



● علی اصغر مقصودی

## بررسی تعامل نگرش به کار و وجدان کار

وجدان فردی بر آیندگشمکش و تعامل فکر و اندیشه فرد با فکر و اندیشه جمع است. وجدان فردی در مرحله اول از بن مایه‌های انسانی و سرشت پاک آدمی نشأت گرفته و به طور غریزی در نهاد او جای دارد و در مرتبه دوم حاصل مجموعه ارزشهای حاکم بر جامعه است و از قوام زیادی برخوردار بوده و حالت پایداری دارد. این آینه وجودی انسان، مادام که زنگار نگیرد، معیار و میزانی است که فرد در برنامه‌های خاص فرامی‌خواند تا رفتار و کردار خود را عادلانه به قضاوت بنشیند. این معیار و میزان که عرصه خیر و شر را از هم جدا می‌کند در تمامی لحظه‌های زندگی انسان با او است. حیطة کار که بیش از یک سوم زندگی انسان را تشکیل می‌دهد نیز از این قاعده مستثنی نیست. فراخوانی وجدان در محیط کار به حضور وجدان کار تعبیر می‌شود.

مختلف را بر آن داشته است که با ارائه راهکارهای گوناگون راه را برای نیل به آن هموارتر سازند. بهره‌وری از زمره این راهکارهاست که از آن به عنوان زیر بنای توسعه یاد می‌شود. این اندیشمندان بهره‌وری را به کارگیری مؤثر، مناسب و کامل منابع موجود (از قبیل انسان، ماشین، مواد، ابزار و ...) و راههای ایمن‌تر، آسان‌تر، سریع‌تر، ارزانتر و بهتر انجام دادن یک کار و فراهم ساختن یک خدمت یا تولید یک

سیاسی و ... را مد نظر داشت و میزان توسعه را بایستی با ارزشهایی که جامعه برای رفاه و سلامت خود لازم می‌داند اندازه گرفت. توسعه بایستی از بطن شعور درونی و کتش پاک روانشناختی فرد یا گروه مربوطه سرچشمه گیرد نه از عوامل بیرونی.

محدودیت منابع، ابزار و نیروی انسانی کارآ و رقابت برای دستیابی هر چه سریع‌تر به توسعه، اندیشمندان کشورهای

توسعه از مهم‌ترین مسائلی است که در دهه‌های اخیر توجه کشورهای مختلف را به خود معطوف داشته است. در این راستا نظرگاههای متفاوتی ارائه شده است. امروزه اغلب برنامه‌ریزان توسعه معتقدند که دیگر تولید ناخالص ملی (GNP) معیار مناسبی برای اندازه‌گیری میزان رشد و توسعه یک کشور نیست، بلکه در این سنجش بایستی علاوه بر شاخصهای اقتصادی، شاخصهای اجتماعی، فرهنگی،

محصول تعریف می‌کنند.

آنها سهم انسان را در ارتقا بهره‌وری هم سنگ دیگر عوامل ندانسته و وزن و اهمیت بیشتر را به نیروی انسانی داده، او را محور بهره‌وری به حساب می‌آورند. چرا که معتقدند انسان در صورت افزایش انگیزه با ارتقای کمیت و کیفیت کار خود، ارائه طرح‌های جدید و خلاقیت می‌تواند بر نیروی کار خود بیفزاید. راه‌های کاهش هزینه را بیابد و در حقیقت تنها عاملی است که قادر به ایجاد تغییر در خود و محیط اطراف خویش است. علاوه بر این انسان نه تنها عامل بلکه هدف بهره‌وری است.

نظام‌های مدیریت مبتنی بر روابط انسانی یکی از پیامدهای مهم این نگرش نوین است. در این نظام سرمایه‌گذاری اصلی برای ارتقاء دانش نیروی انسانی موجود و افزایش نیروی انسانی کارآمد، به کارگیری مناسب نیروی انسانی و مدیریت صحیح مبتنی بر ویژگی‌های انسانی کار انجام می‌گیرد. چرا که به باور پیروان این نظام مهم‌ترین بخش تحول و توسعه یک سازمان نیروی انسانی است. حتی اگر کلیه عوامل به جز نیروی انسانی برای انجام یک برنامه توسعه وجود داشته باشد آن برنامه موفق نخواهد بود.

