

## " بسمه تعالی "

با همکاری دفتر امور فرهنگی و موسسه کار و تامین اجتماعی نشست های علمی و تخصصی در حوزه فرهنگ کار و سرمایه اجتماعی در آبانماه و آذرماه سال جاری برگزار گردید. این پژوهش ها و نشست ها توسط پژوهشگران و متخصصان حوزه علوم اجتماعی انجام شده و علاوه بر استفاده از متون کتابخانه ای و تئوری های شناخته شده صاحب نظران این حوزه ها از مطالعات میدانی برای گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها استفاده شده است.

اولین نشست علمی تحت عنوان "بررسی راهکارهای ارتقای سرمایه اجتماعی در جامعه کار و تولید" برگزار گردید. در این نشست دکتر ملیحه شیانی پژوهشگر حوزه علوم اجتماعی به مفهوم سرمایه اجتماعی اشاره کرد و خاطر نشان کرد، سرمایه اجتماعی را اغلب شبکه ای از ارزش ها و هنجارها به حساب می آورند، سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در آنها شکل می گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می شود و معمولاً به افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می انجامد و کمک می کند تا سرمایه های انسانی، مادی و اقتصادی بتواند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسد. در واقع سرمایه اجتماعی را می توان تاثیر اقتصادی مولفه های فرهنگی هر سیستم اجتماعی دانست.

وی به اهمیت سرمایه اجتماعی در حوزه اقتصاد اشاره کرد و افزود سرمایه اجتماعی در کنار سایر سرمایه ها (مانند سرمایه های فیزیکی و انسانی) می تواند نقش مهمی را در ارتقای سرمایه های فیزیکی و انسانی بعهده بگیرد. سرمایه اجتماعی در صورت استفاده بهینه به جای کاهش افزایش می یابد، در حالی که بقیه سرمایه ها در صورت استفاده معمولاً کاهش می یابند و فقط در صورت عدم استفاده و یا عدم استفاده بهینه، فرسوده شده و تضعیف می شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اجتماعی ناهموار و دشوار می شود.

ارتقای سرمایه اجتماعی در جوامع کار و تولید باعث می شود که کارگران و کارفرمایان بیشتر به همدیگر اعتماد کنند و موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان بدانند و خود را بعنوان عضوی از محیط کاری مربوطه در نظر بگیرند و بیشترین تلاش را در راستای موفقیت سازمان مربوطه انجام بدهند.

حجم مناسبی از سرمایه اجتماعی سبب کاهش هزینه های مبادلاتی شده و از این طریق بازده سرمایه گذاریهای فیزیکی و انسانی را افزایش می دهد و مهمترین ویژگی اقتصادی شبکه ها برای شکل گیری سرمایه اجتماعی، کاهش هزینه های مبادله است. میزان بالای اعتماد در یک جامعه موجب پیدایش اقتصادی کاراتر می شود چرا که باعث حذف یا کاهش هزینه های مربوط به چانه زنی و مراقبت بر اجرای مفاد قراردادهای اقتصادی می گردد. کارکرد دیگر سرمایه اجتماعی در سطح کلان تقویت دموکراسی پایدار از طریق تقویت جامعه مدنی است.

سرمایه اجتماعی به عنوان ارزش ها، هنجارها، روابط اجتماعی و شبکه های روبرو جمعی، انسجام بخش میان انسان ها و سازمان ها در ایران، حلقه مفقوده اقتصاد شمرده می شود.

نشست علمی دوم تحت عنوان "تحلیل محتوای کتاب های درسی در مقطع تحصیلی دبیرستان (دوره متوسط دوم) از منظر میزان توجه به نگرش فرهنگ کار برگزار شد. در این نشست "محمدحسین شریفی ساعی" پژوهشگر و دانشجوی دکتری دانشگاه تهران پژوهش تحلیل محتوای کتاب های درسی دبیرستان (دوره دوم متوسطه) از منظر توجه به نگرش به فرهنگ کار را ارائه داد.

وی در ارائه این پژوهش علمی اشاره کرد: در سال های اخیر، بحث «فرهنگ کار» در ایران، میدان منازعه شده است. در کتاب های درسی در ژاپن بر این نکته تأکید می شود که: «جوانان بدانید که کشورتان، "هیچ" ندارد، جز فکر و همت شما برای ساخت وطن» اما در کتاب های درسی در ایران، دائماً بر منابع زیرزمینی و خدادادی تأکید می شود.

وی افزود: جامعه ایرانی نیازمند آن است که از «اقتصاد نفت بنیان» به «اقتصاد دانش بنیان» حرکت کند. این جراحی بزرگ اقتصادی، نیازمند تغییر فرهنگ کار

در ایران است. روحیه کارآفرینی (به عنوان فرهنگ کاری پیشرفته) در جامعه ایرانی، نسبت به کشورهای توسعه یافته، بسیار پایین تر است.

این پژوهشگر ادامه داد: نوع آوری ها و اختراعات علمی، مولد کارآفرینی های گسترده در یک جامعه است. در کشورهای توسعه یافته، بین «تولید مقاله علمی» و «اختراع» فاصله اندکی وجود دارد. اکنون جامعه ایرانی، به «دانشجوی کارآفرین» بیشتر از «دانشجوی جویای کار» نیاز دارد. برای تغییر فرهنگ کار، باید نگرش ها را تغییر داد و کتاب های درسی، اولین میدان برای تغییر نگرش ها در بین جوانان است.

وی با طرح پرسش هایی مبنی بر این که کتاب های مورد بررسی در دوره دبیرستان (دوره متوسطه دوم)، به چه میزان مؤلفه های متعدد فرهنگ کار را مورد توجه قرار داده اند؟ در این کتاب ها؛ کدام مؤلفه ها، مورد تأکید بیشتر و کدام مؤلفه ها مورد توجه کمتر قرار گرفته اند؟ کتاب های مورد بررسی در دوره دبیرستان، به چه میزان به ابعاد سه گانه نگرش (شناختی، عاطفی و رفتاری) نسبت به فرهنگ کار توجه داشته اند؟ فرهنگ کار را تعریف و مولفه های آن را برشمرد.

گفتنی است این پژوهش با روش تحلیل محتوای کمی با جامعه آماری کتاب های درسی دوره دبیرستان در دوره متوسطه دوم با نمونه پژوهش، پنج کتاب درسی در سه پایه درسی متفاوت و در پنج حوزه مختلف شامل کتاب های با موضوعات دینی، اقتصادی، اجتماعی، تاریخی و ادبی با روش تجزیه و تحلیل داده های تحلیل آماری در سطح توصیفی و استنباطی و کتاب های درسی براساس سال تحصیلی ۱۳۹۴ - ۱۳۹۳ انجام شده است.

بر پایه این تحقیق میزان توجه به مولفه های مختلف فرهنگ کار در این کتاب ها، یکسان نبوده است. بالاترین میزان توجه، به ترتیب مربوط به مولفه های «ایجاد نگرش مثبت به کار»، «کار و تلاش مضاعف»، «بهره گیری مناسب از فناوری جدید» و «کارایی و بهره وری» بوده است. به برخی از مولفه های فرهنگ کار در هیچکدام از این پنج کتاب، کمترین توجه و پرداختی نشده است. مولفه های «رعایت مسائل سازمانی» و «عدالت سازمانی» از این جمله اند

که با عدم توجه کامل در این کتاب‌ها روبرو بوده‌اند. فرهنگ کار سازمانی در کتاب‌های درسی، تقریباً مورد غفلت کامل قرار گرفته است. فرهنگ کار در کتاب‌های درسی، بیشتر در بُعد فردی مورد توجه بوده است تا بُعد سازمانی. با افزایش مقطع تحصیلی، توجه به فرهنگ کار به جای آنکه بیشتر شود، کمتر شده است و روحیه کارآفرینی، تنها ۱ درصد از توجه به فرهنگ کار را در کتاب‌های درسی به خود اختصاص داده است.

شایان ذکر است در پایان این ارائه علمی، بخشی از نشست به پرسش و پاسخ حاضران اختصاص داشت و قرار بر این شد که نتایج این پژوهش با وزارت آموزش و پرورش مطرح و مشکلات موجود با راهکارهای علمی حل شود.

سومین نشست علمی تحت عنوان "بررسی فرهنگ کار در ایران (مطالعه فرهنگ کار در سازمان‌های دولتی و خصوصی تهران)" برگزار شد و دکتر سمیه توحیدلو پژوهشگر علوم اجتماعی ضمن ارائه تعریفی از فرهنگ کار که عبارتست از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده، ارتقای فرهنگ کار نیز یعنی درست کار کردن، عمل به تعهدات حتی در زمانی که کنترل خارجی وجود ندارد و احساس مسئولیت در قبال کار، تولید و سرمایه‌های فردی و ملی، و ارائه دیدگاه‌های نظری در خصوص فرهنگ کار، نتایج یافته‌های میدانی خود را در خصوص فرهنگ کار در سازمان‌های دولتی و خصوصی تهران را ارائه کرد و عدالت سازمانی را به سه نوع عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت مراوده‌ای تقسیم کرد.

وی افزود کاهش ارزش‌های اخلاقی کار در ایران چنانچه در بخش‌های پیش با استناد به تحلیل ثانویه کارهای پانلی انجام شده، بدان اشاره شد، چیزی غریب و متفاوت از نظام جهانی نبود. چنانچه در مطالعات تطبیقی دیده شد که این روال با افزایش نگاه‌های مدرن دارای همبستگی است. اما آنچه باید مورد توجه باشد این است که بر خلاف دیگر نقاط، افزایش سن، تجربه و سواد در ایران نتیجه‌ای متفاوت از سایر مناطق به بار می‌آورد. اینکه سواد و سن در جامعه ما ارزش‌آفرین نیست، ضعف سیستمی دیگری را نشان می‌دهد.

نارضایتی افراد از وضعیت اقتصادی در محیط های کار به گونه ای است که افراد به هیچ روی با حقوق معمولی خود به رضایت اقتصادی دست پیدا نمی کنند و لذا مطالبه پاداش و مزایا به عنوان جزو ثابتی از خواسته های اولیه آنها در می آید که فقدان آن باعث مسائلی مانند خوب کار نکردن و کاهش بهره وری خواهد بود. مفاهیمی مانند خیر جمعی، وجدان اخلاقی و فعالیت گروهی، جای خود را به نفع فردی می دهد و در این فضا افراد تلاش می کنند در کوتاه ترین زمان ممکن، از هر طریق قابل وصول، به بیشترین نفع مادی دست پیدا کنند.

اگر عدالت را در دو معنای "فراهم بودن فرصت های برابر برای پیشرفت و ارتقا" و همچنین "دریافت حقوق و مزایای عادلانه در پاسخ به کار صورت گرفته" در نظر بگیریم عمده پاسخگویان معتقدند فضاهای محیط کاری به هیچ یک از این دو اعتبار فوق عادلانه نیست.