

آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران

♦ دکتر عبدالحسین دانشوری نسب

عضو هیئت‌علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید باهنر کرمان



و خلاقیت و پشتکار و نظم و مهارت‌های اجتماعی را در درون افراد زنده کرده و نیروی شگرف انسانی را در خدمت توسعه و تکامل یک جامعه و کشور قرار دهد.

فرهنگ کار به‌عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری بر اساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی بویژه از دوران کودکی از جمله بنیان‌های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می‌شود. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است.

آسیب‌شناسی فرهنگ کار در جامعه ایران نیازمند یک بررسی جامع و تحلیلی است، اما در این نوشتار تلاش می‌کنم به‌طور موجز ضمن برشمردن مصادیق کم‌کاری در جامعه ایران به برخی از این آسیب‌ها پرداخته و در پایان برخی از راهکارهای مربوط به حل معضلات فرهنگ کار را ارائه نمایم. در جهان پیشرفته کنونی کار یکی از عوامل کلیدی توسعه محسوب می‌شود و کشورهایی که دچار عارضه کم‌کاری یا تنبلی هستند از کاروان پیشرفت و توسعه عقب خواهند ماند. امروزه کار اعم از کار فکری یا جسمی دارای جایگاه ویژه اقتصادی بوده و به نیروی انسانی به‌عنوان یک سرمایه بی‌بدیل نگریده می‌شود.

اندیشمندان جهان در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که کار برخاسته از جوهره درونی افراد است و جوامع برای تبلور هر چه بیشتر این جوهره نیازمند ایجاد فرهنگ کار هستند. آن‌گونه که دانشمندان همچون ماکس وبر و تالکوت پارسونز و جان گالبرایت گفته‌اند، ضعف فرهنگ و اخلاق کار موجب راکد ماندن نیروی کار و در نتیجه عقب‌ماندگی جوامع می‌شود. از نظر گالبرایت فقیر کسی است که نمی‌تواند خود را با جامعه تطبیق دهد و حاضر است برای رهایی از تحرک و تن دادن به تعاملات و قوانین اجتماعی، بهای سنگینی همچون فقر را بپردازد. برخی دیگر از اندیشمندان همچون دانیل لرنر و آدام اسمیت در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که عوامل روانی و انگیزشی نقش بسزایی در ارتقای فرهنگ کار دارد. این عوامل می‌تواند توانایی‌های فکری

زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به‌عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند.

تعریف فرهنگ کار

چنانچه فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیت‌های اقتصادی منجر به ارزش افزوده در نظر بگیریم، فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به عبارت دیگر، این‌که در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. بر اساس این رویکرد می‌توان فرهنگ سازمانی را به‌عنوان پدیده مهم‌تری

نخستین عامل تعیین‌کننده فرهنگ کار، میزان ارزشمند دانستن کار توسط نیروی کار است. ارزش کار خود به دو دسته تقسیم می‌شود. بعد اول ارزش‌های درونی کار است و منظور از آن میزان صحیح و سازنده بودن کار برای انسان، نزد شاغلان است. در بعد دوم ارزش‌های بیرونی کار مدنظر است و منظور، میزان دستیابی به مزایا 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 می‌گردد. لکن در هر حال وضعیت این عامل، چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می‌کند.

در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، به این معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آن‌ها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهند داشت.

شاخص‌های فرهنگ کار

سؤال اساسی این است که چه عوامل یا مؤلفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهند؟ به‌طور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند؛ نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی 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، نگرش‌ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. در کل ۹ عامل را می‌توان برشمرد. این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی،

اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظم شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری هستند. این ۹ عامل عبارت‌اند از:

۱. احساس مفید بودن سازمانی، ۲. تصویر ذهنی از استعداد کاری خود، ۳. نگرش مثبت به کار، ۴. میزان پذیرش تغییرات و روش‌های کاری جدید، ۵. نظام فرهنگی حاکم بر جامعه، ۶. میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کار، ۷. میزان عدالت سازمانی، ۸. ارزش‌های کار (درونی و برونی)، ۹. برخورداری از میزان وجدان کاری بالا.

