

عوامل مؤثر در رشد فرهنگ کار و ایجاد انگیزه برای تلاش بیشتر

از: حجت‌الاسلام دکتر شریعتی رئیس دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

درست است که در محیط کار در رابطه با رشد فرهنگ کار، چه از دید پرسنل و چه از دید مدیریت و فضا و شرایط و ضوابط و انگیزه‌ها و مسایل مختلف باید تلاش کرد اما سازمانها و مجموعه‌های دیگر و دورانهای قبل از شغل هم در رابطه با کار و رشد فرهنگ کار نقش بنیادی دارند. یعنی ما اگر بخواهیم عمیقاً در رشد

بعضی‌ها تصور می‌کنند هر کس در یک محیط اداری و یا تولیدی و یا در یک محیط کاری حضور پیدا کرد، از آن به بعد باید زمینه‌های فرهنگی کار را در او تقویت کرد. خوب، نمی‌خواهیم بگوئیم این نوع تفکر، به مفهوم کل کلمه تفکر غلطی است، ولی باید بگوئیم، این تفکر، تفکر نارسایی است.

بحث عوامل مؤثر در رشد فرهنگ کار، فارغ از کارخانه، سازمان و اداره و سایر محافلی که در آنجا نقش کار انجام می‌پذیرد، بحث گسترده‌ای است. در واقع این عوامل به کل محیط و جانی که انسان در آنجا زندگی می‌کند و تلاش دارد برمی‌گردد و به نظر می‌رسد شاغلین را به نحوی تحت تاثیر قرار می‌دهد.



”فرهنگ کار که مجموعه شرایط و قوانین حاکم به محیط کار انسانی، ساده‌ترین برداشت از آن است بسته به موقعیت زمانی و مکانی می‌تواند متأثر از عوامل و پارامترهای مختلفی باشد که در نوع خود دارای ویژگی‌های قابل توجهی است. البته فرهنگ کار ایده‌آل، مجموعه عواملی است که انسان را به کار سوق می‌دهند و در وی ایجاد انگیزه و تمایل می‌کنند.“ تعریف فوق از مقاله‌ایست که در شماره گذشته مجله از آقای دکتر سلیمی رئیس دانشگاه صنعتی امیرکبیر درج گردید.

در این شماره سخنرانی رئیس دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی در سمینار تکامل فرهنگ کار که توسط دفتر نشر و گسترش فرهنگ اسلامی وزارت کار و امور اجتماعی برگزار گردیده تقدیم علاقمندان می‌شود.

فرهنگ کار تلاش کنیم نباید فقط دنبال سازمانهایی بگردیم که به طور ظاهر و آشکار مولد کار یا عرضه کننده کار به انسانهایی هستند که نیاز به کار دارند. فقط دنبال آنها نباشیم.

وقتی در فرهنگ دین مسأله را ردیابی می‌کنیم و آن را از نظر بُعد اجتماعی و تربیتی آن بررسی می‌کنیم، می‌بینیم موضوع گسترده‌تر از این حرفها است. اولین و مهمترین عامل، خانواده است که نهاد بسیار مهمی در ساختن شخصیت هر فرد می‌باشد و جزئی از این شخصیت در رابطه با کار و تلاش اوست. اگر چنانچه پدران و مادران در فضای مدیریتی و تربیتی فرزندانشان برخوردهای غلط، ناروا، سست بنیاد و بی‌ارزشی داشته باشند چگونه می‌توان انتظار داشت در وجود جوانی که ۱۵ سال، ۲۰ سال، کمتر یا بیشتر از سالهای عمرش را با الگو گرفتن از پدر و مادر سپری کرده است و با برخوردهای شبانه‌روزی غلط و ناهنجار پدران و مادران روبرو بوده است، تغییر ایجاد کرد؟ یک فرهنگ سالم در معنای کلی‌اش، که فرهنگ کار هم جزئی از آن است، نشأت گرفته از محیط خانواده است. بنابراین ما مراجعه به کتب تعلیم و تربیت چه آنهایی که از دید علمی و مبانی مطالعاتی قضیه را بررسی کرده‌اند و چه آنهایی که از بُعد مبانی دینی و مفاهیم آیات و روایات اسلامی مسأله را مطرح کرده‌اند، ملاحظه می‌کنید بالاتفاق خانواده را اولین و مهمترین دانشگاهی می‌شناسند که انسان را می‌سازد و شخصیت اولیه را بنیاد می‌نهد.

البته در خانواده نقش اول و کلیدی به عهده مادران است. چون مادران وقت بیشتری را با کودکانشان می‌گذرانند و با خصوصیات خاصی با بچه روبرو می‌شوند. آیا پدران و مادران هیچ اندیشیده‌اند که با این طرز تفکری که متأسفانه در خانواده‌های ما بسیار گسترده است و شاید درصد زیادی از خانواده‌ها با این طرز تفکر آشنا هستند، تیشه بر ریشه نسل خودشان می‌زنند؟ که این تفکر و رفتار در بعضی‌ها که تا بچه می‌خواهد حرکتی بکند یا پدر می‌گوید دست به کار زن یا مادر می‌گوید بچه‌ام حالش را ندارد، توانش را ندارد، دیده‌اید در تمام خانواده‌ها و فامیل معمولاً

زیاد برخوردار می‌کنیم با کسانی که می‌گویند نه، نه، نه تو به هیچ چیزی، دست زن، من خودم همه چیز را برایت آماده می‌کنم. غذا را برایش آماده می‌کند، لباس را به تنش می‌کند کفشش را بپایش می‌کند، سرش را شانه می‌زند، لباسش را مرتب می‌کند، کفشش را به دستش می‌دهد و او را با یک حالت تن‌پروری به صورت یک موجود مصرفی بار می‌آورند. خوب، چه انتظاری هست که این کودک وقتی که به درجه‌ای از رشد سنی می‌رسد و وارد محیط جامعه می‌شود در کارش سستی نکند؟ او به این شیوه رشد کرده و خیال می‌کند دیگران باید بیایند بند کفشش را هم ببندند، کتش را به کولش ببندازند، همه چیز را برای او آماده کنند و او تبدیل به شخصی می‌شود که به تعبیر اسلامی کل بر دیگران و به تعبیر عرفی سربار دیگران است. هم برای خود و هم برای دیگران مشکل‌آفرین می‌شود.

● یک فرهنگ سالم در معنای کلی‌اش و که فرهنگ کار هم جزئی از آن است نشأت گرفته از محیط خانواده است.

آیا نباید به این مسأله توجه کنیم که محیط خانواده باید پرورش دهنده شخصیت تلاش و فعالیت کودکان باشد؟ مادرها نباید محبت را آماده کرده و همه چیز را برای بچه‌هایشان بخواهند. پدرها نباید محبتشان را در ارائه خدمات بسیار ریز و گسترده به فرزندانشان ملاحظه کنند. آنها باید مقداری از این محبت را در زمینه‌سازی رشد شخصیت فرزند در ابعاد مختلف، که یکی از آنها کار و تلاش بیشتر است، صرف کنند. اگر همه چیز را آماده کنند و فرزند فقط مصرف کند، فردا در جامعه دچار مشکل اساسی و بنیادی خواهد شد، همچنانکه آن‌ها ما دچار هستیم. دیده‌اید دانش‌آموز گریه می‌کند، پدر برای او انشاء می‌نویسد، مادر برایش مسأله را حل می‌کند، غلط‌هایش را با دست چپ

می‌نویسد که با خط بچه هماهنگ شود. خوب عیب ندارد بچه می‌رود نمره‌اش را می‌گیرد و امتیازش را بدست می‌آورد. اما می‌دانید ما باین حرکت بدآموزی می‌کنیم و شخصیت کودکان را به طرف تخریب می‌بریم؟ او فردا در هر سازمان و در هر محیطی که کار بکند دلش می‌خواهد همین طور با او برخورد داشته باشند.

ما مصیبت بزرگی که دیگر تعارف ندارد و در محیط‌های کاری با آن مواجهیم. دو مسأله اساسی است یکی تنبلیها و کسالت‌های کاری و دیگری ناتوانی‌ها و معلولیت‌های کاری. این دو مقوله است: یکی کسل است، ناتوان است، بی‌حال است، فعال و خودساخته نیست، یکی هم معلول کاری است، ریشه‌هایی که اکثراً از خانواده می‌آید. این هر دو ریشه در خانواده دارد. واقعاً این مسأله قابل طرح است، ما اگر بیاییم و یک طرح تحقیقاتی داشته باشیم و روی خانواده‌هایی که مقدار فرهنگ خودکفایی، فرهنگ اتکاء به نفس و فرهنگ، به تعبیر عامیانه، ایستادن هرکس به روی پای خودش در آن خانواده بیشتر مطرح است را مطالعه کنیم و سپس آن را با خانواده‌هایی که در رابطه با کار و تلاش و رشد فرزندانشان برخوردهای غلط دارند مقایسه کنیم، می‌بینیم بچه‌های خانواده‌های دسته اول در جامعه و در محیط کار هم از نظر مدیریت، هم از نظر رشد و هم از نظر کار موفق‌ترند. در حالی که فرزندان گروه دوم در جامعه و در محیط کار دچار مشکل و گرفتاریهای شخصی و اجتماعی هستند.

