

چارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگی‌های فرهنگ کار

حبیب‌اله رعنائی کردشولی* - مسلم علی‌محمدلو** - محسن جاجرمی‌زاده*** - عباس عباسی****
احمد الهیاری بوزنجانی*****

(تاریخ دریافت: ۹۵/۶/۳۱ - تاریخ پذیرش: ۹۵/۸/۱۷)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، معرفی الگویی است که به کمک آن بتوان ویژگی‌های فرهنگ کار و تلاش در سطوح مختلف، اعم از یک صنعت خاص یا سطوح منطقه ای و ملی را به تصویر کشیده و تحلیل نمود. برای این منظور، با استفاده از روش تحلیل محتوای متنی، تلاش شد تا با بررسی متون علمی و مذهبی، کدهایی که نمایانگر ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی مطلوب و یا نامطلوب کار و تلاش در جامعه‌ی ایرانی- اسلامی هستند، شناسایی شوند. یافته‌های پژوهش که با توجه به نظریه‌ی تحلیل میدان نیرو تبیین گردید، نشان دادند که ویژگی‌های فرهنگ کار و تلاش در قالب دو دسته ویژگی‌های پیش‌برنده و بازدارنده قابل تبیین هستند؛ به گونه‌ای که این ویژگی‌ها دارای رابطه بیرونی منفی با یکدیگر بوده و در درون نیز دارای اجزایی با رابطه متقابل مثبت هستند. بر مبنای این الگو، بهبود و ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در یک جامعه مستلزم تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده و تضعیف ویژگی‌های بازدارنده‌ی آن است که سست‌کننده کار و تلاش می‌باشند. به این ترتیب نیل به وضعیت مطلوب فرهنگ کار و تلاش می‌تواند از طریق دو دسته اقدامات ایجابی و سلبی امکان پذیر گردد که در اقدامات سلبی تلاش مدیران باید معطوف به تضعیف ویژگی‌های بازدارنده و در اقدامات ایجابی نیز این تلاش‌ها باید معطوف به تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده باشند.

واژگان کلیدی: فرهنگ، کار و تلاش، فرهنگ مطلوب کار، تحلیل میدان نیرو

* دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)
ranaei@shirazu.ac.ir

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز

*** استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور فارس

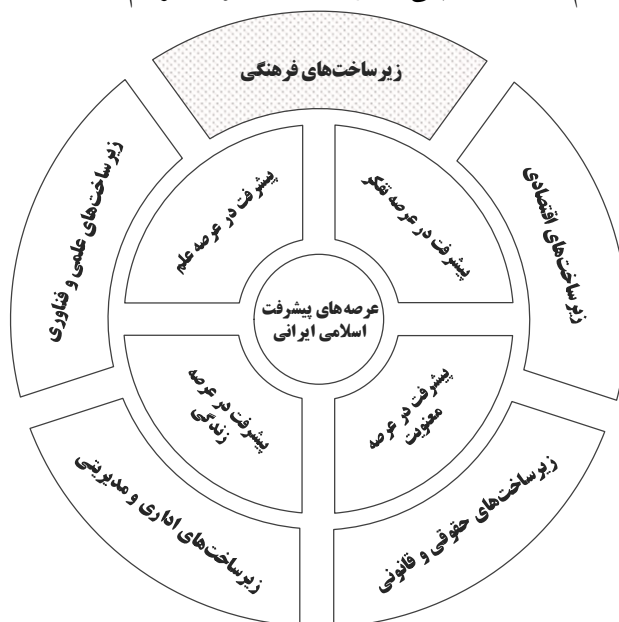
**** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز

***** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

با طرح موضوع ضرورت دستیابی به یک الگوی بومی برای پیشرفت کشور و مطرح شدن ایده "الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت" به تدریج نظریه پردازان مختلفی در تلاش جهت نظریه پردازی در راستای تبیین این الگو، به این حوزه ورود پیدا کرده‌اند. الگوی مذکور چهار عرصه را برای پیشرفت ترسیم می‌نماید که عبارتند از: پیشرفت در عرصه فکر، پیشرفت در عرصه علم، پیشرفت در عرصه زندگی و پیشرفت در عرصه معنویت.

در راستای این ایده کلی که در شکل زیر نشان داده شده است، پیشرفت همه جانبه کشور مستلزم وجود بسترها و زیرساخت‌های نرم افزاری و سخت افزاری مناسبی است که با اتکاء به آنها بتوان چشم اندازها و اهداف مورد نظر در این الگو را محقق ساخت. از این نظر کشور باید بتواند با انجام اقدامات هدفمند و برنامه ریزی شده در زمینه ایجاد، انباشت و توسعه سرمایه‌ها و زیرساخت‌های لازم، مقدمات و مبانی تحقق اهداف مذکور را فراهم آورد.



شکل ۱: الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

بر این مبنا ایجاد، انباشت و توسعه زیرساخت‌های اجتماعی و فرهنگی یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های مورد نیاز برای دستیابی به اهداف توسعه ملی است. به دلیل نقش تعیین کننده فرهنگ کار در ایجاد بسترهای اجتماعی و فرهنگی توسعه، نگاهی واقع بینانه، همراه با رویکردی

انتقادی به این مقوله در سطح ملی و استانی اجتناب ناپذیر است. در این راستا موضوع "آسیب شناسی و ارتقاء فرهنگ کار و تلاش" از جمله اولویت‌هایی است که در راستای آن، مفهوم‌سازی فرهنگ کار و طراحی چارچوبی برای اندازه‌گیری و تحلیل آن از اهمیت زیادی برخوردار می‌گردد.

فرهنگ مفهومی پیچیده و چند سطحی است که در برگیرنده مجموعه‌ای از عقاید و باورها؛ ارزش‌ها و هنجارها و مظاهر و نمودهای ظاهری است و به عنوان یکی از مهمترین عوامل شکل دهنده و هدایت‌کننده نگرش‌ها و رفتارهای مردمان یک جامعه به شمار می‌آید.

از این منظر می‌توان فرهنگ را در سطح ملی یا قومی و منطقه‌ای یا بر اساس موضوعات مختلفی مثل فرهنگ کار، فرهنگ مصرف، فرهنگ شهرنشینی، فرهنگ رانندگی و نظایر آن مورد بررسی قرار داد. به این ترتیب، "فرهنگ کار" یکی از اجزاء و عناصر سازنده فرهنگ یک جامعه، قوم، منطقه جغرافیایی و یا حتی یک صنعت خاص محسوب می‌شود و در برگیرنده باورها، ارزش‌ها و جلوه‌های ظاهری مرتبط با کار و تلاش است. موضوعی که در این حوزه حائز اهمیت است تلاش برای مفهوم‌سازی فرهنگ کار و تلاش و ارائه تعریفی عملیاتی از این مفهوم است که بتواند اجماع لازم را بر سر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مربوط بین صاحب‌نظران فراهم آورد. بدیهی است ارائه این چارچوب اگر مبتنی بر بررسی مبانی معرفتی، نظریه‌ها و رویکردهای موجود در این حوزه باشد می‌تواند به ساخت مدل‌های اندازه‌گیری مناسبی برای تصویرسازی وضعیت فرهنگ کار و تلاش کمک کند.

از این رو، سوال مشخص این پژوهش عبارت از این است که ویژگی‌های فرهنگ مطلوب کار و تلاش در جامعه‌ی ایرانی چیست و چگونه می‌توان آن‌ها را در قالب یک الگوی فرهنگی منسجم تبیین نمود؟

برای این منظور، در ادامه تلاش شده است که با تشکیل یک گروه کانون متشکل از اساتید متخصص در حوزه فرهنگ کار و همچنین، بررسی متون علمی موجود در حوزه فرهنگ کار و مراجعه به متون مذهبی مرتبط که هنجارها و ارزش‌های فرهنگی را در حوزه کار و تلاش بیان نموده‌اند، الگویی از عوامل شکل‌دهنده فرهنگ کار ارائه و تبیین شود.

پیشینه‌کاوی پژوهش

در بررسی مطالعات انجام شده در این حوزه، می‌توان مجموعه‌ای مطالعات داخلی و خارجی را ملاحظه نمود که با اهداف و رویکردهای مختلفی نسبت به بررسی پدیده فرهنگ اقدام نموده‌اند.

بررسی مطالعات داخلی انجام شده در زمینه فرهنگ کار حاکی از این است که عمده آن‌ها

را می‌توان به طور کلی در سه دسته مورد بررسی قرار داد. دسته نخست مطالعاتی را شامل می‌شوند که ماهیتاً توصیفی بوده و ابعاد و ویژگی‌های فرهنگ کار را مورد بررسی قرار داده‌اند (برای نمونه: باباخانیا، ۱۳۹۲؛ خدادادحسینی و متقی، ۱۳۸۸؛ رحیمی دهنسوری، ۱۳۹۳)، دسته دیگر به بررسی تجربی و مقایسه‌ای این موضوع در میان گروه‌های مختلف جمعیت‌شناختی پرداخته (برای نمونه: احمدی، ۱۳۹۱؛ احمدی و روستا، ۱۳۹۰؛ عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸)؛ نهایتاً دسته آخر به بررسی روابط علی فرهنگ و سایر مفاهیم مدیریتی پرداخته‌اند (برای نمونه: احمدی، ۱۳۹۱؛ اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱؛ پوریوسفی، فتحی و پوریوسفی، ۱۳۹۱؛ عربی و شیخیانی، ۱۳۸۹؛ والمحمدی و روشن‌ضمیر، ۱۳۹۲). در جدول زیر به مجموعه‌ای از این مطالعات معرفی شده‌اند.

جدول ۱: مطالعات داخلی مشابه با موضوع پژوهش

پژوهشگر	هدف / جامعه آماری	نتایج
(عربی و شیخیانی، ۱۳۸۹)	در این تحقیق ضمن بررسی مولفه‌های تشکیل دهنده فرهنگ کار، برخی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر آن در میان جوانان شهر قم مورد ارزیابی قرار گرفته است.	نتایج به دست آمده بیانگر این است که نگرش جوانان در باب فرهنگ کار در حد خیلی خوب با میانگین ۴/۱۶ (از ۵) ارزیابی می‌شود. همچنین، مهم‌ترین عامل موثر بر فرهنگ کار گرایش‌های مذهبی جوانان است. به علاوه نتایج تحقیق حاکی از انطباق و همسویی نگرش‌های جوانان در مورد کار با فرهنگ اسلامی و اقتضائات سند چشم‌انداز کشور دارد. بنابراین بهترین پیشنهاد جهت حفظ و ارتقای فرهنگ کار در بین جوانان، توجه به گرایش‌های مذهبی و معنوی آنها است.
(پوریوسفی و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت شهرستان ابهر	نتایج بیانگر این است که میان متغیرهای عوامل فردی-شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون فرهنگ کار با متغیرهای مستقل بیانگر این واقعیت است که از میان متغیرهای مستقل پژوهش عوامل فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردارند.

<p>فرهنگ کار از دو بعد ذهنی و رفتاری-که بعد ذهنی آن معنای عام کار، و بعد رفتاری آن میزان تعهد کاری فرد را نشان می‌دهد- مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عواملی نظیر رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایشات ملی و مذهبی رابطه معنی‌داری با فرهنگ کار دارند.</p>	<p>بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در میان کارکنان دولت در استان کهگیلویه و بویراحمد</p>	<p>(اکبری و اردشیری، ۱۳۸۱)</p>
<p>میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است، اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تاثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به ترتیب قویترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند.</p>	<p>بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان بزرگترین سازمان خصوصی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی</p>	<p>(احمدی، ۱۳۹۱)</p>
<p>فرهنگ کار کارکنان در سطح متوسطی است، اما یافته‌های تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند که بین جنسیت و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما بررسی رابطه جنسیت با هر یک از ابعاد فرهنگ کار نشان داد که زنان در مقایسه با مردان از همکاری گروهی بیش‌تری برخوردارند، اما تعهد کاری آنان کم‌تر از مردان است.</p>	<p>بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان کارکنان واحدهای منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی</p>	<p>(احمدی و روستا، ۱۳۹۰)</p>
<p>نتایج حاکی از این است که میان بهره‌وری کارکنان و فرهنگ سازمان، جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، ارتباط معناداری وجود دارد.</p>	<p>تأثیر بعد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری زنان شاغل در ساختمان مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی</p>	<p>(غلامرضایی، غلامرضایی و بلوری‌الکران، ۱۳۸۹)</p>
<p>فرهنگ مطلوب کسب و کار در ایران فرهنگی کارآفرینانه است و برای نهادینه</p>	<p>تعیین فرهنگ مطلوب کسب‌وکار براساس سند</p>	<p>(خدادادحسینی و متقی، ۱۳۸۸)</p>

<p>سازي اين فرهنگ نيز بايد سه استراتژي اجتماعي، اقتصادي و سياسي مورد استفاده قرار گيرند.</p>	<p>جشم‌انداز ملي و همچنين پيشنهاد استراتژي‌هاي ممكن براي نيل به آن</p>	
<p>نتايج حاكي از اين است كه عوامل همچون: نا امنی، حمايت نكردن از كارگران و توليد كنندگان، اجباري بودن كار، بي توجهي به نيازها و اولوي‌ها، افراط و تفریط، ظلم، فساد و بي عدالتي، یأس و انكار، ترس، بي ثمر بودن كار، جهالت و همشيني با جاهلان، صرف همت در كارهاي بيهوده، زيرك نبودن و همشيني با افراد كوتاه همت موجب دنو همت و در مقابل، استمداد از خداوند، امنيت، ايمان به خدا و عمل صالح، پذيرش مقامات عالي، شجاعت، قناعت، صرف همت در مسير صحيح، كرامت نفس، اهميت دادن به ارزش‌هاي واقعي، عدالت و اعراض از لغو و اعمال بيهوده باعث علو همت مي‌گردند.</p>	<p>در اين پژوهش به تبیین راهکارها و موانع ارتقای فرهنگ کار و همت در جامعه اسلامی با استناد به قرآن کریم، سنت معصومین علیهم السلام و سیره بزرگان، پرداخته شده است.</p>	<p>(رحیمی‌دهسوری، ۱۳۹۳)</p>
<p>در اين مقاله، بايسته‌هاي فرهنگ مطلوب كار از منظر أميرالمؤمنين علي (ع) به شرح زير دسته‌بندي شده‌اند: الف) وجدان‌كاري؛ ب) نظم و برنامه‌ريزي در انجام كارها؛ ج) اتقان و محكم‌كاري در كارها</p>	<p>در اين مقاله سعی شده تا بايسته‌هاي فرهنگ مطلوب كار از منظر أميرالمؤمنين علي (ع) بررسی شود تا ضمن استخراج آن بايسته‌ها، بتوان به يك الگوي صحيح و مناسب در فرهنگ كار دست يافت.</p>	<p>(باباخانیا، ۱۳۹۲)</p>
<p>طبق یافته‌ها، افراد جوان‌تر و کسانی که تحصیلات کمتری دارند، بیشتر به انگیزه‌های بیرونی اهمیت می‌دهند. سه چهارم افراد، خودپنداره شغلی نسبتاً خوبی دارند و ده درصد خودپنداره بسیار ضعیفی دارند. در بین عوامل فردی، تاثیر مهارت بر یکی از اجزای فرهنگ کار که خودپنداره شغلی است مورد تایید قرار گرفت و تاثیر آن بر</p>	<p>بررسی فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی</p>	<p>(عظیمی‌هاشمی، ۱۳۸۸)</p>

<p>سایر اجزای فرهنگ کار چندان قابل توجه نبود. در سطح شغلی، قرآینی که بر اساس آن، نوع شغل بتواند بر فرهنگ کار تاثیر بگذارد وجود ندارد. اما تجربیات و سوابق شغلی با معانی و مقتضیات کار وابسته است. در سطح انتظارات اجتماعی نیز نظر فرزندان شاهد درباره انتظارات جامعه در مورد کار و انتظار جامعه از آن‌ها و انتظار از سازمان بنیاد شهید بر برخی از اجزای فرهنگ کار تاثیر دارد.</p>		
---	--	--

بررسی مجموعه پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور نیز بیانگر این است که در نگاه نخست، می‌توان پژوهش‌های موجود در این حوزه را با توجه به نقشی که پژوهشگران در پژوهش خود برای فرهنگ در نظر گرفته‌اند مورد تفکیک قرار داد. در این رابطه، طیف متنوعی از پژوهش‌ها را می‌توان برشمرد که در آن‌ها فرهنگ به عنوان یک عامل اثرگذار بر برندهای مدیریتی سازمان همچون عملکرد سازمانی (Birgit Bryan, & Robert, 2002; Homburg & Pflesser, 2000; Leo & Alan, 2000; Patterson et al., 2005; Zhi, Baofeng, Baek-Kyoo & Sunyoung, 2010; Hee,) و نگرش‌های کارکنان (Yuan, & Xiande, 2015) Youngoh, & Larry, 2015; Lee Huey & Kamarul Zaman Bin, 2009; Md Zabid Abdul, Murali, & Azmawani Abdul, 2004; Peter & John, 2004; Wolfgang, 2013) مورد بررسی قرار گرفته و نقش سازنده فرهنگ در ایجاد چنین نتایجی به اثبات رسیده است. از زاویه‌ای دیگر، می‌توان از پژوهش‌هایی یاد کرد که هدف از انجام آن‌ها ارائه الگویی جهت سنجش فرهنگ ایده‌آل کار یا سازمان بوده است (Homburg & Pflesser, 2000; Jondle, Ardichvili,) (Mitchell, 2014; Kaptein, 2008; van Muijen, 1999).

در این میان، مروری بر پژوهش‌هایی که در این طبقه جای گرفته‌اند، حاکی از این است که عمده آن‌ها را با توجه به سطح تحلیل می‌توان در سه دسته کلی قرار داد. دسته نخست شامل پژوهش‌ها و مدل‌هایی است که متمرکز بر افراد بوده و به نوعی سبک زندگی کاری آن‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند (Alavi & McCormick, 2007; Jackson, Colquitt, Wesson, & Zapata-Phelan, 2006)؛ دسته دوم نیز پژوهش‌هایی را شامل می‌شود که در آن‌ها موضوع فرهنگ در سطح سازمان مورد بررسی قرار گرفته است (Dobni, 2008; Homburg & Pflesser,) (Jondle et al., 2014; Kaptein, 2008; Patterson et al., 2005; van Muijen, 1999). در

واقع، پژوهش‌های مربوط به این دسته، عمدتاً باورها و هنجارهای ارزشی مطلوبی را مورد بررسی قرار داده‌اند که انتظار می‌رود یک سازمان در وضعیتی ایده‌آل از آن‌ها برخوردار باشد. نهایتاً، سومین دسته، دربرگیرنده پژوهش‌هایی است که این موضوع را در سطحی کلان‌تر یعنی یک جامعه و یک یا چند کشور مورد بررسی قرار داده‌اند (Gannon, Locke, Gupta, Audia, & Kristof-Brown, 2005; Harrington & Gelfand, 2014; Peter & John, 2004). در حقیقت، پژوهش‌های موجود در این طبقه، عمدتاً به بررسی سبک زندگی و باورهای جمعی مجموعه‌ای از افراد یک جامعه یا چند ملیت خاص نسبت به کار و فعالیت پرداخته‌اند. با در نظر گرفتن مجموعه مطالعات داخلی و خارجی، می‌توان به این جمع بندی رسید که اکثر مطالعات انجام شده بر موضوع فرهنگ سازمانی تمرکز داشته و فقط تعداد معدودی از مطالعات، کانون تمرکز خود را بر سنجش و اندازه‌گیری ویژگی‌های فرهنگ کار در سطوح بالاتر (یعنی، صنعت، مناطق جغرافیایی یا سطح ملی) قرار داده‌اند. کاوش‌ها در این زمینه حاکی از این است که ارزش‌ها و هنجارهای مطلوب کار و تلاش در جامعه‌ی ایرانی، عمدتاً به صورت پراکنده، در قالب مطالعات دینی و پژوهش‌های دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. به عبارتی، پیشینه پژوهش فاقد الگویی منسجم و واحد از مفهوم فرهنگ کار و تلاش مبتنی بر شرایط حاکم بر جامعه‌ی ایرانی-اسلامی است. با این حال، مشابه‌ترین پژوهش‌ها به مطالعه حاضر، مطالعاتی است که توسط (باباخانیا، ۱۳۹۲؛ خدادادحسینی و متقی، ۱۳۸۸ و رحیمی‌دهسوری، ۱۳۹۳) صورت گرفته و در آن‌ها ابعاد و ویژگی‌های فرهنگ کار مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش را می‌توان در زمره پژوهش‌های کیفی به حساب آورد که با فلسفه‌ای تفسیرگرایانه و رویکردی استقرایی، هدفی بنیادی را دنبال می‌نماید. افزون بر این، برای تحلیل داده‌های کیفی استخراج شده نیز از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. لازم به ذکر است، هر چند که در تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده در این پژوهش امکان استفاده از روش‌هایی همچون تحلیل مضمون و نظریه داده‌بنیاد نیز وجود داشت، اما از آن‌جا که هدف این پژوهش صرفاً مفهوم سازی و ارائه یک الگو برای اندازه‌گیری آن مفهوم (فرهنگ کار) است و نه ارائه یک نظریه که در آن مفاهیم و متغیرهای مختلف و روابط بین آنها مد نظر باشد، استفاده از نظریه داده‌بنیاد روش مناسبی برای تحلیل داده‌ها نبود؛ چرا که در این روش، هدف نهایی پژوهشگر باید ارائه یک نظریه جامع باشد و نه صرفاً ارایی یک الگوی توصیفی (Cho & Lee, 2014; Floersch et al., 2010).

در مقابل، روش تحلیل محتوا و تحلیل مضمون جهت شناخت الگوی موجود در بطن داده‌های کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرند، با این تفاوت که در تحلیل محتوا بر سطوح خرد تمرکز شده و نوع تحلیلی که ارائه می‌شود جنبه توصیفی دارد (Namey et al, 2008). افزون بر این، معمولاً به بافت و زمینه داده‌ها (ظرف زمانی و مکانی) توجه نمی‌شود (Namey et al, 2004; Marks & Yardley, 2008)؛ اما در تحلیل مضمون توجه خاصی به بافت و ظرف زمانی و مکانی داده‌ها شده و در واقع، کدهای استخراج شده، حاصل تفاسیر پژوهشگر از محتوای مشاهده‌شده هستند. به عبارتی، تحلیل حاصل از روش تحلیل مضمون، تحلیلی است تفسیری که نسبت به روش تحلیل محتوا، الگوی موجود در داده‌های کیفی را به صورت عمیق‌تری آشکار می‌کند (Namey et al, 2008; Braun & Clarke, 2006). نظر به این امر، از آن جا که در این پژوهش محتوای مورد مطالعه توسط پژوهشگران عمدتاً شفاف و واضح بودند، ضرورتی جهت پرداختن به بافت آن‌ها و تحلیل تفسیری محتوای متون احساس نشد، لذا با صرف نظر کردن از این روش، با هدف دستیابی به تحلیلی توصیفی (و نه تفسیری)، داده‌های گردآوری شده از طریق روش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفتند.

جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر را متون مذهبی (آیات قرآنی و نامه‌های نهج البلاغه)، متون علمی در حوزه فرهنگ کار و سازمان و نظرات تنی چند از اساتید متخصص دانشگاهی تشکیل می‌دهد. دلیل استفاده از سه جامعه مختلف به این دلیل بود که فرهنگ کار مطلوب در کشور، از یک سو باید مبتنی بر ارزش‌های اصیل اسلامی بوده و از سوی دیگر نیز از نظر علمی و دانشگاهی باید دارای پشتوانه نظری کافی باشد. از این رو، به نظر رسید که استفاده از سه منبع معتبر فوق می‌تواند در دستیابی به تصویری جامع از وضعیت مطلوب فرهنگ کار مثمر‌تر باشد. برای دستیابی به این هدف، در چهار گام مجزا و به هم پیوسته زیر اقدام به بررسی وضعیت مطلوب فرهنگ کار شد:

در گام نخست تلاش شد تا با تشکیل یک گروه کانونی متشکل از پنج تن از اساتید دانشگاه شیراز که زمینه کاری‌شان مرتبط با حوزه فرهنگ کار و سازمان بود، شاخص‌های فرهنگ مطلوب کار در کشور از منظر آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته و کدهای لازم از مجموع دیدگاه‌های آنان استخراج شود. در حقیقت، در این گام، هر یک از اساتید بنا بر دانش و آگاهی علمی خود پیرامون وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ کار در کشور، مجموعه‌ای از کدهای فرهنگی مطلوب را بیان نمودند. لازم به ذکر است، در این مرحله با توجه به ضرورت برخوردار بودن اعضا از تخصص لازم در حوزه فرهنگ کار، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد.

در گام دوم، با مراجعه به متون علمی در زمینه فرهنگ سازمانی و فرهنگ کار، تلاش شد تا با بررسی نظر پژوهشگران مختلف پیرامون وضعیت مطلوب فرهنگ کار، کدهای فرهنگی مرتبط استخراج شوند. لازم به ذکر است، در این مرحله تنها کدهایی استخراج شدند که قابلیت تحلیل را در سطح کلان و نه صرفاً در سطح یک سازمان واحد، داشته باشند. افزون بر این، نحوه مطالعه در این گام بدین شرح بود که ابتدا مطالعات مربوط به فرهنگ کار، مورد مطالعه قرار گرفتند و سپس به سایر منابع علمی در حوزه رفتار سازمانی و زمینه‌های مرتبط مراجعه شد. در این گام، علاوه بر استخراج مجموعه‌ای جدید از کدهای فرهنگی، کدهای مستخرج از گام قبل نیز مستندسازی گردیدند.

در گام سوم، نظر به اینکه احتمال می‌رفت متون علمی و نظرات اساتید دانشگاهی به تنهایی نتوانند شاخص‌های لازم برای بررسی فرهنگ مطلوب کار در کشور را ارائه دهند، با مراجعه به آیات قرآن و مجموعه نامه‌های امام علی (ع) در نهج‌البلاغه، تلاش شد تا کدهای مرتبط با موضوع مورد مطالعه (فرهنگ کار) استخراج و مرتب شوند. لازم به ذکر است، در بررسی نامه‌های نهج‌البلاغه از روش مطالعه سطر به سطر و در مطالعه آیات قرآنی نیز از روش جستجوی متنی با کلیدواژه‌هایی نظیر تعاون، کار و جهاد استفاده شد. در این گام نیز ضمن استخراج مجموعه‌ای جدید از کدهای فرهنگی، تعداد قابل توجهی از کدهای مستخرج در دو گام پیشین نیز مستندسازی شدند.

نهایتاً در گام چهارم، با توجه به استخراج مجموعه‌ای از کدهای فرهنگی در گام‌های پیشین، گروه کانونی در جلسات مختلف تلاش نمود تا نسبت به تحلیل محتوای کدها و دسته‌بندی آن‌ها بر اساس محتوای مشترک‌شان در قالب مولفه‌ها و ابعاد، اقدام نموده و مدل نهایی را استخراج کند.

مدل اندازه‌گیری ویژگی‌های فرهنگ کار

با الهام از نظریه‌ی تحلیل میدان نیرو (Lewin, 1951)، پیش فرض این پژوهش آن است که وضعیت فرهنگ کار و تلاش در جامعه‌ی ایرانی، برآیند تعامل میان ابعاد پیش‌برنده و بازدارنده‌ی آن است که در شکل‌دهی به این فرهنگ نقش داشته و این ویژگی‌ها در مجموع، وضعیت فرهنگ کار در جامعه ایرانی را رقم زده است. بر مبنای این چارچوب نظری و با توجه به روش‌شناسی ارائه شده در قسمت پیشین، مجموعه کدهای استخراج شده را می‌توان در قالب دو دسته کلی از ویژگی‌ها مورد بررسی قرار داد که، برخی از آنها ماهیت پیش‌برنده داشته و برخی نیز بازدارنده هستند. با توجه به این امر، این ویژگی‌ها در ادامه به تفصیل مورد

بحث قرار گرفته‌اند:

ویژگی‌های فرهنگی پیش‌برنده

ویژگی‌های فرهنگی پیش‌برنده، ارزش‌هایی است که وجود آنها در یک جامعه مروج کار و تلاش مثبت و سازنده بوده و بستر فرهنگی مساعد برای رشد و پیشرفت جامعه را فراهم می‌نماید. یافته‌های پژوهش حاکی از این هستند که مجموعه ویژگی‌های پیش‌برنده را می‌توان در قالب سه بعد مورد بررسی قرار داد که در زیر، هر یک از ابعاد به تفکیک تشریح شده‌اند:

(۱) اخلاق‌مداری

همان‌گونه که در جدول (۲) نشان داده شده است، با نگاهی نظام‌مند به مجموعه کدهای استخراج شده می‌توان آنها را در قالب ۳ مولفه با عناوین بزرگ‌منشی، کرامت‌محوری و عدالت‌محوری دسته‌بندی نمود. این کدها با قرارگیری در کنار یکدیگر نوعی فضای فرهنگی را به ذهن متبادر می‌نمایند که حاکی از رعایت اصول اخلاقی اولیه در یک تمدن انسانی است و رعایت آن‌ها از سوی یک فرد، می‌تواند حاکی از وقار شخصیتی وی باشد. برخی از این کدها که شامل مواردی از قبیل رعایت ادب و احترام؛ راستگویی و درستکاری؛ کمال‌گرایی و گرایش به تعالی در کار؛ خیرخواهی و کمک به دیگران؛ خوشحالی از موفقیت دیگران و عزت‌نفس در کار است، همگی یک مفهوم را به ذهن متبادر می‌نمایند و آن نیز مناعت طبع یا "بزرگ‌منشی" است. وجه اشتراک و تشابه برخی دیگر از کدها نظیر ارزشمند دانستن کار و تلاش، تاکید بر حفظ کرامت انسانی نیروی کار و توجه به نیازها و انتظارات نیروی کار، در آن است که همگی معطوف به حفظ و رعایت عزت و کرامتی هستند که به صورت فطری به انسان اعطا شده است. در واقع، یک مضمون واحد در همگی وجود دارد و آن نیز بروز رفتارهایی است که مبتنی بر رعایت شان و کرامت نیروی انسانی هستند. بنابراین، مجموعه کدهای فوق تحت یک مولفه با عنوان "کرامت‌محوری" گردآوری شده‌اند. بر اساس مشابهت معنایی، دسته‌ای از کدها قابل مشاهده‌اند که به طور کلی بر عدالت در تعاملات، رویه‌ها و توزیع نتایج و دستاوردهای حاصل از کار و تلاش تاکید دارند. از این رو، همان‌گونه که نشان داده شده است، همگی در قالب یک مولفه با عنوان "عدالت‌محوری" قرار داده شده‌اند.

جدول ۲: ویژگی‌های مولفه اخلاق‌مداری

مؤلفه	شاخص	منابع
بزرگ‌منشی	رعایت ادب و احترام	(نهج البلاغه، نامه ۲۶) (Isaac, 2005)
	راستگویی و درستکاری	(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۴۸) (Calori & Sarnin, 1991; De Castro, 2012; Dobni, 2008; Glaser, Zamanou, & Hacker, 1987; Kaptein, 2008; Roccas & Schwartz, 1997; Schwartz, 1999; Schwartz & Boehnke, 2004; Trevino, Butterfield, & McCabe, 1995)
	کمال‌گرایی و گرایش به تعالی در کار	(سوره فرقان، ۵۲؛ حج، ۷۸) (Allen & Dyer, 1980; Cooke & Szumal, 1993; Isaac, 2005)
	خیر خواهی و کمک به دیگران	(نهج البلاغه، نامه ۳۱؛ ۵۱؛ ۵۳) (Allen & Dyer, 1980; Cooke & Szumal, 1993; Cullen, Victor, & Bronson, 1993; De Castro, 2012; Jondle et al., 2014; Matsumoto et al., 1997; Maznevski, 1995; Roccas & Schwartz, 1997; Rokeach, 1973; Sashkin, 1991; Schwartz & Boehnke, 2004; van Muijen & al, 19; ۹۹Vic0074or & Cullen, 1987)
	خوشحالی از موفقیت دیگران	(نهج البلاغه، خطبه: ۸۵؛ ۱۸۵؛ ۲۳۴)
	عزت نفس در کار	(نهج البلاغه، نامه ۵۰) (Rokeach, 1973)
کرامت‌محوری	قدرشناسی از کار و تلاش	(نهج البلاغه، نامه ۵۳) (Allen & Dyer, 1980; Cooke & Szumal, 1993; Maznevski, 1995; Robert & Wasti, 2002; Sarros et al., 2005)
	تاکید بر حفظ کرامت انسانی نیروی کار	(نهج البلاغه، نامه ۵۳) (Dawson et al., 2011; Dobni, 2008; Glaser et al., 1987; Isaac, 2005; Noorderhaven & Tidjani, 2001; Sashkin, 1991)

<p>(نهج البلاغه، نامه ۵۳؛ ۶۹) Dawson et al., 2011; Delobbe et al., 2002; Kaptein, 2008; Marchand et al., 2013; Noorderhaven & Tidjani, 2001; Patterson et al., 2005; Robert & Wasti, 2002; Sarros et al., 2005; van Muijen & al, 1999; Victor & Cullen, 1987(</p>	<p>توجه به نیازها و انتظارات نیروی کار</p>	
<p>Allen & Dyer, 1980; Nemeth, 1998; O'Reilly et al., 1991(</p>	<p>وجود فرصت های رشد و پیشرفت منصفانه</p>	<p>عدالت محوری</p>
<p>Allen & Dyer, 1980(</p>	<p>وجود فرصتهای شغلی برابر برای همگان</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۳؛ ۳۱)</p>	<p>توجه به کسب درآمد حلال</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۴۳) Allen & Dyer, 1980; Colquitt, 2001; Jondle et al., 2014(</p>	<p>پرداخت های منصفانه</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۷؛ ۳۱؛ ۴۶؛ ۵۰؛ ۵۳؛ ۵۹) Colquitt, 2001; Dobni, 2008; Glaser et al., 1987; Isaac, 2005; Jondle et al., 2014; Marchand et al., 2013; Moorman, 1991; O'Reilly et al., 1991; Schwartz, 1999(</p>	<p>رفتار ها و برخوردهای منصفانه</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۵۳) Allen & Dyer, 1980; Colquitt, 2001; Moorman, 1991(</p>	<p>وجود رویه های کاری منصفانه</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۳؛ ۴۱؛ ۴۳؛ ۵۰؛ ۵۱) (نهج البلاغه، خطبه: ۲۳۴) Marchand, Haines, & Dextras-Gauthier, 2013; O'Reilly et al., 1991(</p>	<p>رعایت حق الناس و حقوق دیگران</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۶؛ ۲۵؛ ۳۴؛ ۳۸؛ ۵۳) (سوره انبیاء: ۱۰۵؛ انعام: ۱۲۴؛ ص: ۴۶؛ قصص: ۲۵- ۲۶؛ یوسف: ۵۵) Nemeth, 1998(</p>	<p>توجه به شایستگی ها در محیط کار</p>	

۲) کارآفرینی

بر مبنای جدول ۳، یکی از ویژگی های فرهنگی مهم که نقش پیش برنده ای در توسعه کار و تلاش در سطح اجتماعی دارد، توجه و حساسیت به نیازها و خواسته های مشتریان، خلاقیت و نوآوری برای پاسخ به نیازهای مذکور و یادگیرنده بودن است. در حقیقت، چنین برداشتی می شود که این مولفه ها با قرارگیری در کنار یکدیگر به نوعی بر فضایی کارآفرینانه تاکید دارند. از این رو، مجموعه آنها در قالب یک بُعد با عنوان "کارآفرینی" دسته بندی گردیده اند.

با نگاهی نظام مند به این مجموعه مشاهده می شود که برخی از آنها نظیر اهمیت به ایده پردازی و تفکر خلاق، آینده نگری و دل بستن به منافع کوتاه مدت، تکریم کارآفرینان (صاحبان صنایع) و حمایت از کار و سرمایه ایرانی، با قرارگیری در کنار یکدیگر، حاکی از گرایش به خلاقیت است. در چنین فضایی ایده پردازی، صاحب ایده و فرایند های مرتبط با تولید و تجاری سازی آن مورد حمایت قرار می گیرند. از این رو، همگی تحت یک مولفه با عنوان "نوآوری" دسته بندی گردیده اند.

به علاوه، مجموعه ای از کدهای مرتبط همچون توجه به آموزش و یادگیری، تصمیم گیری مبتنی بر پژوهش، بکارگیری دانش و شیوه های نوین کاری، و تمایل به انتقال دانش و تجربیات به دیگران نیز هستند که در کنار یکدیگر گرایش به دانش و انجام فعالیت ها بر مبنای آن را مورد تاکید قرار داده اند. از این رو، مجموعه این کدها تحت یک مولفه با عنوان "یادگیری" تفکیک شده اند.

به همین ترتیب، کدهایی از قبیل احترام و تکریم مشتریان و ارباب رجوع، پاسخ گویی سریع و موثر به نیازها و انتظارات مشتریان و شنیدن صدای مشتری و اخذ بازخور نیز وجود دارند که به اتفاق یکدیگر، تمرکز توجهات به مشتریان را مورد تاکید قرار داده اند. بنابراین، چنین برداشتی می شود که با دسته بندی آنها تحت یک مولفه با عنوان "مشتری مداری" به بهترین نحو می توان مضمون موجود در بطن آنها را بیان نمود.

جدول ۳: ویژگی‌های مولفه کارآفرینی

مؤلفه	شاخص	منابع
نوآوری	اهمیت به ایده پردازی و تفکر خلاق	(سوره کهف: ۹۵-۹۸) (Cable & Judge, 1997; Calori & Sarnin, 1991; Cooke & Szumal, 1993; Dawson et al., 2011; De Castro, 2012; Delobbe et al., 2002; Dobni, 2008; Glaser et al., 1987; Homburg & Pflesser, 2000; Isaac, 2005; Marchand et al., 2013; Nemeth, 1998; O'Reilly et al., 1991; Patterson et al., 2005; Roccas & Schwartz, 1997; Sarros et al., 2005; Sashkin, 1991; Schwartz, 1999; Schwartz & Boehnke, 2004; van Muijen & al, 1999)
	آینده نگری و دل بستن به منافع کوتاه مدت	(نهج البلاغه، نامه ۵۳؛ ۶۶) (Furrer, Liu, & Sudharshan, 2000; Isaac, 2005; Jondle et al., 2014)
	تکریم کارآفرینان	(نهج البلاغه، نامه ۵۳)
	حمایت از کار و سرمایه ایرانی	گروه کانون
یادگیری	توجه به آموزش و یادگیری	(نهج البلاغه، نامه ۶۹) (نهج البلاغه، خطبه: ۱۰۴) (Botcheva, White, & Huffman, 2002; Calori & Sarnin, 1991; Cooke & Szumal, 1993; Dawson et al., 2011; De Castro, 2012; Delobbe et al., 2002; Isaac, 2005; Marchand et al., 2013; Patterson et al., 2005; Sashkin, 1991; Yang, Watkins, & Marsick, 2004)
	تصمیم گیری مبتنی بر پژوهش	(نهج البلاغه، نامه ۵۳) (Botcheva et al., 2002; Maznevski, 1995)
	بکارگیری دانش و شیوه های نوین کاری	(سوره نساء: ۷۱؛ انفال: ۱۵، ۶۰، ۶۵؛ بقره: ۲۴۹؛ اسراء: ۳۶) (Nemeth, 1998; Patterson et al., 2005; Sashkin, 1991; van Muijen & al, 1999)
	تمایل به انتقال دانش و تجربیات به دیگران	(نهج البلاغه، نامه ۱۱؛ ۱۲؛ ۵۰) (Cooke & Szumal, 1993; Nemeth, 1998; Noorderhaven & Tidjani, 2001; O'Reilly et al., 1991; Patterson et al., 2005; Sarros et al., 2005; Sashkin, 1991; Yang et al., 2004)

<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۵؛ ۱۸؛ ۱۹؛ ۲۵؛ ۲۷؛ ۴۶؛ ۵۱؛ ۵۳؛ ۷۶) (Cullen et al., 1993; Dawson et al., 2011; Homburg & Pflesser, 2000; Isaac, 2005; Jondle et al., 2014)</p>	<p>احترام و تکریم مشتریان و ارباب رجوع</p>	<p>مشتری‌مداری</p>
<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۵؛ ۴۶؛ ۵۱؛ ۵۳؛ ۵۹؛ ۶۷) (De Castro, 2012; Homburg & Pflesser, 2000; Isaac, 2005; Jondle et al., 2014; Nemeth, 1998; Patterson et al., 2005)</p>	<p>پاسخ‌گویی به نیازها و انتظارات مشتریان</p>	
<p>(نهج البلاغه، نامه ۲۵؛ ۴۶؛ ۵۱؛ ۵۳؛ ۶۷) (Homburg & Pflesser, 2000; Nemeth, 1998; Patterson et al., 2005)</p>	<p>شنیدن صدای مشتری و اخذ بازخور</p>	

۳) عقلانیت کاری

فرهنگ کاری حاوی ارزش‌های پیش‌برنده در برگیرنده فضایی است که در آن هر فرد وظایف و انتظارات عملکردی خود را شناخته و به آن‌ها پایبند بوده، قوانین و رویه‌های حاکم را رعایت نموده و در انجام وظایف و فعالیت‌های خود هنجارهای جمعی را رعایت می‌کند. در حقیقت، برداشت کلی از این مضامین این است که همگی فضایی مبتنی بر منطق و عقلانیت را به تصویر کشیده‌اند که در آن همه چیز بر سر جای خود بوده و فعالیت‌ها آنگونه که مورد انتظار است انجام می‌شوند. از این رو، همگی تحت یک بُعد با عنوان "عقلانیت کاری" قرار داده شده‌اند.

مضاف بر این، همانگونه که در جدول ۴ نشان داده شده است، بررسی مجموعه‌ای از کدهای مشابه همچون وجدان کاری، پشتکار و جدیت در کار، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و حفظ محیط زیست، پاسخگویی در برابر تصمیمات و اقدامات و نظایر آن بیانگر یک نگرش مثبت مبنی بر شناخت وظایف و پایبندی به آن‌ها هستند. در حقیقت، این کدها با قرار گرفتن در کنار یکدیگر بر لزوم درک آنچه از انسان مورد انتظار است و التزام به آن‌ها تاکید دارند. از این رو، همگی تحت یک مولفه با عنوان "مسئولیت‌پذیری" قرار داده شده‌اند.

کدهایی از قبیل نقدپذیری، روحیه کار گروهی، پرهیز از تعارض و پذیرش نظرات مخالف نیز با قرارگیری در کنار یکدیگر، سبکی از رفتارها و نگرش‌ها را در ذهن منعکس می‌کنند که بیانگر گرایش به حفظ انسجام گروهی و حفظ حضور در یک جمع سازمانی هستند. از این رو، مجموعه این کدها در قالب یک مولفه با عنوان "جمع‌گرایی" دسته‌بندی شده‌اند.

با چنین نگاهی، تعداد دیگری از کدها نیز قابل مشاهده‌اند که در کنار یکدیگر، متضمن مفهوم نظم و انضباط در محیط کار هستند. این کدها که در برگیرنده مواردی از قبیل قانون مداری، رعایت آراستگی و نظافت محیط کار، دقت در کار و وقت‌شناسی هستند، همگی بر یک مفهوم تاکید دارند و آن نیز رعایت انتظارات قانونی در محیط کار است. از این رو، همگی تحت یک مولفه با عنوان "انضباط کاری" تفکیک گردیده‌اند.

جدول ۴: ویژگی‌های مولفه عقلانیت کاری

مولفه	شاخص	منابع
مسئولیت‌پذیری	وجدان کاری	(سوره سبأ ۱۱))Allen & Dyer, 1980; Cooke & Szumal, 1993; Sashkin, 1991(
	از خود گذشتگی	(سوره نساء: ۹۵؛ انفال: ۶۰، ۷۲؛ توبه: ۲۰، ۴۱، ۸۱؛ حجرات: ۱۵؛ حج: ۳۵؛ آل عمران: ۱۴۶، ۱۷۲؛ حشر: ۹)
	پشتکار و جدیت در کار	(نهج البلاغه، نامه ۳۱؛ ۳۳؛ ۶۱))Cooke & Szumal, 1993; Isaac, 2005; Maznevski, 1995; Noorderhaven & Tidjani, 2001; Patterson et al., 2005; Rokeach, 1973(
	توجه به ایمنی و سلامت در کار)Chia, Maynard, & Ruighaver, 2002; Ruighaver, Maynard, & Chang, 2007; Williams, Ponder, & Autry, 2009(
	صیانت از بیت المال	(نهج البلاغه، نامه ۵؛ ۴۱؛ ۴۳؛ ۶۷؛ ۲۰)
	پایبندی به تعهدات	(نهج البلاغه، نامه ۴۱؛ ۵۳)
	امانتداری	(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۲۵؛ ۴۸؛ ۴۱))Ralston, Terpstra-Tong, Maignan, & Napier, 2006(
	خود کنترلی	(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۵۱)
	توجه به مسئولیت‌های اجتماعی)Cable & Judge, 1997; Cullen et al., 1993; Isaac, 2005; Jondle et al., 2014; Kaptein, 2008; Marchand et al., 2013; Noorderhaven & Tidjani, 2001; O'Reilly et al., 1991; Roccas & Schwartz, 1997; Sarros et al., 2005; Schwartz, 1999; Schwartz & Boehnke, 2004(

(نهج البلاغه، نامه ۵۳))Calori & Sarnin, 1991; Cooke & Szumal, 1993; Kaptein, 2008; Matsumoto et al., 1997; O'Reilly et al., 1991; Roccas & Schwartz, 1997; Sarros et al., 2005; Schwartz, 1999; Schwartz & Boehnke, 2004; Trevino et al., 1995(پاسخگویی در برابر تصمیمات و اقدامات	
(نهج البلاغه، نامه ۵۳))Cooke & Szumal, 1993; De Castro, 2012; Glaser et al., 1987; Nemeth, 1998; van Muijen & al, 1999(نقدپذیری	جمع‌گرایی
(نهج البلاغه، نامه ۴))Ali, 1988; Allen & Dyer, 1980; Calori & Sarnin, 1991; Cooke & Szumal, 1993; Cullen et al., 1993; Delobbe, Haccoun, & Vandenberghe, 2002; Glaser et al., 1987; Homburg & Pflesser, 2000; Jung & Kellaris, 2001; Marchand et al., 2013; Maznevski, 1995; Nemeth, 1998; O'Reilly et al., 1991; Patterson et al., 2005; Sarros, Gray, Densten, & Cooper, 2005; Sashkin, 1991; Srite & Karahanna, 2006; Voich, 1995; Wagner, 1995; Wagner & Moch, 1986(روحیه کار گروهی	
(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ (با مردم) ۲۵؛ ۳۱؛ ۵۱؛ ۵۳))Cooke & Szumal, 1993; Dawson, Abbott, & Shoemaker, 2011; Dobni, 2008; Glaser et al., 1987; Homburg & Pflesser, 2000; Isaac, 2005; Jondle, Ardichvili, & Mitchell, 2014; Kaptein, 2008; Matsumoto, Weissman, Preston, Brown, & Kupperbusch, 1997; Patterson et al., 2005; Rokeach, 1973(صمیمیت و رفتار دوستانه	
)Cooke & Szumal, 1993; Marchand et al., 2013; Nemeth, 1998; O'Reilly et al., 1991(تحمل اختلاف سلیقه	
(نهج البلاغه، نامه ۵؛ ۱۳؛ ۳۳؛ ۳۸؛ ۵۰))Cooke & Szumal, 1993; Delobbe et al., 2002; Jung & Kellaris, 2001; Kaptein, 2008; Matsumoto et al., 1997; Patterson et al., 2005; Roccas & Schwartz, 1997; Rokeach, 1973; Schwartz & Boehnke, 2004; Trevino et al., 1995; van Muijen & al, 1999; Victor & Cullen, 1987(قانون‌مداری	
)Rokeach, 1973(رعایت آراستگی و نظافت محیط کار	
)Rokeach, 1973(توجه به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب	

(نهج البلاغه، نامه ۵۳) (سوره سبا ۱۱))Calori & Sarnin, 1991; Cooke & Szumal, 1993; Cullen et al., 1993; De Castro, 2012; Homburg & esser, 2000; Jondle et al., 2014; Marchand et al., 2013; O'Reilly et al., 1991; Patterson et al., 2005; Sarros et al., 2005(محکم کاری و دقت در کار	
(نهج البلاغه، نامه ۱۳؛ ۵۳))Patterson et al., 2005(وقت شناسی	
)Allen & Dyer, 1980; Patterson et al., 2005(پرهیز از اتلاف وقت در حین کار	

ویژگی‌های فرهنگی بازدارنده

ویژگی‌های فرهنگی بازدارنده، مجموعه‌ای از ارزش‌ها است که وجود آنها در یک جامعه مانع کار و تلاش مثبت و سازنده بوده و بستر فرهنگی نامناسبی را که کاهنده رشد و پیشرفت جامعه است بوجود می‌آورند. مضمون کلی این کدها که در جدول ۵ نشان داده شده، بازنمای رفتارهایی است که با یک هدف مشترک یعنی منفعت طلبی محض و عاری از اخلاق، اما به شیوه‌های مختلفی نظیر شکل‌گیری روابط و مناسبات فسادآلود، توسعه رفتارهای سیاسی ناسالم از سوی افراد و ترویج رفاه طلبی صورت می‌پذیرد. این رفتارها گاه به قیمت ضرر رساندن به دیگران و گاه نیز بدون آسیب رساندن به دیگری انجام می‌شوند؛ اما در نهایت برای فرد یک منفعت شخصی ناصحیح به دنبال دارند. مجموعه مولفه‌های سه‌گانه فوق، تحت عنوان ویژگی‌های بازدارنده فرهنگی که مانع رشد و شکوفایی فرهنگ کاری مطلوب می‌شوند، تقسیم‌بندی شده‌اند.

در این مجموعه از ویژگی‌های بازدارنده کدهایی قرار گرفته که اشاره به اموری همچون ترجیح منافع شخصی بر منافع جمعی و سازمانی، تقلب، اختلاس، ارتشاء و رانت خواری دارند. با نگاهی عمیق به مضامین موجود در این کدها می‌توان دریافت که محور مشترک آنها کسب سود برای اهداف شخصی و بدون توجه به اهداف جمعی است. با توجه به این امر، همگی در قالب یک مولفه با عنوان "فساد کاری" دسته‌بندی شده‌اند.

با همین نگاه، در میان مجموعه کدهای باقیمانده دیگر، می‌توان دومین دسته از کدها را مشاهده نمود که بر رفتارهای منفی‌ای که برای دستیابی به اهداف شخصی سازمانی انجام می‌شوند اشاره دارند. این مجموعه که تحت عنوان "سیاسی کاری" از آنها یاد شده،

مجموعه رفتارهایی را مورد اشاره قرار داده‌اند که فرد از طریق بروز آن‌ها سعی در کسب و حفظ مبانی قدرت خود بدون توجه به معیارها و ملاحظات اخلاقی داشته و دستیابی به اهداف خود بدون توجه به منافع جمعی را در اولویت محض قرار می‌دهد. نهایتاً سومین مولفه بازدارنده در این مجموعه که تحت عنوان "رفاه‌طلبی" از آن‌ها یاد شده، اشاره به رفتارهایی دارند که فرد از طریق آن‌ها به دنبال افزایش رفاه و راحتی خود در محیط‌های کاری و زندگی شخصی است. اسراف و تبذیر؛ اشرافی‌گری؛ تجمل‌گرایی؛ توجه بیش از حد به استراحت حین کار و اولویت دادن تفریح و سرگرمی به کار، نمونه‌ای از این رفتارهاست که شیوع آنها در یک مجموعه نقش بازدارنده‌ای در توسعه کار و تلاش و رشد و پیشرفت یک مجموعه خواهد داشت.

جدول ۵: ویژگی‌های بازدارنده

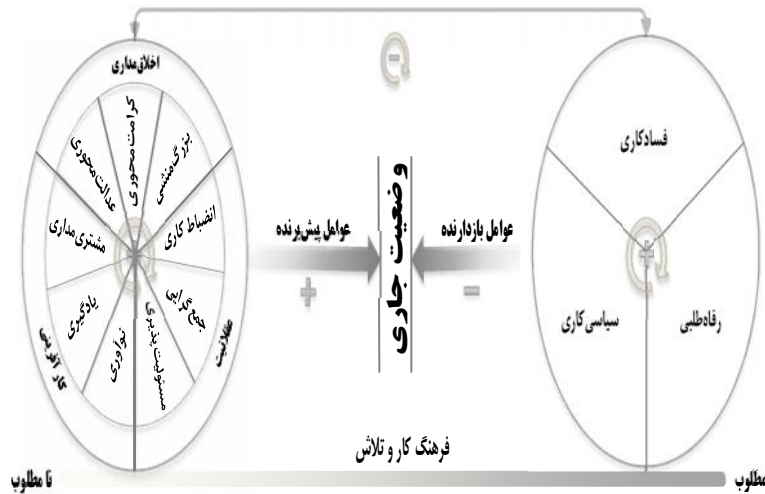
مؤلفه	شاخص	منابع
فساد کاری	ترجیح منافع شخصی بر منافع جمعی و سازمانی	(نهج البلاغه، نامه ۴۳؛ ۵۳؛ ۷۱))Ali, 1988; Cullen et al., 1993; De Castro, 2012; Furrer et al., 2000; Jung & Kellaris, 2001; Maznevski, 1995; Sashkin, 1991; Schwartz, 1999; Victor & Cullen, 1987; Wagner, 1995; Wagner & Moch, 1986(
	تقلب	گروه کانون
	کم کاری و کم فروشی	(سوره اعراف: ۸۵؛ هود: ۸۵؛ شعراء ۱۸۳)
	اختلاس	(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۳؛ ۵؛ ۲۰؛ ۴۰)
	ارتشاء	(نهج البلاغه، نامه ۷۹)
	رانت خواری)De Castro, 2012)
سیاسی کاری	شایعه سازی و دامن زدن به شایعات	(نهج البلاغه، نامه ۶۹))Ralston et al., 2006; Rivero, 2014(
	تملق و چاپلوسی	(نهج البلاغه، نامه ۵۳))Liden & Mitchell, 1988; Ralston, 1985; Ralston et al., 2006; Valle & Perrew, 2000(
	ریاکاری	(نهج البلاغه، نامه ۲۶؛ ۱۰) (نهج البلاغه، خطبه: ۱۸۵))Kaptein, 2008(

(Farrell & Petersen, 1982; Latif, Abideen, & Nazar, 2011)	زیرآب زنی	
(Farrell & Petersen, 1982; Latif et al., 2011; Ralston et al., 2006)	کارشکنی و ایجاد اخلاق در کار	
(نهج البلاغه، نامه ۵۳) (Andrunik & Svetlakov, 2013; Feinstein & Stein, 1988; Robbins, 2012)	فرصت طلبی	
(نهج البلاغه، نامه ۶؛ ۵۳) (Farrell & Petersen, 1982; Robbins, 2012)	باند بازی	
(نهج البلاغه، نامه ۴۳؛ ۵۳)	پارتی بازی	
(نهج البلاغه، نامه ۴۳؛ ۵۳؛ ۷۱) (سوره هود: ۴۵)	قوم گرایی و خویشاند سالاری	
(سوره اعراف ۳۱؛ غافر ۴۳؛ ذاریات ۳۴)	اسراف و تبذیر	رفاه طلبی
(نهج البلاغه، نامه ۳؛ ۴۵)	اشرافی گری	
(نهج البلاغه، نامه ۳؛ ۴۵)	تجمل گرایی	
(Ali, 1988)	توجه بیش از حد به استراحت حین کار	
گروه کانون	اولویت دادن تفریح و سرگرمی به کار	

چارچوب نظری و مدل مفهومی

همانگونه که اشاره شد این پژوهش با الهام از نظریه‌ی تحلیل میدان نیرو، بر این فرض مبتنی است که وضعیت فرهنگ کار و تلاش در جامعه‌ی ایرانی، برآیند تعامل میان ابعاد مختلفی است که در ایجاد فرهنگ کار در وضع موجود نقش دارند. از میان ابعاد شناسایی شده، ابعاد سه‌گانه‌ی اخلاق‌مداری، عقلانیت کاری و کارآفرینی به صورت مثبت و بعد منفعت‌طلبی نیز به صورت منفی با فرهنگ کار و تلاش در ارتباط هستند. به این صورت که در صورت برجسته بودن بُعد منفعت‌طلبی در فرهنگ کار یک جامعه، وضعیت کلی فرهنگ آن به سوی وضعیت نامطلوب، و در صورت برجسته بودن ابعاد اخلاق‌مداری، عقلانیت کاری و کارآفرینی، وضعیت فرهنگی آن به سوی وضعیت مطلوب هدایت خواهد شد. به عبارتی می‌توان گفت بر مبنای این مدل، در وضعیت فعلی، نزاعی میان ویژگی‌های پیش‌برنده (اخلاق‌مداری، عقلانیت کاری و کارآفرینی) و ویژگی‌های بازدارنده فرهنگی در

جریان است و بسته به اینکه قدرت کدام یک از این ویژگی‌ها بر دیگری بیشتر باشد، فرهنگ کار و تلاش از وضع متفاوتی برخوردار خواهد بود. همانگونه که در شکل ۱ نیز نشان داده شده است، جهت دستیابی به وضعیت مطلوب فرهنگ کار، اقدامات مداخله‌ای باید در جهت تقویت ابعاد اخلاق‌مداری، عقلانیت کاری و کارآفرینی و تضعیف ویژگی‌های بازدارنده فرهنگی باشد.



شکل ۲: الگوی نهایی استخراج‌شده پژوهش

افزون بر این، همانگونه که نشان داده شده است، به نظر می‌رسد که همبستگی منفی میان ویژگی‌های پیش‌برنده و بازدارنده فرهنگی وجود دارد؛ به این صورت که از یک سو با تقویت ویژگی‌هایی همچون اخلاق‌مداری، عقلانیت کاری و کارآفرینی، کاهش در سیاسی‌کاری، فساد کاری و رفاه‌طلبی را شاهد خواهیم بود؛ چرا که در صورت تقویت ویژگی‌ها و ابعاد پیش‌برنده فرهنگی (اخلاق‌مداری، عقلانیت و کارآفرینی)، فضایی در جامعه ایجاد می‌شود که هدایتگر رفتارها و نگرش‌های افراد به سوی فضایل اخلاقی و عقلانی شده و در عین حال، در برابر رذایل اخلاقی هم چون منفعت‌طلبی نیز به عنوان یک داروی درمانگر قوی عمل می‌نماید. در واقع، در چنین فضایی هر چند که ممکن است به صورت پراکنده رفتارهای منفعت‌طلبانه و نامناسبی مشاهده گردد، اما به دلیل فرهنگ کاری قوی حاکم بر جامعه، عوامل این رفتارها توسط جامعه متروک می‌گردند؛ لذا ماندگاری و تداوم این رفتارها در یک فرهنگ کاری مطلوب، بسیار اندک است. از سوی دیگر، در صورت تسلط بُعد منفعت‌طلبی بر فرهنگ کار

یک جامعه، شاهد تضعیف ویژگی‌های فرهنگی مطلوب کار آن خواهیم بود. دلیل این امر را می‌توان در حرص سیری‌ناپذیر انسان جستجو نمود که با کسب یک منفعت مشخص، مطلوبیت نهایی آن منفعت مشخص برای انسان کاهش می‌یابد؛ لذا در جهت افزایش مطلوبیت خود تلاش می‌کند که منافع جدیدی را با شیوه‌هایی جدید و در حوزه‌هایی متفاوت جستجو نماید تا از این طریق نیازهای نامشروع و سیری‌ناپذیر خود را تامین نماید. بدیهی است، در چنین فضایی، شخص در جهت کسب منافع شخصی خود، نه تنها به ویژگی‌هایی همچون اخلاق‌مداری و عقلانیت توجه نمی‌کند؛ بلکه به منظور مشروعیت بخشی به اقداماتش، تعریف خود از این ویژگی‌ها را نیز تغییر می‌دهد تا از این طریق عمل نامشروع خود را اخلاقی و عقلانی جلوه دهد. در واقع، می‌توان گفت در یک فرهنگ کاری منفعت‌طلبانه، حتی تعاریف موجود پیرامون ارزش‌های فرهنگی مطلوب همچون اخلاق و عقلانیت نیز نزد افراد منفعت‌طلب تعاریفی تحریف شده و ناصحیح هستند و در مرحله‌ای بالاتر، این ارزش‌ها، به عنوان یک ابزار یا نقاب جهت دستیابی به منافع مورد نظر، استفاده می‌شوند.

بر این اساس، اقدامات مورد توجه جهت نیل به وضعیت مطلوب فرهنگ کار و تلاش می‌تواند حول دو دسته از اقدامات سلبی و ایجابی تفکیک شوند که در اقدامات سلبی تلاش‌ها باید معطوف به تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده باشد. بدیهی است، با توجه به وجود ارتباط منفی میان این ویژگی‌ها، هر دو دسته از این اقدامات می‌تواند راه‌گشای نیل به ویژگی‌های فرهنگی مطلوب کار و تلاش در یک مجموعه باشد.

علاوه بر این، بررسی روابط اجزاء درونی ویژگی‌های بازدارنده و پیش‌برنده نیز حکایت از وجود یک ارتباط متقابل دوسویه و مثبت میان آن‌ها دارد. برای نمونه، در خصوص اجزاء ویژگی‌های بازدارنده، چنین به نظر می‌رسد که رفاه‌طلبی، سیاسی‌کاری و فساد کاری در یک ارتباط متقابل دوسویه و چندجانبه اثری مثبت بر روی یکدیگر دارند. به نحوی که با افزایش رفاه‌طلبی در یک فضای کاری، سیاسی‌کاری‌ها و فساد کاری نیز در پی آن افزایش می‌یابند تا زمینه برای منفعت بیشتر طالبان رفاه نامشروع فراهم شود. به همین ترتیب با افزایش سیاسی‌کاری‌ها نیز زمینه گسترش فساد کاری و رفاه‌طلبی بیشتر فراهم می‌شود و متقابلاً با افزایش فساد کاری نیز شرایط برای کسب رفاه نامشروع و بروز رفتارهای سیاسی بیشتر فراهم می‌گردد. چنین وضعیتی در خصوص اجزاء ویژگی‌های پیش‌برنده نیز قابل تصور است. به این صورت که با تقویت اخلاق‌مداری، فضای فرهنگی حاکم نیز به سوی عقلایی شدن بیشتر سوق پیدا می‌کند و به دلیل پیامدهای مثبت حاصل از عقلانیت که در نوآوری،

یادگیری و مشتری‌مداری بهتر (ویژگی‌های کارآفرینی) تبلور می‌یابند، تلاش می‌شود که در جهت تقویت هرچه بیشتر آن تلاش شود. بنابراین، به منظور موفقیت بیشتر در کارآفرینی، گرایش بیشتری به سوی عقلانیت و عامل فزاینده آن، یعنی اخلاق‌مداری، ایجاد می‌شود. به علاوه، با تداوم عقلانیت در فضای کاری، به طور منطقی ضرورت توجه به اخلاق‌مداری نیز برای افراد مشخص گردیده و به همین دلیل، عقلانیت بیشتر نیز موجب اخلاق‌مداری بیشتر در کار می‌گردد. به همین ترتیب، با تداوم اخلاق‌مداری در کار نیز افراد به صورت اخلاقی خود را ملزم به توجه به نیازهای مشتریان و تامین شایسته آنها از طریق ارائه محصولات نوآورانه و فراگیری دانش و تجربه بیشتر دانسته و از این طریق، ویژگی‌های کارآفرینانه را تقویت می‌کنند.

پیشنهادها

نظر به یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر جهت مطالعات آتی و تکمیلی که در خصوص فرهنگ کار و تلاش انجام خواهد شد ارائه می‌گردد:

- آزمون و تعیین اعتبار مدل اندازه‌گیری فرهنگ کار از طریق مطالعات تکمیلی: مهم‌ترین پیشنهاد آن است که پژوهشگران بعدی آزمون تجربی این روابط را در پژوهش‌های خود مد نظر داشته و نسبت به تعیین روایی آن اقدام نمایند. همچنین، توصیه می‌شود با در نظر گرفتن الگوی این پژوهش، نسبت به اعتباریابی شاخص‌های آن با استفاده از داده‌های تجربی اقدام نمایند. مضاف بر این، جهت توسعه الگوی حاضر، پیشنهاد می‌شود ضمن در نظر گرفتن الگوی فعلی، با استفاده از رویکردهای پژوهشی دیگر و از جمله روش‌شناسی قومی، شاخص‌های فرهنگ کار را استخراج نموده و مورد بررسی قرار دهند.
- توسعه مدل با رویکرد مدیریت فرهنگ کار: برای مدیریت فرهنگ کار لازم است علاوه بر اندازه‌گیری وضعیت موجود و تعیین وضعیت مطلوب شاخص‌های تعریف شده در مدل اندازه‌گیری، اقدامات تکمیلی دیگری نیز انجام شود که عبارتند از:
 - تعیین عوامل موثر بر فرهنگ کار و ارزیابی نقش و کارکرد آنها: در شکل‌گیری باورها و ارزش‌های سازنده فرهنگ کار، عوامل متعددی نقش دارند که از آن جمله می‌توان به دین و مذهب مردمان یک جامعه؛ عوامل اقتصادی و شیوه‌های تولید؛ عوامل جغرافیایی و اقلیمی، تجربیات تاریخی، عادات و شیوه‌های زندگی و نظایر اینها اشاره نمود. نگاه عالمانه و توسعه‌ای به فرهنگ کار و تلاش، مستلزم شناخت عوامل علی اثرگذار بر این موضوع و ارزیابی نقش و کارکرد این عوامل خواهد بود. بر این مبنا هرگونه تلاشی برای

ارتقاء فرهنگ کار و تلاش باید نقش و کارکرد عواملی خاص مانند نهادهای مذهبی؛ نهادهای آموزشی؛ خانواده؛ رسانه‌های جمعی؛ نظام اداری و بروکراسی موجود؛ قوانین و مقررات موجود؛ تشکل‌های صنفی؛ سازمان‌های غیردولتی و موسسات و شرکتهای خصوصی و نیز سایر عوامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، حقوقی، تکنولوژیکی و بین‌المللی موثر بر فرهنگ کار و تلاش را مورد توجه و بررسی قرار دهد.

○ تعیین پیامدها و نتایج حاصل از حاکمیت ویژگی‌های فرهنگ کار: همانگونه که اشاره شد فرهنگ کار حاکم بر یک مجموعه مشتمل بر باورها و ارزش‌هایی خواهد بود که می‌توانند ماهیتی پیش‌برنده یا بازدارنده داشته باشند. از این منظر، لازم است آثار و پیامدهای ناشی از حاکمیت یک فرهنگ کاری خاص در سطوح مختلف شناسایی شده و مورد ارزیابی قرار گیرد. این شاخص‌های نتیجه‌گرایانه می‌تواند در سطح ملی، منطقه‌ای یا حتی در یک صنعت خاص تعریف شده و با تعریف این شاخص‌ها از طریق مطالعات تکمیلی تعیین شود که چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های فرهنگی حاکم و شاخص‌های عملکردی، رفتاری و یا نگرشی تعریف شده وجود دارد.

• ارزیابی وضعیت فرهنگ کار در سطح کشور: قاعدتاً هر گامی در جهت مدیریت صحیح فرهنگ کار، مستلزم شناخت وضعیت فعلی فرهنگ در سطح جامعه است. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با در نظر گرفتن این موضوع، نسبت به ارزیابی وضعیت فعلی فرهنگ کار در سطح استان‌های مختلف اقدام نمایند. افزون بر این، بررسی مقایسه‌ای وضعیت فرهنگ کار در استان‌های مختلف و شناخت حوزه‌های قابل بهبود و همچنین مطلوب، می‌تواند گامی اساسی برای برنامه‌ریزی جهت نیل به وضعیت مطلوب فرهنگی باشد.

• تدوین سند راهبردی فرهنگ کار و تلاش در سطح کشور: با دستیابی به شناختی مطلوب از وضعیت فعلی فرهنگ کار و تلاش، پیشنهاد دیگر می‌تواند معطوف به تدوین سندی راهبردی باشد که در آن راهبردها و گام‌های عملیاتی لازم جهت تحقق وضعیت مطلوب فرهنگی در حوزه کار، مشخص شده‌اند. طبیعتاً در تدوین چنین سندی می‌توان با تشکیل گروهی کانونی متشکل از اساتید خبره دانشگاهی، نسبت به انجام این امر مبادرت ورزید. در این ارتباط، شناسایی مجموعه اقدامات سلبی و ایجابی مورد نیاز جهت هدایت فرهنگ کار به سوی وضعیت مطلوب می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. آنچه در این ارتباط بسیار مورد توجه است، لزوم تناسب میان اقدامات سلبی و ایجابی و عدم تکیه صرف بر یکی از آنهاست. طبیعی است که در حوزه مدیریت فرهنگ، تکیه صرف بر اقدامات سلبی

(همچون برخورد با هنجارشکنی و مظاهر آن) و مداومت در اجرای آنها، به تدریج می‌تواند منجر به نتایج عکس و یا دلزدگی افراد از فرهنگ ایده‌آل شود؛ از این رو، تاکید بر این است که همگام با انجام اقدامات سلبی در این حوزه، به صورت متناظر، اقدامات ایجابی نیز مورد اجرا قرار گیرند تا جامعه از نتایج مثبتی که از تعامل متقابل این اقدامات پدید می‌آیند، بهره‌مند گردد. برای نمونه، تکیه صرف بر اقدامات قانونی جهت مبارزه با منفعت‌طلبی، هر چند که ممکن است در کوتاه‌مدت موجب کاهش چنین رفتارهایی شود، اما در بلندمدت، به دلیل عدم انجام اقداماتی جهت توسعه ویژگی‌های مطلوب فرهنگی همچون اخلاق‌مداری و ...، رفتار منفعت‌طلبانه‌ای همچون رفاه‌طلبی، به رفتاری متعارف و بهنجار تبدیل شده و هر گونه اقدامی جهت مقابله با آن نیز ضمن برانگیختن واکنش منفی افراد، موجب سرخوردگی فرهنگی آنها نیز خواهد شد.

منابع

- احمدی، سیروس. (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲(۲۳)، ۴-۲۱.
- احمدی، سیروس و روستا، لهراسب. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان. زن و جامعه، ۲(۲)، ۵۸-۳۹.
- اکبری، کرامت‌اله و اردشیری، مهرداد. (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد). شناخت، ۳(۹)، ۲۱۰-۱۸۱.
- باباخانیاه، اعظم. (۱۳۹۲). بایسته‌های فرهنگ کار مطلوب از منظر امیرالمؤمنین علی (علیه السلام). حدیث‌اندیشه، ۸(۱۵)، ۹۱-۱۲۸.
- پوریوسفی، حمید؛ فتحی، سروش و پوریوسفی، محمدعلی. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت. زن و جامعه، ۱(۳)، ۱۳۵-۱۵۲.
- خدادادحسینی، سید حمید؛ متقی، پیمان. (۱۳۸۸). مهندسی فرهنگ کسب و کار در ایران. نامه پژوهش فرهنگی، ۱(۱۰)، ۳۹-۶۰.
- رحیمی‌دهسوری، جواد. (۱۳۹۳). موانع و راهکارهای ارتقای فرهنگ کار و همت در جامعه‌ی اسلامی. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۱(۱۱)، ۵۱-۸۲.
- عربی، سید هادی و شیخانی، حمزه. (۱۳۸۹). فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان. اسلام و علوم اجتماعی، ۲(۲)، ۱۴۳-۱۶۴.
- عظیمی‌هاشمی، مژگان. (۱۳۸۸). فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی. مطالعات اجتماعی ایران، ۳(۳)، ۱۱۱-۱۴۳.
- غلامرضایی، سوسن؛ غلامرضایی، سیمین و بلوری‌الکران، زینب. (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر ابعاد اجتماعی فرهنگ کار بر بهره‌وری زنان در وزارت کار و امور اجتماعی. کار و جامعه (۱۲۵)، ۱۰۶-۱۲۰.

قرآن کریم

- والمحمدی، چنگیز و روشن‌ضمیر، شروین. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت کیفیت جامع. مطالعات مدیریت بهبود و تحول. دوره ۲۲، شماره ۷۲، زمستان ۱۳۹۲، صفحه ۱۱۹-۱۴۱.

نهج‌البلاغه

- Alavi, S. B., & McCormick, J. (2007). Measurement of vertical and horizontal idiocentrism and allocentrism in small groups. *Small Group Research*, 38(4), 556-564.

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology, 128*(5), 575-583.
- Allen, R. F., & Dyer, F. J. (1980). A tool for tapping the organizational unconscious. *Personnel Journal, 59*(3), 192-198.
- Andrunik, A. P., & Svetlakov, A. G. (2013). Overcoming Opportunistic Behavior of Personnel in Modern Companies. *World Applied Sciences Journal, 22*(1), 57-62.
- Baek-Kyoo, J., & Sunyoung, P. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal, 31*(6), 482-500. doi: 10.1108/01437731011069999
- Birgit, L., Bryan, L., & Robert, D. W. (2002). The effects of organizational culture and market orientation on the effectiveness of strategic marketing alliances. *Journal of Services Marketing, 16*(3), 201-222. doi: 10.1108/08876040210427209
- Botcheva, L., White, C. R., & Huffman, L. C. (2002). Learning culture and outcomes measurement practices in community agencies. *American Journal of Evaluation, 23*(4), 421-434.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of applied psychology, 82*(4), 546.
- Calori, R., & Sarnin, P. (1991). Corporate culture and economic performance: A French study. *Organization studies, 12*(1), 049-074.
- Chia, P., Maynard, S., & Ruighaver, A. (2002). Understanding organizational security culture. *Proceedings of PACIS2002. Japan.*
- Cho, J. Y., & Lee, E.-H. (2014). Reducing confusion about grounded theory and qualitative content analysis: Similarities and differences. *The Qualitative Report, 19*(32), 1.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386.
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (1993). Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: The reliability and validity of the Organizational Culture Inventory. *Psychological reports, 72*(3c), 1299-1330.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports, 73*(2), 667-674.
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). The Hospitality Culture Scale: A measure organizational culture and personal attributes. *International journal of hospitality management, 30*(2), 290-300.
- De Castro, J. (2012). *An assessment of the organisational norms of individuals within a marketing company.* (a thesis in master of business administration degree), university of wales.
- Delobbe, N., Haccoun, R. R., & Vandenberghe, C. (2002). Measuring core dimensions of organizational culture: A review of research and development of a new instrument. *Unpublished manuscript, Universite catholique de*

Louvain, Belgium.

Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4), 539-559.

Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organization. *Academy of management Review*, 7(3), 403-412.

Feinstein, J. S., & Stein, J. (1988). Employee opportunism and redundancy in firms. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 10(4), 401-414. doi:http://dx.doi.org/10.1016/0167-2681(88)90061-3

Floersch, J., Longhofer, J. L., Kranke, D., & Townsend, L. (2010). Integrating thematic, grounded theory and narrative analysis: A case study of adolescent psychotropic treatment. *Qualitative Social Work*.

Furrer, O., Liu, B. S.-C., & Sudharshan, D. (2000). The relationships between culture and service quality perceptions basis for cross-cultural market segmentation and resource allocation. *Journal of service research*, 2(4), 355-371.

Gannon, M. J., Locke, E. A., Gupta, A., Audia, P., & Kristof-Brown, A. L. (2005). Cultural metaphors as frames of reference for nations: A six-country study. *International Studies of Management & Organization*, 35(4), 37-47.

Glaser, S. R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173-198.

Harrington, J. R., & Gelfand, M. J. (2014). Tightness–looseness across the 50 united states. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(22), 7990-7995.

Hee, S. S., Youngoh, J., & Larry, T. H. (2015). Police transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of organizational culture. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 38(4), 754-774. doi: 10.1108/PIJPSM-05-2015-0066

Homburg, C., & Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *Journal of marketing research*, 37(4), 449-462.

Isaac, R. G. (2005). *Supervisor and employee value congruence and ratings of job performance*. University of Strathclyde.

Jackson, C. L., Colquitt, J. A., Wesson, M. J., & Zapata-Phelan, C. P. (2006). Psychological collectivism: a measurement validation and linkage to group member performance. *Journal of Applied psychology*, 91(4), 884.

Jondle, D., Ardichvili, A., & Mitchell, J. (2014). Modeling ethical business culture: Development of the Ethical Business Culture Survey and its use to validate the CEBC model of ethical business culture. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 29-43.

Jung, J. M., & Kellaris, J. J. (2001). *Measuring individualism and collectivism at the level of the individual: Preliminary report on the development and assessment of a parsimonious scale*. Paper presented at the American Marketing Association. Conference Proceedings.

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of organizational behavior*, 29(7), 923-947.

Latif, A., Abideen, Z. U., & Nazar, M. S. (2011). Individual Political

Behavior in Organizational Relationship. *J. Pol. & L.*, 4, 199.

Lee Huey, Y., & Kamarul Zaman Bin, A. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86. doi: 10.1108/01437730910927106

Leo, Y. M. S., & Alan, C. B. T. (2000). How does marketing effectiveness mediate the effect of organizational culture on business performance? The case of service firms. *Journal of Services Marketing*, 14(4), 295-309. doi: 10.1108/08876040010334510

Lewin, K. (1951). Field theory in social science: selected theoretical papers (Edited by Dorwin Cartwright.).

Liden, R. C., & Mitchell, T. R. (1988). Ingratiation behaviors in organizational settings. *Academy of management Review*, 13(4), 572-587.

Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC public health*, 13(1), 443.

Marks, D. F., & Yardley, L. (2004). *Research methods for clinical and health psychology*: Sage.

Matsumoto, D., Weissman, M. D., Preston, K., Brown, B. R., & Kupperbusch, C. (1997). Context-specific measurement of individualism-collectivism on the individual level the individualism-collectivism interpersonal assessment inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(6), 743-767.

Maznevski, M. L., & DiStefano, J. J. (1995). *Measuring culture in international management: The Cultural Perspectives Questionnaire*. Retrieved from The University of Western Ontario:

Md Zabid Abdul, R., Murali, S., & Azmawani Abdul, R. (2004). The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(2), 161-179. doi: 10.1108/01437730410521831

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.

Namey, E., Guest, G., Thairu, L., & Johnson, L. (2008). Data reduction techniques for large qualitative data sets. *Handbook for team-based qualitative research*, 137-161.

Nemeth, L. S. (1998). *Measuring organizational learning*. (Muster of Education), National Library of Canada= Bibliothèque nationale du Canada.

Noorderhaven, N. G., & Tidjani, B. (2001). Culture, governance, and economic performance: An explorative study with a special focus on Africa. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1(1), 31-52.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management journal*, 34(3), 487-516.

Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., . . . Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation.

- Journal of organizational behavior*, 26(4), 379-408.
- Peter, L., & John, C. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338. doi: 10.1108/02621710410529785
- Ralston, D. A. (1985). Employee ingratiation: The role of management. *Academy of management Review*, 10(3), 477-487.
- Ralston, D. A., Terpstra-Tong, J., Maignan, I., & Napier, N. K. (2006). Vietnam: A cross-cultural comparison of upward influence ethics. *Journal of International Management*, 12(1), 85-105.
- Rawat, H. (2007). *Sociology: Basic Concepts*: Rawat Publications.
- Rivero, O. (2014). Rumors in the Workplace Affecting Organizational Change Readiness. *Global Journal of Management And Business Research*, 13(12).
- Robbins, S. J., Timothy. (2012). *Organizational Behavior* (15 ed.): Prentice Hall.
- Robert, C., & Wasti, S. A. (2002). Organizational individualism and collectivism: Theoretical development and an empirical test of a measure. *Journal of management*, 28(4), 544-566.
- Roccas, S., & Schwartz, S. H. (1997). Church-state relations and the association of religiosity with values: A study of Catholics in six countries. *Cross-Cultural Research*, 31(4), 356-375.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values* (Vol. 438): Free press New York.
- Ruighaver, A. B., Maynard, S. B., & Chang, S. (2007). Organisational security culture: Extending the end-user perspective. *Computers & Security*, 26(1), 56-62.
- Samuel Craig, C., & Douglas, S. P. (2006). Beyond national culture: implications of cultural dynamics for consumer research. *International Marketing Review*, 23(3), 322-342.
- Sarros, J. C., Gray, J., Densten, I. L., & Cooper, B. (2005). The organizational culture profile revisited and revised: An Australian perspective. *Australian Journal of Management*, 30(1), 159-182.
- Sashkin, M. (1991). *Organizational beliefs questionnaire: Pillars of excellence*: Organization Design and Development.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of research in personality*, 38(3), 230-255.
- Srite, M., & Karahanna, E. (2006). The role of espoused national cultural values in technology acceptance. *MIS Quarterly*, 679-704.
- Trevino, L., Butterfield, K., & McCabe, D. (1995). *Contextual influences on ethics-related outcomes in organizations: Rethinking ethical climate and ethical culture*. Paper presented at the Annual Academy of Management Meeting, Vancouver, BC.
- Valle, M., & Perrewe, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human relations*, 53(3), 359-386.

van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture: The focus questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 551-568.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in corporate social performance and policy*, 9(1), 51-71.

Voich, D. (1995). *Comparative empirical analysis of cultural values and perceptions of political economy issues*: Praeger Publishers.

Wagner, J. A. (1995). Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management journal*, 38(1), 152-173.

Wagner, J. A., & Moch, M. K. (1986). Individualism-collectivism: Concept and measure. *Group & Organization Management*, 11(3), 280-304.

Williams, Z., Ponder, N., & Autry, C. W. (2009). Supply chain security culture: measure development and validation. *The International Journal of Logistics Management*, 20(2), 243-260. doi:doi:10.1108/09574090910981323

Wolfgang, M. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76-100. doi: 10.1108/17554191311320764.

Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1), 31-55.

Zhi, C., Baofeng, H., Yuan, L., & Xiande, Z. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: a contingency and configuration approach. *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(1), 24-41. doi: 10.1108/SCM-11-2013-0426.