

عوامل مؤثر بر وجدان کاری

Study of affecting factors for work conscientiousness

یونس جاویدنسب، کارشناس ارشد مشاوره
افشین جاویدنسب، کارشناس ارشد مددکاری
محمدرضا خبازی راوندی، کارشناس ارشد مشاوره

مقدمه

سازمان‌ها و مؤسسات برای افزایش بهره‌وری عملکرد، رضایت شغلی، تعهد کاری، انگیزش شغلی، وجدان کاری، و برعکس، کاهش بی‌انگیزگی، افسردگی شغلی، غیبت از کار، ترک کار و اخراج کارکنان از روش‌های مختلفی استفاده می‌کنند تا کارکنان خود را برای انجام بهتر وظایف و مسئولیت‌ها در سطحی رضایت‌بخش نگه دارند. به اعتقاد بنت و دورکین^۱ (۲۰۰۰)، الیزور و کالوسکی^۲ (۲۰۰۱)؛ لمونز و جونز^۳ (۲۰۰۱)؛ سینگ، گوپتا و ونوگوپال^۴ (۲۰۰۸) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید اولویت آن سازمان باشد و انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است، زیرا هم عوامل فردی و هم سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر، بر وجدان کاری مؤثرند.

مفهوم کار

تعاریف متعددی از کار ارائه شده است. کار اعم از هر گونه فعالیت انسانی شامل فعالیت ذهنی، جسمی و روانی است؛ به عبارت دیگر کار فعالیتی است که به تولید کالایی اقتصادی و یا خدمتی می‌انجامد (خانی، ۱۳۸۷). از نظر هنری برگسون^۵ کار عبارت است از آفرینش امر فایده‌بخش (بیرو،^۶ ۱۹۸۸؛ ترجمه ساروخانی، ۱۳۶۶).

نگرش فرهنگی به کار

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، نگرش‌های درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته، فرهنگ کاری آن

چکیده

وجدان کاری جزء جدایی‌ناپذیر بهره‌وری در سازمان است که ناشی از عوامل درونی، بیرونی، فردی، سازمانی و فرهنگی است و رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این مطالعه تلاش شده است تا ضمن بررسی وجدان کاری در سطوح مختلف فردی، سازمانی، خانوادگی و محیطی از طریق مرور منابع و پژوهش‌های پیشین به این سؤال‌ها پاسخ داده شود که چه عواملی بر وجدان کاری مؤثر هستند، چه اثری بر رفتار و عملکرد کارکنان دارند و چگونه می‌توان وجدان کاری را در سازمان افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: وجدان کاری، وجدان، کار.

سازمان را معرفی می‌کند (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱).

توجه بوده و هر کار حلال و لذت‌های مشروع ناشی از آن را مجاز می‌شمارد. به علاوه لذت درونی و رضایت الهی در کار که صرفاً برای رضای خدا می‌باشد مورد نظر است. لذت درونی ناشی از چنین فرایندی به انسان احساس رضایت و شغف می‌دهد.

