

فرا تحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار

*محسن نیازی^۱، بهروز بهروزیان^۲، ایوب سخایی^۲، سید سعید حسینی‌زاده آران‌ی^۲^۱استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران،^۲دانشجوی 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 Sakhaei², Seyed Saeid Hoseinizadeh Arani²¹Professor Department of Social Sciences, University of Kashan, Kashan, Iran²Ph.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 به منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار است. به منظور 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 سنجه‌های 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 به عنوان 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.

کلیدواژه

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

*Corresponding Author: Mohsen Niazi

Email: Niazim@kashanu.a

*نویسنده مسئول: نام محسن نیازی

مقدمه

بی‌شک، دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. به عبارت دیگر، فلسفه‌ی 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 زمره‌ی کهن‌ترین پدیده‌ها و نظام‌های موجود در تمدن بشری می‌باشند و همواره در مسیر ترقی جوامع انسانی نقش اداره‌کننده‌ی کلیه‌ی 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؛ به‌گونه‌ای 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 فرهنگ‌سازمانی به مجموعه‌ی 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 در نهایت، 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).

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی

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 میناتورهای 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 (امیرخانی 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؛ به طور عمومی، در فرهنگ این عقیده وجود دارد که تصمیم‌ها و پیامدها باید متناسب با لیاقت‌های فردی یا مشخص‌های کسب‌شده به جای روابط فردی یا مشخص‌های محول باشد و قانون برابری فرصت به عنوان 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 در نهایت عملکرد و کارایی سازمانی نیز کاهش می‌یابد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۱). در نهایت امروزه سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه 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

(۲۰۰۲)، نشان دادند که یکی از پیامدهای استقرار عدالت سازمانی، موجب افزایش رفتارهای نوع دوستی، وظیفه شناسی و رفتارهای کمک کننده می شود؛ همچنین هر سه نوع عدالت سازمانی موجب تقویت روحیه و افزایش درگیر شدن در کار می شود. کلکویت و همکاران^۵ (۲۰۰۱)، از طریق فراتحلیلی در مورد 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 ظهیری نیا و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه های 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 ی بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان» نشان می دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی وجود دارد.

مروری بر مبانی نظری

در این بخش، ابتدا مفاهیم عدالت سازمانی و فرهنگ کار به عنوان 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 به عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهشگران سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیانگر برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (قلانندی و علیزاده، ۱۳۹۳: ۶). عدالت با سه عامل زیر تعریف می شود 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 به عنوان عضوی از سازمان،
۲. بی طرفی: بی طرفی در تصمیم های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان

۳. عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای

پیامد آن در سازمان های کشور قرار داده اند. بنابراین در هر حوزه ای که نیاز به پژوهش و مطالعه باشد در صورت توجه کافی جامعه علمی و اجرای طرح های متعدد در ابعاد و دامنه های مختلف، بعد از مدتی ضروری خواهد بود که مجموع پژوهش های انجام شده مورد بازبینی و تحلیل مجدد قرار بگیرند. از آنجای که در دهه ی اخیر، در زمینه مفاهیم ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار مطالعات متعددی در ایران صورت گرفته است و این مطالعات در حوزه های مختلف و از جوانب مستقیم و غیرمستقیم به بررسی ارتباط این دو مفهوم پرداخته اند؛ گستردگی مطالعات در این حوزه و رویکردهای متعدد، لزوم انجام فراتحلیلی^۱ با ترکیب نتایج پژوهش های انجام شده که با نگرشی جامع و منسجم از وضع موجود موضوع و عوامل و پیامدهای و کاستی های حوزه پژوهش را شناسایی کند، ضروری می باشد. به علاوه کارگزاران حوزه مدیریت سازمانی و برنامه ریزان سطوح کلان، بهتر می توانند از داده های موجود استفاده بکنند. بر همین اساس و با فرض اجرای پژوهش های نسبتاً کافی در حوزه ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، سعی شده است تمام پژوهش های مربوط، گردآوری و نتایج آن مورد تحلیل قرار بگیرد. به بیان ساده تر، فراتحلیل رابطه ی ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار را با توجه به تأثیر ویژگی های موضوع پژوهش (نگرش پژوهشگر و انواع شاخص های اندازه گیری عدالت سازمانی و فرهنگ کار) بر رابطه این دو متغیر مورد بررسی قرار خواهد داد.

پیشینه پژوهش

پژوهش های مختلفی در زمینه ارتباط ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مهم ترین آنها اشاره می شود: مایر^۲ و همکاران (۲۰۰۷)، دریافتند که عدالت سازمانی ادراک شده، به ویژه عدالت تعاملی و رویه ای، 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 سازمان ها است و در شکل دادن به نگرش و رفتارهای کارکنان نقش بسیار مهمی ایفا می کند. کروپانزانو و پرهارومن^۴

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

5. Colquit et al.

مدیر ابراز می‌شود (امیر کافی و هاشمی نسب، 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 (امیر کافی 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 سیاسی کاری 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).

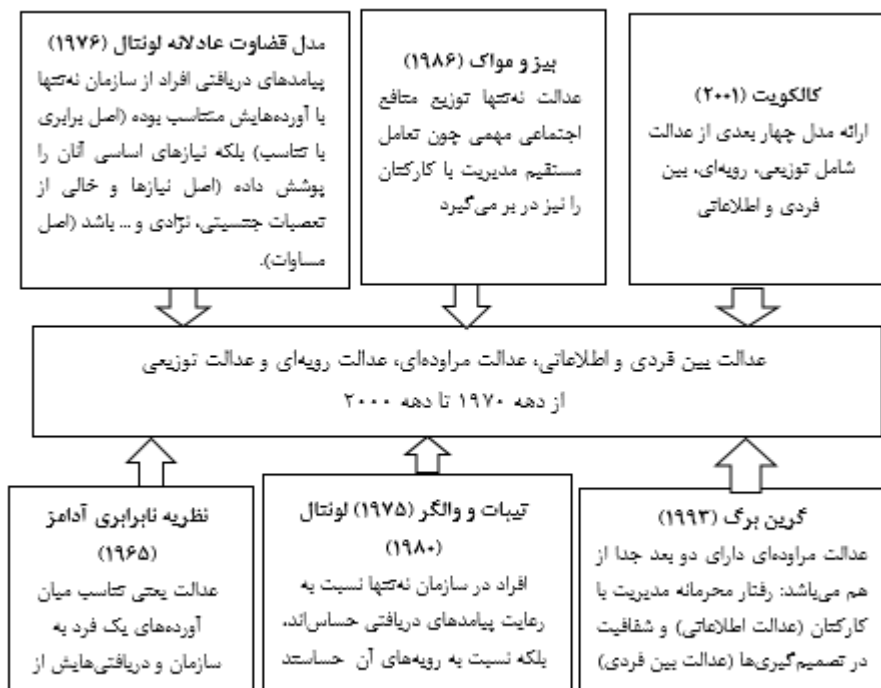
حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدیدنظرخواهی در تصمیم‌ها (فانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴).

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 پرداخته‌ها و یا پاداش‌های مربوط به کار از تئوری برابری منتج می‌شود. زمانی که کارکنان یک سازمان در مورد میزانی که پیامدها مناسب، درست و اخلاقی هستند، قضاوت می‌کنند، در واقع میزان عدالت توزیعی در سازمان را مورد داوری قرار می‌دهند (خنifer 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 جنبه‌ی کلیدی عدالت رویه‌ای این است که به مشارکت‌کنندگان اجازه داده شود در دستاوردها و نتایج سهیم باشند و نقشی بر عهده گیرند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علائق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته شده 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، بر خلاف 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

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 (خنیفر و دیگران، ۱۳۸۹)

برنامه‌های رفاه اجتماعی بودند و از فردگرایی حمایت می‌کردند منتسب می‌داند (عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸: ۱۱۳). از این رو، فردی که به میزان زیاد اعتقاد به اخلاق کار دارد، ارزش زیادی برای سخت کار کردن قائل خواهد بود؛ همچنین به خودتنظیمی، 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 چند بعدی 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 چند بعدی بودن، مربوط بودن به کار و فعالیت‌های کاری بودن به طور 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^۳ (۲۰۰۴)، فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. توراکو^۴ (۲۰۰۲)، معتقد است فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌ها

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 (امروز، ۲۰۰۲، ۸۰۸).

فرهنگ کار

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^۲ را بعد عملی و اجتماعی اخلاق دانسته‌اند. میلر خاستگاه اصطلاح اخلاق کار را به روشن‌فکران اصلاح‌طلبی که مخالف

3. Clarke
4. Torraco

1. Ambrose
2. Work ethic

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 (مقیم، 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).

به طور کلی، "مبادله اجتماعی" درباره‌ی تعاملاتی به کار می‌رود که در آن داده^۱ و ستانده^۲ منابع مادی و غیرمادی، بر اساس 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 نظریه‌ی مبادله اجتماعی را در باب سازمان‌ها به کار می‌گیریم، اصل اساسی نظریه‌ی 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 می‌کنند که مورد حمایت سازمان قرار گرفته‌اند. بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان کیفیت روابط میان کارمند و سازمان تعریف گردیده و به طور خاص افراد با سطح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده بر این باورند که سازمان برای مشارکت‌شان ارزش قائل بوده و نگران و دلوپس آنان

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

۱- معانی کار: در مورد معانی کار باید گفت که هر فردی ممکن است درک یک‌بعدی یا چندبعدی از معانی کار داشته باشد. به طور 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 قابل تصور 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 (چلی، ۱۳۸۵: ۲۶۷).

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

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

از مقالات و ملاک درون گنجی^۲ را داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون گنجی این پژوهش عبارتند از: ۱- پژوهش در ایران انجام گرفته باشد ۲- در پژوهش مربوطه عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل و فرهنگ (اخلاق، وجدان و تعهد) کار به عنوان 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 بر اساس معیارهای درون گنجی صورت گرفته است و بعد در مرحله دوم بر اساس وجود فرض‌های متشابه صورت گرفته است که این فرضیه‌ها عبارتند 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^۳ محاسبه گردید. اندازه اثر؛ روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است، که معمولاً پس از تبدیل آمارها به شاخص^۴ و برآورد مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا به بررسی مفروضات فراتحلیل پرداخته شده است، به نحوی که به کمک نمودار کیفی^۵ و روش رگرسیونی خطی^۶ اگر^۷ به بررسی سوگیری انتشار^۸ و با آزمون *Q* به بررسی ناهمگونی^۹ مطالعات پرداخته شد، سپس با توجه به ناهمگونی بین مطالعات استفاده شده از مدل اثرات تصادفی^{۱۰} 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 ناهمگونی قابلیت تعمیم بیشتر نسبت به مدل با اثرات ثابت دارد. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیری کوهن^{۱۱} 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.

می‌باشد. متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به عنوان 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: به عبارت دیگر، انتظار دارند با آنها بر اساس عدالت رفتار شود.

طبق نظر آدامز، افراد بر اساس عدالت سازمانی برانگیخته می‌شوند و هرگاه احساس کنند دریافت‌هایشان به عنوان 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 به طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی چون مگ 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

2. Inclusive criteria
3. Effect size
4. Funnel plot
5. Egger,s linear regression method
6. Publication bias
7. Q tset for heterogeneity
8. Random effect model
9. Cohen

جدول ۱. خلاصه اطلاعات جمع‌آوری‌شده

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	قاسمیانی 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	فرمیانی‌فراهانی (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	-۰/۲۸۵	۰/۵۱۸	قاسمیانی 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	-۰/۰۲۷	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	-۰/۸۶۵	۰/۸۸	گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)
۰/۰۰۱	۱۲/۳۳۳	-۰/۷۲۵	-۰/۵۸۳	۰/۶۶	فرمیانی‌فراهانی (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 آزمون های ناهمگنی صورت پذیرفته که نتایج آن در جدول شماره ۳ مشاهده می گردد. در این آزمون، در صورت وجود ناهمگنی معنادار، مدل تصادفی انتخاب می شود و در بررسی ها فرض می گردد که ماهیت روابط بین متغیر مستقل و وابسته تحت تأثیر متغیر تعدیل کننده است. همان طور که در جدول زیر مشاهده می شود، بر اساس نتایج حاصل از آزمون ($Q = 914/431$)، $P < 0.01$ باید گفت با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده رد گردیده و فرض ناهمگونی میان پژوهش ها تأیید می شود. به علاوه شاخص مجذور I مؤید این مطلب است که حدوداً ۹۷ درصد از پراکنش ها واقعی و ناشی از کل مطالعات و ناهمگنی آن ها مربوط می باشد. لذا تلفیق آنها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع این آزمون به ما می گوید که رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار، به شدت به لحاظ ویژگی ها و مشخصات مطالعات متفاوت اند و در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیل گری برای مشخص کردن علت واریانس و محل این تفاوت ها استفاده کرد.

در جدول شماره ۲ ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص گردید. جدول شماره ۲ نشان دهنده اندازه اثر در خصوص رابطه ی بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار با فاصله معناداری ۹۵ درصد در هر کدام از پژوهش های انتخاب شده است. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه ی حضور پدیده ها در جامعه و برابر با نسبت سطح معناداری به شاخصی از حجم نمونه است. در پژوهش های 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) می باشد.

یافته ها

در این قسمت ابتدا به بررسی مهم ترین پیش فرض های فراتحلیل (همگن بودن مطالعات انجام شده و بررسی خطای انتشار در میان مطالعات) پرداخته خواهد شده است.

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده

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 معنی داری (P -Value)	I -Squared (I^2)
نتایج	۹۱۴/۴۳۱	۱۹	۰.۰۰۱	۹۷/۹۲۲

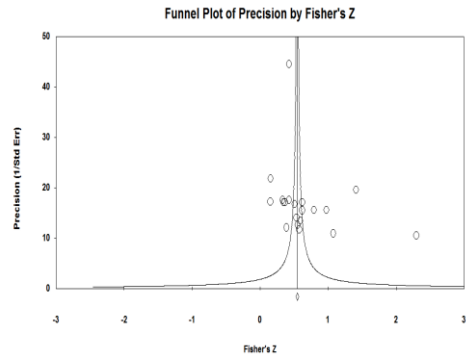
نمودار کیفی

معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنده دویبعی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکنده گی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد.

بررسی مفروضه سوگیری انتشار

بخش دیگر فرایند فراتحلیل بررسی سوگیری انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش های چاپ شده و انواع خطاها می باشد. به بیانی دیگر یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می شود عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده اند. به منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده شده است که نتایج بررسی این مفروضه به کمک روش های مختلف در قسمت زیر ارائه گردیده است.

صریحی در این مورد نمی‌توان انجام داد و می‌بایست برای این منظور از آزمون‌های آماری مربوطه (روش رگرسیونی خطی اگر) استفاده شود در این روش فرض صفر (H_0) بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می‌باشد و فرض خلاف (H_1) بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می‌باشد.



شکل ۲. نمودار کیفی به منظور بررسی سوگیری انتشار

نتایج روش رگرسیون خطی

در نمودار سوگیری انتشار انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به‌منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول شماره ۵ می‌باشد.

از لحاظ تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشار بالا می‌رود. نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی‌کننده تقارن نسبی مطالعات انجام‌شده می‌باشد اما قضاوت

جدول ۵. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

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

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

بر اساس نتایج رگرسیون خطی اگر، برش برابر با (۶/۵۱۷) ، فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱/۶۷۰ می‌باشد. از آنجاکه مقدار P یک دامنه ۰/۰۵۶ و دو دامنه ۰/۱۱۲ می‌باشد، لذا

جدول ۶. نتایج حاصل از اندازه اثر مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی با فرهنگ کار

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

فرهنگ کار تأیید می‌شود. لازم به ذکر است برآورد نقطه‌ای به‌دست آمده (۰/۵۷۴) بر مبنای معیار کوهن (جدول ۷) حاکی از اثر در حد زیاد می‌باشد. پس در مجموع باید گفت ادراک عدالت سازمانی در سطح زیادی می‌تواند بر فرهنگ کار مؤثر باشد.

داده‌های جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که میانگین اندازه اثر ادراک عدالت سازمانی (اثرات ترکیبی تصادفی) بر فرهنگ کار در نمونه مورد پژوهش معادل ۰/۵۷۴ می‌باشد. چون این اندازه برآورد شده در محدوده اطمینان است، لذا باید گفت تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر

جدول ۷. 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

با توجه به نتایج حاصل از ناهمگونی مطالعات در این قسمت سعی بر این است که به منظور مشخص کردن این ناهمگونی از متغیر تعدیل کننده استفاده شود تا شاید از این طریق بتوان مشخص کردن واریانس بین مطالعات پرداخت. در این پژوهش متغیر جنسیت و محیط کاری به عنوان متغیر تعدیل کننده انتخاب شده است.

با در نظر گرفتن فرض اثر متغیرهای تعدیل کننده و ناهمگونی در مطالعات اولیه، بررسی محققین نشانگر آن بوده است که یکی از علت های ناهمگونی در نتایج را می توان در تفاوت جنسیت افراد مورد مطالعه نسبت داد. جنسیت از جمله متغیرهای تعدیل گر در روابط این دو متغیر است که عامل ناهمگونی محسوب می شود. نتایج حاصل از بررسی متغیر جنسیت به عنوان متغیر تعدیل کننده به شرح جدول زیر است.

الف) بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیر جنسیت

جدول ۸. نتایج اندازه های 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
زنان	۵	۰/۴۳۷	۱۵/۸۱۷	۰/۰۰۱	۳/۸۸۶	۰/۰۰۱
مردان	۱۵	۰/۵۱	۴۱/۹۳۲	۰/۰۰۱	۶/۳۳۶	۰/۰۰۱
کل	۲۰	۰/۴۹۸	۶۶/۷۶۸	۰/۰۰۱	۷/۳۹	۰/۰۰۱

با توجه به اینکه مدل انتخابی در فراتحلیل اندازه های اثر ترکیبی تصادفی مربوط به رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار بوده، ملاحظه می شود که اندازه اثر ترکیبی رابطه ی 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 می دهد که این دو متغیر در بین مردان به مراتب قوی تر از زنان است.

ب) بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیر جامعه آماری
محیط کاری (جامعه آماری) از جمله متغیرهای تعدیل گر در روابط بین عدالت سازمانی و فرهنگ کار است که عامل دیگر ناهمگونی محسوب می شود. نتایج تحلیل فرعی از فراتحلیل در دو گروه پژوهش های با نمونه دانشگاهی و غیردانشگاهی جهت بررسی بیشتر در جدول شماره ۹ آمده است.

جدول ۹. نتایج اندازه های 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
دانشگاهی	۸	۰/۳۴۶	۱۶/۳۵۷	۰/۰۰۱	۷/۲۷۴	۰/۰۰۱
غیردانشگاهی	۱۲	۰/۵۵۷	۴۲/۸۴۱	۰/۰۰۱	۶/۱۴۵	۰/۰۰۱
کل	۲۰	۰/۴۹۸	۴۴/۷۲۳	۰/۰۰۱	۹/۰۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول نشان می دهد 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 به طور کلی اندازه اثر در

هر دو محیط دانشگاهی و غیردانشگاهی ۰/۴۳۱ است. به بیانی 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.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارد تا بتواند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابد و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد. از این رو، حرکت به سمت افزایش عدالت (توزیعی، رویه‌ای و مرادوایی) 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، به شدت 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 سنجه‌های 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 به عنوان درونداها 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 آنجا که کنشگران (کارکنان سازمان) به عنوان عاملان، در رابطه‌ی 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) غیرقابل انکار 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

بیشتری نسبت به انتخاب روش های عادلانه در برنامه ریزی و اجرای تصمیمات توسط مدیران خواهند داشت و با جدیت بیشتری به فعالیت های محول شده می پردازند و فرهنگ کار در وجود کارکنان به علت وجود اعتماد سازمانی بالا نهادینه می شود. سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی است که نیاز به همکاری انسان ها دارد. نقش اصلی مدیر این است که با زبردستان ارتباط برقرار نماید و موجب انگیزش آنها را فراهم آورد. به بیانی دیگر، موفقیت اصلی (بهبود کارایی) سازمان در گرو جلب نظر موافق و همکاری کارکنان است. همچنین می توان استدلال کرد که این موفقیت در گرو حفظ رابطه خوب با کارکنان و آن دسته از سازمان های خارجی است که با آنها ارتباط دائمی دارند. نفس تعامل یا مروده باعث می شود که فرد از کسانی که با آنان تعامل می کند خشنود شود که از این طریق راندمان کاری بالاتر می رود. به طور 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 مروده ای/تعاملی هنگامی بیشترین فرهنگ کاری (تعهد کاری) را به بار می آورد که نگرش های دیگران با نگرش های فرد مشابه باشند، زیرا این امر محاسبه ی رفتار دیگران را آسان می سازد و برای شخص نوعی اعتبار به شمار می آید.

۲- عدالت مروده ای/تعاملی هنگامی بیشترین فرهنگ کاری (تعهد کاری) را به بار می آورد که همکاری دستیابی به اهداف را تسهیل کند.

۳- عدالت مروده ای/تعاملی هنگامی بیشترین تعهد به کار را به بار می آورد که به پذیرش فرد از سوی دیگران بیانجامد.

بر اساس 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 پست های سازمانی، می توان گفت سازمان های کشور مردمنش (مرد گرا) است که در آن نقش اجتماعی کارکنان برحسب جنسیت مردانه تعریف شده است، یعنی جسارت، خشونت و تأکید بر موفقیت های مادی به عنوان ویژگی های خاص سازمان های مردانه است. آداب رسوم این مرد منشی حاکی از آن است که زندگی برای کار کردن است و نتایج کار تأکید و مزایا را بر مبنای سرمایه تسهیم می کنند و به هر فردی به تناسب عملکردش حقوق مزایا تعلق می گیرد. در حالی که

مرجع دیگر با دروندادهای شان تناسب داشته باشد و وقتی که نسبت های برون داد به درون داد فرد با دیگران نابرابر در می آید، بی انصافی مثبت یا منفی رخ می دهد و همین احسان رعایت عدالت و یا بی عدالتی بین درون داد و برون داد تأثیری مستقیم بر فرهنگ کاری کارکنان می گذارد. به عبارتی با رعایت بین داده های افراد و ستاده های آنها از سازمان و فرهنگ کار (درگیر شدن در کار) ارتباط تنگاتنگی وجود دارد. با رعایت انصاف و عدالت و فرهنگ کار پیش رونده شکل می گیرد که کارکنان درگیر در کار، پرنرزی و فعال هستند، به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می کنند و سعی شان بر این است که کارشان را به طور دقیق و منظم به انجام برسانند. اما از سوی دیگر، وقتی فرد در سازمان بین داده ها و ستاده های خود سختی نبیند و نوعی تبعیض بین خود و همکارانش از لحاظ مختلف مثل تبعیض جنسیتی، نژادی و طبقه ای را مشاهده کند، نه تنها در فعالیت و کار محول شده غرق نمی شود، بلکه سعی می کند کارهای محول شده را و از روی بی میلی و بی علاقه صورت گیرد که زمینه تضعیف فرهنگ کار را مهیا می کند.

در حوزه عدالت رویه ای، همان طور که قبلاً نیز اشاره شد، به ادراک انصاف از فرایند مورد استفاده برای اخذ تصمیمات، دستورالعمل ها و تخصیص اشاره می کند. فرهنگ کار به وسیله «نقش ها، استانداردها، قانون ها یا اصولی که دستورالعمل هایی برای رفتارهای درست اخلاقی و صداقت در موقعیت های خاص فراهم می آورد»، هدایت می شود. در واقع، عدالت رویه ای به این پرسش که چگونه می شود کارمندان با وجود تفاوت در پاداش های دریافتی، احساس بی عدالتی نکنند، پاسخ می دهد. چنانچه سیاست جبران خدمات یک سازمان، سیاست باز باشد و به شیوه ای دقیق و بدون تعصب، بر پایه اطلاعات صحیح و بدون غرض ورزی، انعطاف پذیر، جامع و کلی و مبتنی بر اصول اخلاقی باشد میزان فرهنگ و تعهد کاری کارکنان بالاتری دارند و انگیزه کار و تلاش در آنها به مراتب بیشتر از دیگر سازمان ها و کارکنان آنهاست که موارد فوق در چارچوب اصولی سازمان رعایت نشده است.

عدالت مروده ای/تعاملی، یکی از پیش نیازهای اصلی نیروی کار این است که کارکنان احساس کنند مدیران صف سازمان قابل اعتماد هستند. اعتماد در تصمیم گیری اساساً انتظارات کارکنان را در خصوص نحوه تعامل سازمان با آنان شکل می دهد. هر چه سطح اعتماد به مدیران صف در میان کارکنان افزایش پیدا کند، احتمال برداشت مثبت آنان از دستاوردهای سازمان بیشتر و در نتیجه کارکنان اعتماد

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) به عنوان 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 به طور یکسان اعمال شود و این رویه‌ها بر اساس 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 در مورد تصمیمات، رویه‌های سازمانی ک به آنها مربوط می‌شود صادقانه برخورد کنند؛ زیرا ادراک کارکنان از سرپرست به عنوان حامی و احترام گذار به شأن و منزلت آن‌ها در فرایند عامل، ادراک از عدالت مراوده‌ای را ارتقاء خواهد داد و به طور

زنان دارای مشخصه‌های همچون فروتنی، عطف 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. به طور کلی انتظارات زنان با انتظارات مردان از محیط سازمانی متفاوت است، مردان به دنبال اختیار و قدرت تصمیم‌گیری و اعمال نفوذ بر دیگران هستند، چنین ویژگی‌های خود منجر به آن می‌شود که عدالت سازمانی مردان تأثیر به سزای 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-)، به عبارتی 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 بندازیم، با وجود 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 بر اساس 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 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

بوروکراسی و ادراه سازمان ها سرمایه گذاری کنند؛ از طرفی، نتیجه پژوهش های دانشگاه برای سازمان های دولتی و خصوصی و صاحبان خدمات در تصمیم گیری و عملیاتی کردن تصمیم ها در بالا بردن دقت و سرعت کارها واقع شود.

مثبت بر اعتماد آنها به سرپرست تأثیر می گذارد که اعتماد نیز محیط امنی را برای کارکنان جهت درگیر شدن در فرهنگ کار سازمانی را فراهم می کند.

- تقویت پیوند میان دولت، دانشگاه، صنعت و خدمات، به گونه که نهادهای دولتی بر پژوهش های دانشگاهی در زمینه

منابع

چلبی، مسعود (۱۳۸۵) جامعه شناسی نظم، تشریح و تحلیل نظری نظم اجتماعی، تهران: نی.

حدادینیا، سیروس و همکاران (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه های 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.

دهقانپان، حامد و همکاران (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهش نامه های 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 نیازی آذر، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای 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، سید رضا و همکاران (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، مدیریت بازرگانی، شماره یک، ۵۵-۷۰.

ظهیری نیا، مصطفی و همکاران (۱۳۹۵). بررسی فرهنگ کار و

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

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

امیرخانی، طیبیه و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی. *مدیریت دولتی*، شماره اول، ۱۹-۳۲.

امیر کافی، مهدی و هاشمی نسب، فخرالسادات (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، *مسائل اجتماعی ایران*، شماره سیزده، ۲۳-۶۲.

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، محمد اسماعیل و همکاران (۱۳۹۰). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه ای، *جامعه شناسی کاربردی*، شماره چهل و دوم، ۱۲۱-۱۴۲.

بزمی، مهناز و همکاران (۱۳۹۴). ارزیابی جامعه شناختی عدالت سازمانی و رابطه آن با فرهنگ سازمانی در سازمان های 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. *فرا سوی مدیریت*، شماره چهاردهم، ۷۳-۱۰۸.

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

قنبری، سیروس و حجاری، نفیسه (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان. *مشاروره 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 جو سازمانی 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، سید پوریا و همکاران (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹. *اخلاق پزشکی*، شماره هفدهم، ۱۰۵-۱۲۶.

عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های 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 ولی عصر (عج) در سال ۱۳۹۰. *بیمارستان*، شماره پنجاه، ۵۱-۵۹.

قلاوندی، حسن و علیزاده، معصومه (۱۳۹۳). تحلیل همبستگی ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار مدیران، عدالت سازمانی ادراک شده و وجدان کاری در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه. *فرایند مدیریت توسعه*، شماره هشتاد و نه، 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 sinstinctions. *Journal of Management*, 32 (2) , 299-322.

Torraco, R. J (2002). *Human Resource Development California*, University of California.

