



# The Role of Education in Promoting Work Culture

Amir Yagibe<sup>1\*</sup>, Ghanbar Ali Delfanazari<sup>2</sup>

1 Assistant Professor of Electronic Campus, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2 Assistant Professor of Electronic Department, Islamic Azad University, Tehran, Iran

\* Corresponding author: Dr.amiryagube@gmail.com

Received: 2023-07-24

Accepted: 2023-08-23

## Abstract

One of the most basic tasks of the education system is to improve work culture and enrich the cultural capital of students. Work culture is related to social roots, which are considered as determinants in social life, lifestyle and professional and specialized achievements. In this context and to find this importance, research was conducted on a group of students who registered for the university entrance exam. Initially, the desired work culture was hypothesized as a latent variable to a lesser degree. But the final analysis showed that the educational improvement and the use of extracurricular education on the students has caused the students to improve their knowledge and increase their desire to continue studying in the university, that this increase in education and academic success is an improved cultural capital that the conditions It has increased the achievement of students. When the work culture is institutionalized, work is considered as a value and all people of the society at different levels consider working as the path of balanced development of the society and help the economic development by working properly.

**Keywords:** Education, Culture, Work

© 2023 Journal of School Education in the Third Millennium (JNAES)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

**How to Cite This Article:** Yagibe, A. (2023). The Role of Education in Promoting Work Culture. *JSETM*, 1(1): 15-23.





## نقش آموزش در ارتقاء فرهنگ کار

امیر یعقوبی<sup>۱\*</sup>، قنبر علی دلفان اذری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲

### چکیده

یکی از اساسی ترین وظایف نظام آموزش، ارتقاء فرهنگ کار و غنی سازی سرمایه فرهنگی دانشجویان و دانش آموزان می باشد. فرهنگ کار به ریشه های اجتماعی، مربوط بوده که به عنوان تعیین کننده های در زندگی اجتماعی، سبک زندگی و دستاوردهای حرفه ای و تخصصی محسوب میگردد. در این زمینه و برای یافتن این اهمیت، تحقیقی بر روی گروهی از دانش آموزانی که برای آزمون ورودی دانشگاه ثبت نام کردند انجام شد. در ابتدا، فرهنگ کار مورد نظر به عنوان یک متغیر نهفته و پنهان در درجه کمتری فرض شد. ولی تحلیل نهایی نشان داد که ارتقاء آموزشی و بهره گیری از آموزشهای فوق برنامه بر روی دانش آموزان سبب ارتقاء دانشی و افزایش تمایل ایشان برای ادامه تحصیل در دانشگاه بوده است، که این افزایش تحصیلات و موفقیت تحصیلی، سرمایه فرهنگی ارتقاء یافته ای است که شرایط دستیابی دانش آموزان را افزایش داده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می نمایند.

**واژگان کلیدی:** آموزش، فرهنگ، کار.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: یعقوبی، ا (۱۴۰۲) نقش آموزش در ارتقاء فرهنگ کار. فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم، ۱(۱): ۲۳-۱۵.

### مقدمه

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی وزیر بنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می شود. بررسی های کارشناسان مسایل اجتماعی ایران نشان می دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه

با جوامع پیشرفته در سطح پائین تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است.

### کار

کار بخش اساسی زندگی است. ما انسان ها احتیاجات مازاد زیادی داریم، مانند لباس، سرگرمی، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آن ها عادت کرده ایم. کار جدا از موقعیت

می‌شود. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سر و کار دارند.

### فرهنگ کار

فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن روند تکاملی خود را طی می‌نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد.

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می‌گیرد. فرهنگ سازمانی پدیده مبهمی است. برای تصمیم‌گیری درباره فرهنگ سازمان و فرهنگ کار تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره ضروری است. در سازمان باورهای راهنمای عالی زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی کار و زندگی را فراهم می‌آورند. باورهای راهنما به دو دسته تقسیم می‌شود: باورهای برونی مربوط به نحوه رقابت و نحوه هدایت کسب و کار و باورهای درونی که در خصوص نحوه مدیریت و هدایت سازمان است در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد بکار رفته، لیکن تعریف مشخصی از آن داده نشده است. چنانچه فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیت‌های اقتصادی منجر به ارزش افزوده در نظر بگیریم فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده به کلام دیگر اینکه، در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. براساس این رویکرد می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده عامل‌تری در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آن‌ها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت.

