

## اسلام و اهمیت تعهد و وجدان کاری در بین شهروندان یک جامعه اسلامی

ستاره موسوی<sup>۱</sup>

منیره سهرابی<sup>۲</sup>

محمد رضا نیلی<sup>۳</sup>

### چکیده

توسعه و پیشرفت هر جامعه مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده ای است که رعایت وجدان کاری را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی و آرامش و آسایش روانی خویش لحظه ای از آن غفلت نورد. مقوله "وجدان کاری" خمیره و جوهره سازمان بوده و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفاء می نماید. تحقیقات عوامل ساختاری همچون قوانین و مقررات، زیرساخت‌ها و چارچوب‌هایی که رفتارها در آن تحقق می یابند و عوامل رفتاری مانند، محتواها، فرهنگ، ارزشها، ادراک، انگیزش، انتظارات و پیش فرضهای درون سازمان را بروجدان کاری و ارج گذاری بر تلاش بیشتر افراد تاثیرگذار نشان داده اند. ضرورت‌هایی مانند تعهد، پایبندی، سختکوشی و بهره‌وری از نیروهای دانشی سرآمد و ارزش افزا، ضرورت سازمانهای امروزی است.

### کلیدواژه‌ها: وجدان، وجدان کاری، تعهد کاری، توسعه سازمانی

#### ۱- مقدمه

هدف غایی هر سیستم انسانی، حرکت در جهت پیشرفت و تعالی است و تکامل و تعالی آن به رشد و پیشرفت، توسعه و تکامل همه اجزای آن بستگی دارد. آنچه به عنوان سوالی بزرگ، فراروی همه سازمانها قرار دارد این است که با چه ابزاری و یا چگونه می توان به شکل جامع تمام نقاط قوت حوزه های قابل بهبود را شناسایی و خود را برای رسیدن به تکامل و تعالی آماده ساخت.

غفلت از ملحوظ داشتن عوامل زیربنایی اسلامی و فرهنگی و نادیده انگاشتن ارزشهای حاکم بر تفکر و رفتار فردی و سازمانی، از جمله تعهد و وجدان کاری جزگمراهی و به بیراهه افتادن سودی را عاید فرد و سازمان نخواهد ساخت؛ توانمند سازی سیستم اگر با تعهد کاری، رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده بدست آید، ماندگارتر و باهزینه ای کمتر میسر شده است. وجدان کاری عبارتست از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کارمورد 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، به گونه ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، بازهم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (مجموعه مقالات چهارمین سمینار بین المللی مدیریت اسلامی، ۱۳۷۲،

setarehmousavi@gmail.com

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری برنامه درسی دانشگاه اصفهان نویسنده مسئول

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری دانشگاه شهید بهشتی تهران

<sup>۳</sup> عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان

ص ۲۵). وجدان کاری درسازمان یعنی آن حس اخلاقی که فرد درست و بطور کامل به انجام وظیفه سازمانی می پردازد. بطور روشن تروقتی می توان گفت فرددارای وجدان کاری است که حقوق کارو اشخاص ذی ربط را بطور طبیعی وبه حکم وجدان انجام می دهد و ضوابط قانونی و یا پاداش و تنبیه تاثیر دراونداشته و وجدان درونی اوست که نظام ارزشی دراو بوجود می آورد که درتمامی مراحل کاری خود را ازگزنددشمن داخلی و خارجی درامان نگه می دارد(میرمحمدی، ۱۳۷۷، ص ۳۳۲).

لذا درمقاله حاضر سعی برآن است تا ضمن شناخت مفاهیم وجدان کاری، تعهد اجتماعی و اصول موثر و حاکم برآن و سودجستن ازاین گنجینه های عظیم دربهره وری سازمانی، ضمن بازیابی ارزش این عوامل مهم دینی، فرهنگی واجتماعی ازدیدگاه قرآن کریم، نهج البلاغه، مقام معظم رهبری و مدیریت معاصر تاثیر آن در برنامه های توسعه وتعالی سازمان بررسی ودرنهایت روشها وراهکارهایی عملی جهت تقویت این عناصر انسانی اخلاق و تربیت اسلامی ارائه و به نقش مدیران درهماهنگی افراد به منظورایجاد یک مجموعه هم افزا و کم رنگ شدن تفاوتهای عملیاتی ودرنهایت ایجاد یک سازمان وجدانی اشاره گردد.

## ۲- تعریف وجدان

در زبان فارسی وجدان به معنای یافتن، شعور، شعور باطن و به عنوان قوه ای در باطن شخص است که وی را از نیک و بد اعمال آگاهی دهد(دهخدا، ص ۴۴۶).

وجدان قوه ای است که براساس هنجارهای درونی و شخصی مارابه سوی درستی هدایت کرده وازبدی باز می دارد(الوانی، ۱۳۷۷، ص ۴۷).

