

# آزمون اندازه‌گیری وجدان کار کارکنان

از: ایرج سلطانی

کار است.

ج: مفهوم اخلاقی کار: منظور از مفهوم اخلاقی کار این است که افراد دو نوع هستند بعضی‌ها ملکه‌ای دارند، خلق و خوی دارند که نمی‌توانند بیکار بنشینند، دلشان می‌خواهد فعالیت کنند، دائماً می‌خواهند تلاش کنند، آرام نمی‌گیرند. برعکس انسانهایی نیز هستند که نمی‌خواهند کار کنند، دلشان می‌خواهد یله بدهند، تنبلند، به زور و با اهرم باید از جا بلندشان کرد. اخلاق پسندیده این است که انسان فعال باشد و کار کند، یعنی بیکار و تنبل نباشد.

د: مفهوم اقتصادی کار: در این مفهوم کار عبارتست از حرکتی است که کسی انجام می‌دهد و موجب می‌شود که چیزی مورد رغبت دیگران قرار گیرد، بطوری که در ازای آن حاضر باشند چیزی بپردازند.<sup>(۳)</sup> باتوجه به مطالب گفته شده کار را می‌توان به شکل زیر تعریف نمود:

کار عبارت است از مجموعه عملیاتی که انسان به کمک مغز، دستها، ابزار و ماشین‌آلات به منظور استفاده عملی بر روی ماده انجام می‌دهد و این اعمال نیز به نوبه خود بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد.<sup>(۴)</sup>

بنابراین کار دارای خصوصیات اصلی زیر می‌باشد:

- ۱ - دائمی و همیشگی بودن کار
- ۲ - به تولید کالا و خدمات می‌انجامد.
- ۳ - دستمزدی برای آن در نظر گرفته شود.<sup>(۵)</sup>
- ۴ - منجر به برقراری تعادل جسمانی و حفظ سلامت روحی و بدنی انسان می‌شود.
- ۵ - موجب تقویت روابط اجتماعی و رضای نیازهای اجتماعی افراد می‌شود.
- ۶ - منجر به تزکیه نفس و جلوگیری از مفاسد اجتماعی و اخلاقی می‌گردد.

ملاک تمایز کار انسان از کار سایر جانداران، آگاهانه بودن کار انسانی است. خصوصیت دیگر کار انسان مفیدبودن آن است، باتوجه به این ویژگی اقتصاددانان لیبرال کار را چنین تعریف می‌کنند: «کار عبارت است از استفاده‌ای که انسان از نیروهای مادی و معنوی خود در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات می‌نماید». خاصیت تولیدی بودن نیز در تعریف کار از دیدگاه برخی اقتصاددانان دارای اهمیت است. «لودویک آچ‌مای» اقتصاددان آمریکایی کار را باتوجه به ویژگی تولیدی آن چنین تعریف می‌کند: «هرگونه تلاش انسانی خواه تلاش ذهنی، جسمی و معنوی که به تولید کالاها یا اقتصادی منتهی شود کار نامیده می‌شود». به عقیده «کارل مارکس»، کار عملی است که بین انسان و طبیعت به وقوع می‌پیوندد.

وی در این زمینه در کتاب سرمایه می‌نویسد: «کار نخستین برخورد بین انسان و طبیعت است. انسان در برابر طبیعت نقش یک قدرت طبیعی را ایفا می‌کند. او قدرت جسمانی خود یعنی قدرتی که در بازوها، پاها و سرودست خود دارد به حرکت وامی‌دارد تا مواد را به شکلی درآورد که برای زندگی‌اش مفید باشد.<sup>(۶)</sup> بطورکلی کار دارای مفاهیم مختلفی است:

الف: مفهوم فلسفی کار: بسیار وسیع است و وسیع‌ترین مفهوم این لفظ به‌شمار می‌رود یعنی هم در مورد خداوند متعال صدق می‌کند، هم در باره انسان و هم حتی درباره موجودات طبیعی.

ب: مفهوم فیزیکی کار: در فیزیک، کار عبارتست از تبدیل انرژی و اصولاً انرژی را به چیزی که قابل تبدیل به کار است تعریف می‌کنند. انرژی وقتی مصرف شود و تغییری در آن بوجود بیاید

در دنیای کار و تولید بسیار شنیده‌ایم که فلانی دارای وجدان کاری قوی می‌باشد و دیگری وجدان کار ضعیفی دارد، و همینطور قضاوت‌های ذهنی و تقریباً بدون حساب در مورد وجدان کاری کارکنان از سوی مدیریت و یا سایر کارکنان صورت می‌گیرد. آنچه مسلم است در مورد مفهوم وجدان کار اتفاق نظری وجود ندارد و شاید این بخاطر این باشد که هنوز آنطور که شاید و باید مفهوم وجدان‌کاری شفافیت نیافته است تا موضع‌گیری در مقابل آن نیز واضح باشد. در شرایط کنونی، جامعه ما نیاز به کار بسیار دلسوزانه دارد و تحقق برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی با کار دلسوزانه دست‌اندرکاران در تمام سطوح امکان‌پذیر است. به عبارت دیگر می‌توان ادعا کرد که در سایه وجدان کار برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیمه می‌شوند. بر این اساس باتوجه به نقش محوری وجدان کار در بهره‌وری و تحقق اهداف سازمانها در این مقاله سعی بر آن است که مفهوم کار، وجدان کار و عوامل تشکیل‌دهنده آن تبیین و به‌وسیله آزمونی که طراحی و تدوین شده به کارکنان سازمانها کمک شود تا میزان وجدان کار خود را سنجیده و در جهت تقویت آن گام بردارند. امید است مورد استفاده سازمانها قرار گیرد.

## مفهوم کار

کار در زبان فارسی به معنای شغل است و گاه نیز به فعل آمده است. کار فعلی است که: مشقت توأم باشد. «راغب اصفهانی» بر این اعتقاد است که هر فعلی که با اراده از حیوان صادر شود کار است.<sup>(۱)</sup> در اینجا مقصود از کار، کار انسانی است چون حیوانات نیز به کار و کارگرومی می‌پردازند.

۷- کار وسیله‌ای برای اندازه‌گیری نقاط قوت و ضعف انسانهاست یعنی در کار توان افراد مشخص و آنجایی که نیاز به اصلاح دارد، اصلاح می‌شود.

### مفهوم وجدان کار

در مورد وجدان کاری در بین صاحب‌نظران اتفاق نظر وجود ندارد و آن بخاطر این است که عوامل تاثیرگذار بر ایجاد و تقویت وجدان کاری در سازمانها متفاوت است. از جمله این عوامل می‌توان به سبک مدیریت اشاره کرد. شیوه‌های مدیریت در هر سازمانی می‌تواند وجدان کاری را تقویت و بهبود مستمر بخشد و یا برعکس ممکن است تغییر و بهبودی در آن ایجاد نکند و یا حتی آن را تضعیف نماید. در فرهنگ فارسی عمید<sup>(۸)</sup> وجدان: یافتن، مطلوب، نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود، معنی شده است. برخی وجدان را به معنای آگاهی از اندیشه پنهان انسانی دانسته‌اند. گروهی وجدان را دریافت، درک، توجه به درجاتی از کنترل اندیشه و یا مشاهده و تشخیص مربوط به حقایق و واقعیت‌ها دانسته‌اند. دسته‌ای داشتن شناخت در خصوص حقایق مربوط به خود را ذکر کرده‌اند. برخی وجدان را به مثابه از درون آگاه شدن و عامل ابزار قوه قضاوت کردن بیان کرده‌اند. بالاخره اینکه وجدان را به معنای مالکیت تمامی قوای ذهنی می‌دانند. در این راستا به مجموعه درک از حقایق روانشناسی و روحی احساسات، ادراکات، ایده‌ها، طرز تلقی‌ها و عواطف فرد وجدان اطلاق می‌شود و مجموعه ترکیبی این مؤلفه‌ها وجدان فردی و از مجموعه وجدانهای فردی جامعه جوهره ملی تشکیل می‌شود. استعدادی که به تشخیص نیک و بد می‌پردازد و برای امور ارزش قائل است و نیک و بد را از هم فرق می‌گذارد و برای ما نوعی الزام ایجاد می‌کند. یعنی تکلیف را به ما نشان می‌دهد وجدان نام دارد.<sup>(۷)</sup>

عوامل تاثیرگذار و شکل‌دهنده وجدان را می‌توان به سه دسته کلی: عوامل فردی و ذاتی، عوامل محیطی و عوامل سیاسی تقسیم کرد:

● الف: عوامل فردی و ذاتی: عواملی هستند که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرد این عوامل شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- وراثت که ساختمان جسمانی و روانی انسانی را تشکیل و افراد از نظر بار ژنتیکی با

همدیگر متفاوت هستند و این تفاوت ژنتیکی تفاوت وجدان کار را به دنبال دارد.

۲- خودشکوفایی و تعالی و تزکیه نفس.  
۳- جهان‌بینی توحیدی و آگاهی از جهان هستی.  
۴- طرز تفکر، احساسات، ادراکات، ایده‌ها، طرز تلقی‌ها و عواطف.

۵- میزان و درجه اعتقاد و ایمان به هدف.  
۶- تمهیدکاری، دینی و سیاسی ...

● ب: عوامل محیطی: عواملی هستند که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند. این عوامل شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- نوع تربیت خانوادگی از بسته شدن نطفه تا دوران آموزش کودکان.  
۲- نسوع تربیت و آموزشهای رسمی در کودکان، دبستان، متوسطه و دانشگاه.  
۳- نوع تربیت غیررسمی توسط نهادهای مربوطه مثل رسانه‌های گروهی، رادیو و تلویزیون.

۴- تربیت‌پذیری از معلمان و افراد جامعه.  
۵- تربیت‌پذیری از گروه دوستان و همسالان.

● ج: عوامل سیاسی: عواملی هستند که در جهت‌دهی وجدان نقش ایفا می‌نمایند. این عوامل شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- میزان مشارکت در تصمیم‌گیری جامعه.  
۲- درجه آزادی برای بیان عقاید و افکار.  
۳- سیاستهای جهانی و داخلی.  
۴- نوع حکومت (الهی بودن و غیرالهی بودن).  
۵- دخالت بیگانگان.

زمانی که وجدان شکل می‌گیرد و تکامل می‌یابد به دنبال آن وجدان کاری که یکی از حوزه‌های وجدان افراد است به راحتی شکل عملی به خود می‌گیرد. وجدان کاری در سایه اخلاق کاری بوجود می‌آید، اخلاق اصول و موازینی است که کار و حرکت درست و غلط را تعریف کرده، نقطه تمیز میان آنها را به نمایش می‌گذارد. به عبارت دیگر اخلاق، منش، شخصیت و روحیه شایسته‌ای که همه افراد جامعه آن را دارا بوده اما کمتر به آن توجه

● در سایه وجدان کار، برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیمه می‌شوند.  
● شیوه‌های مدیریت در هر سازمانی می‌تواند وجدان کاری را تقویت و بهبود مستمر بخشد.

می‌کنند. انسان در جامعه در هر موقعیتی که باشد کسب فضایل اخلاقی برای او لازم و پرهیز از «رذایل اخلاقی» نیز توصیه و تاکید شده است.<sup>(۸)</sup> اخلاق کاری عبارت است از مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها که کارکنان یک سازمان (جامعه) در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند باید رعایت کنند.

نظام‌های اخلاقی کار دارای دو بعد است:

الف: بعد ثابت نظام اخلاق کاری، که نوع کار و جهت آن را تعیین می‌کند.

ب: بعد متغیر نظام اخلاق کاری، که شکل و صورت کار را مشخص می‌کند و پیداست که این صورت و محتوی برهمدیگر اثر متقابل دارند.<sup>(۹)</sup> بطور کلی و باتوجه به مطالب گفته شده وجدان کاری را می‌توان به شرح زیر تعریف و تبیین نمود:

«وجدان کاری عبارتست از مجموعه عواملی است که در فرد سازمانی نظام ارزشی بوجود می‌آورد که مجهز به شاخص‌های زیر برای کار و سازمان می‌شود:

- ۱- کار بی‌عیب انجام دادن
- ۲- به نتیجه رساندن کارها
- ۳- انجام به موقع کارها
- ۴- کار بدون نظارت و کنترل
- ۵- صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها
- ۶- شناسایی کار مفید از غیرمفید برای سازمان
- ۷- ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر

### آزمون اندازه‌گیری وجدان کار مدیران و کارکنان

باتوجه به مطالب ذکر شده فوق در مورد وجدان کار در ادامه نحوه اندازه‌گیری میزان وجدان کار بیان می‌گردد. آزمون حاضر به شما کمک می‌کند که بدانید آیا وجدان کار دارید و به چه اندازه؟ به هریک از موارد و مطالب عنوان شده تاحد امکان بی‌طرفانه و صادقانه جواب دهید و جوابها را به نحوی انتخاب کنید که موقعیت و وضعیت واقعی شما را نشان دهد نه آن چیزی که شما دلتان می‌خواهد یا فکر می‌کنید باید این‌طور باشد. پاسخ واقعی و صادقانه شما عزیزان می‌تواند نتایج قابل قبول و معنی‌داری را به شما نشان دهد و از نتایج در جهت اصلاح خود استفاده کنید. به عبارت دیگر سعی نکنید با پاسخهای غیرواقعی خودتان را فریب دهید زیرا هدف اساسی اصلاح و دادن رهنمودهایی در جهت تقویت وجدان کاری است.



الف: لطفاً برای هر یک از موارد و مطالب زیر یکی از چهار جواب A,B,C,D را انتخاب کنید.

- A= تقریباً همیشه
- B= بعضی مواقع
- C= به ندرت
- D= هرگز

ب: بعد از اینکه مطالب را مطالعه و براساس واقعیات یکی از جوابهای فوق را انتخاب کردید برای بیان نتایج و امتیاز دادن به خودتان براساس آزمون، مطابق جدول شماره ۱ عمل کنید. در جدول برای هر سوال جوابهای A,B,C,D در نظر گرفته شده و هر کدام دارای امتیازی است که شما از هر سوال امتیاز یکی از موارد A,B,C,D را اخذ و جمع نمرات همه سوالات امتیاز نهائی شما خواهد بود.

ج: نتایج در جدول شماره ۲ در چهار سطح از نمره ۲۴ تا ۲۰۰ و از نمره ۲۰۰ تا ۱۵۰، از ۱۵۰ تا ۹۰ و زیر ۹۰ مورد بحث و تحلیل قرار گرفته که شما می‌توانید نمره‌ای را که بدست آورده‌اید با آن مقایسه و از وضعیت وجدان کاری خود مطلع شوید.

۱- از اینکه دیگران از کیفیت کارم ایراد بگیرند هرچند ثابت شود که کارم ایراد داشته، عکس‌العمل خاصی برای اصلاح آن از خود نشان نمی‌دهم.

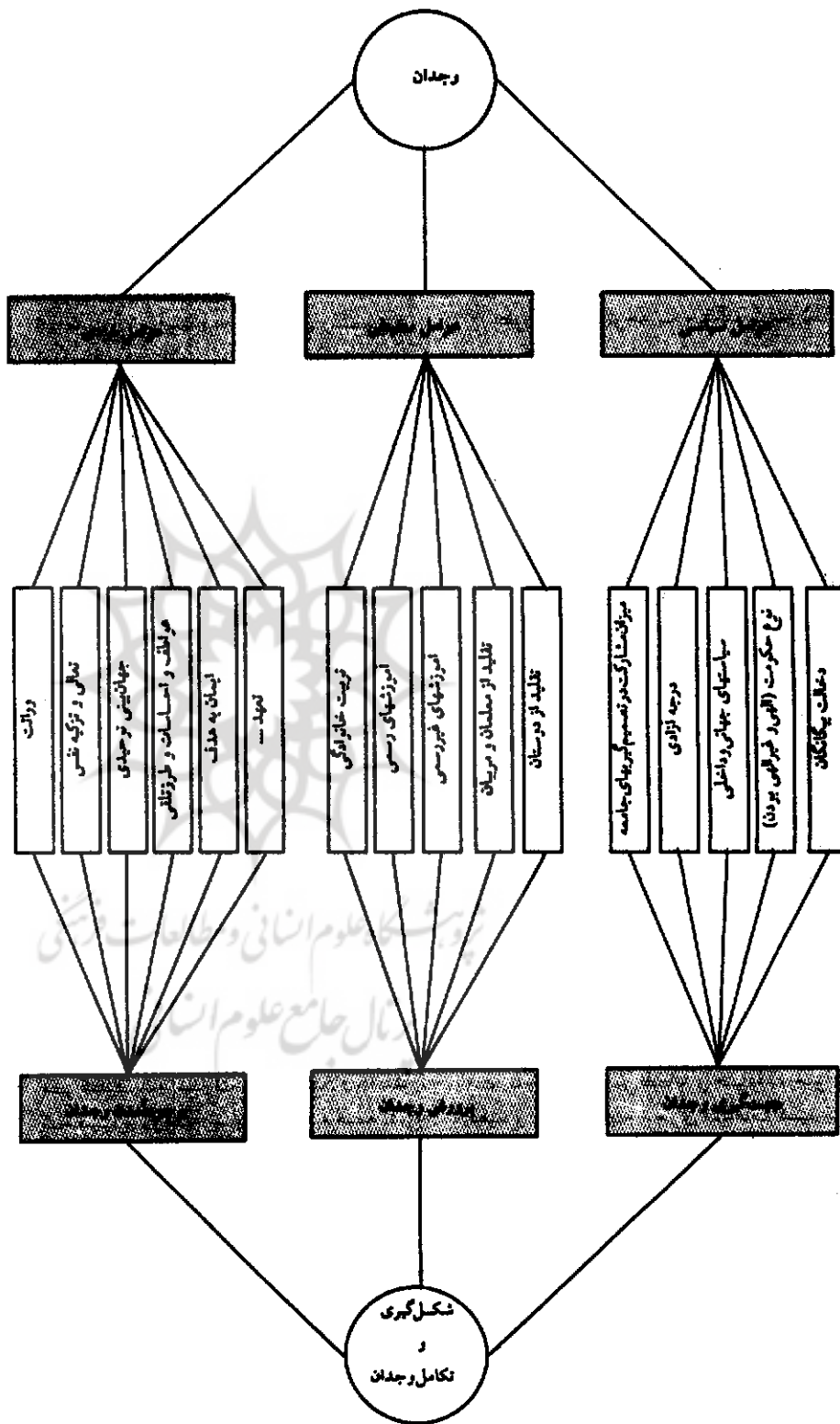
۲- از اینکه مطلبی را به کسی یاد دهم و یا به فرد فریبی آدرسی را نشان دهم احساس خوشحالی و شغف می‌کنم.

۳- مقید هستم که مفهوم ضرب‌المثل «چهار میخ کردن» را در کارهای شغلی و سازمانی و زندگی شخصی خود بکار گیرم.

۴- از اینکه مقدار فیزیکی کارم کم شود ناراحت نمی‌شوم ولی وقتی در کارم عیب و نقصی هرچند جزئی نمایان شد شدیداً احساس ناراحتی می‌کنم.

۵- چون مفهوم ضرب‌المثل «بار کج به منزل نمی‌رسد» برای من جالب است از مفهوم آن در کارهای سازمانی بخوبی استفاده می‌کنم.

۶- در حال مطالعه مطلب جالبی در کتاب،



روزنامه و یا مقاله‌ای، قبل از تمام شدن آن را رها می‌کنم.

۷- کمربند ایمنی را در خودروها یک چیز زاید دانسته و از بستن آن شدیداً ناراحت می‌شوم.

۸- وقتی در انجام کارها و وظایف شغلی خود مورد انتقاد قرار گیرم زیاد بدان توجهی نمی‌کنم زیرا معتقدم انتقاد بی‌اساس است.

۹- از اینکه از من بخواهند با عجله کار کنم، مطلبی را بخوانم و یا اظهار نظر کنم، شدیداً احساس ناراحتی و نگرانی دارم.

۱۰- وقتی دوستان، همکاران و اطرافیان و حتی زن و همسر از به نتیجه رسیدن کاری ناامیدم کنند، باز برای به نتیجه رسیدن آن کوشش می‌کنم.

۱۱- وقتی کاری را شروع می‌کنم تا تمام شدن آن سراغ کار دیگری نمی‌روم.

۱۲- از امتحان گرفتن و امتحان دادن شدیداً احساس ناراحتی می‌کنم زیرا معتقدم مطالعه و یادگیری بایستی بصورت خودجوش انجام شود.

۱۳- از اینکه کاری را نیمه‌کاره رها نمایم شدیداً ناراحت و عصبانی می‌شوم.

۱۴- از اینکه می‌کوشم تا کارها به سرعت انجام و به نتیجه برسد احساس خوشحالی می‌کنم.

۱۵- وقتی در جلسه‌ای شرکت کنم و صورتجلسه آن برابم ارسال شود شدیداً احساس ناراحتی می‌کنم.

۱۶- وقتی قولی به همسر و فرزندان می‌دهم در اولین فرصت آن را برآورده می‌کنم.

۱۷- من از شنیدن این ضرب‌المثل که می‌گویند «شاهنامه آخرش خوش است» بسیار به وجد آمده و در پوست خود نمی‌گنجم.

۱۸- بازی فوتبال را فقط بخاطر گل زدن آن نگاه می‌کنم و آن را دوست دارم.

۱۹- پس از مدتی جستجو برای یافتن جواب سوال یا مسأله‌ای که نمی‌دانم، سرخورده و خسته شده آن را رها می‌کنم.

۲۰- برای من نتیجه عمل مهمتر از این است که آن کار با چه نیتی انجام شده است.

۲۱- از اینکه فیلم، سریال و مجموعه‌های تلویزیونی را تا پایان مشاهده نکنم شدیداً عصبانی و ناراحت می‌شوم.

۲۲- وقتی در کار و انجام وظیفه با مشکلی روبرو شدم آن را یادداشت و در اولین فرصت از طریق سوال کردن از کسانی که آن را می‌دانند مشکل را رفع می‌نمایم.

۲۳- در مسافرت تا رسیدن به مقصد حتی اگر خسته باشم به رانندگی خود ادامه و یا اگر راننده

نباشم اصرار می‌ورزم که تا رسیدن به مقصد توقف نداشته باشم.

۲۴- من مفهوم ضرب‌المثل «کار امروز را به فردا مسپاره» را در کارها بکار می‌بندم.

۲۵- از اینکه نماز را بلافاصله بعد از اذان بخوانم احساس آرامش و خوشحالی می‌کنم.

۲۶- وقتی برای انجام کاری برنامه‌ریزی نموده ولی به دلایلی منطقی برنامه به هم بریزد، احساس ناراحتی می‌کنم.

۲۷- برای من مهم نیست با لباس معمولی که در شرایط هادی از آن استفاده می‌کنم به میهمانی بروم.

۲۸- معمولاً کارهای شخصی و مربوط به زندگی را موکول به روزهای تعطیل می‌کنم ولی به دلیل نیاز به استراحت، رفتن به تفریح و... در انجام آنها موفق نمی‌شوم.

۲۹- از اینکه برای انجام دادن کارها زمان تعیین شود و از من خواسته شود در زمان تعیین شده کار را تمام کنم شدیداً ناراحت می‌شوم.

۳۰- اگر کاری از سه طریق موازی به نتیجه می‌رسد برای اینکه زودتر تمام شود از هر سه روش تسواً استفاده می‌کنم. مثلاً کاری را حضوری، تلفنی و کتبی پیگیری می‌کنم.

۳۱- وقتی کسی را ناظر به کارم نبینم احساس تکلیف در من سست می‌شود.

۳۲- لازم می‌دانم به وسیله فرد دیگری در انجام کارها هدایت و راهنمایی شوم.

۳۳- برای من مشکل است کاری را که در آن نفع شخصی نیست بخوبی انجام دهم.

۳۴- من مفهوم «کار را که کرده‌اند تمام کرده» را در کارها و وظایفم بکار می‌بندم.

۳۵- وقتی پشت چراغ قرمز قرار گرفته باشم و عجله داشته باشم اگر پلیس نباشد سریعاً عبور می‌کنم.

۳۶- کارهای منزل را بدون اینکه همسرم به من یادآوری کند انجام می‌دهم.

۳۷- مزایای اقتصادی انجام هر کاری برای من مطرح و مهم است.

۳۸- اینکه به دلیل خواب ماندن و دلایل دیگر با تاخیر در محل کارم حاضر شوم شدیداً احساس ناراحتی و شرمندگی دارم.

۳۹- سعی می‌کنم مرخصی استحقاقی خود را برای سالهای آینده ذخیره کنم زیرا معتقدم از مرخصی بایستی به جا و به موقع استفاده کرد.

۴۰- هنگام خرید مایحتاج زندگی قیمت تک تک اجناس را سوال و حساب شده خرید می‌کنم.

۴۱- از اینکه مدتی از روز را چه در خانه و چه در سازمان بیکار شوم احساس بدی پیدا می‌کنم.

۴۲- از اینکه مسئولیت جدیدی را به من محول نمایند شدیداً خوشحال و ارضا می‌شوم.

۴۳- از اینکه از من بخواهند امانتی را نگهداری نمایم شدیداً احساس ناتوانی و ناراحتی می‌کنم.

۴۴- وقتی مشاهده کنم اکثر همکاران کم‌کاری می‌کنند من هم تحت تاثیر آنها قرار گرفته و به کم‌کاری کشیده می‌شوم.

۴۵- تغییر رئیس و مسئول در کار من اثری ندارد و من کارم را طبق روال معمول انجام می‌دهم.

۴۶- وقتی در سازمان به نتیجه کار و زحمات من توجه خاصی نشود با بی‌تفاوتی به سازمان می‌نگرم.

۴۷- حقوق و مزایای جدیدی که به من پیشنهاد شود و بیشتر از حقوق و مزایای فعلی باشد موجب دلگرمی به کارم می‌شود.

۴۸- از اینکه در محافل مختلف از محصولات و عملکرد سازمان محل کار بنده بدگویی کنند شدیداً عصبانی شده و عکس‌العمل نشان می‌دهم.

۴۹- در کارهای سازمانی برای من «درست انجام دادن کارها مهمتر از انجام دادن کار درست است».

۵۰- از اینکه همکار، دوست و یا کسی از من بخواهد پیام شفاهی را به دیگری منتقل نمایم شدیداً احساس نگرانی و ناراحتی می‌کنم.

۵۱- برای خرید کفش و لباس خود و همسر و فرزندان خیلی زیاد وسواس به خرج می‌دهم تا چیز خوبی انتخاب کنم.

۵۲- اگر احساس کنم کاری به نفع سازمان نیست هرچند اصرار به انجام آن بکنم آن را انجام نمی‌دهم.

۵۳- قبل از اینکه وظایف و کارهای محوله را انجام دهم نسبت به اینکه چقدر آن کار به نفع سازمان است فکر می‌کنم و بعد آن را انجام می‌دهم.

۵۴- برای من انجام کارهای مربوط به خانواده اهمیت بیشتری نسبت به کارهای سازمان دارد.

۵۵- حتی اگر از محل کار خودم ناراحت باشم در بیرون از سازمان به تعریف و تمجید از سازمان محل کارم می‌پردازم.

۵۶- از اینکه در طول روز لامپ اطاق کارم روشن باشد احساس خوشحالی می‌کنم.

۵۷- کشش درونی و ابراز علاقه به کارم موجب می‌شود که احساس خستگی نکنم.

۵۸- از اینکه کارها و امور محوله را خود به نتیجه برسانم احساس خوشحالی می‌نمایم.



شماره سوال	A	B	C	D	شماره سوال	A	B	C	D
۱	۲	۳	۴	۱	۲۱	۱	۲	۳	۴
۲	۳	۴	۱	۲	۲۲	۲	۳	۴	۱
۳	۴	۱	۲	۳	۲۳	۳	۴	۱	۲
۴	۱	۲	۳	۴	۲۴	۴	۱	۲	۳
۵	۲	۳	۴	۱	۲۵	۱	۲	۳	۴
۶	۳	۴	۱	۲	۲۶	۲	۳	۴	۱
۷	۴	۱	۲	۳	۲۷	۳	۴	۱	۲
۸	۱	۲	۳	۴	۲۸	۴	۱	۲	۳
۹	۲	۳	۴	۱	۲۹	۱	۲	۳	۴
۱۰	۳	۴	۱	۲	۳۰	۲	۳	۴	۱
۱۱	۴	۱	۲	۳	۳۱	۳	۴	۱	۲
۱۲	۱	۲	۳	۴	۳۲	۴	۱	۲	۳
۱۳	۲	۳	۴	۱	۳۳	۱	۲	۳	۴
۱۴	۳	۴	۱	۲	۳۴	۲	۳	۴	۱
۱۵	۴	۱	۲	۳	۳۵	۳	۴	۱	۲
۱۶	۱	۲	۳	۴	۳۶	۴	۱	۲	۳
۱۷	۲	۳	۴	۱	۳۷	۱	۲	۳	۴
۱۸	۳	۴	۱	۲	۳۸	۲	۳	۴	۱
۱۹	۴	۱	۲	۳	۳۹	۳	۴	۱	۲
۲۰	۱	۲	۳	۴	۴۰	۴	۱	۲	۳
۲۱	۲	۳	۴	۱	۴۱	۱	۲	۳	۴
۲۲	۳	۴	۱	۲	۴۲	۲	۳	۴	۱
۲۳	۴	۱	۲	۳	۴۳	۳	۴	۱	۲
۲۴	۱	۲	۳	۴	۴۴	۴	۱	۲	۳
۲۵	۲	۳	۴	۱	۴۵	۱	۲	۳	۴
۲۶	۳	۴	۱	۲	۴۶	۲	۳	۴	۱
۲۷	۴	۱	۲	۳	۴۷	۳	۴	۱	۲
۲۸	۱	۲	۳	۴	۴۸	۴	۱	۲	۳
۲۹	۲	۳	۴	۱	۴۹	۱	۲	۳	۴
۳۰	۳	۴	۱	۲	۵۰	۲	۳	۴	۱
۳۱	۴	۱	۲	۳	۵۱	۳	۴	۱	۲
۳۲	۱	۲	۳	۴	۵۲	۴	۱	۲	۳
۳۳	۲	۳	۴	۱	۵۳	۱	۲	۳	۴
۳۴	۳	۴	۱	۲	۵۴	۲	۳	۴	۱
۳۵	۴	۱	۲	۳	۵۵	۳	۴	۱	۲
۳۶	۱	۲	۳	۴	۵۶	۴	۱	۲	۳
۳۷	۲	۳	۴	۱	۵۷	۱	۲	۳	۴
۳۸	۳	۴	۱	۲	۵۸	۲	۳	۴	۱
۳۹	۴	۱	۲	۳	۵۹	۳	۴	۱	۲
۴۰	۱	۲	۳	۴	۶۰	۴	۱	۲	۳

● وجدان کاری در سایه اخلاق کاری  
وجود می آید.

● اخلاق، اصول و موازینی است که کار و حرکت درست و غلط را تعریف کرده، نقطه تمیز میان آنها را به نمایش می گذارد.

● کار، عملی است که بین انسان و طبیعت به وقوع می پیوندد.

● هرگونه تلاش انسانی خواه تلاش ذهنی، جسمی و معنوی که به تولید کالاهای اقتصادی منتهی شود، کار نامیده می شود.

● در فرهنگ فارسی عمید، وجدان: یافتن، یافتن مطلوب، نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می شود، معنی شده است.

جلوگیری می کند و هیچ موقع ناراضی نمی شوید و خلاصه اینکه کارها را چه در خانه و چه در سازمان بی عیب و نقص انجام داده و آنها را به نتیجه مطلوبی می رسانید. از موقعیت ها به خوبی بهره برداری می کنید و وظایف را به موقع انجام می دهید. کارها را بدون نظارت و کنترل به خوبی انجام و احساس تعلق شما به سازمان قوی است.

۲۰۰ - ۱۵۰

دارای وجدان کار هستید:

کسب این امتیاز نشان می دهد که شما در بعضی موارد کارهای شخصی و سازمانی را بدون عیب و نقص انجام می دهید ولی این امر در درست انجام دادن کارها شما را تحت تاثیر قرار نمی دهد و هر موقع کاری انجام و آن کار از کیفیت لازم برخوردار نباشد ناراحت می شوید. مقداری خطا در کارها را توجیه می کنید. غالباً کارها را به نتیجه می رسانید و اگر بعضی از آنها به نتیجه نرسیدند برایتان مهم نیست. به نتیجه کارها فکر می کنید و سعی شما بر این است که کارها را به نتیجه مطلوبی برسانید، ولی گاهی اوقات تمام شدن وقت اداره، کمی حقوق و مزایا و امکانات مادی، شما را از به نتیجه رساندن کارها باز می دارد ولی این امر زیاد نیست. عمدتاً کارهای امروز را به فردا موکول نمی کنید. از اینکه نتوانید کارها را سر موقع انجام دهید و یا سر وعده مراجعه کنید ناراحت می شوید. در بعضی از

کارها برایتان خیلی مهم است. کار امروز را به فردا محول نمی کنید. نسبت به رعایت وقت حساس هستید. وقتی به کسی وعده می دهید مقید هستید که دقیقاً سر وقت مراجعه کنید و از اینکه نتوانید کاری را سر موقع انجام دهید شدیداً ناراحت می شوید. بدون اینکه کسی شما را ادا نماید کار خود را به نحو مطلوب انجام می دهید و قبل از شروع کار با خودتان شرط می کنید که کار را خوب انجام دهید و در پایان کار خودتان را ارزیابی می کنید و اگر نقطه ضعفی داشته باشید آن را رفع و اصلاح می نمایید. شما هم کار را درست انجام می دهید و هم به دنبال انجام کارهای درست هستید. از سرهم بندی کردن کارها و رفع تکلیف شدیداً دوری می جوئید. کارهای خوب و بد را مخصوصاً برای زندگی و سازمان تشخیص می دهید و تا مطمئن نباشید کاری مفید است آن را انجام نمی دهید. در وقت، نیرو و هزینه ها به شدت صرفه جویی می کنید و حساب شده و با برنامه کار می کنید و هرچائی که کار اقتصادی نباشد آن را رها می کنید و همیشه سازمان را بر زندگی شخصی ترجیح می دهید و به ارزش کار ایمان قوی داشته و کار را زندگی می دانید. عشق و علاقه به کار از خستگی شما

۵۹ - وقتی مسئولیت انجام وظیفه و کاری به من محول شود با وسواس و دقت بیشتری کار را انجام می دهم.

۶۰ - با خودم شرط می کنم در طول روز کارم را خوب انجام دهم و یا حرف ناصحیحی نگویم ولی موفق نمی شوم.

جدول شماره ۲

۲۴۰ - ۲۰۰

دارای وجدان کار قوی و مطلوبی هستید:

کسب این امتیاز نشان می دهد که شما همیشه کارهای شخصی و سازمانی را بدون عیب و نقص انجام می دهید و هر موقع کاری انجام و آن کار از کیفیت لازم برخوردار نباشد شدیداً ناراحت می شوید و تا مطمئن نباشید کاری را خوب می توانید انجام دهید آن را قبول نمی کنید. هیچگاه کاری را بدون نتیجه و نیمه کاره رها نمی کنید. تمام شدن وقت، فرارسیدن شب و کمی حقوق و مزایا و امکانات مادی مانعی برای رها کردن کار نمی باشد و نتیجه

موارد هم بی تفاوت هستید. فرد خودکاری هستید و در نبودن رئیس و فرد مافوق از کمیت و کیفیت کار خود نمی‌کاهید. در پایان هر کاری خودتان را ارزیابی می‌کنید و اگر نقطه ضعفی داشته باشید نسبت به رفع آن اقدام جدی انجام نمی‌دهید. کارها را درست انجام می‌دهید ولی کاری ندارید که چقدر کار درست است. از سرهم‌بندی کردن کارها در جاهایی که تحت فشار باشید استفاده می‌کنید. کارهای خوب و بد را تشخیص می‌دهید. در وقت و هزینه‌ها صرفه‌جویی را به‌عنوان یک اصل رعایت می‌کنید. برای سازمان و زندگی شخصی ارزش برابر قابل هستید و در بعضی مواقع سازمان را ترجیح می‌دهید و به کار و ارزش کار ایمان دارید. در بعضی از مواقع از کار و سازمان ناراضی می‌شوید ولی تاثیر چندانی بر کارایی شما ندارد. خلاصه اینکه حتی المقدور کارها را بی‌عیب انجام داده، به نتیجه می‌رسانید، فرد خودکار و صرفه‌جویی هستید که غالباً به سازمان محل کار خود فکر می‌کنید.

## ۱۵۰ تا ۹۰

### دارای وجدان کار ضعیفی هستید:

کسب این امتیاز نشان می‌دهد که شما تمایل به انجام کار بدون عیب و نقص دارید و مقید نیستید که حتماً کار خوب انجام دهید و در بعضی از مواقع کارهای خوب و بدون عیب و نقص هم ارائه می‌دهید و از اینکه کار شما کیفیت خوب و لازم را نداشته باشد ناراحت نمی‌شوید. مقدار زیادی خطا را عادی دانسته و آن را توجیه می‌کنید. عمدتاً کارها را نیمه‌کاره رها می‌کنید، گرچه بعضی از آنها را هم به نتیجه می‌رسانید. یعنی قبل از شروع کار به نتیجه رسیدن آنها فکر نمی‌کنید. تمام شدن وقت اداره، کمی حقوق و مزایا و عواملی از این قبیل را دلایل اصلی نیمه‌کاره رها کردن کارها می‌دانید. کار امروز را به فردا محول می‌کنید و از این بابت وقت را تلف کرده و از موقعیت‌ها به خوبی بهره‌برداری نمی‌کنید. وعده خلافی می‌کنید، کارها را با تاخیر انجام می‌دهید و از این بابت ناراحت هم نمی‌شوید. وقتی رئیس یا فردی کار شما را کنترل کند آن را خوب انجام داده و به نتیجه می‌رسانید، انگیزه‌های مادی مثل افزایش حقوق و پاداش موجب تحرک بیشتری در شما می‌شود. در اکثر مواقع رفع تکلیف کرده و از سرهم‌بندی کردن کارها بدتان نمی‌آید. همیشه علاقه دارید دیگران

شما را ارزیابی کنند. در صورتی که دیگران شما را راهنمایی کنند کار خوب و بد را از هم تشخیص می‌دهید. برای سازمان و زندگی شخصی ارزشی برابر قابل نیستید و در بعضی مواقع زندگی شخصی را بر سازمان ترجیح می‌دهید و صرفه‌جویی را در زندگی شخصی رعایت می‌کنید و کار را به خاطر اصرار معاش دوست دارید. نارضایتی شما از کار و سازمان در اکت کارآیی شما اثر دارد.

## زیر ۹۰

### نیاز جدی به تقویت وجدان کار دارید:

کسب این امتیاز نشان می‌دهد که غالباً کارهای شخصی و سازمانی را با کیفیت غیرقابل قبول انجام داده و آنها را سرهم‌بندی و رفع تکلیف می‌نمایید. کارها را نیمه‌کاره رها کرده و به نتیجه نمی‌رسانید. به محض اینکه خسته شدید کار را رها می‌کنید. خطاهای کاری را توجیه می‌کنید. به نتیجه رسیدن کاری برایتان مهم نیست و تلاشی هم برای حصول نتیجه انجام نمی‌دهید. برای انجام کارها امروز و فردا کرده و نهایتاً کار را انجام نمی‌دهید. همواره به دنبال تلف کردن وقت هستید، هزینه‌تراشی می‌نمایید و به صرفه‌جویی اعتقاد ندارید. موفقیت‌های شخصی و سازمانی را از دست می‌دهید، به راحتی وعده خلافی می‌کنید. کارها را با تاخیر غیرقابل تحمل انجام می‌دهید. حتماً بایستی کسی بالای سر شما باشد تا کار کنید، وقتی یک روز تحت کنترل نباشید کار را رها کرده و طفره می‌روید. فقط در قبال پول و حقوق و مزایا کار کرده و حاضر نیستید از خودتان مایه بگذارید. اصلاً خودتان را ارزیابی نمی‌کنید و در صورتی که دیگران شما را ارزیابی و نقاط ضعف را به شما گوشزد کنند، نه تنها آنها را اصلاح نمی‌کنید بلکه ناراحت هم می‌شوید. قدرت تشخیص کار خوب از بد شما ضعیف است. زندگی شخصی را بر سازمان ترجیح می‌دهید و بطور خلاصه اینکه کار را بدون نقص ارائه نمی‌دهید، کارها را به نتیجه نمی‌رسانید، در تلف کردن وقت مهارت دارید و تحت نظارت و کنترل شدید کار می‌کنید و به کار و ارزش آن اعتقاد چندانی ندارید.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

بانوجه به مطالب گفته شده در مورد وجدان کار، عوامل تشکیل دهنده آن و آزمون اندازه‌گیری میزان وجدان کاری و راههای تقویت وجدان کار در کارکنان به وسیله آزمونی که تهیه گردیده،

مدیران و کارکنان سازمانها می‌توانند با آگاهی از میزان وجدان کاری و تقویت آن کیفیت‌هایی از قبیل کار بی‌عیب انجام دادن، به نتیجه رساندن کارها، انجام به موقع کارها، کار بدون نظارت و کنترل، صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها، شناسایی کار مفید از غیرمفید برای سازمان و نهایتاً ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر را در خود ایجاد، پرورش و کاربردی نموده و از این بابت سازمان را تبدیل به یک سازمان با وجدان کار جمعی نمایند که حاصل آن هم‌افزایی در وجدان کار باشد تا اهداف سازمان سریعتر و با کیفیت‌تری تحقق یابد. امید است مدیران و کارکنان سازمانها از مطالب ارائه شده، در جهت تقویت وجدان کاری خود بیشترین بهره را ببرند. □

### منابع و زیرنویس‌ها

- ۱ - علی اکبر، فرهنگی، نگرش فلسفی، اجتماعی بر کار و مسایل آن، مجله دانش مدیریت، شماره ۱۲، بهار ۱۳۷۰، ص ۲۴.
  - ۲ - مسعود حاجی‌زاده میمنندی، آشنایی با جامعه‌شناسی کار، مجله کار و جامعه، شماره ۲، خرداد ۱۳۷۲، ص ۴۰.
  - ۳ - آیت... مصباح یزدی، کار در نظام ارزشی اسلام، مجله کار و جامعه، شماره ۸ و ۹، ص ۲۷ و ۲۸.
  - ۴ - مسعود حاجی‌زاده میمنندی، آشنایی با جامعه‌شناسی کار، ص ۴۰.
  - ۵ - عبدالله... شفیق‌آبادی، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات راشد، ۱۳۵۹، ص ۵۳.
  - ۶ - حسن عمید، فرهنگ فارسی، تهران، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۹.
  - ۷ - نادرقلی قورچیان، تحلیلی بر مفهوم وجدان کاری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۰، ص ۱۴.
  - ۸ - جعفر ممی‌زاده، مسئولیت اجتماعی سازمانها و اخلاق در مدیریت، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۰ و ۲۱، ص ۸۱.
  - ۹ - غلامرضا خاکی، نگاهی بر اخلاق کار، مجله مدیریت (انجمن مدیریت ایران) شماره ۱۹، ص ۳۴.
- \* ایرج سلطانی: مسئول روابط صنعتی شرکت فولاد مبارکه - عضو انجمن مدیریت ایران - عضو شورای آموزش و پرورش شهرستان مبارکه - عضو هیات حق اختلاف شهرستان مبارکه