

در بین عوامل موثر در تولید، کارکردن با وجدان از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. امروزه پویایی سازمانها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن فناوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در سرپا نگه داشتن و تعالی سازمانها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است که اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند.

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. وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه بطور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند. 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. 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 چیست؟

وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. وجدان کاری درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی 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 مسوولیت، ترجیح سازمان بر خود، انجام به موقع کارها و ... است.



شاخص های وجدان کاری

۱- **کفایت:** کفایت کارکنان به معنای کمترین زمان یا انرژی مصرفی برای بیشترین کاری که انجام شده است،

می‌باشد. به عبارتی احساسی است که فرد تا چه حد قابل، حساس، مال‌اندیش و کاراست.

- ۲- **نظم و ترتیب:** تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است. افراد با انضباط وظایف خود را با صداقت و درستی انجام می‌دهند، در انجام وظایفشان سخت‌گیر و پرتوقع هستند، در امور خود دارای برنامه‌ای منظم هستند. افراد بی‌نظم قادر به سازمان دادن نیستند.
- ۳- **وظیفه شناسی:** به معنی "اداره کردن آگاهانه" است. عوامل متعددی بر میزان وظیفه شناسی کارکنان تاثیر می‌گذارند، مانند رضایت شغلی، و تعهد سازمانی. هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد افراد وظیفه شناس تر خواهند بود.
- ۴- **تلاش برای موفقیت:** افرادی که برای موفقیت تلاش می‌کنند، انگیزه بالایی دارند و خیلی سخت کار می‌کنند، تا به اهداف خود برسند. دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه‌های سالم، یکی از ضرورت‌ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است.
- ۵- **خویشتن داری:** توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دلتنگی‌ها و آشفتگی‌هاست.
- ۶- **احتیاط در تصمیم‌گیری:** این صفت مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است، زیرا تصمیم‌گیری‌ها در سرنوشت افراد اهمیت زیادی دارند و چه بسا تصمیم‌گیری اشتباه، عواقب جبران‌ناپذیری را برای فرد به بار می‌آورد.



وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی



معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

عوامل موثر در ایجاد و تقویت وجدان کاری

۱- **عوامل فرهنگی/اجتماعی؛** مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار. به عبارت دیگر منظور از عوامل فرهنگی/اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل گیری 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 ارائه ایده های جدید. به عبارت دیگر منظور از عوامل فردی /شخصیتی نقش استعداد، توانمندی ها و مهارت های فرد در شکل گیری وجدان کاری است.

۳- **عوامل خانوادگی و تربیتی؛** منظور از عوامل خانوادگی در وجدان کاری نقش خانواده و والدین در شکل گیری وجدان کاری افراد است. مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب بازی و ...

✓ **وجدان کاری به صورت مجموعه ای از پایبندی ها و تعهدات در افراد جلوه گر می شود.** این تقیدات و تعهدات عملی عبارتند از:

- ۱- تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار؛
- ۲- تقید نسبت به بقا و توسعه سازمان؛
- ۳- تقید به تکامل خودسازمانی
- ۴- تقید نسبت به افراد و گروه های کاری دیگر در سازمان؛
- ۵- تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان.

➤ بررسی ها نشان می دهند که اگر مدیران سازمانها روابط صمیمانه تری با کارکنان خویش داشته باشند و وظایف محوله به آنها مشخص باشد و فشار زیادی را احساس نکنند و در راستای انجام آن وظایف، سازمان شرایط محیطی مناسبی را برای کارکنان فراهم کند و همچنین کارکنان در تصمیم گیری های سازمان مشارکت داده شوند، در کنش کارکنان از جمله افزایش ابعاد مختلف وجدان کاری آنان تاثیر گذار است.

➤ برخلاف آنچه در رویکردهای سنتی مدیریت و کار مشاهده می شود، عوامل و عناصر مادی در مقایسه با درک عدالت سازمانی، همبستگی کمتری با وجدان کاری داشته است. بر این اساس توزیع عادلانه مسئولیت ها، پست ها و شایسته سالاری به معنی واقعی آن در ارتقا وجدان کاری تاثیر بیشتری دارد.

Reference:

Asgarian, Mostafa, and Fariba, Javadpour Shirvan. "The relation between work ethic and the effectiveness among the staff in Ministry of education in Tehran".