UO‘K 28-284:28-262:331

QUR’ONI KARIMDA MEHNAT ETIKASI QADRIYATLARI

D.A. Sobirov

Maqolada mehnat va mehnat munosabatlarining diniy manbalar, xususan, Qur’oni Karim oyatlaridagi talqinlari tahlil qilingan. Qur’oni Karim oyatlarining mazmuni nihoyatda keng va chuqur bo‘lib, bu holat turli ma’nolar va talqinlarga imkon yaratadi. Shuningdek, mehnat etikasini shakllantirish yuzasidan Qur’oni Karimda ilgari surilgan qadriyat va tamoyillarning bugungi mehnat jarayonlarini tashkil etishdagi ahamiyati ham tadqiq etilgan.

Kalit so‘zlar: *Qur’oni Karim, oyat, mehnat, etika, qadriyat, sivilizatsiya, professionallik, mas’uliyat.*

В статье анализируются трактовки труда и трудовых отношений в религиозных источниках, в частности, в аятах священной книги ислама – Священного Корана. Содержание аятов Священного Корана является чрезвычайно широким и глубоким, что даёт возможность для появления различных значений и трактовок. Также исследовано значение ценностей и принципов формирования трудовой этики, выдвинутых в Священном Коране, для организации современных трудовых процессов.

Ключевые слова: *Священный Коран, аят, труд, этика, ценность, цивилизация, профессионализм, ответственность.*

Kirish

Mehnat mavzusi falsafaning asosiy mavzularidandir. Bu boradagi masalalar falsafaning asosan politologiya, etika bo‘limlarida muhokama qilinadi. Ma’lum bir ishning maqsadli bajarilishini ta’minlash uchun unga tegishli munosabat konstruksiyasi zarur bo‘ladi. Bu konstruksiya – mehnat etikasidir. Mehnat konstruksiyasi uni amalga oshirishda tizimlashgan mas’uliyatli xatti-harakalarni keltirib chiqaradi. Bu esa mehnatga qaratilgan qadriyatlar to‘plami sifatida ishlab chiqarish jarayonidagi “ijtimoiy kasalliklar”ning davosi hisoblanadi [1. B. 453].

Bugungi globallashuv jarayonlaridagi iqtisodiy munosabatlar kuchli raqobatni keltirib chiqarmoqda. Bu jarayonda bajarilgan mehnat natijasi yuqori sifatga ega bo‘lishi kerak. Mehnat ishtirokchilaridan mohirlik va professionallik talab qilinadi.

Mehnat etikasi Yevropa jamiyatlarida talab darajasida tashkil etilgan. Aholisining asosiy qismini musulmonlar tashkil qilgan mintaqalarda esa aksini kuzatish mumkin. Shundan kelib chiqib, ba’zi tadqiqotlarda mazkur jamiyatlardagi muammolarning sabablaridan biri e’tiqodiy qarash va turmush tarzi natijasida yuzaga kelayotgani ta’kidlanmoqda. Maqolada islom dini manbalariga tayanib hamda musulmon jamiyatlarining tarixiy rivojlanish xususiyatlaridan kelib chiqqan holda yuqoridagicha fikrlarga munosabat bildiramiz.

Mehnat munosabatlarida diniy qadriyatlarning ahamiyati mavzusi Yevropada “yangi asr”lardan boshlab e’tirof etilgan bo‘lib, nasroniylik, xususan, protestantlik yo‘nalishida ilgari surilgan tamoyillar iqtisodiy o‘sish omillaridan biri sifatida ko‘rsatiladi. Ma’lumki, bu g‘oyaning muallifi nemis sotsiologi va faylasufi Maks Veberdir (1864–1920). Uning “Protestant axloqi va kapitalizm ruhi” asari (1905) bu sohadagi fundamental manba bo‘lib qolmoqda. Albatta, mehnat etikasi mavzusi faqat protestantlikdagina muhokama qilingan emas. Jahon dinlaridan bo‘lmish islomda ham mehnat etikasi va mehnat munosabatlari muammolari ko‘p muhokama qilingan, bu masala insonning imoni bilan aloqador deb qaralgan. Aytish kerakki, bu mavzu to‘laqonli bayon etilgan zamonaviy tadqiqotlar yetarli emas. AQSh, Buyuk Britaniya, Malayziya, Indoneziya, Pokiston, Eron, Birlashgan Arab amirliklari, qisman Saudiya Arabistoni podshohligi kabi davlatlarda islomda mehnat etikasi va mehnat munosabatlari muammosi bo‘yicha tadqiqotlar olib borilgan, ularning natijalari ishlab chiqarish jarayonlariga tatbiq etilgan. Ajablanarli jihati shuki, islom madaniyati ilgaritdan mavjud bo‘lgan mintaqalarda bu sohada izlanishlar yetarli emas. Shunga ko‘ra, bu mavzu hali to‘laqonli o‘rganilmagan va dolzarb hisoblanadi.

Material va usullar

Maqolada mehnat va mehnat munosabatlarini belgilab beradigan tamoyil va qadriyatlar Qur'oni Karim oyatlaridan misollar keltirilgan holda izohlandi. Mehnat mavzusidagi oyatlar zamon ruhida tafsir qilinmog'i kerakligi ham urg'ulandi. Chunki islom nuqtayi nazridan Qur'oni Karim qiyomatgacha dasturi amaldir. Muammoni tadqiq etishda ilmiy bilishning mantiqiylik va tarixiylik, analiz va sintez, qiyoslash usullaridan, obyektiv yondashuv prinsipidan foydalanildi.

Natijalar va ularning muhokamasi

Qur'oni Karim oyatlarining ma'nolari umumbashariy va hayotning barcha jihatlarini qamrab olganligi bilan ahamiyatli. Shuning uchun ham uning mazmuni ijtimoiy hayotning har bir sohasiga taalluqlidir. Islom nuqtayi nazaridan yondashiladigan bo'lsa, bu Allohning so'zi ekanligidan kelib chiqadi. Qur'oni Karim oyatlari falsafaning asosiy mavzularidan sanalmish: ontologiya, epistemologiya, aksiologiya, etika, metafizika va esxatologiya mavzularini qamrab olgan. Bundan kelib chiqish aytish mumkinki, Qur'oni Karim mazmuni cheksiz va ilohiy bo'lib, uning oyatlariga ko'plab ma'nolar berish imkoniyati mavjud.