وجدان

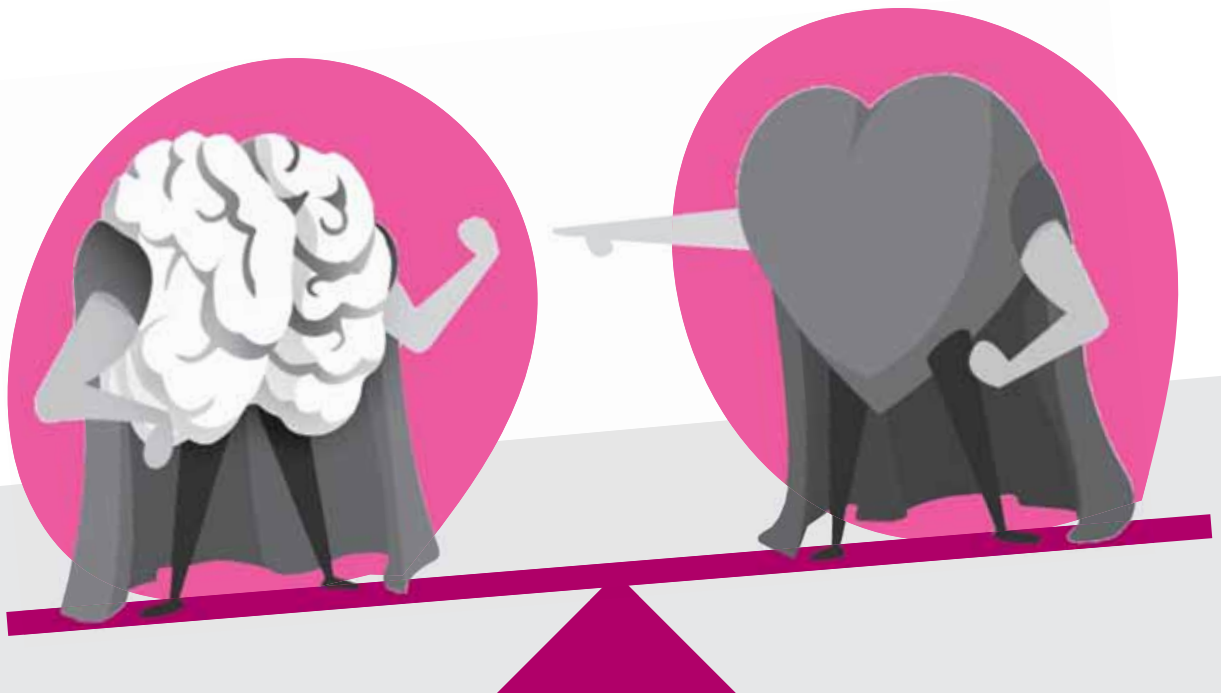
کودکان از طریق تحسین، تنبیه و درس عبرت یاد می‌گیرند که والدینشان چه رفتارهایی را خوب یا بد می‌دانند (شولتز، ۱۹۹۸؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۷۹). این امر و نهی‌ها و باید و نبایدها که به مرور زمان درونی شده و جزئی از ساختار شخصیت ما می‌شوند وجدان (فرامن) نامیده می‌شود. به وسیله وجدان انسان درباره فعالیت‌های مختلفی که انجام می‌دهد دست به ارزشیابی می‌زند. یکی از این امور که همه انسان‌ها برای زندگی خود به آن نیاز دارند کار است. اینکه آیا این کار را به خوبی انجام داده‌ام یا نه؟ و اینکه آیا من از درون از انجام این کار راضی هستم؟

در قرآن کریم واژه وجدان و مشتقات آن، در معنای یافتن و دیدن، اطلاع و آگاهی و رسیدن مورد استفاده قرار گرفته است و به‌عنوان نفس لوامه (سوره قیامت، آیه ۲) نیز تعبیر شده؛ یعنی در صورت انجام کار زشت، نفس فرد او را سرزنش می‌کند و با انجام کار خوب نکوهش می‌کند که چرا بیشتر انجام ندادی. در اسلام به پاداش و رضایت درونی اهمیت بسیار داده می‌شود و معیار این پاداش رضایت خداست که در آن صورت فرد آرامش خاطر و وجدانی آرام خواهد داشت. آنچه از تعاریف وجدان برمی‌آید این

فرهنگ کار متأثر از فرهنگ حاکم بر جامعه است. در واقع هر چه عقاید و ارزش‌های موجود در جامعه، افراد جامعه را به کار، تولید و ارزش‌آفرینی سوق دهند در آن جامعه، فرهنگ کار و وجدان کاری اشاعه یافته و بیشتر در درون افراد نهادینه می‌شود. رشد وجدان کاری در آحاد جامعه در محیطی امکان‌پذیر است که هنجارهای غالب در آن محیط، ارزش‌ها و باورهایی مثل سخت‌کوشی، نظم و انضباط، روحیه کار جمعی و تعهد سازمانی را تقویت می‌کند. در هر کشوری فرهنگ کار تحت تأثیر شرایط فرهنگی آن کشور است. در بعضی از کشورها عوامل درونی دارای اهمیت است و در بعضی کشورها و فرهنگ‌ها عوامل بیرونی دارای اثر بیشتری است. در جاهایی نیز ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی بر انگیزه کار کردن مؤثر است.

