

طراحی الگوی مناسب فرهنگ کار با تأکید بر عدالت سازمانی

حسین ختیا^۱، مسعود پورکیانی^۲، سعید صیادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۲۷

از صفحه ۸۳ تا ۱۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۷

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی الگوی فرهنگ کار با تأکید بر عدالت سازمانی است. پژوهش از نظر هدف کاربردی، و روش آن توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارکنان یک سازمان تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۱۲۶۲ نفر بوده است. از آنجا که در این پژوهش از رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شده است، حجم نمونه حداقل بین پنج تا ده برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد. این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۲۲۰ تا ۴۴۰ قابل تغییر است. در نهایت ۴۵۷ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفتند که روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای تصادفی متناسب است. روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی، و ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه با ۳۰ نفر از خبرگان صنعت و دانشگاه و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته است. روایی پرسشنامه فرهنگ کار با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی برابر با ۰/۸۸۱ و روایی پرسشنامه ابعاد فرهنگ کار برابر با ۰/۸۸۹ است که مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین پایایی پرسشنامه عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار برابر با ۰/۸۹۹ و پایایی پرسشنامه ابعاد فرهنگ کار برابر با ۰/۹۰۸ است که ابزار پژوهش از پایایی مطلوبی برخوردار است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با (۰/۰۷۹) است؛ مقدار کای اسکوتر بهنجار شده برابر با (۳/۱۵۹) است و مقدار شاخص نیکویی برازش برابر با (۰/۸۹۸) است. نتایج نشان‌دهنده اثر معنادار عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. نتایج الگو نشان می‌دهد بر اساس ضرایب مسیر، شدیدترین تأثیر میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار برقرار است. هم‌چنین تأثیر جهتگیری دینی و فرهنگ کار از لحاظ آماری معنادار نبود.

واژگان کلیدی

فرهنگ کار، عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی، رضایت شغلی و جهتگیری دینی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران. رایانامه: h_khatya @ yahoo.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران (نویسنده مسئول).
رایانامه: m.pourkiani99@gmail.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، ایران. رایانامه: saeed.sayadi@gmail.com

۱. مقدمه

شناخت فرهنگ کار و فضای کاری از مباحث مهمی است که سالها مورد توجه صاحبان نظارت حوزه جامعه‌شناسی کار و اشتغال قرار گرفته است. در راستای اهمیت روزافزون شناخت فضای کار در ادارات و سازمانهای کشور، شناخت فرهنگ کار ضروری به نظر می‌رسد (سفیری و همکاران، ۱۳۹۲).

در واقع فرهنگ از جمله مفاهیمی است که دامنه کاربرد وسیعی دارد و با اضافه شدن به مفاهیم دیگر، سازه‌هایی را به وجود می‌آورد که گاهی کاملاً از برداشت و تلقی رایج متفاوت است (سینها^۱ و همکاران، ۲۰۱۰)؛ به این ترتیب، فرهنگ کار یکی از اجزا و عناصر سازنده فرهنگ هر جامعه، قوم، منطقه جغرافیایی و یا حتی صنعتی خاص به شمار می‌رود و دربرگیرنده باورها، ارزشها و جلوه‌های ظاهری مرتبط با کار و تلاش است (رعنایی کردشولی و همکاران، ۱۳۹۵).

از این نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیرقابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است، باید کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد. فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی در ارتقای سطح پویایی جوامع نقش بنیادی و زیربنایی دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری بر اساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی بویژه از دوران کودکی از جمله بنیانهای اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار است. کلارک^۲ (۲۰۰۴) فرهنگ کار قوی را رعایت نظم در کارها، سختکوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. توراکو^۳ (۲۰۰۲) نیز فرهنگ کار پیشرفته را مجموعه‌ای از ویژگیها مانند دقت و سرعت، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تسلط شخصی و ... می‌داند (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵).

فرهنگ کار سرمایه مهم انسانی و اجتماعی قلمداد می‌شود که منشأ و یکی از پایه‌های مهم و اساسی ضرورت خلق حماسه اقتصادی در عرصه کار و تولید است. فرهنگ کار سالم و مثبت در افراد جامعه و به شیوه خاص در هر بنگاه یا واحد کارگری، نوعی تعهد در مورد آن سازمان یا کارگاه ایجاد می‌کند که ارزش آن بسی بیشتر از منافع شخصی کارکنان است. بنابراین تقویت ارزشهای سنتی فرهنگ کار جامعه بویژه تقویت کار جمعی از طریق نهادهای اجتماعی دخیل در

1. Sinha

2. Clarke

3. Torraco

فرایند نهادینه‌سازی و جامعه‌پذیری ارزشهای مهم کار و کارافرینی، پیش‌نیاز مهم فرهنگی خلق حماسه اقتصادی در حوزه کار و تولید است (فرجی، ۱۳۹۳).

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 آگاهی بیشتر نسبت به نقش راهبردی 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 ارزش تلقی می‌شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند (نهادندی و مقدم اصیل، ۱۳۹۷). آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد، نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کار دستی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است. بر همین اساس، وضعیت فرهنگ کار باید از طریق دخالت در عوامل شناخته شده متحول، و گرایشها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در افراد جامعه ایجاد شود. آسیب‌شناسی فرهنگ کار در جامعه ایران نیازمند بررسی جامع و تحلیلی است. فرهنگ و کار و بهره‌وری، دو روی سکه سعادت و ارزش‌آفرینی کشور است که با تقویت آن می‌توان به بهره‌وری دست یافت (عطافر و همکاران، ۱۳۹۱).

از عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار، عدالت سازمانی است. عدالت، متغیری پیچیده است که به دلیل بار ارزشی و اخلاقی بسیار مورد توجه پژوهشگران و نظریه‌پردازان علوم مختلف بوده و هست. عدالت سازمانی، ادراک کارکنان از انصاف تخصیص منابع در سازمان تعریف شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰). واژه عدالت هم‌معنی واژه انصاف است که به اقدامات و تصمیم‌گیریهایی تلقی می‌شود که مبنای اخلاقی، دینی و قانونی دارد. عدالت در سازمان به معنای پاداشهای نقدی و غیر نقدی مانند پرداخت منصفانه و انگیزش، شرایط مساوی برای پیشرفت و نیز روشهای منصفانه برای ارتقای عملکرد است؛ در نتیجه مفهوم عدالت سازمانی به کارکنان مربوط می‌شود. از آنجا که کارمند از مدیر خود دستور را دریافت می‌کند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهد، ادراک وی از این تصمیمات، سرآغاز احساس انصاف یا بی‌انصافی است و این بسیار مهم است؛ به سبب اینکه این طرز تلقی، مبنای رفتار فرد می‌شود (یان و یوسف، ۲۰۱۶). دیگر عامل مؤثر بر نهادینه شدن فرهنگ کار، مدیریت مشارکتی است. مدیریت مشارکتی نیز فرایند درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که

آنان را برمی‌انگیزاند تا برای دستیابی به هدفهای گروهی یاری کنند و در مسئولیت کار شریک شوند؛ هم‌چنین عاملی است که نیروی سازمان بر آن اثر می‌گذارد؛ این گونه مدیریت به ترویج عدالت در سازمان و نهادینه شدن فرهنگ کار نیز کمک می‌کند (مرشدی تنکابنی، ۱۳۹۷). رضایت شغلی نیز عاملی مؤثر بر فرهنگ کار در این پژوهش مدنظر قرار گرفته است که سبب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی و افزایش روحیه افراد می‌شود تا فرد از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را بسرعت فرا گیرد. نبود رضایت شغلی سبب کاهش روحیه کارکنان می‌شود (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۵). باورها و انگیزه‌های دینی افراد در قالب جهت‌گیریهای دینی درونی و بیرونی، دو عامل متمایزی که می‌تواند دانش ما را درباره ارتباط دین و رفتارهای افراد افزایش دهد در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز توسعه فرهنگ کار باشد (ابراهیمی، ۱۳۹۷).

برخی محققان سرمایه اجتماعی را برحسب اعتماد و هنجارهای مشارکت اجتماعی تعریف می‌کنند. برخی دیگر آن را بنا به ارزشهای فرهنگی مانند دلسوزی، نعدوستی، گذشت و بردباری توصیف می‌کنند و آن را راهگشای فرهنگ کار در سازمان می‌دانند (کوهی، ۱۳۹۹).

تحقق اقتصاد مقاومتی در کشورمان نیازمند پیش‌نیازهایی از جمله تقویت فرهنگ کار، سختکوشی، یادگیری مهارت کار جمعی و کارافرینی است. امروزه ما نیاز داریم در زمینه فرهنگ کار و کارافرینی دوباره بازتعریف کنیم و با الگوبرداری از آموزه‌های دینی، فرهنگی که اسلام بر آن تأکید می‌کند که همان فرهنگ کار و تلاش و پیگیری مستمر برای کسب روزی حلال است در جامعه ارتقا دهیم. از آنجا که نیروی کار جوان و منابع طبیعی و خدادادی زمینه و پایه ایجاد کارافرینی در جامعه است و ما این ابزارهای بالقوه را در کشور داریم، باید بتوانیم برای به فعلیت رساندن و نتیجه‌بخش کردن آنها با برنامه‌ریزی و تلاش مستمر هر چه سریعتر فعالیتها و امکانات و نیروهایمان را برای توسعه و ارتقا فرهنگ کارافرینی بسیج کنیم (گل آور، ۱۳۹۰).

بنابراین، فرهنگ کار در افزایش توان واکنش افراد در برابر مسائل مربوط به انطباق بیرونی و یکپارچگی درونی نقش اصلی دارد. سازمانها در شرایط متحول و متغیر کنونی برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت، دستیابی به اهداف تعیین شده ناگزیرند که به منابع انسانی توجه کافی کنند و بیش از هر چیز نگرش افراد است که بر کارایی آنها اثرگذار است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ با این وصف، ظواهر و شواهد حاکی است که جامعه ما به عنوان جامعه‌ای در مسیر رشد و پیشرفت در سطح ملی، شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت‌اندوزی و انباشت سرمایه و مفاهیم مرتبط است. بر اساس نظر کارشناسان، مسائل اقتصادی-اجتماعی، فرهنگ

و اخلاق کاری در ایران بسیار ضعیف، و لازم است نبود فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه، مشکلی اجتماعی - اقتصادی تلقی شود (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴)؛ این در حالی است که برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب مورد نیاز است؛ اما آنچه باید بیش از اینها مورد توجه قرار گیرد، بستر و شرایطی است که فرهنگ کار ما شکل می‌گیرد و یا در آن تغییر ایجاد می‌کند. بنابر استدلال بیشتر پژوهشگران عوامل مؤثر بر فرهنگ کار، خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است؛ لذا فرهنگ کار باید از طریق دخالت در عوامل شناخته شده فرهنگ کار متحول، و گرایشها، بینشها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمانها ایجاد شود.

به طور کلی اگرچه اهمیت فرهنگ کار در ادبیات نظری آشکار شده به هر حال از آنجا که این متغیر، سازه مهم و نسبتاً نوینی است و عوامل مؤثر بر آن نیز کمتر مورد بررسی قرار گرفته است، این پژوهش می‌تواند به توسعه دانش نظری درباره بروندادهای فرهنگ کار کمک کند. هم‌چنین به لحاظ عملی نیز، ارائه الگویی برای طراحی و توسعه فرهنگ کار در سازمانها می‌تواند در بهبود تصمیمات مدیران به منظور حرکت در مسیر فرهنگ کار و شناخت عوامل آسان کننده این مسیر سودمند باشد. تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو ساماندهی فرهنگ کار و اشتغال است.

۲. سؤالات پژوهش

۱. آیا عوامل مرتبط با فرهنگ کار بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟
۲. آیا عدالت سازمانی بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟
۳. آیا مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟
۴. آیا رضایت شغلی بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟
۵. آیا گرایش دینی بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟
۶. آیا سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار تأثیرگذار است؟

۳. پیشینه پژوهش

در راستای این پژوهش، یادگارزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی" به این نتیجه رسید که فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی، سه بعد اصلی شامل اخلاق و ارزشها، بافت (زمینه) کار و روشهای عمل به وظایف شغلی دارد. بعد اخلاق و ارزشها شامل عواملی مانند وجدان کاری، ارزشها،

سازگاری، نفوذ اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای؛ بعد بافت (زمینه) کار شامل ساختار و ماهیت فعالیت، ساختار سازمانی، تعامل سازمانی، جایگاه سازمانی و انتظارات؛ بعد روشهای عمل به وظایف شغلی شامل هدفگذاری، نظام تصمیم‌سازی، به‌کارگیری توانایی، ابتکار عمل، ثبات و گردش شغل، عمل به نقش شغلی، آشفستگی ایفای نقش، چالشها و محدودیتها و تعارض با سامانه است. نهبوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی" نشان دادند در میان متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ کار، خلاقیت بیشترین تأثیر را در همه کشورها داشته است. نتایج آزمونها نشان می‌دهد فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر به‌طور چشمگیری ضعیف است. علی‌پور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ کار بر بهره‌وری نیروی انسانی" نشان دادند که فرهنگ کار به‌طور کلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین مشخص شد که ابعاد رعایت نظم در کارها و تعهد کاری، تأثیر معناداری بر بهره‌وری ندارد. رضایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کار سازمانی" نشان دادند که کار کردن و فرهنگ کار باید نهادینه شود تا از این طریق بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. کار در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه نقش کلیدی دارد. می‌توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد و دوام هر سامانه اجتماعی و تمدن بر اساس قدرت آن در حفظ و هدایت تمایل به کار در جهت هدفهای مطلوب قرار دارد. ظهیری نیا و بهروزیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد" نشان دادند هشت مقوله مشارکت به رسمیت شناخته شدن، سامانه پاداش، صلاحیت شغلی، توانمندسازی، فرهنگ‌پذیری، ابداع و نوآوری و گفتگو در مورد نقش استخراج، و سپس این مقوله‌ها در قالب یک مقوله هسته‌ای «ساختار گشایی راهبردی فضای کار» ترسیم شود و مورد بحث قرار گرفت. در پژوهشی نورلینا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) به "بررسی تأثیر سبک رهبری در ایجاد کیفیت فرهنگ کار" پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنادار قوی بین سبک رهبری و کیفیت فرهنگ کار وجود دارد. کلارا ماریا^۲ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف "بررسی اثر فرهنگ بر زمانبندی بازار در گزینه‌های ساختاری سرمایه" انجام داده‌اند. بر اساس نتایج نسبت بدهی به دارایی خالص بازار، شواهدی وجود داشت که شرکتها با کاهش نسبت بدهی به دارایی خالصشان به زمانبندی بازار مشغول

1. Norlina

2. Clara Maria

می‌شوند هنگامی که نرخ سهامشان افزایش می‌یابد. علاوه بر این، بیان شد که شرکتها در کشورهایی با پرهیز عدم اطمینان زیاد و فاصله قدرت، نسبت بدهی به دارایی خالص بازار کمتری دارند و اینکه این ابعاد فرهنگی ارائه می‌شود تا اثر زمانبندی بازار را کاهش دهد. رایبیز و جاج^۱ (۲۰۱۳) معتقدند فرهنگ کار به بسیاری از رفتارهای ما جهت می‌دهد و در بسیاری مواقع افراد، زمان زیادی را برای سازگاری و فهم فرهنگ حاکم بر کار صرف می‌کنند. ناسبام^۲ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «ناحیه‌ای از عدالت در دانشگاه هاروارد»، معتقد است ارزشهای اجتماعی، که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد است بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. هم‌چنین، آموزشهای جامعه و تأکید مسئولان بر وقت‌شناسی و رعایت حقوق فردی و جامعه، یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری از موارد مؤثر بر رشد وجدان کاری مردم است.

۴. مبانی نظری پژوهش

فرهنگ کار: فرهنگ کار به مجموعه باورها، ارزشها و اصولی گفته می‌شود که بر ذهنیت و عمل افراد بر وظایف و عملکردشان در زمینه کاری تأثیرگذار است (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع اگر فرهنگ را مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته شده جامعه در نظر بگیریم، فرهنگ کار نیز در تلفیق برداشت مصطلح از مفهوم کار آن بخش از فرهنگ عمومی جامعه شامل ارزشها، باورها، دانش و مهارتهای معطوف به کار و فعالیتهای تولیدی و خدماتی است که به منظور رفع نیازهای جامعه توسط اعضای آن صورت می‌پذیرد؛ با این توصیف فرهنگ کار نظامی از ارزشها، باورها، دانش و مهارتهای لازم است که مبنای اندیشه و عمل انسانها را هنگام کار کردن تشکیل می‌دهد (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴).

مدیریت مشارکتی: مشارکت نوعی فرایند دخالت افراد در کارها و فعالیتهای مربوط به خودشان است به شرطی که توانایی و انگیزه لازم را برای دخالتی مؤثر داشته باشند. سبک مدیریت مشارکتی سبکی است که طی آن کارکنان هر سازمان در روند تصمیم‌گیریها دخالت و شرکت می‌کنند (زندى، ۱۳۹۶). مدیریت مشارکتی از اطلاعات و تسهیم منابع در میان ذی‌نفعان ناشی می‌شود (زو و همکاران^۳، ۲۰۱۸) و شامل فرایند همکاری افراد در تصمیم‌گیریها و فعالیتهای مربوط به خود است که به طور واقعی و فعال در درجات مختلف فرایند تصمیم‌گیری سازمان

1. Robbins and Judge
2. Nussbaum
3. Xue et al

شرکت می‌کنند که به افزایش انگیزش کارکنان، مسئولیت‌پذیری و تحقق اهداف منجر می‌شود (ایران زاده و زنجانی، ۱۳۹۰).

عدالت سازمانی: سازمان، سامانه‌ای اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی بر روحیه کار جمعی تأثیرات زیانباری دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش، کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد. هم‌چنین به احتمال زیاد باعث کاهش عملکرد، تولید و تعهد به سازمان می‌شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن رو به رو هستند. سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است و خود سازمان به‌عنوان کل، این منابع را تشکیل می‌دهد. در ادبیات سازمان و مدیریت، تعبیر عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ به کار گرفته شده است. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند دیگر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (دکونیک^۱، ۲۰۱۰). عدالت سازمانی شامل سه جزء متفاوت از عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای است (الامین و الومیم^۲، ۲۰۱۱).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی در علوم اجتماعی است و به طور خلاصه به معنای هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت مردم را در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل فراهم می‌کند. این مفهوم با شیوه‌هایی همچون سنجش سطح اعتماد اجتماعی و سطوح عضویت در انجمنهای مدنی، رسمی یا غیررسمی قابل اندازه‌گیری است. سرمایه اجتماعی مفهومی ترکیبی است که موجودی یا میزان این هنجارها و شبکه‌ها را در جامعه و در یک مقطع زمانی خاص تشریح می‌کند. رابطه متقابل، رفتار غیرخودخواهانه و اعتماد نمونه‌هایی از این هنجارها است (خزایی، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی را جمع منابع بالقوه و بالفعل درون سازمان، قابل‌دسترسی و ناشی شده از شبکه روابط فرد یا واحد اجتماعی می‌دانند (مرادی، ۱۳۹۷). ناهاپیت و گوшал، سرمایه اجتماعی سازمانی را دارای سه بعد یعنی بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی می‌دانند (کوانگ و اوبرت^۳، ۲۰۱۷).

1. De Coninck

2. Elamin & Alomaim

3. Quang & Aubert

رضایت شغلی: رضایت شغلی، میزان احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی شخصی می‌گوید رضایت شغلی زیادی دارد به این مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد؛ احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (مکینتاش^۱، ۲۰۱۴). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بیشتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. رضایت شغلی حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت به سلامت فیزیکی و روانی افراد کمک زیادی می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و بقای کارکنان منجر می‌شود. از شاخصهای سنجش میزان برتری سازمانها نسبت به هم کارکنان شاغل در آن سازمانها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف را با کیفیت بهتری به انجام برسانند (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۵). چرچیل و همکاران (۱۹۷۴) در پژوهش خویش رضایت را با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف کار می‌سنجند. از نظر این محققان، رضایت شغلی را می‌توان در قالب پنج بعد عمده مورد آزمون قرارداد: رضایت از کار، رضایت از همکار، رضایت از سرپرست، رضایت از سیاستها و حمایت‌های سازمان و رضایت از مشتریان (کاتسیکی و همکاران^۲، ۲۰۱۰).

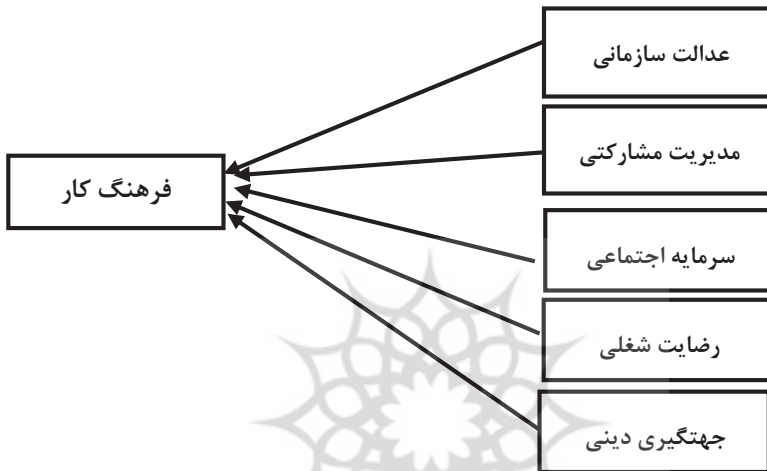
جهتگیری دینی: به طور کلی آلپورت^۳ (۱۹۶۷) جهتگیری دینی افراد را به دو دسته درونی و بیرونی طبقه‌بندی کرده و معتقد است: افرادی که جهتگیری دینی درونی دارند، دین در آنها احساس راحتی، امنیت و سودمندی و خودسازگاری را به وجود می‌آورد (بهرامی و روشن، ۱۳۹۷)؛ به عبارت دیگر، افراد با جهتگیری دینی درونی در هماهنگی با اعتقادات و شعائر دینی خود زندگی می‌کنند. این امر موجب امنیت و ثبات اجتماعی بیشتر در آنها می‌شود. بر اساس نظریه آلپورت، دین درونی، فراگیر و دارای اصول سازمان یافته و درونی شده است در حالی که دین بیرونی، خارجی و ابزاری است که برای ارضای نیازهای فردی از قبیل مقام و امنیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. منظور آلپورت از جهتگیری دینی درونی، تعهد انگیزشی فراگیری است که غایت و هدف است؛ نه وسیله دستیابی به اهداف فردی (صدیقی ارفعی و همکاران، ۱۳۹۴).

-
1. Macintosh
 2. Katsikea et al
 3. Allport

۵. الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش پنج عامل عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی، جهتگیری دینی و رضایت شغلی را به عنوان عوامل اثرگذار بر فرهنگ کار مورد بررسی قرار می‌دهد. این عوامل پس شناسایی اولیه و مصاحبه با خبرگان مورد تأیید قرار گرفته و تأثیر آنها بر فرهنگ کار سنجیده شده است.

عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۶. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است که به روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را در فرایند اجرای الگو، مدیران و کارکنان شرکتهای یک سازمان تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۱۲۶۲ نفر بوده است. هم‌چنین با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است، حجم نمونه حداقل بین پنج تا ده برابر تعداد سوالات پرسشنامه در نظر گرفته شد (وستلان^۱، ۲۰۱۰). این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۲۲۰ تا ۴۴۰ قابل تغییر است. در نهایت ۴۵۷ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفتند. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شده است.

1. Westlan

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مصاحبه با ۳۰ نفر از خبرگان صنعت و دانشگاه و پرسشنامه محقق ساخته (دو پرسشنامه) بوده است. روایی و پایایی ابزار پژوهش در جدول (۲) قید شده است (ابعاد اصلی متغیرهای تحقیق به منظور طراحی پرسشنامه محقق ساخته از منابع ذکر شده در جدول (۱) استخراج شد)، مصاحبه خبرگی با هدف ارائه ابعاد و عوامل استخراج شده ناشی از بررسیهای کتابخانه‌ای، نظرخواهی از خبرگان و هم‌چنین شناسایی دیگر ابعاد و عواملی انجام پذیرفته که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته است.

جدول (۱): مشخصات پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد سوالات پرسشنامه	منبع الگو
عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار	عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی، جهت‌گیری دینی، رضایت شغلی	۳۴	محمدیان و قلی‌زاده (۱۳۹۳)، (احمدی، ۱۳۹۱)، (ظهیری نیا و همکاران، ۱۳۹۵)، (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶)، (سیمو و همکاران، ۲۰۱۶)، (نهادی و مقدم اصل، ۱۳۹۷).
فرهنگ کار	همکاری، تعهد در کار، رعایت نظم و انضباط در کار، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و مشورت در اجرا، علاقه و دلبستگی در کار، خلاقیت، وفاداری، تمایل به یادگیری، سختکوشی، همدلی، احترام متقابل، رعایت اصول ایمنی و بهداشت	۴۴	بارون (۲۰۰۰)، محمدیان و قلی‌زاده (۱۳۹۳)، جورج شاین (۱۹۸۶)، سبحانی نژاد و همایی (۱۳۸۴)، کلارک (۲۰۰۴)، ابراهیمی (۱۳۸۸)، سلیمی (۱۳۷۲)، جعفری و حبیبی (۱۳۸۱).

برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها مقدار KMO در باب کفایت نمونه‌گیری متغیرهای تحقیق، قابل قبول است. هم‌چنین برای بررسی روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است.

هم‌چنین برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است که پایایی درونی تمامی متغیرها مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۲): روایی و پایایی داده‌ها و ابزار پژوهش

متغیر	آزمون کایزر، میجر، الکین (KMO)	میانگین واریانس استخراج (AVE)
عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار	۰/۸۸۱	۰/۵۹۴
فرهنگ کار	۰/۸۹۹	۰/۵۵۲
پایایی پرسشنامه متغیرهای پژوهش		
متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار	۰/۸۹۹	۰/۸۶۹
فرهنگ کار	۰/۹۰۸	۰/۶۲۱

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا عادی بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است و پس از بررسی چولگی و کشیدگی و تأیید نرمال بودن متغیرها از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

۷. یافته‌های پژوهش

۷-۱. برازش الگوهای اندازه‌گیری

در این بخش به منظور برازش الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای فرهنگ کار و عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخصهای گردآوری شده، به منظور مشخص کردن اینکه شاخصهای اندازه‌گیری (متغیرهای مشهود) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان (متغیرهای مکنون) قابل قبول است، لازم است ابتدا متغیرهای مشاهده، که به متغیرهای پنهان مربوط است، جدا مورد آزمون قرار گیرد. شاخصهای کلی برازش و بارهای عاملی الگوهای اندازه‌گیری در ادامه آمده است.

جدول (۳): تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری

ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب ^۸	شاخص برازندگی تطبیقی ^۷	شاخص برازندگی فزاینده ^۶	شاخص نرم نشده برازندگی ^۵	شاخص نرم شده برازندگی ^۴	شاخص تعدیل برازندگی ^۳	شاخص رازندگی ^۲	نسبت کای دو به درجه آزادی ^۱	نام شاخص
≤ ۰/۰۸	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≤ ۳	حد قابل قبول
۰/۰۷۷	۰/۹۰۲	۰/۸۹۲	۰/۹۰۳	۰/۹۰۱	۰/۸۳۶	۰/۸۶۰	۳/۷۱۳	عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار
۰/۰۷۵	۰/۸۰۱	۰/۸۹۹	۰/۹۰۱	۰/۹۰۰	۰/۸۵۸	۰/۸۵۹	۳/۴۱۹	فرهنگ کار

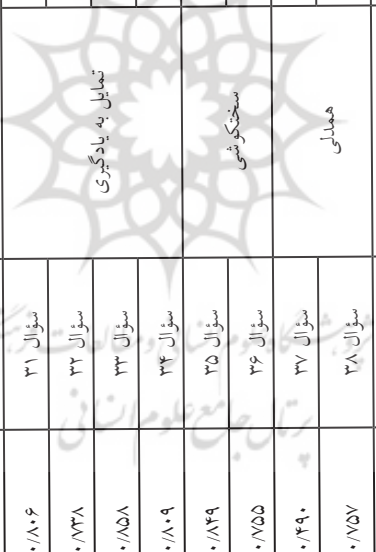
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۴): بار عاملی استاندارد شده و مقادیر t سوالهای مربوط به سازه‌ها

بار عاملی استاندارد شده	t-value	سؤال پرسشنامه	بُعد	بار عاملی استاندارد شده	t-value	سؤال پرسشنامه	بُعد
۰/۷۵۵	۱۲/۰۷۴	سؤال ۸	رعایت نظم و انضباط در کار	۰/۷۵۸	۱۲/۲۲۱	سؤال ۱	عوامل سازمانی
۰/۷۱۳	۱۱/۷۲۶	سؤال ۹		۰/۷۴۶	۱۵/۲۲۴	سؤال ۲	
۰/۶۵۶	-	سؤال ۱۰		۰/۷۹۰	۱۶/۴۱۶	سؤال ۳	
۰/۷۱۰	۱۲/۸۴۸	سؤال ۱۱		۰/۵۹۹	۱۲/۳۵۸	سؤال ۴	
۰/۸۰۸	۱۲/۸۶۲	سؤال ۱۲	مسئولیت‌پذیری	۰/۷۰۹	۱۴/۶۱۴	سؤال ۵	عوامل اجتماعی
۰/۵۴۹	۱۰/۲۷۲	سؤال ۱۳		-	-	سؤال ۶	
۰/۶۹۹	-	سؤال ۱۴		۱۱/۰۳۱	۱۱/۰۳۱	سؤال ۷	
۰/۷۴۱	۱۱/۵۸۱	سؤال ۱۵		۹/۶۳۴	۹/۶۳۴	سؤال ۸	
۰/۸۱۹	۱۲/۱۴۴	سؤال ۱۶	مشاورکت و مشورت در اجرا	۰/۵۷۴	۹/۸۳۴	سؤال ۹	سرمایه اجتماعی
۰/۷۶۶	۱۵/۶۴۵	سؤال ۱۷		۱۱/۵۱۰	۱۱/۵۱۰	سؤال ۱۰	
۰/۵۹۳	-	سؤال ۱۸		۹/۳۲۹	۹/۳۲۹	سؤال ۱۱	
۰/۵۷۵	۱۰/۹۳۴	سؤال ۱۹		۱۱/۱۰۴	۱۱/۱۰۴	سؤال ۱۲	
۰/۷۲۹	۱۳/۶۵۳	سؤال ۲۰	علاقه و دلبستگی در کار	۰/۵۹۶	-	سؤال ۱۳	چهارگویی دینی
۰/۶۹۷	۱۳/۰۰۷	سؤال ۲۱		۲/۹۰۳	۲/۹۰۳	سؤال ۱۴	
۰/۶۹۱	-	سؤال ۲۲		۴/۹۹۳	۴/۹۹۳	سؤال ۱۵	
۰/۵۵۱	۷/۲۳۱	سؤال ۲۳		۵/۰۵۶	۵/۰۵۶	سؤال ۱۶	
۰/۶۳۹	۷/۷۰۲	سؤال ۲۴	خلاقیت	۰/۸۷۹	۵/۱۳۸	سؤال ۱۷	چهارگویی دینی
۰/۵۹۸	۷/۵۰۶	سؤال ۲۵		۴/۹۹۹	۴/۹۹۹	سؤال ۱۸	
۰/۴۶۴	-	سؤال ۲۶		-	-	سؤال ۱۹	

