

کار (اعم از فرهنگ ملی، منطقه ای، جهانی هر کدام با مؤلفه ها و میزان اثرگذاریشان) و عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی که مطالعه همه این عوامل و تاثیر آنها نه تنها از حوصله این مقاله خارج است بلکه نیاز به تیم های تحقیق قسوی و صرف هزینه های گوناگون است. بنابراین، هدف ما در این مقاله صرفاً گشایش باب دیگری بر مطالعه کار از دید فرهنگی و اجتماعی و ارائه یکی از کارکردهای اساسی کار یعنی تسهیل کننده کنشهای متقابل میان انسانها و در نتیجه اثر آن در جامعه پذیر کردن انسانهاست که در ذیل تعاریف سوداگاران آن پنهان مانده است. در اینکه یکی از اهداف اصلی سازمان کار تولید اقتصادی و رفع نیازهای فیزیولوژیک انسان است - اگرچه این یک طرز تلقی سنتی از کار است - تردیدی نیست اما سوای ابعاد اقتصادی و بعضاً سیاسی آن، کار نقش عمده ای از حیث حفظ الگوهای اشتراکی و انتقال آنها، جامعه پذیری و نهایتاً انسجام اجتماعی برعهده دارد. تلاش این مقاله نیز در پرداختن به این بعد از کار است.

تعاریف و مفاهیم

فرهنگ کار، مرکب از دو مفهوم فرهنگ و کار است. از یک طرف با مفهوم فرهنگ مواجه هستیم و از طرف دیگر با مفهوم کار که در قالب این فرهنگ شکل می گیرد، کار می تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوششهای فکری و جسمی بوده و هدفش تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می سازد (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۱۷). یا اینکه کار مجموعه اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزارها و ماشینها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان تاثیر می گذارد و او را تغییر می دهد (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۰). به دور از ورود به انبوه مناقشات و تعاریف گوناگون بر سر فرهنگ با پذیرش خصلت معنوی و معرفتی فرهنگ، ما چهار عنصر واقعی و غیرقابل تقلیل فرهنگ (غیرمادی) را که شالوده ضروری فهم آن است به عنوان هسته مرکزی و اصلی فرهنگ اختیار می کنیم. این چهار مؤلفه واقعی عبارتند از: ایده ها و عقاید، ارزشها، هنجارها، نمادهای مشترک جامعه موردبررسی (طالبی، ۱۳۸۲).



کار

عاملی موثر در جامعه پذیری

سیدآیت الله میرزایی

چکیده

فرهنگ کار به عنوان روح حاکم بر سازمان کار، در ارتباط با عوامل فردی و روانی، سازمانی، محیط و شرایط فراگیر قابل مطالعه است. مظاهر فرهنگ کار را می توان در عباراتی نظیر وجدان، تعهد، اخلاق کاری، سخت کوشی و به عبارتی ذیل رفتار سازمانی معطوف به کارایی و بهره وری سازمانی ملاحظه کرد. فضای فرهنگی حاصل از کار با همه انعطاف ناپذیری عوامل مادی و تکنولوژیک می تواند منجر به ایجاد فضای معنوی و معرفت شناختی تسهیل کننده کنشها و تعاملات گوناگون انسانها در درون فضای فرهنگی سازمانی و در ارتباط با سپهر فرهنگی منطقه ای، ملی و جهانی منجر شود. این مقاله قصد دارد کار را به عنوان بستری برای تسهیل کنش و تعامل بین کنشگران و به عنوان یک عامل موثر در جامعه پذیر کردن اعضای جامعه در درون سازمان کار در نظر بگیرد.

مقدمه

کار در معنای خاص آن مظهر زنده بودن، زنده ماندن و حیات انسانی انسان است. وسیله ای برای زندگی انفرادی و اجتماعی بهتر است. کار توانایی انسان در غلبه بر طبیعت در جهت ارضای نیازها اعم از مادی و معنوی و توسعه آگاهی و خلاقیت و در نهایت تکامل انسان و جوامع انسانی است. از این دیدگاه، کار را می توان به عنوان یکی از عوامل تسهیل کننده و افزاینده تعاملات اجتماعی و به زعم صاحب نظران موثر در جامعه پذیر کردن انسانها و انتقال دهنده دانشها و دستاوردهای بشری تلقی کرد. مجموعه فرهنگ کار با مؤلفه های خود و در تکوین مفاهیمی چون اخلاق کار، وجدان کاری، تعهدکاری نقش اساسی در این ارتباط دارد. اگرچه بررسی فرهنگی کار خود نیازمند بررسی عوامل گوناگون نظیر فرهنگ محاط بر

البسته منکر انگیزه های شدید مادی و تفکر سودانگاران حاکم بسر آن نیستیم که خود می تواند به عنوان موضوعی دیگر و در ارتباط با عوامل گوناگون موثر بر آن مورد مطالعه قرار گیرد.

بنابراین، فرهنگ کار، عبارت از مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیتهای معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱: ۷۱). آنچه در این تعریف و تعاریف دیگر به چشم می خورد توجه کل نگر به فرهنگ کار است. مثلاً، فرهنگ کار، مجموعه باورهای ارزشی، قراردادهای اجتماعی، سطح آگاهی ها و انگیزه های مادی و معرفتی را فرهنگ کار گویند (حاج فتحعلیها، ۱۳۷۶: ۱۷). به این ترتیب، مفاهیمی نظیر وجدان کاری، تعهدکاری و اخلاق کار همگی در ذیل مفهوم فرهنگ کار و در قالب یک فرهنگ سازمانی به عنوان یک مجموعه فرهنگی در ارتباط با مجموعه های دیگر قرار می گیرند. تعریف ما از سازمان (سازمان اجتماعی) دربرگیرنده ارتباط آن با مفهوم کنش اجتماعی است.

بنابراین، سازمان اجتماعی به معنایی که ما به کار می بریم برای هر جمعی از بازیگران اجتماعی عبارت است از کامل ترین زمینه تحلیلی که کنش اجتماعی در آن انجام می شود. سازمان اجتماعی درواقع از تمامیت کنش اجتماعی در درون جمعی معین ناشی می شود و تمام عناصر فرهنگی و ساختی، تمام متغیرها و تمام عواملی که در تعیین، سازماندهی، هدایت و انگیزش کنش هر یک از افراد موثرند، در ایجاد سازمان اجتماعی موثرند (روش، ۱۳۷۵: ۹). صرفنظر از حجم سازمان هر سازمانی براساس ارزشها، هنجارها، باورها و نمادهای خاصی یک کلیت فرهنگی، اجتماعی و حیات پویا برای تداوم خودش ایجاد می کند. برآن اساس شبکه روابط، تقسیم کار، نقشها و پایگاهها شکل می گیرند.

رایسز، در تعریف فرهنگ سازمانی آن را نظام معانی مشترکی می داند که به وسیله اعضای سازمان حفظ و به تمایز سازمان از سازمانهای دیگر می انجامد (هدایتی، ۱۳۸۰). «گردن»، فرهنگ سازمانی را نظام فرضیات و ارزشهای مشترکی می خواند که به طور گسترده

رعایت می شود و به الگوی رفتار خاصی منجر می شود (همان). استنلی دیویس، فرهنگ سازمانی را الگوی ارزشها و باورهای مشترکی می شمارد که به اعضای یک نهاد معنی و مفهوم می بخشد (هدایتی، ۱۳۸۱). بنابراین، فرهنگ سازمانی چگونگی تعامل افراد در یک سازمان با دیگران را پی می گیرد و ساختار سازمانی جایگاه افراد را مشخص می کند. برای ایجاد تغییر در فرهنگ سازمانی و پیدا کردن فرهنگ غالب در سازمان باید لایه های درونی سازمان شامل ارزشها، باورها، هنجارها و... را شناخت و مورد مطالعه قرار داد.

اما وجدان کاری، یکی از ابعاد مهم وجدان است که منظور از آن احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد نسبت به کارهایی است که برعهده اوست. به عبارت دیگر، سعی در انجام هر چه کاملتر و بهتر کارها و پرهیز از هر گونه تساهل و کم کاری و استفاده منطقی از امکانات و شرایط مواظبت مداوم نسبت به انجام وظایف (ممی زاده، ۱۳۷۵). درواقع وجدان کاری عبارت است از مجموعه عواملی که در فسرده سازمانی نظام ارزشی به وجود می آورد (حسینی، ۱۳۸۰). در صورت دارا بودن بالاترین حد وجدان کار می توان جامعه ای را تصور کرد که در آن افراد در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و با دقت کامل و با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند (میرسیاسی، ۱۳۷۳).

