



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

Maryam Esmaeli Parzan*¹ Fatemeh Fallah Taftii²

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. (Corresponding 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



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی

اصول و قواعد فقهی حاکم بر سبک زندگی زنان کارمند بر اساس فقه تربیتی امامیه

مریم اسمعیلی پوزان*^۱

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

فاطمه فلاح تفتی^۲

DOI: 10.30497/FLJ.2023.243698.1841

چکیده

سبک زندگی کارمندی به عنوان یک الگوی مهم مختصات رفتار انسانی در حوزه کارمندی است. عامل اساسی و محکمی که در امر سبک زندگی کارمندی 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 انجام شده است. برای توصیف و تبیین کیفیت آرمانی سبک زندگی کارمندان با تأکید بر فقه تربیتی 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 سبک زندگی 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 فقه تربیتی نیز، نقش گرانگیز و تعیین کننده تجویزات تربیتی شرعی در تبیین اصول عامه و اختصاصی زنان کارمند را خواهند داشت.

کلیدواژه‌ها

اصول و قواعد فقهی، کارمند، سبک زندگی، زن کارمند، فقه تربیتی امامیه.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. نویسنده مسئول) دانش آموخته دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، خراسان رضوی، ایران.

m.esmaeli0621@gmail.com

f.fallah@atu.ac.ir

۲. استادیار گروه فقه و حقوق دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

مقدمه

سبک‌زندگی کارمندی 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. به بیان دیگر، سبک‌زندگی کارمندی 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 سبک‌های زندگی کارمندی را الزاماً بایستی در باورها، تفکرات، مبانی، پیش‌فرض‌ها، نوع نگاه و الگوهای رفتاری بشری جست‌وجو کرد (اخلاقی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۱۲۲). 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 به گونه‌ای 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. از همین رو، بدون تردید، در منابع و کتب فقهی موضوع سبک‌زندگی کارمندی، 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 متشرع شناسایی و تبیین شده است؛ اگرچه با این عنوان بیان نشده و به جای آن، از تعبیری مانند عادات رفتاری (عاملی، بی‌تا، ج ۱، ص ۳۶؛ سیدعاملی، ۱۴۲۴ ق، ج ۱۲، ص ۸) و سلوک خاص (روابط خانوادگی و اجتماعی) (صدر، ۱۴۲۳ ق، ص ۱۴۲) استفاده شده است. به جز آن، در اسناد بالادست کشور ایران نیز مانند نقشه مهندسی فرهنگی کشور و سیاست‌های کلان اشتغال به این مقوله توجه شده است. بنابراین سبک‌زندگی کارمندی از موضوعات فقهی تربیتی و اجتماعی است که به عنوان یک

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 روابط کاری و سازمانی و غیر آن می‌شود.

مسئله اصلی این مقاله آن است که چه اصول و قواعد فقهی در حوزه سبک‌زندگی کارمندی وجود دارد؟ و این که هر یک از آن اصول و قواعد برگرفته شده از معرفت دینی در مواجهه با سبک‌زندگی در نظام کارمندی چگونه می‌تواند در تحول و سازماندهی آن تأثیر داشته باشد؟ همچنین با توجه به آن که امروزه بسیاری از زنان شاغل بوده و مجبور هستند بخش زیادی از زمان خود را داخل یا خارج از خانه مشغول وظایف کاری 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 مسئله اجتماعی سبک‌زندگی کارمندان به‌ویژه بانوان کارمند از روش تحقیق اسنادی و با جامعه آماری کلیه متون اسلامی اعم از قرآن کریم، 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 سبک‌زندگی کارمندی و بیان وجه امتیاز آن‌ها با مقاله حاضر، ابتدا به مفهوم‌شناسی و مبانی نظری پرداخته و پس از آن، با بیان اصول و قواعد

فقهی، الزامات مشخص و مسجل مشترکی در سبک‌زندگی همه کارمندان مسلمان و همچنین بایسته‌های فقهی ویژه زنان کارمند 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، شماره ۴) تنها اهمیت توجه به سلامت جسمی و روانی کارکنان نظامی سپاه پاسداران را بررسی کرده است.

۲. باقیانی مقدم و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «تعیین سبک‌زندگی و عوامل مرتبط بر آن در بین کارمندان و کارگران شهر یزد» (نشریه طب کار، شماره ۳) 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 (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی اثر سبک‌زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان» (نشریه علمی مدیریت اسلامی، شماره ۳) میزان تأثیرگذاری سبک‌زندگی اسلامی را بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دوازده سازمان منتخب مراکز استانی لرستان و زنجان مورد بررسی قرار داده است.

۴. تقفی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط سبک‌زندگی با اخلاق کاری حسابداران» (فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴) 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 اخلاق کاری 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

پرداخته باشد وجود ندارد؛ ثانیاً هیچ یک از آن تحقیقات، بر مبنای فقه تربیتی یا فقه اجتماعی امامیه، نظام سبک زندگی کارمندی را مورد بررسی قرار نداده‌اند و تنها به تحلیل کیفی این مفهوم در یک جامعه آماری مشخصی پرداخته‌اند؛ در حالی که 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.

- 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، ۱۳۶۸، ج ۱، ص ۹۴)؛ «قواعد» نیز جمع «قاعده» و به معنای اساس و بنیان است (فیومی، ۱۴۰۴، ج ۲، ص ۵۱۰). هر دو واژه در معنای مصطلح عبارت از ضابط و امر کلی هستند که می‌توان آن دو را به عنوان دستور عملی کلی در نظر گرفت؛ امور عام و کلی از ملاحظه مبانی و اهداف به دست می‌آیند (حاجی‌ده‌آبادی، ۱۳۷۷، ص ۴۸) و در عین حال، مبنای قوانین مختلف و متعدد دیگر نیز قرار می‌گیرند.

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، ۱۳۶۷، ص ۱۱). بنابراین اصول و قواعد فقهی به عنوان مجموعه‌ای از احکام و دستورات کلی شرعی هستند که منشأ قوانین جزئی قرار می‌گیرند (بجنوردی، ۱۴۲۴، ۱، ص ۲۳)؛ به بیان دیگر، 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).

- کارمند

«کارمند» در لغت به معانی متعددی آمده است از جمله؛ کارآمد، لایق و کسی که شغلی در دستگاہی دارد (دهخدا، ۱۳۷۳، ۱۱، ص ۱۷۹۷۹). 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، ۱۳۴۵، ماده ۱) 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 دریافت می‌کند.

- سبک‌زندگی

واژه «سبک‌زندگی» از مقولاتی است که تقریباً در سه دهه اخیر 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 شکل بخشیدن به نظم اجتماعی کمک کرده (کاویانی هرائی، ۱۳۹۳، ص ۶۶) و عمومیت نیز داشته و ناظر به شیوه رفتار و تعامل انسان در عرصه فردی و اجتماعی شود (شریفی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴۶). 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، ص ۷۰) 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 ۱۶).

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. از همین رو، سبک زندگی را باید مجموعه‌ای از طرز تلقی‌ها، ارزش‌ها، شیوه‌های رفتار، حالت‌ها و سلیقه‌ها در هر چیزی مانند الگوهای روابط اجتماعی، کار، اقتصاد

و غیره دانست و همین موجب تغایر سبک زندگی انسانی می شود (تاج بخش، ۱۳۹۹، ص ۳۴۳؛ حلیمه اخلاقی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۰).

- فقه تربیتی

لغت‌شناسان «فقه» را در لغت به معنای درک و فهم (فیومی، ۱۴۰۴، ق، ج ۱، ص ۲۴۸) و یا انتقال ذهن از معلومات حاضر به معلومات غایب دانسته‌اند (راغب، ۱۴۲۴، ق، ج ۱، ص ۶۴۲). این واژه در اصطلاح، به معنای «العلم بالاحکام الشرعیه الفرعیه عن ادلتها التفصیلیه» (حلی، ۱۳۶۱، ص ۵۰) 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، ۱۳۶۲، ج ۹، ص ۴۲۸).

«فقه تربیتی» 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، ص ۱۳). به بیان دیگر، فقه در حوزه تربیت از سویی، می‌تواند به فرایند اسلامی‌سازی تربیت کمک نموده و بخشی از محتوای تربیت اسلامی را پوشش دهد و از سوی دیگر، با اصول و شیوه‌هایی که دارد ضمن ارائه موضوعات جدید در عرصه اجتهاد و فقهت می‌تواند به فرایند پایبند شدن افراد جامعه اسلامی به فقه و احکام فقهی کمک شایان توجهی نماید (همت‌بناری، ۱۳۸۱، ص ۴۱).

۱. قواعد فقهی حاکم بر اصول و الزامات سبک زندگی کارمندی

۱.۱. قاعده معرفت‌النفس

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

مورد استناد قرار می‌گیرد، قاعده خودشناسی است. اگرچه این قاعده به دلیل تمرکز بر خداشناسی، انسان‌شناسی و معاد رویکردی کلامی فلسفی دارد ولیکن با اتکای بر این مبانی، می‌توان اصول هنجاری و ارزشی فقهی را استنباط کرد. از همین رو، 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، ص ۶۶). به بیان دیگر، 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. از همین رو، او مسؤول خود و محیط اطرافش است (کارآمدپیشه، ۱۳۹۷، ص ۷۸).

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، ۲۱-۲۰).

این آیات، بیانگر مسؤولیت انسان در پیدا کردن معرفت و شناخت نسبت به خدا، خود و جهان پیرامونش است. از همین رو، 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.

