

হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট

কুরআন, সুন্নাহ ও সীরাতের দর্পণে সমকালীন ধারণা

কবির আনোয়ার

সম্পাদনা

ড. মুফতি ইউসুফ সুলতান

মন্দীপন

প্রকাশন লিমিটেড

উৎসর্গ

উস্তাদ শাহাদাৎ হুসাইন খান ফয়সাল
(রহিমাতুল্লাহ)

প্রিয় ভাই, প্রিয় মানুষ



সূচিপত্র

প্রথম অধ্যায় : Human ও Human Resource Management: তুলনামূলক বিশ্লেষণ/১৫

১.১ কনভেনশনাল ম্যানেজমেন্ট ও ইসলামিক ম্যানেজমেন্টে 'Human' এর ধারণা.....	১৫
১.২ আল্লাহর কাছে সম্মানের মাপকাঠি.....	১৮
১.৩ আধুনিক 'হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট' এর শুরুর গল্প.....	২১
১.৪ কনভেনশনাল ম্যানেজমেন্ট ও ইসলামিক ম্যানেজমেন্টের দৃষ্টিভঙ্গিতে Human Resource Management (HRM) এর সংজ্ঞা ও ধারণা.....	২২
১.৫ HRM এর সমকালীন ও ইসলামি ধারণার তুলনা.....	২৫
১.৫.১ ইহজীবন ও উভয় জীবনের ধারণা.....	২৫
১.৫.২ তত্ত্বীয় পার্থক্য.....	২৭
১.৫.৩ HRM এর সমকালীন তত্ত্বের সীমাবদ্ধতা.....	২৮
১.৬ HRM এর ইসলামী দৃষ্টিভঙ্গি জানার প্রয়োজনীয়তা.....	২৯
১.৬.১ কর্ম ও জীবিকার বিশুদ্ধ আকীদা গ্রহণ করা.....	২৯
১.৬.২ ব্যক্তিগত ও কর্মজীবনে ইসলামকে ধারণ করা.....	৩০
১.৬.৩ প্রতিষ্ঠানে ধর্ম-বর্ণ নির্বিশেষে সকলে মিলেমিশে কাজ করা.....	৩০
১.৬.৪ 'কাজ'কে 'ইবাদত' এ পরিণত করা.....	৩০
১.৬.৫ মানুষের সত্তাগত ও সৃষ্টিগত বৈশিষ্ট্য জানা ও সেই অনুযায়ী 'হালাল মার্কেটিং' এর স্বার্থে.....	৩১

১.৭ ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গিতে নিয়োগকর্তা (Employer) ও	
কর্মী (Employee) -দের প্রধান দায়িত্ব ও কর্তব্যসমূহ.....	৩৯
১.৭.১ নিয়োগকর্তা (Employer)-দের প্রধান দায়িত্বসমূহ.....	৩৯
১.৭.১.১ AAOIFI Shari'ah Standard এর আলোকে নিয়োগদাতাদের	
(Employer) দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ.....	৪১
১.৭.২ কর্মী (Employee)-দের প্রধান দায়িত্বসমূহ.....	৪১
১.৭.২.১ AAOIFI Shari'ah Standard এর আলোকে Employee দের	
দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ	৪৩

দ্বিতীয় অধ্যায় : HRM ও নৈতিকতা/৪৪-১২২

২.১ Ethics (নৈতিকতা) এবং এর উৎসসমূহ.....	৪৪
২.২ সমকালীন HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিসমূহ.....	৪৫
২.৩ ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গিতে HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিসমূহ.....	৪৭
২.৪ বিশ্বস্ততা (Integrity/أمانة).....	৪৮
২.৪.১ নবিজির জীবনে ‘আমানাহ’-এর বাস্তব উদাহরণ ও শিক্ষা.....	৫৪
২.৫ পরামর্শ (Consultation/تشاور).....	৫৭
২.৫.১ কার্যক্ষেত্রে শূরাহ প্রতিষ্ঠা করার উপায়.....	৫৮
২.৫.২ নবিজির জীবনে শূরাহর বাস্তব উদাহরণ ও শিক্ষা.....	৬০
২.৬ চরিত্র (Character/أخلاق).....	৬৬
২.৭ ন্যায়পরায়নতা (Justice/عدل).....	৭১
২.৭.১ নবিজির জীবনে ‘আদল’ : সীরাত থেকে শিক্ষা.....	৭৬
২.৮ ইহসান (Excellence/إحسان).....	৭৭
২.৮.১ HRM এর দৃষ্টিকোণ থেকে ইহসান অনুশীলনের সুফল.....	৮১
২.৮.২ প্রতিষ্ঠানে ইহসান অনুশীলনের নমুনা.....	৮২
২.৯ অঙ্গীকার পূর্ণ করা (Fulfilling the contract/الوفاء بالعقد).....	৮৩
২.৯.১ কুরআন এবং সুন্নাহ থেকে ‘আল ওয়াফা বিল আকদ’ এর গুরুত্ব.....	৮৫
২.৯.২ প্রতিষ্ঠানে ‘আল ওয়াফা বিল আকদ’ এর প্রয়োজনীয়তা.....	৯০
২.৯.৩ HRM এর দৃষ্টিকোণ থেকে ‘আল ওয়াফা বিল আকদ’ এর নমুনা.....	৯০
২.৯.৪ ইসলামের দৃষ্টিতে ‘আকদ’ বা চুক্তি বৈধ হওয়ার জন্য যে বিষয়গুলো	

