

عنوان مقاله:

ضمان نیروی انسانی در سازمان با رویکرد فقهی

محل انتشار:

دوفصلنامه تخصصی معارف اسلامی و مدیریت، دوره 8، شماره 1 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

نویسنده:

خلاصه مقاله:

یکی از مسائلی که خواسته یا ناخواسته در سازمان ممکن است اتفاق بیافتد، خسارت های وارده بر سازمان از سوی نیروی انسانی است. در این که تحت چه ضابطه و شرایطی نیروی انسانی نسبت به خسارت وارده بر سازمان، مسئول است و جبران خسارت نماید، شرایط و ضوابطی وجود دارد که در این تحقیق با روش تحلیلی استنباطی منابع و کتاب های فقهی مطالعه و بررسی شده است. هدف از این تحقیق هویت شناسی ضمان نیروی انسانی سازمان و معرفی شرایط شکل گیری ضمان نیروی انسانی نسبت به خسارات وارده بر سازمان است. یافته های تحقیق نشان می دهد که اگر خسارت خطایی از سوی نیروی انسانی صورت گرفته باشد: ۱. دو نگاه کلی ضمان و عدم ضمان مطلق نیروی انسانی نسبت به خسارت وارده بر سازمان وجود دارد که در "امانی" یا "غیر امانی" دانستن "ید" نیروی انسانی، ریشه دارد؛ ۲. نسبت به ضمان و عدم ضمان، نوع استخدام سازمانی فرد تاثیرگذار است؛ اگر استخدام به نیت اجرت باشد، ضمان وجود دارد و اگر به نیت احسان باشد، ضمانی شکل نمی گیرد، ۳. اگر فرد به خاطر صلاحیت و تخصص خود مورد مراجعه سازمان باشد و به همین دلیل نیز مزد دریافت نماید، خسارت های که از جانب وی وارد می شود، ضمان آور است؛ اما اگر غیر از این باشد، خسارتی شکل نمی گیرد؛ ۴. به صورت کلی در ضمان و عدم ضمان نیروی انسانی پنج عامل غصب، اتلاف، استیفا، تفویض منفعت نیروی انسانی و افراط و تفریط نقش دارد که هرکدام به عنوان یک سبب مستقل باعث ضمان نیروی انسانی می گردد.

کلمات کلیدی:

ضمان، سازمان، نیروی انسانی، خسارت، ید امانی، ید عدوانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1651320>

