

Work culture is the knowledge and belief that people have in interpreting their experiences and the environment of work and its results. Undoubtedly, in order to analyze, analyze and promote work culture at any level, recognizing the factors affecting work culture promotion is vital. The model of work culture is considering the factors of organizational justice, social capital and participatory management and providing an appropriate model. The data collection method in this study was a combination of library and field studies and the data collection tools were interviews and a researcher-made questionnaire (2 questionnaires). The statistical population of this research consists of managers and employees of major companies producing iron ore in the process of implementing the model. Their number at the time of research was 1262 people and since in this research the modeling approach of structural equations has been used, finally 457 people became the basis of statistical analysis. In this study, SPSS software version 23 and AMOS version 24 software were used to analyze the data. Also, the level of significance (0.05) has been considered. The results show a positive and significant effect of factors related to the design and development of work culture on work culture (0.645) and a positive and significant effect of organizational justice, social capital and management. It is a contribution to the work culture. The results show that the relationship between organizational justice and work culture is more intense than other relationships.

Keywords: work culture, organizational justice, social capital and participatory management.

طراحی مدل فرهنگ کار با توجه به عوامل عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی و ارائه الگوی مناسب

حسین ختیاال^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۱

مسعود پور کیانی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

سعید صیادی^۳سنجر سلاجقه^۴

چکیده

فرهنگ کار آگاهی و باوری است که مردم در تفسیر تجربیات خود و محیط اطراف خود از کار کردن و نتیجه آن دارند بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء فرهنگ کار در هر سطحی شناخت عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار امری حیاتی است. هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل فرهنگ کار با توجه به عوامل عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی و ارائه الگوی مناسب می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده و از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی می باشد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بوده است و ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته (۲ پرسشنامه) بود. جامعه آماری این پژوهش را در فرایند پیاده‌سازی مدل، مدیران و کارکنان شرکت‌های عمده و مطرح تولیدکننده سنگ آهن تشکیل می دهند. تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۱۲۶۲ نفر بوده است و از آنجاکه در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است در نهایت ۴۵۷ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۴ استفاده شده است. همچنین سطح معنی داری (۰/۰۵) در نظر گرفته شده است. نتایج نشان دهنده اثر مثبت و معنادار عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار بر فرهنگ کار (۰/۶۴۵) و اثر مثبت و معنادار عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار است. نتایج نشان می دهد شدت رابطه میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار بیش از سایر روابط مورد بررسی است. واژه‌های کلیدی: فرهنگ کار، عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی.

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران^۱.

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)^۲.

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران^۳.

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران^۴.

۱. مقدمه

تمدن از همان آغاز عمدتاً پیرامون مفهوم کار سامان یافته است. از زمانی که انسان به دنبال شکار و گردآوری غذا بود تا زمان ظهور صنعت در قرون وسطا و کار در خط تولید امروزی، کار بخشی از زندگی روزمره بوده است. به عقیده گیدنز بدون وجود نظام تولید و کار برای رفع نیازهای اولیه، انسان نمی‌تواند زنده بماند. در همه جوامع، فعالیت تولیدی یا کار، بیش از هر نوع فعالیت دیگری بخش عمده زندگی اکثر مردم را اشغال می‌کند. در جوامع امروزی برای ما عادی است که افراد در انواع مشاغل گوناگون و فراوانی کار کنند، اما این امر تنها با توسعه صنعتی پدید آمده است. در فرهنگ‌های سنتی اکثریت مردم به یک فعالیت اصلی اشتغال داشتند. گرچه پیشه‌های گوناگونی مانند نجاری، سنگ‌تراشی و کشتی‌سازی در جوامع بزرگ‌تر معمول گردید، اما تنها جمعیت معدودی به‌طور تمام وقت به این کارها اشتغال داشتند (توسلی، ۱۳۹۳).

با این وصف ظواهر و شواهد موجود حاکی از این است که جامعه ما به‌عنوان 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 ما بسیار ضعیف بوده و لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه، به‌عنوان یک معضل 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 موردنیاز است. لیکن آنچه بایستی بیش از آثار موردتوجه قرار گیرد؛ بستر و شرایطی است که فرهنگ کار ما شکل و یا در آن تغییر ایجاد می‌کند. بنابر استدلال اکثر محققین عوامل مؤثر بر فرهنگ کار، خود معلول شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حاکم، نظام شخصیت، نظام مدیریت و سازمان کاری است. لذا فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته‌شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود.

به‌طورکلی اگرچه اهمیت فرهنگ کار در ادبیات نظری آشکار شده است، اما به‌هرحال از آنجاکه این متغیر سازه‌ی مهم و نسبتاً نوینی هست و عوامل مؤثر بر آن نیز کمتر موردبررسی قرار گرفته است، لذا انجام پژوهش حاضر می‌تواند به توسعه دانش نظری موجود پیرامون برون‌دادهای فرهنگ کار کمک

نماید. همچنین به لحاظ عملی نیز، ارائه مدلی برای طراحی و توسعه فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران می‌تواند در بهبود تصمیمات مدیران جهت حرکت در مسیر فرهنگ کار و شناخت عوامل تسهیل‌کننده این مسیر مفید باشد. تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو ساماندهی فرهنگ کار و اشتغال است. متأسفانه امروز همه مردم به دنبال کار دولتی هستند و حتی در روستاها هم دیگر مردم خودکفا نیستند و مواد موردنیاز خود را از شهرها تأمین می‌کنند که همه آن‌ها نیز وارداتی است. توسعه فرهنگ کار در معادن سنگ‌آهن ایران می‌تواند کمک شایانی به حل این مشکل نماید.

۲. مبانی نظری

۲-۱- فرهنگ کار

فرهنگ کار به مجموعه باورها، ارزش‌ها و اصولی که بر ذهنیت و عمل افراد بر روی وظایف و عملکردشان در زمینه کاری تأثیرگذار است، تعریف شده است (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع اگر فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک جامعه در نظر بگیریم، فرهنگ کار نیز در تلفیق برداشت مصطلح از مفهوم کار عبارت خواهد بود از 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 اعضاء آن صورت می‌پذیرد. با این توصیف فرهنگ کار نظامی از ارزش‌ها، باورها، دانش و مهارت‌های لازم است که مبنای اندیشه و عمل انسان‌ها را در حین کار کردن تشکیل می‌دهند (انتظاری و کرمانی، ۱۳۹۴).

۲-۲- عوامل موثر بر فرهنگ کار

مدیریت مشارکتی: مدیریت مشارکتی را باید یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریتی دانست که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می‌کند راهکارهایی را برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان بیابد. این رویکرد که هم مبتنی بر مبانی نظری محکمی است و هم از روش‌های اجرایی قابل استفاده‌ای بهره می‌برد، در سال‌های اخیر در بسیاری از سازمان‌های تولیدی، خدماتی و اداری به کار گرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است (ایمانی، ۱۳۹۰).

عدالت سازمانی: سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی تأثیرات مخربی بر روحیه کار جمعی

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، به‌احتمال 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 مواجه هستند. سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است و خود سازمان به‌عنوان یک کل این منابع را تشکیل می‌دهند. در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ به کارگرفته شده است و به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (۲۰۱۰، DeConinck). عدالت سازمانی

شامل سه جزء متفاوت از عدالت: یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای است (Elamin & Alomaim, 2011).

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که در چند دهه اخیر در اکثر رشته‌های علوم انسانی به کار می‌رود و به روابط و تعاملات بین اعضای جامعه مربوط می‌شود. سرمایه اجتماعی واقعاً ایده نوینی نیست، شرایطی که موجب شده است این مفهوم به‌گونه‌ای مطرح شود تا مردم به آن فکر کنند و اهمیت و فایده آن را تشخیص دهند، نو است. سرمایه اجتماعی، مجموعه‌های موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. در واقع، سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد، به‌طوری‌که بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد. نظریه سرمایه اجتماعی بر این اصل استوار است که شبکه‌های اجتماعی دارای ارزش هستند و تماس‌های اجتماعی بر بهره‌وری فردی و گروهی اثر می‌گذارند (بنایی و همکاران، ۱۳۹۸).

۳. پیشینه پژوهش

در راستای این پژوهش نتایج تحقیق نه‌اوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷) نشان داد 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 پایین می‌باشد. پژوهش یادگار زاده (۱۳۹۷) به این نتیجه رسید فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی دارای سه بعد اصلی شامل اخلاق و ارزش‌ها، بافت (زمینه) کار و روش‌های عمل به وظایف شغلی است. بعد اخلاق و ارزش‌ها شامل مؤلفه‌هایی مانند وجدان کاری، ارزش‌ها (اجتماعی، حرفه‌ای، سازمانی، فردی، مربوط به رشته)، 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، آشفته‌گی ایفای نقش، چالش‌ها و محدودیت‌ها و تعارض با سیستم است. همچنین علیپور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ کار به‌طور کلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. در بخش بررسی فرضیات فرعی پژوهش مشخص شد که ابعاد رعایت نظم در انجام کارها و تعهد کاری در جامعه آماری موردنظر، تأثیر معناداری بر بهره‌وری ندارند که دلایل این امر ذکر شد. نتایج پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد، کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می‌توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد و دوام یک سیستم اجتماعی و یک تمدن بر اساس قدرت آن در حفظ و هدایت تمایل به کار در جهت هدف‌های مطلوب قرار دارد. هدف از این پژوهش بررسی فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن است. پژوهش 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 به وجود دارد. کلارا ماریا^۲ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی باهدف بررسی اثر فرهنگ بر زمان‌بندی بازار در گزینه‌های ساختاری سرمایه انجام داده‌اند. بر اساس نتایج نسبت بدهی به دارایی خالص بازار ما، شواهدی را یافتیم که شرکت‌ها با کاهش نسبت بدهی به دارایی خالصشان به زمان‌بندی بازار مشغول می‌شوند هنگامی که نرخ‌های سهامشان افزایش می‌یابد. علاوه بر این، بیان شد که شرکت‌ها در کشورهایی با اجتناب عدم اطمینان بالا و فاصله قدرت دارای نسبت بدهی به دارایی خالص بازار کمتری می‌باشند و اینکه این ابعاد فرهنگی ارائه شده

^۱ Norlina

^۲ Clara Maria

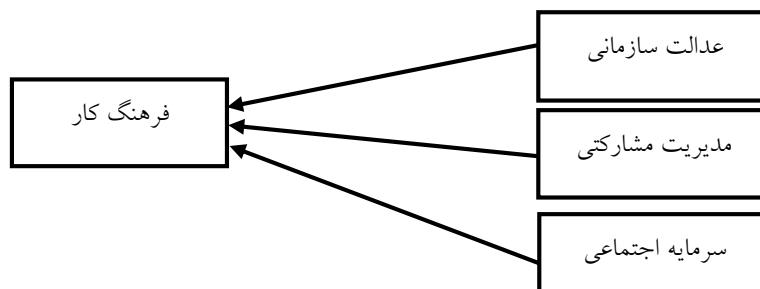
تا اثر زمان‌بندی بازار را کاهش دهد. رابینز و جاج^۱ (۲۰۱۳) معتقدند فرهنگ کار به بسیاری از رفتارهای ما جهت می‌دهد و در بسیاری مواقع افراد زمان زیادی را برای سازگاری و فهم فرهنگ حاکم بر یک کار صرف می‌کنند. ناسبام^۲ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «ناحیه‌ای از عدالت در دانشگاه هاروارد»، معتقد است ارزش‌های اجتماعی که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد هستند، بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارند. همچنین، تعلیمات 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. فرضیه‌های تحقیق

۱. عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران از وضعیت مطلوب برخوردار است.
۲. فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران از وضعیت مطلوب برخوردار است.
۳. بین عوامل مرتبط با فرهنگ کار و فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران رابطه وجود دارد.
۴. بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران رابطه وجود دارد.
۵. بین مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران رابطه وجود دارد.
۶. بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ‌آهن ایران رابطه وجود دارد.

