

بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون

پری جان مشایخ*

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون است. پژوهش به روش توصیفی (همبستگی) است که تعداد ۶۵ نفر از کارکنان ادارات شهرستان کازرون براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل دو پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی (۲۰۰۱) و خلاقیت رندسیپ بود که هر دو دارای روایی و پایایی قابل قبول بودند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی t و رگرسیون چندمتغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان می‌دادند که میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد ($r=0/56$ ، $p<0/01$). همچنین نتایج به‌دست‌آمده از آزمون t نیز مبین آن است که میان اخلاق کار اسلامی کارکنان زیر ۳۵ سال و بالای آن تفاوت معناداری وجود ندارد ($t=1/15$ ، $p=0/25$). نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره هم نشان می‌داد که میان جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کاری کارکنان و میزان اخلاق کار اسلامی آنها رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار اسلامی، خلاقیت

مقدمه

زندگی پیچیده امروز در حال نو شدن است و خلاقیت و نوآوری ضرورت سازمان‌های امروزی است. در واقع، در این عصر فراصنعتی و سرعت و خلاقیت و نوآوری سازمان‌ها ناگزیرند برای حفظ بقا، خلاق بوده و کارکنانی خلاق داشته باشند (جهانی و اسمی، ۱۳۸۸، ص ۱۰).

خلاقیت یا آفرینش‌گری به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگر به گونه‌ای منحصر به فرد است. به سخن دیگر، خلاقیت که به معنای کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن یا ترکیب کردن آن با دیگر پدیده‌ها، اشیا یا چیزها است (پیر خائفی، ۱۳۷۹، ص ۴۲)، به معنای این است که فردی فکری نو و متفاوت ارائه دهد. توانایی ترکیب اندیشه‌ها و نظریات در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین آنها است و توانایی شکل دادن به ترکیب تازه‌ای از نظریات یا ایده‌ها برای رسیدن به یک نیاز یا تحقق یک هدف می‌باشد (میرزاآقایی، ۱۳۸۶، ص ۶۹). روشی از فکر کردن یا اقدام کردن یا ایجاد چیزها است که برای افراد تازه بوده و از سوی خود فرد یا دیگران با ارزش شمرده می‌شود. برای اینکه یک رفتار خلاقانه باشد باید چهار ویژگی: تازگی، مناسبت، صراحت و انعطاف‌پذیری را داشته باشد (کمپل و نیسنبرگ، ۲۰۰۰^۱، ص ۶۸).

برخی از نظریه پردازان، همچون گیلفورد معتقدند خلاقیت نوع خاصی از تصور است که فارغ از روش و قالب از قبل تعیین شده بوده و حالت واگرا دارد (میرزاآقایی، ۱۳۸۶، ص ۷۱). گیلفورد تفکر واگرا را معادل تفکر خلاق می‌داند و معتقد است این تفکر شامل سه بُعد سیالی، انعطاف‌پذیری و ابتکار یا نوآوری است. سیالی، به معنای سرعت بیان و تولید هرچه بیشتر مفاهیم، ایده‌ها و جملات است. انعطاف‌پذیری، به معنای انتقال از طبقه‌ای از پاسخ‌ها به طبقه‌ای دیگر است و ابتکار، دور شدن از امور رایج یا قطع رابطه با تفکر مبتنی بر عادت است (امیری و اسعدی، ۱۳۸۶، ص ۳۶).

در واقع، خلاقیت توانایی افراد در تولید چیزهای جدید و مناسب است (کینگ - هوآ، ۲۰۰۵، ص ۱۹۴) و به طور کلی هر پدیده‌ی خلاقه‌ای باید واجد عنصر تازگی و نو بودن باشد تا امتیاز خلاقیت را پیدا کند (پیر خائفی، ۱۳۷۹، ص ۴۴).

والاس، خلاقیت را شامل چهار مرحله آمادگی، نهفتگی، بصیرت و دوره آزمایش می‌داند. آمادگی به معنای تحقیق بررسی و جمع‌آوری همه‌جانبه حقیقت‌ها است. منظور از نهفتگی آن است که اطلاعات جدید و گذشته، بدون کوشش آگاهانه برای دستیابی به رهیافت با

یکدیگر ترکیب شوند. بصیرت مرحله‌ای است که فرد ایده یا رهیافت مسئله را به‌طور ناگهانی به دست می‌آورد و در دوره آزمایش که مرحله نهایی خلاقیت است آنچه را به دست آورده، اعم از اختراع اکتشاف، یا نظریه تازه، ارزیابی می‌کند و آن را از لحاظ منطقی می‌آزماید (سیف هاشمی، ۱۳۸۲، ص ۳۳).

