

مجید سلیمی دانشگر*

شاخص‌ها و نمایانگرهای وجدان‌کاری معیاری برای ارزیابی مدیریت اسلامی



چکیده:

مقاله حاضر، وجدان‌کاری را به عنوان یکی از نشانه‌ها، شاخص‌ها و معرف‌های مدیر اسلامی معرفی می‌نماید. مدیریت اسلامی مقوله‌ای جدا از سایر نظریه‌های مدیریت نیست ولی با آنها یکسان و مشابه نیز نمی‌باشد. زیرا مبانی فکری و فلسفی مدیریت اسلامی که بیشتر به سعادت و تکامل می‌اندیشد با سایر نظریه‌های مدیریت که به سود و پول می‌اندیشند و همچنین نحوه نگرش آنها به انسان متفاوت است. البته مدیریت اسلامی نیز به سود، پول و بهره‌وری اهمیت می‌دهد ولی نه به عنوان هدف بلکه به عنوان وسیله‌ای جهت تکامل و سعادت.

وجدان‌کاری مفهومی است که در ادبیات مدیریت مورد بررسی قرار نگرفته است. از وجدان‌کاری تعاریف متعددی ارائه شده است که اغلب تعاریف به انجام کار بهتر و بیشتر و خودکنترلی..... تأکید دارند. به جای تمرکز بر روی تعریف وجدان‌کاری می‌توان

شاخص‌ها و نشانگرهای وجدان‌کاری را که یکی از ویژگی‌های مدیریت اسلامی است، مورد مطالعه قرار دارد. مدیر اسلامی ویژگی‌های متعددی مثل شجاعت، صداقت، رازداری و... دارد که یکی از آنها وجدان‌کاری است. برای ارزیابی مدیر اسلامی تعریف عملیاتی وجدان‌کاری و تعیین شاخص‌های آن لازم و ضروری است که مقاله حاضر به معرفی آن شاخص‌ها می‌پردازد. این ویژگیها مقدمه و زمینه طراحی ابزار اندازه‌گیری وجدان‌کاری در مدیران می‌باشد. این مقاله دیباچه‌ی گشوده به مفهوم وجدان‌کاری و مدیریت اسلامی است که لازم است با دیدگاههای مختلف تکمیل و تصحیح شود.

مقدمه:

روند تغییرات و تحولات، ابعاد ملی^(۱) و بین‌المللی^(۲) پیدا کرده‌اند. کشورهای جهان هر روز در معرض پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیکی هستند. هیچ کشوری دیگر نمی‌تواند خود را تافته جدا بافته بداند و بی‌اعتنا به روند تحولات بین‌المللی باشد. تجربیات سایر کشورها نشان می‌دهد که علم مدیریت و کاربرد آن در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و پیشرفت آنها داشته است. مدیریت دارای مفاهیمی است که تحلیل، تعمیم و کاربرد آنها، نتایج عملی و خوبی برای کشورها و سازمان‌ها داشته است. مفاهیمی مثل اثربخشی^(۳)، کارایی^(۴)، بهره‌وری، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی سازمانی، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، ارزیابی و کنترل، و... شاکله علم را تشکیل می‌دهند. وجدان‌کاری نیز یکی از این مفاهیم است که تحلیل آن از دیدگاه مدیریت اسلامی حائز اهمیت می‌باشد.

مدیریت اسلامی چیزی جدای از سایر مدیریت‌ها نیست ولی تفاوت اصلی آن با سایر نظام‌های مدیریت، پیش‌فرض‌ها^(۵) و مبانی فکری مدیریت اسلامی است. برای مثال کسب سود در مدیریت اسلامی و سایر نظام‌های مدیریت دارای اهمیت می‌باشد. ولی در سایر نظام‌ها حصول حداکثر سود به عنوان هدف اصلی مطرح است، ولی در

1. national
2. International
3. Efficiency
4. Effectiveness
5. Presumptions

مدیریت اسلامی سود به عنوان وسیله محسوب می‌شود. البته کسب سود حتی در مقیاس وسیع و کلان مذموم نیست و اگر از طریق قانونی، شرعی و با زحمت و تلاش به دست آید جزء عبادات و فضیلت‌ها محسوب می‌شود. بنابراین مدیریت اسلامی را نباید در مقابل سایر نظام‌های مدیریت قرار داد، بلکه مدیریت اسلامی از سایر نظریه‌های مدیریت استقبال می‌کند و درس‌ها می‌آموزد.

وجدان کاری مفهومی است که به صورت علمی و از دیدگاه علم مدیریت مورد تحلیل قرار نگرفته است و تعریف عملیاتی از آن ارایه نشده است. البته بعد از فرمایشات مقام معظم رهبری در پیام نوروزی در مورد انضباط اجتماعی و وجدان‌کاری فعالیت‌هایی صورت گرفته است^(۱). لذا تحلیل آن از دیدگاه علم مدیریت و مدیریت اسلامی می‌تواند مکمل سایر نوشته‌ها و مقالات در این زمینه باشد که در این مقاله بدان پرداخته می‌شود.