مدل مفهومی

عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

۷. روش‌شناسی

۱ Robbins and Judge

۲ Nussbaum

این پژوهش از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش را در فرایند پیاده‌سازی مدل، مدیران و کارکنان شرکت‌های عمده و مطرح تولیدکننده سنگ آهن تشکیل می‌دهند. تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۱۲۶۲ نفر بوده است و از آنجاکه در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تائیدی استفاده شده است، حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد (Westlan, ۲۰۱۰). این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۲۲۰ تا ۴۴۰ قابل تغییر است. در نهایت ۴۵۷ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه، از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شده است. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته (۲ پرسشنامه) بوده است (ابعاد اصلی متغیرهای تحقیق به منظور طراحی پرسشنامه محقق ساخته از منابع ذکر شده در جدول ۲ استخراج گردید)، مصاحبه خبرگی با هدف ارائه ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده ناشی از بررسی‌های کتابخانه‌ای، نظرخواهی از خبرگان مربوطه و همچنین شناسایی سایر ابعاد و مؤلفه‌هایی که در مطالعات کتابخانه‌ای مورد لحاظ قرار نگرفته‌اند، انجام پذیرفته است.

جدول شماره ۱: مشخصات پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد سؤالات پرسشنامه	منبع مدل
عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار	عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت مشارکتی	۱۹	(احمدی، ۱۳۹۱)، (ظهیری نیا و همکاران، ۱۳۹۵)، (نیازی و همکاران، ۱۳۹۶)، (سیمو و همکاران، ۲۰۱۶)، (نهادندی و مقدم اصیل، ۱۳۹۷).

بارون (۲۰۰۰)، جورج شاین (۱۹۸۶)، سبحانی نژاد و همایی (۱۳۸۴)، کلارک (۲۰۰۴)، ابراهیمی (۱۳۸۸)، سلیمی (۱۳۷۲)، جعفری و حبیبی (۱۳۸۱).	۴۴	همکاری، تعهد در کار، رعایت نظم و انضباط در کار مسئولیت‌پذیری، مشارکت و مشورت در انجام، علاقه و دلبستگی در کار، خلاقیت، وفاداری، تمایل به یادگیری، سخت‌کوشی، همدلی، احترام متقابل، رعایت اصول ایمنی و بهداشت	فرهنگ کار
---	----	--	-----------

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 مقادیر قابل‌قبولی است. همچنین برای بررسی روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (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 شماره ۲: روایی و پایایی داده‌ها و ابزار پژوهش

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

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا نرمال بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است و پس از بررسی چولگی و کشیدگی و تأیید نرمال بودن متغیرها، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. از ویژگی‌های رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری، پیوند دادن میان دانش نظری و تجربی به منظور درک بهتر از دنیای واقعی است. چنین تحلیلی امکان مدل‌سازی بر اساس متغیرهای مکنون^۱ و مشهود^۲ را به طور هم‌زمان فراهم می‌سازد. این ویژگی بسیار مناسب برای تحلیل مدل‌های نظری است که در اکثر مواقع مفاهیم اشاره شده در آن‌ها پدیده‌های غیرقابل مشاهده را خلاصه‌سازی نموده است. در این پژوهش به منظور برازش الگوهای اندازه‌گیری، آزمون الگو پیشنهادی و فرضیه‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

۸. یافته‌های پژوهش

۸-۱- تجزیه و تحلیل وضعیت متغیرها در جامعه مورد مطالعه

به منظور بررسی وضعیت متغیرهای عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار و فرهنگ کار از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۳: تجزیه و تحلیل وضعیت متغیرها در جامعه مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	آماره t	p-مقدار
عدالت سازمانی	۲/۹۶	۰/۷۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱/۲۰	۰/۸۸۵
سرمایه اجتماعی	۳/۵۶	۰/۶۴	۱/۴۳	۵/۰۰	۱۸/۶۲	۰/۰۰۱
مدیریت مشارکتی	۳/۱۰	۰/۷۲	۰/۱۷	۴/۸۳	۲/۹۷	۰/۰۰۲

۱. Latent Variable

۲. Manifest Variable

۰/۰۰۱	۷/۹۵	۴/۷۱	۱/۴۷	۰/۵۲	۳/۲۴	عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار
۰/۰۰۱	۲۶/۳۱	۵/۰۰	۱/۳۳	۰/۷۱	۳/۸۸	همکاری
۰/۰۰۱	۱۵/۱۴	۵/۰۰	۱/۳۳	۰/۷۲	۳/۵۱	تعهد در کار
۰/۰۰۱	۴۰/۱۴	۵/۰۰	۱/۵۰	۰/۶۰	۴/۱۳	رعایت نظم و انضباط در کار
۰/۰۰۱	۴۳/۶۶	۵/۰۰	۱/۲۵	۰/۶۱	۴/۲۵	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۵	۲/۵۹	۵/۰۰	۱/۲۵	۰/۷۸	۳/۰۹	مشارکت و مشورت در انجام
۰/۰۰۱	۲۴/۳۱	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۷۳	۳/۸۳	علاقه و دل‌بستگی در کار
۰/۰۰۱	۱۱/۸۴	۵/۰۰	۱/۵۰	۰/۶۴	۳/۳۶	خلاقیت
۰/۰۰۱	۱۴/۸۳	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۰	۳/۵۵	وفاداری
۰/۰۰۱	۵/۱۹	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۲	۳/۲۰	تمایل به یادگیری
۰/۰۰۱	۳۸/۸۷	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۶۶	۴/۲۱	سخت‌کوشی
۰/۹۳۸	-۱/۵۴	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۷	۲/۹۳	همدلی
۰/۰۰۱	۱۲/۶۸	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۷۹	۳/۴۷	احترام متقابل
۱/۰۰۰	-۷/۳۵	۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۸۰	۲/۷۳	رعایت اصول ایمنی و بهداشت

۰/۰۰۱	۲۳/۳۱	۴/۶۶	۱/۵۵	۰/۵۰	۳/۵۴	فرهنگ کار
-------	-------	------	------	------	------	-----------

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به‌دست‌آمده برای متغیر عدالت سازمانی می‌توان گفت که در جامعه مورد مطالعه در سطح پایین‌تر از متوسط این پژوهش قرار گرفته است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به میانگین به‌دست‌آمده برای متغیر فرهنگ کار، می‌توان گفت که وضعیت فرهنگ کار در جامعه مورد مطالعه در سطح بالاتر از متوسط این پژوهش قرار گرفته است.

۸-۲- برازش الگوهای اندازه‌گیری

در این بخش به منظور برازش الگوهای اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخص‌های گردآوری‌شده، جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشهود) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان (متغیرهای مکنون) قابل قبول هستند، لازم است ابتدا متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان می‌باشد به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. شاخص‌های کلی برازش و بارهای عاملی الگوهای اندازه‌گیری در ادامه آمده است:

جدول شماره ۴: تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری

نام شاخص	نسبت کای دو به درجه آزادی ^۱	شاخص برازندگی ^۲	شاخص تعدیل برازندگی ^۳	شاخص نرم شده برازندگی ^۴	شاخص نرم نشده برازندگی ^۵	شاخص برازندگی فزاینده ^۶	شاخص برازندگی تطبیقی ^۷	ریشه دوم برآورد واریانس

۱. Normed Chi-Square (χ^2/df)
۲. Goodness of Fit Index (GFI)
۳. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
۴. Normed Fit Index (NFI)
۵. Non-Normed Fit Index (NNFI)
۶. Incremental Fit Index (IFI)
۷. Comparative Fit Index (CFI)

خطای تقریب ^۱								
≤ 0.08	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≤ 3
0.071	0.920	0.903	0.920	0.889	0.874	0.907	3/269	عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار
0.075	0.801	0.899	0.901	0.900	0.858	0.859	3/419	فرهنگ کار

جدول شماره ۵: بار عاملی استاندارد شده و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سازه‌ها

t-value	بار عاملی استاندارد شده	سؤال پرسشنامه	بُعد	t-value	بار عاملی استاندارد شده	سؤال پرسشنامه	بُعد
-	0.662	سؤال ۱۴	مسئولیت‌پذیری	13/629	0.746	سؤال ۱	عدالت سازمانی
11/506	0.743	سؤال ۱۵	مشارکت و مشورت در انجام	14/561	0.758	سؤال ۲	
12/042	0.820	سؤال ۱۶		15/531	0.786	سؤال ۳	
15/539	0.763	سؤال ۱۷		12/124	0.607	سؤال ۴	
-	0.589	سؤال ۱۸		14/398	0.736	سؤال ۵	

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)/

۱۱/۷۲۹	۰/۶۳۳	سؤال ۱۹	علاقه و دل بستگی در کار	-	۰/۷۱۰	سؤال ۶	سرمایه اجتماعی
۱۳/۶۵۷	۰/۷۲۱	سؤال ۲۰		۱۰/۸۰۷	۰/۶۸۵	سؤال ۷	
۱۳/۶۰	۰/۷۳۴	سؤال ۲۱		۹/۶۴۵	۰/۵۸۳	سؤال ۸	
-	۰/۶۸۶	سؤال ۲۲		۹/۶۱۸	۰/۵۷۴	سؤال ۹	
۶/۱۴۹	۰/۵۹۰	سؤال ۲۳	خلاقیت	۱۱/۲۰۹	۰/۷۲۴	سؤال ۱۰	مدیریت مشارکتی
۶/۳۰۹	۰/۶۵۷	سؤال ۲۴		۹/۱۹۳	۰/۵۴۰	سؤال ۱۱	
۷/۰۷۳	۰/۵۳۵	سؤال ۲۵		۱۰/۷۱۱	۰/۶۷۲	سؤال ۱۲	
-	۰/۳۷۷	سؤال ۲۶		-	۰/۵۷۷	سؤال ۱۳	
۹/۵۴۸	۰/۷۴۱	سؤال ۲۷	وفاداری	۹/۳۵۸	۰/۷۹۲	سؤال ۱۴	مدیریت مشارکتی
۹/۵۸۸	۰/۷۴۹	سؤال ۲۸		۹/۲۷۶	۰/۷۴۰	سؤال ۱۵	
۸/۹۹۱	۰/۴۶۲	سؤال ۲۹		۹/۳۸۶	۰/۷۶۳	سؤال ۱۶	
-	۰/۴۷۸	سؤال ۳۰		۹/۱۴۰	۰/۸۴۲	سؤال ۱۷	
۱۳/۴۷۶	۰/۷۳۸	سؤال ۳۱		۱۰/۰۰۵	۰/۶۵۸	سؤال ۱۸	
۱۵/۰۵۰	۰/۸۵۷	سؤال ۳۲	تمایل به یادگیری	-	۰/۴۷	سؤال ۱۹	

۱۴/۴۸۰	۰/۸۱۰	سؤال ۳۳		۱۲/۷۴۱	۰/۷۴۶	سؤال ۱	همکاری
-	۰/۶۵۶	سؤال ۳۴		۱۲/۹۲۱	۰/۷۶۶	سؤال ۲	
۱۲/۰۲۴	۰/۷۳۳	سؤال ۳۵		-	۰/۶۷۶	سؤال ۳	
-	۰/۸۰۸	سؤال ۳۶	سخت کوشی	۶/۰۴۷	۰/۸۱۱	سؤال ۴	تعهد در کار
۱۳/۷۱۶	۰/۷۵۴	سؤال ۳۷		۴/۹۱۳	۰/۳۵۵	سؤال ۵	
-	۰/۸۵۳	سؤال ۳۸	همدلی	-	۰/۳۴۵	سؤال ۶	رعایت نظم و انضباط در کار
۸/۱۹۹	۰/۷۱۸	سؤال ۳۹		۸/۹۴۶	۰/۵۹۵	سؤال ۷	
-	۰/۴۹۴	سؤال ۴۰	احترام متقابل	۱۰/۰۴۷	۰/۷۷۲	سؤال ۸	
۱۱/۴۲۴	۰/۶۷۷	سؤال ۴۱		۱۱/۶۷۱	۰/۶۸۷	سؤال ۹	
۱۰/۵۵۲	۰/۶۰۸	سؤال ۴۲	رعایت اصول ایمنی و بهداشت	-	۰/۵۷۶	سؤال ۱۰	مسئولیت پذیری
۱۱/۹۸۴	۰/۷۳۳	سؤال ۴۳		۱۲/۳۸۹	۰/۷۲۳	سؤال ۱۱	
-	۰/۶۷۵	سؤال ۴۴		۱۳/۰۱۰	۰/۸۳۲	سؤال ۱۲	
				۱۰/۳۴۷	۰/۴۹۸	سؤال ۱۳	

Factor Loading>0.4; t-value>1.96

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش، مدل‌های اندازه‌گیری عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار و فرهنگ کار را تأیید می‌کنند و همان‌گونه که در جدول ۴ نیز مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های مربوط به دو متغیر عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار و فرهنگ کار از مقدار آماره t (بیشتر از ۱/۹۸) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۴) قابل‌قبولی برخوردار هستند.

۳-۸-آزمون الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش

در این بخش به‌منظور آزمون الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش، از رویکرد مدل‌یابی معادلات مبتنی بر تحلیل مسیر استفاده شده است که نتایج آن در شکل ۲ و ۳ نمایش داده شده است: بررسی شاخص‌های نکویی برازش در جدول ۵ بیان‌گر این است که الگوی پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است.

جدول شماره ۶: شاخص‌های برازش الگوی پژوهش

نام شاخص	نسبت کای دو به درجه آزادی	شاخص برازندگی	شاخص تعدیل برازندگی	شاخص نرم شده برازندگی	شاخص نرم نشده برازندگی	شاخص برازندگی فزاینده	شاخص برازندگی تطبیقی	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب
حد قابل قبول	≤ 3	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≤ 0.08
مدل اول	۳/۳۶۴	۰/۹۰۳	۰/۸۴۷	۰/۹۱۰	۰/۹۲۹	۰/۹۰۰	۰/۹۲۸	۰/۰۷۶
مدل دوم	۳/۳۶۸	۰/۸۹۴	۰/۸۵۵	۰/۹۰۵	۰/۹۰۸	۰/۹۰۱	۰/۹۰۸	۰/۰۷۸

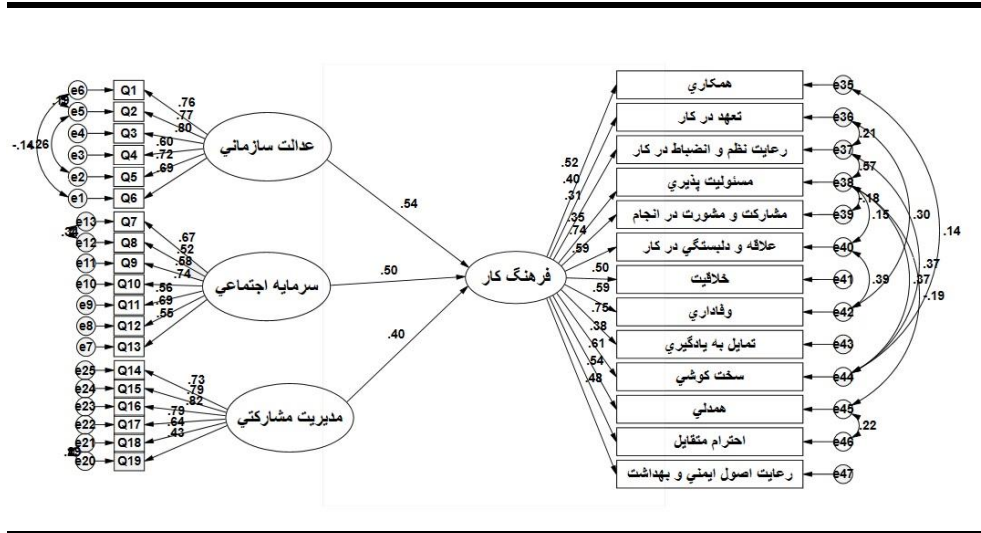
1. Path Analysis

نتایج ارائه شده در جدول ۶ نشان دهنده اثر مثبت و معنادار عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار بر فرهنگ کار (۰/۶۴۵) و اثر مثبت و معنادار عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار است. نتایج نشان می دهد شدت رابطه میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار بیش از سایر روابط مورد بررسی است.

