

# ساخت و هنجاریابی آزمون فرهنگ کار با توجه به مؤلفه‌های اساسی آن در کارکنان

## آموزش و پرورش شهر تهران

معصومه بهرامی<sup>1</sup>

علی دلاور<sup>2</sup>

فاطمه رسولی خورشیدی<sup>3</sup>

### چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، ساخت و هنجاریابی آزمون فرهنگ کار برای کارکنان آموزش و پرورش تهران بوده است. در این هنجاریابی 250 نفر از کارکنان واقع در مناطق نوزدگانه آموزش و پرورش و بر اساس نمونه گیری خوشه ای، انتخاب شدند. برای ساخت آزمون مراحل زیر طی شد: بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیقات، مطالعه پرسشنامه‌های مرتبط در این زمینه، تهیه و اجرای آزمون مقدماتی و حذف و تغییر جملات نامناسب، ساخت یک مقیاس 30 سؤالی و اجرای نهایی و تعیین ویژگی‌های آماری آزمون اعتبار محتوایی آزمون به تأیید متخصصان در این زمینه رسید. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده (0.86) بود. نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که پرسشنامه از چهار عامل همکاری و همدلی گروهی، علاقه و همبستگی به کار، تعهد کاری و وظیفه‌شناسی تشکیل شده است. همچنین نتایج تحلیل تأییدی نشان‌دهنده این است که الگوی چهار عاملی، برازش قابل قبولی با داده‌ها دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که آزمون فرهنگ کار و خرده مؤلفه‌های آن دارای روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار بوده و از طرفی نتایج حاصل از بررسی توزیع نمره‌های کارکنان در آزمون نشان داد که بین میزان خرده مؤلفه‌های فرهنگ کار (به استثناء همکاری و همدلی گروهی) در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: ساخت و هنجاریابی، فرهنگ کار، مؤلفه‌ها، کارکنان.

---

1. کارشناس ارشد سنجش و اندازه‌گیری (نویسنده مسئول)

email: [masomehbahrami2020@yahoo.com](mailto:masomehbahrami2020@yahoo.com)

2. استاد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی

3. دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد بابل

## مقدمه

کار از مظاهر مدنیت و توسعه در زندگی اجتماعی بشر است. چنانچه از کار و نقش شگرف آن در زندگی بشر غفلت شود، انسان برای رفع نیازهای مختلف خود به رفتارهای مخرب رو می‌آورند. تأمین نیازهای متعدد انسان از جمله در زمینه‌های غذا، پوشاک، سرگرمی، سفر، تحصیل و تضمین برخورداری او از استانداردهای لازم، مستلزم کار و تلاش است. پیوند انسان با کار آنقدر اساسی است که می‌توان گفت انسان و نقش آفرینی وی در کسب و کار از هم جدایی ناپذیرند. بر این اساس، کار ضرورت و لازمه زندگی انسان است و حیات او در جامعه با کار عجین شده است. جانداران دیگر، زندگی خود را مدیون مواهب طبیعی و غرایز خویش هستند و بدون تفکر و تلاش ویژه و با استفاده مستقیم از مواهب طبیعت زندگی می‌کنند، اما انسان، فقط در دوران کوتاهی از تاریخ تکامل خود در وضعیت صرفاً طبیعی زیسته است و به رفع نیازهای ابتدایی بسنده کرده است.

نیروی انسانی از مهم‌ترین عواملی است که از طریق مشارکت در تولید، نقش بسیار مهمی را در ارتقای فرهنگ کار ایفا می‌کند. در کشور ما یکی از موضوعاتی که سازمان‌ها و مجامع عمومی با آن روبرو هستند مسئله چگونگی ارتقای فرهنگ کار است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه یکی از عوامل مهم توسعه یافتگی در کشورهای توسعه یافته را نیروی کار آموزش دیده و با انگیزه و به عبارت بهتر فرهنگ کاری کارکنان متخصص در سازمان‌های مختلف می‌دانند (آزادی، 1382: 130).

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی، نقش بنیادی و زیر بنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به‌ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان‌های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می‌شود. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه شود کار به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه دانسته و با درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند.

انسان در تمام اعصار برای رسیدن به سعادت و خوشبختی در زندگی همراه با آسایش و رفاه در تکاپو بوده و فرهنگ کار در این خصوص نقش به‌سزایی داشته است. در جوامعی که فرهنگ پدید آمد، گام‌های بلندی در راستای خودکفایی برداشته‌اند و در بخش‌هایی از محورهای مورد نیاز به خودکفایی رسیده‌اند. فرهنگ کار بسته به موقعیت زمانی و مکانی می‌تواند متأثر از عوامل و پارامترهای مختلفی

باشد که در نوع خود دارای ویژگی‌های قابل توجهی است (سلیمی، 1372: 89). فرهنگ کار را بایستی مقوله‌ای پویا دانست که در جریان صنعتی شدن، روند تکاملی خود را طی می‌کند. عصاره فرهنگ کار، چگونگی تولیدات ملی و میزان آن است که خود بر رفاه اجتماعی اثر می‌گذارد و تولید به نوبه خود بر فرهنگ کار و روابط اجتماعی اثر شایانی دارد (کاوانی، 1375: 39).

در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد به کار رفته، ولی تعریف مشخصی از آن ارائه نشده است. چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده گروهی بدانیم 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 با ارزش افزوده؛ به سخن دیگر، اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌های درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری را به عنوان پدیده عامل‌تر در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. بر این اساس، هنگامی که فرهنگ کار در سازمان یا جامعه‌ای ضعیف ارزیابی می‌شود به این معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آنها از راندمان و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت (عطافر، 1372: 11).

فرهنگ کار از فرهنگ سازمانی سرچشمه می‌گیرد. برای تصمیم‌گیری درباره فرهنگ سازمان و فرهنگ کار، تشخیص و تفکیک باورهای روزمره ضروری است. در سازمان، باورها راهنمای عالی زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی کار و زندگی را فراهم می‌آورند. فرهنگ کار در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی و نظایر آن کمتر تعریف شده است. آنچه در نگاه اول به مقوله کار به ذهن خطور می‌کند ارائه تعاریفی از آن است. 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" (جعفری و حبیبی، 1381: 71).

اسمیت و نوبل<sup>1</sup> (2004) فرهنگ کار را مجموعه‌ای از رفتارهای درونی شده، مطلوب در کارکنان دانسته‌اند که برای توسعه و موفقیت سازمان ضروری است.

کلارک<sup>2</sup> (2004) فرهنگ کار را شامل مؤلفه‌هایی چون رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف مواد دانسته است.

پاپ<sup>3</sup> (2003) معتقد است فرهنگ کار موجب تغییر کیفی در محیط کار و محصولات سازمانی می‌شود و بنابراین توجه به آن موجب تحول در مجموعه سازمان خواهد شد. نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا از جمله با ارزش‌ترین اجزای تشکیل دهنده فرهنگ کار محسوب شده و این امر در دستیابی سازمان به بهره‌وری و کارایی مؤثر است. وی در خصوص مؤلفه‌های فرهنگ کار به مواردی نظیر تلاش کاری، ارتقای دانش، آگاهی از اهداف سازمانی و همکاری گروهی اشاره می‌کند.

- 
- 1 . Smith & Noble
  - 2 . Clark
  - 3 . Pape

برات<sup>۴</sup> (2003) به مطالعه در زمینه ویژگی‌های شخصیتی مؤثر سازمانی پرداخته و معتقد است وقتی در سازمان، کارکنانی با ویژگی‌های شخصیتی از قبیل مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، سازگاری شغلی، صداقت کاری، دقت در انجام امور، علاقه‌مندی به گروه و دارای وجدان شغلی وجود داشته باشند، می‌توان به موفقیت سازمان امیدوار بود.

جعفری و حبیبی (1381) فرهنگ کار را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری تعریف می‌کنند. آنان در مطالعه خود، مؤلفه‌های فرهنگ کار را شامل آمادگی و توان کاری پرسنل، تسلط شغلی کارکنان، حمایت سازمانی، انگیزه و تعهد کارکنان، تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، دید مثبت کارکنان، روحیه کار گروهی، اخلاق شغلی، تمایل به انجام کار زیاد، دقت در کیفیت فرآیندها و محصولات، دقت در سلامت تجهیزات، همدلی، همفکری، همکاری، شادابی، استقبال از تغییر مثبت، قناعت به حقوق دریافتی و نداشتن استرس‌های مخرب در محیط کار بیان داشته‌اند.

برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت، مورد نیاز است. لذا وضعیت فرهنگ کار باید با دخالت عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول شود و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم به کار، در جامعه و سازمان ایجاد شود. برای تحول و ارتقای فرهنگ کار استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی کار توصیه می‌شود. با وجود برخی از نظرات موجود در جامعه هنوز کار به عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی شده و جا دارد تا از این نگرش به عنوان فرصتی برای تحول استفاده شود. نکته قابل توجه آنکه مدیران سازمان‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار بر عهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نشود تغییر در فرهنگ کاری یک سازمان معنی نداشته باشد. تجربه سازمان‌های موفق در کشور نشانگر آن است که با وجود تأثیر عوامل محیطی، امکان بسیاری از تحولات مثبت در سازمان‌ها وجود دارد و این تحولات می‌تواند بستر ساز تحولات وسیع‌تری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در سازمان‌ها زمینه‌های استفاده مفید و مؤثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌سازد و آثار مطلوبی در بُعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گریزی نیست جز اینکه در سازمان و جامعه فرهنگ کار رواج پیدا کند. فرهنگ کار بدون کار مفهومی ندارد. کار کردن و فرهنگ کار باید نهادینه شود تا از این راه بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت (مهدیزاده، 1389: 24).

ارتقای فرهنگ کار یعنی درست کار کردن، عمل به تعهدات حتی در زمانی که کنترل خارجی وجود ندارد و احساس مسئولیت در قبال کار، تولید و سرمایه‌های فردی و ملی. زمانی که فرهنگ کار نهادینه شود کار به عنوان ارزش تلقی شده و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را توسعه موزون جامعه دانسته و با درست کار کردن به توسعه اقتصادی جامعه کمک می‌کنند (سلطانی، 1383).

در نهایت آنکه فرهنگ کار اگرچه در بسیاری از عوامل سازمانی به ویژه تولید و سودآوری مؤثر است، لیکن خود در حالت رونق و تولید ارتقا می‌یابد و تقویت می‌شود. از این رو به دلیل نبود ابزاری استاندارد و متناسب با فرهنگ جامعه ایرانی، محقق را بر آن داشت تا به ساخت و هنجاریابی چنین ابزاری پردازد.

جدول (1) مؤلفه‌های فرهنگ کار و توصیف آنها به همراه منابع اخذ مؤلفه‌ها

مؤلفه‌های فرهنگ کار	توصیف	منابع
سخت کوشی	تمایل به انجام زیاد و سخت یا تلاش زیاد به هنگام انجام دادن کار	جعفری و حبیبی، کلارک (2004) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، سید اصفهانی، پاپ (2003) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، ابراهیمی مهر
احترام متقابل و همدلی	احترام و ارزش قائل شدن برای یکدیگر در محیط کار	جعفری و حبیبی، سلیمی، تصدیقی، حاجی زاده، کمیته دسترسی به مهارت‌های ضروری
همکاری گروهی	انجام دادن کارها به صورت گروهی	سلیمی، کرمی، جعفری و حبیبی، جورج شاین (1986) به نقل از شفیع پور، پاپ (2003) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، تقوی، تورکو (2002) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، رضائیان
رعایت نظم و انضباط	استفاده از نقطه نظرات کارکنان و مشارکت در انجام امور شغلی	روستا، قربانی و رضایی، سلیمی، احمدی، برات (2003) به نقل از سبحانی نژاد و همایی
مسئولیت پذیری	قبول وظایف و پاسخگو بودن در مقابل آن	جورج شاین (1986) به نقل از شفیع پور، تورکو (2002) به نقل از سبحانی نژاد و همایی
علاقه و دل‌بستگی به کار	احساس تعلق نسبت به کار	قربانی و ضایی، بارون (2000) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، ساعتچی
خلاقیت در امور	داشتن ایده‌های جدید برای انجام بهتر کار	کان وی (1999) به نقل از شفیع پور، رضائیان، بارون (2000) به نقل از سبحانی نژاد و همایی
رعایت اصول ایمنی و بهداشت حرفه ای	توجه به مسائل حفاظتی به منظور ارتقای سلامت فردی	سلیمی، صرامی، جعفری و حبیبی، رابرت (2000) به نقل از سبحانی نژاد و همایی
تعهد و وفاداری سازمانی	پایبندی به اهداف سازمان	نیازی و نصرآبادی، بارون (2000) به نقل از سبحانی نژاد و همایی، کمیته دسترسی به مهارت‌های ضروری، انجمن ملی آموزش تجارت
مشارکت و مشورت در انجام کار	استفاده از نقطه نظرات کارکنان و مشارکت در انجام امور شغلی	جعفری و حبیبی، تقوی، سلیمی، احمدی، برات (2003) به نقل از سبحانی نژاد و همایی
تمایل به یادگیری	آمادگی برای کسب دانش و مهارت جدید به منظور ارتقای توانایی کاری	سلیمی، مدنی، پاپ (2003) به نقل از همایی، صالحی عمران

## روش پژوهش

روش پژوهش، روش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل همه کارکنان آموزش و پرورش تهران بود. از بین جامعه کارکنان 250 نفر (145 نفر زن و 105 نفر مرد) انتخاب شدند. با توجه به تعدد مناطق آموزش و پرورش از نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. بر این اساس از میان مناطق نوزده گانه، با مراجعه به آموزش و پرورش تهران و دریافت فهرست مناطق، به‌طور تصادفی ده منطقه از مناطق نوزده گانه انتخاب شدند. اما به دلیل عدم همکاری بعضی مناطق، از پنج منطقه دیگر استفاده شده، یعنی در مجموع پرسشنامه‌ها در 15 منطقه آموزش و پرورش توزیع شد. برای افزایش روایی آزمون به تعداد 340 نفر پرسشنامه توزیع شد که به دلیل عدم همکاری و بی توجهی کارکنان ریزش زیادی داشت و در مجموع 250 پرسشنامه جمع‌آوری شد.

از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، ساخت یک ابزار اندازه‌گیری فرهنگ کار بوده است؛ لذا بخش عمده‌ای از کار محقق به ساخت این آزمون بر اساس اصول آزمون‌سازی اختصاص یافت. بر این اساس در ادامه، مراحل مختلف ساخت این آزمون شرح داده شده است.

آزمون فرهنگ کار پرسشنامه‌ای است که چهار مؤلفه فرهنگ کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. این چهار مؤلفه از مطالعه مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده پیشین انتخاب شد. هر چند امکان انتخاب عوامل و شاخص‌های دیگری نیز وجود داشت، به دلیل طولانی شدن آزمون از طرح آنان خودداری شد.

از بین مؤلفه‌های مورد سنجش، همکاری و همدلی گروهی، علاقه و دلبستگی به کار، تعهد کاری و وظیفه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفت. پس از تعریف عوامل فوق، ابتدا به جمع‌آوری و تهیه سؤال‌ها و عباراتی که بتوانند هر عامل از جوانب مختلف را مورد پرسش قرار دهند، پرداخته شد. در مجموع 34 سؤال جمع‌آوری شده و مجموعه فوق پس از بررسی و ویرایش، با مقیاس درجه بندی لیکرت تنظیم شد و به منظور تعیین اعتبار صوری و محتوا در اختیار استادان راهنما و مشاور و چند نفر از مسئولان آموزش و پرورش قرار گرفت و نظرات و پیشنهادات اصلاحی آنان اعمال شد. سؤال‌ها روی یک گروه 40 نفری از کارکنان اجرا شد. در این مرحله از اجرا، از کارکنان خواسته شد تا ضمن پاسخگویی به سؤال‌ها، نظرات خود را راجع به مفهوم بودن سؤال‌ها ارائه کنند و کنار سؤال‌های نامفهوم علامت بگذارند. پس از جمع‌آوری پاسخ‌های کارکنان، نمرات خام به دست آمده وارد کامپیوتر شد و به وسیله نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد و ضریب آلفای کرانباخ برای سؤال‌ها  $\alpha = 0/83$  به دست آمد. در مرحله آخر بعد از بررسی و تحلیل پرسشنامه‌های مرحله مقدماتی و اعمال تغییرات لازم در فرم اولیه، سؤال‌هایی که با کل آزمون دارای همبستگی منفی بودند حذف شد و به این ترتیب فرم نهایی پرسشنامه شامل 30 سؤال بود برای اجرا در نمونه اصلی آماده شد. ضریب آلفای محاسبه شده برای سؤال‌ها در مرحله نهایی  $\alpha = 0/86$  به دست آمد.

شیوه نمره گذاری پرسشنامه محقق ساخته به این ترتیب است که هر سؤال، پنج گزینه دارد، که به ترتیب نمره‌ای از 1 تا 5 (کاملاً مخالفم=1، مخالفم=2، نظری ندارم=3، موافقم=4، کاملاً موافقم=5) به گویه‌ها تعلق می‌گیرد. سؤال‌های 9، 12، 16، 20، 24، 29 به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود و آزمودنی باید گزینه‌ای را که مناسب تر است، انتخاب کند.

## یافته‌ها

جدول زیر مقادیر میانگین و انحراف استاندارد را در دو گروه زنان و مردان و کل نمونه نشان می‌دهد.

جدول (2) مقادیر میانگین و انحراف استاندارد در چهار مؤلفه فرهنگ کار

مؤلفه	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
همکاری و همدلی گروهی	زن	145	35.04	10.33	0.85841
	مرد	105	38.99	10.41	1.01621
علاقه و دلبستگی به کار	زن	145	10.77	4.31	0.35859
	مرد	105	11.36	4.54	0.44354
تعهد کاری	زن	145	11.11	2.23	0.18547
	مرد	105	11.16	2.07	0.20215
وظیفه شناسی	زن	145	10.37	3.70	0.30809
	مرد	105	11.21	3.43	0.33509
نمره کل	زن	145	78.75	19.11	1.58716
	مرد	105	84.11	19.03	1.85719

به منظور بررسی ساختار عاملی پرسشنامه از تحلیل عاملی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس استفاده شد. شاخص کفایت نمونه برداری نشان داد که نمونه پژوهش برای تحلیل عاملی مناسب است ( $KMO=0/81$ ). همچنین نتایج آزمون کرویت بارتلت بیانگر همبستگی معنی دار کافی بین سؤال‌ها پرسشنامه بود ( $X^2=3272; P<0.000$ ). برای تعیین تعداد عامل‌ها از ملاک ارزش‌های ویژه بالاتر از یک استفاده شد. 8 عامل دارای ارزش بالاتر از یک بود، که 64/75 درصد واریانس پرسشنامه را تبیین می‌کردند. ساختار 8 عاملی با استفاده از چرخش واریماکس چرخش داده شدند. در جدول (2) بارهای عاملی سؤال‌ها روی هر یک از عوامل ارائه شده است.

جدول (3) جدول ماتریس مؤلفه‌ها برای عامل‌های استخراج شده بعد از چرخش

مؤلفه‌ها								
8	7	6	5	4	3	2	1	
						0.896		1
0.564								2
			0.332				0.623	3
	0.316						0.630	4
			0.737					5
							0.713	6
					0.896			7
				0.605				8
							0.816	9
							0.565	10
			0.323			0.489		11
						0.885		12
							0.607	13
				0.656				14
							0.590	15
	0.555	0.333						16
							0.588	17
						0.884	0	18
			0.341		0.562			19
							0.798	20
	0.302						0.358	21
	0.751							22
				0.655				23
0.546								24
					0.900			25
0.492							0.496	26
	0.367	0.546	0.399					27
		0.702						28
0.413							0.485	29
			0.663					30

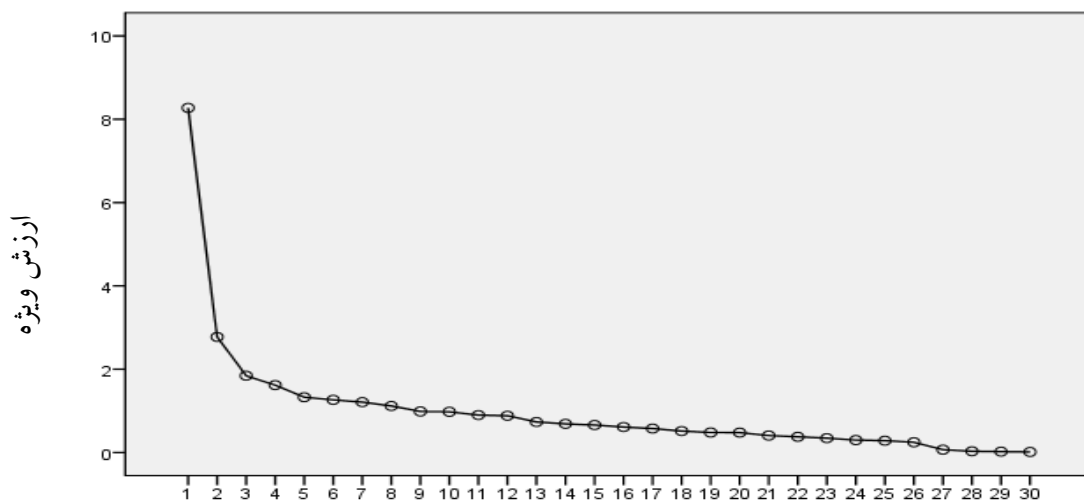


در جدول (3) سؤال‌هایی که هر عامل، بار قابل ملاحظه‌ای داشتند و سؤال‌هایی که روی هیچ عاملی، بار عاملی مطلوب نداشته‌اند، مشخص شده است. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که 12 سؤال روی عامل اول، 4 سؤال روی عامل دوم، 3 سؤال روی عامل سوم و 3 سؤال روی عامل چهارم بار عاملی بالاتر از 0.3 دارند که همان‌طور که گفته شد این عوامل در مجموع 44.51 درصد واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌کنند. همان‌طور که دیده می‌شود، در عامل پنجم، ششم، هفتم و هشتم سؤال‌ها به دو سؤال کاهش می‌یابد (24، 2، 22، 16، 28، 27، 30، 5)، این سؤال‌ها جز سؤال‌های اضافه قرار می‌گیرد. در جدول زیر خلاصه‌ای از نتایج تحلیل عاملی بعد از چرخش ارائه شده است.

جدول (4) خلاصه‌ای از تحلیل عاملی بعد از چرخش از 30 سؤال پرسشنامه

سؤال‌های اضافی		مؤلفه اول	مؤلفه دوم	مؤلفه سوم	مؤلفه چهارم
24	2	3	1	7	8
27	5	4	11	19	14
28	16	6	12	25	23
30	22	9	18		
		10			
		13			

نمودار اسکری در حقیقت توضیح عینی درباره عامل‌هایی است که از تحلیل عاملی زیر استنتاج می‌شود و همان‌طور که در نمودار (1) ملاحظه می‌شود، پرسشنامه فرهنگ کار از 3 عامل اشباع شده است.



نمودار (1) نمودار اسکری جهت تعیین عوامل

#### تعداد مؤلفه ها

با توجه به محتوای سؤال‌های هر عامل، عامل‌ها به ترتیب زیر نامگذاری شدند.

مؤلفه اول: همکاری و همدلی گروهی (12 سؤال) (3،4،6،9،10،13،15،17،20،21،26،29)

مؤلفه دوم: علاقه و دلبستگی به کار (4 سؤال) (1،11،12،18)

مؤلفه سوم: تعهد کاری (3 سؤال) (7،19،25)

مؤلفه چهارم: وظیفه شناسی (3 سؤال) (8،14،23)

به منظور تأیید ساختار عامل‌های پرسشنامه فرهنگ کار کارکنان، مدل عاملی تأییدی (با استفاده از لیزرل Lisrel نسخه 8/5) به کار رفت و پیش فرض اساسی محقق، آن است که هر عامل با زیر مجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد و محقق تعداد عامل‌های مدل قبل از انجام تحقیق، پیش فرض معینی داشته است. که نتایج در جدول گزارش شده است.

#### جدول (5) خلاصه شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل مفروض

شاخص	$X^2$	$X^2/df$	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
	770.23	2.79	0.78	0.73	0.9	0.1

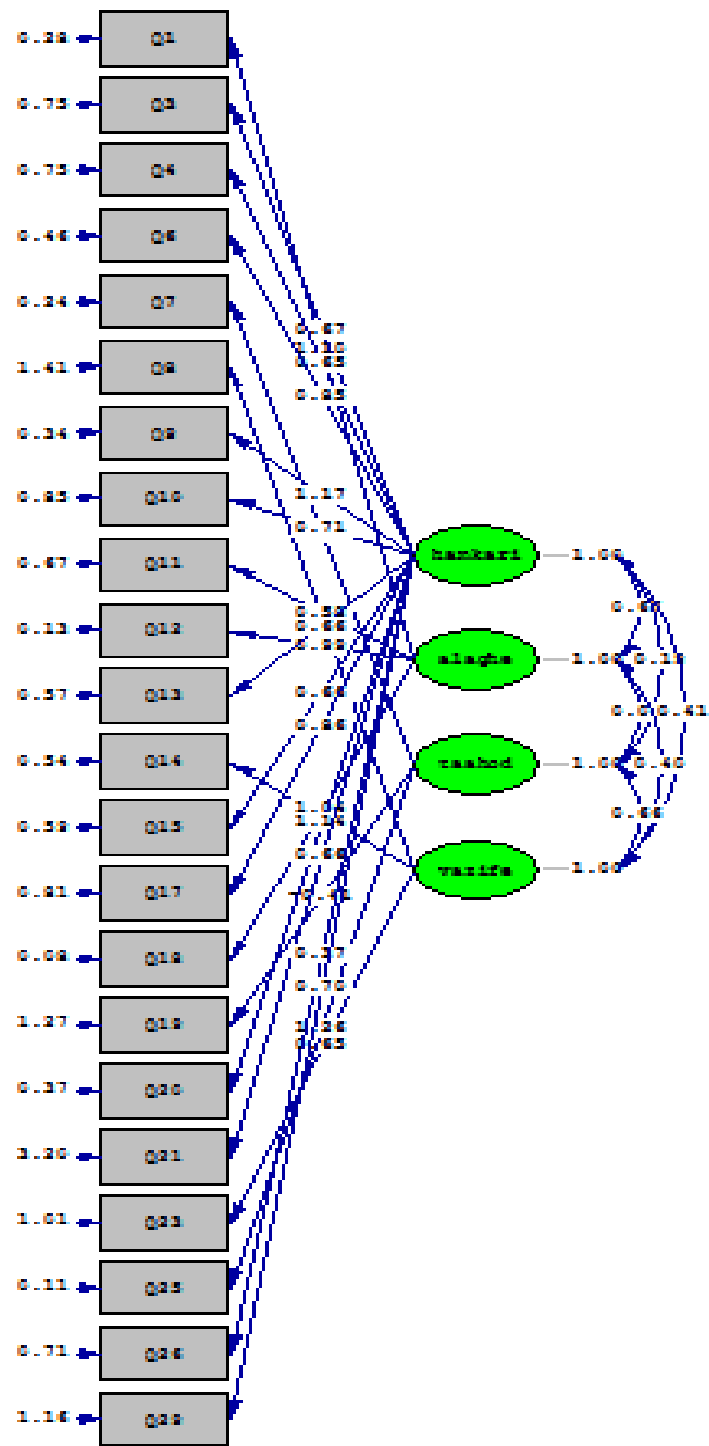
مهم‌ترین آماره برازش، آماره مجذور خی ( $X^2$ ) است. این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورده شده را اندازه می‌گیرد. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی<sup>۵</sup> (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش<sup>۶</sup> (GFI) و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش<sup>۷</sup> (AGFI)، به عنوان ملاک‌های انطباق الگو با داده‌های مشاهده شده، در نظر گرفته شد. بنابراین نتایج به دست آمده بیانگر برازش مناسب داده‌هاست.

---

<sup>5</sup> .Root mean Square Error of Approximation

<sup>6</sup> . Goodness of fit Index

<sup>7</sup> . Adjusted Goodness of fit index



شکل (1) الگوی اندازه گیری پرسشنامه فرهنگ کار مربوط به کارکنان

بیضی‌ها، متغیرهای مکنون یا عامل‌ها و پرسشنامه فرهنگ کار مربوط به کارکنان را نشان می‌دهد. پیکان‌های یک‌سویه از بیضی‌ها به مستطیل‌ها نشان می‌دهد که گویه‌ها روی کدام عامل بار می‌گیرند، ارزش‌های نوشته شده روی پیکان‌ها، آن میزان از واریانس گویه‌ها را که از سوی عامل قابل توضیح است، نشان می‌دهد.

جدول (6) نتایج آزمون T مستقل میانگین نمره‌های دو گروه زنان و مردان در نمره کل و مقیاس‌های آزمون محقق‌ساخته

مؤلفه	آزمون لوین		T مستقل	درجه آزادی	معناداری (P)
	F	معناداری			
همکاری و همدلی گروهی	0.166	0.684	-2.972	248	0.003
علاقه و دلبستگی به کار	2.306	0.130	-1.030	248	0.304
تعهد کاری	0.199	0.656	-0.186	248	0.853
وظیفه‌شناسی	0.282	0.596	-1.837	248	0.067
نمره کل	0.242	0.623	-2.192	248	0.29

جدول (6) نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب معنی‌داری آزمون لوین برابر 0.623 است و این مقدار بیشتر از ضریب معنی‌داری ملاک (0.01) است، بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت واریانس دو گروه، تفاوت معنی‌داری با هم ندارند و پیش فرض تساوی واریانس‌ها رعایت شده است.

همان‌طور که نتایج جدول T مستقل نشان می‌دهد چون ضریب معنی‌داری این آزمون یعنی (0.29) بیشتر از ضریب معنی‌داری ملاک یعنی (0.01) است، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین میانگین دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و با اطمینان می‌توان گفت که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمرات کل دو گروه زنان و مردان معنی‌دار نیست.

لازم به ذکر است که ضریب معنی‌داری در مؤلفه همکاری و همدلی گروهی (0.003) کوچک‌تر از ضریب معنی‌داری ملاک یعنی (0.01) است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین میانگین دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمرات دو گروه زنان و مردان معنی‌دار است.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از هنجاریابی نشان داد که ضریب آلفای کرونیخ با استفاده از روش لوپ برای پرسشنامه 34 سؤالی محاسبه شد. در این مورد تمامی سؤالات، از همسانی درونی و پایایی مطلوب و قابل قبولی دارند (0.82). در ضمن استفاده از روش لوپ مشخص می شود که در صورت حذف هر سؤال آیا ضریب آلفا افزایش می یابد یا نه؟ در این مورد همه سؤالاتی که همبستگی پایین با مجموع سؤالات پرسشنامه داشتند، حذف شدند و مراحل بعدی تجزیه و تحلیل برای تحلیل عامل بر 30 سؤال باقی مانده انجام گرفت.

پژوهشی دیگر که با استناد به مباحث پاپ (2003) و پتی (1990) در قالب دو بعد همکاری گروهی و تعهد تعریف شد، که در قالب 14 گویه و دو بعد همکاری گروهی با 8 گویه و تعهد کاری با 6 گویه و با دامنه 14-70 مورد سنجش قرار گرفته بود. نتایج نشان داد ضریب پایایی هریک از عوامل و کل مقیاس نیز محاسبه شده که مقدار آن برای عامل همکاری گروهی (0.709)، عامل تعهد (0.548) و کل مقیاس (0.644) بود.

برای پاسخ به این پرسش از تحلیل عاملی استفاده شد و از این راه ساختار عاملی پرسشنامه مشخص شد. اولین قدم در تحلیل عاملی تهیه یک ماتریس همبستگی از تمام متغیرها بود که در تحلیل وارد می شوند. به همین منظور دو ویژگی اساسی برای انجام تحلیل عاملی در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت:

الف) حجم گروه نمونه: در پژوهش حاضر حجم گروه نمونه پس از ریزش آزمودنی ها 250 نفر است که برای تحلیل عاملی مناسب است.

ب) اهمیت معنی دار ماتریس داده ها: برای بررسی به این مهم متغیرها باید با یکدیگر مرتبط باشند برای ارزشیابی ماتریس همبستگی دو شاخص محاسبه شد. مقدار KMO محاسبه شده در این پژوهش 0.813 است که نشان می دهد نیرومندی رابطه بین متغیرها در حد قابل قبول است. آزمون کرویت بارتلت محاسبه شد که بر طبق نتایج به دست آمده مقدار خی دو محاسبه شده برابر 3272 و ضریب معناداری 0.0001 است. چون این ضریب از ضریب معنی داری ملاک یعنی 0.01 خیلی کوچک تر است بنابراین خی دو معنی دار بوده و با 0.99 اطمینان می توان گفت که حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی وجود دارد. در ضمن ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی دار بوده و پرسشنامه از روایی بیرونی مطلوبی برخوردار است.

در تحلیل عاملی اکتشافی به کار رفته مشخصه آماری اولیه به وسیله روش مؤلفه های اصلی اجرا شده و با استفاده از چرخش واریانس، سؤالات چرخش داده شد تا روی عوامل مربوطه بار عاملی بیشتری را نشان دهند و سؤالاتی که بار عاملی نامناسبی داشتند، حذف شدند. طبق نتایج به دست آمده از جدول اشتراکات، سؤال 18 دارای بیشترین واریانس مشترک است؛ یعنی 0.93 از واریانس سؤال 18 واریانس فاکتور مشترک است. در ضمن مشاهده می شود که تمامی مقادیر مرتبط همبستگی سؤالات با کل آزمون در راستای تحلیل مؤلفه های اصلی بالاتر از 0.4 قرار دارند که نشان از همبستگی بالای بین تک تک سؤالات با کل آزمون و مناسب بودن آن برای تحلیل عاملی است.

پس از انجام تحلیل عاملی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، طبق جدول 3، 8 عامل اولیه به دست آمد که دارای ارزش ویژه بالاتر از یک است و این 8 عامل اولیه 64.75 درصد از واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌کنند. برای تعیین تعداد عامل‌های اصلی و مناسب بودن برای پرسشنامه، چون ملاک ارزش‌های ویژه بزرگ‌تر از یک گمراه‌کننده است و در ضمن در ماتریس‌های بزرگ‌تر، از این راه تعداد عوامل بیشتر برآورد می‌شود، بنابراین از ملاک اسکری کتل استفاده شد که طبق نمودار اسکری به دست آمده (نمودار 1-4)، 4 عامل مناسب در نظر گرفته شد.

در نمودار اسکری، نقاطی که مقدار ویژه آنها با یکدیگر برابر و یا کم است، نشانگر عامل خطاست، جایی که منحنی به نقاطی وصل می‌شود که شروع به مسطح شدن کرده‌اند را مشخص می‌کنیم. تعداد عامل‌های قبل از این ناحیه، تعداد عامل‌های اصلی در نظر گرفته می‌شوند که همان‌طور که قبلاً گفته شد تعداد این عوامل چهار است. بعد از تعیین تعداد عوامل، آیت‌های مربوط به هر عامل (مؤلفه) مشخص شد.

به منظور چرخش عامل‌ها، از روش، متمایل استفاده شد. در این روش محورها نسبت به هم در زاویه‌ای قائمه قرار می‌گیرند و نسبت به هم متمایل هستند. در نتیجه نتایج مطلوب‌تری به دست می‌آید. روش چرخش متمایل عموماً عوامل خالص‌تری را نسبت به چرخش متعامد به دست می‌دهد و بارهای عاملی دیگر نمایانگر همبستگی بین هر عامل و هر آزمون نیست. به منظور حصول ساختار ساده در چرخش متمایل در این پژوهش از روش واریماکس استفاده شد (هومن، 1380).

بنابراین بعد از چرخش بر اساس چهار مؤلفه، طبق نتایج جدول (3) مشخص است که این چهار عامل 44.15 واریانس کل را تبیین می‌کنند. در حقیقت این چهار عامل، بهتر از 8 عامل (64.75) واریانس‌های پرسشنامه را تبیین می‌کنند، ماتریس مؤلفه‌ها برای چهار عامل استخراج شد.

نتایج پژوهشی دیگر که با استناد به مباحث پاپ (2003) و پتی (1990) در قالب دو بعد همکاری گروهی و تعهد تعریف گردید، و بنابراین تحلیل عاملی مورد نظر تأییدی بود که در نهایت نیز دو بعد همکاری گروهی و تعهد، مورد تأیید قرار گرفتند و مؤلفه‌های مربوط به هر کدام مشخص شد. در مجموع شش گویه به دلیل اینکه بار عاملی نداشتند یا با عواملی غیر از آنچه پیش‌بینی شد، همبستگی داشتند، از مدل حذف شدند. نتایج تحلیل بیانگر آن بود که میزان واریانس تبیین شده برابر با (26.1) بود.

لازم به ذکر است که ضریب معنی‌داری در مؤلفه همکاری و همدلی گروهی (0.003) کوچک‌تر از ضریب معنی‌داری ملاک یعنی (0.01) است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین میانگین دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که تفاوت مشاهده شده بین میانگین نمرات دو گروه زنان و مردان معنی‌دار است.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که جنسیت تأثیری بر فرهنگ کار (به استثناء همکاری و همدلی گروهی) ندارد و زنان و مردان به لحاظ فرهنگ کار وضعیت مشابهی دارند. این یافته پژوهش روی هم رفته، با نتایج پژوهش هاید (1981) که نشان داد بین زنان و مردان به لحاظ عملکرد شغلی تفاوتی وجود ندارد، انطباق دارد. به علاوه نتایج پژوهش محسنی و تبریزی و میرزایی (1383) که نشان دادند بین جنسیت و اخلاق کار رابطه‌ای وجود ندارد، ساروخانی و طالبیان (1381) که نشان دادند زنان و مردان به لحاظ وجدان کار تفاوتی با یکدیگر ندارند و اکبری (1381) که نشان داد جنسیت تأثیری بر فرهنگ کار ندارد، را تأیید می‌کند.

بررسی رابطه جنسیت و همکاری و همدلی گروهی بیانگر آن است که همکاری گروهی زنان در کار بیشتر از مردان است و آنان تمایل بیشتری دارند که در محیط کار به همکارانشان کمک کنند. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش معیدفر (1377) و احمدی و روستا (1390) که نشان می‌دهد تمایل به همکاری و همدلی گروهی، در بین مردان بیشتر از زنان است، انطباق ندارد و آن را تأیید نمی‌کند.

#### • محدودیت‌ها

- عدم همکاری و بی‌توجهی کارکنان برخی ادارات برای اجرای پرسشنامه که باعث طولانی شدن زمان اجرا شد و فرآیند نمونه‌گیری را با مشکل مواجه کرد.
- کمبود پژوهش‌های مربوط به این موضوع

#### • پیشنهادها

- ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص کردن کار مفید از غیر مفید
- تدوین برنامه‌های مشخص کاری برای کارکنان، میزان شفافیت نقش‌ها، وظایف سازمانی و روش‌های انجام کار است. بدیهی است که چنانچه با انگیزه‌ترین کارکنان در اختیار باشند لیکن نقش و روش و ابزارهای کاری آنها مشخص و مهیا نباشد، امکان تحقق هدف وجود نداشته و به تدریج فرهنگ کاری سازمان آسیب خواهد دید.
- برقراری میزان عدالت سازمانی، بدین معنی که کارکنان تا چه حد بر این باورند که درآمدها، اختیارات و اطلاعات موجود سازمان به صورت عادلانه و به حق بین افراد توزیع می‌شود.
- تشویق کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند.
- ایجاد نگرش مثبت به کار. فردی که از کار کردن لذت ببرد و کار را مذموم نداند چنین فردی از فرهنگ کار بالایی برخوردار است و نگرش چنین افرادی، فرهنگ کار هر جامعه را در جهت مثبت سوق خواهد داد.
- برای افزایش اعتبار نتایج پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته، در جوامع دیگر نیز هنجاریابی شود.
- در پژوهش‌های بعدی با طراحی فرم تجدیدنظر شده پرسشنامه محقق‌ساخته می‌توان تعداد سؤال بیشتری را به هریک از عوامل اختصاص داد تا برآورد بهتری از آن عامل در اختیار دهد.



## منابع

- آزادی، حسین (1382). راهکارهای فرهنگ وجدان کاری، مجموعه مقالات و سخنرانی های سومین همایش ملی کار، تهران. امیر ابراهیمی، ابوالفضل و گیتی پسند، زهرا (1388). تحولات فرهنگ کار. اینترنت وزارت کار و امور اجتماعی. ادارات تابعه. دفتر امور فرهنگی.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد (1381). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر، شماره 125.
- دلاور، علی (1380). روش های آماری در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران: پیام نور.
- دلاور، علی (1387). روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران: نشر ویرایش.
- دلاور، علی (1380). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد.
- سلیمی، محمد حسین (1372). مدیریت کار و تاثیر آن در ارتقای فرهنگ کار، نخستین سمینار علمی و پژوهش تکامل فرهنگ کار. سید اصفهانی، سید مهدی (1375). فرهنگ بهره‌وری، مجموعه نظریه ها و مقالات ارائه شده در سمینار فرهنگ کار و بهره‌وری وزارت کار و امور اجتماعی.
- سبحانی نژاد، مهدی و همایی، رضا (1384). بررسی میزان توجه به نگرش فرهنگ کار در کتاب های درسی دوره راهنمایی کشور. دانشور رفتار.
- شفیع پور مطلق، فرهاد (1377). خودکنترلی و وجدان کار. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد خوراسگان.
- عطافر، علی (1372). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن، مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، جلد اول وزارت کار و امور اجتماعی.
- عطافر، علی (1372). فرهنگ سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن، مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، جلد اول وزارت کار و امور اجتماعی.
- مری جی. آلن، وندی ام. ین (1389). مقدمه ای بر نظریه های اندازه گیری؛ ترجمه علی دلاور. تهران: انتشارات سمت.
- مهدی زاده، سید حسین (1389). همت مضاعف کار مضاعف، تهران: سروش هدایت.
- هومن، حیدر علی (1380). اندازه گیری روانی و تربیتی و فن تست (با تجدید نظر کلی و افزودنی ها)، تهران: سلسله.
- هومن، حیدر علی (1366). پایه های پژوهشی در علوم رفتاری (شناخت روش های علمی)، تهران: انتشارات دیبا.
- Brott, P.E. (2003). *Behavior in organization*. New York: Allyn and Bacon INC.
- Blunt, P.& M. I. Jones (1992). *Managing Organization in Africa*, Berlin: Walter de Gruyter.
- Clarke, N.(2004). *Culture of Organisational*. Washington: Consin.
- Furnham, A.(1990). "The Protestant Work Ethic: A Rreview of the Psychological Literature", *European Journal of Social Psychology*, 14:87-104.

Giddens Antony(1999). *an Introduction to sociology*, Translated by Manoucher Sabiuri. Smat publication.

HofstedeT G.(1991). *Cultures and Organization: The software of the mind*. London: McGraw-Hill.

Jacson Tenec (2001). "Cultures Values and Management Ethics: 10- nation Study", *Human Relation*, 54(10):1267-1302

Janis Chadsey,Phd(2008). Fitting in socially by understanding the work culture. Special education department university of Illinois at urbanachampaign. Chadsey @uiuc.edu

Lipset, S. M.(1990). The Work Ethic- Then and Now, Public Interest.

Lynn Y. Weiner. (2005). The Electronic Encyclopedia of Chicago, Chicago Historical Society. *The Newberry Library*.

Miller,W.F.(1986). Emerging Technologies and Their Implieation FOR America, *USA Today*, 115, November.

Pape, H.(2003). Transform The Work Culture. *Journal of Organizational Behavior*, 22(2),125-139.

## Construction and test standardization work culture among employees, according to its basic components Education in Tehran

### Abstract

The purpose of this study, was construction and standardization of work culture for educational staff in Tehran. 250 employees in were cluster sampling, from educational region in Tehran.

by reviewing of theoretical background and research questions related to this field of study, preparation , implementation polating the test and deleting the inappropriate words, making a statistical scale, 30-item and run the test the validity of characterization the content of this field test was confirmed by experts. Cronbach's alpha coefficients were calculated by (0.86), respectively. Exploratory factor analysis of the questionnaire results showed that the four cooperation and group harmony, interest and solidarity work, commitment and loyalty is formed. Verification analysis also shows that the four-factor model had an acceptable fit to the data.

Conclusion: The results showed that the test culture and its sub-components have acceptable reliability and validity and also the results of the test showed that the distribution of scores between the rate components of employees work culture (except for group collaboration and empathy) there is no significant difference between men and women.

Keywords: Construction and Standardization, components, work culture, employees.