

بنیان‌های زندگی کاری در سازمان، با رویکرد اسلامی

manteghi@iki.ac.ir

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱ - پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

چکیده

تشکیل سازمان‌های اسلامی، نیازمند طراحی زیرساخت‌های اسلامی در سازمان‌هاست. کارکنان، عنصر اساسی سازمان‌ها هستند. آنها بخشی از عمر خود را در سازمان‌ها زندگی می‌کنند. زندگی کاری در سازمان‌ها، بیانگر نحوه فعالیت کارکنان در سازمان‌هاست. به هر میزان زندگی کاری آنان، با آموزه‌های اسلامی سازگاری بیشتری داشته باشد، سازمان‌ها به ماهیت اسلامی شدن خود بیشتر نزدیک می‌شوند. هدف این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های اساسی زندگی کاری در سازمان‌ها، با رویکرد اسلامی است. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کیفی است و رویکرد آن، روش تحلیلی توصیفی است که با استفاده از منابع دینی، به پژوهش پرداخته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که برای شکل‌گیری زندگی کاری از منظر اسلام در سازمان‌ها، نیازمند تلفیق احکام فقهی، مسائل اخلاقی و رعایت آداب اسلامی در قوانین، ساختارها، آموزش منابع انسانی و برنامه‌های سازمان هستیم.

کلیدواژه‌ها: زندگی کاری، کارسازمانی، فقه سازمانی، اخلاق کار، آداب کار.

یکی از موضوعات مطرح در مدیریت رفتار سازمانی، سامان بخشیدن به «کار» کارکنان در سازمان است؛ به این معنا که کارکنان باید چه خصوصیتی را در کارسازمانی در نظر داشته باشند، تا بتوانند اهداف سازمان را مطابق فرهنگ مورد قبول، تحقق ببخشند. کار جوهره انسانی است و بستر مناسبی برای رشد شخصیت فرد و بروز مهارت‌های افراد است. انسان‌ها با کار، علاوه بر رشد خود، به بهبود وضعیت جامعه نیز خدمت می‌کنند. آموزه‌های اسلامی، برای بهبود کار در سازمان، شیوه ارزشمندی ارائه کرده است که در این مطالعه به آن پرداخته می‌شود. مسلمانان، از آموزه‌های اسلامی آموخته‌اند که کار و تلاش، امری مقدس و ارزشمند است. کار و تلاش، یکی از ارزشمندترین رفتارهای انسانی است و شواهدی فراوانی در منابع دینی، در این زمینه وجود دارد. اهمیت کار و تلاش هم در قرآن کریم و هم در روایات معصومین علیهم‌السلام آمده است. چنانکه نبی گرامی اسلام و ائمه معصومین علیهم‌السلام خود به کار و تلاش اهتمام داشتند. بوسیدن دست کارگر، به‌وسیله نبی گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم نمونه‌ای از اهمیت دادن به کار و تلاش در فرهنگ اسلامی است.

اهمیت موضوع از این جهت است که برای شکل‌گیری سازمان‌های متناسب با جامعه اسلامی، لازم است که زندگی کاری در سازمان با نگاه دینی، شناخته شده و به کار گرفته شود؛ زیرا نمی‌توان مدعی ساخت سازمان‌های اسلامی بود، ولی کارکنان ندانند شیوه اسلامی در کار چیست؟ یا نتوانند شیوه اسلامی کار را به کار گیرند. هنگامی که کارکنان با زندگی کار اسلامی متناسب با کار آشنا نباشند، نباید انتظار داشت که سازمان، اسلامی شود. چنانکه هنگامی که کارکنان شیوه کاری اسلامی آموخته شده را در فعالیت‌های سازمانی به کار نگیرند، نمی‌توان انتظار داشت که برآیند سازمان، اسلامی باشد. این مهم، نیازمند توجه محققان اسلامی نیز هست که زوایا و ابعاد زندگی کار اسلامی را شناسایی کرده و در معرض مشتاقان سازمان‌های اسلامی قرار دهند.

بنابراین، می‌توان گفت که مسئله اساسی این پژوهش این است از منظر اسلام، مؤلفه‌های اساسی زندگی کاری در سازمان‌ها چیست؟ به عبارت دیگر، اگر سازمان‌های اسلامی بخواهند شیوه پذیرفته شده‌ای کار کارکنان را طراحی کنند، نیازمند توجه به چه مؤلفه‌های اساسی هستند و آنها را چگونه باید در سازمان نهادینه سازند؟ در این پژوهش، تلاش می‌شود به اجمال به این مسئله پرداخته شود. در این مطالعه، به شکل کوتاه به برخی از این نکات توجه می‌شود تا زمینه شناختی بهبود فضای کار و تلاش برای سازمان‌های اسلامی فراهم گردد.

چیستی کار سازمانی

«کار» در لغت به معنای فعل و کردار انسان آمده است. در اصطلاح، آنچه از شخص صادر گردد و آنچه شخص خود را مشغول سازد، «کار» نامیده می‌شود. الفاظ مترادف آن نیز عمل، فعل، و شغل است (دهخدا، ۱۳۷۳ ج ۴، ص ۱۰۷). در تعریف اصطلاحی آن نیز می‌توان گفت: مجموعه عملیاتی که انسان می‌تواند به بهره‌گیری از مغز و به کارگیری اعضاء و جوارح خود انجام داده، تا تولیدی را انجام دهد یا خدمتی را ارائه کند، «کار» نامیده می‌شود. در

کتب لغت، واژه «کسب» به معنای تلاش و کوشش است و در مقابل آن «الکسالة»؛ یعنی تبلی و بیکاری قرار دارد (قمری، ۱۳۸۱، ص ۲۳۵). بنابراین، کسب عبارت است از: آنچه که از فعل، قول، عمل و نشان دادن توان و نیرو، آشکار می‌شود و فعل هم عبارت است از: بدست آوردن، نفع و دفع نمودن ضرر و زیان (راغب اصفهانی، ۱۳۷۳، ص ۶۴۸). موضوعی که در اینجا باید مورد توجه قرار گیرد، بررسی تأثیرات کار بر ابعاد شخصی و اجتماعی است.

کار امروزه عمدتاً، به صورت جمعی صورت می‌گیرد؛ یعنی اغلب کارها در جامعه، در سازمان‌های کوچک و بزرگ، به وسیله تعدادی از انسان‌ها و مشارکت جمعی صورت می‌گیرد. چنانکه از خصوصیات کار امروزه، استفاده از ابزارها و تجهیزات، برای انجام کار است. بازده کار به صورت تولید و خدمت ارائه می‌شود و نیازمند به کارگیری فناوری و تجهیزات است که تجهیزات ممکن است ساده یا پیچیده باشد.

رشد جوامع و شکل‌گیری تمدن‌ها، مرهون کار و تلاش، افراد است. انسان‌ها با کار کردن، می‌توانند زندگی خود و جامعه را متحول سازند. کار در حوزه‌های مختلف تولیدی، خدماتی و یا تلفیقی از این دو و به صورت شخصی، یا سازمانی صورت می‌گیرد. چنانکه کار نیز گاهی برای جامعه و فرد آثار ارزشمند و مفیدی دارد و گاهی آثار زیان‌بار و مخربی در پی دارد. از این‌رو، مناسب است در سازمان‌ها به ویژگی‌های هر نوع کاری در سازمان توجه شود تا بستر مناسبی برای رفتارهای سودمند در سازمان شناسایی گردد. حس وقار و بزرگی، و ارزشمند بودن هر فرد، به شناسایی دیگران از کارش بستگی دارد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۲۴). اساساً کار جهت افراد را در زندگی مشخص می‌کند و زندگی را هدفمند می‌سازد. علائق آنها را شکل می‌دهد و افراد با کار کردن، به تمامیت خود دست می‌یابند و لذت می‌برند. بررسی این موضوع از دیدگاه اسلام، می‌تواند مسیر مطالعه رفتار سازمانی را بهبود بخشیده، زمینه مناسبی برای ساخت سازمان‌های اسلامی فراهم آورد.

شکل‌گیری زندگی دنیوی سالم و ارزشمند، مورد تأکید اسلام است. چنین زندگی‌ای با کار و تلاش انسان‌ها صورت می‌گیرد. از این‌رو، نبی گرامی اسلام ﷺ فرمودند: از ما نیست کسی که به خاطر آخرتش، دنیایش را رها سازد (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۷۸، ص ۳۲۱). در آموزه‌های اسلامی، زندگی مسلمان، با کسب روزی حلال، به سرانجام می‌رسد و ارزشمند می‌شود. چنانکه پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: عبادت هفتاد جزء دارد، مهم‌ترین جزء آن، تلاش برای کسب روزی حلال است (کلینی، ۱۴۱۶ق، ج ۵، ص ۷۸). از این‌رو، در توصیه‌های اسلامی به جنبه فقهی و شرعی کار توجه شده و برای کسب روزی حلال، مسلمانان تشویق به کار و تلاش شده‌اند، به گونه‌ای که امام رضا علیه السلام فرمودند: «کسی که برای فراهم آوردن هزینه زندگی خانواده‌اش می‌کوشد، همانند مجاهد در راه خداست» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۰۳، ص ۹). بر این اساس، تبلی بسیار مذمت شده است. امام صادق علیه السلام فرمودند: «منفورترین مردم نزد خدا کسی است که شب خواب و روز بیکار باشد» (همان، ج ۸۴، ص ۱۵۸).

هر چند کار برای یک انسان مهم است، اما انجام کار به درستی و خوبی، نشان‌دهنده ارزشمندی انسان است. نبی گرامی اسلام ﷺ فرمودند: «ارزش هر انسان به آن است که آنچه را انجام می‌دهد، به خوبی و

درستی انجام دهد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۱، ص ۱۶۵). چنانکه از دیدگاه دینی، کار کردن لازمه زندگی بشر دانسته شده و حتی خواسته شده که افراد هر چند اندک، ولی حتماً به کاری مشغول باشند. امام صادق علیه السلام فرمودند: «اندکی کار کنید، تا بسیار منتعم شوید» (ورام، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۱۸۳)؛ زیرا کار موجب رشد و بقاء انسان، تقویت عزت نفس، کسب رضایت، ایجاد خودشکوفایی و قدرتمند شدن جامعه اسلامی خواهد شد. چنانکه تقویت نفس و تزکیه اخلاقی را به دنبال دارد.

در منابع دینی، توصیه‌های فراوانی برای پرهیز از کسالت و تنبلی، مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، همان‌گونه کار و تلاش ارزشمند است، در برابر تنبلی و کسالت در امور دنیوی نیز مورد مذمت و نکوهش قرار گرفته است. امام باقر علیه السلام فرمودند: «من بدم می‌آید از مردی که در امور دنیوی خود تنبل و کسل باشد؛ کسی که در امور دنیوی اش تنبل باشد و سستی ورزد، در امور مرتبط به آخرتش بیش تر تنبلی و کسالت خواهد داشت» (معزی ملایری، ۱۳۷۱، ج ۱۷، ص ۵۵). کار و یا تنبلی در دنیا، تأثیر مستقیمی در منزلت آخرت دارد. امام باقر علیه السلام فرمود: «تنبلی برای دین و دنیا زیانبار است» (ابن‌ابی‌شعبه حرانی، ۱۳۸۴ق، ص ۳۰۰). امام باقر علیه السلام در نکوهش انسان بی‌کار و تنبل فرمودند: «پرهیزید از کاهلی و افسردگی؛ زیرا این دو کلید تمام بدی‌هاست. آدم تنبل حق خود را نمی‌تواند به دست آورد و آدم افسرده، نمی‌تواند در کار حق بردباری ورزد» (همان، ص ۳۷). بیکاری انسان را در معرض فساد و تباهی قرار خواهد داد. امیرالمؤمنین علیه السلام فرمودند: «اگر کار، سخت و توان‌فرساست، بی‌کاری دائمی هم فسادآور است» (مفید، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۲۹۸). به‌رحال، مشاهده می‌شود که موضوع کار و تلاش از منظر دینی، در ابعاد اخلاقی، فقهی، و آداب بسیار ارزشمند است.

پیشینه پژوهش

برای شناسایی پیشینه این تحقیق، ابتدا با بررسی کتب منتشر شده، بر اساس سامانه کتابخانه ملی در طی سه دهه اخیر، کتب مرتبط مورد بررسی قرار گرفت. در این بررسی، کلیدواژه‌های اصلی تحقیق و واژگان مترادف عبارت بودند از: سبک کار سازمانی، فقه سازمانی، اخلاق کار، و آداب کار. همچنین با جستجوی گسترده در پورتال جامع علوم انسانی، علم‌نت و نورمگز، تلاش شد تا مقالات مرتبط با موضوع شناسایی شوند. در مقالات و کتب مورد شناسایی، مشخص شد که برخی منابع در حوزه اخلاق مدیریت و یا اخلاق سازمان، فقه مدیریت و یا فقه سازمان وجود دارد که به مهم‌ترین آنها، که به موضوع تحقیق نزدیک بود، اشاره می‌شود. اما در خصوص آداب کار یا آداب سازمانی، پژوهش قابل اعتمادی شناسایی نشد. اما نکته مهم در پژوهش‌های یافت شده، این بود که اولاً، موضوع تحقیق را با ساختار زندگی کاری مورد توجه قرار نداده بودند. ثانیاً، سه موضوع فقه، اخلاق، و آداب کار را در یک سیستم یکپارچه مورد توجه قرار نداده بودند. ثالثاً، همه تحقیقات شناسایی شده به‌منزله پیشینه عام برای موضوع این مقاله بودند؛ نه پیشینه خاص. رابعاً، همانگونه که بیان شده موضوع آداب کار مورد توجه مطالعات گذشته نبوده است.

برخی پژوهش‌های شناسایی شده در اینجا، مرور می‌شود. نیکان‌جو و همکاران (۱۳۹۶)، در مقاله «تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی»، بر این باورند که اخلاق کار، به معنای هنجاری فرهنگی است که به اجرای کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد. در این تحقیق، نشان داده‌اند که اخلاق اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. چنانکه اخلاق اسلامی، بر رفتار شهروندی نیز تأثیر مثبت دارد و موجب بهبود فضای کار می‌شود. نیکان‌جو و همکاران، به این نتیجه رسیدند هنگامی که اخلاق کاری در سازمان، بر پایه اصول اسلامی نهادینه شده باشد، کارکنان آن سازمان نسبت به شغل، سرپرست و همکاران خود رضایت بیشتری دارند. سرمسی (۱۳۹۵)، در مقاله «ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی»، بیان کرده است که بسیاری از رفتارها و اقدام‌های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده است؛ بدان معنا که رفتار افراد در محیط‌های کاری، ریشه در اخلاق آنها دارد. اخلاق غنی اسلامی، می‌تواند معضلات بزرگ سازمان‌ها را مرتفع سازد. در این تحقیق، نشان داده شده هنگامی که کارکنان نگرش اخلاقی به کار داشته باشند، انگیزه بیشتری برای کار داشته و تمایل به ماندن در سازمان دارند. سرمسی بر این موضوع تأکید دارد که بسیاری از ناملازمات سازمان‌ها، مربوط به نداشتن التزام اخلاقی کارگزاران است. از این رو، سازمان‌ها خود را ملزم به داشتن اصول اخلاقی دانسته‌اند. این پژوهش، در پی تبیین این امر است که التزام به اخلاق به طور کلی و اخلاق اسلامی به گونه ویژه، در راستای موفقیت، بهبود و کارآمدی امور سازمان است. مشایخی‌پور (۱۳۹۰)، در مقاله «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)» در تعریف کار می‌گوید: آن دسته از فعالیت‌های را شامل می‌شود که با هدف کسب درآمد و رفع نیازهای فردی و اجتماعی انجام می‌شود (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰، ص ۳۷-۶۵). در این تحقیق تلاش شده که با استفاده از فرمایشات امیرالمؤمنین علی (ع) به تبیین علل گرایش به کار به صورت اخلاق پرداخته شود و بر این موضوع تأکید دارد که اگر کار، مرزها و حدود ارزش‌های انسانی و الهی را محترم بشمارد، نه تنها مباح، بلکه لازم و نوعی عبادت است. قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۵)، در بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی می‌گویند: زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است؛ رفتارهای اخلاقی فردی، گروهی یا سازمانی، تحت تأثیر ارزش‌های اعتقادی، نگرش‌های فلسفی و باورهای بنیادین انسانی است که زمینه‌ساز سلامت اداری و از بین برنده فساد اداری است (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۴۴۳-۴۶۰). قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، بر این باورند که در اسلام، کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته شده است. دانش‌کیا (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای با عنوان «انجام کار صحیح در سبک زندگی اسلامی»، به این نتیجه دست یافته است که آگاهی از دو دسته اقدامات، که باید قبل و حین عمل به آنها دست زد، ضرورت دارد. ارائه الگوی مفهومی فرآیند اقدامات، به ترتیب زمانی برای تحقق عمل و بازبینی‌ای ساده برای ارزیابی تحقق اقدامات حین عمل و بعد از آن، از دیگر یافته‌های این پژوهش است. در این تحقیق، بیان شده که رویکرد فرآیندی به

روایات این امکان را فراهم می‌آورد که عمل صحیح، به شکل یک کل مرکت و نه امور پراکنده غیرمرتبط مورد ملاحظه قرار گیرد (دانش کیا، ۱۳۹۷). امیری (۱۳۹۲)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «اخلاق حرفه‌ای از منظر امام علی (ع)»، به شناسایی نکات اخلاقی امیرالمؤمنین در نهج‌البلاغه پرداخته است. محقق ابتدا با تبیین مفهوم «اخلاق حرفه‌ای»، به شناسایی کلیدواژه‌های مرتبط با موضوع پرداخته است.

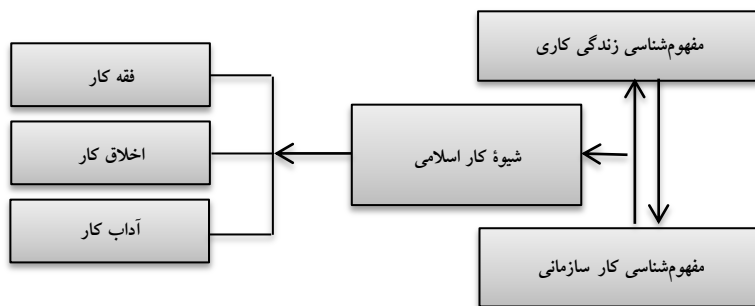
قوامی (۱۳۹۲) در کتاب دو جلدی با عنوان *فقه‌الاداره*، تلاش کرده است که موضوعات مدیریتی را با نگاه فقهی مورد بررسی قرار دهد. مؤلف در جلد اول تلاش دارد به روش‌شناسی «فقه‌الاداره» بپردازد و برخی از مسائل فقه سازمانی را بازکاوی فقهی نماید. در جلد دوم، به موضوع فقه‌الانتخاب، که در دانش مدیریت بخشی از موضوعات مرتبط با مدیریت منابع انسانی است، مورد توجه قرار گرفته است. قوامی و قزری (۱۳۹۶)، در «درآمدی بر فلسفه فقه‌الاداره» به بررسی بایدها و نبایدهای شرعی رفتارهای سازمانی پرداخته‌اند (قوامی و قزری، ۱۳۹۶، ص ۹۱-۱۰۹). آنان فقه‌الاداره را شعبه‌ای از فقه می‌دانند که متکفل مسائل مدیریتی و سازمانی است. فقه می‌تواند در محورهای مختلف، به مسائل مدیریتی و سازمانی برای بهبود کار در سازمان کمک کند. منطقی و همکاران (۱۳۹۸) در فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه، این نکته به اثبات رسیده است که فقه به رفتار سازمانی انسان، نگاه توحیدی دارد و سعی می‌کند که قوانین الهی را در عرصه کار وارد کند تا انسان بتواند کار خود را مطابق با نظر خداوند انجام دهد (منطقی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۹۹-۳۱۶).

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، کیفی است که با رویکرد تحلیل توصیفی، به دنبال حل مسئله پژوهش است. بررسی ماهیت موضوع، به کارگیری از نوع تحقیقات کاربردی وابسته است و نیاز به مطالعه گسترده در موضوع دارد. شیوه گردآوری اطلاعات، بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای اسناد انجام شده است. این مطالعه، بر اساس بررسی متون و تحلیل‌های عقلی صورت می‌گیرد. در ابتداء با مفاهیم کلیدی موردشناسایی قرار گرفت. این کلمات عبارت بودند از: سبک کار سازمانی، فقه سازمانی، اخلاق کار، و آداب کار. اما به منظور تعمیق بحث، این کلمات کلیدی به شکل‌های دیگر نیز استخراج شد؛ مانند شیوه کار سازمانی، فقه‌الاداره، فقه اداری، احکام اداری، کار اسلامی، ادب در کار و ... سپس، این واژه‌ها در منابع معتبر نرم‌افزارهای اسلامی مورد بازکاوی قرار گرفت. در بررسی کلیدواژه‌ها، به گسترش دامنه مفهومی آنها نیز توجه شد. نرم‌افزار *جامع تفاسیر نور*، نرم‌افزار *جامع احادیث نور*، نرم‌افزار *منهج‌النور*، عمده‌ترین منابعی بودند که در این بررسی مورد توجه قرار داشت. کتب اندیشمندان اسلامی و مقالات مرتبط، که در بخش پیشینه به آنها اشاره شد، مد نظر این پژوهش بود. پس از دسته‌بندی داده‌ها، در سه موضوع فقه کار، اخلاق کار، و آداب کار، تلاش شد که با روش توصیفی - تحلیلی، داده‌های جمع‌آوری شده تحلیل گردد. فرآیند به کار گرفته شده در این تحلیل، از پنج مرحله تشکیل شده است. در مرحله اول، پرسش پژوهش طرح گردید. پرسش اساسی این بود که اگر سازمان‌های اسلامی بخواهند شیوه پذیرفته شده‌ای برای کار

کارکنان طراحی کنند، نیازمند توجه به چه مؤلفه‌های اساسی هستند؟ برای شناسایی پاسخ اولیه، مرحله دوم تحقیق انجام شد که عبارت بود از: مرور مبانی نظری موضوع در دانش مدیریت. به عبارت دیگر، درصدد برآمدیم که پاسخ به سؤال تحقیق را در پژوهش‌های پیشین جستجو کنیم. بررسی منابع دینی و یافته‌های اندیشمندان اسلامی در این حوزه، می‌تواند مفید باشد. در مرحله سوم، پس از گسترش معنایی و مفهومی مؤلفه‌های اصلی پرسش تحقیق، پاسخ مناسب را از منابع دینی مورد توجه قرار دادیم. در این مرحله، در بررسی آیات قرآن، به برداشت‌های مفسران مراجعه شد و در فهم روایات معصومین علیهم‌السلام به سند روایت و درایة‌الحدیث توجه کافی می‌شد. در مجموع، با استفاده از شیوه‌های متداول استفاده از منابع دینی، برداشت‌های معتبر و متقن مد نظر قرار داشت. مرحله چهارم تحقیق، ایده‌پردازی اولیه بود؛ به عبارت دیگر، پاسخ سؤال پژوهش ارائه شد. پاسخ اولیه، که به منزله مدل مفهومی اولیه تحقیق بود، مورد مشورت با برخی از استادان و پژوهشگران حوزه، که از دانش مدیریت نیز برخوردار بودند، قرار گرفت و با گذشت زمان و تحقیق گسترده‌تر، تعدیلاتی در مدل تحقیق صورت گرفت. در اینجا، مرحله پنجم تحقیق رقم خورد. در این مرحله، اصلاح مدل با توجه به فضای سازمان و کسب و کار، مد نظر قرار داشت و در نهایت، مدل نهایی تحقیق مطابق نمودار ذیل ارائه گردید.

مدل مفهومی مطالعه شیوه کار در سازمان‌ها از منظر اسلامی



الف) فقه کار

در فرهنگ اسلامی، انجام «کار» دارای حکم تکلیفی است (قلی‌زاده، ۱۳۹۱، ص ۱۹۵). به عبارت دیگر، انجام بخشی از فعالیت‌های فردی، واجب شناخته شده و انجام برخی دیگر، حرام دانسته شده است. بنابراین، افراد مجاز نیستند که برای کسب درآمد، به هر نوع کاری (اعم از تولیدی یا خدماتی)، دست بزنند. فقهای اسلامی، تحت عنوان «مکاسب محرمه»، مصادیق و خصوصیات کارهای حرام را مشخص کرده‌اند. حلال و حرام بودن، شامل هرگونه کار و فعالیت، اعم از کار جسمی، مانند سرعت، و ساخت مشروبات الکلی می‌شود. چنانکه شامل کارهای ذهنی نیز می‌شود. مانند هنگامی که فرد برای انجام کار حرام مشورت می‌دهد، یا مدیران تصمیم‌گیری‌هایی انجام می‌دهند که منجر به شکل‌گیری کارهایی می‌شود که خلاف فرمان الهی است و یا در جهت مصالح بشری نیست.

این گونه کارها حرام قلمداد شده است. در مطالعات رفتار سازمانی، شناخت کارهای حرام برای مدیران و کارکنان سازمان، بسیار مفید خواهد بود.

به طور کلی، باید به این نکته توجه داشت که کارهای نهی شده در اسلام، کارهایی است که اغلب منجر به ظلم و ستم به خود و دیگران، تضییع حقوق الهی، تضییع حق دیگران، نادیده گرفتن مصالح جامعه، از بین رفتن توان اقتصادی و عوامل اقتدار جامعه اسلامی می‌شود. خداوند متعال دستاورد کارهای حرام را ناشایست دانسته، برای آن مجازات سنگینی در دنیا و آخرت در نظر گرفته است. نبی گرامی اسلام ﷺ می‌فرماید: «هر کس مالی را از غیر راه حلال به دست آورد، بازگشتش به سوی آتش خواهد بود (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۶، ص ۵۳). انجام کار حرام، می‌تواند به شکل‌های مختلفی مانند دزدی، رباخواری، گران‌فروشی، کم‌فروشی، و کم‌کاری، بروز کند. در فرهنگ اسلامی، برای کارهای حرام، تنبیه‌ها و مجازات دنیوی و اخروی پیش‌بینی شده است. بیان مجازات برای کارهای حرام، در منابع دینی، برای کاهش انگیزه انجام کارهای حرام و ترک آن کارها است. چنانکه امام باقر علیه السلام فرمودند: هر گاه شخصی مالی را از راه حرام بدست آورد، حج او قبول نمی‌شود، عمره او مورد قبول نیست، صله رحم که یک عبادت است، از این شخص مورد پذیرش واقع نمی‌شود، به‌گونه‌ای که نسل و فرزندان انسان را فاسد می‌کند و زندگی فرد بدون برکت شده و به فساد و تباهی کشانده می‌شود (همان، ج ۱۲، ص ۶۱). این گونه هشدارها، برای پرهیز انسان از کارهای حرام است. چنانکه مشوق انجام کارهای مجاز و حلال می‌باشد.

مدیران سازمان‌ها، با توجه به مفاهیم فقهی کار در سازمان، مناسب است که در اقدامات مدیریتی خود و در تعامل با کارکنان، دقت بیشتری به کار گیرند؛ به گونه‌ای که بستر ارتکاب کار حرام را برای خود و کارکنان فراهم نسازند. چنانکه کارکنان نیز با شناخت احکام فقهی مربوط به کار سازمانی، می‌توانند بستر مناسبی برای رشد روحی و اخلاقی خود فراهم کرده، در پرتوی آن، از رزق و روزی حلال در سازمان بهره‌مند شوند. در چنین شرایطی، رفتار سازمانی در سازمان بروز خواهد کرد.

عمل به احکام تکلیفی در محیط سازمانی، به‌وسیله اشخاص (مدیران و کارکنان) صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، کارکنان مسلمان، خود را نسبت به رفتار و اعمالی که انجام می‌دهند، در پیشگاه خداوند پاسخ‌گو می‌دانند. از این رو، باید نسبت به کارهای واجب و حرام، آگاهی لازم را داشته باشند. البته سازمان‌های اسلامی نیز در قوانین و ساختارهای خود، زمینه‌های لازم را برای پرهیز از ارتکاب کارهای حرام و انجام کارهای حلال فراهم کرده‌اند. در قوانین مربوط به کار در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، برخی مصادیق و نمونه‌های کارهای خلاف شرع (حرام) بیان شده است. این مصادیق و نمونه‌ها، تلاش دارند که زمینه اجرایی مقابله با کارهای حرام را در سازمان فراهم آورند. به عنوان نمونه، در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، صحت قرارداد کار وابسته به رعایت چند شرط دانسته شده است. یکی از شرایط، «مشروعیت مورد قرارداد» است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۹). «مشروعیت کار» هم از نظر «مورد» و هم از نظر «جهت»، مورد نظر قانون‌گذار بوده است؛ «مشروعیت مورد»؛

یعنی مشروعیت نوع موضوع کار؛ به بیان دیگر، کار حرام و خلاف قانون، فاقد مشروعیت «مورد» است. چنانکه از کارکنان خواسته شود که مواد غذایی فاسدی را درون کنسرو، به عنوان غذای قابل مصرف بسته‌بندی کنند. این کار از نظر «مورد» نامشروع است. «مشروعیت جهت»؛ یعنی مشروعیت هدف موضوع کار. به عبارت دیگر، کاری که منجر به هدف حرام یا خلاف قانون می‌شود، فاقد مشروعیت است. مانند راننده‌ای که با آگاهی، به حمل مواد مخدر اقدام می‌کند. رانندگی از نظر «مورد» مشروع است، اما راننده‌ای که اجیر شده تا مواد مخدر را جابجا کند، مرتکب کار حرام شده است. همچنین، در قانون مدیریت خدمات کشوری نسبت به انجام کارهای خلاف شرع (حرام)، تذکر داده شده است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۹۱). به عنوان نمونه، در موضوع «اخذ رشوه»، قانون‌گذار به تفصیل به مجازات فرد خاطی و مدیر مربوط پرداخته است. این موارد، تلاش دارند که زمینه کارهای مطابق با موازین شرعی را در سازمان فراهم آورند و کارکنان را از ارتکاب کارهای خلاف شرع بازدارند.

بنابراین، در رفتار سازمانی، انجام کارهایی که از نظر فقه اسلامی مورد تأیید است و پرهیز از کارهای حرام مورد تأکید است. چنانکه این تأکید، به معنای توجه به حلال بودن درآمد، نفی فریب دیگران، انجام کار مطابق با مصالح جامعه، یک امر ضروری است نیازمند توجه جدی مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد. انجام کارهای سازمانی مطابق با فقه اسلامی، موجب می‌شود که کارکنان با پرهیز از کارهای حرام، به معنای واقعی به کسب درآمد حلال بپردازند. بنابراین، فقه کار، در سازمان فقهی است که متکفل تبیین احکام شرع در مسائل مربوط به فعالیت کارکنان در سازمان‌ها بوده و از طریق پاسخگویی به سؤالات مدیریتی، به شکل استنباطی، قابل جمع‌آوری است. در دسته‌بندی این مسائل، می‌توان به موضوعات مختلفی در قلمرو کار سازمانی از منظر فقهی رسید. مانند رابطه سازمان‌ها با حکومت (نظام ولایی)، شخصیت حقوقی سازمان از منظر فقه، احکام فقهی استخدام کارکنان، مسائل فقهی احراز شغل، اشتغال زنان، ساعت کار در سازمان، و ... اما در این مقاله، به دلیل محدودیت، تنها به موضوع ساعت کار در سازمان می‌پردازیم و علاقه‌مندان را به مطالعه گسترده در این زمینه فرا می‌خوانیم.

یکی از نمودهای رفتار کارکنان در سازمان‌ها، حضور در ساعات کاری است. مدیران و کارکنان، حسب قانون، موظفند زمان مشخصی در سازمان بایند و به انجام وظایف محوله بپردازند. البته در سازمان‌های مجازی و دورکاری، حضور کارکنان به انجام کار، در شرایط خاص، تعریف می‌گردد. حضور یافتن کارکنان در سازمان، ممکن است به دلیل انجام کار در بخش تولید، ارائه خدمات، نظارت و سرپرستی، نگهداری و حراست، مشورت، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، و دلایل مشابه اینها باشد.

با پیشرفت فناوری‌های نوین، مفهوم حضور نیز باز تعریف شده است. به عبارت دیگر، حضور به صورت مجازی و فعال بودن در سامانه‌های دیجیتالی سازمان نیز نتایج حضور فیزیکی را به دنبال داشته و «حضور یافتن در سازمان» قلمداد می‌شود. به هر حال، منظور از «حضور کارکنان در سازمان»، انجام فعالیت (فکری یا فیزیکی) و صرف وقت، برای پیشبرد امور سازمان و کسب اهداف سازمان است. در این خصوص، موضوعات مختلفی در فقه سازمانی قابل طرح و بررسی است. این موضوعات بسیار کاربردی است.

کارکنان در سازمان‌ها با فعالیت و حضور خود، امرار معاش کرده و درآمد کسب می‌کنند. بخش مهمی از حقوق یا دستمزدی که دریافت می‌کنند، در ازای زمانی است که برای سازمان گذاشته‌اند. از این رو، باید مراقبت کنند که این زمان اختصاص یافته به سازمان، صرف کارهای دیگر نشود. کارکنانی که در سازمان وظیفه پاسخ‌گویی به ارباب رجوع را دارند، یا وظیفه آنان تولید است، نمی‌توانند در وقت کار، به بهانه‌های غیرقانونی و غیراخلاقی، به استراحت پرداخته یا به امورات شخصی بپردازند. در این صورت، بخشی از حقوق یا دستمزد دریافتی آنان، حلال نبوده و به همان میزان، به سازمان مدیون خواهند بود. چنانکه کارکنانی که در سازمان حضور ندارند و به شیوه‌های گوناگون ساعت کار می‌زنند و خود را در سازمان حاضر جلوه می‌دهند نیز مرتکب کار خلاف شرع شده‌اند. از این رو، کسانی که پیش از حضور در سازمان ساعت حضور زده‌اند، یا کسانی که از سازمان خارج می‌شوند، بدون آنکه ساعت خروج بزنند. حقوق سازمان را ساقط کرده و به ناحق مزد دریافت می‌کنند و دستمزد خود را با اموال نامشروع، مخلوط کرده و به عبارت دیگر، نان حرام کسب می‌کنند. چنین کسانی هنگام دریافت حقوق و مزد خود، آن را به تمام و کمال دریافت می‌کنند، در حالی که هنگام انجام کار، بخشی از زمان کار را صرف امور غیر کاری می‌کنند. از این رو، می‌توان این افراد را از مصادیق کم فروشان یا مطففین نام برد (ر.ک: مطففین: ۱-۶). مفسران قرآن کریم در خصوص افرادی که در سوره مطففین مورد مذمت قرار گرفته‌اند، آنان را کسانی می‌دانند که حق را برای دیگران آن گونه که برای خود رعایت می‌کنند، رعایت نمی‌نمایند، و این خود موجب تباهی اجتماع انسانی است که اساس آن بر تعادل حقوق متقابل است. اگر در جامعه، حقوق متقابل رعایت نشود، جامعه در معرض نابودی قرار خواهد گرفت (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۳۷۹). به هر حال، کارکنان مسلمان می‌دانند که در زمان کار، باید وقت خود را صرف انجام کاری کنند که در ازای آن، مزد دریافت می‌کنند. البته مشاهده می‌شود که شناسایی و به کارگیری فقه سازمانی در سازمان، منافع و سودآوری‌های دنیوی و اخروی فراوانی برای کارکنان و کارفرمایان سازمان‌ها دارد. مطالعه در این زمینه بسیار ضروری است.

ب) اخلاق کار

مفهوم و کاربرد «اخلاق کار»، امروزه در سازمان‌های نوین، مورد توجه و اهمیت شایسته‌ای قرار گرفته است. مدیران، تلاش می‌کنند تا اخلاق کار را در سازمان‌ها، به شیوه‌های گوناگون نهادینه سازند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۲۶). تحقق اخلاق شایسته در سازمان‌ها، چهره مناسبی از سازمان‌ها آشکار خواهد کرد. اندیشمندان اسلامی، اخلاق را به معنای صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس می‌دانند که موجب می‌شود، کارهایی متناسب با آن صفات، به طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود (شریفی، ۱۳۸۴، ص ۱۹). همچنین، اخلاق کار، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه در کار حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (دفت، ۱۳۷۴، ص ۶۳۸).

کارکنان مایل هستند که در سازمان با احترام و بزرگی با آنان رفتار شود. آنان انتظار دارند که سازمان، به شأن و منزلت انسانی آنان توجه کنند. چنانکه از کارکنان نیز انتظار می‌رود با همکاران، سرپرستان، و ارباب‌رجوع، با احترام و بر اساس اخلاق شایسته انسانی رفتار شود. در تعریف اخلاق کار، می‌توان آن را یکی از حوزه‌های تخصصی در دانش اخلاق دانست که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها، سازمان‌ها و تحلیل عینی مسائل و حل عملی معضلات اخلاقی در حرفه و کسب و کار، بر اساس ارزش‌های اسلامی می‌پردازد. بر اساس اخلاق کار، می‌توان معیارها و الگوهای پسندیده و ناپسند حاکم بر رفتار انسانی در «سازمان» را مورد شناسایی قرار داد (ر.ک: فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۷). اخلاق کار، هنگامی در میان کارکنان رواج پیدا خواهد کرد که به صورت یک امر پایدار در آنان ظهور پیدا کرد، و رفتارهای کارکنان به صورت خودجوش در چهارچوب ارزش‌های اسلامی صورت گیرد.

سازمان‌های اسلامی، با ارائه الگوهای پسندیده اخلاق اسلامی کار، تلاش دارند که زمینه تعامل شایسته را بین همکاران فراهم کرده و زمینه متعالی کردن انسان را فراهم آورند. این الگوهای رفتاری، در چهارچوب پذیرفته شده اسلامی، رشد انسانی و بهره‌وری سازمانی را به وجود می‌آورد.

با نگاه به پیشینه دانش مدیریت، می‌توان گفت که در عصر انقلاب صنعتی، غالب اندیشمندان مدیریت، توجه خود را به توسعه فنون مدیریت برای به حداکثر رساندن سود و برای رشد منافع دنیوی مبذول کردند. در این برهه از زمان، رشد شخصیت انسانی کارکنان مورد توجه قرار نگرفته بود. با شکل‌گیری و توسعه دانش مدیریت، یکی از مفاهیم مرتبط با اخلاق کاری، که در این عصر، در بستر سازمان‌های بزرگ، تولید شد، مفهوم «وظیفه اجتماعی» بود. سازمان‌ها، برخی از اهداف خود را در راستای انجام وظیفه اجتماعی، قرار دارند و بر اساس آن، چنین انتظاری در جامعه شکل گرفت که سازمان‌ها، فراتر از قوانین و مقررات نسبت به مسائل جامعه نیز وظایفی بر عهده دارند. با شکل‌گیری و رشد مکتب رفتارگرایان، توجه به جنبه‌های انسانی کارکنان افزایش یافت. تأمین خواسته‌های انسانی کارکنان، با نظریه‌های نوین مدیریت، همانند نگرش‌های سیستمی و اقتضایی، مراحل رشد و نظام‌یافتگی خود را به خوبی سپری کرد. از اواخر قرن بیستم، این رشد یافتگی، منجر به طرح مفهوم «اخلاق کار» در سازمان‌ها شد و این مفهوم، جایگاه مناسبی در دانش مدیریت و سازمان پیدا کرد (ر.ک: منطقی، ۱۳۹۷، ش ۳۶، ص ۸۹-۱۰۹). در این برهه از زمان، برای تبیین مفاهیم اخلاق کار (مبانی و مسائل اخلاق کار)، مفاهیم هنجاری ادیان، به ویژه ادیان الهی، به کمک اندیشمندان آمدند و زمینه رشد اخلاق کار را در دانش مدیریت و سازمان فراهم کردند. آموزه‌های اسلامی در حوزه اخلاق، با ارائه معیارهای ارزنده توانسته‌اند نقش مهمی در این زمینه ایفا کنند. امیرالمؤمنین علیه السلام اخلاق اسلامی در کلام حکمیانه‌ای، مهم‌ترین معیار را برای کار با اخلاق بیان کرده‌اند و فرموده‌اند: آنچه بر خود می‌پسندی، برای مردم نیز بیسند و آنچه برای خود نمی‌پسندی، برای آنها نیز نپسند! (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، نامه ۳۱). بر این اساس، کارکنان در سازمان‌ها، صداقت، امانت‌داری، انصاف، خوش‌رویی، و... را در پیش می‌گیرند.

در سالیان اخیر، اندیشمندان و مدیران سازمان‌ها تلاش کردند که محیط سازمانی، به گونه‌ای شکل بگیرد که کارکنان را به رفتار اخلاق پسندیده تشویق کرده و از رفتارهای غیراخلاقی باز دارند. سازمان‌ها، می‌توانند با استفاده از ساختار و قوانین و تدوین منشور اخلاقی، بستر مناسبی برای رفتارهای اخلاقی فراهم سازند. تشویق رفتارهای منصفانه، جلوگیری از اظهارنظرهای مخرب دربارهٔ دیگران، رعایت حال ارباب‌رجوع، خوش‌رویی در تعاملات بین فردی، مدیریت مشارکتی، نظام پیشنهادها، پاسخ‌گویی، رفتار شهروندی، کار شرافتمندانه، و مانند این‌ها، نمونه‌هایی از رشد و توسعه موضوع اخلاق کار در عرصه مدیریت و سازمان است. امروزه، موضوع اخلاق کار در دانش رفتار سازمان، جایگاه شایسته‌ای پیدا کرده است.

ج) آداب کار

کار و تلاش زمینهٔ مناسبی برای بروز توانمندی‌ها و شایستگی‌های انسانی است. این مهم، هنگامی ارزشمند خواهد بود که با آداب پذیرفته شده در فرهنگ اسلامی، همراه باشد. در تعریف آداب می‌توان گفت: برخی رفتارها و افعال اختیاری انسان، به منظور تعامل با دیگران صورت می‌گیرد و تحت تأثیر شرایط محیطی و اجتماعی است. از این رفتارها، با عنوان «ادب» یا «آداب» یاد می‌کنند. آداب بر مبنای مصلحت‌ها و قراردادهای اجتماعی و الزامات قانونی شکل می‌گیرد که ممکن است در شرایط محیطی، دچار دگرگونی و تغییر شود. نحوهٔ لباس پوشیدن، شیوهٔ احترام گذاشتن به یکدیگر، و رعایت مقررات راهنمایی و رانندگی و مانند این‌ها، نمونه‌هایی از آداب در هر جامعه است که به وسیله افراد اگر رعایت شود، کار آن افراد ارزشمند تلقی می‌گردد.

در فرهنگ اسلامی نیز «کار» دارای آدابی است که مورد تأکید قرار گرفته و به آن توصیه شده است.

۱. سحرخیزی: در منابع دینی توصیه‌های فراوانی پیرامون زمان شروع کار، از ابتدای روز مشاهده می‌شود. چنانکه نبی گرامی اسلام نیز از خداوند درخواست کرد که برکت کار را در کاری قرار دهد که از ابتدای روز شروع می‌شود (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۷، ص ۷۸). بنابراین، شروع کار از ابتدای روز یکی از آداب اسلامی در عرصه کار می‌باشد.

۲. تلاش برای کار: در آموزه‌های اسلامی، بیکاری بسیار مورد نکوهش قرار گرفته و بسیار توصیه به تلاش و انجام کار شده است. شخصی نزد امام صادق علیه السلام رفت و عرض کرد، ورشکست شده‌ام و چیزی برای کسب و کار ندارم، با بیکاری چه کنم؟ حضرت به او توصیه فرمود که هر روز به مغازه‌ات برو و در را بگشا، همانند کسی که به کسب و کار مشغول است. آمادهٔ تلاش باش، خداوند روزی تو را می‌رساند. آن شخص چنین کرد و زندگی‌اش رونق گرفت (کلینی، ۱۴۱۶ق، ج ۵، ص ۳۰۴). بنابراین، تلاش‌گری و فعال بودن در زندگی، یکی از آداب اسلامی در عرصه زندگی است.

۳. یادگیری: پیش از انجام کار، مناسب است نسبت به آموزش آن اقدام کرد. در روایات از اهل‌بیت علیهم السلام به این موضوع توصیه شده و آموزش برای کار شایسته و زیننده یک مسلمان دانسته شده است (الهیة، ج ۵، ص ۲۶۱؛

نهج‌الفصاحه، ص ۱۷۶). یکی از آداب مهم کار برای کارکنان سازمان‌های اسلامی، این است که پیش از شروع کار، آن را بیاموزند، نه اینکه با آزمون و خطا، کار را یاد بگیرند و به پیش ببرند.

۴. نظم در کار: از توصیه‌های فراوان رسیده از اهل‌بیت علیهم‌السلام می‌توان استنباط کرد که از آداب کار، نظم در کار است. کارکنان مسلمان لازم است که برای کارهای خود نظم داشته باشند و هر کاری را در وقت خود انجام دهند. نبی گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم فرمودند: «انجام کارها در گروه زمان آنهاست» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۷۷، ص ۳۳). نظم در هر کاری، به شرایط محیطی و مختصات آن بستگی دارد.

۵. استقامت در کار: به مسلمانان توصیه شده که در کارها، پایدار بوده و استقامت‌ورزی کنند. در برابر نامایمات کار، کوتاهی نکرده و ناامید نباشند؛ زیرا خداوند به چنین کارهایی برکت خواهد داد. نبی گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم فرمودند: «هر گاه خداوند راه روزی و درآمد برای شما به وجود آورد، آن را رها نکنید تا تغییر کند یا زمینه‌اش از بین برود» (سنن ابن‌ماجد، ج ۲، ص ۷۲۶). کارکنان مسلمان نباید در مواجهه با مشکلات کاری، در فکر تغییر شغل و حرفه خود باشند.

۶. اعتدال در کار: در آموزه‌های اسلامی بر این نکته تأکید شده است که افراد نباید همه‌توان و همت خود را فقط، برای کار و تلاش بگذارند و از عبادت، استراحت و رسیدگی به خانواده، باز بمانند. افراط و تفریط در کار، ناپسند و نکوهیده است. امام حسین علیه‌السلام فرمودند: «در راه بدست آوردن روزی ستیزه‌گرانه تلاش مکن، در جستجوی روزی برآمدن، از سنت است و قانعانه در پی روزی بودن از عفت است (فرهنگ جامع سخنان امام حسین علیه‌السلام، ص ۸۳۵).

۷. مدارا و سهل‌گیری: آموزه‌های اسلامی این نکته را یادآور شده‌اند که انسان‌ها در محیط‌های کار، برای تعامل بهتر با هموعان خود، نیازمند مدارا و سهل‌گیری نسبت به یکدیگر هستند. سهل‌گیری در خرید و فروش، سهل‌گیری با زیر دست، و مدارا کردن در برابر خواسته‌های دیگران، نمونه‌هایی از تعامل سازنده است. پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم فرمودند: «خدای هر کس عهده‌دار کار امت من شد و بر آنها سخت گرفت بر او سخت‌گیر و هر کس عهده‌دار کار امت من شد و با آنها مدارا کرد با او مدارا کن» (نهج‌الفصاحه، ص ۱۰۸).

۸. امیدواری در کار: یکی از عواملی که موجب کسالت و تنبلی می‌گردد، ناامیدی از نتایج کار است. انسانی که به دست‌آورد مثبت کارهای خود امیدوار باشد، با شوق و ذوق به فعالیت می‌پردازد. بدگمانی به کار و نتایج آن، آفت فعالیت است. امام سجاده علیه‌السلام در یکی از دعا‌های خود فرمودند: «بار خدایا تو ما را در روزی‌هایمان به بدگمانی (و یأس و ناامیدی از رحمت) آزمایش نفرما» (صحیفه سجاده، دعای ۲۹، ص ۱۵۲).

۹. دعا برای کسب روزی آسان: انسان مؤمن شایسته است که بهترین زندگی را در اختیار داشته باشد و از نعمت‌های الهی به بهترین شکل بهره‌مند گردد. این امر، نیازمند این است که از خداوند بخواهد که راه‌های ساده‌تری برای تأمین زندگی، پیش روی او قرار دهد. امام سجاده علیه‌السلام فرمودند: «پروردگارا، از تو درخواست بهترین نوع زندگی را دارم که به وسیله آن، بتوانم تمام احتیاجات خود را برآورده سازم (الحیة، ج ۴، ص ۲۷۹).

۱۰. دقت در کار: انسان مسلمان هنگامی که به کاری مشغول می‌شود، لازم است که آن را با دقت و به طور کامل به اتمام برساند. در آموزه‌های دینی، انجام کار به صورت ناقص و ناتمام، مورد مذمت قرار گرفته است. پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: «و لکن الله عزوجل یحب عبداً اذا عمل عملاً فاحکمه؛ خداوند بنده‌ای را دوست می‌دارد که وقتی دست به کاری زد، آن را خوب و محکم و اساسی انجام دهد» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ق، ص ۲، ص ۸۸۴). از آداب کار مسلمانان، انجام دادن دقیق کارهاست.

بر اساس آموزه‌های دینی، انجام کار و نحوه فعالیت‌های اقتصادی، با رعایت دستورات فقهی و اخلاقی، نیازمند رعایت آداب هر جامعه و شرایط محیطی نیز هست. به‌عنوان نمونه، در زمینه آداب کار می‌توان به مواردی همچون تعیین دستمزد کار پیش از شروع کار (نهج الفصاحه، ص ۱۸۷)، پرداخت دستمزد کارگر بلافاصله بعد از انجام کار (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۳، ص ۲۴۷)، قسم نخوردن هنگام فروش کالا (ورام، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۱۱۰)، و... اشاره کرد. در این زمینه موارد متعددی را می‌توان برشمرد که به‌دلیل اختصار به‌همین میزان اکتفا می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

شکل‌گیری سازمان‌های اسلامی و دستیابی به تمدن اسلامی، نیازمند آماده‌سازی نیروی انسانی شایسته است. با استفاده از آموزه‌های اسلامی، می‌توان نسبت به پرورش نیروی کار مناسب در عرصه‌های مختلف نیروی انسانی پرداخت. یکی از این عرصه‌ها، تقویت شیوه کار اسلامی است. کار اسلامی، به معنای ترویج الگوی فعالیت کارکنان در سازمان‌ها، متناسب با آموزه‌های اسلامی است. الگوی کار اسلامی در سازمان‌ها، در سه حوزه فقه، اخلاق، و آداب شکل می‌گیرد.

در حوزه احکام فقهی، توجه به احکام اعمال و رفتاری که کارکنان انجام می‌دهند و نیز توجه به جهت‌گیری اقدامات از نظر شرعی، و رعایت احکام خمس (واجب، حرام، مستحب، مکروه، و مباح)، می‌تواند بخش مهمی از کار اسلامی را در سازمان فراهم سازند. توجه به جنبه فقهی و رعایت احکام خمس در کار و سازمان، در برخی از مقالات پیش گفته، مورد توجه قرار گرفته بود. به‌عنوان نمونه، در مقاله قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۵) و کتاب قوامی (۱۳۹۲)، مقاله قوامی و قزری (۱۳۹۶) و منطقی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مورد تأکید قرار گرفته بود. بنابراین، می‌توان گفت: یافته این تحقیق با پژوهش‌های پیشین سازگاری فراوانی دارد.

در حوزه اخلاق انسانی، همانگونه که کارکنان انتظار دارند، با آنها اخلاقی برخورد شود، تقیید آنان به اخلاق اسلامی؛ یعنی صداقت، امانت‌داری، زبان خوش، خوش‌رویی با همکاران و ارباب‌رجوع، نمونه‌هایی از پرورش روحی در شیوه کار اسلامی است. تأکید بر رعایت هنجارهای فرهنگی، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی اخلاق کار در مقالات نیکام جو و همکاران (۱۳۹۶) و سرمدی (۱۳۹۵) و مشایخی‌پور (۱۳۹۰) نیز مورد توجه قرار گرفته بود و از این نظر، با نتیجه‌گیری این پژوهش همخوانی دارد.

آداب اسلامی به معنای تعامل با دیگران، در چهارچوب پذیرفته شده محیطی و اجتماعی در جامعه اسلامی است. این مهم نیز در سازمان‌های اسلامی به شیوه‌های مختلف، مانند سحرخیزی، نظم در کار، استقامت‌ورزی در کار، امیدواری در کار و... می‌توانند تکمیل‌کننده اجزای سبک کار اسلامی باشند. توجه به آداب کار در آثار پیشین نیز مورد توجه قرار گرفته است. *قاسم‌زاده علیشاهی* و همکاران (۱۳۹۵) و *دانش‌کیا* (۱۳۹۷)، در مقالات خود به این موضوع پرداخته و یافته‌های تحقیق را تأیید می‌کنند.

مدیران سازمان‌ها با برنامه‌ریزی مناسب، می‌توانند نسبت به پژوهش این حوزه‌ها، متناسب با قلمرو فعالیت خود اقدام کنند. سپس، با آموزش احکام فقه سازمانی، فضائل اخلاقی، و مسائل آداب اسلامی، آن را به کارکنان آموزش دهند. چنانکه می‌توانند با جاری‌سازی این سه حوزه، در مقررات و رویه‌های سازمانی، ساختار مناسبی برای به جریان افتادن شیوه کار اسلامی در سازمان‌ها فراهم کنند. سازمان‌ها، با تنظیم و اجرای برنامه‌های کنترلی، می‌توانند مسیر تشویق و تنبیه کارکنان را در جهت تقویت کار اسلامی شکل دهند و تحقق زندگی کار اسلامی را در سازمان انتظار داشته باشند. در واقع، سازمان‌ها با انجام این اقدامات، می‌توانند مؤلفه‌های نهادینه کردن کار متناسب با سازمان‌های اسلامی را در سازمان طراحی کنند، به گونه‌ای که کارکنان خواه‌ناخواه در مسیر انجام کار شایسته قرار گیرند.

با توجه به مطالب پیش‌گفته، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود:

۱. در طراحی قوانین، مقررات و رویه‌های سازمان، فقه، اخلاق و آداب اسلامی را مورد توجه قرار دهند تا سازمان‌ها از نظر ساختارهای محتوایی، بستر فعالیت اسلامی را فراهم سازد.
۲. سازمان‌ها مناسب است که در بدو استخدام کارکنان، نسبت به میزان شناخت و تقیید آنان در خصوص فقه، اخلاق و آداب اسلامی، اطلاعات لازم را کسب کنند تا بتوانند میزان کسب موفقیت سازمان را در بنیان‌های زندگی کاری، مورد شناسایی قرار دهند.
۳. برای تقویت بنیان‌های زندگی کاری، مناسب است سازمان‌ها نسبت به برگزاری دوره‌های کارورزی و مهارتی، در حین خدمت، اقدام کنند.
۴. ارزیابی‌های مستمر و ارائه راهنمایی مفید در فرآیند فعالیت‌های سازمانی، می‌تواند پرسنل سازمان را در مسیر بهبود بنیان‌های زندگی کاری اسلامی رهنمون باشد.
۵. مهم‌ترین عامل شکل‌گیری بنیان‌های زندگی کاری در سازمان‌ها، تقیید مدیران و بنیان‌گذاران سازمان به فقه، اخلاق، و آداب اسلامی در کار است.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشهور.
- ابن ماجه، محمد بن زید، ۱۴۱۸ق، *سنن ابن ماجه*، بیروت، دارالجليل.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۸۴ق، *تحف العقول عن آل الرسول*، قم، کتابفروشی اسلامیة.
- پابنده، ابوالقاسم، ۱۳۲۴، *نهج الفصاحه*، تهران، سازمان انتشارات جاویدان.
- حر عاملی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹ق، *وسائل الشیعة*، بیروت، مؤسسه آل‌البتیت ﷺ لإحياء التراث.
- حکیمی، محمدرضا، ۱۳۹۴، *الحیة*، ترجمه احمد آرام، تهران، دلیل ما.
- دانش کیا، محمدحسین، ۱۳۹۷، «انجام کار صحیح در سبک زندگی اسلامی (اقدامات و فرآیند)»، سبک زندگی، ش ۶ ص ۶۹-۸۸.
- دفت، ریچارد ال، ۱۳۷۴، *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ج ۱، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۷۳، *لغت‌نامه*، تهران، دانشگاه تهران.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۳۷۳، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، درالاحیاء.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۳، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، سمت.
- سرمدی، محمدرضا، ۱۳۹۵، «ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ش ۲۷، ص ۶۱-۷۴.
- شریفی، احمدحسین، ۱۳۸۴، *آیین زندگی (اخلاق کاربردی)*، چ دهم، قم، دفتر نشر معارف.
- طباطبائی، سید محمدحسین، ۱۳۷۴، *تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- فرامرزی قراملکی، احد، ۱۳۸۳، *اخلاق حرفه‌ای*، قم، مجنون.
- فیض‌الاسلام، علی نقی، ۱۳۷۶، ترجمه و شرح صحیفه سجادیه، تهران، فقیه.
- قاسم‌زاده عیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی پیش‌بیندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۱۲، ص ۴۴۳-۴۶۰.
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران*، ۱۳۸۹، تهران، مجد.
- قانون مدیریت خدمات کشوری*، ۱۳۸۶، تهران، اندیشه عصر.
- قمری، عبدالستار، ۱۳۸۱، «فرهنگ دلیل الطالب فی المفردات و المصطلحات: فرهنگ اصطلاحات روزمره عربی به فارسی»، *یادواره کتاب*، تهران.
- قوامی و قری، ۱۳۹۶، «درآمدی بر فلسفه فقه‌الاداره»، *گفتنمان فقه حکومتی*، ش ۱، ص ۹۱-۱۰۹.
- قوامی، مصمصام‌الدین، ۱۳۹۲، *فقه‌الادارة*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۴۱۶ق، *الکافی*، تحقیق علی الغفاری، قم، مؤسسه النشر الاسلامی التابعة لجماعة المدرسین.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۱۲ق، *بحارالانوار*، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
- مشایخی‌پور، محمدعلی، ۱۳۹۰، «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)»، *مدیریت اسلامی*، س ۱۹، ش ۱، ص ۳۷-۶۵.
- معزی ملایری، اسماعیل، ۱۳۷۱، *جامع احادیث تسیعه فی احکام الشریعه*، قم، مهر.
- مفید، محمد، ۱۴۱۳ق، *الارشاد فی معرفة حجج الله علی العباد*، قم، مؤسسه آل‌البتیت ﷺ.
- منطقی، محسن، ۱۳۹۷، «بررسی رابطه اخلاق سازمانی و معنویت سازمانی»، *معرفت فرهنگی اجتماعی*، ش ۳۶، ص ۸۹-۱۰۹.
- منطقی، محسن و همکاران، ۱۳۹۸، «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، س ۱۷، ش ۲، ص ۲۹۹-۳۱۶.
- نیکنام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶، «تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی»، *مدیریت اسلامی*، س ۲۵، ش ۲، ص ۱۳۹-۱۶۳.
- ورام، مسعودبن عیسی، ۱۳۷۶، *تنبیه الخواطر و نزهة النواظر المعروف بمجموعة ورام*، قم، دارالکتب الاسلامیه.

Doh, Fred Luthans & Jonathan Peter, 2003, *International Management: Culture, Strategy and Behavior*, Eighth Edition, New York, McGraw-Hill.

Fischer, Frank & Miller, Gerald, 2007, *Handbook of public policy analysis: theory, politics and methods*, New York, Routledge.