باسمه تعالی

در ابتدای جلسه خانم دکتر ایشانی ضمن عرض سلام و احترام به استادان فرهیخته و حاضرین بیان کردندکه امروز بیست و هشتمین کرسی ترویجی با رویکرد عرضه و نقد ایده علمی و با عنوان « فرهنگ کار در سازمان های ایرانی » توسط سرکار خانم دکتر سمیه توحیدلو ارائه می‏گردد. مستحضرید که برگزاری کرسی های تخصصی نظریه پردازی، نقد و مناظره مستلزم دستیابی صاحبان کرسی ها به استاندارد های علمی مصوب هیئت حمایت از کرسی های نظریه پردازی، نقد و مناظره است. دستیابی به این استاندارد ها خود نیازمند تمرین و تجربه هم از جانب صاحبان کرسی ها و هم دستگاه های برگزار کننده است. از این رو برگزاری کرسی هایی تحت عنوان کرسی های ترویجی پیش بینی شده است.کرسی ترویجی به آن دسته از کرسی‏های آزاداندیشی مبتنی بر اخلاق و منطق اطلاق میشود که در جهت بسط فرهنگ گفتگو و نقد، با هدف گفتمان سازی فضای عقلانی در مراکز علمی و با رویکرد تبادل و تضارب آرا و افکار برگزار میشود. این کرسی ها اگرچه ممکن است از استاندارد های لازم برای برگزاری کرسی های علمی برخوردار نباشند اما با تبعیت از مقررات تعیین شده توسط کمیته دستگاهی گامی است در جهت نهادینه سازی فرهنگ نظریه پردازی، نقد و مناظره علمی و تمرین تجربه صاحبان اندیشه و نظر برای حضور عالمانه و مقتدرانه در کرسی های تخصصیِ علمی. کرسی های ترویجی به دوصورت برگزار می شود: 1- مناظره 2- عرضه و نقد علمی. مناظره به هرگونه مباحثه رو­در­رو و روشمند میان دو صاحب­نظرگفته می شود که به گونه­ای نقادانه دیدگاهها و نظرات یکدیگر را درباره موضوعی خاص به چالش می کشند تا در نهایت دیدگاه برتر به نحو مسالمت­آمیز تفوق یابد. اما کرسی های ترویجی، عرضه و نقده ایده علمی مانند کرسی امروز به هرگونه تلاش نوآورانه، روشمند و منطقی که هدف از آن ارزیابی و سنجش نقاط قوت و ضعف نظریه، نظر، مکتب، بینش، ایده به جهان جهت کمک به اصلاح و بهبود آن باشد گفته می شود.

ساختار کرسی ترویجی امروز چنان که اشاره شد با رویکرد عرضه و نقد ایده علمی است. ارکان این نوع کرسی عبارتست از یک نفر ارائه دهنده ایده و یا نقد و دویا سه نفر ناقد که شخص ارائه دهنده موظف است افزون برپاسخ گویی به انتقادات ناقدین به پرسش های حاضران نیز پاسخ گوید و مدیر علمی موظف به مدیریت علمی جلسه، مدیریت پرسش و پاسخ حاضران در جلسه و ارائه خلاصه بحث می باشد. ناقدین این جلسه جناب آقای دکترربیعی و جناب آقای دکتر فاضلی و مدیر علمی جلسه آقای دکتر کسرایی هستند. طبق برنامه زمانی خانم دکتر توحیدلو به مدت 30 الی 40 دقیقه به ارائه ایده خود می‏پردازند و سپس هر یک از ناقدان به نقد و نظر خویش راجع به این ایده می‏پردازند و سپس دکتر توحیدلو به نقد ناقدان پاسخ می دهند. در اینجا با آرزوی توفیق برای خانم دکتر توحیدلو ، مدیریت علمی جلسه را به آقای دکترکسرایی می سپارم. آقای دکتر کسرایی از خانم دکتر توحیدلو دعوت کردند بحث خود را شروع بفرمایند.

بررسی فرهنگ کار در ایران (مطالعه فرهنگ کار در سازمان‌های دولتی و خصوصی در تهران)

* . فرهنـگ كـار عبـارت اسـت از مجموعـه‌ي ارزشـها، باورها و دانـش‌هاي مـشترك و پذيرفته شده‌ي يك گروه كاري در انجام فعاليتهاي معطوف به توليد و يـا ايجـاد ارزش افزوده. ارتقاي فرهنگ كار نیز يعني درست كار كردن، عمل به تعهدات حتـي در زماني‌كـه كنتـرل خارجي وجود ندارد و احساس مـسئوليت در قبـال كار، توليـد و سـرمايه‌هـاي فـردي و ملي.

پرسش های تحقیق

* فرهنگ رسمی و غیررسمی کار در سازمان‌های (خصوصی – دولتی) چگونه است؟
* عواملی که برروی روش کار کردن و تصور از کار کردن (در سطح فردی، سازمانی، اجتماعی) مؤثر است کدام‌هاست؟
* تفاوت‌های فرهنگی – اجتماعی – اقتصادی کار در ایران و خارج از ایران چیست؟

ارزش های فردی کار:

بخش غالب آنچه به عنوان اخلاق در یک انسان به ودیعه گذارده شده در قالب آموزه‌های اکتسابی و یا اجتماعی شدن‌ها اتفاق افتاده است. لذا می‌توان گفت این سوژه‌ی فردی در تقابل با ابژه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد. همان موضوعی که وبر در ربط وثیق بین کنش‌گرایی خرد و جامعه‌پذیری کلان بدان اشاره می‌نماید. در واقع شناخت نحوه رفتار و کنش‌های اجتماعیِ به وقوع پیوسته، گرچه در دسته‌های خرد تر جامعه‌شناسی بررسی می‌شود،زیرا که آنچه دیده می‌شود فاعل شناسا است؛ اما با توجه به اینکه اخلاق چیزی جز اجتماعی شدن و پذیرش برساخته‌های جمعی نیست، لذا می‌تواند رفت و برگشت بین دو سطح خرد و کلان را در این بین به نظاره نشست.

شاخص های سازمانی کار:

انگیزش از فاهیم مهم در سازمان است. برخی از عوامل مؤثر بر انگیزش به شرح زیر هستند:

متغیرهای فردی: مانند رغبت، نگرش نسبت به خود و شغل و جنبه های کار، نیازهای ایمنی و اجتماعی خودشکافی

متغیرهای کار : مانند میزان استفاده از مهارت‌ها، درجه خود مختاری، مجموع بازخوردهای اخذ شده درباره عملکرد، درجه تغییر پذیری کار، معنی دار بودن کار

متغیرهای سازمانی : مانند محیط کار، همکاران، رییس مستقیم، عملکردهای سازمانی، نظام پاداش‌ها، هنجارها و کنترل‌ها، سیاست‌ها

**مفاهیم حساس در سطح کلان:**

* در خلاء شکل گیری "فردگرایی اخلاقی"، "خودخواهی" رخ می نماید و "دیگری" در جامعه به صورت های مختلف و در قالب های متعدد، حذف شده یا نادیده گرفته می شود. مناسک قبلی و المان های هویت ساز جمعی بی اعتبار می‌ شوند، بی آنکه چیز جدیدی جایگزین شود. گاهی حتی به مرور این بی اخلاقی، منفعت‌طلبی و خودخواهی در قامت اخلاق جدیدی ستودنی هم خواهد شد.
* «امروزه اگر ما به سختی می توانیم تصور کنیم موضوع اینگونه اعیاد و مراسم در آینده چه می تواند باشد، برای آن است که ما در مرحله ای از گذار و میان مایگی اخلاقی به سر می بریم. چیزهای بزرگ گذشته، همانهایی که پدرانمان را بر سر شوق می آورد، دیگر در ما همان شور و حال را بر نمی انگیزد و این یا به خاطر آن است که آن چیزها چنان برای ما عادی شده است که ما دیگر به آنها آگاهی نداریم یا آنکه آن امور دیگر پاسخگوی تمایلات کنونی ما نیستند و تازه این در حالی است که هنوز چیزی که جای آنها را بگیرد ساخته نشده است... در یک کلام خدایان کهن پیر می شوند یا می میرند و خدایان دیگری هم هنوز پیدا نشده اند.»(دورکیم، 1384 : 592)

**انواع پیشینه پژوهش:**

* انواع پژوهش در زمینه فرهنگ کار:

1- آن دسته از پژوهش‌های متمرکز بر ارزش کار و اخلاق کار PWE

2- پژوهش‌هایی با مسئله از خودبیگانگی (نگاه‌های مارکسیستی )

3- تحلیل خرده‌فرهنگ‌های مختلف برای تحلیل اخلاق و فرهنگ با کمک نظریه پارسونز

4- نگاه‌های مدیریتی و درون سازمانی به مقوله کار

5- نگاه‌های فردی و روان‌شناسانه با مدل‌های نیازگرایانه مرتبط به مدل شخصیتی

6- استفاده از مطالعات تطبیقی ( وضعیت کار در کشورها و تجارب فارنهام و هافستد)

**مطالعات تطبیقی:**

* فارنهام: اعتقاد به اخلاق پروتستانی کار، همراه با اعتقاد به اخلاق پاسخگویی اجتماعی است؛ باوری که در آن افراد به‌جای ساختار سرزنش می‌شوند. و علت فقر، تنبلی و فقدان مدیریت مالی توجیه می‌شود، سرمایه متوجه کار سخت، صداقت و پس‌انداز و بیکاری به دلیل تنیلی و فقدان تلاش رخ می‌دهد. ازاین رو نگرش برآمده از یاورمندی به اخلاق پروتستانی کار، در تقابل مالیات و تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد.
* میزان باور به اخلاق پروتستانی کار ارتباطی معکوس با میزان تولید ناخالص ملی دارد. به‌طوری‌که کشور‌های دارای تولید ناخالص ملی بالا گرایش کم‌تری به این باور‌ها دارند و برعکس.

**ابعاد فرهنگ از نظر هافستد:**

* ابعاد فرهنگ را به چهار دسته تقسیم می‌کند.
* 1- فاصله قدرت
* 2- اجتناب از عدم اطمینان
* 3- فردگرایی
* 4- مردسالار

در کشورهایی که فرهنگ جمع‌گرایی وجود دارد، از اخلاق کاری پروتستان حمایت بیشتری می‌شود، ابتکارات فردی وسیع‌تر است و ترفیعات مبتنی بر ارزش بازاری است. در کشورهایی که فرهنگ فردگرایی حاکم است، حمایت کمتری از اخلاق کاری پروتستان به عمل می‌آید، ابتکارات فردی کم است و ترفیعات مبتنی بر سیستم ارشدیت است.

**مقایسه کار فارنهام و هافستد**

* باور‌های اخلاق پروتستانی در کشور‌هایی که فاصله قدرت و اختلاف طبقاتی در آن‌ها زیاد است و جمع‌گرایی بر فرد‌گرایی غلبه دارد، مقبول‌تر است و به دیگر عبارت اخلاق پروتستانی کار مبتنی بر ارزش‌های سنتی می‌باشد. در نتیجه این مطالعه تفاوت‌های قابل توجه فرهنگی در ارزش‌های کار، به ویژه میان کشور‌های جهان اول و جهان سوم، استناج می‌شود.
* نتایج کار فارنهام نشان می دهد که اگر چه ارزش های پروتستانی و فردی کار در دوره ای راهگشا بوده اما به نظر می رسد با رشد بیشتر و فردگراتر شدن یا به عبارتی با منفعت گراتر شدن افراد ارزش های اخلاقی چندان باعث پیشبرد امور نمی شود و باید به ساختارها و سازمان ها توجه بیشتری کرد.

**اخلاق کار در ایران**

* 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 درمطالعات تطبیقی دیده شد که این روال با افزایش نگاه‌های مدرن دارای همبستگی است. اما آنچه باید مورد توجه باشد این است که برخلاف دیگر نقاط افزایش سن، تجربه و سواد در ایران نتیجه‌ای متفاوت از سایر مناطق به بار می‌آورد. اینکه سواد و سن در جامعه‌ی ما ارزش‌آفرین نیست، ضعف سیستمی دیگری را نشان می‌دهد.

