

فرا تحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار

* محسن نیازی^۱، بهروز بهروزیان^۲، ایوب سخایی^۳، سید سعید حسینی‌زاده آرانی^۴

۱. استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۳. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۴. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۱۰/۲۷) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۶/۰۲/۱۰)

Meta-analysis Studies of the Relationship between Perceived Organizational Justice and Work Culture

Mohsen Niazi^{1*}, Behrooz Behroozian², Ayoub Sakhaei³, Seyed Saeid Hoseinzadeh Arani

1. Professor Department of Social Sciences, University of Kashan, Kashan, Iran

2. Ph.D Student of Sociology, University of Kashan, Kashan, Iran

3. Ph.D Student of Sociology, University of Kashan, Kashan, Iran

4. Ph.D Student of Sociology, University of Kashan, Kashan, Iran

Received: ((2017/Jan/16) Accepted: (2017/April/30)

Abstract

A vast number of published studies in the field of humanities and social sciences have suggested that the mastery of all aspects of a problem to a large extent is not impossible. Hence it is important to combine research and use a systematic review. The aim of the present study, the use of meta-analysis to combine the results of studies and analysis on the correlation between perceived organizational justice and work culture. In order to present meta-analysis of 20 relevant research in the years 2006-2016 and to assess the relationship between perceived organizational justice and the culture of work done and published in reputable journals were selected, Selected research survey method and using the navigation tools in different regions and communities have to do in terms of sustainable measures, In the first step of the research assessment, the assumptions of homogeneity and publication bias, examined the findings indicate the heterogeneity of effect sizes and lack of bias release was reviewed studies. Secondly, the coefficient effect size and moderating role of gender and population was evaluated using CMA Second software. The Finding showed the size of the effect or impact of organizational justice and work culture that is equivalent to 0/574 in terms of Cohen, this impact is assessed as high. Also taking into account gender and the workplace as a moderating variable, the coefficient for men (0/597) than women (0/498) and non-academic environment (0/673) above the campus (0/381) were evaluated.

Keywords

meta-analysis, organizational justice, Work culture, academic and non-academic organizations, effect siz.

چکیده

با توجه به رشد تحقیقات در حوزه علوم انسانی و اجتماعی که تسلط بر تمام ابعاد یک مسئله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست؛ بنابراین به انجام تحقیقات ترکیبی روی آورده‌اند که عصاره تحقیقات موجود در یک موضوع خاص را به روشی منظم برای آنها فراهم می‌کند. هدف از پژوهش حاضر، به‌کارگیری استراتژی فراتحلیل به‌منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار است. به‌منظور انجام فراتحلیل حاضر، ۲۰ پژوهش مرتبط که در سال‌ها ۱۳۸۵-۱۳۹۵ و با هدف ارزیابی ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار انجام و در نشریات معتبر داخلی به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند، پژوهش‌های منتخب به روش پیمایشی و با به‌کارگیری ابزار پرسشنامه در جوامع آماری متفاوت و برحسب سنج‌های پایا به انجام رسیده‌اند، در گام نخست ارزیابی، مفروضات همگنی و سوگیری انتشار، مورد بررسی قرار گرفتند که یافته‌ها حکایت از ناهمگنی اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی داشت. در مرحله دوم، ضریب اندازه اثر و نقش تعدیل‌کنندگی متغیر جنسیت و جامعه آماری با استفاده از نرم‌افزار CMA2 مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها نشان دادند اندازه اثر عدالت سازمانی و فرهنگ کار معادل ۰/۵۷۴ است که برحسب نظام تفسیری کوهن، این میزان تأثیر در حد بالا ارزیابی می‌شود. همچنین با در نظر گرفتن جنسیت و محیط کار به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده، ضریب برای مردان (۰/۵۹۷) بالاتر از زنان (۰/۴۹۸) و محیط غیردانشگاهی (۰/۶۷۳) بالاتر از محیط دانشگاهی (۰/۳۸۱) ارزیابی شدند.

واژه‌های کلیدی

فرا تحلیل، عدالت سازمانی، فرهنگ کار، سازمان‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی، اندازه اثر.

* Corresponding Author: Mohsen Niazi
E-mail: Niazim@kashanu.a

* نویسنده مسئول: نام محسن نیازی

مقدمه

بی‌شک، دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. به عبارت دیگر، فلسفه وجودی سازمان متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند؛ آنها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون انسان‌ها نه تنها مفهوم نخواهد داشت؛ بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود (فرهنگ‌پور، ۱۳۸۲: ۱۲). سازمان‌های اجتماعی، در زمره کهن‌ترین پدیده‌ها و نظام‌های موجود در تمدن بشری می‌باشند و همواره در مسیر ترقی جوامع انسانی نقش اداره‌کننده کلیه فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی، نظامی، ورزشی و آموزشی را از طریق به‌کارگیری ابزارهای همچون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، فرماندهی و کنترل بر عهده داشته‌اند و با گذشت زمان، این نقش و وظیفه پررنگ‌تر، تخصصی‌تر و محسوس‌تر گردیده است؛ به گونه‌ای که جهان کنونی را مبدل به جهان سازمانی نموده است و این انسان‌ها هستند که گردانندگان این سازمان‌ها هستند و قطعاً فرهنگ و اخلاقیات حاکم بر روح و روان همین انسان‌هاست که مسیر حرکت و کیفیت عملیات کاری این سازمان‌ها را رقم خواهد زد (سلیمانی، عباس‌زاده و نیازی آذر، ۱۳۹۱: ۲۲). اهمیت فرهنگ کار در شکل دادن به رفتارهای کارکنان و الغای تعهد درونی به آنان به حدی است که استانی دیویس در کتاب مدیریت فرهنگ سازمانی به مجموعه آن نام سازمان غیررسمی را می‌دهد که می‌تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منافع شخصی فرد است (بزمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۶). بنابراین، فرهنگ کار، نقش اصلی در افزایش قابلیت واکنش افراد در برابر مسائل مربوط به انطباق بیرونی و یکپارچگی درونی دارد. در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و درنهایت، دستیابی به اهداف تعیین‌شده ناگزیرند که توجه کافی به منابع انسانی داشته باشند و بیش از هر چیز نگرش افراد است که بر کارایی آن‌ها اثرگذار است. اینکه افراد بتوانند با فرهنگ کار همراه شوند، به نگرش و ادراکات آنها بستگی دارد. هنگامی که کارکنان، نگرش مثبتی به کار، مدیریت یا کل سازمانی که در آن مشغول به کارند داشته باشند، انگیزه آنها در جهت انجام کار بهتر می‌شود. نگرش کارکنان به نوبه خود متأثر از ادراکات آنها نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان است (بزمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۷).

انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۶). از این رو، اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. گرین برگ معتقد است که برای اثربخشی سازمان‌ها و افزایش کارایی افراد در سازمان‌ها، ادراک عدالت سازمانی^۱ ضرورت دارد (امبرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷: ۲۲). زیرا ادراک عدالت سازمانی یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای آنها نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ به‌طور عمومی، در فرهنگ این عقیده وجود دارد که تصمیم‌ها و پیامدها باید متناسب با لیاقت‌های فردی یا مشخص‌های کسب‌شده به‌جای روابط فردی یا مشخص‌های محول باشد و قانون برابری فرصت به‌عنوان نتیجه یک چنین خط فکری است (نورزی و پور قلعه‌نوی، ۱۳۸۸: ۶۰). ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۵۶). در واقع در سازمان‌های که کارکنان بر این باورند که فرایندهای تصمیم‌گیری ناعادلانه است، به تدریج تعهد سازمانی کاهش، کم‌کاری، جابه‌جایی و ترک کار افزایش و درنهایت عملکرد و کارایی سازمانی نیز کاهش می‌یابد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۱). درنهایت امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به‌ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو، حرکت به سمت افزایش عدالت، فرهنگ کار پیش‌رونده و تعهد در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها و مدیران بوده و ضروری به نظر می‌رسد.

در دهه اخیر بسیاری از پژوهشگران محور کارهای نظری و تجربی خود را حوزه عدالت سازمانی و فرهنگ کار و تأثیر و

سازمانی، موجب افزایش رفتارهای نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی و رفتارهای کمک‌کننده می‌شود؛ همچنین هر سه نوع عدالت سازمانی موجب تقویت روحیه و افزایش درگیرشدن در کار می‌شود. کلکویت و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، از طریق فراتحلیلی درباره تأثیر عدالت سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به افزایش مواردی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و عملکرد شغلی منجر خواهد شد. نتایج پژوهش ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه‌های شهر بروجرد» بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری بین ادراک عدالت سازمانی و ابعاد فرهنگ کار وجود دارد.

عامری (۱۳۹۵)، در پژوهشی نشان داد که بین ابعاد عدالت سازمانی و فرهنگ کار رابطه معناداری وجود دارد. سیادت و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با هدف «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت‌سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان» نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و هویت‌سازمانی وجود دارد.

مروری بر مبانی نظری

در این بخش، ابتدا مفاهیم عدالت سازمانی و فرهنگ کار به‌عنوان متغیرهای مستقل و وابسته مورد بررسی قرار گرفته است. سپس رابطه بین دو مفهوم فوق در قالب رویکردهای نظری تشریح شده است.

عدالت سازمانی

در آخرین دهه قرن بیستم بیشتر توجه اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به‌عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهشگران سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیانگر برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (قلاوندی و علیزاده، ۱۳۹۳: ۶). عدالت با سه عامل زیر تعریف می‌شود که جملگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض دلالت دارند:

۱. برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به‌عنوان عضوی از سازمان،
۲. بی‌طرفی: بی‌طرفی در تصمیم‌های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان
۳. عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها

پیامد آن در سازمان‌های کشور قرار داده‌اند. بنابراین در هر حوزه‌ای که نیاز به پژوهش و مطالعه باشد در صورت توجه کافی جامعه علمی و اجرای طرح‌های متعدد در ابعاد و دامنه‌های مختلف، بعد از مدتی ضروری خواهد بود که مجموع پژوهش‌های انجام شده مورد بازبینی و تحلیل مجدد قرار بگیرند. از آنجای که در دهه اخیر، در زمینه مفاهیم ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار مطالعات متعددی در ایران صورت گرفته است و این مطالعات در حوزه‌های مختلف و از جوانب مستقیم و غیرمستقیم به بررسی ارتباط این دو مفهوم پرداخته‌اند؛ گستردگی مطالعات در این حوزه و رویکردهای متعدد، لزوم انجام فراتحلیلی^۱ با ترکیب نتایج پژوهش‌های انجام‌شده که با نگرشی جامع و منسجم از وضع موجود موضوع و عوامل و پیامدهای و کاستی‌های حوزه پژوهش را شناسایی کند، ضروری می‌باشد. به‌علاوه کارگزاران حوزه مدیریت سازمانی و برنامه‌ریزان سطوح کلان، بهتر می‌توانند از داده‌های موجود استفاده بکنند. بر همین اساس و با فرض اجرای پژوهش‌های نسبتاً کافی در حوزه ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، سعی شده است تمام پژوهش‌های مربوط، گردآوری و نتایج آن مورد تحلیل قرار بگیرد. به بیان ساده‌تر، فراتحلیل رابطه ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار را با توجه به تأثیر ویژگی‌های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص‌های اندازه‌گیری عدالت سازمانی و فرهنگ کار) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی در زمینه ارتباط ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود: مایر^۲ و همکاران (۲۰۰۷)، دریافتند که عدالت سازمانی ادراک شده، به‌ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای، از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند (قنبری و حجازی، ۱۳۹۲: ۱۴). لمبرت^۳ (۲۰۰۳)، نشان داد که ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها است و در شکل دادن به نگرش و رفتارهای کارکنان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. کروپانزانو و پرهارومن^۴ (۲۰۰۲)، نشان دادند که یکی از پیامدهای استقرار عدالت

1. Meta analysis
2. Mayer
3. Lambert
4. Cropanzano & Perharumen

(فانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴).

عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره می‌کند (نادری و تنووا، ۲۰۱۰: ۳۴). اگرچه بحث و مطالعه پیرامون عدالت در محیط‌های سازمانی قدمت دیرینه‌ای داشته و منشأ آن به نظریه‌ای برابری در دهه ۱۹۶۰ باز می‌گردد. پژوهش‌ها در این زمینه پس از دهه ۱۹۹۰م، فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود (کاراش و اسپکتر^۱، ۲۰۰۱: ۲۷۹). مطالعات اولیه تأکیدشان بر روی عدالت توزیعی^۲، به احساس رعایت انصاف به هنگام توزیع نتایج و پیامدها در میان کارمندان سازمان است. بسیاری از پژوهش‌های انجام یافته نشان می‌دهد که عدالت توزیعی در پرداختها و یا پاداش‌های مربوط به کار از تئوری برابری منتج می‌شود. زمانی که کارکنان یک سازمان دربارهٔ میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می‌کنند، درواقع میزان عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می‌دهند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۸۰). در دهه ۱۹۸۰ توجه پژوهش‌ها در زمینه عدالت بر روی رویه‌های که از طریق آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، جلب شد. عدالت رویه‌ای^۳ به فرایندها و رویه‌های اشاره دارد که از طریق آن در باب تخصیص و توزیع منابع تصمیم‌گیری می‌شود. یک جنبهٔ کلیدی عدالت رویه‌ای این است که به مشارکت‌کنندگان اجازه داده شود در دستاوردها و نتایج سهمیم باشند و نقشی بر عهده گیرند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته‌شده و از استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت گردند (لمبرت، ۲۰۰۳: ۴). در دهه ۱۹۹۰ مطالعات بر جنبه اجتماعی عدالت سوق پیدا کرد. عدالت مراوده‌ای^۴ / تعاملی، برخلاف عدالت رویه‌ای کمتر شامل جنبه‌های رسمی و صوری تعامل است. این نوع عدالت سازمانی رفتار با کارمندان را در بر می‌گیرد. مانند میزان صداقت، میزان توجه و حساسیت و احترامی که در هنگام تعامل از سوی مدیر ابراز می‌شود (امیر کافی و هاشمی‌نسب، ۱۳۹۳: ۳۸). عدالت مراوده‌ای بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها تمرکز

می‌کند. دو عامل در ادراک عدالت مراوده‌ای نقش کلیدی را بر عهده دارند:

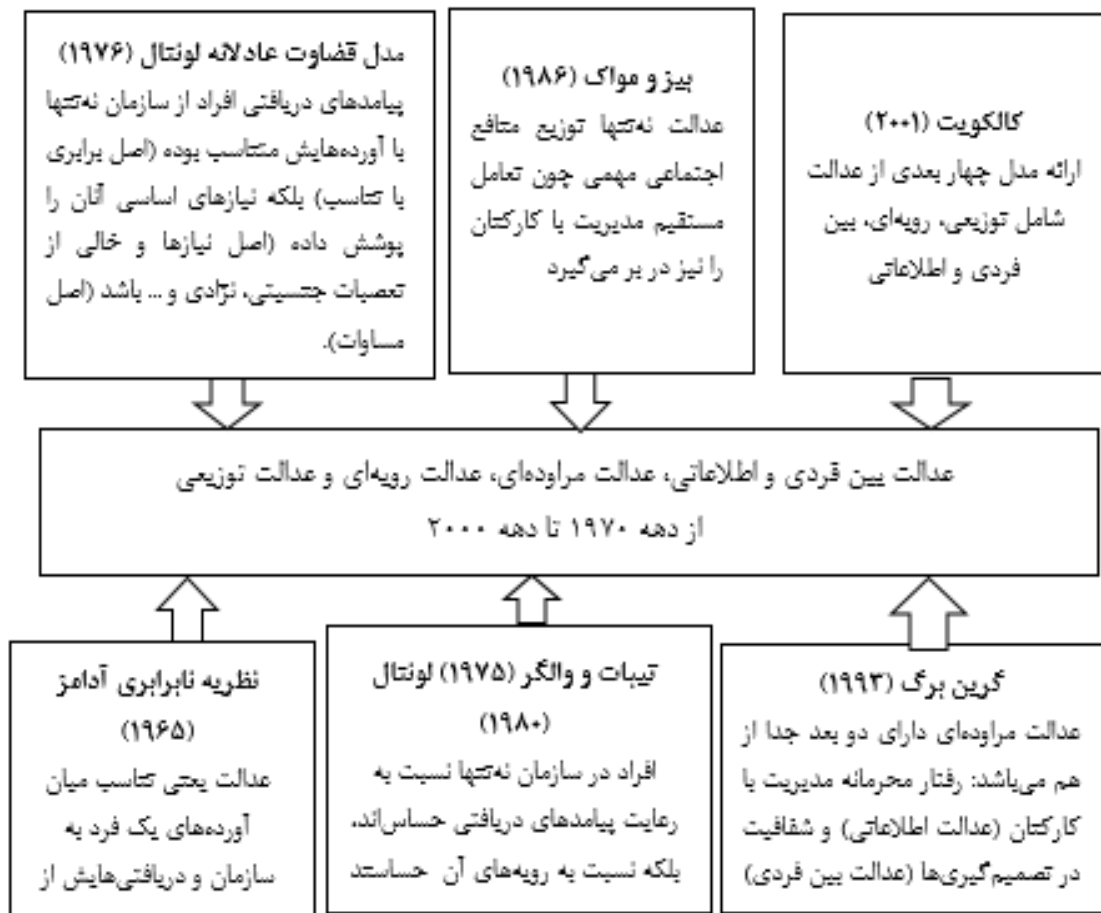
۱) آیا دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع به‌طور واضح با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تشریح شده است؟ و ۲) آیا افرادی که مسئول اجرای تصمیمات هستند، با افرادی که تحت تصمیمات قرار می‌گیرند، با احترام رفتار می‌کنند؟ (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۵: ۸۳). گرین برگ (۱۹۹۳) عدالت مراوده‌ای را به دو عامل مجزای بین فردی^۵ و اطلاعاتی^۶ تقسیم‌بندی می‌کند (امیرکافی و هاشمی نسب، ۱۳۹۳: ۳۸). بر این اساس کالکویت (۲۰۰۱)، یک مدل چهاربعدی از عدالت شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی ارائه می‌دهد (راک و شانوک ۲۰۰۶، ۳۰۴). عدالت بین فردی رفتار توأم با احترام، مهربانی و به دور از سیاسی‌کاری صاحبان قدرت در سازمان است؛ درحالی‌که عدالت اطلاعاتی به اتخاذ تصمیمات روشن و ارائه توضیحات و دلایل کافی درباره آنها اشاره دارد.

محققان معتقدند که توضیحات درباره رویه‌های که از طریق آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، باعث ارتقای ادراک عدالت در افراد می‌شود. توضیحات باید دارای اطلاعات مورد نیاز برای ارزیابی جنبه ساختاری فرایندهای تصمیم‌گیری و چگونگی اتخاذ آنها باشد. این توضیحات باید صادقانه و بدون هیچ قصد و انگیزه دیگری، بر مبنای دلایل و اطلاعات مرتبط و منطقی بوده و از مشروعیت کافی برخوردار باشد. تا باعث تقویت ادراک عدالت در افراد گردد (نباتچی^۷ و همکاران، ۲۰۰۷، ۱۵۱).

با وجود عدم توفیق بر مفهوم، ساختار و چگونگی تفکیک ابعاد عدالت؛ پژوهشگران بر روی اهمیت رعایت عدالت و تأثیر آن بر رفتارها و نگرش‌های افراد اتفاق نظر دارند. وقتی افراد در سازمان‌ها احساس می‌کنند به‌طور غیرمنصفانه با آنان رفتار شده است، هم به‌طور نگرشی (تعهد کم‌تر) و هم به‌طور رفتاری (افزایش ترک خدمت، دزدی، و سرقت، و کاهش رفتارهای تبعی و کمک‌کننده به سازمان همچون رفتار شهروندی) به این رفتار پاسخ می‌دهند (امبروز، ۲۰۰۲، ۸۰۸).

5. Interpersonal Justice
6. Informational justice
7. Nabatchi & et al.

1. Charash & Spector
2. Distributive justice
3. Procedural justice
4. Interactional justice



شکل ۱. سیر تکامل مفهوم عدالت سازمانی (خنیفیر و دیگران، ۱۳۸۹)

فرهنگ کار

منصف بودن، عاقلانه و مؤثر استفاده کردن از زمان نیز بسیار اهمیت داده و تأخیر در لذت بردن و ارزش ذاتی کار نیز هست. فوریهام (۱۹۹۰)، در بررسی تفصیلی هفت پرسشنامه که اخلاق کار را اندازه می‌گیرد، با توجه به مشخص بودن خاصیت چندبعدی فرهنگ کار و فقدان یک تعریف مفهومی مهم و پذیرفته شده از آن، فرض کرده که اخلاق کار منعکس‌کننده مجموعه‌ای از نگرش‌ها و باورها درباره رفتار کاری است و ویژگی‌های آن چندبعدی بودن، مربوط بودن به کار و فعالیت‌های کاری بودن به‌طور عام نه یک کار خاص، قابل یادگیری بودن، اشاره داشتن به نگرش‌ها و باورها، انگیزشی بودن (که در رفتار منعکس می‌شود) و مستقل از مذهب است (همان، ۱۱۵). کلارک^۲ (۲۰۰۴)، فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. توراکو^۳ (۲۰۰۲)، معتقد است

فرهنگ کار با مفاهیم اخلاق کار، وجدان کاری و تعهد کاری که در پژوهش‌های متعددی بررسی شده‌اند، قرابت معنایی زیادی دارد (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۷). چنانچه بعد از این اشاره خواهد شد، اخلاق و فرهنگ کار یکی تلقی شده است. در برخی مفهوم‌سازی جدید از اخلاق کار، با الهام از وبر این تمایل وجود دارد که اخلاق کار را یک سازه نگرشی متعلق به ارزش‌های مربوط به کار تلقی کرده و اخلاق مجموعه‌ای چندوجهی‌ای از ارزش‌ها به شمار آید. برخی تعهد کاری^۱ را بعد عملی و اجتماعی اخلاق دانسته‌اند. میلر خاستگاه اصطلاح اخلاق کار را به روشن‌فکران اصلاح‌طلبی که مخالف برنامه‌های رفاه اجتماعی بودند و از فردگرایی حمایت می‌کردند منتسب می‌داند (عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸: ۱۱۳). از این‌رو، فردی که به میزان زیاد اعتقاد به اخلاق کار دارد، ارزش زیادی برای سخت کارکردن قائل خواهد بود؛ همچنین به خودتنظیمی،

2. Clarke
3. Torraco

1. Work ethic

عدالت سازمانی و فرهنگ کار

با ظهور سازمان‌های بزرگ صنعتی، توجه به عواملی که بر میزان کار کارگران، کارمندان و بازدهی سازمان اثر می‌گذارد، به سرعت مورد توجه قرار گرفت. آبراهام مازلو معتقد است کارکنان سازمان‌ها دارای نیازهای بیشتری هستند و سازمان‌ها هرچه بیشتر بتوانند به آن نیازها پاسخ دهند و رضایت خاطر بیشتری برای کارکنان فراهم آورند، بهره‌وری و عملکرد آنها بیشتر می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۶: ۳۶-۳۵). نظریه مبادله اجتماعی یکی از نظریه‌های مهمی است که در بررسی گرایش‌های کاری کارمندان به کار می‌رود این نظریه اساس و مبنای نظریه‌هایی را چون حمایت سازمانی مبادله و عدالت سازمانی را تشکیل می‌دهد که به تبیین رفتار سازمانی (فرهنگ کار) می‌پردازد (دکانیک، ۲۰۱۰: ۱۳-۴۹).

به‌طور کلی، "مبادله اجتماعی" دربارهٔ تعاملاتی به کار می‌رود که در آن داده^۱ و ستانده^۲ منابع مادی و غیرمادی، براساس انتظار برگشت^۳ یا بده و بستان^۴ صورت می‌گیرد. فرض اساسی نظریه پردازان مبادله این است که در فاصله بین اهدا و واگذاری منابع و جبران آن، یا آنچه را که کلمن (۱۳۷۷)، عدم تقارن زمانی^۵ در تحویل کالاها و خدمات می‌نامد، اعتماد، تعهد، التزام و همکاری در میان مبادله کنندگان ایجاد می‌شود و توسعه می‌یابد. هنگامی که نظریه مبادله اجتماعی را در باب سازمان‌ها به کار می‌گیریم، اصل اساسی نظریه مذکور این است که افراد و سازمان‌ها وارد روابط دوجانبه (متقابل و بستانی) می‌شوند که در آن سازمان محیطی منصفانه، عادلانه و حمایتی در مبادله فراهم می‌سازد تا وفاداری و تعهدی درونی (فرهنگ و رفتار کار) کارمندان را در قبال سازمان ایجاد و تقویت کند (بزمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۹).

پیتر بلاو (۱۹۶۴)، صاحب‌نظر اصلی مبادله اجتماعی معتقد است، سازمان عرصه مبادلات اجتماعی دوطرفه میان افراد است. گفته می‌شود که این مبادلات در دو سطح صورت می‌گیرد، سطح عام که رابطه مبادله‌ای میان کارکنان و سازمان است و در سطح پایین‌تر مبادله‌ای است که میان آنان و سرپرستان مستقیم صورت می‌گیرد. هرچه این مبادلات با کیفیت بالاتری صورت گیرد افراد احساس

فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت و سرعت، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تسلط شخصی است. به عبارتی، فرهنگ کار پیشرفته به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری می‌انجامد اما فرهنگ کار نامطلوب یا پس‌رونده به هدر رفتن منابع و کاهش بهره‌وری در سازمان منجر می‌گردد.

در ادبیات موضوع از جمله جامعه‌شناسی کار تعریف متفاوتی از فرهنگ کار بعمل آمده و بر این اساس انواع مختلفی از فرهنگ کار نیز مطرح شده‌اند، اما شاید جامع‌ترین دسته‌بندی را بتوان به چلیبی نسبت داد که توانسته با الگوگیری از قالب اجیل پارسونز با نگاهی جامع و فراگیر دسته‌بندی‌اش را ارائه دهد. از دید چلیبی برای فرهنگ کار از جمله نقش شغلی می‌توان ابعاد گوناگونی را متصور شد. این ابعاد عبارت‌اند از: معانی کار، مقتضیات (انتظارات)، ارزش‌های درونی و بیرونی و خودپنداره شغلی:

۱- معانی کار: دربارهٔ معانی کار باید گفت که هر فردی ممکن است درک یک‌بعدی یا چندبعدی از معانی کار داشته باشد. به‌طور مثال یک نفر کار را چیزی بیش از رنج زحمت نبیند. در مقابل برای فرد دیگر کار همزمان دارای معانی متفاوتی باشد.

۲- مقتضیات کار: نیز برای مقتضیات کار نیز شرایطی همانند معانی کار وجود دارد. یعنی برای یک نفر برداشت مفهومی از مقتضیات کار صرفاً دقت و سرعت است درحالی‌که پنداشت دیگری از مقتضیات کار، ابتکار، نوآوری و انصاف است.

۳- ارزش‌های درونی و بیرونی کار: ارزش‌های درونی کار با امیال و انگیزه‌ها و سطح پرورش احساسات و عواطف شخص رابطه بلافصل دارد. در این بعد، کار فی‌نفسه دارای ارزش‌های غایی و مصرفی است. در این بعد عناصر مختلفی قابل‌تصور است. به لحاظ تحلیلی، ارزش‌های بیرونی (ابزاری) کار در مقایسه با ارزش‌های درونی کار، برای فهم از ارزش بیشتری برخوردارند

۴- خود پنداره شغلی: خودپنداری از استعداد شغلی یکی از ارکان مهم هویت کاری است. خودپنداری از استعداد با مفاهیمی نظیر اعتماد به نفس هم‌خانواده است. خودپنداری از استعداد کاری نتیجه ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کار است (چلیبی، ۱۳۸۵: ۲۶۷).

1. Giving
2. Recceiving
3. Return
4. Reciprocity
5. Time asymmetries

ایران، نورمگز و مطالعات جهاد دانشگاهی است. این تعداد مقالات علمی تا قبل از مرحله غربال، ۳۳ مطالعه را شامل می‌شود. در این فراتحلیل نتایج پژوهش‌های مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشند. یعنی از مقالات و ملاک درون گنجی را داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون گنجی این پژوهش عبارت‌اند از: ۱- پژوهش در ایران انجام گرفته باشد ۲- در پژوهش مربوطه عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و فرهنگ (اخلاق، وجدان و تعهد) کار به‌عنوان متغیر وابسته به کار رفته باشد. ۳- پژوهش باید اطلاعات لازم برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشد. البته در این پژوهش انتخاب نمونه در مرحله اول براساس معیارهای درون گنجی صورت گرفته است و بعد در مرحله دوم براساس وجود فرض‌های مشابه صورت گرفته است که این فرضیه‌ها عبارت‌اند از: رابطه عدالت سازمانی با فرهنگ کار دسته‌جمعی که در ۲۰ مقاله اشاره شده است. داده‌های هر یک از مطالعات، کدبندی شده و برای مرحله بعدی در نرم‌افزار CMA2 وارد شد، سپس اندازه اثر محاسبه گردید. اندازه اثر؛ روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است، که معمولاً پس از تبدیل آماره‌ها به شاخص I و برآورد مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا به بررسی مفروضات فراتحلیل پرداخته شده است، به‌نحوی که به کمک نمودار قیفی و روش رگرسیونی خطی اگر به بررسی سوگیری انتشار و با آزمون Q به بررسی ناهمگونی مطالعات پرداخته شد، سپس با توجه به ناهمگونی بین مطالعات استفاده شده از مدل اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر استفاده شد، در این مدل، تغییرات پارامتر در بین مطالعات نیز در محاسبات در نظر گرفته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت نتایج حاصل از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگنی قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل با اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیری کوهن بهره گرفته شده است. در جدول شماره ۱ خلاصه اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف پیرامون رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار نمایش داده شده است.

می‌کنند که مورد حمایت سازمان قرار گرفته‌اند. بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان کیفیت روابط میان کارمند و سازمان تعریف گردیده و به‌طور خاص افراد با سطح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده بر این باورند که سازمان برای مشارکت‌شان ارزش قایل بوده و نگران و دلواپس آنان می‌باشد. متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به‌عنوان اعضای فعال به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایت‌مندی خواهند کرد و در پی فرصت‌های مناسبی هستند تا با کسب آموزش‌های لازم و مورد علاقه خود، بتوانند نقش‌های خود را در سازمان به‌خوبی ایفا نمایند (راک و شانوک، ۲۰۰۶: ۳۰۱).

آدامز^۱ با طرح نظریه برابری معتقد است کارکنان سازمان برحسب آنچه به سازمان می‌دهند مانند تحصیلات، تجربه و 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: به‌عبارت‌دیگر، انتظار دارند با آنها براساس عدالت رفتار شود.

طبق نظر آدامز، افراد براساس عدالت سازمانی برانگیخته می‌شوند و هرگاه احساس کنند دریافت‌هایشان به‌عنوان پاداش، با انجام وظایفشان برابر است، کوشش بیشتری از خود نشان می‌دهند و هرگاه احساس نابرابری یا بی‌عدالتی سازمانی کنند، با واکنش‌های منفی، از جمله کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل شدید آن، استعفا از کار، به این نابرابری پاسخ می‌دهند. بر این اساس، او معتقد است آنچه بیش از همه عملکرد شغلی کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد، عدالت سازمانی است (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۷۰).

روش‌شناسی پژوهش

گرایش پژوهش کاربردی است و به دلیل به‌کارگیری استراتژی فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمره پژوهشی‌های کمی قرار می‌گیرد. جامعه مورد بررسی پژوهش‌های انجام شده در ایران در زمینه رابطه بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار از سال ۱۳۸۵ تا پایان پاییز سال ۱۳۹۵ می‌باشد. این جامعه به‌طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون مگ

جدول ۱. خلاصه اطلاعات جمع‌آوری شده

نمونه‌گیری	ضریب همبستگی	جامعه آماری	حجم نمونه	محقق و سال
طبقه‌ای	۰/۵۳	دانشگاه	۱۸۵	ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)
خوشه‌ای	۰/۷۹۲	دانشگاه	۱۲۳	ملازهی (۱۳۹۵)
طبقه‌ای	۰/۷۵	غیردانشگاهی	۲۴۵	عامری (۱۳۹۵)
سهمیه‌ای	۰/۵۵	غیردانشگاهی	۲۴۴	انتظاری و کرمانی (۱۳۹۴)
خوشه‌ای	۰/۴۶	غیردانشگاهی	۲۸۵	بزمی و همکاران (۱۳۹۴)
تصادفی	۰/۹۸	غیردانشگاهی	۱۱۳	رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳)
تصادفی	۰/۵۱۸	غیردانشگاهی	۱۴۰	قاسمیان و همکاران (۱۳۹۳)
تصادفی	۰/۴۹	دانشگاه	۲۰۰	سیادت و همکاران (۱۳۹۲)
تصادفی	۰/۵۵	غیردانشگاهی	۲۹۵	دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲)
طبقه‌ای	۰/۳۳	غیردانشگاهی	۲۹۷	قنبری و حجاری (۱۳۹۲)
خوشه‌ای	۰/۳۲	دانشگاه	۳۱۲	حدادنیا و همکاران (۱۳۹۲)
خوشه‌ای	۰/۳۷	دانشگاه	۱۵۰	فانی و همکاران (۱۳۹۲)
خوشه‌ای	۰/۱۵	دانشگاه	۴۸۱	احمدی (۱۳۹۱)
تصادفی	۰/۱۵	غیردانشگاهی	۳۰۰	هدایتی و همکاران (۱۳۹۰)
خوشه‌ای	۰/۴۰۱	غیردانشگاهی	۳۱۲	پیلتن و بهرامی (۱۳۸۹)
خوشه‌ای	۰/۳۵	دانشگاه	۲۹۶	بهلولی‌زیناب و همکاران (۱۳۸۹)
طبقه‌ای	۰/۵۰۱	دانشگاه	۱۶۲	اعتباریان و احمدی پناه (۱۳۸۹)
-	۰/۸۸	غیردانشگاهی	۳۸۶	گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)
خوشه‌ای	۰/۶۶	غیردانشگاهی	۲۴۵	فرمیهنی‌فراهانی (۱۳۸۹)
خوشه‌ای	۰/۴۰	غیردانشگاهی	۱۹۸۸	محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)

جدول ۲. خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های نمونه

P-Value	Z-Value	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	محقق و سال
۰/۰۰۱	۷/۹۶۱	۰/۶۲۶	۰/۴۱۸	۰/۵۳	ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)
۰/۰۰۱	۱۱/۷۳۵	۰/۸۵۰	۰/۷۱۵	۰/۷۹۲	ملازهی (۱۳۹۵)
۰/۰۰۱	۱۵/۱۳۶	۰/۸۰۰	۰/۶۸۹	۰/۷۵	عامری (۱۳۹۵)
۰/۰۰۱	۹/۶۰۰	۰/۶۳۲	۰/۴۵۶	۰/۵۵	انتظاری و کرمانی (۱۳۹۴)
۰/۰۰۱	۸/۵۰۱	۰/۵۶۳	۰/۳۷۱	۰/۴۶	بزمی و همکاران (۱۳۹۴)
۰/۰۰۱	۰/۵۲۴	۰/۵۸۹	۰/۳۷۷	۰/۹۸	رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳)
۰/۰۰۱	۶/۷۱۴	۰/۶۳۰	۰/۳۸۵	۰/۵۱۸	قاسمیان و همکاران (۱۳۹۳)
۰/۰۰۱	۷/۵۲۴	۰/۵۸۹	۰/۳۷۷	۰/۴۹	سیادت و همکاران (۱۳۹۲)
۰/۰۰۱	۱۰/۵۶۷	۰/۶۲۵	۰/۴۶۵	۰/۵۵	دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲)
۰/۰۰۱	۸/۸۷۸	۰/۴۲۸	۰/۲۲۵	۰/۳۳	قنبری و حجاری (۱۳۹۲)
۰/۰۰۱	۵/۸۳۰	۰/۴۱۶	۰/۲۱۷	۰/۳۲	حداد نیا و همکاران (۱۳۹۲)
۰/۰۰۱	۴/۵۰۱	۰/۵۰۱	۰/۲۲۳	۰/۳۷	فانی و همکاران (۱۳۹۲)
۰/۰۰۲	۳/۳۹۳	۰/۲۴۰	۰/۰۶۵	۰/۱۵	احمدی (۱۳۹۱)
۰/۰۰۹	۲/۶۰۵	۰/۲۵۹	۰/۰۳۷	۰/۱۵	هدایتی و همکاران (۱۳۹۰)
۰/۰۰۱	۷/۴۶۸	۰/۴۹۰	۰/۳۰۳	۰/۴۰۱	پیلتن و بهرامی (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۶/۲۵۵	۰/۴۴۶	۰/۲۴۶	۰/۳۵	بهلولی‌زیناب و همکاران (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۱۰/۵۶۷	۰/۶۲۵	۰/۴۶۵	۰/۵۰۱	اعتباریان و همکاران (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۲۷/۶۴۱	۰/۹۰۷	۰/۱۶۵	۰/۸۸	گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۱۲/۳۳۳	۰/۷۲۵	۰/۵۸۳	۰/۶۶	فرمیهنی‌فراهانی (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۱۸/۸۷۵	۰/۴۳۶	۰/۳۶۲	۰/۴۰	محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)
۰/۰۰۱	۴۴/۷۲۳	۰/۵۱۶	۰/۴۸۰	۰/۴۹۸	اثرات ترکیبی ثابت
۰/۰۰۱	۷/۳۹۷	۰/۶۷۸	۰/۴۴۶	۰/۵۷۴	اثرات ترکیبی تصادفی

کننده آزمون‌های ناهمگنی صورت پذیرفته که نتایج آن در جدول شماره ۳ مشاهده می‌گردد. در این آزمون، در صورت وجود ناهمگنی معنادار، مدل تصادفی انتخاب می‌شود و در بررسی‌ها فرض می‌گردد که ماهیت روابط بین متغیر مستقل و وابسته تحت تأثیر متغیر تعدیل‌کننده است. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، براساس نتایج حاصل از آزمون $(Q = 914/431, P < 0.01)$ باید گفت با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام‌شده رد گردیده و فرض ناهمگونی میان پژوهش‌ها تأیید می‌شود. به‌علاوه شاخص مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۷ درصد از پراکنش‌ها واقعی و ناشی از کل مطالعات و ناهمگنی آنها مربوط می‌باشد. لذا تلفیق آنها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر تصادفی به‌منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. درواقع این آزمون به ما می‌گوید که رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، به‌شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات متفاوت‌اند و در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیل‌گری برای مشخص کردن علت واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده کرد.

در جدول شماره ۲ ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص گردید.

جدول شماره ۲ نشان‌دهنده اندازه اثر در خصوص رابطه بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار با فاصله معناداری ۹۵ درصد در هرکدام از پژوهش‌های انتخاب شده است. اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده‌ها در جامعه و برابر با نسبت سطح معناداری به شاخصی از حجم نمونه است. در پژوهش‌های مورد بررسی بیشترین اندازه اثر مربوط به مطالعه هجدهم (گشتاسب و همکاران) و کم‌ترین مقدار اندازه اثر مربوط به مطالعه سیزدهم (احمدی) و چهاردهم (هدایتی و همکاران) می‌باشد.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا به بررسی مهم‌ترین پیش‌فرض‌های فراتحلیل (همگن بودن مطالعات انجام‌شده و بررسی خطای انتشار در میان مطالعات) پرداخته خواهد شده است.

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام‌شده

جهت تعیین مدل نهایی و اطمینان از وجود متغیرهای تعدیل

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون Q

شاخص آماری	مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (Df)	سطح معنی‌داری (P -) (Value)	I -Squared (I^2)
نتایج	۹۱۴/۴۳۱	۱۹	۰.۰۰۱	۹۷/۹۲۲

بررسی مفروضه سوگیری انتشار

بخش دیگر فرایند فراتحلیل بررسی سوگیری انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش‌های چاپ‌شده و عدم انتشار پژوهش‌های چاپ‌شده و انواع خطاها می‌باشد. به بیانی دیگر یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند. به‌منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده شده است که نتایج بررسی این مفروضه به کمک روش‌های مختلف در قسمت زیر ارائه گردیده است.

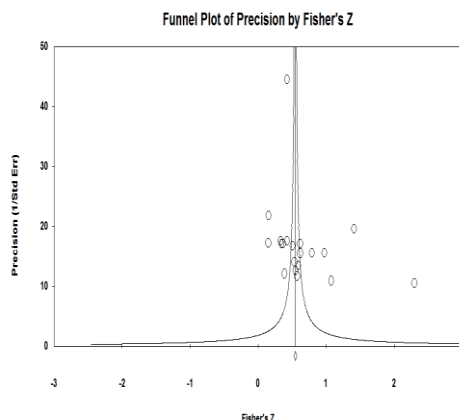
نمودار کیفی

معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد.

قضایوت صریحی در این مورد نمی توان انجام داد و می بایست برای این منظور از آزمون های آماری مربوطه (روش رگرسیون خطی اگر) استفاده شود در این روش فرض صفر (H_0) بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می باشد و فرض خلاف (H_1) بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می باشد.

نتایج روش رگرسیون خطی

در نمودار سوگیری انتشار انتظار می رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیون را ایجاد می کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیون با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول شماره ۴ می باشد.



شکل ۲. نمودار کیفی به منظور بررسی سوگیری انتشار

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشار بالا می رود. نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده می باشد اما

جدول ۴. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

شاخص آماری	برش (B)	خطای استاندارد (SE)	t-Value	سطح معنی داری (P-Value)
نتایج	۶/۵۱۷	۳/۹۰۱	۱/۶۷۰	یک دامنه / دو دامنه
				۰/۱۱۲ / ۰/۰۵۶

بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار تأیید می گردد.

براساس نتایج رگرسیون خطی اگر، برش برابر با (۶/۵۱۷)، فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱/۶۷۰ می باشد. از آنجا که مقدار P یک دامنه ۰/۰۵۶ و دو دامنه ۰/۱۱۲ می باشد، لذا

جدول ۵. نتایج حاصل از اندازه اثر مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی با فرهنگ کار

پرسش	تعداد مطالعات	اندازه اثر (r)	حد پایین	حد بالا	Z-Value	P-Value
رابطه بین ادراک عدالت سازمانی با فرهنگ کار	۲۰	۰/۵۷۴	۰/۴۴۶	۰/۶۷۸	۷/۳۹۷	۰/۰۰۱

ذکر است برآورد نقطه ای به دست آمده (۰/۵۷۴) بر مبنای معیار کوهن (جدول ۷) حاکی از اثر در حد زیاد می باشد. پس در مجموع باید گفت ادراک عدالت سازمانی در سطح زیادی می تواند بر فرهنگ کار مؤثر باشد.

داده های جدول شماره ۵ نشان می دهد که میانگین اندازه اثر ادراک عدالت سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر فرهنگ کار در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۵۷۴ می باشد. چون این اندازه برآورد شده در محدوده اطمینان است، لذا باید گفت تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر فرهنگ کار تأیید می شود. لازم به

کردن واریانس بین مطالعات پرداخت. در این پژوهش متغیر جنسیت و محیط کاری به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده انتخاب شده است.

با توجه به نتایج حاصل از ناهمگونی مطالعات در این قسمت سعی بر این است که به‌منظور مشخص کردن این ناهمگونی از متغیر تعدیل‌کننده استفاده شود تا شاید از این طریق بتوان مشخص

جدول ۶. مدل کوهن، نظام تفسیر اندازه اثر ناشی از فراتحلیل

اندازه اثر	R	D
کم	۰/۱	۰/۲
متوسط	۰/۳	۰/۵
زیاد	۰/۵	۰/۸

نسبت داد. جنسیت از جمله متغیرهای تعدیل‌گر در روابط این دو متغیر است که عامل ناهمگونی محسوب می‌شود. نتایج حاصل از بررسی متغیر جنسیت به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده به شرح جدول زیر است.

الف) بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیر جنسیت: با در نظر گرفتن فرض اثر متغیرهای تعدیل‌کننده و ناهمگونی در مطالعات اولیه، بررسی محققان نشانگر آن بوده است که یکی از علت‌های ناهمگونی در نتایج را می‌توان در تفاوت جنسیت افراد مورد مطالعه

جدول ۷. نتایج اندازه‌های اثر ترکیبی مربوط به رابطه عدالت سازمانی با فرهنگ کار به تفکیک جنسیت

جنسیت	تعداد اندازه اثر	مدل اثرات ثابت			مدل اثرات تصادفی		
		اندازه ترکیبی	Z-Value	P-Value	اندازه ترکیبی	Z-Value	P-Value
زنان	۵	۰/۴۳۷	۱۵/۸۱۷	۰/۰۰۱	۰/۴۹۸	۳/۸۸۶	۰/۰۰۱
مردان	۱۵	۰/۵۱	۴۱/۹۳۲	۰/۰۰۱	۰/۵۹۷	۶/۳۳۶	۰/۰۰۱
کل	۲۰	۰/۴۹۸	۶۶/۷۶۸	۰/۰۰۱	۰/۵۶۲	۷/۳۹	۰/۰۰۱

ب) بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیر جامعه آماری
محیط کاری (جامعه آماری) از جمله متغیرهای تعدیل‌گر در روابط بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار است که عامل دیگر ناهمگونی محسوب می‌شود. نتایج تحلیل فرعی از فراتحلیل در دو گروه پژوهش‌های با نمونه دانشگاهی و غیردانشگاهی جهت بررسی بیشتر در جدول شماره ۸ آمده است.

با توجه به اینکه مدل انتخابی در فراتحلیل اندازه‌های اثر ترکیبی تصادفی مربوط به رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار بوده، ملاحظه می‌شود که اندازه اثر ترکیبی رابطه عدالت سازمانی در بین زنان معادل ۰/۴۹۸ و در گروه مردان معادل ۰/۵۹۷ است که هر دو در سطح ۰/۰۱ معنادار است. که این نشان می‌دهد که این دو متغیر در بین مردان به مراتب قوی‌تر از زنان است.

جدول ۸. نتایج اندازه‌های اثر ترکیبی مربوط به رابطه ادراک عدالت سازمانی با فرهنگ کار به تفکیک جامعه آماری

جامعه آماری	تعداد اندازه اثر	مدل اثرات ثابت			مدل اثرات تصادفی		
		اندازه ترکیبی	Z-Value	P-Value	اندازه ترکیبی	Z-Value	P-Value
دانشگاهی	۸	۰/۳۴۶	۱۶/۳۵۷	۰/۰۰۱	۰/۳۸۱	۷/۲۷۴	۰/۰۰۱
غیردانشگاهی	۱۲	۰/۵۵۷	۴۲/۸۴۱	۰/۰۰۱	۰/۶۷۳	۶/۱۴۵	۰/۰۰۱
کل	۲۰	۰/۴۹۸	۴۴/۷۲۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳۱	۹/۰۷	۰/۰۰۱

دیگر، می‌توان گفت ادراک عدالت سازمانی محیط‌های اداری تأثیر بیشتری بر فرهنگ کار آنها به نسبت محیط دانشگاهی داشته است. در واقع می‌توان گفت فرهنگ کار سازمان‌های غیردانشگاهی بیشتر از سازمان‌های دانشگاهی متأثر از ادراک عدالت سازمانی می‌باشد.

نتایج جدول نشان می‌دهد که در بین محیط دانشگاهی اندازه اثر در مدل تصادفی ۰/۳۸۸ و در محیط غیردانشگاهی اندازه اثر با مدل تصادفی ۰/۶۷۳ محاسبه شد که هر دو در سطح ۰/۰۱ معنادار هست. همچنین به‌طور کلی اندازه اثر در هر دو محیط دانشگاهی و غیردانشگاهی ۰/۴۳۱ است. به بیانی

بحث و نتیجه گیری

سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارد تا بتواند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابد و به‌طورکلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی به‌ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد.

از این‌رو، حرکت به سمت افزایش عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) در بین نیروی انسانی از وظایف اصلی سازمان‌ها بوده و ضروری می‌باشد. رعایت عدالت سازمانی و نقش آن در بهبود فرهنگ کار (وجدان، اخلاق و تعهد کاری) سبب شده است تا محققان و پژوهشگران حوزه مدیریت، جامعه‌شناسی به مطالعه و بررسی رابطه و تأثیر عدالت سازمانی بر فرهنگ کار در سازمان‌ها و محیط‌های علمی بپردازند. همبستگی‌های ضعیف و قوی و یافته‌های معقول و نامعقول حاصل از این مطالعات، زمینه‌ساز تدوین فراتحلیل‌هایی چون اثر حاضر گشته که با رویکردی نوین به فراتحلیل (نه مرور نظامند مطالعات پیشین، چیزی که غالباً از پژوهش فراتحلیل محور در جامعه ایران برداشت شده است، بلکه با آگاهی از مفروضات این رویکرد تحلیلی و بررسی ناهمگونی و خطای انتشار مطالعات) به درکی جامع‌تر و یکپارچه‌تر از نتایج می‌پردازد.

در بررسی همگنی ۲۰ پژوهش مورد نظر، آزمون Q با اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده را رد کرده و فرض ناهمگونی اندازه اثر پژوهش‌ها را مورد تأیید قرار داد. رابطه میان ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، از منظر ویژگی‌ها و مختصات مطالعات، به‌شدت متفاوت و متغیر بوده و این امر لزوم توجه به متغیر تعدیل‌گر را پررنگ‌تر جلوه می‌دهد. ارزیابی مفروضه خطای انتشار نیز نشان داد که فرضیه صفر مبنی بر متقارن بودن نمودار کیفی و عدم سوگیری انتشار، تأیید شده است.

در بعد تحلیلی یافته‌ها نشان دادند که میانگین اندازه اثر یا تأثیر سازه عدالت سازمانی بر فرهنگ کار، معادل ۰/۵۷۴ است که بر مبنای نظام تفسیر ارائه شده از سوی کوهن، بیانگر اندازه اثری در سطح بالا است. به عبارتی، متغیر عدالت سازمانی عاملی مؤثر در توسعه فرهنگ کار در میان کارکنان سازمان‌ها ارزیابی می‌شود. همچنین در مقایسه با میانگین اندازه اثر حاصله، ۵ مطالعه از ۲۰ پژوهش مورد بررسی، اندازه اثری بالاتر از ضریب حاصله و ۱۵ پژوهش نیز اندازه اثری پایین‌تر از آن کسب کرده‌اند.

بالاترین اندازه اثر (۰/۹۸) مربوط به مطالعه رجیبی و همکاران (۱۳۹۳)، بوده است آن‌ها به مطالعه کارکنان اداره امور مالیاتی شهر همدان پرداخته‌اند و سنجش‌های مورد استفاده‌شان از پایایی بالای ۰/۸۳ برخوردار بوده‌اند. در بررسی ارتباط میان دو متغیر فوق جامع‌ترین ابعاد متغیرهای عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را به کار گرفته‌اند؛ پایین‌ترین اندازه اثر (۰/۱۵) در مطالعات مذکور مربوط به دو مطالعه احمدی (۱۳۹۱) و هدایتی و همکاران (۱۳۸۹) است. که به ترتیب سازمان دانشگاهی و غیردانشگاهی را مورد ارزیابی قرار دادند، آنها در یک حجم وسیع متغیرهای فوق را بررسی نمودند که نشان از تأثیر کم عدالت سازمانی بر فرهنگ کار به علت رعایت نشدن کامل عدالت سازمانی در بین حجم زیادی از کارکنان موردهای مطالعه می‌باشد.

طبق نظریه عدالت سازمانی، کارکنان از سازمان انتظار رفتار عادلانه دارند. بنابراین، زمانی که با کارکنان، عادلانه و اخلاقی رفتار می‌شود، آنها نیز درصد جبران برمی‌آیند و این امر از طریق درگیری بیشتر با کار و صرف وقت بیشتر صورت گیرد. چنانچه کارکنان، ادراک عدالت از سازمان را به‌عنوان دروندادها وارد سیستم کنند، بر سازمان (ساختار، فرایند، هدف‌ها) تأثیرگذار و برون‌داد سازمان را که درک بهتر از فرهنگ کار از طریق دنبال کردن اهداف سازمان است را پیگیری می‌کنند و از آنجاکه کنشگران (کارکنان سازمان) به‌عنوان عاملان، در رابطه متقابل با سازمان هستند و توانایی عقلانیت و درک دائمی از کنش‌هایشان دارند. همچنین، از انگیزه‌های کنش که صرفاً مادی هم نیست، برخوردارند. بنابراین تنها تحت تأثیر ساختار نیستند؛ بلکه می‌توانند بر محیط خویش تأثیرگذارند. بنابراین، ادراک عدالت در سازمان می‌تواند بر فرهنگ سازمان تأثیر بگذارد. در این میان کار ویژه عناصر عدالت سازمانی در زمینه‌سازی فرهنگ کار (اخلاق کار، وجدان کار و تعهد کاری) غیرقابل‌انکار است:

در حوزه عدالت توزیعی، قاعده انصاف مورد توجه قرار گرفته است. انصاف ادراک شده در افراد از منافع و پیامدهای که شامل حال آنها می‌شود، حاصل مقایسه نسبت برون داد خود فرد با نسبت‌های برون داد و درون داد افراد مرجع دیگر (معمولاً همکاران) در همان سازمان یا سازمان‌های دیگر است. از این منظر، زمانی فرد به انصاف ادراک شده می‌رسد که برون دادهای دریافتی وی و افراد مرجع دیگر با دروندادهای‌شان تناسب داشته باشد و

آنان از دستاوردهای سازمان بیشتر و در نتیجه کارکنان اعتماد بیشتری نسبت به انتخاب روش‌های عادلانه در برنامه‌ریزی و اجرای تصمیمات توسط مدیران خواهند داشت و با جدیت بیشتری به فعالیت‌های محول شده می‌پردازند و فرهنگ کار در وجود کارکنان به علت وجود اعتماد سازمانی بالا نهادینه می‌شود. سازمان به‌عنوان یک سیستم اجتماعی است که نیاز به همکاری انسان‌ها دارد. نقش اصلی مدیر این است که با زیردستان ارتباط برقرار نماید و موجب انگیزش آنها را فراهم آورد. به‌بیانی دیگر، موفقیت اصلی (بهبود کارایی) سازمان در گرو جلب نظر موافق و همکاری کارکنان است. همچنین می‌توان استدلال کرد که این موفقیت در گرو حفظ رابطه خوب با کارکنان و آن دسته از سازمان‌های خارجی است که با آنها ارتباط دائمی دارند. نفس تعامل یا مرادده باعث می‌شود که فرد از کسانی که با آنان تعامل می‌کند خشنود شود که از این طریق راندمان کاری بالاتر می‌رود. به‌طور کلی در پاسخ به این سؤال که چه هنگام تعامل بیشترین فرهنگ به کار و فعالیت را به همراه دارد، موارد زیر متداول است:

۱- عدالت مرادده‌ای/تعاملی هنگامی بیشترین فرهنگ کاری (تعهد کاری) را به بار می‌آورد که نگرش‌های دیگران با نگرش‌های فرد مشابه باشند، زیرا این امر محاسبه رفتار دیگران را آسان می‌سازد و برای شخص نوعی اعتبار به شمار می‌آید.

۲- عدالت مرادده‌ای/تعاملی هنگامی بیشترین فرهنگ کاری (تعهد کاری) را به بار می‌آورد که همکاری دستیابی به اهداف را تسهیل کند.

۳- عدالت مرادده‌ای/تعاملی هنگامی بیشترین تعهد به کار را به بار می‌آورد که به پذیرش فرد از سوی دیگران بیانجامد.

براساس نتایج پژوهش، اندازه اثر بیشتر مردان در مدل تصادفی نسبت به زنان است (۰/۵۹۷ در مقابل ۰/۴۹۸)، به عبارتی، احساس و ادراک رعایت عدالت سازمانی در بین مردان تأثیر بیشتری بر فرهنگ کار نسبت به زنان دارد. با نگاهی گذرا به ساختارهای سازمانی و همچنین توزیع پست‌های سازمانی، می‌توان گفت سازمان‌های کشور مردمنش (مرد گرا) است که در آن نقش اجتماعی کارکنان برحسب جنسیت مردانه تعریف شده است، یعنی جسارت، خشونت و تأکید بر موفقیت‌های مادی به‌عنوان ویژگی‌های خاص سازمان‌های مردانه است. آداب رسوم این مرد منشی حاکی از آن است که زندگی برای کار کردن است و نتایج

وقتی که نسبت‌های برون‌داد به درون‌داد فرد با دیگران نابرابر در می‌آید، بی‌انصافی مثبت یا منفی رخ می‌دهد و همین احسان رعایت عدالت و یا بی‌عدالتی بین درون‌داد و برون‌داد تأثیری مستقیم بر فرهنگ کاری کارکنان می‌گذارد. به عبارتی با رعایت بین داده‌های افراد و ستاده‌های آنها از سازمان و فرهنگ کار (درگیر شدن در کار) ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. با رعایت انصاف و عدالت و فرهنگ کار پیش‌رونده شکل می‌گیرد که کارکنان درگیر در کار، پرنرژی و فعال هستند، به‌طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می‌کنند و سعی‌شان بر این است که کارشان را به‌طور دقیق و منظم به انجام برسانند. اما از سوی دیگر، وقتی فرد در سازمان بین داده‌ها و ستاده‌های خود سختی نبیند و نوعی تبعیض بین خود و همکارانش از لحاظ مختلف مثل تبعیض جنسیتی، نژادی و طبقه‌ای را مشاهده کند، نه تنها در فعالیت و کار محول شده غرق نمی‌شود، بلکه سعی می‌کند کارهای محول شده را و از روی بی‌میلی و بی‌علاقه صورت گیرد که زمینه تضعیف فرهنگ کار را مهیا می‌کند.

در حوزه عدالت رویه‌ای، همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد، به ادراک انصاف از فرایند مورد استفاده برای اخذ تصمیمات، دستورالعمل‌ها و تخصیص اشاره می‌کند. فرهنگ کار به‌وسیله «نقش‌ها، استانداردها، قانون‌ها یا اصولی که دستورالعمل‌هایی برای رفتارهای درست اخلاقی و صداقت در موقعیت‌های خاص فراهم می‌آورد»، هدایت می‌شود. درواقع، عدالت رویه‌ای به این پرسش که چگونه می‌شود کارمندان با وجود تفاوت در پاداش‌های دریافتی، احساس بی‌عدالتی نکنند، پاسخ می‌دهد. چنانچه سیاست جبران خدمات یک سازمان، سیاست باز باشد و به شیوه‌ای دقیق و بدون تعصب، بر پایه اطلاعات صحیح و بدون غرض‌ورزی، انعطاف‌پذیر، جامع و کلی و مبتنی بر اصول اخلاقی باشد میزان فرهنگ و تعهد کاری کارکنان بالاتری دارند و انگیزه کار و تلاش در آنها به‌مراتب بیشتر از دیگر سازمان‌ها و کارکنان آنهاست که موارد فوق در چارچوب اصولی سازمان رعایت نشده است.

عدالت مرادده‌ای/تعاملی، یکی از پیش‌نیازهای اصلی نیروی کار این است که کارکنان احساس کنند مدیران صف سازمان قابل اعتماد هستند. اعتماد در تصمیم‌گیری اساساً انتظارات کارکنان را در خصوص نحوه تعامل سازمان با آنان شکل می‌دهد. هرچه سطح اعتماد به مدیران صف در میان کارکنان افزایش پیدا کند، احتمال برداشت مثبت

مدون است؛ از این رو، فرهنگ کار در محیط‌های آموزشی کم‌تر متأثر از رعایت عدالت سازمانی است؛ به بیانی دیگر، کارکنان محیط غیردانشگاهی با توجه به پیچیدگی شغل و محیط کاری میزان فعالیت حرفه‌ای در حیطه مربوطه مستلزم رعایت عدالت سازمانی بیشتری است.

پیشنهادها

- با توجه به ماهیت سازمان‌های کشور و گزارش‌های که از عملکرد آنها ارائه می‌شود نشان‌دهنده این است که وضعیت کاری در سازمان‌ها رضایت‌بخش نیست، بنابراین بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار با روشی به غیر از روش‌های کمی و آماری برای پی بردن به نقش عدالت سازمانی در فرهنگ کار و کشف حلقه مفقوده اصلی ما بین دو متغیر، مورد نیاز است؛ از آنجای که وضعیت کنونی ریشه در تاریخ جامعه ایرانی دارد، محقق باید از روش‌های کیفی یا ترکیبی (مانند، تاریخی تطبیقی) به‌عنوان روش اصلی برای تأثیر عدالت سازمانی و فرهنگ کار و شناخت متغیرهای تعدیل‌کننده بیشتر استفاده کند.

- مدیران و سرپرستان باید با ایجاد نظام‌های جبران خدمات در راستای عدالت توزیعی در سازمان، همانند پرداخت براساس عملکرد و ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و شایستگی افراد و متناسب بودن پیامدها با مسئولیت‌ها و عملکرد افراد، در جهت درک عدالت توزیعی و در نتیجه به سوی فرهنگ کار پیش‌رونده گام بردارند.

- معیارها و رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا برای همه افراد سازمانی به‌طور یکسان اعمال شود و این رویه‌ها براساس معیارهای اخلاقی و مبتنی بر اطلاعات دقیق باشد. به کارکنان اجازه داده شود که قبل از تصمیم‌گیری نظرشان را در مورد رویه‌ها بیان کنند و همچنین بر رویه‌ها تأثیر بگذارند. یکی از عوامل مهمی که در ایجاد اختلاف، تضعیف روحیه کارکنان و درک بی‌عدالتی نقش دارد، فقدان نظام ارتقاء و انتصاب مبتنی بر شایسته‌سالاری است، لذا پیشنهاد می‌شود که با ایجاد نظام‌ها و معیارهای منصفانه برای ارتقاء و ترفیع افراد گامی اساسی جهت افزایش ادراک از عدالت سازمانی و برخورداری از کارکنانی با فرهنگ کار پیش‌رونده برداشته شود.

- مدیران و سرپرستان در طی رفتارهای بین شخصی و مراوداتی که با کارکنان دارند با آنها احترام و خوش‌رویی رفتار کنند، به نظرات آنها احترام بگذارند و در ارائه اطلاعات درباره تصمیمات، رویه‌های سازمانی ک به آنها

کار تأکید و مزایا را بر مبنای سرمایه تسهیم می‌کنند و به هر فردی به تناسب عملکردش حقوق مزایا تعلق می‌گیرد. درحالی که زنان دارای مشخصه‌های همچون فروتنی، عطوفت و علاقه به کیفیت زندگی‌اند. سهم زنان در ساختار قدرت تصمیم‌گیری در سازمان‌های مرد گرا بسیار ضعیف است و این خود در توزیع منابع درآمدی سازمانی به نفع زنان عمل نمی‌کند و زنان را در حاشیه قرار داده است، از سوی دیگر، دوری از مراکز قدرت خود عاملی است که زنان فرهنگ کار خود را کم‌تر متأثر از عدالت سازمانی بدانند. به‌طورکلی انتظارات زنان با انتظارات مردان از محیط سازمانی متفاوت است، مردان به‌دنبال اختیار و قدرت تصمیم‌گیری و اعمال نفوذ بر دیگران هستند، چنین ویژگی‌های خود منجر به آن می‌شود که عدالت سازمانی مردان تأثیر بسزای در تقویت و افزایش فرهنگ کارشان داشته باشد.

