

## ظرفیت تبیین مسائل فقهی در بهبود کار سازمانی

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی \*

manteghi@iki.ac.ir

 orcid.org/0000-0002-8989-2652

دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴

### چکیده

کار ارزشمندترین رفتار انسان است که اگر در چارچوب‌های پذیرفته شده اسلامی باشد؛ مرضی الهی نیز قرار خواهد گرفت. در فقه اسلامی، توصیه‌های ارزشمندی درباره کار سازمانی یافت می‌شود که می‌تواند راهنمای خوبی برای کارکنان سازمان‌ها باشد. فقه اسلامی می‌تواند وضعیت سازمان‌ها را بهبود بخشد. تقویت این عرصه با استخراج و دسته‌بندی مسائل فقه سازمانی صورت می‌گیرد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت کیفی است و رویکرد به روش «تحلیلی - توصیفی» است که با استفاده از منابع دینی انجام شده است. این پژوهش به برخی از ابعاد فقهی کار سازمانی، یعنی استخدام نیروی انسانی، کسب مهارت کار، ساعت کار در سازمان و استفاده از اموال سازمانی پرداخته است تا شیوه‌ای برای طراحی بهبود کار سازمانی به‌مثابه نمونه ارائه دهد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای بهبود وضعیت کار در سازمان‌ها، نیازمند استفاده از ظرفیت فقه اسلامی در تدوین قوانین، اصلاح ساختارها، آموزش منابع انسانی و برنامه‌های سازمان هستیم.

**کلیدواژه‌ها:** زندگی سازمانی، کار سازمانی، فقه اسلامی، استخدام نیروی انسانی، اموال سازمانی.

یکی از موضوعات مطرح در مدیریت رفتار سازمانی، سامان بخشیدن به «کار» کارکنان در سازمان است؛ به این معنا که کارکنان باید چه خصوصیتی را در کار سازمانی در نظر داشته باشند تا بتوانند اهداف سازمان را تحقق بخشند. کار جوهره انسان و بستر مناسبی برای رشد شخصیت فرد و بروز مهارت‌هاست. انسان‌ها با کار، علاوه بر رشد خود، به بهبود وضعیت جامعه نیز خدمت می‌کنند. فقه اسلامی برای بهبود کار در سازمان، توصیه‌های ارزشمندی ارائه کرده است که در این مطالعه به آن اشاره می‌شود.

کار و تلاش یکی از ارزشمندترین رفتارهای انسانی در آموزه‌های اسلامی است. این موضوع به شکل‌های گوناگون در منابع دینی مد نظر قرار گرفته است؛ چنان‌که نبی گرامی ﷺ و ائمه معصومین خود به کار و تلاش اهتمام داشتند. بوسیدن دست زبر کارگر توسط نبی گرامی ﷺ نمونه‌ای از اهمیت دادن به کار و تلاش در فرهنگ اسلامی است. مسلمانان از آموزه‌های اسلامی آموخته‌اند که کار و تلاش امری مقدس و ارزشمند است. از این رو به آن اهتمام ورزیده و در پی آن هستند که سازمان‌هایی متناسب با جامعه اسلامی شکل دهند. امروزه سازمان‌ها بخش لاینفک زندگی مردم شده‌اند. از این رو آنان می‌خواهند بدانند که شیوه کار آنها در سازمان‌ها چگونه باید باشد.

کار و تلاش در آموزه‌های اسلامی هنگامی ارزشمند است که در چارچوب‌های دینی صورت گیرد. بررسی منابع دینی نشان می‌دهد شیوه کار از منظر اسلام بر پایه مسائل فقهی شکل می‌گیرد. چارچوب‌های احکام فقهی برای کار کردن حدودی را تعیین کرده‌اند و از مسلمانان می‌خواهند که هنگام کار کردن به آن توجه داشته باشند. در این مطالعه به شکل کوتاه به برخی از این نکات توجه شده است تا زمینه شناختی بهبود فضای کار و تلاش برای سازمان‌های اسلامی فراهم گردد.

#### پیشینه

با بررسی انجام شده در مقالات و کتب در دسترس با موضوع مرتبط با این تحقیق، برخی منابع در حوزه فقه مدیریت و سازمان‌شناسایی و مطالعه گردید. به برخی از پژوهش‌های استفاده در این تحقیق در ادامه اشاره می‌شود:

- مشایخی‌پور (۱۳۹۰) در مقاله «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)» در تعریف «کار» می‌نویسد: کار آن دسته از فعالیت‌های را شامل می‌شود که با هدف کسب درآمد و تأمین نیازهای فردی و اجتماعی انجام می‌شود. این تحقیق کوشیده است با استفاده از سخنان امیرالمؤمنین (ع) علل گرایش به کار را تبیین کند و بر این موضوع تأکید دارد که اگر کار مرزها و حدود ارزش‌های انسانی و الهی را محترم بشمارد، نه تنها مباح، بلکه لازم و نوعی عبادت است.

- قوامی و قری (۱۳۹۶) در مقاله «درآمدی بر فلسفه فقه‌الاداره» به بررسی بایدها و نبایدهای شرعی رفتارهای سازمانی پرداخته‌اند. آنان «فقه‌الاداره» را شعبه‌ای از فقه می‌دانند که متکفل مسائل مدیریتی و سازمانی است. فقه می‌تواند در محورهای گوناگون به مسائل مدیریتی و سازمانی برای بهبود کار در سازمان کمک کند.

- منطقی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه» این نکته را به اثبات رسانده‌اند که فقه به رفتار سازمانی انسان نگاه توحیدی دارد و می‌کوشد قوانین الهی را در عرصه کار وارد کند تا انسان بتواند کار خود را مطابق با نظر خداوند انجام دهد.

- قوامی (۱۳۹۲) در کتاب *فقه‌الاداره*، به تفصیل به بسترهای شکل‌گیری فقه سازمان اشاره کرده و ابزارهای لازم برای استنباط‌های فقه سازمانی را مد نظر قرار داده و در برخی از حوزه‌های دانش مدیریت (مانند مدیریت منابع انسانی) به استنباط برخی از احکام سازمانی پرداخته است.

- همچنین علیدوست (۱۳۸۸) با تألیف چندین کتاب محققانه با عناوین *فقه و عرف*، *فقه و مصلحت*، *فقه و عقل* و *فقه و مسائل نوپیدا*، توانسته است بسترهای مناسبی برای موضوع‌شناسی فقه سازمان و استنباط اجتهادی در این زمینه فراهم کند.

