

# بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد)

کرامت اله اکبری

عضو هیئت علمی جهاد دانشگاهی و

کارشناس ارشد سیستم و بهره‌وری

مهرداد اردشیری

کارشناس پژوهشی دانشگاه شیراز

## چکیده:

هدف از این تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار می‌باشد. این تحقیق، به شیوه پیمایشی با استفاده از پرسشنامه توأم با مصاحبه حضوری بر روی نمونه ۴۰۰ نفری از کارکنان دولت در استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است. فرهنگ کار، از دو بعد ذهنی و رفتاری - که بعد ذهنی آن معنای عام کار، و بعد رفتاری آن میزان تعهد کاری فرد را نشان می‌دهد - مورد بررسی قرار گرفته است. روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها با استفاده از جداول فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عواملی نظیر رضایت شغلی (از بُعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش‌های ملی و مذهبی رابطه معنی داری با فرهنگ کار دارند.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه کار، عادت‌های رفتاری.

## مقدمه

کار، به عنوان امری اقتصادی، در کنار سایر امور اقتصادی مثل تولید، مصرف، پس انداز و ... در هر جامعه‌ای دارای فرهنگ خاصی می‌باشد. فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناخت‌ها و ارزش‌هایی است که افراد یک جامعه نسبت به کار دارند. شناخت و مطالعه فرهنگ اقتصادی، به‌طور خاص در توسعه نقش اساسی دارند. در ایران نیز، به عنوان کشوری که در راه توسعه حرکت می‌کند، توجه به فرهنگ کار برای بهبود آن و هموار ساختن راه توسعه امری اساسی است. مطالعه فرهنگ کار، با توجه به فرهنگ سنتی ما بسیار مهم است؛ زیرا از یک سو به کار اهمیت و بها داده و آن را سرمایه جاودانی نامیده است و از طرف دیگر، به علت وجود نظام‌های سیاسی‌ای که ثمره کار مردم را به تاراج برده‌اند و در واقع بدون رنج‌گنج به دست آورده‌اند، گاه در فرهنگ سنتی ما آرزو و رویای به دست آوردن گنج بدون کار و کوشش شایع و رایج شده و همین امر سبب شده است که شناخت‌ها و ایستارهای متفاوتی نسبت به کار وجود داشته باشد. با توجه به اینکه یکی از دلایل توسعه نیافتگی بعضی از استان‌های کشور ما فقر فرهنگی در زمینه برخورد با کار و فعالیت می‌باشد، پرداختن به عوامل مؤثر بر فرهنگ کار ضروری به نظر می‌رسد. این تحقیق، بر اساس این نیاز در استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است.

## ۱- پیشینه تحقیق:

در ارتباط با فرهنگ کار و ارزش‌های کار و عوامل مؤثر بر آن، تحقیقات زیادی انجام شده که همگی بر تأثیر ارزش‌های ملی - مذهبی و اخلاقی، رضایت شغلی و خصوصیات اقتصادی و اجتماعی افراد و بر تعهد کاری آنان تأکید دارند. گزارش مبسوط این تحقیقات در گزارش طرح پژوهشی "نقش فرهنگ کار در توسعه اقتصادی استان کهگیلویه و بویراحمد" وجود دارد.

## ۲- چارچوب نظری و فرضیه‌های تحقیق:

### ۱-۲- تعریف کار ..

به طور قراردادی، کار (Work) به توانایی تغییر شکل نسبت داده شده است؛ که با تغییر و تبدیل طبیعت همراه است. (Grint, P.8) گیدنز کار را به عنوان انجام وظایفی تعریف می‌کند که متضمن کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف آن تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورد می‌سازد. به نظر او، کار، در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است؛ نظامی که خود شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالا و خدمات سروکار دارند. (گیدنز، ص ۵۱۷)

### ۲-۲- فرهنگ کار

فرهنگ کار ارزش‌هایی است که اعضای یک گروه معین دارند؛ هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند و ابکالاهای مادی تولید می‌کنند. (گیدنز، ص ۳۶) فرهنگ راه و روش زندگی است که افراد یک جامعه با هم آن را فرا گرفته‌اند و در پیروی از آن سهیم و شریک هستند. این راه و روش، از جمع و ارتباط ابزار، فنون، نهادهای اجتماعی، طرز تلقی‌ها، عقاید، انگیزه‌ها و نظام ارزش‌های مورد قبول مردم حاصل گردیده است. (فاستر، ص ۲۱)

فرهنگ کار را می‌توانیم در سه عنصر اساسی شناختی، عاطفی و رفتاری مورد توجه و بررسی قرار دهیم. عنصر شناختی همان معنای ذهنی و انگیزه‌های فرد برای کار است که در ادامه به توضیح آن خواهیم پرداخت.

### ۳-۲- معنا و انگیزه کار

انگیزه‌ها انواع متفاوت دارند؛ بعضی وابسته به فرهنگ هستند؛ یعنی وجود یا عدم‌شان، به ویژگی‌های فرهنگی جامعه بستگی دارد. قدرت جاذبه و تحریک انگیزه‌ها متفاوت

است. فاستر، با ذکر این نکته می‌گوید: "بنا به تجربیات و تشخیص من، دو انگیزه بیش از انگیزه‌های دیگر موجب تغییر رفتار می‌شود: اول انگیزه بهتر ساختن وضع مالی و اقتصادی؛ و دوم جاذبه حیثیت و شأن و منزلت اجتماعی: "نیّت‌ها و اغراض مربوط به کار فراوان و پیچیده است: برخی از مردم تنها به جنبه‌های مادی کار توجه ندارند بلکه به آن به عنوان تقویت‌کننده عزت نفس و پایگاه اجتماعی و معنادهنده به زندگی نظر دارند. (فاستر، ص ۲۱۷-۲۱۵)

#### ۴-۲- ارزش‌گذاری کار

ارزش‌گذاری کار، به عنوان عنصر دیگری از فرهنگ کار - که به احساسات، عواطف و قضاوت‌های مطلوب یا نامطلوب در مورد کار مربوط می‌باشد - مطرح شده است. یکی از علل شکل‌گیری تمدن جدید اروپا، نگرش مثبت پیروان کالون به کار بود. کار در نظر آنان نه تنها شرّ و اجبار تلقی نمی‌شد بلکه در جد عبادت و به عنوان یک امر خیر مورد نظر قرار می‌گرفت. به نظر ماکس وبر، نگرش سنتی کار کردن را امری اجتناب‌ناپذیر می‌انگاشت و هر کسی فقط تا حد رفع نیازهایش کار می‌کرد و از تن دادن به کارهای سخت ابا داشتند. (Bass & Barrett, P.40) یونانی‌ها بی‌میلی خاصی نسبت به کار دستی داشتند - احتمالاً به این علت که اغلب کارهای دستی به وسیله بردگان انجام می‌گرفت. طبق گزارشات، در یونان مدرن هنوز آن بی‌میلی وجود دارد. (Bass & Barrett, P.41)

#### ۵-۲- عادت‌های رفتاری

دو بعد معنا و ارزش‌گذاری فرهنگ کار بیشتر جنبه ذهنی دارند اما بعد سوم کار بعهده رفتاری و عادت‌های رفتاری است؛ که از حرفه‌ای به حرفه دیگر متفاوت است و عوامی چون نظم، دقت، کارایی، سرعت و ... را در بر دارد.

از آنجا که موضوع این تحقیق بررسی فرهنگ کار در میان کارکنان بخش دولتی می‌باشد، لذا در کنار فرهنگ کار به فرهنگ سازمانی نیز می‌پردازد. به طور کلی، برای دستیابی به یک فرهنگ سازمانی قوی، می‌بایست پیوند روانی و تعهد کارکنان سازمان به ارزش‌ها و اهداف سازمان را افزایش داد. در حقیقت، تعهد سازمانی را می‌توان پیوند روانی فرد به سازمان تعریف کرد - که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. با توجه به مطالب گفته شده، فرهنگ کار را می‌توان در دو بعد ذهنی و رفتاری دسته‌بندی کرد: بعد ذهنی فرهنگ کار، بر معنای عام کار دلالت دارد و شامل معنا و ارزش کار در نظر فرد می‌شود؛ اما بعد رفتاری به میزان تعهد کاری فرد نظر دارد.

#### ۶-۲- بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

نیازها، خواستها و تمایلاتی که در ضمیر یک فرد وجود دارد باعث ایجاد انگیزه درونی در وی می‌شود. این نیروها هر فرد را با جهت دادن افکارش تحت تاثیر قرار می‌دهند و منجر به بروز رفتاری خاص در یک موقعیت شغلی مشخص شده، فرهنگ کار را فراهم می‌سازند. بنابراین، هر قدر نیازهای موجود در فرد بیشتر تامین شده و رضایت خاطر وی فراهم شده باشد، انگیزه و تعهد شغلی - که از ابعاد فرهنگ کار هستند - در وی قوی‌تر خواهد بود. درباره نیازهای انسان تئوری‌های مختلفی مطرح گردیده، که عبارتند از: تئوری نیاز، تئوری سلسله مراتب مازلو، دیدگاه مک گریگور، مدل هرزبرگ، (تئوری انگیزشی - بهداشتی)، و نظریه برابری. فرضیه‌های تحقیق حاضر، براساس این تئوری‌ها طراحی شده است.

#### ۷-۲- بحث و نتیجه‌گیری تئوریک

از آنچه گفته شد، می‌توان فرضیه‌های زیر را - که فرضیه‌های تحقیق این پژوهش

می‌باشند - استنتاج کرد:

- میزان رضایت شغلی - که از ارضای نیازهای افراد در ابعاد مختلف ناشی می‌شود و بر رفتار و فرهنگ کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد؛

- میزان رضایت از نحوه عملکرد مدیریت سازمان بر رفتار و فرهنگ کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد؛

- میزان رضایت از دولت به عنوان صاحب کار، بر رفتار و فرهنگ کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد؛

- میزان احساس رضایت از توزیع عادلانه امکانات در میان کارکنان، بر رفتار و فرهنگ کاری آنان تاثیر می‌گذارد؛

- میزان گرایش ملی - مذهبی افراد، بر فرهنگ کار آنان تاثیر می‌گذارد.

### ۳- روش تحقیق:

این تحقیق، به روش پیمایشی و با استفاده از تکنیک پرسشنامه توأم با مصاحبه حضوری انجام شده است. نوع پیمایش در این تحقیق، تحلیلی است؛ که براین اساس، ضمن توصیف خصوصیات آزمودنی‌ها، همبستگی و روابط میان متغیرهای مورد استفاده در پژوهش نیز ارزیابی می‌گردد.

#### ۳-۱- تعیین حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

براساس روش نان لین (Line / NaN/ 1978) برای سطح معنی داری ۹۵ درصد، پارامتر تحقیق ۵۰ درصد، خطای نمونه‌گیری ۵ درصد و با توجه به تعداد کارکنان بخش دولتی مشمول نظام بودجه استانی در سه شهر مورد مطالعه - که بالغ بر ۱۸۴۷۱ نفر می‌باشند - حجم نمونه در حدود ۳۷۷ نفر تعیین گردید - که به دلیل وجود احتمال نخدوش شدن بعضی از پرسشنامه‌ها تعداد ۴۰۰ نمونه مورد بررسی قرار گرفت.

### ۲-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از جدول فراوانی، و برای توصیف داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شده است. همچنین، برای تعیین میزان پایایی، سازگاری درونی و اعتبار سازه‌ای طیف‌ها به ترتیب از ضریب آلفای کرونباخ، آزمون سازگاری درونی طیف و تحلیل عامل استفاده شده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد که کلیه طیف‌ها از پایایی و اعتبار و سازگاری درونی بالایی برخوردارند. بر اساس آزمون سازگاری درونی طیف یک‌گویه، طیف منهای عام کار نامربوط شناخته و حذف گردید. همچنین، در آزمون تحلیل عامل، رضایت شغلی - که بر اساس تعریف نظری در پنج بعد دسته بندی شده بود - در عمل، به دو بُعد رضایت مادی و معنوی تقلیل یافت - که در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها به آن اشاره گردیده است.

### ۴- یافته‌های آماری و تجزیه و تحلیل داده ها:

عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ادارات استان به شرح زیر مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته است:

#### ۴-۱- خصوصیت اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی پاسخگویان

بر اساس نتایج به دست آمده از عملیات میدانی:

الف) ۷۲ درصد پاسخگویان مرد و ۲۷/۵ درصد آنان زن می‌باشند. ۱۴ نفر نیز به جنسیت خود اشاره نکرده‌اند.

ب) ۷۱ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۹ سال سن داشته‌اند و میانگین سنی آنان ۳۴/۷ می‌باشد. ضریب کشیدگی ۱۳۷٪ و ضریب چولگی نشان دهنده توزیع نرمال پاسخگویان از نظر سنی است.

ج) بیشترین تعداد پاسخگویان لیسانس و دیپلم هستند (۱۰۹ نفر لیسانس و ۱۰۸ نفر دیپلم)؛ و این در حالی است که ۶۰ نفر نیز بی‌شواد بوده‌اند.

د) بررسی وضعیت استخدامی پاسخگویان نشان می‌دهد که اکثر آنان کارکنان

قطعی هستند (۶/۷۷ درصد) و ۱۵/۷ درصد نیز قراردادی می‌باشند؛ ۲۴ نفر نیز به نوع استخدام خود، اشاره‌ای نکرده‌اند. در حدود ۵۳/۲ درصد از پاسخگویان دارای مشاغل دفتری مثل بایگانی، ماشین نویسی و... هستند و ۱۱/۳ درصد آنان نیز دارای مشاغل مدیریتی می‌باشند. ۵۴ نفر نیز به شغل خود اشاره‌ای نکرده‌اند.

ه) سابقه خدمت ۶۲/۸ درصد پاسخگویان کمتر از ۱۵ سال است و تنها ۱۵/۶ درصد آنان بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۲۰ نفر به سابقه خود اشاره نکرده‌اند. و) درآمد ماهیانه ۸۲/۹ درصد پاسخگویان کمتر از ۱۵ هزار تومان است و این درحالی است که تنها درآمد ۲/۴ درصد آنان بیش از ۳۰۰ هزار تومان بوده است. میانگین درآمدی پاسخگویان در ماه ۱۲۳/۱ هزار تومان است؛ که حکایت از وضعیت نه چندان مناسب آنان از نظر مالی دارد.

ز) در این نمونه، ۴۵ درصد پاسخگویان ساکن شهر یاسوج، ۳۲/۵ درصد ساکن شهر دهدشت، و ۲۲/۵ درصد ساکن شهر گچساران بوده‌اند.

۲-۴- بررسی رضایت شغلی پاسخگویان

برای سنجش میزان رضایت شغلی پاسخگویان، از طیف ۱-۳ گویه‌ای لیکرت استفاده گردیده است؛ که در پنج بُعد رضایت مادی، نیاز به امنیت، نیاز به روابط اجتماعی، نیاز به احترام و نیاز به خودشکوفایی تعریف گردیده است.

بررسی نظرات پاسخگویان در مورد گویه‌های رضایت شغلی نشان می‌دهد که آزمودنی‌ها، از نظر نیازهای مادی شدیداً احساس نارضایتی می‌کنند؛ به طوری که ۸۱/۶ درصد آنان با گویه "درآمد کارکنان دولت نسبت به مشاغل آزاد ناچیز است" موافق یا کاملاً موافق هستند؛ همچنین ۶۹/۳ درصد آنان با این مسئله که "کارکنان این سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر از امکانات کمتری برخوردارند" موافق یا کاملاً موافق هستند. علی‌رغم نارضایتی پاسخگویان از بعد نیازهای مادی، آنان از بعد ارضای نیازهای معنوی نسبتاً احساس رضایت می‌کنند؛ به طوری که ۶۱/۶۲ درصد آنان با این



گویه که "از اینکه شغل مفیدی دارم احساس رضایت می‌کنم" موافق یا کاملاً موافق هستند. جدول ۱ نشانگر نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف رضایت شغلی است.

جدول ۱: نظر پاسخگویان درباره گویه‌های طیف رضایت شغلی

کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۲/۵	۱۴	۲/۸	۱۵	۲۷/۸	۱۵۰	۴۱/۲	۱۲۴	۲۲/۷	۹۳	محیط کار ما گرم و صمیمی است
۲۲/۲	۹۲	۳۰/۴	۱۲۰	۲۰/۲	۸۰	۱۶/۴	۶۵	۹/۸	۳۶	در این سازمان از احترام کافی برخوردار نیستم
۷/۶	۳۰	۱۲/۹	۵۵	۲۲	۱۶۶	۲۵/۶	۱۰۱	۱۰/۹	۴۲	در سازمان ما جو کاری و همدلی بین کارکنان وجود دارد
۲/۵	۱۸	۱۰/۴	۳۹	۲۵/۱	۱۲۹	۳۰/۸	۱۲۲	۱۹/۲	۷۶	شغل من نبرد مردم از احترام زبانی برخوردار است
۶	۲۴	۶	۲۲	۲۱/۷	۸۶	۱۷/۲	۶۹	۲۸/۹	۱۱۳	درآمد این شغل چنانکه می‌خواهم نیست
۲۴/۵	۹۸	۱۹	۷۶	۸/۳	۳۲	۲۲/۱	۸۸	۲۶/۱	۱۰۴	حتی در صورت یافتن شغل پرتعدادتر حاضر نیستم شغل را عوض کنم
۱/۸	۷	۲/۲	۹	۱۲/۳	۵۲	۲/۱۶	۸۶	۶۰/۱	۲۳۹	درآمد کارکنان دولت نسبت به مشاغل آزاد ناچیز است
۱۱/۶	۲۶	۱۲/۳	۴۹	۲۸/۵	۱۱۳	۲۸	۱۱۱	۱۹/۶	۷۸	گرچه مشاغل دولتی درآمد کمتری دارند اما مزایای آنها نسبت به مشاغل آزاد بیشتر است
۲/۸	۱۱	۷/۸	۳۱	۲۷/۲	۸۸	۴۱/۶	۱۲۵	۲۵/۶	۱۲۱	از داشتن این شغل احساس شایستگی و لیاقت می‌کنم
۲	۸	۸/۲	۳۲	۲۰/۳	۸۱	۲۱/۸	۸۷	۴۷/۵	۱۹۰	کارکنان این سازمان نسبت به سازمانهای دیگر از امکانات کمتری برخوردارند
۱۵/۷	۶۲	۲۴/۲	۳۱	۴۱/۲	۸۴	۱۷/۲	۶۹	۱۲/۶	۵۰	در این شغل امکان پیشرفت و ترقی وجود ندارد
۳/۳	۱۳	۹	۳۶	۲۵/۱	۱۰۰	۲۵/۲	۱۴۰	۲۷/۴	۱۰۹	از اینکه شغل مفیدی دارم احساس رضایت می‌کنم
۱۶/۳	۶۲	۲۸/۲	۱۱۱	۲۰/۸	۸۲	۱۵/۵	۶۱	۱۹/۱	۷۵	از اینکه امنیت شغلی ندارم احساس نگرانی می‌کنم

اختلاف در سرجمع‌ها به دلیل حذف پاسخهای بی جواب است.

با توجه به جدول ۱، تعداد گویه‌های طیف رضایت شغلی، از بعد مادی ۴ گویه و از بعد غیرمادی ۹ گویه است و هر گویه به تناسب، از نمره یک (کمترین رضایت) تا نمره ۵ (بیشترین نمره رضایت) را به خود اختصاص می‌دهند. میزان رضایت شغلی پاسخگویان از بعدهای مادی و معنوی، مطابق جدول ۲ مورد بررسی قرار گرفت. این عمل، برای تمامی متغیرهای مستقل محاسبه گردید. که جهت پرهیز از اضافه شدن حجم مقاله از ذکر نمره رضایت پاسخگویان خودداری شده، صرفاً شاخص‌های وضعی آنها ذکر می‌شود.

جدول ۲: میزان رضایت شغلی پاسخگویان از بعد مادی

نمره رضایت	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۴-۷	۱۳۳	۳۳/۹	۳۳/۹
۸-۱۱	۱۹۱	۴۸/۷	۸۲/۶
۱۲-۱۵	۶۰	۱۵/۴	۹۸
۱۶-۲۰	۸	۲/۰	۱۰۰
بی جواب	۸		
جمع	۴۰۰	۱۰۰	

Mean = 8.9

Median = 9

Mode = 8

شاخص‌های وضعی میزان رضایت از بعد معنوی عبارتند از:

Mean = 30

Median = 31

Mode = 30

۳-۴- بررسی رضایت پاسخگویان از بعد عدالت سازمانی

یکی از متغیرهایی که در این تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد، میزان رضایت از عدالت سازمانی است. برای سنجش این متغیر، چهار گویه در نظر گرفته شده است. پاسخگویان،

از بعد عدالت سازمانی چندان راضی نیستند؛ به طوری که ۵۵/۴ درصد آنان، در جواب به این مسئله که "دادن پست و مقام در سازمان بر اساس رابطه است و نه شایستگی افراد"، نظر موافق یا کاملاً موافق داده‌اند؛ همچنین ۵۳/۶ درصد نیز به این گویه که "ارزشیابی افراد بر اساس شایستگی انجام می‌گیرد" مخالف یا کاملاً مخالف جواب داده‌اند. جدول ۳ نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف عدالت سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۳: نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف عدالت سازمانی

کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳۰/۸	۱۲۲	۳/۸	۷۸	۲۷/۱	۱۰۸	۱۲	۵۲	۷/۳	۲۹	در این اداره ارزشیابی کارکنان بر اساس شایستگی صورت می‌گیرد
۵/۴	۲۱	۱۲/۸۰	۵۰	۲۶/۵	۱۰۴	۱۷/۶	۶۹	۳۷/۸	۱۴۸	در این سازمان دادن پست و مقام بر اساس ضابطه است
۲۳/۵	۹۲	۱۹/۱	۷۵	۲۲/۲	۱۲۰	۱۵/۱	۵۹	۹/۲	۳۶	سیستم پاداش و تنبیه در این اداره بر اساس ضابطه است
۲۸/۵	۱۱۴	۲۳/۷	۹۳	۳۰/۹	۱۲۱	۱۱	۴۳	۵/۴	۲۱	در این سازمان قوانین برای همه یکسان اجرا می‌گردد

اختلاف در سرجمع‌ها به دلیل حذف پاسخهای بی‌جواب است :

طیف عدالت سازمانی، از ۴ گویه تشکیل شده است. شاخص‌های وضعیت میزبان رضایت از طیف عدالت سازمانی عبارتند از:

Mean=9.8

Median=10

Mode= 8

۴-۴ بررسی نگرشی پاسخگویان نسبت به نظام مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها

برای سنجش میزان رضایت پاسخگویان از مدیران سازمان خود، از طیف ۶ گویه‌ای لیکرت استفاده گردیده است. از نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، آزمودنی‌ها از مدیران خود راضی هستند؛ به طوری که ۶۵/۳ درصد آنان موافق یا کاملاً موافق‌اند که مدیرانشان "منضبط" هستند؛ و همچنین ۶۱/۳ درصد موافق یا کاملاً موافق‌اند که مدیرشان "احترام‌گذار" است. بزرگترین مشکل پاسخگویان، "عدم نوآوری" و "عدم پیگیری مشکلات کارکنان توسط مدیر" است. جدول (۴) حاوی این نتیجه است.

جدول ۴: نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف مدیریت

میزان پذیرش گویه	کاملاً موافق		موافق		تا حدودی		مخالف		کاملاً مخالف	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
احترام‌گذار	۹۹	۲۶/۱	۱۳۳	۳۵	۱۱۰	۲۸/۹	۲۲	۵/۸	۱۶۱	۴/۲
انتقاد پذیر	۵۰	۱۳/۴	۱۰۹	۲۹/۱	۱۱۶	۳۱	۷۱	۱۹	۲۸	۷/۵
اهل رابطه و پارتی بازی	۴۵	۱۲/۲	۳۵	۹/۵	۷۹	۲۱/۴	۱۰۱	۲۷/۳	۱۱۰	۲۷/۹
صادق	۱۰۷	۲۸/۶	۱۰۸	۲۸/۹	۱۰۴	۲۷/۸	۳۹	۱۰/۴	۱۶۱	۱۴/۳
منضبط	۱۱۸	۳۱/۵	۱۲۷	۳۳/۹	۸۹	۲۳/۳	۲۸	۷/۵	۱۳	۳/۵
آینده نگر	۸۴	۲۲/۸	۹۰	۲۴/۴	۱۰۸	۲۹/۳	۵۶	۱۵/۲	۳۱	۸/۴
بدنبال منافع فردی	۳۸	۱۰/۲	۴۲	۱۱/۳	۷۹	۲۱/۳	۹۷	۲۶/۱	۱۱۵	۳۱
نو آور	۴۱	۱۱/۱	۶۹	۱۸/۶	۱۳۱	۳۵/۴	۸۳	۲۲/۴	۴۶	۱۲/۴
پیگیری مشکلات کارکنان	۵۵	۱۴/۹	۷۸	۲۱/۱	۱۰۴	۲۸/۱	۶۹	۱۸/۶	۶۴	۱۷/۳
با تجربه	۷۶	۲۰/۴	۱۰۵	۲۸/۲	۱۲۸	۳۴/۴	۳۳	۸/۹	۳۰	۸/۱

اختلاف در سرجمع‌ها به دلیل پاسخهای بی‌جواب است.

