

# وجدان کاری و چگونگی شکل گیری و دوام آن\*

علی اصغر سعیدی<sup>۱</sup> - مهدی حسین آبادی<sup>۲</sup>

## چکیده:

ایجاد وجدان کاری و چگونگی شکل گیری و دوام آن یکی از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران و برنامه ریزان اجتماعی است. اکنون سازمان‌های مختلف با مشکلاتی از قبیل پایین بودن وجدان کاری و انگیزه‌های کارکنان مواجه هستند. این امر می‌تواند ناشی از عواملی از قبیل نیروهای انسانی، محیطی، مدیریتی و ... باشد. در این پژوهش، محقق به دنبال بررسی چگونگی شکل گیری وجدان کاری و تداوم آن می‌باشد. به منظور بررسی این امر از روش تحقیق کیفی (مطالعه اسنادی) استفاده شده است و منابع گوناگون و مقالات مختلفی در این زمینه مورد مطالعه قرار گرفته است.

**واژگان کلیدی:** وجدان کار، وجدان کاری و چگونگی شکل گیری وجدان کاری.

## مقدمه

وجدان کاری و شکل گیری مناسب آن در سازمان در پیشبرد اهداف آن سازمان بسیار موثر است. این امر نیازمند تربیت نیروی انسانی و آموزش روز افزون آن بر اساس تقویت نیروی درونی و احساس تعهد می‌باشد. سازمان در زندگی انسان معاصر نقش اساسی ایفا می‌کند. جوامع امروز، جامعه‌هایی سازمانی‌اند، به عبارت دیگر فعالیت‌هایی که تولد، تحصیلات، کار و تفریح، رشد و مرگ ما را احاطه کرده‌اند. اغلب به وسیله یک محیط سازمانی تنظیم می‌شوند و یا تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند (گیدنز، ۱۳۷۳: ۲۹۶)

در هر سازمانی نیروی انسانی بزرگترین سرمایه است و نقش موثری در عملکرد سازمان به عهده دارد. بنابراین توجه به پرورش نیروی انسانی و به تبع آن شکل گیری وجدان کاری از اهمیت بالایی برخوردار است. به عبارتی،

۱. دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران  
۲. کارشناس ارشد مطالعات فرهنگی دانشگاه علم و فرهنگ

چنانچه در فرد وجدان کاری به وجود آید رضایتمندی شغلی ایجاد می‌گردد و عملکرد، اثربخشی و کارایی او افزایش می‌یابد. بنابراین شناخت عواملی که می‌تواند در ایجاد یا پرورش وجدان کاری در افراد موثر باشد و بهبود و بالابردن کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و به عبارتی پیشرفت جوامع از ضرورت خاصی برخوردار است. تحقیقات گوناگونی در این زمینه انجام گرفته است و هر کدام از زوایای مختلفی به این امر نگریسته‌اند.

بر اساس تحقیقات «باد و برد»<sup>۱</sup> برنامه‌های توسعه انسانی از طریق ایجاد توانایی در کارکنان برای انجام موفق وظایف محوله شان، مستقیماً بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. در این راستا رایت و دیویس این استدلال را بیان می‌کنند که از طریق کاهش موانع شغلی مربوط به مهارت، می‌توان موجب کاهش اضطراب‌ها و یا ناراضی‌های شغلی افراد شد و این امر نقش مهمی در رضایتمندی شغلی (تقویت وجدان کاری) کارکنان دارد. به عبارت دیگر هر قدر کارکنان دریابند که در موفقیت اهداف سازمان خود نقش بلندمدتی دارند، به ویژه آن دسته از موفقیت‌هایی که شامل ترفیع شغلی خود آنان نیز می‌شود، رضایتمندی شغلی شان (تقویت وجدان کاری) افزایش می‌یابد (رایت و دیویس ۲۰۰۳: ۷۴).

### سوال تحقیق

این تحقیق به دنبال بررسی چگونگی شکل‌گیری وجدان کاری و دوام آن است.

### ضرورت مسئله

رسیدن به اهداف سازمان به رفتار اعضای سازمان بستگی دارد. اینکه هر کسی کار خودش را به نحو احسن انجام دهد و وجدان کاری داشته باشد و سازمان را در رسیدن به نقشش کمک کند، از اهداف برنامه ریزان و سیاست‌گذاران می‌باشد. در اینجا انجام کار درست با داشتن وسایل و امکانات سازمانی انجام نمی‌پذیرد، بلکه در کنار فیزیک کارخانه و کار کمی، کیفیت کار و تعهد انجام کار و رعایت بعد اخلاقی در کار، اهمیت فراوانی دارد، به گونه‌ای که مطالعات اخیر به صورت روز افزونی مسئله وجدان کاری را مورد نظر قرار داده‌اند.

بی‌شک داشتن وجدان کاری سبب دقت و صداقت در انجام کار و انجام بدون عیب و نقص آن می‌شود و به نتیجه منطقی و از قبل تعریف شده کار می‌انجامد. از طرفی کار در زمان مناسب و بدون نظارت و کنترل عوامل خارجی با نهایت صداقت و سلامت انجام می‌پذیرد و کمترین هزینه را برای سازمان به ارمغان می‌آورد.

1 - bad & Bird

2 - wright & daves.b

## ادبیات تحقیق

در کشورهای غربی عمده تحقیقاتی که در خصوص وجدان کاری انجام گرفته با توجه به شرایط محیطی، سازمانی و مکانی آن کشورها بوده است. این تحقیق با نگاه کلی و توجه بیشتر به شرایط بومی ما انجام شده که ابتدا به تعریف و بررسی واژه‌ها می‌پردازیم.

### وجدان به چه معناست؟

در قرآن کریم از وجدان به عنوان نفس لوامه تعبیر شده است، نفسی که دائماً انسان را سرزنش می‌کند. انجام کار ناشایست او را مورد نکوهش قرار می‌دهد که چرا به چنین کاری دست زدی و در صورت (انجام) کار خوب، ملامت می‌کند که چرا بیشتر انجام ندادی؟ (مجلسی، ۱۳۸۹ ق)

در قرآن کریم از وجدان به عنوان نفس لوامه تعبیر شده است، نفسی که دائماً انسان را سرزنش می‌کند. با انجام کار ناشایست او مورد نکوهش قرار می‌دهد که چرا به چنین کاری دست زدی و در صورت (انجام) کار خوب، ملامت می‌کند که چرا بیشتر انجام ندادی؟

در زبان عربی، الوجد، الوجد و الوجد به عنوان مصدر و به معنای دوستی، شادی، قدرت و وجدان قوه‌ای باطنی تعریف شده است که خوب و بد اعمال را تشخیص می‌دهد.

