

روش‌های ایجاد وجدان کار در سازمان

از: سوسن جدی

تداوم حیات و تعالی جوامع بشری در گرو کار واقعی و مولد است و کار، قانون خلقت جهت ارضاء نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقای انسان محسوب می‌گردد. در واقع چنانچه کار واقعی (که منجر به تغییر شکل در مواد و افزایش ارزش آن شود و یا خدمت مورد نیاز افراد جامعه را مستقیم یا غیرمستقیم به آنها ارائه کند) در جامعه انجام نگردد و برخلاف آن تبلی و سستی و رخوت عارض جامعه گردد یا مشاغل کاذب و غیرواقعی متداول شود، خواه‌ناخواه جامعه به ورطه سقوط و نابودی سوق خواهد یافت و دچار انواع بیماری‌های اقتصادی و فرهنگی و سیاسی خواهد گردید.

نکته حائز اهمیت در مساله کار، تکیه بر کیفیت و مطلوبیت افعالی است که انسانها در بخش‌های مختلف بویژه اقتصاد انجام می‌دهند. حجم و کمیت کارگر چه برای اعضاء یک جامعه مفید و مشرثر است لیکن چنانچه فاقد کیفیت لازم باشد نتیجه‌ای عاید جامعه نخواهد ساخت. عنایت بر کمیت و بویژه کیفیت کار در یک جامعه را می‌توان در اصطلاح «وجدان کار» (که کراً مورد تاکید مقام معظم رهبری قرار گرفته است) متبلور دید. باتوجه به اهمیت ارتقاء وجدان کار در جامعه در این نوشتار مختصراً به آن پرداخته می‌شود.

مفهوم کار

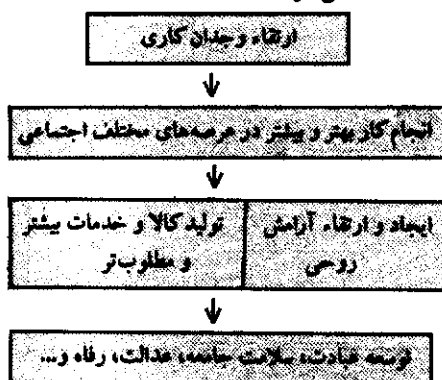
مفهوم واژه کار از دیدگاه‌های مختلفی قابل بررسی است که برخی از آنها عبارتند از: از نظرگاه فلسفی کار واژه وسیعی است که بر افعال خداوند، انسانها و حتی موجودات عالم طبیعت شامل می‌گردد. در این مفهوم هر فعل یا حرکتی که از سوی انسانها، عناصر طبیعت و مجردات انجام گیرد، کار تعریف می‌شود. از دیدگاه دیگری، کار تعریفی محدودتر می‌یابد و به عالم مادیات و مفهوم فیزیکی نزدیک می‌شود که نزد علمای فیزیک به تبدیل شدن انرژی

اندیشه‌ها و حوزه عینیات و رفتار تعیین کنیم می‌توان مقوله وجدان را در قلمرو حوزه اول یعنی حوزه تمایلات و کشش‌های درونی انسان دانست. چرا که تمایل یا عدم تمایل انسان نسبت به امور (منجمله به کارکردن و یا کار با کیفیت مناسب انجام دادن) در این حوزه شکل می‌گیرد و پس از گذر از مرحله فکر (طریقه به اجرا در آوردن میل یا انگیزه) به مرحله عمل و اجرا وارد می‌گردد. بر این اساس وجدان را می‌توان نیرو یا قوه‌ای درونی دانست که انسان را به سوی اعمال نیک راهنمایی و هدایت می‌کند و خاموشی آن زیان و خسران انسان را در پی دارد. چنانچه وجدان انسان در موضوع خاصی منجمله خوب کار کردن جهت گیرد و ارتقاء یابد، نیروی عظیم و ارزشمندی در او ایجاد می‌شود که بواسطه آن هم به خوبی فکر و هم به نحو مطلوب عمل می‌کند و نیازی نیز به کنترل و نظارت دقیق و مستمر مافوق و یا نیروهای کنترلی نخواهد داشت.

