

## بررسی نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس از منظر اسلام<sup>۱</sup>

سید احمد فقیهی<sup>۲</sup>، محمدمهدی گرجیان<sup>۳</sup>، ناصر ابراهیم نژاد<sup>۴</sup>، داود دعاگویان<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۰۶ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۱۳

چکیده

**زمینه و هدف:** وجدان کاری نوعی احساس تعهد درونی در جهت رعایت ارزش‌ها و الزامات در ارتباط با انجام صحیح کار و حرفه است. توجه به مسائل مربوط به انجام تکالیف حرفه‌ای پلیس، محققین را بر آن داشت که به بررسی نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس پردازند و با ارائه رهنمودهای دین مبین اسلام، گامی علمی در افزایش دانش و بهبود منش کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران برداشته شود. این نوشتار بر آن است تا دیدگاه اسلام را راجع به نقش وجدان کاری در جهت کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس مورد ارزیابی قرار دهد و بر پایه براهین اسلامی، روش‌های موسع در جهت تنظیم رفتار فردی و اجتماعی ارائه نماید. هدف اصلی این تحقیق، تبیین نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات حوزه کاری پلیس بر اساس آموزه‌های اسلام است.

**روش پژوهش:** این تحقیق از منظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی از نوع دلفی دو مرحله‌ای است. جامعه آماری تحقیق ۱۲ نفر از متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم انتظامی امین است که از طریق شیوه گلوله‌برفی انتخاب شده‌اند که پس از مصاحبه با ۱۱ نفر محقق به اشباع نظری دست یافته است. در نهایت داده‌ها پس از جمع‌آوری، مورد بررسی و تحلیل کیفی قرار گرفتند.

**یافته‌ها و نتایج:** بر پایه یافته‌های بدست آمده، می‌توان به هفت عامل ضعف اعتقادی، خوردن لقمه حرام، کثرت گناه، مخالفت نکردن با هواهای نفسانی، توجه نکردن به ویژگی‌های انسانی فرد در ناجا، قرار دادن کارکنان ناجا در شغل نامناسب و تشویق و تنبیه غیرقانونی اشاره کرد؛ که به‌عنوان «عوامل کاهنده وجدان کاری» محسوب می‌گردند. نتایج این تحقیق مشخص می‌سازد که وجدان کاری تحت تأثیر عوامل مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی است و می‌توان با ارائه فرصت لازم برای ترفیع کارکنان، شرکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تفویض اختیار، تقسیم کار مطلوب کارکنان، انتساب مدیران شایسته و اجرای برنامه‌های آموزشی در ارتقاء وجدان کاری کارکنان ناجا همت گمارد.

**کلید واژه‌ها:** وجدان کاری، جرایم، تخلفات شغلی، اسلام، کارکنان ناجا.

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان «نقش وجدان کاری در کاهش تخلفات از دیدگاه اسلام»، حوزه علمیه قم است.

۲. دانشیار اخلاق اسلامی موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، نویسنده مسئول، رایانامه:

gabasihi@gabas.

۳. استاد فلسفه اسلامی دانشگاه باقرالعلوم، رایانامه: gabasihi@gorgean

۴. مربی گروه اخلاق اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین و عضو پیوسته انجمن علمی پژوهش‌های انتظامی ایران، رایانامه:

ebrahimnegadnaser1357@gmail.com

۵. دانشیار علوم ارتباطات گروه علوم اجتماعی دانشگاه علوم انتظامی امین و عضو پیوسته انجمن علمی پژوهش‌های انتظامی

ایران.

## مقدمه

وجدان کاری دارای تعاریف مختلفی است. برخی وجدان کاری را همان دادگاه الهی یا دادگاه درونی در نظر می‌گیرند. آنچه که مسلم است اینکه وجدان در لغت عرب مصدر وجد است و به معنای یافتن به کار رفته است. وجدان کردن یا یافتن، امری است در درون شما که از هر گونه استدلال و یا هر نوع کلام دیگری قوی‌تر است (ساروخانی، ۱۳۶۶: ۴۳۱).

تجربیات شخصی و بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد که آسیب‌های متعددی در نظام اداری موجود است که بسیاری از آنها ریشه در کم کاری و عدم رعایت وجدان کاری دارد که می‌توان به برخی از آنها اشاره کرد و عبارتند از: ۱- کم کاری‌های موجود در حوزه تعلیم و تعلم که پیامد کم کاری‌های افراد در نقش معلم یا متعلم است، آسیب‌های متعددی را باعث می‌شود. ۲- کم کاری‌های موجود در حوزه انجام وظیفه در سازمان ناجا که می‌تواند امنیت جامعه اسلامی را تحت الشعاع قرار دهد. ۳- کم کاری‌های موجود در حوزه بهداشت و درمان که تبعات متعددی به بار می‌آورد. به طور کلی این مقاله بر آن است تا از یک سو دیدگاه اسلام را راجع به نقش وجدان کاری جهت کاهش جرایم و تخلفات شغلی پلیس را مورد ارزیابی قرار داده و نیز الگوی اسلامی تایید شده‌ای را برای تنظیم ساختار فردی و اجتماعی کارکنان ناجا ارائه دهد که در این الگو وجدان کاری سرچشمه‌ای از احساس مسئولیت انسان در انجام صحیح و دقیق کار است که باید با پشتوانه‌های معرفتی و امور فطری و انگیزشی تقویت شود.

با این توصیف اهمیت موضوع وجدان کاری در نظام شغلی تا بدان حد است که رسول اکرم صلی الله علیه و آله وسلم حتی برای چیدن لحد نیز آن را لازم می‌داند: ابراهیم- فرزند خردسال آن حضرت- در گذشت، وقتی او را در قبر نهادند و لحد را چیدند، رسول خدا صلی الله علیه و آله وسلم روزنه‌ای در لحد مشاهده کرد و با دست خود

آن را پوشانند، سپس فرمود:

«هرگاه یکی از شما کاری انجام می‌دهد، آن را محکم و دقیق انجام دهد.»

(کلینی، ۱۳۷۹: ۲۶۳)

عقل و دین حکم می‌کنند که هرکس کاری را که به عهده گرفته، محکم و نیکو انجام دهد و میان خود و دیگران تفاوتی قائل نشود و این سخن زیبای امام علی علیه السلام را به کار گیرد که فرمود:

«پسرم! به همه مردم نیکی و احسان کن، همان‌گونه که دوست داری در حق تو نیکی و احسان کنند؛ آنچه برای خود می‌پسندی، برای دیگران هم پسند و آنچه را برای خود خوش نمی‌داری برای دیگران هم پسند.» (مجلسی، ۱۳۵۷: ۵۲)

سخن امام زیباترین نمود وجدان کاری را ترسیم می‌کند، به گونه‌ای که اگر همه، بدان عمل کنند جامعه گلستان خواهد شد و برعکس، اگر وجدان کاری نباشد و افراد به سر هم بندی و کم کاری خو بگیرند، جامعه از پیشرفت باز می‌ماند و بسیاری از کارها مختل می‌شود و زیانش نصیب همه خواهد شد. امام علی علیه السلام وجدان کاری را زینت انسان می‌داند و می‌فرماید:

«زینت و زیبایی انسان به راستی و درستی است، نه به لباس نیکو.» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۸: ۹۳)

بهره‌مندی از وجدان کاری، نشان‌دهنده عنایت الهی به بنده درستکار است، چنان‌که حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

«هرکس توفیق الهی مددکارش باشد، کار را به خوبی و درستی انجام می‌دهد.» (همان: ۶۱۷)

امام علی علیه السلام مردم را نسبت به کوتاهی در کار هشدار می‌دهد و می‌فرماید: «هر که در کار کوتاهی ورزد، بر ضعف و سستی او [در کارها] افزوده شود.»

(واسطی، ۱۳۹۶: ۴۵۴)

رهبر معظم انقلاب امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) درباره اهمیت وجدان کاری می‌فرماید: هر کس و در هر کجا که هستیم، وجدان کار را در کاری که به گردن گرفتیم و تعهد کردیم رعایت کنیم؛ چه این کار شخصی یا کاری برای نان در آوردن باشد و چه کاری اجتماعی و مردمی و مربوط به دیگران باشد؛ همانند کارهای مهم اجتماعی و مسئولیت‌های کشورهای. همه این امور را با برخورداری از وجدان انجام دهیم؛ آن را خوب، دقیق و کامل انجام دهیم و به تعبیر معروف؛ برای کار، سنگ تمام بگذاریم (سایت دفتر مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳). همچنین ایشان در پیام نوروزی سال ۱۳۷۴ به این نکته مهم چنین اشاره می‌کند: کسانی که وجدان کاری دارند، کار را عملی صالح، وظیفه‌ای حقیقی، مسئولیتی اجتماعی و سیاسی و یک عبادت می‌دانند. رحمت خدا، انسان‌هایی را شامل می‌شود که وظایف خود را نیکو، محکم، متقن و صحیح انجام دهند و از سرهم‌بندی و بی‌اعتنایی به استحکام کار به شدت پرهیز کنند. لازم است بدانیم که از دست دادن فرصت‌ها و کم‌کاری در امور، نتیجه‌ای جز پشیمانی و عذاب وجدان ندارد؛ آفتی که حضرت علی علیه السلام توجه آدمی را به آن جلب می‌کند و می‌فرماید:

«هر کس [ به قصد ] در کار خود کوتاهی کند، به اندوه و ناراحتی گرفتار می‌شود».

(دشتی، ۱۳۷۹: ۴۹۱)

از سوی دیگر با توجه به هجمه اقتصادی دشمن به ارکان نظام اداری و اقتصادی و صنعتی و اهمیت جایگاه کارکنان در انجام درست کار بدیهی است که توجه به وجدان کاری از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است و می‌توان آن را یکی از پایه‌های اقتصاد مقاومتی برشمرد. اگر فرهنگ وجدان کاری و محکم‌کاری در نظام اداری و شغلی نهادینه شود تولید داخل رشد پیدا خواهد کرد و جایگاه واقعی خود را در بازار

داخل ایران و حتی بازارهای بین المللی پیدا خواهد کرد. البته وجدان کاری منحصر در فعالیت های تولیدی و اقتصادی نیست؛ هر فردی در هر مکانی که مشغول به فعالیت است اگر فعالیتش را به نحو احسن انجام دهد، ثمرات قابل توجهی در جامعه خواهد داشت. حال سوال این است که نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات شغلی کارکنان ناجا از منظر آموزه های اسلامی چگونه ترسیم شده است؟

در تبیین پیشینه به طور کلی می توان به برخی از پژوهش های انجام شده اشاره نمود که عبارتند از:

ساروخانی (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان: «وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن» را انجام داده است، نتایج این تحقیق حاکی از آن است که همبستگی مثبت و معناداری بین سطح وجدان کاری با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویض، تناسب شغلی، احساس رضایت درون سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معناداری بین سطح وجدان کاری به ویژه ابعاد رفتاری کارکنان با سن و سابقه کاری کارکنان وجود دارد.

سرمد (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان: «عوامل موثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه» به بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری مدیران پرداخته و به نتایجی به شرح ذیل دست یافته است: بین جو سازمانی مدرسه، نظام ارزش ها، عوامل اقتصادی، دانش مدیران، روابط انسانی با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد. بین عوامل برون مدرسه- ای با وجدان کاری مدیران ارتباط وجود دارد. بین آرای مرد و زن تفاوتی وجود ندارد.

صالحی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان: «بررسی و تبیین راهکارهای نهادینه سازی وجدان کاری و فرهنگ خود کنترلی»، نقش عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی، شخصیتی، خانوادگی و تربیتی بر نهادینه سازی فرهنگ خود کنترلی و وجدان کاری کارکنان موثر دانسته است.

اصغری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان: «دین، وجدان کاری و رابطه آن با سبک زندگی» به بررسی و ارتباط بین مولفه‌های دین و رابطه آن با وجدان کاری و سبک زندگی پرداخته که رابطه چند سویه بین این متغیرها حاکم است.

نصیرزاده (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان: «تاثیر اخلاق و وجدان کاری در مدیریت سازمان‌ها» به بررسی ارتباط بین اخلاق و وجدان کاری در مدیریت سازمان‌ها پرداخته است. یافته‌های ایشان حاکی از آن است که برخورداری از صفات و فضائل اخلاقی متضمن وجدان کاری در ادارات و ارگان‌هاست و بین این دو ارتباط مستقیمی وجود دارد.

### مبانی نظری تحقیق:

#### وجدان کاری:

تعاریف متعددی از کار ارائه شده است. کار اعم از هر گونه فعالیت انسانی شامل فعالیت ذهنی، جسمی و روانی است؛ به عبارت دیگر کار فعالیتی است که به تولید کالایی اقتصادی و یا خدمتی می‌انجامد (خانی، ۱۳۸۷). از نظر هنری برگسون<sup>۱</sup> کار عبارت است از آفرینش امر فایده‌بخش (بیرو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸). همچنین وجدان در لغت به کسر واو است ولی در زبان‌های فارسی و عربی به ضمّ واو تلفظ می‌شود و به معنای یافتن، شعور، شعور باطن و به عنوان قوه‌ای در باطن شخص است که وی را از نیک و بد اعمال آگاهی دهد. کلمه وجدان در ردیف کلمات وجد، وجود، اجدان آمده است که به معنای یافتن، مستغنی شدن، دوست داشتن، اندوهگین شدن، شیفستگی، آشفتگی، ذوق و شوق، شور، حالت خوشحالی و فرح، توانایی و قدرت است» (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۲۴۱) در اصطلاح مفهومی «وجدان همان محرک درونی است که انسان را برای دستیابی به ایده‌ال خود، تحریک می‌نماید» (جعفری، ۱۳۹۲: ۱۲) و در اصطلاح مدیریتی «وجدان قوه-

1. Henry Bergson

2. Bearow

ای است که براساس هنجارهای درونی و شخصی ما را به سوی درستی هدایت کرده و از بدی باز می‌دارد» (الوانی، ۱۳۸۵: ۴۷) در نظر برخی از دانشمندان علوم اجتماعی و روانشناسی، احساس طبیعی انسان نسبت به وجود خویشتن استعدادها و اعمال او وجدان نامیده می‌شود. در این معنا، وجدان عبارت است از «آگاهی مستقیم انسان درباره خویشتن، به عبارتی دیگر وجدان به معنای احساس درونی است که هر کس از طریق آن جهات اخلاقی کردار و اعمال خود را مورد داوری قرار می‌دهد» (ساروخانی، ۱۳۶۶: ۲۳) بنابراین وجدان را می‌توان «نوعی شخصیت و خودآگاهی نسبت به فعالیت‌های درونی دانست آگاهی از وجود من که می‌تواند در عین حال داوری امین نیز باشد» (جعفری، ۱۳۹۲: ۱۰) با این وجود در تعریف مفهومی وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به بیان دیگر «وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند.» (قربانیان، ۱۳۹۵: ۷۸). از سوی دیگر در رویکرد اسلامی کار باعث رفاه دنیوی و سعادت در آخرت، شکوفایی انسان و پیشرفت یک ملت می‌شود. شهید مطهری می‌نویسد: اصالت کار در سازندگی آن نهفته است. کار از آن جهت مایه شرافت انسان است که وسیله‌ای برای تأمین کرامت‌ها و شرافت‌هاست. انسان هم خالق کار است و هم مخلوق کار (حاجی‌زاده، ۱۳۸۴؛ به نقل از سلیمی دانشگر، ۱۳۸۴). در اسلام کار از جنبه بیرونی و درونی آن مورد بحث قرار می‌گیرد. از جنبه بیرونی رفاه مادی و سود و لذت فیزیکی ناشی از کار مورد توجه بوده و هر کار حلال و لذت‌های مشروع ناشی از آن را مجاز می‌شمارد. به علاوه لذت درونی و رضایت الهی در کار که صرفاً برای رضای خدا می

باشد مورد نظر است. لذت درونی ناشی از چنین فرایندی به انسان احساس رضایت و شغف می‌دهد.

## وجدان کاری و انواع آن

در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح وجدان کاری مطرح می‌شود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود و در سازمان‌ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آن‌ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۷۴). وجدان کار، یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که در سایه اخلاق کاری به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند. وجدان کاری چهار نوع است و هر کدام تعریفی جداگانه دارد که عبارت است از: ۱. وجدان عمومی کار، ۲. وجدان حرفه‌ای، ۳. وجدان سازمانی و ۴. وجدان رابطه‌ای گروهی. وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است، بنابراین، پیش‌نیاز وجدان عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته فعال است.

وجدان حرفه‌ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌های خاص و اجتماع حرفه‌ای است، که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع‌های حرفه‌ای و میزان زندگی آن‌هاست. وجدان سازمانی، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است. وجدان رابطه‌ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است.

شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از کار و وجدان فرد مؤثر است (حبیبی، ۱۳۷۵). هنگامی که در وجدان کاری، صحبت از تمایل می‌شود یعنی اینکه شخص در انجام آن دارای اختیار بوده و امری فردی است. اما اینکه هر فرد چقدر پایبند به انجام این قوانین و استانداردها باشد عوامل متعددی دخالت دارند. وجدان کاری قبل از هر



چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد است. به صورت مشروح تر می‌توان وجدان کاری را برآیند سه عامل، شامل نوع مدیریت، ماهیت سازمانی کار و شخصیت فرد و نظام‌های انگیزشی دانست. لذا پیداست که در یک نگرش نظام‌مند عامل مؤثر و تعیین کننده در میزان وجدان کاری (منهای جنبه‌های عقیدتی) روابط متقابل بین عوامل یا متغیرهای بازدهی، میانجی و محلی است (مایر و هرسکوویچ، ۸، ۲۰۰۱؛ میرسپاسی، ۱۳۷۱؛ بلانچارد، ۹، ۱۹۹۶؛ ترجمه کبیری، ۱۳۷۵).

### ابعاد وجدان کاری:

ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند:

۱. **بعد عاطفی:** احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (پالا، اکر و اکر، ۱۰، ۲۰۰۸). وقتی که کارکنان سازمان احساس خوبی نسبت به محل کار خود و شرایط آن داشته باشند؛ با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان منتظر دستور و بخش‌نامه نمی‌مانند. این افراد ارزش‌های سازمان را درونی کرده‌اند.

۲. **بعد هنجاری:** الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (لپین و وان داین، ۱۱، ۲۰۰۱). افراد دارای وجدان کاری افرادی قابل اتکا و مسئولیت‌پذیر هستند و برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت اما در چارچوب موازین قانونی سازمان دارند.

۳. **بعد مستمر:** دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصور ناشی از ترک آن. کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده‌آل هستند زیرا این افراد دارای صفات

مسئولیت‌پذیری، قابلیت‌اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری هستند (اوکانر و پانونن، ۱۲، ۲۰۰۷). این افراد در شرایط سخت، به منافع خود به تنهایی فکر نمی‌کنند و از دارایی‌های شرکت نیز همچون اموال خود محافظت می‌کنند. از خود سلب مسئولیت نکرده و در مقابل فشارها مقاومت می‌کنند زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنند. سهل‌انگاری و اهمال‌کاری ندارند و به منافع شرکت آسیب وارد نمی‌کنند.

**۴. بعد رفتاری:** تقید عملی فرد به وظایف و فعالیت‌های شغلی. وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند (چان و اشمیت، ۱۳، ۲۰۰۲). آن‌ها با عمل خود نشان می‌دهند که به وظایف محول شده به خوبی آشنا هستند و تعهدات خود را بدون نظارت دیگران به خوبی انجام می‌دهند. با این وجود مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری عبارتند از:

عدالت سازمانی (آدامز) که منظور از آن، رفتار یکسان و عادلانه با کارکنان و دریافت پاداش متناسب با کار و کوشش فرد می‌باشد. مشارکت سازمانی (نظریه روابط انسانی و نظریات مارشال و فایو) که به معنای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان است.

متغیر بعدی فشار نقش (مازلو) که به معنای آزاد نبودن در نحوه انجام کار و سنگین بودن نقش‌های محوله به فرد و تعدد‌هنجارهای کاری است. هم‌چنین ابهام نقش کالینز که منظور از آن، نامعین بودن انتظارات و تعهدات برای کنشگران در بستر روابط اجتماعی و به عبارتی نامشخص بودن هنجارهای شغلی است. و آخرین متغیر پایگاه شغلی کارکنان ادارات دولت شهر تهران است که می‌تواند در کنش‌های سازمانی فرد مؤثر باشد و در نتیجه وجدان کاری را کاهش یا افزایش دهد. در ادامه می‌توان بیان کرد براساس نظریه آدامز، به طور کلی افراد تمایل دارند که به صورت یکسان و

عدالانه با آنان رفتار شود و پیوسته به دنبال مقایسه بین خود و دیگران هستند (معدفر، ۱۳۷۷: ۵۴). به گونه‌ای که اگر پاداش‌های ارائه شده از سوی سازمان از دیدگاه کارکنان عدالانه و برابر به شمار آید آن گاه خشنودی بیشتری میان کارکنان پدید می‌آید، زیرا احساس می‌کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش دریافت می‌کنند، در غیر این صورت، ناخشنودی پدیدار می‌شود. در هر حال، میزان خشنودی فرد بر وجدان بیشتر یا کمتر وی اثر می‌گذارد که آن نیز بر کوشش و سرانجام کارکرد و عملکرد و رفتار او مؤثر است، بنابراین دیدگاه کارمند نسبت به عدالت سازمانی موجود می‌تواند در عملکرد او از جمله تعهد سازمانی‌اش تأثیر داشته باشد.

از دیدگاه هرزبرگ، سازمان‌ها در صورتی موفق می‌شود افراد را به خوبی جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند اولاً کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت آن‌ها را جلب کند، ثانیاً کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای آنان در نظر بگیرند؛ یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت فکری کارکنان و شناخت استعدادها و وی باعث ایجاد علاقه به کار براساس طبیعت آن و احساس مسئولیت‌هایی که در جریان کار سازمان مورد نظر است، می‌شود و امکانات حرفه‌ای را برای فرد فراهم می‌سازد. هم‌چنین از دیدگاه مازلو و شافر، بی‌توجهی به نیازهای کارکنان و کوتاهی در فراهم نمودن محیطی که پاسخگوی مهم‌ترین نیازهای آنان از جمله احترام اجتماعی، فرصت شکوفایی و پیشرفت باشد و هم‌چنین فراهم نکردن محیطی که در آن بتوانند تمام استعداد خود را پرورش و بروز دهند، به افزایش ناکامی کارمندان خواهد انجامید که نتیجه آن کارکرد ضعیف‌تر، رضایت سازمانی کمتر و تعهد پایین‌تر کارکنان در سازمان خواهد بود. پیشگیری از چنین وضعیتی در گرو عدم فشار نقش و ایجاد فرصت‌هایی برای انتقال بیشتر در کار است (مزلو، ۱۳۷۲: ۹۱). دیدگاهی دیگر (زنجانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷) بیان می‌کند که هر چه استقلال در کار بیشتر باشد فرد فشار کمتری

را بر خود احساس کرده و تعهدش نسبت به سازمان افزایش می‌یابد. براساس دیدگاه روابط انسانی، فایول و مارشال معتقدند مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می‌شود و از این طریق احساس و وفاق سازمانی را افزون می‌کند، این احساس می‌تواند در نوع رفتار مدیر با کارکنان خویش و فراهم شدن زمینه نظارت و کنترل در سازمان تأثیر داشته باشد و در نهایت باعث افزایش وجدان کاری کارکنان شود (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۶۹).

### جرم:

جرم در لغت به معنای «گناه» آمده است (منوچهری، ۱۳۸۹) جرم در زبان قرآن و به تبع آن در فقه اسلامی، عبارتست از انجام دادن فعل یا گفتن قولی است که شارع مقدس آنرا منع کرده است. به عبارت دیگر افعال و اقوالی جرم تلقی می‌شوند که مغایر با احکام یا اوامر و نواهی باری تعالی باشند به طوری که در آیه دوازدهم سوره مائده «یجرمنکم» به معنای کارهای زشت و ناپسند وارد شده است و نیز لفظ «مجرمین» در آیه چهل و هشتم از سوره قمر نیز ناظر به اعمال و رفتار زشت کسانی است که در گمراهی به سر می‌برند. همین معنا را می‌توان از آیاتی که در باب انواع جرایم مشمول است قصاص نفس، قصاص عضو، دیه، حد زنا، حد قذف، حد سرقت در قرآن کریم وارد شده است استشهاد نمود. (صالح ولیدی، ۱۳۸۴: ۱۳) امام خمینی (ره) رهبر عظیم‌الشان انقلاب اسلامی ایران نیز جرم را در معنای عام آن مورد توجه قرار داده و آنرا شامل هر فعل حرام یا ترک واجب قابل مجازات دانسته‌اند. منتها شرطی را که قائل شده‌اند اینست که لفظ جرم را برای گناهان کبیره استعمال کرده است به طوری که می‌فرمایند: «هر کس یکی از واجبات را ترک کند و یا یکی از محرمات را انجام دهد بر امام (ع) یا نائب اوست که وی را به کیفر تعزیر برساند به شرطی که فعل حرام از گناهان کبیره باشد.» (تحریر الوسیله، ۱۳۹۵: ۲۵). با این وجود علمای حقوق کیفری هر یک جرم را به گونه‌ای تعریف کرده‌اند. هر یک از این تعاریف، اغلب از گرایشهای

نظری مکتب‌های خاصی ملهم شده است. برای نمونه مکتب عدالت مطلق، جرم را «هر فعل مغایر اخلاق و عدالت» تعریف کرده است. یا بنا به تعریف گارو فالو یکی از بنیانگذاران دانش جرم‌شناسی، جرم عبارتست از تعرض به احساس اخلاقی بشر یعنی «جریحه دار کردن آن بخش از حس اخلاقی که احساسات بنیادی نوع خواهانه یعنی شفقت و درستکاری را شامل می‌شود.» (اردیلی، ۱۳۸۵: ۱۱۹).

جامعه‌شناسان نیز برداشت‌های گوناگونی از ماهیت جامعه ارائه داده‌اند و بر همین اساس از پدیده‌های اجتماعی نیز تعییرات متفاوتی عرضه شده که از آن قبیل موضوع بزهکاری است. برخلاف رویکرد فردگرایانه زیست‌شناختی و روان‌شناختی، جامعه‌شناسان اغلب رفتار انحرافی را خارج از ویژگی‌های فردی دیده و بر زمینه‌های گروهی متمرکز شده‌اند. جامعه‌شناسان معتقدند که میزان قابل توجهی از جرم و جنایت و رفتار انحرافی ماهیت اجتماعی داشته و به نهادها و سازمان‌های اجتماعی وابسته بوده و می‌بایست با رویکرد جامعه‌شناختی تبیین شوند. آنها بر روابط درونی میان هم‌نواایی و انحراف در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی متفاوت تاکید داشته و اغلب به پدیده جرم و جنایت و بزهکاری به عنوان امری نسبی می‌نگرند. (دورکیم، ۱۳۷۳: ۷۸).

در دین مبین اسلام، موضوع فساد اقتصادی از اهمیت زیادی برخوردار است و مبارزه با این پدیده می‌تواند از مصادیق بارز اقامه قسط و عدل باشد. حضرت علی (ع) به مالک‌اشتر فرماندار مصر چنین می‌نویسد: «کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیا از خاندان‌های پاکیزه و با تقوی که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند انتخاب کن، زیرا اخلاق آنان گرامی‌تر و آبرویشان محفوظ‌تر، طمع‌ورزی‌شان کمتر و آینده‌نگری آنان بیشتر است. پس رفتار کارگزاران را بررسی کن و جاسوسانی راستگو و وفایشه بر آنان بگمار، که مراقبت و بازرسی پنهان. تو از کار آنان، سبب امانت‌داری

و مهربانی با رعیت خواهد بود. (صالح ولیدی، ۱۳۸۷: ۵۱). با این وجود برخی از آموزه‌های دینی و نقش آنها در پیشگیری از جرم عبارتند از:

۱- **یاد خدا:** یکی از پیامدهای دین یاد خداست یاد خدا و حاضر و ناظر دانستن او و سبب حیا و ساختن انسان وی را از بزه‌ها و جرم‌ها باز می‌دارد و به روح او ایمنی می‌بخشد. استاد شهید مرتضی مطهری در این باره می‌گوید: هر اندازه که ایمان مذهبی انسان بیشتر باشد بیشتر به یاد خداوند است و هر اندازه که انسان به یاد خداوند باشد کمتر معصیت می‌کند معصیت کردن و نکردن دایر مدار علم و آگاهی نیست بلکه دایر مدار غفلت و تذکر است به هر اندازه که انسان غافل باشد یعنی خداوند را فراموش کرده باشد بیشتر معصیت می‌کند و هر اندازه که خداوند بیشتر به یادش بیاید کمتر معصیت می‌کند عصمت نهایت درجه ایمان است و ایمان به هر اندازه که بیشتر باشد انسان بیشتر به یاد خداوند است. اگر کسی دائم الحضور باشد و همیشه خداوند در نظرش باشد تبعاً هیچ وقت گناه نمی‌کند البته ما یک چنین دائم الحضور غیر از معصومین: نداریم و عبادت برای این است که انسان زود به زود به یاد خداوند بیفتد و هر چه انسان بیشتر به یاد خدا باشد بیشتر پایبند اخلاق و حقوق خواهد بود و در نتیجه از تخلفاتش کاسته می‌شود (مطهری، ۱۳۷۵: ۴۲).

۲- **وضع قوانین استوار و مطمئن:** یکی از کارکردهای دین در پیشگیری از جرم و بزه، وضع قوانین سازنده و استوار است که از جمله آنها می‌توان به امر به معروف و نهی از منکر اشاره کرد امر به معروف و نهی از منکر یکی از اصول عملی پیشرفته دین اسلام است که همانند نماز و روزه و حج بر مسلمانان واجب است که به نظر می‌رسد عملی شدن این اصل در جوامع اسلامی ساز و کار بسیار نیرومندی برای کنترل کج روی‌های اجتماعی به وجود می‌آورد در واقع دین اسلام با سفارش به امر به معروف و نهی از منکر افراد دین دار را موظف می‌کند در برابر رفتار مجرمانه افراد احساس

مسئولیت کنند و سکوت اختیار نکنند و با گفتار و رفتار مناسب پاسدار فضیلت‌ها و نیکی‌ها در جامعه باشند و از گسترش هرگونه هنجارشکنی و کج روی و جرم و بزه در اجتماع پیشگیری کنند. بی گمان اگر دو واجب امر به معروف و نهی از منکر به درستی صورت می‌گرفت اکنون از بسیاری از جرم‌ها و بزه کاریها خبری نبود و دامن جامعه از بسیاری از آلودگی‌ها برخواسته از تبهکارها پاک بود.

**۳- پرورش وجدان یا نفس سرزنش‌گر:** یکی از کارکردهای دین برای رویارویی با کج روی و پیشگیری از جرم بیدار نگه داشتن و پرورش وجدان یا همان نفس سرزنش‌گر هست که بعضی از دانشمندان اخلاق آن را وجدان اخلاقی یا پلیس مخفی نیز می‌نامند. ویژگی این نفس این است که صاحبش را در صورت انجام گناه و جرم، زیر تیغ سرزنش قرار می‌دهد و در نتیجه سبب پشیمانی او می‌شود و زمینه را برای رها کردن خلاف کاریها آماده می‌سازد. اهمیت این نفس آنجاست که خداوند در قرآن به آن سوگند یاد می‌کند و می‌فرماید: «وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللّوَامَةِ» (قیامت، آیه ۲) «و سوگند به نفس لوامه و سرزنش‌گر».

**۴- باور به روز رستاخیز:** دین در دینداران این باور را پدید می‌آورد که زندگی انسان منحصر به دنیای کنونی نیست بلکه سرانجام او به جهانی دیگر به نام رستاخیز و معاد پایان می‌یابد روزی که در آن تنها مهمان عملکردهای خویش خواهد بود و آنچه را از نیک و بد انجام داده خواهد دید. علامه طباطبایی در این باره می‌فرماید: انسان معتقد به معاد می‌داند که اعمالش همواره در حال کنترل و ظاهر و باطن اعمالش پیش خدای دانا و بینا روشن است و روزی را در پیش دارد که با کمال دقت به حساب وی رسیدگی خواهد شد این عقیده کاری را در انسان انجام می‌دهد که از قصد صد هزار پلیس مخفی و مامور آگاهی بر نمی‌آید زیرا همه آنها از بیرون کار می‌کنند و این نگهبان، نگهبان داخلی است که هیچ سری را نمی‌توان از وی پوشانید (طباطبایی،

۱۴۱۷ق: ۷۸).

### تخلفات اداری:

تخلف در اصطلاح یعنی «تجاوز مأمور دولت از مقررات اداری در حین انجام وظیفه است» (قائمی، ۱۳۸۵: ۵۶). و نیز «تخلف اداری و انضباطی عبارت است از تخلفات مربوط به حیثیت و مقام و وظایف حرفه‌ای هر فرد» (میرحسینی، ۱۳۵۵: ۵۲). همچنین گفته شده «تخلف اداری فعل یا ترک فعلی است که ارتکاب آن مستخدم را مستحق مجازات اداری می‌نماید» (سنگری، ۱۳۷۷: ۳۳). از سوی دیگر می‌توان بیان داشت که «تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری که منحصر به موارد مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشد و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم می‌شود: الف- قصور: عبارت است از کوتاهی غیر عمدی در انجام وظایف اداری محوله. ب- تقصیر: عبارت است از نقض عمدی قوانین و مقررات مربوطه. همچنین وظایف اداری اموری است که مستخدم ملزم به انجام یا رعایت آنها به موجب قوانین و مقررات و دستورات و الزامات شغلی یا شرح وظایف می‌باشد.» (امامی، ۱۳۸۷: ۲۱).

### عوامل موثر ضعف وجدان کاری از منظر اسلام:

البته در این خصوص عوامل متعددی را می‌توان بر شمرد که این عوامل می‌توانند در بروز ضعف وجدان کاری موثر باشند لیکن نویسندگان به اصول کلی و پایه‌ای ترین عواملی که از منظر دین مبین اسلام می‌توانند در این آسیب سازمانی و رفتار کارکنان موثر باشند اشاره می‌کنند که عبارتند از:

۱- **ضعف اعتقادی:** انسان زندگی خود را بر پایه اعتقادی خاص درباره انسان و جهان بنا می‌کند و این عقاید زیر بنای نظام زندگی و آرزوها و آرمان‌های انسان است. خداوند در قرآن کریم به آن اشاره می‌فرماید:



«فلما جاءهم موسی بایاتنا بینات قالوا ما هذا الا سحر مفتری و ماسمعنا بهذا فی آبائنا الاولین:» (قصص: ۳۶) «پس چون موسی آیات روشن ما را برای آنان آورد گفتند: این جز سحری ساختگی نیست و از پدران پیشین خود چنین چیزی نشنیده ایم».

کسانی که به شیوه‌ای از اندیشه و زندگی عادت کرده‌اند به دشواری می‌توانند آن را مورد ارزیابی قرار دهند و با معیار عقل آن را بسنجند در چنین وضعیتی بسا افکار خلاف عقل که پذیرفته می‌شود و هیچ کس به نادرستی آن توجه نمی‌کند. عادت فکری و عملی برای کسی که حق را به معیار خرد و وجدان نمی‌سنجد به یک اندازه گمراه کننده است مخالفان انبیاء هم با عقاید توحیدی و هم با دستورات عملی انبیاء مخالفت می‌کرده‌اند منشاء این مبارزه و مخالفت عادات فکری و عملی آنها بود.

داستان

مبارزه بت پرستان با حضرت ابراهیم علیه السلام نمونه‌ای از مقاومت در برابر عقیده حق به سبب عادات فکری است.

۲- **لقمه حرام:** کسب و درآمد حلال یا حرام و به عبارتی لقمه حلال یا حرام از جمله مسائلی است که ابعاد وسیعی از زندگی انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد به همین دلیل پرهیز از لقمه حرام با اهمیت فراوانی که در آیات و روایات ذکر شده است. در نوشتار حاضر پیرامون نقش لقمه حرام به عنوان یکی از مهمترین موانع کارکرد وجدان انسان جهت رسیدن به تعالی و کاهش تخلفات فردی و اجتماعی از منظر دین مبین اسلام در زندگی انسان با نگاهی به قرآن و روایات سخن گفته شده که با هم آن را از نظر می‌گذرانیم.

۳- **نادانی:** اصل و سرچشمه هر شرّ و تاریکی وحشت‌زایی است که آدم کورکورانه در آن می‌رود خداوند مَنان با پرده‌برداری از وضع اسف‌بار برخی از آدمیان در خروج از جاده تعادل و سلامت و غلطیدن در پرتگاه شهوت می‌فرماید: «أَإِنِّكُمْ لَتَأْتُونَ الرَّجَالَ

شَهْوَةٌ مِنْ دُونِ النَّسَاءِ بَلْ أَنْتُمْ قَوْمٌ تَجْهَلُونَ (نمل: ۵۵) آیا شما از روی شهوت، به جای زنان، نزد مردان می‌آیید، بلکه شما مردمی ناآگاهید». استاد جوادی آملی درباره اهمیت تقویت معرفت دینی می‌گوید: اگر مشکل معرفتی کسی حل شود، دیگر گناه نمی‌کند. غالب موارد گناه از اینجا نشأت می‌گیرد که گناهکار نمی‌داند سرسفره چه کسی نشسته است حضرت یوسف علیه السلام نیز سرچشمه گناه برادران خود را نادانی می‌داند و می‌گوید: «آیا دانستید، آنگاه که شما ناآگاه بودید و با یوسف و برادرش چه کردید» (یوسف: ۸۹). جهل و نادانی در آموزه‌های روایی نیز، از زمینه‌های گناه شمرده شده است. امام علی علیه السلام در عهدنامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «لَا يَجْتَرِي عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْجَاهِلُ شَقِيٌّ: گستاخی و جرأت بر (نافرمانی) خداوند را جز جاهل و شقی، روا نمی‌دارد» (دستی، ۱۳۷۹: ۵۳) آن حضرت همچنین فرموده است: «الْجَهْلُ مَعْدِنُ الشَّرِّ، الْجَهْلُ أَصْلُ كُلِّ شَرٍّ، الْجَهْلُ يُفْسِدُ الْمَعَادَ: (قرآنی، ۱۳۷۷: ۷۰) جهل مرکز زشتی است، جهل ریشه و پایه زشتی است، جهل موجب تباهی معاد انسان است» آن حضرت در سخنی دیگر می‌فرماید: «شکایت به خدا می‌برم از گروهی که در جهل و نادانی زندگی می‌کنند». (دستی، ۱۳۷۹: ۱۷)

خلاصه اینکه جهل و نادانی یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان‌کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در انسان می‌شود.

۴- **هم‌نشینی با مفسدان:** دوستان بد، آدمی را به آلودگی و ارتکاب گناه و تخلفات وا می‌دارند دوستان نیز مانند پادشاهان یا هدایت‌گرند یا مایه گمراهی. برای نمونه، هم‌نشینان بد، حتی فرزند نوح را به گمراهی کشاندند و او را به عذاب الهی گرفتار ساختند. رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم می‌فرماید: «آدمی، همان دین دوست و هم‌نشین خود را دارد». (حرعاملی، ۱۳۸۶: ۵۰۶) امام علی (علیه السلام) نیز در نامه‌ای به

حارث همدانی در این باره چنین می نویسد: «وَاحْذَرُ صَحَابَةَ مَنْ يَضِلُّ رَأْيَهُ وَ يَنْكُرُ عَمَلَهُ فَإِنَّ الصَّاحِبَ مُعْتَبَرٌ بِصَاحِبِهِ»: «از دوستی با کسانی که افکارشان نادرست و رفتارشان ناپسند است، برحذر باش؛ زیرا آدمی به راه و روش و افکار دوستش خو می گیرد.»