لذا عامل مهم عامل خانواده است: که در فرهنگ اسلام پدران و مادران به رعایت اخلاق در رفتار توصیه می‌شوند. در فرهنگ دین برای برخورد با فرزندان ۱۴ ساله به بعد و جوانان کلماتی تحت عنوان مشاورت، وزارت و معاونت، بسیار دیده می‌شود. به نظر من به این سه مفهوم در آن دوران باید توجه شود. مشاورت از نظر رشد فکری است، چون فرزندان به مرحله‌ای می‌رسند که باید فکرشان شکوفا شود، کمک پدر و مادر در شکوفایی فکر آنها بسیار موثر است. یعنی مسایل را باید در میان بگذارند و از

آنها نظر بخواهند تا بتوانند مسایل را تحلیل کنند و یا با آنها برخورد عالمانه و محققانه و عاقلانه داشته باشند. آنجائیکه کلمه وزارت بکار می‌رود معنایش اینست که بالاخره در زندگی یک نوع

سنگینی و فشار وجود دارد. وزر به معنی سنگینی است. ما برای وزیر هم از این بابت این واژه را بکار برده‌ایم که سنگینی کار را به دوشش تحمل می‌کند. معنای وزیر از کلمه وزر گرفته شده است یعنی کسیکه تحمل کار و بار را بر وجود خود می‌پذیرد. اینجا که در تعبیر روایات آمده است که فرزندان شما در مرحله‌ای از سن، عنوان وزیر شما را دارند معنایش اینست که مقداری از سنگینی زندگی را به بچه منتقل کنید تا آنها اندکی آبدیده شوند، به تعبیری خام و بی تجربه نمانند تا بعد که وارد جامعه می‌شوند کلی مشکل هم برای خود داشته باشند و هم برای خانواده‌هایشان و تعبیر معاون هم که می‌شود باز همین است یعنی یار و کمک کار معاون از کلمه عون گرفته شده است، عون به معنای یاور و کمک کننده کسی که در انجام کار به ما یاری می‌دهد. ما در محیط خانواده باید بچه‌ها را وادار کنیم که مشاور، معاون و وزیر باشند. این چه اشکالی دارد که پدران و مادران سختیهای امور را به بچه‌هایشان بچشانند تا مژه سختی کار را بچشند؟ این یکی از عوامل، اختلافات خانوادگی، جدائیها، طلاق، از هم گسیختگی‌ها و اعمال خلاف است. می‌روند در این باره بحث‌هایی می‌کنند و هرکس دنبال مجرمی است، پدر می‌پرسد مجرم کیست، مادر می‌پرسد مجرم کیست و حکومت می‌پرسد مجرم کیست؟ هر کس جرم را به کسی نسبت می‌دهد، بنظر من اولین کسی که در این قضیه باید جواب بدهد و مجرم است شخص پدر و شخص مادر است. اینها با روشها و منتهای غلطشان بچه‌ها را برای زندگی اجتماعی آماده نکرده‌اند. نه دختر آماده زندگی اجتماعی و اشتراکی شده نه پسر طوری بار آمده که بتواند در زندگی اجتماعی سهم باشد و تعادل بوجود بیاورد و منافعش را با دیگران تقسیم کند. در نتیجه مشکل ایجاد می‌شود. لذا



مرکبش سوار است و شاه عباس هم افسار مرکب او را گرفته و دارد می‌کشد. این خیلی بر ایشان جاذب و جالب بود. در بازدید بعدی که آمدند به همان مدرسه دیدند آنقدر دانشجو برای تحصیل علم آمده بود که دیگر جای اضافی نبود و همه حجره‌ها پر شده بود. شاه علت را سؤال کردند که چرا اینطوری شده؟ چرا آن دفعه آنچنان بود. این بار این چنین؟ شیخ گفت آن دفعه مردم ارزش عملی علم را در نظام سیاسی جامعه ندیده بودند و به دنبالش کم می‌آمدند و یا نمی‌آمدند. بعد از اینکه شما آن خدمت را انجام دادید مردم علاقمند شدند و آمدند به این سمت و این واقعیت است.

اینکه در روایت می‌خوانیم صفان من امتی ان صلحت صلحا امتی و ان فسد افسدت امتی العلماء و الامراء می‌فرماید در جامعه دو قشرند که اگر صالح شوند مردم صالح می‌شوند و اگر فاسد شوند مردم فاسد می‌شوند، یکی امیران و دیگری دانشمندان و علماء جامعه. این روایت همین واقعیت را به ما نشان می‌دهد. این که شما شنیده‌اید که پیغمبر اکرم (ص) دست کارگر را بوسه زدند و فرمودند این دستی است که در آتش

اولین عامل در تغییر فرهنگ، به معنای کلی‌اش، خانواده‌ها هستند. پدران و مادران نقش بنیادی و اولیه را دارند. عامل دوم دولتها و حکومتها هستند، یعنی اگر بخواهیم جامعه‌ای رشد کند و هرکس جایگاه خودش را داشته باشد باید به نقش دولتها و حکومتها بپردازیم. در این باره می‌گویند که روزی شیخ بهائی با شاه عباس به مدرسه‌ای وارد شدند، دیدند این مدرسه حجره‌هایش خالی است و کسی در آن نیست. شیخ بهائی از کتب و دانشجو و محصل ناراحت بود. دنبال راهی می‌گشت که ایجاد شوق و انگیزه بکند تا مردم به سوی علم و دانش بیایند. در یک فرهنگی مسأله‌ای اتفاق افتاده بود شاه‌عباس از ایشان علت این بی‌علاقگی و چاره کار را پرسید. شیخ بهائی گفت که از شما خواهشی دارم گفت خواهش شما چیست؟ گفت خواهش من اینست که من سوار الاغ می‌شوم و شما افسار الاغ را بگیرید و از سرخیابان چهارباغ تا ته خیابان چهارباغ الاغ من را جلو مردم راه ببرید. این کار انجام شد، مردم نگاه می‌کردند و حالت خاصی را در قضیه می‌دیدند که یک شخص عالمی بر

نخواهد سوخت همین مقوله است که اگر اولیاء جامعه، و مدیریت سیاسی جامعه به ارزشهای اساسی جامعه بها بدهند آن وقت است که ارزش‌گذارها و رفتارها در محیط و در مجموعه اثر خود را می‌بخشد.

این مسأله بسیار مهم است، زیرا نظام سیاسی در جامعه نقش بنیادی و اساسی دارد، تئوریهای ارزشی را در جامعه مشخص می‌کند، الگو می‌دهد و مردم در جهت آن حرکت می‌کنند. چون اگر بخواهیم جامعه را بررسی کنیم، می‌بینیم همه براساس منطق افلاطونی یا ارسطویی یا ابوعلی سینایی کار نمی‌کنند. مردم وقتی می‌بینند در جامعه‌ای به تولید، کار، تلاش و علم و دانش ارزش داده می‌شود به فعالیت در آن جامعه ترغیب می‌شوند و این عامل مهمی است.

عاملی که در مرتبه بعد قرار می‌گیرد عامل محیطهای آموزشی معلمین است. فرد وارد فضای تعلیم و تربیت می‌شود و قسمت مهمی از شخصیتش با توجه به دریافتهایی که از محیط پیرامونش دارد، شکل می‌گیرد. انسان مانند سایر موجودات نیست که از بدو تولد تا دم مرگ همه مسایل زندگی را بداند. این انسان را باید قدم به قدم پرورش داد و با مسایل جدید آشنا کرد. محیط علمی و آموزشی باید تلاش و فرهنگ کار را به دانش‌آموز و دانشجو منتقل کند؛ نه فقط به صورت تئوری بلکه به صورت عملی. مهمترین موضوع، مسأله استاد و مربی است، استادی که می‌خواهد دو ساعت درس را یک ساعته برای دانشجویان بیان کند، برگزاری کلاس باید مرتب و منظم باشد و از کم کاری، اتلاف وقت و... احتراز نماید. اگر از هر دری و مبحثی سخنی به میان می‌آید، به اصل آن متن و اصل آن بحث توجه کند. آن وقت چنین معلمی می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

