

به نام خداوند لوح و قلم

وجدان کاری

www.ketab.ir

تألیف: آزاده عطاری

کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

۲۲۷۷۵۱۷

سرشناسه	: عطاری، آزاده، ۱۳۶۵-
عنوان و نام پدیدآور	: وجدان کاری/ تألیف آزاده عطاری.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۸ ص: جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۵۱۴-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۷۹ - ۱۸۸.
موضوع	: اخلاق حرفه‌ای
	Professional ethics
	مدیران -- اخلاق حرفه‌ای
	Executives -- Professional ethics
	کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای
	Employees -- Professional ethics
	اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی - اسلام
	Professional ethics -- Religious aspects -- Islam
رده بندی کنگره	: BJ۱۷۲۵
رده بندی دیویی	: ۹۷۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۵۷۰۰۸۵۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

www.ketab.ir ارشدان مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

نام کتاب:	وجدان کاری
تألیف:	آزاده عطاری
ناشر:	آموزشی تألیفی ارشدان
ویرایش:	اول
توبت چاپ:	اول ۱۴۰۰
حروفچینی و صفحه آرایی:	www.irantypist.com
طراح و گرافیسیت:	www.irantypist.com
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۵۱۴-۲
شمارگان:	۱۰۰۰
مرکز خرید آنلاین:	www.arshadan.com
مرکز پخش و توزیع:	www.arshadan.net
قیمت:	۰۳۱۴۷۶۲۵۵۰۰
	۷۰۰۰ تومان

پیشگفتار ناشر:

به نام ایزد دانا که آغاز و انجام از آن اوست

هرگز دل من ز علم محروم نشد کم ماند ز اسرار که مفهوم نشد
اکنون که به چشم عقل در می‌نگرم معلوم شد که هیچ معلوم نشد

ای دانای بی‌همتا، ای بخشنده‌ایی که ناخواسته عطا فرمایی و هر نیازمندی را به عدالت بی‌نیاز گردانی، مگر اینکه نالایق باشد و آن عنایت را به بازگونه از دست دهد. در عرصه پیشرفت تکنولوژی در هزاره سوم، هنوز نیاز بر مطالعه کتاب در کنار استفاده از منابع کامپیوتری و اینترنت احساس می‌شود. از این بابت خوشحالیم که می‌توانیم در جهت اعتلای علم، دانش و فرهنگ کشور قدمی هر چند کوچک برداریم.

و من الله التوفیق

دکتر شمس‌الدین یوسفیان
مدیر مسئول انتشارات ارشدان

فهرست مطالب

مقدمه.....	۱۱
فصل اول: وجدان.....	۱۵
معنای لغوی وجدان.....	۱۷
وجدان در تعاریف دیگر.....	۱۸
ماهیت وجدان.....	۲۴
وجدان از دیدگاه اسلام.....	۲۶
وجدان اخلاقی.....	۲۸
وجدان به عنوان خود آگاهی و خود ارزیابی.....	۲۹
وجدان در روانشناسی.....	۳۲
وجدان و superego.....	۳۳
فصل دوم: وجدان کاری.....	۳۵
تعاریف کار.....	۳۸
مفهوم و تعریف وجدان کاری.....	۴۱
ابعاد وجدان کاری.....	۴۶
اهمیت وجدان کاری.....	۴۷
مفاهیم مشابه با وجدان کاری.....	۴۸
شاخص‌های (نمایانگرها، معرفها و علائم) قوت وجدان کاری.....	۵۰
وجدان کاری و توسعه پایدار.....	۵۳
وجدان کاری از دیدگاه دین اسلام.....	۵۵

۵۹	بررسی وجدان کاری از نگاه تاریخی در ایران
۶۱	عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری و حاکمیت وجدان کاری
۶۸	عوامل و نشانه‌های ضعف وجدان کاری
۷۱	نظریه‌های وجدان اخلاقی و وجدان کاری
۷۵	جایگاه وجدان کاری در باور دینی
۷۷	فصل سوم: وجدان کاری در سازمان
۷۹	وجدان در سازمان
۸۱	وجدان در فضای کار عمومی
۸۳	عدالت سازمانی و وجدان کاری
۸۴	ابعاد مختلف وجدان کار سازمانی
۸۵	وجدان کاری در فعالیتهای اجتماعی از دیدگاه اسلام
۸۶	تأثیر مدیریت بر وجدان کاری
۸۸	شکل‌گیری وجدان کاری در مدیران
۹۱	شکل‌گیری وجدان کاری در سازمان
۹۲	عوامل سازمانی و ساختاری مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری
۹۴	عمده عوامل اجتماعی مؤثر بر وجدان کار سازمانی
۹۷	ویژگیهای افراد دارای وجدان کاری قوی و ضعیف
۹۸	نهادینه شدن وجدان کاری در سازمان
۱۰۷	فصل چهارم: پژوهشهای انجام شده مرتبط
۱۳۳	فصل پنجم: پرسشنامه
۱۳۵	پرسشنامه شماره (۱)

۱۳۷.....	پرسشنامه شماره (۲):
۱۴۲.....	پرسشنامه شماره (۳):
۱۴۴.....	پرسشنامه شماره (۴):
۱۵۱.....	پرسشنامه شماره (۵):
۱۵۵.....	پرسشنامه شماره (۶):
۱۵۷.....	فصل ششم: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۱۷۹.....	فهرست منابع

مقدمه

وجدان مرکز آگاهی الهی است؛ حساسیت به آگاهی الهی به این بستگی دارد که تا چه حد یک فرد وجدان خود را از آلودگی‌ها پاک نگه دارد. یک فرد می‌تواند از طریق درگیری آگاهانه در زندگی روزمره و تمرینات روحی خود را پاک نگاه دارد. زندگی روزانه و تمرینات مذهبی ممکن است راهی برای به دست آمدن باطن پاک باشد که برای روحیه‌ی انسانی یک سفر معنوی با خدا است که با آگاهی منطقی و معنوی شروع می‌شود. آگاهی عقلانی و معنوی اساساً انسانی و در زندگی امروزه نیروهای اصلی رفتار و فعالیت‌ها می‌باشند. یک فرد باید خودش را تا رسیدن به کارکرد فعالانه‌ی باطن پرورش دهد. آگاهی منطقی و آگاهی معنوی - روانی روشن و مقدس شده‌اند. در نهایت کلیه‌ی انواع آگاهی الهی در طبیعت وجود دارند و از این رو فردی که این تجربه را دارد دارای روحیه‌ی انسانی می‌باشد (تریوونوا^۱، ۲۰۱۵: ۲۵۶).

اگر وجدان را به محیط فعالیت انسان پیوند دهیم و آن را با کاری که شخص انجام می‌دهد مرتبط سازیم، به اصطلاح «وجدان کاری» می‌رسیم که عبارت است از «وضعیتی که افراد و جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند کارهای محوله را به بهترین وجه، به طور دقیق و با رعایت اصول بهینه سازی، انجام دهند» (سرمد، ۱۳۸۸: ۶۲).

وجدان^۲ نیرویی است درونی و وابسته به ذهنیات، ادراک و برداشت‌های فرد که لزوماً در تمامی افراد یکسان و مشابه نیست. هر فردی دارای نوعی ذهنیت و نگرش خاص خود می‌باشد و مسائل را از دریچه چشم خود می‌بیند و از این رو رفتارهای مبتنی بر آگاهی وجدانی او می‌تواند با رفتارهای افراد با وجدان دیگر متفاوت باشد. ممکن است با وجود آن که در سازمان همه‌ی افراد با وجدان گرد آمده باشند، اما وجدان جمعی اثر بخشی وجود نداشته باشد. به عبارت دیگر افراد با وجدان کاری^۳ لزوماً سازمانی با وجدان کاری مؤثر را به وجود نمی‌آورند، اگر چه وجود این چنین اعضای برای سازمان ضروری است اما کافی نمی‌باشد (قراگوزلو، ۱۳۷۷: ۳۹).

رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای فرا نقشی و خود جوشی است که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که به صورت داوطلبانه و فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند.

-
1. Iwan Triyuwono
 2. Conscience
 3. Work ethic

عوامل متعددی در ایجاد و تقویت رفتار شهروندی سازمانی مؤثرند که از آن جمله می‌توان به وجدان کاری اشاره نمود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است. زیرا اخلاق تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند (فهیم دوین و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۸).