چند سالی است که در ایران نیز اشاعه ترویج و نهادینه کردن بهره‌وری در قالب سازمان و تشکلی ویژه آغاز شده و از روند رو به رشدی برخوردار است. خوشبختانه در این روند نیروی انسانی که از مفاهیم بنیادی، دیرینه و جزء لاینفک فرهنگ اسلامی، ابراستی است. از جایگاه خاصی برخوردار است. نگاهی به چشم انداز بهره‌وری در قانون برنامه پنجساله دوم توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ضمانت قانونی این جریان است. در بخش هدف‌های کلان کیفی می‌خوانیم: افزایش بهره‌وری از طریق (۱) گسترش فرهنگ کار، تولید و تقویت وجدان کاری به منظور افزایش بهره‌وری از نیروی انسانی. (۲) استفاده هر چه بهتر از منابع و امکانات نیروی انسانی و تخصیص بهینه

آن یا توجه به اولویتهای منظور شده در برنامه ...<sup>۲</sup>

ارتقای بهره‌وری یکی از بنیادهای اصلی توسعه است. بهره‌وری با عملکرد کاری کارکنان در ارتباط است. عملکرد کاری کارکنان از دو عامل اساسی سرچشمه می‌گیرد: انگیزه و توانایی در کار.<sup>۳</sup> کارگر توانای بدون انگیزه، به بغیر از بهره‌وری بسیار پایینی برخوردار است، چرا که انگیزه مجموعه شرایط و وضعیتهایی است که باعث می‌شود فرد از درون متحول شود و به حرکت و فعالیت درآید<sup>۴</sup> و انگیزه عاملی است روانی که از سطوح مختلف نیازهای بشری سرچشمه می‌گیرد و متأثر از عوامل مهمی چون نگرش، بر وجدان کاری کارکنان تأثیر به‌سزایی گذاشته است. نقش تعیین‌کننده‌ای بر بهره‌وری فرد و در نهایت سازمان دارد.

بنا به ضرورت امر بهره‌وری در جامعه امروز ایران و نقش مهم وجدان کاری بر آن، در این مختصر بر آمیم تا ضمن بررسی مفهوم وجدان کار به تبیین چگونگی تعامل آن با نگرش به کار بپردازیم.

وجدان قاضی عادل است که انسان به یاری می‌طلبد تا در محکمه‌ای که خود ترتیب داده است، اعمال و رفتار خویش را به قضاوت بنشیند. غالباً از دو نوع وجدان نام می‌برند: وجدان جمعی<sup>۵</sup> و وجدان فردی. وجدان جمعی بنا به تعریف امیل دورکیم<sup>۶</sup> جامعه‌شناس فرانسوی مجموعه باورها و احساسات مشترک بین حد وسط اعضاء جامعه<sup>۷</sup> و غیر از وجدانهای فردی خاص است. هر چند جز در افراد در جای دیگری تحقق نمی‌یابد به اعتقاد او وجدان جمعی نوعی روح جامعه است، نوعی که درست، مانند انواع فردی، هر چند به شیوه‌ای دیگر دارای حواص شرایط هستی و شیوه توسعه خویش است. حاکمیت و تأثیر وجدان جمعی بر تک‌تک وجدانهای فردی از شدت و ضعف برخوردار است.

بنا به اعتقاد دورکیم بر جوامع دارای انسجام مکانیکی (همبستگی ناشی از همانندی اعضاء) وجدان جمعی بزرگترین بخش وجدان فردی را در بر می‌گیرد. اما در

جوامع دارای انسجام ارگانیکی (همبستگی ناشی از تمایز توانایی اعضاء و مبتنی بر «تقسیم کار») تابعیت و تأثیر وجدان فردی از وجدان جمعی کاهش می‌یابد و دامنه تعابیر فردی از فرامین اجتماعی توسعه بیشتری پیدا می‌کند.

وجدان فردی برآیند کشمکش و تعامل فکر و اندیشه فرد با فکر و اندیشه جمع است. وجدان فردی در مرحله اول از بن مایه‌های انسانی و سرشت پاک آدمی نشأت گرفته و به طور غریزی در نهاد او جای دارد و در مرتبه دوم حاصل مجموعه ارزشهای حاکم بر جامعه است و از قوام زیادی برخوردار بوده و حالت پایداری دارد. این ایینه وجودی انسان، مادام که زنگار نگیرد، معیار و میزانی است که فرد در برنامه‌های خاص فرا می‌خواند تا رفتار و کردار خود را عادلانه به قضاوت بنشیند. این معیار و میزان که عرصه خیر و شر را از هم جدا می‌کند در تمامی احوال و احوال زندگی انسان با اوست. حیطة کار که بیش از یک سوم زندگی انسان را تشکیل می‌دهد نیز از این قاعده مستثنی نیست. فراخوانی وجدان در محیط کار به حضور وجدان کار تعبیر می‌شود.

چرا که هر کس در کار خود به شیوه‌ای منحصر به فرد و متفاوت با دیگران رفتار می‌کند، وجدان یکی از اساسی‌ترین مواردی است که اندیشمندان در تبیین رفتار آدمی سخت مورد توجه قرار می‌دهند. به همین سان در تبیین رفتار کاری نیز وجدان کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

وجدان کار متأثر از چه عواملی است؟ پاسخ به این سؤال انسان نیست، چرا که وجدان در ژرف عمیق‌ترین زوایای روحی انسان جای دارد و شناخت ذهن و اندیشه آدمی بنا به اعتراف غالب دانشمندان اگر نه غیر ممکن، اما بی نهایت دشوار است. شناخت کامل متغیرهای دولتی و حتی اجتماعی، اقتصادی و میزان تأثیر آنها بر وجدان آدمی دور از دسترس می‌نماید. پیچیدگی‌های جامعه صنعتی امروز و حاکمیت تفرد و سیطره‌ای که در همه شئون زندگی افراد حتی در اندیشه و دریافتشان

دارند.<sup>۱</sup> از یک سو و پیچیدگی ذهن و اندیشه آدمی از سوی دیگر مشکل تبیین و تحلیل مطلب را دو چندان می‌سازد. با این حال تلاش در تعریف وجدان کار که امروز یکی از رایج‌ترین واژه‌هاست و تعامل آن با نگرش، خالی از لطف نیست.

متغیرهایی که بر وجدان کار انسان تأثیر می‌گذارند را می‌توان به انواع اقتصادی، اجتماعی و روانی تقسیم کرد. وجدان کار پدیده‌ای است فردی که دارای علل اساساً اجتماعی است، لذا متأثر شدن وجدان کار می‌تواند نتیجه همدستی و تأثیر جمعی عوامل روانشناختی اجتماعی و اقتصادی باشد. تکنیک این عوامل در بیشتر موارد دشوار و شاید غیر ممکن و حتی نادرست باشد، چرا که در هم تنیدگی شان بی نهایت زیاد است.

یکی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری نوع نگرش به کار است. نگرش به طور کلی عبارت از نوعی حالت آمادگی، تمایل به عمل و عکس‌العمل خاص در مقابل محرکی خاص است. نگرش‌های فرد غالباً حاضر است و تنها در صورت برخورد با موضوع نگرش در بیان و رفتار تجلی می‌کند. نگرش‌ها شدت و ضعف دارند و از دوام متفاوتی نیز برخوردارند.<sup>۷</sup> نگرش ریشه عمیقی در فرهنگ، سنن، اعتقادات، مذهب و شرایط اجتماعی اقتصادی دارند. بنابراین آن چه که می‌تواند موجد اصلی نوع نگرش فرد باشد پس زمینه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی او و خصوصاً چگونگی اجتماعی شدن اوست. فرد از آغاز تولد به ترتیب در خانواده (گروه مرجع نخستین) مدرسه (هر مرجع قانونی) و در جمع همسالان خویش و در برخورد مستقیم با جامعه پیرامون خود تحت شرایطی ویژه اجتماعی می‌شود. در گذر از این مراحل بنا به نظام ارزشی - اعتقادی حاکم متأثر از پایگاه اجتماعی، طبقه اجتماعی، گروه‌های مرجع و سایر گروه‌های مجازی (سیاسی، مذهبی و...) و بنا به این که نیازهایش در کدام سطح (زیستی، ارتباطی و رشد و شکوفایی) بر طرف شده است در مورد جامعه و جایگاه هدف در آن به شناخت رسیده، به تعبیری

فردی از جامعه و نوع روابط حاکم بر آن (در حیطه‌های مختلف) دست یافته، شخصیت او شکل می‌گیرد. به همین سان او با کسب مهارت و برخورداری از تواناییهای خاص، پا در عرصه کار می‌نهد و طی زمان بنا به غریزه در پی شناسایی محیط کار بر می‌آید.

در این راستا ویژگیهای محیط کار از قبیل روابط بین همکاران و سرپرستان، نقش‌های سازمانی، نظام تشویق و پاداش فراگیر، پاداشهای فردی و فضای سازمانی را بررسی می‌کند. ویژگیهای شغلی مانند درجه اختیار در کار، مقدار بازخورد و عملکرد مستقیم و درجه گوناگونی وظایف از دیگر موارد شناسایی است.

