

فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ کار در

ایران*

فاطمه مدیری^۱

نادر مطیع حق شناس^۲

چکیده

با توجه به یافته‌های متعدد، متفاوت و گاهی متناقض در زمینه فرهنگ کار، در این مقاله برآنیم ضمن پاسخگویی به این سؤال که وضعیت فرهنگ کار چگونه است و چه عواملی مرتبط با آن شناسایی شده، به ارزیابی و آسیب‌شناسی مطالعات انجام شده در این حوزه پرداخته و خلاءهای مطالعاتی را معرفی کنیم. بر این اساس با استفاده از تکنیک فراتحلیل از میان ۱۱۷ اثر علمی بررسی شده، ۴۲ مقاله و پایان‌نامه انتخاب شده و مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته‌اند. مطالعات انجام شده، نشان می‌دهد: میانگین فرهنگ کار در ایران در سطح متوسط بوده و مجموعه‌ای از عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و متغیرهای زمینه‌ای بر آن اثرگذار است. در این مطالعات از متغیرهای درون‌سازمانی تأثیر رضایت و امنیت شغلی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، مشارکت سازمانی، تخصص‌گرایی و عدم تضاد در نقش، سابقه کار، سیستم مناسب کار، سیستم ارتقای شغل مطلوب و از متغیرهای برون‌سازمانی تأثیر رضایت از زندگی و گرایش‌های دینی تأیید شده است. رابطه مستقیم سن و رابطه معکوس تحصیلات با فرهنگ کار از دیگر نتایج این پژوهش‌ها بوده است. براساس یافته‌های پژوهش، آسیب‌شناسی مطالعات و خلاءهای مطالعاتی در این حوزه مطرح شده و پیشنهادات و راه‌کارهایی نیز ارائه شده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، فراتحلیل، ارزیابی، اخلاق کار، وجدان کار.

* این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور با همین عنوان است.

^۱ ت همکار اصلی طرح، استادیار، جامعه‌شناسی، موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، تهران، ایران

^۲ ت مجری طرح، مربی، جمعیت‌شناسی، موسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، تهران، ایران

مقدمه

فرهنگ کار، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده می‌باشد (سبحانی‌نژاد و همایی، ۱۳۸۴، ۲). فرهنگ کار مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان‌ها ضروری است (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۲). به نقل از اسمیت و نوبل، (۲۰۰۴). به کلام دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند.

فرهنگ کار مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود درکنش و واکنش متقابل بسر می‌برد و حاصل این تأثیر و تأثر، احترام به کار و اشتیاق برای انجام کار یا بی‌توجهی و دلسردی به کار و گرایش به بی‌مسئولیتی و بی‌تفاوتی نسبت به نتیجه و حاصل کار است. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معناست که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آنها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت. امروزه توسعه فرهنگ کار سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز سازمان‌ها می‌باشد. در صورتی که یک سازمان کارکنانی متمایل به انجام کار مفید داشته باشد موفق است و فرهنگ کار نامطلوب، هدر رفتن منابع و کاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت.

از آنجا که عامل کار و نیروی انسانی از عوامل مهم رشد و توسعه در هر جامعه به شمار می‌آیند، اغلب صاحب‌نظران، توسعه نیروی انسانی و بهره‌گیری بهینه از آن را یکی از عمده‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه جوامع به‌شمار آورده‌اند (محسنی‌تبریزی و میزرایبی، ۱۳۸۳، ۴ به نقل از مانفرد^۱، ۱۹۶۶؛ کورمن^۲، ۱۹۸۹؛ میدگلی^۳، ۱۹۹۳؛ آتزیونی^۴، ۱۹۷۶).

1- Monfred

2- Korman

3- Midgeley

4 - Etzioni

نگرش عمومی که بین برخی صاحب‌نظران^۱ وجود دارد، این است که در جامعه ما وجدان کار و فرهنگ کار، نسبت به کشورهای توسعه یافته، بسیار ضعیف است. براساس برخی پژوهش‌ها و منابع موجود، بهره‌وری ملی که مستقیماً از فرهنگ کار ناشی می‌شود، نزدیک به صفر است (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۲). ساعات کار مفید در ایران در حدود یک ساعت (معیدفر، ۱۳۸۵، ۲۶۲)، در آمریکا و اروپا حدود ۷ و در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۲) و بررسی‌های کارشناسان مسایل اجتماعی نشان می‌دهد، فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح بسیار ضعیف است (سبحانی‌نژاد و همایی، ۱۳۸۴، ۲). وجود چنین گزارش‌هایی، اگر با واقعیات اجتماعی منطبق باشد، برای کشوری که بر اساس سند چشم‌انداز در سال ۱۴۰۰ باید رتبه نخست منطقه را دارا باشد، امیدوار کننده نیست.

از طرف دیگر فراوانی و تنوع تحقیقات انجام شده و بسیاری از اوقات، نتایج متناقض حاصل از آنها و نداشتن یافته واحد، ممکن است، این تصور را ایجاد نماید که انجام تحقیقات انبوه که نتایج مشخص و شفاف را به دنبال ندارد، بیهوده است و موجب اتلاف هزینه هنگفتی می‌گردد و از طرف دیگر جامعه علمی و سیاست‌گذاران اجتماعی را دچار ابهام می‌سازد و تصمیم‌گیری را دشوار می‌نماید. مضاف بر آن در علوم اجتماعی، اشراف بر نتایج واقعی پدیده‌های مختلف، مستلزم انجام مطالعات فراوان است و با استفاده از یک پژوهش، به‌سختی می‌توان بر نتایج آن استناد کرد. برای رهایی از چنین شرایط بحرانی در روش‌های تحقیق و در مسیر بازنگری و تجدیدنظر در آن، امروزه فراتحلیل به عنوان «مجموعه فنون نظام‌داری که به حل تناقض‌ها و تضادهای آشکار یافته‌های پژوهشی می‌پردازد و علاوه بر تبدیل یافته‌های مطالعات مختلف، به یک مقیاس مشترک، روابط بین ویژگی‌ها و یافته‌های پژوهشی را از لحاظ آماری کشف می‌کند» (هومن، ۱۳۸۷، ۱۳) با استقبال جامعه علمی روبه‌رو شده و به شکل گسترده، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ضعف فرهنگ کار، بیانگر ضعف و محدودیت سرمایه انسانی است و ضرورت دارد، ضعف‌ها و محدودیت‌ها به منظور ارائه راه حل مورد مطالعه و بررسی قرار گیرند. فراتحلیل، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که علاوه بر ترکیب نتایج، امکان آسیب‌شناسی مطالعات انجام شده فراهم آمده و خلاءهای مطالعاتی نیز رخ می‌نماید. فراتحلیل، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که پژوهشگران می‌توانند با مراجعه به یک مطالعه، از نتایج مطالعات متعدد مطلع شوند. از آنجا که هر یک از

۱ - منظور نویسندگان در این بخش از صاحب‌نظران، منظور نظریه‌پردازان نیست، بلکه صاحب‌نظران حوزه کار و سیاست بوده که در همایش‌های مختلف میزان فرهنگ کار در ایران را پایین یا بسیار پایین گزارش کرده‌اند.

