

مقدمه فاقم وجهک للدين حنيفا فطرة الله التي فطر الناس عليها لاتبدیل لخلق الله ذلك الدين القيم و لكن اکثر الناس لايعلمون «حق گرایانه روی خود را به سوی دین کن، همان که سرشت خدایی است، که مردم را به آن سرشته است که هیچ تغییری در خلقت خدا نیست. این است آیین استوار حق و لکن اکثر مردم از این حقیقت آگاه نیستند.» (روم:30)

چرا بسیاری از کارکنان و مدیران سازمانها، در عین برخورداری از صفات پسندیده فراوان، خوب کار نمی کنند و گاه مشکل می آفرینند؟ چرا از انبوه سرمایه ها، امکانات، نیروها، استعدادها و عمر خود به گونه ای نامنظم و غیر مؤثر بهره برداری می کنند؟ چرا پایبندی به وظیفه و نقش سازمانی نزد آنها مفهوم نداشته، در عین تراکم نیروی کار، بسیاری از کارها زمین می ماند؟ و خلاصه، چرا روحیه و نشاط، هدفداری و مسئولیت، اطمینان و لذت، امنیت و رضایت، کیفیت و معنویت و جدیت و موفقیت؛ جای خود را به بیحالی و کسالت، ناامیدی و سرخوردگی، سرگردانی و غفلت، دو دلی و اضطراب، فشار و ملامت و شعار و مادیت می دهد؟ این مساله چه علل یا عواملی دارد؟ محیطی، سازمانی، انسانی یا شغلی؟

آیا این عوامل بصورت سلسله مراتبی آشکار می شوند یا همه در عرض یکدیگر و به یک اندازه امکان بروز دارند؟ با فرض تشخیص علت مساله، چگونه می توان وضعیت مطلوب را در سازمان و افراد به گونه ای تحکیم بخشید که از پویایی، زاینده گی و اثر بخشی در درازمدت برخوردار بوده، پشتوانه ای نیرومند برای نیل به اهداف گردد؟ در این مقاله، به آن سلسله مراتب و ویژگیهای آن و یا چگونگی طراحی فرایند شکل گیری و دخالت عوامل متعدد، پرداخته نمی شود. بلکه نخست مفاهیم، موضوعات و مفروضاتی که مبانی نگرشی و اصول اساسی پیام مقاله و تحلیل مساله را تشکیل می دهد، تبیین می گردد و سپس بانگاهی به نقطه عطف و مرکز ثقل فرایند مذکور، بحثی بنیادی ارائه می شود و از آنجا برای یافتن راه حل نهایی مساله و پاسخ به پرسش اساسی تلاش می گردد. در اینجا توجه به این نکته ضروری می نماید که ماهیت موضوع مورد بررسی ما، با مسائل انسان شناسی، فلسفه اخلاق، روانشناسی، روانشناسی اجتماعی، روان درمانی، جامعه شناسی و اقتصاد، ارتباطی نزدیک دارد. از اینرو، یافتن راههای عملی حاکمیت و اشاعه فرهنگ وجدان کاری و انضباط اجتماعی، مستلزم مطالعات ریشه ای و همه جانبه و همکاریهای گسترده است و بر پژوهشگران، مؤلفان و مجامع علمی است که به حرکتی که در این راستا آغاز کرده اند شتاب بخشند و همواره در این اندیشه باشند که چگونه می توان پاسخی در خور به این خطاب رسای رهبر معظم انقلاب تقدیم نمود: «دست اندرکاران امور فرهنگی، برنامه ریزان، مبلغین و نویسندگان باید در ترویج این دو اصل مهم در جامعه تلاش کنند.» (1)

انسان انسان در بعد ادراک و کشف خود و جهان، از نیروی "عقل و وجدان" و در بعد انگیزه ها، از "جاذبه های معنوی" نیز برخوردار است.

وجدان (ضمیر) (2) وجدان، امری فطری و یکی از مراتب روح یا بعدملکوتی انسان است. این مفهوم خوددارای مراتبی بوده، برحسب همرمربه، بصورت مطلق یا اضافه بکار می رود. (3) وجدان، که از آن به وجدان روانشناسی، وجدان عقلایی، وجدان نوعی، وجدان فطری، خود انسان یا من ملکوتی نیز تعبیر می گردد، عبارت است از "استعداد آدمی نسبت به تمییز خیر و شر".

ایدئولوژی عام و انسانی مانند ایدئولوژی اسلامی، نوعی شناخت از انسان دارد که از آن به فطرت تعبیر می شود. از نظر اسلام؛ انسان در جریان خلقت، مقدم بر تاثیر عوامل تاریخی و عوامل اجتماعی، دارای بعد وجودی خاص شده و استعدادهاي والا که او را از حیوان متمایز می کند و به او هویت می بخشد، به او داده شده است. طبق این نظر انسان در متن خلقت از نوعی "شعور و وجدان نوعی" که در همه انسانها وجود دارد بهره مند شده و همان "وجدان فطری" به او تعیین نوعی و صلاحیت دعوت، مخاطب واقع شدن، حرکت و جنبش داده است. این ایدئولوژی ها با تکیه به وجدان فطری مشخص نوع انسان، دعوت خود را آغاز می کنند و حرکت می آفرینند. (4) انسان در مرتبه ای از وجود، دارای "من طبیعی" و "ملکی" است و در مرتبه ای دیگر دارای "من ملکوتی"؛ یعنی همان که در قرآن از آن به «نفخت فيه من روحي (حجر:29)» تعبیر شده است. وجدان عمومی همین "خود" است که از آن به خود ملکوتی تعبیر می شود و درست در مقابل آن، خود شخصی (فردی، نفسانی) قرار دارد. اسلام در مبانی و اصول تربیتی و اخلاقی خود "وجدان عمومی" را اصل شمرده و با "خود نفسانی" مبارزه می کند. منظور از وجدان عمومی فقط دوست داشتن همه انسانها نیست بلکه بالاتر از آن، دوست داشتن همه اشیاء و در عین حال، برداشتن موانع در عمل و در مسیر تکامل است. (5)

قرآن "ضمیر" انسانی را به عنوان یک منبع معرفت ویژه نام می برد. از نظر قرآن، سراسر خلقت، آیات الهی و علائم و نشانه هایی برای کشف حقیقت است. قرآن از جهان خارج انسان، به "آفاق" و از جهان درون انسان، به "انفس" تعبیر می کند (فصلت:53) و از این راه اهمیت ویژه ضمیر انسانی را گوشزد می نماید. اصطلاح آفاق و انفس در ادبیات اسلامی از همین جا پدید آمده است.

جاذبه های معنوی از نظر اسلام، انسان موجودی است که میل دارد آزاد و رها باشد و هر کاری که می خواهد انجام دهد؛ (قیامت:5) ولی از سوی دیگر، جاذبه های معنوی به انسان این امکان را می دهد که دایره فعالیتش را از حدود مادیات توسعه دهد و تا افق عالی معنویات بکشانند. اصول انگیزه های معنوی عبارت است از: علم طلبی، خیر اخلاقی، زیبایی دوستی و خداجویی (خداپرستی). (6)

از نظر قرآن، انسان از آن جهت که انسان است، جز یک کشش درونی ویژه برای حرکت در مسیر فطری خویش ندارد و آن انگیزه خداجویی و حرکت دائمی بسوی اوست: «انا لله و انا الیه راجعون» (بقره:156) و همین جاذبه است که آدمی را به مقام لقاء الهی می رساند: «یاایها الانسان انک کادح الی ربک کدحا فملاقیه.» (7) براساس این نگرش گونه های مختلف انگیزه های والای بشری از قبیل عدالت، حق، صدق، کرامت، زیبایی و جاودانگی و نفرت داشتن از ظلم، باطل، کذب، پستی، زشتی و نیستی، همه در راستای انگیزه "خدا دوستی" دیده می شود. (8)

ارزشها و ضد ارزشها از نظر قرآن، انسان موجودی است برگزیده از طرف خداوند؛ (طه: 122) خلیفه و جانشین او در زمین؛ (بقره: 30) نیمه ملکوتی و نیمه مادی؛ (انعام:165) دارای فطرتی خدا آشنا؛ (سجده:9) آزاد، مستقل، امانتدار خدا و مسئول خویشستن و جهان؛ (اعراف:172) مسلط بر طبیعت و زمین و آسمان؛ (احزاب:73) ملهم به

خیر و شر؛ (شمس:7) وجودش از ضعف و ناتوانی آغاز می شود و به سوی قوت و کمال سیر می کند و بالا می رود، اما جز در بارگاه الهی و جز با یاد او آرام نمی گیرد؛ (رعد:28) ظرفیت علمی و عملیش نامحدود است؛ (بقره:31) از شرافت و کرامت ذاتی برخوردار است؛ (اسراء:7) احیانا انگیزه هایش هیچگونه رنگ مادی و طبیعی ندارد؛ (فجر:28) حق بهره گیری مشروع از نعمتهای خدا به او داده شده است، ولی در برابر خدای خودش وظیفه دار است. او برای عبادت آفریده شده، (ذاریات:56) فقط با یاد و پرستش او خود را می یابد و اگر خدای خویش را فراموش کند، خود را فراموش می کند و نمی داند که کیست، برای چیست و چه باید بکند و کجا باید برود. (حشر:18) او همینکه از این جهان برود و پرده تن که حجاب چهره جان است دور افکنده شود، بسی حقایق پوشیده بر وی آشکار می گردد. (ق: 22)

در عین حال، همین موجود، در قرآن، مورد بزرگترین نکوهشها و ملامتها قرار گرفته است: «او بسیار ستمگر و بسیار نادان است.»، «او نسبت به پروردگارش بسیار ناسپاس است.»، «او آنگاه که خود را مستغنی می بیند طغیان می کند.»، «او عجل و شتابگر است.»، «او تنگ چشم و ممسک است.»، «او مجادله گرتترین مخلوق است.»، «او حریص آفریده شده است.»، «اگر بدی به او رسد، جزع کننده است و اگر نعمت به او رسد، بخل کننده است.» (احزاب:72)

از نظر قرآن، انسان ممدوح، انسان با ایمان و انسان مذموم، انسان فاقد ایمان است. (9) (اعراف:179)

وجدان اخلاقی وجدان اخلاقی همان وجدان عقلانی است ولی در مرتبه ای بالاتر؛ یعنی علاوه بر تمیز خیر و شر و نظارت بر اعمال، دارای ویژگی "گرایش به خوبی" و "تفرت از بدی" است. [به عبارت دیگر، وجدان (حس) اخلاقی، استعداد آدمی است نسبت به تمیز خیر و شر و گرایش طبیعی او به سوی خیر و گریز از شر] این صفت فطری در مرحله معینی از رشد و تحول بروز می کند و در واقع از عقل و سایر قوای نفسانی متمایز و مستقل نیست و احکام آن همان ادراکات و احکام عملی عقل است که آن نیز مستقل از ادراکات و احکام نظری عقل نیست. (10) استاد شهید مرتضی مطهری، [پس از نقد نظر دورکیم - مبني بر اینکه انسان دو "من" مستقل و جدا از هم به نامهای "وجدان جمعی" و "وجدان فردی" دارد -] مراتب وجدان را اینگونه توضیح می دهد: قرآن می گوید: "نفس اماره"، "نفس لوامه"، "نفس مطمئنه". فلاسفه این مورد را می گویند: "وحدت در کثرت، کثرت در وحدت"؛ یعنی اینگونه نیست که انسان چند "خود" داشته باشد و هر کدام کاری خاص کند، بلکه نفس انسان اگر در حد پایین پایین کار کند، آنجا که تحت فرمان عقل نیست، "نفس اماره" نامیده می شود. همین نفس در درجه بالاتر و با هوشیاری بیشتر، "نفس لوامه" که خودش خودش را ملامت می کند. در آن واحد، خودش هم قاضی می شود، هم مدعی و هم مدعی علیه و علیه خودش حکم صادر می کند. محاسبة النفس معنایش همین است: «لااقسم بیوم القيامة و لا اقسم بالنفس اللوامة» (قیامت:1 و 2) و در درجه بالاتر، "نفس مطمئنه" نام می گیرد: «یا ایته النفس المطمئنة ارجعي الی ربک راضیة مرضیة فادخلي فی عبادي و ادخلي جنتي» (فجر:27). اینکه نفس در کدام مرتبه باشد، مربوط به این است که در چه درجه ای از توجه و آگاهی و تذکر و صفا و نبودن حجابها و داشتن ایمان و یقین بیشتر باشد. (11) وجدان، هرچه در مرتبه نیرومندتری باشد به همان نسبت صاحب خود را از شخصیت والاتر و نفوذ عمیقتر و پایدارتر برخوردار می سازد.

کنت بلانکارد می گوید: «در اندرون هر یک از ما، دنیای ساکت و آرامی هست که خود واقعی ما در آن زندگی می کند و صلاح ما را بخوبی تشخیص می دهد. در سکوت و آرامش این دنیا است که می توانیم شاهد رفتار خود

باشیم؛ خود را ارزیابی کنیم و به طرح برنامه های آتی خود بنشینیم. اگر چنین فرصتهایی را از کف بدهیم، در جهتی گام برداشته ایم که ما را از اهداف، ارزشها و رسالتمان در زندگی دور می کند. (12)

از اینجا نقش شگرف "وجدان اخلاقی" در شکل گیری و تحول شخصیت آدمی به خوبی روشن می گردد؛ به گونه ای که گفته شده: «شخصیت بدون وجدان به هیچ پایه و اساس منطقی متکی نمی باشد.» (13) و از اینروست که بزرگان دین گفته اند: «آن کس که در قلب خود واعظی برای خود ندارد، موعظه موعظه کنندگان، فایده ای به حالش نمی بخشد.» (14)

آلبرسوئر نیز می گوید: «اگر در نهاد انسان میل به کمال وجود نداشت و گرایش نسبت به حیاتی سرشارتر و والاتر در کار نبود؛ به عبارت موجزتر، اگر ما دارای غریزه اخلاقی نبودیم، این احساسات اخلاقی (اجزاء و عوامل عاطفی) و این تصورات اخلاقی (اجزاء و عوامل عقلانی) توجیه ناشدنی بود. پس ریشه و اساس اخلاقیات را در همین میل به "کمال" و نیاز عمیق و شگرف انسان به سوی "تعالی" باید جستجو کرد.» (15)

خودشناسی ریشه الهامات اخلاقی (16) وقتی می خواهند انسان را به اخلاق حسنه (ارزشهای عالی انسانی) سوق دهند، او را به یک نوع درون نگری متوجه می کنند که خودت را، آن خود عقلانی را، آن حقیقت وجودی خودت را با درون نگری کشف کن، آنگاه احساس می کنی که شرافت خودت را دریافته ای ... یعنی احساس می کنی که پستی و دنائت، دروغگویی، نفاق و فحشاء با این جوهر عالی سازگار نیست. این است که انسان با توجه به نفس، الهامات اخلاقی را دریافت می کند و همان درک "خود" کافی است برای این دستور که انسان این کار را باید بکند و آن کار را نباید بکند. و این است معنی «و نفس و ماسویها، فالهمها فجورها و تقویها، قد افلح من زکیها و قدخاب من دسیها.» (17)

بنابراین خودشناسی یعنی اینکه انسان به مقام واقعی خویش در عالم وجود پی برده، نیروها و ارزشهای فراوان خود را - که به آنها اشاره شد - به خوبی درک کند. در همین راستا، قرآن کوشا است که انسان خود را کشف کند. این «خود»، همان چیزی است که "روح الهی" (سجده: 9) نامیده می شود. با شناختن خود است که احساس تعالی می کند و خویشتن را از تن دادن به پستیها برتر می شمارد؛ به قداست خویش پی می برد؛ مقدسات اخلاقی و اجتماعی برایش معنی و ارزش پیدا می کند. انسان با شناختن خود و نیروها و انگیزه های درونی خویش است که درک می کند هر اندازه تسلیم امیال ست خود شود، به حالت زبونی در آمده، سرنوشتش در دست نیروهای خارجی قرار می گیرد و اگر از دو نیروی درونی (عقل و اراده)، استفاده کند، می تواند بر همه میلها حکومت کند و با تسلط بر خود مالک خویشتن می شود و شخصیتش استحکام یافته و به ارزشمندترین نوع آزادی یعنی "آزادی معنوی" که هدف اصلی تربیت اسلامی است، دست می یابد. در اینجا، نقش "اراده" به عنوان اساسی ترین عامل تاثیرگذار در شخصیت انسان این است که با در اختیار گرفتن همه میلها، ضد میلها و خوف و ترسها، به عقل می گوید: محاسبه کن، ببین در مجموع، سعادت و مصلحت چه اقتضا می کند، هر چه را که مصلحت اقتضا می کند بگو، اجرایش با من. "تکلیف" و "انتخاب" نیز از همینجا ناشی می شود؛ به علاوه که انسان به حکم برگزیده شدن از سوی ذی صلاحیت ترین مقام هستی، مانند هر برگزیده دیگر از طرف او رسالت دارد و در پیشگاه او مسئولیت. (احزاب: 72)

اینکه اسلام عنایت خاصی دارد که انسان خود را بشناسد، برای این است که به مقام والایی که شایسته اوست برسد. "علم" و "ایمان" دو نیرویی هستند که در این راه، انسان را یاری می کنند؛ ولی از دو جهت، متفاوت عمل

می‌کنند: نخست آنکه علم، انسان را توانمند می‌کند که هر گونه "بخواهد" آینده را همانگونه بسازد؛ ولی ایمان انسان را به سوی اینکه خود و آینده را "چگونه" بسازد که برای خویش و جامعه بهتر باشد، می‌کشاند؛ به عبارت دیگر، به خواست انسان جهت داده، معنویات را نیز جزء خواستها قرار می‌دهد.

و دوم آنکه: گرچه علم سعی دارد مانند ایمان، انسان را به خودآگاهی برساند، اما خودآگاهی‌هایی که علم می‌دهد، مرده و بی‌جان است و شور در دلها نمی‌افکند و نیروهای خفته انسان را بیدار نمی‌کند؛ در حالیکه خودآگاهی ایمانی، "خودواقعی" انسان را به یادش می‌آورد؛ غفلت را از او می‌زداید؛ آتش به جانش می‌افکند و سراسر وجودش را مشتعل ساخته، او را دردمند و دردآشنا می‌سازد. دعوت به خودآگاهی و اینکه: «خود را بشناس تا خدای خویش را بشناسی» (18) و «خدای خویش را فراموش مکن که خودت را فراموش می‌کنی»، (حشر:19) سرلوحه تعلیمات مذهب است و اصولاً تمام تاسیسات تربیتی، مکتبهای اخلاقی و تعلیمات دینی و مذهبی، برای راهنمایی انسان است که آینده خودش را "چگونه" شکل بدهد: «انا هدیناه السبیل اما شاکرا و اما کفورا.» (دهر:3)

ضمانت اجرای احکام وجدان اخلاقی چنانچه اشاره شد، آگاهی، تذکر، صفای باطن، ایمان و یقین؛ ضامن اجرای احکام و قوانین وجدان اخلاقی است و هر چه شخص درجه بالاتری از این صفات متعالی را دارا باشد، تعهد بالاتری در انجام احکام وجدان اخلاقی از خود نشان می‌دهد. مجازات و مکافاتهای خود وجدان نیز، نقش مهمی ایفا می‌کند؛ یعنی با مجازات و مکافاتهای درونی، پشتیبان محکمی برای رعایت احکامش می‌باشد و چون خود مرتبه‌ای از روح است و روح، بعد اصلی انسان محسوب می‌شود، مجازات و مکافاتهای آن نیز نسبت به پاداش و تنبیه‌های بدنی و اجتماعی، از امتیاز ویژه‌ای برخوردار است؛ و آن ویژگی، درونی و واقعی بودن، در مقابل خارجی و غیر واقعی بودن است.

