

تحلیل مفهومی و گونه‌شناختی فرهنگ‌کار؛ نگاهی به کارکردهای آن در نظام تعلیم و تربیت

دکتر عزت‌الله سام آرام^۱ * سیدمستجد حسینی مطلق^۲

چکیده

فرهنگ‌کار، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای یک گروه کاری است که از سازمانی به سازمانی دیگر متفاوت است. مقاله حاضر با هدف شناخت ابعاد مفهومی، کارکردی و گونه‌شناختی فرهنگ‌کار و ارائه شواهدی در نسبت میان فرهنگ‌کار و کیفیت نظام تعلیم و تربیت و با روش مروری غیرسیستماتیک به نگارش درآمده است. اهم سوالات عبارتند از: فرهنگ‌کار چیست؟ ابعاد و شاخص‌هایی که برای گونه‌های مختلف فرهنگ‌کار از درون تعاریف و تحقیقات پیشین قابل احصا است، کدامند؟ فرهنگ‌کار چه کارکردهایی در نظام آموزشی دارد؟ یافته‌ها نشان می‌دهد فرهنگ‌کار از جنبه کارکردی حایز اهمیت است و می‌تواند به‌عنوان منبعی با ارزش برای هدایت سرمایه‌های انسانی قلمداد شود. در این یافته‌ها گونه‌های فرهنگ‌کار، کارکردهای متفاوتی در نظام تعلیم و تربیت دارند. مدارس دارای فرهنگ‌کاری ضعیف، با سطح بالای بیکاری، جرم و جنایت، بیماری و از خود بیگانگی اجتماعی مواجه هستند؛ بی‌توجهی به فرهنگ‌کار در نظام آموزشی، شکست پروژه‌های آموزشی، افزایش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی از جمله بیکاری، کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش جرم و جنایت، بی‌اعتمادی مدنی و افزایش مالیات‌ها برای تأمین هزینه‌های خدمات بهداشتی و افزایش هزینه‌های عمومی برای خانواده‌های کم درآمد را در پی خواهد داشت.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ‌کار، گونه‌شناسی فرهنگ‌کار، تعلیم و تربیت

فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی • سال ششم • شماره بیست‌ونجم • زمستان ۹۶ • صص ۲۱۴-۱۷۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۳/۱۰

۱. استاد تمام دانشگاه علامه طباطبایی (e_samaram@yahoo.com)
۲. دانشجوی دکتری رفاہ اجتماعی، نویسنده مسئول (mostajad@gmail.com)

مقدمه

پیشرفت، آبادانی و رفاه هیچ جامعه‌ای اتفاقی نیست؛ همان‌گونه که عقب‌ماندگی و بازماندن هیچ جامعه‌ای از توسعه و رفاه اتفاقی نیست. مؤلفه‌ای که فارغ از نوع ساختار سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، تأثیر قابل توجهی در رشد یا عقب‌افتادگی جوامع دارد، «کار» است. کار، فراگیرترین موضوع اجتماعی است که بشر به‌وسیله آن توانسته است به صورت غیر قابل تصویری بر طبیعت غلبه یابد. ویل دورانت^۱ (۱۹۹۰) بر این باور است که کار اولین رکن تمدن‌های بزرگی است که ما در تاریخ می‌شناسیم. از نظر گیدنز (۱۹۹۹)، کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است. از نظر وی، کار به‌عنوان انجام وظایفی تعریف می‌شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف‌شان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را بر آورده می‌سازد. پیرامون کار مطالعات فراوانی صورت گرفته است، لیکن بعد فرهنگ‌کار به‌رغم اهمیت آن تاکنون کمتر مورد واکاوی قرار گرفته است. موضوع فرهنگ‌کار، به‌ویژه در کشورهایی که دارای عقب‌ماندگی‌های انباشته شده‌ای هستند و سودای توسعه و رفاه در سر دارند، اهمیت بیشتری دارد.

مطالعه حاضر درصدد است با مروری بر مطالعات انجام شده، به این سؤالات پاسخی درخور دهد: فرهنگ‌کار چیست؟ ابعاد آن کدام است؟ گونه‌های ممکن آن کدامند و چه کارکردهایی دارد؟ همچنین چستی فرهنگ‌کار و گونه‌های آن را روشن نماید. هدف دیگری که این نوشتار دنبال می‌کند، بررسی نسبت میان فرهنگ‌کار و نظام تعلیم و تربیت است. در این میان، گریزی به وضعیت فرهنگ‌کار در ایران زده خواهد شد و تلاش می‌شود تحلیلی از وضعیت فرهنگ‌کار در ایران ارائه شود. نتایج پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد فرهنگ‌کار در ایران از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست (معیدفر: ۱۳۸۶). همچنین

1. Will Durant

از نظر معیدفر (۱۳۸۰) آنچه در فرهنگ‌کار در ایران برجسته و نمایان است، فاصله‌ای است که میان ایده‌های فرهنگی اسلام و فرهنگ واقعی کار وجود دارد.

۱. پیشینه موضوع

نتایج بررسی‌های متعدد سازمان‌های بین‌المللی درباره شاخص‌های توسعه نشان می‌دهد، کشور ما در شاخص‌های توسعه نیز وضعیت خوشایندی نداشته و تأثیر فرهنگ‌کار در ایجاد این شرایط را نمی‌توان نادیده گرفت (رتبه ۸۸ جهانی در شاخص‌های توسعه انسانی (UNDP)، رتبه ۱۵۱ در شاخص کیفیت زندگی (HDR, 2013)).

مطالعات گروه پژوهش‌های فرهنگی مرکز تحقیقات استراتژیک نیز فرهنگ‌کار در ایران را در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری نشان می‌دهد (مرکز تحقیقات استراتژیک، ۱۳۸۷). تجربه زیسته محقق در همکاری با سازمان‌های مختلف در خلال سال‌های گذشته، این باور را تقویت کرده که کشور ایران در زمینه فرهنگ‌کار با آسیب‌های اساسی روبروست. اما در رابطه با معلمان، پژوهش‌هایی که با موضوع فرهنگ‌کار معلمان و یا مفاهیم نزدیک به فرهنگ‌کار مانند تعهد سازمانی، مشارکت و... به انجام رسیده، نتایج متفاوتی را نشان می‌دهد. در تحقیق عباداللهی و نجات (۱۳۸۹) که چهار بعد دلبستگی، پشتکار، روابط سالم در محیط کار و مشارکت معلمان شهر رشت را به‌عنوان شاخص‌های اساسی اخلاق کار مورد بررسی قرار داده‌اند، در بعد «دلبستگی و علاقه به کار»، نیمی از معلمان کاملاً و قریب به ۴۵ درصد از آنها تا حدود زیادی به کارشان دلبستگی و علاقه دارند. در بعد «پشتکار و جدیت در کار»، بیش از نیمی از معلمان (۵۹ درصد) کاملاً و ۴۱ درصد از آنها معمولاً در کارشان سختکوش و وظیفه‌شناس هستند. همچنین در بعد «روابط سالم و انسانی در محیط کار»، ۶۹ درصد از معلمان در محیط کارشان رفتاری کاملاً دوستانه با سایر همکاران‌شان دارند (تنها ۶ درصد از آنها در محیط کارشان شرایطی عکس شرایط فوق داشته‌اند). بررسی گویه‌های مربوط به بعد چهارم اخلاق کار یعنی «روح جمعی و مشارکت در کار» نشان می‌دهد که ۶۴ درصد از معلمان در کارشان روحیه مشارکتی دارند و تابع

قوانین و مقررات مدرسه هستند. نویسندگان این مقاله امیدوارند نوشتار حاضر، تکمیل‌کننده تلاش‌های پژوهشگران روشن‌بین گذشته باشد و بتواند اندکی بر دامنه و وسعت شناخت ما نسبت به فرهنگ‌کار بیافزاید. در این راستا، با مرور مطالعات و نظریات ارائه شده، مفهوم فرهنگ‌کار، کارکردها و پیامدهای فرهنگ‌کار با استفاده از روش مطالعه غیرسیستماتیک و از طریق منابع مختلف از قبیل کتاب و مجلات علمی و پژوهشی به نگارش درآمده است.

۲. روش‌شناسی

این مقاله با استفاده از روش مروری غیرسیستماتیک بر اساس جستجوی مقالات، مطالعات و پژوهش‌ها، پایان‌نامه‌های و رساله‌های دانشجویی، و با استفاده از موتور جستجوی google scholar و مقالات نمایه‌شده در google scholar، magiran، sid و آرشیو مؤسسه مطالعاتی کار و تأمین اجتماعی، کتابخانه و آرشیو دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی، منابع موجود در کتابخانه ملی ایران تا سال ۱۳۹۵ و با جستجوی واژگانی همانند فرهنگ، فرهنگ‌کار، اثرات، کارکردها و پیامدهای فرهنگ‌کار، فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت قریب چهل منبع را مورد استفاده قرار داده است. ابتدا مفهوم فرهنگ‌کار در این منابع مورد مطالعه قرار گرفت، سپس جدول گونه‌های قابل‌شناسایی و مقایسه تفاوت‌ها و مشابهت‌های آنها ترسیم شد همچنین ملاحظه ابعاد و ویژگی‌های گونه‌های مختلف فرهنگ‌کار با برداشت از معنی مستتر در آنها مورد تحلیل و تفسیر واقع شد.

۳. چستی فرهنگ‌کار

درباره مفهوم فرهنگ‌کار تعریف واحدی وجود ندارد و هریک از اندیشمندان به فراخور نگاه خود، تعریفی ارائه نموده است. پتی‌گریو^۱ (۱۹۷۹) نخستین بار، مفهوم فرهنگ‌کار را به‌عنوان نظامی از معانی پذیرفته شده فردی و جمعی مرتبط با کار در یک زمان مشخص و در یک حیطه فعالیت معین، معرفی کرد. پیتر و واترمن^۲ (۱۹۸۲)، فرهنگ‌کار را نظامی از ارزش‌های مشترک تعریف کرده‌اند که می‌تواند در کارایی سازمان نقش مؤثری داشته

1. Pettigrew

2. Peters and Waterman

باشد. سینگ^۱ (۱۹۸۵)، فرهنگ‌کار را الگوهای رایجی از احساس و رفتار مشترک در یک سازمان عنوان می‌کند. از نظر سین‌ها^۲ (۱۹۹۰)، فرهنگ‌کار، کلیتی است که سطوح مختلف تعامل نیروهای پیرامون یک کار را در بر می‌گیرد. کاویتا سینگ^۳ (۲۰۰۱)، فرهنگ‌کار را به‌عنوان کلیتی می‌داند که سطح تعامل یک گروه کاری را در چارچوب هنجارها و ارزش‌های مرتبط با کار تعیین می‌کند. از نظر موهانتی^۴، فرهنگ‌کار به هنجارها، نگرش، ایدئولوژی مربوط به کار و پیوند افراد و مشارکت در امور سازمان اشاره دارد. وی فرهنگ‌کار را مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی می‌داند و معتقد است، موضوع فرهنگ‌کار از دیگر مسائل سازمانی مانند مسائل اقتصادی مهم‌تر بوده و با درک فرهنگ‌کار، فهم بسیاری از مفاهیم رفتار سازمانی هموار می‌شود. عصری و طاهر^۵ (۲۰۱۴) نیز فرهنگ‌کار را ترکیبی از ارزش‌ها، نگرش‌ها، انتظارات و باورهای توأم با اصول کارکنان یک سازمان دانسته که تا حد زیادی نحوه تعامل کارکنان، میزان بهره‌وری و وفاداری به سازمان یا گروه کاری را شکل می‌دهد. اینان بر این باورند که فرهنگ‌کار هر سازمانی نمی‌تواند مستقیماً و بدون سابقه ایجاد شود و ضرورتاً ریشه در تاریخ آن سازمان و مرتبط با زمینه تأسیس و توسعه آن دارد. سیری و استاوا^۶ نیز معتقد است فرهنگ‌کار توسط تعدادی از متغیرها، مانند زمینه اجتماعی تدوین سیاست‌های مرتبط با کارکنان، فناوری، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان ایجاد شده و تحت تأثیر جایگاه اداری افراد، سطح رضایت شغلی، عملکرد شغلی، و ... قرار دارد. به نظر گیدنز، فرهنگ‌کار، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی مشترک در مورد کار و فعالیت را منعکس می‌کند (گیدنز، ۱۳۷۴: ۳۶). و از نظر جعفری و همکاران، فرهنگ‌کار، ارزش‌ها و هنجارهای اعضای یک گروه معین بوده که از آن پیروی می‌کنند و کالاهای مشخصی را تولید می‌کنند. بنابراین تعریف، فرهنگ‌کار مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است (جعفری و همکاران، ۱۳۸۱). در تعریفی دیگر، فرهنگ‌کار یک سازمان به‌عنوان یک چهارچوب شناختی شامل