So'nggi yillarda olib borilayotgan izchil islohotlarda, ma'naviy-ma'rifiy yo'nalishdagi qarashlarimizni shakllantirishda islom dini va uning muqaddas kitoblariga murojaat qilish ko'proq taqozo etilmoqda. Buni biz ijtimoiy tarmoqlar va kundalik hayotda ham kuzatmoqdamiz. Ijtimoiy falsafada sharq va g'arb faylasuflari tomonidan ijtimoiy hayotning turli xil sohalariga oid fikrlar bayon qilingan. Jamiyatning asosiy qismini musulmonlar tashkil etsa-da, sovet mustamlakachiligi davri va mustaqillikning dastlabki yigirma yillari mobaynida ijtimoiy falsafada muqaddas diniy matnlardan foydalanish juda kam kuzatildi.

Ma'lumki, jahon miqyosida mehnat va mehnat munosabatlari muammosi, mehnat etikasini tadqiq qilish va natijalarni ishlab chiqarish jarayonlarida qo'llash jadal suratlarda amalga oshirilmoqda. Bu XX asrning ikkinchi yarmidagi globallashuv to'lqini bilan bog'liq bo'lib, butun dunyo aholisi, diniy kelib chiqishidan qat'i nazar, iqtisodiy soha bilan shug'ullanishi kuchaydi. Bu jarayon bugungi kunda misli ko'rilmagan tarzda tezlashmoqda. Afsuski, bu sohada yurtimizda amalga oshirilayotgan ishlar yetarli emas yoki tizimli tashkil etilmayapti deyish mumkin. Dunyo aholisining diniy mansubligiga urg'u berilishining sababi shundaki, o'rta asrlar Yevropada din asosiy mafkura sifatida hukmron bo'lgan paytda mehnat va mehnatga munosabat masalasi hozirgidan farq qilgan. Mehnat munosabatlarida diniy qadriyatlar ahamiyatli hisoblanmagan. Islom boshqa ikkita monoteistik dinlar: iudaizm va nasroniylik bilan o'xshashliklarga ega. Shunga qaramay, mehnat axloqi nuqtayi nazaridan islom har ikki dindan farq qiladi. Masalan, iudaizmda insonning (yahudiylarning) yer yuzida tanlab olingan qavm ekanligiga urg'u berilsa, bundan farqli o'laroq, nasroniylikda hayotning umumiy ko'rsatmalariga, asosan ruhiy jihatlarga ko'proq e'tibor beriladi. Islom esa inson hayotining batafsil qoidalarini taqdim etadi va shu bilan birga nasroniylikda nazarda tutilgan ruhiy omillarni inobatga oladi. Islomda mehnat imonning o'zagida joylashgan va hayotning ajralmas qismi hisoblanadi. Qolaversa, musulmon jamiyatlarida Qur'oni Karim oyatlari va Muhammad sallallohu alayhi vasallamning so'zlari ijtimoiy nutqning ajralmas qismi hisoblanadi. Shuning uchun, bu manbalardan foydalanish islom mehnat axloqiga oid muhokamada ham asosiy o'rin tutadi [2. B. 7].

Kuzatishlarimizdan ma'lum bo'lishicha, zamonaviy musulmon jamiyatlari bugungi kunda an'anaviy islomiy xususiyat va mehnatning axloqiy fazilatlaridan birmuncha uzoqlashgan. Bunga bir qancha omillar sabab bo'lgan. Ulardan biri G'arb mustamlakachiligining o'z madaniyatini islom xalqlariga singdirib, keyinchalik islomiy mehnat axloqini begonalashtirgani bilan bog'liq, ikkinchi tomondan musulmon jamiyatlari taraqqiyotga g'ov bo'layotgan odat va ko'nikmalardan voz kechmadi, jamiyat va davlat miqyosida islohotlar olib borilmadi yoki to'sqinlik qilindi. Shu va boshqa omillar sabab musulmon jamiyatlari mehnat va mehnatga munosabat masalasida boshqa sohalar kabi rivojlangan G'arbdan ortda qoldi. Musulmon ish beruvchilar va xizmatchilarning axloqiy fazilatlari bugungi kunda Qur'oni Karim va payg'ambarimiz (s.a.v.) ko'rsatmalaridan, shariat asosi va tasavvufiy tartibdan begonalashgan. Musulmon jamiyatlari islom mehnat axloqidan uzoqlashgani va ish joylarida mas'uliyatsizlikning kuchayishi bilan bir qatorda, sog'lom boshqaruv va iqtisodiy institutlarning zaifligi tufayli G'arb sivilizatsiyasidan ortda qolmoqda [3. B. 147]. Bu muammoni bartaraf etish uchun, avvalo, sohaga oid tadqiqotlarni olib borish va natijalarni qo'llash, shuningdek, musulmon jamiyatlari o'zining asl milliy-diniy qadriyatlari tamoyillariga qaytmog'i kerak, deb hisoblaymiz.

Islom tarixini va falsafasini izchillik asosida o‘rganish shuni ko‘rsatadiki, islom dini vujudga kelgan davrdan boshlab musulmonlar mehnatga nisbatan o‘z strategiyalarini taklif qilganlar. Mehnat axloqining o‘ziga xos konsepsiyasini shakllantirganlar. Mehnat etikasi va undan kelib chiqadigan xulq-atvorni amalda qo‘llashi ularning imonini mustahkamlagan. Natijada Arabistonda tarixda kamdan-kam kuzatilgan ijtimoiy va iqtisodiy o‘zgarishlar sodir bo‘ldi. Mehnat bilan bog‘liq bo‘lgan ijobiy xususiyatlar VII–VIII asrlarda jamiyatni yangi rivojlanish bosqichiga olib chiqqan bo‘lib, bugungi zamonaviy tafakkurga ham mos keladi. Chunki Qur’oni Karimdagi konseptual tamoyillar umumbashariy va abadiylik xususiyatlariga ega.

