

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی  
بر اخلاق کار  
(مورد مطالعه کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز)

علی حسین حسین زاده\*، سید عبدالحسین نبوی\*\*، سیده منا فاضلی پور\*\*\*  
(تاریخ دریافت ۹۵/۱۲/۱۵، تاریخ پذیرش ۹۶/۰۱/۳۰)

چکیده

اخلاق کار مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید، و لبه دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت آن فرصت را برای سازمان و جامعه به ارمغان می‌آورد. اخلاق کار نیز به عنوان پدیده‌ای اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل علمی قرار گیرد. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار می‌باشد. مورد مطالعه پژوهش کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۵ می‌باشند. روش تحقیق، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه است. جهت انتخاب حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده و ۱۹۸ نفر از کارمندان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. چارچوب نظری این پژوهش بر مبنای نظرات جامعه‌شناسان کلاسیک طراحی شد. تعریف مرایک و مدل او از اخلاق کار به عنوان تعریف مفهومی و عملیاتی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین اخلاق کار کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد؛ همچنین متغیرهای زمینه‌ای چون سن، تحصیلات و سابقه کار رابطه معنادار مستقیمی با اخلاق کار دارند؛ ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی دارای

---

\* هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول) a.hosseinzadeh@scu.ac.ir  
\*\* هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز seyedabdolhoseinnabavi@yahoo.com  
\*\*\* mfazeli139@gmail.com

رابطه‌ای مستقیم با اخلاق کار و باتوجه به  $R$  این متغیرها در معادله رگرسیونی  $0/33$  واریانس اخلاق کار تبیین می‌گردد.

**مفاهیم کلیدی:** اخلاق کار، ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری، جامعه‌پذیری سازمانی.

#### مقدمه

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 هستند. از آن جا که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند و عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم ساخته، از منابع طبیعی بهره برداری 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 مردمی را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد (هاربینسون<sup>۱</sup>، ۱۹۷۳: ۳). 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<sup>۲</sup>، ۱۳۴۶: ۴۸). اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. و همین موضوع قدیمی، اما همیشه تازه است که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح شدگی آن در عمر فرد و جامعه، نمود متفاوتی پیدا کرده است (غلامی، ۱۳۸۸: ۶۶). بررسی مسئله اخلاق کار در بافت آموزش عالی به عنوان نیروی محرکه و عامل پیشرفت هر جامعه، اهمیت خاصی دارد؛ چرا که رعایت اخلاق در آموزش عالی علاوه بر این که باعث افزایش امنیت روانی در دانشگاه و رشد و بالندگی آن می‌شود، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه را نیز در پی خواهد داشت (بوذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۵). در تحلیل مسئله اخلاق کار در سازمان‌های دولتی عمدتاً برتأثیر شرایط درون سازمانی و بیگانگی سیاسی-اجتماعی تأکید شده است. هرگونه مطالعه‌ای در فرهنگ و اخلاق کار نهایتاً متمرکز بر تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، ارزش‌ها و هنجارها است. اخلاق کار طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷: ۳). بر مبنای آن چه بیان شد پژوهش حاضر به دنبال ارائه تبیینی جامعه‌شناختی از اخلاق کار و ارزیابی نقش عوامل اجتماعی و فرهنگی (ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی) در ارتقای این پدیده می‌باشد.

1. Harbinson

2. Todaro

## بیان مسئله

اخلاق کار<sup>۱</sup> در واقع حوزه‌ای از اخلاق است؛ لذا باید از تعریف اخلاق به آن رسید. اخلاق جمع خُلُق و خُلُق از ماده «خ ل ق» است. بر اساس نظر دهخدا اخلاق جمع خلق و از نظر لغوی به معنای خوبی‌ها است (قربانی زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). همچنین می‌توان گفت، واژه «اخلاق»<sup>۲</sup> دز زبان لاتینی - نشأت گرفته از واژه یونانی «اتیکوس»<sup>۳</sup> به معنی اقتدار، رسوم و سنت است. در تحلیل دورکیم اخلاق پدیده‌ای اجتماعی است و وابسته به نیازها و ساختارهای هر جامعه است و می‌توان آن را مورد مطالعه نظام مند قرار داد. دورکیم سه عنصر برای اخلاق مشخص کرد: اول روحیه نظم که مشخص کننده کیفیت الزام آور و قوانین اخلاقی است. نظم، کارکردی مهم در شکل‌دهی شخصیت به طور کلی دارد. دومین عنصر اخلاق به محتوای آن مربوط است و دورکیم آن را تعلق به گروه‌های اجتماعی می‌نامد<sup>۴</sup> یعنی عمل اخلاقی عملی است که در پرتو علاقه جمعی انجام شود<sup>۵</sup>. سومین عنصر خود مختاری است که مربوط به عامل اخلاقی است. یعنی عامل اخلاقی باید درست و کامل تمام علت‌های عمل خود را بدانند. به عبارت دیگر عنصر سوم اخلاق، فهم اخلاق است (اصغر پور، ۱۳۸۶: ۲).

کار از نظر خصوصیات ظاهری و توصیفات زبان شناختی، سازه‌ای اجتماعی است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، یک کنش و فرایند است که به شدت از بافت اجتماعی-فرهنگی جامعه متأثر است (حاجی زاده میمندی، ۱۳۷۷: ۱۰). از نظر مفهومی می‌توان چهار بعد اصلی برای کار تصور نمود و برای هر بعد اصلی چهار وجه در نظر گرفت. چهار بعد اصلی کار در قالب "آجیل"<sup>۶</sup> پارسونزی عبارتند از: بعد اثباتی کار (A)، بعد شخصیتی کار (G)، بعد اجتماعی کار (I) و بعد فرهنگی کار (L). وجوه اجتماعی کار عبارتند از شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، تعهدات کار، هنجارهای کار (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۳). اخلاق کار به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۲). میلر و همکاران (۲۰۰۲) اخیراً یک تجدید نظر مفهومی و تاریخی از سازه اخلاق کار ارائه کرده‌اند. با استناد به حجم عمده‌ای از نوشته‌ها که از کار اصیل و بر منشعب می‌شود، آن‌ها ادعا کردند که اخلاق کار یک سازه واحد (فردی) نیست بلکه منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است

1. orwing
2. Ethicss
3. Ethikos
4. AGIL

(ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳: ۱۵۸). میلر و همکاران برای اخلاق کاری هفت بعد را معرفی کرده‌اند این ابعاد عبارتند از: ۱. اتکای به خود<sup>۱</sup>؛ ۲. اصول اخلاقی یا اخلاق حرفه‌ای<sup>۲</sup>؛ ۳. اوقات فراقت<sup>۳</sup>؛ ۴. کار سخت<sup>۴</sup>؛ ۵. محوریت کار<sup>۵</sup>؛ ۶. زمان هدر رفته<sup>۶</sup>؛ ۷. تأخیر در احساس لذت<sup>۷</sup> (مرایک<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

بسیاری معتقدند که از میان رفتن اخلاق کار، ریشه بسیاری از مشکلات اقتصادی جوامع است (مانولدن<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). برخی نیز افزایش تقسیم کار، انجام کار تکراری در طول زندگی کاری (پاترسون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۱) و برخی هم کاهش امنیت شغلی را باعث ضعف اخلاق کار می‌دانند (هرمان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲). دیدگاه اندیشمندان مارکسیستی آن است که ضعف اخلاق کار نتیجه از خودبیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است. همچنین با توجه به کاهش اخلاق کار و به دنبال آن رکود اقتصادی در برخی ملل، کشورها باید به دنبال ارتقای اخلاق کار و بهبود عملکرد اقتصادی باشند (قنبری و فرشچی، ۱۳۹۴: ۱۸۲).

کار به عنوان یکی از مهم‌ترین رفتارهای اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر سایر اشکال حیات اجتماعی، قویاً تحت تأثیر سایر نهادهای اجتماعی، به‌ویژه تعلیم و تربیت و نظام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است... به عبارت دیگر کلیه رفتارهای انسان از جمله کار از بدو تولد تا مرگ تحت تأثیر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که او در آن تولد یافته و در آن می‌زید. این تأثیرپذیری، ناشی از فرایندهای اجتماعی شدن در جامعه است (معیدفر، ۱۳۸۶: ۷). اخلاقیات، ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به عنوان ابزاری نگرین‌ساز می‌شوند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند اخلاق در معنی، تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، همیشه موضوع مورد بحث فلاسفه بوده، آن‌ها به عنوان یکی از شاخه‌های فلسفه، در مورد آن سخن گفته‌اند. به علاوه برخی مانند هایک<sup>۱۲</sup> اخلاق را تمدن ساز به شمار می‌آورند (غنی نژاد، ۱۳۸۱: ۱۲۹) به نقل از میرزاخانی و درویشی). در تحقیقاتی که توسط پژوهشگران ایرانی درباره علل ضعف اخلاق کار در ایران صورت

1. Self-reliance
2. Morality/Ethics
3. leisure
4. Hard work
5. Centrality of work
6. Wasted Time
7. Gratification
8. Merice
9. Maulden
10. Patterson
11. Herman
12. Haick

گرفته، سه دلیل ذکر شده است: الف) توسعه برون‌زا: جامعه ایران در برخورد با غرب، فرایند توسعه برونزای خود را تحت تأثیر غرب آغاز می‌کند. توسعه خارج از بستر اصلی در سازمان‌های کار سنتی، نه تنها موجب فقدان اخلاق کار در این سازمان‌ها شده، بلکه عرصه را بر این سازمان‌ها و به تبع آن اخلاق سنتی تنگ کرده است (معید فر، ۱۳۸۰: ۳۸). ب) بیگانگی سیاسی-اجتماعی: جامعه ایران مانند بسیاری دیگر از کشورهای در حال توسعه، جامعه‌ای در حال گذار از وضعیت سنتی به مدرن است. این وضعیت، خصوصیات و ویژگی‌های خود را دارد؛ از جمله بیگانگی سیاسی و اجتماعی که بسیاری از معضلات فرهنگ جامعه ما، چون ضعف وجدان و اخلاق کار را شامل می‌شود (معیدفر، ۱۳۸۶: ۷). ج) اقتصاد مبتنی بر نفت: افزایش قیمت نفت، رشد نقدینگی و رشد اقتصادی نه تنها شاخص‌هایی نظیر بیکاری و نابرابری را کاهش نداده است، بلکه در سال‌های اوج افزایش قیمت آن، شاخص‌های مذکور با افزایش نیز مواجه بوده‌اند (شمس و پالیزبان، ۱۳۸۹ نقل در قنبری و فرشچی ۱۳۹۴: ۱۸۲).

با وجود عناصر بسیار مثبت در جامعه و فرهنگ ملی و دینی ما (که در آن برای کار ارزش بسیار قائل می‌شوند) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبانی نظری در این رابطه بوده و بتوانند زمینه‌های مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. (قنبری و فرشچی، ۱۳۹۴: ۱۸۲). جدول و نمودار (پیوست شماره ۲) شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران و چند کشور جهان را مطابق گزارش بانک جهانی در سال ۲۰۱۶ نشان می‌دهد. ایران وضعیت بهتری نسبت به مصر، پاکستان و بنگلادش دارد. سامانه اخلاق کار به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازو کارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلند مدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد، با شایسته‌سالاری (قراردادن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آن‌ها) تعاملی دوسویه دارد. براین اساس این پژوهش در پی ارائه تبیینی جامعه‌شناختی از اخلاق کار و تحلیل رابطه میان ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی با اخلاق کار می‌باشد.

### پیشینه نظری و تجربی پژوهش

پیچیدگی پدیده‌های اجتماعی به‌گونه‌ای است که هیچ نظریه واحدی نمی‌تواند یک پدیده اجتماعی را به طور جامع تبیین نماید. اخلاق کار نیز به‌عنوان یک پدیده اجتماعی از این قضایه مستثنی

نیست. لذا نظریه‌های متعددی از دیدگاه‌ها و زوایای مختلف به این پدیده نگریسته‌اند و به تبیین آن پرداخته‌اند.

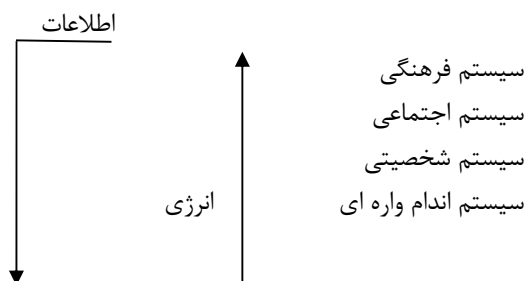
دورکیم تاریخ تقسیم کار را با آغاز شکل‌گیری جوامع و تشکیل جوامع را با شروع حیات اجتماعی بشر همزمان و مقارن می‌داند. پس تقسیم کار در تمامی جوامع-بدوی یا پیشرفته-وجود داشته و نتیجه پیشرفت سازمان اجتماعی جدید یا رشد خرد و عقل بشر نیست، بلکه به دلیل اختلافات موجود میان انسان‌ها و نیازهای متعددی که باید برآورده شود-مثل نیازهای جامعه شناختی، زیست شناختی و تفاوت‌های فیزیکی-ضرورت پیدا می‌کند. به عقیده دورکیم تقسیم کار علاوه بر این که یک قانون طبیعی است یک قاعده اخلاقی نیز می‌باشد و می‌تواند ملاکی برای سنجش درجه کمال انسانی باشد. به عبارت دیگر انسان برای مبارزه با طبیعت به نیروی بیش‌تر و متمرکزی نیاز دارد تا در سایه تقسیم کار بتواند عهده‌دار وظایف و نقش‌های خاصی باشد. هرچه انسان خود را بیش‌تر وقف انجام وظیفه و ایفای نقشی که جامعه برعهده‌اش نهاده است بکند واز خود اثری برجای گذارد، در مسیر کمال انسانی‌اش گامی پیش‌تر برداشته است (تنهایی، ۱۳۷۵: ۸۳-۸۴).

وبر بین دو نوع روابط اجتماعی تمایز قائل می‌شود: روابط اجتماعی که بر اساس همبستگی شرکت کنندگان بوده، زاینده وابستگی‌های عاطفی و سنتی آنان است و در مقابل، روابط اجتماعی که محصول آشتی و توازن منافع است و از احکام ارزشی عقلانی و مصلحت ناشی می‌شود (وبر، ۱۳۶۷: ۱۰۹). تعبیر دیگری که از این تمایز می‌شود، تمایز بین اخلاق اعتقاد و اخلاق مسؤلیت است. اخلاق مسؤلیت همان است که کنشگر ناگزیر از به کار بستن آن است. حکم این اخلاق آن است باید در وضعیتی معین قرار گرفت، نتایج تصمیمات ممکن را ملاحظه کرد و در تاروپود رویدادها به کاری اقدام کرد که به نتایجی معین خواهد انجامید. البته منظور وبر از اخلاق مسؤلیت، پذیرش هرنوع 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 براساس احساسات خویش بدون استناد آشکار یا ضمنی به عواقب اقدام دست بزنند (همان: ۲۴۰). آرون می‌گوید واضح است که هیچ اخلاق مسؤلیتی نیست که خود را از اعتقادی نگرفته باشد، زیرا اخلاق مسؤلیت در تحلیل آخر همانا جست‌وجوی کارایی است. از سوی دیگر، روشن است که اخلاق اعتقاد نمی‌تواند اخلاق دولت باشد، چون هیچ کس نیست که با محدودیت‌های لازم برای یک رفتار معقول منافات نداشته باشد (همان: ۲۴۰-۲۴۱)، اما کنش معقول آن است که از هر دو حالت نشأت گرفته باشد. وبر معتقد است، اخلاق اعتقاد و اخلاق مسؤلیت 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، ۱۳۶۷: ۱۸۷).

براین اساس برای روشن شدن موضوع لازم است ابعاد ممکنه کار با استناد به مدل چهار وجهی پارسونز بیان شود. او از نظر مفهومی، چهار بعد اصلی برای کار در نظر گرفته است و برای هر بعد چهار وجه قائل شده است. ابعاد اصلی کار عبارتند از: بعد اثباتی کار، بعد شخصیتی کار، بعد اجتماعی کار و بعد فرهنگی کار.

در بعد مثبت‌گرایانه (پوزیتیویستی) کار، کنشگر در برخورد با محیط با صرف انرژی یدی و فکری (فعالیت کاری) با دیگران موضوع کار را آن‌چنان تغییر می‌دهد تا وضعیت مطلوب (محصول کار) جهت رفع نیاز حاصل شود. پارسونز شخصیت را "نظام سازمان یافته‌ای از جهت‌گیری و انگیزش کنش کنشگر فردی می‌انگارد." پارسونز و شیلز تمایلات نیازی را مهمترین واحدهای انگیزش کنشی و عنصر سازنده شخصیت می‌دانند. پارسونز میان سه گونه تمایلات نیازی بنیادی، تمایز قائل می‌شود. نخستین گونه کنشگران را او می‌داند تا در روابط اجتماعی شان به دنبال عشق تأیید و ... بروند؛ دومین گونه، ملکه ذهن شده‌ای را در برمی‌گیرد که کنشگران را به رعایت معیارهای گوناگون و می‌دارند. سومین گونه، چشم‌داشت‌های نقشی کنشگران را به دادن و ستاندن پاسخ‌های متناسب سوق می‌دهد. پارسونز در مورد نقش کار در جامعه‌پذیری عقیده دارد: فرد انسانی، در چارچوب ساخت اجتماعی و از طریق فرایند جامعه‌پذیری نظام شخصیت خود را کسب می‌نماید؛ تا بتواند در امور مختلف اجتماعی شرکت نماید. یکی از این امور مهم کار در جامعه است. در حقیقت رویکردهایی همچون رهیافت توسعه انسانی، نظریه سرمایه انسانی، نظریه نیاز به موفقیت و غیره توجه به بعد شخصیتی کار دارند (چلبی، ۱۳۸۴: ۲۶۴). پارسونز چهار جنبه شخصیتی کار را شامل: مهارت کاری، انگیزه کار، احساس مسئولیت کاری و اخلاق کار می‌داند. اما کار از سوی دیگر از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده نظام‌های جامعه، تحت تأثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش‌ها و هنجارهای جامعه نیز هست. اقتصاد وجهی از رفتار کنشگران اجتماعی است که در کار تولید و توزیع کالاها و خدمات لازم برای بقای مادی و رفاه افراد و جامعه فعالیت می‌کنند... (اما، انگیزه کنشگران برای بر عهده گرفتن نقش‌های تولیدی و ایفای آن‌ها به موجب هنجارها و الگوهای است که فرهنگ تعیین کرده است (روشه، ۱۳۷۶: ۱۳۱). از سوی دیگر در مدل پارسونز مطالعه اقتصاد به‌عنوان بخشی از جامعه است. از این دیدگاه اقتصاد دیگر به عنوان یک نظام اجتماعی مطرح نمی‌شود، بلکه یک نظام فرعی از نوع خاصی از نظام اجتماعی است که جامعه کلی گفته می‌شود. در این مقام، اقتصاد، نظام فرعی سازگاری جامعه است و بدین عنوان دارای کنش‌های متقابل مبادله با سایر نظام‌های فرعی است (همان: ۱۳۴). با این وصف، پر واضح است که بر کار انسان در هر جامعه ای مجموعه ای از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی حکم‌فرماست و همان گونه که کلیه رفتارهای

انسان (به استثنای رفتارهای شرطی) در قالب الگویی سازمان یافته از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی انجام می‌گیرد و معنا می‌یابد، کار نیز به عنوان یکی از اشکال رفتار انسان از این قاعده مستثنی نیست. به عبارت دیگر کلیه رفتارهای انسان از جمله کار از بدو تولد تا مرگ تحت تأثیر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که او در آن تولد یافته و در آن می‌زید. این تأثیرپذیری، ناشی از فرایندهای اجتماعی شدن در جامعه است (روشه، ۱۳۷۶: ۱۴۲). در مدل پارسونز «اگر بالاترین و پایین‌ترین حد یک نظام اجتماعی را با دو خط افقی نشان دهیم، خط بالایی معرف حدود نظام فرهنگی و خط پایینی معرف گستره نظام اندام واره‌ای خواهد بود. همبستگی میان این دو نظام از طریق داد و ستد متقابل انجام می‌شود. بدین طریق که نظام فرهنگی اطلاعات لازم را به تمامی سطوح جامعه منتقل می‌کند و نظام اندام واره‌ای نیز انرژی لازم را جهت عمل اندام واره تدارک می‌بیند. این دو محور نظام اجتماعی یا طرح ساختاری تقسیم کار، سعی در یاری رساندن به نظام شخصیتی در گزیدن اهداف و رسیدن به آن دارد. بنابراین اطلاعات در طول خط افقی بالا، ساخت فرهنگی را برپا کرده و از تمامی خطوط خود اطلاعات را به پایین تراوش می‌کند و در برابر، از خط افقی پایین انرژی و امکانات به طرف بالا حرکت می‌کند. دو نظام اجتماعی و شخصیتی در میان این دو، محورهایی برای انتقال اطلاعات و انرژی به شمار می‌روند.



بدین ترتیب نظام بزرگ اجتماعی زمانی سالم است که حرکت دورانی از بالا به پایین در قالب اطلاعات، انرژی لازم را کسب کرده و مجدداً رو به بالا حرکت نماید. مادامی که میان ورودی و خروجی اطلاعات و انرژی تناسب و هماهنگی برقرار باشد سلامت جامعه تأمین و نظام با مشکلی روبه‌رو نخواهد بود. افراط و تفریط در اطلاعات نیز می‌تواند جامعه را دچار آسیب سازد (تنهایی، ۱۳۷۵: ۱۰۶)». براساس آن چه ذکر شد اگر متغیرهای زمینه‌ای را عنوان خط پایین و مرتبط با نظام شخصیتی و اندام واره بدانیم و متغیرهای فرهنگی (ارزش‌های فرهنگی، جامعه‌پذیری سازمانی و شایسته‌سالاری) مرتبط با خرده نظام فرهنگی بدانیم، اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی در میانه این دو طیف قرار می‌گیرد و متأثر از هر دو نظام مذکور می‌باشد.



بررسی پایگاه‌های جامع مقالات علمی داخلی ایران نشان می‌دهد که علی‌رغم اهمیت مسئله اخلاق کار در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، تعداد پژوهش‌های جامعه‌شناختی مرتبط با این موضوع بسیار اندک می‌باشد و رویکرد غالب در تحلیل علمی اخلاق کار رویکردی روانشناختی مدیریتی بوده است بنابراین چارچوب نظری منسجمی برای پشتیبانی از متغیرهای مستقل و عوامل مؤثر بر آن ارائه نشده است. با این تعدادی از پژوهش‌های انجام شده در خور استناد است به طور مثال: معیدفر (۱۳۸۲) در کار تحقیقی با عنوان "بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن" به بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان ادارات دولتی استان تهران پرداخت. بررسی و سنجش میزان اخلاق کار و شناسایی و مطالعه عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، هدف این مطالعه تجربی بود که با استفاده از نظریه‌های بیگانگی سیاسی هانتینگتون، نظریه محرومیت نسبی و توقعات فزاینده دیویس و گار و همچنین نظریه مدیریت سیستمی انجام گرفت. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که میزان اخلاق کار در بین کارکنان دولتی استان تهران نسبتاً بالا است. در بررسی فرضیه‌های تحقیق مشخص شد هر چه پایگاه اقتصادی-اجتماعی بالاتر می‌رود، سطح اخلاق کار پایین می‌آید. به طور کلی بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (اخلاق کار) حاکی از این است که تحصیلات و میزان بیگانگی بیشترین تأثیر را بر میزان اخلاق کار می‌گذارد (معیدفر، ۱۳۸۲). توسلی و نهاوندی (۱۳۸۷) نیز پژوهشی با عنوان "مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت" انجام داده‌اند. این پژوهشگران در تحقیق خود تأثیر جنسیت بر سطح اخلاق کار را بررسی کرده‌اند. نتیجه تحقیق مذکور نشان می‌دهد که متغیر جنسیت به طور مستقیم تأثیری بر اخلاق کار ندارد و بیشترین متغیرهای تأثیر گذار متغیرهای بینابینی هستند که در فضای درونی محیط کار مطرح هستند و متغیرهای مؤثر، درون سازمانی و فرهنگی هستند (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷).

کاویان اهوازی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان "بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل مؤثر بر آن" به بررسی اخلاق کار در کارخانه ذوب آهن اصفهان پرداخته است. چارچوب نظری این تحقیق ترکیبی از نظریه بیگانگی از کارل مارکس، رویکرد مدیریت گیورت و هافستد و مدل سیستمی ریتزر و نظریه طبقه بندی نیازهای مازلو می‌باشد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار بالا می‌رود. هم چنین یافته‌ها حاکی است با افزایش سن دل‌بستگی به کار و روح جمعی مشارکت در کار افزایش می‌یابد. میزان حقوق ماهانه فرد بر اخلاق کار وی تأثیر منفی دارد؛ به طوری که پس از بهبود تدریجی وضعیت اقتصادی فرد، از میزان کار او کاسته می‌شود و این امر با توجه به نظریه طبقه بندی نیازهای مازلو، به دلیل اقناع شاغلان از نیازهای مادی است.

همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد کسانی که تحصیلات بیش‌تری دارند میزان اخلاق کارشان پایین‌تر است (کاوین اهوازی، ۱۳۸۴: ۲۶).

اسدی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "مطالعه موردی اخلاق کاری کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز" انجام داده‌اند. هدف مطالعه مذکور بررسی و شناخت اخلاق کار و عوامل سازمانی مؤثر بر آن است. 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 (اسدی و همکاران، ۱۳۹۱).

از پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد:

میلر و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان "مفهوم سازی و سنجش اخلاق کار: ساخت و اعتبارسنجی ابعاد چندگانه یک پرسش‌نامه" ضمن بررسی تاریخچه و ابعاد مفهومی اخلاق کار و ارائه پژوهش‌های میدانی انجام شده، به‌ارزیابی مجدد ساختار این مفهوم و مقیاس آن می‌پردازند. یافته‌های این پژوهشگران با استناد به حجم عمده‌ای از نوشته‌ها که از کار اصیل و بر منشعب می‌شود، نشان داد که اخلاق کاریک سازه واحد (فردی) نیست بلکه منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است (میلر و همکاران، ۲۰۰۲) کریستوفر و جونز (۲۰۰۴) نیز در مقاله‌ای به مطالعه "نقش میانجی و واسطه‌گرانه اخلاق کار بین میزان ثروت افراد و درک آن‌ها از دیگران" پرداختند. این مطالعه نیز نتایجی داشت که رابطه اخلاق کار و محافظه کاری را، البته از زاویه‌ای دیگر تأیید می‌کرد. مطالعه آن‌ها نشان داد میان سطح ثروت فرد و تصور وی از توانایی‌های فردی و تمایل به سبک زندگی سخت‌کوشانه رابطه مثبت وجود دارد. بنابر نتایج این پژوهش، افراد با اخلاق کار پروتستانی بیشتر، درکی مثبت‌تر درباره افراد ثروتمند دارند و آن‌ها را افرادی دقیق ارزیابی می‌کنند. یافته‌ها نشان داد «مسئولیت‌پذیری» و «موفقیت»، ارزش‌های مورد توجه افراد با اخلاق پروتستانی بالاست. جالب توجه است که با وجود آن که با تغییر میزان اخلاق کار پروتستانی در افراد، درک آن‌ها درباره افراد ثروتمند تغییر می‌کند، تغییر در میزان اخلاق کار تأثیری بر درک آن‌ها از افراد فقیر ندارد (جونز، ۲۰۰۴). بکر و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان "ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی" در بین ۴۸۴ نفر از انجمن مدیران خرید در آمریکا بیان کردند که سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتار اخلاقی در بین سازمان می‌شوند آن‌ها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد (بکر و همکاران، ۲۰۰۶).

نتایج پژوهش لینز و لاک‌چیو (۲۰۱۳) با عنوان "اخلاق کاری در اقتصاد سوسیالیستی پیشین" نشانگر میزان بالای اخلاق کار کارکنان جوان نسبت به کارکنان مسن و ارتباط این سازه با درآمد و دستاوردهای سازمانی می‌باشد (لینز و لاک‌چیو، ۲۰۱۳). مارتا و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان درک نهادینه سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری مقایسه مدیریت بازاریابی تایلند به نتایجی از قبیل تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر کیفیت زندگی کاری در فرهنگ‌های جمع‌گرا دست یافتند (مارتا و همکاران، ۲۰۱۳). مرایس و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان "بسط و اعتباریابی فرم کوتاه مقیاس چند بعدی اخلاق کار" انجام داده‌اند. به ادعان این پژوهشگران در طول چند دهه گذشته مقیاس اخلاق کار پروتستان به طور گسترده‌ای توسط پژوهشگران به کار گرفته می‌شد. این مقیاس محدودیت‌هایی دارد که اولاً پیش‌فرض‌های نظری آن با نگرش‌های شغلی کارکنان صنایع و سازمان‌های امروزی تناسب کمتری دارد و دومین محدودیت، تعدد گویه‌های آن است. لذا در پژوهش مذکور ضمن مروری بر پیش فرض‌های نظری اخلاق کار، به وسیله روش تحلیل عاملی وطنی کردن فرایند تحلیل عاملی آیت‌های این مقیاس از ۶۵ به ۲۸ گویه تقلیل یافت (مرایس و همکاران، ۲۰۱۳) همین پژوهشگران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "اخلاق کار و کارایی" ضمن بررسی و اعتباریابی مقیاس اخلاق کار به بررسی برخی عوامل مؤثر بر آن و رابطه این متغیر با کارایی (بهره‌وری) سازمانی پرداختند. در پژوهش مذکور برای ارزیابی مدل پیشنهادی از معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد سازه اخلاق کار باهم همبستگی داشته و مسئولیت‌پذیری متغیری است که رابطه مستقیمی با اخلاق کار دارد و با افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، اخلاق کار و در نتیجه کارایی سازمان افزایش می‌یابد (مرایس و همکاران، ۲۰۱۵).

### فرضیات پژوهش

بر مبنای پیشینه نظری و تجربی پژوهش فرضیات تحقیق به صورت ذیل می‌باشند.

به نظر می‌رسد میان سن و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

به نظر می‌رسد میان آموزش‌های کاری و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

به نظر می‌رسد میان سابقه کار و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

به نظر می‌رسد میان ارزش‌های فرهنگی و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (بر مبنای نظریه نظام‌ها پارسونز و دیدگاه وبر در مورد اخلاق کار)

به نظر می‌رسد میان شایسته سالاری و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (بر مبنای نظریه نظام‌ها پارسونز و دیدگاه وبر در مورد اخلاق کار)

به نظر می‌رسد میان جامعه‌پذیری سازمانی در محیط کار و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (بر مبنای نظریه نظام‌ها پارسونز و دیدگاه وبر در مورد اخلاق کار)

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی و با ابزار پرسش‌نامه صورت گرفته است. جمعیت آماری شامل کلیه کارمندان دانشگاه شهیدچمران اهواز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ می‌باشد؛ که تعداد آن‌ها مطابق گزارش دفتر بودجه دانشگاه ۷۶۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه پس از محاسبه با استفاده از فرمول کوکران، با توجه به خطای نمونه‌گیری ۰/۰۶ و سطح اطمینان ۰/۹۴ با آماره مجذور کای برای یک درجه آزادی، مقدار  $n=198$  به دست آمد. در انتخاب جمعیت نمونه در این تحقیق، از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است (ذکر این نکته بسیار مهم است که چنانچه تغییرپذیری متغیر مورد نظر در جامعه زیاد باشد، باید نمونه‌ای با حجم بزرگتری برای مطالعه اختیار کرد تا بتوان اطلاعات بیشتری در مورد آن متغیر کسب نمود. اما باید توجه داشت که همواره در نمونه‌های با حجم بزرگ تضمینی برای اتخاذ تصمیم منطبق بر واقعیت وجود ندارد. در عمل مشکلات انتخاب حجم نمونه کوچک بر همگان واضح است. با توجه به همگنی جامعه مورد مطالعه و همچنین پژوهش‌های قبلی، که خطای نمونه‌گیری را  $d=0/06$  در نظر گرفته شد و براساس فرمول کوکران تعداد  $n$  نمونه ۱۹۸ نفر تعیین گردید).

## اعتبار و پایایی

برای حصول روایی قابل قبول در این تحقیق، ابتدا طی جلسات متعدد با کمک اساتید متخصص به انتخاب معتبرترین شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌های حاضر در پرسش‌نامه‌های موجود و آزمون شده قبلی، اقدام نمودیم. علاوه بر این، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار چندین تن از اساتید و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. اشتراک نظر آن‌ها بر گویه‌ها، مبنی بر معتبر بودن سنجه مورد نظر بود. به منظور ارزیابی میزان پایایی مفاهیم و ابعاد مورد سنجش، روش همبستگی درونی آلفای کرونباخ مورد استفاده واقع شد:

جدول (۱): نتایج پایایی (آلفای کرونباخ) به تفکیک متغیرها در مطالعه مقدماتی

متغیر	آلفای کرونباخ
اخلاق کار	۰/۸۶۴
ارزش‌های فرهنگی	۰/۶۹۱
شایسته‌سالاری	۰/۸۰۳
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۹۴۲

## تعاریف متغیرهای اصلی

**اخلاق کار:** اخلاق کاری به طور رسمی به عنوان ساختار تفاوت‌های فردی که مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس‌کننده ارزش‌های اساسی کار هستند، تعریف می‌شود (مرایس و

همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳). براین اساس تعریف مریس و مدل او از اخلاق کار که بر مبنای ابعاد اخلاق کار معرفی شده توسط میلر می‌باشد، به عنوان تعریف مفهومی و عملیاتی در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

میلر و همکاران برای اخلاق کاری هفت بعد را معرفی کرده‌اند که به صورت شکل زیر است:

۱. اتکای به خود<sup>۲</sup>: «تلاش برای استقلال در کار روزانه فرد (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۲. اصول اخلاقی یا اخلاق حرفه‌ای<sup>۳</sup>: «اعتقاد به هستی عادلانه و اخلاقی (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴) این بعد به اخلاقی بون نحوه فعالیت یا به عبارتی به هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی اشاره دارد. ۳. فراغت<sup>۴</sup>: «نگرش‌ها و باورهای افراد به اهمیت دادن به کار به جای فراغت و تن آسایی (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۴. کار سخت<sup>۵</sup>: «اعتقاد به فضایل کار سخت و باور به این‌که کار سخت نتایج مطلوبی به بار می‌آورد (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۵. محوریت کار<sup>۶</sup>: «باور به کار برای کار و اهمیت دادن به کار (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۶. زمان هدر رفته<sup>۷</sup>: «نگرش‌ها و باورهای منعکس کننده استفاده فعال و پربار از زمان و عدم اتلاف وقت (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۷. تأخیر در احساس لذت<sup>۸</sup> (مرایک و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳): «تأخیر در ارضا نیازها، عدم پرداختن به خوش‌گذرانی و سرگرمی هنگام انجام فعالیت‌های کاری (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». برای سنجش هریک از این ابعاد ۴ گویه به کار رفته است و بنابراین پرسش‌نامه اخلاق کار شامل ۲۸ سوال می‌باشد (گویه‌های پرسش‌نامه با ذکر ابعاد در پایان مقاله پیوست شده است).

**ارزش‌های فرهنگی:** فرهنگ در فعالیت‌های بشر نقش بسیار وسیعی را ایفا می‌نماید و بر زمینه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی زندگی انسان تاثیرگذار است. در سازمان فرهنگ دو نقش عمده برعهده دارد: ۱- متحد، یا یکپارچه کردن اعضا به گونه‌ای که آن‌ها شیوه رفتار و برقرار کردن ارتباط با یکدیگر را بدانند. و ۲- به سازمان کمک می‌کنند تا خود را با عوامل خارجی وفق دهد. هافستد<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۰ و ۱۹۹۱) پنج بعد برای ارزش‌های فرهنگی مطرح کرده است این ابعاد عبارتند از:

1. Merice
2. Self-reliance
3. Morality/Ethics
4. leisure
5. Hard work
6. Centrality of work
7. Wasted Time
8. Delay of Gratification
9. Merice at al
1. Hofstede

الف) توزیع قدرت: "هر اندازه که افرادی با قدرت کمتر در یک جامعه نابرابری در قدرت را می‌پذیرند و آن را امری معمول می‌دانند" (هافستند، ۱۹۸۶: ۳۰۷). متناوباً برای نشان دادن مخالفت با مافوق خود اکراه دارند و انتظار ندارند که مافوق با آن‌ها در فرایند تصمیم‌گیری مشورت کند. این بعد میزان توزیع قدرت را نشان می‌دهد. ب) فردگرایی: این مورد عبارت است از "میزانی که افراد در یک کشور ترجیح دهند به عنوان فرد عمل کنند تا اعضای یک گروه" (هافستند، ۱۹۹۴: ۶). فرهنگ‌های فردگرا تصور می‌کنند هر فرد ابتدا به دنبال علاقمندی خود و سپس علاقمندی خانواده خود (همسر و فرزندان) است. در فرهنگ‌های جمع‌گرا هر فرد خود را به یک یا چند گروه داخلی متعلق می‌داند که نمی‌تواند از آن جدا شود. این گروه داخلی (چه خانواده باشد یا طایفه یا سازمان) از علاقمندی اعضای خود حمایت می‌کند اما در مقابل از آن‌ها انتظار وفاداری مداوم دارد (هافستند، ۱۹۸۶: ۳۰۷). در بسیاری از فرهنگ‌های شرق دور به عنوان نماد فرهنگ‌های جمع‌گرا، مردم به‌گونه‌ای اجتماعی می‌شوند تا روابط هماهنگ و یک‌پارچه‌ای بادیگران داشته باشند. تلاش افراد در چنین فرهنگی داشتن پیوند با دیگران و رفتارهای متناسب با گروه اجتماعی است. پ) مردانگی: مردانگی عبارت است از "میزان بها دادن به ارزش‌های مردانه هم چون پیشرفت، کسب درآمد، آموزش، و ارزش‌های زنانه همچون جو دوستانه، امنیت جایگاه، شرایط فیزیکی و همکاری؛" میزان بها دادن بیشتر به ارزش‌هایی هم چون جرأت، عملکرد، موفقیت و رقابت... نسبت به ارزش‌هایی هم چون کیفیت زندگی، حفظ ارتباطات گرم شخصی، خدمات ارزش‌های غالب در فرهنگ‌های مردانه پیشرفت و موفقیت بوده، حال آن‌که در فرهنگ‌های زنانه کیفیت زندگی و مراقبت و توجه به دیگران به عنوان ارزش‌های غالب مطرح هستند. در فرهنگ‌های مردانه میزان تفاوت نقش‌های جنسیتی نسبت به فرهنگ‌های زنانه به مراتب بیشتر است (هافستند، ۱۹۹۴: ۶). ت) درجه پذیرش ابهام: عبارت است از: "میزان عصبی شدن افراد از موقعیت‌هایی که تصور می‌کنند سازماندهی شده، مشخص و قابل پیش بینی نبودند. این موقعیت‌ها مواردی هستند که آن‌ها تلاش می‌کنند با حفظ اصول سخت رفتاری و اعتقاد به حقیقت محض، از آن اجتناب کنند" (هافستند، ۱۹۸۶: ۳۰۸). درجه پذیرش ابهام را نباید با اجتناب از ریسک اشتباه گرفت. این مورد شامل تمایل فرد برای ریسک‌پذیری نیست بلکه با اولویت‌هایی برای قوانین و اصول مشخص شده همراه است (هافستند، ۲۰۰۱: ۱۴۹).

نجاتی و دیگران (۱۳۹۲) ساختار عاملی و پایایی پرسش‌نامه ارزش‌های فرهنگی سازمان را در ایران مورد بررسی قرار دادند و نتیجه بررسی این محققان مقیاسی ۱۶ گویه‌ای مبتنی بر مدل اولیه هافستند می‌باشد که در این پژوهش برای عملیاتی سازی مفهوم ارزش‌های فرهنگی سازمان به کار گرفته شد. در جدول (۷-۳) گویه‌های شماره (۱-۵)، (۶-۹)، (۱۰-۱۳) و (۱۴-۱۶) به ترتیب به توزیع قدرت، درجه پذیرش ابهام، مردانگی و فردگرایی اختصاص دارند. دامنه پاسخ به گویه‌ها شامل «کاملاً

موافقم»، «موافقم» «متوسط»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» می‌باشد (پیوست شماره ۲ گویه‌ها و ابعاد مربوط به این متغیر است).

**شایسته‌سالاری:** به لحاظ مفهوم شناسی، اصطلاح شایسته‌سالاری<sup>۱</sup> ترکیبی از واژه لاتین «مریتوکراسی» معنای استحقاق، لیاقت و شایستگی و واژه یونان باستان «مریت» معنای طرفدار و «کراسی» هواخواه است (هوزر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰ به نقل از حسنی و دیگران، ۱۳۹۲). در کتاب الفبای جامعه‌شناسی نیز (لاسون و گارود) شایسته‌سالاری چنین تعریف شده است: نظام شایسته‌سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه برمبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. از سوی دیگر بیلتون در کتاب مبانی جامعه‌شناسی اصطلاح شایسته‌سالاری را این‌گونه تعریف کرده است: شایسته‌سالاری دیدگاهی است که براساس آن شهروندان از طریق نظام آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و با تلاش کوشش فراوان استعدادهای خود را شکوفا کرده و در نهایت در جامعه فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند (دیانی، ۱۳۹۳: ۲). پریش و سنس<sup>۳</sup> معتقدند شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش‌ها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد. بدین مفهوم که مردم بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا داشته باشند و این همان انکار نظام‌های طبقاتی و اشرافی است که در آن افراد بر اساس موروثیت و جانشینی به منزلت اجتماعی دست می‌یابند (پریش و سنس، ۲۰۰۲).

