

## تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی: یافته‌های یک مطالعه آمیخته

فاطمه خوشنویسان<sup>۱</sup>  
سعید شریفی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر، به بررسی میزان برخورداری دانشجویان دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان از نشانگان فرهنگ کار به عنوان یکی از قابلیت‌های اشتغال‌زای بازارکار می‌پردازد. روش مورد استفاده این پژوهش از نوع آمیخته - اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش، دانشجویان دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بوده است که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز مصاحبه با مدیران صنایع برتر استان اصفهان و پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که بر اساس نشانگان فرهنگ کار ساخته شده و در میان دانشجویان اجرا شد. اعتبار پرسشنامه، از نوع اعتبار محتوایی و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳، به دست آمده است. داده‌های گردآوری شده به کمک تحلیل واریانس، آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون تعقیبی بونفرونی و از طریق نرم افزار SPSS17 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس نتایج پژوهش، دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان و خوراسگان از نظر برخورداری از نشانگان فرهنگ کار تفاوت معناداری با گروه پیش فرض جامعه داشتند. همچنین، نتایج نشان

<sup>۱</sup> . دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبایی تهران (نویسنده مسئول)،  
f.kh.outkick@outlook.com

<sup>۲</sup> . استادیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران،  
saeed.sharifi2003@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۲۵

داد رشته و مقطع تحصیلی در میزان برخورداری دانشجویان از فرهنگ کار موثر است اما جنسیت تاثیری در میزان برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار ندارد. **واژه‌های کلیدی:** فرهنگ کار، بازار کار، علوم انسانی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه اصفهان، دانشگاه آزاد خوراسگان.

#### ۱. مقدمه

با توجه به تغییرات سریع جهانی در قرن حاضر، مجموعه‌ای جدیدی از شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی ظهور کرده که باعث تحول ساختاری، پیشرفت تکنولوژیکی و رقابت در بازار کار شده است؛ چنین تغییراتی باعث پیدایش نیازهای جدیدی برای رقابت اثر بخش در اقتصاد جهانی شده است (عزیزی، ۲۰۰۰). بی‌تردید پاسخگویی به تحولات موجود به یک سری قابلیت‌ها نیاز دارد که در ادبیات جهانی، قابلیت‌های اشتغال‌زا نامیده می‌شود. امروزه نقش قابلیت‌های اشتغال‌زا از منظر جهانی در جهت تأمین امنیت اقتصادی کشورها و به عنوان یک ابزار ظرفیت ساز، برای بازارهای کار آینده برجسته و نمایان شده است. به همین سبب، بسیاری از کشورهای غربی در صدد شناسایی و تحقیق در زمینه تعیین، بسط و گسترش این مجموعه قابلیت‌ها در دانشجویان خویش برآمده‌اند (عثمان و همکاران، ۲۰۰۲، کنفرانس کانادا، ۲۹۹۱، جیب، ۲۰۰۲). در این رهگذر، فرهنگ کار به عنوان نمونه‌ای از قابلیت‌های عام اشتغال‌زا است که در ارتباط مستقیم با فرهنگ جامعه و بازار کار می‌باشد و نظام آموزش عالی با ارتقای این قابلیت کلیدی می‌تواند در راستای نیازها و شرایط دنیای صنعت گام بردارد. به طوری کلی، اگر فرهنگ کار در دانشجویان به عنوان نیروی کاری آینده نهادینه شود؛ میزان وجدان کاری در سطوح مختلف جامعه افزایش می‌یابد و زمینه‌های توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی آن جامعه - با در نظر گرفتن دیگر عوامل - به مرور زمان فراهم می‌گردد (صالحی عمران، ۱۳۸۱). افزون بر این، فریدمن (۱۹۰۲) معتقد است که آموزش فرهنگ کار دستیابی به اهداف عمومی آموزش عالی را تسهیل می‌کند و نه تنها آن‌ها را در مدیریت صحیح چالش‌های زندگی و کار در یک جامعه جهانی متغیر توانمند می‌کند بلکه سبب تبدیل شدن آن‌ها به رهبران مسئول و پاسخگو در خانواده، جامعه و موقعیت کاری می‌شود و باعث اشتغال و موفقیت شغلی فرد خواهد شد.

با توجه به این مهم، فرهنگ کار به مجموعه باورها، ارزش‌ها و اصولی گفته می‌شود که بر ذهنیت و عمل افراد بر روی وظائف و عملکردشان در زمینه کاری تاثیر گذار است (میلر و دیگران، ۱۳۹۱). همچنین مریک و دیگران (۲۰۰۲) معتقدند که فرهنگ کار به نگرش و باوری که افراد درباره کار دارند که این نگرشها و باورها توسط رفتار و عملکرد آنها در موقعیت کاری بازتاب پیدا می‌کند. کوتاه سخن اینکه، فرهنگ کار مثبت یک هنجار فرهنگی است که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد حمایت می‌کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می‌داند (بانکلوفسکی، ۱۳۹۱ و هیل و دیگران، ۱۳۹۱).

بررسی و اظهار نظر کارشناسان توسعه نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران نسبتاً ضعیف است و برای توسعه اقتصادی و اجتماعی مناسب نیست (معید فر، ۱۳۸۰). بر همین اساس وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در افراد جامعه ایجاد شود.

از این رو، یکی از عوامل مهمی که در تقویت و ارتقای فرهنگ کار در جامعه نقش اساسی ایفاء می‌کند نظام آموزش عالی است. آموزش عالی می‌تواند در ایجاد یک گرایش مثبت و یک بینش درست نسبت به کار و فرهنگ کار مثبت در دانشجویان برای آینده جامعه نقش تعیین کننده داشته باشد. این مهم، زمانی دو چندان می‌شود که در سالیان اخیر صاحبان صنایع و رهبران تجاری -چه خارجی و چه داخلی- تاکید دارند که مراکز آموزشی باید به افراد در شناخت و یادگیری اهمیت فرهنگ کار برای موفقیت فردی و شغلی در آینده کمک کند (اسکن، ۱۳۹۱). به علاوه، سازمان‌های امروزی علاقمند به جذب کارکنانی هستند که معتقد به ارزش‌های درونی کار (فرهنگ کار) باشند و کارفرمایان امروزی اغلب از کارکنانشان می‌خواهند که دارای فرهنگ کار مثبت باشند (مریس و دیگران، ۲۰۰۲). در این زمینه تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به تحقیقات زیر اشاره کرد:

حبیبی (۱۳۸۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر فرهنگ کار بر تکنیک‌های بهبود بهره‌وری به کار گرفته شده در دو شرکت تولیدی و صنعتی پرداخته است. نتایج تحقیق بدین شرح بود: در شرکتی که فرهنگ کار نسبتاً قوی و مطلوب تر است تکنیک‌ها به نحوی بهتر مستقر و اجراء شده اند، تکنیک‌هایی که ماهیت و وابستگی بیشتری به مسایل رفتاری دارند، به نحوی بهتر مستقر و اجرا شده اند، تکنیک‌هایی که ماهیت و وابستگی بیشتری به مسایل

رفتاری دارند، به نحوی بیشتری از فرهنگ کار موجود متأثر شده‌اند. بر این اساس شایسته است تا قبل از طراحی، استقرار و اجرای هر تکنیک، پیرامون وضعیت فرهنگ کار کارکنان بررسی لازم صورت گرفته و در صورت مساعد بودن بسترهای انسانی، اقدام به استفاده از تکنیک‌های بهبود بهره‌وری صورت پذیرد.

معدفر (۱۳۸۵) در بررسی فرهنگ کار و عوامل موثر بر آن به این نتیجه رسید که میزان فرهنگ کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت‌بخشی قرار دارد و همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ کار با میزان شهروندی پایگاه اجتماعی و اقتصادی و تحصیلات رابطه معکوس وجود دارد.

در تحقیقی دیگر در سطح بین‌المللی درباره مفهوم مفهوم کار در هشت کشور ( هلند، بلژیک، آلمان غربی، انگلیس، فلسطین اشغالی، یوگسلاوی سابق، امریکا و ژاپن) صورت پذیرفت، روشن ساخت که کار، محوری‌ترین نقش را در زندگی ژاپنی‌ها ایفا می‌کند. از این گذشته مردان مسن ژاپنی نسبت به مردان زیر سی سال اهمیت بیشتری بر کار قائل بودند. این روند در مطالعه ای که به تازگی بر روی ۴۵۶۷ کارمند امریکایی و ۳۷۳۵ کارمند ژاپنی صورت پذیرفته نیز تقویت و تایید شده است. نتایج مطالعه دلالت بر آن دارد که مردان مسن در هر دو کشور تعهد بیشتری نسبت به کار احساس می‌کنند تا افراد جوانتر، ولی هیچ تفاوت سنی در تعهد نسبت به کار در میان زنان ژاپنی مشاهده نشده است (رضائیان، ۱۳۸۵: ۲۳).

در تحقیقی دیگر حسن زاده (۱۳۸۶) به بررسی رابطه‌ی میان فرهنگ کار و سازمان و ویژگی روان‌شناختی انسان‌ها تلاش‌مدار، انگیزش کارکنان در سازمان کشاورزی استان مازندران پرداخت، نتایج این پژوهش بدین شرح بود: بین میزان فرهنگ سازمانی و انگیزش کارکنان رابطه وجود دارد، میزان ارزیابی فرهنگ سازمانی کارکنان زن و مرد متفاوت است، میزان انگیزش کارکنان زن و مرد متفاوت نیست، درک فرهنگ کارکنان در شرایط سنی مختلف، متفاوت نیست.

توسلی (۱۳۸۷) با مطالعه تجربی که بر فرهنگ کار با تاکید بر جنسیت انجام داد نتیجه گرفت که آنچه در دانشگاه بر فرهنگ کار افراد موثر است، متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان نیست. بلکه آنچه اهمیت دارد متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به عنوان یک محیط فرهنگی، بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری هستند که بر رفتار و فرهنگ کارکنان تاثیرگذارند و زنان نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

در پژوهشی دیگر دو محقق امریکایی و ژاپنی، در مورد ۲۰۰ کارگر تولید در ژاپن و امریکا در دانشگاه توکیو درباره‌ی اثر ارزش‌های فرهنگی، نگرش و طرز تلقی کارکنان امریکایی بر رفتارها و انگیزه‌ی آنان به کار پژوهشی انجام دادند. نتایج این پژوهش بدین شرح بود: رابطه فرد با سازمان یک رابطه متقابل دوطرفه است، انتظاری که افراد سازمان از مدیریت دارند به تبع جامعه و فرهنگی که در آن زندگی می‌کنند فرق می‌کند، مدیر موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان و کارکنان خود را که عامل بسیار موثری در رفتارهای آنهاست عمیقاً بشناسد و درک کند، مدیر باید بداند که عوامل انگیزشی موثر بر فرد، حالت پویایی داشته و قابل تغییر و تحول می‌باشد (الوانی، ۱۳۶۹).

در پژوهش دیگر، در فواصل زمانی ۲۰۰۰ - ۱۹۹۰، تحقیقی توسط موسسه TMI از فرهنگ کار در سازمانهای اروپایی صورت گرفته است، نتایج و بررسی‌های تحقیق نشان داده است، شاخص‌های واضحی وجود دارد که فرهنگ کار، به طور ناامید کننده ای رو به کاهش می‌باشد (موسسه TMI، ۲۰۰۰).

با توجه به آنچه گذشت، می‌توان به اهمیت و ضرورت تحقیق درباره میزان برخورداری دانشجویان از فرهنگ کار مثبت در بازار کار امروزی پی برد. در این تحقیق، جامعه مورد هدف، دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های علوم انسانی دو دانشگاه دولتی اصفهان و آزاد خوراسگان می‌باشد. علت انتخاب تحصیلات تکمیلی از این جهت است که امکان ورود آنها به بازار کار خیلی زیاد می‌باشد و انتخاب رشته‌های علوم انسانی به این خاطر است که علوم انسانی یکی از حوزه‌های معرفتی است که دانشجویان زیادی را به خود جذب کرده است اما میزان بیکاری در آن زیاد است و علت انتخاب دو دانشگاه اصفهان و خوراسگان جهت انجام مقایسه بین دانشگاه آزاد و دولتی است.

از این رو، مساله اصلی پژوهش حاضر بررسی میزان برخورداری دانشجویان دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان از فرهنگ کار به عنوان یکی از قابلیت‌های اشتغال‌زای بازارکار است. پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به سوالات زیر است:

۱- از نظر مدیران و صاحبان صنایع فرهنگ کار به چه میزان اهمیت دارد و شامل چه نشانگانی است؟

۲- نیاز آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم انسانی دانشگاه‌های اصفهان و آزاد خوراسگان در رشته‌های علوم انسانی، در حوزه فرهنگ کار به چه میزان است؟

- ۳- دانشجویان دانشگاه اصفهان به چه میزان از نشانگان فرهنگ کار برخوردارند؟
- ۴- دانشجویان دانشگاه آزاد خوراسگان به چه میزان از نشانگان فرهنگ کار برخوردارند؟
- ۵- آیا بین دانشجویان رشته‌های تحصیلات تکمیلی علوم انسانی دانشگاه‌های اصفهان و آزاد خوراسگان تفاوت معنی‌داری در میزان برخورداری از نشانگان فرهنگ کار وجود دارد؟
- ۶- آیا بین دانشجویان ارشد و دکتری تفاوت معنی‌داری در میزان برخورداری از نشانگان فرهنگ کار وجود دارد؟
- ۷- آیا بین دانشجویان دختر و پسر تفاوت معنی‌داری در میزان برخورداری از نشانگان فرهنگ کار وجود دارد؟

## ۲. روش پژوهش

روش مورد استفاده این پژوهش از نوع آمیخته - اکتشافی است. جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل دو گروه صاحبان و مدیران صنایع و دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم انسانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان می‌باشند. برای آشنایی با مدیران صنایع و شرکت‌های برتر با مراجعه به سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان، هجده نفر معرفی شدند که از این تعداد با پانزده مدیران و کارفرمایان صنایع و شرکت‌های برتر مصاحبه انجام شد. نحوه مصاحبه بدین گونه بود که پژوهشگر پس از دریافت مجوز در سمینار شرکت‌های داده‌بنیان که صاحبان صنایع برتر استان حضور داشتند، شرکت نموده و از نزدیک با برخی از متخصصانی که قصد مصاحبه با آن‌ها را داشته، آشنا شد و هماهنگی‌های لازم انجام شد و پس از آن با برخی از متخصصان به صورت حضوری و با برخی دیگر به صورت تلفنی مصاحبه انجام پذیرفت. کوتاه‌ترین زمان مصاحبه بیست دقیقه و طولانی‌ترین آن هفتاد دقیقه و به طور میانگین هر مصاحبه پنجاه دقیقه به طول انجامید. جامعه آماری دانشجویان شامل دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان در رشته‌های روانشناسی، مشاوره، حقوق، حسابداری، اقتصاد، برنامه‌ریزی شهری، برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی، مدیریت بازرگانی و مدیریت دولتی که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ دانشجو و مشغول به تحصیل بودند که به تفکیک در

دانشگاه اصفهان ۷۲۶ نفر و در دانشگاه آزاد خوراسگان ۱۶۲۰ نفر بودند و جمعاً ۲۳۴۶ نفر می‌شدند. در این تحقیق با توجه به هدف آن، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. این نوع نمونه‌گیری وقتی بکار می‌رود که جامعه دارای ساخت همگن و متجانس نیست. یعنی در این روش درصد آزمودنی‌هایی که به صورت تصادفی از هر گروه انتخاب می‌شوند با درصد همان گروه در جامعه مورد نظر برابر است. بدین صورت از بین کلیه دانشجویان مذکور، تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان مشخص گردید. در این روش محقق نمونه تحقیقی خود را به گونه‌ای انتخاب کرد که مطمئن شود زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند به عنوان نماینده جامعه، در نمونه نیز حضور داشته باشند.

### ۳. ابزار پژوهش

پس از تحلیل و کد گذاری مصاحبه‌های صورت گرفته و شناسایی مهم‌ترین نشانگان فرهنگ کار، به منظور بررسی میزان برخورداری دانشجویان از این نشانگان پرسشنامه‌ای مبتنی بر خود اظهاری پاسخگویان توسط محققان طراحی و تدوین شد. اعتبار این ابزار بر اساس اعتبار محتوایی<sup>۳</sup> سنجیده شد. در واقع، محقق پس از مرور ادبیات و مشاوره با متخصصان برنامه‌ریزی آموزشی مطمئن شد که سوالات گنجانده شده در پرسشنامه، با مفهوم مندرج در هر قابلیت مربوط است و مجموع نمرات افراد در هر مقیاس نشان دهنده میزان توانایی آن‌ها در قابلیت مورد نظر است. برای محاسبه پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> در یک نمونه سی نفره استفاده شد که برابر با ۰/۳۸ به دست آمد. لازم به ذکر است نشانگان فرهنگ کار مورد نظر صاحبان و مدیران صنایع شامل این موارد است: تمایل به یادگیری، تمایل به مشورت و مشارکت در انجام کارها، نظم و انضباط در انجام امور، رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، داشتن علم و تخصص در کار مربوطه و تعهد و دلبستگی به کار می‌باشد.

### ۴. نتایج

3. Content validity

4. Cornbach, s Alpha

به منظور بررسی سوالات تحقیق، نتایج مربوط به هریک از سوالات به طور کلی در جداول (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷) ارائه گردیده است.

۱- از نظر مدیران و صاحبان صنایع، فرهنگ کار به چه میزان اهمیت دارد و شامل چه نشانگانی هستند؟

همان طور که در بالا اشاره شد، فرهنگ کار یکی از بحث‌های بسیار مهم هر جامعه‌ای است که در ارتباط مستقیم با بازار کار قرار دارد، به طوری که اگر فرهنگ کار در یک سازمان تقویت گردد، میزان وجدان کاری در سطوح مختلف آن افزایش می‌یابد و زمینه‌های توسعه و پیشرفت آن سازمان فراهم می‌گردد. در نتیجه می‌توان به عنوان یکی از قابلیت‌هایی که صاحبان صنایع از کارمندان خود انتظار دارند یاد کرد. نتایج مصاحبه با مدیران صنایع حاکی از آن است که قابلیت فرهنگ کار عامل مهمی برای بالا رفتن وجدان و تعهد کاری در نیروی کار سازمان خواهد شد و از این طریق سبب بهبود کیفیت و بهره‌وری تولیدات و رضایت شغلی را به همراه دارد. مصاحبه‌شوندگان، فرهنگ کار (مثبت) را به عنوان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های مورد انتظار بازار کار مطرح کرده‌اند؛ و بر این نکته اشاره داشتند برنامه‌های درسی آموزش عالی به آموزش این قابلیت در دانشجویان باید توجه داشته باشد. برخی از پاسخ‌دهندگان درباره اهمیت فرهنگ کار و نشانگان مورد نیاز آن می‌گویند:

"بالاخره من به عنوان یه کارفرما رفتار کارمندانم را زیر نظر دارم، روحیات آنها و نوع کار کردنشان را می‌بینم. در مورد عملکردشان قضاوت میکنم. گاهی نقد منفی و گاهی نقد مثبت می‌کنم من یه اصطلاح دارم میگم فلان شخص به هیل میرود. البته این یک اصطلاح اصفهانی قدیمی است است این را اگر بخوام برای شما توضیح بدهم می‌تونم بگویم یعنی فلان شخص اهل کار است، ساعی است، دل به کار می‌دهد. خلاصه مطلب اینکه ما را راضی نگه می‌دارد. خوب در محیط کار این روحیه بسیار با اهمیت است. وقتی شخصی بسیار تلاش می‌کند مطمئناً نتیجه بهتری را در زمان کمتری ارائه می‌دهد" (مصاحبه‌شونده، شماره ۱).

"به نظر بنده هر کاری اصولی دارد ولی یک سری اصول عام است مربوط به همه‌ی کارهاست. به طور مثال تفاوتی ندارد که چه تخصصی داری و در چه بخشی مشغول به فعالیت هستی اما این مورد بسیار با اهمیت است که حداکثر علم مورد طلب آن حرفه را



داشته باشی اما متاسفانه الان به حداقل علم مورد نیاز یک حرفه اکتفا می‌شود" ( مصاحبه شونده، شماره ۵).

" رفتارهای مشابه می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد. فردی مدام دلش میخواهد پست سازمانی‌اش عوض شود و در جایگاه دیگری مشغول گردد و فرد دیگری هم همین را طلب می‌کند اما دو دلیل می‌توان یافت. یک مورد اینکه فرد شخصیت بی‌ثباتی دارد و نمی‌تواند خود را با یک محیط سازگار کند و دیگری اینکه کار برای فرد روتین می‌شود و چالش و سختی ندارد و او به دنبال موقعیت‌های پرچالش‌تر شغلیش را عوض می‌کند" (مصاحبه شونده، شماره ۱۲).

با توجه به مهم بودن فرهنگ کار مثبت از سوی صاحبان صنایع، در ادامه به سطح برخورداری دانشجویان علوم انسانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان بر اساس نشانگان مورد نیاز این قابلیت اشتغال‌زا می‌پردازیم.

جدول ۱: مشخصه‌های توصیفی متغیرها

نشانگان فرهنگ کار	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف از میانگین
تمایل به یادگیری	۳۳۱	۳.۲۵	.۹	۰.۸۱
مشورت و مشارکت در انجام کارها	۳۳۱	۰.۳۳	۱.۰۱	۱.۰۳
نظم و انضباط در انجام امور	۳۳۱	۰.۹۳	۱	۱.۰۱
رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	۳۳۱	۲.۳	۹۵	۰.۹۱
داشتن علم و تخصص در کار مربوطه	۳۳۱	۱۹.۳	۰.۹۹	۰.۹۹
تعهد و دلبستگی به کار	۳۳۱	۲۶.۳	.۹۸	۰.۹۷
کل	۳۳۱	۰.۷	۰.۷۶	۳.۵۲

جدول ۲: فاصله بین نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان و انتظارهای مدیران

ارزش: 3.5°						دانشگاه
سطح اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	
حد بالا	حد پایین					
-۰.۱۹	-۰.۵۱	-۰.۳۵	۰.۰۰۰	۱۰۴	-۴.۴۱	دانشگاه اصفهان
-۰.۲۱	-۰.۴	-۰.۳۱	۰.۰۰۰	۲۲۵	-۶.۳۲	دانشگاه خوراسگان

پژوهشگر در این آزمون به دنبال شناسایی نیازهای آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشگاه اصفهان و خوراسگان بوده است که نتیجه مورد نظر از طریق تعیین فاصله بین انتظارهای مدیران و قابلیت دانشجویان به دست می‌آید. در دانشگاه اصفهان نتایج آزمون ( $t = -4.41$  و  $p = 0.000$ ) گویای آن است که میانگین نشانگان فرهنگ کار گروه نمونه (۳.۱۴) و میانگین فرضی (۳.۵) تفاوت معناداری با یکدیگر داشته است. در دانشگاه خوراسگان نتایج آزمون ( $t = -7.64$  و  $p = 0.000$ ) گویای آن است که میانگین نشانگان فرهنگ کار گروه نمونه (۳.۱۲) و میانگین فرضی (۳.۵) تفاوت معناداری با یکدیگر داشته است. علاوه بر این همان‌گونه که از ستون‌های آخر جدول مشاهده می‌شود، در هر دو دانشگاه اختلاف میانگین در سطح اطمینان ۹۵ درصد در یک طرف صفر قرار دارند، که این نتیجه نیز نشان می‌دهد میانگین نمره نشانگان فرهنگ کار دو گروه با هم یکسان نمی‌باشند و یا اینکه هر کدام از میانگین متفاوتی برخوردار هستند. پس می‌توان گفت که بین نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان و انتظارهای مدیران تفاوت معناداری وجود دارد و این تفاوت بیان‌کننده کمتر بودن نمرات دانشجویان نسبت به انتظارات مدیران می‌باشد.

° در پژوهش حاضر در آزمون تی تک متغیره، ارزش برابر با سه و نیم در نظر گرفته شد. اگر پنج که بیشترین ارزش پرسشنامه است، برابر با بیست تصور شود، سه و نیم حدود چهارده می‌شود که میانگین فرضی متناسبی است. اما اگر برابر با سه فرض شود، از بیست حدود دوازده می‌شود که انتظار پایینی از دانشجوی تحصیلات تکمیلی است.

جدول ۳: مقایسه نمرات فرهنگ کار دانشجویان بر مبنای دانشگاه

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
62.	.23	5.07	۱	5.07	بین گروهی
		21.22	۳۲۹	6984.15	درون گروهی
			۳۳۰	6989.22	کل

پژوهشگر در این آزمون به دنبال مقایسه سطح برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار در دو دانشگاه بوده است. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین نشانگان فرهنگ کار دانشجویان دانشگاه اصفهان و خوراسگان، تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p>0/05$ ). اگرچه دانشجویان دانشگاه خوراسگان نمرات بیشتری را در این متغیر دارند ولی تفاوت بین دو گروه معنادار نبوده است.

جدول ۴: مقایسه نمرات فرهنگ کار دانشجویان بر مبنای رشته تحصیلی

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
.000	6.21	115.19	9	1036.78	بین گروه
		18.54	321	5952.44	درون گروه
			330	6989.22	کل

پژوهشگر در این آزمون به دنبال مقایسه سطح برخورداری دانشجویان در ده رشته مورد پژوهش از نشانگان فرهنگ کار بوده است. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود با توجه به F به دست آمده و سطح معناداری تفاوت معناداری بین نشانگان فرهنگ کار دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی وجود دارد ( $p>0/05$ ). برای مقایسه زوجی گروه-ها از آزمون تعقیبی بونفرنی استفاده می‌شود.

جدول ۵: آزمون تعقیبی بونفرنی برای مقایسه زوجی

95%فاصله اطمینان		سطح معناداری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	روانشناسی	برنامه‌ریزی آموزشی
حد بالا	حد پایین					
-49	-6.3	.006	.88	-3.39		

-1.64	-8.05	.000	.97	-4.85	اقتصاد	
-1.89	-7.73	.000	88.	-4.81	برنامه‌ریزی شهری	
-99	-7.73	.001	1.024	-4.36	اقتصاد	مدیریت آموزشی
-1.22	-7.44	.000	94.	-4.33	برنامه‌ریزی شهری	
8.05	1.64	.000	97.	4.85	مدیریت آموزشی	مدیریت دولتی
7.73	1.89	.000	88.	4.81	روانشناسی	حقوق
7.44	1.22	.000	94.	4.33	مشاوره	

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود بین نمرات فرهنگ کار دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی و روانشناسی تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان روانشناسی نمرات بیشتری دارند. همچنین بین نمرات فرهنگ کار دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی و اقتصاد تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان اقتصاد نمرات بیشتری دارند. همچنین بین دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی و برنامه‌ریزی شهری تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان برنامه‌ریزی شهری نمرات بیشتری دارند ( $p < 0/05$ ).

بین نمرات زبان بین‌المللی دانشجویان مدیریت آموزشی و اقتصاد تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان اقتصاد نمرات بیشتری دارند. همچنین بین دانشجویان مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی شهری تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان برنامه‌ریزی شهری نمرات بیشتری دارند ( $p < 0/05$ ).

بین نمرات زبان بین‌المللی دانشجویان مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان مدیریت آموزشی نمرات بیشتری دارند. ( $p < 0/05$ )

همچنین بین دانشجویان حقوق و روانشناسی تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان حقوق نمرات بیشتری دارند. همچنین بین دانشجویان حقوق و مشاوره تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می‌توان گفت دانشجویان مشاوره نمرات بیشتری دارند. ( $p < 0/05$ )

جدول ۶: مقایسه نشانگان فرهنگ کار بر مبنای مقطع تحصیلی

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
.019	5.51	108.37	1	108.37	بین گروه
		19.65	329	6465.71	درون گروه
			<b>330</b>	<b>6574.08</b>	کل

پژوهشگر در این آزمون به دنبال مقایسه سطح برخورداری دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری از نشانگان فرهنگ کار بوده است. همان‌طور که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود با توجه به F به دست آمده و سطح معناداری بین فرهنگ کار دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، تفاوت معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ ). با توجه به جدول، فرهنگ کار دانشجویان ارشد در حد معناداری بالاتر از دانشجویان دکتری است.

جدول ۷: مقایسه نشانگان فرهنگ کار دانشجویان بر مبنای جنسیت

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
984.	.00	009.	1	009.	بین گروه
		21.24	329	6989.21	درون گروه
			<b>330</b>	<b>6989.22</b>	کل

پژوهشگر در این آزمون به دنبال مقایسه سطح برخورداری دانشجویان پسر و دختر از نشانگان فرهنگ کار بوده است. همان‌طور که در جدول ۷ مشهود است بین فرهنگ کار دانشجویان دختر و پسر، تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p < 0/05$ ). با توجه به جدول، اگرچه نمره فرهنگ کار دانشجویان پسر بالاتر است اما این تفاوت معنادار نبوده است.

## ۵. بحث و نتیجه گیری

برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز می‌باشد. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان پایه-

های فرهنگ کار را بنیان نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در افراد جامعه ایجاد شود. یکی از عوامل مهمی که در تقویت و ارتقای فرهنگ کار در جامعه نقش اساسی ایفاء می‌کند نظام آموزش عالی می‌باشد. آموزش عالی و رکن اصلی آن یعنی برنامه درسی می‌تواند در ایجاد یک گرایش مثبت و یک بینش درست نسبت به کار و فرهنگ کار برای آینده جامعه نقش تعیین کننده داشته باشد. با توجه به این نکته، یکی از رسالت‌های مهم آموزش عالی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار می‌باشد. از این رو، ورود فرهنگ کار و آموزش نشانگان فرهنگ کار به دانشجویان ضروری می‌باشد. بنابراین در این پژوهش قصد محقق، مقایسه فرهنگ کار در میان دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان و خوراسگان در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری بود که یافته‌ها نشان داد میانگین نشانگان فرهنگ کار گروه نمونه (3.13) و میانگین فرضی (3.5) تفاوت معناداری با یکدیگر داشته‌اند و این مطلب موید این است که دانشجویان هردو دانشگاه از نظر برخورداری از نشانگان فرهنگ کار با انتظارات مدیران فاصله داشتند در نتیجه در این مولفه دارای نیاز می‌باشند.

همچنین تفاوتی در دانشجویان دو دانشگاه دولتی و آزاد مشاهده نشده است. این مطلب حاکی از این است که نوع دانشگاه و کیفیت آن نتوانسته است بر میزان فرهنگ کار دانشجویان تاثیری بگذارد. در زمینه مقایسه دانشگاه آزاد و دولتی در میزان برخورداری از نشانگان فرهنگ کار تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است اما متخصصان دانشگاه‌های دولتی مدعی هستند دانشجویانی پرورش می‌دهند که دارای توانمندی‌هایی بیشتر در مقایسه با دانشجویان دانشگاه‌های آزاد هستند (محسنی، ۱۳۸۳) و این امر با یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر عدم تفاوت در دانشگاه دولتی و آزاد در تضاد می‌باشد.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد رشته تحصیلی در میزان برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار موثر است. بدین صورت که دانشجویان برنامه‌ریزی شهری دارای بالاترین میانگین و دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی دارای پایین‌ترین میانگین در این مولفه بودند، این مطلب نشانگر این است که فرهنگ کار مقوله‌ای وابسته به رشته تحصیلی بوده و با پژوهش پور کاظمی (۱۳۸۸) هم‌خوان است و اگر رشته را به عنوان یک پایگاه در دانشگاه تصور کنیم، این نتیجه می‌تواند با پژوهش توسلی (۱۳۸۷) مبنی بر تاثیر متغیرهای پایگاهی بر میزان برخورداری از فرهنگ کار همسو باشد (جعفری، ۱۳۸۱).

همچنین پژوهش حاضر نشان داد که میان دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری در میزان برخورداری از فرهنگ کار تفاوت وجود دارد و نکته جالب این جاست که بالا رفتن مقطع تحصیلی نتوانسته است در میزان برخورداری دانشجویان از این نشانگان برتری ایجاد کند و دانشجویان کارشناسی ارشد دارای فرهنگ کار بالاتری بودند. این مطلب حاکی از این است که آموزش عالی نتوانسته است در این زمینه عملکرد مورد توجهی داشته باشد که با پژوهش معیدفر (۱۳۸۵) هم‌خوان است. در خصوص این تفاوت معنی‌دار شاید بتوان گفت دانشجوی دوره دکتری واقع‌بینانه‌تر به وضعیت دانشگاه و کیفیت محتوی کلاس‌ها نگریده‌تر و آگاهی بالاتری نسبت به ماهیت رشته و شرایط بازار کار دارد و از آنجایی که جامعه این پژوهش دانشجویان علوم انسانی بودند و از نظر ورود به بازار کار با مشکلات زیادی مواجه هستند، در پرسشنامه نمرات پایین‌تری را به نشانگان فرهنگ کار داده‌اند و هر آنچه او می‌بیند که دانشجوی ارشد به دلیل تجربه کم‌تر نمی‌بیند، در واقع نوعی القاء فرهنگ بیکاری و یا تخریب کار است و به همین ترتیب از آنجایی که کارشناسی ارشد اولین دوره تحصیلات تکمیلی است و دانشجویان با ورود به این دوره وارد دنیای جدیدی شده و به این دلیل که هنوز با چالش‌های زیادی مواجه نشده است مشتاقانه‌تر فعالیت کرده و به کارش وابستگی پیدا می‌کند و مدام به دنبال یادگیری است در نشانگان فرهنگ کار نمرات بالاتری را کسب کردند.

در این پژوهش هم‌چنین تفاوت معنی‌داری میان دختر و پسر در میزان برخورداری از فرهنگ کار مشاهده نشد که با یافته‌های توسلی (۱۳۸۷) مبنی بر عدم تفاوت میان زن و مرد در میزان برخورداری از این قابلیت هم‌خوان می‌باشد و با تحقیقات نورمی و پاسیو (۲۰۰۷) که برای درک چالش‌ها در دانشگاه انجام شد و به بررسی توانمندی‌ها بر حسب جنسیت پرداخت و تفاوت دختران و پسران را در این مقوله، متفاوت مشاهده کرد ناهم‌خوان دانست.

در نهایت جهت بیان اهمیت فرهنگ کار باید بگوییم که فرهنگ کار نه تنها دستیابی به اهداف عمومی آموزش عالی را تسهیل می‌کند همچنین باعث اشتغال و جلب رضایت کارفرما و در نهایت موفقیت شغلی فرد خواهد شد (جعفری، ۱۳۸۱). پس آموزش عالی می‌تواند با آموزش این نشانگان، نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد یک گرایش مثبت و یک بینش درست نسبت به کار و فرهنگ کار برای آینده جامعه داشته باشد. در نهایت به محققانی که علاقمندند در زمینه فرهنگ کار به تحقیق بپردازند پیشنهاد می‌شود به دلیل جایگاه بسیار

مهم فرهنگ کار در رشد و توسعه اقتصادی جامعه، نشانگان فرهنگ کار را در برنامه های درسی دانشگاه ها بررسی نماید و در پی آسیب شناسی و شناسایی عواملی که باعث بدست آمدن یافته های تحقیق حاضر شده است، برآیند. افزون بر این، عوامل دیگری را به عنوان نشانگان فرهنگ کار مورد بررسی قرار دهند و به بررسی زمینه های دیگر تاثیر گذار بر ارتقاء فرهنگ کار نظیر خانواده، رسانه گروهی و ساختار سازمانی دانشگاه پردازند و فرهنگ کار را در سایر رشته ها تحصیلی نیز بررسی کنند. این پژوهش با محدودیت هایی از جمله محدود کردن قابلیت فرهنگ کار به شش نشانگان، بررسی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و عدم تعمیم به دوره کارشناسی و بررسی دانشجویان دانشگاه اصفهان و خوراسگان و عدم تعمیم یافته ها به دیگر دانشگاه ها روبرو بوده است.

#### منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۶۹). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). فرهنگ کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. فصل نامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۶، شماره ۲۳.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۶)، جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارتهای اشتغال زا در بازارکار، تهران، انتشارات سمت.
- حسن زاده، رمضان. (۱۳۸۶)؛ « بررسی رابطه ی میان فرهنگ کار و سازمان و ویژگی روانشناختی انسانهای تلاشمدار در سازمان کشاورزی استان مازندران »، مجموعه مقالات چهارمین همایش ملی فرهنگ کار، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، صص ۷۳-۶۳.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۱)؛ فرهنگ کار. مجله تدبیر، شماره ۱۲۵. صص ۷۳-۷۰.
- توسلی، غلام عباس؛ نجار، مریم. (۱۳۸۷). مطالعه تجربی فرهنگ کار با تاکید بر جنسیت. پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳، ۳۹-۶۰.
- گال، مردیت، بورگ، والتر، گال، جویس (۱۳۹۰)؛ روشهای تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان شناسی، ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، تهران: سمت.



Azizi, N. (2000). Educational Policymakers and Employers, Expectations on Key Qualification for Changing Labor Market in 21 Century. Paper Submitted to BERA2000: British Educational Research Association Annual Conference, 7-9 September, Cardiff University. UK.

Osmana, S, H, Hamid. A, Hassan. (2009). Standard setting: inserting domain of the 21st century thinking skills into the existing science curriculum in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 2573–2577.

Conference Board of Canada (1992), "Employability skills Profile: What are Employers Looking for?" conference Board of Canada: Ottawa.

Gibb, J (ed.) 2004, *Generic skills in vocational education and training: Research readings*, NCVET, Adelaide.

Miller, P. F., & Coady, W. T. (1984). *Vocational ethics: Toward the development of an enabling work ethic*. Springfield: Illinois State board of Education.

Meriac, J., T. Poling & D. Woehr (2009), Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional . *Work ethic profile Personality and Individual Differences*: 47: 209–213.

Yankelovich, D. & Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society*: 21(2): 58-76.

Hill. R & Petty .J (1995), A New Look at Selected Employability Skills: A Factor Analysis of the Occupational Work Ethic. *Journal of Vocational Education Research*; Vol. 20, No. 4: 59-73.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. (1991). *what work requires of schools: A SCANS report for America ۲۰۰۰* . Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Friedman, T. L. (2005). *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. New York: Farrar, Straus, and Giroux.

Meriac, J., T. Poling & D. Woehr (2009), Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional . Work ethic profile .*Personality and Individual Differences*: 47: 209–213.

TMI, corporation. (2000) *Survey of the Work Ethic in European Organization*, in: [http:// www.tmiworld.com/homepage/int/website2.nsf](http://www.tmiworld.com/homepage/int/website2.nsf)