وجدان و مدیریت اسلامی

وجدان (به کسر واو) اسم مصدر است و به معنای یافتن، یافتن مطلوب، نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود، آمده است (دهخدا، ص ۲۰۴۴۷، فرهنگ عمید. ص ۱۲۴۱). وجدان اسم مصدر عربی و در قرآن مجید مترادف با نفس لؤامه (ملامت‌گر) است. وجدان (به ضم واو) در زبان عربی به معنای زمین هموار است که اغلب در زبان فارسی به غلط یا درست از این تلفظ استفاده می‌شود. وجدان در زبان انگلیسی و فرانسه در مقابل واژه *Conscience* آمده است و آن عبارت است از: "احساس (قدرت) تشخیص خوب از بد در درون افراد" (حییم، فرهنگ فارسی - انگلیسی)

با توجه به شباهت محتوایی تعریف وجدان در زبان فارسی، عربی و انگلیسی می‌توان آن را به معنای قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود و سپس بر مبنای آن ادراک، دستورات لازم جهت انجام کارهای خوب و پرهیز از اعمال بد، صادر می‌شود، دانست.

در تمامی معانی بالا وجدان به عنوان امری درونی و کنترل‌کننده شخص پنداشته شده است.

۱. برای کسب اطلاعات بیشتر می‌توان به مجموعه مقالات اولین اجلاس راههای حاکمیت وجدان کاری و

انضباط اجتماعی که توسط دانشگاه آزاد اسلامی برگزار شده مراجعه کرد.

کار و مدیریت اسلامی

اغلب انسان‌ها از انجام کار و فعالیت لذت می‌برند. انسان با انجام دادن کار احساس مفید بودن می‌کند. فرهنگ هر کشور بر حسب زمینه‌های تاریخی، سیاسی، اجتماعی و جغرافیایی و... نگرش خاصی به کار و مفهوم آن دارد.

در کشوری کار ممکن است صرفاً وسیله امرار معاش بوده و تنها از این بعد به آن نگریده شده. به عبارتی، افراد جامعه‌ای که کار را تنها برای گذران زندگی می‌خواهند، از بعد اقتصادی به مقوله کار می‌نگرند. در چنین حالتی نیروی انسانی به امر مقایسه در مورد بازده فردی کار پرداخته و سعی در گزینش سازمان‌ها و مراکز دارد که حقوق بیشتری بدهد و اگر چنین امکانی (انتخاب) برایش وجود نداشته باشد، با انگیزش پایین در سازمان مربوطه به کار و فعالیت ادامه می‌دهد. البته لازم به ذکر است که چنین نگرشی مذموم نیست، بلکه نادیده گرفتن سایر ابعاد کار و فعالیت، از نقاط ضعف این بینش و نگرش محسوب می‌شود.

فرهنگ یک جامعه ممکن است کارکردن را امری مقدس و مطلوب دانسته و افراد با این دید به کار بنگرند. به عنوان مثال در فرهنگ اسلام، کار به عنوان امری مقدس و حتی برتر از عبادت دانسته شده است. (ام البنین چابکی، ص ۱۵).

در جامعه‌ای مثل ژاپن کار یک فعالیت ملی محسوب شده و در راستای تحقق اهداف ملی به آن نگریده می‌شود. انجام کار گروهی از ویژگی‌های اصلی فرهنگ کار در ژاپن است. ژاپنی‌ها به کار گروهی و مشارکتی اهمیت می‌دهند.

ادبیات ایران نیز مشحون از ضرب‌المثل، داستان و شعر راجع به کار کردن است، به عنوان نمونه به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

- برو کار می‌کن مگو چیست کار
- مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد

- کار جوهر مرد را زیاد می‌کند (چابکی، ام البنین، ص ۱۵)

خلاصه آنکه «کار» تحت تأثیر فرهنگ جامعه است، و در هر زمینه‌ای معنا و مفهوم خاص پیدا می‌کند.

کار در زبان فارسی به معنای شغل است و گاه نیز به معنای فعل آمده است. کار فعلی است که با مشقت توأم باشد (محمد معین). کار^(۱) به معنای وسیع کلمه در نگرش‌های غربی از دیرباز با مفهوم "کاریدی" مترادف بوده است، ولی در نظریات جدید نگرش

غالب بر این است که انسان موجودی مولد و خلاق است.

کار در مفهوم "یدی" فقط جنبه فیزیکی و مادی داشته و برای رفع نیازهای اقتصادی مورد توجه می‌باشد و در بیشتر مواقع بی‌ارزش شمرده می‌شد. کار در مفهوم "مولد و خلاق بودن"، "جنبه ذهنی، هنری و تحقیقی دارد و ارجمند و درخور توجه است (علی اکبر فرهنگی، ص ۲۹).

خیزش ناگهانی و تماشایی "کاریدی" از پایین‌ترین و خوارترین حالت به بالاترین درجه، و یکی از پراچ‌ترین فعالیت‌های بشری، زمانی آغاز شد که "لاک" (در قرن هفدهم) دریافت که کاریدی منبع و منشأ تمام دارائیهاست. چنین نگرشی وقتی قوت گرفت که "آدام اسمیت" تأکید کرد که کاریدی منشأ تمام ثروت‌ها بر انسانهاست و "مارکس" اوج این نگرش را در "نظام کار" خود نشان داد که منبع تمام تولیدات و خلاقیت هاست و تشریح گر انسانیت بشر است. (علی اکبر فرهنگی به نقل از آرنت، ۱۹۷۳، ص ۵).

با نگرش کلی در مورد کار معلوم می‌شود که مردم از دو زاویه متفاوت به کار می‌نگرند: اول، در زبان عامیانه و با بکارگیری روزمره آن، کار به معنای رنج و تعب و سختی است که انسان برای گذراندن زندگی بدان نیاز دارد. دوم، و در مقابل، کار به معنای فضیلت و کمال انسان است و آن چیزی است که هستی او را به راستی می‌رساند. این از نظر مطالعه حایز اهمیت است که هر دوی این نگرشها به یک جا ختم می‌شوند و آن اینکه هر دو بر این عقیده‌اند که کار یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های بشری در روی زمین است و بخش بزرگی از زندگی او را، کار می‌پوشاند". (علی اکبر فرهنگی، ص ۳۲)

کار در فرهنگ اسلامی به تلاش و کوششی اطلاق می‌شود که در مقابل آن مال و پول قرار گیرد. در قرآن کریم سیصد و شصت آیه مربوط به کار وجود دارد و یکصد و نود فعل، که آن نیز به گونه‌ای از کار اطلاق می‌شود، وارد شده است. (شریف قریشی، ۱۳۵۲)

در غرب، بویژه در سالهای اخیر، تأکید بر کار و اهمیت آن فراوان دیده می‌شود و این اهمیت در برخی از کشورها مانند آلمان، انگلستان و آمریکا بیشتر است. این گرایش به سوی کار، مدیون و مرهون اوضاع سازگار و نیز تأثیر نویسندگان بلند آوازه‌ای در قرون هیجدهم و نوزدهم و اوایل قرن بیستم بوده است.

عده‌ای از دانشمندان برجسته علوم اجتماعی در شکل دهی اوضاع مطلوب و نگرش واقع بینانه غربیان نسبت به اقتصاد، کار و کوشش؛ سهم بسزایی داشته‌اند. بیشتر آنان نگرش‌های فلسفی خود را به رستگاری، فرهنگ، مرگ و دیگر ابعاد زندگی بشری

معطوف داشته‌اند که همواره برای انسان سؤال‌انگیز بوده و او را به فکر و می‌داشته است. این، در واقع، فلسفه زندگی روزمره بوده است و انسان را همواره به صورت موجود زنده‌ای در مرکز آنها قرار می‌داده است. فلسفه کار نیز جزئی از این زندگی زمینی بوده و انسان و نقش او را در مرکز عالم - زمین - تعیین کرده و ارزشها و اهداف او را شکل می‌داده و جهان را برای او معنی دار می‌کرده است (فرهنگی، علی اکبر، ص ۳۴)

"ماکس وبر" جامعه شناس آلمانی معتقد است که غرب اخلاق کار خویش را به میزان زیاد به "اخلاق پروتستانی" مدیون است. زیرا براساس مکتب پروتستان، مردم میان اعتقادات و آداب مذهبی خویش و خواسته‌ها و نیازهای اقتصادی آشتی پدید آورده و آن دو را به راحتی در کنار هم قرار داده بدون اینکه هیچکدام با دیگری تعارضی چشمگیر داشته باشد.

تاوونی^(۱) مورخ بلند آوازه انگلیسی نیز چنین تحلیلی از تأثیر عقاید مذهبی بر فعالیت‌های اقتصادی و کار مطرح می‌کند. او می‌گوید که کار از نظر مذهب‌یون یک ضرورت عرضه شده توسط طبیعت، یا مجازاتی برای گناه آدم ابوالبشر و یا ابزار اقتصادی صرف نیست، بلکه کار پدیده‌ای خوشایند و ارغمانی الهی است که روح در پناه آن می‌تواند به آرامش و سلامت دست یابد. (فرهنگی به نقل از آر. اچ. تاوونی)

در مورد کار، هر گونه که بیندیشیم و اخلاق کار هر آنگونه که برای ما جلوه گر شود شک نیست که "کار" امروزه یکی از مقولاتی است که بشر بدان می‌اندیشد و تلاش می‌کند که آن را به گونه‌ای مطلوب سامان دهد.

در مباحث مربوط به جامعه‌شناسی کار^(۲)، رویکردهای متفاوتی نسبت به کار وجود دارد که برخی از آنها عبارتند از:

۱. رویکردی که کار را ذاتاً مثبت می‌داند.
 ۲. رویکردی که کار را اساساً منفی ارزیابی می‌کند.
 ۳. رویکرد مارکسیست‌ها
 ۴. رویکرد دینی (اسلام) به کار.
- در رویکرد اول با نگرش مثبت، کار را امری رضایت بخش و شادی آور تلقی می‌کنند. چنانکه تحت تأثیر تعلیمات کالون در قرون ۱۶ م. «کار» فضیلت و بیکاری، گناه تلقی می‌شد و کار را وسیله آمرزش گناهان و شرط رستگاری در آخرت قرار می‌دادند.

1. Towney

2. Sociology of work

رویکرد دوم که انسان را ذاتاً تن آسا و راحت طلب می‌انگارد، عامل اجبار را وسیله کار و کوشش او تلقی می‌کند. به عنوان مثال اسقف ریچارد کمبراند می‌گفت: وقت گرانبهاست، چرا آن را برای کار کردن هدر دهیم. در رویکرد مارکسیستی نیز کار عامل زندگی انسان و انسانیت او محسوب می‌شود. انگلس معتقد بود که کار، انسان را انسان کرد. در رویکرد دینی، اسلام نیز کار را باعث رفاه دنیوی و سعادت در آخرت، شکوفایی انسان و پیشرفت یک ملت می‌داند. (همان منبع)

شهید مطهری می‌نویسد، اصالت کار در سازندگی آن نهفته است. کار از آن جهت مایه شرافت انسان است که وسیله‌ای برای تأمین کرامت‌ها و شرافت هاست و انسان هم سازنده کار است و هم مخلوق کار. (مسعود حاجی‌زاده، ص ۴۰-۳۹)

به طور خلاصه مفهوم «کار» را از دیدگاه‌های مختلفی می‌توان مورد بحث قرار داد که برخی از آنها عبارتند از:

الف. مفهوم فلسفی کار

مفهوم فلسفی کار که بسیار وسیع است و وسیع‌ترین مفهوم این لفظ به شمار می‌رود، یعنی هم در مورد خداوند متعال صدق می‌کند و هم درباره انسان و هم حتی درباره موجودات طبیعی (ایرج سلطانی، ص ۸). به عبارتی از نظرگاه فلسفی کار واژه وسیعی است که بر افعال خداوند، انسان‌ها و حتی موجودات عالم طبیعت شامل می‌گردد. در این مفهوم هر فعل یا حرکتی که سوی انسان‌ها، عناصر طبیعت و موجودات انجام گیرد، کار تعریف می‌شود. (سوسن جدی، ص ۲۰)

ب. مفهوم فیزیکی کار

در این مفهوم کار تعریفی محدودتر می‌یابد و به عالم مادیات و مفهوم فیزیکی نزدیک می‌شود که نزد علمای فیزیک به تبدیل شدن انرژی و یا به مصرف و تغییر یافتن انرژی تعریف می‌شود و تماس فعل و انفعالات فیزیکی و شیمیایی جهان را (از انسان گرفته تا حیوان و نبات و حتی بی جان‌ها) شامل می‌شود (سوسن جدی، ص ۲۰)، به عبارتی در فیزیک، کار عبارت است از تبدیل انرژی و اصولاً انرژی را به چیزی که قابل تبدیل به کار است، تعریف می‌کنند (ایرج سلطانی، ص ۸).

ج. مفهوم اقتصادی کار

در مفهوم اقتصادی، کار صرفاً با عالم انسان‌ها قابل انطباق است و به معنای تلاش

است که انسان‌ها جهت تولید کالا یا ارایه خدماتی انجام می‌دهند و از این راه یک و یا تعدادی از خواسته‌های خود را ارضا می‌کنند. این تلاش و فعالیت‌ها ممکن است به صورت فکری یا یدی و غالباً ترکیبی از این دو انجام گیرد که هر دو را می‌توان کار به شمار آورد (سوسن جدی، ص ۲۰). در مفهوم اقتصادی، کار عبارت از حرکتی است که کسی انجام می‌دهد و موجب می‌شود که چیزی مورد رغبت دیگران قرار گیرد، به طوری که در ازای آن حاضر باشند، چیزی بپردازند (مصباح یزدی، ص ۲۷ و ۲۸).

د. مفهوم اخلاقی کار

بررسی مفهوم کار از بعد اخلاقی^(۱) امری مشکل و در عین حال پیچیده است، زیرا با ملاحظات فرهنگی، مذهبی و انسانی عجین می‌شود و تحلیل آن رویکردی ارزشی به خود می‌گیرد.

عده‌ای معتقدند که مفهوم اخلاقی کار این است که افراد دو نوع هستند، بعضی‌ها ملکه یا خلق و خوبی دارند که نمی‌توانند بیکار بنشینند، دلشان می‌خواهد فعالیت کنند، همیشه تلاش می‌کنند و آرام نمی‌گیرند. برعکس انسان‌هایی نیز هستند که نمی‌خواهند کار کنند، دلشان می‌خواهند کار نکنند و به اصطلاح "تنبل" هستند. (سلطانی، ایرج، ص ۲۰).

این دو نوع خلق و خو است. در اخلاق کار، امر پسندیده این است که انسان فعال باشد، کار کند و بیکاری و تن پروری مذموم است.

اخلاق کار عبارت است از مجموعه‌ای «بایدها» و «نبایدها» که کارکنان یک سازمان (جامعه) در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند باید رعایت کنند (غلامرضا خاکی، ص ۳۲).

در تعالیم انسان‌ساز اسلام، کار نیز نوعی عبارت تلقی می‌شود و به عنوان یک ارزش محسوب می‌شود. کتاب و سنت مشمول از آیات، احادیث و روایاتی است که کار کردن را تشویق کرده‌اند.

در زمینه کار و بعد اخلاقی آن اصولی چند تحت عنوان "اصول پنجگانه اخلاقی در کار" بیان شده است که به آنها اشاره می‌کنیم. (بلانچارد و دینسنت پال، مهدی کاظمی «مترجم»).

اصل اول اخلاق کار "آرمان" (۱) می‌باشد؛ بدین معنا که انسان در کار هدفی مداوم داشته باشد، این هدف دراز مدت و همیشگی است و انسان را به آنچه که می‌تواند باشد، می‌رساند. آرمان در کار به عنوان معیاری است که محدوده «بایدها» و «نبایدها» را ترسیم می‌کند.

اصل دوم اخلاق کار "اعتماد به نفس" (۲) می‌باشد؛ بدین معنا که فرد در انجام کارها خود را باور کند و به تواناییهای خود ایمان داشته باشد. افرادی که اعتماد به نفس دارند، سعی می‌کنند کار درست و صحیح را انجام دهند، حتی زمانی که فشارهای زیادی برای انجام کارهای دیگر وجود دارد. اگر اعتماد به نفس باشد، فرد در مواجهه با تنگناهای اخلاقی کمتر دچار تردید می‌شود.

سومین اصل اخلاق کار "بردباری" (۳) می‌باشد؛ بدین معنا که فرد به آرمان و هدف معتقد است، هر چند که بازده فوری نداشته باشد. به عبارتی افراد در رسیدن به آرمان (اولین اصل)، سعه صدر داشته باشند، و منتظر نتیجه فوری نباشند. وقتی در انجام کارها بردباری باشد، فرد می‌فهمد که تصمیم اش درست است یا خیر؟ و حتی اگر اینکار در کوتاه مدت برایش هزینه داشته باشد در دراز مدت جبران خواهد شد؛ زیرا می‌داند گر چه انسان‌های وارسته در ظواهر زندگی از دیگران عقب هستند، اما مسیر و هدف زندگی آنان با دیگران تفاوت دارد.

چهارمین اصل اخلاق کار "پایداری" (۴) (شکیبایی) است. برای حرکت در مسیر صحیح و مستقیم بردباری لازم است، اما کافی نمی‌باشد. بردباری یعنی صبر و حوصله و به دنبال نتیجه دراز مدت بودن و در هر کاری به دنبال نتیجه فوری نبودن، ولی پایداری به مقاومت و ایستادگی در برابر وسوسه‌های انجام کار غیر اخلاقی اشاره می‌کند. در مواقع بروز مسایل اخلاقی پایداری به معنای ایستادگی با تمام توان در مقابل وسوسه‌ها است. به عبارتی پایداری به معنی حفظ تعهد در هر شرایطی می‌باشد، نه فقط زمانی که اوضاع بر وفق مراد باشد. حقیقت و اهمیت چنین رفتاری زمانی روشن می‌شود که اوضاع بر وفق مراد نباشد. در اینجا است که تفاوت بین "تعهد و علاقه" روشن و نمایان می‌شود. علاقه انجام کار در صورتی است که اوضاع بر وفق مراد باشد، ولی در تعهد انجام کار

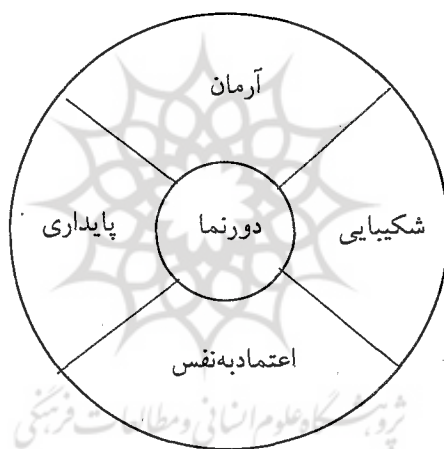
1. Idea

2. Self _ Confidence

3. Patience

4. Persistency

بدون هیچ عذر و بهانه‌ای است. پنجمین اصل اخلاق کار "دورنما"^(۱) می‌باشد. دورنما یا دیدگاه به معنای دید وسیع در کار است. انسان در انجام کارها نهایتاً سؤال می‌کند که بالاخره چی! برای چه! جواب این سوالها را در "دورنما و دیدگاه" کار می‌توان جستجو کرد. دورنما و دیدگاه کار به مثابه محوری چهار اصل دیگر را در برمی‌گیرد و هدایت می‌کند. با داشتن دورنمای کار است که فرد هر روز به ندهای درونی گوش فراداده و واقعیات را واضح‌تر می‌بیند. شکل زیر رابطه اصول پنجگانه اخلاقی در کسب و کار را نشان می‌دهد.

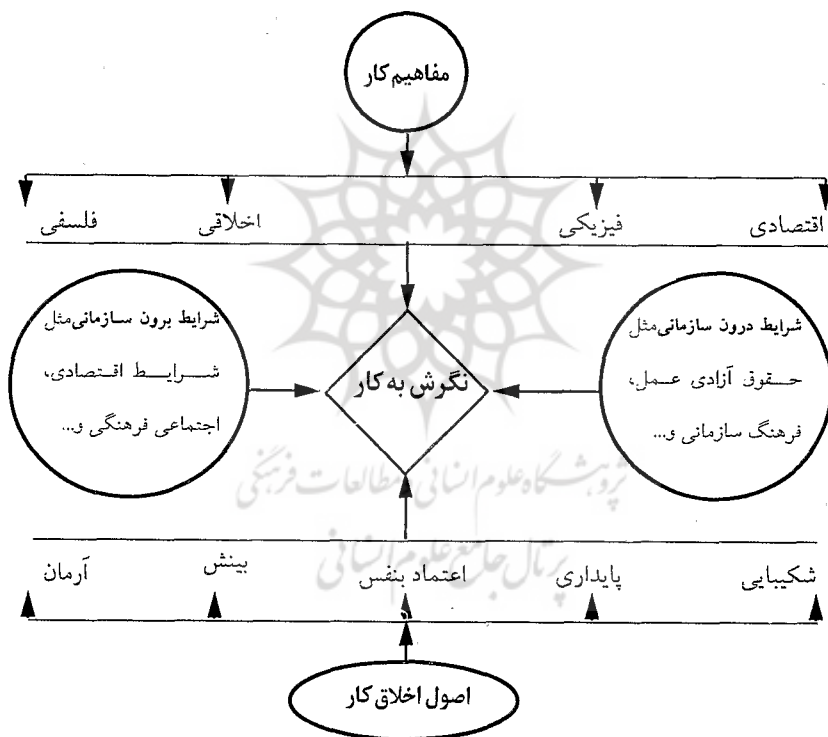


ویژگی "دورنما" محور و مرکز اصول فوق است، داشتن دورنمای کاری به مشخص شدن آرمان در کار کمک می‌کند. داشتن آرمان کاری به پایداری و شکیبایی کاری منجر شده و اعتماد بنفس را افزایش می‌دهد. همه این ویژگیها به ایجاد و رشد وجدان کاری در افراد یاری می‌رساند. برای تحلیل بهتر موضوع می‌توان از معایب فقدان ویژگیهای اخلاقی کار استفاده کرد.

فردی را در نظر بگیرید که در کار آرمان ندارد. چنین شخصی سردرگم است و احساس عبث و بیهودگی می‌کند، در چنین حالتی وجدان کاری کاهش می‌یابد. در حالت

مطلوب، با وجود آرمان کاری، احتمالاً وجدان کاری افزایش یابد. در کل می توان گفت که نیروی انسانی سازمان با داشتن پنج ویژگی فوق، احتمالاً در انجام کارها و وظایف دارای عملکرد بهتر و بیشتر باشد، و همین موضوع - کار بهتر و بیشتر - باعث افزایش اثربخشی و کارایی می شود. اصول مطروحه فوق می تواند در زمینه تصمیم گیریهای مختلف راهنمای مؤثری برای نیروی انسانی بویژه در شرایط غیرعادی و تحت فشارهای اخلاقی باشد. (مهدی کاظمی، ص ۲۲).

در صفحات گذشته سعی شد که مفهوم کار (Work)، از زوایای مختلف مورد بررسی قرار گیرد، حال در ادامه به جمع بندی مطالب از طریق ترسیم شکل اقدام می شود.



شکل ۱: بررسی مفهوم کار از جوانب مختلف

وجدان کاری و مدیریت اسلامی

رهبر معظم انقلاب در پیام نوروزی ۷۴ خویش وجدان کاری را به شرح ذیل بیان کرده اند: "افراد دارای وجدان کاری، کار را یک عمل صالح، یک وظیفه حقیقی، یک عبادت و یک مسئولیت اجتماعی و سیاسی تلقی می کنند، که معنای وجدان کاری

همین‌هایی است که عرض کردم" (پیام نوروزی ۷۴ رهبر معظم انقلاب، به نقل از علی سادئی، ص ۲۴۶).

تعریف فوق یک تعریف جامع از وجدان کاری است که در این حالت نیروی انسانی کار را رفع تکلیف و وسیله صرف جهت ارتزاق نمی‌داند، بلکه با کار احساس لذت می‌کند، زیرا آن را نوعی عبادت می‌داند. وجود چنین ایده و عقیده‌ای هرگونه خستگی ناشی از کار را از تن ربوده و نوعی عشق به کار در افراد جامعه به وجود می‌آورد که سعادت جامعه را موجب می‌شود.

هنگامی که نیروی انسانی سازمان از وجدان درونی برخوردار شد، نیکخواهی و پرهیز از اعمال بد را به کارهای سازمانی نیز تعمیم می‌دهد. در این حالت وجدان کاری در فرد شکل می‌گیرد. وجدان کاری به عنوان انگیزه‌ای درونی عمل می‌کند که فرد را به انجام کارهای بهتر و بیشتر تشویق می‌کند.

بنابراین "وجدان کاری" (*Conscience of work*) را می‌توان حالت، کشش، کیفیت، روحیه و نیرویی در کار دانست که با توجه به زمینه مناسب در انسان (که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادارک می‌شود) از یک کیفیت بالای مسئولیت‌پذیری (*Responsibility*) و توجه به نیک خواهی و عدالت برخوردار می‌شود (صدفی، ذبیح‌الله، ص ۱۴۲).

پس فردی که از "وجدان کاری" برخوردار است از رهیافت‌های زیر برخوردار است:

الف. نیروی ارزیابی (قوه تشخیص خوب و بد از یکدیگر)

ب. احساس تعهد و گرایش مثبت به سازمان و روحیه مسئولیت‌پذیری

ج. توجه به نیکخواهی و عدالت (دوری از تبعیض)

با تکیه بر رهیافت‌های فوق، می‌توان وجدان کاری را نوعی احساس تعهد مقیدکننده درونی به منظور رعایت ضروریات کمی و کیفی کار تقبل شده از سوی فرد یا گروه به شمار آورد، که به صورت مجموعه‌ای از ارزشها، گرایش‌ها و تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود. این تعهدات عملی عبارتند از: تعهد به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تعهد نسبت به توسعه سازمانی، تعهد نسبت به تکامل و پیشرفت سازمانی، تعهد نسبت به افراد و سایر گروه‌های سازمانی و تعهد نسبت به جلب رضایت مشتری.

از طرفی "وجدان کاری" نوعی "گرایش" (*Attitude*) درونی است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند و ارضای روحی و مادی می‌شود. وجدان کاری به عنوان نیرویی که عمدتاً در سازمان موضوعیت می‌یابد، یعنی جایی که در آن کار به صورت فردی یا گروهی انجام و کالا یا خدمتی به دیگران عرضه می‌شود. لذا در صورت فقدان یا ضعف چنین حالتی بیکاری، کم کاری، نظارت خواهی، مسئولیت‌گریزی،

سیاهکاری، رخوت، تبلی، فساد و کلاهبرداری، تقلب و تزویر، فقر و بدبختی گریبانگیر جامعه خواهد شد و خصایص نامطلوب حکمفرما می‌گردد. بنابراین "وجدان کاری" ایجاد نوعی "انگیزش" (*Motivation*) در کارکنان و افراد جامعه است که ارتقای آن موجب کار بهتر و بیشتر در عرصه‌های مختلف اجتماعی (به عنوان یک وسیله نه هدف) و در نهایت "توسعه" (*Development*) عدالت، عبادت و سلامت جامعه می‌گردد.

