

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

حسن‌رضا زین آبادی*

فاطمه خوشنویسان**

حسین چهارباشلو***

چکیده

پژوهش حاضر، به بررسی میزان برخورداری دانشجویان دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان از نشانگان فرهنگ کار به عنوان یکی از قابلیت‌های اشتغال‌زای بازار کار 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 محقق‌ساخته‌ای 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 نرم‌افزار 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 پیش‌فرض جامعه داشتند. همچنین، نتایج نشان داد رشته و مقطع تحصیلی در میزان برخورداری دانشجویان از فرهنگ کار مؤثر است، اما جنسیت تأثیری در میزان برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار ندارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، بازار کار، علوم انسانی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه اصفهان، دانشگاه آزاد خوراسگان.

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؛ بدون شک چنین تغییراتی باعث پیدایش نیازهای جدیدی برای رقابت اثربخش در اقتصاد جهانی شده است (عزیزی، ۲۰۰۰) و پاسخگویی به آن 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 ظرفیت‌ساز، 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 برآمدند (عثمان و همکاران، ۲۰۰۹، کنفرانس کانادا، ۱۹۹۲، جیب، ۲۰۰۴). در این رهگذر، فرهنگ کار به عنوان نمونه‌ای از قابلیت‌های عام اشتغال‌زا است که در ارتباط مستقیم با فرهنگ جامعه و بازار کار است و نظام آموزش عالی با ارتقای این قابلیت کلیدی می‌تواند در راستای نیازها و شرایط دنیای صنعت گام بردارد؛ به‌طوری 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 می‌شود (صالحی عمران، ۱۳۸۶). افزون بر این، فریدمن (۲۰۰۱) معتقد است که آموزش فرهنگ کار دستیابی به اهداف عمومی آموزش عالی را تسهیل می‌کند و آموزش فرهنگ کار به افراد 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 که بر ذهنیت و عمل افراد بر روی وظائف و عملکردشان در زمینه کاری تأثیرگذار است، تعریف شده است (میلر و دیگران، ۱۹۸۴). همچنین، مریک و دیگران (۲۰۰۰) معتقدند که فرهنگ کار به نگرش و باوری که افراد در باره کار دارند که این نگرش‌ها و باورها از طریق 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 (یانکولوفسکی، ۱۹۸۴ و هیل و دیگران، ۱۹۹۵).

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 شناخته‌شده متحول شود 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 تعیین‌کننده داشته باشد. این مهم، زمانی دو چندان می‌شود که در سالیان اخیر صاحبان صنایع و رهبران تجاری - چه خارجی و چه داخلی - تأکید دارند که مراکز آموزشی باید به افراد در شناخت و یادگیری اهمیت فرهنگ کار برای موفقیت فردی و شغلی در آینده کمک کند (اسکن، ۱۹۹۱). به علاوه، سازمان‌های امروزی علاقه‌مند به جذب کارکنانی که معتقد به ارزش‌های درونی کار (فرهنگ کار) هستند و کارفرمایان امروزی اغلب از کارکنان‌شان می‌خواهند که دارای فرهنگ کار مثبت باشند (مریس و دیگران، ۲۰۰۹). 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 تأثیر 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 مطلوب‌تر است، تکنیک‌ها به نحوی بهتر مستقر و اجراء شده‌اند، تکنیک‌هایی که ماهیت و وابستگی بیشتری به مسائل رفتاری دارند، به نحوی بهتر مستقر و اجراء شده‌اند؛ تکنیک‌هایی که ماهیت و وابستگی بیشتری به مسائل 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 گیرد و در صورت مساعد بودن بسترهای انسانی، اقدام به استفاده از تکنیک‌های بهبود بهره‌وری صورت پذیرد.

معیدفر (۱۳۸۵) در بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن به این نتیجه رسید که میزان فرهنگ کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح

رضایت‌بخشی قرار دارد. 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 کار در هشت کشور (هلند، بلژیک، آلمان غربی، انگیس، 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 مطالعه‌ای که به تازگی بر روی ۴۵۶۷ کارمند امریکایی و ۳۷۳۵ کارمند ژاپنی صورت پذیرفته نیز تقویت و تأیید 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 حسن‌زاده (۱۳۸۶) به بررسی رابطه میان فرهنگ کار و سازمان و ویژگی روان‌شناختی انسان‌های 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 تأکید بر جنسیت انجام داد نتیجه گرفت که آنچه در دانشگاه بر فرهنگ کار افراد مؤثر است، متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان نیست؛ بلکه آنچه اهمیت دارد، متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به‌عنوان یک محیط فرهنگی، بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری هستند که بر رفتار و فرهنگ کارکنان تأثیرگذارند و زنان نیز از این قاعده مستثنا نیستند.

در پژوهشی دیگر دو محقق امریکایی و ژاپنی، در مورد ۲۰۰ کارگر تولید در ژاپن و امریکا در دانشگاه توکیو درباره اثر ارزش‌های فرهنگی، نگرش و طرز تلقی کارکنان امریکایی بر رفتارها و انگیزه 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 مؤثری

در رفتارهای آنهاست، عمیقاً بشناسد و درک کند. مدیر باید بداند که عوامل انگیزشی مؤثر بر فرد، حالت پویایی داشته و قابل تغییر و تحول است (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 کننده‌ای رو به کاهش است (مؤسسه TMI، ۲۰۰۰).

با توجه به آنچه گذشت، می‌توان به اهمیت و ضرورت تحقیق در باره 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 است. علت انتخاب تحصیلات تکمیلی از این جهت است که امکان ورود آنها به بازار کار خیلی زیاد است 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 برای انجام مقایسه بین دانشگاه آزاد و دولتی است.

از این رو، مسئله اصلی پژوهش حاضر، بررسی میزان برخورداری دانشجویان دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان از فرهنگ کار به عنوان یکی از قابلیت‌های اشتغال‌زای بازار کار است. بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به سؤالات 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؟

روش پژوهش

روش مورد استفاده این پژوهش از نوع آمیخته - اکتشافی بود. جامعه و نمونه آماری پژوهش شامل دو گروه صاحبان و مدیران صنایع و دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم انسانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان هستند. برای آشنایی با مدیران صنایع و شرکت‌های برتر با مراجعه به سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان، ۱۸ نفر معرفی شدند که از این تعداد با پانزده نفر از مدیران و کارفرمایان صنایع و شرکت‌های برتر مصاحبه انجام شد. نحوه مصاحبه بدین گونه بود: پس از دریافت مجوز در سمینار شرکت‌های داده‌بنیان که صاحبان صنایع برتر استان حضور داشتند، شرکت کردم و از نزدیک با برخی از متخصصانی که قصد مصاحبه با آنها را داشتم، آشنا شدم و هماهنگی‌های لازم انجام شد و پس از آن با برخی از متخصصان به صورت حضوری و با برخی دیگر به صورت تلفنی مصاحبه کردم و 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 است که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ دانشجو و مشغول به تحصیل بودند و 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 به‌کار 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 شد. در این روش، محقق نمونه تحقیقی خود را به‌گونه‌ای انتخاب کرد که

مطمئن شود زیرگروه‌ها با همان نسبتی که در جامعه وجود دارند به عنوان نماینده جامعه، در نمونه نیز حضور داشته باشند.

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 خوداظهاری پاسخگویان از سوی محققان طراحی و تدوین شد. اعتبار این ابزار بر اساس اعتبار محتوایی^۱ سنجیده شد. در واقع، محقق پس از مرور ادبیات و مشاوره با متخصصان برنامه‌ریزی آموزشی مطمئن شد که سؤالات گنجانده شده در پرسشنامه، با مفهوم مندرج در هر قابلیت مربوط است و مجموع نمرات افراد در هر مقیاس نشان‌دهنده میزان توانایی آنان در قابلیت مورد نظر است. برای محاسبه پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ^۲ در یک نمونه ۳۰ نفره استفاده شد که برابر با ۰/۸۳ 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.

نتایج

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

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

همان‌طور 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 شود، میزان وجدان کاری در سطوح مختلف آن افزایش می‌یابد و زمینه‌های توسعه و پیشرفت آن سازمان فراهم می‌شود. 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

1. Content validity
2. Cronbach, s Alpha

وجدان و تعهد کاری در نیروی کار سازمان خواهد شد و از این طریق، 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 که برنامه‌های درسی آموزش عالی به آموزش این قابلیت در دانشجویان باید توجه داشته باشد. برخی از پاسخ‌دهندگان در باره 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 یه اصطلاح اصفهانی قدیمی است. این را اگر بخوایم برای شما توضیح بدهم می‌توانم 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 همه 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 متأسفانه الان به حداقل علم مورد نیاز یک حرفه اکتفا می‌شود" (مصاحبه‌شونده، شماره ۵).

"رفتارهای مشابه می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد. فردی مدام دلش می‌خواهد پست سازمانی‌اش عوض شود و در جایگاه دیگری مشغول شود 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 شغلش را عوض می‌کند" (مصاحبه‌شونده، 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	331	3.25	.9	.81
مشورت و مشارکت در انجام کارها	331	3.03	1.01	1.03
نظم و انضباط در انجام امور	331	3.09	1	1.01
رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	331	2.3	.95	.91
داشتن علم و تخصص در کار مربوطه	331	19.3	.99	.99
تعهد و دلبستگی به کار	331	26.3	.98	.97
کل	331	0.7	0.76	3.52

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

ارزش: 3.5 ^۱					t	دانشگاه
سطح اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی		
حد بالا	حد پایین					
-0.19	-0.51	-0.35	.000	104	-4.41	دانشگاه اصفهان
-0.21	-0.4	-0.31	.000	225	-6.32	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

۱. 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.

نتایج آزمون ($t=-4.41$ و $p=0.000$) گویای آن است که میانگین نشانگان فرهنگ کار گروه نمونه (3.14) و میانگین فرضی (3.5) 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 (3.12) و میانگین فرضی (3.5) تفاوت معناداری با یکدیگر داشته است. علاوه بر این همان گونه 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 نیستند 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 است.

جدول (۳) مقایسه نمرات فرهنگ کار دانشجویان بر مبنای دانشگاه

	سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات
بین گروهی	62.	.23	5.07	1	5.07
درون گروهی			21.22	329	6984.15
کل				330	6989.22

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 مجزورات
بین گروه	.000	6.21	115.19	9	1036.78
درون گروه			18.54	321	5952.44
کل				330	6989.22

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 دست‌آمده و سطح معناداری، تفاوت معناداری بین نشانگان فرهنگ کار دانشجویان رشته‌های مختلف تحصیلی وجود دارد ($p > 0/05$). برای مقایسه زوجی گروه‌ها از آزمون تعقیبی بونفرنی استفاده می‌شود.

جدول (۵) آزمون تعقیبی بونفرنی برای مقایسه زوجی

		تفاوت میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	95% فاصله اطمینان	
					حد بالا	حد پایین
برنامه‌ریزی آموزشی	روانشناسی	-3.39	.88	.006	-4.9	-6.3
	اقتصاد	-4.85	.97	.000	-1.64	-8.05
	برنامه‌ریزی شهری	-4.81	.88	.000	-1.89	-7.73
مدیریت آموزشی	اقتصاد	-4.36	1.024	.001	-9.9	-7.73
	برنامه‌ریزی شهری	-4.33	.94	.000	-1.22	-7.44
مدیریت دولتی	مدیریت آموزشی	4.85	.97	.000	8.05	1.64
حقوق	روانشناسی	4.81	.88	.000	7.73	1.89
	مشاوره	4.33	.94	.000	7.44	1.22

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، بین نمرات فرهنگ کار دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی و روانشناسی تفاوت معناداری وجود دارد. 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 می توان گفت دانشجویان برنامه ریزی شهری نمرات بیشتری دارند ($p < 0/05$).

بین نمرات زبان بین المللی دانشجویان مدیریت آموزشی و اقتصاد تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می توان گفت دانشجویان اقتصاد نمرات بیشتری دارند. همچنین، بین دانشجویان مدیریت آموزشی و برنامه ریزی شهری تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می توان گفت دانشجویان برنامه ریزی شهری نمرات بیشتری دارند ($p < 0/05$).

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

همچنین، بین دانشجویان حقوق و روان شناسی تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می توان گفت دانشجویان حقوق نمرات بیشتری دارند. بین دانشجویان حقوق و مشاوره تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین دو گروه می توان 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
			330	6574.08	کل

پژوهشگر در این آزمون به دنبال مقایسه سطح برخورداری دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری از نشانگان فرهنگ کار بوده است. همان طور که در جدول (۶) ملاحظه می شود 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	.000	.009	1	.009	بین گروه
		21.24	329	6989.21	درون گروه
			330	6989.22	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.

نتیجه گیری

برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان پایه‌های فرهنگ کار را بنیان نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته‌شده فرهنگ کار متحول شود 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 است. 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 تعیین‌کننده داشته باشد. با توجه به این نکته، یکی از رسالت‌های مهم آموزش عالی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار است. از این رو، ورود فرهنگ کار و آموزش نشانگان فرهنگ کار به دانشجویان ضروری است. بنابراین، در این پژوهش، قصد محقق، مقایسه فرهنگ کار در میان دانشجویان دانشگاه‌های اصفهان و خوراسگان در مقاطع کارشناسی‌ارشد و دکتری بود. یافته‌ها نشان داد میانگین نشانگان فرهنگ کار گروه نمونه (3.13) و میانگین فرضی (3.5) تفاوت معناداری با یکدیگر داشته‌اند و این مطلب مؤید این است که دانشجویان هردو دانشگاه از نظر برخورداری از نشانگان فرهنگ کار با انتظارات مدیران فاصله داشتند. در نتیجه، در این مؤلفه دارای نیاز هستند.

همچنین، تفاوتی در دانشجویان دو دانشگاه دولتی و آزاد مشاهده نشده است. این مطلب حاکی از این است که نوع دانشگاه و کیفیت آن توانسته است بر میزان فرهنگ کار دانشجویان تأثیری 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 است.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد رشته تحصیلی در میزان برخورداری دانشجویان از نشانگان فرهنگ کار مؤثر است. بدین صورت که دانشجویان برنامه‌ریزی شهری دارای بالاترین میانگین و دانشجویان برنامه‌ریزی آموزشی دارای پایین‌ترین میانگین در این مؤلفه بودند، این مطلب نشانگر این است که فرهنگ کار مقوله‌ای وابسته به رشته تحصیلی بوده و با پژوهش پورکاظمی (۱۳۸۸) همخوان است و اگر رشته را به عنوان یک پایگاه در دانشگاه تصور کنیم، این نتیجه می‌تواند با پژوهش توسلی (۱۳۸۷) مبنی بر تأثیر 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 اینجاست 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 نگرسته 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 دانشجو 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 است 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، برای بیان اهمیت فرهنگ کار باید بگوییم که فرهنگ کار نه تنها دستیابی به اهداف عمومی آموزش عالی را تسهیل می‌کند بلکه 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 علاقه‌مندند 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 برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها بررسی کند و در پی آسیب‌شناسی و شناسایی عواملی که باعث به‌دست آمدن یافته‌های تحقیق حاضر شده است، برآیند. افزون بر این، عوامل دیگری را به عنوان نشانگان فرهنگ کار مورد بررسی قرار دهند و به بررسی زمینه‌های دیگر تأثیر گذار بر ارتقاء فرهنگ کار نظیر خانواده، رسانه گروهی و ساختار سازمانی دانشگاه بپردازند و فرهنگ کار را در سایر رشته‌های تحصیلی نیز بررسی کنند. این پژوهش با محدودیت‌هایی 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 یافته‌ها به دیگر دانشگاه‌ها روبه‌رو بوده است.

منابع

- الوانی، م (۱۳۶۹). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- معیدفر، س (۱۳۸۰). فرهنگ کار. تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- معیدفر، س (۱۳۸۵). فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. فصل‌نامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۶، شماره ۲۳.
- رضائیان، ع (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- صالحی عمران، الف (۱۳۸۶). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار. تهران: انتشارات سمت.
- حسن‌زاده، ر (۱۳۸۶). بررسی رابطه 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، م و حبیبی، م (۱۳۸۱). فرهنگ کار. مجله تدبیر، شماره ۱۲۵. صص ۷۳-۷۰.
- توسلی، غ؛ نجار، م (۱۳۸۷). مطالعه تجربی فرهنگ کار با تأکید بر جنسیت. پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳، ۳۹-۶۰.
- گال، م؛ بورگ، و؛ گال، ج (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. ترجمه احمدرضا 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.*
- Osman, K., Hamid, S. H. A., & Hassan, A. A. (2009). Standard setting: Inserting domain of the 21st century thinking skills into the existing science curriculum in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 1(1), 2573-2577.*
- McLaughlin, M (1995). Employability skills profile: What are employers looking for?.
- Gibb, J. (2004) Generic Skills in Vocational Education and Training: Research Readings. *National Centre for Vocational Education Research (NCVER).*

- Miller, P. F., & Coady, W. T (1986). Vocational Ethics. Toward the Development of an Enabling Work Ethic.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315-324.
- Yankelovich, D., & Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society*, 21(2), 58-76.
- Hill, R. B., & Petty, G. C (1995). A new look at selected employability skills: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research*, 20(4), 59-73.
- SCANS Commission. (1991). What work requires of schools: A SCANS Report for America 2000. *Washington, DC: The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, US 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. P., Poling, T. L., & Woehr, D. J. (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(3), 209-213.
- TMI, corporation (2000) *Survey of the Work Ethic in European Organization*, in:
[http:// ww.tmiworld.com/homepage/int/website2.nsf](http://ww.tmiworld.com/homepage/int/website2.nsf)