

بررسی افزایش فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی در سال ۱۳۸۵ مژگان عظیمی هاشمی

سال ۱۳۸۵

چکیده

پرسش اساسی این پژوهش، شیوه‌های ایجاد فرهنگ کار و تلاش در فرزندان شاهد خراسان است. با الهام از مدل اجیل^۱ پارسونزی، کار مفهومی چند بُعدی و در چهار وجه اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی طبقه‌بندی می‌شود و برای هر بُعد اصلی نیز چهار وجه لحاظ شده است (چلبی، ۱۳۷۵).

فرهنگ کار در این بررسی، برآیند دو بُعد احساس مسئولیت کاری و هویت کاری تلقی شده و عوامل مؤثر بر آن در سه سطح عوامل کلان، میانه و خرد بررسی شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌نامه‌ی نیمه‌ساخت‌یافته بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، فرزندان شاهد شاغل و بی‌کار استان خراسان رضوی و حجم نمونه‌ی آن ۲۱۴ نفر بوده است که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای و روش توزیع و انتخاب نمونه‌ی خوشه‌ای چندمرحله‌ای تعیین شده‌اند. نتایج، نشان داد که نمونه‌ی تحقیق بر ضرورت کار به‌عنوان امری که علاوه بر ارزش بیرونی (دست‌رسی به درآمد، احترام و عزت و وابستگی اجتماعی) دارای ارزش درونی است و می‌تواند میل به تحرک و فعالیت، موفقیت، خودیابی و... آن‌ها را ارضا نماید تقریباً اتفاق نظر دارند. ۵۸ درصد از معانی و مقتضیات ابراز‌شده، بر ارزش درونی و ۴۱ درصد بر ارزش‌های بیرونی کار تأکید دارند. جوان‌ترها و کسانی که تحصیلات کم‌تری دارند، بیش‌تر به انگیزه‌های بیرونی اهمیت می‌دهند.

۷۵٪ از افراد، خودپنداره‌ی شغلی نسبتاً خوب دارند و ۱۰ درصد خودپنداره‌ی بسیار ضعیفی دارند. در بین عوامل سطح خرد، تأثیر مهارت بر اجزای فرهنگ کار تأیید شد. در سطح میانه، قرآینی که براساس آن نوع شغل بتواند بر فرهنگ کار تأثیر بگذارد، وجود ندارد. در سطح کلان نیز، نظر فرزندان شاهد درباره‌ی انتظارات جامعه در مورد کار و انتظار جامعه از آن‌ها و انتظار از بنیاد شهید بر اجزای فرهنگ کار تأثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ کار؛ فرزند شاهد؛ احساس مسئولیت کاری؛ هویت کاری، انتظارات اجتماعی.

مقدمه :

جامعه‌ای که خواهان توسعه‌ی اجتماعی است، باید به نیروی انسانی و کار انسان توجهی خاص نماید؛ چرا که، کار به‌عنوان یکی از اشکال محوری کنش ابزاری، نقش کلیدی در سازندگی اجتماعی ایفا می‌نماید. کار، بالقوه، مفهومی چندبُعدی است، پارسونز، در مدل‌سازی چهار وجهی از خرده‌نظام‌ها، با تفکیک چهار خرده‌نظام ارگانیسم، شخصیت، اجتماع و فرهنگ، معتقد است که بین خرده‌نظام‌های مذکور ارتباط سیبرنتیک و تبادل اطلاعات از فرهنگ به‌سمت خرده‌نظام‌های پایین‌تر از خود و انتقال انرژی از خرده‌نظام ارگانیسم به‌سوی خرده‌نظام‌های بالاتر از خود، صورت می‌گیرد.

براین‌اساس، برای کار نیز می‌توان چهار بُعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قایل شد. هریک از عناصر مذکور، به عناصر دیگری تجزیه می‌شود و نظام شخصیت افراد، به‌عنوان واسطه بین نظام ارگانیک و نظام اجتماعی قرار دارد. بنابراین، افراد، از طریق فرایند جامعه‌پذیری و در چارچوب ساخت اجتماعی، نظام شخصیت خود را کسب می‌نمایند تا بتوانند در امور مختلف شرکت کنند و یکی از این امور مهم در جامعه‌ی کار است.

این نگرش عمومی در بین صاحب‌نظران جامعه وجود دارد که در جامعه‌ی ما وجدان کار یا تعهد و اخلاق کاری و فرهنگ کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه‌یافته است. با مقایسه میزان بهره‌برداری و ساعات کار مفید در ایران با سایر کشورها این نتیجه به‌دست آمده است که مثلاً در ژاپن هر فرد هفت ساعت کار مفید دارد و در ایران این میزان کم‌تر از یک ساعت است.

نتایج تحقیقی در مورد سنجش اخلاق کار و عوامل فردی اجتماعی مؤثر بر آن، در میان واحدهای تولیدی، صنعتی شهر تهران در مقایسه‌ی نتایج این تحقیق با تحقیق مشابه در امریکا، میزان اخلاق کاری در ایران را متوسط و در امریکا زیاد دانسته است (معیدفر، ۱۳۷۶).

