

«هر کس دو روزش با هم یکی باشد فریب خورده و هر کس فردایش از امروز بدتر باشد ملعون است و هر کس بفکر کمی کردارش نباشد خردمند نیست و آنکه کردار و عقلش کم باشد مرگ برای او بهتر است از زندگی»

حضرت محمد(ص)

ترویج فرهنگ پویایی و بالندگی عامل حیاتی در توسعه کشور

علی منصوری^۱

فیروزه حاج علی اکبری^۲

چکیده

امروزه نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان تلقی می شود. لیکن بهره برداری مناسب از این سرمایه بی بدیل مستلزم مدیریت صحیح آن است می باشد. متأسفانه رسوخ آداب و رسوم ناصواب در سطح کشور مخصوصاً در بخشهای تولیدی نه تنها بهره گیری از این نیروی ارزشمند در راستای توسعه جامعه فراهم نیآورده است بلکه در بسیاری از موارد بصورت موانعی در راستای توسعه اقتصادی و اجتماعی عمل کرده است. بنابراین شناسایی این عقاید ناصحیح و جایگزینی آن با فرهنگ پویا و بالنده اسلامی می تواند نیروی انسانی هر جامعه را به منبعی عظیم و زوال ناپذیر تبدیل سازد؛ نظر به اینکه مدیریت هر عنصر مستلزم شناخت واحاطه بر اجزاء آن است و انسان موجودی پیچیده و ناشناخته برای نوع بشر است برای شناخت آن رجوع به مکتب خالق سپهر آفرین و برگزیدگان خاصه اقدس الهی ضرورتی انکارناپذیر خواهد بود. براین اساس در این مقاله سعی شده است با استعانت از آموزه های دینی ضمن نسخ عقاید و باورهای باطل، تعالیم حیاتی و نوید بخش الهی در قالب فرهنگ کار اسلامی معرفی گردد.

واژه های کلیدی: فرهنگ کار، فرهنگ کار در اسلام، پویایی و بالندگی

مقدمه

در جهان کنونی ارتقاء بهره وری مهمترین چالش قرن به شمار می رود [4] در این میان نیروی انسانی به عنوان یکی از منابع حیاتی هر کشور در افزایش بهره وری آن تلقی می شود. از این رو بیشترین توجه را در بخش های دولتی و خصوصی به خود متمرکز کرده است. نیروی انسانی به عنوان تنها سرمایه صاحب فکر و اندیشه می تواند با استفاده از قوه ابتکار، خلاقیت و پشتکار خود تاثیر شگرف بر عملکرد سازمانی از خود بجا بگذارد [1].

حال آنچه اهمیت دارد آنست که با وجود قرابت توانمندیهای افراد مختلف، چرا برخی از آنها در مقایسه با دیگران از بهره وری بالاتری در سازمان برخوردار هستند. پاسخ این سوال را می توان در عوامل مختلفی جستجو کرد، لیکن از جمله مهمترین این عوامل می توان به باورها، عقاید و نگرشهای فرهنگی ایشان اشاره نمود.

Mansory.ali@znu.ac.ir , ali_mansory@yahoo.com

^۱ استادیار، گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان

^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

با توجه به اهمیتی که باورها، عقاید و نگرشهای فرهنگی در بهره‌وری فردی و اجتماعی انسانها دارد، مطالعات گسترده‌ای در این زمینه از بدو پیدایش علوم اجتماعی، مدیریت و اقتصاد صورت گرفته است، لیکن از یک سو ارزش و اهمیت موضوع و از سوی دیگر پیچیدگی آن تا بدانجاست که هر چه بیشتر مورد بررسی قرار گیرد، نکات ناشناخته‌ای بیشتری از آن کشف شده و مطالعات نوین بیشتری را می‌طلبد. زیرا که با پیچیده‌ترین مخلوق طبیعت یعنی انسان سروکار دارد.

در عصر حاضر مزیت‌های رقابتی از جمله کوچک‌سازی^۳، برون‌سپاری^۴ و پرورش موثر^۵ حتی در کشورهای صنعتی به حد فوقانی خود نزدیک شده‌اند؛ از این رو امکان ارتقای بهره‌وری سازمانها و به تبع آن کشورها از این رهگذر به شدت کاهش یافته است. لذا دستیابی به مزیت رقابتی پایدار جزء اهداف مشترک کلیه کشورهای پیشرو به شمار می‌رود. بررسی نظرات و عقاید اندیشمندان مدیریت و علوم اجتماعی حاکی از آن است که این هدف تنها با برقراری ارتباط ناگسستنی با سرمایه انسانی میسر خواهد بود. به بیان دیگر سرمایه انسانی تنها مزیت رقابتی بلند مدت و پایدار به شمار می‌رود. از این رو بازنگری شاخصهای مرتبط با انسان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار خواهد بود. باورها، عقاید و نگرشهای فرهنگی از جمله مهمترین عواملی است که می‌تواند سرمایه انسانی را از همدیگر متمایز کند و از این رهگذر هدف سازمانهای موفق را فراهم نماید. بنابراین شناخت باورها، عقاید و نگرشهای فرهنگی و مدیریت آن با هدف حصول کمال نوع بشر و به تبع آن توسعه کشور از اهمیت بسزایی برخوردار خواهد بود.