جلوه‌های مهم مجازات‌ها و مکافاتهای درونی وجدان اخلاقی عبارت است از: ندامت و سرزنش، (قیامت:2و1) سرور باطنی و رضای خاطر (فجر:27) و آرامش ضمیر. (قیامت:2و1)

کار از نظر اسلام و وظیفه‌ای اجتماعی (20) شمرده می‌شود؛ وظیفه اجتماعی است از این نظر که فرد با انجام کار در واقع بخشی از حقی که اجتماع بر گردن او دارد ادا می‌نماید؛ و امر مقدس است از این جهت که خداوند آن را دوست داشته، در تربیت انسان تاثیر بسزایی دارد، به گونه‌ای که نقش آن در سازندگی از هر عامل دیگری اگر بیشتر نباشد کمتر نیست. کار مثبت علاوه بر اینکه مانع انفجار عملی انسان توسط گناه می‌شود، مانع افکار و وساوس و خیالات شیطانی نیز می‌گردد. انسان با کارکردن رابطه علت و معلولی بین پدیده‌ها و قوانین هستی را لمس کرده، فکری منظم و منطقی می‌یابد؛ همچنین با کار تجربه کسب کرده، به دانش خود نیز می‌افزاید. کار به روح، صفا و به دل نرمی و خشوع می‌دهد و جلوی قساوت قلب را می‌گیرد. انسان در اثر کار، بویژه اگر مقرون به ابتکار و برآوردن نیاز دیگران باشد، احساس شخصیت می‌کند. انسان به موجب کار اعتماد به نفس و آزاد زندگی کردن و زیربار منت کسی نرفتن را می‌آموزد. در مجموع، کار در عین اینکه معلول فکر و روح و خیال و دل و جسم آدمی است؛ سازنده خیال، سازنده عقل و فکر، سازنده دل و قلب و بطور کلی سازنده و تربیت کننده انسان است.

(21) حضرت علی (ع) می‌فرماید: «العمل العمل، ثم النهاية النهاية والاستقامة الاستقامة ثم الصبر الصبر والورع الورع»: «کار کنید کار کنید، پس آن را بپایان برسانید بپایان برسانید و ثابت قدم و استوار باشید، استوار باشید،

پس شکیبایی گزینید شکیبایی گزینید، بپرهیزید بپرهیزید».

از جهت دیگر، از نظر اسلام هر کسی در گرو کارهای خویش است و با هر عملی که انجام می دهد اندوخته ای برای خود تهیه کرده، حال و آینده خود را می سازد. قرآن کریم می فرماید: «من عمل صالحا فلا نفسهم یمهدون». «کل امریء بما کسب رهین»، «کل نفس بما کسبت رهینة»، «و ان لیس للانسان الا ما سعی»، «فمن يعمل مثقال ذرة خیرا یره و من يعمل مثقال ذرة شرا یره»، «الذی خلق الموت والحیة لیبلوکم ایکم احسن عملا» (روم: 44). نیز پیامبر اکرم (ص) می فرماید:

«والعمل کنز والدنیا معدن»، (بحار: ج 77، ص 185) «لاینال ما عندالله الا بالعمل»، (همان، ج 2، ص 29)، و امام حسن مجتبی (ع) می فرماید: «اعمل لدنیاک کانک تعیش ابدًا و اعمل لآخرتک کانک تموت غدا». (همان، ج 44، ص 139)

از نظر اسلام، کار آنگاه ارزش می یابد که با "نیت" انجام پذیرد و در نیت که اساس عبادت شمرده می شود، دو رکن وجود دارد: اول اینکه عمل با قصد و آگاهی و حالت توجه به هدف انجام پذیرد و دوم داشتن انگیزه الهی. پیامبر اکرم (ص) می فرماید: «لا قول ولا عمل الابنیه»، «نیه المؤمن خیر من عمله و نیه الکافر شر من عمله و کل يعمل علی نیه»، «نیز قرآن کریم می فرماید: «قل کل يعمل علی شاکلته» (22).

انضباط کاری انضباط در فرهنگ لغت، مترادف با مفهومی نظیر: نظم، انتظام، ترتیب، درستی، کنترل، عدم هرج و مرج، خوب نگه داشته شدن، سامان پذیری، آراستگی، پیروی از دستورات نظامی و پیروی از مقررات مدرسه، آورده شده است.

واضح است که منظور از انضباط در اینجا، نوع منفی آن، که از طریق اعمال شدید کنترل و تنبیه بوجود می آید و آن را حکومت کردن از راه ایجاد ترس نیز نامیده اند، نیست، بلکه از بیانات مقام معظم رهبری پیرامون شاخصهای انضباط اجتماعی (23) و از آنچه در علوم رفتاری برای ایجاد حس انضباط در کارکنان به کمک خودشان ارائه گردیده و نیز مفاهیمی که نخست ذکر شد، می توان نتیجه گرفت که انضباط کاری عبارت است از ویژگی رفتاری که باعث بوجود آمدن و استمرار نظم و انجام درست نقش و وظیفه سازمانی افراد طبق معیارهای از پیش تعیین شده گردد؛ بگونه ای که افراد از تخلف پرهیز کرده، به آداب و عاداتی صحیح خو گرفته و به رعایت قوانین و مقررات و حدود الهی عشق بورزند. در پاسخ به این پرسش که چگونه می توان به این هدف دست یافت، گفته شده است باید «با تربیت صحیح و ایجاد ارزشهای خاص اخلاقی، وجدان کار و حس انجام وظیفه را در کارکنان بوجود آورد. طبقا زمانی که این حس در وجود انسان پیدا شود، قوانین و مقررات، به دلخواه دنبال می شود.» (24)

بنابراین، گرچه تدوین مقررات و آیین نامه های انضباطی توسط بخش پرسنلی و نظارت و برقراری آن توسط مدیران و سرپرستان اجرایی و امور پرسنلی، انجام می گیرد، ولی راه اصلی ایجاد انضباط کاری و ضمانت اجرای آیین نامه های مذکور، عبور از مرز حاکمیت وجدان کاری است. از اینجا ارتباط بین انضباط کاری و وجدان کاری و علت اینکه در این مقاله بطور گسترده فقط به وجدان کاری پرداخته شده، نیز روشن می گردد. بنابراین، در راستای تحقق وجدان کاری، برقراری یک سیستم انضباطی مثبت با ویژگیهای زیر نیز لازم به نظر می رسد:

- 1- مدیران و سرپرستان خود در درک و رعایت ضوابط و مقررات الگو و نمونه باشند.
- 2- در سالم سازی و بهسازی محیط کاری و فراهم کردن زمینه رعایت مقررات و ایجاد عوامل بازدارنده از تخلف،

هایت سعی خود را بنمایند.

3- با ایجاد شبکه های ارتباطی مناسب از طریق برقراری سیستم صحیح ارتباطات، حیطه وظایف، استانداردها، انتظارات مدیریت و مفهوم مقررات مربوطه را به کارکنان آموزش داده، آنها را توجیه نمایند.

4- واحد پرسنلی سازمان برای تهیه و تنظیم آیین نامه های انضباطی سازمان، از متخصصین امور پرسنلی، جامعه شناسی و روانشناسی کمک بگیرد.

5- در انجام این امر، ویژگیهای کارکنان، محیط و کار را در نظر گرفته، از استفاده نابجا و عجولانه از مدلهای خارجی پرهیز نمایند.

6- سرپرستان برای برقراری انضباط مؤثر از موضوعات زیر غفلت نکنند:

روشن ساختن خط مشی کلی خود؛ صادرکردن دستورات صحیح و منطقی؛ اعلام خواسته ها از طریق ارتباط؛ اجرای قدرتمندانه مقررات انضباطی و تداوم آن؛ برداشت مثبت از کارکنان؛ مد نظر قراردادن شرایط خطا و خطاکار؛ هدف قراردادن اصلاح و تربیت نه تنبیه؛ عدم دخالت در زندگی خصوصی دیگران و... (25)

وجدان کاری بر اساس آنچه گذشت، می توان گفت: وجدان کاری عبارت است از حس اخلاقی که کار خوب و تمام را از کار ناپسند و ناقص تمییز داده، به انجام آن گرایش داشته و از انجام این پرهیز می کند. به بیان دیگر: وجدان کاری آن مربی درونی است که نقش خود را از لحظه شروع کار تا پایان آن با انجام نه وظیفه به صورت زیر ایفا می کند: (26)

1- آگاهانه کار خوب را تشخیص داده، آن را معرفی می کند. 2- قصد از انجام آن را پاکیزه می سازد، 3- فرد را به انجام آن بر می انگیزد. 4- برای انجام درست آن با خود پیمان می بندد. 5- بر کار نظارت داشته، با مراقبت، آن را کنترل می نماید (قیامت: 14). 6- با بازرسی کار انجام شده، نقش حسابرس خبره را ایفا می کند (26). 7- در این صحنه، قدرتمندانه به قضاوت و داوری نشسته، قاطعانه حکم نهایی را صادر می کند. 8- در صورت مشاهده اشتباه خود را ملامت و در صورت تخلف شدید خود را تنبیه کرده و در صورت درستی کار به خودش پاداش می دهد. 9- در تمامی مراحل، خود را از گزند دشمن داخلی (خودنفسانی) در امان نگه می دارد.

اگر بخواهیم این مفهوم را در حیطه وظایف سازمانی معنا کنیم، می گوئیم: "وجدان کاری" در سازمان عبارت است از حس اخلاقی درست و تمام انجام دادن وظیفه سازمانی. از اینجا تفاوت مفهوم "وجدان کاری" با مفاهیم متداولی از قبیل "اخلاق کار" و "اخلاق حرفه ای" روشن می شود؛ یعنی نمی توان گفت: رعایت اصول و ضوابط و قوانین کار، سخت کوشی و تلاش مداوم (27) و حتی تعهد داشتن نسبت به انجام وظیفه سازمانی، چنانچه به قیمت نادیده گرفتن برخی حقایق و پایمال کردن ارزشهای واقعی باشد، نشان دهنده وجود وجدان کاری در سازمان است. بلکه اگر فرد، حقوق کار و افراد ذی ربط را به طور طبیعی و به حکم وجدانی - و نه به خاطر الزامات قانونی و نظارت اجتماعی و پاداش و تنبیه های خارجی - رعایت کرد گفته می شود: شخص دارای وجدان کاری است. بنابراین، "انضباط و وجدان کاری" در ارتباط با مفاهیم ارزشی، جهان بینی و فرهنگ اسلامی ملاحظه می شود و تنها در این صورت است که هم "کار" ارزش می یابد و هم انجام دهنده آن از رشد و تعالی برخوردار می گردد.

ایجاد انگیزه اگر در جستجوی راهی برتر برای بالابردن سطح موفقیت و پیشرفت و نیل به اهداف سازمانی هستیم

و بررسی روشهای ایجاد انضباط و وجدان کاری را به عنوان راهی برای نیل به آن هدف انتخاب کرده ایم، نخست باید بدانیم که کشف روشهای بهینه، مؤثر و بادوام، در گرو پی بردن به ریشه ها و سرشته های اساسی مساله است.

در مقدمه، عوامل عمده ای که ممکن است بطور مستقیم یا غیر مستقیم در عملکرد ضعیف کارکنان نقش داشته باشد، یادآور شدیم. در اینجا، با مروری بر آن عوامل فراخوانده، تمهیداتی برای پاسخ به پرسشهای مطرح شده، فراهم می کنیم.

به طور کلی، به حسب شرائط و موارد، ممکن است یک یا مجموعه ای از عوامل مذکور، در عملکرد نامناسب فرد نقش داشته باشد؛ اما مشاهده می شود که در بیشترین و شاید در تمامی موارد، سطح نسبتاً مطلوبی از عوامل برای انجام خوب کار، وجود دارد و فقط شخص انگیزه لازم برای انجام کار را ندارد.

در این مرحله برای به حرکت درآورد فرد "بی انگیزه"، دو راه وجود دارد:

1- علل فقدان انگیزه (موانع) شناسایی شود تا با رفع آنها شخص حرکت کند.

2- انگیزه لازم برای حرکت در فرد ایجاد گردد.

در روش اول گفته می شود: انگیزه نداشتن برای انجام وظیفه، ریشه در ضعف بنیانهای ارزشی، نگرشی، تربیتی، سطح آگاهی، رشد شخصیتی و عوامل محیطی دارد و راه مقابله با این موانع، ارتقاء سطح علمی، اخلاقی، عقیدتی و فرهنگی فرد و ایجاد محیط مناسب است. ولی هزینه ها و موانع هر طرح و مکانیسمی که بخواهد از این راه مشکل را حل کند، به مراتب بیش از مکانیسمهایی است که بوسیله روش دوم ارائه می شود. از اینرو، در اینجا بطور مستقیم به این روش نمی پردازیم و فقط برای تقویت و تجهیز نتایج روش دوم، از آن سود می جوییم و لذا مباحث خود را پیرامون روش دوم متمرکز می کنیم.

روشها در علوم رفتاری نظریات متعددی پیرامون انگیزه ها و علل رفتار و روشهای مختلفی برای ایجاد انگیزه ارائه شده، که بعداً به تعدادی از آنها اشاره خواهیم کرد.

بطور کلی، روشهای نوع دوم به سه دسته تقسیم می شوند:

1- روشهایی که در آنها سعی می شود با افزایش دانش مدیران و کارکنان و تاثیر در سیستم شناختی آنها نسبت به کار انگیزه خوب کارکردن را در آنان بوجود آورد.

2- روشهایی که در آنها سعی می شود با تحت تاثیر قراردادن مستقیم رفتار و عملکرد شخص، انگیزه برای کار در او ایجاد گردد.

3- روشهایی که مستقیماً به انگیزش مدیران و کارکنان برای انجام مطلوب کار می پردازد.

روشهای دسته سوم خود به دو نوع تقسیم می شوند:

1- راههایی که صرفاً با تکیه بر دانش بشری ارائه شده است؛ گرچه برخی از این روشها توسط اندیشمندان بزرگی ارائه گردیده که به سهم خود به دانش بشری کمک شایانی کرده اند؛ ولی از آنجا که در آنها، به مسائل ارزشی واقعی و ویژگیهای روانی منحصر به فرد انسان توجه نشده، راههایی ناپایدار، گاهی متناقض، نامشروع و یا ناسازگار با فطرت آدمی بنظر می رسند.

2- راههایی که می توان با توجه به مبانی ارزشی اسلام و دیدگاه آن نسبت به انسان، ارائه داد.

گرچه هر یک از راههای مذکور می تواند برای ایجاد انضباط و وجدان کاری بگونه ای تاثیر داشته باشند اما

بزرگترین و بنیادی ترین روشهای مؤثر در ایجاد وجدان کاری به مفهوم واقعی آن، فقط قسم اخیر است؛ به عبارت دیگر واقعیت‌های ملموس و روزمره سازمانی نشان می‌دهد که سهم دخالت عامل "عدم انگیزه" در عملکرد نامطلوب کارکنان و مدیران، بمراتب بیشتر از سهم دیگر عوامل فردی و عوامل مدیریتی، سازمانی، شغلی و محیطی است؛ و از اینرو شرط تاثیر و ضمانت اجرای روشهایی که در دو دسته اول و دوم به آنها پرداخته می‌شود، وجود انگیزه در مدیران و کارکنان برای رعایت و پذیرش آنهاست.

بنابراین سر رشته روشهای مؤثر در حل مشکلات انسان سازمانی، "ایجاد انگیزه" لازم و مناسب جهت انجام درست کارها است؛ یعنی منبع مشکل آفرین در سازمان، درون خود افراد است نه خارج از آن.

شبهه موضوعی که در دهه های اخیر رایج گردیده و در برخی نظریات به آن تکیه می‌شود و در وهله اول به ذهن القاء می‌کند که فرهنگ غرب راه حل مشکلات اجتماعی و سازمانی و ایجاد انگیزش درونی را پیدا کرده، بگونه ای که هم به ارزشها اعتبار می‌بخشد و هم حس نועدوستی انسانها را تقویت می‌کند. این است که گفته می‌شود در اجتماعات سازمان یافته کنونی به شناخت ارزشهای حاکم بر جامعه و رفتار مطلوب اجتماعی تکیه شده و سعی می‌شود رضایت فردی با ارزشهای اجتماعی منطبق گردد بگونه ای که افراد داوطلبانه بخش اعظم تلاش خود را در راههایی صرف می‌کنند که برای خود آنها و نیز دیگران مفید است.

ولی، با دقت در این موضوع روشن می‌شود که اولاً: ملاک و معیار حل واقعی مشکلات بشری اعتبار بخشیدن و ملاک قراردادن ارزشهای حاکم بر جوامع نیست بلکه راه نجات در گرو ملاک و معیار قراردادن ارزشهای واقعی انسانی و الهی است و ثانیاً: این تلاش بظاهر نועدوستانه در جوامع پیشرفته، در نتیجه آراسته شدن به صفات انسانی و اخلاقی یست بلکه به این علت است که احساسات و تمایلات آنان تحت تاثیر اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند، آنها را به اتخاذ این روش بظاهر بشردوستانه وادار می‌سازد.

از این روست، که ما می‌گوئیم تا زمانی که سیستمهای خود کنترلی، خود تنظیمی و خودکار سازی و خویشتن کاری در راستای اعتبار بخشیدن به ارزشهای واقعی انسانی و مکتبی نباشند، نمی‌توانند مشکلات پیچیده اجتماعی و سازمانی را به گونه مطلوب حل کنند و در واقع از ضمانت اجرا و انجام بی بهره اند.

از مطالب بالا روشن می‌گردد که همواره در مطالعات مربوط به وجدان کاری و بلکه هر طرح و تجویزی پیرامون انسان باید با موشکافی برخورد کرد و از فروافتادن در دام الگوها و نظریات و روشهایی که با مبانی اصیل اسلامی سازگار نیست در امان ماند.

اینکه مقام معظم رهبری با اشاره به امکان وجود نظریات و تحلیلهای گوناگون نسبت به علل مسائل و معضلات جامعه، تصریح کردند که راه حل مشکلات را باید در وجدان کار و انضباط اجتماعی جستجو کرد، دقیقاً این پیام را با خود دارد که نباید ما نیز نهایت تلاش علمی خود را صرف مطالعه، بررسی و یا اجرای شیوه ها و قالبهای تکراری، غیر اصیل و وارداتی کنیم بلکه باید تدابیری اندیشید که جامعه را بگونه ای متحول می‌سازد که در آن «افراد کار را عملی صالح، وظیفه ای حقیقی و مسئولیتی اجتماعی و سیاسی و یک عبادت می‌دانند.» (28)

دیدگاهها چنانچه اشاره شد، از قرن‌ها پیش تاکنون، دانشمندان بسیاری به مطالعه پیرامون علل رفتار آدمی؛ شیوه های کنترل رفتار و تغییر آن؛ نیازها و انگیزه های انسان و چگونگی ارضای آنها؛ عوامل موفقیت، کامیابی، سعادت، کمال و پیشرفت، پرداخته اند و در این زمینه ها نظریه های گوناگونی ابراز کرده و تالیفات بسیاری به جامعه

بشري عرضه کرده اند. مرور این نظریات به بررسی جامع مساله مورد نظر، کمک کرده، نیز ضرورت و اهمیت مطالعات بنیادی را روشن می سازد. از این رو، بطور فهرست وار و هر چند پراکنده، به برخی دیدگاههای نظریه پردازان و اندیشمندان و گزیده هایی از افکار آنان می پردازیم:

- صدها سال پیش عقیده بر این بود که انسان، آزاد، صاحب اختیار، هوشمند و خردگراست و رفتار او را، انتخاب و تصمیم خودش شکل می دهد. (خردگرایی)- در قرن هفدهم، "هابز"، نظریه لذت گرایی را مطرح کرد و گفت: علت اصلی رفتار، تمایل به کسب لذت و اجتناب از درد است.
- در قرن هفدهم و هجدهم، دیدگاه ماشین گرا پدید آمد، مبنی بر اینکه اعمال انسان از نیروهای درونی و بیرونی ناشی می شود که آدمی کنترلی بر آنها ندارد.
- دیدگاه ماشین گرا در بعد افراطی خود، بصورت نظریه غریزه و درست در مقابل نظریه خردگرایی درآمد. بر طبق این نظریه، انسان زیر فرمان نیروهای فطری است که رفتارش را تعیین می کنند.
- در دهه 1920، این اندیشه شکل گرفت که نیازهای زیستی منشا رفتار آدمی اند و انسان با رفتار خود سائق را کاهش داده، نیاز خود را ارضا می نماید و به تعادل زیستی دست می یابد. (نظریه سائقها)
- در دهه 1950، با روشن شدن عدم توانایی نظریه سائقها در تبیین انگیزه تمام رفتارها، به محرکها و شرائط، بعنوان منبع خارجی توجه شد، از آن جمله اند نظریه پردازان یادگیری اجتماعی که به نقش سرمشقها در انتقال رفتارهای خاص تاکید می کنند (نظریه مشوقها). در یادگیری اجتماعی گفته می شود رفتارها از طریق کنش متقابل با محیط و مشاهده محیط، آموخته می شوند. مساله خود تنظیمی و نظارت بر رفتار خود، از راه تقویت یا تنبیه خود، نیز مورد تاکید نظریه یادگیری اجتماعی است. (29)
- در نظریه روانکاو فروید گفت: انسان در رفتارش مجبور نیروهای فطری است. او همه عواطفی را که از نظر وجدان اخلاقی و اجتماع، پسندیده شمرده می شوند نیز به عاطفه جنسی برمی گرداند و می گفت: وجدان ضوابط اخلاقی را به فرد تحمیل می کند.
- روانشناسانی که به نقش انگیزش در رفتار تاکید کردند، نظریات متعددی ارائه دادند: برخی به ایجاد انگیزه از راه دخالت در شناخت فرد تاکید کردند و برخی از راه دخالت در رفتار فرد بدین ترتیب که رفتار پاداش داده شده تکرار می شود. در نظریه نیازهای فردی به برانگیختگی از درون تاکید می شود و اینکه در شرائط عادی سازمان، بیشتر کارکنان، از طریق نیازهایی نظیر تعلق، احترام به خویشتن، و تحقق توانایی های بالقوه خود برانگیخته می شوند. (30)
- در نظریه برابری گفته می شود: باید نظام پاداش عادلانه باشد تا موجب برانگیختن افراد به کار شود. چون افراد غالبا طی مقایسه با همکارانشان برای ایفای نقش خود برانگیخته می شوند.
- گفته شده است که بالاترین حرف در مباحث انگیزش این است که اولاً: باید آن انگیزش سطح بالایی از شدت را داشته باشد و ثانیاً: در راستای اهداف سازمان باشد نه شخصی.
- برخی برای فراهم کردن اسباب خود کنترلی سعی کرده اند عامل انگیزشی را از بیرون به درون بکشند.
- برخی انگیزه های درونی را حاصل یادگیری دانسته اند و گفته اند در دوره های بعدی رشد ظاهر می شود.
- راجرز در نظریه پدیدار شناختی معتقد است: اساسی ترین عامل انگیزش عبارت از گرایش فطری به خود شکوفایی است. وی، علت نفی کوشش پیگیر در کار را، خرده فرهنگهایی می داند که به مفهوم "خیر محدود" اعتقاد داشتند و باور کرده بودند که تلاش بیشتر موجب برداشتن سهم دیگران می شود و این طلب حریصانه

روزي محسوب شده، امري ناپسند است.

ماکس وبر، با نفي وجود "وجدان جمعي"، ريشه هاي حاکميت اخلاق کار را در اخلاق پروتستان مبني بر سخت کوشي مداوم و پرهيز از انباشت سرمايه مي بيند.

- اميل دورکيم، اخلاق کار مورد نظر وبر را، اموري کلي و قواعدي صرفا دستوري، نابهنگام، ضعيف و بدون ضمانت اجرا و تاثير مشخص مي شمرد و با تلاش براي اثبات "وجدان جمعي" جداي از "وجدان فردي"، بدنبال راهي جامعه شناسانه براي ايجاد و تقويت اخلاق حرفه اي بادوام مي گردد.

- مک کله لند، براي خوب کارکردن، روش مبتلا کردن افراد به ويروس ذهني "انگيزش به پيشرفت (NACH) راپيشنهاده مي کند. وي با تاکيد بر انسان توسعه يافته، آن را از طريق جامعه پذيري افراد جستجومي کند.

- مزلو بر اين عقیده بود که افراد سازمان، دنيا را از دريچه نيازهاي تامين نشده خود مي بينند و بنا بر اين، مدير بايد ببيند افراد در کدام طبقه از سلسله مراتب نيازها قرار دارند، همان را براي آنها انگيزه قرار دهد.

- نظريه هاي انتظار، بر اساس رفع اشکالات نظريه هاي قبل، از جمله مزلو - که با مشکل اثر موقت شيوه انگيزشي خود روبرو بودند - مطرح شد. از آن جمله است تئوري لالر و پرتز. آنها در مدل مسير - هدف که ارائه داده اند، حرکت را به عهده فرد گذاشته اند و از حق انتخاب او براي تلاش يا عدم تلاش، به خود انگيزشي ياد کرده اند.

- برخي بر اين تاکيد کرده اند که بزرگترين مانع موفقيت سازمانهاي امروزي، عدم سازگاري بين رفتار مطلوب و رفتاري است که به آن پاداش داده مي شود. براي اينکه افراد خوب کار کنند بايد سعي نمود رابطه مناسب بين عملکرد و پاداش برقرار کرد و براي اين منظور مواردی را که مديران بايد (يا نبايد) پاداش دهند و روشهاي اعطاي پاداش را مشخص نموده، از مجموع آنها به عنوان برنامه مدير 10/10 ياد کرده اند. (31)

- برخي به عوامل مؤثر در بالارفتن رضاييت شغلي تاکيد کرده اند: چالشي بودن کار، پاداش عادلانه، شرايط کاري حمايت کننده، همکاران حامي و مشوق و متناسب بودن نوع شغل با شخصيت فرد.

- برخي به تغيير نگرشها، با تبليغات و اسوه قراردادن شخصيتها، اشاره کرده اند و گفته اند چون صرف نگرش به رفتار منجر نمي شود، بايد با استفاده از عناصر ارزشي، جوي ايجاد کرد که نوعي رابطه علي براي انجام کار بوجود آيد.

- برخي تلاش کاري را تابعي از فرهنگ و روابط اجتماعي و برخي ديگر تابعي از فرهنگ و نظام تربيتي آموزشي جامعه دانسته اند.

- برخي گفته اند با شکستن و کوچکتر کردن سازمان است که مي توان فضاي سالمتر روحي و در نتيجه، بهتر کارکردن افراد را فراهم آورد.

- برخي به نقش انعطاف سازماني، اخلاقيات سازماني، انسان مداري به جاي سازمان مداري تاکيد کرده اند.

- کارل گوستا ويونگ، بي اعتنايي به حکمت و فرزانگي (ضمير ناخودآگاه جمعي) و غرق شدن در عملگرابي سوداگريانه را علت شکست تمدن غرب مي داند و صحبت از مقابله با "از خود بيگانگي" و بازگشت به فرديت و هويت خويش، از راه پيوستن به ريشه هاي فرهنگي، و به تعبير روانکاوانه اش "روان نژندي همگاني عصر ما" مي کند. (32)

- ويليام جيمز مي گويد: «هر قدر انگيزه و محرک ميلهاي ما از اين عالم سرچشمه گرفته باشد، غالب ميلها و آرزوهاي ما از عالم ماوراء طبيعت سرچشمه گرفته؛ چرا که غالب آنها با حسابهاي مادي جور در نمي آيد.» وي نيز

می گوید: «دنیایی که یک فکر مذهبی به ما عرضه می کند نه تنها همان دنیای مادی است که قیافه آن عوض شده بلکه در ساختمان آن عالم چیزهای بیشتری است از آنچه یک نفر مادی می تواند داشته باشد.» (33)

- آنتونی رابینز، در زمینه کسب موفقیت افراد در کار خود، "فرمول موفقیت نهایی" را ارائه می دهد. او در اندیشه کشف اعماق روان فرد و تغییر شرائط جسمی و روانی او با فن N.L.P. یعنی برنامه ریزی عصبی کلامی و علم تاثیر زبان شفاهی و غیر شفاهی از قبیل حرکات بدن، حالت چهره، چگونگی نفس کشیدن و آهنگ کلام، بر دستگاه عصبی و در پی آن است که افراد را قادر بسازد تا از توانایی های جسمی و روانی خود برای دستیابی به کمال استفاده کنند. وی می گوید: «تنها کسی که ما را از پیوند با خود واقعی باز می دارد، خودمان هستیم در حقیقت مسائل و مشکلاتی که در طول روز با آنها روبرویم، به اصطلاح آشی است که خود برای خود پخته ایم و سرچشمه اش در ارزشها و اعتقادات خود ما است.» (34)

- "کنت بلانکارد" با الهام از افکار دانشمندان برجسته ای چون: "وین دایر"، "نورمن وینست پیل"، "اسپنسر جانسون"، "رابی کوشنز"، "استیو کاوی"، "ریچارد بال" و ... بویژه "آنتونی رابینز"، به این باور رسیده اند که انسانهای متمدن در غرب، گرچه از مظاهر حیات مادی کاملاً بهره مندند، ولی بخاطر عدم رضایت از زندگی خانوادگی و اجتماعی و از همه مهمتر از رابطه با خویش، پیوسته در فشار جانکاه روانی و احساس کمبودی بزرگ بسر برده و هرگز به موفقیت و خوشبختی دست نمی یابند. او چاره را در این یافته که همگان باید برای کنترل اوضاع و احوال زندگی خود، نظام باورهایشان را اصلاح کنند و به ژرفای وجود خویش سفر کرده، در آنجا به کندوکاو در احوال خود بپردازند و با شناسایی رسالت، ارزشها و اهداف خود، راه دسترسی به "کمال فردی" را هموار سازند. وی همه تلاش خود را متمرکز می کند تا راه رسیدن به خوشبختی و خشنودی درونی را کشف کند. وی برای ساختن یک زندگی کامیاب می گوید: «باید به بازسازی کامل شخصیت و افزایش توان روحی پرداخت و آن را بر پایه ای محکم و استوار بنا کرد.» و شرط دستیابی به این هدف را، ایجاد پیوندی محکم بین عرصه پیشرفت ظاهری و رابطه با خود، خانواده، مردم و پروردگار می شمرد و شعارش را درس "خودسازی" قرار می دهد. (35)

- لوری هاکنز می گوید: «ما در پنجاه سال گذشته به ارزیابی روند زندگی افراد مختلف جامعه پرداخته ایم و آنچه نصیبمان شده یافتن این حقیقت است که کارکردن بدون رعایت اصول اخلاقی به فساد و تباهی منجر می شود، هدف بدون رسالت، ما را به جایگاه رفیعی در زندگی نمی رساند و زیستن بدون رفتاری که بر پایه ارزشها باشد، بی ارزش است. بسیاری از نابسامانیهای اجتماع این واقعیت را می نمایند که صرفاً موفقیت در تحصیل، کار و کسب و غیره، ما را به کامیابی نمی رساند. بلکه برای کسب رضای باطنی باید بین پیشرفت در کار و روابط خود با خانواده، جامعه و پروردگار، توازن ایجاد کنیم تا به معنای رسیدن به کمال دست یابیم.» (36)

- بیل های بیلز در کتاب "صداقت در برابر خدا" می کوشد تا بین آنچه هستیم و آنچه می توانیم باشیم مقایسه ای به عمل آورد. وی می گوید: «ما نه تنها با خدا صادق نیستیم بلکه در رابطه با دیگران و حتی خود نیز صادق و بی ریا نبوده ایم. برای اینکه ظاهر و باطن خود را یک دست کنیم، باید کلاهمان را قاضی کنیم و به تمام زمینه های زندگی خود بنگریم و دو رنگیها و نابرابری ها را بشناسیم، تا بین رفتار خود و آنچه ادعایش را داریم، صدقانه داوری کنیم.» (37)

دانشمندان علوم رفتاری سعی کرده اند، در سازمان، بین شغل و شاغل آشتی برقرار کنند و برای این منظور از ترفندهای روانشناسانه برای هماهنگ کردن فرد با شغل سود جسته اند ولی تلاش آنها به دلیل عدم توجه به صالت شخصیت انسانی افراد در سازمان عقیم مانده است. (38)

- گروهی از نظریه پردازان سازمانی برای ایجاد این هماهنگی و انگیزش افراد، گفته اند: باید در کنار "شخصیت فردی" کارکنان، یک "شخصیت سازمانی" نیز ایجاد کرد و عده ای دیگر این نظریه را رد کرده و گفته اند این با ماهیت روح آدمی منافات دارد. (39)
- نظریه پردازان مدیریت ارزشی و فرهنگی، استراتژی اصلی را، بالا بودن سطح فرهنگ و دارا بودن ارزشهای سازنده و سالم، قرار داده اند.
- نظریه جدید "خویشتن کاری"، با شالوده فکری جدید و شعار "زندگی در حد کفایت و تعادل" سعی کرده است، "خودکنترلی" را هر چند به قیمت تجدید نظر در معنای کار (برای دیگران) و ایجاد تغییرات عمده در نظرگاههای اقتصادی و جامعه شناسی و مدیریتی، برای سازمانها به ارمغان آورد.
- در ظرف پنجاه سال [قبل از 1960]، روانشناسی دوباره به نقطه آغاز خود بازگشته است. روانشناسانی که تجربه هوشیار را به عنوان موضوع نامناسبی برای پژوهش علمی، طرد کرده و به مطالعه رفتار روی آورده بودند، اینک بار دیگر درباره "ذهن" نظریه پردازی می کنند. (40)
- نظریه های بسیاری برای تبیین انگیزش آدمی پیشنهاد شده اند، اما تاکنون توافق در این باره، اندک بوده است. (41)

نکته

ملاحظه می شود هر چه از مدیریت مقرراتی، هدفمندی و کیفی می گذرد، اهمیت منابع انسانی روز بروز بیشتر درک می گردد و در برخی نظریات به صراحت از نقش ارزشها، دین، عقیده و ایمان و اخلاق، در انگیزه ها، سخن به میان می آید. هر ذهن کنجکاو در بررسی این پدیده نوظهور اجتماعی، که مربوط به جامعه جهانی است، پس از تحسین بر این همه تلاش و مطالعه، از خود می پرسد که چه شده است. بشریت به اصطلاح متمدن غرب، پس از سالیان دراز بررسی، پژوهش، تجربه و آزمون و گردآوری انبوه بی شماری از حاصل مطالعات خود، پیرامون زوایای مختلف زندگی این جهانی، اینک اندکی از لاک جمود سربرزآورده و اشعه ای از آفتاب دانش راستین را بر قامت خمیده و رنجورش خریدار گردیده است! چرا پس از این همه، تازه به نکاتی دست می یابد که اسلام چهارده قرن پیش به گونه ای کامل، واقعی و نظام مند به بشریت عرضه داشته است. شما نیز با دقت در نظرات آنها که شمه ای از آن در صفحات پیشین بازگو شد، به این مطلب گواهی خواهید داد. در اینجا به دو نمونه اشاره می شود: آنتونی رابینز، برای دورشدن از مشکلات و مسائل زندگی، به عنوان یک راه بدیع می گوید: «کافی است آن را از ذهن خود دور کنید.» در جای دیگر می گوید: «تنها راه بوجود آوردن تغییرات مستمر در زندگی، داشتن یک هدف درازمدت است.» (42)

نسبت به موضوع اول، خداوند متعال، در آیات فراوانی از قرآن کریم به این مطلب تصریح می کند و انسانها را برای نیل به خوشبختی و رهایی از مشکلات، به ذکر، امید، صبر، توکل، استعاذه و ... دعوت می کند و خطر بزرگ و لزوم دوری از وسوسه های نفسانی را گوشزد می کند. از آن جمله است: سوره ناس (43) و آیه «قل رب اعوذبک من همزات الشیاطین.» (مؤمنون: 97) و در رابطه با موضوع دوم در جهان بینی اسلام، انسان مسلمان، با داشتن نه تنها هدف درازمدت بلکه هدف بی نهایت و بازگشت به سوی او، پرشکوهترین و بادوام ترین تغییر را به نمایش می گذارد و آن توبه است. «توبوا الی الله توبه نصوحا» (تحریم: 8)

این همه حکایت از آن دارد که انسان متمدن کنونی، پس از قرنهای سرگردانی، سرخوردگی و شکست واقعی، با

تکانه ای که اینک به لطف پروردگار، بر وجدان خفته اش وارد گردیده، اندکی به حقیقت نزدیکتر شده است. او با اعتراف به برخی نیروها و استعدادهاي انساني، اندکی از غرور "خویشتن گریزی" خود را کنار نهاده و به این واقعیت، هر چند بطور کلی و گنگ رسیده است که برای حل مشکلات بشري باید به انسانیت انسان و شناخت "خود" پردازد، ولی با غفلت از تعالیم وحی، از روشهای اصیل و والای خودشناسی بی بهره مانده، در همان آغاز راه به نقضی حقیقی دچار شده که خود می داند اما باور نداشته، پیرامون آن نمی اندیشد. به عبارت دیگر راز شکست تمدن غرب در این جمله خودشان نهفته است: «برداشتن نقاب و نگرستن دقیق به چهره واقعی، شجاعت و تهور عظیم می خواهد، اما معقول جلوه دادن نادرستیها و دو رنگیها و ریاکاریها امری بسیار ساده است.» (44) از دیدگاه اسلام، چنین انسانی تا زمانی که آن شجاعت را به دست نیاورد و اندیشه "خودیابی" را در قالب "خود انفسی" نه "خودآفاقی" (45) به همراه "ایمان" به حقایق انفکاک ناپذیر "خدامحوری" و "آخرت گرایی" به گونه ای نظام مند و کامل، باور نکند و متعهدانه به آن عمل ننماید، همچنان در سرگشتگی و انحرافی از نوع نوین آن بسر خواهد برد.

