

کنکاشی در پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان - در جستجوی یک نظریه

همایون مرادنژادی^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵، پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴

DIO: 10.22034/RCC.2023.1989682.1057

چکیده

این پژوهش باهدف واکاوی پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان و تدوین یک نظریه در این زمینه، با بهره‌گیری از روش‌شناسی آمیخته کمی و کیفی به انجام رسیده است. در این پژوهش در ابتدا برای استخراج متغیرها از روش فراترکیب به روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. در مرحله بعد با استفاده از تکنیک دلفی نسبت به تهیه ابزار گردآوری داده‌ها اقدام شد. پس از تهیه ابزار تهیه شده در مرحله دلفی، اقدام به شناسایی و دسته‌بندی متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی شد. در گام بعدی اقدام به برگزاری یک گروه کانونی برای تدوین مدل تجربی و چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر شد. در مرحله کمی با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۹۶ نفر از بین خبرگان حوزه کسب‌وکار و فرهنگ کار به‌عنوان نمونه آماری برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب مورد مطالعه قرار گرفتند. در مرحله کیفی نیز به روش هدفمند و با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی تعداد ۱۶ نفر برای دلفی و تعداد ۶ نفر برای گروه کانونی به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پرسشنامه پژوهش‌گرساخته‌ای بود که روایی آن با استفاده از دیدگاه تعداد ۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۳) تأیید شد. با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، زمینه‌های پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام دسته‌بندی شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که بی‌عدالتی مهم‌ترین عامل در پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان و مهم‌ترین متغیر عامل بی‌عدالتی نیز نبود شایسته‌سالاری در جامعه بوده است. پژوهش‌گر با بهره‌گیری از نتایج گروه کانونی، نظریه بیدادی شایستگی را در مورد پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان، پیشنهاد داده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، بی‌عدالتی، بیدادی شایستگی.

۱. دانشیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.
Email: h.moradnezhad@ilam.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

درباره مفهوم فرهنگ کار تعریف واحدی وجود ندارد و هر یک از اندیشمندان به فراخور نگاه خود، تعریفی ارائه نموده است. هرچند توافق بر سر تعریف فرهنگ کار را امری تقریباً دشوار می‌دانند، اما آن را از جمله امور ذهنی (هنجارها، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، ایدئولوژی‌ها و انتظارات و دانستی‌هایی) اطلاق کرده‌اند که مورد پذیرش و توافق افراد یک گروه کاری بوده و مبنای رفتار شغلی، تعاملات فی‌مابین، عامل تأثیرگذار بر وفاداری اعضا به اهداف گروه، تأمین‌کننده نظم و انسجام درونی و دربردارنده راهکارهای غلبه بر مشکلات خارجی و عامل تأثیرگذار بر میزان بهره‌وری سازمان تعریف نموده‌اند (سام آرام و حسینی مطلق، ۱۳۹۶). پارسونز^۱ کار، قرارداد و مالکیت را سه نهاد اصلی شکل‌گیری و تداوم نظام اقتصادی می‌داند (چلبی، ۱۳۷۵). فرهنگ کار، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است (سبحانی نژاد و همایی، ۱۳۸۴). چلبی (۱۳۹۱) ابعاد چهارگانه‌ای برای انگیزه بیرونی کار در قالب پاداش مادی، وابستگی، پیوستگی و عزت و احترام قائل بوده و انگیزه درونی کار را نیز شامل چهار وجه میل به تحرک و فعالیت، میل به خودیابی، میل به موفقیت و میل به تجربه و شناسایی می‌داند. اسمیت و نوبل (۲۰۰۴) فرهنگ کار را مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان می‌دانند که برای توسعه و موفقیت در سازمان‌ها ضروری است (احمدی، ۱۳۹۱ به نقل از اسمیت و نوبل، ۲۰۰۴).

از دیدگاه عربی و شیخیان (۱۳۸۹) فرهنگ کار هنجارها و ارزش‌های اجتماعی در مورد کار را منعکس می‌کند. توراگو (۲۰۰۲) معتقد است فرهنگ کار مجموعه‌ای از ویژگی‌های مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آن‌ها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت‌های کاری است که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است (Torraco, 2002). اسمیت و نوبل (۲۰۰۴). فرهنگ کار را مجموعه‌ای از رفتارهای درونی شده، مطلوب و مناسب در کارکنان دانسته‌اند که برای توسعه و موفقیت سازمان لازم و ضروری است (Smith & Noble, 2004). کلارک (۲۰۰۴)، فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها

پیشینه پژوهش
آل سلمان (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر کار تیمی بر عملکرد کارکنان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات کارآمد، سطح اعتماد، رهبری و مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. دانا (۲۰۱۰) تأکید کرده است که بی‌توجهی به فرهنگ کار در نظام آموزشی، علاوه بر اینکه پروژه‌های آموزشی را با شکست مواجه خواهد ساخت، هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی از جمله بیکاری کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش جرم و جنایت، بی‌اعتمادی مدنی و افزایش مالیات‌ها برای تأمین هزینه‌های خدمات بهداشتی و افزایش هزینه‌های عمومی برای خانواده‌های کم‌درآمد را در پی خواهد داشت (Dana, 2010). پژوهش امیرالدین و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که محیط کار و فرهنگ نقش مهمی در افزایش ظرفیت

رابطه معنا داری وجود دارد. خوش نشان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کاری در کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی نتیجه گرفته‌اند که چهار عامل اصلی شامل عوامل اقتصادی، فرهنگی، سازمانی و اجتماعی بر فرهنگ کاری کارکنان پلیس راهور تأثیر دارد. مرادنژادی (۱۴۰۱) در پژوهشی پیشنهاد داده است که برای بهبود فرهنگ کار و تلاش و توسعه استان ایلام، لازم است که نقش متغیرهای بیگانگی سیاسی - اجتماعی و بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر مورد توجه و دقت مدیران و مسئولان قرار گیرد. نتایج پژوهش کلانتری و هاشمی (۱۴۰۰) نشان داد که مهم‌ترین تم‌های تشکیل دهنده وضعیت کار جوانان در استان ایلام، شامل ضعف بنیه اقتصادی جوانان، ضعف نهادی و سازمانی، ضعف فرهنگ عمومی، نگرش خانوادگی نامناسب به کار و هژمونی فرهنگی مرکز-پیرامون بوده‌اند. رضایی نسب (۱۴۰۱) در پژوهشی نهادینه نشدن فرهنگ کار را یکی از زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری دانش‌آموختگان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام دانسته است (رضایی نسب، ۱۴۰۱). در پژوهش مرادنژادی و واحدی (۱۳۹۸) روشن شد که عامل اقتصادی - سیاسی یکی از موانع راه‌اندازی کسب‌وکارهای خانگی در مناطق روستایی استان ایلام بوده است. توحیدلو و همکاران (۱۳۹۶) وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که در میان موانع موجود در برابر شکل‌گیری فرهنگ سازنده کار، بی‌عدالتی، خودگرایی، نبود بیمه‌های حمایت‌گر، نبود چشم‌انداز و آینده روشن کار، زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی مانع از کار، نبود مشوق‌های علمی پیش برنده، نظم اجتماعی و نظم مستقر در سازمان‌ها پررنگ بوده است.