وجدان کاری نوعی مکانیزم خود کنترلی در امور است که به واسطه‌ی آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیر مستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند. وجدان کاری درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند. از جمله شاخص‌های وجدان کاری رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، ترجیح سازمان بر خود، انجام به موقع کارها و ... است (علیرضایی و همکاران، ۱۳۹۲).

وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است. زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷).

وجدان کاری از جمله مفاهیم پویا در حوزه‌های جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت بوده که اولین نتیجه حضور آن افزایش سطح بهره‌وری است. ما به همان اندازه که احتیاج به اصلاح ساختاری و کلی در نظام اداری و مناسبات اجتماعی خود داریم، نیازمند آموزش در حوزه شناخت وجدان کاری و حتی پرورش احساس نیاز به این واژه هستیم (ملک جعفریان، ۱۳۸۸: ۹۰).

بنابراین شناسایی عوامل مؤثر فردی در میزان وجدان کاری افراد، بخصوص عوامل روانی و ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای روانی افراد در محیط کار و نقش تفاوت‌های فردی در بعد روانی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آتی به مدیران و رؤسای سازمان‌ها در جهت افزایش وجدان

کاری کارمندان کمک کند. علاوه بر این جنبه تحولی وجدان کاری افراد ایجاب می‌کند که در هر دوره‌ای از تحول و در هر سنی عوامل روانی و فردی مرتبط با وجدان کاری بررسی شود تا مسئولین بتوانند در جهت بهبود آن‌ها اقدامات لازم را بعمل آورند (جعفری، ۱۳۹۰: ۲۵).

نیروی انسانی ما به تقویت وجدان کاری و تغییر در فرهنگ کار نیازمند است چرا که نیروی انسانی متعهد، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می‌دهد. وجدان کاری موجب می‌گردد تا افراد سیستمی و نظام‌مند گردند، «خود کنترلی» (ملک جعفریان، ۱۳۸۸: ۸۵).

امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن تکنولوژی، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ اگرچه این عوامل هم به جای خود مهم هستند، ولی آنچه در سر پا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند، انسان است. انسان سازمانی باید در ابعاد مختلف توسعه یافته باشد. تعاریف متعددی از کار ارائه شده است. به گفته‌ی خانی جزنی (۱۳۸۵)، کار هرگونه فعالیت انسانی؛ اعم از ذهنی، جسمی و روانی است. به عبارت دیگر کار فعالیتی است که به تولید کالایی اقتصادی می‌انجامد. طبق نظر جعفری و حبیبی (۱۳۸۱)، فرهنگ کار به مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه گفته می‌شود که در انجام فعالیت‌های هدفمند آن گروه به کار گرفته می‌شود. به عبارت دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری آن سازمان را معرفی می‌کند. بنا به نظر ابطحی (۱۳۷۴)، در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان اصطلاح "وجدان کاری" مطرح می‌شود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود. در سازمان‌ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آن‌ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد. به عبارت دیگر، در جایی دیگر میر و هرسکویچ^۱ (۲۰۰۱)، گفته‌اند: وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می‌کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد. طبق نظر سلطانی (۱۳۷۷)، وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند.

در آخر مک کنا^۱ (۲۰۰۵)، می‌گوید: کارکنان با وجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود. انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند. عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند. برخی از این عوامل عبارتند از:

۱) عوامل فرهنگی - اجتماعی مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار در اسلام. به عبارت دیگر منظور از عوامل فرهنگی - اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است.

۲) عوامل فردی - شخصیتی مانند هدف داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارایه ایده‌های جدید. به عبارت دیگر منظور از عوامل فردی - شخصیتی نقش استعداد، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است.

۳) عوامل خانوادگی و تربیتی مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب بازی و... منظور از عوامل خانوادگی در وجدان کاری نقش خانواده و والدین در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸-۲۹).

جامعه‌ی ما اسلامی و فرهنگ و اصول‌مان بر پایه اسلام شکل گرفته است. در تعالیم اسلامی و سخنان بزرگان تأکید بسیاری بر داشتن وجدان کاری شده است که حاکی از اهمیت آن برای داشتن جامعه‌ای پویا و موفق بوده است. پژوهش حاضر می‌کوشد تا گوشه‌ای از اهمیت این خصیصه‌ی لازم شهروند سازمانی را به تصویر بکشد تا مقدمه و راهنمایی برای دیگر محققان در این زمینه باشد.