

# عنوان: تحلیلی بر مفاهیم کار

استاد: جناب آقای دکتر احمدی بافنده

درس: رفتار و روابط سازمانی

دانشجویان:

مریم فیاضی

مهسا عظیمی

نمیسال اول سال تحصیلی ۹۶-۹۷



# نقش کار در زندگی

**کار موارد زیر را برای هر کس فراهم می‌سازد:**

- ۱- تعیین هدفهای عمومی زندگی را تشویق می‌کند.
- ۲- امنیت اقتصادی را برای فرد به همراه دارد.
- ۳- به فرد وجهه، اعتبار و هویت می‌بخشد.
- ۴- کار فعالیتهای هدفمند را الزامی می‌سازد.
- ۵- ارتباطات اجتماعی با دیگران را در خارج از خانواده تسهیل می‌کند.
- ۶- حس همکاری و انجام کار گروهی را فراهم می‌آورد.
- ۷- یک برنامه‌ریزی و ساختار سازمانی مرا بر فعالیت های فرد تحمیل می‌کند.

# نقش کار در زندگی





# تعریف کار

- کار فعالیتی است که برای سایر افراد تولید ارزش می‌کند (شرمرهورن، ۱۹۹۶، ص ۴).
- کار رابطه انسان را با دنیای واقعی برقرار می‌کند، دنیایی که به انسان‌ها می‌گوید آیا افکار و دیدگاه‌هایش معنی‌دار است یا خیر.
- کار می‌طلبد که انسان استعدادهای خود را انضباط بخشد و بر سائقه‌ها و امیال خود تسلط بیابد.

# چرایی کار کردن

دانشمندان علوم رفتاری از دیرباز نسبت به شناخت چرایی و علت کار کردن انسانها علاقه مند بوده اند.

نتایج تحقیق صورت گرفته نشان می دهد که:

❖ **تعهد به کار، قوی و روبه افزایش است.** (مارتین، ۱۹۹۰،

ص ۶۱-۶۹).



# چرایی کار کردن؟

- انسان در حین کار چیزهای جدیدی را یاد میگیرد که تا کنون کشف نکرده است.
- کار فرد را از تنبلی جدا کرده و باعث تربیت اخلاق و پرورش شخصیت میشود.
- فرد احساس وقار و بزرگی میکند.
- کسب در آمد
- بدون کار افراد به انحراف کشیده می شوند، زیرا مغز بیکار کارخانه شیطان است.

# چرایی کار کردن کارمندان دانشگاه



۱. امرار معاش ثابت

۲. مفید بودن در نظام علمی کشور

۳. علاقه و تمایل بر فضای علمی

۴. دانش افزایی و توانمند سازی علمی



# اخلاق کار

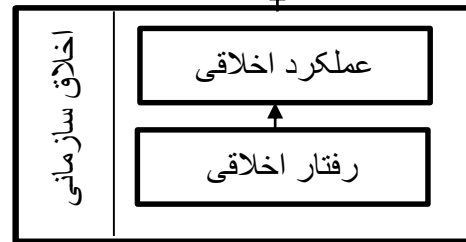
صاحب نظران اخلاق کار را بیانگر حد یا قدر و منزلتی می دانند که هر فرد برای کار باور دارد. اخلاق کار قوی متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است.



# عوامل تاثیر گذار بر اخلاق کار



سلامت اداری
1. سلامت مالی
2. سود آوری
3. مدیریت عملکرد
4. توسعه کارکنان



عوامل اثر گذار در سطح فردی
1. نگرش
2. نیت و قصد
3. قدرت نفس
4. تاثیر والدین
5. وابستگی میدانی
6. ارزش ها
7. باورها

عوامل اثر گذار در سطح داخلی سازمان
1. نظام پاداش
2. رقابت
3. منابع
4. رفتار مدیر
5. اصول رفتاری
6. خصوصیات شغلی

عوامل اثر گذار در سطح فردی
1. فرهنگ
2. اقتصاد
3. محیط سیاسی
4. تکنولوژی
5. مذهب
6. قوانین



# اخلاق کاری کارمندان دانشگاه

۱. تعهد مسئولیت و اتقان کاری

۲. نظم و انضباط کاری

۳. امانت داری

۴. اعتماد به دانشجویان

۵. همکاری کامل با اساتید دانشگاه

۶. حفظ اطلاعات و اسرار درونی دانشگاه

۷. تعامل سازنده با همدیگر

۸. پاسخگویی کارشناسان و هدایت دانشجویان



## تعهد نسبت به کار

حس وقار و بزرگی، و با ارزش بودن هر فردی به شناسایی دیگران از کارش بستگی دارد (مکوبای، ۱۹۸۸، ص ۵۱).

احساس پایبندی فرد به وظایفی که خود را ملزم به انجام آن میداند تعهد نام دارد.

بدون کار، افراد به انحراف کشیده می شوند؛ زیرا مغز بیکار، کارخانه شیطان است.



## انگیزاننده‌های کار

- همواره در دل بیم از نرسیدن به هدفها یا انتظارات وجود دارد؛ بنابراین «انگیزه کار یک ضرورت احساسی هدایت شده به وسیله ارزش ها و فرصت های انسانی است» (مکوبای، ۱۹۸۸، ص ۵۲).
- برخی از صاحب نظران قوی ترین انگیزاننده های همگانی را برای کار در سه مقوله ابراز وجود، بیم و امید می دانند (مکوبای، ۱۹۸۸، ص ۵۲).



# عوامل انگیزشی کارمندان

۱. وجود مسیر ارتقاء شغلی

۲. امنیت شغلی

۳. برخورد صحیح روسا با کارمندان

۴. حقوق و دستمزد کارمندان

۵. امکانات و تجهیزات ایمن

۶. پاداش و امور رفاهی

۷. اضافه کاری



# عوامل انگیزی معلمان

- **عوامل فیزیکی:** الف) دل انگیز کردن محیط کار : ایجاد نور کافی، رنگ مناسب، پاکیزگی اتاق ها
- ب) تامین و آماده ساختن وسایل کمک /آموزشی و امکانات مورد نیاز معلمان
- **عوامل مالی:** اگر حقوق معلم کمتر از تلاش آنها باشد باعث دوگانگی و فشار روانی می شود.
- **عوامل سازمانی:** سبک مدیریت و رهبری مدیران آموزش و پرورش، دسترسی داشتن به مراجع تخصصی در مدارس که پاسخگوی مسائل و مشکلات معلمان باشد

# بارور کردن کار

مدیران می توانند:

- فضای سازمان را برای کار مولد، مناسب و فراهم سازد
- با کارکنان با احترام و بزرگی رفتار کند
- برای سلامت کارکنان اهمیت قائل باشند
- نقاط قوت کارکنان را بشناسند و به آنها ابراز علاقه کند
- محیطی فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام بگذارند و متواضعانه برخورد کنند.
- عملکرد خوب کارکنان را منصفانه پاداش دهد
- برانگیزاننده ها و عوامل ارضا کننده را در سازمان بشناسد

# تعامل رضایت شغلی و رضایت از زندگی

دانشمندان علوم رفتاری سه فرضیه رقیب برای تشریح تعامل پویای میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارائه داده‌اند که عبارتند از:

۱- اثر جبران

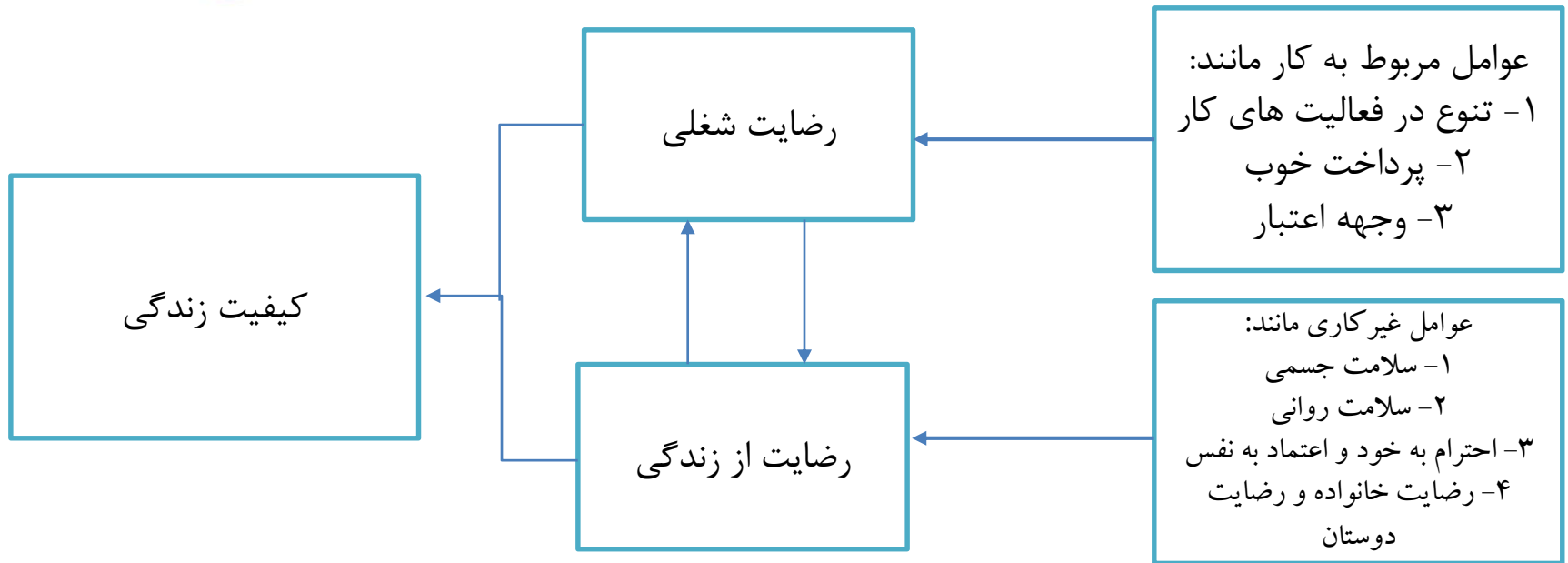
۲- مدل بخشی

۳- مدل هم‌پوشی



# تلفیق زندگی کاری و خانوادگی

آنچه حائز اهمیت است تلفیق زندگی کاری و خانوادگی است، هر روز رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی خانوادگی از لحاظ روندهای جمعیت شناسی مهمتر می شود.



اثر عوامل مربوط به کار و عوامل غیر کاری بر کیفیت زندگی



# تعامل رضایت شغلی و رضایت از زندگی

- «**برنامه کار منعطف**» این امکان را به کارکنان می‌دهد که زمان شروع و خاتمه کار روزانه خود را در یک فاصله معین انتخاب می‌نمایند. ولی همه کارکنان باید ساعاتی را به طور همزمان در محل کار حاضر باشند.
- در برنامه «**فشرده کاری**»، کارکنان به طور تقریباً چهار ساعت کار را در کمتر از پنج روز به دو صورت انجام می‌دهند.
- در «**نوبت کاری**» یک کار تمام وقت را به گونه‌ای سازماندهی می‌کنند که به وسیله دو نفر کارمند پاره وقت انجام شود.
- در برنامه «**مبادله کامپیوتری**» دریافت و ارسال کار در خانه با استفاده از یک «رابط» که کامپیوتر خانه را به محل کار وصل می‌نماید صورت می‌پذیرد.



# رضایت شغلی معلمان

❖ عوامل موثر در رضایت شغلی معلمان :

- افتخار به معلم بودن، استخدام در سازمان، خدمات تفریحی فرهنگی، خدمات بهداشتی درمانی، خدمات بازنشستگی، کافی بودن درآمد
- احترام متقابل بین معلمان و مدیر، برگزاری کلاس آموزش ضمن خدمت مناسب با شرایط معلم، وجود فضای صمیمی برای بیان نیاز



# اثرات زندگی کاری بر زندگی شغلی کارمندان

۱. برای خانمها تعهدات خانوادگی کم‌رنگ است
۲. برای خانمها پایداری نظام خانواده را کم‌رنگ میکند
۳. افزایش رفاه زندگی برای زوجین مشغول به کار
۴. تربیت کودکان (آموزش و بازی) تحت الشعاع قرار میگیرد.



# اثرات زندگی کاری بر زندگی شغلی کارمندان

طبق مصاحبه‌های صورت گرفته با کارمندان دانشگاه به نظر می‌رسد که تعامل بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی از مدل هم پوشی تبعیت میکند. طبق مدل فوق رضایت شغلی هم اثر منفی خواهد داشت و هم اثر مثبت.

رضایت شغلی زمانی اثر منفی خواهد داشت که کارمندان تمامی اوقات زندگی کاری خود را صرف فعالیت حرفه ای خود نمایند و بدین ترتیب رضایت از زندگی مورد غفلت قرار می‌گیرد و آرامش حقیقی زندگی خود را از دست خواهد داد. همچنین رضایت شغلی می‌تواند اثر مثبت در رضایت از زندگی داشته باشد.

زمانی اثر مثبت خواهد داشت که میزان رفاه مادی و کیفیت روانی را افزایش بدهد و بدین ترتیب آرامش نسبی در خانواده برقرار می‌شود.

# اثرات زندگی کاری بر زندگی شغلی کارمندان

- طبق مصاحبه های صورت گرفته با کارمندان دانشگاه به نظر می رسد که تعامل بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی از مدل هم پوشی تبعیت میکند . طبق مدل فوق رضایت شغلی هم اثر منفی خواهد داشت وهم اثر مثبت .

- رضایت شغلی زمانی اثر منفی خواهد داشت که کارمندان تمامی اوقات زندگی کاری خود را صرف فعالیت حرفه ای خود نمایند و بدین ترتیب رضایت از زندگی مورد غفلت قرار می گیرد و آرامش حقیقی زندگی خود را از دست خواهد داد . همچنین رضایت شغلی می تواند اثر مثبت در رضایت از زندگی داشته باشد.

- زمانی اثر مثبت خواهد داشت که میزان رفاه مادی و کیفیت روانی را افزایش بدهد و بدین ترتیب آرامش نسبی در خانواده برقرار می شود.

# سوال

## ❖ چرا افراد کار میکنند؟

1. حس وقار و بزرگی و با ارزش بودن هر فرد به شناخت دیگران از کار وی بستگی دارد.
2. بدون کار، افراد به انحراف کشیده می شوند زیرا مغز بیکار کارخانه شیطان است.
3. افراد از طریق کار توانایی های خود را عرضه میکنند و تمرین تعهد می نمایند.

## ❖ اخلاق کار چیست؟

1. صاحب نظران اخلاق کار را حد یا قدر و منزلتی میدانند که افراد برای کار قائل اند.
2. اخلاق کار قوی متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است.
3. اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، توفیق طلبی، رضایت شغلی و درآمد بیشتر همراه است.

# با تشکر از توجه شما