با مرور پیشینه‌های نزدیک به موضوع تحقیق می‌توان به این نتیجه رسید که طرح مسائل زیربنایی در فقه مدیریت تا حدی مد نظر اندیشمندان مدیریت بوده، اما به‌طور خاص و مصداقی به موضوعاتی همانند «استخدام کارکنان، ساعت کار سازمانی، و استفاده از اموال سازمان» توجه نشده است. این‌گونه موضوعات بخش مهمی از زندگی کاری کارکنان در سازمان است. از این رو می‌توان توجه به این موضوع را نوآوری این تحقیق دانست.

بنابراین مسئله اساسی این پژوهش آن است که فقه اسلامی چگونه می‌تواند بر کار سازمانی تأثیر بگذارد؟ این پژوهش کوشیده است به اجمال به این موضوع بپردازد و بر این اساس نمونه‌هایی از این تأثیرگذاری بررسی خواهد شد. در ادامه، ابتدا به مفهوم «کار» در آموزه‌های اسلامی و سپس رابطه بین سازمان و آموزه‌های اسلامی اشاره شده است تا کارکنان بتوانند بر این اساس، کار و تلاشی مناسب فرهنگ اسلامی در سازمان انجام دهند.

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت کیفی است که با رویکرد «تحلیل توصیفی» به دنبال حل مسئله پژوهش است. بررسی ماهیت موضوع به‌کارگیری از نوع تحقیقات کاربردی وابسته است و نیاز به مطالعه گسترده در موضوع دارد. شیوه گردآوری اطلاعات بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای اسنادی انجام شده است. این مطالعه بر اساس بررسی متون و تحلیل‌های عقلی صورت گرفت. بدین‌رویی ابتدا با شناسایی مفاهیم کلیدی بحث و جست‌وجو در منابع معتبر کوشید کلیدواژه‌های مرتبط شناسایی شود و سپس با یافتن دامنه مفهومی به شناسایی معناهای تضمینی و التزامی فقهی و روایی بپردازد و با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده به شیوه «توصیفی» و با معیارهای پذیرفته‌شده در روش «اجتهادی» توانسته است به برداشت‌های مناسب برسد.

این مطالعه به موضوعات گوناگونی در حیطه کار در سازمان از منظر فقهی دست پیدا کرده است؛ مانند: رابطه سازمان‌ها با حکومت (نظام ولایی)، شخصیت حقوقی سازمان از منظر فقه، احکام فقهی استخدام کارکنان، مسائل فقهی احراز شغل، و اشتغال زنان. اما به سبب محدودیت، تنها به چهار موضوع فقهی مرتبط با استخدام کارکنان، کسب مهارت کار، ساعت کار در سازمان، و استفاده از اموال سازمان پرداخته است.

## ۱. بررسی مفاهیم کلیدی

### ۱-۱. کار

«کار» در لغت به معنای فعل و کردار انسان آمده است. در اصطلاح، آنچه از شخص صادر گردد و آنچه شخص خود را بدان مشغول سازد، «کار» نامیده می‌شود. الفاظ مترادف آن نیز «عمل، فعل و شغل» است (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۴۰، ص ۱۰۷). در تعریف اصطلاحی آن نیز می‌توان گفت: مجموعه عملیاتی که انسان می‌تواند با بهره‌گیری از مغز و به‌کارگیری اعضا و جوارح خود انجام دهد تا چیزی را تولید یا خدمتی را ارائه کند «کار» نامیده می‌شود.

### ۱-۲. کسب

در کتب لغت واژه «کسب» به معنای تلاش و کوشش است و در مقابل آن «الکساله»، یعنی تنبلی و بیکاری قرار دارد (قمری، ۱۳۸۱، ص ۲۳۵). بنابراین کسب عبارت است از: آنچه از فعل، قول، عمل و نشان دادن توان و نیرو آشکار می‌شود. فعل هم عبارت است از به‌دست آوردن نفع و دفع ضرر و زیان (راغب اصفهانی، ۱۳۷۳، ص ۶۴۸).

## ۲. بررسی تأثیرات کار بر شخص و اجتماع

موضوعی که در اینجا باید بدان توجه کرد بررسی تأثیرات کار بر ابعاد شخصی و اجتماعی است. رشد جوامع و شکل‌گیری تمدن‌ها مرهون کار و تلاش افراد بوده است. انسان‌ها با کار کردن می‌توانند زندگی خود و جامعه را متحول سازند. کار در حوزه‌های گوناگون تولیدی و خدماتی و یا تلفیقی از این دو و به صورت شخصی یا سازمانی صورت می‌گیرد؛ چنان که کار نیز گاهی برای جامعه و فرد آثار ارزشمند و مفیدی دارد و گاهی آثار زیانبار و مخرب. بدین‌روی بجاست به ماهیت کار در سازمان توجه شود تا بستر مناسبی برای رفتارهای سودمند در سازمان شناسایی گردد. حس وقار و بزرگی و ارزشمند بودن هر کس به شناخت دیگران از کارش بستگی دارد (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۲۴).

اساساً کار جهت افراد را در زندگی مشخص می‌کند، زندگی را هدفمند می‌سازد و علایق آنها را شکل می‌دهد و افراد با کار کردن به تمامیت خود دست می‌یابند و لذت می‌برند. بررسی این موضوع از دیدگاه اسلام، می‌تواند مسیر مطالعه رفتار سازمانی را بهبود بخشد و زمینه مناسبی برای ساخت سازمان‌های اسلامی فراهم آورد.

شکل‌گیری زندگی دنیوی سالم و ارزشمند مورد تأکید اسلام است. این نوع زندگی با کار و تلاش انسان‌ها صورت می‌گیرد. از این‌رو نبی گرامی ﷺ می‌فرمایند: «از ما نیست کسی که به خاطر آخرت دنیایش را رها سازد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۷۸، ص ۳۲۱).

در آموزه‌های اسلامی، زندگی مسلمان با کسب روزی حلال به سرانجام می‌رسد و ارزشمند می‌شود. پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «عبادت هفتاد جزء دارد. مهم‌ترین جزء آن تلاش برای کسب روزی حلال است» (کلینی، ج ۵، ص ۷۸).

از این رو در توصیه‌های اسلامی به جنبه فقهی و شرعی کار توجه شده و برای کسب روزی حلال، مسلمانان به کار و تلاش تشویق شده‌اند، به گونه‌ای که امام رضا<sup>ع</sup> می‌فرماید: «کسی که برای فراهم آوردن هزینه زندگی خانواده‌اش می‌کوشد، همانند مجاهد در راه خداست» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۹، ص ۱۰۳).

بر این اساس از تنبلی بسیار مذمت شده است. امام صادق<sup>ع</sup> می‌فرماید: «منفورت‌ترین مردم نزد خدا کسی است که شب خواب و روز بیکار باشد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۸۴، ص ۱۵۸).

