



## فرهنگ کار و نقش آن در بهره‌وری

نویسنده:

مریم السادات طباطبائیان، عضو هیئت علمی .

MARYAMSADATTABATABAEIAN@GMAIL.COM



# کنفرانس ملی

## کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان

با چشم اندازی بر مراکز سه گانه کارآفرینی، رشد و پارک های علم و فناوری، ارتباط بین دانشگاه ها و صنعت (جامعه)  
بعضوان بستر سازان دانشگاه های نسل سوم (کارآفرین): ارزش آفرین و ثروت آفرین



## چکیده

فرهنگ کار یک هنجار فرهنگی است که یک ارزش اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده است و مبتنی بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. زمانی که در یک جامعه فرهنگ کار نهادینه گردد، کار کردن یک ارزش تلقی خواهد شد و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را مسیر موزون جامعه دانسته و به سمت درست کار کردن حرکت خواهند کرد. وجه بارز وجود انسان آن است که فعالیت های ارادی را با نمونه گیری، طراحی و ابداع الگوهای برای حصول اهداف مشخصی انجام می دهد. این اهداف به منظور دستیابی به مطلوبیت هائی است که نیازهای مادی و معنوی او را برآورده می سازد و زندگی بهتر و متعالی را برای او ایجاد می کند. "بهره وری" هم یک مفهوم است و هم یک معیار ارزیابی عملکرد نظام ها، یا نسبتی از مطلوبیت های حاصله (ستاندها) در برابر آنچه برای به دست آوردن آن صرف می شود (داده ها).

**کلمات کلیدی:** بهره وری، کار، انگیزش، فرهن، کارکنان.



## مقدمه

از جمله مهم ترین عامل اقتصادی مورد توجه در اسلام، عامل نیروی انسانی است. در قرآن و سنت کار ایجاد شده از انسان بسیار مورد توجه قرار گرفته است به صورتی که جزء اعمال عبادی به حساب می آید و پاداش آخرت انسان ها به سعی و تلاش آنها در دنیا وابسته است. در قرآن مجید آیات زیادی درباره ارزش کار و تاکید بر عمل صالح وجود دارد. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن های بیهوده و بی عمل منع نموده است و همواره تاکید می نماید که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد و کوشش و تلاش باشند. به عنوان مثال در آیه ۳۸ سوره مدثر، به صراحت این موضوع مطرح شده است که هر کس در گرو اعمال خویش است. رویکرد دین در آموزه های دینی ما بالا بردن بهره وری در جامعه است که از طریق کار و تلاش بدست می آید.

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی وزیر بنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان های اصلی و تاثیر گذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می شود. بررسی های کارشناسان مسایل اجتماعی ایران نشان می دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می نمایند (علی اکبری معلم، ۱۳۸۶).

## مفهوم فرهنگ

فرهنگ از دو جزء «فر» و «هنگ» تشکیل یافته است. فر به معنای جلو و بالا آمده است و هنگ در زبان فارسی از ریشه اوستایی «تنگ» و به معنای کشیدن و وزن می باشد. فرهنگ فارسی معین فرهنگ را به معنای علم، دانش و تدبیر آورده است. در فرهنگ بزرگ سخن فرهنگ چنین تعریف شده است: "پدیده کلی پیچیده ای از آداب، رسوم، اندیشه، هنر و شیوه زندگی که در طی تجربه تاریخی اقوام شکل می گیرد و قابل انتقال به نسل های بعدی است".

فرهنگ لغات و بستر فرهنگ را به عنوان مجموعه ای از رفتارهای پیچیده انسانی که شامل افکار، روش زندگی، گفتار، اعمال و آثار هنری که بر توانایی انسان برای بکارگیری و انتقال دانش به نسل دیگر اطلاق می شود تعریف می کند.

# کنفرانس ملی

## کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان

با چشم اندازی بر مراکز سه گانه کار آفرینی، رشد و بارک های علم و فناوری، ارتباط بین دانشگاه ها و صنعت (جامعه)  
بعنوان بسترسازان دانشگاه های نسل سوم (کار آفرین): ارزش آفرین و ثروت آفرین

فرهنگ به عنوان یک اصطلاح فنی در نوشته های انسان شناسان در اواسط قرن نوزدهم وارد شده است. هنگامیکه فرهنگ یک گروه یا جامعه شکل گرفت و به تدریج بهبود یافت افراد آن حوزه فرهنگی، کیفیت تمایلات، ذهنیات و رفتارهای خود را با آن منطبق ساخته و به گونه ای رفتار خواهند کرد که هنجارها و ارزش های فرهنگی شکسته نشده و فردی غیر عادی شناخته نشوند.

با توجه مطالب فوق می توان گفت: فرهنگ مجموعه ای از باورها، اندیشه ها و تراوشات فکری بشر در طول تاریخ است که زمینه ساز و تداوم بخش رشد و تعالی انسان و شکل گیری هویتی خاص برای او بوده است. فرهنگ مجموعه ای تبادل پذیر و به اشتراک گذاشتن از مجموعه داشته ها و پیشینه های جوامع انسانی است که به عنوان سرمایه ای قابل انتقال از نسلی به نسل دیگر قابل بررسی است و در عین حال یکی از رایج ترین، پیچیده ترین و پرابهام ترین مفاهیم است (کتابدار، ۱۳۸۷).

### مفهوم کار

کار بخش اساسی زندگی است. ما انسان ها احتیاجات مازاد زیادی داریم، مانند لباس، سرگرمی، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن ها عادت کرده ایم. کار جدا از موقعیت تکنولوژیکی آن قابل فهم نیست و در مقاطع تاریخی مختلف و فرهنگ های متفاوت شکل های مختلفی به خود می گیرد. مقایسه کار کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم نشان می دهد که نه تنها تکنولوژی کاملاً متفاوت است بلکه روش های انگیزه دهی و ارتباطات اجتماعی هم تغییر می کند. همین امر نیز صدق می کند اگر ما کار در جهان کنونی را با کار در انقلاب صنعتی، قرون وسطی و امپراطوری ساسانی مقایسه کنیم کار دارای تعاریف چند گانه ای است. تعاریف زیادی از جانب متخصصان مختلف و با مکاتب فکری متفاوت ارائه شده است. در فرهنگ فارسی سخن کار چنین تعریف شده است: "آنچه از کسی سر می زند، عمل و دیگر اینکه فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می کند".

استفاده معمول و متداول واژه کار به کار بدنی محدود می شود لیکن این یک معنای عام از واژه کار نیست. لذا هر گونه تعریف علمی از کار باید شامل کوشش های فکری نیز بشود، زیرا در صنایع جدید مغزها به اندازه بازوها مورد احتیاج است. لکن این موضوع نباید سبب شود که کارگران یدی در موقعیت پایین تری از لحاظ استفاده از نعم مادی موجود در جامعه قرار گیرند. کاربرد معمول و متداول کار به طور کلی محدود به موجود انسانی است. لیکن تمام متخصصان کار را به یک شکل تعریف نکرده اند. آدام اسمیت کار را بر طبیعت و انسان هر دو نسبت می دهد و می گوید «طبیعت همراه انسان زحمت می کشد».

امروزه تمام متخصصان اقتصاد واژه کار را عملاً محدود به کار انسان می دانند. بعضی متخصصان اصطلاح کار را برای کوشش های دشوار و پر زحمت به کار می برند و هر نوع کوششی که خوشی ایجاد کند یا به خاطر لذتی صورت گیرد کار نمی دانند. یکی از اقتصاددان انگلیسی معتقد است که کار هر نوع تلاش دشوار مغز یا بدن است که به طور جزئی یا کلی با توجه به سود آینده صورت می گیرد. به هر حال مفهوم جدید این است که هر کوششی نیازی را ارضاء نماید یا فایده ای را ایجاد کند کار مولد باید حساب آید، مانند کار هنرپیشه، قاضی، زارع و نویسنده. مسلماً هر نوع کوشش انسان که منظور آن تحصیل مزد باشد کار نامیده می



شود لیکن هر کاری مولد نیست. یعنی چیزی تولید نمی کند یا در خدمت تولید قرار نمی گیرد. به هر صورت کار است لیکن کار مولد نیست. در زیر چند تعریف از کار ذکر می گردد .

کار یکی از عوامل تولید که تمام فعالیت های اقتصادی انسان، اعم از فکری و یدی، تخصصی و غیرتخصصی برای تولید ثروت را در برمی گیرد .

کار می تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می شود. کار در همه فرهنگ ها اساس نظام اقتصادی است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سر و کار دارند(کتابدار، ۱۳۸۷) .

### مفهوم فرهنگ کار

فرهنگ کار را بایستی مقوله ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد .

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می گیرد. فرهنگ سازمانی پدیده مبهمی است. برای تصمیم گیری درباره فرهنگ سازمان و فرهنگ کار تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره ضروری است. در سازمان باورهای راهنمای عالی زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی کار و زندگی را فراهم می آورند. باورهای راهنما به دو دسته تقسیم می شود: باورهای برونی مربوط به نحوه رقابت و نحوه هدایت کسب و کار و باورهای درونی که در خصوص نحوه مدیریت و هدایت سازمان است در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد بکار رفته، لیکن تعریف مشخصی از آن داده نشده است. چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیت های اقتصادی منجر به ارزش افزوده در نظر بگیریم فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده به کلام دیگر اینکه، در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می کند. براساس این رویکرد می توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده عامل تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می شود. بر این اساس هنگامیکه فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت های آن ها از راندمان اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت(کتابدار، ۱۳۸۷).



## مفهوم بهره وری

بهره وری عبارت است از استفاده بهینه از منابع گوناگون از جمله نیروی انسانی در راستای اهداف زیر:

الف: تولید کالاها و خدماتی که مصرف کنندگان و یا استفاده کنندگان آنها را با رضایت طلب نمایند.

ب: رضایت شغلی کارکنان را به حداکثر برساند.

ج: مطلوبیت زندگی کارکنان را در تمام ابعاد آن افزایش دهد.

در این تعریف بحث از استفاده بهینه از منابع به میان می آید که مهم ترین بخش آن استفاده مطلوب از منابع انسانی است، زیرا استفاده بهینه از سایر منابع، اعم از ماشین آلات، مواد انرژی و غیره هر یک سقفی دارند و تحت هیچ شرایطی نمی توان از سقف آن تجاوز نمود. برای مثال سقف استفاده از مواد، به صفر رساندن ضایعات و بهره گیری درست و به جا از آنهاست. لیکن انسان، تنها عامل تولید است که عملکرد وی هیچ گونه محدودیتی ندارد. انسان، از یکسو می تواند نقشی مخرب داشته باشد و از سوی دیگر تجلی و اسوه خلاقیت و اوج کمال باشد. چرا که خداوند در نهاد ما دو فرشته نهاده است. فرشته خوبی و راستی و فرشته بدی و ناراستی و ما با کردار و اندیشه خود می توانیم یکی از این دو را به فرمان خویش در آوریم و در عین حال خود، فرمانبردار آن باشیم. بدیهی است ایمان به رستگاری انسان، حس کمال یابی و کمال جویی را در فرد افزون می کند و تبعات این حس، پارسایی فردی است و نتیجه اش پارسایی خانوادگی که در نهایت به پارسایی اجتماعی منجر می شود.

تلاش برای ارتقای بهره وری نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروی نامتناهی انسان، راهی بی انتهاست. در این راه پرفراز و نشیب، یکی دیگر از اهداف بهره وری، افزایش مطلوبیت زندگی با تمام ابعاد آن است.

بهره وری که یکی از مفاهیم اقتصاد نیز هست از بعد اقتصادی اینگونه تعریف می شود: مقدار کالا و یا خدمات تولید شده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده. به دیگر سخن بهره وری عبارتست از بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه .

بر خلاف پندار برخی افراد بهره وری فقط برای صنایع نیست بلکه بهره وری سطوح مختلفی دارد و همه افراد در همه سطوح نقش دارند یعنی اینکه افراد می توانند با تفکر، ابداعات و نوآوری های خود عملاً در چند سطح گوناگون موثر واقع گردند، سطوح مختلف بهره وری عبارتند از :

سطح فرد



سطح گروه کاری

سطح سازمانی

سطح رشته های تجاری، خدماتی، صنعتی و یا کشاورزی

سطح بخش های اقتصادی

سطح ملی و کشوری

. سطح جهانی

در سطوح فردی به دنبال تدابیری برای افزایش بهره وری فردی هستیم . و در سطح گروه نیز به دنبال افزایش بهره وری گروه کاری هستیم. بدیهی است که موضوع بهره وری بیشتر در سطوح سازمانی و رشته ها مطرح می شود و بیشترین ضوابط و شرایط مربوط به بهره وری را می توان در آنها مشاهده کرد. چه بسا برخی مشاغل و حتی برخی دستگاهها به دلیل انجام فعالیت های موازی و تکراری بودن وظایف سازمانی در یکدیگر ادغام شده و برخی از آنها حذف شده اند. برخی مواقع ایجاب می کند که بدلیل مصالح ملی برنامه ریزان اقتصادی و سیاست گذاران مثلاً در زمان جنگ دستور دهند کارخانه های کالاهای غیر ضروری و لوکس اقدام به همکاری با سایر کارخانه های تولید مواد غذایی و حتی کارخانه های ساخت جنگ افزار نمایند و تولید کالای خود را تعطیل نمایند و یا مصالح عمومی ایجاب می کند چند خانه که در مسیر طرح یک شاهراه واقع گردیده خریداری یا معاوضه گردیده و تخریب شود (میرسپاسی، ۱۳۸۵) .

## کار و بهره وری

یکی از عناصر اصلی در برانگیختن افراد و مالا در بهره وری، شغل و ویژگی های شغل می باشد. "شغل" مجموعه اعمالی است که برای انجام یک کار صورت می گیرد چون آن "کار" همه روزه است و در "ساعاتی خاص" و در یک رابطه با یک "نیاز ضروری دیگران" صورت می گیرد که به خود او نیز "نصیب" می شود، عنوان "شغل" (یعنی سرگرمی همه روزه و مداوم) داده شده است.

از این رو دانشمندان علم مدیریت از ویژگی های شغل به عنوان یک محرک قوی که در بیشتر موارد باعث افزایش میزان ظرفیت بازدهی و بهره وری می گردد، یاد کرده اند. و از طرفی چون زمان مصروف در کار برای هر فرد در حدود ۳۵ درصد ساعات بیداری او می باشد بنابراین مشاغلی که برای کارمندان جالبند و از ویژگی های انگیزش و رضامندی برخوردارند، نقش مهمی را برای فرد و سازمان ایفا کنند. در ادامه بحث با توجه به اهمیت کار در ارتقای بهره وری، به شغل از دو دیدگاه فرهنگی و عملی پرداخته می شود که هر یک لازم و ملزوم یکدیگر بوده و جایگاه و کاربرد ویژه خود را دارا می باشند (میرسپاسی، ۱۳۸۵).





## اهمیت بهره وری

در عصر حاضر بهره وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی در باره کار و زندگی می نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می نگرند، بهره وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

## انسان، محور بهره وری

از آنجا که انسان خود مولد و مصرف کننده تکنولوژی است، درک این نکته مشکل نخواهد بود که چرا نیروی انسانی مهم ترین عامل توسعه اقتصادی - صنعتی به شمار می رود؟ و اصولاً چرا نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره وری برای انسان قائل شده اند؟. علت این امر آن است که تنها انسان است که می تواند کمیت و کمیت کار خود را ارتقا دهد، طرح های جدید ارائه دهد و با خلاقیت خود مشکلات را از پیش راه بردارد، بر نیروی کار خود بیفزاید و راهنمای کاهش هزینه ها را بیابد و در حقیقت تنها عاملی است که می تواند تغییراتی در خود و محیط اطراف خود بوجود آورد. از طرفی دیگر چون انسان نه تنها عامل، بلکه هدف بهره وری نیز می باشد، بنابراین اهمیت توجه به انسان نیز به این خاطر دو چندان می گردد. بدیهی است که رشد انسان و بهره وری او در گرو پکیارچگی شخصیت و جریان زندگی او خواهد بود و این نیز مرهون حاکمیت اصول وحدت بخش بر تمام بنیادهای اجتماعی است. اصولی که هماهنگ با نظام هستی و فطرت انسان هاست، و این امر تنها در سایه اندیشه خدا محوری قابل شکل گیری است (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

## بهره وری و انگیزش

یکی از عوامل مؤثر که بیش از سایر عوامل در ارتقای بهره وری نقش دارد، "انگیزش" است. تحقیقات نشان می دهد که بسیاری از کارکنان تنها ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را به کار می اندازند و این در حالی است که اگر کارکنان به نحو شایسته ای برانگیخته شوند کارایی و بهره وری آنان به ۸۰ تا ۹۰ درصد خواهد رسید. با توجه به نکات بالا می توان چنین اذهان داشت که بین بهره وری نیروی انسانی و میزان به کاراندازی توانایی های بالقوه و بالفعل افراد یک رابطه مستقیم وجود دارد و هرچه درصد بیشتری از این توان ها به جریان انداخته شود و می توان انتظار بیشتری در بهبود بهره وری داشت. از این رو دانشمندان علم مدیریت بر این واقعیت هم عقیده اند که بدون داشتن نیروی کار با انگیزه بهترین برنامه ها و حتی پاداش، بالاترین امکانات مالی و فیزیکی حاصل مطلوبی به ارمغان نمی آورند. چون منابع مالی و فیزیکی خود به خود باعث تولید نمی شوند، بلکه این امر زمانی حادث می شود که عنصر انسانی وارد عمل شود (میرسپاسی، ۱۳۸۵).



## فرهنگ کار و بهره‌وری

امروزه ثابت شده است که عوامل فرهنگی و اجتماعی مانند نگرش و طرز تلقی افراد نسبت به کار و نظم و انضباط و روحیه کار جمعی، اخلاق کار در بهبود و بهره‌وری تأثیر مهمی دارند.

"فرهنگ" را الگویی از پیش فرض‌های بنیادین که گروهی خاص در راه دست و پنجه نرم کردن با مشکلات برای انطباق خود با محیط پیرامون و دستیابی به یکپارچگی و انسجام، خلق، کشف یا ایجاد کرده‌اند، معرفی کرده‌اند (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

## آسیب شناسی فرهنگ کار در ایران

طبق بررسی‌های تطبیقی متاسفانه فرهنگ کار در ایران نسبت به کشورهای پیشرفته در سطح پایین تری قرار دارد. این امر مستلزم آسیب شناسی جدی فرهنگ کار در ایران و ارائه راهکارهای مناسب جهت ارتقای این فرهنگ می باشد

در جهان پیشرفته کنونی کار یکی از عوامل کلیدی توسعه محسوب می شود و کشورهایی که دچار عارضه کم کاری یا تنبلی هستند از کاروان پیشرفت و توسعه عقب خواهند ماند.

آسیب شناسی فرهنگ کار در جامعه ایران نیازمند یک بررسی جامع و تحلیلی است، اما در این نوشتار تلاش می کنم ضمن برشمردن مصادیق کم کاری به برخی از این آسیب ها پرداخته و در پایان برخی از راهکارهای مربوط به حل معضلات فرهنگ کار در ایران را ارائه نمایم.

مصادیق کم کاری یا تنبلی در ایران را می توان در موارد ذیل خلاصه کرد:

پایین بودن ضریب بهره وری در سیکل نیروی انسانی

پایین بودن ساعت متوسط کاری (متوسط روزانه دو ساعت و ۱۸ دقیقه برای مردان و ۲۱ دقیقه برای زنان)

فرار از کار و مسئولیت و بی انگیزگی

عدم کار مفید و اتلاف وقت (بیکاری پنهان)

تعطیلی های فراوان رسمی و غیررسمی

سرگردانی و معطلی ارباب رجوع در ادارات

پاک کردن صورت مساله به جای حل آن

وقت گذرانی های بیهوده (مثلا تماشای تلویزیون به جای مطالعه)

مدرک گرایی و عدم تمایل جدی به درس در مدارس و دانشگاه ها

بی برنامه‌گی و بی نظمی در کار (کار هیأتی به جای کار منظم و مدون)

البته موارد فوق نسبت به همه افراد جامعه عمومیت ندارد و در مقاطع مختلف دارای نوسان است، با این حال مصادیق فوق الذکر در فرهنگ عمومی کار ایرانیان مشاهده می شود.

پژوهشگران در بررسی عوامل تنبلی خاورمیانه و ایران به آسیب های خارجی و داخلی اشاره کرده اند. عوامل خارجی عبارت است از طرح های استعماری که از دیرباز از سوی قدرت های برتر جهان علیه کشورهای جهان سوم اعمال شده و فرهنگ کار و



خودکفایی را در میان آنان دچار آسیب کرده است. از جمله این طرح های عبارت است از:

- غارت منابع و ذخایر جهان سوم
- ترویج فرهنگ مصرف گرایی و رفاه طلبی و تجمل گرایی
- صدور کالاهای مصرفی به جهان سوم
- برنامه ریزی جهات جذب یا ربایش نخبگان
- تهاجم فرهنگی جهت انفعال و بازداشتن نسل جوان از کار و کوشش
- اما در آسیب های داخلی فرهنگ کار در ایران عوامل متعدد فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و نیز سیاسی دخیل است که به طور خلاصه عبارت است از:

#### عوامل فرهنگی و اجتماعی

- تلقی غلط از فرهنگ کار (نگاه شخصی و منفعت طلبانه به کار به جای رویکرد ملی و راهبردی، اهتمام به مشاغل کاذب همچون دلالی و کارچاق کنی به جای کارهای مفید و تولیدی و...)

- مصرف گرایی و رفاه طلبی
- ضعف کار جمعی و سازمانی
- ناهمخوانی تخصص (مدرک تحصیلی) و کار
- ضعف بهره گیری از علوم و فن آوری های روز
- تبعیض و شکاف طبقاتی
- ضعف کار آموزشی و رسانه ای و تبلیغی
- دور شدن از فرهنگ ملی و معارف دینی (فقدان ارزش مداری کار)

#### عوامل سیاسی

ضعف های ساختاری (بوروکراسی، خلا در قوانین اجرایی و نظارتی و...)  
 دولتی بودن اقتصاد (انحصار و عدم رقابت، عدم شکوفایی استعدادها، کاهش انگیزه در سیستم دولتی و...)  
 ریشه های فرهنگ استبداد (ضعف مشارکت اجتماعی، گسست اجتماعی و عدم تعلق ملی، بی اعتمادی عمومی به حاکمیت و...)  
 با توجه به آسیب های فوق لازم است راهکارهایی متناسب با هر آسیب اعم از فرهنگی و اجتماعی و سیاسی ارائه شود که در ذیل به برخی از آن اشاره می شود:

- ترویج فرهنگ کار و تلاش و پشتکار به عنوان یک ارزش انسانی و دینی و ملی
- کارآفرینی و ایجاد بستر خلاقیت و تخصص گرایی
- ترغیب به کار جمعی و سازمانی و مدیریت علمی
- ایجاد انگیزه مادی و معنوی و روحیه نشاط و امید



ساماندهی قوانین و راهکارهای اجرایی و نظارتی

ایجاد فضای رقابتی و مشارکتی (با استناد به اصل ۴۴)

ترمیم گسست های ملی و مناسبات دولت و ملت

تکیه بر خود کفایی و صادرات به جای وابستگی و واردات

تکیه بر فرهنگ دینی و ملی در برابر تهاجم فرهنگی غرب

بهره گیری از تجارب کشورهای پیشرفته و موفق (شهیدی، ۱۳۹۰)

### راهکارهای افزایش بهره وری

با وجود تعاریف زیاد درباره بهره وری، به منظور اجرایی کردن آن می بایست تعریفی هماهنگ و سازگار با شرایط و نیازهای معین سازمان به کار برد و از طریق مشارکت کلیه کارکنان قدمهای موثری را در این راه برداشت. استمرار یک سیستم بهره وری، مستلزم اقداماتی چند نظیر تسهیم منافع، اصلاح ساختار سازمانی، توسعه منابع انسانی و... است. راهکارهای افزایش بهره وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری شرکتهاست. با توجه به تفاوت های مهم در فرهنگ کاری شرکتهای و وضعیت موجود آنها می توان گفت راهکارهای افزایش بهره وری نیز در آنها متفاوت خواهد بود. از جمله راهکارهای افزایش بهره وری می توان به کاهش ضایعات، ایجاد تعهد در کارکنان، توجه به کارکنان، استفاده بهینه از استعدادها، ایجاد انگیزه در کارکنان، توجه به تغییرات و... اشاره کرد. درجه تاثیر هر یک از این راهکارها در افزایش بهره وری به وضعیت موجود شرکت در آن زمینه و ضرورت پرداختن به هریک از این موارد بستگی دارد، که می بایست به شکل ماهرانه ای شناسایی و اولویت بندی شده و بر آن اساس اقدام شود. به عنوان مثال، در سازمانی ممکن است کاهش ضایعات در اولویت اول قرار گیرد و در سازمانی دیگر توجه به کارکنان و ایجاد انگیزه در اولویت اول باشد. عدم شناخت کافی از وضعیت موجود شرکتهای و بی توجهی به اولویتهای می تواند اثرات معکوسی در میزان بهره وری به وجود آورد. از این رو قبل از هرگونه اقدامی در افزایش بهره وری بر روی شناخت کافی وضعیت موجود و اولویت بندی صحیح راهکارها تاکید می شود.

برای آگاهی از میزان افزایش بهره وری می بایست آن را در قالب شاخصهای مختلف و در دوره های معینی اندازه گیری کرد. با اندازه گیری شاخصهای بهره وری می توان مشخص ساخت که تلاشهای بهره وری تاچه حدی مفید بوده است. اندازه گیری بهره وری نیز می بایست براساس یک سیستم مناسب و اصولی انجام گیرد، در غیر این صورت نمی توان به نتایج آن اطمینان و انتظار بهبود در آن را داشت. یکی از موارد مهم در اندازه گیری بهره وری مشخص کردن صحیح طول دوره ارزیابی است که به عواملی نظیر دسترسی به اطلاعات، ماهیت عملیات تولیدی و اهداف مدیریت بستگی دارد. از نتایج اندازه گیری شاخصهای بهره وری می توان به عنوان ابزاری مناسب جهت برنامه ریزیهای بلندمدت مدیریت در سطح سازمان استفاده کرد (احدی نیا، ۱۳۸۴).



## فرهنگ کار و کیفیت زندگی کاری

در یک تعریف کلی می توان گفت کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است برای دستیابی به کیفیت مطلوب زندگی کاری برخی اقدامات برای افراد به شرح زیر باید انجام گیرد :

- پرداخت حقوق مناسب و عادلانه برای انجام گرفتن خوب یک کار .
- وضعیت کاری سالم و ایمن .
- امکان استفاده از مهارت های جدید .
- ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان .
- حفظ حقوق فردی .
- تعادل در تقسیم کار و استراحت .
- ایجاد تعهد کاری و سازمانی (علی اکبری معلم، ۱۳۸۶) .

## کیفیت زندگی کاری و چگونگی ارتقای آن

در یک تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان است از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود. طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه، یا هر منطقه از یک کشور، به ویژه مناطق مختلف کشور خودمان که دارای خرده فرهنگ های گوناگون با تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی و کار است، شاخص های اندازه گیری کیفیت زندگی متفاوت خواهد بود. با وجود وجه تمایزات برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهد که بعضی از شاخص ها در اغلب جوامع مختلف مشترک هستند.

از جمله شاخص های مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از :

- حقوق و مزایا
- خدمات درمانی
- خدمات رفاهی
- بیمه و بازنشستگی

و مواردی از این قبیل. که مسلماً بخشی از کیفیت زندگی کاری را تشکیل می دهد، بخش عمده دیگری هم چون کیفیت زندگی کاری که به برداشت های ذهنی و روانی ما از محیط کارمان، مربوط می شود و این امر تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار را نیز در بر می گیرد (میرسپاسی، ۱۳۷۱).



## نتیجه گیری

تلاش بشر همواره در راستای ایجاد امکانات بهبود زندگی، بهره مندی از شرایط عادی، فرهنگی و اجتماعی بهتر و بیشتر بوده و برای رسیدن به آن تولید بیشتر و بهینه را هدف اساسی خود قرار داده است. از طرفی تولید بیشتر و بهینه میسر نمی شود مگر از طریق تولید بهره ور. افزایش بهره وری ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت محصول شده و قیمت تمام شده آن را کاهش می دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و توان پرداخت دستمزدهای بالا برای شرکتها را فراهم می سازد که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می شوند. بنابراین، می توان گفت که افزایش بهره وری بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. از دیدگاه سیستمی با گسترش این تفکر در سطح منابع اقتصادی جامعه می توان نتیجه گرفت که افزایش بهره وری شرکتها موجب افزایش بهره وری ملی شده و آن نیز به بالارفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در درازمدت منجر خواهد شد (فاتحی، ۱۳۹۰).

## منابع

احدی نیا، ناصرالدین. راهکارهای افزایش بهره وری (۱۳۸۴) ماهنامه تدبیر - سال شانزدهم - شماره ۱۵۷.

شهیدی، فرزانه. آسیب شناسی فرهنگ کار در ایران (گنجینه معارف)

(آنلاین) <http://www.hawzah.net/fa/ArticleView.html?ArticleID=9219>

علی اکبری معلم، رضا. فرهنگ کار و راهکارهای ارتقای آن (۱۳۸۶) <http://vista.ir/article/308950> (آنلاین)

فاتحی، زمانعلی. جهاد اقتصادی و افزایش بهره وری (۱۳۹۰) (آنلاین)

[www.banksepah.ir/.../showattachment.aspx?id=90](http://www.banksepah.ir/.../showattachment.aspx?id=90)

کتابدار. فرهنگ کار (۱۳۸۷) (آنلاین) - <http://www.rasekhoon.net/article/show-> [81370.aspx](http://www.rasekhoon.net/article/show-81370.aspx)

میرسپاسی، ناصر. تأثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری (۱۳۷۱)، مجله شماره ۱۵ اقتصاد و مدیریت.

میرسپاسی، ناصر. مدیریت منابع انسانی و روابط کار (۱۳۸۵)، انتشارات میر، چاپ اول.