

بسیج ، وجدان کاری و بهره‌وری

دکتر ابراهیم نجفی

استاد مدعو دانشکده

مقدمه:

در دنیای پر تغییر و تحول امروزی ، به دلیل وجود تفاوت های فرهنگی ، اجتماعی ، اقتصادی و سیاسی ، بهره‌وری امری نسبی است . در سال‌های اخیر بهره‌وری از یک عامل سنجش عملکرد سازمانی به یک مفهوم فرهنگی ، اقتصادی و اجتماعی تبدیل شده‌است . امروزه بهره‌وری ، نگرشی واقع‌گرایانه به زندگی است و یک فرهنگ است که در آن ، انسان با فکر و هوشمندی خود ، فعالیت‌هایش را با ارزش‌ها و واقعیات منطبق می‌سازد تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی حاصل کند و جامعه را به سوی رفاه و فلاح پیش‌برد .

برای این که سازمان‌ها و جوامع به بهبود بهره‌وری مستمر و قابل ملاحظه‌ای دست یابند ، باید برای این موضوع ، اهمیت استراتژیک قابل‌شده و به بهبود بهره‌وری به عنوان یک فرایند مدیریتی بنگرند . فرایند مدیریتی ، فرایندی مستمر و پیوسته است که وقتی شکل گرفت به عنصر مداوم و لاینفک عملکرد سازمانی تبدیل می‌شود و بر خلاف برنامه به یک دوره‌ی زمانی خاص محدود نمی‌شود . به عبارت دیگر ، در فرایند مدیریت ، تأکید اصلی بر ایجاد فضا و فرهنگی است که بر اساس آن ، بهبود بهره‌وری به عنوان شیوه‌ی زندگی و بخشی از مسؤولیت‌های روزمره‌ی افراد مطرح می‌شود .

بهره‌وری با باورهای ملی و فرهنگی جامعه‌ی ما تعارض ندارد. مفاهیمی چون قناعت ، عدم اسراف ، استفاده‌ی مناسب از مواهب زندگی ، تأکید بر ارزش کار ، حرکت دایمی

به سمت کمال، نكوهیدن بودن توقف و سکون، همگی نشان‌دهنده‌ی وجود زمینه‌های مناسب فکری در فرهنگ ماست. بنابراین تأکید بر بهره‌وری یک ضرورت ملی، اسلامی و انقلابی است.

بهره‌وری از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرد که مهمترین این عوامل، عوامل مربوط به نیروی انسانی است. موتور حرکت جامعه و سرمایه‌ی واقعی رشد و توسعه، نیروی انسانی است. در این بین سه عامل و عنصر انکارناپذیر ارتقای بهره‌وری؛ وجدان کاری، فرهنگ کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی است. بستر ارتقای بهره‌وری، ترغیب وجدان کاری، گسترش فرهنگ کار و حاکمیت نظم و انضباط اجتماعی و اقتصادی که در این مقاله به بررسی ارتباط و نقش وجدان کاری در ارتقای بهره‌وری و جایگاه بسبب در این زمینه پرداخته خواهد شد.

وجدان کاری را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون، سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل انجام دهند و وجدان کاری، از درون انسان را هدایت می‌کند تا نسبت به استحکام یک کار و صحت و دقت انجام کار حساس بوده و فرد را به انجام وظایف مورد انتظار وا دارد.

در این مقاله ابتدا تصویری از بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن ارائه شده است آن‌گاه وجدان به شکل عمومی و وجدان کاری به صورت ویژه مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و ضمن ترسیم رابطه و نقش وجدان کاری در ارتقای بهره‌وری و ارائه‌ی راه کارهایی برای ایجاد وجدان کاری در سازمان جایگاه بسبب در این زمینه تبیین شده است.

بهره‌وری^۱

واژه‌ی بهره‌وری در طول عمر خود، معانی متفاوتی داشته و هنوز با ابهام خاصی روبروست. به طور کلی بهره‌وری ارتباط بین خروجی کالا و خدمات با ورودی‌هایی نظیر

زمین، نیروی کار و سرمایه است که برای تولید آن کالا و خدمات مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ به عبارتی دیگر بهره‌وری نشان‌دهنده‌ی میزان کارایی ترکیب عوامل تولید در فرایند تولید است.

بهره‌وری در بیشتر موارد با مفاهیم تولید^۱، کارایی^۲ و اثربخشی^۳ به اشتباه به کار برده می‌شود. بهره‌وری به مفهوم تولید نیست و افزایش تولید لزوماً به افزایش بهره‌وری منجر نمی‌شود. تولید، میزان بازده ناشی از عملیات و فعالیت‌های فیزیکی ساختن کالا و ارائه‌ی خدمات است درحالی که بهره‌وری به استفاده‌ی همراه با کارایی منابع برای تولید کالا و خدمات مربوط می‌شود.

کارایی به انجام درست کارها دلالت می‌کند و با کاهش هزینه‌ها همراه است. در واقع کارایی نسبت بازده مورد انتظار یا نسبت مقدار کارایی که انجام می‌شود به مقدار کارایی که باید انجام شود، می‌باشد. اثربخشی نیز به انجام کارهایی درست دلالت دارد و عبارت از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده است. اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و نتایج مورد نظر را نشان می‌دهد. در واقع اثربخشی با عملکرد و فراهم آمدن رضایت انسان از تلاش‌های انجام شده و کارایی با بهره‌برداری صحیح از منابع مرتبط است. از طرفی بهره‌وری به مفهوم صرف کارایی یا اثربخشی نیست. بهره‌وری حداقل به معنی حاصل جمع کارایی و اثربخشی است:

$$\text{اثربخشی} + \text{کارایی} = \text{بهره‌وری}$$

^۱ Production -

^۲ Efficiency -

^۳ Effectiveness -

بهره‌وری درجه‌ی استفاده‌ی مؤثر از هریک از عوامل تولید است و رابطه‌ی بین مطلوبیت‌های حاصله (سناده‌ها) و منابع صرف‌شده (داده‌ها) در سیستم را در فاصله‌ی دو دوره‌ی زمانی که یک دوره‌ی آن ، دوره‌ی مبنای آن نشان می‌دهد .

بهره‌وری در درجه‌ی اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد . با این نگرش ، بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایف خود را هر روز بهتر از پیش ، به انجام رساند . در دیدگاه سنتی ، بهره‌وری به مفهوم کار ارزان‌تر و کار سریع‌تر است . اما در دیدگاه جدید ، بهره‌وری به دین معنی است که کار در مرحله‌ی اول باید عالی انجام شود که در این صورت نتیجه‌اش هزینه کمتر ، تولید بیشتر ، بالارفتن احساس غرور کارکنان و وفاداری مشتریان است .

بهره‌وری برخلاف تصور بسیاری ، صرفاً یک معیار اقتصادی و مالی نیست . بهره‌وری در عمق معنای خویش نگرشی برای عقلایی کردن فعالیت‌هاست . بهره‌وری الزاماً به معنای کار بیشتر نبوده بلکه جلوگیری از کارهای لغو و بیهوده است . بهره‌وری با کم مصرف کردن مترادف نیست و به مفهوم بجا و درست مصرف کردن است . بهره‌وری ، استفاده صحیح از عمر برای زندگی بهتر و متعالی‌تر است . بهره‌وری به معنای جلوگیری از کارهای مورد علاقه نیست ، بهره‌وری ، بهره‌برداری مناسب از مواهب طبیعی است . بهره‌وری ، صرفاً تولید بیشتر نیست بلکه هماهنگ کردن کیفیت و هزینه در رقابت است .

عوامل مؤثر بر بهره‌وری :

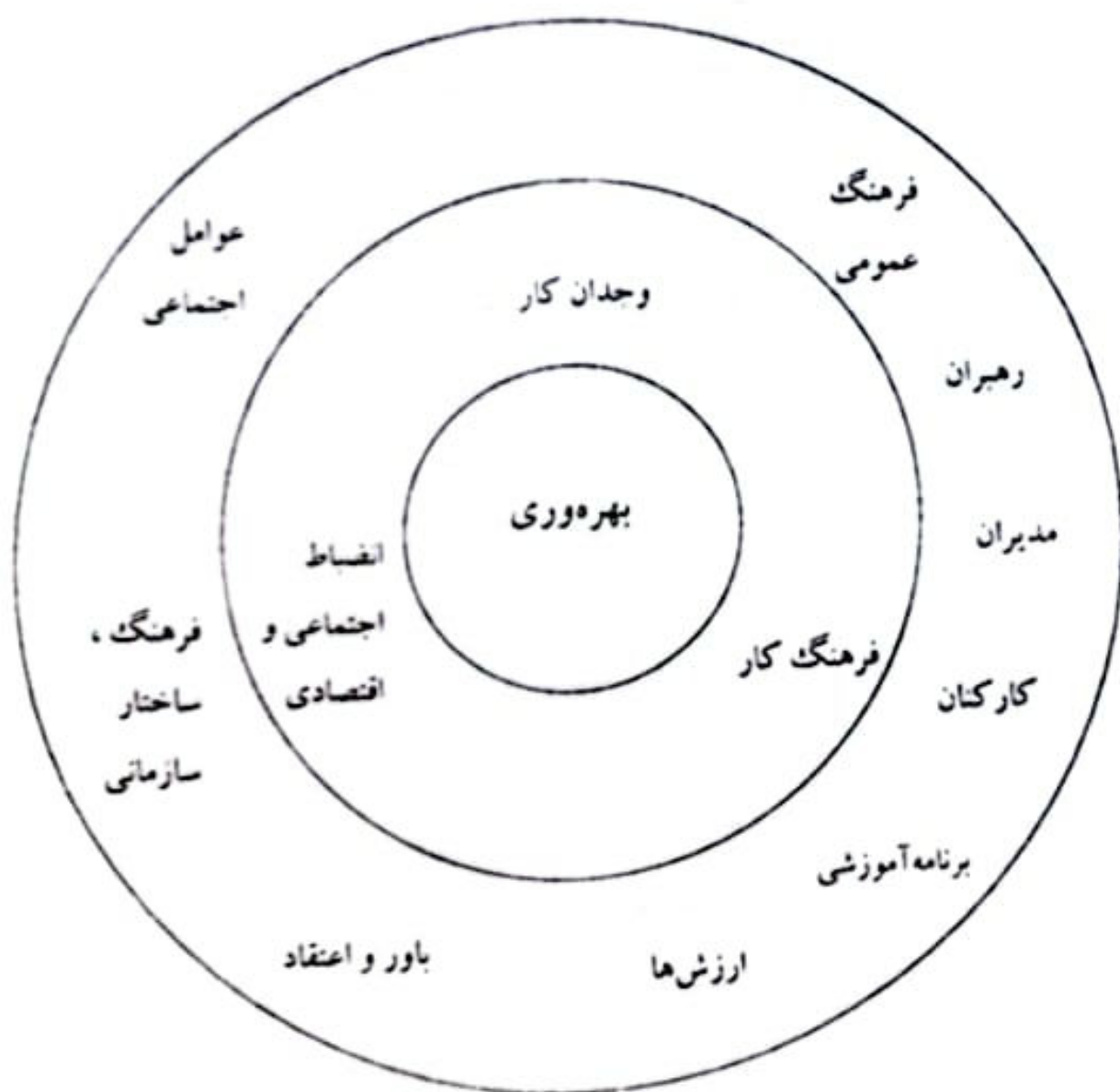
به‌طور کلی بهره‌وری تحت تأثیر چهار عامل ارزش‌ها و طرز تفکر اجتماعی ، سازمان‌ها و تشکیلات موجود ، میزان سرمایه‌گذاری انسانی و غیر انسانی و نیروهای بیرونی است . اگر پذیرفته شود که ارزش‌های فرهنگی در یک جامعه بر روابط و فعالیت‌های افراد و سازمان‌ها حاکم است می‌توان ادعا کرد که ارزش‌ها و طرز تفکر اجتماعی در میزان و

چگونگی تحولات بهره‌وری تأثیر عمیق دارد. سازمان‌ها و نظام حاکم بر آنها در صورتی که در معرض رقابت قرار گیرند، به طور طبیعی بهره‌وری در سطح ملی افزایش خواهد یافت و چنانچه نظام رقابتی به تدریج به سوی انحصار قدم بردارد، نرخ بهره‌وری تقلیل خواهد یافت و تخصیص منابع، غیر عقلانی خواهد شد.

تاریخ معاصر نمایان‌گر این واقعیت است که سرمایه‌گذاری‌های انسانی از سال‌های ۱۹۳۰ نسبت به سرمایه‌گذاری‌های مادی با رشد فزاینده‌ای در حال افزایش بوده است. این سرمایه‌گذاری‌ها که موجب کارآتر شدن سرمایه‌های مادی می‌گردد در نیروی انسانی تجسم می‌یابد؛ به‌دین معنا که در حال حاضر انسان‌ها حامل سرمایه‌های بیشتر و بیشتری هستند و رشد اقتصادی ناشی از بهره‌وری را باید عمدتاً مدیون سرمایه‌گذاری‌های انسانی و غیر انسانی دانست. برخی از عوامل بیرونی که بر تغییرات بهره‌وری یک جامعه اثر می‌گذارند عبارتند از: ادوار تجاری، صرفه‌جویی‌های ناشی از مقیاس و غیره. شکل شماره ۱ عوامل اساسی مؤثر بر بهره‌وری را در دو سطح و لایه نشان می‌دهد.

