

چقدر وجدان کاری داریم؟



من بدون وجدان می‌شوم مشتکی پوست و استخوان به درد نخور. می‌شوم یک ماسک از یک انسان، به همان اندازه مصنوعی و دروغی. تو هم همین‌طور، او هم همین‌طور. وجدان معلم من است. او نشسته در پس جسم به من یاد می‌دهد چه چیز خوب است و چه چیز بد.

جام جم آنلاین: من بدون وجدان می‌شوم مشتکی پوست و استخوان به درد نخور. می‌شوم یک ماسک از یک انسان، به همان اندازه مصنوعی و دروغی. تو هم همین‌طور، او هم همین‌طور. وجدان معلم من است. او نشسته در پس جسم به من یاد می‌دهد چه چیز خوب است و چه چیز بد.

هرگاه خطایی کنم به جلدم فرو می‌رود و تا پشیمانی‌ام را نبیند آرام نمی‌گیرد، وقتی هم کار خوبی بکنم از آن پشت برایم دست می‌زند و تشویق می‌کند که بدانم انجام دادن کار نیک ارزش تحسین شدن را دارد.

وجدان همیشه وجود دارد، همه جا حاضر است، با همه آدم‌ها عقد دوستی بسته، اما بعضی‌ها آن را پس می‌زنند و دورش می‌اندازند؛ برای همین وجدان گاهی می‌رود و پشت سرش را هم نگاه نمی‌کند. این موقع است که ما می‌شویم مشتکی پوست و استخوان که ارزشی نداریم؛ حتی اگر خودمان را در بهترین لباس‌ها بپوشانیم و بهترین غذاها را بخوریم.

این داستان بودن و نبودن وجدان است. اگر وجدان در وجود کسی زنده باشد در همه کارها ظاهر می‌شود و اگر نباشد در هیچ کاری اثری از آن نیست.

وجدان؛ کشش به سمت خوبی‌ها

وجدان مثل دارایی‌های دنیا نیست که ناعادلانه میان آدم‌ها تقسیم شده باشد. وجدان، این نیروی قدرتمند درونی در وجود همه افراد وجود دارد، اما این میزبان‌های وجدانند که تصمیم می‌گیرند آن را پیش خودشان نگه دارند یا پشت حصاری بلند زندانی‌اش کنند.

وجدان اگر پر و بال بگیرد و مجال رشد پیدا کند، دیگر برایش فرقی ندارد که قرار است در خانه و جمع فامیل حاضر شود یا در محل کار. آدم با وجدان که ندایی از درون او را به انجام کارهای خوب دعوت می‌کند و از رفتن به سمت بدی‌ها بر حذر می‌دارد، همیشه به سوی رفتارهای انساندوستانه متمایل است و با همه کسانی که سرو کارشان به او می‌افتد برخوردی منصفانه و انسانی دارد.

اما اگر روزی به دلایلی غیر از این انجام دهد، آنقدر وجدان پاپی‌اش می‌شود که برای او راهی جز اعتراف به اشتباه، عذرخواهی و جبران اشتباه باقی نمی‌گذارد. چنین کسی مسئولیت تمام کارهایش را به عهده می‌گیرد و هیچ‌گاه اشتباهاتش را به دیگران نسبت نمی‌دهد و در هیچ شرایطی به آسیب‌رساندن به دیگران راضی نمی‌شود.

حالا بیایید با هم حساب کنیم کسانی که این ویژگی‌ها را داشته‌اند چه تعدادشان در اطراف ما زندگی می‌کنند؟

خدا حافظ وجدان

شما می‌گویید آدم‌هایی با این ویژگی را اصلاً در زندگی‌تان ندیده‌اید؟ شما چطور؛ می‌گویید تا به حال انگشت‌شمار بوده‌اند کسانی که چنین ویژگی‌هایی داشته‌اند و سر راهتان قرار گرفته‌اند؟ شما یادتان مانده که آن روز وقتی با وجدان‌ترین آدمی را که در زندگی‌تان دیده‌اید، ملاقات کردید چه حس خوبی داشته‌اید؟ می‌دانم شما گروه سوم حس واقعاً خوشایندی داشته‌اید از این که مهربان‌ترین و کار راه‌اندازترین آدم زندگی‌تان را آن روز در جایی که انتظارش را نداشته‌اید، دیده‌اید و حالا چقدر آرزو می‌کنید ای کاش تعداد این آدم‌ها آنقدر زیاد بود که هر روز با چند نفرشان ملاقات داشتید.

این را هم می‌دانم از آن به بعد همیشه دست به مقایسه می‌زنید و آدم با وجدان آن روز را با دیگران می‌سنجید و رفتار او را مثل الگوی برش خیاطی روی مرام و رفتار دیگران می‌اندازید و هر کس را که به قواره او نبود، بی‌وجدان می‌نامید.

شنیده‌ام برای دیگران این ماجرا و افکارشان را تعریف هم می‌کنید و می‌گویید برخلاف آدم با وجدان آن روز، دیگران ارزشی برای اخلاقیات قائل نیستند و وقتی پای منافع‌شان به میان می‌آید اولین چیزی را که نادیده می‌گیرند، وجدان است.

نکته: رضایت و انگیزه‌شغلی یا عدالت و مشارکت سازمانی و حتی سبک مدیریت مدیران در یک مجموعه در ایجاد وجدان کاری تأثیری

به مراتب کمتر از نوع نگرش کارکنان دارد

شما از آدم‌هایی حرف می‌زنید که وقتی در خانه‌اند، مدام کم و کاستی‌ها را به گردن دیگران می‌اندازند و همیشه اعضای خانواده را مقصر کمبودها می‌دانند و وقتی هم در اجتماع حاضر می‌شوند نقش طلبکار را بازی می‌کنند و حتی اگر حق با دیگران باشد خودشان را حق به جانب نشان می‌دهند.

این آدم‌ها همان‌هایی هستند که وقتی در محل کار حاضر می‌شوند یا مثل یک کوه یخ، سنگین و مغرور، با ارباب رجوع برخورد می‌کنند یا وقتی کاری به آنها محول می‌شود آنقدر این دست و آن دست می‌کنند که یا زمان بگذرد یا دیگر صاحب کار، میلی برای دنبال کردن موضوع نداشته باشد.

اینها مصداق همان کسانی هستند که وجدان انجام کار را کنار گذاشته‌اند و با وظیفه‌شناسی و تعهد بیگانه شده‌اند و وقتی مورد اعتراض قرار می‌گیرند برای این که خشمشان را تخلیه کنند، کار ارباب رجوع را به تاخیر می‌اندازند.

همیشه پای پول در میان نیست

برای این که مشخص شود چرا وجدان کاری در برخی افراد افول می‌کند و بتدریج آنها را به اشخاصی همیشه معترض و کم‌کار تبدیل می‌کند تا به حال تحقیقات زیادی در سراسر دنیا انجام شده است. در ایران نیز پژوهشگرانی هستند که دست روی این موضوع گذاشته‌اند تا بدانند چرا در یک محیط کار مشابه، برخی افراد با وجدان بالا کار می‌کنند و بعضی‌ها نسبت به هیچ‌چیز و هیچ‌کس تعهد ندارند و محل کار را محلی برای وقت‌گذرانی می‌دانند.

یکی از این تحقیقات به دنبال یافتن این موضوع بود که وجدان کاری پایین چه ارتباطی با رضایت‌شغلی، انگیزه‌شغلی، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی کارکنان، سبک کاری مدیران و نوع نگرش کارکنان دارد.

نتایج این پژوهش تامل‌برانگیز بود، چون تحلیل پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان نشان داد برخلاف تصور، رضایت و انگیزه‌شغلی یا عدالت و مشارکت سازمانی و حتی سبک مدیریت مدیران در یک مجموعه در ایجاد وجدان کاری تأثیری به مراتب کمتر از نوع نگرش کارکنان دارد.

یعنی با این که راضی بودن از شغل یا داشتن انگیزه‌های زیاد می‌تواند به وجدان کاری منجر شود، اما در نهایت این نوع نگرش افراد به موضوعات است که سبب می‌شود آنها وجدان کاری کم یا زیاد داشته باشند.

این موضوع البته سال‌ها پیش در پژوهش ادوین لاک از دانشگاه مرلند نیز به نوعی ثابت شد، چون این پژوهشگر سعی داشت ارتباط میان وجدان کاری و سه عامل تعیین هدف، پول و مشارکت در تصمیم‌گیری را پیدا کند و در نهایت دریافت آنچه باعث بروز وجدان کاری می‌شود، پول نیست؛ بلکه تعیین هدف در این روند نقش پررنگی دارد.

در واقع، تعیین هدف می‌تواند همان چیزی باشد که در تحقیقات داخل کشور از آن با عنوان نگرش کارکنان یاد می‌شود؛ یعنی دیدی که هر فرد نسبت به کارش و تعهد نسبت به درست انجام دادن کارها در هر شرایطی دارد.

البته وجدان کاری را می‌توان به روش‌های مختلف در محیط کار ایجاد کرد؛ مثلاً با وضع قوانین سختگیرانه، افراد را از مجازات‌های سخت ترساند و به سمت انجام درست وظایف سوق داد یا سیاست‌های تشویقی را وضع کرد به نحوی که هر فردی که بهترین کار را ارائه دهد، بهترین پاداش‌ها و دریافتی‌ها را داشته باشد.

وجدان یعنی محبوبیت

اما به نظر می‌رسد وقتی پای وجدان به میان می‌آید چون با فطرت ما در ارتباط است، قید و بندارکردن آن چندان خوشایند نیست. وجدان به این علت دوست‌داشتنی است و آدم‌هایی با وجدان به این علت محبوب هستند که بدون زور و اجبار و بدون دریافت مشوق‌های بیرونی، با وجدان کار می‌کنند.

پس تنها یک راه باقی می‌ماند و آن هم این که همه ما محبوبیت اشخاص با وجدان نزد مردم را مرور کنیم و به این بیندیشیم که هر زمان ما وجدان کاری را کنار بگذاریم، گروه زیادی از آدم‌ها کارشان گره‌دار می‌شود؛ همان افرادی که اگر ما امورشان را به بهترین شکل و در کمترین زمان رتق‌و‌فتق کنیم، چیزی نمی‌گذرد که طرفدار ما می‌شوند و تراوش حس مثبت آنها به ما مقدمه کار بیشتر با وجدان بالاتر و در نتیجه محبوبیت بیشتر می‌شود.