اسلام و پیشوایان دینی همواره آدمی را از هم نشینی با بدان پرهیز داده اند؛ زیرا خواه ناخواه آدمی از آنان تأثیر می پذیرد و آن گاه پشیمانی نیز سودی برایش ندارد. خداوند کریم درباره اهمیت گزینش دوست، از زبان کسی که از همین روی به بی راهه رفته چنین فرموده است: «يَا وَيْلَتَى لَيْتَى لَمَّ أَتَّخِذْ فُلَانًا خَلِيلًا»: «فرقان: ۲۸») ای وای بر من! کاش فلان شخص را به دوستی بر نمی گزیدم». هم نشینی با بدان، روشنایی روح را از بین می برد و توان تشخیص انسان را درباره خوبی و بدی فرو می کاهد و زشتی رفتار ناپسند را ناچیز می نماید. از این رو، امام محمد تقی علیه السلام می فرماید: «إِيَّاكَ وَمُصَاحِبَةَ الشَّرِيرِ فَإِنَّهُ كَالسِّيفِ الْمَسْلُوبِ يَحْسُنُ مَنْظَرَهُ وَيَقْبُحُ أَثَرُهُ»: «مجلسی، ۱۳۵۷: ۱۹۸») «زنهار از هم نشینی با بدکار پرهیز؛ زیرا او هم چون شمشیر از غلاف بیرون کشیده شده است که ظاهرش زیبا و نشانی که می گذارد زشت است». امام علی علیه السلام نیز بر اهمیت این مسئله تأکید می کند: «مُجَالَسَةُ أَهْلِ الْهَوَى مَسَاءَةٌ لِلْإِيمَانِ وَ مَحْضَرَةٌ لِلشَّيْطَانِ»: «محمدی ری شهری، ۱۳۸۹: ۶۳») «هم نشینی با اهل هوا و هوس، دورکننده ایمان از انسان و نزدیک کننده شیطان به وی است». دین به پیروان خود می آموزد که در روابط اجتماعی شان، با دوستان برانگیزنده به کارهای خیر و بازدارنده از کارهای زشت پیوندند. پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم از این افراد چنین یاد می کند: «جَالِسِ الْأَبْرَارَ فَإِنَّكَ إِنْ فَعَلْتَ خَيْرًا حَمَدُوكَ وَإِنْ أَخْطَأْتَ لَمْ يَعْذُوكَ»: «همان: ۶۱») «با ابرار هم نشین باشید؛ زیرا اگر کار خیری انجام دادید، شمارا تشویق می کنند و اگر اشتباهی از شما سرزد، بر تو سخت نگیرند». حضور در مجلس گناه جایز نیست. خداوند در

قرآن می‌فرماید: «هرگاه شنیدید آیات خدا مورد انکار و استهزاء قرار می‌گیرد، با آنان نشینید تا به سخنی غیر آن پردازند.» (نساء: ۱۴۰)

خلاصه اینکه هم نشینی با بدان یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

**۵- غرور:** تکبر در برابر پروردگار متعال، زمینه‌ساز گناه و تخلفات است انسان مغرور گمان می‌کند که توان عرض اندام در مقابل خداوند را دارد و لذا در برابر فرمان الهی سر اطاعت فرود نمی‌آورد و غرور او را به معصیت می‌کشاند و چون به او گفته شود: «از خدا پروا داشته باش، غرورش او را وادار به گناه می‌کند.» (بقره: ۲۰۶) و خداوند می‌فرماید: «همانا درخت زقوم طعام گناه پیشگان است و [می‌گویند] بچش که بی‌شک تو همان عزتمند بزرگواری.» (دخان: ۴۹)

در این آیات دوزخیان، مبتلا به عذاب شدید و گدازنده، ابتدا با وصف الأئیم به معنای غوطه‌ور در گناه و سپس با وصف العزیزُ الکریم یاد شده‌اند. ارتباط این اوصاف، بیانگر این است که روحیه اقتدار و اشرافی‌گری، زمینه‌ساز غوطه‌وری انسان در گناه است. (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۶: ۲۱۴)

خلاصه اینکه غرور یکی دیگر از عوامل گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

**۶- کوچک شمردن گناه:** اگر آدمی، گناه کوچک را ناچیز بشمرد، به راه پر آسویی گام می‌گذارد؛ زیرا آرام آرام به سرزمین زیان‌بار گناهان کبیره کشیده می‌شود. امام سجاد علیه السلام در صحیفه سجادیه از خداوند چنین می‌خواهد: «اللَّهُمَّ أَعُوذُ بِكَ مِنْ

الإصرارِ عَلَى الإِثْمِ وَاسْتِصْغَارِ الْمَعْصِيَةِ» (غرویان، ۱۳۷۴: ۴۷) «پروردگارا! به تو پناه می‌برم از و از اصرار بر گناهان و کوچک شمردن گناه».

چنانچه آدمی با گناه خو بگیرد، گناهانش چنان انباشته می‌شوند که از میان بردن آنها دشوار است؛ مانند نخ‌های باریکی که آنها را به آسانی می‌توان از هم گسست، اما هنگامی که شماری از این نخ‌ها به هم بافته و به ریسمانی بدل شد، دیگر نمی‌توان آنها را از هم گسست. مؤمن بر گناه پای نمی‌فشارد: «وَلَمْ يَصِرُوا عَلَى مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ» (آل عمران: ۱۳۵) «بر آنچه کرده‌اند، پای نمی‌فشارند در حالی که زشتی آن را می‌دانند». امام باقر (علیه السلام) درباره این آیه می‌فرماید: «اصرار یعنی اینکه کسی گناه کند و از خدا آمرزش نخواهد و در فکر توبه نباشد» (کلینی، ۱۳۷۹: ۲۸). مولای پرهیزگاران نیز در این باره چنین هشدار می‌دهد: «إِيَّاكَ وَالْإِصْرَارَ فَإِنَّهُ مِنْ أَكْبَرِ الْكَبَائِرِ وَأَعْظَمِ الْجَرَائِمِ» (نوری، ۱۳۶۹: ۳۶۸) «از اصرار بر گناه پرهیز؛ زیرا از بزرگ‌ترین گناهان است». امام صادق علیه السلام در تمثیلی زیبا به نقل از پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم می‌فرماید: روزی رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم و یارانش [در سفری]، در سرزمینی بی آب و علف فرود آمدند حضرت به یارانش فرمود: هیزم بیاورید تا آتش روشن کنیم و غذا بپزیم یاران عرض کردند: اینجا سرزمین خشکی است و هیچ هیزمی در آن یافت نمی‌شود رسول اکرم صلی الله علیه و آله و سلم فرمود: بروید و هر کدام آنچه می‌توانید، هیزم جمع کنید آنها رفتند و هر یک مقداری هیزم یا چوب خشکیده با خود آوردند و همه را در برابر پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم روی هم ریختند پیامبر خدا فرمود: هَكَذَا تَجْتَمِعُ الذُّنُوبُ: این گونه، گناهان روی هم انباشته می‌شوند سپس فرمود: «إِيَّاكُمْ وَالْمُحَقَّرَاتِ مِنَ الذُّنُوبِ» (کلینی، ۱۳۷۹: ۲۸۸) «از گناهان کوچک پرهیزید». خلاصه اینکه کوچک شمردن گناه یکی دیگر از عوامل

گناه و موانع کارکرد وجدان کاری است که مانع رشد و تعالی انسان می‌شود و در نتیجه باعث تخلفات فردی و اجتماعی در افراد می‌شود.

### روش تحقیق:

تحقیق حاضر از نظر نوع تحقیق کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش کیفی با تکنیک اکتشافی است. جامعه آماری تحقیق متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم اسلامی است که از طریق گلوله برفی انتخاب شده اند که پس از مصاحبه با ۱۲ نفر محقق به اشباع نظری دست یافته است. در نهایت داده ها پس از جمع آوری و کد گذاری از طریق نرم افزار مکس کیودا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته های تحقیق:

یافته های بر آمده از مصاحبه عمیق با نخبگان و کارشناسان مدیریت اسلامی نشان می دهد که وجدان کاری کارکنان تحت تأثیر عوامل مختلفی است که عبارتند است از: - به کارگیری کارکنان بر اساس علاقه و توانایی و معیارهای قابل اندازه گیری. - تلاش برای ارضاء نیازهای کارکنان. - احتساب سختی، حساسیت و پیچیدگی کار در تنظیم حقوق و مزایا. - ارزیابی عملکرد کارکنان برای ایجاد امکان پیشرفت. - ارائه فرصت و امکان لازم برای ترفیع کارکنان بر اساس معیارهای قبل از اندازه گیری - تشویق و تنبیه کارکنان. - شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری‌های سازمانی. - تفویض اختیار و عدم تمرکز تا حد امکان. - تقسیم کار مطلوب کارکنان. - انتساب مدیران شایسته بر اساس تخصص، تجربه، وجدان کاری و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیرمرتبط با کار. - اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس نیازهای شغلی و به منظور تعالی کارکنان برای ایجاد خرسندی از شغل. با این توصیف یافته های کلی بر آمده از مصاحبه عمیق با نخبگان مویید این واقعیت است که در جهت ارتقاء نقش آفرینی وجوان کاری در

کاهش جرایم کارکنان ابتدا باید وجدان کاری کارکنان در زمینه های زیر تقویت گردد که عبارتند از :

