



دانشگاه پیام نور

کارآفرینی آموزشی

سکینه اشرفی فشی دکتر محمود اکرامی

دکتر حسین حافظی

امروزه کتاب‌خوانی و علم‌آموزی، نه تنها یک وظیفه ملی، که یک واجب دینی است.^۱

مقام معظم رهبری

در عصر حاضر یکی از شاخصه‌های ارزیابی رشد، توسعه و پیشرفت فرهنگی هر کشوری میزان تولید کتاب، مطالعه و کتاب‌خوانی مردم آن مرز و بوم است. ایران اسلامی نیز از دیرباز تاکنون با داشتن تمدنی چندهزارساله و مراکز متعدد علمی، فرهنگی، کتابخانه‌های معتبر، علما و دانشمندان بزرگ با آثار ارزشمند تاریخی، سرآمد دولت‌ها و ملت‌های دیگر بوده و در عرصه فرهنگ و تمدن جهانی به‌سان خورشیدی تابناک همچنان می‌درخشد و با فرزندان نیک‌نهاد خویش هنرنمایی می‌کند. چه کسی است که در دنیا با دانشمندان فرزانه و نام‌آور ایرانی همچون ابوعلی سینا، ابوریحان بیرونی، فارابی، خوارزمی و ... همچنین شاعران برجسته‌ای نظیر فردوسی، سعدی، مولوی، حافظ و ... آشنا نباشد و در مقابل عظمت آنها سر تعظیم فرود نیاورد. تمامی این افتخارات ارزشمند، برگرفته از میزان عشق و علاقه فراوان ملت ما به فراگیری علم و دانش از طریق خواندن و مطالعه منابع و کتاب‌های گوناگون است. به شکرانه الهی، تاریخ و گذشته ما، همیشه درخشان و پر بار است. ولی اکنون در این زمینه در چه جایگاهی قرار داریم؟ آمار و ارقام ارائه‌شده از سوی مجامع و سازمان‌های فرهنگی در مورد سرانه مطالعه هر ایرانی، برایمان چندان امیدوارکننده نمی‌باشد.

کتاب، دروازه‌ای به سوی گستره دانش و معرفت است و کتاب خوب، یکی از بهترین ابزارهای کمال بشری است. همه دستاوردهای بشر در سراسر عمر جهان، تا آنجا که قابل کتابت بوده است، در میان دست‌نوشته‌هایی است که انسان‌ها پدید آورده و می‌آورند. در این مجموعه بی‌نظیر، تعالیم الهی، درس‌های پیامبران به بشر، و همچنین علوم مختلفی است که سعادت بشر بدون آگاهی از آنها امکان‌پذیر نیست. کسی که با دنیای زیبا و زندگی‌بخش کتاب ارتباط ندارد بی‌شک از مهم‌ترین دستاورد انسانی و نیز از بیشترین معارف الهی و بشری محروم است. با این دیدگاه، به‌روشنی می‌توان ارزش و مفهوم رمزی عمیق در این حقیقت تاریخی را دریافت که اولین خطاب خداوند متعال به پیامبر گرامی اسلام (ص) این است که «بخوان!» و در اولین

۱. پیام مقام معظم رهبری به مناسبت آغاز هفته کتاب ۷۲/۱۰/۴

سوره‌ای که بر آن فرستاده عظیم‌الشان خداوند، فرود آمده، نام «قلم» به تجلیل یاد شده‌است: «إِقْرَأْ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ. الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ» در اهمیت عنصر کتاب برای تکامل جامعه انسانی، همین بس که تمامی ادیان آسمانی و رجال بزرگ تاریخ بشری، از طریق کتاب جاودانه مانده‌اند.

دانشگاه پیام‌نور با گستره جغرافیایی ایران‌شمول خود با هدف آموزش برای همه، همه‌جا و همه‌وقت، به‌عنوان دانشگاهی کتاب‌محور در نظام آموزش عالی کشورمان، افتخار دارد جایگاه اندیشه‌سازی و خردورزی بخش عظیمی از جوانان جویای علم این مرز و بوم باشد. تلاش فراوانی در ایام طولانی فعالیت این دانشگاه انجام پذیرفته تا با بهره‌گیری از تجربه‌های گرانقدر استادان و صاحب‌نظران برجسته کشورمان، کتاب‌ها و منابع آموزشی درسی شاخص و خودآموز تولید شود. در آینده هم، این مهم با هدف ارتقای سطح علمی، روزآمدی و توجه بیشتر به نیازهای مخاطبان دانشگاه پیام‌نور با جدیت ادامه خواهد داشت. به‌طور قطع استفاده از نظرات استادان، صاحب‌نظران و دانشجویان محترم، ما را در انجام این وظیفه مهم و خطیر یاری‌رسان خواهد بود. پیشاپیش از تمامی عزیزانی که با نقد، تصحیح و پیشنهادهای خود ما را در انجام این وظیفه خطیر یاری می‌رسانند، سپاسگزاری می‌نماییم. لازم است از تمامی اندیشمندانی که تاکنون دانشگاه پیام‌نور را منزلگاه اندیشه‌سازی خود دانسته و ما را در تولید کتاب و محتوای آموزشی درسی یاری نموده‌اند، صمیمانه قدردانی گردد. موفقیت و بهروزی تمامی دانشجویان و دانش‌پژوهان عزیز آرزوی همیشگی ما است.

