

عوامل تأثیرگذار بر نهادینه‌سازی وجدان کاری

کمال‌ایمان رفیعی / دانش‌پژوه دکتری فلسفه اقتصاد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام

i.rafee.p@gmail.com

محمدجمال خلیلیان اشکذری / دانشیار گروه اقتصاد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام

mg_khalili41@yahoo.com

پذیرش: ۹۴/۴/۲۲

دریافت: ۹۳/۹/۱۷

چکیده

جایگاه نیروی انسانی در میان عوامل تولید و نقش آن در بهره‌وری، سبب شده است اقتصاددانان عوامل مؤثر بر کیفیت کار و بهره‌وری نیروی کار را مورد بررسی قرار دهند. رعایت وجدان کاری توسط کارمندان، از جمله عواملی است که بر بهبود بهره‌وری آنان تأثیر می‌گذارد. از این رو، باید به دنبال نهادینه کردن وجدان کاری در افراد جامعه بود. این مقاله با روش تحلیلی، در صدد شناخت عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری می‌باشد. این تحقیق نشان می‌دهد مهم‌ترین راهکار برای نهادینه‌سازی وجدان کاری، تقویت ایمان و اعتقادات مذهبی در فضای حاکم بر جامعه می‌باشد. ایجاد احساس نیاز همگانی نسبت به تقویت وجدان کاری، آموزش تخصصی و عقیدتی کارمندان، جدیت و اهل عمل بودن مسئولان، تأمین معیشت نیروی کار و اهتمام به ایجاد محیط مناسب کاری از سوی مدیران، از جمله عوامل تقویت‌کننده وجدان کاری به‌شمار می‌روند.

کلیدواژه‌ها: وجدان کاری، نهادینه‌سازی، عوامل تقویت‌کننده، عوامل تضعیف‌کننده.

مقدمه

از جمله متغیرهایی که در مباحث رشد و پیشرفت اقتصادی مورد بررسی کارشناسان این حوزه قرار دارد بهره‌وری نیروی کار است. برای رسیدن به یک اقتصاد پویا، مؤلفه‌های بسیاری نقش دارند که در میان آنها، نیروی انسانی همواره از اهمیت بالاتری برخوردار بوده است. امروزه اقتصاددانان از ارزش نیروی کار متعهد، باوجدان و کارآمد به خوبی آگاه هستند؛ چراکه نیروی انسانی می‌تواند با تخصص خود، دانش و فناوری (تکنولوژی) را بومی کند و پیشرفت اقتصادی را در زمینه‌هایی که کشور به آن نیاز دارد افزایش داده و به خودکفایی برساند. در این میان، یکی از عواملی که در افزایش کارایی کارمندان مؤثر است توجه دادن آنها به رعایت وجدان کاری می‌باشد.

با وجود این، متأسفانه در کشور ما، نه تنها وجدان کاری در فضاهای اداری و بنگاه‌های تولیدی و خدماتی حاکم نیست، بلکه در برخی موارد نشانه‌های ضعف وجدان کاری، از جمله کم‌کاری و عدم رعایت استانداردهای لازم، به صورت فرهنگ عمومی درآمده است؛ از این رو، درمان این بیماری و از بین بردن آثار نامطلوب آن، دارای اهمیت فراوانی می‌باشد که خود متوقف بر شناخت همه‌جانبه از کلیه عواملی است که سبب تقویت یا مانع تحقق وجدان کاری می‌شوند.

بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، کتاب‌های زیر پیرامون بحث وجدان کاری نگارش یافته‌اند. **وجدان کاری، ره‌سیافت عملی و کاربرد**، نوشته میرمحمد سیدعباس‌زاده؛ **وجدان کار در سازمان**، تألیف عباسعلی رحمانی؛ **وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی - مالی**، نوشته محمد رضا احمدی و سیدزین‌العابدین

صفوی. همچنین در سال‌های ۱۳۷۳ و ۱۳۷۴ دو اجلاس با عنوان «اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی» توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین برگزار شد که مجموعه مقالات آن، در دو کتاب مستقل منتشر شده است. در کنار این کتاب‌ها، مقالاتی نیز در حوزه وجدان کاری نوشته شده است. این مقالات، تا حدودی تکراری و بدون نوآوری می‌باشند و وجه مشترک آنها این است که مانند کتب پیرامون این موضوع، صرفاً نگاه مدیریتی به مسئله دارند.

این مقاله با نگاهی جامع که ابعاد اقتصادی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی مسئله را دربر می‌گیرد، درصدد پاسخ به این پرسش‌هاست که چه عاملی در نهادینه‌سازی وجدان کاری تأثیرگذار است و چه عواملی باعث تقویت یا تضعیف آن می‌شوند؟

از آنجاکه محور این تحقیق وجدان کاری می‌باشد، ابتدا تعاریفی از مفاهیم وجدان، کار و وجدان کاری مطرح می‌شود.

الف. وجدان

عَلَّامَه جعفری تعاریفات وجدان را به دو دسته تعاریفات عمومی و تعاریفات خصوصی تقسیم کرده است و ضمن اذعان به اینکه تحقیق و بررسی درباره این واژه از دیرزمان ادامه داشته، معتقد است: نبود یک نمود فیزیکی معین، دانشمندان علوم انسانی را در تعریف این پدیده به اختلاف نظر وادار ساخته است (جعفری، ۱۳۸۱، ص ۱۷). به هر حال، برای آشنایی با این مفهوم، به بیان چند تعریف اکتفا می‌شود.

«وجدان» لغتی عربی است که در فارسی طبق اصطلاح روان‌شناسی، به معنای شعور می‌باشد و در

معرفت‌شناسی و جهان‌بینی او ارتباط دارد، در تعریف این واژه اختلافات زیادی صورت گرفته است. دیدگاه الهی، به کار ارزشی والا می‌دهد و آن را در حد عبادت می‌داند؛ حال آنکه در بسیاری از دیدگاه‌های دیگر به چنین جنبه‌ای توجه نشده است. در این بخش صرفاً به ذکر چند تعریف بسنده می‌شود.

در تعریف کار، برگسن (Bergson) می‌گوید: «کار انسانی، شامل آفرینش امر فایده‌بخش است.» پرودن (Proudhon) می‌گوید: «کار، عمل هوشیارانه انسان است بر روی ماده.» همچنین فریدمن (Friedman) کار را این‌گونه تعریف کرده است: «مجموعه اعمالی که انسان بر روی ماده، با هدفی معطوف به فایده و مصلحت، با کمک مغزش، دست‌هایش و ابزارها و ماشین‌ها، به انجام می‌رساند.» از منظر اقتصادی، کار، کوششی انسانی تلقی می‌شود که در جهت تولید ثروت به عمل می‌آید. در جهت تحقق این هدف، در نظام سرمایه‌داری کار به عنوان عاملی در کنار عامل سرمایه به‌شمار می‌آید و انسان از طریق کار، با کمیابی کالاها به منظور پاسخ به نیازهایش به مبارزه برمی‌خیزد؛ بنابراین، هر کاری در پی فایده‌ای صورت می‌گیرد (بیرو، ۱۳۷۵، ص ۴۵۲).

آنچه در تعاریف فوق به طور مشترک وجود دارد در نظر گرفتن هدف و رسیدن به فایده، به عنوان مقومی در تعریف کار است. چنان‌که برگسن فایده‌بخش بودن امر پدید آمده را آورده است و در تعریف پرودن بر هوشیارانه بودن کار تکیه شده و فریدمن هم به دستیابی فایده و مصلحت اشاره کرده است.

