

تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)

مهرانگیز محمدخانی، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه بوعلی سینا همدان*
اسماعیل بلالی، استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا همدان
اکرم محمدی، استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی سینا همدان

چکیده

اخلاق کار در ادارات دولتی کشور ضعف محسوسی دارد. بر این ضعف اخلاق کار، متغیرهای بی‌شماری دخیلند. برخی صاحب‌نظران با تأکید بر سطوح کلان، بر متغیرهای کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی انگشت می‌گذارند و برخی دیگر ضمن توجه بر سطوح میانی و خرد، متغیرهای میانی و خرد مؤثر بر اخلاق کار را برجسته می‌نمایند. این مطالعه از دیدگاه خرد، بر عوامل سازمانی مؤثر بر سطح اخلاق کار متمرکز شده است. روش مطالعه، پیمایشی بوده و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق را کارمندان ادارات دولتی شهرستان خوانسار تشکیل می‌دهند که بر اساس حجم نمونه کوکران، تعداد ۲۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای پاسخ به سؤال‌ها از نظریات وبر و هرزبرگ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهند که از میان متغیرهای مورد نظر، شایسته‌سالاری، سبک مدیریت و شرایط محیط کاری با اخلاق کار همبستگی مثبت دارند. ضرایب بتا در تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهند که سبک مدیریت، شایسته‌سالاری و شرایط محیط کاری بیشترین تأثیر را به ترتیب بر سطح اخلاق کار دارند. واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، محیط کار، سبک مدیریتی، کارکنان دولت

مقدمه

سیاسی در بستر همان فرهنگ گسترش یابد تا ارزش‌های مربوط به سازمان‌های کار سنتی. بنابراین، توسعه در خارج از بستر اصلی سازمان‌های کار سنتی نه تنها موجب عدم تداوم اخلاق کار در این سازمان‌ها شده، بلکه عرصه را بر این سازمان‌ها و به تبع آن اخلاق کار سنتی تنگ کرده است. از این رو، قوانین سازمان اداری جدید بیشتر روی کاغذ باقی مانده است و با آنچه در عمل مشاهده می‌شود، تفاوت بسیار زیادی دارد. در واقع، الگوی جدید بوروکراسی اقتباس شده از غرب بر ساختار کهنه و سنتی نظام اداری پیشین به گونه‌ای شتابزده و بدون اصلاح ساختار اجتماعی و سیاسی پیاده شد. به ویژه پس از انقلاب مشروطیت در یکی دو دهه پیش از جنگ جهانی دوم و دو سه دهه پس از آن بود که با پیدایش دولت ملی بوروکراسی جدید در کشور ما شکل گرفت، هرچند که ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، به ویژه تأثیر نظام سیاسی بر بوروکراسی مسائل و مشکلاتی به وجود آورد که نظام اداری و کارکنان آن هنوز گرفتار آنها هستند و باعث ناکارایی نظام اداری شده است.

طرح مسأله

با وجود اهمیت اصلاح ساختار اداری، تا کنون اصلاحات بنیادی و پایداری در این زمینه انجام نشده است و اقدامات اصلاحی محدودی که در برخی مواقع صورت گرفته، مانند تصویب قوانینی برای مبارزه با فساد اداری یا کوشش‌های اصلاحی محدودی در زمینه هماهنگی امور استخدامی و پرداخت حقوق‌ها و دستمزدها، یا به بایگانی سپرده شده و اجرا نشده است. یا در عمل تحریف شده و بی‌اثر و بی‌نتیجه مانده است. در کنار این شرایط، افزایش فقر و نابرابری و تورم شدید اقتصادی و کاهش قدرت خرید کارکنان که از گذشته تاکنون وجود داشته و هر روز نیز تشدید شده است،

امروزه سازمان‌ها با افزایش سرعت، شدت و عمق در شرایط داخلی و خارجی مواجه هستند. متناسب نمودن اهداف سازمان، دیدگاه کارکنان، نگرش مدیران، استراتژی‌ها، فعالیت‌ها و ... از مهمترین عوامل در پیشرفت جوامع است. از آنجا که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند و عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم ساخته، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند و سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بنیاد می‌نهند و توسعه ملی را به جلو می‌برند، بنابراین، روشن است کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد (Harbinson, 1973:3) تودارو معتقد است آنچه نهایتاً خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و منابع مادی آن. بنابراین، تفاوت توان توسعه‌ای کشورها، در کیفیت نیروی کار آنان است (تودارو، ۱۳۴۶: ۴۸).

از آنجا که عامل تمایز جامعه سنتی و مدرن، تخصص، انسجام و افزایش بازدهی کار است، بنابراین، سازمان‌ها ابزارهایی هستند که از طریق آنها جامعه کارکردهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی خود را تکمیل می‌کند. پس عضویت در سازمان نقشی بسزا در شکل دادن به تجربه فردی دارد.

درست همان‌گونه که مردم میانه قرن نوزدهم به‌مراه ظهور صنعت با تغییرات فرهنگی - اجتماعی عظیمی روبه رو شدند و تغییرات شگرفی را تجربه کردند، جامعه ایران نیز در برخورد با غرب فرآیند توسعه برونزای خود را تحت تأثیر آن آغاز کرد، اما برونزایی توسعه موجب شده است که در اقدامات توسعه‌ای و گسترش سازمانی، ارزش‌های اجتماعی کل، بویژه نظام

اخلاقی خاصی به وجود می‌آید که در آن تخلف از هنجارهای ابتدایی اخلاقی، به صورت هنجاری پذیرفته شده در می‌آید و از طرف دیگر امکان سوء استفاده از شغل و مقام اداری در چارچوب قانون و به دست آوردن امتیازات و منافع خصوصی به شیوه‌های به اصطلاح قانونی باعث می‌شود که مقامات اداری از هرگونه مجازاتی مصون بمانند و مطمئن شوند که داشتن پول و ارتباط با گروه‌های منتفذ، آنان را از احتمال گرفتاری و مجازات به دست قانون رها می‌سازد. از این رو، شناخت مسائل نظام اداری را تنها نمی‌توان بر حسب فرآیندهای درونی نظام و به صورت سیستم بسته مطالعه کرد. نظام اداری خرده سیستمی در درون سیستم بزرگتر دولت و جامعه است و نمی‌تواند از تأثیرات فرهنگ حاکم بر آن بر کنار بماند.

اخلاق کار^۱ به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه اطلاق می‌شود که ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد و قابل مطالعه، شناسایی، سنجش و اندازه‌گیری است و این قواعد کلی را در زمینه کلی‌تر فرهنگ و اجتماع می‌توان بررسی کرد (معدفر، ۱۳۷۷: ۱۸). می‌توان اخلاق کار را مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، از خود نشان می‌دهند. این رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود، از کار و نقش آن در جهت اهداف جامعه دارند. با توجه به تأثیر چشمگیر اخلاق کاری بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سخت کوشی، سطح اضطراب و نظایر آنها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد.

بتدریج باعث روی آوردن بسیاری از کارمندان، بویژه در سطوح میانی و پایین‌تر به فعالیت‌های دلالتی و گسترش فساد گردیده و حاکمیت روابط به جای ضوابط و خویشاوند نوازی، بخصوص در ده‌های اخیر افزایش یافته است. اکنون نیز شیوه‌های دیگری از فساد اداری به وجود آمده است که آنها را "رشوه‌های قانونی" می‌نامند. این گونه فساد قانونی که در چارچوب قانون صورت می‌گیرد، در واقع شیوه‌ای از برداشت درآمد و منابع مالی دولت است که توسط مقامات رسمی اعمال می‌شود؛ مثل دادن مسکن، اتومبیل یا زمین‌های مرغوب به برخی مدیران و مقامات دستگاه اداری، یا عضویت در گروه‌هایی، مثل هیأت‌های مذهبی که می‌تواند باعث انتصاب به مقامات مهم اداری بدون توجه به شایستگی و توانایی اعضای این گروه‌ها باشد. همچنین، دعوت از مقامات اداری در برخی جلسات در شهرستان‌ها یا استان‌ها برای سخنرانی و دادن مبالغ قابل توجهی به اسم "حق‌المشاوره" به آنها یا فرستادن برخی مدیران یا افرادی که ارتباطات ویژه‌ای با مراکز قدرت دارند، به بازدیدهای گردش‌خارج از کشور با دادن حقوق فوق‌العاده، حق مأموریت، هزینه مسافرت، هتل و ...

در چنین شرایطی بیشتر احتمال دارد که کارکنان و مقامات اداری مانند سوداگر رفتار کنند تا اینکه خود را خدمتگزار جامعه و مجری خدمات رفاه عمومی بدانند. آنها شغل خود را منبع درآمد انحصاری در نظر می‌گیرند که به کمک نوعی رابطه سیاسی، خویشاوندی و یا شخصی به دست آورده‌اند. بنابراین، سعی می‌کنند در مدتی که این انحصار را در اختیار دارند، حداکثر بهره‌برداری را از آن به عمل آورند. در این وضعیت راه برای فرار زورمندان و توانگران باز گذاشته می‌شود و در نتیجه تحمل فساد اداری و ادامه آن باعث کاهش اعتبار و حیثیت نظام و از دست رفتن اعتماد و احترام مردم نسبت به نهادها و دستگاه‌ها می‌شود. سرانجام جو

¹ Work Ethic

زمینه، اقتصاددانان هشدار داده‌اند که ضعف اخلاق کار باعث فراگیر شدن فقر و فساد در جامعه خواهد شد.

۲- شناخت علمی عوامل مؤثر بر ارتقای اخلاق کار و روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن به علت نقش چشمگیری که در تحقق توسعه همه جانبه و ارتقای بهره‌وری بر عهده دارد و با توجه به آنکه که پیکره نظام اداری هر سازمان را کارکنان آن تشکیل می‌دهند و بی‌توجهی به مشکلات اداری و شغلی آنها باعث رکود و کم کاری در سازمان شده، موجبات نارضایتی ارباب رجوع را فراهم می‌آورد و نهایتاً پیامدهای آن دامنگیر مدیریت می‌شود، بسیار حایز اهمیت است و به این دلیل که نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است و باعث افزایش اثر بخشی و کارایی سازمان شده، به دنبال خود پیشرفت و ترقی جامعه را در مصاف با تغییرات جهانی سبب خواهد شد، به همین علت، دستیابی به این منابع و توسعه و تعالی آنها به یکی از مهمترین مسائل حوزه جامعه‌شناسی تبدیل شده است. لذا تلاش در جهت رشد و توسعه کارکنان و متعهد کردن آنها به سازمان به عنوان یک وظیفه مطرح شده است. بنابراین، لازم است عواملی که کارایی کارکنان سازمان را افزایش می‌دهند، یا از رکود آن جلوگیری می‌کنند، شناسایی شوند.

سؤال‌های تحقیق

- ۱- آیا بین شایسته‌سالاری و سطح اخلاق کار در ادارات دولتی شهرستان خوانسار رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲- آیا بین شرایط محیط کار و سطح اخلاق کار در ادارات دولتی شهرستان خوانسار رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۳- آیا نوع مدیریت سازمان بر سطح اخلاق کار در ادارات دولتی شهرستان خوانسار تأثیرگذار است؟

می‌توان با مشاهده پایداری فرد به هنجارهای شغلی و رعایت مقررات موجود در سازمان کار، برای مثال با دیدن رد پیشنهاد اخذ مبلغی در قبال انجام کاری یا نادیده انگاشتن روابط خویشاوندی و دوستی در جریان کار یا صرف‌نظر از منافع شخصی در انجام وظایف و توجه به مصالح جامعه و ... می‌توان فرد را دارای اخلاق کار دانست.

مطالعات انجام شده در این زمینه، گویای ضعف اخلاق کار و پایین بودن میزان کار مفید در ایران است. برای نمونه، در ایران از ۸ ساعت کار کمتر از ۱ ساعت کار مفید انجام می‌شود، حال آنکه این رقم در ژاپن حدود ۷ ساعت و ۳۴ دقیقه است (معیدف، ۱۳۷۸: ۳۴). گزارش‌ها نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است (ایرانی فرهادنژاد، ۱۳۷۵: ۷۴). همچنین مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان کردن مراجعان و ... شاخص ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی شناخته شده است. بر این اساس، سؤال این است که آیا سطح اخلاق کار در ادارات دولتی خوانسار از الگوی کلی کشور (ضعف اخلاق کار) تبعیت می‌کند یا نه؟ کدام عوامل سازمانی بر تغییرات (کاهش یا افزایش) سطح اخلاق کار در جامعه مورد پژوهش تأثیرگذارند و از میان عوامل، کدام یک بیشترین تأثیر را دارند؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

۱- امروزه در کشورهای صنعتی، اخلاق کار به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است و مطالعه آن بخشی از مطالعات جامعه‌شناسی را تشکیل می‌دهد. در این راستا، بسیاری از پژوهشگران، موفقیت کشورهای صنعتی را، توجه آنها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌هایی برای ارتقای آن می‌دانند. در همین

پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی

- معیدفر (۱۳۷۶) در بررسی خود، اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن را مطالعه کرده است. هدف وی از این بررسی، سنجش میزان اخلاق کار در میان کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و شناسایی عوامل فردی واجتماعی مؤثر بر اخلاق کار است. در این پژوهش، از روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه استفاده و نظریات جامعه‌شناسی سازمانی و روان‌شناسی بررسی شده است. یافته‌های بررسی فوق نشان داده است که اخلاق کار در میان کارکنان واحدهای تولیدی شهر تهران در سطح مطلوبی قرار دارد.

- محمدیان نژاد (۱۳۷۶)، در کار خود به بررسی عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری از دید کارکنان سازمان‌های مشمول قانون استخدام کشوری شهر کرمان پرداخته که با نمونه‌ای به حجم ۳۲۴ نفر انجام پذیرفته است. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت صورت گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که استقرار نظام مدیریت مشارکتی در سازمان و استقرار نظام پرداخت حقوق براساس عملکرد، همچنین ارزشیابی واقعی عملکرد و رعایت شرایط انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آنها و رعایت شرایط انتخاب کارکنان از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بر حاکمیت وجدان کار در سازمان‌ها مؤثر است.

- نهاوندی و توسلی (۱۳۸۷)، نیز در تحقیق خود تأثیر جنسیت بر سطح اخلاق کار را بررسی کرده‌اند. آنان از نظریه‌های جنسیتی علاوه بر نظریه‌های کار، سازمان کار، تقسیم کار اجتماعی و مدیریت استفاده کرده‌اند و برای دستیابی به پاسخ سؤال‌ها از روش پیمایشی بهره گرفته‌اند. نمونه این تحقیق ۳۵۶ نفر بوده‌اند که از دو گروه ۱۴۸ نفری زنان و ۲۰۸ نفر مرد

تشکیل می‌شوند. نتیجه تحقیق مذکور نشان می‌دهد که متغیر جنسیت به طور مستقیم تأثیری بر اخلاق کار ندارد و بیشترین متغیرهای تأثیرگذار متغیرهای بینابینی هستند که در فضای درونی دانشگاه مطرح هستند و متغیرهای مؤثر، درون سازمانی و فرهنگی هستند.

تحقیقات خارجی

مطالعه دیوید، تعهد سازمانی

در بررسی استام (۱۹۹۹) در آمریکا، فهرستی بالغ بر ۸۰ عامل به عنوان عوامل سوق‌دهنده تعهد سازمانی کارکنان مورد پژوهش قرار گرفت. این عوامل در پنج گروه دسته‌بندی شدند: ۱- تعادل کار و زندگی؛ ۲- مزایا و جبران خدمات؛ ۳- فرهنگ سازمانی؛ ۴- رهبری سازمانی؛ ۵- مدیریت و هدایت در سازمان. در این مطالعه بر این تأکید شده است که فرهنگ سازمانی قوی، بویژه فرهنگی که بر مشارکت، ابتکار عمل، حمایت از کارکنان، انتقاد پذیری و وفاداری کارکنان مبتنی است، تأثیر بسیار مهمی در شکل‌گیری و تقویت تعهد کارکنان به سازمان دارد.

موضوع تحقیق میکائیل و همکارانش (۲۰۰۲)، مطالعه مفهوم و سنجش اخلاق کار است که خلاصه‌ای از تاریخ تجدید نظرهای مفهومی اخلاق کار را بیان می‌دارد، تعریف کلی را از این مفهوم ارائه می‌دهد و رشته‌ای از تحقیقات تجربی را برای اندازه‌گیری اخلاق و ارزیابی آن گزارش می‌دهد. تحقیق فوق در تشریح ابعاد اخلاق کار ۶۵ آیتم را معرفی کرده که هفت سطح مفهومی تجربی را اندازه‌گیری می‌کند. مطالعه اول از تحقیقات قبلی برای اثبات چند بعدی بودن اخلاق کار کپی برداری می‌کند و در شش مطالعات بعدی به سطوح دیگری در این رابطه دست می‌یابد؛ از جمله: شخصیت، توانایی‌های شناختی، نیازهای آشکار (آمادگی‌های روانی)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری

(پیچیدگی) شغلی.

بحث عوامل درون سازمانی، چون وجدان کاری و انضباط اجتماعی پرداخته است که این سطح غالباً روان‌شناختی است. از آن میان، بر تأثیر عوامل سازمانی، نظیر تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها بسیار تأکید و از تأثیر متغیرهای دیگر سازمانی غفلت شده است. همچنین، در موارد زیادی نیز ترکیبی از عوامل سازمانی - روان‌شناختی بررسی شده‌اند. نوآوری تحقیق حاضر در این است که، با توجه به زمینه تحقیق و سهم بسزایی که عوامل اجتماعی در وضعیت اخلاق کار دارند، به بررسی رابطه محیط اجتماعی و وضعیت حاکم بر سازمان پرداخته و سعی شده است با هدف تکمیل و جبران این نکته، که در تحقیقات پیشین کمتر به آن پرداخته شده، بر روی مطالعه تأثیر عوامل فوق بیشتر تمرکز کند.

مبانی نظری

ویر در فرهنگ سرمایه‌داری، مهمترین خصلت اخلاق اجتماعی را احساس تکلیف در قبال کار می‌داند. به عبارتی، تعهدی^۱ که فرد نسبت به حرفه خود احساس می‌کند. از این رو، برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت^۲ روزافزون آن، باید اصول اخلاقی برای افراد تعهد آفرین باشد و اقتدار^۳ خود را از این طریق کسب کند، نه اینکه صرفاً بر اساس مصلحت^۴ از آن اطاعت شود؛ زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، عموماً به مراتب بی‌ثبات‌تر از اقتداری است که بر مبنای کاملاً مرسوم رعایت گردد. به عبارت دیگر، اخلاقیات در کار باید به اعتبار الزام‌آور و تعهد نسبت به آن ارزش‌ها متکی باشد. وی در رابطه با سازمان اقتصادی، هر سازمانی را براساس نوعی اخلاق می‌داند

هدف لی چویی (۲۰۰۳)، نیز از پژوهش خود این بوده که سبک‌های مختلف مدیریت دانش چگونه بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند. بدین منظور ۵۴ شرکت برای نمونه انتخاب و آزمون شدند. نتایج حاصل از آن نشان می‌دهد که از میان چهار سبک پویا، سیستمی، انسان محور و ایستا (منفعل)، سبک پویا با تأکید بر مدیریت دانش ضمنی و دانش آشکار، بیشترین تأثیر را بر عملکرد سازمان داشته است. همچنین، سبک‌های انسان محور و سیستمی صرفاً با تأکید بردانش ضمنی و یا دانش آشکار هیچ تفاوتی در عملکرد سازمان نشان نداده و سبک ایستا در مقابل سبک‌های دیگر از اثر بخشی کمتری برخوردار بوده است. بنابراین، دانش ضمنی و آشکار توأمان در سرمایه گذاری دانش سازمانی مؤثرند.

کورنی دنیس (۲۰۰۴)، در مقاله‌ای در مورد بررسی اخلاق کار در امریکا، از دیدگاه تاریخی و مدرن به مطالعه منشأ، روند تکامل، دلالت‌ها و به کار بستن اخلاق کار در ایالات متحده پرداخته و تغییرات طبیعی اخلاق کار را بویژه روی زنان و اقلیت‌ها بررسی کرده است. نتایج حاصل گویای این است که کار در این جامعه مشخصه مهمی در زندگی افراد است. کار نه تنها زمینه تأمین معاش است، بلکه قالبی از خودباوری، اعتبار و رضایتمندی را برای افراد در زندگی فراهم می‌کند، به طوری که هویت شخص غالباً با نقش کاری وی تعریف می‌شود، اما بسیاری از مردم نسبت به کار تعهد ذاتی ندارند و این شرایط برای افرادی که از اصول اخلاق کار پیروی می‌کنند، شکلی از بحران هویت را پدید می‌آورد.

نقد و ارزیابی تحقیقات پیشین

بررسی تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد تحقیقاتی که از سال ۱۳۷۵ به بعد صورت گرفته است، عمدتاً به

¹ Commitment

² Legitimacy

³ Powerful

⁴ Expediency

اعتقاد نمی‌تواند اخلاق دولت باشد، چون هیچ کس نیست که با محدودیت‌های لازم برای یک رفتار معقول منافات نداشته باشد (همان: ۲۴۱-۲۴۰)، اما کنش معقول آن است که از هر دو حالت نشأت گرفته باشد. وبر معتقد است، اخلاق اعتقاد و اخلاق مسئولیت با هم متناقض نیستند، بلکه همدیگر را تکمیل می‌کنند و مجموع آنهاست که انسان اصیل؛ یعنی انسانی را که می‌تواند مدعی رسالت سیاسی باشد، می‌سازد (وبر، ۱۳۶۸: ۱۸۷).

وی سازمان بوروکراتیک را نظامی بر پایه اقتدار عقلانی - قانونی می‌داند که هدف آن کارایی، زدودن پارتی بازی، کاهش حمایت از خویشاوندان، رشوه‌خواری، فساد اداری، رعایت اصول در جریان‌های اداری و رعایت اصل شایسته سالاری در سازمان بوده، در آن تعهد افراد نسبت به سازمان به طور کلی و نسبت به شغل است، نه شاغل و بیشتر مقامات سازمان قابل تغییر هستند (چلبی، ۱۳۷۵: ۷۱). سازمان بوروکراسی ایده‌آل، سازمانی است که از پنج اصل برخوردار باشد: اصل اول، رعایت اصل تطابق تخصص با تقسیم کار در استخدام کارکنان؛ دوم، ایجاد سلسله مراتب اداری؛ سوم، تدوین مجموعه‌های قوانین، آیین‌نامه و مقررات سازمانی در سازمان بوروکراسی؛ چهارم، رعایت اصول و روابط رسمی در جریان‌های اداری و اصل پنجم، استخدام کارکنان متخصص مبنی بر اصل شایستگی، کاردانی و صلاحیت فنی.

آنچه امروزه در سازمان‌ها در راستای کارکردهای آن می‌بینیم، تأکید بیش از حد بر رعایت دقیق قوانین و انعطاف ناپذیری^۲ بیش از حد در برخی از قوانین اداری است که در مواردی روند کار را مختل می‌کند و رعایت همین مقررات که برای افزایش بازدهی کار وضع شده بود، اکنون موجبات کاهش کارایی و انگیزه به کار

که از دیدگاه وی عمدتاً از دین نشأت می‌گیرد. وبر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری، اخلاق کار را عبارت از چند اصل اخلاقی: محتاط بودن در کار، پشتکار داشتن، همواره به دنبال تجارت مشروع بودن و وقت را تلف نکردن می‌داند (آرون، ۱۳۷۲: ۲۵۳). وی بوروکراسی^۱ یا سلسله مراتب اداری را بهترین شیوه اداره جامعه می‌داند که بیشترین بازدهی را در کار دارد. از این رو، معتقد به عقلانیت است و در پی عقلانی کردن کار و محیط کاری برآمد.

وبر بین دو نوع روابط اجتماعی تمایز قائل می‌شود: روابط اجتماعی که بر اساس همبستگی شرکت کنندگان بوده، زاینده وابستگی‌های عاطفی و سستی آنان است و در مقابل، روابط اجتماعی که محصول آشتی و توازن منافع است و از احکام ارزشی عقلانی و یا مصلحت ناشی می‌شود (وبر، ۱۳۶۷: ۱۰۹). تعبیر دیگری که از این تمایز می‌شود، تمایز بین اخلاق اعتقاد و اخلاق مسئولیت است. اخلاق مسئولیت همان است که مرد عمل ناگزیر از به کار بستن آن است. حکم این اخلاق آن است که باید در وضعیتی معین قرار گرفت، نتایج تصمیمات ممکن را ملاحظه کرد و در تار و پود رویدادها به کاری اقدام کرد که به نتایجی معین خواهد انجامید. البته، منظور وبر از اخلاق مسئولیت، پذیرش هر نوع وسیله‌ای به شرط کارایی نیست، چرا که به عقیده او هیچ کس چنین اخلاقی را تا به آخر دنبال نخواهد کرد (آرون، ۱۳۶۳: ۲۳۷). وبر معتقد است اخلاق اعتقاد افراد را وا می‌دارد که بر اساس احساسات خویش بدون استناد آشکار یا ضمنی به عواقب اقدام دست بزنند (همان: ۲۴۰). آرون می‌گوید: واضح است که هیچ اخلاق مسئولیتی نیست که خود را از اعتقادی نگرفته باشد، زیرا اخلاق مسئولیت در تحلیل آخر همانا جستجوی کارایی است. از سوی دیگر، روشن است که اخلاق

² Inflexibility

¹ Bureaucracy

روزانه، توفیق و پیشرفت در کار، فرصت‌های ارتقا، مسؤولیت فزاینده و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک محیط کار توأم با تلاش تجربه کند. هرزبرگ این دسته را به علت تأثیر در ایجاد انگیزه، عوامل محرک یا انگیزاننده‌ها می‌نامد. وی زیرساخت‌های عوامل انگیزشی را عبارت از کسب موفقیت، شناخت، قدردانی، مسؤولیت و علاقه به شغل و پیشرفت در آن و ... می‌داند. هرزبرگ بر این باور است که رابطه فرد با کارش و نگرش فرد نسبت به آن، سطح اخلاق کار وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

روش‌شناسی

روش جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر روش پیمایشی^۱ است. این روش توصیفی از نگرش و رفتار جمعیتی، برای انتخاب نمونه‌ای تصادفی و معرف از افراد آن جمعیت و پاسخ آنها به یک رشته سؤال است. این روش عامترین نوع روش در تحقیقات اجتماعی به شمار می‌آید که در آن برای گردآوری داده‌ها از گروه‌های معینی از افراد خواسته می‌شود که به تعدادی پرسش مشخص پاسخ دهند.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه کتبی است که پیش از تهیه و تدوین آن، به منظور تهیه مؤلفه‌های مورد نظر در تحقیق، مصاحبه‌ای با تعدادی از کارمندان در ارتباط با مسائل کاری، سبک‌های مدیریت، شایسته‌سالاری، شرایط محیط کار و مشکلات سازمان انجام شد تا از متغیرهایی برای بررسی سطح اخلاق کار استفاده شود که واقعاً در عمل و در جریان کار وجود دارد. در قسمت دوم تحقیق از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پرسشنامه اولیه، پیش‌آزمون شد و

کارکنان را فراهم آورده است. کاغذ بازی‌های، گاهی اوقات، اضافه و تنها وقت‌گیر و قوانین خشکی است که کارکنان غالباً برای زیر بار مسؤولیت نرفتن آن، از زیر آن شانه خالی می‌کنند و آن را به یکدیگر یا ما فوق ارجاع می‌دهند. در موارد زیادی در مراجعه به ادارات شاهد سرگردانی و شکایت مشتری از کار کارکنان، روند کار و گاهی مقررات اداری هستیم یا خود با آن درگیر بوده‌ایم. همچنین، در مواردی استخدام افرادی که تناسبی بین حرفه و تخصص آنها مشاهده نمی‌شود، اما به دلیل ساختار قانونمند اداری - که البته این قانونمندی در موارد بسیاری از سوی مجریان و ما فوق آنها به طور سلیقه‌ای در نظر گرفته و اجرا می‌شود - جای اعتراضی باقی نمی‌گذارد.

هرزبرگ در بررسی‌های خود به این سؤال پرداخت که افراد از کار خود چه می‌خواهند؟ او در تحقیقات خود نشان داد تأثیر افزایش حقوق و دستمزد در رفتار انسان مانند پرکردن باتری است؛ یعنی هنگامی که باتری خالی شد، باید دوباره آن را شارژ کرد. ضمناً باتری هرگز نمی‌تواند جای ژنراتور؛ یعنی وسیله‌ای را که مولد درونی دارد بگیرد. به عقیده وی انسان‌ها دو دسته نیاز مستقل از یکدیگر دارند که از راه‌های گوناگون رفتار آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به نظر او، ویژگی‌هایی، چون: عوامل بهداشتی و عوامل انگیزاننده با اخلاق کاری کارکنان در ارتباط هستند. دسته اول نیازها را که در واقع حافظ وضع موجودند، عوامل بهداشتی نامید. این دسته از نیازها به شرایطی مربوط می‌شوند که تحت تأثیر آن شرایط، کار انجام می‌گیرد. به اعتقاد وی، زیر ساخت‌های عوامل بهداشتی عبارت است از: خط مشی، نظارت و سرپرستی، شرایط محیط کار، روابط متقابل اجتماعی و حقوق و دستمزد و دسته دوم نیازها عواملی هستند که وجودشان باعث انگیزش و ترغیب افراد می‌گردد، عواملی مانند ماهیت شغلی، وظایف

¹ Survey

۰/۰۵ بوده و t برابر با ۱/۹۶ در نظر گرفته شده است. با در نظر گرفتن تعداد افراد جامعه آماری (برابر ۱۰۰۰)، بعلاوه مقادیر p و q که بیانگر بود و نبود صفت در جامعه آماری است، حجم نمونه‌ای برابر با ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد.

$$n = \frac{Nt^2(p.q)}{Nd^2 + t^2(pq)} = \frac{1000(1/96)^2(0/25 \times 0/75)}{1000(0/05)^2 + (1/96)^2(0/25 \times 0/75)} = 223.6 \cong 250$$

سنجش اعتبار و روایی

بیشتر سؤال‌های این پژوهش بر آمده از کار گریگوری پتی (با حذف برخی گویه‌های نامرتبط) است که دارای اعتبار خوبی در مطالعات قبلی بوده است. همچنین، پیش از توزیع آن، با اساتید محترم راهنما و مشاور اصلاحاتی در آنها صورت پذیرفت و پس از تأیید روایی در پیش آزمونی با تعداد ۵۰ نفر برای گردآوری نهایی داده‌ها آماده شد. از این‌رو، این پژوهش دارای اعتبار صوری و محتوایی است.

تحلیل روایی داده‌هایی نهایی نیز نشان داد که گویه‌های لازم برای بررسی سازه‌های این تحقیق دارای روایی نسبتاً خوبی هستند. در جدول زیر ضریب روایی آلفای کرونباخ برای متغیرهای مورد بررسی گزارش شده است:

برخی از ایرادات آن مرتفع و پرسشنامه نهایی آماده شد. پرسشنامه مذکور مشتمل بر ۶۰ سؤال با تأیید اساتید محترم راهنما و مشاور تنظیم گردید. این پرسشنامه در طیف لیکرت با پنج گزینه که نمره‌گذاری آن ۱ تا ۵ است، در مقیاس ترتیبی طراحی شده و الگوی سطح‌بندی آن شامل موارد خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بوده است.

جامعه آماری و نمونه‌گیری

سکونت محقق در این شهرستان و آشنایی با مشکلات و مسائل آن و احساس وظیفه برای طرح معضلات موجود و نیز ارائه راهکاری برای رفع یا کاهش آن، باعث شد تا شهرستان خوانسار به عنوان جامعه تحقیق انتخاب شود. همچنین، وجود مشکلاتی در ادارات که عمدتاً ناشی از وسعت کم شهرستان، وجود روابط انتسابی بین افراد و نظایر آن است، زمینه‌ای را فراهم آورد تا به بررسی وضعیت اخلاق کار در ادارات این شهرستان پرداخته شود.

پژوهشگر تعداد کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار را با مراجعه به ادارات و اخذ تعداد کارمندان آنها در حدود ۱۰۰۰ کارمند برآورد کرد. از میان سازمان‌های دولتی، نیروی انتظامی، دادگستری و سپاه با ذکر محرمانه بودن این موضوع از بیان تعداد کارکنان خودداری کردند و حاضر به همکاری نشدند. از این‌رو، تعداد کل پرسنل اداری شهرستان از تعداد واقعی آن کاهش یافت. نمونه بر اساس این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. نمونه‌گیری^۱ از این تعداد بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران انجام شد. در این فرمول متغیر جنس به عنوان پارامتر جمعیت (مرد = q و زن = p) برابر با $p = 0/25$ و $q = 0/75$ در نظر گرفته شده است. درجه اطمینان^۲ (سطح خطا) نیز

^۱ Sampling

^۲ Confidence Level

جدول ۱- ضریب روایی آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد گویه	ضریب روایی
اخلاق کار	۹	.۰۶
شایسته سالاری	۱۱	.۰۷
سبک مدیریت	۵	.۰۸۲
شرایط محیط کار	۸	.۰۷

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

در تحقیق حاضر اخلاق کار متغیر وابسته‌ای است که از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد، اندازه‌گیری می‌شود. این شاخص که توسط دکتر گریگوری بی، پتی^۱ در سال ۱۹۹۰ ساخته شد، در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شد و از اعتبار بالایی برخوردار است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر ایشان عبارت است از: ۱- دلبستگی و علاقه به کار^۲؛ ۲- پشتکار و جدیت در کار^۳؛ ۳- روابط سالم و انسانی در محل کار^۴؛ ۴- روح جمعی و مشارکت در کار^۵ (معدفر، ۸۳، ۱۳۷۷: ۸۱).

بعد اول اخلاق کار از طریق پنج ویژگی قابل اندازه‌گیری است: ۱- دقیق بودن در کار؛ ۲- صداقت در کار؛ ۳- مؤثر بودن در کار؛ ۴- افسرده بودن در کار؛ ۵- دلبسته کار بودن.

بعد دوم اخلاق کار از طریق چهار ویژگی قابل اندازه‌گیری است: ۱- وظیفه‌شناسی در کار؛ ۲- آزادی عمل و استقلال در کار؛ ۳- ابتکار در کار؛ ۴- پشتکار و جدیت در کار.

بعد سوم اخلاق کار از طریق چهار ویژگی قابل اندازه‌گیری است: ۱- ملاحظه‌کاری و مراعات در محل

کار؛ ۲- یاری رسان بودن در محل کار؛ ۳- خوش برخورد بودن در محل کار؛ ۴- قدرشناس بودن در محل کار.

بعد چهارم اخلاق کار از طریق چهار ویژگی قابل اندازه‌گیری است: ۱- سازگار بودن در محل کار؛ ۲- روح همکاری و مشارکت در محل کار؛ ۳- تبعیت از مقررات در محل کار؛ ۴- تبعیت از مافوق در محل کار. با این توصیف، اخلاق کار در چهار بعد و هفده ویژگی مثبت و منفی در قالب یک جمله قابل فهم برای جمعیت مورد مطالعه اندازه‌گیری می‌شود. ضمناً هر یک از ویژگی‌های یادشده در سطح ترتیبی اندازه‌گیری می‌شود؛ به این صورت که هر یک بر روی طیفی پنج گزینه‌ای، شدت بود یا نبود ویژگی‌ها را می‌سنجد.

تعریف عوامل سازمانی

• سبک مدیریت

مدیریت عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به اهداف مورد نظر که منبع این قدرت جنبه رسمی دارد (رایبیز، ۱۳۸۴، ۲۱۷). ابعاد متغیر مدیریت عبارت است از:

- فاصله قدرت^۶

این مفهوم به حد و میزانی اشاره دارد که افراد یک جامعه توزیع نابرابر قدرت در سازمان‌ها و نهادها را به

^۱ G.C.Petty^۲ Dependable^۳ Ambitious^۴ Considerate^۵ Cooperative^۶ Power Distance

بر گیرنده یک سازمان مرکزی است و به لحاظ اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، تکنولوژی و اقلیمی با آن در ارتباط است و نهایتاً بر اساس آن فرضیات یا محدودیت‌های خاصی را ایجاد می‌کند (کیا، ۱۳۷۰، ۳۷). ابعاد متغیر شرایط محیط کاری عبارت است از:

- منابع و امکانات سازمان^۶

منظور از منابع و امکانات سازمان؛ وسایل، لوازم و ابزار مورد نیاز در یک حرفه و سازمان کار است که در صورت وجود آنها، قاعدتاً کارایی و متعاقباً بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد؛ مثل وضعیت سازمان به لحاظ نور، وسایل گرمایشی و سرمایشی، صدا، ایاب و ذهاب، کامپیوتر و وسایل کار به حد کافی و قابل استفاده.

یافته‌های تحقیق

• تحلیل توصیفی نتایج

۱. وضعیت پایبندی به اخلاق کار در میان پاسخگویان نمودار زیر توزیع فراوانی و درصد وضعیت اخلاق کار در میان پاسخگویان را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که وضعیت اخلاق کار در سطح متوسط و بالاست و درصد افرادی که دارای میزان پایین یا خیلی پایینی از تعهد به اخلاق کار هستند، کم است (حدود ۲۲ درصد). این درحالی است که تعهد به اخلاق کار بالا و خیلی بالا برابر ۴۸ درصد است.

عنوان یک واقعیت می‌پذیرند و تجلی مفهوم فاصله قدرت در سازمان به درجه آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری بستگی دارد (لباف، ۱۳۸۶: ۵۴).

- نظارت و سرپرستی^۱

هرزبرگ در این مفهوم کنترل و تنظیم امور را در نظر دارد و آن را جزو یکی از عوامل بهداشتی می‌داند که فقدان آن نارضایتی را سبب می‌شود و منظور وی، تنظیم امور اداری و زیر نظر گرفتن روند کار و دقیق شدن در عملکرد سازمان و کارکنان از سوی مقاماتی است که عهده دار این مسئولیت هستند (Barnard & Jerald, 1990: 163).

- سیستم پاداش و ترفیع^۲

میزان یا درجه‌ای که شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) در سازمان بر اساس شاخص‌های عملکرد کارکنان یا سابقه، پارتی بازی و از این قبیل شاخص‌ها قرار دارد.^۳

- برنامه‌ریزی در برابر بی برنامه‌گی^۴

هافستد این مفهوم را یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی می‌داند و منظور وی عملکرد سازمان بر اساس تنظیم امور، برنامه‌ریزی (برنامه‌های زمانی و مالی)، دستورالعمل‌ها و پیش‌بینی‌های قبلی است که فرآیند کار را در جهت نیل به هدف سوق می‌دهد.^۵

• شرایط محیط کاری

شرایط محیط کاری یکی از شش جزء استخوان‌بندی و ارتباط رسمی و غیر رسمی ساختار سازمانی است و در

¹ Superintendence

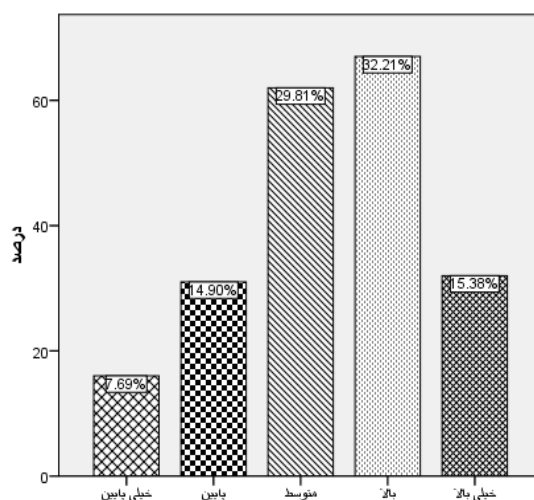
² Reward System

³ bashgah.net/pages-20539,htm

⁴ Planning vs unplanning

⁵ Hofstede Cultural Dimentione.htm

⁶ Capability of Organ



نمودار ۱ - وضعیت پایبندی به اخلاق کار

باور دارند، زیاده‌تر از افرادی است که بدان در سازمان خود باور ندارند (حدود ۴۰ درصد در مقابل ۳۴ درصد). حدود یک سوم از افراد نیز معتقدند شایسته‌سالاری تا حدودی در سازمان آنها وجود دارد.

۲. وجود شایسته‌سالاری

۱۰ درصد از افراد معتقد به شایسته‌سالاری خیلی کم افراد در سازمان خود هستند، در صورتی که در مقابل ۲۱,۱ درصد به شایسته‌سالاری خیلی زیاد باور دارند. در یک جمع‌بندی، درصد افرادی که به شایسته‌سالاری

جدول ۲- توزیع فراوانی سنجش شایسته‌سالاری

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	معتبر درصد
خیلی کم	۲۱	۸,۴	۱۰,۰
کم	۵۰	۲۰,۰	۲۳,۹
تاحدودی	۵۶	۲۲,۴	۲۶,۸
زیاد	۳۸	۱۵,۲	۱۸,۲
خیلی زیاد	۴۴	۱۷,۶	۲۱,۱
کل	۲۰۹	۸۳,۶	۱۰۰
گمشته	۴۱	۱۶,۴	
مجموع	۲۵۰	۱۰۰,۰	

برابر افرادی است که آنرا نامناسب می‌دانند. بیشتر پاسخگویان، سبک مدیریت را تا حدودی مناسب در نظر می‌گیرند.

۳. سبک مدیریت

چنانکه مندرجات جدول نشان می‌دهد، نسبت افرادی که سبک مدیریت در سازمان را نامناسب می‌دانند تقریباً

جدول ۳ - توزیع فراوانی سنجش مناسب بودن سبک مدیریت

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر
خیلی کم	۱۲	۴,۸	۵,۳
کم	۴۳	۱۷,۲	۱۸,۹
تاحدودی	۱۱۴	۴۵,۶	۵۰,۰
زیاد	۵۵	۲۲,۰	۲۴,۱
خیلی زیاد	۴	۱,۶	۱,۸
کل	۲۲۸	۹۱,۲	۱۰۰,۰
گمشده	۲۲	۸,۸	
مجموع	۲۵۰	۱۰۰,۰	

۴. شرایط محیط کار
یک سوم نامساعد و یک سوم بقیه آن را تا حدودی مساعد در نظر می‌گیرند.

توزیع نظر پاسخگویان در مورد شرایط محیط کاری به شکلی است که تقریباً یک سوم از افراد آن را مساعد،

جدول ۴ - توزیع فراوانی سنجش شرایط محیط کار

گزینه‌ها	فراوانی	درصد	درصد معتبر
خیلی کم	۵	۲,۰	۲,۹
کم	۴۴	۱۷,۶	۲۵,۹
تاحدودی	۶۰	۲۴,۰	۳۵,۳
زیاد	۴۸	۱۹,۲	۲۸,۲
خیلی زیاد	۱۳	۵,۲	۷,۶
کل	۱۷۰	۶۸,۰	۱۰۰,۰
گمشده	۸۰	۳۲,۰	
مجموع	۲۵۰	۱۰۰,۰	

ابعاد اخلاق کار، جدیت و روابط سالم و انسانی دارای بیشترین میانگین هستند. از میان متغیرهای مستقل نیز، شایسته سالاری دارای بیشترین میزان میانگین است:

آماره‌های توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته در جدول ۵ زیرنتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای مستقل و وابسته به تفصیل گزارش شده است. در میان

جدول ۵ - نتایج سنجش متغیرهای مستقل و وابسته

متغیرها	آماره‌های توصیفی	میانگین		انحراف معیار	واریانس
		آماره	اشتباه معیار		
سبک مدیریت	۱۳,۹۸۳۹	۰.۲۱۴۸۳	۳,۳۸۹۹۴	۱۱,۴۹۲	
شرایط محیط کار	۱۳,۹۸۳۹	۰.۲۱۴۸۳	۳,۳۸۹۹۴	۱۱,۴۹۲	
شایسته‌سالاری	۳۳,۶۴۰۰	۰.۴۷۶۰۹	۷,۵۲۷۶۲	۵۶,۶۶۵	
اخلاق کار	۲۹,۱۶۰۰	۰.۳۱۰۶۶	۴,۹۱۱۹۱	۲۴,۱۲۷	
دلبستگی	۴,۵۰۰۰	۰.۰۷۸۸۰	۱,۲۴۵۸۸	۱,۵۵۲	
جدیت	۱۷,۳۳۸۷	۰.۱۶۴۶۰	۲,۵۹۲۰۷	۶,۷۱۹	
اخلاق کار و ابعاد آن	۱۱,۷۵۰۰	۰.۴۲۰۵۲	۶,۶۲۲۴۱	۴۳,۸۵۶	
روابط سالم و انسانی	۶,۵۷۶۶	۰.۰۹۴۱۱	۱,۴۸۲۰۷	۲,۱۹۷	
روح جمعی و مشارکت					

- تحلیل استنباطی یافته‌ها
 - رابطه بین عوامل سازمانی و اخلاق کار
 - ضرایب همبستگی و سطوح معناداری حاصل از تجزیه و تحلیل نتایج نشان می‌دهند که همه متغیرهای مطرح به عنوان عوامل سازمانی رابطه مثبت و معناداری با سطح
- اخلاق اخلاق کار کارکنان در ادارات مورد مطالعه دارند. شایسته‌یادآوری است که در همه موارد شدت ارتباط بین متغیرهای سازمانی و سطح اخلاق کار در حد پایینی است.

جدول ۶- همبستگی اخلاق کار و مؤلفه‌های عوامل سازمانی

۰,۲۱۱	ضریب همبستگی	
۰,۰۰۱	سطح معنی‌داری	شایسته‌سالاری
۲۵۰	تعداد	
۰,۲۶۴	ضریب همبستگی	نوع مدیریت
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۲۵۰	تعداد	
۰,۲۴۲	ضریب همبستگی	شرایط محیط کاری
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۲۵۰	تعداد	

مدل رگرسیونی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار

مدل‌های رگرسیون خطی بین عوامل سازمانی و اخلاق کار در جداول زیر گزارش شده‌اند. نتایج جداول نشان می‌دهد که بین متغیرهای مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد. مقادیر مجذور R تعدیل شده نشان می‌دهد که از مدل اول تا سوم مقدار آماره ۲/ به ۲۷/ تغییر یافته است. بر این اساس و بر پایه مدل نهایی (مدل سوم)، متغیرهای مستقل وارد شده در مدل سوم، ۲۷ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. همچنین، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهند که شرایط محیطی، شایسته‌سالاری و سبک مدیریت، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار دارند. معادله رگرسیونی بین اخلاق کار و متغیرهای سازمانی به شکل زیر است:

مدل‌های رگرسیونی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار

مدل‌های رگرسیون خطی بین عوامل سازمانی و اخلاق کار در جداول زیر گزارش شده‌اند. نتایج جداول نشان می‌دهد که بین متغیرهای مستقل و وابسته رابطه خطی وجود دارد. مقادیر مجذور R تعدیل شده نشان می‌دهد که از مدل اول تا سوم مقدار آماره ۲/ به ۲۷/ تغییر یافته است. بر این اساس و بر پایه مدل نهایی (مدل سوم)، متغیرهای مستقل وارد شده در مدل سوم، ۲۷ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. همچنین، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهند که شرایط محیطی، شایسته‌سالاری و سبک مدیریت، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار دارند. معادله رگرسیونی بین اخلاق کار و متغیرهای سازمانی به شکل زیر است:

(سبک مدیریت) ۰.۲۱۲ + (شایسته سالاری) ۰.۱۳۲ + (شرایط محیطی) ۰.۳۹۷ + ۲۵.۵۲ = اخلاق کار

جدول ۷ - نتایج معادله رگرسیونی اخلاق کار و عوامل سازمانی

مدل	آماره R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده
اول	۰,۴۵۴	۰,۲۰۶	۰,۲۰۰
دوم	۰,۵۱۵	۰,۲۶۵	۰,۲۵۵
سوم	۰,۵۴۱	۰,۲۹۳	۰,۲۷۷

آنالیز واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	آماره F سطح معناداری
اول	۵۰۸,۳۹۵	۱	۵۰۸,۳۹۵	۳۵,۵۸۲
	۱۹۵۷,۴۳۳	۱۳۷	۱۴,۲۸۸	۰,۰۰۰
	۲۴۶۵,۸۲۷	۱۳۸		
دوم	۶۵۴,۴۶۰	۲	۳۲۷,۲۳۰	۲۴,۵۶۹
	۱۸۱۱,۳۶۷	۱۳۶	۱۳,۳۱۹	۰,۰۰۰
	۲۴۶۵,۸۲۷	۱۳۸		
سوم	۷۲۱,۵۲۶	۳	۲۴۰,۵۰۹	۱۸,۶۱۴
	۱۷۴۴,۳۰۲	۱۳۵	۱۲,۹۲۱	۰,۰۰۰
	۲۴۶۵,۵۲۷	۱۳۸		

ضرایب

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
	B	Std. Error	Beta	آماره t
اول	ثابت آلفا	۱,۸۹۱		۱۶,۹۴۵
دوم	شرایط محیطی	۰,۰۹۶	۰,۴۵۴	۵,۹۶۵
	ثابت آلفا	۲,۳۵۶		۱۱,۵۰۴
	شرایط محیطی	۰,۰۹۸	۰,۳۷۴	۴,۸۴۳
سوم	شایسته سالاری	۰,۰۵۰	۰,۲۵۶	۳,۳۱۲
	ثابت آلفا	۲,۴۲۲		۱۰,۵۳۷
	شرایط محیطی	۰,۱۰۲	۰,۳۱۴	۳,۹۰۱
	شایسته سالاری	۰,۰۵۱	۰,۲۰۵	۲,۵۹۰
	سبک مدیریت	۰,۰۹۳	۰,۱۸۸	۲,۲۷۸

نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهند که عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار تأثیرگذارند. نتیجه حاصل از ضرایب همبستگی ارتباط تک‌تک متغیرها را با سطح اخلاق کار معنادار گزارش می‌کند، اما وقتی متغیرها در کنار هم و با مدل رگرسیونی در نظر گرفته می‌شوند، متغیرهای شرایط محیطی، شایسته‌سالاری و سبک مدیریت در ارتباطی معنادار و خطی با متغیر وابسته قرار می‌گیرند.

در تحلیل ارتباط متغیر «شایسته‌سالاری» با اخلاق کار باید یادآور شد زمانی که کارکنان در یابند بدون اثبات تعهد و شایستگی خویش، نمی‌توانند به رده‌های بالاتر ارتقا یابند، و این را در محل کار خود نیز مشاهده کنند که کسانی در مراتب مختلف سازمان، پستی را بر عهده دارند، که تخصص، آگاهی و تجربه کافی را در ارتباط با آن دارا هستند، در نتیجه بیشتر سعی می‌کنند با تلاش و دانش اندوزی به شایستگی لازم برسند تا بتوانند موقعیت خود را بهبود بخشند. این افراد با اطمینان از تخصص داشتن مقامات بالای سازمان، با رضایت بیشتری دستورهای مافوق را انجام می‌دهند و وجود امکانات بیشتر را برای چنین افرادی در استحقاق آنان می‌دانند. ذکر این نکته لازم است که، این اصل باید همسو با ارزش‌های غالب جامعه، در سازمان واقعیت پیدا کند. پس لازم است ابتدا این مؤلفه در جامعه جای خویش را بیابد. آنچه امروزه در سازمان‌ها در راستای کارکردهای آن می‌بینیم، تأکید بیش از حد بر رعایت دقیق قوانین و انعطاف ناپذیری بیش از حد در برخی از قوانین اداری است که در مواردی روند کار را مختل می‌کند و رعایت همین مقررات که برای افزایش بازدهی کار وضع شده بود، اکنون موجبات کاهش کارایی و انگیزه به کار کارکنان را فراهم آورده است. کاغذ بازی‌های، گاهی اضافه و تنها وقت گیر و قوانین خشکی است که کارکنان غالباً برای زیر بار مسؤلیت نرفتن آن،

از زیر آن شانه خالی می‌کنند و آن را به یکدیگر یا ما فوق ارجاع می‌دهند. در موارد زیادی در مراجعه به ادارات، شاهد سرگردانی و شکایت مشتری از کار کارکنان، روند کار و گاهی مقررات اداری هستیم یا خود با آن درگیر بوده‌ایم. همچنین، در مواردی استخدام افرادی که تناسبی بین حرفه و تخصص آنها مشاهده نمی‌شود، اما به علت ساختار قانونمند اداری - که البته این قانونمندی در موارد بسیاری از سوی مجریان و ما فوق آنها به طور سلیقه‌ای در نظر گرفته شده و اجرا می‌شود - جای اعتراضی باقی نمی‌گذارد (این‌گونه سازمان‌ها را به شکل گسترده‌ای در جامعه خود نیز با آن روبه رو هستیم).

مدیریت، تصمیمات و شرایطی که در سازمان وجود دارد و کارکنان تحت لوای آن کار می‌کنند، عواملی، نظیر: توزیع عادلانه امکانات، وجود امکانات پیشرفت شغلی در کار و امنیت شغلی، مناسب دانستن قوانین و میزان کار و ... تأثیری بیش از سایر عوامل سازمانی بر کارکنان دارد. در این رابطه بر اساس نظریه کارکردگرایی برای تشویق افراد جهت احراز موقعیت‌های مهم اجتماعی، باید انگیزه‌های لازم فراهم باشد. بخشی از این انگیزه‌ها را می‌توان در شرایطی که مدیریت فراهم می‌کند، ایجاد کرد، زیرا فضا و جو حاکم بر محیط، بر نگرش و انگیزش تأثیرگذار است. نظام پاداش دهی مناسب و کارآمد یکی از عوامل مؤثر بر روند کار در سازمان است و می‌تواند بر میزان علاقه‌مندی، جلب مشارکت و تعهد کارکنان تأثیرگذار باشد. وجود امکانات پیشرفت شغلی نیز تأثیر آشکاری بر انضباط و روحیه کاری افراد دارد. رضایت خاطر از محیط کار، از عوامل مختلفی که تأثیر درخور توجهی بر کیفیت کار کارکنان دارد، مثل میزان دستمزدها، تناسب نوع کار با توانایی کارکنان، اعمال سیاست تشویق و تنبیه از سوی مدیران و سرپرستان متأثر می‌شود. وجود دوره‌های آموزشی در

مدیریت و نوع رابطه مدیر و کارمند بر عملکرد کارکنان تأثیر زیادی دارد. در این رابطه، فاصله زیاد بین مدیر و کارکنان، به حدی که درک متقابل دو طرف از مسائل و مشکلات کار فراهم نباشد و مدیر از مسائل کارکنان و محیط کاری بی اطلاع یا دارای آگاهی سطحی باشد، بر کیفیت کار کارکنان تأثیر می‌گذارد. چنانچه در سازمان، شرایط محیط کاری مناسبی غالب گردد، احساس ارزشمندی و علاقه میان کارکنان به وجود می‌آید و بستر تقویت و رشد اخلاق کاری فراهم می‌شود. در این میان، امنیت شغلی از طریق ایجاد امنیت روانی در محیط کار بر سطح اخلاقی کارکنان تأثیر زیادی خواهد داشت، اما متأسفانه در سازمان‌های کاری کشور ما تأمین امنیت شغلی دچار ضعف است. از یک طرف، به سنت تاریخی، حکومت خود را ذیصلاح برای عمل به مصلحت می‌داند و می‌تواند یکطرفه قراردادهای را نقض کند و از طرف دیگر در دورانی به سر می‌بریم که در آن تولید و صنعت به سرعت پیشرفت می‌کند و راه برای فرار مغزها و سرمایه‌ها سهل و آسان شده است. از این رو، جذب سرمایه انسانی و مادی مستلزم ایجاد شرایط مساعد فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است. به عقیده وبر نیز شرایط نامساعد محیط کاری نه تنها کارکردی ندارد، بلکه دارای کژ کارکرد نیز هست، زیرا از نظر روحی و جسمی بر کارکنان تأثیر منفی دارد و باعث کاهش کارایی آنان می‌شود. بنابراین، از آنجا که افراد در ورود به کار، ابتدا و پیش از هر چیز جنبه رفاهی، تأمینی، امنیت و بهداشتی محیط کار را در نظر می‌گیرند و همواره از دیدگاه راحتی فردی و تسهیلات موجود، به محیط کار توجه می‌کنند، ترجیح می‌دهند که محیط کار، سالم، بی‌خطر، تمیز و بدون هیچ خدشه‌ای باشد. از این رو، توجه به مسائلی چون نظارت و رسیدگی به شرایط محیط کاری، در افراد انگیزه برای کار ایجاد می‌کند و سازمان از تأثیر پیامدهایی، چون: ترک خدمت، غیبت

سازمان‌ها نیز اهمیت فراوانی در ارتقای سطح اخلاق کاری دارد، زیرا درصد زیادی از مشکلات اداری مربوط به کارکنانی است که بی‌تجربه‌اند یا خوب و متناسب آموزش ندیده‌اند. دوره‌های آموزشی که در ادارات برای کارکنان برقرار می‌شود، باید علاوه بر مسائل فنی و تکنیکی، رفتار، کردار و اخلاق کار را نیز مورد توجه قرار دهد. افزون بر این عوامل، در جوامعی چون ایران و مناطق کوچکی چون شهرستان خوانسار، که تصمیم‌گیری‌ها در مرکز استان و بالاترین سطح دستگاه اداری متمرکز است، نتایج آن تبعیض‌ها، نابرابری‌ها و دخالت عوامل غیرعقلانی، مثل رابطه با مراکز قدرت و نقش وفاداری‌های سیاسی در انتصاب مدیران، خواهد بود. این اهمیت ندادن به شایستگی و تخصص و کردانی باعث غلبه روحیه ضعف و تزلزل و تسلط اعمال نظرهای شخصی و خودکامگی روسا در ترفیع و ارتقای شغلی کارکنان، حامی پروری و ملاک‌های خاص به جای حاکمیت ضوابط در سازمان‌ها و سوء استفاده از وجوه عمومی توسط مقام اداری به منظور افزایش درآمدهای شخصی به طور غیرقانونی می‌شود. از طرف دیگر، ساختارهای اقتصادی-اجتماعی ناکارآمد، فرصت و مجال پیشرفت را به دشواری و با وجود شرایط زیادی فراهم می‌کند و این بالطبع سطح اخلاق کاری کارکنان را پایین می‌آورد. در این شرایط، این طبقات محروم و فقیر هستند که معمولاً از شرایط بد اقتصادی، بیش از دیگران آسیب می‌بینند. از آنجا که این افراد درصد بالایی از جمعیت کشور ما را تشکیل می‌دهند، به علت اینکه به منابع کسب و کار با دوامی دسترسی ندارند، ناگزیرند به دیگران (کارفرمایان، صاحبان سرمایه یا دولت) تکیه کنند و برای دستیابی به شغل و کسب‌شان و منزلت اجتماعی به جامعه دل ببندند. به طور کلی، شرایط محیط کاری تأثیر بسزایی در رضایت کاری افراد دارد. در بحث از مدیریت، نحوه

توجه به نیازهای کارکنان و روابط کاری برای کار بهتر و کارآیی بالاتر سازمان فراهم شود. مقاله حاضر می‌تواند راهنمایی باشد برای رفع یا کاهش مسائل موجود در کار، که عمدتاً ناشی از وسعت کم شهرستان، وجود روابط انتسابی بین افراد و نظایر آن است؛ تا بر این مبنا زمینه‌ای فراهم آید که از سوی مسئولان و صاحب‌نظران به بررسی وضعیت موجود در ادارات این شهرستان پرداخته شود و بر اساس نتایج حاصله بتوان وضعیت موجود در ادارت و کار کارکنان را با شناخت و دقت بیشتری تحلیل و اقدامات مقتضی را مبذول نمود.

مشکلات تحقیق

پژوهشگر در تنظیم چارچوب نظری به علت امکانات کم کتابخانه‌ای و کتابفروشی شهرستان و محدودیت در این زمینه با مشکلات عدیده‌ای، از جمله دسترسی به منابع و مجلات مواجه بوده است. در زمینه جمع‌آوری داده‌ها برای گرفتن جامعه آماری در مراجعه به ادارات، با وجود توضیحات مقدماتی از سوی پژوهشگر، تعداد بسیار کمی از ادارات حاضر به اعلام تعداد پرسنل خود بدون تفکیک جنس، تحصیلات یا سابقه خدمت بودند.

برای رفع این مشکل، پژوهشگر مجبور شد با پیگیری‌های متعدد، علاوه بر مخالفت جهت ارائه تعداد خیلی زیادی نامه- که باید به تفکیک ادارات (بانک‌ها به صورت جداگانه و کلیه ادارات دولتی شهرستان) داده می‌شد- سرانجام موفق شد با ارائه نامه اعتماد ادارات را جلب کند تا با رغبت بیشتری با وی مساعدت شود، اما با وجود این، اداراتی چون تعدادی از بانک‌ها، نیروی انتظامی، سپاه پاسداران، دادگستری و آموزش و پرورش حاضر به همکاری نشدند.

پس از مشخص شدن جامعه آماری، مشکل عمده مربوط به توزیع پرسشنامه‌ها بود. در این مرحله، در رجوع به کارکنان و معرفی و صحبت‌های مقدماتی و

زیاد در کار و کارایی پایین کارکنان در امنیت بیشتری به سر خواهد برد.

در مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین باید اذعان نمود که مطالعه حاضر با دید جامعه‌شناختی اخلاق کار را بررسی و متغیرهای سازمانی مؤثر بر آن را به لحاظ اجتماعی تحلیل و مطالعه کرده است، اما در تحقیقات پیشین عموماً تأکید بر رضایت شغلی، انواع مدیریت و عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد کاری از دیدگاه سازمانی و مدیریتی بوده است. در برخی تحقیقات دیگر نیز تأکید بر عوامل روان‌شناختی مؤثر بر وجدان کاری و انضباط سازمانی شده و کمتر به تاثیر محیط اجتماعی سازمان بر اخلاق کار کارکنان پرداخته شده است.

کاربردهای علمی و عملی مقاله

محقق به علت سکونت در شهر خوانسار و آشنایی با مشکلات و مسائل آن، با انتخاب موضوع اخلاق کار کوشیده است مسائل کاری، وضعیت ادارات و کار کارکنان در ادارات دولتی شهرستان را بررسی کند. در واقع، طرح معضلات موجود و بیان وضعیت حاضر در ادارات و مشکلات موجود در آن، کم کاری کارکنان به علل روابط آشنایی، مدیریت غیراصولی، پایین بودن احساس مسئولیت، مسائلی از قبیل فاصله از استان و لزوم روابط مکاتباتی با مسئولان ذی‌ربط در استان برای رفع برخی مشکلات و تصمیم‌گیری درباره آن، شرایط محیط کاری سازمان و ... را می‌توان از کاربردهای علمی مقاله معرفی کرد که انگیزه انتخاب و مطالعه این موضوع نیز قرار گرفته است. کاربردهای عملی این پژوهش می‌تواند برنامه‌ریزی، سازماندهی و سیاستگذاری‌های ادارات را مطابق با نیازها و کاستی‌های کارمندان و ادارت تدوین و طرح‌ریزی کند و با شناسایی مسائل سازمان، مشکلات کارکنان و شرایط محیط‌های کار، فضای مناسبتری به لحاظ امکانات، برنامه‌های آموزشی،

هم علمی و نوین و هم بومی باشد. به عبارتی، باید در نظر داشت واقعیت‌های مدیریت و کارفرمایی امری مطلق نیست، بلکه تابع مسائل اجتماعی و فرهنگی جوامع مختلف و نیازها و ادراکات آن شکل می‌گیرد. مدیریت و کارفرمای مؤثر، مدیریتی است که تقویت روحیه افراد ناکاراً را پیشه خود سازد و موجبات افزایش بهره‌وری آنان را فراهم آورد.

در خصوص با بسط روحیه جمع‌گرایی بین کارکنان باید بر این مؤلفه در سازمان تأکید شود و افراد به کار گروهی تشویق شوند تا بتدریج تفرد و تک روی در فرآیند انجام کار، کم کم جای خود را به کار با جمع در گروه‌های کوچک و یا نسبتاً بزرگ می‌دهد. در این میان، مدیر باید مناسبات سازمانی و رفتاری را به گونه‌ای بنا نهد که در افراد انگیزه ایجاد کند و به این صورت اخلاق کار تقویت گردد. فراهم شدن این شرایط می‌تواند باعث جلب علاقه‌مندی کارکنان به کار گردد. آنچه برای سالم‌سازی فضای سازمان از همه مهمتر است، فراهم ساختن شرایطی است که افرادی که کاردان و شایسته هستند، مقامات سازمانی را بر عهده گیرند و افراد به این مسأله اعتقاد داشته باشند که در درجه اول لیاقت و شایستگی کارکنان است که موقعیت و مزایای آنان را در کار تعیین می‌کند. این محیط باید احساس مسئولیت را در کارکنان برانگیزد و در کنار آن بهداشت، ایمنی و رفاه کارکنان را فراهم نماید. در محیط‌های کاری، توجه به احترام و منزلت کارکنان، همچنین قدردانی از اقدامات آنان و ایجاد سیستم پاداش و تنبیه مناسب و تدارک امکانات رفاهی و پیشرفت در کار باید در کنار همکاری و مشارکت گروهی در کار مطرح گردد. از این رو، اهمیت دادن به نظر و درخواست کارکنان تأثیر قابل توجهی در کیفیت کار آنان خواهد داشت.

اصلاح ساختار اداری و روابط موجود در آن باید در رأس برنامه‌های سازمان یا دولت قرار گیرد، زیرا یکی از

سوال و جواب‌هایی که به دنبال آن می‌آید، در مواردی به سختی پرسشنامه را با رغبت می‌پذیرفتند که البته این بیشتر به ماهیت موضوع و بیم آشکار شدن پاسخ‌ها و عواقبی مربوط بود که ممکن بود در کار ایجاد شود، چرا که برخی کارمندان اظهار می‌کردند از طریق جنس، سابقه خدمت و تحصیلات و سایر عوامل فردی می‌توان دریافت که پرسشنامه مربوط به کدام عضو از اداره است. که در این باره تلاش زیادی شد تا جلب اطمینان پاسخگو حاصل آید و این بسیار خسته کننده و وقت‌گیر بود.

در مرحله بعد برای جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، گاهی مراجعات مکرری به ادارات می‌شد. پاسخگو به علت حجم کار زیاد و نداشتن زمان اضافه کافی برای پر کردن پرسشنامه یا به علت سهل‌انگاری فراموش می‌شد، یا گاهی شخص به مأموریت یا مرخصی رفته بود و پژوهشگر مجبور می‌شد از شخص دیگری تقاضا کند که به سؤال‌ها پاسخ دهد. تمام این مشکلات به خاطر پیش آزمونی که برای نخستین بار انجام گرفت و در پایان، در تجزیه و تحلیل داده‌ها با مشکل مواجه شد و پژوهشگر مجبور به انجام مجدد آن با تغییر گویه‌ها شد، دو چندان شد و وقت و کار بیشتری را مصروف خود ساخت.

پیشنهاد‌های تحقیق

در بررسی سطح اخلاق کاری کارکنان، مهمترین عامل ضعف، متوجه مسائل سازمانی و از آن میان مدیریت سازمان است. مدیران مؤثرترین نقش را در پرورش تمایلات و تعلقات و افزایش گرایش و بهره‌وری در میان کارکنان ایفا می‌کنند. البته، این موضوع اهمیت زیادی دارد که ما تفاوتی میان مدیریت و صلاحیت قائل شویم. ما به مدیرانی نیاز داریم که نه تنها در رأس هرم قدرت قرار گرفته باشند، بلکه دارای قابلیت باشند. در این خصوص باید اضافه کرد، این الگوی مدیریت باید

ترجمه: علینقی خرازی، رمضان دولتی، قاسم و حسین کمالی، تهران: [بی‌نا].

اشنایدر، سوزان، بارسو، لویی. (۱۳۷۱). مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها، ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

اقتداری، علیمحمد. (۱۳۷۵). سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی)، تهران: مولوی.

الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۰). مدیریت عمومی، تهران: نی. بلاو، آن ماری روش، نیون، ادیل. (۱۳۷۰). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه: سید محمود دادگران، تهران: مروارید.

ترنر، جان‌اتان. (۱۳۷۳). ساخت نظریه جامعه‌شناختی، ترجمه: عبدالعلی لهسایی‌زاده، شیراز: انتشارات نوید.

_____. (۱۳۷۸). مفاهیم و کاربرد های جامعه‌شناسی، ترجمه: محمد فولادی و محمد عزیز بختیاری، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

تودارو، مایکل. (۱۳۴۶). توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه: غلامعلی فرجادی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.

توسلی، غلام عباس. (۱۳۶۹ و ۱۳۷۰). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: سمت.

خاکی، غلامرضا. (۱۳۷۴). روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، تهران: وزارت فرهنگ و آموزش عالی، مرکز تحقیقات علمی کشور.

_____. (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری (با رویکرد تحلیلی به آن در سازمان)، تهران: کوهسار.

خوش بیان، مسلم. (۱۳۸۴). افکار عمومی در سازمان، تهران: شرکت تعاونی سازمان معین ادارات.

دفت، ریچارد، دال. (۱۳۷۴). تئوری سازمان، طراحی ساختار، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: چاپ و نشر بازرگانی.

ویژگی‌های سازمان‌ها در نواحی کوچک به علت غلبه روابط چهره به چهره و انتسابی، وجود فساد اداری در سازمان‌هاست که به سوء استفاده از قدرت دولتی به خاطر منافع شخصی، خانوادگی و خویشاوندی و روابط مبتنی بر آشنایی منجر می‌شود، در صورتی که در جامعه‌ای مسائلی، چون سودآوری، منافع فردی، رشوه‌خواری و ... وجود داشته باشد، اخلاق کار تضعیف می‌شود. در این صورت، همان طور که کشور در خود نیز مشاهده می‌کنیم، میزان گریز از کار، سیاه کاری، ضایعات ناشی از استعفا، اخراج و مانند آن افزایش می‌یابد. اما در جامعه‌ای که به منافع جمعی و اخلاق مسئولیت توجه می‌شود، فرهنگ کار تقویت و مستحکم می‌گردد. نکته مهم در اینجاست که در جوامع در حال توسعه، همچون ایران، ضرورت دارد قوانینی وضع شود که نه فقط برای فرودستان و افراد عادی اجرا شود، بلکه متفندان و توانگران را نیز شامل گردد. در غیر این صورت، بدون اصلاح ساختار اداری، در واقع سازمان‌ها به مانعی در اجرای برنامه‌های کاری بدل می‌شوند.

منابع

اسکیدمور، ویلیام. (۱۳۷۲). تفکر نظری در جامعه‌شناسی، ترجمه: علی محمد حاضری و دیگران، تهران: سفیر، چاپ دوم.

ادیبی، حسین، انصاری، عبدالمعبود. (۱۳۸۳). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: دانژه.

آرون، ریمون. (۱۳۶۳). مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه: باقرپرهام، تهران: سازمان انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.

_____. (۱۳۷۷). مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه: باقرپرهام، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ ششم.

آسینک، مایکل. (۱۳۷۹). فرهنگ توصیفی روان‌شناختی،

- دواس، دی.ای. (۱۳۷۶). *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*، ترجمه: هوشنگ نائبی، تهران: نی، چاپ پنجم.
- دورکیم، امیل. (۱۳۵۹). *تقسیم کار اجتماعی*، ترجمه: حبیبی، تهران: قلم.
- _____. (۱۳۶۰). *فلسفه و جامعه شناسی*، ترجمه: فرحناز خمسه‌ای، تهران: مرکز ایرانی مطالعات فرهنگ‌ها.
- _____. (۱۳۶۹). *درباره تقسیم کار اجتماعی*، ترجمه: باقرپرواهام، کتابسرای بابل.
- دیویس، کیت و نیو استورم، جان. (۱۳۷۰). *رفتار انسانی در کار*، ترجمه: محمد علی طوسی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.
- رابرتسون، یان. (۱۳۷۴). *درآمدی بر جامعه شناسی*، ترجمه: حسین بهروان، مشهد: آستان قدس رضوی.
- رایینز، استیفن. (۱۳۷۴). *مدیریت رفتار سازمانی (جلد اول)*، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
- رایینز، استیفن. (۱۳۷۹). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نشر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش اول و دوم، چاپ بیست و هفتم.
- روشه، گی. (۱۳۷۵). *سازمان اجتماع*، تهران: ترجمه: همانا زنجانی‌زاده، تهران: سمت.
- روشه، گی. (۱۳۷۶). *مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی عمومی*، کنش اجتماعی، ترجمه: عبدالحسین نیک گهر، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ریترز، جورج. (۱۳۷۴). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: علمی، چاپ دوم.
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۷۹). *مدیریت فراملیتی*، تهران: سمت.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۴). *روان‌شناسی کاربردی مدیران*، تهران: ویرایش.
- ستاری فر، محمد. (۱۳۷۴). *درآمدی بر سرمایه و توسعه*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- صبوری، منوچهر. (۱۳۷۴). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: شب تاب.
- طیب، شهناز، طیب، منیرسادات و امیرشاهی، احمد. (۱۳۷۹). *رابطه فرهنگ و مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی*، تهران: نخل.
- فریار، اکبر. (۱۳۷۵). *اصول و مبانی جامعه‌شناسی صنعتی*، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- کریمی، یوسف. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی اجتماعی*، نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها (ویرایش سوم)، تهران: دانشگاه پیام نور.
- کوزر، لوئیس. (۱۳۷۶). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی*، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: نی.
- کوزر، لوئیس، روزنبرگ، برنارد، روزنبرگ. (۱۳۷۸). *نظریه‌های بنیادین جامعه‌شناسی*، ترجمه: فرهنگ ارشاد، تهران: نی.
- کوزر، لوئیس. (۱۳۸۴). *نظریه تقابل‌های اجتماعی*، ترجمه: عبدالرضا نواح، اهواز: رشش.
- کوئن، بروس. (۱۳۷۲). *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه: غلام عباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت.
- کیوی، ریمون و کامپنهود، لوک. (۱۳۸۴). *روش تحقیق در علوم اجتماعی (نظری و عملی)*، ترجمه: عبدالحسین نیک گهر، تهران: توتیا.
- گروه مؤلفان. (۱۳۸۳). *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، تهران: دانشگاه پیام نور.
- گلدنز، آنتونی. (۱۳۷۳). *جامعه‌شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نی.
- _____. (۱۳۷۸). *سیاست، جامعه‌شناسی و نظریه اجتماعی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نی، چاپ چهارم.
- _____. (۱۳۷۷). *پیامدهای مدرنیت*، ترجمه: محسن

- ثلاثی، تهران: نشر مرکز.
- محمدیان، نژاد علی. (۱۳۷۶)، *بررسی نظر کارکنان سازمان های دولتی در خصوص عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری در سازمان*، دانشگاه آزاد کرمان.
- معیدفر سعید. (۱۳۷۶). *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*، وزارت کار و امور اجتماعی.
- منصورفر، کریم. (۱۳۷۶). *روش های آماری (ویرایش ۲)*، تهران: دانشگاه تهران.
- میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۷۷). «در جستجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در سازمان»، *مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راه های عملی حاکمیت وجدان کاری*، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- نات، راگهو. (۱۳۷۱). *مدیریت تطبیقی*، ترجمه: عباس منوریان، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- نهادندی و توسلی. (۱۳۸۷). *بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران با تاکید بر جنسیت*، دانشگاه تهران: دانشکده علوم اجتماعی.
- نیک گهر، عبدالحسین. (۱۳۶۹). *مبانی جامعه شناسی*، تهران: رایزن.
- وبر، ماکس. (۱۳۶۷ و ۱۳۶۸). *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*، ترجمه: احمد صدراپی، تهران: مرکز، چاپ دوم.
- ورنون، هال. (۱۳۶۹). *روان شناسان بزرگ*، ترجمه: احمد به پژوه و رمضان دولتی، تهران: رشد.
- هانگنیتون، ساموئل. (۱۳۷۰). *سامان سیاسی در جوامع دستخوش تغییر*، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: علم.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت. (۱۳۶۵). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: علی علاقبند، تهران: جهاد دانشگاهی.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت. (۱۳۶۹). *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه: قاسم کییری، تهران: جهاد دانشگاهی، چاپ اول و چهارم.
- Hafstede G. (1997) "Cultural Constraint in management Theories In lane, H.W, Distefano, J.J. and M.L. Maznevski (Eds)", *International Management Behavior*. Third edition, Blackwell .U.S.A.
- Harbinson, N. Fredrick, (1973) *Human Resources as the wealth of Nations*, York University press, New York
- Morris RICHARD, M. (1992) "Effective Organizational Culture is Key to a Company slong-term Success", *Industrial Management*, p: 28
- Schein Edgar, (1988) "Organizational Psychology", 3rd. ed. prentic hall, *Englewood cliffs*, U.K
- Schein Edgar, (1992) *Organizational culture and leadership*, Sanfrancisco : Jossey-Bass publisher
- Yan Kelovich, D. and Immerwahr, (1984) "Outting the Work Ethic to Work", *Society* , p:21