Islom shariatidagi masalalar umumiy tarzda ikki qismga bo‘linadi: “ibodat” va “muomalot” qismlari. “Ibodat” masalalarida bandalarning bevosita Allohga qaratilgan amallari – namoz, zakot, ro‘za, haj kabilar nazarda tutilgan bo‘lsa, “muomalot” qismida jamiyat a’zolarining o‘zaro muloqotlari, asosan savdoga bog‘liq masalalar qamrab olingan. Bu qism islom huquqida “Kitob ul-bay’i” – “Savdo kitobi” deyilgan. Bu bobda nafaqat savdoga oid muammolar, balki biz o‘rganayotgan mehnat va mehnat munosabatlari muammolari haqida ham so‘z boradi. Shuningdek, “ibodat” va “muomalot” masalalari bir-biridan ayro tushunchalar emas. Musulmon ibodatda o‘zini qanday tutsa, kishilar bilan bo‘lgan muloqotda ham shunday bo‘lmog‘i talab qilinadi. Islom huquqshunos olimlaridan, “Hanafiy” huquqiy maktabining eng yirik namoyondalaridan biri Imom Abu Yusufdan zamondoshlari taqvo haqida kitob yozib berishini so‘raganlarida, Imom Abu Yusuf: «“Savdo kitobi”ni yozib qo‘ydim-ku?! “Savdo kitobi” – taqvo kitobi», deb javob bergan ekan [18. B. 9]. Masalaga bunday qarash zamonaviy musulmon jamiyatlarida yetishmayotgan xususiyatlardandir. Islom falsafasi jamiyat muammolarining har biriga alohida “darcha”dan qaramaydi, aksincha, ularni bir-butun kompleks sifatida o‘rganadi. Ya’ni masalalar zanjir kabi bir-biriga bog‘langan bo‘lib, yuzaga kelgan muammolar yechimi ana shu aloqadorlikni e’tiborga olishni taqozo etadi.

Umuman olganda, Qur’oni Karimning asosiy maqsadi (*maqosid al-Qur’on*) insonning ijtimoiy va shaxsiy hayotida Allohning bandasi (abd) va o‘rinbosari (xalifa) maqomiga ko‘ra, uni Allohga to‘liq bo‘ysungan holda kamol toptirishdir. Qur’oni Karimning asosiy yo‘nalishi: imon keltiruvchi va shu imon asosida amal qiladigan solih insonni yetishtirishdir [3. B. 148]. Boshqacha aytganda, bu komil imon egasi bo‘lgan mo‘min shaxsiyatidir. Bizningcha, shundagina jamiyat miqyosidagi islohotlar o‘z natijasini beradi. Mehnat va mehnat munosabatlarini “maqosid al-Qur’on” prinsipidan kelib chiqib o‘rganish maqsadga muvofiqdir. Bu mavzu albatta alohida masala hisoblanadi.

Avvalo shuni ta’kidlash kerakki, mehnat tushunchasiga tegishli besh xil so‘z islom manbalarida qo‘llaniladi: 1. Amal (عمل). 2. Sa’y (سعی). 3. Fe’l (فعل). 4. Kasb (کسب). 5. Ajr (اجر)

Dastlabki to‘rt so‘z *ish* ma‘nosini bildiradi. Beshinchi so‘z esa ish uchun to‘lov bo‘lgan mukofot ma’nosidadir [4].

Amal so‘zi to‘rt xil ma’noga ega: 1. Ish yoki mehnat. 2. Harakat. 3. Ishlab chiqarish. 4. Mintaqa yoki davlatning bir qismi [5. B. 781].

Aksariyat islom iqtisodchi olimlarining fikricha, Qur’on va hadislarda “amal” so‘zi umumiy tushuncha bo‘lib, ish va mehnat haqidagi ma’nolarni anglatadi. U ma’naviy va diniy mazmundagi ishlarni ham o‘z ichiga oladi. Qur’oni Karimda “amal” so‘zi 500 dan ortiq oyatda uchraydi [6]. Shuni ta’kidlash kerakki, payg‘ambarimiz Muhammad sallallohu alayhi vasallamdan keyin tafsirchilar “amal” so‘zining ishlab chiqarish yoki mehnat munosabatlariga oid ma’nolariga emas, balki faqat diniy tafakkur va ibodatni bildiradigan jihatlariga asosiy urg‘uni berdilar. Mazkur oyatlarning barchasida bo‘lmasa ham, aksariyatida “amal” so‘zi bevosita ishlab chiqarish va mehnat ma’nolarini ifoda qiladi yoki shunga isholaralarni anglash mumkin. Albatta buni tafsir olimlari ham nazardan qochirmaganlar.

Qur’oni Karimning “Mulk” surasi 15-oyatida: “U sizlarga yerni bo‘ysundirib qo‘ygan Zotdir. Bas uning turli joylarida yuring va uning rizqidan yeng va qabrdan chiqib borish ham Uning huzuriga bo‘ladir”, deyilgan [9. B. 563]. Islom olimlari qadimdan bu oyati karimani Islomda mehnatga chorlash, rizqni terib yeyish, yer yuzining turli joylarida harakat qilish zarurligiga dalil qilib keltirishadi. Darhaqiqat, Alloh taolo yerni insonga bo‘ysundirib qo‘ygan, lekin bu haqiqat hozirgi asrimizdek hech qachon yaqqol ko‘zga tashlanmagan. Inson yerdan foydalanishning barcha usullarini ishga soldi. Bu oyatdagi “*yuring*” degan xitob musulmonlarni doimo mehnatga undagan va dangasalik, bekorchilikdan chetlatgan. Shu bilan birga, rizq Alloh taolodan bo‘lishini unutmaslik zarurligini eslatgan. Ya’ni, musulmon odam yer yuzida yurib rizq talab qilishi va halol yo‘l bilan kasb qilishi kerak. “Naba” surasining 11-oyatida “Va kunduzni maosh (tirikchilik) vaqti qildik” [9. B. 582], deyiladi. Bu ham mehnat qilish lozimligini bildiradi. “A’rof” surasining 10-oyatida: “Batahqiq, Biz sizlarga yer yuzida imkon berdik va unda maishat (vositalar) qildik. Juda oz shukr etasizlar”, deyiladi [7. B. 10].

