



فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کار سازمانی

علی محمد احمدی*
نجفعلی شهبازی**

تاریخ دریافت مقاله ۸۷/۳/۲۵
تاریخ تأیید مقاله ۸۷/۵/۱۶

چکیده:

فرهنگ در میان صاحب نظران همواره به عنوان بزرگترین پیش نیاز نیل به توسعه همه جانبه مطرح بوده است. فرهنگ توسعه محور، همواره توده های مختلف اجتماعی را به سوی دستیابی به آرمانی بزرگ که همان توسعه همه جانبه کشور است راهنمایی و هدایت می کند. عدم وجود فرهنگ قوی کار در کشور ما موجب شده است تا کم کاری در میان مردم به نوعی عادت تبدیل شود و افراد در بسیاری از موارد به شغلی که پیشه کرده اند بها ندهند و اصول مسلم آن کار را رعایت نکنند. لذا وضعیت فرهنگ کار در کشور ما برای توسعه اقتصادی و اجتماعی مطلوب نیست و از این رو بایستی متحول گردد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. این در حالی است که در جهان پیشرفته صنعتی با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید، مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است. از این رو چنانچه در برنامه های توسعه بر مقوله کار و فرهنگ آن بی توجه باشیم در واقع به یک رکن عمده در مقوله رشد جامعه بی اعتنا مانده ایم.

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. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد. و دوام یک سیستم اجتماعی و یک تمدن براساس قدرت آن در حفظ و هدایت تمایل به کار در جهت هدف های مطلوب قرار دارد. هدف از این پژوهش بررسی فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن است.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ کار، نیروی انسانی، تولید، توسعه

* استادیار دانشگاه تربیت مدرس Email: ere@modares.ac.ir

** کارشناس ارشد اقتصاد Email: Ali_shahbazi4@yahoo.com

مقدمه:

کار دارای تعاریف چندگانه ای است. در فلسفه؛ کار به معنای هر فعلی است که از فاعل سرزند. در این حالت تمام موجودات هستی از جمله خداوند کار می کنند. در فیزیک؛ کار به انرژی در حرکت اطلاق می شود ولی تعریف مورد نظر در فرهنگ کار، بعد اقتصادی آن است که به معنای فعالیت های فکری و پدید انسان است که موجب ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا خدمات گردد.

به طور کلی فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به عبارت دیگر فرهنگ کار یعنی اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است. بر اساس این رویکرد می توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده عام تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده که به آن فرهنگ کار گفته می شود.

مفهوم فرهنگ

فرهنگ به عنوان یک اصطلاح فنی در نوشته های انسان شناسان در اواسط قرن نوزدهم وارد شده است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می آید؛ مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد؛ به عنوان مثال، هنگامی که از «فرهنگ مصرف مواد غذایی» شهروندان ایرانی سخن به میان می آید؛ منظور نوع نگرش، دانش و اعتقادات درونی شده مردم در مورد مصرف مواد خوراکی است. چنین پنداشت هایی - که غالباً نانوشته است - به رفتارهای خاصی مثلاً افراط یا بی توجهی به مقدار کافی غذا در هنگام رفع گرسنگی یا جشن ها منجر می گردد. با توجه به مطالب فوق می توان گفت: فرهنگ مجموعه ای از باورها، اندیشه ها و تراوشات فکری بشر در طول تاریخ است که زمینه ساز و تداوم بخش رشد و تعالی انسان و شکل گیری هویتی خاص برای او بوده است. فرهنگ مجموعه ای تبادل پذیر و مشترک از مجموعه داشته ها

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می شود. بررسی های کارشناسان مسایل اجتماعی ایران نشان می دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید؛ مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی می شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می نمایند.

اصطلاح فرهنگ کار ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. هنگامی که سخن از فرهنگ به میان می آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص، ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد؛ به عنوان مثال هنگامی که از فرهنگ مصرف مواد غذایی شهروندان آمریکایی سخن به میان می آید، منظور نوع نگرش، دانش و اعتقادات درونی شده مردم در مورد مصرف مواد خوراکی است. چنین پنداشت هایی که غالباً نانوشته است، به رفتارهای خاصی مثلاً افراط یا بی توجهی به مقدار کافی غذا در هنگام رفع گرسنگی یا جشن ها منجر می گردد. در رابطه با مفهوم فرهنگ، « ادگار شاین » می گوید: فرهنگ ساخته یک گروه انسانی است. هرکجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارب مشترک باشد فرهنگ شکل می گیرد. خانواده و گروه های کاری اولین محل های شکل گیری یک فرهنگ است. ملیت، مذهب، زبان، زمینه های فنی و علمی مشترک مربوط به یک گروه کوچک یا بزرگ جامعه عوامل ایجاد فرهنگ کار است.



و پیشینه‌های جوامع انسانی و در عین حال یکی از رایج‌ترین، پیچیده‌ترین و پرابهام‌ترین مفاهیم است که به عنوان سرمایه‌ای قابل انتقال از نسلی به نسل دیگر قابل بررسی است.

مفهوم کار

کار بخش اساسی زندگی است. ما انسان‌ها احتیاجات زیادی مانند لباس، سرگرمی، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن‌ها عادت کرده‌ایم داریم. کار جدا از موقعیت تکنولوژیکی آن قابل فهم نیست و در مقاطع تاریخی مختلف و فرهنگ‌های متفاوت شکل‌های مختلفی به خود می‌گیرد. مقایسه کار در کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم نشان می‌دهد که نه تنها تکنولوژی کاملاً متفاوت است بلکه روش‌های انگیزه‌دهی و ارتباطات اجتماعی هم تغییر می‌کند. اگر ما کار در جهان کنونی را با کار در انقلاب صنعتی، قرون وسطی و امپراطوری ساسانی مقایسه کنیم خواهیم دید که کار دارای تعاریف چندگانه‌ای است. تعاریف زیادی از جانب متخصصان مختلف و با مکاتب فکری متفاوت ارائه شده است. در فرهنگ فارسی سخن؛ کار چنین تعریف شده است: «آنچه از کسی سر می‌زند، عمل و دیگر اینکه فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می‌کند» (فرهنگ سخن، ۱۳۸۱). در عرصه کسب‌وکار، کار به هر نوع مصنوع تکنولوژی یا انسان خطاب می‌شود ولی تعریف موردنظر در فرهنگ کار، بعد اقتصادی آن است که به معنای فعالیت‌های فکری و یدی انسان است که موجب ایجاد ارزش‌افزوده در تولید کالا یا خدمات گردد. به‌عنوان مثال، معلم به هنگام انتقال مطالب به فراگیران، داروساز به هنگام آزمایش عناصر شیمیایی برای تولید دارو، کارگر در زمان ساخت یک محصول انجام‌دهنده کار هستند. انجام کار غالباً دربردارنده درآمد یا منافع مادی و معنوی برای انجام‌دهنده آن است (مجتبوی نائینی، ۱۳۷۲).

استفاده معمول و متداول واژه کار به کار بدنی محدود می‌شود، لیکن این یک معنای عام از واژه کار نیست، لذا هرگونه تعریف علمی از کار باید شامل کوشش‌های فکری نیز بشود، زیرا در صنایع جدید، مغزها به اندازه بازوها مورد احتیاج هستند. لکن این موضوع نباید سبب شود که کارگران یدی در موقعیت

پایین‌تری از لحاظ استفاده از نعم مادی موجود در جامعه قرار گیرند. کاربرد معمول و متداول کار به طور کلی محدود به موجود انسانی است. لیکن تمام متخصصان؛ کار را به یک شکل تعریف نکرده‌اند. «آدام اسمیت» کار را هم به طبیعت و هم انسان نسبت می‌دهد و می‌گوید: «طبیعت همراه انسان زحمت می‌کشد».

امروزه تمام متخصصان اقتصاد، واژه کار را عملاً محدود به کار انسان می‌دانند. بعضی متخصصان اصطلاح کار را برای کوشش‌های دشوار و پرزحمت به کار می‌برند و هر نوع کوششی را که خوشی ایجاد کند یا به خاطر لذتی صورت گیرد کار نمی‌دانند. اقتصاددان انگلیسی «William Stanley Jevons» معتقد است که کار هر نوع تلاش دشوار مغز یا بدن است که به طور جزئی یا کلی با توجه به سود آینده صورت می‌گیرد. به هر حال مفهوم جدید این است که هر کوششی مانند کار هنرپیشه، قاضی، زارع و نویسندگانی که نیازی را ارضاء نماید یا فایده‌ای را ایجاد کند باید کار مولد حساب آید. مسلماً هر نوع کوشش انسان که منظور آن تحصیل مزد باشد کار نامیده می‌شود؛ لیکن هر کاری مولد نیست. یعنی چیزی تولید نمی‌کند یا در خدمت تولید قرار نمی‌گیرد. در زیر چند تعریف از کار ذکر می‌گردد.

کار یکی از عوامل تولید است که تمام فعالیت‌های اقتصادی انسان، اعم از فکری و یدی، تخصصی و غیرتخصصی برای تولید ثروت را در برمی‌گیرد. کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی و شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سر و کار دارند. کار دارای ویژگی‌های متعددی است که در زیر به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

- دایمی و همیشگی است.
- به تولید کالا و خدمات می‌انجامد.
- دستمزدی برای آن در نظر گرفته می‌شود.
- به برقراری تعالی جسمانی و حفظ سلامت روحی و بدنی انسانی منجر می‌شود.
- موجب تقویت روابط اجتماعی و ارضای نیازهای اجتماعی

افراد می‌گردد.

- به تزکیه نفس و جلوگیری از مفاسد اجتماعی و اخلاقی منجر می‌گردد.

- وسیله‌ای برای اندازه‌گیری نقاط قوت و ضعف انسان‌ها است.

مفهوم فرهنگ کار

فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می‌نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاة اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد.

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می‌گیرد. فرهنگ سازمانی پدیده مهمی است. برای تصمیم‌گیری درباره فرهنگ سازمانی و فرهنگ کار تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره، ضروری است. در سازمان، باورهای راهنمای عالی زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی کار و زندگی را فراهم می‌آورند.

باورهای راهنما به دو دسته تقسیم می‌شود: باورهای برونی که مربوط می‌شود به نحوه رقابت و هدایت کسب و کار و باورهای درونی که مربوط می‌شود به نحوه مدیریت و هدایت سازمان. در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد به کار رفته است، لیکن تعریف مشخصی از آن ارائه نشده است. چنانچه به اختصار 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 (معید فر، ۱۳۸۰). براساس این رویکرد می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده‌ای در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار می‌باشد که به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل ندارند و در نتیجه فعالیت‌های آن‌ها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است. در چنین شرایطی

منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت.

مساله ایجاد فرهنگ کار مثبت و حذف فرهنگ‌های منفی در روند کار سازمانی یکی از موضوعاتی است که سازمان‌های امروز با آن روبرو هستند. به نظر می‌رسد این مقوله چه در میان کشورهای پیشرفته صنعتی و چه در میان کشورهای در حال توسعه چهره‌ای نسبتاً یکسان دارد. اگرچه کشورهای توسعه یافته سال‌هاست در ایجاد و رشد فرهنگ کار مثبت و توسعه احساس مثبت نسبت به کار در نیروی انسانی خود در مقایسه با کشورهای در حال توسعه که در نیمه راه هستند، به توفیقات چشمگیری دست یافته‌اند؛ اما این که بگوییم تمامی عوامل در سازمان‌های پیشرفته جهان در جهت شکوفایی فرهنگ کار مثبت و مطلوب آنها است، به بیراهه رفته‌ایم. زیرا مساله توسعه فرهنگ کار سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم ساز آن سازمان‌ها می‌باشد.

نباید فراموش کرد، مدیران برای ایجاد و رشد فرهنگ مطلوب سازمانی با عاملی چون انسان روبرو هستند که بسیار پیچیده است. انسان توان، انگیزه، اعتقاد و باورهایی نهفته در درون دارد که باید در جهت مثبت بالفعل شود و این جز در سایه یک مدیریت کارا و قوی محقق نمی‌شود.

آنچه که در نگاه اول به مقوله فرهنگ کار به ذهن خطور می‌کند، ارائه تعاریفی از فرهنگ، کار و فرهنگ کار سازمانی است. توجه به عوامل اثرگذار در انگیزه نیروی انسانی شاغل در سازمان از موضوعات بسیار مهمی است که اندیشمندان علم مدیریت سال‌هاست در پی شناخت هرچه بهتر این عوامل هستند. عواملی چون عامل اجتماعی برای شناخت رفتار نیروی انسانی در کار، عامل روانی در جهت رفع نیازهای کارکنان از طریق کارکردن، عامل سازمانی که شامل ساختار سازمانی و نظریه‌های مدیریت در جهت ایجاد حس تعلق افراد به کار در سازمان‌ها و در نتیجه افزایش کارایی آنان می‌شود و بالاخره عامل سرپرستان و شیوه سرپرستی آنها.

به طور کلی می‌توان گفت نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش ترین جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار در سازمان و نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارایی مطلوب است.



جایگاه فرهنگ کار در اسلام

یکی از موضوع‌هایی که همیشه مورد تاکید دین اسلام قرار گرفته، بحث کار و کوشش و پرهیز از بطالت و مینا قرار دادن کار برای شکوفایی استعداد‌های انسان و تربیت اوست و این امر هم در قرآن و هم در سنت قابل مشاهده است. مرحوم استاد مرتضی مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، یکی از بهترین راه‌های تربیت افراد را کار می‌داند و حدیث شریفی از نبی اکرم (ص) نقل می‌کند که: «النفس ان لم تشغله شغلک» یعنی اگر تو خودت را متوجه کاری نکنی، نفس تو را مشغول به خودش می‌کند. بنابراین از نظر مبنایی، ما آموزه‌های گرانمایی درباره کار داریم که متأسفانه مانند بسیاری از آموزه‌های دیگر دینی ما در کتابخانه‌ها مضبوط و کمتر در میدان عمل به آن توجه شده است. در قرآن مجید، آیات زیادی درباره ارزش کار و تاکید بر عمل صالح وجود دارد. قرآن به شدت انسان را از حرف زدن‌های بی‌عمل منع و همواره تاکید می‌کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد و کوشش و تلاش باشند. در آیات (۳۹ تا ۴۱ سوره نجم) آمده است: "و این که برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست و سعی او به زودی دیده می‌شود و سپس به او جزای کافی داده خواهد شد." در یکی دیگر از آیات آمده است: "آن کسی که سرای آخرت را بطلبد و سعی و کوشش خود را برای آن انجام دهد، در حالی که ایمان داشته باشد، سعی و تلاش او پاداش داده خواهد شد" (سوره اسراء، آیه ۱۹).

براساس یکی دیگر از آیات قرآن، هر کسی مسئول کاری است که انجام داده و باید عکس‌العمل آن را چه خوب و چه بد پذیرا باشد. در آیه ۲۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که هر کسی در گرو اعمال خویش است. آیه ۹۷ سوره نحل بیانگر این مطلب است که هر کس عمل صالح کند، خواه مرد باشد، خواه زن، به او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آنها را به بهترین اعمالی که انجام داده‌اند، خواهیم داد.

آثار فرهنگ کار

مجموعه نگرش‌ها و ارزش‌های پذیرفته شده کارکنان در مورد مقوله کار می‌تواند به آثاری منجر گردد که در دو وضعیت

فرهنگ کاری ضعیف و قوی پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت.

در حالت وجود فرهنگ کاری قوی و مثبت در میان کارکنان یک سازمان؛ انگیزه و کیفیت بالا، همکاری، همدلی و همفکری امری معناداری است. به‌علاوه در فرهنگ کاری قوی و مثبت محیط بانشاط می‌باشد و از تغییرات استقبال می‌شود. کسی در پی دریافت حق بیش از ضوابط پذیرفته شده نیست و سلامت کارکنان حفظ می‌گردد. در حالت فرهنگ کاری ضعیف افراد به‌دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پایین و به دلیل روابط کاری نامناسب، انواع استرس‌های مخرب محیط کاری و بیماری‌های روحی افزایش یافته و ایمنی محیط کار در اثر بی‌دقتی‌ها، کاهش خواهد یافت. موارد فوق و بسیاری دیگر از آثار و پیامدهای فرهنگ کاری، حاکی از اهمیت موضوع است. یکی از اصول مهم برای افزایش راندمان کار و بهره‌وری بالا، ایجاد و تقویت انگیزه در میان شاغلان بخش‌های مختلف دولتی و خصوصی است. در این زمینه باید توجه داشت که نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تاثیرپذیر و تاثیرگذار بر فرهنگ کار جامعه مطرح است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱).

امروزه براساس پشتوانه‌های نظریات جامعه‌شناسانه و روان‌شناسانه می‌توانیم ادعا نماییم که اگر در یک نظام تولید صرفاً قوانین خشک و بی‌روح در تولید حاکم باشد؛ بازدهی مطلوبی نخواهیم داشت. اما اگر اصول و نظام مدیریتی و نظام کار، بریک فرهنگ ثابت و استوار و در واقع فرهنگ مثبت کار استوار باشد، می‌توان به یک تولید خوب و بهره‌وری بالا امیدوار بود. به عبارت دیگر درست است که ماشین، ابزار و تکنولوژی ارزشمند است اما فکر، خلاقیت و فرهنگ کار مثبت در کنار این ابزارها سبب ثبات تولید و ایجاد فرهنگ مثبت می‌شود.

عوامل و شرایطی به شرح زیر وجود دارند که فرهنگ کاری سازمان را شکل می‌دهند و یا در آن ایجاد تغییر می‌کنند.

شاخص‌های فرهنگ کار

سوال اساسی این است که چه عوامل یا مولفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهند؟ به طور کلی عوامل بسیاری نظیر عوامل

آثار فرهنگ کار

وجه مثبت	وجه منفی
۱- تمایل به انجام کار زیاد و پر انگیزه	۱- نداشتن تمایل به کار- کارگریزی - کم کاری
۲- دقت بر کیفیت برای فرایندها و محصولات	۲- بی توجهی به کیفیت فرایندها و محصولات
۳- دقت در سلامت ماشین آلات و تجهیزات	۳- بی توجهی به حفظ لوازم و تجهیزات کار و تولید
۴- همگلی، همکاری و همکاری با دیگران	۴- فرد گرایی و یا علیه دیگران بودن
۵- نشاط و سرزندگی در محیط کار	۵- رخوت، سستی و بی حوصلگی در کار
۶- استقبال از تغییرات مثبت	۶- مقاومت یا بی تفاوتی در مقابل هر نوع تغییرات
۷- قناعت به حق خود	۷- تمایل به دریافت حقوقی بیش از معیارهای پذیرفته شده
۸- نداشتن استرسهای مخرب در محیط کار و دور بودن از عوارض استرس مخرب	۸- ابتلاء به استرس مخرب و داشتن عوارض ناشی از استرس از قبیل ناراحتی های گوارشی، ارتباطات نامتعادل اجتماعی و پیری زودرس

و مراد از 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 از آن، 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 می گردد. لیکن در هر حال وضعیت این عامل، چگونگی فرهنگ کاری افراد را تا حدود زیادی تعیین می کند (جواهر دشتی و دیگران، ۱۳۸۲).

عامل دوم، پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت های خود برای انجام کار است. خروجی نهایی و ستانده کار یک فرد برابر با پنداشت فرد نسبت به استعداد و قابلیت های خود است. در واقع اینکه یک نیروی کار چقدر خود را ماهر، مجرب، دقیق و مسلط به کار می داند؛ بر میزان کار واقعی او اثر گذارده و از مجموع چنین پنداشت هایی در نهایت فرهنگ کاری 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 می گردد که با دیگر توانمندی های فرد ترکیب شده و توان یا مهارت جدیدی را موجد گردد.

عامل بعدی، میزان احساس مفید و موثر بودن است. نیروی انسانی در سطوح مختلف مایلند که نقش آنها در سازمان شان مفید و ارزشمند در نظر گرفته شده و به وجود آنها افتخار شود.

جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی در شکل دادن به فرهنگ کار موثر هستند. 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 ارایه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. در کل نه عامل را می توان برشمرد. این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. این نه عامل عبارتند از:

- ارزش های درونی و برونی کار
- تصویر ذهنی از استعداد کاری خود
- احساس مفید بودن سازمانی
- میزان عدالت سازمانی
- میزان وضوح نقش ها و روش های کار
- میزان پذیرش تغییرات و روش های کاری جدید
- نگرش مثبت به کار
- نظام فرهنگی حاکم بر جامعه
- برخورداری از میزان وجدان کاری بالا
- نخستین عامل تعیین کننده فرهنگ کار میزان ارزشمند دانستن کار توسط نیروی کار است. ارزش های کار (values of work) خود به دو دسته تقسیم می گردند: بعد اول ارزش های درونی کار است

از کارشان لذت می‌برند و از رضایت کاری بالایی برخوردارند، اما اشخاصی هستند که این‌گونه نیستند. به طور کلی کار کردن خوب است، اما هستند کسانی که به علت استرس ناشی از کار مریض شده یا ناراحتی روحی پیدا می‌کنند. بعضی از مردم کار را صرفاً به خاطر آن دوست ندارند که آن را تجربه کرده‌اند، بنابراین یا از انجام آن اجتناب می‌کنند و یا تا آنجایی که ممکن است آن را کمتر انجام می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد کار از مزایای پنهانی برخوردار است که تنها با از دست دادن آن مشخص می‌شود. دلیلی که مردم در فرهنگ ما هنگام بیکاری احساس شادی نمی‌کنند آن است که آن‌ها اصول اخلاق کار را پذیرفته‌اند.

فرهنگ کار و کیفیت زندگی کاری

در یک تعریف کلی می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است برای دستیابی به کیفیت مطلوب زندگی کاری برخی اقدامات برای افراد به شرح زیر باید انجام گیرد:

- پرداخت حقوق مناسب و عادلانه برای انجام گرفتن خوب یک کار
- وضعیت کاری سالم و ایمن
- امکان استفاده از مهارت‌های جدید
- ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان
- حفظ حقوق فردی
- تعادل در تقسیم کار و استراحت
- ایجاد تعهد کاری و سازمانی
- راهکارهایی جهت ارتقاء فرهنگ کار

بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء فرهنگ کار در هر سطحی؛ شناخت عوامل موثر بر ارتقاء فرهنگ کار امری حیاتی است. روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط اجتماعی سازمان به شکلی که آن‌ها در یک مجموعه کاملی متوازن و هماهنگ کردن، حایز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که ما چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی - تولیدی را مشخص می‌کنیم و به کار می‌بریم. اصولاً ارتقاء فرهنگ کار تحت

در چنین حالتی فرد احساس می‌کند که موثر است و با تعهد و صرف انرژی فکری و یدی بیشتری به کار خواهد پرداخت. در سازمانی که به هنگام انجام فعالیت‌های مطلوب، به انجای مختلف به کارکنان بازخورد مثبت داده شده و اهمیت کار و وجود آنها به صورت مستقیم و غیرمستقیم اعلام گردد، فرهنگ کاری کارکنان به تدریج تقویت خواهد شد.

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

عامل پنجم در زمره عوامل سازنده فرهنگ کاری، میزان شفافیت نقش‌ها، وظایف سازمانی و روش‌های انجام کار است. بدیهی است چنانچه پیرانگیزه‌ترین کارکنان در اختیار باشند، لیکن نقش، روش و ابزارهای کاری آنها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نخواهد داشت و به تدریج فرهنگ کاری آسیب خواهد دید. عدم شفافیت تا حد بسیار زیادی به عملکردهای سازمانی و مدیریت بستگی دارد و با عوامل قبل اندکی متفاوت است.

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 مقابل تغییر و دلبستگی شدید به وضعیت‌های ایستا و ثابت از جمله مهم‌ترین معضلات سازمان‌هایی است که تمایل دارند متحول شوند.

در مجموع میزان آمادگی و استقبال از تغییر به ویژه روش‌های مربوط به افزایش بهره‌وری و یا مقاومت در مقابل آن، فرهنگ کاری را تحت تاثیر قرار داده، تقویت یا تضعیف خواهد ساخت.

فرهنگ کار و مشکلات اجتماعی

کار آن گونه که ما اکنون می‌شناسیم به وجود آورنده یک سری مشکلات سخت اجتماعی است. اگر چه بسیاری از مردم

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 شده‌اند. این گفته به معنای نادیده گرفتن افراد مستعد نیست. به جای تربیت افراد شاخص که پس از مدتی سر از کشورهای پیشرفته در می‌آورند باید اهتمام خود را به سخت‌کوشی بدهیم نه به استعدادیابی صرف. بزرگترین فایده تغییر اولویت استعداد به اولویت سخت‌کوشی این است که امکان مشارکت بخش بیشتری از جامعه در مسایل اجتماعی نیز فراهم می‌شود. علاوه بر این، شایسته‌سالاری نیز در عمل محقق خواهد شد (جعفری، ۱۳۸۱).

۳) نقش تشکلهای صنفی در ارتقاء فرهنگ کار

تشکلهای غیردولتی نقش بی بدیلی 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؛ به گونه‌ای که از ایجاد بحران‌های بزرگ اجتماعی جلوگیری می‌کند. در مقابل، نبود آن‌ها شرایط را شکننده می‌سازد. تشکلهای صنفی با آموزش و فراهم کردن تجربه اندوزی اعضا، شرایط را برای نهادینه کردن پیش نیازهای پیشرفت جامعه به وجود می‌آورند. عده‌ای فکر می‌کنند که می‌توان نیروی کار را از طریق بخشنامه و دستورالعمل آموزش داد یا تربیت کرد، حال آنکه هیچ سازمان یا نهاد رسمی و غیررسمی نمی‌تواند جایگاه تشکلهای صنفی را بگیرد. تشکلهای صنفی کارکرد ارشادی نیز دارند و می‌توانند نقاط ضعف اجتماعی اقتصادی را برطرف سازند.

۴) 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 فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است مثل سایر هنجارهای فرهنگی، علاقه‌مندی 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

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 موثر بر ارتقاء فرهنگ کار عبارتند از:

۱) فرهنگ محیط کار مطلوب

یکی از جلوه‌های 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. با اندازه پذیر کردن عملکرد، زمینه‌های عملکرد نامطلوب و خلاهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار؛ بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشاء بروز بسیاری از نارسایی‌ها و مشکلات سازمانی است. با ساز و کارهای عملیاتی زیر می‌توان به ارتقاء ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.

- ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از

غیرمفید

- شناسایی و کنترل گلوگاه‌هایی که در آن بیکاری پنهان

وجود دارد

- اندازه پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص‌سازی

- تشویق موثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند

- تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در قبال کار

- تدوین برنامه‌های مشخص کاری برای کارکنان

۲) نقش نخبگان و سخت‌کوشی در ارتقاء فرهنگ کار

حرکت به سوی صنعتی شدن مستلزم برخورداری از پیش

زمینه‌هایی است که فراهم آمدن آن در کوتاه مدت امکان‌پذیر

نیست. با این حال نباید به این بهانه دست از تلاش کشید. تجربه

بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که در صورت برخورداری از

استراتژی‌های جامع و تبدیل آنها 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

معنا است. آیا می‌توان از تجارت 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 سخت‌کوشی

مربوط می‌شود. این ویژگی به خصوص درباره کشورهای شرق

کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است؛ لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقاء فرهنگ کار؛ استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی کار توصیه می‌گردد. در واقع به رغم پاره‌ای از نظرات موجود در جامعه هنوز کار به عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی می‌شود. کار در فرهنگ ملی ما نیز جایگاه بسیار با ارزشی دارد. ادبیات ما مملو از مطالبی است که مشوق و موید پرکار بودن انسان است. تعلیم و تربیت، اخلاق و فرهنگ ایرانی نیز همواره بر این نکته تاکید داشته است که کار سرمایه‌جاودانی انسان است و جا دارد تا از این نگرش به عنوان یک فرصت برای تحول استفاده شود. نکته قابل تامل آنکه مدیران سازمان‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار بر عهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نگردد تغییر در فرهنگ کاری یک سازمان معنی نداشته باشد. تجربه سازمان‌های موفق در کشور نشانگر آن است که به رغم تأثیر عوامل محیطی، امکان بسیاری از تحولات مثبت در درون سازمان‌ها وجود دارد و این تحولات خود می‌تواند بسترساز تحولات وسیع تری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در سازمان‌ها زمینه‌های استفاده مفید و موثر 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، گوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید است که با اعمال ساز و کارهایی بایستی آن را ایجاد، مراقبت و کاربردی کرد. بدون تردید ساختار اقتصادی جامعه بر فرهنگ کار موثر است. بدیهی است در شرایطی که سودهای سرشاری در گرو کثیری از مشاغل که نتیجه تغییر در ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه هستند وجود دارد و توزیع درآمد به ضرر دارندگان عامل تولید، کار و به نفع دارندگان عامل سرمایه تغییر

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 به صورت ضمنی و غیرمستقیم بسترسازی لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ کار را فراهم ساخت (توسلی).

۵) نقش مدیریت در ارتقاء 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 نظامات مدیریتی از این شرایط و علایق حمایت کنند، فرهنگ کار تقویت و در غیراین صورت تضعیف خواهد شد. بدیهی است در صورت تضعیف نگرش به فرهنگ کار افراد؛ میزان گریز از کار، سیاه‌کاری، استعفا، اخراج و مانند آن افزایش خواهد یافت (عطافر، ۱۳۷۲).

۶) انگیزه کار

انگیزه کار شامل مجموعه‌ای از مزایا، شرایط و کمک‌هایی است که باعث تشویق افراد برای یافتن کار و ماندن در آن و نیز ترغیب کارفرمایان به استخدام افراد و نگهداشتن آنان در شغل خود، دستمزد بالاتر، افزایش پرداخت‌های رفاهی و بهبود شرایط محیط کار را می‌توان از جمله عواملی دانست که در کارکنان برای فعالیت و ماندن در کار ایجاد انگیزه می‌کند. انگیزه پایه و معیار نهایی موفقیت در یک سیستم مدیریتی است. در واقع تحرک بخشیدن، هدایت و کنترل تمایل افراد برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت ملت‌ها دارد. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می‌توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد.

۷) نقش رسانه‌ها در ارتقاء فرهنگ کار

از آنجا که رسانه می‌تواند به‌عنوان نهاد فراگیر و همگانی اثرگذار، نقش سازمان دهنده را ایفا کند، باید به‌وسیله مطبوعات و کلیه رسانه‌های ارتباط جمعی، فرهنگ کار مثبت در میان اقشار مختلف جامعه یادآوری شده و با زبانی ساده و همگانی آموزش داده شود و دلایل آن نیز تشریح شود.

نتیجه‌گیری

برای حرکت به سوی شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ

کاری، دلیل وجودی کار، تلاش برای تولید و مزایایی که تولید می‌تواند برای زندگی شخصی و اجتماعی آنان به ارمغان آورد با زبان زیبای کودکانه در کتاب‌های درسی وارد شود تا به بهترین نحو ممکن در فکر آنان ضرورت‌های غیر قابل انکار مساله فرهنگ کار و تولید شکل بگیرد و در رفتار شان نهادینه شود و در طول سال‌های آموزش تکمیلی هر یک از این موضوعات به صورت تخصصی شکافته شده به بحث گذارده شود تا در سنین جوانی همان کودکان، به صورت نیروی کاری متعهد به توسعه ملی روانه اداره امور کشور شوند.

منابع:

- تولى، غلامعباس. جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: سمت
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۱). فرهنگ کار، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳، شماره ۱۲۵.
- جواهر دشتی، فرانک و دیگران. (۱۳۸۲). گزارش فرهنگ کار؛ باورها و ارزش‌ها، ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۳۱.
- علاقه بند، مهدی. (۱۳۸۵). فرهنگ کار، سال دوم شماره ۵۰.
- حبیبی، محمد. (۱۳۷۶). «نقش و جایگاه وجدان کار»، سمینار راه‌های ارتقا وجدان کاری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۳). راهکارهای عملی نهادینه کردن فرهنگ صنعتی، سال ۱۵، شماره ۱۵۲.
- شورای فرهنگ کار. (۱۳۷۶). مقدمه‌ای بر فرهنگ کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران.
- عطاقر، علی. (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن، مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، جلد اول، وزارت کار و امور اجتماعی.
- مجتبی‌نایینی، سید مهدی. (۱۳۷۲). فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی.
- فرهنگ سخن. (۱۳۸۱). فرهنگ بزرگ سخن، انتشارات سخن، جلد ششم، چاپ اول، تهران.
- فیوضات، ابراهیم. (۱۳۸۴). «نقش تشکل‌های صنفی در تقویت فرهنگ کار»، هفته‌نامه آتیه، شماره ۵۴۹، دی ۱۳۸۴.
- EDGAR H. SCHEIN - "CORPORATE CULTURE (SURVIVAL GUIDE)", JOSSEY. 1999 BASS PUBLISHERS
- HAMILTON AMANDA AND OTHERS "PRODUCTIVITY AND WORK ETHICS", 5. 1998-73, NO. 4 WORK STUDY, VOL.
- MICHAEL A. (ARIZONA UNIVERSITY) "DIRECT AND MODERATING EFFECTS OF HUMAN CAPITAL", THE ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL. (P.-14) FEBRUARY 0002.

می‌یابد؛ فرهنگ کار سست و متزلزل خواهد شد. زمانی که نرخ تورم بالا به صورت پایدار در اقتصاد جوامع وجود دارد و به علت عدم قابلیت انعطاف هزینه جبران خدمات کاری روز به روز کاهش می‌یابد نباید انتظار روحیه و اخلاق کاری بالا را داشت. کارشناسان مسایل نیروی کار برای مشخص کردن ویژگی‌های نیروی انسانی با کیفیت بالا اعتقاد دارند از جمله عواملی که باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد می‌توان به احساس تعهد، حساسیت و وفاداری نسبت به سازمان، مهارت‌های ارتباطی خوب، توانایی‌های مشارکتی، تعهد اجتماعی، مهارت‌های فنی و پذیرش تغییر اشاره کرد. قبل از هر چیز می‌توان گفت نیروی انسانی‌ایی که از کیفیت بالا برخوردار است رفتار مولد دارد. تنها رفتار شغلی کارگر، مهندس یا مدیر است که عملاً سبب می‌شود تا کارها با اثر بخشی بیشتر یا کمتر انجام گیرد. این رفتار به نوبه خود نتیجه ترکیبات پیچیده اما کاملاً متمایز ویژگی‌های فردی، سازمانی مانند نگرش به کار، دانش، مهارت و فرصت‌ها و غیره است. بنابراین به منظور تغییر رفتار نیروی کار و مولد تر ساختن آن بایستی روش متوازن و هماهنگ با ویژگی‌های فوق را در پیش گرفت. انگیزه، پایه و معیار نهایی موفقیت در یک سیستم مدیریتی است. در واقع تحرک بخشیدن، هدایت و کنترل تمایل افراد برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت ملت‌ها دارد. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می‌توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد. از این رو دوام یک سیستم اجتماعی و یک تمدن براساس قدرت آن در حفظ و هدایت تمایل به کار در جهت هدف‌های مطلوب قرار دارد. در نهایت آنکه فرهنگ کار اگر چه در بسیاری از عوامل سازمانی به ویژه تولید و سودآوری موثر است، لیکن خود در حالت رونق تولید تقویت می‌گردد

با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت که برای جا انداختن فرهنگ کار مطلوب در کشور باید در میان اقشار مختلف مردم، به صورت ریشه ای فرهنگ سازی صورت گیرد و به خصوص در سنین آغازین ورود کودکان به مدرسه که اولین حضور اجتماعی آنان نیز محسوب می‌شود، عشق به وطن، فرهنگ کار و تولید، فلسفه تولید، فلسفه زندگی، وجدان