پژوهش‌ها، از زاویه‌ای خاص و محدود به موضوع پژوهش نگریسته، استفاده از شیوه‌هایی همچون فراتحلیل، می‌تواند ترکیبی از نتایج پژوهش‌ها را معرفی کرده، حیطه نظری کار را گسترش دهد و لزوم در نظر داشتن رویکردهای ترکیبی را مشخص نماید. هنگامی که نتایج پراکنده تحقیقات که منتج از زوایای متفاوت دید محققین است، به یکدیگر مرتبط شوند، شبکه دانش به جریان می‌افتد و نتایج و راه‌کارها با اتصال به یکدیگر می‌توانند در ابعاد متفاوت به حل یک مسأله منجر شوند. همچنین ضمن بهره‌وری از نتایج این تحقیقات در نظام آموزشی و دانشگاهی، بدیهی است که بخش عمده‌ای از فواید آن متوجه دستگاه برنامه‌ریزی و اجرایی نیز باشد. همچنین محققین می‌توانند، با استفاده از اطلاعات ناشی از آن در جهت رفع نقایص کار خود بکوشند و فرصت انجام مطالعات تطبیقی نیز فراهم آید.

با توجه به اهمیت موضوع، در این پژوهش برآنیم که به شیوه فراتحلیل، ضمن آسیب‌شناسی پژوهش‌ها، به وضعیت فرهنگ کار و عوامل مرتبط با آن پی ببریم و به این سئوالات اساسی پاسخ دهیم که فرهنگ کار در جامعه ما چه وضعیتی دارد؟ عوامل موثر و مرتبط با آن کدامند؟ و خلاءهای مطالعاتی در این حوزه چیست؟

مروری بر مبانی نظری

کاربرد تئوری‌ها و نظریه‌ها در فراتحلیل نه به‌عنوان چارچوب تئوریک، بلکه به‌عنوان روشنگر راه تحقیق است و در این مقاله نیز به‌این منظور و به اختصار آورده می‌شود. به‌طور کلی، نظریات جامعه‌شناسان در این حوزه در سه گروه عمده، مطرح شده است: صاحب‌نظران متعلق به نحله‌های اثبات‌گرایی^۱، تجربه‌گرایی^۲، مکانیک‌گرایی^۳، مارکسیسم و نظایر آن، وجود هر نوع انگیزش را در رفتار انسانی مستقل از عوامل بیرونی و محرک‌های خارجی نفی کرده و آن را با طبیعتی اجتماعی در نظر آورده‌اند. مثلاً پاره تو^۴ با نفی هر نوع انگیزش در رفتار، مدعی است نمی‌توان رفتار آدمی را از طریق انگیزش‌ها شناخت، بلکه باید به مثابه یک ناظر، کنش‌های انسانی را برحسب منطقی یا غیرمنطقی بودن اهداف، منطقی یا غیرمنطقی بودن وسایل، بود یا نبود رابطه منطقی بین اهداف و وسایل طبقه‌بندی کرد. دورکیم نیز رفتار آدمی را مستقل از انگیزش‌های فردی و تابع وجدان جمعی و قواعد بیرونی دانسته است. مارکس نیز معتقد است رفتارهای انسان را در هر دوره تاریخی، نمی‌توان از طریق انگیزه‌ها و اندیشه‌های آنها

^۱ -Positivism

^۲ -Empricism

^۳ -Mechanicism

^۴ -Paretto

شناخت، بلکه علت رفتارها را باید در ورای انگیزه‌ها، یعنی شرایط عینی بیرون از افراد و در شکل‌بندی‌های اقتصادی، شیوه‌های تولید و شکل مالکیت ابزار و وسایل تولید تبیین کرد، از اینرو انگیزه‌ها و افکار، تابع شرایط عینی و جبر تاریخ و به ویژه معیشت افراد هستند (محسنی-تبریزی و میزرای، ۱۳۸۳، ۵). در مقابل مکاتب تفهیمی جامعه‌شناسی، مدعی‌اند اراده و انگیزه در حیات انسانی، مبین رفتارها و کنش‌های آدمی است و لذا فهم و درک معانی عمل و نه دست‌یابی به قوانین علمی در باب آنها، هدف اصلی علم جامعه‌شناسی به‌شمار می‌آید (محسنی-تبریزی و میزرای، ۱۳۸۳، ۵). گروهی از جامعه‌شناسان نظیر پارسونز^۱ نیز معتقدند که رفتار، کنش معنادار و هدفمند است که هم تابع انگیزه‌ها، هنجارها، باورها و ارزش‌های افراد و هم تابع شرایط عینی، ابزارها و وسایل و اهداف است (محسنی-تبریزی و میزرای، ۱۳۸۳، ۷).

شاید، برجسته‌ترین تحلیل در مورد نقش و جایگاه فرهنگ کار به اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری و بر برگردد. او نشان می‌دهد که چگونه تغییر در ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگی، به‌طور خاص در مورد کار، موجب تحول عظیمی در جوامع غربی شده است. نگرش کالونیستی به مفهوم کار و هم‌گرایی کار و رستگاری دنیوی و نفی دیدگاه کاتولیکی رستگاری در تحلیل و بر، منتج به تغییرات اقتصادی اجتماعی امروزی جامعه غرب شده است.

هرزبرگ، در قالب نظریه انگیزش بهداشت، معتقد است، انسان‌ها دارای دو دسته نیاز متفاوت هستند. نخستین دسته نیازها، عوامل بهداشت هستند که محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آنها، ممانعت از ناراضی‌ت شغلی است و دومین دسته انگیزنده‌ها، هستند که موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند. از نظر هرزبرگ خط‌مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، مقام و تأمین در ردیف عوامل بهداشت هستند و جزء درون ذاتی یک کار نیستند و در قابلیت تولید و بازدهی تأثیری ندارند. اینها فقط مانع ضایعات ناشی از کم‌کاری و تحدید کار در عملکرد کارگر می‌شوند. طبق نظر هرزبرگ عوامل ارضاکنده‌ای که متضمن احساس کسب موفقیت و رشد حرفه‌ای است و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک کار توأم با کوشش و چشم‌انداز تجربه کند، انگیزنده‌ها هستند که توانایی تأثیرگذاری مثبت بر رضایت شغلی را دارند (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۳) براساس نظر هرزبرگ عوامل بهداشت (محیط) به‌صورت غیرمستقیم و از طریق کاهش کم‌کاری و انگیزنده‌ها از طریق افزایش انگیزش به بهبود بهره‌وری سازمانی منجر می‌شوند. به‌عبارت دیگر عوامل بهداشت با کاهش ناراضی‌ت شغلی و انگیزنده‌ها با افزایش رضایت شغلی باعث افزایش عملکرد کارکنان سازمان می‌گردند.

