

تبیین شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید با تکیه بر نهج البلاغه

جواد هاتفی اردکانی* / سید حمید شمع‌ریزی** / محسن قائمی***

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۲

چکیده:

بهره‌مندی از «حیات طیبیه» به معنای زندگی پاک و پاکیزه از اهداف آرمانی اسلام است که تحقق آن علاوه بر ایمان درون، منوط به داشتن عمل شایسته نیز هست (نحل: ۹۷). بدین منظور در جهت ایفای نقش بهتر ارکان دخیل در اقتصاد توأم با عزت و اقتدار، لازم است شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید از منظر دین الهی تبیین شود. در عصر حاضر روشن‌گری نسبت به این موضوع به‌عنوان یک تکلیف در جهت انجام فریضه جهاد تبیین، نقشی کارآمد در بهبود ساختارهای اقتصادی از جمله کار و تولید دارد. دستیابی به این هدف، نیازمند تحلیل و بررسی آموزه‌ها، معارف و دستورات دقیق و فراوان اسلامی است. در این مقاله با تکیه بر معارف نهج‌البلاغه با روش توصیفی-تحلیلی به طرح و بررسی شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید هم‌چون «تفکر محوری و دانش‌پایه بودن» و «همراهی علم با عمل» در حوزه علم و اندیشه و شاخص‌هایی چون «پرهیز از وانهادگی و سرگردانی» و «روحیه مشارکت جویی» که در حوزه اخلاق و عمل مطرح است در جهت تحقق حیات طیبیه و ایجاد رضایت از زندگی برای انسان و جامعه معاصر پرداخته شده است.

کلیدواژه‌ها:

نهج‌البلاغه، تبیین، شاخص، نظم و انضباط، راهبرد شناختی - رفتاری.

j.hatefi@iauyazd.ac.ir

Shamerizi@iauyazd.ac.ir

mo.ghaemi@iau.ac.ir

*. دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.

** . استادیار گروه الهیات، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. (نویسنده مسئول).

*** . استادیار گروه الهیات، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.



۱. مقدمه

تأمل در نهج البلاغه و دیگر سخنان امام علی علیه السلام نشان می‌دهد که نظام هدایتی مورد نظر ایشان در ارتباط با انسان و جامعه انسانی، در راستای هدایت‌گری قرآن و سنت نبوی و ایجاد ساختاری انضباطی و نظم‌محور جهت سامان‌دهی به جنبه‌های مختلف زندگی از جمله اقتصاد برای دستیابی به سعادت دنیا و آخرت است. در جهت اجرایی شدن این هدف، بایسته است آموزه‌ها و معارف برآمده از نهج البلاغه و دیگر سخنان حضرت در ارتباط با زمینه‌های مختلف اقتصادی از جمله مسائل حوزه کار و تولید بحث و بررسی شود.

خدای متعال قرآن کریم را: «تَبَيَّنَا لِكُلِّ شَيْءٍ؛ بَيَانًا كَرِهَ حَرَجِيًّا» (نحل: ۸۹) معرفی کرده و امام علی علیه السلام بر این مبنا آن را: «الهادي الَّذِي لَا يُضِلُّ؛ هِدَايَتِ كَرِيٍّ كَرِهَ كَمْرَاهُ نَمِيًّا» و «لَيْسَ عَلَيَّ أَحَدٍ بَعْدَ الْقُرْآنِ مِنْ فَاقَةٍ وَلَا لِأَحَدٍ قَبْلَ الْقُرْآنِ مِنْ غِنَى؛ كَسَى بِأَدَاةِ أَنْ نِيَايَ نَدَارًا وَ بَدُونِ أَنْ، بِي نِيَايَ نَخَوَاهُ شَدًّا» وصف کرده‌اند (خطبه ۱۷۶). از آن‌جا که قرآن کریم برای تحقق نظام هدایتی مورد نظر خود، از مؤمنین می‌خواهد برای هدایت‌پذیری از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و اهل بیت ایشان علیهم السلام نیز اطاعت کنند (نساء: ۵۹) و براساس «جامعیت هدایت‌گری قرآن و سنت» به عنوان مبنا در جهت اجرایی شدن جهاد تبیین، عوامل مؤثر بر رفع مشکلات اقتصادی در جهت ایجاد رضایت از زندگی برای انسان و جامعه معاصر از جمله موارد نیازمند به تبیین درست و دقیق است. بحث از شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید، جزء الزاماتی است که در ارتباط با عوامل تولید باید به آن پرداخته شود.

به لحاظ پیشینه نظری، نظم و انضباط به‌عنوان یک اصل مؤثر بر کار و تولید در قالب پژوهش‌ها و مطالعات علمی از جمله بررسی «عوامل مؤثر بر انضباط سازمانی» در ذیل مطالعات مبانی مدیریت منابع انسانی (دی سینزو، ا. دیوید؛ رابینز، ۱۳۸۸، ص. ۱۶۴-۱۶۶)، بحث و بررسی رابطه کار شایسته با مواردی چون «بهره‌وری، ارزش افزوده و عوامل تولید چون کار و سازمان‌دهی» (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۶-۴۰) و غیره صورت گرفته است. در پژوهش‌های دینی نیز بحث نظم و انضباط در ارتباط با کار و تولید با طرح مسائلی چون «عوامل مؤثر در ارتباط با کار و تولید شامل دولت، مردم و تولیدکنندگان» (میرجلیلی، علی محمد؛ یوسفی، ۱۳۹۲، ص. ۳۳-۶۴)، بررسی نقش اخلاق در تولید از منظر قرآن و روایات (خر، ۱۳۹۱، ص. ۶۹-۸۰) و غیره مورد مطالعه و واکاوی



قرار گرفته است. اما پژوهشی که مشخصاً متمرکز بر تبیین شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید باشد صورت نگرفته است.

از این‌رو در مقاله حاضر برای روشن‌گری نسبت به یکی از منویات مقام معظم رهبری در بحث جهاد تبیین یعنی: «روشن شدن راه پیشرفت و تعالی مادی ملت از بی‌راهه‌ها و کج‌راهه‌ها» (سخنرانی، مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۱۹) به شاخص‌های مؤثر بر افزایش نظم و انضباط در کار و تولید با تکیه بر آموزه‌های امام علی علیه السلام در نهج‌البلاغه پرداخته شده است. روش این پژوهش، توصیفی - تحلیلی و بر مبنای بررسی‌های متنی و تحقیقات کتابخانه‌ای با رعایت اصول بی‌طرفی و سَدَگَزینی در بهره‌مندی از معارف نهج‌البلاغه و نیز سایر منابع دینی و علمی است. از میان راهبردهای مطرح در مطالعات تربیتی نیز شاخص‌های مورد بحث بر اساس «راهبرد شناختی و رفتاری» و در دو حوزه «علم و اندیشه» و «اخلاق و عمل» طرح و بررسی شده است.

ضرورت این روشن‌گری از آن جهت است که معارف نهج‌البلاغه، هدایت‌گر خوب و مناسبی برای جهاد تبیین است که با اَلْبَسْتَةَ [زبان و بیان] (نامه ۴۷) صورت می‌گیرد و از ابعاد مختلف اخلاقی و تربیتی هم‌چون سفارش به رعایت نظم در امور همراه با تقوای الهی (نامه ۴۷)، پرهیزدادن از شتاب، سستی و لجاجت در کارها، به‌جا و به‌هنگام انجام دادن امور (نامه ۵۳) و غیره، قابل بررسی است. با توجه به نیاز دنیای معاصر به نوسازی و به‌سازی ساختارهای گوناگون از جمله در زمینه‌های اقتصادی برای ایجاد رضایت‌مندی از زندگی در انسان‌ها، ضرورت پرداختن به شاخص‌هایی برای بسترسازی و افزایش نظم و انضباط در حوزه کار و تولید، بیش از پیش احساس می‌شود. در جهت تبیین چنین ضرورتی در این پژوهش به دو پرسش اساسی، پاسخ داده شده است:

۱. بنابر راهبرد شناختی و رفتاری، چه شاخص‌هایی در نهج‌البلاغه برای افزایش نظم و انضباط در کار و تولید مؤثر است؟

۲. شاخص‌های مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه چگونه و با چه ساز و کارهایی موجب افزایش نظم و انضباط در عرصه کار و تولید می‌شود؟

۲. مفهوم‌شناسی:

در این قسمت مفاهیم کلیدی این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.



۲/۱. تبیین:

الإيضاح، الوضوح (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج. ۱۳، ص. ۶۷). روشن کردن، پیدا کردن، آشکار کردن، روشن گفتن، روشن گری (معین، ۱۳۸۱، ج. ۱، ص. ۴۲۳).

۲/۲. شاخص:

علامت، ممیزه و نمودار (معین، ۱۳۸۱، ج. ۱، ص. ۹۱۴). در اصطلاح: معیار برای سنجش میزان رشد تربیت در جنبه‌های مختلف در صورت مقایسه افراد با یکدیگر در هر یک از ابعاد (فرمهبینی، ۱۳۹۳، ص. ۲۷۷).

۳/۲. نظم:

التألیف، کُلُّ شَيْءٍ قَرْنَتُهُ بِأَخْرَ أَوْ ضَمَّتْ بَعْضَهُ إِلَى بَعْضٍ فَقَدْ نَطَمْتُهُ؛ ایجاد اُلفت کردن، هر چیزی را که به چیز دیگری نزدیک کنی یا بخشی از چیزی را به بخش دیگر آن ضمیمه کنی، به آن نظم داده‌ای (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج. ۱۲، ص. ۵۷۸). به رشته کشیدن جواهر، ترتیب دادن، آراستن (معین، ۱۳۸۱، ج. ۲، ص. ۱۹۵۰).

