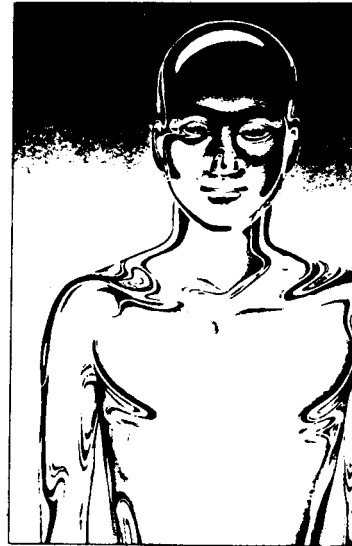


تحلیلی بر ساعات کار اسمی و حقیقی



روزگاری رسید که انسان دریافت که نقش او در جامعه فقط در حد یک ابزار نیست، بلکه در تمامیت ابعاد خود مطرح است و به عنوان موجودی انسانی حق دارد در قبال زحمت خود زندگی بی‌دغدغه و راحتی داشته باشد نه این که فقط به عنوان ابزار، فرمانبری کند.

در این مرحله از تکامل، انسان دریافت که نقش و سهم واقعی او از زندگی این نیست که محصول فکر و اندیشه یا کارش با پول خریداری شود و خدماتش به حساب پیشرفت جامعه گذاشته شود. از این رو واژه کار، از دو بُعد برای او مفهوم تازه‌ای پیدا کرد نخست بُعد معنوی: که بسیار زیباست، و عبارتست از، عاطفه و محبت که او را وادار می‌کند با رفتاری متمایز از سایر موجودات، با کار و تلاش فردی مفید به حال خانواده و ممنوع خود باشد و در بُعد دیگر، برای اهداف مادی و سعی در کسب درآمد بالاتر برای رسیدن به رفاه بیشتر تلاش کند.

بنابر این تعریف، مفهوم کار، تنها فعالیتی که هدفی را در بر نداشته باشد نیست. بلکه نوعی حرکت در مبادلات اجتماعی است:

همانند مبادله محبت در رفتار و سلوک، مبادله سیاست در تعادل اقتصاد و مبادله آموزش در پرورش استعدادها. این امر نشانگر آن است که، الزام مبادله در افعال اجتماعی را همه افراد و در همه جوامع و همه تمدن‌ها حس کرده‌اند و پذیرفته‌اند، اما گاهی شرایطی پیش می‌آید که پاره‌ای مفاهیم پذیرفته شده در قراردادهای اجتماعی معانی اصلی خود را از دست می‌دهند و یا مفهوم دیگری پیدا می‌کنند، که به عنوان نمونه می‌توان به تغییر مفهوم کار در شرایط کنونی کشور ما اشاره کرد. انسانی که افق دید او محدود به انجام کار برای گذران امور روزانه‌اش باشد و کار را فقط عاملی برای تهیه آب و نان و تأمین هزینه‌های نامتعادل زندگی روزانه تلقی کرده و بدون انگیزه صحیح، برای رهایی از خطرات احتمالی ناشی از

تنگدستی تلاش کند، ناخودآگاه مفهوم کار و وظیفه را فراموش می‌کند.

اگر انسانی همه قوای خود را در جهت کسب درآمد اضافی و رفع حوائج شخصی به کار گیرد، فرصتی نخواهد داشت تا به خود و خانواده و اجتماعش بیندیشد و فلسفه حیات را برای خود توجیه کند. از این رو خسته و فرسوده، و فقط بخاطر انگیزه‌های مادی، سخت‌تر و سخت می‌کوشد و در استمرار این کار بی‌وقفه ناخواسته قوای جسمی و دماغی خود را تحلیل می‌برد و استعدادهای ارزشمندش را بلحاظ خستگی زیاد و کاهش توان فکری بطور مطلوب به کار نمی‌گیرد، و بتدریج از هدفهای ارزشمندی که نیاز زندگی اجتماعی اوست دور می‌شود.

روانشناسی کار

بررسی‌های آماری نشان داده که برای انجام یک کار بصورت مطلوب باید حداقل به دو عامل فیزیولوژیکی و روانشناسی کار که مکمل یکدیگرند توجه داشت.

به همین دلیل در علوم جدید، روح و جسم را مجموعه واحدی برای انجام کار به شمار می‌آورند و میان این دو عامل مرز مشخصی قائل نمی‌شوند. گذشته از این، افراد از نظر طبقه‌بندی روانی کاملاً یکسان نیستند، و به همین دلیل نقطه نظرات افراد نیز نسبت به انجام کار متغیر بوده و متناسب با وضع جسمی و روانی و فرهنگی آن‌هاست. امروزه کشورهای توسعه یافته نقش استراحت هفتگی را در ایجاد شرایط معقول برای انجام کار و افزایش تولید، از عوامل مهم تلقی می‌کنند زیرا تجربه نشان داده که وجود استراحت و تنوع در کار و ورزش از جمله عواملی است که خستگی حین کار را کاهش می‌دهد و برای واحدهای تولیدی و مؤسسات بزرگ بازدهی بیشتر کار را ارمغان می‌آورد.

پژوهش‌های علمی که از طریق انسجمن بسهداشت و تحقیقات روانشناسان در مورد سنجش خستگی کارکنان انجام گرفته به نتایج قابل ملاحظه‌ای منتج شده است. از جمله با

پژوهشی که در مورد ده هزار کارمند انجام شد، مشخص گردید که چگونه در شرایط ازدیاد کار و خستگی ناشی از آن میزان غیبت، سوانح، بیماری، ناراحتی‌های روانی و بی‌علاقه‌گی به کار فزونی می‌یابد و به عکس هر قدر ساعات کار مستمر کاهش یابد، و یا انجام کار با تعطیلات سالانه یا هفتگی همراه باشد، ضایعات و سوانح ناشی از کار تقلیل می‌یابد.

شرایط کنونی جامعه ما، افزایش هزینه‌های زندگی و تأثیر عمیق آن‌بر قشر کم درآمد جامعه در سالهای اخیر موجب شده که اغلب افراد سعی کنند تا آن‌جا که شرایط روحی و بدنیشان اجازه می‌دهد برای کسب درآمد بیشتر کار کنند و حتی در اوقات فراغت و دوران بازنشستگی خود مجبور به کار کردن باشند. افراد شاغل نیز با اضافه کاری و تن دادن به کار شبانه می‌کوشند بر درآمد خود بیافزایند تا بتوانند جوابگوی هزینه‌های روزافزون زندگی باشند. اگرچه افزایش کار سبب افزایش درآمد آنان می‌شود اما پیداست که بلحاظ خستگی زیاد، از به کار بستن تدابیر احتیاطی غافل می‌مانند، زیرا هر انسان برای درک صحیح امور حفاظتی جهت انجام یک کار به تخلی نیرومند و یا دست کم به تمرکز حواس نیازمند است.

بسیاری از کارشناسان علوم رفتاری بر این عقیده‌اند که خستگی زیاد علاوه بر کاهش توان کار، موجب تغییرات رفتاری نیز می‌شود و اختلالات رفتاری را افزایش می‌دهد. این تغییرات و اختلالات از نظر علمی شناسائی شده و تعاریف زیر در مورد آن‌ها ارائه گردیده است.

- احساس خستگی: که آثار ظاهری آن با نیاز به خواب یا کاهش توان کار و بی‌حوصلگی مشخص می‌گردد.

- نشانه‌های فیزیولوژیک: یعنی اختلال در کار بعضی از اندامهای بدن.

مانند افزایش ضربانهای قلب - نشانه‌های رفتاری: عدم دقت در انجام کار و افزایش میزان اشتباهات و ظهور سدهای روانی در برقراری

نوشته: مهدی استرآبادی

کارشناس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

روزگار درازی اکثریت انسانها بدون توجه به استعدادها و تواناییهای طبیعی آنها و فقط از جهت بهره‌گیری از نیروی کارشان در شمار حیوانات اهلی محسوب می‌شدند، و در نظامهای غیرمعقول اجتماعی، به عنوان برده یا رعیت به کارهای سخت و طاقت‌فرسا اشتغال داشتند.

انقلابهای جهانی سرانجام انسان را از مرحله بردگی و کار در شرایطی مشابه بهره‌کشی از حیوانات رهانید و

کار، نوعی حرکت در مبادلات اجتماعی است

ارتباطات سازمانی که می‌تواند حتی الگوهای رفتاری را تأثیرپذیر سازد و موجب اختلال در گردش کار مدیریت شود.

لازم به ذکر است که این نشانه‌ها به طور یکسان در افراد ظهور نمی‌کند، لذا عدم ظهور عوامل ذکر شده را نمی‌توان به عنوان دلیل سلامت جسم و روان یک کارگر یا کارمند مورد استناد قرار داد.

تأثیر خستگی بر اشخاص مختلف متفاوت است. فردی که به کارش دلبسته است، تمرکز فکری خود را برای انجام کار از دست نمی‌دهد و تا جایی که در توان دارد دل به کار می‌بندد و احتمالاً نکات ایمنی کار را هم رعایت می‌کند، در حالی که فردی که به کارش دلبستگی ندارد نیست، حتی در مواردی که از نظر جسمی زیاد خسته نیست، در انجام کارش بی‌قید است و لذا حوادثی او را تهدید می‌کند زیرا در بعضی شرایط وقوع حادثه پیش از آن که به خستگی واقعی بسته باشد، به جنبه‌های روحی افراد مربوط می‌شود. خستگی واقعی یعنی زوال یا کاهش عملکرد و کارآئی یا عدم توانائی در انجام کار، که بر اثر کار زیاد یا مستمر به وجود می‌آید و با استراحت از بین می‌رود، در حالی که کسل شدن از انجام کار، در اثر یکنواختی یا عدم انگیزه کافی جهت انجام یک کار در افراد ظاهر می‌شود و می‌تواند تأثیر عمیقی بر سلامت افراد گذارد.

متأسفانه دست اندرکاران تدوین قانون کار، بیشتر به جنبه‌های فنی پیش‌گیری از حوادث ناشی از کار، یعنی عواملی که بر کارگاه و ادوات آن مؤثرند توجه داشته‌اند، و به عناصر روانی و فیزیولوژیکی حوادث کمتر اهمیت داده‌اند، لذا جا دارد به منظور دلبذیر کردن شرایط انجام کار و ایجاد انگیزه‌های لازم جهت افزایش تولید، به عوامل روانی مربوط به کار نیز توجه بیشتر مبذول شود.

اگر مسئولان جامعه مسائل رفتاری و روانی افراد را در ارتباط با انجام کار اصولی، در کنار سایر مسائل

اجتماعی ما مورد توجه قرار ندهند، هرگز نمی‌توان به ایجاد زمینه‌ای مساعد و دلخواه برای تحقق تحولات اجتماعی و اقتصادی امیدوار بود.

سازمانی واقعا کار مفید انجام می‌شود، مورد مطالعه قرار داده‌اند. آن‌ها تفاوت‌هایی بین ساعات کار اسمی و ساعات کار حقیقی قائل شدند



بدین ترتیب که ساعات کار اسمی را مدت زمانی دانستند که مقررات رسماً از افراد می‌خواهد در سرکار حاضر باشند. در حالی که ساعت کار حقیقی، مدت زمانی است که افراد در حقیقت به کار مشغولند، و آن برابر است با ساعات کار اسمی منهای تلف شده (بیماری، غیبت و دیرکرد)

به طور مثال کارخانه‌ای را مورد نظر قرار می‌دهیم که ساعت کاری آن ۸ ساعت است و کار هم رسماً از ساعت ۸ صبح شروع می‌شود، ولی کارکنان آن معمولاً رأس ساعت ۸ سرکار حاضر نمی‌شوند و ورود آن‌ها به محل کار با تأخیرهایی همراه است که علل آن را (بیماری یا دلایل شخصی یا دوری راه و غیره) ذکر می‌کنند. حال اگر به ساعت کار چنین کارخانه‌ای اضافه گردد و از حد معینی تجاوز کند، به همان نسبت از ساعت کار حقیقی کاسته خواهد شد.

تفسیر ساعت کار اسمی به حقیقی، ارتباط مستقیم با محصول و کارکرد کارکنان دارد. چه بسا که محصول برخی از کارخانجات بستگی با ساعات کار اسمی ندارد، بلکه بیشتر به ارزش کار و مهارت افراد آن کارخانه وابسته است. پژوهشی که در این مورد انجام شده نشان می‌دهد که اگر به تعداد روزهای کار هفته اضافه شود و ساعت کار اسمی کاهش یابد، بر ساعات کار حقیقی افزوده می‌شود و به این ترتیب افزایش محصول حاصل می‌شود. لذا در مورد میزان محصول، این رابطه صدق می‌کند که هر چه از ساعت کار اسمی در هفته کاسته شود، میزان محصول در یک ساعت افزایش می‌یابد، و بدین ترتیب تولید در هفته برحسب واحد نیز افزایش خواهد یافت

جدول زیر نشانگر این واقعیت

است

محصول هفته بر حسب واحد	میزان محصول در یک مساحت	ساعات کار حقیقی در هفته	ساعات کار اسمی در هفته
۶۶×۱۰۰=۶۶۰۰	۱۰۰	۶۶	۷۴/۵
۳۷/۵×۱۵۷=۵۸۰۰	۱۵۷	۳۷/۵	۵۵/۲

محققین برای تجزیه و تحلیل بازده ساعات کار، تفاوت بازده کار در زمانی را که یک کارخانه یا یک سازمان برای انجام کار مشخص می‌کند، با زمانی که در آن واحد