فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی ٤، بهار ٩٥، صفحات ١٢٣-١٤٤

بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثّر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد

مصطفی ظهیری‌نیا[1]، هدایتا... نیکخواه[2]، بهروز بهروزیان[3]*

تاریخ دریافت: ١٣٩٤/٠٨/١٠ تاریخ پذیرش: ١٣٩٥/٠٣/٠١

چکیده

نقش کلیدیِ کار در توسعه و بهبود اجتماع غیرقابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار، فرهنگ کار و نیروی انسانی را به‌طور ویژه مورد توجّه قرار دهد. وجود فرهنگ کار، مدیریّت رفتارهای کارکنان است که با هدایت صحیح می‌توان به بهره‌وری فردی و نهایتاً بهره‌وری سازمانی دست یافت. از این رو، در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه پرداخته شده است. روش مورد استفاده در این پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق نیز شامل همه‌ی کارمندان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد (دانشگاه آیتا... بروجردی، آزاد اسلامی، پیام نور و علمی کاربردی) است که از این میان، حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، ١٨٥ نفر تعیین گردیده است. داده‌های پژوهش هم با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. نتایج توصیفی بیانگر آن هستند که میانگین نمره‌ی فرهنگ کار و ابعاد آن در سطح متوسّط به بالاست. نتایج تحلیلی پژوهش نیز نشان می‌دهد روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سنوات کاری و تحصیلات، رابطه‌ی مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ کار، روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، عدالت سازمانی، نظام بوروکراسی.

---

[1] استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه هرمزگان Mozen54@yahoo.com

[2] استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه هرمزگان Hnikah2000@yahoo.com

[3] دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی دانشگاه کاشان (نویسنده‌ی مسؤول) behroozian68@gmail.com

*این مقاله برگرفته از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ کار و راهکارهای ارتقای آن در بین کارمندان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد» است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

بیان مسأله

همه‌ی فعّالیّت‌ها و رفتارهای افراد جامعه برای ساختن و مدیریّت جهان، برگرفته از افکار، گفتار و کردار آنان در یک زمینه‌ی تاریخی مستمر و پویا و ناشی از نگرش و باورهای آن‌هاست. مجموعه‌ی این رفتارها که بر آداب و رسوم، دین، اخلاق، آثار هنری، مهارت‌های علمی، قوانین و مقرّرات و بسیاری از امور دیگر اثر می‌گذارد و در عین حال از آن‌ها اثر می‌پذیرد، فرهنگ نامیده می‌شود و دقیقاً همین فرهنگ، وجه تمایز ملّت‌ها از یکدیگر است (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳: ٤). بنابراین تأثیر فرهنگ در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی زندگی انسان، بسیار گسترده و نافذ است. هرگونه تغییر اجتماعی و سیاست‌گذاری اقتصادی یا اجتماعی بدون در نظر گرفتن عناصر فرهنگی جامعه، بی‌فایده یا بسیار کم‌نتیجه خواهد بود (دوپویی، ۱۳۸۱: ۲۳). از این منظر، ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش جامعه بر رفتار اقتصادی افراد که جزء مهمّی از رفتارهای انسانی به‌شمار می‌رود و «کار» مهم‌ترین رکن آن است، تأثیری کامل دارد.

بررسی‌ها حاکی از ضعیف بودنِ فرهنگ کار در جامعه‌ی ماست. با این که کشور ما از لحاظ منابع طبیعی، غنی است، جزء کشورهای در حال توسعه به‌شمار می‌آید؛ زیرا شاخص‌های توسعه‌ی اقتصادی ما، وضعیّت خوب و نرمالی را نشان نمی‌دهند (خدادادحسینی و متّقی، ۱۳۸۸: ٤٥). با مقایسه‌ی میزان بهره‌وری و ساعات کار روزانه در ایران و سایر کشورها می‌توان به این واقعیّت پی‌برد؛ بر این اساس، بهره‌وری ملّی به‌عنوان یکی از شاخص‌های عمده‌ی عملکرد سازمانی در ایران نزدیک به صفر است (خانی، ۱۳۸٤: ۱۳۹) و ساعات کار مفید نیز بر پایه‌ی برخی مستندات در حدود یک ساعت در روز (سرافراز، ۱۳۸۲: ۲۰۳) و طبق برخی دیگر از مستندات، حداکثر چهار ساعت در روز است. این در حالی است که ساعات کار مفیدِ روزانه در آمریکا و اروپا هفت ساعت و در ژاپن بیش از هشت ساعت است (مدنی، ۱۳۸۵: ۳۸). بنابراین دست‌یابی به توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی کشور، نیازمند نیروی کاری با فرهنگ کار[1] پیشرفته است که بتواند بهره‌وری و کارایی سازمان را ارتقا دهد. کلارک[2] (۲۰۰٤) فرهنگ کار بالا را رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. توراکو[3] (۲۰۰۲) نیز فرهنگ کار پیشرفته را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقّت و سرعت، سازگاری شغلی، انگیزه‌ی کاری، توجّه به اهداف سازمانی، تسلّط شخصی و ... می‌داند. بر این اساس، فرهنگ کار پیشرفته به موفّقیّت در اهداف

[1] Work Culture
[2] Clarke
[3] Torraco

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌انجامد، امّا فرهنگ کار نامطلوب یا پس‌رونده موجب اتلاف منابع و کاهش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

دانشگاه به‌عنوان بزرگ‌ترین سازمان علمی کشور باید افراد متخصّص و متعهّدی را در اختیار جامعه قرار دهد. بنابراین کلّ محیط دانشگاه – از استادان تا کادر اداری– باید کار خود را به بهترین انجام دهند تا ترویج‌کننده‌ی کار و تلاش بیش‌تر برای دانشجویان و سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها باشند. فرهنگ کار در دانشگاه‌ها باید فرهنگ رقابت پیشروانه به‌سوی توسعه باشد، حال آن که به نظر بیش‌تر متخصّصان، در بین دانشگاهیان فرهنگ رقابتی کجروانه و پس‌رونده حاکم است.

دانشگاه به جای آن که ترویج‌کننده‌ی کار و تلاش مضاعف در میان اقشار تحصیل‌کرده باشد، به محیطی تبدیل شده که موجب شکل‌گیری بی‌تفاوتی نسبت به مسائل علمی و کار و تلاش می‌شود؛ به‌گونه‌ای که این مشکل به یکی از تنگناهای دست‌یابی به توسعه‌ی همه‌جانبه در کشور بدل شده است. به عبارتی، بر اساس شواهد موجود فرهنگ رقابت پیش‌رونده در میان کارمندان دانشگاه‌ها وجود ندارد. کارمندی که وظایف خود را به‌درستی و به‌طور دقیق انجام نمی‌دهد، نمی‌تواند فرهنگ کسب‌وکار را به دانشجو و کارآموز انتقال دهد. در شرایط کنونی، پاسخ راهبردی، کاربردی و هدف‌دار به این معضل، بخشی از تهدیدات و وظایف محقّقان، برنامه‌ریزان و دانشگاهیان کشور است. تا زمانی که دانشگاهیان به‌طور منظّم و دقیق به کار و تلاش نپردازند، نه تنها پیشرفت مناطق مختلف کشور غیرممکن است، دست‌یابی به سند چشم‌انداز بیست‌ساله و تبدیل شدن به قدرت برتر منطقه نیز محقّق نمی‌شود (علیزاده اقدم، ۱۳۸٤: ۱۳۵). از این رو، در این پژوهش به بررسی میزان فرهنگ کار و عوامل مؤثّر بر آن در میان مدیران و کارکنان دانشگاه‌های شهر بروجرد پرداخته شده است.

چارچوب نظری پژوهش

با ظهور سازمان‌های بزرگ صنعتی، توجّه به عواملی که بر میزان کار و کارگران و بازدهی سازمان اثر می‌گذارد، به سرعت مورد توجّه قرار گرفت. آبراهام مازلو معتقد است کارکنان سازمان‌ها دارای نیازهای بسیاری هستند و سازمان‌ها هرچه بیش‌تر بتوانند به آن نیازها پاسخ دهند و رضایت شغلی بیش‌تری برای کارکنان فراهم آورند، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها بیش‌تر می‌شود (مقیمی، ۱۳۸٦: ۳۵–۳٦). در نظریّه‌ی انگیزش– بهداشت هرزبرگ[1]، عوامل ارضاکننده‌ای که

[1] Herzbeg

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

متضمّن احساس کسب موفّقیّت و رشد حرفه‌ای است و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک کار توأم با کوشش و چشم‌انداز تجربه کند، انگیزاننده‌ها نامیده می‌شوند. این انگیزاننده‌ها از توانایی اثرگذاری مثبت بر رضایت شغلی برخوردارند و موجب افزایش قابلیّت بازدهی کلّی فرد می‌شوند؛ به عبارت دیگر، انگیزاننده‌ها باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌گردند (رضاییان، ۱۳۸۸). آدامز[1] با طرح نظریّه‌ی برابری، معتقد است کارکنان سازمان انتظار دارند متناسب با آن چه - از قبیل تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری- به سازمان می‌دهند، دریافتی‌هایی مانند دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی و پاداش‌های بیرونی نیز از سازمان داشته باشند و بین داده‌ها و ستانده‌ها تعادل باشد؛ به عبارت دیگر، انتظار دارند با آن‌ها بر اساس عدالت رفتار شود. طبق نظر آدامز، افراد بر اساس عدالت سازمانی برانگیخته می‌شوند و هرگاه احساس کنند دریافتی‌های آن‌ها به‌عنوان پاداش، با انجام وظایفشان برابر است، کوشش بیش‌تری از خود نشان می‌دهند. در مقابل، هرگاه احساس نابرابری یا بی‌عدالتی سازمانی کنند، با واکنش‌های منفی، از جمله کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل شدید آن، استعفا از کار، به این نابرابری پاسخ می‌دهند. بر این پایه، او معتقد است آن‌چه بیش از همه، عملکرد شغلی کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، عدالت سازمانی[2] است (ازکمپ، ۱۳۸۵: ۲۷۰).

وبر تفکّر پروتستان را به‌مثابه نیرویی معنوی و عاملی فرهنگی می‌داند که موجب ایجاد تحرّکی قوی و استثنایی در روحیّه‌ی سرمایه‌داری شد. از نظر او، زاهد اخلاقی در آیین کالونیسم متضمّن سه وظیفه‌ی مهم است که نخستین و مهم‌ترینِ آن، کار است. بنابراین تنبلی، بیکاری و بطالت از گناهان کبیره محسوب می‌شود؛ زیرا در واقع این گناهان به معنای تمرّد از مشارکت در حکومت خدایی است و هر فرد معتقد باید با انجام جدّی و مؤثّر وظایفی که به او محوّل شده، سهم خود را در حکومت پروردگار ادا کند. در آیین کالونیسم کار به‌منزله‌ی مشارکت لازم و مثبت انسان در تجلّی عظمت و جلال خداوند است. از این رو، صرفِ انجام گرفتنِ کار کافی نیست، بلکه کار باید خوب و در راه اهداف مفید و تولیدی انجام شود (روشه، ۱۳۸۹: ۸۷). چستر برنارد[3] (۱۹۸٤) در نظریّه‌ی روابط اجتماعی، موفّقیّت اصلی سازمان را در گرو جلب نظر موافق و همکاری کارکنان می‌داند. به نظر او، این موفّقیّت در گرو حفظ رابطه‌ی خوب با کارکنان و آن دسته از سازمان‌های خارجی است که با آن‌ها ارتباط دائمی دارند (رابینز، ۱۳۹۲: ۱۱۲۲). هم‌چنین وبر معتقد است برای

[1] Adams
[2] Organizational Justice
[3] Barnard. C

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

توسعه و پیشرفت باید کار از نوع خوب آن انجام شود. وبر در زمینه‌ی سازمان و ساخت آن، نظریّه‌ی بوروکراتیک را ارائه کرده و ویژگی‌های ساخت بوروکراتیک را که موجب دست‌یابی به حداکثر کارایی می‌شود، تعیین نموده است. بنابراین، هدف بوروکراسی افزایش کارایی سازمان است و سازمان را برای رسیدن به اهدافش یاری می‌کند (گیدنز، ۱۳۸۹: ۲۷۵).

پیشینه‌ی پژوهش

فرهنگ کار با مفاهیم اخلاق کار، وجدان کاری و تعهّد کاری که در تحقیقات متعدّدی بررسی شده‌اند، قرابت معنایی زیادی دارد. مریاک[1] و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «در اخلاق کار تفاوت‌های جنسیّتی وجود دارد؟»، نشان داده‌اند از مجموع هفت بُعدی که برای سنجش اخلاق کار مورد استفاده قرار داده بودند، در پنج بعد نمره‌های مردان به‌گونه‌ای معنادار بیش از زنان بوده و در دو بعد نیز تفاوتی بین زنان و مردان وجود نداشته است. امّا برخی پژوهش‌ها بیانگر آن است که مردان و زنان، فرهنگ کاری مشابهی دارند. سینگ، گپتا و ونوگوپال[2] (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت‌عنوان «فرهنگ سازمانی» دریافته‌اند که احساس بی‌قدرتی، انزوا و از دست دادن هویّت در نتیجه‌ی بیگانگی حاصل می‌شود که از میان آن‌ها، بی‌معنایی به کاهش تعهّد سازمانی و در نتیجه کاهش عملکرد فرد در سازمان منجر می‌شود. ناسبام[3] (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «ناحیه‌ای از عدالت در دانشگاه هاروارد»، معتقد است ارزش‌های اجتماعی‌ای که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتّی اقتصاد هستند، بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارند. هم‌چنین، تعلیمات جامعه و تأکید مسؤولان بر وقت‌شناسی و رعایت حقوق فردی و جامعه، یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری، از موارد مؤثّر بر رشد وجدان کاری مردم است.

نتایج تحقیق کریستوفر و جونز[4] (۲۰۰۴)، با عنوان «نقش میانجی و واسطه‌گرانه‌ی اخلاق کار بین میزان ثروت افراد و درک آن‌ها از دیگران»، حاکی از آن است که میان سطوح ثروت فرد و تصوّر وی از توانایی‌های فردی و تمایل به سبک زندگی سخت‌کوشانه، رابطه‌ی مثبت وجود دارد. هم‌چنین افرادِ دارای اخلاق کار مذهبیِ (پروتستانی) بیش‌تر، نگرشی مثبت‌تر درباره‌ی انسان‌های ثروتمند دارند و آن‌ها را افرادی دقیق ارزیابی می‌کنند. با تغییر میزان اخلاق کار مذهبی در افراد،

[1] Meriak
[2] Singh, Gupta & Venugopal
[3] Nussbaum
[4] Christopher & Jones

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نگرش آن‌ها درباره‌ی انسان‌های ثروتمند تغییر می‌کند، امّا تغییر در میزان اخلاق کار افراد تأثیری بر نگرش آن‌ها نسبت به انسان‌های فقیر ندارد. از سوی دیگر، افرادِ دارای اخلاق کار بالاتر، نگرش مثبت‌تری نسبت به مردان – در مقایسه با زنان– داشته‌اند. کلارک (۲۰۰٤) در پژوهشی تحت‌عنوان «تأثیر معلّم موفّق در تعهّد سازمانی، تعهّد شغلی و رفتار شهروند سازمانی در کلاس بر دیگر معلّمان»، نشان داده که مشارکت بیش‌تر افراد در سازمان، تصمیم‌گیری‌ها، احساس و درک آن‌ها از توانمندی‌های خود و تمایل به رشد حرفه‌ای، موجب تعهّد آن‌ها به سازمان می‌شود. آرچنا[1] (۲۰۰٤) در تحقیقی با عنوان «بررسی استرس شغلی و پیش‌بینی‌هایی از روان‌شناسی تعهّد سازمانی» به این نتیجه رسیده که حمایت و کنترل‌های اجتماعی و نیز استرس شغلی، با وجدان کاری رابطه دارند؛ بدین معنا که افرادِ دارای وجدان کاریِ بالا همواره نسبت به کار، شغل و انجام درست وظایف خود دغدغه دارند. این دغدغه عمدتاً از میزان و نحوه‌ی نظارت دقیق و منضبط جامعه و سازمان بر فرد ناشی می‌شود.

نتایج توصیفی پژوهش احمدی (۱۳۹۱) تحت‌عنوان «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثّر بر آن در بین کارکنان دانشگاه آزاد» بیانگر آن است که میانگین نمره‌ی فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهّد) در سطح متوسّطی است، امّا نتایج تحلیلی این پژوهش نشان می‌دهد مدیریّت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت، تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ کار دارند. تبیین فرهنگ کار برحسب مجموع متغیّرهای مستقل، گویای آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به‌ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند. پوریوسفی، فتحی و پوریوسفی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت»، نشان داده‌اند میان متغیّرهای عوامل شخصیّتی، شغلی، اقتصادی، فرهنگی و سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود دارد و از میان متغیّرهای مستقل پژوهش، عوامل فرهنگی از اهمّیّت بالایی برخوردارند. نتایج پژوهش لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثّر بر وجدان کاری در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان»، نشان داده که در درجه‌ی اوّل عوامل فرهنگی/اجتماعی و سپس عوامل فردی/شخصیّتی و خانوادگی، به ترتیب بر وجدان کاری مؤثّرند. هم‌چنین، از میان عوامل جمعیّت‌شناختی فقط عامل جنسیّت، اثر معناداری بر عوامل مؤثّر بر وجدان کاری داشته است.

[1] Archana

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

عربی و شیخیانی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان شهر قم»، به این نتیجه رسیده‌اند که نگرش جوانان در باب فرهنگ کار در حدّ خیلی خوب با میانگین ٤/١٦ (از ۵) ارزیابی می‌شود. بر این اساس، گرایش‌های مذهبی جوانان مهم‌ترین عامل مؤثّر بر فرهنگ کار است. هم‌چنین نگرش‌های جوانان در زمینه‌ی کار، با فرهنگ اسلامی و اقتضائات سند چشم‌انداز کشور انطباق و هم‌سویی دارد. نتایج حاصل از تحقیق عباداللهی چنذانق و نجات (۱۳۸۹) با عنوان «ارزش‌ها و اخلاق کار بین معلّمان شهر رشت»، نشان‌دهنده‌ی میزان بالای اخلاق کار در بین معلّمان و وجود رابطه‌ی معنادار میان اخلاق کار و اعتقاد به ارزش‌های مذهبی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است. هم‌چنین از بین متغیّرهای مستقل، متغیّرهای ارزش‌های اقتصادی محافظه‌کارانه، ارزش‌های مذهبی در بعد پیامدی و ارزش‌های فرهنگی محافظه‌کارانه، بیش‌ترین تأثیر را بر اخلاق کار دارند. معیدفر (١٣٨٦) در تحقیقی موسوم به «اخلاق کار به‌عنوان یک مسأله‌ی اجتماعی»، نشان داده که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی، از حدّ متوسّط بالاتر است و در سطح رضایت‌بخشی قرار دارد. نکته‌ی تأمّل‌برانگیز در این مطالعه، رابطه‌ی معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهم‌تر از همه، سطح تحصیلات اعضای نمونه است. عواملی چون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده که موجب فشار روانی غیرقابل کنترلی بر اعضای سازمان‌های دولتی می‌شود، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر و شهروندتر می‌شوند و از نظر اجتماعی در سطح بالاتری قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند.

نتایج پژوهش علیزاده اقدم (١٣٨٤) تحت‌عنوان «بررسی تأثیر نظام اداری، بوروکراتیک و ویژگی‌های فردی بر وجدان کاری کارمندان دانشگاه تبریز»، بیانگر آن است که رابطه و تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های نظام اداری و بوروکراتیک دانشگاه و ویژگی‌های فردی با وجدان کاری وجود دارد. میانگین وجدان کاری، بیش‌تر از نظام اداری و بوروکراتیک، از قوانین و مقرّرات دانشگاه اثرپذیر است و ویژگی‌های شخصی افراد تأثیر عمده‌ای در آن ندارد. کاویان اهوازی (١٣٨٤) در تحقیقی با عنوان «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل مؤثّر بر آن»، نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار، دل‌بستگی به کار، روح جمعی و مشارکت در کار افزایش می‌یابد. هم‌چنین میزان حقوق ماهیانه‌ی فرد تأثیری منفی بر اخلاق کار او دارد؛ به‌گونه‌ای که پس از بهبود تدریجی وضعیّت اقتصادی فرد، از میزان اخلاق کار او کاسته می‌شود. به‌علاوه،

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

میزان اخلاق کار کسانی که تحصیلات بیش‌تری دارند، پایین‌تر است. در پژوهش اکبری و اردشیری (۱۳۸۱) با عنوان «بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ کار کارکنان دولت استان کهگیلویه و بویراحمد»، فرهنگ کار از دو بعد ذهنی و رفتاری بررسی شده که بعد ذهنی آن معنای عام کار و بعد رفتاری آن میزان تعهّد کاری فرد را نشان می‌دهد. بر پایه‌ی نتایج این تحقیق، عواملی نظیر رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش‌های ملّی و مذهبی، رابطه‌ی معنی‌داری با فرهنگ کار دارند.

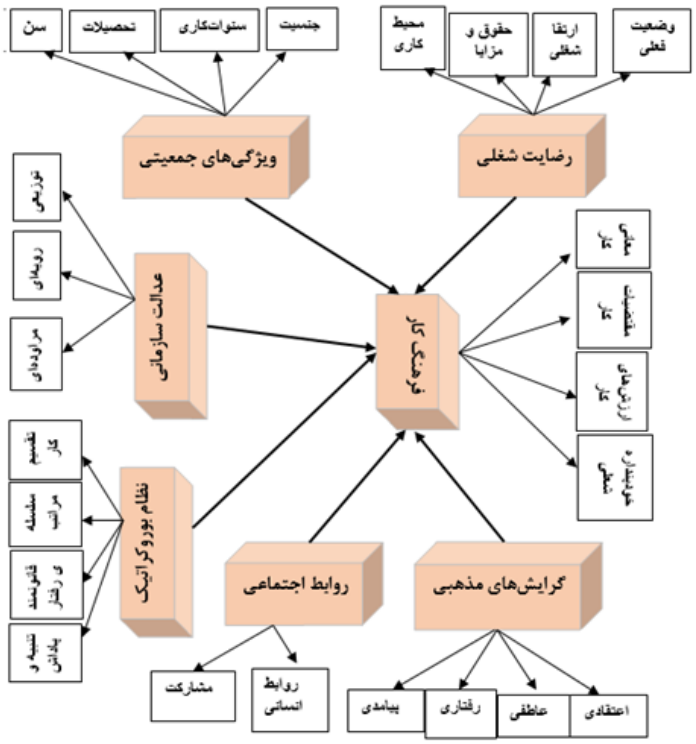
فرضیّه‌های پژوهش

۱. به‌نظر می‌رسد بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار، رابطه وجود دارد.
۲. به‌نظر می‌رسد بین رضایت شغلی و فرهنگ کار، رابطه وجود دارد.
۳. به‌نظر می‌رسد بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار، رابطه وجود دارد.
٤. به‌نظر می‌رسد بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.
۵. به‌نظر می‌رسد بین نظام بوروکراتیک و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.
٦. به‌نظر می‌رسد بین عوامل فردی و فرهنگ کار، رابطه وجود دارد.

مدل تحلیلی پژوهش

با توجّه به رویکردهای نظری موجود، برای تبیین فرهنگ کار از یک چارچوب نظری ترکیبی شامل نظریّه‌ی سلسله‌مراتب نیازها، نظریّه‌ی برابری، نظریّه‌ی روابط اجتماعی، نظام بوروکراسی و نظریّه‌ی فرهنگی، استفاده و مدل تحلیلی پژوهش به شکل زیر ترسیم شده است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]



شکل ۱: مدل تحلیلی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش، پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق نیز شامل همه‌ی کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد (دانشگاه آیت‌ا... بروجردی، آزاد اسلامی، پیام نور و علمی کاربردی) است که طبق آمار گزارش‌شده توسّط معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲، تعداد آن‌ها ٤٢٦ نفر بوده است. با استفاده از فرمول کوکران میزان حجم نمونه، ۱۸۵ نفر برآورد گردیده و با توجّه به این که جامعه‌ی آماری از لحاظ محیط کار (دانشگاه) همگن هستند، از روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌ای[1] برای انتخاب پاسخ‌گویان استفاده شده است. به همین منظور، کارکنان بر اساس دانشگاه، محلّ کار و جنسیّت گروه‌بندی شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ی محقّق‌ساخته و دربرگیرنده‌ی شش مقیاس فرهنگ کار، روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، عدالت سازمانی و نظام اداری و بوروکراتیک است. برای تعیین اعتبار

[1] Staritfied Sampling

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

مقیاس‌ها از اعتبار سازه به روش تحلیل عاملی و برای تعیین پایایی نیز از همسانی درونی ابزار به روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلّفه‌ی اصلی[1] با چرخش واریماکس[2]، وجود چهار عامل را تأیید کرده است. ملاک استخراج عامل واریانس تبیین و ارزش ویژه، بالاتر از یک بوده است. از مجموعه‌ی گویه‌های فرهنگ کار، دو گویه از خرده‌مقیاس معانی کار، پنج گویه از خرده‌مقیاس مقتضیّات کار، شش گویه از خرده‌مقیاس ارزش‌های کار و پنج گویه از خرده‌مقیاس خودپنداره‌ی شغلی به سبب پایین بودن بار عاملی حذف شدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۵۵ گویه‌ی فرهنگ کار، ۳۷ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO[3] برابر با ۰/۷۱ است. از مجموعه‌ی گویه‌های روابط اجتماعی نیز سه گویه از خرده‌مقیاس روابط انسانی و یک گویه از خرده‌مقیاس مشارکت و روح جمعی به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف گردیدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۲۲ گویه‌ی روابط انسانی و اجتماعی، ۱۸ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO برابر با ۰/۸۱ است. در متغیّر رضایت شغلی، یک گویه از خرده‌مقیاس کار در شغل فعلی، یک گویه از خرده‌مقیاس فرصت‌های ارتقا در شغل فعلی و یک گویه از خرده‌مقیاس حقوق و مزایا در شغل فعلی به سبب پایین بودن بار عاملی حذف شدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۳۰ گویه‌ی رضایت شغلی، ۲۷ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO برابر با ۰/۷۳ است. در متغیّر ارزش‌های مذهبی از مجموعه‌ی گویه‌ها، دو گویه از خرده‌مقیاس بعد اعتقادی و نیز دو گویه از خرده‌مقیاس بعد رفتاری (مناسکی) به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف گردیدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۲۰ گویه‌ی ارزش‌های مذهبی، ١٦ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO برابر با ۰/٧٦ است.

از مجموعه‌ی گویه‌های درک عدالت سازمانی، یک گویه از خرده‌مقیاس عدالت توزیعی، یک گویه از خرده‌مقیاس عدالت رویه‌ای و دو گویه از خرده‌مقیاس عدالت مراوده‌ای به سبب پایین بودن بار عاملی حذف شدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۲۱ گویه‌ی عدالت سازمانی، ۱۷ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO برابر با ۰/٦۹ است. از مجموعه‌ی گویه‌های متغیّرهای نظام بوروکراسی و اداری، دو گویه از خرده‌مقیاس رعایت سلسله‌مراتب و سه گویه از خرده‌مقیاس رفتار شخصی و قانون‌مند به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف گردیدند و در نهایت، از مجموعه‌ی ۲۰ گویه‌ی نظام اداری و بوروکراتیک، ۱۵ گویه باقی مانده است. مقدار ضریب KMO برابر با

[1] Principle Component Analysis
[2] Varimax Rotation
[3] Kaiser-Meyer-Olkin

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

۰/٦٦ است که حاکی از کفایت اندازه‌ی نمونه است. به‌علاوه، شاخص مجذور کای برای آزمون کرویت بارتلت، برای همه‌ی سازه‌ها P<۰/۰۰۱ است که به لحاظ آماری معنادار است و نشان می‌دهد بین متغیّرها هم‌بستگی وجود دارد. پایایی هریک از سازه‌ها نیز محاسبه شده که مقدار آن در سازه‌ی فرهنگ کار ۰/۸۰، در روابط اجتماعی ۰/٦۲، در رضایت شغلی ۰/٦۳، در ارزش‌های مذهبی ۰/۷۷، در عدالت سازمانی ۰/٦٤ و در نظام اداری و بوروکراتیک ۰/۷۷ است و نشان می‌دهد مقیاس‌های طرّاحی‌شده از سازگاری درونی قابل قبولی برخوردارند. در جدول شماره‌ی یک، جزئیّات مربوط به اعتبار و پایایی متغیّرها آمده است.

جدول شماره‌ی یک- نتایج تحلیل عاملی و آلفای کرونباخ مقیاس‌های پژوهش

مقیاس	خرده‌مقیاس	مقدار ویژه	واریانس تبیین‌شده	KMO	ضریب آلفای کرونباخ	
					ابعاد	کل
فرهنگ کار	- معانی کار	۸/۵	۲۱/۳	۰/۷۱	۰/۷٦	۰/۸۰
	- مقتضیّات کار	۵/۸	۱٤/٦		۰/۷۹	
	- ارزش‌های درونی و بیرونی کار	۳/۱	۹/٦		۰/۸۱	
	- خودپنداره‌ی شغلی	۲/۳	۸/۷		۰/۵۸	
روابط اجتماعی	- روابط انسانی	۵/۲	۳۷/۹	۰/۸۱	۰/٦۰	۰/٦۲
	- مشارکت و روح جمعی	۱/۹	۱۷/۲		۰/٦٤	
رضایت شغلی	- کار در شرایط فعلی	۷/٦	۲۷/٤	۰/۷۳	۰/٦۱	۰/٦۳
	- فرصت‌های ارتقای شغلی	٤/۱	۱٤/٦		۰/۷۵	
	- حقوق و مزایا	۲/۹	۱۰/۵		۰/۷۲	
	- شرایط محیط کار	۲/۵	۹/۱		۰/٦۱	
ارزش‌های مذهبی	- بعد اعتقادی	٤/٤	۲٦/۰	۰/۷٦	۰/۷۱	۰/۷۷
	- بعد عاطفی	۲/۳	۱۳/٦		۰/۸۱	
	- بعد رفتاری	۱/۸	۱۱/۰		۰/۷۷	
	- بعد پیامدی	۱/۳	۸/۲		۰/۷۵	
عدالت سازمانی	- عدالت توزیعی	٤/۸	۲۲/٤	۰/٦۹	۰/٦۳	۰/٦٤
	- عدالت رویه‌ای	۳/٦	۱۸/۱		۰/۷٤	
	- عدالت مراوده‌ای	۲/٤	۱۲/٤		۰/٦٤	
نظام اداری و بوروکراتیک	- تقسیم کار	۳/٤	۲۹/۲	۰/٦٦	۰/۷۰	۰/۷۷
	- رعایت سلسله‌مراتب	۲/۰	۱۳/۵		۰/٦۰	
	- نظام قانونی و غیرشخصی	۱/۷	۱۱/٤		۰/۸۲	
	- وجود نظام پاداش و تنبیه	۱/٤	۹/۰		۰/۷۳	

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های توصیفی پژوهش، از مجموع ۱۸۵ نفر پاسخ‌گو، ٦٦ نفر (۳۵/۷ درصد) زن و ۱۱۹ نفر (٦٤/۳ درصد) مرد بوده‌اند. میانگین سنّی پاسخ‌گویان نیز ۳٦/٤ بوده است. هم‌چنین ۷۱ نفر (۳۸/٤ درصد) از پاسخ‌گویان مجرّد و ۱۱٤ نفر (٦۱/٦ درصد) متأهّل بوده و ٦۳/۸ درصد از پاسخ‌گویان در پنج سال اخیر استخدام شده‌اند.