بنابراین، در عصر شگفتی‌ها، راز و رمز بقای جوامع انسانی را باید در خلاقیت و نوآوری آنها جست. در این دوره جوامعی قادر به پیوستن به آینده هستند که خلاق ببینند، خلاق بیندیشند و از خلاقیت نهراسند و تعالی انسان‌ها و سازمان‌ها با خلاقیت گره خورده است (جهانی و اسمی، ۱۳۸۸، ص ۱۱).

در اسلام، خلاقیت به روش‌های متفاوتی تشویق می‌شود، برای مثال الهامدی^۱ در کتاب خود الابداع، واژه «خلاقیت» را در قرآن بررسی می‌کند و می‌گوید: در قرآن این واژه در چهار معنا به کار رفته است که دو تای آن فقط به خداوند برمی‌گردد و به معنای خالق، آفریننده و سازمان‌دهنده است و دو معنای دیگری به مفهوم به وجود آوردن چیزی جدید از عدم. سویدان ادلونی^۲ هم در کتاب خود مبادی الابداع، می‌گوید: قرآن خداوند را خالق، آفریننده و سازمان‌دهنده شگفت‌انگیز هر چیزی در جهان می‌داند.^۳ به‌طور کلی قرآن کریم بر اهمیت تفکر و تفکر خلاق تأکید دارد. بسیاری از مسلمانان صدر اسلام ابداعات و خلاقیت‌های زیادی داشته‌اند و از منابع اسلامی می‌توان نتیجه گرفته که خداوند توانایی خلاقیت، تولید و خلق کردن را به همه افراد بشر داده است و این توانایی برای آن است که آنها توسعه یابند و مسئولیت همه افراد می‌داند که در جهت بهبود توانایی‌هایشان تلاش کنند (الکاراسنه و جبران صالح، ۲۰۱۰، ص ۴۲۴). از آنجا که اندیشه‌های اسلام در محیط کاری در اخلاق کار، فقه و مبانی کار متبلور می‌شود، در این تحقیق به بررسی رابطه میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت پرداخته می‌شود.

اخلاق کار اسلامی

کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در زندگی فردی و اجتماعی فرد در نظر گرفته می‌شود (احمد، ۱۹۷۶؛ به نقل از: علی، ۲۰۰۱، ص ۵۷۵). اخلاق کار نیز نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و

1. Al-Hamedi

2. Sweidan Adlouni

۳. «إِنَّ رَبَّكَ هُوَ الْخَلَّاقُ الْعَلِيمُ» (حجر، ۸۶)؛ «بَلَىٰ وَهُوَ الْخَلَّاقُ الْعَلِيمُ» (یس، ۸۱).

4. Al-Karasneh & Jubran Saleh

مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیر مادی، تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا را منعکس می‌کند (درویش یوسف، ۲۰۰۱^۱، ص ۱۵۲) و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. اخلاق کار اسلامی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کند (ریزک، ۲۰۰۸^۲؛ به نقل از: رُخمن، ۲۰۱۰^۳، ص ۲۳). به سخن دیگر، اخلاق کار اسلامی یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر است (رُخمن، ۲۰۱۰، ص ۲۳)؛ جهت‌گیری‌ای که مشارکت و درگیری معتقدان را در محیط کار شکل داده، تحت تأثیر قرار می‌دهد و بیان می‌کند کار در میان نیازهای شخصی، یک ارزش است (علی و الاوهان، ۲۰۰۸، ص ۶).

اخلاق کار اسلامی برخلاف اخلاق کاری پروتستان که ریشه در افکار وبر دارد، از قرآن و سنت نبوی (درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۲؛ علی و الکاظمی، ۲۰۰۷، ص ۹۵) و کلام امامان معصوم نشأت می‌گیرد. در قرآن از کلمات مترادف و هم‌معنی «کار و تلاش» نیز فراوان یاد شده است، برای مثال: در قرآن از کلمه «عمل» با مشتقاتش ۳۶۶ و کلمه «فعل» با مشتقاتش ۱۰۷ و کلمه «جهد» با مشتقاتش ۴۱ و کلمه «سعی» با مشتقاتش سی مرتبه و کلمه «صنع» با مشتقاتش سی مرتبه استفاده شده است و نیز در قرآن کریم حدود چهارصد آیه در تشویق به «کار و تلاش» و بیان ارزش و اهمیت «کار و تلاش» وارد شده است و همچنین، تعدادی از آیات نورانی قرآن کریم، درباره مشاغل پیامبران بزرگوار الهی است؛ هرچند مسئولیت خطیر و اصلی همه پیامبران الهی، هدایت جوامع بشری بوده است و در این راه با استفاده از شیوه‌های تربیتی ممکن و تحمل رنج‌های طاقت‌فرسا، به تعلیم انسان‌ها پرداخته و دلسوزانه وجود خویش را وقف انسانیت نموده‌اند، اما آنها بر اینکه سربار دیگران نباشند، خود به «کار و فعالیت» مشغول بوده‌اند تا هم معاش خویش را تأمین نمایند و هم دیگران را در این مسیر تشویق به «کار و تلاش» کنند. به همین جهت، به مشاغل برخی از آنان اشاره می‌شود. براساس برخی آیات، از جمله آیه ۳۷ سوره هود، آیه ۲۷ سوره قصص و آیه ۸۰ سوره انبیاء، شغل حضرت آدم (ع) کشاورزی، شغل حضرت نوح (ع) نجاری، شغل حضرت ابراهیم (ع) کشاورزی و دامداری، شغل حضرت شعیب (ع) و موسی (ع) شبانی و کارگری، شغل حضرت داود (ع) زره‌سازی و آهنگری، شغل حضرت ادریس (ع) خیاطی، حضرت

1. Yousef

2. Rizk

3. Rokhman

4. Ali & Al-Owaihan

یعقوب و ایوب(ع) کشاورزی و دامداری، شغل حضرت هود و صالح(ع) تجارت، شغل حضرت سلیمان(ع) حصیربافی و حکومت، شغل حضرت عیسی(ع) نجاری و حضرت محمد(ص) تجارت و شبانی بوده است.

قرآن کریم اغلب در مورد صداقت و عدالت در تجارت و توزیع عادلانه ثروت در جامعه بحث می‌کند، انسان‌ها را تشویق می‌کند که تکنولوژی و مهارت‌های لازم را به دست آورند و برای افرادی که برای تأمین معاش خود تلاش می‌کنند، ارزش فراوانی قائل است. قرآن با تنبلی، تلف کردن وقت، یا درگیر کردن خود در یک کار غیر تولیدی مخالف است و بر کار به عنوان منبع شادی و کامیابی تأکید دارد، کار سخت را یک ارزش دانسته و معتقد است افراد سخت‌کوش در کار خود احتمالاً پیشرفت بیشتری خواهند داشت. قرآن به مسلمانان آموزش می‌دهد که به‌طور مداوم همه‌جا و هر جا که ممکن باشد کار کنند^۱ (علی و الاوهان، ۲۰۰۸، ص ۶). «در باز در پی کسب و کار خود در زمین منتشر شوید و از فضل خدا روزی طلبید»^۲. قرآن می‌گوید: درگیری و تعهد به کار بیشتر از تنبلی و خیال‌پردازی، افراد را قادر می‌سازد تا اهداف خود را متحقق سازند «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»^۳.

حضرت محمد(ص) و امامان، از جمله امام علی(ع)، امام محمدباقر(ع) و امام جعفر صادق(ع) نیز در سخنان خود به کار به عنوان یک ارزش توجه می‌کنند و کار را نه تنها وسیله‌ای برای امرار معاش، بلکه یکی از امور عبادی و حتی بالاتر از بعضی عبادت‌ها دانسته‌اند. پیامبر اکرم(ص) می‌فرماید: عبادت هفتاد جزء دارد و برترین آن کسب حلال است^۴ هیچ کس غذایی بهتر از آنچه از راه دستاورد کارش می‌خورد، نخواهد. هر کس از دست‌رنجش بخورد از صراط مثل برق عبور می‌کند.^۵ امام علی(ع) در کلامی رهگشا به همه کسانی که دغدغه بهره‌مندی مناسب و در عین اصالت دادن به آخرت را دارند، راه می‌نمایاند:

للمؤمن ثلاث ساعات: فساعة ينجى فيها ربه وساعة يرم معاشه وساعة يخلي بين نفسه وبين لذتها فيما يحل ويحمله. وليس للعاقل ان يكون شاخصاً الا في ثلاث: مرمة لمعاش او خطوة في معاد او لذة في غير محرم.^۶

درواقع اخلاق کار اسلامی از خصیصه اخلاقی همه آنچه که یک مسلمان باید در سفر زمینی‌اش براساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد تفکیک‌ناپذیر است و

۱. «فَأَيُّهَا قَرَعْتَ فَأَنْصَبْ» هر گاه از کاری فارغ شدی، به کار دیگری پرداز.

۲. جمعه، ۱۰.

۳. نجم، ۳۹.

۴. حرّ عاملی، وسائل الشیعه، ج ۲، کتاب التجارة والوسیله، ص ۲۴۰.

۵. شعیری، جامع الاخبار، فصل ۹۹، ص ۱۳۹.

۶. نهج البلاغه، حکمت ۳۹۰.

براساس چهار مفهوم اولیه تلاش، رقابت، شفافیت و رفتار و مسئولیت اخلاقی ساخته شده است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷، ص ۹۵). اخلاق کار اسلامی، فداکاری در برابر کار را یک ارزش می‌داند و معتقد است افراد باید برای انجام کاری که در توان آنها است حداکثر تلاش خود را بکنند (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۳) اخلاق کار اسلامی به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد، بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری^۱ توجه زیادی دارد (احمد، ۱۹۸۷؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۲). اما در اسلام هیچ‌گونه تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر کار، آن‌طور که در صورت‌های خاصی از پروتستانیسم یافت می‌شود، وجود ندارد. در چشم‌انداز اسلامی، کار در پرتو نیازهای انسان و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی افراد یک فضیلت تلقی می‌شود. کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می‌شود (درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۴). در اخلاق کار اسلامی، ارزش کار بیشتر به دلیل امتیازها و منافع ضمنی است که فرد هنگام کار کردن به دست می‌آورد، تا نتیجه‌ای که آخر کار به آن می‌رسد (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۳). بنابراین، درگیری هدفمند در کار، مبنای اصلی اخلاق کار اسلامی است. این درگیری‌ها دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند و کار یک ارزش است چون هم به خود فرد و هم به دیگران خدمت می‌کند (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷، ص ۹۵).

۱. بیان نورانی حضرت رسول اکرم (ص) به‌خوبی روشن‌کننده میزان سعی مسلمان در زندگی خود است، «ان قامت الساعة و فی ید احدکم فسيلة فان استطاع ان لایقوم حتی یغرسها فلیغرسها؛ یعنی اگر خوشه یا نهالی در دست تو است و قیامت هم در آستانه برپایی است، و چیزی نمانده که بمیری، این نهال را بکار و بمیر» (نوری، مستدرک الوسائل، ج ۱۳، ص ۴۶۰). در این زمینه می‌توان به رباعی حضرت علی (ع) اشاره نمود:

لنقل الصخر من قلیل الجبال
 یقول الناس لی فی الکسب عار
 احب الی من من رجال
 فسان العار فی ذل السؤال

ترجمه: برای من سنگ‌کشی از قله‌های کوه — یعنی نینکار سختی — گواراتر است از این که منت دیگران را به دوش بکشم. به من می‌گویند کار و کسب ننگ است. من می‌گویم ننگ ذلیل شدن به هنگام خواهش از دیگران است. امام علی (ع) در یک رباعی دیگر می‌فرماید:

کد کد العبدان احببت ان تصبج حرًا
 لا تقل ذا مکسب یزری فقصد الناس ازری
 واقطم الأمال من مال بنی آدم طرًا
 انت ما استغنیت عن غیرک اعلی الناس قدرا
 ترجمه: اگر می‌خواهی آزاد زندگی کنی مثل برده زحمت بکش. آرزوی ترا از مال هر کس که باشد بپر و قطع کن. نگو این کار مرا پست می‌کند، زیرا از مردم خواستن از هر چیزی بیشتر ذلت می‌آورد. وقتی که از دیگران بی‌نیاز باشی هر کاری داشته باشی از همه مردم بلندقدتر هستی.

در زمینه اخلاق کار اسلامی تحقیقات چندی صورت گرفته است، از جمله: درویش یوسف (۲۰۰۱) به بررسی نقش تعهد سازمانی به عنوان یک تعدیل کننده بین اخلاق کار اسلامی و نگرش نسبت به تغییر پرداخت و نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت و مستقیم بر جنبه‌های مختلف تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر تأثیر دارد. بنیتی زینل^۱ (۲۰۰۸) نیز در بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی می‌گوید که میان آنها رابطه وجود دارد.

رُحمن (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی مشاهده کرد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی، هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد، اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد. رشیدی (۱۳۸۳) نیز ضمن بررسی رابطه میان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر میان مدیران مدارس شهرستان شیراز بیان می‌کند که میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در این تحقیق نیز محقق قصد بررسی رابطه میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون را دارد. پرسش‌های تحقیق بدین شرح‌اند:

۱. آیا میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون رابطه وجود دارد؟
۲. آیا میان کارکنان سنین جوانی و میانسالی از نظر اخلاق کار اسلامی تفاوت وجود دارد؟
۳. آیا میان جنسیت، سابقه کاری، سطح تحصیلات کارکنان و اخلاق کار اسلامی آنها رابطه وجود دارد؟

روش

با توجه به ماهیت تحقیق که روی رابطه میان متغیرها مطالعه می‌کند، روش تحقیق از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه

جامعه آماری تحقیق را همه کارکنان و کارمندان دولتی سازمان‌ها شهرستان کازرون تشکیل می‌داد که از میان این سازمان‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ابتدا سه سازمان

1. Binti Zainol

دانشگاه آزاد اسلامی، اداره بیمه و تأمین اجتماعی و سازمان آموزش و پرورش انتخاب شدند. سپس به طور تصادفی پرسشنامه‌ها در اختیار ۶۵ نفر از کارکنان این ادارات قرار گرفت که ۴۰ درصد آنها زن و ۶۰ درصد مرد و نیز ۷۵/۴ درصد آنها رسمی و ۲۴/۶ درصد آنها پیمانی بودند.

جدول ۱: تفکیک افراد نمونه برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۲۶	۴۰
مرد	۳۹	۶۰

ابزار اندازه‌گیری

ابزار استفاده‌شده در این پژوهش پرسشنامه است، که برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل هفده سؤال درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) است. اگرچه روایی و پایایی پرسشنامه قبلاً از سوی رشیدی محاسبه شده بود، اما برای تعیین روایی آن از روایی صوری و برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که برابر (۰/۸۳) و معنادار بود.

دومین ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه خلاقیت رندسیپ است. این پرسشنامه یک مقیاس شامل ۳۵ گزینه است که اگرچه روایی و پایایی پرسشنامه پیش‌تر محاسبه شده بود، اما برای تعیین روایی آن از روایی صوری و برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد که برابر (۰/۷۳) و معنادار بود.

یافته‌ها

برای بررسی اولین سؤال پژوهش که آیا میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده میان دو متغیر اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان برابر با $(\rho < 0/01, r = 0/56)$ است که نشان‌دهنده همبستگی میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان است.

به منظور بررسی سؤال دوم پژوهش که آیا میان کارکنان سنین جوانی و میانسالی از نظر میزان اخلاق کار اسلامی تفاوت معناداری وجود دارد؟ از روش آماری t-test استفاده شد (جدول شماره ۲). نتایج حاصل شده نشان می‌دهند که میان کارکنان جوان و میانسال از نظر اخلاق کار اسلامی تفاوت معناداری وجود ندارد $(t = 1/15, \rho = 0/25)$.

جدول ۲: ضرایب t برای دو گروه زیر ۳۵ سال و بالای ۳۵ سال

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
کارکنان زیر ۳۵	۳۷	۲۶/۳۷	۶/۵۳	۵۸	۱/۱۵	/۲۵۰
کارکنان بالای ۳۵	۲۳	۲۴/۶۵	۳/۶۷			

به منظور بررسی اینکه آیا میان جنسیت، سابقه کاری و سطح تحصیلات کارکنان و میزان اخلاق کاری آنها رابطه وجود دارد، از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهند که هیچ‌کدام از متغیرها در پیش‌بینی اخلاق کاری کارکنان سازمان نقش معناداری ندارد (جدول شماره ۳).

جدول ۳: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی رابطه بین سطح تحصیلات سابقه کاری و جنسیت و اخلاق کار اسلامی کارکنان

مدل	b	β	R	R ²	t	سطح معناداری
ثابت	۲۲/۸۵	-	/۱۸	/۰۳۶	۶/۲۸	۰۰۰
سطح تحصیلات	۰/۴۹	/۰۶۹			۰/۵۲	/۶۰
سابقه کاری	۱/۰۶	/۱۹			۱/۳۱	۰/۱۹
جنسیت	۰/۵۴	/۰۴۸			/۳۲	۰/۷۴

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های سؤال اول نشان می‌دهند که میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی کارکنانی که اخلاق کار اسلامی بالاتری داشته‌اند، میزان خلاقیت بالاتری هم داشته‌اند. این یافته تحقیق با تحقیق مقیمی (۱۳۸۶) همسو است. او نیز بیان می‌کند که میان خلاقیت کارکنان و معنویت سازمانی رابطه وجود دارد. کومار و چی روز^۱ (۲۰۱۰) هم بیان می‌کنند که بین اخلاق کار اسلامی و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد. چرا که در اسلام خلاقیت به روش‌های متفاوتی تشویق می‌شود که در قرآن می‌توان آنها را مشاهده کرد؛ نخست اینکه اولاً، خداوند مردم را دعوت می‌کند که به مشاهده عمیق آنچه می‌بینند، بپردازند، یکی از نخستین گام‌های خلاقیت طبق دیدگاه والاس هم تمرکز دقیق بر روی پدیده است. دوم، خداوند به مسلمانان سفارش می‌کند از قدرت دیدن که به افراد بشر داده است به‌طور مؤثر و کارا استفاده کنند.^۲ سوم، به مردم توصیه شده است که از قدرت شنیدن

1. Kumar & Che Rose, Raduan

۲. «قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ ثُمَّ اللَّهُ يَنْشِئُ النَّشْأَةَ الْآخِرَةَ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ» (عنكبوت، ۲۰): «قُلْ انظُرُوا مَاذَا فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا تُغْنِي الْآيَاتُ وَالنُّذُرُ عَنْ قَوْمٍ لَّا يُؤْمِنُونَ» (یونس، ۱۰۱).

برای کسب دانش و تجارب لازم استفاده کنند^۱ و چهارم، روش خلاقیت در قرآن به منظور استفاده از هوش افراد بشر در مورد جهان قابل مشاهده و جهان غیر قابل مشاهده تأکید دارد (الکاراسنه و جبران صالح، ۲۰۱۰، ص ۴۲۵).

خلاقیت در اسلام خصوصیتی دارد که آن را از دیگر انواع آن متمایز می‌کند؛ خلاقیت از دیدگاه اسلام به طور اساسی با اصول و مبانی اسلام مرتبط است و براساس این دیدگاه، مهم‌ترین خصوصیات خلاقیت عبارت‌اند از:

۱. داشتن منبع و حیانی: خلاقیت در اسلام خیلی گسترده و به معنای داشتن منابع کافی است که به یک نفر کمک می‌کند تا خلاق باشد. مسلمانان خلاق فقط به منابع مادی وابسته نیستند، بلکه بیشتر به منبع و حیانی قرآن نگاه می‌کنند که پُر از عقاید خلاق است. قرآن مردم را به روش‌های متفاوتی تشویق می‌کند که از فکرشان و توانایی‌های حسی متفاوتشان برای تولید ایده‌های جدید یا نوآوری‌ها استفاده کنند. قرآن خودش به تنهایی به عنوان روشی دقیق به مسلمانان کمک می‌کند که خلاق‌تر باشند.^۳

۲. جامعیت: در اسلام خلاقیت محدود نیست و با همه جنبه‌های زندگی اجتماعی، روان‌شناختی، اقتصادی، سیاسی و معنوی مرتبط است. قرآن که سخن خداوند است، شامل خلاقیت‌های نامحدودی است. از نظر اسلام خلاقیت ماهیتی چندجنبه‌ای در هماهنگی عناصر جسمی، ذهنی و روحی و تکنولوژیکی دارد (درویش یوسف، ۲۰۰۱، ص ۱۵۳).

۳. مسئولیت و خلیفه‌اللہی: خلاقیت را نمی‌توان مجزا از مسئولیت، جانشین خدا بودن در روی زمین، تقوا و انسانیت دانست. مسلمانان خلاق نه فقط مسئول عقاید و نوآوری‌های جدیدشان هستند، بلکه در برابر روشی هم که استفاده کرده‌اند پاسخگویند.

۱. طه، ۱۳؛ زمر، ۱۸.

2. divine revelation

۳. آیه شریفه «إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ»، دلالت بر این دارد که سنت خداوند متعال در این است که بدون پویایی و تغییر و نوآوری به دست انسان‌ها، سرنوشت دنیا و آخرت آنها دگرگون نخواهد شد، و این انسان‌ها هستند که با ایجاد تغییر در درون جان خود و در جامعه و پیرامون خود، امداد و عنایات الهی را برای خود جلب می‌کنند، دلالت بر این معنی دارد. یا قرآن کریم تقلید از باورهای باطل و کهنه پدران را بسیار نکوهش کرده و به خردورزی و راهیابی دعوت می‌کند: «وَإِذْ قِيلَ لَهُمْ اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ اللَّهُ قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوَلَوْ كَانَ آبَاؤُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ» (بقره، ۱۷۰) و در جایی دیگر قرآن کریم به دانش، پژوهش، تولید علم و فهم عمیق و استنباط، ارزش فوق‌العاده داده و جامعه اهل ایمان را موظف نموده است، ناپیوسته نیاز علمی و فکری خود را با تفقه در دین تحصیل نمایند: «وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ؛ شایسته نیست مؤمنان همگی کوچ کنند پس چرا از هر فرقه‌ای از آنان، دسته‌ای کوچ نمی‌کنند تا دسته‌ای بمانند و در دین آگاهی پیدا کنند» (توبه، ۱۲۲).

۴. **مواجه شدن با مهم ترین بحث ها و نگرش ها:** از آنجا که خلاقیت وقت گیر است و نیاز به تلاش بسیاری دارد، باید مربوط به موضوعات مهم باشد که هم برای تمام بشر و هم برای جامعه مسلمانان مفید باشد. خلاقیت یک بازی بدون منفعت برای جامعه نیست و همه تلاش های خلاقانه باید در مورد مباحث ذهنی زنده و مشکلات باشد تا مسائل فانتزی.

۵. **محدودیت های انسانی:** خلاقیت در اسلام محدودیت هایی هم دارد؛ از جمله اینکه فقط خداوند، یکتا و بی مانند است و بشر محدودیت های خود را در برخورد با مواد و انجام کارها دارد. ظرفیت همه افراد بشر به طور کلی برای خلاقیت و تفکر از نظر زمان، مکان و ظرفیت های هوشی انسانی، محدودیت هایی دارد. البته این موضوع به معنای کم شمردن توانایی های انسان برای ابداع فعالیت های خلاق نیست، بلکه به مسلمانان خلاق کمک می کند تا زمانی که دارند با دیگران بحث می کنند، احساس غرور نکنند و بدانند هرچه که بشر به دست می آورد، هدیه خداوند است و خداوند، خلاق هر چیز و ایده است، به طور کلی مسلمانان خلاق نسبت به بقیه شکرگزارترند.

۶. **داشتن جایزه بالاتر و برتر:** یکی از مهم ترین خصوصیات خلاقیت در تفکر اسلامی این است که جایزه بزرگ تر برای خلاقیت نه فقط جایزه مادی، بلکه جایزه معنوی است. این جایزه از سوی خداوند خالق در جهان بعدی است. در این مورد همه افراد خلاق به خاطر نوآوری شان جایزه بزرگی در روز قیامت نزد خداوند دارند که این خود انگیزه بزرگی برای همه افراد است تا برای انجام کارهای خلاقانه بسیار تلاش کنند (الکاراسنه و جبران صالح، ۲۰۱۰، ص ۴۲۰).

در بررسی سؤالات دوم و سوم نیز متوجه می شویم میان اخلاق کاری کارکنان زیر چهل سال و بالای آن، یعنی کارکنان جوان و مسن تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین میان کارکنان زن و مرد و کارکنان دارای سطوح تحصیلی متفاوت، از نظر اخلاق کار اسلامی تفاوت معناداری وجود ندارد که این با آموزه های اسلام همسو است.

پیشنهادها

اگرچه در سال های اخیر در پی شکست بسیاری از شرکت ها علاقه زیادی به مطالعه اخلاق کار پیدا شده است، اما بیشتر مطالعات در این زمینه و حتی زمینه بزرگ تر، یعنی اخلاق تجارت، براساس مطالعات کشورهای اروپایی، آمریکایی و اخلاق کاری پروتستان بوده است

و در زمینه اخلاق کار اسلامی تحقیقات اندکی صورت گرفته است. پیشنهاد می‌شود در این زمینه و به ویژه فرهنگ شیعه هم تحقیقاتی انجام شود. دیگر آنکه در تحقیقات آینده می‌توان به بررسی رابطه دیگر متغیرهای سازمانی با اخلاق کار اسلامی پرداخت.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- قرآن مجید.
 نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی.
 امیری، شعله و سارا اسعدی (۱۳۸۶)، «روند تحولی خلاقیت در کودکان»، تازه‌های علوم شناختی، ۹، ش ۴.
 باقری، خسرو (۱۳۸۴)، نگاهی دوباره به تربیت اسلامی، ج ۲، تهران: سمت.
 پیر خائفی، علیرضا (۱۳۷۹)، «خلاقیت، مدیریت و کارآفرینی»، فصلنامه مدیریت، ۹، ش ۹، ص ۴۰.
 جهانی، جعفر و کرامت اسمی (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و خلاقیت سازمانی در مدارس متوسطه شهرستان شیراز»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳، ش ۱، ص ۹-۲۹.
 حرّ عاملی (۱۴۰۹)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه اهل‌البیت (ع).
 رشیدی، فریبا (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر بین مدیران مدارس شهرستان شیراز، پایان‌نامه چاپ‌نشده دانشگاه شیراز.
 سیف هاشمی، فخرالسادات (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۲»، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۷۷، ص ۳۲.
 شعیری، تاج‌الدین (۱۳۶۳)، جامع الاخبار، قم: رضی.
 مقیمی، محمد؛ امیرحسین رهبر و حسن اسلامی (۱۳۸۶)، «معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲، ش ۳ و ۴، ص ۸۹-۹۸.
 میرزاآقایی، حمید (۱۳۸۶)، «تأثیر آموزش هنر بر خلاقیت کودکان در آینده»، آینه خیال، ۵، ص ۶۹.
 نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل، قم: مؤسسه اهل‌البیت (ع).
- Ali, A. (2001), "Scaling an Islamic Work Ethic", *Journal of Social Psychology*, vol.5, no.128, pp.575-583.
- Ali, Abbas J. & Abdullah Al-Owaihian (2008), "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol.15, no.1, pp.5-19.

- Ali, Abbas J. & Ali A. AL-Kazemi (2007), "Islamic Work Ethic in Kuwait", *Cross Cultural Management an International Journal*, vol.14, no.2, pp.93-104.
- Al-Karasneh, S. M. & A. M. JubranSaleh (2010), "Islamic Perspective of Creativity: A Model for Teachers of Social Studies as Leaders", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, vol.2, pp.412-426.
- Kample, K. M. & S. A. Nissenberg (2000), "Nurturing Creativity in Early Childhood Education", *Early childhood education journal*, vol.28, no.1, pp.67.
- BintiZainol, Nor Nazliyah (2008), "Islamic Work Ethics", *Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employes at Majllis AMANAH RAKYAT*, A Thesis Submitted to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements Forthe Degree Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia, pp.11-34.
- Kumar, Naresh&RaduanChe Rose (2010), "Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability", *Journal of Management Develipment*, 29, ISS.1, pp.79-93.
- Kyung-Hwa L. (2005), "The Relationship Between Creative Thinking Ability and Creative Pearsonality of Pre Schoolers", *International Education Journal*, vol.6, no.2, pp.194-199.
- Rokhman, Whibur (2010), "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, vol.15, no.1, pp.21-27.
- YousefDarwish A. (2001), "Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, vol.30, iss.2, pp.152-169.