نخستین عامل تعیین‌کننده فرهنگ کار، میزان ارزشمند دانستن کار توسط نیروی کار است. ارزش کار خود به دو دسته تقسیم می‌شود. بعد اول ارزش‌های درونی کار است و منظور از آن میزان صحیح و سازنده بودن کار برای انسان، نزد شاغلان است. در بعد دوم ارزش‌های بیرونی کار مدنظر است و منظور، میزان دستیابی به مزایا 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 تعامل با محیط و

قرار گرفتن افراد در فرایند اجتماعی شدن، تعیین و درونی می‌گردد. لکن در هر حال وضعیت این عامل، چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می‌کند.

ارزش‌های درونی و بیرونی کار: عامل دوم پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت خود برای انجام کار است. خروجی نهایی و ستاده کار یک فرد برابر است با پنداشت یک فرد نسبت به قابلیت‌های خود. در واقع این‌که یک شاغل چقدر خود را ماهر، مجرب، دقیق و مسلط به کار بداند، بر میزان کار واقعی وی اثر می‌گذارد و از مجموع چنین پنداشت‌هایی در نهایت فرهنگ کاری حاکم بر سازمان متأثر می‌شود. در این زمینه باید توجه داشت که توانمندی‌های هر فرد برای کار و سازمانی خاص ارزشمند است. برخی از دانسته‌ها نیز زمانی ارزشمند است که با دیگر توانمندی‌های فرد ترکیب شده و توان و مهارت جدیدی را موجب می‌گردد.

احساس مفید بودن سازمانی: عامل بعدی مفید و مؤثر بودن است. کارکنان سطوح مختلف سازمان مایلند که نقش آن‌ها در سازمان مفید و ارزشمند در نظر گرفته شده و سازمان به وجود آن‌ها افتخار کند. در چنین حالتی فرد احساس می‌کند که مؤثر است و با تعهد و صرف انرژی فکری و یدی بیشتری به کار کردن می‌پردازد. در سازمانی که به هنگام انجام



برخی موانع توسعه فرهنگ کار

تعدادی از موانع توسعه فرهنگ کار عبارتند از: نداشتن اعتقاد و باور به نتایج و فواید بهبود فرهنگ کار، نا آگاهی عمومی نسبت به مفاهیم و جایگاه فرهنگ کار، میزان اهمیت آن و نقش و وظایف افراد در این راستا، مقاومت افراد در مقابل تغییرات و عدم تمایل به ترک برخی عادات، غرق شدن در روش‌ها و تکنیک‌ها و تغییر باورهای فکری، بلندپروازی و بی‌توجهی به مسائل به‌ظاهر کوچک و راه‌حل‌های خرد، مشخص نمودن متولی کار، ناهماهنگی و نبود هدایت و نظارت مناسب، ضعف تعهد اجرایی، عجله در حصول نتیجه و غیره.

فرهنگ کار در ایران

ایرانی‌ها ریشه بسیاری از نابسامانی‌های اجتماعی و مشکلات را در خارج از کشور پیگیری کرده و زمان زیادی را صرف می‌کنند تا ثابت شود که این همه موانع از بیرون تحمیل می‌شود و از بازشناسی خود و فرهنگشان غافل می‌شوند. تعریف از مشکل خصلتی فرهنگی است که نتایج منفی آن برای فرد و جامعه به مراتب بیش از مزایای آن است. ایرانیان در قلمرو حضور و هستی بسیار معروف هستند و آن خودمداری یا خودمحوری است. در هر جامعه‌ای می‌توان دو دسته منافع و سه حوزه فعالیت برای زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفت؛ دو دسته منافع شامل منافع خاص شخصی و منافع عام اجتماعی و عمومی است. عامل وحدت ارتباطی این دو دسته منافع با ایجاد جامعه طبقاتی و تشخیص بعدی آن با واسطه جامعه مدنی، مطابق با ویژگی‌های هر جامعه‌ای، ظهور و بروز یافته است؛ اما سه حوزه فعالیت فردی و اجتماعی به شرح مقابل است: حوزه شخصی و خصوصی، حوزه عمومی (فعالیت‌های مستقل مردمی) و حوزه سیاسی یا حکومتی. سامان‌دهی منطقی و عقلانی و انسان‌گرایانه زندگی اجتماعی حاصل ارتباط متقابل میان آن دو

فعالیت‌های مطلوب، به انحای مختلف به کارکنان بازخورد مثبت داده شده و اهمیت کار و جود آن‌ها برای سازمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم اعلام می‌گردد، فرهنگ کاری کارکنان به تدریج تقویت خواهد شد.

میزان عدالت سازمانی: چهارمین عامل که در ایجاد فرهنگ کار نقش زیربنایی دارد، میزان عدالت سازمانی است. به این معنی که کارکنان تا چه حد بر این باورند که درآمدها، اختیارات و اطلاعات موجود به صورت عادلانه و به حق بین افراد توزیع می‌شوند؟ عکس این مفهوم، تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی است که به شدت فرهنگ کاری سازمان را دچار آسیب و ضعف می‌کند. قابل ذکر است که آنچه بر رفتارهای نهایی کارکنان اثرگذار است نه خود عدالت سازمانی، بلکه میزان این متغیر توسط کارکنان است.

میزان وضوح نقش‌ها و روش‌های کار: عامل پنجم در زمره عوامل سازنده فرهنگ کاری یک سازمان، میزان شفافیت نقش‌ها، وظایف سازمانی و روش‌های انجام کار است. بدیهی است چنانچه پرانگیزه‌ترین کارکنان در اختیار باشد، لیکن نقش و روش‌ها و ابزارهای کاری آن‌ها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نداشته و به تدریج فرهنگ کاری آسیب خواهد دید. عدم شفافیت تا حد زیادی به عملکردهای سازمانی و مدیریت بستگی داشته و با عوامل قبل اندکی متفاوت است.

میزان پذیرش تغییرات و روش‌های کاری جدید: در نهایت عامل مهم دیگری که سازنده فرهنگ کاری بوده و خود متأثر از عوامل درونی و بیرونی سازمان است، میزان تغییرپذیری و همراهی با روش‌های نوین است. بحث مقاومت در برابر تغییر و دلبستگی شدید به وضعیت‌های ایستا از جمله مهم‌ترین معضلات سازمان‌هایی 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.

دسته منافع و این سه حوزه فعالیت است. در سنجش جامعه ایران در طول تاریخ رابطه متقابل عقلانی میان منافع فردی و منافع اجتماعی وجود نداشته است و در دوران معاصر نیز به جز در مقاطعی خاص آن هم به صورت جزئی و کوتاه‌مدت سه حوزه فعالیت در ارتباط متقابل تا حدی عقلانی و دموکراتیک با هم بوده، اما حتی در بروز آن مجزا عمل شده است. با پیروزی انقلاب مشروطه جامعه باید به راهی دست می‌یافت که مالکیت خصوصی و استقرار مناسبات تولیدی سرمایه‌داری و همچنین هویت فردی در میان ایرانیان زمینه یافته و گسترش یابد، اما این چنین نشد. در این گذار، ایرانی از جامعه سنتی به جامعه متجدد معلق ماند و نتوانست هویت فردی بیابد و به انسان تک و جدا افتاده تبدیل شد که فقط ممکن بود در پی رفع نیازها و پاسخ‌گویی به منافع و مصالح شخصی و خصوصی خویش باشد. بویژه ساختار حکومت‌ها پس از شکست انقلاب مشروطه چنان بود که حوزه عمومی مستقل از خود را قبول نمی‌کرد و به شدت با آن برخورد می‌کرد. سیطره حکومت بر حوزه عمومی و تلاش برای حذف آن، به اعمال سلطه بی واسطه حکومت بر مردم انجامید. مضافاً اینکه ایرانیان گرایش خاصی به عقب نشینی از جمع به شخص پیدا کردند، به جهت برهم خوردن مناسبات جامعه سنتی یا بند نافی خویشاوندی، قومی، ایلی یا خونی که نتوانسته بود به مثابه فرد، به هویت فردی دست یابد. بنابراین ایرانیان هر یک با قرار گرفتن در حوزه فعالیت شخصی و خصوصی به‌طور عمده به تقلائی رفع نیازها و پاسخ‌گویی به منافع و مصالح شخصی و خصوصی آنی خویش گرفتار شدند که این خصلت به خودمحوری یا خودمداری تعبیر می‌شود. مهم‌ترین عامل و علت سیاسی خصلت که تبدیل به مشکل فرهنگی شده است، حکومت استبدادی است که سالیان دراز بر پهنه این سرزمین گسترده بوده است. در دوره جدید پول بر افراد و اشیاء تسلط پیدا می‌کند. ارزش‌گذاری بر اساس کمیت چیزی

گريزان از كار و تلاش، خلاقيت و نوآوري‌هاي ارزشمند پديدار نمي‌شود؛ زيرا نوآوري و خلاقيت به دنبال سخت‌كوشي در راه رسيدن به هدف به دست مي‌آيد و اين خود سبب مي‌شود كارآفريني در جامعه رشد نيابد و فرصت‌هاي شغلي جديد شكل نگیرد و به اين وسيله بر تعداد بیکاران جامعه افزوده شود. يکي ديگر از مشکلات پديد آمده در اثر کاهلی انسان‌ها، وقوع اشتباهات فراوان است. تصميمات غلط فراواني که به علت بی‌تجربگی و محدودیت علم و دانش صورت می‌گیرد و صدمات فراواني را به فرد و جامعه وارد می‌سازد و در آینده این اثرات تخریبی، فشار روانی زيادی بر اعضای یک جامعه وارد می‌کند و بهداشت روانی و سلامت جامعه را با خطر مواجه می‌کند. همچنین هنگامی که بر تعداد افراد گريزان از مسئولیت اضافه می‌شود، زمینه برای حضور افراد فرصت‌طلب مهیا گشته و مسئولیت‌ها در دستان کسانی قرار می‌گیرد که تلاش می‌کنند با ایجاد یک محیط بدبینانه شدید و خراب کردن اذهان ديگران و نابود کردن شخصیت افراد، زمینه را برای پایمال کردن حقوق ديگران توسط خود مهیا کنند

راهکارهایی جهت ارتقای فرهنگ کار

بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقای فرهنگ کار در هر سطحی شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار، امری حیاتی است. روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط اجتماعی سازمان به شکلی که آن‌ها در یک مجموعه کاملاً متوازن و هماهنگ باشند حائز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی - تولیدی مشخص شده و به کار گرفته شوند. اصولاً ارتقای 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 ارتقای فرهنگ کار عبارتند از:

محیط کار مطلوب: یکی از جلوه‌های فرهنگ

بودن بیش از حد، اضطراب و استرس را به ارباب رجوع تحمیل می‌کنند؛ زیرا اصولاً در ایران ارزش کار مفید کردن آن‌چنان جا نیفتاده است. چه این‌که کار گروهی باشد زیرا انسان‌های پرتوقع فقط خودشان ریبیس می‌شوند

در ایران یا سایر کشورهایی که به‌نوعی با معضل کارگریزی دست به گریبان هستند، انگیزه‌ها و دلایل مختلف است و می‌توان آن را در دلایل متعددی جست‌وجو کرد؛ تغییر در فعالیت‌های کاری، همچون فناوری جدید یا تغییر اهداف، حاکمیت روابط پر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، ساعت کار زیاد، عدم حمایت مسئولین از کارکنان خود، دخالت‌های زیاد در مسائل شخصی، اجتماعی و زندگی خانوادگی در محیط کار، فشار بیش از حد ناشی از غیرواقعی بودن مهلت انجام کارها، داشتن شغلی که متناسب با شاغل نباشد، فقدان مهارت کافی در نحوه انجام کار، نبود مشاوره و ارتباطات، انجام کارهایی که بسیار مشکل‌اند یا لزوم چندانیه به انجام آن‌ها نیست، فقدان مکانیسم‌های کنترل و ارزشیابی و سبک مدیریت که ممکن است تمام این عوامل باعث بروز کارگریزی و کاهش انگیزه کیفیت کار در افراد گردد.

همچنین از معضلاتی که فرهنگ کارگریزی در بر خواهد داشت، می‌توان به موارد مختلفی اشاره کرد، از جمله آن‌که در جمعیت‌های

ایرانی‌ها ریشه بسیاری از نابسامانی‌های اجتماعی و مشکلات را در خارج از کشور پیگیری کرده و زمان زیادی را صرف می‌کنند تا ثابت شود که این همه موانع از بیرون تحمیل می‌شود و از بازشناسی خود و فرهنگشان غافل می‌شوند. تعریف از مشکل خصلتی فرهنگی است که نتایج منفی آن برای فرد و جامعه به مراتب بیش از مزایای آن است. ایرانیان در قلمرو حضور و هستی فردی و اجتماعی‌شان نسبت به خصلتی بسیار معروف هستند و آن خودمداری یا خودمحوری است.

است که بعد از بورژوازی (سرمایه‌داری) رایج شده و در نتیجه، موجب شده که انسان‌ها به‌مثابه اشیاء طبقه‌بندی شوند؛ در حالی که قبلاً انسان‌ها به‌تبع آنچه در درون خودشان بود طبقه‌بندی می‌شدند؛ بنابراین جامعه مدرن یک جامعه کمی است، به همین دلیل انسان‌ها در پلکان اجتماعی به‌راحتی سقوط می‌کنند. ایرانیان این اصل را از جامعه مدرن گرفتند و با خصلت درونی خود به‌ویژه تمامیت‌خواهی عجین کردند و نتیجه این شد که «همه چیز فقط برای من است.» این شیوه تفکری منجر شد که در نزد آن‌ها کار به‌ویژه بعد از قاچاریه و اکتشاف نفت و آمدن پول آسان، قداست خود را از دست بدهد.

یکی دیگر از مشکلات، عدم توانایی کار در گروه است. یکی از علل ضعف ایرانیان در کار گروهی و جمعی عدم توانایی در تعمیم خودخواهی یا خودمحوری فردی به خودخواهی گروهی است. دسته دسته شدن و نوای فردی سر دادن در فرهنگ ایرانی را می‌توان در بسیاری از جاها مانند دانشگاه، محیط کار، داخل احزاب و حتی در داخل خانواده‌ها مشاهده کرد. این درگیری‌های قابل اجتناب که در فرهنگ ایرانی عادی می‌نماید، معمولاً چیزی نیست، جز عدم توانایی در تعمیم خواسته‌های فردی به خواسته‌های گروهی که باعث اتلاف انرژی بسیاری در فعالیت‌های جمعی ایرانیان می‌شود و بازدهی و قدرت این گروه‌ها را به شدت کاهش می‌دهد. تأکید بر اختلافات به‌جای شباهت‌ها، عدم گذشت و خشونت‌های کلامی و رفتاری نابجا در ارتباطات، آثار عدم پختگی در احساسات و روابط اجتماعی می‌باشد. به‌نوعی، در تجلی احساسات و بلوغ عاطفی بسیار ضعیف عمل می‌کنیم، یعنی جوانان در این جامعه در بیست سالگی به بلوغ جنسی می‌رسند، اما به بلوغ احساسی و عاطفی توأم با عقل بسیار دیرتر می‌رسند. از سوی دیگر در ایران افراد در محیط‌های کار خود احساس مسئولیت بالایی ندارند و با آسوده خاطر

دیگر کشورها استفاده کرد؟ با وجود تمامی تفاوت موجود در بین کشورهای توسعه‌یافته یا حتی در حال توسعه، نقطه مشترک در این بین به سخت‌کوشی مربوط می‌شود. این ویژگی بخصوص درباره کشورهای شرق دور و جنوب شرق آسیا کاملاً مشهود است. نگاهی به تجارب آنان حاکی است که همواره شهروندان سخت‌کوش بر افراد دارای استعداد ترجیح داده شده‌اند. این گفته به معنای نادیده گرفتن افراد مستعد نیست. به‌جای تربیت افراد شاخص که پس از مدتی سر از کشورهای پیشرفته در می‌آورند، باید اهتمام خود را به سخت‌کوشی داد نه به استعدادیابی صرف. بزرگ‌ترین فایده تغییر اولویت استعداد به اولویت سخت‌کوشی این است که امکان مشارکت بخش بیشتری از جامعه در مسائل اجتماعی نیز فراهم می‌شود. علاوه بر این، شایسته‌سالاری نیز در عمل محقق خواهد شد.

نقش تشکلهای صنفی در ارتقای فرهنگ

کار: تشکلهای غیردولتی نقش بی‌بدیلی را در ایجاد و تقویت فرهنگ کار دارند. تقویت جنبه‌های صنعتی کار و اولویت دادن به نقش تولیدی تشکلهای غیردولتی بسیار ارزنده است. تشکلهای صنفی نقش واسطه را بین نیروی انسانی و مدیریت یک واحد اقتصادی ایفا می‌کنند. این واسطه از طریق کارکرد چانه‌زنی دسته‌جمعی و توافق جمعی نقش قابل ملاحظه‌ای در تنش‌زدایی بین کارگران و کارفرمایان دارد، به‌گونه‌ای که از ایجاد بحران‌های بزرگ اجتماعی جلوگیری می‌کند. در مقابل، نبود آنها شرایط را شکننده می‌سازد. تشکلهای صنفی با آموزش و فراهم کردن تجربه‌اندوزی اعضا، شرایط را برای نهادینه کردن پیش‌نیازهای پیشرفت جامعه به وجود می‌آورند.

نقش خانواده در ارتقای فرهنگ کار: فرهنگ

کار یک هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده و مبتنی بر این باور است که کار، فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. مثل سایر هنجارهای فرهنگی، علاقه‌مندی

قبال کار و تدوین برنامه‌های مشخص کاری، می‌توان به ارتقای ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.

نقش نخبگان و سخت‌کوشی در ارتقای

فرهنگ کار: حرکت به سوی صنعتی شدن

مستلزم برخورداری از پیش‌زمینه‌های تاریخی است که فراهم آمدن آن در کوتاه‌مدت امکان‌پذیر نیست. با این حال نباید به این بهانه دست از تلاش کشید. تجربه بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که در صورت برخورداری از راهبردهای جامع و تبدیل آن به برنامه‌های مشخص و معین می‌توان به توسعه دست یافت. اهتمام به نقش نخبگان علمی، فکری، فرهنگی و اجتماعی بسیار بیش از گذشته باید مورد توجه قرار گیرد. بدون شایسته‌سالاری، مفهوم صنعتی شدن تهی از معناست. آیا می‌توان از تجارب

کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان لازم است عملکرد کارکنان به شکل منطقی مدیریت شود؛ یعنی با اندازه‌پذیر کردن عملکرد، زمینه‌های عملکرد نامطلوب و خلأهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار، بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشأ بروز بسیاری از نارسایی‌ها و مشکلات سازمانی است. با سازوکارهای عملیاتی از جمله؛ ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از غیرمفید، شناسایی و کنترل گلوگاه‌هایی که در آن بیکاری پنهان وجود دارد، اندازه‌پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص سازی، تشویق مؤثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند، تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در



را شامل احساس تعهد، حساسیت و وفاداری نسبت به سازمان، مهارت‌های ارتباطی خوب، توانایی‌های مشارکتی، تعهد اجتماعی، مهارت‌های فنی و پذیرش تغییر می‌دانند. قبل از هر چیز می‌توان گفت نیروی کاری که از کیفیت بالا برخوردار است، رفتار مولد دارد. تنها رفتار شغلی کارگر، مهندس یا مدیر است که عملاً سبب می‌شود تا کارها با مولدیت بیشتر یا کمتر انجام گیرد. این رفتار به نوبه خود نتیجه ترکیبات پیچیده، اما کاملاً متمایز ویژگی‌های فردی، سازمانی و غیره است؛ مانند: نگرش به کار، دانش، مهارت و فرصت‌ها؛ بنابراین به منظور تغییر رفتار نیروی کار و مولدتر ساختن آن باید روشی متوازن و هماهنگ بر ویژگی‌های فوق در پیش گرفت.

نتیجه‌گیری

برای ریشه‌کن کردن بیکاری و گسترش اشتغال‌زایی در جامعه، باید نسلی تربیت شود که با کار اُنس بگیرد. ضروری است والدین کودکان خود را علاوه بر تحصیل، با کار و تلاش نیز آشنا نمایند و با مهارت‌آموزی و مشارکت دادن آن‌ها در فعالیت‌های اجتماعی، افراد مسئولیت‌پذیری تربیت نمایند. داستان فرهنگ کار، پایان‌ناپذیر است؛ زیرا مجموعه عوامل زیادی بر آن مؤثر بوده و خواهند بود. کوچک‌ترین تغییرات مشاغل، کارکنان، تحولات اجتماعی و جهانی می‌تواند تأثیرات شگرفی بر آن داشته باشد. پیش‌بینی این تغییرات کمک می‌کند با آمادگی بیشتری به استقبال تأثیرات حاصل از آن رفت؛ زیرا مدیریت مؤثر، مستلزم آینده‌نگری است. جغرافیا و ساختار شهر، منابع انسانی و طبیعی، حدود اختیارات تشکلهای کارگری و کارفرمایی، جنسیت و نژاد، سطح تحصیلات، تناسب نیروی کار و فرصت‌های شغلی و مواردی از این دست، نقش مؤثری بر فرهنگ کار دارند. اگر هدف ارتقای این هم‌گیری، فرهنگ باشد، ناگزیر باید کلیه عوامل فوق شناخته شده و نقش آن‌ها در برنامه‌ریزی‌ها لحاظ شود. ♦♦

کار توصیه می‌شود. در واقع به‌رغم پاره‌ای از نظرات موجود در جامعه، هنوز کار به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی شده و جا دارد تا از این نگرش به‌عنوان یک فرصت برای تحول استفاده شود. نکته قابل تأمل آن‌که مدیران سازمان‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار برعهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نشود، تغییر در فرهنگ کاری یک سازمان معنی نداشته باشد. تجربه سازمان‌های موفق نشانگر آن است که به‌رغم تأثیر عوامل محیطی، امکان بسیاری از تحولات مثبت در درون سازمان‌ها وجود دارد و این تحولات، خود می‌تواند بسترساز تحولات وسیع‌تری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در سازمان‌ها، زمینه‌های استفاده مفید و مؤثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌سازد و آثار مطلوبی در بعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گریزی نیست جز این‌که در سازمان و جامعه، فرهنگ کار رواج پیدا کند. فرهنگ کار بدون کار مفهومی ندارد. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. فرهنگ کار به معنای پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید است که با به کار بردن سازوکارهایی باید آن را ایجاد، مراقبت و کاربردی کرد. بدون تردید ساختار اقتصادی جامعه بر فرهنگ کار مؤثر است. بدیهی است در شرایطی که سودهای سرشاری در گروه کثیری از مشاغل که نتیجه تغییر در ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه هستند، وجود دارد و توزیع درآمد به ضرر دارندگان عامل تولید و به نفع دارندگان عامل سرمایه تغییر می‌یابد، فرهنگ کار، سست و متزلزل خواهد شد. زمانی که نرخ تورم بالا، به‌صورت پایدار در اقتصاد جوامع وجود دارد و به علت عدم قابلیت انعطاف مزد با شرایط دائماً در حال تغییر، هزینه جبران خدمات کاری روزبه‌روز کاهش می‌یابد، نباید انتظار روحیه و اخلاق کاری بالا را داشت. کارشناسان مسائل نیروی کار، ویژگی‌های نیروی انسانی با کیفیت بالا

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. 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 به‌صورت ضمنی و غیرمستقیم، بسترسازی لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ کار را فراهم ساخت. همین که فردی وارد محل کار می‌شود، در ارتباط با تصورات و عکس‌العمل دیگران، نگرش‌های کار شکل یافته او در دوران طفولیت تأیید شده و یا مورد نقض قرار می‌گیرد. نقش مدیریت در ارتقای فرهنگ کار: مهم‌ترین عاملی که می‌تواند کارکنان یک سازمان را نسبت به کار کردن علاقه‌مند یا بیزار کند، سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. چنانچه نظام 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، میزان گریز افراد از کار، سیاه‌کاری، ضایعات استعفا، اخراج و مانند آن افزایش خواهد یافت.

انگیزه کار: مجموعه‌ای است از مزایا، شرایط و کمک‌ها به‌منظور تشویق افراد برای یافتن کار و ماندن در آن و نیز ترغیب کارفرمایان به استخدام افراد و نگهداشتن آنان در شغل خود. انگیزه هم‌پایه و معیار نهایی موفقیت در یک سیستم مدیریتی است. در واقع تحرك بخشیدن، هدایت و کنترل نمایان افراد برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت ملت‌ها دارد.

آثار فرهنگ کار: برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است. لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول شود و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقای فرهنگ کار، استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی