

نویسنده: ایرج سلطانی

وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور

مقدمه:

امروزه پویایی سازمانها و نظام اداری در گرو نو کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها، اضافه نمودن سرمایه و ... نیست گرچه این عوامل به جای خود مهم هستند ولی آنچه در سرپا نگهداشتن و تعالی سازمانها و نظام اداری نقشی محوری داشته و حرف اول را میزند انسان است. انسان سازمانی بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری و ... توسعه یافته باشد. یکی از کیفیتهایی که موجب می شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور توانمندیها، استعدادها، تخصصها و .. را بدون کنترل و به طور داوطلبانه و عاشقانه در اختیار تحقق اهداف

سازمان قرار دهند وجدان کار است. در شرایط فعلی جامعه ما نیازمند کار بسیار و دلسوزانه می باشد و ادامه تحقق برنامه های توسعه پایدار با کار دلسوزانه و عاشقانه دست اندرکاران و کارگزاران در تمام سطوح امکان پذیر است. به عبارت دیگر می توان ادعا نمود که در سایه وجدان کار برنامه های توسعه پایدار بیمه می شوند. بر این اساس با توجه به نقش زیر بنایی وجدان کار در پویایی و بهره وری نظام اداری کشور در این مقاله سعی بر آن است که مفهوم کار، مفهوم وجدان و جنبه های آن، مفهوم وجدان کار و شاخصهای آن تبیین و راه کارهایی در جهت تقویت وجدان کار به طور خلاصه ارائه شود.

امید است در عمل در جهت پویایی سازمانها مورد توجه و نظر دست اندرکاران نظام اداری کشور قرار گیرد.

مفهوم کار: کار در زبان فارسی به معنای شغل است و گاه نیز به فعل آمده است. کار فعلی است که با مشقت توأم باشد. راغب اصفهانی بر این اعتقاد است که هر فعلی که با اراده از حیوان صادر شده کار است.^(۱) در اینجا مقصود از کار، کار انسانی است چون حیوانات نیز به کار و کار گروهی می پردازند ملاک تمایز کار انسان از کار سایر جانداران، آگاهانه بودن کار انسانی است. خصوصیت دیگر کار انسان مفید بودن آن است، با توجه به این ویژگی اقتصاددانان لیبرال کار را چنین تعریف می کنند. «کار عبارت است از استفاده ای که انسان از نیروهای مادی و معنوی خود در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات می نماید.» خاصیت تولیدی بودن نیز در تعریف کار از دیدگاه برخی اقتصاددانان دارای اهمیت است «لودویک ایچ مای» اقتصاددان آمریکایی کار را با توجه به ویژگی تولیدی آن چنین تعریف می کند: هرگونه تلاش انسانی خواه تلاش ذهنی، جسمی و معنوی که به تولید کالاها یا اقتصادی منتهی شود کار نامیده می شود. به عقیده کارل مارکس، کار عملی است که بین انسان و طبیعت به وقوع می پیوندد. وی در این زمینه در کتاب سرمایه می نویسد «کار نخستین برخورد بین انسان و طبیعت است. انسان در برابر طبیعت نقش یک قدرت طبیعی را ایفا می کند. او قدرت جسمانی خود یعنی قدرتی که در بازوها، پاها و سر و دست خود دارد به حرکت و امیدارد تا مواد را به شکلی درآورد که برای زندگی اش مفید باشد.»^(۲) به طور کلی کار دارای مفاهیم مختلفی است:

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

ب: مفهوم فیزیکی کار: در فیزیک، کار عبارت است 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 به‌وجود بیاید اسمش کار است.

ج: مفهوم اخلاقی کار: منظور اخلاقی کار این است که افراد دو نوع هستند بعضی‌ها ملکه‌ای دارند، خلق و خویی دارند که نمی‌توانند بیکار بنشینند، دلشان می‌خواهد فعالیت کنند، دائماً می‌خواهند تلاش کنند، آرام نمی‌گیرند. بر عکس انسانهایی نیز هستند که نمی‌خواهند کار کنند، دلشان می‌خواهد یله بدهند، تنبلند، به زور و با اهرم باید از جا بلندشان کرد.

این دو نوع خلق و خواست. در اخلاق کار از کار به این معنا بحث می‌شود که از اخلاق پسندیده این است که انسان فعال باشد، کار کند، یعنی بیکار و تنبل نباشد.