-
1. Singh
 2. Sinha
 3. Kavita Singh
 4. Muhanti
 5. Asri and Tahir
 6. P K Srivastava

نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات مشترکی است که اعضای یک سازمان به آن پایبند بوده و توسط آنان نیز به اشتراک گذاشته می‌شود. به این معنی فرهنگ کار نظام ارزشی یک سازمان بوده که در قالب الگوهای رفتاری توسعه یافته و به قاعده رفتاری اعضای سازمان تبدیل می‌شود. در این تعریف، فرهنگ کار نقش راهنمای فکری و عملی کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی را ایفا می‌کند. با این تعریف، توسعه فرهنگ کار یک استراتژی بسیار مهم برای ارتقای عملکرد کارکنان در نظر گرفته می‌شود. عصری و طاهر (۲۰۱۴)، هرچند توافق بر سر تعریف فرهنگ کار را امری تقریباً دشوار می‌دانند، اما آن را از جمله امور ذهنی (هنجارها، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، ایدئولوژی‌ها و انتظارات و دانستی‌هایی) اطلاق کرده‌اند که مورد پذیرش و توافق افراد یک گروه کاری بوده و مبنای رفتار شغلی، تعاملات فیمابین، عامل تأثیرگذار بر وفاداری اعضا به اهداف گروه، تامین‌کننده نظم و انسجام درونی و دربردارنده راهکارهای غلبه بر مشکلات خارجی و عامل تأثیرگذار بر میزان بهره‌وری سازمان تعریف نموده‌اند. همچنین سونیا جان جان والّا (۲۰۱۲)، در تعریف دیگری فرهنگ کار را به‌مثابه قوانین، مقررات، سیاست‌ها، روش‌ها، سنت‌ها، آداب و رسوم و ارزش‌ها و باورهای موجود در یک گروه کاری تعریف کرده است. او معتقد است، فرهنگ کار، همانند هر موضوع فرهنگی دیگری، در فرایند اجتماعی شدن توسط اعضا پذیرفته و درونی می‌شود و در این فراگرد، به افراد دیگری انتقال یافته و خود نیز دچار تغییر و تحول می‌شود. در نتیجه، موجب تغییر در کیفیت، کمیت و برونداد کار خواهد شد.

با تبیین مفهوم فرهنگ، فرهنگ کار واجد ویژگی تاریخی، به‌عنوان یک رفتار، به‌مثابه هنجار اجتماعی، پدیده‌ای ذهنی، شیوه یا سبک زندگی، یک ساختار و یا امری قراردادی و نمادین قلمداد می‌شود. آنگونه که انتظاری و جدائیان گفته‌اند، فرهنگ کار امری انتزاعی و مجرد نیست، بلکه مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود دارای ارتباطی دوجانبه است. حاصل این تأثیر و تأثر، می‌تواند احترام و اعتقاد به کار و اشتیاق برای انجام کار یا بی‌توجهی، دلسردی، گرایش به عدم پذیرش مسئولیت و بی‌تفاوتی نسبت به نتیجه و حاصل کار باشد (۱۳۹۱). از مجموع توصیف‌ها و تحلیل‌های ارائه شده درباره فرهنگ کار می‌توان

گفت، فرهنگ‌کار به‌عنوان منبعی با ارزش برای هدایت سرمایه‌های انسانی، و راهکاری برای فایق آمدن بر مشکلات خارجی، ایجاد نظم و انضباط و یکپارچگی فعالیت‌های درون سازمانی به شمار می‌رود. و به تعبیر عصری و طاهر (۲۰۱۴)، در صورت درک درست و کامل فرهنگ‌کار، آن را همانند جریان روح ناپیدایی خواهیم یافت که افراد را به هم پیوند می‌دهد و رفتار شغلی آنان را در راستای اهداف سازمان تنظیم می‌کند.

۴. فرهنگ‌کار در اسلام

نگاه و رویکرد دین اسلام در خصوص تمام پدیده‌ها از جمله فرهنگ‌کار را می‌بایست در یک منظومه (سیستم) به تصویر کشید. در اسلام نگاه به هستی به صورت اجزایی جدا و مستقل از یکدیگر نیست بلکه در هم تنیدگی اجزا و تأثیر و تأثر آنها بر یکدیگر دیده می‌شود. به همین دلیل نمی‌توان هیچ بعدی از ابعاد زندگی را از دایره دین جدا کرد. در دین اسلام پدیده‌های این جهانی به آخرت مرتبط‌اند، و پدیده‌های فردی با پدیده‌های جمعی و پدیده‌های ذهنی و عینی (نیت و عمل) از یکدیگر جدا ناشدنی‌اند. در دین اسلام بر کار، درستکاری، کسب رزق حلال، مجاهده در تأمین معاش، رعایت حقوق دیگران، امانت‌داری و... تأکید شده است.



شکل ۱. فرهنگ کار در اسلام

در تأیید این موضوع، آقای حیدر نقوی یکپارچگی نقش فردی و اجتماعی انسان مسلمان را در چهار اصل وحدت، تعادل، اختیار و مسئولیت خلاصه کرده است.

در اصل وحدت، انسان موجودی خدای گونه فرض می‌شود و باید ماهیت خدای گونگی خود را به منصف ظهور برساند. از نظر ایشان، وحدت هر دو مشخصه جامع و مانع بودن را دارد و در سطح مطلق، خالق را از مخلوق متمایز ساخته و لزوم تسلیم بی‌قید و شرط همگان را یادآوری می‌نماید و در سطح وجود انسان بیان‌کننده این نکته است که کلیه انسان‌ها در اطاعت از پروردگار متحد شوند. اصل تعادل بیان می‌کند که عدل، صفت ذاتی خداوند است و انکار آن انکار خداوند به حساب می‌آید. در نتیجه، در سطح نسبی، صفت عدل در کلیه موجودات که باید مظهر تجلی عدل الهی باشند، تجلی می‌یابد. در داخل مجموعه‌ای همگن که از نظر اسلام زندگی نامیده می‌شود، عناصر آن باید به گونه‌ای باشند که بهترین نظم ممکن را به وجود آورند. در چارچوب مسائل اجتماعی، تعادل، دلالت بر یک تعهد اجباری اخلاقی دارد که در هر جامعه باید مراعات شود تا سطح توازن در کلیه سطوح زندگی ارتقا یابد. در اصل اختیار تنها خداوند آزاد مطلق است و انسان در چارچوب محدودیت‌های آفرینش او به طور نسبی آزاد است و این اختیار و آزادی است که اجازه می‌دهد خدا را انکار کند یا با درک آزادی اعطاشده از جانب خداوند، خداگونه شود. انسان با درک همین آزادی است که توانسته است برجسته‌ترین مقام را در کائنات احراز کند. علاوه بر این، چگونگی برخورد انسان‌ها با آزادی یکدیگر در ساختن جامعه‌ای عادلانه یا ناعادلانه مؤثر است و هرگونه تلاش در جهت آزادی انسان‌ها در نزد خداوند ماجور است و تلاش در جهت محدود کردن آزادی انسان‌ها موجب بی‌عدالتی و در نتیجه دور شدن از خداوند می‌شود. اصل مسئولیت به اصل اختیار مربوط می‌شود. از نظر نقوی، این امر که انسان نسبت به آنچه آزاد است انجام دهد، محدودیت‌هایی از طریق مسئول قرار دادن وی نسبت به تمامی آنچه باید انجام دهد، برقرار می‌سازد و آزادی بی‌حد، مسئولیت بی‌حد را تداعی می‌کند. این دو باید در توازن با یکدیگر باشند. اصل مسئولیت، باعث ایجاد پویایی در جامعه شده

و مسیر کمال فردی و اجتماعی را هموار می‌کند (نقوی، ۱۳۶۶: ۳۷-۳۱). مسئولیت و تعهد در اسلام موضوعی است که هم در قرآن کریم و هم در روش و سیره پیامبر و ائمه (ص) مورد تأکید قرار گرفته است. در آیات و روایات متعددی به این مسئله تأکید شده است. (آیه ۳۴ سوره اسراء؛^۱ آیه ۱۷۷ سوره بقره؛^۲ آیه ۸ سوره مؤمنین،^۳ آیه ۳۲ سوره معراج؛^۴ آیه ۱ سوره مائده؛^۵ و آیه ۷۶ سوره آل عمران)^۶ در نگاهی دیگر زوایای دین اسلام و ارتباط آن با حوزه فرهنگ‌کار، پرسش‌های زیادی طرح می‌شود و پاسخ به این سؤالات می‌تواند چارچوب دقیق‌تری را در این موضوع فراهم آورد. چنانچه بخواهیم شناسنامه فرهنگ‌کار اسلامی را ترسیم کنیم، همین چهار اصل نیز کفایت می‌کند تا با معیار قراردادن آنها تمام رفتارها و باورهایی که میتواند گویای فرهنگ‌کار اسلامی باشد معرفی کنیم. تقویت ذهنیات مبتنی بر شعائر دینی و تقویت رفتارهای مبتنی بر این شعائر و تقویت پیوند میان امور دنیوی با پیامدهای اخروی و شفافیت رابطه میان رفتارهای فردی و پیامدهای جمعی آن، که در منظومه فکری اسلام به آن پرداخته شده است، می‌تواند چنان‌الگویی از فرهنگ‌کار را پیش روی نهد که آرمان جامعه اسلامی را به تحقق نزدیک سازد.

۵. کارکردهای فرهنگ‌کار

شناخت دقیق هر پدیده، منوط به ملاحظه کارکردهای آن است. فرهنگ‌کار نیز مانند هر پدیده دیگری، دارای تأثیرات، پیامدها و کارکردهای خاصی است. این پیامدها می‌تواند ابعاد خرد و کلان، وسیع یا محدود، درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی داشته و از دامنه فردی تا ابعاد جهانی گسترده باشد. همین‌طور می‌تواند در درون یک سازمان، اثراتی را متوجه افراد یا گروه‌های درون‌سازمانی نماید؛ یا راهبردها، اهداف یا برنامه‌های کلان سازمان را تحت تأثیر خود قرار دهد. تأثیرات برون‌سازمانی نیز می‌تواند متوجه افراد برون‌سازمانی یا

۱. به عهد خود وفا کنید زیرا عهد مورد مسئولیت است.

۲. و آن نیکوکاران، کسانی هستند که وقتی عهدی بستند، به عهد خود وفا می‌کنند.

۳. و مومنین کسانی هستند که امانت‌ها و عهد‌ها بی‌را که می‌بندند، مراعات می‌کنند.

۴. ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به عهد‌های خود وفا کنید.

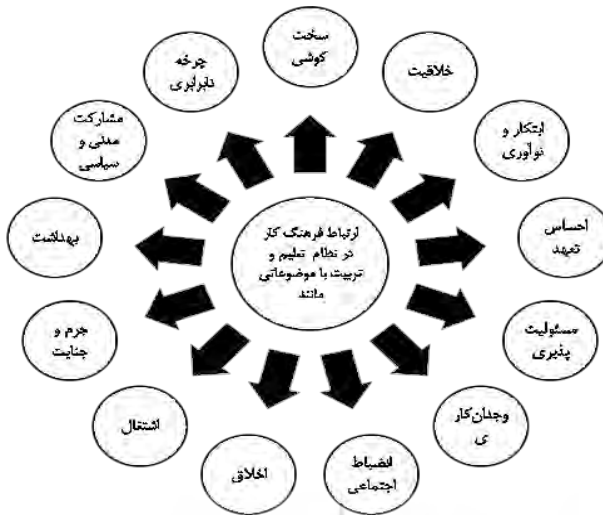
۵. بلی، کسی که به عهد خود وفا کرد و تقوا ورزید، خدا متقیان را دوست می‌دارد.

۶. کسی که به عهد خود وفا کند و از خدا پروا نماید، خدای تعالی پرهیزکاران را دوست می‌دارد.

گروه‌ها و نهادهای اجتماعی کلان، دیگر سازمان‌ها یا در سطوح بین‌المللی، منشأ اثر قرار گیرد. نتیجه پژوهش سریواستاوا^۱ و مامتا^۲ (2003) نشان می‌دهد: فرهنگ‌کار، نه تنها نقش تعیین‌کننده‌ای در تفسیر داده‌های محیطی، انتخاب مسیر استراتژیک یا انتخاب گزینه‌های فناوری دارد، بلکه در تعیین سمت و سو و تعیین شدت پاسخ کارکنان به چالش‌های محیط داخلی و خارجی نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. فرهنگ‌کار می‌تواند باعث تسریع، تأخیر، تسهیل یا تشدید در ارائه الگوهای پاسخ فردی و جمعی کارکنان شود و به تحقق چشم‌انداز، مأموریت و اهداف راهبردی سازمان منجر می‌شود. از نظر گالاگر و براون^۳ (۲۰۰۸)، فرهنگ‌کار می‌تواند هر آنچه را که در یک مجموعه کاری انجام می‌شود، تحت الشعاع قرار داده و محور مرکزی موفقیت عملکردی هر سازمانی باشد. بی‌تردید اهدافی که سبب تشکیل یک گروه کاری شده، تحت الشعاع فرهنگ‌کار است.

از طرف دیگر، فرهنگ‌کار، در پاسخ به خواسته‌های مورد توافق و نیازهای درک شده اعضای سازمان در طول یک دوره معین از زمان تکامل می‌یابد. با تغییر در الگوی تقاضاهای داخلی و خارجی، فرهنگ‌کار جاری تمایل دارد به مانعی برای تغییر وضع موجود در مواجهه با چالش خواسته‌های جدید تبدیل شود. دگرگونی و تحول بنیادین در محیط کسب و کار نیز ضرورتاً در نتیجه ایجاد دگرگونی در فرهنگ‌کار به دست می‌آید و این تغییر نمی‌تواند در یک روند تکاملی خطی و تدریجی به وقوع بپیوندد. تلاش عمدی و آگاهانه برای طراحی فرهنگ‌کار [مقاوم و پایدار، می‌تواند پاسخی کنشگرانه به شرایط پیچیده، نامطمئن، ناپایدار، نامنسجم، منفصل و غیر قابل پیش‌بینی، که مشخصه شرایط متغیر دوران پساصنعتی است، باشد. بدین سان برای طراحی مطلوب هر ساختار، سیستم و فرایندی، لازم است تمرکز اصلی روی فرهنگ‌کار باشد و نقطه کانونی هر تغییر سازمانی، فرهنگ‌کار در نظر گرفته شود (سریواستاوا و مامتا: ۲۰۰۳). تحقیق جاسلین و کور^۴ (۲۰۱۵) نیز تأثیر عمیق فرهنگ‌کار بر روی وفاداری و تعهد سازمانی را به اثبات رسانده‌اند.

-
1. Bhupen Srivastava
 2. Mamta Mohapatra
 3. Gallagher & Brown
 4. Jasleen & Kaur

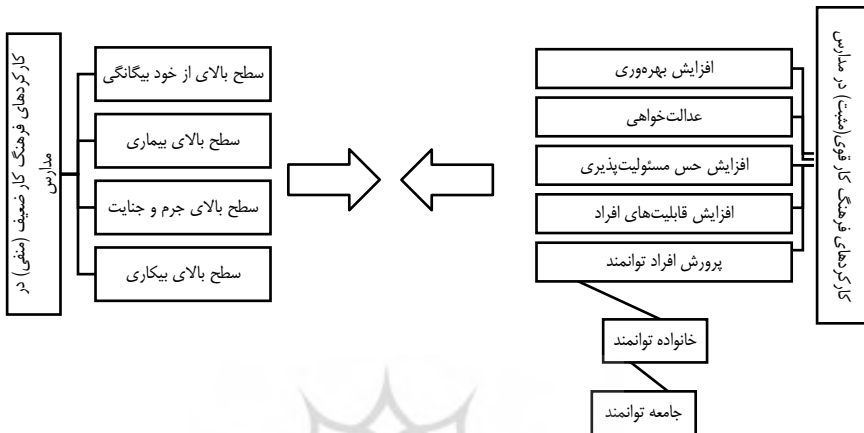


شکل ۲. کارکردهای فرهنگ کار در نظام تعلیم و تربیت (دانا میترا)

۶. کارکردهای فرهنگ کار در نظام تعلیم و تربیت

فرهنگ کار می‌تواند زمینه مناسبی در نظام آموزش، برای سخت کوشی، خلاقیت، ابتکار، نوآوری، احساس تعهد، مسئولیت خلاقیت و سخت کوشی و چرخه نابرابری اجتماعی و اخلاق فراهم سازد. تأثیر فرهنگ کار و مسائل تربیتی بر نظر اندیشمندان و نخبگان؛ تا جایی که آموزش و پرورش صاحب نظران حوزه رفاه اجتماعی و مشارکت مدنی و سیاسی از شاخص‌ها و شاید مهم‌ترین شاخص‌های رفاه تلقی شده است. استدلالی که تأیید این مطلب باشد، در تحقیق در تعهد است. ارتباط فرهنگ کار در نظام آموزش و پرورش با موضوعاتی مانند آموزش و پرورش و پرورش و بهداشت، مسئولیت پذیری و پرورش و مشارکت مدنی و سیاسی و جنایت و جرم و بهداشت و چرخه نابرابری معتقد است وجدان کاری و پرورش نقش حیاتی در اشتغال و مهارت‌های مورد نیاز افراد بر سر کار است. اخلاق انضباط اجتماعی، مراقبت‌های بهداشتی و مشارکت مدنی و اجتماعات با جرایم ایفا می‌کند. در این تحقیق، مدارس با فرهنگ کاری بالا، افراد توانمندی پرورش می‌دهند که در نتیجه آن

خانواده‌ها و جوامع توانمندی ایجاد خواهد شد.



شکل ۳. کارکردهای فرهنگ کار

در مقابل، مدارس با فرهنگ کاری ضعیف، با سطح بالای بیکاری، جرم و جنایت، بیماری و از خودبیگانگی اجتماعی در ارتباط هستند. همین تحقیق نشان داده است، بی‌توجهی به فرهنگ کار در نظام آموزشی، علاوه بر اینکه پروژه‌های آموزشی را با شکست مواجه خواهد ساخت، هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی - از جمله بیکاری - کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش جرم و جنایت، بی‌اعتمادی مدنی و افزایش مالیات‌ها برای تأمین هزینه‌های خدمات بهداشتی و افزایش هزینه‌های عمومی برای خانواده‌های کم‌درآمد را در پی خواهد داشت. در این صورت، صدها هزار نفر از کودکان در چرخه نابرابری باقی می‌مانند. ایشان نتیجه می‌گیرد که نظام آموزشی باید به گونه‌ای باشد که با افزایش قابلیت‌های افراد و افزایش حس مسئولیت‌پذیری و عدالت‌خواهی آنان، بتواند به افزایش بهره‌وری منجر شود (Danan Mitra, 2010).

گونه‌شناسی فرهنگ‌کار

اندیشمندان حوزه فرهنگ، گونه‌شناسی‌های متعددی از فرهنگ را شناسایی و معرفی کرده‌اند (محسنی، ۱۳۸۱: ۹۴). فرهنگ‌کار نیز که از مشتقات فرهنگ به شمار می‌رود می‌تواند واجد گونه‌هایی باشد. پژوهش‌ها نشان داده است، فرهنگ‌کار از سازمانی به سازمانی دیگر متفاوت است و شناسایی آن برخی سازمان‌ها ساده‌تر و در مواردی ظرافت بیشتری داشته و شناخت آنها دشوارتر است (جاسلین و کور: ۲۰۱۵). رولینز و روبرت (۱۹۹۸) با تأکید بر تفاوت‌ها، بر این باورند که فرهنگ‌کار، شامل مجموعه‌ای از تفاوت‌ها و ترکیبی از تجربیات و ایدئولوژی‌های برخاسته از تعامل افراد با محیط کار است. این تفاوت‌ها می‌تواند مواردی از قبیل نحوه پیدا کردن شغل، مدل اشتغال، اندازه سازمان، فرآیند ورود و خروج از شغل، نحوه سازماندهی یک کار روزانه، نحوه ارتباط سلسله مراتب اداری، نحوه یادگیری کارکنان و چگونگی مدیریت امور روزانه آنها و در آخر، چگونگی سازماندهی زندگی خانوادگی توسط کارکنان را در برگیرد. درون یک سازمان نیز می‌توان گونه‌های متفاوتی از فرهنگ‌کار با شدت و ضعف متفاوتی را جستجو کرد. جدول زیر شامل دسته‌بندی‌های مختلفی از فرهنگ‌کار است که از نظرگاه اندیشمندان مختلف استخراج شده است.

جدول ۱. جدول گونه‌های مختلف فرهنگ‌کار به تفکیک ارائه‌دهندگان

عنوان گونه‌ها	تعداد	ارائه‌دهنده
سلسله مراتبی، مبتنی بر بازار، قبیله‌ای، سازگار / منعطف.	۴	گیزله کوواری ^۱
لاتین، آنگلوساکسون، سنتی و پدرسالارانه	۳	لمرز و هیکسون ^۲
ضعیف، قوی	۲	وی‌هاری (۲۰۱۴) جعفری و حبیبی (۱۳۸۱)
قدردان و سپاس‌گزار، نوآور، ادغام‌کننده، مبتنی بر اعتماد، هنجاری، عمل‌گرایانه، مشارکتی، مشروط، تیم بیس‌بال، کسب و کارهای خانوادگی، آکادمی	۱۱	دیل و کندی ^۳ ۱۹۸۳
فرهنگ مهندسی، فرهنگ مدیران، فرهنگ متصدیان	۳	برومند
ادهوکراسی، بازاری، سلسله مراتبی ۱۴۷۸	۳	چاد ^۴ و همکاران (۲۰۱۱)
مبتنی بر نقش، قدرت، مبتنی بر موفقیت، حمایتی	۴	اومیت ^۵ (۲۰۰۶)
وظیفه‌مدار، فردی، سخت‌کوش، مرهنگ مردسالار، کار/ بازی سخت، شرط‌بندی روی شرکت	۶	باربارا فلمینگ ^۶ (۲۰۱۰)
واکنشی، کنشگرانه	۲	سیوا کومار ^۷ (۱۹۹۵)
برساختی، منفعل دفاعی، تهاجمی دفاعی	۳	کریبتنر، نیکی، بولینز ^۸ (۲۰۰۲)
نرم، هم‌افزا	۲	جی‌سینها ^۹ (۱۹۹۴)
ادهوکراسی	۱	تافلر (۱۹۷۰)

تشریح گونه‌ها

ادهوکراسی^{۱۰}: این واژه برای اولین بار در سال‌های ۱۹۷۰ توسط آلون تافلر به کار برده شد و از آن زمان به بعد در اغلب نظریه‌های مدیریت سازمان، به‌ویژه سازمان‌های آنلاین، مورد

1. Giselle Kovary
2. Lamerz and Hikson
3. Deal and keneedy
4. Chad A. Hartnell, Amy Yi Ou and Angelo Kinicki
5. Umit S. Bititic, Kepa Mendibil, Sai Nudurupati, Patrizia Garengo & Trevor Turner
6. Barbara Senior Jocelyne Fleming,
7. Sivakumar
8. Robert Kreitner , Angelo Kinicki, Marc Buelens
9. Jai B. p. Sinha
10. Adhocracy

استفاده قرار گرفته است. بعدها نیز توسط محققان دیگری مانند هنری میتزبرگ توسعه یافت. نیلز^۱ (۲۰۰۸)، ادهو کراسی را نقطه مقابل بور کراسی می‌داند. از نظر وی، فرهنگ‌کار در سازمان‌های ادهو کرات افراد را نسبت به پذیرش ریسک‌های شغلی ترغیب و تشویق می‌کند و اساس آن، کارآفرینی توأم با ریسک است. نوآوری نیز به‌عنوان چسبی است که اجزای آن را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد. در این سازمان‌ها، رهبران و مدیران باید دارای ویژگی نوآوری باشند تا بتوانند سازمان را به درستی اداره کنند. پیشرو بودن، نوآوری و ارائه خدمات و محصولات منحصر به فرد شاخص ارزیابی موفقیت به شمار می‌رود. فرض اساسی در ادهو کراسی، تغییرات اساسی، پرورش و ایجاد منابع جدید است و ارزش‌های اساسی حاکم، تحرک، تنوع و استقلال افراد است. ریسک‌پذیری، خلاقیت و سازگاری رفتارهایی هستند که از این ارزش‌ها سرچشمه می‌گیرند. به طور کلی، این‌گونه سازمان‌ها شبیه انکوباتوری از نوآوری‌ها و دستاوردها و اختراعاتی هستند که همگی منحصر به فرد هستند (چاد و همکاران: ۲۰۰۶).

فرهنگ کار بازار: مشخصه اصلی سازمان‌هایی است که در امر فروش فعالیت دارند و ساختار رقابتی و منحصر به فرد و تأکید بر رقابت و افزایش رضایت کاربران ویژگی آن است (نیلز، ۲۰۰۸). وجود اهدافی روشن با جهت‌گیری برون‌سازمانی نیز از دیگر خصایص آن به شمار می‌رود. رفتارهای مرتبط با این فرهنگ شامل برنامه‌ریزی، تمرکز بر کار، تصمیم‌گیری متمرکز و بیان اهداف روشن است. بنابراین مکانیسم‌های مرتبط با این رویکرد تقویت‌شده و پاداش‌هایی که به کارکنان داده می‌شود متناسب با رضایت‌ذی‌نفعان و جدیت کارکنان در نظر گرفته می‌شود (چاد و همکاران: ۲۰۱۱).

فرهنگ کار سلسله‌مراتبی: از نظر نیلز (۲۰۰۸)، سازمان‌های دارای فرهنگ کار سلسله‌مراتبی، دارای رهبری با رفتارهای قابل پیش‌بینی و روحیه کنترل‌کنندگی بالا هستند. این امر از طریق تأکید هرچه بیشتر بر برنامه‌ریزی، کنترل دقیق برنامه‌ها و نظارت جدی بر اجرای قوانین و مقررات سازمان و مکانیزم‌های تسهیل‌کننده برنامه‌ریزی و نظارت صورت می‌گیرد و بر بهره‌وری و انطباق با ارزش‌ها نیز

1. Niels Ole Pors
2. The Market culture
3. The Hierarchical culture

تأکید می‌شود. قوانین رسمی، سیاست‌ها و اهداف استراتژیک سازمان نقاط کانونی بوده که همگی در راستای ثبات و عملکرد بهتر تدوین و پیگیری می‌شوند. قابلیت اعتماد، اثربخشی و کارایی نیز به‌عنوان شاخص‌های ارزیابی موفقیت شمرده می‌شوند. باور برجسته در این سیستم، آگاهی کارکنان از انتظارات سازمانی و تطبیق رفتارهای خود مطابق با این انتظارات و ارزش‌هاست. فرهنگ کار نقش‌محور: در این سنخ، کار و خدمت بدون توجه به قرارداد و تعهدات رسمی صورت می‌گیرد. سازمان مبتنی بر تعهد افراد، به مشروع دانستن اقتدار رهبر و اختیارات وسیع رهبر اداره می‌شود. این دامنه اختیارات وسیع، به او اجازه می‌دهد تا تمام ایده‌های خود را پیاده سازد. با این حال، حضور رهبر چندان مشهود نیست. باربارا فلمینگ (۲۰۱۰) معتقد است، سازمان‌هایی که دارای این گونه از فرهنگ کار هستند، مشارکت آزادانه و همراه با احترام کارکنان در انجام وظایف و فرامین رهبر دیده می‌شود. نقش رهبری چیزی حد وسط فرماندهی و مشورت دادن است. شکوفایی نیز در شرایط با ثبات امکان‌پذیر می‌شود. از نظر مک‌گراث^۱ (۱۹۵۸)، افراد دارای تخصص و تجربه کاری برای ایفای نقش رهبری مناسب هستند. این رهبر از نظر فنی و تخصصی به تمام جزئیات آگاهی داشته و اساس نفوذ او بر مبنای کنترل و مدیریت اطلاعات قرار دارد. اسناد و مدارک نیز به طور جدی مورد رسیدگی و کنترل قرار می‌گیرد. یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریتی فرهنگ کار نقش‌محور - که اومیت^۲ و همکارانش (۲۰۰۶) تشریح نموده‌اند - مبتنی بر «لسه فر» است؛ بدین معنی که با تفویض اختیار و آزاد گذاشتن دیگران در انجام امور، نتایج قابل توجهی حاصل می‌شود.

فرهنگ کار قدرت‌محور: همان‌گونه که از عنوان آن پیداست، قدرت، مضمون اصلی است، باربارا فلمینگ (۲۰۱۰)، ویژگی اصلی این فرهنگ را در تمایل فرد یا گروهی خاص به گسترش دامنه تسلط خود بر امور می‌داند. از نظر ایشان، این نوع از فرهنگ کار به مثابه شبکه‌ای عنکبوتی است که عنکبوت در وسط آن همه چیز را در ید اختیار و کنترل خود قرار داده است. تصمیم‌گیری در این‌گونه

1. Mc Grath

2. Umit

سازمان‌ها نه بر مبنای یک روند و فرایند عقلانی و منطقی، بلکه کاملاً به صورت متمرکز و مبتنی بر یک سیاست خاص اتخاذ می‌شود. در چنین سازمانی، امور یا به واسطه کاریزمای فردی و یا به وسیله کنترل منابع صورت می‌گیرد. شرکت‌های کوچک کارآفرینی و کسب و کارهای خانوادگی، و اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان سازمان‌هایی که به قدرت مرکزی وابستگی زیادی دارند، در این دسته قرار دارند. به تعبیر اومیت و همکاران (۲۰۰۶)، در این فرهنگ، کار بدون انتظار دریافت پاداش انجام می‌شود، ولی ترس از مجازات و ترغیب افراد برای احترام به مافوق به‌عنوان ابزارهای کنترل و پایه‌های تضمین‌کننده اقتدار رهبران رایج است. واژه‌هایی مانند مقتدر، مستبد، آرمانگرا، افزون‌طلب، درباره رهبران این‌گونه سازمان‌ها به کار برده می‌شود. به تعبیر اومیت، روش کار رهبر، استفاده توانمند از سیاست چماق و هویج در پیشبرد اهداف خود است.

فرهنگ کار توفیق‌مدار: به نظر اومیت و همکاران (۲۰۰۶)، این فرهنگ کار زمانی شکل می‌گیرد که زیردستان برای کسب برتری و موفقیت مورد تشویق مداوم قرار گیرند. این موضوع، بدون توجه به رضایت کارکنان از شرایط کار و یا تعهد شغلی به وظایف و پایبندی به اهداف سازمانی انجام می‌شود. در واقع آنچه مهم است، به رسمیت شناخته شدن قدرت و تخصص رئیس یا رهبر توسط پیروان است. رهبر نیز به صورت فعال و پراترزی در شرایط رقابتی به دنبال دستیابی به اهداف سازمانی است و در این راستا به تشویق دیگر همکاران مبادرت می‌نماید. سبک مدیریت، مبتنی بر مشاوره و استدلال منطقی است لیکن برای ایجاد انگیزه، به تشویق مداوم نیز مبادرت می‌کنند.

فرهنگ کار حمایتی: از منظر میرسپاسی (۱۳۷۷)، در سازمان‌هایی که دارای این‌گونه از فرهنگ کار هستند، افراد با خلوص نیت به عضویت سازمان درآمده و روابط عاطفی مبتنی بر رفاقت و همکاری میان کارکنان برقرار می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۷۷: ۳۸). از نظر اومیت (۲۰۰۶)، در فضاهای کاری که ضرب‌العجل کاری، ساعات طولانی کار و میزان بالایی از استرس وجود دارد، مدیریت ناچار به فراهم‌سازی شرایطی است که سختی‌های کار با همیاری افراد

کاهش یابد. در چنین شرایطی، الگوهای فکری و رفتاری که افراد را به کار تیمی تشویق می‌کند، بسط خواهد یافت و این روند تا رسیدن هر واحد به بالاترین درجه کار تیمی دنبال می‌شود. البته لازمه اینکار، داشتن حس اعتماد و احترام به یکدیگر، به رسمیت شناختن تلاش و کوشش و فداکاری‌های اعضا، تقدیر و سپاسگزاری از تلاش یکدیگر، حمایت همگان از تصمیمات حرفه‌ای، وجود آموزش مداوم با هدف روزآمد کردن مهارت‌های تخصصی - به‌ویژه برای افراد درگیر در امور تخصصی - و بدون در نظر گرفتن مناصب و سلسله مراتب قدرت می‌باشد. در نهایت تسهیل ارتباطات برای بیان نظرات، ایده‌ها و پیشنهادهای وجود دارد که این موضوع نه تنها به گسترش روحیه کار تیمی و حمایتی منجر خواهد شد، بلکه الهام‌بخش نوآوری‌های بیشتر نیز خواهد بود. همچنین احترام و اعتماد متقابل به‌عنوان ویژگی برتر در روابط بین اعضا دیده می‌شود و رهبر در این فرهنگ، نقش همدلانه و مراقب را نسبت به سایرین دارد. مدیر به صورت مداوم و با روحیه باز در حال برطرف کردن تعارضات میان افراد بوده و در جهت مشارکت و اجماع همگانی تلاش می‌کند. هدف نهایی رهبر در این فرهنگ، مشارکت تمام کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری است (اومیت و همکاران: ۲۰۰۶).

فرهنگ کار وظیفه‌مدار: در سازمان‌های وظیفه‌مدار، اهداف و مسئولیت افراد از قبل تدوین شده است و برنامه‌های مدونی برای هر فرد وجود دارد. ساختار این سازمان‌ها به صورت ماتریسی و شبکه‌ای است. این فرهنگ اگر چه به طور مستقیم به قدرت افراد و سلسله مراتب قدرت بستگی ندارد، لیکن به حمایت‌های مادی و تامین منابع مادی برای کارایی و اثربخشی سازمان وابسته است. برای نشان دادن انعطاف در کار و اخذ نتیجه بهتر نیز تصمیم‌گیری به گروه‌ها واگذار می‌شود، در نتیجه خلاقیت و نوآوری گسترش خواهد یافت. تأکید بر فعالیت‌های تحقیق و توسعه، بازاریابی، تبلیغات و حمایت از سرمایه‌گذاری‌های جدید از دیگر ویژگی‌های آن به شمار می‌رود (Barbara, 2010).

فرهنگ کار فرایند: از نظر باربارا (۲۰۱۰)، این نوع از فرهنگ کار، مشخصه سازمان‌هایی است که دارای ریسک تصمیم‌گیری و بازخورد محدود به همراه

-
1. task culture
 2. process culture

نظارت شدید هستند. از مصادیق آن می‌توان به بانک‌ها، شرکت‌های بیمه و سازمان‌های دولتی و صنایع اشاره کرد که افراد بازخورد اثربخشی فعالیت‌های خود و دیگران را چندان حس نمی‌کنند. در نتیجه، به جای تمرکز بر روی آنچه باید انجام شود، بر روی فعالیت‌های در حال انجام تمرکز صورت می‌گیرد. چیزی که در این فضا دارای ارزش است، انجام فعالیت‌ها به صورت درست و تمام و کمال مطابق با اصول فنی است. از نظر دیل و کندی (۱۹۸۲)، ساختار سلسله مراتبی سخت و انعطاف‌ناپذیر که بر عناوین شغلی رسمی تأکید داشته و ترغیب کارکنان به بالا بردن توانایی‌های فنی خود در اجرای وظایف، از دیگر ویژگی‌های این قبیل سازمانهاست.

فرهنگ کار واکنشی^۱: از نگاه کومار^۲ (۱۹۹۵)، این فرهنگ کار در سازمان‌هایی دیده می‌شود که فاقد چشم‌انداز و اهداف درازمدت هستند و در مقابل، به هر محرک درونی و بیرونی به صورت واکنشی عکس‌العمل نشان می‌دهند. ارائه پاسخ‌های فوری و رسیدگی به درخواست‌ها و مشکلات و مدیریت بحران، فعالیت روزانه این سازمانهاست و اغلب تلاشی برای پیشگیری از وقوع مسائل صورت نمی‌گیرد. مدیران با افتخار از خود به‌عنوان افرادی عملگرا یاد می‌کنند لیکن این درک در بین آنها وجود ندارد که بیشتر فعالیت‌ها به انجام فعالیت‌های مشخص و روتین محدود شده است.

فرهنگ کار کنشگرانه^۳: کومار (۱۹۹۵) در تشریح ویژگی‌های این فرهنگ کار - که آن را نقطه مقابل فرهنگ کار واکنشی می‌داند - آن را دارای فرهنگی دوران‌پیشانه و مترقی به همراه مدیران حرفه‌ای می‌داند که در آن کارکنان نیز دارای روحیه بهبود مستمر و پیشرفت در مسیر شغلی هستند.

فرهنگ کار سازنده^۴: هنجارهای موفقیت (کسب هدف)، هنجارهای خودشکوفایی، هنجارهای خودبرانگیختگی (انسان‌دوستانه) و هنجارهای عاطفی در این فرهنگ تقویت می‌شوند. در این فرهنگ، تعامل آزادانه کارکنان با

-
1. Reactive Organizational Culture
 2. A. B. Sivakumar
 3. Proactive Organizational Culture
 4. Constructive culture

یکدیگر و با مردم تشویق و ترغیب شود و هر مانعی در این راه را برطرف می‌شود. دامنه تشویق کارکنان برای تمرکز بر روی وظایف و پروژه‌هایی است که به رشد، توسعه و ارضای نیازها و توسعه فردی و جمعی آنها کمک می‌کند (Cook & Szumal, 200: 149).

فرهنگ کار منفعل دفاعی^۱: کریتنر^۲ و همکاران (۲۰۰۲) این نوع از فرهنگ کار را محصول شرایطی می‌دانند که کارکنان در تعامل با مدیران، تهدیدی متوجه امنیت شغلی خود نبینند. افراد، در راستای پذیرش باورها، هنجارها، مصوبات و قراردادهای و رعایت ممنوعیت‌های سازمانی تحت نظارت قرار می‌گیرند. و کارکنان غالباً برای نشان دادن اینکه از نظر فکری و رفتاری تابع هنجارها هستند، تحت فشار قرار دارند. در این موضوع، قضاوت مدیران را به باورداشت‌های شخصی خود ترجیح می‌دهند. تعارضات حل‌نشده مالی و شکایات زیادی از جانب سطوح پایین در این سازمان‌ها دیده می‌شود. کوک و زومال (۱۹۹۳) ویژگی‌های دیگری از جمله مدیریت سلسله‌مراتبی، غیرمشارکتی و اتخاذ تصمیمات متمرکز را برای نوع از فرهنگ کار بر می‌شمارد و به اعضای تنها به‌عنوان مجری تصمیمات نگریسته می‌شود؛ بنابراین در انتظار هیچ‌گونه پاداشی نیستند.

فرهنگ کار تهاجمی دفاعی^۳: کریتنر و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند، در این فرهنگ، کارکنان به حفظ موقعیت‌های شغلی خود تشویق و ترغیب می‌شوند و غالباً تأکید زیادی بر انجام دقیق کارها صورت می‌گیرد. کارکنان نیز به جای تأکید بر موفقیت گروهی، به دنبال رفع نیازهای فردی خود هستند. این سبک از کار، فشارهای روحی زیادی به کارکنان تحمیل می‌کند. شاخص مهم مخالفت، قدرت‌طلبی، رقابت و تلاش برای کارآمدی فردی است. کوک و زومال (۱۹۹۳) نیز وجه غالب منفی‌اندیشی، مقابله، انتقاد مداوم و مخالفت اعضا با ایده‌های دیگران را از ویژگی‌های آن بر شمرده‌اند. در این فرهنگ کار، ساختار غیرمشارکتی و کنترل زیردستان برای جلب رضایت مافوق به صورت جدی

-
1. A passive-defensive culture
 2. Robert Kreitner, Angelo Kinicki, Marc Buelens
 3. Aggressive-defensive culture

اعمال شده و پاسخگویی تنها به سمت بالا جریان دارد. در این سازمان‌ها، این پست‌ها هستند که منشأ اقتدار افراد بوده و تنها چیزی که اهمیت دارد، برنده بودن، سخت کار کردن و پرهیز از اشتباه است.

فرهنگ کار نرم^۱: به تعبیر سینها^۲ (۱۹۹۴)، این فرهنگ کار در وهله اول چندان نرم به نظر نمی‌رسد، زیرا کار، موضوع محوری و مورد علاقه کارکنان نبوده و افراد به صورت جدی وادار به تبعیت می‌شوند. لیکن از آنجا که مدیران نسبت به درخواست‌های کارکنان رضایت نشان داده و با موضوعات مختلف با مامشات برخورد می‌کنند، نرم خوانده می‌شود. از طرف دیگر، چندان توجهی به جلوگیری یا کنترل عوامل محیطی ناتوان‌کننده نشان داده نشده و با این موضوعات نیز با سهل‌انگاری برخورد می‌شود. در مقابل این فرهنگ، فرهنگ کار سینرژیک^۳ قرار دارد. فرهنگ کار سینرژیک در شرایطی تحقق خواهد یافت که کارکنان بدانند: ۱. در مقابل کار سخت و صادقانه همواره پاداش متناسبی وجود خواهد داشت. ۲. باور به اینکه رفتار مقام مافوق عادلانه خواهد بود. ۳. سازمان در تلاش است تا عوامل محدودکننده و ناتوان‌کننده محیطی را در کنترل درآورد.

فرهنگ کار انفرادی^۴: این سنخ از فرهنگ کار در میان افرادی مجزا از هم، فاقد ارتباط سیستماتیک سازمانی و سلسه مراتب مشخص دیده می‌شود. مانند وکلای دادگستری، پزشکان، مشاوران و ... از این فرهنگ کار به کهکشانی با خوشه‌هایی از ستاره‌های منفصل از هم تعبیر می‌شود. این نمونه از فرهنگ کار، آنگونه که بتوان آن را ویژگی سازمانی خاص برشمرد، یا آن را در قالب سازمانی خاص جستجو کرد، ناممکن است. زمینه شکل‌گیری چنین فرهنگی، رفع نیازهای فردی است و افرادی که دارای شغل مشابهی هستند را می‌توان بر اساس این نوع فرهنگ کار، در دسته خاصی قرار داد.

فرهنگ کار بچه سرسخت^۵: باربارا (۲۰۱۰) در این فرهنگ افراد اهل ریسک و خطرپذیر بوده و خواستار پاسخ و دریافت بازخورد سریع در نتیجه اقدامات خود

-
1. soft Work culture
 2. Sinha
 3. Synergetic work culture
 4. The person culture
 5. tough-guy, macho culture

هستند. ادارات پلیس، جراحان، واحدهای چاپ و نشر، ورزش و صنعت سرگرمی در این گروه قرار دارند. در این فرهنگ، بر سرعت به جای صبوری تأکید می‌شود و افرادی که در آن هستند، دارای روحیه رقابتی بوده و پافشاری زیادی بر انجام کار دارند. به همین سبب، فرسودگی شغلی در این فرهنگ کار زیاد دیده می‌شود. علاوه بر این، برای شکست‌ها مجازاتی در نظر گرفته می‌شود.

فرهنگ کار و سرگرمی سخت^۱: از نظر دیل و کندی (۱۹۸۲) و باربارا (۲۰۱۰) این نوع از فرهنگ کار در سازمان‌هایی دیده می‌شود که به‌رغم سرعت عمل بالا در انجام فعالیت‌ها، ریسک پایینی وجود دارد. به‌عنوان نمونه، مک دونالد از این الگو پیروی می‌کند. مهم‌ترین ویژگی‌های این نوع فرهنگ کار، تأکید بر همکاری گروهی است و موفقیت، حاصل تلاش جمعی است نه صرفاً افرادی خاص.

فرهنگ کار شرط‌بندی روی شرکت^۲: ریسک بالا، مهم‌ترین ویژگی این مؤسسات و سازمان‌هایی است که دارای این فرهنگ کار هستند. اختصاص زمانی طولانی برای اتخاذ تصمیمات باعث شده تا در نتیجه بخش بودن تصمیم‌ها همواره تردید وجود داشته باشد. شرکت‌های تولیدکننده هواپیما و تولیدکننده گوشی‌های موبایل از جمله دارندگان این سنخ از فرهنگ کار هستند. در این مؤسسه‌ها، جهت تصمیمات به صورت سلسله‌مراتبی یک‌سویه و از بالا به پایین بوده و تصمیمات با دقت و حساسیت خاصی صورت می‌گیرد. میزان ماندگاری افراد در این مشاغل کم بوده و افرادی که در این شرایط کار باقی می‌مانند، معمولاً از احترام و شایستگی‌های زیادی برخوردارند. از دیگر ویژگی‌ها، اختراع و نوآوری‌های با کیفیت بالا همراه با تأثیرپذیری از نوسانات بازار بوده که ممکن است کار را در معرض خطر دائمی قرار می‌دهد.

فرهنگ کار استبدادی^۳: از نظر مورالی (۲۰۰۹)، در این نوع از فرهنگ کار، رهبران کنترل کاملی بر زیردستان دارند و زیردستان نیز با جدیت از دستورات پیروی می‌کنند. مفروض اساسی این است که رهبر مصالح سازمانی را به‌درستی می‌داند

1. The work- hard/ play-hard culture

2. Bet-your-company-culture

3. authoritarian Culture

و نسبت به آنچه برای سازمان مفید است، آگاهی دارد. در حالی که رهبر همیشه برای دستیابی به منافع خود در تلاش و تکاپو است.

فرهنگ‌کار مشارکتی^۱: در تعریفی که مورالی سلوام^۲ (۲۰۰۹) از این فرهنگ‌کار ارائه داده است، کارکنان در روندهای تصمیم‌گیری و اداره سازمان مشارکت داده می‌شوند. بنابراین انگیزه بهتری برای انجام کار دارند. در این گونه سازمان‌ها، اعمال ایده‌های مدیر یا رهبر در سازمان ایده محوری نیست.

فرهنگ سازمانی بوروکراتیک^۳: دپاک کومار^۴ (۲۰۱۱) در بیان ویژگی‌های این نوع از فرهنگ‌کار آن را ویژگی سازمان‌هایی می‌داند که به‌وسیله مکانیسم‌های کنترل و حکمرانی مشخص می‌شوند. سازمانی که از این الگو پیروی می‌کند، دارای نقش‌هایی با قواعد تعریف‌شده و مسئولیت‌های معین برای اعضا و سلسله مراتبی مشخص است که فرصت‌های محدودی در اختیار اعضا قرار می‌دهد. در این سیستم، با توجه به مشخص بودن محدوده اختیارات و وظایف و قابل پیش‌بینی بودن فعالیت‌ها، خطرپذیری به حداقل می‌رسد.

فرهنگ‌کار شبه جنگلی^۵: کومار (۲۰۱۱) این نوع از فرهنگ‌کار با نشانه‌هایی مانند نوآوری و خلاقیت‌های فراوان شناخته شده و محل واقعی آزادسازی ایده‌های اعضای آن است. در این شرایط، موقعیت برای کسانی که بخواهند به سرعت رشد کرده و پیشرفت نمایند، فراهم است. رقابت‌های زیاد بین فردی، مشوق‌هایی برای ارائه ایده‌ها و استقلال فردی و تمایل به پذیرش ریسک بالا از دیگر ویژگی سازمان‌های دارای این فرهنگ‌کار است.

فرهنگ‌کار ماشینی^۶: از نظر کومار (۲۰۱۱)، سازمان‌های برخوردار از این نوع فرهنگ‌کار، دارای گردش مالی شفاف و موازینی برای کاهش هزینه‌های مالی هستند. همچنین پروتکل‌های محدودکننده و استانداردهای تنظیم‌کننده روابط کار حاکم است و دستیابی به فرصت‌های جدید به آهستگی صورت گرفته و

-
1. Participative Cultur
 2. K. Murali Selvam
 3. Bureaucratic Organizational culture
 4. Dipak Kumar Bhattachariyya
 5. The jungle-like culture
 6. machine-like culture .

تغییرات به آهستگی و دشواری صورت می‌پذیرد. فرهنگ کار قوی: گوپتا (۲۰۰۸) معتقد است، این گونه فرهنگ در شرایطی رشد یافته و تقویت می‌شود که ارزش‌های سازمانی برای تازه واردان به صورتی جدی تفهیم و آموزش داده شود. ملاک ارتقای اعضا با پایبندی به ارزش‌ها ارتباط مستقیم دارد. در مقابل فرهنگ کاری ضعیف، در جایی دیده می‌شود که ارزش‌های سازمانی چندان اعمال نشده و به اشتراک گذاشته نمی‌شود. از نظر جیسون^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، فرهنگ کار قوی همیشه به معنی خوب بودن آن نیست، هر چند کارکنان به درستی و به طور کامل راهنمایی می‌شوند و به سمت موفقیت جهت داده می‌شوند، لیکن توسعه به ندرت دیده می‌شود. همچنین از نظر کومار (۲۰۱۱)، در فرهنگ کار قوی، الگوهای رفتاری به صورت آشکاری تعریف شده است و همین امر سازگاری داخلی را تقویت می‌کند. از نظر جیسون و همکاران (۲۰۱۱)، در فرهنگ کار قوی، اجماع بالایی وجود دارد و از همه اعضا انتظار می‌رود خود را با شرایط انطباق دهند. در مقابل در سازمان‌هایی که فرهنگ کار سازمانی ضعیف است، تصوراتی درباره چشم‌انداز و راهکارهای سازمانی وجود دارد و افراد از آنچه از آنان انتظار می‌رود، دارای تردید و اختلاف برداشت هستند. از دیگر سو، در پاره‌ای موارد، فرهنگ کار در تمام بخش‌های یک سازمان قوی یا ضعیف نیست بلکه تنها در بخش‌هایی از سازمان قوی یا ضعیف دیده شود. وجود یک سری ارزش‌ها و هنجارهای خاص یا وجود رهبری قوی در بخشی از یک سازمان می‌تواند چنین وضعیتی را به وجود آورده باشد.

فرهنگ کار خدمت: از نظر جیسون (۲۰۱۱)، بعضی از سازمان‌ها با تأکید بر کیفیت ارائه خدمات، فرهنگ کاری را به نمایش می‌گذارند که محور آن جلب رضایت مشتریان خود است. سازمان‌هایی که موفق به ایجاد چنین فرهنگی شده‌اند، توانسته‌اند نگرش و رفتار کارکنان خود را در راستای ارائه خدمات با کیفیت به مشتریان خود هدایت کنند.

1. Jason A. Colquitt
2. customer service culture

فرهنگ‌کار تخصصی و فرهنگ‌کار نهادی: این نوع از فرهنگ‌کار ویژه مشاغل خاصی نیست بلکه شاغلان هر رشته تخصصی، کدهای اخلاقی و رفتاری متعلق به آن رشته تخصصی را تعریف می‌کنند و توسعه می‌دهند. این نظام اخلاقی دارای زمینه‌هایی منحصر به فرد از قوانین و مقررات، سیاست‌ها و سبک رهبری، ساختار پاداش و... است. شاغلان هر حرفه، هنجارهای تخصصی حوزه خود را درونی می‌کند و افراد در فرایند کار جذب این هنجارها شده و نسبت به آنها فاداری و پایبندی پیدا می‌کنند. به‌عنوان مثال، هنجارهای حرفه حسابداری بخشی جدایی‌ناپذیر از شخصیت یک حسابدار قلمداد می‌شود.



یافته‌ها

نخستین هدف این مقاله، دستیابی به تعریف جامعی از فرهنگ‌کار عنوان شد. به‌طور کلی، زمینه‌های شکل‌گیری فرهنگ‌کار را می‌توان در سه سطح خرد، میانی و کلان تفکیک کرد. در سطح فردی می‌توان از زمینه‌های تربیتی و خانوادگی نام برد، زیرا در فرایند اجتماعی شدن، خانواده، متناسب با الگوی تربیتی خود ارزش‌های خاصی را منتقل می‌کند و این ارزش‌ها در نگرش، افکار و گرایش‌ها و رفتارهای آتی فرد بروز و ظهور می‌یابد. همچنین در سطح خرد، متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند سن، جنس و تحصیلات می‌توانند در چگونگی فرهنگ‌کار مؤثر واقع شود. به استناد برخی یافته‌ها، رابطه معکوسی میان سن و تحصیلات با فرهنگ‌کار وجود دارد. همچنین میان جنسیت و کیفیت فرهنگ‌کار نیز تفاوت عمده‌ای میان زنان و مردان نشان داده شده است (کاویان، ۱۳۸۳) و (معیدفر، ۱۳۸۳). زمینه‌های روانی و شخصیتی نیز در سطح خرد، در کیفیت و نوع فرهنگ‌کار اثرگذار است. در سطح میانی که ناظر بر وجه سازمانی فرهنگ‌کار است، مؤلفه‌های فیزیکی محل کار؛ فرایندها و وظایف سازمانی و ارتباط میان مدیریت با فرهنگ‌کار قرار دارد که زمینه شکل‌گیری نوع خاصی یا انواعی از فرهنگ‌های کار را در هر سازمانی شکل می‌دهد. مؤلفه‌های جزئی‌تری در ذیل این مؤلفه قرار می‌گیرند که می‌توان به ارزش‌های جمعی، مشارکت، عدالت، نظام ارزشی و ارزش‌های کاری در جامعه اشاره کرد. در سطح کلان نیز می‌توان به ابعاد فرهنگ اجتماعی و اقتصادی اشاره کرد که نه تنها فرهنگ‌کار بلکه تمام وجوه فرهنگ را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در یک جمع‌بندی از تعاریف ارائه شده می‌توان گفت: «فرهنگ‌کار، به امور ذهنی (هنجارها، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، ایدئولوژی‌ها و انتظارات و دانستنی‌هایی) اطلاق می‌شود که مورد پذیرش و توافق افراد یک گروه کاری بوده و مبنای رفتار شعلی، تعاملات فی‌مابین، عامل تأثیرگذار بر وفاداری اعضا به اهداف گروه، تأمین‌کننده نظم و انسجام درونی و دربردارنده راهکارهای غلبه بر مشکلات خارجی و عامل تأثیرگذار بر میزان بهره‌وری سازمان است». با ملاحظه اجزای توصیف‌هایی که پیرامون فرهنگ‌کار ارائه شده است، می‌توان گفت فرهنگ‌کار واجد ابعاد گوناگونی است و می‌توان آن را به‌مثابه یک امر تاریخی، به‌عنوان یک رفتار، به‌مثابه هنجار اجتماعی، پدیده‌ای ذهنی، شیوه یا سبک زندگی و یا به‌عنوان یک ساختار و یا امری قراردادی و نمادین قلمداد کرد.

بعد کارکردی، دومین هدفی که این مقاله مترصد ارائه پاسخ‌هایی برای آن است. درباره این هدف نیز کارکردهای مختلفی شناسایی و دسته‌بندی شد و معلوم گردید این کارکردها می‌تواند از جنبه‌های خرد تا میانی و کلان هر سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. ارائه الگوهای پاسخ فردی و جمعی و شدت و نوع پاسخ‌ها به مسائل درون سازمانی تا تعیین چشم‌انداز، مأموریت و اهداف سازمانی، متأثر از فرهنگ‌کار در هر سازمانی است؛ و از دیگر سو هرگونه تغییر در سازمان لزوماً باید از تغییر در فرهنگ‌کار آن سازمان آغاز شود تا بتواند اهداف تغییر را با موفقیت همراه نماید.

کارکردهای فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت هدف دیگری بود که در این نوشتار دنبال شد. فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت و نظام آموزشی، می‌تواند زمینه مناسبی برای سخت‌کوشی، خلاقیت، ابتکار، نوآوری، احساس تعهد، مسئولیت‌پذیری، وجدان‌کاری، انضباط اجتماعی و اخلاق را در جامعه فراهم سازد. از طرف دیگر، تأثیر فرهنگ‌کار در نظام تربیتی از نظر اندیشمندان و محققان دور نمانده است. تا جایی که آموزش و پرورش، از نظر صاحب‌نظران حوزه رفاه اجتماعی، یکی از شاخص‌ها و شاید مهم‌ترین شاخص‌های رفاه تلقی شده است. در این تحقیق تأثیر فرهنگ‌کار مثبت یا منفی در نظام آموزش و پرورش با موضوعاتی مانند آموزش و پرورش، اشتغال، آموزش و پرورش و جرم، آموزش و پرورش و بهداشت، آموزش و پرورش و مشارکت مدنی و سیاسی و آموزش

و پرورش و چرخه نابرابری، آمده است. آموزش و پرورش نقش حیاتی در ارائه دسترسی به اطلاعات و مهارت‌های مورد نیاز افراد برای شرکت در دوره‌های آموزش عالی، حفظ اشتغال مولد، مراقبت‌های بهداشتی و مشارکت مدنی و انتخاب مؤثر در ارتباط با جرایم مشخص دارد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

فرهنگ‌کار پدیده‌ای اجتماعی است که هم متأثر از فرهنگ کلان بوده و توسط اعضای جامعه ساخته و پرداخته و درونی می‌شود و هم خود، در ساختن جامعه دارای نقشی تأثیرگذار است. فرهنگ‌کار می‌تواند در تأمین رفاه یک جامعه و هم در فاصله گرفتن جامعه از رفاه نقشی تعیین‌کننده داشته باشد. سؤال این است که آیا فرهنگ‌کار در همه بخش‌ها و همه زمینه‌های شغلی دارای جایگاه و ارزش یکسانی است؟ اینکه فرهنگ‌کار در کدام بخش از جامعه دارای اثرگذاری بیشتری است، مطابق عقل سلیم می‌پذیرد، بخشی دارای اهمیت بیشتری است که می‌تواند بخش‌های بزرگتری را تحت تأثیر قرار دهد و یا وظیفه اجتماعی کردن افراد جامعه مطابق با ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه را ایفا نماید؛ و در انتقال فرهنگ‌کار به نسل‌های بعدی نقشی تعیین‌کننده داشته باشد. نهاد کارگزار تعلیم و تربیت، به این دلیل که سایر حوزه‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در تکمیل دانش، مهارت، اصلاح نگرش و رفتارها و افزایش قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد و اعضای جامعه نقش عمده دارد و به‌عنوان یک کارگزار مهم در اجتماعی شدن افراد محسوب می‌شود، دارای نقشی اساسی است. فرهنگ‌کار، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل فرهنگی توسعه، با فرآیندهای اجتماعی شدن در نهاد خانواده و نظام آموزش و پرورش مرتبط است. نکته مهمتر اینکه نظام تعلیم و تربیت، کنشگر اصلی در صورت‌بندی بخش قابل توجهی از فرهنگ‌کار در دیگر بخش‌های جامعه است. ارتباط و پیوندی ناگسستنی میان فرهنگ‌کار و نظام آموزشی وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که تصور مرز میان این دو حوزه نیز دشوار می‌سازد. برای مثال، مک‌کله‌لند^{۶۸} (۱۹۶۱)، فورنهام (۱۹۸۷)، چرینگتون (۱۹۸۰) و دی‌وایت (۱۹۹۵) موضوع اجتماعی شدن و اخلاق‌کار را محور مطالعات خود قرار داده‌اند. به اعتقاد آن‌ها، خانواده و آموزش و پرورش، مهم‌ترین نهادهایی هستند که ارزش‌های مرتبط با شغل را در افراد پرورش می‌دهند (درودی، ۱۳۸۴). در انطباق نظام تعلیم و تربیت با گونه‌های فرهنگ‌کار، در مواردی می‌توان شباهت‌هایی میان یک‌گونه خاص از فرهنگ‌کار با فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت پیدا کرد. و در مواردی نیز هیچ‌گونه سنخیتی میان آن‌گونه خاص از فرهنگ‌کار با فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت دیده نمی‌شود. به‌عنوان مثال، نمی‌توان انتظار داشت مدارس، معلمان و مدیران آموزشی با الگوی فرهنگ‌کار ادهو کراسی، که واجد ویژگی‌هایی مانند نوآوری و انعطاف‌ساختاری است، فعالیت کنند. هر چند هر دو ویژگی برای رشد و شکوفایی یک سازمان می‌تواند مؤثر باشد، لیکن نوآوری‌های مداوم و انعطاف‌ساختاری، امکان برنامه‌ریزی بلندمدت یا میان‌مدت و کوتاه‌مدت را از مدیران سلب می‌کند. لذا می‌توان با گسترش اختیارات و دامنه استقلال معلمان و مدیران در مدیریت مدارس و اتخاذ روش‌ها و فنون تدریس خلاقانه و حتی تهیه متون آموزشی و ابداع شیوه‌های آموزش متفاوت با روش‌های معمول، شاهد دستاوردهای بهتری بود. در مقایسه ویژگی‌های فرهنگ‌کار بازار با فرهنگ‌کار در نظام تعلیم و تربیت، در ابتدا شاید نتوان وجه تشابهی میان این نوع از فرهنگ‌کار تصور نمود. لیکن نگاهی به اقتصاد آموزش، این برداشت را تقویت خواهد کرد که گویی نظام تعلیم و تربیت خود، بخشی از بازار است و فرهنگ‌کار بازار بر نظام آموزشی ما سایه انداخته است. وجود مؤسسه‌های مختلف آموزش‌های مهارتی تا مؤسساتی که افراد را برای رقابتی فشرده جهت حضور در کنکور ورودی دانشگاه‌ها آماده می‌کنند از آن نمونه‌اند. مؤسسه‌هایی که به فروش مدارک آموزشی و

پژوهشی مبادرت می‌کنند و گردش عظیم مالی این مؤسسه‌ها، تردیدی باقی نمی‌گذارد که فرهنگ بازار در نظام آموزشی غالب است. این فرهنگ تنها در نظام رسمی تعلیم و تربیت حاکم نیست، بلکه خانواده‌ها را نیز به رقابت وادار کرده و هر خانواده‌ای در تلاش است فرزندان خود را به رشته‌هایی وارد نماید که در آمد بیشتری را نصیب وی خواهند کرد. شاخص‌های فرهنگ کار بازار به شکلی دیگر در میان معلمان با رشته‌های مختلف نیز دیده می‌شود و معلمان رشته‌های پایه که دانش و مهارت بیشتری در تدریس دارند، شانس بیشتری برای انتخاب شدن به‌عنوان معلم مدارس کنکور و یا معلم خصوصی داشته و در آمد قابل توجهی را نصیب آنان خواهد کرد. در انطباق فرهنگ کار مبتنی بر نقش با ویژگی‌های یک نظام آموزشی، با وجود معلمانی که در یک سازمان رسمی و دارای ساختاری بروکراتیک ایفای نقش می‌نمایند، برای تحقق اهدافی روشن و ایفای وظایف اداری معینی، اشتغال دارند. این سازمان رسمی ساختاری مرکب از انتظارات و نقش‌ها، سلسله مراتب، قواعد و مقررات و تخصص‌های گوناگون است. نقش‌های سازمانی معلمان نیز بر اساس همین انتظارات تنظیم و تعریف می‌شود. رفتار معلمان نیز به‌وسیله این ترتیب ساختاری معین می‌شود. بنابراین، تنها بخش‌هایی از فرهنگ کار مبتنی بر نقش را می‌توان در نظام تعلیم و تربیت و به‌طور خاص در میان معلمان پیدا کرد.

نکته قابل توجه اینکه در ارزیابی نقش معلم در ارتباط با دانش‌آموزان، تمام ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد تا بتوان گفت فرهنگ کار مبتنی بر نقش با وظایف معلمی انطباق دارد یا خیر^{۶۹}. بنابراین نمی‌توان گفت نظام آموزشی اثربخشی آموزش را به‌طور جامع دنبال می‌کند (رشیدی و راغ‌نژاد، ۱۳۹۳).

از زاویه‌ای دیگر، از جمله ویژگی‌های فرهنگ کار در سازمان‌ها، کنترل منابع برای تحمیل اراده رهبران و مدیران بر سازمان‌هاست، فرهنگ کار مبتنی بر قدرت به این موارد اشاره می‌کند. هر چند کنترل منابع به‌عنوان ابزاری است که وابستگی نظام آموزشی به سیاست‌های متمرکز را بیشتر می‌کند، می‌توان گفت این رویه‌ها تنها اختصاص به این نظام ندارد و در تمام سازمان‌ها می‌توان این شرایط را مشاهده کرد. از خلاهای موجود در نظام اداری و آموزشی، نبود فرهنگ کار مشارکتی است. طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی نیز به‌گونه‌ای است که امکان فعالیت مشارکتی را به حداقل می‌رساند. هر چند ویژگی‌های گفته شده درباره فرهنگ کار حمایتی در سازمان‌هایی با کارکرد غیر آموزشی دیده می‌شود، لیکن نشانه‌های آن به دشواری در مدارس دیده می‌شود. آنطور که درباره مشخصات فرهنگ کار و وظیفه‌مدار گفته شده است، اهداف و مسئولیت افراد از قبل تدوین شده و برنامه‌های مدونی برای هر فرد وجود دارد. ازین جهت که در این مورد مشابَهت‌های میان فرهنگ کار معلمان با این‌گونه از فرهنگ کار دیده می‌شود.

مهم‌ترین ویژگی فرهنگ کار توفیق‌مدار، تشویق زیردستان برای کسب موفقیت‌های بیشتر و سبک مدیریت نیز مبتنی بر مشاوره و استدلال است. به چه میزان می‌توان این شاخص‌ها را در نظام تعلیم و تربیت یافت؟ به نظر می‌رسد در نظام تعلیم و تربیت، تشویق و مشاوره و استدلال از خلاءهای جدی است که باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین در نظامی که تعلیم و تربیت یک‌سویه و از بالا به پایین طراحی و اجرا می‌شود و همه موظف به تبعیت از آن هستند،

۶۹. براساس با طبقه‌بندی بلوم، اهداف آموزش شامل حیطه شناختی، حیطه عاطفی و حیطه رفتاری است و هر یک از این حیطه‌ها خود دارای مراتبی هستند. در حال حاضر آموزش در مدارس در حیطه شناختی، از دو مرحله ابتدایی که شامل دانش و فهمیدن است، فراتر نمی‌رود و مراحل ماندنی به کار بستن دانش، تجزیه و تحلیل، ترکیب و ارزشیابی و قضاوت، که بخش‌های دیگری از حیطه شناختی هستند، دنبال نمی‌شوند. در حیطه عاطفی که شامل مراحل همچون دریافت و توجه کردن، پاسخ دادن، ارزش‌گذاری، سازماندهی و ←
← تبلور ارزش‌ها سازماندهی شده در شخصیت است، در نهایت به دو مرحله اول (دریافت و توجه) محدود می‌شود. در حیطه رفتاری نیز که دارای سطوحی مانند مشاهده و تقلید، اجرای عمل بدون کمک، دقت در عمل، هماهنگی حرکت و عادی شدن است، در مراحل ابتدایی آن متوقف شده و دیگر اهداف پیگیری نمی‌شود.

مجال‌ی برای استدلال باقی نمی‌ماند.

در ارتباط با گونه فرهنگ‌کار حمایتی، مهم‌ترین ویژگی این فرهنگ‌کار، تشویق کارکنان به کار تیمی است. این در حالی است که در نظام تعلیم و تربیت فعلی نه تنها شرایط برای کار تیمی مساعد نیست، بلکه برعکس در تمام بخش‌های این نظام شواهدی در تأیید تأکید بر فردیت دیده می‌شود. در سازمان‌های وظیفه‌مدار، اهداف و مسئولیت افراد از قبل تدوین شده است و برنامه‌های مدونی برای هر فرد وجود دارد. هر چند در این ویژگی می‌توان شباهت‌هایی با نظام آموزشی پیدا کرد، لیکن در مواردی مانند تفویض اختیار به گروه‌های کاری و نداشتن خلاقیت و نوآوری از نکاتی است که نمی‌توان گفت نظام آموزشی به‌طور کامل با فرهنگ‌کار وظیفه‌مدار انطباق دارد. در مقایسه نظام تعلیم و تربیت با معیارهای فرهنگ‌کار فرایندی نیز انطباق اندکی دیده می‌شود. مهم‌ترین مشخصه این سازمان‌ها، ریسک‌تصمیم‌گیری و بازخورد محدود، نظارت شدید، ساختار سلسله‌مراتبی سخت و انعطاف‌ناپذیر است و تأکید زیادی بر عناوین شغلی رسمی صورت می‌گیرد. همچنین ترغیب کارکنان به بالا بردن توانایی‌های فنی خود در اجرای وظایف، از دیگر ویژگی‌های این قبیل سازمانهاست که نظام تعلیم و تربیت فاقد آنهاست. فرهنگ‌کار واکنشی نیز که با مشخصه‌هایی همانند نداشتن چشم‌انداز و اهداف روشن، برخورد واکنشی با محرک‌های بیرونی و انجام فعالیت‌های مشخص و روتین محدود شناخته می‌شود، چندان سنخیتی با نظام تعلیم و تربیت کنونی ندارد. و در مقابل، فرهنگ‌کار کنشگرانه دارای فرهنگی دوراندیشانه و مترقی، به همراه مدیران حرفه‌ای و روحیه بهبود مستمر است، که در صورت جریان یافتن در نظام تعلیم و تربیت می‌تواند به اثر بخشی آن امید بیشتری داشت. در فرهنگ‌کار سازنده نیز می‌توان شاخص‌هایی که در نظام تعلیم و تربیت دیده می‌شود را یافت. هنجارهای موفقیت تعامل آزادانه با مردم، تمرکز بر وظایف نشانه‌هایی است که در میان معلمان دیده و تأیید می‌شود. شاید بتوان گفت یکی از گونه‌های فرهنگ‌کار که می‌تواند شباهت‌هایی با نظام تعلیم و تربیت داشته باشد، فرهنگ‌کار منفعل است. این گونه دفاعی، محصول شرایطی است که کارکنان در تعامل با مدیران، تهدیدی متوجه امنیت شغلی خود نبینند. افراد، در راستای پذیرش باورها، هنجارها، مصوبات و قراردادها و رعایت ممنوعیت‌های سازمانی تحت نظارت و فشار قرار می‌گیرند. این سازمان‌ها به صورت سلسله‌مراتبی و غیرمشارکتی و به صورت متمرکز اداره می‌شوند و اعضاء تنها به‌عنوان مجری تصمیمات مورد توجه هستند و انتظار پاداشی ندارند. در مقابل این گونه فرهنگ‌کار، فرهنگ‌کار تهاجمی - دفاعی قرار دارد که ویژگی‌های آن با نظام تعلیم و تربیت فاصله زیادی دارد. به نظر می‌رسد یکی از گونه‌هایی که می‌توان نشانه‌های آن را در نظام تعلیم و تربیت پیدا کرد، فرهنگ‌کار نرم است. افراد در این سازمان‌ها به صورت جدی وادار به تبعیت می‌شوند. مدیران با موضوعات مختلف با مامشات برخورد می‌کنند. از طرف دیگر، چندان توجهی به جلوگیری یا کنترل عوامل محیطی ناتوان‌کننده نمی‌شود و با این موضوعات نیز با سهل‌انگاری برخورد می‌شود. در فرهنگ‌کار سینرژیک نیز کارکنان در مقابل کار سخت و صادقانه پاداش متناسبی دریافت می‌کنند. باور به منصفانه بودن رفتار مافوق و تلاش برای کنترل عوامل محدود محیطی از ویژگی‌های این نوع از فرهنگ‌کار است. فرهنگ‌کار انفرادی، فرهنگ‌کار بچه‌سرسخت و فرهنگ‌کار و سرگرمی سخت و فرهنگ شرط‌بندی روی شرکت و فرهنگ‌کار استبدادی، مشارکتی، بوروکراتیک و شبه جنگلی و ماشینی نیز چندان مصادیقی برای خود در نظام تعلیم و تربیت پیدا نمی‌کنند. لیکن می‌توان شباهت‌هایی با فرهنگ‌کار قوی، فرهنگ‌کار خدمت، فرهنگ‌کار تخصصی و فرهنگ‌کار نهادی که ویژگی یک سازمان خاص نیست پیدا کرد.

پایان سخن

وضعیت فرهنگ‌کار در ایران با استناد به پژوهش‌های انجام شده که در ابتدای این نوشتار به آنها اشاره شد و یافته‌های محققان از وضعیت خوشایندی برخوردار نیست (سرمدی و همکاران، ۱۳۸۹)، (مطالعه جهانی تیمز، ۱۳۷۴-۱۳۷۳ و ۱۳۷۸-۱۳۷۷) و (کیامنش، ۲۰۰۶). هر گونه بهبود در هر یک از این ابعاد، مستلزم توجه به نظام تعلیم و تربیت از زاویه پرداختن به فرهنگ‌کار و تغییر در فرهنگ‌کار مستلزم توجه به آن از زاویه تعلیم و تربیت و محتوا و کیفیت آموزش است. مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد در محتوای آموزشی اقبال‌چندانی به مقوله فرهنگ‌کار نشده است. از آن جمله، همایی (۱۳۸۲) در مطالعه خود با عنوان «تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دوره راهنمایی در زمینه فرهنگ‌کار» نشان می‌دهد: در کتاب‌های دوره راهنمایی، در ابعاد شناختی، عاطفی، روانی و حرکتی در مجموع ۵۹۳ مرتبه مفهوم فرهنگ‌کار به کار رفته است. و از این مقدار، تنها ۶۱.۳ درصد، تمام ابعاد چهارگانه فرهنگ‌کار را مورد توجه قرار داده‌اند.

فرهنگ‌کار و نظام آموزشی دارای تأثیر دوجانبه هستند و تأثیر فرهنگ‌کار مدارس بر موضوعاتی مانند اشتغال، جرم، بهداشت، مشارکت مدنی و سیاسی و چرخه نابرابری، اثبات شده است. همچنین، مدارس با فرهنگ‌کاری قوی یا ضعیف، در کیفیت آسیب‌های اجتماعی تأثیر زیادی دارند. در جامعه‌ای که مدارس دارای فرهنگ‌کار ضعیفی هستند، سطح بالایی از بیکاری، جرم و جنایت، بیماری و از خود بیگانگی اجتماعی دیده می‌شود. بی‌توجهی به فرهنگ‌کار در نظام آموزشی، شکست پروژه‌های آموزشی، افزایش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی از جمله بیکاری، کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش جرم و جنایت، بی‌اعتمادی مدنی و افزایش مالیات‌ها برای تأمین هزینه‌های خدمات بهداشتی و افزایش هزینه‌های عمومی برای خانواده‌های کم‌درآمد را در پی خواهد داشت. آنچنان که آمار نهادهای رسمی کشور نشان می‌دهد نزدیک به شانزده درصد از جمعیت کشور - بیش از ۱۲ میلیون نفر - در سال ۱۳۹۵ در مدارس کشور در حال تحصیل هستند، و بیش از یک میلیون نفر نیز به‌عنوان معلم یا کارکنان مدارس در نظام آموزشی حضور دارند. از دیگر سو، روند رو به تزايد آسیب‌ها و مسائل اجتماعی لزوم توجه به مدارس و ارتقای فرهنگ‌کار در نظام آموزشی را بیشتر می‌کند. امید است این مطالعه اهمیت این موضوع را فراروی سیاست‌گذاران و مدیران برای پرداختن به فرهنگ‌کار نشان داده باشد. از زاویه‌ای دیگر، مطابق یافته‌های فراست‌خواه (۱۳۹۴)، در پژوهشی که با هدف کشف نقاط ضعف خلیقات ایرانیان در بین استادان و نخبگان دانشگاهی انجام شده است، ۹۶ درصد از افراد مشکل اصلی در ضعف فرهنگ‌کار جمعی، انتقادناپذیری، رودربایستی، عدم شفافیت، خودمحوری، غلبه احساسات بر خردورزی، رواج دروغ و رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی عنوان کرده‌اند. همچنین عوامل معرفتی، کاهش سرمایه‌های اجتماعی، پرحادثه بودن تاریخ، مناسبات تولید و شرایط اقتصادی، و ساختارهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجود را بر شکل‌گیری خلیقات ایرانیان مؤثر دانسته‌اند. در راه‌حلی‌هایی پیشنهادی در پژوهش فراست‌خواه (۱۳۹۴)، آموزش به‌عنوان اولین اولوی است که باید به آن پرداخته شود. این یافته‌ها نشان از اهمیت دو مؤلفه فرهنگ‌کار و نظام آموزشی دارد. بنابراین شایسته است به این دو مقوله توجه بیشتری شود و با کسب آگاهی نسبت به اهمیت فرهنگ‌کار در اعتلای حیات اقتصادی و اجتماعی فرهنگی جامعه، کوشش برای ارتقای فرهنگ‌کار و زدودن عوامل مزاحم و بازدارنده یک ضرورت است.

پیشنهادات

- تلاش عمدی و آگاهانه برای طراحی فرهنگ کار مقاوم و پایدار، می‌تواند پاسخی کنشگرانه به شرایط پیچیده، نامطمئن، همراه با عدم قطعیت، غیرمنسجم، منفصل و غیرقابل پیش‌بینی، که مشخصه شرایط متغیر دوران پسا صنعتی است، باشد. بدین سان برای طراحی مطلوب هر ساختار، سیستم و فرایندی، لازم است تمرکز اصلی روی فرهنگ کار بوده و نقطه کانونی هر تغییر سازمانی، فرهنگ کار در نظر گرفته شود (Srivastava & Mamta, 2003). بنابراین پیشنهادهای ارائه شده همگی در این جهت سامان داده می‌شوند که بتوان زمینه لازم برای دستیابی به فرهنگ کار غنی و با کارکردهای مثبت را فراهم ساخت.
- اولین پیشنهاد به طور منطقی به درک اهمیت موضوع فرهنگ کار برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و متولیان امور بر می‌گردد. این مهم بر عهده نخبگان جامعه و محققان و پژوهشگران است بتوانند این مفهوم و اهمیت موضوع فرهنگ کار را در جامعه اشاعه داده و برای پرداختن به آن اقناع لازم را ایجاد کنند.
 - دومین گام، شناخت گونه‌های فرهنگ کار در جامعه و به‌ویژه در نظام آموزشی است. در این خصوص لازم است نخست، مطالعات جامعی برای دستیابی و شناخت به این گونه‌ها صورت گیرد تا بتوان گونه‌های مناسب هر کار را شناسایی کرد، شاخص‌های ارزیابی هر یک را تدوین نمود، راهکارهای ارتقای آن را پیشنهاد داد و سازوکار مداخله برای تغییر و بهبود فرهنگ کار را طراحی و برنامه‌ریزی کرد.
 - سومین پیشنهاد به ماهیت فرهنگ کار، یعنی ارزش‌ها و باورهای یک گروه کاری اشاره دارد. تبیین اهداف و مأموریت‌هایی که نظام آموزشی به دنبال دستیابی به آن‌هاست و تقویت نگرش، ارتقای دانش و توانایی‌های معلمان در انجام فعالیت‌های خود به صورت حرفه‌ای، می‌تواند عامل تقویت‌کننده‌ای برای تعالی فرهنگ کار در نظام آموزشی باشد.
 - چهارمین پیشنهاد که می‌توان آن را پیش‌درآمد مرحله قبل دانست، توجه به فرایند، جذب و نگهداشت نیروی انسانی، و به کارگماری افرادی است دارای شرایط احراز مقام معلمی بوده و بتوانند نقش هدایت‌گری و آموزشی را توأمان ایفا کنند. به روزرسانی دانش آنان و تسهیل فرایندهای انتقال دانش و تجربه افرادی که در محیط آموزشی قرار می‌گیرند و برنامه‌ریزی برای ارتقای دانش افراد در کنار رسیدگی به انگیزه‌های آنان می‌تواند به این امر کمک کند.
 - و مهمتر از همه اینکه فرهنگ کار مانند همه ارزش‌ها و هنجارها در خلال جامعه‌پذیری فرد در وی درونی شده و تداوم می‌یابد. بنابراین شایسته است سرمایه‌گذاری لازم برای نهادینه‌سازی الگوهای مطلوب فرهنگ کار با استفاده از ابزار و شیوه‌های مناسب و توسط کارگزاران رسمی و غیررسمی تعلیم و تربیت صورت پذیرد.
 - نکته دیگر اینکه استدلال ویل دورانت که می‌گوید «کار اولین رکن تمدن‌های بزرگی است که ما در تاریخ می‌شناسیم» و استدلال گیدنز که می‌گوید «کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است» را باید بپذیریم، و باور داشته باشیم فرهنگ کار مبتنی بر آموزه‌های دینی نیز همانند لنزی عمل نماید که تمام سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و فعالیت‌های خرد و کلان از فیلتر آن عبور نماید تا در این مسیر نه تنها مانعی بر سر راه اعتلای فرهنگ کار مثبت نباشد، بلکه بتواند به غنای آن بیفزاید.
 - موضوع آخر، به سازوکارهای مختلف برای اخلاقی کردن کار و فعالیت مطابق با آموزه‌های اسلامی اشاره دارد. رحیمی در کتاب *اقتصاد/اخلاقی* (رحیمی: ۱۳۹۱، ۳۵۵) این مکانیزم‌ها را به چهار دسته تقسیم‌بندی کرده است که عبارتند از: مکانیسم اعتقادی شامل مواردی می‌شود که با اعتقادات و باورهای مردم در ارتباط است و لازم است از منابع دینی استخراج و در اختیار مردم قرار گیرد. دومین مکانیزم، مکانیزم آموزشی است و با توجه به تغییرات روزافزون

در عرصه کار و فعالیت، ضروری است تا اخلاق حرفه‌ای هر فعالیت توسط کارگزاران همان حوزه تدوین و به صورت الزامی آموزش داده شود. سومین مکانیزم مکانیزم، الزام آور نام دارد که با توجه به یکسان نبودن پابندی همگان به قوانین و مقررات و اصول اخلاقی، ضروری است سیستم نظارت داخلی توسط اهالی همان حرفه و فعالیت صورت گیرد و در جایگاه دوم سیستم نظارت بیرونی که شامل رسانه‌های همگانی است توسعه یابد و آزادی آنان تأمین شود تا بتوانند وظیفه نظارتی خود را به نحو مطلوبی ایفا نمایند. و بالاخره نظام تشویق می‌تواند افراد را برای کسب منفعت بیشتر در پرتو زندگی اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های دینی تشویق کند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی