

**مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های دولتی
شهرستان سبزوار**

مهدی مرادی^۱

علیرضا کلدی^۲

سید محمد سید میرزایی^۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۰۷/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۲۷

چکیده

توسعه فرهنگ کار مطلوب سازمانی، در سازمان‌های موفق بستگی به توانمندی و خلاقیت افراد برای مشارکت فعالانه در اقدامات و مدیریت صحیح فرهنگ کار دارد. در این پژوهش، تأثیر متغیر مستقل فرهنگ کار با ابعاد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان با ابعاد خلاقیت، تعهد سازمانی، مشارکت و رضایت شغلی در جامعه تحت مطالعه از طریق ایجاد شاخص با روایی و پایایی قابل قبول سنجیده شده است. هدف این پژوهش مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار می‌باشد. روش تحقیق بر اساس رهیافت علمی و از نوع پیمایشی است و از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان ۲۰۵ نفر محاسبه شده است. نتایج حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های فرهنگ کار با هر یک از مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های فرهنگ کار، بعد سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۷۵۴، قوی‌ترین و بعد 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. همچنین بر اساس ضریب بتای رگرسیون، مجموع ابعاد فرهنگ کار ۶۸ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان را تبیین می‌کنند.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، بهره‌وری، کارکنان اداری، دانشگاه‌های دولتی، سبزوار.

۱- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران.

۲- استاد گروه جامعه‌شناسی واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران. (نویسنده مسئول). arkaldi@yahoo.com

۳- استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

مقدمه

در عصر دانایی محوری، ارزشمندترین سرمایه سازمان‌های پیشرو، فرهنگ کار سازمانی و مهمترین روش کسب موفقیت آن‌ها، مدیریت و پیاده‌سازی صحیح و کارآمد این مسأله به‌شمار می‌رود. استقرار و نهادینه شدن فرآیندهای مدیریت فرهنگ کار در سازمان تأثیر بسیار تعیین‌کننده‌ای در ارتقای توان تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و نوآوری سازمانی داشته و در نتیجه، موفقیت و رقابت‌پذیری سازمان‌های فرهنگ‌محور را در برخواهد داشت. میزان بکارگیری فرآیندهای توسعه فرهنگ کار مطلوب سازمانی، در سازمان‌های موفق بستگی به توان و تمایل افراد برای مشارکت فعالانه در اقدامات مدیریت صحیح فرهنگ کار دارد. برخی از کشورهای توسعه یافته از مدت‌ها قبل مهم‌ترین و تنهاترین منبع رشد اقتصادی خود را نیروی انسانی قلمداد نموده‌اند که از طریق تخصص، مهارت، تجربه و خلاقیت خود، سازمان را به سمت رسیدن به اهدافش پیش می‌برد و دستیابی سازمان به مزایایی رقابتی را تسهیل می‌نماید. لذا بسیاری از کشورها و سازمان‌ها بر این عامل با ارزش سرمایه‌گذاری نموده و سعی در بارور نمودن آن دارند. در نتیجه جوامعی به پیشرفت و ترقی و تعالی سازمانی رسیده‌اند که توانسته‌اند این نیروها و استعدادها را نهفته را از بالقوه به بالفعل تبدیل نمایند (رابینز، ۱۳۸۲: ۱۲۳). از فرآیندهای مؤثر در کارایی سازمان، تعهد و پایبندی کارکنان است که می‌تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی‌تر برای حفظ سازمان منجر شود (Paglis & Green, 2002: 230).

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، مقدار تولید و قابلیت کارایی افراد بالا می‌رود و فقدان این عامل، عدم رضایت شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کندی کاری و غیبت‌های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد را در پی دارد (Chompookum & Derr, 2004: 406). بنابراین درک فرایند ایجاد تعهد برای سازمان و جامعه مفید است زیرا موجب ابداع کارکنان، ماندگاری بیشتر در مؤسسه و قدرت رقابت زیادتر مؤسسه شده در عین حال جامعه نیز از بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها و کیفیت بهتر محصولات بهره‌مند می‌شود (Korkmaz & Arpact, 2009: 72). آموزش عالی محور اصلی توسعه‌ی انسانی در سراسر جهان می‌باشد. دانشگاه‌ها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند. اما مجموعه‌ی بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی در هر کشور شامل دانشکده‌ها، نهادهای آموزشی فنی، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی، مراکز یادگیری از راه دور و بسیاری دیگر مؤسساتی 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 بتواند خود را به‌طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نماید؛ تحقق این مهم مستلزم آن است که درون

داده‌های آن شامل سرمایه، ساختمان، تجهیزات، برنامه، امکانات و نیروی انسانی (استاد و دانشجو) است. فراگرد دانشگاه شامل آموزش، پژوهش، عرضه خدمات، حفظ و انتقال میراث فرهنگی و تکنولوژی است و برون‌داده‌های آن دربرگیرنده نیروی انسانی متخصص و خیره در زمینه نوآوری، اختراع، اکتشاف علمی، تولید و گسترش مرزهای دانش است (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. کیفیت زندگی کاری، نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شغلی که به نقش یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل تولید مانند سرمایه تنزل کرده و دچار از خود بیگانگی شده، پاسخ دهد (خنیفر، ۱۳۸۷: ۵۵).

دانشگاه‌های دولتی از مهمترین سازمان‌های علمی و دانش‌بنیان کشور هستند و با توجه به نقش با اهمیت این سازمان در کشور و خودکفائی آن و اعتباردهی به سازمان‌های دیگر، لزوم توجه به کارکرد نیروی انسانی شاغل در آن و نیز اهتمام در بالابردن سطح بهره‌وری این افراد بسیار محسوس است. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که چه عواملی بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در دانشگاه‌های دولتی مؤثرند؟ از آنجایی که دانشگاه بخش عمده تأثیرگذاری در هر جامعه است و دارای ویژگی توسعه مستمر و نیز الگوی نقش‌آفرین هم هست، مطالعه مشاغل دانشگاهی در جایگاه اصلی خود لازم است، در گذشته فقط تعداد اندکی از مردم از دانشگاهیان نفع می‌بردند، با گذشت زمان و ایجاد شرایط جدید اکثر شغل‌های جدید مخصوصاً مشاغل مهم به آموزش نیاز پیدا کردند، اکنون با افزایش چشمگیر تعداد استادان و برنامه‌های آموزش عالی عده بیشتری از تحصیلات دانشگاهی بهره می‌برند (Suutari & Taka, 2007: 850). با توجه به این نگرش‌ها مطالعه جامعه‌شناختی اثرات ابعاد فرهنگ کار سازمانی و بهره‌وری کارکنان در جامعه ایران نیازمند یک بررسی جامع و تحلیلی است و این پژوهش نیز در حوزه کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی استان خراسان رضوی در شهرستان سبزوار در سال ۱۳۹۶ جهت سنجش رابطه ابعاد فرهنگ کار سازمانی بر بهره‌وری آنان انجام گرفته است تا اثر مجموعه ابعاد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان مورد سنجش قرار گیرد و رابطه فرهنگ کار با میزان خلاقیت، تعهد سازمانی، مشارکت و رضایت شغلی 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 بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار تأثیر دارد و آیا مؤلفه‌های فرهنگ کار می‌تواند نقش مؤثری در افزایش بهره‌وری کارکنان اداری و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای آن باشد. جهت پاسخ به این سؤالات، دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار را با توجه به این که تاکنون پژوهشی در آن انجام نشده و نقش مؤثری در بهره‌وری سازمان‌های ما دارد مورد بررسی قرار دادیم. مهمترین عامل مؤثر

بر رشد بهره‌وری عوامل تولید، سرمایه‌ی انسانی و توسعه‌ی این منبع از طریق آموزش به‌ویژه آموزش عالی و تربیت متخصصان مورد نیاز کشور است. توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی حتی در شرایط کمبود سایر منابع مادی و فیزیکی می‌تواند راه پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور را هموار سازد (زمانی، ۱۳۸۸: ۳).