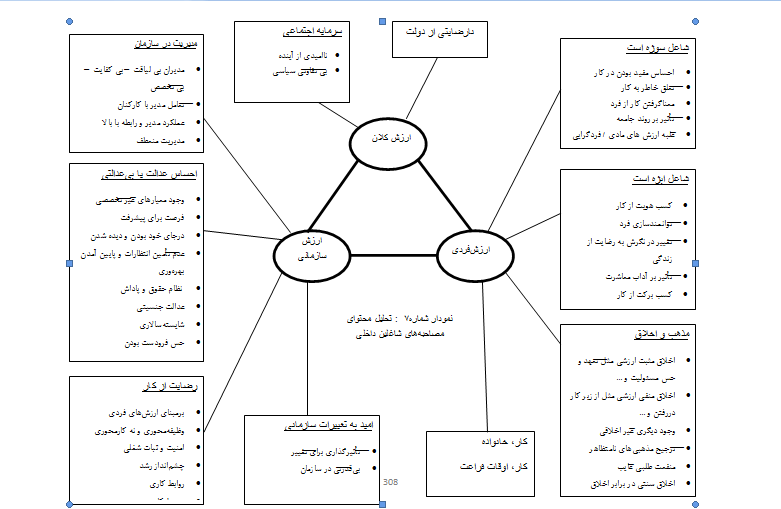
**روش تحقیق:**

پژوهش حاضر به لحاظ هستی شناسی در زمره‌ی کارهای ساختاری است که تلاش برای تلفیق سطوح خرد و کلان داشته است. به تناسب، رئالیسم انتقادی معرفت‌شناسی این پژؤهش را تشکیل می‌دهد. کار از نظر هدف و چشم‌انداز در زمره‌ی کارهای کاربردی است و از نظر روش کیفی است. روش تحقیق مختص پژوهش تحلیل محتوای کیفی است که بر روی مصاحبه‌های عمیقی که از گروه‌های مختلف شغلی به عمل می‌آید به انجام می‌رسد. سازمان‌های دولتی و خصوصی و شاغلین سطوح مختلف سازمان واحد مشاهده و در واقع مصاحبه‌شوندگان تحقیق را دربرمی‌گیرند. از طرفی دیگر بخشی از مصاحبه‌ها به کسانی باز می‌گردد که تجربه‌ی کار در کشوری دیگر جز ایران را داشته‌اند. به جهت شناخت و مطالعه‌ی تطبیقی در پیشینه‌ها علاوه بر مطالعه‌ی کارهای انجام شده در ایران در هریک از سطوح به کارفراگیر فارنهام در سیزده کشور اشاره شده و تا حدودی به فرهنگ کار جوامعی چون آمریکا، ترکیه، ژاپن، کره، مالزی و .... توجه شده است. برای اعتبار سنجی در این پژوهش بعد از تحلیل مصاحبه‌ها مجددا به کارهای انجام شده و پیمایش‌های ملی رجوع شده است. داده‌های آن‌ها با یافته‌های پژوهش مطابقت داده شده و در نهایت تحلیل نهایی ارائه شده است. درواقع تلاش شده است که اعتبار پژوهش با پیمایش‌های تجربی سنجیده شود. واحد تحلیل همان *کار یا فعالیت در سازمان‌های دولتی و خصوصی* است. واحد مشاهده یا گروهی که برای انجام تحقیق به سراغ آن ها خواهیم رفت افرادی با مشخصات زیر خواهند بود:

* متخصصان و پژوهشگران در حوزه‌ی کار و فرهنگ کار
* مدیران ارشد یا رؤسای شرکت‌ها یا سازمان‌های دولتی
* مدیران ارشد یا رؤسای شرکت‌های خصوصی
* مدیران و کارمندان میانی شرکت‌های دولتی
* مدیران و کارمندان میانی شرکت‌های دولتی
* شاغلین به کار در سطوح پایین در شرکت‌های دولتی
* شاغلین به کار در سطوح پایین در شرکت‌های خصوصی
* افرادی که دارای تجربه‌ی کار در ایران و یک کشور دیگر را داشته‌اند

از مجموع 66 مصاحبه‌ی موجود تعداد 4 مصاحبه با متخصصان، 32 مصاحبه با شاغلین در سازمان‌های دولتی و خصوصی ایرانی در همه سطوح و 30 مصاحبه با کسانی که تجربه‌ی کار در ایران و خارج از ایران را توامان داشته‌اند به انجام رسید.





**رضایت از کار:**

* نارضایتی افراد از وضعیت اقتصادی در محیط‌های کار است. به گونه‌ای که افراد به هیچ روی با حقوق معمولی خود به رضایت اقتصادی دست پیدا نمی‌کنند و لذا مطالبه پاداش و مزایا به عنوان جزو ثابتی از خواسته‌های اولیه آنها در می‌آید که فقدان آن باعث مسائلی مانند خوب کار نکردن و کاهش بهره‌وری خواهد بود. مفاهیمی مانند خیر جمعی، وجدان اخلاقی و فعالیت گروهی، جای خود را به نفع فردی می‌دهد و در این فضا افراد تلاش می‌کنند در کوتاه‌ترین زمان ممکن، از هر طریق قابل وصول، به بیشترین نفع مادی دست پیداکنند.
* کسانی که خوب کار می‌کنند، در محیط‌های کار احساس مغبون و متضرر شدن خواهند داشت. داریوش که کارگر خدمات یک مجموعه دولتی است معتقد است «مشکل این است که هر چه کمتر کار کنی جایگاه بهتری داری... قانونی در مملکت ما ایجاد شده و آن هم این است که هر قدر کمتر کار کنی بیشتر می‌بری. یعنی به نفع آنهاست که کمتر کار می‌کنند. بعضی ها ممکن است این را بپذیرند بعضی‌ها هم دست به دزدی و آسیب‌زدن می‌زنند.»

**احساس عدالت**

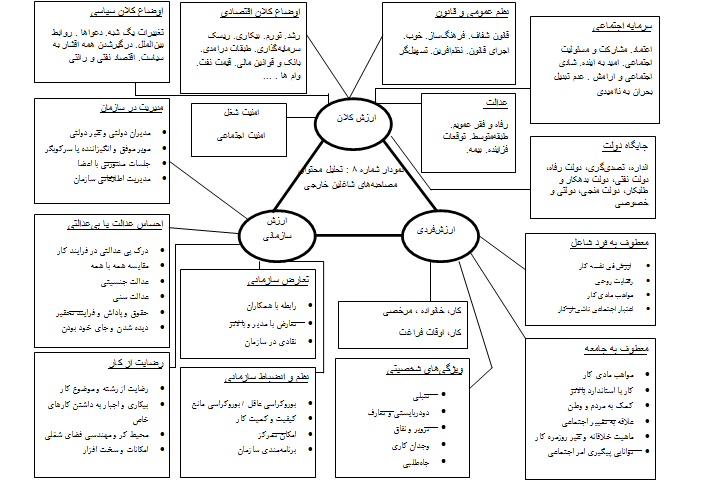
* اگر عدالت را در دو معنای «فراهم بودن فرصت‌های برابر برای پیشرفت و ارتقاء» و همچنین «دریافت حقوق و مزایای عادلانه در پاسخ به کار صورت گرفته» در نظر بگیریم، عمده پاسخگویان معتقد اند فضای محیط‌های کاری به هیچ یک از دو اعتبار فوق عادلانه نیست
* «احساس عدالت زمانی به وجود می‌آید که شاخص‌های ارزیابی عملکرد کمی و کیفی افراد به درستی تدوین شده و ارزیابی شود و به افراد هم تفهیم شود. اگر تقسیم کار در سازمان درست انجام شده باشد و فرد متناسب با توانایی ها در جای خودش قرار گیرد مهم است.»

**اخلاق کار**

* اخلاقیات مثبت در ذهن اکثر پاسخگویان با مفاهیمی چون «تعهد»، «کار کردن در تمام ساعات کار»، «احساس مسئولیت کردن»، «عمل به وظایف»، «منصف بودن»، «دلسوزی»، «همدلی و رفاقت»، «امین بودن» و مواردی از این دست گره خورده و اخلاقیات منفی با عناوینی چون «زیر کار در رفتن»، «زیر آب زدن»، «منفعت‌طلبی» بیان شده است
* این اخلاقیات در ذهن اکثر پاسخگویان با مذهب رابطه مستقیمی ندارد و نهایتا تیپ «مذهبی‌های نامتظاهر» هستند که پیوند بیشتری با اخلاقیات مد نظر پاسخگویان پیدا می‌کنند. تاثیر اخلاق تا حد زیادی از دین جدا شده است.
* «رابطه قطعی بین مذهبی بودن و بهره‌وری وجود ندارد. آدم‌های مذهبی لزوما بهره‌وری بیشتر ندارند. به نظر من اسلام حقیقی به کار و تلاش توصیه اکید دارد. اما وضعیت عرفی ما اینگونه نیست. چه بسا برخی افراد به بهانه نماز از زیر بار مسئولیت شانه خالی می‌کنند.»
* در مجموع ترکیبی از اخلاقیات سنتی(امانتداری، دلسوزی، بردباری) و اخلاقیات حرفه‌ای (منظم بودن، تمام وقت کردن، وظیفه‌شناسی) در ذهن پاسخگویان واجد ارزش است. اخلاقیاتی که ضرورتا پیوندی با مذهب ندارد و حتی اگر پیوندی داشته باشد، تیپ «مذهبی نامتظاهر» ترجیح داده می‌شود

**تحلیل مصاحبه های خارجی**

* 1- مصاحبه‌شوندگان تجربه‌ی کار رسمی در داخل و خارج ایران داشته باشند.
* 2- در بین مصاحبه شوندگان افراد هم تجربه‌ی فعالیت در سازمان‌های دولتی و هم سازمان‌های خصوصی ایرانی را داشته باشند.
* 3- مصاحبه‌شوندگان دارای رشته‌های مختلفی باشند. تنوع در رشته‌ها و گرایش‌های کاری خواست اساسی بود.
* 4- مصاحبه شوندگان پراکندگی مکانی خوبی در آمریکا، اروپا، استرالیا و آسیا داشته باشند.



**یادگیری در کار**

* یادگیری خلاق مبتنی بر یادگیری فرد یا گروه می تواند باشد. شرح دیکته شده‌ی وظایف بدون کوچکترین امکان خلاقیت سازمان را از سمت‌و سوی یادگیری خارج می‌کند. از جمله تمایزهای بارز بین سازمان‌های ایرانی و غیر ایرانی این موضوع است.
* «امکان یادگیری در کار»، «روزمره نبودن کار»، «ایجاد فراِیندی که امکان یادگیری وجود داشته باشد» و «امکان رشد و ترقی در محتوای علمی کار» از جمله نکاتی است که در زمینه‌ی موضوع یادگیری مطرح شده است.

**کنترل، نظارت، ارزشیابی**

* جنس کنترل و نظارت در سازمان‌های ایرانی متنوع‌تر و متفاوت از سازمان‌های غیر ایرانی است. اگر کنترل و نظارت را یک بخش از کار در سازمان و ارزشیابی را بخش دیگری از کار قلمداد نماییم، به نظر می‌رسد در بخش اول سازمان ایرانی دچار پرکاری از نوع مزاحم و معارض و در نوع دوم دچار کم‌کاری است.
* در اولین قدم مصاحبه‌های شغلی است که در یک‌جا به تمامی درباره‌ی عقاید، باورها و ویژگی‌های فرد مصاحبه‌شونده پرسش می‌شود و تقریبا مصاحبه‌های علمی خصوصا در سازمان‌های دولتی در وهله‌ی دوم اهمیت قرار دارد. اتفاقی که پاسخگویان از آن به «عامل نفاق» در سازمان یاد می‌کردند.
* «پرسش از اعتقاد،‌ دین،‌وضع تأهل، قومیت و ملیت در هنگام مصاحبه‌ی شغلی غیر قانونی است و پی‌گرد قانونی دارد.»

**عدالت جنسیتی**

* « یه نکته تکمیلی درباره فضای کاری اینکه در ایران تا جایی که من دیدم من به عنوان دختر مذهبی با روابط عمومی بالا، ولی هربار در هر محیط مشکلی از طرف اقایون داشته ام. از نگاه یا رفتار یا حرفای ازاردهنده و مشکلات بیشتر دیده می شده. اینجا برای من که با حجاب هستم و ندیدم کسی با حجاب باشه. اما اینجا تا حالا نه به خاطر عقاید و ظاهر و پوششم تا حالا مشکلی داشتم و نه بخاطر جنسیتم. اینقدر اینجا اسایش فکری دارم در ایران که کشور مسلمون بوده نداشتم.»
* همکاران در ایران شاغلین زن را نه به عنوان یک همکار بلکه به شکل یک زن می‌بینند. نگاه جنسی به زن دستمایه‌ی حرف‌ها و پیشنهاداتی است که بخش زیادی از شاغلین زن از هرطیف مذهبی را دربرگرفته و ربطی به نوع پوشش و منش زنان ندارد

**شرایط کلان جامعه**

* « در اينجا تصميمات سياسي تقريبا بر فضاي كاري هيچ تاثيري ندارد، چرا كه تصميمات بزرگ عمدتا طبیعی و با مشورت همه جانبه گرفته مي شود و از قوانين خلق الساعه خبري نيست.»
* قانونی که به‌جای همه‌ی تحولات سیاسی و اقتصادی نقش بازی می‌کند. قانونی که برای تصویر عدالت به کار می‌آید. قانونی که رفاه را تضمین می‌کند و بیمه‌ها را معنادار. قانونی که امنیت می‌آورد.قانونی که تضمین کننده‌ی انواع آزادی‌هاست. قانونی که شخص و نفع شخص را از مسائل ملی متمایز می‌سازد. قانونی که فرهنگ و اخلاق عمومی را ایجاد می‌کند. قانونی که فراگیر است و هر فرد با هر جنسیتی و قومیتی و ملیتی و .... در پیشگاه آن برابر است و صاحب حق. قانونی که استرس را از افراد دور می‌کند و تمرکز در کار را بالا می‌برد.

**دولت در ایران**

* یک مسئله‌ی مهم در ماجرای پرداخت‌ها ربط سازمان‌های ایرانی به دولت است. دولت هرچه بزرگ‌تر با شاخ و برگ بیشتر مداخله‌اش در کار سازمان‌ها حتی از نوع خصوصی بیشتر می‌شود. سازمان‌های دولتی و حتی نیمه دولتی به‌طور مستقیم تحت تأثیر دولت هستند و عملا دولت در مفهوم عام کارفرمای بزرگ این سازمان‌ها هستند.
* این واقعیت که کارهای اصلی یا توسط دولت انجام می‌شود و یا توسط دولت توزیع می‌گردد زمینه‌‌ی پیدایش انواع رانت‌ها را از یک‌سو ایجاد کرده و از سوی دیگر عاملی می‌شود برای از دست رفتن نظم کارها و زمینه‌ی آنچه دربالا درباره‌ی توزیع پول و حقوق گفته‌شد را پدید می‌آورد.

**تحلیل ثانویه پیمایش‌های ملی**

* پیمایش «اگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای فرهنگی ایرانیان» در سال 1374، به همت منوچهر محسنی با نمونه آماری برابر با 3540 نفر در سطح ملی صورت گرفت.
* موج اول پیمایش «ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان» در سال 1379 با مدیریت دکتر عبدالعلی رضایی در سطح ملی با نمونه آماری برابر با 16824 نفر صورت گرفت.
* موج دوم پیمایش «ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان» در سال 1382 به مدیریت دکتر محسن گودرزی در سطح ملی با نمونه آماری 4600 نفر صورت گرفته است.
* پیمایش ملی «فرهنگ سیاسی ایرانیان» در سال 1384 توسط ایسپا با نمونه آماری 4879 نفر در سطح ملی صورت‌گرفته است.
* پیمایش «تدین اسلامی ایرانیان» در سال 1388، به مدیریت دکتر محمدرضا طالبان در سازمان تبلیغات اسلامی در سطح ملی و با نمونه آماری 4937 نفر صورت گرفته است.
* پیمایش «ارزش‌ها و نگرش‌های شهروندان تهرانی» در سال 1389، مرکز مطالعات شهر تهران، توسط دکتر محسن گودرزی، در سطح شهر تهران با نمونه آماری 5000 نفر انجام گرفته است.
* پیمایش «سنجش سرمایه کشور»، در سال 1393، زیر مدیریت دکتر غلامرضا غفاری در پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات با نمونه اماری حدود 18000 نفر در سطح ملی صورت گرفته است.

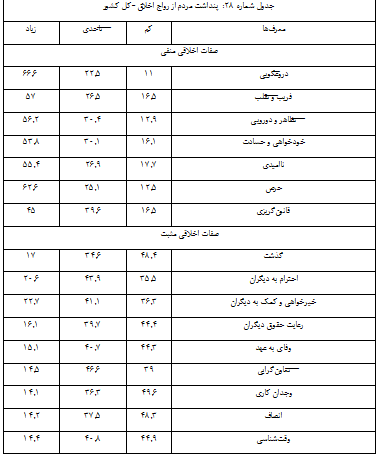
**اعتماد اجتماعی**

* بر اساس نتایج پیمایش «سنجش سرمایه اجتماعی کشور» که در سال 1393 صورت گرفته است، تنها 17.4 درصد از افراد مردم را زیاد قابل اعتماد می‌دانند. (سنجش سرمایه اجتماعی کشور، 1393 : 586) این در حالی است که نتایج پیمایش «فرهنگ سیاسی مردم ایران» نشان می‌دهد که در سال 1384، 20.4 درصد مردم به هم زیاد اعتماد می‌کرده‌اند.
* طبیعی است در فضایی که افراد نسبت به هم بی‌اعتماد‌اند بسته شدن قراردادهای اجتماعی مبتنی بر خیر عمومی در سطح کلان و همچنین مبتنی بر اخلاقیات مشترک در سازمان‌ها به شدت دشوار می‌شود. چون افراد نمی‌توانند به هم اعتماد کنند، بوروکراسی برای نظارت بر حسن اجرای فعالیت‌ها مدام مجبور به ایجاد مکانیزم‌های نظارتی است.

**احساس عدالت در کشور**



**نظر مردم درباره اخلاقی بودن جامعه**



**برداشت مردم از اخلاق اقتصادی**

* «بررسی پاسخ‌ها به روشنی نوعی احساس غبن، نوعی تقاضای خفته، نوعی آرزوی تحقق‌نیافته و حس غریب ای کاش را بر ملا ساخت و نشان داد که تقریبا تمامی پاسخگویان گرچه در ظاهر پاسخ‌ها دزدی رانتی و سوء استفاده‌های کلان به جیب‌های مبارک زده شده را سخت مورد انتقاد قرار داده و رد کرده‌اند اما در تحلیل شرایط یا حال و روز مجرمان و کجروان، نوعی حس غریب خوش به حالشان، به هر حال بارشان و بار فرزندانشان را که بسته‌اند، مدتی بعد که آب‌ها از آسیاب افتاد و معمولا هم که کاری به آنها ندارند، کیفش را می‌برند داشته‌اند. آدمی گاهی حس می‌کند که کاش جای آنان بود و نظایر آن موج می‌زند.»(پیران، 1394 : 88) پیران این وضعیت را «اغتشاش ارزش‌های طولانی شده» یا «آنومی طولانی شده» می‌نامد.

**جمع بندی**:

* نیاز به پژوهش دقیق‌تر
* رفع عقب ماندگی درآمدی
* ایده سه جانبه‌گرایی : تقویت تشکل‌های نیروی کار
* اصلاحات قانونی
* اصلاح ساختارهای فاسد
* ترمیم سرمایه اجتماعی
* ضمانت های بیمه‌ای
* شایسته سالاری
* استفاده از توان همه کشور

مدیر علمی دکتر کسرایی ضمن تشکر از خانم دکتر توحید لو از آقای دکتر ربیعی خواستند تا نقد خود را بیان بفرمایند.

آقای دکتر ربیعی در ابتدا بیان کردند که در واقع فرهنگ کار در ایران تقریبا به صورت مستقیم و غیر مستقیم تحت عنوان بهروری آمده است که عمدتا بر میگردیم به بحث فرهنگ کار، فرهنگ کار به هر حال اگر قرار باشد در یک جامعه ای توسعه پیدا کند و این توسعه متکی باشد بر توسعه اقتصادی قطعا فرهنگ کار ارزش بسیار زیادی دارد به اعتقاد بنده این موضوع موضوع مهمی هست از جمله کار نوی است که صورت گرفته تقریبا چند تا دانشگاه هم در این موضوع کار می کنند. فرهنگ کار یک بخش توسعه است که از بهروری تاثیر پذیرفته که بحث دیگر آن کار و خانواده و کار و جامعه می باشد. به تعبیر مارکس مطلبی که ما از کار می فهمیم جوهره مادی نیست که روی نیروی کار وجود دارد بلکه آنچه از کار به جامعه بر می گردد و سبک زندگی که نوع نگاه کار ایجاد می‌کند و فرهنگ کار ایجاد می کند. اگر خانم دکتر توحیدلو میخواهند مقایسه ای داشته باشند باید این وجوه را ببینند بخصوص انسانهایی که میخواهند کار انجام بدهند رفتاری را نشان میدهند که این رفتار بخشی از آن در فرهنگ است. بنابراین کار خانم دکتر ارتباطش با فرهنگ به خوبی چارچوب گرفته است. قسمت کنترل و نظارت هم جذاب بود اگر بخواهد این کار کاملی شود باید روی فرهنگ ایران عمیقتر کار شود . پیشنهادی که برای خانم دکتر دارم ،اگر یافته هامون ببریم به وضع موجود، نمی خواهیم یافته های دست نیافتی بدهیم. صنعت که با محیط اداری کاملا متفاوت است. مثلا بحث عدالت در نسبت با مزد و مقایسه اش با دیگران. اینها می تواند به نظر بنده در سیاست گذاری ها تاثیر بگذارد.

مدیر علمی ضمن تشکر از دکتر ربیعی که به چند نکته مهم از جمله الزامات ساختاری اشاره کردند که بایستی دیده شود از جمله مسائل حاشیه ای که بیشتر مسائل امنیتی کار و محیط کاری هست را اشاره کردند. در محیط کار هم به بحث چیدمان بخصوص چیدمان اداری و سایر مسائلی که در محیط کار هست و فاقد انگیزش برای کار هست اشاره کردند . سپس از آقای دکتر فاضلی خواستند تا نقد خود را بیان نمایند .