ادامه جدول (۴): بار عاملی استاندارد شده و مقادیر t سؤالهای مربوط به سازه‌ها

۹/۵۸۷	۰/۶۵۶	سؤال ۲۷	۹/۲۹۲	۰/۷۸۱	سؤال ۲۰	مدیریت مشارکتی
۹/۶۳۵	۰/۷۴۰	سؤال ۲۸	۹/۴۵۹	۰/۸۱۰	سؤال ۲۱	
۸/۹۹۸	۰/۷۴۹	سؤال ۲۸	۹/۵۷۴	۰/۷۸۱	سؤال ۲۲	
۴/۳۳۱	۰/۴۶۱	سؤال ۲۹	۹/۴۵۹	۰/۶۵۵	سؤال ۲۳	
-	۰/۴۸۱	سؤال ۳۰	۱۰/۸۰۱	۰/۴۵۷	سؤال ۲۴	
-	۰/۸۰۶	سؤال ۳۱	-	۰/۴۷۹	سؤال ۲۵	
۱۳/۴۸۴	۰/۷۳۸	سؤال ۳۲	۷/۷۳۶	۰/۶۷۸	سؤال ۲۶	
۱۵/۰۶۹	۰/۸۵۸	سؤال ۳۳	۹/۴۳۰	۰/۷۱۹	سؤال ۲۷	
۱۴/۴۸۴	۰/۸۰۹	سؤال ۳۴	۹/۶۶۱	۰/۶۶۴	سؤال ۲۸	
-	۰/۸۴۹	سؤال ۳۵	۹/۳۳۰	۰/۵۸۳	سؤال ۲۹	رضایت شغلی
۱/۸۸۲	۰/۷۵۵	سؤال ۳۶	۸/۷۲۳	۰/۳۷۲	سؤال ۳۰	
-	۰/۴۹۰	سؤال ۳۷	۶/۴۱۰	۰/۴۲۴	سؤال ۳۱	
۱۳/۹۱۷	۰/۷۵۷	سؤال ۳۸	۷/۱۱۷	۰/۶۱۵	سؤال ۳۲	
-	۰/۶۷۵	سؤال ۳۹	۱۰/۸۶۵	۰/۴۸۴	سؤال ۳۳	
۸/۲۲۳	۰/۷۲۴	سؤال ۴۰	-	۰/۷۴۶	سؤال ۳۴	
-	۰/۶۷۵	سؤال ۴۱	۱۲/۷۰۸	۰/۸۶۷	سؤال ۱	
۱۱/۴۶۱	۰/۶۷۸	سؤال ۴۲	۱۲/۸۹۶	۰/۶۷۵	سؤال ۲	همکاری
۱۰/۵۶۴	۰/۶۰۸	سؤال ۴۳	-	۰/۸۲۲	سؤال ۳	
۱۱/۹۹۷	۰/۷۳۲	سؤال ۴۴	۶/۰۱۱	۰/۳۵۴	سؤال ۴	
-	-	-	-	۰/۳۴۳	سؤال ۵	
-	-	-	۹/۲۶۵	۰/۵۲۴	سؤال ۶	
-	-	-	-	-	سؤال ۷	
-	-	-	-	-	-	



تعمیل به یادگیری

سخت‌کوشی

همدلی

احترام متقابل

رعایت اصول ایمنی و بهداشت

همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، تمامی شاخصهای برازش، الگوهای اندازه‌گیری عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار و فرهنگ کار را تأیید می‌کند و تمامی شاخصهای مربوط به دو متغیر از مقدار آماره t (بیشتر از $1/98$) و بار عاملی (بیشتر از $0/4$) قابل قبولی برخوردار است.

۷-۲. آزمون الگوی پیشنهادی و سؤالات پژوهش

در این بخش به منظور آزمون الگوی پیشنهادی و سؤالات پژوهش از رویکرد الگویابی معادلات مبتنی بر تحلیل مسیر^۱ استفاده شده که نتایج آن در شکل (۲) و (۳) نمایش داده شده است. بررسی شاخصهای نکویی برازش در جدول (۶) بیانگر این است که الگوی پیشنهادی برازش مطلوبی دارد.

جدول (۵): شاخصهای برازش الگوی پژوهش

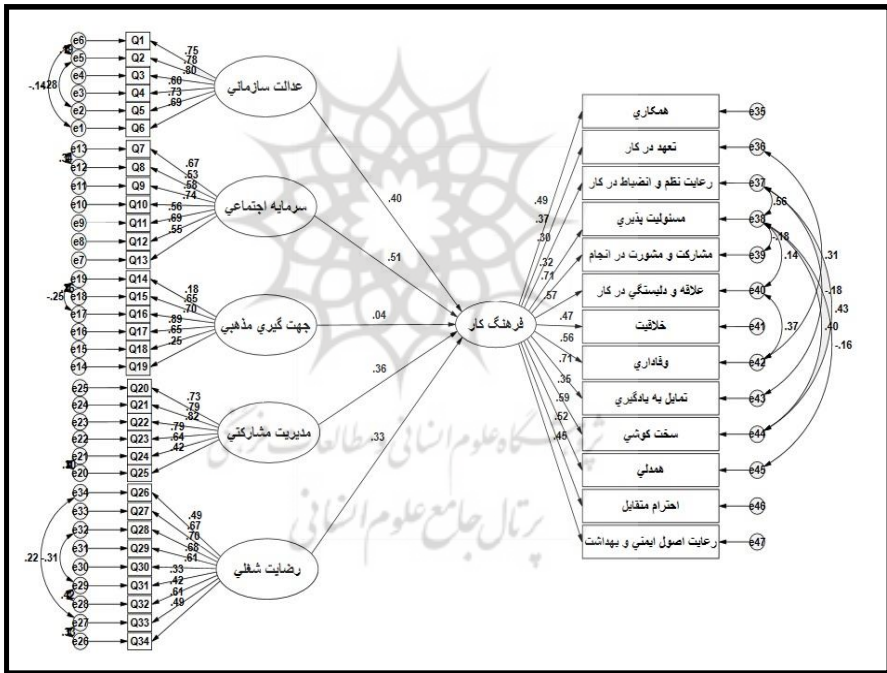
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب	شاخص برازندگی تطبیقی	شاخص برازندگی فزاینده	شاخص نرم نشده برازندگی	شاخص نرم شده برازندگی	شاخص تعدیل برازندگی	شاخص برازندگی	نسبت کای دو به درجه آزادی	نام شاخص
$\leq 0/08$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	$\geq 0/9$	≤ 3	حد قابل قبول
۰/۰۷۶	۰/۹۱۰	۰/۹۰۱	۰/۸۹۹	۰/۹۱۱	۰/۸۴۹	۰/۸۷۱	۳/۶۰۴	الگوی اول
۰/۰۷۹	۰/۹۲۶	۰/۹۰۴	۰/۹۲۷	۰/۹۰۴	۰/۸۵۱	۰/۸۹۸	۳/۱۵۹	الگوی دوم

نتایج الگوسازی معادلات ساختاری در جدول (۵) نشاندهنده اثر معنادار عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی بر فرهنگ کار است ($p < 0/05$ - مقدار). با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده، می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. بر اساس ضرایب مسیر، شدیدترین تأثیر میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار برقرار است. همچنین تأثیر جهتگیری دینی و فرهنگ کار از لحاظ آماری معنادار نبود ($p > 0/05$ - مقدار).

جدول (۶): آزمون فرضیه‌های پژوهش

سؤالها	بر آورد	آماره t	P-value	نوع رابطه
۱ عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار ← فرهنگ کار	۰/۶۳۰	۱۳/۵۹۳**	۰/۰۰۱	افزایشی
۲ عدالت سازمانی ← فرهنگ کار	۰/۴۰۷	۶/۸۶۲**	۰/۰۰۱	افزایشی
۳ سرمایه اجتماعی ← فرهنگ کار	۰/۴۹۹	۶/۷۵۷**	۰/۰۰۱	افزایشی
۴ جهتگیری دینی ← فرهنگ کار	۰/۰۳۱	۰/۷۵۵	۰/۰۰۱	فاقد رابطه
۵ مدیریت مشارکتی ← فرهنگ کار	۰/۳۶۵	۵/۵۵۳**	۰/۰۰۱	افزایشی
۶ رضایت شغلی ← فرهنگ کار	۰/۳۳۶	۵/۵۳۷**	۰/۰۰۱	افزایشی

t-value > ۱/۹۶; P-value < ۰/۰۵



شکل (۲): الگوی نهایی پژوهش در حالت تخمین استاندارد

نتایج تحلیل مسیر مربوط به رابطه عوامل مرتبط با فرهنگ کار و فرهنگ کار در شرکت‌های سازمان در شکل (۲) ارائه شده است. الگوی نهایی پژوهش با توجه به ابعاد پیشنهادی قسمت الگوی مفهومی مورد برآزش قرار گرفته و هدف آن تأیید ابعاد مدنظر قرار گرفته، توسط جامعه مورد مطالعه است.

۸. نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار عدالت سازمانی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. بر اساس ضرایب مسیر، بیشترین تأثیر میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار برقرار است. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت ادراک بی‌عدالتی بر روحیه کار جمعی تأثیرات زیانباری دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد و باعث کاهش فرهنگ کار در سازمان می‌شود. مفهوم عدالت به این دلیل حائز اهمیت است که عدالت سازمانی می‌تواند بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی را تبیین کند. اعتقاد پژوهشگران این حیطة این است که اگر کارکنان بر این باور باشند که به‌گونه‌ای منصفانه با آنان برخورد می‌شود، نگرشهای مثبت‌تری نسبت به کار، بازده‌های کاری و سرپرستان خویش خواهند داشت. از سوی دیگر کارکنانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها خواهند کرد و یا سطوح پایینی از رفتارهای داوطلبانه را از خود بروز خواهند داد و حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام‌جویی مبادرت کنند. با توجه به این امر از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت بویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداشها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای آنان حائز اهمیت است. در این راستا وجود عدالت بر فرهنگ کار در سازمان تأثیرگذار است؛ زیرا در واقع فرهنگ کار آگاهی و باوری است که مردم در تفسیر تجربیات خود و محیط اطراف خود از کار کردن و نتیجه آن دارند و طبعاً این تفسیر، رفتار اجتماعی و یا رفتار سازمانی خاصی را در راستای میل به کار، پرکاری و یا بی‌رغبتی به کار و کم‌کاری دیکته می‌کند و این فرمان همزمان از ضمیر ناخودآگاه صادر می‌شود. در همین راستا نتایج پژوهش ارجمند و محمدی (۱۳۹۵) بیانگر این است که میانگین نمره فرهنگ کار در سطح متوسط به پایین است و بین متغیرهای روابط انسانی در محیط کار، آموزشهای ضمن خدمت، ارزشهای دینی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، اعتماد اجتماعی و فرهنگ کار رابطه معناداری مستقیم و مثبت وجود دارد. پژوهش لاری و مرادی (۱۳۹۵) به امکان‌سنجی استقرار نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد در سازمان به منظور افزایش میزان عدالت سازمانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار پرداخته است. پرداخت حقوق و پاداش از مسائل مهم سازمان و از وظایف اصلی مدیریت سرمایه انسانی است. در اغلب سازمانها نگرانیهایی از سوی مدیران و کارکنان در مورد چگونگی پرداخت و حقوق و پاداش وجود دارد بر این مبنا که آیا سامانه حقوق و پاداش، اثربخش، و متضمن حداکثر بازده برای

سازمان هست یا نه؛ متقابلاً، نگرانی کارکنان این است که آیا عدالت و انصاف در مورد پرداختها رعایت می‌شود. برای کاهش و از بین بردن این نگرانیها، باید پرداخت حقوق و پاداش بر اساس نظامی اصولی و منطقی پی‌ریزی شود.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت مدیریت مشارکتی رهیافتی جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان در جهت حل مسائل سازمان و بهبود مستمر در تمامی ابعاد است. مدیریت مشارکتی، ارتباط دائم، متقابل و نزدیک‌بین مدیریت ارشد و کارکنان است. مشارکت کارکنان در کارهایی که به خود آنها مربوط می‌شود، داوطلبانه، ارادی و آگاهانه خواهد بود. این درگیری، شخص را تشویق می‌کند که به تحقق هدفهای سازمان کمک کند و در مسئولیتها و پیامدهای آن سهیم شود. مدیران و کارکنان در نظام مدیریت مشارکتی به تبادل نظر با یکدیگر می‌پردازند و همین امر موجب ایجاد محیطی دوستانه و همراه با اعتماد و اطمینان متقابل در سازمان می‌شود. هم‌چنین مظفری و ضیاءالدینی (۱۳۹۴) در نتایج تحقیق خود نشان دادند که بین مدیریت مشارکتی (پاسخگویی و تصمیم‌گیری) و فرهنگ کار در مجتمع مس سرچشمه رابطه وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحقیق نشان داد که بین باورهای عادلانه دنیای کار و عوامل آن (باور دنیای عادلانه برای خود، باور دنیای عادلانه برای دیگران) و فرهنگ کار در مجتمع مس سرچشمه رابطه وجود دارد و نتایج مطالعه احمدی (۱۳۹۳) بیانگر این است که فرهنگ کار در سطح متوسط رو به بالا و مدیریت مشارکتی در سطح متوسط رو به پایین است.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت امروزه موفقیت سازمانها و نهادهای اجتماعی را نمی‌توان تنها بر اساس داراییهای مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی، فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد؛ به طوری که استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی فیزیکی و انسانی در سازمان بدون سرمایه اجتماعی، یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که همراه با اعتماد و محبت و دوستی در جهت حفظ ارزشها و هنجارهای سازمانی باشد، امکانپذیر نیست. وجود و ترکیب سرمایه‌های انسانی، مادی، فکری و اجتماعی علاوه بر جلب و افزایش رضایت، تعهد و موفقیت شغلی در افراد، عملکرد آنها در سازمان را نیز بهبود خواهد بخشید. در این میان از مدیران سازمانها نیز انتظار می‌رود که فرهنگی مبتنی بر اعتماد، مشارکت، همکاری، تعامل میان افراد

ایجاد کنند؛ چرا که این مهم موجب توسعه سرمایه اجتماعی سازمانها خواهد شد و این حالت، فرهنگ کار را هم تحت تأثیر قرار خواهد داد. هم‌چنین پژوهش نصیری و سمیعی (۱۳۹۵) نشان داد فرهنگ هر سازمان با فرایندهای مدیریت رابطه تنگاتنگی دارد. فرایند مدیریت در سازمان، حرکت و روند سازمان را معین می‌کند؛ شوق به اقدام را برمی‌انگیزد. فرهنگ، سبب برانگیختن شوق افراد به کوشش همه‌جانبه برای خلق جایگاه آینده می‌شود و مدیریت مشارکتی را ترغیب می‌کند.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار رضایت شغلی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این تأثیر از نوع افزایشی (مستقیم) است. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت نقش عامل انسانی در پیشبرد جامعه، اهمیتی خاص دارد و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود؛ بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود؛ زیرا سالها وقت و سرمایه گزاف سازمان و در کل جامعه، صرف تربیت و پرورش انسانهای متخصص، فهیم و متعهد شده است تا پس از سالها برنامه‌ریزی به اوج بازدهی خود برسند. نیروی انسانی در صورت کناره‌گیری به علت عدم رضایت شغلی از سازمان به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیست و نبود آنها زبان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد؛ به بیانی دیگر عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، محدود، زمانبر و پرهزینه، و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است. در همین راستا نتایج پژوهش یزدانی خوراسگانی (۱۳۹۰) نشان می‌دهد عواملی نظیر رضایت شغلی، سبکهای مدیریت و دینداری و ابعاد آن رابطه معناداری با فرهنگ کار دارد. ۴۳/۷ درصد از واریانس متغیر فرهنگ کار با رضایت شغلی، بعد تجربی دینداری، سن، سبکهای مدیریت مشارکتی و استبدادی تبیین شده است. هم‌چنین پژوهش فولادی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد عوامل اجتماعی بر فرهنگ کار زنان تأثیرگذار است. هم‌چنین نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد رضایت شغلی مؤثرترین عامل اجتماعی در ارتقای فرهنگ زنان است. یافته‌های پژوهش نشان داد تأثیر جهتگیری دینی بر فرهنگ کار از لحاظ آماری معنادار نیست. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت گرایشهای دینی در کشورهایی مانند ایران نقش مهمی دارد؛ جایی که تفکرات و تمایلات اسلامی غالب است و فعالیتی که شرکتها انجام می‌دهند، اگر در تضاد با باورهای دینی مردم باشد، ممکن است اعتبار خود را از دست بدهد. منظور از گرایشهای دینی، دیدگاه‌ها و باورهایی است که گروهی از مردم برای خود برمی‌گزینند و این دیدگاه به حدی است که ممکن است باعث رد کردن کالاهایی شود که اساساً برای غیرمسلمانان ساخته شده است و یا اصولاً مطابق با باورهای مسلمانان نباشد؛

به این ترتیب، آنها ممکن است نسبت به مواد اولیه محصول شک و تردید داشته باشند و یا ممکن است این‌گونه بپندارند که سود ناشی از محصول صرف کارهایی می‌شود که با باورهای آنان در تضاد است؛ در این حالت رفتارها و باورهای دینی، در معنادار کردن زندگی و رضایت افراد تأثیر مشخصی دارد. رفتارهایی مانند عبادت، زیارت و توکل به خداوند می‌تواند از طریق ایجاد امید و تشویق به نگرشهای مثبت، افزایش عزت نفس، موجب آرامش درونی افراد شود. داشتن معنا در زندگی، امیدواری به یاری خداوند در شرایط مشکل‌زا، بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی و معنوی، احساس تعلق داشتن به منبعی والا همگی از جمله روشهایی است که افراد دینی با دارا بودن آنها می‌توانند در رویارویی با حوادث آسیب‌رسان، فشار کمتری را متحمل شوند. در همین راستا نتایج پژوهش بهروزیان (۱۳۹۳) نشان می‌دهد روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزشهای دینی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سالهای کاری و تحصیلات رابطه مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارد. هم‌چنین معی‌دفر (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر فرهنگ کار را در هفت عامل خلاصه کرده که به ترتیب عبارت است از: میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش مؤثر خود در روند کار و گرایشهای دینی، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار. نتایج پژوهش حکیمی‌نیا (۱۳۹۶) نشان داد روحیه دینی می‌تواند بر تمام عناصر فرهنگ سازمان تأثیرگذار باشد رشد سریع مفهوم روحیه دینی در محیط کار و سازمان و کاربردهای آن برای رهبران سازمان، مدیران منابع انسانی، کارکنان و عاملان تغییر اهمیت فراوانی دارد. هنگامی که از ابعاد گوناگون روحیه دینی در محیط کار استفاده شود، سعادت و خلاقیت فردی، هماهنگی سازمانی هر موقعیت تجاری بلندمدت را افزایش می‌دهد.

۹. پیشنهادهای کاربردی

- مدیران به شناسایی و کنترل گلوگاه‌هایی بپردازند که در آن بیکاری پنهان وجود دارد و واگذاری اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در برابر کار را در دستور کار قرار دهند.
- مدیران نسبت به نیازهای شخصی کارکنان حساسیت نشان دهند. مدیر در تصمیم‌گیریها به حق و حقوق کارکنان اهتمام کند، دلایل تصمیمات را با کارکنان در میان بگذارد و تصمیمات مربوط به محیط کار را شفاف بیان کند.
- گسترش فرهنگ مشارکت، ایجاد شرایط کاری مناسب و سازنده برای اجرای بهینه وظایف مدنظر قرار گیرد. از آنجا که سرمایه اجتماعی، ساختاری ارتباطی دارد که به طور ذاتی به تعامل کارکنان در بخشهای مختلف سازمان وابسته است، پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان برای

پرورش سرمایه اجتماعی فرصتهایی ایجاد کند و انگیزه و توانایی اعضای سازمان را برای ساخت ارتباطات افزایش دهد.

- احترام و حرمت به کارکنان بر اساس لیاقت، شایستگی و کفایت آنان در جهت ارتقای فرهنگ کار، ارضای تمایل به موفقیت، کفایت و شایستگی کارکنان در محیط کار، بارور کردن محیط کار و تأمین استقلال و آزادی آنان مورد توجه قرار گیرد. لازم است در سازمانها وضعیتی فراهم شود تا کارکنان بتوانند با جهتگیری دینی درونی، دین را در چارچوب و ساختار شناختی و عاطفی خود درونی کنند و از سطح باور به سطح ایمان دینی انتقال یابند تا بدین وسیله فرهنگ کار ارتقا یابد.

- با توجه به اینکه سازمانهای خدماتی نیازمند الگویی هستند که عوامل تشکیل دهنده آن با تعالی سازمانی همراستا باشد، یعنی عواملی که بهبود در آنها بتواند سازمان را به سمت سرآمدی هدایت کند و خشنودی کارکنان را افزایش دهد. با توجه به اینکه افزایش بهره‌وری کارکنان نیروی انتظامی با کاهش آسیبهای اجتماعی و افزایش سطح امنیت اجتماعی رابطه مستقیم دارد و این بهره‌وری در گرو عدالت سازمانی است، ضرورت دارد ارتباط عامل عدالت سازمانی در نیروی انتظامی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

۱۰. سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا بخصوص آقای مرتضی صالحی که در تدوین مقاله ما را یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- ابراهیمی، امید (۱۳۹۷). «نقش ابعاد جهتگیری مذهبی در پیش‌بینی بخشودگی بین فردی در دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه دوم شهر تبریز»، مجله پژوهش در دین و سلامت، دوره ۴ ش ۳.
- احمدی، سیروس (۱۳۹۳). «رابطه مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های آزاد فارس»، بوشهر، کهکیلویه و بویر احمد، همایش بین‌المللی مدیریت.
- ارجمند، باقر و محمدی، اصغر (۱۳۹۵). «بررسی عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر فرهنگ کار در بین ادارات شهر یاسوج»، دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
- انتظاری، علی و کرمانی، محسن (۱۳۹۴). «تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان)»، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۹، ش ۲۹، تابستان ۱۳۹۴، ص ۲۹-۵۶.
- ایران‌زاده، سلیمان و زنجانی، سعید (۱۳۹۰). «بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن»، فصلنامه زن و مطالعات خانواده، زمستان ۱۳۹۰، ش ۱۴، ص ۶۵-۸۴.
- بهرامی، محمد و روشن، مریم (۱۳۹۷). «رابطه جهتگیری مذهبی و باورهای غیرمنطقی با گرایش به سوءمصرف مواد در بین نوجوانان»، مجله علوم اجتماعی (دانشگاه فردوسی مشهد)، بهار و تابستان ۱۳۹۷ - ش ۳۱، ص ۱۶۹-۱۸۷.
- بهروزیان، بهروز (۱۳۹۳). «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و راه‌کارهای ارتقای آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد در سال ۹۳-۱۳۹۲»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه هرمزگان.
- حکیمی نیا، مسعود (۱۳۹۶). «تأثیر روحیه مذهبی بر عملکرد سازمان»، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.
- خزایی، حسن (۱۳۹۵). «بررسی مفهوم سرمایه اجتماعی»، اولین همایش ملی آینده پژوهی، علوم انسانی و امنیت اجتماعی، لرستان، دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان لرستان - مؤسسه عدالت گستر بارکه افلاک

- رحمان سرشت، حسین؛ علیزاده، محمود و عبداللهی، هادی (۱۳۹۵). «آثار ساختار سازمانی و ویژگیهای شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، مجله پژوهشهای مدیریت در ایران، زمستان ۱۳۹۵، دوره بیستم - ش ۴، ص ۱۴۷-۱۷۰.

- رضایی، علی اکبر؛ رضازاده، پوریا و رضایی، فاطمه زهرا (۱۳۹۶). «فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کار سازمانی»، دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد- دانشکده فنی و حرفه‌ای محمودآباد

- رعنایی کردشولی، حبیب‌الله؛ علی محمدلو، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن؛ عباسی، عباس و الهیاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۵). «چارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگیهای فرهنگ کار»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، ش ۸۱، پاییز ۱۳۹۵، ص ۲۵-۵۶

- زندی، مجید (۱۳۹۶). «تحلیل میزان اثرگذاری مدیریت مشارکتی بر تصمیم‌گیری تجربی و توصیفی بین مدیران اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

- زین‌آبادی، حسن رضا؛ خوشنویسان، فاطمه و چهارباشلو، حسین (۱۳۹۲). «تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی»، یافته‌های یک مطالعه آمیخته، مهارت ورزی، ۱۰۲.

