاقه‌مند هستند به بررسی و چگونگی اندازه‌گیری هر یک از این معیارها بپردازند و به طراحی نظام جذب با رویکردی کاملاً اسلامی کمک کنند. از مهمترین محدودیتهای این پژوهش می‌توان به نبودن منابعی منسجم و کافی در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی اشاره کرد.

منابع فارسی

- نهج البلاغه. ترجمه دشتی، محمد (۱۳۹۰). قم: انتشارات اشکذر.
- توکلی، عبدالله؛ گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی. ج اول. قم: انتشارات حوزه و دانشگاه.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۱). مدیریت اسلامی؛ از التقاط ایدئولوژیک تا التقاط علمی. دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت. س ۱. ش ۱: ۱۰۵.
- جوادیپور شیروان، فریبا؛ عسکریان، مصطفی؛ جمالی فیروزآبادی، محمود (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- خسرو پناه، عبدالحسین؛ میرزایی، رضا (۱۳۸۹). چیستی انسان شناسی. انسان پژوهی دینی. س ۷. ش ۲۴: ۳۵ تا ۵۶.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت. چ هفتم. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شیخ زاده، محمد (۱۳۹۱). الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام خمینی(ره). دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت. س ۱. ش ۱: ۷ تا ۳۶.

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *اندیشه مدیریت راهبردی*. س. ۵. ش. ۲: ۱۵۱.

عباس نژاد، محسن (۱۳۸۹). *سیره مدیریتی امام علی علیه السلام*. مشهد: انتشارات بنیاد پژوهشهای قرآنی حوزه و دانشگاه.

منوریان، عباس؛ قلی پور، آرین؛ احمدی، حیدر؛ شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۱). شناسایی فرهنگ سازمانی در چارچوبه ارزشهای رقابتی کوئین و تأثیر آن بر فرایندهای نظام جذب مدیریت منابع انسانی. *پژوهش نامه بیمه*. س. ۲۷. ش. ۱: ۴۲ تا ۴۸.

قلی پور، آرین (۱۳۹۲). *مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها، کاربردها)*. تهران: انتشارات سمت.

پناهی، بلال (۱۳۸۷). اعتماد و اعتماد سازی در سازمان. *پیک نور*. س. ۷. ش. ۴: ۸۸ تا ۱۰۳.

ایمایی، ماساکی (۱۳۷۳). *کایزن کلید موفقیت رقابتی ژاپن*. ترجمه محمد حسین سلیمی. تهران: ناشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۱). *تفسیر نمونه*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

مقیمی، سید محمد (۱۳۹۳). *مبانی سازمان مدیریت*. تهران: انتشارات راهدان.

منابع انگلیسی

- Attride-Stirling, J. (2001), Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research, **Qualitative Research** 1, pp.385-405
- Barber, A. (1998). **Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives**. Sage.
- Beardwell I., L. Holden, T. Claydon (2004). **Human Resource Management**. Harlow: FT/Prentice Hall
- Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", **Qualitative Research in Psychology**, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- Graves, L. M. and Karren, R. J. (1992), INTERVIEWER DECISION PROCESSES AND EFFECTIVENESS: AN EXPERIMENTAL POLICY-CAPTURING INVESTIGATION. **Personnel Psychology**, 45: 313-340
- Hickson, D., Hinings, C., McMillan, J., & Schwitter, J. (1974). The culture-free context of organization structure: **Atrinalional comparison Sociology**, 59-80.
- Hofstede, G. (1980). **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**. Sage Publications.
- Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. **American journal of sociology**: 340-363
- Negandhi, A. (1983). Cross-Cultural Management Research: Trend and Future Directions. **Journal of International Business Studies**, 17-28.
- Rao Subba and Rao V.S. (1996). *personal/human resource management*. Delhi: konark publishers.
- Wren, D. and Bedeian, A. (2009), **The Evolution of Management**.