هرچند کار برای انسان مهم است، اما انجام کار به درستی و خوبی، نشان‌دهنده ارزشمندی انسان است. نبی گرامی<sup>ص</sup> می‌فرماید: «ارزش هر انسان به آن است که آنچه را انجام می‌دهد، به خوبی و درستی انجام دهد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۱، ص ۱۶۵). بدین‌روی از دیدگاه دینی، کار کردن لازمه زندگی بشر دانسته شده و حتی خواسته شده است که افراد - هرچند اندک، ولی حتماً - به کاری مشغول باشند.

امام صادق<sup>ع</sup> می‌فرماید: «اندکی کار کنید تا بسیار متمتع شوید» (ورام، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۱۸۳): زیرا کار موجب رشد و بقای انسان، تقویت عزت نفس، کسب رضایت، ایجاد خودشکوفایی و قدرتمند شدن جامعه اسلامی خواهد شد؛ همچنان که تقویت نفس و تزکیه اخلاقی را نیز به دنبال دارد.

در منابع دینی، توصیه‌های فراوانی به منظور پرهیز از کسالت و تنبلی آمده است. به عبارت دیگر، همان‌گونه که کار و تلاش ارزشمند است، در برابر، از تنبلی و کسالت در امور دنیوی نیز نکوهش شده است. امام باقر<sup>ع</sup> می‌فرماید: «از مردی که در امور دنیوی خود تنبل و کسل باشد بدم می‌آید. کسی که در امور دنیوی‌اش تنبل باشد و سستی بورزد، در امور مرتبط با آخرتش بیشتر تنبلی و کسالت خواهد داشت» (معزی ملابری، ۱۳۷۱، ج ۱۷، ص ۵۵).

کار و یا تنبلی در دنیا، تأثیر مستقیمی در منزلت آخرت دارد. امام باقر<sup>ع</sup> می‌فرماید: «تنبلی برای دین و دنیا زیان‌بار است» (این‌شعبه حرانی، ۱۳۸۴ق، ص ۳۰۰). همچنین امام باقر<sup>ع</sup> در نکوهش انسان بیکار و تنبل می‌فرماید: «پرهیزید از کاهلی و افسردگی؛ زیرا این دو کلید تمام بدی‌هاست. آدم تنبل حق خود را نمی‌تواند به‌دست آورد و آدم افسرده نمی‌تواند در کار حق بردباری ورزد» (همان، ص ۳۷).

بیکاری انسان را در معرض فساد و تباهی قرار خواهد داد. امیرالمؤمنین<sup>ع</sup> می‌فرماید: «إِنْ يَكُنَّ الشُّغْلَ مَجْهَدَةً فَاتِّصَالَ مَفْسَدَةً»؛ اگر کار سخت و توان‌فرساست، بیکاری دائمی هم فسادآور است (مفید، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۲۹۸).

### ۳. سازمان و آموزه‌های اسلامی

بعد از آنکه مفهوم «کار» و اهمیت آن بررسی شد، بر این نکته تأکید می‌شود که منظور از «کار» در این تحقیق کار سازمانی است. از این رو مفهوم «سازمان» ابتدا به اجمال بررسی می‌گردد.

#### ۳-۱. سازمان

امروزه سازمان‌ها جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان‌ها شده‌اند. همه مردم در طول زندگی خود با انواع گوناگونی از سازمان‌ها سروکار دارند و بخش قابل توجهی از مردم در سازمان‌ها اشتغال دارند.

در دانش مدیریت «سازمان» عبارت است از: نهاد اجتماعی با افرادی که در سایه همکاری با یکدیگر می‌کوشند تا به اهداف مشخصی دست یابند و دارای ساختاری آگاهانه و مرز مشخصی است (دفت، ۱۳۸۶، ص ۳۵). این تعریف از «سازمان» شامل همه مجموعه‌هایی می‌شود که در آنها کار گروهی انجام می‌شود؛ مانند: مدرسه، بانک، شرکت، کارخانه، مؤسسه، اداره، مرکز، و کانون. همچنین در این تعریف، تفاوتی بین سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی در نظر گرفته نشده است. در واقع سازمان‌ها بر زندگی مردم تأثیر دارند و انسان‌ها نیز سازمان‌ها را شکل داده، آنها را مدیریت می‌کنند. پیشرفت کارهای اساسی بدون سازمان‌ها ناممکن است. زندگی امروزه بدون وجود سازمان‌ها، ناشدنی و غیر قابل تصور شده است.

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

شکل و قالب سازمان‌های امروزی یک پدیده نوظهور است. اما در طول تاریخ، فعالیت‌های جمعی و گروهی فراوانی را می‌توان نشان داد که خصوصیات سازمان‌های امروزی را داشته‌اند. این تشکل‌ها با عناوینی نظیر حکومت، ارتش، قبیله، لجنه و فوج دربردارنده عناصر و ارکان سازمان‌های امروزی بوده‌اند. در گذشته نیز بخشی از کار و تلاش مردم در قالب چنین فعالیت‌هایی صورت می‌گرفته است.

در عصر رسول خدا ﷺ و امیر مؤمنان ﷺ نیز حکومت اسلامی دارای ارکانی بود که عبدالحی کتانی در کتاب *الترتیب الاداریه*، به عناوین متداول در صدر اسلام پرداخته است؛ عناوینی مانند سپاه نظامی، ولایت شهرها، دیوان، کاتبان، محتسبان، عیون، پرچم‌داران، و ساقیان که برای انجام فعالیت جمعی طراحی شده بودند و امور جامعه را پیش می‌بردند. این تشکل‌ها همان خصوصیات سازمان‌های امروزی را به شکل ابتدایی دارا بودند. در مطالعه این موارد، توصیه‌ها و دستورات فراوانی از رسول خدا ﷺ و امیر مؤمنان ﷺ برای تقویت این تشکل‌ها می‌توان یافت.

سیره عملی پیامبرانی همچون حضرت موسی، داود، سلیمان و یوسف ﷺ که قرآن حکومت‌داری یا تشکیل ارتش نظامی آنان را مطرح می‌کند و سیره رسول خدا ﷺ و سایر معصومان ﷺ در ایجاد سازمان‌های حکومتی و وکالتی، بهترین دلیل بر اصل جواز شرعی تشکیل سازمان است (علیزاده، ۱۳۹۶، ص ۹۳).

بنابراین سازمان یک پدیده پذیرفته‌شده در فرهنگ اسلامی است و کار در آن می‌تواند شایسته نسبت دادن احکام فقهی باشد. از این رو در سالیان اخیر برخی از مراجع عظام و فقهای گرام نسبت به موضوع «فقه اداره»، یا «فقه سازمان» یا استفتائات اداری همت گماشته و آثار پر برکتی عرضه کرده‌اند. بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که کار در سازمان مقبول آموزه‌های اسلامی بوده است و می‌توان برای کار سازمانی احکام فقهی شناسایی کرد؛ همچنان که عمل به برخی از این احکام فقهی بایسته کارکنان سازمانی است.

سازمان یکی از موقعیت‌های اجتماعی است که بر کار مردم تأثیر گذاشته است. البته بستر جدیدی را نیز در مسائل و موضوعات فقهی ایجاد کرده است. زندگی کاری در درون سازمان، چالش‌ها، منافع و روابط جدیدی می‌تواند داشته باشد. محیط داخلی سازمان، یعنی ساختار، رویه‌های کاری و قوانین می‌تواند چالش‌ها و منافع ویژه‌ای برای کارکنان ایجاد کند (مینر، ۲۰۰۷، ص ۲۴).

از سوی دیگر، کارکنان در سازمان با پذیرش مسئولیت‌های خاص، تکالیفی را بر عهده می‌گیرند که می‌تواند جنبه فقهی داشته باشد و نیاز به مطالعه و بررسی دقیق دارد. بسیاری از سؤالات مطرح‌شده در این خصوص را می‌توان در نوشته‌های فضای مجازی و حقیقی در خصوص احکام سازمان ملاحظه کرد.

#### ۴. کار سازمانی و منظر فقه اسلامی

فقه اسلامی به موضوع اجتماع توجه زیادی دارد، به‌گونه‌ای که از ۵۲ باب فقهی موجود در کتب فقهی مشهور و رایج، تنها چهار باب به احکام و مسائل فردی اختصاص دارد و مابقی موضوعات فقهی همانند ابواب قضاوت، متاجر، مضاربه، وکالت، حدود و قصاص جنبه اجتماعی و حکومتی دارند. این نشان از جایگاه فقه اجتماعی دارد. بخش‌های مهمی از موضوعات فقه اجتماعی امروزه - همان‌گونه که بیان شده - قابل تطبیق بر مفهوم سازمان‌هاست. با وجود گسترش سازمان‌ها در جامعه، مشاهده می‌شود که تراث موجود در فقه، کمتر به موضوع «فقه‌الاداره»، «فقه سازمان» و «فقه کار» در سازمان، پرداخته است. این کم‌کاری از سوی محققان و اندیشمندان باید به نحو مقتضی جبران گردد تا تأمین‌کننده نیاز کنونی جامعه و سازمان‌ها باشد.

به هر روی باید کوشید تا رفتارهای کارکنان در حوزه کسب و کار بر اساس فقه اسلامی نهادینه شود و بستر شکل‌گیری سازمان‌ها و بازار اسلامی فراهم گردد.

در فرهنگ اسلامی و زندگی اسلامی، انجام «کار» دارای حکم تکلیفی است. به عبارت دیگر، انجام بخشی از فعالیت‌های فردی واجب و انجام برخی دیگر حرام دانسته شده است. بنابراین افراد مجاز نیستند برای کسب درآمد به هر کاری - اعم از تولیدی یا خدماتی - دست بزنند. فقهای اسلامی ذیل عنوان «مکاسب محرمه»، مصادیق و خصوصیات کسب و کارهای حرام را مشخص کرده‌اند. حلال و حرام بودن شامل هر نوع کار و فعالیت، اعم از کار جسمی (مانند سرقت، ساخت و یا فروش مشروبات الکلی، جعل مهر و امضای سازمان‌ها و مقامات و مانند آن) و نیز شامل کارهای ذهنی نیز می‌شود؛ مانند هنگامی که فرد برای انجام کار حرام مشورت می‌دهد یا مدیران تصمیم‌هایی می‌گیرند که منجر به شکل‌گیری کارهایی خلاف فرمان الهی می‌شود و یا در جهت مصالح بشری نیست. این‌گونه کارها حرام قلمداد شده است.

در مطالعات «مدیریت رفتار سازمانی» و «مدیریت منابع انسانی»، شناخت کارهای حرام برای مدیران و کارکنان سازمان لازم است. به عبارت دیگر، موضوعات فقهی در عرصه‌های گوناگون دانش مدیریت قابل استفاده است.

به طور کلی باید به این نکته توجه داشت که کارهای نهی شده در اسلام، کارهایی است که اغلب منجر به ظلم به خود و دیگران، تضییع حقوق الهی، تضییع حق دیگران، نادیده گرفتن مصالح جامعه، از بین رفتن توان اقتصادی و عوامل اقتدار جامعه اسلامی می‌شود. خداوند متعال دستاورد کارهای حرام را ناشایست دانسته و برای آن مجازات سنگینی در دنیا و آخرت در نظر گرفته است.

نبی گرامی ﷺ می‌فرماید: «هرکس مالی را از غیر راه حلال به دست آورد، بازگشتش به سوی آتش خواهد بود» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۶ ص ۵۳). انجام کار حرام می‌تواند به شکل‌های گوناگونی مانند دزدی، رباخواری، گران‌فروشی، کم‌فروشی و کم‌کاری بروز کند.

در فرهنگ اسلامی برای کارهای حرام، تنبیه‌ها و مجازات دنیوی و اخروی پیش‌بینی شده است. بیان مجازات برای کارهای حرام، در منابع دینی به منظور کاهش انگیزه انجام کارهای حرام و ترک آن کارهاست؛ چنان‌که امام باقرؑ می‌فرماید: «هرگاه کسی مالی را از راه حرام به دست آورد، حج او قبول نمی‌شود، عمره او قبول نیست، صلّه رحم - که یک عبادت است - از او پذیرفته نمی‌شود، تا جایی که نسل و فرزندان انسان را فاسد می‌کند و زندگی فرد بی‌برکت شده، به تباهی کشیده می‌شود» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ص ۱۲ و ۶۱). این‌گونه هشدارها به منظور پرهیز انسان از کارهای حرام است؛ چنان‌که مشوق انجام کارهای مجاز و حلال است.

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

عمل به احکام تکلیفی در محیط سازمانی، به وسیله اشخاص (مدیران و کارکنان) صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، کارکنان مسلمان، خود را نسبت به اعمالی که انجام می‌دهند، در پیشگاه خداوند پاسخگو می‌دانند. از این نظر باید نسبت به کارهای واجب و حرام آگاهی لازم را داشته باشند. البته سازمان‌های اسلامی نیز در قوانین و ساختارهای خود زمینه‌های لازم را برای پرهیز از ارتکاب کارهای حرام و انجام کارهای حلال فراهم کرده‌اند.

در قوانین مربوط به کار در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، برخی از مصادیق و نمونه‌های کارهای خلاف شرع (حرام) بیان شده است. این‌گونه قوانین در کشور ایران به عنوان «قانون خدمات مدیریت کشوری» و «قانون کار» شناخته می‌شود. این مصادیق و نمونه‌ها زمینه اجرایی مقابله با کارهای حرام را در سازمان فراهم می‌آورد. برای نمونه، در «قانون کار» جمهوری اسلامی ایران، صحت قرارداد کار وابسته به رعایت چند شرط دانسته شده است. یکی از شرایط «مشروعیت موضوع قرارداد» است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۹).

«مشروعیت کار»، هم از نظر «موضوع» و هم از نظر «جهت» مد نظر قانون‌گذار بوده است.



«مشروعیت موضوع»: یعنی مشروعیت نوع کار. به بیان دیگر، کار حرام و خلاف قانون فاقد مشروعیت «موضوع» است؛ مثل اینکه از کارکنان خواسته شود مواد غذایی فاسدی را درون کنسرو، به عنوان غذای قابل مصرف بسته بندی کنند. این کار از نظر «موضوع» نامشروع است.

«مشروعیت جهت»: یعنی مشروعیت هدف موضوع کار. به بیان دیگر، کاری که منجر به هدف حرام یا خلاف قانون می شود، فاقد مشروعیت است؛ مانند راننده ای که با آگاهی به حمل مواد مخدر اقدام می کند. رانندگی از نظر «موضوع» مشروع است، اما راننده ای که اجیر شده تا مواد مخدر را جابه جا کند مرتکب کار حرام شده است. همچنین در قانون مدیریت خدمات کشوری نیز نسبت به انجام کارهای خلاف شرع (حرام) تذکر داده شده است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۹۱). برای نمونه، در موضوع «اخذ رشوه»، قانون گذار به تفصیل نسبت به مجازات خاطی و مدیر ذی ربط پرداخته است. این گونه موارد تلاش دارند زمینه کارهای مطابق با موازین شرعی را در سازمان فراهم آورند و کارکنان را از ارتکاب کارهای خلاف شرع بازدارند.

انجام کارهای سازمانی مطابق با فقه اسلامی موجب خواهد شد کارکنان با پرهیز از کارهای حرام - به معنای واقعی - به کسب درآمد حلال بپردازند. بنابراین «فقه کار» در سازمان فقهی است که متکفل تبیین احکام شرع در مسائل مربوط به فعالیت کارکنان در سازمان ها باشد و این از طریق پاسخگویی به سؤالات مدیریتی، به شکل استنباط، قابل جمع آوری است.

## ۵. استخدام

یکی از موضوعات اساسی در دانش مدیریت، «مدیریت منابع انسانی» است که عهده دار امور کارگزینی کارکنان در سازمان است. به کارگیری نیروی انسانی در سازمان بر عهده این واحد سازمانی است. کارکنان با استخدام در سازمان، به عضویت سازمان درآمده، مسئولیت ها و وظایفی را بر عهده می گیرند. یکی از موضوعات فقه سازمانی، موضوع استخدام در سازمان است.

### ۵-۱. شباهت استخدام و اجاره

«استخدام» از نظر فقه اسلامی نزد برخی از فقها، مترادف با عقد «اجاره فعل یا عمل» اشخاص است (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق، ج ۲، ص ۴۸۷؛ حسینی روحانی، ۱۳۹۲، ج ۲۸، ص ۱۷)؛ چنان که در قرآن کریم هنگامی که به ماجرای حضرت موسی علیه السلام و دختران حضرت شعیب رضی الله عنه می پردازد، چنین بیان می فرماید: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶).

با توجه به تعریفی که از «اجاره» ذکر شده، می توان به تناسب ماهیت عقد اجاره، به برخی از نکات کاربردی در سازمان توجه کرد:

### ۵-۲. ویژگی های عقد اجاره

اول. عقدی تملیکی است؛ یعنی به موجب عقد اجاره، منفعت به ملکیت مستاجر، و اجاره بها به ملکیت موجر درمی آید؛

دوم. عقدی معوض است؛ یعنی در عقد اجاره منفعت با اجاره‌بها معاوضه می‌شود و تملیک منافع بدون اجاره‌بها اجاره محسوب نمی‌شود؛

سوم. عقدی موقت است؛ یعنی تملیک منافع برای مدت مشخص صورت می‌گیرد؛

چهارم. عقدی لازم است؛ یعنی تا پایان مدت اجاره، طرفین حق برهم زدن آن را ندارند، مگر با شرایط خاص. بنابراین فقه اسلامی برای اجاره، شرایطی را معین کرده است که می‌توان آن را در دو بخش شرایط مربوط به متعاقدین (مانند بلوغ، عقل، و اختیار) و شرایط عوضین (مانند معلوم بودن، مباح بودن، و مملوک بودن) مطالعه کرد (نجفی، ۱۹۸۱، ج ۲۷، ص ۲۱۹).

چون ماهیت استخدام به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را عقد اجاره به‌حساب آورد، دو طرف عقد باید به تعهدات خود پایبند باشند. در صورت عدم پایبندی به این تعهدات از سوی هریک از دو طرف، در فقه احکامی پیش‌بینی شده که مهم‌ترین آن ضمانت دو طرف در صورت افراط و تفریط است (نجفی، ۱۹۸۱، ج ۲۷، ص ۳۴۱). این نکته نیز قابل ذکر است که استخدام از نظر برخی از حقوق‌دانان و فقها ممکن است در قالب‌های متعددی شکل بگیرد:

### ۵-۳. اشکال استخدام در فقه

**الف) اجاره:** همان‌گونه که پیش از این بیان شد، مدیران سازمان‌ها به‌عنوان «مستأجر» و کارکنان به‌عنوان «اجیر» به کار گرفته می‌شوند؛

**ب) وکالت:** مقام اداری به موجب این عقد، اداره برخی از امور اداری و یا اجرایی را به کارمندی واگذار می‌کند (کینخا و سعیدی، ۱۳۹۸، ص ۲۱۶)؛

**ج) صلح:** بر اساس ماده ۱۰ قانون مدنی، توافق بین مدیر و کارکنان می‌تواند یک تراضی میان این دو باشد که بر اساس آیه کریمه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده: ۱) نیز تأیید می‌شود؛

**د) الحاقی:** قراردادی که بیان‌کننده استفاده از قواعد حقوق خصوصی در استخدام دولتی است (طباطبایی مومنی، ۱۳۸۳، ص ۳۰۴).

به هر حال، نگرش به استخدام از نظر فقهی به هرکدام از این اشکال که باشد، نیازمند توجه به مسائل فقهی جزئی آن است تا بستر فعالیت‌های سازمانی در چارچوب‌های فقهی صورت گیرد.

از نظر شرعی و احکام فقهی، موضوع استخدام کارکنان در سازمان‌ها می‌تواند موضوعات متعدد و بعضاً نوبنی را در دانش فقه مطرح کند؛ زیرا به‌کارگیری با موضوعاتی همچون جنسیت، مجرد و تأهل، مذهب، سن، وضعیت جسمی و سابقه مستخدم مواجه است. در اینجا نمی‌توان به همه این موارد پرداخت؛ تنها به چند نمونه اشاره می‌شود:

در موضوع استخدام دختران مجرد، این سؤال مطرح است که آیا می‌توان دختر مجرد را بدون اذن ولی استخدام کرد؟ یا در خصوص زنان متأهل این سؤال مطرح است که آیا می‌توان آنها را بدون رضایت شوهر برای کار به استخدام درآورد؟ دربارهٔ وضعیت جسمی، آیا می‌توان در هنگام استخدام، تمام اعضا و جوارح منقاضی استخدام را معاینه کرد؟ هریک از این موضوعات می‌تواند مسائل فقهی فراوانی را پیش روی محقق قرار دهد و با تحقیق در این زمینه‌ها وضعیت کار مقبول فقه اسلامی در سازمان روشن‌تر خواهد شد و پاسخ مراجع عظام به سؤالات شرعی مربوط به استخدام می‌تواند مجموعه‌ای از موضوعات فقه استخدام را شکل دهد و در طراحی سازمان‌های اسلامی روشنگری کند. در این زمینه موضوعات فقهی را می‌توان در دسته‌بندی‌های گوناگون همانند جایگاه فقهی سازمان و مستخدم (متعاقدین)، شروط استخدام، میزان تحقیق و بررسی در زندگی و احوالات شخصی و جسمی داوطلبان، شرایط عقد اجاره، مدت زمان قرارداد، میزان متابعت از قوانین رسمی، تعارض قوانین با مسائل فقهی و موضوعات گوناگون دیگر بررسی کرد.

بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه نیروی‌های مسلح توانسته‌اند با جمع‌آوری استفتائات متعدد از مراجع تقلید، به‌ویژه امام خمینی علیه السلام و مقام معظم رهبری، گنجینه عظیمی از این مصادیق را تدوین کنند. اگر این مصادیق به صورت عمومی منتشر شود و در اختیار قانون‌گذاران در سطوح عالی (قوای سه‌گانه) و سطح میانی - که کار تدوین آیین‌نامه‌ها را بر عهده دارند - قرار گیرد، بستر اسلامی‌سازی سازمان‌ها تسریع پیدا می‌کند.

## ۶. کسب مهارت کار

کارکنان سازمان نیازمند توانایی لازم برای انجام کار هستند. «توانایی» یعنی داشتن دانش و مهارت متناسب با سازمان. به‌کارگیری نیروی انسانی در سازمان‌ها بدون آشنایی با کار و کسب مهارت لازم، امری ناپسند است. توانایی سطح عملکرد یک کارمند را معین می‌کند. توانایی از دو نوع مهارت «عقلانی» و «فیزیکی» ساخته می‌شود (کوبی و هوکو، ۲۰۱۳، ص ۲۸). مهارت و قابلیت یک فرد در انجام شغل را با توانایی وی می‌سنجند. هر کاری نیازمند توانایی خاصی است. کارکنان باید به کاری مشغول شوند که نسبت به آن توانایی لازم و یا پذیرفته‌شده را دارند. این موضوع در منابع اسلامی نیز مد نظر بوده است. از این نظر می‌توان برای آن احکام فقهی یافت و یا استنباط کرد.

در آموزه‌های دینی توصیه‌های فراوانی به کسب دانش و مهارت شده است. کسانی که بدون شایستگی لازم مسئولیت و پست سازمانی بر عهده می‌گیرند ملامت شده‌اند. حضرت امیرالمؤمنین علی علیه السلام می‌فرماید: «أَيُّهَا النَّاسُ، إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳). ایشان قید «أَعْلَمُهُمْ» دانایی را شاخص پذیرش مسئولیت در جامعه اسلامی می‌دانند.

دربارهٔ مهارت نیز امام صادق علیه السلام فرمودند: «لَا يَنْبَغِي لِلْمُؤْمِنِ أَنْ يُدَلَّ نَفْسَهُ، قُلْتُ: بِمَا يُدَلُّ نَفْسَهُ، قَالَ: يَدْخُلُ فِيمَا يَغْتَدِرُ مِنْهُ» (غزالی، ۱۴۲۰ق، ج ۱، ص ۸۹)؛ سزاوار نیست که مؤمن خود را خوار سازد. راوی می‌گوید: گفتیم: به چه چیز خود را خوار می‌کند؟ فرمودند: کاری را انجام دهد که مجبور به عذرخواهی شود.

وقتی انسان در کاری مهارت ندارد و دست به آن کار می‌زند، عذرخواهی به دنبال دارد. بنابراین با کسب مهارت و کارآموزی، کارکنان از حیثیت خود دفاع می‌کنند.

در منابع دینی بر علم آموزی قبل از کار، و کسب مهارت لازم بسیار تأکید شده است. امیرالمؤمنین علیه السلام می‌فرمایند: «یا مَعْسَرَ التَّجَارِ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ» (کلینی، ۱۳۷۲، ج ۱، ص ۱۵۰)؛ ای جماعت تاجران، نخست احکام [داد و ستد را بیاموزید] سپس تجارت کنید! نخست احکام، سپس تجارت! نخست احکام، سپس تجارت! بر این اساس فقها کسب دانش مربوط به کار را لازم دانسته‌اند. امام خمینی علیه السلام نیز فرمود: «واجب است بر هر کسی که تجارت می‌کند و سایر معاملات را انجام می‌دهد، احکام شرعی آنها و مسائل مربوط به آنها را یاد بگیرد تا معاملات و تجارت‌های صحیح و باطل را بشناسد (موسوی خمینی، ۱۳۷۶، ج ۱، ص ۵۰۰).

در این زمینه ادعای داشتن مهارت و یا ارائه مدرک جعلی مبنی بر داشتن مهارت و یا تخصص در یک زمینه نیز موجب ضمان است و در حلیت حقوق دریافتی از سازمان تردید وجود دارد. در این زمینه از مقام معظم رهبری سؤال شد: ارائه مدرک تقلبی آموزشی (مانند مدرک دوره آموزش کامپیوتر) برای اخذ ترفیح، چه حکمی دارد؟ معظم له فرمود: «تخلف از مقررات جایز نیست» (سایت استفتانات اداری مقام معظم رهبری، <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=27224>).

