

بررسی زمینه‌های مسئولیت‌گریزی کارکنان در سازمان

قربانعلی کاظمی^۱

چکیده

سرعت فزاینده تغییرات و نوع نگاه به انسان، مدیریت منابع انسانی را با چالش‌های فراوانی روبه‌رو نموده است، از جمله آن چالش‌ها، مسئولیت‌گریزی کارکنان در سازمان است که بسیاری از سازمان‌ها را درگیر خود کرده است. پدیده «مسئولیت‌گریزی» با ایجاد اختلال در روند کار سرعت حرکت سیستم را متوقف و نهایتاً سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد. بسیاری از نا‌هنجاری‌های موجود در سازمان‌های امروزی نتیجه مسئولیت‌گریزی کارکنان است. با این حال در مباحث نظری کم‌تر به بررسی علل بروز این مشکل و ارائه راه حل برای چگونگی برون رفت از آن پرداخته شده است.

پژوهش حاضر، با روش کتابخانه‌ای به صورت توصیفی-تحلیلی، با هدف بررسی مهم‌ترین زمینه‌ها و عواملی که در به وجود آمدن مسئولیت‌گریزی کارکنان نقش دارد انجام شده و با استفاده از آموزه‌های اسلامی، راه حل‌های برون رفت از این مشکل را ارائه نموده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اولاً «مسئولیت‌گریزی کارکنان»، مشکل بسیاری از سازمان‌هاست، ثانياً پیامد‌شان در سرنوشت سازمان تأثیر مستقیم دارد. عواملی مانند عدم شایسته‌سالاری، بی‌توجهی به نیازهای کارکنان، عدم توجه به علاقه و استعدادها هنگام استخدام، ضعف فرهنگ و اخلاق کاری، مهم‌تر از همه ضعف اعتقادات و باورهای اسلامی؛ باعث به وجود آمدن پدیده‌ای به نام «مسئولیت‌گریزی» می‌شود. راه حل که می‌تواند در عبور از این مشکل نقش اساسی ایفا نماید، تقویت و نهادینه سازی باورهای اسلامی در سازمان است. کلید واژگان: سازمان، نیروی انسانی، زمینه‌ها، مسئولیت‌گریزی، باورهای اسلامی.

مقدمه:

در عصر فرا مدرن، سرمایه انسانی مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی سازمان‌هاست، به گونه‌ای که موفقیت یا شکست سازمان در گرو این سرمایه‌ی بی‌بدیل است. یکی از آفت‌های که دائماً این سرمایه را تهدید می‌کند، بروز رفتارهای انحرافی در قالب پدیده «مسئولیت‌گریزی» است. مفهوم مسئولیت‌گریزی از لحاظ پیشینه سابقه به درازای سابقه خلقت انسان دارد؛ چراکه از همان ابتدای خلقت انسان، این مفهوم (مسئولیت‌گریزی) در تربیت انسان مطرح بوده است. با این وجود، آثاری که به طور مستقل به این موضوع پرداخته باشد تا جای که نگارنده بررسی نموده است انگشت‌شمار و بسیار محدود است که در بحث ادبیات تحقیق بیشتر توضیح داده شده است؛ از این رو، بررسی

^۱ دانشجوی دکترای قرآن و علوم - گرایش مدیریت. Ali.kazemi1283@yahoo.com

زمینه‌های مسئولیت‌گریزی و ارائه‌ای راهکار برای برون رفت از این بحران خاموش اهمیت فوق‌العاده بالایی پیدا می‌کند؛ زیرا آنچه امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها از آن رنج می‌برند و سازمان‌ها را دچار مشکل نموده است؛ معضلی است به نام «مسئولیت‌گریزی» که در عصر حاضر، به‌عنوان یک تهدید بسیار جدی مطرح است که اگر به موقع چاره‌اندیشی نشود ضمن این که منافع کارکنان و سازمان را به خطر می‌اندازد شکست سازمان را تسریع می‌بخشد (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵: ۲) پدیده مسئولیت‌گریزی و به تبع آن کار‌گریزی، در قالب غیبت‌های مکرر، مرخصی‌های روزانه و ساعتی، تأخیر، بی‌انگیزگی و عدم تعهد در کار، اتلاف وقت و منابع، عدم پاسخ‌گویی و در نهایت پایین بودن ساعات مفید کاری در سازمان نمود و ظهور پیدا می‌کند. البته ممکن است به تناسب نوع خدمات سازمان‌ها، موارد فوق کم‌تر یا بیشتر دیده شود.

کارکنان مسئولیت‌گریز (بی‌مسئولیت)، نه تنها وجودشان در سازمان مفید نیست بلکه باعث عدم تعادل و توازن در کل سازمان خواهد شد. سؤالی که در اینجا ذهن را به خود مشغول می‌کند این است که چرا با وجود سفارش‌های مؤکد آموزه‌های اسلامی (قرآن و سنت) نسبت به کار و تلاش و مسئولیت‌پذیری و مذمت کم‌کاری و شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت از سوی دیگر، بازهم بزرگ‌ترین مشکلی که گریبان‌گیر سازمان‌هاست مسئولیت‌پذیری و طفره رفتن از زیر کار است؟ برای پاسخ به سؤال مذکور، نیازمند بررسی و ریشه‌یابی زمینه‌های این مشکل هستیم که این تحقیق به دنبال آن است. عواملی که باعث بروز این گونه رفتارهای انحرافی می‌شود، متعدد است. به طور کلی می‌توان عوامل انسانی، رفاهی و معنوی را در این زمینه مؤثر دانست که در این میان، عوامل معنوی تأثیر فوق‌العاده‌ای در اصلاح رفتار انسانی دارد.

در این پژوهش ضمن بررسی دیدگاه‌های موجود زمینه‌های مسئولیت‌پذیری را از نگاه دانش مدیریت و آموزه‌های اسلامی (قرآن و سنت)، مورد بحث و بررسی قرار داده و راهکارهایی را بر اساس آموزه‌های دینی برای برون رفت از این مشکل در راستای اصلاح رفتارهای انحرافی، ارائه داده‌ایم. بر اساس یافته‌های تحقیق، عاملی که بیشترین تأثیر را در مسئولیت‌پذیری کارکنان داشت، ضعف اعتقادات صحیح و باورهای دینی کارکنان است؛ بنابراین، اگر بخواهیم کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر داشته باشیم، چاره‌ای جز تقویت و نهادینه‌سازی باورهای دینی و اسلامی نداریم. متأسفانه مدیران آن‌طوری که باید، به اهمیت این موضوع توجه نمی‌کنند.

مفاهیم:

۱- مسئولیت^۲:

در فرهنگ لغت، «مسئولیت» به معنای قابل یا شایسته بازخواست بودن انسان آمده است و غالباً به مفهوم تکلیف، وظیفه و آنچه انسان عهده‌دار آن می‌باشد، تعریف شده است (سیاح، ۱۳۶۶، ج ۱: ۶۶۴). در لغت نامه دهخدا، مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی باکسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده اوست؛ بنابراین هرگاه انسان متعهد به انجام کاری می‌شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است (دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۸۴۶۷). در فرهنگ فارسی عمید واژه «مسئولیت» به معنای آنچه انسان عهده‌دار و مسئول آن باشد، آمده است و کلمه «مسئول» نیز به کسی که نسبت به چیزی وظیفه یا تعهد دارد، یا کسی که مورد پرسش یا بازخواست قرار می‌گیرد؛ معنا شده است (عمید، ۱۳۷۸: ۱۷۹۸).

اما واژه «مسئولیت» در اصطلاح درجایی به کار می‌رود که سائل بتواند خواسته خود را از مسئول پیگیری نماید. به عبارت دیگر، زمانی شما شخصی را مسئول می‌نامید، که او را پاسخ‌گوی نگرش‌ها، واکنش‌ها و اعمالش می‌شمارید. پس در اصطلاح مفهوم «مسئولیت» به معنای مورد سؤال یا بازخواست قرار گرفتن انسان در برابر وظایف و اعمالی است که به عهده دارد (خواص، ۱۳۸۵: ۱۱۰).

از توجه به معانی «مسئولیت» روشن می‌شود که هسته اصلی مسئولیت را اختیار تشکیل می‌دهد که اگر فرد در قبال وظایف سپرده شده اختیاری نداشته باشند، در آن صورت مسئولیت هم معنایی ندارد، بلکه بیشتر با وظیفه سازگار است که هسته درونی آن را جبر تشکیل می‌دهد. به همین دلیل برخی (نیرومند: ۱۳۸۴). در تعریف مسئولیت می‌گویند: مسئولیت عبارت است از تعهد فرد در استفاده از «اختیار» واگذار شده، برای انجام وظایف سازمانی؛ که البته محدوده آن بستگی به شرایط موجود و وسعت سازمان دارد (نیرومند، ۱۳۸۴: ۱۰۷).

به طور کلی می‌توان گفت «مسئولیت‌پذیری» به‌عنوان یک الزام و تعهد درونی که شخص را به انجام درست کارها تشویق می‌کند، تعریف می‌شود. بدین ترتیب فردی که مسئولیتی را بر عهده می‌گیرد، توافق می‌کند که وظایف محوله را به نحو مطلوب انجام دهد و نسبت به پیامدهای آن پاسخ‌گو باشد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱۰).

۲- گریز^۳:

². Responsibility

³. Escape

واژه «گریز» به عنوان پسوند کلمه «مسئولیت» به معنای فرار، گریختن از برابر کسی یا چیزی می‌باشد (عمید، ۱۳۷۸: ۱۶۸۵). معادل لاتین واژه «گریز» اسکپ (escape) به معنای رستن، گریختن، در رفتن، فرار کردن، رهایی جستن، خلاصی جستن و جان به در بردن آمده است. (دیکشنری دوزبانه انگلیسی به فارسی و فارسی به انگلیسی) در مفهوم واژه «گریز» دست کم سه موضوع اساسی لحاظ شده است: دور شدن و فاصله گرفتن، نوعی مواجهه و آشنایی اولیه و نوعی نفرت و دلزدگی. تا انسان با چیزی مواجه نشود و درکی از آن نداشته باشد، از آن فرار نمی‌کند. مفهوم «گریز» مشتمل بر نوعی مواجهه و آشنایی است (معافی، ۱۳۹۲: ۱۸). همچنین تا آن چیز، نوعی دلزدگی و انزجار در جان آدمی نیافریند و خاطر انسان را آزرده نسازد، دلیلی برای گریز وجود ندارد. از این رو، می‌توان گفت: گریز به معنای دور شدن و فاصله گرفتن ناشی از احساس تنفر و دلزدگی پس از یک مواجهه اولیه است (نوری، ۱۳۸۸: ۲۵۵).

۳- مسئولیت گریزی؛

منظور از «مسئولیت گریزی» مفاهیم مانند: «بی‌مسئولیتی»، «زیر کار در روی»، «طفره رفتن از کار»، «گریز کاری»، «کم کاری» و «تبلی»، با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با «مسئولیت گریزی» مورد استفاده قرار گرفته است. با توجه به این که مسئولیت گریزی نقطه مقابل مسئولیت پذیری است، می‌توان گفت: مسئولیت گریزی بدین معناست که فرد یا افراد مسئولیت گریز، ضمن طفره رفتن از کار، به شکل زیرکانه‌ای مسئولیت شکست و بی‌کفایتی‌شان را به گردن دیگران می‌اندازند تا از بار مجازات و قضاوت دیگران رها شود. برخی از کارکنان بهانه جویی را سازوکاری برای فرار از مسئولیت قرار می‌دهند و بدین ترتیب از زیر کار در می‌روند و وظایفشان را به خوبی انجام نمی‌دهند (قمشی، ۱۳۹۴: ۳۲۸).

در این زمینه تا آنجا که نگارنده جستجو و بررسی نموده، تعریف مستقل و جامعی یافت نشد؛ اما با توجه به مفاهیم نهفته در دو واژه «مسئولیت» و «گریز» و مفاهیم مشابه، می‌توان مسئولیت گریزی را این گونه تعریف نمود که مسئولیت گریزی عبارت است از: شانه خالی کردن فرد از زیر بار مسئولیتی که با اراده و اختیار آن را قبول کرده در عین حالی که می‌تواند، از درست انجام دادن وظایفش سرباز می‌زند و نسبت به اعمال و رفتاراش پاسخگو نیست و با بهانه جویی از مسئولیت واقعی اش فرار می‌کند.

ادبیات و پیشینه تحقیق:

مفهوم مسئولیت گریزی هم زمان با مفهوم مسئولیت پذیری، از لحاظ پیشینه، سابقه‌ای به درازای سابقه خلقت انسان دارد. چراکه از همان ابتدای خلقت انسان، بحث مسئولیت‌پذیری و در نقطه مقابل مسئولیت‌گریزی در تربیت و پرورش انسان مطرح است. شکی نیست که مسئولیت‌گریزی در جامعه انعکاس عملکرد نادرست نهادهایی مثل خانواده، مدرسه، دانشگاه‌ها و رسانه‌های جمعی است؛ یعنی باید دید واکنش این نهادها، نسبت به باید‌ها و نبایدها و ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها، چگونه است. نوعی واکنش و بازخوردی که از این بسترها دریافت می‌کند، در شکل‌گیری شخصیت، بینش و نگرش و در نهایت رفتار انسان تأثیر دارد. با توجه به این بسترها، انسان می‌تواند مسئولیت‌پذیر یا مسئولیت‌گریز باربی‌اید. این گروه‌ها به‌عنوان گروه‌های مرجع، در این زمینه می‌توانند نقش فعال یا منفعل داشته باشند.

بنابراین، عوامل محیطی که در رأس آن‌ها «واحد خانواده» با فرهنگ اجتماعی پایین قرار می‌گیرد، انگیزه‌های مسئولیت‌گریزی را بیش از انگیزه‌های مسئولیت‌پذیری در فرد قوی می‌کند، تا جایی که مسئولیت‌گریزی که عادت ثانویه یا شخصیت دوم فرد است، شکل می‌گیرد. بدین ترتیب اگر کسی بخواهد کاری را انجام دهد، راهش را پیدا می‌کند و اگر هم نخواهد انجام دهد، بهانه‌اش را پیدا می‌کند. بهانه آوردن یکی از آسان‌ترین کارهایی هست که افراد مسئولیت‌گریز از آن استفاده می‌کنند.

از سوی دیگر تا جای که نگارنده بررسی و جستجو نموده، کتابی یا پایان‌نامه‌ای که در خصوص این موضوع به صورت مستقل نگاشته شده باشد یافت نشد، اما مقالاتی که به‌گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بیشترین ارتباط را با موضوع دارد، می‌توان موارد ذیل را نام برد:

«زمینه‌های شخصیتی، فرهنگی و اجتماعی عوامل مؤثر در مسئولیت‌گریزی در دانشگاه» اولین کنفرانس بین‌المللی شهروند مسئول، خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، (محمدحسین توانایی ۱۳۹۰).

«واکاوی پیش‌آیندهای کم‌کاری کارکنان در بخش دولتی» مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۴، (شماره پیاپی ۲۰)، (دانایی فرد و همکاران ۱۳۹۵).

«بررسی علل و عوامل ترک کار نامرئی کارکنان» توسعه، شماره ۴۵. (رضا سپهوند و محمد یاری ۱۳۹۴).

«فرهنگ کار از دیدگاه اسلام» کار و جامعه، شماره ۶۳، (هما درودی، ۱۳۸۴).

«راه کارهای مقابله با معضل کم‌کاری مدیران و کارمندان» راهبرد، شماره ۲۲، شماره مسلسل ۲۹، (محسن

شفیعی سیف آبادی، ۱۳۹۳).

«عوامل مؤثر بر دین‌پذیری و دین‌گریزی جوانان...»، معرفت سال ۲۲، شماره ۱۹۴، (عباس اشراقی، ۱۳۹۲).

«بررسی زمینه‌های مسئولیت‌گریزی و بهانه‌های آن در قرآن و روایات»، اولین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی،

مطالعات فرهنگی، (سمیه دهمرده و همکاران، ۱۳۹۶).

«دلایل کارکنان برای طفره رفتن از کار و راه‌حل‌های پیش‌گیری و مقابله با آن»، (مجتبی بذرافشان مقدم و داود

باقر زاده، ۱۳۸۳)؛ و مواردی دیگری که ارتباطشان با موضوع خیلی روشن نیست.

بررسی ادبیات موضوع، نشان می‌دهد که پژوهش‌گران هرکدام عواملی را ذکر می‌کنند. به‌عنوان نمونه، سمیه

دهمرده و همکاران (۱۳۹۶)، در ارائه‌ای تحت عنوان «بررسی زمینه‌های مسئولیت‌گریزی و بهانه‌های آن در قرآن و

روایات»، بعد از تقسیم‌بندی انسان‌ها به دودسته مسئولیت‌پذیر و مسئولیت‌گریز، چنین نتیجه می‌گیرند که از نگاه

آیات و روایات، کفر و الحاد، خودکم‌بینی، خودمحوری، تعصب و جبر باوری از جمله عواملی است که زمینه‌های

مسئولیت‌گریزی انسان را فراهم می‌کند.

مجتبی بذرافشان مقدم و داود باقر زاده (۱۳۸۳)، در مقاله تحت عنوان «دلایل کارکنان برای طفره رفتن از کار و

راه‌حل‌های پیش‌گیری و مقابله با آن» عواملی مانند عدم انگیزاندگی محیط کار، روش‌های کاری مدیران، عدم

پاداش برای انجام کارهای خوب کارکنان، اعمال پاداش و تنبیه به‌صورت غلط، مشکلات شخصی، اولویت‌بندی

کارها، ندانستن چگونگی انجام کار، روشن نبودن انتظارات مدیران از کارکنان، عدم آگاهی از اهمیت و ضرورت

کار، حقوق و دستمزد و فرسودگی شغلی را، دلایل طفره رفتن کارکنان می‌دانند و برای هرکدام به‌طور خلاصه

راه‌حلی را پیشنهاد نموده است.

دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵)، در مقاله‌ای تحت عنوان «واکاوی پیش‌آیندهای کم‌کاری کارکنان در بخش

دولتی»، نشان می‌دهد که از بین ۳۳ عامل احصا شده، فرهنگ زیر کار در روی حاکم بر جامعه، بی‌کفایتی مدیران،

بی‌تعهدی کارکنان، چندشغله بودن آنان، نظارت ضعیف و حقوق و مزایایی ناکافی، جزء مهم‌ترین عوامل کم‌کاری

کارکنان است.

محمدحسین توانایی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان «زمینه‌های شخصیتی، فرهنگی و اجتماعی عوامل مؤثر در

مسئولیت‌گریزی در دانشگاه»، ضمن بررسی زمینه‌های شخصیتی، اجتماعی مؤثر در مسئولیت‌گریزی عناصر یادشده

در دانشگاه، راه‌کارهایی را جهت افزایش حس مسئولیت‌پذیری پیشنهاد نموده است؛ و موارد مشابهی که هرکدام از

زاویه‌ای خاصی مقوله‌ای کم‌کاری و مسئولیت‌گریزی را موردبررسی قرار داده است.

اما نگاهی واقع‌بینانه بر ادبیات و پیشینه تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد، ضمن این که بیشتر این گونه تحقیقات با رویکرد مدیریتی نیست، کاستی‌های دیگری نیز دارد. به‌عنوان نمونه: بیشترین تأکید این تحقیقات، برجسته نمودن مسئولیت‌پذیری و نهادینه‌سازی آن است و به‌تبع آن اجمالاً مسئولیت‌گریزی را نیز مطرح نموده است. ثانیاً، ضمن این که عام و کلی است، بیشترین تمرکزشان روی مسائلی مطرح در مدیریت علمی مانند حقوق و دستمزد، روابط مدیران و کارکنان، انتظارات کارکنان، فرسودگی شغلی و عوامل از این قبیل می‌باشد و کم‌تر به آموزه‌هایی اسلامی پرداخته است. از این رو، تحقیق حاضر، با نگاه مدیریتی و با بهره‌گیری از آموزه‌ها و باورهای اسلامی تدوین‌شده است که می‌تواند نقش خود را از بقیه تحقیقات متمایز گرداند.

دیدگاه‌ها درباره مسئولیت‌گریزی:

تحقیقات موجود و در دسترس، نشان دهنده دیدگاه‌هایی متفاوتی در این زمینه است؛ چرا که هر کدام عواملی را که بیشترین تأثیر را در به‌جود آمدن «مسئولیت‌گریزی» دارد ذکر می‌کند. به‌عنوان نمونه، سیف‌آبادی (۱۳۹۳)، عوامل زیر را در کارگریزی کارکنان مؤثر می‌داند:

۱- پایین بودن حقوق و دستمزدها، ۲- ضعف مدیریت و نظارت، ۳- سیستم فرسوده اداری، ۴- ضعف فرهنگی و آموزشی کارکنان و ۵- بی‌انگیزه بودن آن‌ها و نتیجه می‌گیرد که از منظر بسیاری از کارشناسان حوزه کار تا زمانی که یک کارمند حقوق کافی دریافت نمی‌کند و ذهنش همواره درگیر حل مشکلات مالی است و مادامی که تورم چندین گام جلوتر از چشم‌اندازهای آتی شغلی او پیش می‌رود و برای اداره زندگی‌شان به دنبال شغل دوم یا سوم می‌گردد، طبیعی است که مسئولیت‌پذیری افراد کاهش پیدا می‌کند و به سمت مسئولیت‌گریزی سوق داده می‌شود؛ بنابراین، با این شرایط نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان با تعهد و مسئولیت‌پذیری وظایف خود را انجام دهند (شفیعی سیف‌آبادی، ۱۳۹۳: ۷).

برخی دیگر از محققان (گلسر)^۵ به نقل از صاحبی، (۱۳۹۴) عوامل درونی را بیش از هر عامل دیگری، در به‌وجود آوردن این وضعیت (مسئولیت‌گریزی)، مؤثر می‌داند. بدین معنا که برانگیخته شدن رفتارهای هر انسان، بیش از آن که به‌وسیله محرک‌ها و برانگیزاننده‌های بیرونی باشند، از عوامل درونی نشئت گرفته و انتخاب‌های او برای

⁵.Glasser

ارضای نیازهایش می‌باشند. ایشان با توجه به محرک‌ها درونی، عنوان می‌کند که بر اساس روش سنتی دلیل این که انسان‌ها مسئولیت گریزند این است که از نظر ذهنی بیمارند، درحالی که در تئوری انتخاب و روش درمانی مبتنی بر آن بنام واقعیت درمانی، انسان‌ها به این دلیل بیمارند که از روی بی‌مسئولیتی رفتار می‌کنند (صاحبی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۷). برای روشن شدن این که چه چیزی باعث مسئولیت گریزی کارکنان و کارمندان می‌شود، (البته ممکن است عوامل دیگری در این امر دخیل باشد) می‌توان عواملی بدین شرح برشمرد:

۱. اغلب کارکنان کسب تکلیف را آسان‌تر می‌دانند؛ یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کم‌تر به کار گرفته می‌شوند تا این که خود به تنهایی برای حل مسئله تصمیم بگیرند. کارکنانی که کسب تکلیف را آسان‌تر می‌دانند، صرفاً حضور فیزیکی در سازمان دارند خودشان را مشغول نگه می‌دارند و فکر، اندیشه، توان و تخصص خود را در جهت اهداف شخصی خود در خارج از سازمان و یا در جهت اهداف سازمانی دیگر به کار می‌گیرند و یا این که نهایتاً به همان اندازه که استفاده می‌کند که بتواند در سازمان بماند (یاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۲).

۲. بیشتر زیردستان از انتقادی که ممکن است به اشتباهات آن‌ها بشود هراس دارند. هراس از این که در صورت بروز اشتباه، در معرض انتقاد قرار گیرند و چه بسا امتیازی را از دست بدهند یا مجازات شوند.

۳. بعضی در قبول مسئولیت جدید تردید دارند، به خصوص وقتی که اطلاعات و منابع لازم برای ایفای وظیفه به طور مطلوب در اختیار آن‌ها نباشد.

۴. برخی زیردستان فاقد اعتمادبه‌نفس لازم هستند. عدم برخورداری برخی از زیردستان از اعتمادبه‌نفس کافی و تردید در توانایی پذیرش مسئولیت، باعث کاهش تلاش آنان خواهد شد.

۵. ممکن است انگیزه‌های مثبت مکفی برای قبول مسئولیت وجود نداشته باشد. بیشتر دلایل فوق حاکی از آن است که بعضی از رؤسا و زیردستان با فرایند تفویض اختیار مخالفت دارند.^۶ (ابراهیمی، بی تا)

اما آنچه در این پژوهش موردبررسی قرار گرفته، از نظر نگارنده تأثیر مستقیم و ملموس‌تری در به وجود آوردن این وضعیت (مسئولیت گریزی) دارد؛ چراکه زمینه‌های مسئولیت گریزی از دو جهت: هم از نگاه دانش مدیریت و هم از نگاه آموزه‌های اسلامی به شکل مقایسه‌ای موردبررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که در ادامه با آن‌ها

^۶ ابراهیمی، سید علی‌رضا (بی تا)، بررسی رابطه میان تمرکز با تعهد سازمانی، ص ۲۹، تحول اداری، دوره هفتم، شماره ۴۵.

آشنا خواهید شد.

الف) زمینه‌های مسئولیت‌گریزی از نگاه دانش‌مدیریت:

از نگاه دانش‌مدیریت رایج، اهداف سازمان و مدیریت رسیدن به منفعت دنیایی و بهره‌وری مادی است و به ارزش‌های انسانی در حد توجه به محصول عنایت دارد. از این‌رو، زمینه‌های را که منجر به کم‌کاری و مسئولیت‌گریزی کارکنان می‌شود، طبیعتاً محدود و متفاوت خواهد بود. در ادامه به برخی از مهم‌ترین زمینه‌ها از دیدگاه دانش‌مدیریت می‌پردازیم هرچند به تناسب، دیدگاه‌های اسلامی نیز مورد توجه قرار گرفته است.

۱- ضعف فرهنگ و اخلاق کاری:

فرهنگ و اخلاق اسلامی کار می‌تواند زمینه‌ای مناسب برای سخت‌کوشی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری و انضباط اجتماعی و اخلاق را در سازمان فراهم سازد. قداست و پاداشی که در آموزه‌های اسلامی نسبت به کار و تلاش و مقام کارگر (کارمند) ذکر شده است مانند مانند مجاهدت در راه خدا، آمرزش گناهان و... بیانگر فرهنگ کار و تلاش در اسلام است (درودی، ۱۳۸۴: ۴). عوامل فرهنگی و آموزشی، یکی از عامل‌های اساسی کم‌کاری و مسئولیت‌گریزی کارکنان و حتی مدیران است. نهادینه نشدن فرهنگ و اخلاق اسلامی کار در سازمان‌ها، ارتباط مستقیم با مسئولیت‌گریزی کارکنان دارد. ضعف فرهنگ و اخلاق اسلامی کار و آموزش نیروی انسانی، از مواردی است که منجر به مسئولیت‌گریزی افراد می‌شود. هرچند زمینه‌های دیگری مانند فرسوده بودن تکنولوژی مورد استفاده در بیشتر واحدهای سازمانی، پایبند نبودن به ارزش‌های اسلامی و ضعف‌های مدیریتی، نیز از جمله عواملی است که در به وجود آمدن مسئولیت‌گریزی و در نهایت کاهش بهره‌وری، دخالت دارد (شفیعی سیف‌آبادی، ۱۳۹۳: ۸).

مسئولیت‌گریزی کارکنان در سازمان‌ها در واقع نمایانگر ضعف فرهنگ و اخلاق اسلامی کار و نهادینه نشدن ارزش‌ها و باورهای اسلامی در سازمان است. ضعف فرهنگ و اخلاق کار و تلقی نادرست از کار و تلاش، سبب شده است که به‌جایی مسئولیت‌پذیری، مسئولیت‌گریزی رواج پیدا کند. بر این اساس، هنگامی که فرهنگ و اخلاق کار در یک سازمان ضعیف ارزیابی شود، بدین معنا است که کارکنانشان، مسئولیت‌گریز است و به انجام کار مفید و موگد تمایل نداشته و از زیر بار مسئولیت‌شانه خالی می‌کند و در نتیجه فعالیت‌های آن‌ها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به‌کاررفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت (طباطبائیان، ۱۳۹۱: ۶).

بنابراین، ارزش‌یابی عادلانه و مستمر و تشویق نیروهای فعال و متعهد در سازمان‌های دولتی و خصوصی، می‌تواند منجر به تقویت فرهنگ کار و تلاش شود. در جامعه‌ای که به نیروی انسانی اصالت داده شود و انسان کارآمد، متعهد و متخصص محور توسعه گردد، آن جامعه قطعاً رستگار و پویا خواهد بود. برخی از مصادیق ضعف فرهنگ و اخلاق اسلامی کار را که منجر به مسئولیت‌گریزی کارکنان سازمان می‌شود، می‌توان موارد زیر را ذکر نمود:

- ۱- تلقی غلط از فرهنگ کار (نگاه شخصی و منفعت طلبانه به کار، به‌جای رویکرد ملی و راهبردی، اهتمام به مشاغل کاذب همچون دلالی و کارچاق‌کنی به‌جای کارهای مفید و تولیدی و...)
- ۲- مصرف‌گرایی و رفاه‌طلبی، ۳- ضعف کار جمعی (گروهی) و سازمانی، ۴- ناهم‌خوانی تخصص (مدرک تحصیلی) و کار، ۵- ضعف بهره‌گیری از علوم و فن‌آوری‌های روز، ۶- ضعف کارآموزشی و رسانه‌ای و تبلیغی، ۷- دور شدن از فرهنگ ملی و معارف دینی (فقدان ارزش‌مداری کار). (شهیدی، ۱۳۹۰)

البته موارد فوق نسبت به همه افراد جامعه یا سازمان‌ها عمومیت ندارد، بلکه امکان دارد در مقاطع مختلف متناسب با فرهنگ یک جامعه یا سازمان، دارای نوسان باشد، با این حال مصادیق فوق در فرهنگ عمومی کار بسیاری از سازمان‌ها در کشورهای اسلامی مشاهده می‌شود.

۲- نگرش‌های اجتماعی به زندگی کارکنان :

یکی دیگر از عواملی که باعث مسئولیت‌گریزی کارکنان می‌شود، همه‌گیر شدن فرهنگ نادرست کار و نگرش منفی نسبت به آن است. نگرش غالب و حاکم در بسیاری از جوامع و سازمان‌ها در مورد «کار» عبارت است از بهتر پنداشتن و به عبارتی خوشبخت دانستن افرادی که مجبور به انجام کار نیستند یا کارهای ساده و راحتی را بر عهده‌دارند و در مقابل مشکل پنداشتن زندگی کسانی که کارهای دشوار و سخت جامعه را انجام می‌دهند. طبیعتاً چنین نگرشی می‌تواند گریز از کار و تلاش و فرار از مسئولیت را در جامعه یا سازمان‌ها، دامن بزند. (رحمانی، ۱۳۹۳)

نگرش‌های منفی اجتماعی به زندگی کارکنان، به‌گونه‌ای است که مسئولیت‌پذیری جایگاه ارزشی خود را به مسئولیت‌گریزی داده است. گریز از مسئولیت و بیرون کشیدن خود از وضعیت دشواری که در به وجود آمدنش ما مقصریم در بسیاری از جوامع و سازمان‌ها به زرنگی تعبیر می‌شود. وقتی در جامعه یا سازمانی، افرادی که حقوق دیگران را با کم‌کاری، تأخیر، غیبت، فرافکنی و... پامال می‌کنند، به‌عنوان شهروند «زرنگ» و «باهوش» شناخته شوند؛ مسلماً افراد جامعه به سمت بی‌مسئولیتی حرکت می‌کند و با حيله‌گری تقصیر را به گردن دیگران می‌اندازند.

این در حالی است که در آموزه‌های حیات‌بخش اسلام، این نوع نگرش‌ها با شدیدترین حالت نکوهش و مذمت شده است. حضرت علی (ع) درباره معاویه می‌فرماید: «سوگند به خدا! معاویه از من سیاست‌مدارتر نیست، اما معاویه حيله گر و جنایت‌کار است، اگر نیرنگ ناپسند نبود من زیرک‌ترین افراد بودم، ولی هر نیرنگی گناه و هر گناهی نوعی کفر و انکار است، روز رستاخیز در دست هر حيله‌گری پرچمی است که با آن شناخته می‌شود، به خدا سوگند من با فریب‌کاری غافل‌گیر نمی‌شوم و با سخت‌گیری ناتوان نخواهم شد.» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۱).

دلیل دیگری مسئولیت‌گریزی کارکنان را می‌توان این‌گونه بیان کرد که، بعضی از کارمندان و مدیران نسبت به کار خود راضی نیستند، شاید به این دلیل که خود را بالاتر از آن پستی می‌بینند که اکنون در آن مشغول به کار هستند؛ بنابراین این عدم رضایت باعث می‌شود که با شوق و علاقه کار خود را انجام ندهند که این موضوع باعث مسئولیت‌گریزی می‌شود (میر سپاسی، ۱۳۲۶: ۲۲).

۳- بی‌کفایتی مدیران:

معضل مدیران بی‌کفایت موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن رنج می‌برند و باعث به وجود آمدن مسئولیت‌گریزی نیروی انسانی سازمان و پایین بودن بهره‌وری می‌شود. عدم آشنایی مدیران با رفتارهای مطلوب با زیردستان مسئولیت‌گریزی آن‌ها را به دنبال دارد. برخی رفتارها و سخت‌گیری‌های بیش‌ازاندازه و غیر ضروری مدیران، باعث می‌شود که انگیزه کارکنان کاهش یابد و نسبت به وظایف و عملکرد خود پاسخ‌گو نباشند. سوء مدیریت و یا گاهی عدم مدیریت منطقی از سوی مدیران؛ مهم‌ترین عامل عملکرد ضعیف و مسئولیت‌گریزی کارکنان است. برخی تحقیقات (طاهری و دیگران، ۱۳۹۴)، نشان می‌دهد عمده کارگریزی کارکنان که ناشی از سوء مدیریت است، به دلیل عدم نظارت بر عملکرد آنان است؛ چراکه اگر نظارتی جامع بر وظایف تعریف شده کارکنان باشد، آنان می‌توانند به‌دوراز هر هیاهویی پاسخ‌گوی وظایف و ارباب‌رجوع باشند. حضرت امیرالمؤمنین (ع) در نامه به یکی از والیان خود چنین می‌نویسند:

«پس از یاد خدا و درود از تو خبری رسیده است که اگر چنان کرده باشی، پروردگار خود را به خشم آورده و امام خود را نافرمانی و در امانت خود خیانت کرده‌ای. به من خبر رسیده که کشت زمین‌ها را برداشته و آنچه را که می‌توانستی گرفته و آنچه در اختیار داشتی به خیانت خورده‌ای، پس هر چه زودتر حساب اموال را برای من بفرست و بدان که حساب‌رسی خداوند از حساب‌رسی مردم سخت‌تر است.» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۰).

۴- تنبلی و منفعت طلبی :

تنبلی و منفعت طلبی نیز از خلقیاتی است که با ارزشمند شدن در مناسبات اجتماعی به مسئولیت گریزی می‌انجامد. فرهنگ خوش گذرانی و تلف کردن وقت در بین بسیاری از کارکنان نیز سبب شده تلاش کافی در انجام دادن کارها نداشته باشند. استفاده از عمر و وقت درباره این افراد جایگاهی ندارد. کارکنان تنبل و بی‌انگیزه، با کار و شغل خود عجزین نیستند و بیشتر زمان خود را به بطالت گذرانده و باعث حواس‌پرتی یا ایجاد اختلال در کار همکاران و سایر کارکنان می‌شوند. اگر انسان در برابر دیگران احساس مسئولیت نکند و تنها به فکر خود باشد یا تنبلی و کسالت را خرسندی و قناعت بنامند و با این توجیه که از داده‌ها و نداده‌های خداوند خشنود است، دست از سعی و تلاش بردارند. درحالی که قرآن صریحاً موفقیت و دست‌یابی به نتیجه را در گرو سعی و تلاش انسان می‌بیند، «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم/۳۹).

تنبلی سازمانی، تنبلی کارکنان یک سازمان در انجام کارهای خود در قالب جمعی است. افراد دچار تنبلی سازمانی با این عبارت به تمام مخاصمه‌ها و دلایل پایان می‌دهند: چرا فلانی انجام نمی‌دهد و من انجام بدهم (یاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۵).

تحقیقات به عمل آمده (یاری، ۱۳۹۴) نشان می‌دهد که یکی از عوامل تنبلی سازمانی، اضافه شدن تعداد افراد در سازمان است. در این تحقیقات مشاهده شده است که با اضافه شدن فرد جدید به سازمان، به دلیل ایجاد بی‌تفاوتی در آن سازمان، به جای افزایش تولید، نتیجه عکس حاصل می‌شود. هر فردی فکر می‌کند که فرد دیگری برای انجام کار محول شده به وی وجود دارد و اگر او کاری را انجام ندهد، بالاخره کار توسط دیگری انجام می‌شود. به این ترتیب معمولاً افراد قدیمی سعی می‌کنند کارهای خود را به دوش افراد تازه‌وارد بیندازند (سپهوند و یاری، ۱۳۹۴: ۳).

۵- طفره رفتن از کار:

طفره رفتن از کار، اصطلاحی است که بیشتر در ادبیات اقتصادی به کار می‌رود و به عنوان گرایش به ارائه تلاش و فعالیت کم‌تر می‌باشد. اساساً طفره رفتن زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند تصور می‌کند که می‌تواند اوقات فراغت بیشتری را ایجاد کند و با نتیجه منفی مواجه نمی‌شود، به همین دلیل تلاش کاری شان را کاهش می‌دهند. به طور طبیعی، این حالت (طفره رفتن از کار)، برای کارکنان یک سازمان به تدریج زمینه مسئولیت گریزی آنان را فراهم می‌کند. وقتی کارمند احساس می‌کند هیچ نظارتی بر کارهایشان صورت نمی‌گیرد و تشویق و تنبیهی هم در

کار نیست خود به خود انگیزه مثبت خود را از دست می‌دهد و در صورت به وجود آمدن مشکل، تقصیر را به گردن سیستم و یا کارکنان دیگر می‌اندازند. طفره رفتن از کار زمانی اتفاق می‌افتد که منافع به دست آمده از طفره رفتن، بیشتر از منافع کار کردن باشد؛ بنابراین سیاست‌های مدیریتی که انگیزه از زیر کار در رفتن را محدود می‌کند، برای افزایش هزینه طفره رفتن از کار یا افزایش ارزش کار کردن، طراحی شده است (یاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۸).

ب) ریشه‌های مسئولیت‌گریزی از دیدگاه اسلام:

مسئولیت‌پذیری یکی از مفاهیم اساسی در قرآن، روایات و آموزه‌های دینی است که در مورد آن تعبیرات مهمی در مواضع مختلفی بیان شده است. نقطه مقابل مسئولیت‌پذیری مسئولیت‌گریزی است. از جمله هشدارهایی که در فرهنگ دینی بسیار به چشم می‌خورد و مسلمانان را نسبت به آن بیدارباش داده‌اند، موضوع تنبلی و تن‌پروری و بی‌حوصلگی و کوتاهی در کار است. در آیات و روایات معصومین (ع)، همان اندازه که از کار و تلاش و مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، مدح و ستایش شده است؛ از سستی و تنبلی و تن‌پروری، کم‌کاری و شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت، مذمت شده است. در ادامه بر خی از زمینه‌های مسئولیت‌گریزی را از دیدگاه آموزه‌های اسلامی بررسی می‌کنیم:

۱- عدم شایسته‌سالاری در استخدام:

رعایت اصل شایستگی و شایسته‌سالاری از نگاه اسلام، یک سنت الهی است که به هیچ‌کس جز بر اساس شایستگی‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد. این مهم در واگذاری مقام خطیر نبوت، امامت، مقامات معنوی و هدایت‌های خاص و پیروزی یک امت بر دشمنانش کاملاً مشهود است. خداوند متعال به افرادی که لیاقت خود را به اثبات رسانده و از عهده امتحان برآمده باشند، مسئولیت یا پیروزی عنایت می‌کند (بقره: ۳۰-۱۴۲). حضرت علی (ع) مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد را جزئی از بحث عدالت می‌دانند و این اصل را مهم‌ترین اصل اداره جوامع قرار داده، معتقدند که هر پستی به تناسب، به توان، خلاقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست افراد هر کدام به جای دیگری قرار گیرند.

اما وجود تبعیض و انتخاب‌های گزینشی در استخدام و رعایت نشدن جایگاه کارکنان در سازمان، یکی از عواملی است که زمینه‌های مسئولیت‌گریزی کارکنان را در سازمان فراهم می‌کند. در بسیاری از سازمان‌ها افرادی وجود دارند که دارای دانش، تخصص، شایستگی و مهارت بالایی هستند، اما به خاطر برخورد گزینشی و انتخابی و

وجود تبعیض، در جایگاه پایینی قرار می‌گیرند، یا برعکس افرادی که فاقد تخصص و خلاقیت است یا از توان، تعهد و تخصصی کم‌تری برخوردار است، پُست‌های حساس مدیریتی را تصاحب می‌کند؛ طبیعی است که این وضعیت علاوه بر نارضایتی شغلی، می‌تواند باعث مسئولیت‌گریزی، کاهش راندمان کاری و پایین آمدن سطح تعهد و پاسخ‌گویی کارکنان شود (آرین، ۱۳۹۴: ۳۷). شایسته‌سالاری در نگرش مدیریتی، به این معناست که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش، مهارت، توانایی تخصص و از همه مهم‌تر تعهدشان، در پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی قرار می‌گیرند به گونه‌ای که بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۵). در قرآن کریم، جدا از معیارهای متعددی که به تناسب، در قصص قرآنی از جمله داستان طالوت، یوسف، موسی و هارون (ع) برای گزینش آمده است؛ به معیار اساسی گزینش یعنی «صلاحیت و شایستگی» با عنوان «اهلیت» تصریح شده است. در سوره نساء به‌ویژه بنا بر دیدگاهی که امکانات و اختیارات و منصب مدیریت را نوعی «امانت» می‌داند، در این زمینه پیام بلکه دستور صریح دارد و آن این است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء/۵۸)؛ به تحقیق خداوند شمارا امر می‌کند که امانت‌ها را به اهله‌ش بسپارید. تعبیر «اهلیت»، نه تنها ویژگی «صلاحیت و شایستگی» در همه ابعاد آن از جمله تعهد و تخصص را شامل می‌شود، بلکه ویژگی «اصلحیت» نیز در آن گنجانده شده است. علاوه بر این، آیه شریفه از بُعد ارزشی به این اصل نگریسته و روی هم‌رفته رعایت آن را در قالب یک فرمان الهی واجب شمرده است (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۲: ۹).

در سوره بقره، به طور صریح، از واگذاری مناصب و پُست‌های مدیریتی (مقام امامت) به کسانی که صلاحیت و شایستگی لازم را ندارد، نهی شده است. «...قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ» (بقره: ۱۲۴)، خداوند به او فرمود: «من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم!» ابراهیم عرض کرد: «از دودمان من (نیز امامانی قرار بده!») خداوند فرمود: «پیمان من، به ستم‌کاران نمی‌رسد! (و تنها آن دسته از فرزندان تو که پاک و معصوم باشند، شایسته این مقام‌اند)». حضرت ابراهیم (ع)، مقام امامت را برای نسل خود نیز درخواست نمود، پاسخ آمد که این مقام عهدی است الهی که به هر کس لایق (شایسته) باشد عطا می‌شود. در میان نسل تو نیز کسانی که شایستگی داشته باشند، به این مقام خواهند رسید. چنان‌که پیامبر اسلام (ص) از نسل ابراهیم (ع) است و به این مقام رسید، ولی کسانی که دچار کوچک‌ترین گناه و ستمی شده باشند، لیاقت این مقام را ندارند. همان‌گونه که منشأ امامت وراثت نیست، لیاقت است، در سازمان نیز این‌گو باید رعایت شود.

در روایات معصومین (ع) نیز شایسته‌سالاری آن است که هر کس بر اساس لیاقت و توانایی خود، به کاری

گمارده شود؛ چون در این صورت است که بازده کارها دوچندان خواهد شد. پیامبر گرامی اسلام (ص) در توصیه به این مهم، این گونه می‌فرماید: «هنگامی که کارها به دست غیر اهلش سپرده شود، منتظر پایان کار (قیامت) باش» (آمدی، ۱۳۸۵: ۳۲۸). این تعبیر حاکی از شدت نتایج سوء این عمل است و کنایه از به هم ریختگی امور و به هم خوردن روند کار و بروز نابسامانی در امور است. حضرت علی (ع) نیز در توصیه‌ی به مالک اشتر نخعی معیارهایی را ذکر می‌کند که می‌تواند تابلوی تمام‌نمایی برای همه رهبران و مدیران در امر گزینش و انتخاب کارکنان بر اساس آن معیارها باشد.

«در امور کارمندان دقت کن! بعد از آزمایش آن‌ها را به کار بگمار و صرفاً میل شخصی تو و بدون مشورت با دیگران ملاک عمل برای تو نباشد؛ زیرا اگر ملاک میل شخصی و علاقه شخصی تو در انتخاب مسئولان بدون این که از مشورت دیگران استفاده کنی، باشد این کار نوعی خیانت به مردم است. به انسانی مسئولیت داده‌ای که از توان لازم برخوردار نیست» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۲- ضعف ایمان و باورهای دینی:

ایمان به خدا و معاد، پشتوانه محکمی برای حقایق عالم، از جمله وجدان کاری به حساب می‌آید و آنان که چنین پشتوانه‌ای را از دست بدهند، به قطع وجدان خود را بی‌یاور و آن را آسیب‌پذیر می‌کنند. تاریخ گواه است که انسان‌های متدین، بیشتر پایبند وجدان هستند تا بی‌دینان و سست ایمان‌ها. ستم و جنایتی که از جبهه کفر و الحاد اعمال شده، هرگز با تخلفات و گناهان دین‌داران قابل مقایسه نیست. قرآن مجید این حقیقت را چنین بازگو می‌کند: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ» (حشر: ۱۹) "مانند کسانی نباشید که خدا را فراموش کردند و خدا نیز خودشان را از یادشان برد؛ آن‌ها فاسقان‌اند". روشن است که این خود فراموشی، بی‌شخصیتی، مسئولیت‌گریزی و بی‌وجدانی در انجام کارها بر اثر بی‌ایمانی پدید می‌آید.

ضعف ایمان باعث می‌شود، انسان در انجام وظایف شرعی سستی کند و اگر هم به عبادت و ادای وظیفه‌ای شرعی بپردازد، تنها حرکات تهی و بی‌روحي انجام می‌دهد. خداوند متعال، ویژگی منافقان را چنین بیان فرموده است: «وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ قَامُوا كُسَالًا» (نساء: ۱۴۲)؛ "منافقان هنگامی که برای نماز برمی‌خیزند، سست و بی‌حال به نماز می‌ایستند...". ضعف ایمان باعث می‌شود انسان نسبت به وظایفش بی‌اعتنا باشد و در انجام آن میل و رغبت نداشته باشد. اگر باورهای دینی از جمله ایمان ضعیف باشد با ایجاد قانون و مقررات نمی‌توان افراد را آن گونه که باید، به انجام وظایف خویش واداشت. با ضعف ایمان استفاده از قانون و مقررات کاربرد چندانی ندارد؛ چراکه

انسان منهای (بدون) ایمان ستمگر، نادان و مسئولیت گریز است. درحالی که اگر روح ایمان و تقوا در جامعه و سازمان حاکم باشد، کارکنان تکلیف موردنظر خود را بااحساس مسئولیت و تعهد انجام خواهد داد (کاظمی، ۱۳۹۳: ۱۵۸).

همان گونه که باورهای دینی انسان‌های مؤمن را در برابر خویشتن، جامعه، دین و ارزش‌های دینی و از همه مهم‌تر خداوند متعال مسئول و متعهد می‌سازد و روح تعهد و مسئولیت را در او بیدار و زنده می‌کند؛ نبود یا ضعیف بودن باورهای دینی، انسان را در برابر خداوند و دیگران و مسئولیت‌های فردی و اجتماعی‌شان، مسئولیت گریز می‌کند و روح تلاش، تعهد و مسئولیت‌پذیری را در او می‌میراند. ازاین‌رو، به‌صرف این که احساس کند نظارت و کنترل بیرونی وجود ندارد و منافع و جایگاهشان درخطر نیست، به بهانه‌های مختلف از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کند و تقصیر کم کاری و اتفاقات سازمان را متوجه دیگران می‌کند.

بر اساس آیات قرآن و روایات معصومین (ع)، مؤمنان در برابر جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند نیز مسئول می‌باشند و نمی‌توانند نسبت به آنچه در جامعه می‌گذرد بی‌تفاوت باشند. همچنین سرنوشت امت‌ها از نظر گاه قرآن کریم درگرو اعمال و رفتار آدمیان است. اگر انسان‌ها تقوایبسته کنند، برکات و نعمت‌های الهی بر آنان نازل می‌گردد و اگر راه معصیت و ظلم را در پیش گیرند نعمت و عذاب الهی بر سرشان فرود می‌آید: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد: ۱۱) "خدا سرنوشت هیچ قومی را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در خودشان است تغییر دهند" (کاظمی، ۱۳۹۳: ۶۵).

اگر رهبران جامعه و مدیران سازمان‌ها، بتوانند باورهای دینی و ارزش‌های اسلامی را در جامعه و سازمان نهادینه‌سازی کنند بدون شک رفتار شهروندی، مسئولیت‌پذیری و تعهد افراد را در سطح جامعه و سازمان در پی خواهد داشت. چراکه ارزش‌ها و باورهای دینی، غرایز بشر را در جهت صحیح هدایت کرده و خواسته‌ها و تمایلات او را اصلاح کرده و انسان‌هایی مسئول و متعهدی را برای جامعه تربیت می‌نماید. باورهای دینی در ادیان و مکاتب دیگر نیز در شکل‌گیری رفتارهای اجتماعی نقش قابل‌ملاحظه‌ای ایفا می‌کند. تفاوت‌های ناشی از رفتارهای وابسته به دین بر روش زندگی افراد، انتخاب‌های آن‌ها، آنچه می‌خورند و افرادی که با آن‌ها همکاری و تعامل می‌کنند، سازمانی که در آن کار می‌کنند، تأثیر می‌گذارد.

هیرشمن (۱۹۸۳)، معتقد است که وابستگی‌های مذهبی کاتولیک‌ها، پروتستان‌ها و یهودی‌ها به‌طور مشخص نگرش‌های آنان را در مورد نشریات، رستوران‌ها و باورهای سیاسی شکل می‌دهد که این خود دلیلی بر تأثیر

فوق العادة باورهای مذهبی است (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۲).

۳- ریاست طلبی:

خصلت نکوهیده ریاست طلبی نیز از عوامل مهم بی وجدانی در فعالیت های اجتماعی و سازمانی است. کسی که به این بیماری مبتلا گردد، برای نیل به جاه و مقام، به آسانی وجدانش را زیر پا می گذارد. بسیاری از کم کاری ها و مسئولیت گریزی ها در سطح خرد و کلان، پیامد شوم ریاست طلبی است. همچنین، خوی ریاست طلبی سبب خانه نشینی، اخراج، تبعید، زندانی و کشتار مدیران لایق و رهبران شایسته در طول تاریخ شده است. برای نمونه؛ هارون الرشید - خلیفه عباسی - در سخنان خصوصی خود به فرزندش مأمون می گوید: حق حکومت و خلافت از آن حضرت موسی بن جعفر (ع) است؛ اما من هرگز از آن، کناره گیری نمی کنم و تو را نیز می کشم که فرزندم هستی، اگر سر ناسازگاری داشته باشی! (مجلسی، ۱۴۰۳: ۴۸، ۱۳۱).

برخلاف رایج که «ریاست طلبی» را بیشتر در بحث از صفات مدیران مطرح می کند، می شود این بحث را نسبت به کارکنان سازمان نیز توسعه داد؛ زیرا در بین کارکنان نیز افرادی است که همیشه احساس ریاست می کند و به همین دلیل نیز نسبت به مسئولیتش پاسخ گو نیست و اتفاقات سازمان را به گردن دیگران می اندازد. از سوی دیگر، کارکنان ریاست طلب، برای دست یابی به مقام و رتبه بالاتر، متوسل به دروغ، تهمت، تملق و... می شود تا ریاستی، ولو ناچیز به دست آورند. در آیات قرآن و روایات بسیاری از ریاست طلبی و علاقه به آن مذمت شده است؛ قرآن مجید می فرماید: «تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ» (قصص: ۸۳) "این سرای آخرت را تنها برای کسانی قرار می دهیم که اراده برتری جویی در زمین و فساد را ندارند".

در این آیه شریفه گفته نشده که قیامت از آن کسانی است که برتری جویی نمی کنند، بلکه فراتر از آن، اراده آن ندارند که بر دیگران برتری یابند. اگر اهمیت پرهیز از ریاست طلبی در حدی باشد که اراده آن را هم نباید کرد، انسان های مؤمن (مدیران و کارکنان) باید همواره نفس خویش را کنترل کنند که هرگز به دنبال برتری جویی و ریاست و حاکمیت بر دیگران نباشند (الهامی نیا، ۱۳۹۶: ۴۷).

راه کارها:

راه کارهای مقابله با بی مسئولیتی کارمندان برای بهبود اوضاع به مدیران کمک خواهد کرد تا بتوانند با این آفت مقابله کنند. البته در برخی از موارد هم چشم پوشی از بی مسئولیتی و یا نادیده گرفتن آن باعث بر هم خوردن نظم

کاری می‌شود. مدیران باید اقدام فوری برای اصلاح رفتار غیرمسئولانه کارمندان داشته باشند.

۱- توسعه شایسته‌سالاری:

شایسته‌سالاری را می‌توان انتخاب بهترین‌ها در مناسب‌ترین جایگاه تعریف کرد. اگرچه هیچ‌کسی یافت نخواهد شد که خواهان شایسته‌سالاری نباشد، اما هر فردی شایسته را به‌نوعی تعریف می‌کند. لذا باید در انتخاب افراد ابتدا معیارهای اساسی انتخاب‌شده به‌نحوی که تخصص‌گرایی، استعداد و علاقه به شغل در درجه اول این معیارها قرار گیرد تا زمینه‌ساز فرهنگ مناسب کار در جامعه گردد. توسعه شایسته‌سالاری در ابعاد مختلف وظایف منابع انسانی، باعث می‌شود هر فرد به جایگاهی که لیاقتش را دارد قرار بگیرد و بر اساس لیاقت خود از مزایا و پاداش سازمانی بهره‌مند گردد.

۲- آموزش و اهمیت شغل:

آموزش مستمر کارکنان منجر به افزایش توانایی فکری کارکنان ایده‌های جدید رضایت‌مندی کارکنان تقسیم قدرت در بین کارکنان و ... خواهد شد که منجر می‌شود کارکنان از کار خود لذت ببرند و پیوسته در حال پیشرفت باشند. اگر به هر شغل به‌عنوان یک کار مهم و موردنیاز در سازمان توجه شود هیچ‌گاه مقایسه بین مشاغل و مشخص کردن مهم‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین پیش نمی‌آید. در این صورت هیچ‌کس از کاری که انجام می‌دهد احساس کوچکی نمی‌کند و به اهمیت شغل خود در جامعه باور خواهد داشت پدیده‌ای که به معنای رضایت شغلی بیشتر و انگیزه بیشتر در انجام وظایف شغلی خواهد بود.

۳= تقویت و نهادینه سازی باورهای دینی:

مهم‌ترین عاملی که در سازمان‌ها می‌تواند رفتارهای انحرافی افراد را اصلاح کند، تقویت و نهادینه‌سازی اعتقادات و باورهای دینی است. در سازمان‌های اسلامی، آن‌قدر که مدیران روی منابع، امکانات و تجهیزات حساس و اهمیت قائل‌اند، نسبت به تقویت باورهای دینی و اعتقادات صحیح اسلامی، بی‌تفاوت یا کم‌تر اهمیت قائل‌اند. درحالی‌که تقویت باورهای دینی کارکنان می‌تواند بسیاری از رفتارهای انحرافی را اصلاح کند.

واژه «باور» از اصطلاحات مربوط به حوزه روان‌شناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیده روانی اعتقاد را از این حیث که دارای رفتارسازی اجتماعی است مطالعه می‌کند. باورها یا عقیده‌ها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به‌درستی و حقانیت آن‌ها اعتقاد دارد (پارسا، ۱۳۸۳: ۳۱۲). کرچ و کرچفلید، باور را چنین تعریف کرده‌اند: «باور، سازمانی باثبات از ادراک و شناختی نسبی دربار جنبه خاصی از دنیای یک فرد است». (دادگران، ۱۳۷۱: ۱۲۴)

برخی باورهای اسلامی را که نقش مؤثری در مسئولیت‌پذیری دارد، می‌توان در مؤلفه‌های زیر تبیین کرد:

۱- محاسبه و خود ارزیابی:

یکی از باورهای اساسی که در از بین بردن رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان، فوق‌العاده مؤثر است و باید تقویت بشود، احساس محاسبه و خودارزیابی است. مقصود از محاسبه، محاسبه در گفتار، رفتار و کردار و حتی درنیات، تصمیمات درونی و دست آوردهای نفسانی و ملکات روحی و روانی است. کارهایی که فرد در زمان محاسبه‌ی انجام می‌دهد، از دو فعالیت ذهنی و عملی تشکیل شده است. فعالیت‌های ذهنی شامل درک ارزش عمر، توجه به مؤاخذه شدن، برشمردن اعمالی که فرد انجام داده است، مقایسه‌ی این اعمال با ملاک‌های شرعی و سرانجام، تصمیم بر ترک گناه (کم‌کاری، تأخیر و...) است. کارهای عملی شامل ستایش خداوند و استغفار می‌باشد. هرکدام از این اعمال به سهم خود، نقش چشم‌گیری در بهبود وضعیت رفتاری کارکنان دارند (نوری، ۱۳۸۹: ۱۵۲). وقتی انسان‌سازمانی احساس کند که تحت نظارت است و عملکرد او ثبت و ضبط می‌شود و بر اساس آن با او رفتار خواهد شد، رفتار خود را کنترل خواهد کرد، بدین معنا که دیگر مسئولیت‌گریزی، تأخیر، غیبت، اتلاف منابع، کم‌کاری و... نخواهد داشت. اگر در جامعه و سازمان‌های اسلامی باور به محاسبه الهی نهادینه بشود، بدین معنا که تنها علم و ایمان به معاد کافی نیست، بلکه محاسبه خداوند همیشه در یاد و اندیشه‌ی انسان باشد؛ در آن صورت است که بسیاری از مشکلات سازمان از جمله مسئولیت‌گریزی کارکنان حل می‌شود و رفتارهای نامطلوب بهبود پیدا خواهد کرد.

۲- علم خداوند نسبت به عملکرد انسان:

بر اساس آیات قرآن کریم، خداوند به تمام رفتار انسان حتی وسوسه‌های نفسانی او علم دارد. توجه و دقت در محتوای این آیات و نهادینه‌سازی آن در سازمان، فوق‌العاده در زندگی و رفتار کارکنان مؤثر است. آگاهی و توجه آدمی به صفت علم الهی با تمام ویژگی‌های آن یکی از عوامل کلیدی در بهبود رفتار انسان می‌باشد؛ زیرا این توجه و آگاهی است که بینش و نگرش تازه و جدیدی برای آدمی پدید می‌آورد و انسان در تحلیل مناسبت میان خود و خدا و نیز موقعیت سنجی آن، رفتار و کرداری دیگری را در پیش می‌گیرد. اگر بشر بپذیرد که خداوند دارای علم و آگاهی مطلق و کامل به هر چیزی است و باور داشته باشد که «و هو بکل شیء علیم» (بقره/ ۲۹)، چنان‌که این آیه بر آن تأکید دارد، در آن صورت تحول و دگرگونی شگرف در رفتار و کردار آدمی بروز می‌کند که بسیار متفاوت و متضاد بازمانی که چنین باوری برای انسان وجود نداشته و یا توجه و التفاتی به این مهم نکرده باشد.

طبق آموزه‌های اسلامی، خداوند متعال همواره و در همه حال ناظر و شاهد بر اعمال، رفتار و نیت انسان است و اگر انسان این حقیقت را همیشه در برابر چشم خویش قرار دهد و خداوند متعال را ناظر بر کارها، رفتارها و نیت‌های خود بداند از هر گونه لغزش، خطا، کم‌کاری و خیانت در امان خواهد ماند. باور به این حقیقت که خداوند از رگ گردن به انسان نزدیک‌تر است و تمام عملکرد او را زیر نظر دارد، منجر به بهبود رفتار انسان می‌گردد (ق: ۱۶).

۳- ثبت و ضبط عملکرد انسان:

بر اساس این باور دینی، خدا همه‌ی گفته‌ها را می‌شنود، پس هر حرفی را بر زبان نیاوریم «لَقَدْ سَمِعَ اللَّهُ» همه‌ی گفتارها و کردارها ثبت می‌شود «سَنَكْتُبُ مَا قَالُوا وَقَتْلَهُمْ» (بقره: ۱۸۱) "آنچه از انسان سر می‌زند، در پرونده عمل او ثبت می‌شود و در قیامت به شکل کتابی در اختیار او قرار می‌گیرد (یس: ۱۲). پس باید در همین دنیا کتاب زندگی و پرونده‌ی اعمال خود را بخوانیم تا ضعف‌ها را جبران و از بدی‌ها توبه کرده و به اعمال نیک خود بی‌افزاییم. این باور و توجه، یقیناً در رفتار انسان اثرگذار است. توجه به این که خداوند متعال تمام عملکرد از جمله رفتار، گفتار، نیت انسان را ثبت و ضبط می‌کند و هیچ عملی کوچک و بزرگ انسان‌ها از دید خداوند متعال پنهان نیست و از آنجای که خداوند عادل و حکیم است، به وعده‌هایش عمل می‌کند تا برای نیکوکاران پاداش و برای بدکاران کیفر دهد؛ بنابراین، طبق آموزه‌های قرآن:

۱. برای هر فردی از انسان‌ها، فرستادگان و مأمورانی تعیین شده‌اند که هر کاری را که انسان انجام می‌دهد، می‌دانند و آن را ثبت و ضبط می‌کنند (ق: ۱۸).

۲. هر فردی از انسان‌ها پرونده‌های دارد که همه رفتار او در آن ثبت و ضبط می‌شود و هیچ‌یک از رفتار او حتی رفتار کوچکش نیز نادیده گرفته نمی‌شود به گونه‌ای که خود انسان از این همه دقتی که در ثبت رفتار او مشاهده می‌کند، متعجب می‌شود. (توبه/۱۲۱)، (کهف/۴۹)، (قمر/۵۳) و...

۳- معاد و بازگشت انسان به همراه عملکرد:

همه عقاید دینی و باورهای اسلامی در رفتار انسان مؤثر است؛ هرچند تأثیر آن‌ها یکسان نیست. از میان این عقاید، اعتقاد به رستاخیز و معاد یکی از نافذترین و مؤثرترین باورها در جهت دادن به رفتار آدمی و تربیت و اصلاح اوست. بدون شک، ایمان به معاد تأثیر بسیار عمیق و گسترده‌ای در گفتار، رفتار و کردار انسان‌ها دارد. اصولاً اعمال انسان بازتاب اعتقادات اوست، یا به تعبیر دیگر رفتار هرکسی با جهان‌بینی او ارتباط مستقیم و تنگاتنگ دارد. آموزه‌های قرآنی نسبت به معاد چنین ذکر شده است:

۱. مرگ که انسان نوعاً از آن فرار می‌کند به سراغ انسان و حتی پیامبران می‌آید و انسان در این دنیا جاویدان نیست (جمعه: ۸).

۲. از نظر خداوند متعال هیچ شکی در این نیست که روز قیامت خواهد آمد و همه انسان‌ها برانگیخته می‌شوند (طارق: ۹)، (بروج: ۲)، (شعرا: ۳۸) و... نکته قابل توجه این است که شاید بیش از صدها آیه از آیات قرآن کریم با استفاده از کلمات و واژه‌های متفاوتی مانند بعث، حشر، رد، رجعت، اخراج و نظایر آن‌ها به برگزاری و وجود روز قیامت وزنده کردن دوباره انسان و احضار همه آن‌ها به‌طور صریح اشاره کرده و شاید این همه تأکید و تکرار برای این است که اولاً این باور در اذهان انسان‌ها تثبیت شود. ثانیاً این تکرارهای همراه با تأکید شاید اشاره به اهمیت نقش این‌گونه باورها در هدایت رفتار انسان‌ها دارد؛ می‌توان چنین نتیجه گرفت که ایمان به وجود روز حساب و ایمان به این که قطعاً انسان در آن روز مبعوث می‌شود و عملکرد او مورد ارزیابی قرار می‌گیرد در هدایت، تغییر و کنترل رفتار وی نقش اساسی دارد و گرنه خداوند متعال این قدر روی این مطلب تأکید نمی‌کرد. در واقع تکرار این مفاهیم در آیات قرآن کریم خود دلیلی بر این تأکید است (کاظمی، ۱۳۹۶: ۳۲۸).

در تفسیر نمونه ذیل آیه ۴۷ سوره کهف چنین بیان می‌کند که به‌راستی قرآن کتاب تربیتی عجیبی است؛ هنگامی که صحنه قیامت را برای انسان‌ها ترسیم می‌کند، می‌گوید روزی که همه مردم در صفوف منظم به دادگاه عدل پروردگار عرضه می‌شوند درحالی که هماهنگی عقاید و رفتارشان معیار تقسیم آن‌ها در صفوف مختلف است. دست‌های آن‌ها از همه‌چیز تهی، تمام تعلقات دنیا را پشت سرافکنده‌اند در عین جمعیت، تنها و در عین تنهایی جمع‌اند. نامه‌های رفتار، گسترده می‌شود. همه‌چیز به زبان می‌آید و رفتار کوچک و بزرگ آدمیان را بازگو می‌کند و از آن بالاتر خود رفتار و افکار جان می‌گیرند؛ تجسم می‌یابند؛ اطراف هرکسی را اعمال تجسم یافته‌اش احاطه می‌کند.

آن چنان مردم به خود مشغول‌اند که مادر فرزند را و فرزند، پدر و مادر را به‌کلی فراموش می‌کنند. سایه سنگین وحشت از این دادگاه عدل الهی و کیفی‌های بزرگی که در انتظار بدکاران است، همه را فرامی‌گیرد؛ نفس‌ها در سینه‌ها حبس می‌شود و چشم‌ها از گردش بازمی‌ماند. راستی ایمان به چنین دادگاهی که خداوند از آن حرف می‌زند، چقدر در تربیت انسان و کنترل رفتار او مؤثر است و چقدر آگاهی بیداری و توجه به مسئولیت‌ها به انسان می‌بخشد؟ (محمدی و همکاران ۱۳۹۵، ۱۴۸).

جمع بندی و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر، با هدف بررسی زمینه های مسئولیت گریزی کارکنان، به صورت تحلیلی- توصیفی انجام شده است و عواملی که بیشترین تأثیر را در این زمینه داشته، از دو منظر دانش مدیریت و آموزه های اسلامی، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است و با استفاده از آموزه های اسلامی، پیش نهادات و راه حل های برون رفت از این مشکل ارائه نموده است. یافته های تحقیق بیان گر آن است که اولاً، «مسئولیت گریزی کارکنان»، مشکل بسیاری از سازمان های امروزی است؛ چراکه آمارهای معتبر و قابل استناد، حاکی از پایین بودن ساعات مفید کاری در بسیاری از سازمان هاست. برخلاف تصور برخی از مدیران، این نوع رفتارهای انحرافی، در سرنوشت سازمان تأثیر مستقیم و ملموسی دارد. در این میان، عواملی همچون: عدم شایسته سالاری، بی توجهی به نیازهای کارکنان، عدم توجه به علاقه و استعدادها هنگام استخدام، بی کفایتی مدیران، ضعف فرهنگ و اخلاق اسلامی کار، تنبلی، منفعت طلبی، ضعف ایمان، اعتقادات و باورهای دینی و... از جمله مهم ترین عواملی است که زمینه های مسئولیت گریزی را به عنوان یک عادت ثانویه در انسان فراهم می کند.

ثانیاً، عاملی که بیشترین تأثیر را در مسئولیت گریزی نیروی انسانی سازمان داشته است، ضعف اعتقادات صحیح و باورهای دینی کارکنان است؛ بنابراین، اگر مدیران بخواهند کارکنانی صادق، پرتلاش، دلسوز و متعهد و مسئولیت پذیری داشته باشند، ضمن توجه به دیگر عوامل (انسانی، رفاهی و...)؛ چاره ای جز تقویت و نهادینه سازی باورهای دینی و اسلامی کارکنانشان ندارند. متأسفانه آن طوری که مدیران نسبت به دیگر منابع سازمان حساس و اهمیت قائل اند؛ تأثیر باورهای اعتقادی و دینی کارکنان را، کم تر مورد توجه قرار داده اند. درحالی که تأثیر باورهای دینی و اعتقادات صحیح اسلامی، نسبت به تغییر و اصلاح رفتارهای مخرب و هدایت آنها در راستای منافع فردی و اجتماعی، فوق العاده مهم و تأثیر گذار است.

فهرست منابع:

۱. قرآن کریم؛

۲. نهج البلاغه، ترجمه و تصحیح محمد دشتی؛

۳. ابراهیمی، علیرضا (بی تا). «بررسی رابطه میان تمرکز با تعهد سازمانی» فصلنامه تحول اداری، دوره هفتم، شماره ۴۵؛

۴. الهامی نیا، علی اصغر (۱۳۹۶). اخلاق مدیریت، جلد ۱، تهران: انتشارات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، نمایندگی ولی فقیه، پژوهشکده تحقیقات اسلامی؛

۵. آقا پیروز، علی و همکاران (۱۳۸۵). مدیریت در اسلام، قم: انتشارات حوزه و دانشگاه؛

۶. پارسا، محمد (۱۳۸۳). زمینه روان شناسی نوین، تهران: بعثت؛

۷. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰ ق). غررالحکم و درر الکلم، قم: دارالکتاب اسلامی؛

۸. توانایی، محمدحسین (۱۳۹۰). زمینه های شخصیتی، فرهنگی و اجتماعی عوامل مؤثر در مسئولیت گریزی در دانشگاه، اولین کنفرانس بین المللی شهروند مسئول، خوراسگان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان؛

۹. دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵). «واکاوی پیش آینده های کم کاری کارکنان در بخش دولتی: پژوهش ترکیبی» فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۴، (شماره پیاپی ۲۰)؛
۱۰. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). لغت نامه دهخدا، ج ۱۲، تهران: دانشگاه تهران؛

۱۱. رحمانی، عبدالصمد (۱۳۹۳). «چرا میزان کار گریزی در میان کارکنان بالاست» خبرنامه مهرانه، شماره ۵؛
۱۲. سپهوند، رضا، محمد یاری (۱۳۹۴). «بررسی علل و عوامل ترک کار نامرئی کارکنان»، مجله نگاه توسعه، شماره ۴۵؛

۱۳. شفیعی سیف آبادی، محسن (۱۳۹۳). «راه کارهای مقابله با معضل کم کاری مدیران و کارمندان» مجله راهبرد، شماره ۲۲؛

۱۴. صاحبی، علی و همکاران (۱۳۹۴). تئوری انتخاب: رویکردی در جهت مسئولیت پذیری و تعهد اجتماعی، رویش روان شناسی، سال چهارم، شماره ۱۱؛

۱۵. طالبی، ابو تراب، خوش بین، یوسف (۱۳۹۱). «مسئولیت پذیری اجتماعی جوانان» مجله علوم اجتماعی، شماره ۵۹؛

۱۶. طباطبائیان، مریم السادات (۱۳۹۱). فرهنگ کار و نقش آن در بهره وری، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان؛

۱۷. عالم زاده نوری، محمد (۱۳۸۸). «دین‌داری و دین‌گزینی» مجله پگاه حوزه، شماره ۲۵۵؛
۱۸. عمید، حسن (۱۳۷۸). فرهنگ فارسی عمید، ج ۲، تهران: انتشارات امیرکبیر؛
۱۹. قرائتی، محسن (۱۳۶۳). اصول عقاید اسلامی (معاد)، تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن؛
۲۰. ----- (۱۳۸۸). تفسیر نور، جلد ۲، تهران: انتشارات مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن؛
۲۱. قلی‌پور، آرین و همکاران (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر روزه ماه مبارک رمضان بر بروز رفتار شهروندی سازمانی» مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره دوم؛
۲۲. کاظمی، قربانعلی (۱۳۹۳). تعهد سازمانی در سازمان‌های آموزشی افغانستان از دیدگاه اسلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛
۲۳. ----- (۱۳۹۶). تأثیر باورهای اسلامی بر بهبود رفتار نیروی انسانی در سازمان، مجموعه مقالات قرآن و مدیریت جلد دوم، قم: مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی؛
۲۴. گنجعلی و همکاران (۱۳۹۲). «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن» اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره اول، (شماره پیاپی ۷).
۲۵. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق). بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی؛
۲۶. محمدیاری، زهره و همکاران (۱۳۹۷). «نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی» پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۱؛
۲۷. معافی، لیلا، مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، ج ۲۷، تهران: دارالکتاب الاسلامیه؛
۲۸. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات شروین؛
۲۹. نوری، نجیب‌الله (۱۳۸۹). «نقش محاسبه نفس در تربیت اخلاقی» فصلنامه راه تربیت، سال پنجم تابستان، شماره ۱۱؛
۳۰. نیرومند، پوران دخت و مسجدیان، سهراب (۱۳۸۴). مدیریت آموزشی، تهران: بیک مروه؛
۳۱. هاشمی، حامد و همکاران (۱۳۹۰). «چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن» کار و جامعه، شماره ۱۳۶؛
۳۲. وکیلی، افشین (۱۳۹۲). «بررسی مفهوم فرهنگ کار» مجله موج، سال پنجم، شماره ۶ و ۷؛

سایت:

۱. شهیدی، فرزانه، آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران. پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه، تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۳/۲۲

<https://hawzah.net>