

مصاحبه با یک جوان موفق: خانم فریده عقیلی

در طراحی سرفصلهای موضوعی فصلنامه تصمیم بر آن شده است که در هر شماره با یکی دو مورد از جوانان موفق کشور مصاحبه‌ای داشته باشیم و رمز و راز موفقیت آنان و دیدگاههایی را که در کار و تحصیل و زندگی جوانی خود دارند برای خوانندگان بیان کنند. از خوانندگان محترم تقاضا داریم هر جا به موارد ممتازی از چنین جوانانی برخورد کردند، یا اگر خود جوانی هستید که به موفقیت‌های قابل ذکری دست یافته‌اند، به ما اطلاع دهند تا مصاحبه‌ای با آنان داشته باشیم. در این شماره، با جوانی مصاحبه کرده‌ایم که به کار پژوهشگری علمی اشتغال دارد و، به نظر می‌رسد، از لحاظ هویت حرفه‌ای، یکی از نمونه‌های قابل ستایش در کارآمدی و مسئولیت‌پذیری شغلی است.

- لطفاً در ابتدا خودتان را معرفی کنید؟

من فریده عقیلی هستم و از دانشگاه شهید بهشتی در رشته پژوهشگری علوم اجتماعی مدرک کارشناسی ارشد دریافت کرده‌ام. کار کنونی من دستیاری در امور پژوهشی در حوزه جوانان است.

- شناختی که ما از مهمترین ویژگی شما داریم، و به همین جهت از شما درخواست کردیم که در این مصاحبه شرکت کنید، سطح عالی کارآمدی و مسئولیت‌پذیری در شما است. بفرمایید که تعریف شما از "کار چیست؟

کار دارای معانی عام و متفاوتی است. معانی عامی که می‌توان برای کار در نظر گرفت عبارتند از: سخت‌کوشی، خودسازی، تلاش، تجربه‌اندوزی، سازندگی، تحصیل مال و ثروت، سرمایه‌جاودانی و غیره. همچنین کار دارای مقتضیاتی است که از فردی به فرد دیگر و از شغلی به شغل دیگر می‌تواند متغیر باشد. مثلاً مقتضیات شغلی یک معلم، داشتن اطلاعات و دانش جدید و به روز، صبر و شکیبایی، دقت و غیره است.

- کار دارای چه ابعادی است؟ کار دارای ابعاد مختلفی است که از آن جمله می‌توان به بعد شخصیتی کار، بعد اجتماعی کار، بعد فرهنگی کار و بعد اثباتی کار اشاره کرد.

- منظور از بعد شخصیتی کار چیست؟

همانطور که می‌دانیم هر فرد انسانی از طریق فرایند جامعه‌پذیری، نظام شخصیتی خود را کسب می‌کند، در زمینه کار و شخصیت کاری نیز این امر مستثنا نیست، یعنی شخصیت کاری فرد نیز در جریان اجتماعی شدن، شکل می‌گیرد. برای بعد شخصیتی کار نیز می‌توان چهار جنبه در نظر گرفت: احساس مسئولیت کاری، انگیزه کار، هویت کار و مهارت کاری

- چگونه می‌توان در جوانان مهارت کاری ایجاد کرد؟

مهارت کاری، یا همان، مهارت داشتن در کار، از طریق آموزش و تجربه بدست می‌آید. هر جامعه‌ای با توجه به ضرورت‌ها و نیازهای خود می‌تواند با برنامه‌ریزی، جوانان را در زمینه‌های مورد نیاز شغلی خود برای آینده آماده کند. بهترین نهادی که می‌تواند در زمینه مهارت کاری جوانان را یاری دهد، آموزش و پرورش است که در جامعه امروزه یکی از کارگزاران مهم در جریان جامعه‌پذیری است و نقش مهمی را در این زمینه ایفا می‌کند.

- آیا وجود انگیزه در کار ضرورتی دارد؟

به طور یقین داشتن انگیزه در کار از ملزومات کار است. البته می‌توان انگیزه‌های کاری را به دو دسته انگیزه بیرونی کار و انگیزه درونی کار تقسیم کنیم. در انگیزه بیرونی، کار هدف نیست بلکه خود وسیله‌ای است برای رسیدن به هدفی خاص. یکی از رایج‌ترین انگیزه‌های بیرونی کار، انگیزه اقتصادی و مادی کار است. از دیگر انگیزه‌های بیرونی کار می‌توان به، میل به پیوستگی به دیگران، و عزت و احترام در جامعه اشاره کنیم. میل به پیوستگی در کار موجب می‌شود که فرد خود را برای کارهای گروهی آماده کند و آمادگی بیشتری برای کار در خود احساس کند. یکی از راههای کسب عزت و احترام در جامعه، کار است. البته میزان کسب احترام از طریق کار به شأن و منزلت کار در جامعه و یا به عبارتی به نوع کار مربوط می‌شود. وابستگی نیز یکی دیگر از انگیزه‌های بیرونی کار است. بعضی از افراد وقتی تحت مراقبت و حمایت دیگران قرار می‌گیرند، احساس امنیت می‌کنند.

- برای شما کدامیک از انگیزه‌های بیرونی در کار دارای اهمیت است؟

اگر بخواهم به ترتیب اولویت به آنها اشاره بکنم، برای من به ترتیب پیوستگی، کسب عزت و احترام، پاداش مادی و در نهایت وابستگی دارای اهمیت است.

- انگیزه‌های درونی کار چه تفاوتی با انگیزه‌های بیرونی کار دارند؟

در انگیزه‌های درونی برخلاف انگیزه‌های بیرونی، کار هدف است و نه وسیله، و انجام کار برای فرد با رضایت درونی همراه است. همچنین کار با انگیزه درونی، روی کیفیت و بازدهی کار اثر مثبت می‌گذارد. در انگیزه‌های درونی کار، تمایل به موفقیت، تجربه و شناسایی، تحرک و فعالیت و میل به خودیابی وجود دارد.

- منشأ انگیزه درونی کار چیست؟ منشأ انگیزه‌های درونی کار، هم فردی است و هم اجتماعی است؛ و بطور کلی می‌توان عوامل متعددی را منشأ انگیزه درونی کار دانست؛ از آن جمله: میزان رشد و انسجام شخصیت، مضمون جامعه‌پذیری، میزان ارضای نیازهای فرد و طرز تلقی فرهنگی جامعه از کار.

- احساس مسئولیت در کار چیست؟

همانگونه که در ابتدا اشاره شد احساس مسئولیت در کار یکی از ابعاد مهم شخصیتی کار است. احساس مسئولیت نیز در شخصیت افراد در فرایند جامعه‌پذیری حاصل می‌شود و می‌توان این احساس را حاصل تمایلاتی مثل میل به فعال‌گرایی، کوشش برای موفقیت، خودتنظیمی و ۰۰۰ دانست. بطور کلی می‌توان احساس مسئولیت فرد در کار را، سنگ بنای شخصیتی اخلاق کار دانست.

- هویت کاری در فرد چیست؟

هویت کاری را می‌توان جزئی از هویت فردی دانست. در جامعه معاصر، نقش شغلی و به تبع آن هویت کاری دارای اهمیت ویژه‌ای است و جزء اصلی هویت فردی اشخاص به شمار می‌آید.

- تعهد کاری چیست و چگونه می‌توان تعهد کاری را در افراد ایجاد کرد؟

تعهد کاری نوعی احساس مسئولیت و علاقه به کار است. تعهد به کار را می‌توان منشأ اصلی اخلاق عملی کار دانست. از آنجایی که فرد از طریق عضویت در گروه‌های اجتماعی و از طریق برقرار کردن ارتباط اجتماعی با دیگران به جامعه وصل می‌شود؛ وجود تعهد کاری نیز منوط به وجود انسجام، وفاق و یکپارچگی در جامعه است و در صورت ضعف در انسجام و یکپارچگی در جامعه، تعهد کاری نیز در جامعه کم‌رنگ می‌شود.

- ارزش‌های کار کدامند؟

کار دارای ارزش درونی و ارزش بیرونی است. ارزش درونی کار با امیال و انگیزه‌ها و احساسات و عواطف شخص رابطه دارد، در واقع رضایت خاطر و احساسات مثبت، ارزشهای درونی کار هستند. ارزش‌های بیرونی کار دارای نمود بیشتری است؛ کسب درآمد و ثروت و ارزش مادی کار، یکی از ارزشهای بیرونی در کار است. لازم به ذکر است که ارزشهای درونی و بیرونی کار دارای طیفهای وسیعی هستند که در اینجا فقط به طور نمونه به این موارد اشاره شد.

- با توجه به مطالب گفته شده چگونه می‌توان به سازندگی و پیشرفت در جامعه کمک کرد؟

بطور کلی اگر جامعه‌ای خواهان توسعه است باید به کار و نیروی انسانی در کار توجه ویژه داشته باشد، چرا که کار، نقش کلیدی و مهمی در سازندگی جامعه دارد. اگر نگاه فرهنگی جامعه به کار، یک نگاه مثبت و توأم با خودسازی و پیشرفت و کسب موفقیت باشد، فعالیت‌های کاری را ناشی از حرص و آز نداند، برای کار فی‌نفسه

ارزش قائل شوند و حتی هدف غایی کار را خیر دنیوی و رستگاری اخروی بدانند. می‌توان انتظار داشت که چنین جامعه‌ای به توسعه برسد. همچنین اگر همه ابعاد کار به تناسب عمل نمایند، می‌توان انتظار داشت که کمیت و کیفیت کار نیز در جامعه رونق گیرد. در مورد نقش نیروی انسانی در کار، اگر اکثریت افراد جامعه در فرایند جامعه‌پذیری از هویت کاری با استانداردهای کاری بالا برخوردار شوند، می‌توان گفت که امکان سازندگی در چنین جامعه‌ای فراهم است.

