

## فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان

### (مطالعه موردی شهر قم)

سیدهادی عربی\*

حمزه شیخیانی\*\*

#### چکیده

فرهنگ کار از عوامل مؤثر بر وضعیت اقتصادی افراد است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نظام اقتصادی - اجتماعی جامعه نیز دارد. این مهم در اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران از جمله سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور مورد توجه قرار گرفته است. با این حال تحقق اهداف سند چشم‌انداز مستلزم وجود منابع انسانی دارای فرهنگ کار مثبت است. در این تحقیق ضمن بررسی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده فرهنگ کار، برخی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر آن مورد ارزیابی قرار گرفته است. به شیوه پیمایشی و با ابزار پرسشنامه، در جامعه آماری شهر قم نگرش‌های جوانان در مورد مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده و عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار، سنجیده و بررسی شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس فراوانی داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره انجام شده است. نتایج به دست آمده بیانگر این است که نگرش جوانان در باب فرهنگ کار در حد خیلی خوب با میانگین ۴/۱۶ (از ۵) ارزیابی می‌شود. از معادله رگرسیونی برازش شده مهم‌ترین عامل مؤثر بر فرهنگ کار گرایش‌های مذهبی جوانان به دست آمده است. به علاوه نتایج تحقیق حاکی از انطباق و همسویی نگرش‌های جوانان در مورد کار با فرهنگ اسلامی و اقتضائات سند چشم‌انداز کشور دارد. بنابراین بهترین پیشنهاد جهت حفظ و ارتقای فرهنگ کار در بین جوانان و در نتیجه هموار شدن راه نیل به اهداف سند چشم‌انداز، توجه به گرایش‌های مذهبی و معنوی آنها است.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ کار، نگرش‌های جوانان، گرایش‌های مذهبی، گرایش‌های ملی

## مقدمه

فرهنگ هر جامعه از ویژگی‌های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می‌کند. به طور کلی فرهنگ شامل آداب و رسوم، اهداف، ارزش‌ها و باورها است که سبک زندگی یک جامعه را مشخص می‌کند. فرهنگ، کلیت تامی از ویژگی‌های معنوی، مادی، فکری و عاطفی است که یک جامعه یا گروه اجتماعی را مشخص می‌کند. فرهنگ نه تنها هنر و ادبیات را دربر می‌گیرد بلکه شامل آیین‌های زندگی، حقوق اساسی انسان، نظام‌های ارزشی، سنت‌ها و باورها نیز می‌شود (یونسکو، ۱۳۷۶، ص ۱۳).

هر جامعه بشری سیستم اجتماعی - فرهنگی خاص خود را دارد که در تمامیت خود نمودی خاص از فرهنگ بشری است. هر سیستم اجتماعی - فرهنگی تمامی عوامل اصلی فرهنگ بشری، یعنی عوامل فنی (تکنولوژیک)، اجتماعی و اندیشه‌ای (ایدئولوژیک)، را در خود دارد. اما سیستم‌های فرهنگی - اجتماعی از نظر ساخت و سازمان بسیار گوناگون‌اند. این گوناگونی‌ها، به عواملی از جمله ناهمسانی زیستگاه‌های طبیعی و منابع در دسترس هر گروه بشری در هر مکان و همچنین میزان توسعه‌یافتگی آنها بستگی دارد (آشوری، ۱۳۸۰، ص ۹۱).

فرهنگ هر جامعه در طول تاریخ آن جامعه شکل و تکامل می‌یابد و به مثابه میراث به آیندگان منتقل می‌شود. اگرچه فرهنگ‌ها نیز دستخوش تغییر و تحول می‌شوند اما تغییرات آن کند و تدریجی است. فرهنگ در رفتارها و ساختارها متجلی و در آنها ساری و جاری می‌شود و به همین جهت فرهنگ از ویژگی‌های اساسی متمایزکننده و هویت‌بخش هر جامعه به شمار می‌رود.

نقش فرهنگ در جامعه را می‌توان به نقش سیستم ایمنی در موجود زنده تشبیه کرد. سیستم ایمنی از طرفی زمینه و امکان فعالیت و کارکرد درست هر یک از اجزای و عناصر موجود زنده را فراهم می‌کند و از طرف دیگر از نفوذ عوامل مخل سلامت ممانعت و در صورت ورود با آنها مقابله و بدین ترتیب ادامه حیات سالم موجود زنده را تأمین می‌کند. همان‌طور که مهلک‌ترین بیماری برای موجود زنده تخریب دستگاه ایمنی آن است، خطرناک‌ترین بیماری برای یک جامعه نیز بیماری فرهنگی است. بنابراین مؤثرترین و بهترین راه برای حفظ سلامت موجود زنده تقویت سیستم ایمنی است، بهترین و نافذترین روش برای حفظ و تعالی جامعه تقویت و صیانت از فرهنگ متعالی و تهذیب آن از زشتی‌ها و ناپاکی‌ها است.

یادآوری این نکته حائز اهمیت است که تجلی و جریان فرهنگ در رفتارها و نهادهای جامعه بسیار طبیعی و بدون الزام و اجبار بیرونی صورت می‌گیرد. از این رو اگر فرهنگ یک

جامعه متعالی و دارای عناصر مثبت و پیش‌برنده باشد مسیر تعالی و پیشرفت آن جامعه هموار و حرکت در آن مسیر تسهیل می‌شود و همزمان در مقابل تغییرات اجتماعی نامناسب مقاومت می‌کند. بنابراین تأثیر فرهنگ در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی زندگی انسان بسیار زیاد و نافذ است. هر گونه تغییر اجتماعی و هر نوع سیاستگذاری اقتصادی یا اجتماعی بدون در نظر گرفتن عناصر فرهنگی جامعه بی‌فایده یا حداقل بسیار کم‌نتیجه خواهد بود. به همین دلیل امروزه در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی، عناصر فرهنگی بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرد تا جایی که توسعه فرهنگی فراتر از توسعه اقتصادی و عامل پویایی و نوآوری تلقی می‌شود (دوپویی، ۱۳۷۴، ص ۲۳).

فرهنگ کار در حقیقت همان مجموعه ارزش‌ها و باورهای مشترک یک گروه یا سازمان کاری و یا یک جامعه اقتصادی در انجام فعالیت‌های تولیدی و خدماتی است (جعفری و دیگران، ۱۳۸۱) فرهنگ متعالی در باب کار و فعالیت نقش مثبت و قابل توجهی در افزایش بهره‌وری نیروی کار و تولید دارد و به توسعه کشور کمک شایانی خواهد کرد.

در سال‌های اخیر فرهنگ کار در ایران مورد توجه اقتصاددانان و سیاستگذاران قرار گرفته تا آنجا که در چند ماده از سند چشم‌انداز بیست‌ساله، به مؤلفه‌های فرهنگ کار اشاره شده است. در ماده ۲۳ بند «ب»، امور اجتماعی و سیاسی و دفاعی، بر تقویت انضباط اجتماعی و وجدان کار که از مؤلفه‌های فرهنگ کار هستند، تأکید شده است. همچنین در ماده ۲۵ بند «ب» تقویت مشارکت همگانی، اخلاق و روحیه کار گروهی مورد تأکید قرار گرفته است. علاوه بر اینها فرهنگ کار یکی از دغدغه‌های مقام معظم رهبری بوده است که بر بهبود و ارتقای آن تأکید فرموده‌اند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰/۵/۱۶). بدون تردید اگر فرهنگ کار در جامعه منطبق با مؤلفه‌های مورد اشاره نباشد قطعاً دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز ناممکن و یا بسیار دشوار است. با توجه به کند بودن تغییرات فرهنگی و نیز نقش جوانان در آینده کشور، بررسی فرهنگ کار در میان جوانان اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. به همین دلایل این تحقیق به دنبال پاسخگویی به برخی پرسش‌ها در این خصوص برآمده است. نگرش‌های جوانان در مورد فرهنگ کار چگونه است؟ آیا فرهنگ کار در میان جوانان با مؤلفه‌های مذکور منطبق است؟ چه عواملی بر فرهنگ کار مؤثر است و مؤثرترین عامل کدام است؟

در این مقاله ضمن مرور مطالعات انجام‌شده، مؤلفه‌های فرهنگ کار مورد بررسی قرار گرفته است. از آنجا که بررسی میدانی فرهنگ کار در میان جوانان کشور نیازمند کار تیمی نسبتاً بزرگی در سطح کشور است که در حال حاضر برای نویسندگان مقدور نیست، مطالعه

موردی تحقیق جوانان شهر قم در نظر گرفته شده است. لذا براساس روش نظرسنجی از جوانان شهر قم (گروه سنی ۱۶-۲۸ سال) نگرش جوانان در مورد فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### مطالعات پیشین

متأسفانه در مورد فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعات و بررسی‌های زیادی صورت نگرفته است. مطالعات اندک شمار پیشین، به‌ویژه مطالعات انجام شده در ایران، عمدتاً بر توصیف روابط کلی متمرکز شده‌اند. برخی از مطالعات به بررسی تأثیر فرهنگ کار بر متغیرهای اقتصادی پرداخته‌اند. به‌طور خاص حبیبی (۱۳۸۰) به بررسی تأثیر فرهنگ کار بر تکنیک‌های بهبود بهره‌وری در دو شرکت تولیدی - صنعتی پرداخته است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که اولاً، در شرکتی که فرهنگ کار نسبتاً مطلوب‌تر است، تکنیک‌ها به نحو بهتری مستقر و اجرا شده‌اند و ثانیاً، تکنیک‌هایی که ماهیت و وابستگی بیشتری به مسائل رفتاری دارند، بیشتر از فرهنگ کار موجود متأثر شده‌اند.

در مطالعه دیگری (موسی رضا، ۱۳۸۴) رابطه فرهنگ و کار مورد بررسی قرار گرفته است. وی با روش تحلیل تاریخی، رابطه فرهنگ و کار را در ایران مورد تحلیل قرار داده است. نتیجه حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد که باید به تمام جنبه‌های فرهنگی از جمله فرهنگ کار کشور بهای کافی داده شود و اگر رابطه بین فرهنگ و کار متزلزل شود و کار کردن ارزش و عزت واقعی خود را نداشته باشد، این امر موجب بروز مسائل و مشکلات جدی در کشور خواهد شد. وی پیشنهاد می‌کند که عوامل مثبت شناسایی، و آنگاه در جهت تقویت عوامل مثبت، برنامه‌ریزی نموده و از ایجاد عوامل منفی جلوگیری شود.

نویسنده دیگری (خانی جزنی، ۱۳۸۷) با استفاده از روش اسنادی، زوایای اخلاق و وجدان کاری و نقش آنها را در کارآفرینی مورد مطالعه قرار داده است. این تحقیق اشاره دارد به اینکه در فرایند هر نوآوری و ایجاد هر گونه کسب و کار جدید، اخلاق و وجدان کار به عنوان تقویت‌کننده و تسهیل‌کننده ایفای نقش می‌کند. نویسنده ضمن تأکید بر نقش آموزه‌های دینی بر ارزش‌های اخلاقی و وجدان کاری، پیشنهاد می‌کند که در جامعه دینی ایران با توسل بر این آموزه‌ها و پیروی از دستورات اقتصادی دین مبین اسلام می‌توان سرعت فعالیت‌های اقتصادی را مضاعف و تعالی انسان‌ها را در فعالیت و کار بیشتر تقویت کرد. تفکر منطقی، نظم، مسئولیت‌پذیری و مشارکت نتیجه رعایت و نهادینه کردن اخلاق کاری و

وجدان کاری است که آموزش این دو موضوع مهم در مدارس و دانشگاه‌ها اهمیت بسزایی در فرایند توسعه اقتصادی دارد.

در پژوهش دیگری با استفاده از روش پیمایشی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته است (اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱). این مطالعه با استفاده از نمونه آماری از کارکنان دولت در استان کهگیلویه و بویراحمد، نشان می‌دهد که عواملی نظیر رضایت شغلی، رضایت سیاسی و گرایش‌های ملی و مذهبی رابطه معنی‌دار و مستقیم با فرهنگ کار دارند.

مور<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) روند فرهنگ کار در کره جنوبی را مورد بررسی قرار داده است. نویسنده فرهنگ کار را شامل ارتباط بین مدیران، حکومت و کارگران و نیز پایداری توان استخدام نیروی کار می‌داند. در این تحقیق به بحران سال ۱۹۹۷م در شرق و آسیای جنوب شرقی اشاره شده که در اثر آن، نرخ بیکاری کره جنوبی از ۲ درصد در سال ۱۹۹۶م به ۸/۱ درصد در سال ۱۹۹۸م رسیده است. نتایج این بررسی حاکی است که بحران ۱۹۹۷م در شرق و جنوب شرق آسیا تأثیر سریع و معنی‌داری را بر فرهنگ نیروی کار داشته است.

در تحقیق دیگری درایور و مارتل (۱۹۹۹) اصول اخلاقی کار را نسبت به جنبه‌های اقتصادی آن دارای ارجحیت و اهمیت بیشتری تلقی کرده‌اند. طبق نظر نویسندگان ارزش‌هایی نظیر اجتماعی بودن و تعهد فرد، نسبت به ابزارهای تکنولوژی تأثیرگذارتر است. نتیجه‌گیری مقاله بر این موضوع دلالت دارد که با توجه به نقش ارزش‌های اجتماعی سیاستگذاری‌های جدید به سمت حمایت از سیاستگذاری‌های فرهنگی تغییر جهت پیدا کرده است.

مهد و دیگران (۲۰۰۹) نقش رهبری در ایجاد فرهنگ کار را مورد بررسی قرار داده‌اند. این مطالعه شرط رسیدن به اهداف برنامه توسعه مالزی تا سال ۲۰۲۰م را پشتکار و جدیت سازمان‌های موجود در این کشور می‌داند و تأکید می‌کند که پشتکار و جدیت وقتی حاصل می‌شود که یک فرهنگ کار عالی به عنوان اساس فرهنگ سازمانی به شمار بیاید. با استفاده از روش پیمایشی و نظرسنجی ثابت شده که دیانت، شایستگی، آگاهی نسبت به مسائل دینی و رفتارهای عقلایی رهبر از جمله ویژگی‌های رهبری خوب در یک سازمان اداری است. مطالعه تأکید دارد که این عوامل موجب ایجاد دلبستگی و پیروی و از این رو موجب اتحاد، رضایت و تحرک بیشتر در کار روزانه می‌شود. نویسنده مهم‌ترین عامل ساختن فرهنگ کار را رهبری یک سازمان می‌داند.

پژوهش حاضر فرهنگ کار در میان جوانان را مورد بررسی قرار می‌دهد. از نظر برخی از محققان کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است، نظامی که خود شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند (گیدنز، ۱۳۷۴، ص ۵۱۷). از آنجا که تغییرات فرهنگی کند و تدریجی است و از طرف دیگر جوانان آینده‌سازان کشور هستند، بررسی نگرش‌های آنان نسبت به کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که نیل به اهداف سند چشم‌انداز کشور مستلزم وجود هنجارهای فرهنگی مثبت و والا به‌ویژه در مورد کار است.

### فرهنگ کار

فرهنگ کار هنجارها و ارزش‌های اجتماعی مشترک در مورد کار و فعالیت را منعکس می‌کند. به نظر گیدنز (گیدنز، ۱۳۷۴، ص ۳۶) فرهنگ کار ارزش‌هایی است که اعضای یک گروه معین دارند، هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند و کالاهای مشخصی را تولید می‌کنند. بنابراین فرهنگ کار مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است (جعفری و دیگران، ۱۳۸۱). به عبارت دیگر، اینکه در میان کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و باورها و نگرش‌هایی در مورد تولید و فعالیت‌های مرتبط با آن مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن جامعه، سازمان یا گروه را تبیین می‌کند.

فرهنگ کار شامل اهداف، ارزش‌ها و باورهای جامعه در مورد کار و فعالیت است و این مجموعه با توجه به در نظر گرفتن اهداف خاصی مانند پیشرفت و توسعه می‌تواند مساعد و مثبت و یا منفی و نامساعد باشد. فرهنگ کار شامل طیفی از ضعیف و پایین تا بسیار قوی و بالا در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس، هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آنها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته‌شده بازدهی مناسب را دارا نیست.

همان‌طور که فرهنگ کار بر فرایندهای اقتصادی تأثیرگذار است، به‌طور متقابل نظام‌های اقتصادی و اجتماعی نیز فرهنگ کار را متأثر می‌سازند. بر این اساس در فرایند توسعه اقتصادی، نظام‌های اقتصادی مبتنی بر کشاورزی، صنعتی و فراصنعتی، سه نوع وضعیت اقتصادی - اجتماعی متفاوت برای جوامع انسانی به وجود آورده است. در طی این گذار

تغییرات مهم فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی روی داده است که تغییرات در ساختار نیروی کار و شکل‌گیری فرهنگ کار در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته را نیز شامل می‌شود (کاوانی، ۱۳۷۵، ص ۳۹ و ۴۰).

در کشورهای پیشرفته با توجه به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید، فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد، کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه کار و فعالیت را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند.

### مؤلفه‌های فرهنگ کار

چنان که گفته شد فرهنگ کار هنجارها و ارزش‌های اجتماعی در مورد کار را منعکس می‌کند. شکل‌گیری ارزش‌های اجتماعی خود تابع عوامل مختلف و گوناگونی است که شناخت‌های اساسی مردم در مورد انسان و جهان از جمله مهم‌ترین آنها است که فرهنگ عمومی مردم نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. عناصر شناختی انگیزه‌های افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به کار معنا و مفهوم می‌بخشد. علاوه بر شناخت، عواطف و احساسات نیز بخشی از فرهنگ کار را تشکیل می‌دهد. البته این عنصر نیز تحت تأثیر عنصر شناختی قرار دارد ولی اثر آن را تقویت می‌کند و نگرش‌های مثبت یا منفی نسبت به کار را ایجاد خواهد کرد. این عوامل ارزش‌ها و نگرش‌های مردم نسبت به کار را شکل می‌دهد. دیدگاه افراد نسبت به کار، تعهد و وجدان کاری، نظم و انضباط، انتقادپذیری، کارگروهمی و همکاری و مشورت در کارها از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ کار است که در ذیل به‌طور خلاصه ارائه می‌شود.

۱. نگرش نسبت به کار: نگرش نسبت به کار به انگیزه‌های افراد برمی‌گردد و آن نیز تابع عناصر شناختی و جهان‌بینی افراد است. برخی افراد فقط به انگیزه درآمد کار می‌کنند. برخی علاوه بر درآمد، به کسب حیثیت و اعتبار اجتماعی نیز توجه می‌کنند. دیگران ممکن است کار را موجب اعتماد به نفس و معنابخش زندگی بدانند و بالأخره برخی کار را انجام وظیفه الهی می‌شمارند. بنابراین کسی که کار را فقط ابزار کسب درآمد می‌بیند، اگر از نظر درآمد تأمین باشد دلیلی برای کار کردن ندارد و لذا کار برای او نوعی تحمیل تلقی می‌شود. به علاوه ارزش کار برای وی به اندازه درآمدی است که در نتیجه کار به دست می‌آورد. ولی در برخی نگرش‌ها کار صرف نظر از میزان درآمد فی‌نفسه ارزشمند محسوب می‌شود و به زندگی معنا می‌بخشد. برخی از محققان، تمدن جدید اروپا را مرهون تغییر نگرش نسبت به کار ارزیابی

می‌کنند. بنابراین در نگرش مدرن کار امری اجباری و صرفاً برای رفع نیازها نیست که با رفع آنها نیازی به کار کردن نباشد، بلکه ارزشی مثبت است که هرگز نباید ترک شود (باس و بارت، ۴۰). بنابراین نگرش نسبت به کار طیفی را شامل می‌شود که از نگرش منفی و تحمیل و اجبار دانستن کار آغاز می‌شود و تا نگرش بسیار مثبت به کار که کار را عبادت می‌شمارد، ادامه می‌یابد.

**۲. وجدان کاری:** این مؤلفه به تعهد فرد نسبت به کار و جامعه برمی‌گردد، که به شدت تحت تأثیر عوامل شناختی و جهان‌بینی افراد قرار می‌گیرد. انجام صحیح و دقیق کار بدون نیاز به نظارت مستقیم بیرونی بر عامل کار نشان‌دهنده وجدان کاری است. این ناشی از همان نیروی کنترل‌کننده درونی در انسان است که وجدان خوانده می‌شود. بنابراین وجدان کاری از سویی به نگرش و جهان‌بینی افراد و از دیگر سو به جایگاه حقوقی افراد و جامعه در آن جهان‌بینی بستگی دارد. وجدان عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است. بنابراین پیش‌نیاز وجدان عمومی کار وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به کل جامعه است (خانی جزنی، ۱۳۸۷، ص ۹۳).

**۳. نظم و انضباط:** کلارک<sup>۱</sup> نظم و انضباط را از مؤلفه‌های فرهنگ کار می‌شمارد (کلارک، ۲۰۰۴). انجام درست و دقیق کار نیازمند نظم و انضباط در کارها است. تأثیر این امر بر بازدهی و بهره‌وری آن قدر آشکار است که نیازمند استدلال نیست. یک نمونه شگفت‌انگیز که تغییرات بسیار زیادی را در زندگی انسان ایجاد کرده، فناوری رایانه است. ظرفیت‌های حیرت‌آوری که این فناوری در اختیار بشر گذاشته است تا حدود زیادی مرهون نظم‌بخشی اطلاعات است. جلوه‌های نظم و انضباط در زندگی روزمره انسان بسیار متنوع و گسترده است. از جمله قوانین و مقررات رانندگی تا قوانین مربوط به نهادهای مختلف اجتماعی همه انتظام‌بخشی جامعه را به عهده دارند. نظم و انضباط هزینه‌های انجام کار و فعالیت را کاهش و از این رو بازدهی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

**۴. داشتن روحیه انتقادپذیری:** برات<sup>۲</sup> به مطالعه در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مؤثر در سازمان پرداخته و معتقد است وقتی در سازمان کارکنانی با ویژگی‌های شخصیتی از قبیل انتقادپذیری وجود داشته باشد می‌توان به موفقیت سازمان امیدوار بود (برات، ۲۰۰۳). انتقادپذیری از طرفی موجب هم‌افزایی تجارب افراد می‌شود و از دیگر سو با کاهش اشتباهات هزینه‌های آزمون و خطا را کاهش می‌دهد. از همه مهم‌تر روحیه انتقادپذیری



موجب حفظ و تقویت انسجام و همبستگی اجتماعی می‌شود. علاوه بر آن انتقادپذیری تنش‌ها و اختلافات بین گروه‌ها و سازمان‌ها را کاهش می‌دهد و زمینه انجام بهتر کارهای گروهی را فراهم می‌آورد.

۵. **کار گروهی و همکاری جمعی:** امروزه به دلیل شرایط و اقتضائات زندگی صنعتی و ایجاد روابط و ارتباطات گسترده زندگی اجتماعی بیش از پیش گسترش یافته و به نوعی ضرورت یافته است. اگر نگاهی به زندگی روزانه خود بیفکنیم مظاهر کار گروهی بسیار بیشتر از کارهای فردی است. کارهای تولیدی کوچک و بزرگ، کارهای صنعتی، کارهای خدماتی، فعالیت‌های هنری، ورزشی و... همه و همه مرهون مشارکت و همکاری جمعی از افراد است. در چنین وضعیتی داشتن فرهنگ مشارکت و کار گروهی به نوعی ضرورت تبدیل می‌شود. مویبرگ (مویبرگ، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰) کار گروهی را یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار مثبت می‌داند. لذا داشتن روحیه همکاری گروهی از ویژگی‌های فرهنگ کار مثبت دانسته شده و کارکنانی که دارای چنین روحیه‌ای باشند دارای فرهنگ کار خوب ارزیابی می‌شوند (توراگو، ۲۰۰۲).

۶. **مشورت در کارها:** با توجه به گسترش فعالیت‌های گروهی، مشورت با دیگران امری اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. مشورت به نوعی دعوت به مشارکت در فعالیت تلقی می‌شود و از این‌رو زمینه اجرای ساده‌تر تصمیمات را در سازمان‌ها و گروه‌ها فراهم می‌آورد. مشورت به صورت غیر مستقیم نقش دانش‌افزایی را ایفا می‌کند که البته هم بسیار نافذتر از آموزش‌های مستقیم و هم کم‌هزینه‌تر از آن است. گذشته از اینها کارهای جمعی نیازمند فضای صمیمی و بدون تنش در میان اعضای گروه است و مشورت با دیگران موجب ایجاد فضای صمیمی و بدون تنش و منسجم می‌شود و کارایی گروه و سازمان را افزایش می‌دهد. از این‌رو محققان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار را مشورت در انجام فعالیت‌ها دانسته‌اند (سبحانی‌نژاد و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۲؛ مهد و دیگران، ۲۰۰۹، ص ۵۲۹).

### عوامل مؤثر بر فرهنگ کار از دیدگاه جوانان

مطالعات مرتبط با فرهنگ و ارزش‌های کار و عوامل مؤثر بر آن بر تأثیر ارزش‌های مذهبی، ملی و خصوصیات اقتصادی و اجتماعی بر تعهد کاری و فرهنگ کار تأکید دارند. مدل به‌کاررفته در این مقاله براساس مطالعه‌ای است که در آن عواملی همچون گرایش‌های ملی - مذهبی، احساس رضایت شغلی، میزان احساس رضایت از توزیع عادلانه امکانات، میزان رضایت از دولت به عنوان صاحب کار، عوامل سیاسی و... بر فرهنگ کار تأثیرگذار بوده‌اند (اکبری و دیگران،

۱۳۸۱، ص ۱۸۵ و ۱۸۶). براساس این مدل، در این تحقیق تأثیر متغیرهای مستقل گرایش‌های مذهبی، گرایش‌های ملی، اتکا به اقتصاد دولتی و اطلاعات فرد از بازار کار به عنوان عوامل تأثیرگذار بر متغیر وابسته فرهنگ کار مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است.

چنان که در قسمت قبلی تبیین شد شش مؤلفه نگرش نسبت به کار، وجدان کاری، نظم و انضباط، روحیه انتقادپذیری، کارگروهی و مشورت در کارها به عنوان مؤلفه‌های تشکیل دهنده فرهنگ کار در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس پرسشنامه تهیه شده دارای پنج بخش است که به ترتیب فرهنگ کار، گرایش‌های مذهبی، گرایش‌های ملی، عدم اتکا فرد به اقتصاد دولتی و اطلاعات فرد از بازار کار را در قالب چند گویه مورد پرسش قرار می‌دهد.

جهت بررسی نگرش‌های جوانان، جامعه آماری در نظر گرفته شده شامل افراد گروه سنی ۱۶ تا ۲۸ سال گرفته شده که در سطح جوانان شهر قم انجام شده است. حجم نمونه آماری ۶۷ نفر است که با استفاده از آماره کوکران، با درصد خطای تقریبی ۰/۰۱۶ و واریانس ۰/۲۸۳، به دست آمده و پرسشنامه‌ها براساس نمونه‌گیری مرکب خوشه‌ای و تصادفی تکمیل شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با مقدار تقریبی ۰/۷۱۸ و اعتبار آن براساس نظرات کارشناسان مورد تأیید قرار گرفته است. اطلاعات با بهره‌گیری از نرم‌افزار "SPSS" پردازش و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ۳۸/۸ درصد از جامعه آماری دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۱/۳ درصد دارای تحصیلات دیپلم و بقیه دارای تحصیلات زیر دیپلم (۱۳/۵ درصد)، فوق دیپلم (۱۱/۹ درصد) و یا کارشناسی ارشد (۴/۵ درصد) هستند. مؤلفه‌های فرهنگ کار بیان شده در بخش قبل در ۱۶ گویه به صورت طیف لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. برای سنجش این مؤلفه‌ها از طیف ۵گزینه‌ای به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم، استفاده شده است.

در این پژوهش میانگین بین اعداد ۴ تا ۵ به معنی خیلی خوب، میانگین بین ۳ تا ۴ به معنی خوب، میانگین ۲ تا ۳ به معنی متوسط، میانگین بین ۱ تا ۲ به معنی کم و میانگین ۰ تا ۱ به معنی خیلی کم در نظر گرفته شده است. براساس یافته‌های پژوهش، فرهنگ کار در بین جوانان (شهر قم) در حد خیلی خوب با میانگین کل ۴/۱۶ به دست آمده است. از بین شش مؤلفه فرهنگ کار بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه نظم و انضباط با میانگین ۴/۷ است.

نتایج بیانگر این است که نگرش ۸۳/۵۷ درصد از پاسخگویان نسبت به کار مثبت و در حد مطلوب (خوب و خیلی خوب) است. نگرش ۳/۵ درصد از آنها در حد متوسط و نگرش ۱۲/۸۴ درصد از آنها در حد نامطلوب (کم و خیلی کم) است.

نتایج پرسشنامه نشان می‌دهد که ۸۷/۱ درصد از جوانان (شهر قم) وجدان کاری را لازمه کار موفق دانسته و لذا نگرش آنان در حد مطلوب (خوب و خیلی خوب)، نگرش ۷ درصد از آنها در حد متوسط و ۵ درصد از آنها در حد نامطلوب است.

از بین همه گویه‌های مطرح شده بیشترین میانگین مربوط به نظم و انضباط است. میانگین این گویه ۴/۷۰ به دست آمده است. به جز ۳ درصد که نظری نداشته‌اند، همه پاسخگویان نظم و انضباط را لازمه کار و پیشرفت دانسته‌اند.

نتایج در مورد داشتن روحیه انتقادپذیری میانگین ۳/۸۱ را نشان می‌دهد که مؤید نگاه مثبت جوانان به انتقاد و انتقادپذیری است. ۷۰/۲ درصد از جوانان داشتن روحیه انتقادپذیری در کار را مطلوب (خوب و خیلی خوب) ۱۲/۴ درصد از آنها در حد نامطلوب (کم و خیلی کم) و ۱۶/۴ درصد در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند.

بررسی انجام شده نشان می‌دهد میانگین نظرات در خصوص اعتقاد جوانان به کار گروهی ۴/۳۳ است. نگرش ۸۵ درصد از جوانان به کار گروهی در حد مطلوب (خوب و خیلی خوب) است. ۶ درصد نگرش مثبت به کار گروهی نداشته و بقیه نظری نداشته‌اند.

نتایج در مورد مشورت در کارها میانگین ۴/۵۴ را نشان می‌دهد. اعتقاد ۹۴ درصد از پاسخگویان به مشورت در کار در حد مطلوب (زیاد و خیلی زیاد) است. اعتقاد ۱/۵ درصد از آنها با این مؤلفه نامطلوب (کم و خیلی کم) به دست آمده و ۴/۵ درصد نیز نظری نداشته‌اند.

### گرایش‌ات مذهبی

جهت بررسی گرایش‌ات مذهبی جوانان ۶ گویه به صورت طیف لیکرت در نظر گرفته شده است. انتخاب این طیف و نیز طیف‌های استفاده شده جهت بررسی گرایش‌ات ملی، اتکا فرد به اقتصاد دولتی و اطلاعات فرد از بازار کار براساس مطالعات کتابخانه‌ای و استفاده از تحقیقات انجام شده قبلی در این زمینه بوده است (اکبری و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۱۹۵)

میانگین گرایش‌ات مذهبی نمونه آماری با مقدار عددی ۴/۰۴ در حد خیلی خوب به دست آمده که بیشترین میانگین را در بین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار دارا است.

نتایج کلی حاصل از بررسی و جمع‌بندی هر ۶ گویه نشان می‌دهد، گرایش‌ات مذهبی ۷۳/۴ درصد از جوانان پاسخگو در حد مطلوب (خوب و خیلی خوب)، ۱۱/۹۳ درصد از آنها در حد متوسط و ۱۴/۰۲ درصد از آنها در حد نامطلوب است.

### گرایش‌های ملی

با توجه به پرسشنامه‌های مشابهی (اکبری و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۱۹۴) که در خصوص سنجش گرایش‌های ملی مورد استفاده قرار گرفته، برای سنجش این متغیر از طیف لیکرتی استفاده شده که سه گویه دارد. میانگین گرایش‌های ملی جوانان نمونه آماری ۳/۱۹ به دست آمده است. نتایج نشان می‌دهد گرایش‌های ملی ۴۴/۳ درصد از جوانان در حد مطلوب (خوب و خیلی خوب)، ۲۳/۹ درصد در حد متوسط و ۳۰/۳۶ درصد در حد نامطلوب است.

### عدم اتکا به اقتصاد دولتی

یکی از عواملی که موجب رخوت در فضای کسب و کار و کاهش فرهنگ کارایی می‌شود اتکای افراد به اشتغال در مراکز دولتی است. از آنجا که اشتغال دولتی و رسمی معمولاً موجب کاهش بهره‌وری می‌شود، این عامل به عنوان یکی از متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر فرهنگ کار در نظر گرفته شده است. در یکی از پژوهش‌ها (شهیدی، ۱۳۸۹) که به آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران پرداخته شده، دولتی بودن اقتصاد را به دلیل ایجاد انحصار و عدم رقابت، عدم شکوفایی استعدادها و کاهش انگیزه، به عنوان یکی از آسیب‌ها و عوامل سیاسی مؤثر بر فرهنگ کار در ایران می‌داند.

اتکا افراد به اقتصاد دولتی توسط طیف سه‌گویه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. در یکی از گویه‌ها علاقه جوانان به اشتغال در ادارات دولتی خواسته شده است. ۴۱/۸ درصد از جوانان با اشتغال در ادارات دولتی موافق و یا کاملاً موافقند. ۳۱/۳ درصد در این خصوص نظری نداشته و ۲۶/۹ درصد با اشتغال دولتی مخالف و یا کاملاً مخالفند. جمع‌بندی حاصل از بررسی سه گویه نشان می‌دهد، اتکای به اقتصاد دولتی ۵۵/۲۳ درصد از جوانان در حد زیاد و خیلی زیاد، ۲۱/۴ درصد در حد متوسط و ۲۳/۴ درصد در حد کم و خیلی کم است.

### اطلاعات فرد از بازار کار

یکی از عوامل مؤثر بر فرهنگ کار یک فرد، میزان اطلاعات او از بازار کار است. هرچه اطلاعات فرد از بازار کار بیشتر باشد، بازار به سمت شفافیت و رقابت پیش می‌رود و هرچه این اطلاعات کمتر باشد، بازار به سمت انحصار پیش می‌رود. انحصاری شدن بازار نیز منجر به پایین بودن بهره‌وری و افزایش قیمت و کاهش سطح تولید می‌شود. (نظری، ۱۳۸۹،

ص ۲۶۷) جهت ترویج فرهنگ کار، نیاز به ابزار خاصی است که یکی از ابزار مهم این مقوله رسانه‌ها هستند که موجب افزایش اطلاعات فرد از بازار کار می‌شوند. اقتصاد دیجیتالی، سازمان‌دهی مجازی، تجارت الکترونیکی، سازمان‌های شبکه‌ای، کار کردن از راه دور<sup>۱</sup> دولت الکترونیکی و بسیاری از صور جدید عناصر نظام اجتماعی و اقتصادی که با ظهور انقلاب ارتباطات مطرح شده است (خسروی، بازبینی ۱۳۸۵) از جمله ابزاری هستند که می‌توانند با افزایش اطلاعات فرد از بازار کار موجب افزایش فرهنگ کار شوند.

برای سنجش میزان اطلاعات جوانان از بازار کار از طیف لیکرت چهارگویه‌ای استفاده شده است. از بین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار، اطلاعات فرد از بازار کار ۲/۴۵ است که پایین‌ترین میانگین را دارا است. بررسی نتایج حاصل از نظرسنجی نشان می‌دهد، اطلاعات ۱۷/۹۳ درصد از جوانان از بازار کار در حد مطلوب، ۲۹/۸۵ درصد در حد متوسط و ۵۱/۵ درصد در حد نامطلوب می‌باشد. با توجه به اهمیت افزایش اطلاعات بازار کار جهت افزایش سطح اشتغال جامعه لازم است مسئولین امر در این خصوص اقداماتی را انجام دهند.

### بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار پاسخگویان

پس از تبیین توصیفی داده‌ها، به تجزیه و تحلیل استنباطی آنها می‌پردازیم. در این راستا برای آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی استفاده گردیده است. نوع تکنیک آماری مورد استفاده جهت آزمون فرضیه‌ها، به سطح سنجش متغیرهای مستقل و وابسته بستگی دارد. از آنجا که برای سنجش فرهنگ کار طیف لیکرت، که متغیری با سطح سنجش فاصله‌ای است، به کار گرفته شده، در تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

### آزمون همبستگی پیرسون

چنان که گفته شد، گرایش‌های ملی و مذهبی، اتکای فرد به اقتصاد دولتی، اطلاعات فرد از بازار کار، سن، تحصیلات و تعداد افراد خانوار متغیرهایی هستند که می‌توان از طریق آزمون همبستگی پیرسون رابطه آنها را با فرهنگ کار مورد بررسی قرار داد. برای بررسی تأثیر این عوامل بر فرهنگ کار، فرضیه صفر و یک را برای هر یک از مؤلفه‌ها به صورت دوجه‌دو، به این صورت مطرح می‌کنیم:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \rho = 0 \text{ همبستگی معنی داری وجود ندارد.} \\ H_1: \rho \neq 0 \text{ همبستگی معنی داری وجود دارد.} \end{array} \right.$$

بر اساس خروجی‌های به دست آمده اگر مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ باشد فرضیه صفر رد و همبستگی بین دو متغیر تأیید می‌شود (مؤمنی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۳) مفهوم معنی داری در اینجا این است که آیا همبستگی به دست آمده بین دو متغیر را می‌توان تصادفی دانست یا واقعاً بین دو متغیر همبستگی وجود دارد. نتایج به دست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که از هفت متغیر مستقلی که در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی هستند، دو متغیر گرایش‌های مذهبی و تعداد افراد خانوار با فرهنگ کار جوانان رابطه معنی دار دارند. از بین این دو متغیر گرایش‌های مذهبی تأثیر مثبت و زیادی بر فرهنگ کار جوانان دارد، به طوری که ضریب همبستگی به دست آمده برابر ۰/۴۱۲ است. متغیر تعداد افراد خانوار نیز دومین متغیر از نظر شدت ارتباطی می‌باشد. ضریب همبستگی این متغیر نسبت به فرهنگ کار ۰/۲۶۴- است. علامت مثبت ضریب همبستگی گرایش‌های مذهبی نشان می‌دهد، هرچه این گرایش‌ها در بین جوانان افزایش یابد، فرهنگ کار در بین آنها افزایش خواهد یافت. اما تعداد اعضای خانواده با فرهنگ کار رابطه منفی دارد. هرچه تعداد اعضای خانواده بیشتر می‌شود فرهنگ کار کاهش می‌یابد. شاید این امر ناشی از اثر تربیتی والدین باشد. معمولاً در خانواده‌های بزرگ والدین وقت کمتری برای پرداختن به امور تربیتی فرزندان دارند. با توجه به اینکه ضریب معنی داری سایر متغیرها بیش از ۰/۰۵ است جدول زیر نشان می‌دهد، گرایش‌های ملی و سایر متغیرهای مستقل ارتباط معنی داری با فرهنگ کار ندارند.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ کار جوانان و سایر متغیرهای مستقل

تعداد افراد خانواده	تحصیلات فرد	سن	اطلاعات فرد از بازار کار	عدم اتکا به اقتصاد دولتی	گرایش‌های مذهبی	گرایش‌های ملی	ضریب همبستگی
-۰/۲۶۴	-۰/۰۶۶	۰/۰۴۴	۰/۱۰۱	-۰/۰۴۳	۰/۰۹۵	۰/۴۱۲	ضریب همبستگی
۰/۰۴۷	۰/۶۱۲	۰/۷۳۵	۰/۴۳۶	۰/۷۴۳	۰/۴۶۹	۰/۰۰۱	ضریب معنی داری (sig)

### رگرسیون چندمتغیره

در این قسمت جهت بررسی تأثیر عوامل مختلف بر فرهنگ کار، از تحلیل رگرسیون خطی چندمتغیره به روش گام به گام<sup>۱</sup> استفاده شده است.

متغیرهای مختلفی شامل گرایش‌های ملی، گرایش‌های مذهبی، عدم اتکا فرد به اقتصاد دولتی و اطلاعات فرد از بازار کار، به عنوان متغیر مستقل وارد مدل شده و اثر آنها بر فرهنگ کار مورد ارزیابی رگرسیونی قرار گرفت. روش گام‌به‌گام فقط متغیرهای گرایش‌های مذهبی و اطلاعات فرد از بازار کار را به عنوان متغیرهای مناسب جهت برآزش رگرسیون مورد نظر تأیید کرده است. مقدار  $R(0/501)$  و نیز مقدار  $R^2(0/251)$  مناسب بودن برآزش رگرسیونی را نشان می‌دهد و بیان می‌کند که دو متغیر تأیید شده به خوبی می‌توانند فرهنگ کار را تبیین نمایند. مقدار  $F$  معنی‌دار بودن رگرسیون، مقدار دوربین واتسون عدم خودهمبستگی و مقادیر  $t$  مدل نیز عدم هم‌خطی را در این مدل رگرسیونی نشان می‌دهد.

بنابراین نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره بر فرهنگ کار نشان می‌دهد که دو متغیر از متغیرهای مزبور بر فرهنگ کار به‌طور معنی‌داری تأثیرگذار هستند. یکی گرایش‌های مذهبی و دیگری اطلاعات فرد از بازار کار. ضرایب دو مؤلفه دیگر معنی‌دار نیستند. از بین دو عامل تأیید شده نیز همان‌گونه که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، ضریب گرایش‌های مذهبی نسبت به ضریب اطلاعات فرد از بازار کار دارای مقدار بیشتری است. بنابراین بررسی رگرسیونی نیز گویای این مطلب است که تأثیر گرایش‌های مذهبی بر فرهنگ کار بیش از اطلاعات فرد از بازار کار و سایر مؤلفه‌ها است و گرایش‌های مذهبی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ کار دارد.

اما در اینجا این سؤال مطرح است که چرا گرایش‌های مذهبی نسبت به سایر عوامل مؤثر بر فرهنگ کار تأثیر بیشتری دارد؟ چنان که قبلاً ذکر شد فرهنگ کار براساس شش مؤلفه نگرش نسبت به کار، وجدان کاری، نظم و انضباط، روحیه انتقادپذیری، کار گروهی و مشورت در کارها اندازه‌گیری می‌شود. تمامی مؤلفه‌های مذکور در مکتب اسلام مورد توصیه و سفارش بوده است.

نگرش اسلام نسبت به کار در مقایسه با مکاتب مادی اقتصادی متفاوت و برتر است. در مکاتب مختلف تنها انگیزه برای کار، انگیزه مادی است. حتی انگیزه‌های معنوی مانند کسب اعتبار و مانند اینها نیز انگیزه‌هایی دنیوی هستند. اما در مکتب اسلام انگیزه مضاعفی برای کار ارائه شده است که علاوه بر انگیزه‌های مادی و معنوی انگیزه‌های والای اخروی و الهی را نیز دربر می‌گیرد. اسلام کار را عبادت و پرداختن به امرار معاش را لازم و واجب دانسته و آن را هم‌ردیف جهاد ذکر کرده است. در مکتب اسلام، انجام کار اقتصادی مطلوب خداوند و همچون عبادت و جهاد در راه خدا محسوب می‌شود. پیامبر اکرم (ص) فرمودند: «عبادت

هفتاد پاره و برترین آن طلب حلال است». امام موسی بن جعفر (ع) فرمودند: «آنکه در پی روزی حلال برای تأمین معاش خود و خانواده برآید، مانند مجاهد در راه خدا است». اگر کار اقتصادی همچون جهاد در راه خدا مورد لطف خداوند باشد به طور قطع اثر بسیار مهمی بر انجام و کیفیت آن خواهد داشت (رضایی، ۱۳۸۳، ص ۲۳ و ۲۴) امام باقر (ع) می‌فرماید: «خدا آدم بیکار را دشمن می‌دارد و از او بدش می‌آید» (مصباح یزدی، ۱۳۷۱، ص ۳۰).

در موارد بسیاری در احادیث یا آیات قرآن بر علم و تعهد در کنار هم تأکید شده است. حضرت یوسف (ع) آنگاه که از مکر زنان و زندان رهایی یافت، به پادشاه مصر پیشنهاد کرد تا او را خزانه‌دار و مسئول مالی کشور قرار دهد و دلیل صلاحیت خود را امانتداری و آگاهی ذکر کرد: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ»<sup>۱</sup> یوسف گفت مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار که من نگهدارنده دانا هستم». در این آیه حضرت یوسف (ع) ابتدا امانتداری را مطرح کرد و سپس به دانش خود تکیه کرد (رضایی، ۱۳۸۳، ص ۷۴). این موارد می‌تواند مؤید نگرش مثبت جوانان شهر قم به تعهد و وجدان کاری باشد.

در اسلام سفارش ویژه‌ای به نظم در امور شده است. تا آنجا که حضرت علی (ع) در نصیحت به فرزندان می‌فرماید: «شما و همه فرزندانم و کسانم و آنکه نامه من بدو رسد سفارش می‌کنم به ترس از خدا و نظم در کارهایتان» (نهج البلاغه، ۱۳۷۶، ص ۴۷). در این روایت شریف پس از سفارش به تقوای الهی به نظم و انضباط در کارها توصیه شده است. در کلمات معصومین انتقادپذیری و حتی نقد از خود مورد تحسین قرار گرفته است. به عنوان نمونه امام علی (ع) فرموده‌اند: «انتقاد کردن آدمی از خود، دلیل استواری خرد و نشانگر فراوانی فضل او است» (ری شهری، ج ۱۰، ص ۱۷۱).

توصیه‌های اسلام و قرآن کریم به تعاون و همکاری به ویژه در کارهای خیر جایگاه مثبت همکاری را نشان می‌دهد. قرآن کریم یکی از ویژگی‌های مؤمنان و اهل توکل را این می‌داند که کار آنها به طریق شورا و مشورت در میانشان صورت می‌گیرد.<sup>۲</sup> در جای دیگری از قرآن کریم، خداوند در خصوص رفتار پیامبر اکرم (ص) با مردم می‌فرماید: «و از آنان درگذر و برای آنان طلب آموزش کن و در کار با آنها مشورت کن».<sup>۳</sup>

اینها همه نشان‌دهنده این است که فرهنگ اسلام تقویت‌کننده فرهنگ کار است. بنابراین نتایج تحقیق که مؤید تأثیر مثبت گرایش‌های مذهبی بر فرهنگ کار است کاملاً درست و منطقی است. اما نکته حائز اهمیت این است که نگرش‌های جوانان (شهر قم) با فرهنگ

۲. «وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» (شوری، ۳۸).

۱. یوسف، ۵۵.

۳. آل عمران، ۱۵۹.



اسلامی بسیار همسو است، و این نکته بسیار امیدوارکننده است. چنان که در ابتدای تحقیق اشاره شد نیل به اهداف سند چشم‌انداز مرهون داشتن نیروی انسانی با فرهنگ متعالی است و نتایج تحقیق نویدبخش چنین چیزی است.

جدول ۲: نتایج مدل رگرسیون تأثیر عوامل مختلف بر فرهنگ کار

نام متغیر	ضریب B	ضریب استاندارد B	T-Value	Sig
متغیر ثابت	۲/۳۸	-	۵/۲۷	۰۰۰
گرایش‌ات مذهبی	۰/۲۳۸	۰/۵۶۸	۳/۹۹	۰۰۰
اطلاعات فرد از بازار کار	۰/۱۵۷	۰/۳۶۳	۲/۵۶	۰/۰۱۴

$$DW=۲/۰۹۵ \quad R=۰/۵۰۱ \quad Sig=۰/۰۰۱ \quad F=۸/۲۲۴$$

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

چنان که گفته شد فرهنگ کار از عوامل بسیار تأثیرگذار بر نظام اقتصادی و اجتماعی است. این مهم در اسناد بالادستی کشور مانند سند چشم‌انداز بیست‌ساله مورد توجه قرار گرفته است. اما دستیابی و نیل به آنها مستلزم نهادینه شدن فرهنگ کار در بین نیروی کار کشور و به‌ویژه نیروی کار جوان است. در این مطالعه فرهنگ کار براساس مؤلفه‌های شش‌گانه نگرش مثبت به کار، وجدان کاری، نظم و انضباط، انتقادپذیری، کار گروهی و مشورت در کارها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق بیانگر آن است که نگرش جوانان (شهر قم) بیانگر فرهنگ کار مطلوب است. این نتایج نشان می‌دهد، فرهنگ کار در میان جوانان با فرهنگ اسلامی در مورد کار و با الزامات سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور سازگار و همسو است.

مطالعه منابع کتابخانه‌ای نشان می‌دهد عوامل مختلفی همانند گرایش‌ات مذهبی، گرایش‌ات ملی، اتکای به اقتصاد دولتی و اطلاعات فرد از بازار کار می‌توانند بر فرهنگ کار تأثیرگذار باشند. این تحقیق تأثیر هر یک از این عوامل را بر فرهنگ کار مورد سنجش آماری قرار می‌دهد. میانگین گرایش‌ات مذهبی نمونه آماری با مقدار عددی ۴/۰۴ در حد خیلی زیاد به دست آمده که بیشترین میانگین را در بین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار دارا است. کمترین میانگین نیز مربوط به اطلاعات فرد از بازار کار است که متوسط گویه‌های بررسی شده در آن ۲/۴۵ است.

بررسی ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد تنها عامل مؤثر بر فرهنگ کار گرایش‌ات مذهبی می‌باشد. میزان همبستگی به دست آمده ۰/۴۱۲ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی بالای این متغیر با فرهنگ کار می‌باشد.

نتایج برآورد رگرسیون نشان می‌دهد تنها عواملی که تأثیر معنی‌داری بر فرهنگ کار دارند گرایش‌ات مذهبی و اطلاعات فرد از بازار کار است. از بین دو عامل معنی‌دار نیز ضریب گرایش‌ات مذهبی نسبت به ضریب اطلاعات فرد از بازار کار دارای مقدار بیشتری است. این نتیجه نشان می‌دهد تأثیر گرایش‌ات مذهبی بر فرهنگ کار بیش از اطلاعات فرد از بازار کار و سایر مؤلفه‌ها است.

اگرچه میانگین به‌دست‌آمده در خصوص بررسی گرایش‌ات مذهبی (جدول شماره ۲) نشان‌دهنده حد خیلی زیاد برای گرایش‌ات مذهبی است، اما با توجه به اینکه بیشتر حملات فرهنگی در جنگ نرم متوجه گرایش‌ات مذهبی جوانان است، به مسئولان توصیه می‌شود که توجه بیشتری در حفظ و ارتقای گرایش‌ات مذهبی جوانان داشته باشند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اطلاعات جوانان از بازار کار نامطلوب دارای کمترین میانگین، و اطلاعات ۵۱/۵ درصد از جوانان جامعه آماری در حد نامطلوب است. این امر مبین این است که اتکا به اقتصاد دولتی هنوز در ارتکاز ذهنی جوانان راسخ است. به همین دلیل جوانان در برنامه‌های خود به دنبال کسب اطلاعات لازم از بازار کار نیستند. دلالت سیاستی این یافته این است که دست‌اندرکاران و مسئولان باید تغییر نگرش عمومی نسبت به اقتصاد دولتی را وجهه همت خود قرار دهند.

## منابع

- قرآن کریم (پاییز ۱۳۸۳)، ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای، قم: خوشرو.
- نهج البلاغه (۱۳۷۶)، سیدجعفر شهیدی، تهران: علمی فرهنگی.
- آشوری، داریوش (پاییز ۱۳۸۰)، تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ، تهران: آگاه.
- اشرفی، علی و اسعد چپریان (۱۳۷۵)، فرهنگ کار، تکامل فرهنگ کار، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ص ۲۵۷-۲۵۲.
- اکبری، کرامت‌الله و مهرداد اردشیری (پاییز ۱۳۸۱)، «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار»، پژوهشنامه علوم انسانی، ش ۳۵، ص ۱۸۱-۲۰۹.
- بهشتیان، مهدی (۱۳۷۵)، «روش‌های ارتقای فرهنگ کار»، مجموعه نظریه‌ها و مقالات سمینار فرهنگ کار و بهره‌وری، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- پژوهشکده حوزه و دانشگاه (زمستان ۱۳۷۹)، مبانی اقتصاد اسلامی، تهران: سمت.
- جعفری، مصطفی و محمد حبیبی (تابستان ۱۳۸۱)، «فرهنگ کار»، مجله تدبیر، ش ۱۲۵، ص ۷۰-۷۵.
- حبیبی، محمد (اردیبهشت ۱۳۸۰)، بررسی تأثیر فرهنگ در گرایش به کار کارکنان بر موفقیت برنامه‌های بهبود بهره‌وری در شرکت‌های تولیدی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، [بی‌جا]: دانشگاه علم و صنعت ایران.
- خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)، «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی»، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، س ۳، ش ۳ و ۴، ص ۹۱-۹۶.
- خسروی، علیرضا (بازبینی ۱۳۸۵/۷/۱۱)، کارآفرینی و ارتباطات، سایت نظام جامع اطلاع‌رسانی اشتغال.
- دوپویی، گزویه (۱۳۷۴)، فرهنگ و توسعه، فاطمه فراهانی و عبدالحمید زرین قلم، تهران: انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران.
- رضایی، مجید (۱۳۸۳)، کار و دین کانون اندیشه جوان، [بی‌جا: بی‌نا].
- سبحانی‌نژاد، مهدی و رضا همایی (اسفند ۸۴)، «میزان نگرش به فرهنگ کار در کتاب‌های درسی دوره راهنمایی»، دو ماهنامه دانشگاه شاهد، ش ۱۵، ص ۱-۲۰.
- شهیدی، فرزانه (ب ۱۳۸۹/۴/۲۶)، آسیب‌شناسی فرهنگ کار در ایران، [بی‌جا]: سایت نظام اطلاع‌رسانی اشتغال ([www.lmis.ir](http://www.lmis.ir)).

- علی‌اکبری، رضا (۱۳۸۸)، فرهنگ کار و راهکارهای ارتقای آن، [بی‌جا]: سایت بازار کار.
- قنبری، بخشعلی (پاییز ۱۳۸۳)، حکمت معنویت، تهران: دفتر نشر معارف.
- کاوانی، عباس (۱۳۷۵)، تحلیل ساختاری جمعیت و فرهنگ کار، تکامل فرهنگ کار، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ص ۳۹-۴۸.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴)، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، [بی‌جا: بی‌نا].
- مؤمنی، منصور (زمستان ۱۳۸۷)، تحلیل‌های آماری با استفاده از *spss* تهران: کتاب نو.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۴)، میزان الحکمه، قم: مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث.
- مصباح یزدی، محمدتقی (دی‌ماه ۱۳۷۱)، «کار در نظام ارزشی اسلام»، کار و جامعه، ش ۸ و ۹، ص ۲۷-۳۳.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۳)، بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- موسی رضا، علی (۱۳۸۴)، «رابطه متقابل فرهنگ و کار و اثرات تکاملی آنها با هم»، مجموعه مقالات نخستین همایش فرهنگ کار، چ ۲، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، ص ۲۵۵-۲۶۲.
- نظری، محسن (پاییز ۱۳۸۹)، اقتصاد خرد، تهران: پوران پژوهش.
- یونسکو (۱۳۷۶)، فرهنگ و توسعه (رهیافت مردم‌شناختی توسعه)، نعمت‌الله فاضلی و محمد فاضلی، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

- Baron, R. A. (2000), *Behavior in Organization*, New York: Allyn and Bacon INC.
- Brott, P. E. (2003), *Career Resilience*, New York: Cambridge University Press.
- Clark, N. (2004), *Culture of Organizational*, Washington: Consin.
- Coogan, M. D. (1998), *World Religions: The Illustrated Guide*, London: Duncan Baird Publishers.
- Driver, Stephen & Luke Martell (1999), *New Labour: Culture and Economy*, Larry Ray and Rew Sayer (ed.).
- Mohd, Sahandri Gani Hamzah; Bin Sin Ishak & Abdollah Sainfuddin Kumar (2009), "Leadership in the Creation of Excellent Work Culture", *European Journal of Social Sciences*, vol.10, no.4, pp.528-538.

Moore, Phoebe (2009), *Globalization of the Labour Culture in the Republic of Korea: What Tripartite Relation Mean for Workers*, Springer Science + Business Media B. V., Chap.IV.12.

Mowbrag, Derek (2009), *A Positive Work Culture for Wellbeing and Performance at Work*, Barbara: leigh@mas.org.uk.

Peteson, Michael & John Fwilson (2002), *The Culture-Work-Health Model and Work Stress*, AMJ Health Behav, pp.16-24.

Sinha, Smrita, Ajay Kr. Singh; Nisha Gupta & Rajul Dutt (2010), "Impact of Work Culture on Motivation Level of Employees in Selected Public Sector Companies in India", *Delhi Business Review*, vol.11, no.1. pp.43-54.

Torraco, R. J. (2002), *Huaman Resource Development*, University of California.

[www.cbi.ir](http://www.cbi.ir)

[www.dolat.ir](http://www.dolat.ir)

[www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)

[www.sci.org.ir](http://www.sci.org.ir)