وجدان کاری:

از وجدان و وجدان کاری تعبیر و برداشت‌های گوناگونی وجود دارد. عده‌ای وجدان را نفس‌لوامه تعبیر کرده‌اند. کار نفس‌لوامه در کارهای خیر و خوب، قبل از عمل؛ تشویق، در حین عمل؛ ترغیب و بعد از عمل؛ تحسین است. کسی که وجدان یا نفس‌لوامه دارد وقتی به انجام کار خیری تصمیم گرفت، نیرویی از دورن او را تشویق می‌کند که به موجب آن، حتی تأخیر را نیز جایز نمی‌داند. آن‌گاه که دنبال کار است، او را ترغیب می‌کند تا کار را انجام دهد و وقتی کار انجام شد او را تحسین می‌کند، آن‌چنان که از انجام آن کار، نشاط و سروری در خود می‌یابد.



شکل شماره ۱- عوامل اساسی مؤثر بر بهره‌وری

اما در کارهای بد ، کار نفس لواحه تهدید قبل از عمل است ، معانعت و جلوگیری در حین عمل است و ملامت و سرزنش بعد از عمل است .

وجدان در مفهوم اخلاق کار عبارت است از : اصول و قوانین درون‌زای اخلاقی که رفتار یا کار صحیح را تقویت می‌کند . وجدان کار را می‌توان وضعیتی دانست که در آن

افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند.

وجدان کار عبارت است از: تعهد کاری و وسواس کاری که در هر حرفه و شغل، شاغل را به انجام وظایف خود در حد مورد انتظار موظف می کند. به دین مفهوم که افراد مجهز به وجدان کار، حداقل در بعد کیفیت و انجام دادن وظایف مورد انتظار، به کنترل های سازمانی و اجتماعی کمتری نیاز دارند.

وجدان کاری ریشه ای عمیق در اعتقادات و فرهنگ ما دارد. از حضرت نبی اکرم (ص) نقل شده است که فرمودند: «رحمت خدا بر انسانی که کاری را انجام دهد و آن را نیکو، متقن و صحیح انجام دهد». این کلام حضرت به انجام صحیح کار که ناشی از وجدان کاری است اشاره دارد. وجدان کاری، انسان را هدایت می کند تا از بی اعتنایی به استحکام یک کار به شدت پرهیز کند.

قرآن کریم در آیه ی ۱۰ سوره ی رعد می فرماید: «خداوند وضع هیچ قومی را تغییر نمی دهد مگر این که خود به تغییر وضع خویش اقدام کنند». این آیه ی شریفه دلالت بر این واقعیت دارد که هسته ی مرکزی هر گونه تغییر وضع خویش، «وجدان» است.

در جامعه ی ما وجدان کاری صبغه ی الهی به خود می گیرد و انسان های این جامعه بر این باورند که مصدر ارزش ها، خداوند سبحان است که در همه جا حاضر و ناظر است و تلاش می کنند تا تمامی حرکات، سکناات، حالات و جهات خود را بر مبنای رضایت الهی انجام دهند. حضرت باریتالی در آیه ی ۱۸ سوره ی ق بیان می کند: «کلامی نمی گویی مگر این که در طرف راست تو یک ملک و در طرف چپ تو ملک دیگری حضور دارد».

از این نمونه ها در فرهنگ غنی اسلام به وفور یافت می شود. آنچه در تمامی رهنمودها و بیانات قرآن کریم و ائمه ی معصوم حایز اهمیت است تبلور وجدان کاری بر

اعمال انسان و ناظر بر این وجدان، نظاره‌گری خداوند رحمان رحیم است. در این دیدگاه وجدان کاری رنگ خدایی به خود می‌گیرد و شاید بتوان از آن به وجدان الهی تعبیر کرد.

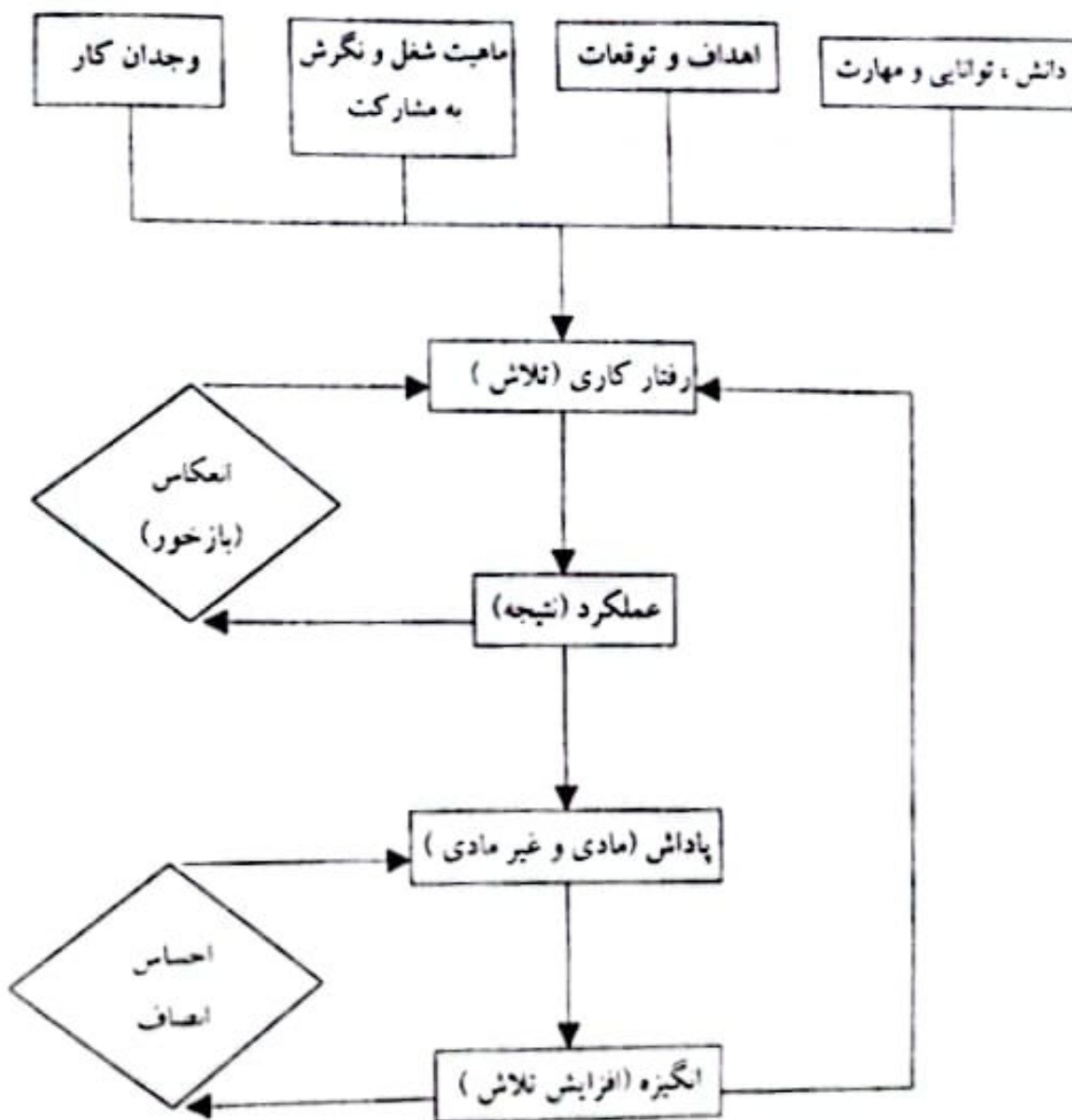
نقش وجدان کاری در بهره‌وری:

امروزه باور بر این است که، مبنای رشد و توسعه، افزایش بهره‌وری است و سرمایه‌گذاری در زمینه‌ی منابع انسانی بهترین راه افزایش بهره‌وری است. وجدان کاری در تحولات انسان از درون نقشی اساسی و متمایز ایفا می‌کند.

انسان متعهد و با وجدان کاری به دنبال تلاش و همت و سخت‌کوشی است، از تبلی، کم‌کاری، انجام کار با بی‌میلی و بی‌ رغبتی، انجام کار ناقص و معیوب و از کاستی‌ها گریزان است و در جامعه‌ی اسلامی چون عموماً وجدان کار صبغه‌ی الهی به خود می‌گیرد، کار یک وظیفه است، همانند سایر وظایفی که یک مسلمان در پیشگاه خداوند سبحانه دارد. در این شرایط فرهنگ کار چون جتری بر اجتماع انسان‌ها سایه می‌گستراند. اساساً انسان دارای این ویژگی است که تلاش می‌کند زندگی بهتری برای خود، خانواده و در نهایت برای افراد جامعه فراهم کند. به‌دین صورت که هر روز در پی یافتن راه‌های مناسب برای استفاده‌ی بهینه از امکانات موجود است تا از آنچه در اختیار دارد، بهترین استفاده را ببرد. این ویژگی از نخستین نشانه‌های حیات آدمی بوده و هر کس به تناسب خود می‌کوشد بهره‌وری بیشتر و بهتری را از تمامی عوامل پیشرفت و توسعه عاید سازد. همان‌گونه که در شکل شماره (۱) ملاحظه می‌شود سه عنصر اساسی که بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند عبارتند از وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی.

بهره‌وری به کیفیت بالای عمل کرد اشاره دارد و کیفیت مزبور تابع رفتار کاری انسان‌هاست.

عوامل متعددی بر رفتار کاری مؤثرند که، عمده‌ترین آن‌ها اهداف و توقعات، دانش، توانایی و مهارت فردی، هویت و ماهیت شغل، نحوه‌ی نگرش به مشارکت و... دارد. و در این بین وجدان کار نقش ممتازی ایفا می‌کند. شکل شماره‌ی (۲) الگویی از نگرش رفتاری به عملکرد افراد را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۲- الگوی نگرش رفتاری به عمل کرد افراد

تازمانیکه مفهوم بهره‌وری گسترش، تداوم و استمرار نیابد و در انسان‌ها انگیزه، شوق و ذوق، عشق و علاقه، مسؤولیت و وجدان کاری پدید نیاید، سخن از رشد، پیشرفت و ارتقای سطح زندگی غیر واقعی است. وجدان کاری شاخص‌هایی دارد که این شاخص‌ها به بهره‌وری بالاتر منجر خواهد شد. مقام معظم رهبری در پیام نوروزی سال ۱۳۷۴ خود فرمودند: «وجدان کاری یعنی کار را یک عمل صالح، یک وظیفه حقیقی، یک عبادت و یک مسؤولیت اجتماعی و سیاسی تلقی کردن». اگر در کشور تولید در زمینه‌ی اقتصادی زیاد شده‌باشد، اگر کیفیت تولید بهتر و برتر شده‌باشد، اگر اجناس مورد استفاده‌ی مردم فراوان‌تر شده‌باشد، این نشانه‌ی این است که وجدان کاری در جامعه‌ی ما به‌طور کامل بیدار شده‌است.

آثار مورد اشاره‌ی مترتب بر وجدان کاری در بیانات مقام معظم رهبری همگی بر ارتقاء بهبود سطح بهره‌وری و تأثیر آن بر سطح زندگی مردم دلالت دارد. چنان‌که گذشت، وجدان کاری انسان را از درون متحول و آماده انجام وظایف به بهترین شکل ممکن خواهد کرد. انسان مجهز به وجدان کار، وظایف محوله را اولین مرتبه به شکلی مطلوب و با کیفیتی برتر به انجام خواهد رساند.

با توجه به نقش وجدان کاری در بهبود بهره‌وری، شاخص‌های زیر که شاخص‌های وجدان کاری هستند می‌تواند از درون مفید و مؤثر واقع گردد:

۱- احساس سودمندی از کار: وقتی افراد احساس کنند که می‌توانند در پیشرفت جامعه نقش به‌سزایی ایفا کنند، با جدیت و اشتیاق فراوان به کار می‌پردازند. سعی و کار و تلاش در مقابل سستی و تنبلی از عوامل درون‌زایی است که ریشه فقر را می‌خشکاند.

۲- لذت بردن از کار: فرد هنگامی می‌تواند فعالیت‌های خویش را در جهت باورهایش شکل دهد که از انجام کار خویش لذت برده و برای کار دل‌بسوزاند.

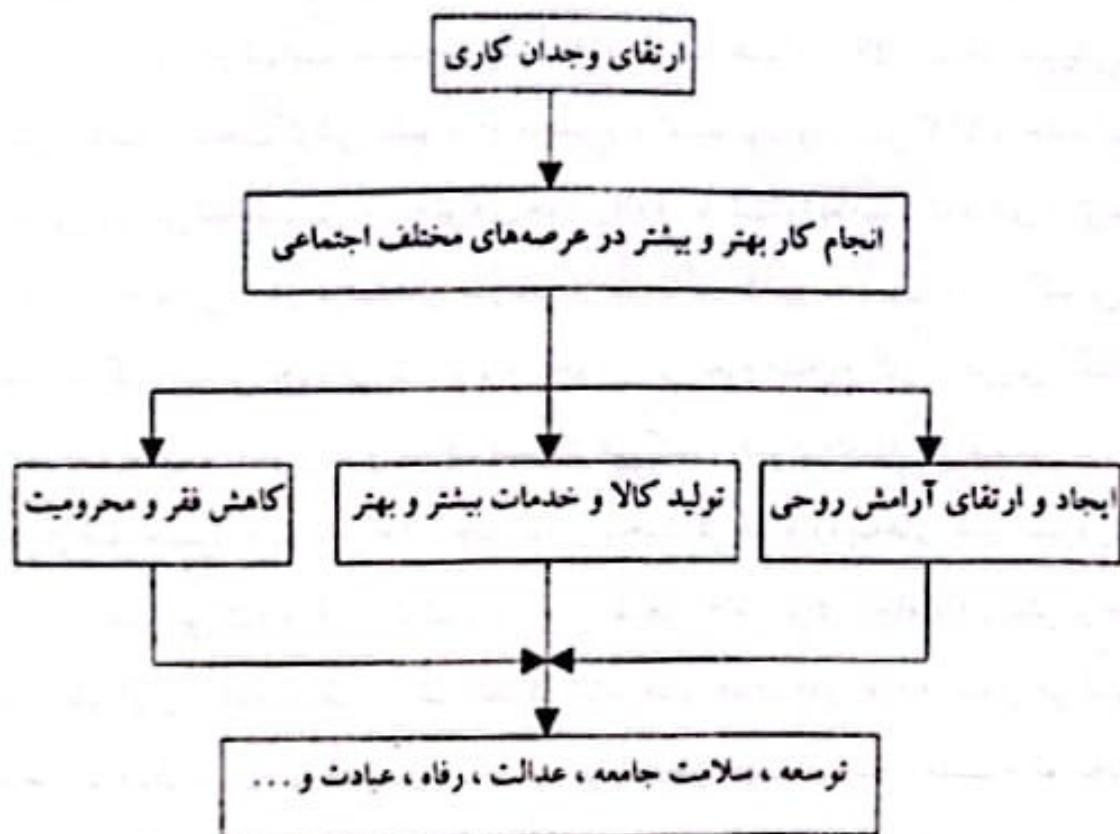
۳- نیاز اندک به کنترل‌های خارجی : انجام کار و تداوم آن با وجود انگیزه‌های قوی درونی و روانی ، به کنترل‌های خارجی ، احتیاج اندکی دارد چون مرکز هدایت و کنترل ، درونی است موجب خود راهبری ، خود کنترلی و خود انضباطی می‌شود و در فرهنگ ما وقتی این امر با تزکیه همراه باشد صبغه‌ی الهی می‌گیرد و وقتی فرد به این مرحله‌ی خود انضباطی رسید ، فرهنگ تقوا ، تولید ، کار و سازندگی را جایگزین فرهنگ مونتاز و مصرف می‌کند و از اسراف و نذیر جلوگیری می‌کند .
یعنی عاملی ، که به جرأت می‌توان گفت عامل مؤثری در خشکاندن ریشه‌های فقر در یک جامعه است .

۴- راضی نگه داشتن خداوند و مردم : افرادی که خداوند را ناظر بر اعمال خود می‌دانند نه تنها خود را در برابر خدا که در برابر مردم نیز مسؤول می‌دانند و همه‌ی توان و امکانات خود را بسیج کرده تا به واسطه خدمت‌گزاری به مردم ، رضایت و خشنودی پروردگار را جلب کنند .

۵- عجلین شدن با کار : در فردی که فعالیت در محیط کار را بخشی از زندگی شخصی خویش به شمار می‌آورد و فعالیت خود را در ساعات اداری محصور نکرده و فراتر از مقررات اداری تلاش می‌کند ، می‌توان جلوه‌ای از وجدان کاری یافت .
۶- حداقل مقررات و ضوابط : وضع مقررات غالباً برای بهتر انجام دادن کار است و در صورتی که پیشرفت کار در سازمان با حداقل مقررات میسر شود ، نشانی از وجدان کاری در محیط کار است .

۷- خلاقیت و نوآوری : باوجود انگیزه‌ی ثابت روانی برای انجام بهتر کار ، افراد همواره در صدد هستند راه‌بهتری برای رسیدن به اهداف خویش ارایه دهند .

شکل شماره (۳) نقش وجدان کاری در بهره‌وری را به تصویر کشیده‌است :



شکل شماره ۳- نقش وجدان کاری در بهره‌وری

همان گونه که ملاحظه می‌شود وجدان کاری به دنبال خود، انجام کار بهتر و بیشتر را دارد. کار با فعالیت بیشتر، تولید کالا و خدمات را افزایش داده و بر کیفیت آن‌ها می‌افزاید، در عین حال با انجام کار صحیح، دقیق و متقن آرامش قلبی و روحی انسان مضاعف می‌شود، چراکه اورضایت خداوند سبحان را می‌بیند. به هر حال تولید بیشتر و بهتر کالا و خدمات به همراه حفظ و ارتقای آرامش روحی به سلامت جامعه، عدالت، توسعه، رفاه زندگی و در نهایت به عبادت می‌انجامد.

وجدان کاری، به دنبال خود تعهد کاری ایجاد می‌کند و این تعهد شاغل را به انجام وظایف در حد انتظار موظف می‌نماید، در واقع تعهدات، ترکیب متوازنی از باورها و نگرش‌های مثبت است که رفتارهای خوبی ارایه می‌دهد. تعهد نسبت به کار، تعهد

نسبت به افراد و گروه‌های کاری، تعهد نسبت به خود، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به مردم و در نهایت نسبت به مبدأ آفرینش به عنوان یک حلقه‌ی تقویتی به عمل کرد بهتر، سخت‌کوشی بیشتر و در مجموع به تولید بهتر و بیشتر کالا و خدمات و زندگی بهتر می‌انجامد، این امر به نوبه‌ی خود رفاه و عدالت را به صورت فردی و توسعه و عدالت اجتماعی را در عرصه‌های سازمانی و ملی برای کشور به دنبال دارد. کسانی که نسبت به کار احساس تعهد می‌کنند، توجه خود را بر انجام صحیح کار از طریق آگاهی و شناخت نسبت به مأموریت و اهداف متمرکز می‌کنند. افراد متعهد با تقسیم کار به اجزای قابل حصول و در عین حال اجتناب از پیچیدگی‌ها و رویه‌های غیر ضروری، کارها را ساده می‌کنند و به این ترتیب از تمایل طبیعی تلاش برای انجام دادن بیش از حد توان جلوگیری کرده و به طور روشن تمرکز تلاش‌ها بر هدف‌های عمده استوار می‌شود. به عبارت دیگر انسان‌های متعهد و با وجدان حرکت در جهت صحیح، مثبت و ثمربخش را دنبال می‌کنند. این افراد نسبت به آنچه که احساس می‌کنند مهم است شور و هیجان نشان داده و وارد عمل می‌شوند. کسانی که تعهد کار دارند به انجام کار به عنوان یک تکلیف می‌نگرند و این امر به ویژه از دیدگاه اسلام وقتی در مسیر صحیح قرار گیرد، عبادت تلقی می‌شود. برای انسان‌های متعهد انجام کار از روی بی‌میلی و اکراه خارج شده و کار، جالب، چالشی و لذت‌بخش جلوه می‌کند.

در جامعه‌ی اسلامی آنچه به عنوان زیربنای ارتقای وجدان کاری و تعهد کاری قلمداد می‌شود عبادت و عبودیت هرچه بیشتر خداوند سبحان است. و هر کار و تلاشی باید در جهت رضایت او انجام شود. در جوامع غربی که تا دهه‌های اخیر با انسان به عنوان پدیده‌ای صرفاً مادی برخورد می‌شد وجدان کاری تنها از طریق روش خاصی که متناسب با تعریف انسان باشد، معنا و مفهوم پیدا می‌کرد اما در نظام اسلامی، انسان خلیفه... است و توسعه‌ی دنیایی مقدمه‌ای برای توسعه اخروی است. نظام مادی، منافع

فرد را به منافع سازمان مرتبط ساخته و به تعبیر دیگر به تشدید حرص منفعت طلبی پرداخته و سپس این حرص را به حرص سازمانی تبدیل می‌کند اما در جامعه اسلامی، می‌توان انگیزه‌های الهی و معنوی را به عنوان مبنای شکل‌گیری وجدان کاری پذیرفت به گونه‌ای که فرد به جای همکاری برای منافع فردی، عشق به خدا را سرلوحه‌ی فعالیت فردی و جمعی خود قرار دهد. در این صورت آنچه برای او اصل می‌شود چیزی جز توسعه خلافت الهی بشر بر روی زمین در دو شکل فردی و اجتماعی آن نیست. لذا تمامی حرکات فردی و همکاری‌های اجتماعی خود را در مسیر چنین هدفی قرار داده و تا درک مفاهیمی چون ایثار و شهادت نیز بالا می‌رود و پر واضح است که این مفهوم از بهره‌وری در فرهنگ اسلامی با بهره‌وری مادی فاصله‌ی فراوانی دارد و بنابراین در وجدان کاری تنها هدف اصلی رسیدن به افزایش تولید و استفاده‌ی بهینه از منابع انسانی نیست و تکامل و رشد نیروی انسانی در کنار شکل‌گیری بهینه‌تولید و خدمات مطرح است. یعنی جامعه‌ای که هم دین و هم رفاه او تأمین می‌شود.

وجدان کاری علاوه بر رشد و ارتقای تولید کار و خدمات، زمینه‌های معنوی و فکری و اعتقادی انسان را شکوفا و عامل کنترل‌کننده از درون در مقابل انحرافات و کج‌روی‌هاست.

حال نقش و رابطه‌ی وجدان کاری در ارتقای بهره‌وری تبیین گردید مناسب است به عواملی که می‌تواند وجدان کاری را عینیت بخشد و بهره‌وری را افزایش دهد، اشاره شود.

شکل‌گیری وجدان کاری که در نهایت به بهبود و ارتقای بهره‌وری می‌انجامد دو گونه تلاش است. بخشی از این تلاش متوجه افراد و بخش دیگر متوجه سازمان به کارگیرنده‌ی نیروی انسانی می‌گردد:

الف - شکل گیری وجدان کاری در افراد :

۱- تأکید بر مسایل ارزشی .

۱-۱- مسئولیت در برابر خداوند .

۱-۲- مسئولیت در برابر منابع طبیعی .

۱-۳- پرهیز از اسراف .

۲- تأکید بر مسایل انگیزشی .

ب - شکل گیری وجدان کاری در سازمان :

۱- ساختار مناسب .

۲- ارتباط صمیمی با زیر دستان .

۳- رفتار مطلوب و کردار درست مدیران .

۴- فراهم کردن فرهنگ تعهد و التزام کاری در افراد از طریق برخورد صادقانه و

حاکمیت صداقت کاری در سازمان .

۵- ایجاد باور و اعتقاد به انجام کارهای درست در افراد .

۶- ترغیب تعصب کاری و حس تعلق خاطر به سازمان و جامعه در افراد .

۷- فراهم کردن شرایط کاری مناسب و فراهم کردن امکان بروز خلاقیت و نوآوری .

۸- قدردانی از انجام کار به نحو مقتضی و مناسب .

۹- به کارگیری نیرو متناسب با توان و تمایل ، تجربیات و تخصص آنها .

۱۰- فراهم کردن شرایط لازم پیشرفت های شغلی برای افراد در سطح سازمان و جامعه .

۱۱- پرداخت مزد مناسب در برابر انجام کار .

۱۲- تدوین برنامه های آموزشی لازم به منظور شناساندن اهمیت و ارزش کار و تبلیغ

کار به منزله ی تفریح و سرگرمی .

جایگاه بسیج در ارتقاء بهره‌وری:

چنانچه گذشت بهره‌وری و تأکید بر ارتقاء آن یک ضرورت ملی، دینی و انقلابی است و این ضرورت برای بسیج به عنوان مردمی‌ترین، گسترده‌ترین و وفادارترین نیروی حامی انقلاب اسلامی و دست‌آوردهای آن، صد چندان می‌نماید.