وجدان کاری

با استفاده از تعریف کار و وجدان می‌توان وجدان کاری را گرایش درونی تعریف کرد که به مدد آن انسان گرایش به انجام کار بیشتر و بهتر پیدا می‌کند و ارضاء روحی و مادی می‌شود. نیرویی که عمدتاً در سازمان موضوعیت می‌یابد یعنی جایی در آن کار به صورت فردی یا گروهی انجام و کالا یا خدمتی به دیگران عرضه می‌شود. در صورت فقدان و یا ضعف چنین حالتی بیکاری، کم‌کاری، نظارت خواهی، مسئولیت‌گریزی، سیاه کاری، رخوت، تبلی، فساد، کلاهبرداری، تقلب و تزویر، فقر و بدبختی گریبانگیر جامعه خواهد شد و خصایص نامطلوب سیاسی حکمفرما می‌گردد.

نقش زیربنایی وجدان کاری در نمودار زیر ملاحظه می‌شود:



و یا مصرف و تغییر یافتن انرژی تعریف می‌شود و تمامی فعل و انفعالات فیزیکی و شیمیایی جهان را (از انسان گرفته تا حیوان و نبات و حتی بی‌جانها) شامل می‌شود.

از زاویه سوم کار در معنا و مفهوم اقتصادی تعریف می‌شود که صرفاً به عالم انسانها قابل انطباق است و به معنای تلاشی است که انسانها جهت تولید کالا یا ارائه خدمتی انجام می‌دهند و از این راه یک و یا تعدادی از خواسته‌های انسانها را ارضاء کرده و خود نیز به لحاظ مادی و معنوی ارضاء می‌شوند. این تلاش یا فعالیت‌ها ممکن است به یکی از صور فکری یا بدی و غالباً ترکیبی از این دو انجام گیرد که هر دو را می‌توان کار به شمار آورد.

در بحث وجدان کاری، معنا و مفهوم اخیر کار می‌تواند مورد توجه قرار گیرد و بقیه مفاهیم فوق از زوایای حیطه تحلیل اصطلاح مورد نظر می‌باشد.

مفهوم وجدان

در تعریف وجدان، علمای علوم انسانی و اجتماعی و نیز فیلسوفان به تعاریف مختلفی پرداخته‌اند، از جمله «نفس و قوای باطنی که انسان را از نیک و بد اعمال آگاه می‌سازد» و یا «سیستم اصول اخلاقی پذیرفته شده فرد که شامل عوامل شناختی و احساسی است». در فرهنگ معین نیز وجدان قوه‌ای باطنی که انسان را از نیک و بد اعمال آگاه می‌سازد تعریف شده است.

به طور خلاصه چنانچه بخواهیم جایگاه وجدان را در بین حوزه‌های ادراکی انسان یعنی حوزه تمایلات و انگیزه‌ها، حوزه ذهنیات و

- فرهنگ جامعه باید مانع ترویج روحیه زهد و ریاضت شود.
- در سازمان‌ها، استفاده از دو عامل تشویق و تنبیه سنجیده و معقول، بر ارتقا و وجدان کاری اثر بسیاری دارد.

عوامل موثر بر وجدان کار

بنابراین وجدان کاری ایجاد نوعی انگیزه در کارکنان و افراد جامعه است که ارتقای آن موجب کار بهتر و بیشتر در عرصه‌های مختلف اجتماعی می‌شود. البته شایان ذکر است که وجدان کار هدف نیست بلکه وسیله‌ای است که می‌تواند موجب توسعه عبادت، عدالت و سلامت جامعه و... گردد.



● واضح است که پس از ورود فرد به سازمان، حتی با وجود دارا بودن انگیزه‌های الهی و اسلامی، نامناسب بودن سیستم‌های مدیریتی و عملیاتی می‌تواند بتدریج انگیزه فرد را تضعیف و یا محو کند.

عوامل موثر بر وجدان کار را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

۱- عوامل اثرگذار قبل از ورود به سازمان (عوامل اجتماعی)

۲- عوامل اثرگذار پس از ورود به سازمان (عوامل سازمانی و مدیریتی)

هر دو این عوامل با یکدیگر مرتبط می‌باشند لیکن به منظور تفکیک بحث و دستیابی به نتیجه مورد نظر به صورت مجزا در نظر گرفته می‌شوند.

عوامل اجتماعی

هر فرد قبل از اینکه به سازمان کاری وارد شود به عنوان عضو یک جامعه، تحت تاثیر فرهنگ جامعه قرار گرفته و بسیاری از خصائص فردی در او شکل می‌گیرد. (فرهنگ‌پذیری و جامعه‌پذیری). عمده‌ترین اجزاء فرهنگ که بر وجدان کاری افراد موثر است عبارتند از:

۱- ارزش‌های حاکم

یکی از عوامل مهمی که در تعیین جهت و شدت رفتار ما به طور خاص فعالیت‌های معطوف به هدف ارضای نیازها موثر است و به همین دلیل حائز اهمیت می‌باشد، ارزش‌ها هستند. ارزش‌ها از نظر منبع، ماهیت و نوع، دارای انواع متعددی می‌باشند از جمله ارزش‌های دینی که از سرچشمه وحی الهی و یا احادیث و روایات ناشی می‌شوند و انسانها به واسطه اعتقادات دینی مشخص به ارزش‌های مربوطه پای‌بند می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی که در اثر تجارب مشترک جمعی انسانها بوجود آمده و موجب یکپارچگی و هویت افراد یک جامعه می‌شود و تمایلات، اندیشه‌ها و اعمال افراد از کودکی تا پیری تحت ارزش‌های مسود قبول جامعه شکل می‌گیرد و بالاخره ارزش‌های شخصی که ترجیحاتی هستند که هر فردی با توجه به ارزش‌های دینی و فرهنگی به آن پای‌بند است. این ارزش‌ها بر چگونگی گرایش انسان نسبت به کار تاثیر داشته و رفتار انسان را در همسوئی با آنها هدایت می‌کند.

۲- آداب و رسوم و فرهنگ عامه

هنجارهای فرهنگی مربوط به کار مانند دیگر هنجارهای فرهنگی بر همه اعضای جامعه تاثیر گذاشته و در ایجاد یک تمایل و گرایش خاص نسبت به کارکردن در همه ما سهیم است بنابراین فرهنگ عامیانه مردم باید بر وجدان کاری تاکید داشته باشد. کار در ضرب‌المثل‌ها، محاورات، اشعار و... مردم بایستی به عنوان یک موضوع مطلوب معرفی شود. فرهنگ جامعه باید مانع ترویج روحیه زهد و ریاضت شود.

۳- ادراکات و نگرش‌ها

این دو گرچه جنبه شخصی و فردی داشته و بیشتر در مباحث روانشناسی مطرح می‌گردد لیکن فرهنگ جامعه بر شکل‌گیری آنها تاثیر می‌گذارد لذا در حوزه وجدان کاری قابل بررسی می‌باشند اینکه افراد نسبت به کار محوله ادراکات (تغییر ذهنی) مطلوبی داشته و نگرش‌های مثبتی نسبت به کار داشته باشند (آمادگی ذهنی برای انجام کار) در بروز و تقویت وجدان کاری بسیار موثر می‌باشند.

شایان ذکر است به جز خصائصی که به طور وراثتی به فرد منتقل می‌شود، بقیه خصائص سازنده تمایلات و نگرش‌های فرد را می‌توان با فعالیت‌های فرهنگی سامان داد و در این ساماندهی به مساله افزایش وجدان کاری تاکید کرد.

در این زمینه نقش خانواده‌ها و آموزشگاهها (بویژه در دوره دبستان و راهنمایی) بسیار حساس می‌باشد و لازم است تا نظام آموزش و پرورش و

صدا و سیما در این زمینه به کمک روانشناسان برنامه‌های خاصی را تدارک بینند.

۴- قوانین و مقررات اجتماعی

انسان به خاطر نیازمند بودن، به سرعت درمی‌یابد که بایستی به کار و فعالیت بپردازد. در واقع می‌توان به دلیل ذاتی بودن نیازمندی انسان، نیاز به کار را نیز ذاتی دانست، لیکن شرایط، ضوابط و قوانین اجتماعی و سازمانی ممکن است افراد را به سمت کار کاذب، بیکاری، سیاه کاری و امثالهم سوق دهند و این امکان فراهم شود که فرد بدون کار صحیح و مفید در رفع نیازهایش موفق گردد.

براین اساس بایستی ضوابط و قوانین اجتماعی به گونه‌ای تنظیم شود که اجازه کسب درآمد و رفع نیازهای (مادی و غیرمادی) فقط از طریق انجام کار مفید و مولد، امکان‌پذیر شود.

عوامل سازمانی و مدیریتی

پس از آنکه فرد کار در سازمان را آغاز کرد عوامل مدیریتی سازمانی بر وجدان کاری فرد اثر می‌گذارد. این عوامل می‌توانند کاهنده یا افزایش دهنده باشند. مهمترین این عوامل عبارتند از:

۱- ضوابط و مقررات سازمانی

ضوابط و مقررات سازمانی و سیستم‌های اداری و انسانی یکی از عوامل اثرگذار بر وجدان کاری است چرا که اگر فعالیت‌های سازمانی بر اساس قوانین و ضوابط دقیق انجام نگیرد فرد می‌آموزد که بدون رعایت ضوابط می‌تواند به اهداف خویش برسد و لذا طرق غیرکاری (روابط) به جای کار با کیفیت خواهد نشست و وجدان کاری افراد سرکوب خواهد شد.

۲- سبک مدیریت

اینکه مدیر به سبک آزادمنشانه اعمال مدیریت کند و از شیوه‌های رهبری موثر به جای تمرکز امتیازات، بی‌توجهی به انسانها و سطحی‌نگری و کنترل‌های شدید استفاده کرده و به پرورش درونی افراد بپردازد یا اینکه شیوه‌های ابتدایی محض را اعمال کند بر وجدان کاری کارکنان تاثیر بسیاری زیادی می‌گذارد.

۳- تقسیم کار

نوع کاری که به فرد واگذار می‌شود در بروز تقویت وجدان کاری او تاثیر دارد. چنانچه کاری که با توانایی‌ها و علاقمندی‌های فرد تناسب ندارد به او واگذار گردد، انگیزه زیادی برای انجام بهتر و بیشتر آن نداشته و یا حداقل وجدان کاری او را

تقویت نخواهد کرد و قابلیت‌های او را شکوفا نخواهد ساخت.

۴- فرهنگ سازمانی

نوع روابط بین افراد، جو سازمان و برخورد‌های پرسنلی و وجود روحیه اعتماد و یا عدم آن می‌تواند بر وجدان کاری افراد موثر باشد. چنانچه در فرهنگ سازمان انجام کار و وظایف محوله به‌عنوان اولویت اول قرار نگیرد و فرهنگ حاکم بر سازمان تشویق‌کننده کم‌کاری و سیاه‌کاری باشد و کار به‌عنوان یک موضوع مطلوب محسوب نشود، وجدان کاری تقویت نخواهد شد.

۵- تشویق و تنبیه

در سازمان‌ها، استفاده از دو عامل تشویق و تنبیه سنجیده و معقول، بر ارتقاء وجدان کاری اثر بسیاری دارد. از سوی دیگر چنانچه افراد بدون ضابطه تشویق یا تنبیه شوند، به شدت وجدان کاری‌شان آسیب می‌بیند.

نکات زیربنایی وجدان کار

قبل از ارائه راه‌های ایجاد تقویت و بروز وجدان کاری در جامعه توجه به چند نکته ضروری می‌باشد:

اول: وجدان کاری، دارا بودن انگیزه تحرک در درون انسان است اما اینکه چگونه ممکن است یک فرد برای انجام عملی انگیزه داشته باشد امری است که به‌تعریف ما از انسان و انگیزه‌های او باز می‌گردد. اگر ما انسان را صرفاً پدیده‌ای مادی دانسته و انگیزه‌هایش را در حد انگیزه‌های مادی محدود کردیم آنگاه وجدان کاری تنها از طریق مکانیزمی خاص که متناسب با آن تعریف است معنا و مفهوم پیدا می‌کند. اما اگر انسان خلیفه‌الله بدانیم، یعنی انسانی که توسعه دنیایی را به‌عنوان مقدمه‌ای برای توسعه اخروی در نظر می‌گیرد بایستی تحریک این انگیزه بر مبنای ارزش‌های الهی و اسلامی ایجاد و تقویت گردد. بنابراین برای تحریک این انگیزه در افراد بایستی مبنای ارزشی آن را مدنظر قرار داد تا به نتیجه دلخواه منجر شود. چراکه وجدان کاری هدف نیست بلکه وسیله‌ای است که می‌تواند موجب توسعه عبادت، عدالت و... شود.

دوم: برای ایجاد تحول فرهنگی در جامعه در زمینه وجدان کاری، نیازمند ارائه نظام تعاریف نوینی از روابط و قواعد اجتماعی نظیر امنیت، آزادی و مفاهیمی از این دست هستیم تا در پرتو آن بتوان تحقق این امر را براساس نظام ارزشی مبتنی

بر احکام الهی شاهد بود.

سوم: وجدان کاری در حوزه فرهنگ جامعه قرار دارد و بایستی به‌عنوان یک خصیصه فرهنگی و ارزشی در جامعه تشویق و ترویج شود. در واقع این انگیزه باید در وجود تمامی افراد رسوخ کند و تقویت آن تنها در یک بخش تأثیر چندانی ندارد. بلکه باید به‌ایجاد تحولی زیرساختی در سه بخش سیاست، فرهنگ و اقتصاد جامعه پرداخت تا بتوان با بکارگیری برنامه‌های عملی متناسب در این خصوص شاهد ظهور آن در جامعه بود.

بنابر آنچه که گذشت، وجدان کاری همان انگیزه‌ای است که موجب تحرک، اهمیت‌دادن به وظایف محوله، پیگیری و به‌نتیجه رساندن آنها می‌شود. این انگیزه و به‌تبع آن، برنامه‌سازماندهی آن نیز طبیعتاً به‌تناسب تعریف از انسان و جامعه شکل می‌گیرد. بنابراین آنچه که در نظام‌های مادی توصیه می‌شود این است که انگیزه‌های فردی انسانها براساس یک برنامه‌ریزی سازمانی به یک انگیزه اجتماعی «توسعه یافته» تبدیل شود به‌گونه‌ای که عشق به سازمان و افراد جامعه، به بخش خود پیوند یابد و به‌تعبیر دیگر هر انسانی منافع جامعه و یا سازمان را همان منافع خود بیندارد. این مدل گرچه در دنیای مادی کتونی به‌صورت سازمان یافته منجر به توسعه اقتصادی در جوامع غربی شده است. لیکن در نظامی که پرستش خداوند متعال به‌عنوان محور تحرک فردی و اجتماعی محسوب می‌گردد، نمی‌تواند مبنای ایجاد و ارتقاء وجدان کاری و تحریک انگیزه‌ها جهت انجام کار مطلوب شود.

آنچه که در نظام مادی به‌ویژه غرب صورت می‌گیرد همان تبدیل انگیزه فردی انسانها به یک انگیزه اجتماعی است که به‌طریق مختلف تمایلات افراد که منشاء تحرک آنهاست به منفعت خود ربط داده و از این طریق منافع فرد را به منافع سازمان مرتبط می‌سازند. به‌شکلی که فرد احساس کند که سازمان یعنی من و من یعنی سازمان، و یا به‌تعبیر دیگر به تشدید حرص منفعت‌طلبی پرداخته می‌شود و سپس این حرص را تبدیل به حرص سازمانی می‌کنند. در صورتی که می‌توان انگیزه‌های الهی و معنوی را به‌عنوان مبنای شکل‌گیری وجدان کاری قرار داد. یعنی می‌توان عشق به خدای متعال، آخرت‌خواهی و گرایش به آن را سازماندهی کرد و به‌عنوان مبنای وجدان کاری پذیرفت به‌گونه‌ای که فرد به‌جای همکاری برای منافع فردی، عشق به خدا را سرلوحه فعالیت فردی و جمعی خود قرار دهد. در این صورت

● وجدان، نفس و قوای باطنی است که انسان را از نیک و بد اعمال آگاه می‌سازد.

● می‌توان وجدان کاری را گرایش درونی تعریف کرد که به‌مدد آن انسان گرایش به انجام کار بیشتر و بهتر پیدا می‌کند.



● در صورت سرباز زدن افراد از انجام کار محوله باید واکنش منطقی نشان داد و از ابزار تنبیه و توبیخ استفاده کرد.

● وجدان کاری همان انگیزه‌ای است که موجب تحرک، اهمیت‌دادن به وظایف محوله، پیگیری و به‌نتیجه رساندن آن می‌شود.

● پس از آنکه فرد، کار در سازمان را آغاز کرد، عوامل مدیریتی سازمانی بر وجدان کاری فرد اثر می‌گذارد. این عوامل می‌توانند کاهنده یا افزایش‌دهنده باشند.



آنچه برای او اصل می‌شود چیزی جز توسعه خلافت الهی بشر روی زمین در دو شکل فردی و اجتماعی آن نیست لذا تمامی حرکات فردی و همکاریهای اجتماعی خود را در سیر چنین هدفی قرار داده و تا درک مفاهیم رفیعی چون ایشار و شهادت نیز بالا می‌رود. در صورتی که انسان مادی در صورت وقوع اندکی بحران در ساختار نظام اجتماعی و روابط سازمانی خود قطعاً آنچه را مقدم خواهد شمرد منافع شخصی است. بنابراین به منظور ایجاد تقویت وجدان کاری باید بتوان این انگیزه الهی را ایجاد و به آن شکل سازمانی داد و همچنین توسعه آن را کنترل کرد. با وقوع این سه مرحله است که مدیریت وجدان کاری در جامعه صورت می‌گیرد.

شیوه‌های ایجاد وجدان کاری در سازمان
همانگونه که در قبل اشاره گردید، وجدان کاری در حوزه تمایلات و انگیزه‌های فرد قرار داشته و نظام تمایلات به‌عنوان زیربنای اندیشه و رفتار فرد تحت‌تاثیر فرهنگ جامعه‌ای که مهدپرورش اوست تشکیل می‌گردد. لذا عوامل فرهنگی به‌عنوان عناصر شکل‌دهنده کنش‌ها و تمایلات افراد دارای نقش محوری بوده، و از ضریب تاثیر بالاتری برخوردار است اما عوامل مدیریتی و سازمانی نیز برای تقویت و یا تضعیف و یا حتی محو این نیروها موثر بوده و نقش فرعی را دارند.

واضح است که پس از ورود فرد به سازمان، حتی با وجود دارا بودن انگیزه‌های الهی و اسلامی، نامناسب بودن سیستم‌های مدیریتی و عملیاتی می‌تواند بتدریج انگیزه فرد را تضعیف یا محو کند. بنابراین اتخاذ شیوه‌هایی به‌منظور ارتقاء و توسعه وجدان کاری در سازمان‌ها نیز بسیار ضروری به‌نظر می‌رسد.

برخی از عوامل مهم مدیریتی و سازمانی اثرگذار بر وجدان و انضباط کاری عبارتند از:

۱- به کارگماری کارکنان و ارجاع مشاغل سازمانی متناسب با نیازها، استعدادها و توانایی آنها. مدیران می‌توانند در موقعیت‌های مختلف خصوصاً در بدو استخدام نسبت به شناخت انگیزه‌ها، نیازها، علائق، استعدادها و توانایی کارکنان خود اقدام و مشاغل سازمانی مناسب را به آنان ارجاع کنند. بدیهی است که این کار بایستی به‌صورت مستمر در سازمان صورت گیرد.

۲- تعریف شرح وظایف دقیق و روشن و ابلاغ آن به افراد و همچنین آگاه نمودن کارکنان نسبت

اهمیت و ضرورت کار خود.

۳- ارزیابی عملکرد کارکنان با توجه به اهداف مشترک کارکنان و مدیریت برحسب تخصص، تجربه، تحصیلات و نوع کار. و با استفاده از روش‌های علمی و دقیق.

۴- تفویض اختیار مناسب و فراهم آوردن موجبات لازم برای تشویق مساعی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها. این تفویض اختیار باید با مسئولیت توأم باشد.

۵- ارائه فرصت‌ها و امکانات لازم برای ترفیع و پیشرفت کارکنان براساس کمیت و کیفیت کارکنان.

۶- رفع نیازمندی‌های کارکنان به‌میزان تلاش و قابلیت افراد و رعایت تناسب بین ماهیت کار و دستمزد متعلقه.

۷- به‌کارگیری ابزارهای تشویقی و تنبیهی در صورت لزوم. بایستی ضمن توجه کامل به نظام جبران خدمت متناسب، در مواقعی که فرد بیش از توقع کاری را انجام داد (از نظر کمی و کیفی) با استفاده از پاداش‌های مادی و معنوی به تشویق او پرداخته و او را به‌عنوان الگویی به دیگران معرفی کرد و در صورت سرباز زدن افراد از انجام کار محوله باید واکنش منطقی نشان داد و از ابزار تنبیه و توبیخ استفاده کرد.

۸- ارائه فرصت‌ها و امکانات لازم برای توسعه کارکنان براساس ظرفیت و کیفیت و کمیت کار آنان.

۹- تدوین مقررات، ضوابط و دستورالعمل‌های سازمانی متناسب با ارزش‌های اجتماعی و اعمال بدون تبعیض مقررات.

۱۰- انتخاب و انتصاب مدیرانی با توانایی‌های فنی (توانایی کاربرد دانش و تکنیک‌های خاص

کار) توانایی‌های اداری (درک همه‌جانبه رسالت و اهداف سازمان و جهت‌گیری متناسب با آن) و توانایی‌های انسانی (توانایی درک نیروی انسانی و احترام به‌شأن و منزلت انسان و ایجاد روابط با مجموعه بر پایه مناسبات اخلاقی و انسانی).

امید است بایاری خداوند منان و عزم راسخ تمامی مدیران و کارکنان، روزپروز شاهد ارتقاء وجدان کاری و انضباط اجتماعی در عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جامعه و بر مبنای اصول و انگیزه‌های الهی و اسلامی بوده و از این رهگذر سعادت دنیوی و اخروی تمامی هم‌میهمان عزیز را شاهد باشیم. □

فهرست منابع:

- ۱- سیدمهدی میرباقری، بررسی مبانی وجدان کاری، انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی، دفتر فرهنگستان علوم اسلامی / ۱۳۷۴.
- ۲- دکتر میرمحمد سیدعیاس‌زاده، وجدان کار، رهیافت عملی و کاربردی انتشارات آرشیا / ۱۳۷۴.
- ۳- فصلنامه معرفت، شماره‌های مختلف.
- ۴- مصوبات شورای فرهنگ عمومی در دوره‌های سوم سال ۱۳۷۳.