

درآمدی بر ارتقای وجدان کاری

نوشته حجت الاسلام محمد مهدی نادری قمی

چکیده

انگیزه درونی و نیروی کنترل داخلی که فرد را برای انجام کاری بر می انگیزد از جمله نکاتی است که در تعریف وجدان کاری اهمیت اساسی دارد. در همین ارتباط است که باید به عوامل تقویت کننده و عوامل بازدارنده توجه شود. وجدان کاری با ایمان تفاوت دارد. البته، در ضمیر فرد مؤمن زمینه گسترده‌ای برای ایجاد وجدان کاری وجود دارد. برای ایجاد و تقویت وجدان کاری باید علم نسبت به فعل وجود داشته باشد و فرد احساس کند، انجام کار به نحوی برایش فایده دارد و کمالی برای او به بار می‌آورد. چنانچه در روش و دستورات شریعت اسلام دقت کنیم به این نکته پی می‌بریم که در بحث وجدان کاری نباید تنها به دنبال انگیزه‌های عالی و متعالی اخص افراد رشد یافته و متکامل بود بلکه باید به انگیزه‌هایی توجه کرد که معمولاً نوع بشر به آنها واکنش نشان می‌دهند. در این زمینه نیز باید خاطر نشان نمود که پاره‌ای متغیرها وجود دارند که فقط بحث تأثیر یک عامل نیستند، نظیر رضایت شغلی، جابه جایی و ترک خدمت و غیره. بدین لحاظ برای ارتقای وجدان کاری به جای توصیه‌ها و ذکر باید و نبایدهای صرفاً اخلاقی باید در جستجوی مکانیسمهای اجرایی و راهبردهای عملی باشیم. در این راستا، مشخص کردن تصویرمان از انسان مورد نظر ضروری است. نکته دیگر آنکه به جای تحقیق صرفاً علمی در زمینه وجدان کاری، می‌توان به اتکای دو منبع قرآن و سنت ارتباط دو یا چند متغیر را تبیین کرد.

مقدمه

یکی از مغالطه‌هایی که در بحثهای علمی فراوان دیده می‌شود، مغالطه مفهومی است. بدین معنی که افراد درگیر در بحث در حالی که برداشتهای متفاوتی از الفاظ، واژه‌ها یا اصطلاحها دارند به بحث و گفتگو می‌پردازند و چون هر یک چیزی را نفی یا اثبات می‌کنند که دیگری از آن چیز دیگری را مراد می‌کند، بحث به نتیجه نمی‌رسد. برای پرهیز از مغالطه، لازم است قبل از ورود به بحث وجدان کاری، روشن کنیم که منظورمان از وجدان کاری چیست و

چه مفهومی از آن مراد می‌کنیم.

وجدان کاری را می‌توان چنین تعریف کرد: «عاملی که سبب می‌شود فرد بدون وجود هیچ کنترل خارجی و به دنبال انگیزه‌ای درونی کارش را به نحو احسن انجام دهد» یا ممکن است بگوییم «وجدان کاری عاملی است که موجب می‌شود فرد صرف نظر از هرگونه تشویق یا تنبیهی کارش را به بهترین صورت ممکن انجام دهد».

البته ممکن است به این دو تعریف اشکال کنیم که

عوامل تقویت کننده و یا بازدارنده وجدان کاری

در بحث وجدان کاری باید هم به عوامل تقویت کننده و هم بازدارنده توجه داشت. بعضی عوامل سبب تقویت وجدان کاری و بعضی دیگر باعث تضعیف و از بین رفتن آن می شوند. بحث وجدان کاری وقتی کامل است که به هر دو عامل توجه کنیم. این نکته در مسائل دینی هم لحاظ شده است. مثلاً در مورد فطرت خداشناسی و خداگرایی در انسان، عواملی هستند که باعث رشد و تقویت این فطرت می شوند و فرد را به درجات عالی معرفت و عشق به خدا می رسانند و در مقابل، عوامل دیگری هم یافت می شوند که باعث تضعیف و رنگ باختن آن می شوند و دستورات شریعت دقیقاً به منظور تقویت این فطرت و جلوگیری از تضعیف آن وضع شده است.