در این شاخص، چهار بُعد دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی با افراد در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار تفکیک شده است. نگرش در یک جامعه، می‌تواند خاص یا عام باشد، آموزه‌های عام برای همه‌ی افراد جامعه مشترک و آموزه‌های خاص، مخصوص گروه‌هایی متمایز است.

آموزش‌های پنهان یا غیررسمی، از طریق مدرسه و نظم و نظامات آن، رسانه‌های گروهی، انجمن‌های عضویت که افراد در آن‌ها عضو هستند نیز انتقال می‌یابد. علاوه بر این، در جوامع در حال گذار، دو سازمان ارزشی گوناگون و دو ساختار کاملاً متفاوت اجتماعی وجود دارد؛ در اجتماعات بزرگ مانند شهرها، کار ارزش‌های ذاتی خود را به دست نیآورده است؛ ضمن آن که کار در معنای قدیم نیز اعتبار خود را تا حد زیادی ازدست داده است.

مسئله‌ی اساسی این پژوهش، شیوه‌های ایجاد فرهنگ کار در فرزندان شاهد خراسان است. آموزه‌های انتقال‌یافته در فرایند جامعه‌پذیری، نقش محوری در انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در معنای عام و ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار و فرهنگ کار در معنای خاص را دارد. فرزندان شاهد نیز به‌عنوان بخشی از جامعه، هم در معرض آموزه‌های عام در سطح اجتماع (از جمله آموزه‌های مربوط به کار) و هم در معرض آموزه‌های خاص فرزندان شاهد قرار دارند. گفته‌های مسئولان بنیاد شهید، حاکی از آن است که در بین فرزندان شاهد، میل به تغییر شغل نسبتاً زیاد و سازگاری با شغل نسبتاً ضعیف است، آنان عموماً به راحتی با هر شغلی سازگار نمی‌شوند و به راحتی فرصت‌های شغلی را ازدست می‌دهند. در واقع، در حالت مطلوب، از فرزندان شاهد به‌عنوان فرزندان پدرانی که عاطفه، تعهد و احساس مسئولیت اجتماعی در حدّ نهایی در آن‌ها متبلور شده است، انتظار می‌رود که در فرایند جامعه‌پذیری (در خانواده و در مدارس شاهد و در تعاملات اجتماعی با سازمان‌های حمایتی مانند بنیاد شهید) در کسب تمایلات شخصیتی مطلوب، موفق باشند و در زمینه‌ی کار که یکی از اشکال عمل اجتماعی انسان است نیز دارای ویژگی‌های متناسب با نظام شخصیتی مطلوب باشند و فرهنگ یا اخلاق کار در بین آنان درونی شده باشد و در محیط‌های مختلف کاری سرآمد کارکنان آن مجموعه باشند. آیا این انتظار تحقق یافته است؟ فرهنگ یا اخلاق کار در بین فرزندان شاهد شاغل و بی‌کار چه‌گونه است؟ عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن کدامند؟ در راستای پاسخ‌گویی به این سؤالات، به منظور تقویت یا اصلاح وضع موجود و بهبود فرهنگ کار چه باید کرد؟

اهداف اصلی این پژوهش عبارتند از:

۱. بررسی میزان فرهنگ یا اخلاق کار در بین فرزندان شاهد خراسان
۲. بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار شامل (عوامل در سطح کلان، عوامل در سطح میانه، عوامل در سطح فردی و خرد)



۳. ارایه‌ی راه‌کارهای افزایش فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد

روش

متغیر اساسی پژوهش حاضر که به روش پیمایشی اجرا شده است، فرهنگ کار است. با عنایت به تعاریف مفهومی و رویکردهای نظری، فرهنگ کار، دارای دو بعد اساسی احساس مسئولیت کاری و هویت کاری تلقی شد. متغیرهای مستقل در این پژوهش به سه طبقه‌ی کلی تقسیم شدند:

الف- متغیرهای سطح خرد شامل: ۱- مهارت کاری (تحصیلات، تجربه) ۲- انگیزه‌ی کاری، که انگیزه‌های درونی (میل به تحرک و فعالیت، خودیابی، میل به موفقیت، میل به تجربه و شناسایی) و انگیزه‌های بیرونی (شامل پاداش مادی، وابستگی، عزت و احترام) را در بر می‌گیرد.

ب- عوامل سطح میانه، شامل: انتظارات سازمانی، نوع شغل و رابطه با نوع شغل، رضایت شغلی

ج- عوامل سطح کلان (طرز تلقی غالب از کار در جامعه)

واحد تحلیل در این بررسی، فرد می‌باشد و در مورد عوامل سطح میانه و کلان نیز نظر افراد در مورد متغیرهای مذکور مورد نظر بوده است. در این مطالعه، به‌منظور گزینش ابزار مناسب گردآوری داده‌ها مراحل متعددی طی شد و پس از دو سه آزمون اولیه‌ی پرسش‌نامه، تصمیم گرفته شد به‌دلیل اجتناب از پاسخ‌های هنجاری، داده‌ها از طریق مصاحبه و با سؤالات باز جمع‌آوری گردد.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل فرزندان شاهد شاغل و بیکار استان خراسان رضوی و حجم نمونه، ۲۱۴ نفر می‌باشند که براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای و توزیع و انتخاب نمونه به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای بوده است.

نتایج

بررسی معانی و مقتضیات کار از منظر افراد، نشان داد که از بین ۷۶۱ فراوانی دلیل ابراز شده، بیشترین دلیل کار کردن، نیاز مالی (۲۱,۷ درصد) عنوان شده که در بین مردان دو برابر زنان است. در بین دلایل مهم دیگر می‌توان به پرهیز از کسالت و تنبلی (۹ درصد)، اهمیت کار به عنوان جوهره‌ی شخصیتی مردانه (۹ درصد)، کسب استقلال (۸ درصد) و ارزش اجتماعی (۶ درصد) اشاره نمود.

دسته‌بندی مجدد مقتضیات کار و برداشت‌های عنوان شده از سوی افراد، در ذیل انگیزه‌های درونی و بیرونی که در مدل پژوهش به آن اشاره شد، نشان می‌دهد که ۴۱,۶ درصد از معانی ابراز شده بر انگیزه‌های بیرونی کار (شامل: پاداش مادی، ۲۱,۷ درصد؛ وابستگی، ۵ درصد؛ عزت و احترام، ۱۵ درصد) و ۵۸,۴ درصد بر انگیزه‌های درونی کار (شامل: میل به تحرک و فعالیت، ۲۲ درصد؛ میل به خودیابی، ۲۸,۴ درصد؛ میل به تجربه و شناسایی، ۵ درصد و میل به موفقیت، ۳ درصد) تأکید دارند.

بررسی خودپنداره‌ی شغلی که جزئی از هویت کاری است نشان داد که بیش از ۷۵ درصد از افراد، توانایی‌های شغلی خود را خوب (نمره‌ی ۱۵ تا ۲۰) می‌دانند.

احساس مسئولیت کاری، به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار مورد توجه است. از بین ۹۰۵ فراوانی نشانه‌ی مطرح شده، ۲۵ درصد بر نشانه‌ی جدیت در کار توافق دارند و توجه به مراجعین، دقت و وقت‌شناسی، درست انجام دادن کار، به ترتیب، نشانه‌های دیگری از احساس مسئولیت کاری را نشان می‌دهد. مقایسه‌ی آرای زنان و مردان نشان می‌دهد که زنان مشورت با دیگران را در زمینه‌ی مسایل و مشکلات کار و داشتن بازدهی بالا با امکانات کم، بیشتر مورد توجه قرار داده‌اند و اضافه‌کاری زیاد و کار در حد توان از سوی مردان نسبت به زنان مورد تأکید قرار گرفته است.

در بین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در سطح خرد، مهارت‌های کاری افراد (میزان تحصیلات و سوابق شغلی آنان) مد نظر قرار گرفت. ۵۶,۱ درصد از افراد، تحصیلات دانشگاهی (فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس یا بالاتر) دارند، ۳۵ درصد دیپلم و ۸,۸-

درصد مدرکی کم‌تر از دیپلم (ابتدایی و راهنمایی) دارند. از کل پاسخ‌های معتبر، ۱۹ درصد از افراد، به‌جز کاری که می‌کنند یا کار متناسب با رشته‌ی تحصیلی‌شان، هیچ‌گونه مهارت دیگری ندارند.

بررسی سوابق شغلی و نسبت تغییرات شغلی نشان داد که بیش از نیمی از افراد شاغل، حداقل یک‌بار شغل خود را تغییر داده‌اند، ۴۳/۸ درصد دوبار و ۳۰/۵ درصد سه‌بار به تغییر شغل خود مبادرت ورزیده‌اند. نسبت تغییر شغل در بین افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، بیش‌تر از دو گروه دیگر یا کسانی است که سطح تحصیلات پایین‌تری دارند. نسبت تغییر شغل در بین مردان نسبت به زنان و متأهلین نسبت به مجردین بیش‌تر است. نسبت تغییر شغل دوّم و سوّم در گروه سنی ۲۴ تا ۲۸ سال و تغییر شغل اوّل در گروه ۲۹ تا ۳۳ سال بیش‌تر است.

بررسی ۳۸۹ فراوانی دلیل تغییر شغل نشان می‌دهد که موقتی و فصلی بودن کار، (با ۲۲ درصد) مهم‌ترین دلیل ترک کار بوده است و کم بودن درآمد و حقوق (با ۱۵ درصد) در مرتبه‌ی بصری قرار گرفته است.

