

بررسی میزان تأثیر ابعاد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری زنان در وزارت کار و امور اجتماعی

سوسن غلامرضائی^۱، سیمین غلامرضایی^۲، زینب بلوری الکران^۳

چکیده

امروزه بر نقش فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های اساسی آن در بهبود بهره‌وری تأکید می‌شود. ارتباط میان فرهنگ سازمانی و بهره‌وری یک مدل ساده و قابل بیان نیست. پژوهشگران معتقدند بهره‌وری در صورتی افزایش می‌یابد که فرهنگ سازمانی جهت کسب اولویت‌ها و هدف‌های سازمان شکل داده شود و گاهی تغییر یابد. مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی کلیدی برای بهبود عملکرد بهره‌وری است و در موفقیت و یا شکست سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. این پژوهش به بررسی میزان تأثیر بعد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری زنان شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی می‌پردازد. روش تحقیق: روشی که برای این پژوهش استفاده شده روش (توصیفی) پیمایشی است، جامعه آماری کلیه زنان شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۸۸ را در برمی‌گیرد. نمونه پژوهش براساس جدول کرجسی مورگان شامل تعداد ۲۱۰ نفر زن شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی بوده که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. یافته‌های پژوهشی نیز با بهره‌گیری از شاخص آماری از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون من وایت‌نی و آزمون کروسکال والیس مورد سنجش قرار گرفته و از آزمون کرانباخ نیز برای سنجش اعتبار و روایی مجدد آن استفاده شده است.

مقدمه

همزمان با شکل‌گیری سازمان‌ها ضرورت توجه به درون‌مایه‌ای که بتوان سازمان و ساختار آن را بسازد محیطی در برگیرد و آن را در جهت رشد و ارتقاء و در حقیقت به بهره‌وری برساند مطرح بوده است. این مایه حیاتی برای سازمان‌ها چیزی جز فرهنگ نیست و چون به سازمان و کار و فرهنگ مرتبط است در واقع همان فرهنگ سازمانی می‌باشد. فرهنگ بر همه ارکان یک سازمان اثر می‌گذارد. از اهداف استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، تصمیم‌گیری گرفته تا تعهد، سخت‌کوشی و شرایط روحی روانی حاکم بر سازمان‌ها، حتی جنسیت افراد در سازمان‌ها، مشوق‌ها و محدودیت‌ها و ... همه به نوعی در چرخه حرکتی سازمان‌ها و در واقع بر بهره‌وری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. با توجه به نیاز سازمان‌ها به تغذیه صحیح که چیزی جز فرهنگ آن سازمان نیست باید از تمامی سرمایه‌ها چه مادی و چه معنوی با شناسایی عوامل تأثیرگذار جهت تأمین این نیاز مهم بهره‌جست. هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان تأثیر بعد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری زنان شاغل در ساختمان

۱- روان‌شناس عمومی، مدرس و عضو هیأت مشاوره دانشگاه جامع علمی- کاربردی واحد ۲۶ تهران

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه لرستان، دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- روان‌شناس عمومی، دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه ملی باکو، جمهوری آذربایجان

و گوناگونی دیده می شوند بلکه درون هر فرهنگ اجتماعی نیز، فرهنگ های متفاوتی وجود دارد.

والاس و ویز^۵ (۱۹۹۵) در پژوهشی در زمینه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در خصوص مدیریت ورزشی به این نتیجه که سازمان های موفق و برتر، فرهنگ قوی و مثبتی دارند، زیرا فرهنگ سازمانی قوی و مثبت موجب افزایش سطح مشارکت کارکنان و کثرت توافق همگان بر روی نکات راهبردی و افزایش کارایی می شود.

سیلورتون^۶ (۱۹۹۲) و کبرگ و چاسمیر^۷ (۱۹۸۷) نیز در پژوهش های خود دریافته اند که بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

پژوهش های کودیبا^۸ (۲۰۰۳) این نتایج را در پی داشت که با آموزش مناسب، هدایت و مشارکت دادن کارکنان می توان مهارت های آنان را افزایش داد و موجبات افزایش کارایی سازمانی را فراهم ساخت. کولسون، توماس^۹ (۱۹۹۳) و ایس و دیک^{۱۰} در پژوهش های خود به این نتیجه رسیدند در سازمان هایی که افراد بصورت گروهی کار می کنند و مدیران سبک رهبری مشارکتی را به کار می گیرند، بهره وری سازمانی بهبود می یابد.

بارتل^{۱۱} (۱۹۹۴) در پژوهش های خود در زمینه بهره وری کارکنان دریافت که بهره وری کاری بعد از انجام برنامه های آموزشی حدود ۱۷ درصد افزایش می یابد.

رایت^{۱۲} (۱۹۹۰) در پژوهشی دریافت زمانی که در سازمان برای افراد هدف هایی تعیین می شود، عملکرد شغلی آنان بیشتر از هنگامی است که خود هدف هایشان را تعیین می کنند. پاستور، اینگلیس و دانیل چاک^{۱۳} (۱۹۹۶) با مرور نتایج پژوهش های خود بیان کردند که تعادل شرایط کاری، حمایت و ارتباط با همکاران و فراگیری یا شمول در حرفه مدیریت مرتبط بسیار مهم است.

پاستور، اینگلیس و دانیل چاک^{۱۴} (۱۹۹۶) با مرور نتایج پژوهش های خود بیان کردند که تعادل شرایط کاری، حمایت و ارتباط با همکاران و فراگیری یا شمول در حرفه مدیریت مرتبط بسیار مهم است.

نتایج پژوهش ویز، مک لین و کرلت^{۱۵} (۱۹۹۳) با نام مربیان به عنوان رهبران و سازندگان فرهنگ حاکی از این است که رهبران، نقش مهمی در پیشرفت و حفظ فرهنگ سازمانشان دارند.

- 5 - Wallace & Weese
- 6 - Silverthone
- 7 - Chusmir & koberg
- 8 - Kudyba
- 9 - Coulson & Thomas
- 10 - Elis & Dick
- 11 - Bartel
- 12 - wright
- 13 - Pastore, Inglis & Danyl Chak
- 14- Pastore, Inglis & Danyl Chak
- 15- Wees, Maclean & Corlett

مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.

از این رو با در نظر گرفتن هدف پژوهش سوال کلی زیر برای پژوهشگر لحاظ شده است: آیا میان بعد اجتماعی فرهنگ کار و میزان بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد؟ فرهنگ سازمان و اعمال آن را راه اندازی می کند و شبیه "سیستم عمل" سازمان است، کارمندان را در چگونه فکر کردن و چگونه احساس و عمل کردن هدایت می کند، فرهنگ پویا و سیال است و هرگز ثابت نمی گردد و فرهنگ ممکن است در مجموعه ای از شرایط اثرگذار بوده و یا اثرگذار نباشد. (Richard Hagberg)

فرهنگ سازمانی عبارتست از الگوی منحصر بفرد از مفروضات، ارزش ها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری، زبان، نهاد ها و عملیات سازمان ها را تشکیل می دهد. برای مدیریت اثربخش در هر سازمان درک کامل این متغیر و سازه اهمیت دارد. فرهنگ سازمانی در سازگاری بیرونی و انسجام درونی افراد در سازمان ها مؤثر است و به افراد در سازمان کمک می کند که از طریق به کارگیری راهبردهای مؤثر^۱ مسائل خود را حل کنند. بنابراین با تغییر فرهنگ سازمانی می توان اعمال، افکار و احساسات اعضای سازمان را تغییر داد. (لاوسون و شن ۱۹۹۸).^۲ فرهنگ سازمانی افکار، احساسات، ارزش ها، اعمال اعضای سازمانی را در پاسخ به موضوعات سازمانی نشان می دهد و به همین دلیل رهبران و مدیران اثربخش به ارزش آن آگاهی داشته و تلاش می کنند که در سازمان، فرهنگ سازمانی را رشد دهند با توجه به این که فرهنگ سازمانی متمایزکننده ارزش های یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است بر همه اعضای سازمان تأثیر می گذارد و به همین خاطر یک مفهوم کلی و عمومی است نه فردی. با توجه به مطالب گفته شده مشخص می شود که درک کامل فرایندهای فرهنگ سازمانی برای رهبری مؤثر ضرورت دارد. (شاین، ۱۹۹۲)

رایس و آیدین^۳ (۱۹۹۱) در پژوهش خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی یک پدیده گروهی است و بر شیوه عمل، انگیزش، افکار، احساسات افراد سازمان تأثیر می گذارد. رنتش^۴ (۱۹۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که تعبیر و تغییر رویدادها توسط افراد به شدت تحت تأثیر فرهنگ و جو حاکم بر سازمان هاست (لاوسون و شن، ۱۹۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که اگر فرهنگ سازمانی در بین اعضا درونی شود می تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر بر افکار، احساسات، علایق، انگیزه ها، ارزش ها و به نوبه خود بر اعمال سازمانی تأثیر گذارد هر چه افراد در سازمان به فرهنگ سازمانی بیشتر تعهد نشان داده و آن را درونی کنند بیشتر به یکدیگر شباهت پیدا کرده و به دیدگاه واحدی می رسد. خاستگاه فرهنگ سازمانی فرهنگ های اجتماعی است سازمان ها داخل فرهنگ های اجتماعی بزرگتر

- 1- Strategies
- 2-Lowson & Shen
- 3- Rice & Ayden
- 4- Rentsch

نتایج پژوهش های گری، دیوید و مولاری، جی اف^۱ (۱۹۹۸) در مورد تأثیر فرهنگ بر رهبری نشان داد که فرهنگ سازمانی بر سبک رهبری و ارزش های مدیریتی تأثیر می گذارد.

دی الیویرا^۲ (۱۹۸۰) نشان داد که جوسازمانی بر روی عواملی همچون رفتار رهبر، نیازها، ارزش ها و تجربیات گذشته هر فرد در سازمان تأثیر می گذارد.

انواع فرهنگ های سازمانی

از ارتباط میان مولفه های فرهنگی الگویی بوجود می آید که هر سازمانی را از سازمان دیگر مجزا و متفاوت می سازد. همانند این که شخصیت افراد متفاوت بوده و قابل دسته بندی است، فرهنگ های سازمانی هم می توانند به طبقات مختلفی از قبیل نمونه های زیر تقسیم شوند. کارآفرینی، بازار، بوروکراتیک و قبيله ای از این دست می باشند.

ابعاد فرهنگ^۳

گرت هافستد^۴ بعد از مطالعاتی دریافت که چهار بعد فرهنگی وجود دارد که به کمک آن می توان چگونگی و چرایی رفتارهای مختلف در فرهنگ های مختلف را تشریح نمود. هافستد در مطالعه خود ابعاد فرهنگ را به چهار دسته تقسیم می کند:

فاصله قدرت^۵

اجتناب از عدم اطمینان^۶

فردگرایی^۷

مردسالاری^۸

فاصله قدرت

آن حد و حدودی است که افراد، موسسات و سازمان های کم قدرت می پذیرند که قدرت به شکلی ناهمسان و نابرابر توزیع شود. در کشورهایی که افراد آن به طور کورکورانه از دستورات مافوق های خود پیروی می کنند، فاصله قدرت زیاد است. در بسیاری از جوامع کارکنان سطوح عملیاتی تمایل دارند که دستورات را همانند یک رویه اطاعت کنند. در بعضی جوامع که فاصله قدرت زیاد است حتی در سطوح عالی سازمان نیز اطاعت محض از مافوق ها دیده می شود. کشورهای هند، مکزیک، کره شمالی از جمله کشورهایی هستند که فاصله قدرت در آن ها زیاد است.

بطور کلی در کشورهایی که فاصله قدرت کم است، سازمان ها غیر متمرکز بوده و دارای ساختار مسطح تری هستند و نیروهای انسانی دارای شرایط احراز شغلی بالایی هستند. در مقابل در کشورهایی که فاصله قدرت زیاد است، سازمان ها متمرکز و دارای ساختار بلند هستند و همچنین نسبت سرپرستان در آن ها بالاست و افراد سطوح عملیاتی دارای شرایط احراز شغلی پایینی هستند.

اجتناب از عدم اطمینان

حدی است که افراد احساس می کنند که در موقعیت های مبهم مورد تهدید قرار

1- Gray, David & Mollary, Geoff

2 Deoliveria

3 -Richard M. Hodgetts & Fred Luthans, International Management, Singapore: Mc Graw- Hill co, 1997, pp. 102-106

4 -Geert Hofstede

5 -Power Distance

6 -Uncertainty Avoidance

7 -Individualism

8 -Masulinity

می‌گیرند. برای اجتناب از چنین وضعیت‌هایی برای خودباورها و حتی نهادهایی ایجاد می‌کنند. در کشورهایی که افراد آن عدم اطمینان را دوست ندارند، نیاز به امنیت در آن‌ها بالاست و به تخصص‌ها و دانش اعتقاد زیادی دارند. کشورهای آلمان، ژاپن و اسپانیا اینگونه هستند. در فرهنگ‌هایی که کمتر از عدم اطمینان اجتناب می‌کنند، افراد تمایل به ریسک‌پذیری دارند همانند دانمارک و انگلستان.