بدین اعتبار "وجدان کاری" همان انگیزه‌ای است که موجب تحرک، اهمیت دادن به وظایف محوله، پیگیری و به نتیجه رساندن آنها می‌شود. لذا این انگیزه و به تبع آن برنامه سازماندهی آن نیز طبیعتاً به تناسب تعریف از انسان و جامعه شکل می‌گیرد. پس به منظور ایجاد و تقویت "وجدان کاری" می‌توان اولاً یک انگیزه معنوی را ایجاد نمود، ثانیاً به آن شکل سازمانی داد، ثالثاً توسعه آن را کنترل کرد. از اینرو با وقوع این سه مرحله است که "مدیریت وجدان کاری" در سازمان و جامعه صورت می‌گیرد.

مدیریت اسلامی و شاخص‌های (نمایانگرها، معرف‌ها) وجدان کاری:

انجام کار بیشتر و بهتر (کمی و کیفی) اثربخشی و کارایی سازمانی را به دنبال دارد. وجدان کاری که برخی مواقع در معنای انجام کار بهتر و بیشتر به کار می‌رود، یکی از نشانه‌های مدیر اسلامی است. مدیر اسلامی برای آنکه ردای عمل به تن نماید و به صفات حسنه‌ای که برآمده از کتاب و سنت اسلامی است آراسته گردد باید دارای یک سری ویژگی‌ها باشد که یکی از آنها "وجدان کاری" است. البته شجاعت، صداقت، رازداری و... جز صفات و ویژگی‌های مدیر اسلامی است، که ما به خاطر محوریت مقاله (وجدان کاری) فقط به ویژگی وجدان کاری و نشانه‌های آن اشاره خواهیم کرد.

وجدان کاری چه نشانه‌ها، معرف‌ها و نمایانگرهایی دارد. شناخت این نشانه‌ها می‌تواند در ارزیابی و شناسایی مدیر اسلامی مورد استفاده قرار گیرد که به تعدادی از آنها اشاره می‌شود.

شاخص‌های (نمایانگرها، معرف‌ها و علایم) وجدان کاری:

۱. آگاهی از دلایل و ضرورت وظیفه محوله
۲. اولویت بندی کارها براساس اهمیت و با برنامه کار کردن
۳. احساس خوشحالی بعد از انجام کارها و ناراحتی هنگام به تعویق انداختن کارها
۴. تقدم منافع سازمانی و جمعی بر منافع شخصی
۵. استفاده اثربخش از وقت، منابع و امکانات

۶. به انجام رساندن کامل کار و نیمه‌کاره رها نکردن آن
۷. سعی و تلاش در آگاهی از نقاط قوت و ضعف کارهایش و اجازه دادن به دیگران جهت انتقاد و پیشنهاد
۸. آینده‌نگری در انجام کارها و به نتایج دراز مدت اندیشیدن
۹. هماهنگی و همسویی کارهای در دست انجام با اهداف و رسالت‌های سازمان
۱۰. آگاهی از هماهنگی و همسویی کارها با وظایف سایر واحدهای سازمانی
۱۱. مسئولیت‌پذیری آگاهانه و عدم قبول مسئولیت در وظایفی که مهارت، دانش و توان انجام آن را ندارد.
۱۲. غالب بودن عقل و منطق بر احساسات و عواطف در انجام کار
۱۳. رعایت ضوابط سازمانی هر چند به نفع فرد نباشد.
۱۴. آگاهی از شرح وظایف، مقررات، دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و...
۱۵. مطالعه در خصوص وظایف و مسایل کاری و مشورت با افراد و توجه به یادگیری مداوم در خصوص مسایل سازمانی
۱۶. سعی در آگاهی از کمیت و کیفیت وظایف محوله و ایجاد هماهنگی بین کمیت و کیفیت
۱۷. خودارزیابی
۱۸. انجام وظایف و کارها بدون توجه به کم‌کاری همکاران، ولی تذکر دادن به همکاران جهت انجام صحیح وظایف و کارها
۱۹. آگاه کردن مافوق در مواقعی که دچار اشتباه می‌شود.
۲۰. وعده به قول و وعده ضابطه‌مند که به همکاران در خصوص وظایف یا کارها داده.
۲۱. صراحت لهجه داشتن و عدم رودربایستی با همکاران در انجام کارها و وظایف.
۲۲. خود را در خدمت ارباب رجوع دانستن و کار او را هر چه بهتر انجام دادن.
۲۳. شرکت در کارهای جمعی و گروهی هر چند نامی از او به میان نیاید.
۲۴. خلاقیت و نوآوری در انجام کارها.
۲۵. توجه مداوم به بهبود کارها و ابداع روشهای بهتر جهت انجام کارها
۲۶. به حداقل رساندن کارهای شخصی (ملاقات شخصی، تلفن شخصی و...) در سازمان
۲۷. آرایه پیشنهادهای جهت بهبود کارها هر چند برای خودش درد سر و زحمت داشته باشد.
۲۸. و...

شاخص‌های فوق فقط برخی علایم وجدان‌کاری است. امید است که با تحقیقات بیشتر و کمک صاحب‌نظران کامل شود. (سلیمی دانشگر، مجید، ۱۳۷۸)

در ادامه به علایم ضعف وجدان‌کاری که جمع‌بندی و مکمل نظر صاحب‌نظران مختلف است می‌پردازیم. تا در آینده مورد استفاده محققان باشد، هر چند نگارنده بر این باور است که با معکوس فرض کردن شاخص‌های بالا می‌توان به علایم ضعف وجدان‌کاری پی برد.

شاخص‌های (نمایانگرها، معرف‌ها و علایم) ضعف وجدان‌کاری (همان منبع)

۱. کم‌کاری
۲. انجام کار ضعیف
۳. مصرف بی‌رویه منابع سازمانی
۴. مسئولیت‌گریزی (شانه خالی کردن از مسئولیت)
۵. قبول مسئولیتی که دانش، مهارت و توان انجام آن را ندارد.
۶. غیبت و مرخصی بیش از حد
۷. پارتی بازی و تقدم روابط شخصی و گروهی به ضوابط سازمانی
۸. سیاه‌کاری
۹. سوء استفاده از منابع مالی، قدرت و...
۱۰. عدم توجه به رضایت ارباب رجوع و محول کردن کار ارباب رجوع به روزهای بعد با وجود توان انجام آن در همان روز.
۱۱. نظارت خواهی
۱۲. عدم انتقاد از کارناصحیح همکاران و ملاحظه منافع خود.
۱۳. تقدم منافع فردی، شخصی و گروهی بر منافع سازمانی
۱۴. انجام کارهای شخصی در ساعات اداری
۱۵. توجیه کارهای غلط و نادرست با دلایل غیرمنطقی
۱۶. انجام کارهای روتین و عادی و عدم خلاقیت، ابداع و پویایی در انجام کارها
۱۷. قبول توأمان چند مسئولیت و انجام ناقص آنها
۱۸. عدم توجه به وقت و استفاده بهینه از آن
۱۹. تأکید صرف بر کمیت و کیفیت فعالیت‌هایی که تنها آن فعالیت‌ها معیار ارتقا و پاداش است.
۲۰.

شاخص‌های وجود وجدان کاری یا ضعف وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفت. مدیر اسلامی براساس این شاخص‌ها می‌تواند خود ارزیابی نماید. مدیریت اسلامی با تحقق بخشیدن به وجدان کاری می‌تواند اثربخشی و کارایی سازمان را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری:

مدیریت اسلامی از سایر نظریات مدیریت استفاده و استقبال می‌کند، ولی مبانی آن با سایر مدیریت‌ها متفاوت است، دیدگاه‌های الهی و آرمانی، و وسیله دانستن اغلب سیستم‌های سازمانی وجه تمایز عمده مدیریت اسلامی با سایر مدیریت‌هاست. برای مدیر اسلامی ویژگی‌های متعددی مثل شجاعت، صداقت، رازداری، عدالت و... بیان شده است که یکی از آنها داشتن وجدان کاری است که آن ویژگی (وجدان کاری) در این مقاله مورد بحث قرار گرفت.

تحلیل وجدان کاری بر مبنای شرع و اخلاقیات لازم است ولی کافی نیست. زیرا این مفهوم در ادبیات مدیریت مورد بررسی قرار نگرفته است، و لازم می‌باشد که از دیدگاه مدیریت مورد بررسی قرار گیرد. مبانی اعتقادی می‌تواند زمینه مساعدی برای رشد وجدان کاری باشد.

تعریف، تحلیل، اندازه‌گیری و ارزیابی مدیران اسلامی بر مبنای وجدان کاری بدون داشتن تعریف عملیاتی و قابل اندازه‌گیری از وجدان کاری میسر و مقدور نیست که در این مقاله به برخی نشانگرهای وجدان کاری یا نبودن وجدان کاری اشاره شد و آن نشانگرها مقدمه‌ای برای سنجش وجدان کاری مدیران اسلامی است. این مقاله دیباچه‌ای گشوده است که نیازمند تکمیل و تصحیح توسط سایر نویسندگان، محققان و صاحب‌نظران می‌باشد.

منابع

۱. سلیمی دانشگر، مجید، "فرهنگ سازمانی و رابطه آن با وجدان‌کاری"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۸.
۲. لغت‌نامه دهخدا، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
۳. فرهنگ حییم، فارسی-انگلیسی، ۱۳۷۱.
۴. فرهنگ عمید، ۱۳۶۸.
۵. چابکی، ام البنین، آیا وجدان کاری در کشور ما ضعیف است؟، مجله کارمند، شماره ۱۱، ۱۳۷۴.

۶. فرهنگی، علی اکبر، "نگرش فلسفی و اجتماعی بر کار و مسایل آن"، دانش مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، شماره دوازدهم، بهار ۱۳۷۰.
۷. قریشی، شریف، "کار و حقوق کارگر"، ادیب لاری و محصل (مترجمان)، تهران ۱۳۷۲.
۸. حاجی زاده، میمندی، "آشنایی با جامعه‌شناسی کار"، مجله کار و جامعه، ۱۳۷۵.
۹. سلطانی، ایرج، "وجدان کاری عامل پویایی نظام اداری کشور"، کار و جامعه، شماره ۲۴، ۱۳۷۵.
۱۰. جدی، سوسن، "روشهای ایجاد کار در سازمان"، تدبیر، شماره ۶۵، ۱۳۷۵.
۱۱. یزدی، مصباح، "کار در نظام ارزشی اسلام"، مجله کار و جامعه، شماره ۸ و ۹، ۱۳۷۴.
۱۲. خاکی، غلامرضا، "نگاهی بر اخلاق کار"، مدیریت، انجمن مدیران ایران، ۱۳۷۴.
۱۳. کاظمی، مهدی، "اصول پنجگانه اخلاقی در کسب و کار"، تازه‌های مدیریت، دوره پنجم، شماره ۱۸، ۱۳۷۵.
۱۴. سادئی، علی، "بررسی رابطه از خود بیگانگی و انضباط اجتماعی در نسل نو"، مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۵.
۱۵. صدقی، ذبیح الله، "پیمایشی در سنجش میزان وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن"، مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۷.