

چرا کارمندان کم مطالعه می کنند؟  
 بابک اسمعیلی  
 Education2005babak@yahoo.com

مقدمه

امروزه بسیار می شنویم و می خوانیم که سرانه مطالعه در ایران پایین تر از کشورهای دیگر است و فرهنگ مطالعه در بین مردم همگانی نشده است و مطالعه به صورت عادت روزمره در کنار سایر فعالیتها در نیامده است و یا به قولی، مطالعه در سید امور روزمره خانواده ها قرار نگرفته است. طبق نظر علمای تعلیم و تربیت مطالعه و کتابخوانی باید از همان دوران کودکی در خانواده و مدرسه در وجود کودکان نهادینه شود و آنها با روشهای مطالعه آشنا شوند و در خانه به مجله و کتاب به آسانی دسترسی داشته باشند و با مشاهده مطالعه روزانه پدر و مادر آنان نیز به این امر ترغیب شوند. با این مقدمه این پرسش را مطرح می کنیم که «چرا کارکنان مطالعه نمی کنند؟»

## عوامل اصلی

کارکنان سازمانها همان انسانهایی هستند که در اجتماع پرورش یافته و بعد وارد سازمان شده اند و عادتها و تربیت دوران کودکی و جوانی آنها در شکل گیری شخصیت امروزی آنان بسیار تاثیرگذار بوده است. مسلماً سازمانها نمی توانند با برگزاری چند کلاس آموزشی یا پند و اندرز و صدور بخشنامه در تغییر شخصیت آنان تاثیر چندانی داشته باشند.

می توان دلایل مطالعه نکردن کارکنان را با عوامل زیر بررسی کرد:

(الف) عوامل فرهنگی و اجتماعی؛

(ب) عوامل مربوط به کارکنان؛

(ج) عوامل مربوط به مدیران و رؤسا.

(الف) عوامل فرهنگی و اجتماعی: غیر از خانواده، مدارس هم می توانند مشوق این امر باشند و با در دسترس قرار دادن کتابهای مفید و مناسب سن و سال کودکان و برگزاری جلسات کتابخوانی و مسابقات و اهدای جوایز، کودکان را به مطالعه تشویق کنند و محیطی فراهم سازند که کودکان، معلمان و مدیران خود را در حال مطالعه مشاهده کنند و از آنان الگو بگیرند.

متأسفانه این موارد در خانواده ها و مدارس کمتر مشاهده می شود. در خانواده ها ممکن است که انواع اسباب بازی و بازیهای رایانه ای به وفور وجود داشته باشد اما کتاب، مقاله و روزنامه دیده نشود و یا کودکان، پدر و مادر خود را اصلاً در حال مطالعه نبینند بلکه پدر و مادر بیشتر سرگرم تماشای تلویزیون و میهمانی و... باشند. در مدرسه هم مطالعه صرفاً به حفظ کردن مطالب کتابها و دادن امتحان منحصر می شود و دانش آموزان، معلمان و مدیران خود را در حال مطالعه ندیده و کتابخانه جای متروکه ای محسوب می شود.

(ب) عوامل مربوط به کارکنان:

۱ - سازمانها نمونه کوچکی از جوامع به شمار می روند. در سازمانها نیز همانند جامعه، فرهنگ مطالعه جانفخته است و مثلاً اگر همکاری، همکار دیگر را در کتابخانه و یا پشت میز خود در حال مطالعه ببیند، فکر می کند که وی دارد از کار فرار و یا ائتلاف وقت می کند و اصولاً صحنه کتاب خواندن پرسنل در سازمان صحنه جالبی نیست و کمتر مشاهده می شود که فرد کتابی را خوانده و به دیگر همکاران توصیه کند.

۲ - اصولاً کارکنان سازمانها انگیزه ای برای مطالعه ندارند چون نمی توانند ارتباط معناداری بین فعالیتهای اداری و مطالعه تخصصی ببینند. یعنی اینکه امور در سازمان به صورت سنتی و عادت انجام می پذیرد نه به صورت علمی. روانشناسان اعتقاد دارند برای اینکه رفتاری بروز کند باید حتماً نیازی در فرد ایجاد شده باشد.

تا کارکنان احساس نیاز به داشتن مطالب علمی جدید در خود حس نکنند و یا همین میزان دانش و اطلاعات فعلی بتوانند امور اداری روزمره را انجام دهند دیگر فرهنگ مطالعه شکل نمی گیرد.

۳ - در برخی سازمانها آنقدر کار زیاد است که کارکنان در کنار نامه های اداری فرصت مطالعه ندارند و با تن و روحی آزرده و خسته به خانه می روند. در چنین فضایی بحث از مطالعه علمی معنا ندارد.

۴ - اصولاً در سازمانهای دولتی بین آنان که می دانند و آنان که نمی دانند تفاوتی قائل نمی شوند و کارکنانی که اهل مطالعه و تفکر و نگارش هستند مورد تشویق قرار نگرفته و معمولاً در انزوای اداری قرار می گیرند.

۵ - تفاوت فاحش حقوق و پاداش بین رؤسا و کارمندان و کارشناسان باعث می شود که انگیزه مطالعه و علم یابی کم شده و انگیزه پست یابی تقویت شود.

(ج) عوامل مربوط به مدیران و رؤسا:

۱ - ضرب المثل معروفی می گوید: «مردان مطالعه مناسب قدرت نیستند و مردان قدرت وقت مطالعه ندارند».

معمولاً رؤسا در ادارات باید همان نقش پدر و مادر در خانواده و مربیان در مدارس را ایفا کنند یعنی الگویی باشند برای مطالعه همکاران. آنها می بایست بیشتر مطالعه کنند و در کتابخانه سازمان به طور منظم دیده شوند و همکاران را به مطالعه تشویق کنند. اما برعکس رؤسا معمولاً خود را بالاتر از آن می پندارند که نیاز به مطالعه داشته باشند و اغلب خود را کامل می دانند و در مقامی بالا که امور را سرپرستی می کنند. البته بعضی اوقات کمی بعد وقت، با زمانه می کنند و تعداد جلسات اداری به نتیجه نرسد و



سایت سازمان

عتی

ی خوانید:

سنگین مدیران

ات (فاوا):زیربنای

کارگیری فناوری

ت دانش و

ان

رزیابی عملکرد

ت بحران

رکت نوکیا

های وام و پس

پ

میزی

منوع

راتزیک

می کنند؟

اشتغال به کار

پ مدیریت دانایی

نتیجه گیری: این بحثی است که می تواند به جهت بی مطالعه بودن مدیران و کارکنان در سازمانها و بخشهای دولتی و خصوصی و غیره، به مدیران و کارکنان این بخشها و سازمانها، آگاهی دهد و آنها را به مطالعه وادار کند.

۲ - عده ای از رؤسا مطالعه را اتلاف وقت اداری می دانند و نه تنها خود مطالعه نمی کنند بلکه با مطالعه کارکنان نیز به مخالفت می پردازند.

۳ - تعدادی از رؤسا چون بین مطالعه و کیفیت انجام امور اداری ارتباطی نمی بینند کارکنان زیرمجموعه خود را به مطالعه تشویق نمی کنند و از انجام يك کار اداری ساده که به سرعت توسط يك کارمند صورت پذیرد بیشتر خوشحال می شوند تا پژوهش و یا نوشتن يك متن علمی توسط کارمند. یعنی رؤسا به فکر انجام امور اداری روزمره هستند نه رشد و تعالی کارکنان و انجام علمی امور اداری.

۴ - تا موقعی که رئیس دستور بدهد و انتظار اطاعت مطلق داشته باشد، دیگر نیازی به مطالعه کردن نمی بیند. زیرا نیازی به بحث علمی و جانداختن روش علمی کار برای زیردست نمی بیند و تا وقتی که مدل مدیریت آمرانه و دستوری حکم فرماست، رئیس خود را در تهدید چالش علمی با پرسنل نمی بیند که بخواهد اطلاعات علمی خود را افزایش دهد.

#### نتیجه گیری

تنها در مدل مدیریت مشارکتی است که رئیس و کارمند نیاز به مطالعه فراوان دارند، زیرا تصمیم گیری جمعی اتخاذ می شود و برای نظرات همه احترام قائل بوده، از افکار جدید و نو استقبال می شود. برای حل این معضل، ابتدا باید نیاز به مطالعه در رؤسا و کارکنان ایجاد شود سپس روشهای مطالعه بررسی شده و برنامه های منظمی برای اعضای سازمان تدوین گردد. این امر مستلزم همکاری نزدیک خانه، مدرسه، رسانه های جمعی و سازمانهاست.