

« مطالعات جامعه‌شناسی »

سال دوم، شماره پنجم، زمستان ۱۳۸۸

ص ص ۲۹-۴۴

بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی
(مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز)

حسین اسدی^۱

دکتر فیروز راد^۲

دکتر محمداقبر علیزاده اقدم^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۸/۱۴

چکیده

اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. هدف این مقاله بررسی و شناخت اخلاق کار و عوامل سازمانی موثر بر آن است. چارچوب نظری پژوهش را نظریات بیگانگی مارکس و اندیشمندان مارکسیستی، نظریه بیگانگی سیاسی هانتینگتون و نظریات مربوط به سازمان و مدیریت، تعهد و عدالت سازمانی تشکیل می‌دهد. روش مطالعه پیمایشی و ابزار تحقیق، پرسشنامه است. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری متناسب با حجم بوده و تعداد ۲۷۴ نفر جمعیت نمونه انتخاب شده است. پس از استخراج و پردازش داده‌ها و تهیه شاخص‌های آماری مناسب برای متغیر مستقل و وابسته پژوهش، اطلاعات به‌دست آمده از تحقیق حاضر نشان می‌دهد میزان اخلاق کاری کارکنان مورد مطالعه برابر با ۴/۲۱ با انحراف استاندارد ۰/۳۳ می‌باشد. اخلاق کار ۴/۴ درصد افراد در حد پایین، ۵۲/۱ درصد در حد متوسط و ۳۶/۵ درصد در حد بالا قرار دارد. سبک مدیریت سازمانی ۲۲/۷ درصد را آمرانه،

۱- کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

۲- استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور. صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵. تهران- ایران.

۳- استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز.

۵۳/۶ درصد را میانه‌رو و ۲۳/۷ درصد را در حد مشارکتی دانسته‌اند، لذا می‌توان سبک مدیریتی رایج در دانشگاه‌ها را سبک میانه‌رو ارزیابی کرد. در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود دارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین سن و سنوات خدمت کارکنان با بعد روح جمعی و مشارکت اخلاق کار، کارکنان مشاهده گردید.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، فرهنگ و وجدان کار، بیگانگی از کار، رضایت شغلی، سبک مدیریت.

مقدمه

ما در سراسر زندگی‌مان با سازمان در ارتباط و درگیر هستیم. درباره زندگی خود فکر کنید، ممکن است شما عضو استخدامی یک سازمان باشید (به عنوان کارمند). ارتباط ما در دامنه‌ای از تلاش برای هماهنگ کردن فعالیت‌ها با همکاران، دریافت دستورات از رئیس، دادن دستورالعمل‌ها به افراد زیردست، ایجاد ارتباط با مشتریان و هماهنگی با دیگر سازمان‌ها قرار دارد. در این میان پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت معطوف ساخته است. سوال اساسی این است که چه عوامل یا مؤلفه‌هایی اخلاق کار را تشکیل می‌دهند. در ادبیات موضوع به مواردی نظیر میزان آمادگی و توان‌کاری نیروی انسانی، دلبستگی و علاقه به کار، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل و پشتکار و جدیت در آن، احساس مفید بودن سازمانی، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به سازمان و نگرش و روحیه کار جمعی و مشارکت و ... اشاره شده است. بدن شک برای تجزیه و تحلیل و ارتقاء اخلاق کار در سازمان‌ها شناخت عوامل موثر بر ارتقاء فرهنگ و اخلاق کار و بررسی اخلاق، فرهنگ و وجدان کار امری ضروری است. این موضوع تاکنون در جوامع مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. «تحلیل مقایسه‌ای این موضوع نشان می‌دهد که بسته به میزان توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی جوامع، اخلاق و فرهنگ کار تغییر می‌کند».

یکی از جلوه‌های اخلاق کار بالا این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان لازم است که بر نگرش، انگیزش و عملکرد کارکنان به شکل منطقی برخورد شود. یعنی با اندازه‌پذیر کردن میزان نگرش، انگیزش و عملکرد آن‌ها، زمینه‌های ایجاد انگیزش، نگرش و عملکرد مطلوب شناسایی و اجرا گردد. چرا که حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، تلاش در جهت افزایش میزان اخلاق و فرهنگ کار کارکنان و عوامل موثر بر آن، زمینه استفاده مفید و موثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌کند و آثار مطلوبی در بعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. در جهان پیشرفته کنونی کار یکی از عوامل کلیدی توسعه محسوب می‌شود و امروزه کار اعم از کار فکری یا جسمی دارای جایگاه ویژه اقتصادی بوده و به نیروی انسانی به عنوان یک سرمایه بی‌بدیل نگریده می‌شود.

بیان مسأله

تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحب‌نظران و مسئولین جامعه وجود دارد که در جامعه ما تعهد و اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه یافته است و در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات همه و همه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳). بررسی کارشناسان و مدیران نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پایین‌تری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است. نتایج سمینارها و همایش‌ها در خصوص فرهنگ کار و بهره‌وری نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران ضعیف است و به یک ضرورت اجتماعی تبدیل شده است. چرا که «کار شدید و شرافتمندانه» به عنوان یک قاعده اخلاقی و فرهنگی و درونی شده، کم‌تر پذیرفته شده است. به عبارتی جوامع در حال توسعه از جمله ایران، شدیداً از میزان پایین اخلاق کار و نبود فرهنگ کار مناسب در رنج است. متأسفانه ضعف اخلاق کار یک معضل بزرگ اجتماعی است که آهنگ توسعه اقتصادی کشور را کند کرده است. چرا که نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شدید کرده و حس مسئولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد. بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک مسئله اجتماعی و اقتصادی تلقی گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل موثر بر آن مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد.

ضرورت تحقیق

به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان، کارشناسان و دانشمندان علوم اجتماعی، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تاسیس می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید اداره و هدایت می‌شوند. در واقع اولین و مهم‌تری جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشد (صادق‌پور، ۱۳۷۴: ۸). امروزه محققین توسعه و جامعه‌شناسان بر این عقیده‌اند که متغیر سرمایه‌انسانی سهم اساسی و بنیادی در بهره‌وری دارد (تودارو، ۱۳۶۴: ۴۷۳). بدون تردید اهمیت کار، فرهنگ و اخلاق کار و چگونگی تاثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی و رفتاری بوده است و بررسی آن را امری ضروری می‌دانند. افراد به عنوان عاملان اصلی و هدف نهایی تولید و توزیع، دارای ارزش‌ها، بینش‌ها و رفتارهایی هستند که در فرایند جامعه‌پذیر شدن به آن‌ها دست می‌یابند. اخلاق کاری از جمله همین ارزش‌هایی است که چنان چه فرد، سازمان یا جامعه‌ای فاقد آن

باشد، خواه ناخواه افراد از انجام کار صحیح و مولد باز می‌مانند و... پایین بودن میزان بهره‌وری نیروی انسانی و کم‌کاری و مدیریت غیر اصولی این نیرو به خصوص در سازمان‌های دولتی کشور از معضلات اساسی در دستیابی به توسعه همه جانبه بوده و یکی از عوامل پایین بودن بهره‌وری در جوامع در حال توسعه و از جمله ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کار می‌باشد که اثرات منفی بر توسعه جامعه خواهد گذاشت. بنابراین پرداختن به این موضوع با توجه به این که کم‌تر به آن از دید جامعه‌شناسی پرداخت شده است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی همبستگی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی موثر بر آن (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های شهر تبریز)

اهداف اختصاصی

- تعیین رابطه بین میزان احساس بیگانگی سازمانی کارکنان با اخلاق کار.
- تعیین رابطه بین میزان احساس رضایت شغلی کارکنان با اخلاق کار.
- تعیین رابطه بین میزان احساس عدالت سازمانی کارکنان با اخلاق کار.
- تعیین رابطه بین سبک مدیریت سازمانی با اخلاق کار کارکنان.
- تعیین تفاوت بین میزان تحصیلات کارکنان با اخلاق کار.
- تعیین رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای تحقیق با اخلاق کار کارکنان.

چارچوب نظری تحقیق

جامعه ایران مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه، جامعه‌ای در حال گذار از وضعیت سنتی به مدرن است. این وضعیت خصوصیات و ویژگی‌های خود را دارد. به نظر دورکیم (جامعه در حال گذار از سنتی به مدرن (مکانیکی به ارگانیکی) درگیر بحران‌های ویژه ارزشی، هنجاری و اخلاقی خواهد شد. یکی از این بحران‌ها بیگانگی سیاسی و اجتماعی است که بسیاری از معضلات فرهنگی جامعه ما، از جمله ضعف وجدان، اخلاق و فرهنگ کار از همین موضوع سرچشمه می‌گیرد. بیگانگی ریشه در خصائص دوران گذار دارد که در سطح سازمانی، خود را به صورت ضعف اخلاق و فرهنگ کار، عدم دلبستگی به ارزش‌ها و اهداف سازمان و عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نهایتاً افسردگی روانی خصوصاً در زمان کار ظاهر می‌سازد (معیدفر، ۱۳۸۵).

چارچوب مورد استفاده در این تحقیق یک رویکرد ترکیبی است. یعنی جهت تبیین بهتر مسأله، ترکیبی از نظریه‌های مختلف ارائه شده است. در تحقیق حاضر دو هدف عمده مورد نظر است. یکی

سنجش میزان اخلاق کاری کارکنان و دیگری بررسی عوامل سازمانی موثر بر آن. در بیان عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کار به خصوص بیگانگی از کار و بیگانگی سازمانی از نظریه مارکس^۱، سیمن^۲، هانتینگتون^۳ و هم‌چنین دیویس و گار^۴ بهره‌جسته‌ایم. مارکس با ارائه مبنای بنیادین بیگانگی که آن را چنین تعریف می‌کند. بر اساس تعریف وی بیگانگی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد محصول کار خود را تحت مالکیت نداشته باشد. از نظر مارکس بیگانگی ممکن است با سازمان‌های اجتماعی، دولت و مذهب پیش آید. از این نظر ممکن است بیگانگی با سازمان‌هایی پیش بیاید که انسان خود آن‌ها را ساخته است. ملوین سیمن بیگانگی را با پنج پارامتر با اهمیت: انزوا، از خود غریبی، بی‌معنایی، ناتوانی و بی‌هنجاری بیان می‌کند. مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیش‌تر توضیح دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است. این گروه با ارزش‌های جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزش‌ها تا حدودی با ارزش‌های پذیرفته شده عمومی در تعارض است. «منظور از این مفهوم جدا شدن روشنفکران از معیارهای فرهنگ عامه است که در آن روشنفکر با جامعه و فرهنگ خود بیگانه شده است» (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۱).

دیویس^۵ در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی را در دوران رکود اقتصادی، عامل اساسی بروز نارضایتی مابین مردم و نظام سیاسی می‌داند. رابرت گار^۶ هم در نظریه محرومیت نسبی، نارضایتی سیاسی و روان‌شناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف مابین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. توقعات ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به طور موجهی مستحق آن می‌دانند و قابلیت‌های ارزشی، امور عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه صورت می‌گیرد (دیویس، ۱۹۶۲: ۶).

در بحث مربوط مدیریت نیز از نظریه لیکرت^۷ و گلوئیک و مکتب روابط انسانی بهره‌جسته‌ایم. به نظر می‌رسد، مدیریت مهم‌ترین عامل موثر در کیفیت سازمانی است. مدیریت نیز با توجه به هنجارهای اجتماعی و ساختارهای سیاسی و اجتماعی محیط سازمان ممکن است از مدیریت مشارکتی و آمرانه متغیر باشد. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که هر چه مدیریت در سازمان از نوع مشارکتی به سمت آمرانه تمایل داشته باشد، بهره‌وری در آن سازمان کم‌تر است. نوع مدیریت و بی‌عدالتی در سازمان می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشته و این امر بی‌شک بر اخلاق کار کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار خواهد بود.

1- Marx

2- Seeman

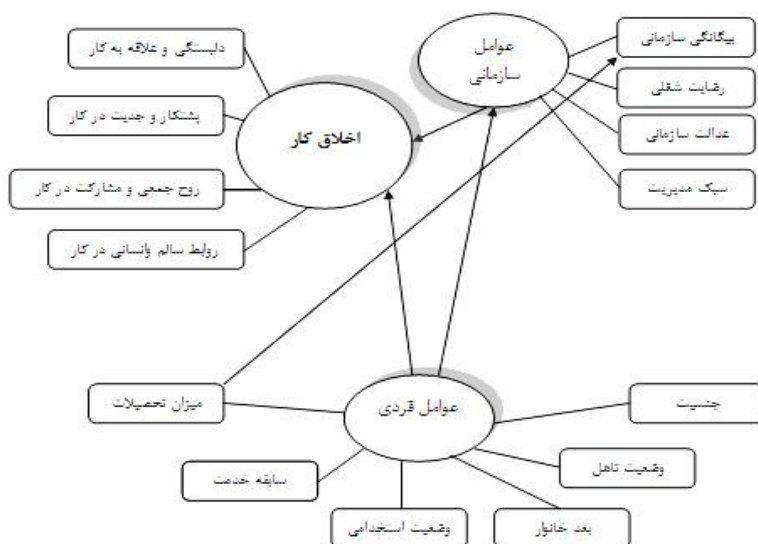
3- Huntington

4- Davies & Gurr

5- Davies

6- R. Gurr

7- Lickert & Gloeik



شکل ۱: مدل تحقیق

پیشینه تحقیق

در تحقیق که به‌وسیله ساکز^۱ و همکارانش (۱۹۹۶) صورت گرفت رابطه بین اخلاق کار، نگرش‌های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمان‌های خدماتی مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کار به صورت مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به‌طور غیرمستقیم با تمایل کم‌تر به ترک شغل رابطه دارد. در پژوهشی که توسط اکپرا و وین^۲ در سال ۲۰۰۸ در رابطه با تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت، نتایج حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین اخلاق کار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود.

تحقیق دیگری که توسط درویش یوسف^۳ (۲۰۰۱) در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان در امارات متحده عربی صورت گرفته، رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده به این صورت بود که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. درویش یوسف هم چنین طی این مطالعه نشان داد که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری (سنوات)، فرهنگ ملی و نوع سازمان تولیدی یا خدماتی و نوع مالکیت سازمان خصوصی یا دولتی

1- Saks

2- Okpara & Wynn

3- Darvish Yousef

بر روی اخلاق کار تاثیرگذار است. هم چنین یافته‌ها نشان داد که جنسیت و نوع شغل بر روی اخلاق کار تاثیر ندارد. در تحقیق دیگری که توسط معیدفر در سال ۱۳۸۵ با عنوان بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی انجام گرفته، ضمن بررسی اخلاق کار در چهار بعد آن، به این نتیجه می‌رسد که در ایران هر چه تحصیلات بیشتر شود اخلاق کار پایین می‌آید که نشان می‌دهد بیگانگی سیاسی و اجتماعی نقش عمده ای در میزان اخلاق کار داشته است.

زهرآ خسروری در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان ارسنجان نشان داد که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و حتی ابعاد تعهد رابطه معنی‌دار وجود دارد. اما بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه معناداری به دست نیامد. به طوری که رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۵٪ از واریانس اخلاق کار را پیش بینی می‌کند که البته نقش تعهد در این میان بالاتر است. به علاوه دبیران زن و مرد از لحاظ اخلاق کار و رضایت شغلی تفاوتی با یکدیگر نداشتند. اما میانگین تعهد سازمانی دبیران زن به صورت معناداری از دبیران مرد بیشتر بود.

روش تحقیق

در این تحقیق در راستای نیل به هدف تحقیق، روش پیمایش مورد استفاده قرار گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. در این تحقیق با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران با دقت احتمالی حدود ۵٪ حجم نمونه برابر با ۲۷۴ نفر برآورد شده و به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم از بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز انتخاب شده است.

اعتبار و پایایی تحقیق

در تحقیق حاضر به منظور برآورد اعتبار^۱ وسیله اندازه‌گیری و پرسشنامه از روش اعتبار صوری سود برده شده است. پرسشنامه بعد از طراحی در اختیار چند تن از متخصصین علوم اجتماعی قرار داده شده و با اجماع آن‌ها اعتبار صوری پرسشنامه برآورد شده است. پرسشنامه تحقیق نیز در جامعه آماری مورد مطالعه توسط ۳۵ نفر پاسخگو تکمیل و مورد پیش‌آزمون قرار گرفت که نتایج آزمون پایایی آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱): نتایج آزمون پایایی متغیرهای تحقیق

ضریب پایایی	تعداد گویه	متغیر
۰/۹۰	۵۰	اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن
۰/۹۰	۹	بیگانگی سازمانی
۰/۸۶	۹	رضایت شغلی
۰/۹۱	۹	عدالت سازمانی
۰/۹۳	۱۳	سبک مدیریت

1- Validity

تعاریف نظری و عملی متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق

اخلاق کار

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (چرینگتون^۱، ۱۹۸۰: ۱۹ به نقل از معیرفر، ۱۳۸۰).

اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو (کاوایان، ۱۳۸۴).
 اخلاق کار از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق کار را می‌سنجد اندازه‌گیری شده است. این طیف توسط سی پتی گریگوری^۲ در سال ۱۹۹۰ ارائه شده و در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده است.

بیگانگی سازمانی

به اعتقاد گرت و میلز^۳ مفهوم بیگانگی سازمانی، نقش فرد در سازمان را تشخیص می‌دهد. بیگانگی سازمانی هنگامی به وجود می‌آید که فرد نقش مناسبی برای وضعیت‌های گوناگون خود در سازمان ایفا ننموده و هنجارهای سازمانی مربوط به آن وضعیت را نپذیرد و در نتیجه انتظارهای سازمان را برآورده نسازد (رودلف^۴، ۱۳۵۵).

در این تحقیق برای سنجش هر یک از متغیرها از طریق طیف ۶ گزینه‌ای استفاده شده است. بیگانگی سازمانی با شاخص‌های خوشبینی نسبت به آینده فرد در سازمان، نقش فرد در آینده سازمان، آگاهی از اهداف و برنامه‌های سازمان، اعتقاد به اهداف و برنامه‌های سازمان، مفید و سودمند بودن فرد برای سازمان، مناسب بودن محیط سازمان برای بروز لیاقت و شایستگی افراد اندازه‌گیری شد.

رضایت شغلی

مفهومی است که اشاره دارد به ارضای درونی فرد از کاری که به او محول شده است، شرایطی که در آن، فرد تمایل دارد در سازمان باقی بماند و به اهداف و برنامه‌های سازمان اعتقاد و آگاهی دارد. به سخن دیگر رضایت شغلی عبارت است از احساس مطلوب و خوشایند کارکنان نسبت به شغل خود در سازمان که متأثر از نیازها، انگیزه‌ها و علایق از یک سو و شرایط شغلی از سوی دیگر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۵: ۲۷۹).

1- Cherrington

2- Gregory. C. Petty

3- Gerth& Mills

4- Rudolf

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی افراد از شاخص‌های علاقه و رضایت از شغل مورد تصدی، جذاب و مطلوبیت شغل، تمایل به داشتن همین شغل در آینده، رضایت از رابطه استخدامی فرد با سازمان، رضایت از حقوق و دستمزد، احساس امنیت در سازمان و متناسب بودن تحصیلات با پست سازمانی استفاده شده است.

عدالت سازمانی

عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است (رضائیان، ۱۳۸۵: ۴۱). گرینبرگ، عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند. عدالت سازمانی بیش‌تر به احساس فرد سازمانی اشاره دارد که در آن فرد احساس می‌کند متناسب با میزان کاری که در سازمان انجام می‌دهد و معادل آن حقوق دریافت می‌دارد. در واقع عدالت سازمانی عمدتاً ناشی از مقایسه خود و دیگران در رابطه با دریافت حقوق و مزایا از سازمان متناسب با کار انجام شده است (گرینبرگ^۱، ۱۹۹۰: ۳۹۹).

در این تحقیق برای اندازه‌گیری عدالت سازمانی از شاخص‌های زیر جهت اندازه‌گیری متغیر استفاده شد. امکانات برابر برای پیشرفت شغلی، احساس تبعیض و نابرابری در سازمان، تاثیر چاپلوسی افراد در پیشرفت آن‌ها، رعایت حق و حقوق افراد در سازمان، پیشرفت افراد متناسب با زحمات آن‌ها، رعایت نظم و سلسله مراتب در سازمان، عادلانه بودن ارزشیابی افراد در سازمان و ...

سبک مدیریت

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۸: ۷). سبک مدیریت، الگوهای عمل (رفتارهایی) است که مدیر هنگام هدایت کردن فعالیت‌های سازمان از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد^۲، ۱۳۶۵). برای اندازه‌گیری سبک مدیریت در سازمان از شاخص‌های احساس مشارکت در تصمیمات سازمان، نحوه مدیریت در سازمان، تشویق افراد در سازمان برای ارائه پیشنهاد، مشورت مدیر با کارکنان، آزادی انجام عمل در مجموعه کاری، تلاش مدیر برای طرح ایده‌های افراد در گروه، تفویض اختیار به افراد گروه توسط مدیر و اعتماد و اطمینان به درستی کار افراد در سازمان استفاده شد.

1- Greenberg

2- Hersey & Blanchard

یافته‌های تحقیق

براساس اطلاعات به‌دست آمده ۳۷.۲ درصد پاسخگویان زن و ۶۲/۸ درصد مرد می‌باشد. ۱۴/۶ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۳/۹ درصد فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس و ۹/۵ درصد فوق لیسانس، ۳۳/۳۹ درصد دارای وضعیت استخدامی رسمی، ۷/۳ درصد پیمانی و ۵۴/۸ درصد قراردادی هستند. میانگین میزان اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه برابر با ۴/۲۱ از نمره ۵ می‌باشد. حداقل میزان اخلاق کار ۲/۹۰ و حداکثر آن ۵ است. همچنین میانگین بیگانگی سازمانی کارکنان برابر ۲/۹۶ از نمره ۶ است. به طوری که حداقل بیگانگی سازمانی ۱ و حداکثر آن ۵/۷۸ می‌باشد. و نهایتاً میانگین رضایت از شغل مورد تصدی ۳/۸۰ از نمره ۶ می‌باشد.

همبستگی روابط بین متغیرهای تحقیق با اخلاق کار

برای بررسی رابطه بین بیگانگی سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای مهم مستقل و اخلاق کار که هر دو در سطح فاصله‌ای می‌باشند از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول (۲) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری به‌دست آمده بین دو متغیر (۰/۰۰۰) می‌باشد. بنابراین فرضیه اول مطالعه حاضر مبنی بر وجود رابطه میان اخلاق کار و بیگانگی سازمانی مورد تایید قرار می‌گیرد و فرض صفر رد می‌شود. ضریب همبستگی (r پیرسون) بین دو متغیر ۰/۴۱۵- نشان می‌دهد شدت رابطه متوسط و جهت رابطه معکوس می‌باشد. در واقع با افزایش میزان بیگانگی سازمانی، از میزان اخلاق کار کارکنان کاسته می‌شود.

جدول شماره (۲): ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق کار با متغیرهای مستقل تحقیق

متغیرها		بیگانگی سازمانی		رضایت شغلی		عدالت سازمانی		سبک مدیریت	
شاخص‌ها		p	r	p	r	p	r	p	r
اخلاق کار		۰/۰۰۰	-۰/۴۱۵	۰/۰۰۰	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۲۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵۴
بیگانگی سازمانی		-	-	۰/۰۰۰	-۰/۶۵۴	۰/۰۰۰	-۰/۶۷۷	۰/۰۰۰	-۰/۶۵۸
رضایت شغلی		-	-	-	-	۰/۰۰۰	۰/۶۱۱	۰/۰۰۰	۰/۵۷۵
عدالت سازمانی		-	-	-	-	-	-	۰/۰۰۰	۰/۷۵۵
سبک مدیریت		-	-	-	-	-	-	-	-

با افزایش رضایت شغلی کارکنان از شغل مورد تصدی، بر میزان اخلاق کار آن‌ها افزوده می‌شود. طبق جدول دو سطح معناداری به‌دست آمده (۰/۰۰۰)، رابطه معنی‌داری بین دو متغیر رضایت شغلی و اخلاق کار را نشان می‌دهد. به طوری که ضریب همبستگی (r پیرسون) بین دو متغیر (۰/۳۶۵) حاکی از رابطه متوسط و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد.

طبق جدول دو رابطه معنی‌داری بین سبک مدیریت و اخلاق کار وجود دارد (۰/۰۰۰). به طوری که ضریب همبستگی (r پیرسون) بین دو متغیر (۰/۲۵۴) نشان می‌دهد که رابطه متوسط و مستقیمی بین دو

متغیر وجود دارد. بنابر با کاهش میزان سبک مدیریت مشارکتی، از میزان اخلاق کار کارکنان کاسته می‌شود.

برای تعیین تفاوت اخلاق کار بر حسب میزان تحصیلات افراد مورد مطالعه از آزمون آنالیز واریانس استفاده شده است. طبق جدول شماره سه سطح معنی‌داری به‌دست آمده (۰/۸۸۱) و میانگین اخلاق کار در گروه‌های تحصیلی مختلف به‌این صورت است: دیپلم ۴/۲۵، فوق دیپلم ۴/۲۰، لیسانس ۴/۲۰، فوق‌لیسانس و بالاتر ۴/۲۰. لذا می‌توان گفت که میانگین اخلاق کاری بر حسب تحصیلات کارکنان متفاوت نمی‌باشد.

جدول شماره (۳): آزمون آنالیز واریانس بین میزان تحصیلات و اخلاق کار

گروه‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معنی داری
بین گروه‌ها	۰/۰۷۴	۳	۰/۰۲۵	۰/۲۲۲	۰/۸۸۱
درون گروه‌ها	۳۰/۰۲۱	۲۶۹	۰/۱۱۲		
کل	۳۰/۰۹۵	۲۷۲			

جدول (۴) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری (۰/۱۳۴) می‌باشد و رابطه معنی‌داری بین دو متغیر سن و اخلاق کار وجود ندارد. نکته قابل توجه این که طبق جدول مذکور سطح معنی‌داری به‌دست آمده بین متغیر سن و بعد روح جمعی (۰/۰۰۸) می‌باشد و ضریب همبستگی بین آن‌ها ($r=0/159$) نشان می‌دهد که رابطه بسیار ضعیفی و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد، یعنی با افزایش سن کارکنان میزان روح جمعی و مشارکت افراد نیز افزایش می‌یابد.

هم‌چنین طبق اطلاعات جدول (۴) سطح معنی‌داری به‌دست آمده بین دو متغیر سابقه خدمت و اخلاق کار (۰/۰۱۸) می‌باشد یعنی رابطه معنی‌داری بین سابقه خدمت و اخلاق کار کارکنان وجود دارد. به‌طوری‌که ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر با ($r=0/143$) است که رابطه بسیار ضعیفی و مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد، یعنی با افزایش سابقه خدمت، میزان اخلاق کار کارکنان نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین بین سابقه خدمت افراد مورد مطالعه و بعد روح جمعی و مشارکت با سطح معنی‌داری (۰/۰۰۲) و ضریب همبستگی ($r=0/186$) و بعد دلبستگی و علاقه به‌کار با سطح معنی‌داری (۰/۰۲۰) و ضریب همبستگی ($r=0/141$) نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که با افزایش سنوات خدمت کارکنان میزان روح جمعی و مشارکت افراد و هم‌چنین دلبستگی و علاقه به‌کار آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. لذا فرضیه تحقیق نیز مورد تایید قرار می‌گیرد و فرض صفر رد می‌شود.

جدول شماره (۴): ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و

ابعاد آن با متغیرهای زمینه‌ای فاصله‌ای

سابقه خدمت		سن		متغیرها	
p	r	p	r	شاخص‌ها	
۰/۰۱۸	۰/۱۴۳*	۰/۱۳۴	۰/۰۹۱	اخلاق کار	
۰/۰۰۲	۰/۱۸۶**	۰/۰۰۸	۰/۱۵۹**	روح جمعی و مشارکت	
۰/۰۲۰	۰/۱۴۱*	۰/۱۲۳	۰/۰۹۴	دل‌بستگی و علاقه به کار	
۰/۲۱۴	۰/۰۷۵	۰/۷۸۳	۰/۰۱۷	روابط سالم و انسانی	
۰/۸۵۲	۰/۰۱۱	۰/۶۵۰	-۰/۰۲۸	پشتکار و جدیت در کار	

رگرسیون چند متغیره اخلاق کار

در بررسی هم‌زمان متغیرهای مستقل بر اخلاق کار در رگرسیون چند متغیره به روش Stepwise در مجموع سه عامل در تأثیر بر اخلاق کار شناخته شد که به ترتیب عبارتند از: بیگانگی سازمانی و سابقه خدمت و سن افراد.

بدین ترتیب سه متغیر از متغیرهای مستقل در مدل وارد شدند که این سه متغیر در مجموع تقریباً ۲۲ درصد از تغییرات اخلاق کار را تعیین می‌کنند. جدول شماره (۵) نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره به روش Stepwise را نشان می‌دهد. بدین ترتیب متغیرهای خارج شده از مدل عبارتند از: رضایت شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت و میزان تحصیلات.

جدول شماره (۵): نتایج رگرسیون چند متغیره تأثیر عوامل بر اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	اشتباه معیار میانگین	دوربین واتسون
بیگانگی سازمانی	۰/۴۳۳	۰/۱۸۷	۰/۱۸۴	۰/۳۰۰۴۵	
سابقه خدمت	۰/۴۵۴	۰/۲۰۶	۰/۲۰۰	۰/۲۹۷۴۸	۱/۸۹
سن افراد	۰/۴۶۶	۰/۲۱۸	۰/۲۰۹	۰/۲۹۵۸۸	

جدول شماره (۶): نتایج بررسی ضرایب متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر اخلاق کار

مدل	B	S.E	Beta	t	Sig
Constant	۴۶۵	۰/۰۵۸		۷۹/۷۲	۰/۰۰۰
بیگانگی سازمانی	۰/۱۴۸	۰/۰۱۹	۰/۴۳۳	۷/۸۹	۰/۰۰۰
Constant	۴۵۵	۰/۰۶۹		۶۶/۳۱۰	۰/۰۰۰
بیگانگی سازمانی	۰/۱۴۷	۰/۰۱۹	۰/۴۳۰	۷/۹۲	۰/۰۰۰
سابقه خدمت	۰/۰۰۸	۰/۰۰۳	۰/۱۳۸	۲/۵۳	۰/۰۱۲
Constant	۴۸۷	۰/۱۷۶		۲۷/۷۴	۰/۰۰۰
بیگانگی سازمانی	۰/۱۵۲	۰/۰۱۹	۰/۴۴۲	۸/۱۴	۰/۰۰۰
سابقه خدمت	۰/۰۱۸	۰/۰۰۶	۰/۳۱۷	۳/۰۰۸	۰/۰۰۳
سن افراد	۰/۰۱۲	۰/۰۰۶	۰/۲۱۰	۱/۹۸	۰/۰۴۸

بحث و نتیجه گیری

اخلاق کار کارکنان تحت تاثیر عوامل متعددی قرار دارد که در پژوهش حاضر برخی از عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی موثر بر آن بررسی و شناسایی گردیده است. اطلاعات به دست آمده نشان می دهد که میانگین اخلاق کار افراد در حدود ۴/۲۱ می باشد که تقریباً در حد بالایی ارزیابی می شود که با نتایج تحقیقات آقای معیذفر در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران همخوانی دارد. نکته قابل توجه نتایج پژوهش حاضر در خصوص تاثیر تحصیلات بر اخلاق کار با یافته های آقای سعید معیذفر همخوانی ندارد و در میان افراد مورد بررسی تفاوتی از لحاظ اخلاق کار بر حسب میزان تحصیلات کارکنان مشاهده نگردید. شاید دلیل این امر در محیط فرهنگی و علمی دانشگاه ها باشد که با توجه به این نکته که به امر تحصیلات و تخصص افراد در پست مورد تصدی ارزش و بهاء داده می شود و به پیشرفت شغلی آنها منجر می شود. لذا توقعات افراد تحصیل کرده تا حدودی برآورده شده و این پیشرفت و ارج نهادن می تواند به رضایت شغلی منجر شده و باعث افزایش اخلاق کار آنها گردد.

از طرفی دیگر تاثیر تاثیر میزان تحصیلات بر بیگانگی سازمانی با سطح معنی داری ۰/۰۰۶ نشان می دهد که میزان بیگانگی سازمانی کارکنان فوق لیسانس و بالاتر کمتر و در بین کارکنان با مدرک دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس بیش تر است. نکته مهم و قابل توجه این است که میانگین بیگانگی سازمانی افراد نمونه تقریباً برابر با ۲/۹۶ از نمره ۶ با انحراف استاندارد ۰/۹۸ می باشد. که نشان می دهد میزان بیگانگی سازمانی کارکنان تقریباً بالا است. با توجه به گویه های طراحی شده در این سازه به نظر می رسد که اولاً اکثر پاسخگویان چون دارای رابطه استخدامی قراردادی هستند از نوعی عدم ثبات و امنیت شغلی رنج می برند که این امر پیوند آنان را با سازمان سست کرده و نهایتاً از فرایند کار بیگانه تر می کند و بر میزان بیگانگی آنها می افزاید. در خصوص تاثیر بیگانگی سازمانی بر اخلاق کار پاسخگویان، یافته ها نشان می دهد که رابطه معکوس و متوسطی بین این دو متغیر وجود دارد. به طوری که با افزایش بیگانگی سازمانی از میزان اخلاق کار کارکنان کاسته می شود که با یافته های پژوهش های قبلی همخوانی دارد.

وایزبرگ^۱ و اینگلههارت^۲ نیز با تمرکز روی احساس نارضایتی اجتماعی افراد آن را با بیگانگی اجتماعی مطرح کرده اند. هم چنین فردینبرگ^۳ رضایت اجتماعی را با احساس بیگانگی در افراد ارتباط داده است. همان طور که از نتایج تحقیق نیز بر می آید، نارضایتی شغلی بالای افراد مورد مطالعه، همراه با میزان بیگانگی سازمانی بالاتری است. اطلاعات به دست آمده نشان می دهد که با افزایش بیگانگی سازمانی از رضایت شغلی افراد کاسته شده و در نهایت بر اخلاق کار افراد تاثیر منفی خواهد داشت که با تحقیقات ساکز و همکارانش (۱۹۹۶) در مورد ارتباط اخلاق کار با رضایت شغلی همسو می باشد. براساس نظریه

1- Weissberg

2- Ingelhart

3- Friedenber

عدالت سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. چنان‌چه لیو و راپ (۲۰۰۵) به آن اشاره کرده‌اند، افزایش تعلق و دلبستگی به سازمان یکی از این واکنش‌ها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، به نوعی دچار تنش شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلبستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آن‌ها کاهش یابد و در نهایت بر اخلاق کار آن‌ها تأثیرگذار خواهد بود که با مراجعه به نتایج یافته‌ها می‌توان دریافت که رابطه معنی‌دار بین احساس عدالت سازمانی و اخلاق کار وجود دارد که هم‌سو با یافته‌های تحقیق سید جوادین و همکاران می‌باشد که همواره هر نوع احساس عدالت بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر معنادار داشته و نهایتاً بر اخلاق کار موثر است. همچنین با تحقیقات بلک که تعهد سازمانی، پیش‌بینی کننده اخلاق کار فرد است هم‌سو می‌باشد.

از طرفی پودساکف^۱ و همکاران (۱۹۹۰) مطرح کرده‌اند که وقتی در سازمان‌ها با کارکنان به طور عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آن‌ها دارند، میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق حاضر نیز نشان می‌دهد که با افزایش عدالت سازمانی و به تبع آن تعهد سازمانی، اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد و در نهایت تحقیقات درویش یوسف در خصوص این‌که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد موید این نکته است. ساوتسون معتقد است که هر چقدر سن افراد پائین‌تر، بیگانگی در بین افراد بیش‌تر است. نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که در دانشگاه‌های تبریز رابطه معناداری بین سن و بیگانگی کارکنان وجود ندارد. از طرفی نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین میزان بالای تحصیلات افراد و میزان بیگانگی آن‌ها رابطه مستقیمی وجود دارد که با تحقیقات قبلی هم‌سو می‌باشد.

پیشنهادها

در مرحله نخست فضای سازمان را باید برای کار مولد و موثر مناسب فراهم کرد و کارکنان دست کم مایل هستند با احترام و بزرگی با آنان رفتار شود و هیچ چیز برای اخلاق کاری کارکنان مضرتر از این باور نیست که سازمان اهمیتی برای سلامت کارکنان اش قائل نیست.

اگر سازمان بتواند نقاط قوت افراد را شناسایی کرده و در آن‌ها از طریق دادن پاداش‌های معنوی و مادی ایجاد علاقه به‌وجود بیاورد و از طرفی دیگر محیطی را فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام گذارند و مدیر نیز عملکرد خوب کارکنان را منصفانه و با استفاده از انواع برنامه‌های انگیزشی پاسخ دهد، در این صورت قطعاً بر اخلاق کار آن‌ها تأثیر مثبتی خواهد داشت.

1- Podskoff

با توجه به تحولات ژرف در حوزه اقتصاد و نیروی کار، ساختارهای سازمانی باید بازنگری شوند و در مدیریت سازمان‌ها نیز باید تغییر اساسی صورت گیرد. چرا که این تجدید نظر کمک می‌کند تا خط مشی‌ها و عملکردهای سازمانی مانع اخلاق کار شناسایی و کنار گذاشته شوند. یکی از کارشناسان مدیریت بر این باور است که فن‌آوری، تحولات سازمانی عمده‌ای در دهه‌های آینده به دنبال خواهد داشت (والیس^۱ ۱۹۸۹؛ به نقل از رضائیان، ۱۳۸۵).

منابع

- براندن، ن. (۱۳۷۳). *انسان بدون خویشتن یا روان شناسی عزت نفس*. ترجمه: جمال هاشمی. تهران: نشر انتشار.
- بشیریه، ح. (۱۳۷۴). *انقلاب و بسیج سیاسی*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- معیدفر، س. (۱۳۸۰). *فرهنگ کار (۲)*. نشریه کار و جامعه، شهریور ۱۳۸۰ صص ۲۰-۱۴.
- معیدفر، س. (۱۳۸۵). *اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی*. فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، زمستان ۱۳۸۵.
- کوزر، ل. (۱۳۷۸). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی*. ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- فراست خواه، ح. (۱۳۸۷). *مارکس، وبر، مأن‌هایم، سه روایت «از خود بیگانگی»*. روزنامه اعتماد ملی، دوشنبه ۲۳ اردیبهشت ۱۳۸۷.
- طالبان، م. (۱۳۷۶). *اثر تحصيلات بر بیگانگی از کار*. فصلنامه نامه پژوهش شماره ۵.
- سیمن، م. (۱۳۷۸). *در معنای بیگانگی*. ترجمه: فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.
- سلطانی، م. (۱۳۸۲). *مدیریت اخلاق در سازمان*. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲ صص ۳۶-۳۴.
- رضاییان، علی (۱۳۸۵). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.
- رابینز، ا. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- خاکی، غ. (۱۳۷۶). *نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری*. تهران مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ.
- بشیریه، ح. (۱۳۷۴). *انقلاب و بسیج سیاسی*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- آرون، ر. (۱۳۸۱). *مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه شناسی*. ترجمه: باقر پرهام، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی

- Davies, J. (1962), **Towards a theory of revolution. Redolence in America**, New York: Pager, pp: 690-730.
- Greenberg, J. (1990). **Organizational justice :Yesterday, today, and tomorrow**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
- Okpar, J. o. Wynn, p. (2008). **The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development**.
- Schermerhorn, John, R. (1996), **Management**, New York, John Wiley & Seeman, Melvin . (1959) **On the Meaning of Alienation**. ASR. Journal of Business Research . 54(72),520-27.
- Yousef, D. A. (2001). **Organizational commitment as a mediator of relationship between islamic work ethic and attitude toward organizational change**. Human Relations Towards The Integration Of The Social Sciences. 4(53),739-740.

Archive of SID