

بررسی عوامل مؤثر بر وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان

نویسنده: دکتر سید علی اکبر افجه*

چکیده

بحث انضباط اجتماعی و افزایش وجدان‌کاری، نخستین بار توسط حضرت آیت‌ا... خامنه‌ای رهبر انقلاب اسلامی در نوروز ۱۳۷۳ به عنوان یک توصیه و رهنمود به ملت مسلمان ایران هدیه شد. در این مقاله ضمن تعریف وجدان در سه زبان فارسی و عربی و انگلیسی، سعی شده است که با یک روش تحقیق تجربی (از طریق توزیع پرسشنامه) به بررسی عوامل مؤثر بر وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان و ارائه راه‌های عملی برای افزایش آن پرداخته شود که امید است مورد توجه اندیشمندان قرار گیرد.

مقدمه

نویسنده و جمعی از کارکنان یکی از دانشکده‌های یکی از دانشگاه‌های تهران که از طریق یک روش تجربی (توزیع پرسشنامه) جمع‌آوری شده است، مورد بررسی قرار داده و با نتایج تحقیق تجربی که در مقاله قبلی از دیدگاه نویسنده و جمعی از اساتید دانشگاه‌های کشور جمع‌آوری گردیده بود مقایسه می‌کنیم تا مشخص شود که آیا از نظر کارکنان نیز عامل اقتصادی عامل مؤثری در افزایش

برای بحث پیرامون این مطلب ابتدا به تعریف «وجدان» و معنای آن در فارسی و عربی و همین‌طور لاتین (انگلیسی) که زبان علمی مدیریت است می‌پردازیم و سپس وجدان‌کار در مدیریت اسلامی (با جهان بینی الهی) و چگونگی تقویت آن و بعد وجدان‌کار در مدیریت علمی (جهان بینی مادی) را مورد بررسی قرار می‌دهیم و سپس وجدان‌کار و مسئولیت‌پذیری را از دیدگاه

*- دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی، دکتری رهبری و رفتار انسانی و مدیریت و توسعه سازمان

معنی وجدان در زبان و فرهنگ فارسی

کلمه «وجدان» (به کسر و) اسم مصدر، عربی و جمع است که به معنای یافتن، یافتن مطلوب، نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود (۲ و ۳) می‌باشد.

معنی وجدان در زبان و فرهنگ عربی

«وجدان» اسم مصدر، عربی و حسب برخی نظرات در قرآن مجید مترادف با نفس لوامه (ملا متگر) است. ولی وجدان (به کسر و) اسم عربی و مصدر و به معنی وجود، وجد، گم شده را یافتن، یافتن، خشم گرفتن، نفس و قوای باطنه است که همان گونه که در معنای فارسی آن آمده، تعیین خوب و بد اعمال به وسیله این نفس و قوای باطنه باید به عمل آید. ولی کلمه وجدان (به ضم و) در زبان عربی به معنای زمین هموار است که اغلب در زبان فارسی هم به غلط یا درست از این تلفظ در بیان واژه وجدان استفاده می‌شود (۴).

معنی وجدان در زبان و فرهنگ لاتین

«وجدان» در زبان انگلیسی و فرانسه Conscience و آن عبارت است از: احساس (قدرت) تشخیص خوب از بد در درون فرد که هم با معادل فارسی خود و هم با معادل عربی خوبی خود به معنای یقین خوب و بد اعمال به وسیله این نفس (وجدان) شباهت محتوایی دارد (۵ و ۶).

تعریف وجدان

بدین ترتیب و با توجه به تعاریف قبلی که از

وجدان‌کاری هست یا خیر؟ چرا که با انتشار مقاله قبلی و ارائه آن در همایش علمی - کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی و رد اثر انگیزه‌های اقتصادی در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی، عده‌ای بر این باور بودند که این دستاورد ممکن است به لحاظ درآمد کافی و عدم نیاز مادی اساتید باشد و لزوماً از نظر کارکنان سایر سازمان‌های اداری و خدماتی، عامل اقتصادی، یک عامل ضعیف در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی نیست. لذا همان‌گونه که از قبل (در مقاله قبلی) وعده داده شده بود، تحقیق مجددی در بین کارکنان خدماتی و اداری و آموزشی یکی از دانشگاه‌های تهران (نام و مشخصات نزد محقق موجود است) انجام گرفته که نتایج این تحقیق موضوع این مقاله است که به نتیجه‌گیری و پیشنهادهای منتج خواهد شد. بدیهی است، مدت مدیدی از توزیع پرسشنامه و انجام تحقیق می‌گذرد ولی اشتغالات اجرایی محقق، فرصت اتمام این کار و استخراج نتایج و ارائه جمع‌بندی و پیشنهادات را ندارد.

خوشبختانه فراغت نویسنده از مسؤلیت اجرایی و برگزاری دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی، اجازه استخراج این نتایج و تنظیم این مقاله را داد که امید است حاصل این تحقیقات برای اندیشمندان و مدیران در جهت آشنایی با راه‌های عملی افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی مفید واقع شود.

جزئیات بیشتر شوند. هر چند که نویسنده به لحاظ رعایت حجم مطلب و جلوگیری از زیاده‌نویسی وارد این جزئیات نشده است و مشخص نکرده است که مثلاً در پاسخ به هر سؤال چه تعداد زن بودند و چه تعداد مرد و یا پاسخ‌دهندگان از نظر سنی و یا سطح تحصیلات چه تفاوت‌هایی با یکدیگر داشته‌اند ولی در صورتی که نیاز به وارد شدن به این جزئیات باشد (که هست) می‌باید فرصت و اهمیت بیشتری را برای این نوع تحقیقات قائل شد و متقابلاً از نتایج آن استفاده‌های بهتری هم برد. ولی در حال حاضر فقط به تفکیک پاسخ دهندگان پرسشنامه در چهار جدول یاد شده پرداخته شد که در چهار جدول به نمایش درآمده با این فراوانی به جزئیات یاد شده آشنا خواهید شد. البته در این تحقیق، تفکیک جنسی و سنی و تحصیلی برای ما اصل نبود. چرا که در مجموع، تحقیق به دنبال کارکنان با همین مشخصه جمعی در سازمان‌هاست که نظیر فراوانی ما از مجموعه زنان و مردان در سنین و با تحصیلات مختلف تشکیل می‌شوند. لذاست که به همین اطلاعات و تجزیه و تحلیل بسنده شد. هر چند که ممکن است در برخی سازمان‌ها ترکیب‌ها و نسبت‌ها در این اجزای چهارگانه متفاوت باشند (که هستند) ولی نتایج پیش‌بینی شده (با توجه به اینکه این دومین تحقیق است که در این باره توسط نویسنده صورت می‌گیرد) کم و بیش یکسان است و تصور نمی‌شود که در سازمان‌های دیگر و ترکیب‌ها و نسبت‌های دیگر هم متفاوت باشد. چه اینکه در مقاله قبلی که اشاره شد، از نمونه اساتید

وجدان در زبان‌های فارسی، عربی و انگلیسی ارائه شد: «وجدان عبارت است از زمینه مناسب (قوه باطنی) در انسان که خوب و بد اعمال به منظور برخورداری از یک کیفیت بالای مسؤلیت‌پذیری و توجه خاص به نیک خواهی و عدالت به وسیله آن ادراک می‌شود.»

روش تحقیق

برای اینکه مشخص شود چه عواملی در تقویت عوامل مؤثر در وجدان فرد مؤثرترند و مدیران در صحنه سازمانی دست به چه اقداماتی برای تقویت این عوامل باید بزنند، یک تحقیق تجربی در دانشکده X دانشگاه Y در بین کارکنان خدمات اداری و آموزشی و ... به عمل آمد. از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده بین این کارکنان تعداد سی و دو پرسشنامه بازگردانده شد که با توجه به تازگی مطلب و محدودیت فراوانی به همین تعداد پرسشنامه بسنده گردید و نتایج نظرخواهی‌ها از آنها استخراج شد که نتایج این نظرخواهی در پاسخ به پانزده سؤال پرسشنامه به شرح زیر است:

تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری

سؤال اول در این پرسشنامه پیرامون مشخصات پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه بوده است که بر این اساس در سه جدول شماره یک و دو و سه و چهار (که به پیوست این مقاله آمده است) پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت و سن و سطح تحصیلات و وضعیت خانوادگی (متاهل و مجرد) جدا شدند تا در تجزیه و تحلیل اضافی، علاقه‌مندان بتوانند وارد

هست در این افراد است.

جدول شماره ۵ اختصاص به نتایج پاسخ این سؤال دارد که رعایت اصل شایستگی در انتصاب مسؤولین و مدیران چه میزان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان مؤثر است؟ ۵۶/۲۵ درصد از پاسخ دهندگان در این فراوانی پاسخ بسیار زیاد و ۲۸/۱۲ درصد پاسخ زیاد داده‌اند. یعنی قریب ۸۵٪ از کارکنان نظیر اساتید، معتقد هستند که انتصاب بر اساس اصل شایستگی می‌تواند از عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی باشد و یا وقتی که دولت و مدیران بالایی در توجه به شایستگی‌ها در انتصابات بی‌توجه هستند، آثار سوء آن در عدم کارآیی و عدم رعایت وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی، خود را نشان خواهد داد که طبیعتاً موجب دلسردی و نومیدی افراد شایسته، علاوه بر خسارت قبلی خواهد شد و کارگزاران نظام بر این فرض، هم از نظر مالی (مادی) و هم از نظر معنوی (نیروی انسانی) دچار خسران خواهند شد. البته این نسبت در پاسخنامه اساتید که خود از افراد تحصیل کرده هستند، از ۸۵٪ هم فراتر می‌رود و قریب ۹۵٪ از اساتید در پاسخ این سؤال، رعایت اصل شایستگی را در انتصاب‌ها و انتخاب‌ها از عوامل بسیار مهم در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی دانسته‌اند. از این مجموعه نظرات یک نتیجه‌گیری دیگر هم می‌توان کرد و آن اینکه اصولاً هر چه سطح تحصیلات کارکنان در سازمان (دانشگاه) بالاتر باشد، انتظار رعایت شایستگی در انتصاب‌ها

دانشگاه‌های کشور نظرخواهی شد. حتی در میان آنها یک زن هم نبود! از نظر سن و تحصیلات نیز در تفاوت‌های بسیار با فراوانی موجود (کارکنان) بودند. ولی نتیجه تحقیق و اولویت‌هایی که به عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی داده شده است کم و بیش یکسان است و تقریباً هیچ تفاوتی نمی‌کند. لذا به همین دلیل امکان تعمیم نتایج این نظرخواهی به سازمان‌ها و کارکنان دیگر هم می‌تواند وجود داشته باشد.

علی‌ای حال، از مجموع سی و دو نفر فراوانی مقاله حاضر، هجده نفر (۵۶/۲۵ درصد) زن و چهارده نفر (۴۳/۷۵ درصد) مرد بودند که تقریباً از نظر تعداد مساوی هستند (جدول شماره یک) و از نظر سن قریب هشتاد درصد این جمعیت بین سنین ۲۰-۴۰ سال می‌باشند که باز نمایش خوبی از ترکیب سنی نیروی انسانی (زن و مرد) در سازمان‌های امروزی جامعه ماست (جدول شماره ۲). همین‌طور، سطح تحصیلات قریب ۶۵٪ کارکنان جامعه زیر دیپلم و دیپلم است که این باز خود بیانگر درصد تحصیلات کارکنان دولت و اکثریت تحصیل کرده‌گان این قشر در سطوح دیپلم و زیر دیپلم است که واقعی بودن جامعه آماری ما را علی‌رغم محدودیت فراوانی آن نشان می‌دهد (جدول شماره ۳). وضعیت خانوادگی (تاهل و مجرد) نیز بیانگر این واقعیت اجتماعی در بین کارکنان دولت و دانشگاه‌ها هست. چرا که ۶۵/۶۲ درصد کارکنان جامعه آماری انتخاب شده نیز متاهل هستند (جدول شماره ۴) که این خود نیز بیانگر وجود نیازهای اقتصادی که فرضیه تحقیق ما

سازمان‌ها نیست و لذا حق بر این است که این دو سؤال، این چنین پی‌درپی و پشت سر هم دارای چنین درصدی از فراوانی برای حمایت از یکدیگر باشند. البته درباره همین سؤال باز قریب ۹۰٪ از اساتید (جدول شماره ۲۰) خواستار این ثبات یا اعتراض به آن و عدم رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها شده‌اند که باز بیانگر نزدیکی نظرات کارکنان و اساتید در دانشگاه‌ها (اعم از زن و مرد) هست.

ضرورت وجود استراتژی توسعه ملی علی‌رغم اینکه به نظر می‌رسد یک بحث فنی و مورد توجه متخصصان باید باشد، ولی مورد نظر کارکنان خدماتی و خدمات اداری و آموزشی دانشگاهی نیز هست. بدین معنا که باز قریب هشتاد و پنج درصد (۸۵٪) از این مجموعه وجود یک استراتژی توسعه ملی (برنامه‌ریزی بلندمدت) را برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و مالی جامعه لازم می‌دانند. این امر علاوه بر اینکه بیانگر رشد بالا و شعور و فهم بسیار امیدوارکننده نیروهای کار در سازمان‌های دولتی است، بیانگر ضعف برنامه‌ریزی و ناهماهنگی در دستگاه‌های اجرایی کشور نیز هست که حتی این اقشار از کارکنان را که ظاهراً بابرنامه‌های بلندمدت کاری ندارند و کارهای آنها تابع فعالیت‌های روزمره و جاری است، باز به ضرورت وجود این برنامه‌ها واقف ساخته است. البته نارسایی‌های اقتصادی و اجتماعی در زندگی شخصی این کارکنان نیز از عوامل مؤثر تشخیص این موقعیت از نظر ضعف برنامه‌ریزی و در نهایت تضعیف کارآیی و

از طرف آنان بیشتر است. چنانکه در دانشگاه این تفاوت در دو جدول مربوط به نظرات کارکنان در این باره (جدول شماره ۵ و ۱۹) و نظرات اساتید در این باره (جدول شماره ۲۰) به خوبی مشهود است. در نتیجه یکی از راه‌کارهای عملی برای دولتمردان و مدیران در سازمان‌ها برای اینکه به افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی مالی کمک کند، این است که انتصاب‌ها را بر اساس اصل شایستگی که در کتاب‌های مدیریت منابع انسانی به تفصیل بدان پرداخته‌اند، انجام دهند.

جدول شماره ۶ بیانگر درجه تأثیر ثبات مدیریت در سازمان‌های امروزی و اثر آنها در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی است که متأسفانه در جامعه انقلابی ما ظاهراً موجب مشکلات عدیده‌ای برای کارکنان شده است و آن اینکه به لحاظ ضرورت‌های انقلاب و نظام، از آنجا که در طول سالیان دراز شاهد و دستخوش تغییر و تحولات بسیار در این باره بوده‌اند الزاماً از ثبات مدیریت به عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی نام برده‌اند تا آنجا که همین ۸۵٪ که معتقد به رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها بودند، اعتقاد به ثبات مدیریت و عدم تغییر زود به زود مدیران در سازمان‌ها برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی نیز داشتند. حتماً هم بر این باور هستند که اگر اصل شایستگی در انتصاب‌ها رعایت شود، دیگر ضرورتی به تغییر زود به زود مدیران در

وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی است و مردم اکثراً بر این عقیده هستند که اگر دستگاه‌های اجرایی و قانونگذار، از کارکنان بخواهند که مقررات را اجرا کنند و بر آنها نظارت دقیق نمایند، موجب رشد و شکوفایی کارکنان در سازمان‌ها خواهد شد. ولی نتیجه نظرخواهی ما از خود کارکنان درست عکس این نظر مردم را بیان می‌نماید. چرا که تنها ۱۵/۶۲ درصد از کارکنان این تذکر را بسیار مفید و اثربخش تشخیص داده‌اند (جدول شماره ۸). در مورد وجود یک سیستم نظارتی مستمر نیز فقط ۹/۳ درصد از کارکنان با وجود یک چنین سیستمی برای افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی موافق هستند و ظاهراً برخلاف مردم، خود کارکنان اعتقاد چندانی به درخواست مقررات از آنها و اعمال یک نظارت دقیق بر آنها ندارند. به خصوص در مورد دومی که این اولویت از سلسله اولویت‌ها و عواملی که ما در طول پرسشنامه برشمردیم، در ردیف آخر با قریب ۵۵٪ مخالفت (کم و خیلی کم) قرار گرفته است و تنها ۴۵٪ از کارکنان وجود یک چنین نظارتی را لازم دانسته‌اند. علی‌ای حال همان‌طور که استحضار دارید، وجود روحیه کار و وجدان‌کاری در این مقاله مربوط به کارکنان در سازمان‌های دولتی و محل آزمایش و توزیع پرسشنامه هم دستگاه‌های دولتی (دانشگاه‌های دولتی) بوده‌اند و حال آنکه بسیار طبیعی است که برای انجام یک تحقیق دقیق در سازمان‌های بازرگانی و صنعتی و مراکز متعلق به بخش خصوصی و کارکنان آنها باید دست به یک تحقیق جداگانه‌ای در خود این سازمان‌ها و در بین کارکنان

روحیه‌کاری (وجدان‌کاری) در سازمان‌هاست. ولی علی‌ای حال، مدیران و دولتمردان به این مهم نه در شعار بلکه در عمل باید پاسخ عملی بدهند. بدین معنا که حال که خوشبختانه نظام جمهوری اسلامی دارای دو برنامه اول و دوم پنجساله شده است و حتی از هم‌اکنون برنامه‌های سال ۱۴۰۰ را نیز (۲۵ ساله) پیش‌بینی و طراحی می‌کنند، در عمل هم مطابق این برنامه‌های پیش‌بینی شده حرکت کنند نه یک قدم پیش و نه یک قدم پس. چون هر دو حالت بیانگر عدم اهمیت و اجرای برنامه است، لذا به نظر نویسنده و همین‌طور (ظاهراً) کارکنان پاسخ دهنده به سؤالات ما، عدم اجرای برنامه‌ها با بی‌برنامگی هیچ تفاوتی ندارد و برنامه‌ریزی مشروط بر این است که کارها مطابق برنامه انجام شود و نه اینکه برنامه‌ها در حاشیه قرار گیرند و کارها کماکان بر اساس میل و سلیقه شخصی مدیران صورت پذیرد. در هر صورت، اساتید دانشگاه‌ها طبیعتاً بیشتر از کارکنان به این ضعف واقفند و قریب ۹۵٪ از ایشان، این ضرورت را در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی مؤثر دانسته‌اند (جدول شماره ۲۰). باز ملاحظه می‌شود که رابطه نزدیکی بین نظرات کارکنان و اساتید در عوامل مؤثر بر افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در سازمان‌ها وجود دارد که جای بسی خوشحالی و بیانگر درجه فهم عالی کارکنان سازمان‌های اداری ما از موضوعات اجتماعی و اقتصادی و ... است. درخواست اجرای مقررات شاید بیشتر از هر عامل دیگری مورد توجه مردم در افزایش

سیزده) برای عوامل اقتصادی و اثر آنها در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی قائل شدند که توضیح دادیم، پاره‌ای از اندیشمندان بر این عقیده بودند که شاید این پاسخ از سر بی‌نیازی و درآمد بالای اقتصادی اساتید جامعه‌آماري ما سرچشمه گرفته باشد. لذا بهتر است که این تحقیق در بین کارکنان دانشگاه‌ها با درآمدهای پایین نیز صورت گیرد و شاید نتیجه آن برعکس باشد که خوشبختانه نشد. فرضیه ما در این باره که وجود تأمین اقتصادی در کارکنان موجب افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی می‌شود، از نظر خود آنها هم رد شد (جدول شماره ۱۰ به خوبی این مخالفت را نشان می‌دهد) چرا که تنها ۲۸/۱۲ درصد از کارکنان این تأثیر را بسیار زیاد و ۴۰/۶۲ درصد زیاد دانسته‌اند و در مقایسه با سایر عوامل برشمرده شد. نظیر تقویت باورهای دینی و رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها و ثبات مدیریت و ... از نظر درصد بسیار زیاد عوامل اقتصادی در مرتبه نهم و از نظر جمع درصد بسیار زیاد و زیاد در مرتبه هشتم از نظر کارکنان قرار می‌گیرد و کماکان کارکنان هم نظیر اساتید عوامل روانی نظیر تربیت خانوادگی و تقویت باورهای دینی و ارزشیابی صحیح و ... را در اولویت اول برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی برشمرده‌اند. این از آن جهت دارای اهمیت است که بسیاری بر این عقیده بودند و یا هستند که درآمدهای اقتصادی (تأمین‌های مادی) شرط اول افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی است. در حالی که نتایج این دو تحقیق چه در بین اساتید و متخصصان عالی کشور و چه در میان کارکنان ساده

و متخصصان زد و چه بسا که شرایط در این موارد در این سازمان‌ها بسیار متفاوت از سازمان‌های دولتی باشد که علی‌القاعده نیز باید باشد.

علی‌ای حال نظر اساتید دانشگاهی در این باره ظاهراً با مردم موافق‌تر است و به طوری که در جدول شماره ۲۰ ملاحظه می‌فرمایید، برخلاف کارکنان قریب ۷۵٪ از اساتید درخواست اجرای مقررات و قوانین را از کارکنان و خدمتگزاران مردم در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی مؤثر دانسته‌اند. همین‌طور از نظر اساتید دانشگاه‌های کشور (۸۵٪) وجود یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق می‌تواند در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی بین کارکنان مؤثر باشد. هرچند که کارکنان خود از چنین باوری برخوردار نیستند ولی بسیار طبیعی است، در آنجا که بر اساس خود نظر کارکنان هم باورهای دینی و تربیت خانوادگی و اعتماد به نفس و ارزشیابی صحیح به کمک افزایش کارایی در سازمان‌ها و بیدارساختن وجدان‌ها نیاید، چاره‌ای جز اعمال مقررات صحیح و وجود یک سیستم نظارتی دقیق برای پاسخگویی به خواست‌های مردم در کار نیست و ظاهراً اساتید محترم دانشگاه‌ها هم با توجه به این خلاء، این نظر را داده‌اند.

تأمین اقتصادی و اثر آن در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی به خصوص بین کارکنان فرضیه اصلی تحقیق ما بود. به طوری که شرح داده شد، در تحقیق قبلی که پیرامون همین موضوع در میان اساتید دانشگاه‌های کشور انجام شد، اساتید دانشگاهی تقریباً اولویت آخر (دوازدهم را از

- در سازمان‌های اداری (هرچند آنها هم از تخصص بی‌بهره نیستند) به یک اندازه به عوامل کیفی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی ارزش قائل هستند، در هر صورت همان‌طور که گذشت از اساتید دانشگاهی نیز قریب ۶۵٪ به این عامل (اقتصادی) اهمیت بسیار زیاد و زیاد قائل شده‌اند (جدول شماره ۲۰). ولی آنها هم در مقایسه با دیگر عوامل برشمرده شده ارزش کمتری برای عوامل اقتصادی قائل هستند و در مجموع اولویت دوازدهم از سیزده اولویت را به عامل اقتصادی داده‌اند. پس بدین ترتیب فرضیه اصلی و مهم در هر دو تحقیق یعنی اهمیت اول عوامل اقتصادی (تأمین نیازهای مالی) در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی رد می‌شود. در بقیه عوامل برشمرده شده برای افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی نیز روال به‌همین ترتیب است. به‌طوری که جداول شماره ۱۱ تا ۱۸ نشان می‌دهند و در جدول شماره ۱۹ و شماره ۲۰ کلیه اطلاعات جمع‌آوری شده در این باره از نظر کارکنان و اساتید خلاصه شده است، اصولاً عوامل کیفی (روانی) از اقبال و استقبال بیشتری در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی برخوردار هستند تا عوامل کمی (مادی). تا آنجا که خلاصه کردن این جداول و ترتیب اولویت دادن به مجموعه آنها در مقیاس بسیار زیاد از نظر کارکنان ترتیب زیر را به نمایش می‌گذارد:
- ۱- تقویت باورهای دینی ۵۶/۲۵ درصد
 ۲- رعایت اصل شایستگی ۵۶/۲۵ درصد
 ۳- ثبات مدیریت ۵۶/۲۵ درصد
 ۴- تربیت خانوادگی ۵۳/۱۲ درصد
 ۵- رعایت نظم توسط خود مسؤولین ۴۶/۸۷ درصد
 ۶- وجود استراتژی توسعه‌ملی ۴۳/۷۵ درصد
 ۷- ارزشیابی صحیح ۴۰/۶۲ درصد
 ۸- هماهنگی بین قوای سه‌گانه ۳۴/۳۷ درصد
 ۹- تأمین اقتصادی ۲۸/۱۲ درصد
 ۱۰- درخواست اجرای مقررات ۱۵/۶۲ درصد
 ۱۱- تقویت نفس ۱۵/۶۲ درصد
 ۱۲- تأثیر بی‌سوادی ۱۲/۵ درصد
 ۱۳- ریشه‌کنی بی‌سوادی ۱۲/۵ درصد
 ۱۴- وجود یک سیستم نظارتی ۹/۳۷ درصد
- که در این رتبه‌بندی ما از رتبه نهم به بعد (تأمین اقتصادی به بعد) را جزو عوامل مادی (مالی) طبقه‌بندی می‌کنیم به‌طوری که اگر این اولویت را به دو گروه کیفی (یک تا هشت) و کمی (نه تا چهارده) تقسیم کنیم، ملاحظه می‌شود که به‌طور کلی کارکنان نیز نظیر اساتید به عوامل کیفی (گروه کیفی) در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی اهمیت بیشتری (اولویت اول) را قائل هستند تا عوامل کمی (مادی). همین وصف در رتبه‌بندی همین عوامل از نظر همین کارکنان در مقیاس‌های بسیار زیاد و زیاد هم وجود دارد، به‌طوری که در این حالت نیز تنها یک رتبه به رتبه عوامل اقتصادی اضافه می‌شود و از جایگاه نهم به هشتم ارتقاء می‌یابد، ولی تغییر چشمگیری در رتبه‌بندی اولیتهای و عوامل مؤثر در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی نظیر مورد قبلی

تاکنون برای بسیاری از دست‌اندرکاران نشناخته بود یا حداقل به این درجه از اهمیت که از نظر خود کارکنان و اساتید است، نبود. علی‌ای‌حال هر چند نظرات اساتید و کارکنان در بسیاری از زمینه‌ها و عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی مشابه است ولی اگر اولویت بندی (رتبه بندی) عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی را که از طریق پرسشنامه از کارکنان جمع‌آوری شده است، با نتایج حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه بین اساتید مقایسه کنیم، ملاحظه می‌شود که از نظر اساتید (همان‌گونه که در مقاله مربوطه در مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت شماره ۲۶ و ۲۷ آمده است) این اولویت‌ها با توجه به مقیاس بسیار زیاد (جدول شماره ۲۰) به شرح زیر متفاوت است:

- ۱- ارزشیابی دقیق از عملکرد
مسئولین و کارکنان ۶۳/۱۵ درصد
- ۲- تقویت باورهای دینی ۶۰/۵۲ درصد
- ۳- وجود یک استراتژی توسعه ملی ۶۰/۵۲ درصد
- ۴- تربیت خانوادگی ۵۷/۸۹ درصد
- ۵- رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها ۵۵/۲۶ درصد
- ۶- رعایت نظم توسط خودمسئولین ۵۲/۶۳ درصد
- ۷- هماهنگی بین قوای سه‌گانه ۵۰ درصد
- ۸- وجود یک سیستم نظارت و کنترل دقیق ۴۲/۱۰ درصد
- ۹- ثبات مدیریت ۳۹/۴۷ درصد
- ۱۰- خواستن اجرای مقررات

ایجاد نمی‌نماید. نتایج این درجه‌بندی بر اساس جمع مقیاس‌های بسیار زیاد و زیاد در پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ها به شرح زیر است:

- ۱- تقویت باورهای دینی ۹۰/۶۲ درصد
- ۲- تربیت خانوادگی ۸۴/۳۷ درصد
- ۳- رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها ۸۴/۳۷ درصد
- ۴- ثبات مدیریت ۸۱/۲۵ درصد
- ۵- وجود استراتژی توسعه ملی ۸۱/۲۵ درصد
- ۶- رعایت نظم توسط خود مسئولین ۷۸/۱۲ درصد
- ۷- ارزشیابی صحیح ۷۱/۸۷ درصد
- ۸- تأمین اقتصادی ۶۸/۷۴ درصد
- ۹- هماهنگی بین قوای سه‌گانه (مجریه و مقننه و قضائیه) ۶۵/۶۲ درصد
- ۱۰- تقویت نفس ۶۲/۴۹ درصد
- ۱۱- درخواست اجرای مقررات ۵۴/۲۴ درصد
- ۱۲- وجود یک سیستم نظارتی ۴۰/۶۲ درصد
- ۱۳- ریشه‌کنی بی‌سوادی ۴۰/۶۲ درصد
- ۱۴- تأثیر بی‌سوادی ۲۸/۱۲ درصد

جمع‌بندی و پیشنهادات

براین اساس فرضیه‌های دیگری هم که محقق در این باره داشت نظیر تأثیر بی‌سوادی در عدم افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و ریشه‌کنی بی‌سوادی به عنوان عامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی نیز رد می‌شوند (هم از نظر اساتید و هم از نظر کارکنان). اولویت‌های دیگری در این باره مطرح‌اند که

است و لذا دولت از طریق مدارس و دانشگاه‌ها و مردم از طریق تربیت صحیح هر چه بیشتر، این باورهای دینی را باید در ذهن نسل جوان و نوآموز و دانش‌آموز و دانشجو بارور سازند و راه کارهای این کار را نیز در جامعه پیدا نمایند که بر اساس نتیجه نظرخواهی در این باره یعنی رعایت نظم توسط خود مسئولین، ظاهراً اول عامل مؤثر در تقویت باورهای دینی و آموزش آن الگو (عامل) بودن خود پدر و مادر و معلم و سرپرست و مدیر در هر مجموعه خانوادگی و سازمانی و اجتماعی است که باید تحقق یابد. خوشبختانه نتیجه نظرخواهی ما هم از هر دو گروه بیانگر همین روحیه (اهمیت تربیت خانوادگی) در بین کارکنان و اساتید هم هست. چه اینکه هر دو گروه تربیت خانوادگی را در مرتبه چهارم اهمیت برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی قرار داده‌اند. اساتید با ۵۷/۸۹ درصد و کارکنان با ۵۳/۱۲ درصد هر دو بر اهمیت این مسأله تأکید داشته‌اند که باید به وجدان کاری و انضباط اجتماعی مثل تقویت باورهای دینی در خانواده پرداخت و اگر ما هر دو این عوامل (تقویت باورهای دینی و تربیت خانوادگی) را در گرو خانواده بدانیم، ملاحظه می‌شود که نظیر نتیجه‌گیری که در تحقیق قبل شد نقش اول در افزایش وجدان کاری با:

۱- تقویت باورهای دینی

۲- تربیت خانوادگی

به‌عهدده خانواده است و نقش بعدی از نظر اساتید و کارکنان باتوجه به اهمیت:

۱- رعایت اصل شایستگی در انتصاب‌ها

و قوانین
 ۱۱- اعتماد به نفس (تقویت نفس) ۲۱/۰۵ درصد
 ۱۲- تأمین اقتصادی کارکنان دولت ۱۵/۷۸ درصد
 ۱۳- تأثیر بی‌سوادی ۱۵/۷۸ درصد
 ۱۴- ریشه کن کردن بی‌سوادی ۷/۸۹ درصد
 که در نگاه اول و مقایسه این دو گروه، رتبه‌بندی از نظر کارکنان و اساتید به‌خوبی مشهود است که کارکنان پاسخ سؤالات را با احتیاط بیشتری داده‌اند تا اساتید چرا که در مقیاس و درصد بسیار زیاد، درصد بسیار زیاد به سؤالات مطروحه در پاسخ‌های اساتید به مراتب بیشتر از کارکنان است که این امر بیانگر علم و تجربه بیشتر آنها نسبت به کارکنان است و نه انتظارات بالای آنها از جامعه که احتمال دارد هم باشد. چه اینکه انتظارات افراد تحصیل‌کرده بالا در جامعه بیش از افراد در سطوح میانی و پایین تحصیلات است. مطلب دوم اینکه از نظر کارکنان، تقویت باورهای دینی (۵۶/۲۷ درصد) در اولویت اول برای افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی است و حال آنکه اساتید اولویت اول در این باره را به ارزشیابی صحیح (دقیق) از عملکرد مسئولین و مردم (۶۳/۱۵ درصد) داده‌اند. هر چند که بلافاصله (با ۶۰/۵۲ درصد) اساتید هم بر تقویت باورهای دینی تأکید داشته‌اند و بر ارزشیابی صحیح و دقیق هم کارکنان (با ۴۰/۶۲ درصد) در مرتبه هفتم موافق هستند. علی‌ای حال تقویت باورهای دینی اول اصل مشترکی است که هم اساتید و هم کارکنان بر آن باور دارند که در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی مؤثر

تحقیق نیز هر یک از اهمیت و جایگاه خاص خود در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی برخوردار هستند که علاقه‌مندان خود نسبت به تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری اقدام می‌نمایند و نویسنده را به لحاظ جلوگیری از اطاله کلام از این مهم معاف می‌فرمایند.

۲- ارزشیابی صحیح از عملکرد مسئولین و کارکنان

۳- رعایت نظم توسط خود مسئولین

به‌عده سازمان‌هاست تا با تقویت این عوامل موجبات رشد و شکوفایی وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی را در جامعه فراهم آورند.

بدیهی است سایر عوامل برشمرده‌شده در این

منابع و مأخذ

- ۱- بررسی راه‌های عملی تقویت وجدان کاری، دکتر سید علی اکبر افجه، مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۷ و ۲۶، پاییز و زمستان ۱۳۷۴، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تحصیلات تکمیلی و تحقیقات عالی، صفحه ۹۳.
- ۲- لغت‌نامه دهخدا، جلد چهاردهم، زیر نظر دکتر محمد معین و دکتر سید جعفر شهیدی، ناشر: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چاپ اول، دوره جدید، پاییز ۱۳۷۳، صفحه ۲۰۴۴۶.
- ۳- فرهنگ فارسی عمید، تألیف حسن عمید، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، تهران ۱۳۶۹، صفحه ۱۲۴۱.
- ۴- فرهنگ فارسی - انگلیسی حیم، انتشارات بروخیم، تهران ۱۳۴۲، صفحه ۷۷۹.
- ۵- فرهنگ فارسی - فرانسه حیم، انتشارات بروخیم، تهران، ۱۳۴۹، صفحه ۷۰۱.

ضمائم: پرسشنامه و جداول

باسلام و تشکر از توجه شما

پرسشنامه‌ای که مطالعه می‌کنید برای برخورداری از نظرات ارزشمند شما درباره راه‌های تقویت وجدان کاری و عوامل مؤثر در انضباط اجتماعی و اقتصادی تنظیم شده است. سؤالات این پرسشنامه بر اساس نظرات ارائه شده درباره این علل و عوامل از مجامع مختلف جمع‌آوری شده است که نظر نهایی شما این عوامل مؤثر را به ترتیب اولویت مشخص خواهد ساخت. لذا پاسخ دقیق و با حوصله به این سؤالات موجب مزید امتنان خواهد بود. پرسش‌ها و پاسخ‌ها برای یک تحقیق علمی در این زمینه تنظیم و استفاده خواهد شد.

۱- لطفاً مشخصات خود را بنویسید:

جنس	سن	تحصیلات	وضعیت تاهل
رشته	شغل	محل کار	تعداد فرزند

۲- به نظر شما عدم رعایت شرایط مناسب احراز مسؤولیت‌ها و مشاغل تا چه میزان در عدم وجدان کاری و انضباط اقتصادی مؤثر است؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

۳- به عقیده شما عدم ثبات مدیریت تا چه اندازه در این امور (عدم وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی) مؤثر است؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

۴- به عقیده شما عدم وجود یک استراتژی توسعه ملی (وحدت نظر بین مسؤولین در سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و...) تا چه میزان در این امور مؤثر است؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

۵- آیا شما فکر می‌کنید خواستن مقررات و قوانین به نحو صحیح می‌تواند مشکل وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی را به طور کامل در کشور حل کند؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

۶- آیا به نظر شما یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق بر افراد و دستگاه‌های اجرایی می‌تواند راه حل مشکل عدم وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی باشد؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

- ۷- آیا شما معتقد هستید که عدم تأمین اقتصادی (درآمد مکفی) مؤثرترین عامل وجدان کاری است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۸- آیا به نظر شما عامل روانی (ضعف / نفس) مؤثرترین عامل در عدم وجدان کاری است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۹- به نظر شما عامل بی‌سوادی تا چه اندازه در عدم وجدان کاری مؤثر است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۰- به عقیده شما آیا با ریشه‌کن کردن بی‌سوادی می‌توان به رشد وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی امیدوار بود؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۱- ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و کارکنان و توجه به نتایج ارزشیابی و اعمال پاداش و تنبیه برآن تا چه اندازه در تقویت وجدان کاری در جامعه مؤثر است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۲- به عقیده جنابعالی رعایت نظم در زندگی فردی، گروهی، اجتماعی، سمینارها، ملاقات‌ها و فعالیت‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و مسئولین و اساتید با مردم تا چه اندازه در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی مؤثر است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۳- تقویت باورهای دینی و معنوی مردم تا چه اندازه در افزایش وجدان کاری آنها مؤثر است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۴- به عقیده شما هماهنگی کامل بین قوای مقننه و مجریه و قضائیه در نظام جمهوری اسلامی تا چه میزان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی مؤثر است؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۵- آیا به عقیده شما این هماهنگی هم‌اکنون وجود دارد؟
() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم
- ۱۶- راه حل شما برای اجرای مقررات توسط همه در نظام جمهوری اسلامی چیست؟ لطفاً در یک کلمه بنویسید؟
.....
- ۱۷- راه حل شما برای گزینش صحیح و انتخاب دقیق مسئولین و قانون‌گذاری چیست؟ لطفاً در یک خط بنویسید؟
.....

۱۸- به نظر شما به غیر از مواردی که در بالا برشمرده شد، راه‌های عملی افزایش (تقویت) وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی کدام است؟

- ۱-
- ۲-
- ۳-
- ۴-
- ۵-

۱۹- به عقیده شما نقش خانواده برای تقویت وجدان کاری در جامعه تا چه اندازه مؤثر است؟

() بسیار زیاد () زیاد () کم () خیلی کم

۲۰- اگر از شما خواسته شود از پنج عامل: اقتصادی، فرهنگی، آموزشگاهی، اجرای قوانین و مقررات و تربیت خانوادگی یکی را به عنوان مهم‌ترین عامل (زیرینا) برای ایجاد وجدان کار نام ببرید کدامیک را انتخاب می‌کنید (لطفاً حتماً تعیین اولویت کنید)؟

- ۱-
عامل دوم:
- ۲-
عامل سوم:
- ۳-
عامل چهارم:
- ۴-
عامل پنجم:
- ۵-

جدول ۱: نمایش وضعیت جنسیت پاسخ‌دهندگان به

پرسشنامه. فراوانی = ۳۲

جمع	مرد	زن
۳۲	۱۴	۱۸
%۱۰۰	%۴۳/۷۵	%۵۶/۲۵

جدول ۲: نمایش وضعیت سنی پاسخ دهندگان به پرسشنامه. فراوانی = ۳۲

جمع	۲۰-۳۰	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	۵۱-۶۰
۳۲	۱۵	۱۰	۶	۱
%۱۰۰	%۴۶/۸۷	%۳۱/۲۵	%۱۸/۷۵	%۳/۲۵

جدول ۳: نمایش سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به پرسشنامه. فراوانی = ۳۲

جمع	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	زیر دیپلم
۳۲	۴	۵	۳	۱۸	۲
%۱۰۰	%۱۲/۵	%۱۵/۶۲	%۹/۳۷	%۵۶/۲۵	%۶/۲۵

جدول ۴: نمایش وضعیت تاهل پاسخ دهندگان به پرسشنامه. فراوانی = ۳۲

جمع	متاهل	مجرد
۳۲	۲۱	۱۱
%۱۰۰	%۶۵/۶۲	%۳۴/۳۷

جدول ۵: درجه تأثیر رعایت اصل شایستگی در احراز مسؤلیت‌ها و مشاغل در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

جمع	بدون جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد
۳۲	۱	۱	۳	۹	۱۸
%۱۰۰	%۳/۱۲	%۳/۱۲	%۹/۳۷	%۲۸/۱۲	%۵۶/۲۵

جدول ۶: درجه تأثیر ثبات در سازمان‌ها در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

جمع	بدون جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد
۳۲	۲	۲	۲	۸	۱۸
%۱۰۰	%۶/۲۵	%۶/۲۵	%۶/۲۵	%۲۵	%۵۶/۲۵

جدول ۷: درجه تأثیر وجود یک استراتژی توسعه ملی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۱۴	۱۲	۱	۱	۴	۳۲
%۴۳/۷۵	%۳۷/۵	%۳/۱۲	%۳/۱۲	%۱۲/۵	%۱۰۰

جدول ۸: درجه تأثیر درخواست اجرای قوانین و مقررات در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۵	۱۳	۵	۴	۵	۳۲
%۱۵/۶۲	%۴۰/۶۲	%۱۵/۶۲	%۱۲/۵	%۱۵/۶۲	%۱۰۰

جدول ۹: درجه تأثیر یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق بر کارکنان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۳	۱۰	۱۷	-	۲	۳۲
%۹/۳۷	%۳۱/۲۵	%۵۳/۱۲	%۰	%۶/۲۵	%۱۰۰

جدول ۱۰: درجه تأثیر تأمین اقتصادی (درآمد مکفی) کارکنان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۹	۱۳	۵	۳	۲	۳۲
%۲۸/۱۲	%۴۰/۶۲	%۱۵/۶۲	%۹/۳۷	%۶/۲۵	%۱۰۰

جدول ۱۱: درجه تأثیر تقویت نفس در کارکنان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۵	۱۵	۸	۱	۳	۳۲
%۱۵/۶۲	%۴۶/۸۷	%۲۵	%۳/۱۲	%۹/۳۷	%۱۰۰

جدول ۱۲: درجه تأثیر بی‌سوادی (سطح پایین تحصیلات) در کاهش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۴	۵	۱۲	۸	۳	۳۲
%۱۲/۵	%۱۵/۶۲	%۳۷/۵	%۲۵	%۹/۳۷	%۱۰۰

جدول ۱۳: درجه تأثیر ریشه‌کنی بی‌سوادی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۴	۹	۱۲	۴	۳	۳۲
%۱۲/۵	%۲۸/۱۲	%۳۷/۵	%۱۲/۵	%۹/۳۷	%۱۰۰

جدول ۱۴: درجه تأثیر ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و کارکنان و توجه به نتایج ارزشیابی و اعمال پاداش و تنبیه بر اساس آن در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۱۳	۱۰	۷	۰	۲	۳۲
%۴۰/۶۲	%۳۱/۲۵	%۲۱/۸۷	%۰	%۶/۲۵	%۱۰۰

جدول ۱۵: درجه تأثیر رعایت نظم در زندگی فردی و گروهی و اجتماعی و سمینارها و ملاقات‌ها و فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی و اقتصادی مسئولین با مردم در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بدون جواب	جمع
۱۵	۱۰	۴	۱	۲	۳۲
%۴۶/۸۷	%۳۱/۲۵	%۱۲/۵	%۳/۱۲	%۶/۲۵	%۱۰۰

جدول ۱۶: درجه تأثیر تقویت باورهای دینی و معنوی کارکنان در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

جمع	بدون جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد
۳۲	۲	۰	۱	۱۱	۱۸
%۱۰۰	%۶/۲۵	%۰	%۳/۱۲	%۳۴/۳۷	%۵۶/۲۵

جدول ۱۷: درجه تأثیر هماهنگی کامل بین قوه مقننه و قوه مجریه و قوه قضاییه در نظام جمهوری اسلامی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

جمع	بدون جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد
۳۲	۴	۲	۵	۱۰	۱۱
%۱۰۰	%۱۲/۵	%۶/۲۵	%۱۵/۶۲	%۳۱/۲۵	%۳۴/۳۷

جدول ۱۸: درجه تأثیر خانواده (تربیت خانوادگی) در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان. فراوانی = ۳۲

جمع	بدون جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد
۳۲	۲	۰	۳	۱۰	۱۷
%۱۰۰	%۶/۲۵	%۰	%۹/۳۷	%۳۱/۲۵	%۵۳/۱۲

جدول ۱۹: مجموع نظر پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه درباره درجه تأثیر هر یک از عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان از نظر کارکنان برای مقایسه با یکدیگر و مقایسه با نتیجه نظرخواهی از اساتید (جدول شماره ۲۰). فراوانی = ۳۲

ردیف	عوامل	بسیار زیاد		زیاد		کم		خیلی کم		بدون جواب		جمع
		درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۲	رعایت شایستگی	۵۶/۲۵	۱۸	۲۸/۱۲	۹	۹/۳۷	۳	۳/۱۲	۱	۳/۱۲	۱	۳۲
۳	ثبات مدیریت	۵۶/۲۵	۱۸	۲۵	۸	۶/۲۵	۲	۶/۲۵	۲	۶/۲۵	۲	۳۲
۴	وجود استراتژی توسعه ملی	۴۳/۷۵	۱۴	۳۷/۵	۱۲	۳/۱۲	۱	۳/۱۲	۱	۱۲/۵	۴	۳۲
۵	درخواست اجرای مقررات	۱۵/۶۲	۵	۴۰/۶۲	۱۳	۱۵/۶۲	۵	۱۵/۶۲	۴	۱۲/۵	۵	۳۲
۶	وجود یک سیستم نظارتی	۹/۳۷	۳	۳۱/۲۵	۱۰	۵۳/۱۲	۱۷	۰	۰	۰	۲	۳۲
۷	تأمین اقتصادی*	۲۸/۱۲	۹	۴۰/۶۲	۱۳	۱۵/۶۲	۵	۹/۳۷	۳	۶/۲۵	۲	۳۲
۸	تقویت نفس	۱۵/۶۲	۵	۴۶/۸۷	۱۵	۲۵	۸	۳/۱۲	۱	۹/۳۷	۳	۳۲
۹	تأثیر بی‌سوادی*	۱۲/۵	۴	۱۵/۶۲	۵	۳۷/۵	۱۲	۲۵	۸	۹/۳۷	۳	۳۲
۱۰	ریشه‌کنی بی‌سوادی*	۱۲/۵	۴	۲۸/۱۲	۹	۳۷/۵	۱۲	۱۲/۵	۴	۹/۳۷	۳	۳۲
۱۱	ارزشیابی دقیق*	۴۰/۶۲	۱۳	۳۱/۲۵	۱۰	۲۱/۸۷	۷	۰	۰	۶/۲۵	۲	۳۲
۱۲	رعایت نظم توسط مسؤلان	۴۶/۸۷	۱۵	۳۱/۲۵	۱۰	۱۲/۵	۴	۳/۱۲	۱	۶/۲۵	۲	۳۲
۱۳	تقویت باورهای دینی	۵۶/۲۵	۱۸	۳۴/۳۷	۱۱	۳/۱۲	۱	۰	۰	۶/۲۵	۲	۳
۱۴	هماهنگی بین قوای سه‌گانه	۳۴/۳۷	۱۱	۳۱/۲۵	۱۰	۱۵/۶۲	۵	۶/۲۵	۲	۱۲/۵	۴	۳۲
۱۵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۸	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۹	تربیت خانوادگی	۵۳/۱۲	۱۷	۳۱/۲۵	۱۰	۹/۳۷	۳	۰	۰	۶/۲۵	۲	۳۲
۲۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* فرضیه

جدول ۲۰: مجموع نظر پاسخ دهندگان به پرسشنامه درباره درجه تأثیر هر یک از عوامل موثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی از نظر اساتید برای مقایسه بایکدیگر و مقایسه با نتیجه نظرخواهی از کارکنان (جدول شماره ۱۹).

ردیف	موضوع (عوامل)	بسیار زیاد		زیاد		کم		خیلی کم		بدون جواب		جمع
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
۲	رعایت شایستگی	۲۱	۵۵/۲۶	۱۴	۳۶/۸۴	۲	۵/۲۶	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۳	ثبات مدیریت	۱۵	۳۹/۴۷	۱۷	۴۴/۷۳	۴	۱۰/۵۲	-	-	۲	۵/۲۶	۳۸
۴	وجود استراتژی توسعه ملی	۲۳	۶۰/۵۲	۱۲	۳۱/۵۷	۲	۵/۲۶	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۵	خواستن اجرای مقررات و قوانین	۹	۲۳/۶۸	۱۸	۴۷/۳۶	۱۰	۲۶/۳۱	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۶	وجود یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق	۱۶	۴۲/۱۰	۱۸	۴۷/۳۶	۳	۷/۸۹	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۷	تأمین اقتصادی	۶	۱۵/۷۸	۱۷	۴۴/۷۳	۱۱	۲۸/۹۴	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۸	ضعف نفس	۸	۲۱/۰۵	۱۷	۴۴/۷۳	۱۱	۲۸/۹۴	-	-	۲	۵/۲۶	۳۸
۹	بی سوادی	۶	۱۵/۷۸	۱۰	۲۶/۳۱	۱۶	۴۲/۱۰	۲	۵/۲۶	۴	۱۰/۵۲	۳۸
۱۰	ریشه کنی بی سوادی	۳	۷/۸۹	۱۱	۲۸/۹۴	۱۸	۴۷/۳۶	۴	۱۰/۵۲	۲	۵/۲۶	۳۸
۱۱	ارزشیابی دقیق	۲۴	۶۳/۱۵	۱۲	۳۱/۵۷	۱	۲/۶۳	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۱۲	رعایت نظم توسط مسئولان	۲۰	۵۲/۶۳	۱۷	۴۴/۷۳	-	-	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۱۳	تقویت باورهای دینی	۲۳	۶۰/۵۲	۱۲	۳۱/۵۷	۱	۲/۶۳	۱	۲/۶۳	۱	۲/۶۳	۳۸
۱۴	هماهنگی کامل بین قوای سه گانه	۱۹	۵۰	۱۷	۴۴/۷۳	۱	۲/۶۳	-	-	۱	۲/۶۳	۳۸
۱۵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۷	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۸	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۹	تربیت خانوادگی	۲۲	۵۷/۸۹	۱۱	۲۸/۹۴	۳	۷/۸۹	۱	۲/۶۳	۲	۵/۲۶	۳۸
۲۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* مشروح این مقاله در مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۷ و ۲۶، پاییز و زمستان ۱۳۷۴، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تحصیلات تکمیلی و تحقیقات عالی آمده است.