در مورد وجدان کاری نیز چنین است. یعنی چنانچه فقط مکانیسمهایی برای ایجاد و تقویت وجدان کاری پیشنهاد شود، اما به عوامل بازدارنده هیچ توجهی نشود و عوامل مخرب نادیده گرفته شود این مکانیسمهایی اثر یاکم اثر خواهد بود.

در اصطلاح علمی اگر وجدان کاری را متغیر وابسته در نظر بگیریم و بخواهیم همبستگی آن را با متغیرهای مستقل مختلف مشاهده و بررسی کنیم گاهی به همبستگی مثبت و گاهی به همبستگی منفی بر می خوریم که توجه به هر دو نوع همبستگی ضروری است.

تفاوت وجدان کاری و ایمان

باید بین وجدان کاری و ایمان فرق گذاشت. زیرا می توان کسی را در نظر گرفت که اعتقاد به خدا و معاد ندارد، ولی وقتی کاری به عهده او گذاشته می شود بدون اینکه نیازی به کنترل خارجی و فیزیکی داشته باشد کارش را خوب و درست انجام می دهد و از هیچ کوششی برای انجام آن فروگذار نمی کند. البته، روشن است که در فردی که

انجام کار به نحو آخسن یا به بهترین صورت ممکن مفاهیم نامشخصی هستند و امکان دارد هرکسی از بهترین شکل ممکن انجام کار، برداشت خاصی داشته باشد. و یا اینکه اساساً آیا امکان دارد که ما به همه راههای ممکن انجام کار آگاهی داشته باشیم تا بعد قضاوت کنیم بهترین آنها کدام است؟ و یا اینکه برای قضاوت درباره بهترین شکل ممکن انجام کار چه ملاک و ضابطه ای در اختیار داریم؟

به نظر می رسد که نکته ای که باید در تعریف وجدان کاری لحاظ شود این است که این مفهوم اشاره به انگیزه درونی و نیروی کنترل داخلی دارد که فرد را به انجام کار برمی انگیزد. یعنی وقتی از وجدان کاری صحبت می کنیم به عاملی اشاره داریم که می تواند در غیاب هرگونه تشویق یا تنبیهی و بدون وجود هرگونه نظارت فیزیکی آشکار و پنهان، فرد را در جهت انجام خوب و درست کار هدایت کند. بنابراین، در این بحث، صرف انجام خوب و درست کار در سازمان اهمیتی ندارد، بلکه مهم آن عاملی است که به چنین نتیجه ای منجر می شود. ممکن است ما برای انجام خوب و درست کارها در سازمان از سیستم تشویق و تنبیه قوی و علمی بهره بگیریم و به نتیجه مطلوب هم برسیم، یعنی افراد واقعاً کارشان را خوب و درست انجام دهند و در نتیجه بهره وری و رشد هر چه بیشتر سازمان حاصل شود. اما این رشد و بهره وری حاصل وجدان کاری نیست. وجدان کاری وقتی وجود دارد که بهره وری بیشتر افراد، معلول خود کنترلی آنها باشد. با توجه به این نکات تعریفی که ما برای وجدان کاری پیشنهاد می کنیم این است: «وجدان کاری عاملی است که سبب می شود فرد بدون وجود هیچ کنترل فیزیکی و خارجی و به انگیزه ای درونی، از هیچ کوششی برای انجام خوب و درست کاری که بر عهده او گذاشته شده فروگذار نکند.

شود و انگیزه هم بر اثر «نیاز» ایجاد می‌شود و انسان تا نیازی نداشته باشد شوقی در او پدید نمی‌آید و «انگیخته» نمی‌شود. البته اینکه این نیازها چیست و چه چیزهایی باعث پیدایش شوق شدید در نفس ما و محرک رفتار ما می‌شود، مسئله‌ای است که هنوز مورد اختلاف است. نظریهٔ سلسله مراتب نیازهای مزلو یا مک کلند و یا آلدرفر و دیگران بر همین اساس مطرح شده‌اند، اما اینکه افراد بر اثر تشدید یک یا چند «نیاز» انگیخته می‌شوند مورد قبول همه است.^۲ در مورد وجدان کاری هم توجه به این اصل کلی لازم است. یعنی ما باید با استفاده از مکانیسم‌هایی، نیازهایی را در افراد به وجود بیاوریم و تشدید کنیم تا آنها بدون نیاز به کنترل فیزیکی و خارجی، «انگیخته» شده و کارشان را خوب و درست انجام دهند و از هیچ کوششی دریغ نورزند.

نباید به دنبال استثناها باشیم

اگر در روش و دستورات شریعت و دین دقت کنیم می‌بینیم که هم به این قانون کلی که «تشدید یک نیاز در انسان، محرک رفتار او واقع می‌شود» و هم به نکته‌ای که در این بحث به آن پرداخته‌ایم توجه شده است. یعنی اسلام برای اینکه در فرد انگیزه ایجاد کند، از یک سو به انسان بهشت و قصر و باغ و نهر شیر و غسل وعده می‌دهد یا جلوتر می‌رود و لقای الهی و رضایت خداوند را به او نوید می‌دهد. از سوی دیگر، مسئلهٔ جهنم و آتش و شکنجه و آخرت را پیش می‌کشد. البته، اسلام «حسابش را روی استثناها باز نمی‌کند»، یعنی گرچه بعضی از انسانها با انگیزهٔ لقای الهی و رضایت پروردگار انگیخته می‌شوند و همینکه گفته شود این کار موجب رضایت خداوند و تقرب به درگاه اوست برای آنها کافی است، اما عدهٔ کمی از انسانها چنین هستند. اشخاصی مثل پیامبر و ائمه علیهم‌السلام و سلمان با همین مقدار «انگیخته» می‌شوند، ولی برای اکثر انسانها این نوید

از ایمان برخوردار است زمینهٔ گسترده‌ای برای ایجاد وجدان کاری وجود دارد. به هر حال، منظور ما این است که در اینجا ذهن ما نباید فقط به «انسان مؤمن» معطوف شود. بلکه می‌توانیم انسان را صرف نظر از تعلق صفت مؤمن به او، در نظر بگیریم و بحث وجدان کاری را مطرح نماییم و نیز می‌توانیم به صفت و موصوف (یعنی انسان مؤمن) هر دو، بنگریم و بحث وجدان کاری را در مورد چنین کسی مطرح کنیم. البته در این بحث لازم است هر دو نگاه را داشته باشیم.

چگونگی ایجاد وجدان کاری

از نظر فلسفی برای انجام هر فعل ارادی در انسان ابتدا لازم است در فاعل، علم نسبت به فعل وجود داشته باشد و بعد تصدیق به فایدهٔ آن، تا این علم مبدأ پیدایش شوق در نفس فاعل شود و به دنبال پیدایش شوق شدید در نفس، اراده برای انجام آن کار در نفس فاعل پیدا شود.^۱ این همان بحث انگیزش است. مثلاً شما کمی احساس گرسنگی می‌کنید، سببی را مجسم می‌کنید و می‌دانید در یخچال خانه سبب هست و بعد هم به فایدهٔ آن برای بدن و اینکه خوردن آن می‌تواند تا موقع نهار جلوهٔ گرسنگی شما را بگیرد فکر می‌کنید و به دنبال این تصوّرات تمایل شدیدی به خوردن سبب در نفس شما پدید می‌آید، سپس اراده می‌کنید که برخیزید و از یخچال سببی بردارید و بخورید. اگر دست و پایتان سالم باشد بر می‌خیزید و می‌روید سر یخچال سبب را بر می‌دارید و می‌خورید. در سازمان و اداره و کارخانه هم که افراد کارهایی را از روی قصد و اراده انجام می‌دهند، طبعاً چنین مسیری طی می‌شود. فرد باید احساس کند کاری که می‌خواهد انجام دهد برایش فایده دارد و سرانجام کمالی برای او به بار می‌آورد و یا چیزی را که با کمال او منافات دارد از او دور می‌کند، والا حرکتی نخواهد کرد. به عبارت دیگر، باید «انگیزه» در فرد ایجاد

ضرورت مطالعه و تحقیق گسترده‌تر به پیروی از سخنان مقام معظم رهبری وجود دارد.