### عوامل تعیین کننده فرهنگ کار

سوال اساسی این است که چه عواملی یا مولفه‌هایی فرهنگ کار را تشکیل می‌دهد؟ بطور کلی عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار موثر هستند نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی،

تکنولوژیکی آن قابل فهم نیست و در مقاطع تاریخی مختلف و فرهنگ‌های متفاوت شکل‌های مختلفی به خود می‌گیرد. مقایسه کار کشورهای پیشرفته و کشورهای جهان سوم نشان می‌دهد که نه تنها تکنولوژی کاملاً متفاوت است بلکه روش‌های انگیزه‌دهی و ارتباطات اجتماعی هم تغییر می‌کند. همین امر نیز صدق می‌کند اگر ما کار در جهان کنونی را با کار در انقلاب صنعتی، قرون وسطی و امپراطوری ساسانی مقایسه کنیم کار دارای تعاریف چندگانه‌ای است. تعاریف زیادی از جانب متخصصان مختلف و با مکاتب فکری متفاوت ارائه شده است. در فرهنگ فارسی سخن کار چنین تعریف شده است: «آنچه از کسی سر می‌زند، عمل و دیگر اینکه فعالیتی که شخص به طور روزانه به آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می‌کند».

استفاده معمول و متداول واژه کار به کار بدنی محدود می‌شود لیکن این یک معنای عام از واژه کار نیست. لذا هرگونه تعریف علمی از کار باید شامل کوشش‌های فکری نیز بشود، زیرا در صنایع جدید مغزها به اندازه بازوها مورد احتیاج است. لکن این موضوع نباید سبب شود که کارگران یدی در موقعیت پایین‌تری از لحاظ استفاده از نعم مادی موجود در جامعه قرار گیرند. کاربرد معمول و متداول کار به طور کلی محدود به موجود انسانی است. لیکن تمام متخصصان کار را به یک شکل تعریف نکرده‌اند. آدام اسمیت کار را بر طبیعت و انسان هر دو نسبت می‌دهد و می‌گوید «طبیعت همراه انسان زحمت می‌کشد». امروزه تمام متخصصان اقتصاد واژه کار را عملاً محدود به کار انسان می‌دانند. بعضی متخصصان اصطلاح کار را برای کوشش‌های دشوار و پرهزمت به کار می‌برند و هر نوع کوششی که خوشی ایجاد کند یا به خاطر لذتی صورت گیرد کار نمی‌دانند. اقتصاددان انگلیسی (William Stanley Jevons) معتقد است که کار هر نوع تلاش دشوار مغز یا بدن است که به طور جزیی یا کلی با توجه به سود آینده صورت می‌گیرد. به هر حال مفهوم جدید این است که هر کوششی نیازی را ارضاء نماید یا فایده‌ای را ایجاد کند کار مولد باید حساب آید، مانند کار هنرپیشه، قاضی، زارع و نویسنده. مسلماً هر نوع کوشش انسان که منظور آن تحصیل مزد باشد کار نامیده می‌شود. لیکن هر کاری مولد نیست. یعنی چیزی تولید نمی‌کند یا در خدمت تولید قرار نمی‌گیرد. به هر صورت کار است لیکن کار مولد نیست. در زیر چند تعریف از کار ذکر می‌گردد.

کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام

نگاهی به تجارب آنان حاکی است که همواره شهروندان سخت‌کوش بر افراد دارای استعداد ترجیح داده شده‌اند. این گفته به معنای نادیده گرفتن افراد مستعد نیست. به جای تربیت افراد شاخص که پس از مدتی سر از کشورهای پیشرفته در می‌آورند باید اهتمام خود را به سخت‌کوشی بدهیم نه به استعدادیابی صرف. بزرگترین فایده تغییر اولویت استعداد به اولویت سخت‌کوشی این است که امکان مشارکت بخش بیشتری از جامعه در مسایل اجتماعی نیز فراهم می‌شود.

### ۳- نقش تشکلهای صنفی در ارتقاء فرهنگ کار

تشکلهای غیردولتی نقش بی بدیلی را در ایجاد و تقویت فرهنگ کار دارند. تقویت جنبه‌های صنعتی کار و اولویت دادن به نقش تولیدی تشکلهای غیردولتی بسیار ارزنده است. تشکلهای صنفی نقش واسطه را بین نیروی انسانی و مدیریت یک واحد اقتصادی ایفا می‌کند. این واسطه از طریق کارکرد چانه‌زنی دسته‌جمعی و توافق جمعی نقش قابل ملاحظه‌ای در تنش‌زدایی بین کارگران و کارفرمایان دارد. به گونه‌ای که از ایجاد بحران‌های بزرگ اجتماعی جلوگیری می‌کند. در مقابل، نبود آن‌ها شرایط را شکننده می‌سازد. تشکلهای صنفی با آموزش و فراهم کردن تجربه اندوزی اعضاء شرایط را برای نهادینه کردن پیش‌نیازهای پیشرفت جامعه به وجود می‌آورند. عده‌ای فکر می‌کنند که می‌توان نیروی کار را از طریق بخشنامه و دستورالعمل آموزش داد یا تربیت کرد، حال آنکه هیچ سازمان یا نهاد رسمی و غیررسمی نمی‌تواند جایگاه تشکلهای صنفی را بگیرد. تشکلهای صنفی کارکرد ارشادی نیز دارند و می‌توانند نقاط ضعف اجتماعی اقتصادی را برطرف سازند.

