





دانشکده علوم انسانی

گروه علوم اجتماعی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته پژوهش علوم
اجتماعی

عنوان:

بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و راه کارهای ارتقای آن در بین کارکنان

دانشگاه‌های شهرستان بروجرد در سال ۹۳-۱۳۹۲

استاد راهنما:

دکتر مصطفی ظهیری نیا

استاد مشاور:

دکتر هدایتا... نیکخواه

نگارنده:

بهروز بهروزیان

شهریور ماه ۱۳۹۳

سپاس و تشکر:

از همه کسانی که در راستای این پژوهش

مرا یاری رسانده‌اند

صمیمانه قدر دانی می‌نمایم.

تقدیم به

مقدس‌ترین واژه‌ها در لغت نامه دلم، مادر مهربانم که زندگی‌م را مدیون مهر
و عطوفت آن می‌دانم.

پدر، مهربانی مشفق، بردبار و حامی.

برادر و خواهر، همراهان همیشگی و پشتوانه‌های زندگی‌م

چکیده‌ی پژوهش:

تحولات در چند دهه اخیر جامعه نشان می‌دهد، ایران به‌عنوان جامعه‌ای در حال گذار، شاهد تغییر و تحولات نامتوازن در حوزه‌های فرهنگ، سیاست، مذهب در قالب چالش بین سنت و مدرنیته، در نگرش، ارزش‌ها و رفتارهای افراد جامعه تأثیر گذاشته است. نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیرقابل‌انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار و فرهنگ کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد. با توجه به اهمیت نقش فرهنگ کار در شکل‌دهی رفتار و جهت‌گیری‌های افراد سازمانی، ضرورت دارد تا مدیران و مسئولان توجه ویژه‌ای به این موضوع داشته باشند. وجود فرهنگ کار، مدیریت رفتارهای کارکنان است که با هدایت صحیح می‌توان بهره‌وری فردی و نهایتاً بهره‌وری سازمانی را به دست آورد بنابراین در این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و راه‌کارهای ارتقای آن در بین کارکنان دانشگاه پرداخته است. روش به‌کار رفته در این پژوهش، روش ترکیبی (کمی و کیفی) است. جامعه آماری تمام کارمندان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد می‌باشد که از این میان حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۱۸۵ نفر برای پژوهش کمی و از روش نمونه‌گیری هدفمند ۴۰ نفر برای پژوهش کیفی تعیین گردید. داده‌های پژوهش نیز با استفاده از پرسش‌نامه و مصاحبه نیمه ساخت‌یافته جمع‌آوری گردید. نتایج توصیفی، بیان‌گر آن هستند که میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن در سطح متوسط به بالا می‌باشد، اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سنوات کاری و تحصیلات رابطه مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند. تحلیل مسیر برحسب متغیرهای مستقل، بیان‌گر آن است که روابط اجتماعی و درک عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ کار دارد. هم‌چنین نتایج کیفی نشان داد که هشت مقوله مشارکت، به رسمیت شناخته شدن، سیستم پاداش، صلاحیت شغلی، توانمندسازی، فرهنگ‌پذیری، ابداع و نوآوری و مذاکره در مورد نقش، راه‌کارهای ارتقای فرهنگ کار هستند که از این میان فرهنگ‌پذیری و سیستم پاداش بیشترین اثرگذاری را دارند.

مفاهیم کلیدی: فرهنگ کار، راه‌کارهای ارتقای فرهنگ کار، کارمندان، دانشگاه‌های بروجرد،

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۴
۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش	۷
۴-۱- سؤالات تحقیق	۸
۵-۱- اهداف تحقیق	۹
۱-۵-۱- هدف کلی	۹
۲-۵-۱- اهداف جزئی	۹
۶-۱- مفاهیم اصلی	۹
۱-۶-۱- کار (پیشه)	۹
۲-۶-۱- شغل	۹
۳-۶-۱- فرهنگ	۹
۴-۶-۱- فرهنگ کار	۱۰
۵-۶-۱- وجوه فرهنگ کار	۱۰
۱-۵-۶-۱- کار شایسته	۱۰
۲-۵-۶-۱- بهره‌وری	۱۰
۳-۵-۶-۱- کار آفرینی	۱۱
۴-۵-۶-۱- مشارکت (و گفتگوهای) اجتماعی	۱۱
۵-۵-۶-۱- وجدان کاری	۱۱
۶-۵-۶-۱- اخلاق کار	۱۲

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱-۲- مقدمه	۱۴
۲-۲- مبانی نظری	۱۴

- ۱۴-۲-۱- کار و اخلاق کار ۱۴
- ۱۴-۲-۱- بعد اثباتی کار ۱۴
- ۱۵-۲-۱- بعد شخصیتی کار ۱۵
- ۱۶-۲-۱- وجوه اجتماعی کار ۱۶
- ۱۶-۲-۱- بعد فرهنگی کار ۱۶
- ۱۷-۲-۲- نظریه فرهنگ کار یا هویت کاری ۱۷
- ۱۸-۲-۲- معانی کار ۱۸
- ۱۸-۲-۲- مقتضیات کار ۱۸
- ۱۸-۲-۲- ارزش‌های درونی و بیرونی ۱۸
- ۱۹-۲-۲- خودپنداره شغلی ۱۹
- ۱۹-۲-۲- نظریه برابری آدمز ۱۹
- ۲۰-۲-۴- نظریه عدالت سازمانی ۲۰
- ۲۰-۲-۴-۱- سنخ‌شناسی عدالت سازمانی ۲۰
- ۲۰-۲-۴-۱- عدالت توزیعی ۲۰
- ۲۰-۲-۴-۲- عدالت رویه‌ای ۲۰
- ۲۱-۲-۴-۳- عدالت مرادده‌ای ۲۱
- ۲۱-۲-۵- سلسله مراتب نیازهای مازلو ۲۱
- ۲۵-۲-۶- نظریه رضایت شغلی ۲۵
- ۲۶-۲-۶- بوروکراسی ۲۶
- ۲۷-۲-۷- دیدگاه وبر درباره بوروکراسی ۲۷
- ۲۹-۲-۷- اثربخشی بوروکراسی ۲۹
- ۳۰-۲-۸- نظریه انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ ۳۰
- ۳۱-۲-۹- نظریه اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری ۳۱
- ۳۳-۲-۱۰- نظریه انسان اجتماعی ۳۳
- ۳۴-۲-۱۱- دیدگاه‌های تغییر و بهبود سازمانی ۳۴

۳۴ ۲-۱۱-۱- الگویی سه مرحله‌ای کرت لوین
۳۶ ۲-۳- تحقیقات تجربی
۳۶ ۲-۳-۱- تجربیات خارجی
۳۸ ۲-۴-۲- تجربیات داخلی
۴۳ ۲-۴- جمع‌بندی
۴۴ ۲-۵- سؤالات و فرضیات پژوهش
۴۵ ۲-۶- مدل تحلیلی پژوهش

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۴۷ ۳-۱- مقدمه
۴۸ ۳-۲- روش پژوهش
۴۹ ۳-۳- جامعه آماری
۵۰ ۳-۴- حجم نمونه و روش تعیین
۵۲ ۳-۵- ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۵۲ ۳-۶- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۵۳ ۳-۶-۱- متغیر وابسته
۵۴ ۳-۶-۲- متغیرهای مستقل
۵۵ ۳-۶-۲-۱- روابط (اجتماعی)
۵۶ ۳-۶-۲-۲- رضایت شغلی
۵۶ ۳-۶-۲-۳- ارزش‌های مذهبی
۵۷ ۳-۶-۲-۴- درک عدالت سازمانی
۵۸ ۳-۶-۲-۵- نظام اداری و بوروکراتیک
۵۹ ۳-۷- ساخت پرسش‌نامه
۵۹ ۳-۸- واحد تحلیل
۵۹ ۳-۹- اعتبار و پایایی

۶۰ اعتبار مبتنی بر تحلیل عاملی
۶۶ پایایی
۶۹ نحوه ی پردازش اطلاعات

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۲ مقدمه
۷۲ یافته‌های پژوهش
۷۲ یافته‌های توصیفی پژوهش
۷۲ جنسیت پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۷۳ تأهل پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۷۴ سن پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۷۶ سنوات کاری پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۷۷ سمت کاری پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۷۸ محل تولد پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۸۰ محل سکونت پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۸۱ میزان درآمد پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۸۲ میزان تحصیلات پاسخ‌گویان بر حسب دانشگاه
۸۴ توصیف متغیرهای پژوهش
۸۴ فرهنگ کار
۸۵ روابط اجتماعی
۸۶ رضایت شغلی
۸۸ ارزش‌های مذهبی
۹۰ درک عدالت سازمانی
۹۲ بوروکراسی اداری
۹۳ تجزیه و تحلیل داده‌ها

- ۹۳-۲-۳-۱- فرضیه اول: بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۴-۲-۳-۲- فرضیه دوم: بین رضایت شغلی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۵-۲-۳-۳- فرضیه سوم: بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۶-۲-۳-۴- فرضیه چهارم: بین درک عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۷-۲-۳-۵- فرضیه پنجم: بین نظام اداری و بوروکراسی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۸-۲-۳-۶- فرضیه ششم: بین ویژگی‌های فردی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
- ۹۹-۲-۳-۷- تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر فرهنگ کار کارکنان دانشگاه
- ۱۰۰-۲-۴- یافته‌های کیفی پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

- ۱۰۶-۵-۱- مقدمه
- ۱۰۶-۵-۲- بحث و نتیجه‌گیری
- ۱۱۲-۵-۳- پیشنهادات‌های پژوهش
- ۱۱۴-۵-۴- محدودیت‌های پژوهش
- ۱۱۶- منابع
- ۱۲۲- پیوست ها