دکتر فاضلی ضمن تشکر از خانم دکتر ایشانی و همکارانش در برگزاری جلسه و خانم دکتر توحیدلو که مطالب خوبی را بیان فرمودند عنوان کردند که خانم دکتر نتوانستند در مورد اهمیت موضوع کار مطلبی را بیان کنند. شاید در گزارش اصلی باشد اما در مقاله در مورد اهمیت کار گفته نشده . کتابی است به نام اهمیت فرهنگ که مجموعه مقالاتی است که همایشی بوده در سال 1999در دانشگاه هاروارد که این کتاب یکی از کتابهای تاثیر گذار جهان است در این کتاب مقاله ای هست در باره ژاپن که تلاش کردند پی به اشتباهات خود ببرند نقل قولی می کند از برناد لوئیس همان اسلام شناس معروف که می‌گوید ملت ها دو جور هستند: 1- مقصر چه کسی هست ؟2- ملت ها چرا اشتباه کردند. اما اشتباه فاحش تر این است که چه کسی این اشتباه را کرده و مقصر چه کسی است به هیچ نتیجه ای نمی رسیم. اما اگر بپرسیم که کجا اشتباه کردیم . دقیقا همان پرسشی است که برناد لوئیس می گوید کجای کار اشتباه بود؟ زمانی می شود که سامان پیدا کرد. هدیسون می گوید ژاپنی ها در اوایل قرن بیستم به این فکر کردند که کجای کار اشتباه بود برای اینکه بتوانند به این سوال پاسخ بدهند به این نتیجه رسیدند که امپراطور چطور می تواند ژاپن را تغییر دهد. مردم و امپراطوری ژاپن متوجه شدند که از طریق کارسودمند یا مولد امکان پذیر خواهد بود . به همین دلیل تصمیم گرفتند کار مولد را کار اصلی امپراطوری قرار بدهند. مثال درسی می اورد که محور اصلی مدرسه در ژاپن کار مولد بود. حتی یک جمله جالب را می گوید که ساده ترین روش تقویت حس وطن پرستی نظم دادن به زندگی روزمره و کمک کردن به خانواده و انجام کامل وظایف شغلی به شیوه مولد است. این آرمانی بود که آموزش پرورش ژاپن قبول کرد و بیان کرد که اگر میخواهید دولت داشته باشید آرمانهای اخلاقی سیاسی ایدئولوژیک راعلم نکنید. از آن به جای نمی رسید بلکه در آموزش و پرورش تلاش کنیم و به مردم آموزش بدهیم که کار مولد کنند که با این کارها به نتایجی رسیدند. خانم دکتر توحید لو در دوتا مقاله که ارائه کردند هیچ اشاره ای نکردند که چرا کار مولد خوب است هیچ تئوری را در ان توضیح ندادند . کتاب هدیسون توضیح داده که فرهنگ اقتصادی نقش کلیدی دارد که به طور مفهومی فرهنگ اقتصاد را بیان می کند و توضیح می دهند که فرهنگ اقتصادی یا پارادیم بهروری چیست آیا اساسا وجود دارد؟ و انواع پارادایم ها را شرح می دهند . اینکه در فرهنگ اقتصادی و جامعه بهروری جامعه از چه الگوی نظری تبعیت می کند این همان نکته کلیدی بوده که خانم دکتر آن را بدیهی پنداشته و از آن عبور کرده است. در این کتاب هدیسون توضیح می دهند که فرهنگ مهم است برای توسعه و برای پیشرفت انسانی و اینکه مهم بودنش در کجا است و تمام مناقشات من با خانم دکتر توحیدلو در همین بحث است. کار خانم دکتر به دوصورت است یکی به صورت نظری و یکی به صورت فرهنگی که خیلی مهم است. آیا فرهنگی نقشی در روند جامعه دارد یا نه؟به اعتقاده بنده خانم دکتر توحید لو نتوانسته این موضوع را به خوبی پیش ببرد خانم دکتر توحید لو نگفته اند در هیچ جای مقاله که منظور از ارزش چیست؟ فقط در مورد شاخص ها بحث کردند که هافستید یا دیگران شاخص های ارزش کار را در نظر گرفته اند. اما واقعا به چه چیزی ارزش میگویند. که براساس اون شاخص ها را تعیین می کنیم جای این مجموعه بحث خالی است و مشخص نیست و این کار باعث شد که مطالب ایشان درون مایه خود را پیدا نکند. در این مطالب بیان نکردند که فرهنگ برای جامعه ما مهم هست یا نیست؟ مهم بودن فرهنگ به معنای ایدئولوژیک لفاظی آن نیست. اینکه فرهنگ چیست؟ و درون مایه آن کدام است؟ این همان مطلبی است که مبهم می باشد. خانم دکتر اشاره کردند به ارزشها درحالیکه خود ارزشها را روشن نکردند که کدام است و با چه تعریف نظری ارزش ها را توضیح میدهند و همین باعث شده که کار ایشان با چند چالش روبرو شود. ایشان بیان کردند که درسطح کلان ساختاری کار به منزله خیر و برکت تلقی می شود اما در فرهنگ سازمانی موجود یک نگرش مثبت و عملکرد افراد قرار نمیگیرد . و همچنین پی دبلیو ای(PWA) یا پروتستان اتیک اخلاق کار پروتستانی در یک جامعه باشد اما در عین حال در این جامعه نوع ساماندهی و حرفه گرایی و کنترل دهی و نظارت به شیوه ای باشد که به اخلاق باور نداشته باشند یا اصلا برایشان مهم نباشد که دین کدام است یا انسانیت چیست؟ اصلا تولید برایشان مفید نباشد اگر چنین سازمانی حرفه گرایی باشد به تعبیری سازماندهی قوانین و روشهای کنترل و نظارت باشد در ان صورت به تعبیری که بنده دارم ضعف اخلاق کار نمی تواند مانع بالا آمدن بهره وری کار باشد و اشاره کردند که در فرهنگ سازمانی و کار در ایران یک نوع فرد گرایی و خود گرایی خود خواهانه وجود دارد که در این خود گرایی دیگری ملاحظه نمی کند و همین نکته باعث میشود که فرهنگ سازمان در مسیر تولید و بهروری بالا عمل نکند و اشاره کردند در جوامع مدرن بورکراسی به شیوه مدرن از عوامل تعیین کننده هستند نه اخلاق کار یا ارزشهای فردی . و بیان کردند که در جوامع توسعه یافته براساس تحقیقات موجود دیگر اخلاق پروتستانی جایگاه محکم و تعیین کننده ندارد و همچنین اشاره کردند که منظور از فرهنگ کار نگرشهای وبری است از مفهوم پروتستان اتیک که اخلاق نحوه مواجه با سوژه هست با ابژه اجتماعی.حال نقدی که بر مطالب خانم دکتر میشود ایشان چالش را مطرح می کند بدون اینکه یک مسئله ای داشته باشد؟ و مسئله از جایی پیدا می شود که برای توضیح دادن برای صورت بندی کردن چالش چه دیدگاههای هست و این دیدگاهها را ما کدامشان را در واقع به چالش بکشیم و کدام دیدگاه رقیب را مطرح کنیم .حال اگر بنا باشد که شرط کار به صورت فرهنگ ارائه شود به صورت طبقه بندی از دیدگاهها و بعد مناقشه برسر دیدگاهها صورت بگیرد. مثلا یک نکته کلیدی و مهم این است که یک تناقض در گزارش خانم دکتر توحید لو است که خواستند یک نگاه جامعه شناسانه داشته باشند اما اتفاقا برآیند کار این است که یک نگاه مدیریتی دارند این تصور، تصور باطلی است اینکه ما بتوانیم حتی با وضع قوانین سازمان را مولد کنیم این نگاه مدیریت گرایی هست. در انتها انتهای خانم دکتر توحید لو همچنان معتقد هستند که بایدسازمان را تغییر بدهیم و سازمان را باید اصلاح بکنیم که این نگاه خانم دکتر در واقع مدیریت گرایی است. خانم دکتر بیان کردند که در مواجه با چالش نامولد بودن نیروی کار در ایران یک رویکرد سازمانی داریم یک رویکرد روان شناختی و یک رویکرد جامعه شناختی که تلویحا در صحبت ایشان بود و در مقاله نبوده. ما بحرانی که داریم روانشناسی گرایی یا (شخص انگاری ) اینکه جامعه را به شخص تقلیل یدهیم یا سازمان را شخص نپنداریم .و اینکه این شخص انگاری یا روانشاسی گرایی چه آسیب های به جامعه وارد می کند که این استعاره زندگی اجتماعی یا جامعه ما را نابود می کند. فرهنگ کار یک کانسپت تئوریک است که می خواهد بیان کند که فرهنگ کار روانشناسی و اخلاق گرایی نیست درست است که با روان انسانها و اخلاق سر و کار دارد ولی روانشاسی نمی تواند کاری انجام بدهد. اگر بخواهیم در یک دستاورد مفهومی یا نظری به توسعه یک سازمان و بهبود فضای کسب و کار برسیم لازمه اش این است که دیدگاه رقیب را مزایا و معایبشان را به رسمیت بشناسیم و آن چیزی که به عنوان جامعه یاد اور می شویم اساسا محلی از اعراب ندارد در مورد فرهگ کار صحبت شده و به آنها اعتنایی نمی شود در تمام این قوانین چیزی به نام جامعه وجود ندارد. بنده در دیدگاهها خودم سه مقوله را از هم جدا می کنم سوژه، ساختار و سیستم. که منظور از سوژه همان عاملیت می باشد و منظور از سیستم نظام مدیریت و سازماندهی جامعیت و منظور از ساختار همان قواعد و منابعی که به صورت تاریخی شکل می گیرد که به صورت آداب و رسوم عرف مذهب وغیره است. اینکه چرا ما در حوزه کار مولد به عنوان اصلی ترین چالش صدسال اخیر دچار بحران شده ایم . برای این است که فهم روشنی از بین پیوندهای سوژه و ساختار و سیستم نداشتیم و هنوز هم نداریم. حال با توجه به کار خانم دکتر چند مورد ملاحظه انتقادی دارم . ملاحظه اول : سوژه، ساختار و سیستم به معنای پیمایشی یا به معنای کیفی از این نوع بدست نمی‌آید که کار خانم دکتر این موضوع را نشان نمی دهد. ما از مطالب نمی توانیم نسبت بین سوژه، ساختار و سیستم را بفهمیم. نکته دوم در کار کیفی که نسبت بین سوژه، ساختار و سیستم را توضیح بدهیم این مستلزم این است که ما بتوانیم مشاهدات را هم داشته باشیم مشاهدات یعنی تجربه زیستی خود فرد.ادگار مالن در مقاله خود (سیاست تمدن) می گوید برای اینکه بتوانیم به یک سیاست تمدن برسیم باید از شدن کمی عبور کنیم به یک شدن کیفی .یعنی به جای بیشترینها به بهترینها برسیم . بحران ما در مقوله کار شدن کمی بوده در مواقعی باید از رشته ها عبور کنیم هیچ کس خودش به یک رشته متکی نکند. در حالیکه تعهد ما به انسانهاست نه به رشته ها .میدانیم جامعه ما بحران دارد و در این بحران عقیم می شود که چگونه باید حل کرد با تعهد به جامعه شناسی، انسانشناسی، اقتصاد. اگه این تعهد های رشته می توانست مشکل جامعه را حل کند این بحرانها را ایجاد نمی کرد ما باید به طرف فضای فرا رشته ای برویم .که مفهوم فرهنگ پیوندی است بین تمام فرا رشته ها و ساحت های آنتولوژیک. ما برای اینکه جای فرهنگ را در این سازمان بفهیم باید جای این مقوله را توجه کنیم که ارزشها نقش خودشان را بازی می کنند و این ارزشهاست که نمیگذارد سازمانها شکل بگیرد . ما تا زمانی که گفتگوی انتقادی در باره بنیادهای ارزشمند را شکل ندهیم نمی توانیم فرهنگ سازمان را بسازیم هر چند قوانین را اصلاح کنند .

