

بررسی رابطه شخصیت و فرهنگ کار

سیروس احمدی (استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه یاسوج)

ss_ahmadi@hotmail.com

چکیده

نوع شخصیت بر عملکرد شغلی تاثیر می‌گذارد اما این موضوع کمتر با رویکرد جامعه‌شناختی مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با استفاده از نظریه شخصیت پارسونز تلاش کرده است تاثیر نوع شخصیت را بر فرهنگ کار بررسی نماید. روش به کار رفته در این پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارمندان دانشگاه‌های آزاد فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد، هستند که ۴۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در هر واحد دانشگاهی انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسش‌نامه می‌باشد که جهت تعیین اعتبار مقیاس‌های آن از روش اعتبار سازه به کمک تکنیک تحلیل عاملی و جهت تعیین پایایی از شیوه هم‌مانگی درونی به روش آلفای کرانباخ استفاده شده است. نتایج توصیفی پژوهش بیانگر آن هستند که میانگین نمره فرهنگ کار و ابعاد آن (همکاری و تعهد) و نیز شخصیت ابزاری و ابعاد آن (اکتساب، تفکیک، منفعت‌جمعی، عام‌گرایی، غیر عاطفی) در سطح متوسطی است. اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند که شخصیت ابزاری بر فرهنگ کار تاثیر معنا دار و معکوس دارد به گونه‌ای که با افزایش ویژگی‌های شخصیت ابزاری، فرهنگ کار کاهش می‌یابد. به علاوه در بین متغیرهای جمعیتی، تنها ارتباط سن و سنوات خدمت با فرهنگ کار معنی دار است. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل بیانگر آن است که ابعاد تفکیک، منفعت‌جمعی، و اکتساب، به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند و قادرند حدود ۰/۱۲ از تغییرات فرهنگ کار را تبیین نمایند. یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه مقایسه گردیده و پیشنهاداتی جهت تقویت فرهنگ کار در بین کارمندان ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ کار، شخصیت، اکتساب، تفکیک، منفعت‌جمعی

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان ها است. همه ما درون سازمان ها متولد می شویم، تحت سیطره آن‌ها زندگی را می گذرانیم و معمولاً درون آن‌ها بدرود حیات می گوئیم (هال، ۱۳۷۶). سازمان ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تامین می کنند اما موفقیت آن‌ها، وابسته به فرهنگ کار نیروی انسانی آنها است. فرهنگ کار، مجموعه رفتارهای درونی شده، مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (اسمیت و نوبل، ۲۰۰۴). توراکو (۲۰۰۲) معتقد است فرهنگ کار مجموعه ای از ویژگی ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آنها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت های کاری است که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است. پژوهش ها و منابع موجود بیانگر این هستند که فرهنگ کار در ایران، یک مساله اجتماعی است به گونه ای که بهره وری ملی در ایران نزدیک به صفر (خانی، ۱۳۸۴) و ساعات کار مفید در حدود یک ساعت در روز می باشد (سرافراز، ۱۳۸۲ و معیدفر، ۱۳۸۵) در حالی که در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (مدنی، ۱۳۸۵). اگر چه فرهنگ کار تحت تاثیر متغیرهای متعددی است (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰) اما بخشی از تحقیقات به بررسی تاثیر شخصیت بر فرهنگ کار اختصاص یافته اند (رابینز، ۱۳۸۴) و سؤال اساسی آن‌ها این است که آیا تیپ های مختلف شخصیتی، فرهنگ کار متفاوتی دارند؟

با این تفصیل پژوهش حاضر به دنبال آن است که فرهنگ کار را در دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان بزرگترین سازمان خصوصی کشور که بیش از ۳۰ هزار نفر کارمند دارد، بررسی و ارتباط آن را با شخصیت، مشخص نماید.

شخصیت و فرهنگ کار

شخصیت به مجموعه ای از صفات و ویژگی های فرد اطلاق می شود که می تواند او را از دیگران، متمایز سازد (کوئن، ۱۳۷۲). به واسطه شخصیت، می توان پیش بینی کرد فرد در وضعیت های معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (اتکینسون و همکاران، ۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین شخصیت و کار به طور گسترده مورد توجه بوده و محققان مسائلی سازمانی

معتقدند ویژگی های شخصیتی بر بهره وری و عملکرد شغلی افراد تاثیر دارند (رابینز، ۱۳۸۴). بریک و مونت (۱۹۹۱) معتقدند، افراد با وجدان، به دلیل مسئولیت پذیری بالا، و افراد ثبات مند عاطفی، به دلیل احساس امنیت و آرامش بیشتر، کارکرد شغلی بهتری دارند. اسپکتور (۱۹۸۲) نشان می دهد، افرادی که منبع کنترل درونی دارند و احساس می کنند خودشان بر سرنوشت شان حاکم هستند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند و زندگی خود را تحت تاثیر نیروهای خارجی می دانند، رضایت شغلی بیشتری دارند، غیبت شان از کار پایین است و نسبت به محیط کار، کمتر احساس بیگانگی می کنند و به همین دلایل، بهره وری شغلی آن ها بالاتر است. فریدمن و روزمن (۱۹۷۴) دو تیپ شخصیتی نوع A و نوع B را شناسایی کردند که هر کدام ویژگی های خاصی دارند و می توانند بر عملکرد شغلی، تاثیر بگذارند. افراد نوع A شیفتگی بیشتری به کار دارند و وقت شناس هستند اما افراد نوع B شیفتگی کمتری به کار دارند و کمتر وقت شناس می باشند.

نظریه شخصیت پارسونز

به زعم پارسونز هر کنش اجتماعی، با ارزش هایی همراه است که شرایط ساختی کنش را تشکیل می دهند. در نتیجه، فرد در انجام کنش اجتماعی باید دست به انتخاب ارزش ها بزند. پارسونز این ارزش ها را در قالب پنج دسته متغیر الگویی دو شقی، بیان می کند. اولین دسته، عاطفی^۱ در برابر بی طرفی عاطفی^۲ است. این متغیر الگویی، بیانگر این است که فرد، یک فرصت یا وضعیت را بر حسب کامروایی آنی و بدون توجه به عواقبش در نظر می گیرد یا بر حسب کامروایی آتی؟ (پارسونز و شیلز، ۱۹۶۲: ۳۴۶). برخورد والدین با فرزند، بیانگر یک رابطه عاطفی و برخورد پزشک با بیمار، بیانگر یک رابطه مبتنی بر بی طرفی عاطفی است. دومین دسته، جهت گیری شخصی^۳ در برابر جهت گیری جمعی^۴ است. این متغیر الگویی، بیانگر احترام به منافع شخصی یا احترام به منافع جمعی است (پارسونز و شیلز، ۱۹۶۲: ۴۸). فردی که در یک کشتی در حال غرق، به فکر نجات خویش است منفعت خصوصی را تعقیب

1- Affectivity

2- Affective neutrality

3 -Self-Orientation

4- Collectivity-Orientation

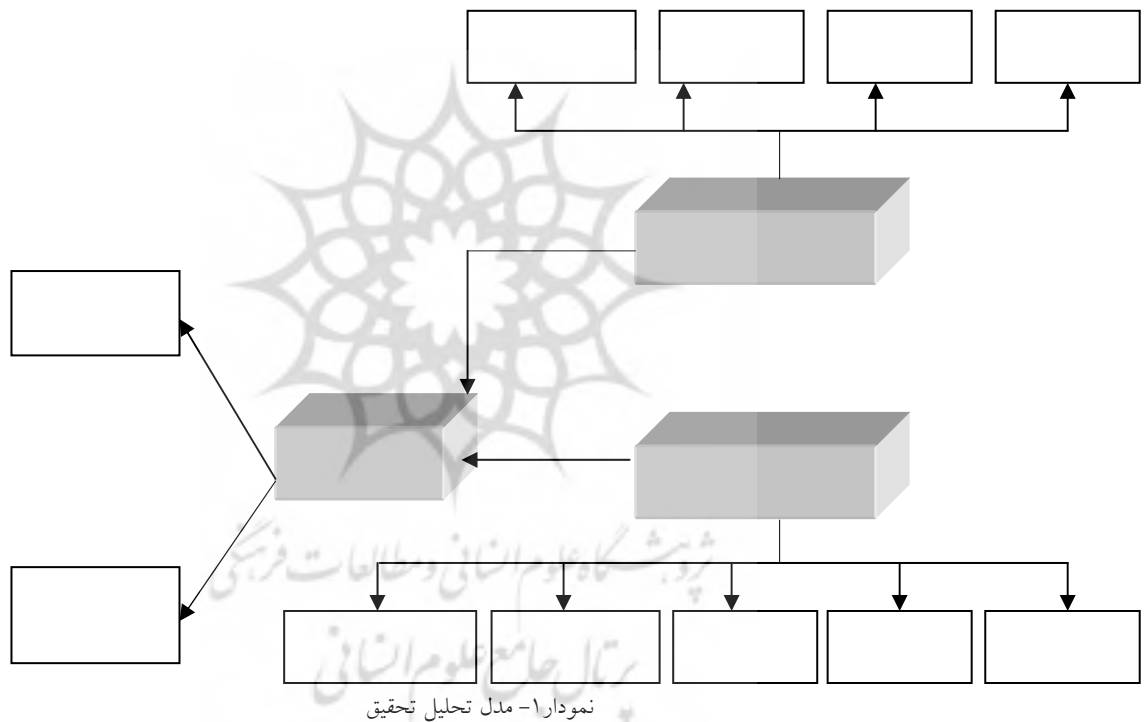
می کند و اگر به فکر نجات دیگران باشد منفعت گروه را مد نظر دارد. سومین دسته، خاص گرایی^۱ در برابر عام گرایی^۲ است. این متغیر الگویی، بیانگر این است که فرد در برخورد با یک وضعیت، در پرتو رابطه خاص خود با او، آن را با ملاک های خاص و منحصر به فرد، بنگرد یا ملاک های عام و کلی؟ (پارسونز و شیلز، ۱۹۶۲: ۴۸). والدین در مواجهه با فرزند خویش، او را باهوش می دانند اما مدیر مدرسه به ملاک های عام، مانند آزمون هوش توجه می کند. چهارمین دسته، انتساب^۳ در برابر اکتساب^۴ است. این متغیر الگویی، بیانگر نگاه به موضوعات اجتماعی بر حسب خصلت های ذاتی شان یا عملکردها و دستاوردهایشان است (پارسونز و شیلز، ۱۹۶۲: ۳۴۷). اگر در نگاه به یک معلم، به تحصیلات و مهارت او توجه شود جهت گیری، اکتسابی و اگر به نژاد و مذهبش توجه شود جهت گیری، انتسابی است. پنجمین دسته، آمیختگی^۵ در برابر تفکیک^۶ است. این متغیر الگویی، بیانگر گستره ای از تعهدات در کنش متقابل است و نشان می دهد فرد در مواجهه با موضوع، به کل آن توجه دارد یا بخشی از آن (پارسونز و شیلز، ۱۹۶۲: ۳۴۷). والدین در برخورد با فرزندشان، به کل وجودی او توجه دارند و دندان پزشک در مواجهه با مریض، فقط به دندان او توجه دارد. متغیرهای الگویی را می توان برای تحلیل نظام های مختلف از جمله نظام شخصیت مورد استفاده قرار داد (ترنر، ۱۹۹۱). پارسونز نخستین بخش از هر جفت متغیر الگویی را معرف یک شخصیت ابرازی^۷ و دومین بخش را معرف یک شخصیت ایزاری^۸ می داند (مورگان، ۱۹۷۵). بر این اساس، افرادی که در انجام کنش، جهت گیری شان عاطفی، آمیختگی، خاص گرایی، انتساب و منفعت خصوصی است، دارای یک شخصیت ابرازی و افرادی که در انجام کنش، جهت گیری شان بی طرفی عاطفی، تفکیک، عام گرا، اکتسابی و منفعت جمعی است، دارای یک شخصیت ایزاری هستند. پارسونز تصریح می کند تفاوت بنیانی ممالک مدرن و سنتی، جهت گیری های ارزشی افراد در

-
- 1- Particularism
 - 2- Universalism
 - 3- Ascription
 - 4- Achievement
 - 5- Diffuseness
 - 6- Specificity
 - 7- Expressive
 - 8- Instrument

انجام کنش و به بیان دیگر تیپ شخصیتی افراد است (ازکیا، ۱۳۷۷). تیپ شخصیتی غالب، در جوامع توسعه یافته، ابزاری و تیپ شخصیتی غالب در جوامع سنتی، ابزاری است. بر این اساس، ممالک سنتی برای رسیدن به توسعه که مستلزم فرهنگ کار مناسب و متعالی است، باید تیپ شخصیتی ابزاری را ترویج دهند. با این تفصیل هدف پژوهش حاضر این است که مشخص نماید آیا هر چه تیپ شخصیتی ابزاری تر شود فرهنگ کار بیشتر ارتقا می یابد؟

مدل تحلیلی پژوهش

با توجه به مبانی نظری، مدل تحلیلی پژوهش به شرح نمودار ۱ ترسیم شده است.



فرضیات و سئوالات تحقیق

- بین شخصیت ابزاری و فرهنگ کار رابطه معنی داری وجود دارد. هر چه شخصیت بیشتر ابزاری باشد فرهنگ کار بیشتر ارتقا می یابد.

• آیا بین عوامل فردی- جمعیتی (سن، جنس، وضع تاهل، تحصیلات، و سنوات خدمت) و فرهنگ کار رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش شناسی

روش به کار رفته در این پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه آماری، کلیه کارمندان دانشگاه های آزاد منطقه یک کشور در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ است که تعداد آنان ۲۵۳۹ نفر شامل ۱۹۵۳ مرد و ۵۸۶ زن می باشد. با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان و کریجی (۱۹۷۰) اندازه نمونه ۳۳۵ به دست آمد اما به دلیل تنوع گسترده جامعه آماری و دست یابی به برآوردی دقیق تر، اندازه نمونه به ۵۰۰ نفر (معادل ۲۰٪ جامعه آماری) افزایش یافت. به دلیل گستردگی جغرافیایی واحدها، متغیر بودن تعداد دقیق کارمندان، متغیر بودن محل فعالیت آن ها در واحد، و احتمال عدم حضور در واحد در هنگام جمع آوری اطلاعات، از روش نمونه گیری تصادفی ساده، برای انتخاب کارکنان در هر واحد دانشگاهی استفاده گردید که در مجموع در ۲۶ واحد دانشگاهی در سه استان فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد، ۴۸۱ نفر انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسش نامه می باشد که پژوهشگر ساخته است و در برگرفته دو مقیاس فرهنگ کار و شخصیت ابزاری است. جهت تعیین اعتبار مقیاس ها از اعتبار سازه^۱ به روش تحلیل عاملی و جهت تعیین پایایی^۲ از همابهنگی درونی ابزار به روش آلفا آلفا کرانباخ استفاده گردید که نتایج آن در جداول شماره ۱ منعکس شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، آزمون KMO^۳ برای سازه فرهنگ کار (۰/۷۸۵) و برای شخصیت ابزاری (۰/۶۶۷) است که بیانگر کفایت اندازه نمونه است. به علاوه، شاخص مجذور کای برای آزمون کرویت بارتلت^۴، جهت هر دو سازه (P<۰/۰۰۱) است که به لحاظ آماری معنی دار است و نشان می دهد بین بین متغیرها همبستگی وجود دارد.

1- Construct Validity

2-Reliability

3-Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy

4-Bartlett's test of sphericity

جدول ۱- تعیین اعتبار و پایایی مقیاس فرهنگ کار

| مقدار ویژه | واریانس تبیین شده | عامل ها (وزن عاملی) | | | |
|------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| | | همکاری گروهی | تعهد | | |
| ۳/۵۷ | ۱۷/۹ | ۰/۶۳۲ | در محیط کار معمولاً خوش برخورد هستم | | |
| | | ۰/۶۲۶ | از کار کردن با دیگران لذت می برم | | |
| | | ۰/۵۸۰ | به همکاری که کارش سنگین است کمک می کنم | | |
| | | ۰/۵۷۲ | با همکاران در مورد انجام بهتر کارم مشورت می کنم | | |
| | | ۰/۵۷۱ | موفقیت سازمان با کار گروهی امکان پذیر است | | |
| | | ۰/۵۴۴ | از اینکه به گروه تعلق دارم لذت می برم | | |
| | | ۰/۴۸۸ | بعضی اوقات به موفقیت همکارانم حسادت می کنم | | |
| | | ۰/۴۷۱ | پشت سر همکارانم حرف نمی زنم | | |
| | | ۰/۵۷۸ | اندکی کسالت داشته باشم حوصله کار کردن ندارم | | |
| | | ۰/۵۶۹ | صبح شنبه واقعا کسالت آور است | | |
| ۰/۵۳۳ | ای کاش میزان مرخصی سالانه افزایش می یافت | | | | |
| ۰/۴۸۰ | آوردن موبایل به محیط کار مانعی ندارد | | | | |
| ۱/۶۳ | ۸/۲ | ۰/۴۲۹ | در کنار کارم، کارهای شخصی ام را نیز انجام می دهم | | |
| | | ۰/۴۰۵ | با اتمام ساعت کاری، باید کار را تعطیل کرد | | |
| | | ۰/۷۸۵ | آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه | | |
| | | Chi- square=۱۱۷۸ | Df=۱۹۰ | Sig=۰/۰۰۰ | آزمون Bartlett جهت درست بودن تفکیک عامل ها |
| | | ۰/۶۴۴ | | | ضریب آلفا کرانباخ کل مقیاس فرهنگ کار |

تحلیل عاملی مورد نظر، از نوع تاییدی است و با توجه به ابعادی که برای هر سازه تعریف شده بود، تعداد عامل ها نیز به همان اندازه در نظر گرفته شد که عوامل و مولفه های مربوط به هر کدام، مشخص شده است. در مجموع در مقیاس فرهنگ کار ۶ گویه، و در مقیاس شخصیت ابزاری ۹ گویه، به دلیل اینکه بار عاملی نداشتند یا با عاملی غیر از آنچه پیش بینی می شد، دارای همبستگی بودند، از مدل حذف گردیدند. نتایج تحلیل بیانگر آن هستند که میزان واریانس تبیین شده در سازه فرهنگ کار (۲۶/۱)، و در شخصیت ابزاری (۴۰/۸) است. پایایی هر یک از سازه ها نیز محاسبه شده است که مقدار آن در سازه فرهنگ کار (۰/۶۴۴) و در شخصیت ابزاری (۰/۶۲۸) است که نشان می دهد مقیاس های طراحی شده، تقریباً از سازگاری درونی قابل قبولی برخوردار بوده اند.

جدول ۲- تعیین اعتبار و پایایی مقیاس شخصیت ابزاری

| مقدار ویژه | واریانس تبیین شده | عامل ها و وزن آن ها | | | | اكتساب | تفكيك | منفعت جمعی | عام گرایي | بی طرفی عاطفی |
|------------|-------------------|---------------------|-------|------------|------------------|--------|-------|------------|-----------|--|
| | | اكتساب | تفكيك | منفعت جمعی | عام گرایي | | | | | |
| | | | | | ۰/۷۳۳ | | | | | ثروت بیش از تحصیلات باعث اعتبار می شود |
| ۱۲/۱ | ۳ | | | | ۰/۶۶۲ | | | | | افرادی که خانواده ثروتمندی دارند موفق ترند |
| | | | | | ۰/۵۰۵ | | | | | هیچ جوانی نمی تواند تنها روی پای خودش بایستد |
| | | | | | ۰/۶۹۸ | | | | | اهمیت نمی دهم ارباب رجوع چه کسی است |
| ۸/۷ | ۲/۲ | | | | ۰/۶۵۱ | | | | | توجه نمی کنم ارباب رجوع چه ویژگی هایی دارد |
| | | | | | ۰/۴۶۲ | | | | | مسائل محیط خانه بر کار تاثیر می گذارند |
| | | | | | ۰/۷۶۳ | | | | | مشکلات دیگران به خودشان مربوط است |
| ۷/۲ | ۱/۸۱ | | | | ۰/۷۲۴ | | | | | هر کس باید کلاه خودش را نگه دارد باد نبرد |
| | | | | | ۰/۴۹۳ | | | | | تکه کاغذی در محوطه افتاده باشد وظیفه مستخدم است بردارد |
| ۶/۹ | ۱/۷ | | | | ۰/۴۶۸ | | | | | اگر ارباب رجوع یکی از بستگان باشد باید کمک کرد |
| | | | | | ۰/۴۱۴ | | | | | اگر ارباب رجوع یکی از دوستان باشد باید کمک کرد |
| | | | | | ۰/۷۸۸ | | | | | آدم عاقل باید به فکر امروز باشد فردا را کسی ندیده |
| ۵/۹ | ۱/۵ | | | | ۰/۷۵۰ | | | | | دلیلی ندارد نگران آینده باشم |
| | | | | | ۰/۵۶۳ | | | | | پول داشته باشم تفریح می کنم تا سهام بخرم |
| | | | | | ۰/۶۶۷ | | | | | آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه |
| | | | | | Chi- square=۱۸۵۴ | | | | | آزمون Bartlett جهت درست بودن تفکیک عامل ها |
| | | | | | Df=۳۰۰ | | | | | ضریب آلفا کرانباخ کل مقیاس شخصیت ابزاری |
| | | | | | Sig=۰/۰۰۰ | | | | | |
| | | | | | ۰/۶۲۸ | | | | | |

یافته های توصیفی

بر اساس نتایج توصیفی متغیرهای جمعیتی، از مجموع ۴۸۱ نفر پاسخگو، ۳۵۷ نفر (۷۴/۲٪) مرد و ۱۲۴ نفر (۲۵/۸٪) زن هستند. میانگین سنی پاسخگویان، ۳۴/۹ سال، میانگین سواد ۱۵/۸ سال و میانگین سابقه خدمت ۹/۵ سال است. ۳۷۴ نفر (۷۷/۸٪) از پاسخگویان، متأهل و ۱۰۷ نفر (۲۲/۲٪) مجردند. اما بر اساس نتایج توصیفی سازه های تحقیق، میانگین فرهنگ کار بر روی مقیاسی با دامنه ۷۰-۱۴ برابر با ۵۰، و میانگین شخصیت ابزاری بر روی مقیاسی با دامنه ۷۰-۱۴ برابر با ۴۰/۴ است.

یافته های تحلیلی

بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیتی و فرهنگ کار رابطه پنج متغیر جمعیتی سن، سنوات خدمت، تحصیلات، وضع تاهل، و جنسیت با فرهنگ کار (مجموع ابعاد) سنجش شده است که نتایج آن به شرح جدول ۳ و ۴ است. بر اساس نتایج به دست آمده، تنها رابطه بین سن و سنوات خدمت، با فرهنگ کار معنا دار است.

جدول ۳- بررسی رابطه بین سن، سنوات خدمت و تحصیلات با فرهنگ کار

| تعداد | ضریب همبستگی پیرسون | معنی داری |
|-------------------------|---------------------|-----------|
| ۴۸۱ | ۰/۱۱۹ | ۰/۰۰۹ |
| سن | | |
| فرهنگ کار (مجموع ابعاد) | | |
| ۴۸۱ | ۰/۱۲۰ | ۰/۰۰۸ |
| سنوات خدمت | | |
| فرهنگ کار (مجموع ابعاد) | | |
| ۴۸۱ | ۰/۰۳۷ | ۰/۴۱۵ |
| تحصیلات | | |
| فرهنگ کار (مجموع ابعاد) | | |

جدول ۴- بررسی رابطه بین جنسیت و وضع تاهل با فرهنگ کار

| متغیر | میانگین فرهنگ کار | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | معنی داری |
|----------|-------------------|--------------|---------|------------|-----------|
| جنسیت | ۵۰/۱ | ۶ | -۰/۱۲۳ | ۴۷۹ | ۰/۹۰۲ |
| مرد | | | | | |
| زن | ۴۹/۹ | ۶/۶ | | | |
| وضع تاهل | ۵۰/۱ | ۶ | -۰/۱۲۳ | ۴۷۹ | ۰/۹۰۲ |
| متاهل | | | | | |
| مجرد | ۴۹/۹ | ۶/۶ | | | |

بررسی رابطه بین شخصیت ابزاری و فرهنگ کار

با توجه به اینکه شخصیت ابزاری در پنج بعد و فرهنگ کار در دو بعد، سنجش شده است، رابطه دو سازه به طور کلی و نیز رابطه هر یک از ابعاد شخصیت ابزاری با فرهنگ کار، به طور مجزا محاسبه شده است که نتایج آن به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵- بررسی رابطه بین شخصیت ابزاری و فرهنگ کار

| معنی داری | ضریب همبستگی پیرسون | تعداد | |
|-----------|---------------------|-------|---|
| ۰/۰۰۰ | -۰/۳۰۵ | ۴۸۱ | شخصیت ابزاری (مجموع ابعاد) فرهنگ کار (مجموع مجموع ابعاد) |
| ۰/۰۰۴ | -۰/۰۹۳ | ۴۸۱ | اكتساب همکاری |
| ۰/۰۰۳ | -۰/۱۳۷ | ۴۸۱ | اكتساب تعهد |
| ۰/۰۰۳ | -۰/۱۳۴ | ۴۸۱ | تفکیک همکاری |
| ۰/۰۰۰ | -۰/۲۰۱ | ۴۸۱ | تفکیک تعهد |
| ۰/۰۰۰ | -۰/۱۹۵ | ۴۸۱ | منفعت جمعی همکاری |
| ۰/۰۰۰ | -۰/۱۱۹ | ۴۸۱ | منفعت جمعی تعهد |
| ۰/۴۷۴ | -۰/۰۳۳ | ۴۸۱ | عام گرایی همکاری |
| ۰/۰۰۰ | -۰/۲۳۳ | ۴۸۱ | عام گرایی تعهد |
| ۰/۷۲۰ | -۰/۰۱۶ | ۴۸۱ | بی طرفی عاطفی همکاری |
| ۰/۲۹۸ | -۰/۰۴۸ | ۴۸۱ | بی طرفی عاطفی تعهد |

بر اساس نتایج جدول، رابطه بین شخصیت ابزاری (مجموع) و فرهنگ کار (مجموع) معنا دار است. به علاوه، بررسی روابط بین ابعاد دو سازه نیز نشان می دهد رابطه اکتساب با تعهد و همکاری، رابطه تفکیک با تعهد و همکاری، رابطه منفعت جمعی با تعهد و همکاری، و

رابطه عام گرایی با تعهد، معنا دار است اما رابطه بین عام گرایی با همکاری، و رابطه بعد بی طرفی عاطفی با ابعاد همکاری و تعهد، معنا دار نیست.

تبیین فرهنگ کار بر اساس رگرسیون مرحله ای

به منظور بررسی رابطه تمام متغیرهای مستقل با فرهنگ کار و ابعاد آن از تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده گردیده است که نتایج آن به شرح جداول شماره ۶، ۷ و ۸ می باشد.

جدول ۶ - تبیین فرهنگ کار (مجموع ابعاد) بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

| مرحله | پیش بینی کننده ها | Beta | t | Sig | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F | Sig |
|-------|-------------------|--------|------|-------|--------------|------------|------|-------|
| | تفکیک | -.۰۲۳۷ | -۵/۴ | ۰/۰۰۰ | | | | |
| سوم | منفعت جمعی | -.۰۱۹۳ | -۴/۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۴۱ | ۰/۱۱۶ | ۲۰/۹ | ۰/۰۰۰ |
| | اکتساب | -.۰۱۴۹ | -۳/۴ | ۰/۰۰۱ | | | | |

بر اساس نتایج جدول شماره ۶، تحلیل رگرسیون در طی سه مرحله صورت گرفته و در نهایت متغیرهای تفکیک، منفعت جمعی، و اکتساب، معنا دار بوده و قادر به تبیین فرهنگ کار می باشند. نتایج نشان می دهند، قوی ترین پیش بینی کننده فرهنگ کار، بعد تفکیک است. این متغیر به تنهایی ۰/۰۴۹ از واریانس فرهنگ کار را تعیین می کند. با ورود منفعت جمعی به مدل، ضریب تعیین به ۰/۰۹۵ می رسد که نشان می دهد ۰/۰۴۶ به قدرت پیش بینی افزوده است، و در مرحله آخر با اضافه شدن اکتساب به مدل، ضریب تبیین به ۰/۱۱۶ رسیده است که ۰/۰۲۱ به قدرت پیش بینی کنندگی اضافه شده است. با این تفصیل سه متغیر تفکیک، منفعت جمعی، و اکتساب، به ترتیب قوی ترین پیش بینی کننده های فرهنگ کار هستند و قادرند از ۰/۱۱۶ از تغییرات فرهنگ کار را تبیین نمایند.

جدول ۷- تبیین همکاری گروهی بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

| مرحله | پیش بینی کننده ها | Beta | t | Sig | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F | Sig |
|-------|-------------------|--------|------|-------|--------------|------------|----|-------|
| | منفعت جمعی | -۰/۱۹۰ | -۴/۳ | ۰/۰۰۰ | | | | |
| سوم | تفکیک | -۰/۱۳۶ | -۳/۱ | ۰/۰۰۲ | ۰/۲۵۵ | ۰/۰۶۵ | ۱۱ | ۰/۰۰۰ |
| | جنسیت | -۰/۰۹۴ | -۲/۱ | ۰/۰۰۴ | | | | |

بر اساس نتایج جدول ۷، قوی ترین پیش بینی کننده همکاری گروهی، بعد منفعت جمعی است. این متغیر به تنهایی ۰/۰۳۷ از واریانس همکاری گروهی را تعیین می کند. با ورود تفکیک به مدل، ضریب تعیین به ۰/۰۵۶ می رسد که نشان می دهد ۰/۰۱۹ به قدرت پیش بینی افزوده است و سرانجام در مرحله آخر با اضافه شدن جنسیت به مدل، ضریب تبیین به ۰/۰۶۵ رسیده که ۰/۰۱۰ به قدرت پیش بینی کنندگی اضافه شده است. با این تفصیل سه متغیر منفعت جمعی، تفکیک، و جنسیت، به ترتیب قوی ترین پیش بینی کننده های همکاری گروهی هستند و قادرند ۰/۰۶۵ از تغییرات همکاری گروهی را تبیین نمایند.

جدول ۸- تبیین تعهد بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

| مرحله | پیش بینی کننده ها | Beta | t | Sig | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F | Sig |
|-------|-------------------|--------|------|-------|--------------|------------|----|-------|
| | عام گرایی | -۰/۱۷۷ | -۴ | ۰/۰۰۰ | | | | |
| | تفکیک | -۰/۱۸۱ | -۴/۱ | ۰/۰۰۰ | | | | |
| | سابقه خدمت | ۰/۱۰۴ | ۲/۴ | ۰/۰۱۷ | | | | |
| ششم | اكتساب | -۰/۱۲۵ | -۲/۸ | ۰/۰۰۵ | ۰/۳۶۳ | ۰/۱۳۲ | ۱۲ | ۰/۰۰۰ |
| | جنسیت | ۰/۱۱۰ | ۲/۵ | ۰/۰۱۲ | | | | |
| | منفعت جمعی | -۰/۰۹۱ | -۲/۱ | ۰/۰۳۶ | | | | |

بر اساس نتایج جدول ۸، قوی ترین پیش بینی کننده تعهد، عام گرایی است. پس از آن به ترتیب متغیرهای تفکیک، سابقه خدمت، اکتساب، جنسیت و منفعت جمعی، قوی ترین پیش بینی کننده های تعهد هستند و قادرند ۰/۱۳۲ از تغییرات تعهد را تبیین نمایند.

نتیجه گیری

بر اساس یافته های تحقیق، میانگین فرهنگ کار بر روی مقیاسی با دامنه ۷۰-۱۴ برابر با ۵۰ است. این امر بیانگر این است که فرهنگ کار در سطح متوسطی است. با ترسیم توزیع فراوانی داده ها، تنها ۱۵/۲٪ کارمندان از فرهنگ کار بالایی برخوردارند و ۸۴/۸٪ دارای فرهنگ کار متوسط به پایین هستند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می دهند ۷۱/۱٪ کارکنان مورد مطالعه شان، دارای وجدان کاری متوسط به پایین هستند، و نیز با پژوهش جعفری و حبیبی (۱۳۸۵) که نشان می دهند فرهنگ کار کارکنان در دو شرکت تولیدی و صنعتی در سطح متوسطی است، همخوانی دارد و آن‌ها را تایید می کند. اما نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) که نشان می دهد ۷۰ درصد کارکنان ادارات دولتی استان تهران دارای اخلاق کار نسبتاً بالایی هستند، انطباق ندارد. این امر احتمالاً ناشی از این است که در پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) گویه های بعد روابط سالم و انسانی در محل کار (به عنوان یکی از چهار بعد اخلاق کار) اغلب بر سنجش ویژگی های اخلاقی افراد متمرکز است که احتمالاً منجر به سوگیری در پاسخ ها و بالا رفتن نمره اخلاق کار شده باشد.

بر اساس نتایج تحقیق، میانگین نمره شخصیت ابزاری بر روی مقیاسی با دامنه ۷۰-۱۴ برابر با ۴۰/۴ است که نشان می دهد عام گرایی، منفعت جمعی، تفکیک، اکتساب و غیرعاطفی بودن، به عنوان جهت گیری های ارزشی در انجام کنش اجتماعی در بین کارکنان، متوسط رو به پایین است.

بر اساس یافته های تحقیق، شخصیت ابزاری بر فرهنگ کار تاثیر منفی داشته است. به عبارت دیگر هر چه شخصیت، ابزاری تر می شود، فرهنگ کار کاهش می یابد. این یافته پژوهش به لحاظ نظری با نظریه پارسونز و شیلز (۱۹۵۱) که شخصیت ابزاری، عملکرد بالاتری دارد انطباق ندارد. این نکته قابل تامل است که چرا با بالا رفتن معیارهای شخصیت ابزاری نمرات فرهنگ کار کاهش یافته است؟

به نظر می رسد این یافته تحقیق می تواند تا حدودی ناشی از بافت جامعه مورد بررسی باشد که بسیاری از آن‌ها اجتماعات کاملاً سنتی و متجانس هستند که به همین دلیل

قادر به پذیرش این شخصیت ابزاری در انجام وظایف شغلی خود نباشند. به علاوه این یافته تحقیق نتایج پژوهش حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند بین ویژگی شخصیتی و عملکرد شغلی رابطه‌ای وجود ندارد را تایید نمی‌کند. این اختلاف احتمالاً ناشی از محدودیت جامعه آماری پژوهش حجازی و ایروانی (۱۳۸۱) است که طی آن فقط به بررسی شاغلان بخش کشاورزی پرداخته شده است.

بررسی ابعاد دو متغیر شخصیت ابزاری و فرهنگ کار نشان می‌دهد هر چه ویژگی اکتساب، تفکیک و منفعت جمعی، افزایش می‌یابد همکاری گروهی کارکنان کمتر می‌شود. اما عام‌گرایی و غیر عاطفی بودن بر همکاری گروهی تاثیر ندارند. به علاوه ویژگی‌های اکتساب، تفکیک، منفعت جمعی، و عام‌گرایی، بر تعهد کاری تاثیر منفی دارند اما بعد غیر عاطفی بودن، بر تعهد کاری تاثیر ندارد.

بر اساس نتایج تحقیق با افزایش سن، فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش کویان (۱۳۸۴) که نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار کارکنان بخش‌های خصوصی و دولتی ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود، انطباق دارد اما با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند با افزایش سن، وجدان کار کاهش می‌یابد، منطبق نیست که این امر می‌تواند ناشی از این باشد که میانگین سنی افراد در پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) حدود ۴ سال بیشتر از پژوهش حاضر است.

جنسیت بر فرهنگ کار تاثیر ندارد و زنان و مردان به لحاظ فرهنگ کار مانند هم هستند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند بین جنسیت و اخلاق کار رابطه‌ای وجود ندارد، و اکبری (۱۳۸۱) که نشان می‌دهد جنسیت تاثیری بر فرهنگ کار ندارد منطبق است و آن‌ها را تایید می‌کند. اما با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) که نشان می‌دهد اخلاق کار زنان بیشتر از مردان است انطباق ندارد. بررسی تاثیر جنسیت بر ابعاد فرهنگ کار، نشان می‌دهد همکاری گروهی زنان بیش از مردان است اما تعهد کاری آنان کمتر از مردان می‌باشد.

وضع تاهل تأثیری بر فرهنگ کار ندارد. بررسی تأثیر وضع تاهل بر ابعاد فرهنگ کار نیز نشان می‌دهد که افراد متاهل و مجرد به لحاظ همکاری گروهی و تعهد کاری نیز وضعیت مشابهی دارند.

میزان تحصیلات تأثیری بر فرهنگ کار ندارد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷)، و کاویان (۱۳۸۴) که نشان می‌دهند با افزایش تحصیلات، اخلاق کار کاهش می‌یابد انطباق ندارد.

سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر دارد و با افزایش سنوات خدمت فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش کاویان (۱۳۸۴)، معیدفر (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند با افزایش سنوات خدمت، اخلاق کار بیشتر می‌شود منطبق است اما با نتایج پژوهش اکبری (۱۳۸۱) که معتقد است سنوات خدمت تأثیری بر فرهنگ کار ندارد انطباق ندارد.

تبیین فرهنگ کار (مجموع ابعاد) بر حسب متغیرهای مستقل بیانگر آن است که تفکیک، منفعت جمعی، و اکتساب، به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند و قادرند ۰/۱۱۶ از تغییرات فرهنگ کار را تبیین نمایند. سه متغیر منفعت جمعی، تفکیک، و جنسیت، نیز به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های همکاری گروهی هستند و عام‌گرایی، تفکیک، سابقه خدمت، اکتساب، جنسیت و منفعت جمعی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد هستند و قادرند ۰/۱۳۲ از تغییرات تعهد را تبیین نمایند.

پیشنهادات تحقیق

شخصیت، بر عملکرد شغلی و بسیاری از جنبه‌های اجتماعی زندگی تأثیر دارد اما معمولاً با رویکرد روان‌شناسانه به آن پرداخته می‌شود. با توجه به نقش تأثیرگذار شخصیت در رفتارهای اجتماعی، و نیز وجود نظریات ارزش‌مند در حوزه جامعه‌شناسی، پیشنهاد می‌شود شخصیت به عنوان یک متغیر تأثیرگذار بر رفتار اجتماعی، با استفاده از رویکرد جامعه‌شناختی، مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد.

در تحلیل نهایی بین شخصیت ابزاری و فرهنگ کار رابطه معنا دار اما منفی مشاهده گردید که طی آن هر چه شخصیت، ابزاری تر می‌گردد، فرهنگ کار بیشتر تنزل می‌یابد. این

یافته تحقیق در نقطه مقابل مباحث نظری پارسونز و شیلز قرار می گیرد. بر این اساس پیشنهاد می شود رابطه شخصیت ابزاری و فرهنگ کار، با ابزارهای استاندارد تر و در گروه ها و جامعه های آماری دیگر، مورد پژوهش قرار گیرد.

بر اساس نتایج توصیفی تحقیق، فرهنگ کار کارمندان اساسا در سطح متوسط و متوسط رو به پایین ارزیابی گردید، بر این اساس پیشنهاد می شود، با توجه به اهمیت فرهنگ کار در توسعه هر جامعه، حوزه کار مورد توجه جدی مسئولان قرار گیرد.

فهرست منابع

- اتکینسون، ریئا، ال. اتکینسون، ریچارد، سی. اسمیت، ادوارد، ای. بم، داریل، ج. هوکسما، سوزان، نولن (۱۳۸۶): زمینه روانشناسی هیلگارد، ترجمه محمد نقی براهنی و همکاران، تهران، رشد.
- ازکیا، مصطفی (۱۳۷۷): جامعه شناسی توسعه، تهران، انتشارات کلمه.
- اکبری، کرامت و اردشیری، مهرداد (۱۳۸۱): عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارکنان بخش دولتی کهگیلویه و بویر احمد، پژوهشنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره پاییز، ۲۰۹-۱۸۱.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد (۱۳۸۱): فرهنگ کار، مجله تدبیر، شماره ۱۲۵، صص ۷۳-۷۰.
- حجازی، یوسف. ایروانی، محمود (۱۳۸۱) رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و دوم، شماره ۲، صص ۱۸۹-۱۷۱.
- خانی، علیرضا (۱۳۸۴) چالش های اقتصادی دولت، اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۲۱۳ و ۲۱۴.
- رایزینز، استیفن. پی (۱۳۸۴) رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد اول و دوم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ساروخانی، باقر. طالبیان، سید امیر (۱۳۸۱): وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن، تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، مجله جامعه شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۱۶۲: ۴-۱۸۸.
- سرافراز، لیلا (۱۳۸۲): اصلاحات اقتصادی و سرمایه گذاری مستقیم خارجی در ایران، اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۱۹۳ و ۱۹۴.
- کاوایان، بهنام (۱۳۸۴): بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، مجله تدبیر، شماره ۴۸، ۱۶۵-۴۵.
- کوئن، بروس (۱۳۷۲): مبانی جامعه شناسی، ترجمه غلام عباس توسلی و رضا فاضل، تهران، انتشارات سمت.
- محسنی تبریزی، علیرضا. میرزایی، محمد (۱۳۸۳): سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل موثر بر آن، مطالعه موردی جوانان و زنان روستایی روستاهای استان آذربایجان شرقی، مجله جامعه شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۴: ۳۱-۳.
- مدنی، امیر باقر (۱۳۸۵): فرهنگ کار ژاپنی ها، مجله پیام بانک، شماره ۴۵۹.

معیدفر، سعید(۱۳۷۷): بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی.
 معیدفر، سعید(۱۳۸۵): جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، همدان، انتشارات نور علم.
 مورهد، جی. گریفین، آر (۱۳۸۰): رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلام رضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید.

هال، ریچارد. اچ (۱۳۷۶): سازمان، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

Barrick.M.R.Mount.M.K (1991) The Big Five Personality Dimensions and Job

Performance.A Meta- Analysis. Personality Psychology, No 44, PP 1-27.

Friedman.M. Rosenman.R.H(1974) Type A Behavior and Your Heart. NewYork. Knof.

Krejei.R.V.Morgan.D.W(1970) Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurment.No 30: PP 607-610.

Morgan.D.H.J(1975) Social Theory and the Family.London.Routledge and Kegan Paul.

Parsons.T.Shils.E.A (1962)Toward a General Theory of action.Harvard University Press.

Smith.A. Noble.C (2004) The Impact of Organizational Change. Journal of Training and

Development. Vol 8 (2): 94- 110.

Spector.P.E.(1982). Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of

Control. Psychological Bulletin, PP 482- 497.

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

Turner.J.H(1991) The structure of sociological Theory. Belmont. Ca , Wadsworth.