



# دیدگاه‌های مکاتب مختلف ارزشی در مورد "کار"

دکتر حسین باهر\*

پیش‌گفتار:

قصید و نتیجه استنمار انجام می‌شود.  
۲- در مکتب لیبرالیسم، "کار" به شکل عاملی از تابع تولید، مانند سرمایه، تلقی می‌گردد و همچون سرمایه، در بازار کار (عرضه و تقاضای کل) ارزیابی می‌شود.  
۳- در مکتب سوسیالیسم، "کار" تنها عامل تشکیل دهنده ارزش‌های ذاتی اشیا و اشخاص است و لذا مکانیسم ارزش ذاتی جهت ارزیابی کارها به کار گرفته می‌شود.  
۴- در مکتب اسلام "کار" طول و عرض و عمق و ارتفاع بسیار گسترده‌تر از سایر مکاتب دارد که ذیلاً به برآیندی از مطالب مطرح‌شده پیوسته می‌کنیم.

کار که نتیجه حرکت در هستی، به صورت‌های مادی و یا جوهری و یا هر دو (به شکل‌های تکوینی و تشریحی) می‌باشد، در کلیه مکاتب اقتصادی عمده تاریخ (توتالیترالیسم، لیبرالیسم، سوسیالیسم و اسلام) عمده‌ترین ارزش محسوب می‌شود. بنابراین، داشتن تعریف شفافی از کار و نحوه ارزیابی آن، در مکاتب عمده ارزشی می‌تواند روشن‌گر راه تولید و نهایتاً توزیع عادلانه ثروت‌ها و درآمدها گردد.  
۱- در مکتب توتالیترالیسم، "کار" یعنی خدمات نیروی انسانی و ارزیابی، آن هم به صورت چانه‌زنی (Bargaining) و عمدتاً با

محصولات حاصله از شغل نمود و برای کار، به اعتبار مکتب، ارزش‌گذاری مثبت، خنثی و منفی لحاظ کرد، به شرح زیر:  
بدیهی است که ارزش‌ها در مکاتب مختلف متداول (توتالیترالیسم، لیبرالیسم، مارکسیسم و اسلام) متفاوت می‌باشند.  
۲- انواع و اقسام کار: طبیعی، فطری، اجتماعی و سیاسی و اما با تعیین این که کارها چگونه است، نوع کار به شرح زیر مشخص می‌شود:

۱- تحلیل کار (W=WORK):

فرمول کار، به فرمان علم فیزیک، عبارت است از:

$$W = F \cdot D \cdot \cos X$$

که در آن: کار = W، تغییر مکان = D و ضریب مشقت COSX می‌باشند. از همین تساوی می‌توان با یک تعمیم، جهت فرمول کار در عموم موارد انسانی نیز استفاده کرد، به شرح زیر:

$$W = E \cdot \Delta \cdot \cos X$$

که در آن: کار = W، انرژی‌های مصرف‌شده = E، تغییرات حاصله  $\Delta$  و ضریب مشقت COSX هستند. به عبارت دیگر، کار یک انسان تشکیل می‌شود از حاصل ضرب انرژی‌های مصرف‌شده او در انجام کار و تغییرات حاصله در اثر صرف آن انرژی‌ها با توجه به شرایط محیطی انجام کار (مشقت کار).

در رابطه فوق‌الذکر، می‌توان E را تعبیر به شغل و  $\Delta$  را تعبیر به

الف)  $\Delta > 0$        $E > 0$        $W > 0$

مثال: بنایی = E و خانه =  $\Delta$

ب)  $\Delta < 0$        $E < 0$        $W < 0$

مثال: نزدی      E و مشروب الکلی  $\Delta$

ج)  $\Delta = 0$        $E = 0$        $W = 0$

مثال: بیکاری      E و بی حاصلی  $\Delta$



### ۲/۱ کارهای طبیعی

شامل کلیه صرف انرژی‌ها و تغییرات حاصله طبیعی که به صورت‌های مواهب طبیعی (انفال) در مراتب: بالای زمین (نور، هوا، باد و حرارت)، روی زمین (آب، خاک، نباتات و حیوانات) و زیر زمین (منابع، معادن، حرارت و مغناطیس و...) پدیدار می‌گردد. بدیهی است که بشر در تولید این مواهب، دستی نداشته، بلکه برای استفاده خود آنها را تهیه می‌کند (صاحبیت، نه مالکیت).

