

دانشگاه تهران
دانشکده الهیات و معارف اسلامی

تحلیل مفهومی کم کاری و عوامل آن از دیدگاه قرآن و روایات

استاد راهنما: احد فرامرزی قرائت‌شناس

استاد مشاور: زهرا رضا زاده

نگارش: پروین سگری

پایان نامه جهت دریافت کارشناسی ارشد

رشته‌ی مدرسی معارف اسلامی (اخلاق)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقدیم به

- او که وجدان را در فطرت انسان قرار داد و به او انسانیت و میات دوباره
بفخشد

- اول تجلی خلقت خورشید حقیقت فاطمه رسالت حضرت فتمی مرتبت
- مشکاه نبوت یکتا گوهر خلقت طاووس اهل جنت سرچشمه اسرار حقیقت
، مظهر عصمت و عفت مضطهده حضرت زهرا(س) معلم مکمت
- مظاهر مکمت افلاک ولایت و امامت به ویژه فاطمه ولایت(عج) که با
ظهورش تمام اسماء و صفات الهی در غیب و شهود نمایان می گردد
- اساتید ارجمند که رهیافته مکمت و حقیقتند و آموزگار راستی و درستی
- پدر و مادر عزیزم آنها که خورشید وجودشان گرما بفش زندگی ام و دعای
خیرشان ره توشه راهم

- به همسر به خاطر بزرگواری بی اندازه اش

- فرزندانم به خاطر شکیبایی کریمانه اش

تقدیر و تشکر

سپاس آفریدگاری را که عنایت نمود تا به واسطه اتمام این پژوهش ، اولین گام را در جهت شناسایی کم کاری، معضل مهم و رایج در جامعه برداشته و زمینه های بررسی را برای دیگر پژوهشگران آماده نمایم. در راستای تدوین این پایان نامه لازم است از استاد راهنمای گرانمایه جناب آقای دکتر «فرامرز قراملکی» که با راهنمایی های خالصانه ، صادقانه و عالمانه خویش در تمام مراحل نگارش این اثر مرا یاری دادند ، نهایت تقدیر و قدردانی خود را بیان نمایم.

همچنین از مشاوره استادانه خانم دکتر رضا زاده صمیمانه سپاسگزاری می نمایم. در پایان از محبت های بی دریغ خانواده و دیگر افرادی که در گردش این کار با من همکاری نمودند تشکر و قدردانی می نمایم.

چکیده

کم کاری رفتاری غیر اخلاقی و رایج در برخی از محیطهای کسب و کار است که مانع توسعه و پیشرفت سازمانها می شود. کنترل و مهار این معضل موجب افزایش کارایی و اثر بخشی است. کم کاری را از جنبه های مختلفی می توان بررسی کرد. این نوشتار با رویکرد تحلیلی و با استفاده از آیات و روایات معصومین (علیهم السلام) و تأمل در نتایج تحقیقات تجربی بصورت مبسوط به تحلیل مفهومی بررسی مفاهیم مرتبط، علل و عوامل گسترش کم کاری در محیط کسب و کار می پردازد. زمانی که مفهوم شناسی شود استقصاء کامل آن بسیار آسان می گردد و تصور روشن و واضح از کم کاری بدست می آید. با توجه به ابعاد کم کاری، مفهوم آن دامنه بسیار گسترده دارد و شامل کوتاهی در تمام فعالیتهای انسان اعم از فعالیتهای فردی و شغلی است. در حقیقت کم کاری عبارتست از کوتاهی (کمی، کیفی) از وظایف (اخلاقی، حقوقی، بین المللی) مورد انتظار ذی نفعان در موعدهای مقرر و موقعیتهای لازم و ضروری بطوری که میزان فعالیت کمتر از اندازه لازم و استاندارد باشد و موجب کاهش بهره وری گردد.

از عوامل بسیار مهم در پیدایش و گسترش کم کاری فقدان ایمان، خودشناسی، خودمحاسبه گری است. در نتیجه ایمان، خودشناسی، خودمحاسبه گری هر کدام از عواملی هستند که موجب افزایش عملکرد می شود. شناخت این عوامل توسط فرد و سازمان موجب دوری از کم کاری در محیط کسب و کار خواهد شد. بدین منظور برای شناخت هر عامل به پرسش از معنای لغوی، چیستی و آثار مثبت این عوامل از جنبه های مختلف دینی و روان شناسی پرداخته شده است.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۱
فصل اول : بررسی و تحلیل مفهوم کم کاری از لحاظ لغوی و اصطلاحی	
۱-۱) طرح مساله	۵
۲-۱) کم کاری در لغت	۶
۳-۱) کم کاری در اصطلاح دانش مدیریت	۷
۴-۱) بهره وری	۸
۵-۱) کارآیی	۱۰
۶-۱) اثربخشی	۱۱
۷-۱) طرح استاندارد سازی	۱۳
۸-۱) تحلیل مفهوم کم کاری	۱۶
۱-۸-۱) تحلیل مفهوم «کم»	۱۷
۲-۸-۱) تحلیل مفهوم «کار»	۱۷
۹-۱) نتیجه	۲۰
فصل دوم: بررسی و تحلیل مفاهیم متضاد و مشابه کم کاری	
۲-۱) طرح مساله	۲۱
۲-۲) وجدان کاری	۲۲
۳-۲) جایگاه وجدان کار در اسلام	۲۵
۴-۲) کمیت کار	۲۶
۵-۲) کیفیت کار	۲۶
۶-۲) شناخت مفهوم کم کاری از طریق تحلیل مفاهیم مشابه	۲۸
۱-۵-۲) تخلف اداری	۲۸
۲-۵-۲) قصور	۲۹
۳-۵-۲) تقصیر	۳۰
۴-۵-۲) توانی	۳۳
۵-۵-۲) کسل	۳۴
۶-۵-۲) اهمال	۳۵
۷-۲) نتیجه	۳۶

فصل سوم: بررسی ابعاد و آثار کم کاری

۳۷ (۱-۳) طرح مساله
۳۷ (۲-۳) ابعاد کم کاری
۴۱ (۱-۲-۳) کم کاری کارکنان
۴۲ (۲-۲-۳) کم کاری مدیران
۴۲ (۳-۲-۳) کم کاری سازمان
۴۳ (۳-۳) مراتب کم کاری
۴۴ (۴-۳) آثار کم کاری
۴۹ (۵-۳) نتیجه

فصل چهارم: بررسی عوامل کم کاری با توجه به عوامل وجدان کاری

۵۰ (۱-۴) طرح مساله
۵۱ (۲-۴) ایمان در لغت
۵۲ (۳-۴) ایمان در اصطلاح
۵۳ (۴-۴) اهمیت ایمان
۵۵ (۵-۴) آثار ایمان
۵۵ (۱-۵-۴) تعالی اهداف
۵۷ (۲-۵-۴) ایمان و ارزش کار و تلاش
۶۱ (۳-۵-۴) تعالی روابط اجتماعی
۶۳ (۴-۵-۴) افزایش مسئولیت پذیری
۶۵ (۵-۵-۴) توجه به نیازهای مادی

فصل پنجم: خودشناسی و آثار آن

۶۷ (۱-۵) مفهوم خودشناسی
۶۸ (۲-۵) جایگاه خودشناسی در آیات
۷۱ (۳-۵) جایگاه خودشناسی در روایات
۷۳ (۴-۵) آثار خودشناسی
۷۳ (۱-۴-۵) شناخت عیوب نفس
۷۶ (۲-۴-۵) شناخت استعداد های نفس
۷۸ (۳-۴-۵) افزایش عزت نفس

۸۰کسب مهارت خود پذیری.....(۴-۴-۵)
۸۱کسب مهارت قاطعیت.....(۵-۴-۵)
۸۲کسب مهارت ارتباط با دیگران.....(۶-۴-۵)
۸۳شناخت انواع شخصیت ها.....(۷-۴-۵)

فصل ششم: خود محاسبه گری و آثار آن

۱۹محاسبه در لغت.....(۱-۶)
۱۹محاسبه در اصطلاح.....(۲-۶)
۹۱جایگاه محاسبه در اسلام.....(۳-۶)
۹۲کیفیت خود محاسبه گری.....(۴-۶)
۹۴فوائد خود محاسبه گری.....(۵-۶)
۹۶خودارزیابی.....(۶-۶)
۹۷فوائد خود ارزیابی در سازمانها.....(۷-۶)
۹۸خودکنترلی.....(۸-۶)
۹۹خود کنترلی در اسلام.....(۹-۶)
۱۰۰فوائد خود کنترلی.....(۱-۹-۶)
۱۰۲نتیجه.....
۱۰۴فهرست منابع و مآخذ.....

مقدمه

کم کاری از معضلات پیچیده و تاریخی است که از بسترهای فراسازمانی نشات می گیرد و تاثیر بسزایی بر بهره وری و توسعه جامعه دارد. اغلب بر این باورند که کم کاری موجب آسانتر شدن مسئولیت و راحت شدن کارشان می شود. در حالیکه، دوباره کاری، بی برنامه‌گی، اخراج و عدم توسعه و رشد موجب سخت شدن کار می شود. کم کاری، در طیف وسیعی از مشاغل، همچون مشاغل کارکنان دفتری و مدیران، مسئولان گمرک و فروشندگان، مهمانداران، خلبانان و اساتید دانشگاه ها و هم چنین در سازمانها و بخش های حرفه ای گوناگونی چون کارگران مدیران رده های میانی و ارشد، فروشندگان، وجود دارد. بارها مشاهده شده که پل یا ساختمانی در شهر فرو ریخته، جاده ای غیر استاندارد ساخته شده، پسابهای کارخانه ای به رودخانه سرازیر شده است و یا در مراجعه به سازمانی برخورد نامناسب و عدم رسیدگی به ارباب رجوع وجود دارد.

بارها از خود پرسیده ایم که چرا بسیاری از کارکنان و مدیران سازمانها در عین برخورداری از صفات پسندیده فراوان، خوب کار نمی کنند و گاه مشکل می آفرینند؟ چرا بعضی از کارکنان، تنبل، بی حوصله و برخورد نامناسب با ارباب رجوع دارند؟ چرا از انبوه سرمایه، امکانات، نیروها، استعدادها بگونه ای موثر بهره برداری نمی شود؟ چرا پایبندی به وظیفه و نقش سازمانی نزد برخی مفهوم نداشته و در عین تراکم نیروی کار بسیاری از کارها بر زمین می ماند؟ و خلاصه چرا روحیه کار و تلاش و هدفداری و مسئولیت، اعتماد، جدیت، کیفیت و موفقیت جای خود را به بی حالی و کسالت، بی اعتمادی، ریا و غفلت می دهد؟

آثار و نتایج زیانبار کم کاری ضرورت پرداختن به این مساله را آشکار می سازد.

با توجه به ضرورت و اهمیت مساله، متأسفانه در این زمینه مطالعه نظام مند و جدی صورت نگرفته، و مطالعات پیشینی وجود ندارد. بر حسب جستجوهای فراوان در کتب مدیریتی، منابع انسانی، بهره وری، هیچ کتاب، مقاله، طرح تحقیقاتی و پایان نامه ای که کوچکترین ارتباطی به این موضوع داشته باشد تدوین نشده است. جهت تدوین فرضیه و آزمون تجربی آن نیاز به تحقیقی بود که در این موضوع مهم فرضیه سازی شود تا زمینه ای برای موضوع رساله های دیگر شود و ارزش و اهمیت این رساله به همین است. هدف در این رساله دستیابی به تعریف واضح و متمایز از کم کاری در گستره های مختلف آن است و هم چنین استقصاء عوامل موثر بر آن می باشد.

کم کاری از جنبه های مختلفی قابل بررسی است. در این نوشتار با رویکرد تحلیلی (تحلیل مفهومی، تحلیل محتوایی و تحلیل گزاره ای) و درون دینی از متون دینی (اسلامی) که شامل آیات، روایات، سیره نظری و عملی پیشوایان دینی است مطالب گردآوری شده است.

البته از نتایج برخی تحقیقات تجربی استفاده شده است. مطالعه کتابخانه ای و رجوع به کتب تفسیری- روایی - اخلاقی و فقهی و نرم افزارهای مربوطه در این زمینه از ابزارهای این تحقیق بوده است.

توضیح کامل هر موضوع، هدف و روش مباحث در ابتدای هر بخش رساله ارائه شده است.

بر اساس دو موضوع مفهوم و عوامل، سوالات اصلی پژوهش حاضر به ترتیب زیر است:

- تحلیل مقومات و مولفه های کم کاری

- ارتباط مفهومی معکوس کم کاری با وجدان کاری و کمیت و کیفیت

- ارتباط مفهومی کم کاری با قصور، تقصیر، تخلف اداری

- ابعاد، مصادیق، آثار کم کاری

- عوامل کم کاری

- فرضیه های پژوهش بر مبنای پاسخ به سوالات پژوهش ارائه شده است که به قرار زیر است:
- کم کاری عبارتست از : کوتاهی (کمی، کیفی) در قبال تعهدات قانونی، اخلاقی، بین المللی در انجام کار که موجب کاهش بهره وری می شود.
 - کم کاری از مفاهیم مقابل و ضد وجدان کار، کمیت و کیفیت است.
 - کم کاری دارای ارتباط وثیق مفهومی با قصور، تقصیر، تخلف اداری است.
 - کم کاری با توجه به ابعاد آن دارای مفهومی گسترده می باشد که شامل تمام فعالیت های فردی و شغلی می شود و در قبال هر یک از ذی نفعان مفهومی خاص می یابد.
 - فقدان ایمان، خودشناسی، خودمحاسبه گری از عوامل کم کاری است.
- در رساله حاضر بصورت مبسوط به تعریف کم کاری پرداخته شده است. نکته قابل ذکر این است که متاسفانه در مفاهیم مقابل و مشابه کم کاری نیز مفهوم سازی صورت نگرفته بطور مثال در مورد کمیت، کیفیت و وجدان کار به کمترین تعریف بسنده شده است و این کار تحقیق را دشوار می کرد زمانی که مفهوم شناسی شود استقصاء کامل آن بسیار سهل و آسان می گردد. با مطالعه فصول اول تصور روشن و واضح از کم کاری به دست می آید در فصل آخر به شناخت عوامل کم کاری و برای شناخت هر عامل به پرسش از معنای لغوی، چیستی و آثار و ارتباط هر یک از عوامل با کم کاری پرداخته شده است. شناخت این عوامل توسط فرد و سازمان موجب افزایش عملکرد و دوری از کم کاری در محیط کسب و کار خواهد شد.
- این پژوهش، با توجه به اینکه برای اولین بار انجام شده، بدون اشکال نبوده است و به همین جهت از خطا و لغزش مصون نمی تواند باشد که گفته اند : لکل بدایه اخطاء ها ولی امید است

از رهگذر پژوهش حاضر، چارچوب مشخصی از مفهوم کم کاری و مشخصه ها و عوامل آن ارائه شده باشد.

فصل اول

بررسی تحلیل مفهوم کم کاری از
لحاظ لغوی و اصطلاحی

۱-۱) طرح مساله

مهمترین مانع توسعه کشورها، از جمله کشور ما، معضل کم کاری است، تراکم نیروی انسانی در سازمانها از یکطرف، و کارآیی و اثر بخشی پایین از سوی دیگر، مشکلات عدیده ای را در سازمان ها بوجود آورده است هر گونه بحث از کم کاری و شناخت عوامل و آثار و متغیرهای آن محتاج مفهوم روشن و متمایز از کم کاری است. فقدان تعریف نظری یا عملیاتی شایسته از کم کاری، در ادبیات مدیریتی سبب ابهام در شناخت حقیقت آن شده است. فقدان تصور دقیق و کامل از مساله، نقش موثری در اهمال ورزیدن افراد در فعالیتهای دارد. این بخش با رویکرد تحلیلی و درون دینی به مفهوم سازی از کم کاری می پردازد. علت عمده مفهوم سازی از این قرار است: ۱. روشن ساختن ذهن و رفع ابهام؛ ۲. ایجاد فهم مشترک؛ ۳. به نظم درآوردن باورهای موجود ذهنی.^۱

آنچه در این فصل مورد بحث قرار گرفته است: معنای لغوی، اصطلاحی، تجزیه و تحلیل مفاهیم سازنده و بیان هر یک، از جمله تبیین معنای، کم، کار، اثربخشی، کارآیی، بهره وری

^۱ -فرامرز قراملکی احد/ اصول و فنون پژوهش /ص ۱۴۱

۱-۲) کم کاری در لغت

کم کاری به معنای بی وقوفی در کار و نادانی و بی اطلاعی، کم تجربگی و ناشیگری،^۱ «توان فنی و تخصصی نیروی کار و قدرت انجام کار منوط به علم، تجربه می باشد کمیت و کیفیت مورد انتظار از نتیجه فعالیتها تابع سرعت و صحت انجام کارها می باشد، هر چه فعالیت با سرعت و صحت مطلوبتری انجام گیرد قطعا بازده مطلوبتری خواهد داشت اما سرعت و صحت خود تابع دانش و سطح مهارتها می باشد و این بسیار بدیهی است، رابطه دانش و آگاهی نسبت به کارها و رشد بهره وری یک رابطه مستقیم می باشد.»^۲

برای نمونه، کارگری را بدون مهارت کافی، در یک وضع کاری قرار دهید، احتمالا کار برای او بسیار شاق است و اضطراب و عدم اطمینانی که از وضع موجود ناشی می گردد، او را ناتوان و یا حداقل مانع از انجام صحیح و مؤثر وظایف وی می گردد.

معانی متعددی از واژه کم کار در فرهنگ لغات یافت می شود که بقرار زیر است:

کم کار: کسی که کم کار می کند (مقابل پرکار)^۳

در فرهنگ انوری سه تعریف از واژه کم کار شده است که قابل تامل و دقت است بدین ترتیب که :

الف- «ویژگی آنکه یا آنچه میزان فعالیت و یا کارایی اش کمتر از اندازه لازم است. (مقابل

پرکار)»

^۱ -دهخدا/ علی اکبر/ لغت نامه دهخدا/ ص ۱۵۲

معین / محمد/ فرهنگ فارسی/ ص ۳۰۷۳

نفیسی/ علی اکبر/ فرهنگ نفیسی/ ص ۲۸۳۹

پادشاه / محمد/ ص ۳۰۱

^۲ - رضائیان علی / مدیریت رفتار سازمانی / ص ۲۷۳

^۳ - لغت نامه دهخدا/ ص ۱۵۲

بهشتی/ محمد/ ص ۸۵۰