

پیامدهای ضعف فرهنگ کار در بهره‌وری کارکنان دانشگاه

مهدی مرادی^۱، علیرضا کلدی^۲، سیدمحمد سیدمیرزایی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

چکیده

در عصر دانش محوری، ارزشمندترین سرمایه سازمان های پیشرو، فرهنگ کار است؛ و مهمترین روش کسب موفقیت آنها، مدیریت و پیاده سازی صحیح و کارآمد دستورالعمل‌هایی در جهت تقویت فرهنگ کار است. بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی پیامدهای ضعف فرهنگ کار در بهره‌وری کارکنان دانشگاه و تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ کار در میزان افزایش بهره‌وری کارکنان دانشگاهی است. جامعه آماری پژوهش را کارمندان دانشگاه‌های شهرستان سبزوار تشکیل می‌دهند. این تعداد در زمان پژوهش ۴۳۳ نفر می‌باشند و نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۲۰۵ نفر تعیین شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش از دو پرسشنامه با طیف ۵ تایی لیکرت استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان جامعه‌شناسی و اساتید راهنما و با استفاده از فن تحلیل عامل تأییدی مورد قبول قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ کار با هر یک از مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد. در بین مؤلفه‌های فرهنگ کار، عوامل سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۷۵۴، قوی‌ترین و عوامل اقتصادی، با ضریب همبستگی ۰/۴۸۴، ضعیف‌ترین رابطه را با فرهنگ کار و در بین مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، بعد مشارکت، با ضریب همبستگی ۰/۸۰۵، قوی‌ترین و بعد تعهد سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۵۵۷، ضعیف‌ترین رابطه را با بهره‌وری کارکنان داشته است. بنابراین می‌توان گفت فرهنگ کار نقش مؤثری در توسعه و بهره‌وری کارکنان دارد و می‌تواند میزان بهره‌وری و کیفیت کار را در کارکنان دانشگاهی افزایش دهد. کلیدواژه ها : فرهنگ کار؛ بهره‌وری؛ کارکنان اداری؛ دانشگاه‌های سبزوار.

این مقاله برگرفته از رساله دکتری جامعه‌شناسی آقای مهدی مرادی است.

۱ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، ایران. mehdimiradi2002ir@gmail.com

۲ استاد جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، ایران؛ نویسنده مسئول: arkaldi@yahoo.com

۳ استاد جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، دانشکده علوم اجتماعی، ایران. Seyedmirzaie@yahoo.com

مقدمه و بیان مساله

یکی از زمینه‌های مهم در پژوهش‌های امروز، موضوع توسعه سرمایه انسانی^۱ است. یکی از مسائل مهم در فرایندهای مؤثر در کارایی سازمان، تعهد و پایداری کارکنان است که می‌تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی‌تر برای حفظ سازمان منجر شود (پیگلز و گرین^۲، ۲۰۰۲: ۲۳۰). سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند تا آنان بتوانند با حداکثر توان خود، در بهبود عملکرد سازمان سهیم باشند. از آنجا که تعهد کاری، عکس‌العمل عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، قابلیت کارایی افراد و مقدار تولید بالا می‌رود و فقدان این عامل، عدم رضایت شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کندی کار و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد را در پی دارد (چمپکام و در^۳، ۲۰۰۲: ۴۰۶). بنابراین درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب ابداع کارکنان، ماندگاری بیشتر در مؤسسه و قدرت رقابت بالاتر مؤسسه شده، در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها و کیفیت بهتر محصولات بهره‌مند می‌شود (کارکمز و آرپکت^۴، ۲۰۰۹: ۲۷). توسعه فرهنگ کار مطلوب هر سازمان به مدیریت صحیح کارکنان در آن سازمان وابسته است. سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره می‌گیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج کرده، کارکنان را در امور مشارکت داده و به آنان تفویض اختیار می‌کنند. امروزه مشخص شده که مهمترین عامل تولید، نیروی انسانی کارآمد است. بهره‌مندی نیروی انسانی از توانمندی بیشتر و کیفیت بهتر کار، گذشته از اینکه نقش بزرگی در افزایش تولید بازی می‌کند، به بهره‌گیری گسترده‌تر از منابع فیزیکی و طبیعی می‌انجامد. بیشتر اندیشمندان علوم انسانی از جمله جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و متخصصان علم مدیریت بر این نکته توافق دارند که آنچه سرانجام ویژگی‌ها و روند توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی است. آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می‌باشد.

1Development of human capital

2 Paglis & Green

3 Chompookum & Derr

4 Korkmaz & Arpact

دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می‌کنند (محمودی، ۱۳۹۵: ۱۰۹). دانشگاه‌ها برای پاسخ به اقتضائات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتوانند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نمایند (حائری اردکانی، ۱۳۸۷: ۱۸۲). در این میان کارکنان نقش کلیدی در دانشگاه‌ها ایفاء کرده و پژوهش درباره‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی آنان حائز اهمیت فراوانی است. لذا سازمان‌ها و به ویژه دانشگاه‌ها برای رسیدن به اهداف خود نیازمند شناخت نحوه عملکرد کارکنان‌شان هستند تا بر این اساس عملکرد خود را بهبود بخشند و تحولات مثبتی در سازمان ایجاد کنند. فقدان شناخت کافی و کامل از استعدادها و ضعف‌های بالقوه کارکنان، ناشی از فقدان ارزیابی صحیح مدیران و سرپرستان از کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان آنها است (حاجی جباری و سرآبادانی، ۱۳۸۶: ۱۵۰). از آنجایی که دانشگاه بخش عمده تأثیرگذار در هر جامعه و دارای ویژگی توسعه مستمر و نیز الگوی نقش‌آفرین است، مطالعه مشاغل دانشگاهی در جایگاه اصلی خود لازم است (سووتاری و تاکا^۱، ۲۰۰۷: ۸۵۰). یکی از مشکلات عمده گریبان‌گیر تمامی بخش‌ها و سطوح جامعه، عدم کارایی و بهره‌وری می‌باشد. به عبارت دیگر هنوز فرهنگ و نگرش بهره‌وری بر جامعه حاکم نبوده و لازم است در این زمینه قدم‌های اساسی و مؤثری برداشته شود. تجربیات حاکی از آن است عواملی همچون ارتقاء سطح آموزش، ایجاد محیط مطلوب سازمانی و استفاده از خلاقیت و مشارکت‌دهی کارکنان در افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و ارتقاء تعهد سازمانی و در نهایت میزان رضایت شغلی افراد و ایجاد فرهنگ کار قوی، مفید و مثبت، مؤثر است. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پائین‌تری قرار دارد؛ این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید، مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. یکی از دلایل اصلی نهادینه نشدن و ضعف فرهنگ کار در سطح جامعه، بی‌توجهی به فرهنگ‌سازی در این زمینه و نوع نگرش عمومی نسبت به آن است. تا زمانی که بستر برای فرهنگ‌سازی و ایجاد باورهای واقعی و موجبات تغییر در نگرش‌های مردم به کار فراهم نباشد، استقبال از کار و تلاش و

مشارکت در آن کمتر خواهد بود. پژوهش‌ها و منابع موجود بیانگر این هستند که ضعف فرهنگ کار در ایران، یک مسأله اجتماعی است. به عنوان نمونه می‌توان برخی اظهار نظرات را در اینجا بیان نمود: بهره‌وری ملی در ایران نزدیک به صفر (خانی، ۱۳۸۴: ۵۵) و ساعات کار مفید در حدود یک ساعت در روز می‌باشد، در حالی که در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (معیدفر، ۱۳۸۵: ۳) اگر چه فرهنگ کار تحت تأثیر متغیرهای متعددی است (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۸۰: ۷۱-۷۰). با توجه به اهمیت فرهنگ کار و بهره‌وری در توسعه سازمان‌ها، پژوهش‌های متنوعی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته که همگی تأکید دارند که نیروی انسانی بیشترین نقش را در بین مجموعه عوامل مؤثر بر بهره‌وری دارا می‌باشد. از این رو برای توسعه پایدار سازمان، می‌بایست تحولی هدفمند و نظام‌مند در نیروی انسانی جهت توانمندی و کارایی و اثربخشی و تقویت کارکنان آن سازمان ایجاد نماییم. با توجه به این نگرش‌ها بررسی فرهنگ کار بر توسعه بهره‌وری کارکنان در جامعه ایران نیازمند یک بررسی جامع و تحلیلی است و این پژوهش نیز در حوزه کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان سبزوار در سال ۱۳۹۶ جهت توسعه فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان انجام گرفته است تا اثر مجموعه عوامل شخصیتی^۲، اجتماعی^۳، سازمانی^۴، فرهنگی^۵ و اقتصادی^۶ فرهنگ کار^۷ بر بهره‌وری کارکنان مورد سنجش قرار گیرد و رابطه فرهنگ کار در دانشگاه با میزان خلاقیت^۸، تعهد سازمانی^۹، مشارکت^{۱۰} و رضایت شغلی^{۱۱} کارکنان بهره‌ور و در نهایت ارتباط وجود فرهنگ کار قوی و ضعیف در بین کارکنان و میزان بهره‌وری آنان ارزیابی و سنجیده شود. بنابراین با توجه به مطالب مذکور سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا فرهنگ کار بر میزان کیفیت بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان سبزوار تأثیر دارد و آیا مؤلفه‌های فرهنگ کار می‌تواند نقش مؤثری در افزایش بهره‌وری و توسعه کارکنان اداری داشته و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای آن باشد. جهت پاسخ به این سؤالات،

-
- 1 Morhed & Grifeen
 - 2 Personality barriers
 - 3 Social barriers
 - 4 Organizational barriers
 - 5 Cultural barriers
 - 6 Economic barriers
 - 7 Work culture
 - 8 Creativity
 - 9 Organizational obligation
 - 10 Participation
 - 11 Job satisfaction

دانشگاه‌های سبزوار، با توجه به این که تاکنون پژوهشی در این خصوص در آنها انجام نشده، مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

مبانی نظری

فرهنگ کار^۱: عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده. به کلام دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱: ۷۱). بهره‌وری: عبارت است از هوشمندانه کار کردن. کارکنان، سرمایه‌های با ارزش هر سازمان هستند. دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۰).

جنبه‌های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره‌وری سازمان‌ها، هر کدام به نحوی مورد توجه دانشمندان علم مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و روان‌شناسی قرار گرفته است. آنتونی گیدنز^۲ بر این باور است که "کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. شغل یا پیشه، کاری است که درمقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است و شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سرو کار دارند. در جوامع امروزی داشتن شغل برای حفظ عزت نفس فرد مهم است؛ کار در همه فرهنگ‌ها زمینه‌ای مهم است که بخشی از فرآیندهای اجتماعی شدن در آن عمل می‌کند. گیدنز بر این باور است که محیط کار اغلب تقاضای جدیدی را مطرح می‌کند که شاید مستلزم سازگاری‌های عمده‌ای در شیوه نگرش یا رفتار فرد باشد (گیدنز، ۱۳۷۳: ۴۵۴). تالکوت پارسونز^۳ تصریح می‌کند تفاوت بنیانی ممالک مدرن و سنتی، جهت‌گیری‌های ارزشی افراد در انجام کنش و به بیان دیگر

1 Work Culture

2Antoni Giddens

3 Talcott Parsons

تیپ شخصیتی افراد است. تیپ شخصیتی غالب، در جوامع توسعه یافته، ابزاری^۱ و تیپ شخصیتی غالب در جوامع سنتی، ابزاری^۲ 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 استناد به مدل آجیل^۳ پارسونزی، جایگاه کار و وجوه مختلف آن نظم و روشنی بیشتری می‌یابد. بر این اساس کار مفهومی چند بعدی تلقی شده که در چهار وجه اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قابل طبقه‌بندی است و برای هر یک از آنها نیز چهار وجه جزئی‌تر دیگر قابل تصور می‌باشد. نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیر قابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد. کار بالقوه مفهومی چند بعدی است، پارسونز در مدل‌سازی چهار وجهی از خرده نظام‌ها و تفکیک چهار خرده نظام ارگانیک، شخصیت، اجتماع و فرهنگ از یکدیگر، قائل به ارتباط سیبرنتیک بین خرده نظام‌های مذکور و تبادل اطلاعات از فرهنگ به سمت خرده نظام‌های پایین‌تر از خود و انتقال انرژی از خرده نظام ارگانیک به خرده نظام‌های بالاتر است. به تبع این مدل برای کار نیز می‌توان چهار بعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قائل شد (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۳۰).

پیشینه تجربی

در ادبیات موضوعی این پژوهش صراحتاً به ارتباط فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان دانشگاهی اشاره نشده، اما پژوهش‌هایی وجود دارد که فرهنگ کار را پیش‌نیازی برای بهره‌وری کارکنان دانسته‌اند. به عنوان نمونه: مهدیه و همکاران در مطالعات پژوهشی خود با عنوان «اثر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان وزارت جوانان و ورزش ایران» اشاره داشته‌اند که فرهنگ سازمانی و بهره‌وری از مهمترین موضوعات در حوزه رفتار سازمانی است. یافته‌های آنان نشان داده است که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری رابطه مثبت داشته و در نتیجه، این مطالعه می‌تواند شکاف فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران را تا اندازه‌ای پر کند (مهدیه و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۰-۱۷۷). محمودی در پژوهشی با عنوان «رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری

1 Instrumenta

2 Expressive

3 AGIL

با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور در استان آذربایجان غربی» نشان داده است که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه‌های آن رابطه‌ی پیش‌بینی‌کننده و معنی‌داری با منظرهای عملکرد سازمانی دارند (محمودی، ۱۳۹۵: ۱۰۹-۱۱۸). ظهیری‌نیا و همکاران در پژوهش خود به «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد» به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره‌ی فرهنگ کار و ابعاد آن در سطح متوسط به بالاست. نتایج دیگر نیز نشان داده‌اند که روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سنوات کاری و تحصیلات، رابطه‌ی مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۳-۱۴۴). گل‌افشانی و همکاران در پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران» نشان دادند که بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (گل‌افشانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۵-۱۴۰). چلبی در کتاب خود با نام تحلیل اجتماعی در فضای کنش در مقالاتی با عنوان «تعهد کار» و «مطالعه پیمایشی اخلاق کار در سه شهر ایران» تحقیقی نظری و تجربی پیرامون کار انجام داده است. موضوع تحت مطالعه در این پژوهش تعهد در کار است. مفهوم اخیر متغیر و وابسته نهایی در این تحقیق است. تعهد در کار به عنوان یک سازه، خود از چهار بعد اصلی شامل تعهد عمومی کار، تعهد سازمانی کار، تعهد حرفه‌ای کار و تعهد گروهی (رابطه‌ای کار) تشکیل می‌شود. یافته‌های پژوهش تقریباً تمام فرضیه‌های مشتق از الگوی نظری را حمایت و تأیید می‌کنند. نتایج بدست آمده نشان می‌دهند که هر چقدر هویت جامعه‌ای و احساس تعلق افراد به فرهنگ و نمادهای اجتماع جامعه‌ای و هویت فردی و باور به ارزش‌ها و هنجارهای کار افزایش یابد، احساس مسئولیت در کار در قبال جامعه کل افزایش می‌یابد. همچنین هرچه مشارکت اجتماعی، احساس عدالت اجتماعی افزایش یابد، تعهد عمومی کار و احساس مسئولیت افراد در کار افزایش می‌یابد (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۲۹-۱۸۸).

محققین غیرایرانی نیز پژوهش‌های متعددی در خصوص توسعه سرمایه فکری و انسانی، فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان انجام داده‌اند که در ذیل به تشریح آنها می‌پردازیم: بلور و

همکاران^۱ در مقاله خود با عنوان «تعهد کارکنان و کیفیت زندگی کاری- یک بازنگری بر متون» بیان نموده‌اند که تعهد کارکنان دارای سه جزء می‌باشد: تعهد مؤثر، نظارتی، تداوم؛ و کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بعدی است که شامل رضایت شغلی، پرداخت مناسب، محیط کار، فرهنگ سازمانی و غیره می‌شود. این عوامل بر عملکرد کارکنان، بهره‌وری، غیبت، میزان احتباس و غیره اثر می‌گذارد. این اجزاء کیفیت زندگی کاری ممکن است بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد، همچنین ممکن است میزان احتباس را افزایش دهد (بلور و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۳۴۹-۳۴۲۹). کریسپن و بوللوا^۲ در پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه‌ها در آفریقا» بیان نموده‌اند بخش آموزش عالی آفریقای جنوبی تغییرات ساختاری را به وجود آورد که منجر به ایجاد دانشگاه‌های فناوری شد. با این وجود، هیچ مطالعه شناخته شده‌ای وجود نداشته که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در میان متخصصان دانشگاهی را در این نوع جدید از مؤسسات در کشور بررسی کند. در مطالعه کریسپن و بوللوا پاسخ دهندگان، درک مثبتی از فرهنگ سازمانی متخصصین دانشگاهی نشان دادند که رضایت از روابط همکاران، حمایت از نظارت و کار خود و نیز رضایت متوسط از فرصت‌های پیشرفت موجود را نشان می‌دهد. متخصصان علمی، با این حال، از دستمزد دریافتی خود ناراضی بودند. در این پژوهش همبستگی معناداری بین فرهنگ سازمانی کلی و رضایت شغلی مشاهده شده است (کریسپن و بوللوا، ۲۰۱۷: ۱۴۸-۱۶۱). دانیکا^۳ در مقاله پژوهشی خود با عنوان «بررسی ارتباط بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی» که بر روی یک نمونه تحقیق از ۴۰ شرکت بزرگ و متوسط کرواسی با ۵۸۰۶ کارمند انجام شد به این نتیجه رسید که رابطه‌ی معناداری بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی در هر دو جهت، اما با شدت بسیار ضعیف وجود دارد. تجزیه و تحلیل دقیق نشان داد که ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی قوی‌تر از ارتباط عملکرد سازمانی و رضایت شغلی است (دانیکا، ۲۰۱۶: ۱۱۸-۱۳۰). کابلو^۴ در مقاله‌ای با نام «تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت بهره‌وری و کیفیت در واحد عملیات الماس»، شرکت بازرگانی الماس (DTC) بوتسوانا را بررسی می‌کند. وی ارزیابی می‌کند که

1 Beloor et al

2 Crispin and Bulelwa

3 Danica

4 Kabelo

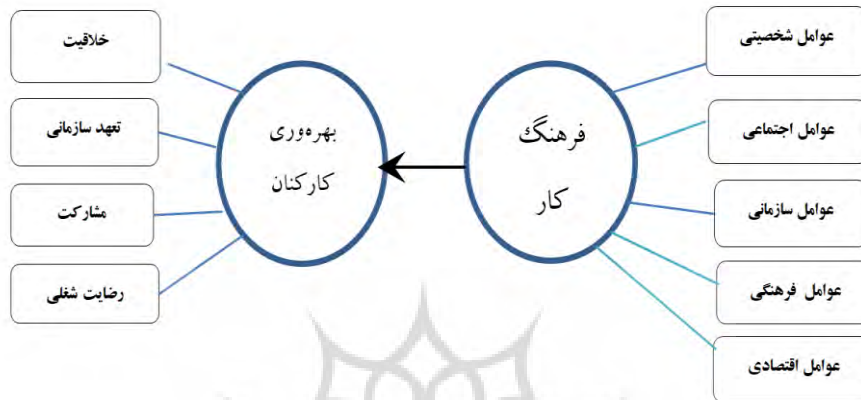
چگونه محیط فرهنگی یک سازمان بر بهره‌وری و مدیریت کیفیت تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری دیده شده و هر دو فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر مدیریت بهره‌وری و مدیریت واحد عملیات الماس تأثیر داشته است (کابلو، ۲۰۱۵: ۳۵-۴۵). ژا^۱ در پژوهشی با عنوان «ایجاد فرهنگ کار برای مدیریت استعداد» به این نتیجه دست یافت که پرورش فرهنگ مساعد سازمانی به پرورش و مدیریت استعدادهای موجود در شرکت و خارج از شرکت جهت دستیابی به مزیت رقابتی و در نهایت به توسعه پایدار سازمان‌ها منجر می‌شود. این پژوهش به درک معنای فرهنگ کار و مدیریت استعداد در چشم‌انداز مدرن کمک می‌کند. فرهنگ کار نیز الگوهای جهان واقعی در مدیریت استعدادهای را نمودار می‌سازد. امروزه، مدیران شرکت‌های بسیار عالی اهمیت تأکید بر مدیریت استعداد را به خوبی درک کرده‌اند (ژا، ۲۰۱۴: ۴۷-۵۴). راوی کومار^۲ در پژوهشی با عنوان «مطالعه در مورد تأثیر کار گروهی، فرهنگ کار، رهبری و جبران خدمات بر سطح تعهد کارکنان در شرکت‌های اقتصادی خرد، کوچک و متوسط کشور هند» به این نتیجه کلی دست یافته است که تعهد کارکنان به عنوان یک محرک حیاتی موفقیت کسب و کار در بازار رقابتی امروز و به عنوان یک عامل تصمیم‌گیری در موفقیت سازمانی نمودار شده است و بسیاری از متغیرها یعنی کار تیمی، رهبری، جبران خدمات، فرهنگ کار، تعهد و غیره وجود دارد که بر سطح تعهد کارکنان در یک سازمان تأثیر می‌گذارد (راوی کومار، ۲۰۱۳: ۲۲۷۸-۲۲۹۰).

در توضیح مدل مفهومی و نظری این پژوهش که در ذیل ترسیم شده است، می‌توان گفت فرهنگ کار در یک سازمان و در این پژوهش دانشگاه‌های شهرستان سبزوار متأثر از ابعاد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی کارکنان اداری در دانشگاه است که بر بهره‌وری آنان با چهار شاخص اساسی اخلاقیت، تعهد سازمانی، مشارکت و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد؛ به این معنی که هرچه محیط سازمانی به لحاظ شاخص‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی برای کارکنان اداری توسط مدیران دانشگاه مساعدتر و مطلوب‌تر باشد، به تناسب بهره‌وری کارکنان در دانشگاه و محیط کاری افزایش می‌یابد و کارکنان اداری آن دانشگاه نیز دارای فرهنگ کار قوی و مثبت ارزیابی می‌شوند. بنابراین با توجه به تعاریف ارائه شده و ذکر

1 Jha

2 Ravi kumar

تحقیقات گذشته، مدل مفهومی که در شکل یک نشان داده شده است به منظور بررسی پیامدهای ضعف فرهنگ کار بر میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاهی طراحی گشته است.



شکل (۱) مدل و چارچوب نظری پژوهش

فرضیه‌ها

در این تحقیق با توجه به چارچوب نظری و مدل نظری تحقیق، فرضیه‌های زیر قابل طرح است:

- ۱- مؤلفه‌های فرهنگ کار توانایی پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان دانشگاهی را دارند.
- ۲- فرهنگ کار تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشگاهی دارد.

روش تحقیق

این پژوهش، بر اساس هدف، از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود، زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی و پژوهشی، به خصوص دانشگاه‌های شهر سبزوار است و بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از یک مطالعه میدانی در میان کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان سبزوار، تعداد ۸ دانشگاه (دانشگاه حکیم سبزواری، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دانشگاه پیام نور مرکز سبزوار، دانشگاه فنی و حرفه‌ای امام خمینی (ره)،

دانشگاه فرهنگیان سبزوار، دانشگاه فنی و حرفه‌ای بقیه الله (عج)، دانشگاه فن‌آوری‌های نوین و دانشگاه علوم قرآنی) مطالعه شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه‌های فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی و بهره‌وری سازمان استفاده گردید. پرسشنامه این پژوهش بر مبنای مدل فرهنگ کار جعفری و حبیبی (۱۳۸۳) و مدل بهره‌وری گودوین (۱۹۹۲) تدوین شده که شامل ۶۱ سؤال (گویه) می‌باشد. اگر چه مجموعه این سؤالات در یک پرسشنامه آمده است، اما شامل سه دسته سؤالات متمایز از هم می‌باشد. از ۶۱ سؤال پرسشنامه مذکور، ۶ سؤال مربوط به تعیین جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت پاسخ دهندگان، نوع استخدام و محل خدمت پاسخ دهندگان است. ۳۰ سؤال برای سنجش فرهنگ کار می‌باشد که توسط جعفری و حبیبی (۱۹۹۸) طراحی شده‌اند و ۲۵ سؤال برای سنجش بهره‌وری کارکنان که از پرسشنامه بهره‌وری گودوین^۱ (۱۹۹۲) استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان سبزوار تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی ۹۶ به خدمت اشتغال داشته‌اند. این تعداد شامل ۴۳۳ نفر در زمان پژوهش است. بر این اساس نمونه آماری مناسب برای پژوهش، طبق فرمول کوکران و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵، تعداد ۲۰۵ نفر محاسبه شده است. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها بین ۲۴۰ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای توزیع شد که ۲۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد و در نهایت تعداد ۲۰۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود. به منظور سنجش روایی سؤالات این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت. روایی محتوا توسط اساتید راهنما و مشاور و متخصصان حوزه علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی تعیین شد و روایی سازه، با استفاده از فن تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب همبستگی درونی با آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای سؤالات متغیرها به ترتیب، ۰/۹۴۱ برای فرهنگ کار و

۰/۸۸۹ برای بهره‌وری کارکنان بدست آمد. این اعداد نشان دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردارند.

یافته‌ها

الف) نتایج توصیفی: ویژگی‌های فردی و جمعیتی پاسخ‌گویان

طبق اطلاعات آماری جدول شماره (۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از تعداد ۲۰۵ نفر پاسخ دهنده در بین هشت دانشگاه دولتی مورد مطالعه در شهرستان سبزوار، معادل ۷۲ درصد پاسخگویان را مردان و بقیه ۲۸ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از لحاظ سنی، ۵۷/۱ درصد از کل کارکنان جامعه بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند که می‌تواند ناشی از فرهنگ حاکم بر جامعه پژوهش حاضر باشد که نشان می‌دهد اکثر افرادی که در دانشگاه‌های شهر سبزوار مشغول به خدمت‌اند تا حدودی جوان هستند. در این پژوهش از لحاظ سابقه کاری هم بیشتر افراد سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال دارند که این هم از میان‌سال‌های جامعه پژوهشی نشأت می‌گیرد. به علاوه طبق یافته‌های توصیفی پژوهش، ۴۱/۵ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق لیسانس دارند که نشان از جمعیت کارکنان با تحصیلات بالا و عالی دارد.

جدول شماره (۱): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد زن	۱۴۸	۷۲/۲	سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۴	۶/۸
		۵۷	۲۷/۸		۵-۱۰ سال	۴۱	۲۰
					۱۱-۱۵ سال	۵۲	۲۵/۴
					۱۶-۲۰ سال	۶۳	۳۰/۷
					بالای ۲۰ سال	۳۵	۱۷/۱

ادامه جدول شماره (۱): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۴	۶/۸	نوع استخدام	شرکتی	۲۰	۹/۸
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۷	۵۷/۱		قراردادی	۱۰۴	۵۰/۷
	۴۱-۵۰ سال	۶۴	۳۱/۲		پیمانی	۲۵	۱۲/۲
	بالای ۵۰ سال	۱۰	۴/۹		رسمی	۵۶	۲۷/۳
تحصیلات	زیر دیپلم	۶	۲/۹	دانشگاه محل خدمت	حکیم سبزواری	۷۶	۳۷/۱
	دیپلم	۱۷	۸/۳		علوم پزشکی	۴۴	۲۱/۵
	کاردانی	۱۵	۷/۳		پیام نور	۳۲	۱۵/۶
	کارشناسی	۷۰	۳۴/۱		فرهنگیان	۱۸	۸/۸
	کارشناسی ارشد	۸۵	۴۱/۵		فنی امام خمینی	۱۳	۶/۳
	دکتری	۱۲	۵/۹		فنی بقیه اله	۸	۳/۹
					فن آوری های نوین	۹	۴/۴
					علوم قرآنی	۵	۲/۴
جمع و درصد کل	جمع فراوانی پاسخگویان درصد فراوانی پاسخگویان	۲۰۵ ٪۱۰۰	٪۱۰۰	جمع و درصد کل	جمع فراوانی پاسخگویان درصد فراوانی پاسخگویان	۲۰۵ ٪۱۰۰	٪۱۰۰

آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها

قبل از هر تحلیل بر روی داده‌ها، ابتدا می‌بایست به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرونوف^۱ پرداخته شود تا بتوان سایر تحلیل‌ها و آزمون‌های پارامتریک را بر روی آن انجام داد. نتایج جدول شماره (۲) براساس آزمون کولموگروف-اسمیرونوف نشان می‌دهد که در هر پنج بعد متغیر فرهنگ کار و چهار بعد متغیر بهره‌وری کارکنان، تمام مؤلفه‌ها دارای سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند و لذا با اطمینان ۹۵

درصد می‌توان چنین گفت که توزیع این متغیرها طبیعی بوده و لذا برای تحلیل داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

جدول شماره (۲): آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

عناصر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	آماره آزمون (Z)	سطح معنی‌داری	عناصر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	آماره آزمون (Z)	سطح معنی‌داری
فرهنگ کار	۳۰	۰/۹۴۱	-	۰/۰۰۰	بهره‌وری کارکنان	۲۵	۰/۸۸۹	۱/۱۹۱	۰/۰۰۰
عوامل	۸	۰/۸۴۸	۱/۰۹۳	۰/۰۰۰	بعد خلاقیت	۶	۰/۷۰۳	۱/۵۵۲	۰/۰۰۰
شخصیتی	۶	۰/۸۴۹	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	بعد تعهد	۷	۰/۸۰۴	۱/۴۴۳	۰/۰۰۰
عوامل	۹	۰/۸۶۸	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	سازمانی	۶	۰/۷۷۶	۱/۳۲۳	۰/۰۰۰
اجتماعی	۴	۰/۷۶۵	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	بعد مشارکت	۶	۰/۶۰۸	۰/۹۶۸	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی	۳	۰/۶۴۱	۰/۸۹۸		بعد رضایت شغلی				
عوامل فرهنگی									
عوامل اقتصادی									

تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش: در این پژوهش، فرهنگ کار با پنج بعد (شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی) و بهره‌وری کارکنان با چهار بعد (خلاقیت، تعهد، سازمانی، مشارکت، رضایت شغلی) سنجش و ارزیابی می‌شود که به اجمال و اختصار فقط نتایج نهایی تحلیل عاملی جداول آنها را در ذیل بیان می‌کنیم:

نتایج نهایی تحلیل عاملی عوامل فرهنگ کار:

در این پژوهش فرهنگ کار با پنج بعد (شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی) سنجیده و ارزیابی شده است. آلفای کرونباخ گویه‌های این متغیر برابر با ۰/۸۷۶ است که اجازه

ترکیب این گویه‌ها را با هم می‌دهد در نهایت با استفاده از تحلیل عاملی یک عامل استخراج گردید. جداول شماره (۳) و (۴) بار عاملی هر یک از گویه‌ها و توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان فرهنگ کار را نشان می‌دهد که نشان از میزان بالای اثر ابعاد پنج گانه (۷۷,۶ درصد) در بین پاسخگویان بر روی فرهنگ کار و بالتبع بهره‌وری کارکنان دارد.

جدول شماره (۳): مقادیر بار عاملی ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار

بار عاملی	ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار
۰/۸۶۹	عوامل شخصیتی
۰/۹۴۰	عوامل اجتماعی
۰/۹۴۰	عوامل سازمانی
۰/۷۸۷	عوامل فرهنگی
۰/۶۸۹	عوامل اقتصادی

جدول شماره (۴): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان ابعاد و مؤلفه‌های ۵ گانه فرهنگ کار

فرهنگ کار	فراوانی	درصد
کم	۴۶	۲۲/۴
متوسط	۱۰۷	۵۲/۲
زیاد	۵۲	۲۵/۴
جمع	۲۰۵	۱۰۰

نتایج نهایی تحلیل عاملی تأییدی بهره‌وری کارکنان

در این پژوهش بهره‌وری کارکنان با چهار شاخص (خلاقیت، تعهد سازمانی، مشارکت، رضایت شغلی) سنجیده و ارزیابی شده است. آلفای کرونباخ گویه‌های این متغیر برابر با ۰/۷۷۵ است. جداول (۵) و (۶) نتایج نهایی تحلیل عاملی تأییدی کاربرد مقیاس بهره‌وری در جامعه تحت مطالعه را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میزان بهره‌وری اظهار شده توسط کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار متوسط به بالاست، به طوری که ۴۰ درصد از پاسخگویان در دانشگاه بهره‌وری بالا و ۲۷,۸ درصد بهره‌وری متوسط و ۳۲,۲ درصد از آنان بهره‌وری پایین را تجربه کرده‌اند.

جدول شماره (۵): نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان

ابعاد و مولفه های بهره وری کارکنان	بار عاملی
بعد خلاقیت	۰/۷۵۳
بعد تعهد سازمانی	۰/۷۴۸
بعد مشارکت	۰/۸۵۸
بعد رضایت شغلی	۰/۷۷۹

جدول شماره (۶): توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب میزان بهره‌وری کارکنان

میزان بهره وری کارکنان	فراوانی	درصد
کم	۶۶	۳۲/۲
متوسط	۵۷	۲۷/۸
زیاد	۸۲	۴۰/۰
جمع	۲۰۵	۱۰۰/۰

آزمون فرضیات تحقیق: در این بخش به بررسی فرضیات و مدل تحقیق پرداخته می‌شود. در ابتدا هر یک از فرضیات تحقیق را مطرح نموده و آماره‌های لازم بررسی خواهد شد.

جدول (۷): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین عوامل شخصیتی و بهره‌وری کارکنان

متغیر	عوامل شخصیتی	بهره وری کارکنان
عوامل شخصیتی فرهنگ کار	۱	۰/۶۵۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵
بهره‌وری کارکنان	۰/۶۵۵	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵

طبق اطلاعات جدول (۷) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص عوامل شخصیتی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده

عدد ۰/۶۵۵ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر عوامل شخصیتی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه میزان عوامل شخصیتی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه میزان عوامل شخصیتی فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $\text{sig} = 0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین عوامل شخصیتی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه عوامل شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود و نتایج آن در ادامه آورده شده است.

جدول (۸): نتایج آزمون تحلیل واریانس موانع شخصیتی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳۳۲۷/۹۷۹	۱	۲۳۳۲۷/۹۷۹	۰/۰۰۰	۲۶۶/۹۱۹	
باقیمانده	۱۷۷۴۱/۶۳۱	۲۰۳	۸۷/۳۹۷			
کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴				

نتایج جدول شماره (۸) بیانگر آن است که عوامل شخصیتی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به دست آمده در این مدل معنی‌دار است، بنابراین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهره‌وری کارکنان باشد. اطلاعات مربوط به ضرایب تعیین، خطای معیار برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه بعد شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۹) آمده است.

جدول (۹): تحلیل رگرسیون متغیرهای عوامل شخصیتی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		مقدار معیاری	مقدار معیاری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R^2	مقدار F	سطح معناداری
	معیاری	خطای استاندارد						
عدد ثابت	۰/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۰/۵۲۲	۰	۰/۴۳۰	۰/۹۱۹	۰/۰۰۱
عوامل شخصی تی	۰/۲۷۵	۰/۱۶۸	۰/۱۱۲	۰/۶۳۳	۰/۰۰۴	۰	۲۶۶	۰

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (عوامل شخصیتی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۹) نتایج حاصل را ارائه می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0.430$) می‌توان استنتاج کرد متغیر عوامل شخصیتی فرهنگ کار ۴۳ درصد از تغییرات متغیر تابع (بهره‌وری کارکنان) را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در موانع شخصیتی فرهنگ کار موجب ۰/۱۱۲ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{بهره‌وری کارکنان} = ۰/۲۷۵ \times (\text{عوامل شخصیتی فرهنگ کار}) + ۰/۷۲۱$$

جدول (۱۰): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین عوامل اجتماعی و بهره‌وری کارکنان

متغیر		عوامل اجتماعی فرهنگ کار	بهره‌وری کارکنان
عوامل اجتماعی فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۹۷
	سطح معناداری		۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵
بهره‌وری کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۹۷	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵

طبق اطلاعات جدول (۱۰) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص عوامل اجتماعی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد ۰/۶۹۷ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر عوامل اجتماعی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه میزان عوامل اجتماعی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه میزان عوامل اجتماعی فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $\text{sig} = 0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین بعد اجتماعی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه بعد اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۱) آورده شده است:

جدول (۱۱): تحلیل واریانس متغیر مستقل عوامل اجتماعی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۵۸۹۱/۳۵۰	۲	۱۲۹۴۵/۶۷۵	۱۷۲/۲۸۸	۰/۰۰۰	
باقیمانده	۱۵۱۷۸/۲۵۹	۲۰۲	۷۵/۱۴۰			
کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴				

نتایج جدول شماره (۱۱) بیانگر آن است که عوامل اجتماعی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به دست آمده در این مدل معنی دار است، بنابراین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهره‌وری کارکنان باشد. اطلاعات مربوط به ضرایب تعیین، خطای معیار برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه موانع اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۲) آمده است.

جدول (۱۲): تحلیل رگرسیون متغیرهای موانع اجتماعی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد خطای	مقدار ت	مقدار F	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R ²	مقدار F	سطح معناداری
	ت	خطای							
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۶۹۷	۰/۴۸۶	۱۷۲/۲۸۸	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی	۰/۳۲۲	۰/۲۰۴	۰/۱۱۴	۱/۵۷۷	۰/۰۰۶				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (عوامل اجتماعی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۱۲) نتایج حاصل را ارائه می‌دهد. همان‌طوری که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0.486$) می‌توان استنتاج کرد متغیر عوامل اجتماعی فرهنگ کار ۴۸/۶ درصد از تغییرات متغیر تابع (بهره‌وری کارکنان) را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در عوامل شخصیتی فرهنگ کار موجب ۰/۱۱۴ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{بهره‌وری کارکنان} = (۰/۳۲۲ \times \text{عوامل اجتماعی فرهنگ کار}) + ۲۷/۷۲۱$$

جدول (۱۳): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین عوامل سازمانی و بهره‌وری کارکنان

متغیر			عوامل سازمانی فرهنگ کار	بهره‌وری کارکنان
عوامل سازمانی فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۷۵۴	
	سطح معناداری		۰/۰۰۱	
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵	
بهره‌وری کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۵۴	۱	
	سطح معناداری	۰/۰۰۱		
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵	

طبق اطلاعات جدول (۱۳) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص عوامل سازمانی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد ۰/۷۵۴ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر عوامل سازمانی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه میزان عوامل سازمانی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه میزان عوامل سازمانی فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $\text{sig} = 0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین بعد سازمانی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه بعد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۴) آورده شده است.

جدول (۱۴): تحلیل واریانس متغیر مستقل عوامل سازمانی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
	رگرسیون	۲۷۴۸۶/۳۲۴	۳	۹۱۶۲/۱۰۸	۱۳۵/۵۷۷	۰/۰۰۰
بعد سازمانی فرهنگ کار	باقیمانده	۱۳۵۸۳/۲۸۶	۲۰۱	۶۷/۵۷۹		
	کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴			

نتایج جدول شماره (۱۴) بیانگر آن است که عوامل سازمانی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به دست آمده در این مدل معنی‌دار است، بنابراین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهره‌وری کارکنان باشد. اطلاعات مربوط به ضرایب تعیین، خطای معیار برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه موانع سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۵) آمده است.

جدول (۱۵): تحلیل رگرسیون متغیرهای عوامل سازمانی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد خطای	ت	مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	ب	خطای								
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-		۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۷۵۴	۰/۵۶۹	۱۳۵/۵۷	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی	۰/۸۴۸	۰/۱۴۳	۰/۳۸۷		۵/۹۴۲	۰/۰۰۰				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (عوامل سازمانی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۱۵) نتایج حاصل را ارائه می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0.569$) می‌توان استنتاج کرد متغیر عوامل سازمانی فرهنگ کار ۵۶/۹ درصد از تغییرات متغیر تابع (بهره‌وری کارکنان) را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در عوامل سازمانی فرهنگ کار موجب ۰/۳۸۷ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{بهره‌وری کارکنان} = ۲۷/۷۲۱ + (۰/۸۴۸ \times \text{عوامل سازمانی فرهنگ کار})$$

جدول (۱۶): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون درباره رابطه بین عوامل فرهنگی و بهره‌وری کارکنان

متغیر			بهره‌وری کارکنان
عوامل فرهنگی فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۷۲۷
	سطح معناداری		۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵
بهره‌وری کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۲۷	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵

براساس اطلاعات جدول (۱۶) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص عوامل فرهنگی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد ۰/۷۲۷ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر عوامل فرهنگی کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه میزان عوامل فرهنگی کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه میزان عوامل فرهنگی کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $\text{sig} = 0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین بعد فرهنگی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه فرهنگی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در ادامه آورده شده است.

جدول (۱۷): تحلیل واریانس متغیر مستقل عوامل فرهنگی کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۷۹۷۵/۰۳۹	۴	۶۹۹۳/۴۶۰	۱۰۶/۸۱۹	۰/۰۰۰	
باقیمانده	۱۳۰۹۴/۵۷۱	۲۰۰	۶۵/۴۷۳			
کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴				

نتایج جدول شماره (۱۷) بیانگر آن است که عوامل فرهنگی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به دست آمده در این مدل معنی‌دار است، بنابراین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهره‌وری کارکنان باشد. اطلاعات مربوط به ضرایب تعیین، خطای معیار برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه فرهنگی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۸) آمده است.

جدول (۱۸): تحلیل رگرسیون متغیرهای عوامل فرهنگی کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R ²	مقدار F	سطح معناداری
	ت	خطای استاندارد	ت						
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰				
عوامل فرهنگی	۰/۸۷۲	۰/۲۸۹	۰/۲۴۱	۳/۷۱۴	۰/۰۰۰			۱۰۶/۸۱۹	۰/۰۰۱

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (عوامل فرهنگی کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۱۸) نتایج حاصل را ارائه می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0.529$) می‌توان استنتاج کرد متغیر عوامل فرهنگی کار ۵۲/۹ درصد از تغییرات متغیر تابع (بهره‌وری کارکنان) را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در عوامل فرهنگی کار موجب ۰/۲۴۱ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$(۰/۸۷۲ \times \text{عوامل فرهنگی فرهنگ کار}) + ۲۷/۷۲۱ = \text{بهره‌وری کارکنان}$$

جدول (۱۹): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین عوامل اقتصادی و بهره‌وری کارکنان

متغیر			عوامل اقتصادی فرهنگ کار	بهره‌وری کارکنان
عوامل اقتصادی فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۴۸۴	
	سطح معناداری		۰/۰۰۱	
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵	
بهره‌وری کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۸۴		۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱		
	تعداد	۲۰۵	۲۰۵	

طبق اطلاعات جدول (۱۹) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص عوامل اقتصادی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد ۰/۴۸۴ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر عوامل اقتصادی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه میزان عوامل اقتصادی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه میزان عوامل اقتصادی فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $\text{sig} = 0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین عوامل اقتصادی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در جدول (۲۰) آورده شده است.

جدول (۲۰): تحلیل واریانس متغیر مستقل عوامل اقتصادی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۷۹۳۳/۱۲۵	۵	۶۹۸۳/۶۱۳	۱۰۵/۸۲۳	۰/۰۰۰	
عوامل اقتصادی فرهنگ کار	باقیمانده	۱۳۱۳۶/۴۹۵	۱۹۹	۶۵/۵۶۴		
	کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴			

نتایج جدول شماره (۲۰) بیانگر آن است که بعد اقتصادی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به دست آمده در این مدل معنی‌دار است، بنابراین می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهره‌وری کارکنان باشد. اطلاعات مربوط به ضرایب تعیین، خطای معیار برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۲۱) آمده است.

جدول (۲۱): تحلیل رگرسیون متغیرهای عوامل اقتصادی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

سطح معناداری	مقدار F	ضریب تعیین R ²	ضریب همبستگی	معناداری	مقدار تی	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل ۱
						استاندارد خطای	خطای استاندارد	ت	
۰/۰۰۱	۱۰۵/۸۲	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴	۰/۰۰۰	۹/۵۲۲	-	۳/۰۱۶	۲۷/۷۲۱	عدد ثابت
				۰/۰۰۷	۲/۷۳۴	۰/۱۳۶	۰/۲۶۹	۰/۷۳۷	عوامل اقتصادی

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (عوامل اقتصادی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۲۱) نتایج حاصل را ارائه می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0.234$) می‌توان استنتاج کرد متغیر عوامل اقتصادی فرهنگ کار ۲۳/۴ درصد از تغییرات متغیر تابع (بهره‌وری کارکنان) را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در عوامل اقتصادی فرهنگ کار موجب ۰/۱۳۶ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$0.737 \times \text{عوامل اقتصادی فرهنگ کار} + 27.721 = \text{بهره‌وری کارکنان}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی پیامدهای ضعف فرهنگ کار در بهره‌وری کارکنان دانشگاهی با طرح این سؤال بود که آیا مؤلفه‌های فرهنگ کار می‌تواند نقش مؤثری در میزان افزایش بهره‌وری کارکنان دانشگاهی داشته باشد و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای آن باشد. جهت رسیدن به این هدف و پاسخ به سؤالات پژوهش آزمون‌های مورد نظر گرفته شد و نتایج حاکی از آن بود که بین دو متغیر فرهنگ کار و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرهنگ

کار به عنوان مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری قلمداد می‌شود. همچنین فرهنگ قوی کار تأثیر مهمی در ارتقاء کیفیت و بهره‌وری نیروی کار سازمان دارد. به عبارت دیگر چنانچه فرهنگ کار در سازمان ضعیف باشد به این معنی است که کارکنان تمایلی به انجام کار مفید و مولد ندارند و در نتیجه فعالیت‌های آنها فاقد اثربخشی و بهره‌وری است. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بین ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار و هر یک از مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان (خلاقیت، تعهد سازمانی، مشارکت و رضایت شغلی) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در مورد اولویت و اهمیت ابعاد سازمانی و ابعاد فرهنگی در فرهنگ کار قوی کارکنان دانشگاه، با نتایج تحقیقات محمودی (۱۳۹۵)، ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)، گل‌افشانی و همکاران (۱۳۹۴) و چلبی (۱۳۸۵) که معتقد بودند بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد شباهت و همخوانی دارد. از آنجا که یکی از مهمترین خصوصیات عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مدامی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی کارکنان سازمان رخ می‌دهد و از همین رو روشهای انجام کار مطلوب و با کیفیت باید مورد توجه قرار گیرد. در نتایج تحقیقات ژا (۲۰۱۴) به نقش عوامل انگیزشی در ارتقای خلاقیت افراد اشاره شده است که در مقایسه نتایج تحقیقات یاد شده قبلی نیاز است سازمان‌ها برای بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان خود به مباحث فرهنگی و انگیزشی در سازمان توجه کافی داشته باشند. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر مشابه است که فرهنگ سازمانی تأثیر بالایی در انگیزه نوآوری کارکنان دارد. چرا که در بررسی رابطه بین میزان خلاقیت و بهره‌وری کارکنان، مشخص شد که همبستگی قوی معنادار و مثبتی بین این دو عامل وجود دارد، بنابراین هر چقدر کارکنان توانمندی بیشتری در خلاقیت داشته باشند انگیزه آنها برای نوآوری در مشاغل مربوطه نیز بیشتر بوده است. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات در خصوص تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رابطه مثبت و معنادار آن با بهره‌وری کارکنان، با مطالعات پژوهشی راوی کومار (۲۰۱۳)، کابلو (۲۰۱۵)، کریسپن و بوللوا (۲۰۱۷)، بلور و همکاران (۲۰۱۷)، دانیکا (۲۰۱۶) و مهدیه و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی و سازگاری دارد. نتایج این تحقیقات حاکی از آن است که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام

بهرتر کارها می‌گردد. لذا چنین فرهنگی موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این امر عامل مؤثری در جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه بهبود بهره‌وری است. نتایج تحقیق نقش مشارکت و کار گروهی و تصمیم‌گیری کارکنان و سبک رهبری مشارکتی و رابطه مثبت و معنی‌دار آن با بهره‌وری در سازمان در مطالعات راوی کومار (۲۰۱۳)، با یافته‌های پژوهش حاضر مشابه است. همچنین از نتایج پژوهش، مشاهده شد که میزان فرهنگ کار در کارکنان اداری دانشگاه‌های شهرستان سبزوار بالاتر از میزان متوسط بوده که با نتایج تحقیقات ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی دارد.

به طور کلی مهم‌ترین نتایج پژوهش به شرح زیر است؛ بین فرهنگ کار با هر یک از مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های فرهنگ کار، عوامل سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۷۵۴، قوی‌ترین و عوامل اقتصادی، با ضریب همبستگی ۰/۴۸۴، ضعیف‌ترین رابطه را با فرهنگ کار داشته و در بین مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، بعد مشارکت، با ضریب همبستگی ۰/۸۰۵، قوی‌ترین و بعد تعهد سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۵۵۷، ضعیف‌ترین رابطه را با بهره‌وری کارکنان داشته است. بنابراین به طور کلی می‌توان گفت فرهنگ کار نقش مؤثری در توسعه و بهره‌وری کارکنان دارد و می‌تواند میزان بهره‌وری و کیفیت کار را در کارکنان دانشگاهی افزایش دهد.

پیشنهاده‌ها

این پژوهش نشان داد مؤلفه‌هایی چون ابعاد سازمانی، فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و اقتصادی به ترتیب بیشترین اهمیت را در افزایش بهره‌وری کارکنان اداری در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار دارا می‌باشند. بنابراین ضروری است که مدیران و مسئولان ضمن توجه به این مؤلفه‌ها، زمینه را برای بهبود این عوامل فراهم نموده تا کارکنان بتوانند سازمان را به بهره‌وری لازم در سطوح مختلف فعالیت خود برسانند. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌گردد که با توجه به شناخته شدن مؤلفه‌ها و ابعاد سازمانی و فرهنگی به عنوان مهمترین عوامل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌های شهرستان سبزوار، توجه ویژه‌ای به این عوامل داشته باشند و زمینه ایجاد چنین

رشدی را برای کارکنان خود ایجاد نمایند و همچنین حمایت های سازمانی خود را از طریق ایجاد کردن قوانین و مقررات مورد نیاز در زمینه‌های سازمانی و فرهنگی افزایش دهند. در پایان بر اساس نتایج حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده و تحلیل‌های آماری انجام شده، پیشنهاد می‌شود که جامعه‌شناسان و پژوهشگران اجتماعی آینده نکات مهم ذیل را مد نظر قرار دهند:

- ۱- توصیه می‌شود پژوهشگر قبل از شروع تحقیق، آگاهی نسبتاً کاملی از ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی و حتی محیطی جامعه آماری مورد بررسی داشته باشد تا بتواند ضمن کنترل موانع احتمالی، از تأثیرات نامطلوب آنها در سنجش متغیرها جلوگیری نماید.
- ۲- جهت افزایش اعتبار پژوهش و قدرت تعمیم بالا از سایر روش‌های جمع‌آوری داده مانند روش‌های مصاحبه گروهی، برگزاری جلسات هم‌اندیشی، مشاهده مشارکتی و روش‌های تحلیل محتوا بیشتر استفاده گردد تا از این طریق بتوان در جاهایی که روش پیمایشی با اتکا به پرسشنامه قادر به سنجش دقیق متغیرهای مورد نظر نیست، به داده‌های معتبر دست یافت.
- ۳- می‌توان اثر فرهنگ کار را بر سایر متغیرهای وابسته نظیر مشارکت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، میزان رضایت مندی شغلی، مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی و مانند اینها مورد بررسی قرار داد.
- ۴- متغیرهای میانجی دیگر نظیر محیط کاری، استرس و فشار کاری و نظایر آن به بوته آزمایش گزارده شوند و چگونگی تأثیر آنها بر متغیرهای توانمندساز جامعه‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان مورد تحلیل قرار گیرند.
- ۵- نکته آخر اینکه که باید میزان فرهنگ کار کارکنان، متناسب با سطح بهره‌وری مطلوب در دانشگاه، از دیدگاه ارباب رجوع و مراجعین دانشگاه نیز مورد سنجش و ارزیابی واقع شود.

منابع

- ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری، (۱۳۸۳)، توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، چاپ هشتم، تهران: نشر نی.
- جعفری مصطفی و حبیبی محمود، (۱۳۸۱)، «فرهنگ کار»، ماهنامه تدبیر، ۱۳ (۱۲۵)، صص ۷۰-۷۳.
- چلبی، مسعود، (۱۳۸۵)، تحلیل اجتماعی در فضای کنش مقالات «تعهد کار» و «مطالعه پیمایشی اخلاق کار در سه شهر ایران»، چاپ اول، تهران: نشر نی، صص. ۱۲۹-۱۸۸.
- حاجی جباری علیرضا و سرآبادانی مهدی، (۱۳۸۶)، راهنمای کاربردی ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- حائری اردکانی محمود، (۱۳۸۷)، «ارزیابی گسترش اتحادیه تجاری «اکو»، فصلنامه پژوهشهای اقتصادی: رشد و توسعه پایدار، شماره ۲۵ (۲۶)، صص ۱۷۹-۲۰۴.
- زحمتی محمد حسین، (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر توانمندسازی بر بهره وری کارکنان: کارکنان سازمان مالیاتی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، صص ۱۲۰.
- طالقانی غلامرضا، فرهنگی علی اکبر، تنعمی محمدمهدی و زرین نگار محمدجعفر، (۱۳۹۰)، «بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری مطالعه ی موردی: بانک سامان»، فصلنامه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران دوره ۳، شماره ۷ پاییز ۱۳۹۰ صص ۱۱۵-۱۳۰.
- ظهیری نیا مصطفی، نیکخواه هدایت الله، بهروزیان بهروز، (۱۳۹۵)، «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه های شهرستان بروجرد»، فصلنامه ی مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، (۴)، بهار ۱۳۹۵ صفحات ۱۳۳-۱۴۴.
- گل افشانی علی، گوران اریمی ارسطو و فضلی سیده فاطمه، (۱۳۹۴)، «رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران»، مجله مهندسی فرآیندها، (۲) بهار و تابستان صص ۱۲۵.
- گیدنز آنتونی، (۱۳۷۳)، مقدمه ای بر جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
- محمودی علی، (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری با منظرهای عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی»، فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، شماره ششم، تابستان، صص ۱۰۹-۱۱۸.

- مورهد جی وگریفین آر، (۱۳۸۰)، *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلام رضا معمار زاده، چاپ هشتم، تهران، انتشارات مروارید.
- میرکمالی، محمد، (۱۳۸۳)، *مبانی مدیریت منابع انسانی*، چاپ اول، تهران: نشر یسپرون.
- Abeysekera, I. & Guthrie, J. (2004). Human capital reporting in a developing nation. *The British Accounting Review*, 36: 251-268.
- Beloor Vanishree, Nanjundeswaraswamy T S, Swamy D R.(2017). "Employee Commitment and Quality of Work Life-A Literature Review". *The International Journal of Indian Psychology*. January-March, Volume 4, Issue 2, No. 86, pp. 2349-3429.
- Chompookum, D., Derr, B. C. (2004). "The Effects of Internal Orientations on Organizational Citizenship Behavior", *Thailand Career Development International journal*, 9, pp. 406-423.
- Crispin Chipunza and Bulelwa Malo (2017). "Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology". *Problems and Perspectives in Management*, 15 (2), pp. 148-161.
- Danica Bakotić (2016). "Relationship between job satisfaction and organizational performance", *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29:1, pp.118-130.
- Denison, Daniel (2000), "Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Chang?" *International Institute for Management Development*, Chapter 2, 290-325.
- Jha, S. K. (2014). "Creating work culture for talent management". *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 4(4), pp. 47-54.
- Kabelo Kelepile Minerals Development Company, Gaborone, Botswana(2015). "Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC", *International Journal of Research in Business Studies and Management*. Volume 2, Issue 9, September, PP. 35-45 ISSN 2394-5923.
- Mahdihyeh Mohammad, Nakhaei Hossein, Kebriaei Ali.(2016). "Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran". *International journal of humanities and cultural studies*. volume3 issue 3 December ISSN 2356-5926. <http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/index>, pp. 170-177.
- Paglis, L. & Green, S (2002). "Leadership self-efficacy and manager, motivation for leading change". *Journal of organizational behavior*, 23, pp. 215-235.
- Smith, A. & Noble, C. (2004). "The Impact of Organizational Change". *Journal of Training and Development*, 8(2), 94- 110.
- Suutari, V. & Taka, M. (2004). "Career anchors of managers with global careers", *Journal of Management Development*, 23(9), pp. 847-899.