### ۲/۲ کارهای فطری

شامل کلیه صرف انرژی‌های فکری و جسمی جهت تغییرات تولیدی به صورت‌های کشاورزی (زراعت، فلاح و دامداری)، صنعت (سنگین، سبک و دستی) و تجارت (بانکی، بازرگانی و بیمه‌ای) در اقتصاد و سایر خدمات اداری، آموزشی، ارشادی و مانند اینها در سایر بخش‌ها. این گونه حرکت‌ها که به عنوان فعالیت‌های تولیدی قلمداد می‌گردد، منجر به ایجاد ملک و لذا وجود پدیده مالکیت می‌شوند.

### ۲/۳ کارهای اجتماعی

توزیع کالاها و خدمات تهیه و تولید شده فوق‌الذکر، طی مراتب و مراحل صورت می‌گیرد که علاوه بر شکل ظاهری آنها (شبکه)، شکل باطنی (حقوقی) هم دارند که نهایتاً ممکن است عادلانه یا غیرعادلانه باشند. علاوه بر این، پاره‌ای از فعالیت‌های اجتماعی وجود دارد که برای ادامه حیات بشری ضروری هستند، ولی ضرورتاً اقتصادی و یا حتی فرهنگی نمی‌باشند، مانند موازین اجرای قسط در بین افراد از طریق توزیع مجدد درآمدها و دارایی‌ها.

### ۲/۴ کارهای سیاسی

نوع چهارم از کار وجود دارد که از نظر سنخیت، با انواع کارهای فوق‌الذکر متفاوت است و آن اداره داخلی و خارجی مملکت از طرفی و حفظ نظم و انتظام آن از طرف دیگر می‌باشد. اصولاً اموری مانند حکومت، حاکمیت، حکمیت و حتی حکمت، همه و همه از مصادیق این گونه از کارها، به ویژه در مکتب اسلام، می‌باشند. بنابراین، قوای مملکتی (شامل مقننه، مجریه، قضایه، ارشادیه) جمعاً دست‌اندرکار این گونه کارها هستند.

### ۳- انواع و اقسام کارهای انسانی: جسمانی، روحانی، عقلانی

#### و عرفانی

انسان به اعتبار ابعاد وجودی خود، عامل انواع و اقسام کارهایی است که گاهی یک یا چند جنبه آنها متفقاً صورت می‌گیرد. بدیهی است که ارزش مادی این گونه کارها، همانند ارزش معنوی آنها متفاوت است و ارزش آنها، بسته به کم و کیف کار تعیین می‌شود. جنبه‌ای عمده کارهای انسانی عبارتند از:

#### ۳/۱ کارهای جسمانی یا کاریدی

یعنی کارهایی که عمدتاً توسط نیروی جسمانی، فیزیکی و بدنی کارگر صورت می‌گیرد. به این گونه کارها در اصطلاح انگلیسی

LABOR گویند. انجام چنین کارهایی در انسان و پاره‌ای از موجودات جاندار، مشترک بوده و توفیق آنها بیشتر است.

#### ۳/۲ کارهای روحانی یا کار مغزی

گرچه مغز، اندامی جسمانی است ولی عملکرد آن روحانی می‌باشد. به کارگیری تفکر در امور و در نتیجه پیدا کردن راه‌های میان بر و یا جدید، همه و همه از کارهای روحانی است. از جمله این کارها، همانا، اکتشافات، اختراعات و ابداعات می‌باشد که نتیجه آنها تکنیک و تکنولوژی است. بدیهی است ارزش کار فکری به مراتب بالاتر از کار جسمی است، به طوری که در معارف اسلامی می‌خوانیم: تفکر ساعه خیر من عباده سبعین سنه، یعنی: یک ساعت فکر کردن از هفتاد سال عبادت بهتر است.

#### ۳/۳ کارهای عقلانی و یا کارهای اخلاقی

گاهی اوقات انسان در انجام آموزش، متعهدانه و به عبارتی اخلاقی برخورد می‌کند. منظور از برخورد اخلاقی، یعنی تلاش در کشف و عمل به خیر از عمل بد، می‌باشد. به عبارت دیگر انجام عملی با نیت خیر و یا انجام عمل بدون در اولویت قرار دادن نتایج مادی آن.

#### ۳/۴ کارهای عرفانی یا عشقی

پاره‌ای از کارها، ممکن است هیچیک از جنبه‌های سه گانه فوق را نداشته باشند، بلکه در ورای آنها حرکت کند. تلاش در جهت کشف حق و حقیقت و کوشش در راه وصول به حق، از جمله این اموری است که می‌تواند به همه کارهای دیگر انسان صیغه الهی بدهد و آدمی را به خلیفه‌اللهی برساند.

#### ۴- تئوری ارزش-کار: ارزش استعمال، ارزش مبادلاتی،

#### ارزش ذاتی و ارزش عرفانی

ارزش، عبارت است از ارجح و منزلتی که چیزی یا کسی نزد شخصی دارد. به عبارت دیگر مطلوبیتی که کالا یا خدمتی یا خصلتی نزد فرد یا گروهی پیدا می‌کند، ارزش نامیده می‌شود. ارزش ممکن است مادی، معنوی و یا ترکیبی از هر دوی آنها باشد. در هر صورت، همان طوری که قبلاً گفته شد، ارزش‌ها را معمولاً مکاتب مطرح می‌کنند و مکانیزم‌هایی نیز برای ارزیابی آنها وجود دارد.

نکته مهم در این مبحث آن است که ارزش‌ها را کار به وجود می‌آورد، اما کار انسانی لزوماً به تنهایی تعیین‌کننده ارزش‌ها نمی‌باشد، برای برخوردی اجمالی به ارزش‌ها به چند ارزیابی متداول توجه می‌کنیم:

#### ۴/۱ ارزش استعمال

یا ارزش مصرفی چیزی برای شخص مصرف‌کننده مانند ارزش آب برای تشنه.

#### ۴/۲ ارزش مبادلاتی

یا ارزش یک شیء در بازار دادوستد (که در اثر برخورد آنها قیمت



### ۶/۱ داشتن پشتکار

داشتن پشتکار و پیگیری کارها تا حصول نتیجه نهایی و وصول به مقصد غایی از کار. گاهی اوقات انسان کاری را که شروع می‌کند، به دلیل خستگی‌های ناشی از کار، اعم از جسمی و روحی و مانند اینها رها کرده و به کارگیری می‌پردازد. چنین حرکتی نه تنها به آن کار لطمه می‌زند، بلکه به طور کلی کارگزار ایجاد فرهنگ بی‌ثباتی می‌کند.

### ۶/۲ داشتن ابتکار

نکته مهم دیگری که در هر کاری باید لحاظ شود، همانا، ابتکار یعنی قدرت خلاقیت و اختراع و ابداع و اکتشاف است. به عبارت دیگر بایسته و شایسته است که بشر در کارهایش به راه‌های ابتکاری فکر کرده و روش‌های ابداعی پیدا نمایند. یکی از وجوه افتراق بین انسان و ماشین، در مورد کار، داشتن قدرت ابتکار است. شاید هم یکی از دلایل این که برای فکر کردن، در قیاس با عبادت، آن همه ریحجان مطرح شده است، همین مسأله باشد.

### ۶/۳ داشتن تعاون

اما نکته مهم، همانا، تقویت بنیه همکاری و تعاون در امور خیر مادی و معنوی و احتراز از گناه و دشمنی است. علاوه بر مسایل تخصیص کار، تقسیم کار و تفریق کار که به اعتبار شخص و شخصیت و مهارت و تخصص کارگزار صورت می‌گیرد. همه کارگزاران در یک مجموعه کاری موظف به همکاری صمیمانه می‌باشند. بی‌تفاوتی انسان‌ها نسبت به یکدیگر در محیط کار موجب کاهش راندمان می‌گردد.

### ۶/۴ داشتن روحیه کارسازی

و اما آخرین نکته در این زمینه، همانا، ایجاد روحیه کارسازی و کار راه‌اندازی است. به عبارت دیگر اگر کارگزار، دارای بینش توحیدی بوده و انسان‌های دیگر را مانند خود بداند، مسلماً در جهت انجام امور محوله با دلسوزی بیشتری کار می‌کند.

ب: و اما می‌توان نکاتی نیز درباره بیماری‌های مربوط به کار ذکر کرد که پاره‌ای از آنها به شرح زیر می‌باشند:

### ۶/۵ بیکاری

ولگردی، عدم احساس نیاز به کار، تنبلی و مانند آنها همه از جمله بیماری‌های باری جسمی و روحی هستند. اصولاً نقش کار نه تنها در جهت رفع نیازهای مادی خود و دیگران، بلکه به اعتبار رشد جسم و روح انسانی، یک ضرورت غیرقابل تردید و شناخته شده است. به عبارت دیگر انسان حتی اگر به نتیجه کار نیاز مادی نداشته باشد، با وجود این بی‌نیاز از کار کردن نیست. کار یک وظیفه و در عین حال یک عبادت است.

### ۶/۶ کم کاری

از بیکاری بدتر، بیماری کم کاری یا بیکرای پنهانی است. عده‌ای مشاغلی را با هزاران لطایف الحیل اشغال می‌کنند و سپس به تعهدات

تعیین می‌شود).

### ۴/۳ ارزش ذاتی

یا ارزش یک کالا یا خدمت به اعتبار واحدهای کار صرف شده برای تولید آن.

### ۴/۴ ارزش عرفانی

یا قدر و منزلتی که به اعتبار اعتقادات الهی کسب می‌شود، مانند: ارزش سنگ‌های کریمه.

بدیهی است که در اسلام، قانون عرضه و تقاضا، ارزش‌های مادی را در نزد انسان‌ها تعیین می‌کند و قاعده تقوا، ارزش‌های معنوی را نزد خداوند؛ آن‌اگر مکرم عندالله اتقیکم.

### ۵- مصارف زمانی کار: گذشته، حال، آینده و ابد

نکته جالب دیگری که درباره کار مطرح می‌باشد، مسأله زمان کار است و نتایج حاصل از آن. کار به اعتبار زمان‌های مختلف نتایج دارد که به پاره‌ای از آنها ذیلاً اشاره می‌شود:

### ۵/۱ کار گذشته

یا کارهایی که در گذشته انجام شده است. نتیجه چنین کارهایی در زمان حاضر پس‌انداز و سرمایه‌هایی است که به صورت‌های مالی، مستغلاتی، ابزاری و اعتباری وجود دارد.

### ۵/۲ کار حال

یا کارهایی که در زمان حاضر در حال تکوین است. نتیجه این کارها درآمدهایی است که به صورت‌های پولی و یا جنسی، خدماتی و یا مانند آنها تعیین می‌یابد.

### ۵/۳ کار به اعتبار آینده

سرمایه‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی که انسان برای انجام کارها در آینده می‌کند را اصطلاحاً کار به اعتبار آینده می‌گویند.

بدیهی است که هر چه انسان تمدن‌تر و جامعه او پیشرفته‌تر باشد، برای آینده بیشتر و بهتر کار می‌کند.

### ۵/۴ کار به اعتبار ابد

پاره‌ای از کارها است که نتایج بلندمدت در حد نامحدود دارد. این گونه کارها هم در جنبه‌های مادی طرح است و هم در جنبه‌های معنوی.

درباره کارهای ابدی مادی می‌توان از اختراعات و اکتشافات و ابداعات نام برد که همیشگی هستند و راجع به کارهای ابدی معنوی می‌توان از راه‌ها و روش‌های اخلاقی و عرفانی نام برد که نتایج آنها ابدی می‌باشند. به کارهایی که نتایج ابدی خیر دارد، در اصطلاح اسلام، اعمال صالحه گویند.

۶- کارهای مثبت و منفی: همکاری، پشتکار، ابتکار، کارسازی بی‌کاری، کم‌کاری، خرابکاری، کارشکنی و...

الف: از جمله نکات جالبی که به اعتبار کار کردن مطرح است، همانا، رشد وجدان کار است، در زمینه‌های مختلف ابعاد وجودی انسان که به طور خلاصه به مسایل زیر اشاره می‌شود:



خود عمل نکرده و از کار خود می‌دزدند. دزدی از کار، همانند دزدی‌های دیگر دارای بار منفی شدید در ایجاد تنش می‌باشد.

### ۶/۷ خراب کاری

از دیگر بیماری‌های مربوط به کار، همانا، خراب کاری است که به صورت‌های مختلف عمد و غیرعمد از طریق اعمال غرض و جهل، انجام می‌شود. مسلماً بی‌دقتی در انجام امور محوله، اعمال و اغراض کینه‌توزانه در کارها، همه و همه مطرود و منفور است.

### ۶/۸ کارشکنی

آخرین نکته‌ای که در مورد بیماری‌های کار می‌توان ذکر کرد، مسأله کارشکنی است. مفهوم کارشکنی را همه کم و بیش می‌دانند. هر گاه کارگزاری براساس فقدان دانش و بینش از طرفی و یا غرض و مرض از طرف دیگر، به جای آن که زمینه انجام کار و تسریع و تسهیل امور را فراهم کند، سعی در از بین بردن زمینه‌های رشد کارها کرده و بهانه تراشی و کاغذبازی نماید و به عبارت دیگر، با عمل خود به جای حل مسایل، سعی در انحلال آنها کند، به این عمل شوم اصطلاحاً کارشکنی گویند و این مصادیق اعمال شیطانی است.

### ۷- راه‌ها و روش‌های تبدیل نقاط ضعف به نقاط قوت درباره

#### کار: افزایش وجدان کار

وجدان کار، یعنی داشتن احساس و ادراک مسؤلیت در قبال تعهد انجام کاری که به هنگام انعقاد قرارداد کار، مورد قبول طرفین رابطه کار قرار گرفته است.

به عبارت دیگر، کارگر، کارمند، کارشناس و به طور کلی هر یک از رده‌های کارگزاری به هنگام استخدام به طور ضمنی و یا صریح، شرح شغل مورد تقاضای خود را می‌داند، (یا باید بداند) و براساس آن شرح شغل، از طرفی و حقوق و مزایای حال و آینده شغل مورد نظر، از طرف دیگر، وارد مرحله انعقاد قرارداد کار می‌شود.

قرارداد کار عقد لازمی است که بین طرفین رابطه کار (کارگزار و کارفرما) منعقد گردیده و برای هر دوی آنها لازم الاجرا است.

بنابراین، عدالت ایجاب می‌کند که در شرایط عادی، طرفین به تعهدات خود عمل کنند، یعنی اگر از طرف کارفرما در انجام وظایف مسأله‌ای پیش نمی‌آید، قاعدتاً کارگزار حق کم کاری یا بیکاری و یا خراب کاری و مانند اینها را ندارد.

آنچه که گفته شد ظاهر امر است. در عمل مسأله به این سادگی‌ها هم که مطرح شد، نمی‌باشد، الزامات قبول کار در ابتدای کار از طرفی و تغییرات شرایط کار در حین کار از طرف دیگر، همه و همه از اموری است که اجرای عدالت را مشکل کرده، موازین قسط یعنی لطف و فضل را می‌طلبد. به دیگر سخن، برخورد کارفرما با کارگزار بایستی برخوردی انسانی باشد، نه برخوردی ماشینی. در برخورد انسانی توجه به ابعاد مختلف انسان مطرح می‌باشد که پاره‌ای از آنها به شرح زیر می‌باشند:

### ۷/۱ توجه به غرایز جسمانی (نیازهای اساسی)

مانند: خوراک، پوشاک، درمان، ازدواج، ورزش، گردش و مانند

اینها برای شخص کارگزار و افراد تحت تکفل او در حد کفاف (مورد قبول عرف با توجه به شأن اجتماعی کارگزار مورد نظر). به عبارت دیگر، تأمین در حد کفاف نیازهای فوق بایستی به سهولت صورت گیرد. این عمل اگر از طریق مزدهای دریافتی کارگزار امکان‌پذیر نیست، ضروری است که توسط دولت مکانیزمی جهت ترمیم هزینه‌های معقول فوق‌الذکر تعبیه گردد.

### ۷/۲ توجه به عواطف روحانی (نیازهای حقیقی)

مانند: شرایط محیط کار (از نظر رنگ، بو، صدا و نور). همچنین شرایط روحانی خود کارگزار از طرف دیگر (مانند: آموزش، پژوهش، پرورش، پالایش). هر انسانی علاوه بر کالبد خاکی خویش، دارای کالبدی اختیری است که همان گونه که جسم او نیازمند است، روح او نیز محتاج تغذیه روحانی می‌باشد تا حیات روحانی او بالفعل گردد. توجه به ویژگی‌های جمال و واژگی‌های جلوه، هر دو از مسایلی است که به بهداشت روانی و بهداشت محیط کار او مربوط است.

### ۷/۳ توجه به سلايق نفسانی (نیازهای عقلانی)

مانند: داشتن اعتبار و تأمین شغلی، وجود مکانیزم‌های کارسنجی و ارزیابی مشاغل، حاکمیت ضوابط به جای روابط، فعال بودن مکانیزم‌های نظارت و ارزشیابی و در نتیجه کارآ بودن جریان‌های تشویق و تنبیه‌های مختلف (ارتقا، ابلاغ، درج در پرونده و مانند اینها)، مشخص بودن حیطة فرماندهی، وجود اختیارات لازم در قبال مسؤلیت‌های مفوضه، نظرخواهی و تشریک مساعی در امور و از همه مهم‌تر، برخورد مؤدبانه و محترمانه در تمام روابط درون سازمانی و برون‌سازمانی.

### ۷/۴ توجه به علايق عرفانی (نیازهای عشقی)

مانند: ایجاد بینش توحیدی و تلاش در تعالی هر چه بیشتر آن، به طوری که کارگزار به اعتبار یک انسان، خود را در مقابل خدا مسؤل ببیند و رابطه هستی خود را با خدا دریابد و چنین رابطه‌ای را در همه کارهایش متجلی سازد. به عبارت دیگر، تعبیه یک دیدگاه موازنه منفی، یعنی برقراری رابطه‌ها، به اعتبار خدا و یا غیرخدا، از اهم حرکت‌هایی است که می‌تواند برای هر انسانی کارساز باشد. با وجود چنین بینشی کارگزار، کار را نه تنها یک وظیفه، بلکه یک عبادت می‌بیند و لذا با اشتیاق هر چه بیشتر به انجام آن می‌پردازد. ■

### پاره‌ای از منابع و مأخذ:

- ۱- قرآن مجید (ترجمه مرحوم استاد مهدی الهی قمشه‌ای)
- ۲- نهج البلاغه (تفسیر علامه جعفری)
- ۳- رساله نوین امام (ره) (جلد سوم امور اجتماعی)
- ۴- استفتانات اجتماعی امام (ره) (دکتر حسین باهر- کتاب)
- ۵- مدیریت منابع انسانی (دکتر حسین باهر- جزوه فوق لیسانس)
- ۶- نظامات اجتماعی (دکتر حسین باهر- کتاب)
- ۷- مدیریت منابع انسانی پیشرفته (دکتر حسین باهر- جزوه فوق لیسانس)
- ۸- مکتب مقارن (دکتر حسین باهر- کتاب)
- ۹- برنامه ریزی و ایران (دکتر حسین باهر- کتاب به زبان انگلیسی)
- ۱۰- تریبمات ارزشی (دکتر حسین باهر- مکتب نوین متدلوژی فراگیر- کتاب)

\* عضو هیات مدیره انجمن مدیریت ایران