در نتیجه، می‌توان گفت: «کار انجام فعالیتی هدفمند است؛ به همین جهت، مصرف انرژی انسان را به طور مطلق نمی‌توان کار نامید و اگر فعالیت‌های بی‌هوده و

اصطلاح فلسفه، قوه‌ای است در باطن شخص که وی را از نیک و بد اعمال آگاهی می‌دهد (معین، ۱۳۶۲، ص ۴۹۸). به تعبیر دیگر، وجدان نیروی تشخیص و تمییز باطنی و فطری در درون انسان است که باید‌ها و نباید‌ها را درمی‌یابد و خوبی را از بدی تشخیص می‌دهد و آنچه‌ای را بر ماهیت اعمال و نیت آدمی آگاهی دارد که درباره جنبه‌های ارزشی کارهای او به قضاوت می‌نشیند و ضمن اظهار نظر صریح، قاطع، به جا و بی‌طرفانه، در مواقع ضروری عکس‌العمل لازم را نیز نشان داده و موجب تأثر، ندامت و پشیمانی و حتی عذاب درونی در برابر کارهای ناپسند و آرامش، رضامندی و خشنودی در برابر اعمال شایسته می‌شود (احمدی، ۱۳۸۴، ص ۱۰۷ و ۱۰۸).

در زبان عربی نیز وجدان از قوای باطنی دانسته شده است (طریحی، ۱۴۱۶ق، ج ۳، ص ۱۵۶). این نیروی درونی که به انسان در تشخیص خوب و بد و خیر و شر کمک می‌کند، مورد اشاره آیات شریفه قرآن کریم نیز قرار گرفته است. قرآن کریم می‌فرماید: ﴿وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ﴾ (البلد: ۱۰). به اعتقاد برخی مفسران، مراد از «نجدین» در این آیه، راه خیر و شر است. علامه طباطبائی در تفسیر این آیه می‌گوید: خدای تعالی راه خیر و شر را با الهامی از خود به انسان تعلیم داده است؛ در نتیجه، انسان به خودی خود، خیر و شر را تشخیص می‌دهد (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۲۰، ص ۲۹۲). در مجموع، از تعاریف وجدان برمی‌آید که وجدان امری درونی، به‌منزله یک گرایش و به عنوان ابزاری است که انسان‌ها به کمک آن بر خوب و بد اعمال قضاوت می‌کنند (سیدعباس‌زاده، ۱۳۷۴، ص ۷).

ب. کار

از آنجا که نوع نگرش انسان به مفهوم کار، غالباً با

بی‌هدف را کار می‌گویند در واقع، مسامحه‌ای بیش نیست» (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۱۹).

آیت‌الله مصباح در بیان مفهوم اقتصادی کار می‌گوید: کار از نظر وسعت و ضیق موارد، اصطلاحات متعددی دارد. مفهوم عام اقتصادی کار، عبارت است از حرکتی که کسی انجام می‌دهد و موجب می‌شود چیزی مورد رغبت دیگران قرار گیرد، به طوری که در ازای آن حاضر باشند چیزی بپردازند. این مفهوم، شامل کارهای هنری نیز هست. مفهوم خاص کار که در اقتصاد مطرح می‌شود عبارت است از تولید کالا یا ارائه خدماتی که با حرکات بدنی انجام می‌شود و یا مقدمه‌ای است برای انجام کارهای بدنی خاص و تنظیم و اداره آنها. مدیریت که با یک واسطه با کار مادی سروکار پیدا می‌کند، در این مفهوم داخل است. سرانجام، کار در معنای اخص، فقط کار بدنی و خدماتی است که در مسیر بهره‌وری از ماده باشد (مصباح، ۱۳۷۴).

ج. وجدان کاری

با توجه به تعاریفی که از وجدان و کار ارائه شد، برای مفهوم «وجدان کاری» باید تعریفی انتزاعی داشت. البته به نظر، این واژه تا حدی روشن است و هرگونه تعریف علمی، فلسفی یا روان‌شناسانه از آن، شاید دورکننده از مراد باشد، بنابراین، در نهایت، یک تعریف عرفی که برآمده از اذهان عموم مردم باشد، انتخاب می‌شود؛ زیرا مردم در شناخت مفهوم وجدان کاری با ابهام خاصی مواجه نیستند.

در اصطلاح، وجدان کاری، عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان، به نحوی که حتی بدون حضور مشهود یا نامشهود سرپرست خود، وظایف کار خویش را از نظر

کمی و کیفی، به طور تمام و کمال و بدون اسراف و تبذیر منابع انجام دهند (سیدعباس‌زاده، ۱۳۷۴، ص ۸).

شاید این تعریف از وجدان کاری یک تعریف ذهنی و کلی باشد؛ بنابراین، در اینجا، مفهوم عینی و عملی وجدان کاری با استفاده از تعبیر و فرمایش‌های مقام معظم رهبری آورده می‌شود: «وجدان کار یعنی اینکه اگر کاری را به عهده گرفتیم و انجام آن را تعهد کردیم، چه این کار، برای شخص خودمان یا خانواده خودمان، جهت نان درآوردن باشد و چه کاری اجتماعی و مردمی و مربوط به دیگران باشد؛ مثل امور مهم اجتماعی و مسئولیت‌های کشوری، آن را خوب و کامل و دقیق و تمام انجام دهیم. به تعبیر معروف، برای آن کار، سنگ تمام بگذاریم» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳/۱/۱).

«یعنی افراد یک جامعه، خود را در قبال آن کاری که پذیرفته‌اند، متعهد بدانند و نوعی احساس وجدان نسبت به آن داشته باشند و سرهم‌بندی و رفع تکلیف نکنند و آن کار را به صورت کامل انجام دهند» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۴/۴/۱۹).

«معنای این کلمه این است که آن کسی که مشغول کاری است، یک احساس وجدانی نسبت به کار پیدا کند و خود را در قبال آن کار، مسئول بداند؛ این، غیر از مسئولیت در قبال کارفرماست؛ یک چیز دیگر است. علاوه بر جنبه شرعی و جنبه انسانی و تعهد در قبال خود کار، انسان خودش را مسئول بداند که کار را درست، کامل، قوی و بهترین انجام دهد؛ چه بالای سر او کسی باشد و چه نباشد. این، معنای وجدان کاری است» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۶/۲/۱۰).

تقویت ایمان و تقوا، راهکار نهادینه کردن وجدان کاری
از عواملی که در تعیین جهت و شدت و ضعف رفتار انسان مؤثر و حایز اهمیت می‌باشد، ارزش‌ها هستند. این ارزش‌ها، منشأهای متفاوتی دارند. یکی از این مبداها،

اسلامی را در میان مردم نهادینه کرد (بختیاری، ۱۳۷۵).
 شخص باایمان به خوبی آموخته است که تنها ملاک
 برتری نزد خدای تعالی تقواست (حجرات: ۱۳) و تنها،
 کار شایسته و به دور از هرگونه شائبه حيله، دغل، ریب و
 ریا مورد پذیرش درگاه الهی می‌باشد (فاطر: ۱۰) و عمل
 شایسته و صالح نیز تنها از متقین و پرهیزگاران پذیرفته
 است (مائده: ۲۷). از این رو، با رعایت تقوا، به تمام اعمال
 و کردار و حتی نیات باطنی خود جهت و رنگ الهی
 می‌دهد. از چنین فردی نه تنها رفتارهایی مانند سستی،
 کم‌کاری، خیانت، بی‌توجهی به مصالح عمومی، بی‌اعتنایی
 به ضوابط و مقررات، حيله، اسراف، تبذیر و زیاده‌روی در
 مصرف، مورد انتظار نیست؛ بلکه سراسر وجود او
 اخلاص، جدیت، تلاش، دلسوزی، تعهد، احساس وظیفه
 و مسئولیت، ابتکار، خلاقیت، صرفه‌جویی، کوشش برای
 ارائه خدمت بهتر، بیشتر و صادقانه‌تر و در یک کلام، عمل
 براساس وظیفه و تکلیف الهی خواهد بود. بدین لحاظ،
 بهترین و مطمئن‌ترین راه برای ایجاد و تثبیت فرهنگ
 وجدان کاری، ترویج ایمان و تقوا در جامعه است
 (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۹).