نمی توان ادعا کرد که هر انسانی به محض ورود به عرصه کار بویژه کارهای گروهی و سازمانی دارای وجدان کار است - اگرچه خود مفهوم وجدان به زعم برخی فلاسفه نظیر کانت امری فطری است - بلکه عوامل متعددی شخص را در تکوین و تقویت وجدان کاری تحت تاثیر قرار می دهند. نتیجه اینکه ما از طرفی می توانیم وجدان کاری را آموختنی و اکتسابی بدانیم. که در این زمینه نقش ارزشها و باورهای فرهنگی، شخصیت و نگرش نسبت به کار حائز اهمیت است. به طور کلی می توان گفت نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار به علاوه، با ارزش ترین جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار در سازمان و نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره وری و کارایی مطلوب است.

اخلاق کار، حوزه ای از فرهنگ یک جامعه

به شمار می رود که عقاید، ارزشها و هنجارهای مربوط به کار را دربرمی گیرد و درواقع وجدان کاری شکل درونی شده این عقاید، ارزشها و هنجارها است. از این منظر، اخلاق کار و وجدان کاری، امور واقع و پدیده هایی هستند قابل شناسایی و مطالعه، تغییرپذیر، قابل کنترل و دستکاری که از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می کنند: (رجب زاده، ۱۳۷۶: ۶۴). «چلبی» برای اخلاق دو بعد فرهنگی و اجتماعی قابل است و معتقد است بعد فرهنگی اخلاق شامل مجموعه فرمانهای اخلاق که ریشه در فرهنگ جامعه دارند شامل آرمانها، باورها، ارزشها و اعتقادات دینی است و بعد اجتماعی آن با اخلاق عملی احساس تکلیف و مسئولیت بر مبنای فرمانهای اخلاقی در مقابل دیگری است (چلبی، ۱۳۷۹: صص ۱۰۶ - ۱۰۵). تا اینجا ما به نقش و اهمیت فرهنگ به عنوان منبع الگودهنده، الهام بخش و موثر بر فرهنگ کار است.

بنابراین، اخلاق کار و وجدان کار به عنوان اموری اجتماعی تلقی می شوند. و طبق دیدگاه تعارض ارزشی، فرض بر این است که تکوین و تداوم یک مسئله، نتیجه و برآیند ارزشهای متعارض در فرهنگ جامعه و نیز عمل کردن براساس این ارزشهاست (رجب زاده، ۱۳۷۶: ۶۵ - ۶۴). از طرفی میزان احساس تکلیف و تعهد نسبت به قاعده اخلاقی در قبال جمع تابعی از میزان استحکام اجتماعی جمع است. بنابراین، در سطح کلان احساس تکلیف نسبت به قاعده اخلاقی در قبال جامعه کل وابسته به میزان وحدت اجتماعی (وحدت ملی) است. وحدت اجتماعی و استحکام اجتماع منوط به این است که اعضای اجتماع تاجه اندازه بسا جامعه هم ذات پنداری می کنند و خود را جزئی از آن می دانند. این امر آنها را همزمان از نوعی هویت جمعی برخوردار می کند که از سوی اجتماع به آنها اهدا شده است (چلبی، ۱۳۷۹: ۱۰۵). در همین رابطه تعهدکار نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق «دیگر» در قالب قواعد اخلاقی (اجتماعی) پذیرفته شده درباره کار است. به عبارت دیگر، تعهدکاری نوعی تعهد عمومی است که براساس آن، فرد در کار خود نسبت به همه اعضای جامعه، احساس مسئولیت می کند (چلبی، ۱۳۷۶: ۸۷ - ۸۵). پیش نیماز این

