



ارزیابی ابعاد و شاخص‌های فرهنگ کار و تلاش و ارائه راهکارهای مناسب برای اقتصاد مقاومتی

ایمان صحافی^۱

چکیده

فرهنگ یکی از تأثیرگذارترین عوامل بروز رفتار فردی و جمعی است و یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های ایجاد رفتار جدید فرهنگ سازی است. برای اینکه جامعه شاهد رفتارهای مطلوب هدف باشد قبل از هر اقدامی باید فرهنگ مطلوب تعیین شود. از آنجا که اقتصاد مقاومتی یک نظام اقتصادی بسته نیست و منظور از اقتصاد مقاومتی واقعی یک اقتصاد مقاومتی فعال و پویا است و نه یک اقتصاد منفعل و بسته. چنان‌که مقاومت برای دفع موانع پیشرفت و کوشش و حرکت در مسیر پیشرفت تعریف می‌شود. بنابراین اقتصاد مقاومتی مفهومی است که در پی مقاوم‌سازی، بحران زدایی و ترمیم ساختارهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی مطرح می‌شود و هدف آن کاهش وابستگی‌ها و تأکید روی مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی است که قطعاً باور مشارکت همگانی و اعمال مدیریت‌های عقلایی پیش شرط و الزام چنین موضوعی است. در این میان توجه به ویژگی‌های فرهنگ کاری موجود در حیطه کار ضروری است. در این مقاله که روش تحقیق و گردآوری اطلاعات براساس مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب-مجلات-مقالات-سایت‌های اینترنتی) استفاده شده است به بررسی ابعاد و شاخص‌های فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در کشور پرداخته شده و در انتها راهکارهایی مناسب در جهت رسیدن به فرهنگ کاری مطلوب برای عملی شدن اقتصاد مقاومتی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، تلاش، خود اتکایی، قناعت، اقتصاد مقاومتی



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مشارت آموزی و اشتغال

Evaluation work and effort culture and present suitable suggestion with in resistive economy

Eman Sahafi

Abstract

Culture is one of the most influential factors in personal behavior and one of the most important strategies in making new behavior is making culture in order to have right behavior in the society first of all the right behavior should be assigned. Since the resistance economy is not a closed economic system and an economy of resistance to actual resistance of the economy is dynamic and not a passive and closed economy. As resistance to repel the barriers to progress and try and move on the path of progress is defined. So resistance economy concept that seeks to retrofit, existing inefficient economic crisis and the deregulation and restoration of old structures and aims to reduce dependency and stresses the advantage of domestic manufacturing and is trying to self-reliance Certainly believe public participation and rational management precondition and requirement subject. In the meantime, given the characteristics of the work cultures in four areas of work is essential. In this paper, the research methodology and data collection studies Libraries (E-magazines-articles-sites) has been used The dimensions and indicators of culture and its risk factors discussed in the country and Finally, appropriate measures in order to achieve desirable for practical work culture economy offered resistance.

Keywords: (work culture) (effort) (self-reliance) (contentment) (resistive economy)



مهارت آموزی و اشتغال

مقدمه

تا چند دهه قبل عقیده اکثر صاحب نظران بر این منوال بود که توسعه مفهوم اقتصادی دارد و به همین جهت کشورها در جهت دستیابی به توسعه، به تقویت اقتصاد خویش می پرداختند اما این وضعیت با شکست کشورهای تغییر یافت که فقط معیار اقتصادی را در برنامه ریزی خود در دستیابی به توسعه در نظر گرفته بودند. امروزه صاحب نظران بر این عقیده اند که از میان سرمایه های فیزیکی، تکنولوژیکی و انسانی آنچه در مسیر تحولات مهم و مؤثر می باشد. متغیر کلان سرمایه انسانی و بهره وری صحیح از آن می باشد از طرفی عامل بنیادی تغییرات و تحولات عبارت است از تغییر خصلت اخلاقی و فرهنگی و تصورات عمومی از مفاهیم اساسی توسعه مانند زمان، کار، ثروت، سرمایه (حسینی، ۱۳۸۷). کار به عنوان امری اقتصادی در کنار سایر امور اقتصادی مثل تولید، مصرف، پس انداز و غیره در هر جامعه ای دارای فرهنگ خاصی است. فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناخت و ارزش هایی است که افراد یک جامعه نسبت به کار دارند در ایران به عنوان کشوری که رو به توسعه است و با تهاجمات گسترده در زمینه های مختلف منجمله اقتصادی مواجه بوده است توجه به فرهنگ کار برای بهبود آن و هموار ساختن راه توسعه امری اساسی است. در برهه حساس کنونی با توجه به تحریم های اقتصادی همه جانبه یک سیاست کلی مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تجلی یافته است. نقش فرهنگ کار در اعتلای حیات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و موفقیت در دستیابی به اقتصاد مقاومتی ما را بر آن می دارد تا برای اشاعه و ترویج فرهنگ کار به عنوان یک ضرورت اعتقادی و ملی خود و دیگران را دعوت به همکاری نماییم.

روش شناسی

در این مقاله از روش تحقیق و گردآوری اطلاعات براساس مطالعات کتابخانه ای (کتاب، مجلات، مقالات، سایت های اینترنتی) استفاده شده است.

تعریف اقتصاد مقاومتی

بنا به تعریف اقتصاددانان از اقتصاد مقاومتی این نوع اقتصاد معمولاً در رویارویی و تقابل با اقتصاد وابسته و مصرف کننده یک کشور قرار می گیرد که منفعل نیست و در برابر اهداف اقتصادی سلطه ایستادگی نموده و سعی در تغییر ساختارهای اقتصادی موجود و بومی سازی آن براساس جهان بینی و اهداف دارد برای تداوم این نوع اقتصاد باید هر چه بیشتر به سمت محدود کردن استفاده از منابع نفتی و حمایت از تولید ملی و اشتغال حرکت کرد و باید توجه داشت که اقتصاد مقاومتی در برابر جنگ اقتصادی و همچنین جنگ نرم دشمن معنا پیدا می کند.

فرهنگ کار و تلاش

فرهنگ کار ارزش هایی است که اعضاء یک گروه معین دارند و هنجارهایی که از آن پیروی می کنند تا کالاهای مادی تولید کنند و تلاش یعنی میزان شدت در کار. به عبارت دیگر به مجموعه ای از ادراکات، باورها و کنش های عمومی در مورد کار و تلاش فرهنگ کار و تلاش اطلاق می شود.



مهارت آموزی و اشتغال

شاخص های فرهنگ کار

سؤال اساسی این است که چه عوامل و مؤلفه هایی فرهنگ کار را تشکیل می دهند؟ به طور کلی عوامل بسیاری نظیر عوامل اقتصادی، جغرافیایی، محیطی و اجتماعی در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان نیروی کار انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما، سازمان و مدیران، کیفیت ارائه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. این عوامل عبارتند از :

۱- نخستین عامل تعیین کننده فرهنگ کار میزان ارزشمند دانستن کار توسط نیروی کار است.

ارزش های کار خود به دو دسته تقسیم می شوند: بعد اول ارزش های درونی کار است و منظور آن میزان خیر، صحیح و سازنده بودن کار برای انسان، نزد شاغلان است. در بعد دوم ارزش های بیرونی کار مدنظر قرار می گیرد و منظور آن، میزان دستیابی به مزایای و امکانات اقتصادی و اجتماعی نظیر احترام، ثروت و منزلت اجتماعی از طریق انجام کار مفید و مولد است. بدیهی است که ارزش کار نزد نیروی انسانی در اثر تعامل با محیط و قرار گرفتن افراد در فرایند اجتماعی شدن، تعیین و درونی می گردد. لکن در هر حال وضعیت این عامل، چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می کند (جوهر دشتی و دیگران، ۱۳۸۲)

۲- ارزش های درونی و برونی کار

عامل دوم پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت های خود برای انجام کار است. خروجی نهایی و ستاده کار یک فرد برابر است با پنداشت یک فرد نسبت به قابلیت های خود است (چلپی، ۱۳۷۵). در واقع اینکه یک شاغل چقدر خود را ماهر، مجرب، دقیق و مسلط به کار بداند بر میزان کار واقعی وی اثر می گذارد و از مجموع چنین پنداشت هایی در نهایت فرهنگ کاری حاکم بر سازمان متأثر می شود.

در این زمینه باید توجه داشت که توانمندی های هر فرد برای کار و سازمانی خاص ارزشمند است. برخی از دانسته ها نیز زمانی ارزشمند است که با دیگر توانمندی های فرد ترکیب شده و توان و مهارت جدیدی را موجب می گردد.

۳- احساس مفید بودن سازمانی

عامل بعدی میزان مفید و مؤثر بودن است. کارکنان سطوح مختلف سازمان مایلند که نقش آن ها در سازمان مفید و ارزشمند در نظر گرفته شده و سازمان به وجود آنها افتخار کند. در چنین حالتی فرد احساس می کند که مؤثر است و با تعهد و صرف انرژی فکری و یدی بیشتری به کار کردن خواهد پرداخت. در سازمانی که به هنگام انجام فعالیت های مطلوب، به انحاء مختلف به کارکنان بازخورد مثبت داده شده و اهمیت کار و وجود آنها برای سازمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم اعلام گردد، فرهنگ کاری کارکنان به تدریج تقویت خواهد شد.

۴- میزان عدالت سازمانی



مهارت آموزی و اشتغال

چهارمین عامل که در ایجاد فرهنگ کار نقش زیر بنایی دارد، میزان عدالت سازمانی است. بدین معنی که کارکنان تا چه حد بر این باورند درآمدها، اختیارات و اطلاعات موجود سازمان به صورت عادلانه و به حق بین افراد توزیع می شود. عکس این مفهوم، تبعیض و بی عدالتی سازمانی است که به شدت فرهنگ کاری سازمان را دچار آسیب و ضعف می کند. قابل ذکر است که آنچه بر رفتار نهایی کارکنان اثرگذار است نه خود عدالت سازمانی بلکه میزان این متغیر توسط کارکنان است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱).

۵- میزان وضوح نقش ها و روش های کار

عامل پنجم در زمره عوامل سازنده فرهنگ کاری یک سازمان، میزان شفافیت نقش ها، وظایف سازمانی و روش های انجام کار است. بدیهی است چنانچه پر انگیزه ترین کارکنان در اختیار باشد لیکن نقش و روش ها و ابزارهای کاری آنها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نداشته و به تدریج فرهنگ کاری شرکت آسیب خواهد دید. عدم شفافیت تا حدود بسیار زیادی به عملکردهای سازمانی و مدیریت بستگی داشته و با عوامل قبل اندکی متفاوت است.

۶- میزان پذیرش تغییرات و روش های کاری جدید

در نهایت عامل مهم دیگری که سازنده فرهنگ کاری بوده و خود متأثر از عوامل درونی و بیرونی سازمان است، میزان تغییر پذیری و همراهی با روش های نوین است. بحث مقاومت در برابر تغییر و دلبستگی شدید به وضعیت های ایستا از جمله مهم ترین معضلات سازمان هایی است که میل دارند متحول شوند. در مجموع میزان آمادگی و استقبال از تغییر و یا مقاومت در مقابل آن، فرهنگ کاری سازمان را تحت تأثیر قرار داده و تقویت یا تضعیف خواهد شد.

راهکارهایی جهت ارتقاء فرهنگ کار در اقتصاد مقاومتی

بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء فرهنگ کار در هر سطحی شناخت عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار امری حیاتی است. روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط اجتماعی سازمان به شکلی که آن ها در یک مجموعه کاملی متوازن و هماهنگ کردن حائز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که ما چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی- تولیدی را مشخص می کنیم و به کار می بریم. اصولاً ارتقاء فرهنگ کار تحت تأثیر عوامل متعددی است که در یک طرف آن فرهنگ، ساختار اجتماعی، سیاسی، فنی، مدیریتی جامعه و در طرف دیگر آن ساختار طبیعی و اقلیمی وجود دارد.

عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار عبارتند از :

۱- فرهنگ محیط کار مطلوب در اقتصاد مقاومتی

یکی از جلوه های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان لازم است بر عملکرد کارکنان به شکل منطقی مدیریت شود. یعنی با اندازه پذیر کردن عملکرد، زمینه های عملکرد نامطلوب و خلاهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه های ضعیف بودن فرهنگ کار بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشاء بروز بسیاری از نارسایی ها و مشکلات سازمانی است. با ساز و کارهای عملیاتی زیر می توان به ارتقاء ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.



مهارت آموزی و اشتغال

-ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از غیر مفید.

-شناسایی و کنترل گلوگاه هایی که در آن بیکاری پنهان وجود دارد.

-اندازه پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص سازی.

-تشویق مؤثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته اند.

-تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در قبال کار.

-تدوین برنامه های مشخص کاری برای کارکنان.

مجموعه نگرش ها و ارزش های پذیرفته شده کارکنان در مورد مقوله کار می تواند به آثاری منجر شود که در دو وضعیت مثبت و منفی (فرهنگ کاری ضعیف و قوی) پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت.

۲- نقش نخبگان و سخت کوشی در ارتقاء فرهنگ کار

حرکت به سوی صنعتی شدن مستلزم برخوردار از پیش زمینه تاریخی است که فراهم آمدن آن در کوتاه مدت امکان پذیر نیست، با این حال نباید به این بهانه دست از تلاش کشید. تجزیه بسیاری از کشورها نشان می دهد که در صورت برخورداری از استراتژی جامع و تبدیل آن به برنامه های مشخص و معین می توان به توسعه دست یافت. اهتمام به نقش نخبگان علمی، فکری، فرهنگی و اجتماعی بسیار بیش از گذشته باید مورد توجه قرار گیرد. بدون شایسته سالاری مفهوم صنعتی شدن تهی از معنا است. آیا می توان از تجارب دیگر کشورها استفاده کرد؟ با وجود تمامی تفاوت موجود در بین کشورهای توسعه یافته یا حتی در حال توسعه، نقطه مشترک در این بین به سخت کوشی مربوط می شود. این ویژگی به خصوص درباره کشورهای شرق دور و جنوب شرق آسیا کاملاً مشهود است. نگاهی به تجارب آنان حاکی است که همواره شهروندان سخت کوش بر افراد دارای استعداد ترجیح داده شده اند. نگاهی به تجارب آنان حاکی است که همواره شهروندان سخت کوش بر افراد دارای استعداد ترجیح داده شده اند. این گفته به معنای نادیده گرفتن افراد مستعد نیست. به جای تربیت افراد شاخص که پس از مدتی سر از کشورهای پیشرفته در آورند باید اهتمام خود را به سخت کوشی بدهیم نه به استعدادیابی صرف. بزرگترین فایده تغییر اولویت استعداد به اولویت سخت کوشی این است که امکان مشارکت بخش بیشتری از جامعه در مسایل اجتماعی نیز فراهم می شود. علاوه بر این، شایسته سالاری نیز در عمل محقق خواهد شد.

۳- نقش خانواده در ارتقاء فرهنگ کار

فرهنگ کار یک هنجار فرهنگی است که یک ارزش اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده است و مبتنی بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. مثال سایر هنجارهای فرهنگی، علاقه مندی و باور یک فرد به اخلاق کار اساساً تحت تأثیر تجارب و تعلیم یافتن فرد در خلال دوران طفولیت و نوجوانی است. خانواده یکی از عواملی است که در تقویت فرهنگ کار و دوام و استمرار آن نقش دارد.



مهارت آموزی و اشتغال

این به خاطر این است که فرد دائماً تحت تأثیر خانواده قرار می‌گیرد. بنابراین با برقراری ارتباط و کنش متقابل بین خانواده و فرد می‌توان به صورت ضمنی و غیر مستقیم بسترسازی لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ کار را فراهم ساخت والدینی که یک فرهنگ کار قوی را ابراز می‌دارند فرزندان خود را به سوی بهره مند شدن از فرهنگ کار قوی می‌کشانند. همین که فردی وارد محل کار می‌شود در ارتباط با تصورات و عکس العمل دیگران، نگرش های کار شکل یافته او در دوران طفولیت تأیید شده و یا مورد نقض قرار می‌گیرد.

مهم ترین عاملی که می‌تواند کارکنان یک سازمان را نسبت به کار کردن علاقه مند یا بیزار کند سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. چنانچه نظامات مدیریتی از این شرایط و علایق حمایت کند فرهنگ کار تقویت و در غیر این صورت تضعیف خواهد شد. بدیهی است در صورت تضعیف نگرش به فرهنگ کار افراد میزان گریز از کار، سیاه کاری، ضایعات استعفا، اخراج و مانند آن افزایش خواهد یافت. نقش جدید مدیریت در فرهنگ کاری جدید، یک نقش حیاتی و محوری است. و با افزایش انعطاف پذیری فردی و خود مدیریتی، در تدوین اهداف مشخص و واضح برای هر فرد و اطمینان از هماهنگی بین اهداف فردی و سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند.

۴- نقش نظم و انضباط در ارتقای فرهنگ کار در اقتصاد مقاومتی

یکی از شرایط اساسی انجام درست هر کاری تا رسیدن به هدف رعایت نظم و انضباط و جدی بودن در تمام مراحل کار می‌باشد. مراد از انضباط و جدیت، سازمان پذیری و آراستگی، نظم و تربیت، سعی و کوشش و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار است تا در نتیجه یک سازمان و جامعه منضبط از هماهنگی کامل برخوردار گردد.

در روایات بسیاری از پیشوایان معصوم (ع) به داشتن برنامه ای منظم برای تقسیم اوقات تأکید شده است به عنوان نمونه از امام کاظم (ع) در این باره نقل شده است که فرمود: «تلاش کنید اوقاتتان چهار بخش باشد یک بخش برای راز و نیاز با خدا یک بخش برای زندگانی و معاش، بخشی برای معاشرت با برداران و مردمان مورد اعتماد که عیوب تان را به شما می‌فهمانند و از صمیم دل به شما اخلاص دارند و بخشی هم برای درک لذت های حلال که بوسیله این بخش بر انجام وظایف در آن سه بخش موفق می‌شوید (جلیلیان، ۱۳۸۴).

برای تبیین اهمیت وجود نظم و انضباط در فرایند توسعه اقتصادی کشور مناسب است به اجمال آثار مهم اقتصادی وجود نظم در یک جامعه بیان گردد.

۵- آثار مهم اقتصادی نظم در جامعه

۱- امکان وفای به تعهدات و قراردادهای:

به گونه ای که با برنامه ریزی صحیح و برقراری نظم و ترتیب هر کاری به موقع انجام می‌شود و به هدف مورد نظر می‌رسد زیرا تمام اجزا و عناصر لازم در جای خود قرار می‌گیرند و هر کدام اثر مطلوب خود را خواهند داشت و برعکس در صورت وجود هرج و مرج کارها به تأخیر می‌افتد و وفای به تعهدات امکان پذیر نمی‌گردد. زیرا یکی از نشانه های مهم وجود انضباط و



مهارت آموزی و اشتغال

جدیت در کارها آن است که زمان مناسب برای انجام هر کاری را به درستی بشناسیم تا با انجام آن کار و عدم تأخیر فرصت را از دست ندهیم.

۲- استحکام و استواری کارها:

از آثار وجود نظم و ترتیب در هر کاری اعم از تولید یا خدمت این است که با استواری و به درستی انجام می‌گیرد. زیرا با رعایت نظم، فرصت کافی برای انجام هر کاری وجود دارد و فرد با دقت و حوصله با اعصابی آرام وظیفه خود را به بهترین وجه ممکن انجام می‌دهد ولی اگر نظم و ترتیب بر افعال ما حکمفرما نباشد غالباً با کمبود وقت مواجه گشته مجبور می‌شویم در انجام کار عجله کنیم و در نتیجه این میزان دقت و استحکام عمل کاسته می‌شود و روشن است که اعمال نسج‌نیده و ناپخته که غالباً ناشی از بی انضباطی و فقدان در کار می‌باشد نتیجه‌ای جز شکست و نرسیدن به هدف مورد نظر به دنبال ندارد. بنابراین باید از وارد شدن در کارهایی که مقدمات آن فراهم نشده یا توان آنها را کسب نکرده ایم پرهیز نماییم.

۳- برقراری روحیه همکاری و دلگرمی بین مسئولان اجرایی و صاحبان سرمایه:

انجام به موقع کارها همراه با استحکام و استواری لازم موجب بوجود آمدن جو همکاری و صمیمیت بین همکاران یا شرکا می‌گردد و مسئولان اجرای طرح نیز با ملاحظه پیشرفت کار، دلگرم می‌گردند، زمینه‌های مساعد را فراهم می‌نمایند و تا حد توان با کمال اخلاص و یکرنگی در حل مشکلات تلاش می‌کنند.

۴- واقع‌نگری و آینده‌نگری:

انجام به موقع کارها، استحکام و استواری کارها که در نتیجه نظم کاری بوجود آورده‌اند ما را به واقع‌نگری و آینده‌نگری رهنمون می‌نماید و از خیال‌پردازی بیجا که انسان را در عمل سست می‌نماید برحذر می‌دارد.

۶- نقش صرفه‌جویی و اصلاح الگوی مصرف

امروز تعادل در مصرف یک امر منطقی و ضروری است و همه‌آحاد مردم و دستگاه‌های دولتی و غیردولتی باید موضوع پرهیز از اسراف و اصلاح الگوی مصرف از طریق مدیریت مصرف را جدی بگیرند زیرا مهم‌ترین اصل در ارائه یک الگوی اسلامی مصرف است. از این رو خداوند در قرآن در آیه ۳۱ سوره اعراف و ۶۷ سوره فرقان حرکت در مداری به دور از افراط و تفریط را رسیدن به پایداری دانسته است پس فرد یا جامعه‌ای که در مسیر پایداری مصرف حرکت کند به پایداری در اقتصاد می‌رسد و جامعه به همان مطلوب یعنی اقتصاد سالم، شکوفا و مقاومتی دست خواهد یافت.

۷- نقش ساده‌زیستی و قناعت

ساده‌زیستی علاوه بر اینکه بر روحیه همکاری و مقاومت در برابر مشکلات و ناملایمات فرد می‌افزاید بلکه باعث می‌گردد روحیه صرفه‌جویی و قناعت نهادیه شود و در نتیجه سبب می‌شود که بهره‌وری‌ها بالا رود. مدیریت هزینه در کشور و اجزاء آن جز لاینفک اقتصاد مقاومتی است در اقتصاد مقاومتی همه مسئولند تا از هزینه‌های بی‌مورد و غیر ضرور و بدون اولویت پرهیز کنند. خرج تراشی برای دولت و مردم از طرف هر فرد و سازمانی ممنوع است. در این صورت اقتصاد مقاومتی با بهره



مهارت آموزی و اشتغال

وری بسیار بالا و مثال زدنی پیش می رود و به موقعیت های جدید خود می رسد. مدیر کم هزینه الگوی جامعه می گردد و این الگو سرمشق تک تک افراد و همکاران و هم قطاران قرار می گیرد. و این سبب می شود که اعتماد عمومی نسبت به مدیران در جامعه بالا رفته و همه اجزا کشور را ترغیب به تلاش و فعالیت خلاقانه می نماید. نکته دیگر اینکه با گسترش روحیه قناعت و صرفه جویی در جامعه واردات و صادرات جامعه و تراز پرداخت های آن بهبود یافته و با کم شدن نیازهای وارداتی حرکت در جهت استقلال کامل اقتصادی تسهیل می گردد. علاوه بر نتایج مذکور با توجه به روحیه ایثار و همدردی با محرومان (به عنوان یکی از آثار زهد و قناعت) توسعه اقتصادی با توزیع عادلانه تر درآمد و ثروت همراه می گردد و عدالت اجتماعی در جامعه گسترش می یابد.

۸- نقش خوداتکایی و خودکفایی

یکی از ویژگی های اقتصاد مقاومتی تبدیل کشور از حالت وارد کننده حداکثری به حالت وارد کننده حداقلی و تبدیل آن به یک کشور صادر کننده محصولات غیر نفتی و غیر وابسته و غیر متکی به نفت است. رویکرد جامعه به سمت ایجاد نهضت استعدادیابی و ظرفیت یابی درونی است در این نهضت جایی برای تنبلی و رکود نیست. در وهله نخست نگاه ها همه به سمت بهره برداری و بکارگیری ظرفیت های درونی است نهضت تولید علم و دانش و به تبع آن تولید فناوری و بکارگیری فناوری ها و تجاری سازی دانش و استفاده حداکثری از کارگاه های خصوصی کوچک و متوسط و هم افزایی علم و ثروت و حرکت به سمت خود اتکایی و تحقق خود کفایی کشور است. که در اقتصاد مقاومتی برجسته تر می شود تا تولید ملی بهینه گردد.

بحث و نتیجه گیری

شاید بتوان فرهنگ کار و اصلاح آن را به عنوان یکی از مهم ترین چالش های سازمان های کشور به خصوص سازمان های دولتی دانست. آنچه در این مقاله به آن پرداخته شد. ابعاد و شاخص های فرهنگ کار براساس مطالعات انجام شده در این زمینه می باشد. ارزشمند دانستن کار توسط نیروی کار، احساس مفید بودن سازمانی، عدالت سازمانی، میزان وضوح نقش ها و روش های کار، میزان پذیرش تغییرات و روش های کاری جدید نگرش مثبت به کار و نظام فرهنگی حاکم بر جامعه به عنوان مهم ترین ابعاد و شاخص های فرهنگ کار مورد بررسی قرار گرفت. ارائه ناکامی یا دست کم عدم حصول کامل در رسیدن به اهداف توسعه اقتصادی- اجتماعی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران و بی توجهی به پیامدهای فرهنگی ناشی از نادیده گرفتن نقش و جایگاه فرهنگ در امر توسعه از جمله علل رویکرد به توسعه فرهنگی و بها دادن به آن در برنامه ریزی جاری است با توجه به اینکه مدل اقتصادی مقاومتی در حال شکل گیری است برای موفقیت این مدل راهکارهایی جهت ارتقا فرهنگ کار ارائه گردید که از مهم ترین آنها می توان به نقش خانواده، نظم و انضباط، صرفه جویی در مصرف، ساده زیستی و قناعت، خود اتکایی و خودکفایی، مدیریت را نام برد. بنابراین پیشنهاد می گردد آگاهی بخشیدن به کارکنان در زمینه های فرهنگی کار و همچنین برنامه ریزی بلندمدت و پایه جهت تربیت نسل آینده براساس این نوع فرهنگ کاری در اولویت قرار گیرد.

منابع



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

- جلیلیان، محمدجمال. (۱۳۸۴). نقش ارزشها در فرایند توسعه اقتصادی، مجله معرفت، شماره ۲۸، ویژه نامه اقتصاد اسلامی
- قرآن، سوره اعراف، آیه ۳۱، سوره فرقان، آیه ۶۷.
- خبرگزاری تسنیم (۱۳۹۴)، پنج راهکار عملی برای تحقق اقتصاد مقاومتی، سرویس اقتصادی، شناسه خبره ۶۸۹۵۳۰ مورخ ۹۴/۱/۶
- دکتر عسگری، علی (۱۳۹۱)، ۱۸ راهکار در اقتصاد مقاومتی، روزنامه جام جم، مورخ ۹۱/۷/۳
- آذر، تاجور، ملیحه، تاجور، مجید، نظیری. (۱۳۹۱)، تبیین مؤلفه های فرهنگی جهت دستیابی به اقتصاد مقاومتی
- حسنی، لیلا. (۱۳۸۷)، راهکارهای ارتقاء فرهنگ کار، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۰۱
- عباس عباسی (۱۳۹۱)، تعیین ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های فرهنگ کار و تلاش.
- جواهر دشتی و دیگران. (۱۳۸۲)، گزارش فرهنگ کار؛ باورها و ارزش ها، ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۳۱، ص ۷۷-۸۸
- چلیپی، مسعود. (۱۳۷۵) جامعه شناسی نظم، تهران، نشر نی.