مدیر علمی ضمن تشکر از آقای دکتر فاضلی از خانم دکتر توحید خواستند تا پاسخ خود را بیان کنند.

خانم دکتر توحید لو در پاسخ بیان کردند کار بنده کاملا از ابتدا تا انتها نهاد گرایانه بوده حتی وبر هم در کار نهاد گرایی بردم. وقتی ساختارها و حوزه کلان را نگاه میکنم در بحث ساختاری و نه بحث مدیریتی. در واقع بحث بنده پالیسی می شود نه مدیریتی. نکته دیگری که وجود دارد واقعا بحث مولد را باز نکردم اما در کارم ارزش و فرهنگ معنا دارد و کارم به معنای رسمی نیست و حتی در ساختار مشاهده هم می اورم . اما کاری که در مقاله نشده و همانطور هم دکتر ربیعی نامیدند و این کار در سازمان معنا دارد فقط در سازمانهای دولتی و خصوصی دیدم و صعنت را ندیدم این روی کار و کارگری را ندیدم اصلا دیده نشده یا نتوانستم ببینم. کار بنده کار در سازمان فرهنگ بوده و تعریف کار در سازمانها تعریف شده و طبیعتا نمی شود این موارد را به طور خلاصه آورد. اما در مورد ارزش که نظم اجتماعی را می گوییم قانون به مثابه امری که در یک بورکراسی نیست یعنی قانون یک امر سیاست گذارانه است و حتی کنترلهای نهادی مد نظرم است دلیلش هم این است که ایدئولوژی ارزش نیست و ما ایدئولوژی را مبتنی بر اخلاق پروتستان و فرهنگ کار می بینیم. در پایان دکتر کسرایی مدیر علمی جلسه ضمن تشکر از خانم دکتر توحید لو، ناقدین و همه حضار پایان جلسه را اعلام کردند.

جلسه در ساعت16:00 به پايان رسيد.