

کار کردن هم زمان برای دنیا و آخرت

<"xml encoding="UTF-8?">

کار ، در یک نگاه سطحی ، صرفاً به معنای تلاش و کوشش برای کسب درآمد است. انسان ، کار می کند و در قبال آن ، مزد می گیرد تا بتواند معاش خود و خانواده اش را تأمین کند ؛ اما در نگاهی وسیع تر و ژرف تر ، کار کردن و دریافت مزد ، ابعاد غیر مادی هم دارند و از جمله ، موجب ایجاد ارتباط اجتماعی افراد با یکدیگر می شوند. این برقراری ارتباط با دیگران ، از طریق تولید محصولات یا خدمات و نیز نقش مؤثر داشتن در عرصه های اجتماعی صورت می گیرد. این مقال ، تلاش دارد تا با بررسی مفهوم «کار» و جنبه های مادی و معنوی آن ، نگاهی تازه به آن داشته باشد .

علم مدیریت جدید ، کار را به دو بخش اساسی تقسیم می کند : یک بخش بیرونی و پیدا (که همان فعالیت ها و اعمال و نتایج به دست آمده از کار است) و یک بخش درونی و ناپیدا (که ارزش های اخلاقی و وجدان کاری و نگرش های ما را به مفهوم کار در بر می گیرد). دیدگاه تجاری کار ، کمتر به بخش درونی و ناپیدای آن می پردازد. برای رسیدن به شایستگی در کار و رضایت از انجام دادن آن ، قبل از هر چیز به خودیابی و خودشناسی نیاز است. هر فرد باید بداند که هدفش از کار و تلاش اجتماعی چیست و تا چه حد توانسته به اهداف خود نایل شود. تأثیر وجدان کاری و اعتقادات در رشد و پویایی فعالیت های اجتماعی افراد، غیر قابل انکار است.

تعریف «کار»

کار ، به آن دسته از فعالیت های انسان گفته می شود که با هدف کسب درآمد و تأمین معاش و رفع نیازهای فردی و اجتماعی انجام می شوند.

کار و به معنای دقیق تر آن : شغل ، مظهر زنده بودن ، زنده ماندن و زندگی انسان است. برای داشتن زندگی انفرادی و اجتماعی بهتر ، باید کار کرد. کار ، تنها وسیله ای است که جایگاه انسان را در پهنه هستی ، انسانی تر می کند و سنگر وی را برای تسخیر طبیعت و پیروزی بر ناملايمات آن ، هر روز ، نسبت به گذشته ، مستحکم تر می سازد.

وجدان کاری

وجدان ، عبارت است از استعدادی ذاتی که قدرت تشخیص نیک و بد را دارد و در مورد کارها ، دآوری های ارزشی می کند و نیک و بد را از هم فرق می گذارد و برای ما نوعی الزام عملی به یک رفتار یا ترک رفتار ، ایجاد می کند. در فرهنگ عمید آمده است : وجدان ، قوه باطنی است که خوب و بد اعمال به وسیله آن ، درک می شود. کانت ، در مسئله وجدان ، به فطرت معتقد بود و وجدان را امری فطری می دانست. فروید می گوید : «وجدان اخلاقی از طریق قوانین و منهیات ، در فرد ، شکل می گیرد».

در قرآن کریم نیز از وجدان به عنوان نفس لّوامه (سرزنشگر) تعبیر شده است؛ نفسی که دائماً انسان را سرزنش

می کند و با انجام گرفتن هر کار ناشایست ، او را مورد نکوهش قرار می دهد که چرا به چنین کاری دست زد و در صورت انجام گرفتن کار خوب ، ملامت می کند که چرا بیشتر انجام ندادی؟

وجدان کاری ، یکی از ابعاد مهم وجدان است که منظور از آن ، احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد ، نسبت به کارهایی است که بر عهده اوست. به عبارت دیگر ، سعی در انجام دادن هر چه کامل تر و بهتر کارها و پرهیز از هر گونه تساهل و کم کاری و تشویق به استفاده منطقی از امکانات و شرایط و مواظبت مداوم بر انجام گرفتن وظایف.

در صورت وجود، بالاترین حدّ وجدان کاری ، می توان جامعه ای را تصور کرد که در آن ، افراد در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوّل شده را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه سازی و بهره وری انجام دهند.

نیروی انسانی به تقویت وجدان کاری نیازمند است؛ چرا که نیروی انسانی متعهد ، سازمان را در دستیابی به اهداف خود ، یاری می دهد.

رابطه کار با وجدان کاری

این عقیده که انسان پس از زندگی مادی، به خدای خویش می پیوندد و باید در قبال اعمال و رفتارش پاسخگو باشد ، او را تبدیل به انسان مسئولی می کند که مراقب خود و اعمالش است. شناخت و آگاهی انسان نسبت به خود ، خداوند و خلقت ، او را مترصد می سازد که هدف زندگی خود را دریابد و آن گاه ، آن را در دستور کار و زندگی خود قرار دهد. اگر انسان بداند که زندگی ، منحصر به این دنیا نیست و گسترده تر از آن است ، قضاوت صحیح تری نسبت به خوبی و بدی ، لذت و درد ، موفقیت و عدم موفقیت و ... در این زندگی خواهد داشت. شناخت زندگی نهایی انسان ، به او این امکان را می دهد که گفتارها و کردارهای خود را با توجه به نتایج آتی آنها در درازمدت (زندگی پس از مرگ) ، مورد ارزیابی قرار دهد.

این جاست که او به قضاوت این مسئله می نشیند که با انجام دادن یک عمل ، لذت یک ساعتی را (در دنیا) برگزینم یا رنج و عذاب بی پایان را (در آخرت) انتخاب کنم. انسان عاقل ، در جریان چنین قضاوتی ، قطعاً از هر عمل مُباح (خُنْثی) نیز فاصله می گیرد و به سوی اعمال ارزشمند و دارای پاداش پایدار ، گرایش می یابد و حتی تلاش می کند تا اعمال مُباح (فاقد پاداش یا عقوبت اخروی) را نیز با اصلاح و تغییر نیت خود ، به عملی خیر و صالح و شایسته پاداش آخرت ، تبدیل کند.

پس از آن که انسان دریافت که دارای دو نوع زندگی است (زندگی دنیوی و زندگی اخروی) ، شناخت دیگری که می تواند محرک او باشد ، شناخت ارتباط بین این دو زندگی، است. به بیان دیگر ، اگر این دو زندگی هیچ تأثیر و تأثیری در یکدیگر نداشته باشند ، پیامد مثبتی به دنبال نخواهند داشت. بنا بر این ، لازم است که پس از شناخت دو جهان ، انسان دریابد که هر گونه رفتار او در این دنیا ، عواقب مثبت و منفی خود را در دنیای آخرت ، پیش روی خواهد داشت. اعمال نیک و بد انسان در دنیا ، علت پیدایش ثواب و عقاب در آخرت است و توجه به زندگی اخروی ، موجب آبادانی زندگی دنیوی انسان می شود. این حس مسئولیت ، به تعبیری ، همان «وجدان» است. موجودات ، برای یافتن «زندگی مناسب» ، یک سلسله فعالیت های فیزیکی یا جسمی را پی ریزی می کنند ، خواه این «زندگی مناسب» دارای واقعیت یا صرفاً توهم باشد؛ اما انسان ، همان گونه که از نظر شناخت و آگاهی ، محدودیت های حیوانی را ندارد ، خواسته ها و مطلوب هایش نیز نامحدود است و در چارچوب تنگ زندگی

حیوانی قرار نگرفته ، بلکه خواسته هایش گسترده تر و متعالی تر است.

در تحقیقاتی که به وسیله ادوین لاک (Edwin Locke) از دانشگاه «مریلند» امریکا صورت گرفت ، سه عامل : «تعیین هدف» ، «پول» ، و «مشارکت در تصمیم گیری» مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیق ، نشان داد که توجه کارکنان به پول ، در رتبه سوم قرار دارد و این ، بیانگر آن است که مطلوب های انسان ، متعالی تر از چیزهای مادی است. بنا بر این ، هدف از تلاش های انسان ، تنها تأمین نیازهای مادی نیست ، بلکه او در صدد کسب ارزش ها و کمالاتی در خور درک و شعور خود است.

انسان ، موجودی است که گاه برای کسب شهرت یا کسب مقامات معنوی و یا برای کسب افتخار خدمت به دیگران ، از تأمین نیازهای اولیه خود صرف نظر می کند و همه گونه سختی را به جان و دل می خرد. چه بسیار افرادی که برای تأمین معاش دیگران ، رنج گرسنگی را بر خود ، هموار می نمایند. از سوی دیگر ، او در صدد جاودانه ماندن نام خود بر می آید و با انجام دادن کارهای خیر ، تلاش می کند یاد خود را برای همیشه در اذهان بشر ، پایدار نگه دارد.

کار و جاودانگی

انسان ، علاقه دارد که با وقف کردن برخی از املاک خود ، با ساختن مجسمه خود ، با اختراعات ، با ساختن و نام گذاری کردن معابر و مراکز عمومی به نام خود ، با حک کردن نام خود بر روی صخره ها و ... به آرمان و مطلوب خود ، دست پیدا کند. به هر حال ، آرمان ها و مطلوب های انسان ، فراتر از جسم مادی اوست. تعداد آرمان ها و مطلوب های او نیز قابل شمارش نیستند.