دانشگاه پیام‌نور

فهرست مطالب

پیشگفتار	یازده
فصل اول: کار و فرهنگ کار در ایران	۱
هدف کلی	۱
هدف‌های یادگیری	۱
مقدمه	۱
۱-۱ کار	۲
۲-۱ بیکاری	۳
۳-۱ فرهنگ کار	۴
۴-۱ فناوری اطلاعات و ارتباطات و کار	۷
۵-۱ نقش آموزش و پرورش در شکل‌گیری فرهنگ کار	۸
۶-۱ اهمیت کار در اسلام و ایران	۱۰
۷-۱ آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران	۱۲
۸-۱ مؤلفه‌های فرهنگ کار	۱۳
خلاصه فصل اول	۱۵
خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل اول	۱۶
فصل دوم: کارآفرینی و انواع آن	۱۹
هدف کلی	۱۹
هدف‌های یادگیری	۱۹
مقدمه	۱۹
۱-۲ انواع کارآفرینان	۲۱
۲-۲ حوزه‌های کارآفرینی	۲۲
۳-۲ کارآفرینی اقتصادی	۲۳

۲۴	۴-۲ کارآفرینی اجتماعی
۲۷	۵-۲ کارآفرینی آموزشی
۲۹	۶-۲ آموزش کارآفرینی
۳۱	۷-۲ تفاوت کارآفرینی آموزشی با آموزش کارآفرینی
۳۲	۸-۲ تفاوت کارآفرینی اقتصادی با کارآفرینی اجتماعی
۳۵	۹-۲ اهداف و چشم‌اندازهای کارآفرینی آموزشی
۳۵	۱-۹-۲ چشم‌اندازهای کارآفرینی آموزشی
۳۶	۲-۹-۲ اهداف کارآفرینی آموزشی
۳۸	خلاصه فصل دوم
۳۹	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل دوم

فصل سوم: کارآفرینی آموزشی

۴۱	هدف کلی
۴۱	هدف‌های یادگیری
۴۱	مقدمه
۴۲	۱-۳ مفهوم کارآفرینی آموزشی
۴۵	۲-۳ انواع کارآفرینی آموزشی
۴۵	۱-۲-۳ کارآفرینی آموزشی درونی - بیرونی
۴۵	۲-۲-۳ کارآفرینی آموزشی در بخش آموزش عمومی - کارآفرینی آموزشی در بخش آموزش عالی
۴۷	۳-۳ ابعاد کارآفرینی آموزشی
۴۹	۴-۳ ضرورت و اهمیت توسعه کارآفرینی در مدارس و دانشگاه
۵۰	۵-۳ ذینفعان کارآفرینی آموزشی
۵۰	۱-۵-۳ کارآفرینی دانشجویی
۵۲	۲-۵-۳ کارآفرینی مدیران و رهبران آموزشی
۵۴	۳-۵-۳ کارآفرینی معلم
۵۵	۴-۵-۳ کارآفرینی مراکز و مؤسسات آموزشی
۵۷	۵-۵-۳ کارآفرینی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی
۵۸	۶-۵-۳ ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین
۵۹	۶-۳ چالش‌ها کارآفرینی آموزشی
۶۱	۷-۳ راهکارهای افزایش کارآفرینی آموزشی
۶۴	خلاصه فصل سوم
۶۵	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل سوم

فصل چهارم: ویژگی و مهارت‌های کارآفرینان و مصادیق آن در حوزه آموزش

۶۷	هدف کلی
۶۷	هدف‌های یادگیری
۶۸	مقدمه

۶۸	۱-۴ کارآفرینان آموزشی
۷۰	۲-۴ ویژگی و مهارت‌های کارآفرینی و مصادیق آن در حوزه آموزشی
۷۲	۱-۲-۴ دانش: دانش تخصصی و دانش عمومی
۷۴	۲-۲-۴ نگارش
۷۵	۳-۲-۴ مهارت
۸۰	۴-۲-۴ ویژگی‌های شخصی و روان‌شناختی
۸۴	۳-۴ روش‌ها و شیوه‌های آموزش کارآفرینی
۸۴	۴-۴ راه‌های ترویج و توسعه صلاحیت‌های کارآفرینی در دانشجویان
۸۶	۵-۴ راه‌های ترویج و توسعه صلاحیت‌های کارآفرینی در مدیران و رهبران آموزشی
۸۷	۶-۴ فرهنگ کارآفرینی
۸۸	۷-۴ عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی
۹۱	۸-۴ فناوری اطلاعات و ارتباطات و کارآفرینی
۹۲	خلاصه فصل چهارم
۹۳	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل چهارم
۹۷	فصل پنجم: برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۹۷	هدف کلی
۹۷	هدف‌های یادگیری
۹۸	مقدمه
۹۸	۱-۵ کارآفرینی به‌عنوان مسیر شغلی
۹۹	۲-۵ مفهوم برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۱۰۱	۳-۵ اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۱۰۲	۴-۵ انواع برنامه‌ریزی شغلی رسمی و غیررسمی
۱۰۳	۵-۵ نقش دانش و آگاهی در انتخاب مسیر شغلی دانش‌آموزان
۱۰۴	۶-۵ بهترین زمان برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۱۰۵	۷-۵ منابع کسب اطلاع و آگاهی دانش‌آموزان در زمینه برنامه‌ریزی و مسیر شغلی
۱۰۸	۸-۵ آموزش و پرورش و برنامه‌ریزی شغلی
۱۰۹	۹-۵ شخصیت و برنامه‌ریزی شغلی
۱۱۰	۱۰-۵ انواع روش‌ها و برنامه‌های افزایش دانش برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۱۱۲	۱۱-۵ عوامل مؤثر بر انتخاب کارآفرینی به‌عنوان مسیر شغلی
۱۱۲	۱۲-۵ نقش آموزش در انتخاب کارآفرینی به‌عنوان مسیر شغلی
۱۱۳	خلاصه فصل پنجم
۱۱۵	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل پنجم
۱۱۹	فصل ششم: ایده‌ها و فرصت‌های آموزشی
۱۱۹	هدف کلی
۱۱۹	هدف‌های یادگیری

۱۱۹	مقدمه
۱۲۰	۶-۱ ایده
۱۲۲	۶-۲ فرصت‌شناسی
۱۲۴	۶-۳ نوآوری آموزشی
۱۲۴	۶-۴ سه منبع خلق ایده کسب‌وکار
۱۲۶	۶-۵ ایده‌های کارآفرینی آموزشی
۱۲۸	۶-۶ گفتمان‌های موافق و مخالف نسبت به کارآفرینی آموزشی
۱۲۹	خلاصه فصل ششم
۱۳۰	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل ششم
۱۳۳	فصل هفتم: طرح کسب‌وکار آموزشی
۱۳۳	هدف کلی
۱۳۳	هدف‌های یادگیری
۱۳۳	مقدمه
۱۳۴	۷-۱ طرح کسب‌وکار
۱۳۵	۷-۲ دلایل نوشتن طرح کسب‌وکار
۱۳۶	۷-۳ انواع طرح کسب‌وکار
۱۳۷	۷-۳-۱ طرح کسب‌وکار استراتژی
۱۳۷	۷-۳-۲ طرح کسب‌وکار عملیاتی
۱۳۷	۷-۳-۳ طرح کسب‌وکار مالی
۱۳۸	۷-۳-۴ طرح کسب‌وکار پیش‌بینی بازار
۱۳۸	۷-۴ عناصر یک طرح کسب‌وکار
۱۳۸	۷-۴-۱ بخش اول. شرح کسب‌وکار
۱۴۰	۷-۴-۲ بخش دوم. تحلیل بازار
۱۴۱	۷-۴-۳ بخش سوم. ارزیابی رقبا
۱۴۲	۷-۴-۴ بخش چهارم: برنامه بازاریابی
۱۴۳	۷-۴-۵ بخش پنجم. برنامه عملیاتی
۱۴۶	۷-۴-۶ بخش ششم. برنامه مالی
۱۴۷	۷-۴-۷ بخش هفتم. خلاصه اجرایی
۱۴۸	۷-۵ اهمیت نوشتن طرح کسب‌وکار
۱۴۹	۷-۶ انواع کسب‌وکارهای آموزشی
۱۴۹	۷-۶-۱ کسب‌وکارهای مبتنی بر انواع مدارس
۱۴۹	۷-۶-۲ کسب‌وکارهای کمک‌آموزشی
۱۵۰	۷-۶-۳ کسب‌وکارهای مبتنی بر تأمین محتوای آموزشی
۱۵۱	۷-۶-۴ کسب‌وکارهای مبتنی بر خدمات آموزشی
۱۵۱	۷-۷ کاربرد کسب‌وکارهای آموزشی
۱۵۲	۷-۸ انواع کارآفرینی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

۱۵۳	۷-۹ علل عدم موفقیت کسب‌وکارهای آموزشی
۱۵۵	۷-۱۰ راهکارهای جهت افزایش موفقیت کسب‌وکارهای آموزشی
۱۵۷	خلاصه فصل هفتم
۱۵۸	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل هفتم
۱۶۱	پاسخنامه
۱۶۳	منابع

پیشگفتار

کارآفرینی مفهومی چندوجهی و پیچیده است که تاکنون از دیدگاه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مورد بررسی قرار گرفته است. صاحب‌نظران علوم اقتصادی از کارآفرینی به‌عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی یاد می‌کنند و در علوم اجتماعی، کارآفرینی ابزاری برای کاهش مشکلات و مسائل اجتماعی و تسریع در دگرگونی‌های اجتماعی تعریف می‌شود. در سال‌های اخیر، به‌واسطه رشد و پیشرفت‌های دانش بشری در حوزه تعلیم و تربیت، کارآفرینی آموزشی به یک زمینه مهم پژوهشی و عملیاتی تبدیل شده است.

در کتاب حاضر سعی شده است تا با بهره‌گیری از منابع روز به بحث کارآفرینی آموزشی به‌طور جامع پرداخته شود. در فصل اول، مفهوم کار، بیکاری و فرهنگ کار مورد بحث قرار گرفته است. فصل دوم، به بررسی مفهوم کارآفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، آموزشی و اهداف و چشم‌اندازهای کارآفرینی اختصاص یافته، فصل سوم علاوه بر تشریح مفهوم کارآفرینی آموزشی و انواع آن، به معرفی ذینفعان مختلف کارآفرینی آموزشی و چالش‌های پیش روی آنان می‌پردازد. در فصل چهارم، ویژگی و مهارت‌های کارآفرینان و مصادیق آن در حوزه آموزش بررسی شده، و در فصل پنجم، کارآفرینی به‌عنوان یک مسیر شغلی مطرح می‌شود. در فصل ششم، درباره ایده‌ها و فرصت‌های آموزشی جهت کارآفرینی بحث شده و در فصل هفتم عناصر طرح کسب و کار آموزشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و انواع کسب و کارهای آموزشی معرفی شده است.

امید است این کتاب برای دانشجویان رشته علوم تربیتی در کلیه گرایش‌ها و خوانندگان علاقه‌مند، مفید واقع شود. بدون شک هیچ اثر علمی بدون نقص و خالی از اشکال نخواهد بود. در پایان از کلیه همکاران محترم، دانشجویان عزیز و کسانی که با نقد و بررسی‌های سازنده خود، مشوقی در بازنگری‌های آینده این کتاب خواهند شد کمال تشکر را داریم.

سکینه اشرفی فشی
دکتر محمود اکرامی
دکتر حسین حافظی

فصل اول

کار و فرهنگ کار در ایران

هدف کلی

آشنایی با مفهوم کار و فرهنگ کار

هدف‌های یادگیری

پس از مطالعه این فصل از شما انتظار می‌رود که بتوانید:

۱. کار را تعریف و فواید آن را بیان کنید.
۲. فرهنگ کار را تعریف کنید.
۳. نقش آموزش و پرورش را در شکل‌گیری فرهنگ کار تشریح دهید.
۴. اهمیت کار را در اسلام و ایران توضیح دهید.
۵. عوامل مؤثر بر فرهنگ کار را بیان کنید.
۶. مؤلفه‌های فرهنگ کار را توضیح دهید.
۷. راه کارهای ارتقاء و بهبود فرهنگ کار را بیان کنید.

مقدمه

کار مهم‌ترین عاملی است که حیات بشر، عزت و سربلندی هر فرد و اجتماعی به آن بستگی دارد. هر جامعه‌ای برای تداوم حیات و بقا به کار و فعالیت مردم و مسئولان احتیاج دارد. نیاز به کار از قرون باستان وجود داشته است و هرچه می‌گذرد، بر اهمیت

آن افزوده می‌گردد. کار و فعالیت زمینه را برای نوآوری، ابتکار، رشد و پیشرفت در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه به وجود می‌آورد. از یک سو کار ضرورت و لازمه زندگی انسان است و حیات او در جامعه با کار عجین شده است و از سوی دیگر، انسان با کار و تلاش توانسته اکثر مشکلات فردی، اجتماعی و معنوی خود را از بین برده و بسیاری از نابسامانی‌ها و دردها و محرومیت‌ها، رفتاری‌های خود را برطرف نموده و رشد فکری و روحی، علمی و اخلاقی خود را به دست آورد.

۱-۱ کار

کارکردن حس مفید بودن و امید را در انسان زنده نگه می‌دارد و نرخ امید به زندگی که یکی از شاخص‌های مهم توسعه انسانی است را افزایش می‌دهد. علاوه بر این انسان موجودی اجتماعی است. انسان‌ها قسمت اعظم نیازها و احتیاجات خود را از طریق کار گروهی و اجتماعی تأمین می‌کنند (وکیلی، ۱۳۹۲).

کار دارای تعاریف چندگانه‌ای است. کار در لغت به معنای فعل و عمل و کردار انسان است و در اصطلاح، کار فعالیتی است نسبتاً دائمی که به تولید کالا یا خدمات می‌انجامد و به آن دستمزدی تعلق می‌گیرد. از دیدگاه عرف، کار عبارت از چیزی است که احتیاج به صرف وقت و تحمل زحمت برای رسیدن به مقصد و هدفی است که برای آن در نظر گرفته شده است. کارگاهی به تلاش و کوششی اطلاق می‌شود که در مقابل مال و پول قرار می‌گیرد. در فرهنگ اسلامی لغات سعی، عمل، فعل، کسب، کدح، جهد و صنع را می‌توان با کار مترادف دانست.

در فلسفه، کار به معنای هر فعلی است که از فاعل سر می‌زند. در این حالت تمام موجودات هستی من جمله خداوند کار می‌کنند. در فیزیک، کار به انرژی در حرکت اطلاق می‌شود ولی تعریف مورد نظر کار در فرهنگ کسب و کار، بعد اقتصادی آن است که به معنای فعالیت‌های فکری و یدی انسان است که موجب ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا خدمات می‌گردد (قاسمی و فرخ‌نژاد، ۱۳۹۲).

اقتصاددان انگلیسی (ویلیام جونز^۱) معتقد است که کار هر نوع تلاش دشوار مغز یا بدن است که به طور جزئی یا کلی با توجه به سود آینده صورت می‌گیرد. به هر حال مفهوم جدید کار این است که هر کوششی نیازی را ارضاء نماید یا فایده‌ای را ایجاد کند.

کار اقتصادی عبارت است از حرکت آگاهانه و دارای تأثیر در موارد اولیه که آن‌ها را برای مفید بودن در معیشت آدمی دگرگون می‌کند. کار یکی از عوامل تولید که تمام فعالیت‌های اقتصادی انسان، اعم از فکری و یدی، تخصصی و غیرتخصصی برای تولید ثروت را در برمی‌گیرد. همچنین کار می‌تواند به‌عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف آن تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد (قاسمی و فرخ‌نژاد، ۱۳۹۲).

۱-۲ بیکاری

کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند. در مقابل بیکاری عارضه‌ای است که باعث عدم استفاده از نیروی فعال می‌شود. بیکاری بیماری است مزمن مانند پدیده تورم که خوشایند هیچ‌گونه اقتصادی نمی‌باشد که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه رشد سریعی دارد. جمعیت بیکار به گروهی اطلاق می‌شود که مایل به کار کردن هستند ولی موفق به یافتن کار نمی‌شوند. بیکاری انواع مختلفی دارد مانند بیکاری آشکار، بیکاری پنهان، بیکاری فصلی، کم‌کاری، برکناری، نه کاری و ناکاری. گسترش بیکاری آسیب‌ها و پیامدهای ناگوار برای فرد و جامعه به‌بار می‌آورد عمده‌ترین پیامدهای بیکاری عبارت‌اند از: احساس بی‌ارزشی در فرد، فقر و تنگدستی و مشکلات خانوادگی، بزهکاری و آلوده شدن به اعتیاد... و نهایتاً عقب‌ماندگی کشور را از نظر اقتصادی به دنبال دارد.

بیکاری آشکار: گروهی از جمعیت فعال کشور که در هفت روز پیش از مراجعه مأمور سرشماری در جستجوی کار بوده‌اند و هیچ‌گونه درآمدی ندارند بیکار آشکار شناخته می‌شوند.

بیکاری پنهان: بیکاری پنهان شامل افراد فعال و ظاهراً شاغلی است که عملاً نقشی در تولید یا پیشرفت کار ندارند و با حذف آن‌ها خللی عمده به گردونه کار وارد نمی‌آید.

بیکاری فصلی: بیکاری فصلی شامل گروهی از شاغلین فعال می‌شود که به دلیل مشروط بودن حرفه‌شان فقط در قسمتی از سال کار می‌کنند و بقیه اوقات بیکارند این گروه اکثر شامل روستاییان و کارگرانی می‌شوند که فقط در کشت و برداشت یا میوه‌چینی کار می‌کنند و بقیه سال را بیکار می‌مانند (سام آرا، ۱۳۸۲).

کم کاری: کم کاری شامل افراد فعالی است که با تمام استعداد جسمی و آمادگی کاری از تمام توان کاری خود استفاده نمی کنند و صرفاً ارتباط خود را با محل کار قطع نکرده وجدان کار یا شوق خدمت و انجام وظیفه ندارند.

برکناری: برکناری کردن افراد شاغل از کار و یا در اختیار نگذاشتن تسهیلات شغلی برای افراد فعال به دلایل سیاسی، عقیدتی، مذهبی، گروهی و ...

نه کاری و ناکاری: افزونی بی حد جمعیت، بی برنامه‌گی دولت یا برنامه ریزی های غیرواقعی همراه با مدیریت های نادرست موجب رواج بیکاری ها شده که از عوارض حتمی و ملموس آن شکل گیری و گسترش مشاغل غیررسمی نه کاری: واسطه گری، دلالی، حق العمل کاری، دست فروشی، شاگردی، مسافرکشی، دکه داری ... و بالاخره ناکاری: قاچاقچی گری، رشوه خواری، گدایی، روسپیگری و دزدی ... است (صرامی، ۱۳۷۲).

۱-۳ فرهنگ کار

در جهان امروز انسان به عنوان عنصر اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می گردد این عامل تعیین کننده چگونگی بهره برداری از سایر منابع نظیر پول یا تکنولوژی است و نقش عمده ای در رفع نابرابری ها و رشد و توسعه و خودکفایی کشور ایفا می کند. در این میان، آنچه نیروی انسانی را با ارزش ترین سرمایه می کند، تخصص و دانش و در کنار آن تعهد و وجدان کاری است که باعث می شود کار مفیدی در جامعه صورت گیرد.

با توجه به اینکه که نوع نگرش و باورهای افراد تعیین کننده ارزش ها و هنجارهای موجود در جامعه و ساختار فرهنگی است و راه و مسیر رشد و پیشرفت افراد آن جامعه را مشخص می کند. کارکردن نیز یک امر ارزشی و فرهنگی است و این فرهنگ کار و وجدان کاری افراد است که میزان به کارگیری دانش، توانایی و تخصص افراد را در کار مشخص می کند. به سخن دیگر، فرهنگ کار یک شیوه زندگی است که نقش بنیادی و زیر بنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع و رشد و پیشرفت اقتصادی و رفاه اجتماعی آنها دارد.

در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد به کار رفته، ولی تعریف مشخصی از آن ارائه نشده است. اصطلاح فرهنگ کار ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و

کار است. فرهنگ مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده گروهی است؛ و کار را فعالیت‌های اقتصادی منجر به ارزش‌افزوده می‌دانند، فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و ارزش‌افزوده؛ به سخن دیگر، اینکه در وجود کارکنان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و موردپذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری را به‌عنوان پدیده اساسی می‌توان در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود (بهرامی، دلاور و رسولی خورشیدی، ۱۳۹۴).

فرهنگ کار، ارزش‌هایی است که اعضاء یک گروه معین دارند و هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند تا کالاهای مادی تولید کنند. به عبارت دیگر به مجموعه‌ای از ادراکات، باورها و کنش‌های عمومی در مورد کار و تلاش، فرهنگ کار اطلاق می‌شود. همچنین به مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده فرهنگ کار گفته می‌شود (صحافی، ۱۳۹۵).

اسمیت و نوبل^۱ (۲۰۰۴) فرهنگ کار را مجموعه‌ای از رفتارهای درونی شده، مطلوب در کارکنان دانسته‌اند که برای توسعه و موفقیت سازمان ضروری است و کلارک^۲ (۲۰۰۴) فرهنگ کار را شامل مؤلفه‌هایی چون رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف مواد دانسته است.

پاپ^۳ (۲۰۰۳) معتقد است فرهنگ کار، موجب تغییر کیفی در محیط کار و محصولات سازمانی می‌شود بنابراین توجه به آن موجب تحول در مجموعه سازمان خواهد شد. نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا ازجمله باارزش‌ترین اجزای تشکیل‌دهنده فرهنگ کار محسوب می‌شود. و این امر در دستیابی سازمان به بهره‌وری و کارایی مؤثر است. وی در خصوص مؤلفه‌های فرهنگ کار به مواردی نظیر تلاش کاری، ارتقای دانش، آگاهی از اهداف سازمانی و همکاری گروهی اشاره می‌کند (به نقل از بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴).

1. Smith & Noble

2. Clark

3. Pape

میلر و کودای^۱ (۲۰۰۲) معتقدند که اخلاق و فرهنگ کار به نگرش و باوری که افراد درباره کاردارند اطلاق می‌شود که این نگرش‌ها و باورها توسط رفتار و عملکرد آن‌ها در موقعیت کاری بازتاب پیدا می‌کند. فرهنگ کار مثبت، یک هنجار فرهنگی هست که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد حمایت می‌کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می‌داند (صالحی عمران و همکاران، ۱۳۹۰).

فرهنگ کار در واقع فلسفه‌ای مبتنی بر دیدگاهی از زندگی است که به‌عنوان ارزش‌هایی نسبت به طبیعت، عادات و نیروهای محرک است که در یک گروه یا سازمان تعبیه‌شده و در نگرش منعکس می‌شود، سپس به رفتارها، عقاید، ایده‌آل‌ها، نظرات و اعمال تبدیل می‌شود. آلدري^۲ (۲۰۱۴) معتقدند که فرهنگ کار یک چشم‌انداز از ارزش‌های مثبت و منفی را در درک نحوه کار، هنجارها، الگوهای تفکر و رفتار هر شخص یا گروهی از افراد را در انجام کار فراهم می‌سازد و تأثیر قابل‌توجهی در عملکرد کارکنان و روند توسعه سازمان خواهد داشت (فرینالدي^۳، ۲۰۱۷). طبق نظر روبین^۴ (۲۰۰۲) فرهنگ کار در واقع شامل برخی تعاریفی از الگوی ارزش‌ها، نگرش‌ها، رفتار، اهداف و نتایج کار نظیر ابزار، سیستم کاری، فناوری و زبانی به‌کار گرفته‌شده است. فرهنگ ارتباط نزدیکی با ارزش‌ها و محیطی دارد که به معنا و فلسفه زندگی منتهی می‌شود و این می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتار در کار تأثیر بگذارد. در واقع فرهنگ نتیجه تجربیات زندگی، عادات و هنجارهای فرآیند انتخاب، است که در یک تعامل اجتماعی وجود دارد یا خود را در میانه یک محیط کار خاص قرار می‌دهد (رهايو، رشید و تانادی^۵، ۲۰۱۸).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که توسعه فرهنگ کار باعث بهبود سطح انگیزه کاری، رضایت عمومی افراد، افزایش رفاه کارکنان، انجام درست کارها و انجام کارهای درست، بالابردن کیفیت زندگی کاری و افزایش امنیت شغلی کارکنان، افزایش تولید و ارائه خدمات، رونق اقتصادی خواهد شد (قاسمی و فرخ‌نژاد، ۱۳۹۲).

1. Miller & Coady

2. Aldri

3. Frinaldi

4. Robin

5. Rahayu, Rasid & Tannady

۱-۴ فناوری اطلاعات و ارتباطات و کار

آدمی از دیرباز برای رفع نیازهای اولیه خویش کارکرده است به گونه‌ای که کار جزء جوهره ذاتی وی گشته است. به تناسب تکامل بشری و تحولاتی که در عرصه زندگی انسان‌ها روی داده، مفهوم کار، نوع و ابعاد آن نیز دچار تغییر و تحولات اساسی قرار گرفته است. آنچه از همه بیشتر این فرایند تغییر را تحت‌الشعاع خویش قرار داده، تکنولوژی است، گویا تکنولوژی همانند سایر جنبه‌های زندگی، کار را نیز بی‌تأثیر از تبعات خویش نگذاشته است و حتی به جرئت می‌توان گفت بیشترین تأثیر را بر حوزه کار داشته است، تا بدان جا که اتوماسیون از درون آن بیرون آمده است، فرایندی که طی حرکت مستمر خود بسیاری از کارهای یدی و نیرو بر را به وادی فراموشی سپرده و در عوض فعالیت‌های جدید فکری را جایگزین آن نموده است. این مسئله خود منجر به مناقشات زیادی در بین طرفداران و منتقدان تأثیر تکنولوژی بر کار و بیکاری شده است. عده‌ای آن را از عوامل توسعه کار، اشتغال و کارآفرینی‌های جدید قلمداد می‌کنند و در مقابل عده‌ای دیگر با اشاره به اخراج و بیکاری هزاران کارگر در اثر ورود دستگاه‌های رباتیک به کارخانه‌های بزرگ، از تأثیرات منفی آن سخن می‌گویند (مقدم و جمالی‌پور، ۱۳۸۷). پژوهشگران معتقدند که فناوری اطلاعات و ارتباطات، نوع مشاغل را از چهار طریق حذف، ایجاد، تغییر مشاغل و انجام کار از راه دور تحت تأثیر قرار داده و ساختار و ماهیت مشاغل را در جامعه از طریق کاهش متوسط سختی کار، فکری شدن، ناپایدارتر شدن و تخصصی‌تر شدن متحول می‌کند (عمادزاده و همکاران، ۱۳۸۵). در واقع فناوری اطلاعات و ارتباطات با شکستن انحصارات باعث رشد بهره‌وری، اشاعه دانش، شبکه‌ای شدن اقتصاد، کارآمدتر کردن انتقال علم، افکار و عقاید، سرعت بخشیدن به فرآیند ابداعات، کاهش هزینه‌ها و درنوردیدن مرزهای جغرافیایی شده است (آرمین، فرازمند و دانش، ۱۳۹۴). همچنین تغییر و انعطاف‌پذیری ساعات کاری، انتقال محل اشتغال به منازل، خلق بسیاری از مشاغل و کسب‌وکارهای جدید و مبتنی بر الکترونیکی و شکل‌گیری و رواج فرهنگ کار جدید را به دنبال داشته است. همان‌طور که در مباحث پیش مطرح شد فرهنگ کار به مجموعه باورها، ارزش‌ها و اصولی گفته شود که بر ذهنیت و عمل افراد و بر روی وظائف و عملکردشان در زمینه کاری تأثیرگذار است و متأثر از شرایط و موقعیت حاکم بر مشاغل و جامعه است.

کاسیو و مونتهگل^۱ (۲۰۱۶) خاطرنشان می‌کنند که فناوری اطلاعات و ارتباطات شیوه ایجاد مشاغل، شرایط کاری، محل کار، نحوه تعامل و برقراری ارتباط را بهبود بخشیده و کارایی و بهره‌وری کارکنان را به صورت تصاعدی افزایش می‌دهد. افراد، سازمان‌ها و جوامع نیز برای ادامه حیات و رشد و شکوفایی باید آماده پذیرش و استفاده از فناوری‌های جدید باشند (سانی، پاتریک و راب^۲، ۲۰۱۹).

۱-۵ نقش آموزش و پرورش در شکل‌گیری فرهنگ کار

فرهنگ کار، یک هنجار فرهنگی است که ارزش‌های اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده است و مبتنی بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای 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. فرهنگ کار و تلاش در جوامع زمینه‌های استفاده مفید و مؤثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌سازد و آثار مطلوبی در بعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گریزی نیست جز اینکه در سازمان و جامعه فرهنگ کار رواج پیدا کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رشد و پرورش فرهنگ کاری در افراد جامعه باعث تمایل به انجام کار زیاد و پراگیزه، دقت در کیفیت بالای فرایندها و محصولات، دقت در سلامت ماشین‌آلات و تجهیزات، همدلی، همفکری و همکاری با دیگران، نشاط و سرزندگی در محیط کار، استقبال از تغییرات مثبت، قانع بودن به حق خود و نداشتن استرس‌های مخرب در محیط کار و دور بودن از عوارض استرس خواهد شد (وکیلی، ۱۳۹۲).

عوامل مختلف اقتصادی، جغرافیایی، اجتماعی، خانوادگی و تربیتی در شکل دادن و رواج فرهنگ کار مؤثر هستند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۰). در این میان نقش آموزش و پرورش در بنا نهادن بنیادهای فرهنگ کار، نهادینه کردن، رواج و ارتقای فرهنگ کار بسیار مهم و چشمگیر است. نظام‌های آموزشی با انتقال ارزش و اهمیت کار، تلاش و سخت‌کوشی به فراگیران، زمینه شکل‌گیری و پرورش فرهنگ کار سرمایه

1. Cascio & Montealegre

2. Sunny., Patrick & Rob

انسانی به عنوان مهم ترین عامل رشد و توسعه کشور را فراهم می سازند. با توجه به اینکه کار به عنوان فعالیتی که در جای جای زندگی افراد، در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و روانی آن ها اثر می گذارد و بخش اعظم هویتشان را شکل می دهد سازمان های آموزشی باید توجه بیشتری به کار و فرهنگ کاری مبذول بدارند و برای آموزش صحیح فرهنگ کار و درونی ساختن آن برنامه ریزی کنند و همچنین زمینه های آموزش فرهنگ کار را جهت کمک به دانش آموزان در آماده شدن برای زندگی کار و ادامه حرفه فراهم سازند. آموزش و پرورش می تواند در ایجاد گرایش مثبت و بینش درست نسبت به کار و فرهنگ کار برای آینده جامعه نقش تعیین کننده داشته باشد. فریدمن^۱ (۲۰۰۵) معتقد است که آموزش اخلاق و فرهنگ کار، دستیابی به اهداف عمومی آموزش و پرورش نظیر آموزش شهروندی، داشتن زندگی مفید در جامعه و زندگی در اقتصاد رو به افزایش جهانی، را تسهیل می کند. همچنین آموزش فرهنگ کار به افراد نه تنها آن ها را در مدیریت صحیح چالش های زندگی و کار در یک جامعه جهانی متغیر توانمند می کند بلکه سبب تبدیل شدن آن ها به رهبران مسئول و پاسخگو در خانواده، جامعه و موقعیت کاری می شود و باعث اعتدال و موفقیت شغلی فرد خواهد شد. به علاوه سازمان ها علاقه مند به جلب کارگرانی که معتقد به ارزش های درونی کار (فرهنگ و اخلاق کار) هستند می باشند و کارفرمایان امروزی اغلب از کارگزارانشان می خواهند که دارای فرهنگ کار مثبت باشند (به نقل از صالحی عمران و همکاران، ۱۳۹۰).

فرهنگ یکی از تأثیرگذارترین عوامل در بروز رفتار فردی و جمعی است. تجلی و تبلور هر رفتار و گفتار و پنداری در بستر فرهنگ مبدأ معنا می یابد و در بستر همان فرهنگ ارزیابی می شود. یکی از بهترین استراتژی های ایجاد رفتار جدید، فرهنگ سازی و نهادینه کردن فرهنگ است. آموزش و پرورش با فرهنگ سازی و انتقال ارزش های کار کردن گام مهمی در نهادینه کردن و ارتقای فرهنگ کار برمی دارد. نهادینه کردن فرهنگ کار، فرایند درونی کردن ارزش های مربوط به انجام کار مانند رعایت نظم در انجام کارها، سخت کوشی، مسئولیت پذیری و علاقه و دل بستگی به کار است و ارتقای فرهنگ کار به درست کار کردن، عمل به تعهدات حتی در زمانی که کنترل خارجی وجود ندارد و احساس مسئولیت در قبال کار، تولید و سرمایه های فردی و ملی اشاره دارد. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴). بسیاری از

صاحب‌نظران معتقدند که کم‌کاری، عافیت‌طلبی و بی‌توجهی به وجدان کاری ریشه در خانواده و سپس مدرسه دارد آن‌ها ادعا می‌کنند که کودکان، نوجوانان و جوانان با الگوبرداری از رفتارهای والدین و سپس معلمان و استادان خود با مسئولیت‌پذیری یا فرار از مسئولیت و کار آشنا می‌شوند؛ بنابراین نهادهای فرهنگ‌کار را باید از سنین کودکی ابتدا در خانواده، سپس در مدرسه آغاز کرد. برای گسترش فرهنگ کار در جامعه، باید نسلی تربیت شود که با کار انس بگیرد. بنابراین لازم است والدین و معلمان، کودکان را علاوه بر تحصیل، با کار و تلاش آشنا نمایند و با مهارت‌آموزی و مشارکت دادن آن‌ها در فعالیت‌های اجتماعی، افراد مسئولیت‌پذیری تربیت را نمایند (وکیلی، ۱۳۹۲).

۱-۶ اهمیت کار در اسلام و ایران

با عنایت به اهمیت و فواید کار در شکوفایی اقتصاد، بهبود سطح رفاه اجتماعی و نقش آن در سلامت روحی و جسمی انسان در آیات قرآن، احادیث، روایات ائمه اطهار (ع)، سیره‌ی عملی انبیای الهی و حضرات معصومین مورد تکریم قرار گرفته و آن را با مجاهدت در راه خدا برابر و هم‌ردیف دانسته‌اند و مردم را به‌سوی آن دعوت نموده‌اند. در اسلام آیات و روایات فراوانی وجود دارد که انسان را به کار و تلاش تشویق و توصیه می‌نماید به‌عنوان مثال: خداوند متعال در کتاب آسمانی قرآن می‌فرماید: و اینکه برای انسان جز آنچه تلاش کرده (هیچ نصیب و بهره‌ای) نیست^۱ (آیه ۳۹ سوره نجم). حضرت محمد صلی‌الله علیه و آله و سلم در حدیثی می‌فرماید: خدایا نعمت سرزندگی و کوشایی را به ما ارزانی دار و از سستی، تنبلی، ناتوانی، بهانه‌آوری، زیان، دل‌مردگی و ملال، محفوظمان دار^۲ (میزان‌الحکمه، ری شهری با ترجمه فارسی، ج ۱۱ ص ۵۱۸۴). و در جای دیگر می‌فرماید: «عبادت ده جزء دارد که نه جزء آن طلب روزی حلال است» (بحار‌الأنوار، ج ۱۰۳، ص ۹).

کار موجب عزت و شرف انسان‌ها است و یقیناً حیات هر جامعه بسته به کار، کوشش و تلاش است. اسلام سعادت و سلامت جامعه، و رشد و ترقی آن را مرهون

۱. لیس للانسان الا ما سعی.

۲. امشْن عَلَيْنَا بِالْعَشَاطِ وَأَعِزَّنَا مِنَ الْفُسْخِلِ وَالْكَسَلِ وَالْعَجْزِ وَالْعَلَلِ وَالضَّرَرِ وَالضَّجْرِ وَالْمَلَلِ.