۱- تقویت ایمان و تقوا: امروزه ثابت شده است که آموزش یکی از بهترین طرق بالا بردن کارایی در سازمان است و آموزش عقیدتی می تواند وجدان کاری یا تعهد اخلاقی کارکنان را تقویت کند. از سوی دیگر با ایجاد قانون و مقررات می توان افراد را تا حدی به انجام وظایف خود وا داشت ولی در موارد متعددی استفاده از قانون و مقررات کاربرد ندارد درحالی که اگر ایمان و تقوا در جامعه حاکم باشد فرد تکلیف مورد نظر خود را بخوبی به انجام خواهد رساند. یکی از مباحث عمده مطروحه در مدیریت امروز، نظارت بر رفتارهای درون سازمان و کنترل آن است در این زمینه روشهای مختلفی ابداع شده ولی هیچیک نتوانسته است مشکل نظارت را بطور کامل حل کند. اگر بتوان روح معنویت و ایمان را در دل کارکنان بارور ساخت و افراد اعتقاد پیدا کنند که: « وَ هُوَ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ » (الحديد: ۶) «خداوند به اسرار دل و ضمیر قلبها آگاه است.» این موضوع از سوی اندیشمندان حوزه های روان شناسی و جامعه شناسی نیز مورد تایید قرار گرفته است. زیرا وجدان حرفه ای، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه های خاص و اجتماع حرفه ای است، که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع های حرفه ای و میزان زندگی آنهاست. وجدان سازمانی، تطابق و هم ذات پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزشها، انتظارات و اهداف آن است. وجدان رابطه ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است. اما اینکه هر فرد چقدر پایبند به انجام این قوانین و استانداردها باشد عوامل متعددی دخالت دارند. وجدان کاری قبل از هر چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد است (میرسپاسی، ۱۳۷۱). برخی دیگر بر این نظرند (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱) که وجدان کاری موجب احساس تعلق به سازمان، حفظ

ارزش های سازمانی و زمینه نظارت و کنترل در سازمان را فراهم ساخته و موجب کاهش تخلفات و جرایم کارکنان می گردد (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۶۹).

۲) افزایش انگیزش شغلی: یکی از عمده ترین عللی که دربرانگیختن وجدان کاری نقش دارد انگیزش است که با ایجاد ارزش برای کار فرد، انتظار دریافت پاداشهای متفاوت را برای آن ایجاد کند و امکان تشویق و تنبیه مناسب با عملکرد را برای فرد فراهم آورند.

۳) تأمین اقتصادی نیروی کار: در شرایطی می توان انجام مناسب کار را انتظار داشت که افراد از نظر اقتصادی در امنیت باشند معیشت آنان تأمین باشد زیرا به اقتضای «من لامعاش له معادله» از کسی که معیشتش تأمین نیست نمی توان برخورداری از وجدان کاری عالی را انتظار داشت تا زمانی که صداقت و درستی در سازمان حاکم نشود آن سازمان رشد اقتصادی نخواهد داشت.

۴) احترام به انسان و اندیشه های والای او: احترام قائل شدن به انسان، در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست، که نتیجه آن تقویت اعتماد به نفس و وجدان کاری در نیروهای فعال سازمان است و در واقع نیروی کار وقتی مورد احترام قرار گیرد و ایده ها و افعال او پاس داشته شود، بهتر می تواند به فعالیت بپردازد و قدرت خلاقیت در کارهای او به مراتب بیشتر خواهد شد. البته احترام گذاشتن به دیگران به ویژه از جانب مدیران نسبت به کارکنان تحت امر، ضمن تقویت روابط عاطفی بین کارمندان و مدیران، باعث رشد فضایل و ابتکار عمل در نیروهای سازمان خواهد شد در نتیجه از تخلفات کارکنان کاسته می شود.

۵) پرورش روحیه و نگرش خوش بینانه و مثبت گرا نسبت به انسان و اعمال او: در زمینه نگرش مثبت به اعمال و کردارهای انسانی از دیدگاه مفاهیم عالی اسلامی ذکر همین نکته کافی است که در اسلام، انسان به عنوان جانشین خدا در زمین مورد کرامت قرار گرفته



است و این عنوان که خداوند به او ارزانی داشته، در واقع اوج حرمت گذاری و تکریم والای انسان است اگر در سازمان، شرایط محیط کاری انسانی خوش بینانه و مثبت گرا غالب شود، احساس ارزشمندی، علاقه و احترام متقابل در افراد به وجود خواهد آمد و بسترهای تقویت وجدان کاری فراهم خواهد شد و تخلفات در ادارات کم خواهد شد.

۶) مشارکت عمومی کارکنان در فرآیند تصمیم گیری: مشارکت در واقع درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های کار

گروهی است و آنان را برای دستیابی به اهداف گروه به فعالیت وادار می کند و نیز در مسولیت کار شریک می سازد با مشارکت و همراهی کارکنان در تصمیم گیری های کلان مدیریتی، تفهیم موضوع وجدان کاری بسیار آسانتر خواهد شد زیرا در آن صورت همه خود را به گونه ای مسئول اجرای دقیق و درست کار می دانند. و هریک تلاش می کند تا آن گونه به فعالیت بپردازد که سهم خود را در ارتقای عمل به انجام رسانیده و کوتاهی نکرده باشد، زیرا ثمره کارهایش به خود او نیز بر خواهد گشت و از تخلفاتش کاسته خواهد شد.

۷) پرهیز از تفاوت و تبعیض بدون حجت شرع: اسلام کاستن حق هیچ انسانی را روا نمی دارد و تحقیر شخص و طایفه ای را جایز نمی شمارد. چنان که در عهد نامه معروف امام علی به مالک اشتر آمده است: اما اخ لک فی الدین و اما نظیر لک فی الخلق. دسته ای برادر دینی تو و دسته دیگر همانند تو در آفرینش می باشند. الامام الصادق علیه السلام: الناس سواء کنعان المشط مردمان، مانند دانه ی شانه با یکدیگر برابرند. در روایات آمده است که دوزن به هنگام تقسیم بیت المال نزد علی آمدند، یکی از آن دو عرب بود و دیگری غیر عرب، امام به هریک از آن ها بیست و پنج درهم و پیمانانه بزرگی گندم داد. زن عرب گفت: ای امیرالمومنین! من زنی عرب هستم و این زن

ازعجم، فرمود: والله لا اجد لبني اسماعيل في هذا الضيء فضلا على ابن اسحاق. به خدا قسم من در این مال عمومی هیچ برتری برای فرزندان اسماعیل نسبت به فرزندان اسحاق نمی‌بینم. باید توجه داشت که میان تفاوت و تبعیض فرق است.

### **عوامل موثر بر کاهش تخلفات**

بعضی از نگرانی‌های اشخاص توسط برخی دیگر پاسخ داده می‌شود اما بعضی از نگرانی‌ها، پاسخش مشکل است مثل نگرانی والدین نسبت به تربیت فرزندان، که آیا فرزندم انسان خوب و شایسته‌ای است یا خیر؟ در اینجا پدر و مادر به عنوان آموزگار اخلاق، نقش مهمی در زندگی اخلاقی فرزندان دارند و برخی روشهای تربیتی بیشتر از روشهای دیگر برای هدایت و رشد وجدان مفید است چون پژوهش‌ها نشان می‌دهد که والدین نقش مؤثری در پرورش نیکی در فرزندانشان دارند، زیرا اخلاقیات اکتسابی است و وجدان صدای درونی قدرتمندی است که به کودکان کمک می‌کند در مسیر اخلاقی و درستکاری باقی بمانند و چنانچه منحرف شوند به آنها احساس گناه دست می‌دهد. از آنجا که والدین آموزگار اخلاقی اصلی فرزندان هستند، برای پرورش نیکی در او، کارهای زیادی می‌توانند انجام دهند تا بر رشد اخلاقی فرزندان خود تاثیر گذارند از جمله آن کارها: ۱- سرمشق اخلاقی خوبی برای فرزندانشان باشیم ۲- رابطه صمیمانه و محترمانه با فرزندانشان برقرار کنیم. ۳- باورهای اخلاقیمان را با فرزندمان در میان بگذاریم و این کارها میسر نمی‌شود مگر با آموزش و پشتکار درست و صحیح در خانه با کمک والدین، که موارد بالا زمینه‌های تقویت وجدان کاری از منظر آموزه‌های تربیتی برای پرورش وجدان کاری می‌باشد که منتج به کاهش تخلفات کارکنان می‌گردد.

### **ارتقاء جایگاه معنویت دینی در کارکنان:**

دین و معنویت می‌تواند یکی از زمینه‌های تقویت وجدان کاری جهت کاهش تخلفات کارکنان دستگاههای اجرایی تأثیر به‌سزایی داشته و زمینه‌های تقویت وجدان کاری و

کاهش تخلفات را در پی داشته باشد. با این وجود التزام به تعهدات دینی بهترین نوع و زیباترین روش رعایت وجدان کاری در جامعه می باشد، زیرا همان گونه که گذشت، انسان با دیندار بودنش به طور مؤکد و مشخص پای یکایک تعهدات و فرامین وجدانی را امضاء نموده است. تعهد دینی به لحاظ الهی بودنش از همه تعهدهای دیگر مستحکم تر و نافذتر است و هیچ الزام دیگری نمی تواند آدمی را به اندازه الزام الهی و پیمان مقدس معنوی به کار و تلاش صحیح وادار کند. چنان که خداوند در قرآن می فرماید: «وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا» (اسراء: ۳۴) «همه به عهدهای خود وفا کنید که هر کس در برابر تعهدات خود مورد سؤال قرار خواهد گرفت».

امانتداری در کار مستلزم دو مسأله بسیار مهم و اساسی است که رابطه تنگاتنگی با وجدان کاری دارد:

الف) دقت در کیفیت کار: اسلام به مسأله کیفیت عمل و چگونگی آن بیش از حجم و تراکم عمل ارزش و اهمیت قائل است و در حقیقت ملاک اصلی پذیرش اعمال در میدان آزمایش الهی، چگونگی و کیفیت آن است: «إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ» (فاطر: ۱۰) «[تنها] سخن پاکیزه [از هر نوع ریب و ریابیه سوی پروردگار بالا می رود و این عمل صالح است که به آن رفعت و بلندی می بخشد».

