

## بررسی راه‌های عملی تقویت وجدان کاری<sup>۱</sup>

نویسنده: دکتر سید علی اکبر افجه\*

### چکیده

برای بحث پیرامون این مقوله ابتدا به تعریف «وجدان» و معنای آن در فارسی و عربی و همین‌طور لاتین (انگلیسی) که زبان علمی مدیریت است می‌پردازیم و سپس وجدان کار در مدیریت اسلامی (یا جهان بینی الهی) و چگونگی تقویت آن و بعد وجدان کار (Responsibility) در مدیریت علمی (جهان بینی مادی) مورد بررسی و سپس وجدان کار و مسؤلیت پذیری را از دیدگاه نویسنده و جمعی اساتید دانشگاه‌های کشور از طریق یک روش تحقیق تجربی (توزیع پرسشنامه) مورد بررسی قرار داده و در نهایت به این نتیجه می‌رسد که بر اساس نتایج این تحقیق مؤثرترین راه علمی تقویت وجدان کاری و فعالیت نیروی انسانی نظارت و ارزشیابی دقیق از عملکرد مسؤلیت و کارکنان در مجموعه سازمانهای اداری کشور است. در این باره بر اساس دستاوردهای نظری و عملی راهها و نظریات دیگری ارائه شده است که با مطالعه کامل مقاله به مجموعه مطالب پی خواهید برد.

### معنی وجدان در زبان و فرهنگ فارسی

کلمه «وجدان» (به کسر و) از دیر باز از طریق قرآن و انبیاء خدا و ائمه اطهار در زبان فارسی به خصوص پس از نشر اسلام در ایران کاربرد وسیعی در زبان و فرهنگ این ملت داشته است.

۱- این مقاله در اصل برای همایش علمی-کاربردی بهبود کیفیت آموزش عمومی که از ۶-۴ آذر ماه ۱۳۷۴ توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری یونسکو و یونیسف در تهران برگزار شد تهیه و ارائه شد. به دلیل اهمیت موضوع اعلام یک دیسکت از مقالات و عدم امکان چاپ فوری آن توسط برگزارکنندگان این همایش در نشریات علمی - تخصصی و به صورت کتاب اقدام به چاپ آن در این مجله می‌شود. تغییراتی در مقاله برای استفاده در آموزش عالی داده شده است.

\*- معاون آموزشی و دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

البته همان‌طور که می‌دانید اصل کلمه «وِجدان» یک لغت عربی است که بعداً به تفصیل بدان خواهیم پرداخت ولی در فارسی اصولاً «وِجدان» 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 (۱۹۲) که علی‌التحقیق منظور از وِجدان کار که در کلام رهبر انقلاب و مورد نظر مردم ایران زمین از قدیم الایام بوده است و هست همین مفهوم و معنای آخری یعنی داشتن: «قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود» می‌باشد که بدین وسیله روشن است که مراد از وِجدان کار در زبان و فرهنگ فارسی داشتن این قوه و موضوع این مقاله و مدیریت در هر سازمان چگونگی ایجاد یا تقویت این قوه در کارکنان سازمانی و مردم است که در جای خود به این روشهای کاربردی (راه بردی) خواهد پرداخت.

### معنی «وِجدان» در زبان و فرهنگ عربی

زمانی که صحبت از زبان و فرهنگ «عرب» می‌شود ناخودآگاه ذهنیت هر شنونده یا خواننده ابتدای امر سراغ «قرآن» و ریشه این لغات در قرآن می‌رود که وِجدان حسب برخی نظرات در قرآن مجید مترادف با نفس لَوَّامه است که نفس ملامتگری خوانندش و آن عبارت از احساسی درونی (نفسی) است که انسان را به لحاظ کارهای زشت سرزنش می‌نماید و لذا موجب انجام کارهای نیکو (خیر) و در نهایت رعایت وِجدان کار

می‌شود.

البته باید بدین نکته توجه داشت که در اصل همه قرآن و کتابهای الهی و اسلامی در جهت تقویت این قوه و تشخیص خوب و بد در بشر برای رسیدن به حد اعلای این قوه تمیز بین خوب و بد سعی می‌کنند و رسالت انبیاء و اولیاء خدا و ائمه اطهار نیز تماماً بر این نهاده شده است که این روحیه را در مردم تقویت و بارور سازند. و علی‌ایحال وِجدان به کسر (و) اسم عربی و مصدر به معنی وجود. وِجد. گم شده را یافتن. یافتن. خشم گرفتن. نفس و قوای باطنه است که همان‌گونه که در معنای فارسی آن آمد تعیین خوب و بد اعمال به وسیله این نفس و قوای باطنه باید به عمل آید. ولی کلمه «وِجدان» به ضمّ (و) در زبان عربی به معنای زمین هموار است (۳) که اغلب در زبان فارسی هم به غلط یا درست از این تلفظ نیز در میان واژه وِجدان استفاده می‌شود. که در این رابطه گذشته از عمق معنایی که خود «زمین هموار یا «وِجد» در زبان عربی دارد می‌توان بدین نتیجه رسید که ظاهراً کلید معنای فارسی (مدیریتی) وِجدان کار یا شیوه‌های تقویت وِجدان کار در انسان در معنای عربی (ریشه لغت) نهفته است که الحق چنین هم باید باشد و آن اینکه اصولاً برای ایجاد یک قوه تشخیص باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک شوند نیاز به یک زمینه یا زمین هموار از نظر تربیتی و اجتماعی دارد. که با عدم ایجاد این زمینه و زمین هموار امکان رشد گیاه «وِجدان» در ذهن بشر بسیار ضعیف و بلکه نشدنی است. و ظاهراً وظیفه علما و محققین علوم تربیتی

و مدیریت نیز پیدا کردن و یا ایجاد این زمینه در هر جامعه برای پرورش و رشد وجدان‌های نهفته (قوه‌های باطنی تشخیص خوب و بد در انسان) در جامعه بشری است. بدیهی است خود علمای تربیتی بهتر با این زمینه‌های مورد نیاز در علوم تربیتی و روان‌شناسی آشنا هستند و جای بحث آن در این مقاله نیست ولی ما از جنبه مدیریت در جهت چگونگی ایجاد این زمینه در سازمان و افزایش این قوه در انسان که در نهایت موجب تشخیص و تمیز خوب و بد و بر اثر پرهیز از منکر گرایش به معروف و بر اساس تقویت معروف موجب افزایش کیفیت کار و وظیفه در هر امری خواهد شد به آن خواهیم پرداخت.

پس معنای «وجدان» و «وُجدان» در زبان و فرهنگ عربی نیز «قوه باطنی» و «زمین هموار» یا به تعبیر نویسنده ایجاد «زمینه مناسب برای پرورش (قوه باطنی) که خوب و بد اعمال به وسیله آن در انسان ادراک می‌شود» است.

### معنی وجدان در زبان و فرهنگ لاتین

البته در زبان و فرهنگ و لاتین با دو واژه «انگلیسی» و فرانسه که خوشبختانه در این مورد دارای وحدت شکل و نظر و محتوا هستند و آن کلمه Conscience است نام می‌بریم که به «وجدان» در فرهنگ لغات انگلیسی به فارسی، فرانسه به فارسی، فارسی به انگلیسی و فرانسه به انگلیسی تعبیر شده است. (۵۳) البته بسیاری از اندیشمندان مدیریت در استفاده کاربردی از این واژه در فرهنگ مدیریت از Responsibility (نظیر

نویسنده) نیز استفاده می‌نمایند و شاید علت هم در آن باشد که این واژه از نظر محتوی مدیریتی و مسؤولیتی به معنای «مسؤول بودن یا از کیفیت مسؤولیت پذیری بالایی برخوردار بودن» صحبت می‌کند. و قبل از اینکه به معنای Conscience در زبان لاتین بپردازیم خوب است این نکته نیز توضیح داده شود که همین معنای Responsibility (یعنی از کیفیت مسؤولیت پذیری بالایی برخوردار بودن) هم اگر در راستای دو معنای دیگری در فارسی و عربی یاد شد قرار بگیرد تعریفی که از وجدان ارائه دادیم کامل تر می‌شود و آن به معنای: «زمینه مناسب (قوه باطنی) در انسان که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود و برخوردار از یک کیفیت بالایی مسؤولیت پذیری». این نحو استفاده از معنای لغات در زبان و فرهنگ‌های مختلف در ایجاد تعریف برای یک واژه بیانگر این امر نیز می‌تواند باشد که لغات علی‌رغم اختلاف شکلی و ظاهری در زبان‌ها و فرهنگ‌های مختلف با یکدیگر، در محتوی و معنا از یک استحکام و ارتباط منطقی با هم برخوردار هستند به طوری که همانگونه که ملاحظه می‌شود اگر ما سه معنای وجدان را در سه زبان فارسی، عربی و انگلیسی (وحتی فرانسه) در کنار یکدیگر قرار دهیم و سپس بین این معانی یک ارتباط منطقی ایجاد کنیم (یا به طور طبیعی از این ارتباط برخوردار هستند) به یک تعریف جامع از هر واژه در مجموعه زبانهای حداقل معروف و رایج جهان نظیر فارسی، عربی و انگلیسی خواهیم رسید که تعریفی که از «وجدان» در اینجا ارائه شد یک نمونه عملی از این کار است

و در سایر موارد نیز به عقیده نویسنده می‌توان این تحقیق و تفحص را ادامه داد و به یک وحدت نظر جامع از نظر محتوایی در تعاریف پدیده‌ها در همه زمینه‌ها و علوم رسید.

علی ایحال «وجدان» در زبان انگلیسی و فرانسه عبارت از معادل Conscience و آن عبارت است از: «احساس (قدرت) تشخیص خوب از بد در درون فرد» که همان‌گونه که ملاحظه می‌کنید از شباهت محتوایی هم با معادل فارسی خود برخوردار است ولی نه در «عربی» که زمین هموار معنا شد. یا در دنباله فرهنگ لغات انگلیسی در ریشه معنی «وجدان» از آگاهی از آداب خوب و پسندیده و تفکیک آن از رفتار زشت که توسط خود شخص تمیز داده می‌شود» (۶). همین‌طور قصد و نیت و شخصیتی که آمیخته به یک تعهد برای انجام کارهای خوب شناخته شده است و یا احساس تقصیر از انجام کارهای بد و ناپسند» و بالاخره بخشی از شخصیت انسان (عنصر سوپراگو) به تعبیر فروید که دائم در ستیز و تضاد با بخش اید و آگو در ضمیر انسان است و آن به معنای مجموعه صفات و ارزشهای (و ضد ارزشها احتمالاً) اخلاقی است که از دوران طفولیت (کودکی) در ذهن انسان جای گرفته است و در هنگام بلوغ تا هنگام مرگ این بخش (ارزش‌ها) به‌طور ناآگاهانه در ستیز با آگو که آگاهانه و بخش تعقل و تفکر شخصیت انسان را تشکیل می‌دهد و اید که غرایز خصمانه و جنسی و جسمی انسان را نمایش می‌دهد و آن هم ناآگاهانه است در ستیز و تضاد است. (۷) و حال اگر این ارزش‌ها ارزش‌های خوب و پسندیده باشند

که از کودکی در انسان شکل بخشیده‌اند و بخش سوپراگو یا «وجدان شخص» را تشکیل می‌دهند باشد ناآگاهانه! مانع بروز عوارض ناخوشایند غرایز خصمانه شخصیت انسان (اید) هست و اگر نه که متأسفانه این دو عامل مخرب ناآگاه به جان شخصیت انسان (جوان) افتاده و موریانه‌وار بخش تعقل و تفکر او را هم (اگر با وجود این تفصیل موفق به کسب آن شده باشد) از میان خواهند برد و در نهایت به عواقب ناخوشایندی در زندگی فردی و اجتماعی این افراد می‌انجامد و در نهایت وجدان (Conscience) در زبان انگلیسی هم به همین معنا نیز ختم می‌شود که: «توجه خاص به نیک‌خواهی و عدالت» است.

بدین معنا و با توجه به تعریف قبلی که از ترکیب معانی «وجدان» در زبان‌های فارسی، عربی و انگلیسی ارائه شد در تکمیل آن تعریف می‌توان از این صفت نهایی ریشه لاتین کلمه Conscience نیز استفاده عملی در تعریف «وجدان» نمود و معنی «وجدان» را به شرح زیر تکمیل کرد که عبارت است از «زمینه مناسب (قوه باطنی) در انسان که خوب و بد اعمال به منظور برخورداری از یک کیفیت بالای مسؤولیت‌پذیری و توجه خاص به نیک‌خواهی و عدالت به‌وسیله آن ادراک می‌شود».

البته همان‌طور که ملاحظه می‌شود و گذشت این تعریف با استفاده از تعابیر کاربردی Responsibility و ریشه لاتین Conscience به معنای وجدان رایج در محاکم قضایی و اجتماعی تکمیل شد و در حقیقت ترکیب سه برداشت از کلمه

پرداخت. و تلاش دست اندرکاران تعلیم و تربیت و علمای رفتار در سازمان و رهبران جوامع برای تقویت وجدان کار در هر خانواده، سازمان و جامعه به این سه مهم باشد که در زیر به آنچه در چارچوب رفتار سازمانی و بحث ما (سازمان) مربوط می‌شود خواهیم پرداخت و دو مقوله دیگر نیز که راه‌های تقویت وجدان کار در خانواده و جامعه است را به علمای فن و متخصصان متعهد که بحمد... تعداد آن هم در کشور کم نیست و گذار می‌کنیم تا بدان پردازند. و اما اولین اصل از اصول راه‌های تقویت وجدان کاری و فعالیت نیروی انسانی در سازمان:

۱- تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسان همان‌طور که بر همه علمای عالم و حتی افراد ناآگاه نیز روشن است مهم‌ترین و عمده‌ترین راه تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسان «آموزش» است. لذا برای رسیدن به تقویت وجدان کاری در سازمان‌ها باید به نقش و اهمیت آموزش و پرورش در کشور بهای بیشتری قائل شد. به طوری که هیچ فرد بی‌سوادی در کشور یافت نشود و متأسفانه بر خلاف آنچه که بسیاری از افراد فکر می‌کنند ریشه عدم وجدان کاری در جامعه امروزی ما در فقر اقتصادی نیست بلکه این فقر فرهنگی (آموزشی) است که پاره‌ای از مردم را در مقابل برنامه‌های اقتصادی دولت که اتفاقاً نیاز به گذشت و ایثار و درخواست کمتر و حتی تأمین نیازهای حیاتی به حد لازم و کفایت نیز دارد مقاوم نموده است و در این راه حاضر به کوچک‌ترین

وجدان در فرهنگ و زبان مدیریت و قضاوت است.

## وجدان کار

با توجه به اینکه تعریف «وجدان» با استفاده از معانی و ریشه لغات شناخته شد. حالا به نحو ساده‌ای می‌توان به تعریف «وجدان کار» رسید و پس از آن به بیان چگونگی تقویت این روحیه در مردم از طریق «مدیریتی» (راه برده‌های مدیریت) پرداخت. با مقدمه‌ای که گذشت: وجدان کار عبارت است از چنان حالت و کشش و کیفیت و روحیه‌ای در کار که با توجه به زمینه مناسب (قوه باطنی) در انسان که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود، انسان از یک کیفیت بالای مسؤلیت‌پذیری و توجه خاص به نیک‌خواهی و عدالت (افزایش کیفیت کار) برخوردار شود. و اصولاً کسی که از وجدان کار برخوردار است از این قوه تشخیص خوب و بد از یکدیگر، کیفیت بالای مسؤلیت‌پذیری و توجه به نیک‌خواهی و عدالت نیز باید برخوردار شود. به عبارت بهتر ما با این تعریف به راه‌های تقویت «وجدان کار» در انسان یا روش‌های رسیدن به این هدف در انسان نیز پی بردیم و آن عبارت است از اینکه به طور مثال برای تقویت وجدان کاری و فعالیت نیروی انسانی دوره‌های آموزش عالی یا هر دوره و فعالیت دیگری علی‌الاصول باید به:

- ۱- تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسان
- ۲- تقویت روحیه مسؤلیت‌پذیری
- ۳- تقویت توجه به نیک‌خواهی و عدالت

گذشت و ایثار هم نیستند. این آموزش عمومی از دو طریق اصولاً صورت می‌گیرد یکی از طریق علمای دین و رهبران سیاسی و فرهنگی و هنری اجتماعی که با آموزش حضوری یا سخنرانی و تبلیغ؛ این قوم تشخیص خوب و بد را در مردم ایجاد می‌کنند و با استفاده از ضمیر (عنصر شخصیت وجدان ناخودآگاه فروید) این ارزش‌ها را در ذهن عموم و توده‌های مردم می‌نشانند و یا با استفاده از آموزش‌های آموزشگاهی یعنی آنچه که وزارت آموزش و پرورش و آموزش عالی در هر جامعه متکفل آن است یعنی آموزش و پرورش از طریق سواد آموزی، تقویت مطالعه، قدرت تفکر، و ایجاد روحیه تحقیق در همه مردم به نحوی که هیچ فرد غیر ممیزی که قدرت تشخیص خوب و بد را از هم نداشته باشد در جامعه پیدا نشود. و این مهم شدنی نیست مگر اینکه هر دولت با یک بسیج همگانی ریشه بی‌سوادی را از هر کشور بر کند تا بی‌سوادی هست مشکلات عدم تشخیص خوب و بد از هم هست و تا عدم تشخیص خوب و بد از هم هست مشکل عدم وجدان کاری و مقاومت در مقابل ناملايمات نیز هست.

البته همان‌طور که بر همگان آشکار است «وجدان کار» و تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسان یک امر نسبی است و در همه انسان‌ها به یک اندازه رشد و پرورش نمی‌یابد و هیچ انسانی هم در هیچ مرحله از زندگی و عمر خود از آن احساس ارضای نیاز نمی‌کند و نباید بکند. لذا بر این مهم حداقل متصور است. که این حداقل تا سطح آموزش‌های دبیرستانی برای همگان به همان

نحو که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز دیده شده است می‌باید به‌طور رایگان و فراگیر تأمین شود تا این قدرت تشخیص هر چند ناچیز جوابگوی نیازهای اجتماعی باشد. ولی در سازمان نیز که انسان‌ها بعد از دوره دبیرستان و یا به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی که برای ادامه تحصیل وارد می‌شوند و بعد از آن نیز مجدداً این فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی در سازمان‌ها و بعد از آن این نوع بشر به عنوان «انسان» چه در سازمان و چه در جامعه با هر درجه و مرتبه از نظر علمی و عملی بی‌نیاز از ادامه و تقویت این قوه تشخیص خوب و بد در خود از طریق آموزش و به عبارتی تقویت «وجدان» و وجدان کار نیستند. و لذا دولت و بخش خصوصی باید تمهیداتی را فراهم آورد که در چه سطح سازمان‌های بازرگانی، صنعتی و دولتی (سازمان‌های آموزشی مثل مدارس و دانشگاه‌ها هم جزو سازمان‌های دولتی محسوب شده‌اند) و چه در سطح جامعه (از طریق رسانه‌های گروهی و فرهنگ و هنر و مراسم گوناگون در این باره) لحظه‌ای از آموزش کارکنان و مردم و تقویت این قوه تشخیص تمیز خوب و بد از یکدیگر با تقویت خرد (عقل) غافل نباشند. بر مدیران دستگاه‌های مختلف فرض است که با استفاده از منابع و مآخذ آماده در مدیریت منابع انسانی و استفاده از فصول آموزش نیروی انسانی هر آنچه ممکن است در زمینه آموزش نیروی انسانی برای تقویت وجدان کاری (افزایش کیفیت کالا و خدمات) سرمایه‌گذاری کنند به طوری که هیچ یک از کارکنان در سازمان برای رسیدن به

که بالاترین هزینه بعد از هزینه کتابهای درسی و حقوق معلمین می‌باید هزینه بهبود و بازسازی نیروی انسانی این وزارتخانه برای تقویت وجدان کاری در این نهاد و سایر نهادهای اجتماعی (جامعه) باشد. چه اینکه اگر امروز دانش آموز ما آموزش خوب در مدارس دید خواه ناخواه این قوه تشخیص و ادراک و تمیز خوب از بد در همه جامعه و هر کجا و مقام که این دانش آموز در آینده شغلی خود قرار گیرد به کار جامعه خواهد آمد و از این طریق «وجدان کار» در جامعه تقویت خواهد شد. و در نتیجه تقویت این وجدان کار در جامعه کیفیت تولیدات (کالا و خدمات) نیز روز به روز افزایش خواهد یافت. پس در درجه اول باید این امکان را برای همگان در یک کشور فراهم کرد که به «مدرسه» بروند و در درجه دوم خود کادر مدارس را به نحو چشم‌گیر و مستمر تحت آموزش مداوم و مؤثر داشت تا قوه تشخیص خوب و بد در جامعه تقویت و در نهایت وجدان کار در جامعه بیدار شود. علی‌ایحال سایر سازمان‌های بازرگانی و صنعتی و دولتی نیز در دنباله رسالت مدارس و دانشگاه‌ها وظیفه ادامه رسالت آموزش کارکنان را به نحوی که در کتاب‌های علمی در این باره آمده است دارند و بدیهی است که به لحاظ منفعتی که به خصوص این مهم در افزایش کیفیت کالا و خدمات ایشان در بخش خصوصی و رقابت در بازار دارد سهم مهمی از هزینه‌های این شرکت‌ها و سازمان‌ها را هم «آموزش» به خود اختصاص می‌دهد. ولی به یک نکته مهم در این باره باید توجه کرد که اولاً معمولاً شخصیت انسان در دوزان

هیچ مقامی و باقی ماندن در هر مسؤلیتی بدون آموزش نماند. از طرفی به این نکته مهم باید توجه داشت که در دنیای پیشرفته امروز بیشترین هزینه پس از R&D در سازمان‌های امروزی جهان صرف آموزش نیروی انسانی می‌شود و بهبود کیفیت کالا و خدمات بدون بهبود نیروی انسانی از طریق آموزش‌های روز و به هنگام در زمینه‌های عمومی و تخصصی میسر نیست و از این رو است که بعد از هزینه R&D بیشترین هزینه امروز صرف آموزش نیروی انسانی در سازمان‌های بازرگانی و صنعتی در جهان می‌شود. ولی متأسفانه دولت‌ها به دلیل فقر منابع مادی توجه کمتری به کیفیت نیروی انسانی خود و آموزش ایشان و تحقیق در زمینه‌های کاربردی دارند و از آنجا که آموزش‌های رسمی (سواد آموزی) هم اغلب در کشورها به عهده دولت‌ها است این بخش از رشد کافی در جوامع برخوردار نیست و در نهایت عدم آموزش مستمر کارکنان (معلمان، مدیران و کارکنان خدماتی مدارس) موجب عدم استفاده بهینه از همین امکانات موجود که صرف این امور می‌شود خواهد شد. از همین رهگذر نیز فارغ التحصیلانی با کیفیت پایین و در نهایت با وجدان کار (قوه) تشخیص ضعیف نسبت به خوب و بد از این مدارس تحویل جامعه می‌شوند که نویسنده یکی از علل اصلی آن را ضعف آموزش در خود معلمان و مدیران و کارکنان خدماتی این مدارس می‌داند که راه حل اساسی برای از میان برداشتن این ضعف آموزش‌های مستمر، به روز و به هنگام همه کارکنان وزارت آموزش و پرورش است. به‌طوری

کودکی شکل می‌گیرد و نهادی شدن و پرورش این قدرت تشخیص خوب و بد از کودکی (سن مدرسه) می‌باید در جوانان یک جامعه تقویت شود. لذا سازمان و حتی دانشگاه نمی‌تواند کار مدرسه را در تقویت وجدان کار در جامعه انجام دهد. ثانیاً مدارس هستند که به آموزش عمومی جوانان یک مرز و بوم می‌پردازند که همان تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسان است و از این رو که آموزش در کشورها معمولاً همگانی و مجانی است و آن کشوری که در این زمینه آموزش عمومی موفق‌تر (از ژاپن و یا هر کشور که در این زمینه می‌توان نام برد) و فقر جهل و بی‌سوادی در آن به‌نحو مؤثرتر ریشه کن شده است این قدرت تشخیص خوب و بد بیشتر و در نهایت «وجدان کاری» نیز از مطلوبیت عالی برخوردار است و به هر درجه که بی‌سوادی در یک کشور بیشتر، قدرت خوب و بد کمتر در نهایت کار در جامعه به همان اندازه بی‌سوادی پایین‌تر است (از کشورهای عقب افتاده یا در حال پیشرفت (در بعضی موارد) می‌توان نام برد)

پس بدین ترتیب برای تحقق شرط اول تقویت وجدان کاری در جامعه با تقویت قوه تشخیص خوب و بد در انسانها در یک جامعه می‌باید اولاً به آموزش‌های عمومی (سودآموزی تا پایان دبیرستان) طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران توجه خاص و جدی مبذول داشت ثانیاً آموزش خود معلمان، مدیران و کارکنان مدارس و کادر وزارت آموزش و پرورش و حتی فرهنگ و آموزش عالی توجه خاص و مستمر مبذول داشت و ثالثاً به آموزش در همه سازمان‌های صنعتی،

بازرگانی و دولتی برای همیشه و تا پایان عمر و رابعاً به تقویت فرهنگ و هنر در جامعه که مروج این قوت و تشخیص در عموم مردم باشد اهمیت جدی قائل شد و بالاخره علمای دین و روحانیون نیز از طریق تعالیم اسلامی (علاوه بر مشارکت در انجام رسالت‌های سیاسی) به تقویت هر چه بیشتر وجدان در اذهان عمومی از طریق مناظر و موعظه و بیان احکام و سفارش‌های دینی در اینباره در همه لباس و مناسبتها مثل نمازهای جمعه و سخنرانی‌های عمومی و سیاسی مذهبی بپردازند.

## ۲- تقویت روحیه مسؤولیت پذیری

همان‌طور که در مقدمه و تعریف وجدان ذکر شد، مسؤولیت پذیری نتیجه وجدان کاری است و در حقیقت تا اندازه زیادی بستگی به همان آموزش‌های ابتدایی و متوسطه در خانه و مدرسه دارد که شرح آن از بحث ما خارج است. ولی کیفیت مسؤل یا مسؤولیت پذیر بودن آن‌چنان کیفیتی است که پس از قدرت تشخیص خوب و بد در انسان ایجاد می‌شود. لذا تقویت روحیه مسؤولیت پذیری در سازمان بدون توجه به آموزش‌های قبلی (عمومی و تخصصی) امکان‌پذیر نیست و به همین لحاظ لازم است که به نسبت آموزش‌های یاد شده در بالا این انتظار از افراد برود که موجب خلط مبحث و ایجاد اختلاف بین کارکنان و مدیریت نشود. لذا برای تقویت روحیه برخورداری از مسؤولیت پذیری لازم است که سازمان اصولاً افراد مسؤولیت پذیر را از طریق آزمون‌های شفاهی (به‌خصوص مصاحبه



مشخص نمودن و هماهنگی اهداف بلند مدت نظام.

۲- ترویج فرهنگ کار و صرفه جویی و امیدواری در مردم.

۳- اجرای صحیح و دقیق مقررات.

۴- نظارت و کنترل صحیح بر سیستم اجرایی و اداری کشور.

۵- ارزشیابی دقیق از عملکرد و کارکنان و اعمال پاداش و تنبیه بر اساس دستاوردهای این ارزشیابی.

۶- احراز مناصب و مسئولیت‌ها بر اساس رعایت اصل شایستگی.

۷- الگو بودن مسئولین و مدیران از نظر وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی در همه امور.

۸- تأمین عادلانه درآمدها و تأمین اقتصادی کارکنان دولت.

۹- جلوگیری از رشد فرهنگ تملق‌گویی و ریا کاری و چاپلوسی.

در پایان نیز گروه برای ضمانت اجرای موارد یاد شده در بالا پیشنهاد فعال شدن احزاب قانونی به عنوان تنها مکانیسم.

استخدامی با استفاده روش‌های علمی و سنجیده و پسندیده) و تحقیقات محلی (مدارس محل تحصیل، سازمان‌های (مدیران) قبلی، محل خدمت نظام وظیفه و...) و همین‌طور سوابق علمی و عملی‌گزینش کند.

### تحقیق تجربی<sup>۲</sup>

برای پی بردن به نحوه تجربی ایجاد این مسئولیت‌پذیری و وجدان‌کار در افراد در سازمان‌ها از فرصتی در یک مجمع دانشگاهی از دانشگاهیان مسلمان ایرانی در دانشگاه فردوسی مشهد استفاده شد و ضمن تشکیل یک کارگاه متشکل از هشت تن اساتید دانشگاهی این موضوع به بحث گذاشته شد که اصولاً عوامل افزایش و کاهش وجدان‌کار، انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی در کارکنان سازمان‌ها و اساتید دانشگاه‌ها (آموزش عالی) چه می‌تواند باشد؟ پس از بحث و بررسی بسیار مجموعاً به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر در افزایش یا کاهش مسئولیت‌پذیری و وجدان‌کار در آموزش عالی (یا هر فعالیت دیگری) به ترتیب عبارتند از:

۱- تعیین استراتژی توسعه ملی کشور به منظور

۲- درباره تحقیق یاد شده توضیحات زیر لازم است:

۱- از آنجا که در تحقیقات رفتاری، انسان صرفنظر از سمت و ماهیت وظایف مورد مطالعه قرار می‌گیرد لذا تفسیر عنوان مقاله از آموزش عمومی به آموزش عالی یا هر عنوان دیگری اثری بر نتایج تحقیق برای تعمیم به دیگری یا دیگران ندارد.

۲- در پاسخ به این ایراد که احتمالاً به دلیل مسلمان بودن اساتید ممکن است نتیجه تحقیق غیر اقتصادی (هدم توجه به تأثیر عوامل مادی) باشد باید گفت که اتفاقاً نظر نویسنده هم بر همین بوده است که چون شرط اسلامی بودن از شروط اصلی مسئولین و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی است فراوانی از نمونه مسلمان باشد تا عکس این افراد به تحقیق وارد نشود.

سؤال بین سی تا شصت و سه سال و تحصیلات ایشان فوق لیسانس و دکتری که از این جمع هیجده نفر (۴۷/۳۶٪) دارای فوق لیسانس و سی و دو نفر (۸۴/۲۱٪) دارای دکتری بودند. که آشنایی با چنین جمع اندیشمندی و چاره اندیشی درباره وجدان کار، انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی از چنین جمع دانشمندی از الطاف الهی بود که نصیب نویسنده نمود و امید است که نتایج این تحقیق به نحو مؤثری مورد استفاده عملی کارگزاران نظام جمهوری اسلامی قرار گیرد.

سایر مشخصات اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها درباره رشته‌های تحصیلی و دانشگاه‌ها و همین‌طور تعداد هیأت علمی مورد سؤال از هر یک از دانشگاه‌های تهران و شهرستان‌ها به تفصیل در جداول شماره یک و (۲-۱) آمده است.

لذا با این مقدمه به بحث و بررسی و نمایش جداول پاسخ به سؤالات پرسشنامه از دیدگاه هیأت علمی دانشگاه‌های کشور می‌پردازد. و در نهایت نیز در یک جمع‌بندی پیشنهادهای خود را درباره چگونگی افزایش مسؤلیت پذیری (وجدان کاری، انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی) از نظر این دانشمندان و محققان بیان می‌دارد.

### الف - تضمین آزادی‌های مشروع

ب- ناظر بر عملکرد و مشوق افزایش مسؤلیت پذیری.

ج- شناخت و تأمین نیروی انسانی شایسته برای پذیرش مسؤلیت‌های عمومی نمود.

برای اطمینان بیشتر از عوامل و اولویت‌های دیگر نتیجه بحثهای کارگاه یاد شده به صورت پرسشنامه‌ای حاوی بیست سؤال تنظیم و بین پنجاه تن از اساتید حاضر در جلسه عمومی این مجمع دانشگاهی توزیع شد. از پنجاه عضو حاضر در جلسه سی و هشت تن پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت نمودند که در جمع و بررسی پرسشنامه‌های این سی و هشت تن از موارد و اولویت‌هایی که در پرسشنامه و پیشنهادات کارگاه آمده بود اولویت یا عامل جدیدی را که به نحوی از انحاء در موارد یاد شده در بالا و پرسشنامه‌ها نباشد عنوان ننموده بودند. یک نسخه از پرسشنامه و سؤالات مطروحه در ضمیمه مقاله حاضر آمده است. مشخصات تعداد و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه وجدان کار، انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی به شرحی که در جدول یک آمده است ملاحظه می‌شود به طوری که در جدول شماره یک ملاحظه می‌فرمایید دامنه سنی اعضای هیأت علمی مورد

جدول شماره ۱- نمایش مشخصات تعداد و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

دانشگاه	رشته تحصیلی	وضعیت تأهل		تحصیلات		سن (تعداد)					
		متاهل	مجرد	فوق لیسانس	دکتری	۴۹-۴۰	۶۳-۵۰	۳۹-۳۰			
شهرستان‌ها	تهران	پزشکی	علوم انسانی	فنی و مهندسی	-	۳۸	۳۲	۶	۱۸	۱۵	۵
۱۰	۲۸	۲	۲۰	۱۶	۰	۱۰۰	۸۴/۲۱	۱۵/۷۸	۴۷/۳۶	۳۹/۴۷	۱۳/۱۵

جدول شماره ۲-۱ اسامی دانشگاه‌های موضوع پرسش‌نامه

دانشگاه‌های تهران	تعداد	درصد	دانشگاه‌های شهرستان‌ها	تعداد	درصد
- دانشگاه تهران	۱۲ نفر	۳۱/۵۷	دانشگاه شهید چمران اهواز	۱ نفر	۲/۶۳
- دانشگاه صنعتی شریف	۴ نفر	۱۰/۵۲	دانشگاه یزد	۳ نفر	۷/۸۹
- دانشگاه آزاد اسلامی	۱ نفر	۲/۶۳	دانشگاه فردوسی مشهد	۲ نفر	۵/۲۶
- دانشگاه تربیت معلم	۱ نفر	۲/۶۳	دانشگاه تبریز	۳ نفر	۷/۸۹
- دانشگاه صنعتی امیرکبیر	۳ نفر	۷/۸۹	دانشگاه اصفهان	۱ نفر	۲/۶۴
- دانشگاه علامه طباطبایی	۵ نفر	۱۳/۱۵			
- دانشگاه تربیت مدرس	۲ نفر	۵/۲۶	جمع کل	۳۸ نفر	۱۰۰

از تعداد سی و هشت عضو هیأت علمی که به سؤال یک این پرسشنامه مبنی بر اینکه عدم رضایت اصل شایستگی در انتصابها تا چه میزان در عدم افزایش وجدان کار مؤثر هستند. بیست و یک نفر یعنی ۵۵/۲۶٪ پاسخ داده‌اند که بسیار زیاد و چهارده نفر (۳۶/۸۴٪) زیاد و بدین ترتیب

زیاد و زیاد را به شرحی که در جدول شماره سه ملاحظه می‌کنید منظور نموده‌اند که این خود بیانگر این امر است که هر چند مردم از عدم رعایت اصل شایستگی در مدیریت ناراضی هستند ولی از تغییر زود به زود مدیران در دستگاه‌های اجرایی نیز خاطره خوشی ندارند و تمایل عمومی و اصول

جدول شماره ۲- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر عدم رعایت شرایط مناسب در احراز مسؤلیت‌ها و مشاغل- در عدم وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ		تعداد و درصد				
بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی جواب	جمع	
۲۱	۱۴	۲	-	۱	۳۸	
۵۵/۲۶٪	۳۶/۸۴٪	۵/۲۶٪	-	۲/۶۳٪	۱۰۰٪	

ملاحظه می‌شود که از مجموع پاسخ‌دهندگان (۳۸ نفر) سی و دو نفر (۹۲/۱٪) بر این اعتقاد هستند که عدم رعایت اصل شایستگی در انتصابها موجب کاهش انگیزه کار و وجدان کاری (مسئولیت‌پذیری) در زیر دستان و دیگران می‌شود (جدول شماره ۲).

در پاسخ به سؤال سه که عدم ثبات (پایدار بودن) مدیریت (که چه بسا به دلیل همان عدم رعایت اصل شایستگی باشد) به چه میزان در عدم وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی مؤثر است تقریباً ۸۴/۲٪ از پاسخ‌دهندگان درجه بسیار

مدیریت عقلانی بر این است که با رعایت اصل شایستگی سعی شود که زمان و مهلت بیشتری برای اجرای برنامه‌های مدیر در اختیار وی گذارد و اگر این اطمینان شرایط تخصصی و تعهدی (اصل شایستگی) در هنگام انتصاب رعایت شده باشد از تغییر زود به زود این مدیران که موجب دلسردی و عدم انگیزه کارکنان به کار با مدیران جدید خواهد شد نیز خودداری و زمینه‌های رشد مسؤلیت‌پذیری و افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی در دستگاه‌های اجرایی فراهم خواهد شد.

جدول شماره ۳- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر عدم ثبات در عدم وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۲	-	۴	۱۷	۱۵	تعداد
%۱۰۰	%۵/۲۶	-	%۱۰/۵۲	%۴۴/۷۳	%۳۹/۴۷	درصد

این برنامه‌ها را به صورت هماهنگ برای اجراء در اختیار کارگزاران نظام قرار داد. در بحث‌های حضوری در کارگاه و هنگام پاسخ به پرسشنامه‌ها نیز این نکته مهم مطرح بود که عدم وجود این استراتژی موجب عدم هماهنگی در برنامه ریزی بین دستگاهی و بین بخشی در اقتصاد کلان و برنامه‌های سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و آموزشی جامعه نیز خواهد شد که نتیجه این عدم هماهنگی اتلاف وقت و انرژی یا دوباره کاری (Duplication) و تداخل وظایف (Overlapping) است.

در جدول شماره ۴ نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر عدم وجود یک استراتژی توسعه ملی در عدم وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی را ملاحظه می‌کنید. شاید جای تعجب باشد که از دیدگاه اندیشمندان این جامعه آماری (۹۲/۰۹٪) خلاء این استراتژی و برنامه بلند مدت در کشور عامل بسیار مؤثری در عدم وجدان‌کاری (مسئولیت‌پذیری) کارکنان و کارگزاران دستگاه‌های اجرایی در کشور است. لذا بر نهادهای مسؤول طراحی این استراتژی فرض است که برای پر کردن این خلاء و پاسخ به افکار و اندیشه‌های نگران آینده این نقاط را در آینده کشور ترسیم و

جدول شماره ۴- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر عدم وجود یک استراتژی توسعه ملی در عدم وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۱	-	۲	۱۲	۲۳	تعداد
%۱۰۰	%۲/۶۳	-	%۵/۲۶	%۳۱/۵۷	%۶۰/۵۲	درصد

انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی بسیار زیاد و زیاد بوده است. که این امر خود بیانگر ضعف اجرای مقررات و قوانین در دستگاه‌های اجرایی که موضوع سؤال قبلی نیز بوده است هست.

اجرای مقررات و قوانین در مبحث کارگاهی از اولویت سوم برخوردار بود و در نظر خواهی عمومی از اساتید نیز کم و بیش به یک چنین نتیجه‌ای رسیدند که بیش از هفتاد درصد از پاسخ

جدول شماره ۵- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر خواستن اجرای مقررات و قوانین به نحو صحیح

در وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی جواب	جمع
تعداد و درصد						
تعداد	۹	۱۸	۱۰	-	۱	۳۸
درصد	%۲۳/۶۸	%۴۷/۳۶	%۲۶/۳	-	%۲/۶۳	%۱۰۰

چرا که اگر این ضعف وجود نمی‌داشت علی‌القاعده این تعداد از علما و اندیشمندان یک جامعه نمی‌باید خواستار یک مکانیسم نظارتی قوی بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی شوند. تنها ۷/۸۹٪ از پاسخ‌دهندگان درصد کمی برای تأثیر این مکانیسم در افزایش وجدان کاری قائل شده‌اند و ۲/۶۳٪ نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

دهندگان به پرسشنامه خواستن اجرای مقررات و قوانین توسط مسؤولین از مردم را از عوامل بسیار مهم در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی به شمار آورده‌اند.

نظر ۸۹/۴۶٪ پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه به درجه تأثیر تأمین یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق بر افراد و دستگاه‌های اجرایی در وجدان کاری و

جدول شماره ۶- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر تأمین یک سیستم نظارتی و کنترل دقیق بر افراد و

دستگاه‌های اجرایی در وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی جواب	جمع
تعداد و درصد						
تعداد	۱۶	۱۸	۳	-	۱	۳۸
درصد	%۴۲/۱۰	%۴۷/۳۶	%۷/۸۹	-	%۲/۶۳	%۱۰۰

مکفی) در افزایش وجدان کار در جامعه اثر بسیار زیاد قائل شده‌اند. ۴۴/۷۲٪ اهمیت زیاد و ۲۸/۹۴٪ کم و ۷/۸۹٪ خیلی کم و ۲/۶۳٪ نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند که دامنه پاسخ‌ها نیز بیانگر کم اهمیتی است که برخلاف تصور عمومی، مردم برای عامل اقتصادی در افزایش وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی قائل هستند<sup>۳</sup>.

اغلب در افکار عمومی این‌طور تصور می‌شود که عامل اقتصادی (عدم تأمین درآمد مکفی) از مؤثرترین عوامل حتی بیش از عدم رعایت اصل شایستگی و عدم ثبات مدیریت و عدم خواستن اجرای مقررات و قوانین و عدم وجود یک سیستم نظارتی دقیق باشد ولی تنها ۱۵/۷۸٪ از پاسخ‌دهندگان برای این عامل (تأمین درآمد

جدول شماره ۷- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر تأمین اقتصادی (درآمد مکفی) در وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی جواب	جمع
تعداد و درصد	۶	۱۷	۱۱	۳	۱	۳۸
درصد	۱۵/۷۸٪	۴۴/۷۳٪	۲۸/۹۴٪	۷/۸۹٪	۲/۶۳٪	۱۰۰٪

۳- به منظور رفع این ابهام که احتمالاً عدم تأثیر درآمد مکفی در وجدان‌کاری به لحاظ تأمین اقتصادی اساتید موضوع تحقیق به دلیل درآمدهای بالا بوده است پرسشنامه‌ای تهیه شد و عیناً در اختیار کارکنان دانشگاه حسابداری مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی قرار گرفت و مجموع چهل پرسشنامه جمع‌آوری شده تقریباً همین نظر را بین کارکنان نیز تأیید می‌کند که نتایج این تحقیق نیز بعد از اتمام و نتیجه‌گیری به اطلاع علاقه‌مندان خواهد رسید.

موافق‌اند و ۳۱/۲۶٪ اهمیت زیاد (۴۲/۰۹٪) ولی بیشتر پاسخ‌دهندگان ۳۶/۴۷٪ اهمیت کم و خیلی کمی برای این عامل در اثربخشی بر وجدان کاری قائل شده‌اند و چهار نفر نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند که اگر این تعداد به مجموع پاسخ‌دهندگان

درجه اعتماد به نفس سؤال هشت پرسشنامه توزیع شده بین حاضران در جلسه بود که از تعداد سی و هشت نفر از پاسخ‌دهندگان تنها هشت نفر برای آن (۲۱/۰۵٪) اهمیت بسیار زیاد و ۷۳/۴۴٪ زیاد و ۲۸/۹۴٪ کم و ۵/۲۶٪ نیز به این سؤال پاسخ

جدول شماره ۸- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر ضعف نفس در وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۲	-	۱۱	۱۷	۸	تعداد
۱۰۰٪	۵/۲۶٪	-	۲۸/۹۴٪	۴۴/۷۳٪	۲۱/۰۵٪	درصد

به درجه تأثیر بسیار زیاد و زیاد (۴۲/۵۹٪) و کم و خیلی کم (۳۶/۴۷٪) تقسیم کنیم تقریباً معتقدین به تأثیر بی‌سوادی در عدم وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی با درجه بسیار زیاد و زیاد و کم و خیلی کم مساوی است! و قابل توجه‌تر اینکه در ادامه سؤالات وقتی سؤال می‌شود که ریشه کن کردن بی‌سوادی در کشور تا چه اندازه می‌تواند در رشد وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی مؤثر باشد باز هم تنها ۷/۷۹٪ درجه بسیار زیاد برای آن قائل هستند! ۲۸/۹۴٪ درجه تأثیر زیاد و شاید در کمال ناباوری! باید گفت ۳۶/۴۷٪ درجه تأثیر کم و ۱۰/۵۲٪ درجه تأثیر خیلی کم (۵۸/۸۸٪) قائل هستند دو نفر (۵/۲۶٪) نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند.

نداده‌اند. درصد پاسخ‌های یادشده به‌خوبی بیانگر سیر نزولی اهمیت این عامل در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی از نظر پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه بوده است.

همین‌طور و همان‌طور که در مقدمه مقاله از نظر محقق آمد تصور اینجانب و عمومی براین است که عامل بی‌سوادی یکی از مؤثرترین عوامل در عدم مسؤولیت‌پذیری و یک عامل بازدارنده بسیار قوی در کاهش وجدان کار و به‌خصوص انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی است به‌طوری که جدول شماره ۹ نشان می‌دهد تنها ۱۵/۷۸٪ یعنی شش نفر از مجموع سی و شش نفر پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه با این نظر نویسنده



جدول شماره ۹- نظر پاسخ‌دهندگان به درجه تأثیر عامل بی‌سوادی در وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی‌جواب	جمع
تعداد و درصد	۶	۱۰	۱۶	۲	۴	۳۸
درصد	۱۵/۷۸%	۲۶/۳۱%	۴۲/۱۰%	۵/۲۶%	۱۰/۵۲%	۱۰۰%

وجدان‌کار در سازمان‌ها به دنبال ایجاد انگیزه‌های روانی و معنوی بود و البته این برنامه زمانی تکمیل می‌شود که شما در پایان این مقاله ملاحظه خواهید فرمود که پاسخ‌دهندگان به سؤال سیزده (۹۲/۰۹٪) تقویت باورهای دینی را مؤثرترین (بسیار زیاد و زیاد) عامل در افزایش وجدان‌کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی می‌دانند. چرا که نقش آموزشی (علمی) و سواد و بی‌سوادی ظاهراً! برای آن قائل نیستند! چرا که تعریف وجدان هم عملاً همین حقیقت را بیان می‌دارد.

هر چند پاسخ این سؤالات خلاف انتظارات نویسنده و مردم شاید باشد و حتی با مطالب عنوان شده در ابتدای مقاله نیز هماهنگی نداشته باشد ولی دو نتیجه‌گیری مهم در همین جا می‌توان از این نحو پاسخ به این سؤالات (۹ و ۱۰) نمود و اول آنکه درست همان‌طور که در تعریف وجدان یک امر معنوی و حالت روحی و روانی به‌شمار می‌آید در عمل نیز (علم را نمی‌دانم)! مردم برای آن یک ارزش معنوی قائل هستند و روانی و نه علمی! که با بی‌سوادی یا سواد کاهش و افزایش یابد. پس با این نتیجه‌گیری مهم می‌باید برای افزایش درجه

جدول شماره ۱۰- نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر ریشه‌کن کردن بی‌سوادی در رشد وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

نوع پاسخ	بسیار زیاد	زیاد	کم	خیلی کم	بی‌جواب	جمع
تعداد و درصد	۳	۱۱	۱۸	۴	۲	۳۸
درصد	۷/۸۹%	۲۸/۹۴%	۴۷/۳۶%	۱۰/۵۲%	۵/۲۶%	۱۰۰%

پس به یک نتیجه گیری مهم در همین جا نیز می‌رسیم که مؤثرترین عامل در افزایش روحیه معنوی برای پذیرش وجدان‌کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی تقویت باورهای دینی مردم از طریق متخصصین و مسئولین امر است که به‌خصوص در مدارس بسیار بیشتر به این مهم توجه شود. که این همان تقویت روحیه مسؤولیت‌پذیری نیز می‌تواند نام گیرد.

علی‌ایحان ۹۴/۷۲٪ از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه و سؤال یازده براین اعتقاد هستند که ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و کارکنان و توجه به نتایج ارزشیابی و اعمال پاداش و تنبیه بر آنان در تقویت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی بسیار مؤثر است

(۶۳/۱۵٪ بسیار زیاد و ۳۱/۵۷٪ زیاد). و این مهم باز بیانگر این امر است که مسؤولین دستگاه‌های اجرایی و به‌خصوص آموزش عمومی با توجه به ظرایف و حساسیت‌های که ارزشیابی آموزشی (تخصصی) دارد به دنبال ابزار دقیق‌تر و علمی‌تر و همین‌طور عملی‌تر در کارگزاران آموزش عمومی کشور باشند و از این طریق درجه مهارت‌های افراد را تشخیص و نسبت به تأمین این نیاز در بین جامعه آماری ما اقدام مؤثری انجام دهند. چه اینکه پاسخ‌دهندگان به این پرسشنامه خود همگی از اساتید متخصص و متعدد دانشگاه‌ها بودند و به حق خواستار مشخص شدن ارزش خود در محیط کار هستند.

جدول شماره ۱۱- نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر ارزشیابی دقیق از عملکرد مسؤولین و کارکنان و توجه به نتایج ارزشیابی و اعمال پاداش و تنبیه بر آن در تقویت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۱	-	۱	۱۲	۲۴	تعداد
%۱۰۰	%۲/۶۳	-	%۲/۶۳	%۳۱/۵۷	%۶۳/۱۵	درصد

شرح جدول سیزده و درجه تأثیر تقویت باورهای دینی در افزایش وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی در این مقاله قبلاً رفت و ما برای کوتاه کردن بحث به بحث مجدد آن می‌پردازیم و تنها به این نکته اشاره می‌شود که فراز سوم از عوامل افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی نیز که در ابتدای مقاله تحت عنوان:

نظر ۵۲/۶۳٪ پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر رعایت نظم در زندگی فردی و گروهی و اجتماعی و سمینارها و ملاقات‌ها و فعالیت‌های سیاسی - اجتماعی و اقتصادی مسئولین و اساتید در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی بسیار زیاد است. ۴۴/۷۳٪ از ایشان نیز درجه تأثیر این مهم را زیاد می‌دانند. لذا مجموعاً ۹۷/۳۶٪ از پاسخ‌دهندگان خواستار پاسخ عملی مسئولین به وجدان‌کار و انضباط اجتماعی و

جدول شماره ۱۲- نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر رعایت نظم در زندگی فردی و گروهی و اجتماعی و سمینارها و ملاقات‌ها و فعالیت‌های سیاسی - اجتماعی و اقتصادی مسئولین و اساتید در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۱	-	-	۱۷	۲۰	تعداد
۱۰۰٪	۲/۶۳٪	-	-	۴۴/۷۳٪	۵۲/۶۳٪	درصد

تقویت توجه به نیکخواهی و عدالت در مردم رفت به همین مهم باز می‌گردد و در سایه تقویت باورهای دینی است که روحیه عدالت خواهی و نیکخواهی در جامعه گسترش می‌یابد. که این مهم از وظایف حوزه‌های علمیه و روحانیت اسلام است که روش بارور ساختن آن را در جامعه پیدا و در افزایش آن کوشا باشند. به خصوص نقش مربیان پرورشی (امور تربیتی) در مدارس و دفاتر

انضباط اقتصادی و مالی به عنوان الگوی جامعه سازمانی تحت نظارت خود هستند. لذا برداشتن گام‌های عملی (رفتار عملی) از طرف مسئولین و اساتید در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی مؤثرترین شیوه آموزش روانی (چون وجدان یک حالت معنوی روانی) برای افزایش این معنویت (وجدان کار) در دیگران است.

هماهنگی بین قوای سه گانه مقننه و مجریه و قضائیه یکی دیگر از عوامل مؤثر در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی شناخته شد. به طوری که ۹۴/۷۳٪ از پاسخ دهندگان نقش این هماهنگی را در این افزایش بسیار زیاد و زیاد دانستند (جدول شماره ۱۴) و لذا در پاسخ به سؤال بعد که: به عقیده شما در حال حاضر این هماهنگی وجود دارد یا خیر؟ تنها ۱۳/۱۵٪ (یعنی پنج نفر) درجه زیاد را قائل

نمایندگی رهبری در دانشگاه‌های کشور در افزایش این باورها و افزایش وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی بسیار مؤثر است. و از آنجا که این مهم در جای خود یک بحث تخصصی است که ما را در آن راهی نیست بحث بیشتر در این باره را به خود علمای حوزه سپرده و امید است که با گردهمایی مشابهی نتیجه تحقیقات در این باره (راه‌های تقویت باورهای دینی و توجه به نیکخواهی و عدالت در مردم) را به بحث گذارده و

جدول شماره ۱۳- نظر پاسخ دهندگان درباره درجه تقویت باورهای دینی و معنوی مردم در افزایش

وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۱	۱	۱	۱۲	۲۳	تعداد
۱۰۰٪	۲/۶۳٪	۲/۶۳٪	۲/۶۳٪	۳۱/۵۷٪	۶۰/۵۲٪	درصد

شده‌اند (به بسیار زیاد کسی امتیاز نداده است!) و ۵۵/۲۶٪ این هماهنگی را کم و ۲۱٪ بسیار کم و ۱۰/۵۲٪ نیز این سؤال را بدون پاسخ گذارده‌اند که این خود نیز دلیل بر عدم رضایت از هماهنگی موجود است. و لذا در مجموع ۷۶/۲۶٪ این هماهنگی را در حال حاضر کم و خیلی کم قلمداد نموده‌اند و از همه مهم‌تر آنکه این عدم هماهنگی را موجب عدم وجدان کاری (روحیه مسؤولیت پذیری) و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و

راهنمایی‌های لازم را به روحانیون مسؤول و مسئولین امور تربیتی و دفاتر نمایندگی رهبری در رسانه‌های عمومی و هر نهاد دیگری که به نحوی از انحاء در این باره مسؤولیت دارند بنمایند. بدیهی است این مهم نیز نظیر سایر موارد که از مسؤولیت‌های مهم حوزه‌های علمیه هست نیاز به توجه خاص و کار بسیار در جهت به نتیجه رسیدن وجدان کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی در جامعه دارد.

مالی به شمار آورده‌اند که لازم است چاره‌ای برای آن اندیشیده شود (جدول شماره ۱۵)

جدول شماره ۱۴ - نظر پاسخ‌دهندگان درباره درجه تأثیر هماهنگی کامل بین قوای مقننه و مجریه و قضائیه در نظام جمهوری اسلامی در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۱	-	۱	۱۷	۱۹	تعداد
%۱۰۰	%۲/۶۳	-	%۲/۶۳	%۴۴/۷۳	%۵۰	درصد

جدول شماره ۱۵ - نظر پاسخ‌دهندگان درباره وجود هماهنگی بین قوای سه‌گانه (مقننه و مجریه و قضائیه) جمهوری اسلامی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۴	۸	۲۱	۵	-	تعداد
%۱۰۰	%۱۰/۵۲	%۲۱/۰۵	%۵۵/۲۶	%۱۳/۱۵	-	درصد

نگرفت. چه اینکه پاسخ‌ها اغلب در سؤالات قبلی مطرح و تکراری می‌نمود.

سؤال نوزده نیز باز از سؤالات کلیدی به نظر نویسنده بود که خوشبختانه این بار (برخلاف عامل بی‌سوادی) به نتیجه قابل قبولی رسید و ۸۶/۸۳٪ از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه برای تأثیر تربیت خانوادگی در افزایش وجدان کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی اهمیت بالایی (بسیار زیاد و زیاد) قائل شده‌اند و تنها به شرحی که در جدول شماره ۱۹ ملاحظه می‌فرمایید ۷/۸۹٪ درجه تأثیر کم و خیلی کم منظور نموده‌اند و دو نفر (۵/۲۶٪) نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند. لذا باز ملاحظه می‌شود از آنجا که وجدان یک باور باطنی (حالت روانی و معنوی) است در تقویت آن، تربیت خانوادگی نیز که خود یک باور فردی و معنوی روانی است از اهمیت بسیار بالایی بعد از تقویت باورهای دینی و ارزشیابی دقیق از عملکرد مسؤولین و معلمان و همین‌طور اجرای مقررات و قوانین برخوردار است.

۵۲/۶۳٪ پاسخ‌دهندگان به سؤال ۱۶ مبنی بر اینکه راه حل شمار برای اجرای مقررات توسط همه در نظام جمهوری اسلامی چیست؟ لطفاً در یک کلمه بنویسید. خود اجرای مقررات را در این کلمه نوشته‌اند که چاره اجرای مقررات است ۱۵/۷۸٪ تقویت ایمان و بقیه جواب‌های پراکنده که قابلیت نتیجه‌گیری آماری ندارد ارائه داده‌اند.

نظر پاسخ‌دهندگان درباره سؤال ۱۷ مبنی بر اینکه راه حل شما برای گزینش صحیح و انتخاب دقیق مسؤولین و قانونگذاران چیست؟ لطفاً در یک خط بنویسید. به نحوی از انحاء همان عوامل و سؤالاتی بوده است که در متن پرسشنامه آمده و در جدول قبلی تجزیه و تحلیل شد و از جمع‌بندی آماری مجدد آن با توجه به کاربردن تعابیر مختلف خودداری شد.

نظر پاسخ‌دهندگان درباره سؤال ۱۸ مبنی بر نظر شما به غیر از مواردی که در بالا شمرده شد در راه‌های عملی افزایش (تقویت) وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی کدام است به همین ترتیب که در شرح سؤال هفده رفته بود پاسخ دادند و لذا جمع‌بندی خاصی صورت

جدول شماره ۱۹ - نظر پاسخ‌دهندگان درباره نقش خانواده در تقویت وجدان کاری و انضباط

اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

جمع	بی‌جواب	خیلی کم	کم	زیاد	بسیار زیاد	نوع پاسخ
						تعداد و درصد
۳۸	۲	۱	۲	۱۱	۲۲	تعداد
	۵/۲۶٪	۲/۶۳٪	۵/۲۶٪	۲۸/۹۴٪	۵۷/۸۹٪	درصد

که در اینجا دو نکته بسیار مهم وجود دارد که اولاً عوامل فرهنگی و تربیت خانوادگی به‌عنوان مهم‌ترین اولویت و مؤثر در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی (خانه و جامعه) در نظر گرفته شده است و ثانیاً نقش عوامل آموزشی (مدرسه) از نظر اساتید موضوع مطالعه ما کمترین تأثیر در میان پنج عامل یادشده را در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی دربردارد. هرچند که عوامل سازنده خانه و جامعه نیز از مدرسه سرمشق می‌گیرند ولی علی‌ایحال اهمیت تحقیق و نظرخواهی روشنگر حقایق به‌نحو واقعی (آن‌طور که هست) و به همین ترتیب که ملاحظه می‌کنید می‌باشد که نویسنده نیز بنا بر باور علمی خود آن را محترم می‌شمارد ولی کماکان نظیر مورد سواد و سوادآموزی براساس نظر شخصی برای مدرسه و محیط آموزشی نیز نقش بالایی در تعلیم وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی قائل است.

برای اینکه یک‌بار دیگر درجه صحت پاسخ‌های داده شده به نوزده سؤال قبلی آزمایش شده باشد و اولویت موارد برشمرده شده به‌طور قطع مشخص شده باشد از پاسخ‌دهندگان در سؤال بیست سؤال شد که از نظر خود درجه اولویت عوامل اقتصادی و فرهنگی و آموزشی و اجرای مقررات و قوانین و تربیت خانوادگی در ایجاد وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی را به ترتیب بنویسند. که شرح جزئیات این پاسخ‌ها در جدول شماره ۲۰ آمده است و نتیجه آن براساس درصد قائل شده برای هر یک از اولویت‌های داده شده در ترتیب بسیار زیاد، زیاد، کم و خیلی کم به ترتیب عبارت بودند از:

- ۱- فرهنگی ۲۸/۹۴٪
- ۲- تربیت خانوادگی ۲۶/۳٪
- ۳- اجرای مقررات و قوانین ۲۱/۰۵٪
- ۴- تأمین اقتصادی ۱۳/۱۵٪
- ۵- آموزشی ۲۰/۶۳٪

جدول شماره ۲۰ - نظر پاسخ دهندگان درباره درجه اولویت عوامل اقتصادی، فرهنگی، آموزشی، اجرای مقررات و قوانین و تربیت خانوادگی در ایجاد وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

اولویت ۵		اولویت ۴		اولویت ۳		اولویت ۲		اولویت ۱		اولویت عوامل
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۵/۷۸	۶	۱۵/۷۸	۶	۱۸/۴۲	۷	۱۵/۷۸	۶	۱۳/۱۵	۵	اقتصادی
-	-	۷/۸۹	۳	۲۶/۳۱	۱۰	۲۱/۰۵	۸	۲۸/۹۴	۱۱	فرهنگی
۲۸/۹۴	۱۱	۲۱/۵۵	۸	۱۳/۱۵	۵	۱۳/۱۵	۵	۲/۶۳	۱	آموزشگاهی
۲۱/۰۵	۸	۱۵/۷۸	۶	۷/۸۹	۳	۲۳/۶۸	۹	۲۱/۰۵	۸	اجرای قوانین و مقررات
۵/۲۶	۲	۱۸/۴۲	۷	۱۸/۴۲	۷	۱۸/۴۲	۷	۲۶/۳۱	۱۰	تربیت خانوادگی
۲۸/۹۴	۱۱	۲۱/۰۵	۸	۱۵/۷۸	۶	۷/۸۹	۳	۷/۸۹	۳	بی جواب
۱۰۰	۳۸	۱۰۰	۳۸	۱۰۰	۳۸	۱۰۰	۳۸	۱۰۰	۳۸	جمع

نتیجه نظرخواهی ۲۰:

- ۱ - فرهنگی
- ۲ - تربیت خانوادگی
- ۳ - اجرای مقررات و قوانین
- ۴ - تأمین اقتصادی
- ۵ - آموزشگاهی



- ۶۳/۱۵٪
- ۲- تقویت باورهای دینی عموم ۶۰/۵۲٪
  - ۳- وجود یک استراتژی توسعه ملی ۶۰/۵۲٪
  - ۴- تربیت خانوادگی ۵۷/۸۹٪
  - ۵- رعایت اصل شایستگی در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها ۵۵/۲۶٪
  - ۶- رعایت نظم توسط مسئولین ۵۲/۶۳٪
  - ۷- هماهنگی کامل بین قوای سه‌گانه ۵/٪
  - ۸- وجود یک سیستم نظارت و کنترل دقیق ۴۲/۱۰٪
  - ۹- ثبات مدیریت ۳۹/۴۷٪
  - ۱۰- خواستن اجرای مقررات و قوانین ۲۳/۶۸٪
  - ۱۱- اعتماد به نفس (یا ضعف نفس) ۲۱/۰۵٪
  - ۱۲- تأمین اقتصادی کارکنان دولت (درآمد مکفی) ۱۵/۷۸٪
  - ۱۳- ریشه کن کردن بی‌سوادی ۷/۸۹٪!

در پایان برای مقایسه درصد پاسخ‌های دریافت شده به سؤالات پرسشنامه، جدول شماره بیست و یک طراحی و در آن تمامی چهارده سؤال + نوزده که مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت گنجانده شد که به خوبی درصد استقبال پاسخ دهندگان را از هریک از عوامل یادشده در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی نشان می‌دهد. براساس دستاوردهای این جدول و جدول قبلی جمع‌بندی از اولیاتی که پاسخ‌دهندگان برای عوامل مؤثر در افزایش وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی قائل هستند به عمل آمد که در نهایت به نظر شرکت‌کنندگان در کارگاه و پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه عوامل مؤثر در افزایش وجدان‌کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی به ترتیب عبارتند از:

- ۱- ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و مردم

جدول شماره ۲۱ - مقایسه نظر پاسخ دهندگان به پرسش نامه درباره درجه تأثیر هر یک از عوامل یاد شده در سؤالات و

جدول زیر در وجدان کاری و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی و مالی

تعداد: ۳۸

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

### جمع‌بندی و پیشنهادها

بدین ترتیب پاسخ این سؤال که راه‌های تقویت وجدان‌کاری و فعالیت نیروی انسانی در دوره‌های آموزش عالی چیست؟ و یا راه‌های عملی تقویت وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی و مالی در جامعه کدامند؟ و یا در یک کلام راه‌های عملی تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری در مردم کدام است؟ این است که گذشته از مواردی که در ابتدای مقاله از نظر نظری رفت در درجه اول (همان‌طور که از نتایج این تحقیق تجربی برمی‌آید) دولت و دست‌اندرکاران نظام می‌باید به:

۱- ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و کارکنان با استفاده از روش‌های صحیح علمی و عملی با توجه به نوع شغل و کار پردازند.

۲- نسبت به تبیین یک استراتژی توسعه ملی اقدام عاجل مبذول فرمایند.

۳- اصل شایستگی را در انتخاب‌ها و انتصاب‌ها مدنظر قرار دهند.

۴- و در نهایت یک سیستم نظارت و کنترل دقیق برای ارزشیابی صحیح از عملکرد مسئولین و مردم تدارک بینید.

هماهنگی کامل بین قوای سه‌گانه و ثبات مدیریت و خواستن اجرای مقررات از جمله عوامل برشمرده دیگری است که در صورت تحقیق چهار شرط اول این شروط نیز تحقق خواهند یافت. همین‌طور مسئولیت‌هایی برعهده خانه و مدرسه است که اهم آن براساس این نظرخواهی عبارتند از:

۱- تقویت باورهای دینی

۲- تربیت خانوادگی

۳- ایجاد اعتماد به نفس

ریشه کن کردن بی‌سوادی و تأمین اقتصادی کارکنان دولت (درآمد مکفی) و الگو بودن خود مسئولین از عوامل دیگری است که برای تقویت وجدان‌کاری و فعالیت نیروی انسانی دوره‌های آموزش عمومی مؤثر است. لذا پیشنهاد می‌شود وزارت آموزش و پرورش با ایجاد زمینه اجرای راه‌های یادشده موجبات رشد و شکوفایی هرچه بیشتر وجدان‌کار و انضباط اجتماعی و انضباط اقتصادی را در جامعه اسلامی و انقلابی ایران فراهم آورند.

## منابع و مأخذ

- ۱- لغت نامه 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.
  - ۲- فرهنگ فارسی عمید- تألیف حسن عمید- مؤسسه انتشارات امیرکبیر- تهران ۱۳۶۹ - صفحه ۱۲۴۱.
  - ۳- لغت نامه 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.
  - ۴- فرهنگ فارسی- انگلیسی حمیم- انتشارات بروخیم- تهران- ۱۳۴۲- صفحه ۷۷۹.
  - ۵- فرهنگ فارسی- فرانسه حمیم- انتشارات بروخیم- تهران- ۱۳۴۹- صفحه ۷۰۱.
- 6 & 7- Webster's third New International Dictionary of the English language Unabridged,  
G. & C. Merriam Company Publishers, spring field, Massachusetts, U.S.A., 1971, P. 482.