فرد مؤمن هنگامی که به ساخت یک کالا یا ارائه
 خدمتی می‌پردازد، سعی می‌کند تا در پیشگاه خدای تعالی
 سرافراز شود؛ زیرا کار خویش را، اگرچه از چشم دیگران
 مخفی بماند، در محضر او می‌بیند. به فرموده مقام معظم
 رهبری، «وقتی همه کنندگان کار، با احساس وجدان کاری
 به کار پرداختند و فهمیدند درحالی که کار می‌کنند، اگر
 صاحب‌کار هم نیست، اما خداوند متعال حاضر و ناظر
 است، کرام‌الکاتبین حاضرند و ملائکه مقرب الهی نگاه
 می‌کنند؛ هر دقتی که برای بهبود کار بشود، مورد تحسین
 کرام‌الکاتبین خواهد بود و در پرونده عمل کننده کار ثبت

دین و آیین است که انسان‌ها به واسطه اعتقادات دینی، به
 ارزش‌های مربوط به آن، پایبند می‌گردند. این ارزش‌ها بر
 چگونگی گرایش انسان نسبت به کار تأثیر داشته و رفتار
 انسان را با خود همسو می‌کنند (جدی، ۱۳۷۵).

چنانچه ارزش‌های حاکم بر جامعه، جهت‌گیری
 صحیح داشته باشند، در تربیت عمومی و پرورش فضایل
 و صفات اخلاقی پسندیده افراد، نقش تعیین‌کننده و
 غیرقابل‌انکاری خواهند داشت. هنگامی که نگرش،
 شخصیت و انگیزه‌های افراد، با ملاک‌ها و معیارهای
 ارزشی اصیل انسانی و الهی شکل گیرد، می‌تواند ضمن
 پیشگیری از ناهنجاری‌ها و نگرش‌های منفعت‌طلبانه و
 سودجویانه صرف، افراد را برای ایفای نقش متعهدانه،
 مسئولانه و دلسوزانه در انجام وظایف و مسئولیت‌های
 شغلی یاری دهد و در نتیجه، روحیه وجدان کاری را به نحو
 شایسته‌ای تقویت کند (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۷).

بنابراین، برای جهت‌دهی به این ارزش‌ها و شکل‌دهی
 جامعه‌ای با آرمان‌های الهی و خداجویانه، باید ایمان،
 اعتقادات و اخلاق اسلامی تقویت گردد.

اگر ایمان و تقوا در جامعه‌ای حاکم باشد، افراد آن
 جامعه تکلیف موردنظر خود را به خوبی انجام خواهند
 داد و هزینه‌هایی را که اعمال قوانین بشری به همراه دارد،
 به دنبال نخواهد داشت. اگر بتوان معنویات را در کارکنان
 بارور ساخت و افراد اعتقاد یابند که خدای تعالی از
 چشم‌های خیانتکار و آنچه در ضمیر خود پنهان می‌دارند،
 آگاه است (غافر: ۱۹)، در این صورت، وجدان کاری در
 حد‌اعلای خود به وجود خواهد آمد؛ بنابراین، باید مبانی
 عقیدتی کارکنان را بیش‌ازپیش در مسیر ایمان به خدای
 تعالی بارور ساخت و با توسعه روحیه پرهیزگاری و ترس
 از عدالت خدای تعالی، هرچه بیشتر تخلق به اخلاقیات

الف. ایجاد احساس نیاز همگانی نسبت به تقویت

وجدان کاری

انسان برای انجام هر کاری، ابتدا لازم است نسبت به آن، علم پیدا کند و سپس فایده‌ای در آن ببیند. این علم و فایده، در انسان شوق ایجاد می‌کند و به دنبال آن، اراده برای انجام آن کار پیدا می‌شود (مصباح، ۱۳۸۳، ج ۲، ص ۸۹-۱۱۴). این همان بحث انگیزش است. در هر اداره و سازمانی، فرد باید احساس کند کاری را که می‌خواهد انجام دهد برایش فایده دارد و کمالی برای او به بار می‌آورد یا چیزی را که از کمال او می‌کاهد، از او دور می‌کند؛ در غیر این صورت، حرکتی نخواهد کرد.

به عبارت دیگر، برای آنکه فرد، وجدان کاری داشته باشد، باید در او انگیزه‌ای برای رعایت وجدان کاری ایجاد شود و این انگیزه، بر اثر نیاز ایجاد می‌شود. تا انسان نیازی را درک نکند شوقی در او پدید نمی‌آید. پس باید برای تقویت وجدان کاری در جامعه، یک احساس نیازی در بین همه افراد جامعه ایجاد کرد و عموم مردم و کارمندان درک کنند که نتیجه فقدان وجدان کاری، از بین رفتن منابع و فرصت‌هاست و تنها راه نجات از بهره‌وری پایین، توجه به استحکام کار و کیفیت محصولات و کنار گذاشتن کم‌کاری است.

ب. آموزش تخصصی و عقیدتی

ناتوانی برخی از شاغلان در انجام بهینه وظایف محوله، می‌تواند از علل ضعف وجدان کاری در آنان باشد. هنگامی که فردی نسبت به روش صحیح انجام کار، آگاه نباشد، به سوی کم‌کاری و فرار از کار روی خواهد آورد و در نتیجه، کالا یا خدمت مطلوب را تولید یا عرضه نخواهد کرد. امروزه ثابت شده است نداشتن وجدان کاری در

خواهد شد. این چیزها، در محاسبات بشری ما به حساب نمی‌آید و غالباً نمی‌بینیم، غفلت می‌کنیم و بدان توجه نداریم؛ اما در حساب خدا که این حرف‌ها نیست» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۶/۲/۱۰).

در اثر تقویت ایمان و تقوا که راهکار نهادینه‌سازی وجدان کاری به‌شمار می‌رود، فرهنگ کار جامعه، ارتقا خواهد یافت و مشکلاتی که از ناحیه کم‌کاری و فرار از کار در بدنه اقتصادی کشور مشاهده می‌شود، به صورت ریشه‌ای درمان می‌گردد. عموم مردم، به‌ویژه کارمندان و فعالان اقتصادی، باید مبانی اسلامی وجدان کاری را بیاموزند تا سبب رشد انگیزه‌های الهی در بین آنها شود و وجدان کاری نهادینه گردد.

عوامل تقویت‌کننده وجدان کاری

همان‌گونه که بیان شد، انسان باایمان، همیشه خود را در محضر و منظر خدای تعالی می‌بیند و کنترل و نظارت او برایش کافی است و انگیزه‌های دینی و الهی، مانع از دل‌سردی و کم‌کاری وی می‌گردد؛ بنابراین، تنها راه نهادینه‌سازی وجدان کاری، تقویت ایمان و تقوا در افراد جامعه است. با وجود این، از آنجا که کارکنان، درجات دینی و اعتقادی مختلفی دارند، علاوه بر راهکار پیشین، می‌توان عواملی را بیان کرد که در اثر آنها، اگر فردی نتوانست وجدان کاری را درون خود نهادینه کند، ملزم به رعایت قواعد وجدان کاری شود. در این صورت، مادام که این عوامل پابرجا باشد، رعایت وجدان کاری از کارمند انتظار می‌رود، به‌گونه‌ای که به انجام دقیق و حساب‌شده کارهای محوله می‌پردازد و از زیر کار فرار نمی‌کند، ولی اگر شرایط تغییر پیدا کرد و اختیار به دست خود او افتاد، ممکن است از این رفتار دست بردارد.