پس از این بررسی او دست به ارزیابی عملی محیط کار می‌زند. به عنوان مثال طبق نظریه ارزش - وسیله - انتظار<sup>۸</sup> و روم و یا نظریه برابری<sup>۹</sup> به مقایسه درون داده‌ها<sup>۱۰</sup> مثلاً در وضعیت کارمندی تجزیه کاری گذشته، دانش، معلومات، کوشش در زمینه شغلی و آموزش و کارآموزی و پی آمدها<sup>۱۱</sup> از جمله رفتار سرپرستی، استنباطها، مأموریت، شغلی، مزایای جانبی و نشانه‌های موقعیت شغلی و مقاومت دست زده به یک سری نتایج دست می‌یابد. مجموع این متغیرها و شناخته‌ها در تعامل با ویژگیهای فردی (منش) به خلق دیدگاههایی منجر می‌شود که بی آمد نوع نگرش به کار خواهد بود به طور خلاصه می‌توان گفت رابطه‌ای که فرد در گذر مراحل شناختن با جنبه‌های مختلف کارش برقرار می‌کند طرز تفکری در او به وجود می‌آید که نگرش نام دارد.

بی آمد نگرش انگیزش<sup>۱۲</sup> است و انگیزش مجموعه شرایط و وضعیتهایی است که باعث می‌شد فرد از درون منحول شود و به حرکت و فعالیت درآید این عامل به عنوان یکی از عوامل اساسی شخصیتی، در فعالیتهای اداری قابلیت تأثیر گذاری دارد. در با عملی شدن آن تغییرات عظیمی در شکل و نوع روابط پدید می‌آید.<sup>۱۳</sup> انرژی زایی در ذهن و رفتار کارکنان، راهبری فرد و مقاومت در

رفتار همگی مواردی است که باعث می‌شود تا روانشناسان اجتماعی وجود انگیزه را عامل اصلی برای انجام بهینه فعالیتها قلمداد کنند.

این دانشمندان علاوه بر عوامل روانی، عوامل اجتماعی از جمله پذیرش اجتماعی، منزلت اجتماعی میزان رضایت را در کاهش یا افزایش انگیزش دخیل می‌دانند. این عوامل روانی - اجتماعی همانهایی است که نگرش را پدید می‌آورند. بنابراین در نهایت این نوع نگرش است که تأثیر مستقیم بر رفتار کاری کارکنان خواهد داشت. بر طبق معادلاتی که نقش رفتار سازمانی در نظامهای کاری را نشان می‌دهد انگیزش حاصل ضرب نگرش در موقعیت، کارکرد انسانی حاصل ضرب انگیزش در توانایی و کارکرد سازمانی حاصل ضرب کارکرد انسانی در منابع است. در این معادله تقویت هر یک از پارامترها مطمئناً باعث بهبود رفتار سازمانی خواهد شد. بی شک نوع نگرش در این میان نقش به سزایی بر عهده دارد.

امیدواریم تا به اینجا تحلیلی روشن از وجدان کاری از یک سو و نگرش از سوی دیگر ارائه شده باشند. حال باید دید تعامل نگرش و وجدان کار چگونه است.

گفتیم که وجدان فردی در مرتبه نخست از بن مایه‌های انسانی و سرشت پاک آدمی نشأت می‌گیرد و در مرتبه دوم حاصل مجموعه ارزشهای حاکم بر جامعه است و نتیجه گرفتیم این معیار تمیز خیر و شر همیشه در آدمی است و در صورت حضورش در محیط کار به وجدان کاری تعبیر می‌شود. در مقابل نگرش به کار علیرغم این که تا حدی از عوامل غیر محیطی کار ریشه می‌گیرد اما اساساً بسته به محیط، بنا به متغیرهای گوناگون و در موقعیتهای مختلف متغیر بوده، از شدت و ضعف و تداوم متفاوتی برخوردار است. از این رو نظر به ثبات تقریبی وجدان از یک سو و امکان تغییر نگرش از سوی دیگر، امکان تأثیر گذاری بر وجدان فردی در کوتاه مدت بسیار دشوار و تا حدی غیر ممکن است. اما امکان تأثیر ساختن و حتی تغیر

**انگیزه مجموعه شرایط و وضعیتهایی است که باعث می شود فرد از درون متحول شود و به حرکت و فعالیت در آید و انگیزه عاملی است روانی که از سطوح مختلف نیازهای بشری سرچشمه می گیرد و متأثر از عوامل مهمی چون نگرش، بر وجدان کاری کارکنان تأثیر به سزایی گذاشته است، نقش تعیین کننده ای بر بهره وری فرد و در نهایت سازمان دارد.**



وجدان کار متأثر از نگرش است که در طی گذار فرد از مراحل مختلف اجتماعی شدن و مواجهه با محیطهای مختلف اجتماعی بالاخص محیط کار شکل می گیرد. پس بهترین راه برای ایجاد نگرش مثبت ایمن ساختن این راه پر پیچ و خم است.