از بین ۱۰۸۴ فراوانی نشانه‌های میل به موفقیت کاری مورد اشاره‌ی افراد، حدود یک‌سوم (۳۲ درصد) مربوط به رضایت خود فرد و دیگران از کار و وجود پشتکار در کار است. بسیاری از نشانه‌های مطرح‌شده از سوی افراد (از جمله انجام درست کار) برای میل به موفقیت براساس تعریف مفهومی، جزو نشانه‌های احساس مسئولیت کار تلقی می‌شود. نشانه‌های عنوان‌شده از سوی پاسخ‌گویان را می‌توان به سه شکل طبقه‌بندی کرد:

- نشانه‌هایی که دال بر موفقیت اقتصادی در حوزه‌ی کاری است (این نشانه‌ها را در انگیزه‌های بیرونی کار، از جمله پاداش مادی نیز می‌توان قرار داد).
- موفقیت‌هایی که ناظر بر روابط اجتماعی در حوزه‌ی کاری است (مثل وابستگی، احترام و...)
- نشانه‌هایی که بیش‌تر ناظر بر بُعد شخصیتی و ویژگی‌های فردی است که برخی از آن‌ها در ذیل انگیزه‌های درونی کار (خودپایی و...) است.

طبقه‌بندی نشانه‌های موفقیت کاری، در ذیل دو گروه انگیزه‌های درونی و بیرونی کار قرار می‌گیرند و در مجموع،

انگیزه‌های درونی ۷۷ درصد و انگیزه‌های بیرونی ۲۳ درصد نشانه‌های موفقیت را شکل می‌دهند.



انگیزه‌های بیرونی		میل به موفقیت در کار	انگیزه‌های درونی		میل به موفقیت در کار
درصد	فراوانی		درصد	فراوانی	
۲۸,۳	۶۵	وجود پیشرفت و ارتقا در کار	۲۳,۴	۱۷۹	رضایت فرد و دیگران از کار
۲۳,۹	۵۵	روابط خوب با دیگران در کار	۲۲,۲	۱۷۰	وجود پشتکار در کار
۱۲,۲	۲۸	درآمد کافی	۱۰,۲	۷۸	علاقه به کار
۹,۶	۲۲	کار دارای ارزش اجتماعی	۷,۴	۵۷	انجام خوب کار
۹,۱	۲۱	داشتن کار ثابت	۷,۴	۵۷	رسیدن به اهداف زندگی با کار
۵,۲	۱۲	امکان اضافه کاری در کار	۶,۹	۵۳	وجود تجربه و تخصص در کار
۴,۸	۱۱	مهم بودن کار برای فرد	۶,۸	۵۲	وجود نظم و دقت در کار
۳,۹	۹	داشتن کار اداری و دولتی	۶,۳	۴۸	موفقیت در کار
۲,۶	۶	سرمایه‌ی زیاد در کار	۴,۳	۳۳	خلاق بودن
۰,۴	۱	وجود احساس رقابت با همکاران	۱,۳	۱۰	داشتن انگیزه برای انجام کار
			۲,۳	۱۸	کار در حد توان فرد
			۰,۶	۵	وجود استقلال در کار
			۰,۶	۵	قانع بودن به کار
			۰,۱	۱	وجود نظم و ترتیب در کار
۱۰۰	۲۳۰ (۲۳,۱٪)		۱۰۰	۷۶۶ (۷۶,۹٪)	جمع

بررسی متغیرهای مستقل مؤثر بر فرهنگ کار در سطح میانه، شغل فعلی، مشاغل قبل و انتظارات سازمانی مطمح نظر قرار داده شد. از بین پاسخ‌گویان شاغل، (۱۲۸ نفر) ۳۷ درصد از شغل خود ناراضی بوده‌اند. بیش‌ترین نسبت دلایل ناراضی‌ت شغلی به کمی حقوق و رفتار بد کارفرما مربوط است، عدم علاقه به کار (با ۱۱ درصد) در مرتبه‌ی بعد قرار می‌گیرد.

از بین انتظاراتی که پاسخ‌گویان به‌عنوان انتظار همکاران از آنان به‌عنوان فرزند شاهد بیان کرده‌اند، بیش‌ترین فراوانی، انتظار کمک در حل مشکلات است، صمیمیت و احترام، انجام درست وظایف محوله، پای‌بندی مذهبی و دوری از رابطه‌گرایی به‌ترتیب شامل انتظارات بعدی می‌شود. از بین (۲۴۰ فراوانی انتظار) انتظاراتِ عنوان‌شده‌ی رؤسا از فرزندان شاهد، بیش‌ترین فراوانی، انتظار تعهد بیش‌تر کاری از سوی فرزندان شاهد است، برخورد خوب با دیگران و با ایمان بودن، به‌ترتیب شامل انتظارات بعدی می‌شود.