متأسفانه با وجود توانمندیهای بالفعل و بالقوه بشری از یک سو و تعالیم و آموزه‌های انسان‌ساز برگرفته از مکتب توحیدی از سوی دیگر همچنان سهم نیروی انسانی در تولید ملی کشور نسبت به سطح جهانی نسبتاً ضعیف می‌باشد. بر اساس آمارهای منتشره، نقش اول ثروت‌آفرینی در کشورهای توسعه یافته را سرمایه‌های انسانی با ۶۷ درصد به خود اختصاص می‌دهند. این در حالی است که جمع سهم‌های منابع طبیعی و فیزیکی در این کشورها تنها ۲۳ درصد و سهم سرمایه‌های انسانی در کشور ما با وجود استعدادها سرشار کمتر از ۴۰ درصد می‌باشد. در این میان مدیران و رهبران سازمانها در افزایش این سهم تاثیر شگرفی را می‌توانند ایفا نمایند [2].

مطالعه و بررسی آمار و ارقام در بخش‌های مختلف اقتصادی اهمیت بکارگیری شایسته نیروی انسانی را بیش از پیش آشکار خواهد کرد. زیرا در این بخش پویایی و بالندگی نیروی کار حداقل در کشور ما تاثیر بیشتری در تولید ناخالص ملی خواهد داشت. به عبارت دیگر بهره‌برداری مناسب از منابع طبیعی کشور نه با توسل به تکنولوژی فوق‌ولاده پیچیده بلکه با اتکا به نیروی انسانی کارآمد موجود در کشور میسر می‌گردد. از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران یکی از مهمترین موانع توسعه بخش کشاورزی در سطح کشور آبهای سطحی و زیر سطحی می‌باشد. این در حالی است که بهره‌وری نسبی آن در کشور ما فقط حدود ۳۳ تا ۳۷ درصد است این امر بدان معنی است که در سطح کشور حدود ۷۰ درصد از آب موجود از طریق تبخیر، نفوذ عمقی یا خروج از کشور از طریق رودخانه‌ها تلف می‌شود. [3,6,7,8]

³. Downsizing

⁴. Outsourcing

⁵. Off-shoring نوعی برون‌سپاری است که در آن شرکت مادر اقدام به راه‌اندازی شرکتهای وابسته در کشورهای درحال توسعه با مارک تجاری خود می‌نماید.

با استفاده بهینه از همین آب تلف شده نه تنها می توان تولید محصولات زارعی و باغی را در سطح کشور افزایش داد بلکه امکان افزایش محصولات دامی و آبزیان می تواند بصورت چشمگیری امکان پذیر خواهد شد. نظر به اینکه بقیه عوامل تولید در بخش کشاورزی از وفور لازم برخوردار می باشند از ذکر آنها در این بخش خوداری می شود. در ابتدای بحث مطرح گردید که بخش نیروی انسانی می تواند بیشترین تاثیر را بر بهره-وری کشورها داشته باشد در این میان عوامل متعددی وجود دارند که می تواند بر افزایش سهم نیروی انسانی در تولید ملی اثر گذارد که از بیتن آنها می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- زیر ساخت های فرهنگی و اجتماعی

- فرهنگ کاری

- میزان دانش مداری فضای کسب و کار

- ذهنیت درک حضور دیگری در جامعه

- رقابت پذیری جامعه، کشور و صنایع آن

- آگاهی و دانش کارکنان

- اهمیت صنعت در کشور

- ساختار مدیریتی و اجرایی

- دانش مدیریت

- بوروکراسی و ساختار اداری و دولتی [5]

لیکن به نظر می رسد از میان این عوامل زیرساخت های فرهنگی و فرهنگ کاری بصورت معنی داری همه عوامل دیگر را تحت تاثیر قرار دهد. از این رو بررسی زیرساخت های فرهنگی و فرهنگ کاری با هدف بهسازی آن با تکیه بر پویایی و بالندگی از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود که در این مقاله به تشریح خواهد شد.

روش شناسی پژوهش

با توجه به هدف تحقیق در این پژوهش ابتدا از مطالعات کتابخانه ای به منظور شناسایی وضعیت موجود جامعه و همچنین استخراج فرهنگ کار در نظام اسلامی استفاده گردید. سپس نتایج حاصل از مطالعات کتابخانه ای از طریق مشاهده در محیط اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین می توان گفت تحقیق موجود از حیث هدف کاربردی و از حیث روش پژوهش کتابخانه ای و میدانی می باشد.

تعاریف فرهنگ

تعاریف و تعابیر متعددی از فرهنگ و مفاهیم مرتبط با آن از سوی دانشمندان و متخصصین علوم مختلف ارائه شده است که در این بخش مهمترین آنها اشاره شده است:

سوچاک فرهنگ را مجموعه ای از الگوهای ارزشی می داند که در میان افراد و در درون گروه ها به طور مشترک وجود دارد [9]. هافستید می گوید فرهنگ شامل الگوهای اندیشیدن، احساس کردن، و عمل کردن بالقوه است که تمام افراد با خود همراه دارند. فرهنگ نه تنها در الگوهای اندیشیدن، احساس کردن و عمل کردن منعکس است بلکه در امور عادی زندگی همچون احوالپرسی کردن، غذا خوردن، ابراز کردن یا ابراز

نکردن احساسات بازتاب دارد. این الگوها در محیط‌های اجتماعی ریشه دارد که افراد در آن رشد می‌کنند و تجارب زندگی خود را کسب می‌کنند. هافستید جلوه‌های فرهنگ را به عنوان لایه‌هایی حول محور یک ارزش اصلی به تصویر می‌کشد. او با استفاده از استعاره "پیاز" نشان می‌دهد که چگونه لایه‌های مختلف فرهنگ با یکدیگر مرتبط هستند. بیرونی‌ترین لایه‌های فرهنگ قابل رؤیت تر و بالقوه قابل تغییر هستند در حالیکه لایه‌های درونی تر در بردارنده علائمی هستند که کمتر قابل رؤیت‌اند و به کندی تغییر می‌کنند [۱۰]. استراب و همکاران این استعاره را بسط می‌دهد و می‌گوید درون این واژه پیازی شکل، لایه‌های قابل نفوذی وجود دارد و نظم و ترتیب ثابتی ندارد که این امر پیچیدگی و عدم پیش بینی پذیری ویژگی‌های فرهنگی افراد را نشان می‌دهد [۱۱].

کاشیما عقیده دارد، فرهنگ با تأسی از دیدگاه ویگوتسکی، فرایند تولید و بازتولید معانی در فعالیت‌های محسوس افراد در زمینه‌های خاص در ابعاد زمانی و مکانی است. فرهنگ نظام نسبتاً پایدار از معانی مشترک است که مخزنی از نمادهای معنی‌دار را در بر دارد که ساختار تجربه را فراهم می‌کند [۱۲].

از دیدگاه اجتماعی-فرهنگی، فرهنگ ترکیبی از تجربه‌های انسان به شکل تبادل مستمر محصولات نمادین است. فرهنگ پدیده‌ای پایدار، اما نه ایستاست و در عین حال پویا و قابل تغییر در طی زمان است. به علاوه، هویت فرهنگی فرد به شکل اجتماعی ساخته و آموخته می‌شود و به ارث برده نمی‌شود. هویت فرهنگی متشکل از تجربه‌هایی است که در طول رشد در فرهنگ شکل می‌گیرد. [۱۵].

فورد و کوتز اعتقاد دارند فرهنگ مجموعه‌ای از ارزش‌های مرکزی، الگوهای اندیشیدن، احساس کردن و عمل کردن است که بر شیوه ارتباط افراد در میان یکدیگر و ارتباط آنها با محصولات فرهنگی نظیر، نظام‌های یادگیری الکترونیکی، ابزارهای مختلف رایانه‌ای و منابع اطلاعاتی درون اینترنت، تاثیر می‌گذارد [۱۸].

تنوع این تعاریف بیانگر اهمیت عنصر فرهنگ از دیدگاه نظریه پردازان اجتماعی و تعلیم و تربیتی است. از این جهت است که نظریه پردازان اجتماعی-فرهنگی بر این مسئله تاکید دارند که یادگیری و دانستن پدیده‌هایی هستند که به شکل اجتماعی و فرهنگی شکل می‌گیرند [15,16,17].

حال با در نظر گرفتن تعاریف فوق می‌توان فرهنگ را متناسب با هدف تحقیق بصورت زیر تعریف نمود:
فرهنگ عبارتست از مجموعه الگوهای ارزشی که باورها و عقاید افراد را تحت تاثیر قرار داده و از آن طریق رفتار فردی و گروهی را شکل می‌دهد. هر چند فرهنگ از یک پایداری نسبی برخوردار می‌باشد لیکن ایستا نبوده و طول زمان تغییر می‌یابد. بنابراین هرگاه بتوان فرهنگ را در یک جامعه متحول نمود، انتظار تغییر در رفتارهای فردی و گروهی بدیهی خواهد بود.

فرهنگ کار

به‌طور کلی فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به معنی دیگر اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه نوع ارزش‌ها و نگرش‌هایی نهادینه شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند [۱۹].

حال اگر این ارزش‌ها و باورها از اصالت برخوردار بوده و سرچشمه آنها مکتب توحیدی باشد در این صورت بالندگی و نشاط را در محیط کار فراهم آورده بهره‌وری سازمانی و کشوری را افزایش خواهد داد ولی

اگر باورها و ارزشها از اصالت لازمه برخوردار نباشد نه تنها موجبات شکوفایی را فراهم نخواهد نمود بلکه در بلند مدت زوال و فنای سیستم را به ارمغان خواهد آورد. متأسفانه در بسیاری از موارد حاکمیت ارزشها و باورهای نادرست که بعضاً ریشه نفوذی دارد صدماتی به اقتصاد کشور بطور اعم و اقتصاد کشاورزی بطور اخص وارد کرده است که جبران آن به سختی امکان پذیر می‌باشد. شکلهای زیر برخی از زمینهای کشاورزی را شهر زنجان نشان می‌دهد که نه به خاطر کمبود آب، سرمایه و... بلکه به خاطر راحت طلبی، زیاده طلبی، اعتقاد به زندگی درویشی و دهها باور غلط دیگر بوجود آمده است. البته نباید نقش دولت را نیز در شدت گرفتن برخی از این باورهای ناصواب نادیده گرفت.



شکل ۱



شکل ۲

دومین کتفراش الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: مناجیم، مانی و ارکان پیشرفت؛ اردیبهشت ۱۳۹۳



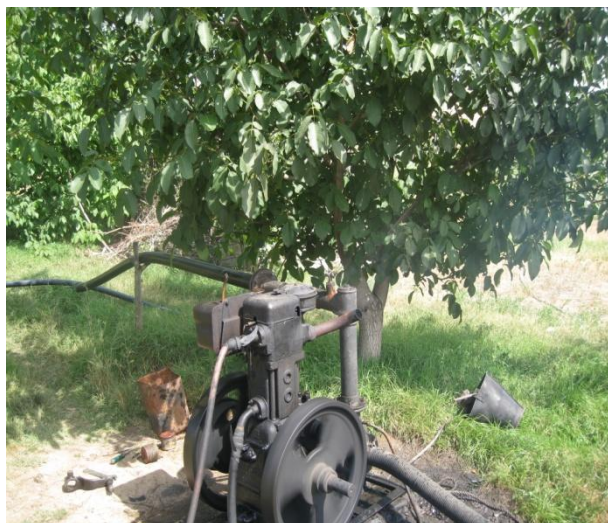
شکل ۳



شکل ۴



شکل ۵



شکل ۶

شکل شماره (۱) تصویر زمینی را نشان می‌دهد که به گفته اهالی صاحبش از اوضاع مالی مناسب در شهر برخوردار است و مزرعه را بدون واگذاری به شخص دیگر رها کرده است. شکل شماره (۲) مزرعه متعلق به پیرمردی است که فرزندان او به امید کسب درآمد بیشتر راهی شهرهای بزرگ شده و متاسفانه برخی از آنها به اعتیاد روی آورده‌اند و پدر پیر خانواده به تنهایی از عهده اداره مزرعه بر نمی‌آید. شکل شماره (۳) متعلق به شخصی است که به زندگی درویشی قناعت کرده و پس از دریافت یارانه‌های دولتی به کلی دست از زراعت برداشته و به شهر مهاجرت نموده است. شکل شماره (۴) باغ متعلق به شخصی است که آن را جهت آبیاری به یکی از بستگان سپرده است تا مزرعه خشک نشود. شکل (۵) مزرعه‌ای در همان حوالی است که متعلق به شخصی است که ضمن برخورداری از سطح زندگی بالای متوسط در شهر به همراه پسر خویش که ایشان هم در شهر از درآمدی مناسبی برخوردار است آباد گشته و به انواع میوه‌های درختی، بوته‌ای و...

مزین شده است. البته برحسب نظر کارشناس در همین مزرعه با همین آب موجود می‌توان سالانه حدود پنج تن ماهی و بیش از یک تن عسل نیز به عمل آورد که متأسفانه در این زمینه تا بحال هیچ اقدامی صورت نگرفته است. لیکن شکل (۶) موتور گازوئیلی آب را نشان می‌دهد که بنا بر خواست صاحب همین مزرعه ضمیمه شده است مبنی بر اینکه با وجود اینکه فاصله مزرعه از دکل اداره برق کمتر از 500 می‌باشد ولی اداره برق منطقه پس از چند سال پی گیری هنوز هیچ اقدامی در این زمینه انجام نداده است. لذا مشاهده می‌شود ارزشها، باورها و عقاید موجود که در قالب فرهنگ تجلی می‌یابند تا چه اندازه در فعالیت بشری موثر هستند.

حال در این بخش مفاهیم مرتبط با فرهنگ کار در اسلام به منظور اصلاح فرهنگ کاری تشریح می‌گردد.

فرهنگ کار در اسلام

سخن راندن از فرهنگ کار بدون مراجعه به دیدگاه اسلام در مورد ارزش و اهمیت کار عملاً امکان‌پذیر نخواهد بود از این رو ابتدا ارزش و اهمیت کار در اسلام تشریح گردیده و سپس فرهنگ کار در اسلام تبیین خواهد شد.

در بیان ارزش و اهمیت کار در اسلام باید گفت که در اسلام سلوک الهی دارای دو بخش است: بخش مادی و بخش معنوی، بخش مادیش کار است و بخش معنویش نماز، و از اینجا می‌توان به اهمیت کار در جامعه اسلامی پی برد [20].

از این رو در قرآن کریم و روایات اسلامی به کرات در مورد ارزش و اهمیت کار در اسلام صحبت شده است که به مهمترین آنها اشاره می‌شود.

خداوند متعال در سوره نجم آیه ۵۹ می‌فرماید: " لیس للانسان الا ما سعی " بدین معنی که آدمی را جز حاصل کارش بهره‌ای نیست. در سوره جمعه آیه ۱۰ می‌فرماید: " فاذا قضیت الصلاة فانتشروا فی الارض وابتغوا من فضل الله " بدین معنی که پس از پایان نماز باز در پی کسب و کار خود در زمین منتشر شوید و از فضل و کرم خداوند روزی طلبید. همانطوریکه ملاحظه می‌شود در اینجا ذات اقدس الهی کار و تلاش اولین و مهمترین فعالیتی معرفی می‌نمایند که پس از نماز می‌بایست به آن توجه شود.

حضرت رسول می‌فرماید عباد هفتاد پاره است و برترین آن طلب روزی حلال است [22]. همچنین پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله آن گاه که ویژگی‌های انسان مؤمن را برای حضرت علی علیه السلام توصیف می‌کند، با اشاره به صفت پرکاری می‌فرماید: «ای علی، پرکاری از صفات مؤمن است.» همچنین آن حضرت می‌فرماید: «دوست دارم که شخص برای تأمین مخارج خود، از حرارت آفتاب آزار ببیند.» [21]

حضرت رسول (ص) در بیان اهمیت ایجاد اشتغال و کارآفرینی می‌فرماید. احب الاعمال الی الله سرور تدخله علی المؤمن تطرد عنه جوعته و تکشف عنه کربته؛ دوست داشتنی ترین اعمال نزد خدا شادی رسانیدن به مؤمن، برطرف کردن گرسنگی او و دور ساختن غم و اندوه است [23]. در جای دیگری می‌فرماید: انسان هرگاه نیازهای خود را تأمین کند آرام می‌گیرد و در حدیث دیگری می‌فرماید استفاده از صدقه و زکات برای شخص بی‌نیاز، نیرومند، سالم، صاحب مهارت و توانایی جایز نیست [22].

با در کنار یکدیگر قرار دادن این سه حدیث شریف می توان نتیجه گرفت که قصد حضرت محمد(ص) از ایجاد شادی در مومن و برطرف کردن گرسنگی او و دور ساختن غم و اندوه در مومن فراهم آوردن زمینه اشتغال سالم برای برادر مومن می باشد.

حضرت علی (ع) می فرماید «هرکس کمتر کار کند سستتر می شود» و حضرت امام محمد باقر(ع) می فرماید «تنبیلی به دین و دنیا آسیب می زند» [۲۲].

در مورد نحوه کار نیز ذکر داستانی از حضرت رسول حائز اهمیت خواهد بود در کتب دینی نقل شده است هنگامی که حضرت ابراهیم فرزند حضرت محمد(ص) از دنیا رفت، پس از دفن او، پیامبر شکافی را که در قبرش وجود داشت با دست خود پر و محکم کردند و فرمودند: «هر یک از شما که کاری انجام می دهد، باید آن را محکم و استوار به پایان برساند» [26]. در جای دیگری نیز فرمود: بهترین مردمان کسی است که {هنگام انجام کاری} همه کوشش خود را بکار گیرد [24]. در مورد پویایی بالندگی در کار نیز مشابه سایر امورات زندگی مسلمان هر روز باید رونق کاری خویش را بیشتر نموده و برای کسب روزی بیشتر در جستوی حل مشکلات و ابداع شیوه های نو برای افزایش درآمد باشد چراکه حضرت محمد(ص) فرمودند «هر کس دو روزش با هم یکسان باشد فریب خورده و هر کس فردایش از امروز بدتر باشد ملعون است و هر کس ب فکر کمی کردارش نباشد خردمند نیست و آنکه کردار و عقلش کم باشد پس مرگ برای او بهتر است از زندگی» [26].

البته نباید از خاطر دور داشت که همان اندازه که کار در اسلام ارزشمند است به همان اندازه افراط در کار نیز تقبیح شده است بدین معنی که نباید انسان تمام اوقاتش را به کار اختصاص داده و از سایر امورات زندگی غفلت نماید چرا که حضرت امام صادق (ع) می فرماید «طلب تو در کسب معیشت بالاتر از کسی باشد که کسب معیشت را فرو گذاشته و پایین تر از طلب شخص حریصی که خشنودی و دل بستگی او به دنیا است، بلکه میانه رو و عقیف باش و از سستی و تنبلی دوری کن و برای کسب آنچه (از روزی) که مؤمن را گریزی از آن نیست تلاش کن» [۲۴].

مهمتر اینکه فعالیت کشاورزی از قبیل چوپانی، باغبانی، حفر قنات و کشت و زرع از جمله ارزشمندترین کارها نزد خداوند متعال محسوب می شود چرا که بسیار از برگزیدگان حضرت حق از این مشاغل ارتزاق نموده اند.

پر واضح است که بیان تمام آیات و روایات اسلامی در مورد ارزش و اهمیت کار، کار آفرینی و نحوه فعالیت در این مقال غیرممکن می نماید ولی آنچه مسلم است آن که «آب دریا را اگر نتوان کشید هم بقدر تشنگی باید چشید». حال با این تفاسیر می توان فرهنگ کار در اسلام را به شرح زیر تعریف نمود:

«کار جوهره حیات بشر بوده و در صورتیکه بطور شایسته، محکم و استوار انجام شود حداقل به اندازه عبادات در تقرب به ذات اقدس الهی ارزشمند است و مسلمان بایستی هر روز به طریق اولی رونق کاری خویش را بهتر نماید؛ اگر کسی برادر مومن خود را از طریق اشتغال مولد به کسب روزی رهنمون شود از محبوبترین بندگان خدا خواهد بود».

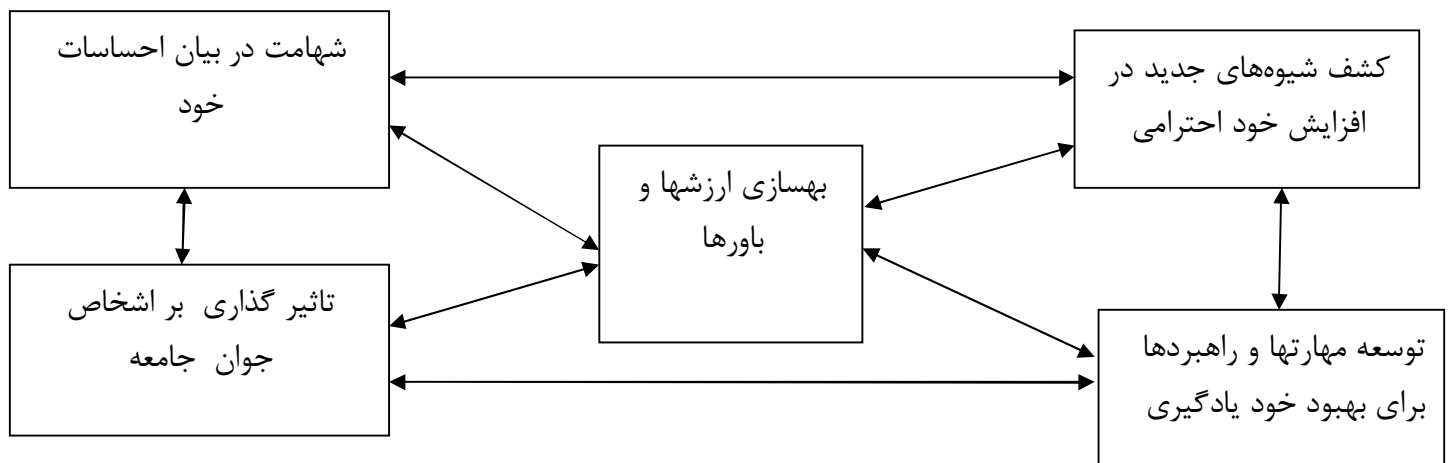
امروزه متأسفانه نه تنها این ارزشهای الهی در برخی موارد رنگ باخته است بلکه باورهای نادرستی چون کم کاری و کسب درآمد بیشتر، تولید محصول با کیفیت ظاهری، روی آوردن به مشاغل کاذب، برخوردار شدن از سود بدون فعالیت و..... در جامعه به عنوان زیرکی و ارزش قلمداد می شوند به گونه ای که ویژگی کار

خوب از دیدگاه عده‌ای از مردم آن است که زحمت نکشیده در آمد کلان کسب نمایند که کاملاً مغایر با آموزه‌های دینی است.

ارتباط بین نگرش و رفتار

تحقیقات محققین مختلف همگی بر این نکته تأکید دارند ارتباط تنگاتنگی بین نگرش و رفتار انسانها وجود دارد؛ هرگاه بخواهید ارتباط بین نگرش نسبت به یک موضوع و رفتار خاص را در مورد همان موضوع بررسی نمایید کشف ارتباط ساده تر خواهد بود به عنوان مثال ارتباط بین نگرش یک شخص نسبت مسئولیت اجتماعی در اعانه ایشان به صندوق خیریه به عنوان یک رفتار در عمل تأثیر گذر خواهد بود. اگر چنانچه فرد از مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری برخوردار باشد احتمال کمک کردن ایشان به صندوق خیریه افزایش خواهد یافت [27].

حال آنچه در اینجا اهمیت دارد این است که نگرش افراد چگونه شکل می‌گیرد در این زمینه باید اذعان نمود ارزش‌های مورد قبول افراد بقدری در شکل‌گیری نگرش آنها تأثیر دارد که بسیاری از مولفین این دو واژه را بجای همدیگر و یا در کنار یکدیگر مورد استفاده قرار می‌دهند. بنابراین می‌توان گفت ارزشهای حاکم بر افراد تأثیر بسزایی در شکل‌گیری نگرش شغلی و اجتماعی آنها خواهد داشت. از این رو بسیاری از مطالعات در توسعه نیروی انسانی ارزشها و باورها را در هسته مرکزی مدل قرار داده و همه عوامل دیگر را متأثر از آن می‌دانند یک از مهمترین این مدلها که بیشترین قرابت را با مطالعه موجود دارد به شکل زیر می‌باشد [۲۸].



شکل (۷) مدل توسعه فردی

همانگونه که در شکل فوق ملاحظه می‌شود بهسازی ارزشها و باورها بنیادی‌ترین عامل در توسعه مدل فردی می‌باشد که سایر عوامل مدل از آن تأثیر می‌پذیرند. لذا با تعریفی که از فرهنگ ارائه گردید بهسازی فرهنگی در زمینه کار و فعالیت مولد تأثیر چشم‌گیری در توسعه فعالیتهای اقتصادی و من جمله بخش کشاورزی خواهد داشت.

نتیجه گیری

شکل گیری رفتار فردی و گروهی از باورها و اعتقادات مردم شکل می گیرند. لذا با توجه به ارتباط تنگاتنگ باورها و عقاید با فرهنگ جامعه می توان گفت که اگر فرهنگ جامعه با یک ارزش کلیدی عجین شده باشد متناسب با آن رفتار افراد آن جامعه را شکل خواهد گرفت؛ بر این اساس اگر فرهنگ کاری در یک جامعه سالم باشد منجر به رفتار کاری مولد، اثربخش و توأم با ارزش افزوده خواهد شد ولی هرگاه فرهنگ کاری حاکم بر جامعه ناسالم باشد افت بهره‌وری نیروی کار را فراهم خواهد آورد. لذا می توان اظهار کرد، سعی و تلاش وافر در جهت تقریب فرهنگ کاری با آموزه‌های مکتب الهی ارزش فراوانی در ارتقاء بهره‌وری به همراه خواهد داشت. همانگونه که بیان گردید مشاهده و مطالعه بخش کشاورزی و موقعیت کنونی آن نیاز به ارتقاء فرهنگ کاری را در این بخش بیشتر از سایر بخشهای اقتصادی طلب می نماید.

برای تحقق این هدف متعالی تمرکز بر انجام پیشنهادهای زیر ضرورت دارد.

