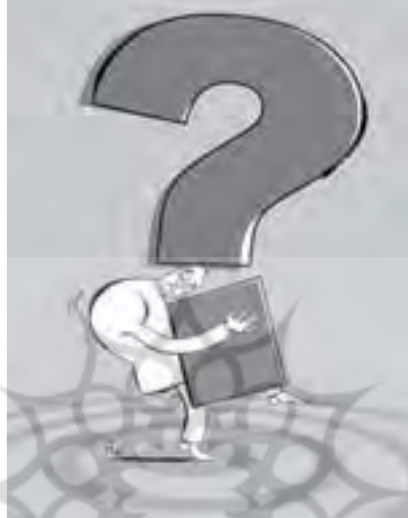


آسیب شناسی فرهنگ کم کاری در ایران

چقدر کار نمی کنیم؟!

نوید پژمان



باید بتواند از شغل و کار مناسب و آبرومندی برخوردار باشد، بر کسی پوشیده نیست. چرا که توسعه همه جانبه زمانی به وقوع می پیوندد که فرهنگ کار و ارزش های متناسب با آن در جامعه رشد کند. گفته می شود در اروپا و به ویژه در کشورهای پیشرفته مثل آلمان، فرانسه و... اگر شهروندی کار مناسب داشته باشد، به راحتی می تواند در جامعه ادغام شده و از مزایای رفاهی و شهروندی برخوردار گردد. در حالی که در فرهنگ شهروندی ما این اصل در میان مردم درونی شده که هر فرد تا جایی که می تواند باید در کارها و نقش های محول شده خود، کمتر از حد توانایی ها و استعدادهايش ظاهر شده و در عمل خود را پرکار و تلاش گر نشان دهد.

تجربه نشان داده که در هر جامعه ای که این روحیه تقویت شده، یعنی افراد در مواجهه با محیط کاری خود، ترجیح بدهند که کم کاری کرده و به جای آن خود را پرکار و فعال نشان دهند، به مرور راندمان و بهره وری کار افت شدیدی خواهد کرد. این موضوع ریشه در پیچیده شدن و متناقض شدن ارزش های درونی شده در یک فرهنگ دارد.

در چنین فضایی بخشی از فرهنگ حاکم همخوان با ارزش های متعالی می باشد و بخشی از فرهنگ مستتر که ریشه در ارزش های نابهنجاری دارد، به افراد کمک می کند تا به مقاصد و اهداف خود راحت تر برسند. به عنوان مثال اگر در ایران مردم اهداف و نیازهایشان با کار در یک اداره

عموما وقتی صحبت از فرهنگ ایران می شود، همه از عظمت و غنای فرهنگی ایرانی صحبت می کنند. فرهنگی که توانسته از خلال روزگار پر هیاهو، سرافراز و پرافتخار بیرون بیاید. البته در اینکه فرهنگ ایران، فرهنگی ریشه دار، اصیل و دارای آمیزه ها و اصول ناب و ماندگار است، شکی نیست و در اینکه در سنگ نبشته ها و الواح تخت جمشید در صدها سال قبل از میلاد، آمده که سطح تولید و صنایع کارگاهی در نزد مردم این سرزمین بسیار پیشرفته بوده، مایه فخر و مباهات هر ایرانی است. اما باید بپذیریم که همه ی بخش ها و عناصر و مولفه های یک فرهنگ و تاریخ تمدن یک کشور به یک اندازه قابل تحسین و تقدیر نبوده و چه بسا که گسترش و غلبه فرهنگ قوم مداری مانع تحول و پیشرفت همه جانبه ی یک فرهنگ شود. در فرهنگ جامعه ی ایران نیز مثل همه فرهنگ های زنده و پویا در جهان نقاط مثبت و منفی فراوانی در کنار هم وجود دارد. که یکی از این ابعاد منفی، فرهنگ بدکار کردن و یا کم کار کردن ملت ماست. همیشه این جمله کلیشه ای را شنیده ایم که ایرانی ها در هر روز نیم تا یک ساعت کار مفید و ژاپنی ها بین ۶ تا ۷ ساعت کار مفید انجام می دهند. اگر چه این عبارت از لحاظ علمی ثابت نشده است، اما همه می دانیم که در ایران ائتلاف زمان مفید کار، بالاتر از حد استانداردهای جهانی است و هر کارمند و یا کارگری مدت زمان زیادی از وقتش را بدون انجام هیچ کار مفید و سودمندی از دست می دهد. البته عده ای معتقدند ایرانی ها ملتی باهوش و با درایت هستند و می توانند با استفاده از قوه تفکر و ادراک خود کارها را در زمان کوتاهی انجام دهند. که باز این گفتار هم ریشه در گسترش فرهنگ من محوری و خود را در مرکز دایره عالم دیدن دارد. مطالعات مردم شناسی نشان می دهد که همه ملتها در جهان از هوش و ذکاوت برخوردارند ضمن اینکه در مباحث نوین روانشناسی اجتماعی تاکید بر این است که هوش و مختصات هوشی تعیین کننده ترقی و رشد و برتری یک ملت بر سایرین نیست و امروز علاوه بر جنبه های هوشی (IQ) به مصادیق خلاقیت و بستر تولید نوآوری جهت ارزیابی فرهنگ توسعه و رشد تاکید می شود. البته ما به این نکته اذعان داریم که مشکلات اقتصادی و پایین بودن سطح حقوق ها و درآمدها و عدم رشد اشتغال به موازات رشد نیروی انسانی، مسایل کم کاری را در ایران تشدید می کند؛ اما در این گزارش هدف این است که فرهنگ کم کاری را از زاویه دیگری مورد توجه و بررسی قرار دهیم. بر همین مبنا نگاه آسیب شناسانه به فرهنگ کار در ایران بسیار حایز اهمیت است به ویژه با توجه به اینکه تاکید متخصصان فرهنگ بر این است که توسعه در کشوری اتفاق نمی افتد، مگر آن که تحول در فرهنگ کار و ارزش های آن ایجاد شود. یکی از ویژگی های تمدنی اروپا بعد از قرون وسطی این است که مردم اروپا با اصلاح و تغییر بافت فکری خود در زمینه کار، به ویژه با نگاه مثبتی که به کار در پروتستانسیسم وجود داشت، روند کار محوری بیشتر از گذشته تقویت شد. امروز ماحصل تغییر در مفهوم کار و اینکه هر شهروند

بخصوصی تامین نگردد و به نوعی فرد احساس همدلی و همراهی با محیط کار خود ننماید، به سرعت بخش فرهنگی مستتر فعال شده و فرد را تشویق به فرار از کار و یا کم کاری می کند. بنابراین اگر تفاوت میان فرهنگ حاکم و فرهنگ مستتر در یک جامعه بیشتر شود و از حد هنجارها و نرم ها بالاتر رود، در آن صورت ما شاهد گسترش کم کاری، سستی در کار، بد کار کردن و ظاهر سازی خواهیم بود.

در کشور اتحاد جماهیر شوروی سابق، در سال های قبل از فروپاشی به دلیل حاکم شدن روحیه کم کاری، بسیاری از مردم کار را نه به عنوان بخش مهم زندگی خود، بلکه به عنوان وسیله و ابزاری برای گذران زندگی می دیدند، تقویت این موضوع باعث شد که مردم علاقه ای به کار نشان نداده و در بسیاری از صنایع و بخش های اقتصادی راندمان بهره وری و تولید، روند منفی و نزولی پیدا کند. امروز بسیاری از جامعه شناسان اقتصادی بر این باورند که اگر بخواهیم شکوفایی اقتصادی در جامعه به وقوع بپیوندد، باید علاوه بر توجه به شاخص های اقتصادی، به میزان علاقه و ارتباط قلبی مردم با کار نیز توجه نمود. چون اگر کار با رضایت خاطر افراد همراه نباشد، یعنی بین روحیه فرد با فعالیت های اقتصادی سازگاری پدید نیاید، تعهد به کار به مرور ضعیف می گردد.

کار و شکوفایی شخصیت

باید در نظر داشت که وقتی از کار صحبت می کنیم باید به جنبه های متفاوت آن توجه کنیم. در جامعه شناسی علاوه بر توجه به جنبه های فنی و فیزیکی و وضعیت فیزیولوژیک کارگر، به جنبه های روانشناختی و اجتماعی آن نیز تاکید می شود. این اعتقاد وجود دارد که کار زمانی می تواند درست و موثر باشد که با ارزش های اجتماعی مورد نظر کارگر همخوانی داشته و او را با خود درگیر نماید. متأسفانه در سال های اخیر در ایران به دلیل مشکلات اقتصادی و عدم توجه به نظام استعدادسنجی در مدارس، افراد در مشاغلی به کار مشغول شده اند که با آن ارتباط برقرار نکرده و بعضا ارزش های سازمانی آن کار را با ارزش های خود همخوان و منطبق نیافتند. به طور کلی یک ویژگی مهم که در فرهنگ کار و اشتغال ایران حلقه مفقوده تلقی می شود، عدم توجه به روحیه آفرینندگی کار است که اگر این امر در کاری وجود نداشته باشد، کار را به یک امر بی روح و کسل کننده تبدیل می سازد. استاین معتقد است که اگر به عنصر آفرینندگی در کار توجه شود، سه تحول در کارکنان یک شرکت قابل مشاهده است. اول انگیزه ی افراد برای پیشرفت بالا می رود؛ دوم علاقه ی افراد به بهتر انجام دادن کار بیشتر می شود؛ سوم اینکه به کارکنان قدرت ابراز وجود بیشتری می دهد. از سوی دیگر نباید از یاد ببریم که کار فقط با جنبه های فیزیکی و ظاهری فرد ارتباط نداشته بلکه آنچه در کار مهم است ارتباط روحی و روانی فرد کارکن با محیط کار وی می باشد. کار زمانی می تواند به درستی انجام گرفته و با بهره وری بالا همراه گردد که به رشد شکوفایی شخصیت فرد کمک نماید. مدیران در ایران به دلیل عدم توجه به علایق شخصی کارگران و کارمندان، او را در کارهایی استخدام می کنند که هیچ ارتباطی با درونیات فرد ندارد. تداوم این روند نوعی بیگانگی از کار را در فرد تقویت می کند و بیگانگی از

در تحقیقاتی مشخص گردید که در میان سه کشور ایران، مالزی و ترکیه فرهنگ کم‌کاری و بد کار کردن در ایران بسیار بیشتر از دو کشور دیگر است. شاید دلیل این امر این باشد که در مدیریت سنتی ایران به آزادی نیروی کار در محیط توجه ویژه‌ای نمی‌شد. در حالی که مدیران موفق امروز باید بیشتر از آن که به دنبال این باشند که کارکنان سازمان چه می‌کنند به دنبال شناخت درونیات آنها باشند و این موضوعی است که در کشوری مثل مالزی که در طول دو دهه اخیر تجربه خوبی از توسعه داشته است قابل مشاهده است. به طور کلی مدیران برتر که نقش اساسی در بهره‌وری کار دارند امروز به پرسنل خود توصیه می‌کنند که در شبانه‌روز حتماً زمانی را به مطالعه کتاب و روزنامه اختصاص دهید چون آنها می‌دانند که بدون آگاهی و دسترسی به اطلاعات روز نمی‌توان بحران‌ها را حل و فصل نمود. بحران‌ها همواره در کمین‌اند و این مدیران هستند که در سایه همدلی با پرسنل می‌توانند در رفع مسایل و مشکلات قدم بردارند. پس شاید آسیب اساسی کم‌کاری را در ذهن مدیران باید جست‌وجو نمود نه در فعالیت‌های پرسنل و کارکنان پایین دستی. فرهنگ کار زمانی متحول می‌شود که انعطاف‌پذیری در فرهنگ ما درونی شود. انعطاف‌پذیری یعنی پذیرش انتقاد از سوی هر فردی که ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های ما را لمس می‌کند. گاهی اوقات این انتقاد می‌تواند از سوی رقبای ما باشد. پس باید پذیرای آن باشیم.



به سینما باز شده و در نقش یک سیاهی لشکر در یک فیلمی هم ظاهر شود. این روزها آمار تصادفات در شهرهای بزرگ بالاتر رفته، روانشناسی اجتماعی به ما می‌گوید برخی از اینها آدم‌هایی هستند که از کار و شغل خود متنفرند و به هنگام رانندگی به عشق خود فکر می‌کنند. پس چه بهتر قبل از آن که فردی وارد بازار کار گردد، در جایی قرار گیرد که عاشق آن است. اگر عشق در کار حضور داشته باشد، و هر شهروند در شغل مورد نظر خود قرار گیرد، دیگر هیچ کس احساس تنهایی، سرخوردگی، غم غربت و فرسودگی روانی نخواهد کرد. جامعهای دچار فرسودگی روحی و روانی می‌گردد که

مردم آن هنر خوب زندگی کردن را نیاموخته باشند. جیمز مشینر معتقد است: «کسی که هنر خوب زندگی کردن را آموخته باشد، در هر کاری فقط به دنبال تعالی از دیدگاه خود است. مهم نیست که دیگران او را در حال کار بدانند یا بازی...»

بنابراین اگر هدف ما در رسیدن به موفقیت و تحقق توسعه پایدار باشد، باید بدانیم که پیش زمینه‌ی اساسی آن تحول در فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر کار می‌باشد. ما باید بی‌زیرم که کار نیکو صرفاً از پر کردن حاصل نمی‌گردد، بلکه کار نیکو از پر کردن مطلوب به دست می‌آید. در جهان امروز که بر اثر گسترش فرهنگ مدرنیسم تغییر کرده، توجه به امور و حتی مقوله کار، شکل ویژه و خاصی پیدا کرده است، به طوری که انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات را مترادف و همراه با کار در نظر می‌گیرند نه سلیقه‌ای که احتمالاً توسط یک مدیر استثنایی اعمال می‌گردد.

کار همان شرایطی است که چارلی چاپلین در فیلم عصر جدید خود به تصویر می‌کشد. در این فیلم کارگری را می‌بینیم که وظیفه بستن پیچ‌ها را در کارخانه به عهده دارد، او آن قدر در کار خود حل می‌شود و چون توانایی ارتباط قلبی را با روند تولید ندارد، در زمان فراغت نیز به هر چیزی که مثل پیچ می‌ماند، برمی‌خورد، می‌خواهد آن را سفت نماید. این تکرار بدون معنایی به سرخوردگی‌های فرد نه صرفاً در کار بلکه در کل جامعه منجر می‌شود. شاید بگویید این دیدگاه فیلم عصر جدید مربوط به دوران ما نیست، در حالی که عدم ارتباط با کار و بیگانگی از روند آن همچنان دغدغه عصر جدید است. اگر در گذشته این ارتباط با کار صنعتی و خط تولید مطرح بود، امروز عدم ارتباط با پدیده‌های جامعه اطلاعاتی، مثل خود مقوله اطلاعاتی و شکاف میان انسان و رسانه موضوعات مهم این قرن می‌باشد. دکتر دیوید جرالدسون معتقد است: «ما امروز با بیگانگی جدیدی به نام از خودبیگانگی مجازی افراد با دنیای اینترنت روبه‌رو هستیم. بیگانگی که نه تنها به شکوفایی شخصیت فرد کمکی نکرده، بلکه شخصیت و منش فردی او را به شدت لگدکوب کرده است». بر همین اساس آمار خودکشی‌های ناشی از کار در برخی از جوامع پیشرفته صنعتی مثل ژاپن بسیار بالا رفته است، بنابراین آنچه مهم است، این است که ما همچنان با پدیده‌ی بروز عقده‌های روانی ناشی از کار روبه‌رو هستیم. بنابراین بحث دوستی انسان با دنیای IT از جمله مسایلی است که با دغدغه و چالش‌های زیبای روبه‌روست. بر همین مبنا در سال‌های اخیر بیل گیتس تاکید بر تغییر مدل ساخت کامپیوتر کرده است. او معتقد است که این شکل فعلی مانیتور، کیس، کیبورد و ماوس بسیار غیرمنطقی و غیرقابل پذیرش قلبی با انسان است. ما باید در ساخت رایانه‌هایی که باعث انس بیشتر انسان با رایانه می‌شود پیش برویم. بنابراین اگر چه امروز کار بشر با وجود اینترنت راحت‌تر شده است، اما ارتباط با کار همچنان دغدغه و معضل بشر می‌باشد. این مساله در کشورهای جهان سوم مثل ایران صورت وخیم‌تر و پیچیده‌تری پیدا کرده است. در ایران علاوه بر اینکه هنوز محیط‌های کاری واقعی نمی‌تواند به رشد روحی و شخصیتی کارمندان و کارگران کمک نمایند، در محیط‌های مجازی هم بیشتر دچار از خودبیگانگی می‌شوند. ما هنوز در گسترش فرهنگ نوین کار که به کسب و کار نه به عنوان یک کار موظفی بلکه به عنوان یک انتخاب آگاهانه نگاه می‌شود، توجه نکرده‌ایم. کار زمانی برای انسان مزیت تلقی می‌شود که در فرد هیجان و شور درونی ایجاد کند. حال اگر در مسیر کانالیزه کردن افراد در مشاغل نظام آموزشی و بازار کار، نتوانند با نزدیکی مناسب به یکدیگر افراد را در مشاغل، متناسب با تخصص و علاقه‌شان جای دهند، در آینده شاهد رشد مهندسانی خواهیم بود که چون عاشق شعر هستند، در اوج کار خط تولید، درهای اتاق مدیریت را به روی خود خواهند بست تا چند خط شعر بسرایند و یا با راننده اتوبوسی روبه‌رو می‌شویم که تمام شیشه جلوی اتوبوسش پر از عکس‌های آلن دلون، مارلون براندو و جمشید مشایخی و پرویز پرستویی است. او می‌خواهد بازیگر شود و با تب بازیگری هر روز بیشتر از خود دور شده و روزبه‌روز خواب‌ها و رویاهایش رنگ غیرواقعی گرفته و در نهایت هم شاید پایش

شرکت خدمات مسافرتی

اطلس (عضو IATA)

شماره ثبت: ۷۵۴۰ تاریخ تاسیس: ۱۳۳۹/۷/۲۶

بیش از چهاردهه سابقه خدمت

IATA

خیابان میرفغان، میدان مافر (محسنی)، خیابان شهید تاهدانظری

پلاک ۴۱ صندوق پستی: ۱۹۹۱-۱۴۱۵۵

تلفن: ۲۲۲۲۱۰۳۶ - ۲۲۲۷۰۰۶۱ - ۲۲۲۷۰۰۶۲

فکس: ۲۲۲۷۰۰۶۳