یکی از مشکلاتی که اکنون در ارتباط با مسایل آموزشی داریم، همین قضیه فرم کلاسها و شکل ورود و خروج از کلاس است که در واقع نوعی الفاء فرهنگ بیکاری یا تخریب کار است. دقایق اول و آخر کلاس با خوش و بش سپری

می‌شود و در خلال تدریس، بیشتر حرفهای بی‌حساب و کتاب مطرح می‌شود و مشخص است چقدر وقت صرف اصل مطلب می‌شود؟ این مسأله قدری قابل توجه است. عامل مؤثر دیگری که می‌تواند فوق‌العاده مهم باشد محیطهای تربیتی و آموزشی جامعه است که شامل همه نهادهایی است که این وظایف را برعهده دارند، نظیر وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم و وسایل ارتباط جمعی و مسؤلین

مدیران و علماء صاحب‌نظر علم مدیریت روی این مقوله بحث می‌کنند که در ژاپن چه عاملی باعث افزایش تولید شده است. نتایج مطالعات انجام شده، حاکی از آن است که برخورد جامعه ژاپن با بیکاری و کم‌کاری، برخورد حذفی است. یعنی در نظر آنان بیکاری ننگ است و کارهای کاذب نوعی بی‌شخصیتی و بی‌ارزشی است و این حرکت در اعماق جامعه رسوخ کرده است، یعنی تک تک اعضای یک خانواده، همسایگان،

متأسفانه فکری که فرهنگ استعماری بر ما ترویج کرده و سالیان سال در ذهن ما رسوب کرده و رسوب‌زدایی هم نباید در همان مقیاس انجام شود این است که همه دنبال بیرون کشیدن گلیم خودشان از آب هستند.



تربیتی دیگری که به نوعی دست‌اندرکار این امورند. عامل بعدی که در ارتقاء و رشد فرهنگ کار بسیار مهم است مردمی هستند که ما با آنها ارتباط داریم، در واقع بسیج عمومی مردم یک زمینه‌سازی همگانی برای رشد فرهنگ کار است که در این زمینه موضوع امر به معروف و نهی از منکر مطرح می‌شود. در حال حاضر در ارتباط با مدیریت کار ژاپن بحثی در جریان است و اصولاً

فروشنده‌گان، خریداران، کاسبها، کارمندان، کارگران، صنعتگران و همه اقدار جامعه برخوردشان با این قضیه برخورد ننگ‌آلود است. چطور مثلاً نام جذامی که می‌آید همه خودشان را کنار می‌کشند، می‌گویند این جذامی است، جذام را منتقل می‌کند، چطور وقتی که می‌گویند شخصی ویا دارد قرنطینه‌اش می‌کنند، جامعه ژاپن نیز به این صورت با تن‌پروریها و بیکاره‌گیاها مقابله می‌کند. از دست دادن کار مساوی است با

مرگ اجتماعی آن شخص و نابودی او، ولی حالا اینجا می‌گویند ولش کن، این کار به درد نمی‌خورد، یک کار نان و آبداری برایت پیدا می‌کنم. این کلمه نان و آبدار را وقتی که تحلیل می‌کنیم، می‌بینیم همان مشاغل کاذب است. وقتی که جامعه بیکاره‌گی و مشاغل کاذب را ترویج می‌کند و با آن برخورد منکر نمی‌کند، وقتی که خانواده‌ها با آن برخورد صحیح نمی‌کنند، شما چطور می‌توانید با یک سری حرکتها این معضل را حل کنید و رشد فرهنگی ایجاد کنید؟ اگر واقعاً در محیط خانواده تحلیفات کاری به عنوان یک عامل منفی تلقی شود و اعضای خانواده را به واکنشی منفی وادارد، می‌دانید چه اثری می‌گذارد؟ من اکنون یک نمونه تاریخی خدمتان می‌گویم: در جنگ نبوک پیامبر اکرم (ص) اعلام جهاد کردند، مردم استقبال کردند اما عده‌ای تعطل ورزیدند گفتند امروز می‌رویم، فردا می‌رویم، خسته‌ایم و بالاخره به همان بهانه‌هایی که در بیکاریها و بیماریها همیشه وجود دارد، نرفتند. برحسب اتفاق گزارشهایی که رسیده بود، گزارش خلاف بود، لشکر اسلام رفت و دید حمله‌ای از طرف لشکر رومیها نشد و بدون جنگ برگشتند و این متخلفین که به جنگ نرفته بودند، وقتی دیدند که لشکر اسلام برمی‌گردد، گفتند برویم به استقبال آنان و عذرخواهی کنیم، پیغمبر اکرم (ص) قبل از اینکه بیایند به مسلمانان دستور دادند تا با آنها برخورد منفی داشته باشند یعنی فرمودند به اینها اعتنا نکنید، سلام نکنید و جواب ندهید. آنها از همه جا بی‌خبر، به مسجد رفتند تا با مسلمانهایی که از جنگ برگشته بودند دیدار کنند و به آنها خسته نشاشید بگویند، هرچه حرف زدند، به آنها خندیدند، اصلاً کسی آنها را تحویل نگرفت. خبر به خانه‌ها رسید، خانمهای خانه فهمیدند که چنین قضیه‌ای اتفاق افتاده، آمدند خدمت پیغمبر اکرم (ص) عرض کردند یا رسول... اگر صلاح می‌دانید ما از مردها جدا شویم و طلاق بگیریم، حضرت فرمودند طلاق نگیرید اما اعتنایی به ایشان نکنید. و به هیچ وجه آنها را نپذیرید. آنها از

کوچه، محله و مسجد که خسته شدند، گفتند حالا می‌رویم خانه‌هایمان پیش زن و بچه‌هایمان قرار می‌گیریم. برای استراحت به خانه‌هایشان رفتند و دیدند اخم و ادای زن و بچه‌هایشان از همه بیشتر است، برخورد اینها از همه برخوردها سنگین‌تر است. در نتیجه عرصه بر اینها تنگ شد و برطبق آنچه در تاریخ اسلام ثبت است آنها به بیابان رفتند، آنقدر گریه کردند تا خدا توبه آنها را پذیرفت و به پیغمبر دستور داد که توبه آنها پذیرفته شود و برگردند.

در حقیقت اگر چنین حرکت و برخورد منفی در مقابل بیکاره‌گیها و بیعاریها چه در محیط کار، چه در جامعه، چه در خانواده، چه از نظر مدیریت، چه از نظر پرسنل، چه از نظر فردی و چه از نظر اجتماعی انجام بگیرد می‌دانید چقدر مؤثر است و چه اتفاقی می‌افتد؟ متأسفانه تا از

و دوم برخورد او با کار است، نظارتی که دارد، ارزشیابی که به عمل می‌آورد، پاداش مناسبی که در مقابل کار مناسب می‌دهد و عکس‌العملی که در برابر کار نامناسب از خود نشان می‌دهد. این موارد فوق‌العاده در مسایل فرهنگی کار و رشد کار مؤثر است.

این مجموعه عوامل مجموعاً باید دست به دست هم دهند تا بتوانند فرهنگ کار را در یک جامعه دگرگون کنند و رشد بدهند. ما باید تعریف کار را در جامعه از نان خوردن و اداره کردن زندگی تغییر دهیم، درست است که جزیی از کار برای اداره زندگی روزمره من و شماست، درست است که کار نیازهای اولیه و فیزیولوژیکی ما را در رابطه با خوراکیان، خوابان، مسکنان و نیازهای دیگر وجودیمان تأمین می‌کند، ولی باید از این تعریف کمی فراتر برویم. کار و فرهنگ کار

● از عواملی که در تغییر فرهنگ کار و رشد یا تخریب آن مؤثر است، عامل مدیریت و سرپرستی در محیط کار است.

یک نفر خلافی سر می‌زند و دیگری اعتراض می‌کند، می‌گویند آقا چه کارش دارید، ولش کن، عیسی به دین خود، موسی به دین خود، به ما چه. این طرز تفکر و فرهنگ جامعه را به رکود می‌کشاند، کسالت و زجر، به همراه می‌آورد، امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: این دو اگر با هم ترویج شوند یعنی در کنار هم قرار گیرند، محصول آن فقر است؛ یعنی جامعه‌ای که دچار این دو آفت شود، فقیر می‌شود. ما راهی نداریم جز اینکه برگردیم به اینکه مردم بسیج شوند و با بیکاره‌گی و بیعاری برخورد منفی داشته باشند.

آخرین عاملی که در تغییر فرهنگ کار و رشد یا تخریب آن مؤثر است عامل مدیریت و سرپرستی در محیط کار است. نوع شخصیت او، طرز برخورد او، فرهنگ انسانی او و بعد نوع موضع‌گیریهای تربیتی و اخلاقی و سپس کیفیت برخورد او با امور حائز اهمیت است، که مثبت آن در تقویت فرهنگ کار و منفی‌اش در تضعیف و تخریب آن مؤثر است و عجیب هم مؤثر است

با یک فرهنگ مسؤلیت‌پذیری برای انسانها توأم باشد.

حضرت علی (ع) به یکی از فرماندارانش (اگر اشتباه نکنم فرماندار آذربایجان و این منطقه، کل آذربایجان ایران و آذربایجان شوروی سابق و کل ارمنستان را دربر می‌گرفت). نامه‌ای نوشته و در آنجا فرموده است "فان عملک لیس لک بطعمه" کار تو برای توطئه نیست، که تصور کنی لقمه چرب و نرمی است که حالا باید از آن استفاده کنی "بلی علی غتک امانه" بلکه این کار امانتی است به گردن تو. ما باید اندیشه را در جامعه ترویج کنیم، البته این امر احتیاج به تلاش همه جانبه دارد. کار امانتی است که به ما سپرده شده است، قبل از آنکه بحث شغل و شاغل باشد، قبل از آنکه بحث منفعت و درآمدباشد، بحث مسایل دستمزد و پاداش باشد، بحث خودکار است. بحثهای دیگر به دنبال آن می‌آید، اگر هر کدام از اینها را جلوتر بسینیم، مفهوم دیگری در خود دارد. اگر بنده اول دستمزد را

بینیم بعد کار راه آن وقت می‌گویم چقدر پول می‌دهند، مثلاً ۲۰۰ تومان، پس به اندازه ۲۰۰ تومان کار می‌کنم، بقیه‌اش ارتباطی با من ندارد. اگر اول کار را دیدم و به تبع آن دستمزد راه آن وقت تلاش در این است که کار را چگونه انجام بدهم تا مصیبتی ایجاد نشود و تخریبی به وجود نیاید.

جامعه باید به سمتی حرکتی کند که کار را امانت ببیند نه وسیله تغذیه و اداره زندگی. من نمی‌خواهم بگویم، کار وسیله تأمین زندگی نیست نه، بلکه می‌خواهم بگویم همانطور که کشاورز اول پاییز بذر می‌پاشد، قصدش این است که در تابستان گندم درو کند نه کاه، اما چون گندم می‌خواهد کاه هم به تبع آن هست. در تابستان کشاورز هم گندم دارد هم کاه ولی اگر محصول را به مصرف ستورش برساند دیگر تابستان گندم ندارد. علف ستور را تهیه کرده اما تغذیه خودش مانده است. در دیدگاه‌های اجتماعی نیز کار باید همین وضعیت را به خود بگیرد، یعنی در مفهوم مسئولیت و امانت و وظیفه دیده شود. اگر دستمزد و منافی که از رهگذر کار عاید انسان می‌شود هدف دوم باشد، نه هدف اول، خیلی از مشکلات و مسایل را می‌توان جبران کرد. شما می‌بینید مثلاً ابزار در اختیار بوده ولی

این کارگر یا این مسؤول به خود زحمت نداده که بیچ را آنطور سفت کند که دستگاه هنگام کار لن نشود. ونیفتند و کلی ضرر به خودش و جامعه و خریدار و فروشنده نخورد. متأسفانه فکری که



فرهنگ استعماری بر ما ترویج کرده و سالیان سال در ذهن ما رسوب کرده و رسوب‌زدایی هم باید در همان مقیاس انجام شود، این است که همه دنبال بیرون کشیدن گلیم خودشان از آب هستند. غم مردم را غم خودشان نمی‌دانند، درد

دیگران را درد خودشان نمی‌دانند، هرکسی در بر منفعت خودش است و لاغیر. درحالی که تصور ما باید این گونه باشد که این کار ضرر زدن به خود ماست و تخریب اسواول دیگران، تخریب شخصیت و هویت انسانی ماست. بالاخره در این سیکل اجتماعی که تکرار می‌شود یک حلقه‌اش بنده هستیم، یک حلقه شما باید، و بنابراین هر جا ضرر برسد به همه منتقل می‌شود.

ما باید این روحیه را در جامعه مان رواج دهیم. امیدواریم این جرقه‌ای که آغاز شده با توجه به فرمایشات مقام محترم ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی که بحث ایجاد فرهنگ و توسعه فرهنگ به عنوان یکی از شاخصها و یکی از اهم برنامه‌های ۵ ساله دوم کشور مطرح شده ادامه پیدا کند. حقیقت همین است که ما اگر مسایل فرهنگی و بنیادیمان را نسادیده بگیریم، آن وقت مشکل زیادی پیدا

خواهیم کرد، چه در کار، چه در خانواده، چه در روابط اجتماعی، چه در مسایل اخلاقی، چه در مسایل سیاسی و مسایل بنیادی که در جامعه به آن نیاز داریم و منهای آنها، انسان نمی‌تواند زندگی کند. والسلام علیکم ورحمة... وبرکاته.

بقیه از صفحه ۵۰

مربوط به اتحادیه‌های زنان در بخش‌های مربوط به رسیدگی به امور زنان در بعضی از سازمانهای سندیکایی است. به جز کشور هندوستان لازم است به کمیسیون مشورتی زنان کنگره سندیکایی انگلستان که تلاشهای زیادی را در جهت بحث و بررسی و گسترش حمایت قانونی موجود بعمل آورده اشاره‌ای داشته باشیم. بعلاوه در کشور فیلیپین سندیکای (KABAPA) کوشید تا کارگران خانگی را نه تنها به منظور انجام اقدامات حق طلبانه، بلکه برای فعالیت آموزشی و تحقیقات درباره این نوع اشتغال متمرکز کند. سندیکای مذکور در واقع هماهنگی ملی را برای کارگران خانگی ایجاد کرد.

در کشورهای اروپای شرقی تعاونیهای مربوط به کار خانگی به خصوص از افراد معلول با بازنشستگان تشکیل شده است (لهستان، چک و اسلواکی). آمارها جایگاه این تعاونیها را در اقتصاد نشان می‌دهند، زیرا اینها حدود ۴۸/۵۰۰

کارگر معلول را در لهستان و بیش از ۷۵۰۰ نفر را در چک و اسلواکی به کارگمارده‌اند.

به طور کلی دولت‌ها و سازمانهای خصوصی مجموعه‌ای از اقدامات و برنامه‌های مشورتی، تحقیقاتی، آموزشی و خدمات بانکی که امکان سازماندهی تعدادی از کارگران خانگی را فراهم می‌آورند، به اجرا گذاشته‌اند.

نتیجه‌گیری: آینده‌ای نامعلوم

همانطور که در صفحات قبل گفته شد کار خانگی در قوانین و مقررات مختلف ملی گاهی به روشی بسیار کامل به عنوان شکلی از اشتغال قانونی مشخص شده است. کار خانگی در اصطلاح امروزی مانند پدیده‌ای متفرقه به دور افتاده و غیرقابل کنترل است. در واقع چنانچه

بخواهیم آن را در یک کلمه بیان کنیم، مسلماً جامع و مؤثر نخواهد بود. حل مسائل مطرح شده از طریق این نوع اشتغال کار آسانی نیست. به این دلیل هرچند

مخاطبان برای اجرای مقررات و برنامه‌های مربوط به حل مسائل اساسی ناشی از کارخانگی متفق‌القول باشند، مفهوم اقتصادی دنیای کنونی حتماً آن را در خفا نگه می‌دارد.

در مورد آینده کار خانگی همانطور که قبلاً ذکر شد، اقدامات صورت گرفته متفاوت بوده است. از جمله: وضع قوانین جدید، تلاشهای بعمل آمده برای جهت یابی این نوع کار، اقدامات

سندیکاها و غیره. با وجود این، مسأله همچنان لاینحل باقی مانده است. شرکای اجتماعی (دولت، کارفرما و کارگر) به خوبی می‌دانند که عدم توجه به قوانین و مقررات، حتی ناشی از ساختار اقتصادی است که حفظ این نوع اشتغال را ایجاد می‌سازد.

با توجه به این واقعیت راه‌حلی وجود ندارد، تنها از طریق اقدام آگاهانه کارفرمایان، کارگران و دولتمردان برای پی بردن به ضرورت کار خانگی و محدود ساختن اشکال مخفی آن می‌توان آینده روشنی را برای این نوع کار پیش‌بینی کرد.