مکانیسمهای اجرایی و راهبردهای عملی

با بیان مطالب فوق بهتر این است که برای ارتقای وجدان کاری در جستجوی مکانیسمهای اجرایی و راهبردهای عملی باشیم نه اینکه به ارائه توصیه‌ها و باید و نبایدهای صرفاً اخلاقی اکتفا کنیم. اگر به مقالاتی که در مورد وجدان کاری در برخی از نشریه‌ها انتشار یافته دقت شود، جملائی از این قبیل فراوان به چشم می‌خورد: «باید کاری کنیم که تعهد افراد بیشتر شود». «باید کاری کنیم که افراد دلسوزانه و مسئولانه و درست مانند اینکه کار به خودشان (و نه به سازمان) مربوط است با آن روبه‌رو شوند». «باید ایمان کارکنان را تقویت کنیم». «باید سعی کنیم با ایجاد تقوی در افراد، کاری کنیم که آنان برای انجام کار با هرچه در توان دارند بکوشند». «باید با ایجاد فضا و فرهنگ تعهد به کار و معنویت در سراسر سازمان کاری کنیم که کارکنان پیوسته در مقابل کاری که به عهده گرفته‌اند احساس مسئولیت کنند و از اینکه از کارشان کم بگذارند احساس شرم کنند».

مسئله اصلی ما این است که با چه روشی می‌توانیم

به این بایدها برسیم. مهم این نیست که مثلاً گفته شود ما باید به آن قلّه پنج هزار متری دست یابیم بلکه مهم این است که بگوییم با چه طرح و برنامه، از چه راه و با چه وسیله و با کدام تدارکات و تمهیداتی می‌خواهیم این کار را انجام دهیم. این نکته‌ای است که در مدیریت کلان الهی به وضوح دیده می‌شود. یعنی اهداف نهایی دین، ایمان و تقوی و قرب الی‌الله و بنده خدا شدن و عشق به خدا پیدا کردن و او را یگانه معبود و معشوق و مرکز توجه قرار دادن است. اما برای رسیدن به این اهداف، شریعت تنها به این اکتفا نکرده که بگوید: «به خدا ایمان بیاورید»، «مُتَّقِی و

برای ایجاد انگیزه کافی نیست و تا باغ و بهشت و قصر و حور و آتش و جهنم و عذاب نباشد انگیزه‌ای برای اطاعت از دستورات شریعت ندارند. به همین دلیل در دین به هر دو انگیزه توجه شده است. البته آرامانی که مکتب به دنبال آن است تربیت انسانهایی است که انگیزه آنان در فعل و ترک آن، لقای الهی و رضایت او باشد (و نه بهشت و جهنم) و این همان عبادات احرار است. اما عبادت تجار (که به طمع بهشت است) و عبادت عبید و بردگان (که از ترس جهنم است) را هم نفی نمی‌کند و درجانی از ارزش و کمال را برای آن قایل می‌شود.

در بحث وجدان کاری هم دقیقاً باید به این مسئله توجه کرد و نباید تنها به دنبال انگیزه‌های عالی و متعالی بود که فقط محرک افراد رشد یافته و متکامل است، بلکه باید به انگیزه‌هایی هم که معمولاً نوع افراد فقط به آنها واکنش نشان می‌دهند توجه داشته باشیم.

توجه به گستردگی بحث وجدان کاری

متغیرهایی وجود دارند که فقط تحت تأثیر یک عامل نیستند بلکه عوامل متعدد در آنها تأثیر می‌گذارند. مثلاً در مدیریت، رضایت شغلی - جابه جایی و ترک خدمت - غیبت و بهره‌وری از جمله متغیرهایی هستند که با بسیاری از متغیرهای دیگر همبستگی مثبت و یا منفی دارند.^۳ وجدان کاری هم به نظر می‌رسد از قبیل همین متغیرها باشد و این بحث را می‌توان با بسیاری از مباحث مدیریت مرتبط دانست. واقعیت این است که بررسی مسائلی که پیرامون وجدان کاری وجود دارد به کار و مطالعه بسیار گسترده نیاز دارد و تنها با نوشتن چند مقاله و ایراد چند سخنرانی مشکل حل نمی‌شود و به بحث و تحقیق بیشتر نیازست. روی هم رفته می‌توان گفت که به رغم نوشته‌های زیادی که در این باره نوشته شده چیزی که راهگشای عملی مدیران باشد به دست نیامده است و

باشیم بگویم چنانچه این عوامل را با این زاویه تابش به آینه وجود هر انسانی بتابانید بازتابش وجدان کاری را در آنها مشاهده خواهید کرد؟

قرآن و سنت دو منبع معتبر در بحث وجدان کاری نکته دیگری که باید به آن توجه داشت این است که هیچ لزومی ندارد برای تحقیق پیرامون وجدان کاری صرفاً براساس علم حرکت کنیم. یعنی تنها مسائلی را مطرح کنیم که پشتوانه تجربی دارند و از مجموعه‌ای از مطالعات و شواهد تجربی حاصل شده‌اند. در این زمینه می‌شود بر دو منبع دیگر هم استناد کنیم و به اتکالی آنها تئوری و فرضیه‌ای را مطرح کنیم و از صحت آن دفاع نماییم بدون اینکه هیچ مطالعه تجربی انجام داده باشیم. این دو منبع، قرآن و سنت است. یعنی می‌توان به استناد قرآن و یا فعل و قول پیامبران و ائمه معصومین علیهم‌السلام ارتباطی را بین دو یا چند متغیر بیان کنیم و بدون آنکه هیچ مشاهده و آزمایش علمی در مورد آن انجام داده باشیم آن را قابل قبول بدانیم و اینکه دیگران چه چیزی را علم و علمی می‌دانند نباید سبب شود که از دو سرچشمه مهم و بسیار غنی معرفتی خود چشم‌پوشیم.

اهمیت بحث وجدان کاری

آخرین نکته‌ای که به آن اشاره می‌کنیم این است که وجدان کاری تنها یکی از تکنیکایی است که مدیران می‌توانند برای ایجاد سازمانهایی کارآمد و پیشرو از آنها استفاده کنند. برای مثال اگر بعد از انجام مطالعات و تحقیقات لازم سرانجام به راههایی برای ایجاد و تقویت وجدان کاری دست یافتیم ممکن است این مسئله مطرح شود که این مکانیسمها در مورد همه سازمانها و همه افراد یک سازمان کارایی ندارد، یعنی حتی به فرض اینکه این مکانیسمها را پیدا کنیم نتایج عملی زیادی بر آن مترتب

پرهیزگار باشید»، «فقط بنده خدا باشید و در جهت رضایت و قرب او تلاش کنید». بلکه ضمن بیان اهداف، مجموعه‌ای برنامه‌های عملی و روشهای اجرایی ارائه داده تا مسلمانان با اجرای آنها به آن اهداف برسند و اگر این برنامه‌های عملی بیان نمی‌شد برای اکثریت قریب به اتفاق و یا همه افراد بشر، مقصود خداوند حاصل نمی‌شد. مثلاً اگر در شریعت یکی از برنامه‌های عملی، نماز است و ظاهر آن خواندن آیاتی چند از قرآن و تسبیح و تقدیس ذات اقدس الهی و سجده و رکوع است، اما باطن آن این است که «نماز معراج مؤمن است»^۴ «نماز باعث دوری از زشتیها و کارهای ناپسند است»^۵ «نماز قربانی پرهیزگاران به پیشگاه الهی است»^۶. به عبارت واضحتر، نماز یک برنامه عملی است که سبب پرهیز انسان از دروغ و خیانت و نیرنگ و انواع گناهان می‌شود. بنابراین، در بحث وجدان کاری هم باید راههای عملی و مکانیسمهای اجرایی نشان داد و صرف چند موعظه و توصیه اخلاقی، مشکلی را حل نمی‌کند.

باید تصویرمان از انسان را مشخص کنیم

این انسانی که می‌خواهیم از وجدان کاری او حرف بزنیم چگونه موجودی است؟ آیا انسان اقتصادی است؟^۷ آیا حسابگرانه و عقلایی رفتار می‌کند؟ آیا رفتار از سیر عواطف و احساسات است؟ آیا انسان اجتماعی است؟ انسان خود شکوفاست؟ یا انسان پیچیده است؟ یا هیچ کدام از اینها نیست؟ یا همه اینها هست؟ به نظر می‌رسد در مباحث مدیریت و از جمله در وجدان کاری، «دیدگاه‌های ما نقش مهمی دارد و نظریه‌هایی که ارائه می‌شود به شکل خود آگاه و یا ناخودآگاه از نگرش محقق به انسان تأثیر می‌گیرد و با تغییر این نگرش، نظریه هم تغییر می‌یابد. فیزیکدانان می‌گویند که زاویه تابش با زاویه بازتابش در آینه برابر است. آیا انسانها هم مانند آینه هستند که بازتابش آنها در مقابل عوامل مختلف یکسان باشد تا ما حق داشته

نیست پس اصولاً پرداختن به این بحث چندان ضرورتی ندارد. پاسخ این است که در یک سازمان، مدیران تنها با استفاده از یک تکنیک و بهره‌جویی از یک روش برای بقا و بهبود و پیشرفت سازمانهاشان تلاش نمی‌کنند. بلکه برای کسانی که با مباحث مدیریت و سازمانها آشنایی دارند کاملاً روشن است که مدیران با استفاده از روشها و تکنیکهای متعددی این کار را انجام می‌دهند. مثلاً مگر وقتی در مورد سبک رهبری بحث می‌شود، غرض آن است که برای همه سازمانها و همه افراد یک سازمان مورد استفاده قرار گیرد؟ یا اگر مطالعاتی در مورد ساختار ادھوکراسی انجام می‌شود و هزینه‌ها و ساعتهای زیادی صرف آن می‌شود مقصود این است که برای همه سازمانها چنین ساختاری پیشنهاد شود؟ بنابراین بحثهای مدیریت در تلاش ارائه مجموعه روشها و تکنیکهایی است که مدیران بتوانند با استفاده از آنها سازمانهایی موفق و کارآمد داشته باشند.

در مورد وجدان کاری نیز باید گفت که وجود آدمیایی که بدون هیچ کنترل خارجی و یا هیچ گونه تشویق و تنبیهی، باز هم کارشان را خوب انجام دهند و از انجام وظایفشان شانه خالی نکنند و به انواع تقلب و اختلاس و امثال آن دست نیازند، برای داشتن یک سازمان موفق و پیشرو امتیازی مهم به شمار می‌آید و در همه جای دنیا مدیران آرزو می‌کنند چنین افرادی در سازمانشان کار کنند. حتی وجود چند نفر از این افراد در سازمان می‌تواند سبب موفقیتهای بزرگی برای سازمان شود. همان گونه که وجود یک فرد خلاق و نوآور در سازمان نیز ممکن است به ارائه فرآورده‌هایی منجر شود که موفقیتهای بزرگ برای سازمان به بار آورد و موجب پیشی گرفتن آن از رقبای خود. امروزه سازمانها هزینه‌های زیادی صرف می‌کنند تا به همین فرآورده‌های جدید دست پیدا کنند. گاه ممکن است وجود کسی که از وجدان کاری برخوردار است جلو اختلاس

میلیاردها تومان را در سازمانی بگیرد. بنابراین، می‌توان پیش‌بینی کرد که با پیگیری برنامه تقویت وجدان کاری در سازمانها بر تعداد افرادی که با محرک وجدان کاری در سازمان کار می‌کنند به مرور افزوده شود. ضمن اینکه باید توجه داشت که وجدان کاری امری تشکیکی است یعنی دارای درجه‌ها و مراتب مختلف است و هر درجه آن آثار خود را دارد. مثل نور که آن نیز یک امر تشکیکی است و دارای شدت و ضعف است، ولی بالاخره نور ضعیفی مثل نور شمع هم می‌تواند مساحتی هرچند کوچک را روشن کند گرچه نور آن به هیچ وجه قابل مقایسه با نور خورشید نیست.

