

نسیم زندگی



کارگری و راه‌های مقابله با آن

از کار فرار می کنیم حتی وقتی کار بلدیم!

حسین سرورقامت*

در جهان امروز سبک زندگی (Lifestyle) بسیار مهم شمرده می‌شود؛ مجموعه‌ای از منش‌های ذاتی ما و همچنین روش‌هایی که برای ادامه حیات برگزیده‌ایم.

بحث سبک زندگی در بسیاری از سخنان رهبر فرزانه و از جمله بیانیه‌گام دوم انقلاب مطرح شده و مورد توجه قرار گرفته‌است. ایشان در مهرماه ۱۳۹۱ در جمع پرسور جوانان خراسان شمالی آسیب‌شناسی آنها را خواستار شدند. در پاسخ سؤالات مهمی را در این خصوص مطرح نموده، آسیب‌شناسی آنها را خواستار شدم. در پاسخ به این مطالبه اساسی در سالی که سپری شد، هر هفته یکی از این سؤالات را مطرح نموده، به بررسی و مورد توجه قرار گرفته‌ام. ایشان در مهرماه ۱۳۹۱ در جمع پرسور جوانان خراسان شمالی سؤالات مهمی را در این خصوص مطرح نموده، آسیب‌شناسی آنها را خواستار شدند. در پاسخ به این مطالبه اساسی در سالی که سپری شد، هر هفته یکی از این سؤالات را مطرح نموده، به بررسی و مورد توجه قرار گرفته‌ام. آخرین هفته سال: «بعضی‌ها با داشتن توان کار، از کار می‌گریزند؛ علت کارگری چیست؟»

۱- کارگری به چه معناست؟

کار به نوعی از فعالیت‌های فکری، عملی و عاطفی انسان اطلاق می‌شود که از دو خصیصه غایتمند بودن و اجتماعی بودن برخوردار باشند. به تعبیر دیگر کار در جامعه مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها هستند که توسط فرد یا گروهی در سازمان معینی پذیرفته شده و مورد توجه قرار گرفته‌اند. به همان میزان که کار ارزش محسوب می‌شود، «کارگری» یا فرار از کار نیز مورد نکوهش قرار گرفته‌است. کارگری‌سزای لزوماً به معنای بیکاری و علافی نیست، بلکه می‌تواند به فرار از وظایف اداری و اشتغال به فعالیت‌های شخصی نیز اطلاق شود، موضوعی که به آن «کارگری اجتماعی» می‌گویند و یکی از معضلات ادارات و سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود. برخی از تحقیقات انجام شده حکایت از آن دارند که چهار مؤلفه مهم وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت مدنی بیشترین تأثیر را در افزایش عملکرد سازمان داشته و افراد را از کارگری برحذر می‌دارد. نتایج همین پژوهش نشان می‌دهد نوع دوستی بیشترین تأثیر را در کاهش کارگری اجتماعی کارکنان دارد. اکنون با عنایت به اینکه کارگری یکی از مهم‌ترین آفت‌های فرهنگ کار در جامعه و از مهم‌ترین موانع توسعه یافتگی است، به مهم‌ترین علل کارگری در کشورهای می‌پردازیم.

۲- نگرش‌های نادرست درباره فرهنگ کار
فرهنگ کار در کشور ما به درستی تبیین نشده و خود را در قالب ضعف مسئولیت‌پذیری شغلی نشان می‌دهد. کار مفید یا کار سخت در این گستره، جایگاه چندانی ندارد. این موضوع باعث شده‌است که کم‌کاری و کارگری در میان مردم به نوعی عادت تبدیل شود. غیبت یا گریز از محیط کار، مرخصی‌های گسترده روزانه و ساعتی، انجام کارهای شخصی در محیط کار، بی‌انگیزگی و اتلاف وقت، دیر آمدن و زود رفتن و… از

قصه زندگی

سلمان سلطانی

برکت همش که پول نیست…

برکت شاید نگاهی باشه پر از مهربونی…

به کسی که مدت‌هاست ندیدیمش یا دلمون یا دلش

برامون تنگ شده…

برکت شاید همون وقت و زمانی هست که برای عزیزانمون میذاریم، وقتی که سهمشونه، خوششونه و ما خواسته یا ناخواسته ازشون دریغ میکنیم…

برکت همون به یاد هم بودن‌هاست، به یاد هم بودن هم، همون سراع هم گرفتن‌هاست، مسئول بودن در قبال کسانی که دوستشون داریم و دوستمون دارن…

نمودهای عملی کارگریزی است. تصور افراد جامعه از کار مفید، تلاش اندکی است که به سود کلانی منجر شود. از این‌رو افراد همیشه خود را طلبکار کارفرما پنداشته، سعی می‌کنند با گریز از کار خود را قانع کنند که به اندازه‌ای کار کرده‌اند که بابت آن حقوق و دستمزد گرفته‌اند. بدین ترتیب تلاش برای شانه خالی کردن از زیر بار کار، انجام سرسری کارها، روزمرگی، اهمال‌کاری و کم‌کاری توانسته است، بی‌اهمیتی به مسئولیت‌های شغلی را دامن بزند.

۳- بی توجهی به استعداد و علاقه افراد در گزینش‌های شغلی

یکی از مهم‌ترین علل کارگریزی عدم توجه کافی به استعداد و علاقه افراد برای تصدی مشاغل گوناگون است. علت چنین پدیده‌ای را می‌توان در ملاک‌های نادرست گزینش افراد جست‌وجو کرد. در چنین مواردی افراد با وجود دانش و تخصص کافی در جایگاهی قرار می‌گیرند که با ششان و وجهه اجتماعی آنان همخوانی ندارد. این خود باعث می‌شود که افراد پیشرفت و کارایی چندانی در شغل و حرفه خویش نداشته و طبعاً از رضایت شغلی چندانی نیز برخوردار نباشند. پیام‌این دو موضوع می‌تواند از بی‌انگیزگی سرسر‌آورده، به کارگریزی منجر شود.

۴- ناخشنودی نسبت به شغل و حرفه

در بسیاری از جوامع در حال توسعه افراد در ک درستی از شغل خویش ندارند؛ به درستی نمی‌دانند که شغل آنان چه معنایی از معضلات اجتماع را حل می‌کند و اگر چنین شغلی وجود نداشته باشد، مردم به چه مشکلاتی دچار می‌شوند. آنان به دنبال درآمد و وجهه اجتماعی بیشتر، از طریق تصدی یک شغل بهتر هستند. از این رو به جای بهرووری و مسئولیت‌پذیری به کارگریزی رو آورده و چشم بر جایگاه بالاتر و مشاغل نایب و آب‌دارتر دارند. این موضوع اگر در مجموعه‌ای کوچک و به صورت محدود رخ می‌داد، چندان بفرج نبود، اما اگر به عنوان یکی از خصائص اصلی ما قلمداد شود، از میان بردن آن کاری سخت و دشوار خواهد بود.



یکی از عوامل مهمی که باعث کارگریزی کارمندان می‌شود، ضعف مد بر بست مدبران، عدم نظارت صحیح نسبت به عملکرد کارکنان و بی‌اهمیتی به آنان است. اگر مدیران سازمان نگاه کیفی به کار داشته، کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مدبریتی سهیم کنند، بسیاری را به نفع سازمان تغییر می‌دهند. همچنین اگر به‌درستی حیطه وظایف کارکنان را مشخص ساخته و به دقت بر انجام مسئولیت‌های محوله نظارت کنند، موفق خواهند شد نظر کارکنان را نسبت به فرهنگ کار تغییر داده و روحیه وظیفه‌شناسی آنان را تقویت نمایند. بر اساس برخی تحقیقات، نظارت جامع و پیگیر، برنامه‌ریزی منطقی و منسجم، زیباسازی محیط کار، برگزاری جلسات هم‌اندیشی با کارکنان، تبادل نظر و بهرووری مدیران از پیشنهادت و انتقادات، اعطای آزادی عمل در چارچوب ضوابط و قوانین به کارمندان و… از جمله عواملی هستند که مدیران می‌توانند با به کارگیری آنها در ارتقای عملکرد کارمندان خود اثر گذار باشند.