جداول

- جدول ۱-۲: قطب‌های متضاد تلقی فرهنگی نسبت به رخساره‌های چهارگانه ماهیت کار..... ۱۷
- جدول ۲-۲: خلاصه‌ی ادبیات پیشین در زمینه فرهنگ کار ۴۳-۴۲
- جدول ۱-۳: جامعه آماری به تفکیک دانشگاه و جنسیت ۴۹
- جدول ۲-۳: حجم نمونه به تفکیک دانشگاه و جنسیت ۵۰
- جدول ۳-۳: حجم نمونه بخش کیفی به تفکیک دانشگاه و تحصیلات ۵۱
- جدول ۴-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر فرهنگ کار ۵۴
- جدول ۵-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر روابط اجتماعی ۵۵
- جدول ۶-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر رضایت شغلی ۵۶
- جدول ۷-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر ارزش‌های مذهبی ۵۷
- جدول ۸-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر درک عدالت سازمانی ۵۷
- جدول ۹-۳: تعریف عملیاتی مربوط به متغیر نظام اداری و بوروکراتیک ۵۸
- جدول ۱۰-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به فرهنگ کار ۶۱
- جدول ۱۱-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به روابط اجتماعی ۶۲
- جدول ۱۲-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به رضایت شغلی ۶۳
- جدول ۱۳-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به ارزش‌های مذهبی ۶۴
- جدول ۱۴-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به عدالت سازمانی ۶۵
- جدول ۱۵-۳: نتایج و اجزاء تحلیل عاملی گویه‌های مربوط به ارزش‌های مذهبی ۶۶
- جدول ۱۶-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های فرهنگ کار ۶۷
- جدول ۱۷-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های روابط انسانی ۶۷
- جدول ۱۸-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های رضایت شغلی ۶۷
- جدول ۱۹-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های ارزش مذهبی ۶۸
- جدول ۲۰-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های عدالت سازمانی ۶۸
- جدول ۲۱-۳: نتایج تحلیل پایایی مربوط به شاخص‌های نظام اداری و بوروکراتیک ۶۹

- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۳
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی وضعیت تأهل پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۴
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی سن پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۵
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی سنوات کاری پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۷
- جدول ۴-۵: توزیع فراوانی سمت کاری پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۸
- جدول ۴-۶: توزیع فراوانی محل تولد پاسخگویان برحسب دانشگاه ۷۹
- جدول ۴-۷: توزیع فراوانی محل سکونت پاسخگویان برحسب دانشگاه ۸۰
- جدول ۴-۸: توزیع فراوانی میزان درآمد پاسخگویان برحسب دانشگاه ۸۲
- جدول ۴-۹: توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان برحسب دانشگاه ۸۳
- جدول ۴-۱۰: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد فرهنگ کار ۸۵
- جدول ۴-۱۱: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد روابط اجتماعی ۸۶
- جدول ۴-۱۲: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد رضایت شغلی ۸۸
- جدول ۴-۱۳: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد ارزش‌های مذهبی ۹۰
- جدول ۴-۱۴: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد درک عدالت سازمانی ۹۱
- جدول ۴-۱۵: میانگین، انحراف معیار و رتبه ابعاد بوروکراسی اداری ۹۳
- جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین روابط اجتماعی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۴
- جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۵
- جدول ۴-۱۸: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش‌های مذهبی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۶
- جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین درک عدالت سازمانی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۷
- جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین نظام اداری و بوروکراتیک و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۸
- جدول ۴-۲۱: نتایج آزمون خی دو بین ویژگی‌های فردی و فرهنگ کار کارکنان دانشگاه ۹۸
- جدول ۴-۲۲: مفاهیم و مقوله‌های مستخرج از یافته‌های کیفی پژوهش ۱۰۰
- جدول ۴-۲۳: اولویت‌بندی اهمیت مقوله‌ها بر فرهنگ کار از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان ۱۰۴

نمودارها

- شکل ۲-۱: ابعاد اصلی کار ۱۴
- شکل ۲-۲: ابعاد چهارگانه ماهیت کار ۱۶
- شکل ۲-۳: روابط میان عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراددهای ۲۱
- شکل ۲-۴: هرم نیازهای مازلو ۲۲
- نمودار ۲-۵: الگوی سه مرحله‌ای تغییر لوین ۳۴
- نمودار ۲-۶: از حالت انجماد خارج کردن ۳۴
- شکل ۲-۷: مدل تحلیلی پژوهش ۴۵
- شکل ۴-۱: نمودار میله‌ای جنسیت پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۳
- شکل ۴-۲: نمودار میله‌ای وضعیت تأهل پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۴
- شکل ۴-۳: نمودار خطی وضعیت سن پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۶
- شکل ۴-۴: نمودار میله‌ای وضعیت سنوات‌کاری پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۷
- شکل ۴-۵: نمودار میله‌ای سمت شغلی پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۸
- شکل ۴-۶: نمودار میله‌ای محل تولد پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۷۹
- شکل ۴-۷: نمودار میله‌ای محل سکونت پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۸۱
- شکل ۴-۸: نمودار خطی میزان درآمد پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۸۲
- شکل ۴-۹: نمودار میله‌ای تحصیلات پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه ۸۳
- شکل ۴-۱۰: نتایج ضریب تحلیل مسیر اثر مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر فرهنگ کار ۹۹

فصل اول

کلیات تحقیق

«انسان تنها موجود روی زمین است که به‌عنوان خلیفه‌الله، با استفاده از استعدادهای ارزشمند الهی، نقش ساختن و آباد کردن و مدیریت این جهان را برعهده گرفته و باید طبق مبانی عقلانی، با فکر، علم، کار و تلاش در بهبود و آبادانی هر چه بیشتر زندگی‌اش بکوشد و لحظه‌ای در این راه کوتاهی نکند. هر فرد انسانی موظف است مدت کوتاه عمری را که خداوند به او عطا کرده، با جدیت و مداومت طوری عمل کند تا ابد از نتیجه کارهایش بهره‌مند باشد. در این راستا انسان علاوه بر این که مسئول ساخت زندگی فردی خود است، مدیون اصلاح جامعه انسانی نیز می‌باشد. بنابراین لازم است انسان در جهت ساختن جامعه‌ای ایده‌آل، نهایت بصیرت و تلاش و کوشش خود را بنماید و بداند که لحظه‌ای کوتاهی در این امر، خسارت جبران‌ناپذیری را به دنبال خواهد داشت» (ملاشاهی‌زارع، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

«تمام فعالیت‌های و رفتارهای افراد یک جامعه برای ساختن و مدیریت جهان، برگرفته از افکار، گفتار و کردار آنان که در یک زمینه تاریخی مستمر و پویاست، ناشی از نگرش و باورهای اوست. مجموعه این رفتارها که بر آداب‌ورسوم، دین، اخلاق، آثار هنری، مهارت‌های علمی، قوانین و مقررات و بسیاری از امور دیگر تأثیر می‌گذارد و درعین حال از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد، فرهنگ نامیده می‌شود و دقیقاً همین فرهنگ وجه تمایز ملت‌ها از یکدیگر است» (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳: ۴).

فرهنگ هر جامعه‌ای از ویژگی‌های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می‌کند. به‌طور کلی فرهنگ شامل آداب‌ورسوم، اهداف، ارزش‌ها و باورهاست که سبک زندگی یک جامعه را مشخص می‌کند. فرهنگ، کلیت تامی از ویژگی‌های معنوی، مادی، فکری و عاطفی است که یک جامعه یا گروه اجتماعی را مشخص می‌کند. فرهنگ نه تنها هنر و ادبیات را در برمی‌گیرد بلکه شامل آیین‌های زندگی، حقوق اساسی انسان، نظام‌های ارزشی، سنت‌ها و باورها نیز می‌شود (عربی و شیخیانی، ۱۳۸۹). هر جامعه بشری سیستم اجتماعی- فرهنگی خاص خود را دارد که در تمامیت خود نمودی خاص از فرهنگ بشری است. هر سیستم اجتماعی- فرهنگی تمامی عوامل اصلی فرهنگ بشری، یعنی عوامل فنی (فناورانه)، اجتماعی و اندیشه‌ای (ایدئولوژیک) را در خود دارد؛ اما نظام‌های فرهنگی- اجتماعی از نظر ساخت و سازمان بسیار گوناگون‌اند. این گوناگونی‌ها، به عواملی از جمله ناهمسانی زیستگاه‌های طبیعی و منابع در دسترس هر گروه بشری در هر مکان و هم‌چنین میزان توسعه‌یافتگی آن‌ها بستگی دارد (آشوری، ۱۳۸۰).

نقش فرهنگ در جامعه را می‌توان به نقش سیستم ایمنی در موجود زنده تشبیه کرد. سیستم ایمنی از طرفی زمینه و امکان فعالیت و کارکرد درست هر یک از اجزای و عناصر موجود زنده را فراهم می‌کند از طرف دیگر از نفوذ عوامل مخل سلامت ممانعت و در صورت ورود با آن‌ها مقابله و بدین ترتیب ادامه حیات سالم موجود زنده را تأمین می‌کند. همان‌طور که مهلک‌ترین بیماری برای موجود زنده تخریب دستگاه ایمنی آن است، خطرناک‌ترین بیماری برای یک جامعه نیز بیماری فرهنگی است؛ بنابراین مؤثرترین و بهترین راه برای حفظ سلامت موجود زنده تقویت سیستم ایمنی است، بهترین و

نافذترین روش برای حفظ تعالی جامعه تقویت و صیانت از فرهنگ متعالی و تهذیب آن از زشتی‌ها و ناپاکی‌ها است.

یادآوری این نکته حائز اهمیت است که تجلی و جریان فرهنگ در رفتارها و نهادهای جامعه بسیار طبیعی و بدون الزام و اجبار بیرونی صورت می‌گیرد. از این رو اگر فرهنگ یک جامعه متعالی و دارای عناصر مثبت و پیش برنده باشد مسیر تعالی و پیشرفت آن جامعه هموار و حرکت در آن مسیر تسهیل می‌شود و همزمان در مقابل تغییرات اجتماعی نامناسب مقاومت می‌کند. بنابراین تأثیر فرهنگ در حوضه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی زندگی انسان بسیار زیاد و نافذ است. هرگونه تغییر اجتماعی و هر نوع سیاست‌گذاری اقتصادی یا اجتماعی بدون در نظر گرفتن عناصر فرهنگی جامعه بی‌فایده یا حداقل بسیار کم نتیجه خواهد بود. به همین دلیل امروزه در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی، عناصر فرهنگی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار می‌گیرد تا جایی که توسعه فرهنگی فراتر از توسعه اقتصادی و عامل پویایی و نوآوری تلقی می‌شود (دوپویی، ۱۳۸۱).

در این میان، ادیان نیز نسبت به کار رویکردی مثبت و منطقی دارند، به‌عنوان مثال، گفته می‌شود پیورتین‌ها از نخستین گروه‌های مهاجر بوده‌اند که وارد آمریکا شده و در «نیو اینگلند» سکنی گزیده‌اند. آن‌ها عبادت و پرهیزگاری را منحصر به پیروی از دستورات و احکام خداوندی نمی‌دانستند بلکه بر این باور بودند که پرهیزکار کسی است که علاوه بر انجام و دستورات الهی، از طریق کار و کوشش بتواند برای بهبود زندگی فردی خود و رفاه جامعه تلاش کند آن‌ها بر این اعتقاد بودند که هر فرد مؤمن و پرهیزکار باید علاوه بر خود فرد موفق‌تری برای خدمت به جامعه باشد و به دست آوردن ثروت از طریق تنبلی مجاز نیست.

در دین اسلام نیز کار عبادت تلقی شده و پاداش آخرت انسان‌ها به سعی و تلاش آن‌ها در دنیا وابسته است (اثنی‌عشری، ۱۳۹۰). قرآن کریم به‌عنوان برنامه کامل زندگی بشر و دربردارنده همه جنبه‌های سعادت بشری در هر عصر و زمانی، کار و تلاش را برای رشد و سعادت و فراهم کردن مایحتاج زندگی، لازم و ضروری می‌داند و قانون نظام هستی را این‌گونه گوش زد می‌کند: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (نجم/ ۳۹) دستاوردی برای انسان جز تلاش و کوشش خودش نیست»؛ بنابراین قانون و سنت نظام هستی چنین است که هر کس با عملش به‌دست آورد و استفاده کند. کسی می‌خواهد در جامعه شرافتمندانه زندگی کند. باید کاری مفید برعهده گیرد و از دست‌رنج خودش ارتزاق کند و کسانی که از راه‌های غیرقانونی و غیرشرعی امرارمعاش می‌کنند، علاوه بر ایجاد مفسده در جامعه، عزت و شرف انسانی خود را از بین می‌برند، قانون الهی هم‌طوری است که این‌ها هم در دنیا و هم در آخرت بهره‌ای از زندگی نخواهد داشت و زندگی‌شان صرف به دست آوردن چیزهایی می‌شود که ظاهرش پول و حقیقتش پوچ است (ملاشاهی‌زارع، ۱۳۹۰). به‌رحال در آموزه‌های دینی و رویکرد دین، بالا بردن بهره‌وری در جامعه است که از طریق کار و تلاش به‌دست می‌آید (اثنی‌عشری، ۱۳۹۰).

از این زاویه، ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش جامعه بر رفتار اقتصادی افراد - که به‌عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به شمار می‌رود و «کار» مهم‌ترین رکن آن است نیز تأثیری کامل دارد.

وقتی کار از زاویه نوع نگرش به آن، مطالعه می‌شود، به کلیه عوامل و متغیرهایی که به نوعی در ایجاد، ترویج و توسعه انگیزش‌ها و تمایلات به کار و نیز درونی کردن فرهنگ و اخلاق کار و توجه به کمیت و کیفیت کلیه عوامل اجتماعی و فردی مؤثرند، توجه می‌شود. در این میان فرهنگ و محیط‌های اجتماعی نظیر محیط‌های مذهبی، آموزشی، خانوادگی و... تأثیری به مراتب بیشتر از سایر عوامل دارند؛ زیرا هر عامل در بستر فرهنگ و در قالب آن است که تحقق می‌یابد (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳). در این فصل ابتدا به بررسی مسئله پژوهش، اهمیت و ضرورت پژوهش سؤالات و اهداف پژوهش و مفاهیم اصلی پژوهش پرداخته شده است.

۱-۲- بیان مسئله

تحولات در چند دهه اخیر جامعه نشان می‌دهد، ایران به عنوان جامعه‌ای در حال گذار، شاهد تغییر و تحولات نامتوازن در حوزه‌های فرهنگ، سیاست، مذهب در قالب چالش بین سنت و مدرنیته در نگرش، ارزش‌ها و رفتارهای افراد جامعه تأثیر گذاشته است. نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیرقابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار و فرهنگ کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد.

«نیل به ارتقاء در هر کشوری، در سایه سخت‌کوشی حاصل می‌شود. جامعه باید دارای انسان‌های کوشا و متعهد به کار باشد. نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارائی هر کشور است» (کورمن، ۱۳۸۶: ۷). و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه‌های تبعی هستند؛ این نیروی انسانی است که سرمایه را متراکم و فناوری را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱). کارایی و اثربخشی به عنوان برون‌داد نظام‌های انسانی زمانی تحقق می‌یابد که فرآیندهای کاری و فرهنگ مناسب کار و تلاش ایجاد شود تا نیروی کار به سمت انجام کار صحیح سوق پیدا کند و با ایجاد انگیزه و تمایل با تمام توان و نیروی خود در جهت عملکرد مثبت حرکت نماید و از طریق پرورش نیروی انسانی و ارتقای فرهنگ مطلوب کار بتواند بهره‌وری در سازمان را افزایش داد (درودی، ۱۳۸۵).

در سال‌های اخیر فرهنگ کار در ایران مورد توجه اقتصاددانان و سیاست‌گذاران قرار گرفته تا آنجا که در چند ماده از سند چشم‌انداز بیست‌ساله، به مؤلفه‌های فرهنگ کار اشاره شده است. در ماده ۲۳ بند «ب» امور اجتماعی و سیاسی و دفاعی، بر تقویت انضباط اجتماعی بر وجدان کار که از مؤلفه‌های فرهنگ کار هستند، مورد تأکید قرار گرفته است. علاوه بر این‌ها فرهنگ کار یکی از دغدغه‌های مقام معظم رهبری بوده است (۱۳۹۰/۵/۱۶).

فضای فرهنگی کسب‌وکار در ایران عاری از خلاقیت، ریسک‌پذیری و رفتار کارآفرینانه است. ما کار را فقط برای درآمد می‌خواهیم و بنابراین بتوان از راه بیکاری درآمد به دست آورد از کار استقبال نمی‌کنیم (ملکیان، ۱۳۸۷). هدف ما اشتغالی است که فقط متضمن پول درآوردن باشد. خود آرمانی ما خود ثروتمند است، چون این اعتقاد وجود دارد که ثروت می‌تواند قدرت را بخرد. خود آرمانی ما خود

کارورز، خلاق و مولد نیست. در محیط‌های کار ایران، عموماً حاشیه‌های کار بر خود کار غلبه دارند. وقتی حاشیه بر متن بچربد دیگر کار فعالیت خلاق و مولد مهم نیست (قاضی‌مرادی، ۱۳۸۶).

فرهنگ کسب‌وکار انفعالی است. کمتر کسی در محیط‌های کاری خودکار است، یعنی با رفتار کارآفرینانه سعی در ایجاد کار مفید و مولد می‌کند، اکثراً کار را برای خود نمی‌خواهند. به عبارت دیگر انگیزه کار کردن بیشتر بیرونی است تا درونی. کمتر کسی از خود کار لذت می‌برد. بیشتر افراد به دنبال نتایج بیرونی مثل درآمد و تشخص ناشی از کار هستند. بیشتر جوانان بعد از فراغت از تحصیل و کسب شرایط لازم برای ورود به بازار کار به دنبال استخدام هستند. آن‌ها کمتر به فکر راه‌اندازی کسب‌وکار برای خود می‌افتند. بیشتر آن‌ها به فرهنگ آب‌باریکه، که از ویژگی فرهنگ کسب‌وکار در ایران است، پایبند هستند (خدادادحسینی و متقی، ۱۳۸۸).

زنه‌یاد مجتبی محرمی شرایط فرهنگ کار در جامعه ما را، به زیباترین شکل ممکن بیان می‌کند:

نازنین

داس بی دسته ما

سال‌ها خوشه‌ی نارسته بذری می‌چیند

که به دست پدران ما به خاک نریخت

کودکان فردا

خرمن کشته امروز تو را می‌جویند

خواب و خاموشی امروز ترا

در حضور تاریخ

در نگاه فردا

هیچ‌کس نخواهد بخشید (اثنی‌عشری، ۱۳۹۰).

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی، جامعه‌شناسان آمارها، مستندات، ادبیات علمی و مشاهده فضای کار نشان می‌دهد که اخلاق و کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. بررسی حکایت از آن دارد که ما از یک فرهنگ ضعیف برخورداریم. ما از لحاظ منابع طبیعی غنی هستیم ولی جزء کشورهای درحال توسعه محسوب می‌شویم، چون شاخص‌های توسعه اقتصادی ما نماینگر وضعیت خوب نیستند (خدادادحسینی و متقی، ۱۳۸۸). در این باره، عمدتاً با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار روزانه در ایران و سایر کشورها می‌توان به این حقیقت پی‌برد: بهره‌وری ملی به‌عنوان یک شاخص عمده عملکرد سازمانی در ایران نزدیک به صفر است (خانی، ۱۳۸۴) و ساعات کار مفید نیز بر اساس برخی مستندات در حدود یک ساعت در روز (سرافراز، ۱۳۸۲) و بر اساس برخی مستندات حداکثر ۴ ساعت در روز است، اما در آمریکا و اروپا ۷ ساعت و در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (مدنی، ۱۳۸۵). در ایران فرهنگ کار بسیار پایین است، از طرفی فرهنگ کار در زنان شاغل بالاتر از مردان است این در حالی است که زنان فقط ۱۸ درصد از شاغلان کشور را تشکیل می‌دهند.

"کشورهای همانند ژاپن، آمریکا، آلمان، انگلستان و دیگر کشورهای صنعتی درجات بالایی از اخلاق کار حاکم است. باوجود آن که وزارت کار در ژاپن قویاً توصیه کرده که مردم از آهنگ کار خود بکاهند، مع‌هذا میانگین کار یک کارگر ژاپنی، ۲۱۵۰ ساعت در سال است که این رقم حدود ۲۰۰ ساعت بیش از معادل کار یک کارگر آمریکایی و نیز از کار یک کارگر آلمانی است. در ایران بنابر نظر اکثر کارشناسان اقتصادی و مسئولین، فرهنگ و اخلاق کار بسیار ضعیف است" (وزارت کار، ۱۳۸۰: ۲).

در سال ۱۳۸۱ در مورد میزان کارایی کارکنان یک سازمان تحقیقی به عمل آمد که نتایج آن نشان می‌دهد ساعات کاری رسمی در سازمان مزبور ۵۰ ساعت در هفته بوده است، هم‌چنین میزان فرهنگ کار پایین‌تر از حد معمول است؛ نتایج نشان داد که بیش از ۷۰ درصد از کارکنان میزان کارایی‌شان کمتر از حدود معمول استاندارد جهانی است (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱).

حال باین‌همه سفارش‌های مؤکد و قوی برای پیوند کار دنیوی با پاداش آخرتی و روایات قرآنی و دینی که به‌عنوان مسلمان به آن‌ها اعتقاد داریم چه اتفاقی افتاده که این‌گونه نسبت به کار و بهره‌وری در فرهنگ خود فاقد انگیزه و عملکرد مناسب هستیم. این کمبود انگیزه را به‌وضوح می‌توان در چهره و رفتار دوستان، بستگان و آشنایان خود که در سازمان دولتی اشغال بکار دارند با شدت بیشتر و در خصوصی با شدت کمتری مشاهده نمود. عملکرد عمده‌ای از شاغلین بخش‌های خصوصی و عمومی نشان از ضعف فرهنگ کار و تلاش دارد. کار یک سرگرمی غیر سازنده و فعالیت تکراری تلقی می‌شود که ناگزیر از انجام آن‌اند و برای امرارمعاش، رفع تکلیف و توجیه اشتغال بکار داشتن به آن روی آورده‌اند و دیگری هستند که جامعه را خواهند ساخت و تعهدی در آنان برای خدمت به جامعه و سازندگی مشاهده نمی‌شود. با کمال ناباوری این باور و روحیه در جامعه رو به افزایش بوده و فرهنگ آن تقویت می‌شود. این روحیه غیرشرعی و مخرب نه‌تنها حاکم بر رفتار آنان گردیده بلکه افرادی را نیز که برای سازندگی و خدمت به جامعه و مشتریان سازمانی خود، تلاش می‌کنند مورد انتقاد قرار داده و آنان را با کنایه‌های نیش‌دار و خطاب‌های ناجوانمردانه از صواب و خدمت بازداشته و طرد می‌نمایند. در سازمان‌ها توفیق از آن کسانی است که راه کارهای به‌اصطلاح امروزی پاچه‌خواری، لافزنی و خالی‌بندی را می‌دانند و از این طریق به راحتی کارهای خود را پیش می‌برند اگر در سازمان‌ها شرافت، صداقت و اعتبار حقیقی کارکنان بها داده نشود بدیهی است ابزار فوق کارسازتر خواهد بود. به عبارتی کوتاه، عدالت اجتماعی و اداری و ... حاکم نباشد فرهنگ بی‌تفاوتی و سرخوردگی در سازمان غلبه می‌کند، افراد هیچ‌گونه حس تعلق، تعهد، اعتماد و نوآوری و بالاتر از همه حس خدمت به هم نوع ران خواهند داشت (اثنی‌عشری، ۱۳۹۰:).

در نهایت، باید از خود پرسید که آیا ما درست کار می‌کنیم؟

دانشگاه به‌عنوان بزرگ‌ترین سازمان علمی کشور باید افراد متخصص و متعدد تحویل جامعه بدهند؛ بنابراین کل محیط دانشگاه از اساتید گرفته تا کادر کارمندان باید کار خود را به نحو احسن انجام دهند تا ترویج‌کننده کار و تلاش بیشتر برای دانشجویان و سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها باشند. نقش دانشگاه برای رسیدن به اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله و قرار گرفتن در رتبه اول منطقه از نظر علمی، فناوری

و اقتصادی بسیار پررنگ است. دانشگاهیان با تلاش مضاعف باید مفاهیم مربوط به کار را به نسل جدید بیاموزند. فرهنگ کار در دانشگاه‌ها باید فرهنگ رقابت پیش‌روانه به‌سوی توسعه باشد، اما به نظر اکثر متخصصان در بین دانشگاهیان فرهنگ رقابتی کجروانه و پس‌رونده حاکم است.

«دانشگاه به‌جای آن‌که ترویج‌کننده کار و تلاش مضاعف در بین اقشار تحصیل‌کرده باشد به مکانی که باعث شکل‌گیری بی‌تفاوتی به مسائل علمی، کار و تلاش و... شده است. به‌طوری‌که این مشکل تبدیل به یکی از تنگناهای دستیابی به توسعه همه‌جانبه در کشور شده است. در شرایط کنونی، پاسخ راهبردی، کاربردی و هدف‌دار به این معضل، بخشی از تهدیدات و وظایف محققان، برنامه‌ریزان و دانشگاهیان کشور است. تا زمانی که دانشگاهیان به‌طور منظم و دقیق کار و تلاش نکنند، نه‌تنها پیشرفت مناطق مختلف کشور غیرممکن است بلکه دستیابی به سند چشم‌انداز بیست‌ساله و قدرت برتر در منطقه غیرممکن می‌شود» (علیزاده‌اقدم، ۱۳۸۴: ۱۳۵).

شهرستان بروجرد جزء استان لرستان در غرب کشور قرار دارد. این شهر، یک شهر دانشگاهی است که چهار دانشگاه بزرگ در این شهر در حال فعالیت هستند. در این دانشگاه‌ها در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بیش از ۲۱ هزار دانشجو در رشته‌ها و مقاطع مختلف به تحصیل مشغول هستند. نکته جالب این‌که از سال ۱۳۸۷ سیاست بومی‌گزینی در نظام آموزش عالی اجرا شده، که به همین دلیل تقریباً ۸۰ درصد از دانشجویان، بومی منطقه می‌باشند. بنابراین بعد از فارغ‌التحصیلی در همین منطقه مشغول به کار خواهند شد؛ اما مسئله اساسی طبق موارد مشاهده‌شده توسط محقق و موارد گزارش شده این است که کارمندان و مدیران در دانشگاه‌های بروجرد مسئولیت‌ها و کارهای محول شده را به‌درستی انجام نمی‌دهند، مهم‌ترین مسئله، کم‌کاری یا عدم انجام وظایف در دانشگاه‌های بروجرد توسط برخی کارکنان آن است. به‌عبارتی بر اساس شواهد موجود به نظر می‌رسد فرهنگ رقابت پیش‌رونده در بین اساتید و کارمندان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد وجود ندارد. کارمندی که وظایف خود را به‌درستی و به‌طور دقیق انجام نمی‌دهند چگونه می‌تواند فرهنگ کسب‌وکار را به دانشجو و کارآموز انتقال نماید؟ وقتی فرد وارد محیط‌های تعلیم و تربیت می‌شود قسمت مهمی از شخصیتش با توجه به دریافت‌های که از محیط پیرامونش دارد، شکل می‌گیرد. بنابراین به بررسی میزان فرهنگ کار مدیران و کارکنان دانشگاه‌های بروجرد که عامل پرورش افراد متخصص و متعدد که بتوانند به‌عنوان آینده‌ساز باعث پیشرفت و توسعه شهر و منطقه شوند، پرداخته شده است.

درنهایت با توجه به نقش دانشگاه به‌عنوان مرکز تربیت نیروی انسانی، این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به برخی پرسش‌ها می‌باشد: نگرش کارمندان دانشگاه در نسبت به فرهنگ کار چگونه است؟ چه عواملی بر فرهنگ کار مؤثر است و مؤثرترین عامل کدام است؟ از دید کارکنان و اساتید راه‌های ارتقای فرهنگ کار کدام‌اند؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

با توجه به فرهنگ سنتی جامعه ایران، توجه به فرهنگ کار بسیار مهم است؛ زیرا از یک‌سو به کار اهمیت و بهاداده و آن را سرمایه‌ی جاودانی نامیده است و از طرف دیگر، به علت وجود نظام‌های