ب) دقت در کمیت کار (پرکاری): رعایت دقیق کمیت و مقدار کاری که به انسان سپرده شده است، نیز از مصادیق بارز امانتداری و از مقدمات لازم برای تجلی وجدان کاری است و تأکیدهایی که بر کیفیت عمل شد به این معنا نیست که مقدار عمل از هیچ ارزش و اهمیتی برخوردار نمی باشد، گرچه در صورت تعارض کمیت با کیفیت، کیفیت کار از اهمیت افزون تری برخوردار خواهد بود، ولی چگونگی عمل نمی تواند جانشین و جایگزین مقدار لازم عمل نیز محسوب شود و انسان به هیچ روی مجاز نیست به بهانه خوب انجام دادن کار، از مقدار عمل و زمان و سرعت کار بدزدد. چه اینکه

هیچ ملازمه‌ای بین توجه به کیفیت و بی‌توجهی به کمیت وجود ندارد، بلکه هر دو در جهتی واحد بوده و در یک کار قابل جمع می‌باشند و همین‌طور هیچ ملازمه‌ای بین زیادی زمان و مدت کار و خوبی کیفیت آن وجود ندارد. رعایت دقیق مقدار کار لازمه امانتداری و کم‌کاری از مصادیق روشن خیانت و بی‌تعهدی در عرصه کار است و اصولاً پرکاری به عنوان یک ارزش و یکی از علائم پارسایان، مورد تأکید اسلام می‌باشد، چنانچه به طور کلی یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در جهت ارتقاء نقش وجدان کاری در کاهش جرایم کارکنان، باید به سه راهکار شناختی، گرایشی و رفتاری توجه نمود. در زمینه راهکار شناختی یافته‌ها نشان می‌دهد که طبق تعلیمات قرآنی، توجه دادن کارکنان به امانت الهی بودن همه امکانات و فرصت‌ها (به ویژه در محیط شغلی)، در کاهش جرایم و تخلفات کارکنان تاثیر دارد. در این زمینه خداوند می‌فرماید «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ»؛ «ما بر آسمانها و زمین و کوههای عالم (و قوای عالی و دانی ممکنات) عرض امانت کردیم»، یعنی همه امکانات و فرصت‌های موجود، امانت الهی‌اند و انسان به عنوان خلیفه و امین خداوند باید به آن هم چون امانت الهی بنگرد و از آن در موارد تعیین شده و مشروع بهره‌برداری کند. از سوی دیگر توجه دادن کارکنان به روز قیامت و آگاهی دادن به کارکنان درباره هدف سازمان و ایجاد باور به عبادت بودن می‌تواند در ارتقاء بعد شناختی وجدان کاری و تاثیر آن در کاهش جرایم موثر باشد. همچنین یکی دیگر از یافته‌های بعد شناختی وجدان کاری توجه دادن کارکنان به نامشروع بودن اخذ رشوه و تاثیر منفی آن در محیط خانواده است. زیرا در آیه ۱۸۸ بقره، رشوه امری نامشروع و زشت معرفی شده است. در این آیه، خداوند از هرگونه اکل مال به باطل نهی فرموده است. بر اساس این آیه، هرگونه تصرف ناحق در اموال دیگران، مشمول این نهی الهی است.

یافته های تحقیق بیان می دارد که راهکارهای گرایشی نیز در جهت نقش آفرینی وجدان کاری در کاهش جرایم کارکنان موثر است. این راهکارها باعث می شود کارکنان به لحاظ عاطفی و احساسی، به کار و وظایف سازمانی تعلق خاطر داشته و به محسوسی در کاهش جرایم موثر است. ابعاد این راهکار در جهت کاهش جرایم کارکنان عبارتند از:

- برای ارتقاء تعلق خاطر کارکنان به وظایف سازمانی خویش، در ابتدا باید برای آنها حس مسئولیت پذیری در برابر وظایف ایجاد کرد یعنی اینکه افراد نه فقط به خاطر دستورات مافوق و یا بازدید ناظر از کارهای او، بلکه از لحاظ عاطفی و احساسی خود تصمیم بگیرد که کار محوله به وی را به نحو احسن و با دقت تمام و بدون نقص انجام دهد.

- باید در افراد نوعی توجه و التزام به قانونی ایجاد شود که افراد در وهله اول به خاطر خود کار محوله را انجام دهند و در وهله دوم این پایبندی به قانون باعث می شود که فرد حتی به خاطر قانون و مجازات آن نیز شده کارهای خویش را با نهایت دقت انجام دهد.

- هنگامی که شخصی می خواهد وارد اداره یا سازمان یا ارگانی بشود یک سری تعهداتی را می پذیرد و بدان قسم می خورد که آن تعهدات را انجام بدهد و در صورت عدم انجام آنها توبیخ شود. در اینجا نیز باید افراد را در شرایطی قرار داد که افراد خود را ملزم به پایبندی به تعهدات سازمان بدانند و از انجام امورات محوله سرپیچی و یا خدای ناکرده کم کاری نکنند.

و در نهایت یافته های تحقیق نشان می دهد که راهکاری رفتاری نیز به عنوان یکی از راهکارهای نهادینه شدن وجدان کاری وفق آیات الهی موجب کاهش جرایم کارکنان می شود.

از جمله این راهکارها استفاده از تشویق و تنبیه مناسب است. بر اساس آیات قرآن برای کار خوب اثری لحاظ شده است که با کار بد تفاوت دارد؛ عاملان کار خوب، پاداش دریافت می‌کنند و عاملان کاربرد، عقاب می‌شوند. یکی از آیات مهم در این زمینه، آیه «اللَّهُ يَسْتَهْزِئُ بِهٖمْ وَيَمْدُدُّهُمۡ فِي طُغْيَانِهِمۡ يَعْمَهُونَ»<sup>۱</sup> می‌باشد. یکی دیگر از این دسته از راهکارها تأمین مناسب نیازهای مادی کارکنان است. امیرالمؤمنین<sup>۷</sup> در این باره چنین فرموده است: «پس روزی فراوان بر آنان ارزانی دار که با گرفتن حقوق کافی، در اصلاح خود بیشتر می‌کوشند و با بی‌نیازی، دست به اموال بیت‌المال نمی‌زنند و اتمام حاجتی است بر آنان، اگر فرمانت را نپذیرند یا در امانت تو خیانت کنند»<sup>۲</sup>. به طور کلی عناصر دیگر نهاده شدن وجدان کاری و تاثیر آن در کاهش جرایم کارکنان عبارتند از مشارکت دادن کارکنان<sup>۳</sup>، رعایت عدالت و برابری<sup>۴</sup>، استفاده از ارتباطات مفید و مؤثر گروهی است. امیرالمؤمنین علی در عهدنامه‌اش به مالک اشتر می‌فرماید:

«ای مالک! بدان مردم از گروه‌های گوناگونی می‌باشند که اصلاح هر یک، جز با دیگری امکان ندارد و هیچ یک از گروه‌ها از گروه دیگر بی‌نیاز نیست. پس به آنان که بیشتر احسان کردی، بیشتر خوش بین باش و به آنان که بد رفتاری کردی، بدگمان‌تر باش»<sup>۵</sup>.

بنابراین، اگر در سازمانی همه یا برخی از این شاخص‌ها وجود نداشته باشد، به دست می‌آید که چرخه وجدان کاری تحقق نیافته است، در نتیجه وجدان کاری هم وجود ندارد. به همین دلیل، نخستین و تنها شرط اساسی نهاده شدن وجدان کاری در سازمان،

۱- قرآن کریم، سوره بقره: ۱۵

۲- نهج البلاغه، ص ۵۷۹

۳- طوسی، محمدعلی، مشارکت به چه معناست، ص ۱۳

۴- رضائیان، علی، مبانی رفتار سازمانی، ص ۴۵

۵- نهج البلاغه، ص ۵۷۳

تحقق چرخه وجدان کاری است که از تغییر رویکرد سازمان درباره انسان شروع، و به انجام کارها براساس وجدان کاری منتهی می‌شود؛ و در نهایت، حضور این چرخه، نهادینه شدن وجدان کاری را در سازمان تضمین می‌کند و از تخلفات می‌کاهد.

### نتایج و پیشنهادهای تحقیق:

بر اساس رویکرد اسلامی، مهم‌ترین ارزش‌ها درباره انسان این است که او مخلوق، عبد، امین و خلیفه خداوند است و دو بعد مادی و روحی، اما با اصالت روحی دارد. انسان، اجتماعی آفریده شده و خیرخواهی در ذات او سرشته شده است. این تعریف از اصول ارزشی اساسی درباره انسان، الگوی متفاوتی از نقش وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات ارائه می‌نماید. به این ترتیب، پاسخ پرسش و راه‌حل مسئله تحقیق، این است که نقش وجدان کاری مستلزم تغییر نگرش افراد به کار و وظیفه خود در سازمان است. بر اساس رویکرد اسلامی، این تغییر نگرش بر باور به اصول خاصی درباره انسان مبتنی است. بر اساس این اصول، راهکارهای متفاوتی برای تغییر نگرش کارکنان ناجا شکل می‌گیرد که در سه دسته شناختی، احساسی-عاطفی، و رفتاری بحث شدند. از مهم‌ترین باورهای اساسی درباره انسان برای تغییر نگرش کارکنان ناجا در مورد وظیفه و کار خود، باور به مخلوق، عبد، خلیفه و امین بودن انسان است. بر اساس این باورهاست که برای تغییر بینش افراد نسبت به کار باید به آن‌ها این شناخت را عرضه کرد و در آنها تقویت نمود که کار، وظیفه، امکانات و فرصت‌های موجود، امانت‌های الهی‌اند؛ و از آنجا که انسان، مخلوق و عبد و امین اوست، باید این شناخت بر او عرضه و در او تقویت شود که رشوه گرفتن، اسراف و تبذیر، نعم الهی، و کم‌کاری، حرام است و خداوند به او این فرصت را داده است تا از طریق کار، در درجه بندگان رستگار و صالح خداوند قرار گیرد. این باورها و شناخت‌های اساسی درباره کار و وظیفه، برگرفته از اصول ارزشی اساسی درباره انسان است. راهکارهای احساسی-عاطفی نقش وجدان کاری عبارتند از: ایجاد حس مسئولیت‌پذیری، ایجاد حس قانون‌گرایی؛ و

پایبندی به تعهدات سازمانی. راهکارهای رفتاری نیز عبارت است از: استفاده از تشویق و تنبیه مناسب کارکنان ناجا؛ مشارکت دادن کارکنان ناجا؛ رعایت انصاف؛ و استفاده مؤثر و مفید از ارتباطات گروهی در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.