۴/۲. انضباط:

صَبَطَ، لزوم الشیء لِإِيفَارِقُهُ فِي كُلِّ شَيْءٍ: صَبَطَ یعنی چیزی لازمه چیزی باشد بدون این که از آن جدا شود. (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج. ۷، ص. ۳۴۰). صَبَطُ الشَّيْءِ؛ حِفْظُهُ بِالْحَزْمِ: صَبَطَ کردن شیء، حفظ کردن آن به واسطه دوراندیشی است (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، همان). انضباط: نظم داشتن، سامان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب (معین، ۱۳۸۱، ج. ۱، ص. ۲۰۵).

۵/۲. راهبرد:

سیاست‌گذاری و شیوه عمل در موقعیت خاص، آمادگی و برنامه‌ریزی بلندمدت و گسترده (صدری‌فر، نبی‌الله؛ موسوی، ۱۳۹۴، ص. ۱۲۵).

۱/۵/۲. راهبرد شناختی:

راهبردهایی که بینش و آگاهی عمیق نسبت به مسائل ایجاد می‌کند (صدری‌فر، نبی‌الله؛ موسوی، ۱۳۹۴، ص. ۱۲۶).

۲/۵/۲. راهبرد رفتاری:

راهبردهایی که مستقیماً با رفتار فرد سر و کار دارد و علاوه بر اصلاح و تغییر رفتار نامناسب، رفتار مطلوب و مناسب را نیز در او ایجاد می‌کند (صدری‌فر، نبی‌الله؛ موسوی، ۱۳۹۴، ص. ۱۴۴).

۳. حوزه‌های بررسی:

در این قسمت، ابتدا حوزه علم و اندیشه و سپس حوزه اخلاق و عمل مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

۱/۳. حوزه علم و اندیشه:

شاخص‌های مرتبط با این حوزه شامل مواردی است که بر اساس آن‌ها به منظور رشد علم و اندیشه در جهات گوناگون از جمله برای افزایش نظم و انضباط در عرصه کار و تولید باید به تربیت و پرورش نیروی انسانی کارآمد و با مهارت، توجه شود. از شاخص‌های مؤثر در این ارتباط به بررسی دو شاخص «تفکر محوری و دانش پایه بودن» و «همراهی علم با عمل» پرداخته شده است.

۱/۱/۳. مدیریت کار و تولید؛ تفکر محوری و دانش پایه:

قرآن کریم از جمله آیات الهی برای صاحبان خرد را «بستر گسترده زمین، وجود راه در آن برای رفت و آمد و نزول آب از آسمان و رویدن گیاهان در زمین برای برخورداری انسان و دام‌ها» بیان می‌کند (طه: ۵۳-۵۴) و در آیاتی چون (آل عمران: ۱۹۰) و (رعد: ۳) نیز از وجود نشانه‌های الهی دیگری در عالم برای خردمندان سخن گفته است. با توجه به این آیات، نوعی ارتباط بین نظام‌های حاکم بر طبیعت و بهره‌گیری از آن‌ها با استفاده از قدرت اندیشه و تفکر بشری برقرار است. از همین رو امام علی علیه السلام دلیل جود و برکت آسمان و زمین بر انسان‌ها را ناشی از این می‌داند که: «أَمْرًا تَأْتِيكُمْ فَطَاعَتًا وَأَقِيمْتَا عَلَيَّ حُدُودَ مَصَالِحِكُمْ؛ برای سودرسانی به شما مأمور شده و گردن نهادند. و برای مصلحت شما برپا داشته شده‌اند» (خطبه ۱۳۸).

در ارتباط با کار و تولید اگر «مدیریت دانش» را فرآیندی بدانیم که: «طی آن، سازمان به تولید ثروت از دانش با سرمایه فکری خود می‌پردازد» (موسوی، سید مجید؛ قانعیان و ابه‌جی، ۱۳۹۹، ص. ۴) آن‌چه نقشی تأثیرگذار در تأمین برخورداری، سود و مصلحت انسان از موهبت‌های طبیعت دارد، کار و تلاش متکی بر دانش و تفکر محوری است. چراکه به تعبیر امام علی علیه السلام: «الْعَاقِلُ يَعْتَمِدُ عَلَى عَمَلِهِ وَ



الجاهلُ يَعْتَمِدُ عَلَى أَمَلِهِ. اعتماد عاقل به کار خود است درحالی که جاهل، به صرف آرزومندی خود، اعتماد می‌کند» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۵۵). بنابراین با توجه به نقش «مدیریت دانش» در تولید، آنچه برای بهره‌مندی از طبیعت تأثیر به‌سزایی دارد شناخت درست و متکی بر فکر و اندیشه است که با افزایش نظم و انضباط کاری در استفاده بیشتر و بهتر انسان از مواهب طبیعت، تأثیرگذار است. دستیابی به چنین شناختی در جهت پیشرفت و رونق کار و تولید مستلزم داشتن مدیریتی دانش‌محور و بهره‌مند از خرد و اندیشه است تا بتواند به نهادینه و نظام‌مند کردن عوامل مؤثر بر شکل‌دهی و افزایش نظم و انضباط چون: مدیریت زمان، تعیین اولویت‌ها، همکاری گروهی، مسئولیت‌پذیری و غیره بپردازد.

هم‌چنین با توجه به این مطلب که نتیجه طبیعی احساس کارگران نسبت به مبتنی بودن عمل‌کرد و سیاست‌های سازمان و محل کارشان در ارتباط با عوامل مؤثر در کار بر تفکر محوری و عقلانیت، افزایش بهره‌وری در کنار کیفیت زندگی کاری و ایجاد نیروی زندگی و جو فعال را در آن سازمان به دنبال دارد (محب علی، ۱۳۷۳، ص. ۳۹) تبیین چگونگی تأثیرگذاری مدیریت در کیفیت بخشی و بهره‌مندی بیشتر و بهتر از طبیعت، ایجاد رضایت‌مندی در کارگران، جلب رضایت افراد جامعه از محصولات تولیدی و غیره نیز نیازمند تفکر محوری توأم با دانش است.

در این ارتباط فرمایش امام علی علیه السلام که: «الْقَلُّ مُصْلِحٌ كُلُّ شَيْءٍ؛ عقل، اصلاح‌کننده هر چیزی است» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۵) و یا: «عَقْلُ الْمَرْءِ نِظَامُهُ؛ خرد انسان، سامان‌بخش اوست» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۰۸) قابل تأمل است. در ارتباط با کار و تولید از این دو فرمایش حضرت استفاده می‌شود که عقلانیت و تفکر محوری زمینه‌ساز اصلاح و سامان‌بخشی مؤلفه‌هایی در فرایند ساخت کالاهای مختلف است که از جمله در نظم و انضباط، بهره‌وری و بازدهی بهتر و بیشتر نمایان می‌شود. با توجه به عبارتی از نهج البلاغه دلیل این نظم‌یابی امور بر محور عقل و اندیشه به‌خوبی تبیین می‌شود که: «لَيْسَتْ الرَّوِيَّةُ كَالْمُعَايِنَةِ مَعَ الْأَبْصَارِ فَقَدْ تَكْذِبُ الْعْيُونَ أَهْلَهَا وَلَا يَغُشُّ الْقَلُّ مَنْ اسْتَنْصَحَهُ؛ اندیشیدن هم‌چون دیدن با چشم نیست زیرا گاهی دیده‌ها چیزی را چنان که نیست نشان می‌دهد اما عقل سلیم به کسی که از آن نصیحت خواهد، خیانت نمی‌کند» (حکمت ۲۸۱). با توجه به این سخن حضرت، توجه به تفکر محوری و درایت برآمده از آن برای ایجاد و افزایش نظم و



انضباط در کار و تولید نسبت به تکیه صرف بر اطلاعات دریافت شده از حواسی چون بینایی و غیره ترجیح دارد. دلیل چنین ترجیحی در بیان امام علی علیه السلام آن است که عقل، در مجموع ابزار خوبی برای اصلاح خطاهای حس و تجربه است زیرا حواس، امور پراکنده را به ما ارائه می‌کند اما عقل [با نکته‌سنجی و ایجاد نظم خاص بین یافته‌های حواس]، قاعده کلی و علمی می‌سازد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۴، ص. ۳۴۴). در این زمینه توصیه می‌شود از مشاوران حرفه‌ای مجرب برای نظرخواهی و نظرسنجی عوامل انسانی مؤثر در محیط کار و تولید اعم از کارگر و غیره کمک گرفته شود. بدین منظور ضمن بهره‌گیری از مهارت‌های حرفه‌ای چنین مشاورانی باید بتوان با بهره‌مندی از معیارهای عقل‌پسند و مبتنی بر دانش روز به اهدافی چون: «استعدادیابی»، «شناخت و به کارگیری افراد متناسب با توانایی‌ها»، «ایجاد محیط آرام توأم با امنیت و تعامل» و غیره دست یافت تا از پیدایش تعارض‌ها و اختلاف نظرهای حرفه‌ای که ناشی از بی‌توجهی به این معیارها در بین کارکنان و عامل اختلال و بی‌نظمی در جریان کار و تولید است جلوگیری شود.