در مسئولیت‌های رده‌بالا، کمک شایانی به تقویت وجدان کاری کارمندان می‌کند. مدیرانی که به دنبال تقویت وجدان کاری هستند، نخست باید خود را براننده چنین وصفی بنمایند و در عمل و رفتار خودشان، وجدان کاری دیده شود و فقط یک شعار نباشد (میرحیدری، ۱۳۸۹). مدیرانی که اسوه وجدان کاری هستند، بهتر می‌توانند اعتماد و احترام زیردستان خود را به دست آورند. این افراد به نظرها و عقاید و احساسات کارکنان اهمیت داده و به آنها احترام می‌گذارند.

عمل و رفتار مدیران و مسئولان در جامعه و سازمان‌ها، یکی از مؤثرترین عوامل ترویج و شکل دادن وجدان کاری است. اگر در زندگی مدیران، وجدان کاری به گونه‌های مختلف مشاهده گردد و عموم مردم آن را ملاحظه کنند، به‌طور قطع، اثر فرهنگی بزرگی باقی خواهد گذاشت (الوانی، ۱۳۷۵).

د. تأمین معیشت نیروی کار

مسئله عدم تناسب کار با دستمزد، از بارزترین مسائلی است که به شدت انگیزه کار را در کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد. امروزه بسیاری از دانشمندان به این نتیجه رسیده‌اند که یکی از راه‌های اساسی تأمین خواست‌ها و اهداف بنگاه‌ها و ادارات، برآوردن نیازهای اساسی کارمندان و کارگران و تأمین مالی آنان است (رحیمی، ۱۳۹۱)؛ زیرا دغدغه معاش و نگرانی گذران زندگی آبرومند، زمینه‌های تحقق اخلاق در محیط کار را از بین می‌برد یا دست‌کم تحقق آن را با دشواری مواجه می‌سازد.

تحقق وجدان کاری در جامعه کارگری نیز از این قاعده مستثنا نیست. برخورداری از وضعیت اقتصادی مناسب و امکانات معیشتی بالا، کمک می‌کند که مردم در

برخی موارد، به دلیل آن است که فرد نمی‌داند کارش را چگونه باید انجام دهد (بختیاری، ۱۳۷۵). در این زمینه، لازم است آموزش‌های فنی موردنیاز به کارمندان داده شود؛ چراکه اگر افراد، نحوه انجام دادن کار را ندانند، خدماتی که ارائه می‌دهند نامطلوب بوده و محصول تولیدی از کیفیت مناسب برخوردار نخواهد بود. این امر دربردارنده هزینه اضافی برای واحد تولیدی خواهد بود؛ بنابراین، از جمله وظایف و مسئولیت‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی که در تقویت وجدان کاری مؤثر است، ارتقای سطح دانش، بینش و معلومات شغلی و بالا بردن مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای کارکنان می‌باشد (میرمحمدی، ۱۳۷۷).

آموزش، تنها نباید به آموزش‌های فنی و تخصصی اختصاص یابد، بلکه تقویت بنیان‌های فکری و اعتقادی و اخلاقی نیز باید جدی گرفته شود؛ زیرا تقویت وجدان کار به صورت یک مجموعه هست که تنها آموزش‌های همه‌جانبه در آن تأثیر خواهد داشت و در کنار آموزش‌های فنی، نباید از آموزش‌های عقیدتی غفلت کرد (سلطانی، ۱۳۷۵).

آموزش‌های عقیدتی به نوبه خود می‌توانند انگیزه تولید را بهتر و بیشتر فراهم سازند و وجدان کاری را تقویت نمایند. در این باره، می‌توان به بیان، توصیف و تفسیر آیات و روایات و سیره انبیا و اولیا که نشانگر تقدس و ارزشمندی کار در جهان‌بینی اسلام و همچنین اهمیت وجدان کاری است، پرداخت.

ج. جدیت و اهل عمل بودن مسئولان

رسیدن به وجدان کاری با تکیه بر معنویات شکل می‌گیرد و بدین منظور، وجود مدیران و مسئولان متدین و بااخلاق

ه. اهتمام به ایجاد محیط مناسب کاری از سوی

مدیران

از نقاط قوت کشورهای پیشرفته صنعتی جهان، وجود محیط‌هایی در سازمان‌ها و ادارات است که امکان کم‌کاری یا پایین آوردن کیفیت محصول را به کارمندان نمی‌دهد. ایجاد محیط مناسب کاری در کارخانه‌ها مستلزم توجه به اصولی است که در این میان به موارد زیر اشاره می‌شود:

۱. استفاده از سبک مناسب مدیریت: یکی از متغیرهای بسیار

مهم و تأثیرگذار بر وجدان کاری، الگو و سبک مدیریت است. به‌طور کلی، سبک‌های مدیریت رهبری از دیدگاه‌های متفاوت و توسط صاحب‌نظران متفاوت مطرح شده است که در دو حد افراطی مدیریت مستبدانه و مدیریت آزادانه یا هرج و مرج قرار می‌گیرد (مشبکی، ۱۳۷۵).

اینکه مدیر به سبک آزادانه، اعمال مدیریت کند و با استفاده از شیوه‌های مؤثر، به پرورش درونی افراد بپردازد یا اینکه شیوه‌های ابتدایی محض مانند بی‌توجهی به کارمندان، سطحی‌نگری و کنترل‌های شدید را اعمال کند، بر وجدان کاری کارکنان تأثیر بسیار زیادی می‌گذارد (جدی، ۱۳۷۵).

با توجه به یافته‌های محققان، می‌توان اظهار نمود که مدیران باید درصدد اتخاذ سبکی باشند که همسویی اهداف کارکنان و اهداف بنگاه را به دنبال داشته باشد و زمینه‌های مشارکت صحیح و فعال کارکنان را فراهم کند (ر.ک: مشبکی، ۱۳۷۵). در این صورت، کم‌کاری در بین افراد کاهش خواهد یافت.

۲. حذف موانع طبیعی از محیط کار: انسان در مواجهه با

دنیای اطراف خود، از عوامل فراوانی اثر می‌پذیرد. در این میان، شرایط فیزیکی و محیطی نیز بر انسان اثرگذار است. کسانی که بتوانند در هر محیطی به الگوهای اخلاقی رفتار

جهت اصلاح خود گام بردارند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۱-۱۵۳). اصلاح اغلب کارمندان، وابسته به تأمین نیازهای مادی آنان است و پس از تحقق این مهم، انتظار انجام کارها به صورت درست و با وجدان کاری امری معقول است؛ چراکه وجدان کاری یکی از کمالات نفس و یکی از نیازهای فرامرتبه می‌باشد و زمانی انسان می‌تواند به آن فکر کند که نیازهای مراتب پایین‌تر فراهم شده باشد (رحیمی، ۱۳۹۱).

امیرمؤمنان علی علیه السلام در فرمان‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود، بر بهبود وضع معیشتی کارکنان، از سوی مدیران، اهتمام دارند و آن را زمینه‌ساز اخلاق اداری معرفی می‌نمایند. آن حضرت در عهدنامه مالک اشتر در این‌باره چنین یادآور شده است: «سپس ارزاق کارگزاران را کامل و فراوان ده؛ زیرا در این صورت، بهتر می‌توانند خود را سالم نگاه دارند و دیگر نیازی به آن ندارند که از آنچه زیر دستشان است چیزی بردارند و اگر به مخالفت با تو برخیزند و در امانت تو خیانت کنند، حجت تو بر ایشان تمام خواهد بود» (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۴۳۵).

امام علیه السلام به مالک فرمان می‌دهد که رزق و روزی را بر کارمندان خود «إسباغ» نماید؛ یعنی کامل و تمام و فراخ سازد (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۸، ص ۴۳۳) و توضیح می‌دهد که این برای آن است که در وهله اول، ایشان بتوانند زندگی و وضع خود را سر و سامان دهند. نظام اداری باید به گونه‌ای باشد که کارکنان آن، از نظر زندگی و معیشت تأمین باشند و امنیت لازم از این نظر برایشان فراهم گردد تا زمینه خیانت و ستمگری مسدود شود و راه اصلاح و خدمتگزاری گشوده گردد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۲ و ۱۵۳).

بنگاه، ممکن است در مورد تعریف نقش خود، مسئولیت خود و انتظاراتی که از آنها وجود دارد، دچار ابهام شوند و در مورد آن اطلاعات نداشته باشند. این امر می‌تواند عکس‌العمل‌های شغلی منفی، مانند کم‌کاری و دلسردی نسبت به کار را به دنبال داشته باشد (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۷). شرح کامل وظایف و مشخص شدن حدود مسئولیت اشخاص، بیش از پیش حس مسئولیت را در آنان تقویت می‌نماید و این اتمام حجتی است که راه را برای هرگونه توجیه و سلب مسئولیت از خود، مسدود می‌سازد و به هنگام بروز نقص و کم‌کاری، نقطه ضعف و منشأ نقص را به طور دقیق مشخص می‌نماید و عاملان اصلی پیشرفت و موفقیت را نیز به خوبی شناسایی می‌کند و بدین ترتیب، گام مهمی در مسیر گسترش و ارتقای وجدان کاری برداشته می‌شود (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۳ و ۸۴). تعیین حدود کار اگر به درستی و با دقت انجام شود؛ به نحوی که وظایف مشابه حذف شوند، وظایف غیرهمسنگ تفکیک شوند و کارکنان در تمام ساعات اداری به کار اشتغال داشته باشند، می‌تواند مقدار و کیفیت کار کارکنان را بالا ببرد؛ بنابراین، برای تقویت وجدان کاری باید نوع وظایف در ادارات مشخص باشد تا افراد نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت کنند و آگاهانه به انجام وظیفه پردازند (میرحیدری، ۱۳۸۹).

۵. واگذاری اختیارات متناسب با مسئولیت‌های تعریف‌شده: فردی که نسبت به کاری مسئول و پاسخگوست، باید اختیار انجام آن کار را نیز داشته باشد. یکی از شیوه‌های عملی تقویت وجدان کار در ادارات این است که به افراد، متناسب با وظایفی که دارند استقلال داده شود تا احساس وجود کنند و خود را باور نمایند و از توانمندی‌های خدادادی خود استفاده نمایند.

خود با دیگران پایبند باشند، کم و استثنایی هستند؛ بنابراین، نامناسب بودن شرایط محیط کار، به طور عام، مانع بروز رفتارهای اخلاقی به‌شمار می‌رود (فرامرزی قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶، ص ۱۲۳).

در محیط کار ممکن است عوامل طبیعی‌ای وجود داشته باشد که در انجام کار یا انجام صحیح آن ایجاد اختلال کند و تا حد زیادی از کارایی و روحیه کارکنان بکاهد؛ بنابراین، محیط کار باید با کاری که از کارگر خواسته شده است متناسب باشد. انتظار رعایت وجدان کاری از کارکنان، این انتظار را نیز از سوی آنان معقول می‌سازد که باید محل کارشان عاری از موانع گوناگون باشد.

۳. شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری: مشورت کردن، علاوه بر آنکه انسان را در علم، عقل و تجارب دیگران سهیم می‌سازد، نوعی احترام به شخص طرف مشورت را نیز در خود دارد؛ حال، اگر این مشورت با افراد زیردست و کارکنان عادی که بیش از دیگران در معرض خطر بی‌تفاوتی قرار دارند صورت گیرد، اثرات سازنده و مفیدتری خواهد داشت. مشارکت کارکنان در تصمیمات بنگاه، اعتماد به نفس لازم را به آنان خواهد داد و می‌تواند روحیه وظیفه‌شناسی و وجدان کاری را در میان کارکنان تقویت کند و گسترش دهد (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۳).

زمانی که افراد یک اداره و بنگاه، برای تعیین هدف‌های شغلی خود، در یک‌جا جمع می‌شوند و با یکدیگر مشورت می‌نمایند، احتمال اینکه در رسیدن به آن اهداف، بخواهند کم‌کاری کنند و از زیر کار فرار کنند، بسیار ضعیف خواهد بود. در واقع، این کار ضمانت اجرایی لازم را از سوی کارمندان دربر دارد و از میزان تنش و نارضایتی کارکنان به شدت می‌کاهد.

۴. تعریف وظایف و مسئولیت‌های کاری: کارمندان یک

دست می‌گیرد، این مسئله زمینه وجدان کاری و دوام و پایداری آن را برای او فراهم می‌آورد. توجه دقیق و به‌جا به تخصص‌ها، تجربیات، مهارت‌ها و شایستگی‌های فنی افراد، در به‌کارگیری و سپردن مسئولیت‌ها به آنان، می‌تواند نقش مهمی در تقویت و ترویج وجدان کاری داشته باشد (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۴-۸۷).

امیرمؤمنان علی علیه السلام در مورد سپردن کار به صالحان و درست‌کاران و ارزیابی آنان پیش از به‌کارگیری، به مالک‌اشتر فرموده‌اند: «در امور کارگزاران بنگر و آنان را پس از آزمایش به کار برگمار، نه از روی خاطرخواهی و استبداد رأی؛ که این دو، از شاخه‌های ستم و خیانت هستند و کسانی را برگزین که اهل تجربه و آزم و از خاندان‌های صالح و در اسلام صاحب سابقه باشند، که اخلاق ایشان کریمانه‌تر است و ذاتشان درست‌تر و کمتر در پی برآوردن آزمندی‌های خود می‌روند و بیشتر به عواقب کارها نظر دارند» (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۴۳۵).

عامل دیگری که موجب می‌شود کارکنان کارهای محوله را به نحو احسن انجام دهند، علاقه و نشاط کاری در میان آنان است. وجود سلیقه‌ها و علاقه‌های گوناگون در میان انسان‌ها یک واقعیت و مقتضای حکمت آفرینش است. مدیران ادارات، باید برای بالابردن وجدان کاری در سازمان یا جامعه، به علاقه کارمندان توجه داشته باشند. وقتی انسان به کار خود علاقه داشته باشد و آن را از روی اجبار انتخاب نکرده باشد، هیچ‌گاه از انجام دادن آن خسته و دلزده نخواهد شد؛ گرچه انسان‌هایی که وجدان کاری در وجودشان نهادینه شده باشد، ممکن است در برابر هر کاری که به آنان سپرده می‌شود، به خوبی انجام وظیفه نمایند (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۴).

قرار گرفتن انسان در جایگاهی متناسب با روحیه و

اگر شرایط محیط کار، به گونه‌ای باشد که به افراد، استقلال در کار و تصمیم‌گیری در حیطه اعمال و وظایف خودشان داده شود، زمینه برای تقویت وجدان کار فراهم می‌شود. واگذاری اختیارات به کارمندان، آثار زیر را در بعد وجدان کار، به دنبال دارد:

الف) موجب رشد و پختگی افراد در محیط کاری می‌شود و در سایه آن تقویت وجدان کار، بهتر تحقق می‌یابد.

ب) خودآموزی و خودیادگیری را تقویت می‌کند؛ زیرا که افراد، خودشان را مسئول کار می‌دانند و برای اینکه کار بهتر انجام شود و اعتبار آنان در سازمان بالاتر رود، سعی می‌کنند بهتر کار کنند و محصول را با کیفیت تحویل دهند.

ج) وقتی افراد در مشاغل خود احساس استقلال نمایند، سعی می‌کنند در کار خود از روش‌های جدیدی استفاده نمایند که این امر نوآوری را، که از شاخص‌های وجدان کاری است، به دنبال دارد (سلطانی، ۱۳۷۵).

۶. رعایت شایسته‌سالاری و علاقه کارمندان در انتصاب‌ها؛ قرار گرفتن افراد در مراتبی که شایستگی و اهلیت لازم برای آن را ندارند، بزرگترین خیانت به اخلاق اداری است. کسی که در جایگاهی قرار می‌گیرد که مناسب او نیست، به طور معمول تحت فشارهای درونی و بیرونی قرار دارد و تزاخم میان شخصیت او با مسئولیتش، به صورت عوارض روانی و رفتاری بروز می‌کند. چنین شخصی به تدریج از اخلاق انسانی دور می‌شود؛ زیرا پذیرش منصبی که تخصص و توان آن را ندارد به معنای شکستن حریم‌های اخلاقی است و کسی که حریم‌های اخلاقی شخصی خود را می‌شکند، به راحتی حریم‌های اجتماعی را نیز زیر پا می‌گذارد و دست تعدی می‌گشاید. در مقابل، کسی که براساس شایستگی، شغلی را به

برای مراقبت از ایشان قرار بده.» حضرت در این بیانات اظهار می‌دارند: «در نظارت باید دقت شود که ناظران انتخاب‌شده، خودشان امانتدار، مورد اعتماد و راستگو باشند، نه اینکه هر انسانی به عنوان بازرس گماشته شود» (نهج‌البلاغه، ۴۱۴ق، ص ۴۳۵).

همچنین نباید تصور شود که فقط با گماردن بازرسان و مأموران اطلاعاتی، می‌توان دستگاه نظارتی مناسبی داشت؛ زیرا تشکیلات بازرسی، همواره با این مشکل مواجه است که هرچند از ابزار نوین نظارت و ارزیابی مانند دوربین‌های مداربسته استفاده کند اما به هر حال، ناظران و بازرسان نیز انسان‌هایی هستند همچون دیگران؛ پس برای جلوگیری از خیانت یا تبانی آنها هم باید چاره‌ای اندیشید. در نتیجه، راه صحیح آن است که از طریق ویژگی‌های عقیدتی، اخلاقی و فرهنگی، اطمینان به صحت عمل کارمندان و همچنین بازرسان حاصل گردد (رابطی، ۱۳۷۵).

۸. **وجود نظام تشویق و تنبیه:** تشویق کارمندانی که با رعایت موازین، کار می‌کنند، بهترین زمینه را برای تقویت وجدان کاری در دیگران فراهم می‌سازد؛ در مقابل، در مورد آنان که دست خیانت دراز می‌کنند و حقوق مردم را نادیده می‌گیرند و کارها را بدون دقت و با سرهم‌بندکنی انجام می‌دهند و قانون را زیر پا می‌گذارند، لازم است به سرعت اقدامات تنبیهی صورت گیرد تا جزای کار خود را ببینند.

اگر در نظام اداری، در میان کارکنان این احساس پیدا شود که رعایت وجدان کاری و نیک‌کردار بودن با بدکردار بودن فرقی ندارد و - مثلاً - کسی که زحمت می‌کشد و با دقت کاری را انجام می‌دهد، با کسی که خیانت می‌ورزد و سهل‌انگاری می‌کند فرقی ندارد، همه چیز به تباهی کشیده می‌شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۷۱-۱۷۳). امیرمؤمنان

علاقه‌اش و انجام دادن وظیفه و مسئولیت با عشق و علاقه، بستری مناسب برای تحقق وجدان کاری است. وجود علاقه‌مندی شخص در کار، سختی‌ها را بر او آسان می‌کند و توانمندی و حوصله‌ورزی به بار می‌آورد و در به وجود آمدن اخلاق اداری نقش جدی دارد؛ اما چنانچه کاری با علاقه کارمند متناسب نباشد و به او واگذار گردد، انگیزه زیادی برای انجام بهتر و بیشتر آن نداشته یا حداقل وجدان کاری او را تقویت نخواهد کرد و قابلیت‌های او را شکوفا نخواهد ساخت (جدی، ۱۳۷۵).

۷. **نظارت و ارزیابی:** نظارت مستمر، دقیق و درست بر کار کارمندان و ارزیابی عملکرد آنان، اگر با نگاهی مثبت و در این جهت که خدمات آنان مورد توجه قرار گیرد و خطاها و مشکلات احتمالی برطرف شود، صورت گیرد، زمینه‌ساز تقویت وجدان کاری خواهد بود (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۶۸).

عملکرد مؤثر مدیریت در ارزیابی کارکنان، با روش‌های معین و مشخص، از عوامل مهم تقویت روحیه وجدان کاری و اخلاق اداری، به‌شمار می‌آید. در صورت وجود نظارت صحیح، خودارزیابی و خودفرمان‌بری به تدریج، در افراد رشد خواهد کرد و این امر، تقویت وجدان کاری را به دنبال خواهد داشت (سیدعباس‌زاده، ۱۳۷۰).

سامانه‌های ارزیابی باید استانداردهایی را داشته باشد که برای همه کارکنان یکسان در نظر گرفته شود. در این صورت، افراد احساس می‌کنند که نتایج کارهایشان به طور منصفانه ارزیابی می‌شود و این باعث کاهش رفتارهای انحرافی می‌گردد (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۷).

امیرمؤمنان علی علیه السلام درباره مراقبت و نظارت دقیق بر رفتار و عملکرد کارگزاران و مأموران می‌فرماید: «مراقب کارهای ایشان باش و افرادی را که اهل صدق و وفا هستند

۱. ماهیت و نوع برخی مشاغل: مشاغل، صرف نظر از انواعی که دارند، دارای ماهیت و مختصاتی هستند که در میزان تعهد، تلاش مضاعف و وجدان کاری یک کارمند، نقش مهمی ایفا می‌کند. ماهیت شغل را از جهات زیر می‌توان بررسی نمود:

- جذابیت؛ یعنی جالب و مورد علاقه بودن یک کار، برای کارمندی که مشغول آن است.

- حساسیت؛ یعنی میزانی که ضرورت دارد شرایط کار رعایت شود تا نتایج مطلوب آن حاصل گردد.

می‌توان گفت که هر قدر عوامل فوق ضعیف‌تر باشند، به همان اندازه، رعایت وجدان کار، مشکل‌تر است.

- معنادار بودن کار؛ یعنی کار، جزئی و ناچیز نباشد و کم‌اهمیت به حساب نیاید. هر قدر کار، جزئی‌تر و بیش از حد تقسیم شده باشد، باعث کاهش ابتکار و خلاقیت کارمند و ایجاد بی‌زاری شغلی در وی می‌گردد و وجدان کاری را در فرد تضعیف می‌کند.

- رابطه شغل فرد با مشاغل دیگر؛ در مشاغلی که با سایر مشاغل، ارتباط وجود نداشته باشد، میزان وجدان کاری کمتر خواهد بود؛ زیرا نگرش شغلی مناسبی برای کارمند شکل نمی‌گیرد. در واقع، مشاغلی که با مشاغل مشابه ارتباط ندارند، به خاطر عدم ایجاد انتظارات متقابل بین همکاران، مسئولیت‌پذیری فرد کمتر در آنها دیده می‌شود.

- سودمندی شغل؛ هرچه فایده و بهره‌ای که دیگران از یک کار می‌برند، کمتر و ناملموس‌تر باشد، احساس مسئولیت شاغل، کمتر می‌شود و این امر رعایت وجدان کاری را کاهش خواهد داد (مشبکی، ۱۳۷۵).

۲. فرهنگ غلط حاکم بر جامعه: محل کار، محیطی است که بخش مهمی از وقت کارکنان، در آنجا صرف می‌شود و فرهنگ و چگونگی رفتار همکاران، روحیه حاکم بر

علی‌الغایب به مالک/اشتر می‌فرمایند: «نباید که نیکوکار و بدکار نزد تو یکسان باشند؛ اگر چنین شود، نیکوکاران از نیکوکاری دست برمی‌دارند و بدکاران به بدکاری عادت می‌کنند؛ بلکه درباره هر یک چنان کن که خود برای خویش خواسته است» (نهج البلاغه، ۴۱۴ق، ص ۴۳۰).

بنابراین، با نظر به نوع متوسط کارکنان جامعه، نقش برجسته تشویق و تنبیه صحیح، در تقویت وجدان کاری، قابل انکار نیست؛ گرچه حد اعلائی تعهد و وجدان کاری که از نهادینه شدن آن در افراد باایمان و متقی بروز می‌کند، از هرگونه تشویق و انگیزه‌های مادی بی‌نیاز است.

عوامل تضعیف‌کننده وجدان کاری

در بسیاری از بحث‌های اخلاقی از جمله وجدان کاری، باید هم به عوامل تقویت‌کننده و هم به عوامل بازدارنده توجه داشت. بعضی عوامل - چنان‌که گذشت - سبب تقویت وجدان کاری می‌شوند و بعضی دیگر، عامل تضعیف و از بین رفتن آن می‌باشند؛ بنابراین، بحث وجدان کاری زمانی کامل است که به هر دو دسته عوامل توجه شود؛ یعنی چنانچه فقط راه کارهایی برای نهادینه‌سازی یا تقویت وجدان کاری پیشنهاد شود، اما عوامل مخرب نادیده گرفته شود، این برنامه‌ها بی‌اثر یا کم‌اثر خواهند بود (نادری قمی، ۱۳۷۵). در اینجا عوامل بازدارنده، به دو بخش چالش‌های بیرونی و چالش‌های درونی دسته‌بندی شده‌اند:

الف. چالش‌های بیرونی

منظور از چالش‌های بیرونی، عواملی است که در اختیار کارمند نیست و از خارج، بر او تحمیل می‌شوند. این عوامل به قرار زیر می‌باشند:

که نقش فراینده یا کاهنده در وجدان کار جامعه ایفا می‌کند (میرحیدری، ۱۳۸۹). انسان‌ها به طور طبیعی و در اثر عوامل ارثی و محیطی، خصلت‌هایی را دارا می‌شوند که در شکل‌گیری شخصیتشان مؤثر است. این خصلت‌ها ممکن است منفی، و نامساعد با رعایت وجدان کاری باشند. کوتاه‌نظری و نداشتن نگاه واقع‌بینانه، فردگرایی و عدم احساس پیوند اجتماعی و ترجیح منافع شخصی بر منافع عمومی، از جمله این ویژگی‌هاست.

در این میان، باید به «اراده» هم اشاره کرد. به علت وجود زحمت و مشقت در کار، شهوات و تمایلات نفسانی، با شکل‌ها و نمودهای گوناگون، مشکلات عدیده‌ای در مسیر کارکردن یا انجام صحیح و کامل کار به وجود می‌آورند و اراده، جوهره لازم برای انجام و ادامه کار، به‌ویژه در شرایط دشوار، می‌باشد. آنچه از آن به بی‌میلی نسبت به کار تعبیر می‌شود تا حد زیادی معلول ضعف اراده شخص می‌باشد. همان‌گونه که راحت‌طلبی و شکم‌پروری نیز از مظاهر ضعف اراده انسان است و هریک به نوبه خود، عامل مؤثری در ایجاد بی‌علاقگی به کار و پایین آوردن کیفیت آن می‌باشند (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۹۰).

۲. ویژگی‌های اعتقادی: از چالش‌های اعتقادی که در تقابل با شکل‌گیری وجدان کاری در فرد می‌باشد، جدی نگرفتن امور دنیوی توسط برخی افراد جامعه است؛ اگرچه قرآن، احادیث و سیره معصومان علیهم‌السلام، همه و همه بیانگر بی‌ارزش بودن دلبستگی به دنیا هستند (برای نمونه، ر.ک: غافر: ۳۹)؛ اما گاهی این نگرش آنچنان‌که باید، فهمیده نمی‌شود و چنین تلقی می‌شود که چون دنیا ناپایدار است، بنابراین، در انجام امور نیز اهتمام لازم را نباید به کار برد. اگر کسی در زندگی خود چنین نگرشی

فضای کار را تشکیل می‌دهد. اگر این روحیه، روحیه فاسدی باشد، به میزان شدت و فراگیر بودنش، در روحیه یکایک کارکنان و حتی نیروهای جدید و تازه‌وارد، تأثیر گذاشته، ممکن است آنان را نیز در مرحله اول، نسبت به فساد بی‌تفاوت کرده و در مرحله بعد، به فساد مجبور سازد. بنابراین، اگر فرهنگ سهل‌انگاری، کم‌کاری، خیانت و رشوه، در جامعه رواج داشته باشد و نه تنها زشتی و بدی آنها از بین رفته باشد، بلکه به عنوان نوعی زرنگی و لیاقت فردی به حساب آید، انتظار کار با وجدان و روحیه وظیفه‌شناسی از کارمندان، بدون اصلاح این فرهنگ در وهله اول، انتظاری عبث و غیرعقلایی خواهد بود (احمدی و صفوی، بی‌تا، ص ۸۶).

ابتدا باید فرهنگ عمومی حاکم بر ادارات را اصلاح کرد، سپس به فکر نهادینه‌سازی وجدان کاری بود؛ در غیر این صورت، هر برنامه‌ای که برای ایجاد و تقویت وجدان کاری اجرا شود با چالش بزرگی مواجه است که از درجه موفقیت آن برنامه می‌کاهد و دستیابی به نتایج موردانتظار را غیرممکن می‌سازد. به بیان مقام معظم رهبری، «ما چگونه می‌توانیم روح کار، جدیت در کار، وجدان کار، پیگیری کار و سلامت کار را در طرح‌های توسعه اقتصادی خودمان در نظر بگیریم، بدون اینکه فرهنگ عمومی جامعه را بالا ببریم» (مقام معظم رهبری، ۱۳۶۹/۹/۱۹).

ب) چالش‌های درونی

چالش‌های درونی عواملی هستند که به عقاید و خصوصیات خود کارمند برمی‌گردند. این چالش‌ها به قرار زیر می‌باشند:

۱. ویژگی‌های شخصیتی کارمندان: یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری، ویژگی‌های فردی افراد است

نسبت به دنیا داشته باشد، قطعاً در صدد انجام دقیق امور برنخواهد آمد. بنابراین، سهل گرفتن امر دنیا، باعث بی‌دقتی و عدم وجدان کار در میان این افراد می‌شود (قنبری، ۱۳۸۶).

دیگر چالش موجود در جامعه، فهم نادرست برخی افراد از «توکل» و تأثیر آن در عمل است. در قرآن و احادیث، مسلمانان به توکل کردن بر خدای تعالی امر شده‌اند (برای نمونه، ر.ک: تغابن: ۱۳)؛ اما تلقی برخی از

توکل این است که آدمی در انجام امور خود، دقت و استحکام لازم را به کار نبرد تا بخشی از کار استوار نباشد و انسان آن بخش را به خدا واگذار کند؛ این‌گونه تعبیر از توکل، برای برخی انسان‌ها توجیه‌گر عدم وجدان کاری شده است؛ حال اینکه حقیقت توکل آن است که انسان به تنهایی قادر نیست از عهده مشکلاتی که در طول زندگی با آنها روبه‌رو می‌شود برآید. چنین انسانی برای جبران ضعف خود، در عین استفاده از عوامل طبیعی و اسباب مادی، باید به نیروی غیبی و قدرت بی‌پایان خدای تعالی تکیه و اعتماد کرده و از وی استمداد جوید تا او را در امور زندگی موفق و پیروز کند (شجاعی، ۱۳۸۳، ص ۳۳).

درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قابل تقسیم هستند. عوامل برون‌سازمانی را نیز می‌توان به دو دسته عوامل فردی و اجتماعی قابل تقسیم دانست. ایجاد احساس نیاز همگانی نسبت به تقویت وجدان کاری، آموزش تخصصی و عقیدتی افراد جامعه، جدیت و اهل عمل بودن خود مسئولان و تأمین معیشت نیروی کار، جزو عوامل برون‌سازمانی تقویت‌کننده وجدان کاری به‌شمار می‌روند.

عوامل درون‌سازمانی تقویت‌کننده وجدان کاری نیز شامل استفاده از سبک مناسب مدیریت در سازمان، حذف موانع طبیعی از محیط کار، شرکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، تعریف وظایف و مسئولیت‌های کاری، واگذاری اختیارات متناسب با مسئولیت‌های تعریف‌شده، رعایت شایسته‌سالاری و علاقه کارمندان در انتصاب‌ها، نظارت و ارزیابی کارکنان و وجود نظام تشویق و تنبیه مناسب می‌باشد.

ماهیت و نوع برخی مشاغل، فرهنگ غلط حاکم بر جامعه و برخی ویژگی‌های شخصیتی و اعتقادی کارمندان نیز از جمله عواملی هستند که تحقق وجدان کاری را با مشکل مواجه می‌سازند. برطرف ساختن این چالش‌های شخصیتی و اعتقادی و برقرار ساختن آن عوامل تقویت‌کننده، بدون برنامه‌ریزی مسئولان و پیش‌بینی قوانین لازم‌میسر نیست؛ به همین منظور، مقام معظم رهبری توصیه فرموده‌اند: «کسانی که اهل برنامه‌ریزی هستند، برای دیدن دو روحیه وجدان کاری و انضباط اجتماعی در مردم، برنامه‌ریزی کنند» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۴/۱/۱).

نتیجه‌گیری

راه‌کارهای مختلفی برای نهادینه کردن وجدان کاری در افراد، مطرح شده است که کاراترین شیوه، تقویت ایمان و رعایت تقوا در جامعه می‌باشد. تنها در این صورت است که می‌توان امیدوار بود وجدان کاری نهادینه شده است؛ در غیر این صورت، تمامی روش‌ها اگرچه در کوتاه‌مدت مفید واقع شوند، اما قابل اعتماد نبوده، سطحی و زودگذر خواهند بود. با این حال، عوامل مختلفی در تقویت یا تضعیف وجدان کاری نقش دارند که به دو دسته عوامل

شجاعی، محمدصادق، ۱۳۸۳، **توکل به خدا: راهی به سوی حرمت خسود و سلامت روان**، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.

طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۴۱۷ق، **المیزان فی تفسیر القرآن**، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.

طریحی، فخرالدین، ۱۴۱۶ق، **مجمع البحرین**، چ سوم، تهران، کتابفروشی مرتضوی.

فرامرز قراملکی، احد و رستم نوجه فلاح، ۱۳۸۶، **موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها**، تهران، مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا.

قنبری، بخشعلی، ۱۳۸۶، **وجدان کاری در نهج البلاغه**، در: www.old.ido.ir

مشبکی، اصغر، ۱۳۷۵، **رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری**، در: مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دبیرخانه اجلاس.

مصباح، محمدتقی، ۱۳۸۳، **آموزش فلسفه**، چ پنجم، تهران، امیرکبیر.

—، ۱۳۷۴، «کار در نظام ارزشی اسلام»، **کار و جامعه**، ش ۸ و ۹، ص ۲۷-۳۳.

معین، محمد، ۱۳۶۲، **فرهنگ فارسی**، چ پنجم، تهران، امیرکبیر.

میرحیدری، اشرف، ۱۳۸۹، «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام»، **راه تربیت**، ش ۱۲، ص ۱۵۵-۱۷۶.

میرمحمدی، سیدمحمد، ۱۳۷۷، **موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی**، در: مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، بی‌نا.

نادری قمی، محمد مهدی، ۱۳۷۵، «درآمدی بر ارتقای وجدان کاری»، **مدیریت دولتی**، ش ۳۵، ص ۱-۷.

منابع

نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، تصحیح صبحی صالح، قم، هجرت.

ابن منظور، محمدبن مکرم، ۱۴۱۴ق، **لسان العرب**، چ سوم، بیروت، دارالفکر.

احمدی، محمدرضا، ۱۳۸۴، **نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی**، قم، زمزم هدایت.

احمدی، محمدرضا و سیدزین العابدین صفوی، بی‌تا، **وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی - مالی**، قم، نمایندگی ولی فقیه در سپاه.

الوانی، سیدمهدی، ۱۳۷۵، **نقش فرهنگ در وجدان کاری**، در: مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دبیرخانه اجلاس.

بختیاری، صادق، ۱۳۷۵، **حاکمیت وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن**، در: مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دبیرخانه اجلاس.

بیرو، آن، ۱۳۷۵، **فرهنگ علوم اجتماعی**، ترجمه باقر ساروخانی، چ سوم، تهران، کیهان.

جدی، سوسن، ۱۳۷۵، «روش‌های ایجاد وجدان کار در سازمان»، **تدبیر**، ش ۶۵، ص ۲۰-۲۳.

جعفری، محمدتقی، ۱۳۸۱، **وجدان**، قم، تهذیب.

دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۷۹، **ارباب اسانت: اخلاق اداری در نهج البلاغه**، چ چهارم، تهران، دریا.

رابطی، رئوف، ۱۳۷۵، **نقش شاخص‌های گزینش و به‌کارگیری مدیران در وجدان کاری و انضباط اجتماعی**، در: مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، دبیرخانه اجلاس.

رحیمی، محمدرضا، ۱۳۹۱، «نهادینه‌سازی وجدان کاری با رویکرد اسلامی»، **اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**، ش ۵، ص ۲۹-۵.

سلطانی، ایرج، ۱۳۷۵، «راهبردهای تقویت وجدان کار در سازمان‌های اداری و صنعتی»، **تعاون**، ش ۶۳، ص ۳۸-۴۵.

سلمانی، داود و محبوبه رادمند، ۱۳۸۷، «نقش عوامل مدیریتی و سازمانی در کنترل رفتارهای کاری انحرافی»، **فرهنگ مدیریت**، ش ۱۷، ص ۲۵-۲۵.

سیدعباس زاده، میرمحمد، ۱۳۷۰، «چگونه می‌توان وجدان کار را در افراد برانگیخت»، **مدیریت دولتی**، ش ۱۴، ص ۵۸-۷۳.

—، ۱۳۷۴، **وجدان کار، رهیافت عملی و کاربردی**، ارومیه، آرشیا.