### ۴- نقش خانواده در ارتقاء فرهنگ کار

فرهنگ کار یک هنجار فرهنگی است که یک ارزش اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده است و مبتنی بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. مثل سایر هنجارهای فرهنگی، علاقه‌مندی و باور یک فرد به اخلاق کار اساساً تحت تأثیر تجارب و تعلیم یافتن فرد در خلال دوران طفولیت و نوجوانی است. خانواده یکی از عواملی است که در تقویت فرهنگ کار و دوام و استمرار آن نقش دارد. این به خاطر این است که فرد دائماً تحت تأثیر خانواده قرار می‌گیرد. بنابراین با برقراری ارتباط و کنش متقابل بین خانواده و فرد می‌توان به صورت ضمنی و غیرمستقیم بسترسازی لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ کار را فراهم ساخت والدینی که یک فرهنگ کار قوی را ابزار می‌دارند فرزندان خود را به سوی بهره‌مند شدن از فرهنگ کار قوی می‌کشاند. همین که فردی

اقتصادی و اجتماعی. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان کاری نیروی انسانی، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کارفرما، سازمان و مدیران، کیفیت ارائه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها و روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و غیره اشاره شده است.

### ۱- فرهنگ محیط کار مطلوب

یکی از جلوه‌های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان لازم است بر عملکرد کارکنان به شکل منطقی مدیریت شود. یعنی با اندازه پذیر کردن عملکرد، زمینه‌های عملکرد نامطلوب و خلاهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشاء بروز بسیاری از نارسایی‌ها و مشکلات سازمانی است. با ساز و کارهای عملیاتی زیر می‌توان به ارتقاء ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.

- شناسایی و کنترل گلوگاه‌هایی که در آن بیکاری پنهان وجود دارد.
- ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از غیرمفید.
- اندازه پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص‌سازی.
- تشویق موثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند.
- تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت‌خواهی در قبال کار.
- تدوین برنامه‌های مشخص کاری برای کارکنان.

### ۲- نقش نخبگان و سخت‌کوشی در ارتقاء فرهنگ کار

حرکت به سوی صنعتی شدن مستلزم برخورداری از پیش زمینه تاریخی است که فراهم آمدن آن در کوتاه مدت امکان‌پذیر نیست. با این حال نباید به این پهنا دست از تلاش کشید. تجربه بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که در صورت برخورداری از استراتژی‌های جامع و تبدیل آن به برنامه‌های مشخص و معین می‌توان به توسعه دست یافت. اهتمام به نقش نخبگان علمی، فکری، فرهنگی و اجتماعی بسیار بیش از گذشته باید مورد توجه قرار گیرد. بدون شایسته‌سالاری مفهوم صنعتی شدن تهی از معنا است. آیا می‌توان از تجارت دیگر کشورها استفاده کرد؟ با وجود تمامی تفاوت موجود در بین کشورهای توسعه یافته یا حتی در حال توسعه، نقطه مشترک در این بین به سخت‌کوشی مربوط می‌شود. این ویژگی به خصوص درباره کشورهای شرق دور و جنوب شرق آسیا کاملاً مشهود است.

وارد محل کار می‌شود در ارتباط با تصورات و عکس‌العمل دیگران، نگرش‌های کار شکل یافته او در دوران طفولیت تأیید شده و یا مورد نقض قرار می‌گیرد.

### ۵- نقش مدیریت در ارتقاء فرهنگ کار

مهمترین عاملی که می‌تواند کارکنان یک سازمان را نسبت به کار کردن علاقه‌مند یا بیزار کند سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. چنانچه نظامات مدیریتی از این شرایط و علایق حمایت کند فرهنگ کار تقویت و در غیراین صورت تضعیف خواهد شد. بدیهی است در صورت تضعیف نگرش به فرهنگ کار افراد میزان گریز از کار، سیاه‌کاری، ضایعات استعفاء، اخراج و مانند آن افزایش خواهد یافت.

### ۶- انگیزه کار

مجموعه‌ای از مزایا، شرایط و کمک‌هایی است به منظور تشویق افراد برای یافتن کار و ماندن در آن و نیز ترغیب کارفرمایان به استخدام افراد و نگهداشتن آنان در شغل خود. دستمزد بالاتر، افزایش پرداخت‌های رفاهی و بهبود شرایط محیط کار را می‌توان از جمله عواملی دانست که در کارکنان ایجاد انگیزه برای فعالیت و ماندن در کار می‌کند. انگیزه هم پایه و هم معیار نهایی موفقیت در یک سیستم مدیریتی است. در واقع تحرک بخشیدن، هدایت و کنترل تمایل افراد برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت ملت‌ها دارد. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می‌توان گفت تمام پی‌آمدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد.

### مفهوم آموزش

برای واژه آموزش تعاریف بسیاری بیان شده است؛ برخی از متخصصان آموزش را بدین شکل تعریف نموده‌اند: کلیه کوشش‌هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام و پذیرش مسؤلیت‌های شغل خود می‌نمایند. آموزش به فعالیت‌های از پیش طرح‌ریزی شده‌ای گفته می‌شود که باهدف ایجاد یادگیری در فراگیران به صورت کنش متقابل یا رابطه دوجانبه انجام می‌شود.

آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل باهمکاران است. آموزش کوشش در جهت تغییر آگاهی‌های افراد است که فرد را برای کسب آگاهی‌های تازه؛ برانگیخته و در جهت تغییر عادات و رفتارها پرورنده و جهت فکری و سرنوشت انسانها را عوض می‌کند. آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به منظور

ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او راقادر به انجام کار و بهبودبخشی، تواناییها، تغییرمهارتها دانش، نگرش و رفتاراجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییردانش، نگرش و تعامل باهمکاران است. آموزش مجموعه روشهایی است که بوسیله آن مهارتهای لازم برای انجام دادن کارها به کارکنان متناسب با نیازشان یاد داده می‌شود.

آموزش عبارت است از تمام فرایندهای متعددی که به وسیله افراد ایجاد می‌شود تا صلاحیت‌های متناسب با شغل‌های کارکنان در حال و آینده کسب شود در همین زمینه، گاتر آموزش را نوعی کوشش نظام‌دار تعریف می‌کند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگی و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آن افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود؛ شاید بتوان این تعریف را مشابه تعریف گلدستاین دانست؛ او آموزش را یاد دادن نظام‌مند مهارت‌ها، قواعد، مفاهیم یا نگرش‌هایی می‌داند که در نهایت به بهبود عملکرد در یک محیط کار منجر می‌شود.

Grayneer که برجسته‌ترین کارش تکامل و تحول در رشد سازمان هاست معتقد است که همان‌طور که یک انسان متولد شده و در طی زندگی قبل از آن که به بزرگسالی برسد از مراحل نوزادی، کودکی، پیش‌دبستانی، نوجوانی می‌گذرد، سازمانها نیز مراحلی را برای رشد طی می‌کنند. چرخه عمر سازمانی یک روش مفید برای تفکر در باره رشد و تغییر در سازمان‌ها به حساب می‌آید. این مفهوم نشان می‌دهد که سازمانها متولد شده، رشد کرده و نهایتاً از بین می‌روند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۲)

### اهداف آموزشی

به طور کلی هدف هر فعالیت آموزشی، تغییر در رفتار عملی افراد می‌باشد که به افزایش مهارت و دانش در نزد فراگیران منجر شود، به طوری که کارکنان بتوانند شغل فعلی خود را به طور مؤثر و کارآمد انجام دهند.

رقابت شدید، پیشرفت فناوری و تحقیق در زمینه بهره‌وری موجب شده است که مدیریت در صدد آموزش کارکنان برآید و در این سیر متحمل هزینه‌های گزاف گردد. مهندسیین شاغل در سازمان به منظور روزآمد کردن دانش فنی خود به آموزش نیاز دارند. کارکنان پیمانی و قراردادی یا خرید خدمت به منظور آشنائی با شیوه‌های جدید کار باید در همایش‌ها و کنفرانس‌ها و گردهمائی‌ها حضور فعال داشته باشند. کارکنان حوزه ستادی به منظور آشنائی با آخرین پیشرفتهای علمی و تکنولوژی جهت بهره‌برداری در فرایند کارهای سازمان ملزم به طی دوره‌های آموزشی هستند. کلیه مدیران اعم از مدیران عالی، میانی و

همین دلایل آموزش نیروی انسانی در این کشورها با مشکل مواجه است. توجه جدی به امر آموزش نیروی انسانی ضرورتی اجتناب ناپذیر است و کشورهای مختلف برای رسیدن به تکامل، آموزش دانش و مهارت ها را در صدر برنامه های خود گنجانده- اند.

### انواع آموزش

بیشتر آموزشها، ضمن خدمت به افراد داده می شود. این کار به این دلیل انجام می شود که آموزش های ضمن خدمت ساده تر و معمولاً کم هزینه تر می باشند. اما امکان دارد برنامه های آموزشی ضمن خدمت موجب در هم ریختگی نظم کار شوند و در فرایند آموزش اشتباهات و خطا افزایش یابد. گاهی نوع مهارت به اندازه ای پیچیده است که نمی توان به صورت اجرای برنامه آموزشی ضمن خدمت آن را به افراد آموخت در چنین مواردی باید در خارج از سازمان به افراد آموزش داد.

معمولاً آموزش ضمن خدمت به روش هایی همچون تغییر دادن پست سازمانی یا نوع کار و شغل افراد داده می شود. چرخش یا گردش شغلی یکی از این نمونه هاست. برنامه های آموزشی که افراد باید در آن به صورت چرخشی کارکنند، به گونه ای به اجرا در می آید که آنان به کارهای گوناگون بپردازند و در پست ها و مشاغل متفاوت انجام وظیفه نمایند. به افراد آموزش داده می شود که کارهای گوناگون انجام دهند و در هر زمینه یا کاری به عمق موضوع پی ببرند، ریزه کاری هایش را بشناسند و نسبت به انواع کارها و فعالیت هایی که در سازمان انجام می شود دید وسیع تری پیدا نمایند. و از زاویه بازتری به امور نگاه کنند. افراد تازه استخدام با طی دوره های خاص کارآموزی که در گذشته شیوه استاد-شاگردی نام داشت و امروزه کارآموزی نام گرفته است، مهارت های فنی مورد نیاز به کارکنان آموخته می شود. سازمانی که بخواهد در جهت حل مسأله و یا ایجاد ارتباط با دیگران به افراد و اعضای خود آموزش بدهد، بهتر است از شیوه آموزش ضمن خدمت استفاده نکند (Robbins, 1992) به منظور آموزش کارکنان از شیوه های مختلفی استفاده می شود. آموزش از طریق سیستم های دانشگاهی، آموزش بدو استخدام، آموزش های ضمن خدمت، آموزش های تخصصی جهت پذیرش مسئولیت و یا حرفه معین انواعی از آموزش هستند که سازمان ها متناسب با نیاز خود از آن بهره می گیرند.

### الف) آموزش عالی

نیروی انسانی متخصص یکی از مهم ترین داده های اقتصاد نوین است چرا که پیش نیاز هرگونه تغییر تحول و تکامل اجتماعی و اقتصادی وجود انسان های اندیشمند و متحول است

عملیاتی با شرکت در دوره های آموزشی اثر بخشی خود را بهینه نموده و خود را برای حضور در میدان نبرد با معضلات سازمانی آماده می کنند.

آموزش دارای اهدافی از قبیل توسعه مهارت ها، تغییر رفتار و افزایش صلاحیت ها می باشد. اهداف آموزش انواع، سطوح مهارت ها، توانایی ها، دانش و نگرش شرکت کنندگانی که برنامه کامل آموزش آنها را در بر می گیرد مشخص می کند. مهارت های مورد نیاز را به سه گروه تقسیم می نمایند: مهارت های فنی، مهارت ایجاد ارتباط با افراد و مهارت حل مسأله.

هدف بیشتر آموزش ها بالا بردن سطح مهارت های فنی کارکنان است. با پیشرفت علم و فناوری ضرورت کسب مهارت های نوین هم ضرورت می یابد. با پیشرفت علم پزشکی، پزشکان ملزم هستند از آخرین اطلاعات درمانی مطلع باشند و در تجویزهای خود بر اساس آخرین یافته ها اقدام نمایند. مهندسی، معلمین، خلبانان، و... همه و همه نیازمند تجهیز به آموزشها و مهارت های نوین هستند. چگونگی برقراری ارتباط با همکاران و ارباب رجوع و کسب مهارت حل مسأله با شیوه های استدلالی و منطقی نیز در قالب بسته های آموزشی به کارکنان جزئی از برنامه های آموزش و پرورش کارکنان محسوب می- گردد.

نیاز به آموزش از اصول بدیهی هر سازمانی می باشد زیرا آموزش عاملی جهت بروز استعدادهای پنهانی است: عدم ارزیابی توانایی نیروی انسانی موجب اتلاف سرمایه گذاری پرورش نیروی انسانی خواهد شد. منحصر به فرد بودن موقعیت ها عامل دیگر نیاز به آموزش می باشد: رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب میشود تا افراد بتوانند با تنوع پذیری متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیتهاشان را ادامه داده و بر کارایی خود افزوده و انعطاف پذیری مناسبی با توجه به ویژگی خاص هر موقعیت از خود بروز دهند. تغییر شغل: قوانین و مقررات حکومتی؛ افزایش رقابت در سطح ملی و جهانی: رشد سریع تکنولوژی؛ ادغام و مشارکت های گسترده: افزایش تعداد نیروهای تحصیل کرده؛ از بین رفتن برخی از مشاغل و بوجود آمدن مشاغل جدید نیز نیاز به آموزش را تشدید می نماید.

در نظام آموزشی کشورهای توسعه نیافته شاهد جلوه های نظام آموزشی بدین شرح می باشید: بی سوادی عمومی، سرمایه گذاری در آموزش رسمی، عدم کارایی، تقاضا برای آموزش، عدم تناسب با نیازهای اجتماعی، نظام نابرابر آموزش و پرورش، بیکاری تحصیل کرده ها، فرار مغزها و وابستگی فکری، انتزاعی و تئوریک بودن آموزشها، عدم وجود تنوع در آموزشها. بنا به

بتوانیم به بهره‌وری برسیم باید بدانیم چگونه از آموزش‌های رسمی حداکثر بهره‌برداری را کنیم.

#### د) آموزش‌های تخصصی برای پذیرفتن مسئولیت یا حرفه معین

برای آموزش هر مسئولیتی لازم است فردی که متصدی آن پست می‌شود دوگونه دانش و آگاهی داشته باشد:

الف) آگاهی‌های فنی یا مهارت‌های تخصصی مثل مدیریت بازرسی، امور مالی، انبارداری، اجرای احکام، اپراتوری و غیره

ب) آگاهی‌های محیطی یا مجموعه دانستی‌هایی که نشان‌دهنده شرایط و محیط کاری فرد است و او باید در آن محیط کار تخصصی خود را انجام دهد. مثلاً کار یک کارشناس حقوق در کمیته امداد یا ادارات تابعه با یک کارشناس حقوق در استانداری و یا دادگستری با یکدیگر متفاوت خواهند بود. گرچه دانش فنی همه اینها ممکن است یکسان باشد و عنوان آنها کارشناسی حقوق است اما محیط کاری و در نتیجه مسئولیت و نحوه عمل و مجموعه عوامل و امکانات انسان کاملاً متفاوت خواهد بود.