سؤال‌های پژوهش

- متغیرهایی تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار کدام‌اند؟
- متغیرهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام در چند عامل قرار می‌گیرند؟
- در بین متغیرهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، کدام مفهوم کلیدی را می‌توان شناسایی کرد؟

کاری کارکنان دارد. لی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی ابزاری برای اخلاق کاری طراحی کرده‌اند که می‌تواند برای اندازه‌گیری ارزش‌ها و نگرش‌های مرتبط با کار مردم چین استفاده شود. سرور و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی نقش تعدیل‌کننده جنسیت و فرهنگ را بررسی کرده‌اند. در پژوهش آن‌ها اثر تعدیل‌کننده جنسیت توسط نتایج تأیید نشد. بایگان و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی و رابطه فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی معنا دار می‌باشند. همچنین رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی، فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی، رابطه فرهنگ کار مشارکتی با سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی معنادار بوده‌اند. فرزین آبه‌گاه و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان فرهنگ کار در میان زنان روستایی (با مطالعه پنداشت زنان روستایی شمال شهرستان بویراحمد) انجام داده‌اند. براساس نتایج این پژوهش در پنداشت زنان روستایی، کار واقعی به معنای شغل درآمدزایی است که منجر به دریافت دستمزد مستقیم خواهد شد. در این مفهوم کار خانگی و مشارکت در کارهای بیرون از خانواده برای زن مفهوم شغل درآمدزا و احساس رضایت ناشی از دریافت دستمزد و درآمد حاصل از آن را در بر نخواهد داشت و فعالیت در حوزه خدمات کوچک صنایع خانگی، احساس بهتری را در آنان پدید خواهد آورد. میرلوحی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار: پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۷۶ تا ۱۳۹۹ به این نتیجه رسیده‌اند که بین سرمایه اجتماعی (عدالت، اعتماد شغلی، مشارکت گروهی و انسجام اجتماعی)، اخلاق کار اسلامی (روحیه جمعی، صداقت و شفافیت اجتماعی، روابط اجتماعی حسنه و تعلق مذهبی)، فرهنگ سازمانی (شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی سازمانی، رضایت شغلی)، فرهنگ شغلی (فرهنگ کارآفرینی، انگیزه اقتصادی و فرهنگ سختکوشی) و کژکارکردی سازمانی (تعارض شغلی، بیگانگی سازمانی و بی‌تفاوتی اجتماعی) با فرهنگ کار

هدف کلی پژوهش

این پژوهش باهدف واکاوی پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان، با بهره‌گیری از روش آمیخته کمی و کیفی و تلاش برای تدوین یک نظریه در زمینه فرهنگ کار انجام گرفته است. انتظار می‌رود با پیشنهاد این نظریه پژوهش‌گران مرتبط با موضوع اقدام به آزمون آن در مناطق مختلف نموده و موضوع، مورد توجه پژوهش‌گران و سیاست‌گذاران حوزه فرهنگ کار و کارآفرینی قرار گیرد

اهداف خرد

- شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان
- دسته‌بندی متغیرهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان
- شناسایی مفهوم کلیدی تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان

ادبیات نظری پژوهش

نظر به اینکه این پژوهش با هدف تلاش برای تدوین یک نظریه در زمینه فرهنگ کار انجام گرفته است، در این بخش از مقاله به نظریه‌ها و مبانی نظری موجود در زمینه فرهنگ کار اشاره می‌شود. نظریه‌های جامعه‌شناسان در حوزه فرهنگ کار، در سه گروه اثبات‌گرایی، تجربه‌گرایی و مکانیک‌گرایی هستند. در این نظریه‌ها وجود هر نوع انگیزش مستقل از عوامل بیرونی و محرک‌های خارجی را در رفتار انسانی نفی شده است. پاره‌تو^۲ با نفی هر نوع انگیزش در رفتار، مدعی است نمی‌توان رفتار آدمی را از طریق انگیزش‌ها شناخت، بلکه باید به‌مثابه یک ناظر، کنش‌های انسانی را برحسب منطقی یا غیرمنطقی بودن اهداف، منطقی یا غیرمنطقی بودن وسایل، بود یا نبود رابطه منطقی بین اهداف و وسایل طبقه‌بندی کرد. دورکیم^۳ نیز رفتار آدمی را مستقل از انگیزش‌های فردی و تابع وجدان جمعی و قواعد بیرونی دانسته است. مارکس نیز معتقد است رفتارهای انسان را در هر دوره تاریخی، نمی‌توان از طریق انگیزه‌ها و اندیشه‌های آن‌ها شناخت، بلکه علت رفتارها را باید در ورای انگیزه‌ها، یعنی شرایط عینی بیرون از افراد و در شکل‌بندی‌های اقتصادی، شیوه‌های تولید و شکل مالکیت ابزار و وسایل تولید تبیین کرد، ازاین‌رو انگیزه‌ها و افکار، تابع شرایط عینی و جبر تاریخ و به‌ویژه معیشت افراد هستند (محسنی تبریزی

و میرزایی، ۱۳۸۳). مارکس به نقش عوامل ساختاری و اجتماعی توجه دارد (کوزر، ۱۳۷۲). در مقابل مکاتب تفهیمی^۴ جامعه‌شناسی، بر این باورند که اراده و انگیزه در حیات انسانی، مبین رفتارها و کنش‌های آدمی است (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳). گروهی از جامعه‌شناسان نظیر پارسونز نیز معتقدند که رفتار، کنش معنادار و هدفمند است که هم تابع انگیزه‌ها، هنجارها، باورها و ارزش‌های افراد و هم تابع شرایط عینی، ابزارها و وسایل و اهداف است (محسنی تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳). رفتارگرایان معتقدند، اصول اولیه‌ای که رفتار حیوان را توصیف می‌کند، محور اصلی تبیین رفتار انسانی را نیز شکل می‌دهد و برای درک رفتار انسانی ضرورتی برای مطالعه فرایندهای ذهنی وجود ندارد. از نظر رفتارگرایان، پاداش رفتاری است که به ارضای نیازهای موجود منجر می‌شود، درحالی که مجازات رفتاری است که موجود را از ارضای نیازهایش باز می‌دارد. از طرفداران این نظریه، جورج هومنز است (قاسمی، ۲۰۰۰). در نظریه کارگرد گرای، کار یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و در کلیه فرایندهای اجتماعی تأثیرگذار است و از سایر نهادهای اجتماعی نیز تأثیرپذیر است (Romer, 2015). از دیدگاه پارسونز هر کنش اجتماعی، با ارزش‌هایی همراه است که شرایط ساختی کنش را تشکیل می‌دهند. در نتیجه، فرد در انجام کنش اجتماعی باید دست به انتخاب ارزش‌ها بزند. پارسونز این ارزش‌ها را در قالب پنج دسته متغیر الگویی دو بخشی شامل، عاطفی در برابر بی‌طرفی عاطفی، جهت‌گیری شخصی در برابر جهت‌گیری جمعی، خاص‌گرایی در برابر عام‌گرایی و انتساب در برابر اکتساب برشمرده است (Shils, 1962 & Parsons). پارسونز نخستین بخش از هر جفت متغیر الگویی را معرف یک شخصیت ابرازی و دومین بخش را معرف یک شخصیت ابزاری می‌داند (Morgan, 1975). روانشناسی کار و رفتار سازمانی، در سال‌های اخیر مورد توجه بسیار بوده و تأثیر عوامل روان‌شناختی و انگیزش در بهبود کمیت و کیفیت کار و فرهنگ کار بسیار مورد توجه است (پرداختچی، ۲۰۰۷). فریدمن و روزنمن (۱۹۷۴) دو تیپ شخصیتی نوع A و نوع B را شناسایی کردند که هرکدام ویژگی‌های خاصی دارند و می‌توانند بر عملکرد شغلی، تأثیر بگذارند. افراد نوع A شیفتگی بیشتری به کار دارند و وقت‌شناس هستند، اما افراد نوع B شیفتگی کمتری به کار دارند و کمتر وقت‌شناس هستند (Friedman & Rosenman). بریک و مونت (۱۹۹۱)

