Archive of SID.ir

Bi-quarterly Scientific Journal of Family Law and Jurisprudence Journal
Vol. 29, No. 80/ Spring & Summer 2024
Research Article

The Jurisprudence Principles and Rules Governing the Lifestyle of Women Employees based on Imami Educational Jurisprudence

Maryam Esmaeli Parzan[*1] Fatemeh Fallah Taftii[2]

DOI: 10.30497/FLJ.2023.243698.1841

Abstract

The lifestyle of an employee is an important pattern of human behavior coordinates in the field of employment. Religious and jurisprudential orders and the system of behavioral preferences based on jurisprudential rules are the basic, firm and important factors in the lifestyle of an employee after the set of paradigms and Islamic intellectual foundations to guarantee the implementation of this matter. This research has been done with an exploratory approach and with the aim of discovering and identifying of jurisprudential rules and principles and the jurisprudential requirements based on them, as well as presenting a view of the desired situation and Islamic orientation. In order to describe and explain the ideal quality of employees' lifestyles, with an emphasis on Imami educational jurisprudence, the documentary research method and the statistical community of Islamic and jurisprudential texts, as well as the conceptual analysis technique, have been used. The findings of the research indicate that the set of actions of Muslim women employees in the field of lifestyle includes the requirements and behavioral principles of in relation to themselves, God and others and in work and family relationships. In the meantime, religious knowledge and educational jurisprudence will also play the role of the source and determinant of Sharia educational prescriptions in explaining the general and specific principles of women's employees.

Keywords: jurisprudence principles and rules, employee, lifestyle, woman employee, Imami educational jurisprudence.

---

1. (Corressponding Author) PhD candidate, in Jurisprudence and Islamic Law Fundamentals, Department of Jurisprudence and Law, Islamic Azad University, Mashhad, Razavi Khorasan, Iran m.esmaeli0621@gmail.com
2. Assistant Professor, in Jurisprudence and Islamic Law Fundamentals, Department of Jurisprudence and Law, Faculty of Theology and Islamic Studies, Allam Tabatabai University, Tehran, Iran f.fallah@atu.ac.ir

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دوفصلنامۀعلمی فقه و حقوق خانواده / مقالۀ پژوهشی/ دورۀ۲۹، شمارۀ ۸۰ / بهار و تابستان ۱۴۰۳/ صص: ۵ ـ ۳۵

اصول و قواعد فقهی حاکم بر سبک زندگی زنان کارمند براساس فقه‌تربیتی امامیه

مریم اسمعیلی پرزان*[۱]
فاطمه فلاح تفتی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

DOI: 10.30497/FLJ.2023.243698.1841

چکیده

سبک‌زندگی‌کارمندی به عنوان یک الگوی مهم مختصات رفتار انسانی در حوزه کارمندی است. عامل اساسی و محکمی که در امر سبک‌زندگی‌کارمندی بسیار موثر و راهگشا است، پس از مجموعه پارادایم‌ها و بنیادهای فکری اسلامی؛ دستورات دینی، فقهی و نظام ترجیحات رفتاری مبتنی بر قواعد فقهی است که مهم‌ترین عامل ضمانت اجرای آن‌ها هستند. پژوهش حاضر، با رویکرد اکتشافی و با هدف کشف و شناسایی قواعد و اصول فقهی و الزامات فقهی مبتنی بر آن‌ها و همچنین ارائه نمایی از وضع مطلوب و جهت‌گیری اسلامی انجام‌شده‌است. برای توصیف و تبیین کیفیت آرمانی سبک‌زندگی کارمندان با تأکید بر فقه‌تربیتی امامیه از روش تحقیق اسنادی و جامعه آماری متون اسلامی و فقهی و همچنین تکنیک تحلیل مفهومی استفاده شده است. یافته‌های تحقیق در این نوشتار حاکی از آن است که مجموعه اقدامات زنان کارمند مسلمان در حوزه سبک‌زندگی مشتمل بر الزامات و اصول رفتاری در ارتباط با خود، خدا و دیگران در روابط شغلی و خانوادگی است. در این بین، معرفت دینی و فقه‌تربیتی نیز، نقش گرانیگاه و تعیین کننده تجویزات تربیتی شرعی در تبیین اصول عامه و اختصاصی زنان کارمند را خواهند داشت.

کلیدواژه‌ها

اصول و قواعد فقهی، کارمند، سبک‌زندگی، زن‌کارمند، فقه‌تربیتی امامیه.

---

۱. (نویسنده مسئول) دانش‌آموخته دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، خراسان رضوی، ایران.
m.esmaeli0621@gmail.com
۲. استادیار گروه فقه و حقوق دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. f.fallah@atu.ac.ir

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مقدمه

سبک‌زندگی‌کارمندی به عنوان یک الگوی جامعه‌شناسی مدرن و با تکیه بر مبانی خاص، ناظر به فرد کارمند می‌باشد که اصول و مختصات خاص رفتار حاکم بر وظیفه فردی و کارمندی را تبیین می‌کند. به‌بیان‌دیگر، سبک‌زندگی‌کارمندی در حیطه رفتارهای اختیاری انسان با توجه به حقیقت درونی رفتارها و باورهای دینی، فرهنگی و اجتماعی به تبیین و تفسیر الزامات، قواعد و قوانین حاکم بر کنش‌ها و روابط انسانی اعم از فردی و کارمندی می‌پردازد. بنابراین حتی اگر بپذیریم که سبک‌زندگی عبارت از یک الگوی نظام‌مند رفتاری است، باید گفت خاستگاه متفاوت سبک‌های‌زندگی‌کارمندی را الزاماً بایستی در باورها، تفکرات، مبانی، پیش‌فرض‌ها، نوع نگاه و الگوهای رفتاری بشری جست‌وجو کرد (اخلاقی و دیگران، ۱۳۹٤، ص۱۲۲). زیرا تفاوت شناختی تفسیری و طرز نگاه به هستی، انسان، زندگی، اهداف و ارزش‌ها موجب می‌شود هر کارمندی اصول، اهداف، روش‌ها و رویه ویژه‌ای برای رسیدن به آن‌ها در زندگی پیش‌گیرد که همین امر، موجب تفاوت‌های بنیادین میان سبک‌های زیستی کارمندی کارمندان می‌شود.

ساختار و ساماندهی علم فقه به‌گونه‌ای است که برای همه شؤون و ساحات مورد نیاز انسان؛ اقتصادی، اجتماعی، تربیتی، فرهنگی، سیاسی و ... احکام و دستورات رفتاری متنوع و متعددی دارد که با عمل به آن، افراد جامعه از مطلوب‌ترین حد کیفیت زندگی برخوردار خواهند شد. ازهمین‌رو، بدون‌تردید، در منابع و کتب فقهی موضوع سبک‌زندگی‌کارمندی، به عنوان یک وظیفه شغلی، سابقه طرح و بحث داشته و حتی به آداب، مستحبات و ملحقات احکام آن پرداخته شده و روش‌های درست از نادرست زیستن انسان متشرّع شناسایی و تبیین شده است؛ اگرچه با این عنوان بیان نشده و به جای آن، از تعابیری مانند عادات‌رفتاری (عاملی، بی‌تا، ج ۱، ص ۳٦؛ سیدعاملی، ۱٤۲٤ ق، ج ۱۲، ص ۸) و سلوک‌خاص (روابط خانوادگی و اجتماعی) (صدر، ۱٤۲۳ ق، ص ۱٤۲) استفاده شده است. به‌جز آن، در اسناد بالادست کشور ایران نیز مانند نقشه مهندسی‌فرهنگی کشور و سیاست‌های‌کلان اشتغال به این مقوله توجه شده است. بنابراین سبک‌زندگی‌کارمندی از موضوعات فقهی‌تربیتی و اجتماعی است که به عنوان یک

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

ساحت مستقل که می‌تواند تمامی ساحت‌ها و شؤون انسانی را شامل شود، نقش مهمی در انسان‌سازی و رشد و تعالی فرد و جامعه دارد. زیرا سبک‌زندگی کارمندی شامل تمام نرم‌ها و قالب‌های رفتار انسانی در حوزه ارتباط با خود، خدا و دیگران؛ در روابط‌کاری و سازمانی و غیر آن می‌شود.

مسأله اصلی این مقاله آن است که چه اصول و قواعد فقهی در حوزه سبک‌زندگی کارمندی وجود دارد؟ و این‌که هر یک از آن اصول و قواعد برگرفته شده از معرفت دینی در مواجهه با سبک‌زندگی در نظام‌کارمندی چگونه می‌تواند در تحول و سازماندهی آن تأثیر داشته باشد؟ همچنین با توجه به آن‌که امروزه بسیاری از زنان شاغل بوده و مجبور هستند بخش زیادی از زمان خود را داخل یا خارج از خانه مشغول وظایف‌کاری و شغلی خود به عنوان کارمند یا کارگر باشند؛ فقه‌تربیتی امامیه، به‌طور خاص، چه اصول، قوانین و سیاستگذاری‌هایی برای نظام‌مندی سبک‌زندگی این دسته از بانوان در محور خانه و خانواده نسبت به همسر و فرزندان و همچنین در محیط شغلی به عنوان یک بانوی شاغل مسلمان دارد؟ هدف مقاله پیش‌رو، ضمن تبیین و برشمردن آن اصول و الزامات خاص در ارتباط زن کارمند با خود، خدا و دیگران، نشان دادن تأثیرگذاری عمیق فقه‌تربیتی امامیه در این نظام است. زیرا فقه‌تربیتی مشتمل بر آن دسته معارف بنیادینی است که می‌تواند نیازهای انسان معاصر و جامعه اسلامی و از جمله نظام حاکم بر رفتارهای زنان کارمند مسلمان را تنظیم و اسلامی‌سازی کند.

این مقاله با رویکرد اکتشافی و با هدف کشف و شناسایی اصول و الزامات و همچنین کیفیت مسأله اجتماعی سبک‌زندگی کارمندان به‌ویژه بانوان کارمند از روش تحقیق اسنادی و با جامعه آماری کلیه متون اسلامی اعم از *قرآن‌کریم*، منابع روایی، کتب فقهی و منابع فرعی دیگر استفاده کرده است و از تکنیک تحلیل کیفی که خود، نوعی شیوه تحقیقی برای کشف، شناسایی، توصیف و تفسیر ذهنی محتوایی داده‌ها است بهره برده است. در مقاله حاضر، بعد از بیان پیشینه‌ای از پژوهش‌های انجام شده در موضوع سبک زندگی کارمندی و بیان وجه امتیاز آن‌ها با مقاله حاضر، ابتدا به مفهوم‌شناسی و مبانی‌نظری پرداخته و پس از آن، با بیان اصول و قواعد

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فقهی، الزامات مشخص و مسجل مشترکی در سبک‌زندگی همه کارمندان مسلمان و همچنین بایسته‌های فقهی ویژه زنان‌کارمند در سه محور؛ ارتباط با خود، خدا و دیگران تبیین می‌شود.

پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهش‌های بسیاری درباره سبک زندگی انجام شده ولی در خصوص سبک زندگی کارمندی تحقیقات معدودی انجام شده است؛

۱. میرزمانی و همکاران (۱۳۸۳) در مقاله‌ای با عنوان «سبک‌زندگی کارکنان نظامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی» (فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، شماره٤) تنها اهمیت توجه به سلامت جسمی و روانی کارکنان نظامی سپاه پاسداران را بررسی کرده است.

۲. باقیانی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۲)در مقاله‌ای با عنوان «تعیین سبک‌زندگی و عوامل مرتبط بر آن در بین کارمندان و کارگران شهر یزد» (نشریه طب کار، شماره۳) در یک تحقیق میدانی، به جز محل کار، تفاوت‌های زمینه‌ای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کارگران و کارمندان را به عنوان عوامل موثر در سبک‌زندگی آن‌ها معرفی کرده است.

۳. عظیمی و همکاران (۱۳۹٦) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی اثر سبک‌زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان» (نشریه علمی مدیریت اسلامی، شماره۳) میزان تأثیرگذاری سبک‌زندگی اسلامی را بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دوازده سازمان منتخب مراکز استانی لرستان و زنجان مورد بررسی‌قرارداده است.

٤. ثقفی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط سبک‌زندگی با اخلاق کاری حسابداران» (فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره٤) ارتباط اخلاق حرفه‌ای حسابداران و سبک‌زندگی آن‌ها را مورد تحقیق و بررسی قرار داده است و به این نتیجه رسیده است که اخلاق حرفه‌ای متأثر از سبک‌زندگی است و این که جنسیت و سابقه کاری حسابداران با رابطه بین سبک‌زندگی و اخلاق‌کاری آن‌ها ارتباط معناداری دارد.

با تتبع و بررسی پژوهش‌های انجام شده، می‌توان نوآوری‌های تحقیق حاضر را در این موارد دانست: اولاً پژوهش مستقلی که به چگونگی سبک‌زندگی کارمندان به‌ویژه بانوان کارمند مسلمان

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

پرداخته باشد وجود ندارد؛ ثانیاً هیچ یک از آن تحقیقات، بر مبنای فقه تربیتی یا فقه اجتماعی‌امامیه، نظام سبک زندگی کارمندی را مورد بررسی قرار نداده‌اند و تنها به تحلیل کیفی این مفهوم در یک جامعه آماری مشخصی پرداخته‌اند؛ در حالی‌که پژوهش حاضر، سعی نموده است که ضمن تحقیق و بررسی مختصات و اصول عامه حاکم بر سبک زندگی کارمندان، اصول مختص به سبک زندگی بانوان کارمند را با تأکید بر فقه تربیتی امامیه، احکام و مسائل شرعی و وظیفه‌مندی کارمند زن مسلمان را در نظام خانواده در مقابل همسر و فرزندان و نظام‌سازمانی و شغلی نیز بیان کند.

مفهوم‌شناسی مصطلحات

به دلیل اهمیت شناخت مفاهیم بنیادین این تحقیق، ضروری است در ابتدا برای فهم بیشتر مطالب بعدی، مقصود و مراد از آن مفاهیم به‌طور اجمال روشن شود.

ـ اصول و قواعد فقهی

«اصول» جمع «اصل» و در لغت به معنای بنیاد و پایه چیز دیگری است؛ اعم از جمادات، نباتات و حیوانات و یا در معقولات و علوم (مصطفوی، ۱۳٦۸، ج۱، ص ۹٤)؛ «قواعد» نیز جمع «قاعده» و به معنای اساس و بنیان است (فیومی، ۱٤۰٤، ج۲، ص۵۱۰). هر دو واژه در معنای مصطلح عبارت از ضابط و امر کلی هستند که می‌توان آن دو را به عنوان دستور عملی کلی در نظرگرفت؛ امور عام و کلی از ملاحظه مبانی و اهداف به دست می‌آیند (حاجی‌ده‌آبادی، ۱۳۷۷، ص٤۸) و در عین حال، مبنای قوانین مختلف و متعدد دیگر نیز قرارمی‌گیرند.

اگرچه واژه اصل و قاعده در علوم نظری و تجربی مترادف با کلمه مبنا استعمال می‌شود ولیکن در علوم کاربردی، دارای ماهیتی هنجاری و ناظر به بایدها و نبایدها است و از این جهت با مبنا که خود منشأ اشتقاق اصل و قاعده است و ماهیتی کاملاً توصیفی دارد و ناظر به هست‌هاست متفاوت است (شریعتمداری، ۱۳٦۷، ص۱۱). بنابراین اصول و قواعد فقهی به عنوان مجموعه‌ای از احکام و دستورات کلی شرعی هستند که منشأ قوانین جزئی قرارمی‌گیرند (بجنوردی، ۱٤۲٤، ۱، ص۲۳)؛به‌بیان‌دیگر، نهادها و بنیادهای کلی فقهی هستند که فقیه با توجه به کلیت و شمول خود در موارد مختلف از آن‌ها استفاده می‌کند (محقق‌داماد، ۱۳۸۵، ص ۳).

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

ـ کارمند

«کارمند» در لغت به معانی متعددی آمده است از جمله؛ کارآمد، لایق و کسی که شغلی در دستگاهی دارد (دهخدا، ۱۳۷۳، ۱۱، ص۱۷۹۷۹). در اصطلاح، اگرچه کارمند به طور خاص، به پذیرفته‌شدگان به موجب حکم رسمی برای خدمت به دولت در یکی از وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها و یا مؤسسات دولتی اطلاق می‌شود (قانون استخدام کشوری، ۱۳٤٥، ماده۱) اما در معنای عام و گسترده کارمند کسی است که به صورت پاره‌وقت یا تمام‌وقت و یا قراردادی مکلف به انجام فعالیتی خاص در یک سیستم اداری می‌باشد که در ازای فعالیت خود حقوق ثابتی نیز دریافت‌می‌کند.

ـ سبک‌زندگی

واژه «سبک‌زندگی» از مقولاتی است که تقریبا در سه‌دهه‌اخیر مورد توجه دانشمندان علوم مختلف انسانی نظیر جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، اقتصاد و همچنین جامعه دینی قرار گرفته است. در علوم اجتماعی، «سبک» ناشی از کنش متقابلی است که می‌تواند به شکل‌بخشیدن به نظم‌اجتماعی کمک‌کرده (کاویانی هرانی، ۱۳۹۳، ص ٦٦) و عمومیت نیز داشته و ناظر به شیوه رفتار و تعامل انسان در عرصه فردی و اجتماعی شود (شریفی و همکاران، ۱۳۹۱، ص١٤٦). آنتونی گیدنز یکی از مشهورترین جامعه‌شناسان اروپایی، سبک‌زندگی را مجموعه‌ای منسجم از همه رفتارهای یک فرد در جریان زندگی روزمره می‌داند که در حقیقت انسان، باید برای شناخت مجموعه‌ای منظم از رفتارها یا الگوهای کنش که به واسطه آن‌ها هدایت شود تلاش کند (کوزر، ۱۳۷۸، ص۷۰) عده‌ای دیگر نیز، سبک‌زندگی را شیوه‌ای نسبتاً ثابت می‌داند که هر فرد، اهداف خود را از آن طریق دنبال می‌کند و راهی برای رسیدن به اهداف است (کاویانی، ۱۳۹۱، ص ١٦).

اگرچه سبک زندگی بیشتر متأثر از محیط بیرونی و الگوهای گذشته و حاضر در زندگی است که به تدریج برای هر فرد شکل می‌گیرد ولیکن در حقیقت سبک‌زندگی بیانگر ظهور پارادایمی انسانی است. ازهمین‌رو، سبک زندگی را باید مجموعه‌ای از طرز تلقی‌ها، ارزش‌ها، شیوه‌های رفتار، حالت‌ها و سلیقه‌ها در هر چیزی مانند الگوهای روابط اجتماعی، کار، اقتصاد

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و غیره دانست و همین موجب تغایر سبک‌زندگی انسانی می‌شود (تاج‌بخش، ۱۳۹۹، ص۳٤۳؛ حلیمه اخلاقی و همکاران، ۱۳۹٤، ص۱۰).

ـ فقه تربیتی

لغت‌شناسان «فقه» را در لغت به معنای درک و فهم (فیومی، ۱٤۰٤ ق، ج ۱، ص۲٤۸) و یا انتقال ذهن از معلومات‌حاضر به معلومات‌غایب دانسته‌اند (راغب، ۱٤۲٤ ق، ج ۱، ص٦٤۲).این واژه در اصطلاح، به معنای «العلم بالاحکام الشرعیه الفرعیه عن ادلتها التفصیلیه» (حلی، ۱۳٦۱، ص۵۰) است. اگر چه فقه در باور اندیشمندان اسلامی در معنای فقه استنباطی و اجتهادی ظهور دارد ولیکن اگر بر این باور باشیم که فقه ساختار و الگوریتمی را تشکیل می‌دهد که در حیطه رفتار اختیاری انسان، تمامی ساحات انسانی و تعاملات او با عالم درون و بیرون را دربرمی‌گیرد؛ می‌توان فقه را به مطلق معرفت دینی مشتمل بر اعتقادات، اخلاق و احکام تعریف نمود (طباطبایی، ۱۳٦۲، ج ۹، ص ٤۲۸).

«فقه‌تربیتی» به عنوان دانشی تخصصی با هدف تعیین احکام شرعی رفتارهای اختیاری مکلفان در عرصه تعلیم و تربیت در تلاش است تا با استفاده از روش شناسی اجتهادی و استنباطی به این هدف دست‌یابد و علاوه بر گردآوری گزاره‌ها و دیدگاه‌های مرتبط با حوزه تربیت با فقه موجود، با نگاهی تخصصی اجزا و عناصر تربیت و همچنین دیگر مسائل و پرسش‌های نوین تربیتی را از نظر شرع بررسی می‌کند (اعرافی، ۱۳۹۱، ۱، ص۱۳). به‌بیان‌دیگر، فقه در حوزه تربیت از سویی، می‌تواند به فرایند اسلامی‌سازی تربیت کمک نموده و بخشی از محتوای تربیت اسلامی را پوشش دهد و ازسوی‌دیگر، با اصول و شیوه‌هایی که دارد ضمن ارائه موضوعات جدید در عرصه اجتهاد و فقاهت می‌تواند به فرایند پایبند شدن افراد جامعه اسلامی به فقه و احکام فقهی کمک شایان توجهی نماید (همت‌بناری، ۱۳۸۱، ص٤۱).

۱. قواعد فقهی حاکم بر اصول و الزامات سبک‌زندگی کارمندی

۱.۱. قاعده معرفت‌النفس

یکی از قواعد بنیادین و اساسی که در مسائل فقهی؛ به ویژه در ساحات اخلاقی، تربیتی و اجتماعی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مورد استناد قرار می‌گیرد، قاعده خودشناسی است. اگرچه این قاعده به دلیل تمرکز بر خداشناسی، انسان شناسی و معاد رویکردی کلامی فلسفی دارد ولیکن با اتکای بر این مبانی، می‌توان اصول هنجاری و ارزشی فقهی را استنباط کرد. ازهمین‌رو، می‌تواند به عنوان یک قاعده فقهی مورد بحث قرار گیرد. مضمون این قاعده عبارتست از شناختن انسان از آن نظر که دارای استعدادها و نیروهایی برای تکامل انسانی می‌باشد (مصباح، ۱۳۸۸، ص٦٦). به‌بیان‌دیگر، خودشناسی عبارت از توانایی انسان برای شناخت خود، آگاهی از سرمایه‌ها و توانایی‌های وجودی خویش، ارزیابی و بهره‌برداری از آن‌هاست و همچنین شناسایی این حقیقت که خداوند همه جهان و کائنات را مسخر انسان قرار داده است. ازهمین‌رو، او مسؤول خود و محیط اطرافش است (کارآمدپیشه، ۱۳۹۷، ص۷۸).

۱.۱.۱. مستندات قاعده معرفت‌النفس

در مقام استدلال به این قاعده، می‌توان به ادله زیر استناد نمود:

۱.۱.۱.۱. قرآن کریم

آیاتی که بر شناخت انفسی و آفاقی دلالت دارند: شناخت انسان از خود، مقدمه و وسیله‌ای برای شناخت خداوند است. زیرا شناخت حضوری (فطرت، عرفان و شهود) و حصولی (تأمل در اسرار خلقت و آفرینش) انسان، راهی برای معرفت حضوری و حصولی خداوند خواهد بود. چنانچه در قرآن کریم، آیات معرفتی به دو دسته انفسی و آفاقی تقسیم شده است: «آیات خود را در آفاق جهان و نفوس بندگان کاملاً هویدا و روشن می‌گردانیم تا ظاهر و آشکار شود که خدا بر حق است. آیا همین حقیقت که خدا بر همه موجودات عالم پیدا و گواه است کفایت نمی‌کند؟» (فصلت، ۵۳)؛ «و در زمین برای اهل یقین، نشانه‌هایی است و در خودتان. آیا پس نمی‌نگرید؟» (ذاریات، ۲۱ـ۲۰).

این آیات، بیانگر مسؤولیت انسان در پیدا کردن معرفت و شناخت نسبت به خدا، خود و جهان پیرامونش است. ازهمین‌رو، حتی اگر دلالت بر وجوب این مسأله نداشته باشد، دلالت بر استحباب آن خواهد داشت. زیرا معرفت‌النفس، یکی از زمینه‌های اصلی رشد و هدایت انسان است.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

آیاتی که بر نگهداشت و تهذیب نفس دلالت دارند: معرفت انسان به خود؛ از یک‌سو، راهی مهم برای مراقبت و تهذیب نفس و در نتیجه آن، رسیدن به کمال و سعادت بشری می‌باشد. زیرا اگر انسان به حقیقت وجودی خود آشنا نشود، نمی‌تواند کمالات و صفات پسندیده‌ای که وسیله رسیدن او به سعادت است به دست آورد و از سوی‌دیگر، شناخت انسان، راهگشای شناسایی دقیق روابط و نیازهای انسانی در شؤون مختلف سیاست، اقتصاد، اجتماعی و تربیتی است (اکبری، ۱۳۷۷، ص۱٤). ازهمین‌رو، در تعدادی از آیات قرآن کریم، امر به اصلاح نفس خود، خانواده و جامعه شده است؛« ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خود را با خانواده خویش از آتش دوزخ نگاه دارید چنان آتشی که مردم و سنگ آتش‌افروز اوست» (تحریم، ٦).

با دقت در این دسته از آیات، می‌توان این مطلب را کشف کرد که معرفت به نفس آن چنان اهمیت دارد که خداوند به آن دستور صادر کرده و این امر، حتی اگر مولوی و دالّ بر وجوب نباشد، امر ارشادی است. زیرا می‌تواند یک بینش ساختاری به انسان دهد؛ به گونه‌ای که بتواند در یک ساختار کلی و بنیادین، ارتباط با خود و هر یک از افراد خانواده و جامعه را در ساحات مختلف اخلاقی و اجتماعی تقویت و اصلاح نماید تا بدین‌وسیله بتواند خود و تمامی نهادهای اجتماعی را از عذاب دنیوی و اخروی مصون بدارد.

۱.۱.۱.۲. روایات

علامه‌مجلسی از پیامبراکرم صلی‌الله علیه و آله روایت می‌کند: «هر کس خودش را بشناسد به تحقیق پروردگارش را شناخته است» (مجلسی، ۱٤۱۰ ق، ۲، ص۳۲). حرّعاملی نیز مانند همین حدیث را نقل‌کرده است (۱۳۰۲، ص۹٤).

اگرچه این دسته از روایات مرسل بوده و چگونگی اسناد آن‌ها به معصوم علیه‌السلام معلوم نیست ولیکن هم به لحاظ وجود تقارن محتوایی آن‌ها با آیات قرآنی که ناظر به این مطلب هستند و هم شهرت‌روایی و قاعده‌انجبار، قابل‌پذیرش و استناددهی هستند.

۱.۱.۱.۳. عقل

میان معرفت نفس انسان و معارف دیگر بشری تلازم و پیوند عمیقی وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که نفی هر کدام موجب نفی و استحاله دیگری می‌شود؛ با این بیان که ازیک‌سو، اگر هر انسانی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

خود را بشناسد، معارف دیگر را نیز خواهد شناخت و ازسوی‌دیگر، اگر انسان هیچ یک از معارف دیگر بشری را نشناسد، خودش را نشناخته است. بنابراین میان معرفت نفس انسانی و معارف دیگر تلازم و قرن اکید وجود دارد؛ به گونه‌ای که انکار و امتناع هر کدام موجب انکار و استحاله دیگری می‌شود (خوش‌صحبت، ۱۳۹۰، ص۸۳). بنابراین، این دلیل عقلی نیز ناظر بر اهمیت معرفت‌النفس به عنوان عنصر مهم متشکله نظام معارف بشری است.

٤.۱.۱.۱. بناء عقلاء

عقلا اذعان دارند که معرفت‌النفس یا انسان‌شناسی دارای کاربست‌های مختلف سنجشی، بینشی و کنشی است؛ به‌گونه‌ای که به جز آن‌که انسان با آگاهی از حقیقت وجودی و توانایی و اختیار خود در تعیین سرنوشت خویش می‌تواند زندگی هدفمند و معناداری پیدا کند؛ اساساً بدون شناخت انسان نسبت به خویش هرگز نمی‌تواند از زندگی انسانی خود در تمامی سطوح بهره‌ای ببرد و در تشخیص نیازهای واقعی خود دچار خطا و سردرگمی می‌شود (خسروپناه و همکاران، ۱۳۸۹، ص ٤٥). ازهمین‌رو، بنای‌عقلا نیز یکی از مهم‌ترین دلایل بر حجیت قاعده خودشناسی محسوب‌می‌شود.

۱.۲. ثمرات قاعده معرفت‌النفس

با توجه به مستندات قاعده خودشناسی، انسان به وظیفه‌مندی خود در عالم هستی نسبت به پروردگار، خود و دیگران دست می‌یابد.

۱.۳. اصول و الزامات مشترک

بسیاری موارد، اصول حاکم بر سبک‌زندگی بانوان کارمند با مردان مشترک بوده و در برخی موارد اختصاصی ایشان است. در این‌جا به بررسی مختصر الزامات مشترک پرداخته می‌شود.

۱.۳.۱. در ارتباط با خدا

ایمان به خدا و کارمندی: یکی از ثمرات خودشناسی در ارتباط انسان با خدا، ایمان است. برخی از مفسرین (طباطبایی، ۱۳۸۳، ۱۱، ص۳۹۰) ایمان را تسلیم و قبولی نفسانی انسان نسبت به آن چه که قبول‌کرده تعریف کرده‌اند که این امر، مستلزم داشتن آگاهی و شناخت انسان به حقیقت و وجود آن امر است. در مورد خداوندمتعال نیز، ضرورتا این شناخت به موجب معرفت انفسی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و آفاقی به‌دست‌می‌آید. از جمله آثار الزامی ایمان به خداوند، تسلیم شدن او در مقابل فرامین‌الهی است که می‌تواند در اعمال و روابط کاری همه کارمندان یک مجموعه بسیار موثر باشد. زیرا کارمندان با داشتن این نیرو، در برابر گرایش‌های درونی و بیرونی در مقابل اموری مانند انجام ندادن وظایف عبادی، شوخی با نامحرم، نداشتن برخورد مناسب و یا بی‌توجهی به ارباب رجوع مقاومت نشان داده و خود را کاملا در اختیار خواسته‌های الهی قرار داده و تسلیم او شوند.

ازهمین‌رو، ایمان ناشی از خودشناسی؛ در وظایف‌شرعی مانند موارد نامبرده، واجب و در موارد غیر الزامی مانند برخورد مؤدبانه با همکاران و ارباب رجوع و عدم ایجاد تعارض وظایف شغلی و همسری یا مادری؛ اگرچه ممکن است ظاهرا مستحب باشد ولی به جهت ارتقای اخلاق و رفتار اسلامی در حوزه‌های اجتماعی، سازمانی و خانوادگی، ممکن است الزامی و واجب باشد.

۱.۳.۲. در ارتباط با خود

۱.۳.۲.۱. عزت نفس و کارمندی

از آثار خودشناسی در ارتباط انسان با خود، احساس عزت‌نفس است که رویکردی روان‌شناسی نیز دارد. روان‌شناسان عزت نفس را به معنای بازتاب ارزیابی یا برآورد یک فرد از ارزش‌های خود می‌دانند (گنجی، ۱۳۹۵، ص٦٤).

بدون‌تردید، اگر کارمندان یک مجموعه سازمانی به این باور برسند که خداوند آن‌ها را اشرف تمامی مخلوقات قرار داده و تمام کائنات را برای ایشان آفریده است، هرگونه بی‌هویتی، بی‌شخصیتی، ترس، یأس و ناامیدی، تنهایی و افسردگی، فقر و ناتوانی را از خود دور کرده و به جای آن می‌توانند به جز سازگاری شغلی (صادقیان و دیگران، ۱۳۸۸، ص۵۲) به اقتدار و مدیریت، خودآگاهی، خودباوری و احساس رضایت برسند. همین امر، موجب جلوگیری همه کارمندان مرد و زن از بسیاری از انحطاط‌های اخلاقی، اجتماعی و فساد مالی می‌شود. این ثمره، در احکام الزامی مانند وجوب دوری از مفاسد مالی، اخلاقی و تربیتی واجب و در دیگر احکام مستحب است.

۱.۳.۲.۲. تعقل و کارمندی

یکی دیگر از آثار خودشناسی در مقام ارتباط انسان با خود، تقویت تعقل و اندیشه‌ورزی است.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

پرورش قدرت و نیروی عقل در کارمندان مرد و زن نه تنها می‌تواند در اهتمام آن‌ها در رعایت فرامین الهی کمک نماید بلکه آن‌ها را از تقلیدهای کورکورانه و سطحی‌نگری و تصمیمات سریع و شتاب زده نیز حفظ می‌نماید تا بتوانند سلوک و منش خود را در زندگی شخصی و اجتماعی ارتقاء بخشند. بنابراین، تعقل و اندیشه‌ورزی در تمامی ساحات انسانی و از جمله نظام‌کارمندی، مطلوبیت و استحباب دارد.

۱.۳.۲.۳. در ارتباط با دیگران

احسان و کارمندی: از جمله پیامدهای خودشناسی در دایره ارتباط با دیگران احسان و محبت به دیگران است. احسان مفهوم عامی دارد که گذشته از آن‌که شامل خیرخواهی و انجام هر کار نیک و پسندیده برای خود شخص و یا افراد دیگر به هدف دفع ضرر قابل توجه یا حفظ جان می‌شود؛ شامل احساس برادری و تعلق درونی نیز نسبت به انسان‌های دیگر هم می‌شود. چنان چه در قرآن کریم فرموده است: «مؤمنان با هم برادرند، پس میان دو برادر خود صلح کنید» (حجرات، ۱۰) و یا آن‌که «خدا به عدل و احسان فرمان می دهد» (نحل، ۹۰). تعهد کارمندی و انجام وظایف کاری توأم با رعایت اصول اخلاقی به هم نوع، از نمونه‌ها و مصادیق بارز احسان به غیر توسط کارمند مرد و زن است که به جز آن‌که می‌تواند از تضییع و از بین رفتن جان، مال، آبرو و وقت مردم جلوگیری کند، می‌تواند تمامی سازمان‌های اجتماعی را در مسیر رشد و تعالی مادی و معنوی قرار دهد. ازهمین‌رو، قاعده معرفت‌النفس به دلالت اقتضاء، بیانگر الزامی بودن احسان و خیرخواهی به دیگران در تمام اموری که رعایت آن به حکم عقل و شرع واجب است می‌باشد.

احترام به کرامت انسانی و کارمندی: معرفت و شناخت انسان به منِ انسانی و مختصات و ویژگی‌های خود از جمله کرامت نفسانی بشری، در زندگی فردی و اجتماعی و از جمله نظام‌سازمانی اهمیت بسیاری دارد. زیرا یکی از موازین تعهد سازمانی در همه کارمندان، احترام به کرامت انسانی و حفظ ارزش ذاتی و حیثیت بشری است. بنابراین در نظام شغلی؛ به موجب قاعده معرفت‌النفس می‌توان حکم شرعی وجوب حفظ حرمت اربابان رجوع و همکاران دیگر

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و همچنین حرمت هرگونه اهانت و توهین به آن‌ها را استنباط کرد. چنانچه قاعده احترام نیز که خود قاعده فقهی مستقلی است بر آن اشعار دارد. براساس این قاعده، بر همه مسلمانان واجب است که احترام دیگران را در همه امور اعم جان، مال و آبرو حفظ کنند (بجنوردی، ۱۳۷۷، ۲، ص۱۰۷).

۱.۲. قاعده حق‌الطاعه

یکی از قواعد بنیادین دیگر در تمامی مسائل فقهی، قاعده حق‌الطاعه یا حق عبودیت است. این قاعده به جز آن‌که در فقه مورد طرح و بحث قرار گرفته شده؛ به‌طور ویژه در علم اصول فقه نیز یاد شده است. اگرچه مبدع این قاعده با همان تعبیر حق‌الطاعه یا حق المولویه، مرحوم شهید صدر معرفی شده (ایروانی، ۱۳۹۳، ص۱۰۲) ولیکن این عبارات، در کلام علمای اصول پیشین نیز بیان شده است. مضمون این قاعده عبارت از امتثال دستورات شرعی به مقتضای حق‌عبودیت و مولویت‌مولی است (خوئی، ۱٤۳۳ ق، ج ۲، ص۱۳۸).

اگرچه حق‌الطاعه نیز به مانند ایمان متأثر از خودشناسی انسان و جایگاه او در نظام خلقت و وابستگی‌اش به موجودی برتر به نام آفریدگار هستی است که باید در مقابل او و تمام دستوراتش فرمان‌بری داشته باشد ولیکن به جهت اهمیت آن، در نظام دستوری احکام و مسائل شرعی، این قاعده دارای ماهیتی مستقل بوده و ازهمین‌رو، به طور جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱.۲.۱. مستندات قاعده حق‌الطاعه

۱.۲.۱.۱. قرآن کریم

در قرآن کریم، اطاعت از خداوند در دو مقام تکوین و تشریع آورده شده است؛ مقصود از اطاعت تکوینی آن است که همه مخلوقات نظام آفرینش در اصل ذات؛ وجود صنعی و ایجادی و در اصل فعل و انفعال؛ تأثیر و تأثرات خارجی، معبود و مطیع مقام خالقیت هستند (ابن‌عربی، ۱۳۹۸، ص۳۲).

اطاعت تشریعی عبارت از فرمان‌بری اختیاری از احکام و دستوراتی است که از ناحیه هر فردی که دارای مقام آمریت و مولویت است وضع و اعتبار شده باشد (ابن‌عربی، ۱۳۹۸، ص۳۵). بر اساس این تعریف و با توجه به آیاتی از قرآن کریم مانند آیه «ای مؤمنان، از خداوند

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

اطاعت کنید و از پیامبر و زمامدارانی که از شمایند فرمان ببرید» (نساء، ۵۹)؛ می‌توان این گزاره فقهی را کشف کرد که اطاعت از خداوند و همه کسانی که از طرف او، بر انسان ولایت دارند واجب است، مانند اطاعت از پیامبران آسمانی و جانشینان ایشان، زوجه از زوج و یا کارگر از کارفرما. ازهمین‌رو، قاعده اطاعت به قاعده حق‌الطاعه یا حق‌المولویت نیز معروف است.

۱.۲.۱.۲. روایات

شیخ طوسی در *امالی* به نقل از مفید از امام‌باقر علیه‌السلام روایت می‌کند: «کسی که به اطاعت از کسی که از خدا نافرمانی می‌کند نزدیک شود، دینی ندارد» (مجلسی، ۱٤۰۳ ق، ج ۷۰، ص۳۹۳).

این روایت؛ ازیک‌سو، به دلیل آن‌که شیخ طوسی که از صاحبان کتب‌اربعه بوده و آن را به نقل از شیخ مفید که هر دو از متقدمین فقها هستند نقل کرده، اشکال سندی ندارد؛ ضمن آن‌که تعداد این روایات نیز بسیار زیاد می‌باشد. ازسوی‌دیگر، مضمون آن‌ها با قرآن کریم نیز مطابقت دارد. زیرا مدلول مطابقی این اخبار آن است که اگر کسی مخالفت از اوامر و نواهی الهی کند و یا دیگری را به آن دعوت کند، دین ندارد که به دلالت التزامی دلالت بر وجوب اطاعت الهی دارد، به این دلیل که اطاعت الهی با معصیت او محقق نمی‌شود. ازهمین‌رو، این روایات قابل اعتماد بوده و می‌توان به آن‌ها بر حجیت قاعده حق‌الطاعه استناد کرد.

۱.۲.۱.۳. عقل

وجوب اطاعت از خداوند به اقتضای مولویت ذاتی او و عبودیت عبد ضرورت قطعی عقلی دارد. ازهمین‌رو، وجوب امتثال اوامر الهی به دلیل عقلی خاصی نیاز ندارد. (صدر، ۱٤۳۳ ق، ج ۱، ص۹۹). زیرا میان مولویت ذاتی و وجوب اطاعت از او یک تلازم ذاتی و واقعی برقرار است. اگرچه وجوب اطاعت از خداوند بداهت عقلی دارد؛ اما برحسب برخی قواعد عقلی کلامی نیز می‌توان بر آن استدلال نمود؛ از جمله: وجوب شکرگزاری از منعم؛ به این دلیل که شکرگزاری از منعم با اطاعت از اوامر و نواهی الهی متجلی می‌شود؛ وجوب دفع ضرر محتمل و یا قاعده جلب منفعت. زیرا عدم اطاعت از دستورات الهی موجب توجه ضرر و یا سلب رسیدن انسان به منفعت می‌شود که هر دو عقلاً قبیح و مذموم هستند؛ درحالی‌که شکر منعم و اطاعت از او ممکن است هیچ خطر و ضرر قابل توجهی نداشته باشد. با توجه به آنچه گفته

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

شد برخی از اصولیان از جمله شهید صدر و سیدخوئی بر این باورند که میان علم یا ظن و یا حتی احتمال به دستور شرع فرقی وجود ندارد و حق‌الطاعه شامل همه آن‌ها می‌شود (صدر، ۱٤۳۳ ق، ج ۱، ص۹۹؛ خوئی، ۱۳٦۸، ج۲، ص۱۳۸) که در نتیجه آن، قاعده احتیاط ثابت می‌شود؛ مگر آن‌که دلیل خاصی مانند اصل‌برائت و یا حدیث‌رفع دلالت بر ترخیص کند؛ در حالی که مشهور ایشان اعتقاد دارند که قلمرو حق‌الطاعه و اقتضای عبودیت و مولویت فقط شامل تکالیف قطعی می‌شود (ایروانی، ۱۳۹٦، ص۱۰۳). برهمین‌اساس، در نظام‌کارمندی، در هر جایی که کارمندی نسبت به انجام رفتاری یقین یا گمان داشته باشد و یا حتی احتمال تکلیف دهد، شرعا وظیفه دارد که مطابق آن عمل نموده و حق تخلف از آن را ندارد.

۱.۲.۲. ثمرات قاعده حق‌الطاعه

با توجه به مستندات قاعده حق‌الطاعه می‌توان به نتایج زیر دست یافت:

۱.۲.۳. اصول و الزامات مشترک

۱.۲.۳.۱. در ارتباط با خدا

رعایت وظایف دینی و کارمندی: یکی از اصول حاکم بر سبک زندگی همه کارمندان که مقتضای عبودیت و اطاعت از دستورات الهی است، انجام تمام وظایف شرعی؛ اعم از مالی مانند دادن خمس و زکات و غیرمالی مانند نماز و روزه است. کارمندان باید سعی کنند در زمان اشتغال به وظایف شغلی، نسبت به نماز به عنوان یکی از مهم‌ترین وظایف عبادی اهتمام داشته و آن را به بهانه کار و اشتغال ترک ننمایند؛ اما آن‌چه اهمیت دارد آن است که در زمان تزاحم این وظیفه عبادی با وظیفه خدمت رسانی به ارباب رجوع، نباید مقدم شود. چنانچه در روایات اسلامی نیز تأکید شده است که خدمت به مردم در کنار ایمان به خدا، از بالاترین ویژگی‌های یک فرد مؤمن تلقی می‌شود؛ از پیامبراکرم صلی‌الله علیه و آله نقل شده است که: «دو خصلت و حالتی که والاتر از آن دو نیست؛ ایمان به خدا و نفع رساندن به برادران دینی است» (ابن‌شعبه، ۱۳۸۱، ۱، ص۲۷۸).

۱.۲.۳.۲. در ارتباط با خودکسب درآمد مشروع و کارمندی

یکی از ثمرات مهم حق‌الطاعه و پیرو آن، احتیاط در دستورات و تکالیف الهی برای همه مسلمانان؛ به‌ویژه کارمندان آن است که برای به‌دست آوردن درآمد حلال و مشروع، بسیار دقت نموده و از

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نواهی و محرمات شرعی و حتی مکروهات مانند اتلاف وقت، بی‌توجهی به قانون، عدم توجه به خواسته و نیاز ارباب رجوع، گرفتن و دادن رشوه و ربا، اختلاس، فریب دیگران و ... دوری کنند. از پیامبراکرم صلی‌الله علیه و آله روایت است که «ملعون است ملعون است کسی که (با به دست آوردن روزی حرام) کسی را که سرپرستی می‌کند ضایع‌کند» (قمی، بی‌تا، ۲، ص۲۱۹). بنابراین اکتساب درآمدی که از طرق حرام و نامشروع مانند رشوه، اختلاس و مانند آن باشد، واجب‌الترک و از طرق غیرحرام مانند اتلاف وقت و عدم‌توجه به ارباب رجوع کراهت دارد.

۱.۲.۳.۳. در ارتباط با دیگران تعهد کاری و کارمندی

تعهد کاری نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق افراد جامعه در انجام کار خوب و مناسب بوده و نشان‌دهنده آن است که قبلاً در جامعه، انسجام عام و وفاق تعمیم یافته فعال وجود داشته است (قربانی‌زاده و دیگران، ۱۳۸۸، ص۵۲). تعهد کاری کارمندان یک مجموعه می‌تواند هم شامل مسؤولیت هر یک از آن‌ها در مقابل ارباب رجوع شود تا از طریق آن، رضایت مراجعه کنندگان تحصیل شود و هم شامل مسؤولیت آن‌ها در مقابل مدیران و کارمندان دیگر شود تا بدین وسیله، علاوه بر تأمین بهداشت و سلامت روان آن‌ها، روحیه آن‌ها در هم‌افزایی و مشارکت بیشتر در تولید و فعالیت بیشتر نیز بهبود یابد. این اصل برآمده از حق‌الطاعه بیانگر آن است که در مواردی که عدم تعهد کاری موجب به تضییع و به خطر افتادن جان، مال یا آبروی فردی شود، رعایت آن واجب بوده و رفتار برخلاف آن حرام خواهد بود؛ اما در موارد غیر الزامی که چنان پیامدی را نداشته باشد ولی موجب آزرده ساختن همکار یا ارباب رجوعی شود، کراهت دارد.

۱.۲.۳.٤. صداقت و کارمندی

یکی از برجسته‌ترین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای تمامی کارمندان که متأثر از فرامین‌الهی است؛ مدیریت رفتار و اعمال یک فرد براساس معیار صداقت و درستی و دوری از دروغگویی و دورویی است؛ بدین معنا که در روابط کاری میان اعضای یک مجموعه و همچنین در ارتباط با ارباب رجوع، در ارائه کلیه خدمات و دادن اطلاعات، همه کنش‌ها اعم از رفتاری و گفتاری واقعی و بی‌غرض باشد. بدون‌تردید، فقدان صداقت در میان کارمندان مشارکت گروهی را تهدید می‌کند و در محیط کار، به صورت‌های بسیار متنوعی از قبیل فتنه، تملق، مبالغه،

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

زیرآب‌زنی، جاسوسی، عیب‌پوشی، نیرنگ، فرصت‌طلبی و غیره که همه بر پایه دروغ شکل گرفته تجلی‌می‌کند که نتیجه‌ای جز کاهش کارایی و اثربخشی ندارد (زین‌الدینی، ۱۳۹٦، ص۱۸۰-۱۸۱). بنابراین، رعایت صداقت در مورد احکام فقهی واجب‌الاجتناب مانند جاسوسی، زیرآب‌زنی، بهتان، فریب دادن و مانند آن، واجب و در احکام فقهی رجحان التحصیل مانند ایجاد محیط دوستانه، افزایش مشارکت گروهی و مانند آن، مستحب است.

۱.۲.۳.۵. نظم و کارمندی

یکی دیگر از نتایج حق‌الطاعه که از مهم‌ترین عوامل موفقیت در زندگی نیز محسوب می‌شود رعایت نظم و انضباط است که در متون اسلامی نیز به آن توجه ویژه‌ای شده است؛ چنانچه بعد از توصیه به تقوای الهی به نظم در امور سفارش شده است؛ «من شما را به تقوای الهی و نظم کارتان سفارش می‌کنم» (نهج‌البلاغه، ۱۳۹۰، ص٦٦٤). این امر، برای فعالیت همه گروه‌های سازمانی به ویژه در نظام‌کاری بانوان کارمند که در زندگی به جز وظیفه شغلی، وظایف مهم و حساس دیگری نیز دارند، بسیار مهم و ضروری است. زیرا در پرتو آن، ضمن رعایت حقوق همه اعضاء و کارکنان و کنترل خواسته‌های آن‌ها و در نتیجه آن، تحقق اهداف سازمانی، حقوق دیگر افراد حفظ شده و محیطی آرام برای کار و زندگی فراهم می‌شود. ازهمین‌رو، در مواردی که بی‌نظمی در انجام وظایف کاری، موجب اختلال در کار فرد یا افرادی شود، به گونه‌ای که نسبت به آن رضایت خاطر نداشته باشند، حرام بوده و در غیر آن کراهت خواهد داشت.

۱.۲.۳.٦. احتیاط در روابط سازمانی

از دیگر نتایج قاعده حق‌الطاعه و احتیاط آن است که همه کارمندان برای ارتقای شغلی و یا هر دلیل دیگر از برقراری ارتباط نابه‌جا و نامناسب و یا شوخی با نامحرم اعم از همکاران و اربابان رجوع، دروغ، خیانت، زیرآب‌زنی، افشای اسرار و اطلاعات محرمانه دیگران، بهتان، غیبت، افترا و نسبت ناروا و دروغ، عدم‌رعایت عفت در گفتار و پوشش، و مانند آن خودداری کنند.

۱.۲.۳.۲. حجاب و کارمندی

یکی از دستورات مهم خداوند که اطاعت از آن واجب است، رعایت حجاب است. پوشش اسلامی به منزله یک حفاظ ظاهری و باطنی در برابر افراد نامحرم، قلمداد می‌شود که مصونیت

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

اخلاقی، خانوادگی و پیوند عمیق میان حجاب ظاهری و بازداری باطنی و از همه مهم‌تر امنیت اجتماعی را فراهم می‌سازد (سلطانی‌رنانی، ۱۳۸۳، ص٦٤). در رعایت پوشش شرعی مقتضی آن است که همه کارمندان به‌ویژه بانوان کارمند از پوشیدن لباس‌های تنگ و چسبان و یا نازک و بدن‌نما که موجب جلب انظار دیگران و خودنمایی می‌شود، اجتناب کنند و در کیفیت پوشش و آرایش خود جانب وقار و سنگینی را برگزینند. امام علی علیه‌السلام می‌فرماید: «شما را به پوشش لباس ضخیم توصیه می‌کنم، چرا که هر کس لباسش نازک باشد، دینش نازک است» (حرعاملی، ١٤٠٩ ق، ج ٤، ص ٣٨٩). از جمله آیاتی که دلالت بر وجوب رعایت حجاب دارد: «مردها چشم‌هایشان را بپوشانند ... زن‌ها چشم‌هایشان را بپوشانند ...» (نور، ۳۰ – ۳۱)؛ «آن‌گونه پاهای خود را به زمین نزنند که زینت پنهان ایشان معلوم شود» (نور، ۳۱).

۱.۲.۳.۷. عفاف و کارمندی

در اصطلاح فقهی؛ عفاف برگرفته از معنای لغویش به پارسایی و امتناع (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۱۰، ص١٥٩٦٥؛ فیومی، ١٤٠٤ ق، ج ۱، ص ٤١٨) حکایت از یک طهارت درونی با رعایت حیا و پرهیز از هر گونه رفتار تحریک‌آمیز، قرارنگرفتن با یک نامحرم در یک محیط بسته، اجتناب از نگاه‌های آلوده و مانند آن دارد که این پاکی درونی موجب پوشش مناسب نیز در ظاهر فرد می‌شود (زحیلی، ١٤٠٤ ق، ج ۷، ص ٣٣٦). بنابراین یکی دیگر از پارامترهای مهم تعیین‌کننده سبک زندگی کارمندان، سلامت محیط کاری است که شامل رعایت اصل عفاف می‌شود که به لحاظ فقهی واجب است. زیرا نه تنها زمینه‌ساز سبک‌زندگی‌کارمندی سالم و حالت بازدارندگی و مصونیت همه کارمندان به‌ویژه بانوان از تعرض و آزار جنسی است بلکه می‌تواند در نتیجه طهارت باطنی و حیا مانع پرداختن به جرایمی مانند اختلاس، رشوه و مانند آن نیز که به دنبال نافرمانی از فرامین‌الهی صورت می‌گیرد شود. همچنین اگر کارمند زن در محیط کار خود حیا و عفت را حفظ کند و با کارمندان مرد روابط صمیمانه و بی‌پرده نداشته باشد، می‌تواند ازطرف‌دیگر، منزلت فردی و اجتماعی خود را حفظ نموده و از طرف دیگر، به دوام و بقای

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

زندگی مشترک هر یک از آن‌ها آسیبی وارد نشود که بدون‌تردید، صرف نظر از حکم وجوب شرعی، از این نگاه، مطلوبیت داشته و مستحب خواهد بود.

۱.۲.٤. اصول و الزامات اختصاصی بانوان کارمند در ارتباط با دیگران

۱.۲.٤.۱. توجه به نیازهای عاطفی همسر و کارمندی

یکی از ثمرات عملی قاعده حق‌الطاعه، توجه به به نیازهای عاطفی و روانی همسر است که از نکات مهم و قابل توجه در سبک زندگی کارمندی بانوان است. زیرا وظیفه شرعی زن در نظام خانواده، تأمین آرامش، حفظ کرامت و منزلت مرد به عنوان مدیر خانواده و پدر فرزندان و تأمین امنیت و تعادل روانی او است. چنان‌چه در قرآن کریم نیز تصریح شده است که «از نشانه‌های خدا این است که از جنس خودتان همسرانی برای شما آفرید تا در کنار آن‌ها آرامش یابید» (روم، ۲۱) که دلالت بر این تکلیف و تعهد زن نسبت به همسرش دارد. البته حفظ احترام و تکریم، از آموزه‌های اخلاقی دوجانبه در روابط همسران است؛ یعنی مرد نیز باید متقابلاً به مسائل اخلاقی التزام داشته و شأن و منزلت همسرش را رعایت کند. چنانچه قرآن کریم در آیه ۱۹ سوره نساء می‌فرماید: «با زنان به نیکویی رفتار کنید». در قانون مدنی ماده ۱۱۰۳ نیز چنین آمده است: «زن و شوهر مکلف به حسن معاشرت با یکدیگرند».

۱.۲.٤.۱. فرزندپروری و کارمندی

یکی از الزامات و وظایف ناشی از مادری، فرزندپروری شایسته و مطلوب است که این امر، برای همه مادران به ویژه مادران شاغل که بخش عمده‌ای از وقت خود را به کار و اشتغال در داخل یا خارج از منزل سپری می‌کنند، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. اصول و بایسته‌های اخلاقی و تربیتی مهمی در این امر وجود دارد که به موجب روش‌ها و دستورالعمل‌های جزئی که در روایات اشاره شده و براساس قاعده حق‌الطاعه، به عنوان تکالیف و وظایف دینی بر عهده مربیان و از جمله مادر قرار می‌گیرد. به کار نگرفتن هر یک از آن دستورها و الزامات، موجب بروز مشکلات، مفاسد و انحطاط‌های ناگوار اخلاقی برای فرد و جامعه می‌شود و ازهمین‌رو، تلبس و بکارگیری آن‌ها شرعا لازم و واجب است. برخی از آن موارد عبارتند از: تربیت اخلاقی و آشنا کردن فرزندان با فضایل و رذایل اخلاقی، تربیت عبادی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و اهتمام در آموزش وظایف و اعمال عبادی مانند نماز، روزه، تربیت اعتقادی و آشنا کردن فرزندان با اندیشه‌های صحیح از افکار ناصحیح و انحرافی و همچنین معاشرت نیکو و رعایت تکریم آن‌ها. در متون اسلامی و کتب فقه‌تربیتی، روایات بسیاری در رعایت این موارد وجود دارد. چنان چه در حدیث مهمی امام‌صادق علیه‌السلام فرمود: «احادیث اسلامی را به نوجوانان خود بیاموزید و پیش از آن‌که دشمنان گمراه کننده بر شما پیشی گرفته و افکار نادرست خود را بیاموزند، در این کار شتاب کنید» (حرعاملی، ۱٤۰۳ ق، ج ۱۸، ص٦۲).

۱.۳. قاعده سوم: استیذان زوجه از زوج برای خروج از منزل

در شریعت اسلام، نظام خانواده از جمله نظام‌های حقوقی است که حقوق و تکالیف هر یک از اعضای خانواده در آن وضع و مقرر شده است. یکی از وظایف زن در خانواده، تمکین عام او در مقابل مرد است که مطابق با آن، زن مکلف به استیذان و گرفتن اجازه از شوهر برای خروج از منزل و از جمله اشتغال در محیط خارجی و داخل منزل است.

۱.۳.۱. مستندات قاعده استیذان زوجه از زوج

۱.۳.۱.۱. قرآن کریم

آیه قوامیت مرد بر زن: قوامیت مرد بر زن که در قرآن کریم در آیه۳٤ سوره نساء سخن از آن به میان آمده است: «الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ» به معانی مختلفی آمده است.

معنای مستفاد از این آیه که مورد توجه بسیاری از فقها و مفسران (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۳، ص ٦۹؛ طوسی، بی‌تا، ج ۳، ص ۱۸۹؛ مکارم‌شیرازی، ۱۳۸۳، ج ۳، ص٤۱۲) قرار گرفته آن است که قوامیت و ریاست مرد بر زن عبارت از حمایت او در احتیاجات و تأمین معاش زن است. ازهمین‌رو، قوامیت در حقیقت، برای مرد بیشتر ایجاد تکلیف و مسؤولیت می‌کند تا دارندگی یک حق؛ مسؤولیت و وظیفه برای اداره، تنظیم و تحکیم خانواده. مطابق این معنا، یکی از لوازم و تبعات ریاست در اداره بهتر خانواده (شعبان‌پور، ۱۳۹۸، ص۷۷)، حق استیذان زن از مرد برای خروج از منزل است که مقتضای التزامی آیه مزبور بر آن دلالت دارد.

آیه نشوز زن: نشوز مقابل تمکین بوده و در اصطلاح فقهی به معنای عصیان و خارج شدن هر یک از زوج و زوجه از اطاعت واجبی است که خداوند نسبت به دیگری بر او واجب کرده

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

است (طباطبایی، ١٤١٩، ١٠، ص٤٧٢).

در قرآن کریم آیه٣٤ سوره نساء به نشوز زوجه تصریح دارد: «و زنانی که از سرکشی و نافرمانی آنان بیم دارید، پس پندشان دهید و در خوابگاه‌ها از آنان دوری کنید» مشهور فقهای امامیه، یکی از اسباب تحقق نشوز زن را خروج بدون اذن او از خانه برای انجام هر کاری دانسته‌اند (سبزواری، بی‌تا، ج ٢٥، ص٢١٩؛ نجفی، ١٣٦٢، ج ٣١، ص٢٠١).

تمکین نیز در لغت به معنای سلطه و اختیار دادن به دیگری است (فیومی، ذیل واژه مکن). این واژه در اصطلاح حقوق خانواده عبارتست از پاسخ دادن زن به خواسته‌های مشروع جنسی همسر خود که بر دو قسم دانسته شده است: تمکین خاص به معنای حق شوهر در برقراری رابطه جنسی با زن و تمکین عام به معنای قبول ریاست شوهر بر خانواده و محترم شمردن اراده او در تربیت فرزندان و اداره مالی و اخلاقی خانواده (صفایی و امامی، ١٣٧١، ج ١، ص١٧٣). بنابراین آیه نشوز نیز به دلیل تقابل آن با واژه تمکین، به دلالت التزامی ناظر به وجوب استیذان زوجه برای مطلق خروج از منزل برای انجام هر کاری است.

آیه الزام زنان به ماندن در خانه: تعدادی از فقها برای ممنوعیت خروج زن از خانه به آیه «و در خانه خود بمانید و همانند زنان دوران جاهلیت نخستین با خودنمایی ظاهر نشوید» استدلال کرده‌اند (مشکینی، ١٣٩٦، ص١٦٩). مفهوم و دلالت التزامی این آیه ناظر بر حرمت خروج آنان از منزل جز با اذن همسرانشان و یا برای انجام کار ضروری و واجب است.

۱.۳.۱.۲. روایات

روایاتی که دلالت بر لزوم اطاعت زن از شوهرش دارد؛ از جمله: امام‌باقر علیه‌السلام به نقل از پیامبراکرم صلی‌الله علیه و آله می‌فرماید: «حق زوج بر زوجه این است که از او اطاعت کند و از فرامین او سرکشی نکند» (کلینی، ١٣٦٧، ج ٥، ص٥٠٦).

روایاتی که دلالت بر مذمت خروج زن از منزل بدون اجازه شوهر دارد: از معصوم روایت شده است: «زن از خانه‌اش جز با اذن همسرش خارج نمی‌شود و اگر بدون اذن خارج شود، فرشتگان آسمان‌ها و زمین و خشم و رحمت او را تا زمان بازگشت لعنت می‌کنند» (حرعاملی، ١٤٠٩ ق، ج٢٠، ص ١٥٨).

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فارغ از ارسال و ضعف این روایات؛ که البته در روایت اول وجود حسن بن محبوب که از اصحاب اجماع بوده موجب قوت سندی آن می‌شود؛ از مجموع این دسته از روایات نمی‌توان لزوم اطاعت از زوج را به‌طورمطلق در تمامی اوامر استفاده کرد بلکه با تطبیق این روایات با آیاتی مانند «با ایشان به نیکی رفتار کنید» (نساء، ۱۹) و «زنان هم به مانند شوهرانشان حق مشروعی دارند» (بقره، ۲۸) که بر متعارف بودن اوامر زوج و تقابل حقوق زوجیت میان زوجین به‌نحو متعارف دلالت دارند می‌توان چنین استفاده کرد که اطاعت زوجه از زوج تنها زمانی لازم است که در شرایط عادی و متعارف امکان‌پذیر باشد.

۱.۳.۱.۳. اجماع

در وجوب استیذان زن از مرد برای خروج از منزل هیچ اجماعی وارد نشده است؛ به جز ادعای اجماع و بلکه ضرورت قطعی که از سوی صاحب ریاض مطرح شده است (طباطبایی، ۱٤۱۹ ق، ج ۱۰، ص ۵۳۱-۵۳۰).

نقدی که بر این دلیل وارد می‌شود آن است که اولا این اجماع، تنها بر وجوب انفاق زوجه در صورت تمکین او ثابت شده است و نه در خصوص مساله استیذان زوجه؛ مگر با این توجیه که حرمت خروج زوجه بدون اذن زوج، از فروع و لوازم تمکین محسوب شود؛ ثانیا اگر این ادعای اجماع بر سقوط نفقه ناشزه بالالتزام دلالت بر وجوب استیذان زوجه داشته باشد، به دلیل وجود مستندات روایی، مدرکی بوده و فاقد حجیت خواهد بود.

۱.۳.۱.٤. عقل

برآیند ملازمه عقلی تمکین عام زوجه به عنوان یک وظیفه شرعی و قانونی برای او، محدودیتش در خروج از منزل و رفتن او به کار یا سفر است که در فقه اسلامی نیز بر آن تأکید شده است که خارج شدن زن از منزل بدون اجازه شوهر ممنوع بوده و حرمت شرعی دارد.

نقدی که بر این دلیل وارد می‌شود آن است که با تامل عقلی می‌توان دریافت که زوجه نیز به مانند زوج، انسانی است که علایق و نیازهای خود را دارد و زوج مسوولیت تأمین آرامش زوجه را دارد تا او از طریق دریافت آن، بتواند زوج را به آرامش برساند. چنانچه آیه ۲۱ سوره روم (لِتَسْكُنُوا إِلَيْها) بر آن تصریح دارد.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

با بررسی مستندات وارده در قاعده استیذان به این نتیجه دست می‌یابیم؛ ازیک‌سو، آیات، روایات، دلیل عقلی و اجماع ادعا شده اطلاق نداشته و امکان تقیید به شرط اشتغال در ضمن عقد و یا قرار گرفتن زن در عسر و حرج به طوری که امکان گرفتن اذن از همسر ندارد و یا در صورت عدم انفاق او توسط زوج را دارند (سبزواری، بی‌تا، ج ۲۵، ص۲۱۹؛ موسوی خمینی، ۱۳۸٦، ج ۳، ص۳٥٦؛ مشکینی، ۱۳۹۳، ص١٦٨). از سوی‌دیگر، این قاعده، با انضمام قاعده «با زنان به نیکی رفتار کنید» (نساء، ۱۹) که به استناد آن، زوج مکلف به رفتار متعارف عقلی، عرفی و شرعی و عدم اذیت و آزار روحی و روانی زوجه است، مقید شده و مرد نمی‌تواند همسرش را از خروج از منزل برای اشتغال یا هر امر دیگر بدون دلیل و مصلحت منع کند؛ به ویژه زمانی که زوج، شرط اشتغال همسرش را در ضمن عقد لازم پذیرفته باشد که ملزم به وفای آن می‌باشد (صفایی و امامی، ۱۳۷۱، ۱: ۸۹). چنانچه قاعده «المُؤمِنُونَ عِندَ شُروُطِهِم» (طوسی، ١٤٢٣ ق، ج ۷، ص ۳۷۱) و یا آیه شریفه «أوفُوا بِالعُقُود» (مائده، ۱) بر این مطلب گواهی می‌دهد. مضاف بر آن‌که ازدواج یک قرارداد عاطفی میان زوجین است و آن‌ها وظیفه دارند وسایل و مقدمات تامین آرامش یکدیگر را فراهم کنند تا به مودت و رحمت الهی دست یابند.

۱.۳.۲. ثمرات قاعده استیذان زوجه از زوج

۱.۳.۲.۱. استیذان زوجه برای اشتغال

با توجه به آن‌که یکی از وظایف زن در خانواده، تمکین او در مقابل مرد است که مطابق با آن، مکلف به ایفای وظایف زناشویی و تأمین آرامش مرد و دیگر اعضای خانواده است؛ اگر زوجه بخواهد در خارج و یا حتی در خانه اشتغال داشته باشد، شرعاً وظیفه دارد برای انجام این کار، حتی اگر منافات با دیگر وظایف او نداشته باشد، اذن بگیرد. زیرا لزوم استیذان زن برای خروج از خانه به عنوان حقی مستقل برای شوهر محسوب می‌شود؛ اعم از آن‌که منافات با حق استمتاع مرد داشته باشد یا چنین نباشد و زن مطلقاً و تحت هیچ شرایطی، حق ندارد بدون اذن و رضایت شوهر از منزل خارج شود؛ در غیر این‌صورت ناشزه شده و حکم تکلیفی حرمت خروج و حکم وضعی عدم استحقاق نفقه بر او در مدت نشوز مترتب می‌شود. چنانچه مشهور فقهای امامیه (تبریزی، ١٤١٦ ق، ج ٦، ص۲٦۳؛ حلی، ۱٤۰۸ ق، ج ۲، ص۲۸۰؛ عاملی، ١٤١٤ ق، ج ۸، ص ۳۰۸) و قانون

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مدنی نیز از جمله مواد ۱۱۰۵ و ۱۱۰۸ بر همین نظر هستند. البته عده‌ای دیگری از فقهای امامیه نظیر آیت الله خوئی بر آن هستند که لزوم استیذان زن برای خروج از خانه، حقی مستقل برای شوهر نبوده و ممنوعیت مسافرت و خروج زن از منزل، مشروط به تنافی با حق استمتاع مرد و اخلال آن به وظایف زناشویی او است (خوئی، ۱٤۱۸ ق، ج ۲۰، ص۱۰۰-۱۰۱).

آنچه مسلم است؛ حتی در صورتی که مرد اشتغال زوجه را پذیرفته باشد، بر زن واجب است که در این مورد، مطابق قاعده معروف رفتار نماید. از طرفی، صرف اذن زوج، موجب نمی‌شود که زوجه اختیار تامّ داشته باشد. زیرا عرف، چنین اذنی را در حکم عدم اذن دانسته و منافی با اختیار زوجه می‌داند (شبیری، ۱۳۹۹، ٤، ص۱۳٦٦). چنانچه ماده ۱۱۰٤ قانون مدنی نیز که بیانگر وظایف متقابل زن و شوهر در تشیید مبانی نظام خانواده است، بر این مطلب اشعار دارد. ازهمین‌رو، اگر وظیفه اشتغال زن با ایفای وظایف همسری و مادری او تعارض داشته باشد، بر او واجب است که مطابق قاعده تزاحم و تقدم اهمّ رفتارنماید.

۱.۳.۲.۲. استیذان زوجه برای ملزومات کاری

یکی از ثمرات قاعده استیذان زوجه آن است که زن برای همه اموری که مرتبط با وظیفه شغلی اوست، شرعًا مکلف است شوهرش را از ابتدا آگاه نموده و از او طلب اذن کند؛ از جمله سفرهای کاری به داخل و خارج ازکشور، شیفت‌های شبانه، ساعات الزامی اضافی کار، دورکاری، حضور در همایش‌ها، برگزاری جلسات با مردان و همکاری با آن‌ها و ... تا بتواند از مرد یک اذن آگاهانه بگیرد. آنچه به حکم اقتضاء از این اصل استفاده می‌شود آن است که اولاً اگر مرد اذن مطلق به امر اشتغال زن داده باشد، بالتبع با تمامی ملزومات آن نیز موافقت نموده و اذن داده است. چنانچه قاعده فقهی ملازمه اذن در شیء با اذن در لوازم آن (عاملی، بی‌تا، ج ۱، ص۲۳۰؛ بجنوردی، ۱٤۲٤ ق، ج ٦، ص ۲۲) و یا قاعده اصولی فحوی‌الخطاب (مظفر، ۱۳۷۰، ۱ج ، ص۱۱۳) مؤید این مطلب است؛ ثانیاً اگر مرد اذن خود را به‌صورت مطلق صادر نکرده باشد، در صورت عدم‌آگاهی به ملزومات شغلی زوجه، می‌تواند در صورت وجود مصلحت برای همسر و خانواده‌اش، با اشتغال او مخالفت کند.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

۱.۳.۲.۳. استیذان زوجه برای جلوگیری از بارداری

یکی از کارکردهای خانواده، توالد و بقای نسل است که از موجبات تحکیم خانواده و تقویت روابط زوجین نیز محسوب می‌شود. از آن‌جا که مطابق نظر مشهور فقهاء، استیلاد به عنوان مقتضای ذاتی عقد ازدواج تلقی نمی‌شود؛ ازهمین‌رو، شرط خلاف آن فاسد و مفسد نبوده و زوجه با اذن زوج یا شرط ضمن عقد می‌تواند اقدام به جلوگیری از بارداری نماید (نجفی، ۱۳٦۲، ج ۲۹، ص۱۱۲؛ موسوی خمینی، ۱۳۸٦، ج ۲، ص ٤۳۹) و حتی می‌تواند بدون اجازهٔ شوهر، درصورتیکه به حقوق زناشویی لطمه وارد نشود و برای خود او نیز ضرر بسیار نداشته باشد، وسایل پیشگیری از بارداری موقت را به کار بندد (خوئی، ۱٤۱۰ ق، ج ۲، ص۲۸٤).

یافته‌های پژوهش

سبک‌زندگی بانوان کارمند از موضوعات فقهی تربیتی و اجتماعی است که در متون اسلامی، روش‌های درست از نادرست زیست بانوی کارمند متشرّع شناسایی و تبیین شده است. برای رسیدن به آن احکام و گزاره‌های فقهی می‌توان از برخی از قواعد فقهی بنیادین و اساسی مانند قاعده معرفت‌النفس، حق‌الطاعه و استیذان زوجه استفاده نمود. با استناد به این قواعد فقهی، بیشتر نرم‌ها و قالب‌های فقهی رفتار مشترک بانوی کارمند با کارمندان مرد و همچنین الزامات اختصاصی او در حوزه ارتباط او با خود، خدا و دیگران؛ در روابط کاری و خانوادگی مشخص می‌شود.

با تمسک با قاعده معرفت‌النفس؛ به اصول و الزاماتی از قبیل ایمان به خدا، عزت نفس، تعقل و اندیشه ورزی، احسان و محبت، کرامت انسانی و با توجه به قاعده حق‌الطاعه؛ رعایت وظایف دینی، کسب درآمد مشروع، تعهد کاری، صداقت، نظم، احتیاط در روابط سازمانی، حجاب، عفاف، توجه به نیازهای عاطفی و روانی همسر، فرزندپروری و با درنظرگرفتن قاعده استیذان؛ استیذان زوجه در امر اشتغال و ملزومات کاری و جلوگیری از بارداری در حوزه کار و کارمندی دست می‌یابیم. لازم به ذکر است از آنجا که رسالت این مقاله تبیین قواعد قواعد فقهی حاکم بر سبک زندگی زنان کارمند است و از منظر فقه تربیتی که از اقسام فقه کلان بوده و نگاه‌های خرد به مسائل فقهی نداشته و هدف آن ایجاد فرایند اسلامی‌سازی تربیت و ورود گزاره‌های

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فقهی به این عرصه است، از نقد وبررسی قوانین مرتبط با اشتغال بانوان اجتناب کرده است؛ ولی پیشنهاد می‌گردد جهت کاربردی کردن مباحث حاضر؛ اولاً با توجه چارچوب نظری مطرح شده در این پژوهش، بازنگری در قوانین موجود شده تا هم ابهامات موجود در قوانین برطرف و هم زمینه رشد مادی و معنوی بانوان کارمند فراهم شود که این مهم با دقت نظر و تدقیق توسط محققان صورت می‌پذیرد. ثانیاً منشور حقوق و تکالیف کارمندان که متضمن اصول و الزامات سه قاعده فوق الذکر است توسط سیاستگداران تهیه و تصویب شده، تا زمینه اجرایی شدن این اصول فقهی تربیتی در میان قشر کارمند فراهم گردد.

منابع

قرآن‌کریم (۱۳۹٦). (محی‌الدین الهی‌قمشه‌ای، مترجم). تهران: نورالثقلین.

نهج‌البلاغه (۱۳۹۰). ترجمه علی شیروانی، قم: معارف.

ابن‌شعبه، حسن بن علی بن حسین بن شُعبَه حَرّانی (۱۳۸۳). *تحف‌العقول*. قم: نشر اسلامی.

ابن‌عربی، ابوعبدالله محیی‌الدین محمد بن علی بن محمد بن العربی الحاتمی (۱۳۹۸). *فصوص‌الحکم*. تهران: کارنامه.

اخلاقی، حلیمه؛ شرف‌الدین، حسین؛ صفورایی، محمدمهدی؛ عزیزی‌کیا، غلامعلی (۱۳۹٤). «مبانی انسان‌شناختی سبک‌زندگی طیبه از دیدگاه قرآن». *پژوهش‌نامه‌اسلامی زنان و خانواده*، (۵)، ص ۳۷-۹.

آزاد ارمکی، تقی (۱۳۷٦). *اندیشه اجتماعی متفکران مسلمان*. تهران: سروش.

اعرافی، علیرضا (۱۳۹۱). *فقه‌تربیتی*. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

اکبری، محمدرضا (۱۳۷۷). *معرفت‌نفس در نگاهی نو*. اصفهان: پیام‌عترت.

الایروانی، باقر (۱۳۹۳). *دروس فی علم‌الاصول*. قم: هاجر.

باقری، خسرو (۱۳۷٦). *نگاهی دوباره به تربیت‌اسلامی*.تهران: مدرسه.

بجنوردی، حسن (۱٤۲٤ق). *القواعدالفقهیه*. قم: الهادی.

باری، علی‌همت (۱۳۸۱). «نگاهی به تعامل فقه و تربیت با تأکید بر نقش فقه در تربیت». *فصلنامه معرفت*، (۵۷)، ص٤۹-۳۹.

باری، علی‌همت (۱۳۹٤). «اصول فرزندپروری در سبک‌زندگی اهل‌بیت (ع)». *فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی*، (۱٦)، ص۱۵۲-۱۳۵.

پناهی، علی‌احمد (۱۳۹٤). «سبک اهل‌بیت (ع) در همسرداری». *فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی*، (۱٦)، ص۱۰۵-۱۳٤.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

تاج‌خش، غلامرضا (۱۳۹۹). «واکاوی سبک‌نوین زندگی در عصر پساکرونا». *فصلنامه علمی مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، (۳۵)، ص ۳٤۰-۳٦۰ .

تبریزی، جواد (۱٤۱٦ق). *صراط‌النجاه*. قم: برگزیده.

جبعی عاملی (شهیدثانی)، زین‌الدین بن علی بن احمد عاملی جُبَعی (بی‌تا). *مسالک‌الافهام*. قم: مؤسسه المعارف الاسلامیه.

جناتی، محمدابراهیم (۱۳۷۷). «شیوه‌های کلی استنباط در فقه». *فصلنامه اندیشه حوزه*، (٤)، ص ٦٦-٤٥.

جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳٦۹). *ولایت در قرآن*. قم: مرکز نشر فرهنگی رجاء.

جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۹۱). *تسنیم*. قم: نشر اسراء.

حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۷۹). *مجموعه مقالات ویژه تربیت‌اخلاقی*. قم: مرکز جهانی علوم‌اسلامی.

حر عاملی، محمد بن الحسن الحرّ العاملی (۱۳۰۲). *الجواهرالسنیه*. هندوستان: بی‌نا.

حر عاملی، محمد بن الحسن الحرّ العاملی (بی‌تا). *وسائل‌الشیعه*. قم: موسسه آل‌البیت.

حلی (علامه)، (۱۳٦۱). *قواعدالاحکام*. قم: انتشارات‌اسلامی.

حلی (محقق)، نجم الدین جعفر بن حسن (۱٤۰۸). *شرایع الاسلام فی مسائل الحلال و الحرام*، قم: موسسه اسماعیلیان.

خوئی، ابوالقاسم (۱۳٦۸). *اجودالتقریرات*. قم: کتابفروشی مصطفوی.

خوئی، ابوالقاسم (۱۳٦۸). *محاضرات فی‌الاصول*.قم:کتابفروشی مصطفوی.

خویی، ابوالقاسم (۱٤۱۰ق). *منهاج‌الصالحین*. قم: مدینه‌العلم.

خوئی، ابوالقاسم (۱٤۳۷ق). *موسوعه‌الامام‌الخوئی*. قم: موسسه‌احیاءآثارالامام الخوئی.

دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). *لغتنامه دهخدا*. تهران: دانشگاه تهران.

رزاقی، هادی (۱۳۸۹). فقه‌التربیه «تعامل فقه و تربیت»، *پژوهش و حوزه*، (۹)، ص٤۷-۳٤.

زین‌الدینی، مجید (۱۳۹٦). «صداقت سازمانی در سپاه پاسداران در گفتمان امامین انقلاب اسلامی» *فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای دانش‌راهبردی*، (۲۸). ص۱۷۹-۲۰۸.

سبزواری، عبدالاعلی (بی‌تا). *مهذب‌الاحکام*. قم: دارالتفسیر.

سلطانی‌رنانی، محمود (۱۳۸۳). «حجاب و امنیت اجتماعی»، *درس‌هایی از مکتب اسلام*، (۷)، ص ۳۰-۱۵.

شریعتمداری، علی (۱۳٦۷). *اصول و فلسفه تعلیم و تربیت*. تهران: امیرکبیر.

شریفی، احمدحسین (۱۳۹۱). «سبک زندگی به عنوان شاخصی برای ارزیابی‌سطح ایمان». *نشریه معرفت فرهنگی اجتماعی*، (۳)، صص٦۱-٤۹.

شکوهی، غلامحسین (۱۳۸۷). *تعلیم و تربیت و مراحل آن*.مشهد: آستان قدرس رضوی.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

صادقیان، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگای شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی، *فصلنامه رویکردهای نوین‌آموزشی*، (۲)، صص ٦٥-۹۱.

صادقی‌فسایی، سهیلا؛ مقدم، سمیه (۱۳۹۲). «مسأله‌شناسی زنان بنابر روایت زنان». *فصلنامه رفاه اجتماعی*، (٤۹)، صص ۲٦۹-۳۰۳.

صدر، سیدمحمدباقر (۱٤۲۳ق). *الفتاوی‌الواضحه*. قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیه للشهید الصدر.

طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۳). *المیزان فی تفسیرالقرآن*. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

طبرسی (۱۳۷۲). *مجمع‌البیان فی تفسیرالقرآن*. تهران: ناصرخسرو.

طوسی (شیخ)، نصیرالدین (۱٤۲۰ق). *التبیان فی تفسیرالقرآن*. قم: مؤسسه النشرالاسلامی.

طوسی (شیخ)، نصیرالدین (۱٤۲۳ق). *تهذیب‌الاحکام*.تهران: دارالکتب‌الاسلامیه.

عاملی (شهیداول)، شمس الدین محمد بن مکی بن احمد عاملی نبطی جزینی (بی‌تا). *القواعد و الفوائد*. قم: مکتبه‌المفید.

عاملی، سیدمحمدجواد (۱٤۲٤ق). *مفتاح‌الکرامه*. قم: موسسه نشراسلامی.

عاملی، علی‌بن‌حسین (۱٤۱۳ق). *الوجیزفی‌تفسیرالقرآن‌العزیز*. قم: دارالقرآن‌الکریم.

عطاران، جواد (۱۳۹٦). «تبیین مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی‌اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، (۱)، صص ۳-۲۸.

فیومی، احمد بن محمد (۱٤۰٤ ق). *مصباح‌المنیر*. بیروت: مکتبه‌العلمیه.

قربان‌نیا، ناصر (۱۳۸۷). *حقوق‌بشر و حقوق‌بشردوستانه*، تهران: پژوهشگاه فرهنگ واندیشه‌اسلامی.

قربانی‌زاده، وجهاله (۱۳۸۸). «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق‌کاری کارکنان». *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (٤)، صص ٦٥-٤۷.

قمی‌مشهدی، محمدرضا (۱٤۲۳ق). *تفسیر کنزالدقائق و بحرالغرائب*، قم: دارالغدیر.

کارآمدپیشه، حسین (۱۳۹۷). *آشنایی با تربیت‌اسلامی*. قم: پژوهشگاه بین‌المللی‌المصطفی.

کاویانی هرانی، محمد (۱۳۹۳). *چیستی سبک‌زندگی اسلامی*. تهران: دانشگاه علامه‌طباطبائی.

کاویانی، محمد (۱۳۹۱). *سبک‌زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

کوزر، ل.آ.؛ روزنبرگ، ب (۱۳۷۸). *نظریه‌های بنیادی جامعه شناختی*. تهران: نشر نی.

گروه مولفان (۱۳۷٦). *اهداف تعلیم و تربیت در اسلام*. تهران: سمت.

گنجی، حمزه (۱۳۹۵). *روانشناسی‌عمومی*. تهران: ساوالان.

مجلسی، محمدباقر (۱٤۰۳ق). *بحارالانوار*. بیروت: داراحیاءالتراث‌العربی.

مجلسی، محمدباقر (۱٤۰٦ق). *ملاذ الاخیارفی فهم تهذیب‌الاخبار*. قم: مکتبه آیه‌الله المرعشی.

محقق داماد، مصطفی (۱۳۸۵). *قواعدفقه*. تهران: مرکز نشرعلوم‌اسلامی.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). *خودشناسی برای خودسازی*، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام‌خمینی.

مظفر، محمدرضا (۱۳۷۰). *اصول‌الفقه*. قم: دفتر انتشارات‌تبلیغات‌اسلامی.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۳). *تفسیرنمونه*. تهران: دارالکتب‌الاسلامیه.

موسوی خمینی، روح‌الله (۱۳۸٦). *تحریرالوسیله*. قم: دفتر انتشارات‌اسلامی.

میرزا احمدی، محمدحسن (۱۳۹۲). «مبادی و غایات فلسفه‌فارابی و دلالت‌های آن در اهداف تعلیم و تربیت اسلامی». *فصلنامه اندیشه‌های‌نوین‌تربیتی*، (۱)، صص۱۳۳-۱٥٤.

نجفی، محمدحسن (۱۳٦۲). *جواهرالکلام*. بیروت: داراحیاءالتراث‌العربی.

هاید، جانت‌شیبلی (۱۳۸۷). *روانشناسی‌زنان*. ترجمه اکرم خمسه، تهران: ارجمند.

هدایتی، علی‌اصغر (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی». *فصلنامه تاریخ پزشکی*، (۸)، صص۳۷-٦۳.

هرسی، پاول. بلانچارد، کنث اچ (۱۳۷٥). *مدیریت رفتارسازمانی استفاده از منابع انسانی*. ترجمه قاسم کبیری، تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

Archive of SID.ir