



عوامل تقویت‌کننده وجدان کاری در سازمان از دیدگاه اسلام

محمد زکی رضایی^۱

دریافت: ۱۲-۸-۱۴۰۱

پذیرش: ۲۷-۱۰-۱۴۰۱

چکیده

پیشرفت و توسعه هر جامعه مدیون و مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده‌ای است که رعایت وجدان کاری را سرلوحه کارها و فعالیت‌های خود قرار داده و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی و آرامش روانی خویش لحظه‌ای از آن غفلت نکند. مقوله «وجدان کاری» جوهره سازمان بوده و نقش بسزای در پیشرفت و ارتقاء سازمان‌ها دارد. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین‌شده برای انسان تعریف کرد با این شرط که بدون هیچ‌گونه نظارت بیرونی، افراد وظایف خود را به بهترین وجه ممکن به انجام برسانند. لذا هدف از تحقیق حاضر این است که با روش تحلیلی توصیفی به عوامل مؤثر و تقویت‌کننده وجدان کاری با رویکرد اسلامی بپردازد.

کلیدواژه‌ها: کار، وجدان، وجدان کاری، اسلام، آیات، روایات.

^۱ -دانش پژوه دکتری قرآن و علوم، مجتمع آموزش عالی امام خمینی(ره)، جامعه المصطفی العالمیه

مقدمه

موفقیت و پیروزی سازمان‌ها در گرو داشتن نیروی انسانی کارآمد می‌باشد اگر نیروی انسانی خوب و کارآمد در یک سازمان وجود داشته باشد سازمان نه تنها به خدمات موردنظر دست پیدا می‌کند بلکه طرح‌ها و راهبردهایی برای جامعه نیز طراحی می‌کند که از این طریق هم به اهداف خود می‌رسد و هم ارتباط خود را با محیط و مشتریان وفق می‌دهد که این کار جز از طریق وجدان کاری بالا در یک سازمان ممکن نیست وجدان کاری باعث ایجاد نظم و حس انجام‌وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است چون اخلاق تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به وظایف محوله خود را مسئول دانسته و وظایف محوله را به بهترین شکل ممکن به انجام برساند و نتیجه این کار بهره‌وری سازمانی هست. با توجه به نقش محوری داشتن وجدان کاری در برآورده شدن اهداف سازمان این مسئله از دیرباز موردتوجه اندیشمندان علوم انسانی و اندیشمندان مدیریت قرار گرفته است اما از منظر آموزه‌های وحیانی که کامل‌ترین مرجع دینی است به این موضوع به صورت نظام‌مند پرداخته نشده است.

در حالی که آموزه‌های دینی غنی‌ترین منبع مطالعات مدیریتی است. یکی از گرایش‌ها و ضرورت‌های مهم در بُعد اعتقادی، داشتن تعهد و وجدان کاری در محیط کار است. افراد دارای وجدان کاری، کار را به عنوان یک وظیفه تلقی کرده و بدون هیچ کنترل و نظارت بیرونی به انجام آن می‌پردازند. ارتقاء وجدان کاری از موضوعاتی است که در جهت دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی و به تبع آن ارتقاء بهره‌وری سازمانی باید بیش‌ازپیش موردتوجه مدیران قرار بگیرد و از آنجایی که جامعه ما یک جامعه مسلمان و فرهنگ آن بر اساس اصول اسلامی شکل گرفته پژوهشی حاضر تلاش دارد تا راه‌های تقویت وجدان کاری از منظر اسلام را



موردبررسی قرار دهد. گرچه در این زمینه پژوهش‌های صورت گرفته است مانند: «عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری». یا «بررسی وجدان کاری و عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر آن» که در این پژوهش‌ها فقط به عوامل مؤثر از نظر مدیریت متعارف موردبررسی قرار گرفته است ولی به بُعد اسلامی پرداخته نشده است لذا تحقیق حاضر تلاش دارد که علاوه بر شمردن برخی عوامل مؤثر از نظر مدیریت متعارف به برخی از عوامل مؤثر و تقویت‌کننده از منظر اسلام یعنی آیات و روایات بپردازد.

مفهوم شناسی

به دلیل اینکه «وجدان کاری» متشکل از دو جزء «وجدان» و «کار» هست ابتدا به تعریف وجدان و کار می‌پردازم سپس به وجدان کاری را از منظر اسلام موردبررسی قرار می‌دهیم.

وجدان در لغت

«وجدان» (با کسر یا ضم و) به معنی نیروی باطنی که خوب را از بد تشخیص می‌دهد، یعنی آن قوه باطنی که اعمال خوب و بد به وسیله آن درک می‌شود، معمولاً فارسی‌زبانان بی‌انصافی و بی‌مروتی را مترادف با واژه بی‌وجدانی تعریف می‌کند (جابری انصاری، ۱۳۹۵: ۱۴).

در لغت وجدان به معنی باطن و شعور تعریف شده است (معین، ۱۳۶۲: ۹۷).

کار در لغت

از نظر لغوی کار عبارت است از: عمل و شغل که در ایران قدیم به شکل Kar و

karya آمده است و تلفظ آن در اوستا karya می‌باشد (معیدفر، ۱۸).

کار، از منظر فیزیکی تغییر شکل یافتن ماده توسط یک مجموعه انرژی را

گویند.



از منظر تاریخی، بر اساس مکاتب مختلف مانند: (فیزیوکراتها، لیبرال‌ها و سوسیالیست‌ها) کار تعاریف گوناگونی به خود گرفته است و هر کدام تعاریف خاصی از کار ارائه داده است (همان).

مفهوم واژه کار از دیدگاه‌های مختلف قابل بررسی است و دلیل آنکه بایستی همه موضوعات مربوط به قلمرو کار را مورد بررسی قرار داد این است که باید کار را یکی از ویژگی‌های زندگی نوع بشر دانست. کار یکی از خصوصیات انسان در طول تاریخ به شمار می‌رود. انسان به وسیله کار و زندگی خود را می‌سازد و بودن خود را روی زمین به اثبات می‌رساند. کار به زندگی انسان‌ها معنی می‌دهد و اهمیت آن بیشتر از یک فعالیت برای به دست آوردن درآمد و ارائه زندگی است. انسان موجودی اجتماعی است و در واقع کار وجه اشتراک و شرط لازم زندگی انسان در جامعه است.

کار فعالیتی است که برای سایر افراد تولید ارزش می‌کند و رابطه انسان را با دنیای واقعی برقرار می‌کند. دنیایی که به انسان می‌گوید افکار و دیدگاه‌هایش معنی‌دار است یا خیر (رضاییان، ۲۲: ۱۳۸۵).

وجدان کاری

وجدان کاری انگیزه‌های درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصدد انجام بهینه کار خویش است (منطقی، ۱۳۷۵: ۲۸)

۳-۱- تعریف وجدان کاری

Conscience در زبان انگلیسی به معنای وجدان آمده است به معنای باطن، دل و شعور آمده است و از آن به عنوان احساس درونی و روحانی که موجب تشخیص خوب از بد می‌شود یاد شده است در زبان فرانسه نیز وجدان با همین معنا و به عنوان احساس درونی که هر کس را برای داوری درباره ارزش کارهای خود رهبری می‌کند به کار رفته است (گو جانی، ۳).



«وجدان» (با کسر یا ضم یا و) به معنی نیروی باطنی که خوب را از بد تشخیص می‌دهد، یعنی آن قوه باطنی که اعمال خوب و بد به وسیله آن درک می‌شود، معمولاً فارسی‌زبانان بی‌انصافی و بی‌مروتی را مترادف با واژه بی‌وجدانی تعریف می‌کند. (معین، ۱۳۷۷: ۹۷) وجدان واژه عربی بوده و از ریشه وَجَدَ به معنای پیدا کرده و یافتن می‌باشد (قاموس قرآن، ج ۷، ۱۸۲).

وجدان در قرآن کریم به عنوان نفس لوامه تعریف شده است نفسی که همیشه انسان را مورد سرزنش قرار می‌دهد. با انجام کار غلط و نادرست انسان را ملامت می‌کند که چرا چنین کاری را انجام دادی و در صورت (انجام) کار خوب، سرزنش می‌کند که چرا بیشتر انجام ندادی؟

وجدان کاری در اصطلاح

وجدان کاری را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون، سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به‌طور دقیق و کامل انجام دهند. وجدان کاری از درون انسان را هدایت می‌کند تا نسبت به استحکام یک کار و صحت و دقت انجام یک کار حساس بوده و فرد را به انجام وظایف مورد انتظار وادارد.

برخی از تعاریف وجدان کاری از دیدگاه صاحب‌نظران در ذیل آورده می‌شود:

- خائف وجدان کار را عامل درونی فردی برای همساز، هم‌خون و هم‌گون کردن رفتار سازمانی فردی با ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های اداری اسلامی جهت تحقق اهداف سازمانی تعریف کرده است (خائف، ۱۳۷۵: ۱۷۰).
- به اعتقاد رابطی وجدان کار عبارت است از: «گرایش درونی انسان نسبت به کار و یا انجام وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم، به بهترین وجه و به‌طور دقیق و با رعایت اصول بهینه‌سازی» (رابطی، ۱۳۷۵: ۲۰۵).

بنابراین وجدان کار مجموعه کیفیات روانی، اخلاقی و اعتقادی افراد است که همواره در محیط قابل تشدید یا تضعیف است و می‌توان آن را با میزان حضور عواملی چون اثربخشی^۱ و کارایی در سازمان سنجید.

برای اینکه کاری را که از یک فرد خواسته شده به بهترین وجه ممکن انجام شود چند حالت می‌توان تصور کرد.

حالت اول از طریق جبر و زوراست که انجام دهنده کار با کوچک‌ترین تخلف به مجازات برسد و همیشه به خاطر ترس و مجازات تلاش کند که کاری محوله را به بهترین وجه ممکن به انجام برساند.

حالت دوم توسط قوانین و مقررات ایجاد شده از سوی سازمان می‌باشد مانند انگیزه‌های مادی متناسب با کار انجام شده یا اضافه کردن دستمزد، کم کردن زمان کار و... که انجام دهنده کار تمام سعی و تلاش خود را می‌کند تا کاری انجام شده به بهترین شکل ممکن به انجام برساند

حالت سوم تقویت وجدان کاری می‌باشد که در این قسمت با استفاده از انگیزه‌های مادی در ضمن تقویت و تأکید بر اهداف معنوی است. در تحقیق حاضر تلاش می‌شود این شیوه با استفاده از آیات و روایات مورد تجزیه تحلیل قرار بگیرد.

عوامل تقویت وجدان کاری

وضع قوانین و مقررات

یکی از راه‌های که می‌توان افراد را به همکاری در سازمان جلب کرد ایجاد قوانین و مقررات مناسب است یعنی از طریق تشویق به ادامه فعالیت‌های مثبت و تنبیه برای تضعیف یا از بین بردن رفتارهای نامطلوب اقدام کرد از مهم‌ترین وظایف مدیران تشویق و ترغیب کارکنان نسبت به انجام وظایفشان می‌باشد یکی

^۱ Effectiveness



از لوازم که تحقق این اهداف را برآورده می‌کند ایجاد قوانین و مقررات مناسب است که در واقع ایجاد قوانین و مقررات مناسب باعث پیشرفت فکری و فرهنگی و همچنین برقراری ثبات و امنیت اجتماعی خود شد (مختاری، ۱۳۷۷: ۸).

ارزیابی کارکنان

یکی از راه‌های تقویت وجدان کاری در کارکنان نحوه عملکرد در ارزیابی کارکنان هست اگر این ارزیابی به صورت معین و ارائه بازخورد مناسب باشد تأثیری چشم‌گیری در وجدان کاری خواهد داشت. اگر کارکنان بدانند که بابت کاری که انجام می‌دهد مسئول است و یک‌زمانی باید در قبال کار انجام‌شده پاسخگو باشد یعنی مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت قطعاً کار محوله به‌به بهترین صورت ممکن به انجام می‌رساند. لذا ارزیابی افراد و کارکنان در یک سازمان از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. (رحیم‌پور، ۱۳۷۷).

توجه به اقتصاد نیروی کار

زمان می‌توان انتظار انجام کار را به صورت مطلوب داشت که توجه به اقتصاد نیروی کار نیز باشد و عدم این توجه باعث فقر می‌شود و فقر هم به نقل از احادیث موجب کاهش عقل و دین می‌شود در نتیجه وجدان کاری کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر با پول نمی‌توان وجدان کاری ایجاد کرد بلکه افراد باید از نظر اقتصاد در شرایطی باشد که بتواند به صرف یک‌سوم وقت خود در کار از زندگی شرافتمندانه برخوردار باشد و برای او وقت عبادت، خودسازی و استفاده از لذت‌های مشروع مادی فراهم باشد (بختیاری، ۱۳۷۷: ۱۴).

ماهیت و نوع شغل

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری ماهیت شغل و نوع آن هست شغلی که فرد انجام می‌دهد در میزان تلاش، تعهد و وجدان کاری او نقش بسزای دارد. ماهیت شغل از نظر تنوع، عینی بودن، معنی‌دار بودن میزان مسئولیت‌پذیری و تفویض اختیار و... قابل بررسی هست. (ستاره موسوی و هم کاران، ۱۳۷۷: ۵).

آموزش مستمر تخصصی ثابت‌شده است که آموزش یکی از راه‌های بالا بردن کار آیی در سازمان است در بعضی از موارد نداشتن وجدان کاری به این دلیل است که افراد واقعاً نمی‌دانند که چه باید کرد به قول فورینر یکی از دلایل عمده برای انجام

نیافتن کار موردنظر از سوی کارکنان این است که آن‌ها نمی‌دانند چطور انجام دهند... معمولاً مدیران می‌خواهند مدت آموزش را به حداقل برسانند تا کارکنان زودتر به کار مشغول شوند ولی از این نکته غافل است که هنگامی که افراد نحوه انجام دادن کار موردنظر را ندانند حقوق کامل دریافت می‌کند ولی کار نامطلوبی انجام می‌دهند و یا به تجهیزات آسیب می‌رسانند و یا به ارتباط به مشتریان لطمه می‌زنند که همه این‌ها در بردارند هزینه است (بختیاری، ۱۳۷۷: ۱۵).

توجه به ویژگی‌های فردی

یکی از مهم‌ترین عوامل در تقویت وجدان کاری در سازمان توجه به ویژگی‌های فردی در انسان هست اهمیت این ویژگی‌ها زمان مشخص می‌شود که بسیار از این ویژگی‌ها نقش کاهنده یا افزایشنده در فرد ایجاد می‌کند.

اهم این ویژگی‌ها

ویژگی دموگرافی (مانند جنس، سن، وضعیت تأهل): هرکدام از این ویژگی‌ها برای فرد فرصت‌ها و محدودیت‌های را ایجاد می‌کند.

تخصص: تخصص باعث می‌شود که افراد نسبت به سازمان تعهد حرفه‌ای داشته باشند تا افراد غیرمتخصص که بیشتر به خاطر قابلیت اندک آن‌ها پایبندی به سازمان داشته باشد و این افراد بیشتر از ویژگی‌های فردی تأثیر پذیرفته است (اصغری و همکاران، ۱۳۸۹: ۶). میزان تخصص در افراد انتظاراتی را به همراه دارد که برآورده شدن و یا عدم برآورده شدن آن‌ها وجدان کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پور رحیم، ۱۳۷۷: ۵۹).

تجربه و سابقه شغلی: به هر میزان سابقه فرد بیشتر باشد، جابه‌جای او در سازمان کمتر خواهد بود و میزان تخصص و مهارت وی نیز به سازمان بیشتر اختصاص خواهد یافت؛ بنابراین توجه فرد به سازمان حساس‌تر و متعهدتر خواهد بود گرچه نیازهای مادی و معنوی انسان عامل تعیین‌کننده ویژگی‌ها فردی در انسان هست که باید موردبررسی قرار گیرد (سلسله‌مراتب نیازهای مازلو) (اصغری و همکاران، ۱۳۸۹: ۶).

افراد باسابقه در طول زمان توقعات خود را پایین می‌آورد و به حفظ وضع موجود کمک می‌کند و با جدیت به انجام وظایف خود مشغول می‌شود اما افراد کم‌سابقه



به خاطر «نیاز به توفیق» بیشتر تلاش کرده و کارها را مؤثرتر و بهتر انجام می دهند (پور رحیم، ۱۳۷۷: ۵۹).

ایجاد خلاقیت

وجدان کاری در یک سازمان زمانی آشکار می شود که ابتکارات و خلاقیتها بروز کند و خلاقیتها و ابتکارات به طور مداوم در یک سازمان اتفاق بیفتد، چون افرادی که از وجدان کاری بالای برخوردار باشد همواره به فکری ارتقاء کیفیت و کمیت کار خود می باشد و می کوشد که کارهای محوله را به صورت مطلوب و درست انجام دهد و به همین خاطر همیشه به دنبال کشف راههای درست تر و ساختن ابزارهای پیشرفته تر می باشد لذا توجه به این امور و تقویت ایجاد حس خلاقیت و ترغیب و تشویق به این اصل می تواند نقش مهمی در ایجاد وجدان کاری و فراگیر شدن فرهنگ درستکار در سازمان و جامعه باشد. (آسترگی، ۱۳۸۸: ۷).

تقویت تعهد در برابر وعدهها

تعهد و وفای به عهد در مقابل وعدهها یکی از بهترین خصلت برای یک انسان به شمار می آید چنین خصلتی برای رشد و تعالی انسان لازم و ضروری هست، چنین خصلتی با فطرت و ذات انسان سازگارتر هست تا بی وفای به عهد و پیمان، فطرت انسان از وفای به عهد لذت می برد و در مقابل از پیمان شکنی و بی اعتنائی به تعهدات به شدت متنفر هستند. بدعهدی و پیمان شکنی در جامعه و اقتصاد کشور آثار منفی بر جای می گذارد در جامعه ای که بدعهدی و پیمان شکنی صورت بگیرد اعتماد و اطمینان از جامعه سلب می شود و طبعاً آثار سوء در اقتصاد، سیاست، فرهنگ و اخلاق خواهد گذاشت، این امر باعث رشد خیانت و تقلب دروغ و تزویر خواهد شد و مانع رشد و توسعه فرهنگ می شود. (محبی مقدم، ۱۳۸۴: ۷).

تجزیه و تحلیل دادهها

با ایجاد یکسری قوانین و مقررات می توان افراد و کارکنان را تا حدی به انجام وظایفشان واداشت اما در خیلی از موارد استفاده از قوانین و مقررات کاربردی ندارد لذا اگر روح ایمان و تقوا در افراد و جامعه حاکم باشد افراد تکالیف موردنظر را به بهترین وجه ممکن به انجام می رساند و دیگر آن هزینه های را که در اعمال قوانین و مقررات به همراه داشت در بر نخواهد داشت. در جامعه بشری تخلفات و



جرم‌های وجود دارد که کنترل کردن و مجازات دادن مرتکبین آن‌ها ممکن نیست، مانند این‌گونه موارد که نه قانونی وضع می‌شود و نه مجازاتی مقرر می‌گردد؛ مانند اسراف و تبذیر و یا آسیب رساندن (بختیاری، ۱۳۷۷: ۱۳) به خود و اعضا و جوارح یا خودکشی که در این صورت هیچ‌گونه قوانین و مقرراتی نمی‌تواند جلوش را بگیرد در صورتی که در دین مبین اسلام مرتکب شدن چنین اعمالی را حرام دانسته و کنترل کردن چنین اعمالی جز از راه تقویت ایمان و تقوا در جامعه ممکن نیست.

یکی از مباحث عمده که در سازمان‌ها و مدیریت امروزی مورد بحث و گفتگو می‌باشد نظارت و کنترل افراد است تا به امروز روش‌ها و اسلوب‌های زیادی امتحان شده است که هیچ‌کدام نتوانسته مشکل نظارت بر افراد و کارکنان را حل کند؛ اما اگر بتوانیم روح معنویت و اعتقاد به معاد، ایمان به خدا و... را در کارکنان باور ساخت و افراد و کارکنان اعتقاد پیدا کند (یعلم خائنه الاعین و ما تخفی الصدور) خداوند به چشم‌های خائن و اسرار دل و ضمیر قلب‌ها آگاه است.

آنگاه خودبه‌خود مسئله نظارت حل خواهد شد. بنابراین باید در سازمان‌ها فرهنگ اسلامی و عقاید اسلام گسترش پیدا کند. در سیستم سرمایه‌داری غربی هدف از کار و کوشش فقط منفعت‌طلبی است ولی در جهان‌بینی اسلام که کل جهان هستی به صورت یک مجموعه‌ای هماهنگ و هدف‌دار تحت حاکمیت سمت‌های الهی است هدف از کار هرگز منحصر در بازگشت سرمایه، نفع‌طلبی و حتی خودکار نیست. بلکه کار انسان زمانی ارزش پیدا خواهد کرد که به دنبال تقرب به مبدأ کمال را در پی داشته باشد و فقط برای رضای خدا باشد اگر چنین شد که تقوا و ایمان در جامعه حاکم باشد پیدا است که وجدان کاری در حد اعلی خود خواهد رسید (بختیاری، ۱۳۷۷: ۱۴).

با توجه به آنچه در بالا گذشت در ذیل به چند مورد از عوامل مؤثر و تقویت‌کننده وجدان کاری را از منظر اسلام (آیات و روایات) مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهیم.



ایمان

یکی از ویژگی‌های مهم و اساسی در اسلام ایمان به خدا متعال هست و همچنین یکی از متغیرهای مؤثر برای انجام کار، وجود یک سلسله ارزش‌های دینی هست؛ اما این باورها نه تنها موجب انجام‌دادنی وظایف محوله می‌شود بلکه موجب تداوم بخشیدن به آن کار نیز می‌شود. این ایمان هست که باعث چنین انگیزه می‌شود در تاریخ موارد زیادی هستند که باایمان قوی نسبت به خداوند با نیروی اندکی در مقابل نیروی عظیمی ایستادگی کردند. باورهای دینی از جمله ایمان به خداوند در افراد انگیزه‌های مختلفی ایجاد می‌کند؛ مانند اینکه انسان در برابر خداوند مسئول است و تکالیفی که بر عهده‌اش گذاشته شده را باید به بهترین وجه ممکن انجام دهد.

درواقع احساس مسئولیت در یک سازمان به صورت مختلف می‌باشد، مانند اینکه از حرام خوردن پرهیز کند، منابع را هدر ندهند، ظلم و اجحاف نکنند، کاری که به عهده‌اش گذاشته به طور درست و صحیح به سرانجام برساند. شاید پرهیز از حرام و... ترس از عذاب و یا به خاطر ثواب باشد و حتی ممکن است هدفی بالاتر از این، کسب رضایت الهی و خوشنودی او باشد، به هر حال ایمان به خدا باعث می‌شود انگیزه‌ای قوی در برابر انجام وظایف خود پیدا کند. خداوند در این زمینه می‌فرماید: «كَمْ مِنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً، چه بسیار گروهی کوچکی به فرمان خدا بر گروه‌های بزرگی پیروز شدند». (بقره، ۲۴۹)؛ بنابراین این تعداد کم اما باایمان در برابر لشکر بزرگی پیروز شدند در اینجا این پیروزی به خاطر ایمان که به خدا داشتند می‌باشند. در نتیجه افراد که ایمان قوی به خداوند داشته باشند قطعاً کارهای محوله را به بهترین وجه انجام خواهد داد چون افراد باایمان از وجدان کاری بالای برخوردار خواهد بود و چنین کاری از هم از افراد با وجدان کاری بالای سر می‌زند و معمولاً افراد که ایمان ضعیف دارند یا وجدان کاری ندارد



یا از وجدان کاری پایین برخوردار هستند، به کار فقط به صورت وسیله درآمد نگاه می‌کند و به دنبال سود بیشتری می‌باشد. (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۷۷: ۲۴۴).

ایمان به معاد

ایمان به معاد یکی دیگر از عواملی هست که در تقویت «وجدان کاری» تأثیر بسزای دارد، اعتقاد به اینکه قیامتی وجود دارد و از همه اعمال و کردار ما سؤال خواهد شد و انسان مسئول اعمال خویش می‌باشد، اعتقاد به اینکه پاداش و کیفر و حسابرسی وجود دارد تأثیری زیادی بر انسان دارد. کسی که باور به معاد و روز رستاخیز داشته باشد، این بارو پشتوانه‌ای قوی برای احساس مسئولیت و قبول کردن محدودیت‌های رفتاری و همچنین دوری از ظلم می‌باشد. کسی که معتقد به معاد باشد و باور به اینکه در روز قیامت به تک‌تک اعمالش حسابرسی می‌شود در این دنیا مواظب کردار و رفتار خویش خواهد بود و از کم‌کاری و سهل‌انگاری در کارها خودداری می‌کند؛ و همچنین در محضر الهی خود را به گناه آلوده نمی‌کند چون از عذاب و عقاب خداوند در روز قیامت بیمناک می‌باشد. به خاطر اختصار نمونه از آیه قرآن را که در روز قیامت اعضای بدن انسان در مقابل او شهادت می‌دهد ذکر می‌کنیم. «يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنَتُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ؛ روزی که زبان و دست‌وپای آنان به کارهای که انجام داده‌اند گواهی می‌دهند.» (نور، ۲۴).

اگر در جامعه‌ای چنین باور حاکم باشد بی‌شک ظلم نکردن، عدم تجاوز به حقوق دیگران، عدم اجرای قوانین و مقررات و... بدون هیچ فشار و زور خواهد بود و همچنین مشکلاتی مانند کم‌کاری و سرقت از کار نیز به صورت قابل توجهی کاهش می‌یابد و افراد خود مواظب کارهای خویش هست.

اهمیت باور به معاد در رفتارهای فردی و اجتماعی و همچنین اصلاح امور به قدری هست که تلاش‌های پیامبران برای جا انداختن این امر در بین مردم از



اثبات توحید بیشتر بوده است چون بیشتر مردم، به شدت از این اصل سرباز می‌زنند، این هم به دلیل بی‌بندوباری و عدم مسئولیت بوده در حالی که باور به معاد مسئولیت می‌آورد؛ چون باعث ایجاد خودکنترلی و تقوی در فرد می‌شود و فرد را از آلوده شدن به گناه جلوگیری می‌کند و فرد در مقابل دستمزدی که دریافت می‌کند خویش را مسئول می‌داند و کار را از لحاظ کمیت و کیفیت به نحو درست به سرانجام می‌رساند، چون در غیر این صورت دستمزدی را که در مقابل کار غیر مطلوب و ناقص می‌گیرند از نظر فقهی اشکال دارد.

حضرت علی (ع) درباره معاد به مالک اشتر نخعی چنین بیان می‌کند: «وَلَنْ تَحْكُمَ ذَلِكَ مِنْ نَفْسِكَ حَتَّى تُكْثِرَ هُمُومَكَ بِذِكْرِ الْمَعَادِ إِلَى رَبِّكَ» (الوانی، ۱۳۸۵: ۳۲۶). هرگز بر خویشتن حاکم نیستی مگر اینکه همیشه به یاد قیامت و بازگشت به سوی خدا باشی. برای بهتر روشن شدن مطلب دوتا داستان از امیرالمؤمنین را ذکر می‌کنم اما قبل از این دو داستان؛ لازم است به این نکته توجه شود که «ایمان» درجات مختلفی دارد دارای شدت و ضعف می‌باشد از ضعیف تا بی‌نهایت اگر ایمان به سرحد خود برسد تا درجه عصمت نیز می‌رسد که در این صورت درجه عالی از خودکنترلی دست پیدا می‌کند امام علی (ع) از نمونه بارز آن می‌باشد.

داستانی برادر امام علی (ع) عقیل که از شدت گرسنگی و فقر از امام خواست تا از بیت‌المال به او بدهد ولی حضرت به وسیله آهن گداخته ایشان را ترساند و گفت تو از این آهن تفتیده‌ای که انسان به صورت بازیچه سرخ کرده می‌ترسی و من از آتش سوزان روز قیامت نترسم.

داستانی ظرف سرپوشیده پر از حلوی خوش طعم و لذیذ نیمه‌شب در خانه مولای متقیان علی (ع) هست، این حلوا معجونی بود که امام از آن متنفر بود به آورنده آن گفت گویا می‌خواهی مرا از طریق این کار بفریبی به خدا سوگند که اگر هفت اقلیم را با آنچه در زیر آن‌هاست به من دهد که خدا را نافرمانی کنم نخواهیم



کرد؛ علی را با این نعمت‌های لذیذ و نابود شدنی چکار؟ از این کار به خدا پناه می‌برم و از او یاری می‌جویم.

از این دو داستان نهایت خودکنترلی «وجدان کاری» را در زمان مدیریت امام علی از عذاب روز قیامت و یاد خدا می‌بینیم. مدیران مسلمان باید با تاسی به امام علی (ع) این الگوی ارزشمند، به کارهای خودرنگ و بوی اسلامی بدهد و خود را به خودکنترلی که نتیجه وجدان کاری است مزین کند. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۲۵-۳۲۹).

عدالت و دوری از ظلم و تبعیض

یکی دیگر از عوامل که می‌تواند در افزایش وجدان کاری مؤثر باشد رعایت عدالت و پرهیز از ستم و ظلم می‌باشد، در حقیقت یکی از خصلت‌های زشت انسان ستمگری و ظلم است که این می‌تواند از نشانه‌های ضعف روحی و روانی باشد. عوامل ظلم و ستم ضعف ایمان، جاه‌طلبی، پیروی از هواهای نفسانی و شیطانی و... می‌باشد. زمانی که عوامل بالا در انسان مسلط شد او قادر به تأمین هدف‌های خود از راه مشروع نشد نهایتاً دست به ظلم می‌زند، ظلم کردن تنها مربوط به زور گوی، دزدی کردن، غارت کردن و... نمی‌شود بلکه شامل کم‌کاری نیز می‌شود کسی که وظیفه‌ای را به شما محول کرده است اگر به صورت کامل و درست انجام ندهی در واقع ظلم کرده‌ای.

حداقل ظلم‌های را که انسان‌ها مرتکب می‌شوند:

الف) ظلم انسان به خدای خود؛ مانند نادیده گرفتن دستورات الهی

ب) ظلم انسان به دیگران؛ مانند استکبار، کاری را به خوبی انجام ندادن و...

ج) ظلم انسان به خود؛ مانند قماربازی، شهوت‌رانی و ...

مسئولان و مدیران اسلامی نباید ذره‌ای ظلم به زیردستان خود روا بدارد از نظر اسلام ظلم یک امری قبیحی باش و برای آن عذاب دردناکی در نظر گرفته شده است و هیچ برنامه‌ای از راه ظلم به سرانجام نمی‌رسد.





خدای متعال در این زمینه چنین می‌فرماید: «فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْ عَذَابِ يَوْمِ
الْيَوْمِ، پس وای بر آنان که ظلم نمودند از عذاب روزی که دردناک است. خداوند
به‌اندازه ذره‌ای هم به احدی ظلم نمی‌کند». (زخرف، ۶۵).

درجایی دیگر می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ... به‌راستی که خداوند (حتی)
به‌اندازه سنگینی ذره‌ای به کسی ظلم نمی‌کند» (نساء، ۴۰).

در سوره مبارکه آل‌عمران می‌فرماید: «... وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ، خداوند
ستمگران را دوست ندارد» (انعام، ۲۱).

بنابراین مبارزه با ظلم و ستم در یک سازمان و همه را با یک‌چشم نگاه کردن و
تبعیض قائل نشدن موجب افزایش وجدان کاری خواهد شد.

تأمین نیازهای رفاهی کارکنان

از نظر اسلام، انسان موجودی نیازمند و وابسته به خداوند می‌باشد، به‌طوری‌که
نیازمندی و فقر تمام وجودش را گرفته و او برای ادامه زندگی خویش، مجبور به
برآورده ساختن نیازهای خویش می‌باشد که خدای متعال در آیه زیر این نیازمندی
را به‌صورت آشکار گوشزد می‌کند، می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ
هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ، ای مردم همه شما نیازمند به خدا هستید؛ تنها خداوند است که
بی‌نیاز و شایسته هرگونه حمد و ستایش است». (فاطر، ۱). بله تنها بی‌نیاز حقیقی
در عالم هستی خداوند می‌باشد، اگرچه همه موجودات در عالم محتاج است ولی
شاید مخاطب قرار دادن انسان‌ها به دلیل کثرت نیازها و پیچیدگی آن‌ها که دارد
باشد. انسان‌ها با توجه به ابعاد طبیعی و فرا طبیعی‌شان، می‌توانند نیازهای
مختلفی داشته باشند و این تنوع نیازها باعث پیچیدگی انگیزشی در آن‌ها می‌شود
و سطح نیازهای طبیعی آن‌ها را از مادی بالاتر می‌برد. برخی نیازها و انگیزه‌ها را
یکی دانسته و لذا ما هم این دوتا را یکی دانسته‌ایم به خاطر همین گاهی انگیزه و
گاهی نیاز بکار رفته است.

مشهورترین نظریه درباره انگیزه یا نیاز، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای "ابراهام مازلو" است البته نظریه‌های دیگری هم هست که بیان همه این‌ها لازم نیست به خلاصه و فشرده نظریه آقای مازلو اکتفا می‌کنیم؛ اما خلاصه و فشرده این نظریه این است که هر انسانی، در درون خود دارای پنج دسته از نیازها هست تا دسته اول از نیازها برطرف نشود نوبت به نیاز بعدی نمی‌رسد و این‌طور هم نیست که همه نیازهایشان شبیه به هم باشد ممکن است یکی نیاز به خودشکوفای داشته باشد اما دیگری نیاز اولیه (فیزیولوژیکی) باید دید که کارکنان به کدام نیاز بیشتر احتیاج دارد.

حداقل چیزی که می‌توان از اهمیت این نوع نیازها نام برد این است که فرد لاقفل با خیال آسوده و به‌دوراز پریشان‌حالی زندگی می‌کند و به کمال آرامش به فعالیت روزمره خود ادامه می‌دهد. در این زمینه پیامبر خدا (ص) می‌فرماید: «أَنَّ النَّفْسَ إِذَا أَحْرَزَتْ قُوَّتَهَا اسْتَقَرَّتْ» (شیخ صدوق، ۱۴۱۳: ۱۶۲). انسان وقتی که قوت خود را ذخیره داشته باشد آرام و قرار خواهد داشت.

امام علی (ع) در ارضای نیازهای معیشتی به مالک اشتر چنین بیان می‌دارد: «ثُمَّ أَسْبَغَ عَلَيْهِمُ الْارْزَاقَ، فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ» (سید رضی، ۱۳۶۵، نامه ۵۳). روزی‌های آنان را برای آن‌ها تنگ مگیر، چون آن‌ها را در صلاح خویش تقویت می‌کند.

یکی دیگر از انگیزه‌ها، انگیزه‌های تلفیقی می‌باشد که از نامش پیداست یعنی تلفیقی از انگیزه‌های مادی و معنوی، انگیزه‌های مادی در طول انگیزه‌های معنوی (الهی) قرار دارند و به همین دلیل رنگ الهی به خود می‌گیرد.

بنابراین اگر مأموریت‌ها و اهداف سازمان در راستای انگیزه و اهداف الهی باشند، مدیر می‌تواند انگیزه‌های مادی کارکنان را به انگیزه‌های تلفیقی برساند از این راه کمیت و کیفیت کار آنان را ارتقا ببخشد. کسانی که انگیزه‌های تلفیقی یا حتی



بالا تر، انگیزه های الهی دارند، در مقایسه با دیگران از جهت تلاش انجام کار به مراتب عملکردی بهتری خواهند داشت. انگیزه های الهی باعث می شود که از امکانات و منابع انسانی به خوبی استفاده شود و کارکنان را به سوی اهداف به شدت و قدرت جذب می کند و این چیزی نیست جز کار آیی و اثربخشی که نتیجه اش بهره وری می باشد و این امر هم بدون داشتن وجدان کاری بالا امکان پذیر نمی باشد (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۴۷-۱۵۷).

توجه

مهم ترین عوامل اثرگذار بر تثبیت و ماندگاری وجدان کاری کارکنان توجه، تشویق و تمجید می باشد، این سه عامل نقش چشم گیری در تثبیت وجدان کاری دارد.

در این باره امام علی (ع) به مالک اشتر نخعی چنین بیان می دارد: «فَافْسَخْ فِي أَمَالِهِمْ وَ وَاصِلْ فِي حُسْنِ الثَّنَاءِ عَلَيْهِمْ وَتَعْدِيدِ مَا أَبْلَى ذَوُ وِ الْبَلَاءِ عَنْهُمْ؛ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ أَعْمَالِهِمْ تَهَيُّ الشُّجَاعَ وَتُحَرِّضُ النِّكَلَ إِنْ شَاءَ اللَّهُ». (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۶۲). امید سران سپاهت را زیاد کن و همیشه آنها را تشویق کن و کارهای مهمی را که انجام می دهند به یاد داشته باش؛ چون یادآوری کارهای خوب و نیک آنها، شجاعت آنها را به کار و کوشش زیاد می کند.

توجه کردن به کارکنان به صورت مختلفی امکان پذیر است؛ از طریق گوش دادن به درد دل آنها، دلجویی از آنان و مورد تفقد قراردادن آنها از جمله مصادیق بارز توجه به افراد و کارکنان می باشد. امام علی (ع) در این زمینه می فرماید: «ثُمَّ تَقْقُدْ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَّقَدُ الْوَالِدَانِ مِنْ وَلَدَيْهِمَا» (همان). طوری از آنان دلجویی و تفقد کن که پدر و مادر از فرزندانشان می کند.



حضرت بابیان این نکته سطحی بالای از دلجویی را به صورت عاطفی و احساسی بیان می کند اگر مدیران این رویه را پیش بگیرد قطعاً در میان آنها بستر روابط صمیمانه مهیا خواهد شد.

موارد که می تواند کارکنان را بیش از پیش به کار وادارد از قبیل رسیدگی به مشکلات آنها، عیادت رفتن، شرکت کردن در جشن آنها، تبریک به مناسبت اعیاد و تسلیت به مناسبت درگذشت اقاربشان و... همه این مصادیق می تواند باعث دلجویی آنها شود.

تشویق

معمولاً بهترین راه برای تشویق افراد و کارکنان ایجاد انگیزه از طرف مدیران، پاداش می باشد البته باید دید که چه نوع ابزار تشویق در اختیار مدیر قرار دارد، متداول ترین ابزار تشویق معمولاً ترفیع درجه، اضافه کار، فوق العاده و... می باشد. مدیران با توجه به وضعیت موجود خود باید روشی را برای تشویق انتخاب کند و این کار مبتنی بر دو چیز است:

۱. شناخت عوامل تشویقی موجود در سازمان؛

۲. شناخت نیازمندی افراد.

هرزمان مدیر توانست به نیازهای کارکنان و افراد زیردست خود واقف شد، آنگاه می تواند نوع تشویق را مشخص کند.

تمجید

یکی دیگر از عوامل که می تواند در تثبیت وجدان کاری و همچنین انگیزش کارکنان مؤثر باشد تمجید و بر زبان آوردن کارهای که کارکنان انجام می دهند، زمانی که کارکنان تصمیم بر بهتر انجام کارها می گیرد و وظایف محوله را به بهترین صورت انجام می دهند و تلاش می کند که بهترین عملکرد را داشته باشند معمولاً از طرف مدیران دو گونه برخورد صورت می پذیرد اول یا هیچ واکنشی به این امر نشان نمی دهد و هیچ توجهی نمی کند و یا از ظرف مدیران مورد تمجید و



تشویق قرار می‌گیرد از آنان قدردانی می‌کنند درواقع این قدردانی و تشویق باعث ایجاد انگیزه در بقیه‌ای کارکنان می‌شود و بقیه افراد نیز انگیزه‌های برای انجام کار مثبت پیدا می‌کند و از طرفی افراد شایسته نیز تشویق بیشتر در عرصه کار بهتر و عملکرد بهتر می‌شود.

بنابراین توجه مدیر به کارهای مثبت و نادیده نگرفتن آنها، باعث کارآمدی بالا و همچنین موجب ماندگاری وجدان کاری و در نتیجه بهره‌وری بیشتری خواهد شد. (همان).

مشارکت دادن کارکنان

یکی دیگر از عوامل اثربخش و تثبیت‌کننده‌ای «وجدان کاری» مشارکت دادن افراد و کارکنان می‌باشند، امروزه مدیریتی مشارکتی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد؛ در ژاپن هر کارمندی در روی میز خود یک برگه پیشنهاد و قلم دارد همین که پیشنهادی در ذهنش خطور کرد در برگه پیشنهاد می‌نویسد و به کمیته مربوطه ارسال می‌کند اگر این پیشنهاد مورد قبول واقع شد پیشنهاددهنده مورد تشویق قرار می‌گیرد. اضافه بر جایزه مادی این کار در پرونده‌اش ثبت می‌شود. پیامبر اسلام که گل سرسبد انسانیت است با مردم مشورت می‌کردند و آنها را در برنامه‌ریزی مشارکت می‌دادند (نبوی، ۱۳۷۳: ۲۰۹). خدای متعال می‌فرماید: «و شاورهم فی الامر...».

نتیجه‌گیری

«وجدان کاری» ارائه شده، «وجدان کاری» از منظر دین؛ آن حالتی درونی است که انسان را موظف به انجام درست و کامل کارها، با بهره‌برداری درست از منابع، در مسیر رشد و تعالی انسان می‌نماید. اهمیت وجدان کاری درواقع همان اهمیت و نقش کار و تلاش می‌باشد که برای رفاه و خوشبختی دنیوی و اخروی انسان‌هاست؛ زیرا وجدان کاری آن حالت



وضعیت درونی انسان است برای به حد اعلی رساندن روحیه کار و تلاش و ارائه بهتر و کیفی تر خدمات.

عوامل مؤثر و تقویت کننده که بر وجدان کاری از منظر اسلام تأثیر دارد عبارت اند؛ ایمان، ایمان به معاد، عدالت و دوری از ظلم، توجه و تشویق تأمین نیازهای کارکنان، مشارکت دادن کارکنان، به طوری که می توان با رعایت این موارد تقویت وجدان کاری را بالا برد؛ اما بالعکس عوامل تضعیف کننده وجدان کاری روحیه و انگیزه کار را از انسان سلب می کند که در این صورت یا کار انجام نمی گیرد و یا اگر هم صورت گیرد، شاخصه های وجدان کاری مانند کار باکیفیت، دوری از اسراف منابع، کم کاری در آن رعایت نمی شود.

مشارکت دادن کارکنان در امور سازمان یکی از عوامل مؤثر در تحقق اهداف سازمان می باشد. مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری های سازمان موجب می شود که افراد خود را مسئول اجرای دقیق اهداف برنامه ریزی شده می دانند آن اهدافی که خود در آنها همفکر و مشارکت داشتند.

یکی از راه های تقویت وجدان کاری در کارکنان نحوه عملکرد در ارزیابی کارکنان می باشد اگر این ارزیابی به صورت معین و ارائه بازخورد مناسب باشد تأثیری چشم گیری در وجدان کاری خواهد داشت.

به طور کلی تفاوت وجدان کاری در فرهنگ سرمایه داری و فرهنگ اسلامی در این است که در فرهنگ غربی و مدیریت متعارف افراد خود را در مقابل کارفرما و یا حداکثر در مقابل قانون ملزم به انجام کار می داند و یا اگر تلاش می کند به خاطر این است که از تمام توانمندی های استفاده کند صرفاً در جهت رضایت کارفرما و عدم اخراج از کار و باقی ماندن در کار و یا عدم دریافت تنبیه و مجازات است در حالی که در فرهنگ اسلامی برای وجدان کاری موارد فوق را در ارتباط با خالق هستی خود قبول دارند به بیان دیگر می توان گفت تفاوت دو سیستم در





انگیزه‌هاست به این معنی که در جوامع غربی انگیزه‌های مادی باعث وجدان کاری است اما در جوامع و فرهنگ اسلامی ضمن قبول انگیزه‌های مادی عامل محرک وجدان کاری انگیزه‌های معنوی و مسئولیت در مقابل خالق به‌جایی مسئولیت در مقابل کارفرما است بنابراین بهترین راه تقویت وجدان کاری تقویت ایمان و تقوا در جامعه است.

فهرست منابع

- قرآن کریم، ترجمه‌ای مکارم شیرازی، دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۸۵ ش.
- نهج البلاغه، ترجمه‌ای ابراهیم منهج دشتی، بستان کتاب، ۱۳۹۲ ش.
۱. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۴۱۳)، من لا یحضر الفقیه قم، انتشارات اسلامی.
 ۲. آسترکی، مرضیه (۱۳۸۸)، چگونگی شکل‌گیری وجدان کاری و تداوم آن، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال سوم، شماره ۳۱ و ۳۱.
 ۳. افجه‌ای، علی اکبر (۱۳۷۷)، تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان، مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راهکارهای علمی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران، دبیرخانه اجلاس.
 ۴. بحرانی، ابن میثم (۱۳۷۵)، شرح نهج البلاغه، ترجمه قربانعلی محمدی و علی اصغر نوایی، تهران، بنیاد پژوهش‌های اسلامی ۱۳۷۵.
 ۵. بختیاری، صادق (۱۳۷۷)، نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، شماره ۴۱ و ۴۲.
 ۶. پیروز، علی آقا و همکاران (۱۳۸۴)، مدیریت در اسلام، ویراست دوم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ سوم.
 ۷. جابر انصاری، محمدرضا (۱۳۹۵)، وجدان کاری از منظر قرآن و نهج البلاغه، هم دانشگاه مجازی المصطفی.



۸. جابر انصاری، محمدرضا (۱۳۸۴)، وجدان کاری از منظر قرآن و نهج البلاغه، قم، دانشگاه مجازی المصطفی، مؤسسه عالی علوم انسانی اسلامی.
۹. حسنی، اعظم السادات (۱۳۸۰)، عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری، تدبیر، شماره ۱۱۵
۱۰. حیدری گوجانی، محمد کریمان، هما، حیدری فارسانی، مهر (۱۰۱۵ م)، بررسی روابط بین وجدان کاری و بهره‌وری کارکنان، استانبول، ترکیه.
۱۱. رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۱)، نهاده‌سازی وجدان کاری با رویکرد اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و کتب علوم انسانی دانشگاهی، چاپ ششم.
۱۳. طباطبایی نسب، سید محمدرضا (۱۳۹۸)، تفسیر نفیس، ج ۱۳، قم، مؤسسه فرهنگی نور الاثمه، چاپ اول.
۱۴. قرشی، سید علی اکبر (۱۳۶۴)، قاموس قرآن، تهران، دارالکتب السلامیه، ج ۷، چاپ نهم
۱۵. معین، محمد (۱۳۶۲)، فرهنگ فارسی، تهران، امیرکبیر، ج ۲.
۱۶. منطقی، محسن (۱۳۷۷)، گامی به سوی نهاده‌سازی وجدان کاری در سازمان‌ها، مجله معرفت، شماره ۲۱.
۱۷. نبوی، محمدحسین (۱۳۷۳)، مدیریت اسلامی، قم، بوستان کتاب.
۱۸. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، ویراست سوم، چاپ بیست و هفتم.