را در حوزه‌های سیاسی - اجتماعی مورد بررسی قرار داده و معتقد است در بیگانگی سیاسی - اجتماعی فرد دچار حالتی می‌شود که احساس می‌کند بر فعالیت‌های سیاسی - اجتماعی دیگر تأثیرگذار نیست و به این باور می‌رسد که رأی او در امور سیاسی و اجتماعی موجب تغییر نمی‌شود (لون به نقل از زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). این نوع بیگانگی شباهت زیادی با انواع آرمانی انحراف و هم‌نوایی مرتون^{۱۱} دارد و نیز با نظریه آنومی دورکیم نیز شباهت‌هایی پیدا می‌کند (جوادی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۱). میلز^{۱۲} و مرتون نیز در تبیین مسئله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی افراد جامعه خصوصاً روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه اشاره می‌کنند (دایو، ۲۰۱۱). از نظر دورکیم، از بین بردن آنومی به وسیله قواعد اخلاقی، برای جوامع ضروری است. اما قواعد به‌تنهایی نمی‌توانند تمام موارد نابهنجار که همبستگی اجتماعی را به مخاطره می‌اندازد را از میان بردارند (گرب، ۱۳۸۱). تعریف آنومی از نظر دورکیم یعنی آشفتگی، یعنی هیچ چیز سر جای خودش نیست، وضعیت افراد در جامعه قابل پیش‌بینی نیست، بعضی از افراد بدون سواد و امکانات کافی به دلایل متعدد بسیار ثروتمند و موفق می‌شوند و بسیاری دیگر با وجود علم و دانش و تلاش و پشتکار به جایی نمی‌رسند. در بسیاری از موارد حتی ساده‌ترین کارها به دشواری انجام می‌شود و این شاید بتواند یکی از علل بی‌انگیزگی افراد نسبت به کار در جامعه باشد (نهایندی و مقدم اصل به نقل از دورکیم، ۱۳۹۷). احساس عدالت و برابری نیز ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ کار دارد. تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی به شدت به فرهنگ کار آسیب وارد می‌کند (الهی، ۱۳۸۳). آدامز^{۱۳} با طرح نظریه برابری، معتقد است کارکنان سازمان برحسب آنچه به سازمان می‌دهند، مانند تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری انتظار دارند، به میزان متناسب دریافتی‌هایی از سازمان مانند دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی و پاداش‌های بیرونی داشته باشند. از نظر آدامز، اگر افراد براساس عدالت سازمانی برانگیخته شوند و احساس کنند دریافت‌هایشان با انجام وظایفشان برابر است، کوشش بیشتری از خود نشان می‌دهند و هرگاه احساس نابرابری یا بی‌عدالتی سازمانی کنند، با واکنش‌های منفی از جمله کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل شدید آن، استعفا از کار، به این نابرابری پاسخ می‌دهند (احمدی، ۱۳۹۱).

معتقدند، افراد با وجدان، به دلیل مسئولیت‌پذیری بالا و افراد ثابت‌مند عاطفی کارکرد شغلی بهتری دارند (Barrick & Mount, 1991). اسپکتور (۱۹۸۲) نشان می‌دهد، افرادی که منبع کنترل درونی دارند، در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند، بهره‌وری شغلی بالاتری دارند (Spector, 1987). هرزبرگ،^{۱۴} در قالب نظریه انگیزش بهداشت، معتقد است، انسان‌ها دارای دو دسته نیاز متفاوت هستند. نخستین دسته نیازها، عوامل بهداشت هستند که محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آن‌ها، ممانعت از نارضایتی شغلی است و دومین دسته انگیزنده‌ها، هستند که موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد بهتر فراهم می‌سازند (احمدی، ۱۳۹۱). طبق نظر وایت^{۱۵} انگیزه شایستگی خود را در قالب میل به یادگیری مشاغل و رشد حرفه‌ای به بزرگسالان می‌نمایاند (هوسی و بلانچارد، ۱۳۶۹). پاتنام وجود اعتماد اجتماعی را در جامعه موجب تقویت هنجارهای همیاری و مشارکت می‌داند و معتقد است کسانی که به همسفریان خود اعتماد می‌کنند بیشتر در کارها داوطلب می‌شوند، مشارکت بیشتری در سیاست و سازمان اجتماعی دارند (پاتنام، ۱۳۸۴). از دیدگاه دورکیم، درگذر زندگی اجتماعی از دوران نخستین تا عصر سرمایه‌داری جدید، همبستگی مکانیکی که بر اساس همانندی و وجدان جمعی بود، به همبستگی ارگانیکی که بر اساس تفاوت‌ها بود تبدیل شد. در تغییر از همبستگی مکانیکی به همبستگی ارگانیکی اشکال مختلفی از تقسیم‌کار به وجود آمده است (گرب، ۱۳۸۱). از نظر دیویس و گار^{۱۶} بی‌عدالتی اجتماعی، مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. اما فایراند^{۱۷} از پیروان نظریه محرومیت نسبی، تحلیل خود را از سطح روان‌شناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روان‌شناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند وجود و بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیک‌تر شود (دیویس و گار به نقل از نهایندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷). لوین^{۱۸} نیز با استفاده از نظریه سیمن^{۱۹}، بیگانگی

روش تحقیق

این پژوهش در قالب پژوهش‌های آمیخته (کیفی- کمی) و در چهار گام به انجام رسیده است. در گام نخست برای استخراج متغیرها از روش فراترکیب به روش سندلوسکی و باروسو^{۱۲} (۲۰۰۷) استفاده شد. در گام دوم با استفاده از تکنیک دلفی نسبت به تهیه ابزار گردآوری داده‌ها متناسب با شرایط منطقه و استان اقدام شد. برای این منظور، با مراجعه به سایت ادارات، دانشگاه‌ها و مراکز علمی و فناوری مراجعه به سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با کار و اشتغال و پرس‌وجو از افراد مختلف (نمونه‌گیری گلوله برفی)، اعضای پانل دلفی (مشارکت‌کنندگان) و خبرگان حوزه کسب‌وکار و فرهنگ کار در این مطالعه شناسایی شد در گام سوم با استفاده از ابزار تهیه شده در مرحله دلفی اقدام به شناسایی و دسته‌بندی متغیرهای استخراج شده با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی شد. در گام چهارم نیز اقدام به برگزاری یک گروه کانونی برای شناسایی چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر و تدوین مدل تجربی شد. در مرحله کمی با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۹۶ نفر از بین خبرگان مرتبط با فرهنگ کار و کسب‌وکار به عنوان نمونه آماری برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب مورد مطالعه قرار گرفتند. در مرحله کیفی نیز با دعوت از گروهی از خبرگان (n = ۲۲) با بهره‌گیری از روش دلفی مؤلفه‌ها و شاخص‌های ضعف فرهنگ کار در سه دور استخراج و تدوین شد. نمونه‌گیری در این فاز به صورت هدفمند انجام شد و در نهایت ۱۶ نفر از خبرگان شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه، مدیران و کارشناسان مرتبط و مسلط بر این مفاهیم به عنوان مشارکت‌کننده در پژوهش انتخاب شد. در مرحله گروه کانونی نیز تعداد ۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه به عنوان مشارکت‌کننده در پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که رویی آن با استفاده از دیدگاه تعداد ۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دسته گویه در «جدول ۱» آمده است. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی نیز، مصاحبه بوده است.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ گویه‌های پرسشنامه.

نام پرسشنامه	دسته گویه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
خبرگان	ضعف فرهنگ کار	۷۲	۰/۸۳۱

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهشی ۱۰/۴ درصد پاسخگویان با فراوانی ۱۰ نفر زن و ۸۹/۶ درصد پاسخگویان با فراوانی ۸۶ نفر مرد بوده‌اند. ۳/۱ درصد از پاسخگویان نخبه با فراوانی ۳ نفر از لحاظ تحصیلات در سطح کارشناسی، ۵۱ درصد با فراوانی ۴۹ نفر در سطح کارشناسی ارشد و مابقی (۴۵/۹) درصد با فراوانی ۴۴ نفر) در سطح دکتری از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بوده‌اند. همچنین یافته‌ها نشان داد که میانگین سابقه کار افراد پاسخگو در این حوزه ۱۶/۳ سال، کمترین سابقه ۵ سال و بیشترین سابقه نیز ۳۷ سال بوده است. در این پژوهش به منظور شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به ضعف فرهنگ کار، از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است. پس از جست‌وجوی گسترده، حدود ۱۶۱ عنوان پژوهش در زمینه موضوع مورد مطالعه اولیه قرار گرفتند. از نظر عنوان و چکیده ۴۴ و از نظر محتوا ۶ مقاله غربال شدند و در نهایت ۱۱۱ پژوهش برای انجام فراترکیب به دست آمدند. از متغیرهایی استخراج شده از ادبیات مربوط به فرهنگ کار، تعداد ۲۴۵ متغیر استخراج شد و در سه سطح خرد، میانی و کلان دسته‌بندی شد. که بیشترین فراوانی مربوط به متغیرهای سطح میانی (۵۰/۶ درصد و تعداد ۱۲۴ فقره) بوده و کمترین فراوانی متغیرهای استخراج شده نیز مربوط به سطح کلان (۱۶/۷ درصد و تعداد ۴۱ فقره) بوده است (جدول ۲).