برای عملیاتی‌سازی این مفهوم از ۷ گویه از مقیاس شایسته‌سالاری مصلحی (۱۳۹۱) استفاده گردید. دامنه پاسخ به گویه‌ها شامل «کاملاً موافقم»، «موافقم» «متوسط»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» می‌باشد (پیوست شماره ۳).

جامعه‌پذیری سازمانی: جامع‌پذیری<sup>۴</sup> افراد در سازمان‌ها فرایندی است که از آن طریق کارکنان با ارزش‌های سازمانی<sup>۵</sup> این‌همانی<sup>۶</sup> می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود<sup>۷</sup> و دانش اجتماعی<sup>۸</sup> ضروری برای انجام نقش‌های خود به عنوان عضو کارآمد<sup>۱</sup> را فرا می‌گیرند.

1. meritocracy
2. Hauser et al
3. Parish & Sense
4. Socialization
5. Organizational value
6. Identify
7. Expectations about job related behaviors
8. Social knowledge

جامعه‌پذیری سازمانی<sup>۲</sup> را می‌توان برحسب چندین بعد تعریف نمود. همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ تائورمینا<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) جای می‌گیرند : ۱- دریافت آموزش، ۲- فهم نقش‌های خود و سازمان (تفاهم) ۳- حمایت همکاران و ۴- چشم اندازهای آینده در سازمان (نادی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۶۰).

برای سنجش جامعه‌پذیری سازمانی از مقیاس ۲۰ سؤالی تائورمینا که توسط بیگیاردی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵) ارائه شده استفاده به عمل آمد (ابعاد و گویه‌های این مقیاس در پیوست شماره ۴).

### یافته‌های پژوهش

#### آماره‌های توصیفی متغیرها

سن، تحصیلات، سابقه کار: آماره‌های توصیفی سن بدین قرار است که میانگین نمره‌ای که پاسخ‌گویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده‌اند ۴۰/۵۶، انحراف معیار ۷/۸۵ و واریانس ۶۱/۳۹ می‌باشد. حداقل نمره برای این متغیر (سن پاسخ‌گویان) ۲۲ و حداکثر آن ۶۰ می‌باشد. تعداد پاسخ‌گوییانی که تحصیلات دیپلم دارند ۳۱ نفر معادل ۱۵/۷ می‌باشد، ۳۰ نفر معادل ۱۵/۲ درصد فوق دیپلم، ۸۸ نفر معادل ۴۴/۴ درصد کارشناسی، ۴۸ نفر معادل ۰/۱۸ درصد کارشناسی ارشد و یک نفر دارای درجه دکتری می‌باشند.

جدول (۲) میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

شاخص متغیر	واریانس	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین	بیشترین
ارزش‌های فرهنگی	۵۰/۵۴	۴۹/۸۳	۷/۱۰	۲۷	۶۸
شایسته‌سالاری	۵۹/۰۴	۲۶/۹۲	۷/۶۸	۱۶	۹۲
جامعه‌پذیری سازمانی	۱۸۳/۵۰	۶۸/۱۴	۱۳/۵۶	۳۰	۱۰۰
اخلاق کار	۱۱۷/۴۰۱	۱۱۱/۱۳	۱۰/۸۳	۸۰	۱۵۵

میانگین، انحراف معیار و واریانس سابقه کار پاسخ‌گویان نیز به ترتیب ۱۶/۲۰، ۶/۸۲ و ۴۶/۶۴ حداقل سابقه کار یک‌سال و حداکثر آن ۳۳ سال می‌باشد. جدول (۲) اطلاعات توصیفی از قبیل

3. organizational socialization

4. Taormina

5. Bigliardi



میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره کسب شده مربوط به ارزش‌های فرهنگی، شایسته سالاری، جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کار را در آزمودنی‌ها نشان می‌دهد.

### تحلیل استنباطی روابط میان متغیرها

در این قسمت نتایج به دست آمده از تحقیق را بر اساس آمار استنباطی تجزیه و تحلیل می‌نماییم. فرضیه ارتباط سن و اخلاق کار با توجه به مقدار  $r = 0/222$  و  $si\ g = 0/002$  و همچنین فرضیه ارتباط سابقه کار و اخلاق کار با توجه به مقدار مقدار  $r = 0/265$  و  $si\ g = 0/000$  مندرج در جدول شماره (۳) تایید می‌گردند. بدین معنا که با رابطه میان معناداری میان دو متغیر مذکور و اخلاق کار وجود دارد به عبارتی با افزایش سن و سابقه کار کارمندان میزان اخلاق کار آن‌ها بالاتر می‌رود. در جدول (۴) برای آزمون فرضیه ارتباط تحصیلات و اخلاق کار از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شده است. با توجه به مقدار  $F = 4/958$  و  $si\ g = 0/001$  در جدول (۴)، می‌توان ادعا کرد که افراد در گروه‌های مختلف تحصیلی دارای نمره‌های متفاوتی از اخلاق کار هستند. با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین اخلاق کار افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری هستند، به طور معناداری (در سطح ۰/۰۵) متفاوت است. در واقع میزان اخلاق کار افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری هستند، در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند، به طور معناداری بیشتر است.

جدول (۳): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سن و سابقه شغلی با اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سن و اخلاق کار	۰/۲۲۲	۰/۰۰۲
سابقه کار و اخلاق کار	۰/۲۶۵	۰/۰۰۰

جدول (۴): نتایج تحلیل واریانس برای دو متغیر تحصیلات و اخلاق کار

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	میزان معنی‌داری
بین گروهی	۲۱۵۴/۴۰۸	۴	۵۳۸/۶۰۲	۴/۹۵۸	۰/۰۰۱
درون گروهی	۲۰۸۵۶/۱۶۱	۱۹۲	۱۰۸/۶۲۶		
کل	۲۳۰۱۰/۵۶۹	۱۹۶	--		

بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار....

بررسی رابطه ارزش‌های فرهنگی و اخلاق کار: برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به مقدار  $r = 0/34$  و  $Si g = 0/000$  در جدول (۵)، می‌توان ادعا کرد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. یعنی هر چه ارزش‌های فرهنگی سازمان (درجه پذیرش ابهام و فردگرایی در این پژوهش) بالاتر باشد میزان اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.

جدول (۵): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای ارزش‌های فرهنگی سازمان و اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
ارزش‌های فرهنگی و اخلاق کار	0/340	0/000
توزیع قدرت	0/091	0/204
درجه پذیرش ابهام	0/344	0/000
مرد سالاری	0/114	0/109
فردگرایی	0/260	0/000

بررسی رابطه شایسته‌سالاری و اخلاق کار: از آن‌جا که در جدول (۶) مقدار  $r = 0/331$  و  $Si g = 0/000$  می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان شایسته‌سالاری بیشتر باشد، میزان اخلاق کار بیشتر خواهد بود.

جدول (۶): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای شایسته‌سالاری و اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
شایسته‌سالاری و اخلاق کار	0/331	0/000

#### بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق کار:

برای تحلیل این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به سطح معناداری  $Si g = 0/000$  و  $r = 0/435$  می‌توان ادعا کرد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت جامعه‌پذیری سازمانی به‌عنوان یک پارامتر تاثیرگذار در رابطه با متغیر اخلاق کار می‌باشد؛ و هر چه جامعه‌پذیری سازمانی بالاتر باشد میزان اخلاق کار نیز بالاتر می‌رود.

جدول (۷): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر جامعه پذیری سازمانی و اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
جامعه پذیری سازمانی و اخلاق کار	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰

## رگرسیون چند متغیره تحقیق

نتیجه اجرای رگرسیون چندمتغیره در این تحقیق در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول (۷): تجزیه واریانس رگرسیون چند متغیره فرضیه‌های تحقیق

مدل	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	کمیت f	سطح معناداری f	رگرسیون چندگانه	R <sup>2</sup>
رگرسیون	۳	۶۲۵۴/۷۹۱	۲۰۸۴/۹۳۰	۳۲/۹۵۱	۰/۰۰۰	۰/۵۸۰	۰/۳۳۶
باقیمانده	۱۹۳	۱۲۳۴۶/۷۶۲	۶۳/۹۷۳				
کل	۱۹۶	۱۸۶۰۱/۵۵۳	-				

\* ارزش‌های فرهنگی، شایسته سالاری، و جامعه پذیری سازمانی به عنوان متغیرهای اثرگذار

جدول (۷): نتایج حاصله از رگرسیون چند متغیره فرضیه‌های تحقیق

متغیرها	B	اشتباه استاندارد	Beta	مقدار t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۲۴/۱۴۸				۰/۰۰۰
ارزش‌های فرهنگی	۰/۲۱۲	۰/۰۸۶	۰/۱۵۴	۲/۹۸۸	۰/۰۰۳
شایسته سالاری	۰/۸۳۸	۰/۳۳۹	۰/۳۳۹	۴/۵۸۸	۰/۰۰۰
جامعه پذیری سازمانی	۰/۱۶۱	۰/۰۵۴	۰/۲۲۴	۲/۴۵۱	۰/۰۰۵

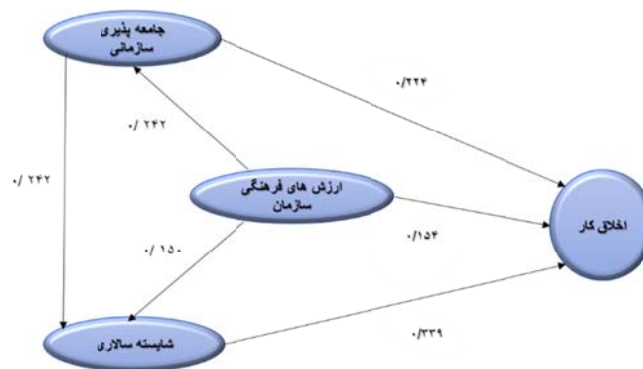
جدول شماره ۶ مقادیر Beta و B و مقدار t و سطح معناداری آن‌ها را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است از هر سه متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی معنادار شده‌اند. شکل کلی معادله پیش‌بینی نهایی با توجه به نتایج جدول (۷) به صورت زیر می‌باشد.

$$Y = 124.148 + (0.339)(x_1) + (0.224)(x_2) + (0.154)(x_3)$$

در این معادله به خاطر این که ضرایب استاندارد شده‌اند، به‌خوبی می‌توان به نسبت تأثیر هر یک از متغیرها بر متغیر وابسته پی‌برد. در این‌جا ملاحظه می‌شود که، شایسته‌سالاری در مقایسه با متغیرهای دیگر سهم بیشتری در تبیین متغیر اخلاق کار دارد.

### تحلیل مسیر

در این پژوهش ابتدا تمامی متغیرهای مستقل پژوهش که با متغیر وابسته (اخلاق کار) در ارتباط بودند وارد تحلیل شدند تا متغیرهایی که در مدل مؤثرند مشخص شوند، هر سه متغیر مستقل (جامعه‌پذیری سازمانی، شایسته‌سالاری، ارزش‌های فرهنگی) دارای سطح معناداری قابل قبول بودند و با متغیر وابسته (اخلاق کار) رابطه معناداری دارند. در نمودار مسیر باید متغیرها را بر اساس نظم علی مرتب کرد. متغیرهایی که در تحلیل وارد می‌کنیم، ترتیب قرار گرفتن آن‌ها در مدل و بردارهای نشان دهنده رابطه علی همه به تصمیم ما بستگی دارد. در واقع مدل بر مبنای استدلال نظری مقبول ساخته می‌شود (دواس، ۱۳۹۰: ۲۲۲). برای این مبنای دوم متغیر (ارزش‌های فرهنگی) با مقدار بتا ( $\beta=0/154$ ) در ارتباط با متغیر وابسته وارد معادله شد. در گام سوم متغیر (جامعه‌پذیری سازمانی) با مقدار بتا ( $\beta=0/224$ ) در ارتباط با متغیر وابسته وارد معادله شد. به عنوان متغیر وابسته وارد معادله شد. شکل شماره ۱ و جدول شماره ۸ تحلیل مسیر و اثرات متغیرها را به‌خوبی نشان می‌دهد. متغیرهای ارزش‌های فرهنگی و جامعه‌پذیری سازمانی دارای اثرات غیرمستقیمی بر اخلاق کار می‌باشند.



شکل شماره (۱): الگوی تحلیل مسیر

جدول (۸): اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل متغیرهای مستقل با اخلاق کار با استفاده از ضرایب رگرسیون در الگوی مسیر

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
شایسته‌سالاری	۰/۳۳۹	-	۰/۳۳۹
ارزش‌های فرهنگی	۰/۱۵۴	۰/۱۴۹	۰/۳۰۳
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۲۲۴	۰/۱۸۹	۰/۴۱۲

### بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کار و عوامل مرتبط با آن باید به‌عنوان یک مسئله اجتماعی مورد کندوکاو قرار گیرد؛ زیرا شناخت این مسئله و چگونگی درک آن در محیط‌های کاری می‌تواند به کارکنان و مدیران سازمان‌ها در اجرای مکانیزم‌هایی جهت تغییر، ارتقا و اداره سازمان‌ها و ادارات کمک کند.

پژوهش حاضر باهدف بررسی ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی کار با اخلاق کار کارمندان به‌روش پیمایشی انجام شده است. به‌طور کلی تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین اخلاق کار کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین میان سن، تحصیلات و اخلاق کار کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد. به این معنا که با افزایش تحصیلات کارمندان، اخلاق کار آن‌ها بالاتر می‌رود شایان ذکر است که در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه معناداری میان این دو متغیر دیده نشد همچنین یافته‌های شریف زاده (۱۳۹۱) مبنی بر ارتباط مستقیم تحصیلات و اخلاق کار می‌باشد که به ادعان شریف‌زاده شاید دلیل این امر در محیط فرهنگی و علمی دانشگاه باشد، با توجه به این نکته که به تحصیلات و تخصص افراد در پست مورد تصدی ارزش و بها داده می‌شود لذا توقعات افراد تحصیل کرده تا حدودی برآورده شده و این پیشرفت و ارج نهادن می‌تواند منجر به رضایت شغلی و افزایش اخلاق کار باشد. البته در نظر محقق گواه این ادعا گرایش افراد کارمند برای افزایش سطح تحصیلات خود و طی کردن مدارج علمی به انگیزه ارتقای شغلی می‌باشد. این امر می‌تواند به عنوان رهنمودی برای مسئولین دانشگاه (سازمان مورد مطالعه) باشد که اگر کارکنان زمینه و فرصت ادامه تحصیل و آموزش در مقاطع تحصیلی بالاتر داشته باشند، می‌توان انتظار داشت با حفظ جوانب دیگر از نیروی انسانی با اخلاق کاری مطلوب برخوردار شد.

نتایج تحقیق حاضر در ارتباط با رابطه بین ارزش‌های فرهنگی و اخلاق کار وجود رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر را نشان می‌دهد که با یافته‌های پژوهش کریستوفر و جونز (۲۰۰۴)، تاربوت و همکاران (۲۰۰۵) و عبادالهی و نجات (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. مطابق تحلیل پارسونز بر کار انسان در هر جامعه‌ای مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی حکم‌فرماست و همان گونه که کلیه رفتارهای انسان (به استثنای رفتارهای شرطی) در قالب الگویی سازمان یافته از ارزش‌ها و

هنجارهای اجتماعی انجام می‌گیرد و معنا می‌یابد، کار نیز به عنوان یکی از اشکال رفتار انسان از این قاعده‌مثنی نیست. به عبارت دیگر کلیه رفتارهای انسان از جمله کار از بدو تولد تا مرگ تحت تأثیر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که او در آن تولد یافته و در آن می‌زید. این تأثیر پذیری، ناشی از فرایندهای اجتماعی شدن در جامعه است (روشه، ۱۳۷۶: ۸۸). توزیع قدرت، درجه پذیرش ابهام، مردانگی، فردگرایی چهار بعد ارزش‌های فرهنگی در سازمان می‌باشند. یافته‌های پژوهش حاضر بر عدم وجود ارتباط معنادار میان فاصله قدرت و ارزش‌های مردانه با اخلاق کار دلالت دارد؛ به عبارتی ارزش‌های فرهنگی در سازمان مورد مطالعه (دانشگاه شهید چمران اهواز) خود را در دو بعد درجه پذیرش ابهام و فردگرایی نشان می‌دهد. در کشورهای فردگرا، افراد بیشتر نگران خود و خانواده خود هستند. در این جوامع فرد مهم است و به حقوق هر شخص، به شدت بها داده می‌شود. سیستم‌های سازمان تلاش می‌کنند که اولویت و انتخاب فردی را مورد احترام قرار دهند و ارزیابی و پاداش کارمندان بر اساس توافق فردی بر اهداف باشد. مثلاً در بریتانیا که سیستم ارزشی از لحاظ فردگرایی جهت دهی شده، ابتکار عمل افراد حائز اهمیت است. حتی زمانی که کارمندان به صورت تیمی کار می‌کنند، برای موفقیت‌های فردی نیز تأییدیه دریافت می‌کنند. فرهنگ‌های جمع‌گرا، به مصلحت کلی گروه بها می‌دهند، زیرا انتظار دارند که افراد تابع علائق و نیازهای فردی خود، برای منفعت گروه باشند. از آن‌جا که عضوی از گروه بودن، بسیار مهم است، انتظارات بسیار واضحی از چگونگی رفتار کردن افراد در گروه وجود دارد. جمع‌گرایان با اعضای درون گروهی و بیرون گروهی به دو صورت متفاوت رفتار می‌کنند. عضو درون گروهی، کسی است که افراد با آن دارای رابطه موثری هستند و معمولاً یکی از اعضای خانواده، دوستان و همکاران می‌باشد. عضو برون گروهی، شخصی است که هیچ رابطه‌ای با وی مشخص نشده و اغلب یک شخص بیگانه می‌باشد. در کشورهای جمع‌گرا، از جمله مکزیک، افراد برای تبادل وفاداری، تاکید بر تعلق داشتن و تصمیم‌گیری گروهی یکدیگر را جست‌وجو می‌کنند (فرانسسکو و گلد، ۲۰۰۵: ۵۸ به نقل از نریمانی ۱۳۹۳). درجه پذیرش ابهام به وسعت احساس تهدید اعضای یک فرهنگ در موقعیت‌های مبهم یا ناشناخته اشاره دارد (هافستد و همکاران، ۲۰۱۰). براین اساس به میزانی که درجه پذیرش ابهام بیشتر باشد اخلاق کار نیز بیشتر می‌شود.

بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری با اخلاق کار مشخص کرد که با بالا رفتن میزان شایسته‌سالاری در میزان اخلاق کار نیز بالاتر می‌رود؛ در نتیجه این فرضیه تحقیق هم مورد تأیید قرار گرفت و معلوم شد که بین این دو متغیر رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج مربوط به این فرضیه با تحقیقی که محمد خانی و دیگران (۱۳۹۲) انجام داده‌اند همسو است. 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

می‌کنند که کسانی در مراتب مختلف سازمان پستی را برعهده 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 بر رعایت دقیق قوانین و انعطاف ناپذیری بیش از حد در برخی از قوانین اداری است که در مواردی روند کار را مختل می‌کند (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۸)؛ از طرفی رعایت همین مقررات که برای افزایش بازدهی کار وضع شده بود، اکنون موجبات کاهش کارایی و انگیزه کارکنان را فراهم آورده است. در موارد زیادی در مراجعه به ادارات شاهد سرگردانی و شکایت ارباب رجوع از کارمندان و روند کار و گاهی مقررات اداری هستیم یا خود با آن درگیر بوده‌ایم که نمود ضعف اخلاق کار است. بنابراین یک راه حل ساختاری برای ارتقای اخلاق کار در جامعه توجه به مبانی عملی و نظری شایسته سالاری است. بررسی ارتباط بین جامعه‌پذیری سازمانی با اخلاق کار نشان داد که بین آن‌ها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به این معنی که هرگاه جامعه‌پذیری سازمانی کارمندان بیشتر باشد اخلاق کار آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتایج با پژوهش تارپوت و همکاران (۲۰۰۵) همسو بوده است. در تحلیل پارسونز مهم‌ترین کارکرد خرده نظام فرهنگی «پایداری» و حفظ بقا است. یعنی بقای جامعه به خرده نظام فرهنگی مربوط می‌شود. کارکرد عمده این نظام انجام امور و کارهایی است که به وسیله آن پایداری و بقای هر جامعه حفظ شود. این کارکرد یعنی «پایداری» براساس دو مکانیزم «جامعه‌پذیری» و «کنترل اجتماعی» تحقق می‌یابد. جامعه‌پذیری فرایندی است که از طریق آن باورها و ارزش‌های فرهنگی در افراد از طریق فرایند تقسیم کار درونی شده و سبب

می‌شود که افراد همسان و هم‌نوا با نظام اجتماعی، کنش نموده و راه‌های متناسب را برگزینند. (تنهایی، ۱۳۷۵: ۱۰۴). یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده و اثرگذار بر اخلاق کار جامعه‌پذیری سازمانی می‌باشد. جامعه‌پذیری سازمانی فرایندی است که در آن یک کارمند جدید از یک عضو بیرونی به عضو خودی و موثر برای سازمان تبدیل می‌گردد و این زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند در یک

## 1. Latency

محدوده سازمانی وارد می‌شود (وان مانن و شاین<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹). منظور از خودی شدن در تعریف فوق، آشنائی با سازمان و سازمان را از آن خود دانستن می‌باشد فرایند جامعه‌پذیری، نقش انتقال فرهنگ سازمان را به نسل جدید کارکنان بر عهده دارد که اگر سازمان به نحو صحیح این فرایند را به‌کار گیرد از طرفی فرهنگ سازمان را تثبیت و توسعه می‌بخشد و از طرف دیگر نواقص و کاستی‌های فرایندهای دیگر نظیر فرایند انتخاب، استخدام، و آموزش را با صرف کمترین هزینه و زمان جبران کرده و به ماندگاری افراد در سازمان کمک شایانی می‌کند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۴). برمبنای آن چه بیان شد می‌توان گفت نتیجه‌نهایی فرایند جامعه‌پذیری سازمانی ارتقای اخلاق کار و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. یکی از جلوه‌های اخلاق کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای افزایش ساعات کار مفید کارکنان، لازم است عملکرد آنان به‌شکل منطقی مدیریت شود. از طریق اندازه‌پذیر کردن عملکرد، زمینه‌های عملکرد نامطلوب و خلاءهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار، بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشاء بروز بسیاری از نارسایی‌ها و مشکلات سازمانی است. براین اساس سازوکارهای عملیاتی زیر ارتقای ساعات مفید کار و تقویت اخلاق کار کارمندان پیشنهاد می‌گردد. ارزیابی و نظارت بر عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از غیرمفید، شناسایی و کنترل پست‌هایی که در آن بیکاری پنهان وجود دارد، اندازه‌پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص سازی، تشویق مؤثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند، تفویض اختیار به کارمندان و مسئولیت‌خواهی در قبال کار، تدوین برنامه‌های مشخص کاری برای کارمندان. در پایان باتوجه به وجود ارتباط معنادار میان شایسته‌سالاری و اخلاق کار راین پژوهش توجه بیش‌تر (در نظر و عمل) به شایسته‌سالاری و استفاده از تجارب سایر کشورها در این زمینه پیشنهاد می‌گردد. نگاهی به تجارب آنان حاکی است که همواره شهروندان سخت‌کوش، بر افراد دارای استعداد، ترجیح داده شده‌اند. این گفته به‌معنای نادیده گرفتن افراد مستعد نیست. به‌جای تربیت افراد شاخص که پس از مدتی سر از کشورهای پیشرفته‌تر در می‌آورند، باید اهتمام خود را به سخت‌کوشی بدهیم نه به استعدادیابی صرف. بزرگترین فایده تغییر اولویت استعداد به اولویت سخت‌کوشی این است که امکان مشارکت بخش بیشتری از جامعه در مسائل اجتماعی نیز فراهم می‌شود. علاوه بر این، شایسته‌سالاری نیز در عمل محقق خواهد شد.



## منابع

- آرون، ریمون (۱۳۶۳)، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پرهام، تهران: سازمان انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز؛ علیزاده اقدم؛ محمد (۱۳۸۸)، بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز، *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال دوم شماره پنجم، صص ۲۹-۴۴.
- اصغری‌پور، احمدرضا (۱۳۸۶)، درباره کتاب "تربیت اخلاقی" دورکیم، تاریخ بازیابی: ۱۳۹۵/۲/۱۵ از سایت [www.hbakhhi.com](http://www.hbakhhi.com).
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳)، اخلاقیات مدیریت، *فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره ۹.
- تنهایی، ابوالحسن (۱۳۷۵)، *نظریه‌های جامعه‌شناسی (۲)*، تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.
- تودارو، مایکل (۱۳۴۶)، *توسعه اقتصادی در جهان سوم*، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵)، *جامعه‌شناسی نظم*، تهران: نشر نی. چاپ اول.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۴)، *جامعه‌شناسی نظم*، تهران: نشر نی. چاپ اول.
- حاجی زاده میمندی، مسعود (۱۳۷۷)، *جامعه‌شناسی کار*، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- حسینی، کاوه و شیخ اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان (۱۳۹۲)، بررسی ابعاد و مولفه‌های شایسته‌سälاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی، *فرآیند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۶ - شماره ۲ - پیاپی ۸، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- روشه، گی، (۱۳۷۶)، *جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز*، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، چاپ اول، انتشارات تبیان.
- ذوالفقاری، ابوالفضل و محبی، اکرم (۱۳۹۳)، انواع دینداری و اخلاق کار، *راهبرد فرهنگ*، شماره ۲۶، صص ۱۴۷-۱۷۷.
- شریف زاده، فتاح (۱۳۹۱)، تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی، *فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری*، سال هفتم شماره ۱.
- قربانی زاده، وجه اله و کریمان، مریم (۱۳۸۹)، عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی* دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱، شماره ۴، صص: ۴۷-۶۵.
- قنبری، سیروس و فرشچی، فاطمه (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، *فصلنامه علمی ترویجی اخلاق*، شماره ۱۸، صص ۱۷۳-۲۰۲.
- عباداللهی، حمید و نجات، جعفر (۱۳۸۹)، ارزش‌ها و اخلاق کار (مطالعه موردی معلمان رشت)، *نشریه علوم انسانی*، صص: ۱-۱۶.

کاوایان اهوازی، بهنام (۱۳۸۴)، بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، *نشریه تدبیر*، شماره ۱۶۵، صص: ۴۵ - ۴۸.

محمدخانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل؛ محمدی، اکرم (۱۳۹۲)، تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار) *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره دوم، صص: ۱۶۴-۱۴۳.

مصلحی، محمد (۱۳۹۰)، پرسشنامه ارزیابی شایستگی، مدیران آموزشی، بازیابی در:

<http://edu-admin.ir/1394/02/04>

مقیمی، سید محمد؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰)، روانشناسی سازمانی، جلد اول، چاپ اول، تهران: انتشارات راه دان.

معیدفر، سعید (۱۳۸۰)، فرهنگ و اخلاق کار در ایران، *کار و جامعه*، شماره ۴۲.

معیدفر، سعید (۱۳۸۶)، اخلاق کار به عنوان یک مسأله اجتماعی، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال دوم، شماره ۱۴، صص ۱-۱۸.

نادی، محمدعلی؛ گل پرور، محسن، سیادت، سید علی (۱۳۸۸)، جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و یکم - شماره پیاپی (۳۷)، شماره اول، صص ۱۵۹-۱۶۸.

نریمانی، مهدی (۱۳۹۳)، ابعاد فرهنگی هافستد، فراول: دیدبان رفتار سازمانی، دریافت در شنبه ۲۲ خرداد ۱۳۹۵، <http://mnarimani.ir/?p=420>.

وبر، ماکس (۱۳۶۷)، *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*، ترجمه احمد صدراپی، تهران: مرکز چاپ.

هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول و مختاری فر، حجت‌اله (۱۳۹۰)، رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، شماره پیاپی (۴۳)، شماره سوم، صص ۸۲-۳۶.

Christopher, Andrew N. & Jason R. Jones (2004), "Affluence Cues and First Impressions: The Moderating Impact of the Protestant Work Ethic", *Journal of Economic Psychology*, 25: 279-292.

Harbinson ,N.Fredrick , (1973), *Human Resources As The Wealth Of Nation* , York University Press, New York.

Hofstede, G. (1986), Cultural differences in teaching and learning. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(3), 301-320.

Hofstede, G. (1994), Management scientists are human. *Management Science*, 40(1), 4-14.

Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences* (2nd edn). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hofstede, G. H. , Hofstede, G. J. , & Minkov, M. (2010), *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its*

- importance for survival (revised and expanded) (3rd ed.). New York ,NY: McGraw-Hill.
- Linz ,S .& Luke Chu, Y.W.(2013), Work Ethic In Formerly socialist Economies .Journal Of Economics.Psychology, 39,185-203.
- Life:Thai Versus American Marketing Managers Journal Of Law And Psychiatry,30(172-283).
- Maulden, B., Karmen, B.,& O'Dwyer,W.(2004), Secondary education and the under-prepared work force. Business Perspectives Journal,16,18-32..
- Marta,J.K. , Singhapkdi,A. J, Sirgg, M.J,Koonmee, K. ,&Virakul, B, (2013), Perceptions About Ethics Institutionalization And Quality Of Work -Merice , J.P,Woher,D.J. , GermaN, c.a. , &Thomas, A.I.(2013).development AND Validation Of A Short Form For The Multidimensional Work Ethic Profil.Jornal Of Vocational Behavior,82.(3),155-164.
- Merice, J.P , J. S. Slifka, L.R. LaBat, (2015), Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. Personality and Individual Differences, journal homepage: [www.elsevier.com/locate/paid](http://www.elsevier.com/locate/paid),86.Pp401-405
- Miller, M.J. Woher,d.and Hudspeth , N.(2002), ‘‘The meaning and measurement of wrk ethic:construction and initial validation of a multidimensional inventory’’ , Journal of vocational behavior,Vol60,Pp451-890.
- TerBogt, Tom Quinten Raajmakers,AndFristis Van Wel, (2005), Socialization and development Of The Work Ethic Among Adolescents And Young Adults, Journal Of vocational Behavior,66:420-437.
- Van Maanen, J., & Schein, E. (1979),Toward a theory of organizational socialization.Research in Organi zational Behavior, 1, 209

## پیوست‌ها

پیوست (۱): گویه‌های سنجش اخلاق کار<sup>۱</sup>

ردیف	گویه‌ها
۱	پرداختن به کار از اهمیت برخوردار است و نباید وقت را تلف کرد.
۲	از وقتی که در کار سپری می‌کنم احساس رضایت دارم.
۳	انسان همیشه باید مسئولیت کارهایش (اعمالش) را به عهده بگیرد.
۴	من کاری را که کم‌تر درگیرم کند ترجیح می‌دهم.
۵	وقت (زمان) نباید تلف شود و باید با کارایی بیشتر به کار گرفته شود.
۶	بیش‌تر از مواردی احساس خرسندی می‌کنم که مدت زیادی در انتظارشان بوده‌ام.
۷	داشتن یک روز پرکار برایم رضایتبخش است.
۸	مردم باید در روابطشان با دیگران منصفانه رفتار کنند.
۹	سختکوشی رمز موفقیت است.
۱۰	خود اتکایی رمز موفقیت است.
۱۱	اگر انسان به قدر کافی سختکوشی کند، احتمالاً آینده درخشانی خواهد داشت.
۱۲	من همیشه به دنبال راه‌هایی هستم تا از زمانم بهره‌مندتر باشم.
۱۳	انسان نباید بدون داشتن اطلاعات کامل (نسبت به یک امر) دست به قضاوت بزند.
۱۴	مردم اگر به خود متکی باشند وضعیت بهتری پیدا می‌کنند.
۱۵	پاداشی که دیر به دست بیاید بهتر از پاداشی است که زود به دست بیاید.
۱۶	بهتر است مردم زمان تفریح بیشتر داشته باشند.
۱۷	من سعی دارم روز کاری‌ام را برنامه‌ریزی کنم تا وقت تلف نشود.
۱۸	دنیا مکان بهتری می‌بود، اگر مردم زمان بیشتری را به تفریح می‌گذراندند.
۱۹	من تلاش می‌کنم تا به خود متکی باشم.
۲۰	تا کارم را انجام ندهم، دست از کار نمی‌کشم.
۲۱	بهترین چیزها در زندگی چیزهایی اند که باید به انتظارشان نشست.
۲۲	اگر انسان به قدر کافی سخت کوش باشد احتمالاً زندگی بهتری نصیبش خواهد شد.
۲۳	این که با دیگران همان‌گونه رفتار کنی که انتظار داری با تو رفتار شود از اهمیت برخوردار است.
۲۴	از کار کردن احساس رضایت به من دست می‌دهد.
۲۵	مردم باید زمان بیشتری را به آسودگی سپری نمایند.
۲۶	این که سرنوشت خود را بدون اتکا به دیگران رقم بزنیم از اهمیت برخوردار است.
۲۷	مردم باید در روابطشان با دیگران منصفانه رفتار کنند.
۲۸	روز سنگین کاری موجب احساس رضایت در من می‌شود.

۱. برگردان فارسی این گویه‌ها توسط دکتر عبدالحسین نبوی انجام گرفت و سپس مورد اعتباریابی قرار گرفت.

## پیوست (۲): گویه‌های سنجش ارزش‌های فرهنگی

ردیف	گویه‌ها
۱	به نظر من یک رئیس باید بیشتر تصمیمات خود را بدون مشورت با زیردستان اتخاذ نماید.
۲	رؤسا به ندرت باید نظر کارمندان خود را بپرسند.
۳	کارمندان نباید با نظر رئیس خود مخالفت کنند.
۴	مدیران نباید امور مهم را به کارکنان واگذار نمایند.
۵	بسیار مهم است که شرح وظایف هر کارمند به طور دقیق مشخص باشد، به نحوی که کارکنان هر لحظه بدانند چه کاری باید بکنند.
۶	قوانین و مقررات بسیار مهم هستند چرا که کارکنان را از انتظاراتی که سازمان از آن‌ها دارد، مطلع می‌کند.
۷	استانداردهای عملی برای فعالیتهای شغلی کارکنان مفید هستند.
۸	دستورالعمل‌های عملیاتی برای کارکنان در مشاغل مختلف بسیار مهم است.
۹	وقتی جلسات به وسیلهٔ مردان اداره می‌شود، بسیار مؤثرتر اداره می‌شوند.
۱۰	اشتغال در یک حرفه تخصصی برای مردان مهمتر از زنان است.
۱۱	مردان مسائل را به صورت تحلیلی-منطقی حل می‌کنند، ولی زنان مشکلات را به صورت شهودی حل می‌کنند.
۱۲	حل کردن مشکلات سازمانی معمولاً نیازمند یک رویکرد قوی و فعال است که از مردان برمی‌آید.
۱۳	بهتر است در پست‌های سازمانی بالاتر مردان قرار بگیرند.
۱۴	کارکنان باید اهداف خود را بعد از در نظر گرفتن اهداف گروه تعقیب کنند.
۱۵	تخصیص فرصت‌ها باید بر اساس وضعیت و مشاهدات محیط شغلی باشد.
۱۶	صرفه جویی در محل کار بسیار مهم است.

## پیوست (۳): گویه‌های سنجش شایسته‌سالاری

ردیف	گویه‌ها
۱	پاسخ‌گوی نظرات (همکاران، رؤسا، همترازان سازمانی و ارباب رجوع) به روش سازنده می‌باشم.
۲	اطلاعات ضروری را به طور مرتب به همه ارائه می‌کنم.
۳	وقتی نظراتم با نظرات دیگران متفاوت است، علاقمند به آگاهی کامل از نقطه نظرات آن‌ها می‌باشم.
۴	سعی می‌کنم سطح آموزش خودم را با سطح آموزشی دیگر همکارانم، هماهنگ کنم.
۵	به هنگام کمک به همکارانم در شکوفایی قابلیت‌هایشان، صبور و مشتاق هستم.
۶	مدرک و تحصیلاتم با نوع شغل و فعالیتیم در محل کار تناسب دارد.
۷	دانشگاه فضای مناسبی برای فعالیت افراد شایسته و ظهور شایستگی آن‌ها ایجاد می‌نماید.

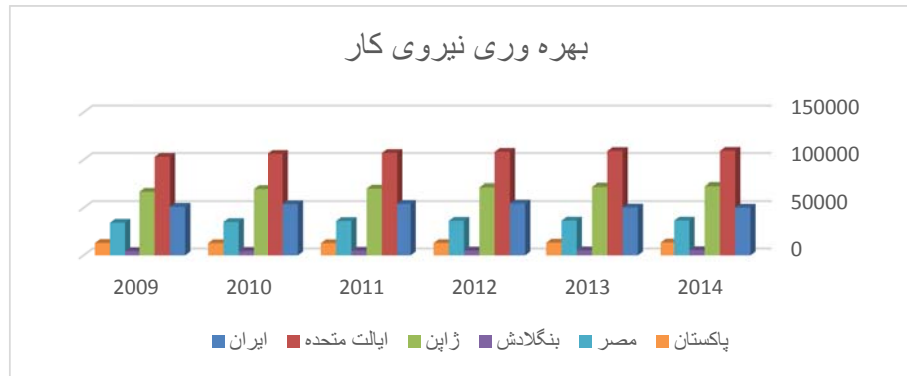
بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق کار....

پیوست (۴): گویه‌های سنجش جامعه‌پذیری سازمانی

ردیف	گویه‌ها
۱	دانشگاه فرصت‌های آموزش شغلی بسیار خوبی برای من فراهم نموده است.
۲	آموزش‌هایی که در این محیط کارم برایم فراهم شده مرا قادر ساخته تا کارم را به نحو احسن انجام دهم.
۳	دانشگاه برای بهبود مهارت‌های شغلی کارکنان آموزش‌های لازم را فراهم می‌کند.
۴	رهنمودهایی که سرپرستم به من ارائه می‌کند، برای انجام بهتر امور بسیار ارزشمند هستند.
۵	آموزش‌های شغلی که در این سازمان ارائه می‌شود بسیار موثر هستند.
۶	من به خوبی می‌دانم که در این سازمان کارها و امور را باید چگونه انجام داد.
۷	من فهم کامل و روشنی از وظایفم در این سازمان دارم.
۸	اهداف این سازمان بسیار روشن و واضح هستند.
۹	من آگاهی مطلوبی از نحوه عملکرد این سازمان دارم.
۱۰	اهداف این سازمان برای هر کسی که در اینجا کار می‌کند روشن است.
۱۱	همکارانم در انجام امور و کارهایم به طرق مختلفی مرا یاری می‌کنند.
۱۲	همکارانم معمولاً همیشه آماده ارائه کمک و مشورت به من هستند.
۱۳	همکارانم مرا به عنوان عضوی از این سازمان پذیرفته‌اند.
۱۴	همکارانم کمک زیادی به من برای سازش یافتن با این سازمان می‌کنند.
۱۵	روابط من با دیگر همکارانم در این سازمان خیلی خوب و مطلوب است.
۱۶	در این سازمان برای انجام کارها به‌نحو خوب و مطلوب فرصت‌های زیادی وجود دارد.
۱۷	از پاداش‌هایی که در این سازمان به من داده می‌شود خرسند و راضی هستم.
۱۸	فرصت برای پیشرفت و ترقی در این سازمان برای همه فراهم است.
۱۹	می‌توانم در سازمان بدون معطلی انتظارات خود را برای ترفیع و ارتقاء در آینده دنبال کنم.
۲۰	احساس می‌کنم در سال‌های کاری‌ام در سازمان کار لذت بخشی خواهم داشت.

پیوست (۲): شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران و چند کشور جهان

کشور/سال	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	۲۰۰۹
ایران	۵۰۲۱۷,۳۷	۵۰۳۸۷,۲۳	۵۴۵۹۸,۳۵	۵۴۲۱۵,۳۹	۵۳۸۷۵,۴۶	۵۱۱۳۷,۸۵
ایالت متحده	۱۰۹۳۱۴,۱۰	۱۰۹۳۱۰,۶	۱۰۸۳۵۰,۶۲	۱۰۷۱۶۸,۷۹	۱۰۶۱۴۸,۶	۱۰۳۰۸۴,۵
ژاپن	۷۲۵۲۳,۱۷	۷۱۸۹۷,۵۷	۷۱۴۲۹,۳۱	۷۰۲۹۳,۱۴	۶۹۸۳۳,۸۹	۶۶۹۰۸,۸۲
بنگلادش	۵۴۳۳,۲۴	۵۲۲۸,۷۲	۵۰۳۴,۹۵	۴۸۳۸,۰۴	۴۶۲۶,۴۳	۴۴۶۷,۴۱
مصر	۳۶۵۵۶,۵۳	۳۶۵۲۹,۳۰	۳۶۳۵۱,۷۱	۳۶۰۸۱,۶۹	۳۵۰۸۹,۱۹	۳۴۳۰۹,۵۷
پاکستان	۱۳۵۱۲,۵۵	۱۳۳۰۹,۱۶	۱۲۸۹۷,۶۹	۱۲۷۵۲,۳۸	۱۲۷۶۵,۲۵	۱۲۹۸۲,۵۴



نمودار (۲): شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران و چند کشور جهان