تلقی افراد از نظرات و واکنش‌های خانواده‌ها و اجتماع نسبت به بی‌کاری به‌عنوان متغیر مؤثر بر فرهنگ کار (در سطح کلان) مورد بررسی قرار گرفت. ۲۹ درصد به بی‌تفاوتی نسبت به فرد بی‌کار و اهمیت کم قائل‌شدن برای وی اشاره کرده‌اند. ۱۶ درصد، معتقدند که دیگران در این شرایط، فرد را آماده‌ی انجام کارهای خلاف می‌دانند و ۱۵ درصد افراد بی‌کار را بی‌مسئولیت می‌دانند.

از بین ۳۶۱ عبارت ثبت‌شده مبنی بر انتظارات جامعه از فرزندان شاهد، الگو بودن برای دیگران (۲۸ درصد) و مقید بودن از لحاظ اخلاقی و احساس مسئولیت بیش‌تر (هر یک ۱۵ درصد) نسبت بیش‌تری از پاسخ‌ها را به خود اختصاص داده بودند.

از بین ۱۰۶۶ عبارت ثبت‌شده درخصوص انتظارات افراد از بنیاد شهید، مهم‌ترین انتظار مطرح‌شده، پیدا کردن کار (۲۲- درصد) و در مرتبه‌ی بعد، رسیدگی بیش‌تر به خانواده‌هاست. ۷ درصد نیز انتظار خاصی از بنیاد شهید ندارند یا دوست دارند که بین آن‌ها با دیگران تفاوتی نباشد. ۱۴ درصد از انتظارات عنوان‌شده‌ی دیگر، به امکانات و وام و قطع‌نشدن امکانات پس از ازدواج اختصاص دارد و بیش از نیمی از انتظارات مربوط به برخورد خوب و محترمانه، حمایت، پذیرش، مشاوره و... می‌باشد. بررسی نظرات افراد در مورد عملکرد بنیاد شهید درخصوص اشتغال، نشان داد که ۵۷ درصد پاسخ‌های ابرازشده، ناظر بر عملکرد ضعیف بنیاد در ارتباط با اشتغال فرزندان شاهد است. ۲۰ درصد، معتقدند که بنیاد توانسته است به مسایل آن‌ها رسیدگی و مشکلات

آن‌ها را حل نماید و یک‌درصد از پاسخ‌های داده شده، اظهار رضایت از وام‌های اعطایی بنیاد می‌باشد. در سایر عبارات ذکر شده (۲۱ درصد) نیز، نشانه‌هایی حاکی از نارضایتی افراد از عملکرد و حمایت بنیاد مشاهده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در مدل نظری، اجزای فرهنگ کار، در دو جزء اصلی احساس مسئولیت و هویت کاری (شامل معانی کار، مقتضیات کار، ارزش‌های بیرونی و خودپنداری از استعداد ایفای نقش) طبقه‌بندی شد. انگیزه‌های کار، از لحاظ مفهومی به‌عنوان عامل مستقل-مورد اشاره قرار گرفته‌اند؛ اما در فضای ذهنی افراد نمی‌توان مرز مشخصی بین آن و هویت کار قایل شد؛ بنابراین، در بررسی حاضر، انگیزه‌های کار، به‌عنوان جزئی از فرهنگ کار قرار داده شد.

نتایج نشان داد که در ذیل هویت کاری فرزندان شاهد و در معانی کار در ذهن آنان، نمی‌توان به وضعیتی که حاکی از جنبه‌ی مسأله‌ای باشد، اشاره نمود. به‌عبارتی، فرزندان شاهد، بر ضرورت کار به‌عنوان امری که علاوه بر ارزش بیرونی (دست‌رسی به درآمد، احترام و عزت و وابستگی اجتماعی)، دارای ارزش درونی است و می‌تواند میل به تحرک و فعالیت، موفقیت، خودیابی و... آن‌ها را ارضا نماید، تقریباً اتفاق نظر دارند.

۵۸ درصد از معانی و مقتضیات ابرازشده، بر ارزش درونی و ۴۱ درصد بر ارزش‌های بیرونی کار تأکید دارند. در موقعیت دیگری که دوراهی تصمیم‌گیری ادامه‌ی کار در صورت داشتن درآمد است، ۸۶ درصد از جامعه‌ی مورد بررسی، برای کار ارزش درونی قایلند و معتقدند: اگر منبع درآمدی غیر از کارکردن می‌داشتند، باز هم به کارکردن ادامه می‌دادند. بنابراین، ۱۴ درصد صرفاً ارزش بیرونی (کسب درآمد) برای کار قایلند و در بین دلایل ابرازشده، به‌نوعی میل به تحرک کم و تنبلی در این دسته مشاهده می‌شود. جوان‌ترها و کسانی که تحصیلات کم‌تری دارند، بیش‌تر به انگیزه‌های بیرونی اهمیت می‌دهند.