د: مفهوم اقتصاد کار: که در این مفهوم کار عبارت از حرکتی است که کسی انجام می‌دهد و موجب می‌شود که چیزی مورد رغبت دیگران قرار گیرد، به طوری که در ازای آن حاضر باشند چیزی بپردازند. (۳) با توجه به مطالب گفته شده کار را می‌توان به شکل زیر تعریف نمود: کار عبارت است از مجموعه عملیاتی که انسان به کمک مغز و دستها و ابزار و ماشین‌آلات به‌منظور استفاده عملی بر روی ماده انجام می‌دهد و این اعمال نیز به نوبه خود بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد. (۴)

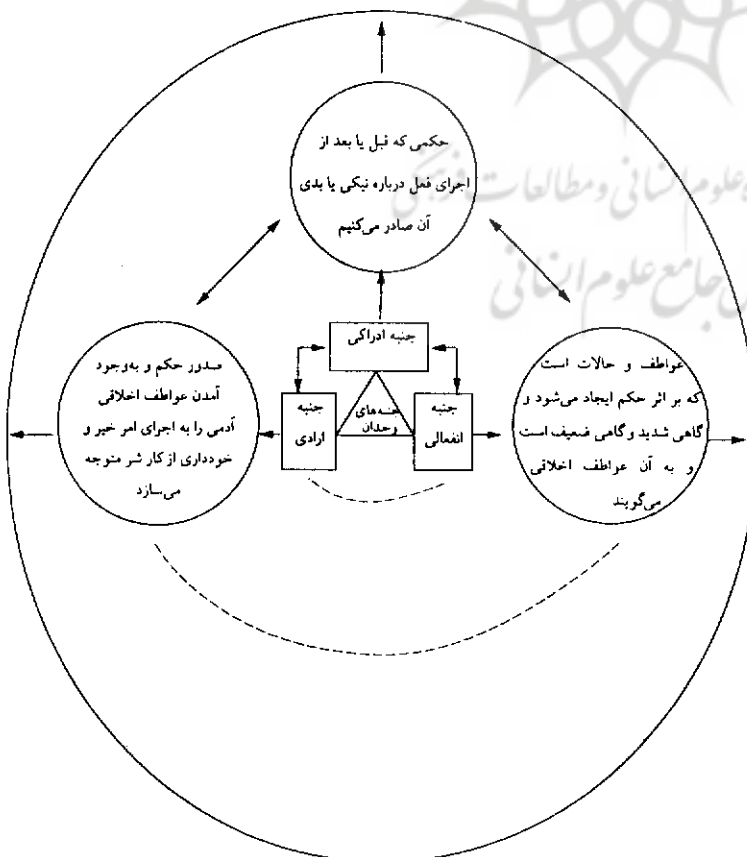
مفهوم وجدان: در فرهنگ فارسی عمید وجدان یافتن مطلوب، نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به‌وسیله آن ادراک می‌شود، معنی شده است برخی وجدان را به معنای آگاهی از اندیشه پنهان انسانی دانسته‌اند، گروهی وجدان را دریافت، درک، توجه به درجاتی از کنترل اندیشه و با مشاهده و تشخیص مربوط به حقایق و واقعیت‌ها 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 نموده‌اند. بالاخره اینکه وجدان را به معنای مالکیت تمامی قوای ذهنی می‌دانند. در این راستا به مجموعه درک حقایق روان‌شناختی و روحی (spiritual and psychological facts)

آگاهی حسی (sensation) ادراکات (perceptions)، ایده‌ها (Ideas)، طرز تلقی‌ها (Attitudes) احساسات (feelings) 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 ارزشی 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. (۵)

عوامل تأثیرگذار و شکل‌دهنده وجدان را می‌توان به سه دسته کلی: عوامل فردی و ذاتی، عوامل محیطی و عوامل سیاسی تقسیم نمود.

جنبه‌های وجدان:

وجدان دارای جنبه‌های مختلفی است که این جنبه‌ها را می‌توان در مدل تعاملی زیر تعیین نمود.



مفهوم وجدان کار و شاخصهای آن زمانی که وجدان شکل می‌گیرد 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 به وجود می‌آید، اخلاق اصول و موازینی است که کار و حرکت درست و غلط را تعریف نموده، نقطه تمیز میان آنها را به نمایش می‌گذارد. به عبارت دیگر اخلاق، منش، شخصیت و روحیه شایسته‌ای است که همه افراد جامعه آن را دارا بوده اما کمتر به آن توجه می‌کنند. انسان در جامعه در هر موقعیتی که باشد کسب فضایل اخلاقی برای او لازم و پرهیز از «رذایل اخلاقی» نیز توصیه و تأکید شده است. (۶) 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 اخلاقی کاری، که نوع کار و جهت آن را تعیین می‌کند. ب: بعد متغیر نظام کاری، که شکل و صورت کار را مشخص می‌کند و پیداست که این صورت و محتوی بر همدیگر اثر متقابل دارند. (۷)

● وجدان کار عبارتست از اصول و قوانین درون زای اخلاقی که رفتار کاری را تحت کنترل دارد.

● حاکم نمودن دیدگاه خوش‌بینانه نسبت به انسان تعهد و دلسوزی او را نسبت به سازمان تقویت نموده و در نتیجه منجر به تقویت وجدان کار می‌شود.

وجدان کار عبارتست از اصول و قوانین درون زای اخلاقی که رفتار کاری را تحت کنترل دارد. یا به تعبیر شورای فرهنگ عمومی کشور وجدان کار را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به‌طور دقیق و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند. (۸)

به‌طور کلی و با توجه 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 به وجود می‌آورد که فرد مجهز به شاخصهای زیربنایی کار و سازمان می‌شود:

- الف: کار بی‌عیب انجام دادن
ب: به نتیجه رساندن کارها
ج: انجام به موقع کارها
د: کار بدون نظارت و کنترل

شدید ←	وجدان کاری	→ ضعیف
ویژگیها		ویژگیها
- متکی به انگیزه‌های درونی		- متکی به انگیزه‌های بیرونی
- مقید به کنترل درونی		- نیازمند به کنترل بیرونی
- چشم‌انداز تحلیلی نامحدود		- چشم‌انداز تحلیلی محدود
- در جستجوی سود بلند مدت غیر محدود به مادیات (حداقل مسئولیت اجتماعی)		- در جستجوی سود کوتاه مدت محدود شده به مادیات
- تأکید بر منافع کلان جمعی سازمانی		- تأکید بر منافع فردی غیر سازمانی
- احساس مسئولیت در برابر غیر خود		- احساس بی‌مسئولیتی در برابر غیر خود
- حساس نسبت به گذشت زمان		- بی‌تفاوتی نسبت به گذشت زمان

طیف وجدان کاری

هز صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها
و: شناسایی کار مفید از غیرمفید برای
سازمان

ز: ترجیح سازمان بر خود و احساس
تعلق خاطر به آن

و: وجدان کار دارای طیف وسیعی بوده که
از ضعیف تا قوی در نوسان است و عوامل
مختلف درون و برون سازمانی می‌توانند بر
آن تأثیر گذاشته و عقربه آن را به سمت
حداکثر یا حداقل حرکت دهند در جدول زیر
طیف وجدان کاری نشان داده شده است.^(۹)

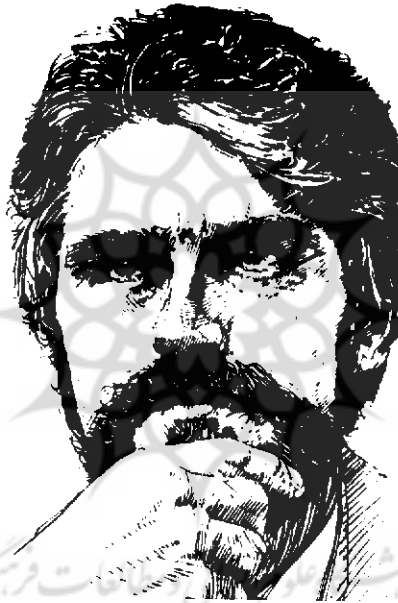
نبرسیون و نلسون این نیاز را چنین تعریف
می‌کنند: «نگرش و احساسها در مورد
خویشتن و تصویر از خود و اینکه ما خود را
چگونه می‌دانیم و تا چه حد بر آن وقوف
یافته‌ایم. هر انسانی تصویری از خود دارد که
این تصور در او به درستی شکل می‌گیرد.»

او دلش می‌خواهد او را نسبت به انجام امور
انسانی توانا و فردی ذی‌صلاح بدانند.^(۱۰) و
در واقع برای تأمین این نیاز به تقویت
وجدان کاری خود می‌پردازد تا بیشتر او را
توانا بدانند و به او توجه کنند. ارضای این

مثبت‌گرایی نسبت به انسان. از طریق القا
نگرش مثبت نسبت به انسان در کل سازمان
می‌توان وجدان کاری را تقویت نمود. حاکم
نمودن دیدگاه خوش‌بینانه نسبت به انسان
تعهد و دلسوزی او را نسبت به سازمان
تقویت نموده و در نتیجه منجر به تقویت
وجدان کار می‌شود. انسان معمولی تحت
شرایط مساعد، نه فقط می‌آموزد که
مسئولیت بپذیرد بلکه حتی جوینده آن
باشد. گریز از مسئولیت و تأمین طلبی
عموماً ناشی از تجربه و یادگیری بوده و از
ویژگیهای ذاتی محسوب نمی‌شوند.^(۱۲)

● عکس العمل معقول و مناسب

سازمان در قبال نتایج ارزیابی
عملکرد و تشویق و تنبیه به‌جا و
به‌موقع کارکنان سازمان می‌تواند
وجدان کاری کارکنان را بیدار
نگه دارد.



● مشارکت یک درگیری ذهنی و

عاطفی اشخاص در موقعیتهای
گروهی است که آنان را
برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به
اهداف گروهی یاری دهند و در
مسئولیت کار شریک شوند.

وقتی در سازمان شرایط محیطی انسانی و
خوش‌بینانه و مثبت‌گرایی غالب گردد
احساس ارزشمندی، دلسوزی، علاقه،
احترام متقابل در افراد به‌وجود خواهد آمد و
زمینه‌های تقویت وجدان کاری فراهم
می‌شود.

۳- مشارکت عمومی کارکنان در
تصمیم‌گیریها: مشارکت عبارتست از ایفای
نقش از طریق اظهار نظر، ارائه پیشنهاد،
تصمیم‌گیری و قبول مسئولیت در زمینه‌های
سازمان، انتخاب نوع کار، بهبود و توسعه کار
و توزیع دستاوردهای حاصله.^(۱۳)

نیاز در فرد احساس اتکای به نفس، اعتبار،
قدرت و تسلط به‌وجود می‌آورد.^(۱۱) و در
سازمان با کار دلسوزانه و با علاقه‌مندی
احساس مفید بودن در او بیشتر تقویت
می‌شود پس احترام به انسانها در سازمان
به‌عنوان یک ارزش اخلاقی منفعتهای زیادی
دارد که خود ارزشهای جدیدی از جمله
وجدان کاری را ایجاد و تقویت می‌کند.

۲- داشتن ذهنیت مثبت گرا نسبت به
انسان: در زمینه نگرش مثبت به انسان از
دیدگاه تعالیم اسلامی همین بس که بگوییم
انسان خلیفه الله است و این یعنی نهایت

راه کارهای عملی تقویت وجدان کار در نظام اداری و اجرایی

۱- احترام به انسان: توجه و احترام قائل
شدن برای انسان و پذیرش بی‌قید و شرط
انسان و عواطف و احساسات او زمینه
درگیری با کار مولد و خلاق او را فراهم
می‌نماید. احترام قائل شدن برای انسان در
واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی
اوست که نتیجه آن تقویت احساس خود و
تقویت وجدان کار در سازمان است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیتهای گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. در این تعریف سه اندیشه مهم نهفته است: درگیر شدن، یاری دادن و مسئولیت^(۱۴) (که همه از مؤلفه‌های مؤثر در تقویت وجدان کاری می‌باشند)

۴- آموزش جامع: پرورش منابع انسانی یکی از عمده‌ترین عوامل تقویت وجدان کار در سازمان است. برای تقویت وجدان کار تنها آموزشهای رسمی و کلاسیک کافی نیست بلکه آموزش بایستی دارای ویژگیهای زیر باشد.

الف: در سازمان بایستی خودآموزی پیاده‌سازی شود. در این صورت است که، سازمان تبدیل به یک سازمان یادگیرنده می‌شود که کارکنان یادگیرنده و خلاق دارد، انسان رشد یافته و خلاق فراتر از انسان دانش آموخته و ماهر است. انسانهای خلاق و فراگیرنده در یک فرآیند دائمی یادگیری زندگی می‌کنند. آنها می‌آموزند و تجربه می‌کنند و از یادگیری و دانستن ارضاء می‌شوند. برای آنان یادگیری و آگاه شدن هدف مقدسی محسوب می‌شود و نفس یادگرفتن برایشان انگیزاننده است.^(۱۵)

تقویت وجدان کار در چنین فرآیندی به‌راحتی انجام می‌گیرد. افراد از طریق خودآموزی به خودسازی که جلوه‌ای از تقویت وجدان کار است می‌رسند.

ب: آموزش بایستی در سازمان جزیی از وظایف شغلی محسوب شود و افراد به‌طور داوطلبانه همراه با انجام وظایف روزانه بدان توجه نمایند.

● آموزش تنها نبایستی صرفاً به آموزشهای فنی و تکنولوژیکی اختصاص یابد بلکه، آموزش رفتار، فرهنگ سازمانی، اخلاق کار و ... نیز بایستی جدی گرفته شود زیرا تقویت وجدان کار به‌صورت یک سیستم می‌باشد که آموزشهای همه‌جانبه در آن تأثیر خواهد داشت.

ج: دگرآموزی به‌عنوان یکی از پایه‌های اساسی آموزشی جامع کمک زیادی به تقویت وجدان کاری افراد می‌نماید. بدین صورت که افراد از طریق خودآموزی، تجارب خود را به دیگران منتقل می‌کنند و یا از طریق سوال کردن، مطالعه کردن، کتاب خواندن و تجربه کردن به مهارتهای خود می‌افزایند و به دیگران نیز منتقل می‌کنند و این امر موجب ارتقاء همکاری و همدلی در سازمان شده و در نتیجه تقویت وجدان کار را به دنبال دارد.

و: آموزش فکری کارکنان مورد تأکید قرار گیرد. وقتی در سازمان افراد با فکری تربیت شوند که بتوانند از تخصص‌ها و اطلاعات به نحو مطلوبی استفاده و توانایی پیوند دادن، جمع‌بندی، کل‌نگری و نوآوری و تجزیه و تحلیل مسایل را کسب کنند این امر در تقویت وجدان کار آنها تأثیر به‌سزایی دارد زیرا به‌راحتی می‌توانند تأثیر خوب کار کردن و با علاقه کار کردن را در کل سازمان مشخص نمایند.

ه: آموزش تنها نبایستی به آموزشهای فنی و تکنولوژیکی اختصاص یابد بلکه، آموزش رفتار، فرهنگ سازمانی، اخلاق کار و ... نیز بایستی جدی گرفته شود زیرا تقویت وجدان کار به‌صورت یک سیستم می‌باشد که آموزشهای همه‌جانبه در آن تأثیر خواهد داشت.

۵- به‌کارگیری مکانیزمهای خود انگیزشی: شکی نیست که انگیزه در تقویت وجدان کار نقش زیادی را ایفا می‌نماید، منتها در سازمان بایستی به‌دنبال مکانیزمهای انگیزشی پایدار بود تا وجدان کار نیز پایدار باشد. ضمن تأیید تأثیر انگیزه‌های مادی در تقویت وجدان کار در اینجا تأکید اصلی به انگیزه‌های درون‌زای افراد سازمانی است که در تقویت وجدان کار بسیار کارساز است. در مورد انگیزه‌های درون‌زا بر سه ویژگی زیر تأکید شده که در تقویت وجدان بایستی از آنها بهره‌گرفت.

الف: معنی دار بودن کار: یعنی اگر انسان در چارچوب معیارها و ارزشهای خود برای کاری که انجام می‌دهد اهمیت و اعتبار قائل باشد، در انجام دادن آن سر از پا نمی‌شناسد.

ب: احساس مسئولیت کردن: یعنی اگر انسان مسئول پاسخگویی کوششهای خویش باشد، کار و تلاش خود را نیمه‌کاره رها نمی‌کند.

ج: اصلاح از نتیجه کار: یعنی تشخیص اینکه، نتیجه کار تا چه میزان با آنچه که مورد انتظار بوده است مطابقت دارد و آیا نتیجه کار رضایت‌بخش است یا خیر ادعا شده است اگر این سه شرط در انسان وجود داشته باشد، هنگامی که خوب عمل می‌کند،

احساس خوشحالی و رضایت می‌نماید. (۱۶) و ترکیب آن موجب تقویت وجدان کار می‌شود.

