

تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان)

علی انتظاری^{۱*}، محسن کرمانی^۲

۱- استاد گروه پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

چکیده

در حال حاضر توجه به نقش و جایگاه ویژه کار در رشد و رکود اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی جوامع، و تلاش در جهت اعتلای فرهنگ کار و رفع موانع پویایی آن یک ضرورت ملی است. در همین راستا در سال‌های اخیر بویژه با عنایت به وضعیت کشور در مناسبات اقتصادی و سیاسی بین‌المللی توجه ویژه‌ای از سوی مسئولان نظام به نقش و اهمیت کار و فعالیت اقتصادی به عنوان عامل اساسی در تغییر وضعیت موجود صورت گرفته است. در این راستا در این مطالعه تلاش گردیده است تا عوامل زمینه‌های مؤثر بر فرهنگ کاری حاکم در جامعه ما در دو سطح اجتماعی و فردی شناسایی و بررسی شود. روش پژوهش این مطالعه پیمایش اجتماعی و جامعه‌آماری آن کارکنان صنایع نساجی کاشان است، بر اساس یافته‌های این عوامل اجتماعی همچون مشارکت، اعتماد و روابط اجتماعی میان کارکنان در مقایسه با عوامل فردی و انگیزشی سهم و نقش بیشتری در کیفیت فرهنگ کاری آنها دارند. در حالی که

عوامل فردی و انگیزشی همچون امنیت شغلی و احساس عدالت بیشتر نقشی بازدارنده دارند تا محرک.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ کار، عوامل اجتماعی، عوامل فردی و انگیزشی، صنایع نساجی کاشان.

مقدمه و بیان مساله

مطالعه کار و نهادهای اقتصادی در جامعه شناسی دارای اهمیت زیادی است، زیرا اقتصاد کم یا بیش بر همه بخش‌های دیگر جامعه تأثیر می‌گذارد. هر چند فعالیت اقتصادی دارای آن اندازه نفوذ کنترل‌کننده‌ای نیست که مارکس به آن نسبت داده است، اما تأثیر کار و فعالیت‌های اقتصادی در مناسبات هر جامعه‌ای غیر قابل چشم‌پوشی است. کما اینکه در دنیای کنونی کار کردن یکی از عوامل کلیدی توسعه محسوب می‌شود و کشورهایی که دچار عارضه کم‌کاری هستند از کاروان پیشرفت و توسعه عقب خواهند ماند. امروزه کار اعم از کار فکری و یدی دارای جایگاه ویژه اقتصادی بوده و به نیروی انسانی به عنوان یک سرمایه نگرسته می‌شود. چرا که اکثر محققان توسعه، امروزه بر این عقیده‌اند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژی و انسانی، آن چه که در مسیر تحولات مهم و مؤثر است، متغیر کلان سرمایه انسانی و اهمیت بهره‌وری صحیح ما از آن است. به عبارت دیگر، نیروی انسانی هر جامعه سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، فن‌آوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسان است و دیگر عوامل سرمایه و فن‌آوری، مؤلفه‌های تبعی هستند؛ این نیرو و اندیشه انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم، فن‌آوری را خلق و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی خود ناکارآمد است، قادر به توسعه هیچ چیز جز فقر و بدبختی نخواهد بود. در جوامع متحول کنونی، نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده است و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل انسانی دارند (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱: ۱۶۲). اما آن چه که شیوه‌های متفاوت دسترسی به نیروی انسانی لازم و سطوح پایین‌تر از آن را مشخص می‌کند، بدون شک فرهنگ است. فرهنگ است که تعریف، ارزش و اخلاقیات مربوط به کار، قداست

یا عدم قداست، فردی بودن یا جمعی بودن، مدیریت نیروی کار به شیوه همگرا و واگرا کردن کار، وزن اجباری یا اختیاری بودن کار، زمان بندی و کم و کیف و سایر مسائل مربوط به آن را مشخص می‌سازد (فرهادی، ۱۳۹۰: ۱۵).

با این وصف ظواهر و شواهد موجود حاکی از این است که جامعه ما به عنوان جامعه‌ای در مسیر رشد و پیشرفت، در سطح ملی شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت اندوزی و انباشت سرمایه و مفاهیم مرتبط است. بر اساس نظر کارشناسان مسایل اقتصادی - اجتماعی، فرهنگ و اخلاق کاری ما بسیار ضعیف بوده و لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه، به عنوان یک معضل اجتماعی^۵ اقتصادی تلقی شود. این در حالی است که برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی حمایت از فرهنگ کار مطلوب مورد نیاز است. لیکن آنچه بایستی بیش از آثار مورد توجه قرار گیرد؛ بستر و شرایطی است که فرهنگ کار ما شکل و یا در آن تغییر ایجاد می‌کند. بنا بر استدلال اکثر محققین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار، خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. لذا 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.

کار و فرهنگ کار

مفهوم «کار»، به مثابه یکی از کهن‌ترین مفاهیم گنجینه زبان و ادب فارسی، از نظر لغوی عبارت است از شغل و عمل که در ایران باستان " Kar " یا " Karya " بوده است و در اوستا " Karya " تلفظ شده است (فرهادی ۱۳۹۰: ۱۸). در فرهنگ فارسی معین نیز مفهوم «کار» در رشته معانی مختلفی از جمله؛ ۱. آن چه از شخص یا شیء صادر شود، آن چه که کرده شود، فعل، عمل؛ ۲. شغل، پیشه؛ ۳. صنعت، هنر؛ ۴. امر، شأن؛ ۵. رفتار، کردار؛ ۶. آنچه در عالم خارج تحقق پذیرد، عمل؛ ۷. ممارست، اشتغال، تمرین؛ ۸. رنج و زحمت و... به کار رفته است (معین، ۱۳۸۶: ۱۱۵۳). در علوم مختلف نیز مفهوم کار در صورت‌های معنایی مختلفی به کار رفته است. برای نمونه، در فلسفه کار به معنای هر فعلی است که از فاعل آن - به معنای عام آن

- سرزند. در این برداشت تمام موجودات عالم من جمله خداوند، کار می‌کنند. در همین حوزه هانری برگسون «کار انسانی خلق فایده» می‌داند. فرانسیس بیکن کار و پیشه را انسان به اضافه طبیعت تعریف کرده و دنباله این بحث تا دکارت و فریدمان کشیده شده است. با وجود این در تحلیل رابطه انسان و طبیعت از لحاظ کار فعال، تاکنون هیچ کس دقیق‌تر از مارکس نبوده است. به نظر او کار اساساً تغییراتی است که انسان با استفاده از فنون در طبیعت به وجود می‌آورد و طبیعت نیز بر انسان اثر می‌کند و او را تغییر می‌دهد. مارکس در کتاب سرمایه بیان می‌دارد «در نگاه اول کار عبارت است از کنشی که بین انسان و طبیعت به وقوع می‌پیوندد». بدین سان، تعریفی نسبی از کار درباره مفهوم انسان سازنده^۱ شکل می‌گیرد که آن را به این صورت عنوان می‌کنیم: «کار مجموعه اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزار و ماشین برای استفاده عملی از ماده، روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد» (توسلی ۱۳۸۵: ۱۰). در علوم طبیعی، از جمله فیزیک، کار به انرژی در حرکت اطلاق می‌شود. با وجود گستردگی و عامیت مفهوم کار در علوم طبیعی و فلسفه این مفهوم در علوم اجتماعی در معنایی محدود و مشخص‌تر استعمال می‌شود. در این علوم، به ویژه اقتصاد و جامعه‌شناسی، مفهوم کار معطوف به حوزه اقتصاد و فعالیت‌های اقتصادی است. برای نمونه، گیدنز معتقد است که کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۲۸). کلمن در این باره می‌گوید: «کار استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است».

تعریف مطمح نظر از مفهوم کار در این مقاله، بعد و جنبه اقتصادی آن است که به معنای فعالیت‌های فکری و یدی انسان است که موجب ایجاد ارزش افزوده در تولید کالا یا خدمات گردد. به عنوان مثال، معلم به هنگام انتقال مطالب به فراگیران، دارو ساز به هنگام آزمایش عناصر شیمیایی برای تولید دارو، کارگر در زمان ساخت یک محصول و... انجام دهنده کار هستند. انجام کار غالباً دربردارنده درآمد یا منافع مادی و معنوی برای انجام دهنده آن است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱: ۷۰).

رهیافت فرهنگی مورد توجه در این پژوهش رویکرد مردم‌شناختی و جامعه‌شناختی به فرهنگ است. در چارچوب این رویکرد، بروس کوئن^۱ معتقد است که از دیدگاه جامعه‌شناختی، می‌توان فرهنگ را به عنوان مجموعه رفتارهای اکتسابی و ویژگی‌های اعتقادی اعضای یک جامعه معین تعریف کرد (کوئن، ۱۳۸۷: ۵۶). یان رابرتسون معتقد است «فرهنگ شامل تمام چیزهایی می‌شود که جامعه انسانی به وجود می‌آورد و در آن اشتراک می‌یابد» (رابرتسون، ۱۳۷۲: ۵۶). ساموئل کینگ معتقد است فرهنگ «مجموعه دانش و افکار و آرای اخلاقی و قوانین و مقررات و سایر عاداتی است که انسان به عنوان یک عضو جامعه کسب می‌کند» (کینگ، ۱۳۶۶: ۸۵). آنتونی گیدنز، فرهنگ عبارت است از ارزش‌هایی که اعضای یک گوه معین دارند، هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند، و کالاهای مادی که تولید می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶). در مجموع، فرهنگ مجموعه مشترکی از باورها، ارزشها، مفروضات بنیادین، نمادها، آداب و رسوم، سنن، اسطوره‌ها، زبان، علوم، رفتارها و مصنوعات یک سیستم اجتماعی است که اعضا آن را برای انطباق با دنیای پیرامون و در ارتباط با یکدیگر به کار می‌برند و از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌کنند (بیتس و پلاگ، ۱۳۸۵: ۲۷). به عبارتی، فرهنگ با مفهوم گسترده‌ای که در مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی دارد، مجموعه پیچیده‌ای است شامل دانش‌ها، باورها، هنر، اخلاقیات، حقوق، آداب و رسوم و دیگر عادات و توانایی‌هایی که انسان به عنوان عضو جامعه آن را داراست (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۸۵: ۴۴). حال اگر فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک جامعه در نظر بگیریم، فرهنگ کار^۲ نیز در تلفیق برداشت مصطلح از مفهوم کار عبارت خواهد بود از آن بخش از فرهنگ عمومی جامعه شامل: ارزش‌ها باورها، دانش و مهارت‌های معطوف به کار و فعالیت‌های تولیدی و خدماتی است که به منظور رفع نیازهای جامعه توسط اعضا آن صورت می‌پذیرد. با این توصیف فرهنگ کار نظامی از ارزش‌ها، باورها، دانش و مهارت‌های لازم است که مبنای اندیشه و عمل انسان‌ها را در حین کار کردن تشکیل می‌دهند.

1 Bruce Kohlen

2 Work Culture

چارچوب نظری

چارچوب نظری این مقاله بر اساس سه دسته از نظریات جامعه‌شناختی، روانشناسی اجتماعی صورتبندی گردیده است تا عوامل و زمینه‌های مؤثر بر فرهنگ کار در دو سطح اجتماعی و فردی مشخص گردد. در بعد اجتماعی از نظریات سرمایه اجتماعی و دیدگاه نظریه پردازانی چون بوردیو، کلمن، پاتنام و فوکویاما استفاده گردیده است. در بعد فردی از نظریه انگیزشی پورتر و در تکمیل آن از نظریات هدف و عدالت و برابری آدامز نیز استفاده گردیده است.

الف. عوامل اجتماعی

در دو دهه اخیر سرمایه اجتماعی در زمینه‌ها و اشکال گوناگون به عنوان یکی از کانون‌های ظهور مفاهیم نظری بوده است. مفهوم سرمایه اجتماعی به منابع فراوانی که در میان یا از طریق شبکه‌های فردی یا سازمانی قابل دسترسی هستند، اشاره دارد. این منابع شامل اطلاعات، نظریات، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه مالی، اعتماد و همکاری هستند. بدون شک اگر ما به اسطوره‌های فردگرایی پناه برده و وانمود سازیم که ما حاکم بر سرنوشت خویش هستیم. این سرمایه ارزشمند پوشیده خواهد ماند. اما حقیقت این است که تمامی داشته‌های فرهنگی ما حتی خصیصه‌هایی نظیر استعداد ذاتی، هوش و تعلیم و تربیت که مشخصه‌های فردی محسوب می‌شوند، از طریق روابط گروهی ما با دیگران شکل گرفته و آشکار می‌شود. همچنین سرمایه اجتماعی موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً به افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌انجامد و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی، مادی و اقتصادی بتواند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسد (آقا نصیری، ۱۳۹۰: ۶۹). به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی همکاری، تعهد، تسهیم اطلاعات و اعتماد را ایجاد می‌کند. همچنین مشارکت حقیقی را در سازمان ارتقاء می‌دهد که منجر به موفقیت و اثر بخشی نیروی کار می‌شود. به گونه‌ای که استفاده از ارتباطات و روابط اجتماعی جهت دستیابی به هدف‌های افراد، گروه‌های کار و سازمان ضروری است.

بررسی دیدگاه‌های مطرح شده درباره سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی را می‌توان در سطوح مختلف مورد بررسی قرار داد که از جمله می‌توان به دو سطح کلان^۱ و سطح خرد^۲ اشاره کرد. در سطح کلان درباره جایگاه کلی یک سازمان در زمینه اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و شبکه پیوندهای بیرونی یاد شده، و در سطح خرد به دو نوع سرمایه اجتماعی داخل سازمان پرداخته می‌شود. نوع اول سرمایه اجتماعی جنبه شناختی^۳ داشته و در رابطه با پدیده‌هایی نظیر ارزش‌ها، نگرش‌ها، تعهدها، مشارکت و اعتماد موجود در نظام اجتماعی است. نوع دوم سرمایه اجتماعی نیز جنبه ساختاری^۴ دارد که در رابطه با ساختارها و شبکه روابط اجتماعی است (سالارزاده و حسن زاده، ۱۳۸۵: ۵).

تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد که بورديو، کلمن و پوتنام سرمایه اجتماعی را در سطح جامعه مطالعه کرده‌اند، اما فوکویاما، پورتز، ناهپیت و گوشال، بیکر و کوهن و پروساک آن را در سطح سازمان‌ها مطرح و بررسی‌های خود را در این حوزه انجام داده‌اند. با این وجود دیدگاه همه نزدیکی فراوانی با یکدیگر دارد که همه آنها را می‌توان در دیدگاه شبکه‌ای^۵ به سرمایه اجتماعی جای داد که بر محورهای سه گانه زیر در سرمایه اجتماعی تأکید دارد:

۱. اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی، اساسی‌ترین سازه سرمایه اجتماعی و از مهمترین مفاهیم علوم اجتماعی معاصر است. در جامعه‌شناسی، مفهوم اعتماد هم به عنوان ویژگی افراد و ویژگی ارتباطات اجتماعی و هم ویژگی سیستم اجتماعی یا تأکید بر رفتار مبتنی بر تعاملات و سوگیری‌هایی در سطح فردی و اجتماعی مفهوم سازی شده است. به تعبیری اعتماد یک نوع احساس است که فرد نسبت به امری دارد مبنی بر تأیید آن. بنابراین نگرشی مثبت نسبت به فردی یا امر خارجی به شمار می‌رود (محسنی تبریزی، ۱۳۸۰: ۵). اعتماد در روابط بین انسان‌ها و کنش‌های آنان نمود

1 Macro level

2 Micro level

3 Cognitive social capital

4 Structural social capital

5 Network perspective

می‌یابد (کلمن، ۱۳۷۷: ۲۷). به اعتقاد فوکویاما^۱، اعتماد هزینه کنش را کاهش و کارایی را افزایش می‌دهد (امیری، ۱۳۷۴: ۱۳). به نظر آلموند و وربا، اعتماد به یکدیگر شرط تشکیل روابط ثانوی است (اینگلهارت، ۱۳۷۸: ۲۴). زتومکا^۲ نیز، اعتماد را نوعی شرط‌بندی نسبت به کنشهای محتمل در آینده می‌داند (زتومکا، ۱۹۹۹: ۶۷). در نظر پاتنام نیز اعتماد یکی از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی در است. بنابر استدلال وی اعتماد از عناصر ضروری تقویت همکاری است که حاصل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران بوده و در یک جامعه کوچک از طریق آشنایی نزدیک با دیگران حاصل می‌شود، اما در جوامع بزرگتر و پیچیده‌تر یک اعتماد غیر شخصی‌تر یا شکل غیر مستقیمی از اعتماد ضرورت دارد (پاتنام، ۱۳۸۴: ۲۹۲). پاتنام اعتماد اجتماعی را ناشی از دو منبع مرتبط، یعنی هنجار همیاری و شبکه‌های مشارکت می‌داند: «هنجارهای همیاری و شبکه‌های مشارکت باعث افزایش اعتماد و همکاری می‌شوند، چرا که آنها انگیزه‌های عهد شکنی و نیز جو ابهام‌آمیز و غیر شفاف را کاهش می‌دهد (پاتنام، ۱۳۸۴: ۳۰۹). از طرف دیگر، پاتنام وجود اعتماد اجتماعی را در جامعه موجب تقویت هنجارهای همیاری و مشارکت می‌داند و معتقد است کسانی که به همشهریان خود اعتماد می‌کنند بیشتر در کارها داوطلب می‌شوند، مشارکت بیشتری در سیاست و سازمان اجتماعی دارند، در مقابل دیدگاه اقلیت بردبارترند و احتمال بیشتری دارد که به حقوق دیگران احترام بگذارند (پاتنام، ۱۳۸۴: ۱۳۷). از این گفته پاتنام چنین استنباط می‌شود که میان ابعاد ارزشی و هنجاری جامعه و اعتماد اجتماعی یک رابطه دوسویه برقرار است. در محیط کار اعتماد عامل اصلی نزدیکی افراد به یکدیگر و شرط اصلی همکاری و مشارکت اعضاء در زمینه‌های مختلف کاری است. از سوی دیگر وجود اعتماد و روابط همکاری و همیاری میان کارکنان خود بر ارزش‌ها و هنجارهای کاری آنها و در کل فرهنگ کارکنان تأثیر گذار است.

1 Fukuyama

2 Sztompka

۲. مشارکت اجتماعی

یکی از سازه‌های مهم سرمایه اجتماعی که دستاورد چگونگی شبکه پیوندهای اجتماعی است، میزان مشارکت شهروندان در نظام اجتماعی است. برای نمونه می‌توان میزان مشارکت افراد در فعالیت‌های داوطلبانه، عام‌المنفعه، اداره امور محلی، مشارکت در انتخابات محلی و ملی، عضویت در احزاب و سندیکاها و مشارکت در گروه‌های کاری را از این جمله دانست (سالارزاده و حسن زاده، ۱۳۸۵: ۷). مشارکت در محیط کار عامل ارزشمندی است و رضایت خاطر و روحیه کارکنان را بالا می‌برد. یانکلویچ و ایمروار مشارکت را به عنوان نظامی توصیف کردند که شیوه جدیدی از اخلاق کار است و به عنوان یک منبع قدرتمند در مکان کار می‌توان از آن استفاده نمود. به عنوان مثال «ژاپنی‌ها به راهبرد عملی برای کار گروهی و شرکت کارگران در کار جمعی و مشارکت در بازار جهانی که تسلط بر آن به آگاهی‌های فنی جدید و افزایش اعتماد به نفس کارگران نیاز دارد اهمیت می‌دهند، زیرا این راهبرد عملی موجب احساس شأن و ارزش و حس کنترل بیشتر بر زندگی فردی و پدید آورنده خلاقیت در آن‌ها است» (معدفر، ۱۳۸۱: ۱۸).

۳. روابط اجتماعی

منظور از روابط اجتماعی، ارتباطات میان دو شخص و یا دو گروه است که می‌تواند صورت‌های گوناگونی چون همکاری، مبادله، وصلت و دوستی به خود بگیرد. همچنین روابط متقابل اجتماعی می‌تواند در ارتباطات خانوادگی، همسایگی و ارتباطات متقابل در محیط کار را نیز شامل شود. توسعه ارتباطات غیر رسمی باعث افزایش اعتماد متقابل می‌شود که این افزایش اثر تفاوت‌های ناشی از مقاومت را کاهش می‌دهد (آقا نصیری ۱۳۹۰: ۷۲).

یکی از اثرات روابط اجتماعی که هنجارهای مؤثر نیز به آن وابسته هستند چیزی است که کلمن آن را بستگی می‌نامد. به طور کلی می‌توان گفت که بستگی شبکه‌های اجتماعی شرط لازم و کافی برای ظهور هنجارهای مؤثر است و در واقع عملی است که آثار خارجی را بر دیگران تحمیل می‌کند. بدون شک هنجارها جهت تحدید آثار منفی خارجی و تشویق آثار مثبت پدید می‌آید. اما در بسیاری از ساختارهای اجتماعی با وجود شرایط لازم مذکور، این

هنجارها موجودیت نمی‌یابند. کلمن معتقد است دلیل این امر چیزی جز فقدان بستگی ساختار اجتماعی نیست. در ساختارهای باز که افراد فاقد ارتباط افقی هستند و تنها ارتباط عمودی با یکدیگر دارند، ارتباط مذکور می‌تواند اثرات خارجی منفی برای آنها در پی داشته باشد، زیرا این نوع روابط آسیب‌پذیر است و مانعی جهت مقابله با اثرات منفی وجود ندارد، در حالیکه در ساختارهای بسته اجتماعی که افراد علاوه بر ارتباط عمودی با افرادی که در موقعیت مشابه خود بسر می‌برند، ارتباط افقی دارند، می‌توانند با همکاری یکدیگر عامل منفی را که آسیب‌رسان است بر طرف گردانند یعنی وجود بستگی در ساختار اجتماعی عامل ایجاد ابزار بازدارندگی جمعی است (پاتنام، ۱۳۸۰: ۶۵).

روابط اجتماعی در توسعه هویت و خود باوری فرد بسیار مهم هستند. از طریق روابط اجتماعی است که افراد ارتباطات خود را با دیگران ایجاد می‌کنند. کهن و پروساک اظهار می‌کنند که احساس تعلق همراه با شناسایی و تحسین از سوی همکاران یک پاداش سازمانی مهم برای کارکنان است. پیامدهای مهمی در پیوستن به یک شبکه ارتباطی به خصوص برای تازه‌واردها در سازمان وجود دارد. از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی و سازمانی است که کارکنان می‌توانند احترام همکاران خود را به دست آورند. روابط اجتماعی تعهد و وفاداری بین اعضاء و حمایت سازمانی را به وجود می‌آورد. در داخل شبکه روابط اجتماعی تسهیم قابل ملاحظه‌ای از اطلاعات، منابع، مهارت‌ها و اقدامات سازمانی وجود دارد. درک و دریافت هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی با کمک شبکه روابط اجتماعی جزء مهمی در ارتباط موفق اعضاء سازمان است (حسن پور و نیکان، ۱۳۸۶: ۴۳).

ب. عوامل فردی و انگیزشی

به اعتقاد آبراهام مازلو^۱، روانشناس انسان‌گرای آمریکایی، همه افراد بشر پنج نوع نیاز دارند: نیازهای جسمانی (که هدفش حفظ حیات زیستی انسان است)؛ حس صیانت (امنیت، آزادی)؛ حس تعلق خاطر و عشق؛ ارزش و منزلت؛ پرورش و رشد شخصی (از طریق امکانات و ظرفیت‌ها و استعدادها). نیازهای مذکور سلسله‌مراتبی دارند؛ بدین معنی که هر دسته نیازها تنها

1 Abraham Maslow

وقتی فعال می‌شود که طبقه پیشین، کم و بیش ارضا شده باشد (توسلی، ۱۳۸۵: ۱۳۸). طبق نظر مازلو نیازهای سطح پایین‌تر (نیازهای فیزیولوژیکی؛ ایمنی و نیازهای اجتماعی) که مازلو آنها را نیازهای کاستی می‌نامد باید به شیوه‌ای گام به گام برآورده شود و فرد قبل از رفتن به مرحله بالاتر (نیازهای احترام و خودشکوفایی) مراحل سطح پایین را (که نیازهای رشد نامیده می‌شود) طی کرده باشد. مایکل پورتر^۱، اقتصاددان آمریکایی، با الهام از نظریه مازلو سعی کرده است آن را با وضعیت کارخانه و با موقعیت کار و روابط افرادی که در مشاغل مختلف فعالیت دارند، منطبق سازد. این انطباق از طریق تنظیم پرسشنامه‌ای که مربوط به ارضای نیازهای زیر می‌شود تحقق یافته است: امنیت در شغل و پست کار، نیازهای اجتماعی (دوستی‌های ثابت، کمک به دیگران و...) ارزش و منزلت شخصی، ارزش و حیثیت در کارخانه و خارج از کارخانه، استقلال (مسئولیت‌پذیری) و ایفای نقش به صورت مستقل، رشد شخصی و به کارگیری ظرفیت خود، احساس انجام وظیفه، آگاهی و افزایش اطلاعات و داشتن امکانات مالی (توسلی ۱۳۸۵: ۱۳۸). پورتر نیازهای خودمختاری را در ساختار الگو، در مرتبه‌ای پایین‌تر از نیازهای احترام و خودشکوفایی، اضافه نموده است. وی سلسله مراتب نیاز مازلو را به صورت زیر خلاصه کرده است (قاسمی، ۱۳۸۸: ۲۵۴).

- نیازهای حیاتی و زیستی (غذا، امنیت، بهداشت و...)

- نیازهای ارتباطی (ارتباط با دیگران، تعلق به گروه و فرایند کار، پیوندهای عاطفی)

- نیاز به رشد و شکوفا شدن استعدادهای فکری و نیروهای بالقوه در فرد.

انسان از طریق کار کردن نه تنها نیازهای مادی خود را مرتفع می‌سازد، بلکه در عین حال برای ارضای نیازهای روانی خود از طریق گروه و جامعه نیز وسایلی را جستجو می‌کند. اگر محیط کار چنین خصوصیتی را داشته باشد و قادر به پاسخگویی به نیازهای اجتماعی باشد فرد با رغبت و تمایل بیشتر و با روحیه بهتر به کار خواهد پرداخت. یکی از مهمترین این نیازها نیاز به امنیت و به ویژه امنیت شغلی است.

در رابطه با تأثیر امنیت شغلی بر کار و فرهنگ کار دو دیدگاه متفاوت وجود دارد. گلرمن^۱ معتقد است که بسیاری از سازمان‌ها با تهیه برنامه‌های دقیق برای مزایایی جهت اموری چون تندرستی، حوادث و بیمه عمر و طرح‌های بازنشستگی بر روی انگیزه امنیت بیش از حد تأکید می‌نمایند. اینگونه تأکید سبب می‌شود که مردم بیشتر مطیع و پیش‌بینی پذیر بشوند، ولی نتیجه کار تولید بیشتر نخواهد بود. در حقیقت در صورتی که کار آنها احتیاج به ابتکار و خلاقیت داشته باشد این تأکید بیش از حد ممکن است مانع بروز رفتار دلخواه گردد (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۵۹). درست است که نگرانی در مورد امنیت ممکن است بر تصمیمات مهمی چون ماندن در یک سازمان و یا ترک آن تأثیر بگذارد، ولی اشاره گلرمن بر این است که این انگیزه نمی‌تواند انگیزه غالب باشد. احتیاج آگاهانه به امنیت معمولاً نقشی ضمنی بازی می‌کند، یعنی بیشتر بازدارنده و یا محروم کننده است تا آغازگر رفتاری آشکار (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۵۹). در مقابل پیتر اف دراگر^۲ عقیده دارد که در نظر گرفتن رفتار افراد در مورد امنیت در انتخاب شغل حائز اهمیت است. دراگر چند سوال جالب در این رابطه عنوان می‌کند: آیا شغل فعلی شما نوید امنیت می‌دهد؟ آیا در انجام امور عادی صداقت به خرج می‌دهید؟ آیا از دقت عمل، نظم و سیستم کاری بسیار منظم و مرتب واقعاً لذت می‌برید؟ آیا علت آن که امنیت را ترجیح می‌دهید این است که می‌دانید کار امروزتان چیست و فردا چه خواهد بود؟ یا به خاطر امنیت شغلی و ارتباطات با بالادست‌ها و زیردست‌ها و افرادی که کنار شما قرار دارند؟ یا دارای شغلی هستید که تصور و ذکاوت شما را به مبارزه وامی‌دارد و شکست مجازات به همراه دارد؟ آیا شما هم از افرادی هستید که از هر کاری که ظاهری «یکنواخت» داشته باشد حوصله‌تان سر می‌رود؟ جواب به همه این سئوالات، که اغلب دربرگیرنده ابعاد فرهنگ کار است، اغلب آسان نیست، ولی جواب‌ها به مقدار اهمیتی که هر فرد خاص برای انگیزه امنیت قائل است مرتبط است (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۶۰).

از میان نیازهایی که مازلو مورد بحث قرار داده، نیاز به خودشکوفایی از جمله نیازهایی است که کمتر مورد توجه دانشمندان علوم اجتماعی و رفتاری قرار گرفته است. شاید دلیل این

1 Gellerman

2 Peter F. Drucker

کار این باشد که مردم این احتیاج را به طرق مختلف ارضاء می‌نمایند. از این رو مشکل بتوان نیاز به خودشکوفایی را مشخص کرد و هویت آنرا معلوم نمود. کما اینکه مطالعه زیادی در مورد خلاقیت و خودشکوفایی صورت نگرفته، ولی بر روی دو انگیزه مرتبط با آن یعنی شایستگی و توفیق تحقیقات مفصلی انجام گرفته است (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۶۷).

طبق نظر دابلو وایت^۱ انگیزه شایستگی خود را در قالب میل به یادگیری مشاغل و رشد حرفه‌ای به بزرگسالان می‌نمایند. داشتن شغل یکی از زمینه‌هایی است که افراد می‌توانند در یک رقابت زور آزمایانه ولی نه مغلوب کننده در برابر محیط خویش شرکت کنند. در مشاغلی که امکان چنین رقابتی وجود دارد انگیزه شایستگی در فرد می‌تواند آزادانه ابراز گردد و پاداش‌های مهمی برای شخص تحصیل نماید. اما در مشاغل یکنواخت و تحت سرپرستی دقیق این رقابت اغلب ناممکن است اینگونه موقعیت‌ها کارگران را وابسته به سیستم می‌نماید و بنابراین افرادی را که دارای احتیاجات شایستگی شدید باشند کلاً ناکام می‌کنند (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۶۸).

همچنین طی سال‌ها دانشمندان علم رفتار مشاهده کرده‌اند که بعضی از مردم نیاز شدید به توفیق دارند. بعضی دیگر، که شاید اکثریت را تشکیل دهند، گویا آنقدرها هم در قید این مطلب نیستند. این پدیده مورد توجه دیوید مک کله لند قرار گرفته است. او و همکارانش بیش از بیست سال در مورد این نیاز مبرم تحقیق نموده‌اند. تحقیقات مک کله لند او را متقاعد کرده است که احتیاج به توفیق یک انگیزه مشخص بشری است که از نیازهای دیگر انسانی متمایز است. از این مهمتر آنکه انگیزه توفیق را می‌شود به صورت مجزا در هر گروهی بررسی نمود (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹: ۶۹).

احساس عدالت و برابری نیز ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ کار دارد. تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی به شدت به فرهنگ کار آسیب وارد می‌کند (الهی، ۱۳۸۳: ۵۷). چگونگی توزیع مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. پاسخ‌های افراد با آنچه به دست می‌آورند در مقابل آنچه ارائه می‌دهند موضوع محتوایی پژوهش اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می‌دهد. اعضای سازمان‌ها روشی که مزایا توزیع می‌شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را

1 Robert W. White

ارزیابی می‌کنند و ادراکاتی از عادلانه بودن یا ناعادلانه بودن آنها شکل می‌دهند. این ادراکات بر نگرش و دیدگاه کارکنان نسبت به کار و به طور کلی بر فرهنگ کاری کارکنان تأثیر گذار است. بنابر استدلال استیسی آدامز^۱ زمانی که فرد احساس برابری و عدالت نکند دچار تعارض و نگرانی می‌شود و درصدد کاهش این نابرابری برخواهد آمد. آدامز برای کاهش نابرابری چندین روش پیشنهاد کرده است. از جمله اینکه افراد ممکن است بر حجم کار و فعالیت خویش بیافزایند یا بلعکس از آن بکاهند (رازنهان، ۱۳۸۲: ۱۵۱).

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس چاقوب نظری تدوین شده در این مطالعه فرضیه‌های پژوهشی تحقیق به شکل ذیل صورتبندی و آزمون گردیده‌اند.

- به نظر می‌رسد بین سرمایه اجتماعی با فرهنگ کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین امنیت شغلی کارکنان با فرهنگ کاری آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین میزان احساس عدالت سازمانی و فرهنگ کاری کارکنان رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین میزان خلاقیت‌های فکری با عملی کارکنان و فرهنگ کاری آنها رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین پایگاه شغلی - سازمانی با فرهنگ کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر بر حسب نوع و سبک آزمون فرضیات تدوین شده و همچنین گستردگی جامعه و نمونه آماری انتخاب شده پیمایش اجتماعی است. تحقیق پیمایشی روشی است برای گردآوری داده‌ها که در آن از گروه‌های معینی از افراد خواسته می‌شود به تعدادی پرسش مشخص پاسخ دهند. این پاسخ‌ها مجموعه اطلاعات تحقیق را تشکیل می‌دهند (بیکر ۱۳۸۸: ۱۹۶). امروزه شاید تحقیق پیمایشی متداول‌ترین روش مشاهده در علوم اجتماعی باشد.

می‌توان از پیمایش برای هدف‌های توصیفی، تبیینی و اکتشافی استفاده کرد. این روش احتمالاً بهترین روش موجود برای آن دسته از پژوهندگان اجتماعی است که علاقمند به جمع‌آوری داده‌های اصلی برای توصیف جمعیت‌های بسیار بزرگی هستند که نمی‌توان به طور مستقیم آنها را مشاهده کرد. با نمونه‌گیری احتمالی دقیق می‌توان گروهی از پاسخگویان را فراهم آورد که ویژگی‌های آنان منعکس‌کننده ویژگی‌های جمعیت‌های بزرگتر است (بی، ۱۳۸۷: ۵۳۰).

در این روش، واحد مشاهده فرد است. به جای مشاهده میدانی از افراد سؤال می‌شود. داده‌های تجربی از نوع دست اول و شیوه کسب اطلاعات به صورت مستقیم و مصاحبه حضوری در غالب پرسشنامه است.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص دارای یک یا چند صفت مشترک هستند (حافظ‌نیا ۱۳۸۵: ۱۱۹). همچنین منظور از جامعه آماری همان جامعه اصلی است، که از آن نمونه‌ای نمایا یا معرف به دست آمده است (ساروخانی، ۱۳۸۵: ۱۵۷). بر این مبنای جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان صنایع شهر کاشان در سال ۱۳۹۱ هستند. حجم نمونه مورد مطالعه نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای و فرمول تعیین حجم نمونه کوکران^۱ ۲۴۴ نفر - شرکت دولتی ۱۲۳ نفر و شرکت خصوصی ۱۲۱ نفر - تعیین گردیده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های حاصل پژوهش صورت گرفته، در قالب سه سطح تحلیل تک متغیره، دو متغیره و چند متغیره ارائه گردیده است. در سطح تحلیل تک متغیره توزیع درصدی هر یک از متغیرهای کلیدی تحقیق، به صورت جدول ارائه گردیده است. در سطح تحلیل دو متغیره روابط متغیرهای تحقیق در قالب فرضیات تحقیق مورد آزمون، و نتایج حاصل از آن تفسیر و تشریح گردیده است. در سطح تحلیل چند متغیره نیز میزان تأثیر هر یک از عوامل

تعیین شده بر فرهنگ کار به عنوان متغیر وابسته با استفاده از تحلیل رگرسیون، مورد سنجش قرار گرفته است. در این سطح از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردیده، و نتایج اصلی حاصل از آن در دو جدول توصیف و تبیین گردیده است.

الف. تحلیل تک متغیره (توصیف متغیرهای پژوهش)

در این بخش توزیع درصدی هر یک از متغیرهای کلیدی تحقیق در قالب جدول و نمودار ارائه و توصیف گردیده است. هر یک از متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش بر حسب شدت و ضعف به سه سطح تقسیم گردیده‌اند.

جدول ۱- توزیع درصدی پاسخگویان بر حسب متغیرهای پژوهش

متغیر	سطوح تحلیل			جمع
	پایین	متوسط	بالا	
فرهنگ کار	۱۰/۳	۳۳/۳	۵۶/۴	۱۰۰
سرمایه اجتماعی	۱۸/۵	۷۴/۱	۷/۴	۱۰۰
امنیت شغلی	۲۳	۵۸/۸	۱۸/۱	۱۰۰
عدالت سازمانی	۳۰/۷	۵۴/۹	۱۴/۳	۱۰۰
خلاقیت و ابتکار	۸/۷	۶۸/۶	۲۲/۷	۱۰۰
پایگاه اجتماعی - اقتصادی	۷۲/۱	۲۱/۳	۶/۶	۱۰۰

همان طور که مشاهده می‌شود فرهنگ کار ۱۰/۳ درصد از پاسخگویان به صورت غیر مولد است. فرهنگ کار ۳۳/۳ درصد از پاسخگویان به صورت نیمه مولد و فرهنگ کار ۵۶/۴ درصد پاسخگویان باقیمانده به صورت مولد است. سرمایه اجتماعی^۵ سازمانی ۱۸/۵ درصد از پاسخگویان تحقیق در سطح پایین قرار دارد. سرمایه اجتماعی ۷۴/۱ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و سرمایه اجتماعی ۷/۴ درصد پاسخگویان باقیمانده در سطح بالا است. احساس امنیت شغلی ۲۳ درصد از پاسخگویان در سطح پایین است. احساس امنیت شغلی ۵۸/۸ درصد پاسخگویان در سطح متوسط و احساس امنیت ۱۸/۱ درصد پاسخگویان باقیمانده در سطح

بالایی قرار دارد. احساس عدالت سازمانی ۳۰/۷ درصد پاسخگویان مورد مطالعه در سطح پایین قرار دارد. احساس عدالت سازمانی ۵۴/۹ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و احساس عدالت سازمانی ۱۴/۳ درصد از پاسخگویان نیز در سطح بالا قرار دارد. میزان ابتکار و خلاقیت ۸/۷ درصد از پاسخگویان در سطح پایین قرار دارد. میزان خلاقیت و ابتکار ۶۸/۶ درصد از پاسخگویان تحقیق در سطح متوسط و خلاقیت و ابتکار ۲۲/۷ درصد از پاسخگویان در سطح بالایی قرار دارد. تخصص حرفه‌ای در بین ۱۴/۶ درصد از پاسخگویان در سطح پایین استپایگاه اجتماعی^۰ اقتصادی ۷۲/۱ درصد پاسخگویان در سطح پایین قرار دارد. پایگاه اجتماعی^۰ اقتصادی ۲۱/۳ درصد از پاسخگویان در سطح متوسط و پایگاه اجتماعی - اقتصادی ۶/۶ درصد از پاسخگویان باقیمانده در سطح بالا قرار دارد.

ب. تحلیل دو متغیره (آزمون فرضیات پژوهش)

با توجه به طرح فرضیات مختلف درباره پژوهش «مقایسه فرهنگ کار در دو بخش دولتی و خصوصی و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن»، در زیر به تحلیل و گزارش نتایج حاصل از آزمون فرضیات مطرح شده در پژوهش می‌پردازیم.

جدول ۲- توزیع وضعیت فرهنگ کار پاسخگویان بر حسب متغیرهای مستقل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	r	sig
فرهنگ کار	سرمایه اجتماعی	۰/۷۴۱	۰/۰۰۰
	امنیت شغلی	۰/۴۵۷	۰/۰۰۰
	احساس عدالت سازمانی	۰/۵۵۷	۰/۰۰۰
	خلاقیت و ابتکار	۰/۶۳۶	۰/۰۰۰
	پایگاه اجتماعی - اقتصادی	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰

نتایج به دست آمده از انجام آزمون آماری میان دو متغیرهای مستقل پژوهش و فرهنگ کار بیانگر آن است که کلیه عوامل مورد مطالعه، رابطه معناداری با فرهنگ کارکنان

دارند. در این باره ضریب همبستگی سرمایه اجتماعی و فرهنگ کار (۰/۷۴۱)، ضریب همبستگی بین دو متغیر امنیت شغلی و فرهنگ کار کارکنان (۰/۴۵۷)، ضریب همبستگی دو متغیر احساس عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان (۰/۵۵۷)، ضریب همبستگی بین دو متغیر احساس خلاقیت های فکری و عملی با فرهنگ کار کارکنان (۰/۶۳۶)، ضریب همبستگی بین میزان تخصص حرفه ای کارکنان با فرهنگ (۰/۸۲۱)، و ضریب همبستگی بین پایگاه شغلی - سازمانی و فرهنگ کار کارکنان نیز (۰/۴۳۰) است.

از آنجایی که جامعه آماری این مطالعه متشکل کارکنان دو بخش خصوصی و دولتی صنعت نساجی شهر کاشان هستند این فرضیه جانبی نیز مبتنی بر تفاوت فرهنگ کاری کارکنان بخش دولتی و خصوصی نیز مورد آزمون قرار گرفته است. در همین رابطه نتایج آزمون آماری تی استیودنت نشان می دهد که میزان فرهنگ کار کارکنان بخش دولتی (برابر با ۵۱/۵۸) با فرهنگ کار کارکنان بخش خصوصی (برابر با ۵۰/۹۶) چندان متفاوت نیست. یافته های به دست آمده حاکی از آن است که آماره تی برابر با $t = ۰/۴۳۵$ و سطح معناداری حاصل $Sig = ۰/۶۶۴$ مطلوب نیست. پس این فرضیه تأیید نمی گردد. بنابراین می توان نتیجه گرفت فرهنگ کار کارکنان بر حسب بخش دولتی و یا خصوصی بودن تقریباً یکسان است.

جدول ۳- نتایج آزمون تی دو نمونه مستقل، پیرامون فرهنگ کار بر حسب بخش

دولتی و خصوصی

فرهنگ کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	sig
بخش دولتی	۱۲۲	۵۱/۵۸	۹/۹۵	۰/۴۳۵	۰/۶۶۴
بخش خصوصی	۱۲۱	۵۰/۹۶	۱۱/۹۶		

ج. تحلیل چند متغیره (تحلیل رگرسیون)

در بررسی روابط آماری فرضیات مختلف پژوهش، متغیرها به صورت دو به دو مورد تحلیل قرار گرفتند. حال برای مطالعه تأثیر همزمان متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته از

تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. در این تحلیل از روش گام به گام^۱ استفاده شده است. نتایج حاصل بیانگر آن است که از میان متغیرهای سرمایه اجتماعی - سازمانی، امنیت شغلی، احساس عدالت سازمانی، خلاقیت و ابتکار و پایگاه شغلی^۰ سازمانی، تنها متغیرهای سرمایه اجتماعی، خلاقیت و ابتکار و پایگاه اجتماعی - اقتصادی وارد معادله گردیده است.

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

Method	R	R^2	.sdj R^2	S.E	ANOVA	Sig
Stepwise	۰/۹۱۹	۰/۶۸۸	۰/۶۷۳	۴/۵۶۱	۱۷۲/۰۵۴	۰/۰۰۰

جدول ۵- ضرایب آزمون تحلیل رگرسیون درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	b	S.E	Beta	t	sig
مقدار ثابت	-۴/۱۴۵	۳/۵۵۹	-	-۱/۱۶۵	۰/۲۴۵
سرمایه اجتماعی	۰/۱۴	۰/۰۳۷	۰/۱۴۵	۳/۷۴۴	۰/۰۰۰
خلاقیت و ابتکار	۰/۸۷۱	۰/۱۱۵	۰/۲۲۹	۷/۵۴۴	۰/۰۰۰
پایگاه اجتماعی - اقتصادی	۰/۵۳۴	۰/۱۷۶	۰/۰۸۸	۳/۰۳۵	۰/۰۰۳

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون سرمایه اجتماعی ۰/۱۴ و ضریب رگرسیون استاندارد شده آن برابر با ۰/۱۴ است. ضریب رگرسیون متغیر خلاقیت و ابتکار ۰/۸۷ و ضریب رگرسیون استاندارد شده آن برابر با ۰/۲۲ است. و ضریب رگرسیون متغیر پایگاه اجتماعی^۰ اقتصادی ۰/۵۳ و ضریب رگرسیون استاندارد شده آن برابر با ۰/۰۸ است.

ضریب تعیین در این مطالعه برابر با ۰/۶۸ گزارش شده است. این یافته بدین معنا است که متغیرهای وارد شده توانسته‌اند ۶۸ درصد از واریانس تغییرات مربوط به متغیر فرهنگ کار را تبیین نمایند. ضریب تعیین تعدیل یافته در این تحقیق برابر با ۰/۶۷ است. ضریب تعیین تعدیل یافته نسبت به ضریب تعیین تعدیل نیافته حقیقی تر است، زیرا الزاماً با افزایش تعداد متغیرهای

1 Stepwise

مستقل افزایش نمی‌یابد، در حالی که ضریب تعیین تعدیل نیافته تابع تعداد متغیرهای مستقل است.

تجزیه تحلیل و نتیجه گیری

هدف اصلی این مطالعه بررسی کیفیت فرهنگ کار در میان کارکنان صنایع شهر کاشان و شناسایی عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن بوده است. بر اساس یافته‌های موجود فرهنگ کار ۱۰/۳ درصد از کارکنان به صورت غیر مولد است. فرهنگ کار ۳۳/۳ درصد از کارکنان به صورت نیمه مولد و فرهنگ کار ۵۶/۴ درصد کارکنان باقیمانده به صورت مولد است.

در حوزه تبیین و شناخت عوامل اجتماعی مؤثر، عوامل سرمایه اجتماعی و پایگاه اجتماعی به دلیل ارتباط منطقی آنها با مباحث ارزشی، هنجاری و فرهنگی مورد توجه قرار گرفته است. ارتباط تجربی عوامل اجتماعی فوق با فرهنگ کار تأیید گردیده است. به لحاظ نظری نیز می‌توان بر اساس دیدگاه نظریه پردازانی همچون پاتنام، فوکویاما، بیکر، پروساک و... نیز این رابطه را تأیید نمود. پاتنام سرمایه اجتماعی را وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجار و شبکه‌ها می‌داند که با تسهیل اقدامات از طریق آنها کارایی در سطوح مختلف بهبود می‌یابد (موسایی و صدقیانی ۱۳۸۸: ۶۳). فوکویاما نیز بیان می‌کند که بسیاری از گروه‌ها و سازمان‌های اثر بخش دارای سطح بالایی از اعتماد یا سرمایه اجتماعی هستند. او می‌گوید موفقیت سازمان‌های بزرگ به همکاری طرفین مخالف بستگی دارد. همچنین همکاری نتیجه اعتماد است. افراد اعتماد یا سرمایه اجتماعی را خود نمی‌سازند. بلکه اعتماد وقتی شکل می‌گیرد که افراد هنجارهای رایج و ارزش‌ها را تسهیم می‌کنند و اعتماد را به وجود می‌آورند. شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به دلیل مبتنی بودن بر اصول اخلاقی، اعتماد و فضیلت گروهی دشوار است. هر چند وقتی ایجاد شود از بین بردن آن نیز مشکل است (حسن پور و نیاکان ۱۳۸۶: ۴۲).

در سازمانی که همه افراد با هم بر اساس مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مشترک و در یک محیط پر از اعتماد همکاری می‌کنند، بهترین فرصت برای ابداع و پیشرفت وجود دارد. در سازمان‌های با سطح بالا از اعتماد امکان توسعه‌ای یک طیف وسیعی از روابط اجتماعی و

سازمانی وجود دارد. در سازمانی که اعتماد و سرمایه اجتماعی در آن کم است، کنترل رسمی و قوانین لازم است و اغلب باید بعد از بحث و مناظره به اجرا گذاشته شوند و از طریق مکانیزم‌های وادارنده حفظ شوند. ابزارهایی که باید استفاده شود زمانی که اعتماد وجود ندارد در سازمان هزینه مبادله‌ای دارند. بنابراین نبود سرمایه اجتماعی و اعتماد، هزینه برای سازمان ایجاد می‌کند و هزینه زیادی که به توسعه با ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی مربوط می‌شود، باید مورد تأمل قرار گیرد (حسن پور و نیاکان ۱۳۸۶: ۴۲). وجود اعتماد میان کارکنان و میان کارکنان و مدیران از عوامل اصلی ایجاد ارتباط سازنده میان آنهاست. وجود اعتماد نسبت به سازمان و اعضای آن فرد را متعهد به سازمان و انجام وظایف و تکالیف خود می‌کند به عبارت دیگر، اعتماد عامل اصلی نزدیکی افراد به یکدیگر و شرط اصلی همکاری و مشارکت اعضاء در زمینه‌های مختلف کاری است. از سوی دیگر وجود اعتماد و روابط همکاری و همیاری میان کارکنان خود بر ارزش‌ها و هنجارهای کاری آنها و در کل فرهنگ کار کارکنان تأثیر گذار است.

مشارکت در محیط کار نیز عامل ارزشمندی است و رضایت خاطر و روحیه کارکنان را بالا می‌برد. یانکلوویچ و ایمروار مشارکت را به عنوان نظامی توصیف کردند که شیوه جدیدی از اخلاق کار است و به عنوان یک منبع قدرتمند در مکان کار می‌توان از آن استفاده نمود. مشارکت کارکنان در فرایند کار و اداره سازمان منجر به حس تعلق آنها به کار و سازمان می‌گردد، همچنین مشارکت مانع بزرگی در مقابل احساس بیگانگی است.

از سوی دیگر برخی از محققان و نظریه پردازان بر نقش منفی سرمایه اجتماعی و به عنوان عامل بازدارنده توجه کرده‌اند. لیکن سرمایه مورد توجه در این پژوهش سرمایه اجتماعی - سازمانی است که حاصل جمع روابط، تعامل و تبادل آراء در راستای بهبود عملکرد کارکنان است. با فراهم بودن زمینه ارتباط و تعامل میان کارکنان، ایشان می‌توانند با تبادل دانش و تجارب خود علاوه بر رفع و حذف بسیاری از مشکلات و نقائص فرایند کار را نیز بهبود بخشند. رابطه تجربی پایگاه اجتماعی^۵ اقتصادی کارکنان با فرهنگ کار آنها نیز تأیید گردیده است. در سطح نظری همان گونه که پارسونز استدلال کرده است در ارتباط با هر پایگاه، مجموعه قواعدی به صورت ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی وجود دارد که آنچه را که

هر فرد باید انجام دهد تعیین می‌کند. در پژوهش معیدفر (۱۳۸۳) همین رابطه در قالب پایگاه شغلی^۵ سازمانی کارکنان با اخلاق کار به صورت معکوس تأیید گردیده است. ارتباط میان احساس امنیت شغلی کارکنان با فرهنگ کار در سطح تحلیل دو متغیره تأیید گردیده است، لیکن در سطح تحلیل چند متغیره به عنوان عامل مؤثر بر فرهنگ کار وارد معادله رگرسیون نگردیده است. در سطح نظری نیز بر ارتباط احساس امنیت شغلی با فرهنگ کار تأکید شده است، لیکن آن را به عنوان عامل مؤثر بر فرهنگ کار ندانسته‌اند. گلرمن^۱ معتقد است که بسیاری از سازمان‌ها با تهیه برنامه‌های دقیق برای مزایایی جهت اموری چون تندرستی، حوادث و بیمه عمر و طرح‌های بازنشستگی بر روی انگیزه امنیت شغلی بیش از حد تأکید می‌نمایند. این گونه تأکید سبب می‌شود که مردم بیشتر مطیع و پیش‌بینی پذیر بشوند، ولی نتیجه کار تولید بیشتر نخواهد بود. در حقیقت در صورتی که کار آنها احتیاج به ابتکار و خلاقیت داشته باشد این تأکید بیش از حد ممکن است مانع بروز رفتار دلخواه گردد. احتیاج آگاهانه به امنیت معمولاً نقشی ضمنی بازی می‌کند، یعنی بیشتر بازدارنده و یا محروم کننده است تا آغازگر رفتاری آشکار (هوسی و بلانچارد ۱۳۶۹: ۵۹).

مازلو، پورتر، پیتز دراکر و برخی نظریه پردازان مدیریت نیز بر ارتباط احساس امنیت شغلی با فرهنگ کار تأکید نموده‌اند. رابطه موجود در پژوهش معیدفر (۱۳۸۰) در قالب ارتباط ثبات شغلی و اخلاق کار کارکنان تأیید گردیده است. با وجود این، تأثیر این عامل در دو بخش دولتی و خصوصی به شکلی متفاوت ارزیابی شده است. امنیت شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی به دلیل ثبات و پایداری بیشتر این سازمان‌ها در مقایسه با سازمان‌های خصوصی بیشتر است. این خود یکی از عوامل اصلی گرایش به مشاغل دولتی در ایران است.

احساس عدالت سازمانی به عنوان دیگر متغیر فردی و انگیزشی پژوهش در سطح تجربی و نظری با فرهنگ کار کارکنان ارتباط معنا دار دارد. معنا دار بودن این ارتباط در پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) نیز تأیید گردیده است. همچنین ارتباط منطقی این رابطه را می‌توان در نظریه برابری و عدالت آدامز درک کرد. مبنای نظریه عدالت و برابری، نسبی بودن دریافت‌های کارکنان است. این نظریه بیان می‌دارد که افراد برای حفظ روابط منصفانه و برابر با

دیگران برانگیخته می‌شوند و می‌کوشند با برطرف کردن روابط نابرابر، آنها را منصفانه و برابر کنند (رازنهان ۱۳۸۲: ۱۵۱).

خلاقیت و ابتکار سومین عامل فردی و انگیزشی است که در این مطالعه مورد توجه قرار گرفته است. خلاقیت و ابتکار در نظریات نیازها به عنوان بالاترین سطح نیاز - نیازهای خودشکوفایی و احترام - نامیده شده است. پورتر بر اساس دیدگاه مازلو معتقد است زمانی نیاز به رشد و خلاقیت در میان کارکنان ایجاد می‌شود که نیازهای سطح اول و دوم آنها تأمین گردد. این ارتباط به شکل تجربی نیز در این پژوهش تأیید گردیده است. همچنین خلاقیت و ابتکار تنها عوامل فردی و انگیزشی هستند که وارد معادله رگرسیونی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار گردیده است. دلیل آن نیز روشن است زیرا خلاقیت و ابتکار از عوامل پویای فرهنگ کار است که موجب می‌شود فرهنگ کار به فراخور تحولات محیطی و اجتماعی غنای خود را حفظ کند.

در نتیجه بر اساس یافته‌های این مطالعه می‌توان ادعا نمود فرهنگ کار حدود نیمی از کارکنان به شکل نیمه مولد و غیر مولد است. این وضعیت با وجود تفاوت‌های ساختاری و مدیریتی بخش‌های دولتی و خصوصی تفاوت معناداری در این دو بخش ندارد. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده عوامل اجتماعی در مقایسه با عوامل فردی و انگیزشی تأثیر بیشتری بر فرهنگ کاری کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه دارند. عوامل فردی و انگیزشی همچون امنیت شغلی و احساس عدالت تأثیر چندانی بر فرهنگ کار ندارند، همانطور که در مباحث نظری مربوط به این عوامل نیز مطرح گردید این عوامل بیشتر نقشی بازدارنده دارند تا محرک.

منابع

- ۱- آقا نصیری، مریم. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۷
- ۲- الهی، غلامرضا. (۱۳۸۳). فرهنگ کار، بهره‌وری و شبکه‌های اجتماعی، فصلنامه تعاون، شماره ۱۶۱

- ۳- امیری، مجتبی. (۱۳۷۴). پایان تاریخ و بحران اعتماد و باز شناسی اندیشه‌های تازه فوکویاما، تهران، اطلاعات سیاسی، اقتصادی شماره ۹۸-۹۷
- ۴- اینگلهارت، رونالد و آبرامسون، پل، آر. (۱۳۷۸). امنیت اقتصادی و دگرگونی ارزشی، ترجمه شهناز شفیعی‌خانی، نامه پژوهش، شماره چهاردهم و پانزدهم
- ۵- بَی، ارل. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه رضا فاضل، تهران، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ پنجم
- ۶- بیتس، دانیل و فرد پلاگک. (۱۳۷۵). انسان شناسی فرهنگی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی
- ۷- بیکر، ترز. (۱۳۸۶). نحوه انجام تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایی، تهران، نشر نی
- ۸- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). دموکراسی و سنت‌های مدنی؛ تجربه ایتالیا و درس‌هایی برای کشورهای در حال گذار، ترجمه محمد تقی دلفروز، تهران، دفتر مطالعات سیاسی وزارت کشور
- ۹- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه، به کوشش کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، نشر شیرازه
- ۱۰- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۵). جامعه شناسی کار و شغل، تهران، انتشارات سمت، چاپ هشتم
- ۱۱- حافظ‌نیا، محمدرضا. (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت
- ۱۲- حسن پور، اکبر و نیاکان، نازیلا. (۱۳۸۶)؛ سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۸۳
- ۱۳- رازنهان، فیروز. (۱۳۸۲). نیروی کار حرفه‌ای و جبران خدمات عادلانه: مروری بر نظریه عدالت و برابری، مجله حوزه و دانشگاه، شماره ۳۷.
- ۱۴- ساروخانی، باقر. (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چاپ دوازدهم

- ۱۵- فرهادی، مرتضی. (۱۳۹۰). حرکت و کار در اندیشه و آیین های ایرانی و یونانی (بستگی های کار و نظام اجتماعی در فلسفه و ادیان "ایرانی - اسلامی" و یونانی و یهودی - مسیحیایی)، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۵۵
- ۱۶- رابرتسون، یان. (۱۳۷۲). درآمدی بر جامعه با تأکید بر نظریه های کارکردگرایی، ستیز و کنش متقابل نمادی، ترجمه حسین بهروان، مشهد، انتشارات آستان قدس
- ۱۷- کلمن، جیمز. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی
- ۱۸- کوزر، لیوئیس. (۱۳۸۵). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی، چاپ دوازدهم
- ۱۹- کوئن، بروس. (۱۳۸۷). مبانی جامعه شناسی، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، انتشارات سمت
- ۲۰- کینگ، ساموئل. (۱۳۶۶). جامعه شناسی، ترجمه مشفق همدانی، تهران، انتشارات امیر کبیر
- ۲۱- گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۶). جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی
- ۲۲- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۸). تجدد و تشخیص، ترجمه ناصر موفقیان، تهران، نشر نی
- ۲۳- محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۸۰). بررسی مفهوم اعتماد با رویکرد روانشناسی اجتماعی، فصلنامه نمایه پژوهش، شماره ۱۸
- ۲۴- معیذر، سعید. (۱۳۸۱). فرهنگ کار، مجله کار و جامعه، شماره ۴۳
- ۲۵- موسایی، میثم و راعی صدقیانی، سعید. (۱۳۸۸). سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی؛ طرح یک نگرش نوین، راهبرد، شماره ۱۷
- ۲۶- هوسی، پاول و بلانچارد کنت ایچ. (۱۳۶۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی
- 27- Sztompka. P. (1999). Trust a Sociological Theory, Cambridge: Cambridge University Press



شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی