

## بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن<sup>۱</sup>

سیروس احمدی، استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج\*

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان بزرگترین سازمان خصوصی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. روش به کار رفته در این پژوهش، روش پیمایشی است. جامعه آماری تمام کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه یک هستند که از میان آنها ۴۸۱ نفر به عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در هر واحد دانشگاهی انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه است که با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، تعیین اعتبار سازه گردیده و برای تعیین پایایی از ضریب آلفا استفاده شده است. نتایج توصیفی پژوهش، بیانگر آن هستند که میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است، اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به ترتیب قویترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند و ۰/۱۸ از واریانس آن را تبیین می‌کنند. **واژه‌های کلیدی:** فرهنگ کار، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، کارمندان.

---

<sup>۱</sup> مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی بررسی فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های منطقه یک است که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است.

## مقدمه

ویژگی اساسی دنیای جدید، گسترش فوق‌العاده سازمان‌هاست. آنها همه جنبه‌های زندگی را در بر گرفته‌اند به گونه‌ای که تقریباً به هیچ وجه نمی‌توان از اثرات آنها در امان بود. ضرورت آنها در زندگی، همانند هوایی است که برای حیات خود به آن نیازمندیم (هال ۱۳۷۶: ۱). سازمان‌ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تأمین می‌کنند، اما حیات و موفقیت آنها در دستیابی به اهداف به کوششی وابسته است که از سوی نیروی انسانی آنها صورت می‌گیرد. هر سازمان در صورتی موفق می‌شود که از کارکنانی برخوردار باشد که به انجام کار مفید بهتر و بیشتر تمایل داشته باشند؛ به عبارت دیگر، از کارکنانی برخوردار شد که دارای فرهنگ کار پیشرفته‌ای باشند. فرهنگ کار مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (اسمیت و نوبل ۲۰۰۴: ۹۵). کلارک (۲۰۰۴: ۱۳) فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. توراکو (۲۰۰۲: ۶۱) معتقد است فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه‌ی 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 که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است. بر این اساس، فرهنگ کار پیشرفته به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌انجامد، اما فرهنگ کار نامطلوب به هدر رفتن منابع و کاهش بهره‌وری در سازمان منجر می‌گردد. نام‌گذاری سال‌های ۱۳۷۳ و ۱۳۸۹ با عنوان وجدان کاری و کار مضاعف، بیانگر این است که فرهنگ کار در ایران مسأله‌ای اجتماعی است. بر اساس پژوهش‌ها و منابع موجود، بهره‌وری ملی که

مستقیماً از فرهنگ کار ناشی می‌شود، نزدیک به صفر است (خانی ۱۳۸۴: ۱۳۸) و ساعات کار مفید در حدود یک ساعت در روز است (سرافراز ۱۳۸۲: ۲۰۴؛ معیدفر ۱۳۸۵: ۲۶۲)، اما در آمریکا و اروپا در حدود ۷ ساعت و در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (مدنی ۱۳۸۵: ۵). این واقعیت‌ها برای کشوری که بر اساس سند چشم‌انداز باید در سال ۱۴۰۰ ش. رتبه‌ی نخست را در منطقه دارا باشد امیدوار کننده نیست. با این تفصیل، پژوهش حاضر به دنبال آن است که فرهنگ کار را در بزرگترین سازمان خصوصی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی - که بیش از ۳۰ هزار نفر کارمند دارد. بررسی و ارتباط آن را با برخی عوامل اجتماعی مشخص نماید.

## چارچوب نظری

با ظهور سازمان‌های صنعتی، توجه به عواملی که بر میزان کار کارگران و بازدهی سازمان تأثیر می‌گذارد به سرعت مورد توجه قرار گرفت. نخستین بار، چارلز بابج<sup>۱</sup> در اوایل قرن نوزدهم با نگارش کتابی باعنوان صرفه‌جویی صاحبان صنایع، به عملکرد کارکنان توجه کرد و سپس یکی از صاحبان صنایع آمریکا به نام هنری تون<sup>۲</sup> با کاربرد فنون و روش‌های جدیدی در اداره‌ی امور مؤسسه‌ی صنعتی خود به موضوع عملکرد کارگران توجه نمود (اقتداری ۱۳۷۶: ۱۳). ماکس وبر (۱۳۷۴) معتقد بود به حداکثر رساندن کارایی سازمان، مستلزم به کارگیری برخی اصول است که او آنها را بوروکراسی می‌نامید. فردریک تایلور<sup>۳</sup> اعتقاد داشت ویژگی اساسی کارگران اتلاف وقت است که خود به دو نوع طبیعی و سازمان یافته تقسیم‌بندی می‌شود. اتلاف وقت طبیعی که ناشی از عوامل شخصی است، بر اثر تمایل فرد به راحت طلبی و جلوگیری از خستگی شکل می‌گیرد، اما اتلاف وقت

<sup>۱</sup> C. Babbage

<sup>۲</sup> H. Town

<sup>۳</sup> F. Taylor

بهرتر فراهم می‌سازند. از نظر هرزبرگ، خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل افراد، پول، مقام و تامین، در ردیف عوامل بهداشت هستند. اینها جزو درون ذاتی یک کار نیستند و در قابلیت تولید و بازدهی تأثیری ندارند. آنها فقط مانع ضایعات ناشی از کم کاری و تحدید کار در عملکرد کارگر می‌شوند (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۷: ۶۰). طبق نظر هرزبرگ، عوامل ارضا کننده‌ای که متضمن احساس کسب موفقیت و رشد حرفه‌ای است و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک کار توأم با کوشش و چشم انداز تجربه کند انگیزنده‌ها هستند که توانایی تأثیرگذاری مثبت بر رضایت شغلی دارند و بیشتر افزایش قابلیت بازدهی کلی فرد را موجب می‌شوند (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۷: ۶۱). بر اساس نظریه هرزبرگ، عوامل بهداشت (محیط) به صورت غیرمستقیم و از طریق کاهش کم کاری و انگیزنده‌ها (کار) از طریق افزایش انگیزش به بهبود بهره‌وری سازمانی منجر می‌شوند. به عبارت دیگر، عوامل بهداشت با کاهش نارضایتی شغلی و انگیزنده‌ها با افزایش رضایت شغلی باعث افزایش عملکرد کارکنان سازمان می‌گردند. آدامز (۱۹۶۵: ۲۶۷) با طرح نظریه برابری<sup>۵</sup> معتقد است کارکنان سازمان بر حسب آنچه به سازمان می‌دهند، مانند تحصیلات، تجربه، کوشش و وفاداری، انتظار دارند به میزان متناسب دریافتی‌هایی نیز از سازمان، مانند دستمزد، شهرت، روابط اجتماعی و پاداش‌های بیرونی، داشته باشند. کارکنان همواره انتظار دارند بین داده‌ها و ستاده‌ها تعادل باشد؛ به عبارت دیگر، انتظار دارند با آنها بر اساس عدالت رفتار شود. طبق نظر آدامز، افراد بر اساس عدالت سازمانی بر انگیزنده می‌شوند و هر گاه احساس کنند دریافت‌هایشان به عنوان پاداش، با انجام وظایفشان برابر است، کوشش بیشتری از خود نشان می‌دهند، و هر گاه احساس نابرابری یا بی‌عدالتی سازمانی کنند، با

سازمان یافته ناشی از عوامل سازمانی و اجتماعی است و طی آن سرپرست نسبت به مقدار کاری که می‌تواند انجام گیرد، در جهالت نگه داشته می‌شود؛ به طوری که انتظار او برای کار بیشتر افزایش نمی‌یابد (هیگس و گولت ۱۳۷۴: ۱۶۹). از نظر تایلور، راه حل این است که مدیریت کارگران را از نیاز به برنامه ریزی برای وظایف خود آسوده سازد و با پرداخت دستمزدهای بیشتر، کوشش آنها را بیشتر کند. التون مایو<sup>۱</sup> با انجام یک سلسله مطالعات صنعتی در شرکت وسترن الکتریک<sup>۲</sup> به این نتیجه رسید که آنچه سطح تولید و میزان بهره‌وری کارگران را بالا می‌برد، عوامل مادی نیست، بلکه عوامل غیر مادی است، مانند احساس غرور و اهمیت به مناسبت برگزیده شدن برای مطالعه از طرف مدیران، همبستگی گروهی، تسهیل روابط اجتماعی، آزادی عمل بیشتر در مورد تقسیم کار و سرانجام بهبود مناسبات با سرپرست (اقتداری ۱۳۷۶: ۲۶). آبراهام مازلو<sup>۳</sup> با طرح نظریه‌ی سلسله مراتب نیازها، معتقد است انسان‌ها اساساً دارای پنج نیاز عمده شامل فیزیولوژیک، ایمنی، تعلق، احترام و خودشکوفایی هستند (هرسی و بلانچارد ۱۳۷۷: ۳۲). بر اساس این نظریه، کارکنان سازمان‌ها نیازهای بسیاری دارند که هر چه سازمان‌ها بیشتر بتوانند آنها را پاسخ دهند و رضایت شغلی بیشتری برای کارکنان فراهم آورند بهره‌وری و عملکرد آنها بیشتر می‌شود (مورهد و گریفین ۱۳۸۰: ۸۴). هرزبرگ<sup>۴</sup> در قالب نظریه‌ی انگیزش - بهداشت معتقد است انسان‌ها دارای دو دسته نیازهای متفاوت هستند: نخستین دسته نیازها عوامل بهداشت هستند که محیط انسان را توصیف می‌کنند و کارکرد اصلی آنها ممانعت از نارضایتی شغلی است. دومین دسته نیازها، انگیزنده‌ها هستند که موجبات انگیزش افراد را برای عملکرد

<sup>1</sup> E. Mayo

<sup>2</sup> Western Electric

<sup>3</sup> A. Maslow

<sup>4</sup> F. Herzberg

<sup>5</sup> Equity

واکنش‌های منفی، از جمله کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل شدید آن، استعفا از کار، به این نابرابری پاسخ می‌دهند. بر این اساس، او معتقد است آنچه بیش از همه عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عدالت سازمانی است، اما بسیاری از اندیشمندان مسایل سازمانی معتقدند مدیریت سازمان و راهبردهای او برای فعالیت‌های سازمان نیز می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. سبک مدیریت تعیین‌کننده‌ی جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک مدیریت، بیانگر چگونگی تعامل مدیران با کارکنان تحت سرپرستی است (هیگس و گولت ۱۳۷۴: ۱۸۶). تحقیقات سازمانی بیشتر بر دو شیوه‌ی متضاد مدیریتی؛ یعنی مدیریت مشارکتی و مدیریت خودکامه، تأکید کرده‌اند. طبق نظر فیلی و هاوس (۱۹۶۹: ۴۰۰) مدیریت مشارکتی چون به کارکنان توجه می‌کند رفتارهای مردم سالار یا دمکراتیک دارد به هنگام سرپرستی به مسایل عمومی توجه می‌کند و از زیردستان حمایت و پشتیبانی می‌کند، بیشتر موجب رضایت کارکنان سازمان می‌شود و در نتیجه، بهره‌وری آنها را افزایش می‌دهد.

### تحقیقات پیشین

فرهنگ کار و مفاهیم نزدیک به آن، مانند اخلاق کار یا وجدان کار در تحقیقات متعددی بررسی شده‌اند. محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن، در بین جوانان و زنان روستایی روستاهای استان آذربایجان شرقی نشان دادند که متغیرهای نیاز به موفقیت، انگیزه‌ی اقتصادی، فرد گرایی، آرزوها و ترجیحات شغلی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی، رضایت از زندگی، آنومی اجتماعی و التزام به کار، به

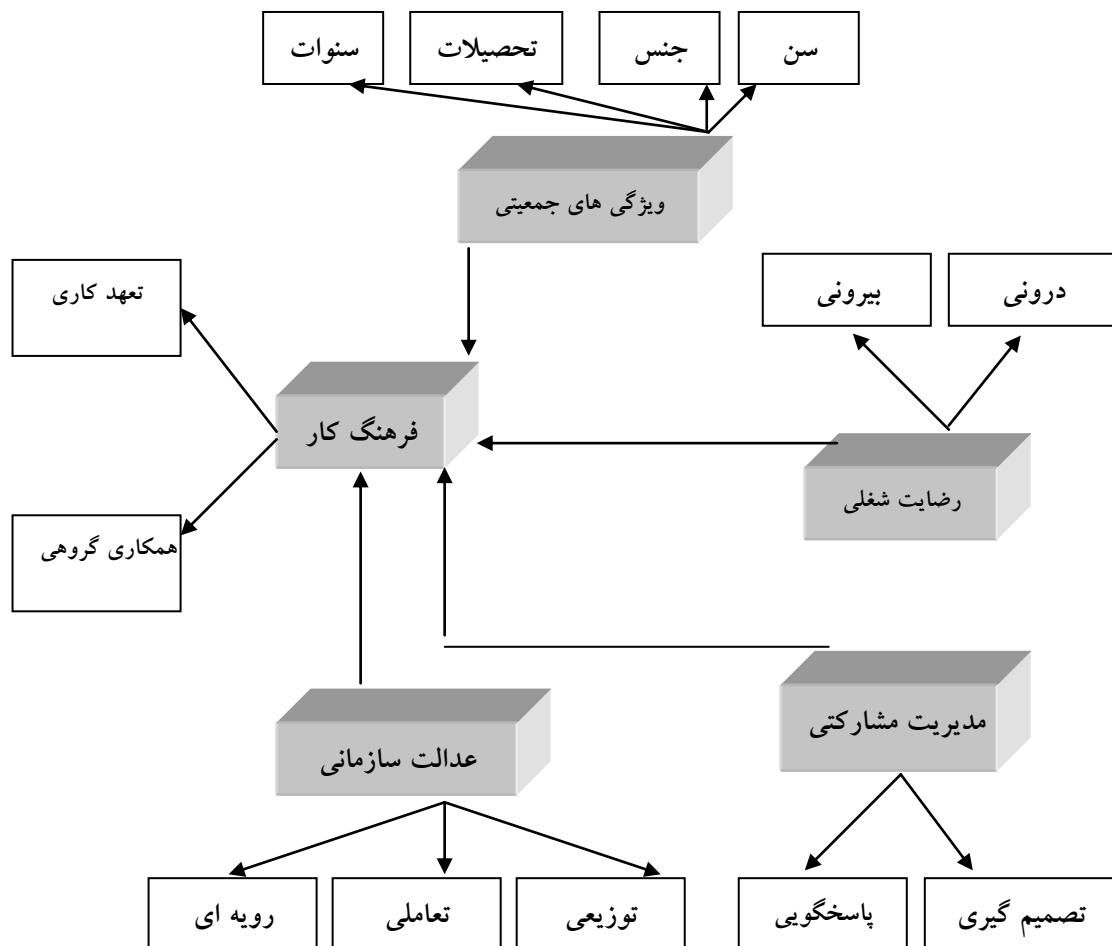
ترتیب قویترین عوامل تأثیرگذار بر انگیزش به کار هستند. ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) در بررسی وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، نشان دادند که گسترش عدالت سازمانی، تناسب تخصص با وظایف شغلی، بسط رضایت درون سازمانی، نهادینه شدن شیوه‌های مشارکتی و تفویضی و همچنین توزیع پست‌ها و مشاغل بر مبنای توانایی‌ها و خواسته‌های کارکنان، همبستگی مثبتی با وجدان کاری دارند و قادرند بیش از ۵۰ درصد واریانس میزان وجدان کاری را تبیین کنند. اکبری و اردشیری (۱۳۸۱) به بررسی فرهنگ کار در بین کارکنان دولتی در استان کهگیلویه و بویر احمد پرداخته، نشان دادند که رضایت شغلی، رضایت سیاسی، گرایش‌های ملی و گرایش مذهبی، ارتباط معنا داری با فرهنگ کار دارند. جعفری و حبیبی (۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی و مقایسه‌ی فرهنگ کار در دو شرکت تولیدی و صنعتی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد در هر دو سازمان، ضعیف‌ترین امتیازات، به عدالت سازمانی مربوط است و این متغیر بر فرهنگ کار تأثیری منفی داشته است. به علاوه، توان کاری پایین، باعث کاهش فرهنگ کار می‌گردد و احساس رضایت شغلی افزایش فرهنگ کار را سبب می‌شود. معیدفر (۱۳۷۸) در پژوهشی با عنوان "اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در کارگاه‌های تولیدی صنعتی در تهران"، نشان می‌دهد اخلاق کار در سطح نسبتاً بالایی است، اما میزان اخلاق کار تحصیل کرده‌ها و شهرنشینان از کم سوادان و غیر شهرنشینان کمتر است. چلبی (۱۳۷۷) در پژوهشی، به "بررسی اخلاق کار در بین شاغلان سازمان‌های دولتی، نیمه دولتی، تعاونی و خصوصی در سه شهر تهران، یزد و کرمانشاه" پرداخته، نشان می‌دهد افزایش تعهد عمومی کار در سطح کلان اجتماعی وابسته به تقویت هویت ملی، در سطح فرهنگی، وابسته به طرز تلقی مثبت از کار و تأکید بر

وجدان کاری و رشد آن در بین جوانان و میانسالان" پرداختند و نشان دادند محافظه کاری فرهنگی و سطح تحصیلات، مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های وجدان کاری هستند.

### مدل تحلیلی پژوهش

با توجه به رویکردهای نظری موجود، برای تبیین فرهنگ کار از یک چارچوب نظری ترکیبی، شامل نظریه‌ی برابری، نظریه‌ی سبک مدیریت، و نظریه‌ی رضایت شغلی، استفاده و مدل تحلیلی پژوهش به شرح زیر ترسیم شده است.

ارزش‌های درونی کار، در سطح کلان فرهنگی وابسته به تقویت حداقل هنجارها و استانداردهای کاری و سرانجام در سطح شخصیتی، به رضایت شغلی وابسته است. مریاک و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به "بررسی تفاوت‌های زنان و مردان در وجدان کاری در آمریکا" پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد بر خلاف آنچه پیش از این تصور می‌شد که زنان دارای وجدان کاری قویتری نسبت به مردان هستند، هیچ تفاوت معناداری بین زنان و مردان به لحاظ وجدان کاری وجود ندارد. بوگت و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی طولی در هلند به "بررسی اجتماعی شدن



### فرضیات تحقیق

- بین رضایت شغلی و فرهنگ کار رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ هر چه رضایت شغلی بیشتر باشد، فرهنگ کار بیشتر تقویت می‌شود.

- بین سبک مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ هر چه سبک مدیریت مشارکت جویانه‌تر باشد، فرهنگ کار بیشتر تقویت می‌شود.

- بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار رابطه‌ی معناداری وجود دارد؛ هر چه عدالت سازمانی بیشتر باشد، فرهنگ کار بیشتر تقویت می‌شود.

- بین عوامل فردی (سن، جنس، وضع تأهل، تحصیلات، و سنوات خدمت) و فرهنگ کار رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

### روش شناسی

روش به کار رفته در این پژوهش، پیمایشی است. جامعه‌ی آماری، همه‌ی کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه یک کشور در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ هستند که تعداد آنان ۲۵۳۹ نفر، شامل ۱۹۵۳ مرد و ۵۸۶ زن است. اندازه‌ی نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان و کریجی (۱۹۷۰) برابر با ۳۳۵ است، اما به دلیل تنوع جامعه‌ی آماری و دستیابی به برآوردی دقیق‌تر، اندازه‌ی نمونه به ۵۰۰ نفر افزایش یافت. به دلیل گستردگی جغرافیایی واحدها، متغیر بودن تعداد دقیق کارمندان، متغیر بودن محل فعالیت آنها در واحد و احتمال غیبت آنها در واحد در هنگام جمع‌آوری اطلاعات، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب کارکنان در هر واحد دانشگاهی استفاده شد، که در مجموع در ۲۶ واحد دانشگاهی در سه استان فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویر احمد، با ۴۸۱ نفر مصاحبه شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ی پژوهشگر ساخته است که در برگزیده‌ی چهار مقیاس فرهنگ کار، رضایت شغلی، مدیریت مشارکتی و عدالت

سازمانی است. برای تعیین اعتبار مقیاس‌ها از اعتبار سازه به روش تحلیل عاملی و برای تعیین پایایی از هماهنگی درونی ابزار به روش آلفای کرونباخ استفاده که نتایج آن در جدول‌های شماره ۱ و ۲ منعکس شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، آزمون KMO<sup>۱</sup> برای سازه‌ی فرهنگ کار (۰/۷۸۵)، رضایت شغلی (۰/۷۲۳)، مدیریت مشارکتی (۰/۸۹۵) و عدالت سازمانی (۰/۸۵۲) است که بیانگر کفایت اندازه‌ی نمونه است. به علاوه، شاخص مجذور کای برای آزمون کرویت بارتلت<sup>۲</sup>، برای همه‌ی سازه‌ها (P < ۰/۰۰۱) است که به لحاظ آماری معنادار است و نشان می‌دهد بین متغیرها همبستگی وجود دارد. تحلیل عاملی مورد نظر از نوع تاییدی است و با توجه به ابعادی که برای هر سازه تعریف شده بود، تعداد عامل‌ها نیز به همان اندازه در نظر گرفته شد که عوامل و مؤلفه‌های مربوط به هر کدام، مشخص شده است. در مجموع، در مقیاس فرهنگ کار ۶ گویه، در مقیاس رضایت شغلی ۴ گویه، در مدیریت مشارکتی ۴ گویه و در عدالت سازمانی ۲ گویه به دلیل این که بار عاملی نداشتند، یا با عواملی غیر از آنچه پیش بینی می‌شد، دارای همبستگی بودند، از مدل حذف شدند. نتایج تحلیل بیانگر آن هستند که میزان واریانس تبیین شده در سازه‌ی فرهنگ کار (۲۶/۱)، در رضایت شغلی (۳۵)، در مدیریت مشارکتی (۵۶/۷) و در عدالت سازمانی (۵۳/۱) است. پایایی هریک از سازه‌ها نیز محاسبه شده است که مقدار آن در سازه‌ی فرهنگ کار (۰/۶۴۴)، در رضایت شغلی (۰/۶۶۰)، در مدیریت مشارکتی (۰/۸۶۱) و در عدالت سازمانی (۰/۸۳۱) است و نشان می‌دهد مقیاس‌های طراحی شده از سازگاری درونی قابل قبولی برخوردار بوده‌اند.

<sup>۱</sup> Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy

<sup>۲</sup> Bartlett's test of sphericity

جدول شماره ۱- تعیین اعتبار و پایایی مقیاس های فرهنگ کار، رضایت شغلی و مدیریت مشارکتی

| سازه  | عامل ها  |           | مقدار ویژه | واریانس تبیین شده | ضریب آلفای کرونباخ |
|---|--|-----------|------------|-------------------|--------------------|
|   | همکاری   | تعهد کاری |            |                   |                    |
| فرهنگ کار   | وزن عاملی  | وزن عاملی | ابعاد      | مقیاس کل          |                    |
|   | ۰/۶۳۲ در محیط کار با دیگران خوش برخورد هستم<br>۰/۶۲۶ از کار کردن با دیگران لذت می برم<br>۰/۵۸۰ به همکاری که کارش سنگین است، کمک می کنم<br>۰/۵۷۲ با همکاران درباره ی انجام بهتر کارم مشورت می کنم<br>۰/۵۷۱ موفقیت سازمان با کار گروهی امکان پذیر است<br>۰/۵۴۴ از این که به گروه تعلق دارم، لذت می برم<br>۰/۴۸۸ بعضی اوقات به موفقیت همکارانم حسادت می کنم<br>۰/۴۷۱ پشت سر همکارانم حرف نمی زنم<br>۰/۵۷۸ اگر اندکی کسالت داشته باشم، حوصله کار کردن ندارم<br>۰/۵۶۹ صبح شنبه واقعا کسالت آور است<br>۰/۵۳۳ ای کاش میزان مرخصی سالانه افزایش می یافت<br>۰/۴۸۰ آوردن موبایل به محیط کار مانعی ندارد<br>۰/۴۲۹ در کنار کارم، کارهای شخصی ام را نیز انجام می دهم<br>۰/۴۰۵ با اتمام ساعت کاری، باید کار را تعطیل کرد | ۳/۵۷      |            |                   |                    |
| رضایت شغلی  |  |           |            |                   |                    |
| ۰/۷۵۹ کارم چیزهای جذاب زیادی دارد<br>۰/۷۴۶ کارم یکنواخت یا کسل کننده نیست<br>۰/۶۷۳ کارم آبرومند است<br>۰/۴۴۸ در کارم آزادی عمل خوبی دارم<br>۰/۵۶۲ از امنیت شغلی خوبی برخوردار نیستم<br>۰/۵۴۸ ساعات کارم مناسب نیست<br>۰/۴۸۶ رفت و آمدم به محل کارم سخت است<br>۰/۴۴۴ اگر مجبور نبودم، همین امروز کارم را رها می کردم   | ۲/۷  | ۲۲/۴      | ۰/۶۵۱      | ۰/۶۶۰             | ۰/۵۴۵              |
| مدیریت مشارکتی  |  |           |            |                   |                    |
| ۰/۸۴۴ مسئولان به سئوال های کارمندان جوابگو هستند<br>۰/۷۹۶ مسئولان به اعتراضات کارمندان توجه می کنند<br>۰/۷۶۸ مسئولان معمولا در دسترس کارمندان هستند<br>۰/۷۰۱ مسئولان در مقابل تصمیماتی که می گیرند، جوابگو هستند<br>۰/۷۲۰ مسئولان به استفاده از نظر کارمندان تمایلی ندارند<br>۰/۶۸۱ مسئولان دیدگاه های کارمندان را جویا نمی شوند<br>۰/۴۹۱ مسئولان به توصیه های کارمندان گوش می کنند<br>۰/۴۵۴ مسئولان در انجام کار با کارمندان مشورت می کنند | ۵/۴  | ۴۵/۶      | ۰/۸۴۹      | ۰/۸۶۱             | ۰/۷۶۶              |

## جدول شماره ۲- تعیین اعتبار و پایایی مقیاس عدالت سازمانی

| سازه              | عامل‌ها   |   |   | مقدار واریانس ضریب |
|-------------------|---|---|---|--------------------|
|                   | تعاملی  | توزیعی  | رویه‌ای                                     |                    |
| عدالت سازمانی     | وزن   | وزن   | وزن   |                    |
|                   | عاملی   | عاملی   | عاملی                                       |                    |
|                   | ۰/۸۳۳   | مسئولان به کارمندان احترام می‌گذارند                |   |                    |
|                   | ۰/۷۹۱   | رفتار دوستانه‌ای با کارمندان دارند                  |   |                    |
|                   | ۰/۷۵۵   | به شیوه‌ای صادقانه با کارمندان برخورد می‌کنند       | ۴/۸   | ۰/۸۲۶              |
|                   | ۰/۷۰۶   | نسبت به کارمندان غرضی ندارند                        |   |                    |
|                   | ۰/۵۴۴   | به نیازهای کارمندان توجه می‌کنند                    |   |                    |
|                   | ۰/۷۲۸   | با توجه به استرس‌هایی که دارم، پاداشم کم است        |   |                    |
|                   | ۰/۷۲۷   | با توجه به میزان تحصیلاتم پاداشی که می‌گیرم، کم است |   |                    |
|                   | ۰/۶۸۲   | با توجه به کاری که انجام می‌دهم، پاداشم کم است      | ۱/۸   | ۰/۷۱۱              |
| ۰/۵۸۲             | با توجه به مسئولیت‌م پاداشی که می‌گیرم، مناسب است |   |   |                    |
| ۰/۷۳۸             | معلوم نیست مبنای تشویق برخی همکاران چیست          |   |   |                    |
| ۰/۶۸۹             | برخی همکاران تافته جدا بافته‌اند                  |   |   |                    |
| ۰/۶۵۸             | برخی بخشنامه‌ها فقط به نفع بعضی همکاران است       | ۱/۴   | ۰/۷۲۷                                       |                    |
| ۰/۶۳۴             | مبنای تشویق برخی همکاران واقعا معلوم نیست         |   |   |                    |
| ۰/۸۵۲             | آزمون KMO برای متناسب بودن اندازه نمونه           |   |   |                    |
| Chi-Square = ۲۲۴۲ | Df=۱۰۵  | Sig=۰/۰۰۰   | آزمون Bartlett برای درست بودن تفکیک عامل‌ها |                    |
| ۰/۸۳۹             |   |   | ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس عدالت سازمانی   |                    |

## یافته‌های توصیفی

بر اساس نتایج توصیفی متغیرهای جمعیتی، از مجموع ۴۸۱ نفر پاسخگو، ۳۵۷ نفر (۷۴/۲ درصد) مرد و ۱۲۴ نفر (۲۵/۸ درصد) زن هستند. میانگین سنی پاسخگویان، ۳۴/۹ سال، میانگین سواد ۱۵/۸ سال و میانگین سابقه خدمت ۹/۵ سال است و ۳۷۴ نفر (۷۷/۸ درصد) متأهل و ۱۰۷ نفر (۲۲/۲ درصد) مجردند.

اما بر اساس نتایج توصیفی سازه‌های تحقیق، میانگین فرهنگ کار بر روی مقیاسی با دامنه‌ی ۷۰-۱۴ برابر با ۵۰، میانگین رضایت شغلی بر روی مقیاسی با دامنه ۴۰-۸ برابر با ۲۷/۲، میانگین مدیریت مشارکتی بر روی مقیاسی با دامنه ۴۰-۸ برابر با ۲۲/۵ و میانگین عدالت سازمانی بر روی مقیاسی با دامنه ۶۵-۱۳ برابر با ۳۳/۷ است.



## یافته‌های تحلیلی

- بررسی رابطه بین رضایت شغلی و فرهنگ کار با توجه به این که رضایت شغلی در دو بعد درونی و بیرونی، و فرهنگ کار در دو بعد همکاری و تعهد کاری سنجش شده است، رابطه دو سازه به طور کلی و نیز رابطه هر یک از ابعاد سازه رضایت شغلی با

فرهنگ کار به طور مجزا محاسبه شده که نتایج آن به شرح جدول شماره ۳ است. بر اساس نتایج جدول رابطه بین رضایت شغلی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) معنادار است و طی آن رضایت شغلی می‌تواند تغییرات واریانس فرهنگ کار را تبیین نماید.

جدول شماره ۳ - بررسی رابطه بین رضایت شغلی و فرهنگ کار

| Sig   | t   | Sig   | F    | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |                                      |
|-------|-----|-------|------|------------|--------------|--------------------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۹/۴ | ۰/۰۰۰ | ۸۷/۷ | ۰/۱۵۵      | ۰/۳۹۳        | رضایت شغلی (مجموع) فرهنگ کار (مجموع) |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۸ | ۰/۰۰۰ | ۶۱   | ۰/۱۱۳      | ۰/۳۳۶        | رضایت شغلی درونی همکاری              |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲/۵ | ۰/۰۴۵      | ۰/۲۱۲        | رضایت شغلی درونی تعهد کاری           |
| ۰/۰۰۷ | ۲/۷ | ۰/۰۰۷ | ۷/۲  | ۰/۰۱۵      | ۰/۱۲۲        | رضایت شغلی بیرونی همکاری             |
| ۰/۰۰۰ | ۶/۲ | ۰/۰۰۰ | ۳۷/۹ | ۰/۰۷۳      | ۰/۲۷۱        | رضایت شغلی بیرونی تعهد کاری          |

بررسی روابط بین ابعاد دو سازه نیز نشان می‌دهد رابطه هر یک از دو بعد رضایت شغلی با ابعاد دوگانه فرهنگ کار معنادار است؛ به این معنا که با افزایش رضایت شغلی درونی، تعهد کاری و همکاری افزایش یافته است و با افزایش رضایت شغلی بیرونی، تعهد کاری و همکاری افزایش یافته است.

## - بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار

با توجه به این که مدیریت مشارکتی در دو بعد

پاسخگویی و تصمیم‌گیری، و فرهنگ کار در دو بعد همکاری و تعهد کاری سنجش شده است، رابطه دو سازه به طور کلی و نیز رابطه هر یک از ابعاد سازه مدیریت مشارکتی با فرهنگ کار به طور مجزا محاسبه شده که نتایج آن به شرح جدول شماره ۴ است. بر اساس نتایج جدول رابطه بین مدیریت مشارکتی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) معنادار است و طی آن مدیریت مشارکتی می‌تواند تغییرات واریانس فرهنگ کار را تبیین نماید.

جدول شماره ۴ - بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار

| Sig   | t     | Sig   | F     | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |                        |
|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|------------------------|
| ۰/۰۰۹ | ۲/۶   | ۰/۰۰۹ | ۶/۸   | ۰/۰۱۴      | ۰/۱۱۹        | مدیریت مشارکتی (مجموع) |
|       |       |       |       |            |              | فرهنگ کار (مجموع)      |
| ۰/۱۸۹ | ۱/۳   | ۰/۱۸۹ | ۱/۷   | ۰/۰۰۴      | ۰/۰۶         | پاسخگویی همکاری        |
| ۰/۰۲۶ | ۲/۲   | ۰/۰۲۶ | ۴/۹   | ۰/۰۱۰      | ۰/۱۰۱        | پاسخگویی تعهد کاری     |
| ۰/۵۴۴ | ۰/۶۰۸ | ۰/۵۴۴ | ۰/۳۶۹ | ۰/۰۰۱      | ۰/۰۳         | تصمیم‌گیری همکاری      |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۲   | ۰/۰۰۱ | ۱۰/۷  | ۰/۰۲۲      | ۰/۱۴۸        | تصمیم‌گیری تعهد کاری   |

- بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار با توجه به این که عدالت سازمانی در سه بعد تعاملی، توزیعی و رویه‌ای، و فرهنگ کار در دو بعد همکاری و تعهد کاری سنجش شده است. رابطه دو سازه به طور کلی و نیز رابطه هر یک از ابعاد سازه عدالت سازمانی با فرهنگ کار به طور مجزا محاسبه شده که نتایج آن به شرح جدول شماره ۵ است. بر اساس نتایج جدول، رابطه بین عدالت سازمانی (مجموع ابعاد) و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) معنا دار است و طی آن عدالت سازمانی می‌تواند تغییرات واریانس فرهنگ کار را تبیین نماید.

بررسی روابط بین ابعاد دو سازه بیانگر این است که رابطه بعد پاسخگویی مدیریت مشارکتی با تعهد کاری معنا دار است، اما با همکاری معنا دار نیست؛ به این معنا که با افزایش پاسخگویی مدیریت، تعهد کاری افزایش یافته، اما در همکاری تغییری به وجود نیامده است. رابطه بعد تصمیم‌گیری مشارکتی مدیریت نیز با همکاری معنا دار نیست، اما با تعهد کاری معنا دار است. به عبارت دیگر، با افزایش تصمیم‌گیری مشارکتی مدیریت، تعهد کاری افزایش یافته، اما در همکاری تغییری به وجود نیامده است.

جدول شماره ۵- بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار

| Sig   | t      | Sig   | F     | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |                   |               |
|-------|--------|-------|-------|------------|--------------|-------------------|---------------|
| ۰/۰۰۱ | ۳/۳    | ۰/۰۰۱ | ۱۱/۱  | ۰/۰۲۳      | ۰/۱۵۱        | عدالت سازمانی     | عدالت (مجموع) |
| ۰/۰۴۱ | ۲/۰۱   | ۰/۰۴۱ | ۴/۲   | ۰/۰۰۹      | ۰/۰۹۳        | فرهنگ کار (مجموع) | عدالت تعاملی  |
| ۰/۰۰۰ | ۳/۶    | ۰/۰۰۰ | ۱۳/۳  | ۰/۰۲۷      | ۰/۱۶۵        | همکاری            | عدالت تعاملی  |
| ۰/۰۵۹ | -۱/۲   | ۰/۰۵۹ | ۳/۶   | ۰/۰۰۷      | ۰/۰۹         | تعهد کاری         | عدالت توزیعی  |
| ۰/۰۰۰ | ۴      | ۰/۰۰۰ | ۳۳/۱  | ۰/۰۳۲      | ۰/۱۸۰        | همکاری            | عدالت توزیعی  |
| ۰/۳۶۳ | -۰/۹۱۱ | ۰/۳۶۳ | ۰/۸۳۱ | ۰/۰۰۲      | ۰/۰۴۲        | تعهد کاری         | عدالت رویه‌ای |
| ۰/۰۰۰ | ۶/۵    | ۰/۰۰۰ | ۴۱/۹  | ۰/۰۸۰      | ۰/۲۸۳        | همکاری            | عدالت رویه‌ای |
|       |        |       |       |            |              |                   | تعهد کاری     |

#### - بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیتی و فرهنگ کار

رابطه پنج متغیر جمعیتی سن، سنوات خدمت، تحصیلات، وضع تأهل و جنسیت با فرهنگ کار (مجموع ابعاد) سنجش شده که نتایج آن به شرح جدول شماره ۶ و ۷ است. بر اساس نتایج جدول شماره ۶ رابطه سن و سنوات خدمت با فرهنگ کار معنادار است و طی آن دو متغیر سن و سنوات خدمت می‌توانند تغییرات فرهنگ کار را به طور معناداری تبیین کنند، اما بر اساس نتایج جدول شماره ۷ بین جنسیت با فرهنگ کار، و وضع تأهل با فرهنگ کار رابطه معناداری وجود ندارد.

بررسی روابط بین ابعاد دو سازه نشان می‌دهد رابطه عدالت تعاملی با تعهد کاری و همکاری، معنادار است؛ به این معنا که با افزایش عدالت تعاملی، تعهد کاری و همکاری افزایش یافته است. رابطه عدالت توزیعی با همکاری معنادار نیست، اما با تعهد کاری معنادار است. به عبارت دیگر، با افزایش عدالت توزیعی، تعهد کاری افزایش یافته، اما در همکاری تغییری به وجود نیامده است و سرانجام رابطه عدالت رویه‌ای با همکاری معنادار نیست، اما با تعهد کاری معنادار است. به عبارت دیگر، با افزایش عدالت رویه‌ای، تعهد کاری افزایش یافته، اما در همکاری تغییری به وجود نیامده است.

جدول شماره ۶- بررسی رابطه بین سن، سنوات خدمت و تحصیلات با فرهنگ کار

| Sig   | t     | Sig   | F     | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |            |
|-------|-------|-------|-------|------------|--------------|------------|
| ۰/۰۰۹ | ۲/۶   | ۰/۰۰۹ | ۶/۹   | ۰/۰۱۴      | ۰/۱۱۹        | سن         |
| ۰/۰۰۸ | ۲/۶   | ۰/۰۰۸ | ۷     | ۰/۰۱۵      | ۰/۱۲۰        | فرهنگ کار  |
| ۰/۰۰۸ | ۲/۶   | ۰/۰۰۸ | ۷     | ۰/۰۱۵      | ۰/۱۲۰        | سنوات خدمت |
| ۰/۰۰۸ | ۲/۶   | ۰/۰۰۸ | ۷     | ۰/۰۱۵      | ۰/۱۲۰        | فرهنگ کار  |
| ۰/۴۱۵ | ۰/۸۱۶ | ۰/۴۱۵ | ۰/۶۶۶ | ۰/۰۰۱      | ۰/۰۳۷        | تحصیلات    |
| ۰/۴۱۵ | ۰/۸۱۶ | ۰/۴۱۵ | ۰/۶۶۶ | ۰/۰۰۱      | ۰/۰۳۷        | فرهنگ کار  |

جدول شماره ۷- بررسی رابطه بین جنسیت و وضع تأهل با فرهنگ کار

| Sig   | df  | مقدار t | انحراف معیار | میانگین فرهنگ کار | متغیر |
|-------|-----|---------|--------------|-------------------|-------|
| ۰/۹۰۲ | ۴۷۹ | -۰/۱۲۳  | ۶            | ۵۰/۱              | جنسیت |
|       |     |         | ۶/۶          | ۴۹/۹              | مرد   |
|       |     |         | ۶            | ۵۰/۱              | زن    |
|       |     |         | ۶/۶          | ۴۹/۹              | متأهل |
|       |     |         | ۶/۶          | ۴۹/۹              | مجرد  |

هستند و کدام یک از آنها پیش بینی کننده قویتری است، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول‌های زیر است:

تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل به منظور بررسی رابطه مجموع متغیرهای مستقل با فرهنگ کار و تعیین این موضوع که متغیرهای مستقل در مجموع تا چه اندازه قادر به تبیین فرهنگ کار

جدول شماره ۸- تبیین فرهنگ کار (کلی) بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

| مرحله | پیش بینی کننده‌ها | Beta  | t   | Sig   | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F    | Sig   |
|-------|-------------------|-------|-----|-------|--------------|------------|------|-------|
| اول   | رضایت شغلی درونی  | ۰/۳۶۷ | ۸/۹ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۶۷        | ۰/۱۴۲      | ۷۹   | ۰/۰۰۰ |
| دوم   | رضایت شغلی درونی  | ۰/۳۳۶ | ۷/۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۰۹        | ۰/۱۶۷      | ۴۷/۸ | ۰/۰۰۰ |
|       | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۳۴ | ۳/۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۲۲        | ۰/۱۷۸      | ۳۴/۴ | ۰/۰۰۰ |
| سوم   | رضایت شغلی درونی  | ۰/۳۳۵ | ۷/۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۲۲        | ۰/۱۷۸      | ۳۴/۴ | ۰/۰۰۰ |
|       | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۵۹ | ۳/۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۲۲        | ۰/۱۷۸      | ۳۴/۴ | ۰/۰۰۰ |
|       | سابقه خدمت        | ۰/۱۰۶ | ۲/۵ | ۰/۰۱۱ | ۰/۴۲۲        | ۰/۱۷۸      | ۳۴/۴ | ۰/۰۰۰ |

ضریب تعیین به ۰/۱۷۸ رسیده است. به عبارت دیگر، با ورود این متغیر ۰/۰۱۱ به قدرت پیش‌بینی کنندگی اضافه شده است. با این تفصیل سه متغیر رضایت شغلی درونی، رضایت شغلی بیرونی و سنوات خدمت، به ترتیب قویترین پیش‌بینی کننده‌های فرهنگ کار هستند و قادرند ۰/۱۷۸ از تغییرات فرهنگ کار را تبیین نمایند.

بر اساس نتایج جدول شماره ۸، قویترین پیش‌بینی کننده فرهنگ کار، رضایت شغلی درونی است. این متغیر به تنهایی ۰/۱۴۲ از واریانس فرهنگ کار را تبیین می‌کند. در مرحله دوم با ورود رضایت شغلی بیرونی به مدل، ضریب تعیین به ۰/۱۶۷ می‌رسد که نشان می‌دهد ۰/۰۲۵ به قدرت پیش‌بینی افزوده است. در مرحله آخر با اضافه شدن سنوات خدمت به مدل،

جدول شماره ۹ - تبیین همکاری گروهی بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

| مرحله | پیش‌بینی کننده ها | Beta   | t    | Sig   | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F    | Sig   |
|-------|-------------------|--------|------|-------|--------------|------------|------|-------|
| اول   | رضایت‌شغلی درونی  | ۰/۳۳۶  | ۷/۸  | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۳۶        | ۰/۱۱۳      | ۶۰/۹ | ۰/۰۰۰ |
| دوم   | رضایت‌شغلی درونی  | ۰/۳۴۹  | ۸/۱  | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۵۹        | ۰/۱۲۹      | ۳۵/۲ | ۰/۰۰۰ |
|       | عدالت توزیعی      | -۰/۱۲۵ | -۲/۹ | ۰/۰۰۴ |              |            |      |       |
| سوم   | رضایت‌شغلی درونی  | ۰/۳۴۶  | ۸/۱  | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۷۲        | ۰/۱۳۹      | ۲۵/۴ | ۰/۰۰۰ |
|       | عدالت توزیعی      | -۰/۱۲۹ | -۳   | ۰/۰۰۳ |              |            |      |       |
|       | جنسیت             | -۰/۰۹۸ | -۲/۳ | ۰/۰۱۱ |              |            |      |       |

تعیین به ۰/۱۳۹ رسیده است. به عبارت دیگر، با ورود این متغیر ۰/۰۱۰ به قدرت پیش‌بینی کنندگی اضافه شده است. بنابراین، سه متغیر رضایت شغلی درونی، عدالت توزیعی و جنسیت، به ترتیب قویترین پیش‌بینی کننده‌های همکاری گروهی هستند و قادرند ۰/۱۳۹ از تغییرات همکاری گروهی را تبیین نمایند.

بر اساس نتایج جدول شماره ۷، قویترین پیش‌بینی کننده همکاری گروهی در کار، رضایت شغلی درونی است. این متغیر به تنهایی ۰/۱۱۳ از واریانس همکاری گروهی را تبیین می‌کند. در مرحله دوم با ورود عدالت توزیعی به مدل، ضریب تعیین به ۰/۱۲۹ می‌رسد که نشان می‌دهد ۰/۰۱۳ به قدرت پیش‌بینی افزوده است. در مرحله آخر با اضافه شدن جنسیت مدل، ضریب

جدول شماره ۱۰ - تبیین تعهد کاری بر حسب مجموع متغیرهای مستقل

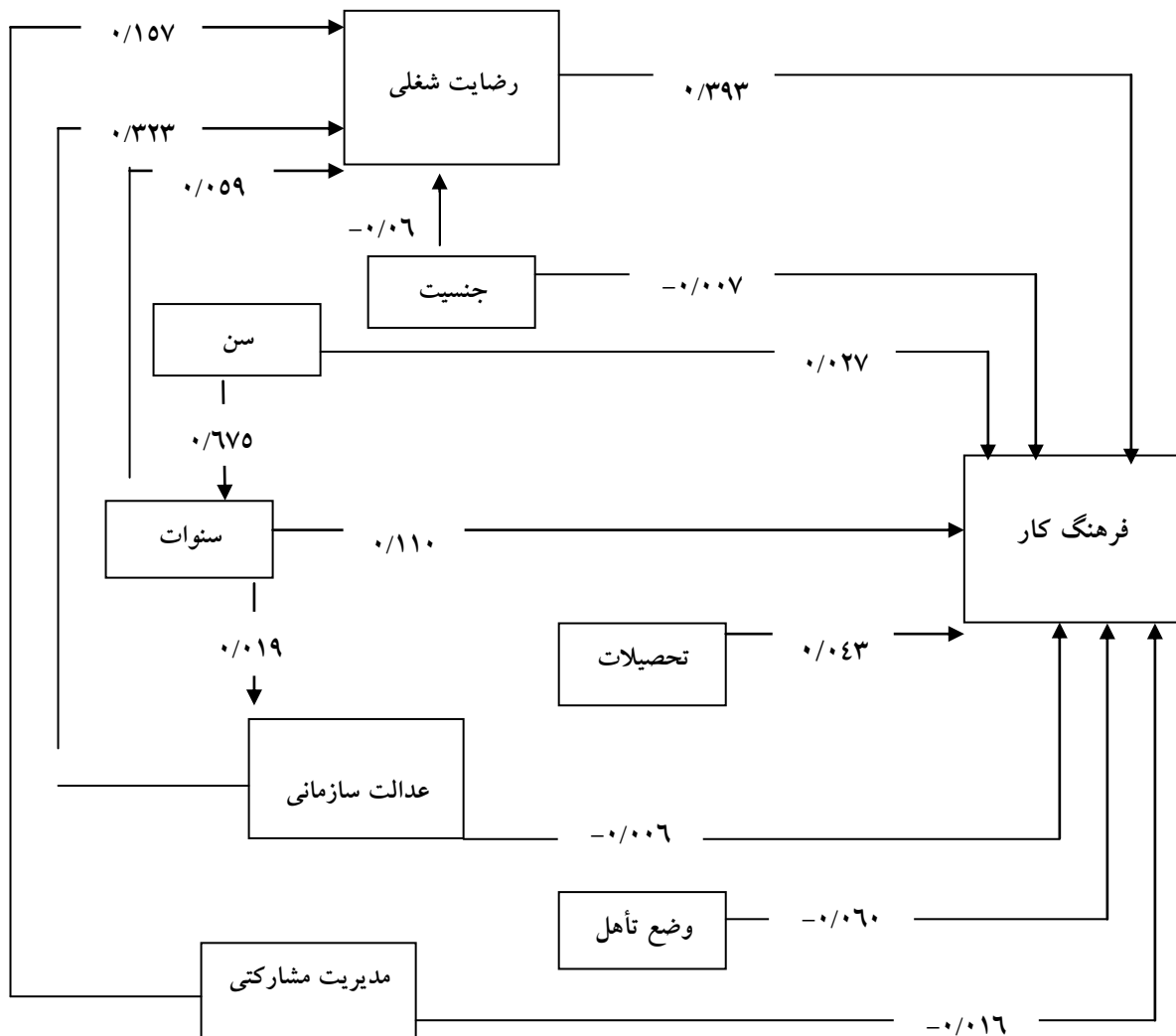
| مرحله | پیش‌بینی‌کننده‌ها | Beta  | t   | Sig   | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F    | Sig   |
|-------|-------------------|-------|-----|-------|--------------|------------|------|-------|
| اول   | عدالت رویه‌ای     | ۰/۲۸۳ | ۶/۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۸۳        | ۰/۰۸۰      | ۴۱/۵ | ۰/۰۰۰ |
| دوم   | عدالت رویه‌ای     | ۰/۲۱۹ | ۴/۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۳۹        | ۰/۱۱۵      | ۳۰/۹ | ۰/۰۰۰ |
|       | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۹۷ | ۴/۳ | ۰/۰۰۰ |              |            |      |       |
| سوم   | عدالت رویه‌ای     | ۰/۲۱۱ | ۴/۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۶۶        | ۰/۱۳۴      | ۲۴/۶ | ۰/۰۰۰ |
|       | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۶۴ | ۳/۵ | ۰/۰۰  |              |            |      |       |
| چهارم | رضایت شغلی درونی  | ۰/۱۴۴ | ۳/۳ | ۰/۰۰۱ |              |            |      |       |
|       | عدالت رویه‌ای     | ۰/۲۱۲ | ۴/۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۸۹        | ۰/۱۵۱      |      |       |
| پنجم  | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۵۷ | ۳/۴ | ۰/۰۰۱ |              |            |      |       |
|       | رضایت شغلی درونی  | ۰/۱۴۳ | ۳/۳ | ۰/۰۰۱ |              |            |      |       |
|       | سابقه خدمت        | ۰/۱۳۱ | ۳/۱ | ۰/۰۰۲ | ۰/۴۰۰        | ۱۶۰        | ۱۸/۱ | ۰/۰۰۰ |
|       | عدالت رویه‌ای     | ۰/۲۰۳ | ۴/۵ | ۰/۰۰۰ |              |            |      |       |
|       | رضایت شغلی بیرونی | ۰/۱۶۶ | ۳/۶ | ۰/۰۰۰ |              |            |      |       |
|       | رضایت شغلی درونی  | ۰/۱۴۵ | ۳/۳ | ۰/۰۰۱ |              |            |      |       |
|       | سابقه خدمت        | ۱۲۰   | ۲/۸ | ۰/۰۰۵ |              |            |      |       |
|       | جنسیت             | ۰/۰۹۵ | ۲/۲ | ۰/۰۲۷ |              |            |      |       |

قویترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد کاری هستند و قادرند ۰/۱۶۰ از تغییرات تعهد کاری را تبیین کنند.

#### تحلیل مسیر

به منظور تعیین تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر فرهنگ کار (به صورت کلی) از تحلیل مسیر استفاده شده است که نتایج آن به شرح نمودار زیر است:

بر اساس نتایج جدول شماره ۱۰، قویترین پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد کاری، عدالت رویه‌ای است که به تنهایی ۰/۰۸ از واریانس تعهد کاری را تعیین می‌کند. در مرحله دوم با ورود رضایت شغلی بیرونی به مدل، ضریب تعیین به ۰/۱۱۵ می‌رسد که نشان می‌دهد ۰/۰۳۵ به قدرت پیش‌بینی افزوده است. با ورود رضایت شغلی درونی در مرحله سوم، سابقه خدمت در مرحله چهارم و جنسیت در مرحله آخر به مدل، ضریب تعیین به ۰/۱۶۰ رسیده است. بنابراین، پنج متغیر عدالت رویه‌ای، رضایت شغلی بیرونی، رضایت شغلی درونی، سابقه خدمت و جنسیت، به ترتیب



### نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق، میانگین فرهنگ کار ۵۰، میانگین همکاری گروهی ۳۲ و میانگین تعهد کاری ۱۷/۸ است. این امر نشان می‌دهد فرهنگ کار در سطح متوسطی است. با ترسیم توزیع فراوانی داده‌ها، تنها ۱۵/۲ درصد کارمندان از فرهنگ کار بالایی برخوردارند و ۸۴/۸ درصد دارای فرهنگ کار متوسط به پایین هستند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهد ۷۱/۱ درصد کارکنان، دارای وجدان کاری متوسط به پایین

بر اساس نتایج، تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر فرهنگ کار (-۰/۰۰۶) و تأثیر غیرمستقیم آن (۰/۱۲۷) است. تأثیر مستقیم مدیریت مشارکتی (-۰/۰۱۶) و تأثیر غیرمستقیم آن (۰/۰۰۶) است. تأثیر مستقیم سنوات خدمت (۰/۱۱۰) و تأثیر غیرمستقیم آن (۰/۰۰۲) است. تأثیر مستقیم سن (۰/۰۲۷) و تأثیر غیرمستقیم آن (۰/۰۰۷) است. تأثیر مستقیم جنسیت (۰/۰۰۷) و تأثیر غیرمستقیم آن (-۰/۰۰۲) است. تأثیر مستقیم وضع تأهل و تحصیلات نیز به ترتیب (۰/۰۰۶) و (۰/۰۴۳) است.

که نشان می‌دهد با افزایش عدالت سازمانی، اخلاق کار ارتقا می‌یابد، پژوهش ایمان و اثنی عشری (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند با کاهش عدالت سازمانی، بیگانگی سازمانی افزایش می‌یابد، پژوهش شکر کن و نعمی (۱۳۸۵) که نشان می‌دهند افزایش عدالت سازمانی در هر سه بعد تعاملی، رویه‌ای و توزیعی، باعث افزایش وظیفه‌شناسی در کار می‌گردد، انطباق دارد و آنها را تأیید می‌کند.

رضایت شغلی بر فرهنگ کار تأثیر دارد؛ به این صورت که با افزایش رضایت شغلی، فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان دادند بین رضایت شغلی و وجدان کار رابطه معناداری وجود دارد، نتایج پژوهش چلبی (۱۳۸۵) که نشان داد رضایت شغلی بر اخلاق کار تأثیر دارد، نتایج پژوهش پتی و مک گی (۱۹۸۴) که با فرا تحلیل رضایت شغلی و عملکرد شغلی نشان دادند بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد، و نتایج پژوهش اسکات و تایلور (۱۹۸۵) که با فرا تحلیل رضایت شغلی و غیبت از کار نشان دادند بین رضایت شغلی و غیبت از کار رابطه‌ای معکوس وجود دارد، انطباق دارد و آنها را تأیید می‌کند.

سن بر فرهنگ کار تأثیر می‌گذارد. به بیان دیگر، با افزایش سن، فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش کاویان (۱۳۸۴) که نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار کارکنان بخش‌های خصوصی و دولتی ذوب آهن اصفهان بیشتر می‌شود، نتایج پژوهش چلبی (۱۳۸۵) که نشان می‌دهد بین سن و تعهد کار رابطه وجود دارد، نتایج پژوهش محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند بین سن و انگیزش به کار رابطه معناداری وجود دارد، انطباق

هستند و نیز با پژوهش جعفری و حبیبی (۱۳۸۵) که نشان می‌دهد فرهنگ کار کارکنان در دو شرکت تولیدی و صنعتی در سطح متوسطی است، همخوانی دارد و آنها را تأیید می‌کند، اما نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۳) که نشان می‌دهد ۷۰ درصد کارکنان ادارات دولتی تهران دارای اخلاق کار نسبتاً بالایی هستند، انطباق ندارد. این امر می‌تواند هم ناشی از بافت جامعه آماری و هم ناشی از شیوه‌ی سنجش دو پژوهش باشد. در پژوهش معیدفر (۱۳۸۳) نمونه‌ها همگن‌تر بوده‌اند و علاوه بر آن بعد روابط سالم و انسانی در محل کار، عمدتاً به سنجش ویژگی‌های اخلاقی افراد پرداخته است که احتمالاً به سوگیری‌هایی در پاسخ‌ها منجر شده است.

مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار تأثیر دارد؛ به گونه‌ای که با افزایش میزان مدیریت مشارکتی، فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند با بالا رفتن نمره‌های مدیریت مشارکتی، وجدان کار کارگران پتروشیمی ایران بالاتر می‌رود، نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۳) که نشان می‌دهد با افزایش مدیریت مشارکتی، اخلاق کار کارکنان بخش دولتی افزایش می‌یابد، و نتایج پژوهش لوک و جونز (۱۹۹۶) که نشان دادند مدیریت مشارکتی در بیمارستان‌های آمریکا باعث بهبود عملکرد پرستاران گردید، مطابقت دارد و آنها را تأیید می‌کند.

عدالت سازمانی بر فرهنگ کار تأثیر دارد و طی آن هر چه عدالت سازمانی افزایش می‌یابد، فرهنگ کار نیز افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند با بالا رفتن نمره‌های عدالت سازمانی، وجدان کار کارگران پتروشیمی ایران بالاتر می‌رود، پژوهش چلبی (۱۳۸۵)



میزان تحصیلات تأثیری بر فرهنگ کار ندارد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷)، و کاویان (۱۳۸۴) که نشان می‌دهند با افزایش تحصیلات، اخلاق کار کاهش می‌یابد، انطباق ندارد.

سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر دارد و با افزایش سنوات خدمت، فرهنگ کار افزایش می‌یابد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش کاویان (۱۳۸۴) و معیدفر (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند با افزایش سنوات خدمت، اخلاق کار بیشتر می‌شود، منطبق است، اما با نتایج پژوهش اکبری (۱۳۸۱) که معتقد است سنوات خدمت تأثیری بر فرهنگ کار ندارد، انطباق ندارد.

تبیین فرهنگ کار در حالت کلی، بر حسب متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی درونی، رضایت شغلی بیرونی و سنوات خدمت، به ترتیب قویترین پیش‌بینی کننده‌های فرهنگ کار هستند و ۰/۱۷۸ از واریانس آن را تبیین می‌کنند.

#### پیشنهاد‌های تحقیق

بر اساس سند چشم‌انداز توسعه، ایران باید در سال ۱۴۰۴ حایز رتبه یکم در منطقه باشد. این هدف، نیازمند کارکنانی با فرهنگ کار پیشرفته است، اما یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند فرهنگ کار کارکنان ایرانی در سطح متوسطی است. پایین بودن فرهنگ کار در بزرگترین سازمان خصوصی کشور، نشان می‌دهد ضعف فرهنگ کار معضلی فرهنگی است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مربوط به فرهنگ کار، در راستای شناخت بهتر عوامل و موانع فرهنگ کار پیشرفته، تداوم یابند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ کار دارد. بر این اساس، باید کوشش شود رضایت شغلی افراد ارتقا یابد.

دارد و آنها را تأیید می‌کند، اما با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) که معتقد است بین سن و اخلاق کار رابطه‌ای وجود ندارد، و ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند با افزایش سن، وجدان کار کاهش می‌یابد، منطبق نیست. طبق نظر رایینز (۱۳۸۴) در رابطه سن و عملکرد شغلی، این باور همگانی وجود دارد که با افزایش سن، به علت کاهش توانایی جسمی، میزان عملکرد کاهش می‌یابد. بر این اساس، اختلاف نتایج تحقیقات بر حسب میانگین سنی افراد مورد بررسی، قابل تبیین است؛ چنانکه در پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) میانگین سنی حدود ۴ سال بیشتر از میانگین سنی نمونه‌های پژوهش حاضر است.

جنسیت بر فرهنگ کار تأثیر ندارد و زنان و مردان به لحاظ فرهنگ کار مانند هم هستند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند بین جنسیت و اخلاق کار، مریاک و همکاران (۲۰۰۹)، و ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند بین جنسیت و وجدان کار و اکبری و اردشیری (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند بین جنسیت و فرهنگ کار رابطه وجود ندارد، منطبق است و آنها را تأیید می‌کند، اما با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) که نشان می‌دهد اخلاق کار زنان بیشتر از مردان است، انطباق ندارد. بررسی تأثیر جنسیت بر ابعاد فرهنگ کار، نشان می‌دهد همکاری گروهی زنان بیش از مردان است، اما تعهد کاری آنان کمتر از مردان است. وضع تأهل تأثیری بر فرهنگ کار ندارد. بررسی تأثیر وضع تأهل بر ابعاد فرهنگ کار نیز نشان می‌دهد افراد متأهل و مجرد به لحاظ همکاری گروهی و تعهد کاری نیز وضعیت مشابهی دارند.

حاضر تنها قادر به تبیین ۱۸ درصد تغییرات فرهنگ کار هستند و بخش قابل توجهی از تغییرات فرهنگ کار ناشی از سایر متغیرهاست که در این پژوهش مورد نظر قرار نگرفته‌اند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در راستای تبیین دقیق‌تر فرهنگ کار از چارچوب‌های نظری دیگری استفاده شود.

### منابع

- ۱- اکبری، کرامت و اردشیری، مهرداد. (۱۳۸۱) عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارکنان بخش دولتی کهگیلویه و بویر احمد، پژوهشنامه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی، شماره پاییز: ص ۱۸۱-۲۰۹.
- ۲- اقتداری، علی محمد. (۱۳۷۶). سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مولوی.
- ۳- ایمان، محمد تقی و اثنی عشری، فریده. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سازمانی در ایران، مورد مطالعه: سازمان‌های اداری شهر شیراز، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد هفدهم، ش ۲: ص ۱-۳۰.
- ۴- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۱). فرهنگ کار، تدبیر، ش ۱۲۵: ص ۷۰-۷۳.
- ۵- چلبی، مسعود. (۱۳۸۵). تعهد کار، مجموعه مقالات تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران: نشر نی.
- ۶- خانی، علیرضا. (۱۳۸۴). چالش‌های اقتصادی دولت، اطلاعات سیاسی اقتصادی، ش ۲۱۳ و ۲۱۴: ص ۱۳۲-۱۴۹.
- ۷- رابینز، استیفن. پی. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی مفاهیم نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی پارسایان و محمد

رضایت شغلی لزوماً به معنای پرداخت حقوق بیشتر نیست، بلکه گاهی باید به ارتقای رضایت شغلی درونی پرداخت؛ به گونه‌ای که خود کار برای کارمند مطلوب و جذاب باشد؛ مثلاً در پژوهش حاضر ۵۱ درصد کارمندان معتقدند در کارشان آزادی عمل ندارند و بیش از ۵۰ درصد معتقدند نمی‌توانند توانایی‌های خود را در کارشان به کار گیرند. گاهی نیز باید رضایت شغلی بیرونی را ارتقا بخشید؛ به گونه‌ای که انجام کار هر چه بیشتر نیازهای جانبی فرد را برآورده سازد؛ مثلاً در پژوهش حاضر ۴۰ درصد کارکنان گرفتار ترس از عدم امنیت شغلی هستند، یا ۳۵ درصد کارکنان رفت و آمد به محیط کارشان را سخت می‌دانند.

بر اساس یافته‌های تحقیق باید کوشید تا عدالت سازمانی هر چه بیشتر تعمیم یابد و این حس در میان کارکنان تقویت شود که سازمان با آنها منصفانه و عادلانه برخورد می‌کند. وقتی بیش از ۶۲ درصد کارمندان معتقدند برخی همکارانشان نورچشمی‌اند، و فقط ۴ درصد کارمندان معتقدند، مسئولان با آنها رفتار دوستانه‌ای دارند، به این معناست که در عدالت سازمانی باید تجدید نظر شود.

باید کوشید تا نظام مدیریت، مشارکتی‌تر شود و طی آن مدیران و مسئولان ضمن اینکه در تصمیم‌گیری‌ها به نظرهای کارمندان و افراد تحت امر خود اهمیت می‌دهند، در برابر اقدامات و عملکردشان نیز جوابگو باشند. وقتی ۵۰ درصد کارمندان معتقدند مسئولان به توصیه‌های آنان توجهی ندارند، و بیش از ۶۰ درصد معتقدند مسئولان از نقد شدن واگرمه دارند، این بیانگر آن است که مدیریت مشارکتی نیست.

تبیین فرهنگ کار بر حسب متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که متغیرهای به کار رفته در پژوهش

۱۷- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی در شهر اهواز، *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره سوم، سال سیزدهم، ش ۱: صص ۷۹-۹۲.

۱۸- وبر، ماکس. (۱۳۷۴). اقتصاد و جامعه، ترجمه عباس منوچهری، مهرداد ترابی نژاد و مصطفی عماد زاده، تهران: انتشارات مولی.

۱۹- هال، ریچارد. اچ. (۱۳۷۶). سازمان، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

۲۰- هرسی، پال و بلانچارد، کنث. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علاقه‌بند، تهران: امیر کبیر.

۲۱- هیکس، هربرت جی و گولت، سی ری. (۱۳۷۴). تئوری های سازمان و مدیریت، ترجمه گوئل کهن، تهران: اطلاعات.

22-Adams, J.S. (1965), Inequity in Social Exchange, in L.Berkowitz(ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, NewYork,Academic Press, PP 267-300.

23-Bogt,T. Raaijmakers, Q. (2005), Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults, *Journal of Vocational Behavior*,Vol 66,PP 420-437.

24- Clarke,N (2004), *Culture of Organizational*, Washington: Consin.

25- Filley,A,C. House,R,J. (1969), *Managerial Processes and Organizational Behavior*, Glen-View,IL, Scott,Foresman and Co.

26-Krejei, R, V. Morgan, D, W. (1970), *Determining Sample Size for Research*

اعرابی، جلد اول و دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

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

۹- سرافراز، لیلا. (۱۳۸۲). اصلاحات اقتصادی و سرمایه گذاری مستقیم خارجی در ایران، *اطلاعات سیاسی اقتصادی*، ش ۱۹۳ و ۱۹۴: صص ۲۰۰-۲۰۷.

۱۰- کاویان، بهنام. (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، ش ۱۶۵: صص ۴۵-۴۸.

۱۱- محسنی تبریزی، علیرضا و میرزایی، محمد. (۱۳۸۳). سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن، مطالعه موردی: جوانان و زنان روستایی روستاهای استان آذربایجان شرقی، *جامعه شناسی ایران*، دوره پنجم، ش ۴: صص ۳-۳۱.

۱۲- مدنی، امیر باقر. (۱۳۸۵). فرهنگ کار ژاپنی ها، *پیام بانک*، ش ۴۵۹.

۱۳- معیدفر، سعید. (۱۳۷۸). بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی.

۱۴- معیدفر، سعید. (۱۳۸۳). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۱۵- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، همدان: انتشارات نور علم.

۱۶- مورهد، جی و گریفین، آر. (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلام رضا معمار زاده، تهران: انتشارات مروارید.

- 30- Scott, K, D. Taylor, G, S. (1985) An Examination of Conflicting Findings on the Relationship Between Job Satisfaction and Absentism, A Meta- Analysis, *Academy of Management Journal*(September), PP 599-612.
- 31-Smith, A. Noble, C. (2004), The Impact of Organizational Change, *Journal of Training and Development*, Vol 8 (2) : 94- 110.
- 32- Torraco, R.J. (2002), Human Resource Development, California, *University of California*.
- Activities, *Educational and Psychological Measurement*, No 30: PP 607-610.
- 27-Meriac, J,P. Poling, T, L. Woher, D, J. (2009), Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile.
- 28-Leveck, M, L. Jones, C,B. (1996), The Nursing Practice Environment staff Retention and Quality of Care, *Research in Nursing and Health*, Vol 19(4) PP 331-343.
- 29-Petty, G,C. (1990), Development of the Occupational Work Ethic Inventory, The University of Tennessee, Knoxville.