

بسم الله الرحمن الرحيم

دانشگاه تهران
دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

۱۳۸۰ / ۹ / ۱۰

موضوع:

طراحی و تبیین الگوی افزایش
وجدان کاری در کارکنان

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا طالقانی

استاد مشاور:

دکتر داود سلمانی ۰۱۳۶۳۰

نگارش:

سیدرضا ابراهیمی حسنی نیاکی

دی ۱۳۷۷

۳۹۹۱۹

مرکز اطلاعات و کتابخانه ملی
تأیید شد

۷۴۱۳، ۲۷
تأیید شد
۱۳۸۰ - ۹ - ۱۰
سیدرضا ابراهیمی حسنی نیاکی

بدینوسیله از استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر غلامرضا طالقانی که با ارائه رهنمودهای لازم اینجانب را در انجام تحقیق حاضر یاری نموده تشکر و قدردانی می‌نمایم.

همچنین از استاد گرامی‌ام جناب آقای دکتر داود سلمانی که راهنمای اینجانب در انتخاب موضوع تحقیق بوده و همکاری‌های لازم را در انجام این تحقیق مبذول داشتند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

و در آخر بر خود لازم می‌دانم از کلیه کسانی که در به ثمر رسیدن این پژوهش مرا یاری داده‌اند تشکر و سپاسگزاری نمایم.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
بررسی طرح پیشنهادی تحقیق	۸
پیشگفتار	۹
مقدمه	۱۱
فصل اول: تعریف موضوع و بیان مسئله	۱۳
۱-۱- هدف تحقیق	۱۳
۱-۲- اهمیت موضوع	۱۳
۱-۳- فرضیه‌ها	۱۴
۱-۴- تعریف متغیرها	۱۵
۱-۵- روش تحقیق	۱۶
۱-۶- محدودیت و مشکلات	۱۶
فصل دوم: تعریف کار و وجدان کاری	۱۸
۱-۲- مقدمه	۱۸
۲-۲- کاراز دیدگاه اسلام	۲۳
۲-۳- کرامت انسان در قرآن	۲۴
۲-۴- سرآغار بهرورزی، ایمان	۲۶
۲-۵- فرهنگ کار و بهره‌وری	۲۸

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۶-۲- نگرشی جامعه شناسی بر پدیده بهره‌وری و وجدان کاری	۳۰
۷-۲- وجدان کار	۳۳
فصل سوم: فرهنگ سازمانی و بهره‌وری	۳۸
۱-۳- فرهنگ سازمانی	۳۸
۲-۳- ماهیت فرهنگ سازمانی	۳۹
۳-۳- تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی	۴۱
۴-۳- مبانی تاریخی مطالعه فرهنگ سازمانی	۴۱
۵-۳- نقش علم مردم شناسی	۴۲
۶-۳- نقش علم جامعه شناسی	۴۳
۷-۳- نقش علم روانشناسی	۴۴
۸-۳- نقش علم اقتصاد	۴۴
۹-۳- آموختن فرهنگ سازمانی «جامعه پذیری»	۴۵
۱۰-۳- جامعه پذیری سازمانی	۴۵
۱۱-۳- نشانه‌های فرهنگ سازمانی	۵۳
۱۲-۳- بهره‌وری	۵۵
۱۳-۳- نگرشهای مختلف به افراد «نیروی انسانی»	۵۵

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۳-۱۴- تعاریف بهره‌وری.....	۵۸
۳-۱۵- متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری.....	۶۱
۳-۱۶- رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری.....	۷۰
۳-۱۷- تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت مندی شغلی.....	۷۲
۳-۱۸- رابطه بین فرهنگ و عملکرد.....	۷۴
فصل چهارم: انگیزش:.....	۷۹
۴-۱- نقش عشق و عشق ورزیدن به هم نوع و وظیفه اجتماعی.....	۸۰
۴-۲- کار و حرفه.....	۸۸
۴-۳- پول و انگیزه کاری.....	۹۰
۴-۴- رهبری مبتنی بر عشق و محبت.....	۹۳
۴-۵- ارزیابی عملکرد کارکنان.....	۹۸
۴-۶- نفی انگیزه.....	۱۰۲
۴-۷- اصلاح ساختارها.....	۱۰۵
۴-۸- امکانات و ابزارهای مؤثر در رشد بهره‌وری.....	۱۰۵

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۹-۴- نقش آموزش در بهره‌وری نیروی انسانی	۱۰۸
۱۰-۴- نقش عوامل رفاهی در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه ارزشی اسلام	۱۱۴
فصل پنجم: بررسی موضوع از نظر یافته‌های آماری	۱۲۰
- جداول یک بعدی	۱۲۱
- جداول دوبعدی	۱۴۹
فصل ششم: تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری	۱۶۰
- تجزیه و تحلیل اطلاعات داده شده جداول	۱۶۰
- جمع‌بندی کلی	۱۶۷
- پیشنهادات	۱۶۹
- پیوست‌ها	۱۷۴
- فهرست منابع و مأخذ	۱۸۵

بررسی طرح پیشنهادی تحقیق

پیشگفتار:

نوروز سال ۷۳، رهبر معظم انقلاب به سنت سالیان گذشته پیام نوروزی خود را ایراد فرمودند، این پیام حاوی دو نکته مهم بود که از بستر واقعیات و مسائل اجتماعی و فرهنگی جامعه برمی خواست.

رهبر انقلاب فرمودند: تذکری که می خواستم عرض کنم این است که دو چیز را از آغاز سال شروع کنیم و به عنوان شعار برای خودمان قرار دهیم، آن دو چیز عبارتست از وجدان کار و انضباط اجتماعی که دو شاخص بسیار مهم است. هر کس و در هر کجا که هستیم وجدان کار را در کاری که به گردن گرفتیم و تعهد کردیم رعایت کنیم چه این کار شخصی، یا کاری برای نان در آوردن باشد و چه کار اجتماعی و مردمی و مربوط به دیگران.

به این ترتیب با پیام رهبر معظم انقلاب اسلامی سال ۱۳۷۳، سال وجدان کاری و انضباط اجتماعی نامیده شد. در طول این سال رسانه های مطبوعاتی، صدا و سیما و روابط عمومی های ادارات و نهادهای دولتی هر یک نوعی سعی داشتند با تبلیغ و ترویج این دو شعار، انضباط اجتماعی و وجدان کاری را به صورت امری نهادین در جامعه درآورند. رهبر معظم انقلاب در پیام نوروزی ۱۳۷۴ در ارزیابی فعالیتهای انجام شده در سال ۱۳۷۳ برای تحقق عملی این دو شعار فرمودند:

«ما در صورتی توانسته ایم این دو شعار را تحقق ببخشیم که آثار آن را در خارج مشاهده کنیم. اگر در کشور تولید در زمینه اقتصادی زیاد شده باشد، اگر

کیفیت تولید بهتر و برتر شده باشد اگر سازندگی و توسعه بیشتری پیدا کرده باشد، اگر کارهای اجتماعی، اداری و اقتصادی، روان‌تر و آسان‌تر شده باشد، اگر اجناس مورد استفاده مردم فراوانتر و در دسترس بیشتری قرار گرفته باشد و ... این نشانه آن است که وجدان‌کاری در جامعه ما، بطور کامل بیدار شده است».

مقدمه:

«کم‌کاری» مهم‌ترین پیامد فقدان وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی در نهادها و مراکز اشتغال جامعه است. نتیجه عادی این وضعیت پائین بودن نرخ بهره‌وری و کار مفید، عدم رشد تولید ناخالص ملی (G.N.P) وابستگی اقتصادی روزافزون و ... می‌باشد.

نگاهی به آمار نرخ بهره‌وری نیروی کار و کار مفید در کشور و مقایسه آن با دیگر کشورهای جهان نشان از فاصله زیاد کشور ما از استانداردهای بین‌المللی دارد. جامعه، ارگانیسمی پیچیده است که تمام اجزای آن با هم در ارتباطند و بر کار یکدیگر تأثیر متقابل می‌گذارند. بنابراین وقتی در کار یکی از اجزای این ارگانیسم خللی وارد آید باید علت آن را در گستره‌ای فراتر از آن حوزه جستجو کرد. پائین بودن شاخص کار مفید و کم‌کاری پدیده‌ای است که علت‌های گوناگون در بوجود آمدن آن مؤثرند. یکی از این علتها، الگوی فرهنگی اجتماعی کار در جامعه و نگاه افراد به مقدار کار است.

«کار جوهر مرد است». «کار سرمایه جاودانی است». «هرکه نان از عمل

خویش خورد منت حاتم طائی نبرد» و ...

این عبارات کوتاه، چکیده فرهنگی است که ریشه در اصالتی هزاران ساله دارد، ما هنوز هم در اطراف خود آدمهائی را می‌شناسیم که به این گفته‌ها معتقدند ولی واقعیت این است که امروز معیار ارزش‌گذاری روی مشاغل تغییر پیدا کرده، این معیار تنها از نگاه کاملاً مادی و اقتصادی به مقوله کار به دست آمده و امروزه می‌بینیم که این تلقی از کار، دائم رو به گسترش است که کار خوب آن است که

زحمتش کم باشد و درآمدش زیاد!...

در تعالیم مذهبی ما دو حق بزرگ برگردن انسان است یکی حق ا... و دیگری حق الناس در مجامع مذهبی و تبلیغات دینی به حق ا... زیاد تأکید می شود و از این بابت مشکلی نیست ولی آنگونه که شایسته است حق الناس مورد توجه قرار نمی گیرد. حق الناس امروز همان وجدان کاری است یعنی در قبال کار خود احساس مسئولیت کنیم. درآمد اقتصادی تابعی از هدف ما باشد صرفاً هدف ما امروزه متأسفانه بخاطر دامنۀ زیاد این بی توجهی به حق الناس، افراد کمی را می بینیم که از این بابت احساس مسئولیت می کنند^(۱).

رفع مشکل کم کاری امری است که نیازمند فعالیتهای وسیع و گسترده در حوزه ها و سطوح گوناگون فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است این فعالیتهای اولاً می بایست همه جانبه و هماهنگ باشد و ثانیاً در برنامه های دراز مدت و کوتاه مدت تدوین شود^(۲).

۱- کاوشی در پدیده کم کاری و آثار مخرب آن (کم کاری مهمترین پیامد فقدان وجدان کاری)،

محمد رضا عزیزی، روزنامه کیهان ۷۷/۴/۲۲، ص ۵

۲- همان منبع .

فصل اول

تعريف موضوع و بيان مسئله

هدف تحقیق

در این رساله سعی بر آن شده است در جهت رفع مشکل کم کاری و در نتیجه افزایش بهره وری، بررسی لازم معمول گشته تا انشاءا... در آینده ای نزدیک افراد جامعه پذیرای وجدان کاری و پذیرش مسئولیت در حد توان خود باشند

اهمیت موضوع

اندیشه ورزان عوامل متعددی را برای دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی ضروری دانسته اند که از جمله مهمترین آنها اصلاح و بهسازی فرهنگ کار و بهره وری است.

متأسفانه به دلایل گوناگون اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، مدیریتی، انگیزشی و ... فرهنگ کار در جامعه ما از وضعیت نامناسبی رنج می برد و بدیهی است که برای احیاء و ارتقاء آن به عزم ملی و وفاق عمومی و نیز مشارکت همگانی نیاز است. به گواهی تاریخ، جوامعی که به رشد بالایی اقتصادی دست یافته اند به پدیده کار به عنوان یک مقوله ارزشمند و دوست داشتنی نگریسته و مقوله هائی نظیر کم کاری، مسئولیت ناپذیری و بهره وری پائین در نزد آنها واژه هائی بیگانه است.

فرضیه اهم تحقیق:

تفاوت معنی داری بین روشهای ارتقاء وجدان کاری در سازمان و بهره‌وری در کارکنان وجود دارد.

فرضیه‌ها

۱- چنانچه انگیزه‌های معنوی در محیط کار تقویت گردد میتواند موجب حل بسیاری از مشکلات گردد و افزایش کارآئی و کاهش اصطکاک بین سازمانهای دولتی و مردم را فراهم سازد.

۲- بالا بردن انگیزه‌های معنوی و اعتقادی و تعهد «در کشورهای مذهبی به مذهب و در کشورهای غیرمذهبی تعهد کار»، در کارکنان موجب تقویت روحیه و ایجاد انگیزه بیشتری جهت فعالیت در کارکنان خواهد شد.

۳- بالا بردن سطح آگاهی کارکنان از اهداف سازمان و سهم کردن ایشان در اداره امور باعث افزایش وجدان کاری خواهد بود.

۴- بالا بردن و تقویت انگیزه‌های مذهبی و ملی کارکنان «که در راستای توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و جامعه مهم باشد» در افزایش وجدان کار مؤثر خواهد بود.

تعریف واژه‌ها:

وجدان =

- یافتن مطلوب نفس و قوای باطنی آن، قوه باطنی که خوب و بد اعمال به وسیله آن ادراک می‌شود.