برخی از محققان همچون ماکس وبر با دیدی جامعه‌شناختی و تاریخی به مطالعه‌ی تطبیقی سازمان‌ها پرداخته‌اند. به عقیده‌ی وبر، کارهایی که جهت تحقق اهداف سازمان صورت می‌گیرد، باید به صورت روشن و صریح و به عنوان وظیفه‌ی رسمی به افراد واگذار شود. اصل تقسیم کار ایجاب می‌کند تنها از کارشناسان متخصص در هر رشته استفاده شود و در مقابل متخصصان هم، برای انجام وظایف تخصصی خود، مسئول شناخته شوند. اصل تخصص که لازمه تحقق توسعه جوامع است، با زندگی اجتماعی و اقتصادی کنونی جوامع بشری عجین شده است. به اعتقاد وبر، گماردن افراد در سازمان باید براساس شایستگی و کاردانی و صلاحیت فرد انجام گیرد و تشویق و تنبیه بر اساس شایستگی یا بی‌لیاقتی افراد در کار و به‌طور واقعی صورت پذیرد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۰). فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی‌شدن روند تکاملی خود را طی می‌نماید. عصاره فرهنگ کار چگونگی تولیدات ملی و میزان آن می‌باشد که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد. فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی نشأت می‌گیرد. چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه دانسته و کار را فعالیت‌های اقتصادی منجر به ارزش افزوده در نظر بگیریم؛ فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳).

مسئله توسعه فرهنگ کار مطلوب سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌ها می‌باشد. نباید فراموش کرد مدیران برای ایجاد و رشد فرهنگ مطلوب سازمانی، با عاملی چون انسان روبرو هستند که بسیار پیچیده است. انسان، توان، انگیزه، اعتقاد و باورهایی نهفته در درون دارد که باید در جهت مثبت بالفعل شود و این جز در سایه یک مدیریت کارا و قوی محقق نمی‌شود. به‌طور کلی می‌توان گفت نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش جزء تشکیل‌دهنده فرهنگ کار در سازمان، نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارایی مطلوب است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۱: ۷۳). واژه بهره‌وری برای نخستین بار به‌وسیله‌ی فرانسوا کنه^۱ فرانسوی، ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) به کار برده شد. کنه با

1- François Quesnay

طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی می‌داند (طاهری، ۱۳۷۸: ۱۳۰). در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره^۱ بهره‌وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. بهره‌وری از واژه‌های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. به عبارتی بهره‌وری، فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس است. پیتر دراگر می‌گوید: می‌توان ادعا کرد که انفجار بهره‌وری، مهم‌ترین پیشامد اجتماعی یکصد سال گذشته، و موضوعی است که در تاریخ همانند نداشته است. برخی از نویسندگان تاریخ آغاز مطالعات مدیریتی را به وودر ویلسن^۲ نسبت می‌دهند. او علم اداره کردن را در سال ۱۸۸۷ مطرح کرد. از کلام اندیشمندانی از قبیل ویلسن، گودنو^۳ و دیگران به‌وضوح می‌توان استنباط کرد که اداره نه‌تنها علم است بلکه قلمرو اداره از سیاست جداست و هدف اصلی علم اداره، همانا بهره‌وری است و از دیدگاه بسیاری، اصل شماره یک علم اداره به حساب می‌آید (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

در خصوص فرهنگ کار سازمانی و بهره‌وری کارکنان نظریه‌های متنوع و متعددی وجود دارد که ما از مهم‌ترین آن‌ها در این پژوهش در خصوص ارتباط فرهنگ کار سازمانی و توسعه بهره‌وری دانشگاهیان استفاده نموده‌ایم که ذیلاً به اختصار تشریح می‌نماییم:

نظریه سرمایه فکری^۴ و نظریه سرمایه انسانی^۵: برای اولین بار جان کنت گالبرایت^۶ در سال ۱۹۶۲ مفهوم سرمایه‌ی فکری^۷ را مطرح کرد. پیشتر سرمایه‌ی فکری از سوی پیتر دراگر^۸ در تعریف جامعه‌ی پسا سرمایه‌داری (همچنین در تعریف اصطلاح کارکنان دانشی) تشریح شده است. سرمایه‌ی فکری نوعی عامل تولید و دارایی (مانند سرمایه‌ی فیزیکی، انرژی، زمین) تلقی می‌شود که سازمان‌ها آن‌ها را برای دستیابی به موفقیت ترکیب می‌کنند. در نتیجه، سرمایه‌ی فکری ابزار فوق‌العاده تولید ارزش و توسعه‌ی اقتصادی است. در محیط به سرعت در حال تغییر و پیچیده‌ی امروزی، سازمان‌ها نیازمند کسب دانش و یادگیری هستند. سرمایه‌ی فکری یکی از دارایی‌های مهم استراتژیک در اقتصاد مبتنی بر دانش است که می‌تواند سازمان را برای نیل به این هدف مهم یاری کند. با چنین رویکردی، قابلیت‌های سرمایه‌ی فکری، یکی از دارایی‌های استراتژیک و فکری مهمی است که موجب افزایش کارایی سازمان می‌شوند.

-
- 1- Littere
 - 2- Woodre wilson
 - 3- Goodeno
 - 4- The theory of intellectual capital
 - 5- The theory of human capital
 - 6- John Kenneth Gallabrate
 - 7- Intellectual capital Theory
 - 8- Peter Drucker

سرمایه‌ی فکری تنها دارایی هر سازمانی است که مستهلک نمی‌شود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۱۷-۷۹۱).

نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی نیز بر این اصل متکی است که آموزش، توانایی‌های افراد را افزایش داده و از طریق ایجاد مهارت و تخصص در آن‌ها بر قدرت تولیدشان می‌افزاید. در حقیقت، آموزش از جمله عوامل مهمی است که بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد؛ به این ترتیب که هر قدر افراد از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند، بهره‌وری تولید افزایش یافته و سطح درآمد آن‌ها بیشتر خواهد شد. سرمایه‌ی انسانی قلب سرمایه‌ی فکری است و مجموعه‌ای از دانش، مهارت، سرمایه‌ی انسانی و نیز شامل تجربه و مهارت ابتکار و توانایی کارکنان تلقی می‌شود؛ توانایی حرفه‌ای، تخصص، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان (SU & Wang, 2012, pp 32)، رضایت‌مندی، تعهد سازمانی، کار گروهی، حل مسأله، اعتماد به نفس، تمایل به تسهیم دانش (Abeysekera & Guthrie, 2004, pp 25) را نیز در برمی‌گیرد.

نظریه تیپ شخصیتی تالکوت پارسونز^۱: پارسونز با ارائه مدل چهاروجهی آجیل تصریح می‌کند تفاوت بنیانی ممالک مدرن و سنتی، جهت‌گیری‌های ارزشی افراد در انجام کنش و به بیان دیگر تیپ شخصیتی افراد است. تیپ شخصیتی غالب، در جوامع توسعه‌یافته، ابزاری^۲ و تیپ شخصیتی غالب در جوامع سنتی، ابزاری^۳ 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 پارسونزی، جایگاه کار و جوه 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 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 چندبعدی است، پارسونز در مدل‌سازی چهاروجهی از خرده‌نظام‌ها و تفکیک چهار خرده‌نظام ارگانیک، شخصیت، اجتماع و فرهنگ از یکدیگر، قائل به ارتباط سیبرنتیک بین خرده‌نظام‌های مذکور و تبادل اطلاعات از فرهنگ به سمت خرده‌نظام‌های پایین‌تر از خود و انتقال انرژی از خرده‌نظام ارگانیک به خرده‌نظام‌های بالاتر است. به تبع این مدل برای کار نیز می‌توان چهار بعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قایل شد (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۳۰).

-
- 1- Talcott Parsons Personality Brigade Theory
 - 2- Instrumental
 - 3- Expressive

مدل فرهنگ سازمانی دنیسون^۱: فرهنگ سازمانی، یکی از جدیدترین واژه‌های ادبیات مدیریت و جامعه‌شناسی سازمان‌ها است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت و علوم اجتماعی قرار گرفته است.

