

## بررسی مفهوم فرهنگ کار و ارائه راهکارهای ارتقاء آن در سازمان ها

اکرم اقبالی\*

\* کارشناس مطالعات اجتماعی، اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان یزد (نویسنده مسئول)

Email: a.eghbali@iauyazd.ac.ir

### چکیده

کار مایه خوشبختی و سعادت انسان و نقش کلیدی آن در توسعه و بهبود اجتماع نیز غیر قابل انکار است و جوامعی که می خواهند پیشرفت کنند، باید دو عامل مهم کار و نیروی انسانی را مورد توجه خاص قرار دهند. فرهنگ کار، مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است. فرهنگ کار در کارکنان، از جمله ویژگی های بارز سازمان های موفق است. سازمان ها برای رشد و توسعه خود نیازمند کارکنانی منصف به فرهنگ کار هستند و این سازمان ها به واسطه خصایصی از این قبیل در دست یابی به اهداف خود موفق ترند. چنانچه فرهنگ کار در یک سازمان ضعیف باشد، به این معنی است که کارکنان تمایلی به انجام کار مفید و مولد ندارند و در نتیجه فعالیت های آنها فاقد اثربخشی و بهره وری است. هدف از این پژوهش، بررسی مفهوم فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء آن در سازمان های خدماتی بوده است. پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای به روش تحلیلی- توصیفی انجام پذیرفته است. فرهنگ کار از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است و تحقیقات مختلفی در این خصوص انجام شده است. در این پژوهش، با بهره گیری از مقالات و کتب مرتبط مفهوم آن بررسی و سعی شده است راهکارهایی در جهت ارتقاء فرهنگ کار در دستگاه های اجرایی بیان شود. این تحقیق، جزء مطالعات مروری می باشد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که فرهنگ کاری بالا با بهره‌وری و عملکرد شغلی رابطه دارد و کارکنانی که از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند عملکرد شغلی آنان نیز بهتر است.

واژه های کلیدی: فرهنگ کار، کارکنان، ارتقاء فرهنگ کار، بهره وری، مهارت های فردی

سرمایه انسانی سهم اساسی و بنیادی در تولید و بهره‌وری دارد و منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد (عجم اوغلو، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، کار و کوشش، جوهر انسانیت انسان، نبض حیات او و شاخصه‌ای است که ماهیت او را از جمادات و گیاهان جدا می‌سازد (رفیعی و همکارانش، ۱۳۹۲). در واقع کار، سرمایه و منابع طبیعی اصلی‌ترین اجزای هر فرآیند تولیدی محسوب می‌شوند، اما از حیث اهمیت، کار مهم‌ترین جزء یک نظام تولیدی است (نهادوندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷). نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیر قابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد (عظیمی هاشمی، ۱۳۸۸).

بطور قراردادی، کار (work) به توانایی تغییر شکل نسبت داده شده است؛ که با تغییر و تبدیل طبیعت همراه است. گیدنز کار را بعنوان انجام وظایفی تعریف می‌کند که متضمن کوشش‌های فکری فکری و جسمی بوده و هدف آن تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورد می‌سازد. بنظر او، کار، در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است؛ نظامی که خود شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالا و خدمات سر و کار دارند (اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱). در کشورهای توسعه یافته «اشتغال نداشتن به کار را مترادف با مرگ می‌دانند» (ویل دورانت، ۱۳۷۸).

در چند دهه گذشته جامعه ما به دلیل انقلاب، جنگ، تحریم، ضعف مدیریت، رشد بالای جمعیت، مهاجرت از روستا و افزایش بی‌رویه شهرنشینی و... دچار اختلالات و ناهماهنگی‌های بسیاری گردیده است، که می‌توان این شرایط را منطبق با نظریه آنو می‌دورکیم دانست. تعریف آنومی از نظر دورکیم یعنی آشفتگی، یعنی هیچ چیز سر جای خودش نیست، وضعیت افراد در جامعه قابل پیش‌بینی نیست، بعضی از افراد بدون سواد و امکانات کافی به دلایل متعدد بسیار ثروتمند و موفق می‌شوند و بسیاری دیگر با وجود علم و دانش و تلاش و پشتکار به جایی نمی‌رسند در بسیاری از موارد حتی ساده‌ترین کارها به دشواری انجام می‌گردد و این شاید بتواند یکی از علل بی‌انگیزگی افراد نسبت به کار در جامعه باشد (نهادوندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷).

چنانچه در سازمانی کارکنان دستورالعمل‌ها و قوانین آن را با بی‌علاقگی دنبال کنند و با روش‌های سخت‌گیرانه مجبور به کار شوند؛ این سازمان دارای فرهنگ کار ضعیف است.

فرهنگ سازمان، ارزش‌هایی است که از طرف سازمان تعیین می‌شود و در تعامل با ارزش‌های نیروی انسانی شکل می‌یابد و اساس زندگی در سازمان است (سمیعی و سرابندی مقدم، ۱۳۹۲). فرهنگ، بنیان هر جامعه‌ای محسوب می‌شود که شامل مجموعه‌ی مشترکی از باورها، ارزش‌ها، مفروضات، نمادها، آداب و رسوم، سنن، اسطوره‌ها در یک اجتماع می‌باشد که نسل به نسل بین افراد جامعه توسعه می‌یابد (Wolfgang., 2013). سازمان‌ها برای رشد و توسعه خود نیازمند کارکنانی منصف به فرهنگ کار (Work Culture) هستند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که تیلور فرهنگ کار در کارکنان از جمله ویژگی‌های بارز سازمان‌های موفق است و این سازمان‌ها به واسطه خصایصی از این قبیل در دست‌یابی به اهداف خود موفقند (سبحانی نژاد و همانی، ۱۳۸۴).

در کشورهای مختلف موضوع فرهنگ کار مورد بررسی قرار گرفته است و دارای اهمیت است. در تحقیقات صورت گرفته در سطح بین‌المللی درباره مفهوم کار در هشت کشور (هلند، بلژیک، آلمان غربی، انگلیس، فلسطین اشغالی، یوگسلاوی سابق، امریکا و ژاپن) صورت پذیرفت، روشن ساخت که کار، محوری‌ترین نقش را در زندگی ژاپنی‌ها ایفا می‌کند (زین‌آبادی، ۱۳۹۳). در خصوص فرهنگ کار کارکنان بخش تولید شرکت‌های چندملیتی در اندونزی، نتایج کلی تجزیه و تحلیل توصیفی، نشان‌دهنده سطح بالای فرهنگ کار در میان کارگران شرکت‌های تولیدی اندونزی بوده و تجزیه و تحلیل‌ها نشان‌دهنده تفاوت قابل توجهی در فرهنگ کار با توجه به سطح شغل، نوع

شرکت، سطح تحصیلات و رشته آموزشی، وجود داشته است. فرهنگ کار در میان مدیران و متخصصین، بیشتر از کارگران ساده بوده و نتایج نشان می دهد که آموزش برای کارگران باید براساس سطح تحصیلات و شغل کارکنان برنامه ریزی شود و به رتبه های پایین تر، آموزش بیشتری داده شود. این آموزش باید شامل هر دو نوع آموزش رسمی و غیررسمی باشد. یکی از پایدارترین یافته ها این است که هر چه سطح شغل بالاتر باشد، خشنودی شغلی بیشتر است (سمیعی و سرابندی مقدم، ۱۳۹۲).

موضوع فرهنگ و اخلاق کار متعلق به دوره های پیچیده تر حیات انسانی است که در آن سازوکار و ساختار حیات انسان و جامعه ایجاب می کرده است که انسان برای « ما » کار کند. فرهنگ کار محصول دورانی است که با تمدن های انسانی آغاز شده و در آن تقسیم کار پیچیده ای وجود دارد و انسان به شکل جمعی، از دغدغه های ابتدایی و غریزی اولیه رها شده و عبور کرده است (عظیمی هاشمی، ۱۳۸۸).

تقویت فرهنگ کار موجب تسریع در گردش چرخه های اقتصادی هر جامعه ای می گردد، از شاخص های اصلی فرهنگ کار مثبت، علاقه مندی به کار، وجدان کاری و دلبستگی به کار می باشد که موجب تولیدات با کیفیت بالاتر و قیمت پایین تر، تربیت دانش آموزان متعهد و خلاق، مداوای بیماران با هزینه کمتر و کیفیت بالاتر و ... می گردد. یعنی کار برای کننده کار مهم می باشد و بقیه مسائل مانند: مکان، زمان، حقوق و ... در مراحل بعدی قرار می گیرند (نهادندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷).

در جامعه انسانی، همکاری انسان ها با یکدیگر و سامان اجتماعی افراد جامعه نتیجه کار است. بنابراین کار بر خودش تأثیر و آن را متحول می سازد

مطالعه فرهنگ کار، با توجه به فرهنگ سنتی ما بسیار مهم است؛ زیرا از یک سو به کار اهمیت و بهاء داده و آن را سرمایه جاودانی نامیده است و از طرف دیگر، بعلت وجود نظام های سیاسی ای که ثمره کار مردم را به تاراج برده اند و در واقع بدون رنج گنج بدست آورده اند، گاه در فرهنگ سنتی ما آرزو و رؤیای بدست آوردن گنج بدون کار و کوشش شایع و رایج شده و همین امر سبب شده است که شناخت ها و ایستارهای متفاوتی نسبت به کار وجود داشته باشد (اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱).

کار انسان متأثر از عوامل متعددی است و در دوره های گوناگون با استفاده از عوامل بسیاری تغییر شکل می دهد که یکی از این عوامل، فرهنگ کار است. در ارتباط با فرهنگ کار و ارزش های کار و عوامل مؤثر بر آن، تحقیقات زیادی انجام شده که همگی بر تأثیر ارزش های ملی - مذهبی و اخلاقی، رضایت شغلی و خصوصیات اقتصادی و اجتماعی افراد و بر تعهد کاری آنان تأکید دارند.

فرهنگ کار پدیده ای چندوجهی و موضوعی جدی و حائز اهمیت است، که از متغیرهای فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی تبعیت می نماید. برای درک بهتر در این پژوهش سعی شده است تعاریفی از کار و فرهنگ کار مطرح گردد. همچنین نقش آن در بهره وری سازمان ها و راهکارهایی در جهت ارتقاء فرهنگ کار در سازمان ها بیان شود.

### **اهمیت و ضرورت تحقیق**

بی شک، دنیای امروز، دنیای سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسان ها هستند. به عبارت دیگر، فلسفه ی وجودی سازمان متکی به حیات انسان است. سازمان ها بدون انسانها نه تنها مفهوم نخواهد داشت؛ بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود (نیازی و همکارانش، ۱۳۹۶).

از طرفی، کار مهمترین عاملی است که حیات بشر، عزت و سربلندی هر فرد و اجتماعی بستگی به آن دارد. کار مفهوم عامی است که شامل کلیه فعل و انفعالاتی می شود که از جسم و حتی روح انسان سرچشمه می گیرد. از آنجایی که کار مایه خوشبختی و سعادت انسان است، اندیشمندان و صاحب نظران علوم اجتماعی، به اندازه در یافت

های خود و سرچشمه های فی الهی، پیرامون موضوع کار و تشویق انسان ها به تلاش و فعالیت مطالبی عنوان کرده اند که اهمیت و جایگاه این امر حیاتی را به خوبی روشن ساخته است (رفیعی و همکارانش، ۱۳۹۲). بیکاری پدیده های اجتماعی در جهان امروز است که در اکثر کشورهای جهان مشاهده می شود که از جمله دلایل آن را می توان عدم زیرساخت های اقتصادی، عدم آموزش، عدم تعادل و توازن اجتماعی و ... بیان نمود (Vahabi Kashani & salehi amiri., 2016).

فرهنگ کار، در یک جامعه، از ویژگی های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می کند و اصطلاحاً ویتترین پویایی و تلاش و بازدهی در آن جامعه محسوب می شود (Ahmadi, 2012). فرهنگ کار، نقش اصلی در افزایش قابلیت واکنش افراد در برابر مسائل مربوط به انطباق بیرونی و یکپارچگی درونی دارد (نیازی و همکارانش، ۱۳۹۶).

در ایران، بعنوان کشوری که در راه توسعه حرکت می کند، توجه به فرهنگ کار برای بهبود آن و هموار ساختن راه توسعه امری اساسی است (اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱).

سازمان ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت، دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که توجه کافی به منابع انسانی داشته باشند و بیش از هر چیز نگرش افراد است که بر کارایی آنها اثرگذار است (نیازی و همکارانش، ۱۳۹۶).

جعفری و حبیبی (۱۳۸۱) فرهنگ کار را مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری تعریف می کنند. آنان در مطالعه خود، مؤلفه های فرهنگ کار را شامل آمادگی و توان کاری پرسنل، تسلط شغلی کارکنان، حمایت سازمانی، انگیزه و تعهد کارکنان، تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، دید مثبت کارکنان، روحیه کار گروهی، اخلاق شغلی، تمایل به انجام کار زیاد، دقت در کیفیت فرآیندها و محصولات، دقت در سلامت تجهیزات، همدلی، همفکری، همکاری، شادابی، استقبال از تغییر مثبت، قناعت به حقوق دریافتی و نداشتن استرس های مخرب در محیط کار بیان داشته اند (سبحانی نژاد و همانی، ۱۳۸۴).

یانکولوفسکی (۱۹۸۴) معتقد است فرهنگ کار مثبت، یک هنجار فرهنگی است که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می دهد حمایت می کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می داند (زین آبادی، ۱۳۹۳). باکلی و همکارانش (۲۰۰۲) فرهنگ کار را یک فرآیند کاملاً اجتماعی و پیچیده می داند که آمیخته ای از دانش اجتماعی و نیازهای فردی است و ارتقای آن را بدون آموزش های پویا و مستمر، کاری عبث و بیهوده تلقی می کنند و معتقدند در همه جای دنیا ثابت شده که فرهنگ پدیده های کاملاً اکتسابی است (Buckley, 2002) در جلد ششم کتاب فرهنگ بزرگ سخن (۱۳۸۱) فرهنگ کار مثبت «یک هنجار فرهنگی است که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می دهد حمایت می کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می داند» (نهبانندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷).

بارون (۲۰۰۰) معتقد است کارکنان دارای فرهنگ کار، مسائل سازمانی را رعایت کرده، به علاوه، رعایت تقسیمات کاری سازمانی، انجام متعهدانه فعالیت های سازمانی، علاقه مندی و دلبستگی شغلی، لذت بردن از کار، انعطاف پذیری و تسلط شخصی از جمله دیگر ویژگی های بارز آنان است (سبحانی نژاد و همانی، ۱۳۸۴). اکبری و همکارانش (۲۰۰۲) در بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار اظهار می دارند که عواملی نظیر رضایت شغلی (بعد مالی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش های ملی و مذهبی رابطه ای معنی دار با فرهنگ دارند (پوریوسفی و همکارانش، ۱۳۹۱). حبیبی (۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه ی فرهنگ کار در دو شرکت تولیدی و صنعتی پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان می دهد در هر دو سازمان، ضعیف ترین امتیازات، به عدالت سازمانی مربوط است و این متغیر بر فرهنگ کار

تأثیر منفی داشته است. توان کاری پایین، باعث کاهش فرهنگ کار می گردد و احساس رضایت شغلی افزایش فرهنگ کار را سبب می شود (احمدی، ۱۳۹۱).

هنگامی که کارکنان، نگرش مثبتی به کار، مدیریت یا کل سازمانی که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه آنها در جهت انجام کار بهتر می شود. نگرش کارکنان به نوبه خود متأثر از ادراکات آنها نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان است (بزمی و همکارانش، ۱۳۹۴).

در واقع در سازمان های که کارکنان بر این باورند که فرآیندهای تصمیم گیری ناعادلانه است، به تدریج تعهد سازمانی کاهش، کم کاری، جابجایی و ترک کار افزایش و در نهایت عملکرد و کارایی سازمانی نیز کاهش می یابد (انصاری و همکارانش، ۱۳۹۰).

امروزه سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمانها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت، فرهنگ کار پیش رونده و تعهد در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان ها و مدیران بوده و ضروری بنظر می رسد (نیازی و همکارانش، ۱۳۹۶).

لذا این پژوهش سعی دارد ابتدا مجموع پژوهش های انجام شده را مورد بازبینی و تحلیل مجدد قرار دهد و از آنجا که سعی دارد راهکارهای ارتقاء فرهنگ کار و نقش آن را در سازمان ها بررسی نماید، دارای اهمیت است.

## ادبیات تحقیق

### مفهوم شناسی واژه فرهنگ (culture)

فرهنگ واژه فارسی و مرکب از دو جزء «فر» و «هنگ» است. «فر» به معنای شکوه و عظمت است و اگر به عنوان پیشوند به کار رود، به معنای جلو، بالا، پیش و بیرون است و «هنگ» از ریشه اوستایی «سنگ» به معنای کشیدن، سنگینی و وقار است. این واژه مرکب به معنای بیرون کشیدن، برکشیدن است که در ادبیات فارسی به مفهوم لووی خود به کار رفته است (روح الامینی، ۱۳۶۵). در حقیقت، اولین تعریف علمی فرهنگ را ادوارد تیلور در کتاب فرهنگ ابتدایی خود در سال ۱۸۷۱ میلادی مطرح کرده است. به نظر وی «فرهنگ مجموعه پیچیده ای از معرفت، عقاید، هنر، اخلاقیات، قوانین، آداب و همه قابلیتها و عادات دیگری است که انسان، چون عضوی از جامعه آنها را می آموزد» (حسینی کازرونی، ۱۳۷۳). لذا فرهنگ، مجموعه ی دانش، افکار و آرای اخلاقی، قوانین و مقررات و سایر عاداتی است که انسان به عنوان یک عضو جامعه کسب می کند، تعریف می شود (Niazi et al., 2017). فرهنگ نظام پیچیده و پویای اجتماعی است که در روند تکامل وجود اجتماعی انسان، برای انطباق و سازگاری هر چه بیشتر با محیط طبیعی و اجتماعی و ادامه زندگی هر چه غنی تر و خلاق تر، از سوی انسان جمعی ساخته شده و از نسلی به نسل دیگر به عنوان میراثی اجتماعی انتقال می یابد و به عنوان کل تجزیه ناپذیر شامل خصوصیات روحی و عقلی، باورها، رسوم، رفتار، علوم، هنر و ... مجموعه نظام های نمادین می شود (رفیعی و همکارانش، ۱۳۹۲). بطوریکه فرهنگ مفهومی پیچیده و چند سطحی است که در برگیرنده ی مجموعه ای از عقاید و باورها، ارزش ها و هنجارها است و به عنوان یکی از مهمترین عوامل شکل دهنده و هدایت کننده ی نگرش ها و رفتارهای مردمان یک جامعه، شایسته ی توجه می باشد. بر این مبنا می تواند فرهنگ کار را به عنوان یک عامل تأثیر پذیر از فرهنگ هر جامعه تعریف نمود که در صورت رسیدن به یک نقطه اشتراک مفهومی در جامعه، می تواند به برابری و عدالت در تصدی مشاغل کمک نماید (Zhi et al., 2015).

## مفهوم شناسی واژه کار

سقراط، کار را سرمایه سعادت و نیک بختی می داند (مطهری، ۱۳۷۲). کار در لغت به معنای «عمل، فعل و کردار» انسان آمده است (رفیعی و همکارانش، ۱۳۹۲). در واقع، کار فعالیتی خاص جوامع بشری است و بعنوان یک ضرورت در زندگی اجتماعی مطرح است. در انطباق با تحولات جوامع «کار» نیز با تقسیمات گوناگون دستخوش تغییر گردید (پوریوسفی و همکارانش، ۱۳۹۱). آنتونی گیدنز (۱۹۹۹) بر این باور است که «کار می تواند بعنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می شود کار در همه فرهنگ ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند (پوریوسفی و همکارانش، ۱۳۹۱). در تعریف دیگری از کار آمده است: «کار مجموعه اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزارها و ماشین ها برای استفاده عملی از ماده، روی آن انجام می دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان تأثیر می گذارند و او را تغییر می دهند» (فیوضات و مبارکی، ۱۳۸۷).

## فرهنگ کار

در ایران اصطلاح فرهنگ کار، بارها از سوی پژوهشگران، محققان و افراد مختلف استفاده شده، ولی هنوز تعریف مشخصی از آن ارائه نشده است. فرهنگ کار، مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (Smith, Noble, 2004). مجموعه رفتارها، ارزش ها و باورهای مشترک یک گروه، فرهنگ گروهی است که به هر تشکیلاتی هویت می بخشد. این فرهنگ نمادین ثابت بوده و به سختی دستخوش تغییرات شده و موجب همبستگی و اتحاد می شود. این فرهنگ نمونه ای از مشترکات روحی گروهی است که در نتیجه آموزش های محسوس و یا نامحسوس اعم از آگاهانه یا ناآگاهانه، حاصل شده است (سمیعی و سرابندی مقدم، ۱۳۹۲). فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ی ارزش هاف باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده ی یک گروه کاری در انجام فعالیت های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده؛ به سخن دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش ها و نگرش های درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می کند. بر اساس این رویکرد، می توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده ی عامل تر در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن «فرهنگ کار» گفته می شود. بر این اساس، هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه، فعالیت های آن ها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع بکار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت (احمدی و لهراسب، ۱۳۹۰). لذا فرهنگ کار آگاهی و باوری است که مردم در تفسیر تجربیات خود و محیط اطراف خود از کار کردن و نتیجه آن دارند و طبعاً این تفسیر رفتار اجتماعی و یا رفتار سازمانی خاصی را در راستای میل به کار، پرکاری و یا بی رغبتی به کار و کم کاری دیکته می کند و این فرمان توأمآ از ضمیر ناخودآگاه صادر می گردد (پوریوسفی و همکارانش، ۱۳۹۱).

فرهنگ کار با مفاهیم اخلاق کار، وجدان کاری و تعهد کاری که در پژوهش های متعددی بررسی شده اند، قرابت معنایی زیادی دارد. فردی که به میزان زیاد اعتقاد به اخلاق کار دارد، ارزش زیادی برای سخت کار کردن قائل خواهد بود؛ همچنین به خودتنظیمی، منصف بودن، عاقلانه و مؤثر استفاده کردن از زمان نیز بسیار اهمیت داده و تأخیر در لذت بردن و ارزش ذاتی کار نیز هست (نیازی و همکارانش، ۱۳۹۶).

کلارک (۲۰۰۴) فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها، سخت کوشی و صرفه جویی در مصرف کالا تعریف می کند (احمدی، ۱۳۹۱). توراگو (۲۰۰۲) معتقد است فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه ای از ویژگی ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه ی کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آنها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت های کاری که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است (احمدی، ۱۳۹۱).

## انگیزه کار

انگیزه ها انواع متفاوتی دارند: بعضی وابسته به فرهنگ هستند؛ یعنی وجود یا عدم شان به ویژگی های فرهنگی جامعه بستگی دارد. قدرت جاذبه و تحریک انگیزه ها متفاوت، است. فاستر، با ذکر این نکته می گوید: « بنا به تجربیات و تشخیص من، دو انگیزه بیش از انگیزه های دیگر موجب تغییر رفتار می شود: اول انگیزه بهتر ساختن وضع مالی و اقتصادی؛ و دوم جاذبه حیثیت و شأن و منزلت اجتماعی؛ نیت ها و اغراض مربوط به کار فراوان و پیچیده است. برخی از مردم تنها به جنبه های مادی کار توجه ندارند بلکه به آن بعنوان تقویت کننده عزت نفس و پایگاه اجتماعی و معنادهنده به زندگی نظر دارند (اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱).

## فرهنگ کار و بهره وری

در عصر حاضر بهره وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی در باره کار و زنشگی می نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می نگرند، بهره وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (میرسپاسی، ۱۳۸۵). بهره وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پرقابته فعلی تضمین می کند، حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و دائماً توان ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می گردد و بدون اضافه کردن تکنولوژی، تدوین دستور کار، و صدور بخشنامه حاصل نمی شود بلکه انسان محور هر نوع بهره وری فردی- اجتماعی و سازمانی است (سلطانی، ۱۳۷۷). بهره وری که یکی از مفاهیم اقتصاد نیز هست. از بعد اقتصادی اینگونه تعریف می شود: مقدار کالا و یا خدمات تولید شده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده. به دیگر سخن بهره وری عبارت است: از بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه (طباطبائیان، ۱۳۹۱). امروزه ثابت شده است که عوامل فرهنگی و اجتماعی مانند نگرش و طرز تلقی افراد نسبت به کار و نظم و انضباط و روحیه کار جمعی، اخلاق کار در بهبود و بهره وری تأثیر مهمی دارند.

## فرهنگ کار و کیفیت زندگی کاری کارکنان

در یک تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان است از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود. طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه، یا هر منطقه از یک کشور، به ویژه مناطق مختلف کشور خودمان که دارای خرده فرهنگ های گوناگون با تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی و کار است، شاخص های اندازه گیری کیفیت زندگی متفاوت خواهد بود. با وجود وجه تمایزات برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهد که بعضی از شاخص ها در اغلب جوامع مختلف مشترک هستند. از جمله موارد که می توان به آن اشاره کرد: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی. (طباطبائیان، ۱۳۹۱).

### پیشینه و سوابق تحقیق

در تحقیقات و مقالات مختلفی پژوهشگران و محققان در سطح داخلی فرهنگ کار را مورد بررسی قرار داده اند که سعی شده است خلاصه برخی مقالات و پژوهش آنها ذکر گردد.

اکبری و اردشیری (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان « بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد) انجام داده است. هدف از این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار بوده است. این تحقیق، به شیوه پیمایشی با استفاده از پرسشنامه توام با مصاحبه حضوری بر روی نمونه ۴۰۰ نفری از کارکنان دولت در استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است. فرهنگ کار، از دو بعد ذهنی و رفتاری که بعد ذهنی آن معنای عام کار، و بعد رفتاری آن میزان تعهد کاری فرد را نشان می دهد، مورد بررسی قرار گرفته است. روش تجزیه و تحلیل یافته ها با استفاده از جداول فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که عواملی نظیر رضایت شغلی (دو بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش ملی و مذهبی رابطه معنی داری با فرهنگ کار دارند.

عظیمی هاشمی در سال (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان « فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی » انجام داده است. در این تحقیق، براساس مدل اجیل پارسونزی، کار مفهومی چند بعدی است و در چهار وجه اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی طبقه بندی شده است. در این بررسی هویت کاری (معانی و مقتضیات کار، ارزش ها، انگیزه ها و خودپنداره شغلی) مهم ترین نشانه فرهنگ کاری تلقی شده و عوامل مؤثر بر آن در سه سطح فردی، شغلی و انتظارات اجتماعی بررسی شده است. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه نیمه ساخت یافته بوده است. جامعه آماری این پژوهش، فرزندان شاهد شاغل و بیکار استان خراسان رضوی و طرح نمونه گیری طبقه ای و روش توزیع و انتخاب نمونه، خوشه ای چند مرحله ای است. نتایج نشان داد افراد نمونه این تحقیق بر ضرورت کار به عنوان امری که علاوه بر ارزش بیرونی (دسترسی به درآمد، احترام و عزت و وابستگی اجتماعی) دارای ارزش درونی است و می تواند میل به تحرک و فعالیت، موفقیت، خودیابی و... آن ها را ارضا نماید، تقریباً اتفاق نظر دارند. ۵۸ درصد معانی و مقتضیات ابراز شده بر ارزش درونی و ۴۱ درصد بر ارزش های بیرونی کار تاکید دارند. افراد جوان تر و کسانی که تحصیلات کمتری دارند، بیشتر به انگیزه های بیرونی اهمیت می دهند. سه چهارم افراد خودپنداره شغلی نسبتاً خوبی دارند و ده درصد خودپنداره بسیار ضعیفی دارند. در بین عوامل فردی، تاثیر مهارت بر یکی از اجزای فرهنگ کار که خودپنداره شغلی است مورد تایید قرار گرفت و تاثیر آن بر سایر اجزای فرهنگ کار چندان قابل توجه نبود. در سطح شغلی، قراینی که براساس آن، نوع شغل بتواند بر فرهنگ کار تاثیر بگذارد وجود ندارد. اما تجربیات و سوابق شغلی با معانی و مقتضیات



کار وابسته است. در سطح انتظارات اجتماعی نیز نظر فرزندان شاهد درباره انتظارات جامعه در مورد کار و انتظار جامعه از آن ها و انتظار از سازمان بنیاد شهید بر برخی از اجزای فرهنگ کار تاثیر دارد.

پور یوسفی و همکارانش (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان « بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت» انجام داده است. این تحقیق در بین ۱۳۰ نفر از کارگران زن شهرستان ابهر انجام گرفته است که به شیوه تصادفی ساده و با استفاده از پرسشنامه، داده ها جمع آوری گردیده است. در این پژوهش، برای آزمون فرضیات از شاخص آماری همبستگی پیرسون استفاده شده و نتایج نشان داده است که میان متغیرهای عوامل فردی- شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون فرهنگ کار با متغیرهای مستقل بیانگر این واقعیت است که از میان متغیرهای مستقل پژوهش عوامل فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردارند.

جوانبخت (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان « نقش فرهنگ کار در ارتقاء بهره وری و اندازه گیری بهره وری حاصل از آن در شرکت فرآورده های نسوزپارس » انجام داده است. در این پژوهش، به ارائه یک مورد پروژه تحقیقاتی کاربردی به تعیین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و نحوه ارزیابی بهره وری با توجه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و نتایج حاصل از آن، با توجه به توزیع و جمع آوری ۲۵۸ پرسشنامه ۱۴ گزینه ای در رده های مختلف سازمانی و سه حوزه تولید، فنی و سایر واحدهای شرکت، پرداخته شده است. گویه ها ی ۱۴ گانه منتج از فرهنگ کار برای ارزیابی بهره وری کارکنان شامل: مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، عدالت و عدم تبعیض در سازمان، تعلق و دلبستگی کارکنان، به شرکت، عوامل و محرک های ایجاد انگیزه در سازمان، دید مثبت به کار و سازمان، وجدان کاری و تعهد به کار، وجود بستر نوآوری و خلاقیت، روحیه کار گروهی و تیمی کارکنان، رعایت به قوانین و مقررات، برخورداری از مهارت و توانایی برایشغل خود، علایق فردی کارکنان به شغل خود، میزان تجربه کاری کارکنان، پرداخت پاداشهای نقدی و غیرنقدی، امکانات و تسهیلات رفاهی می باشند. در این پژوهش، مجموعه گویه های پرسشنامه مورد آزمون اولیه قرار گرفت و به لحاظ روایی بایره گیری از نظرات صاحب نظران و از نظر اعتبار درونی، از طریق ضریب آلفای گرومباخ قدرت سنجش گویه ها تایید گردید. یافته های این پژوهش با وجود محدودیت کمی و آماری، در نوع خود معنادار بوده و بیانگر وضعیت عوامل مختلف فرهنگ کار در بهره وری این شرکت است.

احمدی (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان « بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن» انجام داده است. این پژوهش به بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان بزرگترین سازمان خصوصی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. روش به کار رفته در این تحقیق، روش پیمایشی است. جامعه آماری تمام کارمندان دانشگاه های آزاد منطقه یک هستند که از میان آنها ۴۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده در هر واحد دانشگاهی انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه است که با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، تعیین اعتبار سازه گردیده و برای تعیین پایایی از ضریب آلفا استفاده شده است. نتایج توصیفی این پژوهش، بیانگر آن است که میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است، اما نتایج تحلیلی این پژوهش نشان داده است مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به ترتیب قویترین پیش بینی کننده های فرهنگ کار هستند و ۰/۱۸ از واریانس آن را تبیین می کنند.

علیزاده و معصومی راد (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان « بررسی رابطه فرهنگ کار و احساس امنیت (مطالعه موردی شهر رشت) انجام داده است. این تحقیق با نمونه ۳۸۴ نفریبا استفاده از روش پیمایشی و با استفاده از تکنیک پرسشنامه با روش نمونه گیری تصادفی در ۲۰ منطقه شهر رشت داده ها جمع آوری شده است. نتایج تحقیق نشان داده است بین

فرهنگ کار و احساس امنیت رابطه معناداری دیده نشده است ولی بین ابعاد اخلاقی و مالی احساس امنیت و فرهنگ کار ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین فرهنگ کار و تمایل به مشاغل کاذب رابطه معناداری وجود دارد. خانپور و همکارانش (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «مقایسه وضعیت موجود و مطلوب صنعت گردشگری در ایران و نقش آن در توسعه فرهنگ کار و کار آفرینی در کشور» انجام داده است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و رویکرد آن کمی و کیفی می باشد. روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، از طریق آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی: آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون و جهت اولویت بندی زیر ساخت ها از آزمون فریدمن بررسی های مربوطه انجام شده است. جامعه آماری، کارشناسان و متخصصین دست اندر کار سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و سازمان میراث فرهنگی و گردشگری می باشند. نتایج حاصله حاکی از این است که بین زیرساخت ها رابطه معناداری وجود دارد که با یکدیگر، هم جهت می باشند و از طریق آزمون فریدمن بین زیرساخت ها تفاوت وجود دارد و زیرساخت مهارتی بیشترین اهمیت و زیرساخت اقتصادی کمترین اهمیت را دارا می باشند.

نپاوندی و مقدم اصل، (۱۳۹۷) تحقیقی را با عنوان «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی» انجام داده است. در این تحقیق، عوامل اثرگذار بر متغیر وابسته با روش های مختلف مورد آزمون قرار گرفته است. عبارتند از: تحلیل عاملی متغیر وابسته، بررسی تاثیر زیرشاخص های متغیرهای مستقل با استفاده از رگرسیون خطی و لجستیک، اندازه گیری ارتباط متغیرهای مستقل پنج گانه (عوامل جمعیتی، مذهبی، فردی، سرمایه اجتماعی و نوع شغل) با فرهنگ کار و تحلیل مسیر بین متغیرها. در میان متغیرهای تاثیرگذار بر فرهنگ کار خلایقیت بیشترین تاثیر را در همه کشورها داشته است. نتایج آزمون ها نشان داده است فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر بطور چشمگیری پایین می باشد.

آقاسی بروجنی و همکارانش (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (Dematel)» انجام داده است. روش این پژوهش ترکیبی کیفی و کمی می باشد، بدین صورت که ابتدا از طریق روش ارزیابی انتقادی به عنوان یکی از روش های تحقیق کیفی متغیرهای مربوط به فرهنگ کار شناسایی شدند و سپس از طریق روش تحقیق کمی و تکنیک (DEMATEL) علل ارتقای فرهنگ کار اولویت بندی گردیدند. جامعه آماری این پژوهش، شامل ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی می باشد که از طریق روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. نتایج تحقیق در بخش کیفی نشان داده است از مجموع ۳۸ مقاله بررسی شده، ۱۱ مقاله پس از ارزیابی انتقادی امتیاز بالاتر از ۳۰ را کسب نمودند و براساس آن ها مؤلفه های پژوهش براساس بالاترین میزان فراوانی شامل ۳ مؤلفه فرعی و ۱۸ شاخص تعیین گردیدند. هم چنین نتایج در بخش کمی براساس تحلیل (DEMATEL) نشان داد، از میان سه مؤلفه ی اصلی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار، سیاست گذاری شغلی به عنوان اولویت اول، ارزش های فرهنگی اولویت دوم و مهارت های فردی به عنوان اولویت سوم شناسایی شدند. هم چنین به منظور تعیین اولویت در مورد هریک از شاخص های مربوط به مؤلفه های فرعی پژوهش نیز از تحلیل (DEMATEL) استفاده شده است، که نتایج مربوط نشان داده، در مؤلفه ی مربوط به سیاست گذاری های شغلی از میان ۶ شاخص مربوط، شاخص حامیان، بالاترین اثربخشی را در سیاست گذاری های شغلی دارد. در مورد مؤلفه ی هنجارهای فرهنگی، از میان ۵ شاخص مربوط، اصلاح قوانین کار، بالاترین اثربخشی را در هنجارهای فرهنگی دارد و در نهایت مشخص گردید از میان ۶ شاخص مربوط به مهارت های فردی، شاخص تحصیلات بالاترین میزان تاثیرگذاری را در مهارت های فردی ایفا می کند.

حاجی تبار و همکارانش (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان «تحلیل محتوای کتاب های درسی مطالعات اجتماعی پایه پنجم و ششم دوره ابتدایی براساس مؤلفه های فرهنگ کار» انجام داده است. برای انجام تحقیق از شیوه تحلیل محتوا

استفاده شده است. با تحلیل واحدهای گوناگون کتاب های مطالعات اجتماعی پایه پنجم و ششم دوره ابتدایی و با استفاده از چک لیست محقق ساخته به ارزیابی مولفه های فرهنگ کار در محتوای کتاب های مذکور پرداخته شده است. یافته ها نشان داده است که از لحاظ میزان توجه به مولفه های فرهنگ کار در کتاب مطالعات اجتماعی پایه پنجم، بیشترین میزان توجه به مولفه احساس مسئولیت (۲۰/۳ درصد) و جدیت در کار (۱۹/۸ درصد) و کمترین میزان توجه به مولفه نگرش مثبت در کار (۷ درصد) بوده و در کتاب مطالعات اجتماعی پایه ششم بیشترین میزان توجه به مولفه احساس مسئولیت (۲۶ درصد) و همکاری و همدلی در کار (۲۰/۳ درصد) و کمترین میزان توجه به مولفه خیرخواهی در کار (۴/۹ درصد) می باشد. همچنین در کتاب های ذکر شده، فراوانی و درصد میزان توجه به مولفه فرهنگ کار در متن بیش از فعالیت، کاربرد و تصویر بوده است. در تبیین این یافته ها می توان چنین گفت که در کتاب های پایه پنجم و ششم مطالعات اجتماعی دوره ابتدایی به صورت متقارن و یکنواخت به مولفه های فرهنگ کار توجه نشده است.

#### روش تحقیق

فرهنگ کار از دیدگاه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است و تحقیقات مختلفی در این خصوص انجام شده است. این تحقیق، با استفاده از مطالعات کتابخانه ای به روش تحلیلی - توصیفی انجام پذیرفته است. در این پژوهش، با بهره گیری از مقالات و کتب مرتبط مفهوم فرهنگ کار بررسی شده است. این تحقیق، جزء مطالعات مروری می باشد.

#### بحث و نتیجه گیری

توجه به مقوله ی فرهنگ کار می تواند تجلی بخش فکری و رفتاری یک جامعه در مورد کار باشد و دل بستگی، احترام، اعتقاد و ایمان به کار و تلاش که ریشه ی خودباوری و اعتماد به نفس در افراد است را احیا کند (خبرگزاری ایسنا، ۱۳۹۵). برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان پایه های فرهنگ کار را بنیان نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت (زین آبادی، ۱۳۹۳). توسعه و ارتقای این فرهنگ قطعاً در اعتلای حیات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه موثر خواهد بود لذا در سالی که به "سال رونق تولید" نامگذاری شده بود، تلاش برای اشاعه و ترویج فرهنگ غنی کار و تلاش به عنوان یک ضرورت اعتقادی و ملی، بسیار حائز اهمیت بوده است. افزایش بهره وری بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. هرچه فرهنگ کار در بین کارکنان یک سازمان افزایش یابد، در واقع عملکرد فرد بیشتر و بهره وری سازمان افزایش یافته است.

#### پیشنهادات کاربردی

با توجه به ماهیت سازمان های کشور و گزارش های که از عملکرد آنها ارائه می شود نشان دهنده این است که وضعیت کاری در سازمانها رضایت بخش نیست. شرایط اقتصادی، تحریم و شرایط بحرانی کرونا منجر به مشکلات زیادی برای سازمان های دولتی شده است. سردرگمی، کاهش انگیزه، افسردگی، نارضایتی و ... در بین کارکنان سازمان ها مشاهده که سبب کاهش بهره وری و عملکرد در دستگاه های اجرایی گردیده است.

یکی از چالش های دوران کرونا، دورکاری مؤثر کارکنان و عملکرد آنان بوده است. ارزیابی عملکرد کارکنان در دوران کرونا و سازمان ها باید سیاست هایی در نظر بگیرند، بسیاری از کارکنان بصورت حضوری در محل کار خود حضور یافته و تنها دغدغه آنان کارکرد و پرداخت حقوق و مزایا بصورت کامل بوده است و یا بصورت بالعکس افرادی به بهانه

دورکاری و بدنبال کارهای شخصی خود بوده اند. اینگونه بحران هایی شاید به ندرت در دنیا و کشور رخ دهد ولی می توان زیرساخت های لازم را فراهم نمود و باید اخلاق حرفه ای، وجدان کاری در کار فرهنگ سازی شود. پیشنهاد می گردد مدیران و روسای ادارات با ایجاد نظام های جبران خدمات در راستای عدالت سازمانی، همانند پرداخت براساس کارکرد و عملکرد و ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و شایستگی افراد و متناسب بودن پیامدها با مسئولیت ها و عملکرد کارکنان، در جهت درک عدالت سازمانی و در نتیجه به سوی فرهنگ کار پیش رونده گام بردارند. با تبدیل هر چه کاملتر سیستم پاداش به یک سیستم مبتنی بر عملکرد و رفع تبعیض و ترجیحات غیرمنصفانه، در مسیر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان گام بردارند. پاداش و تنبیه مالی، هنوز بعنوان مؤثرترین عامل انگیزه و عدم توجه به عوامل و ملاحظات گروهی و اجتماعی به شمار می آید. متأسفانه در پرداختی ها هنوز روابط، تبعیض و ترجیحات غیرمنصفانه نقش دارند و همین عامل ها منجر به سرخوردگی، کاهش انگیزه و ... در بین کارکنان شده است.

با تقویت تعهد کاری، ویژگی های اخلاقی خاصی در انسان ها بوجود می آید که عبارتند از: مسئولیت پذیری، رسیدن به وجدان کاری بالا، دقت و توجه کافی برای انجام امور، تلاش برای انجام درست کارها.

می توان در جهت رفاهیات ویژه از طرق گوناگون: قراردادهای مابین مراکز خرید، فروشگاههای، و ... و دستگاه های اجرایی، برگزاری مسابقات مختلف، اهدا جوایز بمناسبت های خاص، برگزاری برنامه های ورزشی تفریحی و رفاهی و ... روحیه از دست رفته کارکنان بهبود بخشید. با منعقد نمودن تفاهم نامه ها با بانک های کشور جهت اخذ تسهیلات خاص، می توان بخشی از مشکلات مالی کارکنان را رفع نمود.

پیشنهاد می گردد افراد را در پست های مدیریتی بطور ثابت نگه نداشته و مرتب مورد تغییر قرار داده و افراد توانمند و شایسته را مدنظر قرار داده شود. با ایجاد نظام ها و معیارهای منصفانه برای ارتقاء و ترفیع افراد گامی اساسی برداشته شود.

مدیران (پایه، میانی و ارشد) در موارد مختلف با رفتارهای بین شخصی و مراوداتی که با کارکنان دارند، با آنها احترام و خوش رویی رفتار کنند، به نظرات آنها احترام گذاشته و از نظرات آنها در تصمیم گیری ها استفاده نمایند.

ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ها باید در جهت تشکیل خانه های فرهنگ کار و تلاش اقدامات لازم را انجام داده و اطلاع رسانی های گسترده در این زمینه صورت گیرد. کارآفرینان، کارگران، کارفرمایان و ... باید با اهداف کلی خانه های کار و تلاش آشنا بوده و همچنین با شبکه سازی بین اجزای کار (کارگر، کارفرما، تشکل ها و دولت و ...) و با استفاده از ظرفیت های فرهنگی و رسانه ای در جهت ترویج فرهنگ کار، فعالیت های تبلیغاتی انجام داد.

دستگاه های اجرایی از جمله وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در این راستا توانسته اقدامات و گام های مثبتی در جهت ارتقاء فرهنگ کار بردارد.

ترویج فرهنگ کارآفرینی و تقویت روحیه خلاقیت و نوآوری در بنگاه های اقتصادی و جامعه هدف یکی از مواردی است که باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تشکیل و تقویت خانه های فرهنگ کار و تلاش، سعی نموده است که زمینه ساز ترویج ارتقاء فرهنگ کار در کشور باشد و به این افق چشم دوخته است که بتواند فرایند ارتقاء فرهنگ کار و اهمیت آن در جامعه را تسهیل نماید. همچنین اعتقاد و باور به نتایج و فواید بهبود فرهنگ کار را رواج داده شود.

خانه های فرهنگ کار و تلاش، مراکزی هستند که به استناد بند «ل» ماده ۳ اساسنامه مجموعه های ورزشی و تفریحی کارگران ایجاد و به منظور رصد مؤلفه های فرهنگ کار و ترویج برنامه های مربوط به آن فعالیت می کنند.

به دلیل تغییر فرهنگ کار مردم هر استان با توجه به فرهنگ آن شهر، بخصوص جوانان با وجود بیکاری، حاضر به اشتغال در مشاغل سخت و خدماتی نیستند. به طور مثال در استان یزد با وجود ظرفیت مشاغل مختلف در هتل‌های فعال استان، هیچ کدام از پرسنل بخش خدمات این هتل‌ها بومی یزد نیستند و این موضوع یکی از جدی‌ترین معضلات حوزه فرهنگ کار در استان محسوب می‌شود.

فرهنگ‌سازی به عنوان رکن اصلی مطالبه‌گری شغلی اقشار مختلف جامعه، شیوه‌ی استفاده صحیح از ظرفیت‌های شغلی استان را تعیین می‌کند. فرهنگ سازی در حوزه اشتغال به معنای ایجاد نگاه متحد و ترویج فعالیت‌های گروهی در راستای توسعه بیش از پیش اشتغال است و این موضوع از رسالت‌های برون سازمانی نهادهای اجرایی و مدیریتی محسوب می‌شود (خبرگزاری ایسنا، ۱۳۹۵).

با توجه به شرایط بحرانی ویروس کرونا و شرایط اقتصادی موجود پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های دولتی اهمیت خاص و ویژه به عامل مهم فرهنگ کار در بین کارکنان خود داشته باشند.

پیشنهاد می‌گردد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تهیه یک برنامه مدون و اجرایی، عنصر خلاقیت فردی را از طریق ساماندهی آموزش ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی تفکر خلاق و ... پرورش داده تا شاهد ثمرات آن در بهبود عملکرد سازمانی در همه ابعاد باشند.

از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، توانایی سازش با تعارض را به عنوان یک مهارت فردی در کارکنان توسعه دهند و از این طریق به بهبود کیفیت زندگی کارکنان مدد رسانند.

با به روزرسانی مداوم قوانین و مقررات حاکم بر سازمان، ضمن اصلاح ساختارهای نامناسب، نسبت به تقویت ویژگی کنترل و نظارت بر عملکرد کارکنان اقدام کنند تا از این رهگذر بتوانند کیفیت زندگی کاری کارکنان را در سازمان متبوع خویش ارتقا بخشند

هر چه فرهنگ قوی تر باشد، تعداد بیشتری از کارکنان با اهداف سازمانی آشنا شده، ارزش‌های فرهنگی آن را پذیرفته و نسبت به آن احساس مسوولیت و تعهد می‌کنند. در چنین وضعیتی، رضایت کارکنان افزایش می‌یابد. رضایت کارکنان نیز همراه با مدیریت قوی به بهبود روحیه و انگیزش و علاقه کارکنان منجر شده و در عملکرد و بهره‌وری تاثیر می‌گذارد.

اگر از دید فرهنگی به زندگی و هستی بنگریم، زندگی یک " مبارزه مداوم " بین دیدگاه‌های « ثابت و ایده‌های نوین » است، لذا نوآوری فرهنگی با چالش و مقاومت محافظه کارانه مواجه می‌شود و بهره‌مندی از " نیروی ذهنی و تفکر خلاق " نقش تعیین کننده در این میان دارد. البته الگوهای ذهنی ما غالباً به سمت الگوگیری سوق داده میشود و از اینرو در مباحث فرهنگی سخن از " تاثیر پذیری فرهنگی با تساهل و تسامح " هم مطرح می‌شود ولی آنچه مهم است الگوهای ذهنی مبتنی بر ارزشها، باورها ی اعتقادی و یا در مقابل الگوهای ذهنی مبتنی بر احساسات و کلیشه‌ها و ساختارهای مشخصی است که اوج تکامل ذهنیش " هوش عاطفی " هم نام میگیرد، آنچه اهمیت دارد نقطه تعادلی است که اوج تکامل ذهنیش " هوش هیجانی " است و بر تکامل خلاقیت و نوآوری و شکستن احساسات و کلیشه‌ها و ساختارها تاکید دارد. در هر دو صورت تفکر فرهنگ ساز است اما مورد اخر " تفکر واگرایی است که به " توسعه فرهنگی مبتنی بر نوآوری " می‌انجامد.

پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های اجرایی به ارزیابی عملکرد کارکنان خود و مشخص کردن کار مفید از غیر مفید اهمیت بیشتری دهند. با توجه به الکترونیکی کردن خدمات، باید کارکرد و عملکرد کارکنان بطور مطلوب مورد ارزیابی قرار گیرد.

ایجاد نگرش مثبت به کار، فردی که از کار کردن لذت ببرد و کار را مذموم نداند چنین فردی از فرهنگ کار بالایی برخوردار است و نگرش چنین افرادی، فرهنگ کار هر جامعه را در جهت مثبت سوق خواهد داد. پیشنهاد می‌گردد

کارتیمی و گروهی را در دستگاه ها رواج بیشتری یابد. و حوزه های تخصصی به گروه هایی تقسیم شده و تیم ها را مورد ارزیابی قرار دهند.

یکی از جلوه های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در قبال کار و تدوین برنامه های مشخص کاری، می توان به ارتقای ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.

پیشنهاد می شود در دستگاه های اجرایی به نخبگان و ممتازین دانشگاهی اهمیت ویژه داده شود و شایسته سالاری در عمل محقق شود.

## منابع

- احمدی سیروس و لهراسب روستا، (۱۳۹۰)، « بررسی مقایسه ای فرهنگ کار زنان و مردان»، فصلنامه علمی پژوهشی جامعه شناسی زنان، سال دوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۰.
- احمدی سیروس، (۱۳۹۱)، « بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، مجله جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، شماره پیاپی ۴۶، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۱، ص ۴۰-۲۱.
- اکبری کرامت اله و اردشیری مهرداد، (۱۳۸۱)، « بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد)»، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۳۵، ص ۲۰۹-۱۸۱.
- انصاری، محمداسماعیل و همکاران، (۱۳۹۰)، « ارائه ی الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه ای»، جامعه شناسی کاربردی، شماره ۴۲، ص ۱۴۲-۱۲۱.
- آقاسی بروجنی وحید، قلی زاده آذر، اعتباریان اکبر، (۱۳۹۸)، « شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (Dematel)»، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال دهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۸.
- بزمی، مهناز و همکاران، (۱۳۹۴)، «ارزیابی جامعه شناختی عدالت سازمانی و رابطه ی آن با فرهنگ سازمانی در سازمان های آموزشی»، مجله علوم اجتماعی فردوسی، شماره دوازدهم، ص ۶۸-۴۵.
- پور یوسفی حمید، فتحی سروش، پوریوسفی محمدعلی، (۱۳۹۱)، « بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت»، فصلنامه علمی پژوهشی جامعه شناسی زنان، سال سوم، شماره اول، بهار ۱۳۹۱.
- جوانبخت، مجتبی، (۱۳۹۱)، « نقش فرهنگ کار در ارتقاء بهره وری و اندازه گیری بهره وری حاصل از آن در شرکت فرآورده های نسوزپارس»، همایش ملی فرهنگ سازی اصلاح رفتارهای اقتصادی در ایران امروز، ابرکوه
- «<https://civilica.com/doc/209885>»
- حاجی تبار عاطفه و ساداتی پایین رودپشتی سید یوسف، (۱۳۹۹)، « تحلیل محتوای کتاب های درسی مطالعات اجتماعی پایه پنجم و ششم دوره ابتدایی براساس مؤلفه های فرهنگ کار»، پژوهش ملل اردیبهشت ۱۳۹۹، شماره ۵۲.
- حسینی کازرونی، سیداحمد، (۱۳۷۳)، « ارتباط فرهنگ عامه با فرهنگ عمومی»، فصلنامه شورای فرهنگ عمومی، شماره ۵، زمستان ۱۳۷۳.

خانپور حمیدرضا و فرخ پور الهه، فرخ پور فاطمه، (۱۳۹۳)، «مقایسه وضعیت موجود و مطلوب صنعت گردشگری در ایران و نقش آن در توسعه فرهنگ کار و کار آفرینی در کشور»، سومین همایش ملی مدیریت و کار آفرینی، ص ۶۱-۹۶.

خبرگزاری ایسنا، (۱۳۹۵)، «لزوم تغییر دیدگاه‌های نسل جدید نسبت به فرهنگ کار و تلاش/ایجاد مشاغل پایدار تنها راه توسعه اقتصادی جامعه»، اول شهریور ۱۳۹۵، کد خبر yazd-43520.

دورانت، ویل، (۱۳۷۸)، تاریخ تمدن جهان، انتشارات علمی و فرهنگی.

رفیعی ناصر، رنجبر حسینی محمد، باباخانیا، (۱۳۹۲)، «بایسته‌های فرهنگ کار مطلوب از منظر امیرالمومنین علی(ع)»، دوفصلنامه پژوهشی اطلاع رسانی، شماره پانزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۲، ص ۹۱-۱۲۷.

روح‌آلمینی، محمود، (۱۳۶۵)، زمینه فرهنگ، انتشارات عطار، بیجا، چاپ اول، ۱۳۶۵.

زین‌آبادی حسن رضا، خوشنویسان فاطمه، چهارباشلو حسین، (۱۳۹۳)، «تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی: یافته‌های یک مطالعه آمیخته»، نشریه مهارت آموزی، بهار ۱۳۹۳، دوره ۲، شماره ۷، ص ۱۱۷-۱۰۱.

سبحانی نژاد و همایی رضا، (۱۳۸۴)، «میزان توجه به نگرش فرهنگ کار در کتاب‌های درسی دوره راهنمایی کشور»، مجله دانشور رفتار، دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم، دوره جدید، شماره ۱۵، اسفندماه ۱۳۸۴.

سلطانی ایرج، (۱۳۷۷)، «نقش توسعه منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها»، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹، ص ۶۷-۵۹.

سمیعی زهره و سرابندی‌مقدم محمدناصر، (۱۳۹۲)، «فرهنگ کار با مزیت رقابتی»، روزنامه اطلاعات، شماره ۲۵۷۴۸/تاریخ ۶ آذرماه سال ۱۳۹۲، ص ۷.

طباطبائی‌ان، مریم‌السادات، (۱۳۹۱)، «فرهنگ کار و نقش آن در بهره‌وری»، کنفرانس ملی کار آفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، بابلسر <https://civilica.com/doc/174939>

عجم اوغلو، دارون؛ رابینسون، جیمز رابینسون؛ جعفر خیرخواهان، سرزعی، (۱۳۹۰)، ریشه‌های اقتصادی دیکتاتوری و دموکراسی، انتشارات کویر.

عظیمی‌هاشمی مژگان، (۱۳۸۸)، «فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی»، مطالعات اجتماعی ایران سال سوم پاییز ۱۳۸۸، شماره ۳ (پیاپی ۷)، ص

علیزاده رضا و معصومی راد رضا، (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه فرهنگ کار و احساس امنیت» (مطالعه موردی شهر رشت)، مجله معماری و شهرسازی آرمان شهر، دوره ۱۰، شماره ۱۹، ص ۱۴۲-۱۳۱.

فیوضات سیدابراهیم، مبارکی محمد، (۱۳۸۷)، «فرهنگ کار و سرمایه‌صنعتی در ادبیات ایران»، پژوهشنامه علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۷، ص ۳۱۶-۲۷۹.

مطهری مرتضی، (۱۳۷۲)، «تعلیم و تربیت در اسلام»، انتشارات صدرا

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۱)، «تأثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری»، مجله شماره ۳۱ اقتصاد و مدیریت.

نهایندی مریم و مقدم اصل مریم، (۱۳۹۷)، «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی»، فصلنامه علوم اجتماعی، سال ۲۷، شماره ۸۱، ص ۲۰۹-۱۷۱.

نیازی محسن، بهروزیان بهروز، سخایی ایوب، حسین‌زاده آرانی سید سعید، (۱۳۹۶)، «فرا تحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۵، شماره ۲، ص ۴۳-۶۰.

- Ahmadi, S. (2012). An Investigation of Work Culture and Social Factors influencing it. *Journal of Applied Sociology*, 23(2),pp 21-40.
- Buckley P.J., Glaister, K.W. and Husan, R. (2002) International Joint Ventures: Partnering Skills and Cross-Cultural Issues. *Long Range Planning*. 35:2 ,pp113-134.
- Niazi, M., Behroozian<sup>2</sup>, B., Sakhaei, A., Hoseynizadeh, S. (2017). Meta-analysis Studies the Relationship between Perceived Organizational Justice and Work Culture. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5(2), pp43-60.
- Smith,A. Noble,C (2004) The Impact of Organizational Change, *Journal of Training and Development*, Vol 8 (2) ,pp 94- 110.
- Vahabi Kashani, N., salehi amiri, S. (2016). The relationship between cultural identity and quality of working life in female-headed households. *Journal of Cultural Management*, 9(29), pp1-18.
- Wolfgang, M. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), pp76- 100. doi: 10.1108/17554191311320764.
- Zhi, C., Baofeng, H., Yuan, L., & Xiande, Z. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: a contingency and configuration approach. *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(1), pp24-41. doi: 10.1108/SCM-11-2013-0426.