وقتی انسان با چنین نگرشی پای به عرصه کار و تلاش می نهد ، اگر به وجود خداوند قادر و ازلی و ابدی معتقد باشد ، چیزی که در مرتبه اول به عنوان «هدف دور بُرد» یا «مأموریت» (Mission) انتخاب می کند «قرب به خداوند» است. اتکا و اعتماد به خداوند ، در انسان ، نیروی قدرتمندی فراهم می آورد که بر اساس آن ، می تواند همه گرایش ها ، توانایی ها و مهارت های خود را بسیج کند تا به هدف متعالی خود برسد. به همین دلیل ، کار و فعالیت او در راستای رسیدن به آن هدف اساسی شکل می گیرد و کسب منافع مادی ، در درجه دوم قرار خواهد گرفت. چنین کسی ، اگر به طور مثال ، نجّار یا کارمند ساده یک اداره باشد ، از ساختن یک صندلی برای مشتری یا انجام دادن کار روزمره یک ارباب رجوع ، در درجه اول ، احساس عمل به تکلیف و خدمت به خلق دارد که از نظر او ، عبادت است و پاداش آن را با آرامش و آسودگی معنوی این دنیا و آن دنیا از خدا خواهد گرفت و در درجه دوم ، دستمزد یا حقوق می گیرد که آن را سهم خود از روزی خداوند برای بندگان می شمارد و سپاس می گزارد.

در مقابل چنین انسانی ، انسان بدون اعتقاد دینی وجود دارد؛ انسانی که ممکن است هدفی برای این جهان ، قایل نباشد. چنین کسی حرکت از راه صحیح و یا باطل را یکی می داند و برای او تنها یک چیز باارزش است : کسب منافع آتی و مادی.

انجام دادن فعالیت های سازمانی به شکل صحیح ، حفظ صداقت و امانت ، جلوگیری از صرف هزینه های بی جا ، کاهش ضایعات و ... حتی اگر از دید مدیر ، مخفی بماند ، برای فرد معتقد به خدا مشکل زا نیست؛ زیرا از دید خداوند ، پنهان نمانده است و فرد مؤمن به خداوند ، معبود خویش را در همه جا حاضر و ناظر می بیند و به پاداش او ، امید دارد. چنین کسی ، به آینده ، خوش بین و امیدوار است ، روابط اجتماعی - سازمانی سالم تر و

متعادل تری دارد و پابندی بیشتری به قوانین از خود ، نشان می دهد.

نتیجه گیری

نظریه پردازان مدیریت و سازمان ، سال هاست که برای بهتر اداره کردن سازمان ها ، راه کارهای علمی و عملی خود را منتشر می کنند و سازمان ها را از این سو به آن سو می کشند. در این آشفته بازار ، گاهی توصیه ها و دستورالعمل ها ، نیروی انسانی سازمان ها را تا اوج عزت بالا می برند و گاه نیز آن را تا حضيض ذلت پایین می کشند. گواراترین توصیه ها ، آنهایی بودند که با طبیعت و فطرت آدمی ، سازگاری داشتند و هویت انسانی او را پاس می داشتند.

ما معتقدیم که اعتقادات اسلامی ما ، با فطرت به ودیعه گذاشته شده از سوی خداوند در وجود انسان ، سازگار است و ابزارهای تقویت و تحکیم آن نیز در اختیار انسان قرار گرفته است تا آن جا که می تواند اهداف زندگی خود را در دنیا و سرای دیگر ، برآورده نماید.

هر گاه در کار و فعالیت اجتماعی ، اعتقادات و باورها نیز وارد شوند ، انجام ندادن کارهای خلاف قانون ، جلب رضایت ارباب رجوع ، پرهیز از اسراف ، احساس مسئولیت در قبال مشتری و ... تقویت می شود. بر این اساس ، عدم حضور سرپرست و مدیر سازمان و قوای رهبری کننده یا بازرسان و ضابطان قضایی و ... نیز کارکنان را در اجرای کار ، کند و کاهل نمی کند؛ چرا که آنان تحت تأثیر قوه قهریه «وجدان» و حس «انجام وظیفه در برابر خداوند» ، زندگی و فعالیت می کنند.

از طرفی ، مدیران هم نباید پا را از اصول اعتقادی خود فراتر بگذارند و بر خلاف ایمان ، اخلاق و احکام الهی عمل کنند. باید دانست که تحقق فضای معنوی ، با شعار صورت نمی گیرد ، بلکه برای این منظور ، عملکرد مدیران ، بهترین مَبْلَغ و مَرْوَج است.

منابع

1. فرهنگ سازمانی ، شاین ادگار ، تهران : انتشارات فرا ، 1383 ، ص 89 .
2. اسلام و مقتضیات زمان ، مرتضی مطهری ، تهران : صدرا ، ج 1 ، ص 78.
3. معارف قرآن ، درالمیزان ، مهدی امینی ، قم ، سازمان تبلیغات اسلامی ، ص 442 و 422.
4. تفسیر نور ، محسن قرائتی ، قم : مؤسسه در راه حق ، 1374 ، ج 4 ص 24.
5. المیزان ، علامه سید محمد حسین طباطبایی ، ج 16 ، ص 274.