در کشورهایی که فرهنگ اجتناب از عدم اطمینان در آن‌ها زیاد است ساختار دهی فعالیت‌های سازمانی در آن‌ها زیاد است، قوانین مکتوب بیشتر است، مدیران ریسک کمتری می‌کنند، ترک خدمت نیروی کار کم است و کارکنان از ابهام شغلی کمتری برخوردارند. در مقابل در جوامعی که اجتناب از عدم اطمینان در آن‌ها کم است، ساختاردهی فعالیت‌های سازمانی کم است، قوانین مکتوب ناچیز بوده و ترک خدمت کارکنان زیاد است، همچنین مدیران زیاد ریسک می‌کنند و کارکنان دارای تحمل ابهام بیشتری هستند. در چنین فرهنگی افراد سازمان برای کارهایی که انجام می‌دهند پاسخگو هستند و تشویق می‌شوند تا خلاقیت بیشتری از خود نشان دهند.

فردگرایی

عبارتست از تمایل افراد به مراقبت از تنها منافع خود و خانواده‌اشان. هافستد این تفاوت فرهنگی را بر روی یک پیوستار اندازه‌گیری می‌کند که در یک طرف طیف فردگرایی و در طرف دیگر جمع‌گرایی قرار دارد.

جمع‌گرایی

عبارتست از تمایل افراد به وابستگی به گروه‌ها یا اجتماعات و مراقبت از یکدیگر به ازای تعهدی که افراد نسبت به یکدیگر احساس می‌کنند. هافستد دریافت که کشورهای ثروتمند امتیاز فردگرایی بالاتری دارند و در کشورهای فقیرتر فرهنگ جمع‌گرایی بیشتر است. کشورهای کانادا، ایالات متحده آمریکا، استرالیا، دانمارک، و سوئد دارای فرهنگ فردگرایی هستند و تولید ناخالص داخلی نیز در این کشورها بسیار بالاست. بر عکس در کشورهای پاکستان و تعدادی از کشورهای آمریکای جنوبی فرهنگ جمع‌گرایی حاکم است و علاوه بر آن تولید ناخالص ملی نیز در این کشورها پایین است.

مردسالاری

هافستد مردسالاری را این‌گونه تعریف کرده است: موقعیتی که ارزش‌های غالب در جامعه عبارتند از: پول، موفقیت و چیزهای مادی. هافستد این بعد را بر روی یک پیوستار اندازه‌گیری می‌کند که در یک سوی آن مردسالاری و در سوی دیگر زن‌سالاری قرار دارد. به عقیده هافستد زن‌سالاری عبارتست از یک موقعیتی که ارزش‌های غالب در جامعه عبارتند از به فکر دیگران بودن و کیفیت زندگی. از کشورهایی که دارای فرهنگ مردسالاری می‌توان به ژاپن اشاره کرد. در ژاپن به کسب درآمد اهمیت زیادی داده می‌شود، افراد دوست دارند مورد تقدیر قرار گیرند و پیشرفت کنند. در مقابل در نروژ فرهنگ زن‌سالاری حاکم است. در این کشور افراد به مشارکت اهمیت زیادی می‌دهند، خواهان امنیت شغلی هستند، جو دوستانه را ترجیح می‌دهند و افراد به تصمیم‌گروهی تشویق می‌شوند. در فرهنگی که شاخص مردسالاری بالاست افراد مایلند در کارها از خود تهور نشان دهند و رشد اقتصادی اهمیت بیشتری از بقا محیطی دارد. برخی از فرهنگ‌ها تغییرات مورد نیاز را پذیرفته‌اند، در حالی که برخی فرهنگ‌های دیگر در برابر تغییر مقاومت زیادی دارند دلایل سه‌گانه برای تعیین‌پذیرندگی فرهنگ نسبت به تغییر احساس اجتماعی، نگاه مشترک و دیدگاه مثبت می‌باشد.



۱- نگاه مشترک: زمانی وجود دارد که افراد تشخیص دهند که آنها دارای نظام های ارزشی مشابه هستند با وجود نگاه مشترک، احساس تعلق را به دنبال دارد و افراد خود را عضو گروهی واحد می دانند و نسبت به ارزش ها و هنجارهای آن گروه خود را متعهد می دانند و سعی می کنند در چارچوب آن ارزش ها عمل کنند.

۲- احساس اجتماعی: زمانی به وجود می آید که شخص احساس تعلق و اعتماد به دیگران داشته باشد .

۳- با وجود دیدگاهی مثبت افراد بیشتر در جستجوی فرصتهایی برای تقویت دیگران هستند تا این که درصد ایجاد موانعی برای تضعیف دیگران باشند، این به اندازه ای نیست که نیاز به تغییر چشم پوشی شود اما ترجیحا تشخیص کلی این است که تقویت فرهنگی و فردی، وضعیت کنونی را بهبود خواهد بخشید. دیدگاه مشترک در برگیرنده رویکردی مشترک در اهداف، علائق، ارزش ها و هنجارهای گروه می باشد و الزام و تعهد به این اهداف، این دیدگاه را تقویت می کند.

فرهنگ سازمانی قوی

هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزش های اساسی بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزش ها معتقد باشند، فرهنگ آن سازمان قوی تر است و تأثیر بیشتری بر رفتار اعضا دارد در یک فرهنگ قوی مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان نیاز کمتری به قوانین و رویه های رسمی دارد: چون وقتی کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنماهای رفتاری، درونی می شود. (استیفن رابینز ۲۰۰۰)

فرهنگ سازمانی میانه

این گونه فرهنگ ها حد فاصل دو فرهنگ ضعیف و قوی قرار دارند که برخی تعداد زیادی اعضای متعهد دارند که میزان تعهد آنها ضعیف و کم است و برخی نیز تعداد اعضای متعهد اندکی دارند که همین تعداد اندک میزان تعهدشان قوی و زیاد است (مشبکی، اصغر، همان منبع)

فرهنگ سازمانی ضعیف

بر طبق تعریفی که از فرهنگ قوی صورت گرفت فرهنگ سازمانی ضعیف بطور وسیع، پراکنده و جزء جزء شده می باشد که با یکدیگر پیوستگی دارند فرهنگ ضعیف به علت محدودیت فراگیری و فقدان احساس تعهد شدید کارکنان چندان در رفتار شغلی موثر واقع نمی شود و نمی تواند به عنوان عامل قوی در ایجاد عملکرد و بهره وری افراد و سازمان تاثیرگذار باشد. (درویش، مهدی، ۱۳۷۳)

تأثیر فرهنگ سازمانی بر چرخه زندگی سازمان

یک فرهنگ سازمانی قوی رفتار کارمندان را شکل می دهد، باعث هماهنگی در رفتار می شود، باورهای مشترک و تعهد کاری ایجاد می کند، باعث هویت سازمانی برای کارکنان می شود، شکل ظاهری افراد را مشخص می کند، از بی نظمی در سازمان

جلوگیری می کند کنترل بیرونی را کاهش می دهد (باعث ایجاد خود کنترلی می شود)، باعث کاهش تضاد، هزینه و ناراضبیتی شغلی می گردد. (رحمانی، جعفر، همان منبع)

نهادی شدن سازمان باعث می شود که کارکنان و اعضای سازمان نسبت به آنچه مناسب و شایسته است (و اصولا نسبت به نوعی رفتار هدف مدار) درک مشترک پیدا کنند از این رو هنگامی که سازمان بصورت یک نهاد درآید، الگوی خاصی از رفتار مورد قبول همه اعضای سازمان قرار خواهد گرفت و این نمونه های رفتاری در همه جای نقشی است که فرهنگ سازمان ایفا می کند بنابراین شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمانی را می سازد شیوه ی ایجاد و دوام آن به ما کمک می کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد را در سازمان توجیه و پیش بینی کنیم. (رابینز، استیفن، ۲۰۰۰)

دیل و کندی (۱۹۸۲) معتقد بودند که فرهنگ اساسی ترین فاکتور اثرگذار بر موفقیت و یا شکست یک سازمان است. آنها چهار بعد برای فرهنگ بیان کردند: ۱- ارزش ها، ۲- قهرمانان حماسی، ۳- تشریفات مذهبی و آئین پرستش، ۴- شبکه ارتباطی فرهنگ.

فرهنگ کار

تعریف فرهنگ کار عبارت است از شرایط و قوانین حاکم بر محیط کار انسانی که بسته به موقعیت زمانی و مکانی می تواند متأثر از عوامل و پارامترهای مختلفی باشد که در نوع خود دارای ویژگی های قابل توجهی است البته فرهنگ کار مطلوب مجموعه عواملی است که انسان را به کار سوق می دهند و در وی ایجاد انگیزه و تمایل می کند. (Stephan P.Robbins, 2000)

کار عبارت است از مجموعه اعمالی که انسان برای رسیدن به یک هدف عملی به کمک مغز، دستها، ابزارها و یا ماشین روی ماده انجام می دهد اعمالی که به نوبه خود، اثر متقابل در انسان دارد و باعث دگرگونی او می شود. اصطلاح فرهنگ کار ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است، جعفری (۱۳۸۱) فرهنگ کار را مجموعه ارزش ها، باورها و دانش های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری تعریف می کند.

کان وی (۱۹۹۹) در مطالعه خود مؤلفه های مطلوب کارکنان در مشاغل خود را شامل خودآگاهی، پیروی، از عهده کار برآمدن،

را نسبت به کار کردن علاقمند یا بیزار کند سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. عواملی چون نوع شخصیت مدیر و طرز برخورد وی با کارکنان، فرهنگ انسانی حاکم بر سازمان، دخالت دادن افراد در امور کاری و تصمیم‌گیری‌های سازمان، موضع‌گیری‌های اخلاقی مدیر، نوع نگرش مدیر به کار، نوع و چگونگی نظارت و ارزشیابی، نظام پاداش دهی و عکس العمل در برابر کار در ترویج یا عدم ترویج فرهنگ کار در سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند.

نظام آموزشی

محیط‌های آموزشی نقش قابل توجهی در ترویج فرهنگ کار دارند. در این محیط‌ها به خصوص نقش مربی بسیار مهم است، مربی که بدون مطالعه و فقط برای گذراندن وقت به کلاس می‌رود روحیه کم کاری و عدم تلاش را به فراگیر انتقال خواهد داد. در این ارتباط، محتوای کتابهای درسی نیز می‌تواند نقش مهمی در ایجاد و تقویت فرهنگ کار داشته باشد، هر چقدر کتابهای درسی در این زمینه پربارتر باشد، در ایجاد فرهنگ کار و تلاش در جامعه مؤثرتر خواهد بود. در این خصوص بررسی‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران بسیار پایین است (زندگی پور، ۱۳۷۹). بنابراین پایین بودن فرهنگ کار تا حدی برای نظام آموزشی زنگ خطر است زیرا یکی از وظایف اساسی نظام آموزشی در دنیای امروز، رشد نگرش مثبت نسبت به فرهنگ کار بین دانش‌آموزان است.

جو سازمانی

اگر به ادبیات جو سازمانی نگاهی عمیق بیفکنیم درمی‌یابیم که اصطلاح دیگری نیز به نام فرهنگ سازمانی با رگه‌هایی مشابه وجود دارد. البته علیرغم مطالعاتی که برای تمایز تفاوت‌های میان فرهنگ سازمانی و جو سازمانی صورت گرفته لیکن این دو مقوله در بسیاری از زمینه‌ها و درگستره معنا اشتراکات فراوانی داشته و ضرورتاً هر دو مقوله بصورت موضوعی جمعی مطرح می‌شوند که پایداری آن‌ها نیازمند زمان کوتاهی است. ولی فرهنگ سازمانی در طول زمان از جو سازمانی پایدارتر است. می‌توان میان این دو مقوله نیز تفاوتها و تمایزاتی پیدا کرد. مثلاً جو سازمانی به صورت نوعی احساس مشترک مشاهده می‌شود، در حالی که فرهنگ در قالب باورهای مشترک توصیف می‌شود. افراد اولین سطح جوسازمانی را تشکیل می‌دهند و سپس از این سطح به سمت و سوی جمع گسترش می‌یابد، ولی فرهنگ سازمانی به جمع وابسته بوده و بر فرد تأثیر می‌گذارد^۱ و به محیط داخلی سازمان اشاره دارد. به عبارتی مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی را در بر می‌گیرد که

انگیزه، صبر، حساسیت، توانایی حل مسئله کاری، هوشیاری در کار گروهی و نوآوری ذکر می‌کند. (شفیع پور ۱۳۷۷)
جرج شاین (۱۹۸۶) نیز عوامل مطلوب شخصیتی در محیط کار را شامل مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس شغلی، صداقت کاری، توانایی انتقاد کردن، انتقاد پذیرفتن، قضاوت صحیح و منطقی، برخورد انسانی با دیگر همکاران، خود کنترلی و جدان شغلی می‌داند. (شفیعی ۱۳۷۷)

جعفری و حبیبی (۱۳۸۱) در خصوص مؤلفه‌های فرهنگ کار به مواردی از جمله میزان آمادگی و توان کاری پرسنل، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به سازمان و کارفرما، کیفیت ارائه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها، روحیه کار جمعی و اخلاق کاری اشاره می‌کنند.
پاپ (۲۰۰۳) در زمینه چگونگی فرهنگ کار در نیروی هوایی ایالات متحده به مواردی مانند تلاش کاری، ارتقاء دانش موجود، آگاهی کارکنان از اهداف سازمانی و رشد حس همکاری گروهی اشاره می‌کند.

تأثیر مذهب بر فرهنگ و روابط بین افراد

مذهب با ارزش‌های فرهنگی مرتبط است و بر فعالیت‌های روزانه افراد مانند شروع و پایان زمان کار، روزهای تعطیلی کارکنان، آداب و رسوم، عادات کاری و نوع غذا تأثیر می‌گذارد و مذهب می‌تواند عامل انگیزش و یا رشد انگیزش باشد. در اسلام همواره بر ارزش کار و کارگر تأکید دارند.

عوامل مؤثر در ایجاد فرهنگ کار مثبت

در ایجاد فرهنگ کار مثبت عواملی مانند خانواده، دولت، مدیریت سازمان و نظام آموزشی مؤثرند که در این قسمت به اجمال شرح داده خواهد شد.

خانواده

فرهنگ سالم در معنای کلی که فرهنگ کار نیز جزئی از آن محسوب می‌شود در ابتدا نشأت گرفته از محیط خانواده است، خانواده پرورش دهنده شخصیت، تلاش و فعالیت کودکان است.

دولت

نظام سیاسی، نقشی اساسی در جهت‌گیریهای رفتاری مردم دارد در واقع نظام سیاسی خطوط ارزشی را در جامعه مشخص نموده، الگو می‌دهد و مردم در جهت آن الگوها حمایت و هدایت می‌کند بنابراین مردم با دیدن ارزشمندی تولید کار، تلاش، دانش به آن زمینه‌گرایش می‌یابند و آن‌ها را ترغیب می‌شوند.

مدیریت سازمانی

از جمله مهمترین عواملی که می‌تواند کارکنان یک سازمان

۱- جمشیدیان مهدی - خوش اخلاق رحمان - قیاسیان مرتضی « کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جو سازمانی»، دانش مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶، زمستان ۱۳۷۵ و بهار ۱۳۷۶، صص ۵۰-۵۵

کلمه بهره وری نخستین بار در سال ۱۷۶۶ توسط کوئیزنیبکار برده شد. یک قرن بعد یعنی در سال ۱۸۳۳ لیتر از بهره وری به عنوان قدرت و توانایی تولید نام برد.

توسط اعضای سازمان مشاهده شده است و به موارد زیر توجه دارد:

- ۱) سازمان را شرح می دهد.
- ۲) یک سازمان را از سایر سازمان ها مجزا می کند.
- ۳) در طول زمان نسبتا با دوام است.
- ۴) افراد از آن تأثیر می گیرند و هدایت می شوند^۱.

رضایت شغلی^۲

عبارتست از حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند... نتایج پژوهش های نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند^۳. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود.^۴

بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از: الف) حقوق و دستمزد^۵، مطالعات لاک^۶ نشان می دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد.

ب) ترفیعات^۷: شامل تغییر مثبت در حقوق (حقوق بالاتر)، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم گیری است.

ج) خط مشی های سازمانی^۸: خط مشی های غیر منعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی می گردد.

رضایت شغلی و بهره وری

کلمه بهره وری نخستین بار در سال ۱۷۶۶ توسط کوئیزنی^۹ بکار برده شد. یک قرن بعد یعنی در سال ۱۸۳۳ لیتر^{۱۰} از بهره وری به عنوان قدرت و توانایی تولید نام برد. هر چند کلمه بهره وری برای معنای کلمه productivity در ادبیات اقتصادی به کار گرفته شده است، لیکن با توجه به مفاهیم عمیق این کلمه بهتر است از کلماتی نظیر (تولیدافزایی) یا (ستاده افزایی) استفاده گردد. (هفده تن، سید حسن، ۱۳۸۶).

بر اساس آنچه گفته شد، بدیهی است که رضایتمندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره وری دارد، برای تبیین بهتر این رابطه جا دارد به نقش سرمایه عظیم و ارزشمند نیروی انسانی در بهره وری اشاره شود. انسان محور بهره وری است. کلیه سازمانها با هر مأموریتی که دارند باید بیشترین امکانات را به آموزش و پرورش انسانها از ابعاد مختلف اختصاص دهند.

1- Warren B. Brown & dennis J. Moberg, Organizational Theory & management, Toronto: John Wiley & Sons, 1980, p.418.

2- Job Satisfaction

3- Jit. S. Chandan, OP. Cit., p.86

4- Ibid, P.98

5 - Salaries

6- Locke

7- Promotions

8- Organizational Policies

9- Quesenay

10- Littir

مواردی همچون آموزشهای رفتاری - شغلی و تخصصی- قوانین و مقررات و آموزش شرح وظایف، آموزش فکر، خودآموزی و دگرآموزی، آموزش خانواده به ترتیب تقویت کار گروهی، تسلط بر شغل، شناخت داخل و خارج سازمان، شناخت حدود و عمق وظایف، نوآوری، پیدایش و توسعه اصل فرد و سازمان یادگیرنده، تفاهم فی ما بین خانواده های شاغلین و سازمان را در پی خواهند داشت، که در آخر به ایجاد و استقرار، پرورش و گسترش، کاربرد شدن و استمرار بهره وری و در کل به ارتقای آن در سازمان خواهد انجامید. بنابراین، رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شغل مناسب در زمان مناسب که در برگزیده هر دو مفهوم رضایت شغلی و بهره وری می باشد بهترین گزینه و راهکار به شمار می رود.

منافع و فواید بهره وری برای سیستم های دولتی و شرکتها

افزایش سود و درآمد؛ کاهش هزینه ها؛ افزایش تقاضا؛ رضایت شغلی کارکنان؛ سرعت عمل کارکنان؛ دقت عمل کارکنان؛ ایجاد رقابت سالم تر؛ ارتقاء شغلی کارکنان؛ ایجاد محیط کاری جذاب؛ آموزش عمومی کارکنان؛ افزایش حقوق و دستمزد؛ امنیت شغلی کارکنان؛ انجام درست کارها و انجام کارهای درست؛ افزایش کیفیت زندگی کاری؛ افزایش رفاه کارکنان؛ افزایش انگیزه کاری. دارایی برای همه فرایندهای سازمانی است. عملکرد آن ها: دید آن ها نوع کاری که انجام می دهند و محیطی که در آن کار انجام می دهند دارای اهمیت است.

نوع و روش پژوهش

پژوهش حاضر به منظور تعیین میزان تأثیر بعد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره وری زنان شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی صورت گرفته است. بنابر این این پژوهش یک پژوهش زمینه یابی (پیمایشی) بوده و پژوهشگر می کوشد تأثیر فرهنگ سازمانی، جوسازمانی و رضایت شغلی را بر بهره وری بیان نماید.

جامعه پژوهش

جامعه پژوهش شامل کلیه زنان شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی شهر تهران می باشد.

نمونه و روش نمونه گیری

این نمونه بر اساس جدول کرجسی- مورگان شامل ۲۱۲ نفر زن شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی می باشد که بر اساس روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند.

ابزار پژوهش

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی و پرسشنامه بهره وری استفاده شده که پرسشنامه های مذکور دارای اعتبار محتوا و روایی^۱ است ولی با وجود استاندارد بودن پرسشنامه ها برای اطمینان مجدد از روایی پرسشنامه ها از روش بازآزمایی استفاده شد، بدین صورت که ابتدا پرسشنامه های تحقیق بین ۲۰ نفر از کارکنان اداره کار که مشابه جامعه آماری تحقیق بوده و به صورت تصادفی انتخاب شده بودند توزیع به فاصله ۱۵ روز بعد دوباره پرسشنامه ها در اختیار همان پاسخگویان قرار گرفت و سپس همبستگی میان امتیازهای پرسشنامه ها محاسبه و ضریب بازآزمایی برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی $I=0.86$ درصد، برای پرسشنامه بهره وری $I=0.82$ درصد، برای جوسازمانی $I=0.80$ درصد و رضایت شغلی $I=0.88$ درصد تعیین شد. ضریب بازآزمایی نشان می دهد که پرسشنامه ها با گذشت زمان پایداری خود را حفظ کرده اند و دارای پایایی مطلوبند. ۲. در پرسشنامه یک سری شاخص ها با توجه به متغیرهای مستقل (جوسازمانی، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در نظر گرفته شد) و در ارتباط با متغیر وابسته (بهره وری) نیز با چند شاخص قابل توجه سنجیده شد. نمونه پرسشنامه ها در ضامم و پیوست ها آمده است.

***** space saver) will be used for this analysis) \ Method

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 186.0 N of Items = 14

Alpha = .8031

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 175.0 N of Items = 20

Alpha = .8880

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 168.0 N of Items = 20

Alpha = .8024

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 162.0 N of Items = 20

Alpha = .7458

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 162.0 N of Items = 20

Alpha = .7458

۱- پرسشنامه فرهنگ سازمانی

این پرسشنامه از ۲۰ سوال سه گزینه ای (موافقم، مخالفم و نمی دانم) تشکیل شده است که در واقع شاخص های فرهنگ سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد.

۲- پرسشنامه جوسازمانی

این پرسشنامه به صورت ۲۰ سوال ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم، کاملاً مخالفم) بوده و شاخص های جو سازمانی از قبیل سنجش اهداف سازمان، نقش، پاداش ها، رویه ها و ارتباطات را مورد سنجش قرار می دهد.

۳- پرسشنامه رضایت شغلی

این پرسشنامه از ۲۰ سوال پنج گزینه ای (کاملاً راضیم، راضیم، نمی توانم تصمیم بگیرم، ناراضیم و کاملاً ناراضیم) تشکیل شاخص های مرتبط با رضایت شغلی را مورد بررسی و سنجش قرار می دهد.

۴- پرسشنامه بهره وری

این پرسشنامه از ۱۴ سوال سه گزینه ای با پاسخ های موافقم، مخالفم و نمی دانم تشکیل شده و شاخص های بهره وری را مورد ارزیابی و سنجش قرار می دهد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

پس از استخراج اطلاعات خام پیش از آزمون و پس از آزمون از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون، آزمون من وایت نی و آزمون کروسکال-والیس استفاده شد. همچنین اعتبار و روایی آزمون نیز با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ مورد سنجش قرار گرفته است.

جداول تجزیه و تحلیل مربوط به آمارهای استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه های این پژوهش در قالب ۴ نوع جدول تهیه و تنظیم گردیده است.

- ۱- جدول مربوط به ضریب همبستگی که در آن معناداری هر کدام از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته آزمون شده است.
- ۲- جداول مربوط به رگرسیون که در آن سهم هر متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته و ضرائب آن محاسبه شده است.
- ۳- جداول مربوط به آزمون من وایت نی که در آن معناداری هر کدام از متغیرهای مستقل را با وضعیت مسکن مورد بررسی قرار داده است.
- ۴- و در نهایت جداول مربوط به آزمون کروسکال والیس که در آن معناداری هر یک از متغیرهای مستقل را با وضعیت استخدامی مورد بررسی قرار داده است.

یافته ها

یافته های این پژوهش به ۳ دسته کلی تقسیم می شود:

- ۱- آمارهای توصیفی مربوط به مشخصات پاسخگویان و فراوانی مربوط به سؤالات پرسشنامه
 - ۲- جداول مربوط به میانگین شاخص های مرتبط با متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش
 - ۳- جداول و تجزیه و تحلیل مربوط به آمارهای استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش
- متغیرهای مستقل این پژوهش شامل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و رضایتمندی کارکنان و همچنین متغیر وابسته یعنی بهره وری با شاخص هایی در قالب سؤالات پرسشنامه سنجیده شده است که در ابتدا همان طور که اشاره شد، جداول فراوانی مربوط به هر یک از سؤالات مطروحه در پرسشنامه آورده شده

ضریب همبستگی پیرسون

همان طور که جدول نشان می دهد با توجه به سطح معناداری ($0/000$) sig ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و میزان بهره وری وجود دارد، علاوه بر سطح معناداری، ضریب پیرسون شدت رابطه را نیز نشان می دهد، همانطوری که در جدول ملاحظه می شود، ضریب همبستگی پیرسون میان این فرهنگ سازمانی و بهره وری $0/52$ است، که شدت رابطه متوسطی را نشان می دهد، با توجه به مطالب یاد شده، فرضیه این پژوهش مبنی بر رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و میزان بهره وری به اثبات می رسد.

Correlations

		SFN	SBN
SFN	Pearson Correlation	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	162	155
SBN	Pearson Correlation	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	155	186

** . Correlation is significant at the 0.01 level

جدول ضریب همبستگی نشان می دهد که با توجه به سطح معناداری ($\text{sig} < 0.000$) ارتباط معناداری بین بهره وری و رضایتمندی کارکنان وجود دارد، علاوه بر سطح معناداری، ضریب پیرسون شدت رابطه را نیز نشان می دهد، همانطوری که در جدول آمده، ضریب همبستگی پیرسون میان فرهنگ سازمانی و بهره وری 0.4 می باشد (ضریب همبستگی $1 > r > -1$) می باشد، که رابطه متوسطی را نشان می دهد، با توجه به مطالب یاد شده، فرضیه این پژوهش مبنی بر رابطه معناداری بین بهره وری و رضایتمندی به اثبات می رسد.

Correlations

		SBN	SRN
SBN	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	186	158
SRN	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	158	168

** . Correlation is significant at the 0.01 level

همان طور که جدول نشان می دهد با توجه به سطح معناداری ($\text{sig} < 0.000$) ارتباط معناداری بین بهره وری و جو سازمانی وجود دارد، علاوه بر سطح معناداری، ضریب پیرسون شدت رابطه را نیز نشان می دهد، همانطوری که در جدول آمده، ضریب همبستگی پیرسون میان این دو متغیر 0.57 می باشد، که شدت رابطه متوسطی را نشان می دهد، با توجه به مطالب بالا، نتیجه می گیریم که فرضیه این پژوهش مبنی بر رابطه معناداری بین بهره وری و جو سازمانی قابل اثبات است.

Correlations

		SBN	SJN
SBN	Pearson Correlation	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	186	164
SJN	Pearson Correlation	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	164	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level

آزمون رگرسیون

در جدول مربوط به رگرسیون همان طور که نشان می دهد، اهمیت نسبی و سهم هر متغیر را در تبیین متغیر وابسته مشخص کرده است. در این معادله سه متغیر فرهنگ سازمانی، رضایتمندی و جو سازمانی با استفاده از روش توام (Enter) وارد شده اند. جدول ANOVA معنا دار بودن رگرسیون را در سطح 99% درصد تأیید می کند.

بنابراین، با توجه به جدول، معادله رگرسیونی بدین شکل خواهد بود:

(جو سازمانی) 41% درصد + (رضایتمندی) 0.09 + (فرهنگ سازمانی) 0.3 + 0.6 معادله رگرسیون

مقدار R^2 ، (یا همان R^2) که در جدول آمده است برابر با 0.40 می باشد، این بدین معناست که 40% درصد تغییرات متغیر وابسته توسط این 3 متغیر مستقل تبیین می گردد.

اما در مورد اهمیت و نقش متغیرهای مستقل در پیشگویی معادله رگرسیون باید از مقادیر β استفاده کرد، از آنجا که مقادیر بتا، استاندارد شده می باشد، بنابر این از طریق آن می توان در مورد اهمیت نسبی متغیرها قضاوت کرد، بزرگ بودن مقدار بتا نشان دهنده اهمیت نسبی و نقش آن در پیشگویی متغیر وابسته می باشد.

در اینجا می توان قضاوت کرد که متغیر جو سازمانی به مراتب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی متغیر وابسته دارد. (مقدار بتا 0.44). Regression

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SJN, ^a SFN, SRN	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SBN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.389	.32043

a. Predictors: (Constant), SJN, SFN, SRN

آزمون من وایت نی برای متغیر مسکن

همانطور که جدول آمار استنباطی فوق نشان می دهد، با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}(0/348)$)، ارتباط معناداری بین وضعیت مسکن به لحاظ شخصی و استیجاری و نظر پاسخگویان در خصوص جوسازمانی وجود ندارد، بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن دسته که مسکن شخصی دارند، به لحاظ جو سازمانی، تفاوتی نیست، همچنین از آزمون من وایت نی به این دلیل استفاده شده که اولاً متغیر وضعیت مسکن را به دو دسته تقسیم کردیم و ثانیاً شاخص های مربوط به متغیر جو سازمانی در سطح ترتیبی است.

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، با توجه به سطح معنی داری ($\text{sig}(0/994)$)، ارتباط معناداری بین وضعیت مسکن به لحاظ شخصی و استیجاری و نظر پاسخگویان در خصوص بهره وری وجود ندارد، بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن دسته که مسکن شخصی دارند، به لحاظ بهره وری تفاوتی نیست، همچنین از آزمون من وایت نی به این دلیل استفاده شده که اولاً متغیر وضعیت مسکن را به دو دسته تقسیم کردیم و ثانیاً شاخص های مربوط به متغیر بهره وری در سطح ترتیبی است.

جدول استنباطی فوق با توجه به آزمون من وایت نی نشان می دهد، با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}(0/453)$)، ارتباط معناداری بین وضعیت مسکن به لحاظ شخصی و استیجاری رضایتمندی کارکنان وجود ندارد، بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن دسته که مسکن شخصی دارند، به لحاظ رضایتمندی کارکنان تفاوتی نیست.

همانطور که جدول فوق نشان می دهد، با توجه به سطح معنی داری ($\text{sig}(0/715)$)، بین فرهنگ سازمانی و وضعیت مسکن پاسخگویان به لحاظ شخصی و استیجاری تفاوت معناداری مشاهده نمی شود، بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن دسته که مسکن شخصی دارند، به لحاظ فرهنگ سازمانی تفاوتی نمی کند. از آزمون من وایت نی به این دلیل استفاده شده که اولاً متغیر وضعیت مسکن را به دو دسته تقسیم کردیم و ثانیاً شاخص های مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی در سطح ترتیبی است.

Mann-Whitney Test

Test Statistics^a

	SJN
Mann-Whitney U	2065.000
Wilcoxon W	4343.000
Z	-.938
Asymp. Sig. (2-tailed)	.348

a. Grouping Variable: MASKAN

آزمون کروسکال والیس

همانطور که جدول نشان می دهد با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}(0/98)$)، در میزان بهره وری به لحاظ نوع استخدام تفاوتی مشاهده نمی شود. از آزمون کروسکال والیس به این دلیل استفاده شده است که همان طور که جدول نشان می دهد با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}(0/01)$)، جو سازمانی به لحاظ نوع استخدام متفاوت است. این بدین معنا است که پاسخگویانی که نوع استخدامشان رسمی، پیمانی، و یا قراردادی بوده است در خصوص جو سازمانی نظرات متفاوتی داشتند.

جدول آزمون کروسکال والیس نشان می دهد، با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}(0/74)$)، متغیر رضایتمندی به لحاظ نوع استخدام تفاوتی ندارد.

سطح معنی داری ($\text{sig}(0/000)$) نشان می دهد، که متغیر فرهنگ سازمانی به لحاظ نوع استخدام متفاوت است. یعنی نظر پاسخگویان راجع به فرهنگ سازمانی با توجه به نوع استخدام رسمی، پیمانی، و قراردادی متفاوت می باشد.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.604	.208		2.911	.004
	SFN	.305	.109	.256	2.804	.006
	SRN	.009	.110	.008	.082	.935
	SJN	.412	.096	.445	4.274	.000

a. Dependent Variable: SBN

Ranks

	ESTEKHDA	N	Mean Rank
SJN	rasmi	70	71.96
	peymani	48	93.48
	gharardadi	52	96.36
	Total	170	

Test Statistics^{a,b}

	SJN
Chi-Square	9.097
df	2
Asymp. Sig.	.011

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ESTEKHDA

می توان گفت که بین بهره وری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج فرضیه های فرعی

۱- در فرضیه اول پژوهش، نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین میزان بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و وضعیت سکونت (استیجاری، شخصی) مشاهده نگردید.

۲- در فرضیه دوم پژوهش، تفاوت معناداری بین فرهنگ سازمانی و وضعیت سکونت زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی مشاهده نگردید. بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری یا شخصی دارند به لحاظ فرهنگ سازمانی تفاوتی وجود ندارد.

۳- در فرضیه سوم پژوهش، تفاوت معناداری بین رضایت شغلی و وضعیت سکونت زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی مشاهده نگردید. بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن هایی که مسکن شخصی دارند به لحاظ رضایت شغلی تفاوتی وجود ندارد.

۴- در فرضیه چهارم پژوهش، تفاوت معناداری بین جو سازمانی و وضعیت سکونت زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی مشاهده نگردید. بنابراین با توجه به این مطلب بین پاسخگویانی که مسکن استیجاری دارند و آن هایی که مسکن شخصی دارند به لحاظ جو سازمانی تفاوتی نیست.

۵- در فرضیه پنجم پژوهش، بین بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و وضعیت استخدامی (رسمی، پیمانی، قراردادی) رابطه معناداری مشاهده نگردید.

۶- در فرضیه ششم پژوهش، بین جوسازمانی و نوع استخدام افراد تفاوت وجود دارد. این بدین معنی است که افراد باتوجه به نوع استخدامشان رسمی، پیمانی، قراردادی در خصوص جوسازمانی نظرات متفاوتی داشته اند.

۷- در فرضیه هفتم پژوهش، بین فرهنگ سازمانی و نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی) زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی تفاوت وجود دارد. یعنی نظر پاسخگویان راجع به فرهنگ سازمانی و نوع استخدامشان متفاوت می باشد.

۸- در فرضیه هشتم پژوهش، رابطه ای بین رضایت شغلی زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی) آنها مشاهده نگردید.

بحث و نتیجه گیری

فرهنگ به عنوان فلسفه محوری یک اجتماع یا یک سازمان، ارزشها و الگوهای رفتاری اعضای آن را شکل داده و هدفهای سازمان را به صورت محسوس یا نامحسوس تعیین می کند، و در واقع پیشبرد خط مشی ها و راهبردهای مشخص و پایه و اساس تشکیل ساختار یک سازمان محسوب می شود. فرهنگ یک شرکت یا یک سازمان همچنین جو سازمانی و رضایت شغلی در رابطه با بهره وری اهمیت خاصی دارد زیرا استمرار کارایی و افزایش بهره وری از طریق اجرای کارآمد عملیاتی ناشی از روابط کاری هماهنگ بین کارگران و کارمندان و غیره است و نیز ترکیب بهینه سایر منابع موجود را تضمین می کند. (هفده تن، سید حسن، ۱۳۸۶)

براساس بررسی متون و پژوهش های انجام گرفته در زمینه موضوع مورد مطالعه چهار فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی تدوین و مورد آزمون قرار گرفتند.

نتایج فرضیه های اصلی

۱- در فرضیه اول پژوهش، نتایج نشان داد که بین میزان بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش های پیشین نیز مؤید تأثیر فرهنگ کار بر بهره وری است.

کوتر و هسکت^۱ (۱۹۹۲) در پژوهش خود خاطر نشان می کنند که اثرات فرهنگ سازمانی در جنبه های مختلف سازمان وجود دارد به عقیده ایشان فرهنگ سازمانی بر انگیزش افکار و احساسات آنان تأثیر می گذارد. بنابراین می توان گفت که بر عملکرد سازمانی اثر پایدار دارد.

۲- در فرضیه دوم پژوهش نتایج نشان داد که بین میزان بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش های متعددی نیز صحت آن را تأیید نموده است.

۳- در فرضیه سوم پژوهش نتایج نشان داد که بین میزان بهره وری زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

این یافته با نتیجه پژوهش سیلورتون^۲ (۱۹۹۲) و کبرگ و چاسمیر^۳ (۱۹۸۷) همسان است، آنها در پژوهش های خود دریافتند که بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با عنایت به این که یکی از عوامل مؤثر بر بهره وری سازمانی رضایت شغلی است، در نتیجه افزایش آن موجب می شود کارکنان بیشتر از حد خود تلاش کنند، همچنین متعهد می شوند که نه تنها وظایف سازمانی خود را بدرستی و در کمترین زمان انجام دهند (کارایی)، بلکه هدف های صحیحی را برای انجام امور برمی گزینند (اثربخشی). بنابراین بر اساس نتیجه پژوهش حاضر و سایر پژوهش های

1- Kotter & Heskett

2- Silverthone

3- Chusmir & koberg

منابع

منابع فارسی

- ۱- مقیمی، سید محمد، سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، انتشارات ترمه، ۱۳۷۷
- ۲- هفده تن، سید حسن؛ ارتقاء بهره وری نیروی کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶
- ۳- هفده تن، سید حسن؛ زیرساخت های بهره وری نیروی کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷

منابع انگلیسی

- 4- Bartel, C.A. (1994). " Productivity gains from the implementation of employee training programs". Industrial Relations, PP: 411-425
- 5- Coulson, Thomas, C. (1993). "Harnessing the potential of groups" A survey undertaken for lotus development. London. Adaptation Ltd.
- 6- De Oliveria, J.M. (1998). " The relationship among philosophy of physical education, leader behaviour and organizational climate in selected Brazilian Faculty of Physical Education". University of Organ.
- 7- Gray, David and Mollary, Geoff. (1998). "Making sense of managing culture". International Thomson Business Press, Boston, P: 129.
- 8- Warren B. Brown & Dennis J. Moberg, Organizational Theory & management, Toronto: John Wiley & Sons, 1980, p.418.