

ما در «کارایی» به دنبال «درست انجام دادن کارها» هستیم و در اثر بخشی به دنبال «انجام کار درست»

سبک زندگی اجتماعی و وجدان کاری

وجدان خونینت با آن کم نشود!

سارا مؤمنی
دانشجوی دکتری مدیریت رسانه

در زندگی همه ما یک زمان‌هایی بوده که در یک موقعیت کاری، اما تنها و بدون چشمان نظارتگر و قضاوتگر بقیه بوده‌ایم و برای اینکه کاری را درست انجام بدهیم و یا کار درست را انجام بدهیم، خودمان و فقط خودمان تصمیم‌گیر بوده‌ایم. اینجا هم حرف از انتخاب است. انتخاب «انجام» یک رفتار درست، یا انجام ندادن و عقب‌ایستادن. شاید گزاره نباشد اگر بگویم اثر این تصمیم و انتخاب فردی، یک اثر پروانه‌ای دارد و تصمیم به انجام یک رفتار درست کوچک فردی یا انجام ندادنش، روی محیط، آینده و چگونگی شکل‌گیری محیط‌مان تأثیرگذار است. اگر بعد از خواندن دو خط اول مفهوم «وجدان کاری» در ذهن شما تداعی شد، پس شروع گفت‌وگو و نوشتن ما با هم درست اتفاق افتاده است.

فرشته درونی به نام «وجدان»

معمولاً وجدان به عنوان نیرویی درونی تعریف می‌شود که فرد یا جامعه را به سمت رفتارهای درست هدایت می‌کند. این نیرو که در حوزه قلب و روحيات افراد قرار دارد با فرآیندی پیچیده، روی اندیشه و رفتار تأثیر می‌گذارد. وجدان در زبان انگلیسی با واژه Conscience معرفی شده و به معنای باطن، دل و شعور است که احساسی درونی است و باعث می‌شود خوب را از بد تشخیص بدهیم. یک طورهایی همان نفس لواحه است که با انجام کار نادرست، انسان خودش را نکوهش می‌کند. به بیان دیگر می‌شود گفت، وجدان، فرشته‌ایست که در درون همه ما وجود دارد. منظور از کار هم مجموعه فعالیت‌هایی است که هر فردی در جهت تولید کالا یا خدمتی انجام می‌دهد و از طریق آن بخشی از نیازهای خود، خانواده، سازمان و جامعه را رفع می‌کند. با این اوصاف وجدان کاری همان نیروی درونی است که فرد را به سمت انجام کار درست متمایل می‌کند. به طوری که بدون وجود نظارت بیرونی و با «خودکنترلی» و به صورت «خودانگیخته» فرد به بهترین نحو کارش را انجام می‌دهد. باید گفت که این فرشته درون در حوزه کاری وقتی وارد عمل می‌شود که افراد در محیط کار خود، علاوه بر اینکه ارزش‌ها و اهداف کار و محیط شغلی‌شان برایشان درونی شده، آنها را متعلق به خود هم بدانند. این پیوستگی و وابستگی میان فرشته درونی و ارزش‌های بیرونی، خالق وجدان کاری است و این اطمینان را به وجود می‌آورد که فرد در ظاهر و باطن انتخاب کرده که کار درست را انجام بدهد و همچنین کارها را به درستی انجام بدهد.

وجدان کاری کار درست را درست انجام بدهیم

در مدیریت سازمان و کار کردن دو مفهوم «اثر بخشی» و «کارایی» خیلی مهم است. بعد از صحبت از این دو مفهوم، متوجه می‌شویم که همین دو مفهوم در بعد زندگی فردی و اجتماعی همه ما نمودهای مختلفی دارد. ما در «کارایی» به دنبال «درست انجام دادن کارها» هستیم. یعنی از خود می‌پرسیم که «چگونه همین کارهایی را که فعلاً داریم انجام می‌دهیم، به بهترین نحو انجام دهیم؟» می‌خوانیم، تصمیم می‌گیریم با یک برنامه‌ریزی مطالعه دروس و تست زدن را پیش ببریم. در میان این مسیر، به این فکر می‌افتیم که آیا این کار دارد به درستی انجام می‌شود و ما را به هدفمان که قبولی در کنکور است، نزدیک می‌کند یا نه؟ در اثر بخشی به دنبال «انجام کار درست» هستیم، یعنی «آیا این کارهایی که انجام می‌دهیم، دقیقاً همان کارهایی است که باید انجام بدهیم؟ یا اینکه باید به سراغ کارها و فعالیت‌های دیگری برویم؟» مثلاً زمانی را که برای دریافت گواهینامه راهنمایی و رانندگی داریم تلاش می‌کنیم، در نظر بگیرید. در تمام فعالیت‌های ریز و درشت رانندگی و جزئیات آن، روی این متمرکز هستیم که کار درست را انجام دهیم. مثلاً جلوی پارکینگ پارک کردن در زمان آزمون راهنمایی و رانندگی یک کار نادرست است و ما را به هدفمان که دریافت گواهینامه راهنمایی و رانندگی است، نمی‌رساند. وجدان کاری و آن فرشته درون، می‌آید و این دو مفهوم را به هم متصل می‌کند. یعنی باعث می‌شود که کار درست را به درستی پیش ببریم و انجام بدهیم.

مثلاً موقعیتی را در نظر بگیرید که همکارمان بیمار شده و چند روزی مرخصی است. کارهای مهمی هم به او سپرده شده بوده که باید در این چند روز انجام می‌داد. کار درست این است که اگر تخصص و حوزه کاریمان یکی است، وجدانمان بیدار شود و تصمیم بگیریم و با اطلاع دادن به مدیرمان کار او را پیش ببریم. انجام درست این کار درست این است که خود او را هم در جریان بگذاریم و اگر می‌دانیم تجربه او بیشتر از ما است، تلفنی از خود او کمک بگیریم و کارش را به درستی انجام بدهیم و به نتیجه برسیم. هر دو اینها متأثر از وجدان کاری ما اتفاق می‌افتد.

درونی شده باشد. زمانی که وارد فضای کاری می‌شود با تمام قدرت و اعتقادش، فعالیتش را شروع می‌کند. اصطلاحاً از کارش نمی‌زند، به کار و به سازمانش باور دارد و می‌داند که فعالیت او بر سازمان و در نگاهی کلان تر بر جامعه‌ای که سازمان برای خدمت به او نهاده شده، اثرگذار است. این فرد، کمیت را فدای کیفیت نمی‌کند. یعنی مثلاً به بحران مالی خوردن سازمان، تغییرات مدیریتی، یک خصوصیت نامطلوب در مدیر بالادستی مانند سختگیری و فشار بیش از حد، نداشتن وجدان کاری همکاران دیگر و بسیاری از مسائل، تأثیری در کیفیت کار او و یا کم شدنش ندارد. در تمام لحظات فرشته درونی‌اش بیدار است و اصلاً بدون آن نمی‌تواند احساس آرامش داشته باشد.

می‌شود که مانند خود او خودکنترل و خودانگیخته باشد. همین مسأله شبکه‌ای از افراد متعهد و مسئول و با وجدان ایجاد و تربیت می‌کند که آن اثر پروانه‌ای را که گفتیم در سطح کلان کشوری و حتی جهانی برای مسائل مختلف بحرانی زندگی انسان‌ها ایجاد خواهند کرد. به طوری که فرد در دوران پیری ناگهان به خاطرش می‌آید که مثلاً مسئولیتی که نسبت به یادآوری قرص‌های همسایه طبقه بالا در دوران نوجوانی داشته، بطور اثرش تا چندین سال بعد و در نسل‌های بعدی مانده و باعث ایجاد اتفاقات مطلوب بزرگی مانند ایجاد یک سازمان و سیستم کشوری «وجدان محور» شده است. آرمان شهری که رسیدن به آن دور از نظر نیست.

به نظر می‌رسد که اثرگذاری عوامل فرهنگی و اجتماعی قبل از اشتغال فرد روی کم یا زیاد شدن وجدان فرد بیشتر از عوامل سازمانی و مدیریتی بعد از اشتغال است. مثلاً کودکی که در دوران مدرسه تکالیفش را خودش با تلاش (هرچند با چندین بار خطا) انجام می‌دهد، در نوجوانی هم انتخاب می‌کند که به پیرمرد همسایه طبقه بالا در یادآوری خوردن قرص هایش کمک کند، او تلاش می‌کند و به صورت هدفمند مطالعه می‌کند و بر مبنای تلاش خود و نه بر مبنای تقلب و یا روش‌های نادرست، در رشته مورد علاقه‌اش قبول می‌شود. در جوانی و دانشگاه به سمت افرادی گرایش پیدا می‌کند و در گروه دوستانه‌ای جای می‌گیرد که شبیه خودش باشند و مانند او تلاش، توکل، تعهد و مسئولیت برایشان

وجدان خونینت کم نشود!

اثر پروانه‌ای وجدان کاری

وجدان از کودکی در یک فرد همچون دانه درختی در خاک، رشد کرده و ریشه‌هایش محکم می‌شود. بنابراین اثرگذاری عوامل بیرونی روی او خیلی سخت خواهد بود. تصور می‌کنم مثلاً یک اتفاق ناخوشایند بیرونی مانند بحران مالی، اجتماعی، فرهنگی یا سیاسی برای این درخت باریشه‌های محکم، همچون وزش بادی باشد که توان تحمل آن را داشته باشد و بازم مقاوم بایستد و کارش را انجام بدهد. این همان چیزی است که اثر پروانه وجدان کاری را به ما نشان می‌دهد. در ادامه راه وجدان کاری، پس از شروع فرد به کار کردن در یک سازمان یا شرکت، زمانی که می‌خواهد فردی را برای شروع زندگی مشترکش انتخاب کند، متمایل به کسی

وجدان از کودکی در یک فرد همچون دانه درختی در خاک، رشد کرده و ریشه‌هایش محکم می‌شود. بنابراین اثرگذاری عوامل بیرونی روی او خیلی سخت خواهد بود