هر شخصی برای آنکه در هر پست یا محیط کاری جدید قرار گیرد (هر پست اعم از بالاترین پست مدیریتی یا ریاست تا پستی مثل نامه‌رسان، بایگانی، انبارداری و...) برای پذیرش آن باید آموزش‌های لازم و اطلاعات و آگاهی‌های مربوطه در مورد آن پست یا محیط عملیاتی جدید به او داده شود. فردی که بدون آگاهی‌های محیطی مسئول پستی می‌شود. اگر بخواهد آن کار را انجام دهد به طور طبیعی یا باید با استفاده از سوابق خود شروع به تجربه کند که این عملاً با تغییر رای همراه است و علاوه بر حاصل کار نامناسب می‌تواند موجب اختلاف و درگیری بین این فرد با همکاران و ارباب رجوع گردد. و اینها عملاً بهداشت روانی و کیفیت محیط کاری را به شدت لطمه می‌زند یا اینکه با سوال از همکارانش باید عمل کند که علاوه بر اتلاف وقت، اطمینان زیادی به حاصل کار نیست و نمی‌تواند برای مدت طولانی و به دفعات ادامه یابد. صاحب نظران در زمینه نقش آموزش می‌گویند: آموزش خوب، نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاد می‌دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند، یک چنین هدف‌های مهمی تحقق نمی‌یابد مگر آنکه تمام سلسله مراتب نهاد یا سازمان (از مدیر اجرایی تا کارکنان) به اهمیت آموزش آگاه باشند.

به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، آموزش کارکنان باید با نیازهای فردی کارکنان و مراحل متفاوت شغلی آنان متناسب باشد؛ بدین منظور طبقه‌بندی‌های گوناگونی از آموزش کارکنان صورت

شاید به همین دلیل دانشمندان اقتصاد منابع انسانی متخصص را بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه می‌دانند بنابراین توجه به این امر مهم و سرمایه‌گذاری برای تأمین این سرمایه ملی از اهمیت و اولویت خاص برخوردار است. توجه به بهره‌وری این نظام با فعالیت بر رسالت مهم آن یعنی تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سایر بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تأثیر بسزایی در بهره‌وری ملی و توسعه کشور دارد.

#### ب) آموزش قبل از اشتغال به کار

آموزش توجیهی فواید و مزایای متعددی برای کارکنان و سازمان داشته باشد

۱. کارکنانی که تازه به استخدام درآمده‌اند می‌توانند اطلاعاتی درباره اهداف نهاد یا سازمان، وظایف آن و خط مشی و مقررات مربوط کسب کنند.

۲. از طریق آموزش می‌توانند وظایفی را که به ایشان محول خواهد شد را به نحو احسن فراگرفته، در واقع آگاهانه و با اطلاع قبلی به انجام خدمت بپردازند.

۳. کارکنان را قادر می‌سازد که از طریق بدست آوردن اطلاعات قبلی، نحوه کار با همکاران در محیط کار و ارباب رجوع را فراگرفته در برخورد با معضلات و مشکلات بوجود آمده بهتر و عاقلانه تصمیم‌گیری نمایند.

۴. ضایعات، خطرات و صدمات ناشی از کار کاهش خواهد یافت.

۵. نسبت به روش‌های جدید انجام کار، وسایل و ابزار جدید و مدرن، آشنایی لازم را حاصل نمایند

۶. شکوفا نمودن استعدادهای نهفته کارکنان جدیدالاستخدام و تقویت روحیه همکاری و تالش، احساس مسئولیت، انضباط و وجدان کاری

#### ج) آموزش‌های حین خدمت

هدف از آموزش‌های رسمی انتقال معلومات و محفوظات نیست، هدف انبار کردن تئوری نتایج بدست آمده و در ذهن کارمندان و کارکنان نیست زیرا این دست آوردها در کتاب و کتابخانه‌ها موجود است، تعلیم و تربیت صحیح آن است که انسان را برای جستجوی مداوم راه حل‌های جدید، عملاً معرفی و بکارگمارد. نگرشی که همراه با کسب دانش به دست می‌آید به مراتب از خود دانش مهمتر است آموزش‌های ضمن خدمت باید مهارت در تفکر را تقویت کرده، ایجاد تفکر منطقی، انتقادی و انتقادپذیری در کارمندان باید اساس این نوع آموزش‌ها را تشکیل دهند زیرا انسان متفکر منطقی، از کلیه امکانات به بهترین صورت بهره گرفته برای بهتر زیستن تلاش وافر می‌نماید. برای اینکه