«دیگران مهم» (SIGNIFICANT OTHER) و آنچه هربرت مید «دیگری تعمیم یافته» (GENERALIZED OTHER) می نامد به هویت سازی و کسب هویت فردی می پردازیم. این کنشها و هویت‌های اکتسابی ناشی از زندگی در درون سازمانها، گروهها و اجتماعات رسمی و غیررسمی اجتماعی است. از طرفی، فرهنگ مجموعه ای از اندیشه ها، ارزشها، هنجارهاست که مردم به عنوان راهنمایی برای درک و تسلط بر خود به کار می برند. انسانها به وسیله فرهنگ ماحصل دانش و تجربیات خود را انتقال می دهند (شارون، ۱۳۸۰). «ویسر» در آثارش بر این نکته تاکید می ورزد که ما درجهانی پراز معنای زندگی می کنیم. او استدلال می کند که ما برای درک کنش انسانی باید دریابیم انسانها چگونه دنیای خود را تعریف می کنند و به آن می اندیشند. این تفکر آنان در پیوند با ساختار اجتماعی محاط بر آنان است. به عقیده وی انسانها به کنش متقابل با ساختار فرهنگی حاصل از دستاوردهای خودشان می پردازند و با پیدایش شرایط و مسائل جدید، به دریافتها و ادراکات تازه می رسند و بر این اساس شیوه های رفتار خود را دگرگون می سازند (ویسر، ۱۳۶۷). انسانها با کمک مؤلفه های فرهنگی یادشده (ارزشها، هنجارها، عقاید و باورها و نمادها) با محیط خود ارتباط برقرار و جهان اجتماعی خود را تفسیر می کنند. کار، نیز با تمام مفاهیم، تعاریف، ویژگیها، اهداف و کارکردهایش به عنوان بستری برای تسهیل و افزایش کنش متقابل بین انسانها و بین انسانها و ساختارهای شان تلقی می شود. منظور ما از کنش در اینجا کنش در معنای پارسونزی آن و به مفهوم وسیع کلمه است. که در چهار زمینه قرار می گیرد: زمینه زیستی یعنی ارگانسیم عصبی - جسمی یا نیازها و خواسته های مربوط به خود؛ زمینه روانی؛ زمینه اجتماعی یعنی کنش متقابل بین بازیگران اجتماعی و گروهها و بالاخره زمینه فرهنگی یعنی هنجارها، مدلها، ارزشها، ایدئولوژی ها (روشه، ۱۳۷۵: ۱۶۲). هر کنش محسوس و ملموسی همواره جامع و ترکیبی است، یعنی در آن واحد در چهار زمینه قرار می گیرد و نتیجه کنش متقابل و یا تحت تاثیراتی است که از هر یک از این زمینه ها نشأت می گیرد (همان). کنش معطوف به کار



کار یکی از عوامل تسهیل کننده تعاملات اجتماعی، جامعه پذیری افراد و انتقال دهنده دستاوردهای بشری است.

فرهنگ کار مجموعه ارزشها و دانشهای پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیتهای معطوف به تولید و ایجاد ارزش افزوده است.

فرایندی است که در آن نمایندگان گوناگون جامعه به راههای مختلف از جمله در قالب کار و تلاش و در یک محیط فرهنگی - اقتصادی شیوه های زندگی در جامعه را به مردم می آموزند. انسانها استعدادها، سلیقه ها، علایق، ارزشها و ویژگیهای شخصیتی خود را از این طریق فرامی گیرند. ما در جریان کنش متقابل با دیگران، مسیر زندگی خود را در کسب و کار، زندگی، تفریح، آموزش در مدارس و در موضوعهای دیگر فرامی گیریم. و این خود مستلزم فرصتهایی است که در ارتباط با طبقه، جنس، سن، تحصیلات، نژاد و مقوله های دیگر در اختیار افراد قرار می گیرد.

کار به مفهوم کلی آن و نه فقط به صرف تولید اقتصادی یکی از راههای فزاینده کنش متقابل با دیگران است که مستلزم خودآگاهی انسان نسبت به موقعیت خود و شرایط حاکم بر او و محیطش است. این تلقی از کنش مبتنی بر درک انسان از خود و رابطه وی با دیگران، محیط طبیعی و اجتماعی وی و موضوعیت وی به عنوان سوژه کنش دیگران بودن است. ما خود را از نگاه دیگران و به عنوان ابژه در محیط می بینیم. در این راستا ما از طریق کنش متقابل با

تعهد کاری، وجود نوعی تعهد سازمانی یا «دیگری تعمیم یافته انشاری» یا به تعبیری «اجتماع جامعه ای» است. که خود مستلزم وجود انسجام عام و وفاق تعمیم یافته فعال است. تعهد حرفه ای به عنوان پیش نیاز دیگر ناظر به احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای خاص و اجتماع حرفه ای است. اجتماع حرفه ای معمولاً در هیئت انجمنهای داوطلبانه نظیر اصناف، اتحادیه ها، سندیکاها، انجمنهای حرفه ای و تخصصی تجلی می یابد. تعهد رابطه ای، نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران بویژه دیگران مهم و وفاداری نسبی به ارزشها، انتظارات و هدفهای آن است. (همان)