نشانه‌های بیان‌شده برای احساس مسئولیت کاری نیز، نشانه‌ای را که حاکی از مشکلی در احساس تعهد شغلی این افراد باشد نشان نمی‌دهد. به‌عبارتی، در حوزه‌ی ذهنی، اتفاق نظر بر ضرورت پای‌بندی به هنجارهای شغلی وجود دارد و چون سؤال



این پژوهش پی‌گیری نشانه‌های تعهد شغلی و پای‌بندی‌های عملی شغلی نبود، به‌جز برخی نشانه‌های غیرمستقیم (از قبیل رضایت شغلی و تغییر شغل) به صحت این نظرات در موقعیت‌های شغلی مختلف نمی‌توان کاملاً اطمینان داشت.

خود پنداره‌ی شغلی نیز، در زمره‌ی یکی از اجزای هویت کار قرار دارد. ۷۵ درصد از افراد، خودپنداره‌ی شغلی نسبتاً خوبی دارند و ۱۰ درصد، خودپنداره‌ی بسیار ضعیفی دارند؛ یعنی، این گروه، به توانایی‌های شغلی خود نمره‌ای کم‌تر از ۱۰ داده‌اند.

در بین عوامل سطح خرد، تأثیر مهارت بر اجزای فرهنگ کار تأیید شد. در ادامه، بیان مجدد این نکته لازم است که نزدیک به ۲۰ درصد از جامعه‌ی مورد بررسی، به‌غیر از شغل فعلی (برای شاغلین) یا تخصصی متناسب با رشته‌ی تحصیلی خود هیچگونه مهارتی ندارند. با وجود علاقه‌مندی جامعه‌ی مورد بررسی به مشاغل اداری، نارضایتی و تغییر شغل در مشاغل دولتی نسبت به‌بیش‌تری را دارد و بیش‌ترین تغییر شغل‌ها در این گروه و مشاغل کارگری ساختمانی که جنبه‌ی موقتی دارد صورت گرفته است. بیش‌ترین دلیل نارضایتی نیز، درآمد اندک و برخورد نامناسب کارفرما ذکر شده است.

در سطح میانه، متغیرهای مربوط به شغل، تأثیری را بر فرهنگ کار نمایان نکردند و حداقل در جامعه‌ی مورد بررسی، قراینی در این خصوص که نوع شغل بتواند بر فرهنگ کار تأثیر بگذارد، مشاهده نشد؛ اما در سطح میانه می‌توان به تفاوتی که اجزای فرهنگ کار در بین مشهدی‌ها با شهرهای دیگر استان دارد توجه نمود. در مشهد، خودپنداره‌ی شغلی افراد قوی‌تر است، انگیزه‌های درونی در معانی کار پررنگ‌تر است، سطح انتظارات از بنیاد شهید و تفاوت قایل شدن بین خود و دیگران و انتظار توجه و حمایت در پیدا کردن کار نسبت به شهرستان‌ها کم‌تر است.

در سطح کلان نیز، نظر فرزندان شاهد درباره‌ی انتظارات جامعه در مورد کار و انتظار جامعه از آن‌ها و انتظار از بنیاد شهید بر اجزای فرهنگ کار تأثیر دارد.

پیشنهادات

با عنایت به یافته‌های پژوهش، برای افزایش شیوه‌های فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد، پیشنهادات ذیل قابل طرح است:



قبل از طرح پیشنهادات و شیوه‌های اجرایی تأثیرگذار بر فرهنگ کار، گفتنی است که تأثیرگذاری بر فرهنگ و تغییر فرهنگی، امری کوتاه مدت و آنی نیست. بنابراین، لازم است که در تنظیم برنامه‌ی اهداف میان مدت و درازمدت تعریف شود. جامعه‌ی هدف شامل افرادی است که دوران جامعه‌پذیری رسمی را طی کرده و حداقل از نظر ساختار سنی، تحصیلی، مهارتی و تعلق به خرده‌فرهنگ‌های شهرهای کوچک یا بزرگ، ترکیب‌های متفاوتی دارند. بنابراین، برنامه‌ها نمی‌تواند در گروه‌های متفاوت، شکل و محتوای یکسانی داشته باشند. برنامه‌های افزایش فرهنگ کار، می‌تواند در چند بخش سامان یابد. اگر هدف نهایی برنامه را، تقویت جلوه‌های مثبت فرهنگ کار بدانیم، براساس نتایج این پژوهش:

- خودپنداره‌ی شغلی افراد، نیاز به تقویت بیش‌تری دارد و به‌نظر می‌رسد که معانی کار و احساس مسئولیت کار، در بین فرزندان شاهد حداقل چنان که در فرایند گفت‌وگو اظهار شده است، از کمبودی که دال بر جنبه‌ی حادی در نظام باور افراد در خصوص کار کردن باشد، نشان داده نشد؛ جز آن که جمعیت اندکی (۱۴ درصد)، صرفاً ارزش بیرونی برای کار قایلند و نگرش‌های این گروه باید تغییر نماید.
- آن‌چه که در فرایند مصاحبه‌ها و پاسخ‌های داده‌شده خیلی برجسته می‌نماید، انتظار بالای افراد از بنیاد شهید و عدم رضایت از حمایت‌های انجام‌شده توسط این سازمان است. در این‌که بنیاد شهید باید در نقش یک سازمان حمایتی از فرزندان شاهد عمل نماید، تردیدی وجود ندارد؛ اما به‌نظر می‌رسد که شایسته است سازوکارهای حمایتی بازتعریف شده و در بین گروه‌های هدف به‌طور متمایزی تعریف شود. بنیاد شهید، بهتر است نقش خود را از مداخله‌ی مستقیم در شغلیابی، به فراهم کردن بسترهای لازم برای دست‌یابی به شغل تغییر دهد.
- بنیاد شهید، بیش‌تر باید حمایت‌های خود را متوجه افزایش خودپنداره و توانایی‌های شغلی فرزندان شاهد نماید. یافته‌ها نشان داد که حدود ۲۰ درصد از افراد هیچ‌گونه مهارتی ندارند و ۱۰ درصد از آنان نیز، خودپنداره‌ی شغلی بسیار ضعیفی دارند.
- عده‌ای از افرادی که هیچ توانمندی خاصی ندارند، الزاماً کسانی نیستند که از سطح تحصیل اندکی برخوردارند؛ بلکه بسیاری از آنان، تحصیلات دانشگاهی نیز دارند. توجه به این نکته نیز ضروری است که رشته‌ی علوم انسانی در بین سایر رشته‌ها، نسبت بیش‌تری دارد و بسیاری از فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها فاقد مهارت مشخصی هستند که بتوانند در بازار کار

به کار گیرند. این امر، با اهمیت مشاغل میزنشینی و اداری به‌ویژه در بین مشهدی‌ها و انتظار از بنیاد شهید در یافتن شغل مشهود است.

- برخی از فرزندان شاهد که تحصیلات دانشگاهی ندارند، از نابرابری بین خود و کسانی که توانستند وارد دانشگاه شوند شکوه داشتند و اظهار می‌داشتند که در سازمان به آنان گفته شده است که باید درس بخوانند و برای دیپلمه‌ها نمی‌توان کار پیدا نمود؛ اما آیا دانشگاه رفتن می‌تواند برای همه مقدمه‌ی فرصت موفقیت شغلی باشد؟ آیا سازمان باید فقط فرصت‌های شغلی دولتی را به افراد معرفی کند؟ از سوی دیگر، بیش‌ترین نارضایتی شغلی نیز در بین کارمندان دولتی و شکوهی آن‌ها از پایین بودن سطح درآمد مشاهده می‌شود. بنابراین، کار دولتی نمی‌تواند انتظارات شغلی خیلی از افراد را تأمین نماید. این نکته، ضرورت اصلاح نظام نگرش درخصوص کار و کار دولتی را در بین افراد قبل از آن‌که خواستار استخدام در ادارات دولتی باشند و از بنیاد شهید انتظار در اختیار گذاشتن فرصت‌های شغل دولتی را خواستار باشند، مطرح می‌نماید.

- واحدهای کاریابی سازمان، باید اطلاعات کاملی از فرزندان جوپای کار و شاغل را در بانک اطلاعات خود نگهداری نمایند و در زمان مراجعه‌ی افراد به این واحدها، پرسشنامه‌ای را که شامل اطلاعات شخصی، مهارتی، تحصیلی، علایق و انتظارات شغلی است، در اختیار افراد قرار دهند. جست‌وجوی ما در بانک سازمان، برای گرفتن آمار فرزندان شاهد، نشان داد که بسیاری از اطلاعات موجود، قدیمی است و قالب ثبت اطلاعات در شهرستان‌ها و مشهد یک‌سان نیست. اطلاعات این بانک، می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های لازم برای برگزاری کارگاه‌ها، گردهم‌آیی‌ها و جلسات مشاوره‌ی شغلی مورد استفاده قرار گیرد.

- افراد باید مهارت‌هایی را که سبب افزایش اعتمادبه‌نفس و خودپنداره‌ی شغلی مثبت آنان می‌شود، کسب نمایند. اگر رشته‌ی تحصیلی آن‌ها بازار کار خوبی ندارد، باید باور کنند که می‌توانند با شرکت فعال در دوره‌های مهارت‌آموزی، در رشته‌هایی مشغول شوند که ممکن است با رشته‌ی تحصیلی آن‌ها تناسبی نداشته باشد؛ اما تحصیل آن‌ها در یکی از این رشته‌ها، می‌تواند شانس موفقیت و توان فکری آن‌ها را افزایش دهد.

- بنیاد شهید می‌تواند در برگزاری دوره‌های مهارتی، فرزندان شاهد را مورد به شکل فعال حمایت قرار دهد. طرح‌های همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای مبنی بر برگزاری دوره‌های فنی خاص و مهارت‌هایی که بازار کار خوبی دارد (مانند طرح‌های آموزش ۱۸ ماهه و دوره‌های فنی ایران و آلمان که داوطلبان زیادی دارد و در بازار کار، جذب نیروی زیادی دارد) ویژه‌ی فرزندان شاهد و خارج از نوبت، برگزاری دوره‌های مهارتی خاص برای افزایش مهارت شاغلین نیز می‌تواند به تقویت مهارت شاغلین کمک کند.
- کاریابی نیز، یک مهارت است و بسیاری از افراد با وجود قابلیت‌های شغلی، از این مهارت برخوردار نیستند. در بسیاری از کشورهای دیگر، دوره‌های کاریابی توسط مؤسسات و به شکل رایگان آموزش این مهارت‌ها را به افراد دنبال می‌کند و تا زمان دستیابی به شغل، افراد را مورد حمایت و مشاوره قرار می‌دهد. در مشهد نیز گروه کارآفرینی جهاد دانشگاهی برنامه‌های آموزشی زیادی را برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه داشته است. می‌توان از خدمات این گروه و گروه‌های مشابه، به شکل تخصصی در آموزش کارآفرینی به فرزندان شاهد استفاده کرد و دوره‌هایی را برای افراد جویای کار برگزار نمود. براساس اطلاعات موجود بانک اطلاعات اشاره شده در بندهای قبل، می‌توان افراد برخوردار از این آموزش‌ها را دسته‌بندی کرد و با توجه به سطح مهارت و تحصیلات، دوره‌هایی را به صورت جداگانه و کارگاهی برگزار کرد. نیاز به برگزاری این دوره‌ها در شهرستان‌ها نسبت به مشهد بیشتر است؛ چرا که امکانات در دسترس در شهرستان‌ها کم‌تر بوده و نتایج نشان داد که عدم مهارت در آن شهرها بیش‌تر است.
- مشاوره‌های کارآفرینی به فرزندان شاهد، به طور تخصصی و فعال و پی‌گیری فعالیت‌های افراد جویای کار از سوی مشاورین کارآفرینی و تماس مستمر با آنان، می‌تواند موجب افزایش انگیزه‌های افراد جویای کار شود. یکی از سازوکارهایی که برخی از کلاس‌های آموزشی آمادگی کنکور دنبال می‌کنند، استفاده از حامی یا پشتیبان است. پشتیبان کسی است که برنامه‌ی مطالعه‌ی فرد را به طور مستمر و تلفنی پی‌گیری می‌کند و اگر فرد از برنامه‌ی پیش‌بینی شده‌ی مطالعه عقب افتد، تشویق به پی‌گیری و تلاش بیش‌تر می‌شود. استفاده از سازوکار مشابه در بین فرزندان شاهد جویای کار و کسانی که تازه به کار مشغول می‌شوند، می‌تواند اقدام مؤثری باشد. می‌توان افرادی را در گروه‌های حمایتی سازمان‌دهی کرد و بر فعالیت‌های آنان نظارت مستمر داشت. پشتیبان‌ها می‌توانند از بین فرزندان شاهد موفق و کارآفرین که شرایط تحصیلی و سنی نزدیک



به خود افراد را دارندانتهاب شوند و به‌طور مداوم با افراد گروه خود در ارتباط باشند؛ از فعالیت‌های شغلی آنان مطلع شوند و با ارایی مشاوره‌های لازم به آن‌ها کمک کنند. نقش این شبکه‌ها در افزایش احساس تعلق، تقویت خودباوری و بسط عواطف و تعهد، می‌تواند به تقویت انگیزه و عملکرد بهتر بینجامد؛ حتی ضروری است که روابط این گروه‌ها در اوایل دوران اشتغال نیز ادامه یابد. بسیاری از تعارضات و نارضایتی‌ها در بدو ورود افراد به یک شغل و قبل از پذیرش یا درونی کردن هنجارهای موقعیت شغلی صورت می‌گیرد.

- کارآیی برنامه‌های افزایش فرهنگ کار، در گروه مشارکت بیشتر و فعالانه‌ی افراد است و مسلم است که برنامه‌هایی که نتوانند مشارکت فعالانه‌ی مخاطبین را برانگیزند، در دست‌یابی به اهداف با مشکل مواجه خواهد شد. یکی از سازوکارهای جلب مشارکت، بحث گروهی است. تدارک موقعیت‌ها و جلساتی که افراد را به‌طور فعالانه به بحث دعوت کند تا به بیان مشکلات و ضعف‌های خود در کاریابی پردازند و هدایت جلسه نیز در دست مشاوران شغلی و کارآفرینان شاهد باشد.

منابع

چلپی، مسعود (۱۳۷۵)؛ جامعه‌شناسی نظم، تهران: نشر نی.

معیدفر، سعید (۱۳۸۰)؛ بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، وزارت کار و امور اجتماعی، مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی

(۱۳۸۰)؛ فرهنگ کار و آسیب‌شناسی آن، نشریه‌ی کار و جامعه، ش ۳۹، شماره‌ی نمایه ۱۱۴، بازیابی ۱۶۰۹.