## ۷. ساعت کار در سازمان

یکی از نمودهای رفتار کارکنان در سازمان‌ها، حضور در ساعات کاری است. مدیران و کارکنان حسب قانون، موظف‌اند زمان مشخصی را در سازمان حضور داشته باشند و به انجام وظایف خود بپردازند. البته در سازمان‌های مجازی و دور کاری، حضور کارکنان به انجام کار در شرایط خاص تعریف می‌گردد. حضور کارکنان در سازمان ممکن است به علت انجام کار در بخش تولید، ارائه خدمات، نظارت و سرپرستی، نگهداری و حراست، مشورت، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی و علل مشابه باشد.

با پیشرفت فناوری‌های نوین، مفهوم «حضور» نیز بازتعریف شده است. به عبارت دیگر، حضور به صورت مجازی و فعال در سامانه‌های دیجیتالی سازمان نیز نتایج حضور فیزیکی را به دنبال دارد و «حضور یافتن» قلمداد می‌شود. به هر حال منظور از «حضور کارکنان در سازمان» انجام فعالیت (فکری یا فیزیکی) و صرف وقت به منظور پیشبرد امور سازمان و کسب اهداف سازمان است. موضوعات گوناگونی در فقه سازمانی مطرح می‌شود که از مهم‌ترین آنها موضوع «ساعت کار کارکنان» است.

کارکنان در سازمان‌ها با فعالیت و حضور خود، امرار معاش می‌کنند. بخش مهمی از دستمزدی که دریافت می‌کنند در ازای زمانی است که برای سازمان گذاشته‌اند. از این رو باید مراقبت کنند که این زمان اختصاص یافته به سازمان، صرف کارهای دیگر نشود. کارکنانی که در سازمان وظیفه پاسخگویی به ارباب‌رجوع دارند یا وظیفه آنان تولید است، نمی‌توانند در وقت کار، به بهانه‌های غیرقانونی و غیراخلاقی، به استراحت یا به امور شخصی بپردازند. در این صورت بخشی از حقوق یا دستمزد دریافتی آنان حلال نیست و به همان میزان به سازمان مدیون هستند.

چنانچه کارکنانی در سازمان حضور نداشته باشند و به شیوه‌های گوناگون ساعت کار برای خود گزارش کنند و خود را در سازمان حاضر جلوه دهند نیز مرتکب خلاف شرع شده‌اند. در این باره استفتائات فراوانی از مراجع عظام تقلید شده است که می‌توان با مراجعه به کتب و پایگاه‌های ذی‌ربط احکام فقه سازمانی را مشاهده کرد. کسانی که پیش از حضور در سازمان ساعت حضور زده‌اند یا کسانی از سازمان خارج شده‌اند بدون آنکه ساعت خروج بزنند، اینان حقوق سازمان را ساقط کرده و به ناحق مزد دریافت داشته‌اند و دستمزد خود را با اموال نامشروع مخلوط کرده و به عبارت دیگر، نان حرام کسب کرده‌اند. چنین کسانی هنگام دریافت حقوق خود، آن را تمام و کامل دریافت می‌کنند، درحالی‌که هنگام انجام کار، بخشی از زمان کار را صرف امور غیر کاری کرده‌اند. از این رو می‌توان این افراد را از مصادیق کم‌فروشان یا «مطففین» دانست (مطففین: ۱-۶).

مفسران قرآن کریم در خصوص افرادی که در سوره مطففین مذمت شده‌اند، آنان را کسانی می‌دانند که حق را برای دیگران رعایت نمی‌کنند آن گونه که برای خود رعایت می‌کنند، و این خود موجب تباهی اجتماع انسانی است که اساس آن بر تعادل حقوق متقابل است. اگر در جامعه حقوق متقابل رعایت نشود، جامعه در معرض نابودی قرار خواهد گرفت. این موضوع به صورت مبسوط در تفسیر *المیزان* بررسی و تحلیل شده است (طباطبائی، ۱۳۷۷، ج ۲۰، ص ۳۷۹). به هر حال، کارکنان مسلمان می‌دانند که در زمان کار، باید وقت خود را صرف انجام کاری بکنند که در ازای آن مزد دریافت می‌دارند.

## ۸. استفاده از اموال سازمان

کارکنان سازمان‌ها برای انجام وظایف خود، امکانات و تجهیزاتی را در اختیار دارند. گاهی شرایطی برای آنان پیش می‌آید که می‌توانند از این امکانات برای رتق و فتق امور شخصی استفاده کنند. جواز استفاده از این امکانات و تجهیزات، یک موضوع شرعی و فقهی است؛ بدان معنا که استفاده از این امکانات بدون رعایت مسائل شرعی و قانونی، موجب ضمان شرعی خواهد بود.

با مراجعه به استفتائات اداری در پایگاه اطلاع‌رسانی مقام معظم رهبری و مراجع تقلید مشاهده می‌شود که در این زمینه سوالات گوناگونی از مراجع عظام شده است؛ مانند سؤال درباره استفاده شخصی بدون مجوز از امکانات سازمان، استفاده از امکانات مصرفی سازمان (مانند چاپگر)، استفاده از امکانات خدماتی سازمان (مانند تعمیر خودرو شخصی با امکانات سازمانی)، استفاده از امکانات سازمان در ازای پرداخت هزینه، استفاده از امکانات سازمان به‌طور هم‌زمان برای امور اداری و شخصی (مانند توقف اتومبیل اداری برای خرید وسائل شخصی در مسیر انجام مأموریت)، استفاده قرضی از امکانات سازمان (مانند دادن خودکار سازمان به فرزند یا این قصد که روز بعد یک خودکار جایگزین شود) و مانند آن.

در بیشتر این موارد پاسخ مراجع تقلید چنین است: استفاده غیرقانونی از اموال بیت‌المال جایز نیست و ملاک در همه این موارد، قانون و مقررات و اختیارات قانونی مسئولان است. اینها نمونه‌هایی از مسائل شرعی هستند که کارکنان به‌طور معمول در سازمان با آنها مواجه می‌شوند. استخراج این گونه سوالات و تدوین پاسخ آنها می‌تواند مجموعه‌ای گسترده از شیوه

کار اسلامی را تدوین کند. شناخت کارکنان نسبت به مسائل مرتبط با استفاده شخصی کارکنان از اموال سازمان، می‌تواند بستر کسب روزی حلال و زمینه آرامش کارکنان را فراهم کند و آنها را در مسیر زندگی کاری اسلامی قرار دهد.