وجدان در زبان انگلیسی با واژه Conscience معرفی شده و به معنای باطن، دل و شعور آمده است و از آن به عنوان احساس درونی و روحانی که موجب تشخیص خوب از بد می شود یاد شده است(حییم، ص ۷۰۱).

فرهنگ Oxford و Webster وجدان را آگاهی درونی، ادراک عمل خویشتن و آگاهی ازقصورفردی نیز ذکر کرده اند.

درقرآن مجید واژه "وجد" و مشتقات آن درمعانی زیرمورد استفاده قرارگرفته است:

- یافتن و دیدن: "فوجد فیها رجلین" (قصص، ۱۵).

- اطلاع و آگاهی: "واذا فعلوفاحشه قالوا وجدناعلیهاآبائنا"(اعراف، ۲۷).

- رسیدن: "ان قدوجان ماوعدنارناحقا"(اعراف، ۴۴).

ازاین واژه به عنوان نفس لوامه نیز تعبیرشده که با انجام کارزشت انسان را نکوهش می کند (بختیاری، ۱۳۷۷، ص ۱۰۵).

درقرآن کریم آیه ای پیرامون کاروازش آن وجوددارد که می فرماید: "لیس للانسان الاماسعی" (نجم، ۳۹).

برای انسان چیزی جز آنچه درنتیجه سعی و کوشش بدست آورده نیست. اگردراین آیه دقت کنیم بطورقطع به ارتباط عمیق بین وجدان وکارپی می بریم چه اگرکسی کارخودرابراساس تلاش جدی و عمیق استوارنکند یقینانتیجه صحیح ونیکویی ازآن بدست نخواهد آورد. بنابراین کارفی نفسه دارای ارزش نیست بلکه آن کوشش مفید وموثراست که درسایه جدیت صورت گرفته باشد.

در نهج البلاغه دارندگان وجدان همان کسانی اند که از نعمت قلب سلیم برخوردارند چه وجدان یک امر قلبی است رابطه وثیقی با قلب و اوصاف آن دارد. امیرالمومنین علی (ع) می فرماید:

"فطوبی الذی قلب سلیم اطاع اله من یهدیه و تجنب من یهدیه" هرآن کس را که از داشتن چنین قلبی متنعم است یقیناً آن را در تمام امور حاکم بر خدا خواهد کرد و هرگز بر فرمان او سرپیچی نخواهد نمود.

امام علی (ع) در کلام ۱۱۹ خود در این ارتباط می فرماید:

"آگاه باشید احکام و قوانین دین خداوند یکنواخت است و راههای آن هموار و راست، هر که از احکام پیروی نموده و در آن راهها قدم نهاد به حق ملحق و بهره مند شد و هر که زیر بار نرفت گمراه و پشیمان شد." ( بند ۳، ص ۳۷۰).

### ۳- عوامل سازمانی موثر در تقویت وجدان کاری

توجه به ویژگیهای فردی: ویژگیهای انسانی فرد در سازمان هایکی از مهمترین عوامل در تقویت وجدان کار است. اهمیت این ویژگیها از آنجا ناشی می شود که بسیاری از این ویژگیها نقش افزاینده یا کاهنده در تعهد کاری فرد دارند. اهم این ویژگیها عبارتند از: ویژگیهای دموگرافیک، تخصص، تجربه و سابقه شغلی و... ماهیت شغل و نوع شغل: ماهیت شغلی که فرد انجام می دهد در میزان تعهد، تلاش مضاعف و وجدان کاری او نقش به سزایی ایفاء می کند. ماهیت شغل از لحاظ تنوع، غنی بودن، معنی دار بودن، میزان مسئولیت پذیری و تفویض اختیار و... قابل بررسی است.

ارزیابی کارکنان: عملکرد موثر مدیریت در ارزیابی کارکنان به روشهای معین و مشخص و ارائه بازخورد مناسب به آنان از دیگر عوامل موثر در وجدان کاری است.

آموزش مستمر تخصصی و عمومی: در عصر دانایی بهترین طریق بالابردن بهره وری در سازمان آموزش مستمر کارکنان است. یکی از دلایل عمده برای انجام نیافتن کار مورد انتظار از سوی کارکنان این است که آنها نمی دانند چگونه کاری را انجام دهند؟

تقویت ایمان و تقوی در جامعه: با ایجاد قانون و مقررات می توان افراد را تاحدی به انجام وظایف خود واداشت، ولی در موارد متعددی استفاده از قانون و مقررات کاربرد چندانی نداشته و اگر روح ایمان و تقوی در جامعه و سازمان حاکم باشد فرد تکلیف خود را به خوبی انجام خواهد داد. اگر بتوانیم روح معنویت و ایمان را در دل کارکنان بارور سازیم و افراد اعتقاد پیدا کنند که:

"یعلم خائنه الاعین و ما تخفی الصدور" (مومن، ۲۱). "خداوند به خیانت چشمها و اسرار دل و ضمیر قلبها آگاه است. آنگاه خود به خود مساله نظارت حل می شود. بنابراین باید با توسعه فرهنگ غنی اسلامی و نشر عقاید انسانی در درون سازمان از طریق تشکیل کلاسهای عقیدتی و ورزشی و تکیه بر صفات رهبری و عملی ساختن آن در محیط کار هر چه بیشتر مبانی عقیدتی کارکنان را در جهت ایمان به خداوند و نظارت الهی بر اعمال و کردار انسانها بارور ساخت ( افجه ای، ۱۳۶۹، ص ۱۰۳).

انگیزش: از عمده ترین علل برانگیختن تلاش و تقویت وجدان کاری انگیزش است. نظام های انگیزشی باید به گونه ای باشند که با ایجاد ارزش برای کار فرد، انتظار دریافت پاداش متفاوت را برای آنان ایجاد کند. بعضی از استراتژیهای انگیزشی عملی که در افزایش عملکرد کارکنان مفید است عبارتند از:

توجه شخصی، ارتباط، شناسایی، مشارکت در فرایند تصمیم گیری ( لاننبورگ، ترجمه فرنیاء، ۱۳۸۲، ص ۱۶۲).

تامین اقتصادی نیروی کار: در شرایطی می توان انجام کار مناسب را از کارکنان انتظار داشت که افراد از نظر اقتصادی در امنیت باشند و معیشت آنان تامین باشد.

در تقسیم بندی دیگری، دودسته عامل بروجدان کاری و تلاش مضاعف تاثیر گذار هستند، عوامل دسته اول، عوامل ساختاری، قوانین و مقررات، زیرساخت ها و چارچوب هایی که رفتارها در آن تحقق می یابند. عوامل دسته دوم؛ عوامل رفتاری، محتواها، فرهنگ، ارزشها، ادراک، انگیزش، انتظارات و پیش فرضهاست.

۱- دیگر تقسیم بندی ها به شرح ذیل است (دیوانداری، ۱۳۷۷، ص ۷۲).

جدول شماره ۱- عوامل موثر بروجدان کاری

مدیریت	شغل	فرد	عوامل موثر بروجدان کاری
به کارگماری کارکنان	جذابیت کار	نیازها	
ارزیابی عملکرد	معنی داری کار	علائق	
تشویق و تنبیه	سختی کار	نگرش	
رضایت شغلی	حساسیت کار	شخصیت	
عوامل اداری	پیچیدگی کار	انگیزش	

جدول شماره ۲ - ابعاد و مولفه های وجدان کاری

مفهوم	بعد	مولفه های در سطح کلان
وجدان کاری	فرهنگی	خلا قیت و نوآوری روحیه کار و کوشش همسویی منافع فرد و جامعه فرد گرایی دنیا گرایی و انگیزش توفیق نوگرایی و پذیرش تغییر برابر خواهی جنسی و طبقاتی
	اجتماعی	
	سیاسی	احترام به قانون عدالت آگاهی از کار و عدم بیگانگی با آن مسئولیت پذیری وقت شناسی ضابطه مداری
	سازمانی	امنیت استقلال اندیشه و ظلم ستیزی ملی گرایی در برابر بیگانگان
		امنیت شغلی اعتماد در روابط کار رضایت شغلی عقلانیت مشارکت نظم پذیری

## ۵- علل و عوامل ضعف تعهد و وجدان کاری

در بررسی علل و عوامل ضعف وجدان کاری در جامعه می توان به دو گونه علل و عوامل اشاره کرد:

۱- علل و عوامل فرهنگی و اجتماعی: هر فرد قبل از یافتن شغل و آغاز به کار در سازمانها ، در مهد فرهنگی خاص پرورش یافته و بر اساس ویژگیها و اصول آن تربیت می شود. در این پرورش که به همراه فرایند اجتماعی شدن<sup>۴</sup> و فرهنگ پذیری<sup>۵</sup> اتفاق می افتد ، درباره ارزش و اهمیت کار و تلاش بطور مستقیم و غیر مستقیم به فرد آموزشهایی داده شده و جهت گیریها ی ذهنی و روحی او در این باب شکل داده می شود. فرهنگ حاکم بر خانواده ، مدرسه و جامعه ارزشها و نگرشها ی مشخصی را در این مورد به فرد القاء می کند.

۲- علل سازمانی و مدیریتی: مسلم است که این عوامل در پیوند با فرهنگ جامعه بوده و به درجات مختلفی از آن تاثیر پذیرفته یا فرهنگ جامعه را متاثر می سازد. مهمترین عوامل کاهنده انگیزه کاری و وجدان کاری در سازمانها عبارتند از:

\* ضعف در ساختار سازمان و سیستم کاری : اصولا انجام کار به صورت گروهی و سازمانی نیاز به طراحی و استقرار سیستم های دقیق و منطقی دارد. هنگامی که برای دستیابی به اهداف در سازمانها ضوابط و سیستم های مقرراتی صحیح و دقیق ، روابط انسانی و کاری درست ، سازماندهی مناسب و... وجود نداشته باشد ، امکان گریز از کار و تقلیل انگیزه و وجدان کاری فراهم خواهد شد.

\* عدم تناسب کار انجام شده با دستمزد: هر فرد شاغل می بایست هم به لحاظ مادی وهم به از نظر معنوی ، از کار خویش احساس رضایت نماید. در غیر این صورت انگیزه های کاری او به تدریج آسیب دیده تضعیف خواهد شد. لذا فاکتورهایی نظیر حداقل نیازها، نوع شغل ، مهارتهای مورد نیاز، سختی یا سهولت کار و میزان عرضه و تقاضا در پرداخت دستمزدها بایستی مورد دقت قرار گیرد.

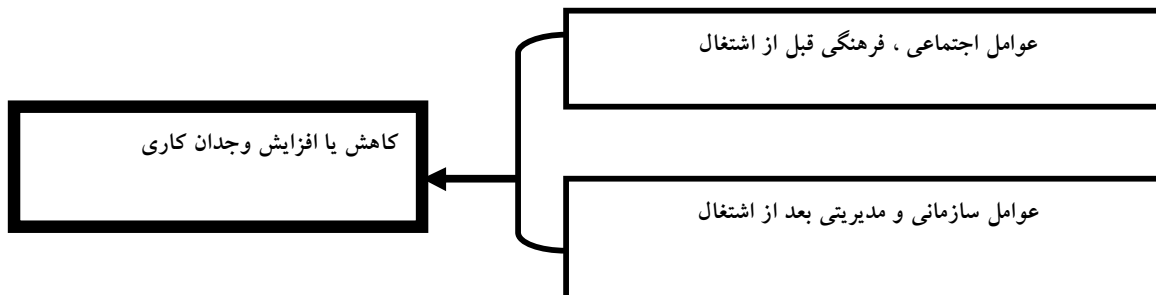
\* ضعف مدیران و برخورد های سلیقه ای : مدیران با برخوردهای سلیقه ای و ناصحیح خویش موجب کاهش وجدان کاری پرسنل خود می گردند. بکارگیری افراد در مشاغل نامرتبط با علاقه یا تخصص فرد، استفاده از سبک مدیریت آمرانه ، رهبری نادرست ، عدم مشارکت کارکنان در امور، ایجاد روحیه عدم امنیت شغلی در کارکنان ، ایجاد احساس غیر مفید بودن و... همگی انگیزه های کاری کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و تضعیف خواهد نمود.

\* مشکلات علمی و فنی نیروی انسانی : ناتوانی کارکنان در انجام بهینه وظایف محوله از دیگر عوامل موثر در این مهم است . هنگامی که فردی نسبت به روش صحیح انجام کار آگاه نباشد و یابه آن کار اعتقادی نداشته باشد و یا کاربرایش لذت بخش نباشد، کاریا خدمتی مطلوب تولید و عرضه نخواهد کرد. بنابراین لازم است در تقسیم وظایف و تفویض اختیارات سازمانی به سطح تخصص و علاقه مندی افراد توجه شایان مبذول گردد( حبیبی ، ۱۳۷۷، ص ۱۶۱).

۱-SOCIALIZATION

۲-ACCULTURATE

شکل شماره ۱- عوامل موثر بر کاهش یا افزایش وجدان کاری



۶- روش های ایجاد وجدان کاری، رشد و توسعه سازمانی

سازمانهایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود کارایی برده اند، ارزش قدرت نیروی کار متعهد و با وجدان را به خوبی می دانند، لذا منابع مهم و انرژیهای فراوانی از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان از روی میل ذاتی در بهبود عملکرد سهیم گردند. دستیابی حاکمیت وجدان کاری و کارمضاعف، امری نیست که با چند بخشنامه و آئین نامه قابل اجرا باشد. بلکه باید مدیران سازمان، با در نظر گرفتن فرهنگ مذهبی و ملی حاکم بر کشور عزیزمان بکوشند تا انگیزه انجام کار از درون فرد سرچشمه گرفته و بر لذت و کشش فرد جهت تلاشی مضاعف بیفزایند (محب علی، ۱۳۷۵، ص ۳۴).

وجدان کاری، نیاز به الزامات و مقدماتی دارد که عبارتند از:

اولا، بر اساس بررسی های انجام شده نیازهای جسمی، بنیادی ۶ سهم به سزایی در هدایت افراد به سوی اهداف از پیش تعیین شده دارند. لذا مدیران سازمانها، در گام نخست باید به فکر تامین معاش و حداقل زندگی کارکنان خود باشند.

ثانیا، انجام کار به شکل صحیح و کامل، به مهارت و توانایی جسمی وابسته است. بدین جهت کارکنان در صورت عدم توانایی، نمی توانند کار خود را به نحو مطلوبی ارائه دهند. در نتیجه، باید بین کارمورد نظر و توانایی افراد هماهنگی و تناسب برقرار شود و همچنین هماهنگی مهارت با شغل در ابعاد فنی انسانی و نظری آن برای ایجاد ارتقای وجدان کاری امری اجتناب ناپذیر است. با وجود این الزامات، برای شکل گیری وجدان کاری به دو گونه همت و تلاش نیازمندیم؛ بخشی از این تلاش متوجه افراد و بخش دیگر متوجه سازمان می گردد:

الف- شکل گیری وجدان کاری در نیروی انسانی

به نظرمی رسد، برای ایجاد خصلتهای آراسته کاری در افراد، باید به مسائل زیر توجه داشت:

1- تاکید بر مسائل ارزشی: ارزش را نمایانگر اعتقاد داشتن به شیوه خاصی از رفتار که در دیدگاه فردی یا اجتماعی بردیدگاه مخالف آن برتری دارد می دانند. ارزشها باید ونباید رابرای انسان شکل داده و اساس

درک نگرشها و انگیزش در افراد می باشند. از آنجاییکه ارزشها و نگرشها در تعامل شدید با یکدیگر هستند، می توان با استفاده از ارزشهای دینی و اسلامی تمایل کارکنان را به کار افزایش داد. در فرهنگ دینی ما مسلمانان، اهرمهای مختلفی برای تقویت ارزشها وجود دارد؛ مهمترین بخش این اهرمها، برانگیختن احساس مسئولیت آدمی در برابر خداوند و در برابر انسانهاست. همچنین از سفارشهای موکد دینی اسلام، پرهیز از اسراف و صرفه جویی در مصرف (اصلاح الگوی مصرف) است. انسانها تا آنجا مجاز به بهره برداری از نعمتهای خداوند هستند که مورد نیاز آنهاست و هدر دادن نعمتها به عنوان یک فعل حرام تلقی می گردد: "وان المسرفین هم اصحاب النار" همانا اسراف کنندگان اهل دوزخ اند (مومن، ۴۳)

2- تاکید بر مسائل انگیزشی: انگیزه ۷ چرای رفتار است. انگیزه موجب آغاز و ادامه فعالیت می شود و جهت کلی رفتار هر فرد را تعیین می کند. برای تهییج کارکنان به سوی همت و کار مضاعف و تقویت وجدان کاری، یکی از ابزارهای قوی، استفاده از انگیزش است. توجه به انگیزش افراد را به کار و می دارد و به مرور زمان آنان، با کار خو گرفته و انجام کار با کیفیت بالا به عنوان یک عادت شکل می گیرد.

ب- شکل گیری وجدان کاری در سازمان:

1- ساختار سازمان: ساختار سازمانی، ارائه کننده تصویری از محدوده و مرزهای مسئولیت و اختیار افراد سازمان است. برای ایجاد وجدان کاری باید به ساختار سازمان توجه کافی مبذول شود. در واقع در ساختار سازمانی، نوع وظیفه مورد توجه باشد تا افراد احساس مسئولیت کرده و با اختیار تفویض شده، به طور آگاهانه به انجام وظیفه بپردازند.

2- روابط انسانی اثر بخش با زیردستان: ارتباط خوب و مداوم مدیر با زیردستان، زمینه مناسبی برای وجدان کاری فراهم می آورد. ارتباط دوستانه مدیر نسبت به کارکنان باعث وفاداری آنان به وی گردیده و در محیط کار تعهد و مسئولیت پذیری را گسترش می دهد. یک رابطه انسانی اثر بخش که به تنهایی در چارچوب قوانین خشک اداری و کاری نباشد، دستاوردهای بلند مدت و ثمر بخشی به دنبال خواهد داشت. روابط انسانی اثر بخش نیازمند هفت مولفه است؛ ارتباطات، خود آگاهی، خود باوری، انگیزش، اعتماد (صداقت)، خود آشکار سازی و مدیریت تعارض. این مولفه ها نشانگر روابط جاری در روابط انسانی با هدف رشد و توسعه فردی و رضایت از کسب اهداف سازمانی است.

3- رهبری اخلاقی: رسیدن به وجدان کاری بر اساس تکیه به معنویات شکل می گیرد و بدین منظور، وجود رهبران اخلاقی، در راس هرم سازمانها کمک شایانی به این امر می کند. وجدان کاری باید در عمل و کردار کادر مدیریت ارشد سازمان متبلور گردد و تنها در مقوله شعار باقی نماند. مدیرانی که در پی تقویت وجدان کاری و تلاش بیشتر کارکنان خود هستند، نخست باید خود را برانزده چنین ویژگیهایی بنمایند.

4- کاهش مقررات و ضوابط: ضوابط و مقررات تا آنجا تسهیل کننده و روشنگر روش اجرای کار باشد مفید است، اما هنگامی که در صدد قید و بند بستن به عملکرد افراد باشد و با سوء ظن به افراد نگاه کند، با طبیعت انسان سازگاری نداشته و آسیب هم می رساند.

5- فضای فرهنگی: فضای فرهنگی در ایجاد وجدان کاری در سازمان نقش به سزایی دارد. دعا و نیایش و بهره گیری از مفاهیم دینی در محیط سازمان و توجه مدیران و نظریه پردازان سازمان به تاثیر نیرومند آن سازمان را از ضربه های مهلکی که ناگهانی به آن وارد می شود دور می سازد.



تعهد<sup>۸</sup>

تعهد عبارتست از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان و پایبندی ۹ یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک همکار برای پاسخگویی به خواسته هایی که از شغل او دارند. عوامل بی شماری موجب ایجاد تعهد و پایبندی فرد می شوند. به نظر ریچارد استیرز تعهد و پایبندی را می توان ناشی از عوامل شخصی مانند سن ، سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگیهای سازمانی مانند آزادی کارکنان در تصمیم گیری و احساس امنیت شغلی . کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند ، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید این تعهد و پایبندی کارمندان به سازمان را حفظ و پرورش دهند (الوانی ، ۱۳۷۷، ص ۸۳).

رابینز ۱۰ تعهد سازمانی را حالتی که فرد سازمان را معرفی خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند معرفی می کند . با استفاده از تعهد سازمانی می توان میزان غیبت و جابه جایی کارکنان را پیش بینی کرد (رابینز ، ۱۳۸۸، ص ۲۸۳).

"ویلیامسون و اندرسون<sup>۱۱</sup>" (۱۹۹۱) تعهد را شدت و گستردگی مشاورت فرد در سازمان ، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت تعریف کرده اند (مشبکی، ۱۳۸۳، ص ۳۵۸).

سالانسیک ۱۲ (۱۹۷۹) مهمترین عامل تعهد را پیوند فرد با اقدام خود می داند و چهار ویژگی را در این رابطه موثر می داند:

صراحت و آشکار بودن عمل<sup>۱۳</sup>

قابلیت تجدید نظر و قابل فسخ بودن<sup>۱۴</sup>

اراده<sup>۱۵</sup>

"بلانچارد و هرسی<sup>۱۶</sup>" تعهدات یک مدیر موفق را مجموعه اقداماتی می دانند که در ارتباط با هریک از

موارد زیر به انجام می رساند :

تعهد نسبت به مشتری<sup>۱۷</sup>

تعهد نسبت به سازمان<sup>۱۸</sup>

تعهد نسبت به شخص خودش<sup>۱۹</sup>

تعهد نسبت به مردم<sup>۲۰</sup>

۱- Commitment

۲- Involvement

۳- Robbins

۴- Williamson & Anderson

۱- Salansik

۲- Explicitness

۳- Revocability

۴- Volition

۵- Hersey & Blanchard

۶- Commitment to the Customer

۷- Commitment to the Organization

۸- Commitment to Self

۹- Commitment to People

تعهد نسبت به وظیفه<sup>۲۱</sup>

باتوجه به تعریف وجدان کاری که آن را به صورت یک احساس تعهد درونی تعریف کردیم، ارتباط بین مفهوم وجدان کاری و تعهد روشن می گردد. البته مشخص است که حوزه و دامنه تعهد متفاوت است و میزان آن بستگی به نوع نگرش نسبت به مساله تعهد دارد.

## ۷- تاثیر مدیریت بر تعهد و وجدان کاری

در محیط اداری و سازمانی عواملی وجود دارد که می تواند در ایجاد و توسعه وجدان کاری و انضباط اجتماعی افراد و در علاقه مندی و تعهد آنان نسبت به سازمان و شغل مورد نظر موثر باشند و بسیاری از این عوامل توسط مدیران سازمانها پدید می آیند و در صورتیکه مدیریت توانائیها و قابلیتها و مهارتهای لازم را نداشته باشد، نمی تواند در فراهم آوردن محیط سازمانی مطلوب جهت ایجاد و توسعه وجدان کار و تلاش بیشتر موفق باشد. عواملی همچون؛ ارجاع پستها و مشاغل به افراد متناسب با روحیات و توانائیهای آنان، ارج گذاری به شغل افراد و شخصیت آنان، فراهم آوردن مویباتی برای تشریک مساعی اعضاء سازمان در تصمیم گیری ها، آموزش فرهنگ کار در افراد، تدوین مقررات، روشها، ضوابط دستورالعملهای اداری و سازمانی متناسب با ارزشها و هنجارهای اجتماعی افراد، اعمال بدون تبعیض مقررات و... همگی می توانند در تعهد و وجدان کاری و کار مضاعف موثر باشند.

مدیریت سازمانها به جهت داشتن اختیارات لازم برای ایجاد تغییرات مناسب در جهت تقویت وجدان کار کارکنان از نقش مهم و سهم بسیاری برخوردارند. در غالب اوقات، انجام اقدامات لازم در این خصوص، نیازمند کسب اختیار از مقامات مافوق یا هزینه های هنگفت نمی باشد، بلکه می تواند با صرف کمی وقت و بهره گیری از منابع علمی و نظرو مشارکت کارکنان و افراد صاحب صلاحیت، نسبت به این مفهوم اقدام نمایند (سیدعباس زاده، ۱۳۷۴). از سوی دیگر در عصر دانایی، هر سازمانی باید خود را وقف خلق چیزهایی جدید کند. به ویژه هر مدیری باید سه اقدام اصولی انجام دهد:

اول: بهبود مستمر همه کارهایی است که سازمان انجام می دهد.

دوم: هر سازمان بیاموزد که از دانش خود استفاده کند، یعنی بر مبنای تلاش، دانش را بدست آورده و کالا و خدمات را به جامعه عرضه نماید.

سوم: هر سازمانی باید بیاموزد که به مثابه فرایندی نظام مند دست به ابداع بزند. البته، پس از آن مرحله کنار گذاردن همین ابداعات فرامی رسد و تمام فرایند از اول تکرار می شود. وگرنه، سازمان دانش محور، خود را به سرعت مهجور می یابد. قابلیت عملکرد خود را از دست میدهد (منوریان و عسگری، ۱۳۸۸، ص ۲۹۸).

علاوه بر این چگونگی روابط میان افراد و اعضاء سازمان، برداشتهای آنان از آرمانها و اهداف سازمان، نقش مدیر در هماهنگی افراد به منظور ایجاد یک مجموعه هم افزا، نه کاهنده، و مجذوبیت اعضاء سازمان به ارزشهای اعتقادی و اهداف غایی، کم رنگ شدن تفاوتهای عملیاتی، از زمره مشخصه های سازمانی وجدانی است (الوانی، ۱۳۷۷، ص ۱۱۵).

در مدیریت اسلامی بخشی از هزینه ها و نیروهایی که در نظامهای دیگر صرف کنترل و بازرسی می شود در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان بکار گرفته می شود تا با تقویت روحیه دینی و تقوی و خداترسی ، عامل کنترل کننده درونی در افراد بوجود آید و ضمن تامین اهداف سازمان رشد و ترقی و تعالی معنوی انسانها نیز حاصل شود.

#### ۸- راهکارهای عملی در جهت تقویت وجدان کاری

- احترام به انسان و اندیشه والای او
- پرورش روحیه و نگرش خوش بینانه و مثبت گرا نسبت به انسان و اعمال او در سازمان
- توانمند سازی کارکنان
- مشارکت عمومی کارکنان در فرایند تصمیم گیری
- بکارگیری مکانیزمهای خود انگیزی
- اصلاح روشهای انجام کار، از طریق بازنگری در اهداف ، وظایف و فعالیتها در هر سازمان
- مطالعه و شناخت موانع کاری در تمام ابعاد
- بررسی کیفیت و کمیت امور اداری و کاری و پرسنلی ، از جنبه های حقوق و دستمزد، اضافه کاری و محیط کار و...
- اقدام در خصوص گزینش و انتصاب مدیران و کارکنان با رعایت اصول تخصص ، رغبت و...
- مطالعه ، بررسی و برنامه ریزی در خصوص کار و تحکیم و تقویت مبانی وجدان کاری و تلاش مضاعف از طریق آموزشهای عمومی و اختصاصی
- گسترش نظارت عمومی و توجه به الگوهای مناسب
- پرهیز از اسراف و تجمل گرایی و رفاه طلبی
- بررسی راهکارهای تقویت عشق به محیط کار و دقت کافی در شاداب سازی محیط سازمانی
- مطالعه و بررسی راهکارهای صحیح ارزشیابی کارکنان با توجه به اهداف و وظایف سازمانها و تهیه و تدوین استانداردهای لازم با مشارکت کارکنان ذینفع .

#### خلاصه جمع بندی و نتیجه گیری

در این مقاله ابتداتعاریفی از وجدان ، تعهدارائه شد و سپس از آن ، عوامل موثر بر وجدان کاری ، از دیدگاههای گوناگون مطرح گردید و در ادامه روشها و راهکارهایی عملی در جهت تقویت وجدان کاری ارائه گردید. از مجموع مباحث مطرح شده می توان نتیجه گرفت که ارتقاء و بهره وری ملی در سایه کار و تلاش میسر می شود و زمانی این مهم حاصل می شود که مایه اصلی این تلاش یعنی انسانهای تلاشگر ، کار طلب ، اهل علم و مجهز به وجدانهای بیدار در جامعه موجود باشند. سازمانهای ما ، نیازمند کارکنانی نو اندیش و متعهد هستند که با همه سختی ها و شرایط حاکم بر دنیای کنونی بتوانند رشد و تعالی سازمان خود را ادامه دهند . تحقیقات نشان داده که ؛ عوامل فرهنگی اجتماعی همچون ارزشها و نگرشهای فرد، خانواده و جامعه و عوامل سازمانی مدیریتی همچون ضعف در سیستم کاری و ساختار سازمان ، ضعف مدیران و برخورد های سلیقه ای آنان ، عدم تناسب کار انجام شده با دستمزد فرد و ناتوانی کارکنان در انجام بهینه وظایف محوله باعث ضعف وجدان کاری