دیدگاه اسلام نسبت به کار

در رویکرد اسلامی کار باعث رفاه دنیوی و سعادت در آخرت، شکوفایی انسان و پیشرفت یک ملت می‌شود. شهید مطهری می‌نویسد: اصالت کار در سازندگی آن نهفته است. کار از آن جهت مایه شرافت انسان است که وسیله‌ای برای تأمین کرامت‌ها و شرافت‌هاست. انسان هم خالق کار است و هم مخلوق کار (حاجی‌زاده، ۱۳۸۴؛ به نقل از سلیمی دانشگر، ۱۳۸۴). در اسلام کار از جنبه بیرونی و درونی آن مورد بحث قرار می‌گیرد. از جنبه بیرونی رفاه مادی و سود و لذت فیزیکی ناشی از کار مورد



نحوه تصمیم‌گیری مدیران یک سازمان، سیاست‌های اتخاذ شده توسط آن‌ها، اقتدار و ضوابط نظارت و کنترل، سازمان‌دهی تیم‌کاری، مطالعه مجلات شغلی توسط کارکنان، رضایت کارکنان از کار خود و شرایط موجود سازمان، سن کارکنان، پرستیژ شغلی و نهایتاً تخصصی بودن یک شغل بر وجدان کاری افراد آن سازمان مؤثر است

اخلاق کاری به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست و صالح و ناصالح را معین می‌کند. وجدان کاری چهار نوع است و هر کدام تعریفی جداگانه دارد که عبارت است از: ۱. وجدان عمومی کار، ۲. وجدان حرفه‌ای، ۳. وجدان سازمانی و ۴. وجدان رابطه‌ای گروهی. **وجدان عمومی کار**، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است، بنابراین، پیش‌نیاز وجدان عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته فعال است. **وجدان حرفه‌ای**، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌های خاص و اجتماع حرفه‌ای است، که میزان این وجدان تابعی از وجود اجتماع‌های حرفه‌ای و میزان زندگی آن‌هاست. **وجدان سازمانی**، تطابق و هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن است.

وجدان رابطه‌ای گروهی، به معنای احساس مسئولیت کاری شخصی، در رابطه اجتماعی مستمر با اعضای گروه کاری است. شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از کار و وجدان فرد مؤثر است (حبیبی، ۱۳۷۵). هنگامی که در وجدان کاری، صحبت از تمایل می‌شود یعنی اینکه شخص در انجام آن دارای اختیار بوده و امری فردی است. اما اینکه هر فرد چقدر پایبند به انجام این قوانین و استانداردها باشد عوامل متعددی دخالت دارند. وجدان کاری قبل از هر چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد

است که وجدان:

الف: امری درونی است.

ب: وسیله‌ای است که انسان‌ها به کمک آن بر خوب و بد اعمال

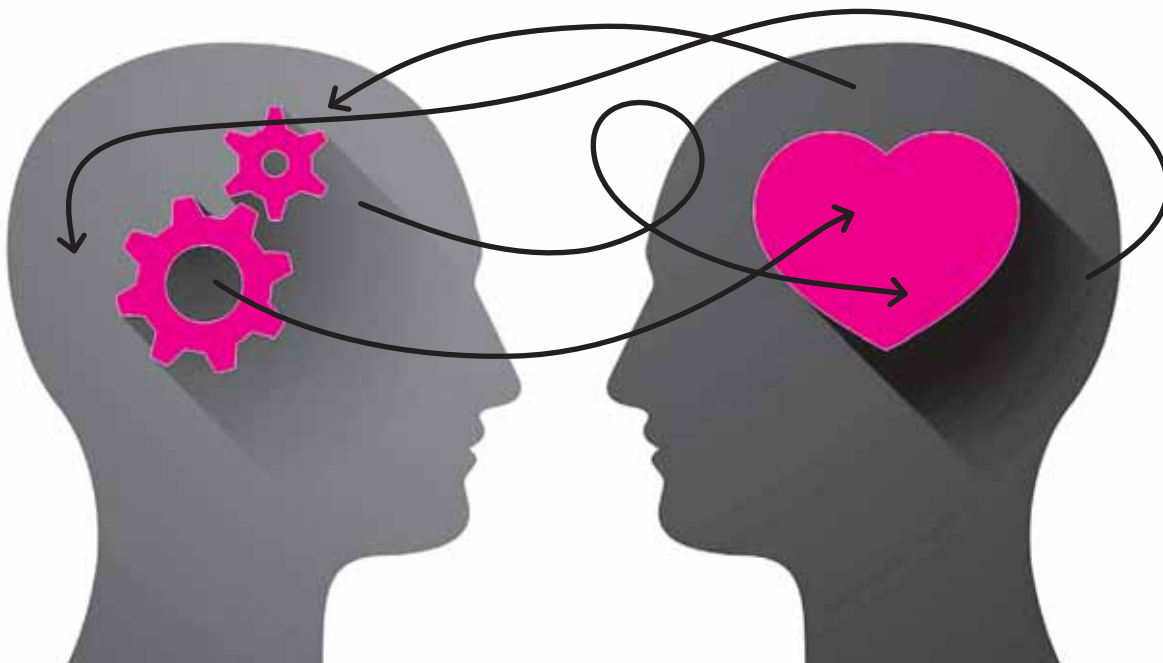
آگاه می‌شوند.

ج: دربرگیرنده عوامل احساسی، عاطفی و شناختی است.

وجدان کاری و انواع آن

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 و در سازمان‌ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می‌باشد تا تمایل آن‌ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۷۴).

وجدان کار، یکی از حوزه‌های وجدان انسان است که در سایه



سبک کلاسیک مدیریت در ایران به وضوح عدم کارآیی خود را نشان داده است. سطح بسیار پایین بهره‌وری نیروی کار، انگیزه‌های پایین نیروی کار و قوه خلاقیت و نوآوری، بازدهی اندک دارایی‌ها، عدم توسعه مطلوب نیروی انسانی، و کارآیی ناچیز مدیران همگی حاکی از وجود نوعی سبک نادرست مدیریتی در سطح مؤسسات و شرکت‌های دولتی و خصوصی در ایران است

است. به صورت مشروح‌تر می‌توان وجدان کاری را برآیند سه عامل، شامل نوع مدیریت، ماهیت سازمانی کار و شخصیت فرد و نظام‌های انگیزشی دانست. لذا پیداست که در یک نگرش نظام‌مند عامل مؤثر و تعیین‌کننده در میزان وجدان کاری (منهای جنبه‌های عقیدتی) روابط متقابل بین عوامل یا متغیرهای بازدهی، میانجی و محلی است (مایر و هرسکوویچ^۱، ۲۰۰۱؛ میرسپاسی، ۱۳۷۱؛ بلانچارد^۲، ۱۹۹۶؛ ترجمه کبیری، ۱۳۷۵).

ابعاد وجدان کاری

ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند:

۱. **بعد عاطفی:** احساس مثبت نسبت به سازمان و احساس تعلق به آن. افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (پالا، اکر و اکر^۳، ۲۰۰۸). وقتی که کارکنان سازمان احساس خوبی نسبت به محل کار خود و شرایط آن داشته باشند؛ با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان منتظر دستور و بخش‌نامه نمی‌مانند. این افراد ارزش‌های سازمان را درونی کرده‌اند.

۲. **بعد هنجاری:** الزام اخلاقی به ماندن و کارکردن در سازمان. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان‌یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (لپین و وان داین^۴، ۲۰۰۱). افراد دارای وجدان کاری افرادی قابل اتکا و مسئولیت‌پذیر هستند و برای رسیدن به اهداف سازمان، تلاشی خارج از وظیفه و شرح مسئولیت اما در چارچوب موازین قانونی سازمان دارند.

۳. **بعد مستمر:** دلبستگی به سازمان و پرهیز از هزینه‌های متصور ناشی از ترک آن. کارکنان با وجدان کاری، کارکنان ایده‌آل هستند زیرا این افراد دارای صفات مسئولیت‌پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت‌مداری هستند (اوکانر و پانونن^۵، ۲۰۰۷). این افراد در شرایط سخت، به منافع خود به تنهایی فکر نمی‌کنند و از دارایی‌های شرکت نیز همچون اموال خود محافظت می‌کنند. از خود سلب مسئولیت نکرده و در مقابل فشارها مقاومت می‌کنند زیرا به سازمان و افراد آن احساس دلبستگی و تعلق می‌کنند. سهل‌انگاری و اهمال‌کاری ندارند و به منافع شرکت آسیب وارد نمی‌کنند.

۴. **بعد رفتاری:** تقید عملی فرد به وظایف و فعالیت‌های شغلی. وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند (چان و اشمیت^۶، ۲۰۰۲). آن‌ها با عمل خود نشان

می‌دهند که به وظایف محول شده به خوبی آشنا هستند و تعهدات خود را بدون نظارت دیگران به‌خوبی انجام می‌دهند.

عوامل مؤثر بر وجدان کاری

عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند که عبارت‌اند از:

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 شکل‌گیری وجدان کاری افراد است.

۲. **عوامل فردی / شخصیتی:** مانند هدف‌داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه‌ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارائه 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 اسباب‌بازی و نقش والدین در شکل‌گیری وجدان کاری افراد.

در پژوهش‌های گوناگونی نقش عوامل فردی / خانوادگی و فرهنگی / اجتماعی بر وجدان کاری مورد بررسی قرار گرفته که از آن جمله می‌توان به پژوهش ولش و لاوان^۷ (۱۹۸۱)؛ بلاو^۸ (۱۹۹۸)؛ منسوئر و اوئی^۹ (۱۹۹۹)؛ کولبرت و ون^{۱۰} (۲۰۰۰)؛ و براون، کوران و اسمیت^{۱۱} (۲۰۰۳) اشاره کرد. در پژوهش لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر وجدان کاری»، به سه عامل ویژگی‌های فردی / شخصیتی، فرهنگی / اجتماعی و خانوادگی در بین دانشجویان دانشکده‌های مختلف دانشگاه اصفهان پرداخته‌اند که به ترتیب عامل فرهنگی / اجتماعی ۴۵ درصد، عامل فردی / شخصیتی ۴۰ درصد، و عامل خانواده ۳ درصد، با وجدان کاری رابطه دارند. پژوهش بلوستین^{۱۲} و همکاران (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که کیفیت دلبستگی به والدین و همسالان، تعیین‌کننده تعهد سازمانی افراد در سال‌های آینده زندگی‌شان است به طوری که در زنان دلبستگی بیشتر منجر به وجدان کاری بالاتر می‌شود.

اگر فرد در خانواده و یا جامعه‌ای زندگی کند که از وجدان کاری بالایی برخوردار باشد به نحوی که مشخصه‌های گوناگون خانوادگی او را به کار و تلاش جدی و مداوم ترغیب کند، به‌طور طبیعی، چنین فردی تمایل بیشتری به کار و تلاش خواهد داشت و از همت بلندتری برخوردار خواهد بود

موفقیت‌های لازم برسند، به اهداف سازمانی دست یابند، بهره‌وری را افزایش دهند و رضایت شغلی کارمندان و تعهدشان به سازمان را نیز ارتقا دهند.

در خصوص تأثیر عوامل خانوادگی، قائمی (۱۳۶۴) یکی از اهداف تربیت را آماده‌سازی فرد جهت خوب‌زیستن و بهره‌مندی کامل از موهب جهان و کسب آمادگی لازم برای ادامه حیات در جهان دیگر می‌داند، این امر جز از طریق کار و تلاش او به دست نمی‌آید. اگر فرد در خانواده و یا جامعه‌ای زندگی کند که از وجدان کاری بالایی برخوردار باشد به نحوی که مشخصه‌های گوناگون خانوادگی او را به کار و تلاش جدی و مداوم ترغیب کند، به‌طور طبیعی، چنین فردی تمایل بیشتری به کار و تلاش خواهد داشت و از همت بلندتری برخوردار خواهد بود. به عبارت دیگر نحوه حمایت، کنترل و نظارت خانواده در میزان وجدان کاری افراد تأثیرگذار است. تحقیق آرچانا^{۲۴} (۲۰۰۴) نشان داده است که بین حمایت و کنترل‌های اجتماعی و نیز استرس شغلی با وجدان کاری رابطه وجود دارد. بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره دغدغه کار، شغل و انجام صحیح و درست وظایف خود را دارند. این دغدغه عمدتاً از میزان و نحوه نظارت دقیق و منضبط جامعه و سازمان از فرد ناشی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

تعداد عوامل مؤثر در وجدان کاری مانند شخصیت فرد، دارای پیچیدگی‌های خاص خود می‌باشد که در صورت نیاز، امکان تغییر و دست‌کاری کمتری در آن‌ها وجود دارد. اما تعدادی از عوامل مؤثر بر وجدان کاری اکتسابی هستند و همان‌طور که یادگرفته شده‌اند می‌توانند بازدارنده شوند. ضروری است که هنگام جذب افراد در سازمان به این متغیرهای موقعیتی و شخصیتی توجه جدی شود تا افراد مناسب برای سازمان انتخاب و به کار گمارده شوند.

سبک کلاسیک مدیریت در ایران به وضوح عدم کارایی خود را نشان داده است. سطح بسیار پایین بهره‌وری نیروی کار، انگیزه‌های پایین نیروی کار و قوه خلاقیت و نوآوری، بازدهی اندک دارایی‌ها، عدم توسعه مطلوب نیروی انسانی، و کارایی ناچیز مدیران همگی حاکی از وجود نوعی سبک نادرست مدیریتی در سطح مؤسسات و شرکت‌های دولتی و خصوصی در ایران است. به همین دلیل توجه به ساختار سازمانی و مدیریتی در مؤسسات، برای تسهیل خصوصی‌سازی، پررنگ کردن نقش کارکنان و مشارکت آن‌ها در امور به نسبت تخصص، تجربه و مسئولیت و سبک‌های مدیریتی متناسب با فرهنگ ایران لازم است. عوامل مؤثر بر وجدان کاری از سه بعد فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی مطرح شده است. اینکه چه ویژگی‌های شخصیتی بر وجدان کاری اثرگذار

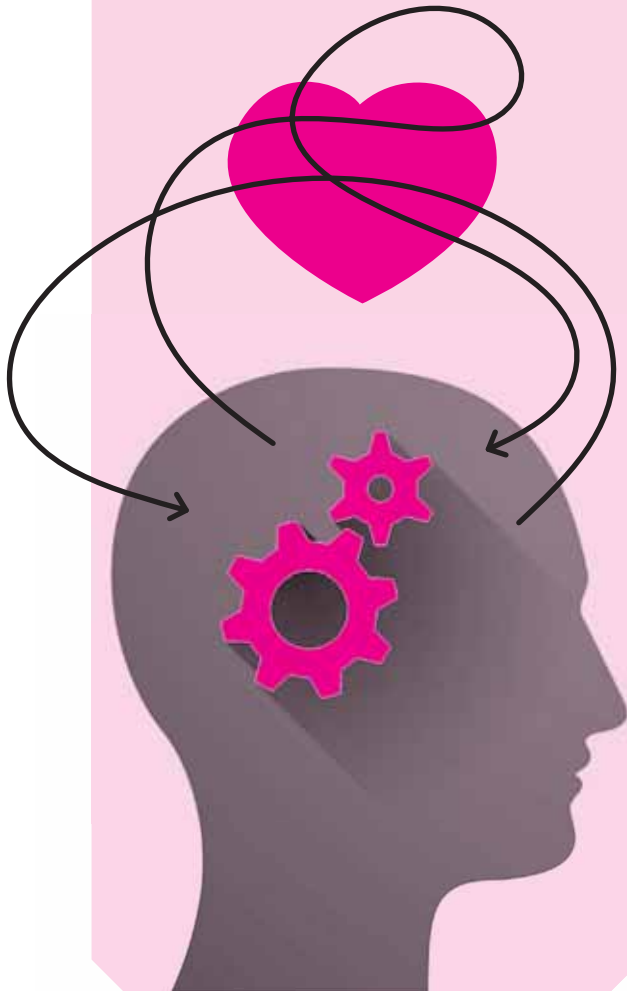
از آنجا که انضباط و وجدان کاری در بسترهای اجتماعی و فرهنگی خاصی رشد می‌کنند، در برخی جوامع به دلیل وجود زمینه‌های نامساعد، انضباط و وجدان کاری از سطح مطلوبی برخوردار نیست و به‌عنوان عاملی بازدارنده در تولید به‌شمار می‌رود (دادگران، ۱۳۸۴). هم سو با تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی ناسبام^{۲۵} (۲۰۰۶) معتقد است ارزش‌های اجتماعی که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد است؛ بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، تعلیمات جامعه و تأکید مسئولان به وقت‌شناسی و رعایت حقوق فردی و جمعی، یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری از موارد مؤثر بر رشد وجدان کاری است (ناسبام، ۲۰۰۶). علاوه بر این، نحوه تصمیم‌گیری مدیران یک سازمان، سیاست‌های اتخاذشده توسط آن‌ها، اقتدار و ضوابط نظارت و کنترل، سازمان‌دهی تیم کاری، مطالعه مجلات شغلی توسط کارکنان، رضایت کارکنان از کار خود و شرایط موجود سازمان، سن کارکنان، پرستیز شغلی و نهایتاً تخصصی بودن یک شغل بر وجدان کاری افراد آن سازمان مؤثر است. به عبارت دیگر، استقلال افراد، تخصص آن‌ها، آموزش‌های آکادمیک و همانندسازی و انطباق آنان با حرفه خود و توانایی کارکنان (ولش و لاوان، ۱۹۸۱ و بلاو، ۱۹۸۸) و نیز وضعیت خانواده، پست‌های شغلی و تجربیات مربوط به کار (حکیم^{۲۶}، ۲۰۰۲) در ارائه پیشنهادها سازنده در شکل‌گیری تعهد سازمانی و میزان وجدان کاری آن‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند.

از جنبه تأثیر عوامل فردی - شخصیتی بر وجدان کاری می‌توان هوش هیجانی، سن، جنس، نیاز به پیشرفت و انگیزش افراد را نام برد. یافته‌های براون و همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و عوامل خودکنترلی با وجدان کاری، فرایند تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، سی، ترام و اوهارا^{۲۷} (۲۰۰۶) اعتقاد دارند کارکنانی که هوش هیجانی پایین دارند از مدیران با هوش هیجانی بالا منتفع می‌شوند به‌گونه‌ای که این مدیران می‌توانند به کارکنان خود کمک کنند که هیجان‌های خود و دیگران را تشخیص دهند و کنترل کنند؛ مخصوصاً کارکنان، به مدیرانی نیاز دارند که بتوانند با خلق شور و شوق، اعتماد و روحیه مثبت در سازمان، جو روانی محیط کار را بهبود ببخشند. راحت ده مرده، یعقوبی و استانسستی^{۲۸} (۲۰۱۱) عقیده دارند که مدیران شرکت‌هایی که از هوش هیجانی برخوردارند قادرند به

است مشخص نیست و نیز اینکه چگونه شخصیت بر وجدان کاری اثر می‌گذارد، و یا چه تیپ‌های شخصیتی دارای وجدان کاری بیشتر و یا کمتر هستند؟ تعامل عوامل فردی، خانوادگی و اجتماعی چه تأثیری بر وجدان کاری دارد؟ این سؤال‌ها لزوم پژوهش‌های علمی بیشتر و دقیق‌تر را، با توجه به فرهنگ ایرانی-اسلامی ما، به ما یادآوری می‌کند. به‌طور کلی بین عوامل و متغیرهای مؤثر و مرتبط با وجدان کاری، سطح مدیریت، احساس عدالت سازمانی، سطح مشارکت سازمانی، میزان رضایت برون‌سازمانی، میزان رضایت درون‌سازمانی و پایگاه سازمانی و شغلی کارکنان بیشترین اثر را بر وجدان کاری داشته‌اند. بنابراین بهتر است که عدالت سازمانی به‌ویژه در توزیع پست‌ها و مزایا و امکانات رعایت شود. تناسب بین تخصص و تجربه و شخصیت با مشاغل و مسئولیت‌ها برقرار شود. شرایط برای رضایت کارکنان از امکانات، درآمدها و مزایا در محیط کار فراهم گردد و شیوه‌های مدیریت تفویضی و مشارکتی گسترش یافته و مشاغل و پست‌ها بر مبنای توانایی و تمایل کارکنان توزیع شود.

منابع

۱. ابطحی، حسین. (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی رشته مدیریت. اصفهان: دانشگاه پیام نور.
۲. بلانچارد، کنت. اچ. (۱۹۹۶). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه دکتر قاسم کبیری. (۱۳۷۵). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی
۳. بیرو، آلن. (۱۹۸۸). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه دکتر باقر ساروخانی. (۱۳۶۶). تهران: انتشارات کیهان.
۴. جعفری، مصطفی و حبیبی، مجید. (۱۳۸۱). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۳، ص. ۱۲۵
۵. حبیبی، محمد. (۱۳۷۵). عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر وجدان کاری. ماهنامه تدبیر، شماره ۶۲، مرداد ۱۳۷۵.
۶. خانی، جمال. (۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کاری در کارآفرینی. فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری. سال سوم شماره ۳ و ۴. ۳۸۷ فهرست کامل منابع در دفتر مجله موجود است.



پی‌نوشت‌ها

1. Bennett & Durkin
2. Elizur & Kolowsky
3. Lemons & Jones
4. Singh, B; Gupta, P.K; & Venugopal, S
5. Henry Bergson
6. Bearow
7. Schultz
8. Mayer & Hrrscovitch
9. Blanchard
10. Pala, F; Eker, S; & Eker, M
11. Lepine & Van Dyne
12. O'Connor & Paunonen
13. Chan & Schmitt
14. Welsh & Lavan
15. Blau
16. Mansoer & Oei
17. Colbert & Kwon
18. Brown, C.H; & Curran, R.G; Smith, M.L.
19. Blustein
20. Nussbaum
21. Hakim
22. Sy., Tram & O' Hara
23. Rahat Dahmardeh., Yaghoubi & Estanesti
24. Archana