বিবেচনা করতে হবে.....	৯১
২.৯.৫ নবিজির চর্চায় ‘আল ওয়াফা বিল আকদ’ : সীরাত থেকে শিক্ষা.....	৯২
২.১০ ইখলাস ও নিয়ত (Sincerity & Intention/إخلاص ونية).....	৯৫
২.১০.১ প্রতিষ্ঠানে ইখলাসের প্রভাব.....	১০২
২.১০.২ অনিচ্ছাকৃত ভুলের কারণে প্রতিষ্ঠান এবং কর্মচারী কর্তৃক যেসব পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে.....	১০৩
২.১১ পরস্পর সহযোগিতা (Co-operation/تعاون).....	১০৪
২.১১.১ নবিজির জীবনে তাআউন.....	১০৮
২.১১.২ কর্মক্ষেত্রে তাআউন এর প্রয়োজনীয়তা :.....	১১১
২.১১.৩ তাআউন চর্চায় HRM এর ভূমিকা.....	১১২
২.১২ ইতকন (Striving for the best/Skill development/إتقان).....	১১২
২.১২.১ কর্মক্ষেত্রে ইতকন এর প্রয়োজনীয়তা.....	১১৩
২.১২.২ ইতকনচর্চায় HRM এর ভূমিকা.....	১১৪
২.১৩ আল্লাহকে ভয় করা (Allah consciousness/تقوى).....	১১৬
২.১৩.১ প্রতিষ্ঠানে তাকওয়ার প্রয়োজনীয়তা ও তাকওয়া না থাকলে কী হয়.....	১২০
২.১৩.২ তাকওয়া অর্জন করা যায় কিভাবে.....	১২১

তৃতীয় অধ্যায় : সমকালীন HRM এর নানা দিক এবং ইসলামের দৃষ্টিভঙ্গি/১২৩-১৫৮

৩.১ Recruitment & Selection.....	১২৩
৩.১.১ Recruitment এবং Selection এর ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গি.....	১২৫
৩.১.২ কুরআনের আলোকে কর্মী Recruitment & Selection এর মূলনীতিসমূহ.....	১৩০
৩.১.৩ Recruitment এর ক্ষেত্রে AAOIFI কর্তৃক প্রণীত Shari'ah Standard.....	১৩৩
৩.২ কর্মী ছাঁটাই (Retrenchment).....	১৩৫
৩.২.১ Termination, Expiry এবং Renewal এর ক্ষেত্রে AAOIFI কর্তৃক প্রণীত Shari'ah Standard.....	১৩৭
৩.৩ Performance Appraisal.....	১৩৭
৩.৩.১ Performance Appraisal : ইসলাম কী বলে?.....	১৩৮

৩.৩.২ ৩৬০ degree feedback এবং ৭২০ degree feedback.....	১৪৩
৩.৪ Training & Development (T&D).....	১৪৩
৩.৫ Career Development.....	১৪৬
৩.৫.১ কর্মীদের ক্যারিয়ার ডেভেলপমেন্টে HRM এর ভূমিকা.....	১৪৭
৩.৬ বেতন-বোনাস (Compensation).....	১৪৯
৩.৬.১ বেতন-বোনাস (Compensation) এর ক্ষেত্রে AAOIFI কর্তৃক প্রণীত Shari'ah Standard.....	১৫৩
৩.৬.২ বেতন বা বোনাস সংক্রান্ত অসংগতির নমুনা.....	১৫৪
৩.৭ দায়িত্ব বণ্টন (Work distribution).....	১৫৫
৩.৭.১ সীরাত থেকে দায়িত্ব বণ্টনের শিক্ষা.....	১৫৬
৩.৮ কাজের চাপ (Work load).....	১৫৭

শেষের আগে / ১৬১



প্রথম অধ্যায়

Human ও Human Resource Management: তুলনামূলক বিশ্লেষণ

১.১ কনভেনশনাল ম্যানেজমেন্ট ও ইসলামিক ম্যানেজমেন্টে 'Human' এর ধারণা

মূলত ২য় বিশ্বযুদ্ধের পর যখন উন্নত দেশগুলোর (বিশেষত আমেরিকার) অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি তরতর করে বাড়তে থাকে, তখন থেকেই এই চিন্তার উৎপত্তি শুরু হয় যে, কিভাবে একজন labor/employee এর থেকে তার সর্বোচ্চ সামর্থ্যটুকু বের করে আনা যায়। সেসময় কর্পোরেট দুনিয়ায় এই বিষয়টি Personnel Management/ Labor Management/ Personnel Administration ইত্যাদি নামে পরিচিত ছিল। Harvard Business School ১৯৮০ সালে সর্বপ্রথম Human Resource Management (HRM) নামে ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজের একটি স্বতন্ত্র শাখা চালু করে এবং তখন থেকেই HRM টার্মটি জনপ্রিয়তা পেতে শুরু করে।

অর্থাৎ পুঁজিবাদী সভ্যতা ও সমাজব্যবস্থায় যে মানুষকে একসময় নিছক 'লেবার' কিংবা 'এমপ্লয়ি' হিসেবে বিবেচনা করা হতো, হার্ভার্ডের কল্যাণে তাদেরকে 'রিসোর্স' হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া হলো। সাথে সাথে কিভাবে একজন মানুষ সর্বোচ্চ স্কিল অর্জন করে তার উপার্জন বৃদ্ধি করতে পারে—তা নিয়েও শুরু হলো নানাবিধ গবেষণা ও কেস স্টাডি।

অথচ আমরা যদি কুরআনের দিকে তাকাই তবে দেখি, ইসলাম মানুষকে কেবল

‘রিসোর্স’ হিসেবেই স্বীকৃতি দেয় না, বরং এর চেয়েও অধিক সম্ভাবনাময় হিসেবে গণ্য করে। আর তাই ইসলাম মানুষকে দুনিয়ায় আল্লাহ তাআলার ‘খলিফা’ হিসেবে স্বীকৃতি দিয়েছে। আল্লাহ তাআলা বলেন,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

‘আর স্মরণ করো, যখন তোমার রব ফেরেশতাদেরকে বললেন, “নিশ্চয়ই আমি জমিনে খলিফা সৃষ্টি করছি...””^[১]

এ আয়াতে বর্ণিত ‘খলিফা’ শব্দের অর্থ নিয়ে মুফাসসিরগণ মতভেদ করেছেন। মুহাম্মাদ ইবনে ইসহাক বলেন, এর অর্থ স্থলাভিষিক্ত হওয়া। অর্থাৎ আল্লাহ তাআলা দুনিয়ায় এমন কিছু সৃষ্টি করতে যাচ্ছেন, যারা যুগ যুগ ধরে বংশানুক্রমে একে অন্যের স্থলাভিষিক্ত হবে।^[২]

ইবনে জারির رحمته বলেন, এই আয়াতে আল্লাহ তাআলা যেন বলছেন- আমি পৃথিবীতে আমার পক্ষ থেকে প্রতিনিধি নিয়োগ করতে চাই, যে আমার সৃষ্টিকুলের মধ্যে ইনসাফের সঙ্গে আমার নির্দেশ বাস্তবায়ন করবে।^[৩]

অর্থাৎ খলিফা হল যমীনে আল্লাহ তাআলার এমন এক প্রতিনিধি যিনি ইনসাফ, তাকওয়া ও সবরের সাথে আল্লাহ তাআলার দেওয়া দায়িত্ব পালন করে যান।

একজন ‘খলিফা’ হিসেবে যখন মানুষ তার যথাযথ ভূমিকা পালন করবে, তখন সে কেবল তার চাকুরিদাতা কিংবা ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের একজন ‘রিসোর্স’-ই শুধু নয়, বরং সমগ্র সমাজ ও মানবতার একজন ‘রিসোর্স’ হিসেবে সে গণ্য হবে। এর ফলাফলও হবে দুনিয়ায় সম্মানজনক জীবিকা এবং পরকালে একটি স্থায়ী শান্তির জীবন।

আল্লাহ তাআলা বলেন,

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٢٥﴾

‘নিশ্চয়ই আমি আদম সন্তানকে মর্যাদা দান করেছি, আমি তাদেরকে স্থলে ও জলে চলাচলের বাহন দান করেছি, তাদেরকে উত্তম জীবনোপকরণ প্রদান করেছি এবং তাদেরকে অনেক সৃষ্টি বস্তুর ওপর শ্রেষ্ঠত্ব দান করেছি।’^[৪]

[১] সূরা আল-বাকারা, ২ : ৩০

[২] তাফসীর ইবনে কাসির

[৩] তাফসিরে তাবারি

[৪] সূরা আল-ইসরা, ১৭ : ৭০

এর অর্থ হলো, আল্লাহ তাআলা মানুষকে বিবেক-বুদ্ধি, জ্ঞান, কথা বলার ক্ষমতা, উত্তম গঠন দিয়ে সৃষ্টি করেছেন এবং যোগাযোগের নানাবিধ মাধ্যমকে মানুষের বশীভূত করে দিয়েছেন। একইসাথে মানুষকে দুনিয়া ও আখিরাতে সফলতার উপায় বলে দিয়েছেন এবং এই সফলতা অর্জনের জন্য অন্য সবকিছুকে মানুষের বশীভূত করে দিয়েছেন।

আল্লাহ তাআলা বলেন,

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ ۗ وَسَخَّرْنَا لَكُمْ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ ۗ وَسَخَّرْنَا لَكُمْ الْآنَهَارَ ۖ وَاللَّيْلَ وَالنَّهَارَ ۖ

‘তিনিই আল্লাহ, যিনি নভোমণ্ডল ও ভূমণ্ডল সৃজন করেছেন এবং আকাশ থেকে পানি বর্ষণ করে অতঃপর তা দ্বারা তোমাদের জন্যে ফলের রিষিক উৎপন্ন করেছেন এবং নৌকাকে তোমাদের আজ্ঞাবহ করেছেন, যাতে তাঁর আদেশে সমুদ্রে চলাফেরা করে এবং নদ-নদীকে তোমাদের সেবায় নিয়োজিত করেছেন। এবং তোমাদের সেবায় নিয়োজিত করেছেন সূর্যকে এবং চন্দ্রকে সর্বদা এক নিয়মে এবং রাত্রি ও দিনকে তোমাদের কাজে লাগিয়েছেন।’^[৫]

আল্লাহ তাআলা আরও বলেন,

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

‘আমি সৃষ্টি করেছি মানুষকে সুন্দরতর অবয়বো।’^[৬]

আল্লাহ এখানে বলছেন, তিনি প্রকৃতপক্ষে মানুষকে সর্বোত্তম আকারে সৃষ্টি করেছেন, তার শরীরের অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ ভারসাম্য বজায় রেখেছেন, তাকে পশুর মতো বাঁকানোর পরিবর্তে সোজা হয়ে দাঁড়াতে সক্ষম করেছেন, তাকে পশুর মতো সরাসরি মুখ দিয়ে না খেয়ে হাত ব্যবহার করে খাওয়ার ক্ষমতা দিয়েছেন। তাকে জ্ঞান, বুদ্ধি, বোধগম্যতা, আচরণ এবং কথা বলার ক্ষমতা দিয়েছেন।

এককথায়, আল্লাহ তাআলা মানুষকে এতসব নিয়ামত দিয়ে ধন্য করেছেন—যা সে গুণেও শেষ করতে পারবে না। এজন্যই আল্লাহ তাআলা বলেন,

[৫] সূরা ইবরাহীম, ১৪ : ৩২-৩৩

[৬] সূরা আত-ত্বীন, ৯৫ : ৪

وَأِنْ تَعَدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَعَفُورٌ رَحِيمٌ

‘যদি আল্লাহর নিয়ামত গণনা করো, শেষ করতে পারবে না। নিশ্চয়ই আল্লাহ ক্ষমাশীল, দয়ালু।’^[৭]

ইসলাম আমাদেরকে এও মনে করিয়ে দেয় যে, দুনিয়ায় মানুষের সাথে মানুষের সামর্থ্যের পার্থক্য রয়েছে এবং আল্লাহ তাআলা কিছু মানুষকে অন্যদের চেয়ে বেশি সামর্থ্য ও নিয়ামত দিয়েছেন। আল্লাহ সুবহানাছ্ ওয়া তাআলা বলেন,

وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا ۗ وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

‘আর তোমরা আকাঙ্ক্ষা করো না সেসবের, যার মাধ্যমে আল্লাহ তোমাদের একজনকে অন্যজনের ওপর প্রাধান্য দিয়েছেন।’^[৮]

১.২ আল্লাহ তাআলার কাছে সম্মানের মাপকাঠি

সাম্প্রদায়িক বিষয় হলো, আল্লাহ তাআলার কাছে সম্মানের মাপকাঠি দুনিয়াবি ‘স্কিল’ নয়, বরং ‘তাকওয়া’ তথা আল্লাহভীরুতা। আল্লাহ তাআলা বলেন,

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ

‘তোমাদের মধ্যে আল্লাহর কাছে সে-ই অধিক মর্যাদাসম্পন্ন, যে তোমাদের মধ্যে অধিক তাকওয়াসম্পন্ন।’^[৯]

এ ছাড়াও তাকওয়াবান মুসলিমকে আল্লাহ তাআলা ভালোবাসেন। তিনি নিজেই এই ভালোবাসার জানান দিয়ে বলেছেন,

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

‘যে লোক নিজ ওয়াদা পূর্ণ করবে এবং আল্লাহকে ভয় করবে, অবশ্যই আল্লাহ মুত্তাকীদেরকে ভালোবাসেন।’^[১০]

তাকওয়াবান মুসলিমদের থেকেই কেবল আল্লাহ তাআলা নেক আমল কবুল করে

[৭] সূরা আন-নাহল, ১৬ : ১৮

[৮] সূরা আন-নিসা, ৪ : ৩০

[৯] সূরা আল-হুজুরাত, ৪৯ : ১৩

[১০] সূরা আলে ইমরান, ৩ : ৭৬

থাকেন তিনি বলেন,

إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ

“আল্লাহ কেবল মুত্তাকীদের কুরবানী কবুল করেন”।^[১১]

‘তাদেরকে হক ও বাতিলের মাঝে পার্থক্য করার মতো জ্ঞান ও শক্তি দান করেন। এ বিষয়ে আল্লাহ তাআলা বলেছেন,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا

“হে মুমিনগণ, তোমরা যদি আল্লাহকে ভয় কর তাহলে তিনি তোমাদেরকে ভালো ও মন্দের মাঝে পার্থক্য করার শক্তি দান করবেন...”।^[১২]

আল্লাহ সুবহানাছ্ ওয়া তায়ালা তাদের জন্য যাবতীয় কাজকে সহজ করে দেন। সূরা আত-তালাকে তিনি বলেছেন,

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

“যে আল্লাহকে ভয় করে, আল্লাহ তাঁর কাজ সহজ করে দেন”।^[১৩]

আর তিনিই বিপদের সময় তাদের জন্য পরিত্রাণের ব্যবস্থাও করে দেন। একই সূরায় তিনি আরও বলেছেন,

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا

“যে কেউ আল্লাহকে ভয় করে, আল্লাহ তার জন্য (সমস্যা থেকে উদ্ধার পাওয়ার) কোন না কোন পথ বের করে দিবেন।”^[১৪]

কোনো জনপদের অধিবাসীরা যখন তাকওয়াসম্পন্ন হয়, তখন আল্লাহ তাদের জন্য আসমান ও জমিনের বরকতের দরজা খুলে দেন। আল্লাহ তাআলা বলেন,

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَ
الْأَرْضِ وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

[১১] সূরা আল মায়িদাহ, ৫ : ২৭

[১২] সূরা আল-আনফাল ৮ : ২৯

[১৩] সূরা আত ত্বলাক, ৬৫ : ৪

[১৪] সূরা আত ত্বলাক, ৬৫ : ২

‘আর যদি সে জনপদের অধিবাসীরা ঈমান আনত এবং পরহেজগারী অবলম্বন করত, তবে আমি তাদের প্রতি আসমানি ও পার্থিব নিয়ামতসমূহ উন্মুক্ত করে দিতাম। কিন্তু তারা মিথ্যা প্রতিপন্ন করেছে। সুতরাং আমি তাদেরকে পাকড়াও করেছি তাদের কৃতকর্মের बदলাতে।’^[১৫]

এসব হলো মুত্তাকিদদের দুনিয়ার প্রাপ্তি। আখিরাতে তাদের পুরস্কার সম্পর্কে আল্লাহ তাআলা বলেন,

ثُمَّ نُنَجِّي الَّذِينَ اتَّقَوْا وَنَذَرُ الظَّالِمِينَ فِيهَا جِثِيًا

‘অতঃপর আমি পরহেজগারদেরকে উদ্ধার করব এবং জালিমদেরকে সেখানে নতজানু অবস্থায় ছেড়ে দেবো।’^[১৬]

দুনিয়া ও আখিরাতে মুমিনের সফলতার মূলমন্ত্রই হলো সবর, দৃঢ়তা ও তাকওয়া। আল্লাহ তাআলা বলেন,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

‘হে ঈমানদারগণ! ধৈর্যধারণ করো এবং মোকাবিলায় দৃঢ়তা অবলম্বন করো। আর আল্লাহকে ভয় করতে থাকো, যাতে তোমরা সফল হতে পারো।’^[১৭]

আবু হুরায়রা رضي الله عنه বর্ণনা করেন যে, রাসূলুল্লাহ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়া সাল্লামকে জিজ্ঞেস করা হয়েছিল যে, ‘কোন জিনিসের জন্য মানুষকে সবচেয়ে বেশি জান্নাতে প্রবেশ করানো হবে?’ তখন তিনি বললেন, ‘আল্লাহর তাকওয়া এবং উত্তম চরিত্র।’ আর তাকে জিজ্ঞেস করা হলো যে, ‘কোন কারণে মানুষকে সবচেয়ে বেশি জাহান্নামে প্রবেশ করানো হবে?’ তখন তিনি বললেন, ‘মুখ ও গোপনাঙ্গ।’^[১৮]

সুলাইম বিন আমীর থেকে বর্ণিত, তিনি বলেন, আমি আবু উমামাকে বলতে শুনেছি, ‘আমি রাসূলুল্লাহ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়া সাল্লামকে বিদায় হজের সময় খুতবা বলতে শুনেছি, “তোমার রবের তাকওয়া অবলম্বন করো, পাঁচ ওয়াক্ত নামাজ আদায় করো এবং রমজান মাসে সাওম পালন করো, তোমার ধনসম্পদের যাকাত

[১৫] সূরা আল-আরাফ, ৭ : ৯৬

[১৬] সূরা মারইয়াম, ১৯ : ৭২

[১৭] সূরা আলে ইমরান, ৩ : ২০০

[১৮] তিরমিযি, ২০০৪

দাও এবং তোমার দায়িত্বশীলদের আনুগত্য করো, তুমি তোমার রবের জাম্নাতে প্রবেশ করবে।'^[১৯]

ওপরের আয়াত ও হাদিসগুলো থেকে আমরা বুঝতে পারলাম, একজন মানুষ যতই 'স্কিলড' হোক না কেন, তার ভেতর যদি তাকওয়া তথা আল্লাহ তাআলার ভয় না থাকে, তবে সে তামাম দুনিয়ায় 'রিসোর্স' হিসেবে গণ্য হলেও আল্লাহ তাআলার কাছে তার কোনো মূল্য নেই। অর্থাৎ একজন মানুষ সত্যিকার অর্থে 'রিসোর্স' হতে হলে তার মাঝে থাকতে হবে ৩টি গুণ :

- ১। আল্লাহ তাআলার খলিফা হিসেবে সততা ও দক্ষতার সাথে দায়িত্ব পালন,
- ২। তাকওয়া,
- ৩। সবর ও দৃঢ়তা।

আর তাই আমাদের উচিত একজন মুসলিম কর্মীকে তার প্রাতিষ্ঠানিক দায়িত্ব ও স্কিলগুলো শেখানোর আগে দুনিয়ায় 'আল্লাহ তাআলার খলিফা' হিসেবে তার দায়িত্বগুলো সঠিকভাবে বুঝিয়ে দেওয়া এবং সেগুলো পালনে যথাযথ সুযোগ তৈরি করে দেওয়া। এতে যেমন সেই কর্মী প্রতিষ্ঠানের কল্যাণে কাজ করতে পারবে, তেমনি তার কাজটিও ইবাদতে পরিণত হবে। পাশাপাশি, উপযুক্ত যোগ্যতা অর্জনের কারণে সে দৃঢ়তার সাথে কাজ করতে পারবে এবং কঠিন সময়ে সবর করতে সক্ষম হবে।

১.৩ আধুনিক 'হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট' এর শুরুর গল্প

প্রথম বিশ্বযুদ্ধে পুরুষদের ব্যাপক অংশগ্রহণের কারণে আমেরিকায় শিল্প-কারখানায় শ্রমিকদের শূন্যতা সৃষ্টি হয়। এই শূন্যতা পূরণে প্রচুর পরিমাণে নারীদের শিল্প-কারখানায় শ্রমিক হিসেবে নিয়োগ দেওয়া হলো। কিন্তু বহু বছর ধরে কাজ করে আসা পুরুষ শ্রমিকদের দক্ষতাকে রাতারাতি নারী শ্রমিক দিয়ে প্রতিস্থাপন করা সম্ভব ছিল না। ফলে বিভিন্ন কারখানার 'ট্রেড ইউনিয়ন' এর সাথে শিল্প-কারখানার মালিকদের দর-কষাকষি শুরু হয় এবং তখন থেকে (নারী) শ্রমিকদের দক্ষতা মালিকপক্ষের কাছে একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসেবে বিবেচিত হওয়া শুরু হলো। নারীদের পাশাপাশি অনেক নোটভ আমেরিকানও শিল্প-কারখানায় কাজ করা শুরু করল। ফলে একটি 'Multicultural Workforce' গড়ে ওঠল।

১৯২০ সালে শিল্প-কারখানাগুলোতে 'Labour Manager' অথবা 'Employment Manager' নামে নতুন একটি পদ সৃষ্টি করা হয়। এই পদে

নিয়োগপ্রাপ্তদের কাজ ছিল শ্রমিকদের অনুপস্থিতি, নিয়োগ, ছাঁটাই ও অন্যান্য বিষয়ে দেখভাল করা। ১৯৩০ সালের দিকে প্রথম বিশ্বযুদ্ধের ধকল কাটিয়ে শিল্পবিপ্লব নতুন রূপ নেয়। বিশ্বব্যাপী বৃহৎ শিল্প-প্রতিষ্ঠানগুলো কর্মীদের সার্বিক সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধিকে নিজেদের স্বার্থেই কল্যাণকর হিসেবে ভাবতে শুরু করে।

১৯৪৫ সাল নাগাদ শিল্প-প্রতিষ্ঠানগুলোতে ‘Employment Management’ এবং ‘Welfare Work’ এর উভয় ধারণাকে বিলুপ্ত করে ‘Personnel Management’ নামে নতুন একটি পদ সৃষ্টি করা হয়। কারণ শিল্প-মালিকেরা অনুধাবন করতে শুরু করে যে, শ্রমিকদের কাজের আউটপুট ও উৎপাদনশীলতা (প্রোডাক্টিভিটি) নিশ্চিত করতে হলে তাদের সুযোগ-সুবিধা ও উপযুক্ত কাজের পরিবেশ আগে নিশ্চিত করতে হবে। কিন্তু ১৯৬০ সালে বিশ্বব্যাপী শিল্প-মালিক ও শ্রমিক সংস্থাগুলোর মাঝে সম্পর্কের টানাপোড়েন সৃষ্টি হলে এর কারণ অনুসন্ধানে একটি রাজকীয় কমিশন গঠন করা হয়। ১৯৬৮ সালে লর্ড ডোনোভান তদন্ত রিপোর্ট পেশ করেন এবং এই সম্পর্কের টানাপোড়েনের পেছনে ‘Personnel Manager’-দের Negotiation Skills এর অভাব এবং লক্ষ্য অর্জনে উপযুক্ত কৌশল নির্ধারণের ঘাটতিকে দায়ী করেন। ডোনোভান মত প্রকাশ করেন যে, ‘Personnel Management’ এর উন্নয়ন ও ক্রমবিকাশে যথেষ্ট পরিমাণ সময় ও রিসোর্স বরাদ্দ না রাখাই এই সমস্যার মূল কারণ।

১৯৬০-১৯৭০ সালের মধ্যে বিশ্বব্যাপী প্রচুর কর্মসংস্থান সৃষ্টি হয়। সেইসাথে Social Science এর নানাবিধ তত্ত্ব ও গবেষণার আলোকে Employee Motivation এবং Organizational Behaviour এর বহুমুখী কৌশল ও চর্চা শুরু হয়ে যায়। ১৯৭০ সাল নাগাদ প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক ও কর্মীদের স্বার্থ-সংশ্লিষ্ট নানা বিষয়ে পৃথক পৃথক বিশেষায়িত জ্ঞানের ধারা চালু হয়। এরই ধারাবাহিকতায় ১৯৮০ সালে Harvard Business School এর মাধ্যমে আমেরিকায় সর্বপ্রথম Human Resource Management এর ধারণা চালু হয়।

১.৪ কনভেনশনাল ম্যানেজমেন্ট ও ইসলামিক ম্যানেজমেন্টের দৃষ্টিভঙ্গিতে Human Resource Management (HRM) এর সংজ্ঞা ও ধারণা

সমকালীন ম্যানেজমেন্ট বিশেষজ্ঞগণ HRM-কে সংজ্ঞায়িত করেছেন বিভিন্ন শব্দে। তবে শব্দের হেরফের হলেও মৌলিক অর্থ একই। Griffin এর মতে, ‘HRM is the set of organizational activities directed at attracting, developing



দ্বিতীয় অধ্যায়

HRM ও নৈতিকতা

২.১ Ethics (নৈতিকতা) এবং এর উৎসসমূহ

নৈতিকতাকে নিয়ম ও মূল্যবোধের সমন্বয় হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে, যার দ্বারা আমরা কোনটি সঠিক এবং কোনটি ভুল, কোনটি ভালো এবং কোনটি খারাপ, কোনটি পছন্দনীয় এবং কোনটি অবাঞ্ছিত, আমাদের কী করা উচিত এবং কী করা উচিত নয়তা বুঝতে পারি। (Sadeq, 2018) ^[৭৩]

নৈতিকতা বিভিন্ন উৎস থেকে উদ্ভূত হতে পারে। চলুন দেখে নেওয়া যাক নৈতিকতার সাতটি সাধারণ উৎস।^[৭৪]

১. প্রথম এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উৎস হলো ধর্ম। প্রতিটি ধর্মেরই একটি সাধারণ লক্ষ্য রয়েছে, আর তা হলো : একজনকে সঠিক পথে পরিচালিত করা এবং ভুল থেকে তাকে রক্ষা করা। সব ধর্ম মানবজীবনের সব ক্ষেত্রে সমানভাবে বিস্তৃত নয়। অনেক ধর্মই, বলতে গেলে ইসলাম ছাড়া বাকি সকল ধর্মই আংশিক এবং কিছু আচার-অনুষ্ঠানের মধ্যে সীমাবদ্ধ। আর তাই নৈতিকতার সার্বিক নীতিমালা প্রণয়নেও ইসলাম ও অন্যান্য ধর্মের মাঝে রয়েছে বিস্তর ফারাক।

২. নৈতিকতার দ্বিতীয় উৎসটি হলো সামাজিক প্রথা ও ঐতিহ্য। নৈতিকতার

[৭৩] Sadeq, A. H. M [Abul Hasan M.] (2018). Islamic Ethics in Human Resource Management. International Journal of Islamic Management and Business, 7(1). <https://www.crimbbd.org/wp-content/uploads/2018/12/3.IJIMB-Islamic-Ethics-in-HRM.pdf>

[৭৪] <https://edenias.com/sources-and-essence-of-ethics-ethics-concept-series/>

নিয়মগুলো সামাজিক প্রথা এবং ঐতিহ্যের কারণে সমাজ ও ব্যক্তিভেদে পরিবর্তন হতে পারে। একটি নির্দিষ্ট আচরণ একটি সমাজে সঠিক বলে বিবেচিত হতে পারে, আবার অন্যত্র এটিকে অপরাধ হিসাবে গণ্য করা যেতে পারে এবং এমনকি কোনো কোনো ক্ষেত্রে তার শাস্তি মৃত্যুদণ্ডও হতে পারে।

৩. নৈতিকতার তৃতীয় উৎস হলো ব্যক্তির পরিবার ও পারিবারিক ঐতিহ্য। পরিবার হলো সমাজের মৌলিক একক। একটি মানসম্মত সমাজ গঠনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ নিয়ামক হলো পরিবার। একটি শিশু সবার প্রথমে পরিবার থেকেই নীতি-নৈতিকতা শেখে।

৪. নৈতিকতার চতুর্থ উৎস হলো মানুষের বিবেক। বিবেক একজন মানুষকে ভালো এবং খারাপের মধ্যে পার্থক্য করতে সাহায্য করে। আর বিবেকবান যে-কোনো মানুষ সমাজের নৈতিকতার গুরুত্বপূর্ণ মানদণ্ডগুলো মেনে চলার চেষ্টা করে।

৫. নৈতিকতার পঞ্চম উৎস হলো রাষ্ট্রীয় নীতিমালা ও আইন। কখনো কখনো, আইনের মাধ্যমে সমাজের ওপর কিছু মানদণ্ড আরোপ করা হয়, যা সময়ের সাথে সাথে সমাজ দ্বারা গৃহীত হয় এবং এর নৈতিক ব্যবস্থার অংশ হয়ে ওঠে।

৬. নৈতিকতার ষষ্ঠ উৎস হলো সমাজের মানুষের সন্মিলিত মতামত ও চাহিদা। প্রতিটি সমাজের কিছু নিজস্ব মূল্যবোধ এবং মতামত রয়েছে। সমাজ একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য ও মূল্যবোধকে উন্নীত করার জন্য কিছু সামাজিক ও নাগরিক উদ্যোগ গ্রহণ করে। এই ধরনের কার্যকলাপ ব্যক্তির নৈতিকতাকেও প্রভাবিত করে।

৭. নৈতিকতার সপ্তম উৎস হলো সমাজের চিন্তাশীল ও দার্শনিক ব্যক্তিদের মতামত। তারা সমাজে নতুন গুণাবলি আত্মীকরণে মানুষকে অনুপ্রাণিত করে।

মনে রাখতে হবে, এগুলো নৈতিকতার কোনো বৈশ্বিক ও সার্বজনীন উৎস নয়। বিভিন্ন বিশেষজ্ঞগণ নৈতিকতাকে বিভিন্নভাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন এবং বিভিন্ন উৎসের কথা তুলে ধরেছেন। তবে সকলের আলোচনার সারমর্ম থেকে নৈতিকতার উৎসসমূহকে মোটা দাগে এই সাত ভাগে ভাগ করা যায়।

২.২ সমকালীন HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিসমূহ

সমকালীন HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিগুলোর একটি সাধারণ তালিকা McLagan তার আর্টিকেলে উল্লেখ করেছেন। এগুলো হলো (McLagan, 1989) ^[৭৫] :

[৭৫] McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. Training & Development Journal, 43(9), 49-60. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA7695572&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00410861&p=AONE&sw=w>

- গোপনীয়তার একটি নির্দিষ্ট সীমা বজায় রাখা;
- অনুপযুক্ত অনুরোধে 'না' বলা;
- যে-কোনো দাবির সত্যতা নিশ্চিত করা;
- সাংগঠনিক এবং ব্যক্তিগত কাজ এবং স্বার্থে ভারসাম্য রক্ষা করা;
- স্বার্থের দ্বন্দ্ব এড়িয়ে চলা;
- ব্যক্তিগত পক্ষপাত এড়িয়ে প্রতিষ্ঠানের কাজগুলো সঠিকভাবে পরিচালনা করা।

Gandtz এবং Hayes HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতি হিসেবে উল্লেখ করেছেন^[৭৬]

- কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য না রাখা;
- কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা;
- কর্মচারীদের শৃঙ্খলাবোধ;
- ব্যক্তিগত গোপনীয়তা।

ড্যানলি ১০০০ পেশাদার হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজারদের মাঝে জরিপ করে দেখিয়েছেন, কনভেনশনাল HRM এর সবচেয়ে গুরুতর নৈতিক সমস্যাগুলো হলো^[৭৭] :

- ☞ নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, বেতন এবং শৃঙ্খলার ক্ষেত্রে পক্ষপাতিত্ব;
- ☞ টপ ম্যানেজমেন্টের সাথে বন্ধুত্বের কারণে পক্ষপাতিত্ব;
- ☞ যৌন হয়রানি;
- ☞ শৃঙ্খলাবোধের অসামঞ্জস্যতা;
- ☞ কর্মীদের ব্যক্তিগত ও প্রাতিষ্ঠানিক বিষয়ে গোপনীয়তা বজায় না রাখা;
- ☞ পদোন্নতি, ক্ষতিপূরণ এবং নিয়োগে লিঙ্গ বৈষম্য।

স্পষ্টতই, HRM এর নৈতিক সমস্যা এবং এই সমস্যাগুলোর প্রকটতা সময় এবং স্থানের ওপর নির্ভর করে।

[৭৬] J.Gandz, J., & Hayes, N. (1988). Teaching business ethics. *Journal of Business Ethics*, 7(9), 657–669. <https://doi.org/10.1007/BF00382975>

[৭৭] J. Danley, E. Harrick, D. Strickland and G. Sullivan .(1991). “HR Ethical Solutions,” *Human Resource Management*, June 26pp.1-12.

২.৩ ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গিতে HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিসমূহ

ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গিতে HRM-এ নৈতিকতার মূলনীতিসমূহ হলো :

- বিশ্বস্ততা (Integrity/ أمانة)
- পরামর্শ (Consultation/ تشاور)
- চরিত্র (Character/ أخلاق)
- ন্যায়পরায়নতা (Justice/ عدل)
- ইহসান (Excellence/ إحسان)
- অঙ্গীকার পূর্ণ করা (Fulfilling the contract/ الوفاء بالعقد)
- ইখলাস ও নিয়ত (Sincerity & Intention/ إخلاص ونية)
- পরস্পর সহযোগিতা (Co-operation/ تعاون)
- ইতরুন (Striving for the best/Skill development/ إتقان)
- আল্লাহকে ভয় করা (Allah consciousness/ تقوى)

২.৪ বিশ্বস্ততা (Integrity/أمانة)

ইসলামের মূলনীতি অনুযায়ী ক্ষমতা, সম্পদ এবং জ্ঞান—এ সবই মানুষকে দেওয়া আল্লাহ তাআলার নিয়ামত এবং এগুলো আমানতস্বরূপ। আল্লাহ তাআলা বলেন,

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ

‘নিশ্চয়ই আল্লাহ মুমিনদের থেকে তাদের জান ও মাল ক্রয় করে নিয়েছেন (এর বিনিময়ে) যে, তাদের জন্য রয়েছে জান্নাত।’^[৭৮]

এখান থেকেই মানুষকে দেওয়া ক্ষমতা, সম্পদ এবং জ্ঞানের আমানত হওয়ার বিষয়টি স্পষ্ট হয়ে যায়। এই আমানতের যথাযথ হক আদায়ের জন্য এবং এগুলোর খিয়ানত থেকে যথাসাধ্য বেঁচে থাকার জন্য মানুষকে চেষ্টা করে যেতে হবে। পাশাপাশি এগুলোর অপব্যবহার করা থেকেও হতে হবে সাবধান।

আমানত মানুষকে প্রদত্ত আল্লাহ তাআলার একটি সুবিশাল দায়িত্ব। আকাশ, পৃথিবী ও পর্বতমালা এই দায়িত্ব গ্রহণে অপারগতা জানায়, আর এর পরেই মানুষকে এই আমানত অর্পণ করা হয়। আল্লাহ তাআলা বলেন,

[৭৮] সূরা আত-তাওবা, ৯ : ১১১

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا
جَهُولًا

‘আমি আকাশ, পৃথিবী ও পর্বতমালার সামনে এই আমানত পেশ করেছিলাম, অতঃপর তারা একে বহন করতে অস্বীকার করল এবং এতে ভীত হলো; কিন্তু মানুষ তা বহন করল। নিশ্চয়ই সে জালিম-অজ্ঞ।’^[৭৯]

ইমাম কুরতুবি رحمته বলেন, এই আয়াতে ‘আমানত’ শব্দের অর্থ হলো সকল ধর্মীয় বাধ্যবাধকতা—যা একজন মুসলিমকে মেনে চলতে হয়।

আল্লাহ তাআলা আরও বলেন,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۗ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

‘নিশ্চয়ই আল্লাহ তোমাদেরকে আদেশ দিচ্ছেন আমানতসমূহ তার হকদারদের কাছে পৌঁছে দিতে। আর যখন মানুষের মধ্যে ফয়সালা করবে, তখন ন্যায়ভিত্তিক ফয়সালা করবে। নিশ্চয়ই আল্লাহ তোমাদেরকে কতই-না সুন্দর উপদেশ দিচ্ছেন! নিশ্চয়ই আল্লাহ সর্বশ্রোতা, সর্বদ্রষ্টা।’^[৮০]

ইবনু কাসির ব্যাখ্যা করেছেন, একজন মানুষের যে বিষয়গুলো খেয়াল রাখা প্রয়োজন—তার সবই এই আয়াতের মাঝে উঠে এসেছে। যেমন : নামাজ, যাকাত, রোজা, গুনাহের কাফফারা দেয়া, অঙ্গীকার পূরণ করা-সহ আমাদের প্রতি আল্লাহ তাআলার সকল অধিকারের বিষয়ে এখানে বলা আছে। এখানে আমাদের একে অপরের প্রতি থাকা দায়িত্ব-কর্তব্যগুলোর কথাও আছে। যেমন আমাদের ওপর অর্পিত দায়িত্বসমূহ। আল্লাহ তাআলা আমাদের সকল প্রকার আমানত পূর্ণ করার নির্দেশ দিয়েছেন। যারা এই নির্দেশগুলো দুনিয়াতে পালন করবে না, কিয়ামতের দিন তাদেরকে এর মাশুল দিতে হবে।

আল্লাহ তাআলা আরও বলেন,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ

[৭৯] সূরা আল-আহযাব, ৩৩ : ৭২

[৮০] সূরা আন-নিসা, ৪ : ৫৮

تَعْلَمُونَ

‘হে মুমিনগণ! তোমরা জেনে-বুঝে আল্লাহ ও তাঁর রাসূলের সঙ্গে বিশ্বাসঘাতকতা করো না, আর যে বিষয়ে তোমরা আমানতপ্রাপ্ত হয়েছ তাতেও বিশ্বাস ভঙ্গ করো না।’^[৮১]

সফল একটি ম্যানেজমেন্ট ব্যবস্থার মূল উপাদান হলো বিশ্বাস, যা কিনা আমানতের ভিত্তি। যে-কোনো লেনদেন এবং অর্থনৈতিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে ইসলাম বিশ্বস্ততা বা আমানতদারিতাকে অত্যন্ত গুরুত্ব দিয়েছে। কর্মচারীদের প্রতি আস্থা রাখা ম্যানেজমেন্টের দায়িত্ববিশেষ।^[৮২] ম্যানেজমেন্টের উচিত বিশ্বস্ত এবং আস্থাশীল কর্মীদের নিয়োগ দেওয়া।

কুরআন এই বিষয়ে বলছে,

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا بَاتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

‘নারীদ্বয়ের একজন বলল, “হে আমার পিতা! আপনি একে মজুর নিযুক্ত করুন; কারণ আপনার মজুর হিসেবে উত্তম হবে সে ব্যক্তি, যে শক্তিশালী, বিশ্বস্ত।”’^[৮৩]

একজন মানুষ শুধু তার পরিবারে কিংবা ব্যক্তিজীবনেই নয়, বরং তার পেশাগত জীবনেও এসব আমানতের হক আদায় করবে। আর সেগুলোর খিয়ানত যেন না হয়, সে বিষয়ে সর্বোচ্চ সতর্কতা অবলম্বন করবে। একজন প্রতিষ্ঠান-প্রধান তার কর্মীদের কিংবা প্রতিষ্ঠানের কোনো একটি স্তরে কর্মরত যে-কেউ তার অধীনস্থদের ব্যাপারে আল্লাহ তাআলাকে ভয় করবে এবং তার মাধ্যমে যেন অধীনস্থদের কাছে আল্লাহ তাআলার দেওয়া আমানতের খিয়ানত না হয়, সেই ব্যাপারে সচেতন থাকবে।

ম্যানেজমেন্টের ইসলামি দৃষ্টিভঙ্গিতে ম্যানেজার আমানতদার হিসেবে দায়িত্বরত এবং তার অধীনস্থদের আস্থার সম্মান রাখা তার ওপর জরুরি। কোনো সম্পদের অপব্যবহার বা যে-কোনো অব্যবস্থাপনা আমানতদারিতার খিয়ানত হিসেবে গণ্য হবে।^[৮৪]

[৮১] সূরা আল-আনফাল, ৮ : ২৭

[৮২] Syed, J. (2010). An historical perspective on Islamic modesty and its implications for female employment. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 29(2), 150–166. <https://doi.org/10.1108/02610151011024475>

[৮৩] সূরা আল-কাসাস, ২৮ : ২৬

[৮৪] Syed, J. (2008). A context-specific perspective of equal employment opportunity in