آیاتی که بر نگهداشت و تهذیب نفس دلالت دارند: معرفت انسان به خود؛ از یک سو، راهی مهم برای مراقبت و تهذیب نفس و در نتیجه آن، رسیدن به کمال و سعادت بشری می باشد. زیرا اگر انسان به حقیقت وجودی خود آشنا نشود، نمی تواند کمالات و صفات پسندیده ای که وسیله رسیدن او به سعادت است به دست آورد و از سوی دیگر، شناخت انسان، راهگشای شناسایی دقیق روابط و نیازهای انسانی در شؤون مختلف سیاست، اقتصاد، اجتماعی و تربیتی است (اکبری، ۱۳۷۷، ص ۱۴). از همین رو، در تعدادی از آیات قرآن کریم، امر به اصلاح نفس خود، خانواده و جامعه شده است؛ «ای کسانی که ایمان آورده اید، خود را با خانواده خویش از آتش دوزخ نگاه دارید چنان آتشی که مردم و سنگ آتش افروز اوست» (تحریم، ۶).

با دقت در این دسته از آیات، می توان 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 دال بر وجوب نباشد، امر ارشادی است. زیرا می تواند یک بینش ساختاری به انسان دهد؛ به گونه ای 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 بدین وسیله بتواند خود و تمامی نهادهای اجتماعی را از عذاب دنیوی و اخروی مصون بدارد.

۱.۱.۱.۲ روایات

علامه مجلسی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله روایت می کند: «هر کس خودش را بشناسد به تحقیق پروردگارش را شناخته است» (مجلسی، ۱۴۱۰ ق، ۲، ص ۳۲). حرّعاملی نیز مانند همین حدیث را نقل کرده است (۱۳۰۲، ص ۹۴).

اگرچه این دسته از روایات مرسل بوده و چگونگی اسناد آن ها به معصوم علیه السلام معلوم نیست ولیکن هم به لحاظ وجود تقارن محتوایی آن ها با آیات قرآنی که ناظر به این مطلب هستند و هم شهرت روایی و قاعده انجبار، قابل پذیرش و استناددهی هستند.

۱.۱.۱.۳ عقل

میان معرفت نفس انسان و معارف دیگر بشری تلازم و پیوند عمیقی وجود دارد؛ به گونه ای که نفی هر کدام موجب نفی و استحاله دیگری می شود؛ با این بیان که از یک سو، اگر هر انسانی

خود را بشناسد، معارف دیگر را نیز خواهد شناخت و ازسوی دیگر، 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 (خوش صحبت، ۱۳۹۰، ص ۸۳). بنابراین، این دلیل عقلی نیز ناظر بر اهمیت معرفت‌النفس به عنوان عنصر مهم متشکله نظام معارف بشری است.

۴.۱.۱.۱. بناء عقلاء

عقلا اذعان دارند که معرفت‌النفس یا انسان‌شناسی دارای کاربردهای مختلف سنجشی، بینشی و کنشی است؛ به گونه‌ای که به جز آن که 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 ۴۵). از همین رو، بنای عقلا نیز یکی از مهم‌ترین دلایل بر حجیت قاعده خودشناسی محسوب می‌شود.

۲.۱. ثمرات قاعده معرفت‌النفس

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

۳.۱. اصول و الزامات مشترک

بسیاری موارد، اصول حاکم بر سبک‌زندگی بانوان کارمند با مردان مشترک بوده و در برخی موارد اختصاصی ایشان است. در این جا 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، ص ۳۹۰) ایمان را تسلیم و قبولی نفسانی انسان نسبت به آن چه که قبول کرده تعریف کرده‌اند که این امر، مستلزم داشتن آگاهی و شناخت انسان به حقیقت و وجود آن امر است. در مورد خداوند متعال نیز، ضرورتاً این شناخت به موجب معرفت انفسی

و آفاقی به دست می‌آید. از جمله آثار الزامی ایمان به خداوند، تسلیم شدن او در مقابل فرامین الهی 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 کاملاً در اختیار خواسته‌های الهی قرار داده و تسلیم او شوند.

از همین رو، ایمان ناشی از خودشناسی؛ در وظایف شرعی 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 ظاهراً 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 عزت نفس است که رویکردی روان‌شناسی نیز دارد. روان‌شناسان عزت نفس را به معنای بازتاب ارزیابی یا برآورد یک فرد از ارزش‌های خود می‌دانند (گنجی، ۱۳۹۵، ص ۶۴).

بدون تردید، 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، ص ۵۲) 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.

پرورش قدرت و نیروی عقل در کارمندان مرد و زن نه تنها می تواند 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 می نماید 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 نظام کارمندی، 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 آن که 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 می شود؛ شامل احساس برادری و تعلق درونی نیز نسبت به انسان‌های دیگر هم می شود. چنان چه در قرآن کریم فرموده است: «مؤمنان با هم برادرند، پس میان دو برادر خود صلح کنید» (حجرات، ۱۰) و یا آن که «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 آن که می تواند از تضییع و از بین رفتن جان، مال، آبرو و وقت مردم جلوگیری کند، می تواند تمامی سازمان‌های اجتماعی را در مسیر رشد و تعالی مادی و معنوی قرار دهد. از همین رو، 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 می باشد.