با توجه به تشکیکی بودن وجدان کاری، ارزش تلاش و تحقیق برای پیدا کردن و به اجرا گذاشتن مکانیسمهای ایجاد وجدان کاری اهمیت بیشتری می‌یابد، زیرا می‌توان ادعا کرد تعداد افرادی که تحت تأثیر این برنامه واقع می‌شوند چندان کم هم نیستند و درصد قابل توجهی را تشکیل می‌دهند. البته، ممکن است در بسیاری از آنان مراتب بالایی از وجدان کاری پدید نیاید ولی همان مراتب پایین نیز به هر حال فواید نسبی خود را دارد و به همان نسبت به سلامت و پویایی و بهره‌وری و پیشرفت سازمان کمک می‌کند. همانطور که اجرای برنامه‌هایی برای جلوگیری از غیبت کارکنان، میزان غیبت را به صفر نمی‌رساند اما آن را کاهش می‌دهد، اجرای برنامه‌هایی در جهت ایجاد وجدان کاری، نیز در کاهش کم‌کاری، تقلب، سوء استفاده و موارد متعدد دیگر مؤثر است حتی اگر آن را به صفر نرساند. به هر حال، در این راه بردباری لازم است و توجه به اینکه فرآیند ایجاد وجدان کاری چیزی نیست که یک شبه تحقق یابد. در پایان بد نیست توجه مدیران را به نمونه‌ای از پژوهشهای مدیریتی جلب کنیم:

«... در پاییز سال ۱۸۸۰، در همان زمانی که نویسنده برای یافتن اندازه یک روز کار مناسب برای یک

پی گرفته شد و در این زمان ده دستگاه متفاوت آزمایشی به گونه‌ای ویژه برای این کار آماده گردید. بین سی تا پنجاه هزار آزمایش به دقت ثبت گردید و آزمایشهای فراوان دیگری صورت گرفت که سابقه آنها نگهداری نشد. در بررسی این قانونها بیش از سیصد هزار کیلو فولاد و آهن با ابزار آزمایشگاهی به قطعه‌های کوچک پُریده شد و برآورد می‌شود که در این آزمایش و بررسی بین یکصد و پنجاه تا دوست هزار دلار پول هزینه گردید. □^۷

کارگر آغاز به آزمایشهایی کرد... او همچنین از آقای ویلیام سلرز رئیس شرکت فولاد میدویل اجازه گرفت تا برای تعیین بهترین زاویه‌ها و شکل‌های ابزاری که در بُرش فولاد به کار برده می‌شدند و همچنین تشخیص سرعت بُرش مناسب برای فولاد به یک رشته آزمایشها دست بزند. در زمانی که این آزمایشها آغاز گردید گمان نویسنده آن بود که این کار بیش از شش ماه به درازا نخواهد کشید... در این زمینه آزمایشها برای بیست و شش سال با توقفهای گاه‌به‌گاه

پی نوشتها:

- ۱- رجوع کنید به: طباطبائی، محمد حسین. *نهایة الحکمة*، مؤسسه نشر اسلامی وابسته به جامعة مدرسین قم، المرحلة الثامنة، الفصل السابع، و مصباح یزدی، محمد تقی. *آموزش فلسفه*، ج ۲، درس ۳۸ و ۳۹.
- 2- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, 4th Edition, Englewood Cliffs, N. J., Prentice - Hall, Inc. PP.149-158.
- 3- I bid, PP. 28-30.
- ۴- جواد ملکی تبریزی، حاج آقا میرزا، حدیث «الصلوة معراج المؤمن» در *اسرار الصلوة*، ترجمه رضا رجب زاده، پیام آزادی، چاپ اول، ۱۳۶۳، ص ۲۹۸.
- ۵- «ان الصلوة تنهى عن الفحشاء و المنکر»، سورة عنکبوت، آیه ۴۵.
- ۶- علامه مجلسی، حدیث «الصلوة قربان کل تقی» در *بحار الانوار*، ج ۱۰، مکتبة الاسلامیه، تهران، ۱۳۹۷ ه. ق، ص ۹۹.
- ۷- رجوع کنید به: تیلور، فردریک وینسلو، *اصول مدیریت علمی*، ترجمه محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم، ۱۳۷۲.