۷- راهکارهای مقابله با کارگریزی

اکنون و پس از برشمردن مهم‌ترین علل کارگریزی در

سبک زندگی

سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱



کارگریزی لزوماً به معنای بیکاری و علافی نیست، بلکه می‌تواند به فرار از وظایف اداری و اشتغال به فعالیت‌های شخصی نیز اطلاق شود، موضوعی که به آن «کارگریزی اجتماعی» می‌گویند و یکی از معضلات ادارات و سازمان‌های دولتی محسوب می‌شود. برخی از تحقیقات انجام شده حکایت از آن دارند که چهار مؤلفه مهم وظیفه‌شناسی، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت مدنی بیشترین تأثیر را در افزایش عملکرد سازمانی داشته و افراد را از کارگریزی برحذر می‌دارد



۵- تنبلی و عدم تمرکز

تنبلی و عدم تمرکز از مهم‌ترین علل کارگریزی در کشور ماست. تنبل‌ها کارگریزی را نوعی زرنگی تلقی کرده و کسب درآمد بی‌زحمت را نوعی ارزش می‌دانند. برخی افراد رسماً تنبل و بی‌عرضه هستند. طلبکارانه با ناامیدی و افسردگی سازگار شده، چهره‌ای عبوس و خسته از خود دیده می‌نمایند گذارده‌اند که با شادی، خلاقیت، شور، نشاط و امیدواری به هیچوجه همخوانی ندارد. آنان سرس‌هر کاری که حاضر شوند و بر هر مسندی که بنشینند، این خصیصه باعث می‌شود کار چندانی از پیش نبرند. آنان به جای اینکه افکار خویش را بر کار خود متمرکز کنند و با خلاقیت و ابتکار عمل کار کنند، به روزمرگی، امروز و فردا کردن، دلخوشی به آب‌باریکه حقوق سر برج و در نهایت بازنشستگی و خارج شدن از گردونه کار فکر می‌کنند. برخی دیگر تنبل و بی‌عرضه نیستند، بلکه چنان فکر متشتتی دارند که اساساً با این فکر متشتت نمی‌توان کار و وظیفه درستی را سرس و سامان داد. اینان اغلب در محیط کار با شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی مشغول هستند. سری در اینستاگرام و تلگرام دارند و ضمناً گروه‌های مختلف را در واتس‌آپ چک می‌کنند. حاضرند ساعت‌ها با افراد مختلف در این گروه‌ها بحث و تبادل نظر کنند. معمولاً شغل دومی نیز دارند که بخشی از فکر آنان را اشغال می‌کند. کارهای خانه را در محیط کار انجام می‌دهند و وظایف سازمانی خویش را مهمل می‌گذارند. انبوه اطلاعاتی که وارد ذهن آنان می‌شود، جایی برای تمرکز باقی نمی‌گذارد. هیچ‌کاره همه کارانند و حواسشان به همه جا هست، جز وظایف سازمانی! این قبیل افراد آفت‌های سازمان‌ها و مجموعه‌های اداری هستند، جایی‌را اشغال کرده و پستی را پذیرفته‌اند، اما به اقتضای شغل خود عمل نمی‌کنند.

۶- عدم مدیریت منطقی از سوی مدیران

بی‌تردید یکی از عوامل مهمی که باعث کارگریزی کارمندان می‌شود، ضعف مدیریت مدیران، عدم نظارت صحیح نسبت به عملکرد کارکنان و بی‌اهمیتی به آنان است. اگر مدیران سازمان نگاه کیفی به کار داشته، کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مدبریتی سهیم کنند، بسیاری از شرایط را به نفع سازمان تغییر می‌دهند. همچنین اگر به‌درستی حیطه وظایف کارکنان را مشخص ساخته و به دقت بر انجام مسئولیت‌های محوله نظارت کنند، موفق خواهند شد نظر کارکنان را نسبت به فرهنگ کار تغییر داده و روحیه وظیفه‌شناسی آنان را تقویت نمایند. بر اساس برخی تحقیقات، نظارت جامع و پیگیر، برنامه‌ریزی منطقی و منسجم، زیباسازی محیط کار، برگزاری جلسات هم‌اندیشی با کارکنان، تبادل نظر و بهرووری مدیران از پیشنهادت و انتقادات، اعطای آزادی عمل در چارچوب ضوابط و قوانین به کارمندان و… از جمله عواملی هستند که مدیران می‌توانند با به کارگیری آنها در ارتقای عملکرد کارمندان خود اثر گذار باشند.

۷- راهکارهای مقابله با کارگریزی

اکنون و پس از برشمردن مهم‌ترین علل کارگریزی در

کشور می‌خواهیم به بررسی راهکارهایی بپردازیم که می‌توان از آنها برای مقابله با کارگریزی استفاده کرد.

*** آموزش، آموزش، آموزش:** در راستای بهره‌مندی مطلوب از نیروی انسانی، افزایش دانش کارمندان از طریق برگزاری مستمر دوره‌های آموزشی فوق‌العاده مهم و اساسی است. نیروی انسانی با تجربه و آموزش دیده می‌تواند با ارتقای سطح رضایت شغلی، راندمان کار را بالا ببرد، پاسخگوئی مطالبات مردمی باشد. آموزش همچنین به‌افزایش توانایی فکری کارکنان منجر گردیده و به خلق ایده‌های جدید و تقسیم مناسب کار در میان کارکنان خواهد انجامید.

*** اهتمام به مشاغل گوناگون:** اگر به هر شغلی به عنوان یک فعالیت مهم و موردنیاز سازمان نگرینسته شود، دیگر زمینه‌ای برای مقایسه میان مشاغل و تقسیم آنها به مشاغل مهم و کم‌اهمیت پیش نمی‌آید. در این صورت اشخاص از انجام هیچ کاری احساس حقارت نمی‌کنند و به اهمیت شغل خود در جامعه واقف خواهند شد. این موضوع در نهایت به انگیزه بیشتر و رضایت شغلی افزون‌تر خواهد انجامید.

*** مشارکت در تصمیم‌گیری:** یکی از روش‌های کنترل کارگریزی تقسیم وظایف و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی براساس سطح مسئولیت و وظیفه اداری است. بر این اساس استرس‌ها کاهش یافته، کمیت و کیفیت کار بهبود می‌یابد.

*** توسعه شایسته‌سالاری:** در هر سازمان انتخاب مدیران و مسئولان رده‌های میانی و عالی از بین افراد شایسته می‌تواند به نوعی افتخار و رضایت درونی منتهی شود که علاوه بر تخصص گرای، استعدادیابی و علاقه به شغل و حرفه به‌ترتیب مناسب فرهنگ کار در سازمان نیز کمک می‌کند.

*** مفید دانستن خود:** استفاده از افراد گوناگون در مشاغل و حرفه‌هایی که با تخصص آنان سازگار است،

بر حسن مفید بودن آنان منجر شده و نقش جدی آنان را در کار و تلاش یادآوری می‌کند. همانطور که احساس بی‌فایده بودن و بی‌ارزش بودن به کم‌کاری و کارگریزی منجر می‌شود، کار مفید و ارزشمند نیز می‌تواند باعث شود افراد از کارگریزی برهیز کرده و برای نشان دادن قابلیت‌هایشان، تلاش‌های کارآمدی از خود نشان دهند.

*** شرح وظایف دقیق و نظارت کافی:** انبهار در شرح وظایف و شند فلان کار، وظیفه‌سازمانی من نیست، می‌تواند به اشتد بر گریز از کار تأثیر گذار باشد. در واقع کلی‌گویی و عدم شرح و بسط وظایف محوله زمینه را برای کارگریزی فراهم می‌سازد. از سوی دیگر چنانچه وظایف مشخص باشد، اما نظارت دقیق بر انجام درست آنها صورت نگیرد، باز هم نتیجه حاصل نخواهد شد. اگر عمل در چارچوب ضوابط و قوانین به کارمندان و… از جمله عواملی هستند که مدیران می‌توانند با به کارگیری آنها در ارتقای عملکرد کارمندان خود اثر گذار باشند.

۷- راهکارهای مقابله با کارگریزی

اکنون و پس از برشمردن مهم‌ترین علل کارگریزی در

سبک‌ار تباط



آیا فناوری از آدم‌شناسی غریزی ما پیشی خواهد گرفت؟

وقتی کیستی تورا

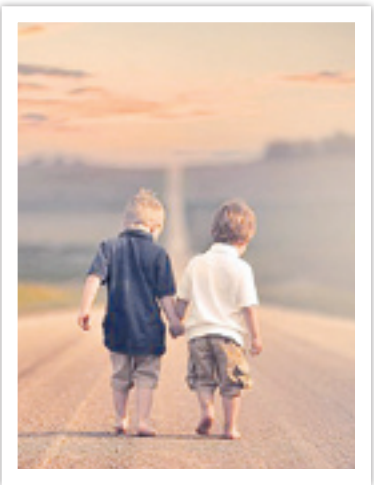
نرم‌افزار تشخیص می‌دهد!

بزرگ بیندازیم تا مراحل کار را به‌طور همزمان ببینی.» پیشنهادش خیلی هم اعتماد جلب کن نبود. آنبیش داس‌سارما، معاون فنی ترولی و پژوهشگر ارشد سابق گوگل، نام و نام‌خانوادگی و سپس ایمیل من را در نرم‌افزاری به نام «بنسنت تراست» وارد کرد. و تمام. نه تاریخ تولد، نه شماره موبایل، نه شغل و نه نشانی. باوجا برام توضیح داد: «لان نرم‌افزار یادگیری ماشینی، داده‌کاوی را روی سه منبع مختلف از داده‌های عمومی و مجوزدار انجام خواهد داد. در ابتدا، رکوردهای عمومی مثل گواهی‌های تولد و ازدواج، فهرست افسراد تحت تعقیب برای پولشویی و فهرست متجاوزان جنسی بررسی می‌شوند. ما به تمام اطلاعات ثبت شده سراسری که دسترسی عمومی داشته و دیجیتالی شده باشند، دسترسی داریم.» بعد از آن نوبت به یک خزنده فوق متمرکز می‌رسد که جست‌وجو در وب پنهان را برعهده دارد: «وب پنهان هم بخشی از اینترنت است، اما مخفی است و صفحات آن به‌وسیله موتورهای جست‌وجوی عادی نمایه‌گذاری نمی‌شود.» پس چه کسی از آن استفاده می‌کند؟ «الجنم‌های نفرت‌پراکنشی، بدفیل‌ها و فاج‌قیچیان اسلحه‌دار. آن بخش از اینترنت، محل زندگی آدم‌های ناجور است. آخرین منبع هم رسانه‌های اجتماعی مثل فیسبوک و اینستاگرام هستند. به‌رکوردهای رسمی پزشکی‌هم دسترسی نداریم. بااین حال، اگر در توییتر بنویسید «عمل‌سختی روی کرم انجام‌دم»، این مورد هم از لحاظ قانونی داده می‌شود. اما از آن استفاده نمی‌کنیم.

باوجا و تیمش ۹ ماه را صرف سبک‌سنجی کردن داده‌های مختلف کردند تا تصمیم بگیرند کدامشان را باید و کدامشان را نباید به کار بگیرند. داده‌های ۱۵ پرونده‌ها را از یک تا پنج رتبه‌بھی گذاشته می‌شود.ومی‌گوید: «در بعضی از کشورها تفاوت میان اطلاعات «خصوصی» و اطلاعات «خصوصی حساس» در قانون مشخص شده است. این دومی مواردی چون اطلاعات پزشکی، نژادی، مذهبی، عضویت در اتحادیه‌ها و مواردی از این دست را شامل می‌شود. ما به‌طور جدی حواسمان به این اطلاعات حساسیت‌برانگیزی است و آن را حذف کرده‌ام تا آن‌را استفاده نمی‌کنیم. ثانیه، نامه اعمال من آماده شد. «اینجا را ببین، تو یک شندی»! پرونده‌ها را از یک تا پنج رتبه‌بھی رتبه‌بندی کرده‌ام. این قابل اعتمادترین است. فقط حدود ۱۵ پرونده از مردم یک می‌شوند. این‌ها «فوق‌خوب‌ها» هستند.» ترولی، برای محاسبه نمره اعتمادپذیری من، در کمتر از ۲۰ ثانیه بیش از ۳ میلیارد صفحه را از حدود ۸ هزار وب‌سایت زیر و رو کرد. داده‌ها در سه دسته گردآوری شدند. دسته اول که پایه‌ای‌ترین دسته است، هویت من را بررسی کرد. یا من همانی هستم که ادعا می‌کنم؟ کار جالبی که برای این منظور انجام می‌دهند این است که مندرجات وب‌سایت شخصی‌ام را با پرونده دانشگاه‌ام مقایسه می‌کنند. دسته دوم داده‌هایی است که فعالیت‌های غیرقانونی، برخطر یا کلاهبرداری‌ها را غیرال می‌کند، اما سوساینه دسته‌ای همه‌جانب‌تر است. داده‌هایی که «سه‌گانه سیاه» را در من اندازه‌گیری می‌کنند، سه صفت شخصیتی سنگ‌دلانه که در افراد کلاهبردار دیده می‌شود: خودشیفتگی (خودخواهی به‌همراه ولع زیاد برای جلب‌توجه)، شخصیت ضداجتماعی (فقدان حس همدردی و عذاب وجدان) و

ماکیاولیسم (زورگویی همه‌راه‌بابی اخلاقی).

آیا ما باید از این الگوریتم‌های جدید استقبال کنیم؟ باوجا و شاپیرو مسئولانشان را درقبال تصمیم‌گیری‌های اخلاقی پذیرفته‌اند و آنها را به کدهای کامپیوتری تبدیل کرده‌اند. حاضریم چه میزان از داده‌های شخصیمان برای این منظور زیر و رو شود؟ و چقدر می‌توانیم با اینکه یک الگوریتم اجازه داشته باشد، درباره قابل اعتماد بودن آدم‌ها قضاوت کند، کنار بیاییم؟ اگر هنوز تصمیم‌گیری درباره اینکه به چه کسی می‌توان اعتماد کرد مسئله است، باید بدانیم که الان در جایگاه بهتری برای پرسیدن سؤال‌های درست و یافتن اطلاعات درست هستیم. به عبارت دیگر احتمالش خیلی کمتر است که یک موادفروش ممنوع و سرعت غیرمجاز و اب‌سایت‌های ناجوری که در آن وقت گذرانده بودم (البته منظورم برای اهداف پژوهشی است) یا عکس‌های قدیمی! خنده عصبی‌ام را که دید گفتم: «نگران نباش. اگر بخواهی می‌توانیم برنامه را روی آن نمایشگر



برکت یعنی رفیقت هر چی که بخوای درست کنه،

بگه: «تو بیا من برات درست می‌کنم»... یا هنری از

دشتش برمیاد از کاردستی و هنر و نقاشی، بگه برات

کنار گذاشم بیا بیبر...

یا هر جا که هست حتی از اون سر دنیا وویس بزاره و

بگه چه خبر؟ خوبی؟...

برکت فقط پول نیست؛ یعنی پول اصلاً مهم نیست،

وقتی آدم‌هایی دوروبرت باشن که ارزششون رو نتونی با عدد و رقم بگی... چون وقتی هستن، دلت خوشه،

حالت خوبه...

زندگیتون پر برکت...

^[1] سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱

^[2] سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱

^[3] سبک زندگی ۸۸۴۹۴۷۱