- سفیری، خدیجه؛ عطاءاللهی، فاطمه و عابدینی سانجی، محمد علی (۱۳۹۲). «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین هیئت علمی دانشگاه‌ها (اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های الزهراء و شهید بهشتی)»، مجله پژوهش در نظامهای آموزشی، دوره ۷، پاییز ۱۳۹۲، ش ۲۲.

- صدیقی ارفعی، فریبرز؛ حسین زاده، علی و نادری راوندی، مریم (۱۳۹۴). «رابطه جهت‌گیری مذهبی و هوش معنوی با میزان تاب‌آوری دانشجویان»، مجله روانشناسی و دین، زمستان ۱۳۹۴، ش ۳۲، ص ۱۲۷-۱۴۴.

- ظهیری نیا، مصطفی و بهروزیان، بهروز (۱۳۹۴). «کاوش کیفی راهکارهای ارتقای فرهنگ کار، مورد بررسی: متخصصان دانشگاه‌های بروجرد»، مجله جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، س چهارم، ش ۲۲، ص ۴۹-۷۴.

- ظهیری نیا، مصطفی؛ نیکخواه، هدایت اله و بهروزیان، بهروز (۱۳۹۵). «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد»، مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، ۴ (۴): ۱۲۳-۱۴۴.

- عطاللهی، فاطمه (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین هیات علمی دانشگاه‌ها بررسی موردی دانشگاه‌های الزهراء (س) و شهید بهشتی»، پایان‌نامه دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه الزهراء (س)، دانشکده اقتصاد و حسابداری. ۱۳۹۰. کارشناسی ارشد.
- عطا، علی؛ خباززاده ابرقویی، محمد اسمعیل و راسخ، مریم (۱۳۹۱). «آسیب‌شناسی فرهنگ کار و تلاش در جهت ارتقای بهره‌وری در ایران»، همایش ملی فرهنگ‌سازی اصلاح رفتارهای اقتصادی در ایران امروز، ابرکوه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابرکوه
- علاقه‌بند، مهدی (۱۳۹۰). فرهنگ کار، تهران، نشر نی.
- علی‌پور، وحیده؛ عباسی، داوود و حسینی، زینب (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر فرهنگ کار بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان»، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- کرمانی نصرآبادی، محسن (۱۳۹۱). «مقایسه فرهنگ کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، پایان‌نامه دولتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده علوم اجتماعی. ۱۳۹۱. کارشناسی ارشد.
- کوهی، کمال (۱۳۹۹). «تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز»، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، تابستان ۱۳۹۹، ش ۷۸، ص ۷۷-۹۴.
- گل‌آور، مرتضی (۱۳۹۰). «فرهنگ کار و کارآفرینی در ایران و سایر کشورها». ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۴۰، بهمن ۱۳۹۰.
- گلپور، محسن؛ واثقی، زهرا و جوادیان، زهرا (۱۳۹۰). «الگوی ساختاری رابطه سرپرستی سوء استفاده‌گرانه، گرانباری نقش، فرسودگی و بیگانگی شغلی»، فصلنامه مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، زمستان ۱۳۹۰، دوره ۵، ش ۱۹.
- لاری، مجید و مرادی، حبیب (۱۳۹۵). «امکان‌سنجی استقرار نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد به منظور ارتقای فرهنگ کار»، کنفرانس ملی فرهنگ‌سازمانی.
- مرادی، سعید (۱۳۹۹). «تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر»، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، س یازدهم، تابستان ۱۳۹۹، ش ۲.

- مرشدی تنکابنی، محمد حسن (۱۳۹۷). «نقش مدیریت مشارکتی در رفتارهای توانمندساز مدیران (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن)». مجله مهندسی مدیریت نوین تابستان ۱۳۹۷، ش ۲۵، ص ۶۳ - ۷۳.

- مظفری، محمد هادی و ضیاءالدینی، محمد (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و باورهای دنیای عادلانه با فرهنگ کار در مجتمع مس سرچشمه». کنفرانس بین‌المللی پژوهشهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، استانبول، مؤسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلیا.

- معیدفر، سعید (۱۳۹۰). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی». رفاه اجتماعی. ۶ (۲۳): ۳۲۱-۳۴۴.

- نصرآبادی، محسن (۱۳۹۱). «مقایسه فرهنگ کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دولتی - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده علوم اجتماعی.

- نصرافهانی، علی؛ شعبانی نفت چالی، جواد و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر». نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، د ۲۴، ش ۲، تابستان ۱۳۹۲، ص ۱۶۵-۱۸۴.

- نصیری، فرهاد و سمیعی، فقیر (۱۳۹۵). «فرهنگ کار در سازمان»، دو ماهنامه مهندسی مدیریت، پیاپی ۶۸ (بهمن و اسفند ۱۳۹۵)، ص ۵۱.

- نهاوندی، مریم و مقدم اصیل، مریم (۱۳۹۷). «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی»، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۲۵، ش ۸۱، تابستان ۱۳۹۷، ص ۱۷۱-۲۰۹.

- نیازی، محسن؛ بهروزیان، بهروز؛ سخایی، ایوب و حسینی‌زاده آرانی، سید سعید (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۵، ش ۲، ص ۴۳-۵۹.

- یادگار زاده، غلامرضا (۱۳۹۷). «بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی»، فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۴، ش ۴، ص ۱۹۳-۲۲۴.

- یزدانی خوراسگانی، زهرا. (۱۳۹۰). «بررسی میزان و عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهر یزد»، پایان‌نامه. دولتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه یزد. ۱۳۹۰. کارشناسی ارشد.

- Clara Maria Verduch Arosa, Nivine Richie (2014). The impact of culture on market timing in capital structure choices, **Research in International Business and Finance** 31(2014), 178–192.
- Clarke, N (2004). **Culture of Organizational**. Washington Consin.
- DeConinck, J. B. (2010) “The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees’ Level of Trust”, **Journal of Business Research**, Vol 63, No12, pp1349-1355.
- Elamin Abdallah, M. Alomaim, N. (2011) “Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment, **International Management Review** vol. 7 No. 1, PP 38-49.
- Katsikea E., Theodosiou M., Perdakis N., Kehagias J. (2010) “The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers’ job satisfaction and organizational commitment”, **Journal of World Business**, pp. 221- 233.
- Macintosh Gerrard, Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter? **Journal of Business Research**, 67(12), 2014, 2628-2635.
- Norlina M.Ali, Rohani Jangga, Mazlinalsmail, Siti Nuur-Ila MatKamal Mohammad NazriAli (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. **Procedia Economics and Finance** Vol. 31, 2015, PP. 161-169.
- Nussbaum, M (2006). **Fronteiers of Justice**, Cambridge, MA: Harvard Univerdity Press.
- Quang, N., & Aubert, B. (2017). **Intellectual capital, organizational learning capability, and erp implementation for strategic benefit**. Paper presented at the 25th European Conference on Information Systems (ECIS), Guimarães, Portugal.
- Robbins, S.P, Judge, T. (2013). **Organizational Behavior**. 16th Edition. Pearson International Edition.
- Sinha, Smrita, Ajay Kr. Singh; Nisha Gupta & Rajul Dutt (2010). Impact of Work Culture on Motivation Level of Employees in Selected Public Sector Companies in India, **Delhi Business Review**, vol.11, no.1. PP.43-54.
- Torraco, R. J (2002). **Human Resource Development California**, University of California.
- Westlan, C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. **Electron. Commerce Research**: 9 (6): 476–487.

- Xue, H., Zhang, S., Su, Y., Wu, Z., & Jing Yang, R. (2018). Effect of stakeholder collaborative management on off-site construction cost performance. **Journal of Cleaner Production**, doi: 10.1016/j.jclepro.2018.02.258.
- Yean, Tan Fee & Yusof, Ab Aziz (2016). Organizational justice: a conceptual discussion. **Social and Behavioral Sciences**, 219, 798-803.



پښتونستان د علوم او انساني مطالعات فرېنجي
پرتال جامع علوم انساني