در زبان فارسی وجدان به معنای یافتن، شعور، شعور باطن و به عنوان قوه‌ای در باطن شخص است که وی را از نیک و بد اعمال آگاهی دهد.

وجدان در زبان انگلیسی با واژه Conscience معرفی شده و به معنای باطن، دل و شعور آمده و از آن به عنوان احساس درونی و روحانی که موجب تشخیص خوب از بد می‌شود یاد شده است. به بیان دیگر تحریک به سوی بایستگی و یا بازداری از ناپیستی است (مصباح یزدی، ۱۳۷۴: ۸۳). «انسان پس از آنکه موقعیت خود را در برابر حادثه‌ای دریافت، کشش درونی به سوی تشخیص خود می‌یابد» (محمدتقی جعفری، ۱۳۸۱: ۱۲).

وجدان عبارت است از: استعدادی که به تشخیص نیک و بد پرداخته و برای امور ارزش قائل است، نیک و بد را از هم فرق گذاشته و برای ما نوعی الزام عملی ایجاد می‌کند. پس همانگونه که بیان شد وجدان امری درونی و ذهنی است که فاصله بین درست و غلط و خوب و بد را از هم تشخیص می‌دهد و در نهایت در جهت درست قدم برمی‌دارد.

استاد شهید مرتضی مطهری، در خصوص مراتب وجدان چنین بیان می‌کند: در قرآن آمده است:

«نفس اماره»، «نفس لوامه»، «نفس مطمئنه». فلاسفه این مورد را می‌گویند: «وحدت در کثرت، کثرت در وحدت» یعنی اینگونه نیست که انسان چند «خود» داشته باشد و هر کدام کاری خاص انجام دهد. بلکه نفس انسان اگر در حد پایین کار کند، آنجا که تحت فرمان عقل نیست «نفس اماره» نامیده می‌شود. همین نفس در درجه بالاتر و با هوشیاری بیشتر «نفس لوامه» که خودش، خودش را ملامت می‌کند، در آن واحد، خودش هم قاضی می‌شود، هم مدعی و هم مدعی علیه و علیه خودش حکم صادر می‌کند. محاسبه النفس معنایش همین است: «لااقسم بیوم القیامه و لا اقسام بالنفس اللوامه» (قیامت ۲۰) و در درجه بالاتر، «نفس مطمئنه» نام می‌گیرد: «یا ایتهای النفس المطمئنه ارجعی الی ربک راضیه مرضیه فادخلی فی عبادی و ادخلی جنتی» (فجر: ۲۷). اینکه نفس در کدام مرتبه باشد، مربوط به این است که در چه درجه‌ای از توجه، آگاهی، تذکر، صفا و نبودن حجاب‌ها و داشتن ایمان و یقین بیشتر باشد. (مطهری، ۱۳۸۸: ۵۹۵) وجدان، هر چه در مرتبه نیرومندتری باشد به همان نسبت صاحب خود را از شخصیت والاتر و نفوذ عمیق‌تر و پایدارتری برخوردار می‌سازد (بخشی، ۱۳۷۱)

### مفهوم کار

کار تنها وسیله‌ای است که جایگاه انسان را در پهنه هستی انسانی پر کرده و سنگر وی را برای تسخیر طبیعت و پیروزی بر ناملایمات آن هر روز نسبت به گذشته مستحکم‌تر می‌کند. کار بخش اساسی زندگی است: ما انسان‌ها احتیاجات گوناگونی داریم، مانند لباس، سرگرمی، سفر تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن‌ها عادت کرده‌ایم. کار جدا از موقعیت تکنولوژیکی آن قابل فهم نیست و در مقاطع تاریخی و فرهنگ‌های متفاوت شکل‌های مختلفی به خود می‌گیرد و تعاریف گوناگونی از کار، ساعت کاری، مکان و زمان کاری می‌شود. مقایسه کار در کشورهای پیشرفته و کشورهای سوم نشان می‌دهد که نه تنها تکنولوژی کاملاً متفاوت است، بلکه روش‌های انگیزه دهی و ارتباطات اجتماعی هم تغییر می‌کند. همین امر نیز صدق می‌کند، اگر ما کار در جهان کنونی را با کار در انقلاب صنعتی، قرون وسطی و امپراطوری ساسانی مقایسه کنیم کار دارای تعاریف چند گانه‌ای است. تعاریف زیادی از جانب متخصصان با مکاتب فکری متفاوت ارائه شده است و اساساً کار به معنای امروزی آن از زمان انقلاب صنعتی به بعد مطرح شده و گاهی کار را در مقابل فراغت قرار می‌دادند به این معنا زمانی که افراد به فراغت نمی‌گذرانند مشغول کار بودند. در فرهنگ فارسی کار چنین تعریف شده است: «آنچه از کسی سر می‌زند، عمل و دیگر اینکه فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می‌کند» (معین ۱۳۸۳)

استفاده معمول و متداول واژه کار به کار بدنی محدود می‌شود، ولی این یک معنای عام از واژه کار نیست. بنابراین هر گونه تعریف علمی از کار باید شامل کوشش‌های فکری نیز باشد، زیرا در صنایع جدید، مغز به اندازه بازوها مورد احتیاج است و این موضوع نباید سبب شود که کارگران یدی در

موقعیت پایین تری از نظر استفاده از نعم مادی موجود در جامعه قرار گیرند. کاربرد معمول و متداول کار به طور کلی محدود به موجود انسان است. ولی تمام متخصصان کار را به یک شکل تعریف نکرده‌اند. آدام اسمیت کار را بر طبیعت و انسان هر دو نسبت می‌دهد و می‌گوید «طبیعت همراه انسان زحمت می‌کشد».

امروز تمام متخصصان اقتصاد، واژه کار را عملاً محدود به کار انسان می‌دانند. بعضی متخصصان، اصطلاح کار را برای کوشش‌های دشوار و پرزحمت به کار می‌برند و هر نوع کوششی که خوشی ایجاد کند یا به خاطر لذتی صورت گیرد را کار نمی‌دانند. به هر حال مفهوم جدید کار از نگاه اقتصاددانان این است که هر کوششی نیازی را ارضا نماید یا فایده‌ای را ایجاد کند کار مولد به حساب می‌آید، مانند کار هنرپیشه، قاضی، زارع و نویسنده. مسلماً هر نوع کوشش انسان که منظور آن به دست آوردن مزد باشد کار نامیده می‌شود. ولی هر کاری مولد نیست. یعنی چیزی تولید نمی‌کند یا در خدمت تولید قرار نمی‌گیرد. به هر صورت کار است، اما کار مولد نیست. در زیر چند تعریف از کار ذکر می‌گردد:

مجموعه عملیاتی که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها، ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (توسلی ۱۳۷۵: ۱۰)

کار یکی از عوامل تولید است که تمام فعالیت‌های اقتصادی انسان، اعم از فکری و یدی، تخصصی و غیرتخصصی برای تولید ثروت را در بر می‌گیرد.

کار می‌تواند انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف شان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسان را برآورده می‌سازد.

شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود.

کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است و شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سر و کار دارند (رودسرای ۱۳۸۴)

**حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:** فعلیکم بالجد والاجتهاد، والتأهب، والاستعداد، والتزود فی منزل الزاد: بر شما باد به تلاش و کوشش، آمادگی و آماده شدن و جمع آوری زاد و توشه آخرت در دوران زندگی (دشتی ۱۳۷۹: ۴۴۷)

## وجدان کاری

منظور از وجدان کاری احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد نسبت به کارهایی است که بر عهده اوست. به عبارت دیگر سعی در انجام هر چه کامل تر و بهتر کارها و پرهیز از هرگونه تساهل و کم کاری و استفاده منطقی از امکانات و شرایط و مواظبت مداوم نسبت به انجام وظایف را وجدان کاری می‌نمایند. (ممی‌زاده، ۱۳۷۵)

مفهوم وجدان کاری بر خلاف تصور بعضی از افراد، نه تنها مترادف با بهره‌وری نیروی انسانی نیست، بلکه بسیار فراتر از آن است. بهره‌وری نیروی انسانی به دنبال سنجیدن نسبت بین واحدهای برون داد (out put) منابع انسانی و درون داد (input) آن است (بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی ۱۳۷۴:۳۹).

وجدان کاری از شرایط و ابعاد اخلاقی و اجتماعی کار به حساب می‌آید و تا حدودی ناشی از فرهنگ کاری است که در یک جامعه وجود دارد. مارکس در ارتباط با این ویژگی کاری (شرایط اجتماعی کار) می‌گوید: شرایط اجتماعی کار به سیستم اقتصادی، درجه رشد نیروهای تولیدی، اعتبار سازمانی کارگران و قانون و مقررات دولتی بستگی دارد. شرایط اجتماعی کار در ارتباط با سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی و اداری که اعضای این سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف سازمان کار می‌کنند، در جهان صنعتی و تکنیکی امروز فقط در چارچوب مدیریت منابع انسانی و قوانین و مقررات اداری در بهره‌وری از طبیعت قابل تبیین است. مدیریت منابع انسانی عبارت از: دوراندیشی فراگیر، نوآور و تحول‌گرای سازمان یافته در تأمین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تأمین کیفیت زندگی قابل قبول کاری برای آنها و بالاخره به کارگیری به جا و موثر این منبع استراتژیک بر اساس چنین تعریفی است اعمال مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کند که وظایف و اقدامات در چارچوب فرآیندهای معقول و منظم تا جایی که ممکن است با یکدیگر درآمیزند. منابع کارکنان سازمان و منافع جامعه فصل مشترک بیشتری پیدا کند و بالاخره ارزیابی عملکرد منابع انسانی در هر سازمان از چگونگی ترکیب منافع فرد، سازمان و منافع فرد، سازمان و جامعه، ممکن خواهد بود (گلشن فومنی، ۱۳۷۹:۱۸۹)

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 منظور از وجدان کاری، رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد (بختیاری، ۱۳۷۵:۱۰۸). وجدان کاری عبارت است از: درست انجام دادن کار (میرسپاسی ۱۳۷۶:۲۴) به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت.

وجدان کاری عبارت است از: مجموعه عواملی که در فرد سازمانی نظام ارزشی به وجود می‌آورد. زمانی که جامعه در بالاترین حد وجدان کاری قرار گیرد افراد آن در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق، کامل و با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند. پس وجدان کاری موجب می‌گردد تا افراد، سیستمی و نظام مند گردند.

بر اساس آنچه گذشت، می‌توان گفت، وجدان کاری آن مربی درونی است که نقش خود را از لحظه شروع کار تا پایان آن با انجام ۹ وظیفه به صورت زیر ایفا می‌کند: (نهج البلاغه خطبه ۸۹)

آگاهانه کار خوب را تشخیص داده، آن را معرفی می‌کند، قصد از انجام آن را پاکیزه می‌سازد، فرد را به انجام آن بر می‌انگیزد، برای انجام درست آن با خود پیمان می‌بندد، بر کار نظارت داشته، با مراقبت

آن را کنترل می‌نماید (قیامت ۱۴) با بازرسی کار انجام شده، نقش حسابرس خبره را ایفا می‌کند، در این صحنه، قدرتمندانه به قضاوت و داوری نشسته، قاطعانه حکم نهایی را صادر می‌کند، در صورت مشاهده اشتباه خود را ملامت و در صورت تخلف شدید خود را تنبیه کرده و در صورت درستی کار به خودش پاداش می‌دهد. در تمام مراحل، خود را از گزند دشمن داخلی (خودنفسانی) در امان نگه می‌دارد.

اگر بخواهیم این مفهوم را در حیطه وظایف سازمانی معنا کنیم، می‌گوییم: «وجدان کاری» در سازمان عبارت است از: حس اخلاقی درست و انجام دادن کامل وظیفه سازمانی. از اینجا تفاوت مفهوم «وجدان کاری» با مفاهیم متداولی از قبیل «اخلاق کار» و «اخلاق حرفه‌ای» روشن می‌شود. یعنی نمی‌توان گفت: رعایت اصول، ضوابط و قوانین کار، سخت کوشی و تلاش مداوم و حتی تعهد داشتن نسبت به انجام وظیفه سازمانی، چنانچه به قیمت نادیده گرفتن برخی حقایق و پایمال کردن ارزش‌های واقعی باشد، نشان دهنده وجود وجدان کاری در سازمان است. بلکه اگر فرد، حقوق کار و افراد ذیربط را به طور طبیعی و به حکم وجدانی و نه به خاطر الزامات قانونی و نظارت اجتماعی و پاداش و تنبیه‌های خارجی رعایت کرد گفته می‌شود: شخص دارای وجدان کاری است. بنابراین «انضباط و وجدان کاری» در ارتباط با مفاهیم ارزشی، جهان بینی و فرهنگ اسلامی ملاحظه می‌شود و تنها در این صورت است که هم «کار» ارزش می‌یابد و هم انجام دهنده آن از رشد و تعالی برخوردار می‌گردد.

سوالی که در اینجا به ذهن می‌رسد این است که چگونه می‌توان کم کاری، عدم احساس مسئولیت، حضور نیافتن در محل کار، عدم پاسخگویی و راهنمایی صحیح مراجعان، مراقبت نکردن صحیح از اموال، توجهی به کیفیت کار و گرایش به آسان طلبی را به رضایت شغلی و انجام کار با بی کیفیت بالا و مطلوب و حضور موثر در محل کار تبدیل کرد؟

### روش پژوهشی

محقق به منظور جمع آوری اطلاعات و بررسی موضوع به مطالعه کتب و مجلات مختلف پرداخته است. روشی که در این بررسی به کار گرفته شده، روش «اسنادی» است. محقق به منظور بررسی این موضوع به منابع مربوط مراجعه کرده و مطالب مورد نیاز از آنها استخراج و مورد استفاده قرار داده است. در توضیح روش های اسنادی می‌توان گفت: یکی از مهم ترین ابزارهای تحقیق،

تحقیق موردی است. اغلب استفاده از سند مستلزم به کارگیری روش خاصی است که آن را تحلیل محتوا می‌نامند. تحلیل محتوا مستلزم بررسی منظم اشکال ارتباطی با الگوهای مستند به صورت عینی است.

### اول) انواع اسناد

نامه، پخش نامه، دستورالعمل و سایر یادداشتهای کتبی. دستور جلسه، اعلان تشکیل جلسه و سایر گزارش‌های کتبی در مورد رویدادها. اسناد اداری مانند پیشنهادها، گزارش پیشرفت و سایر اسناد داخلی سازمان. روزنامه‌ها، کتب، مجلات و نشریات ادواری، مقاله‌هایی که از مطبوعات و رسانه‌های گروهی گرفته می‌شود و اسناد دیگر.

### دوم) زمینه‌ها

استفاده از اسناد و مدارک زمانی صورت می‌گیرد که یا تحقیقی تاریخی در دست انجام باشد، یا آن که تحقیق مربوط به پدیده‌های موجود بوده، ولی محقق درصدد شناسایی تحقیقات قبلی در مورد آن موضوع برآمده باشد یا آنکه پژوهش نیاز به استفاده از اسناد و مدارک را ایجاب نماید. برای مثال زمانی که محقق درصدد شناخت خانواده در عصر صفوی یا قاجار برمی‌آید، گفته می‌شود تحقیقی تاریخی صورت پذیرفته است. باید توجه داشت که اصالت یک تحقیق اسنادی به منابع حائز اهمیت است که از آن استفاده می‌شود. بنابراین هر محقق برای ارتقای سطح شناخت و اثبات یا رد فرضیه‌هایش می‌تواند از اسنادی وسیع و گوناگون استفاده کند به رغم تعدد منابع، شاخص‌ها و علائم، کتب و مراجع مکتوب مهم ترین منبع در راه شناخت اجتماعی است.

### چگونگی شکل‌گیری و وجدان کاری

به منظور بررسی چگونگی شکل‌گیری وجدان کاری ابتدا باید بدانیم که فرد کار (عمل) خواسته شده و مورد انتظار را به چند حالت انجام می‌دهد: از طریق جبر و زور، که عامل کار با کوچکترین تخلف به مجازات رسیده و همواره به خاطر ترس از کابوس مجازات سعی می‌کند با حداکثر توان خود کار کند. با تنظیم قوانین و مقررات و ایجاد انگیزه‌های مادی مناسب، از قبیل افزایش دستمزد، اضافه کردن مزایای جانبی، کم کردن زمان کار و بهبود شرایط آن است که عامل کار تحت تأثیر این قبیل انگیزه‌ها حداکثر تلاش خود را مبذول دارد. تقویت وجدان کاری و استفاده از انگیزه‌های مادی ضمن تقویت و تأکید بر اهداف معنوی



بعد از آگاهی از اینکه وجدان کاری کارکنان تحت تأثیر چه عواملی است به بررسی عواملی که در ایجاد وجدان کاری موثر هستند می‌پردازیم :

توجه به ویژگی‌های فردی

ویژگی‌های انسانی فرد در سازمان‌ها یکی از مهمترین عوامل در تقویت وجدان کاری است. اهمیت ویژگی‌های فردی از آنجا ناشی می‌شود که بسیاری از این ویژگی‌ها نقش فزاینده یا کاهنده در تعهد فرد دارند.

### اهم این ویژگی‌ها

ویژگی‌های دموگرافی (مانند سن، جنس، وضعیت تأهل) : این ویژگی‌ها اغلب برای هر فرد در شغل مربوطه خود فرصت‌ها و محدودیت‌هایی را ایجاد می‌کنند.

تخصص : برخلاف افراد و کارکنان غیرمتخصص که بیشتر از ویژگی‌های فردی تأثیر پذیرفته، پایبندی آنها به سازمان به علت قابلیت اندک آنها در جابجایی است، کارکنان متخصص تعهد آنچنانی به سازمان ندارند و بیشتر تعهد حرفه‌ای دارند.

تجربه و سابقه شغلی : هرچه سابقه شغلی فرد بیشتر باشد، قدرت جابجایی و تحرک شغلی او کمتر خواهد شد. همچنین تخصص و مهارت وی نیز بیشتر به سازمان خود اختصاص خواهد یافت و در نتیجه فرد را به شغل و سازمان خود حساس تر و متعهدتر می‌سازد. البته نیازهای انسانی نیز از آنجا که عامل تعیین کننده ویژگی‌های فردی است باید بررسی شود. (سلسله مراتب نیازهای مازلو، روانشناس برجسته آمریکایی)

### ماهیت و نوع شغل

ماهیت شغلی که فرد انجام می‌دهد، در میزان تعهد و وجدان کاری او نقش بسزایی ایفا می‌کند. ماهیت شغل از نظر تنوع، غنی بودن، معنادار بودن، میزان مسؤلیت پذیری و تفویض اختیار و ... قابل بررسی است.

### گسترده‌گی شغل

مسئولیت پذیری و تفویض اختیار: این امر عالی ترین جلوه احترام به افراد است و علاوه بر این که به تقویت اراده و قابلیت فرد کمک می‌کند، شهرت عمل فرد را نیز افزایش می‌دهد. معنادار بودن شغل : شغل در صورتی که بر اساس یک نظام ارزش یابی مورد قبول سنجیده شود ، درخور و با اهمیت جلوه می‌کند.

## ارزیابی کارکنان

سومین عامل سازمانی موثر در وجدان کار، عملکرد موثر مدیریت در ارزیابی کارکنان به روش‌های معین، مشخص و تشویق و تنبیه مناسب آنان و برنامه ریزی آموزشی برای کارکنان است.

## آموزش مستمر تخصصی و عمومی

امروزه ثابت شده است که آموزش یکی از بهترین طرق بالا بردن کارایی در سازمان است. در برخی

یکی از عمده ترین عللی که در برانگیختن وجدان کاری نقش دارد، انگیزش است. نظام‌های انگیزشی باید به گونه‌ای باشند که با ایجاد ارزش برای کار فرد، انتظار دریافت پاداش‌های متفاوت را برای او ایجاد کرده و امکان تشویق و تنبیه مناسب با عملکرد را برایش فراهم آورند.

موارد نداشتن وجدان کاری به دلیل آن است که فرد مورد نظر واقعاً نمی‌داند که چه باید انجام دهد و چگونه انجام دهد. به قول فورینر، یکی از دلایل عمده برای انجام نیافتن کار مورد انتظار از سوی کارکنان این است که آنها نمی‌دانند چه طور انجام دهند. معمولاً مدیران می‌خواهند مدت آموزش را به حداقل برسانند تا کارکنان زودتر به کار مشغول شوند و آموزش عقیدتی نیز بیشتر می‌تواند وجدان کاری یا تعهد اخلاقی را تقویت کند. مدیران در سازمان‌ها باید به این موضوع نیز توجه داشته باشند که آموزش ایجاد هزینه نیست، بلکه ایجاد کارایی و اثربخشی بیشتر در سطح بیشتر است.

## تقویت ایمان و تقوا در جامعه

با ایجاد قانون و مقررات می‌توان افراد را تا حدی به انجام وظایف خود واداشت. ولی در موارد متعددی استفاده از قانون و مقررات کاربرد ندارد. در حالی که اگر ایمان و تقوا در جامعه حاکم باشد، فرد تکلیف مورد نظر خود را به خوبی 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 است، ولی هیچ یک نتوانسته است مشکل نظارت را به طور کامل حل کند. اگر بتوان روح معنویت و ایمان را در دل کارکنان بارور ساخت و افراد اعتقاد پیدا کنند که خداوند به اسرار دل و ضمیر قلب‌ها آگاه است آن گاه خود به خود مسئله نظارت حل می‌شود (سوره مومن، آیه ۱۹)

## انگیزش و نقش اساسی آن

یکی از عمده ترین عللی که در برانگیختن وجدان کاری نقش دارد، انگیزش است. نظام‌های انگیزشی باید به گونه‌ای باشند که با ایجاد ارزش برای کار فرد، انتظار دریافت پاداش‌های متفاوت را برای او ایجاد کرده و امکان تشویق و تنبیه مناسب با عملکرد را برایش فراهم آورند.

## تأمین اقتصادی نیروی کار

در شرایطی می‌توان انجام مناسب کار را انتظار داشت که افراد از نظر اقتصادی در امنیت باشند و معیشت آنان تأمین باشد، زیرا به اقتضای «من لا معاش له معاد له» از کسی که معیشتش تأمین نیست، نمی‌توان برخورداری از وجدان کاری عالی را انتظار داشت. وجدان کاری و تأمین اقتصادی تعامل و وابستگی متقابل دارند.

وجدان کاری، یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند.

به عبارت دیگر، «اخلاق» بینش شخصی و روحیه شایسته‌ای است که همه افراد در اجتماع واجد آن هستند و آن را به عنوان فضیلت اخلاقی می‌شناسند، اما ممکن است به آن کمتر توجه کنند. «اخلاق کاری» همان بایدها و نبایدهایی است که اجرای آنها در محیط کار، در مسیر تحقق اهداف کاری سازمان است و به تعبیر شورای فرهنگ عمومی کشور «وجدان را می‌توان وضعیتی دانست که در آن، افراد جامعه در مشاغل خود سعی می‌کنند کارهایی را که به آنان محول شده است، به بهترین وجه، به طور دقیق و با رعایت اصول بهینه سازی به انجام برسانند».

وجدان کاری انسان را وادار می‌سازد تا همواره برای تحقق این آرمان‌ها تلاش کند:

کار باید بدون عیب و نقص و در نهایت دقت و صداقت انجام پذیرد.

کار باید تا سر حد امکان به نتیجه ی منطقی و تعریف شده منتهی شود.

کار باید بدون نظارت و کنترل عوامل خارجی و در نهایت صحت و درستی به اتمام برسد.

کار باید با صرف کمترین هزینه انجام گیرد.

کار باید به موقع و در زمان مناسب و لازم آن انجام گیرد.

بعد از شناخت عواملی که سبب تقویت وجدان کاری می‌شوند شناسایی ویژگی‌های افرادی که دارای وجدان کاری قوی هستند مفید و مؤثر است.

شخصی که وجدان کاری دارد، دارای ویژگی‌هایی می‌باشد که او را از دیگران متمایز می‌سازد از جمله آن ویژگی‌ها:

برانگیزه و ارزش درونی متکی است.

به کنترل درونی مقید است

دارای چشم اندازهای تحلیلی وسیعی است

برای دست یابی به سود بلند مدت که صرفاً به مادیات محدود نمی‌شود، تلاش می‌کند بر منافع کلان سازمان تأکید دارد در برابر غیر خود کاملاً احساس مسئولیت می‌کند. به منافع گذر زمان توجه و حساسیت ویژه‌ای دارد (سلطانی ۳۴ و ۲۸: ۱۳۷۶)

افرادی که فاقد وجدان کاری اند، همواره در خمودگی، ناامیدی و بدبینی به سر می‌برند و رفتار و کردار آنان، تفاوت بارزی با گروه گذشته دارد. از جمله ویژگی‌های برجسته این گروه می‌توان موارد زیر را برشمرد:

- برانگیزه‌های بیرونی متکی اند.
- به کنترل‌های بیرونی نیازمندند.
- چشم اندازه‌های تحلیلی محدودی دارند.
- در جستجوی منافع کوتاه مدت هستند، که بیشتر به مادیات محدود است.
- بر منافع مادی غیرسازمانی تأکید دارند.
- در مقابل غیر خود احساس مسئولیت ندارند.
- نسبت به گذر زمان بی تفاوت هستند.

اکنون به بررسی راه‌های عملی تقویت وجدان کاری در نظام اداری و اجرایی می‌پردازیم:

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

در خصوص نگرش مثبت به اعمال و کردارهای انسانی از دیدگاه مفاهیم عالیه اسلامی ذکر همین نکته کافی است که در اسلام، انسان به عنوان جانشین خدا در زمین مورد کرامت قرار گرفته است. این عنوان که خداوند به او ارزانی داشته، اوج حرمت گذاری و تکریم والای انسان است. اگر در سازمان شرایط محیط کاری انسانی خوش بینانه و مثبت گرا غالب شود، احساس ارزشمندی و علاقه و احترام متقابل در افراد به وجود خواهد آمد و بسترهای تقویت وجدان کاری فراهم خواهد شد.

**مشارکت عمومی کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری:** مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های کار گروهی است و آنان را برای دستیابی به اهداف گروه، به فعالیت وادار می‌کند و نیز در مسئولیت کار شریک می‌سازد. با مشارکت و همراهی کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریتی، تفهیم موضوع وجدان کاری بسیار آسان تر خواهد شد. زیرا در آن صورت، همه خود را به گونه‌ای مسئول اجرای دقیق و درست کار می‌دانند و هر یک تلاش می‌کنند آن گونه به فعالیت

بپردازند که سهم خود را در ارتقای عمل به انجام رسانده و کوتاهی نکرده باشند، زیرا ثمره کارها به خود آنها نیز بر خواهد گشت.

**به کارگیری مکانیسم‌های خودانگیزی،** پرواضح است که انگیزه در تقویت وجدان کاری نقش به سزایی دارد، البته در سازمان باید به دنبال مکانیسم‌های انگیزشی پایدار بود تا اثر آن نیز پایدار باشد. در اینجا ضمن تأیید تأثیر انگیزه‌های مادی در تقویت وجدان کاری، تأکید اصولی بر انگیزه‌های درون‌زا و معنوی افراد است که در تقویت وجدان کاری تأثیر فراوانی دارد.

**توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان:** امنیت شغلی افراد در سازمان موجب دل‌بستگی آنان به کار و تقویت وجدان کاری خواهد شد. امنیت شغلی از طریق ایجاد امنیت روانی، حذف اضطراب و نگرانی در محیط کار حاصل می‌شود.

**تدوین مقررات و ضوابط سازمان و به کارگیری آنها برای همه کارکنان:** اگر فعالیت‌های سازمانی قانونمند نباشد، فرد می‌آموزد که از راه‌های غیرقانونی راحت‌تر می‌تواند به اهداف خود دست یابد و در نتیجه بسترهای ارتقای وجدان کاری از بین خواهد رفت.

**ارزیابی عملکرد کارکنان:** وقتی افراد احساس کنند ارزیابی خواهند شد، سعی می‌کنند با علاقه و دلسوزی بیشتری کار

کنند عکس‌العمل‌های معقول و مناسب سازمان در قبال نتایج ارزیابی عملکردها و تشویق و تنبیه بجا و به موقع کارکنان، در تقویت وجدان کاری نقش بسزایی خواهد داشت. تقویت باورهای دینی، تأمین اقتصادی کارکنان و الگو بودن مسئولین و مدیران ارشد جامعه از عواملی است که ارتقای وجدان کاری را افزون خواهد ساخت.

**به منظور افزایش میزان انگیزه شغلی کارکنان می‌توان به موارد ذیل توجه کرد:**

(الف) در نظر گرفتن نیازهای مادی کارکنان مانند: حقوق دریافتی ماهیانه، امکانات و تسهیلات رفاهی.

(ب) در نظر گرفتن نیازهای غیرمادی کارکنان مانند: مورد تشویق قرار دادن کارکنان به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در کارکنان مبنی بر اینکه شغلی که در سازمان دارند، حائز اهمیت می‌باشد، به کارگیری تمام استعدادها (تجارب و تخصص) کارکنان در کار و ارزش قائل شدن سازمان برای آن.

(ج) تخصیص پست‌ها و مشاغل در سازمان برحسب نوع تخصص و تجارب کارکنان

با توجه به میزان رضایت شغلی کارکنان در سازمان به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

(الف) توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی کارکنان با یکدیگر در محیط کار و برخورد جدی با روابط و مناسبات شغلی نامناسب کارکنان نسبت به یکدیگر.

(ب) توجه به محیط فیزیکی کارکنان و در نظر گرفتن اقدامات لازم به منظور با نشاط ساختن محیط کار در حد توان و امکانات سازمان.

(ج) بازنگری و تدوین مجدد سیستم ارتقاء شغلی در سازمان، چرا که اکثریت کارکنان از سیستم ارتقا شغلی موجود رضایت ندارند.

**- به منظور افزایش میزان درک عدالت سازمانی کارکنان باید به موارد ذیل توجه کرد:**

(الف) برخورد جدی با آن قسم از کارکنانی که مبادرت به رابطه

بازی و حق کشی در سازمان می‌کنند. این امر خود مستلزم آن است که اولاً مدیران و مسئولین سازمان این اعتماد را در کارکنان به وجود آورند که کارکنان به راحتی بتوانند خواسته‌های خود را با آنان در میان بگذارند و در صورت مشاهده رابطه بازی و حق کشی در سازمان، بتوانند موارد فوق را بازگو نمایند. ثانیاً در صورت بازگو کردن مواردی که در آن رابطه بازی و حق کشی صورت گرفته، مسئولین با آن موارد برخورد مناسب و جدی به عمل آورند. ایجاد صندوق انتقادات و پیشنهادات می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. همچنین در صورت وجود چنین صندوق‌هایی در واحدهای مختلف سازمان به آن توجه شود.

ب) تخصیص پست‌ها به کارکنان بر اساس میزان تحصیلات، تجارب و توانایی کارکنان صورت پذیرد.

ج) نظارت بر چگونگی پرداخت مزایا و نیز واگذاری امکانات رفاهی به کارکنان.

د) نظارت بر چگونگی تشویقات و نیز تنبیهات سازمانی کارکنان

- باتوجه به اثرگذاری بسیار زیاد مشارکت سازمانی کارکنان در پیشبرد اهداف سازمان، به منظور افزایش بیشتر میزان مشارکت سازمانی کارکنان به موارد ذیل توجه کنند:

به کارگیری مکانیسم‌های خود انگیزشی، پرواضح است که انگیزه در تقویت وجدان کاری نقش به‌سزایی ارد، البته در سازمان باید به دنبال مکانیسم‌های انگیزشی پایدار بود تا اثر آن نیز پایدار باشد. در اینجا ضمن تأیید تأثیر انگیزه‌های مادی در تقویت وجدان کاری، تأکید اصولی بر انگیزه‌های درون‌زا و معنوی افراد است که در تقویت وجدان کاری تأثیر فراوان دارد.

الف) برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان سازمان به منظور آموزش چگونگی مشارکت در فرآیند کار (تصمیم‌گیری، اجرا و نظارت)

ب) توجه به تعاملات اظهاری کارکنان و ابعاد آن در محیط کار،

- با توجه به اهمیت مدیریتی مشارکتی و اهمیت آن در میزان وجدان کاری توصیه می‌شود که مدیران و مسئولین سازمان به منظور تغییر سبک مدیریتی مدیران و سرپرستان سازمان از سبک مشورتی و اقناعی به سبک مدیریتی مشارکتی به‌مورد ذیل توجه کنند: برگزاری دوره‌های آموزشی هم برای مدیران و سرپرستان و هم برای کارکنان سازمان به منظور آموزش روش شناسی سبک مدیریت مشارکتی توصیه می‌شود.

باتوجه به پایین بودن میزان تعامل اظهاری کارکنان سازمان در محیط کار و نیز میزان تأثیرگذاری متغیر تعامل اظهاری کارکنان بر متغیر وجدان کاری، به منظور افزایش میزان تعامل اظهاری کارکنان سازمان در محیط کار مدیران می‌باید به موارد ذیل توجه کنند:

سازمان باید مهارت‌های ارتباط بین فردی را در همه کارکنان خود، ایجاد و تقویت کند. این مهارت‌ها برای تبادل ثمربخش اطلاعات و افکار میان کارکنان ضروری هستند و کاربرد آنها به کارکنان کمک می‌کند تا به وظایف شان به شکل موثرتری عمل کنند. این تقویت کننده‌های ارتباط رفتار بین فردی عبارتند از: توصیف کردن، برابری بینی، پذیرش نظرات دیگران، مسئله محوری، حسن نیت و همدلی. این شیوه‌های رفتاری را نوعاً افرادی به کار می‌برند که تصویر ذهنی مثبتی از خود دارند.

باتوجه به اهمیت میزان تأثیرگذاری متغیر احساس بیگانگی از کار کارکنان بر متغیر وجدان کاری، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین سازمان به منظور کاهش بیشتر میزان احساس بیگانگی از کار کارکنان سازمان در محیط کار به موارد ذیل توجه کنند:

الف) به کارکنان اجازه داده شود تا ابتکار، مهارت و استقلال عمل فردی خود در چگونگی انجام کار استفاده کنند که البته این امر خود مستلزم پیاده شدن سبک مدیریتی مشارکتی در سازمان است.

ب) استقلال شغلی به واسطه در اختیار گذاشتن فرصت‌های مناسب برای بکارگیری استعدادها و خلاقیت‌ها در انجام کارهای غیرتکراری و خلاق، می‌تواند از میزان احساس بیگانگی از کار در کارکنان بکاهد.

ج) بالاخره به کارکنان اجازه داده شود تا بر فرایند کار خویش نظارت و کنترل داشته باشند.

### تعهد سازمانی

«می‌یر» و «آلن»<sup>۱</sup> تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه گانه تعهد سازمانی، که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هر کدام پیامد پیش فرصت‌های خاصی هستند.

پیش فرصت‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری

و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده، بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم (مثبت) است، ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس (منفی) است.

بنابراین ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزای سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و آنهایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند باید بمانند (شیرکوند، ۱۳۸۷).

### نتیجه گیری

وجدان کاری امری حیاتی در پیشبرد اهداف سازمان و ... است. از این رو بررسی چگونگی شکل‌گیری وجدان کاری در سازمان ضروری است.

به منظور شکل‌گیری وجدان کاری میان کارکنان و تداوم آن، باید ساختار مناسب ایجاد شود. بخش مهمی از این ساختار، روشن کردن محدوده و مرزهای مسئولیت و اختیار فرد است به عبارت دیگر، باید وظایف کارکنان به طور دقیق مشخص شود.

مشارکت کارکنان در اداره امور: مدیران مجموعه باید اعتقاد به مشارکت همه کارکنان در انجام امور داشته باشند.

رهبری اخلاقی: مدیران باید افرادی باشند که از نظر معیارهای اخلاقی از احترام خاصی برخوردار باشند و همچنین باید اسوه وجدان کاری باشند و بهتر بتوانند اعتماد و احترام زیردستان خود را به دست آورند.

کاهش مقررات و ضوابط دست‌پاگیر: به این معنا که اجرای مقررات و ضوابط نباید شخصیت کارکنان را زیر سوال ببرد.

ایجاد فضای مناسب کاری میان کارکنان مورد توجه روز افزون قرار گرفته است.

ارتباط صمیمی با زیرمجموعه: مدیر مجموعه باید ارتباط دوستانه بین همکاران برقرار کند و همچنین روابط خوبی با آنها ایجاد نماید

آموزش پیوسته کارکنان: اعتقاد به اینکه آموزش هزینه نیست، بلکه در بلندمدت سبب بهبود و پیشرفت روند کار می‌شود

انتخاب و گزینش کارکنان بر اساس علایق و تخصص: کارکنان در محیط کار با توجه به مدرک و تخصص به کار گرفته شوند.

سیستم تشویق و تنبیه مناسب: با توجه به طراحی سیستم ارزشیابی و ارزیابی عملکرد مناسب، کارکنان بر اساس عملکردشان مورد تشویق یا تنبیه قرار گیرند

تناسب نوع کار با توانایی کارکنان: از جمله مواردی است که در صورت رعایت آن نقش موثری بر افزایش وجدان کاری دارد.

همچنین عوامل مختلفی بر تقویت وجدان کاری و تداوم آن موثرند:

باورها و زیرساخت‌های فکری صحیح نسبت به علل و اسباب تأثیرگذار بر سرنوشت انسان سبب استحکام بنیادین وجدان کاری می‌شود و عواملی از قبیل: اندیشه‌های نادرست و خرافی همچون جبر تاریخ و محیط، اعتقاد به بخت و اقبال و نیز تلقی نادرست از مفاهیمی چون قضا و قدر، برداشت غیر صحیح از زهد و بی‌ارزشی دنیا و حتی نگرش منفی به کار در میان برخی افراد و جوامع، هر یک مانعی در برابر وجدان کاری و عاملی برای سستی و عقب ماندگی به شمار می‌رود. در پیش اسلام، چنین نگرش‌هایی یا به طور کلی بی‌پایه شمرده شده و یا برداشت درست و سازنده آن به روشنی بیان شده است.

همچنین تغییر سرنوشت انسان به دست خود اوست و هرگونه تأثیر جبری عوامل خارجی، مردود و هر نوع خرافه پرستی و خرافه‌گرایی ممنوع اعلام شده است. از سوی دیگر، آموزه‌های دینی با ارائه مفاهیمی صحیح و سازنده از قضا و قدر، زهد و مانند آن و با تبیین جایگاه والای کار، از هرگونه پنداری که آدمی را دعوت به سستی و کم‌کاری نماید و موجب عقب ماندگی وی گردد، جلوگیری نموده و او را تنها در گروه تلاش‌وی دانسته است. «و ان لیس للانسان الا ما سعی» (نجم ۳۹) دل بستگی به کار و خشنودی از آن، در تحکیم وجدان کاری نقش موثر و بسزایی دارد، در دین اسلام تلاش و کوشش برای کسب روزی حلال از اهمیت خاصی برخوردار است. به گونه‌ای که در



تاریخ زندگی ائمه (س) به سخت کوشی و تقدیر از کسانی که با وجدان، به کار و کوشش می‌پردازند اهمیت خاصی داده شده است. و کسانی که بار خود را برگردان دیگران می‌اندازند از رحمت خدا بدورند.

در نهایت می‌توان بیان کرد که ایجاد وجدان کاری و تداوم آن به عوامل مختلفی از قبیل عوامل فردی (احساس تعهد درونی و ...) شرایط محیطی ( ایجاد فضای مناسب و تعهد آور و ...) و به کارگیری مدیرانی کارآمد که معتقد به مدیریت مشارکتی هستند امکان پذیر است که این امر نیاز به فرهنگ سازی و آموزش مستمر کارکنان وابسته است

#### منابع

۱. بختیاری، صادق (خرداد ۱۳۷۵)، حاکمیت و وجدان کاری و عوامل موثر بر آن.
۲. مجموعه مقالات: تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول
۳. بخشی، علی اکبر (۱۳۷۱)، خودشناسی درون مایه وجدان کاری، تهران، فصلنامه معرفت، شماره ۱۷
۴. بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی (۱۳۷۴)، بهره‌وری نیروی انسانی ستاده، نیروی انسانی، مفاهیم اساسی بهره‌وری بنیاد مستضعفان.
۵. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی کار و شغل تهران، سمت، چاپ اول
۶. جعفری، محمدتقی (۱۳۸۱)، وجدان. قم انتشارات تهذیب.
۷. رودسرایبی، رقیه (۱۳۸۴/۳/۷) کار تهران روزنامه جام جم
۸. سلطانی، ایرج (۱۳۷۶)، آزمون اندازه‌گیری وجدان کاری و کارکنان نشریه روزنامه همشهری
۹. علامه مجلسی، محمدباقر (۱۳۹۸ هـ.ق) بحارالانوار. تهران مکتب الاسلامیه، جلد ۷۷.
۱۰. ک.ب.ن.رابرت (۱۳۷۶)، روش تحقیق موردی ترجمه علی پارساییان و سیدمحمداعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۱. گلشن فومنی، محمد رسول: (۱۳۷۹)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها و توان سازمانی، نشر دوران.
۱۲. مجله مدیریت دولتی (۱۳۸۶)، شماره ۵ دوره جدید.
۱۳. دشتی، محمد (۱۳۷۹) نهج البلاغه، قم: انتشارات مشرقین، چ ۵، صص ۴۴۷ و ۴۶۴ خطبه ۹/۲۳۰.
۱۴. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۴)، فلسفه اخلاق (اقتباس)، تهران، انتشارات اطلاعات
۱۵. مطهری، مرتضی (۱۳۸۸) مجموعه آثار، ج ۳، ص ۵۹۵ (تلخیص) تهران، نشر صدرا
۱۶. معین، محمد (۱۳۸۳)، فرهنگ فارسی معین تهران، دوره یک جلدی، انتشارات معین، چاپ چهارم.
۱۷. ممی‌زاده، جعفر (تیرماه ۱۳۷۵)، مسئولیت پذیری اجتماعی، تهران: مجله زمینه، دوره ششم، شماره ۶
۱۸. منطقی سعادت‌ی حجه الاسلام محسن (تیرماه ۱۳۷۵) همایش مدیریت و رهبری در سازمان، گامی به سوی نهادینه کردن وجدان کاری در سازمان‌ها، دانشگاه تهران.
۱۹. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶) مدیریت منابع انسانی (مجموعه مقالات) تهران، انتشارات شروین
۲۰. نهج البلاغه، خطبه ۹، «خودتاز خودتان حساب بکشید پیش از آنکه حساب کشیده شوید، خودتان خود را بسنجید و به سود و زیان خود برسید، قبل از آنکه شما را وزن کنند و بسنجند)
21. Wright . b & davis.b (2003) job satisfaction in the public sector , Amerhcan Review of public administration , vol 33 , no 1 , p : 70-90