احترام به کرامت انسانی و کارمندی: معرفت و شناخت انسان به من 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 می توان حکم شرعی و خوب حفظ حرمت اربابان رجوع و همکاران دیگر

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، ص ۱۰۷).

۱.۲. قاعده حق الطاعه

یکی از قواعد بنیادین دیگر در تمامی مسائل فقهی، قاعده حق الطاعه یا حق عبودیت است. این قاعده به جز آن که در فقه مورد طرح و بحث قرار گرفته شده؛ به طور ویژه در علم اصول فقه نیز یاد شده است. اگرچه مبدع این قاعده با همان تعبیر حق الطاعه یا حق المولویه، مرحوم شهید صدر معرفی شده (ایروانی، ۱۳۹۳، ص ۱۰۲) ولیکن این عبارات، در کلام علمای اصول پیشین نیز بیان شده است. مضمون این قاعده عبارت از امتثال دستورات شرعی به مقتضای حق عبودیت و مولویت مولی است (خوئی، ۱۴۳۳، ق، ج ۲، ص ۱۳۸).

اگرچه حق الطاعه نیز به مانند ایمان متأثر از خودشناسی انسان و جایگاه او در نظام خلقت و وابستگی اش 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 از همین رو، به طور جداگانه مورد بررسی قرار می گیرد.

۱.۲.۱. مستندات قاعده حق الطاعه

۱.۲.۱.۱. قرآن کریم

در قرآن کریم، اطاعت از خداوند در دو مقام تکوین و تشریح آورده شده است؛ مقصود از اطاعت تکوینی آن است که همه مخلوقات نظام آفرینش در اصل ذات؛ وجود صنعتی و ایجاد و در اصل فعل و انفعال؛ تأثیر و تأثرات خارجی، معبود و مطیع مقام خالقیت هستند (ابن عربی، ۱۳۹۸، ص ۳۲).

اطاعت تشریحی 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 (ابن عربی، ۱۳۹۸، ص ۳۵). بر اساس این تعریف و با توجه به آیاتی از قرآن کریم مانند آیه «ای مؤمنان، از خداوند

اطاعت کنید و از پیامبر و زمامدارانی که از شما بفرمان 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. از همین رو، قاعده اطاعت به قاعده حق الطاعه یا حق المولویت نیز معروف است.

۱.۲.۱.۲. روایات

شیخ طوسی در *امالی* به نقل از مفید از امام باقر علیه السلام روایت می‌کند: «کسی که به اطاعت از کسی که از خدا نافرمانی می‌کند نزدیک شود، دینی ندارد» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۰، ص ۳۹۳). این روایت؛ از یک سو، به دلیل آن که شیخ طوسی که از صاحبان کتب اربعه بوده و آن را به نقل از شیخ مفید که هر دو از متقدمین فقها هستند نقل کرده، اشکال سندی ندارد؛ ضمن آن که تعداد این روایات نیز بسیار زیاد می‌باشد. از سوی دیگر، 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. از همین رو، این روایات قابل اعتماد بوده و می‌توان به آن‌ها بر حجیت قاعده حق الطاعه استناد کرد.

۱.۲.۱.۳. عقل

وجوب اطاعت از خداوند به اقتضای مولویت ذاتی او و عبودیت عبد ضرورت قطعی عقلی دارد. از همین رو، وجوب امتثال اوامر الهی به دلیل عقلی خاصی نیاز ندارد. (صدر، ۱۴۳۳، ج ۱، ص ۹۹). زیرا میان مولویت ذاتی و وجوب اطاعت از او یک تلازم ذاتی و واقعی برقرار است. اگرچه وجوب اطاعت از خداوند بدهت 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؛ درحالی که شکر منعم و اطاعت از او ممکن است هیچ خطر و ضرر قابل توجهی نداشته باشد. با توجه به آنچه گفته

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 حق الطاعه شامل همه آنها می‌شود (صدر، ۱۴۳۳ ق، ج ۱، ص ۹۹؛ خوئی، ۱۳۶۸، ج ۲، ص ۱۳۸) که در نتیجه آن، قاعده احتیاط ثابت می‌شود؛ مگر آن که دلیل خاصی مانند اصل برائت و یا حدیث رفع دلالت بر ترخیص کند؛ در حالی که مشهور ایشان اعتقاد دارند که قلمرو حق الطاعه و اقتضای عبودیت و مولویت فقط شامل تکالیف قطعی می‌شود (ایروانی، ۱۳۹۶، ص ۱۰۳). بر همین اساس، در نظام کارمندی، 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 حق الطاعه

با توجه به مستندات قاعده حق الطاعه 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 تراحم 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 پیامبر اکرم صلی الله 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» (ابن شعبه، ۱۳۸۱، ج ۱، ص ۲۷۸).

۱.۲.۳.۲. در ارتباط با خودکسب درآمد مشروع و کارمندی

یکی از ثمرات مهم حق الطاعه 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

نواهی و محرّمات 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 پیامبر اکرم صلی الله 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، ص ۲۱۹). 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 عدم توجه 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 (قربانی زاده و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۵۲). تعهد کاری کارمندان یک مجموعه می‌تواند هم شامل مسؤلیت هر یک از آنها در مقابل ارباب رجوع شود تا از طریق آن، رضایت مراجعه کنندگان تحصیل شود و هم شامل مسؤلیت 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 آزردن ساختن همکار یا ارباب رجوعی شود، کراهت دارد.

۱.۲.۳.۴. صداقت و کارمندی

یکی از برجسته‌ترین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای تمامی کارمندان که متأثر از فرامین الهی 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، همه‌کنش‌ها اعم از رفتاری و گفتاری واقعی و بی‌غرض باشد. بدون تردید، فقدان صداقت در میان کارمندان مشارکت‌گرویی را تهدید می‌کند و در محیط کار، به صورت‌های بسیار متنوعی از قبیل فتنه، تملق، مبالغه،

زیرآب زنی، جاسوسی، عیب پوشی، نیرنگ، فرصت طلبی و غیره که همه بر پایه دروغ شکل گرفته تجلی می کند که نتیجه ای جز کاهش کارایی و اثربخشی ندارد (زین الدینی، ۱۳۹۶، ص ۱۸۰-۱۸۱). بنابراین، رعایت صداقت در مورد احکام فقهی واجب الاجتناب مانند جاسوسی، زیرآب زنی، 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 حق الطاعه که از مهم ترین عوامل موفقیت در زندگی نیز محسوب می شود رعایت نظم و انضباط است که در متون اسلامی نیز به آن توجه ویژه ای 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 می کنم» (نهج البلاغه، ۱۳۹۰، ص ۶۶۴). این امر، برای فعالیت همه گروه های سازمانی به ویژه در نظام کاری 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 اعضا و کارکنان و کنترل خواسته های آنها و در نتیجه آن، تحقق اهداف سازمانی، حقوق دیگر افراد حفظ شده و محیطی آرام برای کار و زندگی فراهم می شود. از همین رو، در مواردی که بی نظمی در انجام وظایف کاری، موجب اختلال در کار فرد یا افرادی شود، به گونه ای که نسبت به آن رضایت خاطر نداشته باشند، حرام بوده و در غیر آن کراهت خواهد داشت.

۱.۲.۳.۶. احتیاط در روابط سازمانی

از دیگر نتایج قاعده حق الطاعه و احتیاط آن است که همه کارمندان برای ارتقای شغلی و یا هر دلیل دیگر از برقراری ارتباط نابه جا و نامناسب و یا شوخی با نامحرم اعم از همکاران و اربابان رجوع، دروغ، خیانت، زیرآب زنی، افشای اسرار و اطلاعات محرمانه دیگران، بهتان، غیبت، افترا و نسبت ناروا و دروغ، عدم رعایت 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 می شود که مصونیت

اخلاقی، خانوادگی و پیوند عمیق میان حجاب ظاهری و بازدارای باطنی و از همه مهم‌تر امنیت اجتماعی را فراهم می‌سازد (سلطانی‌رنانی، ۱۳۸۳، ص ۶۴). 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، ۱۴۰۹ ق، ج ۴، ص ۳۸۹). 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، ص ۱۵۹۶۵؛ فیومی، ۱۴۰۴ ق، ج ۱، ص ۴۱۸) 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، ۱۴۰۴ ق، ج ۷، ص ۳۳۶). 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 سبک‌زندگی کارمندی 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 فرامین الهی 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 از طرف دیگر، منزلت فردی و اجتماعی خود را حفظ نموده و از طرف دیگر، به دوام و بقای

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

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

۱.۲.۴.۱. توجه به نیازهای عاطفی همسر و کارمندی

یکی از ثمرات عملی قاعده حق الطاعه، 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».

۱.۲.۴.۱. 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 حق الطاعه، 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، مفسد و انحطاط‌های ناگوار اخلاقی برای فرد و جامعه می‌شود و از همین رو، تلبس و بکارگیری آن‌ها شرعاً لازم و واجب است. برخی از آن موارد عبارتند از: تربیت اخلاقی و آشنا کردن فرزندان با فضایل و رذایل اخلاقی، تربیت عبادی

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. چنان‌چه در حدیث مهمی امام‌صادق علیه‌السلام فرمود: «احادیث اسلامی را به نوجوانان خود بیاموزید و پیش از آن‌که دشمنان گمراه‌کننده بر شما پیشی گرفته و افکار نادرست خود را بیاموزند، در این کار شتاب کنید» (حرعاملی، ۱۴۰۳، ق، ج ۱۸، ص ۶۲).

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 آیه ۳۴ 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 ۶۹؛ طوسی، بی‌تا، ج ۳، ص ۱۸۹؛ مکارم‌شیرازی، ۱۳۸۳، ج ۳، ص ۴۱۲) قرار گرفته آن است که قوامیت و ریاست مرد بر زن عبارت از حمایت او در احتیاجات و تأمین معاش زن است. از همین‌رو، 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، ص ۷۷)، 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

است (طباطبایی، ۱۴۱۹، ۱۰، ص ۴۷۲).

در قرآن کریم آیه ۳۴ 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، بی تا، ج ۲۵، ص ۲۱۹؛ نجفی، ۱۳۶۲، ج ۳۱، ص ۲۰۱).

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، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۱۷۳). 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، ۱۳۹۶، ص ۱۶۹). 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: امام باقر علیه السلام به نقل از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «حق زوج بر زوجه این است که از او اطاعت کند و از فرامین او سرکشی نکند» (کلینی، ۱۳۶۷، ج ۵، ص ۵۰۶).

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، ۱۴۰۹ ق، ج ۲۰، ص ۱۵۸).

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، ۱۴۱۹ ق، ج ۱۰، ص ۵۳۱-۵۳۰).

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

۱.۳.۱.۴. 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 تأمل 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 (لَتَسْكُنُوا إِلَيْهَا) بر آن تصریح دارد.

با بررسی مستندات وارده در قاعده استیذان به این نتیجه دست می‌یابیم؛ از یک سو، 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، بی تا، ج ۲۵، ص ۲۱۹؛ موسوی خمینی، ۱۳۸۶، ج ۳، ص ۳۵۶؛ مشکینی، ۱۳۹۳، ص ۱۶۸). از سوی دیگر، 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 «الْمُؤْمِنُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ» (طوسی، ۱۴۲۳ ق، ج ۷، ص ۳۷۱) و یا آیه شریفه «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده، ۱) بر این مطلب گواهی می‌دهد. مضاف بر آن که 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 آن که یکی از وظایف زن در خانواده، تمکین او در مقابل مرد است که مطابق با آن، مکلف به ایفای وظایف زناشویی و تامین 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 آن که 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 این صورت 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، ۱۴۱۶ ق، ج ۶، ص ۲۶۳؛ حلی، ۱۴۰۸ ق، ج ۲، ص ۲۸۰؛ عاملی، ۱۴۱۴ ق، ج ۸، ص ۳۰۸) و قانون

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، حتی 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، ۱۴۱۸ ق، ج ۲۰، ص ۱۰۰-۱۰۱).

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 تام داشته باشد. زیرا عرف، چنین اذنی را در حکم عدم اذن دانسته و منافی با اختیار زوجه می‌داند (شبییری، ۱۳۹۹، ۴، ص ۱۳۶۶). چنانچه ماده ۱۱۰۴ قانون مدنی نیز که بیانگر وظایف متقابل زن و شوهر در تشدید مبانی نظام خانواده است، بر این مطلب اشعار دارد. از همین رو، اگر وظیفه اشتغال زن با ایفای وظایف همسری و مادری او تعارض داشته باشد، بر او واجب است که مطابق قاعده تراحم و تقدم اهم رفتار نماید.

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، شرعاً مکلف است شوهرش را از ابتدا آگاه نموده و از او طلب اذن کند؛ از جمله سفرهای کاری به داخل و خارج از کشور، 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، بی تا، ج ۱، ص ۲۳۰؛ بجنوردی، ۱۴۲۴ ق، ج ۶، ص ۲۲) و یا قاعده اصولی فحوی الخطاب (مظفر، ۱۳۷۰، ج ۱، ص ۱۱۳) مؤید این مطلب است؛ ثانیاً اگر مرد اذن خود را به صورت مطلق صادر نکرده باشد، در صورت عدم آگاهی به ملزومات شغلی زوجه، می‌تواند در صورت وجود مصلحت برای همسر و خانواده‌اش، با اشتغال او مخالفت کند.

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، استیلا به عنوان مقتضای ذاتی عقد ازدواج تلقی نمی‌شود؛ از همین رو، شرط خلاف آن فاسد و مفسد نبوده و زوجه با اذن زوج یا شرط ضمن عقد می‌تواند اقدام به جلوگیری از بارداری نماید (نجفی، ۱۳۶۲، ج ۲۹، ص ۱۱۲؛ موسوی خمینی، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۴۳۹) و حتی می‌تواند بدون اجازه شوهر، در صورتیکه 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، ۱۴۱۰، ج ۲، ص ۲۸۴).

یافته‌های پژوهش

سبک‌زندگی بانوان کارمند از موضوعات فقهی تربیتی و اجتماعی است که در متون اسلامی، روش‌های درست از نادرست زیست بانوی کارمند متشرع 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، حق الطاعه 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 حق الطاعه؛ 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 در نظر گرفتن 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 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

فقهی به این عرصه است، از نقد و بررسی 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 فوق‌الذکر است توسط سیاستگذاران تهیه و تصویب شده، تا زمینه اجرایی شدن این اصول فقهی تربیتی در میان قشر کارمند فراهم گردد.

منابع

- قرآن کریم (۱۳۹۶). (محل‌الدین الهی قمشه‌ای، مترجم). تهران: نورالثقلین.
- نهج‌البلاغه (۱۳۹۰). ترجمه علی شیروانی، قم: معارف.
- ابن شعبه، حسن بن علی بن حسین بن شعبه حرّانی (۱۳۸۳). تحف‌العقول. قم: نشر اسلامی.
- ابن عربی، ابو عبدالله محیی‌الدین محمد بن علی بن محمد بن العربی الحاتمی (۱۳۹۸). فصوص‌الحکم. تهران: کارنامه.
- اخلاقی، حلیمه؛ شرف‌الدین، حسین؛ صفورایی، محمدمهدی؛ عزیزی‌کیا، غلامعلی (۱۳۹۴). «مبانی انسان‌شناختی سبک‌زندگی طیبه از دیدگاه قرآن». پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، (۵)، ص ۳۷-۹.
- آزاد ارمکی، تقی (۱۳۷۶). اندیشه اجتماعی متفکران مسلمان. تهران: سروش.
- اعرافی، علیرضا (۱۳۹۱). فقه تربیتی. تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- اکبری، محمدرضا (۱۳۷۷). معرفت‌نفس در نگاهی نو. اصفهان: پیام‌عزت.
- الایروانی، باقر (۱۳۹۳). دروس فی علم‌لاصول. قم: هاجر.
- باقری، خسرو (۱۳۷۶). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. تهران: مدرسه.
- بجنوردی، حسن (۱۴۲۴ق). القواعد الفقهیه. قم: الهادی.
- بناری، علی‌همت (۱۳۸۱). «نگاهی به تعامل فقه و تربیت با تأکید بر نقش فقه در تربیت». فصلنامه معرفت، (۵۷)، ص ۴۹-۳۹.
- بناری، علی‌همت (۱۳۹۴). «اصول فرزندپروری در سبک‌زندگی اهل‌بیت (ع)». فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، (۱۶)، ص ۱۵۲-۱۳۵.
- پناهی، علی‌احمد (۱۳۹۴). «سبک اهل‌بیت (ع) در همسر‌داری». فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، (۱۶)، ص ۱۰۵-۱۳۴.

- تاج‌خش، غلامرضا (۱۳۹۹). «واکاوی سبک‌نویین زندگی در عصر پسا کرونا». فصلنامه علمی مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، (۳۵)، ص ۳۴۰-۳۶۰.
- تبریزی، جواد (۱۴۱۶ق). صراط‌النجاه. قم: برگزیده.
- جبّعی عاملی (شهیدثانی)، زین‌الدین بن علی بن احمد عاملی جبّعی (بی‌تا). مسالک‌الافهام. قم: مؤسسه المعارف الاسلامیه.
- جناتی، محمدابراهیم (۱۳۷۷). «شیوه‌های کلی استنباط در فقه». فصلنامه اندیشه حوزه، (۴)، ص ۶۶-۴۵.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۶۹). ولایت در قرآن. قم: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۹۱). تسنیم. قم: نشر اسراء.
- حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۷۹). مجموعه مقالات ویژه تربیت/اخلاقی. قم: مرکز جهانی علوم اسلامی.
- حر عاملی، محمد بن الحسن الحرّ العاملی (۱۳۰۲). الجواهر السنیه. هندوستان: بی‌نا.
- حر عاملی، محمد بن الحسن الحرّ العاملی (بی‌تا). وسائل‌الشیعه. قم: مؤسسه آل‌البیت.
- حلی (علامه)، (۱۳۶۱). قواعد الاحکام. قم: انتشارات اسلامی.
- حلی (محقق)، نجم‌الدین جعفر بن حسن (۱۴۰۸). شرایع الاسلام فی مسائل الحلال و الحرام، قم: مؤسسه اسماعیلیان.
- خوئی، ابوالقاسم (۱۳۶۸). اجودالتقریرات. قم: کتابفروشی مصطفوی.
- خوئی، ابوالقاسم (۱۳۶۸). محاضرات فی الاصول. قم: کتابفروشی مصطفوی.
- خویی، ابوالقاسم (۱۴۱۰ق). منهاج‌الصالحین. قم: مدینه‌العلم.
- خوئی، ابوالقاسم (۱۴۳۷ق). موسوعه‌الامام‌الخوئی. قم: مؤسسه‌احیاء آثارالامام‌الخوئی.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳). لغتنامه دهخدا. تهران: دانشگاه تهران.
- رزاقی، هادی (۱۳۸۹). فقه‌التربیه «تعامل فقه و تربیت»، پژوهش و حوزه، (۹)، ص ۴۷-۳۴.
- زین‌الدینی، مجید (۱۳۹۶). «صداقت سازمانی در سپاه پاسداران در گفت‌وگو با امامین انقلاب اسلامی» فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، (۲۸)، ص ۱۷۹-۲۰۸.
- سبزواری، عبدالاعلی (بی‌تا). مهذب‌الاحکام. قم: دارالتفسیر.
- سلطانی‌رنانی، محمود (۱۳۸۳). «حجاب و امنیت اجتماعی»، درس‌هایی از مکتب اسلام، (۷)، ص ۳۰-۱۵.
- شریعتمداری، علی (۱۳۶۷). اصول و فلسفه تعلیم و تربیت. تهران: امیرکبیر.
- شریفی، احمدحسین (۱۳۹۱). «سبک زندگی به عنوان شاخصی برای ارزیابی سطح ایمان». نشریه معرفت فرهنگی اجتماعی، (۳)، صص ۶۱-۴۹.
- شکوهی، غلامحسین (۱۳۸۷). تعلیم و تربیت و مراحل آن. مشهد: آستان قدس رضوی.

- صادقیان، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی، فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، (۲)، صص ۶۵-۹۱.
- صادقی فسایی، سهیلا؛ مقدم، سمیه (۱۳۹۲). «مسأله‌شناسی زنان بنابر روایت زنان». فصلنامه رفاه اجتماعی، (۴۹)، صص ۲۶۹-۳۰۳.
- صدر، سیدمحمدباقر (۱۴۲۳ق). الفتاوی‌الواضحه. قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیه للشهید الصدر.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۳). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طبرسی (۱۳۷۲). مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن. تهران: ناصر خسرو.
- طوسی (شیخ)، نصیرالدین (۱۴۲۰ق). التبیان فی تفسیر القرآن. قم: مؤسسه النشر الاسلامی.
- طوسی (شیخ)، نصیرالدین (۱۴۲۳ق). تهذیب الاحکام. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- عاملی (شهیداول)، شمس‌الدین محمد بن مکی بن احمد عاملی نبطی جزینی (بی تا). القواعد و الفوائد. قم: مکتبه‌المفید.
- عاملی، سیدمحمدجواد (۱۴۲۴ق). مفتاح‌الکرامه. قم: مؤسسه نشر اسلامی.
- عاملی، علی بن حسین (۱۴۱۳ق). الوجیز فی تفسیر القرآن‌العزیز. قم: دارالقرآن‌الکریم.
- عطاران، جواد (۱۳۹۶). «تبیین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اسلامی در پرتو اصول عقاید برگرفته از آیات قرآن کریم». مدیریت در دانشگاه اسلامی، (۱)، صص ۳-۲۸.
- فیومی، احمد بن محمد (۱۴۰۴ق). مصباح‌المنیر. بیروت: مکتبه‌العلمیه.
- قربان‌نیا، ناصر (۱۳۸۷). حقوق بشر و حقوق بشر دوستانه، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- قربانی زاده، وجه‌اله (۱۳۸۸). «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۴)، صص ۶۵-۴۷.
- قمی مشهدی، محمدرضا (۱۴۲۳ق). تفسیر کنزالدقائق و بحر الغرائب، قم: دارالغدیر.
- کارآمدپیشه، حسین (۱۳۹۷). آشنایی با تربیت اسلامی. قم: پژوهشگاه بین‌المللی المصطفی.
- کاوپانی هرانی، محمد (۱۳۹۳). چیستی سبک‌زندگی اسلامی. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- کاوپانی، محمد (۱۳۹۱). سبک‌زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه کوزر، ل.آ.؛ روزنبرگ، ب (۱۳۷۸). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی. تهران: نشر نی.
- گروه مولفان (۱۳۷۶). اهداف تعلیم و تربیت در اسلام. تهران: سمت.
- گنجی، حمزه (۱۳۹۵). روانشناسی عمومی. تهران: ساوالان.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). بحار الانوار. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۶ق). ملاذ الاخیر فی فهم تهذیب الاخبار. قم: مکتبه آیه‌الله المرعشی.
- محقق داماد، مصطفی (۱۳۸۵). قواعد فقه. تهران: مرکز نشر علوم اسلامی.

- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). *خودشناسی برای خودسازی*، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مظفر، محمدرضا (۱۳۷۰). *اصول الفقه*. قم: دفتر انتشارات تبلیغات اسلامی.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۳). *تفسیر نمونه*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- موسوی خمینی، روح الله (۱۳۸۶). *تحریر الوسیله*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- میرزا احمدی، محمدحسن (۱۳۹۲). «مبادی و غایات فلسفه فارابی و دلالت‌های آن در اهداف تعلیم و تربیت اسلامی». *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*، (۱)، صص ۱۳۳-۱۵۴.
- نجفی، محمدحسن (۱۳۶۲). *جواهر الکلام*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- هاید، جانت شیبلی (۱۳۸۷). *روانشناسی زنان*. ترجمه اکرم خمسه، تهران: ارجمند.
- هدایتی، علی اصغر (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی». *فصلنامه تاریخ پزشکی*، (۸)، صص ۳۷-۶۳.
- هرسی، پاول. بلانچارد، کنث اچ (۱۳۷۵). *مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی*. ترجمه قاسم کبیری، تهران: مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.