۶- توجه به استقلال افراد و واگذاری مسئولیت به آنها: یکی از شیوه‌های عملی تقویت وجدان کار در سازمان این است که به افراد استقلال داده شده و یا به عبارتی وظایف سازمانی به آنها واگذار شود تا احساس وجود کنند و خود را باور نمایند و از توانمندیهای خدادادی استفاده کنند.

اگر شرایط محیط کار طوری باشد که به افراد استقلال در کار، تصمیم‌گیری و عمل داده شود و وظایف به افراد محول شود بلوغ سازمانی و به دنبال آن تقویت وجدان کار به راحتی تحقق می‌یابد. واگذاری مسئولیت‌ها به افراد آثار زیر را در بعد تقویت وجدان کار به دنبال دارد:

الف: تفویض اختیار موجب پختگی و بالندگی افراد در سازمان می‌شود و تقویت وجدان کار در بالندگی و پختگی بهتر تحقق می‌یابد.

ب: واگذاری مسئولیت‌ها خودآموزی و خود یادگیری را تقویت می‌کند و این بدان خاطر است که افراد خودشان را مسئول کار می‌دانند و برای اینکه کار بهتر انجام شود و اعتبار آنان در سازمان بالاتر رود سعی می‌کنند با وجدان بیشتر کار را با کیفیت بهتری انجام دهند.

ج: در واگذاری مسئولیت‌ها به لحاظ اینکه فرد مسئول کار و تصمیم‌گیری می‌باشد قدرت تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری در افراد تقویت می‌شود.

د: تقویت اعتماد به نفس

ه: نوآوری، وقتی افراد سازمان در کار احساس استقلال نمایند سعی می‌کنند کار را

به نحو مطلوبی انجام و هر روز نسبت به قبل از روشهای جدیدتری استفاده نمایند که این امر نوآوری را به دنبال دارد.

۷- توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان: امنیت شغلی در سازمان موجب دلبستگی فرد و تقویت وجدان کاری او می‌گردد. امنیت شغلی از طریق ایجاد امنیت روانی، رسمی نمودن پرسنل، به کارگیری افرادی که حتی توان کاری خود را از دست می‌دهند، حذف اضطراب و نگرانی از محیط کار موجب دلبستگی فرد به سازمان شده و در نتیجه تقویت وجدان کار عملی کارکنان را در بردارد.

۸- به کار گماردن 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. این امر موجب می‌شود که افراد با علاقه و دلسوزی کار کنند بنابراین وجدان کار تقویت شده و پایدار می‌ماند. (۱۷)

۹- تدوین مقررات و ضوابط سازمانی: ضوابط و مقررات سازمانی در نظامهای 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.

۱۰- ارزیابی عملکرد کارکنان: ارزیابی از عملکرد کارکنان یکی از راههای عملی مهم برای تقویت و دوام وجدان کار است. وقتی افراد احساس نمایند که عملکردشان مورد قضاوت سازمان قرار می‌گیرد سعی می‌نمایند با علاقه و دلسوزی بیشتر کار نمایند. عکس‌العمل معقول و مناسب سازمان در قبال نتایج ارزیابی عملکرد و تشویق و تنبیه به جا و به موقع کارکنان سازمان می‌تواند وجدان کاری کارکنان را بیدار نگه دارد. امروزه ارزیابی عملکرد با هدف شناسایی نقاط ضعف، کمبودها و نارسایی‌های کارکنان و انجام اطلاعات لازم برای پرورش کارکنان بهتر می‌تواند به تقویت و دوام وجدان کار کمک نماید.

● اگر شرایط محیط کار طوری باشد که به افراد استقلال در کار، تصمیم‌گیری و عمل داده شود و وظایف به افراد محول شود بلوغ سازمانی و به دنبال آن تقویت وجدان کار به راحتی تحقق می‌یابد.

۱۱- تقویت و بازنگری مسئولیتهایی که بر عهده خانه و مدرسه است که اهم آنها عبارتند از تقویت باورهای دینی، تربیت خانوادگی، ایجاد اعتماد به نفس، ریشه کن کردن بی‌سوادی و تأمین اقتصادی کارکنان دولت و الگو بودن خودمستولین نیز از جمله عواملی است که برای تقویت وجدان کار مؤثر است (۱۸)

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

از آنجایی که تک‌تک کارکنان را نمی‌توان کنترل نمود تا به موقع کار خود را به خوبی و مطابق رسالت‌های سازمان انجام دهند از طریق تقویت انگیزه‌های درونی و درونی کردن کنترل می‌توان توان و تخصص و انرژی جسمی و روانی کارکنان را در راستای تحقق اهداف سازمان قرار داد و زمانی سازمان دارای پویایی و بالندگی است که کارکنان آن با دلسوزی، علاقه و جدیت کار خود را انجام دهند و یکی از مؤلفه‌های مهم در پویایی سازمان این است که وجدان کار کارکنان تقویت شود تا از طریق وجدانهای فردی، وجدان گروهی و سازمان ایجاد، پرورش و کاربردی شود و نهایتاً کل سازمان همواره کار بدون عیب انجام دادن، کار به موقع، صرفه‌جویی و خودکنترلی را سرلوحه کار خود قرار دهد. □

منابع و زیر نویسها

- ۱- علی‌اکبر فرهنگی، نگرش فلسفی، اجتماعی بر کار و مسایل آن، مجله دانش مدیریت، شماره ۱۲، بهار ۱۳۷۰، ص ۲۴
- ۲- مسعود حاجی‌زاده میمندی، آشنایی با جامعه‌شناسی کار، مجله کار و جامعه، شماره ۲، خرداد ۷۲، ص ۴۰
- ۳- آیت‌ا. مصباح یزدی، کار در نظام ارزشی اسلام، مجله کار و جامعه، شماره ۸ و ۹، ص ۲۷ و ۲۸

۴- مسعود، حاجی‌زاده میمندی، پیشین، ص ۴۰

- ۵- نادرفلی قورچیان، تحلیلی بر مفهوم وجدان کاری، فصلنامه پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۰، ص ۱۴
- ۶- جعفر ممی‌زاده، مسئولیت اجتماعی سازمانها و اخلاق مدیریت، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۰ و ۲۱، ص ۸۱
- ۷- غلامرضا خاکی، نگاهی بر اخلاق کار، مجله مدیریت (انجمن مدیریت ایران)، شماره ۱۹، ص ۳۲
- ۸- ناصر میرسپاسی، موانع تقویت وجدان کار - مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۸ . ۲۹ . بهار و تابستان ۷۵، ص ۴۹
- ۹- غلامرضا، خاکی، آشنایی با مدیریت بهره‌وری، تهران: انتشارات کانون فرهنگی انتشاراتی سایه‌نما، ۱۳۷۶، ص ۱۸۲
- ۱۰- جعفر ممی‌زاده، اخلاق مدیریت، مجله تدبیر، شماره ۵۱، ص ۱۹
- ۱۱- علی‌اکبر فرهنگی، ارتباطات انسانی، تهران: انتشارات مؤسسه تهران تایمز، ۱۳۷۳، ص ۱۳۴
- ۱۲- علی علاقه‌بند، مبانی و اصول مدیریت آموزش، تهران: انتشارات بعثت، ۱۳۷۱، ص ۵۶
- ۱۳- محمد حسین بنی‌اسدی، درآمدی بر مهندسی مشارکت در سازمانها، مجله تدبیر، شماره ۵۴، مرداد ۷۴، ص ۱۹
- ۱۴- محمدعلی طوسی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲، ص ۲ و ۳
- ۱۵- مهدی الوانی، سازمانهای کامیاب امروز، سازمانهای یادگیرنده و دانش آفرین، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۶ و ۲۷ پاییز و زمستان ۷۳، ص ۴
- ۱۶- ناصر میرسپاسی، تأثیر ماهیت شغل در ایجاد انگیزه و رشد افراد، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۸، پاییز ۷۲، ص ۴۴
- ۱۷- سوسن، جدی، روشهای ایجاد وجدان کار در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۶۵، شهریور ۷۵، ص ۲۱ و ۲۲
- ۱۸- سید علی‌اکبر افجه‌ای، بررسی راههای تقویت وجدان کاری، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۶ و ۲۷، پاییز و زمستان ۷۴، ص ۱۱۹