جدول ۲. توزیع فراوانی متغیرهای استخراج شده از ادبیات مربوط به ضعف فرهنگ کار به تفکیک سطح.

سطح	فراوانی	درصد
خرد	۸۰	۳۲/۷
میانی	۱۲۴	۵۰/۶
کلان	۴۱	۱۶/۷
جمع	۲۴۵	۱۰۰

یافته‌های پژوهش مرادزادی (۱۴۰۱) نشان داد که یافته‌ها نشان داد که وضعیت فرهنگ کار در بین ۷۳/۵ درصد از جوانان شاغل و ۷۴/۲ درصد از جوانان بیکار استان ایلام، در حد متوسط و کمتر از آن بوده است (مرادزادی، ۱۴۰۱). در این پژوهش در گام دوم با استفاده از تکنیک دلفی و در سه مرحله نسبت به شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار متناسب با شرایط منطقه و استان اقدام شد. در جدول (۳) نتایج دور سوم دلفی آورده شده است.

جدول ۳. رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به ضعف فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام در دور سوم دلفی

ردیف	گویه‌ها	ضریب پراکندگی	ضریب وزنی
۱	عدم توجه به شایسته‌سالاری در اداره جامعه	۰/۲۷	۱/۱۲
۲	شکاف ارزشی و ذهنی جوانان با دولت و حاکمیت	۰/۲۷	۱/۱۱
۳	حاکم بودن فرهنگ دلالی و واسطه‌گری در جامعه	۰/۲۸	۱/۰۸
۴	پایین بودن نشاط و شادی در جامعه	۰/۲۸	۱/۰۷
۵	ترجیح شغل‌های دولتی به شغل خصوصی توسط خانواده‌ها	۰/۲۹	۱/۰۷
۶	پایین بودن روحیه کار گروهی و تیمی در بین جوانان ایلام	۰/۲۹	۱/۰۷
۷	هم‌راستا نبودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار	۰/۲۹	۱/۰۶
۸	ارزشمند نبودن کار و تلاش در بین مردم و انجام ندادن کار برای خود کار	۰/۳۰	۱/۰۶
۹	بی‌توجهی نظام آموزش و پرورش به آموزش و ترویج فرهنگ کار	۰/۳۰	۱/۰۶
۱۰	پرسیدن بازار از کالا‌های خارجی و پایین آمدن انگیزه برای ورود به فعالیت‌های تولیدی	۰/۳۰	۱/۰۵
۱۱	بی‌اعتمادی دولتمردان و سیاست‌گذاران به فعالیت‌های تولیدی به دلیل درآمدهای نفتی	۰/۳۰	۱/۰۵
۱۲	باور جوانان به این که موفقیت افراد به خاطر داشتن شانس آن‌هاست نه تلاش و کار کردن	۰/۳۰	۱/۰۵
۱۳	قانع بودن جوانان ایلامی به حداقل‌های زندگی	۰/۳۱	۱/۰۵
۱۴	رکود اقتصادی و بالا بودن نرخ تورم در جامعه و از بین رفتن شغل‌های موجود	۰/۳۱	۱/۰۵
۱۵	هم‌راستا نبودن آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار	۰/۳۱	۱/۰۵
۱۶	پایین بودن نشاط و شادی در بین جوانان	۰/۳۱	۱/۰۵
۱۷	نارضایتی و بی‌اعتمادی جوانان ایلامی نسبت به مسئولان	۰/۳۲	۱/۰۵
۱۸	پایین بودن احساس تعلق جوانان ایلامی به جامعه و کشور خود	۰/۳۲	۱/۰۴
۱۹	وجود روحیه منفعت‌طلبی و ترجیح منافع فردی به گروهی در بین جوانان ایلامی	۰/۳۲	۱/۰۴
۲۰	پایین بودن روحیه توفیق‌طلبی و نیاز به پیشرفت در بین جوانان ایلامی	۰/۳۳	۱/۰۴
۲۱	پایین بودن رضایت از زندگی در بین جوانان ایلامی	۰/۳۳	۱/۰۴
۲۲	توزیع ناعادلانه فرصت‌های اقتصادی و شغلی در کشور	۰/۳۴	۱/۰۴
۲۳	توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی در بین افراد جامعه و نبود تناسب بین توزیع فرصت‌های شغلی و توانایی‌های افراد	۰/۳۵	۱/۰۴
۲۴	حاکم بودن رابطه بازی به جای قوانین و مقررات	۰/۳۵	۱/۰۳
۲۵	پایین بودن گرایش و تعصب ملی‌گرایانه جوانان ایلامی	۰/۳۵	۱/۰۳
۲۶	عدم دسترسی جوانان به وام‌ها و تسهیلات مناسب برای آغاز یک فعالیت اقتصادی	۰/۳۵	۱/۰۳
۲۷	پایین بودن گرایش‌های مذهبی جوانان ایلامی	۰/۳۶	۱/۰۳
۲۸	اطلاعات ناکافی جوانان ایلامی از بازار کار	۰/۳۶	۱/۰۳
۲۹	نبود شفافیت در جامعه و نظام اداری و سیاسی	۰/۳۶	۱/۰۳
۳۰	پایین بودن مهارت‌های کارایی، فنی و مهارت‌های کسب‌وکار در بین جوانان ایلامی	۰/۳۷	۱/۰۳
۳۱	وجود رانت و پارتی‌بازی در جامعه	۰/۳۸	۱/۰۳
۳۲	پایبندی پایین جوانان ایلامی به قانون و مقررات	۰/۳۹	۱/۰۳
۳۳	بالا بودن سطح توقعات جوانان ایلامی	۰/۴۰	۱/۰۳
۳۴	وجود فساد و اختلاس در بین مسئولان و مدیران و دلسرد شدن جوانان	۰/۴۰	۱/۰۳
۳۵	نبود ارتباط منسجم بین مراکز آموزشی و بخش‌های مختلف اقتصادی	۰/۴۰	۱/۰۳
۳۶	شرایط اقلیمی و آب و هوایی استان ایلام	۰/۴۰	۱/۰۲
۳۷	عدم توجه رسانه‌های جمعی به آموزش و تبلیغ فرهنگ کار و تلاش	۰/۴۰	۱/۰۲
۳۸	ویژگی راحت‌طلبی مردم در استان ایلام	۰/۴۲	۱/۰۲
۳۹	ناهماهنگی بین حوزه‌های اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به دلیل ناکارآمدی مدیریت‌های کلان	۰/۴۳	۱/۰۲
۴۰	اعتقاد بالای جوانان ایلامی به قضا و قدر	۰/۴۳	۱/۰۲
۴۱	وجود بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی برای گروه‌های خاص در جامعه	۰/۴۳	۱/۰۲
۴۲	دلسرد شدن مردم از کار و تلاش به دلیل دعوی سیاسی و جناحی	۰/۴۴	۱/۰۲
۴۳	تمایل جوانان ایلامی به یک‌شبه پولدار شدن	۰/۴۵	۱/۰۲
۴۴	پایین بودن امنیت شغلی و اجتماعی در جامعه	۰/۴۷	۱/۰۱
۴۵	اقتصاد دولتی و ضعیف بودن بخش خصوصی	۰/۴۷	۱/۰۱
۴۶	سرگرم شدن مردم به فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی	۰/۴۷	۱/۰۱
۴۷	پایین بودن اعتماد به نفس جوانان ایلامی برای ورود به بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی	۰/۴۷	۱/۰۱
۴۸	نبود صنایع تولیدی و خدماتی موفق در استان و تولید پایین کالا و خدمات	۰/۴۸	۱/۰۱
۴۹	پایین بودن جمعیت استان و نیاز پایین به کالا و خدمات	۰/۴۹	۱/۰۱
۵۰	چابک نبودن فرایندهای اداری مرتبط با راه‌اندازی کسب‌وکار	۰/۵۰	۱/۰۱
۵۱	نقش کم‌رنگ رسانه‌های جمعی در معرفی جوانان موفق ایلامی در حوزه کار و تلاش	۰/۵۱	۱/۰۱
۵۲	تمایل خانواده‌ها به تحصیلات دانشگاهی فرزندان به جای فراگیری مهارت	۰/۵۱	۱/۰۱
۵۳	ترس از شکست جوانان در راه‌اندازی کسب‌وکار	۰/۵۲	۱/۰۱
۵۴	بی‌عدالتی در میزان پرداختی‌ها و مزایا و مسئولیت‌های اداری	۰/۵۲	۱/۰۱
۵۵	مشارکت داده نشدن جوانان در تصمیم‌گیری‌ها و اداره جامعه و باور جوانان ایلامی به اینکه نقش مؤثری در اداره جامعه ندارند	۰/۵۳	۱
۵۶	نارضایتی از میزان حقوق و مزایای دریافتی	۰/۵۴	۱
۵۷	پایین بودن امید به زندگی و امید به آینده در نزد جوانان ایلامی	۰/۵۶	۱
۵۸	کم‌کاری سایر همکاران در اداره	۰/۵۷	۱
۵۹	پایین بودن روحیه خلاقیت و نوآوری در بین جوانان ایلامی	۰/۵۸	۱
۶۰	تبلیغ فرهنگ راحت‌طلبی در جامعه توسط رسانه‌ها	۰/۵۸	۱