جدول شماره ۷: آزمون فرضیه های پژوهش

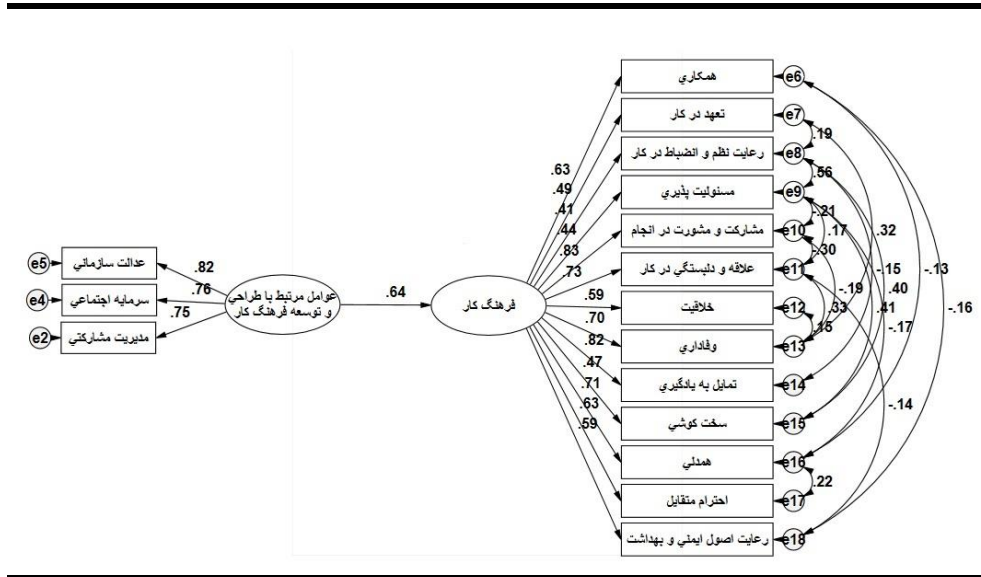
نوع رابطه	P-value	آماره t	برآورد	فرضیه ها
افزایشی	۰/۰۰۱	۱۲/۸۷۸	۰/۶۴۵	H ₁ عوامل مرتبط با طراحی و توسعه فرهنگ کار ← فرهنگ کار
افزایشی	۰/۰۰۱	۸/۲۶۱	۰/۵۳۹	H ₂ عدالت سازمانی ← فرهنگ کار
افزایشی	۰/۰۰۱	۷/۱۶	۰/۴۹۹	H ₃ سرمایه اجتماعی ← فرهنگ کار
افزایشی	۰/۰۰۱	۶/۰۴۳	۰/۳۹۶	H ₄ مدیریت مشارکتی ← فرهنگ کار

t-value > 1.96; P-value < 0.05



شکل شماره ۲: الگوی آموس در حالت تخمین استاندارد

نتایج تحلیل مسیر مربوط به رابطه عوامل مرتبط با فرهنگ کار و فرهنگ کار در شرکت‌های سنگ آهن ایران در شکل ۳ بیان شده است



شکل شماره ۳: الگوی آموس در حالت تخمین استاندارد

۹. بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار عدالت سازمانی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکرشده می‌توان گفت این روابط از نوع افزایشی (مستقیم) هستند. بر اساس ضرایب مسیر، شدیدترین رابطه میان عدالت سازمانی و فرهنگ کار برقرار بوده است. در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد و باعث کاهش فرهنگ کار در سازمان می‌شود. مفهوم عدالت از آن جهت حائز اهمیت است که عدالت سازمانی قادر است بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی را تبیین نماید. اعتقاد پژوهشگران این حیطة آن 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 نمود و یا سطوح پایینی از رفتارهای داوطلبانه را از خود بروز خواهند داد و حتی ممکن است به رفتارهای ناهنجار مانند انتقام‌جویی مبادرت نمایند؛ بنابراین درک این‌که چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان قضاوت دارند و چگونه آن‌ها به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند، بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آن می‌شود؛ بنابراین رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. 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 به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریتی با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. عدالت توزیعی در سطح سازمان، منعکس‌کننده‌ی

انصاف ادراک شده از تصمیم‌های مربوط به نحوه‌ی تخصیص منابع و پاداش‌ها است. به دلیل عدم وجود استانداردهای مشخص، تصمیم‌گیری در باب رعایت عدالت توزیعی دشوارتر از چیزی است که ممکن است در وهله‌ی نخست به نظر آید و به همین دلیل برای قضاوت در این مورد، افراد باید یک الگو یا چارچوب مرجع را در نظر گیرند. به‌واقع، میزان رعایت عدالت توزیعی با در نظر گرفتن چارچوب‌های مرجع، مورد قضاوت قرار می‌گیرد. اگر دو فرد که خروجی‌های یکسانی دریافت نموده‌اند از چارچوبی مرجع استفاده نکنند، ممکن است سطوح متفاوتی از عدالت را درک کنند. البته باید این نکته را نیز مدنظر قرارداد که افراد هنگامی که در شرایطی قرار می‌گیرند که عدم تساوی به نفع آن‌هاست، کمتر احساس نارضایتی می‌کنند. باید توجه داشت که مدیران همواره قادر خواهند بود با اطلاع رسانی درست و دقیق از وضعیت تلاش‌ها و نتایج کار کارکنان، این امکان را برای آنان فراهم آورند که بتوانند نسبت داده‌ها به میزان دریافتی و در حقیقت نتایج حاصل از تلاش‌های خود را با نسبت مشابه در افرادی که از نظر تحصیلات، تجربه و مسئولیت کاری، آن‌ها را هم‌سطح خود می‌دانند مقایسه کنند و تشابه یا عدم تشابه میان این دو نسبت را درک کنند و در صورت لزوم اقدام مقتضی را به عمل آورند؛ که این چنین شرایطی باعث توسعه فرهنگ کار کارکنان می‌شود. پس وقتی که کارکنان حس می‌کنند که در محیط کارشان عدالت وجود دارد، میزان انجام کار آن‌ها یا حقوقشان مطابقت دارد، مسئولیت‌ها بین کارکنان عادلانه تقسیم شده است، مدیران با کارکنان با مساوات رفتار می‌کند و آن‌ها بیشتر سعی می‌کنند تابع قوانین و مقررات سازمان باشد و از رفتارهای غیرسازمانی پرهیز کنند. از طرفی طبق نتایج تحقیق اگر برداشت کارکنان به این صورت باشد که رویه‌های مورد استفاده برای جبران زحماتشان ناعادلانه است، یا به بیانی دیگر، اگر افراد بر این باور باشند که سیستم ارزیابی عملکرد سازمان، نادقیق بوده یا اصلاً وجود ندارد، در این صورت کارکنان با وجود برخورداری از توانایی بالا برای انجام کارها، به دلیل عدم اطمینان از ارزیابی

درست عملکرد (عدالت رویه‌ای‌اند)، انگیزه‌ی لازم را برای تبعیت از قوانین و مقررات سازمان را نخواهند داشت. 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 تواتماً از ضمیر ناخودآگاه صادر می‌گردد. در همین راستا نتایج پژوهش ارجمند و محمدی (۱۳۹۴) 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، اما بین متغیرهای ویژگی‌های جمعیتی، پاداش، نظام مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها، شرایط محیطی و فیزیکی کار و فرهنگ کار رابطه معناداری وجود ندارد و پژوهش لاری و مرادی (۱۳۹۵) به امکان‌سنجی استقرار نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد در سازمان جهت افزایش میزان عدالت سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار پرداخته است. فرهنگ کار عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده. فرهنگ کاری بالا با بهره‌وری و عملکرد شغلی بهتر رابطه دارد و کسانی که از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند عملکرد شغلی آنان نیز بهتر است. پرداخت حقوق و پاداش از مسائل مهم سازمان و از وظایف اصلی مدیریت سرمایه انسانی است. در اغلب سازمان‌ها نگرانی‌هایی از طرف مدیران و کارکنان در مورد چگونگی پرداخت و حقوق و پاداش وجود دارد، بر این مبنا که آیا سیستم حقوق و پاداش، اثربخش و متضمن حداکثر بازده برای سازمان می‌باشد 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، بایستی پرداخت حقوق و پاداش بر اساس نظامی اصولی و منطقی پی‌ریزی شود و نتایج دیگر پژوهش ارجمند و محمدی (۱۳۹۵) بیانگر این است که میانگین نمره فرهنگ کار در سطح متوسط به پایین است و بین متغیر عدالت سازمانی و فرهنگ کار رابطه معناداری مستقیم و مثبت وجود دارد.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار مدیریت مشارکتی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این روابط از نوع افزایشی (مستقیم) هستند. 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 نزدیک بین مدیریت ارشد و کارکنان است. مشارکت کارکنان در کارهایی که به خود آن‌ها مربوط می‌شود، مشارکتی 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. در نظام مدیریت مشارکتی مدیران و کارکنان به تبادل نظر با یکدیگر می‌پردازند و همین امر موجب ایجاد محیطی دوستانه و توأم با اعتماد و اطمینان متقابل در سازمان می‌شود. کارکنان با مشارکت در کارها، خود را در سود و زیان سازمان سهیم می‌دانند و همه تلاش خود را با کمک مدیران در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان به کار می‌گیرند. سرمایه اصلی هر سازمان نیروی انسانی آن بوده و خروجی‌های سازمان، بیانگر هویت و مظهر عملکرد یکایک اعضای آن است. رویکرد مدیریت مشارکتی مزایای بالقوه‌ای را دربردارد که شاید مهم‌ترین آن‌ها رضایتمندی و انگیزش بیشتر نیروی انسانی، ارتقاء کیفیت تصمیم‌ها و کاهش مقاومت در مقابل تغییرات می‌باشد. در واقع پیاده‌سازی مدیریت مشارکتی در سازمان ارتقا فرهنگ کار را به همراه دارد. بدون شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء فرهنگ کار در هر سطحی شناخت عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار امری حیاتی است. روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط

اجتماعی سازمان به شکلی که آن‌ها در یک مجموعه کاملی متوازن و هماهنگ کردن حائز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که ما چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی - تولیدی را مشخص می‌کنیم و به کار می‌بریم. اصولاً ارتقاء فرهنگ کار تحت تأثیر عوامل متعددی است که در یک طرف آن فرهنگ، ساختار اجتماعی، سیاسی، فنی، مدیریتی جامعه و در طرف دیگر آن ساختار طبیعی و اقلیمی وجود دارد. در همین راستا نتایج پژوهش عطا الهی (۱۳۹۰) حاکی از آن است که در میان مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد و جبهه و اعتبار بیشترین تأثیر و بعد فرصت مطالعاتی کمترین تأثیر را بر فرهنگ کار اساتید داشته است. همچنین جنبه غیرمادی حقوق، امکانات و مزایا تأثیر بیشتری نسبت به جنبه مادی آن بر فضای کاری اساتید دارد. در بعد میزان مدیریت، مدیریت مشارکتی و مشارکت با همکاران بیشترین تأثیر را بر فرهنگ کاری هیات علمی دانشگاه داشته است. همچنین مظفری و ضیاءالدینی (۱۳۹۵) در نتایج حاصل از تحقیق خود نشان داد که بین مدیریت مشارکتی (پاسخگویی و تصمیم‌گیری) و فرهنگ کار در مجتمع مس سرچشمه رابطه وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین باورهای عادلانه دنیای کار و مؤلفه‌های 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 آن هستند که فرهنگ کار در سطح متوسط رو به بالا و مدیریت مشارکتی در سطح متوسط رو به پایین است. نتایج تحلیلی تحقیق با استفاده از مدل معادله ساختاری، نشان داد مدیریت مشارکتی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر روی فرهنگ کار است و قادر است ۸ درصد تغییرات متغیر وابسته فرهنگ کار را تبیین کند.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده اثر معنادار سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار است. با توجه به مثبت بودن ضرایب مسیر ذکر شده می‌توان گفت این روابط از نوع افزایشی (مستقیم) هستند. 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؛ زیرا سرمایه‌های مشهود، مالی فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی و اثربخشی هستند اگرچه بعد اجتماعی سازمان‌ها سال‌هاست از سوی اندیشمندان علوم اجتماعی و جامعه‌شناسان مورد توجه قرار گرفته است اما اهمیت روابط اجتماعی و موضوع سرمایه اجتماعی در سازمان بحث جدیدی است که در دهه اخیر بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته و موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها با ایجاد و بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان قرین شده است. 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 توأم 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؛ بنابراین هماهنگ‌سازی نوع و میزان اشکال سرمایه از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی، می‌تواند بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. 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 شرایط فرهنگ کار را هم تحت تأثیر قرار خواهد داد. در همین راستا پژوهش کرمانی نصرآبادی (۱۳۹۱) نشان داد آزمون‌های آماری فرهنگ کار در دو بخش دولتی و خصوصی تفاوت معناداری باهم ندارد. ارتباط هر یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی، پایگاه شغلی - سازمانی، امنیت شغلی، احساس عدالت سازمانی، خلاقیت و ابتکار، تخصص حرفه‌ای، انطباق با تقسیم‌کار سازمانی، احساس کنترل سازمانی و پذیرش اهداف سازمانی با فرهنگ کار تأیید گردیده است همچنین پژوهش نصیری و سمیعی (۱۳۹۵) نشان داد فرهنگ هر سازمان با فرایندهای مدیریتی رابطه تنگاتنگی دارد. فرایند

مدیریت در سازمان، حرکت و روند سازمان را معین می‌کند، شوق به اقدام را برمی‌انگیزد و فرهنگ سبب برانگیختن شوق افراد به کوشش همه‌جانبه برای خلق جایگاه آینده می‌شود. در جهانی که رقابت‌ها هر لحظه در حال افزایش است، سازمان‌ها دریافته‌اند که فرهنگ سازمان بیش از هر عامل دیگر می‌تواند در کامیابی یا ناکامی آن‌ها دخیل باشد. تحول فرهنگی در سازمان‌هایی که با اسلوب مدیریت سنتی بار آمده‌اند، مستلزم تغییر الگوی فکری و جهان‌بینی مدیریت است. باید بدانیم که هر ضعف و نقیصی در هر جای سازمان پیدا شود به پای مدیریت نوشته می‌شود.

۱-۹-پیشنهادها

در پایان پیشنهاد می‌شود مدیر با احترام با کارکنان رفتار کند، مدیر نسبت به نیازهای شخصی کارکنان حساسیت نشان دهد، با کارکنان صادقانه رفتار کند، در تصمیم‌گیری‌ها مدیر به حق و حقوق کارکنان اهتمام داشته باشد، دلایل تصمیمات را با کارکنان در میان بگذارد، در خصوص تصمیم‌های اتخاذشده مستندات و دلایل کافی را ارائه دهد و تصمیمات مربوط به محیط کار را شفاف بیان کند. تسریع در روند رشد و توسعه افراد، تشکیلات و اهداف سازمانی و حرکت به سمت مدیریت مشارکتی مد نظر قرار گیرد و از آنجاکه سرمایه اجتماعی دارای ساختاری ارتباطی است که به‌طور ذاتی منوط به تعامل بین کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان است پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان برای پرورش سرمایه اجتماعی باید فرصت‌هایی ایجاد کند و انگیزه و توانایی اعضای سازمانی برای ساخت ارتباطات را افزایش دهد.

مراجع

- احمدی سیروس، (۱۳۹۳). رابطه مدیریت مشارکتی و فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های آزاد فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویر احمد همایش بین‌المللی مدیریت.
- ارجمند، باقر. 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. کرمانی، محسن. (۱۳۹۴). تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان)، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۹، شماره ۲۹، تابستان ۱۳۹۴، صص ۲۹-۵۶.
- بنائی، امیرحسین زارعی متین، حسن مزینانی شریعتی، سارا (۱۳۹۸). نگاهی نظام‌مند به مفهوم سرمایه اجتماعی: چیستی، چرایی، چگونگی، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۸۴-۵۹.
- توسلی، غلام‌عباس. (۱۳۹۳). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: سمت.
- جمالی زاده، حسین. (۱۳۸۸). جایگاه کار در زندگی انسان. فصلنامه فدک. دوره ۱، شماره ۱.
- جواد ایمانی، جواد (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی و جو سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندرعباس، نشریه آموزش و ارزشیابی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۳۹۰، صص ۴۵-۷۴.

- رضایی، علی‌اکبر. رضازاده، پوریا. 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
- رعنائی کردشولی، حبیب‌الله. علی محمدلو، مسلم. جاجرمی زاده، محسن. عباسی، عباس. الهیاری بوزنجانی، احمد. (۱۳۹۵). چارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگی‌های فرهنگ کار، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، شماره ۸۱، پاییز ۱۳۹۵، صص ۲۵-۵۶
- زین‌آبادی، حسن رضا. خوشنویسان، فاطمه. چهارباشلو، حسین. (۱۳۹۲). تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی: یافته‌های یک مطالعه آمیخته، مهارت ورزی، ۱۰۲.
- ظهیری نیا مصطفی، نیک‌خواه هدایت اله، 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.
- عطااللهی، 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.
- عطافر، علی. خباززاده ابرقویی، محمداسمعیل. 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. 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 مجلسی
- گل‌آور، مرتضی. (۱۳۹۰). فرهنگ کار و کارآفرینی در ایران و سایر کشورها. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۴۰، بهمن ۱۳۹۰.
- لاری، مجید. مرادی، حبیب. (۱۳۹۵). امکان‌سنجی استقرار نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد به منظور ارتقای فرهنگ کار، کنفرانس ملی فرهنگ‌سازمانی.
- مظفری، محمدهادی. 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، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلیا.
- 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.
- نصرافهانی، علی شعبانی نفت چالی، جواد 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، دوره ۲۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲، صص ۱۶۵-۱۸۴.

- نصیری، فرهاد. سمیعی، فقیر. (۱۳۹۵). فرهنگ کار در سازمان، دوماهنامه مهندسی مدیریت، پیاپی ۶۸ (بهمن و اسفند ۱۳۹۵)، ص ۵۱.
- نهایندی، مریم. مقدم اصیل، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی، فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۲۵، شماره ۸۱، تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۷۱-۲۰۹.
- یادگار زاده، غلامرضا. (۱۳۹۷). بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی، فصلنامه علمی اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۱۹۳-۲۲۴.
- 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.
- 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 Volume 31, 2015, Pages 161-169.

- Nussbaum, M (2006). Fronteiers of Justice, Cambridge, MA: Harvard Univerdity Press.
- 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 Res: 9 (6): 476-487.