شروع نقش وجدان کاری در کارکنان ناجا، از حاکم شدن ارزش‌های اساسی مربوط به انسان در سازمان ناجا است. هرگاه این اصول بر سازمان ناجا حاکم شود و انسان به مثابه مخلوق، عبد و امین خداوند و دارای دو بعد مادی و روحی و با اصالت روحی شناخته گردد، زمینه آماده می‌شود تا کارکنان ناجا به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصت‌ها و منابع سازمانی و غیر آن، همگی امانت الهی است؛ در نتیجه استفاده ناروا از آنها حرام است و رشوه گرفتن، با روح عبادت و خلافت الهی سازگاری ندارد. این شناخت‌ها سبب می‌شود که برای ایجاد تعلق خاطر عاطفی و احساسی در افراد نسبت به کار و وظایف سازمانی، از راهکارهای خاصی چون ایجاد حس قانون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به تعهدات خود نسبت به سازمان استفاده شود، و برای تغییر رفتار فرد نیز راهکارهایی چون استفاده از تشویق و تنبیه مناسب، مشارکت دادن کارکنان، و رعایت انصاف مدنظر قرار بگیرد. این راهکارها (شناختی، احساسی-عاطفی و رفتاری) سبب ایجاد رفتاری خاص در افراد می‌شود که از تحقق وجدان کاری در افراد حکایت می‌کند. البته هرگاه این امر در سازمان ناجا نهادینه شود، سازمان در می‌یابد که برای تحقق اهداف و بقایش، بهترین و ضروری‌ترین رویکرد، حاکم ساختن اصول و ارزش‌های اساسی اسلامی درباره انسان است. وجود و حضور مستمر این چرخه، زمینه‌ساز نهادینه و ملکه شدن وجدان کاری و تبدیل آن به یک جزء تغییرناپذیر شخصیت افراد سازمان است.

شاخص‌های خاصی برای تحقق وجدان کاری باید لحاظ شود این شاخص‌ها عبارتند از: حضور به‌موقع در محل کار؛ دقت در چگونگی استفاده از منابع و امکانات؛



قانون‌مداری در برخورد با مراجعان و همکاران؛ رعایت انصاف، ایثار و گذشتن از حق خود به خاطر دیگران؛ انجام کار با قصد قربت؛ رعایت ادب و نزاکت در برخورد با مسئولان، همکاران و مراجعان؛ برخورداری از دید مثبت به کار، سازمان و همکاران خود؛ و حضور فعال در سازمان.

برخورداری یک کار و رفتار از چنین شاخص‌هایی، نشان از تحقق وجدان کاری در کاهش جرایم و تخلفات است. بنابراین، اگر در سازمانی همه یا برخی از این شاخص‌ها وجود نداشته باشد، به دست می‌آید که چرخه وجدان کاری تحقق نیافته است، در نتیجه وجدان کاری هم وجود ندارد و از تخلفات کاسته نمی‌شود. به همین دلیل، نخستین و تنها شرط اساسی نقش وجدان کاری در کاهش تخلفات، تحقق چرخه وجدان کاری است که از تغییر رویکرد سازمان درباره انسان شروع، و به انجام کارها بر اساس وجدان کاری منتهی می‌شود؛ و در نهایت، حضور این چرخه، نقش وجدان کاری را در کاهش جرایم و تخلفات تضمین می‌کند.

بنابر این پیشنهاد می‌گردد که با دعوت از اساتید خبره در حوزه مدیریت اسلامی به تشریح موضوع وجدان کاری در آیات و روایات پرداخته شود. با اصلاح نظام اعطای پاداش و دستمزد زمینه فراهم آمدن توسعه وجدان کاری در دستگاه‌های دولتی خصوصاً ناجا فراهم آید. با اصلاح روش‌های همتا‌پروری و جان‌نشین‌پروری (شایسته‌سالاری) بسترهای لازم برای تحقق اهداف سازمان‌ها در جهت تقویت وجدان کاری کارکنان ناجا و کاهش جرایم و تخلفات فراهم آید.

### سپاسگزاری

پژوهشگران برخوردار از می‌دانند از کلیه متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت اسلامی در حوزه علمیه قم و دانشگاه علوم اسلامی که در مصاحبه‌ها شرکت کردند صمیمانه تشکر و قدردانی کنند.

### فهرست منابع

- قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای، (۱۳۸۰) تهران، انتشارات صانعی .
- ابطحی، حسین. (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی رشته مدیریت. اصفهان: دانشگاه پیام نور.
- اردبیلی، محمد علی (۱۳۸۵)، حقوق جزای عمومی ج نخست ، نشر میزان.
- اصفهانی، راغب، مفردات، (۱۳۶۲) بیروت، دار الاحیاء لثراث الاسلامی.
- اصفهانی، علی نقی (۱۳۶۵) نهج البلاغه فیض الاسلام، تهران، انتشارات سپهر.
- بلانچارد، کنت. اچ. (۱۹۹۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه دکتر قاسم کیبیری. (۱۳۷۵). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی
- بیرو، آلن. (۱۹۸۸) . فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه دکتر باقر ساروخانی. (۱۳۶۶). تهران: انتشارات کیهان.
- پایگاه مجلات تخصصی نور (نورمگز)
- تحریر الوسیله نوشته رهبر کبیر انقلاب اسلامی ایران امام خمینی (ره).
- تمیمی آمدی، عبدالواحد، (۱۳۸۷) غرر الحکم، و درر الکلم، تهران، انتشارات دارالکتاب الاسلامی.
- جعفری، محمد تقی، (۱۳۹۲) وجدان، انتشارات تهذیب.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، مجید. (۱۳۸۱). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۳، ص، ۱۲۵
- چلبی، م. (۱۳۸۵). جامعه شناسی نظم. نشر نی.
- حبیبی، محمد. (۱۳۷۵). عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر وجدان کاری. ماهنامه تدبیر، شماره ۶۲، مرداد ۱۳۷۵.
- حر عاملی، (۱۳۸۶) وسائل الشیعه، انتشارات آل البیت.
- خانی، جمال. (۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کاری در کارآفرینی. فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری. سال سوم شماره ۳ و ۴. ۳۸۷

- دشتی، محمد (۱۳۷۹) نهج البلاغه، انتشارات مشهور.
- دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۷) لغت نامه دهخدا، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- رضایی، شهلا، (۱۳۹۲) قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تهران، انتشارات قانون یار.
- رضائیان، علی، مبانی رفتار سازمانی، تهران، سمت، نهم، ۱۳۸۷.
- زنجانی زاده، ه، و دیگران. (۱۳۸۸). میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. مجله مطالعات اجتماعی ایران. دوره دوم. شماره ۳.
- ساروخانی، باقر، (۱۳۶۶)، فرهنگ علوم اجتماعی، انتشارات کیهان.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۸۰) آسیب شناسی اجتماعی، نشر آوای نور.
- صالح ولیدی، محمد (۱۳۸۷)، تقریرات درس جرم شناسی.
- طوسی، محمد علی، مشارکت در مدیریت و مالکیت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم، ۱۳۷۰.
- غرویان، محسن، (۱۳۷۴) صحیفه سجادیه، انتشارات پیام آزادی.
- فیض الاسلام، (۱۳۶۴) نهج البلاغه، انتشارات امیر کبیر.
- قایمی محمد حسن، (۱۳۸۵) عوامل مؤثر در بروز جرایم و مفاسد اداری و شیوه های پیشگیری از آن، مقاله نشریه دادرسی، شماره ۵۷.
- قائمی، علی، (۱۳۸۴) نقش پدر در تربیت، تهران، نشر قائمی.
- قرائتی، محسن، (۱۳۸۵) تفسیر نور، تهران، انتشارات مرکز فرهنگی درس های از قرآن.
- قرائتی، محسن، (۱۳۷۷) گناه شناسی، انتشارات مرکز فرهنگی درس های از قرآن.
- قربانیان، محمدرضا، (۱۳۹۵) مقدمه ای بر عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری.
- کرمی، قاسم علی، (۱۳۸۷) نهادهای حکومتی در گفتار و سیره امیر مومنان (ع)، قم، انتشارات مشهور.
- کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۳۶۵) الاصول من الکافی، تهران، انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
- مجلسی، محمد باقر، (۱۳۷۵) بحار الانوار، بیروت، انتشارات دار إحياء التراث العربی .

- محمدی ری شهری، محمد، (۱۳۶۶) میزان الحکمه، انتشارات دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم.
- مزلو، آ. (۱۳۷۶). انگیزش و شخصیت. ترجمه: احمد رضوانی. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- معیدفر، س. (۱۳۷۷). بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن. پژوهشی در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معین، محمد، (۱۳۷۹) فرهنگ فارسی، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- منوچهری ناییبی، غزاله (۱۳۸۹) رساله کارشناسی ارشد، بررسی حقوقی - جرم شناختی ماده ۴۸ مکرر ق.م.ا.، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
- میرحسینی سید محمد، و عباسی محمود، (۱۳۸۲) حقوق و تخلفات اداری، تهران، انتشارات حقوقی.
- نوری، میرزا حسین، (۱۳۶۹) مستدرک الوسایل، انتشارات آل البیت.
- نهج البلاغه (۱۳۸۱)، ترجمه محمد دشتی، انتشارات لاهیجی قم، چاپ اول.
- واسطی، عبدالحمید، (۱۳۹۶) عرفان و حکمت، انتشارات موسسه مطالعات راهبردی علوم و معارف اسلامی.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۵) وجدان در سازمان، انتشارات نی.