

اندیشه مدیریت راهبردی، سال نهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۴، پیاپی ۱۷، صص ۱۴۷-۱۷۴

بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۳۰

اسدالله گنجعلی*

کریم ابراهیمی**

حسین سرآبادانی تفرشی***

چکیده

مدیریت حوزه‌ای است که عمر دانشگاهی آن زیاد نیست؛ اما از گذشته‌های دور، از هماهنگی کارها گرفته تا کنترل انسان‌ها مدنظر بوده است. از ابتدای توجه به مدیریت، انسان یکی از ارکان اساسی آن بوده است. از سوی دیگر، با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی اجتماعی و تشدید عرصه رقابت در جهان امروزی سازمان‌ها بیش از گذشته به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای جاری و آتی خویش هستند. یکی از حوزه‌های دانش مدیریت، مدیریت منابع انسانی است؛ این حوزه که به شکل مجزا از چند دهه قبل به آن پرداخته شده و مورد توجه قرار گرفته، به نگرش‌های گوناگون تعریف و توصیف شده است که محور همه آن‌ها استفاده کارا و اثربخش از کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی است. بر این اساس، در یک نگاه کلان از نظریه‌های حوزه منابع می‌توان از دو نگرش در آن سخن گفت که به پارادایم هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا یاد می‌شود.

در این پژوهش، ضمن برشمردن مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مذکور و نقد آن‌ها، با روش پژوهش انتقادی، نگاه سومی به مدیریت منابع انسانی معرفی می‌شود که انسان در آن از حالت ابزارگونگی خارج شده و خود اصالت می‌یابد. این پارادایم که آن را «پارادایم رشد» می‌نامیم، مبانی انسان‌شناسی خود را از دیدگاه متفکران مسلمان گرفته و بر آن است تا از یک دیدگاه متعالی به نیروی انسانی بنگرد. دیدگاهی که در تلاش است تا تضاد جوهری نهفته در ادبیات مدیریت، میان اهداف کارگر و کارفرما را از میان بردارد و رنگ وحدت بر آن بزند. بر این اساس، در این مقاله بعد از تقریر انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های اثرگذار حوزه مدیریت منابع انسانی، تلاش شده است چشم‌اندازی از تأثیرات مبانی انسان‌شناسی پارادایم رشد بر حوزه مدیریت منابع انسانی بیان گردد.

واژگان کلیدی

مدیریت نیروی انسانی، مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت سرمایه انسانی، رشد

ganjali@isu.ac.ir

* استادیار دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)

** دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت گرایش صنعتی دانشگاه امام صادق (ع)؛

ebrahemi68@gmail.com

نویسنده مسئول

*** دانشجوی کارشناسی ارشد رشته معارف اسلامی و مدیریت گرایش بازرگانی دانشگاه امام صادق (ع)

sarabadani@gmail.com

مقدمه

تغییرات چشمگیر جهانی در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی و فردی به چشم می‌خورد. یکی از حوزه‌هایی که به شدت تحت تأثیر این تغییرات قرار گرفته، حوزه چالشی مدیریت و سازمان است؛ سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدایی‌ناپذیر زندگی ماست و ما از قبل تولد تا هنگام مردن با سازمان‌ها ارتباط داریم. بخشی از زندگی انسان نیز زندگی سازمانی است، جایی که بسیاری از افراد به‌عنوان نیروی کار وارد سازمان‌ها شده و در آنجا فعالیت می‌کنند. زندگی سازمانی، برشی از زندگی فرد در جامعه پسا صنعتی امروز است. پیتر دراگر در باب ضرورت شناخت سازمان‌ها در عصر حاضر می‌گوید: نسل امروز بنا به ضرورت‌های زندگی، سازمان‌ها را باید طوری بیاموزند که اجدادشان مجبور بودند کشاورزی را فراگیرند (اسکات، ۱۳۸۹، ص ۱). سازمان‌ها از خرده‌نظام‌هایی تشکیل شده است: بخش‌ها و واحدها، محیط درون سازمان، فرهنگ و ...؛ در این میان، آنچه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و نقش بسیار برجسته‌ای در موفقیت یا شکست سازمان‌ها داشته، نیروی انسانی است. انسان و شئون فردی و اجتماعی او موضوع پژوهش در حوزه علوم انسانی و اجتماعی است. بنابراین یکی از فرانظریه‌های کلان این علوم مبانی انسان‌شناختی آن‌هاست. دانش مدیریت نیز به‌عنوان دانشی که نوعاً در ذیل علوم مصرفی شناخته می‌شود به شدت متأثر از مبانی نظری انسان‌شناختی است و البته خود این مبانی نیز از ساحت معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی متأثر است.

پیچیدگی‌های دستگاه انسانی، زمینه‌ساز تدوین نظریات مختلف در خصوص آن شده است. نظریاتی که می‌توان آن‌ها را در حوزه مدیریت نیروی انسانی در نظر گرفت و از حیث مبانی انسان‌شناختی مورد مذاقه قرار داد؛ مدیریت منابع انسانی، سازوکارها و سیستم‌هایی را به‌منظور حصول اطمینان از استفاده کارآ و اثربخش از استعدادها و انسانی برای رسیدن به اهداف سازمان طراحی می‌نماید (Jackson & Mathis, 2010, p.4) و هدف کلی آن حصول اطمینان از توانمندی سازمان برای دستیابی به موفقیت است (Armstrong, 2006, p.8). در این حوزه می‌توان از پارادایم‌های مختلفی از جمله مدیریت نیروی انسانی، مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان و مدیریت سرمایه انسانی

(Marrewijk, Timmers, 2002) نام برد. از نخستین ربع سده بیستم که رشته منابع انسانی به صورت مدیریت کارکنان به وجود آمد، تاکنون ماهیت مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییرهای عمده شده است. این رشته در آغاز سده بیستم در سازمان‌ها واحد رفاه خوانده شد و در دهه ۱۹۲۰ مورد تأیید دیدگاه‌های تیلور قرار گرفت. مدیریت کارکنان ریشه در الگوی غالب از روان‌شناسی صنعتی دارد و راه‌حلی برای رفع مشکلات نگران‌کننده‌ای چون ناکارایی کارکنان و ناآرامی‌های کارگران است (بامبرگر و مشلوم، ۱۳۸۱، ص ۱۳).

با توجه به هدف این پژوهش، در مقدمه، توجه به جریان انسان‌گرایی سازمانی امری راهگشا برای ورود به پرداخت پارادایم‌های شکل‌گرفته در مدیریت منابع انسانی است. توجه به جوانب انسانی سازمان در ابتدای تولد نظریه سازمان و مدیریت نادیده گرفته شده و به افراد صرفاً به‌منزله اجزای ماشین بوروکراسی می‌نگرد که در زمان لازم می‌تواند جایگزین گردد. به همین دلیل اندیشه مدیریت علمی و دیوان‌سالاری در تناقض با مردم‌سالاری که مستلزم توجه به افراد و مشارکت آن‌ها در امور است، می‌باشد؛ لذا می‌توان گفت نقطه مشترک پارادایم‌های حوزه مدیریت منابع انسانی تفکر «انسان برای سازمان به هر قیمتی» است.

در این مقاله ضمن برشمردن مؤلفه‌های مفهومی چهار نگاه و پارادایم فوق‌الذکر، نگاهی به مبانی شکل‌گیری پارادایمی جدید در این حوزه خواهیم داشت که بر اساس نگاه متفکران مسلمان و مبانی اندیشه اسلامی قابل طرح و بیان است و می‌توان از آن به‌عنوان پارادایمی جدید در این حوزه با نام پارادایم رشد یاد کرد.

۱. بیان مسئله

در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت‌آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، منابع انسانی نصیب خود کرده است؛ دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی کاری موجب افزایش ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی است (سپان‌زاده و دیگران، ۱۳۹۱).

مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رشته، متحمل تغییرات چشمگیری شده است (Jackson & Mathis, 2010, p.4) و نظریه، تحقیق و کاربرد آن در طول قرن گذشته تکامل قابل ملاحظه‌ای داشته است (Ferris et al, 1999). نوع نگاه به انسان، محور شکل‌گیری جریان‌های مختلف در حوزه نظریه سازمان و مدیریت بوده است. در رهیافت سنتی یا کلاسیک مدیریت، پیش‌فرض انسان عقلایی اقتصادی به عنوان کانون این نظریات مطرح بود. در رهیافت روابط انسانی یا نئوکلاسیک انسان موجودی اجتماعی و خودشکوفاست و در رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی انسان موجودی پیچیده تلقی می‌گردد (رضاییان، ۱۳۸۷، ص ۸۱).

تغییراتی که به اقتضای این تحقیق بر آن‌ها تمرکز می‌کنیم تغییرات پارادایمی حوزه مدیریت منابع انسانی است که از جمله مهم‌ترین پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی عبارت‌اند از: مدیریت نیروی انسانی و انسان مکانیکی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت سرمایه انسانی. هرکدام از این پارادایم‌ها از منظری خاص به انسان نگریسته و اگرچه همه آن‌ها بر تفکر «انسان برای سازمان» اتفاق نظر دارند اما مبانی انسان‌شناختی آن‌ها با یکدیگر متفاوت است.

برخی از پارادایم‌ها انسان را در رده عوامل دیگر تولید قرار داده، بر این فرض استوارند که افراد را می‌توان مانند دیگر عوامل تولید، مدیریت، کنترل و استثمار کرد (Marrewijk, Timmers, 2002؛ Bowen, Galang and Pillai, 2002)؛ به عبارت دیگر این پارادایم‌ها امتیاز خاصی را برای او در نظر نگرفته، امتیاز او را در همان برتری‌های مادی و فیزیکی می‌دانند (باقری و دیگران، ۱۳۹۱).

اما جهان‌بینی اسلامی به انسان به مثابه یک طیف نگاه می‌کند؛ در قرآن بیشترین مدح‌ها و شدیدترین مذمت‌ها درباره انسان به کار رفته است، گاه مقام او از فرشته برتر و گاه از حیوان هم پست‌تر شمرده شده است (الهیان، ۱۳۸۱).

لذا با اندکی تأمل نقص نگاه‌های مذکور و جامعیت جهان‌بینی اسلامی روشن می‌شود؛ در این تحقیق ضمن نقد مبانی انسان‌شناختی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی، پارادایمی جدید به نام پارادایم رشد که با نگاه متفکران اسلامی سازگار است، معرفی می‌گردد.

۲. تاریخچه و اهمیت مدیریت نیروی انسانی

الگوی فعالیت‌های مدیریت کارکنان و روابط صنعتی به واسطه چیدمان فوق‌العاده بسیج افراد در زمان جنگ به دست آمد؛ بنابراین جنگ، شروع مدیریت کارکنان است. حتی برخلاف فعالیت‌های رفاهی در پایان جنگ جهانی اول، رشد مدیریت کارکنان در اختصاص افراد به پست‌های دوران جنگ، قرار داشت (John & Jeffrey, 1999, p.8). سهم جنگ جهانی اول در مدیریت امور کارکنان عبارت است از: ایجاد زمینه برای گزینش، انتصاب و آموزش گروه فراوانی از متقاضیان خدمت و سهم جنگ جهانی دوم عبارت است از: تدوین برنامه‌های کارآموزی مانند آموزش و دستورالعمل‌های شغلی (شولر، ۱۳۷۵، صص ۲۰-۲۸).

اهمیت نیروی انسانی در سازمان که یک پدیده و ساختار اجتماعی است بر کسی پوشیده نیست. از سوی دیگر شاید قدیمی‌ترین موضوع در مدیریت، یک منازعه تاریخی باشد که بین کارگر و کارفرما، رئیس و مرئوس، و فرد و سازمان وجود داشته و تا عصر حاضر ذهن مدیران، مسئولان سازمانی و نظریه‌پردازان مدیریت را به خود مشغول کرده است. آنان همواره در این فکر بوده‌اند که چگونه می‌توانیم بین هدف‌های فرد و سازمان آشتی برقرار کنیم و این تفکر در اغلب نظریه‌های سازمان و مدیریت تبلور یافته است؛ مثلاً در نظریه‌های انگیزشی، اقدامات کارا و اثربخش از جانب کارکنان که هدف سازمان است با تأمین نیازهای فرد، هدف فرد هم می‌شود؛ زیرا ارضاکنده نیازهای اوست. هر نوع ایجاد جذابیت در کار برای کارکنان سبب منطبق شدن اهداف فردی و سازمانی می‌گردد (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۳۵۹).

۳. پارادایم‌های هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا در مدیریت نیروی انسانی

اگرچه غالب نظریه‌های سازمان و مدیریت به دنبال همسو کردن اهداف فرد و سازمان است؛ اما چالش اساسی اینجاست که اگر فلسفه وجودی سازمان‌ها، تحصیل اهداف است که مشخصاً این‌گونه است و اگر آن‌ها از طریق کارکنان به این اهداف دست می‌یابند که باز هم همین‌طور است، پس دغدغه مدیران برای جلب تعهد کارکنان و

ارتقای کیفیت عملکرد آن‌ها، غیرطبیعی نبوده و این چالش مخصوص مدیریت منابع انسانی نیست بلکه مسئله بنیادین پیش‌روی نظریه سازمان و مدیریت است.

این چالش در حوزه دانش مدیریت منابع انسانی سبب شکل‌گیری دو پارادایم غالب شده است. نگاهی که کلاسیک‌ها در آن به انسان به‌عنوان مرکز هزینه نگاه کرده‌اند و دوم، نگرشی که در سال‌های اخیر در میان اقتصاددانان تحت عنوان نظریه سرمایه انسانی رواج یافته است.

پارادایم هزینه‌گرا نوعاً در نظریات کلاسیک سازمان و مدیریت در ابتدای قرن بیستم قابل ردیابی است. نظریات مدیریت علمی تیلور نمونه برجسته از این تلقی است. نگاه هزینه‌ای به کارکنان و نیروهای انسانی در سازمان نگاه حاکم در نظریه‌پردازی در این حوزه و طراحی زیرسیستم‌ها بوده است. مبتنی بر این نگرش انسان به‌مثابه ماشین یا مرکز هزینه در سازمان تلقی شده و باید تلاش کرد در جهت رسیدن به مزیت هزینه‌ای تا آنجا که ممکن است از هزینه‌های نیروی انسانی کاست. انسان به‌عنوان یک منبع در کنار سایر منابع سازمان وجود دارد و باید حداکثر بهره را از آن برد و در بهترین حالت منابع دیگر سازمان در خدمت این منبع در جهت اهداف سازمان عمل می‌کند. آنچه که از آن تعبیر به حوزه (HRM) می‌کنند ذیل این نگاه به انسان، شکل گرفته است.

منظور از پارادایم هزینه‌گرا در این پژوهش، رویکرد مدیریت نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی است؛ چرا که مدیریت نیروی انسانی سنتی و مدیریت منابع انسانی، کارکنان را یک سرمایه نمی‌داند بلکه آن‌ها را یک مسئولیت و بدهی محسوب می‌کند (Marrewijk, Timmers, 2002).

پارادایمی که نیروی انسانی را به‌عنوان سرمایه سازمان تلقی می‌کند، پارادایم مدیریت سرمایه انسانی نام دارد؛ چرا که در حقیقت ویژگی‌های کیفی افراد، سرمایه سازمان تلقی می‌شوند. سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی محسوب می‌شود بلکه سرمایه انسانی به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است (حسنعلی‌زاده و سعادت، ۱۳۹۰، ص ۴).

۳-۱. پارادایم هزینه‌گرا

۳-۱-۱. مدیریت نیروی انسانی و انسان مکانیکی

مدیریت کارکنان کلاسیک محصول تیلوریسم بود و در سازمان‌هایی که دارای بخش‌های تخصصی و سیستم دیوان‌سالاری است، اجرا شده است (Marrewijk, Timmers, 2002).

انقلاب صنعتی مهارت‌های انسانی را به سمت مهارت‌های ماشینی، تخصص عملیاتی را به سمت تجهیزات، طراحی و ماشین‌آلات تغییر داد و بدین ترتیب رویکرد مکانیکی برای کار و کارگران نیز اتخاذ گردید؛ اگر ماشین‌آلات با تخصص‌گرایی حداکثری بهره‌ورتر می‌شوند پس افراد نیز این ظرفیت را دارند؛ مشاغل می‌توانند طوری طراحی شوند که توانایی کمتری نیاز داشته باشند، به طوری که ماشین‌آلات و کارگاه، با کمترین قیمت آن مشاغل را انجام دهند؛ لذا می‌توانیم کارگران را با پایین‌ترین دستمزد ممکن اجیر کنیم (Flipp, 1984, p.24).

این رویکرد سنتی را رویکرد مکانیکی می‌نامیم؛ انسان در این حوزه اهمیت اندکی دارد و در نتیجه یک راهبردی سیستم بسته نسبت به مدیریت نیروی انسانی اتخاذ می‌شود. در این فرض، کارکنان قابل کنترل، قابل پیش‌بینی و قابل تغییرند. جنبش مدیریت علمی در ارتباط با همین حوزه شکل گرفت که البته آن هم رویکرد سیستم بسته، قطعی و عقلانیت‌گرا به مدیریت داشت. طبق این نظریه هر فرد باید یاد بگیرد چگونه با استانداردها هماهنگ شود. نیروی کار به‌عنوان یک سیستم انسانی به‌شدت ساده شده که تنها به دنبال این است که از درد و رنج اجتناب کرده و پول به دست آورد (Flipp, 1984, pp.24-25).

مدیریت نیروی انسانی غالباً به‌عنوان یک فعالیت پست و پایین‌دستی با نقش راهبردی محدود شناخته شده است؛ منفعل بودن به‌جای فعال بودن و عدم وجود انسجام کافی بین مؤلفه‌ها از ویژگی‌های مدیریت نیروی انسانی است؛ پیتر دراگر (۱۹۶۱) نقش کارکنان را به‌عنوان «مجموعه‌ای از فن‌های جزئی با انسجام درونی اندک» خلاصه می‌کند (Collings, Wood, 2009).

۳-۱-۲. مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی در ادبیات مدیریت به دو منظور به کار می‌رود: یکی معنای ضعیفی از مدیریت نیروی انسانی و دوم هنگامی که قصد توضیح یک رویکرد خاص نسبت به مدیریت کارکنان مدنظر است (Storey, 1989). در اینجا منظور از مدیریت منابع انسانی یک پارادایم خاص در حوزه مدیریت کارکنان در سازمان است.

در طول دو دهه گذشته، دانشمندان به دنبال این بوده‌اند که سازمان‌ها چگونه با جهانی شدن، ابهام رقابتی و تهدیداتی که از تغییرات محیطی به وجود می‌آید روبرو شوند؛ مدل‌های راهبردی اخیر عمدتاً بر عناصر درونی رقابت، از افق بیرونی به سمت افق درون سازمانی متمرکز شده‌اند. این تغییر دیدگاه سنتی مدیریت نیروی انسانی، که در مورد مباحث اداری و بوروکراتیک بود، را به سمت افق‌های راهبردی‌تر متحول کرده است؛ در این دیدگاه مدیریت منابع انسانی آغاز به کار کرد تا به عنوان یک وظیفه گسترده راهبردها، اقدامات و فلسفه‌های فراگیر مدیریت نیروی انسانی را پوشش دهد (Alcazar, Fernandez and Gardey, 2008).

تکامل مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکردی برای مدیریت افراد به دهه ۱۹۸۰ برمی‌گردد. تکامل آن تحت تأثیر عواملی چون فشارهای رقابتی که به سبب جهانی شدن و آشوب به وجود آمده بود و متأثر از دانشگاهیان برجسته ایالات متحده و بریتانیا بود (Fleming, 2000). با این همه بریوستر معتقد است که اصطلاح مدیریت منابع انسانی در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ در ایالات متحده متولد شد (Bowen, Galang, and Pillai, 2002). اما آرمسترانگ می‌گوید مدیریت منابع انسانی به کار پیشگامانه پیتراک و مک‌گریگور در دهه ۱۹۵۰ برمی‌گردد (Armstrong, 1992, p.2).

اگرچه مدیریت منابع انسانی از زمان ظهورش تاکنون از نداشتن یک تعریف جامع و بدون ابهام رنج می‌برد (Collings, Wood, 2009, p.1)؛ اما تعاریف متعددی برای این پارادایم ارائه شده است. یکی از تعاریفی که حداقل در بریتانیا مشهور است مدیریت منابع انسانی را به عنوان یک حوزه رقابتی با رویکردهای نرم و سخت معرفی می‌کند؛ مدیریت منابع انسانی نرم بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان از طریق استفاده از مجموعه‌ای متجانس از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی

سخت بر سیستم‌های منابع انسانی برای هدایت به سمت اهداف راهبردی سازمان‌ها تأکید می‌کند. به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی نرم بر مؤلفه انسانی مدیریت منابع انسانی تأکید می‌کند؛ اما تأکید مدیریت منابع انسانی سخت، به شدت بر منابع به‌عنوان ابزاری برای بیشینه‌کردن ارزش سهامداران در کوتاه‌مدت است (Collings, Wood, 2009, pp.1-2).

کارن لگ (۱۹۹۸) جنبه سخت HRM را به‌عنوان فرآیندی تعریف می‌کند که بر انسجام و یکپارچگی دقیق میان سیاست‌های منابع انسانی و راهبرد تجاری و توجه به کارکنان به‌عنوان منابعی که باید مانند سایر منابع به‌منظور کسب حداکثر بازده مدیریت شوند، تأکید دارد؛ اما تراس (۱۹۹۹) معتقد است حتی اگر مفهوم HRM بر جنبه نرم آن استوار باشد، به‌رحال واقعیت این است که بخش اعظم مدیریت منابع انسانی از جنبه سخت آن تشکیل شده است که به تقدم، غلبه و برتری منافع سازمان بر منافع فرد تأکید دارد (آرمسترانگ، ۱۳۸۹، ص ۲۵).

در خصوص جنس مدیریت منابع انسانی به گفته گست (۱۹۹۰) مدیریت منابع انسانی را می‌توان جلوه معاصر رویای آمریکایی دانست (Bowen, Galang, and Pillai, 2002)، چارچوب نظری آن توسط غرب معرفی شد (ژائو و دو، ۲۰۱۲) و بیشتر سیاست‌های آن مبتنی بر فردگرایی آمریکایی و سرمایه‌داری پروتستانی است (Ali, 2010). پارادایم مبنایی مدیریت منابع انسانی این است که نیروی انسانی در سازمان می‌تواند مدیریت و کنترل شود (Marrewijk, Timmers, 2002) و با نیروی انسانی به‌عنوان کالای هزینه‌ساز رفتار می‌شود (Armstrong, 2006, p.30).

پرواضح است که مدیریت نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی تشابه زیادی با یکدیگر دارند؛ هر دو افراد را کالایی می‌پندارند که سازمان از آن‌ها برای نیل به اهدافش استفاده می‌نماید. در واقع مدیریت منابع انسانی بازی با الفاظ بوده (آرمسترانگ، ۱۳۸۹، صص ۳۲-۳۳) و چیزی کمتر یا بیشتر از یک نام دیگر برای مدیریت نیروی انسانی نیست (Armstrong, 2006, p.28).

۲-۳. پارادایم سرمایه‌گرا

۳-۲-۱. مدیریت سرمایه انسانی

اصطلاح سرمایه انسانی توسط شولتز (۱۹۶۱) ابداع شد؛ اما ایده سرمایه‌گذاری روی سرمایه انسانی اولین بار توسط آدام اسمیت (۱۷۷۶) مطرح شد. این نظریه، افراد را به‌عنوان دارایی در نظر گرفته و تأکید می‌کند که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها بر روی آن‌ها بازده ارزشمندی تولید خواهد کرد (Baron & Armstrong, 2007, pp.7-10).

ایده سرمایه انسانی این است که نه تنها می‌توان روی اشیا سرمایه‌گذاری کرد بلکه می‌توان روی انسان نیز سرمایه‌گذاری نمود؛ این اصطلاح به خاطر زمینه منفی و ارتباطی که با علم اقتصاد دارد توسط سازمان‌ها و کارورزان حرفه‌ای به ندرت استفاده می‌شود. با این‌همه این اصطلاح دوباره در سال ۲۰۰۳ ظهور یافت و برای توصیف منابع انسانی در سازمان مورد استفاده قرار گرفت (Halinda, 2009).

نظریه سرمایه انسانی که در سال ۱۹۹۷ توسط «اسمیت و دیگران» بیان گردید در واقع تصور کردن کارکنان به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌هاست که به کارفرمایان اجاره داده می‌شود (باباییان و بهادری‌فر، ۱۳۹۰، ص ۲۵).

بر طبق نظریه سرمایه انسانی، افراد و گروه‌هایی که سطح بالاتری از دانش، مهارت و دیگر شایستگی‌ها را دارا هستند نتایج عملکرد بهتری نسبت به کسانی که در سطح پایین‌تری قرار دارند بروز می‌دهند (Martin, McNally, Kay, 2013). مدیریت سرمایه انسانی با اخذ، تحلیل و گزارش‌دهی داده‌هایی که مسیر ایجاد ارزش افزوده از طریق مدیریت افراد را معرفی می‌نمایند سروکار دارد و با افراد به‌عنوان منبع سرمایه رفتار می‌کند (Armstrong, 2006, pp.29-30).

در طبقه‌بندی مفاهیم سرمایه انسانی گفته شده است (حسنعلی‌زاده و سعادت، ۱۳۹۰، ص ۱۴):

۱. در دیدگاه نخست به جنبه‌های منحصربه‌فرد افراد توجه شده است. در این دیدگاه سرمایه انسانی وابسته به دارایی‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی است. این دیدگاه درست در مقابل مفهوم نیروی کار در دیدگاه کلاسیک می‌باشد.

۲. دومین دیدگاه، به روندهای سرمایه انسانی تأکید می‌کند. در این دیدگاه دانش و مهارت دو عنصر کلیدی هستند که به اهمیت این دو موضوع در طول فعالیت‌های آموزشی توجه می‌شود.

۳. دیدگاه سوم چشم‌انداز تولیدمدار به سرمایه انسانی دارد؛ آنان سرمایه انسانی را ترکیبی از عواملی مانند آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری، ابتکار عمل فرد که ارزش و تولید نهایی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌دانند. در نتیجه سرمایه انسانی را می‌توان به‌طور همزمان شامل هر دو مفهوم دانست یعنی اینکه سرمایه انسانی هم ابزاری برای تولید می‌باشد و هم ارزشی خاص و درون‌زا برای سازمان ایجاد می‌کند که این به معنای تولیدی برای سرمایه انسانی است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت سرمایه انسانی مترادف با دانش جاسازی‌شده در تمام سطوح فردی، سازمانی و یا ملی است.

۴. روش‌شناسی

روش‌شناسی حاکم بر این پژوهش روش پژوهش انتقادی است. روش انتقادی نخستین بار توسط برخی فلاسفه در حدود ۳۵۰ سال قبل از میلاد، مطرح شد. نوشته‌های سقراط، افلاطون و ارسطو، شاگردان آن‌ها را به اکتشاف نظریه‌ها و مفاهیم تشویق می‌کرد. فلسفه‌های آنان دربردارنده این مطلب بود که غالباً نتیجه نهایی تحلیل واقعیت‌ها و قضایا آن چیزی نیست که در ظاهر امر به نظر می‌رسد (یوسفی و گردان‌شکن، ۱۳۹۰). روش انتقادی از نظر انیس^۱ عبارت است از: استفاده از تفکر تعمق‌آمیز و استدلال‌پردازی برای تصمیم‌گیری راجع به این که کدام اقدام باید انجام شود و یا چه چیزی باور شود (یوسفی و گردان‌شکن، ۱۳۹۰).

هدف پژوهش انتقادی، فراهم آوردن دانشی است که با ساختارهای اجتماعی حاکم درگیر شود؛ این ساختارهای اجتماعی توسط محققان انتقادی به‌عنوان ساختارهای ظالمانه انگاشته می‌شوند (هاروی^۲، ۱۹۹۰). این نوع تحقیق از نمودهای ظاهری عبور کرده و پدیده‌های اجتماعی را در بافت تاریخی مخصوص به خود مورد مطالعه قرار می‌دهد. پدیده‌های خاص تاریخی نمی‌توانند به‌صورت مستقل مورد مطالعه قرار گیرند

بلکه آن‌ها در ارتباط با دیگر پدیده‌ها درون یک ساختار حاکم اجتماعی مدنظر قرار می‌گیرند که تحقیق انتقادی این ساختار را تحلیل می‌نماید (هاروی، ۱۹۹۰).

تمایز بین رویکردهای انتقادی و غیرانتقادی وجود یا عدم وجود انتقاد نیست، بلکه تمایز بین رویکردهایی است که در یکی انتقاد بخش جدایی‌ناپذیر فرآیند تحقیق و در دیگری بخش حاشیه‌ای است. فرآیند پژوهش انتقادی منحصراً انتقاد نسبت به انباشت حقیقت یا نظریه‌ای که از طریق برخی از فرآیندهای مکانیکی گردآوری شده نیست، بلکه این نوع پژوهش وضعیت موجود دانش را انکار کرده و خودش را متوجه ماهیت فرآیندی دانش می‌نماید. برای روش‌شناسان انتقادی، دانش یک فرآیند در حال حرکت به سمت درک جهان و درک دانشی است که مفاهیم ذهنی ما از جهان را شکل می‌دهد. پژوهش اجتماعی انتقادی به دنبال تحلیل فرآیندهای اجتماعی، کنکاش در ورای چارچوب‌های مفهومی غالب و ظاهری به منظور آشکار کردن اقدامات مبنایی، خصوصیت تاریخی و مباحث ساختاری است (هاروی، ۱۹۹۰).

براساس آنچه در باب روش‌شناسی تحلیل انتقادی بیان گشت، در این پژوهش روند زیر جهت تحلیل انتقادی مبانی انسان‌شناختی پارادایم‌های حاکم بر ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی احصاء گشت:

۱. بررسی جامع ادبیات رویکردهای منسجم نظری (همان تعبیر قابل مسامحه پارادایم) در حوزه دانشی مدیریت منابع انسانی از بدو شکل‌گیری در ابتدای سده بیستم تاکنون؛

۲. شناسایی مؤلفه‌های محوری و استنباط نظری ابعاد اساسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی با تأکید بر مبانی انسان‌شناسی آن‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین اصول نظری مدنظر پارادایم‌ها؛

۳. تحلیل و بررسی انتقادی پارادایم‌های احصاء شده از منظر الگوی انسان‌شناسی متعالی ملهم از اندیشه اسلامی.

لذا در نتیجه خروجی اول، مشخص گردید در حوزه مطالعات مدیریت منابع انسانی می‌توان از دو پارادایم هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا سخن گفت که نوعی رویکرد نظری منسجم در این حوزه را بسط داده‌اند. در گام بعد نگاه این دو رویکرد یا پارادایم به انسان به عنوان

محور اساسی نظریه‌پردازی آن‌ها، مورد بررسی و ویژگی‌های هر یک احصاء شد. در گام نهایی این پژوهش، این مؤلفه‌های انسان‌شناختی از منظر نظریه انسان‌شناسی ملهم از معارف اسلامی (که از آن تعبیر به پارادایم رشد شده است) مورد بررسی انتقادی قرار گرفت. ذکر این نکته نیز ضروری به نظر می‌رسد که در پژوهش‌های آتی باید جلوات و پیامدهای این نگاه به انسان در شکل‌گیری پارادایمی جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۵. پارادایم‌های هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا در بوته نقد

بنای اصلی نظریات حوزه مدیریت منابع انسانی در مورد انسان، نگاه افراطی به نفع شخصی به‌عنوان تنها محرک انگیزشی انسان و خلق نوع انتزاعی به نام «انسان اقتصادی» است که اساس نظریات کلاسیک اقتصاد و مدیریت مدرن است.

نفع‌طلبی انسان در پناه بیشه‌سازی او یکی از قوانین طبیعی در قرن ۱۸ تلقی شده و میل به سودجویی مادی، یگانه محرک دائم انسان‌ها به‌سوی بهترین وضع ممکن معرفی می‌شود. اصل لذت‌جویی شالوده‌مکتب کلاسیک‌ها در اقتصاد و مدیریت متولد می‌گردد (هادوی‌نیا، ۱۳۸۹، ص ۲۴).

آدام اسمیت حتی اجتماعی بودن انسان را از نفع‌طلبی و سودجویی مادی وی ناشی دانسته و می‌نویسد:

...این از خیرخواهی قصاب و نانوا نیست که شام و ناهار ما را ترتیب می‌دهند بلکه صرفاً به ملاحظه منافع خود آن‌هاست. ما به انسانیت و نوع‌دوستی آن‌ها متوسل نمی‌شویم بلکه به نفع‌طلبی آن‌ها مراجعه می‌نماییم (ژید و ریست، ۱۳۸۰، ص ۱۰۹).

انسان اقتصادی محور نظریات مدیریت منابع انسانی دو اساس دارد:

۱. نفع‌طلبی شخصی و منفعت‌گرایی: نهایت فردگرایی؛

۲. عقلانیت ابزاری: یکی از کارکردهای عقل عملی است که عقل در تلاش برای

بهترین طریق جهت رسیدن به بالاترین سطح از هدف خود است.

مرحله اول توسعه و تکامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت نیروی انسانی بود که در نظام اقتصادی برنامه‌ریزی شده، موضوعی برای ایجاد نظم در ادارات بود؛ در آن

زمان کارگران به عنوان مشارکت‌کنندگان فردی مورد توجه نبودند بلکه به عنوان عوامل تولید مانند زمین، سرمایه و سایر منابع در نظر گرفته می‌شدند (Zhao, Du, 2012). به عبارت دیگر، کلیت تفکر مدیریت منابع انسانی بر این فرض استوار است که افراد را مانند دیگر عوامل تولید قابل خرید و فروش، می‌توان قیمت و ارزش آن‌ها را بیشینه کرد و حتی آن‌ها را استثمار کرد، به کار گرفت (Bowen, Galang, and Pillai, 2002).

گست معتقد است HRM در واقع تداوم سنت سرمایه‌داری است که به کارکنان به مثابه کالا می‌نگرد و بنابراین تأکید آن بر منافع مدیران، یکپارچگی با راهبرد تجاری، کسب ارزش افزوده از کارکنان به واسطه استفاده از فرآیندهای توسعه منابع انسانی و مدیریت عملکرد است (آرمسترانگ، ۱۳۸۹، ص ۲۴).

گست مدعی است که ارزش‌های مدیریت منابع انسانی تساوی‌گرایند، اما تا آنجا که تفاوت فاحش و گریزناپذیری میان منافع مدیران و کارگران وجود نداشته باشد. او هم‌چنین معتقد است که ارزش‌های HRM فردگرا هستند؛ چراکه بر ارتباطات فرد با سازمان تأکید می‌کنند و آن را بر سیستم‌های گروهی و جانشین ترجیح می‌دهند. مدیریت منابع انسانی، منافع دوجانبه را تبلیغ می‌کند، اما واقعیت این است که ورای این الفاظ جذاب و فریبنده کارکنان را استثمار می‌کند؛ درست مثل گرگی در لباس میش (کینوی، ۱۹۹۰). آن‌ها به این اصل تکیه کرده‌اند که هر آنچه برای شرکت خوب است، برای همه کارکنان آن نیز خوب است. اساساً مدیریت منابع انسانی متهم به آن است که به کارکنان به دیده ابزار رسیدن به هدف می‌نگرد.

پارادایم سرمایه انسانی نیز علی‌رغم آنکه بسیاری از نقایص نگاه هزینه‌ای را برطرف کرده و بر جنبه‌های انسانی سازمان تأکید داشته اما دارای آسیب‌های جدی است به گونه‌ای که متفکران این حوزه آن را با نقدهای جدی روبرو کرده‌اند. انسان به مثابه سرمایه در حقیقت در دست سرمایه‌دار قرار دارد و بنابراین علی‌رغم آن‌که این پارادایم توانسته به جنبه‌های انسانی به نحو جدی‌تری توجه کند اما همچنان نقص‌هایی در آن دیده می‌شود که از استعدادها و ویژگی‌های درونی انسان به عنوان عظیم‌ترین موجود در عالم هستی غفلت می‌شود.

گولمبوسکی از کسانی است که از منظر انسان‌گرایی به سازمان‌های دولتی نگریسته و نظرات قابل توجهی ارائه داده است. او در کتاب انسان، مدیریت و اخلاقیات (۱۹۶۷) اگر چه از بوروکراسی انتقاد کرده، آن را مخل آزادی فردی می‌داند اما از تلاش‌هایی که در جهت توجه به انسان‌ها و مشارکت آن‌ها صورت گرفته نیز انتقاد و عنوان می‌کند که این اقدامات غالباً به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی افراد انجام شده و به خاطر نفس انسان‌گرایی و توجه به انسان به خاطر انسان بودنش نیست. او به‌خصوص از مکتب روابط انسانی نام می‌برد و مدعی است روابط انسانی صرفاً به کنترل مدیران بر کارکنان، جنبه مشروع و اخلاقی داده در صورتی که توجه اصلی‌اش بر افزایش بهره‌وری است. وی از ضرورت وجود یک قانون اخلاقی بیرونی نام می‌برد که ورای اختیار سازمان و مدیریت عالی است و آن‌ها را مجبور به تبعیت از آن می‌کند. به نظر گولمبوسکی در این صورت می‌توان امیدوار بود که توجه به انسان به خاطر شأن و کرامت انسانی باشد و نه چیز دیگر (طهماسبی، ۱۳۹۰، صص ۸۷-۸۸).

۶. پارادایم رشد

پارادایم‌های حوزه مدیریت نیروی انسانی البته تا حدی توانسته‌اند به هدف خود نائل شوند؛ به‌عبارت‌دیگر این پارادایم‌ها از یک جنبه مورد توجه پارادایم رشد خواهند بود: رشد سازمان؛ و این مهم در پارادایم رشد نیز در نظر گرفته شده، از راهکارهای پارادایم‌های گذشته در رشد سازمان استفاده می‌نماید.

اما به نظر می‌رسد پارادایم‌ها و نگرش‌های موجود مدیریت منابع انسانی اعم از متقدمین و متأخرین آن‌ها نتوانسته‌اند به‌خوبی ظرفیت عظیم انسان را آشکار کنند. استفاده مناسب از منابع انسانی متوقف بر شناخت ویژگی‌های انسان است و تا وقتی که صفات و ویژگی‌های او نهفته باشد نمی‌توان از قوا و استعدادهای او به‌طور شایسته بهره برد؛ بنابراین پرواضح است که ابتدا نیازمند منبعی هستیم که چهره حقیقی انسان را معرفی کند و پس از آن براساس این شناخت برای رشد انسان برنامه‌ریزی کرد. به‌عبارت‌دیگر هر پارادایم با ظن خود به معرفی انسان می‌پردازد. نگارندگان معتقدند، برای شناخت انسان نیازمند نگاهی نو به انسان هستیم که این نگاه هم انسان سازمانی و

هم انسان اجتماعی و هم سازمان را به هدف حقیقی خود می‌رساند. این نگاه مدعی آن است که به دلیل استفاده از منابع اسلامی توانسته چهره دقیق‌تری از انسان ترسیم کند که اجتماع و سازمان بتوانند برخورد معقول‌تری با این موجود عجیب داشته باشند؛ تشنگی‌ای که حتی در میان صاحب‌نظران مدیریت نیز دیده می‌شود. به‌عنوان مثال همل (۲۰۰۷) در ابتدای کتاب «آینده مدیریت» خود، تنها راه ساختن سازمانی موفق در آینده را، ساختن سازمانی برانزده انسان می‌داند. امروزه نیازمند بازنگری در مورد پیش‌فرض‌هایی در مورد انسان هستیم که روزگاری پدران مدیریت، با مفروض قرار دادن آن، اگرچه به توسعه صنعتی فزاینده‌ای دست یافتند؛ اما انسان را نیز هزینه این فرآیند قرار دادند و او را در زیر چرخ موتور توسعه له کردند. این در حالی بود که به نظر می‌آمد، توسعه صنعتی باید در خدمت انسان قرار می‌گرفت و گامی در جهت تکامل او برمی‌داشت و نه برعکس.

در این نگارش محققان، نگاهی که ویژگی‌های مذکور را داشته باشد پارادایم رشد می‌نامند؛ پارادایم رشد به دنبال رشد متناسب ابعاد مادی و معنوی انسان است؛ چرا که یکی از عیوب مهم پارادایم‌های مذکور، توجه بیش‌ازحد به وجه مادی انسان بود که البته ناشی از شناخت ناصحیح آن‌ها از انسان است. لذا محور اساسی در پارادایم رشد توجه به مقوله تعادل و توازن است، چرا که کمال انسان در تعادل و توازن اوست؛ یعنی انسان با داشتن این همه استعدادها و گوناگون هر استعدادی که می‌خواهد باشد آن وقت انسان کامل است که فقط به سوی یک استعداد گرایش پیدا نکند و استعدادهای دیگرش را مهمل و معطل نگذارد و همه را در یک وضع متعادل و متوازن، همراه هم رشد دهد که علما می‌گویند اساساً حقیقت عدل به توازن و هماهنگی برمی‌گردد (مطهری، ۱۳۷۳، ص ۱).

در جهت شناسایی پارادایم رشد در سازمان باید به هفت اصل عمومی رشد توجه کرد. این اصول عمومی عبارت است از (ثنایی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۹):

۱. رشد مبتنی بر استعدادهای و ظرفیت‌های فرد متربی؛
۲. ذاتی بودن رشد با در نظر گرفتن حقیقت استعداد و توانایی بالقوه؛
۳. اصل تدریج: توجه به رشد به مثابه یک فرآیند نه یک مرحله؛

۴. اصل تناسب راهبردهای رشد با سطح مربی و ویژگی‌های منحصر به فرد او؛
۵. استفاده از دوگان حمایت-تشویق؛^۳
۶. اصل عنایت به اقتضانات فردی (تکتک کارکنان سازمان)؛
۷. اصل تعادل (رشد متعادل استعدادها).

۶-۱. نگاه به انسان از منظر رشد: «دریچه‌ای برای فهم پارادایم رشد» (مبانی انسان‌شناسی پارادایم رشد)

فهم هر نگاه نسبت به انسان و یا هدف آن از به کارگیری انسان، مبانی انسان‌شناسی آن را مشخص می‌کند. پارادایم رشد به دنبال معرفی دقیق‌تر انسان است تا از این طریق نه فقط سازمان بلکه اجتماع و خود انسان هم به اهداف خود برسد. انسان در این نگاه متأثر از نگرش اسلامی، واجد ویژگی‌ها و توانایی‌هایی است که او را تا مقام خلیفه‌اللهی پیش می‌برد. پرسش از انسان و ویژگی‌های ذاتی او پرسشی به درازای تاریخ اندیشه است و هر مکتب و دستگاه فکری به ارائه تعریف خود از انسان پرداخته است. بر این اساس به شکل اجمالی باید گفت انسان به‌عنوان موجودی که مفطور به فطرت الهی است دارای ویژگی‌ها و استعدادهایی است و سازمان به‌عنوان مقطعی از زندگی فرد باید ضمن توجه به این استعدادها از اهداف و نتایج عملکرد سازمانی سخن بگوید؛ بنابراین مبنای نظری ما در ارائه نگرش اسلامی نظریه فطرت با تقریری است که در این مقاله می‌آید و حاصل تلاش‌های علمی حلقه فکری علامه طباطبایی و متفکرانی چون ایشان، شهید مطهری و آیت‌الله جوادی آملی است.

قرآن کریم در هنگام بحث در خصوص عالم ذر می‌فرماید: «و اشهدهم علی انفسهم»^۴ خداوند انسان‌ها را بر نفس‌های خودشان شاهد گرفت؛ شهید مطهری ذیل این آیه می‌گوید: شهادت یک وقت ادای شهادت است که اول انسان چیزی را دیده بعد می‌خواهد برای دیگران نقل کند و شهادت بدهد، و یک وقت یکی را می‌آورند برای اینکه اول ببینند و بعد شهادت بدهد؛ به اولی ادای شهادت و به دومی تحمل شهادت گویند. قرآن کریم می‌فرماید: خدا خود بشر را به خودش ارائه داد، خودش را شاهد بر خودش گرفت؛ یعنی فرمود خودت را ببین؛ «و اشهدهم علی انفسهم» تا بشر خودش را دید خدا فرمود: «الست بربکم» آیا من پروردگار شما نیستم. این آیات یکی از

اساسی‌ترین مبانی انسان‌شناختی از دیدگاه اسلام را بیان می‌فرماید. قرآن نمی‌فرماید خدا خودش را به بشر نمایاند سپس بگوید آیا من پروردگار شما نیستم؛ بلکه قرآن انسان را شاهد بر نفس‌های خودش گرفت سپس از انسان سؤال پرسید که آیا من پروردگار شما نیستم؟ این به معنای یک شباهت بسیار زیاد بین خدای متعال و انسان است؛ این اخذ شهادت مانند این است که خداوند به انسان‌ها فرموده در آینه نگاه کنید بعد نسبت به آنچه که در آینه می‌بینید شهادت دهید؛ یعنی نفوس انسان‌ها آینه حق‌نماست که خداوند خود را با آن‌ها معرفی می‌فرماید (مطهری، ۱۳۵۶، ۳۳-۳۲).

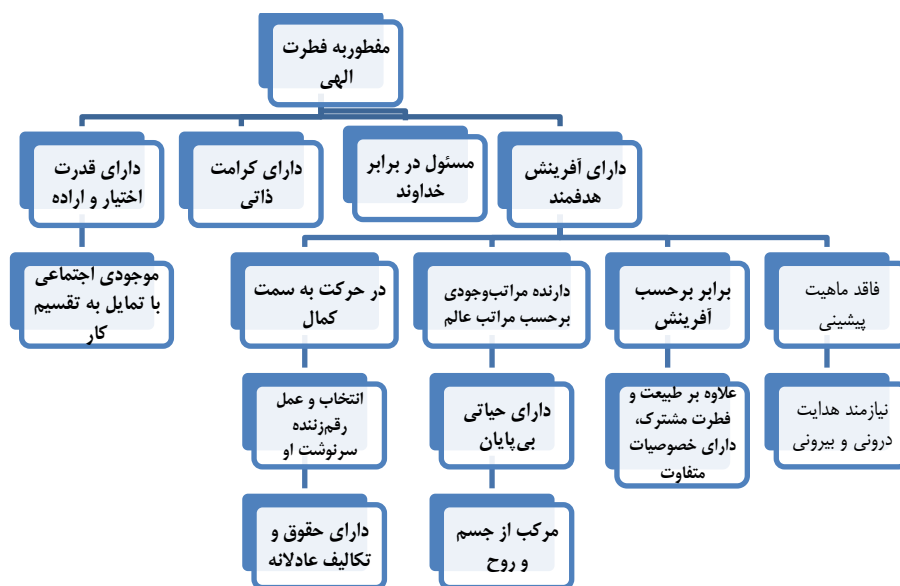
طبق این نگاه انسان در تراز هستی، تافته جدابافته و متمایز از دیگر موجودات است. انسان صرفاً موجودی پیچیده‌تر از موجودات دیگر نیست همچنان که نظریات متأخر مدیریت و سازمان تلقی کرده‌اند (رضاییان، ۱۳۸۷) بلکه انسان اساساً دارای عالمی متفاوت از دیگر موجودات است و به عبارت فلسفی، تفاوت آن با دیگر موجودات به شکل ماهوی و جوهری است نه عرضی. لذا اولاً انسان موجودی نیست که صرفاً منحصر در کره خاکی باشد بلکه بنا به مقامی که قرآن معرفی می‌فرماید از ظرفیت دارا شدن همه صفات الهی برخوردار است. دوماً به تبع این مقام انسان دارای کرامتی است که اگر این کرامت خدشه‌دار شود با اصل خلقتش تنافی دارد. انسان خلق شده است تا تنهاوتنها بنده یک موجود باشد و در صورتی می‌تواند در سازمان و اجتماع کار کند که با این بندگی سازگار باشد.

پارادایم رشد تا حد زیادی تحت‌تأثیر نظریه فطرت در اندیشه شهید مطهری است؛ نظریه فطرت در اندیشه ایشان دارای توابع و کارکردهای معرفتی زیادی است و توانایی توجیه بسیاری از رفتارها، ویژگی‌ها و استعدادها را داراست. فطرت امری وجودی و عینی در ساختار روحی و نفسانی انسان نیست بلکه خاصیت منحصر به فرد او در مقایسه با دیگر موجودات است. فطرت نه عقل است و نه نفس بلکه ویژگی خاص آفرینش انسان است و یکی از مؤلفه‌ها و مشخصه‌های این ویژگی خاص، پذیرش مراتب گوناگون در ساحت هویت انسان است.

مهم‌ترین محور نظریه فطرت و نقطه‌تمایز آن از نظریات دیگر را می‌توان این دانست که این نظریه جهتی غایت‌شناختی برای انسان ارائه داده است. در مشرب

اصالت وجود با قرائت مکتب اگزیستانسیالیسم تنها موجودی که ماهیت از پیش تعیین‌شده‌ای ندارد و وجودش اصیل است و خود او باید به وجودش ماهیت ببخشد انسان است. چنان‌که گفته شد این مطلب نزدیک به سخن فیلسوفان صدرایی است لکن وجه تفاوت این دو نظریه در نظریه فطرت شهید مطهری نهفته است و آن این نکته است که اگرچه انسان از ابتدا ماهیت تعیین شده‌ای ندارد اما این‌گونه نیست که هیچ جهت وجودی در او نباشد بلکه بالقوه ویژگی‌های اصیلی دارد که انسانیت در گروهی به فعلیت رساندن آن قابلیت‌هاست نه در گروهی هر چیزی که دلش بخواهد. انسان نسبت به استعداد الهی شدن و استعداد شیطانی شدن علی‌السویه نیست. یکی استعداد حقیقی و اصلی اوست و یکی دیگر مسخ او و خلاف حالت اصلی اوست.

اگر بر اساس نظریه فطرت رشد انسان را براساس اعتقاد به این استعدادهای مورد توجه قرار دهیم مبانی انسان‌شناسی پارادایم رشد شکل می‌گیرد. بر این اساس محورهای اساسی انسان‌شناسی پارادایم رشد عبارت‌اند از (برگرفته از: جوادی‌آملی، ۱۳۸۷؛ دینانی، ۱۳۹۰؛ پارسانیا، ۱۳۸۷؛ مطهری، ۱۳۷۳):



نمودار شماره ۱. مبانی انسان‌شناسی پارادایم رشد

۶-۲. درآمدی بر پارادایم رشد در مدیریت منابع انسانی

نگاه رشدمحور در دانش مدیریت منابع انسانی بر اساس انسان‌شناسی و قواعد ارائه شده، سازمان را بستری برای رشد افراد دانسته که در آن دیگر کارکنان دارای اندکی باارزش‌تر از سرمایه‌های فیزیکی یا در ردیف دیگر عوامل تولید نیستند؛ بلکه اساساً سازمان‌ها بستر شکوفاکننده استعدادهای فرد جهت رشد او هستند. اگر این نگاه بر کل فرآیند طراحی نظام مدیریت منابع انسانی حاکم شود بهبود عملکرد سازمان نیز حاصل می‌شود. براین اساس برای طراحی این نظام جدید از منابع انسانی باید ماهیت انسان را اینگونه دید:

جدول شماره ۱: ماهیت انسان در پارادایم رشد

خلیفه‌الله
غایتمند به جای پوچ و بی‌هدف
دارنده ابعاد و مراتب وجودی برحسب مراتب عالم به‌جای تک‌بعد بودن
خوش‌بین بودن در برابر بدبین بودن
دارنده اراده و عقلانیت
نوع‌دوست بودن به جای خودپرست بودن

در جدول زیر نیز مبانی انسان‌شناسی سه نگاه هزینه‌گرا، سرمایه‌گرا و رشد مقایسه

شده است:

جدول شماره ۲. مبانی انسان‌شناسی سه نگاه هزینه‌گرا، سرمایه‌گرا و رشد

پارادایم رشد	پارادایم سرمایه‌گرا	پارادایم هزینه‌گرا
انسان برای سازمان و سازمان برای انسان	صرفاً انسان برای سازمان (نه سازمان برای انسان)	صرفاً انسان برای سازمان (نه سازمان برای انسان)
رشد انسان و سازمان اصالت دارد	رشد سازمان اصالت دارد	رشد سازمان اصالت دارد
انسان جزء اصلی سازمان	انسان برای سازمان سرمایه است	انسان برای سازمان هزینه است
انسان دارای شأن خلیفه‌اللهی است	انسان نیز مانند سایر اشیا قابل سرمایه‌گذاری است	انسان ابزاری است در رده ماشین‌آلات و تجهیزات مکانیکی
توجه توأمان به نیازها و استعدادهای مادی و معنوی	دانش، مهارت و ... تنها ملاک تمایز افراد است	رفع نیازهای مادی انسان تنها انگیزاننده او برای کار است
انسان سازمانی، در دنیا (تا وقتی که به رشد استعدادهای خود ادامه می‌دهد و زمینه رشد سازمان را فراهم می‌کند) و بعد از مرگ و در عالم برزخ (از طریق اثرات معنوی) در سازمان است.	انسان سازمانی تا وقتی در سازمان است که امکان ارزش آفرینی در حال یا آینده را داشته باشد.	انسان سازمانی تا وقتی در سازمان است که مثل یک ابزار مفید فایده باشد و به محض عدم کارایی در هر حال کنار گذاشته می‌شود
شاخص موفقیت، رشد متوازن و متعادل انسان و سازمان است	شاخص موفقیت، ریسک و بازده سرمایه انسانی است	شاخص موفقیت، هزینه کمتر در نیروی انسانی است.
برای سازمان، هم دنیا و هم آخرت انسان سازمانی مهم است لذا آخرت او را به بهانه آبادانی دنیای خود نابود نمی‌کند	برای سازمان، هم حال و هم آینده انسان سازمانی به منظور بازگشت سرمایه‌گذار مهم است.	برای سازمان، زمان حال انسان سازمانی مهم است

همان‌طور که در ابتدای مقاله بیان شد، عموم نظریات سازمان و مدیریت به سازوکارهای منطبق‌کردن اهداف فردی و سازمانی اندیشیده‌اند. به‌عنوان مثال، نظریه‌های انگیزشی، کوشیده‌اند تا تبیینی از کار در سازمان ارائه دهند که در آن کار (به‌عنوان هدف سازمان) انگیزاننده باشد تا هم کار به‌عنوان هدف سازمان و هم هدف فرد که ارضاکننده نیازهای اوست رقم بخورد (الوانی، ۱۳۸۸، ص ۳۵۸) این دغدغه، در طرح‌های مربوط به نظام تجزیه و تحلیل مشاغل (طراحی شغل) در حوزه مدیریت منابع انسانی و یا نظریه‌های تصمیم‌گیری (با تأکید بر الگوهای مشارکتی در سبک‌های تصمیم‌گیری)، در مباحث برنامه‌ریزی با تأکید بر برنامه‌ریزی از پایین به بالا، نظریه مدیریت بر مبنای هدف و... همه و همه با هدف تلفیق اهداف فردی و سازمانی و از میان بردن تعارض در اهداف، تئوریزه شده‌اند.

تلاش‌های اینگونه نشان از حل‌نشدن مسئله و البته اهمیت مسئله، برای متفکران سازمان و مدیریت دارد. در حالی که این متفکران، چندان به مبانی انسان‌شناسی این نوع نگاه توجه نکردند. شاید تا طرحی در مورد انسان، مورد توجه قرار نگیرد که در آن اصل دوئیت اهداف فردی و سازمانی از میان برود، این چالش نیز در ذات مدیریت مدرن نهفته باشد. انسان‌شناسی مبتنی بر رشد استعدادهای انسانی، به دلیل نگاهی که به ظرفیت‌های سرمایه انسانی دارد (در مدل بخش انسان‌شناسی اشاره شده است) این توسعه را جهت تلفیق اهداف فردی و سازمانی، با قرار دادن آن ذیل یک هدف غایی واحد (که رشد استعدادهای فطری و الهی انسان است) این چالش را از میان برمی‌دارد و به نوعی سالبه به انتقاء موضوع می‌کند.

شهید مطهری (۱۳۶۹، ص ۱۵) در تمایزی قابل توجه میان تربیت و صنعت، صنعت را ساختن می‌داند و تربیت را پرورش دادن و رشد دادن مجموعه‌ای از استعدادها تلقی می‌کند. از دید شهید مطهری، کار یک نجار، یک کار صنعتی است که در آن انسان بر اساس منظور و غایتی که خود دارد، سلسله مواد و اشیاء را به خدمت می‌گیرد (بدون توجه به اینکه اهداف و غایت آن اشیاء چیست) تا به هدف خود دست یابد. در مقابل یک مربی (یک باغبان است) اقدام به پرورش آن شیء مورد هدف، با

توجه به غایت و هدف درونی آن گل و گیاه می‌کند. در اینجا به نوعی هدف باغبان با هدف گل و گیاه منطبق شده است.

به نظر می‌رسد به این تمایز دوگانه بی‌نظیر استاد مطهری که با تشبیه نیز همراه است، حالت سومی را می‌توان متصور شد که مخصوص انسان است و آن اعتقاد به «رشد انسان» است که چیزی ورای صنعت و تربیت است. در معنای تربیت، نوعی جبر متربی نهفته به گونه‌ای که یک گیاه، تنها مسیر وجودی‌اش همین پرورشی است که توسط باغبان داشته است. اما انسان، همان‌طور که در بخش مبانی انسان‌شناسی طرح شد، موجود آزاد و با اراده است که قلم شکل‌دهی به ماهیت خویش را در عالم برعهده گرفته و خداوند متعال مجموعه سرمایه‌های فطری را به او ارزانی داشته، تا با بهره‌گیری از آن‌ها به غایت هستی خود که قرب الهی و شکوفا شدن استعدادهای عالی انسانی است، دست یابد.

اما غرض از بیان تمایز سه‌گانه میان «صنعت»، «تربیت» و «رشد» در اینجا چه بود؟ غرض آن بود که این نکته مطرح شود که به‌نظر می‌رسد، ریشه تعارض میان اهداف فردی و سازمانی در مدیریت مدرن، داشتن تفکر صنعتی به انسان میان نظریه‌پردازان مدیریت است. تفکر صنعتی، انسان را در ردیف دیگر ابزارهای تولید قرار داده و بی‌آنکه به غایت و اهداف ذاتی او توجه کند، در تلاش برای شکل دادن آن در مسیر اهداف سازمانی است (در واقع در اینجا مدیر و طراح سازمان، همان نجار است و انسان در اینجا به ماده بی‌جان، همچون چوب تقلیل یافته است). مدیریت منابع انسانی در بدو تکوین خود، در ذیل این تفکر قوام یافت.

این در حالی است که اگر تفکر ما در مورد انسان، مبتنی بر نظام «رشد» باشد، اصل تعارض اهداف فردی و سازمانی از میان می‌رود. انسان و سازمان رابطه‌ای از نوع رابطه صنعتگر با موضوع صنعت ندارند بلکه این تعاملی هم‌افزا در ذیل یک هدف غایی است که آن رشد استعدادهای الهی و قرب الهی است. تا دنیای مدرن به معنای واقعی کلمه، از تفکر صنعتی پیرامون انسان دست نکشد، هر گونه بحث در جهت تلفیق و هماهنگی اهداف فردی و سازمانی ناکام می‌ماند. نظام مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند در این راستا در ذیل تفکر صنعتی، به دنیای مدرن کمک کند.

جمع بندی

اگر در گذشته انسان تنها ابزاری در دست سازمان بود که این ابزار قابلیت معاوضه با هر نوع ماشین آلات و تجهیزات و عوامل دیگر تولید را داشته و مرکز هزینه تلقی می شد، امروزه سازمان ها به نقش نیروی انسانی در نیل به اهداف سازمانی هشیارتر شده و آن را سرمایه گران بهایی برای سازمان می دانند. در واقع نگاه کلاسیک به نیروی انسانی دلالت بر آن دارد که انسان همچون ابزاری است در دست سازمان که می تواند آن را استثمار، مدیریت و کنترل کند، و نگاه متأخر به نیروی انسانی، کارکنان را سرمایه ای می داند که اولاً حاوی دانش، مهارت و شایستگی های لازم برای تحقق اهداف سازمانی بوده و دوماً می توان این دارایی ها را با سرمایه گذاری روی آن ها، افزایش داد.

اما انتقاد اساسی به نظریه های مذکور قربانی کردن انسان در راه سازمان است؛ نگاه های مطرح در حوزه مدیریت نیروی انسانی اگرچه نسبت به سرمایه های غیرمحسوس انسان مانند دانش و مهارت اهتمام دارند اما این اهتمام به خاطر تعالی سازمان است؛ یعنی چنانچه رشد انسان در سازمان به رشد سازمان کمکی نکند رشد انسان اهمیتی نخواهد داشت.

لذا در این پژوهش درصدد معرفی نوعی نگاه جدید مبتنی بر نگاه اسلام و متفکران مسلمان بودیم که براساس آن علاوه بر رشد سازمان به رشد انسان توجه شود، کرامت انسانی حفظ شود و ابعاد روحانی او نیز مدنظر قرار گیرد. در این نگاه انسان دیگر ابزاری در دست سازمان نیست بلکه خود نیز اصالت دارد و سازمان بستری برای رشد انسان است؛ به علاوه انسان آن موجودی نیست که تنها نیازهای مادی داشته باشد بلکه توجه به نیازهای مادی باید در سایه توجه به نیازهای معنوی او باشد.

محققان حوزه مدیریت منابع انسانی با الهام گرفتن از این الگو می توانند به تحقیقات خود جهتی متعالی تر داده و با توجه به مراتب وجودی والاتر انسان نواقص این پارادایم را برطرف نمایند. ازسوی دیگر، کارورزان و مدیران اجرایی این حوزه، با توجه به این پارادایم قادر خواهند بود نسبت به نیروی انسانی سازمان شناخت دقیق تر و واقعی تری کسب کنند و با اهتمام به این شناخت برنامه های مختلف انگیزشی و

آموزشی تدوین نمایند؛ چرا که با شناخت دقیق‌تر نیروی انسانی نیازهای او نیز دقیق‌تر شناسایی شده و در نتیجه برنامه‌ریزی مدیران اثربخشی و کارایی بیشتری خواهد داشت. باور نگارندگان آن است که مبانی انسان‌شناسی طرح شده از این منظر، مبانی عقیمی نیستند که قابل بسط در عرصه نظام‌سازی (همچون حوزه مدیریت منابع انسانی) نباشد. تک‌تک زیرنظام‌های حوزه مدیریت منابع انسانی (همچون جذب و استخدام، آموزش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، حقوق و دستمزد و ...) متأثر از این مبانی، باید دچار تغییرات و تحولات جدی شوند که نمود آن در خط‌مشی‌های سازمانی جلوه‌گر می‌شود. این تغییرات نیازمند آن است که در پژوهش‌های جداگانه به روش استنتاجی، از این مبانی استخراج گردد و در طراحی نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها به کار گرفته شود؛ بنابراین برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود تأثیرات این مبانی و این نوع نگاه به انسان، به تفکیک در هریک از این زیرسیستم‌ها، مورد توجه صاحب‌نظران قرار گیرد؛ بنابراین آنچه در این پژوهش مدنظر بود بیان مبانی انسان‌شناسی این نگاه و ارائه چشم‌اندازهایی از تأثیرات آن بر حوزه مدیریت منابع انسانی بود که البته نیازمند پژوهش‌های تکمیلی و جامع‌تری است.

یادداشت‌ها

1. Ennis

2. Lee Harvey

۳. یک نظام رشد خوب، نظامی است که بتواند در مسیر رشد متربی به تدریج تشویق‌های خود را به حمایت تبدیل کند. متربی به سطحی از رشد برسد تا غایات اصلی رشد برایش جذابیت داشته باشد و بتواند غایات فردی و انگیزاننده‌های جانبی را کنار بگذارد.

۴. سوره اعراف آیه ۱۷۲.

کتابنامه

قرآن کریم.

آرمسترانگ (۱۳۸۹)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی*، ترجمه سید محمد اعرابی و امید مهدیه، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

ابراهیمی دینانی، غلامحسین و دوانی، جلال‌الدین (۱۳۹۰)، *فیلسوف ذوق التّأله*، تهران: هرمس.

- اسکات، ریچارد (۱۳۸۹)، *سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*، ترجمه حسن میرزایی، تهران: سمت.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸)، *مدیریت عمومی*، تهران: نشر نی.
- الهیان مجتبی (۱۳۸۱)، *ویژگی‌های مدیریت در نظام اسلامی*، مجتمع آموزش عالی قم، ۴ (۱۳)، صص ۲۳۳-۲۴۶.
- بابایان، علی و بهادری‌فر، علی (۱۳۹۰)، *مبانی فلسفی منابع انسانی (رویکرد اقتصادی و دانشی)*، تهران: نشر پژوهشی نوآوران شریف.
- باقری، حسین؛ نصیری، علی و میریان، سیداحمد (۱۳۹۱)، *بررسی معناشناسی و تفسیر آیه خلیفه‌اللهی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات تفسیری*، سال سوم، ش ۱۱، صص ۶۹-۸۶.
- بامبرگر و مشلوم، پیتر و لن (۱۳۸۱)، *استراتژی منابع انسانی*، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- پارسانیا، حمید (۱۳۸۷)، *هستی و هبوط*، تهران: نشر معارف.
- ثنایی، مهدی (۱۳۹۱)، «طراحی چارچوب مفهومی خط‌مشی‌گذاری عمومی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی؛ با تأکید بر خط‌مشی‌های آموزش عالی»، به راهنمایی: تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق(ع)؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷)، *تفسیر انسان به انسان*، قم: اسراء.
- جوادین، سیدرضا (۱۳۸۴)، *مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*، تهران: نگاه دانش.
- حسنعلی‌زاده، صابر و سعادت، مهدی (۱۳۹۰)، «آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی»، پایگاه مقالات علمی مدیریت.
- رضاییان، علی (۱۳۸۷)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: سمت.
- ژید، شارل و ریست، شارل (۱۳۸۰)، *تاریخ عقاید اقتصادی*، ترجمه کریم سنجابی، ج ۱، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- سلطان‌زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱)، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز»، *دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال چهارم، شماره ۲، پیاپی ۱۲.
- شیمون ال دولان و رندال، اس شولر (۱۳۷۵)، *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد رجایی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- طهماسبی، رضا (۱۳۹۰)، *درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی*، تهران: سمت.

مطهری، مرتضی (۱۳۵۶)، مسئله شناخت، بنیاد علمی و فرهنگی استاد شهید مرتضی مطهری.
مطهری، مرتضی (۱۳۶۹)، فطرت، تهران: صدرا.
مطهری، مرتضی (۱۳۷۳)، انسان کامل، تهران: صدرا.
هادوی‌نیا، علی‌اصغر (۱۳۸۲)، انسان اقتصادی از دیدگاه اسلام، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

یوسفی؛ علیرضا، گردان شکن؛ مریم، تفکر انتقادی، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت، اسفند ۱۳۹۰ (۹)، صص ۱۱۲۰-۱۱۲۸.

- Ali, Abas. J. (2010), "Islamic challenges to HR in modern organizations". *Personnel Review*, 39(6), pp.692-711.
- Angela Baron & Michael Armstrong (2007), *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*, London and Philadelphia: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2006), *A Handbook of Human Resource Management PRACTICE*. London and Philadelphia: Kogan page.
- Armstrong, M. (1992), *A Handbook of Human Resource Management*. New Delhi: Aditya Books.
- Bruce C. Martin, Jeffrey J. McNally, Michael J. Kay (2013), "Examining the Formation of Human Capital in Entrepreneurship: A Meta-analysis of Entrepreneurship Education Outcomes", *Journal of Business Venturing*, 28, pp.211-224.
- Bratton, John and Gold, Jeffrey (1999); *Human Resource Management Theory and Practice*, Britain: Macmillan.
- David E. Bowen, Carmen Galang, and Rajnandini Pillai (2002), "THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: AN EXPLORATORY STUDY OF CROSS-COUNTRY VARIANCE", *Human Resource Management*, Spring, Vol. 41, No. 1, pp.103-122.
- David G. Collings and Geoffrey Wood (2009), *Human Resource Management; A critical approach*, London and Newyork: Routledge
- Edwin B.Flipp (1984), *Personnel Management, 6thed, Singapore: McGraw-Hill INTERNATIONAL Editions; Management Series*.
- Fernando Marti´n-Alca´zar, Pedro M. Romero-Ferna´ndez and Gonzalo Sa´nchez-Gardey (2008), "Human Resource Management as a Field of Research", *British Journal of Management*, Vol. 19, pp.103-119.
- Fleming, S. (2000), *From Personnel Management to HRM: Key Issues and Challenges*.

- Gerald R. Ferris, Wayne A. Hochwarter, M. Ronald Buckley, Gloria Harrell-Cook, Dwight D. Frink (1999), "Human Resources Management: Some New Directions", *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3, pp.385-415.
- Harvey, L. (1990), *Critical Social Research*, London, Unwin Hyman
- Haslinda, A. (2009), "EVOLVING TERMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND DEVELOPMENT", *The Journal of International Social Research*, 2\9, pp.180-186.
- John H. Jackson, Robert L. Mathis (2010), *Human Resource Management*, USA: Cengage Learning.
- Lazim Abdullah, Sunadia Jaafar and Imran Taib (2013), "Ranking of Human Capital Indicators using Analytic Hierarchy Process", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, pp.22-28.
- LEE HARVEY, *CRITICAL SOCIAL RESEARCH* (1990), London, Unwin Hyman.
- Marcel van Marrewijk and Joanna TimmersSource (2002), "Human Capital Management: New Possibilities in People Management", *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, No. 2/3.
- Shuming Zhao, Juan Du (2012), "Thirty-two years of development of human resource management in China: Review and prospects", *Human Resource Management Review*, 22, pp.179-188.
- Storey, John (1989), "Human Resource Management in the Public Sector", Vol. 9, Issue 3, *Public Money & Management*, pp.19-24.