با توجّه به جدول شماره‌ی دو، بر اساس نتایج توصیفی از متغیّر فرهنگ کار، میانگین آن برابر با ۳/۹٤ است. بنابراین نتیجه‌ی برآورد میانگین پاسخ‌گویان، بالای متوسّط میانگین‌هاست که بیانگر آن است که میزان فرهنگ کار در سازمان‌های مورد مطالعه در سطح متوسّط به بالاست. هم‌چنین در مقایسه‌ای که بین دانشگاه‌ها انجام شده، بیش‌ترین میانگین فرهنگ کار (٤/۱۳) در بین کارکنان دانشگاه علمی کاربردی و کم‌ترین میانگین (۳/۹۰) نیز در میان کارکنان دانشگاه پیام‌نور دیده می‌شود.

جدول شماره‌ی دو- میانگین، انحراف معیار و رتبه‌ی ابعاد فرهنگ کار

متغیّر / دانشگاه		آیت ا... بروجردی	آزاد اسلامی	پیام نور	علمی کاربردی	کل		
						میانگین	Std.D	رتبه
فرهنگ کار	میانگین	٤/۰۳	۳/۹۱	۳/۹۰	٤/۱۳	۳/۹٤	۰/۳۲	-
	Std.D	۰/۲٤	۰/۳٤	۰/۲۱	۰/۱۸			
	رتبه	۲	۳	٤	۱			

فرضیّه‌ی اوّل: بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

با توجّه به این که فرهنگ کار در چهار بعد و روابط اجتماعی در دو بعد بررسی شده، هم رابطه‌ی دو متغیّر به صورت کلّی و هم رابطه‌ی بین ابعاد آن‌ها محاسبه گردیده است. بر اساس نتایج جدول شماره‌ی سه، بین ابعاد روابط اجتماعی (روابط انسانی و مشارکت و روح جمعی) و ابعاد فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

جدول شماره‌ی سه- نتایج هم‌بستگی پیرسون بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	معانی عام کار	مقتضیّات عام کار	ارزش‌های کار	خودپنداره‌ی شغلی	فرهنگ کار
روابط انسانی	۰/۳۸**	۰/۲۹**	۰/۲۸**	۰/۵۱**	۰/۵۱**
مشارکت و روح جمعی	۰/٤۹**	۰/۳۸**	۰/۳۲**	۰/٤۹**	۰/۵۹**
روابط اجتماعی	۰/۵۲**	۰/٤۱**	۰/٤٤**	۰/۵٤**	۰/٦۷**

** p< 0.01, *p<0.05

هم‌چنین میان متغیّر روابط اجتماعی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (r= ۰/٦۷) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش یک واحد در روابط اجتماعی، فرهنگ کار ۰/٦۷ تغییر می‌کند.

فرضیّه‌ی دوم: بین رضایت شغلی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

با توجّه به این که هریک از دو متغیّر فرهنگ کار و رضایت شغلی در چهار بعد بررسی شده، هم رابطه‌ی دو متغیّر به صورت کلّی و هم رابطه‌ی میان ابعاد آن‌ها محاسبه گردیده است. بر اساس نتایج جدول شماره‌ی چهار، بین ابعاد رضایت شغلی (کار در شغل فعلی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کاری) و ابعاد فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ امّا بین بعد فرصت‌های ارتقای شغلی و ابعاد کار، رابطه‌ی منفی معناداری دیده می‌شود؛ یعنی، با افزایش ارتقای شغلی، میزان فرهنگ کار کاهش می‌یابد.

هم‌چنین میان متغیّر رضایت شغلی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (r= ۰/۳۳) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش یک واحد در رضایت شغلی، فرهنگ کار ۰/۳۳ افزایش می‌یابد.

جدول شماره‌ی چهار- نتایج هم‌بستگی پیرسون بین رضایت شغلی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	معانی عام کار	مقتضیّات عام کار	ارزش‌های کار	خودپنداره‌ی شغلی	فرهنگ کار
کار در شغل فعلی	۰/۵۰**	۰/٤۲**	۰/٤۹**	۰/۳٦**	۰/٦۲**
فرصت‌های ارتقای شغلی	-۰/۱۸*	-۰/۱٤*	-۰/۱۷*	۰/۱۲	-۰/۲۱**
حقوق و مزایا	۰/۳۳**	۰/٤۳**	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۰/۵۱**
شرایط محیط کاری	۰/۳٦**	۰/۳۲**	۰/۵۲**	۰/٤۸**	۰/۵۹**
رضایت شغلی	۰/۱۷*	۰/۲۰**	۰/۲٤**	۰/۲۳**	۰/۳۳**

** p< 0.01, *p<0.05

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

فرضیّه‌ی سوم: بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

با توجّه به این که هریک از دو متغیّر فرهنگ کار و ارزش‌های مذهبی در چهار بعد بررسی شده، هم رابطه‌ی دو متغیّر به صورت کلّی و هم رابطه‌ی بین ابعاد آن‌ها محاسبه گردیده است. بر اساس نتایج جدول شماره‌ی پنج، بین ابعاد ارزش‌های مذهبی و ابعاد فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش هریک از ابعاد ارزش‌های مذهبی، ابعاد فرهنگ کار نیز افزایش می‌یابد.

جدول شماره‌ی پنج- نتایج هم‌بستگی پیرسون بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	معانی عام کار	مقتضیّات عام کار	ارزش‌های کار	خودپنداره‌ی شغلی	فرهنگ کار
بعد اعتقادی	۰/٤۰**	۰/٤۰**	۰/٤۳**	۰/٤۳**	۰/۵۸**
بعد عاطفی	۰/۲٦**	۰/۳۷**	۰/۲٦**	۰/٤۸**	۰/٤۹**
بعد مناسکی	۰/۳۱**	۰/۳۵**	۰/۳۰**	۰/٤۰**	۰/٤۸**
بعد پیامدی	۰/۱۸*	۰/۲٤**	۰/۲۲**	۰/۲۸**	۰/۳۳**
ارزش‌های مذهبی	۰/۳۷**	۰/٤٤**	۰/۳۹**	۰/۵۱**	۰/٦۱**

** p< 0.01, *p<0.05

هم‌چنین میان متغیّر ارزش‌های مذهبی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (r= ۰/٦۱) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش یک واحد در ارزش‌های مذهبی، فرهنگ کار ۰/٦۱ افزایش می‌یابد.

فرضیّه‌ی چهارم: بین درک عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

با توجّه به این که فرهنگ کار در چهار بعد و درک عدالت سازمانی در سه بعد بررسی شده، هم رابطه‌ی دو متغیّر به صورت کلّی و هم رابطه‌ی میان ابعاد آن‌ها محاسبه گردیده است. بر اساس نتایج جدول شماره‌ی شش، بین ابعاد درک عدالت سازمانی و ابعاد فرهنگ کار رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش هریک از ابعاد درک عدالت سازمانی، کلّ متغیّر فرهنگ کار نیز افزایش می‌یابد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

هم‌چنین میان متغیّر درک عدالت سازمانی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (r= ۰/۵۳) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش یک واحد در درک عدالت سازمانی، فرهنگ کار ۰/۵۳ افزایش می‌یابد.

جدول شماره‌ی شش- نتایج هم‌بستگی پیرسون بین درک عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	معانی عام کار	مقتضیّات عام کار	ارزش‌های کار	خودپنداره‌ی شغلی	فرهنگ کار
عدالت توزیعی	۰/۲٤**	۰/٤٥**	۰/۲٦**	۰/۳۹**	۰/٤۹**
عدالت رویه‌ای	۰/۲۹**	۰/٤۰**	-۰/۰۳	۰/۲۲**	۰/۳۳**
عدالت مراوده‌ای	۰/۲۷**	۰/۳۲**	۰/۳٥**	۰/۱٥*	۰/۳۹**
درک عدالت سازمانی	۰/۳۸**	۰/٥٤**	۰/۱۹**	۰/۳۳**	۰/٥۳**

** p< 0.01, *p<0.05

فرضیّه‌ی پنجم: بین نظام اداری و بوروکراتیک و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

با توجّه به این که هریک از دو متغیّر فرهنگ کار و نیز نظام اداری و بوروکراتیک در چهار بعد بررسی شده، هم رابطه‌ی دو متغیّر به صورت کلّی و هم رابطه‌ی بین ابعاد آن‌ها محاسبه گردیده است. بر اساس نتایج جدول شماره‌ی هفت، از میان ابعاد نظام بوروکراتیک فقط بعد تقسیم کار با ابعاد فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد؛ یعنی، با افزایش میزان تقسیم کار، کلّ متغیّر فرهنگ کار نیز افزایش می‌یابد. امّا سایر ابعاد نظام اداری و بوروکراتیک، هیچ رابطه‌ای با مجموع ابعاد فرهنگ کار ندارند.

جدول شماره‌ی هفت- نتایج هم‌بستگی پیرسون بین نظام اداری و بوروکراتیک و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	معانی عام کار	مقتضیّات عام کار	ارزش‌های کار	خودپنداره‌ی شغلی	فرهنگ کار
تقسیم کار	۰/۲۰**	۰/۱٤	۰/۱۹**	۰/۲۳**	۰/۲٦**
رعایت سلسله‌مراتب	۰/۰٤	-۰/۱٥*	۰/۱۷*	۰/۰۹	۰/۰۳
نظام قانونی و غیرشخصی	۰/۱٦*	۰/۰۳	۰/۱۸*	۰/۰۲	۰/۱۳
وجود نظام پاداش	۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۱۸*	-۰/۰۲	۰/۱۲
نظام اداری و بوروکراتیک	۰/۱۷*	۰/۰٤	۰/۲۷**	۰/۰۹	۰/۱۹**

** p< 0.01, *p<0.05

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

هم‌چنین میان متغیّر نظام اداری و بوروکراتیک (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (r= ۰/۱۹) رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش یک واحد در نظام اداری و بوروکراتیک، فرهنگ کار ۰/۱۹ افزایش می‌یابد.

فرضیّه‌ی ششم: بین ویژگی‌های فردی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه، رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول شماره‌ی هشت، از میان ویژگی‌های فردی، بین جنسیّت و فرهنگ کار رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد، امّا بین سایر ابعاد ویژگی‌های فردی (سنوات کاری، سن و تحصیلات) و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری دیده می‌شود.

جدول شماره‌ی هشت- نتایج آزمون خی‌دو بین ویژگی‌های فردی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه

عامل	فرهنگ کار		
	Value	Df	Sig
جنسیّت	۱۱۷/٤٥	۱۲۰	۰/٥٤۹
سنوات کاری	۱۷٦/۳٤	۱۲۰	۰/۰۰۱
سن	۳٤۷/٥٤	۲٤۰	۰/۰۰۰
تحصیلات	٥۱۹/۲٤	۳٦۰	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

از مجموع ۱۸٥ نفر از پاسخ‌گویان، ٦٦ نفر (۳٥/۷ درصد) را زنان و ۱۱۹ نفر (٦٤/۳ درصد) را مردان تشکیل داده‌اند. هم‌چنین ۳۸/٤ درصد از پاسخ‌گویان مجرّد و ٦۱/٦ درصد متأهّل بوده‌اند. رده‌ی سنّیِ ۳٥ تا ۳۹ سال با ٥۱/٤ درصد، بیش‌ترین فراوانی و رده‌ی سنّیِ بیش‌تر از ٤۰ سال با ٦/٥ درصد، کم‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. هم‌چنین میانگین سنّ کارکنان یعنی ۳٦/٤ سال، حاکی از جوان بودن کارکنان دانشگاه‌هاست.

بر اساس نتایج توصیفی، میانگین متغیّر فرهنگ کار برابر با ۳/۹٤ است. بنابراین، نتیجه‌ی برآورد میانگین پاسخ‌گویان، بالای متوسّط میانگین‌ها و بیانگر آن است که میزان فرهنگ کار در سازمان‌های مورد مطالعه در سطح متوسّط به بالاست. بر این اساس، ۸۱/۹ درصد از کارکنان از فرهنگ کار متوسّط به بالا برخوردارند و فقط ۱۹/۱ درصد از آن‌ها دارای فرهنگ کار پایین هستند. این یافته با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸٦) و عباداللهی و نجات (۱۳۹۰) هم‌سو است؛ زیرا بر اساس پژوهش معیدفر، ۷۰ درصد از کارکنان ادارات دولتی تهران دارای اخلاق کار نسبتاً بالایی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

هستند و پژوهش عباداللهی و نجات نیز نشان داده که میزان اخلاق کار معلّمان در سطح بالایی است. امّا این یافته‌ی پژوهش حاضر با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۱)، جعفری و حبیبی (۱۳۸۵) و ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) هم‌سو نیست؛ زیرا بر اساس نتایج پژوهش احمدی فقط ۱۵/۲ درصد از افراد نمونه دارای فرهنگ بالا بوده‌اند. پژوهش جعفری و حبیبی هم نشان داده که فرهنگ کار کارکنان در دو شرکت تولیدی و صنعتی در سطح متوسّط رو به پایین است و بر پایه‌ی نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان نیز فقط ۳/۱ درصد از کارکنان وجدان کاری بسیار بالایی دارند.

در بخش تحلیل استنباطی به توصیف و بررسی روابط بین متغیّرهای پژوهش با استفاده از آزمون‌های ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل مسیر پرداخته شده و نتایج آزمون فرضیّه‌های پژوهش به شرح زیر است:

بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ یعنی، با افزایش روابط اجتماعی میزان فرهنگ کار افزایش می‌یابد. اساس جنبش روابط انسانی این است که افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان در گرو افزایش همکاری و تعامل بین همکاران است. یافته‌ی این بخش، با نتایج تحقیق هدایی (۱۳۸٤)، نظری (۱۳۸۲) و نوروزی و پور قلعه‌نوی (۱۳۸۸) هم‌سو است.

بین رضایت شغلی و فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ عوامل شغلی از جمله رضایت و ارتقای شغلی و به تعبیر دیگر، دل‌بستگی به کار و رضایت از شغل موجب افزایش سطح فرهنگ کار می‌گردد. هم‌چنین رضایت از میزان دستمزد دریافتی و ارضای نیازهای مادی کارکنان باعث تقویت باور جمعی کار گروهی و افزایش کارآمدی دانشگاه‌ها می‌شود و ارتقای سطح فرهنگ کار را تضمین می‌کند. نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش با نتایج پوریوسفی و همکاران (۱۳۹۱) و اکبری و همکاران (۱۳۸۱) هم‌سو است؛ به عبارت دیگر، فردی که از شغل خود راضی باشد و زمینه‌ی ارتقای شغلی او در محیط کارش افزایش یابد، احساس مسؤولیّت بیش‌تر و فرهنگ کار بالاتری خواهد داشت.

بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ یکی از مهم‌ترین متغیّرهای اثرگذار بر فرهنگ کار، ارزش و باورهای مذهبی کارکنان است. از آن جا که ارزش‌های مذهبی در افراد درونی شده است، با توجّه به میزان آن، میزان فرهنگ کار تغییر می‌کند؛ به عبارت دیگر، هرچه باورهای ارزشی کارکنان مستحکم‌تر و منطقی‌تر باشد و آن‌ها اهمّیّت بیش‌تری برای ارزش‌های فرهنگی قائل شوند، اشتیاق بیش‌تری برای انجام کارهای مربوط به خود در محیط

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

دانشگاه دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش عباداللهی چنذانق و نجات (۱۳۹۰)، هدایی (۱۳۸٤)، یان یین تسایی (۲۰۰۳) و لسلی لدن (۲۰۰۷) هم‌سو است.

بین درک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ بر اساس نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت کارکنان موافق تأثیر عدالت سازمانیِ درک‌شده بر فرهنگ کار هستند. هرچه درک عدالت سازمانی قوی‌تر باشد، میزان فرهنگ کار نیز بالاتر خواهد بود؛ به عبارت دیگر، هرچه عدالت سازمانی، بیش‌تر تعمیم یابد و این حس در میان کارکنان تقویت شود که سازمان با آن‌ها منصفانه و عادلانه برخورد می‌کند، میزان کارایی و انگیزه‌ی کاری آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) و نوروزی و پور قلعه‌نوی (۱۳۸۸) هم‌سو است. هم‌چنین این یافته با یافته‌های پژوهش احمدی (۱۳۹۱)، چلبی (۱۳۸۵) و ایمان و اثنی‌عشری (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند با کاهش عدالت سازمانی، بیگانگی سازمانی افزایش می‌یابد و نیز با نتایج پژوهش شکرکن و نعامی (۱۳۸۵) مبنی بر این که افزایش عدالت سازمانی در هر سه بعد تعاملی، رویه‌ای و توزیعی، موجب افزایش وظیفه‌شناسی در کار می‌شود، هم‌سویی دارد و آن‌ها را تأیید می‌کند.

بین نظام اداری و بوروکراتیک و فرهنگ کار، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ نتایج نشان می‌دهد ویژگی‌های نظام بوروکراتیک، رابطه‌ی مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارد، امّا میزان این رابطه نسبت به سایر متغیّرها کم‌تر است. وجود عواملی چون نظام تشویق، تقسیم کار، انحصاری نبودن مقام‌ها، قانون‌مندی رفتار کارکنان، رعایت سلسله‌مراتب و رعایت اصل شایستگی در میزان ارتقای فرهنگ کار کارکنان مؤثّر است. این یافته‌ی پژوهش با نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۸٤) هم‌سو است. نتایج تحقیق، نظریّه‌ی بوروکراسی را که معتقد است ویژگی‌های ساخت بوروکراتیک موجب دست‌یابی به حداکثر کارایی می‌شود، تأیید کرده است.

بین جنسیّت و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری وجود ندارد؛ این یافته‌ی تحقیق با نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۹۰)، محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) مریاک و همکاران (۲۰۰۹) و ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) هم‌سو است.

بین سنوات کاری و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ این یافته‌ی پژوهش با نتایج تحقیق احمدی (۱۳۹۱)، کاویان اهوازی (۱۳۸٤) و معیدفر (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر دارد، هم‌سو است. امّا با نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۹۰) و اکبری و اردشیری (۱۳۸۱) که معتقدند سنوات خدمت تأثیری بر فرهنگ کار ندارد، هم‌سو نیست.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

بین سن و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ از سوی دیگر، نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که سن اثر مستقیمی بر فرهنگ کار ندارد. این یافته‌ی پژوهش با نتایج تحقیق احمدی (۱۳۹۱)، چلبی (۱۳۸۵) و کاویان اهوازی (۱۳۸٤) که نشان می‌دهند سن بر فرهنگ کار تأثیر دارد، هم‌سو است. امّا با نتایج پژوهش علیزاده (۱۳۸٤) و معیدفر (۱۳۸٦) که معتقدند بین سن و وجدان کاری (اخلاق کار) رابطه‌ای وجود ندارد، هم‌سو نیست.

بین تحصیلات و فرهنگ کار، رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ این یافته‌ی پژوهش با نتایج پژوهش کاویان اهوازی (۱۳۸٤) و معیدفر (۱۳۸٦) که نشان می‌دهند با افزایش تحصیلات، فرهنگ کار کاهش می‌یابد، هم‌سو است. امّا با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۱) مبنی بر این که با افزایش تحصیلات، فرهنگ کار افزایش می‌یابد، هم‌سویی ندارد.

دست‌یابی به سند چشم‌انداز توسعه‌ی ایران و کسب رتبه‌ی برتر از لحاظ فناوری، علمی و اقتصادی در منطقه، مستلزم استفاده از نیروی کارِ دارای فرهنگ کار پیش‌رونده است. بنابراین مسؤولان کشور باید موانع موجود به‌ویژه موانع فرهنگی را از پیش رو بردارند. بر اساس یافته‌های پژوهش، رضایت شغلی تأثیر مثبت و مستقیمی بر فرهنگ کار دارد، بنابراین باید کوشید که رضایت شغلی افراد ارتقا یابد. رضایت شغلی لزوماً به معنای پرداخت حقوق بیش‌تر نیست، بلکه گاه باید به ارتقای رضایت شغلی درونی پرداخت؛ به‌گونه‌ای که خودِ کار برای کارمند مطلوب و جذّاب باشد و نیازهای جانبی فرد برآورده شود؛ به عنوان نمونه، فرد از لحاظ امنیّت شغلی باید آسوده‌خاطر باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش باید تلاش کرد تا درک عدالت سازمانی تعمیم یابد و این حس در میان کارکنان تقویت شود که دانشگاه با آن‌ها منصفانه برخورد می‌کند. هم‌چنین با توجّه به این که روابط اجتماعی اثرگذارترین متغیّر بر فرهنگ کار است، باید زمینه‌ی محیط کار را برای افزایش و بهبود ارتباط کارکنان فراهم کرد. معنای زندگی سازمانی، اثرپذیری از افکار دیگران و اثرگذاری بر آن‌هاست. از این رو، شناخت، جهت‌دهی و کنترل روابط اجتماعی یکی از اساسی‌ترین راه‌های افزایش کارایی کارکنان است. علاوه بر این، بر پایه‌ی یافته‌های پژوهش، ارزش‌های مذهبی نیز بر فرهنگ کار تأثیر دارد. بنابراین باید به کارکنان القا شود که کار و اشتغال در بینش توحیدی اسلام، ارزش به‌شمار می‌آید و تلاش بیش‌تر در کارهای دنیوی و اُخروی، زمینه‌ی سعادت و رستگاری افراد را در دنیا و آخرت فراهم می‌کند و آنان را تا درجه‌ی جهادگران در راه خداوند ارتقا می‌دهد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

منابع

۱. احمدی، سیروس (۱۳۹۱) «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثّر بر آن»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره‌ی ٤٦، صص ۲۱-٤۰.

۲. ازکمپ، استوارت (۱۳۸۵) **روان‌شناسی اجتماعی کاربردی**، ترجمه‌ی فرهاد ماهر، مشهد: آستان قدس رضوی.

۳. اکبری، کرامت‌ا... و اردشیری، مهرداد (۱۳۸۱) «بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ کار»، **پژوهش‌نامه‌ی علوم انسانی**، شماره‌ی ۳۵، صص ۱۸۱-۲۰۹.

٤. ایمان، محمّدتقی و اثنی‌عشری، فریده (۱۳۸۳) «بررسی عوامل مؤثّر بر بیگانگی سازمانی در ایران»، **مجلّه‌ی پژوهشی دانشگاه اصفهان**، شماره‌ی ۲، صص ۱-۳۰.

۵. پوریوسفی، حمید؛ فتحی، سروش و پوریوسفی، علی‌محمّد (۱۳۹۱) «بررسی عوامل مؤثّر بر فرهنگ در بین کارگران زن بخش صنعت»، **جامعه‌شناسی زنان (زن و جامعه)**، شماره‌ی ۹، صص ۱۳۵-۱۵۳.

٦. جعفری، مصطفی و حبیبی، محمّد (۱۳۸۵) «فرهنگ کار»، **تدبیر**، شماره‌ی ۱۲۵، صص ۷۰-۷۳.

۷. چلبی، مسعود (۱۳۸۵) «تعهّد کار»، **مجموعه‌مقالات تحلیل اجتماعی در فضای کنش**، تهران: نی.

۸. خانی، علیرضا (۱۳۸٤) «چالش‌های اقتصادی دولت»، **اطّلاعات سیاسی اقتصادی**، شماره‌ی ۲۱۳-۲۱٤، صص ۱۳۲-۱٤۹.

۹. خداداد حسینی، سیّد حمید (۱۳۸۸) «مهندسی فرهنگ کسب و کار در ایران»، **نامه‌ی پژوهش فرهنگی**، شماره‌ی ۵، صص ٤۱-٦۰.

۱۰. دوپویی، گزاویه (۱۳۸۱) **فرهنگ و توسعه**، ترجمه‌ی فاطمه فراهانی و عبدالحمید زرّین‌قلم، تهران: انتشارات کمیسیون ملّی یونسکو در ایران.

۱۱. رابینز، استیفن (۱۳۹۲) **رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریّه‌ها و کاربردها)**، جلد ۳، ترجمه‌ی علی پارساییان و سیّد محمّد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۲. رضاییان، علی (۱۳۸۳) **انتظار عدالت و عدالت سازمانی**، تهران: سمت.

۱۳. روشه، گی (۱۳۸۹) **تغییرات اجتماعی**، ترجمه‌ی منصور وثوقی، تهران: نی.

۱٤. ساروخانی، باقر و طالبیان، سیّد امیر (۱۳۸۱) «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثّر بر آن»، **جامعه‌شناسی ایران**، شماره‌ی ٤، صص ۱٦۲-۱۸۸.

۱۵. سرافراز، لیلا (۱۳۸۲) «اصلاحات اقتصادی و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در ایران»، **اطّلاعات سیاسی اقتصادی**، شماره‌ی ۱۹۳-۱۹٤، صص ۲۰۰-۲۰۷.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

۱۶. عباداللهی چنذانق، حمید و نجات، جعفر (۱۳۸۹) «ارزش‌ها و اخلاق کار»، **مطالعات اجتماعی ایران**، شماره‌ی ۱۱، صص ۳۷-۵۱.

۱۷. عربی، سیّد هادی و شیخیانی، حمزه (۱۳۸۹) «فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان»، **اسلام و علوم اجتماعی**، شماره‌ی ٤، صص ۱٤۳-۱٦٤.

۱۸. علیزاده اقدم، محمّدباقر (۱۳۸٤) «بررسی تأثیر نظام اداری، بوروکراتیک و ویژگی‌های فردی بر وجدان کاری کارمندان»، **جغرافیا و برنامه‌ریزی تبریز**، شماره‌ی ۱۸، صص ۱۳۵-۱۵۸.

۱۹. قاضی‌مرادی، حسن (۱۳۸٦) «ایرانیان و فرهنگ کار»، **تدبیر**، شماره‌ی ۱۸۸، صص ٤٦-٦۳.

۲۰. کاویان اهوازی، بهنام (۱۳۸٤) «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی»، **تدبیر**، شماره‌ی ۱٦۵، صص ٤۵-٤۸.

۲۱. کورمن، آبراهام (۱۳۸٦) **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی**، ترجمه‌ی حسین شکرکن، تهران: رشد.

۲۲. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۹) **جامعه‌شناسی**، ترجمه‌ی منوچهر صبوری، تهران: نی.

۲۳. لیاقتدار، محمّدجواد؛ بختیار نصرآبادی، حسن‌علی؛ سمیعی، فاطمه و هاشمی، بی‌بی وجیهه (۱۳۹۰) «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثّر بر وجدان کاری»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره‌ی ٤۱، صص ۲۷-٤۰.

۲٤. محسنی تبریزی، علیرضا و میرزایی، محمّد (۱۳۸۳) «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثّر بر آن، مطالعه‌ی موردی: جوانان و زنان روستایی روستاهای استان آذربایجان شرقی»، **جامعه‌شناسی ایران**، شماره‌ی ۳، صص ٤-۳۱.

۲۵. مدنی، امیر (۱۳۸۵) «فرهنگ کار ژاپنی‌ها»، **پیام بانک**، شماره‌ی ٤۵۹، صص ۱۲-۱۸.

۲٦. معیدفر، سعید (۱۳۸٦) «اخلاق کار به‌عنوان یک مسأله‌ی اجتماعی»، **ماهنامه‌ی مهندسی فرهنگی**، شماره‌ی ۱٤، صص ٦-۱۸.

۲۷. مقیمی، سیّد محمد (۱۳۸٦) **سازمان و مدیریّت رویکردی پژوهشی**، تهران: ترمه.

۲۸. نظری، سوسن (۱۳۸۲) «**فرهنگ سازمانی و رابطه‌ی آن با وجدان کاری مدیران و کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه شهید بهشتی**»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه شهید بهشتی.

۲۹. نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین (۱۳۸۵) «بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی در شهر اهواز»، **علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز**، شماره‌ی ٤۹، صص ۷۹-۹۲.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

۳۰. نوروزی، فیض‌ا... و پور قلعه‌نوی، جوادعبّاس (۱۳۸۸) «بررسی رابطه بین هویّت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهّد کار کارکنان»، **پژوهش‌نامه‌ی علوم اجتماعی**، شماره‌ی ۱۲، صص ۵۵-۷۰.

۳۱. هدایی، هدیه (۱۳۸۳) «**بررسی پاره‌ای از عوامل مؤثّر بر وجدان و انضباط کاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه‌ی ٤ تهران**»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریّت آموزشی، دانشگاه الزهرا.

32. Archana, V (2004) "Occupattional Stress and Social Support as Predictors of Organisitional Commitment", **Journal Psychologycal Studies**, Vol 9, 202-204.

33. Bogt, t & Raaijmakers, Q (2005) "Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adul", **Journal of Vocational behavior,** Vol 66, 420-433.

34. Christopher, Andrew N & Joned R (2004) "Affluence Cues and First Impression: The Moderratting Impact of The Protestant work Ethic", **Journal of Economic Psychology**, Vol 25, 279-292.

35. Clarke, N (2004) **Culture of Organizational**. Washington Consin.

36. Ledden, Lesly et (2007) "The Relationship Between Personal Values and perceived Vailue of education", **Jornal of Business research**, Rozent.

37. Meriac, John. Poling, Taylor & Woehr (2009) "Are There Gender Differences in work Ethic? An Examination of the Measurement Equivalence of the Multidimensional Work Ethic Pofile", **Journal of personality and Individual Differrncrs**, Vol 47, 209-213.

38. Nussbaum, M (2006) "**Fronteiers of Justice, Cambridge**", MA: Harvard Univerdity Press.

39. Singh, B. Gupta, p & Venugopal,S (2008) "Organization Commitment: Revisited", **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, Vol 34. 57-68.

40. Tasi, Yan-Yin (2003) "A Case Study on the Work and Good Work", **Jornal of Business research**, Rozent.

41. Torraco, R. J (2002) **Human Resource Development California**, University of California.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]