

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

حسین مهدی رکن آبادی^۱

محسن عامری شهرابی^۲

علی حسینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۹، صفحه ۱۳ تا ۴۲ (مقاله پژوهشی)

چکیده

این تحقیق در راستای شناخت نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار به انجام رسیده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نوع پیمایشی و کتابخانه‌ای می باشد. این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی بوده و از نظر شیوه اجرا در زمره تحقیقات همبستگی قرار می گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق می باشد که ۴۰۰ پرسشنامه بین این افراد توزیع شده و ۳۸۴ پرسشنامه برگشت داده شده است. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سوالات و فرضیه های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده ها در دو بخش متغیر های زمینه ای و متغیر های اصلی با استفاده از شاخص های فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، میانگین، انحراف معیار و واریانس در جداول ارائه گردیده و در بخش استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، تکنیک تحلیل عاملی، آزمون t یک جامعه استفاده شده است. با توجه به نتایج حاصله از تحقیق بین اخلاق کار و توسعه ارزش های دینی در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق رابطه وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق، اخلاق کار، توسعه ارزش های دینی، سیره ی رضوی، دانشگاه.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران:

amirhosseinroknabadi64@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران:

mohsen.amerishah@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران:

hosseini.ali3000@gmail.com

درآمد

بشر اگر چه در طول تاریخ حیات خود به ویژه بعد از انقلاب صنعتی، نردبان ترقی را با سرعت طی نموده و به سطح قابل قبولی از رشد و توسعه در زمینه های مختلف دست یافته است لکن به سبب بی توجهی به جنبه های معنوی زندگی فردی و اجتماعی و عدم پاسخ صحیح به نیاز به ایمان و رشد اخلاقی، امنیت و سلامت و به طور کلی آرامش و آسایش خود را از دست داده است. نظام های صنعتی نیز به دلیل بنیان های مادی و سرمایه محورشان، افراد را علی رغم سرشت و طبیعت پاک شان از معیارهای ارزشی دور ساخته و نه تنها گفتار، کردار و پندار آنان را تغییر داده بلکه آنان را از مسیر تکامل و سعادت مندی دور ساخته اند. به نظر می رسد این وضعیت در حوزه سازمانی نیز به نسبت قرابت هر یک از جوامع و سازمان های آنها به مادی گرایی و دوری از اخلاق حرفه ای، شدیدتر هم شده است. در این میان، حرکت جوامع بشری- به ویژه در دو دهه اخیر- به سوی یک جامعه واحد نیز باعث گردیده که خواسته یا ناخواسته مرزهای فیزیکی و موانع و محدودیت های فرهنگی در هم شکسته و به طور فزاینده ای جوامع به یکدیگر نزدیک تر شوند. در واقع، جامعه متنوع و متکثری شکل گرفته که برای برقراری کنش های فردی و اجتماعی اش نیازمند معیارهایی است که بخشی از آن را آداب و رسوم، عادت اجتماعی و قواعد عرفی، بخش دیگری را قوانین و مقررات و بخش مهمی از آن را هنجارهای اخلاقی شکل می دهند. هنجارهایی که در قالب یک نظام اخلاقی جهان شمول، دربرگیرنده مجموعه ای از اصول و رویه های مشترک فرهنگ ها و خواسته ها و انتظارات عقلایی افراد باشد. نظامی واحد که ضمن برخورداری از ضمانت اجرایی، دارای پویایی و تحرک، کثرت مؤلفه ها، قابلیت تفسیرپذیری، نقد و تجدیدشوندگی باشد. نظامی که مبتنی بر فرهنگ جهانی، فراسوی همه نظام های اخلاقی، ارائه گر ارزش های عمومی و حرفه ای بوده و بتواند علاوه بر رفتارهای فردی و اجتماعی، مناسبات سازمان ها و نهادهای اجتماعی کوچک و بزرگ را پوشش دهد. سازمان ها و نهادهای اجتماعی علیرغم نقش بی بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع برعهده دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی گردیده اند که قانون گریزی، رابطه مداری، ارتشاء، اختلاس، بی عدالتی، بی توجهی به حقوق دیگران و

عدم مسئولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌گردد. در واقع، هر یک از جوامع به‌ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی‌شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی هستند. (قراملکی، ۱۳۸۹). ناهنجاری‌هایی که عمدتاً به دلیل بی‌توجهی یا عدم پاسخ صحیح به نیاز انسان به ایمان، رشد اخلاقی و اعتلای معنوی ایجاد گردیده است. به طوری‌که برای سرو سامان دادن به آن، بدون پشتوانه اخلاق و ایمان، از دانش و قانون هم کاری ساخته نیست. چرا که نه قانون و نه علم، توان کنترل انسان اسیر شهوت را ندارند. یعنی پیشرفت دانش، توسعه صنعت و گسترش امکانات رفاهی تا زمانی‌که مبتنی بر ایمان و اخلاق نباشد نه تنها ثمربخش نیست بلکه سبب بروز ناهنجاری‌های اخلاقی به‌ویژه در محیط‌های کاری خواهد شد. کار و تلاش به واسطه اهمیت و جایگاه آن در سعادت دنیوی و اخروی انسان و نقش بی‌بدیل آن در زندگی فردی و اجتماعی در آیین اسلامی و سیره انبیاء و معصومین (ع) به شدت مورد توجه قرار گرفته است. از این‌رو، به واسطه ارتباط تنگاتنگ بین کار و اخلاق، کار بدون توجه به اخلاق اسلامی به نتیجه مطلوب نمی‌رسد و انسان را به سعادت حقیقی نمی‌رساند. تأکید بر اتقان و استحکام در کار، تعهدپذیری، محکم‌کاری، امانت‌داری و غیره، همه و همه بیان‌گر نقش مهم و اساسی اخلاق اسلامی در به ثمر رسیدن کار و کوشش است؛ زیرا به واسطه رعایت این امور است که کار نتیجه می‌بخشد و سعادت دنیا و آخرت انسان را فراهم می‌سازد. این‌جاست که ضرورت توجه به وجوه اخلاق در کسب‌وکار و تعهد و پایبندی افراد و سازمان‌ها به اصول و ارزش‌های اخلاقی آشکار می‌گردد.

طرح مسأله

در حقیقت، کار، تلاش، حرکت، عمران، آبادی و تولید، انسان را به نشاط درآورده و او را از رخوت و سستی دور می‌سازد. زندگی انسان بر محور کار بنا نهاده شده و آینده‌ای زیباتر برای او رقم می‌زند. مظاهر تمدن بشری به طور کامل، اثر کار مستمر و طولانی در زندگی بشر بر کره‌ی زمین است. ساختمان‌های بلند، سدهای عظیم، تونل‌های طولانی، هواپیماهای غول‌پیکر، کتابخانه‌های بزرگ، رصدخانه‌ها و همه‌ی آنچه در کره‌ی خاکی وجود دارد؛ حاصل کار و کوشش آدمی است. بر این-اساس، کار در جامعه سهم عمده‌ای را در هویت اجتماعی فرد دارد و در فرآیند اجتماعی شدن، کسب

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

مهارت های شغلی از عناصر اصلی آن است؛ چراکه کار وسیله ای است که فرد از مجرای آن به صحنه فعالیت های اجتماعی و اقتصادی کشانده می شود و نه تنها استمرار و انسجام جامعه اش را سبب می شود بلکه از این رهگذر می تواند نیازهای مادی و معنوی خویش را نیز، تأمین کند (چپمن، ۲۰۰۹). بنابراین، کار و کوشش فقط در ابعاد اقتصادی و تولید مواد غذایی و مسکن نمود نمی یابد، بلکه در نظام اخلاقی، تربیتی، اجتماعی و فرهنگی نیز نقش مؤثری را ایفا می کند.

اگر بخواهیم زندگی سعادت مندانه و آسوده خاطری داشته باشیم باید بتوانیم اخلاق را در جریان کار و فعالیت های اقتصادی افراد و سازمان ها جاری نماییم و به همه ی فعالان و تأثیرگذاران در عرصه ی اقتصاد اعم از افراد و سازمان ها، اصول اخلاقی کسب و کار را بیاموزیم و این کاری است که با عنایت به تأمل در آموزه های اسلامی و سیره ی انبیاء و معصومین (ع) حاصل می گردد. ائمه اطهار (علیهم السلام) به عنوان الگوی رفتاری و اخلاقی و نیز به عنوان مربی برای بهتر زیستن و چگونه زیستن، احیاءکننده ی همه ی صفات برجسته و شایسته اخلاقی بودند و با نشان دادن جنبه های نیک رفتاری و گفتاری، مردم را به سوی سعادت دنیوی و اخروی رهنمون می ساختند. در این راستا، بهره مندی از سیره و سخنان معصومین (علیهم السلام) بزرگوار می تواند راهگشای مفیدی برای کارگزاران متخلق به اصول و ارزش های اخلاقی به منظور پیمودن قله های رفیع اخلاق اسلامی و رسیدن به مقام قرب الهی در حوزه ی کسب و کار گردد.

اخلاق کار

امروزه بسیاری از سازمان ها بر این باورند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی، و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی به نابودی سازمان می انجامد. لکن امروزه به دلیل توسعه ی تکنولوژیک جوامع صنعتی و پیچیده تر شدن روابط انسانی، شناسایی و تشخیص رفتار درست از نادرست در بسیاری از حوزه های عملی و رفتاری دشوار شده و پیچیدگی ها و ظرافت هایی را به دنبال آورده که موجب معضلات و اختلافات اخلاقی شده و نگرانی های زیادی را به دلیل عدم رعایت رعایت برخی ارزش ها و کدهای اخلاقی در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. بر این اساس، یکی از عمده

1. Chapman

ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با احساس مسئولیت و تعهد به حرفه خود پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه‌ی خود را رعایت کنند. از این‌رو، اخلاق کار به عنوان یکی از موضوعات اخلاق کاربردی، در سه دهه‌ی اخیر، بیشتر از طرف متفکران غربی مطرح شده و از جمله زمینه‌های دانش مدیریت به حساب می‌آید. با پیچیده‌تر شدن و پویاتر شدن تجارت، سازمان‌ها فهمیدند که به راهنمایی‌هایی جهت انجام کارهای صحیح (از نظر اخلاقی) و پرهیز از کارهای غلط و مضر برای دیگران نیاز دارند و مقوله‌ای به نام اخلاق کار مورد توجه قرار گرفت.

اخلاق کار به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق در نظر گرفته می‌شود که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد (اسونسون و وود، ۲۰۰۳). منظور از اخلاق کار، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق شغلی از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تأکید دارد. از طرف دیگر بر خلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت‌های اخلاقی لحاظ می‌کند. در این معنا، یک پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی نیز تغییر می‌کرد. لذا هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌طلبد.

در بینش اسلامی نیز، اخلاق کار عبارت از گرایش و تمایل و نسبت به کار، و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است. در حقیقت، یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر است (رکمن، ۲۰۱۰).

قداست و ارزشمندی کار در جهان‌بینی اسلامی

با تأمل به فرهنگ اسلامی می‌توان دریافت، کار جان‌مایه حیات آدمی، بزرگ‌ترین سرمایه‌ی

۱. work ethics

۲. Svensson & Wood

۳. Rokhman

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

سازندگی و اساس سعادت دنیا و آخرت (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰۶) و وظیفه‌ی طبیعی هر فرد انسانی، راز آفرینش و حکمت و فلسفه‌ی وجود می‌باشد. اسلام، کار مفید و سازنده را در چارچوب معیارهای ارزشی «عبادت» دانسته و رشد و تعالی انسان را تنها در سایه کوشش می‌داند و معتقد است که پایه و اساس هر تمدن را باید بر اساس تلاش‌های آگاهانه گذاشت. جهان و نظام هستی به وجود آمده، تا انسان‌ها، در میدان کار خود، وجود خویش را تجلی داده و ارزش و مقام حقیقی خود را نشان دهند. خداوند برای بندگانش بهزیستی و بزرگ‌زیستی را پسندیده و مقامی ارجمند برای انسان در زندگی قائل شده است، به شکلی که انسان، ناگزیر، باید برای محفوظ نگه داشتن حق طبیعی خود، به کار و کوشش پردازد، در غیر این صورت بهره‌ای نصیب او نخواهد شد. اسلام با تأکید بر تضمین روزی بندگان از سوی خدای متعال، کار و تلاش را توصیه کرده است. جوهر وجود آدمی با کار و تلاش جلوه‌گر می‌شود. در مکتب اسلام، خاستگاه کار و تلاش مفید و سازنده، فطرت آدمی و عشق به کمال مطلق است؛ زیرا انسان در فطرت خود کمال مطلق را جستجو می‌کند و با این کمال‌جویی در کار و تلاش، به رضایت باطنی و درونی و سلامت روحی و روانی بیشتر و به کمال فردی و اجتماعی استوارتری دست می‌یابد.

آیین مقدس اسلام کار مفید و سازنده را در چارچوب معیارهای ارزشی و اعتقادی خود عبادت تلقی نموده و رشد تعالی انسان را تنها در سایه‌ی کار و کوشش می‌داند. رسول خدا (ص) می‌فرماید: «عبادت هفتاد جزء دارد. بهترین جزء آن طلب رزق حلال است» (نوری طبرسی، ۱۴۰۸ق، ج ۲: ۴۱۷). در انسان نیل به مدارج عالی‌ی کمال و راه رسیدن به مراتب پیشرفت، صرفاً در سایه‌ی کار و تلاش آگاهانه بر اساس معیارهای الهی بوده و به همین جهت اسلام با عبادت تلقی نمودن کار و کوشش، انسان‌ها را توصیه به رعایت آداب و شرایط عبادت در انجام کارهای مختلف (مثل قصد غربت و...) نموده است. از این‌رو در آیین اسلام کار هم‌ردیف عبادت و بلکه گاهی بهترین عبادات بیان شده است و بالعکس تنبلی و بیکاری مظهر نقص و پوچی و نشانه‌ی سستی ایمان دانسته شده است. از نظر اسلام بدترین فرد کسی است که با وجود توانایی بر کار، بیکار و سربرار جامعه باشد. بیکاری نه تنها ضربه‌ی اقتصادی به فرد و جامعه می‌زند، بلکه ضرر و خطر بزرگ‌تر آن متوجه آسیب‌های روحی

و روانی فرد می‌شود، زیرا انسان را از لحاظ حیثیت و شخصیت واقعی تنزل می‌دهد و او را از خوشبختی و سعادت محروم می‌سازد (حرعاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۲: ۱۹).

رسول خدا (ص) کار و کوشش را همانند جهاد در راه خدا، مقدس دانسته و کارگر را بر اساس حدیث **الكاد علی عباله کالمجاهد فی سبیل الله** تشبیه به مجاهد در راه خدا می‌کند و همان اجر و پاداش را برای او متذکر می‌گردد. بر اساس این حدیث، انسانی که سخت برای امرار معاش افراد تحت تکفل خود می‌کوشد، مثل آن رزمنده‌ای است که در راه خدا مبارزه می‌کند و عرق چنین کارگری هم چون قطرات خون شهداء دارای ارزش است زیرا اگر یک رزمنده با جهاد خود وطن را از گزند دشمن و سیطره‌ی بیگانگان حفظ می‌کند و این هدف بزرگواری او به جهاد تعبیر می‌گردد، همین‌طور انسانی که با تلاش و کار بی‌وقفه‌ی خود باری از مشکلات جامعه‌ی مسلمین را به دوش می‌کشد و با کار و سازندگی روزنه‌های نفوذ تسلط بیگانگان را سد نموده و جامعه‌ی اسلامی را از ذلت و تحقیر و مشکلات عدیده به اوج عزت و کرامت می‌سازند، در واقع کار او همانند جهاد مجاهد فی سبیل الله می‌باشد و او هم یک رزمنده‌ی الهی است و لذا اجر او مثل رزمنده در میدان جنگ است و عرق بدون او هم چون خون شهید، مقدس خواهد بود. در حدیثی جالب از امام صادق (ع) که انسان را متوجه می‌سازد که می‌تواند، با داشتن یک زندگی کاملاً عادی ولی سالم و پاک اجر و ثواب صدقه-دهنده همان‌طور که گفته شد، مجاهد فی سبیل الله را داشته باشد. آن حضرت می‌فرماید: جدم امام سجاد (ع) صبح که می‌شد از منزل خارج می‌شد برای طلب روزی و وسیله‌ی زندگی. کسی به حضرت گفت: کجا می‌روی: امام فرمود: می‌روم که صدقه به خانواده‌ی خود دهم. آن شخص فرمود: هر کس برود دنبال کسب و کار برای طلب مال حلال و رزق حلال در جهت عیال و خانواده‌ی خود، این کار او به مصداق صدقه است از جانب خدای سبحان و مگر نه این‌که صدقه عبادت بزرگ اسلامی است (همان). در روایتی دیگر از امام صادق (ع) نقل شده است: معلی که ظاهراً شخص کاسبی بوده می‌گوید: امام (ع) مرا دید، در حالی که من دیر به محل کار می‌رفتم، حضرت فرمودند: صبح اول وقت برو سراغ عزتت یعنی کار و کسب که موجب بی‌نیازی انسان است از غیر خدا، مایه‌ی عزت است و نباید در آن سهل‌انگاری نمود (حرعاملی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۲: ۲۹).

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

به طور کلی می توان گفت: کار و کوشش در تعالیم عالیّه پیشوای بزرگ اسلام و ائمه ی اطهار (ع)، صرفاً یک وظیفه از روی ناچارى نیست بلکه اگر نیاز مالی هم نباشد باز کار از نظر سازندگی انسان مفید و لازم بوده، در شکوفا ساختن انواع استعدادها و توانایی های بالقوه او بسیار مؤثر و مهم است.

جلوه های اخلاق کار اسلامی با تأمل بر سخنان و سیره ی رضوی

عمده ترین جلوه های اخلاق کار در آموزه های اسلامی با تأمل بر سخنان و زندگانی علی بین موسی الرضا (ع) را می توان به شرح زیر برشمرد:

۱) صبر و استقامت

عام ترین مفهوم صفت نفسانی بازدارنده «صبر» است. صبر در لغت عرب به معنای حبس و در تنگنا و محدودیت قرار دادن است و برخی نیز آن را بازداشتن نفس از اظهار بی تابی و بی قراری دانسته اند (طریحی، ۱۴۱۵ق، ج ۲: ۱۰۰۴). با توجه به این تعاریف مذکور، «صبر» یک صفت نفسانی بازدارنده و عامی است که دارای دو جهت عمده است: از یک سو گرایش ها و تمایلات غریزی و نفسانی انسان را حبس و در قلمرو عقل و شرع محدود می کند. از سوی دیگر، نفس را از مسئولیت - گریزی در برابر عقل و شرع بازداشته و آن را وادار می کند که زحمت و دشواری پابندی به وظایف الهی را بر خود هموار سازد.

در اهمیت و ارزش والای صبر همین بس که امام علی (ع) این فضیلت اخلاقی را را یکی از اوصاف متقین و موقعیت صبر را در برابر ایمان، همانند موقعیت سر نسبت به بدن می داند. ایشان در این مورد می فرماید: «صبر پیشه کنید. زیرا صبر برای ایمان هم چون سر برای بدن است و هیچ خیری در بدن، بدون سر نیست و هیچ خیری در ایمانی که صبر با آن نیست نمی باشد» (نهج البلاغه، حکمت ۸۲). هم چنان که اگر سر از بدن جدا شود، بدن از بین می رود، صبر نیز هرگاه همراه کارها نباشد، کارها تباه می گردند و در جای دیگر می فرمایند: اگر بردبار نیستی خود را بردبار نشان بده زیرا اندک است کسی که خود را همانند مردمی کند و از جمله ی آنان به حساب نیاید (همان، حکمت ۲۰۷). از این رو، امام (ع) معتقد است که مدیر علاوه بر دانش و مهارت باید از اخلاق مدیریتی نیز برخوردار

باشد؛ وی به مدیران خویش یادآوری می‌کند که آنان خدمت‌گزاران مردم هستند و باید دارای صفت صبر و بردباری باشند. آن حضرت مدیران را به صبر در برابر مشکلات و بردباری در برابر خطاهای مردم دعوت می‌کند و از آنان می‌خواهد که در هیچ‌کاری با عجله و شتاب تصمیم نگیرند. حتی در مجازات خطاکاران؟ البته این صبر و بردباری به معنی سستی در انجام وظایف نیست. امام چنین سفارش کرده‌اند: «در کارهای خود بر افراد سست و تنبل تکیه مکن» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷: ۳۷۵-۳۷۲)

۲) وجدان‌کاری و تقوای الهی

سازمان‌ها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگونی روبه‌رو می‌شوند که آن‌ها را از رسیدن به آن اهداف باز می‌دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت به‌کارگیری مکانیزم‌هایی را آشکار می‌سازد که همواره ضامن و حافظ بقای اهداف سازمان باشند. یکی از این مکانیزم‌ها، وجدان‌کاری است که برخاسته از فرهنگ دینی است. وجدان‌کاری به معنای احساس درونی افراد نسبت به کار است، به گونه‌ای که حتی بدون نظارت از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی، به طور کامل و بدون انحراف و اسراف سرمایه‌ها انجام دهند بلکه‌ای که طبق آن، کاری بدون احتیاج به محرک‌های خارجی با دقت کامل انجام گیرد، برخاسته از «وجدان‌کاری» به شمار می‌آید. یعنی ناشی از حالت روانی ثابتی است که در فرد نهفته باشد. به عبارت دیگر، در وجدان‌کاری، شخص با الهام گرفتن از یک ملکه نفسانی به انجام درست و شایسته‌ی کار می‌پردازد. در حقیقت وجدان‌کاری محرک داخلی است که در انسان ایجاد مسئولیت می‌کند، انسانی که وجدان‌کاری دارد کار را یک وظیفه می‌داند و بدون نظارت دیگران آن را انجام می‌دهد. خاستگاه چنین حالتی در نهاد فرد ناشی از باورها و ارزش‌های اسلامی در سازمان باشد. باورها در حقیقت پشتوانه و ریشه‌ی پایبندی به یک‌سری ارزش‌هایی‌اند که در محیط کار ظهور یافته، وجدان‌کاری نتیجه‌ی آن‌هاست؛ بنابراین هر اندازه باور افراد یا به تعبیری، ایمان آن‌ها به حقایق دینی قوی‌تر باشد، پایبندی و اهتمام به ارزش‌ها نیز افزایش یافته، خودکنترلی شدیدتر می‌شود. باورها چیزی بیش از علم و آگاهی‌اند؛ در باور، تنها علم و آگاهی مطرح نیست، بلکه مرحله‌ای است که در جان آدمی رسوخ می‌کند و اعتقاد

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

قلبی او را شکل می دهد. در حقیقت، باورها، همان ایمان افرادند. هر قدر، ایمان قوی تر و کامل تر باشد، تأثیر بیشتری در اجرای اعمال مناسب با آن برجای خواهد نهاد. برای مثال، ایمان به خدا که دو عنصر معرفت و گرایش را در خود دارد، مستلزم عمل به فرامین اوست؛ ایمان به خداوند یگانه به منزله ی خالق هستی و سزاوار پرستش و کسی که تدبیر عالم هستی در دست اوست، موجب حضور قلبی نسبت به او شده، در عمل فرد را به عبودیت او و عمل به فرمان هایش فرامی خواند. فرد خود را در محضر خدا حاضر می داند، و طبیعی است که اگر باور و یقین بر این باور و یقین بر این داشته باشد از انجام فعالیت خلاف مصالح خود و دیگران دوری کرده و سعی می کند اوقات خود را با کارهایی که مورد رضایت حق تعالی است، پر کند. امام علی (ع) نسبت به نظارت الهی به انسان ها گوشزد کرده اند که در پیشگاه آفریدگار جهان حاضرند. به بیان دیگر هر عملی که از انسان سر می زند از سلطه و نظارت خداوند به دور نیست و انسان تا بخواهد به کاری اقدام نماید باید اندیشه کند و همواره این اصل را به خاطر داشته باشد که هر لحظه در محضر خالق هستی و پروردگار یکتا قرار گرفته و هر کاری انجام دهد از نظر خداوند پنهان نیست و مورد نظارت اوست، چه اعمال ظاهری باشد، و چه در نهان صورت گیرد در هر صورت خداوند ناظر بر آن اعمال است (سرمدی، ۱۳۷۵: ۹۱).

در واقع، تقوا، نیروی کنترل درونی است که انسان را در برابر طغیان شهوات حفظ می کند. این کنترل نیرومند درونی، روشن ترین آثار ایمان به مبدأ و معاد، یعنی خدا و رستاخیز است، و معیار فضیلت و افتخار انسان و مقیاس سنجش شخصیت او در اسلام، شمرده می شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱: ۸۰).

این نکته را نباید از نظر دور داشت که خودکنترلی در سازمان، تنها محدود به انجام وظایف سازمانی نبوده، خویشتن داری اخلاقی و پرهیز از روابط سوء اجتماعی با دیگران نیز در حیطه ی خودکنترلی قرار می گیرد و افراد در فضای سازمان، موظف اند از غیبت، تهمت، تعارض، نزاع، دروغ و غیره اجتناب کنند و اخلاق اسلامی را در روابط میان خود و دیگران رعایت نمایند؛ زیرا سفارش به تقوای الهی مطلق است و تمام شؤون زندگی را دربر می گیرد و شخص مسلمان، چه در سازمان و

چه در غیر آن، موظف به رعایت آن است. در جامعه‌ای که چنین اعتقادی زنده و حامی و در تمام شریان‌های آن جریان داشته باشد و همگان بدان پایبند باشند، بی‌تردید برای اجرای قوانین و مقررات عادلانه و جلوگیری از ظلم و تجاوز، کمتر نیاز به اعمال زور و فشار خواهد بود و بی‌شک مشکلات ناشی از کم‌کاری و سرقت از کار نیز به طور چشم‌گیری کاهش یافته، افراد، خود، مراقب صحت کارهای خویش خواهند بود. حاصل آن‌که تقویت ایمان و ترویج ارزش‌های اسلامی به منظور دست‌یابی به خودکنترلی و جدان‌کاری، نیازمند ارائه‌ی تدابیری در جهت درونی کردن ارزش‌های اسلامی در کارکنان و مدیران است. از این‌رو، نیل به هدف خودکنترلی نیازمند کار عظیمی فرهنگی است و یکی از ویژگی‌های مدیریت اسلامی، برخلاف نظام‌های دیگر، ارتقای اخلاقی و رشد معنوی کارکنان و تقویت روحیه‌ی دینی، تقوا و خداترسی به منزله‌ی عامل کنترل‌کننده‌ی درونی در افراد است تا ضمن تأمین اهداف سازمان و رشد و تعالی معنوی انسان‌ها، از هزینه‌های ناشی از کنترل‌های شدید بکاهد. بر این اساس، در سایه‌ی مدیریت اسلامی، از یک‌سری هزینه‌های نظام‌های اطلاعاتی کاهش، و از سوی سطح اخلاق و معنویت کارکنان افزایش خواهد یافت.

۳) صداقت و راستگویی

صداقت و راستگویی یکی دیگر از مهم‌ترین و بدیهی‌ترین اصول اخلاق کاری در سازمان است. صداقت و راستی یکی از فضایل بزرگی است که فطرت و سرشت آدمی بدان گرایش دارد و ارزش بودن و نیک دانستن آن، جزو ذات انسان است. این صفت پسندیده، نه‌تنها در گفتار، بلکه در نیت و عمل نیز باید تبلور یابد (محمدی، ۱۳۸۰: ۱۷۴). لذا مراد راستی است هم در گفتن، و هم در نیت و عزم، و هم در وفای به آنچه زبان وعده کرده باشد و هم در تمامی حال‌ها که برای او پیش آید (قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۳۴).

رمز و راز اعتماد مردم به یک سازمان، صداقت کارکنان آن سازمان در گفتار و رفتار است. این‌گونه عملکرد از سوی کارکنان، بزرگواری و عدالت و عزت را به همراه دارد؛ چنان‌که روایات نیز نتیجه‌ی صداقت را امور یاد شده می‌دانند. علاوه بر این قرار گرفتن راستگویی به عنوان یک اصل و

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

مبنای اساسی در حوزه‌ی فعالیت‌های کاری موجب اصلاح خطاها و لغزش‌ها و جلوگیری از سوء- استفاده‌ها و منفعت‌طلبی‌ها می‌گردد زیرا به طور عمده تباهی و خلافکاری زمانی پدیدار می‌گردد و رشد می‌کند که امور و مسائل از دید دیگران پنهان بماند و بی‌صدافتی در کارها ظهور یابد. ولی اگر همه چیز شفاف بوده و راستگویی در کارها حاکم باشد؛ اقدامات خلاف قانون روابط پنهان قدرت- طلبانه و منفعت‌جویانه و معاملات سایه‌ای که قابل حسابرسی و پیگرد قانونی نیست، معنا نمی‌یابد و یا به شدت کاهش می‌یابد (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰: ۳۴۹).

در مجموع با توجه به نقش سازنده‌ی صداقت در روابط اجتماعی و سیاسی، رعایت آن برای همگان اهمیت دارد. و لکن رعایت این پدیده‌ی ارزشمند برای کارگزاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا که صادقانه برخورد نمودن کارگزاران با مردم و گفتن حقایق و واقعیات به مردم، نقش بنیادی در جلب رضایت و اعتماد عمومی دارد. صداقت در کارگزاران از عوامل موفقیت در کار بوده و حافظ آبرو و برآورنده‌ی جاهت اجتماعی است. چنانچه مدیر در محیط کار و صحنه‌های اجتماعی از صداقت لازم برخوردار باشد موفقیت او حتمی است و در غیر این صورت حتی اگر فرضاً در ابتدای کار و با اغفال دیگران رسوا نگردد، اما سرانجام روزی با دریده شدن پرده‌ها، دروغ- گویی او آشکار می‌گردد. به غیر از صداقت روش دیگری نمی‌تواند ضامن موفقیت باشد و یک مدیر باید اهل صدق باشد. بنابراین، صداقت، به عنوان خصیصه‌ای اخلاقی باید در تمامی این روابط و رفتارهای ارتباطی در اجتماع شکل گیرد. درحقیقت، شفاف‌سازی و راستگویی بهترین اقدام برای بهبودی و گسترش روابط درونی و بیرونی هر اجتماع است زیرا اگر اصل صداقت حاکم باشد، اعتماد متقابل به شکل فزاینده‌ای رشد و گسترش یافته و تعمیق می‌شود و قطعاً این گسترش، تعمیق و تحکیم روابط به رشد و موفقیت و بهره‌وری بیشتر منجر و منتهی می‌گردد. اگرچه ممکن است در شرایطی به ظاهر بتوان با دروغ، فریب، نیرنگ به سود و منفعتی موقتی دست یافت، اما باید دانست که حقیقت همیشه پنهان نخواهد ماند و در طولانی مدت نتیجه‌ی کارهای خلاف حقیقت و دروغ‌ها آشکار خواهد شد. لذا دروغ و فریب جوابگوی راهی طولانی و موفقیت‌آمیز نبوده و هرگز به سر منزل مقصود نخواه رسید و کسانی که همیشه در زندگی و کار خود از فریفتن و تقلب کرده‌اند، پایان خوب و خوشی

نداشته‌اند.

۴) امانت‌داری

امانت‌داری و پرهیز از خیانت، یکی دیگر از صفات مثبت اخلاق در حوزه‌ی کسب‌وکار است. هر یک از افراد جامعه مشغول به هر کار و فعالیتی که هستند، باید کار و شغل خود را یک امانتی بدانند که به آن‌ها سپرده شده و موظف به حفظ و پاسپانی از آن و تلاش در جهت پیشبرد صحیح آن هستند. داشتن چنین تلقی و تصویری نسبت به کار موجب تقویت و افزایش احساس مسئولیت فرد در قبال کار شده و در نتیجه کار را با دقت و کیفیت بیشتری به انجام می‌رساند. علاوه بر این اگر فرد بدانند کار و شغل او امانتی در دست اوست که باید به خاطر آن در مقابل دیگران پاسخ‌گو باشد، این تصور موجب کاهش سوءاستفاده‌های شخصی و منفعت‌طلبی‌های اشخاص از موقعیت‌ها و امکانات شغلی‌شان می‌گردد و در مقابل تضعیف این روحیه و تلقی، راه خیانت و تباهی را در جامعه می‌گشاید. امام علی (ع) از مسئولیت و جایگاه شغلی به امانت تعبیر می‌کند و به یکی از فرمانداران خود می‌نویسد: «پست و مقامی که به دست تو افتاده، شکاری در چنگال تو نیست، بلکه امانتی است که به گردنت سنگینی می‌کند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵). جلوه‌ی دیگر امانت‌داری در جایگاه مسئولیتی، توجه خاص نسبت به گزینش زیردستان است. آن حضرت در این‌باره هشدار می‌دهد که زیردستان و دیگر همکاران، نباید فقط بر اساس خوش‌گمانی و ظاهر آراسته انتخاب شوند، بلکه آنان باید به نیکوکاری و امانت‌داری در نزد مردم شهره باشند (همان، نامه ۵۳). امام علی (ع) به مالک اشتر در این‌باره سفارش می‌کند که درباره‌ی اشخاصی که می‌خواهد برگزیند بدین‌امر توجه نماید و با بررسی سوابق و عملکرد گذشته‌شان ببیند آیا اهل امانت‌داری بوده‌اند یا خیر. امیرمؤمنین (ع) در نامه‌ای که به برخی کارگزاران خود نوشته، چنین فرموده است: «کسی که امانت را خوار شمارد و دست به خیانت آلود و خویشتن و دینش را از آن منزه نسازد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد بود. و بزرگ‌ترین خیانت، خیانت به امت است و رسواترین تقلب، تقلب نسبت به پیشوایان مسلمان است» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۹: ۲۷۹).

امانت‌داری و پرهیز از خیانت در مقام و منزلت با عنایت به این روایت از امام رضا (ع) به

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

خوبی آشکار می شود. آن حضرت می فرماید: «در صحف ابراهیم بود که ای پادشاه مغرور، من تو را برنینگیختم تا کاخ بسازی و دنیا را فراهم کنی؛ بلکه تو را برنگیختم تا دعای مظلوم را از من بازگردانی؛ چه، من آن را اگرچه از کافر باشد، رد نمی کنم» (یعقوبی، ۱۳۸۲، ج ۲: ۴۷۲). و نیز حسن بن حسین انباری از امام رضا (ع) نقل می کند: درباره ی استخدام در کار سلطان، به امام رضا (ع) چهارده سال نامه می نوشتم. در آخرین نامه ای که نوشتم، توضیح دادم که من می ترسم از این گرهی که از محبت شما به گردن دارم و سلطان بگوید تو رافضی هستی؛ به دلیل این که خدمت سلطان و کار دولت را قبول نمی کنی. امام رضا (ع) در جوابم نوشتند: «نامه ات رسید و متوجه شدم که بر جان خود می ترسی. اگر می دانی که وقتی متصدی کاری شدی، آن طور که پیغمبر اکرم (ص) فرموده اند، رفتار می کنی و همکاران و نویسندگان نیز هم عقیده با تو هستند، اگر پولی به دست آوردی، برابری با مؤمنان فقط و تنگ دستی می کنی، به طوری که یکی از آن ها شبیه ایشان می شود. این کار را بکن؛ و گرنه نباید بکنی» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۳: ۱۱۱).

بر این اساس کسانی که در نظام اسلامی از جایگاه شغلی ویژه ای برخوردارند، باید شأن جایگاه خود را حفظ کنند. نگاهشان به جایگاه شغلی، باید نگاه به یک امانت الهی باشد که برای مدتی در اختیارشان قرار گرفته است. لذا باید سعی کنند به آن طمع نورزند و آن را وسیله ی برآورده شدن خواسته های شغلی یا غرض ورزی قرار ندهند.

۵) شایسته سالاری و قانون گرایی

امروزه بیشتر سازمان ها از مشکل رابطه سالاری و ترجیح دادن نزدیکان و وابستگان مدیران و دادن امتیازات شغلی و سرعت بخشیدن به کار آن ها رنج می برند؛ محور قرار گرفتن رابطه ها بر ضوابط و قوانین، زمینه ساز کاهش اخلاق ورزی در کار می شود. از این رو، به از دست دادن معیارهای قانونی و شایستگی در محیط سازمان منجر خواهد شد و در نهایت در رابطه ی مردم با سازمان تأثیر خواهد گذاشت و تأثیرگذاری بر فضای سازمان خود به ظهور جنبه های منفی منتهی خواهد شد. اگر مدیر نتواند خود را از این حالات و جوانب نجات بخشد، هرگز قادر به دستیابی به اهداف تعیین شده خود نخواهد بود. خطر رابطه مداری در شیوع هرج و مرج سازمانی نهفته است و روابط شخصی جای

ضوابط قانونی و شایستگی را اشغال می‌کند و حرمت قانونی را که اساس هر سازمانی است، تحت-الشعاع قرار می‌دهد. هرگاه فضای سازمان، آلوده به شکستن ضوابط و زیرپا گذاشتن قانون گردد و روابط جای ضوابط را بگیرد چنین سازمانی از مدار حق خارج گشته و به آفات بی‌انصافی، قانون‌شکنی و خیانت مبتلا خواهد شد. مدیر باید همه‌ی همّت خویش را در اجرای ضابطه‌ها صرف کند، زیرا سستی و بی‌اعتنایی به ضوابط نه تنها او را به عنوان فردی خودمحمور و قانون‌شکن معرفی می‌نماید بلکه از نظر روانی روحیه‌ی قانون‌شکنی و رابطه‌مداری را در میان همکاران خود تقویت می‌کند با تفکر در اندیشه‌های سیاسی و اجتماعی اسلام و جست‌وجو در آموزه‌های تعالی‌بخش آن می‌توان جایگاه قانون‌مندی و ضابطه‌گرایی را پیدا کرد. شایستگی به مثابه اساسی‌ترین اصل دینی، همان ضابطه‌گرایی است؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق خودش برآورده می‌شود. خداوند در سوره انبیاء آیه ۱۰۵ حکومت و سروری بر زمین را برای بندگان صالح و شایسته می‌داند: «وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ؛ حَقِيقَتاً مَا پس از تورات در زبور نوشتیم که زمین را بندگان شایسته‌ی ما به ارث می‌برند». رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است؛ یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود، باید شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد و به اصطلاح اهلیت آن کار را داشته باشد. سنّت الهی چنین است که خداوند به هیچ‌کس جز براساس شایستگی و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد. خداوند در سوره بقره آیه ۱۲۴ می‌فرماید: «...إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنْتَلِ عَهْدِي الظَّالِمِينَ؛ ... من تو را برای همه مردم پیشوا قرار دادم. ابراهیم گفت: و از دودمانم [نیز پیشوایانی برگزین]. [پروردگار] فرمود: پیمان من [که امامت و پیشوایی است] به ستمکاران نمی‌رسد (تنها آن‌دسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی خواهد رسید».

امیر المؤمنین (ع) در موضوع اشتغال فرمان داده‌اند تا به شرایط و ویژگی‌های ذاتی کارمند توجه نمایند و به مسائل خویشاوندی و سایر روابط بی‌اعتنا باشند. در زمینه‌ی اجرای قانون هم امر کرده‌اند بین دور و نزدیک در پای‌بندی به حق، عدالت برقرار شود؛ پس باید همه در برابر قانون مساوی باشند. به عنوان نمونه، برخی از مورخان آورده‌اند که حضرت به طلحه و زبیر مسئولیت‌هایی

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

دادند و آن دو با خوشحالی به امام گفتند: به اقتضای صلح عمل نمودی و امام در پاسخ آنان فرمود: تنها به اقتضای امور مسلمین عمل کردم و سپس ولایت را از آن‌ها باز پس گرفت (یعقوبی، ۱۳۸۲: ۱۸۰). هم‌چنین امام علی (ع) در گزینش افراد جهت حکومت بر مردم دقت فراوان کردند؛ ایشان از این‌که جان و مال مردم را به دست ناهلان بسپارند، نگران بودند. و از آن حضرت نقل شده است: «مبادا در گزینش نویسندگان و منشیان، بر تیزهوشی و اطمینان شخصی و خوش‌باوری خود تکیه نمایی! زیرا افراد زیرک با ظاهرسازی و خوش‌خدمتی، نظر زمامداران را به خود جلب می‌کنند که در پس این ظاهرسازی‌ها، نه خیرخواهی وجود دارد و نه از امانت‌داری نشانی یافت می‌شود... پس برای هریک از کارهایت سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیرگی نیابد و فراوانی کار او را درمانده نسازد» (دشتی، ۱۳۸۳: ۴۱۲).

به طور کلی، شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه حاکم می‌شود که هر فرد یا گروهی از آن متناسب با توانایی‌های علمی، شخصیتی و اجرایی خود، به پذیرش کار یا مسئولیتی اقدام نماید و به مثابه‌ی یک تکلیف به آن نگاه کند و باورش این باشد که اگر غیر از این انجام بگیرد، نمی‌تواند در پیشگاه خداوند در فردای قیامت پاسخگو باشد و در نتیجه، باید منتظر تحمل عذاب جانکاه الهی باشد. بی‌تردید، در صورتی در جامعه یا سازمان، شایستگان متصدی امور می‌گردند که هر فرد و گروه اجتماعی با شناخت توانمندی‌های خود و دیگران در پی جایگاهی درخور باشد و از حرص و طمع نسبت به جایگاهی فراتر از موقعیت علمی، شخصیتی و اجرایی خود بپرهیزد.

۶ کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی

در فرهنگ اسلامی، حبّ جاه و ریاست‌طلبی از رذایل اخلاقی شمرده شده است. انسان ریاست-طلب، دوست دارد بر مردم ریاست کند و همه از او حرف‌شنوی داشته باشند. او در پی فرمان‌بری دیگران از خود است. خداوند در قرآن نیز این صفت را نکوهش کرده و می‌فرماید: «تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ»؛ این سرای آخرت را برای کسانی قرار می‌دهیم که اراده‌ی برتری‌جویی و ریاست‌طلبی در زمین و فساد را ندارند و عاقبت نیک برای پرهیزگاران است» (سوره قصص: آیه ۸۳). دو نکته در این آیه قابل توجه است: نخست این‌که،

برتری طلبی در کنار فساد قرار گرفته است و این نشان می‌دهد که صفت برتری طلبی، فسادآور است. امام صادق (ع) درباره‌ی فساد حبّ جاه و مال فرمود: «ما ذُبَّانِ ضَارِبَانِ فِي غَنَمٍ قَدْ تَفَرَّقَ رِعَاؤُهُمَا بِأَضْرَفِي دِينِ الْمُسْلِمِ مِنَ الرَّئِيسَةِ؛ هیچ‌گاه دو گرگ درنده‌ای به گله گوسفندان که چوپانش نباشد ضرر نمی‌رساند بدان‌گونه که ریاست طلبی به دین مسلمان زیان می‌رساند (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ۲۹۷). دوم این‌که، در برابر جاه طلبی و فساد ناشی از آن، تقوا قرار گرفته است. این نشان می‌دهد که بهترین شیوه‌ی مقابله با چنین صفت زشتی، تقوای الهی است؛ چراکه از نشانه‌های ریاست طلبی، فریب کاری، تملق جویی، رشوه دهی، دروغ گویی و حق پوشی است و برای مقابله با این نشانه‌ها، چه چیزی کارآمدتر از پرهیزگاری و یاد خداست؟ فرد ریاست طلب باید به یاد داشته باشد که تمام مقام‌های دنیایی فناپذیر است و آنچه باقی می‌ماند، عمل نیکوست. پس اگر برای رسیدن به مقام‌های دنیایی تلاش می‌کند، باید بداند که سرانجام او نابودی است. امام صادق (ع) فرمود: «مَنْ طَلَبَ الرَّئِيسَةَ هَلَكَ؛ کسی که ریاست طلب باشد [سرانجام] هلاک خواهد شد (همان: ۲۹۷).

گاه انسان شایستگی رسیدن به ریاست و مقام را پیدا می‌کند. در این صورت، اظهار آمادگی برای پذیرفتن مسئولیت، با نیت رضایت خداوند و خدمت به مردم، اشکالی ندارد، کما این‌که در آیه ۵۵ سوره یوسف می‌خوانیم که آن حضرت خود را «حفیظ علیم» [= تعهد و تخصص] خوانده، برای پذیرفتن مسئولیت اعلام آمادگی می‌کند. سیره‌ی عملی ائمه اطهار (ع) در چنین مواردی، دو نکته را گوشزد می‌کند: اول آن‌که اگر چه انسان خود را لایق ریاست بداند، اما نباید برای رسیدن به آن از مدار حق خارج شود. ائمه (ع) با آن‌که شایسته‌ترین افراد برای رسیدن به ریاست و رهبری جامعه بودند، اما هرگز برای رسیدن به جایگاه واقعی خود از شیوه‌های نادرست استفاده نکردند. دوم آن‌که اگر انسان بر اساس شایستگی به مقامی رسید، باید آن جایگاه را فرصتی برای به دست آوردن رضای خدا و خدمت به خلق و پیشبرد اهداف متعالی اسلامی قرار دهد، نه آن‌که برای رسیدن به هدف‌های شخصی، جمع‌آوری دنیا و برخورد با رقیبان از آن سود جوید. از این رو، امام علی (ع) پس از رسیدن به قدرت، این نکته را یادآوری می‌کند: خدا تو می‌دانی که اگر خلافت را پذیرفتم، نخواستم در قدرت و ریاست بر کسی پیشی گیرم یا از متاع دنیا چیزی برای خود بیندوزم، بلکه بدان امید ریاست را

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

پذیرفتم که معالم دین تو را بازسازی کنم و نظم و صلاح را در بلاد تو آشکار سازم تا بندگان مظلوم تو آسوده شوند و حدود و احکام تو را که تعطیل کرده بودند، دوباره بر پای دارم (نهج البلاغه، خطبه ۱۳۱: ۲۴۷).

بر این اساس، مدیران جامعه برای دنیاگرایی و جمع آوری ثروت و اعتبار، عهده دار مسئولیت نشده اند. هنر مردان خدا در این مسند، خدمت و دست گیری و هم چنین رفع ظلم است. امام رضا (ع) فرموده است: «در صحف ابراهیم بود که ای پادشاه مغرور، من تو را برننگیختم تا کاخ بسازی و دنیا را فراهم کنی؛ بلکه تو را برنگیختم تا دعای مظلوم را از من بازگردانی؛ چه، من آن را اگرچه از کافر باشد، رد نمی کنم» (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۱۰۱: ۱۳۱).

اغلب انسان ها به محض رسیدن به پست و مقام، ضمن غفلت از گذشته ی خود، گرفتار غرور، خودبینی و تکبر می شوند؛ چراکه برای پست، مقام، موقعیت و منزلت اجتماعی، بیش از خود ارزش قائل اند. برخی از مدیران، آن چنان از روی غرور حرکت می کنند که گویی از آن سوی آب یا از کرات دیگر به این کوهی خاکی قدم رنجه فرموده اند. علت سرمستی و تکبر در کسانی است که به ریاست می رسند. علت تکبر در زمام داران چیزی جز جهل و نادانی نیست، زیرا رسیدن به ریاست دلالت بر عقل بیشتر و علم زیادتر و تقوای استوارتر و غیره ندارد. پس با گرفتن یک برگه کاغذ به نام «حکم مسئولیت» و تعویض اتاق و فرماندهی بر عده ای افراد، چیزی بر ارزش های فردی افزوده نمی شود که بتوان آن را ملاک برتری دانست؛ از این رو، اگر کسی با رسیدن به ریاست، خود را مهم تر و برتر احساس کند، در صورتی که کمی در این باره فکر کند به حماقت و نادانی خود پی خواهد برد. حال آن که انسان حقیقتی اصیل است و پست، مقام و مسئولیت، اعتباری و قراردادی اند؛ از این رو، انسان های آگاه و بیدار، در هر مسئولیت، موقعیت و منزلتی که باشند، از گرفتار شدن به غرور و خودبینی به دورند. بر این اساس، پست و ریاست، نایستی فرد را از جهت روحی و اخلاقی متأثر سازد، بلکه آن چنان با ظرفیت و بزرگواری و متخلق به اخلاق اسلامی باشد که ریاست به او افتخار کند، نه آن که به محض دست یافتن به ریاستی زودگذر سرمست شده، خود را گم کند. در این صورت، به ناپایداری ریاست ها فکر کرده و به آن دل خوش نمی بندد و در پذیرش مسئولیت های رضایت الهی و خدمت

به مردم را مهمترین هدف خود قرار خواهد داد.

اهداف تحقیق

هدف کلی:

شناسایی نقش اخلاق کار در توسعه ارزش های دینی

اهداف فرعی:

- ۱- شناسایی نقش اخلاق کار در افزایش صبر و استقامت ۲- شناسایی نقش اخلاق کار در افزایش وجدان کاری و تقوای الهی
- ۳- شناسایی نقش اخلاق کار در افزایش صداقت و راستگویی
- ۴- شناسایی نقش اخلاق کار در افزایش امانت داری در سیره ی رضوی
- ۵- شناسایی نقش اخلاق کار در افزایش شایسته سالاری و قانون گرایی
- ۶- شناسایی نقش اخلاق کار در کاهش عدم تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی

فرضیه های تحقیق

فرضیه کلی:

بین اخلاق کار و توسعه ارزش های دینی (صبر و استقامت ، وجدان کاری و تقوای الهی ، صداقت و راستگویی ، امانت داری ، شایسته سالاری و کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی) در سیره رضوی رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین اخلاق کار و افزایش صبر و استقامت رابطه وجود دارد.
- ۲- بین اخلاق کار و افزایش وجدان کاری و تقوای الهی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین اخلاق کار افزایش و صداقت و راستگویی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین اخلاق کار و افزایش امانت داری رابطه وجود دارد.
- ۵- بین اخلاق کار و افزایش شایسته سالاری رابطه وجود دارد.

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

۶- بین اخلاق کار و کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است و از حیث روش توصیفی می باشد که اطلاعات آن به روش پیمایشی جمع آوری شده است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق می باشند. با توجه به پراکندگی جامعه آماری مورد نظر در تحقیق و در دسترس نبودن اطلاعات دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، پس از تعیین محیط پژوهش، با توجه به پراکندگی جامعه آماری مورد نظر در تحقیق، ۳۸۴ نفر از دانشجویان، به شکل کاملاً تصادفی مورد بررسی و نظرخواهی قرار گرفتند. بدین ترتیب حداقل حجم نمونه برای پژوهش ۳۸۴ نفر می باشد تا پژوهش از صحت و اعتبار لازم برخوردار باشد. پرسشنامه مذکور به تعداد ۴۰۰ عدد تکثیر و در میان افراد توزیع گردید.

روش آزمون و تحلیل های آماری

در تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده آنالیز این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته شده است. در سطح توصیفی از توزیع فراوانی متغیرها، درصد، جداول، و شاخص های مرکزی و پراکندگی و در سطح آمار استنباطی از روش های آزمون های مقتضی استفاده می گردد. در تحقیق حاضر با توجه به سطح سنجش متغیرها و نوع فرضیات از هر دو دسته آزمون های

تفاوت رابطه استفاده گردیده است. در این تحقیق از آزمون‌های مانند، ضریب همبستگی اسپیرمن، تحلیل واریانس، کرامر تا. اکندال و تا. ث کندال، مربع خی و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. بررسی فرضیه‌های تحقیق

با توجه به نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردیده است.

۱- بین اخلاق کار و توسعه ارزش‌های دینی (صبر و استقامت، وجدان‌کاری و تقوای الهی، صداقت و راستگویی، امانت‌داری، شایسته‌سالاری و عدم تکبر و سرمستی به مقام و ریاست- طلبی) رابطه وجود دارد.

جدول ۱ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و توسعه ارزش‌های دینی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری (sig)	نتیجه
اخلاق کار	0.525**	۰/۰۰۰	sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی‌دار.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می‌باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می‌گردد. به عبارتی بین اخلاق کار و توسعه ارزش‌های دینی (صبر و استقامت، وجدان‌کاری و تقوای الهی، صداقت و راستگویی، امانت‌داری، شایسته‌سالاری و عدم تکبر و سرمستی به مقام و ریاست‌طلبی) رابطه وجود دارد. رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۵۲۵) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود اخلاق کار، صبر و

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

استقامت ، وجدان کاری و تقوای الهی ، صداقت و راستگویی ، امانت داری ، شایسته سالاری و عدم

تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی نیز بهبود می یابد.

۲- بین اخلاق کار و افزایش صبر و استقامت رابطه وجود دارد.

جدول ۲ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و افزایش صبر و استقامت

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (sig)	نتیجه
اخلاق کار	0.537**	۰/۰۰۰	نتیجه
افزایش صبر و استقامت در میان کارکنان		۰/۰۰۰	ارتباط معنی دار.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار

کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, $\text{sig} < 0.01$) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان

۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به

عبارتی بین اخلاق کار و افزایش صبر و استقامت رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار

ضریب همبستگی (۰/۵۳۷) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به

عبارتی با بهبود اخلاق کار ، صبر و استقامت نیز بهبود می یابد.

۳- بین اخلاق کار و افزایش وجدان کاری و تقوای الهی رابطه وجود دارد.

جدول ۳ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و افزایش وجدان کاری و تقوای الهی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (sig)	نتیجه

اخلاق کار	افزایش وجدان کاری و تقوای الهی	0.427**	۰/۰۰۰	- sig <0.01 وجود ارتباط معنی دار.
-----------	--------------------------------------	---------	-------	---

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۳ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار

کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان

۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به

عبارتی بین اخلاق کار و وجدان کاری و تقوای الهی رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار

ضریب همبستگی (۰/۴۲۷) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به

عبارتی با بهبود اخلاق کار، وجدان کاری و تقوای الهی نیز بهبود می یابد.

۳- بین اخلاق کار افزایش صداقت و راستگویی رابطه وجود دارد.

جدول ۴ آزمون همبستگی بین اخلاق کار افزایش صداقت و راستگویی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری (sig)	نتیجه
اخلاق کار	افزایش صداقت و راستگویی کارکنان	0.429**	۰/۰۰۰
		- sig <0.01	وجود ارتباط معنی دار.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار

کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان

۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

عبارتی بین اخلاق کار افزایش و صداقت و راستگویی رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۲۹) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود اخلاق کار ، صداقت و راستگویی نیز بهبود می یابد.

۵ - بین اخلاق کار و افزایش امانت داری رابطه وجود دارد.

جدول ۵ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و افزایش امانت داری

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
- sig < 0.01 وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.415**	افزایش امانت داری کارکنان اخلاق کار

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۵ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به عبارتی بین اخلاق کار و افزایش امانت داری رابطه وجود دارد. رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۱۵) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود اخلاق کار ، امانت داری نیز بهبود می یابد.

۶- بین اخلاق کار و افزایش شایسته سالاری رابطه وجود دارد.

جدول ۶ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و افزایش شایسته سالاری

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
-------	---------------------------	-----------------	-------

توسعه اخلاق کار	شایسته سالاری کارکنان	0.480**	۰/۰۰۰	sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.
--------------------	--------------------------	---------	-------	---------------------------------------

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۶ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به عبارتی بین اخلاق کار و افزایش شایسته سالاری رابطه وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۸۰) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود کار، شایسته سالاری نیز بهبود می یابد.

۷ - بین اخلاق کار و کاهش و سرمستی به مقام و ریاست طلبی رابطه وجود دارد.

جدول ۷ آزمون همبستگی بین اخلاق کار و کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی

نتیجه	سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی	متغیر
sig < 0.01 - وجود ارتباط معنی دار.	۰/۰۰۰	0.418**	توسعه اخلاق کار

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول ۷ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ ($\alpha = 0.01$, sig < 0.01) می باشد بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت ارتباط معنی داری بین دو متغیر وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. به عبارتی بین اخلاق کار و کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی وجود دارد. با

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۱۸) می توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین

دو متغیر وجود دارد. به عبارتی با بهبود اخلاق کار ، تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی

کاهش می یابد.

رتبه بندی متغیرهای تحقیق

در این بخش با کمک آزمون فریدمن به رتبه بندی مولفه های توسعه ارزش های دینی در

دانشگاه پرداخته شده است. این آزمون هنگامی به کار می رود که داده های آماری حداقل ترتیبی

باشند و بتوان با مفهوم ترتیب آنها را در رده بندی دو طرفه مرتب نمود.

جدول ۸ آزمون فریدمن مولفه های توسعه ارزش های دینی در دانشگاه

سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره کای دو
۰/۰۰۰	۵	۲۳۹/۷۳۲

با توجه به جدول ۸ مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، با توجه به اینکه

سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت

مولفه ها دارای اولویت یکسانی نیستند.

جدول ۹ رتبه بندی مولفه های توسعه ارزش های دینی در دانشگاه

رتبه	میانگین رتبه	ابعاد
۲	۴/۱۴	صبر و استقامت
۶	۲/۵۹	وجدان کاری و تقوای الهی
۵	۳/۰۲	صداقت و راستگویی
۳	۳/۶۹	امانت داری

۱	۴/۱۵	شایسته سالاری
۴	۳/۴۲	کاهش تکبر و سرمستی به مقام و ریاست طلبی

با توجه به جدول ۹ مشاهده می شود، مولفه " شایسته سالاری " دارای اولویت اول است و

مولفه " وجدان کاری و تقوای الهی " دارای اولویت آخر می باشد.

نتیجه

اخلاق، مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان‌هاست که به صورت اعمال و رفتاری که از خلق و خوی درونی آن‌ها ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. استمرار یک نوع رفتار خاص حاکی از آن است که این رفتار، ریشه در درون و عمق جان و روح فرد دارد. بر این اساس دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری و شیوع می‌یابند، به یک نوع اخلاق جمعی تبدیل می‌شوند که ریشه در فرهنگ جامعه دوانده و خود، نوعی وجه غالب می‌یابند که می‌توان با آن جامعه را مورد شناسایی قرار داد. (قراملکی، ۱۳۸۹).

منظور از اخلاق کار، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق شغلی از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تأکید دارد. از طرف دیگر بر خلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت‌های اخلاقی لحاظ می‌کند. در این معنا، یک پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی نیز تغییر می‌کرد. لذا هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌طلبد. در حقیقت، اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷). با عنایت به اخلاق کار در آموزه‌های اسلامی می‌توان اذعان داشت: نیل به سعادت و کمال واقعی انسان یعنی مکارم اخلاقی در گرو به رسمیت شناختن همه‌ی نیروها و استعدادهای انسان و کوشش برای رشد

و پویایی همه‌ی آنهاست که غایت و هدف اصلی اخلاق اسلامی محسوب می‌شود. بقای جهان بشریت تمام ملت‌ها و تکامل مادی و معنوی انسان‌ها، همیشه در پرتو کار و کوشش بوده زیرا بشر در هر زمانی به واسطه‌ی کار و فعالیت نیازمندی‌های خود را تأمین کرده و به زندگی خود نشاط بخشیده است. جامعه‌ی بشریت در اثر کار و کوشش، غذای خود را از علف بیابان به بهترین خوراکی-های لذیذ رسانیده و چراغ خود را از شعله‌های آتش و شمع به برق و مرکب خود را از حیوان به هواپیما و منزل‌شان را از غارها به کاخ‌های آسمان‌خراش و لباس‌های خود را از لباس‌های خشن به قواره در عالی‌ترین و زیباترین لباس‌های مد و غیره تبدیل نموده است. و بالأخره انسان با کار و کوشش توانسته است اکثر مشکلات فردی و اجتماعی خود را از بین برده و بسیاری از نابسامانی‌ها و دردها و محرومیت‌ها، گرفتاری‌های خود را برطرف نموده و رشد فکری و روحی، علمی و اخلاقی خود را به دست آورد. تردیدی نیست که اکثر بدیختی‌های مادی و معنوی جامعه و تمام ذلت‌ها، فقرها، محرومیت‌ها و مفاسد فردی و اجتماعی مردم به واسطه‌ی بیکاری و تنبلی بوده است. چنان‌که بیشتر تجاوزات به مال، جان و نوامیس جامعه و افتادن در دامن ستمگران و گرفتاری به اعتیادهای خطرناک و آلودگی به زشتی‌ها و گناهان در اثر سستی و بیکاری و تن‌پروری بوده است. خدای متعال که جهان هستی را خلق کرده و در این میان، انسان را به عنوان گل سر سبد مخلوقات خود معرفی کرده و طبیعت را مسخر وی ساخته است؛ ابزار، وسائل و امکانات مورد نیاز را در دو بعد در اختیار انسان قرار داده و با نهادن غرایز و کشش‌های درونی راه سعادت و شقاوت، صعود و سقوط را به او نشان داده است؛ ولی پیمودن راه زندگی و نوع زندگی، استفاده و بهره‌برداری صحیح از مواهب نعمت‌های طبیعی را به خود او واگذار کرده است. و خود انسان است که باید در سایه‌ی تدبیر، تعقل، تلاش و فعالیت‌های شبانه‌روزی زمینه‌ی رشد و شکوفایی را در هر یک از دو بعد مادی و معنوی زندگی، برای خود و هم‌نوعان خویش فراهم سازد و عوامل ضدّ تکامل و شکوفایی را از سر راه زندگی‌اش بردارد.

منابع

منابع فارسی

۱. قرآن کریم

۲. پیروز، آ.ع؛ خدمتی، ا.ط؛ شفیعی، ع و بهشتی نژاد، س.م. (۱۳۹۲)، *مدیریت در اسلام*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ نهم.
۳. توسلی، غ و نجار نهاوندی، م. (۱۳۸۷)، *مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت*، مجله پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳، صص ۶۰-۳۹.
۴. حر عاملی، م. (۱۴۱۴ق)، *وسائل الشیعه (آل البیت)*، قم: مؤسسه آل البیت (ع)، چاپ دوم.
۵. حر عاملی، م.ح. (۱۳۹۱ق)، *وسائل الشیعه*، ج ۱۳ و ۱۱، بیروت: منشورات داراحیاء التراث العربی.
۶. حر عاملی، م.ح. (۱۴۰۳ق)، *وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*، تهران: کتابفروشی اسلامیة.
۷. دشتی، م. (۱۳۸۳)، *نهج البلاغه*، قم: مؤسسه تحقیقاتی و فرهنگی امیر المؤمنین (ع)، چاپ بیستم.
۸. دلشاد تهرانی، م. (۱۳۷۷)، *سیری در تربیت اسلامی*، تهران: مؤسسه نشر و تحقیقات ذکر.
۹. دلشاد تهرانی، م. (۱۳۸۹)، *ارباب امانت*، تهران: دریا.
۱۰. دلشاد تهرانی، م. (۱۳۹۰)، *رایت درایت*، تهران: دریا.
۱۱. راغب اصفهانی (۱۴۱۸ق)، *معجم مفردات الفاظ القرآن*، تصحیح ابراهیم شمس الدین، بیروت: دارالکتب العلمیه، چاپ اول.
۱۲. راغب اصفهانی، ح.م. (۱۴۱۲ق)، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت: دارالعلم.
۱۳. راغب اصفهانی، ح.م. (۱۳۸۱)، *المفردات*، تهران: ناشر الحوراء.
۱۴. راغب اصفهانی، ح.م. (بی تا)، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت: دارالمعرفه.
۱۵. سرمدی، م.ر. (۱۳۷۵)، *مدیریت اسلامی*، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول.
۱۶. طبرسی، ا.ع.ف.ح. (۱۴۰۸ق)، *مجمع البیان فی علوم القرآن*، بیروت: دارالمعرفه.
۱۷. طریحی، ف. (۱۴۱۵ق)، *مجمع البحرین*، قم: مؤسسه البعثه.
۱۸. قراملکی، ا.ف. (۱۳۸۹)، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران: انتشارات سرآمد، چاپ سوم.

نقش مدیریت کسب و کار و توسعه ارزش های دینی در سیره رضوی بر اساس اخلاق کار

۱۹. کلینی، محمد یعقوب (۱۳۸۳)، *اصول کافی*، مترجم صادق حسن زاده، قم: صلوات، چاپ اول، ج ۳.

۲۰. کلینی، محمد یعقوب (۱۳۸۸ق)، *اصول کافی*، ج ۱، قم: دارالکتب الاسلامیه.

۲۱. کلینی، محمد یعقوب (۱۴۱۳ق)، *اصول کافی*، تهران: المکتبه الاسلامیه.

۲۲. کلینی، محمد یعقوب (۱۴۰۷ق)، *الكافی*، تهران: الاسلامیه.

۲۳. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ق)، *بحار الانوار*، بیروت: دارالاحیاء تراث العربی.

۲۴. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۴ق)، *بحار الانوار*، بیروت: مؤسسه الوفاء.

۲۵. مجلسی، محمد باقر (۱۴۱۰ق)، *بحار الانوار*، بیروت: مؤسسه الطبع و النشر، چاپ اول.

۲۶. مجلسی، محمد باقر (۱۴۱۳ق)، *بحار الانوار*، بیروت: دارالوفاء.

۲۷. مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۵)، *بحار الانوار*، تهران: الاسلامیه.

۲۸. محمدی، ح. (۱۳۸۰)، *مفردات قرآن*، قم: مؤسسه فرهنگی - تحقیقاتی دارالذکر، چاپ اول.

۲۹. محمدی، ح. (۱۳۸۵)، *بررسی و تبیین مبانی، اصول و روش های تربیت جنسی با تأکید بر دیدگاه اسلام*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد تهران.

۳۰. مکارم شیرازی، ن. (۱۳۷۴)، *تفسیر نمونه*، تهران: الاسلامیه.

۳۱. مکارم شیرازی، ن. (۱۳۷۷)، *اخلاق در قرآن*، قم: مطبوعات هدف، چاپ اول.

۳۲. نوری طبرسی، م. ح. (۱۴۰۸ق)، *مستدرک الوسائل*، قم: مؤسسه آل بیت، چاپ اول.

۳۳. یعقوبی، ا.ا. (۱۳۸۲)، *تاریخ یعقوبی*، ترجمه محمد ابراهیم آیتی، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ نهم.

منابع انگلیسی

34. Chapman, B. (2009). *The Access Implication of Income Contingent Charges for Higher Education*. Economic of Review, 24 (5), pp. 63-66.
35. Rokhman, W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. J Bus Ethics Organ Studies; 10(1), pp. 21-27.
36. Svensson, G, & Wood, G., (2003). *The Dynamics of Business Ethics: a Function of Time and Culture- Cases and Models, Management Decision*, Vol. 4, pp. 641-631.