در اینجا ما کار به معنای اقتصادی را با فرهنگ تفسیری دیگرگونه می کنیم. فرهنگ کار ترکیبی از دو بعد نرم افزاری (فرهنگ) و سخت افزاری (اقتصاد) است و این بعد نرم افزاری است که بعد اقتصادی را نیز تقویت می کند. با پذیرش خصلت معنوی و معرفت شناختی فرهنگ و باتوجه به چهار مؤلفه اساسی آن که عبارتند از: ایده ها و عقاید، ارزشها، هنجارها، نمادهای مشترک جامعه موردبررسی). فرهنگ نه کل زندگی بلکه بخشی از جامعه و زندگی اجتماعی است (طالبی، ۱۳۸۲). در تحدید تعریف ذکر شده، فرهنگ، نه آنگذر فزاینده و غیرقابل بررسی است و نه آنگذر کاهنده به عناصری محدود بنابراین، باتوجه به عناصر معرفت شناختی کار «فرهنگ کار عبارت است از مجموعه باورها و اعتقادات، ارزشها، هنجارها و نمادهای موجود در این مجموعه به عنوان لایه های ناظر و بسرآیند آن اخلاق کاری، وجدان کاری و تعهدکاری که به نوبه خود موجب افزایش بهره وری و کارایی و نهایتاً انسجام سازمان کار می شوند». باتوجه به مؤلفه های اساسی فرهنگ کار می توانیم استراتژی نهفته در نحوه کنش متقابل معطوف به کار را در بین انسانها کشف کنیم.

کنش مذکور به عقیده جامعه شناسان منبعث از طبیعت انسان و اجتماعی بودن و فرهنگی بودن است (شارون، ۱۳۸۰: ۵۱). اجتماعی بدان معنا است که انسانها برای تداوم حیات خود به دیگران نیاز دارند و تقریباً همه نیازهای - فیزیکی و عاطفی - ما از طریق کنش متقابل با دیگران است. اجتماعی شدن،

خود متأثر از فرهنگ - اگرچه عوامل دیگری نیز در آن دخیل هستند - و ویژه فرهنگ کار و ارزشهای تقویت کننده است. که منجر به تعریف اخلاق کار و ارائه مفاهیمی نظیر - وجدان کاری و تعهدکاری منجر می گردد.

درباره رفتارهای معطوف به کار به عنوان یک کنش معنادار و هدفمند می توان گفت که هرچهار خرده نظام کنش هرکدام به نحوی در هدایت و یا کنترل آن موثرند. اما ملاحظه می کنیم که براساس آن سلسله مراتب ناظر بر کنش معطوف به کار نظامهای غنی به لحاظ اطلاعات در بالا و نظامهای غنی از انرژی در پایین قرار می گیرند. یعنی نظام فرهنگی که اساساً در بعد معرفتی و غیرمادی از مؤلفه هایی نظیر ارزشها، هنجارها، باورها، نمادها تشکیل می شود، با ارائه الگو، راهنمایی و کنترل به تقویت فرهنگ کار و اخلاق کار منجر می شود. در واقع فرهنگ کار، منبع الهام دهنده کنشهای معطوف به کار است.

اما نظام فرهنگی به خودی خود نمی تواند عملاً فرهنگ کار و تعهدکاری را موجب شود مگر اینکه در ارتباط با نظام اجتماعی - خواه یک گروه کوچک و خواه یک جامعه - قرار بگیرد. نظام اجتماعی در اینجا به نوبه خود به «شرایط دربرگیرنده کنش متقابل واقعی افراد انسانی که جماعاتی واقعی و متشکل از اعضای معین است، برمی گردد». یک نظام اجتماعی نمی تواند بدون یک نظام فرهنگی وجود داشته باشد، نظام فرهنگی عناصر نمادین اساسی برای نظام اجتماعی را فراهم می کند (روشه، ۱۳۷۵). در اینجا «نهادی شدن» مفهوم کلیدی است که بین دو نظام هم پیوستگی و هم تمایز به وجود می آورد، نهادی شدن یعنی بیان و تجلی عناصر عام فرهنگی در هنجارهای کنش، نقشها و گروههایی که کنترل مستقیم و بی واسطه بر کنش اجتماعی و کنش متقابل اعضای یک جمع دارند. پس نهادی شدن نوعی عینیت یافتن عناصر فرهنگی و نوعی جابجایی در صور قابل کاربرد و کاربندی است (همان: ۱۶۷). این کنشها در فضایی کار تحت تاثیر عناصر و لایه های زیرین فرهنگ و در ارتباط با خرده نظامهای دیگر و با تاثیرات کمابیش متفاوت شکل می گیرند. انسانها از طریق کنش حاصل از انجام کار در فضاهای معطوف به کار به بازآفرینی، انتقال و تقویت مجدد عناصر اساسی



فرهنگ سازمانی چگونه تعامل افراد در یک سازمان را پی می گیرد و ساختار جایگاه کارکنان را مشخص می سازد.

وجدان کاری شکل درونی شده عقاید، ارزشها و هنجارهاست.

دخیل در تداوم ثبات هنجاری، هدف یابی، تطابق، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، یعنی همان مؤلفه های اساسی خرده نظامها می پردازند و دربرابر تغییرات و تحولات با انعطاف پذیری مبادرت به تفسیر کنشها و معانی رفتارشان در ذیل این مؤلفه ها و در درون خرده نظامها و ساختارهای خود بر ساخته شان می کنند. کار در معنای عام به عنوان شیوه مبادرت به کنش در ارتباط با دیگران و ساختارها به عنوان یک فرایند جامعه پذیر کردن افراد حائز اهمیت است. از این سلسله مهمتر جامعه پذیری خود مقدمه فرهنگ پذیری است. اگر جریان جامعه پذیری عمیقاً صورت گیرد و دوام آورد، افراد جامعه از مشابهت های فراوانی برخوردار خواهند شد. به بیان دیگر، اعضای جدید جامعه در جریان جامعه پذیری، رفته رفته در زندگی مشترک خود سهم می شوند، راه و رسم آن را می آموزند، خود را با آن سازگار می گردانند و سرانجام با سایر اعضا همانندی می یابند. به این ترتیب همثابتی اجتماعی یا مانند گسردی فرهنگی یا فرهنگ پذیری رخ می نماید. فرهنگ پذیری جریانی است که فرد را عمیقاً و از جهات

فراوان با فرهنگ جامعه همانند می کند (آگبرن و نیم کف، ۲۵۳۵: ۱۵۹). نکته حائز اهمیت درباره کار، این است که کار بستری را بویژه برای جامعه پذیری مجدد که خود مقدمه فرهنگ پذیری است فراهم می سازد. این بدان معنا است که جامعه برای تداوم خود از ابتدا با استفاده از نهادها، سازمانهای موجود (خانواده، مدرسه، گروههای همالان و رسانه های جمعی و...) اقدام به جامعه پذیر کردن افراد و نهایتاً فرهنگ پذیری آنها می کند اما در این میان برخی از اعضای جامعه ممکن است نتوانند یا نخواهند این مسیر را طی کنند. در اینجا شاید بهترین وسیله جامعه پذیر و فرهنگ پذیر کردن در سنین بالاتر کار باشد. کمابینه ملاحظه می کنیم در برخی از سازمانها مانند زندانها و کانونهای اصلاح و تربیت این امر مورد توجه قرار گرفته است.

از طریق کار، انسانها با یکدیگر تعامل می کنند و به همکاری کردن، ارتباط برقرار کردن، سهیم شدن، استدلال کردن، مذاکره کردن، سازش کردن، تاثیر گذاردن و انتقال ارزشها، خواستها، عقاید، اندیشه ها، مقاصد و احساسات شان می پردازند. کار با تسهیل کنش متقابل به تنظیم و تداوم کارکردهای جامعه کمک می کند. و با فراهم آوردن رضایت جمعی به تقویت انسجام گروهی و نهایتاً حفظ جامعه بزرگتر می انجامد. در این رابطه، «دورکیم» با مشخص کردن تقسیم کار به عنوان عامل تحول عظیم در جوامع بویژه تغییر و تبدیل جوامع سنتی و مکانیکی به جوامع صنعتی و ارگانیکی اساس آن را در خصوصیات جمعیتی (حجم و تراکم جمعیت) می یابد. اما او خود معترف است که جمعیت به خودی خود نمی تواند عامل مستقیم تغییر باشد. بلکه تغییر ماحصل تراکم اخلاقی است (روشه، ۱۳۷۸: ۴۲). در این ارتباط او معتقد است، در حالی که اگر تعداد افرادی که میان آنها روابط اجتماعی برقرار است به میزان قابل توجهی برسد این افراد در صورتی می توانند به موجودیت خود ادامه دهند که تخصص خود را افزایش داده و کار بیشتری انجام دهند و قدرت و توانایی خود را بیشتر به کار بیندازند و از این جریان تحرک عمومی لاجرم درجه بسیار بالایی از فرهنگ حاصل خواهد آمد. بدین ترتیب، هرچه که تعداد افراد زیادتر باشد، و

زمینه جامعه‌شناسی، تهران: شرکت سهامی کتابهای جیبی.

۲ - توسلی، غلامعباس (۱۳۷۸)، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.

۳ - جعفری، مصطفی و محمد حبیبی (۱۳۸۱)، فرهنگ کار، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۵، شهریورماه.

۴ - چلبی، مسعود (۱۳۷۹)، «مطالعه پیمایشی اخلاق کار در سه شهر ایران»، فرهنگ، سیاست و توسعه در ایران امروز / مجموعه مقالات گردهمایی ساماندهی فرهنگی، تهران: نشر دال.

۵ - چلبی، مسعود (۱۳۷۶)، «تهدید کار»، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، تابستان.

۶ - حاج فتحعلیها، عباس (۱۳۷۶)، مدیریت، فرهنگ کار و بهره‌وری، ماهنامه تدبیر، شماره ۷۹، دی‌ماه.

۷ - حسینی، اعظم‌السادات (۱۳۸۰)، «عوامل موثر در تقویت وجدان کاری»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۵، شهریورماه.

۸ - رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۶)، «ارزشها و ضعف وجدان کاری در ایران»، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، تابستان.

۹ - روزه، گلی (۱۳۷۵)، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی عمومی: سازمان اجتماعی، ترجمه هما زنجانی‌زاده، تهران: انتشارات سمت.

۱۰ - روشسه، گلی (۱۳۷۸)، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی.

۱۱ - شارون، جونل (۱۳۸۰)، ده پرسش از دیدگاه جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

۱۲ - طالبی، ابوتراب (۱۳۸۲)، جزوه درس جامعه‌شناسی فرهنگ، دوره اول کارشناسی ارشد مطالعات فرهنگی دانشگاه علامه طباطبائی، ترم دوم ۱۳۸۲ - ۱۳۸۱.

۱۳ - گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

۱۴ - ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۵)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مجله زمینه، دوره ششم، شماره ششم، تیرماه.

۱۵ - میرسیاسی، ناصر (۱۳۷۳)، فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار، ماهنامه تدبیر، سال پنجم، بهمن‌ماه.

۱۶ - ویر، ماکس (۱۳۶۷)، مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی، ترجمه احمد صدراتی، تهران: نشر مرکز.

۱۷ - هدایتی، سیدهاشم (۱۳۸۱)، ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۶، مهرماه.

• سیدآیت الله میرزایی: کارشناس ارشد مطالعات فرهنگی

صرفاً به بعد معرفت‌شناختی فرهنگ و عناصر متشکله آن پرداختیم تا روح حاکم بر کار و بهتر بگویم معنای نهفته در کنشهای معطوف به کار را کشف کنیم. بنابراین، ما به ریشه‌یابی کنشهای معطوف به کار و انگیزه‌ها به این کنشها پرداختیم. یکی از چند انگیزه موجود این کنشها را ناشی از فرهنگ و مؤلفه‌هایش دانستیم - اگرچه باید اعتراف کرد یکی از منابع مهم ایجاد انگیزه است - با این حال فرهنگ که در بالاترین سطح به راهنمایی و کنترل این رفتارهای معنادار می‌پردازد خود بستر را می‌طلبد که بر آن بستر اعمال نظارت کند. این بستر را نظام اجتماعی در سطح کلان به وجود می‌آورد. بدون در نظر گرفتن فضای کنش، ما می‌توانیم اعمال نظارت را حتی در سطح خرد نیز ملاحظه کنیم. در اینجا نظام اجتماعی با کمک فرهنگ به جهت حفظ انسجام و تداوم خود مبادرت به ایجاد سازوکارهای مرتبط با جامعه‌پذیری افراد می‌کند و در سطحی عالی تر به فرهنگ‌پذیری و مانند‌گردی فرهنگی منجر می‌شوند. کار نیز در این رابطه یکی از عوامل اجتماعی ساختن و بویژه موثر در فرهنگ‌پذیری و تداوم الگوها، ارزشها و باورهای فرهنگی است. فرهنگ جامعه مورد بررسی باید بتواند فرهنگ کار و مؤلفه‌هایش را تعریف کند. مثلاً در ارتباط با ارزشها، چه چیزهایی را ارزش بدانند و یا عملاً مردم چه چیزهایی را ارزشمند تلقی می‌کنند. و مجموعه باورهای حاکم بر کار چیست. در واقع کار فرهنگ در اینجا به نظم در آوردن این مؤلفه‌ها و ارائه آنها به سازمان اجتماعی است. در جوامعی که بر سر منشاء و ماهیت ارزشها و باورها و در یک کلام فرهنگ آن جامعه تعارض است. عملاً در سطح سازمانهای کار آن جامعه نیز و حتی در سطح عناصر انفرادی آن جامعه نیز با تعارضات گوناگون مواجه می‌شویم. درحالی که در آن جامعه انجام کار برای برخی عبادت است، برای برخی دیگر کسب منافع فردی است و اقسام دیگر الگوها. با این حال، آنگونه که پیشتر نیز عنوان شد در توجه به فرهنگ کار عوامل عدیده‌ای دخیلند که ما فقط بخشی از آنها را مورد مطالعه قرار دادیم. □

منابع و مأخذ:

۱ - آجبرن و نیم‌کف (۲۵۳۵) امیرحسین آریانه‌پور،

هرچه کنش متقابل آنها بیشتر باشد، و هرچه این کنشها سریعتر و قویتر عمل کنند زندگی اجتماعی پرهیجان تر و پیچیده تر خواهد بود و بنابراین، همین شدت روابط است که تمدن را به وجود می‌آورد (همان).

از آنجا که کنش متقابل اساس جامعه است کثیری از کنشهای معنادار انسانها از این طریق صورت می‌گیرد. این کنشها ریشه در ارزشها، باورها و عقاید انسانها دارند. آنها به کمک ارزشها، عقاید و باورهایشان به تولید هنجارهای گوناگون می‌پردازند و بسا کمک نمادها آنها را بازنمایی و بازآفرینی کرده و منتقل می‌کنند. تمامی این فرایندها در بستر فرهنگی صورت می‌گیرد. فرهنگ در کنش متقابل نمادین پدیدار می‌گردد و ما آن را در کنش مقابل نمادین از دیگران فرامی‌گیریم (شارون، ۱۳۸۰).

فرهنگ به کمک ارزشها، هنجارها، باورها و قوانین توافق انسانها بر سر شیوه‌های انجام کار را میسر می‌سازد. و ساختار اجتماعی جایگاه آنها را تعیین و به وسیله کار ارتباط آنها با دیگران را از این طریق تسهیل می‌کند. برای پرداختن به کار، نهادهایی به وجود می‌آید که به نحوه انجام کار نظم و سامان می‌دهند. انسانها در این فضای کنش‌زا اجتماعی می‌شوند و پایداری، تداوم و پویایی جامعه تضمین می‌شود.

اگرچه اهمیت فرهنگ کار درخور توجه است، اما صرف توجه به فرهنگ در مطالعه کار ما را دچار تقلیل‌گرایی می‌کند. و آنگونه می‌نماید که ما ارتباط این پدیده را با دیگر ساختارها و خرده‌نظامهای دیگر نادیده انگاشته‌ایم. بنابراین، لازم است، در توجه به فرهنگ کار تاثیر متقابل آنها با فرهنگ کار را بویژه در سطح متوسط و کلان نیز مورد مطالعه قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

در این مقاله نگارنده اگرچه واقف به عوامل گوناگون موثر بر کار و فرهنگ کار است ولی آنگونه که قبلاً نیز یاد شد، بررسی تمامی این عوامل از حوصله یک مقاله خارج است. از طرفی به کل گویی و بی‌حاصلی منجر می‌گردد. بنابراین، ما کار و فرهنگ کار را در ارتباط با فرهنگ قرار دادیم، و در این ارتباط نیز