اوچی^۲، پیترز و واترمن^۳ در زمینه‌ی فرهنگ سازمانی معتقد هستند که نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد، و اعتقاد دارند که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه‌ی شخصیتی آن‌ها کاوش صورت گیرد. بر این اساس برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، باید در فرهنگ سازمان تحقیق شود. همانند افراد، سازمان‌ها نیز دارای شخصیت‌هایی می‌باشند، که این قالب شخصیتی سازمان را، فرهنگ آن سازمان می‌گویند. دنیسون، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمند می‌داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات‌ها را تعیین می‌کند. او عقیده دارد، فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کنند. دنیسون بیان می‌دارد، فرهنگ به‌آسانی قابل رویت و تماس نیست؛ اما افراد سازمان به‌گونه‌ای با اهمیت، آن را به‌خوبی می‌شناسند و قانون فرهنگ از هر قانون دیگری قوی‌تر است. در بسیاری از سازمان‌ها این مهمترین پیام و برداشت از فرهنگ است. مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) دارای مؤلفه‌های مشارکتی (توانمندسازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی)، انعطاف‌پذیری (به‌وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) می‌باشد. شاید یکی از بهترین مدل‌های مناسب برای ارزیابی و توصیف فرهنگ سازمانی، مدل دنیسون باشد (Denison, 2000, 325-290).

مدل بهره‌وری گودوین^۴: در این مدل عوامل مؤثر در سه سطح فردی، شغلی و سازمانی در نظر گرفته شده است. مسیر حرکت برای بهبود بهره‌وری از بعد انسانی در سطح فردی آغاز شده و تا اجرای برنامه‌های عملی تداوم می‌یابد. تحقق این برنامه‌ها در نهایت، رشد فردی، افزایش سود و رشد سازمانی را در برخواهد داشت که می‌توان از آن به اثربخشی کل یاد کرد. عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری در مدل گودوین بر اساس هدف اصلی در پژوهش ما عبارتند از: آموزش، مشارکت، صفا و آرامش، روش انجام کار، ارتباطات، برنامه‌ریزی و کنترل، نگرش و انگیزش و خلاقیت (خاکی، ۱۳۹۰: ۶۷).

1- Denison's Organizational Culture Model

2- Ouchi

3- Peters and Waterman

4- Goodwin Productivity Model

در زمینه پیشینه تجربی پژوهش، پژوهش‌هایی وجود دارد که فرهنگ کار را پیش‌نیازی برای بهره‌وری دانسته‌اند که به اختصار بیان می‌کنیم:

بلور و همکاران (Beloor et al, 2017:2349-3429) 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 چندبعدی 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. این اجزاء کیفیت زندگی کاری ممکن است بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد، همچنین ممکن است میزان احتباس را افزایش دهد.

کریسپن و بوللو (Crispen and Bulelwa, 2017: 148 161-148) در پژوهشی با عنوان «فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه‌ها در آفریقا» بیان نموده‌اند بخش آموزش عالی آفریقای جنوبی تغییرات ساختاری را به‌وجود آورد که منجر به ایجاد دانشگاه‌های فناوری شد. با این وجود، هیچ مطالعه شناخته‌شده‌ای وجود ندارد که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در میان متخصصان دانشگاهی را در این نوع جدید از مؤسسات در کشور بررسی کند. پاسخ‌دهندگان این مطالعه، درک مثبتی از فرهنگ سازمانی با متخصصین دانشگاهی نشان دادند که رضایت از روابط همکاران، حمایت از نظارت و کار خود و نیز رضایت متوسط از فرصت‌های پیشرفته موجود را نشان می‌دهد. متخصصان علمی، با این حال، از دستمزد دریافتی خود ناراضی بودند. همبستگی معناداری بین فرهنگ سازمانی کلی و رضایت شغلی مشاهده شد.

مه‌دیه و همکاران (Mahdiyeh et al , 2016:177_170) 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. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری رابطه مثبت دارد. در نتیجه، این مطالعه می‌تواند شکاف تاریخی را در مورد فرهنگ و بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های دولتی در ایران پر کند.

دانیکا (Danica, 2016:130_118) 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 داد به این نتایج رسید که رابطه‌ی صحیح 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.

کابلو (Kabelo, 2015: 45-35) در مقاله‌ای با نام «تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت بهره‌وری و کیفیت در واحد عملیات الماس»، شرکت بازرگانی الماس^۱ بوتسوانا را بررسی می‌کند. وی ارزیابی می‌کند که چگونه محیط فرهنگی یک سازمان بر بهره‌وری و مدیریت کیفیت تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. هر دو فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر مدیریت بهره‌وری و مدیریت واحد عملیات الماس تأثیر گذاشت.

ژا (Jha, 54-2014: 47) 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 استعداد را نمودار می‌سازد. امروزه، مدیران شرکت‌های بسیار عالی اهمیت تأکید بر مدیریت استعداد را به‌خوبی درک کرده‌اند. محمودی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور در استان آذربایجان غربی نشان دادند 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).

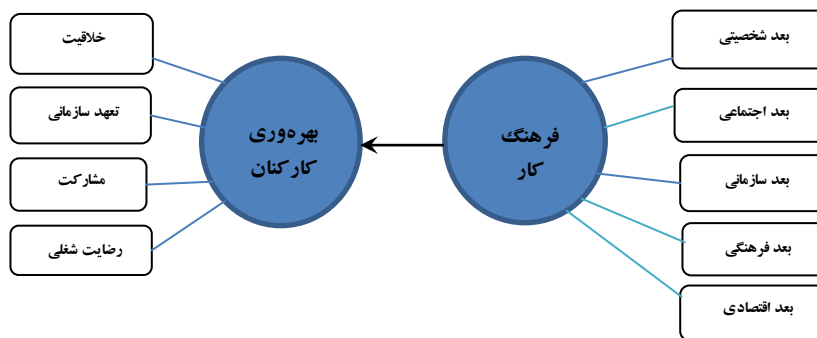
ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد به این نتیجه رسیدند که میانگین نمره‌ی فرهنگ کار و ابعاد آن در سطح متوسط به بالاست. نتایج دیگر نیز نشان داد روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سنوات کاری و تحصیلات، رابطه‌ی مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۳-۱۴۴).

گل‌افشانی و همکاران (۱۳۹۴) 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، ۱۳۹۴: 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 داده‌اند. موضوع تحت مطالعه در این پژوهش تعهد در کار است. مفهوم اخیر متغیر و وابسته نهایی را در این

تحقیق تشکیل می‌دهند. تعهد در کار به‌عنوان یک سازه، خود از چهار بعد اصلی تشکیل می‌شود شامل: تعهد عمومی کار، تعهد سازمانی کار، تعهد حرفه‌ای کار و تعهد گروهی (رابطه‌ای کار). 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 مسؤلیت در کار در قبال جامعه کل افزایش می‌یابد. همچنین هرچه مشارکت اجتماعی، احساس عدالت اجتماعی افزایش یابد، تعهد عمومی کار و احساس مسؤلیت افراد در کار افزایش می‌یابد (چلبی، ۱۳۸۵: ۱۲۹-۱۸۸).

بر اساس تحقیقات انجام شده، مطالعات داخلی و خارجی و آنچه در مبانی نظری پژوهش بیان شد، این پژوهش به دنبال سنجش اثرات ابعاد جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی در ابعاد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار با مدل چارچوب نظری ترکیبی ذیل می‌باشد:



نمودار شماره (۱): مدل نظری و مفهومی پژوهش

در تشریح و تفسیر مدل مفهومی این پژوهش می‌توان گفت که احتمال رابطه مثبت میان متغیرها و ابعاد فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان وجود دارد. بدین معنی که هر چه بعد شخصیتی، بعد اجتماعی، بعد سازمانی، بعد فرهنگی و بعد اقتصادی فرهنگ کار کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. و لذا فرهنگ کار با شاخصه‌های بعد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان با ابعاد و شاخص‌های خلاقیت، تعهد، مشارکت و رضایت شغلی تأثیرگذار است و تقویت می‌شود. با وجود این در این پژوهش، کارکنان اداری دانشگاه به یک فرهنگ کار قوی و مثبت با ابعاد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی تجهیز شده و در نتیجه بهره‌وری دانشگاه به کارکنان دارای

- خلاقیت، تعهد، مشارکت و با رضایت شغلی بالا نیاز دارد که در این پژوهش با پرسشنامه‌های فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی و بهره‌وری سازمان مورد سنجش و ارزیابی کمی قرار گرفته است. بر اساس اهداف تحقیق، فرضیه‌های ذیل برای این پژوهش ترسیم و تدوین شد:
- ۱- بعد شخصیتی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۲- بعد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۳- بعد سازمانی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۴- بعد فرهنگی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۵- بعد اقتصادی فرهنگ کار بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۶- فرهنگ کار بر خلاقیت کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۷- فرهنگ کار بر تعهد کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۸- فرهنگ کار بر مشارکت کارکنان دانشگاه تأثیر می‌گذارد.
 - ۹- فرهنگ کار بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر دارد.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش؛

فرهنگ سازمانی^۱: سازمان‌ها همانند افراد، شخصیت دارند؛ چنان‌که به قالب شخصیتی آن‌ها، فرهنگ سازمانی می‌گویند؛ به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، عبارت است از: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند. دنیسون، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمند می‌داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات‌ها را تعیین می‌کند. او عقیده دارد، فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کنند (Denison, 2000, 45).

فرهنگ کار^۲: فرهنگ کار عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده‌ی 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: ۷۳-۷۰). در این پژوهش، فرهنگ کار با پنج بعد (بعد شخصیتی، بعد اجتماعی، بعد سازمانی، بعد فرهنگی و بعد اقتصادی) سنجش و ارزیابی می‌شود که ذیلاً تشریح می‌گردد:

1- Organizational culture
2- Work culture

بعد شخصیتی^۱: شخصیت همان هویت فرد در سازمان است که هر چقدر کارکنان در سازمان احساس احساس آرامش و انگیزه و اعتماد و مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته باشند از فرهنگ کار بالایی در دانشگاه برخوردارند. بعد شخصیتی در این پژوهش با ۸ متغیر مستقل سنجیده و ارزیابی شده است: ۱- احساس آرامش در کار ۲- قبول مسئولیت داوطلبانه ۳- دانش و مهارت کارکنان ۴- خودجوشی و انگیزه کاری ۵- ریسک و خطرپذیری در کار ۶- اعتماد به نفس در کار ۷- پاسخگویی به ارباب رجوع ۸- علاقه‌مندی به راه‌حل‌یابی در مسائل کاری.

بعد اجتماعی^۲: بعد اجتماعی همان حس اتحاد و همبستگی و تعامل و روابط اجتماعی جهت انجام کار گروهی بین همکاران در دانشگاه را گویند که بالا بودن این بعد باعث فرهنگ کار قوی و مثبت در دانشگاه می‌شود. بعد اجتماعی در این پژوهش با ۶ متغیر مستقل سنجیده و ارزیابی شده است: ۱- روحیه تعاون و همکاری گروهی ۲- تبادل اطلاعات و نظرات کارکنان ۳- انتقال تجربیات مشترک کاری ۴- حمایت کارکنان از همدیگر ۵- روابط دوستانه و صمیمانه همکاران ۶- اشتیاق به کار گروهی و تیمی. بعد سازمانی^۳: هر گونه شاخص احساس امنیت و آزادی و ارزشمندی روابط کاری جهت اتخاذ تصمیمات بین همکاران و مسئولین و مدیران دانشگاه را بعد سازمانی گویند. بعد سازمانی در این پژوهش با ۹ متغیر مستقل سنجیده و ارزیابی شده است: ۱- اظهار نظر کارکنان در تصمیمات کاری ۲- حمایت سازمانی از منافع کارکنان ۳- احساس امنیت شغلی و ثبات کاری کارکنان ۴- اطلاع‌رسانی به موقع سازمان در کارها ۵- امکان ارتباط همکاران در مشکلات کاری ۶- انتقادپذیری مدیران سازمان ۷- ترغیب همکاری صمیمانه کارکنان توسط مدیران ۸- فرصت بهبود کیفیت کاری همکاران در سازمان ۹- احساس ارزشمندی و سودمندی کارکنان.

بعد فرهنگی^۴: هر گونه باورها و ارزش‌های اخلاقی جهت وفاداری و ایجاد خلاقیت و ابتکار فرهنگی کارکنان در سازمان را شامل می‌شود. بعد فرهنگی در این پژوهش با ۴ متغیر مستقل سنجیده و ارزیابی شده است: ۱- اعتقاد کارکنان به ارزش‌های اخلاقی و وفاداری به اهداف سازمان ۲- مشابهت باورها و ارزش‌های کارکنان و سازمان ۳- اهمیت ایده‌ها و نوآوری فرهنگی کارکنان ۴- پاداش ابتکارات فرهنگی کارکنان.

-
- 1- Personality Demension
 - 2- Social Demension
 - 3- Organizational Demension
 - 4- Cultural Demension

بعد اقتصادی^۱: شایستگی هر سازمانی در پرداخت حقوق و مزایای عادلانه به کارکنان آن سازمان است که بعد اقتصادی در این پژوهش با ۳ متغیر مستقل سنجیده و ارزیابی شده است: ۱- پرداخت حقوق و مزایا ۲- عادلانه بودن پرداختی‌ها به کارکنان. ۳- مدیریت شایسته سازمان در پرداخت حقوق. بهره‌وری^۲: بهره‌وری یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است. بهره‌وری روش و بینشی است که از طریق به‌کارگیری راه‌های مختلف و عقلانی سعی در جلوگیری از اتلاف نیرو، انرژی، منابع و زمان داشته و ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها را ارتقاء می‌دهند. به‌عبارتی بهره‌وری یعنی هوشمندانه کار کردن. بهره‌وری نیروی انسانی (کارکنان)^۳: عامل نیروی انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان که از یک‌سو به‌طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت می‌کند و از سوی دیگر به‌عنوان یک عامل ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۰). در این پژوهش، بهره‌وری کارکنان با ۴ شاخص یا عامل خلاقیت^۴، تعهد سازمانی^۵، مشارکت^۶ و رضایت شغلی^۷ سنجش و ارزیابی می‌شود که ذیلاً تشریح می‌گردد: می‌گردد:

تعریف مفهومی و عملیاتی خلاقیت: خلاقیت، تولید ایده‌های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد است که باهم کار می‌کنند. فعالیت خلاقیت، متشکل از سه عنصر مهارت‌های مربوط به حوزه خلاق، مهارت‌های تفکر و انگیزش درونی است و هر سه جزء، متأثر از محیط کار می‌باشند (زحمتی، ۹۲: ۴۷). در این پژوهش منظور از خلاقیت نمره‌ای است که کارکنان اداری در پاسخ به سوالات ۳۱ تا ۳۶ پرسشنامه‌ی پژوهش کسب می‌کنند. خلاقیت در این پژوهش با ۶ متغیر ذیل عملیاتی شده است: ۱- روش‌های جدید انجام کارها ۲- توانایی به چالش کشیدن آن‌ها ۳- تبدیل ایده‌ها به عمل ۴- به‌کارگیری روش‌های مختلف حل مسائل ۵- تازگی و بدیع بودن مسائل و کار محوله ۶- بیان طرح و نظرات جدید.

تعریف مفهومی و عملیاتی تعهد سازمانی: تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری او با آن سازمان می‌دانند. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن‌ها ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه برای رسیدن به اهداف سازمانی ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان. تعهد و پایبندی را دو طرز تلقی نزدیک به هم می‌دانند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر

-
- 1- Economical Demension
 - 2- Productivity
 - 3- Productivity of Human force
 - 4- Creativity
 - 5- Organizational Commitment
 - 6- Participation
 - 7- Job Satisfaction

می‌گذارند. به نظر آنان تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان و پایبندی یعنی اشتیاق بیشتر فرد به‌عنوان یک همکار برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰: ۱۵۹). در این پژوهش منظور از تعهد سازمانی نمره‌ای است که کارکنان اداری در پاسخ به سؤالات ۳۷ تا ۴۳ پرسشنامه‌ی پژوهش کسب می‌کنند. تعهد سازمانی در این پژوهش با ۷ متغیر ذیل عملیاتی شده است: ۱- تداوم پذیرش وظایف محوله ۲- شباهت ارزش‌های فردی و سازمان با همدیگر ۳- حساس بودن به سرنوشت سازمان ۴- افتخار به عضویت در سازمان ۵- موفقیت شغلی فرد در سازمان ۶- حساس تعلق به سازمان ۷- سختی ترک یا رهایی سازمان توسط کارکنان.

تعریف مفهومی و عملیاتی مشارکت: مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می‌شود به‌جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانائی‌های خود بهره‌گیرند، فکر کنند قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم‌گیری و مشارکت دخالت داشته باشند. مقصود از مشارکت کارکنان، انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضاء سازمان انجام می‌گیرد. این امر نوعی فرایند مشارکتی است که هدف آن تشویق و ترغیب کارکنان و اعضای سازمان به دادن تعهد و مشارکت هر چه بیشتر در امر موفقیت سازمان است. مشارکت روشی برای ایجاد وحدت و اتحاد بیشتر کارکنان است (smith & noble, 2004). در این پژوهش منظور از مشارکت نمره‌ای است که کارکنان اداری در پاسخ به سؤالات ۴۴ تا ۴۹ پرسشنامه‌ی پژوهش کسب می‌کنند. مشارکت در این پژوهش با ۶ متغیر ذیل عملیاتی شده است: ۱- تفویض اختیار به کارکنان ۲- مشارکت در تصمیم‌گیری ۳- ارزیابی عملکرد ۴- فرصت بیان عقاید و علایق ۵- تقویت رابطه دوستی بین کارکنان ۶- اطلاع از نتایج تصمیمات اخذ شده در سازمان.

تعریف مفهومی و عملیاتی رضایت شغلی: رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (میرکمالی، ۱۳۸۳: ۹۰). در این پژوهش منظور از رضایت شغلی نمره‌ای است که کارکنان اداری در پاسخ به سؤالات ۵۰ تا ۵۵ پرسشنامه‌ی پژوهش کسب می‌کنند. رضایت شغلی در این پژوهش با متغیرهای ذیل عملیاتی شده است: ۱- دریافت حقوق منصفانه ۲- دریافت مزایای جانبی ۳- روال‌های اداری سالم ۴- دوستی فعالیت‌های شغلی ۵- پیشرفت متناسب شغلی ۶- لذت بردن همکاران از با هم بودن.

روش

این پژوهش، براساس هدف، از دسته پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمام سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی و پژوهشی، به‌خصوص دانشگاه‌های دولتی شهر

سبزوار است و براساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نیاز توصیفی و از نوع همبستگی است که در آن روابط متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از یک مطالعه میدانی در میان کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی 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 بقیه‌الله (عج)، دانشگاه فن‌آوری‌های نوین و دانشگاه علوم قرآنی) استفاده شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه‌های فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی و بهره‌وری سازمان استفاده گردید و در پایان با اصلاحات در برخی از سؤالات پرسشنامه محقق ساخته تدوین شد. پرسشنامه این پژوهش 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 پاسخ‌دهندگان، نوع استخدام و محل خدمت پاسخ‌دهندگان. ۳۰ سؤال برای سنجش فرهنگ کار که توسط جعفری و حبیبی (۱۹۹۸) تعیین و دارای پنج بعد شخصیتی، اجتماعی، سازمانی، فرهنگی و اقتصادی و ۲۵ سؤال برای سنجش بهره‌وری کارکنان که بر اساس پرسشنامه عملکرد سازمانی (اچیو) هرسی و گلد اسمیت^۱ (۱۹۸۰) با طیف پنج‌تایی لیکرت در نظر گرفته شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار بودند که در سال تحصیلی ۹۶ به خدمت اشتغال داشتند. این تعداد شامل ۴۳۳ نفر می‌باشد. نمونه آماری مناسب برای پژوهش، طبق فرمول کوکران و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵، تعداد ۲۰۵ نفر محاسبه شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بین ۲۴۰ نفر از کارکنان اداری توزیع شد و تعداد ۲۰۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و اعتبار پرسشنامه تعیین شود. به‌منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست 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 نشان‌دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به‌عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. به‌منظور سنجش روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط اساتید راهنما و مشاور و متخصصان حوزه علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی تعیین شد.

1- Hersey and Gold Smith Organizational Performance Questionnaire

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی؛ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش حاضر طبق اطلاعات جدول (۱) نشان داد که از بین ۲۰۵ نفر پاسخ‌دهنده، (معادل ۷۲ درصد) را مردان و بقیه را زنان تشکیل می‌دهند. 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 دولتی شهر سبزوار مشغول به خدمت‌اند تا حدودی جوان هستند. همچنین از لحاظ سابقه کاری هم بیشتر افراد سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال دارند که این هم از میانسالی جامعه پژوهش حاضر نشأت می‌گیرد. به علاوه طبق یافته‌ها، ۴۱/۵ درصد پاسخگویان تحصیلات فوق لیسانس دارند که نشان از جمعیت کارکنان با تحصیلات بالا و عالی دارد.

جدول شماره (۱): ویژگی‌های کلی جمعیت‌شناختی نمونه آماری

ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی مورد بررسی	گزینه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۱۴۸	۷۲/۲	سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۴	۶/۸
	زن	۵۷	۲۷/۸		۱۰-۵ سال	۴۱	۲۰
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۴	۶/۸	۱۵-۱۱ سال	۵۲	۲۵/۴	
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۷	۵۷/۱	۲۰-۱۶ سال	۶۳	۳۰/۷	
	۴۱-۵۰ سال	۶۴	۳۱/۲	بالای ۲۰ سال	۳۵	۱۷/۱	
تحصیلات	بالای ۵۰ سال	۱۰	۴/۹	نوع استخدام	شرکتی	۲۰	۹/۸
	زیر دیپلم	۶	۲/۹		قراردادی	۱۰۴	۵۰/۷
	دیپلم	۱۷	۸/۳	پیمانی	۲۵	۱۲/۲	
	کاردانی	۱۵	۷/۳	رسمی	۵۶	۲۷/۳	
	کارشناسی	۷۰	۳۴/۱	دانشگاه محل خدمت	حکیم سبزواری	۷۶	۳۷/۱
	کارشناسی ارشد	۸۵	۴۱/۵		علوم پزشکی	۴۴	۲۱/۵
دکتری	۱۲	۵/۹	پیام نور		۳۲	۱۵/۶	
جمع و درصد کل	جمع فراوانی پاسخگویان	۲۰۵	۱۰۰٪	فرهنگیان	۱۸	۸/۸	
	درصد فراوانی پاسخگویان	۱۰۰٪		فنی امام خمینی	۱۳	۶/۳	
				فنی بقیه‌اله	۸	۳/۹	
			جمع و درصد کل	جمع فراوانی پاسخگویان	۲۰۵	۱۰۰٪	
				درصد فراوانی پاسخگویان	۱۰۰٪		

یافته‌های استنباطی؛ در ادامه داده‌های به‌دست آمده در قالب فرضیه‌های مطرح شده پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ ابتدا روابط دو متغیره و سپس روابط چند متغیره مورد آزمون قرار می‌گیرد. در این بخش داده‌های به‌دست آمده با توجه به این که متغیرهای مستقل و وابسته در سطح سنجش فاصله‌ای قرار دارند و از توزیع نرمال برخوردار هستند برای آزمون رابطه بین آن‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی، آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل دومتغیره و آزمون‌های تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. قبل از هر تحلیل بر روی داده‌ها، باید ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق با

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرونوف^۱ پرداخته شود تا بتوان سایر تحلیل‌ها و آزمون‌های پارامتریک را بر روی آن انجام داد. نتایج این آزمون در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول شماره (۲): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرونوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

عناصر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	آماره آزمون (z)	سطح معنی‌داری	عناصر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	آماره آزمون (z)	سطح معنی‌داری
فرهنگ کار (متغیر مستقل)	۳۰	۰/۹۴۱	-	۰/۰۰۰	بهره‌وری کارکنان (متغیر وابسته)	۲۵	۰/۸۸۹	۱/۱۹۱	۰/۰۰۰
بعد شخصیتی	۸	۰/۸۴۸	۱/۰۹۳	۰/۰۰۰	خلاصیت	۶	۰/۷۰۳	۱/۵۵۲	۰/۰۰۰
بعد اجتماعی	۶	۰/۸۴۹	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	تعهد سازمانی	۷	۰/۸۰۴	۱/۴۴۳	۰/۰۰۰
بعد سازمانی	۹	۰/۸۶۸	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰	مشارکت	۶	۰/۷۷۶	۱/۳۳۳	۰/۰۰۰
بعد فرهنگی	۴	۰/۷۶۵	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	رضایت شغلی	۶	۰/۶۰۸	۰/۹۶۸	۰/۰۰۰
بعد اقتصادی	۳	۰/۶۴۱	۰/۸۹۸						

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که 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 (۳): نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد	KMO	واریانس تبیینی	مقدار ویژه	آلفای کرونباخ (پایایی)	آزمون بارنت	خطای آزمون
خلاصیت بهره‌وری کارکنان	۰/۷۶۶	۰/۶۳۹	۴/۹۹۲	۰/۷۰۳	۲۳۲۲/۱۴	۰/۰۰۰
نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد تعهد سازمانی بهره‌وری کارکنان	KMO	واریانس تبیینی	مقدار ویژه	آلفای کرونباخ (پایایی)	آزمون بارنت	خطای آزمون
	۰/۸۲۸	۰/۴۷۸	۳/۴۰۲	۰/۸۰۴	۴۰۸۲/۱۰	۰/۰۰۰
نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد مشارکت بهره‌وری کارکنان	KMO	واریانس تبیینی	مقدار ویژه	آلفای کرونباخ (پایایی)	آزمون بارنت	خطای آزمون
	۰/۸۳۲	۰/۸۵۱	۵/۰۸۷	۰/۷۷۶	۲۵۱۲/۰۴۳	۰/۰۰۰
نتایج تحلیل عاملی تأییدی بعد رضایت شغلی بهره‌وری کارکنان	KMO	واریانس تبیینی	مقدار ویژه	آلفای کرونباخ (پایایی)	آزمون بارنت	خطای آزمون
	۰/۸۴۵	۰/۶۵۸	۳/۸۱۹	۰/۶۰۸	۱۰۶۹/۷۳	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۳) نشان می‌دهد که میزان ضریب KMO بیش‌تر از ۷۶ درصد است که نشان می‌دهد میزان اعتبار ابعاد بهره‌وری کارکنان در سطح قابل قبول قرار دارد. به عبارتی کلیه عناصر به کار رفته در متغیر بهره‌وری کارکنان، قدرت تبیین‌کنندگی متغیر را داشته‌اند. لازم به یادآوری است که قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و سؤالات قابل بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. اگر بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. جدول (۱۰) نشان می‌دهد که بار عاملی کلیه سؤالات متغیر بهره‌وری کارکنان بزرگ‌تر از ۰/۶ می‌باشند، بنابراین قدرت رابطه ابعاد متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان با سؤالات خیلی مطلوب است.

1- Kolmogorov-Smirnov Test

همچنین جدول نشان می‌دهد که خطای آزمون میانگین کلیه سؤالات متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان با سطح مطلوب کمتر از سطح معناداری ۰/۰۵ است، بنابراین میانگین کلیه سؤالات متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان از سطح مطلوبی برخوردار هستند.

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 مورد لزوم بررسی خواهد شد.

فرضیه اول: بین بعد شخصیتی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۴): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین بعد شخصیتی و بهره‌وری کارکنان

متغیر	بعد شخصیتی فرهنگ کار	بهره‌وری کارکنان
ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۵۵
سطح معناداری	۲۰۵	۰/۰۰۱
تعداد	۲۰۵	۲۰۵
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۵۵	۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۲۰۵
تعداد	۲۰۵	۲۰۵

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص بعد شخصیتی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به‌دست آمده عدد ۰/۶۵۵ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر بعد شخصیتی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه بعد شخصیتی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه بعد 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 ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین بعد شخصیتی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه بعد شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در ادامه آورده شده است.

جدول شماره (۵): تحلیل واریانس متغیر مستقل بعد شخصیتی فرهنگ کار بر 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	۲۳۳۲۷/۹۷۹	۲۶۶/۹۱۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۷۷۴۱/۶۳۱	۲۰۳	۸۷/۳۹۷	۸۷/۳۹۷		
کل	۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴				

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

نتایج جدول (۵) بیانگر آن است که بعد 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 (۶) آمده است:

جدول شماره (۶): تحلیل رگرسیون متغیرهای بعد شخصیتی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	خطای استاندارد	بتا	خطای استاندارد	بتا						
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	-	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۶۵۵	۰/۴۳۰	۲۶۶/۹۱۹	۰/۰۰۱
بعد شخصیتی	۰/۲۷۵	۰/۱۶۸	-۰/۱۱۲	-۰/۱۱۲	۱/۶۳۳	۰/۰۰۴				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (بعد شخصیتی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۶) نتایج حاصله را ارائه می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود با عنایت به ضریب تعیین به دست آمده ($R^2=0.430$) می‌توان استنتاج کرد متغیر بعد 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 بعد 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: ($۰/۲۷۵ \times$ بعد شخصیتی فرهنگ کار) + $۲۷/۷۲۱ =$ بهره‌وری کارکنان.

فرضیه دوم: بین بعد اجتماعی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۷): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین بعد اجتماعی و بهره‌وری کارکنان

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

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص بعد اجتماعی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد $۰/۶۹۷$ را نشان می‌دهد. این

تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره شصت و نهم، تابستان ۱۴۰۰

همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر بعد اجتماعی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه بعد اجتماعی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه بعد 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 ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست 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 ادامه آورده شده است.

جدول شماره (۸): تحلیل واریانس متغیر مستقل بعد اجتماعی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	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 (۸) بیانگر آن است که بعد اجتماعی 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 اجتماعی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۸) آمده است.

جدول شماره (۹): تحلیل رگرسیون متغیرهای بعد اجتماعی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	خطای استاندارد	بتا							
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۶۹۷	۰/۴۸۶	۱۷۲/۲۸۸	۰/۰۰۱
بعد اجتماعی	۰/۳۲۲	۰/۲۰۴	۰/۱۱۴	۱/۵۷۷	۰/۰۰۶				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (بعد اجتماعی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۹) نتایج حاصله را ارائه می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود با عنایت به ضریب تعیین به‌دست آمده ($R^2=0.486$) می‌توان استنتاج کرد متغیر بعد 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 بعد شخصیتی فرهنگ کار موجب ۰/۱۱۴ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد: $(۰/۳۲۲ \times \text{بعد اجتماعی فرهنگ کار}) + ۲۷/۷۲۱ =$ بهره‌وری کارکنان.

فرضیه سوم: بین بعد سازمانی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱۰): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین بعد سازمانی و بهره‌وری کارکنان

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

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص بعد 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 بعد سازمانی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه بعد سازمانی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه بعد 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 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 ادامه آورده شده است.

جدول شماره (۱۱): تحلیل واریانس متغیر مستقل بعد 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
باقیمانده		۱۳۵۸۳/۲۸۶	۲۰۱	۶۷/۵۷۹		
کل		۴۱۰۶۹/۶۱۰	۲۰۴			

تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره شصت و نهم، تابستان ۱۴۰۰

نتایج جدول (۱۱) بیانگر آن است که بعد سازمانی 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 بعد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۲) آمده است.

جدول شماره (۱۲): تحلیل رگرسیون متغیرهای بعد سازمانی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		مقدار تی	معماداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	ضریب بی	خطای استاندارد	بتا	خطای استاندارد						
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۳/۰۱۶	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۷۵۴	۰/۵۶۹	۱۳۵/۵۷۷	۰/۰۰۱
بعد سازمانی	۰/۸۴۸	۰/۱۴۳	۰/۳۸۷	۰/۳۸۷	۵/۹۴۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (بعد سازمانی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۱۲) نتایج حاصله را ارائه می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود با عنایت به ضریب تعیین به دست آمده ($R^2=0.569$) می‌توان استنتاج کرد متغیر بعد 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 بعد سازمانی فرهنگ کار موجب $۰/۳۸۷$ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر پیش بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد: $(۰/۸۴۸ \times \text{بعد سازمانی فرهنگ کار}) + ۲۷/۷۲۱ = \text{بهره‌وری کارکنان}$.

فرضیه چهارم: بین بعد فرهنگی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱۳): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین بعد فرهنگی و بهره‌وری کارکنان

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

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص بعد 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 بعد فرهنگی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه بعد فرهنگی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه بعد فرهنگی 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 ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست 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 بعد فرهنگی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در ادامه آورده شده است.

جدول شماره (۱۴): تحلیل واریانس متغیر مستقل بعد فرهنگی 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	۲۷۹۷۵۰۳۹	۴	۶۹۹۳/۴۶۰	۱۰۶/۸۱۹	۰/۰۰۰	
باقیمانده	۱۳۰۹۴/۵۷۱	۲۰۰	۶۵/۴۷۳			
کل	۴۱۰۶۹/۹۱۰	۲۰۴				

نتایج جدول شماره (۱۴) بیانگر آن است که بعد فرهنگی فرهنگ کار توان لازم جهت ورود به معادله رگرسیون را دارد. با توجه به اینکه مقدار F به‌دست 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 فرهنگی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۵) آمده است.

جدول شماره (۱۵): تحلیل رگرسیون متغیرهای بعد فرهنگی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	خطای استاندارد	بتا							
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-	۹/۵۲۲	۰/۰۰۰	۰/۷۲۷	۰/۵۲۹	۱۰۶/۸۱۹	۰/۰۰۱
بعد فرهنگی	۰/۸۷۲	۰/۲۸۹	۰/۴۴۱	۳/۷۱۴	۰/۰۰۰				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (بعد فرهنگی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیونی استفاده شده است. جدول (۱۵) نتایج حاصله را ارائه می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود با عنایت به ضریب تعیین به‌دست آمده ($R^2=0.529$) می‌توان استنتاج کرد متغیر بعد فرهنگی فرهنگ 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 بعد فرهنگی فرهنگ کار موجب ۰/۲۴۱ انحراف معیار تغییر در نمره فرصت‌های برابر می‌شود. حال با توجه به جدول فوق و بر اساس متغیر

تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره شصت و نهم، تابستان ۱۴۰۰

پیش‌بین، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد: $(0/872 \times \text{بعد فرهنگی فرهنگ کار}) + 27/721 =$ بهره‌وری کارکنان.

فرضیه پنجم: بین بعد اقتصادی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱۶): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین بعد اقتصادی و بهره‌وری کارکنان

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

در این بخش ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص بعد اقتصادی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد $0/484$ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط میان دو متغیر بعد اقتصادی فرهنگ کار و میزان بهره‌وری کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه بعد اقتصادی فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه بعد اقتصادی فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان بهره‌وری کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $sig=0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود. حال با توجه به وجود رابطه بین بعد اقتصادی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان، قدم بعدی تعیین نوع رابطه یا نوع تأثیر مؤلفه بعد اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد که با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام می‌شود که نتایج آن در ادامه آورده شده است.

جدول شماره (۱۷): تحلیل واریانس متغیر مستقل بعد اقتصادی فرهنگ کار بر متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان

متغیر وارد شده به معادله	منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	آزمون F	سطح معناداری
بعد اقتصادی فرهنگ کار	رگرسیون	۲۷۹۳۳/۱۲۵	۵	۶۹۸۳/۶۱۳	۱۰۵/۸۲۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۳۱۳۶/۴۹۵	۱۹۹	۶۵/۵۶۴		
کل		۴۱۰۲۹/۶۱۰	۲۰۴			

نتایج جدول (۱۷) 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

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

برآورد و آزمون تک‌تک ضرایب خطی استاندارد در تحلیل رگرسیونی مؤلفه بعد اقتصادی بر بهره‌وری کارکنان در جدول شماره (۱۸) آمده است.

جدول شماره (۱۸): تحلیل رگرسیون متغیرهای بعد اقتصادی فرهنگ کار و بهره‌وری کارکنان

مدل ۱	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		مقدار تی	معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	مقدار F	سطح معناداری
	ضریب بی	خطای استاندارد	بتا	خطای استاندارد						
عدد ثابت	۲۷/۷۲۱	۳/۰۱۶	-		۹/۵۲۲	۰/۰۰۰			۱۰۵/۸۲۳	۰/۰۰۱
بعد اقتصادی	۰/۷۲۷	۰/۲۶۹	-۰/۱۳۶		۲/۷۳۴	۰/۰۰۷				

جهت تعیین تأثیر متغیر مستقل (بعد اقتصادی فرهنگ کار) بر متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول (۱۸) نتایج حاصله را ارائه می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود با عنایت به ضریب تعیین به دست آمده ($R^2=0.234$) می‌توان استنتاج کرد متغیر بعد 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 بعد 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: ($۰/۷۳۷ \times$ بعد اقتصادی فرهنگ کار) + ۲۷/۷۲۱ = بهره‌وری کارکنان.

فرضیه ششم: فرهنگ کار بر بعد خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.

جدول شماره (۱۹): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین فرهنگ کار و خلاقیت کارکنان

متغیر	فرهنگ کار	خلاقیت کارکنان
ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۲۲
سطح معناداری		۰/۰۰۱
تعداد	۲۰۵	۲۰۵
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۲۲	۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱	
تعداد	۲۰۵	۲۰۵

در این جدول (۱۹) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص فرهنگ کار و میزان خلاقیت کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد ۰/۶۲۲ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط به بالا میان دو متغیر فرهنگ کار و میزان خلاقیت کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان خلاقیت 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 ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: فرهنگ کار بر بعد تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

جدول شماره (۲۰): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین فرهنگ کار و تعهد سازمانی کارکنان

متغیر	فرهنگ کار	خلاصیت کارکنان
فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۵۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی کارکنان	تعداد	۲۰۵
	ضریب همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵

در این جدول (۲۰) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص فرهنگ کار و میزان تعهد سازمانی کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد $0/557$ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط به پایین میان دو متغیر فرهنگ کار و میزان تعهد سازمانی کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان تعهد سازمانی 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 ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه هشتم: فرهنگ کار بر بعد مشارکت کارکنان تأثیر دارد.

جدول شماره (۲۱): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین فرهنگ کار و مشارکت کارکنان

متغیر	فرهنگ کار	مشارکت کارکنان
فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۰۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
مشارکت کارکنان	تعداد	۲۰۵
	ضریب همبستگی پیرسون	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵

در این جدول (۲۱) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص فرهنگ کار و میزان مشارکت کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد $0/805$ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و بالا میان دو متغیر فرهنگ کار و میزان مشارکت کارکنان دارد. بدین معنی که هر

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

چه فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان مشارکت کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان مشارکت کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $sig=0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه نهم: فرهنگ کار بر بعد رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

جدول شماره (۲۲): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون در باب رابطه بین فرهنگ کار و رضایت شغلی کارکنان

متغیر	فرهنگ کار	رضایت شغلی کارکنان
فرهنگ کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۵۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵
رضایت شغلی کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۵۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۰۵

در این جدول (۲۲) ضریب همبستگی پیرسون بین دو شاخص فرهنگ کار و میزان رضایت شغلی کارکنان محاسبه شده است. بر این اساس همبستگی به دست آمده عدد $۰/۶۵۶$ را نشان می‌دهد. این همبستگی نشان از رابطه مثبت و متوسط به بالا میان دو متغیر فرهنگ کار و میزان رضایت شغلی کارکنان دارد. بدین معنی که هر چه فرهنگ کار کارکنان افزایش یابد، میزان رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس هر چه فرهنگ کار کارکنان کاهش یابد، میزان رضایت شغلی کارکنان نیز کاهش می‌یابد. سطح معناداری این آزمون نیز برابر با $sig=0.001$ است. بنابراین می‌توان گفت که معناداری این آزمون در سطح ۹۹ درصد می‌باشد. بنا بر نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه فوق تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار بود. نتایج حاکی از آن بود که بین دو متغیر فرهنگ کار و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرهنگ کار به‌عنوان مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری قلمداد می‌شود. و فرهنگ قوی کار تأثیر مهمی در ارتقاء کیفیت و بهره‌وری نیروی کار سازمان دارد. به‌عبارت 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 حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های فرهنگ کار

با هر یک از مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های فرهنگ کار، بعد سازمانی، با ضریب همبستگی ۰/۷۵۴، قوی‌ترین و بعد 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. همچنین بر اساس ضریب بتای رگرسیون، مجموع ابعاد فرهنگ کار ۶۸ درصد از واریانس بهره‌وری کارکنان را تبیین می‌کنند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، ارتباط مثبت و معناداری بین بهره‌وری و هریک از مؤلفه‌های فرهنگ کار مشاهده شد که نتایج یافته‌های پژوهش حاضر در مورد اولویت و اهمیت ابعاد سازمانی و ابعاد فرهنگی در فرهنگ کار قوی کارکنان دانشگاه، با نتایج یافته‌های تحقیقات محمودی (۱۳۹۵)، گل‌افشانی و همکاران (۱۳۹۴)، که معتقد بودند بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد شباهت و همخوانی دارد؛ چرا که یکی از مهمترین خصوصیات عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مدامی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی کارکنان سازمان با 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 داشته کافی باشند و این نتایج با نتایج 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 داشته‌اند 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 کابلو (۲۰۱۵)، کریسپین و بولوا (۲۰۱۷) بلور و همکاران (۲۰۱۷)، دانیکا (۲۰۱۶)، 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 بهتر کارها می‌گردد. لذا چنین فرهنگی موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این مهم عامل مؤثری در جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه بهبود بهره‌وری است.

همچنین از نتایج یافته‌های پژوهش، مشاهده شد که میزان فرهنگ کار در کارکنان اداری دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار بالاتر از میزان متوسط بوده که با نتایج تحقیقات ظهیری نیا و همکاران (۱۳۹۵)، همخوانی دارد. عملکرد کارکنان نقشی حیاتی برای سازمان دارد؛ بنابراین یافتن

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

عواملی که بر روی عملکرد کارکنان و بهره‌وری آنان تأثیرگذار است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. تعیین معیارهای مناسب جهت گزینش نیروها می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر و دستیابی به سطوح مناسبی از بهره‌وری کمک نماید.

این پژوهش نشان داد مؤلفه‌هایی چون بعد سازمانی، بعد فرهنگی، بعد اجتماعی، بعد شخصیتی و بعد اقتصادی به ترتیب بیشترین اهمیت را در افزایش بهره‌وری کارکنان اداری در دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار دارا می‌باشند. بنابراین ضروری است که مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها 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 دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد که با توجه به اینکه در این پژوهش، مؤلفه‌ها و ابعاد سازمانی و فرهنگی به‌عنوان مهمترین و موثرترین عوامل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌های دولتی شهرستان سبزوار شناخته شده است، بنابراین توجه ویژه‌ای به این امر داشته باشند و زمینه ایجاد چنین رشدی را در کارکنان خود ایجاد نمایند و همچنین حمایت‌های سازمانی خود را از طریق ایجاد کردن قوانین و مقررات مورد نیاز در زمینه‌های گوناگون افزایش دهند. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد را فراهم کنند. از این‌رو مدیران باید فرهنگ موجود در سازمان‌های خود را تجزیه و تحلیل کنند، سازمان مطلوب و مورد نظر خود را تعریف کرده و فرهنگ و ارزش‌های مناسبی که اهداف آن‌ها را حمایت کند مشخص و سپس ایجاد نمایند. و در مواقع مورد لزوم برای طرد و یا اصلاح بعضی از فرهنگ‌های رایج سازمانی، راه‌حل‌های مناسبی را اتخاذ نمایند.

منابع

- الوانی، سیدمهدی؛ محمدی، سمیه؛ میرزایی، مهدی. (۱۳۹۰). اثر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری انسان، فصلنامه مدیریت، سال نهم، شماره ۲۸، زمستان، صفحات ۲۵-۳۸.
- توسلی غلامعباس. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران انتشارات سمت.
- جعفری، مصطفی؛ 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.
- چلبی مسعود. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم، چاپ دهم، تهران، نشر نی.
- حائری اردکانی، محمود. (۱۳۸۷). ارزیابی گسترش اتحادیه تجاری «اکو»، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی: رشد و توسعه پایدار، شماره ۲۵ (۲۶)، صص ۱۷۹-۲۰۴.

تغییرات اجتماعی - فرهنگی، سال هجدهم، شماره شصت و نهم، تابستان ۱۴۰۰

- خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه‌نویسی، چاپ سوم، انتشارات بازتاب.
- خیفرو، حسین. (۱۳۸۷). نظام پیشنهادات در سازمان (از نظریه تا کاربرد)، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن. (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، جلد سوم، ترجمه‌ی علی پارساییان و سید محمد اعرابی، چاپ هشتم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهره‌وری کارکنان ستاد سازمان امور مالیاتی کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری، صص ۴۵-۴۷.
- زمانی، فریبا. (۱۳۸۸). فرهنگ بهره‌وری کار: بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فارغ‌التحصیلان علوم اقتصادی، مطالعات جامعه‌پژوهی فرهنگی، بهار و تابستان، جلد ۱، شماره ۱، صص ۱-۳۲.
- طالقانی، غلامرضا؛ فرهنگی، علی‌اکبر؛ تنعمی، محمدمهدی؛ زرین‌نگار، محمدجعفر. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری مطالعه‌ی موردی: بانک سامان، فصلنامه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران دوره ۳، شماره ۷ پاییز ۱۳۹۰ صص ۱۱۵-۱۳۰.
- طاهری، شهنام (۱۳۷۸)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر)، چاپ چهارم، تهران: نشر هستان.
- ظهیری‌نیا، مصطفی؛ نیکخواه، هدایت‌الله؛ بهروزیان، بهروز. (۱۳۹۵). بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد، فصلنامه‌ی مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، ۴ (۴)، بهار ۱۳۹۵ صفحات ۱۳۳-۱۴۴.
- عباسی، طیب؛ آرمینه، احمدرضا؛ هاشمی، محمد؛ بختیاری، مهدیه. (۱۳۹۳). تبیین رابطه‌ی بین سرمایه‌ی فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی، فصلنامه‌ی مدیریت دولتی، دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران، شماره‌ی ۴، دوره‌ی ۶، زمستان صص ۷۹۱-۸۱۷.
- گل‌افشانی، علی؛ گوران اریمی، ارسطو؛ فضلی، سیده فاطمه. (۱۳۹۴). رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مجله مهندسی فرآیندها، ۲ (۲) بهار و تابستان، صص ۱۲۵.
- محمودی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی 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.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار، چاپ سوم، تهران: مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی.

مطالعه‌ی جامعه‌شناختی فرهنگ کار سازمانی و اثرات آن بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان . . .

- مورهد، جی؛ گریفین، آر. (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه‌ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، 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 Change?" *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.

- Korkmaz, T. & Arpac, E. (2009). "Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence", *Journal of Science Direct*, 64,2, pp. 61-79.

- Mahdiyeh 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.
- SU & Wang. (2012). "Creative quality and value innovation: A platform for competitive success". Paper presented at the Proceedings of the 6th International Conference of ISO9000 and TQM.
- Suutari, V. & Taka, M. (2004). "Career anchors of managers with global careers", *Journal of Management Development*, 23(9), pp. 847- 899.