فراانگیزه در اینجا به پاسخ یکی دیگر از پرسشهای مهم مقاله نزدیک شده ایم و آن اینکه راه حل نهایی و برای حل عمومی مساله و تحریک فرد به سوی کار، شکوفا ساختن عظیم ترین، والاترین و پرشورترین انگیزه اوست؛ انگیزه ای که از نظر اشباع نشدن، منحصر به فرد است و برخلاف امیال پست انسانی، نه تنها در مرحله ارضای آن مشکلی وجود ندارد، بلکه خود به خود سرشار از موفقیت، پیشرفت، کمال و سعادت است و راز و رمز تحلیل صحیح مساله نیز در همین نکته نهفته است.

به عبارت دیگر ما معتقدیم: اگر سیر نظریات مربوط به انگیزه ها و رفتار انسان در روندی رو به واقعیت نمایی از نگرش مادی صرف، به دقت در زوایایی از روان آدمی کشیده شده است.

- و اگر قبول داریم که سازمان، مدیر، سرپرست، افراد و محیط هر کدام بطور محدود و فقط در جهات مشخص و مشروط می توانند به انگیزش افراد کمک کنند، ولی هیچکدام خلاهای ذهنی و عاطفی آنان، که سرمنشا همه رفتارهای آنهاست، را نمی توانند اشباع کنند.

- و اگر با استفاده از انگیزه "توفیق طلبی" در کارها (تلاش برای پیشرفت) و انگیزه "خودیابی" می توان افراد را بکار وادار کرد (مفاد برخی نظریات انگیزشی)؛

- و اگر انگیزه موفقیت و پیشرفت برای رسیدن به کمال بالاتر است و بالاترین کمال انسان در گرو شکوفایی انگیزه خداجویی اوست؛

- و اگر ایده اساسی یک مسلمان حرکت دائمی بسوی کمال مطلق است و انگیزه خداجویی او والاترین و قوی ترین انگیزه معنوی او و تنها انگیزه اشباع نشدنی و تغییر ناپذیر است؛

- و اگر از نظریات انگیزشی این نتیجه بدست می آید که ارضای نیازهای مراتب بالاتر باعث ایجاد نتایج ذهنی مطلوبتر می شود و در نتیجه، احساس خوشبختی فرد و آرامش او بیشتر می گردد و احساس فرد نسبت به حیات درونی غنی تر شده و سرانجام روند عمومی جسم و روح او بسوی سلامت و رضایت و اطمینان افزونتر است؛

- و اگر بدون بهادادن به نقش اساسی سلامت ذهنی و روحی، از حاکمیت وجدان نمی توان سخن گفت.

در مجموع، به این نتیجه می رسیم که باید برای حل بنیادی مسائل انگیزشی در رفتار انسان، کلیه توصیه ها، روشها و تکنیکهای پیشنهادی علوم رفتاری، در زمینه ایجاد انگیزه، را با استراتژی اصلی خود و شاخص و الگوی ذکر

شده ارزیابی کنیم. یعنی اگر جرات آن را به خود نمی دهیم که در جستجوی کشف روشهای عملی و ملموس برای شکوفا کردن این فراانگیزه مقدس و حل یکباره مسائل انگیزشی و رفتاری باشیم، حداقل این را باید بپذیریم که برای رهایی از سرگردانی در حل ریشه ای و بادوام این معضل اجتماعی، باید سوگیری و هدف غایی هر نظریه ای در این زمینه، رشد و شکوفایی بالاترین انگیزه درونی انسان یعنی کمال مطلق طلبی او باشد.

شاخص بر این اساس، تمام روشهای ایجاد انگیزه در افراد را باید در راستا و بر اساس مقتضیات این "فراانگیزه" بنا نهاد و کاخ شخصیت انسان را پی ریزی نمود. فراانگیزه ای که در صورت شکوفا شدن، در درون افراد شعله افکنده، تمام انگیزه های فرد را تحت اختیار و تسلط او قرارداده، آنها را در فضای ملکوتی خویش هدایت می کند و فرد را آگاهانه و عاشقانه به خوب کارکردن بلکه بهترین کارها را انجام دادن سوق می دهد. در این صورت است که روشهایی که به کار خواهیم برد با قوانین خلقت و فطرت منطبق بوده، از اثر مثبت و شدید و بادوام برخوردار خواهد بود و چون اسلوب برنامه ها و شیوه ها از منبع وحی اخذ می شود، از انحراف و اشتباه نیز مصون می باشد.

بنابراین، هر نظریه ای بر حسب اینکه چقدر از این دیدگاه فاصله گرفته باشد، از نتایج مطلوب، مؤثر و مستمر بی بهره خواهد بود و پس از چندی نظریه ای جدید جای آن را خواهد گرفت و این گردونه همچنان سرگردان خواهد چرخید.

البته، اگر ما شتاب رشد و پیشرفت روزافزون دانش و تکنولوژی را در این بررسی خود دخالت دهیم، تایید دیگری بر ایده مذکور خواهیم یافت. زیرا در دورانی که جوامع از این رشد و توسعه برخوردار نبودند، این مشکلات پدید آمد و همچنان لاینحل باقی ماند؛ چه رسد به زمان حاضر که از نظر پیچیدگی های چندجانبه و انبوه اطلاعات سرسام آور و عدم امکان پردازش جامع آن، با دورانهایی پیشین و حتی دهه های قبل قابل مقایسه نیست. از این رو، باید بدنبال مقیاسی همسنگ با این شتاب و وسعت باشیم و آن جز مقیاس مذکور نمی تواند باشد. این همه نشانگر این است که ما باید الگوی منحصر به فردی را که خالق متعال در درون ما به ودیعه نهاده و با سرشتی از روح خود و جوهری ناگسستنی آن را آراسته، در تمامی شؤون زندگی این جهانی آدمی، پیش روی خود نهیم و به عنوان راهنمای هدایت و معیار سنجش صحت نظریات و راه حلهای مسائل فردی و اجتماعی از آن پیروی کنیم. به نوبه خود در سازمانها نیز باید بر طبق همین الگو و ملاک، در هدف گذاری، برنامه ریزی، ارائه روش و راه حل مسائل سازمانی در همه مکانها، زمانها، شرائط، سازمانها، سطوح و نسبت به همه مسائل شناختی، انگیزش و رفتاری عمل نمائیم. براساس این اندیشه نیز باید به اصلاح سیستمهای آموزشی، تربیتی و ... که در ایفای نقش هدایت، محافظت، مراقبت و درمان عاجز مانده اند، بپردازیم. باید بدنبال تهیه مکانیزمهایی برای بکارگیری قوای عقلانی و عاطفی افراد از سنین کودکی تا بزرگسالی به شیوه صحیح، باشیم تا بتوانند بطور طبیعی در تمامی دوران زندگی، از نیروهای درونی و انگیزه های متعالی خود بگونه ای منظم و مؤثر بهره مند گردند. و در این راستا بدنبال تکنیکهای عملی و روشهای قابل انتقال تقویت ایمان، اراده، صفات پسندیده و ارزشهای والای انسانی باشیم و برای مسائلی از قبیل، محاسبه نفس، ذکر، حسن ظن، و... حتی در سازمانهای خود مدلها و برنامه های عملی، ابداع و تدوین کرده، به اجرا گذاریم.

اینکه هر وقت بحث از راه حل برای مشکلات جامعه می شود، برخی می گویند «از این مطالب و توصیه های تکراری بسیار شنیده ایم و از آن خسته شده ایم» حقیقتی انکارناپذیر است چراکه از گنجینه گرانبهای وحی و

معارف بي بدیل قرآني که در سایه لطف خداوندي نصیبمان شده، تنها به گوهري بسنده کرده ایم و نیز از انبوه امکانات، شگردها و تکنیکهائي که پیشرفت دانش بشري براي ما به ارمغان آورده، در این جهت سود نجسته ایم. از اینروست که در درون دادهاي اندیشه پاکمان غوطه ور گشته، از انبوه آن خسته و در اعماق آن وامانده ایم و در همین حال انتظار برون داد داریم؛ غافل از آنکه تا فرایند و پردازش را طی نکنیم، به ستاده هاي واقعي - که وجدان بیدارمان با تماشاي شورانگیزآنها، امکان تحقیقشان را اثبات می کند - دست نخواهیم یافت و شجره طیبه حیات اسلامي ثمراتش را به ما ارزانی نخواهد کرد.

این مطلب شاید بتواند تبیین این فراز از کلام مقام معظم رهبري باشد که فرمودند: «بر زیدگان ملت است که در همه برنامه ريزي ها، به نقش بنياني ارزش هاي اسلام و انقلاب تکیه اي حقيقي - و نه زباني و ظاهري - نشان دهند.»

نتیجه گیری سزاوار است در آغاز رستاخیز بزرگ سازندگی ایران اسلامي، قدری به خود بیندیشیم و توانایی هایمان را برای نیل به هدف بزرگی که داریم، ارزیابی و سازماندهي نماییم و این دستور خداوند که می فرماید: «در وجود خود شما (نیز نشانه هايي است) پس آیا به چشم بصیرت نمی نگريد» را فرا روی خود نهیم و بین آنچه هستیم و آنچه باید باشیم مقایسه کنیم؛ خود را دست کم نگیریم و به روشهاي غیر اصیل رو نیاوریم و ایمان راسخ داشته باشیم که هم امکانات و هم توانایی پی ريزي طراحی جدید سازمانی را داریم. باور کنیم که اگر قصد داریم از الگوهاي سازمانی فرهنگهاي بیگانه تقلید نکنیم و می خواهیم پا را از کنترلهاي رسمي سازمانی و یا برنامه هاي شعاري غیرمؤثر، فراتر نهیم و به سیستمهاي کنترلي تضمین شده و با اثری پایدار و گسترده، دست یابیم؛ باید فلسفه اي سازمانی برای خود تبیین کرده، استوانه هاي آن را بر پایه ارزشها، اعتقادات و تعالیم وحی و متناسب با سازمان فطری انسان بنا نهیم. آنگاه بر اساس آن، به طراحی اداره نیروي انسانی، تحول و تکامل سیستمهاي عملیاتی، شیوه هاي عملکرد سازمانی، مناسبات رفتاری و رویه هاي ارتباطی پردازیم.

از پیام مقاله روشن شد که در این مسیر، نخستین گام آن است که، اندیشمندان، پژوهشگران و کارشناسان، در پرتو اصول ثابت و جهان شمول قرآني و درون دادهاي مکتب اصیل اسلام، با چشمهاي مسلح به ابزارهاي فوق الکترونیک و از زاویه دیدی دیگر، و نگاهی برتر و دقیقتر، تمامی تاسیسات و تجهیزات موجود در پناهگاههاي بیکران وجود آدمی را زیر نظر گرفته، حرکت آرام امواج درونی وی را به دقت پیگیری نمایند. آنگاه به طراحی فرایندهاي جامع و بدیع از چگونگی انگیزش، رفتار و عملکرد فردی و اجتماعی (واقعی و ایده آل) افراد (مسلمان و غیر مسلمان)، با در نظرگرفتن همه عناصر و عوامل زمان، مکان، شرایط، ویژگیهاي جسمی و روحی، محیط انسانی و... پردازند و در این راستا در عصر تکامل سریع سخت افزارها و نرم افزارهاي توانمند، با استفاده صحیح و کارآمد از تکنیکهاي پیشرفته، برای بازیابی زیربنای انگیزشی افراد طرحی جامع تهیه نموده و بر اساس آن نظریه پردازي کنند.

در این صورت است که می توانیم از پیشرفتهاي دانش بشري، در عین حفظ ارزشهاي مکتبی، به گونه اي معقول و مؤثر استفاده کرده، گره هاي کور دانش بشري و مسائل و مشکلات سازمانی را، که حل نشدنی پنداشته می شود، را بگشاییم و سرانجام این همه فراز و نشیب، گریز و جمود، و فروش و سکوت در نظریه پردازيهاي متداول را به تعادلی پویا، در مسیری مطمئن و تضمین شده، تبدیل نماییم.

مسلمتا تا زمانی که فقط به دست آوردهاي دانش بشري چشم بدوزیم و خود را به ابزار جولان در تعالیم آسمانی

مجهز نسازیم و از آن رو بگردانیم، نمی توانیم چنین حرکت پرشکوهی را آغاز کنیم.

پی نوشت ها :

- 1- رهبر معظم انقلاب اسلامی، پیام نوروزی سال 1374.
- 2- ضمیر، نفس، من، خود، خودآگاه، شعور و... Conscience
- 3- از جمله اصطلاحات ترکیبی این واژه در فرهنگ اسلامی عبارت است از: وجدان حیوانی، طبیعی، ملکی؛ وجدان شخصی، فردی، نفسانی؛ وجدان خانوادگی، زوجی، قبیله ای، قومی، نژادی، ملی، انسانی، مذهبی؛ وجدان روانشناسی، عقلایی، فطری، ملکوتی، نوعی، عمومی؛ وجدان اخلاقی و وجدان کاری.
- 4- مرتضی مطهری، انسان و ایمان، (قم: انتشارات صدرا، چاپ امیر، 1357)، ص 74.
- 5- ر.ک: مرتضی مطهری، تعلیم و تربیت در اسلام، (قم: صدرا، 1370)، چاپ هجدهم، ص 244 - 260 (اقتباس).
- 6- ر.ک: مرتضی مطهری، انسان در قرآن، (تهران: صدرا، چاپ سپهر)، ص 24-30.
- 7- «ای انسان تو تلاشگر بسوی خدا هستی و او را ملاقات خواهی کرد.»
- 8- ر.ک: علی اصغراحمدی، فطرت، بنیان روانشناسی اسلامی، (تهران: امیرکبیر، 1362) چاپ اول، ص 81.
- 9- مرتضی مطهری، مجموعه آثار، ج 2، ص 268-274.
- 10- ر.ک: محمدتقی مصباح، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، (تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، 1368)، ص 181-185.
- 11- مرتضی مطهری، مجموعه آثار، ج 3، ص 595 (تلخیص).
- 12- کنت بلانکارد، سیری در کمال فردی، ترجمه محمد رضا آل یاسین، چاپ اول، منفرد 1374، ص 157.
- 13- محمدتقی جعفری، وجدان، ص 6.
- 14- «من لم يجعل الله له من نفسه واعظا فان مواظب الناس لن تغني عنه شيئا.» روضه بحار ج 2 ص 106.
- 15- ژکس. فلسفه اخلاق (حکمت عملی)، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، (تهران: امیرکبیر، 1362)، ص 24 به نقل از: Albert-sueur ص 242 رساله نوینی در فلسفه 1778-1712.
- 16- تلخیص و اقتباس از تعلیم و تربیت، ص 237 و انسان در قرآن ص 30-70 (مجموعه آثار ج 3، 280-305).
- 17- «سوگند به نفس و اعتدال آن که پاکی ها و ناپاکی ها را به او الهام کرد؛ پس هر که آن را پاکیزه داشت، رستگار و هر که آن را بفریفت زیانکار شد.» (شمس: 7-10)
- 18- رسول اکرم (ص) فرمود: «من عرف نفسه فقد عرف ربه». حضرت علی (ع) فرمود: «معرفة النفس انفع المعارف». نیز فرمود: «عجبت لمن ينشد ضالته كيف لا ينشد نفسه.»
- 19- «ان الله يحب المحترف الامين»؛ وسائل الشیعه ج 12، ص 13؛ «الكاد علي عياله كالمجاهد في سبيل الله»
- 20- «ملعون من القي كله علي الناس»؛ کافی، ج 5، ص 72، حدیث 7.
- 21- ر.ک: تعلیم و تربیت، همان کتاب ص 410-424.
- 22- به ترتیب: کافی ج 1، ص 70؛ ج 2 ص 84؛ اسراء: 84 (امام صادق (ع) "شاکله" را "نیت" تفسیر می کند، کافی ج 5، ص 88.
- 23- خوگرفتن حقیقی مردم با عادات و آداب صحیح اجتماعی، کاهش تخلفات اجتماعی، جرم و جنایت و قانون

- شکني وافرايش عشق و اعتقاد به قانون و رعايت دقيق حد صحيح اجتماعي بر اساس آنچه که قانون، مقررات و حد الهی معین کرده است. (پیام نوروزي سال 74، مقام معظم رهبري)
- 24 و 25- ناصر میرسپاسي، مدیریت منابع انساني و روابط کار (نگرشي نظام گرا)، چ دوازدهم، 1372، ص 437-441 به نقل از: کتاب مدیریت پرسنلي شرمن و شرادن، ص. 430
- 26- «خودتان از خودتان حساب بکشید پیش از آنکه حساب کشیده شوید؛ خودتان خود را بسنجید و به سود و زیان خود برسید قبل از آنکه شما را وزن کنند و بسنجند.» (نهج البلاغه: خطبه 89).
- 27- اگر چه الگوي سخت کوشي و تلاش مداوم در فرهنگ ژاپني زبانزد شده است اما باید توجه داشت که این روش در صورتی که باعث خستگی و رنجش بیش از حد شده و انسان را از انجام وظایف خود باز دارد، پسندیده نیست؛ چنانکه هم اکنون در ژاپن این پدیده مورد دقت قرار گرفته و در اندیشه تخصیص اوقات معینی برای استراحت و تفریح نسل جدید ژاپني هستند.
- 28- ر.ک: پیام نوروزي مقام معظم رهبري سال 73 و 1374
- 29- محمود ساعتچی، روانشناسي در کار، سازمان و مدیریت، ناشر مرکز آموزش مدیریت دولتي، چاپ اول، پیک ایران 1369، صفحه 431.
- 30- ر.ک: لوبوف، مایکل، بزرگترین اصل مدیریت در دنیا، ترجمه مهدي ايران نژاد پاریزي، 1372، ص 27 و...
- 31- کارل گوستاو یونگ، روانشناسي ضمیر ناخودآگاه، ترجمه محمد علي اميري، انتشارات و آموزش انقلاب اسلامي، چاپ اول.
- 32- انسان و ایمان، پیشین، ص 44 و 45.
- 33- آنتونی رابینز، توان بی پایان رمز و راز موفقیت در زندگی، مترجم محمد رضا آل یاسین، انتشارات یگانه، چاپ اول، 1372، مقدمه ص 14 و 10.
- 34- کنت بلانکارد، پیشین، مقدمه و ص 131 و 17.
- 35 و 36- همان، ص 158 و 109.
- 37 و 38- ساعتچی، پیشین، ص 197.
- 39- ریتا ل. اتکینسون و ریچارد سن. اتکینسون و ارنست ر. هیلگارد، زمینه روانشناسي، ج 2، ترجمه جمعی از مترجمان، (تهران: انتشارات رشد، 1371)، چاپ چهارم، ص 438.
- 40- همان، ج 1، چاپ ششم، 1371، ص 567
- 41- آنتونی رابینز، پیشین، ص 60-69
- 42- «قل اعوذ برب الناس ملک الناس اله الناس من شر الوسواس الخناس الذي یوسوس فی صدور الناس من الجنة والناس.»
- 43- کنت بلانکارد، پیشین، ص 109.
- 44- ر. ک: ص 4.
- 45- پیام مقام معظم رهبري، به پنجمین دوره مجلس شوراي اسلامي، کیهان 12 خرداد 75.