^۱ -Parsons

آدامز با طرح نظریه برابری، معتقد است کارکنان سازمان برحسب آنچه به سازمان می‌دهند، مانند تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری انتظار دارند، به‌میزان متناسب دریافتی‌هایی از سازمان مانند دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی و پاداش‌های بیرونی داشته باشند. کارکنان همواره انتظار دارند بین داده‌ها و ستاده‌ها تعادل باشد. به‌عبارت دیگر انتظار دارند با آنها براساس عدالت رفتار شود. طبق نظر آدامز، اگر افراد براساس عدالت سازمانی برانگیخته شوند و احساس کنند دریافت‌های‌شان با انجام وظایف‌شان برابر است، کوشش بیشتری از خود نشان می‌دهند و هرگاه احساس نابرابری یا بی‌عدالتی سازمانی کنند، با واکنش‌های منفی از جمله کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل شدید آن، استعفا از کار، به‌این نابرابری پاسخ می‌دهند. بر این اساس او معتقد است، آنچه بیش از همه عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عدالت سازمانی است. اما بسیاری از اندیشمندان مسائل سازمانی معتقدند، مدیریت سازمان و راهبردهای او برای فعالیت‌های سازمان نیز می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند، سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. سبک مدیریت تعیین‌کننده جو فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان و بیان‌گر چگونگی تعامل مدیران با کارکنان تحت سرپرستی است (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۴).

تحقیقات سازمانی، بیشتر بر دو شیوه متضاد مدیریتی، یعنی مدیریت مشارکتی و مدیریت خودکامه تأکید کرده‌اند. طبق نظر فیلی و هاوس، مدیریت مشارکتی چون به کارکنان توجه می‌کند، رفتارهای مردم سالار یا دموکراتیک دارد، به مسائل عمومی توجه می‌کند و از زیردستان حمایت و پشتیبانی می‌کند، بیشتر موجب رضایت کارکنان سازمان می‌شود و در نتیجه بهره‌وری را افزایش می‌دهد (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۳ به نقل از فیلی و هاوس، ۱۹۶۹).

روش پژوهش

ترکیب نتایج و استفاده از پژوهش‌های انجام شده پیشین به عنوان واحد تحلیل برای به‌دست آوردن یک تصویر کلی و بدون ابهام از یک موضوع پژوهشی به مراتب مفیدتر و موثرتر از تعریف طرح‌های پژوهشی جدید در آن موضوع است. بنابراین داشتن برآیند یافته‌های پژوهش‌های مختلف، می‌تواند بالاترین حجم یافته‌ها و اطلاعات را در کمترین زمان با بالاترین اعتبار در اختیار افراد قرار دهد و قطعاً مطالعه یک مقاله فراتحلیل زمان و انرژی کمتری را می‌طلبد و در عین حال اطلاعات ارزشمندتری نیز حاصل می‌شود.

روش به‌کار گرفته شده در این تحقیق فراتحلیل می‌باشد. فراتحلیل عبارت است از تحلیل آماری مطالعات و تحقیقات منفرد در حوزه‌ای معین به منظور ترکیب و یکپارچه‌سازی نتایج آنها. در

فراتحلیل، تأکید بر ترکیب و یکپارچه‌سازی نتایج جهت استفاده علمی و کاربردی است. از نظر روش‌شناختی نیز فراتحلیل به روشنی، خلاءها و مشکلات و نواقص پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده را نشان می‌دهد.

در این تحقیق مطالعات انجام شده در حوزه فرهنگ کار و عوامل مرتبط با آن، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. جامعه آماری تحقیق، مقالات و پایان‌نامه‌ها بوده و شیوه نمونه‌گیری تمام‌شماری است. مطالعات از پایگاه‌های SID، Magiran، Ensani.ir، Irandoc، کتابخانه‌های علوم اجتماعی دانشگاه تهران، علامه طباطبایی، تربیت مدرس و علوم تحقیقات تهران، انتخاب شده‌اند. در این پژوهش مقالات علمی پژوهشی و مقالات صاحب‌نظران در این حوزه و پایان‌نامه‌های دفاع شده، با این منطق که توسط دو یا چند داور مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند، با وزن یکسان انتخاب شده و مورد بررسی قرار گرفتند و مطالعات با نتایج ضعیف و مقالات علمی ترویجی عمدتاً کنار گذاشته شد. به‌این ترتیب از میان ۱۱۷ سند بررسی شده ۴۲ مقاله یا پایان‌نامه در فراتحلیل به‌کار گرفته شدند.

یافته‌ها

الف) وضعیت فرهنگ کار: چنانکه گفتیم، در برخی همایش‌ها و مقالات، فرهنگ کار در ایران بسیار ضعیف گزارش شده است. وضعیت فرهنگ کار در مطالعات بررسی شده در جدول ۱ نشان داده شده است. لازم به ذکر است، که تنها در ۱۹ سند از مطالعات بررسی شده، وضعیت فرهنگ کار گزارش شده است.

چنانکه در جدول ۱ می‌بینیم، از ۱۹ مورد مطالعه که میزان مفاهیم مرتبط به فرهنگ کار را نشان می‌دهد، ۱۲ مورد (۶۳/۱۵ درصد) میزان فرهنگ کار را متوسط و ۷ مورد (۳۵/۸۵ درصد) بالا گزارش کرده‌اند. بنابراین، علی‌رغم نگرش عمومی حاکی از فرهنگ کار پایین در ایران، این پژوهش نشان می‌دهد، میانگین فرهنگ کار در سطح متوسط بوده و در مورد آن لازم است، با دقت بیشتری سخن گفت.

جدول ۱. وضعیت فرهنگ کار

وضعیت	میانگین	درصد			مفاهیم	ردیف
		بالا	متوسط	پایین		
متوسط		۲۸/۹	۳۸/۹	۳۲/۲	وجدان کار	۱
بالا		۵۸	۱۸/۵	۲۳/۵	فرهنگ کار	۲
بالا		۸۷/۲	۷/۴	۵/۴	فرهنگ کار	۳
متوسط	۳۹ در دامنه ۵۵-۱۱				تعهد کار	۴
بالا		۷۰	۲۹/۸	۰/۲	اخلاق کار	۵
متوسط	۳/۰۴ در دامنه ۴-۱/۵				اخلاق کار	۶
متوسط		۳۱	۴۷	۲۲	انگیزش کار	۷
متوسط		۲۱	۴۲	۳۷	تعهد کار	۸
متوسط و کمتر		۱۵/۲	۸۴/۸		فرهنگ کار	۹
متوسط	۵۰/۰۵ در دامنه ۷۰-۱۴				فرهنگ کار	۱۰
متوسط	۱۷/۹ در دامنه ۳۰-۶				تعهد کاری	۱۱
متوسط		۲۵/۲	۷۴/۵	۰/۳	نگرش به کار	۱۲
متوسط	در زنان ۱۲/۳۱ و در مردان ۱۲/۲۳ در دامنه ۱ تا ۲۰				نگرش به کار	۱۳
بالا		۴۸	۳۰	۲۲	اخلاق کار	۱۴
متوسط	در مردان ۴۰/۱ و در زنان ۳۸/۵ در دامنه ۰ تا ۶۸				وجدان کاری	۱۵
بالا		۷۸	۲۰	۱۲	وجدان کاری	۱۶
بالا		۶۲/۲	۳۶/۴	۱/۴	وجدان کاری	۱۷
بالا	۴ از ۳/۴				وجدان کاری	۱۸
متوسط	۵۷/۹ در دامنه ۳۰ تا ۸۰				وجدان کاری	۱۹

ب) طبقه‌بندی عناصر پژوهش‌ها و آسیب‌شناسی آن

- قلمرو مطالعاتی پژوهش‌ها: بیشتر مطالعات انجام شده در حوزه علوم اجتماعی بوده است. به‌طوری که ۴ مطالعه (۹/۵۲ درصد) در علوم تربیتی، ۳۰ مطالعه (۷۱/۴۲ درصد) در علوم اجتماعی، ۱ مطالعه (۲/۳۸ درصد) در روانشناسی، ۶ مطالعه (۱۴/۲۸ درصد) در مدیریت و ۱ مطالعه (۲/۳۸ درصد) در تاریخ انجام شده است.

- قلمرو موضوعی پژوهش‌ها: بیشتر مطالعات انجام شده به فرهنگ کار، وجدان کار و اخلاق کار اختصاص داشته است. به‌طوری که ۱۲ مطالعه (۲۸/۵۷ درصد) به فرهنگ کار، ۱۰ مطالعه (۲۳/۸ درصد) به وجدان کار، ۸ مطالعه (۱۹/۰۴ درصد) به اخلاق کار، ۱۰ مطالعه (۲/۳۸ درصد) به انگیزش به کار، ۲ مطالعه (۴/۷۶ درصد) به اعتیاد به کار، ۴ مطالعه (۹/۵۲ درصد) به نگرش به کار، ۳ مطالعه (۷/۱۴ درصد) به بیگانگی از کار، ۱ مطالعه (۲/۳۸ درصد) به اخلاق و فرهنگ کار و ۱ مطالعه (۲/۳۸ درصد) به اخلاق و وجدان کار پرداخته است.

- روش پژوهش‌ها: بیشتر مطالعات انجام شده به شیوه پیمایش بوده است. به‌طوری که ۶ مطالعه (۱۴/۲۸ درصد) تحلیل محتوی، ۲۹ مطالعه (۶۹/۰۴ درصد) پیمایش، ۵ مطالعه (۱۱/۹ درصد) اسنادی، ۲ مطالعه (۴/۷۶ درصد) نظرات درج شده صاحب‌نظران در مقالات بوده است.

- مبنای نظری پژوهش‌های تحلیل شده: بیشتر مطالعات انجام شده با رویکردی ترکیبی به عوامل مرتبط با فرهنگ کار پرداخته‌اند. به‌طوری که ۳ مطالعه (۱۰/۳۴ درصد) پارسونز، ۱ مطالعه (۳/۴۵ درصد) هومنز، ۱ مطالعه (۳/۴۵ درصد) وبر، ۱ مطالعه (۳/۴۵ درصد) مارکس، ۱ مطالعه (۳/۴۵ درصد) آدامز، ۱۵ مطالعه (۵۱/۷۵ درصد) رویکردی ترکیبی را مبنای نظری کار خود قرار داده و در ۷ مورد (۲۴/۱۳) مبنای نظری وجود نداشته است.

- فرضیه‌های پژوهش: در ۲۵ مطالعه که فرضیه در آن به‌کار رفته و آزمون شده، ۱۷۰ فرضیه وجود داشته است. بنابراین به‌طور متوسط ۶/۸ فرضیه در هر پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

- روش نمونه‌گیری: بیشترین درصد در نمونه‌گیری به تصادفی ساده اختصاص یافته است. به‌طوری که ۲ مطالعه (۶/۲۵ درصد) نمونه‌گیری هدفمند، ۱۰ مطالعه (۳۱/۲۵ درصد) نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳ مطالعه (۹/۳۷ درصد) نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۳ مطالعه (۹/۳۷ درصد) نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۳ مطالعه (۹/۳۷ درصد) نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک، ۵ مطالعه (۱۵/۶۲ درصد) تمام شماری بوده و در ۶ مورد (۱۸/۷۵ درصد) روش نمونه‌گیری ذکر نشده است.

- ابزار گردآوری داده‌ها: چنانکه در جدول ۷ می‌بینیم در ۲۹ مطالعه (۹۳/۵۴ درصد) از پرسشنامه و در ۲ مطالعه (۶/۴۵ درصد) از مصاحبه استفاده شده است. بنابراین بیشترین ابزار گردآوری داده پرسشنامه بوده است.

چنانکه گفتیم، فراتحلیل زمینه‌ای را فراهم می‌آورد، که خلاءها و نقایص کارها مشخص شده و زمینه برای اصلاح تحقیقات بعدی پژوهشگران فراهم می‌آید. اگر از بررسی محتوایی پژوهش‌ها که زمان، انرژی و تخصص خاص خود را می‌طلبند، بگذریم، در مروری سطحی آسیب‌های صوری مطالعات مشخص می‌شود. جدول ۲، به آسیب‌شناسی مطالعات انجام شده اختصاص یافته است. چنانکه در جدول ۲، می‌بینیم، در ۴/۷۶ درصد عنوان تحقیق، ۱۱/۹ درصد سئوال‌ات تحقیق، ۱۲/۲۹ درصد اهداف تحقیق، ۱۲/۲۹ درصد مبانی نظری، ۳۸/۰۹ درصد پیشینه تحقیق، ۲۱/۴۲ درصد چارچوب تئوریک، ۲۸/۶ درصد اعتبار، ۲۸/۶ درصد پایایی، ۲۶/۲ درصد پیش‌آزمون، ۴۷/۶ درصد تعاریف مفهومی، ۲۳/۸ درصد تعاریف عملیاتی، ۱۱/۹ درصد نکات املایی و ویرایشی، ۱۹/۰۴ درصد نمونه‌گیری، ۱۹/۰۴ درصد تجزیه تحلیل، ۱۹/۰۴ درصد ارائه یافته‌ها، ۱۹/۰۴ درصد آزمون فرضیه‌ها، ۹/۵۲ درصد ارائه نتایج، ۴۰/۵ درصد ارائه راه‌کارها، ۴/۷۶ درصد منابع و در ۱۷/۶۶ درصد، چند جزء از عناصر اصلی تحقیق، گزارش نشده یا گزارش به شیوه مطلوب نبوده است. وجود این‌گونه نقایص صوری، لزوم بررسی‌های عمیق‌تر و صحیح‌تر و ارزیابی مکرر مطالعات را در حوزه‌های مختلف نشان می‌دهد.

ج) طبقه‌بندی عوامل اثرگذار و مرتبط با فرهنگ کار: طبقه‌بندی عوامل اثرگذار در جدول ۳ آورده شده است. از آنجا که متغیر وابسته در مطالعات انجام شده، الزاماً فرهنگ کار نبود و ما با مطالعاتی در حوزه اخلاق کار، وجدان کار، انگیزش به کار و مفاهیم مرتبط با فرهنگ کار مواجه بودیم، از ترکیب کمی نتایج مطالعات به کمک نرم‌افزار CMA^۱ صرف‌نظر کردیم. همان‌طور که می‌دانیم، شرط ورود متغیرها به فراتحلیل و پذیرش اثر آنها، وجود ۵ تکرار و تأیید اثرپذیری در مطالعات مختلف می‌باشد (ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵: ۱۱). بنابراین متغیرهای با تکرار کمتر را کنار گذاشته و دیگر متغیرها را بررسی می‌کنیم.

^۱- Comprehensive Meta-Analysis

جدول ۲. آسیب شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه فرهنگ کار

درصد	فراوانی	عدم گزارش یا گزارش نامطلوب
۴/۷۶	۲	عنوان تحقیق
۱۱/۹	۵	سئوال تحقیق
۱۲/۲۹	۶	اهداف تحقیق
۱۲/۲۹	۶	مبانی نظری
۳۸/۰۹	۱۶	پیشینه تحقیق
۲۱/۴۲	۹	چارچوب تئوریک
۲۸/۶	۱۲	اعتبار
۲۸/۶	۱۲	پایایی
۲۶/۲	۱۱	پیش آزمون
۴۷/۶	۲۰	تعاریف مفهومی
۲۳/۸	۱۰	تعاریف عملیاتی
۱۱/۹	۵	رعایت نکات املایی و ویرایشی
۱۹/۰۴	۸	نمونه‌گیری
۱۹/۰۴	۸	تجزیه تحلیل
۱۹/۰۴	۸	ارائه یافته‌ها
۱۹/۰۴	۸	آزمون فرضیه‌ها
۹/۵۲	۴	ارائه نتایج
۴۰/۵	۱۷	ارائه راهکارها
۴/۷۶	۲	ارائه منابع
۱۷/۶۶	۷	عدم گزارش یا گزارش نامطلوب در چند جزء از عناصر اصلی تحقیق

جدول ۳. طبقه‌بندی عوامل اثرگذار و مرتبط با فرهنگ کار

عوامل اثرگذار و مرتبط	اثرگذار و مرتبط	غیر قابل قبول	اثر و رابطه معکوس
رضایت و امنیت شغلی	۱۶		
عدالت سازمانی	۱۰	۱	
مدیریت مشارکتی	۷		
مشارکت سازمانی	۸		
تخصیص‌گرایی و عدم تضاد در نقش	۸		
تقسیم کار مناسب	۵		
سیستم ارتقا شغلی مناسب	۵		
سابقه کار	۷	۵	۱
رضایت از زندگی	۵		
گرایش‌های دینی	۵		
جنسیت	۴	۶	
سن	۹	۲	۱
تاهل	۲	۵	
تحصیلات		۳	۶

چنان‌که می‌بینیم، در متغیرهای درون‌سازمانی، رضایت و امنیت شغلی با ۱۶ تکرار، عدالت سازمانی با ۱۰ تکرار، مدیریت مشارکتی با ۷ تکرار، مشارکت سازمانی با ۸ تکرار، تخصیص‌گرایی و عدم تضاد در نقش با ۸ تکرار، سابقه کار با ۷ تکرار، سیستم تقسیم کار مناسب با ۵ تکرار، سیستم ارتقای مناسب شغل با ۵ تکرار در مطالعات تأیید شده است. در متغیرهای برون‌سازمانی تأثیر رضایت از زندگی با ۵ تکرار و گرایش‌های دینی با ۵ تکرار تأیید شده است. در متغیرهای زمینه‌ای رابطه مستقیم سن و رابطه معکوس تحصیلات با فرهنگ کار از دیگر نتایج این پژوهش‌ها بوده است. در ۹ مورد، نشان داده شده با افزایش سن، فرهنگ کار نیز افزایش یافته، بنابراین با افزایش سن، فرهنگ کار نیز افزایش می‌یابد. در ۵ مطالعه، نشان داده شده که وضعیت تاهل با فرهنگ کار رابطه‌ای ندارد و اظهار نظر راجع به رابطه جنسیت و فرهنگ کار نیاز به بررسی بیشتری دارد. چرا که در ۴ مطالعه، رابطه آن تأیید و در ۶ مطالعه رابطه آن تأیید

نشده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، در فرهنگ کار مجموعه‌ای از عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار هستند.

د) طبقه‌بندی راه‌کارهای سیاستی پژوهش‌ها: تقسیم‌بندی راه‌کارها و پیشنهادات پژوهش‌های انجام شده در جدول ۴ در سه بخش درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و مطالعاتی قابل مشاهده است.

جدول ۴. طبقه‌بندی راه‌کارها و پیشنهادات سیاستی و مطالعاتی پژوهش‌ها

تکرار	پیشنهادات	نوع پیشنهاد
۲	افزایش رضایت شغلی	پیشنهادات درون‌سازمانی
۲	برقراری هرم‌های حمایتی از کارکنان، ارتباط اجتماعی کارمندان با یکدیگر	
۱	ایجاد تعهد سازمانی از طریق بوجود آوردن ساختار اخلاقی	
۱	خصوصی‌سازی با رعایت عوامل موثر بر اخلاق کار	
۵	عدالت سازمانی و عادلانه بودن نظام پاداش‌ها	
۹	ایجاد مدیریت مشارکتی و تلاش در تأثیرگذار بودن فرد در کار	
۱	سرلوحه بودن مدیران به لحاظ اخلاقی	
۷	تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها، عادلانه‌بودن نظام پاداش‌ها	
۱	تقسیم کار مناسب، تعریف شرح وظایف دقیق و ابلاغ آن به کارمندان	
۲	سیستم ارتقا شغلی مناسب	
۱	رعایت اصل گردش و جلوگیری از انحصاری شدن پست‌های سازمانی	
۲	ایجاد تعادل بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان	
۱	شناسایی کارفرما	
۱	تقویت ارزش‌های اخلاقی در افراد	پیشنهادات برون‌سازمانی
۱	ایجاد تغییر همزمان در نظام‌های اجتماعی	
۱	توجه به متغیرهای کلان، مانند فرهنگ	
۲	توجه مسئولین به حوزه کار، لزوم تجدید نظر در سیاست‌های این حوزه	
۱	ترویج روحیه انباشت سرمایه و کار بیشتر در خانواده و جامعه	

جدول ۴. طبقه‌بندی راه‌کارها و پیشنهادات سیاستی و مطالعاتی پژوهش‌ها (ادامه)

تکرار	پیشنهادات	نوع پیشنهاد
۳	آموزش اخلاق و وجدان کار در مدارس و دانشگاه‌ها، گنجاندن فرهنگ کار در کتب درسی	پیشنهادات برون‌سازمانی
۱	آموزش دبیران و طراحان کتب	
۲	ترویج فرهنگ کار در خانواده	
۱	افزایش رضایت جوانان از زندگی	
۲	مشارکت صدا و سیما در ارتقا عوامل فرهنگی و اجتماعی، تاکید بر وجدان کاری در رسانه‌ها	
۱	مشارکت و همدلی خانواده و مدرسه با هم در خصوص این حوزه	
۴	آموزش برنامه‌های کمک به خود	
۵	افزایش رضایت سیاسی، گرایشات دینی، گرایشات ملی	
۱	انجام پژوهش‌های کیفی	پیشنهادات مطالعاتی
۲	استفاده از دیگر چارچوب‌های نظری	
۱	انجام مطالعات تطبیقی در شرکت‌های خصوصی و دولتی	
۱	پژوهش‌های عمیق‌تر	
۱	استفاده از محققین دیگر رشته‌ها	
۱	بررسی تاریخی فرهنگ کار	
۱	سنجش عوامل موثر بر وجدان کاری در همه مناطق و استان‌ها و شهرها	
۲	توجه بیشتر به متغیرهای برون سازمانی	

چنانکه در جدول می‌بینیم، ایجاد رضایت شغلی، تأمین نیازهای مادی و غیرمادی، پرداخت دستمزدهای مکفی، حق بیمه، تأمین حقوق بازنشستگی، ایجاد امنیت شغلی، ایجاد محیطی انتقادپذیر، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار، سلامت روحی و جسمی کارکنان، محیط سالم و بانشاط، افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی، اوقات فراغت، توجه به روابط غیررسمی در کارکنان، برقراری هرم‌های حمایتی از کارکنان، ارتباط اجتماعی کارمندان با یکدیگر، به‌وجود آوردن ساختار اخلاقی مناسب، تقویت ارزش‌های اخلاقی در افراد، توجه مسئولین به حوزه کار،

لزوم تجدیدنظر در سیاست‌های حوزه کار، ترویج روحیه انباشت سرمایه و کار بیشتر در خانواده و جامعه، افزایش رضایت سیاسی، گرایش‌های دینی، گرایش‌های ملی در مطالعات پیشنهاد شده است. در حوزه پژوهش نیز انجام پژوهش کیفی، انجام مطالعات تطبیقی، بررسی تاریخی فرهنگ کار و توجه بیشتر به متغیرهای برون‌سازمانی، از پیشنهادات مطالعاتی پژوهش‌ها بوده است.

نتیجه‌گیری

نگرش عمومی برخی بر آن است که فرهنگ کار در جامعه ما ضعیف است و راندمان پایین کار به ضعف فرهنگ کار، نسبت داده می‌شود. یافته‌های این تحقیق نشان داد، فرهنگ کار در ایران در سطح متوسط است و می‌بایست در رابطه با وضعیت فرهنگ کار با احتیاط بیشتری سخن گفت. این نتیجه با پژوهش احمدی (۱۳۹۰) و طالبیان (۱۳۸۲) هم‌خوانی دارد. همچنین این تحقیق نشان داد، که فرهنگ کار متأثر از مجموعه‌ای از عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و متغیرهای زمینه‌ای است.

در مطالعات انجام شده، بیان نتایج تحقیقات با افراط، راه‌کارهای خیلی کلی و گاهی اجرا نشدنی، بیان راه‌کارهایی که از دل پژوهش استخراج نشده‌اند و برخی آنچنان بدیهی هستند، که بدون انجام تحقیق نیز می‌توان آنها را مطرح کرد. گاهی حجم ناموزون فصول به چشم می‌خورد. به‌خصوص گاهی در پیشینه و مبانی نظری موضوعات بی‌ربط، به کار گرفته می‌شود. گاهی حذف مبانی نظری و مطالعات تجربی، تداخل هدف‌های پژوهش با طرح مساله، عدم رعایت تقدم هدف‌های تحقیق در برابر شیوه نظری، ادغام راه‌کارهای پژوهش با نتایج، عدم رعایت دقیق منابع و مآخذ، فاصله میان اهداف و نتایج، اختلال عناصر تحقیق، عدم ارتباط و هماهنگی در اجزای پژوهش‌ها را می‌توان، مشاهده نمود. گاهی به روشنی مشخص نشده، کدام فرضیه تأیید یا رد شده است، عدم استفاده از آزمون‌های آماری پیشرفته و تجزیه تحلیل اطلاعات نیز یافت می‌شود.

در حوزه فرهنگ کار، باید گفت که مفهوم فرهنگ کار با برخی مفاهیم همانند اخلاق کار، وجدان کار، تعهد کاری قرابت زیادی دارد. در تعاریف مفهومی این واژه‌ها، از تعاریف متفاوت و متعدد که گاهی هم‌پوشانی معنایی نیز دارند، استفاده شده و ما گاهی نمی‌دانیم، مطالعه‌ای که با عنوان اخلاق کار انجام شده، آیا واقعاً اخلاق کار را بررسی کرده یا مفاهیم مشابه با آن را. به‌عنوان مثال: تعاریف ارائه شده از وجدان کار، متکثر و متنوع است. برخی تعاریف بسیار وسیع-اند، مانند شکل درونی شده عقاید و ارزش‌ها و هنجارها در مورد کار (رجب زاده، ۱۳۷۶) و یا شکل درونی شده فرهنگ جامعه در مورد کار. (مشبکی، ۱۳۷۶) در این تعاریف، وجدان کاری

تقریباً معادل فرهنگ کار است. در مقابل برخی تعاریف شعاع محدودتری برای این مفهوم در نظر گرفته‌اند، مانند داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی و شغلی و سازمانی (ابطحی، ۱۳۷۶). گرایش به انجام دادن صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم (حبیبی، ۱۳۷۶). عامل درونی برای همساز کردن و همسان کردن رفتار سازمانی فرد (خائف، ۱۳۷۵). نیرویی درونی که به واسطه آن انسان به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش می‌یابد، به‌طوری که بدون نیاز به نظارت بیرونی و از طریق خود کنترلی و به‌صورت خودانگیخته، به بهترین نحو وظایف محوله را به انجام می‌رساند (حبیبی، ۱۳۷۶). در این تعاریف، وجدان کاری، بعدی از فرهنگ کار تعریف شده، که فرد را به انجام کار صحیح و بهتر سوق می‌دهد. (جوانمردی، ۱۳۸۷، ۲۶). یا در برخی منابع اخلاق کار و فرهنگ کار یکی تلقی شده و در برخی مفهوم‌سازی‌های جدید، با الهام از ویر این تمایل وجود دارد که اخلاق کار را یک سازه نگرشی متعلق به ارزش‌های مربوط به کار تلقی کرده و اخلاق مجموعه چندوجهی از ارزش‌ها به‌شمار آید (عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸، ۱۱۴ به نقل از میلر و همکاران، ۲۰۰۲). اخلاق کار از دید چلبی، را می‌توان مجموعه معیارها و الگوهای سنجیده و پسندیده حاکم بر رفتار انسانی دانست که موجبات همکاری، صلح و تداوم حیات جمعی را فراهم می‌آورد. اخلاق عموماً جنبه تکلیفی دارد و با ارزش‌ها مرتبط است، به‌عبارت دیگر با تعهد به بعد عملی و اجتماعی نسبت به کار، بایدها و نبایدهای حیات جمعی را تعریف می‌کند (عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸، ۱۱۴). معیدفر، اخلاق کار را حوزه‌ای از فرهنگ جامعه می‌داند، که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند. این تعریف کاملاً منطبق با فرهنگ کار است، در حالی که از نظر مفهومی بین اخلاق کار و فرهنگ کار تفاوت وجود دارد. اخلاق کار عمدتاً ناظر بر وجوه مثبت گرایش‌ها و رفتارهای کاری است، در حالی که فرهنگ کار می‌تواند، وجوه منفی را نیز شامل شود (معیدفر، ۱۳۸۰، ۱۳۸۳).

پیشنهادهای

چنانکه گفتیم، تا کنون کمتر به آسیب‌شناسی مطالعات در حوزه فرهنگ کار پرداخته شده است. بازبینی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد، پژوهش‌ها نیاز به ساماندهی مجدد دارد و نیاز است، زمینه همکاری میان سازمان‌های پژوهشی و مراکز اجرایی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فراهم شود. گفتیم فراتحلیل زمینه‌ای را فراهم می‌آورد، که خلاءها و نقایص کارها مشخص شده و زمینه اصلاح تحقیقات بعدی پژوهشگران فراهم آید. وجود نقایص در مطالعات، لزوم بررسی‌های عمیق‌تر و ارزیابی‌های مکرر مطالعات را در حوزه‌های مختلف، نشان می‌دهد.

از تقسیم‌بندی راه‌کار و پیشنهادهای پژوهش‌های انجام شده، راه‌کارها و پیشنهادهای مؤثر در ارتقا فرهنگ کار را در سه بخش درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و پیشنهادات پژوهشی مطرح کردیم. ایجاد رضایت شغلی، تأمین نیازهای مادی و غیرمادی، پرداخت دستمزدهای مکفی، حق بیمه، تأمین حقوق بازنشستگی، امنیت خاطر از تداوم شغل، ایجاد محیطی انتقادپذیر، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار، سلامت روحی و جسمی کارکنان، محیط سالم و با نشاط، افزایش امکانات تفریحی، رفاهی، ورزشی، اوقات فراغت، توجه به روابط غیررسمی کارکنان، برقراری هرم‌های حمایتی از کارکنان، ارتباط اجتماعی کارمندان با یکدیگر، بوجود آوردن ساختار اخلاقی مناسب، تقویت ارزش‌های اخلاقی در افراد، توجه مسئولین به حوزه کار، لزوم تجدیدنظر در سیاست‌های مربوط، ترویج روحیه انباشت سرمایه و کار بیشتر در خانواده و جامعه، افزایش رضایت سیاسی، گرایش‌های دینی و گرایش‌های ملی بر افزایش فرهنگ کار اثر مثبت دارد. انجام پژوهش‌های کیفی، مطالعات تطبیقی، بررسی‌های تاریخی و توجه بیشتر به متغیرهای برون‌سازمانی از پیشنهادات مطالعات انجام شده، بوده است.

در ایجاد فرهنگ کار مثبت، می‌توان عواملی از قبیل مدیریت سازمانی، نظام آموزشی، خانواده و دولت را دخیل دانست. از مهمترین عواملی که کارکنان یک سازمان را نسبت به کارکردن علاقه‌مند می‌کند، سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. عواملی چون نوع شخصیت مدیر و طرز برخورد وی با کارکنان، دخالت دادن افراد در امور کاری و تصمیم‌گیری‌های سازمان، موضع‌گیری‌های اخلاقی مدیر، برخورد و نگرش مدیر نسبت به کار، توجه و چگونگی نظارت و ارزشیابی و همچنین سیستم پاداش‌دهی، نقش مهمی را ایفا می‌کند. همان‌گونه که وبر معتقد است، به حداکثر رساندن کارایی سازمان، مستلزم به‌کارگیری برخی اصول است که او آنها را بوروکراسی نامیده و در این میان شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی نقش عمده‌ای دارد. از نظر تیلور، راه حل این است که مدیریت، کارگران را از نیاز به برنامه‌ریزی به وظایف خود آسوده سازد و با پرداخت دستمزدهای بیشتر کوشش آنها را بیشتر کند. مایو با انجام یک سلسله مطالعات صنعتی در شرکت وسترن الکتریک به این نتیجه رسید، که آنچه سطح تولید و میزان بهره‌وری کارگران را بالا می‌برد، عوامل مادی نیست، بلکه عوامل غیرمادی مانند احساس غرور و اهمیت به مناسبت برگزیده شدن از طرف مدیران، همبستگی گروهی، تسهیل روابط اجتماعی، آزادی عمل بیشتر در مورد تقسیم کار و سرانجام بهبود مناسبات با سرپرست است (احمدی، ۱۳۹۱، ۲۴).

انسان برای رشد و شکوفایی به‌طور مداوم باید در معرض آموزش باشد و بنابراین محیط‌های آموزشی، نقش مربی و کتب درسی، نقش مهمی در ترویج فرهنگ کار به عهده دارند. گاهی

شکل کلاس‌ها و ورود و خروج مدرسین، خود القای فرهنگ بیکاری یا تخریب کار است، که در این زمینه مطالعه کمتری وجود داشته است. محتوای کتب درسی که تا چه اندازه انگیزه و روحیه تلاش و کار را ایجاد می‌کند، نیز از اهمیت خاصی برخوردار است. عمده مطالعات انجام شده در این زمینه، نشان می‌دهد کتب درسی در حوزه فرهنگ کار محتوای ضعیفی دارند.

محل و مجرای اصلی رشد و نمو فرهنگ کار و ایجاد احساس پشتکار و تلاش می‌تواند و می‌باید از طریق خانواده ایجاد شود و ادامه یابد. در خانواده‌های زاپنی والدین مرتب کودکان را تشویق به فعالیت و تلاش می‌کنند و از طرفی تلاش و فعالیت والدین، خود بهترین الگو برای فرزندان می‌باشد تا در آینده سخت‌کوشی و کار را ملاک موفقیت خود بدانند (سبحانی‌نژاد، ۱۳۸۴، ۳) اما در بسیاری از خانواده‌های ایرانی، فرزندان به تن‌پروری و به‌دنبال کارهای کاذب رفتن و دلالتی تشویق می‌شوند. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری بر اساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به‌ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان‌های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می‌شود. از خلاءهای مطالعاتی در این زمینه، می‌توان به این مورد اشاره کرد که در زمینه خانواده، و این که تا چه حد فرهنگ کار مثبت را آموزش می‌دهند و از آن دفاع می‌کنند، مطالعه‌ای انجام نشده است.

بررسی نظام سیاسی نیز در جامعه نقش اساسی در جهت‌گیری رفتاری مردم به عهده دارد. وقتی مردم می‌بینند در جامعه به تولید کار، تلاش و دانش ارزش داده می‌شود، به فعالیت ترغیب می‌شوند. این مورد نیز از خلاءهای مطالعاتی در این زمینه می‌باشد و نیاز به تحقیق بیشتری دارد. مقوله نگرش و باورهای دولت از کار و سازمان کمتر مورد توجه بوده و همچنین نبود نگرش صحیح نسبت به کار و زندگی جمعی که از آن غفلت شده است.

طرز تلقی افراد از کار و نیازهای موجود در فرایند توسعه و بهره‌وری مناسب نیست. بدیهی است با تلقی نادرست یا نارسا نمی‌توان به بهره‌وری بهینه دست یافت. افراد جامعه، بیشتر به مشاغل و موقعیت‌های برتر تمایل دارند، تا مشاغل مورد نیاز. باید توجه داشت، در صورتی که نگرش نسبت به کار و شغل در جامعه، به‌طور جدی اصلاح نشود و افراد درک صحیحی از موقعیت‌های فردی و اجتماعی نداشته باشند، نارضایتی در سطوح متعدد شکل خواهد گرفت و نارضایتی شغلی زمینه‌ساز ایجاد ناامیدی در سطوح مختلف می‌باشد. وسایل ارتباط جمعی نیز می‌بایست، به‌درستی به معرفی مشاغل و ارائه سیمای کار بپردازند. چنانکه دیدیم، نتایج این تحقیق تأییدکننده تئوری‌های آدامز، وبر، هرزبرگ، فیلی و هاوس، تیلور و مایو و پارسونز می‌باشد.

در حوزه پژوهش، بررسی نقش خانواده در فرهنگ کار، میزان مداخله خانواده در تفهیم و ارتقا فرهنگ کار، بررسی و کنکاش تاریخی در فرهنگ کار، بررسی فرهنگ کار در ادیان، مذاهب و

اقوام، بررسی تفاوت‌های جنسیتی در فرهنگ کار و علل آن، پیمایش‌های ملی و بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌ها در نقاط مختلف، بررسی نگرش افراد به انباشت سرمایه، بررسی روند فرهنگ کار، فرهنگ کار در میان مشاغل و حرفه‌های مختلف، مطالعات کیفی و عمیق‌تر، بررسی عوامل اثرگذار برون‌سازمانی پیشنهاد می‌شود.

منابع

- احمدی، سیروس (۱۳۹۰) بررسی رابطه شخصیت و فرهنگ کار، علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۸(۱)، ۱۷-۱.
- ازکیا، مصطفی و توکلی، محمود (۱۳۸۵) فراتحلیل رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی، نامه علوم اجتماعی، ۲۷، ۲۶-۱.
- جوانمردی، سمیه (۱۳۸۷) بازنمایی فرهنگ کار در کتب درسی عمومی، مقطع متوسطه سال تحصیلی ۱۳۸۷ تا ۱۳۸۸، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- سبحانی‌نژاد، مهدی و همایی، رضا (۱۳۸۴) میزان توجه به‌نگرش فرهنگ کار در کتاب‌های درسی دوره راهنمایی کشور، دانشور رفتار، ۱۲(۱۵)، ۲۰-۱.
- صدیق‌سروستانی، رحمت‌اله (۱۳۷۹) فراتحلیل مطالعات انجام شده در حوزه آسیب‌شناسی اجتماعی در ایران، نامه علوم اجتماعی، ۱۵، ۱۰۳-۶۷.
- طالبیان، سیدامیر (۱۳۸۲) سنجش سطح وجدان‌کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تهران.
- عظیمی هاشمی، مژگان (۱۳۸۸) فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان‌رضوی، مطالعات اجتماعی ایران، ۷، ۴۳ تا ۱۱۱.
- محسنی تبریزی، علیرضا و میرزایی، محمد (۱۳۸۳) سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن (مورد جوانان و زنان روستایی روستاهای استان آذربایجان شرقی)، جامعه‌شناسی ایران، ۵(۴)، ۳۱ تا ۳.
- محسنی تبریزی، علیرضا، جزایری، علیرضا و بابایی، نعمت‌الله (۱۳۸۹) فراتحلیل مطالعات مربوط به سوء مصرف مواد با رویکرد روانی اجتماعی طی یک‌دهه و نیم‌گذشته (۱۳۸۴-۱۳۷۰)، بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۱(۱)، ۲۰۰-۱۷۵.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰) بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

- معیدفر، سعید (۱۳۸۵) اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی، رفاه اجتماعی، ۶(۲۳)، ۳۴۱-۳۲۱.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱) راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش عملی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).