Qur’oni Karim oyatlarida mehnatning jismoniy va aqliy turi birdek inobatga olingan. Jumladan, Dovud

alayhissallomning qurol-aslaha yasaganligi (“Saba’” surasi, 10–11-oyatlar), Muso alayhissallomning qo‘y boqqanligi (“Qasos” surasi, 26–27-oyatlar), Nuh alayhissallomning kema yasaganliklari haqidagi oyatlar (“Hud” surasi, 37-oyat) nozil qilingan bo‘lsa, Yusuf alayhissallomning moliyaviy ishlarni bajargani (“Yusuf” surasi, 55-oyat) va Hizr alayhissallomning hikmat sohibi ekanligi (“Kahf” surasi, 65-oyat) haqida oyatlar ham mavjud. Mazkur oyatlarni mehnat va mehnat munosabatlariga, mehnat etikasiga bevosita ishora qilingan oyatlar deyish mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy mehnatning axloqiy jihatlari aslida diniy-ma’rifiy tushunchaning ajralmas qismidir. Qur’oni Karim oyatlari, Muhammad alayhissallom sunnatlari va islom olimlarining asarlarida bu alohida ta’kidlangan. Mazkur manbalar mehnatga oid odob-axloq qoidalarining “dialektik” yoki “uslubiy” tomonlarini targ‘ib qiladi. Shuningdek, har bir axloqiy hukmga Islom ruhini bevosita singdiradi [8]. Qur’oni Karimda mehnat munosabatlarida yuzaga keladigan individual kamchiliklar va xatolar uchun beriladigan jazo yoki javobgarlikka urg‘u beribgina qolmay, ana shu kamchiliklarning oldini olish masalasiga, ya’ni profilaktikasiga ham e’tibor qaratiladi [3. B. 146]. Islomda mehnat qilish, kasb-kor bilan shug‘ullanish insonning shaxsiy va ijtimoiy hayotida muvozanatni o‘rnatish va ehtiyojidan kelib chiqqan holda majburiy sanaladi. Diniy atama bilan aytganda, bu – farzdir. Qur’oni Karimning “Juma” surasi 10-oyatida: “Bas, namoz tugaganidan so‘ng yer yuzi bo‘ylab tarqaling va Allohning fazlidan talab qiling hamda Allohni ko‘p zikr qiling. Shoyadki, zafar topsangiz”, deyilgan [6. B. 554].

Qur’on musulmonlarga iqtisodiy mustaqil bo‘lish lozimligini uqtiradi. Qur’oni Karimning ko‘plab oyatlarida mo‘minlarga mehnatkash va fidoyi bo‘lish, tilanchilik, dangasalik, vaqtni behuda o‘tkazish va samarasiz ishlar bilan shug‘ullanish kabi axloqsiz xatti-harakatlarga yo‘l qo‘ymaslik buyuriladi. Qur’on musulmonlar kundalik faoliyatida amal qilishi kerak bo‘lgan qadriyatlarni belgilab bergan. Ana shu qadriyatlarga mehnat jarayonlarida ish bajaruvchilar tomonidan izchil amal qilinsa, mehnat munosabatlari to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilishiga yordam beradi. Mehnat natijasida ishlab chiqarilgan moddiy ne’matlarning sifatli tayyorlanishiga erishiladi. Shuningdek, ish boshqaruvchilarning yoki menejerlarning mehnat yuklamalarini kamaytiradi. Chunki mehnat munosabati ishtirokchilarida o‘z-o‘zini boshqarish va idora qilish ko‘nikmalari shakllanganligi uchun ularni alohida nazorat qilish shart bo‘lmaydi. Bu jamoaviy boshqaruv yoki jamoat nazorati prinsiplariga muvofiqdir.

Mehnat munosabatlarida qadriyat tushunchasining ahamiyati katta. Qadriyatlar mehnat, ishlab chiqarish sohasidagi faoliyat, insonlar o‘rtasidagi munosabatlar uchun foyda keltiradigan narsalar, hodisalar, xatti-harakatlar majmuasi sifatida yuzaga kelib, ayrim kishilar, ijtimoiy guruhlar faoliyati, xatti-harakatini ma’lum yo‘nalishga buradigan, tegishli me’yorga soladigan ma’naviy hodisaga aylanadi [10. B. 571]. Shundan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat jarayonlarida Qur’oni Karimga asoslanadigan axloqiy qadriyatlarni qo‘llashda uning uchta tarkibiy qismi kelib chiqadi. Bular: birinchidan, islom shariatining umumiylik xususiyatlarini qamrab olgan qadriyatlar, ikkinchidan, sifat qadriyatlari va, uchinchidan, shaxsiy qadriyatlardir [3. B. 150].

Birinchisini shartli ravishda *umumiy qadriyatlar* deb olish mumkin. Unga taqvo (saqlanish, Allohdan qo‘rqish), xayrixohlik, yaxshilikka targ‘ib qilish va yomonlikdan qaytarish (amri ma’ruf va nahyi munkar) kabi qadriyatlar kiradi. Bu tamoyillar mehnat munosabati ishtirokchilariga o‘z xatti-harakatlarining yaxshi yoki yomon, to‘g‘ri yoki noto‘g‘ri ekanligini aniqlashga yordam beradi. Taqvo borasida Qur’oni Karimda juda ko‘p oyatlar mavjud. Jumladan, “Hujurot” surasining 13-oyatida: “Ey odamlar! Biz sizlarni bir erkak va ayoldan yaratdik va sizlarni o‘zaro tanishishingiz uchun xalqlar va qabilalar qilib qo‘ydik. Albatta, Allohning huzurida eng hurmatliyingiz eng taqvodoringizdir. Albatta, Alloh o‘ta biluvchidir, o‘ta xabardordir”, deyilgan [9. B. 517]. Xayrixohlik borasida esa “Ar-Rohman” surasining 60-oyatida, “Yaxshilikning mukofoti faqat yaxshilikdir” [9. B. 533] mazmunidagi oyat keltirilgan. Yaxshilikka chaqirish va yomonlikdan qaytarish tamoyili islomning asosiy prinsiplaridandir. Bu qadriyat orqali jamiyat o‘zini o‘zi idora qiladi. “Sizlardan yaxshilikka chaqiradigan, ma’rufga buyuradigan va munkardan qaytaradigan bir ummat bo‘lsin. Ana o‘shalar – o‘zlari zafar topuvchilardir”. (Oli Imron surasi, 104-oyat) [9. B. 63]

Sifat qadriyatlarining tarkibiy qismlari mahsuldorlik va sifatning o‘ziga urg‘u beradi. Bunga professionallik, puxtalik, bamaslahat ish olib borish – “sho‘ro” kabi tarkibiy qismlar mahsuldorlik va sifatni oshirishga xizmat qiladi. Professionalizm ma’lum bir professional kontekstda yuqori sifatli ishlash va axloqiy me’yorlarni saqlash bilan bog‘liq bo‘lgan xususiyatlar va xatti-harakatlarni o‘z ichiga oladi [11]. Shundan kelib chiqib, professionallik biz talqin qilayotgan sifat qadriyatlarining asosiy tarkibiy qismlaridandir. Qur’oni Karimning “Qasos” surasi 26-oyatida: “Ikki (qiz)dan biri: “Ey otajon, uni ishga yollab ol. Chunki ishga yollanadigan eng yaxshi kimsa kuchli va ishonchli kimsadir”, – dedi” [9. B. 387]. Qur’oni Karim talqinida ma’lum bir vazifa topshiriladigan shaxs nafaqat jismoniy, balki ma’nan ham kuchli bo‘lishi kerak. Shu bilan birga, ishonchlilik asosiy mezondir. Profes-

sionallik ko‘pincha axloqiy xulq-atvor va halollik bilan birga keladi. Professionallikni asosiy qadriyatga aylantirgan kompaniyalar halollik va oshkoralikka, axloqiy me’yorlarga rioya qilishga, va’dalarni bajarishga intiladi [11]. Mazkur tamoyillar Qur’oni Karimda ilgari surilgan asosiy qadriyatlardandir.

Qur’oni Karim har bir shaxsni o‘z ishini puxta bajarishga undaydi. Bizningcha, bu mehnatning aynan muqaddaslik xususiyati bilan bog‘liqdir. Chunki ishlarni mahorat ila amalga oshirish Alloh taoloning sifatlaridandir. Hadislarda mo‘minning axloqi Qur’on ekanligi ta’kidlanganligini hisobga olsak, masalaning mohiyati yanada oydinlashadi. “Naml” surasi 88-oyatida aytiladi: “Tog‘larni ko‘rib, qimirlamay turibdi, deb hisoblaysan. Holbuki, ular bulutning o‘tishidek o‘turlar. Bu har bir narsani puxta qiladigan Allohning san’atidir. Albatta, U nima qilayotganingizdan o‘ta xabardordir” [9. B. 384].

Jamoada mehnat muhitini ta’minlashda o‘zaro maslahatlashuv ish sifatining kafolatlaridan biridir. Tadqiqotchilar xodimlarga o‘z kasbiy mahoratini oshirishlari uchun muloqot muhitini yaratib berish yaxshi samara berishini ta’kidlaganlar. Qur’oni Karim oyatlarida jamiyat a’zolari bamaslahat ish olib borishlari nafaqat eslatib o‘tiladi, balki aynan shu nomdagi “Shuuro” surasi ham bor. “Shuuro” so‘zi “maslahat”, “mashvarat”, “fikr almashish” degan ma’nolarni bildiradi. Ushbu surai karimada Islomda sho‘roning tutgan o‘rni, ya’ni musulmonlar o‘z hayotlarida paydo bo‘ladigan ba’zi muammolarni mashvarat-maslahat yo‘li bilan hal qilishlari lozimligi haqida so‘z ketgani, unda mo‘minlar haqida “ishlari o‘zaro shuuro ila bo‘lgan…” degan oyat kelgani uchun ham ushbu sura “Shuuro” deb nomlangan [12. B. 524]. “Oli Imron” surasining 159-oyatining mazmuni biz ko‘rib chiqayotgan masalani yana yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Oyati karimaning ma’nosi quyidagicha: “Allohning rahmati ila ularga muloyim bo‘lding. Agar qo‘pol, qalbi qattiq bo‘lganingda, atrofingdan tarqab ketar edilar. Bas, ularni afv et. Ular uchun mag‘firat so‘ra va ular bilan ishda mashvarat qil. Qachonki azm-u qaror qilsang, Allohga tavakkul qil. Albatta, Alloh tavakkul qiluvchilarni sevadir” [9. B. 71]. Mazkur oyatda jamoada nafaqat maslahatlashuv, shuningdek, jamoa rahbarining bir qancha xislatlari tilga olinyaptiki, bu orqali jamoa a’zolari hamjihatligiga asos yaratilmoqda. Zamonaviy menejmentlikda bu muhim xususiyat hisoblanadi. Kompaniyada professionallik bo‘yicha ustunlik qiladigan xodimlarni aniqlash va tayinlash muhim vazifalardandir. Yetakchilik yaxshi namuna ko‘rsatishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Nazoratchilar va menejerlarning kasbiy xulq-atvorni ko‘rsatishda faol ishtirok etishlari ta‘minlanadi [11].

Shaxsiy qadriyatlarning tarkibiy qismlari mehnat va mehnat munosabatlarida muhim rol o‘ynaydi. Xodimlar o‘z vazifalarini bajarayotganlarida o‘zaro muloqotga kirishadilar. Shuning uchun mehnat ishtirokchilari mo‘tadillik, sabr-toqatlilik, halollik, bag‘rikenglik, kamtarlik kabi xislatlarga ega bo‘lishi va o‘z vazifalariga mas‘uliyat bilan qarashlari mehnat munosabatlarining to‘g‘ri yo‘nalishda davom etishi uchun muhim qadriyatlardandir.

Mo‘tadillik islomda asosiy mezon sanaladi. Bu mezon ibodatda va muamalot masalalarida birday ahamiyatli. Islomda aqidaviy chuqur ketish (g‘uluv) ma’qullanmagani kabi, albatta, mehnat munosabatlarida ham me’yor-mo‘tadillik mavjud. Mehnat jarayonidagi xoh o‘zaro muloqotda, xoh ma’lum bir moddiy ne’matlarni ishlab chiqarishda bo‘lsin, o‘rtachalik talab qilinadi: “Shuningdek, odamlar ustidan guvoh bo‘lishingiz va Rasul ustingizdan guvoh bo‘lishi uchun sizlarni o‘rta millat qildik” [13. B. 120]. Alloh Taolo ushbu oyati karimada musulmonlarni “o‘rta ummat” qilganini e’lon qilmoqda. “O‘rta” deb tarjima qilingan so‘z arab tilida “vasat” deb kelgan. Bu so‘z “yaxshi”, “o‘rta”, “markaz” va “adolatli” degan ma’nolarni anglatadi [13. B. 121]. Har bir inson atrof-muhitga, umuman borliqqa me’yor bilan, to‘g‘ri munosabatda bo‘lsa, koinot ham insonga foydali munosabatda bo‘lib, unga xizmat qiladi. Biz tabiatga: suv, tuproq, havo qatlamlariga va boshqa hayotiy zaruratlarga ehtiyoj yuzasidan muomala ko‘rsatsak, hayotimiz, yashashimiz ham shunga yarasha xotirjamlik va farovonlikda davom etadi [14. B. 11].

Shaxsiy qadriyatlar orasida mas’uliyat masalasi mehnat munosabatlarida muhimligi bilan ajralib turadi. “Isro” surasining 36-oyatida: “(Ey inson!) O‘zing (aniq) bilmagan narsaga ergashma! Chunki quloq, ko‘z, dilning har biri to‘g‘risida (har bir inson) mas’ul bo‘lur (javob berur)”, deyilgan [15. B. 285]. Ijtimoiy mas’uliyat oilaviy, fuqarolik va jamoaviy xizmatlarni bajarayotganda vujudga keladi. Bu shaxsning xulq-atvori, jamiyatdagi me’yorlar va ularning bajarilishi uchun javob beradi [16. B. 302]. Islom mehnat axloqidagi mas’uliyat tushunchasi shaxsning ish (ishlab chiqarish) natijasini o‘z zimmasiga olishi, ishni sifatli bajarishi, tashabbuskor bo‘lishi va bajarilgan ishning kelajagi haqida ham qayg‘urishi lozimligini anglatadi [3. B. 160].

Halollik mehnat etikasining ajralmas qismi hisoblanadi. Qur’on ta’limoti bo‘yicha har qanday mehnat turi va kasb-korga qo‘yiladigan birinchi talab uning halolligidir. “Juma” surasining 10-oyatida musulmonlarni mehnat qilishga undalgan, shundan so‘ng Allohni zikr qilish lozimligi eslatiladi. Bu esa mehnat turi va natijalari islom qonun-qoidalariga muvofiq amalga oshirilishi, bir so‘z bilan aytganda,

halol bo‘lishi zarurligini anglatadi. “Mulk” surasining 15-oyatida ham shu ma’noga aniq ishoralar bor. Hadislarda “halol kasb talab qilish farzdan keyingi farz” deyilgan. “Farzdan keyingi farz” deyilganda, besh mahal namozdan keyingi o‘rinda turuvchi farz, shuningdek, Islomning besh ruknidan keyingi farz degan ma’noni tushunish mumkin. Bundan tashqari, islom ulamolari buni “Halol kasb har doim joriy bo‘lib turuvchi, farzligi doimiy bo‘lgan, barcha farzlar ado bo‘lganidan keyin ham farz bo‘lib turuvchi farzdir”, deb sharhlaganlar. Islomning barcha shar’iy kitoblarida halol kasbga bag‘ishlangan boblar va bo‘limlar mavjud [17. B. 393].

Qur’oni Karimga muvofiq bo‘lgan mehnat axloqi qadriyatlariga yana quyidagilarni keltirish mumkin: *hamkorlik* (“Moida” surasi, 2-oyat), *qadr-qimmat* (“Baqara” surasi, 188-oyat), *mehnatsevarlik* (“Najm” surasi, 39-oyat), *tenglik* (“Niso” surasi, 1-oyat; “Fussilat” surasi, 46-oyat), *adolat* (“Nahl” surasi, 90-oyat; “Hud” surasi, 85-oyat), *do‘stlik* (“Hujurot” surasi, 10–13-oyatlar), *saxiylik* (“Baqara” surasi, 272-oyat; “Hadid” surasi, 18-oyat), *minnatdorchilik* (“Baqara” surasi, 172-oyat; “Oli-imron” surasi, 145-oyat), *kamtarlik* (“Hud” surasi, 23-oyat; “Shuaro” surasi, 26-oyat), *va’daga vafo* (“Saf” surasi, 2–3-oyatlar), *sabr* (“Furqon” surasi, 63-oyat; “Oli-imron” surasi, 134-oyat), *o‘z-o‘ziga ishonch* (“Najm” surasi, 39-oyat), *taqvo* (“Hujurot” surasi, 13-oyat; “Oli-imron” surasi, 186-oyat), *bag‘rikenglik* (“Taloq” surasi, 4-oyat; “Baqara” surasi, 286-oyat), *shaffoflik* (“Baqara” surasi, 282-oyat), *ishonchlilik* (“Nahl” surasi, 90-oyat; “Baqara” surasi, 283-oyat), *rostgo‘ylik* (“Moida” surasi, 119-oyat).

Xulosa

Xulosa qilib aytish mumkinki, Qur’oni Karim mehnat etikasining qadriyatlari, birinchidan, inson va inson o‘rtasidagi munosabatlarga, ikkinchidan, atrof-muhitga qaratilgan.

Islomda mehnat axloqi odatda insonlar va Xudo, atrofdagi shaxslar bilan aloqalar hamda boshqa mavjudotlar o‘rtasidagi munosabatlardan kelib chiqadi. Unga ko‘ra, insonning har bir harakati, dunyoda erishgan yutug‘i oxiratda ham najot topishiga sabab bo‘ladi. Shundan kelib chiqib, mehnat Allohga ibodat hisoblanadi. Bunga esa Qur’onning ko‘p oyatlarida zikr qilingan omonat, rostgo‘ylik, insof va adolat, saxovat, mehr-oqibat, hamkorlik va mas’uliyat kabi qadriyatlarga muvofiq harakat qilish bilan erishiladi. Natijada qadriyatlarga sodiqlik sivilizatsiyaning o‘sishiga va o‘ziga xoslikni qo‘lga kiritishga sabab bo‘ladi.

Qur’oni Karimdagi mehnat axloqi qadriyatlari har bir musulmon shaxsga mehnat va mehnat munosabatlarini amalga oshirishda asosiy qo‘llanmadir. Qur’oni Karim ta’limoti zamon, madaniy va milliy farqlarni chetlab o‘tganligi sababli mehnat munosabatlarida unga rioya qilish har bir shaxsga iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan rivojlanish imkonini beradi.

Qur’oni Karim talabi shuki, musulmon shaxsi har bir sohada eng yaxshi ishchi, yaxshi hunar sohibi, yaxshi dehqon, yaxshi muhandis, yaxshi xodim, yaxshi tabib, yaxshi o‘qituvchi, shuningdek, o‘z zamonasi talab qiladigan ilmlarni egallagan bo‘lishi, xullas, har bir kasb-korning eng mohiri, eng omili, eng tadbirlisi bo‘lishga urinishi lozim.

Adabiyotlar:

1. *Michael J. Miller, David J. Woehr and Natasha Hudspeth***.** The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory // Journal of Vocational Behavior 59, 2002. – No 3. – Pp. 451–489.

2. *Abbas Ali***.** Islamic work ethic: a critical review // Cross Cultural Management: An International Journal, 2008. – Vol. 15. – No 1. Pp. 5–19.

3. *Kamri, Nor Azzah and Ramlan, Siti and Ibrahim, Azharsyah* // Qur’anic Work Ethics, 2014. // Journal of Usuluddin. – Pp. 135–172.

4. Centre for Labour Research. [Online]. URL: https://islamiclabourcode.org/labour-rights-in-the-quran-and-sunnah/. (Date of Access: 27.01.2024)

5. Baalbaki, R. AL-MAWRID (A modern arabic – english dictionary). – Beirut-Lebanon “DAR EL-ILM LILMALAYIN”, 1995. – 1242 p.

6. Centre for Labour Research. https://islamiclabourcode.org/contents/ (Murojaat etilgan sana: 27.04.2024)

7. *Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф*. Ҳадис ва ҳаёт. 11-жуз. – Тошкент: Шарқ, 2005. – 319 б.

8. *Fakhry M***.** Ethical Theories in Islam. – Leiden: E.J. Brill, 1994. – 238 p.

9. *Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф*. Тафсири Ҳилол. – Тошкент: Шарқ, 2008. – 604 б.

10. Ўзбекистон миллий энциклопедияси. / Таҳрир ҳайъати: А.Азизхўжаев, Б.Алимов, М.Аминов ва б. 12 жилдлик. 11-жилд. – Тошкент: “Ўзбекистон миллий энциклопедияси” Давлат илмий нашриёти, 2005. – 655 б.

11. *Wim Hoogenraad*. Implement professionalism as a core value in 7 steps. [Online]. URL: https://uz.itpedia.nl. (Date of Access: 17.01.2024)

12. Ша*йх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф*. Тафсири Ҳилол 5-жуз. – Тошкент: Шарқ, 2007. – 670 б.

13. Ша*йх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф*. Тафсири Ҳилол 1-жуз. – Тошкент: “HILOL NASHR”, 2013. – 661 б.

14. *Хожа Юсуф Ҳамадоний*. Ҳаёт мезони, – Тошкент: “Мовароуннаҳр” нашриёти, 2018. – 224 б.

15. *Шайх Абдулазиз Мансур*. / Қуръони Карим маънолари таржимаси. – Тошкент: “Тошкент ислом университети” нашриёт-матбаа бирлашмаси, 2009. – 617 б.

16. *Sobirov D.* Yangi O‘zbekistonda ijtimoiy mas’uliyat masalalari. // NamDU ilmiy axborotnomasi, 2023. – № 7. – B. 299–305.

17. *Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф*. Ижтимоий одоблар. – Тошкент: “HILOL-NASHR” нашриёти, 2013. – 455 б.

18. *Imom Zarnujiy.* (2004) Ta’limul muta’allimi tariq atta’allumi – Shogirdning ilm egallash yo‘l-yo‘riqlarini o‘rganish. – Sudan – Khartoum: Ad-darul Sudaniya lil-kutub nashriyoti, 2004. – 96 b.

PRINCIPLES OF WORK ETHICS IN THE QUR’AN

Dilmurod A. Sobirov[1]

Ilmiy xabarnoma. Seriya: Gumanitar tadqiqotlar – Scientific Bulletin. Series: Humanitarian Studies. 2024. 3(79). 5-12.

[1]Andijan State University, Andijan, 170100, str. University, 129 (Uzbekistan). E-mail: agsu_info@edu.uz

Key words: Holy Quran, verse, work, ethics, values, civilization, professionalism, responsibility.

The article analyzes labor and labor relations based on religious sources, especially the verses of the holy book of Islam - the Holy Quran. The content of the verses of the Holy Quran is comprehensive, which allows this to be done.

The article also emphasizes that the values and principles put forward in the Holy Quran during the formation of work ethics are also important in the organization of modern labor processes. In Islam, issues of work ethics and labor relations are discussed to such an extent that they are even considered part of the faith.

Purpose - Although work ethic is established in European societies at the level of demand, the opposite can be observed in regions where the majority of the population is Muslim. Based on this, it is stated in some studies that one of the reasons for the problems in these societies is the result of religious views and lifestyle. The article also gives a brief reaction to these ideas based on the sources of Islam and the stages of historical development of Muslim societies.

The theme of the importance of religious values in labor relations has been recognized in Europe since the “New Ages”. In this place, the principles advanced in the direction of Christianity, especially Protestantism, are shown as one of the factors of economic growth. Of course, the author of this idea is the German sociologist and philosopher Max Weber (1864-1920). His work “The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism” (German. Die protestantische Ethik und der “Geist” des Kapitalismus, 1905) remains a fundamental source in this field. But the topic of work ethics was not discussed only in Protestantism. In Islam, which is one of the world religions, the problems of labor ethics and labor relations are discussed so much that they are even considered a part of faith. Nevertheless, there are not enough modern studies that fully explain the ethics of work in Islam.

Design/methodology/approach. In the article, the principles and values defining work and labor relations were explained with examples from the verses of the Holy Qur’an. It was also emphasized that verses on labor should be interpreted in the spirit of the times. The point of view of Islam, the program of the Holy Qur’an until the Day of Judgment is action. His verses cannot be accepted as “dogma”.

Summary. The values of labor ethics in the Holy Qur’an are the main guide for every Muslim person in

the implementation of work and labor relations. Since the teaching of the Holy Qur'an bypasses time, cultural and national differences, observing the work ethics of the Holy Qur'an in labor relations allows each person to develop in economic and social development.

The requirement of the Holy Quran is that a Muslim person should be the best worker in every field, a good craftsman, a good farmer, a good engineer, a good doctor, a good teacher, as well as possessing the knowledge required by his time. Every professional should try to be the most skilled, the most efficient, the most organized.

References:

1. *Michael, J. Miller., David, J.Woehr, Hudspeth N.* (2002)The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory // Journal of Vocational Behavior 59. No 3. Pp. 451-489.

2. Abbas, Ali. Islamic work ethic: a critical review // Cross Cultural Management: An International Journal, 2008. – Vol. 15. – No 1. Pp. 5–19.

3. *Kamri, Nor Azzah and Ramlan, Siti and Ibrahim, Azharsyah*. (2014) Qur'anic Work Ethics // *Journal of Usuluddin*. Pp. 135-172.

4. Centre for Labour Research. [Online]. URL: https://islamiclabourcode.org/labour-rights-in-the-quran-and-sunnah/978-969-2243-00-1 (Date of Access: 27.01.2024)

5. Baalbaki, R. (1995) AL-MAWRID (A modern arabic – english dictionary). Beirut- Lebanon: "DAR EL-ILM LILMALAYIN"

6. Centre for Labour Research. [Online]. URL: https://islamiclabourcode.org/contents/ (Date of Access: 27.01.2024)

7. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. (2005) Hadis va hayot. [Hadis va hayat]. Vol. 11 Tashkent: Sharq.

8. Fakhry, M. (1994) Ethical Theories in Islam. Leiden: E.J. Brill.

9. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. (2008). Tafsiri hilol. [Tafsiri hilal]. Tashkent: Shasq.

10. Azizxo'jayev, A., Alimov, B. (et.al) (2005) O'zbekiston milliy ensiklopediyasi [National encyclopedia of Uzbekistan]. In 12 volumes. Vol. 11. Tashkent: "O'zbekiston milliy ensiklopediyasi", Davlat ilmiy nashriyoti.

11. Wim Hoogenraad. Implement professionalism as a core value in 7 steps. [Online]. URL: https://uz.itpedia.nl. (Date of Access: 17.01.2024)

12. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. (2007). Tafsiri hilol [Tafsiri hilal]. Vol.5. Tashkent: Sharq.

13. Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf. (2013). Tafsiri hilol [Tafsiri hilal]. Vol. 1. Tashkent: "HILOL NASHR".

14. Hamadoniy, Yu. (2018) Hayot mezoni [The standard of life]. Tashkent: "Movarounnahr" nashriyoti.

15. Mansur, A. (2009) Qur'oni Karim ma'nolari tarjimasi [Translation of the meanings of the Holy Qur'an]. Tashkent: "Toshkent islom universiteti"

16. *Sobirov, D.* (2023) Yangi O'zbekistonda ijtimoiy mas'uliyat masalalari. [Issues of social responsibility in new Uzbekistan]. NamDU ilmiy axborotnomasi. No 7. Pp. 299-305.

17. *Shayx Muhammad Sodiq Muhammad Yusuf*. (2013) Ijtimoiy odoblar. [Social etiquette]. Tashkent: "HILOL-NASHR".

18. *Imom Zarnujiy.* (2004) "Ta'limul muta'allimi tariq atta'allumi" - "Shogirdning ilm egallash yo'l-yo'riqlarini o'rganish" [Studying the student's ways of acquiring knowledge]. Sodan – Khartoum: Ad-darul Sudaniya lil-kutub.

Muallif haqida ma'lumot:

SOBIROV Dilmurod Abduxakimovich – Andijon davlat universiteti Falsafa kafedrasi katta o'qituvchisi. E-mail: smart_boy_and@mail.ru