به هر حال، مشاهده می‌شود که موضوعات گوناگونی در زمینه کار سازمانی از منظر فقه اسلامی قابل طرح است که نیازمند شناسایی و بررسی و استنباط عمیق است تا بتواند فقه به شکل مطلوب در بستر زندگی کاری جریان یابد. همان‌گونه که پیش از این مطرح گردید، در این مقاله فقط به بخشی از این موضوعات اشاره شد و مطالعه گسترده آن نیاز به تحقیقی جامع دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

شکل‌گیری سازمان‌های اسلامی و دستیابی به تمدن اسلامی، نیازمند آماده‌سازی نیروی انسانی شایسته است. با استفاده از توانایی فقه اسلامی، می‌توان به پرورش نیروی کار مناسب در عرصه‌های گوناگون پرداخت. به کارگیری فقه اسلامی در کار سازمانی، به معنای ترویج الگوی فعالیت کارکنان در سازمان‌ها متناسب با آموزه‌های اسلامی است. الگوی کار سازمانی در جامعه اسلامی، وابستگی زیادی به فقه اسلامی دارد. در حوزه احکام فقهی توجه به احکام، اعمال و رفتاری که کارکنان انجام می‌دهند و همچنین توجه به جهت‌گیری اقدامات از نظر شرعی و رعایت احکام خمس (واجب، حرام، مستحب، مکروه، مباح) می‌تواند بخش مهمی از زندگی کار اسلامی را در سازمان فراهم سازد. مدیران سازمان‌ها با برنامه‌ریزی مناسب می‌توانند سؤالات فقه کار سازمانی را طرح کنند. اقدام آنان بستری برای پژوهش در حوزه فقه سازمانی فراهم می‌کند و با تدوین پاسخ‌های شرعی به این‌گونه سؤالات می‌توان نسبت به آموزش احکام فقه سازمانی اقدام کرد.

این امر شیوه کار اسلامی را در بین کارکنان ترویج داده، آن را نهادینه می‌کند. مدیران می‌توانند با جاری ساختن فقه اسلامی در رویه‌های سازمانی، ساختار مناسبی برای به جریان افتادن شیوه کار اسلامی در سازمان‌ها فراهم کنند. سازمان‌ها با تنظیم و اجرای برنامه‌های پایشی می‌توانند مسیر تشویق و تنبیه کارکنان را نیز در جهت تقویت کار سازمانی مبتنی بر فقه شکل دهند و تحقق سازمان‌های اسلامی را انتظار داشته باشند.

از این رو پیشنهاد می‌شود:

۱. آموزش احکام کار در سازمان در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان مد نظر قرار گیرد.
۲. سازمان‌ها به تناسب نوع فعالیت خود، احکام ویژه خود را با استفتا از مراجع تقلید، به‌ویژه مقام معظم رهبری جمع‌آوری کنند و آن را در اختیار مدیران و کارشناسانی قرار دهند که آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی را تدوین می‌کنند.
۳. حضور روحانیان مسلط به فقه اسلامی در سازمان‌ها با جایگاه مناسب سازمانی می‌تواند در جریان فقه اسلامی به سازمان‌ها کمک شایانی بکند. نمونه‌های این موضوع را می‌توان در وزارت جهاد کشاورزی (دفتر نمایندگی ولی فقیه)، نیروهای مسلح ارتش (دفتر سیاسی عقیدتی) و سپاه پاسداران (دفتر نمایندگی ولی فقیه) مشاهده کرد. این مجموعه‌ها توانسته‌اند بخشی از نیازهای فقهی سازمان‌ها را برآورده سازند. از این رو پیشنهاد می‌شود چنین تشکلهایی در سازمان‌های دیگر نیز ایجاد شود یا ارتباط سازمان‌های دولتی و خصوصی با چنین تشکلهای فقهی تعریف گردد.

## منابع

نهج البلاغه.

ابن شعبه حرائی، حسن بن علی (۱۳۸۴ق). *تحف العقول عن آل الرسول*. قم: کتابفروشی اسلامیة.

حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). *وسائل الشیعه*. بیروت: لإحیاء التراث.

حسینی روحانی، سیدمحمدصادق (۱۳۹۲). *فقه الصادق*. قم: نشر آیین دانش.

دفت، ریچارد ال (۱۳۸۶). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). *لغت‌نامه*. تهران: دانشگاه تهران.

رابع اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۳). *المفردات فی غریب القرآن*. بیروت: در الاحیاء.

رضائیان، علی (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.

سایت استفتانات اداری مقام معظم رهبری. <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=27224>

سعیدی، داود و کیخا، محمدرضا (۱۳۹۸). *واکوی فقهی - حقوقی ماهیت احکام انتصاب مدیران حکومتی و آثار مرتبط بر آن*. مطالعات حقوقی تطبیقی معاصر، ۱۸، ۲۰۱-۲۲۵.

طباطبایی مومن، منوچهر (۱۳۷۸). *حقوق اداری*. تهران: سمت.

طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۷). *المیزان فی تفسیر القرآن*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.

علیزاده، محمد (۱۳۹۶). *تحلیل فقهی رفتارهای فرد در سازمان*. پایان نامه دکتری. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

غزالی، محمد بن محمد (۱۴۲۰ق). *مشکاة الأنوار فی غرر الأخبار*. بیروت: النجاة.

*قانون کار جمهوری اسلامی ایران*.

*قانون مدیریت خدمات کشوری*.

قمری، عبدالستار (۱۳۸۱). *فرهنگ دلیل الطالب فی المفردات و المصطلحات: فرهنگ اصطلاحات روزمره عربی به فارسی*. تهران: یادواره کتاب کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۲). *الکافی*. قم: اسوه.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۲ق). *بحار الانوار*. بیروت: دار إحياء التراث العربی.

مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰). *مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی*. مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۳۷-۶۵.

معزی ملایری، اسماعیل (۱۳۷۱). *جامع احادیث شیعه فی احکام الشریعه*. قم: مهر.

مفید، محمد بن محمد بن نعمان (۱۴۱۳ق). *الارشاد فی معرفة حجج الله علی العباد*. قم: مؤسسه آل البيت.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ق). *استفتانات جدید*. قم: مدرسه امام علی بن ابی طالب.

منطقی، محسن و همکاران (۱۳۹۸). *فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه*. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۲)، ۲۹۹-۳۱۶.

موسوی خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۷۶). *تحریر الوسیله*. قم: مؤسسه نشر الاسلامی.

نجفی، محمدحسن (۱۹۸۱). *جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

ورام، مسعود بن عیسی (۱۳۷۶). *تنبيه الخواطر و نزهه النواظر المعروف بمجموعه ورام*. قم: دارالکتب الاسلامیه.

Coyle-Shapiro J., Hoque, K. (2013). *Human resource management*. university of London.

Miner, J. (2007). *Organizational behavior 4*. New York: M.E. Sharpe, Inc.