

## بررسی مفهوم فرهنگ کار

افشین و کیلی<sup>۱</sup>

### چکیده

فرهنگ کار بر اساس دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کاریدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است. هدف از این پژوهش بررسی فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن بوده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ کاری بالا، با بهره‌وری و عملکرد شغلی بهتر رابطه دارد و کسانی که از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند عملکرد شغلی آنان نیز بهتر است (۲).



**واژگان کلیدی:** فرهنگ، کار، فرهنگ کار، کار گروهی

<sup>۱</sup>. فارغ التحصیل کارشناسی مدیریت صنعتی دانشگاه پیام نور مهاباد

## مقدمه

فرهنگ کار به عنوان شیوهی 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 تصمیم‌گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه 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 پائین‌تری 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. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به عنوان 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 (۲).

## مفهوم فرهنگ

فرهنگ از دو جزء «فَر» و «هنگ» تشکیل گردیده است. فَر به معنای جلو و بالا آمده است و هنگ در زبان فارسی از ریشه اوستایی «تنگ» و به معنای کشیدن و وزن می‌باشد. فرهنگ فارسی معین فرهنگ را به معنای علم، دانش و تدبیر آورده است. در فرهنگ بزرگ‌سخن، فرهنگ چنین تعریف شده است: «پدیده‌ی کلی پیچیده‌ای از آداب، رسوم، اندیشه، هنر و شیوه‌ی زندگی که در طی تجربه‌ی تاریخی اقوام شکل می‌گیرد و قابل انتقال به نسل‌های بعدی است». می‌توان گفت: "فرهنگ مجموعه‌ای از باورها، اندیشه‌ها و تراوشات فکری بشر در طول تاریخ است که زمینه‌ساز و تداوم بخش رشد و تعالی انسان و شکل‌گیری هویتی خاص برای او بوده است". فرهنگ مجموعه‌ای تبادل‌پذیر و به اشتراک گذاری از مجموعه داشته‌ها و پیشینه‌های جوامع انسانی است که به عنوان سرمایه‌ای قابل انتقال از نسلی به نسل دیگر قابل بررسی است و در عین حال یکی از رایج‌ترین، پیچیده‌ترین و پرابهام‌ترین مفاهیم است (۲).

## مفهوم کار

کار بخش اساسی زندگی است. انسان‌ها احتیاجات زیادی دارند؛ مانند لباس، سرگرمی، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن‌ها عادت کرده است. کار جدا از موقعیت تکنولوژیکی آن قابل فهم نیست و در مقاطع تاریخی مختلف و فرهنگ‌های متفاوت شکل‌های مختلفی به خود می‌گیرد. مقایسه‌ی کار کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم نشان می‌دهد که نه تنها تکنولوژی کاملاً متفاوت است بلکه روش‌های انگیزه‌دهی و ارتباطات اجتماعی

هم تغییر می‌کند. همین امر نیز صدق می‌کند اگر کار در جهان کنونی با کار در انقلاب صنعتی، قرون وسطی و امپراطوری‌های کهن مقایسه شود. تعاریف زیادی از جانب متخصصان مختلف و با مکاتب فکری متفاوت برای کار 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». در زیر چند تعریف دیگر از کار ذکر می‌گردد.

۱. 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.

۲. 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.

۳. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود.

کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سر و کار دارند (۲).

### تعریف فرهنگ کار

چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه‌ی ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی 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 شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به کلام دیگر اینکه، در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته‌است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. براساس این رویکرد می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده‌ی عامل‌تری 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، این بدین 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 (۲)(۳).

### عوامل تعیین کننده‌ی فرهنگ کار

سوال اساسی این است که چه عوامل یا مولفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهند؟ بطور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار موثر 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 ارایه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها و روحیه‌ی کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است. در کل نه عامل را می‌توان برشمرد. این عوامل خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظم شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری هستند. این نه عامل عبارتند 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 (۲)(۳).

### 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 مجموعه‌ی کاملاً متوازن و هماهنگ باشند حائز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی - تولیدی را 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 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 شاخص‌سازی،

تشویق مؤثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند، تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت‌خواهی در 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 پیش زمینه‌ای تاریخی است که فراهم آمدن آن در کوتاه مدت امکان پذیر نیست. با این حال نباید به این بهانه دست از تلاش کشید. تجربه‌ی 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 پیش از گذشته باید مورد توجه قرار گیرد. بدون شایسته‌سالاری، مفهوم صنعتی شدن تهی از معناست. آیا می‌توان از تجارب 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 بخصوص درباره‌ی 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. به جای 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 فایده‌ی 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 بی بدیلی را در ایجاد و تقویت فرهنگ کار دارند. تقویت جنبه‌های صنعتی کار و اولویت دادن به نقش تولیدی تشکلهای غیر دولتی بسیار ارزنده است. تشکلهای صنفی نقش واسطه را بین نیروی انسانی و مدیریت یک واحد اقتصادی ایفا می‌کنند. این واسطه از طریق کارکرد چانه زنی دسته جمعی و توافق جمعی نقش قابل ملاحظه‌ای در تنش زدایی 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 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، علاقه مندی 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 به صورت 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 عکس العمل دیگران، نگرش‌های کار شکل یافته‌ی 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 علاقه مند 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.

**انگیزه‌ی کار:** مجموعه‌ای است از مزایا، شرایط و کمک‌ها به منظور تشویق افراد برای یافتن کار و ماندن در آن و نیز ترغیب کارفرمایان به استخدام افراد و نگه داشتن آنان در شغل خود. انگیزه هم 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 (۲)(۳).

**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 شده‌ی 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 کار توصیه می‌شود. در واقع به رغم پاره‌ای از نظرات موجود در جامعه، هنوز کار به عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی شده و جا دارد تا از این نگرش به عنوان یک فرصت برای تحول استفاده شود. نکته قابل تأمل آنکه مدیران سازمان‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار بر عهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نشود، تغییر در فرهنگ کاری یک سازمان معنی نداشته باشد. تجربه‌ی سازمان‌های موفق 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 وسیع‌تری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در سازمان‌ها زمینه‌های استفاده‌ی 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 فرهنگ‌کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. فرهنگ‌کار به معنای پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید است که با به کار بردن ساز و کارهایی 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 نتیجه‌ی 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، به صورت پایدار در اقتصاد جوامع وجود دارد و به علت عدم قابلیت انعطاف مزد با شرایط دائماً در حال تغییر، هزینه‌ی جبران خدمات کاری روز به روز کاهش می‌یابد، نباید انتظار روحیه و اخلاق کاری بالا را داشت. کارشناسان مسائل نیروی کار برای مشخص کردن ویژگی‌های نیروی انسانی با کیفیت بالا اعتقاد دارند از جمله مسائلی که بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد می‌توان احساس تعهد، حساسیت و وفاداری نسبت به سازمان، مهارت‌های ارتباطی خوب، توانایی‌های مشارکتی، تعهد اجتماعی، مهارت‌های فنی و پذیرش تغییر را نام برد. 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 نوبه‌ی خود نتیجه‌ی 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. مجموعه‌ی نگرش‌ها و ارزش‌های پذیرفته شده‌ی کارکنان در مورد مقوله‌ی کار می‌تواند به آثاری منجر گردد که در دو وضعیت مثبت و منفی (فرهنگ کاری ضعیف و قوی)، پیامدهای زیر را به دنبال خواهد داشت:

#### **(الف). آثار فرهنگ کار مثبت (قوی)**

تمایل به انجام کار زیاد و پُرانگیزه، دقت در کیفیت بالای فرایندها و محصولات، دقت در سلامت ماشین آلات و تجهیزات، همدلی، همفکری و همکاری با دیگران، نشاط و سرزندگی در محیط کار، استقبال از تغییرات مثبت، قانع بودن به حق خود و نداشتن استرس‌های مخرب در محیط کار و دور بودن از عوارض استرس مخرب.

#### **(ب). آثار فرهنگ کار منفی (ضعیف)**

نداشتن تمایل به انجام کار، کارگریزی، کم‌کاری، بی‌توجهی به کیفیت فرایندها و محصولات، بی‌توجهی به حفظ لوازم و تجهیزات کار و تولید، فردگرایی و یا علیه دیگران بودن، رخوت، سستی و بی‌حوصلگی در کار، مقاومت یا

بی تفاوتی در مقابل هر نوع تغییر، تمایل به دریافت حقوقی بیش از معیارهای پذیرفته شده، ابتلاء به استرس مخرب و داشتن عوارض ناشی از استرس از قبیل ناراحتی‌های گوارشی و ارتباطات نامتعادل اجتماعی (۳).

### برخی موانع توسعه‌ی فرهنگ کار

تعدادی از موانع توسعه‌ی فرهنگ کار به شرح مقابل هستند: نداشتن اعتقاد و باور به نتایج و فواید بهبود فرهنگ کار، ناآگاهی 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، بلند پروازی و بی‌توجهی به مسائل به ظاهر کوچک و راه‌حلهای خرد، مشخص نمودن متولی کار، ناهماهنگی و نبود هدایت و نظارت مناسب، ضعف تمهد اجرایی، عجله در حصول نتیجه و غیره.

### فرهنگ کار در ایران

ایرانی‌ها ریشه بسیاری از نابسامانی‌های اجتماعی و مشکلات را در خارج از داخلی 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. در هر جامعه‌ای می‌توان دو دسته منافع و سه حوزه‌ی 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 جامعه‌ی طبقاتی و تشخیص بعدی آن با واسطه‌ی جامعه‌ی مدنی، مطابق با ویژگی‌های هر جامعه‌ای، ظهور و بروز یافته است. اما سه حوزه‌ی فعالیت فردی و اجتماعی به شرح مقابل است: حوزه‌ی شخصی و خصوصی، حوزه‌ی عمومی (فعالیت‌های مستقل مردمی) و حوزه‌ی سیاسی یا حکومتی. سامان‌دهی منطقی و عقلانی و انسان‌گرایانه‌ی زندگی اجتماعی حاصل ارتباط متقابل میان آن دو دسته منافع و این سه حوزه‌ی فعالیت است.

در سنجش جامعه‌ی ایران در طول تاریخ رابطه‌ی متقابل عقلانی میان منافع فردی و منافع اجتماعی وجود نداشته است و در دوران معاصر نیز به جز در مقاطعی خاص آن هم بصورت جزئی و کوتاه مدت سه حوزه‌ی 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 جامعه‌ی سنتی به جامعه‌ی 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. به‌خصوص ساختار حکومت‌ها پس از شکست انقلاب مشروطه چنان بود که حوزه‌ی عمومی مستقل از خود را قبول نمی‌کرد و به‌شدت با آن برخورد می‌کرد. سیطره‌ی حکومت بر حوزه‌ی عمومی و تلاش برای حذف آن که به اعمال سلطه‌ی بی‌واسطه‌ی حکومت بر مردم می‌انجامید. مضافاً اینکه ایرانیان گرایش خاصی به عقب‌نشینی از جمع به شخص پیدا کردند، به جهت برهم‌خوردن مناسبات جامعه‌ی سنتی یا «بند ناف» خویشاوندی، قومی، ایلی یا خونی که نتوانسته بود به مثابه‌ی فرد به هویت فردی دست یابد. بنابراین ایرانیان هر یک با قرار گرفتن در حوزه‌ی فعالیت شخصی و خصوصی به طور عمده به تقلا در رفع نیازها و پاسخ‌گویی به منافع و مصالح شخصی و خصوصی آنی خویش گرفتار شدند که این خصلت به خود محوری یا خود مداری تعبیر می‌شود. مهم‌ترین عامل و علت سیاسی خصلت که تبدیل به مشکل فرهنگی شده‌است، حکومت استبدادی است که سالیان دراز بر پهنه‌ی این سرزمین گسترده بوده است.

در دوره‌ی جدید پول بر افراد و اشیاء تسلط پیدا می‌کند. ارزش‌گذاری بر اساس کمیت چیزی است که بعد از بورژوازی (سرمایه‌داری) رایج شده و در نتیجه، موجب شده که انسان‌ها به مثابه‌ی اشیاء طبقه‌بندی شوند، در حالی که قبلاً انسان‌ها به تبع آنچه در درون خودشان بود طبقه‌بندی می‌شدند. بنابراین جامعه‌ی مدرن یک جامعه‌ی کمی است، به همین دلیل انسان‌ها در پلکان اجتماعی به راحتی سقوط می‌کنند. ایرانیان این اصل را از جامعه‌ی مدرن گرفتند و با خصلت درونی خود به‌ویژه تمامیت‌خواهی عجین کردند و نتیجه این شد که "همه چیز فقط برای من است". این شیوه‌ی تفکری منجر شد که در نزد آنها کار به‌ویژه بعد از قاجاریه 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 سردادن 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 ائتلاف انرژی بسیاری در فعالیتهای جمعی ایرانیان می‌شود و بازدهی و قدرت این گروه‌ها را به شدت کاهش می‌دهد. تأکید بر اختلافات به جای شباهت‌ها،

عدم گذشت و خشونت‌های کلامی و رفتاری نابجا در ارتباطات، آثار عدم پختگی در احساسات و روابط اجتماعی می‌باشد. به نوعی، 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 بودن بیش از حد، اضطراب و استرس را به ارباب رجوع تحمیل می‌کنند. زیرا اصولاً در ایران ارزش کار مفید کردن آن چنان جا نیفتاده است. چه اینکه کار گروهی باشد زیرا انسانهای پر توقع فقط خودشان رئیس می‌شوند (۵).

در ایران یا سایر کشورهایی که به نوعی با معضل کارگری 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 بر 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 نحوه‌ی انجام کار، نبود مشاوره و ارتباطات، انجام کارهایی که بسیار مشکل‌اند یا لزوم چندانی به انجام آن‌ها نیست، فقدان مکانیسم‌های کنترل و ارزشیابی و سبک مدیریت که ممکن است تمام این عوامل باعث بروز کارگری و کاهش انگیزه‌ی کیفیت کار در افراد گردد.

همچنین از معضلاتی که فرهنگ کارگری در بر خواهد داشت می‌توان به موارد مختلفی اشاره کرد، از جمله آنکه در جمعیت‌های گریزان از کار و تلاش، خلاقیت و نوآوری‌های ارزشمند پدیدار نمی‌شود، زیرا نوآوری و خلاقیت به دنبال سخت‌کوشی در راه رسیدن به هدف به دست می‌آید و این خود سبب می‌شود کارآفرینی در جامعه رشد نیابد و فرصت‌های شغلی جدید شکل نگیرد و به این وسیله، بر تعداد بیکاران جامعه افزوده شود. یکی دیگر از مشکلات پدیدآمده در اثر کاهلی انسان‌ها، وقوع اشتباهات فراوان است. تصمیمات غلط فراوانی که به علت بی‌تجربگی و محدودیت علم و دانش صورت می‌گیرد و صدمات فراوانی را به فرد و جامعه وارد می‌سازد و در آینده این اثرات تخریبی، فشار روانی زیادی بر اعضای یک جامعه وارد می‌کند و بهداشت روانی و سلامت جامعه را با خطر مواجه می‌کند. همچنین هنگامی که بر تعداد افراد گریزان 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 بدبینانه‌ی شدید و خراب کردن اذهان دیگران و نابود کردن شخصیت افراد، زمینه را برای پایمال کردن حقوق دیگران توسط خود مهیا کنند (۶).

## 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 (۶). داستان فرهنگ کار، پایان‌ناپذیر است؛ زیرا مجموعه عوامل زیادی بر آن موثر بوده و خواهند بود. کوچکترین تغییرات مشاغل، کارکنان، تحولات اجتماعی و جهانی می‌تواند تاثیرات شگرفی بر آن داشته باشد. پیش‌بینی این تغییرات کمک می‌کند با آمادگی بیشتری به استقبال تاثیرات حاصل از آن رفت؛ زیرا مدیریت موثر، 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 موثری بر فرهنگ کار دارند. اگر هدف ارتقاء این همه‌گیری فرهنگ باشد، ناگزیر باید کلیه عوامل فوق شناخته شده و نقش آنها در برنامه‌ریزی‌ها لحاظ شود (۷).

## منابع و مآخذ

- (۱). نیک‌فر، مختار (۱۳۸۳). کار در زندگی فردی و اجتماعی از دیدگاه قرآن، قم، مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.
- (۲). جعفری، مصطفی و حبیبی، محمود (۱۳۸۱). فرهنگ کار، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳، شماره ۱۲۵، صص ۷۳-۷۰.
- (۳). باشگاه اندیشه (۱۳۹۲)، تحقق همت و کار مضاعف با ارتقای فرهنگ کار.
- (۴). کارشناسان فرهنگ کار (۱۳۹۰)، موانع و مزایای ارتقای فرهنگ کار.
- (۵). مجتبی، حسن (۱۳۹۲). فرهنگ کار.
- (۶). رادنسب، بهزاد (۱۳۹۱)، فرهنگ کار در ایران.
- (۷). گیتی پسند (۱۳۹۱)، تحولات فرهنگ کار.