

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
وَصَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّاهِرِينَ



# انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی؛

## رویکردی انتقادی

با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبایی (رحمته الله علیه)

### دکتر اسداله گنجعلی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)

### دکتر مهدی سپهری

عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)

### احسان رحیمی

دانش‌آموخته دانشگاه امام صادق (ع)



انتشارات  
دانشگاه امام صادق علیه السلام

**عنوان:** انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی؛ رویکردی انتقادی با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبایی (رحمة‌الله)

**مؤلفان:** دکتر اسداله گنجعلی، دکتر مهدی سپهری و احسان رحیمی

**ناشر:** دانشگاه امام صادق علیه السلام

**ویراستار، صفحه‌آرا و طراح جلد:** محمد روشنی

**نمایه‌ساز و ناظر نسخه‌پردازی و چاپ:** رضا دیبا

**چاپ و صحافی:** سپیدان تهران

**چاپ اول:** ۱۳۹۶

**قیمت:** ۱۱۰/۰۰۰ ریال

**شمارگان:** ۱۰۰۰ نسخه

**شابک:** ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۰۴-۵

**تهران:** بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام

**صندوق پستی ۱۵۹-۱۴۶۵۵ • کد پستی: ۱۴۶۵۹۴۳۶۸۱ • تلفکس: ۸۸۳۷۰۱۴۲**

**E-mail: press@isu.ac.ir • www.ketabesadiq.ir** فروشگاه اینترنتی

سرشناسه: گنجعلی، اسدالله، ۱۳۵۸ -

عنوان و نام پدیدآور: انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی؛ رویکردی انتقادی با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبایی (رحمة‌الله) // اسداله گنجعلی، مهدی سپهری، احسان رحیمی.

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۶۴ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۶۰۴-۵

کتابنامه: ص. ۱۴۹-۱۵۶.

موضوع: طباطبایی، سیدمحمدحسین، ۱۲۸۱ - ۱۳۶۰ - دیدگاه درباره انسان‌شناسی فلسفی موضوع: انسان (اسلام)

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت - جنبه‌های مذهبی - اسلام

شناسه افزوده: سپهری، مهدی، ۱۳۵۳ -

شناسه افزوده: رحیمی، احسان، ۱۳۶۸ -

شناسه افزوده: دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ ک ۹ / الف ۱۳۹۵ BBR

رده بندی دیویی: ۱۸۹/۱

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۱۷۲۵۶

تمام حقوق محفوظ است، هیچ بخشی از این کتاب بدون اجازه مکتوب ناشر قابل تکثیر یا تولید مجدد به هیچ شکلی از جمله چاپ،

فتوکپی، انتشار الکترونیکی، فیلم و صدا و انتقال در فضای مجازی نمی‌باشد.

این اثر تحت پوشش قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان ایران قرار دارد.

## فهرست مطالب

سخن ناشر.....	۹
مقدمه.....	۱۱
۱. چرایی پژوهش.....	۱۴
۲. چیستی پژوهش.....	۱۶
۳. چگونگی پژوهش.....	۱۸
<b>فصل اول: انسان‌شناسی و دانش سازمان و مدیریت.....</b>	<b>۲۳</b>
۱. انسان‌شناسی.....	۲۳
۱-۱. ابعاد انسان‌شناسی.....	۲۵
۱-۱-۱. از منظر روش.....	۲۵
الف. انسان‌شناسی تجربی.....	۲۵
ب. انسان‌شناسی فلسفی.....	۲۵
ج. انسان‌شناسی عرفانی.....	۲۵
د. انسان‌شناسی دینی.....	۲۶
۱-۲. از منظر حدود موضوعی.....	۲۶
۱-۲-۱. مکاتب انسان‌شناسی.....	۲۶
۱-۲-۱. انسان‌شناسی علمی - پوزیتیویستی.....	۲۷
۲-۲-۱. انسان‌شناسی فلسفی معاصر.....	۲۸
۳-۲-۱. انسان‌شناسی فلسفی کلاسیک.....	۲۸
۴-۲-۱. انسان‌شناسی اساطیری.....	۲۹

۶ □ انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی؛ رویکردی انتقادی

- ۱-۲-۵. انسان‌شناسی دینی - توحیدی..... ۳۰
۲. انسان‌شناسی و نظریات سازمان و مدیریت..... ۳۰
- ۲-۱. مدل‌های انسان‌شناسی در پارادایم‌های جامعه‌شناختی تجزیه و تحلیل سازمان..... ۳۰
- ۲-۱-۱. مدل انسان دموکراتیک..... ۳۲
- ۲-۱-۲. مدل انسان مدرن..... ۳۳
- ۲-۱-۳. مدل انسان استبدادی..... ۳۴
- ۲-۱-۴. مدل انسان تفسیری..... ۳۵
- الف. پارادایم کارکردگرا..... ۳۶
- ب. پارادایم تفسیری..... ۳۶
- ج. پارادایم انسان‌گرای بنیادی..... ۳۷
- د. پارادایم ساختارگرای بنیادی..... ۳۸
۳. انسان‌شناسی و مکاتب علم مدیریت..... ۴۰
- ۳-۱. انسان در دیدگاه مکتب کلاسیک..... ۴۰
- ۳-۲. انسان در دیدگاه مکتب نئوکلاسیک..... ۴۱
- ۳-۳. انسان در دیدگاه مکتب رفتاری..... ۴۲
- ۳-۴. انسان در نگاه نظریات معاصر مدیریت..... ۴۴
- فصل دوم: انسان‌شناسی مدیریت منابع انسانی..... ۴۷**
۱. پیشینه مدیریت منابع انسانی..... ۵۱
- ۱-۱. دیدگاه ابزاری..... ۵۱
- ۱-۲. دیدگاه پدرسالارانه..... ۵۲
- ۱-۳. دیدگاه سیستم‌های اجتماعی..... ۵۲
۲. رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی..... ۵۴
- ۲-۱. رویکرد هزینه‌ای..... ۵۵
- ۲-۲. رویکرد منبعی..... ۵۶
- ۲-۳. رویکرد سرمایه‌ای..... ۵۶
۳. تحلیل انسان‌شناختی دانش مدیریت منابع انسانی..... ۶۰
- فصل سوم: انسان‌شناسی اسلامی و اندیشه‌های علامه طباطبایی (ره)..... ۶۵**
۱. چارچوب نظری پژوهش در رابطه با انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره)..... ۶۶

## فهرست مطالب □ ۷

۱-۱. تحلیل وجودی و ماهوی .....	۶۶
۲-۱. تحقق (کمال) ثبوتی و اثباتی .....	۶۷
۳-۱. ویژگی‌های فی نفسه نوع انسان .....	۶۷
۴-۱. حرکت استکمالی انسان .....	۶۸
۲. تحلیل انسان‌شناختی اندیشه‌های علامه طباطبایی (علیه السلام) .....	۶۹
۳. تحلیل توأمان انسان‌شناسی علامه طباطبایی (علیه السلام) و انسان‌شناسی برآمده از مدیریت منابع انسانی .....	۸۳
<b>فصل چهارم: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری .....</b>	<b>۹۷</b>
<b>پیوست‌ها .....</b>	<b>۱۰۷</b>
پیوست (۱): تحلیل مضامین انسان‌شناسانه متون مدیریت منابع انسانی .....	۱۰۷
پیوست (۲): مضامین مرتبط با تحلیل وجودی انسان .....	۱۱۲
پیوست (۳): مضامین مرتبط با ویژگی‌های فی نفسه نوع انسان بدون لحاظ حرکت استکمالی .....	۱۱۴
پیوست (۴): مضامین مرتبط با ساحت نگرش انسان .....	۱۲۰
پیوست (۵): مضامین مرتبط با ساحت گرایش انسان .....	۱۲۸
پیوست (۶): مضامین مرتبط با ساحت رفتار انسان .....	۱۳۳
پیوست (۷): مضامین مرتبط با ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ اثر حرکت استکمالی در نفس انسان .....	۱۴۰
<b>منابع و مأخذ .....</b>	<b>۱۴۹</b>
<b>نمایه .....</b>	<b>۱۵۷</b>

فهرست جداول و نمودارها

نمودار ۱-۱: فرآیند پژوهش .....	۲۱
جدول ۱-۱: مکاتب انسان‌شناسی .....	۲۷
جدول ۱-۲: تمایزات دو سرشت خودبنیاد و قانون‌بنیاد در انسان‌شناسی .....	۳۲
جدول ۱-۳: انواع مدل‌های انسان بر اساس دو محور بنیاد و پایداری سرشت .....	۳۲
جدول ۱-۴: دلالت‌های مدل‌های انسان‌شناسی بر عرصه‌های نظری و عملی مدیریت .....	۳۹
جدول ۱-۵: ارتباط مکاتب انسان‌شناسی، مدل‌های انسان‌شناسی پارادایم‌های علوم اجتماعی، انسان‌شناسی مکاتب مدیریت و رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی .....	۴۵
جدول ۲-۱: سیر تاریخی رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی .....	۵۸
نمودار ۲-۱: سیر رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی به موازات تطور مکاتب مدیریت .....	۵۸
جدول ۲-۲: ارتباط مکاتب انسان‌شناسی، مدل‌های انسان‌شناسی پارادایم‌های علوم اجتماعی، انسان‌شناسی مکاتب مدیریت و رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی .....	۵۹
نمودار ۲-۲: شبکه حاصله از ترکیب مضامین انسان‌شناسانه مدیریت منابع انسانی .....	۶۳
نمودار ۳-۱: شبکه مفاهیم حاصله از تحلیل مضامین انسان‌شناسانه آثار علامه طباطبایی (ع) .....	۸۲
جدول ۳-۱: طبقات چهارگانه حاصل از تحلیل توأمان گزاره‌های استنباطی از مضامین انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) و گزاره‌های استنباطی از تحلیل متون مدیریت منابع انسانی .....	۸۴
جدول ۴-۱: مقایسه دلالت‌های نظری و عملی مدل انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ع) با سایر مدل‌ها .....	۱۰۵



«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»  
وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ  
(قرآن کریم، سوره مبارکه النمل، آیه شریفه ۱۵)

## سخن ناشر

فلسفه وجودی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) که از سوی ریاست فقید دانشگاه به کرات مورد توجه قرار گرفته، تربیت نیروی انسانی‌ای متعهد، باتقوا و کارآمد در عرصه عمل و نظر است تا از این طریق دانشگاه بتواند نقش اساسی خود را در سطح راهبردی به انجام رساند.

از این حیث «تربیت» را می‌توان مقوله‌ای محوری یاد نمود که وظایف و کارویژه‌های دانشگاه، در چارچوب آن معنا می‌یابد؛ زیرا که «علم» بدون «تزکیه» بیش از آنکه ابزاری در مسیر تعالی و اصلاح امور جامعه باشد، عاملی مشکل ساز خواهد بود که سازمان و هویت جامعه را متأثر و دگرگون می‌سازد.

از سوی دیگر «سیاست‌ها» تابع اصول و مبادی علمی هستند و نمی‌توان منکر این تجربه تاریخی شد که استواری و کارآمدی سیاست‌ها در گرو انجام پژوهش‌های علمی و بهرمندی از نتایج آنهاست. از این منظر پیشگامان عرصه علم و پژوهش، راهبران اصلی جریان‌های فکری و اجرایی به حساب می‌آیند و نمی‌توان آینده درخشانی را بدون توانایی‌های علمی - پژوهشی رقم زد و سخن از «مرجعیت علمی» در واقع پاسخ‌گویی به این نیاز بنیادین است.

دانشگاه امام صادق (علیه السلام) در واقع یک الگوی عملی برای تحقق ایده دانشگاه اسلامی در شرایط جهان معاصر است. الگویی که هم اکنون ثمرات نیکوی آن در

فضای ملی و بین‌المللی قابل مشاهده است. طبعاً آنچه حاصل آمده محصول نیت خالصانه و جهاد علمی مستمر مجموعه بنیانگذاران و دانش‌آموختگان این نهاد است که امید می‌رود با اتکاء به تأییدات الهی و تلاش همه‌جانبه اساتید، دانشجویان و مدیران دانشگاه، بتواند به مرجعی تمام‌عیار در گستره جهانی تبدیل گردد.

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام) با توجه به شرایط، امکانات و نیازمندی جامعه در مقطع کنونی با طرحی جامع نسبت به معرفی دستاوردهای پژوهشی دانشگاه، ارزیابی سازمانی - کارکردی آن‌ها و بالاخره تحلیل شرایط آتی اقدام نموده که نتایج این پژوهش‌ها در قالب کتاب، گزارش، نشریات علمی و... تقدیم علاقه‌مندان می‌گردد. هدف از این اقدام - ضمن قدردانی از تلاش خالصانه تمام کسانی که با آرمان و اندیشه‌ای بزرگ و ادعایی اندک در این راه گام نهادند - درک کاستی‌ها و اصلاح آنها است تا از این طریق زمینه پرورش نسل جوان و علاقه‌مند به طی این طریق نیز فراهم گردد؛ هدفی بزرگ که در نهایت مرجعیت مکتب علمی امام صادق (علیه‌السلام) را در گستره بین‌المللی به همراه خواهد داشت (ان‌شاءالله).

ولله الحمد

معاونت پژوهشی دانشگاه

## مقدمه

نوع نگرش به انسان و ویژگی‌های او، اهمیت ویژه‌ای در مطالعات علوم اجتماعی، بالاخص مطالعات سازمان و مدیریت داشته است. در عرصه نظریه‌پردازی در علوم اجتماعی، مبانی انسان‌شناختی در کنار مبانی هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی، ارکان نظریات و پارادایم‌های آن حوزه را شکل داده است. مبانی مذکور آن قدر مهم هستند که تفاوت در هر کدام از آنها منجر به شکل‌گیری پارادایم‌های علمی مختلفی در تاریخ علم گردیده است (Stevenson & Haberman, 1998: 3). در علم سازمان و مدیریت نیز، هم به لحاظ نظری و هم به لحاظ عملی، انسان جایگاه ویژه‌ای دارد. سیر تاریخی مکاتب علم مدیریت حاکی از نگرش‌های متفاوت به انسان بوده است و این نگرش عامل مهمی در تفاوت مکاتب مدیریت بوده است.

تمامی نظریه‌های مدیریت اذعان دارند که انسان‌ها نیازهای خاصی دارند که اگر بناست جذب سازمان شده و به ماندن در آن تشویق شوند و خود را به شیوه‌ای منسجم وقف خواسته‌های آن نظام نمایند، برآورده کردن نیازهای آنان ضروری است. نظریه‌پردازان علم سازمان و مدیریت، با توجه به تبیین و تفسیر خود از انسان، در ماهیت ضرورت مزبور با هم اختلاف نظر دارند. رویکردهای سیستمی، انسان اقتصادی، انسان اجتماعی، انسان خودشکوفای هر مدل دیگر از انسان، شکل متفاوتی از خواسته‌های انسانی را جلوه‌گر ساخته و تمام پاره‌نظام‌های

دیگر را که در کل، سازمان را می‌سازند درگیر می‌کنند (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱: ۲۳۵). لذا تعریف انسان و شناخت ویژگی‌ها و ابعاد وجودی او تأثیر عمده‌ای در زیرشاخه‌های مختلف مدیریت داشته است. از جمله زیرشاخه‌های مدیریت که انسان به لحاظ نظری و عملی در آن نقش محوری ویژه‌ای داشته، مدیریت منابع انسانی است.

بررسی سیر تاریخی مکاتب مدیریت منابع انسانی حاکی از آن بوده که یکی از مبانی مورد اختلاف در مکاتب مدیریت منابع انسانی تفاوت در تعبیر و تفسیر آن مکاتب از انسان بوده که باعث شده است هر کدام بر پایه توصیفی که از انسان و ابعاد و ویژگی‌های او دارند، نظام‌ها، فرآیندها، رویه‌ها و روش‌هایی را - که بعضاً با یکدیگر متفاوتند - تجویز نمایند.

تعبیر اولیه مدیریت منابع انسانی از انسان، تحت تأثیر مکاتب سنتی و کلاسیک مدیریت بود. این مکاتب انسان را موجودی عقلایی یا به تعبیر دیگر، منفعت‌طلب می‌دانستند که زندگی او صحنه تلاش و کوشش برای حداکثر کردن منافع مادی شخصی خود می‌باشد. از این‌رو نگاه مدیریت منابع انسانی نیز به انسان نگاهی صرفاً اقتصادی بود و استعاره انسان به مثابه هزینه یا نهاده، با چنین رویکردی شکل گرفت. نتیجه این تعبیر از انسان، شکل گرفتن سازوکارهایی بود که به وسیله آن سازمان‌ها بتوانند انسان‌ها را با ارزان‌ترین هزینه به کار گرفته و بیشترین و بهترین بهره را از آن ببرند. گویا انسان به مثابه کالایی نگریسته می‌شد که در بازار عرضه شده و خریداران سعی می‌کنند با کیفیت‌ترین آن را به ارزان‌ترین قیمت خریداری نمایند. لذا روح استثمار انسان، حاکم بر مدیریت سازمان‌ها در آن رویکرد بود که در گذر زمان انسان‌ها این رویکرد را برنتابیدند و با قیام علیه آن نظام هویت از دست رفته خویش را طلب نمودند. در این زمان نهضت‌های کارگری شکل گرفت و در نتیجه سازمان‌ها به حدی از تعهد و مسئولیت در برابر کارکنانشان مجبور شدند.

در گذر زمان و با شکل‌گیری مکتب روابط انسانی در علم مدیریت، مدیران با درک اهمیت جایگاه انسان‌ها در سازمان، به این برداشت رسیدند که رویکرد هزینه‌ای به انسان اولاً درخور شأن این موجود نبوده و ثانیاً با منافع بلندمدت سازمان‌ها نیز سازگاری ندارد. چرا که انسان‌ها عامل اصلی حیات سازمان‌ها بوده و آنانند که عامل اصلی در تبدیل داده‌های سازمانی به ستاده‌ها هستند. آنان دریافتند

که اگر در بهره‌گیری از توانمندی‌های این موجود، افراط صورت گیرد و به نیازها و شئون غیراقتصادی آن توجه نشود، این موجود همانند گلی پژمرده خواهد شد و سازمان را نیز پژمرده خواهد کرد. نتیجه آن بود که نگرش مدیران سازمان‌ها به انسان‌ها تغییر کرد و به انسان نه به مثابه هزینه بلکه به مثابه دارایی اصلی و اساسی سازمان نگریستند که باید در راستای بقاء و ادامه حیات سازمان‌ها حفظ و نگهداشت شوند. لذا استعاره انسان به مثابه منبع، تحت تأثیر این رویکرد شکل گرفت و نتیجه آن، ارتقای سازوکارها و نظام‌های مدیریتی و استفاده از مبانی علوم رفتاری و روان‌شناسی بود تا آنجا که واحد مستقلی در سازمان‌ها با عنوان مدیریت منابع انسانی شکل گرفت که عهده‌دار وظایفی تخصصی برای حفظ و نگهداشت کارکنان سازمان‌ها بود.

در دهه‌های اخیر، تغییرات شدید محیطی خصوصاً در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی و تکنولوژیکی و همچنین شکل‌گیری مکاتب جدید (تفسیری و پست مدرن) در علم مدیریت، اهمیت انسان و ضرورت توجه دقیق‌تر به آن را در سازمان دوچندان ساخته و مدیران دریافتند که جایگاه انسان در سازمان حتی از منبع و دارایی سازمان بودن نیز فراتر است. چرا که منبع و دارایی در سازمان نهایتاً در راستای بقای سازمان استفاده می‌شود؛ درحالی‌که در عصر کنونی سازمان‌ها در محیط پرتلاطم و رقابتی به بقاء و حیات صرف راضی نبوده و در تلاش برای رشد و رسیدن به جایگاه رهبری بازار هستند. لذا انسان‌ها به دلیل اهمیتشان، به مثابه سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها نگریسته می‌شوند. این رویکرد متضمن بهره‌برداری از سایر شئون انسان‌ها از جمله توانمندی‌های فکری و روانی آنان به عنوان مزیت رقابتی سازمان بوده که رویکرد غالب سازمان‌های عصر حاضر است.

نتیجه آنکه یکی از مبانی مورد اختلاف در مکاتب مدیریت منابع انسانی، تعبیر و تفسیر آن‌ها از انسان بوده و مدیریت منابع انسانی با قید اسلامی نیز به عنوان مکتبی متفاوت، متضمن تعبیر و تفسیری مخصوص به خود از انسان می‌باشد. مدیریت منابع انسانی اسلامی با مبانی عقلانی و وحیانی خود، نگاهی ویژه و توصیفی مخصوص به خود را از انسان داراست که این تحقیق در پی ارائه آن است.

این اثر پژوهشی در صدد تبیین نگاه اسلامی به انسان است. اما از آنجا که در عالم اسلام نیز تعابیر و تفاسیر متفاوتی از انسان وجود دارد، در این تحقیق، نگاه

اسلامی به انسان براساس نظریات علامه طباطبایی (ره) تبیین شده است. دلیل مبنا قرار گرفتن نظریات علامه طباطبایی (ره) در این پژوهش، از سویی اشراف ایشان بر منابع دینی اعم از قرآنی و روایی، و از سوی دیگر تسلط ایشان بر مباحث عقلی و حکمت بوده که منطقاً جمع این مبانی، منجر به ارائه تعبیر و تفسیر کامل‌تری از انسان می‌باشد.

### ۱. چرایی پژوهش

هر نظریه در علم مدیریت و بالأخص مدیریت منابع انسانی، مسبوق به مبانی هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی و به تبع آن انسان‌شناسی است (بوریل و مورگان، ۱۳۹۱: ۴). به عبارت دیگر تمامی نظریات و مدل‌های ارائه شده به نوعی تجلی مبانی خود در این قالب‌ها به خصوص مبنای انسان‌شناختی می‌باشند. بنابراین مبانی مذکور، چارچوب و اهداف و اصول مدل‌ها و نظریات این عرصه را شکل می‌دهند.

دغدغه اصلی این اثر پژوهشی آن است که رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی، دارای نواقص و محدودیت‌های قابل توجهی نسبت به انسان‌شناسی اسلامی می‌باشد. متون آموزشی و کاربردی مدیریت منابع انسانی شیوه مدیریت انسان را از مرحله جذب و جامعه‌پذیر نمودن آن در سازمان تا بازنشست و خارج نمودن آن از سازمان ارائه می‌دهند. این متون، راهنمایی برای مدیران است تا بتوانند به بهترین نحوی از انسان در راستای رساندن سازمان‌ها به اهدافشان بهره‌گیری نمایند. اینکه چگونه و با چه ملاک‌هایی انسان‌ها را جذب و استخدام نمایند، چگونه آن‌ها را هم‌رنگ و هم‌راستا با سازمان نمایند، چگونه بین عملکرد و دریافتی آن‌ها بهترین تعادل را برقرار نمایند، چگونه آن‌ها را به بهترین سطح از بازدهی برسانند و به صورت کلی چگونه ادراکات، نگرش‌ها و رفتار آنان را در راستای بقاء و رشد سازمان‌ها هدایت نمایند، نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی، انسان را در برخی ابعادش خلاصه نموده و او را در برخی قابلیت‌هایش محصور کرده است. برداشت مدیریت منابع انسانی از انسان با اینکه حاصل سال‌ها آزمون و خطاست، اما به دلیل آنکه با سلوک تجربی و در دامان عالم محسوس و مادی حاصل شده است، مسلماً دارای محدودیت‌ها و نواقصی در ذات خود بوده که رویکرد اسلامی به انسان از آن مبراست. دلیل این مطلب آن است که رویکرد اسلامی به انسان، ریشه در وحی داشته که از هرگونه خطا و نقص مبراست و چون نگاه آن از مراتب عالی‌هستی به انسان است، مسلماً انسان را با همه ابعاد و ویژگی‌هایش

معرفی می‌کند که این اثر پژوهشی در پی دستیابی به این رویکرد از طریق تتبع در آثار علامه طباطبایی (ره) می‌باشد. واضح است که نتیجه این رویکرد به انسان بدون شک در نظام‌ها، روش‌ها و رویه‌های مدیریتی تأثیر خواهد داشت تا آنجا که منجر به شکل‌گیری مکتبی جدید به نام مدیریت منابع انسانی اسلامی گردد.

از آنجا که یکی از منشأهای اختلاف در بین نظریه‌پردازان عرصه مدیریت منابع انسانی نوع نگرش به انسان بوده است، می‌توان گفت در این زمینه نیز بین دو نگرش اسلامی و غیراسلامی تفاوت وجود دارد. از این رو بدون درک صحیح از مبانی مذکور امکان تحلیل صحیح از نظریات ارائه شده در علوم مذکور میسر نخواهد بود (امیری، ۱۳۷۹: ۱۵۹-۱۵۴). بنابراین بدون ارائه تصویر حقیقی انسان از منظر منابع اسلامی، نمی‌توان در عرصه مدیریت منابع انسانی اسلامی گام اساسی برداشت و بدون تعمق در مبانی انسان‌شناسی در کنار سایر مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی، نظریاتی به صورت ناقص و التقاطی ارائه خواهد شد.

اگر رویکرد اسلامی به انسان به نحو شایسته تبیین شود و شأن و جایگاه انسان در نظام هستی آن‌گونه که هست ترسیم گردد، آنگاه می‌توان معین کرد که با این موجود چگونه تعاملی باید داشت. چون مدیریت به‌طور مستقیم با انسان در ارتباط است، بنابراین اگر انسان موجودی با کرامت تلقی شود، نحوه تعامل با او نیز کریمانه خواهد بود. اما در صورتی که موجودی پست و بی‌ارزش تلقی شود شیوه تعامل با او نیز خوارکننده خواهد بود. اگر انسان موجودی صرفاً مادی تلقی شود، لاجرم شیوه ترغیب و انگیزش او نیز دارای مینا و غایت مادی خواهد بود و اگر موجودی مرکب از بعد مادی و بعد مجرد تعبیر شود مسلماً تعامل با او در مینا و غایت، ساحت‌های گسترده‌تری پیدا خواهد کرد (واثق غزنوی، ۱۳۹۰: ۶؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۴۶-۳۹).

رویکرد اسلامی به انسان می‌تواند در نظام‌های مدیریت منابع انسانی نیز تحولات اساسی ایجاد نماید. به‌طور نمونه با توجه به کرامت ذاتی انسان‌ها مسلماً استفاده از سازوکارهای کنترل بیرونی و نظارت شدید، تعدیل شده و بر سازوکارهای خودکنترلی انسان‌ها تأکید می‌گردد. یا صاحب فطرت الهی دانستن انسان باعث می‌شود که شیوه‌های آمرانه و دیکتاتورمآبانه برای هدایت او جای خود را به شیوه‌های مشارکتی و عقلانی بدهد (مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۱۹-۱۶).

نتیجه آنکه پیش از هرگونه نظام‌سازی در مدیریت منابع انسانی اسلامی، نیاز به ارائه تصویر حقیقی انسان از منظر اسلام می‌باشد. همچنین لازم است که این تصویر، مستند به مبانی عقلی و نقلی دین اسلام باشد، که با توجه به هزینه‌بر و زمان‌بر بودن این امر برای پژوهشگران این عرصه، استفاده از نظرات اندیشمندانی که سال‌ها در این زمینه تمرکز داشته و تلاش نموده‌اند ضروری به نظر می‌رسد.

## ۲. چیستی پژوهش

این اثر پژوهشی درصدد آن است که ابتدا رویکرد اسلام را به انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) تصویر نموده و سپس تأثیر این تصویر را در راستای ارتقای مدیریت منابع انسانی موجود به سمت شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین نماید. تحقق این امر بدین‌گونه خواهد بود که اولاً رویکردهای انسان‌شناختی مکاتب مدیریت منابع انسانی و سپس نگاه اسلامی به انسان تبیین گردیده و از مسیر تحلیل رویکردهای انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی از منظر رویکرد اسلامی به انسان، دستاوردهای نگاه اسلامی به انسان برای مدیریت منابع انسانی ارائه شود. به بیان ساده‌تر این تحقیق در پی تبیین این مدعاست که نگاه اسلامی به انسان می‌تواند ابعاد و زوایای گسترده‌تری را در راستای ارتقا و تعالی مدیریت منابع انسانی ایجاد نماید.

از این‌رو سؤال اصلی این اثر پژوهشی به صورت کلی آن است که: «از منظر اسلام بر مبنای نظریات علامه طباطبایی (ره) مبانی انسان‌شناسانه مدیریت منابع انسانی اسلامی چه می‌باشند؟» این سؤال به سؤالات جزئی‌تری تجزیه شده که عبارتند از:

۱. انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) دارای چه ابعاد و ویژگی‌هایی می‌باشد؟

۲. انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) چه شباهت و تفاوت‌هایی با انسان از منظر متون رایج مدیریت منابع انسانی دارد؟

۳. مبانی انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ره) چه تأثیرات و دلالت‌هایی در راستای شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی دارد؟

بنا بر جستجوهای صورت گرفته در پایگاه‌های علمی معتبر فارسی با کلیدواژه‌هایی مانند «انسان»، «انسان‌شناسی»، «علامه طباطبایی (ره)» و «مدیریت منابع انسانی» در منابع لاتین با واژه‌هایی چون Anthropology و Hhuman natur،