شاخص‌های وضعی نمره نگرش پاسخگویان نسبت به نظام مدیریتی (این طیف از ۱۰ گویه تشکیل شده است) عبارتند از:

Mean = 34.9      Median = 34      Mode = 36

#### ۵-۴- بررسی گرایش‌های ملی پاسخگویان

یکی از اهداف این تحقیق بررسی تاثیر گرایش‌های ملی پاسخگویان بر فرهنگ کار آنان است. برای سنجش این متغیر، از طیف لیکرتی استفاده گردیده است که چهار گویه دارد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که گرایش‌های ملی در میان پاسخگویان زیاد است؛ به طوری که تنها ۳/۶ درصد آنان با این گویه که "علی‌رغم همه مشکلات، یک ایرانی باید تمام تلاش خود را برای عزت کشور انجام دهد" مخالف یا کاملاً مخالف هستند؛ این در حالی است که ۸۴/۳ درصد آنان با گویه مزبور موافق یا کاملاً موافق هستند. همچنین ۹۰/۴ درصد آنان با این گویه که "آدم هر کجای دنیا برود مثل کشور خودش نمی‌شود" موافق و یا کاملاً موافق هستند. جدول ۵ نشان دهنده نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف گرایش‌های ملی است.

#### ۶-۴- گرایش‌های مذهبی پاسخگویان

گرایش مذهبی پاسخگویان، توسط طیف سه گویه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که گرایش‌های مذهبی پاسخگویان نسبتاً زیاد است؛ به طوری که ۸۴/۳ درصد با این گویه که "اسلام می‌تواند جوابگوی بسیاری از مسائل روز دنیا باشد" و ۸۱/۴ درصد نیز با این گویه که "به نظر من اگر بخواهیم کشورمان پیشرفت کند باید اعتقادات مذهبی مردم را تقویت کنیم" موافق یا کاملاً موافق هستند.

جدول ۵: نظر پاسخگویان در مورد گویه های طیف گرایشات ملی

کاملاً مخالفاً		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه	گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۳۰/۶	۱۲۰	۲۲/۸	۸۹	۱۳/۵	۵۳	۱۷/۳	۶۸	۱۵/۸	۶۲		اگر امکان داشته باشد ترجیح می‌دهم به یکی از کشورهای خارجی مهاجرت کنم
۲/۳	۹	۲/۷	۱۱	۴/۶	۱۸	۲۲/۷	۹۳	۶۶/۷	۲۶۰		ادم هرکجای دنیا برود مثل کشور خودش نمی‌شود
۲/۱	۸	۱/۵	۶	۱۲/۱	۴۷	۲۳/۱	۸۶	۶۲/۳	۲۴۲		علی‌رغم همه مشکلات یک ایرانی باید تمام تلاش خودش را برای عزت کشورش انجام دهد
۹	۳۴	۱۲/۵	۵۱	۱۳/۷	۵۳	۲۵/۱	۹۵	۳۸/۷	۱۴۷		ادم در کشور خودش اگر خطری هم بکند بهتر از رفتن به کشورهای دیگر است

اختلاف در سر جمع به دلیل پاسخهای بی جواب است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

شاخص‌های وضعی طیف گرایشات ملی عبارتند از:

Mean=16.27

Median=16

Mode=20

جدول ۶ نشان دهنده نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف گرایشات مذهبی است.

جدول ۶: نظر پاسخگویان در رابطه با گویه های طیف گرایشات مذهبی

کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	گویه
۲/۳	۱۳	۳/۸	۱۵	۱۱/۵	۴۵	۲۸	۱۱۰	۵۳/۳	۲۱۰	به نظر من اگر بخواهیم پیشرفت کنیم باید اعتقادات مذهبی مردم را تقویت کنیم
۲/۱	۸	۱/۵	۶	۱۲/۱	۴۷	۲۲/۱	۸۶	۶۲/۲	۲۴۲	اسلام می تواند چوایکوی بسیاری از مسائل روز دنیا باشد.
۳۶/۸	۱۴۵	۲۱/۱	۸۳	۲۱/۲	۸۳	۹/۲	۳۶	۱۱/۷	۴۶	در شرایط امروز صحبت از حلال و حرام جاش ندارد

اختلاف در سر جمع ها به دلیل حذف پاسخهای بی جواب است.

شاخص های وضعی نمره گرایشات مذهبی پاسخگویان عبارتند از:

Mean=12.27      Median=13      Mode= 15

#### ۷-۴- رضایت سیاسی پاسخگویان

از آن جا که جامعه آماری در این تحقیق کارکنان بخش دولتی سه شهر یاسوج، دهدشت و گچساران هستند و کارفرمای اصلی آنان در حقیقت دولت است، رضایت آنان از دولتمردان - که، در اصل، همان رضایت سیاسی پاسخگویان به حساب می آید - ممکن است فرهنگ کاری آنان را تحت الشعاع قرار دهد. برای سنجش رضایت سیاسی پاسخگویان، از طیف لیکرت پنج گویه ای استفاده شده است. بررسی نظر پاسخگویان درباره طیف رضایت سیاسی، نشان می دهد که پاسخگویان چندان از وضع سیاسی راضی نیستند؛ به طوری که ۵۹/۳ درصد آنان موافق و کاملاً موافق با این گویه هستند که "مسئولین بیشتر به فکر پست و مقام هستند تا مشکلات مردم"؛ و این در حالی است که تنها ۱۹/۴ درصد موافق و کاملاً موافق هستند که "مسئولین تمام تلاش خود را برای

ایجاد عدالت اجتماعی انجام می‌دهند." همچنین ۶۶/۱ درصد نیز موافق و کاملاً موافق‌اند که "وضع مردم در آینده بدتر خواهد شد". جدول ۷ نشان دهنده نظر پاسخگویان در مورد طیف رضایت سیاسی است. با توجه به پاسخ‌های آزمودنی‌ها به گویه‌های طیف رضایت سیاسی، می‌توان انتظار داشت که نمره نگرش سیاسی آنان زیاد نباشد؛ به طوری که میانگین نمره آنان از طیف ۱۳/۱۹ (متوسط کم) است. بررسی شاخص‌های وضعی داده‌ها نیز دلالت بر توزیع نرمال داده‌ها دارد؛ به طوری که ضریب کشیدگی داده‌ها ۴۳.۵/ و ضریب چولگی آن‌ها ۱۸۷/ است.

جدول ۷: نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف رضایت سیاسی

کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۹/۱	۳۵	۲۱/۶	۸۳	۲۲/۷	۸۹	۱۹/۳	۷۴	۲۶/۸	۱۰۳	با این اوضاع و احوال وضع مردم در آینده بدتر خواهد شد
۱۵/۸	۵۹	۲۰/۲	۷۹	۲۲/۵	۱۲۷	۲۱/۲	۸۳	۱۱	۴۳	به نظر من مسئولین مملکت با تمامی مشکلاتی که داشته‌اند نوشته‌اند خوب مدیریت کنند
۴/۱	۱۶	۱۰/۷	۴۲	۲۶	۱۰۲	۲۲/۱	۸۷	۳۷/۲	۱۲۶	مسئولین بیشتر به فکر بست و مقام هستند تا حل مشکلات مردم
۲۰/۳	۷۹	۲۲/۷	۹۷	۲۵/۷	۱۴۰	۱۴	۵۵	۵/۴	۲۱	مسئولین تمام تلاش خود را برای ایجاد عدالت اجتماعی انجام می‌دهند
۱۷/۱	۶۷	۲۲/۸	۸۹	۲۲/۵	۱۲۷	۱۲/۶	۵۷	۱۳	۵۱	به نظر من مسئولین بسیار صداقت مسائل را با مردم در میان می‌گذارند

اختلاف در سر جمع‌ها به دلیل حذف پاسخهای بی‌جواب است.



شاخص‌های وضعی نمرات پاسخگویان از طیف رضایت سیاسی عبارتند از:

Mean=13.25

Median=13.19

Mode=12.74

#### ۸-۴- بررسی فرهنگ کار پاسخگویان

همان‌گونه که اشاره شد، بُعد سنجشی فرهنگ کار، تعهد و وجدان کار است؛ که در دو بُعد تعهد به معنای عام کار و تعهد سازمانی قابل بررسی است. برای بررسی میزان تعهد فرد به معنی عام کار، از طیف لیکرت استفاده گردیده، که مشتمل بر ۹ گویه است؛ و میزان تعهد سازمانی، توسط طیف لیکرت ۱۱ گویه‌ای سنجیده شده است.

#### ۱-۸-۶- نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف فرهنگ کار از بعد تعهد سازمانی

بررسی نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف، نشان می‌دهد که آنان، در بعضی از ابعاد از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند؛ به طوری که ۸۴/۴ درصد آنان موافق و کاملاً موافق با این هستند که "علیرغم همه مشکلات کارمندان باید حداکثر تلاش خود را در انجام امور محوله بنمایند." همچنین ۸۰/۷ درصد آنان موافق یا کاملاً موافق با این گویه هستند که "علیرغم مشکلات کارمندان باید مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام دهند." همچنین تنها ۱۰/۶ درصد آنان مخالف یا کاملاً مخالف با این گویه هستند که "استفاده از وسائل اداری برای کارهای شخصی گناه است"؛ و بقیه استفاده از وسائل اداری را در انجام امور شخصی مجاز نمی‌دانند. در عین حال، در بعضی ابعاد نیز پاسخگویان چندان متعهدانه برخورد نمی‌کنند؛ به طوری که ۴۹/۷ درصد آنان موافق یا کاملاً موافق با این گویه هستند که "در شرایطی که به وضع کارکنان نمی‌رسند کم‌کاری امری طبیعی است"؛ همچنین ۳۲/۴ درصد آنان موافق و کاملاً موافق با این گویه هستند که "به نظر من طبیعی است که کارمندان کار دوستان و آشنایان را زودتر انجام دهند"؛ و به این ترتیب، پارتی بازی را مجاز می‌دانند. جدول ۸ نشانگر نظر پاسخگویان در مورد

گویه‌های طیف تعهد سازمانی است.

جدول شماره ۸: نظر پاسخگویان در مورد گویه‌های طیف تعهد سازمانی

گویه		میزان پذیرش گویه		کاملاً موافق		موافق		تا حدودی		مخالف		کاملاً مخالف	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱۳۳	۳۱	۲۱	۵	۱۸۷	۴۳	۸۱	۱۹	۲۰۴	۴۹	۷۰	۱۷	۳۶	۹
در شرایط فعلی که به وضع کارمندان نمی‌رسد گم کاری اسری طبیعی است													
۱۹۲	۴۸	۱۲۶	۳۱	۳۶	۹	۲۸	۷	۹/۵	۲	۱۵	۴	۸	۲
علی‌رغم همه مشکلات کارمندان پایه جاکسرت‌لش خود را در انجام امور محوله نمایان													
۴۲	۱۰	۸۲	۲۱	۲۶	۷	۷۹	۱۹	۲۰/۲	۵	۱۲۶	۳۱	۲۲/۲	۵۶
مگر دولت چقدر حقوق می‌خواهد که کارمندان بخواهند یا وقت و سرعت کار کنند													
۲۹	۷	۷۲	۱۸	۳۱	۸	۷۹	۱۹	۵/۶	۱	۹۸	۲۴	۲۲/۹	۵۷
باین اوضاع گران اگر کارمندی در قبال کاری انجام می‌دهد حربه بی دریافت نگردد													
۳۹	۹	۴۲	۱۰	۳۵	۹	۱۱۳	۲۸	۱۱۳	۲۸	۱۵۸	۳۹	۳۹/۶	۱۱۵
با این حقوقی که دولت می‌دهد اگر کارمندان روزی یک ساعت کار کنند زیاد است													
۵۰	۱۲	۱۲	۳	۱۲	۳	۶۲	۱۵	۱۵/۵	۳	۱۲۲	۳۰	۳۰/۶	۱۱۹
وقتی کارمندان می‌بینند در برابر یک نفر منبع هنگفتی بدست می‌آید حق دارند به کار شخصی بپردازند													
۱۴۱	۳۵	۱۲۵	۳۱	۳۶	۹	۸۸	۲۲	۲۲/۲	۵	۳۱	۸	۷/۸	۱۱۶
به نظر من استفاده از وسائل اداری در کارهای شخصی گناه است													
۱۸۹	۴۷	۸۲	۲۱	۳۰	۷	۱۸۴	۴۶	۱۸۴	۴۶	۵۲	۱۳	۱۳/۲	۷/۸
وقتی مسئولین مقررات را رعایت نمی‌کنند از کارمندان چه توقعی است													
۱۷۶	۴۴	۱۲۶	۳۱	۳۶	۹	۵۲	۱۳	۳۶/۶	۹	۱۲	۳	۳/۸	۷/۵
علی‌رغم مشکلات کارمندان باید مسئولیت‌های خود را به بهترین نحو انجام دهند													
۶۲	۱۵	۶۶	۱۶	۱۶	۴	۷۳	۱۸	۱۰/۲	۲	۹۱	۲۳	۲۳	۱۰
به نظر من طبیعی است که کارمندان کار دوستان و اشتایان را رودرتر انجام دهند													
۱۶	۴	۲۲	۵	۶	۱	۲۰	۵	۷/۶	۱	۱۶۲	۴۰	۴۰/۸	۱۶۵
در شرایط موجود کارمندان فقط باید در حد رفع تکلیف کار کنند													

اختلاف در سرجمع‌ها به دلیل حذف پاسخهای بی‌جواب است.



شاخص‌های وضعی گویه‌های طیف عبارتند از:

Mean = 39

Median = 37

Mode = 39

همانگونه که در بخش روش تحقیق اشاره شد، از میان‌گویه‌های طیف معنای عام کار، تنها گویه "کار همیشه هست آدم باید به فکر تفریح هم باشد" با جمع نمره طیف رابطه معنی‌دار ندارد و لذا باید حذف گردد. حذف این گویه باعث می‌گردد که ضریب

آلفا کربناخ به دست آمده از آزمون پایائی طیف، از ۷/۰ به ۷۵/۰ افزایش یابد؛ که این خود لزوم حذف گویه را تایید می کند.

۲-۸-۴ نظر پاسخگویان در مورد گویه های طیف فرهنگ کار (از بعد معنای عام کار) نتایج حاصل از بررسی نشان می دهد که فرهنگ پاسخگویان (از بعد تعهد به معنی عام کار) بسیار بالاست؛ به طوری که ۹۴/۷ درصد آنان موافق یا کاملاً موافق با این گویه هستند که "کار به زندگی معنا می بخشد"؛ همچنین ۹۲/۶ درصد آنان موافق یا کاملاً موافق با این گویه هستند که "کار انسان را سرزنده نگه می دارد" و جدول ۹ حاوی این مطالب است.

جدول شماره ۹: نظر پاسخگویان در مورد گویه های طیف معنی عام کار.

کاملاً مخالف		مخالف		تا حدودی		موافق		کاملاً موافق		میزان پذیرش گویه	گویه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۲۶/۴	۱۸۴	۳۶/۵	۱۴۵	۸/۳	۳۳	۵۳/۲	۲۱	۳/۵	۱۴		کار برای تراکتور است آدم نباید به خودش سختی بدهد
۱/۳	۵	۱/۸	۷	۴/۳	۱۷	۲۰/۵	۱۲۱	۶۲/۱	۲۴۷		کار انسان را سرزنده نگه می دارد
۱	۴	۲/۳	۱۳	۱۰/۱	۴۰	۳۲/۶	۱۳۰	۵۳	۲۱۱		ادم حتی اگر به پول نیاز داشته باشد به کار احتیاج دارد
۶۱/۳	۴۴۳	۲۵/۳	۱۰۰	۶/۸	۲۷	۱/۸	۷	۴/۸	۱۹		فقط آدمهای بیچاره برای کار کردن افریده شده اند
۲۶/۴۱	۱۳۴	۴۱/۴	۶۴	۹/۳	۳۷	۶/۸	۲۷	۶/۱	۲۴		اگر از نظر مادی تامین بودم مجبور نبودم کار کنم
۳/۳	۱	۲/۵	۲	۴/۵	۱۸	۲۴/۹	۹۹	۶۹/۸	۲۷۷		کار به زندگی مناسی بخشد
۳/۳	۱	۳/۸	۳	۴/۸	۱۵	۱۸/۷	۷۴	۷۶/۴	۳۰۲		به نظر من اگر آدم با کار و زحمت یک لقمه نان حلال در بیورد بهتر از درآمد زیاد از راه ممت است
۲/۱	۸	۳/۸	۱۵	۱۴/۱	۴۷	۳/۱	۱۳۱	۵۱	۱۹۹		خدا اگر به آدم نم کار کردن بدهد بهتر از اینکه مال و متال بدهد
۷/۱	۲۸	۱۲/۱	۵۶	۳۲/۲	۱۲۸	۲۶/۳	۱۰۴	۲۰/۴	۸۱		گاهی آدم باید به فکر تفریح و گردش هم باشد.

اختلاف در سر جمع ها به دلیل حذف پاسخهای بی جواب است.

شاخص های وضعی نمرات پاسخگویان عبارتند از:

Mean = 35

Median = 33

Mode = 32.48

## ۹-۴ مقایسه فرهنگ کار پاسخگویان از بعد تعهد سازمانی با معنای عام کار

نتیجه حاصل از آزمون T نشان می‌دهد ارزشی که پاسخگویان برای کار قائل هستند بیش از تعهد و الزامی است که به سازمان خود می‌دهند؛ به طوری که میانگین نمره معنی عام کار ۴/۰۵ است؛ در صورتی که این میانگین، برای تعهد سازمانی ۳/۵۴ است. این نتیجه نشانگر آن است که کارکنان سازمان‌های دولتی پتانسیل بالقوه را برای انجام کار، دارند اما نظام اداری توان به فعل در آوردن آن را ندارد.

## ۱۰-۴ بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار پاسخگویان

پس از توصیف داده‌ها از طریق جداول فراوانی و شاخص‌های وضعی، در این بخش از مطالعه به بررسی عواملی می‌پردازیم که می‌تواند فرهنگ کار کارکنان را در مناطق شهری استان کهگیلویه و بویر احمد، از بعد تعهد سازمانی و تعهد به معنی عام کار متأثر سازد. در این راستا، برای آزمون فرضیه‌ها از آمار استنباطی استفاده گردیده است. همان‌طور که در بخش روش تحقیق نیز اشاره شد، نوع تکنیک آماری مورد استفاده جهت آزمون فرضیه‌ها، به سطح سنجش متغیرهای مستقل و وابسته بستگی دارد. از آنجا که برای سنجش فرهنگ کار (در ابعاد سازمانی و معنی عام کار) از طیف لیکرت استفاده گردیده است و این متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

## ۱-۱۰-۴ آزمون همبستگی پیرسون

متغیرهای مستقلی که به وسیله طیف لیکرت سنجیده شدند، از قبیل رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت از عدالت سازمانی، رضایت سیاسی، رضایت از مدیریت و گرایشات ملی و مذهبی در سطح سنجش فاصله‌ای قرار دارند اما غیر از آنها، برخی ویژگی‌های فردی نظیر سن، تحصیلات، سابقه خدمت، تعداد افراد خانواده و میزان درآمد ماهیانه نیز در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی هستند - که می‌توان از طریق آزمون

همبستگی پیرسون رابطه آن‌ها با فرهنگ کار را مورد بررسی قرار داد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که از سیزده متغیر مستقلی که در سطح سنجش فاصله‌ای و نسبی هستند، هشت متغیر با بُعد تعهد سازمانی فرهنگ کار رابطه معنی دار دارند. از این میان، متغیر رضایت سیاسی بیشترین تأثیر را بر این بعد از فرهنگ کار می‌گذارد؛ به طوری که ضریب همبستگی به دست آمده  $R = .495$  است؛ متغیر رضایت شغلی (از بعد معنوی) با ضریب همبستگی  $R = .49$ ، دومین متغیر - از نظر شدت ارتباطی - می‌باشد. نکته قابل توجه این که تنها ویژگی فردی که با تعهد سازمانی رابطه دارد، میزان درآمد است؛ که رابطه‌ای مثبت معنی دار ولی ضعیف با متغیر وابسته دارد ( $R = .13$ ) جدول ۱۰ نشان دهنده ضریب همبستگی به دست آمده از رابطه میان تعهد سازمانی پاسخگویان و متغیرهای فاصله‌ای است.

جدول ۱۰: ضرایب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی با متغیرهای مستقل فاصله‌ای

نام متغیر	رضایت سیاسی	رضایت شغلی از بعد معنوی	گرایشات مذهبی	گرایشات ملی	رضایت از عدالت	رضایت مادی	رضایت مدیریت
ضریب همبستگی	.495**	.491**	.395**	.388**	.35**	.34**	.22

دنباله جدول ۱۰:

نام متغیر	میزان درآمد	میزان تحصیلات	تعداد فرزند	هزینه خانوار	سن	تعداد افراد خانواده	سابقه خدمت
ضریب همبستگی	.12*	.17-	.15-	.14-	.12	.12	.11-

\*\* R < 0.001    \* P < 0.01

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، تمامی ضرایب ۸ متغیری که رابطه معنی داری با متغیر وابسته دارند، مثبت‌اند؛ و این بدان معنی است که با افزایش رضایت‌مندی پاسخگویان (در تمامی ابعاد) و افزایش گرایشات ملی و مذهبی آنان و همچنین افزایش درآمد، بر میزان تعهد سازمانی افراد افزوده می‌شود. از میان متغیرهای فاصله‌ای نیز، ۷ متغیر با

فرهنگ کار (از بعد معنا و ارزش کار) رابطه معنی دار دارند - که گرایشات مذهبی و گرایشات ملی بیشترین رابطه را دارند (جدول ۱۱).

جدول ۱۱: ضرایب همبستگی پیرسون بین معنا و ارزش کار با متغیرهای فاصله ای

نام متغیر	گرایشات مذهبی	گرایشات ملی	رضایت معنوی	رضایت سیاسی	سن
ضریب همبستگی	۰/۴۲۹***	۰/۳۸۶***	۰/۱۷۹*	۰/۱۳۶*	۰/۱۲۸*

دنباله جدول ۱۱:

نام متغیر	رضایت از مدیریت	سابقه خدمت	تحصیلات	رضایت مندی	تعداد فرزند	تعداد افراد خانواده
ضریب همبستگی	۰/۱۲۱*	۰/۱۲*	۰/۰۳*	۰/۰۴*	۰/۳۰	۰/۰۷*

دنباله جدول ۱۱:

نام متغیر	هزینه خانوار	درآمد خانوار
ضریب همبستگی	۰/۰۷	۰/۰۶

\*  $P < 0.01$     \*\*\*  $P < 0.001$

## ۲-۱۰-۴ رگرسیون چندمتغیره

غیر از متغیرهای مستقلی که در آزمون همبستگی پیرسون با متغیر وابسته رابطه معنی دار داشتند، سه متغیر اسمی دوگزینه‌ای یعنی جنس، وضعیت تاهل و اهلیت (بومی و غیر بومی) به صورت متغیر تصنعی (۱ و ۰) وارد معادله گردیدند. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چند متغیره بر فرهنگ کار (از بعد سازمانی) نشان می‌دهد که پنج متغیر از متغیرهای مزبور وارد معادله گردیده و در مجموع، ۴/۶۶ درصد از تغییرات دز متغیر وابسته را تبیین می‌نماید. ( $R^2 = ۰/۴۶۶$ )؛ این متغیرها عبارتند از: رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایشات ملی و مذهبی.

جدول ۱۲: ضرایب معادله رگرسیونی، فرهنگ کار از بعد تعهد سازمانی را نشان می دهد.

جدول ۱۲: ضرایب B،  $\beta$  معادله رگرسیونی تعهد سازمانی

نام متغیر	ضریب B	ضریب $\beta$	T- Value	sig
رضایت شغلی از بعد معنوی	۰/۳۹	-۰/۲۵۵	۴/۲۴	-
رضایت سیاسی	۰/۳۹	-۰/۲۲۶	۳/۸۴	-۰/۰۰۰۲
گرایشات ملی	۰/۴۶	-۰/۱۹۴	۳/۳۴	-۰/۰۰۱
گرایشات مذهبی	-۰/۵۱	-۰/۱۶۳	۲/۷۲	-۰/۰۰۷
رضایت شغلی از بعد مادی	۰/۳۴	-۰/۱۲۵	۲/۴۱	-۰/۰۱۶
عدد ثابت	۷/۱۸	-	۲/۸۵	-۰/۰۰۵

F= 39.37

df = 5.227

sig = 0.0000

R = 0.464

عدم ورود به معادله سایر متغیرهایی که در آزمون همبستگی پیرسون با متغیر وابسته رابطه معنی دار داشتند، به این علت است که متغیرهای مستقل خود با هم بستگی دارند؛ در حقیقت، زمانی یک متغیر می تواند وارد معامله گردد که بتواند در افزایش قدرت تبیین معادله، تاثیر معنی دار داشته باشد. اگر متغیرهایی که قبلاً وارد معامله گردیده اند با متغیر جدید همبستگی داشته باشند، این متغیر نمی تواند در افزایش قدرت تبیین معادله نقش معنی داری داشته باشد؛ و لذا وارد معامله نمی گردد؛ در چنین شرایطی، بررسی رابطه درونی متغیرها از طریق تحلیل مسیر می تواند بسیار حائز اهمیت باشد. نمودار ۱ تحلیل مسیر و رابطه متغیرها را نشان می دهد.

همان گونه که، در نمودار ۱ ملاحظه می شود، رضایت شغلی (از بعد معنوی)، هم به

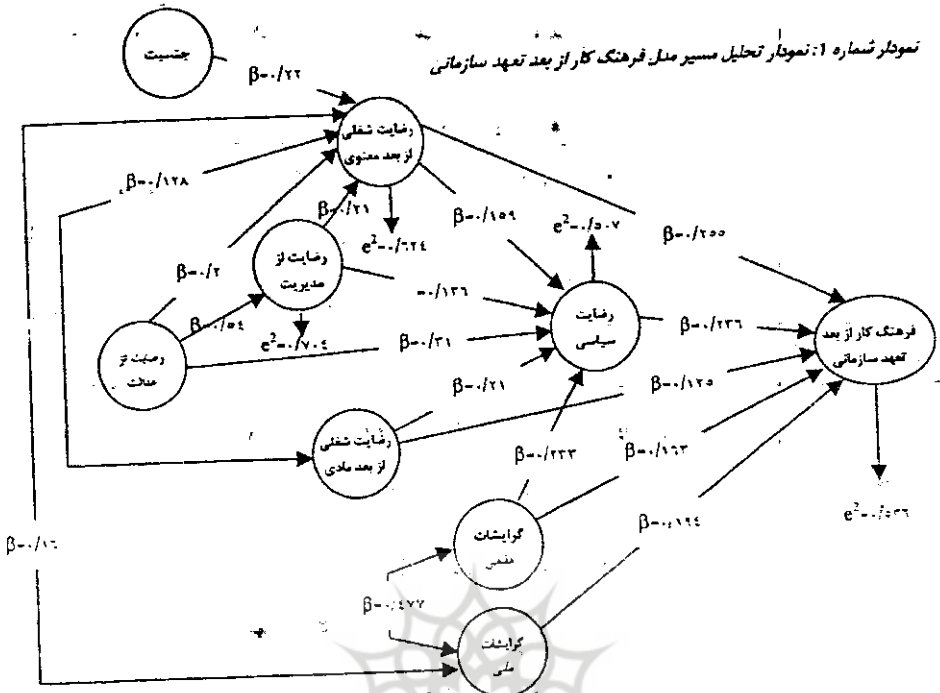
طور مستقیم بر فرهنگ کار (از بعد تعهد سازمانی) تاثیر می‌گذارد و هم با افزایش در میزان رضایت سیاسی به طور غیر مستقیم باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد؛ همین‌طور، رضایت شغلی (از بعد مادی) نیز، هم به طور مستقیم با فرهنگ کار رابطه دارد و هم غیر مستقیم از طریق رضایت سیاسی.

متغیرهای رضایت از عدالت و مدیریت - که به طور مستقیم با فرهنگ کار رابطه ندارند - از طریق تاثیر بر میزان رضایت شغلی (از بعد مادی) و رضایت سیاسی فرهنگ کار را متاثر می‌سازند. از نکات مهمی که ذکر نمودار ۱ وجود دارد و می‌توان به آن اشاره نمود، رابطه زیاد رضایت از عدالت سازمانی با رضایت سیاسی است ( $\beta = 0/31$ )؛ این همبستگی قوی تر از همبستگی سایر متغیرها با رضایت سیاسی است و این بدان معنی است که پاسخگویان، از بعد سیاسی، بیش از هر چیز تشنه عدالت هستند. پس از رضایت از عدالت، رضایت شغلی (از بعد مادی) بیشترین رابطه را با رضایت سیاسی دارد و این بدان معنی است که متغیرهای رضایت مادی و رضایت از عدالت، جنبه سیاسی به خود گرفته است. از نکات دیگر این‌که، میزان رضایت شغلی (از بعد معنوی) در مردان کمتر از زنان است؛ زیرا ضریب  $\beta$  بین این دو متغیر منفی است. (نمودار ۱)

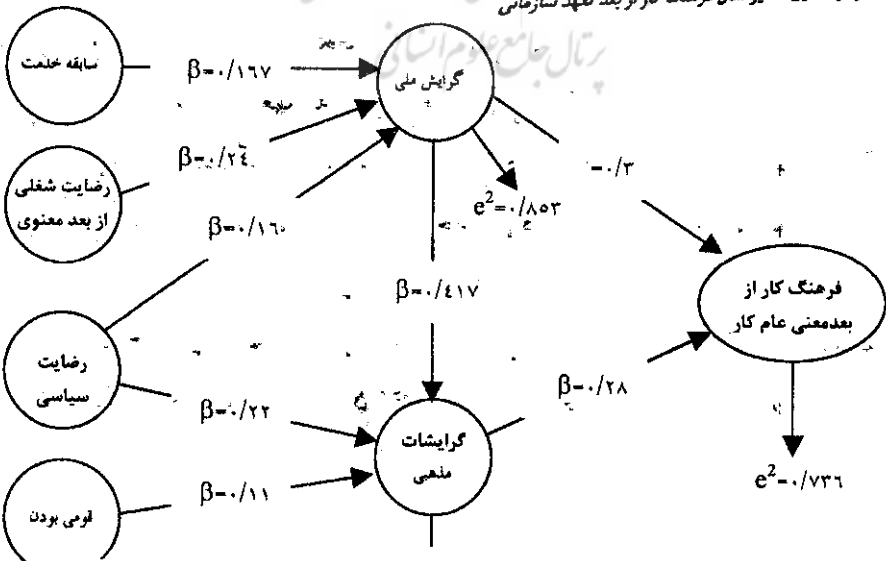
بر اساس نمودار ۱، بعضی از متغیرها نظیر رضایت سیاسی، گرایشات مذهبی و رضایت شغلی (از بعد معنوی) با متغیر وابسته فقط رابطه مستقیم دارند. از میان متغیرهایی که با فرهنگ کار از بعد معنا و ارزش کار رابطه معنی‌دار داشتند، تنها دو متغیر گرایشات ملی و مذهبی وارد معادله گردیدند و در مجموع، ۲۶/۴ درصد از تغییرات در این متغیر را تبیین می‌نمایند ( $R = 0/264$ ).



نمودار شماره ۱: نمودار تحلیل مسیر مدل فرهنگ کار از بعد تعهد سازمانی



نمودار شماره ۲: نمودار تحلیل مسیر مدل فرهنگ کار از بعد تعهد سازمانی



ضرائب B نشان می‌دهد که تاثیر گرایشات ملی اندکی بیش از تاثیر گرایشات مذهبی است.

جدول ۱۳: ضرائب معادله رگرسیونی فرهنگ کار از بعد معنا و ارزش کار

نام متغیر	ضرب B	ضرب $\beta$	T- Value	Sig
گرایشات ملی	۰/۴۴۲	۰/۳۰۱	۲/۱۶۳	۰/۰۰۰
گرایشات مذهبی	۰/۱۵۴۹	۰/۲۸	۲/۲	۰/۰۰۰
عدد ثابت	۱۸/۵		۱۲	۰/۰۰۰

F= 40.7

Sig = 0.000

df= 2.227

R= 0.264

نمودار ۲: (نمودار تحلیل مسیر فرهنگ کار پاسخگویان)، بعد معنی عام کار را نشان می‌دهد. از نکات مهم این نمودار، تاثیر رضایت سیاسی پاسخگویان بر گرایشات ملی و مذهبی آنان است؛ که با افزایش رضایت سیاسی، موجب افزایش گرایش ملی و مذهبی و در نتیجه، افزایش ارزش و معنی کار در نظام ارزشی افرادی شود. نکته دیگر این که، گرایشات مذهبی افراد بومی بیش از گرایشات مذهبی افراد غیر بومی است.

#### ۵- بحث و نتیجه گیری:

نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ادارات دولتی، در دو بعد تعهد سازمانی و تعهد به معنی عام کار قابل تفکیک است. تعهد افراد به معنای عام کار، بیش از تعهد آنان به سازمان متبوع خود است و این بدان معنی است که کارکنان مزبور پتانسیل بالقوه و لازم را جهت انجام کار دارند اما بستر سازمانی موجود توان بهره برداری از این پتانسیل بالقوه را ندارد.

نتایج آزمون همبستگی دو متغیره نشان می‌دهد که رضایت سیاسی با تعهد سازمانی افراد ضریب همبستگی دارد ( $R = ۰/۴۹۵$ ) و این در حالی است که رضایت شغلی (از

بعد معنوی) با اندکی تفاوت در مرتبه دوم اهمیت قرار دارد ( $R=0/491$ ). از میان متغیرهای فردی تنها میزان درآمد با متغیر وابسته رابطه مثبت و معنی دار دارد ( $R=0/13$ ). و سایر خصوصیات رابطه معنی داری با متغیر مزبور ندارند. نتیجه این آزمون، در خصوص بعد معنی عام کار، نشان می‌دهد که گرایش ملی و مذهبی بیشترین رابطه را با این بعد از فرهنگ کار دارند؛ و این در حالی است که رضایت مادی رابطه معنی داری با تعهد به معنای عام کار ندارد. در آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره، متغیر رضایت شغلی (از بعد معنوی)، رضایت سیاسی، گرایش ملی، گرایش مذهبی و رضایت شغلی (از بعد مادی) وارد معادله می‌گردند و در مجموع،  $4/46$  درصد از تغییرات در میزان تعهد سازمانی افراد را تبیین می‌نمایند. در این معادله، رضایت شغلی (از بعد معنوی) و رضایت سیاسی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی افراد دارند. نتیجه این آزمون، در خصوص تعهد به معنای عام کار، نشان می‌دهد که دو متغیر گرایش ملی و مذهبی وارد معادله رگرسیون گردیده و  $4/26$  درصد از تغییرات در میزان تعهد افراد را به معنای عام کار تبیین می‌نماید. نتایج این تحقیق حکایت از وجود یک رابطه کارکردی فعال میان سطوح سازمانی و ساختاری نظام اجتماعی دارد. یافته‌های این تحقیق - که دلالت بر ضعف رضایت‌مندی سیاسی و رضایت شغلی (از بعد معنوی) در میان آزمودنی‌ها دارد - حکایت از وجود اشکالاتی در کارکرد سازمانی و ساختاری نظام اجتماعی دارد که، ضرورت بازنگری و اصلاحات علمی جدی در چارچوب نظری حاکم بر جامعه را الزام می‌دارد. حاکمیت سیاسی نظام اجتماعی، و طیفه خطیری در بازنگری کارکرد سازمانی بر مبنای دیدگاه نظری حاکم بر آن دارد. یافته‌های این تحقیق بیانگر گرایش مثبت نسبتاً بالا بر مبنای عام کار، در ذهن آزمودنی‌ها است. این در حالی است که میانگین نمره گرایش به فعالیت و کار سازمانی، به صورت معناداری، از میانگین نمره گرایش به معنای عام کار کمتر است؛ این امر بیانگر آن است که اعضای جامعه ما، با برخورداری از زمینه‌های فکری‌ای که از هویت ملی و مذهبی آنان ناشی می‌شود،

استعداد و توانمندی بالایی در استقبال و اجرای فعالیت‌های شغلی خود دارند ولی زمانی که در بستر و زمینه سازمانی قرار می‌گیرند، آن استعدادها نه تنها استفاده نمی‌شود بلکه طرق انجام مطلوب فعالیت نیز از آنان سلب می‌شود. اساساً زمینه فرهنگی موجود در نظام اجتماعی ایران توانمندی لازم جهت تحریک نیروی انسانی در خدمت توسعه پایدار را دارد. آنچه می‌تواند این زمینه فرهنگی را به لحاظ نظری درک و برحسب مقتضیات جامعه عملیاتی نماید، مدیریت ساختاری و سازمانی حاکم بر نظام اجتماعی است. این پژوهش حکایت از نوعی تسلط بیگانگی سازمانی در اداره ساختاری و سازمانی جامعه دارد. رفع این تنگنا، در گرو اتخاذ یک دیدگاه نظری و علمی روشن حاکمیت سیاسی است. اعمال یک دیدگاه علمی با پشتوانه سیاسی حاکمیت می‌تواند از ورود و گسترش تعصبات و پیش‌داوری‌های شخصی و گروهی به اداره سازمانی نظام اجتماعی جلوگیری نماید. بر اساس آنچه گفته شد، موارد زیر به عنوان راهکارهای علمی افزایش فرهنگ کار کارکنان پیشنهاد می‌گردد:

۱- ایجاد بستر سازمانی مناسب در جهت ارضای نیازهای معنوی کارکنان - که می‌تواند از طریق ایجاد جو صمیمی و دوستانه بین کارکنان سازمان‌ها، رعایت اقدام و ارج نهادن به شخصیت کارکنان در تمامی سطوح شغلی، ایجاد ایست شغلی برای آنان و بالاخره سعی در ارتقاء شغلی و شکوفایی اشتیاق‌های کارکنان صورت پذیرد؛

۲- افزایش رضایت سیاسی کارکنان از طریق ایجاد جو سیاسی امن، تنش زدایی میان گروه‌های سیاسی، تلاش مسئولین در جهت بهبودی وضع زندگی کارکنان و جلب اعتماد سیاسی آنان از طریق شفاف نمودن مسائل سیاسی؛

۳- اجرای عدالت سازمانی و اجتماعی از طریق برقراری سیستم پاداش و تنبیه عادلانه در سازمانها، اجرای ضوابط و مقررات یکسان برای همه آنان و همچنین کاهش اختلاف طبقاتی در سطح جامعه؛

۴- تحول در نظام مدیریتی سازمان‌ها بر اساس شایسته‌سالاری و تأکید بر مدیریت

- انسان‌مدار، و تلاش مدیران در جهت حل مشکلات کارکنان سازمان‌ها و ادارات؛
- ۵- تلاش در جهت ارضای نیازهای مادی کارکنان و ایجاد امکانات زندگی مناسبی که در شأن کارکنان دولت جمهوری اسلامی ایران باشد؛
- ۶- افزایش گرایش‌های ملی کارکنان دولت از طریق تقویت هویت ملی آنان؛
- ۷- تقویت گرایش‌های مذهبی کارکنان دولت از طریق جلب اعتماد آنان به نهاد مذهب.

#### منابع و مآخذ:

- گیدنز، آنتونی. جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نشر نی، ۱۳۷۳.
- فاستر، جرج. م. جوامع سنتی و تغییر ساختی. ترجمه مهدی ثریا. تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت ارشاد، ۱۳۷۵.

Bas & Barrett. *Man' Work' Organization*. boston: Allyn and baconinc, 1972.

Grint, K. *the Sociology of work*. USA: Rolity press, 1996.