جدول ۵. مشخصات عامل‌های استخراج شده از تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر ضعف فرهنگ کار در استان ایلام از دیدگاه خبرگان.

شماره عامل	متغیرهای مربوط به آن
عامل اول بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی	عدم توجه به شایسته‌سالاری در اداره جامعه توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی در بین افراد جامعه و نبود تناسب بین توزیع فرصت‌های شغلی و توانایی‌های افراد ناهماهنگی بین حوزه‌های اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به دلیل ناکارآمدی مدیریت‌ها وجود بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی برای گروه‌های خاص در جامعه حاکم بودن رابطه بازی به‌جای قوانین و مقررات نبود شفافیت در جامعه و نظام اداری و سیاسی وجود فساد و اختلاس در بین مسئولان و مدیران و دلسرد شدن جوانان نبود صنایع تولیدی و خدماتی موفد در استان و تولید پایین کالا و خدمات بی‌عدالتی در میزان پرداختی‌ها و مزایا و مسئولیت‌های اداری
عامل دوم بیگانگی سیاسی اجتماعی	شکاف ارزشی و ذهنی جوانان با دولت و حاکمیت دلسرد شدن مردم از کار و تلاش به دلیل دعوای سیاسی و جناحی ناراضی و بی‌اعتماد جوانان ایلامی نسبت به مسئولان مشارکت داده نشدن جوانان در تصمیم‌گیری‌ها و اداره جامعه و باور جوانان ایلامی به اینکه نقش مؤثری در اداره جامعه ندارند
عامل سوم ناپسامانی بازارو اقتصاد	حاکم بودن فرهنگ دلالی و واسطه‌گری در جامعه بی‌اعتمادی دولتمردان و سیاست‌گذاران به فعالیت‌های تولیدی به دلیل درآمدهای نفتی بالا بودن نرخ تورم در جامعه و از بین رفتن شغل‌های موجود اقتصاد دولتی و ضعیف بودن بخش خصوصی چابک نبودن فرایندهای اداری مرتبط با راه‌اندازی کسب‌وکار رکود اقتصادی و عدم دسترسی جوانان به وام‌ها و تسهیلات مناسب برای آغاز یک فعالیت اقتصادی نارضایتی از میزان حقوق و مزایای دریافتی
عامل چهارم ناخشنودی اجتماعی	پایین بودن نشاط و شادی در جامعه پایین بودن رضایت از زندگی در بین مردم پایین بودن انگیزه جوانان پایین بودن امید به زندگی و امید به آینده در نزد جوانان ایلامی
عامل پنجم هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی	ترجیح شغل‌های دولتی به شغل خصوصی توسط خانواده‌ها تمایل خانواده‌ها به تحصیلات دانشگاهی فرزندان به‌جای فراگیری مهارت و ایستگی فرزندان و خانواده و ترس از دور شدن از خانواده و مهاجرت ویژگی راحت‌طلبی مردم در استان ایلام تلافی کردن همه نارضایتی‌ها با کمتر کار کردن تمایل جوانان ایلامی به یک‌شبه پولدار شدن کم‌کاری سایر همکاران در اداره
عامل ششم ویژگی‌های روان‌شناختی	پایین بودن روحیه کار گروهی و تیمی در بین جوانان ایلامی باور جوانان به این که موفقیت افراد به خاطر داشتن شانس آن‌هاست نه تلاش و کار کردن پایین بودن مهارت‌های کاربردی، فنی و مهارت‌های کسب‌وکار در بین جوانان ایلامی ترس از شکست جوانان در راه‌اندازی کسب‌وکار پایین بودن روحیه توفیق طلبی و نیاز به پیشرفت در بین جوانان ایلامی بالا بودن سطح توقعات جوانان ایلامی پایین بودن روحیه خلاقیت و نوآوری در بین جوانان ایلامی
عامل هفتم ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار	هم‌راستا نبودن آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار نبود ارتباط منسجم بین مراکز آموزشی و بخش‌های مختلف اقتصادی هم‌راستا نبودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار بی‌توجهی نظام آموزش و پرورش به آموزش و ترویج فرهنگ کار تبلیغ فرهنگ راحت‌طلبی در جامعه توسط رسانه‌ها

در گام سوم با استفاده از ابزار تهیه شده در مرحله دلفی اقدام به شناسایی و دسته‌بندی متغیرهای استخراج شده با بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی شد. در ابتدا به‌منظور اطمینان از انسجام درونی متغیرها و مناسب بودن آن‌ها برای آزمون تحلیل عاملی، از آزمون KMO^{۱۵} و بارتلت^{۱۶} استفاده شده است. نتایج نشان داد که مقدار KMO، ۰/۴۳۹ و آماره بارتلت نیز ۴۴۱۷/۴ سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ بوده است، بنابراین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند. برای انجام تحلیل عاملی، مدل‌های مختلفی وجود دارد که در این پژوهش، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. برای تعیین تعداد عامل‌ها نیز از معیار کیسر^{۱۷} استفاده شد و عامل‌هایی که مقدار ویژه آن‌ها به‌طور قابل ملاحظه‌ای بزرگ‌تر از یک باشد انتخاب شد. مقدار ویژه برای هر عامل نشان دهنده سهم آن عامل از کل واریانس متغیرها است و هر چه مقدار ویژه بزرگ‌تر باشد، بیانگر اهمیت و تأثیر بیشتر آن عامل است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی مشخص شد که این هفت عامل در مجموع ۷۷/۶ درصد دلایل ضعف فرهنگ کار در استان ایلام را تبیین می‌کنند (جدول ۴).

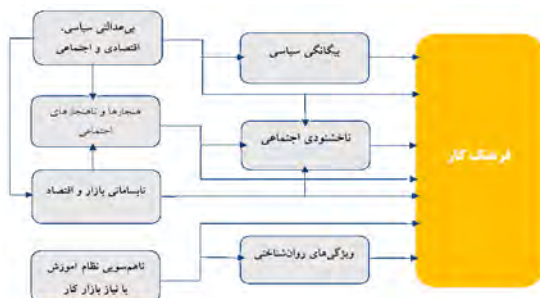
جدول ۴. مشخصات عامل‌های استخراج شده از عوامل اثرگذار بر ضعف فرهنگ کار در استان ایلام از دیدگاه خبرگان.

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس جمعی
عامل اول	۷/۷۹	۳۱/۶۵	۳۱/۶۵
عامل دوم	۵/۵۴	۱۴/۶۳	۴۶/۲۹
عامل سوم	۴/۷۶	۱۲/۱۷	۵۸/۴۷
عامل چهارم	۴/۱۳	۵/۷۴	۶۴/۲۱
عامل پنجم	۳/۴۶	۴/۸۱	۶۹/۰۲
عامل ششم	۲/۳۸	۴/۶۹	۷۳/۷۲
عامل هفتم	۱/۷۹	۳/۸۸	۷۷/۶۰

پس از مشخص شدن عامل‌های تعیین کننده ضعف فرهنگ کار جوانان استان ایلام، با در نظر گرفتن مفهوم گویه‌های هر عامل، اقدام به نامگذاری آنها شد. در جدول (۵) عامل‌های به دست آمده و گویه‌های هر کدام از آنها آمده است. همانگونه که در جدول (۵) آمده است، عامل بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مهم‌ترین زمینه پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان بوده است. نبود شایسته‌سالاری در اداره جامعه نیز مهم‌ترین متغیر عامل بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بوده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری داده‌های پرسش اول پژوهش.

کدگذاری گزینشی	کدگذاری باز	نمونه‌هایی از نقل قول‌ها
بیادای شایستگی	بی‌عدالتی- فرهنگ کار	"وقتی که جوانان می‌بینند که افرادی هم سن خودشان با استفاده از رانت در عرض چند سال یک زندگی مرفه را برای خودشان فراهم می‌کنند، طبیعی است که از کار و تلاش زده میشن"
	بی‌عدالتی- بیگانگی سیاسی	"اگه خوب دقت کنین می‌بینین که این همه تبعیض در جامعه در آخر منجر به این می‌شود که جوانان نسبت به سیستم بدبین بشن و کم‌کم با نظام زاویه پیدا کنند"
	بیگانگی سیاسی- فرهنگ کار	"انسان به هر چیزی که تعلق خاطر داشته باشد برایش تلاش می‌کند. وقتی که جوانان دولت و سیستم را از جنس خودشان ندانند، تعلق خاطر آنها کمتر می‌شود و این موضوع خودش را در اهمال کاری نشان خواهد داد"
	بی‌عدالتی- ناخشنودی اجتماعی	"بی‌عدالتی‌های موجود سرخوردگی جوانان و مردم را به بار می‌آورد. ریشه بخش زیادی از خودمندی‌های اجتماعی به خاطر بی‌عدالتی‌هایی است که مردم می‌بینند"
	ناخشنودی اجتماعی- فرهنگ کار	"هرچه جامعه و جوانان سرزنده و شادتر باشند، کار و تلاش بیشتری زخ می‌دهد. از جامعه‌ای که نشاط ندارد، نبایستی آنتن‌ان انتظار تلاش و کار داشت"
	بیگانگی سیاسی- ناخشنودی اجتماعی	"« وقتی که جوان احساس بیگانگی کند، امید خود را هم از دست می‌دهد. وقتی که این احساس وجود داشته باشد، تنش و عصبانیت و خودخوری هم به وجود می‌آید. »"
	بی‌عدالتی- هنجارهای اجتماعی	"وجود تبعیض در جامعه سبب می‌شود تا گاهی افراد در مقابل این تبعیض مبارزه منفی کنند. این مبارزه منفی ممکن است خودش را در کم‌کاری و از زیر کار در رفتن نشان دهد. "
	هنجارهای اجتماعی- فرهنگ کار	"اینکه فرهنگ کار در هر جامعه‌ای ریشه در خرده‌فرهنگ‌ها و هنجارهای اجتماعی دارد کاملاً روشن است. بنابراین هر هنجار اجتماعی سازگار با کار باعث بهبود فرهنگ کار می‌شود و برعکس"
	هنجارهای اجتماعی- ناخشنودی اجتماعی	"بسیاری از خلیقات انسان‌ها در هر جامعه‌ای برگرفته از عرف‌ها، آداب و رسم و هنجارهای اجتماعی است. بخش زیادی از نبود شادمانی و نشاط در جامعه ایران به خاطر همین ناهنجاری‌هایی است که در جامعه وجود دارد. "
	بی‌عدالتی- نابسامانی اقتصاد	"رانت و فساد که در نظام اقتصادی ما وجود دارد، اقتصاد کشور را به سمت فروپاشی می‌برد"
	نابسامانی اقتصاد- فرهنگ کار	"وقتی که یک جوان دانش‌آموخته دانشگاه و نخبه می‌بیند که در جامعه افرادی با دلالی در مدت زمان کوتاهی به پول و ثروت می‌رسند، او دیگه رغبتش برای کار کردن کم می‌شود"
	نابسامانی اقتصاد- هنجارهای اجتماعی	"الان دیگه رانت و فساد و دلالی که ما در اقتصاد می‌بینیم، به یک هنجار اجتماعی تبدیل شده"
	نابسامانی اقتصاد- ویژگی‌های روانشناختی	"تورم و گرانی‌ها و اوضاع بسیار متغیر اقتصاد کشور سبب می‌شود تا جوانان انگیزه خودشان را برای پیشرفت و امیدشان را به آینده از دست بدهند"
	نابسامانی اقتصاد- ناخشنودی اجتماعی	"بخش زیادی از آسیب‌های اجتماعی و نارضایتی‌های جوانان به خاطر مسائل اقتصادی است"
ویژگی‌های روانشناختی- فرهنگ کار	"از یک جوان بی‌انگیزه و بی‌روحیه نباید انتظار کار داشت"	



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی گروه کانونی در زمینه چگونگی ارتباط عامل‌های شناسایی شده و ضعف فرهنگ کار در استان ایلام.

در این پژوهش در گام چهارم اقدام به برگزاری یک گروه کانونی برای شناسایی چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر و رسیدن به یک مفهوم کلی که پژوهش‌گر در تلاش برای رسیدن به آن بود شد. برای این منظور با مشارکت‌کنندگان در پژوهش مصاحبه و تبادل نظر صورت گرفت. مصاحبه‌ها تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری^{۱۸} ادامه یافت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، و روشن شدن چگونگی ارتباط و تأثیر مؤلفه‌هایی که در مرحله تحلیل عاملی به دست آمده بود، مدل تجربی پژوهش تدوین شد (نمودار ۱). خلاصه یافته‌های گروه کانونی در «جدول ۶» آمده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش باهدف واکاوی پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان و تدوین یک نظریه در زمینه فرهنگ کار به انجام رسیده است. وضعیت فرهنگ کار در هر جامعه بازخوردی از عملکرد خرده سیستم‌های آن جامعه است. به عبارتی دیگر در شکل‌گیری فرهنگ کار و نوع نگرش به آن، همه اجزای نظام اجتماعی همانند نظام خانواده، نظام سیاسی، نظام اقتصادی، نظام آموزش و پرورش و نظام رسانه، دخالت دارند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که عامل اول تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار جوانان در استان ایلام، بی‌عدالتی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بوده است. متغیرهای این عامل، عدم توجه به شایسته‌سالاری در اداره جامعه، توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی در بین افراد جامعه و نبود تناسب بین توزیع فرصت‌های شغلی و توانایی‌های افراد، حاکم بودن رابطه بازی به‌جای قوانین و مقررات، ناهماهنگی بین حوزه‌های اقتصادی اجتماعی و فرهنگی به دلیل ناکارآمدی مدیریت‌ها، وجود بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی برای گروه‌های خاص در جامعه، بی‌عدالتی در میزان پرداختی‌ها و مزایا، مسئولیت‌های اداری، نبود شفافیت در جامعه و نظام اداری و سیاسی، وجود فساد و اختلاس در بین مسئولان و مدیران و دلسرد شدن جوانان و نبود صنایع تولیدی و خدماتی موفق و تولید پایین کالا و خدمات در استان بوده است. مواردی که در عامل اول تحلیل عاملی به عنوان موارد تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار شناسایی شده‌اند، همسو با نتایج پژوهش‌های فتح‌اله‌زاده (۱۳۸۹)، عرفانی به نقل از نهاوندی و مقدم اصل (۱۳۹۷)، موهده و دیگران (۲۰۰۹)، ظهیری‌نیا و بهروزیان (۱۳۹۴)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، گرب (۱۳۸۱)، سام آرا و حسینی مطلق (۱۳۹۶)، توحیدلو و همکاران (۱۳۹۶)، رحیمی‌دهسوری (۱۳۹۳) و عربی و شیخانی (۱۳۸۹) است. نتیجه پژوهش مرادنژادی (۱۴۰۱) نیز نشان داد که وضعیت فرهنگ کار جوانان شاغل و بیکار استان ایلام پایین‌تر از متوسط بوده است. نتایج پژوهش مرادنژادی و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان داد که وضعیت ارتباط نهاد‌های علم و فناوری با نهاد بازار در استان ایلام، مطلوب نیست. نتایج به دست آمده از این پژوهش و نیز بررسی پیشینه پژوهش‌های که در زمینه کسب و کار و تولید در استان ایلام انجام گرفته است، این نکته را برای پژوهش‌گر روشن ساخت که علت ناکامی‌های

شرایط نابرخوردار استان و پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان پدیده‌ای است که پژوهش‌گر آن را بیدادی شایستگی نام می‌نهد. بیدادی شایستگی یعنی نبود شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی در بیشتر مدیریت‌ها و مراکز تصمیم‌گیری به گونه‌ای که این روند در فرایند اداره جامعه همه‌گیر شده است. بیدادی شایستگی سبب می‌شود تا از افراد شایسته و متخصص در مراکز تصمیم‌گیری استفاده نشود و این بی‌عدالتی و بی‌نظمی، در فرهنگ، آموزش، سیاست‌گذاری، اقتصاد و اداره جامعه، نابسامانی به بار آورد. در این پژوهش، پژوهش‌گر بر این باور است که بیدادی شایستگی متغیری است که هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم در پایین بودن فرهنگ کار تأثیرگذار است و اثر سایر متغیرها نیز معلول اثر این متغیر است. یافته‌های گروه کانونی نشان داد که بی‌عدالتی منجر به بیگانگی سیاسی، ناخشنودی اجتماعی، ناهنجاری و نابسامانی اقتصاد و بازار شده است. از طرفی دیگر هر کدام از این متغیرها در پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان تأثیرگذار بوده‌اند. میتوان چنین نتیجه‌گیری کرد که ریشه نبود فرهنگ کار و تلاش در بین جوانان، بی‌عدالتی و نبود شایسته‌سالاری در اداره جامعه است. پژوهشگر براین باور است که در شرایط استان ایلام نقش نظریه بیدادی شایستگی در فرهنگ کار بسیار پررنگ است. به عبارتی دیگر به نظر می‌رسد که در پایین بودن فرهنگ کار جوانان، نقش ویژگی‌های فردی چندان زیاد نیست و این بیدادی شایستگی است که سبب‌ساز پایین آمدن فرهنگ کار و تلاش و پویایی نیروی انسانی و با در نظر گرفتن وضعیت توسعه استان و نیاز فراوان به کار و تلاش در این استان کمتر برخوردار، لازم است که مدیران ارشد استان، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و سایر مسئولان مرتبط با موضوع، بیدادی شایستگی را مورد توجه قرار دهند و به سادگی از کنار این موارد عبور نکنند. هرچند به نظر بهتر آن است که این موضوع مورد دقت مدیران ارشد دولت و وزارت خانه‌های مرتبط با موضوع نیز قرار گیرد. پژوهش‌گر با بررسی نظریه‌های مرتبط با حوزه فرهنگ کار، بر این باور رسیده است که طرح و تدوین نظریه بیدادی شایستگی برای توجه سایر پژوهش‌گران و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و کارآفرینی، یک ضرورت است. به نظر می‌رسد تاکنون نیز نظریه‌ای با این عنوان و مفهوم ارائه نشده است. در نظریه

در حوزه فرهنگ کار ارائه نشده است. بنابراین برای بهبود فرهنگ کار لازم است نقش بیدادی شایستگی بیشتر مورد توجه و دقت قرار گیرد. امید است پژوهش‌گران داخلی و خارجی با بررسی این نظریه بیشتر به این موضوع بپردازند و ایرادهای وارد بر آن را اصلاح نمایند، تا این نظریه بتواند در آینده به عنوان یکی از نظریه‌های مرتبط با حوزه فرهنگ کار، مورد استفاده پژوهش‌گران، اساتید و دانشجویان علوم اجتماعی، کارآفرینی و جامعه‌شناسی قرار گیرد و آن را در شرایط همسان با شرایط این پژوهش مورد آزمون قرار دهند.

دیویس و گار بر بی‌عدالتی اجتماعی اشاره شده است. و این بی‌عدالتی را به حوزه سیاسی ارتباط داده شده است. در نظریه ادراک برابری آدامز نیز بر عدالت تأکید شده است. نظریه آتومی دورکیم نیز در حوزه جامعه‌شناسی و به صورت کلی است و به ارتباط آن با فرهنگ کار اشاره نشده است. ماری لوین نیز با استفاده از نظریه سیمن، بیگانگی را در حوزه‌های سیاسی- اجتماعی مورد بررسی قرار داده و به مقوله فرهنگ کار اشاره‌ای نکرده است. در هیچ کدام از نظریه‌های مرتبط با حوزه فرهنگ کار به بیدادی شایستگی اشاره‌ای نشده است. در داخل کشور نیز نظریه مشخصی

پی‌نوشت‌ها

- | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|
| 1. Parsons | 2. Pareto | 3. Durkheim |
| ۴. تفهم عبارتست از فهم معنای یک کردار یا یک رابطه اجتماعی و یا روشی که با آن پیچیدگی‌های درونی پدیده‌های اجتماعی را درک و فهم کنیم (شرفی، ۱۳۹۰). | 10. Seeman | 15. Kaiser-Meyer-Olkin |
| 5. Herzberg | 11. Merton | 16. Bartlett |
| 6. White | 12. Mills | 17. Kaiser |
| 7. Davies & Gurr | 13. Adams | 18. Theoretical Saturation |
| 8. Feyerabend | 14. Sandelelowski & Barros | |
| 9. Levin | | |

منابع

- احمدی، سیروس (۱۳۹۱)، بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، *جامعه‌شناسی کاربردی* (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، ۲۳ (۲) (پیاپی ۴۶)، ۲۱-۴۰.
- بایگان، سید مجید؛ قلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد (۱۴۰۱)، تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی، *فصلنامه مطالعات فرهنگ-ارتباطات*، ۲۳ (۵۹)، ۲۹۹-۳۲۷.
- توحیدلو، س.؛ ذاکری، ع.؛ جعفری مقدم، م (۱۳۹۶)، وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور، *مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۱۳ (۴۸)، ۳۵-۵۶.
- جعفری، مصطفی؛ محمد حبیبی (تابستان ۱۳۸۱)، فرهنگ کار، *مجله تدبیر*، ش ۱۲۵، ص ۷۰-۷۵.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۵)، *تعهد کار، مجموعه مقالات تحلیل اجتماعی در فضای کنش*، تهران: نشر نی.
- چهارباشلو، حسین (۱۳۸۸)، بررسی مقایسه‌ای مؤلفه‌های فرهنگ کار در کتب درسی دوره آموزش ابتدایی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه مازندران.
- خوش‌نشان، محمود؛ عامری، محمدعلی؛ تیمور حسینی، سید (۱۴۰۱)، عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کاری در کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی، *فصلنامه علمی راهور*، ۱۴۰۱ (۴۰)، ۱۰۵-۱۳۶.
- دورکیم، امیل؛ باقر، پرهام (۱۳۸۰)، *درباره تقسیم کار*، تهران: نشر مرکز.
- رحیمی دهنسوری، جواد (۱۳۹۳)، موانع و راهکارهای ارتقای فرهنگ کار و همت در جامعه اسلامی، *فصلنامه علمی، بصیرت و تربیت اسلامی*، ۱۱ (۲۹)، ۵۱-۸۲.
- رضایی نسب، زهرا (۱۴۰۱)، مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام، *زن در توسعه و سیاست*، ۲۰ (۲)، ۳۴۱-۳۱۵.
- زارع شاه‌آبادی، ا.؛ مبارکی، م.؛ بیرانوند، ف (۱۳۹۷)، تحلیل عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه‌ای میان

مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، جلد اول، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۶۱-۱۵۱.

کلاتری، عزیز؛ هاشمی، علی (۱۴۰۰). پدیدارشناسی وضعیت فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، ۲۲ (۷۰، ۷۱)، ۲۰۵-۲۳۷.

کمربگی، خ.؛ رشیدی، م (۱۳۹۴)، مسئله‌شناسی و اولویت‌بندی آسیب‌ها و مسائل فرهنگی مورد مطالعه: استان ایلام، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، ۱۶ (۴۸، ۴۹)، ۱۸۶-۱۶۵.

گرب، ادوارد ج (۱۳۸۱)، نابرابری اجتماعی، ترجمه محمد سیاهپوش و احمدرضا غروی زاد، تهران: نشر معاصر، چاپ دوم.

مرادنژادی، همایون؛ واحدی، مرجان (۱۳۹۸)، واکاوی موانع راه‌اندازی کسب و کارهای خانگی در مناطق روستایی استان ایلام، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اقتصاد کشاورزی، ۱۱ (۴۳)، ۳۰۳-۳۱۸.

مرادنژادی، همایون، شریف زاده، محمدشریف، واحدی، مرجان، مهدی زاده، حسین (۱۳۹۸)، تدوین و کاربست چارچوبی برای ارزیابی زیست بوم کسب‌وکارهای نوپای مبتنی بر فاوادر استان ایلام، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۲ (۳)، ۴۰۱-۴۲۰.

مرادنژادی، همایون (۱۴۰۱)، شناسایی واکاوی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، راهبرد اجتماعی فرهنگی، مقالات آماده انتشار، انتشار آنلاین.

مرادنژادی، همایون (۱۳۹۹)، تدوین سند علم و فناوری استان ایلام، گزارش طرح پژوهشی، استانداری ایلام، ۱۳۹۹. میرلوحی، سیدعلی؛ عشایری، طاها؛ جهان‌پرور، طاهره (۱۴۰۱)، مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار: پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۷۶ تا ۱۳۹۹، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۲ (۴۲)، ۱۲۹-۱۶۰.

نهادندی، م.؛ و مقدم اصل، م (۱۳۹۷)، بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی، فصلنامه علوم اجتماعی، ۸۱ (۱)، ۱۷۱-۲۰۹.

هوسی، پاول و بلانچارد کنت ای (۱۳۷۵)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

الهی، غلامرضا (۱۳۸۳)، فرهنگ کار، بهره‌وری و شبکه‌های اجتماعی، فصلنامه تعاون، شماره ۱۶۱.

کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد)، بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۹ (۲)، ۹۱-۱۱۶.

زارع شاه‌آبادی، اکبر، مبارکی، محمد، بیرانوند فاطمه (۱۳۹۷)، تحلیل عوامل مؤثر بر تبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه‌ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد)، نشریه بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۹ (۲) ۹۱-۱۱۶.

ساروخانی، باقر و طالبیان، امیر (۱۳۸۱)، وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، ش ۴: ص ۱۶۲-۱۸۸.

سام‌آرام، عزت‌اله و مستجد حسینی مطلق، سید (۱۳۹۶)، تحلیل مفهومی و گونه‌شناختی فرهنگ کار؛ نگاهی به کارکردهای آن در نظام تعلیم و تربیت، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۷۷ - صص ۲۱۴، ۲۵ (۶).

سام‌آرام، ع.؛ حسینی مطلق، س (۱۳۹۶)، تحلیل مفهومی و گونه‌شناختی فرهنگ کار؛ نگاهی به کارکردهای آن در نظام تعلیم و تربیت، راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۶ (۴)، ۲۱۴-۲۱۷۷.

سبحانی‌نژاد، مهدی؛ همایی، رضا (۱۳۸۴)، میزان توجه به نگرش فرهنگ کار در کتاب‌های درسی دوره راهنمایی کشور، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۳ (۲)، ۱-۲۰.

شرفی، محبوبه (۱۳۹۰)، نگرشی بر مکتب تفهیمی و کاربرد آن در تحقیقات تاریخی، مجله پژوهش‌های تاریخی ایران و اسلام، ۹ (۲).

ظهیری‌نیا، مصطفی؛ بهروزیان، بهروز (۱۳۹۴)، کاوش کیفی راهکارهای ارتقای فرهنگ کار مورد بررسی: متخصصان دانشگاه‌های بروجرد، جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ۴ (۲)، ۴۹-۷۴.

عربی، سید هادی و حمزه شیخانی (۱۳۸۹) فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان، اسلام و علوم اجتماعی، شماره ۴، ۱۶۴-۱۴۳.

فتح‌اله‌زاده، علی (۱۳۸۹)، فرهنگ کار، نشریه سندیکای برق ایران (ستیزان)، شماره ۱۳ (۶۵)، ۲۱-۱.

فرزین آبدگاه، احسان، فرزانه، سارا؛ طالبی اردکانی، رها (۱۴۰۱)، فرهنگ کار در میان زنان روستایی (با مطالعه پنداشت زنان روستایی شمال شهرستان بویراحمد)، فصلنامه علمی برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۲ (۴۷)، ۳۰۵-۳۲۰.

قربانی، محسن و رضایی، علیرضا (۱۳۷۵)، کار و روان،

- Al Salman, W. (2016). 'Impact of Effective Team-work on Employee Performance'. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1): 76-85.
- Amiruddin, M. S. S. Ali1, Rahmadanih, Y Lumoidong, L Fudjaja and I. A. M. Suryadnyani (2021). The relationship between work environment and work culture with the work capacity of the employees of the oil palm processing division of PTPN XIV. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science. Published under licence by IOP Publishing Ltd. Publisher URL: <http://iopscience.iop.org/1755-1315/807/2/022021>
- Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization*. New York: Allyn and Bacon INC.
- Barrick, M, R. Mount, M, K (1991) the Big Five Personality Dimensions and Job Performance, *A Meta-Analysis*, *Personality Psychology*, No 44, PP 1-27.
- Brott, P. E. (2003). *Career Resilience*, New York: Cambridge University Press.
- Clarke, Marlea. 2004. "Challenging Segmentation in South Africa's Labour Market: 'Regulated Flexibility' or Flexible Regulation?" In *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income*, edited by L. Vosko and J. Stanford, 97-118. Montreal: McGill-Queen's University Press. [Google Scholar].
- Dana, Mitra (2010). *The Social and Economic Benefits of Public Education*, http://www.elc-pa.Org/BestInvestment_Full_Report_6. 27.
- Deyo, F. (1975). *Ethnicity and Work Culture in Thailand: A Comparison of Thai and Thai-Chinese White-Collar Workers*. *The Journal of Asian Studies*, 34(4), 995-1015.11. Pdf.
- Friedman, M. Rosenman, R, H (1974). *Type A Behavior and Your Heart*, New York, Knof.
- Ghasemi, M. (2000). *The effect of quality of working life on human resource productivity*, Master's thesis, University of Tehran. (In Persian).
- Li, J., Huang, M.-T., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y., & Yang, X. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1): 49-73.
- Mohd, Sahandri Gani Hamzah; Bin Sin Ishak & Abdollah Sainfuddin Kumar (2009). "Leadership in the Creation of Excellent Work Culture", *European Journal of Social Sciences*, vol.10, no.4, pp.528-538.
- Sandelowski, Margarete; Barroso, Julie, Motherhood in HIV-positive women. *Research in Nursing & Health*, 26 (2): 153-170.
- Pape, H. (2003). *Transforming the Work Culture*. *Journal of organizational Behavior*, 22(2), 125-139.
- Pardakhtchi, M. (2007). *Developing a Model for the Assessment of Quality of Work Life in Organizations*. *Iranian journal of management sciences*, 2(5), 123-151. (In Persian)
- Parsons, T. Shils, E, A (1962). *Toward a General Theory of Action*, Harvard University Press.
- Romer. M (2015). *Mathiness in the theory of Economic growth*. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 105(5): 89-93.
- Sandelowski, M. and Barroso, J. (2007). *Toward a Meta synthesis of qualitative findings on*
- Sarwar, A., Imran, M.K., Anjum, Z.-U. And Zahid, U. (2020). "How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture", *Innovation & Management Review*, Vol. 17 No. 4, pp. 413-430. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2019-0096>.
- Smith, A & Noble, C. (2004). *Training Organizational Chang*. *Journal of Development*, Vol 8(2), 94-110.
- Spector, P.E. (1982). *Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control*, *Psychological Bulletin*, PP 482- 497.
- Torraco, R.J (2002). *Human Resource Development*, California, University of California.