۱/۱/۳. تفکر محوری و تجربه‌باوری؛ لازمه کار و تولید:

با توجه به این که اهمیت نیروی کار به عنوان عامل نرم افزاری و قابل تغییر نسبت به سایر عوامل مؤثر در بهره‌وری بیشتر است (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۷) و از آن‌جا که دو مؤلفه اصلی بهره‌وری عبارت است از کارایی به معنی خوب کار کردن و اثربخشی به معنی کار خوب کردن (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۷)، تذکرات آموزنده برآمده از سخنان امام علی علیه السلام در این راستا برای رفع دغدغه‌های مربوط به عرصه‌های مختلف از جمله در عرصه کار و تولید و در جهت ایجاد و افزایش نظم و انضباط که منتهی به شکل‌گیری و تقویت دو مؤلفه «کارایی» و «اثربخشی» برای داشتن بهره‌وری بیشتر در بخش‌ها و فرایندهای مختلف تولید و برآیند حاصل از آن‌ها، مؤثر و قابل استفاده است. «لزوم بهره‌گیری از تجربه‌های مفید توأم با عقلانیت و سنجیدگی» یکی از این تذکرات است که شواهد زیر در نهج البلاغه تأییدکننده آن است:

الف) این تعبیر حضرت که فرمودند: «إِنَّ الشَّقِيَّ مَنْ حُرِمَ نَفْعَ مَا أُوتِيَ مِنَ الْعَقْلِ وَ التَّجْرِيبَةِ؛ بدبخت کسی است که از سود خرد و تجربه‌ای که به او داده‌اند محروم ماند» (نامه ۷۸) با توجه به جمله قبل از آن: «وَإِنْ تَغَيَّرَتْ عَنْ صَالِحٍ مَا فَارَقْتَنِي عَلَيْهِ» (نامه ۷۸)، بدین معنی است که اگر [ای ابوموسی که حکم شده‌ای] از آن شایستگی که به هنگام رفتن از نزد من داشتی تغییر پیدا کنی راه

شقاوت را بی‌موده‌ای چون از عقل و اندیشه و تجربه‌ای که [به‌واسطه تذکرات من] نصیب تو شده محروم مانده‌ای (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۱، ص. ۴۴۴). نتیجه این تذکر حضرت در مدیریت امور از جمله برای کار و تولید، لزوم توجه به تجربه‌باوری در کنار بهره‌گیری از عقل و تفکر محوری برای رسیدن به سودمندی در جریان کار و تولید است. از همین رو حضرت در کلامی می‌فرماید: «العقل عقْلان؛ عقل الطَّبِيعِ وَ عقلُ التَّجْرِبةِ وَ كِلَاهُمَا يُؤَدِّي إِلَى الْمَنْفَعَةِ؛ دو عقل وجود دارد، عقل ذاتی و عقل تجربه و هر دو آن‌ها منفعت به دنبال می‌آورد» (مجلسی، ۱۳۶۰، ج. ۶، ص. ۷۵). با توجه به بیانات حضرت، تأثیر به‌کارگیری تجربه در کنار تفکر محوری در جهت برخورداری از منافع مادی و سودمندی در کنار ایجاد احساس رضایت‌مندی در عوامل انسانی مؤثر در کار و تولید از دو جهت دارای اهمیت است:

۱. با توجه به این که درصد زیادی از حوادث در فرایند کار و تولید، مربوط به کارگرانی است که آموزش و تجربه لازم در مورد مسائل ایمنی و غیره را ندارند (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۹) آموزش تجربه‌های مفیدی که سایر عوامل انسانی قبلاً در محیط کار و تولید کسب کرده‌اند در پیش‌گیری از چنین حوادثی، تأثیر به‌سزایی دارد. از این رو بهره‌گیری از تجربه‌های کاری در کنار مدیریت و عقلانیت سازمانی، منجر به افزایش قاعده‌مندی و نظم و انضباط شده و در نتیجه پیش‌گیری از حوادث ناخواسته در فضای کار و تولید را به دنبال دارد.

۲. دستیابی به اهدافی چون رفع ناهنجاری‌های محیط کار، بالا بردن کیفیت کار، حمایت از حقوق انسانی، اجتماعی و اقتصادی کارکنان (پرتونیا، ۱۳۹۶، ص. ۳۸) که در محیط‌های کار و تولید، معیاری مناسب برای سنجش انضباط کاری به شمار می‌رود در کنار رفع مشکلات و دغدغه‌های شغلی کارکنان برای دل‌گرمی بخشیدن به آن‌ها در صورتی ممکن و مؤثر است که با ایجاد زمینه مناسب در جهت انتقال و استفاده از تجارب مفید عواملی چون مدیران، مشاوران حرفه‌ای و حتی سایر کارگران با یک‌دیگر در محل کار همراه شود.

ب) تأثیر شاخص «تفکر محوری همراه با تجربه‌باوری» بر افزایش انضباط کاری به‌گونه‌ای است که بنابر فرموده امام علی علیه السلام: «كَمْ مِنْ عَقْلٍ أَسِيرٍ تَحْتَ هَوَى أَمِيرٍ وَمِنْ التَّوْفِيقِ حِفْظُ التَّجْرِبةِ؛ بسا عقل که اسیر فرمان هوی و هوس است و حفظ و به کارگیری تجربه، رمز پیروزی است» (حکمت ۲۱۱). منظور از تجربه در این عبارت، اعم از تجارب علمی، شخصی و غیره است و

تعبیر «من التّوفیق» نیز اشاره به این است که قسمت مهمی از موفقیت در کارها به واسطه استفاده از تجارب پیشین خود و دیگران است که بی‌توجهی به آن‌ها باعث شکست‌های پی‌درپی خواهد شد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۳، ص. ۶۲۸). در ارتباط با کار و تولید با توجه به این فرمایش حضرت، ضرورت وجود چنین تجارب مفید و توأم با بهره‌گیری از تفکر محوری و عقلانیت به خوبی نمایان است. چراکه این مهم به سهم خود در جهت برقراری و افزایش نظم و انضباط و در نتیجه موفقیت دیگر عوامل انسانی حاضر و فعال در روند تولید، تأثیرگذار است.

ج) تأثیرگذاری تجربه در کنار بها دادن به تفکر محوری و عقلانیت بر مدیریت کاری تا جایی است که حضرت ضرورت توجه به آن برای انتخاب افراد کارآمد از سوی مسئولان امر را این‌گونه تبیین فرموده‌اند که: «و تَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرُّبَةِ وَ الْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتِ الصَّالِحَةِ وَ الْقِدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ» (نامه ۵۳). در این سفارش، ایشان «تجربه داشتن در امور» را نسبت به معیار حیا، از خاندان‌های صالح بودن و حتی پیش‌گام در اسلام بودن، مقدم داشته‌اند. اگر مدیریت خصوصاً در عرصه‌های کار و تولید بتواند تا این اندازه انتظارات، رفتارها و گزینش‌های خود برای به کارگیری افراد در بخش‌های مختلف را متکی بر تجربه‌باوری در عین برخورداری از سایر معیارهای مؤثر بر فرآیندهای تولید قرار دهد، نقش چشم‌گیری در افزایش نظم و انضباط و در نتیجه بهره‌وری، بهبود شرایط کار، کاهش نیازمندی به آزمون و خطا برای دستیابی به راه‌کارهای کاهش هزینه‌های تولید، بازاریابی مناسب و غیره را به همراه دارد. از این‌رو لازم است ضمن ایجاد ساز و کارهایی مناسب و قانون‌مند، شرايطی در فضای کار و تولید فراهم شود تا در جهت رفع مشکلات و چالش‌های مربوطه با بهره‌گیری از تجارب مفید و مناسب کارگران و سایر عوامل انسانی تولید در بخش‌های مختلف اقدام شود. برای دستیابی به این هدف می‌توان از مشوق‌های کاری هم‌چون سفرهای تفریحی، پاداش مالی و غیره نیز کمک گرفت.

۲/۱/۳. بهره‌وری؛ ره‌آورد انضباط مبتنی بر تفکر:

برای صاحبان مشاغل تولیدی، شاخص بهره‌وری، اهمیت فراوانی دارد. در این راستا مؤلفه‌هایی که در فضای کار و تولید، شکل‌دهنده به نظم و انضباط هستند مانند قرار داشتن هر چیزی در جای خود، پرهیز از شتاب‌زدگی و غیره از امور ضروری برای دستیابی به «کارایی و اثربخشی» است که در دستیابی به شاخص بهره‌وری مؤثرند. چراکه امروزه: «محل کار فقط جایی برای به‌دست‌آوردن حقوق نبوده بلکه



تبدیل به مکان مهمی برای نظام‌دادن به کیفیت زندگی اشخاص شده [است]» (محب علی، ۱۳۷۳، ص. ۳۸). توصیه‌های امام علی علیه السلام در راستای تحقق و افزایش چنین نظامی راه‌گشاست. از آن جمله:

۱. حضرت در وصف فرد عاقل می‌فرمایند: «يَضَعُ الشَّيْءَ مَوَاضِعَهُ؛ هر چیز را در جای خود قرار می‌دهد» (حکمت ۲۳۵). معنای این سخن آن است که اگر عقلانیت و تفکر محوری در کارها، محور تصمیم‌گیری‌ها قرار گیرد در باره هر امری ابتدا اندیشیده می‌شود و سپس هر چیزی در محل مناسب خود قرار می‌گیرد. از این رو در توضیح کلام حضرت در مورد شخصی که باور به معیارهای عقلانی و حساب‌شده دارد گفته می‌شود اگر شخص عاقلی رئیس اداره یا مدیر کارخانه است هر کسی را متناسب با شایستگی‌هایی که دارد و در محلی که لایق آن است قرار می‌دهد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۳، ص. ۷۸۹).

هم‌چنین از آن‌جا که «مشخص بودن نقش و هدایت افراد برای انجام فعالیت» در جهت بهره‌وری برای محیط‌های کاری، یکی از شاخص‌های افزایش تحرک سازمانی در جهت ایجاد جو کار گروهی است (محب علی، ۱۳۷۳، ص. ۴۷) توصیه امام علی علیه السلام در ارتباط با نحوه به‌کارگیری کارکنان و عوامل کار در این‌جا نیز راه‌گشاست که: «فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِبَارًا وَ لَا تَوَلَّاهُمْ مُحَابَاةً وَ اَثَرَةً؛ پس بعد از آزمودن‌شان، آنها را به کار بگیر و به میل خود و بدون مشورت با دیگران آنها را متولی انجام کاری نکن» (نامه ۵۳). با توجه به این فرمایش حضرت در ارتباط با به‌کارگیری عوامل انسانی مؤثر در جریان کار و تولید، «سنجش و آزمودن» و «هم‌اندیشی و پرهیز از گزینش سلیقه‌ای» دو معیار مؤثر در ایجاد و افزایش نظم و انضباط است که لازم است در سپردن کار و مسئولیت‌ها به افراد، لحاظ شود.

با توجه به آن‌چه گفته شد لزوم افزایش نظم و انضباط به‌عنوان یک اصل برای سامان‌دهی به عوامل رشد بهره‌وری در کار و تولید، قطعی است و مواردی چون «بودن هر چیز و هر کس در جایگاه خود»، «سپردن کارها به افراد بر اساس آزمودن آنها» و «مشورت‌خواهی برای سپردن کارها به افراد شایسته» از جمله بایسته‌های مؤثر در همین راستاست.

۲. در زمینه رابطه نظم و بهره‌وری برای ایجاد فضای توأم با رضایت‌مندی در محیط کار باید از پیدایش اختلاف در مقام اجرا جلوگیری کرد چرا که اختلافات، ممکن است عاملی برای تباهی در بخش‌های مختلف کار و تولید شود. امام علی علیه السلام در عبارتی این نکته را چنین تذکر می‌دهند که: «الْأُمُورُ الْمُنْتَظِمَةُ يُفْسِدُهَا الْخِلَافُ؛ اختلاف [در سلیقه، تصمیم‌گیری و عمل کردها]، کارهای



سامان‌یافته را به تباهی می‌کشد» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۷۰). با توجه به این فرمایش حضرت و نیز از آن‌جاکه اختلاف در مقام اجرا، ریشه در اختلاف سلیقه و تصمیم‌گیری دارد عدم توجه به پشتوانه‌های فکری و مشورتی، نقش زیادی در شکل‌گیری و تأثیرگذاری منفی این‌گونه اختلافات بر روند کار و تولید و از جمله در ارتباط با بهره‌وری دارد. در مقابل اگر بتوان با هم‌فکری نسبت به آراء و نظرات سایر عوامل انسانی تأثیرگذار در کار و تولید، توجه و اهمیت داد به جای خلاف (: اختلاف)، وفاق (: یک‌دلی و همراهی) شکل می‌گیرد و از تباهی و هدررفت سرمایه، مواد اولیه و سایر ملزومات تولید که بر بهره‌وری و رونق کسب و کار مؤثرند گرفته می‌شود.

در راستای دستیابی به چنین هدفی از این فرمایش حضرت که: «إِذَا أَمْضَيْتَ أَمْرًا فَأَمْضِهِ بَعْدَ الرُّؤْيَا وَالْمُرَاجَعَةِ الْمَشُورَةِ وَلَا تُؤَخِّرْ عَمَلَ يَوْمٍ إِلَى غَدٍ وَ أَمْضِ لِكُلِّ يَوْمٍ عَمَلَهُ؛ کار را بعد از توجه لازم و مشورت با دیگران در مورد آن، قطعی و نهایی کن و با موکول کردن انجام کار یک روز به فردا، آن را به تاخیر نینداز و کار هر روز را در همان‌روز انجام بده» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۷۰)، شاخص‌های کاربردی مناسبی چون «دقت نظر»، «مشورت با سایر کارکنان» و «برنامه زمان‌بندی شده» نتیجه گرفته می‌شود که برای داشتن وفاق، یک‌دلی و همراهی کارکنان و مدیران بخش‌های مختلف کار و تولید در جهت اعمال مدیریتی منسجم و منظم توأم با بهره‌وری و کیفیت‌بخشی به کالاهای تولیدی، نقش تأثیرگذاری دارد.

۳. حضرت سفارش‌هایی را هم‌چون: «إِيَّاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسَقُّطَ فِيهَا عِنْدَ إِمْكَانِهَا؛ و پرهیز از شتاب در کارهایی که هنگام انجام آن نرسیده یا سستی در آن چون انجامش ممکن گردیده» (نامه ۵۳). را در جهت مدیریت بهتر امور دارند که با توجه به آن، دو معیار «پرهیز از عجله» و «پرهیز از سستی» برای به‌جا و به‌هنگام انجام‌دادن کارها حاصل می‌شود. ارتباط این دو معیار با افزایش نظم و انضباط در کار و تولید این‌گونه بیان شده است که عجله‌کردن، افراط و سستی‌ورزیدن، تفریط است. چراکه آن‌گاه که وقت و شرایط انجام کاری فراهم نباشد، شتاب کردن سبب ناکامی است و با فراهم آمدن شرایط نیز باید به سرعت، کار را انجام داد تا کوتاهی کردن باعث پشیمانی نشود (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۱، ص. ۱۳۴-۱۳۵). اگر کارکنان بخش‌های مختلف مراکز تولیدی بر این دو معیار یعنی «پرهیز از عجله» در کنار «پرهیز از سستی» تمرکز کنند، بخش زیادی از ورشکستگی‌ها، خسارت‌های ناشی از سهل‌انگاری، عدم سوددهی و دیگر

ناکامی‌هایی که ممکن است برای واحدهای تولیدی پیش آید اتفاق نخواهد افتاد و پشیمانی ناشی از آن‌ها دامن فعالان این عرصه را نخواهد گرفت.

۴. حضرت هم‌چنین به پرهیز از «لجاجت در اموری که روشن نیست» و «وَهْن و سهل‌انگاری نسبت به امور واضح» سفارش کرده‌اند (نامه ۵۳). از آن‌جا که لجاجت باعث می‌شود فرد با وجود ابهام و ناآشنایی به کارها وارد در آن‌ها شود و وَهْن و سهل‌انگاری باعث می‌شود با وجود وضوح امور، در انجام آنها کوتاهی کند و فرصت از دست برود (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۱، ص. ۱۳۵) در ارتباط با کار و تولید، پرهیز از این دو خصیصه به‌منزله جلوگیری از آن دسته عوامل است که مانع ایجاد و افزایش نظم و انضباط و در نتیجه پیدایش تبعات ناشی از آن هستند.

بدین منظور حضرت در ادامه، تذکر دیگری را بیان می‌کنند که: «فَضَحَ كُلَّ أَمْرٍ مَوْضِعَهُ وَ أَوْقَعَ كُلَّ عَمَلٍ مَوْقِعَهُ؛ پس هر کاری را در جای خودش و هر عملی را در وقت خودش انجام بده» (نامه ۵۳). از آنجا که حضرت در بیانی مشابه، قرار دادن هر چیز در جای خود را از صفات شخص صاحب عقل و فکر بر می‌شمرد (حکمت ۲۳۵) و با توجه به این مطلب که برای افزایش نظم و انضباط نمی‌توان عوامل مؤثر مادی مانند تغییرات تکنولوژی، سرعت در سیستم‌های حمل و نقل و غیره را جایگزین تفکر محوری و عقلانیت کرد چون این تغییرات، خود نتیجه تغییر در تفکر و عقلانیت است (محب علی، ۱۳۷۳، ص. ۳۸). «انجام کارها در مکان و زمان خود» به‌عنوان یک شاخص عقلانی برآمده از فرمایش حضرت تأثیر قابل توجهی جهت نقش‌آفرینی تفکر محوری در ایجاد نظم و انضباط برای عرصه‌های گوناگون کار و تولید دارد. کلام دیگری از امام‌علی علیه‌السلام نیز هست که گویای اهمیت و تأثیر بالای عقل و تفکر محوری در ایجاد نظم و انضباط و در نتیجه دستیابی به شاخص‌هایی چون بهره‌وری، بهبود و کیفیت بخشی کالاهای تولیدی و غیره است: آن‌جا که می‌فرمایند: «لَا مَالَ أَعْوَدَ مِنَ الْعَقْلِ. هَيْجَ مَالِيَّ مِنْ خَرْدٍ، سَوْدَمَنْدَتْرَ نَيْسْت» (حکمت ۱۱۳). با توجه به جمله پس از این عبارت یعنی «وَلَا عَقْلَ كَاتْتَدِير» (حکمت ۱۱۳) دلیل سودمندترین مال شمردن عقل، به خاطر نقش آن در تدبیر امور و در جهت منفعت واقعی انسان تلقی می‌شود که طبعاً چیزی دیگر از جمله عوامل مادی نمی‌تواند جایگزین آن شود. از این منظر، تعبیر دیگر حضرت نیز در مورد عقل به خوبی گویاست که: «الْعَقْلُ خَيْرُ الْمَوَاهِبِ وَ أَفْضَلُ نِعْمَةٍ؛ عقل، بهترین موهبت‌ها و بالاترین نعمت الهی است» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۴).

۲/۱/۳. سه شاخص نظم‌دهنده دیگر در کار و تولید:

در حوزه علم و اندیشه شاخص‌های دیگری نیز نقشی مؤثر در شکل‌دهی و افزایش نظم و انضباط برای کار و تولید دارد. از جمله این شاخص‌ها «ترک منیت»، «حُسن خُلق» و «حق‌پذیری» است. دلیل پرداختن به این‌گونه شاخص‌ها در حوزه علم و اندیشه به جای حوزه اخلاق و عمل آن است که در روایات زیادی، این‌گونه شاخص‌ها همراه با عقل بیان شده است. از جمله امام صادق علیه السلام می‌فرمایند: هرکس پنج خصلت ندارد، خیر زیادی در او نیست «الدِّينُ وَ الْعَقْلُ وَ الْأَدَبُ وَ الْحُرِّيَّةُ وَ حُسْنُ الْخُلُقِ» (مجلسی، ۱۳۶۰، ج. ۱، ص. ۸۳). در ادامه نمونه‌هایی از وجود پیوستگی بین عقلانیت و تفکر محوری با سه شاخص گفته شده در ارتباط با افزایش نظم و انضباط در کار و تولید را از منظر نهج البلاغه دنبال کرده‌ایم:

۱/۲/۱/۳. ترک منیت و تأثیر در فرآیند تولید:

امام علی علیه السلام در بیان ثمرات برخی شاخص‌های نیک اخلاقی، «تَرْكُ الْمُنَى؛ ترک هوس‌ها و آرزوهای باطل» را أَشْرَفُ الْغِنَى (گرامی‌ترین بی‌نیازی) معرفی کرده‌اند (حکمت ۲۱۱). همچنین حضرت در بیانی دیگر می‌فرمایند: «حَرَامٌ عَلَيَّ كُلِّ عَقْلٍ مَغْلُولٍ بِالشَّهْوَةِ أَنْ يَنْتَفِعَ بِالْحِكْمَةِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۰) که گویای عامل محرومیت بودن شهوات در بهره‌بردن عقل از حکمت است. با توجه به این دو فرمایش حضرت، تأثیر منفی «ترک نکردن منیت و آرزوهای باطل» بر عقل و اندیشه و مانع شدن آن از حکمت یعنی علم به حقایق اشیاء و عمل متناسب با آن (زبیدی، ۱۳۸۵، ص. ۱۶، ج. ۱۶۱) دانسته شده است. در ارتباط با کار و تولید اگر آثار این عامل غیر اخلاقی، محیط‌های کاری را تحت تأثیر خود قرار دهد باعث از هم‌گسیختگی رشته نظم و انضباط و در نتیجه بر هم خوردن آرامش ذهن و روان عوامل انسانی حاضر در محل کار شده و در نتیجه مانع شکل‌گیری و افزایش نظم و انضباط در محیط کار و تولید می‌شود. از این‌رو امام علی علیه السلام نسبت به تأثیرات آرزوهای باطل هشدار جدی داده‌اند و از جمله در بیانی دیگر می‌فرمایند: «عِنْدَ غُرُورِ الْأَطْمَاعِ وَ الْأَمَالِ تَنْخَدِعُ عُقُولُ الْجُهَالِ وَ تَخْتَبِرُ أَلْبَابُ الرَّجَالِ؛ هنگام فریب طمع‌ها و آرزوها، عقول جاهلان گرفتار و عقل مردان بزرگ در آزمون قرار می‌گیرد» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۱۳).



از آن‌جا که مؤلفه‌هایی از نظم و انضباط چون «ارتباط و انطباق شغلی»، «سازماندهی روحیه رقابت» و «طرز کار تشکیلات کارگری» از جمله عوامل انسانی مؤثر بر بهره‌وری در جریان کار و تولید است (حسینی، ۱۳۷۸، ص. ۳۷) بی‌شک «مَنِيَّت و آرزوهای باطل» مانع و مخالف جدی در برابر تفکر محوری و عقلانیت در ایجاد نظم و انضباط کاری و تاثیر مؤلفه‌های آن در برخورداری از تولید دارای بهره‌وری و کار مفید و سودآور است. از این منظر تعبیر امام علی علیه السلام قابل تأمل است که می‌فرماید: «شَرُّ الْفَقْرِ الْمُنَى» (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۱۸). با توجه به این سخن ایشان مَنِيَّت و آرزوهای باطل نفسانی، بدترین فقر معرفی و از جمله تأثیرات منفی که دارد را این‌گونه بیان می‌فرمایند که: «تَذَهَبُ بِبَهْجَةِ نِعَمِ اللَّهِ؛ باعث گرفته شدن لذت نعمات الهی» و یا «إِسْتِصْغَارُ؛ ناچیز پنداری و کاستن از شکرگزاری» نسبت به آن نعمات و نیز این‌که باعث «الْأَسْفُ؛ تأسّف خوردن» و «التَّلَفُ؛ تلف شدن» است (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۲۰).

بی‌توجهی به لزوم شاخص «ترک مَنِيَّت و آرزوهای باطل» به عنوان یک اصل راهبردی، آثار جبران‌ناپذیری در ارتباط با محیط‌های کار و تولید و به تبع آن در سطح اجتماع به همراه دارد و مانع از ایجاد احساس رضایت‌مندی شغلی است. از این جهت امام علی علیه السلام نسبت به پیدایش چنین اوضاع نامطلوبی تذکرات مهمی می‌دهند. از جمله، درباره پیش آمدن این وضعیت در جامعه که: «يَعَضُّ الْمُؤَسِّرُ فِيهِ عَلَيَّ مَا فِي يَدِيهِ؛ توانگر آن‌چه در دست دارد را نگه می‌دارد [از بخشش به نیازمندان خودداری می‌کند]» (حکمت ۴۶۸) و به دنبال آن نتایج بدی مانند این‌که: «يُتَابِعُ الْمُضْطَرُّونَ؛ درماندگان به ناچار [علی‌رغم عدم رضایت درونی با بدن روزگار] وادار به خرید و فروش می‌شوند» (حکمت ۴۶۸) هشدار جدی داده است.

این هشدارها در ارتباط با کار و تولید از این جهت اهمیت دارد که فرهنگ کاسب‌کارانه و روحیه خودخواهانه، انسان‌ها را به تباهی می‌برد و در نتیجه تربیت انسانی دشوار می‌شود، هرکس فقط به خود می‌اندیشد، احسان و نوع‌دوستی فراموش می‌شود، نابکاران بلند مقدار و نیکان، خوار می‌شوند و فضایل انسانی و روح دین‌داری رو به افول می‌رود، بیع اضطراری با درماندگان رواج می‌یابد و انسان‌ها با وجود نارضایتی به ناچار امکانات، توان، استعداد و دارایی خود را می‌فروشند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۸۷-۸۸). روشن است که پیدایش چنین آثار سوء ناشی از پرداختن به مَنِيَّت و خودخواهی، رفتارهای

شکل دهنده به نظم و انضباط در محیط کار را دچار آسیب کرده و در نتیجه لطمه آن بر پیکره تولید و بازار کالاهای تولیدی وارد میشود.

۳/۱/۲/۲. ره آورد حُسن خلق در کار و تولید:

در عرصه کار و تولید مواردی چون: ۱. فقدان فرهنگ مناسب کار در نیروی انسانی ۲. نظام مدیریت نامطلوب، ایجاد دل سردی و حتی بیزاری از کار ۳. عدم وجود انگیزش کافی در نیروی کار و فقدان کارایی ۴. بی‌رغبتی کارکنان به انجام کار و اتلاف زمان‌های کاری ۵. عدم برنامه‌ریزی و سازماندهی مطلوب در استفاده بهینه از امکانات و منابع و غیره، از جمله موانع بهره‌وری مربوط به عوامل و منابع ورودی (نهاده‌های) نظام صنعتی است (حسینی، ۱۳۷۸، ص. ۳۸) و برای رفع این موانع هرگونه تلاش برای ایجاد بهره‌وری باید با تأکید خاص بر بالندگی ابعاد انسانی باشد (حسینی، ۱۳۷۸، ص. ۴۰).

در این راستا پیش‌نهاد می‌شود علاوه بر راه‌کارهای حرفه‌ای چون ارائه آموزش‌های لازم، در روابط انسانی بین کارفرما و کارگر، شاخص «داشتن خُلق و خوی نرم» نیز به عنوان یک شاخص در محیط‌های کاری برای رفع موانع بهره‌وری به کار گرفته شود. اهمیت و ضرورت این شاخص برای عرصه‌های مختلف زندگی چون کار و تولید تا جایی است که قرآن کریم از جمله عوامل موفقیت پیامبر اکرم ﷺ برای جذب نیروی انسانی پیرامون خود را با عبارت: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ؛ پس به مهر و رحمتی از سوی خدا با آنان نرم‌خوی شدی» (آل عمران: ۱۵۹) در صفت «نرم‌خویی» از جانب ایشان می‌داند. تأثیر این صفت تا آن‌جاست که حضرت خود در فرمایشی توأم بودن «لین؛ دارای خُلق و خوی نرم»، «هَیِّنٌ وَسَهْلٌ؛ آسان‌گیر» و «القَرِيبُ؛ نزدیک به افراد» بودن را موجب نجات از آتش دوزخ معرفی کرده‌اند (حرّ عاملی، ۱۴۱۲ق، ج. ۱۲، ص. ۱۵۸).

تأثیر «حُسن خُلق» برای افزایش نظم و انضباط و رفع موانع بهره‌وری در کار و تولید از آن‌رو است که اخلاقی حرفه‌ای به سبب ایجاد راحتی در گردش و جریان اطلاعات برای مدیران، فرآیندی برآمده از تفکر عقلانی است که هدف آن حفظ و اشاعه ارزش‌هایی است که تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمانی داشته، بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و درجه ریسک را کاهش می‌دهد (موسوی، سیّد مجید؛ قانعیان و ابه‌جی، ۱۳۹۹، ص. ۹). از این منظر، ارزش تمثیل زیبایی امام علی علیه السلام نمایان می‌شود که فرمودند: «مَنْ لَانَ عَوْدُهُ كَثُفَتْ أَغْصَانُهُ»



(حکمت ۲۱۴). در این بیان، شخصیت کسی که دارای خلق و خوی نرم باشد به ساقه درختی تشبیه شده که به واسطه لطافت درونی، شاخ و برگ فراوانی می‌تواند بر روی آن بروید.

دلیل دیگر بر لزوم داشتن «حُسنُ خُلُق» برای افزایش یافتن نظم و انضباط در کار و تولید، «إشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی و برخورد عَقْلانی و روش‌مند در مواجهه با مشکلات و برطرف کردن آن‌ها» به عنوان وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان (موسوی، سید مجید؛ قانعیان و ابهجی، ۱۳۹۹، ص. ۵) و رعایت اصول اخلاقی در صنعت و تجارت، تصمیم‌های مدیریتی برای ایجاد آشتی بین عمل‌کردهای اقتصادی سازمان با عمل‌کرد اجتماعی کارکنان و نیز قرار دادن ارزش‌ها و هنجارهای جامعه، در فرهنگ سازمانی است (موسوی، سید مجید؛ قانعیان و ابهجی، ۱۳۹۹، ص. ۵).

با این روی‌کرد به شاخص «حُسنُ خُلُق» بر مبنای دیدگاه امام علی علیه السلام بی‌توجهی به وظایف و اصول اخلاقی، پیامدهای ناگواری را به همراه دارد؛ چنان‌که سیاست‌های نادرستی که پس از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله پیش آمد عواقب نامطلوبی را به دنبال داشت. حضرت نتیجه سیاست‌های خشن، ظاهرگرایانه و غیرمعتدل و پُر لغزش آن دوران در بین مردم را با تعبیری چون: «خَبَطُ؛ خطاکاری و بی‌راهه رفتن»، «شِماس؛ چموشی»، «تَلَوْنُ؛ دو رویی» و «إِعْتِرَاضُ؛ روی‌گردانی از پیمودن مسیر درست» معرفی کرده‌اند (خطبه ۳) به این معنی که روابط مردمان در این دوران دچار انحراف، خروج از مسیر مستقیم، گرفتار رنگ عوض کردن و دوری کامل از حق شد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۹۸-۹۹). به طور خاص در ارتباط با محیط کار و تولید، روشن است که اگر چنین روابط ناسالمی پیدا شود باعث عدم شکل‌گیری احساس رضایت از کار و موقعیت شغلی در کارکنان شده و به تبع آن نارضایتی از دست‌آوردها و محصولات تولیدی در اجتماع نیز پدیدار می‌شود.

هم‌چنین شاخص‌های «رها کردن آرزوهای باطل» و «داشتن حُسن خُلُق» برای افزایش نظم و انضباط در کار و تولید در راستای «روش‌های پیش‌گیری از حوادث ناشی از کار» چون آموزش و گفت‌وگوی اجتماعی می‌تواند از نتایج نامطلوبی چون: ایجاد بی‌نظمی و اختلال در دریافتی کارگران و نارضایتی آن‌ها، کاهش تولید، افزایش ضایعات، کاهش بهره‌وری و غیره که ناشی از روابط نادرست در فضای کار و تولید است (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۸-۴۰) پیش‌گیری کند که به سهم خود در ایجاد احساس رضایت برای مدیران در بخش‌های حساس تولید، صاحبان مشاغل و کارکنان و نیز رضایت‌مندی مصرف‌کنندگان از کالاهای تولیدی تأثیر به‌سزایی دارد.

قرآن کریم در ارتباط با حق‌پذیری به پرهیز از تقلید کورکورانه (بقره: ۱۷۰)، دعوت به آگاهی، معرفت و حق (نجم: ۲۸) و کاوش و جستجوگری (ملک: ۳) در زمینه مسائل اعتقادی دعوت نموده است. لذا داشتن روحیه حق‌پذیری به‌عنوان یک اصل برای مبانی و باورهای اعتقادی مانند توحید، قیامت و غیره و نیز از الزامات ضروری برای پرداختن به فعالیت‌های دنیوی چون کار و تولید در راستای تحقق و عمل به باورهای اعتقادی است. در این ارتباط، تعبیر امام‌علی علیه السلام: «وَ لِيَحْذَرَ قَارِعَةً قَبْلَ حُلُولِهَا وَ لِيَنْظُرَ أَمْرًا فِي قَصِيرٍ آيَامِهِ وَ قَلِيلٍ مُّقَامِهِ فِي مَنْزِلٍ حَتَّى يَسْتَبْدِلَ بِهِ مَنْزِلًا؛ آدمی باید اندرزها را بپذیرد و پیش از رسیدن رستاخیز، پرهیزگاری ورزد و نسبت به کوتاه ماندن در دنیا اندیشه کند تا آن را به منزل‌گاهی بهتر مبدل سازد» (خطبه ۲۱۴) گویای این معناست که پندپذیری، تقوا و اندیشه‌ورزی در کارها و فعالیت‌های دنیوی باید منجر به تبدیل شدن آن‌ها به دستاوردی مناسب برای سرای آخرت شود.

ارتباط مطلب فوق با ضرورت نیاز به نظم و انضباط در کار و تولید این است که از جمله لوازم تبدیل نمودن نتایج دنیایی حیطه کار و تولید به دست‌آوردهای آخروی، آن است که تلاش‌های انجام شده باید با نظم و انضباط توأم شود. امام‌علی علیه السلام در این ارتباط برترین مردم در قائل شدن نقش محوری برای تفکر محوری و عقلانیت را: «أَحْسَنُهُمْ تَقْدِيرًا لِمَعَاشِهِ وَ أَشَدَّهُمْ إِهْتِمَامًا بِاصْلَاحِ مَعَادِهِ؛ نیکوترین آن‌ها در برنامه‌ریزی و اداره کردن معاش و جدی‌ترین آن‌ها در اهتمام به اصلاح امر معاد خود» معرفی کرده‌اند (لیثی واسطی، ۱۴۱۸ق، ص. ۱۱۴). در راستای رسیدن به چنین هدفی دقت نظرهای خاصی باید لحاظ شود. از جمله این‌که:

الف) برای داشتن کسب و کاری موفق، محیط کار باید سرشار از روحیه پذیرش افکار و نظرات سازنده باشد تا اشتباهات و نیز مشکلات مربوط به کار و تولید، کاسته شود. به تعبیر مولا علی علیه السلام: «مَنْ اسْتَقْبَلَ وُجُوهَ الْأَرْءَاءِ عَرَفَ مَوَاقِعَ الْخَطَأِ؛ کسی که از افکار و نظرات گوناگون استقبال نماید، می‌تواند صحیح را از خطا بازشناسد» (حکمت ۱۷۳). بدین منظور می‌توان با راه‌کارهایی چون: تقویض برخی مسئولیت‌ها به کارگران که در جریان تولید نقشی مستقیم دارند، بهره‌مندی از مشاورین آگاه به مسائل حرفه‌ای برای تعامل با عوامل کار جهت حل مشکلاتی که پیش می‌آید، برگزاری جلساتی با حضور کارشناسان خبره در ارتباط با استانداردهای داشتن انضباط کاری و غیره به شکل‌گیری و تقویت روحیه حق‌پذیری در عوامل کار و تولید در جهت دستیابی به اهدافی چون بهبود کیفیت محصولات تولیدی،





داشتن ارزش افزوده، بهره‌وری بالاتر و غیره کمک کرد. در این صورت نقش شاخص‌های پذیرش برای ایجاد نظم و انضباط در محیط کار و تولید از مصادیق این سخن امام علی علیه السلام است که: «أَكْثَرُ الصَّوَابِ وَ الصَّلَاحِ فِي صُحْبَةِ ذَوِي الْأَلْبَابِ؛ بیش‌ترین درستی و صلاح در هم‌نشینی با خردمندان و عاقلان است» (لیثی واسطی، ۱۴۱۸ق، ص. ۱۱۲). چنین روابطی به جهت مبتنی بودن بر روحیه‌های پذیرش در شکل‌گیری «گفت‌وگوی اجتماعی» و «تنظیم روابط کار» به‌عنوان مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه صنعتی و استقرار نظم و انضباط (نازفر، ۱۳۸۴، ص. ۳۹-۴۰) تأثیرگذار و واجد اهمیت است.

ب (امام علی علیه السلام می‌فرماید: «الطَّمَأْنِينَةُ إِلَى كُلِّ أَحَدٍ قَبْلَ الْإِخْتِبَارِ لَهُ، عَجْزٌ؛ اطمینان به هر کس پیش از آزمودن او، نشانگر عجز و ناتوانی است» (حکمت ۳۸۴). هم‌چنین از سفارش ایشان به مالک اشتر برای پرهیز از شکل‌گیری وضعیتی مشابه زمان خلیفه سوم، دلیل نیاز به اختیار (آزمودن و امتحان کردن) کارگزاران این‌گونه بیان شده است که به‌کارگماردن افراد به میل خود و بدون مشورت، منجر به اوضاع نابسامانی می‌شود که اموال بیت‌المال توسط «جَمَاعٍ مِنْ شُعَبِ الْجَوْرِ وَ الْخِيَانَةِ؛ گروهی ستم‌گر و اهل خیانت» به غارت برده می‌شود و نارضایتی و حتی شورش مردم را به دنبال می‌آورد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۹۰، ج. ۱۱، ص. ۱۹).

با توجه به سفارش فوق، در استفاده از توانایی‌ها و استعدادها عوامل انسانی مؤثر در کار و تولید، برای پرهیز از بی‌نظمی، جلوگیری از هدر رفتن سرمایه‌ها و خودداری از ایجاد نارضایتی، باید مسئولیت انجام کارها را به افرادی سپرد که مجرب و آزموده شده باشند تا بتوان با اطمینان خاطر، محیطی مطلوب و برخوردار از نظم و انضباط روزافزون و توأم با رضایت را تجربه کرد. بدین منظور برای رسیدن به استانداردهای لازم در جهت افزایش نظم و انضباط محیط‌های کار و تولید توصیه می‌شود در کنار ساز و کارهای امروزی چون دوربین‌های مدار بسته از ابزارهای فرهنگی مؤثر در شکل‌گیری روحیه‌های پذیرش مانند «تقویت و تشویق رفتارهای خودانضباطی و خودکنترلی»، «به‌کارگیری اصل تذکر و یادآوری» در قالب هشدار، اخطار کتبی و غیره در ارتباط با عوامل انسانی دخیل در کار و تولید بهره‌گرفته شود.

۳/۱/۳. نظم و انضباط کاری و همراهی علم با عمل:

لزوم «همراه بودن علم با عمل» برای افزایش نظم و انضباط در کار و تولید از این جهت است که بتوان با تغییر و اصلاح رفتارهای کارکنان در محیط‌های کاری، رضایت‌مندی افراد و نیز جامعه را

به دست آورد. در این راستا همراه شدن عمل کرد نیروی کار با علم و دانش برای افزایش نظم و انضباط باعث دقت و جامع‌نگری در قوانین و دستورالعمل‌های انضباطی و اجرای آن‌ها به عنوان امری ضروری می‌شود که اهدافی چون: حمایت از حقوق انسانی، اجتماعی و اقتصادی کارکنان، رفع ناهنجاری‌ها، ایجاد محیط آرام برای کار، بالا بردن کیفیت کار، کاهش ضایعات تولید و مواد، افزایش بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری (پرتونیا، ۱۳۹۶، ص. ۸۳) را به دنبال دارد.

از منظر دین الهی نیز صرف علم و آگاهی منجر به نتیجه مطلوب نمی‌شود. از این رو امام علی علیه السلام از جمله عوامل مؤثر در قوام و برپایی دین و دنیا را: «عَالِمٌ مُسْتَعْمِلٌ عِلْمَهُ؛ دانایی که دانش خود را به کار ببرد» معرفی کرده‌اند (حکمت ۳۷۲). و یا در جای دیگری می‌فرمایند «وَالْعِلْمُ يَهْتَفُ بِالْعَمَلِ فَإِنْ أَجَابَهُ وَإِلَّا ارْتَحَلَ عَنْهُ؛ علم، عمل را فرا می‌خواند. اگر پاسخ داد: [در عمل پیاده شد]، می‌ماند وگرنه کوچ می‌کند» (حکمت ۳۶۶). لذا از این منظر نیز باید رفتارها و عمل‌کردهای افراد را با استفاده از دست‌آوردهای علمی مناسب، سامان‌دهی کرد تا بتوان به نتایج مطلوب ناشی از افزایش نظم و انضباط در کار و تولید دست یافت.

هم‌چنین امام علی علیه السلام در بیان علت حُبِّ یا بُغْضِ الهی نسبت به رفتار و عمل کرد انسان‌ها چنین تمثیل می‌آورند که: «وَاعْلَمْ أَنَّ لِكُلِّ عَمَلٍ نَبَاتًا؛ بدان که هر عملی رویش و ثمره‌ای دارد» (خطبه ۱۵۴). و در ادامه می‌فرمایند: «كُلُّ نَبَاتٍ لَا غِنَىٰ بِهِ عَنِ الْمَاءِ وَالْمِيَاءُ مُخْتَلِفَةٌ؛ هر رویدنی [که نتیجه عمل است] نیازمند به آب است و آب‌ها، گوناگون است» (خطبه ۱۵۴). سپس حضرت تفاوت نوع میوه و ثمره را در این که «طَابَ سَقِيُّهُ» و یا «حَبِثَ سَقِيُّهُ» یعنی کیفیت آب و آبیاری آن، نیکو و به اندازه و یا نامناسب باشد بیان می‌کنند (خطبه ۱۵۴).

از تمثیل فوق برای حوزه کار و تولید چنین دریافت می‌کنیم که اعمال و رفتارهای افراد دخیل در این عرصه، هم‌چون درختی است که رویش و ثمره حاصل از آن، نظم و انضباط است و دانش و آگاهی برای این درخت هم‌چون آب و پرداختن به آن، باعث آبیاری کردن این درخت است. لذا زمانی شاهد افزایش نظم و انضباط و بهره‌مندی از ثمرات آن در محیط‌های کاری هستیم که از علم و دانش نیکو، به اندازه و متناسب در ارتباط با فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها بهره‌مند شویم تا به تبع آن، نتایج حاصل از کار و تولید بتواند رضایت‌مندی افراد و جامعه را رقم بزند. در جهت دستیابی به چنین



هدفی باید بکوشیم قبل از اقدامات انضباطی، مسائلی چون میزان اثربخشی عوامل مشوق یا بازدارنده، اطلاع‌رسانی و مشخص کردن دقیق وظایف هر فرد در محیط کار و تولید، هماهنگی و سازمان‌دهی بین مدیران و سایر کارکنان و غیره را برای افزایش نظم و انضباط کاری با بهره‌مندی از دانش و اطلاعات روزآمد و حرفه‌ای مرتبط با کار و تولید مورد ارزیابی قرار دهیم.

۲/۳. حوزه اخلاق و عمل:

در این حوزه، شاخص‌های اخلاقی و رفتاری لازم، رشد و پرورش و شکوفاسازی آن‌ها مورد توجه است. برای این هدف دو شاخص «پرهیز از وانهادگی و سرگردانی» و «داشتن روحیه مشارکت» و ارتباط آن‌ها با افزایش نظم و انضباط در کار و تولید را تبیین کرده‌ایم.

۱/۲/۳. پرهیز از وانهادگی و سرگردانی:

در زمینه کار و تولید با توجه به این که «بی‌مسئولیتی»، بیرون رفتن از راه درست و «تعهد»، انجام وظیفه و ضمانت نسبت به کسی و چیزی است (موسوی، سید مجید؛ قانعیان و ابه‌جی، ۱۳۹۹، ص. ۶) بنابراین وانهادگی به حال خود و سرگردانی، با «داشتن تعهد» به عنوان یک اصل در اخلاق حرفه‌ای در تضاد است. از این‌رو تعالیم اسلامی، مؤمنان را از این دو خصیصه در امور دنیا و آخرت، منع کرده‌اند. چرا که ما وقتی جامعه‌ای با تقوا و پای‌بند به نظم در کارها داریم که از سرگردانی و وانهادگی به حال خود، پرهیز کنیم.

امام علی علیه السلام در ارتباط با مبتلا شدن به سرگردانی در امور هشدار داده و می‌فرماید: «مَنْ اسْتَدْبَرَ الْأُمُورَ تَحَيَّرَ؛ کسی که کارها او را به دنبال خود بکشد، سرگردان می‌شود» (لیثی واسطی، ۱۴۱۸ق، ص. ۴۵۲). قرآن کریم نیز نسبت به دچار شدن به این حالت در ارتباط با عهد و پیمان مؤمنین با هم‌دیگر، هشدار می‌دهد که: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَقَصَّتْ غَرْلَهَا مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَاثًا؛ و مانند آن زنی که پشم‌های تابیده خود را پس از استحکام و استواری و می‌تاباند، نباشید» (نحل: ۹۲). با توجه به این تمثیل قرآنی چون سرگردانی و وانهادگی، حرکتی اِرتجاعی را به همراه می‌آورد که هم بیهوده است و هم سبب سقوط و انحطاط شخصیت افراد خواهد بود (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۵۳، ج. ۱۱، ص. ۳۷۹). چنین وضعیتی در محیط‌های کاری باعث می‌شود فرآیند تولید با إخلال مواجه شده و موجب به هم‌ریختگی و بی‌نظمی شود.

از جمله عوارض وانهادگی افراد در محیط کار و تولید، دچار شدن به سستی، کاهلی و کسالت است که به سهم خود مانع شکل‌گیری و افزایش نظم و انضباط است. از این منظر می‌بینیم که امام علی علیه السلام با این بیان که: «آفَةُ النَّجْحِ الْكَسَلُ» کسالت را آفت دستیابی به موفقیت معرفی می‌کنند (تمیمی آمدی، ۱۳۸۳، ص. ۱۷۰). هم‌چنین ایشان، از جمله منفورترین افراد در نزد خدا را بنده‌ای معرفی می‌کنند که به حال خود واگذاشته شده و از حالات چنین فردی این است که: «جائراً عَنْ قَصْدِ السَّبِيلِ، سائِراً بِغَيْرِ دَلِيلٍ؛ از راه راست منحرف شده و بی‌راهنما، طی مسیری می‌کند» (خطبه ۱۰۳). با توجه به این تعبیر حضرت، «انحراف از طریق و شیوه‌های درست» و «بی‌توجهی به راهنما و کارشناس» علاوه بر نتایج نامطلوب در امر دین و آخرت، در امور دنیوی؛ هم‌چون عرصه‌های کار و تولید هم آثار نامطلوبی مانند بر هم‌زدن نظم و انضباط را به همراه دارد.

در این ارتباط، بازداری نیروی انسانی در فضای کار و تولید از وانهادگی به حال خود و پرداختن بدون حصر و حد به اموری چون محتواهای نامرتب با مسائل حرفه‌ای، استفاده‌های بدون ضابطه و برنامه کاری از اینترنت و غیره از مصادیق عمل به این دستورات دینی است که از ایجاد اختلال، بی‌نظمی و تاثیرات مخرب عوامل برهم‌زننده تعادل و آرامش روان در محیط کار و تولید جلوگیری می‌کند و به تبع آن رضایت‌مندی شغلی مبتنی بر تقوا و ترک معصیت در فعالیت‌های اقتصادی برای جامعه متعالی، شکل می‌گیرد.

۲/۲/۳. مشارکت مبتنی بر باورها؛ خاستگاه انضباط کاری:

قرآن کریم در آیه ۵۵ سوره نور، سه نوید به کسانی داده که «ایمان» و «عمل صالح» را با هم دارند: ۱. جانشینی در زمین ۲. تمکین و پابرجایی دین اسلام ۳. تبدیل ترس و ناامنی به امنیت. با توجه به آن که مطابق روایات، این آیه به دوران ظهور امام عصر علیه السلام نیز مربوط است (بحرانی، ۱۳۷۵، ج. ۴، ص. ۸۹) و بسترسازی برای ظهور در عصر غیبت بر ما تکلیف دینی و ایمانی است، دستیابی به اهداف مطرح در این آیه شریفه نیازمند طراحی نظامی ویژه با برنامه‌ها و جهت‌گیری‌هایی منظم است؛ نظامی که در عرصه کار و تولید بتواند بر اساس «ایمان» و «عمل صالح»، فرد و اجتماع را به احساس رضایت و سعادت دنیا در کنار سعادت آخرت برساند.



سفارش‌های قرآن کریم به مؤمنین چون توصیه به رابطه توأم با «أُخُوْت؛ برادری» (حجرات: ۱۰) در کنار تأکید روایات بر اتحاد مؤمنین مانند تلقی آن‌ها هم‌چون اعضای یک بدن (مجلسی، ۱۳۶۰، ج. ۷۱، ص. ۲۳۳)، به تعبیر شهید مطهری گویای آن است که آنچه عامل «ما» شدن انسان‌هاست و روح واحد را در آن‌ها می‌دمد «هم‌ایمانی» است که باعث شدیدترین مسئولیت‌ها به خاطر محبت عمومی نسبت به دیگران می‌شود (مطهری، ۱۳۷۶، ص. ۷۰-۷۱). از این‌رو در فضای کار و تولید، اصول اخلاق حرفه‌ای چون: مسئولیت‌پذیری، تعهد و ضمانت انجام امور، عدالت و انصاف، قاطعیت توأم با احترام و درک احساسات دیگران، ایجاد اعتماد در ارتباط با مدیران (موسوی، سید مجید؛ قانعیان و ابهجی، ۱۳۹۹، ص. ۵) که تأثیری مثبت در ایجاد روحیه «مشارکت‌جویی» و در نتیجه افزایش نظم و انضباط دارند، بر پایه مبانی مستحکم مورد سفارش دین از جمله «دعوت به وحدت مَّتْکی بر ایمان» شکل می‌گیرد.

از آن‌جا که بنابر معارف نهج البلاغه، مشارکت و هم‌گرایی بر سه مبنای خداباوری، اعتقاد به معاد و داشتن اخلاق نیکو، استوار است (علی‌پوریانی، طهماسب؛ زارع، ۱۳۹۹، ص. ۲۰۲-۲۰۴) این مبانی علاوه بر نتایج اخروی، آثار و نتایج اخلاقی برای روابط و امور دنیوی چون کار و تولید را نیز به دنبال دارد. از جمله شواهدی که بر مطلب است این‌که حضرت در مورد محبوب‌ترین بندگان خدا تعبیر: «ذَكَرَ فَاسْتَكْتَرُ؛ به یاد خدا بوده و کار بیشتر انجام می‌دهد» را به‌عنوان نتیجه یاد خدا و دو تعبیر: «سَهَلَتْ لَهُ مَوَارِدُهُ» که بیان‌گر آسان شدن تحمل سختی‌هاست و «قَدْ خَلَعَ سَرَابِيلَ الشَّهَوَاتِ» که بیان‌گر مشارکت نکردن آن بندگان با هوی‌پرستان و کوردلان است را در مورد نتایج اعتقاد آنان به معاد (خطبه ۸۷) مطرح می‌کنند. یا در عبارت: «إِنْ اسْتَعْتَمْتُمْ أَنْ يَشْتَدَّ خَوْفُكُمْ مِنَ اللَّهِ وَ أَنْ يَحْسُنَ ظَنُّكُمْ بِهِ» (نامه ۲۷) بندگان خدا را به شدت خوف همراه با حسن ظن به خدا توصیه می‌کنند. این‌گونه توصیه‌های اخلاقی مَّتْکی بر باورهای اعتقادی که در سراسر نهج البلاغه فراوان است به نوبه خود در ایجاد و تقویت هم‌گرایی، مشارکت و مسئولیت‌پذیری مبتنی بر خوف همراه با اعتماد به خدا که باعث شکل‌گیری و افزایشی شدن نظم و انضباط در فضای کار و تولید شده و در نتیجه رضایت‌مندی عوامل تولید را به همراه دارد که لازمه جلب رضایت‌مندی مصرف‌کنندگان از کالاهای تولیدی نیز هست.

ضرورت و اهمیت نظم و انضباط در کار و تولید از جمله مسائل حوزه اقتصاد است که از آموزه‌های ارزشمند امام علی علیه السلام در نهج‌البلاغه و دیگر سخنان ایشان به دست آمد. در ارتباط با مسائل اقتصادی، منظومه نظری مبتنی بر آموزه‌های امام علی علیه السلام، شاخص‌هایی با طیف وسیعی از معیارها را در جهت برخورداری انسان و جامعه متعالی اسلامی از هدف آرمانی «حیات طیّبه» شامل می‌شود که نقش برخی از آن‌ها در زمینه افزایش نظم و انضباط در کار و تولید بررسی شد. عمل به تکلیف در جهت اجرایی شدن جهاد تبیین، مستلزم تبیین این شاخص‌ها در جهت رسیدن به رضایت شغلی توأم با رضایت‌مندی از زندگی در تراز جامعه دینی و دستیابی به آبادانی و سعادت دنیا و آخرت است. بدین منظور ضمن بهره‌گیری از دست‌آوردهای علمی برای پرهیز از انحراف در مسیر و فراهم کردن بستر معرفتی لازم، نسبت به برخی از آموزه‌های دینی در قالب شاخص‌هایی چون «تفکر محوری و دانش‌پایه بودن»، «همراهی علم با عمل» «مشارکت‌جویی» و «پرهیز از وانهادگی و سرگردانی» به‌عنوان اصلی‌ترین شاخص‌های مؤثر بر شکل‌دهی و افزایش نظم و انضباط برای محیط‌های کار و تولید با تکیه بر معارف بلند و عمیق نهج‌البلاغه روشن‌گری شد.

منابع:

قرآن کریم

- نهج البلاغه، ۱۳۹۳ ش، ترجمه: سیدجعفر شهیدی، تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
۱. ابن منظور، محمد بن مُکرم، ۱۴۰۸ ق، *لسان العرب*، چاپ اول، بیروت: دار احیاء تراث العربی.
 ۲. بحرانی، هاشم بن سلیمان، ۱۳۷۵ ش، *البرهان فی تفسیر القرآن*، قم: دارالتفسیر.
 ۳. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۸۳ ش، *غرر الحکم ودرر الکلم*، چاپ دوم، قم: دارالحدیث.
 ۴. حرّعاملی، محمد بن حسن، ۱۴۱۲ ق، *وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*، قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
 ۵. دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۷۹ ش، *ماه مهر پرور*، چاپ اول، تهران: دریا.
 ۶. دی سنزو، ا. دیوید و رایینز، استیفن، ۱۳۸۸ ش، *مبانی مدیریت منابع انسانی*، ترجمه سیدنقوی، میرعلی و یعقوبی، سیامک، تهران: مهکامه.
 ۷. زبیدی، مرتضی، ۱۳۸۵ ق، *تاج العروس فی شرح القاموس*، بیروت: دارالهدایه.
 ۸. طباطبایی، سید محمدحسین، ۱۳۶۷ ش، *تفسیر المیزان*، ترجمه مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، چاپ هفتم، قم: بنیاد علمی فرهنگی علامه طباطبایی قده.
 ۹. فرمهبینی فراهانی، محسن، ۱۳۹۳ ش، *فرهنگ توصیفی علوم تربیتی*، تهران: شباهنگ.
 ۱۰. کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۳۰ ق، *الکافی*، چاپ دوم، قم: دارالحدیث.
 ۱۱. لیشی واسطی، علی بن محمد، ۱۴۱۸ ق، *عیون الحکم و المواعظ*، قم: دارالحدیث.
 ۱۲. مجلسی، محمد باقر، ۱۳۶۰ ش، *بحار الأنوار*، چاپ سوم، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
 ۱۳. مطهری، مرتضی، ۱۳۷۶ ش، *انسان در قرآن*، چاپ دوازدهم، تهران: صدرا.
 ۱۴. معین، محمد، ۱۳۸۱ ش، *فرهنگ فارسی*، چاپ چهارم، تهران: آدنا.
 ۱۵. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۵۳ ش، *تفسیر نمونه*، تهران: دارالکتب الإسلامیة.
 ۱۶. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۹۰ ش، *پیام امام امیرالمؤمنین علیه السلام*، چاپ اول، قم: انتشارات امام علی علیه السلام.

۱۷. پرتونیا، سهیلا، ۱۳۹۶ش، نقش و جایگاه انضباط در سازمان‌ها، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، شماره ۶، ص ۳۷-۴۶.
۱۸. خُر، سید حسین، ۱۳۹۱ش، اخلاق در تولید از منظر قرآن و روایات، کوثر، شماره ۴۲، ص ۶۹-۸۰.
۱۹. حسینی، سید حسین، ۱۳۷۸ش، بهره‌وری (بخش دوم)، فرهنگ و تعاون، شماره ۳۶، ص ۳۶-۴۰.
۲۰. صدری فر، نبی‌الله و موسوی، سید ابوالقاسم، ۱۳۹۴ش، راهبردهای تربیتی از دیدگاه قرآن، اخلاق و حیاتی، شماره ۴، ص ۱۲۱-۱۶۰.
۲۱. علی‌پوریانی، طهماسب و زارع، سارا، ۱۳۹۹ش، مشارکت به‌مثابه سرمایه اجتماعی در نهج البلاغه، پژوهش‌های نهج البلاغه، شماره ۶۶، ص ۱۹۷-۲۲۱.
۲۲. محب علی، داوود، ۱۳۷۳ش، زندگانی کاری بهتر؛ عاملی در افزایش بهره‌وری، مطالعات مدیریت، شماره ۱۳ و ۱۴، ص ۳۴-۵۴.
۲۳. موسوی، سیدمجید؛ قانعیان، محمدحسین و ابهجی، حمید، ۱۳۹۹ش، بررسی تاثیر مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان استانداری یزد، مطالعات آینده‌پژوهی و سیاست‌گذاری، شماره ۶، ص ۱-۲۷.
۲۴. میرجلیلی، علی محمد و یوسفی، سمیه، ۱۳۹۲ش، عوامل مؤثر در حمایت از کار، تولید و سرمایه‌مسلمین از دیدگاه قرآن و حدیث، کتاب‌تیم، شماره ۹، ص ۳۳-۶۴.
۲۵. نازفر، ناظم، ۱۳۸۴ش، کار شایسته و بهره‌وری، کار و جامعه، شماره ۶۲، ص ۳۶-۴۰.