رهبر معظم انقلاب از مجموعه‌ی سپاه و بسیج انتظار تحول و نوشدن دارند و می‌فرمایند: «شما باید موجود زنده‌ی متحول پیش‌رونده‌ی روز به روز نوشونده‌ای را به وجود آورید که هرگز کهنه نشود و کارایی خود را از دست ندهد.»^۵

چنین تحولی بدون آگاهی، بصیرت و معرفت و بدون وجدان کاری ممکن نیست. تأکیدات مکرر فرماندهی معظم کل قوا در زمینه‌ی تقویت ایمان و معنویت خود گواهی بر این مدعاست؛ آنجا که می‌فرمایند: «ایمانسان را هرچه می‌توانید تقویت کنید...»^۶ بصیرت و خودآگاهی را هرچه می‌توانید بیشتر کنید.^۷

بسیج با رسالت عظیمی که بر دوش دارد و با اهداف متعددی که هریک بخشی از رسالت عظیم پاسداری از انقلاب را باید محقق سازند و با گستره و عرض و طولی که برایش متصور است باید در همه‌ی عرصه‌های فرهنگی، علمی، آموزشی، دفاعی، امنیتی و اجتماعی پیشگام باشد و این نقش به‌خوبی ایفا نخواهد شد اگر کار و تلاش و ایثار و از خود گذشتگی و همه‌ی خصایص الهی و ارزشی و اخلاقی بسیج در حد اعلای خود، متجلی نشود.

اگر «بسیج یعنی به کار انداختن و جهت و سمت و سو دادن به همه‌ی نیروهای شاداب و بانشاط کشور در جهت اهداف والای نظام جمهوری اسلامی که این اهداف شامل علم، سازندگی، کار سیاسی، فعالیت‌های اقتصادی و روح و خون گردش‌کننده

^۵ - فرمایشات مقام معظم رهبری در ۸۱/۱۱/۲۱

^۶ - فرمایشات مقام معظم رهبری در ۸۲/۶/۲۹

در این کالبد یعنی رزش‌های اسلامی^۷ در این صورت کار و تلاش در بسیج بایستی به شکل کامل، صحیح، به هنگام و کارآمد و اثرگذار باشد. نگاه عوامانه و سطحی از بسیج مانع از نقش آفرینی و آمادگی برای هر اقدام و اقدام وسیع در برنامه‌ریزی کارهای بزرگی که برای پیشرفت و بقاء انقلاب و نظام لازم است، خواهد بود.

گرچه مقام معظم رهبری می‌فرمایند که: «حرکت بسیج هم از روز اول تا امروز یک حرکت خردمندانه بوده است... روشن‌بینی، حرکت منطقی و خردمندانه، محاسبات دقیق، کار دقیق و نتایج علمی جزء خصوصیات بوده که از روز اول تا امروز در بسیج مردمی محسوس بوده است»^۸ لیکن تأکیدات مکرر ایشان در انجام درست کارها در مسیر هدف والای زمینه‌سازی ظهور منجی عالم امکان، حضرت بقیه... الاعظم (عج)، باید همواره چراغ راه جملگی بسیجیان و سیاست‌گزاران و هدایت‌گران عرصه‌ی بسیج باشد. ایشان می‌فرمایند: «اگر کار را با دقت و اهتمام و سهل‌نگرفتن انجام دادید و نیروی علم و اندیشه را به کار گرفتید و به مسایل نگاه عمیق کردید - نه نگاه عوامانه و سطحی - و دین صحیح و متفن را با زبان مناسب و شایسته در پوشش مناسب ارایه کردید، چنان‌چه ان‌شاء... توفیق الهی شامل حالتان باشد، می‌توانید این برکات را تداوم ببخشید»^۹.

همچنین می‌فرمایند: «کار را مستحکم درست کنید. کاری کنید که در قرن‌های آینده هم محصول کار شما و نتیجه کار شما مقابل چشم بینندگان و تحلیل‌گران باشد بگوییم این کاری است که جوان‌های نسل اول انقلاب اسلامی انجام داده‌اند»^{۱۰}.

محور بهره‌وری در جوامع، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی، اقتصادی، تولیدی و خدماتی، نیروی انسانی است و بسیج به عنوان مجموعه‌ای از انسان‌های پاک و به عنوان

^۷ - فرمایشات مقام معظم رهبری در ۸۲/۹/۹

^۸ - تاریخ ۸۱/۱۱/۲۱

^۹ - تاریخ ۸۰/۱۲/۱۴

^{۱۰} - تاریخ ۸۳/۱۱/۲۱

بدنه‌ی فعال ملت باید خود را بیش از گذشته ، به زیور رشد تعالی بیاراید تا آن‌شود که باید باشد.

بیان شد که یکی از شاخص‌های وجدان کاری که می‌تواند در بهبود بهره‌وری مؤثر افتد ، احساس سودمندی از کار است . بسیجی می‌داند که در سربلندی و افتخار و عزت این ملک و میهن بیش از دیگران سهیم است و این امر به او احساس سودمندی و مفید بودن می‌دهد .

از شاخص‌های دیگر می‌توان به لذت بردن از کار اشاره کرد. بسیجی از انجام خدمت و وظیفه احساس بسیار خوبی دارد و از خدمت‌گزاری به مردم و ولی‌نعمتان انقلاب خرسند است .

بسیجی خود را در پیشگاه حضرت حق مسؤول می‌داند و خداوند را در همه‌ی شرایط حاضر و ناظر بر اعمال خود می‌داند و کمترین نیاز را به کنترل‌های بیرونی احساس می‌کند. برای بسیجی ، رضایت خداوند سبحان شرط اولیه و اساسی مقبول است و این ویژگی‌های ناب می‌تواند برای بسیج و سازمان بسیج نقطه‌ی امید و آغازی بر رشد ، توسعه و درک کلام بهبود بهره‌وری باشد ؛ ارتقایی که پایانی برای آن نمی‌توان متصور بود .

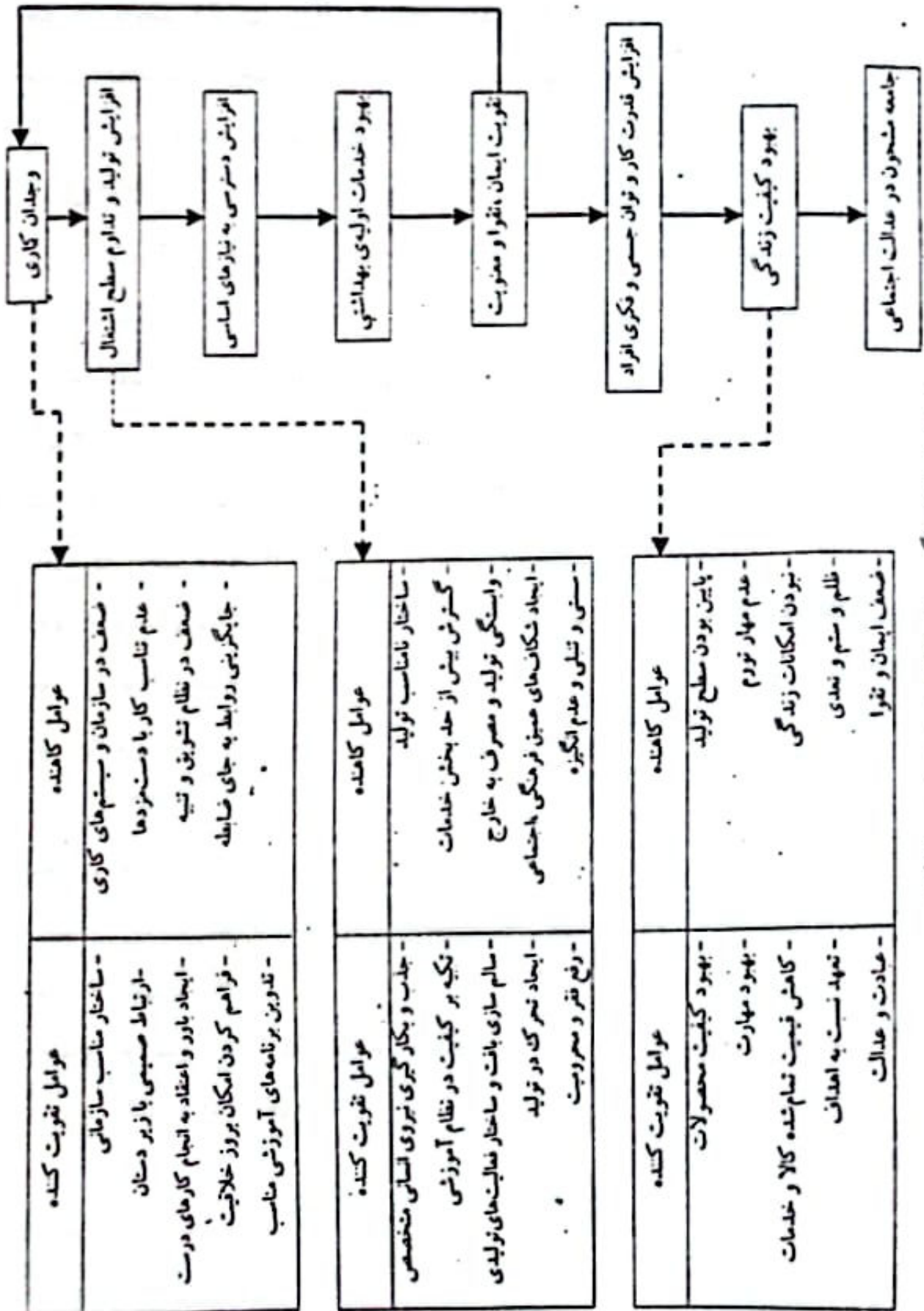
نتیجه‌گیری :

آنچه مسلم و قطعی می‌باشد آن است که جامعه‌ی اسلامی برای تحقق استقلال و آزادی خواهی ، برای ام‌الفرای کشورهای اسلامی شدن و برای عزت ، عظمت و سربلندی راهی جز بازگشت به خویشتن خویش و ممارست در ارتقاء و بهبود روش‌های خدمت‌گزاری ندارد و بسیجی به عنوان پیش‌تاز و الگوی این خدمت‌گزاری ، وظیفه‌های مضاعف ، دشوار و البته شدنی به عهده دارد .

بیان شد که ، ارتقای وجدان کاری باعث انجام کار بهتر و بیشتر در عرصه‌های مختلف اجتماعی می‌شود . این امر به نوبه‌ی خود به تولید کالا و خدمات بیشتر و مطلوب‌تر ،

ایجاد و ارتقای آرامش روحی و در نهایت به توسعه سلامت جامعه، رفاه، عبادت و بهبود کیفیت زندگی مادی و معنوی می‌انجامد. نمودار شماره (۴) می‌تواند به عنوان الگویی، رابطه‌ی بین بهره‌وری و وجدان کاری را به تصویر بکشد.

بی‌تردید هم نیروهای بسیجی و هم سازمان‌های بکارگیرنده و جذب کننده‌ی بسیج می‌توانند با جهت‌گیری به سمت عوامل تقویت کننده و با رفع و جلوگیری از عوامل کاهنده، گام‌هایی مستمر، اساسی و هماهنگ در مسیر تعالی خود و پیش‌برد اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی بردارند.



نمودار شماره ۶ - الگوی برای رابطه بین بهره‌وری و وجدان کاری

منابع و مآخذ

- ۱- مطهری، مرتضی؛ انسان و ایمان؛ انتشارات صدرا؛ ۱۳۵۹.
- ۲- جعفری، محمدتقی؛ وجدان؛ مؤسسه نشر کرامت؛ تهران؛ ۱۳۷۵.
- ۳- رضائیان، علی؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ انتشارات دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران؛ ۱۳۷۲.
- ۴- دری نجف آبادی، قربانعلی؛ اسلام، انسان و بهره‌وری؛ مؤسسه فرهنگی هنری ضریح؛ تهران.
- ۵- سازمان امور اداری، استخدامی کشور؛ پیام‌های اداری از نهج البلاغه؛ تهران؛ پاییز ۱۳۷۵.
- ۶- مظاهری، حسین؛ عوامل کنترل غرایز در زندگی انسان؛ مؤسسه نشر و تحقیقات ذکر؛ چاپ چهارم؛ ۱۳۶۹.
- ۷- معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی، اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری؛ بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی؛ ۱۳۷۲.
- ۸- میر سپاسی، ناصر؛ فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار؛ مجله‌ی تدبیر، شماره ۵۰؛ ۱۳۷۳.
- ۹- منطقی، محسن؛ مدیریت ایمان به کار؛ مجله‌ی معرفت؛ ۱۳۷۴.
- ۱۰- جدی، سوسن؛ روش‌های ایجاد وجدان کار در سازمان؛ مجله‌ی تدبیر، شماره ۶۵؛ شهریور ۱۳۷۵.
- ۱۱- رهنمای رودپشتی، فریدون؛ انضباط اجتماعی و اقتصادی برای ارتقای بهره‌وری؛ مجله‌ی تدبیر، شماره ۶۷؛ آبان ۱۳۷۵.