از دیگر یافته‌های قابل توجه پژوهش حاضر، اندازه اثر بیشتر محیط‌های غیردانشگاهی در مدل تصادفی نسبت به محیط (علمی) دانشگاهی است (۰/۶۷۳ در مقابل ۰/۳۸۱)، به‌عبارتی دیگر، احساس و ادراک رعایت عدالت سازمانی در بین محیط غیردانشگاهی تأثیر بیشتری بر فرهنگ کار نسبت به محیط دانشگاهی دارد. اگر به ساختار سازمانی محیط‌های دانشگاهی و غیردانشگاهی نگاه عمیق بیندازیم، باوجود یک سری اشتراکات، تفاوت خاصی ما بین این دو محیط قابل مشاهده است؛ محیط غیردانشگاهی با چالش‌های بیشتری سروکار دارد، ارباب و رجوع‌های متفاوت با خواسته‌های متفاوتشان، وجود سلسله‌مراتب در مشاغل درون این سازمان‌ها و انتظاراتی که مافوق عالی‌رتبه از کارکنان دارند و غیره مجموعه عواملی هستند که چه به صورت مستقیم و چه غیرمستقیم در راندمان و فعالیت کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد به همین دلیل میزان رعایت عدالت سازمانی در بین سازمان‌های غیردانشگاهی بر فرهنگ کار (تعهد کاری) تأثیر بسزایی را ایفا می‌کند. اما کارکنان (اساتید) محیط دانشگاهی یک محیط حمایتی و پرورش‌دهنده است که علاوه بر اهمیت قائل شدن برای مسئولیت اجتماعی، برای جامعه‌پذیر کردن افراد جامعه اهمیت خاصی قائل هستند و براساس این جامعه‌پذیری دست به عمل و فعالیت می‌زنند. از سوی دیگر، در محیط‌های علمی کارکنان (اساتید) از آزادی عمل بیشتری برخوردارند و فقط با یک قشر (دانشجو) سروکار دارند و روال و سیستم کاری کاملاً مشخص متکی بر یک برنامه

- تقویت پیوند میان دولت، دانشگاه، صنعت و خدمات، به گونه‌ای که نهادهای دولتی بر پژوهش‌های دانشگاهی در زمینه بوروکراسی و اداره سازمان‌ها سرمایه‌گذاری کنند؛ از طرفی، نتیجه پژوهش‌های دانشگاه برای سازمان‌های دولتی و خصوصی و صاحبان خدمات در تصمیم‌گیری و عملیاتی کردن تصمیم‌ها در بالابردن دقت و سرعت کارها واقع شود.

مربوط می‌شود صادقانه برخورد کنند؛ زیرا ادراک کارکنان از سرپرست به‌عنوان حامی و احترام گذار به شأن و منزلت آنها در فرایند عامل، ادراک از عدالت مرادده‌ای را ارتقاء خواهد داد و به‌طور مثبت بر اعتماد آنها به سرپرست تأثیر می‌گذارد که اعتماد نیز محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیر شدن در فرهنگ کار سازمانی را فراهم می‌کند.

منابع

چلبی، مسعود (۱۳۸۵) *جامعه‌شناسی نظم، تشریح و تحلیل نظری نظم/اجتماعی*، تهران: نی.

حدادنیا، سیروس و همکاران (۱۳۹۲). «رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره شانزدهم، ۱۶۵-۱۸۸.

خنیفر، حسین و همکاران (۱۳۸۹). «درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی». *مدیریت فرهنگ سازمانی*، شماره بیست و یکم، ۱۷۷-۲۰۰.

دهقانیان، حامد و همکاران (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه». *پژوهش‌نامه بیمه*، شماره صد و ده، ۱۵۳-۱۸۰.

رجبی فرجاد، حاجیه و همکاران (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان». *توسعه*، شماره ۳۱، ۲۳-۴۳.

سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، نادر و نیازی‌آذر، بهروز (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره هفتم، ۲۱-۳۸.

سیادت، علی و همکاران (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان». *نامه آموزش عالی*، شماره بیست و یکم، ۸۹-۱۱۰.

سیدجوادین، سیدرضا و همکاران (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». *مدیریت بازرگانی*، شماره یک، ۷۰-۵۵.

ظهیری‌نیا، مصطفی و همکاران (۱۳۹۵). «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های

احمدی، سیروس (۱۳۹۱) «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن». *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره چهل و ششم، ۲۱-۴۰.

اعتباریان، اکبر و احمدی پناه مهرآبادی، آمنه (۱۳۸۹). «رابطه بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و وجدان کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان». *رهبری و مدیریت آموزشی*، شماره دوازده، ۲۳-۴۱.

امیرخانی، طیبه و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۷). «تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی». *مدیریت دولتی*، شماره اول، ۱۹-۳۲.

امیر کافی، مهدی و هاشمی‌نسب، فخرالسادات (۱۳۹۳). «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی». *مسائل اجتماعی/ایران*، شماره سیزده، ۳۳-۶۲.

انتظاری، علی و کرمانی (۱۳۹۴). «تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار». *علوم اجتماعی واحد شوشتر*، شماره بیست و نهم، ۲۹-۵۴.

انصاری، محمداسماعیل و همکاران (۱۳۹۰). «ارائه الگوی مدیریت فرهنگ‌سازمانی با رویکرد زمینه‌ای». *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره چهل و دوم، ۱۲۱-۱۴۲.

بزمی، مهناز و همکاران (۱۳۹۴). «ارزیابی جامعه‌شناختی عدالت سازمانی و رابطه آن با فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی». *علوم اجتماعی فردوسی*، شماره دوازدهم، ۴۵-۶۸.

بهلولی زیناب، نادر و همکاران (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز». *فراسوی مدیریت*، شماره چهاردهم، ۷۳-۱۰۸.

پیلتن، فخرالسادات و بهرامی، مولود (۱۳۸۹). «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی». *پژوهش علوم اجتماعی*، شماره اول، ۶۱-۸۳.

- قنبری، سیروس و حجارى، نفیسه (۱۳۹۲). «رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان». *مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره شانزدهم، ۹-۲۷.
- گشتاسب، مریم و همکاران (۱۳۸۹). «مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن». *مطالعات جامعه‌شناختی*، شماره هفتم، ۱۲۷-۱۴۲.
- محسنی تبریزی، علیرضا و همکاران (۱۳۸۷). «بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقاء روحیه وجدان کار سازمانی در سازمان امور بنیاد شهید و امور ایثارگران». *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، شماره یک، ۶۶-۹۱.
- مقیمی، محمد (۱۳۸۶) *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: ترمه.
- ملازهی، امین (۱۳۹۵). «رابطه عدالت سازمانی و جوسازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی». *رهیافت نو در مدیریت*، شماره بیست و ششم، ۲۰۱-۲۱۵.
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن حسین (۱۳۸۵). «بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز». *علوم تربیتی و روانشناسی*، شماره یک، ۷۹-۹۲.
- نوروزی، فیض‌ا... و پور قلعه‌نوی، جوادعباس (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان». *پژوهش‌نامه علوم اجتماعی*، شماره دوازدهم، ۵۵-۷۰.
- هدایتی، سیدپوریا و همکاران (۱۳۹۰). «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹». *اخلاق پزشکی*، شماره هفدهم، ۱۰۵-۱۲۶.
- شهرستان بروجرد». *توسعه اجتماعی- فرهنگی*، شماره شانزدهم، ۱۲۳-۱۴۴.
- عامری، محمدعلی (۱۳۹۵). «فرهنگ کاری در کارکنان پلیس و راهنمایی و رانندگی ناجا (با تأکید بر مدل پارسونز)». *راهور*، شماره سی و سوم، ۱۱-۳۱.
- عظیمی‌هاشمی، مژگان (۱۳۸۸). «فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی». *مطالعات اجتماعی ایران*، شماره هفتم، ۱۱۱-۱۴۳.
- فانی، علی‌اصغر و همکاران (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سازمانی». *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، شماره هفدهم، ۱۵۱-۱۶۷.
- فرمیپنی فراهانی، احمد (۱۳۸۹). «عوامل مؤثر بر تعهدکاری کارکنان در پژوهشگاه صنعت نفت ایران». *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، شماره دهم، ۱۱۹-۱۴۹.
- فرهنگ‌پور، مهدی (۱۳۸۲). «بررسی بین‌انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- قاسمیانی، شبنم و همکاران (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های شریعتی و ولی‌عصر (عج) در سال ۱۳۹۰». *بیمارستان*، شماره پنجاه، ۵۱-۵۹.
- قلادوندی، حسن و علیزاده، معصومه (۱۳۹۳). «تحلیل همبستگی ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران، عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه». *فرایند مدیریت توسعه*، شماره هشتادونه، ۳-۲۱.
- Ambrose, M. L. (2002). "Contemporary justice research: A new look at familiar questions". *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 803-812.
- Charash, V. C., Spector, P. E. (2001). "The Role of justice in organizations. a meta analysis". *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(180), 278.
- Clarke, N (2004). *Culture of Organizational*. Washington Consin.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J. & Pooter, C. O. (2001). "Justice at the millennium: A meta review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*, 186, 425-445.
- Cropanzano, R., Preharumam, C. A. (2002). "Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice". *Journal of Organization Management*, 27, 324-351.
- Deconinck, J. (2010). "The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust". *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.
- Lambert, E. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff". *Journal of criminal Justice*, 31, 155-168.
- Nabatchi, T. & et al (2007). "Organizational justice and workplac mediation: A six-

- factor model". *International Journal of conflict management*, 18(2), 148- 174.
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Roch, S. G. & Shanock, L. R. (2006). "Organizational Justice in an Exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions". *Journal of Management*, 32 (2), 299-322.
- Torraco, R. J. (2002). *Human Resource Development California*. University of California.