و عوامل ساختاری همچون قوانین و مقررات، زیرساخت‌ها و چارچوب‌هایی که رفتارها در آن تحقق می‌یابند و عوامل رفتاری مانند، محتواها، فرهنگ، ارزشها، ادراک، انگیزش، انتظارات و پیش‌فرضها درون سازمان بروجدان کاری و ارج‌گذاری بر تلاش بیشتر افراد تاثیرگذار هستند. ضرورت‌هایی مانند تعهد، پایبندی، سختکوشی و بهره‌وری از نیروهای دانشی سرآمد و ارزش‌افزا، ضرورت سازمانهای امروزی است. سازمانها با داشتن افرادو کارکنانی با وجدان کاری، و مدیرانی خلاق و کارآفرین که درجهت بهبود مستمر کارها، تولید و خلق دانش، بکارگیری افراد در مشاغل متناسب با تخصص و تواناییهای آنان و ارج‌گذاری به نظریات اعضاء سازمان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیریها تلاش می‌نمایند، سازمانی سیستمی و نظام‌مند گردیده و گامهای تعالی، رشد و توسعه در ابعاد فردی، اجتماعی و... را هرچه بهتر، صحیح‌تر و سریع‌تر برمی‌دارند. بافت ملی و مذهبی اسلامی جامعه ما گویای این حقیقت است که هرگاه مدیران متخلق به اخلاق الهی و پایبند به نظام و ارزشهای اسلامی در راس سازمانها قرارگیرند، تاثیر ژرف و عمیقی بر نحوه عملکرد خود و کارکنان در سازمان داشته و رشد و توسعه ملی را سبب خواهند گردید.

## منابع

- الحیاه، جلد پنجم.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷). وجدان در سازمان. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- افجه ای، سید علی اکبر (۱۳۷۴). بررسی راههای عملی تقویت وجدان کاری. مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شماره ۲۶..
- افجه ای، سید علی اکبر (۱۳۶۹). مدیریت اسلامی. تهران: جهاد دانشگاهی.
- بختیاری، صادق (۱۳۷۷). حاکمیت وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.
- دیوانداری، علی (۱۳۷۷). تاثیر سیستمی عوامل رفتاری بروجدان کاری و انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. جلد اول.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۸). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. جلد دوم و سوم.
- سید عباس زاده، میر محمد (۱۳۷۴). وجدان کار. انتشارات آسیا. چاپ اول.
- فرهنگ فارسی - انگلیسی حییم (۱۳۴۹). تهران: انتشارات بروخیم.
- فدایی، اسماعیل (۱۳۷۵). مفاهیم نظری و راهکارهای عملی وجدان کاری. مجموعه مقالات اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی
- قرآن کریم
- لغت نامه دهخدا (۱۳۷۳). زیر نظر محمد معین و سید جعفر شهیدی. تهران: دانشگاه تهران. جلد چهاردهم.
- مجموعه مقالات اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی (۱۳۷۵). قزوین: دانشگاه آزاد اسلامی.

- مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی (۱۳۷۷). قزوین : دانشگاه آزاد اسلامی.
- مشبکی ، اصغر (۱۳۷۵) . تعهد و وجدان کاری و تحول اداری . فرهنگ و تعاون . شماره ۱۳-۴
- مشبکی ، اصغر (۱۳۸۳) . سیمای سازمان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- نیاز آذری، ایرج (بی تا). همت مضاعف ، کار مضاعف . [www.mazandnume.com](http://www.mazandnume.com) .
- لاننبورگ ، فردسی . لرنستین ، آلان سی (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی ، مفاهیم و عمل . ترجمه محمدعلی فرنیا. تهران : انتشارات دانشگاه تهران .
- میرمحمدی، سیدمحمد (۱۳۷۷). موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. قزوین : دانشگاه آزاد اسلامی
- محب علی ، داود (۱۳۷۵) . بررسی ارتباط وجدان کار و انضباط اجتماعی با ارتقای بهره وری. مجموعه مقالات اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی. قزوین : دانشگاه آزاد اسلامی.
- مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سمینار بین المللی مدیریت اسلامی (۱۳۷۲). نگرشی بر مدیریت در اسلام . چاپ اول.
- منوریان ، عباس ؛ عسگری ، ناصر (۱۳۸۸). سازمان در عصر صنعت ، اطلاعات و دانایی. تهران : انتشارات دانشگاه تهران.
- نهج البلاغه، فیض الاسلام . ص ۱۰۰۵.
- Ackoff, R.L. (1994), The Demarcation, Oxford University Press, New York: NY.
- Reece and Brandt (1996). Effective Human Relations in Organizations , Boston: Houghton Mifflin.
- Lunenburg and Ornstein (1996), Educational Administration, concepts and practices New York: Wadsworth Publishing Company
- [www.khabaronline.ir](http://www.khabaronline.ir)