



# کارمند دون پایه

بررسی علل راندمان پایین کارمندان سیستم‌های انحصاری

از پایین به بالا

نگارش

مبین شاطریان

زمستان ۱۳۹۴

**شما آزادید که از این مقاله انتقاد کنید، پیشنهاد دهید، کپی آزاد نمایید و ویرایش آزاد نمایید.  
هدف این مقاله به هیچ عنوان سلب آزادی شما نیست. در صورت تمایل می‌توانید با ایمیل**

**mobinest@gmail.com**

**ارتباط برقرار نمایید.**

**Under GFDL Licenses**

## ۱. تعریف

کارمند دون پایه، شخصی است که در ابتدای امر بیشترین سهم ممکن یک کار را انجام می‌دهد ولی در نهایت کمترین بهره از فواید آن کار نصیب وی می‌شود. پس از اینکه فرد کمترین سهم از کار خود را دریافت نمود پی به دون پایگی خود می‌برد و مستعد تبدیل به کارمند دون پایه می‌گردد و بعد از این امر تمام سعی خود را می‌کند که سهم کاری خود را کم کند و با تزویر نشان دهد که مشغول کار است. این تعریف تنها برای شرکت‌های انحصاری نمی‌باشد و برای دانشگاه و سایر مراکز قابل تعمیم است.

هر چند که یک کارمند ممکن است توانایی‌های لازم برای انجام کار خود را داشته باشد ولی لزوماً تمام توانایی‌های لازم را برای گرداندن قسمت‌های دیگر شرکت را ندارد همچنین احتیاجات مالی و ترس از فراهم نکردن پول برای رفع نیازهای روزمره، فرد را مجبور می‌کند که در جایگاه خود باقی بماند. کارمند دون پایه تمام سعی خود می‌کند که طوری در شرکت رفتار کند که او را اخراج نکنند همچنین وی استعداد شگرفی در اتلاف وقت دارد و تمام سعی خود را می‌کند که کارها را در بیشترین زمان ممکن انجام دهد، زیرا به محض تمام شدن کار، کارهای جدید می‌رسد و این در حالی است که حقوق او همیشه ثابت است و ارتباطی با حجم کاری وی ندارد. او منفعت دسترنج خود را نمی‌بیند و تنها پاداش او از کارها، کارهای جدیدتر است لذا سعی می‌کند که تمام کارهای خود و حتی کارهای شرکت را برای خود نگه دارد و برای خود حاشیه امنیتی ایجاد کند که بعد از اخراج شدن از شرکت، بتواند کاری برای خود فراهم کند. همچنین او خود را جزئی از شرکت نمی‌داند و خود را در سطح وسایل و درایی‌های شرکت می‌داند که طول عمری دارند و هر لحظه ممکن است با وسیله بهتر جایگزین گردد. کسی برای کارمند دون پایه ارزشی قائل نیست و به محض بیرون رفتن وی کس دیگری را جایگزین او می‌کنند. از آنجایی که کارمند تمام وقت خود را صرف کارهایی می‌کند که فایده چندانی از آنها عایدش نمی‌شود، علاوه بر احساس ناامیدی، زمان لازم برای آموزش مهارت‌های جدید را نیز از دست می‌دهد و صرف زمان بسیار در این نوع زندگی باعث عمیق‌تر شدن دون پایگی می‌گردد به طوری که بعد گذشت چند سال، فرد در دون پایگی خود عمیقاً فرو می‌رود. کارمند دون پایه اسیر ترس از دست رفتن پول برای تامین مخارج زندگی یا از دست رفتن موقعیت اجتماعی است و همچنین اگر وی بخواهد از کار خود انصراف دهد عملاً جای مناسبی را برای استخدام شدن نمی‌یابد.

خود را جای کارمندی بگذارید که با روابط عمومی بالا توانسته است دو شرکت بزرگ را به هم متصل کند به طوری که طرفین علاوه بر اینکه از این رابطه راضی هستند، منافع بسیاری عاید هر دو طرف

می‌گردد و سهم کارمند از این رابطه تنها این باشد که مورد بازخواست طرفین قرار گیرید که «چرا در موضوع بسیار کوچکی کار خود را درست انجام نداده است» و سهمی در این موفقیت ندارد لذا این کارمند از آینده ناامید می‌گردد و آن زمان است که به عمق دون پایگی خویش پی می‌برد و پی به این نکته می‌برد که کار بیشتر، سهم بازخواست و تنبیه بیشتری را برای وی فراهم می‌کند.

## ۲. زندگی با طعم دون پایگی

بدترین کار برای کارمند دون پایه این است که برای شرکت دل بسوزاند، هنگامی که سهم اصلی کار متعلق به کسان دیگری است، پیگیری و حرص خوردن هم مختص همان افراد است لذا تا جایی که امکان دارد و موضوع لوس نشود و فرد را اخراج نکنند باید از کار شانه خالی کند و در همین حین خود را مشغول به کار نشان دهد. هنگامی که جمع زیادی از کارمندان دون پایه در یک شرکت گردهم بیایند، حالت دون پایگی دسته جمعی را رگم می‌زنند و می‌توانند همگی با هم از کار شانه خالی کنند و مدیر غیر فنی متوجه این امر نمی‌گردد و در صورت اتحاد نیز هیچکدام از آنها اخراج نخواهند شد و عملاً شرکت با گروهی مواجه می‌شود که با اخراج آنها بخش عمده ای از نیروی کار خود را از دست می‌دهد.

بهشت یک کارمند دون پایه زمانی است که فرد متخصص مدیر وی نیست و او می‌تواند آزادانه طوری رفتار کند که مدیران متوجه اهمال کاری وی نشوند بنابراین مدیران همیشه به دنبال راهی برای کنترل کارمندان دون پایه ی خودشان هستند. همچنین پدیده ای به نام بین التعطیلین حاصل دست رنج سال‌ها تلاش کارمندان دون پایه است که از هیچ اقدامی برای کم کاری کوتاهی نکرده‌اند.

کارمند دون پایه لازم نیست کار را بلافاصله پس از اتمام کار به کارفرما (یا مدیر) تحویل دهد این کار علاوه بر جلوگیری از بالا رفتن انتظار مدیران باعث می‌شود که زمان بیشتری را برای اتلاف یا کارهای غیر اداری داشته باشد. نکته اساسی در تعادل میان شانه خالی کردن از کار و انجام صحیح کار است که باید رعایت گردد تا نه اخراج شود و نه زیاد کار کند. یکی از تخصص‌های کارمند دون پایه در بزرگ نشان دادن مشکلات و زمان خریدن برای حل مشکلاتی است که اصلاً وجود ندارند بنابراین او قهرمان رفع مشکلاتی خواهد بود که اصلاً وجود ندارند و در هنگام حل این مشکلات خیالی می‌تواند کارهای خودش را انجام دهد در عمل هم حقوقش را می‌گیرد هم به کارهای دیگرشان می‌رسد و هم قهرمان حل مشکلات می‌شود.

## ۳. کارمند شرافت مند

در مقابل کارمند دون پایه کارمند شرافت مند وجود دارد که کار فرما امکانات مناسب را برایش فراهم نمی‌کند و در عین حال وی سهمی بزرگی را در اجرای کار دارد ولی از سهم کمتری از منافع کار به وی می‌رسد. بر خلاف کارمند دون پایه، هنگامی که کارمند شرافت‌مند از شرایط ناراضی است از کارش استعفا می‌دهد ولو اینکه حقوق یک تا چند ماه خود را از دست بدهد تا شرافتش را به دون پایگی تبدیل نکند. این نکته را هم باید در نظر گرفت که چنین کارمندی کار خود را بسیار خوب بلد است و اطمینان دارد که بعد از استعفا می‌تواند کار مناسب با کارفرمای بهتری را پیدا کند.

#### **۴. سیستم انحصاری، کارخانه ی دون پایه ساز**

کارمند دون پایه حاصل تفکر انحصاری کارفرما در محیط داخلی شرکت است. در شرکت‌های متن باز به دلیل وجود Fork و تقسیم شرکت عمل دون پایه سازی کمتر صورت می‌پذیرد (با این شرط که کارمندان وارد شده به شرکت از ابتدا دون پایه نباشند) و کارمند به محض اینکه در معرض دون پایگی خود قرار گیرد بخش یا شرکت متن باز خود را تاسیس می‌کند.

در سیستم انحصاری یک کارمند نمی‌تواند کدهای شرکت را برای خودش داشته باشد و حتی ممکن است کارمندان، سیستمی را طراحی کنند که هیچ گاه حق استفاده از آن را نداشته باشند. دون پایگی یعنی دنیایی که من ساخته‌ام متعلق به من نیست لذا این عدم اعتماد همیشه با کارمند همراه است که روزی او را از شرکت بیرون می‌اندازند و دیگر حق ندارد روی ادامه کارهای خود کار کند در واقع کارمند دون پایه عمر خود را به قیمت ناچیز به شرکت انحصاری فروخته است.

شرکت‌های انحصاری نیز به معضلات کارمندان دون پایه آشنا هستند و سعی می‌کنند با قرار داده‌های پروژه ای و برون سپاری از این امر دوری کنند. همچنین به این امر واقف هستند که قدرت و توان یک شرکت در فاصله زمانی تبدیل شدن یک کارمند فعال به کارمند دون پایه است و مهمترین چالش هر شرکت یافتن به هنگام کارمندان دون پایه و جایگزینی آنها می‌باشد. نکته جالب این است که این شرکت ها با اینکه خود در دون پایه سازی کارمندان نقش بسزایی داشتند ولی دون پایگی کارمندانشان را نشأت گرفته از شرایط اجتماعی و فردی می‌دانند و به هیچ وجه خود را مقصر این امر نمی‌پندارند.

ضعف مدیریتی و عدم شناخت کار باعث می‌گردد که شناخت دقیقی از کار انجام شده کارمندان توسط مدیران وجود نداشته باشد و همچنین عدم راه دهی کارمندان به جلسات نیازسنجی مشتریان باعث می‌گردد که مدیران از عمق و سطح کار انجام شده درکی نداشته باشند و در نتیجه پروژه در زمان بندی اعلام شده

دچار مشکل گردد. بدترین اتفاقات زمانی رخ می‌دهد که مدیران دقیقا از بسترهای لازم برای پیاده سازی اطلاعی ندارند و نمی‌دانند که چه بسترهای نیاز است که برای پروژه تامین گردد لذا به خاطر یک بستر کوچک و مهم که حداکثر باید ظرف مدت کوتاهی تامین گردد، مدت زمان بسیار طولانی تری تامین می‌گردد و تیم اجرایی در این زمان مستعد تبدیل شدن به کارمندان دون پایه هستند و یاد می‌گیرند که از ضعف مدیران برای انجام یک کار کوچک مدت زمان زیادی را اتلاف کنند. همچنین چون مدیران بی تجربه، کارمندان را در جلسات شرکت نمی‌دهند، کارمندان خود را جزیی از پروژه نمی‌بینند و برای شرکت دلسوزی نخواهند کرد.

یکی از زشت‌ترین کارهای شرکت‌های انحصاری این است که تنها حقوق افرادی را پرداخت می‌کنند که به آنها نیاز دارند و حقوق سایر کارمندان که به آنها نیازی ندارند را پرداخت نمی‌کنند این کار باعث ناراحتی کل تیم می‌گردد و ممکن است به استعفای دسته جمعی کارمندان نیز بیانجامد زیرا این کار علاوه بر ناراحت کردن کسانی که حقوق دریافت نکرده‌اند، باعث ایجاد بیم و هراس در عدم دریافت حقوق در ماه‌های آینده برای سایر کارمندانی می‌گردد که حقوق دریافت کرده‌اند.

## **۵. نتیجه گیری**

سیستم مدیریتی بد انحصاری پتانسیل دون پایه ساز بی رحمی دارد. سیستمی که ارزشی برای آدم‌هایی که کار اصلی را انجام می‌دهد قائل نیست و به کارمندانش بها و اعتبار لازم را نمی‌دهد. کارمندان خود را جزیی از شرکت نمی‌دانند و عمر خود را بیهوده با ریا تلف می‌کنند. هنگامی که سیستم انحصاری شان و منزلت کارمندان خود را رعایت نمی‌کند و آنها را در مقام پایین تری از جایگاه خود نگه می‌دارد یا سهم مناسبی از کارکردشان به آنها نمی‌دهد شرکت را به یک دون پایه ساز تمام عیار تبدیل می‌سازد. کارمندانی که ممکن در ابتدا بسیار کوشا و ساعی باشند با قرار گرفتن در این سیستم‌ها به کارمندانی دون پایه تبدیل شده و روش‌های نوینی را برای فرار از کار ابداع می‌کنند. بدتر از هم اینکه این کارخانه‌های دون پایه ساز آدم‌های دون پایه را اخراج و به سیستم‌های دیگر روانه می‌کنند تا جایی که جامعه پر از چنین کارمندان دون پایه ای می‌گردد و پس از آن همین سیستم‌ها مدعی این هستند که چرا جامعه از چنین کارمندان دون پایه پر شده است و نیروی کوشا و ساعی وجود ندارد.