الف) شناخت جامع آیات و احادیث مربوط به کار و تلاش و تفسیر آن توسط محققین دانشگاهی و دینی

ب) نهادینه کردن ارج و قرب کار در بین دانش آموزان و دانشجویان بالاخص متعلمین رشته‌های کشاورزی

ج) ترویج فرهنگ کار اسلامی از طریق رسانه‌های عمومی بالاخص در بخش کشاورزی

د) تبلیغ ارزش و اهمیت کار آفرینی و ایجاد اشتغال برای مردم براساس آیات و روایات

ه) تبلیغ ارزش نوآوری در کار، ابداع در حل مشکلات و تلاش برای گشایش روزی

به نظر می رسد با عطف توجه به این مفاهیم الهی فرهنگ کار در سطح کشور ارتقاء یافته و موجبات افزایش سهم نیروی کار در سطح کشور فراهم گردد.

منابع و مأخذ:

منصوری. علی و همکاران (۱۳۸۷)، کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: گمرک جمهوری اسلامی ایران)، فرهنگ مدیریت، سال ۶ شماره ۱۷، ۱۱۰-۸۹

بی نام، تهیه و طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، قابل دسترس در آدرس اینترنتی:

<http://www.qomwebsite.com>

یاوری. غلامرضا، شهری. نگار، تعیین بهره‌وری نسبی آبای سطحی و زیر زمین در کشور ایران، اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۱۹(۷۶):۶۳

خلیلیان صادق و سمیه تیموری (۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری موجودی سرمایه بخش کشاورزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۱۶(۶۱):۵۹

بی نام، سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی، قابل دسترس در آدرس اینترنتی :
<http://rasoolalah.tebyan.net/viewPost.aspx?PostID=269697>

عادلپور عبدالعلی و همکاران (۱۳۷۸)، تنگناها و چالشهای مصرف آب در ایران، مدیریت آب، فصلنامه آموزش و پژوهشی، ۱(۱):۳۴

کشاورز عباس و نادر حیدری (۱۳۸۱)، نگرشی بر اسراف و ضایع نمودن منابع آب در مراحل تولید و مصرف برای محصولات کشاورزی، موسسه تحقیقات فنی و مهندسی کشاورزی

بی نام (۱۳۸۰)، گزارش دفتر اقتصاد آب، وزارت نیرو، ص ۴۸

Szewczak, E.J. (Ed.) (2002) Human Factors in Information Systems, Idea Group Publishing, Hershey, PA, USA.

- Hofstede, G. (1997) *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (ed.), McGraw-Hill, New York.
- Straub, D., Loch, K., Evaristo, R., Karahanna, E. and Srite, M. (2002) 'Toward a theory-based measurement of culture', in Szewczak, E. and Snodgrass, C. (Eds.): *Human Factors in Information Systems*, IRM Press, Hershey, PA, pp.61-82.
- Kashima, Y. (2004) 'Person, symbol, sociality: towards a social psychology of cultural dynamics', *Journal of Research in Personality*, Vol. 38, No. 1, pp.52-58.
- Ford, G. and Kotzé, P. (2005) *Designing Usable Interfaces with Cultural Dimensions*, Paper presented at the Human-Computer Interaction – INTERACT 2005, Rome, Italy, 12-16 September.
- Bruner, J. (1996) *The Culture of Education*, Harvard University Press, 79 Garden Street, Cambridge, MA 02138.
- Cole, M. (1996) *Cultural Psychology: A once and Future Discipline*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass, London.
- Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Ford, G. and Kotzé, P. (2005) *Designing Usable Interfaces with Cultural Dimensions*, Paper presented at the Human-Computer Interaction – INTERACT 2005, Rome, Italy, 12-16 September

بی نام، فرهنگ کار اسلامی، قابل دسترس در سایت

<http://gostaresonline.com/jobs/71116-2011-01-01-10-51-01.html>

حقیقی جمهور، بررسی اهمیت و جایگاه کار و فعالیت در فرهنگ دینی، قابل دسترس در سایت:

<http://velayat.agri-jahad.ir/home>

اسحاقی. سید حسین، کار و تلاش در سیره امام علی علیه السلام، قابل دسترس در سایت:

<http://www.hawzah.net/FA/magart.html>

بی نام، ارزش کار، قابل دسترس در سایت اینترنتی:

<http://buildingservices.persianblog.ir/page/aa>

اصول کافی ج: ۳ ص: ۲۷۲ روایة ۴ قابل دسترس در سایت:

<http://www.islamicecenter.com>

مرتضایی، اصول اخلاقی ایجاد انگیزه در کار مضاعف، در دسترس در آدرس اینترنتی.

<http://doctormortezae.blogfa.com/9001.aspx>

الحیاء جلد ۵ صفحه ۵۴۶

ارشاد القلوب جلد ۱ صفحه ۲۱۴

Robbins, Stephen, *Essentials of Organizational behaviour*, Prantice Hall, international Edition, 7/E, 2003, p.22

Group of witerrs(2009), *My Chnaging World :Thematic “ Personal Development: Values and Belifes”*, available at : www.nicurriculum.org.uk