سلامت جسمی و روحی و عملکرد مطلوب عضو یک سازمان مستلزم سلامت سازمان متنوع است. اتخاذ تدابیری جهت تقویت بنیان خانواده، به لحاظ مربانی ارزشی اولین گامی است که می تواند باعث تقویت وجدان جمعی، وجدان فردی و در نهایت وجدان کار شود.

ایجاد انگیزش مثبت به کار خصوصاً کار شرافتمندانه، به یقین باعث تقویت وجدان کار خواهد شد. در این راستا بایستی از همان کودکی در ذهن و اندیشه فرد نسبت به کار و خصوصاً کار شرافتمندانه دید مثبتی ایجاد کرد و حس مسئولیت پذیری و جمع گرایی را تقویت نمود. این دیدگاه بایستی در تربیت کودک، ابتدا در خانواده و سپس در مراکز مختلف آموزش کودکان از طرق مختلف مثلاً نوع بازیها مد نظر قرار گیرد. در کتابهای مقطع ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان بایستی مطالبی گنجانند و همچنین برنامه هایی پی ریخت که موجود توجه و علاقمندی دانش آموز به کار، خصوصاً کار شرافتمندانه و گروهی شده، تا حس مسئولیت پذیری را در او تقویت کند.

در سطح جامعه نیز با توجه به حاکمیت ارزشهای مذهبی و ملی بایستی به تحقیق و تخصص در قرآن مجید، کتابهای مذهبی و همچنین ادبیات کهن ایران زمین پرداخت و مواردی را که در آن به کار به عنوان مقوله ای با ارزش پرداخته شده، و مسئولیت پذیری اجتماعی ارج نهاده شده و بر وحدت گروهی تأکید شده است انتخاب و برای همگان از طریق سخنرانیها، نشریات و کتابها تشریح شود. به طور خلاصه در این اقدام فرهنگی بایستی طوری عمل کرد که جامعه به نگرشی مثبت به کار، مسئولیت اجتماعی و تقدم **منافع جمع** بر فرد دست یابد.

در محیط کار نیز بایستی برای تحکیم

کرده، یکی در شرایط مناسب، بهترین کارکرد را از خود نشان خواهد داد و دیگری در شرایط نامساعد به ستیزه که نمود عینی آن کم کاری، غیبت، دزدی و حتی اختلال در کار است دست می زند.

اما در این حالت استثنائاتی نیز وجود دارد و افرادی را نیز سراغ داریم که در هر شرایطی وجدان کاری را حاضر دانسته و به انحراف کشیده نمی شوند اما بحث ما در اینجا عامه کارکنان است که بنا به شرایط کنونی جوامع صنعتی و کم رنگ شدن سطرده وجدان جمعی و غلبه فردگرایی و بالطبع تضعیف وجدان فردی اکثرأ در شرایط مذکور به جهت تأمین منافع به بیراهه می روند. در صفحات قبل گفتیم که

نگرش وجود دارد، لذا بایستی برای بهبود کارکرد نیروی انسانی به عنوان محور بهره وری، سرمایه گذاری اصلی جهت زودن نگرشهای منفی و جایگزینی نگرشهای مثبت به کار انجام گیرد. تنها در این جهت است که می توان امیدوار بود که وجدان کاری زمینه ظهور و بروز بیابد، در غیر این صورت نگرش منفی چون زنگاری بر این آینه (وجدان فردی) مانع عمل آن خواهد شد. مثل عینی این مورد ما قیاسه دو کارگری است که با پیشینه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مشابه اما در شرایط کاری متفاوت به جهت تعبیر یا به عبارتی توجیه شخصی ای که از وضعیت کاری خود (نگرش می کنند) وجدان کاری را مجاب



وجدان کاری به تقویت نگرش مثبت به کار همت گماشت. نیل به این هدف متضمن اتخاذ تدابیری است که در پی آن کارکنان طبق نظریه ارزش - وسیله - انتظار و نظریه برابری در جریان ارزیابی و سنجش محیط به نتایج مثبت برسند.

مهمترین اصلی که کارفرمایان بایستی مد نظر داشته باشند کوشش در جهت رفع نیازهای انسان در سطوح مختلف زیستی، ارتباطی و رشد شکوفایی است. رفع این نیازها به رضایت شغلی، ایجاد نگرش مثبت، تقویت انگیزه و تحکیم وجدان کار خواهد انجامید.

سلامت یک نظام کاری در گرو تأمین مطلوبترین شرایط فنی، فیزیولوژیک، اجتماعی و روانی محیط کار است. نگرش بیش از همه متأثر از شرایط اجتماعی روانی محیط کار است. تأمین شرایط اجتماعی روانی مطلوب مستلزم رعایت چند اصل مهم است: یکی حاکمیت منطق بر تمام امور یک سازمان، هر گونه خلل در نظام منطقی یک سازمان موجب اختلال و اغتشاش و بر هم خوردن نظام فکری کارکنان و در نتیجه ایجاد نگرش منفی در آنها خواهد شد. اصل دیگر رعایت عدالت در مکانیسم پرداخت سازمان است، هر گونه عدم توازن بین درون داده‌ها و پی آمدها موجب نگرش منفی است. اصل مهم دیگر اجرای مقررات و آیین نامه‌ها در مورد همه کارکنان در دوره‌های مختلف شغلی است چرا که تصور و اشتباه مدیران و سرپرستان در انجام وظایف و بی اعتنائی به مقررات، باعث ایجاد نگرش منفی و الگو برداری سایر کارکنان از ایشان خواهد شد.

این گونه خلل‌ها (و موارد دیگر که از حوصله این بخش خارج است) در نظام یک سازمان محرکی است برای فعال شدن نگرش حاضر اما راکد فرد که با تجزیه و تحلیل موقعیت به تعبیری فردی یا به عبارتی نگرش منفی و اظهار نظری ناخوشایند خواهد انجامید. حال هر چه قدر این نظرات حاصل از نگرش منفی مدلل تر به نظر برسند و هر قدر کارکنان نیل به اهداف از پیش تعیین شده و مقرر را بیشتر در

خطر ببینند، امکان انحراف فرد و ستیزه به انحاء گوناگونی بیشتر می‌شود. از طرفی به لحاظ زیر سؤال رفتن کل نظام کاری سازمان، وجدان کاری نیز عقب رانده شده و فاقد کارآیی خواهد بود. کارفرمایان بایستی با اتخاذ تدابیر لازم همیشه سعی در حفظ سلامت نظام حاکم بر سازمان خود داشته باشند، رفع نیازهای کارکنان را در اولویت قرار دهند، مقررات را در تمامی رده‌های شغلی به اجرا بگذارند، تا بدین وسیله از بروز هر گونه بی نظمی، بی عدالتی و خلل در نظام کاری سازمان ممانعت به عمل آورده، مانع ایجاد نگرش منفی و کاهش انگیزه و مهمتر از همه تضعیف وجدان کاری، فردی و جمعی و در نهایت نزول بهره وری نیروی انسانی شوند.

دیدیم که وجدان کار شدیداً متأثر از نوع نگرش به کار است و در صورتی که نگرش منفی باشد وجدان کار در موارد معدودی قادر به جلوگیری از انحراف کارکنان خواهد بود. بنابراین بهتر آن است که در وهله اول با برنامه ریزی دقیق و حساب شده در صدد تقویت بنیان وجدان کاری یعنی وجدان جمعی برآنیم که تنها با اشاعه و تقویت ارزشهای ملی، مذهبی امکان پذیر است و در وهله دوم شرایطی را فراهم بیاوریم که نگرش منفی بر وجدان کاری غالب آید.



### ■ پانویس‌ها:

- ۱- «انسان محور بهره وری» نشریه مدیریت بهره وری، شماره ۵، فروردین و اردیبهشت ۷۲، ص ۱.
- ۲- به نقل از «نگاهی گذرا به بهره وری در برنامه بحثیاله دوم»، نشریه مدیریت بهره وری، شماره ۴۰، آذر ۷۵، ص ۱۲.
- ۳- «عوامل مؤثر بر بهره وری»، نشریه مدیریت بهره وری، شماره ۱۷، دی ۷۳، ص ۷.
- ۴- «انگیزه»، نشریه مدیریت بهره وری، شماره ۲۱، اردیبهشت ۷۴، ص ۵.
- ۵- پرهام، باقر (مترجم) «نهن آسون (نویسنده)، «مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی»، تهران، انتشارات آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۳، ص ۱۸.
- ۶- سعیدی، محسن (مترجم)، «هربرت مارکوز» (نویسنده) تهران: سپهری سال ۱۳۶۲، ص ۳۲.
- ۷- کریمی نیا، مرضیه (مترجم)، «ان اینهایم (نویسنده)، سنجش نگرشها و طراحی پرسشنامه، مشهد، آستان قدس رضوی، سال ۱۳۶۹، ص ۱۲۶.
- ۸- برای مطالعه بیشتر به کتاب انگیزش و رفتار در کار نوشته ریچارد دام سنیر و لیمان دلبیوپورت مراجعه کنید.
- ۹- «انگیزه» نشریه مدیریت بهره وری، شماره ۲۱، اردیبهشت ۷۴، ص ۵.

### ● منابع و مأخذ:

- ۱- پرهام (باقر) ریمون آرون (نویسنده)، «مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی»، تهران انتشارات آموزش انقلاب اسلامی، سال ۱۳۶۳.
- ۲- توسلی، غلامعباس، «نظریه‌های جامعه‌شناسی»، تهران، سمت، سال ۱۳۶۹.
- ۳- توسلی، غلامعباس، «جامعه‌شناسی کار و شغل»، تهران: سمت، سال ۱۳۷۴.
- ۴- ساعتچی، محمود، «روان‌شناسی در کار»، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۶۹.
- ۵- زرین کوب، عبدالحسین، «در قلمرو وجدان»، تهران: انتشارات علمی، سال ۱۳۶۹.
- ۶- طوسی، محمد علی (مترجم)، «لیت دیرس و جان سیواستارم (نویسندگان)، رفتار در کار»، تهران: مدیریت دولتی، سال ۱۳۷۰.
- ۷- علوی، سید امین اله (مترجم)، «ریچارد دام سنیر و دلبیوپورت (نویسندگان) انگیزش رفتار در کار»، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۷۲.
- ۸- کریمی نیا، مرضیه (مترجم)، «ان اینهایم (نویسنده) سنجش نگرشها و طراحی پرسشنامه، مشهد: آستان قدس رضوی، سال ۱۳۶۹.
- ۹- سعیدی، محسن (مترجم)، «هربرت مارکوز» (نویسنده) تهران: ۱۳۶۲.
- ۱۰- نشریه مدیریت بهره وری، شماره‌های ۵، ۱۷، ۲۱ و ۴۰.

در شرکتهای تعاونی نیز به موجب اصول تعاونی تمام  
اعضاء در تصمیم گیریهای مربوط به شرکت تعاونی  
خود حق حضور و دخالته دارند. بنابراین اعضاء خود  
برای سازمان خویش تصمیم می گیرند و مدیریت آنرا  
واقع به نوعی مجری تصمیمات اعضاء هستند. این  
وجه مشارکت در اداره امور و تصمیم گیریها که با  
همکاری اعضاء، مدیران و کارکنان صورت می گیرد،  
نوعی مدیریت مشارکتی و مردمی را در تعاونیها به  
شدش می گذارد.

بقیه از صفحه ۱۸

بخش تعاون ارائه می دهد.

عضویت سوئد در اتحادیه اروپا،  
چالشهای جدیدی را برای بخش تعاون  
ایجاد کرده است. اکنون بخش تعاون سوئد  
از طریق مشارکت در شبکه و کمیته های  
مختلف فرصت و قدرت نفوذ در سیاست،  
گذاری اتحادیه اروپا و موضوعات مربوط  
به تعاون را دارد.

بخش تعاون سوئد در کمیته اقتصادی و  
اجتماعی اتحادیه اروپا و همچنین سایر  
شبکه ها و کمیته های اروپایی نیز حضور  
دارد.

### پی نوشتها:

- \* Malmö
- \* Fiskeby
- \* Lumalampen
- \* Gislaved
- \* Gustavsberg
- \* BT
- \* Karlshamn
- \* Elmo Calf
- \* Foodia
- \* Cirkel
- \* Domus
- \* Astrid Lindgren
- \* Riksbggen
- \* Folksam
- \* Fonus

Strategic management, 1984.  
10. Higor Ansoff, *compot Strategic*, 1965.  
11. Kutz & Kahn, *the social psychology of  
Organization*, 1974  
12. K.Hatten & M.Hatten, *Strategic  
management, Analysis & Action*, 1989.  
13: Koontz Harold, *the management  
theory, Academy of management  
Review*, 1988.  
14. *Oxford learners pocket Dictionary*,  
*Oxford university Press*, sixth, 1995.  
15: Scott, Richard, *Organization:  
Rational, Natural, Open system*, 1992.

بقیه از صفحه ۱۱

سردیه، محل فعالیت و ... و انتخاب هیأت مدیره و  
بازرسان رسید یافته و ندوم خواهد داشت. اعضاء  
داشتن حق رأی مساوی در اساسی ترین تصمیم  
گیریهای شرکت تعاونی خود مشارکت می نمایند. برای  
مشارکت اعضاء در تصمیم گیری و اداره امور تعاونی  
مربای دلی را بر شمرد:  
- افزایش روحیه همکاری، تقاضا متقابل، درک بهتر برای  
برفرزی ارتباط پویا و سازنده.  
- ایجاد انگیزه و افزایش بناسیلهای موجود ذهنی - روانی  
برای ایده پردازی، نوآوری، خلاقیت و ابتکار.  
- افزایش اثر بخشی اعضاء و نیز مسئولیت پذیری آنها در  
جهت مشارکت در امور و ارتقاء بهره وری.  
- آماده سازی اعضاء برای پذیرش تغییر و تحول و جریان  
تکامل و توسعه.  
- مقابله منطقی ریشه در معمول در سازمانها (کم کاری، تنگ  
روی، خودکامگی و ...)  
۴- سرمایه شرکتهای تعاونی عبارت است از مجموع  
دارائیهای که برای تأسیس تعاونی با افزایش سرمایه  
فعلی در اختیار تعاونی قرار می گیرد، در تعاونیها  
تمام با حداقل پنجاه و یک درصد ... و بده از سوی  
اعضاء تأسیس شده و در اختیار شرکت تعاونی قرار  
قرار می گیرد.  
۵- مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه فعلیه  
و عملیهائی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند  
تصمیم گیریهای مربوط به آن سازمان دخالت داده و  
شریک می سازد. تأکید اصلی این نوع مدیریت، بر  
همکاری و مشارکت داوطلبانه و علاقمندانه عموم  
افراد است. فرآیند مدیریت مشارکتی بر بنیان تصمیم  
اجتهارات بین مدیریت و کارکنان استوار است.

۹- مدیریت باید در همه جای سازمان به فکر  
بهره برداری حداکثر از مهارتها و منابع  
انسانی متخصص خود باشد.  
۱۰- مدیریت باید همواره افراد سازمان را به  
عنوان منابع انسانی تلقی کند که دارای  
تواناییهای بالفعل و بالقوه اند.  
۱۱- مدیریت باید تصمیمات خود را بر پایه  
تحلیل استراتژیک استوار کند.  
۱۲- مدیریت باید کنترل و ارتباط مداوم و  
خوبکار را در تمام ابعاد سازمان ایجاد  
نماید.

۱۳- مدیریت با استقرار یک سیستم مؤثر  
اطلاعات، همواره به فکر ایجاد آنتروپی  
منفی باشد.

به طور کلی باید در نظر داشت که هر  
سازمان مجموعه ای از نیروهای زنده و  
پویا است و مجموعه این نیروها، ایجاد  
سینرژی می نماید. وظیفه مدیریت است که  
آنها را به خوبی و در جایگاه مناسب خود  
برای رسیدن به اهداف سازمان به کار گیرد

### منابع و مأخذ:

- ۱- تقداری، دکتر علی محمد، سازمان و مدیریت،  
سیستم و رفتار سازمانی، مولوی، ۱۳۶۶.
- ۲- بهرامی، ایرج، اصول شرکتهای تعاونی، دانشگاه  
ملی ایران، اول آبان ماه ۱۳۴۵.
- ۳- نقی، مهدی، مدیریت زمان مزگرگامی به سوی  
بهره وری، سازمان مدیریت صنعتی، محله ناسیبره،  
شماره ۸۲، خرداد ۱۳۷۷.
- ۴- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه حرفت، دانشگاه  
تهران، دی ماه ۱۳۴۲.
- ۵- سلیم، غلامرضا، سیر تحول تعاونی در ایران و  
جهان، پیام نور، دوم اسفند ۱۳۷۴.
- ۶- سلیم، غلامرضا، تعاون در محور دیپلمات فرسی،  
مؤسسه آموزش و تحقیقات تعاونی، دانشگاه تهران،  
۱۳۴۷.
- ۷- کیا، دکتر منوچهر، «ابر سیستم سازمان و مدیریت  
سینرژیک در آن»، دانشگاه آزاد اسلامی، محله اقتصاد  
و مدیریت، شماره ۱۴، پبیز ۱۳۷۱.
- ۸- وزارت تعاون و امور روستاها، تعاون و اصول و بیه  
آن، نشریه شماره ۹۳، آبان ماه ۱۳۵۲.
- 9- *Asch & C. Brawman, Reading in*