### بحث و نتیجه‌گیری

برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است. لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقای فرهنگ کار استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی کار توصیه می‌گردد. در واقع به رغم پاره‌ای از نظرات موجود در جامعه هنوز کار به عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی شده و جا دارد تا از این نگرش به عنوان یک فرصت برای تحول استفاده شود. نکته قابل تحمل آنکه مدیران سازمان‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار بر عهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نگردد تغییر در فرهنگ کاری یک سازمان معنی نداشته باشد. تجربه سازمان‌های موفق در کشور نشانگر آن است که به رغم تأثیر عوامل محیطی، امکان بسیاری از تحولات مثبت در درون سازمان‌ها وجود دارد و این تحولات خود می‌تواند بسترساز تحولات وسیعتری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در سازمان‌ها زمینه‌های استفاده مفید و موثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌سازد و آثار مطلوبی در بعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گریزی نیست جز اینکه در سازمان و جامعه فرهنگ کار رواج پیدا کند.

فرهنگ کار بدون کار مفهومی ندارد. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. فرهنگ کار به معنای پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید است که با اعمال ساز و کارهایی بایستی آن را ایجاد، مراقبت و کاربردی کرد. بدون تردید ساختار اقتصادی جامعه بر فرهنگ کار موثر است. بدیهی است در شرایطی که سودهای سرشاری در گروه کثیری از مشاغل که نتیجه تغییر در ساختار اقتصادی و اجتماعی جامعه هستند وجود دارد و توزیع درآمد به ضرر دارندگان عامل تولید، کار و به نفع دارندگان عامل سرمایه تغییر می‌یابد فرهنگ کار سست و متزلزل خواهد شد. زمانی که نرخ تورم بالا به صورت پایدار در اقتصاد جوامع وجود دارد و به علت عدم قابلیت انعطاف مزد با شرایط دائماً در حال تغییر- هزینه جبران خدمات کاری روز به روز کاهش می‌یابد- نباید انتظار روحیه و اخلاق کاری بالا را داشت. کارشناسان مسایل نیروی کار برای مشخص کردن ویژگی‌های نیروی انسانی با کیفیت بالا اعتقاد دارند از جمله کیفیاتی که بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد می‌توان احساس تعهد، حساسیت و وفاداری نسبت به

گرفته است. در یک طبقه بندی از آموزش می‌توان آموزش‌ها را به صورت دویبخشی در مقابل هم قرار داد: آموزش رسمی مقابل آموزش غیر رسمی، آموزش درونی مقابل آموزش بیرونی، آموزش اولیه مقابل آموزش ثانویه، آموزش حین خدمت مقابل آموزش پس از خدمت و آموزش ویژه مقابل آموزش عمومی. در طبقه بندی‌ها بیشتر بین دو نوع آموزش، یعنی آموزش رسمی و آموزش غیر رسمی، بحث وجود دارد و اعتقاد بر این می‌باشد که از آموزش‌های رسمی نسبت به دیگر آموزش‌ها استفاده بیشتری به عمل می‌آید. تفاوت آموزش رسمی و غیر رسمی را می‌توان در تعیین اهداف، برنامه ریزی و طراحی دانست. در آموزش‌های رسمی، اهداف و برنامه‌ها از قبل تعیین شده و مطابق با چهارچوب آن برنامه‌ها به اجرا در می‌آید؛ بدیهی است که ارزشیابی آموزش‌های رسمی نسبت به آموزش‌های غیر رسمی به مراتب آسان تر می‌باشد. چهار نوع آموزش را برای کارکنان پیشنهاد شده که عبارتند از:

۱. آموزش قبل از خدمت: آموزشی است که فرد قبل از پیوستن به سازمان به آن نیاز دارد تا بتواند توانایی‌های لازم را برای احراز شغل کسب کند.

۲. آموزش بدو خدمت: آموزشی است که در جهت توجیه کارکنان جدید و آشنا ساختن آنان با روند فعالیت سازمان و تشکیلات آن، وظایف محوله و قوانین و مقررات مربوط به امور گوناگون سازمان است. این آموزش به کارکنان جدید کمک می‌کند تا هر چه سریع تر با اهداف و انتظارات سازمان و گروه کاری خود آشنا شوند و ضمن انطباق با شرایط و اهداف سازمان، به افرادی مؤثر در گروه کاری مبدل گردند.

۳. آموزش ضمن خدمت: آموزشی است که در صحنه واقعی کار و هم زمان با انجام دادن وظایف شغلی، به کارکنان ارائه می‌شود. این نوع آموزش به افراد کمک می‌کند تا بر اساس انتظارات سازمانی، اخلاقی و اجتماعی و با توجه به مسائل فردی و سازمانی رفتارهای مناسبی از خود نشان دهند و به ویژه از طریق کسب معلومات و مهارت‌های لازم و تلفیق آنها با تجارب شغلی، کارایی بیشتری را برای انجام دادن وظایف موجود یا مسؤولیت‌های احتمالی آتی حاصل و شایستگی لازم را برای ارتقای شغلی و تصدی مدارج بالاتر سازمانی احراز کنند.

۴. آموزش بعد از خدمت: آموزشی است که به منظور آمادگی بیشتر کارکنان برای ورود به دوران بازنشستگی ارائه می‌شود. این نوع آموزش در زمینه کسب مهارت‌های درآمدزا، نحوه مواجهه به خال قدرت ناشی از بازنشستگی، نحوه گذران اوقات بیکاری و سرانجام، نحوه تامین و حفظ سلامت فیزیکی و روانی به بازنشستگان کمک می‌کند.



### موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

### فهرست منابع

- Farhangi AA. Management theorists and celebrities, second edition, Tehran, Mehraban Publishing House. 2012. [Persian]
- Jaeger MM. Equal Access but Unequal Outcomes: Cultural Capital and Educational Choice in a Meritocratic Society. Social Forces. 2009.
- Ovink SM, Veazey BD. More Than "Getting Us Through." A Case Study in Cultural Capital Enrichment of Underrepresented Minority Undergraduates. Research in Higher Education, 2010; 52: 370-394 .
- Robbins, Stephen P. Organization Theory (Organizational Structure and Plan), translated by Seyyed Mehdi Alwani and Hassan Danaei Fard, 4<sup>th</sup> Edition, Tehran, Safar Publishing House. 2013.
- Southgate DE. Determinants of Shadow Education: A Cross-National Analysis (thesis). Retrieved from file:///C:/Users/home/Desktop/payanname/3/3-19.htm. 2009.
- Sulis I, Porcu M, Pitzalis M. Scaling the Latent Variable Cultural Capital via Item Response Models and Latent Class Analysis. In B. Fichet, D. Piccolo, R. Verde, & M. Vichi (Eds.), Classification and Multivariate Analysis for Complex Data Structures. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. 2011; 271-279.

سازمان، مهارت‌های ارتباطی خوب، توانایی‌های مشارکتی، تعهد اجتماعی، مهارت‌های فنی و پذیرش تغییر را نام برد .  
 بنابراین با توجه به نتایج تحقیقات انجام شده، فاکتور «آموزش» به عنوان یکی از ارتقاءدهنده های سرمایه فرهنگی محسوب میگردد؛ نه فقط به جهت افزایش تحصیلات در والدین و کودکان، بلکه به جهت تأثیرات اساسی در طبقه اجتماعی فرد و افزایش امکان دستیابی افراد به موقعیت های مناسب حرفه‌ای و سبک زندگی است که مورد توجه می باشد(Southgate، ۲۰۰۹، Sulis، ۲۰۱۱).  
 با انجام این تحقیقات در دانمارک نشان داد که توسط سه مکانیسم فوق میتوان زمینه لازم برای ارتقاء سرمایه فرهنگی از طریق آموزش را در حوزه خانواده فراهم نمود تا سرمایه فرهنگی در والدین باعث ارتقاء سرمایه فرهنگی در فرزندان شود (Jaeger، ۲۰۰۹). آموزش در بسیاری موارد با تکیه بر مهارت آموزی، توانمندسازی و مشاوره های تخصصی و مداوم برای ارتقاء سرمایه فرهنگی توصیه شده است، چنانچه در تحقیقاتی که توسط Ovink (۲۰۱۰) بر تعدادی از اقلیتهای نژادی و کم توفیق در عرصه ورود به دانشگاه و تحصیلات تکمیلی صورت گرفت، نشان داده شد که با تدارک بسته های آموزشی خاص(مهارت آموزی، توانمند سازی و مشاوره های تخصصی و مداوم) و مشاوره‌های فردی و مداخلت مستقیم در طولانی مدت و بصورت مستمر ارائه نقشه راه و ایجاد امکان تغییر مسیرهای موجود غلط، میتوان بسیاری از دانش آموزانی را که در انتخاب مسیر اشتباه کرده بودند راهنمایی کرده و مورد توجه آموزشهای ضروری جدید طبق برنامه های مدون قرار داد. این مشاوره ها بصورت کاملا تخصصی و با توجه به اهداف آتی تنظیم شدند. البته تحقیقات قبلی دیگری نیز بر روی آماده سازی و آموزش تخصصی و حرفه ای برای حصول موفقیت‌های دانشگاهی انجام پذیرفته است ولی این پروژه علاوه بر توجه به آموزش به عنوان فاکتور ارتقاءبخش سرمایه فرهنگی، به دو فاکتور مهم دیگر یعنی توانمندسازی و تکیه بر سرمایه های اجتماعی نیز در این تحقیق تأکید داشته است. نتیجه آنکه، با تمرکز بر آموزش، میزان موفقیت دستیابی این گروه از دانشجویان در امکان ورود و بهره مندی از تحصیلات تکمیلی افزایش چشمگیری را نشان داد که خود دلیلی برای اهمیت آموزش در عرصه ارتقاء سرمایه فرهنگی افراد بوده است (Ovink، ۲۰۱۰).