Human Resource Management و TabaeiAllame Tabatabaie از زمینه‌های پژوهشی در زمینه انسان‌شناسی اسلامی از منظر علامه طباطبایی (ره) در مدیریت منابع انسانی یافت نشد. بلکه پژوهش‌های یافت شده با محوریت انسان‌شناسی از منظر علامه طباطبایی (ره) در زمینه‌هایی چون فلسفه و کلام، تعلیم و تربیت، حکومت‌داری و نظام سیاسی، اخلاق و جامعه‌شناسی بود. مقدم (۱۳۶۷) منشأ زندگی اجتماعی انسان را از دیدگاه علامه طباطبایی (ره) تبیین نموده است. حسینی (۱۳۸۲) بر مبنای تفسیر المیزان، تحلیلی در مورد مبانی انسان‌شناسی دینی ارائه کرده است. داستانی و دیگران (۱۳۹۰) دلالت‌های انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) را در حوزه تعلیم و تربیت احصاء نموده است. سعیدی مهر و مقدس (۱۳۹۱) به بررسی نظریه علامه طباطبایی (ره) در باب سازگاری اختیار انسان با نظام علی و معلولی پرداخته‌اند. مهدوی‌نژاد (۱۳۹۱) تحلیلی فلسفی از مبنای انسان‌شناختی و انگیزش اخلاقی در اندیشه علامه طباطبایی (ره) انجام داده است. فریدونی طی پژوهشی تأثیرات وجدان فقر ذاتی بر افعال و نگرش انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) را مورد بررسی قرار داده است. موسوی مقدم و دیگران (۲۰۱۴) به مطالعه و بررسی ابعاد فرهنگی انسان‌شناسی علامه طباطبایی (ره) پرداخته‌اند.

البته بدون در نظر گرفتن قیود «منابع انسانی» و «علامه طباطبایی (ره)» در دامنه جستجو، پژوهش‌هایی پیرامون انسان‌شناسی در مدیریت و سازمان نیز یافت شدند. به‌طور نمونه کبیر (۱۳۸۴) به بررسی ابعاد وجود انسان از نگاه حکمت و عرفان و تأثیرات آن بر مطالعات مدیریت و سازمان پرداخته است. در پژوهشی دیگر امیری (۱۳۸۶) کوشیده است تا ضمن بررسی نگرش‌های مختلف نسبت به تحلیل رفتار سازمانی، مدل تحلیل رفتار انسان براساس نظام فکری اسلامی را تبیین نماید. واثق غزنوی (۱۳۹۰) نیز به بررسی انسان از ابعاد مختلف همانند آفرینش، هدف زندگی، طبیعت، حقیقت، جبر و اختیار و ارزش‌محوری، از دیدگاه اسلام و اندیشوران مغرب زمین و تأثیر آن بر علوم اجتماعی و به‌خصوص سازمان و مدیریت پرداخته است. نهایتاً اینکه فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا (۱۳۹۲) تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند.

با توجه به اینکه پیشینه تحقیق حاضر، فقدان پژوهش و تحقیقات را در زمینه انسان‌شناسی اسلامی از منظر علامه طباطبایی (ره) در مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد، این تحقیق علاوه بر آنکه به لحاظ موضوعی در حوزه مدیریت منابع انسانی

صورت گرفته، بر آن است تا توصیف کامل‌تر و مفصل‌تری از دیدگاه‌های انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ره) ارائه دهد. به عبارت دیگر در این اثر پژوهشی سعی شده ویژگی‌های سیر نزول و صعود انسان از منظر علامه طباطبایی (ره) و رهاوردهای آن ویژگی‌ها برای تعالی مدیریت منابع انسانی و شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی تبیین گردد که این امر جنبه نوآورانه پژوهش حاضر تلقی می‌گردد.

### ۳. چگونگی پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از روش مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک استفاده شده است. این اقدام شامل دو بخش بوده است. بخشی از آن مربوط به مطالعه و بررسی آثار علامه طباطبایی (ره) بوده که طی آن، کلیه آثار و اندیشه‌های ایشان اعم از آثار مکتوب و الکترونیکی مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش دیگر از این مرحله، آثار و کتب مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. سعی نگارندگان در این بخش بر آن بوده است که مطالعات از زاویه انسان‌شناسی صورت گیرد. بنابراین علاوه بر مرور کلی آثار، مباحث بنیادی و فلسفی آن‌ها که صریحاً یا ضمناً رویکردی انسان‌شناسانه را مطرح می‌کرد با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گرفته است.

همچنین تحلیل داده‌های این تحقیق با روش تحلیل مضمون انجام گرفته است. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۵۳). واژه مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. مضمون الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. به‌طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده تجربه خاصی در رابطه با سؤالات تحقیق است (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۵۹).

مراحل اجرای تحلیل مضمون (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۷۰) در این پژوهش در دو بخش کلی صورت گرفته است. بخش اول مربوط به تحلیل مضامین آثار علامه طباطبایی (ره) و بخش دوم مربوط به تحلیل مضامین متون

مدیریت منابع انسانی است.

در بخش مربوط به آثار علامه طباطبایی (ره) در گام اول مطالعات اولیه با بررسی سه رساله انسان قبل از دنیا، انسان در دنیا و انسان بعد از دنیا صورت گرفته است. علت انتخاب این سه رساله در شروع مطالعه مرتبط بودن مستقیم آن سه رساله با موضوع این تحقیق است. در این مرحله ایده‌های اولیه در رابطه با سه ساحت بحث از انسان (قبل از دنیا، در دنیا و بعد از دنیا) و ویژگی‌های او در هر ساحت شکل گرفته که مبنای کدگذاری‌های اولیه است. سپس مجلدات تفسیر المیزان مطالعه و متون انتخاب شده برحسب سه ساحت اولیه (قبل از دنیا، در دنیا و بعد از دنیا) کدگذاری شده‌اند. علت مطالعه مجلدات تفسیر المیزان در این مرحله جامعیت محتوایی آن نسبت به سایر آثار علامه بوده است. پس از آن سایر آثار علامه نیز بررسی گردیده و مضامین هم‌سنخ با سه ساحت مذکور کدگذاری شد.

گام بعدی در این بخش شامل تطبیق کدها با قالب مضامین، استخراج مضامین از بخش‌های کد گذاشته متن و پالایش و بازبینی مضامین است. در این گام با عمیق‌تر و چندباره شدن مطالعه متون کدگذاری شده، استنباط از مفهوم دنیا نیز دقیق‌تر گردیده و لذا مضامین یافت شده دو مرتبه بازنگری و طبقه‌بندی شده‌اند.

در انتهای این گام شبکه مضامین شکل گرفته و نهایی شده که شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر است. مضامین فراگیر مضامینی هستند که در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرند. مضمون فراگیر این تحقیق «انسان» است. مضامین سازمان‌دهنده واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه هستند که این تحقیق «مضامین مرتبط با تحلیل وجودی» و «مضامین مرتبط با سه بعد تحلیل ماهوی» مضامین سازمان‌دهنده هستند. مضامین پایه در این تحقیق مضامینی هستند که مبین نکته مهمی در متن بوده و با ترکیب آن‌ها مضمون سازمان‌دهنده ایجاد می‌شود.

در گام پایانی این بخش، گزاره‌های استنباطی از تحلیل شبکه مضامین ارائه شده است که هرکدام این گزاره‌ها از یک یا چند مضمون بوده که ناظر بر موضوع تحقیق هستند.

در بخش مربوط به متون مدیریت منابع انسانی، در گام اول آثار و منابع مربوطه مطالعه و مضامین مورد نظر انتخاب شده‌اند. در گام بعدی مضامین انتخاب شده بار دیگر مورد بررسی دقیق‌تر قرار گرفته‌اند و مضامین مشابه در یک دسته قرار گرفته و کدگذاری شده‌اند. در گام نهایی جدولی شامل مضامین استخراج شده

و گزاره‌های استنباطی از هر دسته از آن مضامین تشکیل شده‌اند. در انتهای این بخش، گزاره‌های استنباطی به صورت مجزا ارائه گردیده‌اند.

در انتها، از گذرگاه نقد و بررسی گزاره‌های استنباطی در بخش دوم (متون رایج مدیریت منابع انسانی) بر مبنای گزاره‌های استنباطی در بخش اول (اندیشه‌های علامه طباطبایی (ع))، دلالت‌های اصول و مبانی انسان‌شناختی علامه طباطبایی (ع) در مدیریت منابع انسانی ارائه گردیده است. به عبارت دیگر گزاره‌های استنباط شده از اندیشه‌های علامه طباطبایی (ع) در چهار دسته کلی با رویکردهای انسان‌شناسانه ادبیات رایج مدیریت منابع انسانی نسبت‌سنجی شدند که عبارتند از:

۱. **گزاره‌های تأسیسی بدیع:** گزاره‌هایی استنباط شده از مضامین

انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) که در ادبیات مدیریت منابع انسانی رایج، یافت نشده یا اصلاً بدان پرداخته نشده است.

۲. **گزاره‌های تأییدکننده:** گزاره‌هایی استنباط شده از مضامین انسان‌شناسانه

علامه طباطبایی (ع) که در ادبیات رایج مدیریت منابع انسانی یافت شده و دلالت‌های آن‌ها یکسان قلمداد شده است.

۳. **گزاره‌های تأسیسی متضاد:** گزاره‌هایی استنباط شده از مضامین

انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) که در ادبیات رایج مدیریت منابع انسانی یافت شده و دلالت‌های آن‌ها به کلی مغایر و متضاد قلمداد شده است.

۴. **گزاره‌های تکمیل‌کننده:** گزاره‌هایی استنباط شده از مضامین

انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) که در ادبیات رایج منابع انسانی یافت شده و هر دو دلالت مشابه دارند اما گزاره‌های استنباطی از اندیشه‌های علامه طباطبایی (ع) کامل‌تر و جامع‌تر قلمداد شده‌اند.

در پایان نیز از رهگذر بررسی تشابهات و تفاوت‌های گزاره‌ها در دسته‌بندی چهارگانه فوق، دستاوردهای حاصله از رویکرد انسان‌شناسانه علامه طباطبایی (ع) در راستای ارتقای مدیریت منابع انسانی رایج به سمت شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی اسلامی بیان گردیده است.

از باب جمع‌بندی، گام‌های پژوهش در نمودار زیر نشان داده شده است: