

آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار

دکتر طیبه زندی پور

عضو هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س)



چکیده

این مقاله بر این مدعاست که فناوری، افزایش دانش‌ها، مهارت‌ها، تغییر ساختارها، سرمایه‌کلان و تخصیص بودجه بیشتر به تنهایی نمی‌تواند راهگشای مسائل آموزش و پرورش و ضامن رشد انسان‌هایی برتر و جامعه‌ای پویا و توسعه‌یافته باشد. به عبارت دیگر در بین سه عامل توسعه یعنی سرمایه، تکنولوژی و نیروی کار، نیروی کار نقش محوری دارد؛ و بدون ایجاد فرهنگ یا اخلاق و وجدان کار، دو عامل دیگر اگر چه به جای خود حائز اهمیت هستند، معوق می‌مانند. فناوری بدون فرهنگ کار مانند علم بدون ایمان است.

بررسی‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ کار در ایران بسیار ضعیف است. این زنگ خطری است که به نظام آموزشی هشدار می‌دهد، تا برای پیشگیری و حل مسئله اقدام کند. باید به کار به عنوان فعالیتی که در جای جای زندگی فرد، در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، و روانی او، اثر می‌گذارد و بخش اعظم هویت او را شکل می‌دهد توجه بیشتری مبذول گردد و برای آموزش صحیح فرهنگ کار و درونی ساختن آن برنامه‌ریزی شود.

نگارنده با بهره‌گیری از دیدگاه رشد پیوسته و تأکید بر یکی از هدف‌های مدرسه - که کمک به هر دانش‌آموز در آماده شدن برای زندگی کار و ادامه یک حرفه است معتقد است که آموزش فرهنگ صحیح کار باید از خانواده شروع شود و در مدرسه از طریق فراهم ساختن زمینه‌های لازم همکاری بین خانه، مدرسه و جامعه تقویت گردد.

مقدمه

در این پرده یک رشته بیکار نیست سر رشته برکس پدیدار نیست^۱ کار یک فعالیت بدنی یا فکری هدفمند است که در جهت تولید یا ارائه خدمتی انجام می‌شود و فرهنگ مجموعه علوم، معارف، هنرها، سنن، آداب و رسوم، ارزش‌ها و نگرش‌ها، و سایر ویژگی‌های یک جامعه است که بر ادراک، عمل و شخصیت افراد آن تأثیر می‌گذارد.

آدمی نه فقط نژاد و زبان بلکه ایده‌ها، ارزش‌ها، آداب و رسوم، طرز تفکر و حتی عادات زندگی روزمره خود را آگاهانه یا ناآگاهانه از میراث فرهنگی و مذهبی خود اخذ می‌کند همه رفتارهای ارادی انسان در قالب ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی او معنی می‌یابد. به عبارت دیگر کلیه واکنش‌های ذهنی و روانی و بالطبع طرز تلقی انسان‌ها نسبت به کار یا فرهنگ و اخلاق کاری در دنیای معنی یا فرهنگ نهفته است.

فرهنگ معاصر کار

تحولات سریع اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، ارزشی، نگرشی تمدن صنعتی و ماهیت متغیر دنیای کار دگرگونی‌هایی را در حیطة تحصیل و شغل ایجاد کرده است. مشاغل، همچون گذشته دیگر موروثی و وابسته به طبقه اجتماعی نیستند. دیگر فرزندان اجباراً و یا طبیعتاً مشاغل پدران خود را دنبال نمی‌کنند. پیشرفت فناوری و تحولات اجتماعی مفهوم یک شغل واحد در سراسر عمر را دگرگون ساخته و دیگر یک زندگی یک حرفه معنا ندارد. افراد در طول عمر اغلب به گزینش‌های شغلی متعددی دست می‌زنند. بسیاری از موانع سنتی اشتغال جویای کار و فعالیت اجتماعی هستند. رشد فناوری بهداشت و درمان به نوبه خود بر طول عمر و برخورداری از سلامت بیشتر در

۱. نظامی

سالمندی افزوده و در نتیجه بسیاری از سالمندان هم قادر به کار و طالب آن هستند. به یک معنی دیگر سن نمی‌تواند یک مانع اجتناب‌ناپذیر برای فعالیت‌های شغلی باشد. به علاوه بسیاری از ضرورت‌های اقتصادی - اجتماعی، فرهنگی معاصر هم عادات تحصیلی - شغلی جامعه بزرگسالان را متحول ساخته است.

پیشرفت فناوری بهداشت و درمان باعث گسترش امکانات جسمی - حرکتی معلولین، جانبازان و افراد استثنایی دیگر گشته و آنها را توانمند و قادر به کار ساخته است. از سوی دیگر تحصیلات دانشگاهی هم الزاماً ضمانت شغلی به بار نمی‌آورد برخوردار از امکانات شغلی مستقیماً به تدارک تحصیلی ارتباط ندارد. بلکه به همراه عوامل دیگر بیشتر ناشی از تغییرات سریع بازار کار و تناسب رشته تحصیلی فرد است از جهت دیگر رشد بیشتر اقتصادی افراد و جوامع باعث شده که بسیاری از اشخاص صرفاً طالب کار نباشند بلکه جویای کار باشند که به زندگی آنان معنی دهد و به عبارتی آنها را به خودشکوفایی و تحقق نفس^۱ برساند.

آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار

بررسی‌های حاکی از آن است که فرهنگ، تعهد یا اخلاق کاری در ایران ضعیف‌تر از کشورهای دیگر است. در اکثر کشورهای توسعه یافته، از جمله ژاپن، «هر فرد به طور متوسط روزانه حدود هفت ساعت کار مفید انجام می‌دهد در حالیکه در ایران این میزان کمتر از یک ساعت است. (معیدفر، ۱۳۷۸، ص ۳۳)». پژوهش انجام شده در سال ۱۳۶۵ در یک سازمان اداری، نشان داد که «کار مفید کارکنان از ۵۲ ساعت کار اسمی در هفته فقط ۷/۸ ساعت بوده است. متأسفانه چنین وضعیتی در سایر ادارات و شرکت‌ها نیز حاکم است. روشن است که با شعار نمی‌توان افراد را به مدت طولانی به کار بیشتر و بهتر برانگیخت بلکه باید تدابیری علمی و عملی به کار گرفت.» در یک بررسی دیگر معیدفر اخلاق کار را بر مبنای چهار شاخص: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی در محیط کار و روح جمعی و مشارکت در کار بین کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی شهر تهران مطالعه کرد. مشابه این تحقیق با همین شاخص‌ها در سال

1. Self- actualization

۱۹۹۲ در شهر مونرو در ایالت تنسی آمریکا انجام شد مقایسه یافته‌ها در این دو جامعه آماری نشان می‌دهد که تفاوت‌ها عمده و شاخص‌اند. میزان اخلاق کار در ایران بر روی طیفی از صفر تا چهار برابر ۳/۲۶ و در آمریکا بر روی طیفی از یک تا هفت ۵/۷۱ است. این اختلاف در دو بعد: دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار بیشتر بود. در ایران به ترتیب ۲/۰۳ و ۲/۱۷ و در آمریکا ۲/۳۵ و ۳/۱۲ بر روی طیفی از صفر تا چهار محاسبه شد.

یافته جالب دیگر این تحقیق حاکی از تأثیر تحصیلات بر میزان اخلاق کار در دو جامعه ایران و آمریکا بود. در آمریکا میزان اخلاق کار در افراد متخصص و برخوردار از تحصیلات دانشگاهی به ویژه میزان پشتکار و جدیت در کار به مراتب بیشتر از مشاغل رده‌های پایین و غیرحرفه‌ای و افراد کمتر تحصیل کرده بود. در حالی که در ایران میزان اخلاق کار کسانی که در سطح‌های پایین تحصیلی یا روستازاده و در خانواده‌های کم سواد و بی‌سواد بودند به ویژه از نظر علاقه و دلبستگی به کار و روح جمعی و مشارکت، به مراتب بیشتر از کسانی بود که در سطوح بالاتر تحصیلی بودند. در آمریکا میزان اخلاق کار در سنین مختلف تفاوت معناداری نداشت. در حالی که در ایران، میزان اخلاق کار جوانان سنین ۱۵ تا ۲۶ سال به ویژه در دلبستگی و علاقه و معیار پشتکار و جدیت به مراتب کمتر از سایر گروه‌های سنی بود.

همین تحقیق حاکی است که در آمریکا میزان اخلاق کار در زنان بیشتر از مردان و در ایران برعکس است. در هر دو جامعه میزان اخلاق کار افرادی که در کار خود اختیار و آزادی عمل بیشتری دارند به مراتب بیشتر از سایر گروه‌هاست.

محقق در بررسی علل این تفاوت‌ها معتقد است در جامعه ما نظام انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است. در جوامع در حال توسعه از جمله ایران، بحران نظام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و عدم استحکام و استقرار آنها، و وجود دو نظام ارزشی متفاوت در روستاها و شهرها، فرایند جامعه‌پذیری درست انجام نمی‌شود. در کشورهای در حال گذار و رو به توسعه، کار هنوز در معنای جدیدش ارزش‌های ذاتی خود را به دست نیاورده است. در حالی که کار در معنای قدیمی خود نیز به خاطر شرایط اقتصادی، اجتماعی جدید اعتبار خود را تا حد زیادی از دست داده است. در نتیجه کار

شرایط کنونی نگرش به کار در جامعه یک نگرش توسعه یافته نیست و میزان اخلاق کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه یافته است. به نظر می‌رسد آن چه در این فرهنگ بیگانگی شغلی را دامن می‌زند و رهبران و مسئولین جامعه نگران وجدان کاری می‌کند شامل موارد زیر است:

- بهره‌برداری ناصحیح از نیروهای متخصص.
- ایجاد و گسترش مدارس فنی - حرفه‌ای بدون توجه به زمینه‌های مساعد اقتصادی - اجتماعی و جذب نیرو.
- تأکید بر پرستیژ و اعتبار اقتصادی مشاغل تا کیفیت کار و زندگی.
- تأکید بر رشته‌های نظری در مقایسه با رشته‌های فنی - مهارت و روحیه مدرک‌گرایی.
- مطلق نگری، هم‌چشمی، رقابت کاذب، عدم درک صحیح فلسفه کار و هستی.
- کمبود نظام اطلاع‌رسانی صحیح و مکفی تحصیلی - شغلی به جوانان و طالبان کار.
- نداشتن انگیزه پیشرفت در تحصیل و کار.
- عدم رغبت به کار در مناطق محروم.
- الگوهای نامناسب اجتماعی، تعصبات دنیای بزرگسالان، عقاید تحمیلی والدین، سرگرمی‌های نامناسب و عدم ارائه پایگاه بی‌تعصب شغلی، آماده‌نساختن جوانان برای زندگی کاری مفید و رضایت‌بخش.
- تحصیل به خاطر شغل.
- از دیگر عوامل آسیب‌زای کار می‌تواند عدم درک واقعی از مفهوم کار و بی‌توجهی به تعالیم دینی در زمینه کار باشد. بجاست اشاره‌ای به این دو مورد داشته باشیم.

مفهوم کار در سیر تاریخ

کار در سیر تاریخی خود در جوامع مختلف مفاهیم گوناگونی داشته است. مطالعه تاریخ ملل نشان می‌دهد که بسیاری از مفاهیم مثبت و منفی منضم به کار الزاماً ناشی از ماهیت کار انجام شده نیست. بلکه مربوط به تاریخ زندگی و فرهنگ جوامع مختلف است. نوع کاری که افراد انجام می‌دهند انگیزه‌ای که برای انجام آن دارند، نظام پاداش و محدودیتی که کار را در بر می‌گیرد، مفهوم شخصی و اجتماعی مربوط به آن همه ناشی

از ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی است که در تاریخ بشر از جامعه‌ای به جامعه دیگر و از عصری به عصر دیگر متفاوت بوده است. به عنوان مثال در قبایلی که از طریق شکار امرار معاش می‌کردند کار فعالیتی همگانی و مسئولیتی بوده است که از همه اعضای خانواده، زن و مرد و کودک، انتظار می‌رفته است. اما در جامعه کشاورزی و در حکومت‌های فئودالی کار ییدی و تلاش بر روی زمین مخصوص بردگان، غلامان، رعایا و طبقات محروم و دون شأن اربابان زر و زور بوده است.

با انقلاب صنعتی اصل و نسب و نژاد در امرار اشتغال به گردش چرخ‌های صنعت رنگ باخت و ملاک‌های استعداد، توانمندی، مهارت و شایستگی افراد جایگزین تبار و قبیله گردید. وقتی تکنولوژی - (فناوری) و استفاده از ماشین فعالیت بدنی مورد نیاز کار را اجتماعی مشاغل هم تغییر یافت. امروز در عصر فراصنعتی و جامعه ماشین - محوری گفته می‌شود که رشد تکنولوژی عواقب منفی از جمله آلودگی هوا، دوری و بیگانگی از زندگی طبیعی و گسترش محیط‌های مصنوعی، استثمار بشر توسط بشر، اعمال شیوه‌های غیر انسانی، استثمار کودکان، تبدیل تدریجی بشر به ماشین و به خطر انداختن ارزش‌های انسانی - اخلاقی و منزلت‌های انسان را به دنبال داشته است؛ تا آنجا که در یک جامعه به اصطلاح پیشرفته مانند آمریکا جوانان نسبت به اخلاق کار بی تفاوت شده‌اند، به مدرسه و تحصیل علاقه چندانی نشان نمی‌دهند و بعضاً تحصیلات عالی و زندگی شغلی ثابت را ترک کرده به یک زندگی ساده پناه برده‌اند (بروس، ۱۳۷۱).

این واکنش حاصل از اخلاق کار عصر صنعت (قرن بیستم) و ناشی از پوزیتیویسم و علوم عینی است که بر تناسب و همخوانی فرد با سازمان‌ها، رشد براساس اجتماع و نه فرد، تکالیف و انتظارات اجتماعی، کسب هویت شغلی توسط جامعه و رقابت و بالا رفتن از نردبان ترقی دیگران تأکید داشت. اخلاق کار قرن بیست و یک (عصر فرامدرن یا فراصنعتی)، الگوی زندگی فرد را برگزیده شغلی او محاط می‌داند. یعنی، گزینه شغلی را زیرمجموعه الگوی زندگی می‌داند و با توجه به چند فرهنگی بودن بسیاری از جوامع الگوهای مختلفی را برای رشد ارائه می‌دهد. در این برهه تأکیلیپر توانمندسازی فرد تا متناسب ساز و همخوانی او با سازمان‌هاست. نقش کاری فرد از دیگر نقش‌های زندگی او

جدا نیست. مشاوره شغلی فرامردن بیشتر شبیه مشاوره شخصی و روان درمانی است. در حقیقت تمایز بین مشاوره شخصی و شغلی مجازی و دیواری ساخته شده از کلمات است. کار در مجموعه نقش‌های دیگر زندگی جای می‌گیرد و ارزش‌های کاری (معنی‌ای که فرد برای کار قابل است) اهمیت بیشتری می‌یابد. مشاوران شغلی معاصر بیشتر متوجه این هستند که مراجعان چگونه به نقش‌های اساسی کار، تفریح، دوستی، و خانواده در زندگی ساختار می‌بخشند. تأکید بر معنی‌داری شخصی است تا تناسب عینی و بجای سیاه‌های مختلف هدف، مقصد و داستان زندگی فرد اهمیت دارد.

بدیهی است همانطور که در گذشته مفهوم کار تغییر یافته در آینده هم دستخوش تغییر خواهد شد. اما ماهیت کار به عنوان یک فعالیت ویژه انسانی که او را قادر می‌سازد تا شرایط خود را تغییر دهد همیشه پابرجا خواهد ماند. شاید بتوان گفت کار در آینده نه یک زحمت و نه یک رحمت بلکه لازمه هستی بشر خواهد بود. چه هم اکنون شاهدیم که در اکثر جوامع اعم از رشد یافته و رو به رشد، فغان بیکاری، اگر چه به دلیل عدم ارضای نیازهای متفاوت است؛ شنیده می‌شود. آنچه مسلم است این است که کار نه فقط تأمین‌کننده نیازهای اقتصادی، بلکه پاسخگوی بسیاری از نیازهای روانی - اجتماعی انسان از جمله نیاز به تسلط بر امور، اعتماد به نفس، احترام به نفس، تأیید دیگران، احساس مفید بودن و خدمت به دیگران است (بروس، ۱۳۷۹، ص ۲۰۹).

کار جایگاه اجتماعی فرد را معین می‌کند؛ ارزش‌ها و رویه‌های او را شکل می‌دهد؛ بر شیوه زندگی او اثر می‌گذارد؛ ساعات خواب و بیداری و اوقات فراغت او را تعیین می‌کند، بر سلوک و رفتار اجتماعی، حتی محل سکونت، شیوه لباس پوشیدن، فرهنگ کلامی و نحوه سخن گفتن، روابط اجتماعی و دوستی‌های او اثر می‌گذارد. کار تا آنجا مهم است و در زندگی ما نقش دارد که وقتی به هم می‌رسیم بعد از سلام و احوالپرسی معمولاً می‌پرسیم چه کار می‌کنی؟! یا در شناسایی دیگران می‌پرسیم چه کاره است؟ و تنها با یک کلمه: خیاط - بازاری، مهندس، معلم، مکانیک و غیره اطلاعات زیادی را در مورد شخصیت و هویت فرد به دست می‌آوریم. لذا کار فقط وسیله کسب معاش نیست بلکه تعیین‌کننده شیوه زندگی و نقش اجتماعی ماست. زندگی دنیوی ما با کار ماهیچه قلب در چهار هفتگی آغاز می‌شود و با توقف کار آن پایان می‌یابد.

انسان و کار از دیدگاه اسلام

قرآن کریم می‌فرماید: انسان نیکوترین خلقت خداست^۱، بر فطرت الهی خلق شده است^۲ و خداوند از روح خود در او دمیده است^۳. در مورد کار قرآن مجید می‌فرماید: خداوند متعال مبدأ کار است؛^۴ ارزش و کرامات انسان و هر امتیاز و فضیلتی که کسب می‌کند در گرو کار و عمل اوست.^۵ رسول اکرم (ص) می‌فرمایند: کردار گنج است و دنیا کان^۶. دیانت مبتنی بر فطرت اسلام به «کار» ارج بسیار می‌نهند، آن را مقدس شمرده و بیکاری را مذموم می‌دانند. همچنان که گوشه‌گیری و رهبانیت را نادرست می‌دانند. مردی به امام صادق (ع) عرض کرد: به خدا سوگند ما سخت جوایز دنیا شده‌ایم و دوست داریم به مال و ثروت دست یابیم، وضع ما چگونه است؟ حضرت فرمودند: دوست داری با مال چه کنی؟ عرض کرد: می‌خواهم معیشت خود و خانواده‌ام را تأمین کنم. به بستگان و فقیران کمک کنم، و حج و عمره را به جا آرم. حضرت فرمودند: این دنیاپرستی نیست بلکه طلب آخرت است.^۷

از دیدگاه اسلام، در کار خُسن فعل و فاعل هر دو مهم هستند یعنی کار باید هم حلال و مشروع باشد و هم انجام آن برای تحصیل رضای پروردگار و قرب حضرت حق باشد. کسی که کارش نامشروع باشد یا هدفش اصیل نباشد هیچ گاه به آرامش و اطمینان قلبی نمی‌رسد. کسی که خود را همیشه در محضر خدا و او را ناظر بر اعمال خود می‌بیند، کار را به نحو احسن انجام داده و کم کاری نمی‌کند. او کلام قرآن مجید را باور دارد که می‌فرماید خداوند هر عملی را که انجام می‌دهید می‌بیند و پیامبرش و مؤمنین نیز می‌بینند.^۸ در ارزش و اهمیت تحصیل و کار از دیدگاه اسلام کتاب‌ها نوشته شده است. اما آن چه به نظر می‌رسد حاصل کلام باشد این است که فلسفه کار و تلاش برای زندگی مادی در به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه انسان در مسیر کمال او برای زندگی مادی در به فعلیت رساندن استعدادهای بالقوه انسان در مسیر کمال او برای زندگی جاودان نهفته است. مهمترین فلسفه و ارزش کار در آزمون خود و شناخت و کشف استعدادهاست که من عرف نفسه فقد عرف ربه. اگر انسان کار متناسب با استعداد خود

۱. سوره مبارکه مؤمن، آیه ۶۴
۲. سوره مبارکه روم، آیه ۳۰
۳. سوره مبارکه حجر، آیه ۲۹
۴. سوره مبارکه الرحمن، آیه ۲۹
۵. سوره مبارکه مدثر، آیه ۳۸
۶. بحارالانوار، ۱۸۳/۷۵
۷. وسایل الشیعه، ج ۱۲، ص. ۴۷
۸. سوره مبارکه توبه، آیه ۱۰۵

را کشف کند، به عبارت روان‌شناسان معاصر چون مزلو، در سلسله مراتب نیازها به خودشکوفایی و تحقق نفس می‌رسد؛ مسائل مادی برایش بی‌مقدار می‌شود و به آن چنان جذبه و عشقی می‌رسد که خلاق می‌شود و می‌تواند شاهکار بیافریند. بنابراین اگر ما برآنیم که انسان‌های خلاق و خداگونه بسازیم باید از فرهنگ کار در درجه اول شناخت استعدادها و تقرب الهی را طلب کنیم. به هر صورت از هر دو دیدگاه الهی و بشری که به تربیت انسان نگاه کنیم، نقش کار در رشد و تعالی انسان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. لذا لازم است که روان‌شناسی کار را بشناسیم و از آسیب‌شناسی آن در فرهنگ جامعه خودمان آگاه باشیم.

راهبردهایی برای ایجاد و تقویت فرهنگ کار

۱- شالوده فرهنگ و اخلاق در خانواده ریخته می‌شود و والدین ناقلین فرهنگ به کودک خود و نسل آینده این جامعه هستند. لذا باید فرهنگ‌سازی را از خانواده و سپس از دبستان شروع نمود. دبیرستان و دانشگاه برای فرهنگ‌سازی بسیار دیر است. رویه والدین نسبت به کار و کارکرد اولین الگوی فرهنگ کار و سنگ بنای تعلیم و تربیت شغلی کودک است. خانواده اولین آموزشگاهی است که در آنجا کودکان می‌توانند رویه‌های سالم و نگرش مثبت و عادات مفید کاری را کسب کنند. در خانواده است که کودکان با فرصت‌هایی برای یادگیری ارزش کار و مفاهیمی چون موقع‌شناسی، رعایت نظم و انضباط، نظافت، تقسیم کار، روحیه همکاری و مسئولیت‌پذیری مواجه می‌شوند. غالباً والدین از اثری که الگوهای رفتاری آنها به طور مستقیم و غیرمستقیم بر آموزش ارزش‌های و فرهنگ کاری کودکانشان می‌گذارد آگاه نیستند. بنابراین باید آنها را از روش‌های مثبتی که از آن طریق می‌توانند بر رشد و بلوغ حرفه‌ای کودکان خود بیفزایند آگاه نمود. نیز باید آنان را تشویق نمود که در زمینه رشد حرفه‌ای کودکان و نوجوانان خود به طرق مختلف با مدرسه همکاری کنند. از جمله اینکه در خانواده محیطی ایجاد کنند که کودک بتواند ارزش‌ها و عادات خوب کاری را بیاموزد. از همان سال‌های اولیه رشد مسئولیت‌های هر چند کوچک را بر عهده او بگذارند. او را با کار و فعالیت آشنا سازند. در موقعیت‌های مناسب مانند هفته‌های مشاغل به مدرسه بیایند و درباره حرفه، علایق و سرگرمی‌های خود برای دانش‌آموزان صحبت کنند. با دعوت از دانش‌آموزان به محل کار

خود یک تجربه دست اول بصری را درباره یک شغل برای آنها فراهم سازند. در بازدیدها و تجارب اکتشافی به عنوان سرپرست دستیار مریان شوند، و به طور کلی از راهنمایی شغلی به عنوان بخش مهمی از آموزش و رشد کودک یا نوجوان خود حمایت کنند^۱ (زندی پور، ۱۳۷۸).

۲- در مدرسه باید در درجه اول این نگرش ایجاد و تقویت شود که از هر دانش آموز می توان یک فرد موفق ساخت. به تفاوت های فردی دانش آموزان بالاخص در رابطه با رغبت ها، توانایی ها و استعدادهایشان باید احترام گذاشت و این نگرش را برای والدین، معلمان، کلیه مریان و آحاد جامعه از طریق بازآموزی و تبلیغ فرهنگی همه جانبه و چند رسانه ای درونی ساخت. محور باید همدلی، درک، شناخت و حل مسأله دانش آموز، و نه یک برنامه ثابت و غیرقابل انعطاف و قدرت نمره باشد. لازمه رشد، پویایی و خلاقیت، حداقل یک نظام نیمه متمرکز است که بتواند مشوق تفاوت های فردی و نوآوری باشد.

۳- باید فرهنگ خودپذیری و دیگرپذیری را در رابطه با تفاوت ها تقویت نمود و از رقابت ها، حساسات ها و مقایسه نابجا پیشگیری کرد. واقع بینی، داشتن هدف های عملی و قابل حصول را در مقابله با آرزوهای تحقق ناپذیر و غیرقابل دسترسی تشویق نمود.

۴- برای تقویت خودپنداره مثبت، اعتماد به نفس و احترام به نفس جوانان و نوجوانان باید به آنها تکالیف و مسئولیت های متناسب با رغبت و توانمندی های آنان ارجاع نمود تا نه دانش آموزان ضعیف احساس عقب ماندگی و اجبار در پیشرفت کنند و نه دانش آموزان قوی عقب نگاه داشته شوند. به عبارت دیگر در یاددهی و یادگیری نمی توانیم استاندارد و ISO داشته باشیم. بلکه تفاوت های فردی بدین معنی است که رشد ذهنی - روانی انسان ها هرگز استانداردپذیر نیست همچنانکه سرانگشت هیچ دو انسانی یکسان نیست. هر دانش آموز باید به سرعت خود و با شیوه خود به سوی کمال وجودی خویش هدایت شود.

۵- این اندیشه و نگرش باید تقویت شود که راه های موفقیت بسیار است و عبور از سد کنکور الزاماً برای هر کس موفقیت به بار نمی آورد. شرط سلامت روان و موفقیت انعطاف پذیری و خودپذیری است.

۱. سوره مبارکه نجم، آیه ۳۹

۶- در مدرسه باید این نگرش که تحصیل و شغل وسیله‌ای برای ارضای نیازهای اقتصادی - اجتماعی - روانی انسان و نه هدف مطلق است که کورکورانه باید به آن رسید، و اینکه کار متناسب با علاقه و توان فرد می‌تواند او را به رضایت شخصی شغلی و خودشکوفایی و سلامت روان برساند.

۷- فرهنگ تجمل‌گرایی و مشاغل نابرده رنج را باید تخطئه کرد و فرهنگ ایرانی - اسلامی: نسابرده رنج گنج میسر نمی‌شود مزد آن گرفت جان برادر که کار کرد و «ان لیس للانسان الا ما سعی» و محبوبترین مال آن است که از طریق کار به دست آید (پیامبر ص) را تقویت نمود.

۸- تحقیق حاکی از آن است که بعد از موهبت سلامت جسمانی موفقیت شغلی مهمترین عامل سلامت روان و شادکامی انسان‌ها بوده است. از سوی دیگر موفقیت شغلی ناشی از رشد و بلوغ حرفه‌ای فرد است و افرادی از نظر حرفه‌ای بالغند که در سه حیطه شناخت خود، شناخت محیط، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و حل مسئله آگاهی و مهارت بیشتری دارند. لذا باید بلوغ حرفه‌ای (یا رشد تحصیلی - شغلی) دانش‌آموزان را از طریق کمک به آنها در شناخت هر چه بیشتر ویژگی‌های شخصی خود، استعدادها، رغبت‌ها، توانمندی‌ها، ارزش‌ها... شناخت و امکانات تحصیلی - شغلی محیط و کسب مهارت‌های برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و مشکل‌گشایی براساس یک روند تکاملی با توجه به روش‌ها و فنون مناسب هر مقطع تحصیلی، تسریع نمود. در این زمینه می‌توان از یک آموزش منسجم گام به گام و کلاسیک مشابه آنچه که مثلاً در سال اول دبیرستان تحت عنوان: «برنامه‌ریزی تحصیلی - شغلی» ارائه می‌شود پیروی نمود تا در یک سیر تکاملی زیربنای این آموزش تقویت گشته و مسائل آن درونی گردد.

۹- خوبست فرهنگ جامع کار یعنی تلاش و پشتکار، مسئولیت‌پذیری، تعهد و نوآوری، همکاری و تعاون، نظم و انضباط... حتی در قصص و ادبیات کودکان قبل از دبستان و در کتب دبستانی و بالاتر هم به صورت متن و تصویر آموزش داده شود. این فرهنگ سازی می‌تواند با توجه به شیوه‌های ایجاد و تغییر نگرش در ابعاد عاطفی - شناختی و رفتاری برنامه‌ریزی شود.

۱۰- حتی‌المقدور آموزش با کار عجین شود تا ارتباط این دو و فرهنگ یادگیری برای زندگی از همان سال‌های نخستین در ذهن جایگزین و دیرپا گشته به صورت عادت

درآید تا هم کیفیت آموزش بالا رود و هم ارزش کار آموخته شود. جان دیوئی^۱ معتقد است یادگرفتن یعنی عمل کردن. او در مدرسه بر فعالیت و آموزش برای زندگی و اشغال تأکید دارد و کار عمل را سرمنشأ رشد و تفکر می‌داند. در مدارس دیوئی، همین طور در مدارس ماریا منتسوری^۲ دانش‌آموزان به آشپزی، خانه‌داری، پرورش گیاهان، بافتن و دوختن و غیره می‌پرداختند. در حالی که مدارس ما دانش‌آموزان را برای اخذ مدرک، و نه یادگیری برای زیستن آماده می‌سازند.

۱۱- با ایجاد شبکه‌های کاری در بخش‌های کشاورزی، صنعت - خدمات یا تشکیل اردوهای سازندگی و کار، و مشارکت کلیه دانش‌آموزان در این اردوها، بالاخص در اوقات فراغت تابستان و پرداخت دستمزد به آنان می‌توان مهارت‌های اولیه مشاغل ساده و فرهنگ کار و تلاش را به کودکان و نوجوانان آموخت؛ و ضمناً قدری از مشکلات اقتصادی بعضی از دانش‌آموزان را هم برطرف ساخت (رخ بخش زمین، ۱۳۷۷). در کل نظام آموزشی، به ویژه در این اردوها، می‌توان با پیروی از الگوهای آموزش مشارکتی و تقویت روحیه تحقیق و تفحص و تعامل گروهی در یک محیط یادگیری مکاشفه‌ای و فعال، فرهنگ تعاون و همبستگی، سازگاری اجتماعی و کار تیمی را که لازمه بسیاری از مشاغل عصرماست آموخت. برخی از پژوهشها حاکی از این هستند که عمده‌ترین مشکل جوانان در محیط کار سازگاری با دیگران است.

۱۲- حذف شاخه کار - دانش به عنوان یک رشته مهارتی کمتر از شاخه فنی - حرفه‌ای و نظری، و ادغام دو شاخه فنی - حرفه‌ای و کاردانش با حفظ سطوح مختلف مهارتی، تقویت فرهنگ کار و دانش در تمام سطوح و برای تمام رشته‌ها.

۱۳- تشویق بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعتی، بازرگانی و خدمات به همکاری با مدارس در زمینه آشناسازی دانش‌آموزان با محیط‌های موفق و فعال کاری.

۱۴- تشویق مشارکت‌های مردمی در امر آموزش و پرورش به صورتی غیر از ایجاد مدارس غیرانتفاعی نظری که موجب برهم زدن دموکراسی آموزشی و اشاعه فرهنگ ناصحیح انتخاب رشته در بین دانش‌آموزان شده است. در عوض گسترش مدارس نظری کم خرج و پردرآمد از مشارکت‌های حمایت‌شده و واقعاً غیرانتفاعی (خیریه) هستند و قادر به

1. John Dewey

2. Maria Montessori

نوآوری، اجرای روش‌های خلاق و مبتکرانه و بهره‌گیری از فناوری‌های جدید آموزشی بالاخص در حیطه فنی - حرفه‌ای می‌باشند و می‌توانند شرایط مطلوب یادگیری را، به صورت جهادی، برای همه و نه محدود دانش‌آموز برگزیده خاص خود فراهم سازند.

۱۵- در همه سطح‌های آموزشی باید از وجود مشاوران استفاده شود. نقش مشاوران تحصیلی - شغلی مدارس در فرهنگ سازی بسیار خطیر است. لذا تقویت بنیه علمی و گزینش برتر آنها اکیداً توصیه می‌شود.

۱۶- بهره‌برداری از کارگاه‌ها، آزمایشگاه‌ها و کتابخانه‌های بسیار در مناطق دور افتاده.

۱۷- جلب حمایت بیشتر صدا و سیما برای همکاری در معرفی الگوهای مناسب و فرهنگ صحیح کار به اقشار مختلف جامعه.

۱۸- آشناسازی جوانان با فرهنگ خوداشتغالی و کارآفرینی - فرهنگی که میراث نه چندان دور پدران ماست. در گذشته اغلب شاهد بودیم که در شهر یا روستا هر کس با توجه به استعداد و توانایی خود و امکانات و نیازهای محیطش به آفرینش کاری دست می‌زد و چه بسا علاوه بر امرار معاش خود موجد کار و شغل برای دیگران هم می‌شد. افراد خوداشتغال با اتکا به توانایی‌های شخصی، ابتکار عمل و خلاقیت خود به کارهای تولیدی یا خدماتی و کسب درآمد می‌پردازند. خوداشتغالی مدتهاست که به عنوان یک راه‌حل اقتصادی در بسیاری از کشورهای رو به رشد مورد توجه قرار گرفته است (بخش زمین، ۱۳۷۷). آمار پژوهش‌های انجام شده در کانادا حاکی از آن است که شاغلین خود اشتغال (بخش غیرمزدبگیر) معمولاً در کار خود بیشتر از کارکنان پرداختی باقی می‌مانند. در ۱۹۸۶ تقریباً ۱۸٪ خود اشتغال‌ها بیش از ۲۰ سال به کار خود اشتغال داشته‌اند. در حالی که در مقایسه با آنها فقط ۸٪ کارکنان پرداختی به کار خود ادامه داده‌اند^۱. وزارت کار و دیگر نهادهای ذیربط جامعه باید جهت تشویق بیشتر کارآفرینی و خوداشتغالی فعالانه برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری کنند.

۱۹- ایجاد انگیزه برای کارکردن، شهامت اقدام به کار و عمل تازه و پرهیز از تنبلی. علی (ع) می‌فرماید: هر کس به کار برخیزد، نیرومندتر می‌شود و هر کس در کار کوتاهی کند سستی او افزایش می‌یابد.

۱. فدراسیون مشاغل آزاد کانادا Canadian Federation of Independent Business

۲۰- ایجاد انگیزش برای داشتن هدف‌های عالی و اخلاص در عمل. آموزش اینکه هدف‌های غیرخدایی کار را سطحی و بی ارزش می‌سازد. تقویت فرهنگ پشتکار، مداومت در عمل و استقامت در سختی‌ها تا سر حد نتیجه، و بالاخره بهره‌وری از دانش و فناوری، با حفظ ارزش‌های فرهنگ ایرانی - اسلامی، پالایش و نونگری به این فرهنگ بدون گرایش بی حد به ابزارگرایی و افراط در ماشینیزم و مسخ ارزش‌های انسانی. چه یکی از مشکلات کشورهای صنعتی و به اصطلاح توسعه یافته، از جمله آمریکا، فرسایش اصول اخلاقی کار به سبب غیرشخصی یا ماشینی بودن کار است که خود موجب غیبت زیاد، خرابکاری شغلی، بیگانگی، بیزاری و نومیدی کارکنان شده است (هیلی، ۱۳۷۵).

حاصل سخن

اگر هدف آموزش و پرورش انسان‌سازی است، انسان را با فناوری یا تکنولوژی پیشرفته نمی‌توان ساخت. انسان را با مکتب و فرهنگ می‌توان ساخت. شرط اصلی و پیش نیاز جامعه‌ای پویا و کارآمد ایجاد فرهنگ و نگرش صحیح به کار است. آسیب‌زایی فرهنگ ما، رواج مدرک‌گرایی و هجوم خیل عظیم جوانان برای ورود به دانشگاه بدون توجه کافی به رغبت‌ها، توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز هر رشته و تقاضای بازار کار و تمرکز صرف بر توانایی ذهنی و کسب نمره است. این موجب مشکلات عدیده‌ای از جمله افت تحصیلی، انصراف از تحصیل، بی‌علاقگی به تحصیل، کاهش میزان خلاقیت‌ها... و در نهایت ناکامی‌های شغلی یا حداقل عدم رضایت شغلی بوده است.

اگر رسالت تعلیم و تربیت، آن چنانکه یونسکو بیان می‌کند (۱۹۷۲)، آموختن برای زیستن، ص ۱۰-۹) «پرورش انسان پرستش‌جویی است که می‌خواهد از قید خود رها شود، همه جانبه تکامل یابد، با دنیا و انسان‌هایش مرتبط گردد، زندگی دهد و زندگی خود را با عشق و دانش شکوفا سازد» مدرسه برای تربیت چنین انسانی باید اهمیت را به پرستش‌ها دهد نه پاسخ‌ها. در آموزش سؤال مهم است نه جواب. معلمان ما آموخته‌اند که باید همیشه جواب در آستین داشته باشند و گرنه بی‌سوادند. ما آنها را خلاق و قادر به طرح سؤال تربیت نکرده‌ایم! تربیت انسان‌های کارآفرین، خلاق، انعطاف‌پذیر، نونگر و فنآور مستلزم وجود والدین، معلمان و مربیانی است که قادرند به سخن‌گه‌ربار علی (ع) اندیشیدن را بیاموزند نه اندیشه‌ها را.

منابع

- آل اسحاق خوئینی، م. (۱۳۶۹). اسلام و روان‌شناسی. قم: مؤلف
افرازه، ع. (۱۳۷۴). کار از دیدگاه اسلام. کیهان: یازدهم بهمن.
بروس، ی. (۱۳۷۱). بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی - شغلی. ترجمه طیبه زندی‌پور. تهران: انتشارات فردوس.
پژوهش و انتشارات - دفتر آموزش کاد و آموزش‌های مهارتی. (بهار، ۱۳۷۱). جوانان را با فرهنگ «خوداشتغالی» آشنا کنیم. مجله‌گردانش. شماره ۱۹، ص ۱۱-۶.
داریاپورز، ز. (۱۳۷۸). بررسی عوامل مؤثر در انتظارات شغلی جوانان. فصلنامه علمی - پژوهشی دانشور: دانشگاه شاهد، سال هفتم، شماره ۲۵، ص ۳۱-۳.
رخ‌بخش زمین، م. (۱۳۷۷). نقش تربیتی کار ضمن تحصیل. تربیت، سال چهاردهم، شماره ۳، ص ۶۰-۵۹.
زندی‌پور، ط. (۱۳۷۸). برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی - کتاب معلم (راهنمای تدریس). سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
ساعتچی، م. (۱۳۷۷). بهداشت روانی در محیط کار. کار و جامعه. شماره ۲۶، ص ۳۵-۳۲.
سلطانی، ا. (۱۳۷۷). وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور. کار و جامعه. شماره ۲۴، ص ۱۳-۷.
سلیمی، ن. (۱۳۷۸). راهکارهای کوتاه‌مدت و نقش کارآفرینان در ایجاد اشتغال. تدبیر. شماره ۹۶، ص ۲۹-۲۷.
سیف‌الهی، ب. (۱۳۷۸). نقش اشتغال جوانان در بهداشت روانی آنان. کار و جامعه. شماره ۳۱، ص ۶۰-۵۹.
طالبان، م. (۱۳۷۶). سطح شغل، بیگانگی نسبت به کار و خشنودی شغلی. تدبیر، شماره ۷۷، ص ۶۲-۴۴.
عارف کشفی، ح و یزدان پناه، م - مترجمین. (۱۳۷۶). ایجاد دیدگاه شغلی. تدبیر، شماره ۸۱، ص ۷-۶۵.
عاملی، ح. (۱۳۹۱، ه- ق). وسایل الشیعه. بیروت.
علمی، ب. (۱۳۷۸). بررسی عوامل روانی - اجتماعی مؤثر بر وجدان کار. تدبیر، شماره ۹۶، ص ۷-۲۴.
فاضلی، ح و امینی، ع. (۱۳۷۸). نگاهی کارشناسانه به مسأله اشتغال و بیکاری. تدبیر، شماره ۹۶، ص ۷-۲۴.
کاظمی حقیقی، ن. (۱۳۷۷). نقش اشتغال والدین در بهداشت روانی فرزند. چشم‌انداز مشاوره، ویژه مشاوره، بهزیستی استان تهران، معاونت پیشگیری، شماره ۲۶. مستفرد
کاظمی حقیقی، ن. (۱۳۷۹). چشم‌اندازهای نو در بهداشت روانی کار - اشتغال، انسان و فرهنگ. فصلنامه علمی - پژوهشی معاونت پیشگیری بهزیستی منطقه شمال تهران، سال اول، شماره ۴، ص ۳۳-۲۴.
گنجی، ح. (۱۳۷۸). روان‌شناسی کار. تهران: نشر ارسباران، چاپ اول.
مجلسی، م. ب. (۱۳۸۵ ه- ق). بحارالانوار. تهران.
معیدفرد، س. (۱۳۷۸) // ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی کار در ایران. ویژه‌نامه مجله پژوهشی و کار. ص ۴۱-۳۳.
میرسپاسی، ن. (۱۳۷۶). تأثیر ماهیت شغل در ایجاد انگیزه کار و رشد افراد. کار و جامعه، شماره ۲۴، ص ۱۳-۷.
هیلی، ج. (۱۳۷۵). مشاوره حرفه‌ای برای معلمان و مشاوران. ترجمه، طیبه زندی‌پور. کوچ: نشر نادى.

- Brekke, K. A. & et.al. (2003). An economic model of moral motivation. *Journal of public economics*, 87 (9-10), 1967-1983.
- Chami, R. & Fullenkamp, C. (2002). Trust and efficiency *Journal of banking and finance*, 26 (9), 1785-1809.
- Change, J. & et al. (2002). Profit sharing, worker effort, and double-sided moral hazard in an efficient wage model *Journal of comparative economics*, 31(1), 75-93.
- Darr, A. S. (2004). Paid organ procurement: pragmatic and ethical viewpoints. *Transportation Proceedings*, 36 (7), 1876-1877.
- Engellandt, A. & Riphahn, R. T. (2003). Temporary contract and employee effort Available online: <http://www.sciencedirect.com>.
- Green, J. & J. (2002). How (and where) does moral judgment work? *Trends in cognitive sciences*, 6 (12), 517-523.
- Mark, S. L. (1993). Career counseling in the post modern era. *Journal in cognitive psychotherapy: An international quarterly*, 7(3), 205-215.
- Minkler, L. (2004). Shirking and motivations in firms: survey evidence on worker attitudes. *International journal of industrial organization*, 22(6), 863-884.
- Nichols, S. (2002). Norms with feeling: towards a psychological account of moral judgment. *Cognition*, 84 (2), 221-236.
- Rocheteau, G. (2002). Working time regulation in a search economy with worker. *Journal of public economics*, 84 (3), 387-425.
- Ruhe, J. & Nahser, F. B. (2001). *Journal of business ethics*, 34(3-4), 317-330.
- Schmics, P. W. (2004). Workplace surveillance, privacy protection, and efficiency wages Available online: www.sciencedirect.com.
- Sharp, D. & et.al. (1998). Teaching business ethics. *Journal of business ethics*, 2(2), 197-209.