

## آموزه های دینی و اخلاقی در مدیریت منابع انسانی

محسن زارعی  
سرپرست شبانه روزی دانشگاه فرهنگیان

### چکیده :

نظام اسلامی و دولت که گستردگی آن بر کسی پوشیده نیست هزینه های زیادی در باب پرداخت حقوق متحمل می شود . در بسیاری از بخش ها و سازمان ها کارکنان وظایف ومسئولیت های خود را انگوته که شایسته است انجام نمی دهند در نتیجه اهدافی که ان سازمان برای ان تشکیل شده است یا کیفیت لازم را ندارند یا به انها دست نمی یابند . اعتقادات کلامی و فلسفی ما مسلمنان بر انست که دین اسلام کامل ترین دین است و برای همه ابعاد زندگی بشر و از جمله مدیریت و بلکه در همه انواع ان حرف برای گفتن دارد . در این گفتار سعی شده است با تکیه بر آیات و روایات ، مدیریت اسلامی را به گونه ای معرفی کند که هم زمینه رشد و تعالی کارکنان در سایه خدمت صادقانه تحقق یابد و هم فواید اهداف وبرنامه هایی که سازمان برای ان تشکیل شده است به مخاطبین ان یا همان مردم برسد .

### پیشینه بحث

تحقیق در بحث مدیریت از دیرباز مورد توجه بوده است؛ زیرا از روزی که انسان پا به هستی نهاد و با خانواده و قوم و قبیله زندگی اجتماعی را آغاز نمود، فکر مدیریت و سرپرستی همان مجموعه کوچک را در ذهن خود پروراند. در جهان امروز نیز که علوم، تکنولوژی و دانش پیشرفت نموده و سازمان های بزرگ صنعتی و تولیدی به وجود آمده است، مهم ترین مسئله، چگونگی اداره ی مجموعه های عظیم انسانی است. امروزه از یک سو جهان هر روز به سمت بی عدالتی اداری پیش می رود و از دیگر سو، مدیریت به فنی پیچیده و تکنیکی تبدیل شده است، لذا لازم است با فقه پویای اسلامی و با استفاده از قران و سنت و... مدیریت سالم و نظام مند اسلامی را فرا روی انسان نهاد ؛ دین اسلام در هیچ موردی، بدون ارائه ی طریق نیست. مدیریت منحصر به اداره زندگی مادی نیست، بلکه در امور مذهبی و معنوی هم ضرورت دارد؛ خداوند سبحان مدیرانی چون انبیا را برای هدایت مردم فرستاد، و ایشان با این که بیش تر داعیه معنوی داشتند، در حد قابل توجهی در مدیریت اجتماع هم موفق بودند و جوامع خود را به سوی رشد تکامل و پویایی سوق می دادند

واژگان کلیدی: مدیریت ، منابع انسانی ، بهبود عملکرد ، کارکرد سازمانی

### ضرورت مدیریت از منظر آیات قران و روایات معصومین

قرآن کریم می‌فرماید: «ای پیامبر، آنچه از جانب خدای تو (درباره معرفی علی (علیه‌السلام)) بر تو ابلاغ گردید ابلاغ کن، اگر این کار (معرفی مدیریت امت اسلامی) انجام نگیرد، رسالت خود را انجام نداده‌ای؛ دلپره نداشته باش که خداوند تو را از شر مردم بدخواه حفظ خواهد کرد»

اولین نکته ای که از آیات قران در مورد مدیریت بدست ماید اهمیت دادن به نقش زعیم ، مدیر ، رهبر برای رسیدن به هدف است . لازم است مدیر یا همان رهبر وجود داشته باشد تا مردم را از پراکندگی و تفرقه و سلايق مختلف به یک مسیر واحد راهنمایی و هدایت کند

حضرت علی ع در ضرورت مدیریت می فرماید:

((رجعت و سیر قهقرايي چهار علت دارد که سوءمدیریت یکی از آنهاست))

امام رضا (علیه‌السلام) نیز می‌فرماید: «ندیدیم گروهی از مردم و ملتی از ملت‌ها، زندگی بادوام داشته باشند، مگر این‌که سرپرست و قیّم داشته‌اند؛ زیرا در امر دین و دنیا، چاره‌ای جز وجود سرپرست و پیشوا نیست»

### اصول مدیریت اسلامی :

#### ۱-عدم تفکیک بین دنیا و آخرت

در اسلام تفکیکی بین دنیا و آخرت صورت نگرفته‌است و آخرت ادامه حیات دنیوی محسوب می‌شود لیکن اصالت دادن به دنیا و محبوب و مقدم داشتن آن مذموم شمرده شده استبر این اساس هر نوع فعالیت دنیوی با نیت اخروی، عبادت بوده و برای انسان مسلمان تلاش و اصلاح امور دنیوی و خدمت به بندگان خدا یک تعهد محسوب می‌شود.

#### ۲-نیت

نیت همان نطفه اولیه افکار است که به ذهن می‌آید و مبنای شروع رفتار و عمل می‌باشد. اگر کنترل انسان بر این گلوگاه باشد بسیاری از اعمال او اصلاح و کنترل خواهد شد.

#### ۳-توحید

توسل و توکل به هر اراده و شخصی غیر از خدا شرک است. در این معنی، بسیاری از ما در طول حیات خود بارها دچار شرک می‌شویم. در سوره یوسف، زمانی که یوسف خواب هم زندانیان خود را تعبیر می‌کند به یکی می‌گوید تو ندیم پادشاه خواهی شد و وقتی رفتی آنجا از ما هم یادی کن. قرآن می‌فرماید بخاطر این تفکر، یوسف چند سال دیگر در زندان بماند.

#### ۴- ادای تکلیف

نتیجه آنی در اسلام چندان مهم نیست بلکه ادای تکلیف مهم است حتی در تبلیغ دین. در این مورد سوره عبس در قرآن نکته بسیار جالبی دارد.

#### ۵- بینش دهی

پیگیری هدف در تمام فعالیتها همراه با بینش دهی است. به عبارت دیگر در اسلام وظیفه تعطیل ناپذیر هر انسان بینش دهی به سطوح پایین تر خود و بینش گیری از سطوح بالاست (ولایت سلسله مراتبی انسان ها نسبت به هم)

#### ۶- انسانگرایی

تمام فعالیت های فردی و اجتماعی بشر در راستای پرورش انسان قرار می گیرد و در واقع آنچه انسان را از سایر موجودات جدا می کند توجه به خلق و خوی انسانی اوست. هم کارکنان و هم مدیران در انجام وظایف و تکالیفشان و بخصوص در ارتباط هایی که بین یکدیگر دارند لازم است به این اصل توجه داشته باشند ..

#### ۷- هم مسول هم مرئوس

در اسلام کسی نمی تواند بگوید این مشکل شماست و به من مربوط نمی شود. به محض اطلاع از موضوعی، در مورد آن تکلیف ایجاد می شود.

#### ۸- نسبی بودن قوانین

امام علی در فرمان خود به مالک اشتر به این نکته اشاره می کند که عامل حکومت نباید بگوید من مامورم و معذور  
۱. مدیریت وسیله ای برای رسیدن به امیال شخصی نیست. مدیر اسلامی نباید مسند مدیریت را وسیله افتخار و نردبان نخوت و در جهت امیال شخصی و نفسانی خود قرار دهد؛ زیرا اسلام چنین مدیرانی را مورد سرزنش و انتقاد قرار می دهد؛ چنان که امام صادق (علیه السلام) می فرماید: «آن کسی که به دنبال ریاست برود، هلاک می شود.»  
۲. مدیریت امانت است نه طعمه. مدیر باید مدیریت را امانتی در دست خود بداند و به شدت از آن مراقبت نماید. امام علی (علیه السلام) در نامه ای به فرماندار خود در آذربایجان (اشعث بن قیس) می نویسد: «مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه یک امانت است، و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نهبان آن باشی.»

#### ۹- تکلیف بودن مدیریت

مدیریت تکلیف است نه حق، در نظام اسلامی، واگذاری و قبول مدیریتها و منصبهای اجتماعی، یک تکلیف است نه حق؛ یعنی مدیران پرورش یافته در مکتب آسمانی اسلام، خدمت در منصب مدیریت را انجام تکلیف شرعی می دانند و معتقدند که مدیریت وظیفه است نه وسیله سودجویی.

#### ۱۰ - خادم بودن

مدیریت خدمت است نه حکومت، در بینش اسلامی، مدیر اسلامی هرگز مدیریت را برای حاکمیت خویش نمی‌خواهد؛ زیرا در چنین صورتی او حاکم است نه خادم. مدیریت قبل از این‌که ریاست باشد، خدمت‌گزاری است؛ چنان‌که حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «... به خدا قسم این کفش کهنه و پر از وصله نزد من از حکومت بر شما محبوب‌تر است و بدین‌دلیل حکومت را پذیرفته‌ام که حق را ثابت کنم و باطل را از میان بردارم.»

#### ۱۱ - هدایت‌گری مدیریت

مدیریت بیش‌تر هدایت کردن است تا قدرت‌نمایی. بسیاری از مدیران، مدیریت را میدان نمایش قدرت می‌دانند. قرآن کریم به پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) توصیه می‌کند که مدیریت فرهنگی، اعتقادی و سیاسی باید در فضای فرحزای هدایت به بار نشیند و هرگاه این فضا به خفقان و اجبار آلوده شود، هرگز موفقیت و رشدی نخواهد بود. «در دین، اکراه و اجبار نیست، محققاً راه رشد و انحطاط برای همگان روشن است.» امام علی (علیه‌السلام) به مالک اشتر توصیه می‌کند: «مبادا در منصب مدیریت، برخوردهای تو مانند جانور درنده‌ای باشد که فرصت خوردن آنان را غنیمت بشماری.»

#### ۱۲ - مدیریت و منزلت انسان

در نظام اسلامی مدیر با توجه به منزلت‌های انسانی مدیریت می‌کند و هرگاه روش‌ها و شیوه‌های مدیریت به شخصیت و حیثیت انسان لطمه وارد کند، آن مدیریت اسلامی نیست؛ زیرا انسان خلیفه و جانشین خداوند در روی زمین است و قانون حفظ منزلت انسان، حاکم بر روش‌ها و اصول مدیریت است.

#### ۱۳ - مدیریت و قانون خدا

در بینش اسلامی مدیریت تا جایی نافذ است که با احکام الهی تضاد نداشته باشد؛ چنان‌که پیامبر (ص) می‌فرماید: «اطاعت برای اجرای فرمان مخلوق نیست، در صورتی که معصیت خالق را موجب شود.»

#### ۱۴ - مدیریت و وجوب عدل و احسان

یکی از اصولی که در نظام اجتماعی اسلام حاکم بر کلیه مقررات و روابط اجتماعی است، وجوب عدل و احسان و دوری از گمراهی است؛ چنان‌که قرآن می‌فرماید: «خداوند به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد و از فحشا و منکر و ستمگری نهی می‌کند.»

#### ۱۵ - مدیریت و تقدس وسیله

مدیر اسلامی برای رسیدن به اهداف انسانی، نباید از وسایل غیرمقدس و غیرارزشی استفاده نماید؛ حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید:

«پیروز نشده کسی که با گناه و تجاوز به پیروزی رسیده؛ و آن کسی که با شر و ستمگری غالب شود در حقیقت مغلوب است»

## ارکان مدیریت در اسلام

هر علمی پایه‌ها و ارکانی دارد که مسائل مربوط در حوزه آن علم بر محور آن ارکان می‌چرخد و در ارتباط با آن ارکان معنا پیدا می‌کند. هرگاه یکی از این ارکان متزلزل شود، مجموعه آن سازمان فکری و علمی متزلزل خواهد شد. علم مدیریت نیز دارای ارکانی است که عبارت‌اند از:

### ۱- برنامه‌ریزی

به تدوین و تعیین فعالیت‌هایی که باید در محدوده راه‌ها و در چارچوب روش‌های مشخص انجام پذیرد، برنامه‌ریزی گویند. برنامه‌ریزی یعنی ترسیم وضعیت مطلوب آینده و تقسیم کار و وظایف بر زمان. برنامه‌ریزی حرکتی سریع برای رسیدن به اهداف و خواسته‌ها یعنی حرکت به سوی اهداف به کمک بهترین وسایل، در کمترین زمان، با رعایت اولویت‌ها.

اسلام، دین عبادت و زراعت، دنیا و آخرت، مادیت و معنویت است و به انسان با دیدی جامع می‌نگرد؛ از این رو به برنامه‌ریزی در ابعاد مختلف مادی و معنوی سخت توجه دارد. قرآن و سنت، دو منبع غنی و گسترده‌اند که برای برنامه‌ریزی زندگی فردی و اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی، سیاسی و اقتصادی انسان مسلمان و حتی برای پس از مرگ او برنامه‌ریزی دقیقی کرده‌اند. سوره عصر یکی از مهم‌ترین سوره‌هایی است که به اهمیت زمان و برنامه‌ریزی برای رسیدن به رشد و تعالی و دوری از خسران توجه می‌دهد.

### ۲- سازمان‌دهی

در فرهنگ اسلامی که فرهنگ نظم و انضباط است، سازماندهی جایگاه ویژه‌ای دارد. تقسیم کار، تحدید وظایف، جلوگیری از تداخل امور، و اختیار و آزادی در محدوده مسئولیت، از مسائلی هستند که اسلام برای سعادت انسان ضروری می‌داند. حضرت علی (علیه‌السلام) خطاب به مالک اشتر می‌نویسد: «ای مالک، بدان که جامعه‌ی تحت نظر تو به طبقات مختلفی تقسیم شده است و کار هیچ گروهی جز با گروه دیگر به کمال نمی‌رسد و هیچ دسته‌ای از دسته دیگر بی‌نیاز نیست». یا در جایی دیگر می‌نویسد: «ای مالک در کار کارمندان با دقت بنگر و آنان را پس از آزمایش به کار بگمار».

### ۳- هماهنگی

یکی دیگر از ارکان مدیریت، هماهنگی است. مدیر با یک سلسله حرکت‌ها و برنامه‌های منظم واحدهای مختلف سازمان را به یکدیگر مرتبط می‌سازد.

هماهنگی و هم‌سویی در یک سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار است و بدون هماهنگی، مجموعه، مجموعه نخواهد بود. چنان که پیامبر (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) پس از هجرت با ایجاد اخوت و برادری بین قبایل و افراد مختلف، انسجام و هماهنگی مطلوبی را به وجود آورد که عامل بسیاری از موفقیت‌های آن زمان مسلمین بود.

#### ۴- ضرورت تعیین شرح وظایف کارکنان:

تعیین شرح وظایف کارکنان موجب از بین رفتن تحیر و سرگردانی و در نتیجه استفاده صحیح از توان و انرژی منابع انسانی و امکانات در اختیار سازمان است

#### ۵- نظارت

یکی دیگر از ارکان مدیریت و از وظایف مهم مدیر نظارت و کنترل است. مدیر در حیطه نظارت، باید تمامی فعالیت‌های مجموعه را با برنامه‌ها بسنجد؛ چنانچه آنها با اهداف و برنامه‌ها تطابق داشته باشند، آن مجموعه، مجموعه موفق خواهد بود. مولای متقیان حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «حاکم باید برای اطلاع از مردم، به ویژه طبقه‌ی محروم جامعه، دستگاه خاص نظارتی داشته باشد تا از مشکلات زندگی آنها آگاهی یابد». «ای مالک از معتمدان خویش، کسی که خداترس و فروتن است، برای نظارت بر زندگی محرومان برگزین تا امورشان را به تو گزارش دهند.»

اسلام نظارت مستقیم را به آن مفهومی که مدیر در جزئی‌ترین مسائل شخصاً نظارت کند، نمی‌پذیرد؛ زیرا معتقد است مدیر با پرداختن به کارهای فرعی از کارهای اصلی باز می‌ماند. حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «کسی که خود را به کارهای غیرمهم مشغول سازد، کارهای مهم‌تر را ضایع می‌سازد». [۲۲] به همین خاطر، اسلام نظارت غیرمستقیم را می‌پسندد، یعنی مدیر از طریق افراد دیگر که به منزله چشم او هستند، کار نظارت بر سازمان را انجام می‌دهد.

حضرت علی (علیه‌السلام) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ای مالک، در کارهای کارمندان کاوش کن و چشم‌هایی را به عنوان بازرس، که دارای خصوصیت صداقت و وفاداری‌اند، بر آنها بگمار؛ چون بازرسی کارهای آنان در پنهانی، وادارشان می‌کند تا امانت‌دار باشند و در برخورد با مردم به نرمی و محبت رفتار نمایند.»

حتی اسلام نظارت را به عنوان قانون شرعی و تکلیف الهی وظیفه‌ی همه‌ی مردم می‌داند تا نسبت به سرنوشت یکدیگر علاقه‌مند شوند؛ می‌توان در امر به معروف و نهی از منکر این نظارت و وظیفه را به روشنی دید. «مردان و زنان با ایمان، بعضی ناظر و سرپرست بعضی دیگرند، به این معنا که همدیگر را امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند.»

#### ۶- ارزش‌یابی

بررسی میزان رسیدن به اهداف با توجه به امکانات موجود را، ارزش‌یابی گویند. اسلام اهمیت خاصی برای ارزش‌یابی قایل است و آن را تحت عنوان محاسبه‌ی روزانه برای هر مسلمان توصیه می‌کند.

چنان‌که حضرت امام کاظم (علیه‌السلام) می‌فرماید: «از ما نیست کسی که هر روز در یک محاسبه به ارزش‌یابی کارهای خود نپردازد و اگر کار نیکی انجام داد از خدا فزونی آن را نخواهد، و اگر کار زشتی انجام داد، از خدا آمرزش و توبه نخواهد.»

نظام تشکیلاتی اسلام با توجه به معیارهای اعتقادی و جهان‌بینی این مکتب تنظیم می‌شود و مدیر اسلامی کلیه حرکت‌ها و فعالیت‌های خود را با ملاک‌های مکتبی و اعتقادی هماهنگ می‌کند و بنابر وظیفه دینی و تکلیف شرعی، اصول و معیارهای ارزش‌یابی را از این مکتب می‌گیرد.

## ابزار مدیریت از دیدگاه اسلام

وسیله و ابزار، در پیش‌برد کارها و رسیدن به هدف، اهمیت خاصی دارد؛ زیرا خداوند، خلقت انسان را براساس اسباب و مسببات بنا نهاده و نیز اراده و لطف و قهر خویش را از طریق اسباب اعمال می‌کند. مدیر نیز برای مدیریت نیاز به ابزار و وسایلی دارد که اسلام به آنها اشاره نموده است.

### ۱- سعه صدر

سعه صدر به معنای داشتن ظرفیت لازم در برخورد با مسائل گوناگون، یکی از ابزارهای مهم و مؤثر مدیریت است؛ حضرت علی (علیه‌السلام) در این باره می‌فرماید:

«ألت مدیریت، شرح صدر و گشایش سینه است.»

حضرت موسی (علیه‌السلام) وقتی که مدیریت فکری و هدایتی امتش را پذیرفت، از خداوند درخواست شرح صدر کرد، تا به این وسیله موفقیت خویش را در رسیدن به هدف تامین نماید:

«پروردگارا، سینه‌ام را گشاده و کارم را آسان گردان و گره از زبانم بگشا، تا سخنم را بفهمند.»

### ۲- نیروی انسانی

مدیر بیشتر طرح‌ها و اندیشه‌های مدیریت را از طریق همکاران انجام می‌دهد؛ در واقع کلیه افرادی که در سازمان و تشکیلات کار می‌کنند، وسیله و عاملی برای مدیرند. نیروی انسانی نیروی محرکه یک سازمان است در مدیریت اسلامی که ریشه الهی دارد، اندیشه‌ها و طرح‌های نشأت گرفته از وحی در چارچوب ضوابط مکتب و با رعایت اصل فطرت و اصول انسانیت به دست همکاران مؤمن سپرده می‌شود و از آنها خواسته می‌شود تا به عنوان تکلیف شرعی در گسترش و اجرای آن بکوشند؛ هر چند خود مدیر جلودار کاروان است.

حضرت موسی (علیه‌السلام) وقتی به رسالت رسید، بعد از درخواست سعه صدر فرمود: «هارون، برادرم، را که از اهل بیت من است، معاون و وزیر من قرار بده و به وسیله او پشت مرا محکم کن.»

در بحث بکارگیری نیروی انسانی در ادارات و سازمانها توجه به نکات زیر ضروری است :

توجه به کمیت بکارگیری نیروی انسانی در مشاغل مختلف : یکی از عوامل مهم در موفقیت ادارات و سازمانها توجه به وجود نیروی انسانی در هر پست و شغل است. نباید در چارت سازمانی جای پستی خالی باشد. وجود پست بدون متصدی موجب می شود انجام وظایف آن پست برعهده دیگر کارکنان قرار گیرد. خستگی و فرسودگی کارکنان و نارضایتی ارباب رجوع و...از نتایج توجه به این مساله است .

توجه به تخصص در بکارگیری نیروی انسانی: اهمیت این نکته برکسی پوشیده نیست. تخصص نداشتن نیروی انسانی می تواند هزینه های سنگین مادی و معنوی را بر سازمان تحمیل کند.

توجه به ویژگی تعهد و ایمان در بکارگیری نیروی انسانی: در واقع موتور محرک افراد در انجام فعالیت ها و وظایف و دقت و وسواس در انجام تکالیف به واسطه ویژگی و صفت ایمان و تعهد است. عمل صالح افراد نتیجه وجود ایمان در قلب آنهاست. اگر سازمان در انجام تکالیف و رسیدن به اهداف خود موفق است بی شک این موضوع را باید در ارتباط مستقیم با ایمان و تعهد کارکنان آن دانست.

توجه به بکارگیری نیروی انسانی از طریق قوانین استخدامی بجای استفاده از روابط بین افراد. یک سازمان موفق هیچگاه برای خود حاشیه ایجاد نمی کند. حواشی همواره وقت و انرژی زیادی از افراد و سازمان ها را تلف می کند. از دیگر آسیب های عدم توجه به این مورد می تواند بکارگیری افراد غیر متخصص و متعهد در سازمانها باشد.

تکریم کارکنان: از دیگر نشانه های مدیریت اسلامی و از عوامل مهم در بهبود رسیدن به اهداف سازمانی عامل تکریم کارکنان است. خوشخلقی کارکنان نسبت به هم وبخصوص مدیران و مسولین نسبت کارکنان زیر دست اهمیت زیادی در بهبود روند انجام کارها دارد. خوشخلقی هم آرامش کارکنان را موجب می شود وهم عاملی در کاهش تنشهای بیرونی افراد دارد. احترام به کارکنان در جمع موجب بالا بردن عزت و شخصیت آنان می شود. توجه به معیشت آنان فشارهای مادی واقتصادی کارکنان را کاهش می دهد. استفاده از تمام ظرفیت های موجود برای بهبود وضع معیشتی از جمله عمل با بانکها و فروشگاه ها واماکن تفریحی و ورزشی و گردشگری و حتی آموزشگاه ها می تواند از عوامل مهم تکریم کارکنان باشد توجه به ناراحتی ها و اختصاص دادن زمان برای ملاقات و گفتگو با کارکنان به گونه ای که گوش شنوا و مرحمی بر مشکلات آنان باشند از نشانه های تکریم کارکنان است

مشورت وهم افزایی با کارکنان: مشورت فی نفسه در انجام کارها توصیه شده است. در مدیریت سازمانی ارتقا رتبه و پست کارکنان: یکی از عوامل بی انگیزگی و دلسردی کارکنان در انجام تکالیف یکنواختی در انجام کارها و به عبارتی قرار گرفتن در یک شغل و پست است. با قرار دادن دوره های آموزشی و آشنا کردن آنها با مشاغل درون سازمانی و به دنبال آن ایجاد زمینه رشد وارتقا می توان تشکیلات سازمانی پویایی ایجاد کرد.

آموزش کارکنان: آموزش مداوم و دانش افزایی مداوم از تاکیدات دین اسلام است. دانش استفاده از تجهیزات و آشنایی با علوم مرتبط با شغل سازمانی می تواند خروجی بهتری از دستیابی به اهداف سازمانی به همراه داشته باشد

### ۳- قانون

یکی دیگر از ابزار مدیریت، قانون است. قانون وسیله و طریقی است که مدیر با کمک آن، مجموعه تشکیلات را به سمت مقصود هدایت می کند. حد و مرز سازمان و تشکیلات به وسیله قانون مشخص می شود و مدیر به وسیله قانون و معیارهای قانونی، فعالیت همکاران و نیز روند حوزه مسئولیت خود را کنترل می کند.

مدیر اسلامی مبدا قوانین را ذات اقدس الهی دانسته، نفس خود را در برابر قوانینی که از جانب خداوند و پیامبران و امامان معصوم (علیهم السلام) آمده مسئول می داند و آنها را از طریق علما و فقها به دست می آورد. معتقد است که قرآن و سنت معصومین (علیهم السلام) اطمینان بخش تر، جامع تر و واقع بینانه ترند.



«قرآن به استوارترین و مطمئن‌ترین راه‌ها هدایت می‌کند».

حضرت مهدی (عجل‌الله‌فرجه‌الشریف) می‌فرماید: «حوادث پیش آمده را به روایان احادیث ما ارجاع دهید». یعنی اجرای قوانین در مدیریت اسلامی باید طبق قرآن و سنت باشد.

قانون‌پذیری کارکنان: توجه به قانون چه از ناحیه مدیران و چه از ناحیه کارکنان نقش کلیدی در آرامش و بهبود انجام کارها و رسیدن به اهداف سازمانی دارد. بسیاری از مشکلات سازمان‌ها ناشی از دخالت روابط بجای ضوابط در انجام کارها است.

انعطاف‌پذیری قوانین نیز از مسایل مهمی است که در نتیجه بخش بودن آن نقش مهم دارد. البته هم‌مساله هم‌گاهی ابزاری برای سرپوش گذاشتن بر خطاهاست. بنابراین لازم هم معیار قانون در انجام وظایف مد نظر باشد و هم مواظب بود با وضع قوانین خشک موجبات آسیب‌های احتمالی فراهم نشود.

وضوح و شفافیت قانون به گونه‌ای که مساله تفسیر به رای افراد را موجب نشود از دیگر ویژگی‌هایی است که لازم است به آن توجه شود. گاه دیده می‌شود قانون‌انقدر کلی و مبهم گفته شود که هر کدام از کارکنان مجموعه آن را به نفع خود تفسیر می‌کنند. بنابراین در روند اجرای وظایف و تکالیف سازمانی مشکل بوجود می‌آورد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

تشکیل جامعه انسانی به منظور استفاده از توانمندیها و استعدادها و رسیدن به آسایش و رفاه و آسان شدن زندگی به عنوان یک اصل نیازمند تشکیل اصناف و مشاغل و همچنین ادارات و سازمانهای مرتبط با آنهاست به گونه‌ای که همه ابعاد زندگی بشر در دایره شمولیت آن قرار دارد. از ادارات مربوط به آموزش و تربیت و سلامت انسان گرفته تا ادارات و سازمانهای مربوط به اقتصاد و رفاه در این بین دیده شده است اهداف و خواسته‌های اداری و سازمانی آنچنان که باید تحقق نمی‌یابد یا در تحقق آنها سستی و کندی دیده می‌شود و این به معنی هدر رفت توان انرژی و منابع مالی و انسانی آنهاست.

از جمله راهکارهای بیرون رفت از این آسیبها توجه به آموزشها و توصیه‌هایی است که در آیات قرآن و کلام بزرگان دینی و علمی در بحث مدیریت بیان شده است می‌باشد. از جمله توجه به مباحثی همچون اصول اعتقادی و توجه به تعهد و مسولیت‌پذیری اهمیت خدمت به مردم قانون‌پذیری و... در بیان کارکنان به شکل عام است و نظارت و تکریم کارکنان و برنامه‌ریزی و... در بین مدیران به شکل خاص می‌باشد.

منابع

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه
- ۳- اصول ومبانی مدیریت در اسلام -حسن زاده مهرداد ۱۳۹۰
- ۴- شاخص های انتخاب وانتصاب مدیران-نظری منش لیلا ۱۳۸۴
- ۵- فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی -احمدی علی اکبر ۱۳۸۲
- ۶- ویژگی های ذاتی وعرضی قانون-راسخ محمد ۱۳۸۴
- ۷- اصول وفنون قانونگذاری -انصاری باقر ۱۳۹۹