



# اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی

دکتر سعید معیدفر

دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران  
E-mail: smoidfar@chamran.ut.ac.ir

چکیده:

این مقاله محصول دو کار پیمایشی تحت عنوان "بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن" است که یکی در سال ۱۳۷۷ در کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و دیگری در سال ۱۳۸۲ در واحدهای دولتی در سطح استان تهران انجام شده است. در هر دو کار برای سنجش اخلاق کار از ابزار فراهم شده توسط گریگوری سی پتی (Gregory. C. Petty) تحت عنوان OWEI که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و از آن تاریخ مورد استفاده محققین قرار گرفته استفاده شده است. نتایج تحقیق اول حاکی از میزان نسبتاً بالای اخلاق کار در میان کارکنان واحدهای صنعتی است. اما میزان اخلاق کار تحصیل‌کرده‌ها و شهرنشینان کمتر از کم‌سوادان و غیرشهرنشینان است. بنابراین، به نظر می‌رسد آنچه که در این میان دخالت تعیین‌کننده دارد تربیت جدید و سنتی است. نظام‌های جدید آموزش و پرورش موجب کاهش میزان اخلاق کار شده‌اند و کسانی که تحت تاثیر این نظام‌ها قرار گرفته‌اند، با نزدیکتر شدن به ارزش‌های جامعه جدید و درونی ساختن آنها از طریق تعلیم و تربیت از نظر اخلاق کار ضعیف‌تر شده‌اند. در حالی که میزان اخلاق کار افرادی که به ارزش‌های سنتی نزدیک‌ترند بیشتر است.

نتایج تحقیق دوم نیز نشان می‌دهد که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. اما نکته تامل برانگیز در این مطالعه نیز رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه است. عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده که موجب فشار روانی غیرقابل‌کنترلی بر اعضای سازمان‌های دولتی می‌شود، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند.

## طرح مسئله:

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. در این باره، عمدتاً با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار مفید روزانه در ایران و سایر کشورهای چنین نتیجه‌ای حاصل شده است که مثلاً در کشور ژاپن و یا اغلب کشورهای توسعه یافته، هر فرد به طور متوسط روزانه حدود ۷ ساعت کار مفید می‌کند در حالی که در ایران این میزان کمتر از یک ساعت است. گریز از محل کار، بسی انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و ادارات دولتی و خصوصی، همه و همه، نشانی از فقدان وجدان کار و یا ضعف وجدان کار در میان ایرانی‌ها، شناخته شده است.

مسئولین و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسئله تأکید می‌کنند. نتایج سمینار «تکامل فرهنگ کار» که در سال ۱۳۷۵ شمسی به شکل مجموعه مقالاتی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی چاپ و منتشر شده است نیز نشان می‌دهد که بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف است و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل موثر بر آن مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی کشور صورت گیرد.

## مبانی نظری تحلیل

۱- ارزش‌های اجتماعی و اخلاق کار: در جامعه‌شناسی، اگرچه کار در سطح فردی وسیله‌ای برای تأمین یکی از نیازهای اساسی انسان یعنی معاش است، لیکن در سطح اجتماعی، کار یکی از اشکال عمل اجتماعی انسان محسوب می‌شود. در این سطح، کار یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و اگر نظام اقتصادی را یکی از چهار خرده نظام اساسی نظام اجتماعی محسوب نماییم، کار در کلیه فرایندهای اجتماعی تأثیرگذار و از سایر نهادهای اجتماعی از جمله تعلیم و تربیت تأثیر پذیر است. در واقع، کار به عنوان یکی از مهمترین رفتارهای اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر سایر اشکال حیات اجتماعی، قویاً تحت تأثیر سایر نهادهای اجتماعی، به ویژه تعلیم و تربیت و نظام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است. در این زمینه گفته شده کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف‌شان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است، که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند. (از سوی دیگر) مطالعه نهادهای اقتصادی در جامعه‌شناسی دارای اهمیت زیادی است، زیرا اقتصاد کم یا بیش بر همه بخش‌های دیگر جامعه تأثیر می‌گذارد (کیدنز، ۱۳۷۳، ص ۵۱۷).

پارسونز در بحث از ساختار نهادهای اقتصادی، معتقد است، سه نهاد اقتصادی وجود دارد که یکی از آنها کار است و دو دیگر عبارتند از: قرارداد و مالکیت. به نظر او سومین نوع نهاد اقتصادی شامل

مجموع بخش کار یا مشاغل است که اصطلاحاً آن را بازار کار می‌نامیم. منظور از آن، نقش‌هایی است که بی‌واسطه تولید و به توزیع کالاها مربوط می‌شوند، خواه این نقش‌ها در درون سازمان‌های دیوان سالاری ایفا شوند، خواه به صورت منفرد و جداگانه چون مشاغل آزاد یا ماهیگیری که مالک قایق ماهیگیری‌اش است (روشه، ۱۳۷۶، ص ۱۴۲).

بنابراین از نظر پارسونز، کار یکی از سه نهاد اصلی شکل‌گیری و دوام نظام اقتصادی است که خصوصاً در عصر حاضر از سایر نهادهای اجتماعی تمایز بیشتری یافته و بطور موثر بر کل نظام اجتماعی و تغییر و تحولات آن تأثیر گذار است. 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 الگوهایی است که فرهنگ تعیین کرده است (همان، صص ۱۳۰-۱۳۱). از سوی دیگر، در مدل پارسونز، مطالعه اقتصاد به عنوان 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، ص ۱۳۴).

یکی از مهمترین نظام های فرعی که از نظر پارسونز در کنش متقابل و مبادله با نظام اقتصادی و کار است، نظام فرعی جامعه پذیری شامل نهاد خانواده است که می توان نهاد مدرسه را هم بر آن افزود. این نهادها (خانواده و مدرسه) نیروی انسانی لازم و با تخصص های گوناگون را در اختیار اقتصاد می گذارد تا آنها را برای دستیابی به هدف هایش، یعنی تولید کالاها و خدمات مصرفی به کار گیرد. در عوض نیروی انسانی، اقتصاد کالاها و خدمات مصرفی را در اختیار نهادهای جامعه پذیری می گذارد. همچنین پول و اعتبار برای تحصیل کالاها و خدمات فراهم می کند (همان، ۱۳۶).

با این وصف، پر واضح است که بر کار انسان در هر جامعه ای مجموعه ای از ارزش ها و هنجارهای اجتماعی حکمفرما است و همان گونه که کلیه رفتارهای انسان (به استثنای رفتارهای شرطی) در قالب الگویی سازمان یافته از ارزش ها و هنجارهای اجتماعی انجام می گیرد و معنا می یابد، 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 تاثیر ارزش ها و هنجارهای اجتماعی جامعه ای است که او در آن تولد یافته و در آن می زیست. این تاثیر پذیری، ناشی از فرایندهای اجتماعی شدن در جامعه است. نهادهای متعددی در یک جامعه وجود دارند که عمل انتقال ارزش ها و هنجارهای اجتماعی به فرد و به دیگر سخن، فرایند اجتماعی کردن فرد را عهده دار هستند و خانواده و مدرسه از مهمترین آن نهادها هستند.

اگر چه، برخی معتقدند خود کار نیز یکی از فرایندهای اجتماعی شدن است

و فرد معمولاً با قبول شغل و حرفه ای، پایگاه اجتماعی خود را تعیین می کند و از این طریق موقعیت خود را برای پذیرش بخشی از ارزش ها و هنجارهای پایگاه مزبور آماده می سازد. در این زمینه گفته شده: کار در همه فرهنگ ها زمینه مهمی است که فرایندهای اجتماعی شدن در آن عمل می کنند (پیشین، ص ۸۸).

### بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف است و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود

بنابراین، می توان گفت کار در هر جامعه ای ارزش های خاص خود را دارد. همچنین نگرش افراد به کار و هدف یا اهدافی که برای آن در نظر می گیرند ملهم از آموزه هایی است که در فرایند اجتماعی شدن در نهادهای مربوطه به فرد انتقال یافته است. این آموزه ها نیز در یک جامعه می تواند خاص یا عام باشد. یکسری آموزه ها در سطح جامعه جنبه عمومی دارند و تقریباً کلیه افراد جامعه به طور مشترک تحت تاثیر آنها هستند و بخشی از آموزه ها نیز اختصاصی طبقه یا قشر یا گروه های خاصی از مردم هستند و در این مورد، افراد با توجه به پایگاه های متفاوت اجتماعی و یا گروه های مرجع، تفاوت هایی با یکدیگر دارند. با این وصف، خصوصاً

در جامعه جدید که تحرک اجتماعی به مراتب بیشتر از جوامع سنتی است و فرد بر خلاف گذشته بسیاری از ویژگی های شخصیتی و پایگاهی خود از جمله شغل و کار را بایستی کسب کند، نقش تربیت و نهادهای تربیتی بسیار اهمیت پیدا کرده است و از همین روست که کارکرد نهادهای آموزش و پرورش به عنوان نهادهایی مستقل از نهاد خانواده به مراتب گسترش یافته است.

در واقع در جامعه سنتی، نقش خانواده در انتقال ارزشهای اجتماعی به فرد، منحصر به فرد بود و در این جوامع، تقریباً خانواده بسیاری از کارکردهای اقتصادی، تربیتی و حتی امنیتی، سیاسی را عهده دار بود، اما امروزه بسیاری از کارکردهای خانواده از جمله کارکردهای تربیتی آن به نهادهای دیگری مانند مدرسه و نهاد آموزش و پرورش انتقال یافته است (البته این نهاد هنوز هم نقش مهمی در فرایند تربیت در جامعه ایران دارد). در این باره گفته شده، برخلاف جوامع ابتدایی که خانواده مسئول اجتماعی شدن اولیه کودکان است، در جوامع پیشرفته این مسئولیت به سازمان هایی چون مدرسه واگذار شده است. کودکان همین که به سن شش یا هفت سالگی می رسند، مدرسه مسئول اصلی انتقال دانش انباشته و شیوه های رفتار اجتماعی به آنها است.

مدرسه به عنوان یکی از عوامل عمده اجتماعی شدن، بر پایه یک رشته قواعد بی چون و چرا، ساختار و سازمان می گیرد... این نهادهای آموزشی رسمی چندان اهمیت دارند که ورود به بسیاری از مشاغل، بستگی به تکمیل موفقیت آمیز یک دوره آموزشی رسمی دارد (کوئن، ۱۳۷۲، ص ۷۹).



به هر حال، نقش مدرسه و نهادهای آموزشی، پرورشی در جامعه امروز در انتقال ارزش ها و ایجاد نگرش های مثبت و منفی نسبت به امور پیرامون فرد و انجام فعالیت هایش، نقشی تعیین کننده است. مدرسه، نه تنها در انتقال دانش و آموزش های رسمی بلکه در انتقال هنجارها و الگوهای رفتاری و ایجاد نگرش های فرد و به عبارت دیگر آموزش های پنهانی درگیر است.

آموزش های پنهان یا غیر رسمی، از طریق مدرسه، نظم و نظامات آن، رفتار مسئولین و معلمان و حتی سایر همکلاسی ها و گروه همسالانی که معمولا منشاء آن مدرسه است و نیز کلیه عوامل دیگر در مدرسه عملی می شود. با این وصف، می توان نقش مدرسه را در ایجاد نگرش های شغلی و نحوه نگرش به کار و آنچه در این بررسی اخلاق کار نامیده می شود مؤثر دانست. البته، امروزه، عوامل دیگری نیز هستند که در ایجاد نگرش های شغلی و ارزش های اجتماعی کار در فرد مؤثرند. تقریبا بخش عمده ای از عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای در جامعه امروز در محیط های شهری و از طریق، رسانه ها، انجمن های عضویت و سایر فرایندهایی که بر روابط اجتماعی انسان ها در شهر حکمفرما است، شکل می گیرد. در شهرهای بزرگ اغلب گروه های همسایگی و سازمان های کاملا توسعه یافته ای مانند انجمن های داوطلبانه، باشگاه ها یا کلیساها وجود دارند که عقاید و فعالیت های کسانی را که در آنها مشارکت می کنند، قویا تحت تاثیر قرار می دهند (پیشین، ص ۸۸).

نکته دیگر در بحث مبانی نظری تحلیل، مساله نظام ارزش ها و تغییر ارزش هاست. ارزش ها در درون هر

جامعه ای سازمان یافته است و در واقع، در هر جامعه ای، سازمانی از ارزش ها و هنجارها و نظامی منطقی در میان ارزش ها و هنجارها وجود دارد. این سازمان ارزش ها از جامعه ای به جامعه دیگر تفاوت می یابد و همراه با نوع تمدن تغییر می کند. در این باره هانری مندراس می گوید: ارزش ها سازمان می یابند و به صورت یک آرمان در می آیند و جامعه آن را به افراد خود عرضه می کند. این آرمان راهنمای اندیشه ها و اعمال است و به قول دورکیم، جامعه بدون ایجاد آرمان تشکیل نمی شود. در یک جامعه معین، ارزش ها سازمان می یابند و به صورت یک دستگاه یا مقیاس ارزش ها در می آیند که باید نظامی منطقی در آن وجود داشته باشد حتی اگر در بعضی موارد متناقض به نظر آید.

به نظر مندراس، ارزش ها همراه با نوع تمدن تغییر می کنند، اگرچه در داخل یک تمدن واحد نیز ارزش هر گروه و دسته اجتماعی با ارزش های گروه و دسته های دیگر فرق دارد (مندراس، ۱۳۶۵، صص ۱۶۲-۱۶۳).

با این وصف، می توان انتظار داشت که مثلا در دو اجتماع متفاوت شهری و روستایی، دو سازمان متفاوت از ارزش ها وجود داشته باشد که بنیان عمل یک فرد شهری یا روستایی است و کلیه رفتارها، عادات، عقاید و نگرش های افراد را در هر یک از این محیط های اجتماعی متفاوت تحت نظارت خود دارد. معمولا جامعه شناسان، در این باره، دو نوع جامعه را از هم باز شناخته اند و ارزش های هر یک را در مقایسه با دیگری و نیز نوع رفتارها در چارچوب هر جامعه را توضیح داده اند. این دو نوع جامعه به تعابیر متفاوت مطرح شده اند،

لیکن می توان بطور کلی این دو جامعه را یکی اجتماعی و دیگری جامعه ای و یا به عبارت دیگر جامعه سنتی و جامعه جدید نامید. این تحلیل معمولا برای مقایسه وضع حال جوامع جدید و بازشناسی آنها از جوامع پیشین نیز بکار می رود. به هر حال، صرف نظر از تمایزهای ارزشی، هنجاری و رفتاری در این دو نوع جامعه، آنچه در اینجا مهم است آن است که در هر یک از این دو نوع جامعه، سازمان متفاوتی از ارزش ها و هنجارها وجود دارد، ضمن آن که این سازمان ارزش ها، موجب سازمان شخصیت و رفتار در افراد نیز می شود. در واقع وجود نظام فرهنگی، اجتماعی و انسجام و سازمان میان ارزش ها و هنجارهای اجتماعی در هر جامعه، موجب انسجام شخصیت افراد در درون آن جامعه نیز هست. جامعه ای که در آن نظام فرهنگی، اجتماعی و نظام ارزش ها و هنجارها در آن دچار اختلال و اشکال باشد، مسلما افراد چنین جامعه ای نیز دچار اختلال شخصیتی و رفتاری هستند و قادر به تعقیب درست آرمان ها و ارزش های فردی و اجتماعی نیستند و بنابراین اهداف اجتماعی در این جامعه بدرستی تعقیب نمی شود. در این باره مرتن، معتقد است بسیاری از نابسامانی های اجتماعی و انحرافات، ناشی از ضعف انسجام اجتماعی است (اسکیدمور، ۱۳۷۲، صص ۱۶۰-۱۶۲).

نکته دیگر آن که قطعاً با توجه به تحول تمدن ها و جوامع، معمولا شرایطی پیش می آید که جامعه ای با سازمانی مشخص از ارزش ها، به تدریج به جامعه ای با سازمان دیگری از ارزش ها تبدیل می شود. امری که امروز موجب شده تا بسیاری از جوامع پیشین، طی یکی

دو قرن اخیر به جوامع نوین با ساختار کاملاً متفاوت اجتماعی و با سازمانی متفاوت از ارزش‌ها تبدیل شوند.

بر این اساس، در عصر حاضر ما دو نوع جامعه هستیم، جوامع توسعه یافته که تقریباً به کلی از ساختار اجتماعی پیشین خارج شده و طی دو قرن اخیر شرایط اجتماعی نوینی پیدا کرده اند و این تحول در همه عرصه‌های زندگی اجتماعی آنها اتفاق افتاده است و جوامع در حال توسعه که چند دهه است تغییرات خود را شروع کرده اند. در حال حاضر دو ساختار کاملاً متفاوت اجتماعی و دو سازمان ارزشی گوناگون هستیم که یکی عمدتاً در شهرها و دیگری در روستاها و اجتماعات کوچک این جوامع است.

جوامع اخیر، جوامع در حال گذار نیز نامیده می‌شوند و گفته می‌شود این دوران موجب بحران‌های بسیار زیادی در کلیه خرده نظام‌های اجتماعی آنها شده است. یکی از عمده‌ترین این بحران‌ها در این جوامع، تضاد در نظام ارزشی قدیم (که ریشه در هویت اصیل آنها دارد) و جدید (که ریشه در هویت غیر و یا بیرون دارد) آنها است. ریشه بسیاری از نابسامانی‌ها و بحران‌های اجتماعی، سیاسی در این جوامع نیز ناشی از این تضاد در نظام ارزشی است.

۲- بیگانگی سیاسی، اجتماعی و اخلاق کار: برای تحلیل نظری مسئله اخلاق کار و ضعف آن در ادارات دولتی در درجه اول بر مسئله بیگانگی تاکید شده است. سازمان‌های دولتی عموماً شامل افراد با میزان تحصیلات بالا هستند. نتایج تحقیق قبلی (معیدفر، ۱۳۷۸)، حاکی از آن است که هر چه میزان تحصیلات فرد بالاتر می‌رود اخلاق کار او در سازمان پایین‌تر می‌آید. به نظر می‌رسد این موضوع از

بیگانگی سازمانی و نیز اجتماعی فرد ناشی می‌شود. فرد تحصیل‌کرده با سازمان و نیز محیط اجتماعی خود در تضاد و بیگانگی است. گیدنز این بیگانگی را معضل رایج در سازمان‌های با درجه "اعتماد" پایین می‌داند.

برای بررسی این موضوع از مفهوم بیگانگی و نظریه‌های مربوطه استفاده شده است. از نظر مارکس بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز می‌شود که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به خود اوست احساس خویشی نمی‌کند. این مسئله نسبت به هر چیزی در جامعه، همانند مذهب، دولت، سازمان و کار ممکن است اتفاق بیفتد. بنابراین بیگانگی انسان ممکن است با سازمان و کاری که می‌کند و نیز محیط اجتماعی او پیش بیاید. این بیگانگی ممکن است در افراد خاصی و یا قشر و طبقه ویژه‌ای ظاهر شود. بطور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۴ و ۱۹۸۴، T. B. and Rubel Bottomore). لوکاج با تفسیر ویژه خود از مارکس بر این باور است که بیگانگی اساساً در ذات هر نوع جامعه متعلق به سرمایه‌داری وجود دارد (لوکاج، ۱۳۷۸: ۲۱۶).

سیمن (Seeman) انواع بیگانگی را از هم تفکیک می‌کند. از نظر او بیگانگی در اشکال از خود غریبی، انزوا، بی‌هنجاری، بی‌معنایی و ناتوانی ظاهر می‌شود. از میان انواع حالات بیگانگی، از خود غریبی، انزوا و بی‌هنجاری و بی‌معنایی در میان روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه رایج‌تر است. خصوصاً انزوا و بی‌معنایی در توضیح وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان بارزتر است. به عبارت دیگر، مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیشتر توضیح دهنده وضعیت روشنفکران و

تحصیل‌کردگان جامعه است. این گروه با ارزش‌های جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزش‌ها عمیقاً 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: ۴۱۲).

هانتینگتون بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه می‌داند که با ارزش‌های مدرن تربیت شده، اما در جامعه غیر مدرن زندگی می‌کنند و یا در سازمان‌های غیر مدرن کار می‌کنند. از نظر او تحصیل‌کردگان کسانی هستند که با ارزش‌های مدرن و نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می‌شوند. در کشورهای در حال توسعه این گروه، عمدتاً با نظام سیاسی، اجتماعی ویژه‌ای روبرو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم را برای جذب آنان ندارد. بنابراین در این جوامع روشنفکران و تحصیل‌کردگان منزوی و بیگانه از جامعه و نظام سیاسی می‌شوند. هانتینگتون بیگانگی را مرحله‌ای از مراحل زنجیره‌ای علل وقوع انقلاب در جوامع سنتی و استبدادی می‌داند. طرح مسئله بیگانگی اگر چه در قالب یک نظریه انقلاب مطرح شده است، اما در پژوهش حاضر می‌تواند در تبیین مسئله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران استفاده شود (هانتینگتون، ۱۳۷۰: ۸۳، ۲۰۶ و ۴۰۳).

میلز و مرتون نیز در تبیین مسئله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه - خصوصاً در جوامعی که از نظر سیاسی انعطاف پذیری کمتری دارند - تاکید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۹).

در تحلیل مسئله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از نظریه محرومیت نسبی و نیز نظریه توقعات فزاینده دیویس و گار بهره گرفته شده است. این نظریه‌ها عمدتاً تحلیلی روانشناختی از فرایند نارضایتی فردی و جمعی ارائه کرده‌اند و برای درک موضوع نارضایتی شغلی و احساس بی‌عدالتی سازمانی و اجتماعی حائز اهمیت هستند.

دیویس در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی را در دوران رکود اقتصادی عامل اساسی بروز نارضایتی مابین مردم و نظام سیاسی می‌داند (Davies, J, ۱۹۶۲: ۶). گار هم نارضایتی سیاسی و روانشناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف مابین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. قابلیت‌های ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به طور موجهی مستحق آن می‌دانند، و قابلیت‌های ارزشی اموری عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل‌کردگان جدی‌تر و عمیق‌تر است (کوهن، ۱۳۷۴: ۲۰۵). بنابراین از نظر دیویس و گار بی‌عدالتی اجتماعی مهمترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. اما فایراند از پیروان نظریه محرومیت نسبی، تحلیل خود را از سطح روانشناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روانشناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند

وجود و بروز شکاف مابین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیکتر شود (کوهن، ۱۳۷۴: ۲۰۹).

در این تحقیق همچنین از نظریه‌های مدیریت در تبیین اخلاق کار بهره برداری شده است. معمولاً دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. مدیریت آمرانه بیشتر در جوامع و سازمان‌های سنتی رایج است و کمتر در جوامع و سازمان‌های مدرن به کار گرفته می‌شود. یکی از مهمترین علل افست انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت دانسته می‌شود که در جوامع و سازمان‌های مدرن رایج است و بنیاد آن بر مشارکت اعضای سازمان در مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان می‌باشد. این دو نوع مدیریت را گیدنز مدیریت در سازمان‌های با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمان‌های با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (Licker, Pawls, ۱۹۹۴: ۳۹۷ & Stoner, James. A, ۱۹۸۲: ۱۰۰).

احساس عدالت سازمانی نیز به عنوان مبنای رضایت کاری و در نتیجه بهبود اخلاق کار و بهره‌وری سازمانی در این پژوهش مورد توجه بوده است. کارکنان سازمان بطور مداوم در حال ارزشیابی و مقایسه کار خود و کار دیگران هستند. این مقایسه هم در سطح جامعه و هم در

سطح سازمان بطور مداوم صورت می‌گیرد. افراد ضمن بررسی عملکرد خود و بازخورد آن در سازمان، به مقایسه آن با موقعیت دیگران می‌پردازند و در صورت هر نوع احساس بی‌عدالتی واکنش نشان خواهند داد. بنابراین، عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم دارد و این دو تعهد و وجدان کاری فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Bonne, Louis and Kurtz, ۱۹۹۲: ۲۰۷ & Schermerhorn, John, R, ۱۹۹۶: ۲۴ و چلبی، مسعود، ۱۳۷۶: ۱۰۰).

#### فرضیه‌ها

میزان اخلاق کار کارکنان سازمان‌های دولتی، پایین‌تر از واحدهای تولیدی، صنعتی غیردولتی است.

۱\_ هر چه میزان تحصیلات افراد بالاتر، اخلاق کار پایین‌تر.

۲\_ هر چه میزان شهروندی افراد بالاتر، اخلاق کار پایین‌تر.

۳\_ هر چه احساس رضایت از کار افراد بیشتر، اخلاق کار بالاتر.

۴\_ هر چه احساس عدالت سازمانی افراد بالاتر، اخلاق کار بالاتر.

۵\_ هر چه احساس آمرانه بودن مدیریت بالاتر، میزان اخلاق کار پایین‌تر.

۶\_ هر چه احساس مشارکتی بودن مدیریت بالاتر، اخلاق کار بالاتر.

۷\_ هر چه بیگانگی اجتماعی و سازمانی افراد بیشتر، اخلاق کار پایین‌تر.

#### روش تحقیق:

جامعه آماری و نمونه: جامعه آماری در تحقیق اول عبارت از کلیه کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی و در تحقیق



دوم عبارت از کلیه کارکنان واحدهای اداری - دولتی استان تهران است. در هر دو تحقیق، تعداد ۶۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند. در مرحله اول تعداد ۶۰ کارگاه یا ۶۰ اداره بر اساس فراوانی جمعیتی تعداد پرسنل و در مرحله دوم، از روی لیست حضور و غیاب کارکنان و به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک تعداد ده نفر انتخاب شده‌اند.

#### مفاهیم اصلی:

**اخلاق کار (Work Ethic):** 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 فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (هانتینگتون، ۱۹۸۰، ص ۱۹).

**بیگانگی سیاسی:** عبارت از شکاف ذهنی و ارزشی فرد با سازمان سیاسی و کلیت ساختار سیاسی جامعه است.

**بیگانگی اجتماعی:** عبارت از شکاف ذهنی و ارزشی اقشاری از جامعه (مانند: روشنفکران، تحصیل‌کردگان و طبقات بالا) با ارزش‌های جامعه، با ارزش‌های پذیرفته شده عمومی و با معیارهای فرهنگ عامه است.

**بیگانگی سیاسی، اجتماعی، خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه است که با ارزش‌های مدرن تربیت شده‌اند، اما در جامعه غیر مدرن زندگی می‌کنند و یا در سازمان‌های غیر مدرن کار می‌کنند. در کشورهای در حال توسعه تحصیل‌کردگان (کسانی که با ارزش‌های نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می‌شوند)، عمدتاً با نظام سیاسی، اجتماعی ویژه‌ای روبرو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم را برای جذب آنان ندارد. بنابراین در**

این جوامع روشنفکران و تحصیل‌کردگان منزوی و بیگانه از جامعه و نظام سیاسی می‌شوند (هانتینگتون، ۱۳۷۵).

**عدالت سازمانی:** در این پژوهش عدالت سازمانی بیشتر به احساس فرد اشاره دارد مبنی بر اینکه متناسب با میزان کاری که در سازمان انجام می‌دهد حقوق، پاداش و مزایا دریافت می‌دارد. عدالت سازمانی عمدتاً ناشی از مقایسه خود و دیگران در رابطه با دریافت حقوق، پاداش و مزایا از سازمان متناسب با کار انجام شده است.

**رضایت کاری:** رضایت کاری مفهومی است که اشاره دارد به رضای 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.

#### تعریف عملیاتی متغیر وابسته:

در این بررسی، اخلاق کار متغیر وابسته است که از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهار گانه اخلاق کار را می‌سنجد اندازه گیری شده است. این شاخص توسط دکتر گریگوری. سی. پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهش‌های متعددی بکار گرفته شده است و از اعتبار بالایی برخوردار است. ابعاد چهار گانه اخلاق کار از نظر پتی عبارتند از:

**Dependable** که معادل فارسی آن

را دلبستگی و علاقه به کار نامیده‌ایم.

**Ambitious** که معادل فارسی آن را

پشتکار و جدیت در کار نامیده‌ایم.

**Considerate** که معادل فارسی آن

را روابط سالم و انسانی در محل کار نامیده‌ایم.

**Cooperative** که معادل فارسی

آن را روح جمعی و مشارکت در کار

نامیده‌ایم.

بعد اول اخلاق کار از طریق ۱۶

ویژگی، بعد دوم اخلاق کار از طریق ۱۲

ویژگی، بعد سوم اخلاق کار از طریق ۱۴

ویژگی و بعد چهارم اخلاق کار از طریق

۸ ویژگی اندازه گیری شده است. هر یک

از ویژگی‌های مذکور نیز بر روی طیفی ۷

گزینه‌ای که یک طرف آن ضعف و طرف

دیگر آن شدت آن ویژگی است مورد

سنجش قرار می‌گیرد. ۵۰ ویژگی مثبت

و منفی در قالب ۵۰ جمله که ابعاد چهار

گانه اخلاق کار را می‌سنجد عبارتند از:

**الف: دلبستگی و علاقه به کار:**

آدم دقیقی هستم، کارم را با احتیاط و

مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و

حواسم به کارم است، می‌شود روی کار

من حساب کرد، احساس سردی نسبت

به کارم دارم، چونم و کارم، در محیط

کارم نقش مهم و موثری دارم، آدم کاری

و کارآمدی هستم، در کارم آدم دمدمی

مزاج هستم، صادقانه کار می‌کنم، به

کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره

در می‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد

است، کارم را به موقع و سر وقت انجام

می‌دهم، دل به کار ندارم، فرز نیستم و

کارم به کندی پیش می‌رود.

**ب: پشتکار و جدیت در کار:** میل و

رغبت زیادی به کارم دارم، حوصله کار

ندارم، آدم وظیفه شناسی هستم، شیفته

کارم هستم، آدم سخت کوشی هستم، در

کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به

خرج می‌دهم، در کارم احساس مسئولیت

نمی‌کنم، آدم بی‌مبالاتی هستم، کارم را

با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کارم

را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم

آدم خبره‌ای هستم.

**ج: روابط سالم و انسانی در محل**

کار: آدم قدرشناسی هستم، آدم بشاش

و خوشرویی هستم، در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم، آدم مودبی هستم، آدم روراستی هستم، با همکاران رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک کار و یاری رسانی برای دیگران هستم، در محل کارم خصومت با فرد یا افرادی دارم، آدم دوست داشتنی و خوش مشربی هستم، آدم میانه روی هستم، آدم خوش برخوردی هستم، آدم گستاخ و خشنی هستم، آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

د: روح جمعی و مشارکت در کار: در محیط کار آدم سازگار و بسازی هستم، آدم بی توجه و بی ملاحظه‌ای هستم، روحیه‌ای جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم، نظم و نظامات را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم، آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم.

**یافته‌های تحقیق اخلاق کار در واحدهای تولیدی، صنعتی**

براساس تحقیق اول، میزان اخلاق کار کارکنان واحدهای تولیدی، بر روی طیفی از صفر تا چهار، برابر ۲/۳۳ است. در تحقیق مشابه‌ای که در آمریکا، با همین شاخص در سال ۱۹۹۲ و بر روی کارکنان شاغل در واحدهای تجاری، صنعتی اعم از خصوصی و دولتی در شهرستان مونرو (Monroe) در ایالت تنسی انجام شده است، میزان اخلاق کار، بر روی طیفی از ۱ تا ۷، برابر ۵/۷۱ و بر روی طیفی از صفر تا چهار برابر ۲/۲۶ است. در واقع، میزان اخلاق کار در کارگاه‌های تهران، با کمی اختلاف تقریباً مشابه میزان اخلاق کار در ایالت تنسی آمریکا و از نقطه سه چهارم طیف بسوی قطب مثبت قرار دارد.

**اخلاق کار در آمریکا: در مجموع، نتایج حاصل از مطالعه اخلاق کار در ایالت تنسی آمریکا حاکی از آن است که:**

- میزان اخلاق کار و به ویژه میزان پشتکار و جدیت در کار مشاغل تخصصی، علمی و فنی مهندسی به مراتب بیشتر از مشاغل رده‌های پایین تر و غیر حرفه‌ای (مثل کارگری و مشاغل سنتی) است.

- میزان اخلاق کار به ویژه میزان پشتکار و جدیت در کار افراد با مدارج بالای تحصیلی به مراتب بیشتر از افراد

بطور کلی و هم در یکی از ابعاد چهارگانه اخلاق کار بیشتر از مردان است.

- میزان اخلاق کار افراد تازه کار با بیش از هشت سال سابقه کار، بیشتر از افراد با سابقه کار بین دو تا هشت سال است.

- میزان جدیت در کار افرادی که تا حدودی در کارشان اختیار عمل دارند بیشتر است، لیکن روح جمعی و مشارکت در کار و نیز روابط انسانی در محل کار چنین افرادی ضعیف تر از سایرین است.

**اخلاق کار در ایران: در مجموع، نتایج حاصل از مطالعه اخلاق کار در واحدهای صنعتی تهران حاکی از آن است که:**

- میزان اخلاق کار کسانی که دارای مشاغل سرپرستی هستند و افرادی زیر نظر آنها کار می‌کنند مانند استادکار، سرکارگر، مسئول بخش و .... بیشتر از افراد زیردست است.

- میزان اخلاق کار کسانی که در سطوح پایین تحصیلی هستند، به مراتب بیشتر از کسانی است که در سطوح بالای تحصیلی هستند. خصوصاً افراد با میزان تحصیلی پایین، از نظر دلبستگی و علاقه کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط انسانی در محل کار وضعیت بهتری از افراد تحصیل کرده دارند. رابطه معکوس میزان تحصیلات و اخلاق کار حتی در خانواده افراد نیز وجود دارد. افرادی که از خانواده‌های کم سواد و یا بی سواد هستند (پدر، مادر و یا خواهران و برادران آنها کم سواد و یا بی سواد است) میزان اخلاق کار بیشتری نسبت به افراد متعلق به خانواده‌های تحصیل کرده دارند.

- میزان اخلاق کار، بویژه دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار

### در اداراتی که کارکنانش فکر می‌کنند نوع مدیریت مشارکتی است، کارمند از میزان اخلاق کار بالاتری برخوردار است تا اداراتی که کارکنانش اعتقاد دارند نوع مدیریت آمرانه است

کمتر تحصیل کرده است. اگرچه در سایر ابعاد اخلاق کار، تحصیلات چندان رابطه معناداری با اخلاق کار ندارد و تقریباً خنثی است.

- میزان اخلاق کار سنین مختلف تفاوت معناداری ندارد. تقریباً اخلاق کار در سنین مختلف یکسان است. البته، مده می‌شود که مثلاً جوان ترها روح جمعی بیشتری در کار دارند، اما کمی جدیت آنها کمتر است لیکن این تفاوت معنادار نیست.

- میزان اخلاق کار زنان از هر جهت بیشتر از مردان است، اخلاق کار زنان هم



جوانان در سن ۱۵ تا ۲۶ سال به مراتب کمتر از سایر گروه های سنی است.

- میزان اخلاق کار بویژه پشتکار و جدیت در کار مردان، بیشتر از زنان است.

- میزان اخلاق کار افرادی که سابقه بیشتری از بقیه دارند، به مراتب بیشتر از افراد کم سابقه است.

- میزان اخلاق کار کسانی که در کارشان آزادی عمل بیشتری دارند، زیادتر است. چنین افرادی از نظر دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار، موقعیت به مراتب بهتری از بقیه دارند. در هر دو مطالعه، اختیار و آزادی عمل فرد در کارش، موجب بالا رفتن پشتکار و جدیت در کار و بعضاً دلبستگی و علاقه به کار می شود. اگرچه، در مطالعه جامعه آمریکا این آزادی عمل موجب کاهش روح جمعی و روابط انسانی فرد با افراد دیگر در محل کار می شود، اما در مطالعه ایران، این آزادی عمل تاثیری بر این دو بعد از اخلاق کار ندارد. همچنین، در ارتباط با سابقه کار نیز تا حدودی نتایج مشابه بدست آمده است. به هر حال، افراد دارای سابقه کار زیاد از افراد دارای سابقه کار کم، اخلاق کار بیشتری دارند. اگرچه در مطالعه جامعه آمریکا افراد تازه کار نیز دارای میزان اخلاق کار بیشتری از افراد کم سابقه هستند.

تاثیر سن: در مطالعه جامعه آمریکا تفاوت معناداری میان سنین مختلف از نظر اخلاق کار وجود ندارد، اما در مطالعه ایران، ملاحظه می شود که اخلاق کار جوانان به مراتب کمتر از افراد دیگر، بویژه افراد میانسال است. همچنین، در ایران و در واحدهای تولیدی، صنعتی، اخلاق کار مردان بیشتر از اخلاق کار

زنان است، حال آن که در مطالعه جامعه آمریکا عکس آن است و زنان میزان اخلاق کار بیشتری از مردان دارند.

تاثیر تحصیلات بر میزان اخلاق کار: در مطالعه جامعه آمریکا، مدات نشان می دهد، افراد در سطوح تحصیلی دانشگاهی و دارای تخصص، میزان اخلاق کار بیشتری نسبت به افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم دارند، در حالی که در مطالعه ایران برعکس، افراد تحصیل کرده، از میزان اخلاق کار کمتری نسبت به افراد کم سواد و متعلق به خانواده های تحصیل نکرده برخوردارند. این نتیجه بسیار حائز اهمیت و از نقطه نظر جامعه شناختی قابل بررسی است.

تاثیر شهروندی بر میزان اخلاق کار: کسانی که منشاء روستایی دارند، یا خود روستا زاده اند و یا پدرشان روستایی است، دارای میزان اخلاق کار بیشتری هستند. متعاقباً کسانی که منشاء شهری دارند و ریشه در شهرهای بزرگ از جمله تهران دارند، از میزان اخلاق کار کمتری برخوردارند. با تلفیق نتایج مزبور می توان چنین نتیجه گیری کرد که کسانی که به ارزشهای جامعه سنتی نزدیکتر اند از میزان اخلاق کار بیشتری نسبت به کسانی که به ارزش های جامعه جدید نزدیکتر اند برخوردارند. افرادی که تحصیلات بالا بویژه دانشگاهی دارند، و یا متعلق به خانواده های تحصیل کرده هستند، همچنین افرادی که خود و خانواده شان زاده شهر هستند و به عبارتی تربیت شده شهرهای بزرگ هستند، از نظر اخلاق کار ضعیف تر از افراد کم سواد و تربیت شده روستا هستند.

تربیت سنتی و تربیت جدید: اینجا دو نوع تربیت مطرح است، یکی تربیت سنتی

و دیگری تربیت جدید، آنها که به تربیت جدید نزدیکتر اند از ضعف شدید اخلاق کار برخوردارند. در حالی که افرادی که به تربیت سنتی نزدیکتر اند اگر نگوئیم میزان اخلاق کار آنها زیاد است، لیکن بهتر از تربیت شدگان شهری است.

همان گونه که گفته شد میزان اخلاق کار تحصیل کرده ها و شهرنشینان در مطالعه ایران، کمتر از میزان اخلاق کار چنین افرادی در مطالعه جامعه آمریکاست. بنابراین، به نظر می رسد آنچه که در این میان دخالت تعیین کننده دارد تربیت جدید در دو جامعه است. در جامعه آمریکا، میزان اخلاق کار در میان مشاغل سنتی پایین تر از مشاغل تخصصی است و تربیت جدید از طریق نظام آموزشی و پرورشی موجب بالا رفتن میزان اخلاق کار در کسانی شده است که هر چه بیشتر به ارزش های جامعه جدید نزدیکتر اند و آن ارزش ها را از طریق تعلیم و تربیت درونی ساخته اند. در حالی که در ایران، عکس این قضیه صادق است و میزان اخلاق کار غیر تحصیل کرده ها و افراد دارای منشأ روستایی بیشتر از میزان اخلاق کار کسانی است که تحصیل کرده و شهرنشین هستند.

#### تحلیل:

امروزه در کشورهای در حال توسعه که تغییرات خود را طی چند دهه اخیر آغاز کرده اند، شرایطی پیش آمده که دو نوع جامعه با دو نظام ارزشی و هنجاری متفاوت بوجود آمده است و این کشورها در حال گذار محسوب می شوند. در این کشورها اجتماعات کوچکی مانند روستاها وجود دارد که اگر چه تغییرات فراوانی یافته اند، لیکن

هنوز فرهنگ سنتی در آنها غالب است. همچنین در این کشورها، اجتماعات بزرگی مانند شهرها وجود دارد که با تغییرات ساختاری در وضعیت معیشتی و اقتصادی، اجتماعی ساکنان آن، نظام ارزش ها و هنجارهای قدیم تا حد زیادی کارکردهای خود را از دست داده و در میان شهرنشینان کم اعتبار شده است، در حالی که نظام ارزش ها و هنجارهای جدید نیز عمدتاً بدلیل عدم تجانس با فرهنگ سنتی نتوانسته است استقرار یابد. بنابراین در حال حاضر نوعی بحران ارزشی، هنجاری در کشورهای در حال توسعه بوجود آمده و موجب بروز نابسامانی‌های اجتماعی حادی در جوامع مزبور شده است.

در جوامع در حال توسعه از جمله ایران، بدلیل بحران نظام ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و عدم استقرار آن، همچنین به دلیل وجود دو نظام ارزشی و هنجاری، یکی در اجتماعات کوچک مانند روستاها و دیگری در اجتماعات بزرگ مانند شهرها، اولاً هنوز کار در معنای جدیدش در نظام‌های اقتصادی اجتماعی توسعه یافته، ارزش های ذاتی خود را بدست نیاورده است، ضمن آن که کار در معنای قدیمش نیز بخاطر شرایط اقتصادی، اجتماعی جدید اعتبار خود را تا حد زیادی از دست داده است، بنابراین در شرایط فعلی نگرش به کار در جامعه، یک نگرش توسعه یافته نیست و میزان اخلاق کار، ضعیف‌تر از بسیاری از کشورهای توسعه یافته است. ثانیاً، از آنجا که هنوز نظام ارزشها و هنجارهای سنتی در اجتماعات کوچک ما تا حدودی تاثیر گذار است، بنابراین کسانی که به این نظام نزدیکتر اند، از ثبات شخصیتی رفتاری بیشتری برخوردارند و هنوز

نگرش آنها به کار در معنای قدیمش وجود دارد و همین امر باعث شده که میزان تحرک، دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار افرادی که منشاء روستایی داشته و کم سوادند و به عبارت دیگر به نظام ارزشی و هنجاری سنتی نزدیکتر اند بیشتر باشد. در حالیکه، کسانی که منشاء شهری داشته و تحصیل کرده‌اند و در شرایط جدید اقتصادی، اجتماعی، از نظام ارزشی و هنجاری سنتی دورتر شده‌اند، از میزان اخلاق کار کمتری برخوردار هستند. بنابراین به نظر می‌رسد در ایران امروز، متأسفانه به دلیل عدم استحکام نظام ارزشی و هنجاری، فرایند جامعه‌پذیری درست انجام نمی‌شود و محصولات این فرایند در شهرها متأسفانه قادر نیستند کار را در معنای جدیدش بیاموزند و ویژگی‌های اخلاق کار جدید را درونی خود سازند.

#### یافته‌های تحقیق اخلاق کار در واحدهای دولتی

میزان اخلاق کار: پایین‌ترین میزان اخلاق کار برای افراد مورد بررسی ۱/۵ و بالاترین آن ۴ می‌باشد. میانگین این میزان در میان کل افراد ۳/۰۴ است. بیش از دو سوم از کارکنان نمونه تحقیق (۷۰ درصد) از نظر میزان اخلاق کار که مهمترین متغیر وابسته این تحقیق شمرده می‌شود در سطح بالا قرار دارند حدود یک سوم از آنها (۲۹/۸ درصد) در سطح متوسط و تنها ۲/۲ درصد در سطح پایین اخلاق کار قرار دارند.

میزان بیگانگی سازمانی: در جمعیت نمونه، حداقل نمره برای بیگانگی سازمانی ۱ و حداکثر آن ۳ است. میانگین بدست آمده برای کل جامعه نمونه ۱/۸۶

می‌باشد. نزدیک به نیمی از کارکنان ادارات دولتی مورد بررسی (۴۹/۵ درصد) در حد متوسطی از بیگانگی سازمانی بسر می‌برند. ۱۲ درصد بیگانگی بالا و ۳۸/۵ درصد در سطحی پایین از بیگانگی هستند.

میزان بیگانگی اجتماعی: در جمعیت نمونه، حداقل نمره برای بیگانگی اجتماعی ۱ و حداکثر آن ۳ است. میانگین بدست آمده برای افراد نمونه ۱/۸۶ می‌باشد. ۵۹/۷ درصد پاسخگویان در وضعیت متوسطی از بیگانگی اجتماعی قرار دارند. ۲۲ درصد از آنها را می‌توان دارای بیگانگی اجتماعی پایین دانست و ۸/۳ درصد دچار بیگانگی مفرط اجتماعی هستند. یعنی حدود دو سوم از افراد مورد بررسی در وضعیت بیگانگی اجتماعی قرار دارند.

#### پایین‌تر بودن میزان اخلاق کار کارکنان سازمان های دولتی

با مقایسه میزان اخلاق کار بین پژوهشی تحت عنوان "بررسی میزان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن در واحدهای تولیدی، صنعتی استان تهران" که در سال ۱۳۷۷ توسط مجری انجام گرفته است (معیدفر، ۱۳۷۸)، با پژوهش حاضر ملاحظه می‌شود که این میزان کاهش یافته است. میزان اخلاق کار در پژوهش اول ۲/۳۳ و در پژوهش حاضر ۳/۰۴ است که به میزان ۰/۲۹ از میزان اخلاق کار پژوهش حاضر بیشتر است. در واقع، فرضیه اول مبنی بر پایین‌تر بودن میزان اخلاق کار در واحدهای دولتی در مقایسه با واحدهای غیردولتی تایید می‌شود. از آنجا که در واحدهای دولتی میزان تحصیل‌کردگان و شهروندان بیشتر از واحدهای تولیدی،

صنعتی است، بنابراین میزان اخلاق کار واحدهای دسته اول کمتر از کارکنان واحدهای دسته دوم است.

مهمترین موضوعی که بین دو نمونه وجود دارد این است که نمونه انتخاب شده در پژوهش نخست از میزان تحصیلات پایین‌تری نسبت به نمونه پژوهش حاضر برخوردارند، بگونه‌ای که بالای ۹۰ درصد از اعضای نمونه پژوهش اول دارای تحصیلات پایین‌تر از دیپلم هستند و فقط حدود ۹/۵ درصد اعضا، دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم (فوق دیپلم، دانشجو، لیسانس و بالاتر) هستند در حالی که در پژوهش حاضر همه اعضای نمونه دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر هستند و ۴۸/۸ درصد اعضای نمونه را افرادی تشکیل می‌دهند که لیسانس، فوق لیسانس و دکترا دارند. از نظر رتبه پایگاه اجتماعی، اقتصادی و شاخص‌های مربوط به شهروندی نیز افراد پژوهش حاضر در میزان بالاتری از اعضای پژوهش پیشین قرار دارند.

تاثیر میزان تحصیلات بر اخلاق کار: هر چه تحصیلات فرد بیشتر باشد اخلاق کار وی پائین‌تر است. در بررسی رابطه بین گروه‌های تحصیلی و اخلاق کار از طریق آنالیز واریانس، میانگین اخلاق کار در گروه‌های تحصیلی بدین صورت است: دیپلم ۳/۴۰، فوق دیپلم ۳/۱۴، لیسانس ۲/۸۲، فوق لیسانس ۲/۳۰ و دکترا ۲/۲۰. بدین ترتیب می‌بینیم که بالاترین میانگین اخلاق کار را کسانی دارند که میزان تحصیلات شان در حد دیپلم می‌باشد و هر چه میزان تحصیلات بالا می‌رود از میانگین اخلاق کار کاسته می‌شود.

تاثیر میزان شهروندی بر اخلاق کار: هر چه فرد شهروندتر، میزان اخلاق کارش پایین‌تر است. میانگین

میزان اخلاق کار برای افراد در گروه‌های مختلف شهروندی عبارت است از: شهروندی پایین ۲/۳۵، متوسط ۳/۰۴ و بالا ۲/۷۶.

تاثیر نوع روابط مدیران با کارکنان بر اخلاق کار کارکنان: در اداراتی که کارکنانش فکر می‌کنند نوع مدیریت مشارکتی است، کارمند از میزان اخلاق کار بالاتری برخوردار است تا اداراتی که کارکنانش اعتقاد دارند نوع مدیریت آمرانه است. میانگین اخلاق کار در سه نوع مدیریت: مشارکتی ۳/۱۳، تا حدی آمرانه ۳/۰۴ و کاملاً آمرانه ۲/۹۷ می‌باشد.

تاثیر میزان بیگانگی سازمانی بر اخلاق کار: هر چه میزان بیگانگی سازمانی فرد بیشتر، اخلاق کار وی

تاثیر میزان بیگانگی اجتماعی بر اخلاق کار: هر چه میزان بیگانگی اجتماعی افراد کمتر، اخلاق کار آنان بالاتر است. میانگین اخلاق کار کسانی که بیگانگی اجتماعی پائینی دارند برابر است با ۲/۳۷، کسانی که بیگانگی اجتماعی متوسط دارند ۲/۰۹ و کسانی که بیگانگی اجتماعی بالایی دارند ۲/۹۱ است.

تاثیر میزان پایگاه اقتصادی - اجتماعی بر اخلاق کار: هر چه پایگاه اقتصادی، اجتماعی فرد در اجتماع بالاتر باشد، اخلاق کار وی پایین‌تر است. میانگین اخلاق کار کسانی که در رتبه پایین پایگاه اقتصادی - اجتماعی قرار دارند برابر است با ۳/۱۷، کسانی که در رتبه متوسط قرار دارند ۲/۷۹ و کسانی که در رتبه بالا هستند ۲/۶۶ است.

تاثیر همزمان عوامل اجتماعی، سازمانی بر اخلاق کار: در بررسی همزمان متغیرهای مستقل بر اخلاق کار در رگرسیون چند متغیری به روش stepwise در مجموع ۷ عامل در تاثیر بر اخلاق کار شناخته شد، که به ترتیب عبارتند از میزان تحصیلات، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش موثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار.

تحصیلات به تنهایی ۳۰/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته یعنی اخلاق کار را تعیین می‌کند و بقیه متغیرها جمعاً ۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را، در واقع، مهمترین عامل تعیین کننده اخلاق کار میزان تحصیلات فرد است و نه عوامل درون سازمانی.

این هفت عامل در مجموع ۳۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی اخلاق کار را تعیین می‌کنند. این هفت عامل را

## بی‌عدالتی اجتماعی

### مهمترین عامل بروز

### نارضایتی و گسست

### تعهد گروهی در سطوح

### مختلف اجتماعی، سازمان

### یا کلیت نظام سیاسی و

### اجتماعی است

پایین‌تر است. میانگین اخلاق کار کسانی که در رتبه بیگانگی سازمانی پایین قرار دارند ۲/۱۱، کسانی که بیگانگی سازمانی متوسط دارند ۲/۰۲ و کسانی که بیگانگی سازمانی بالایی دارند ۲/۸۷ می‌باشد.



می‌توان در دو طبقه جای داد: ۱- ارزش های اجتماعی: میزان قرابت فرد به ارزش های مدرن و به عبارت دیگر میزان شهروندی بر اساس ارزش های جدید، ۲- ارزش های سازمانی: میزان جذب و ادغام در سازمان.

بر اساس نتایج به دست آمده از این تحلیل چند متغیره:

۱. هر چه فرد به ارزشهای مدرن نزدیکتر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایینتری برخوردار خواهد بود.

۲. هر چه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است.

#### مقایسه میزان اخلاق کار در واحدهای دولتی و غیردولتی

ظاهراً میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط هم بالاتر است و حتی در سطح رضایت بخشی قرار دارد (با میانگین ۳/۰۴)، اما دو نکته در اینجا قابل تامل است. اولاً، میزان اخلاق کار در پژوهش اول ۲/۳۳ است که به میزان ۰/۲۹ از میزان اخلاق کار پژوهش دوم بیشتر است. ثانیاً، نکته حساس و تامل برانگیز کاهش میزان اخلاق کار و رابطه معکوس آن با میزان شهروندی و پایگاه اقتصادی، اجتماعی و مهمتر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه است که برای برنامه‌ریزان اجتماعی و سیاسی جدا قابل توجه است. نکته اساسی در هر دو تحقیق آن است که افراد به نسبتی که از جهت میزان تحصیلات، میزان شهروندی، پایگاه اقتصادی، اجتماعی بالاتر می‌روند، میزان اخلاق کارشان ضعیف‌تر می‌شود. عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و

سیاسی، انتظارات برآورده نشده که موجب فشار روانی غیرقابل کنترلی بر اعضا سازمان‌های دولتی می‌شود، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزشهای جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی همه و همه پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند بیشتر تهدید می‌کند.

#### تحلیل

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. به نظر دورکیم جامعه در حال گذار از دوره سنتی به مدرن - تبدیل جامعه مکانیکی به ارگانیکی - درگیر بحران‌های ویژه ارزشی، هنجاری و اخلاقی خواهد شد. در این دوره، جامعه از طرفی با تردیدهایی در روش‌های پیشین زندگی مواجه شده و از طرف دیگر هنوز به الگوی نوین و جایگزینی دست نیافته است. طبیعتاً بحران‌های اخلاقی شدیدی در این دوره بروز خواهد کرد.

یکی از این بحران‌ها بیگانگی سیاسی و اجتماعی است. بسیاری از معضلات فرهنگی جامعه ما، از جمله ضعف وجدان و اخلاق کار، از همین موضوع سرچشمه می‌گیرد. بیگانگی ریشه در خصائص دوران گذار دارد که در سطح سازمانی، خود را بصورت ضعف اخلاق و فرهنگ کار، عدم دلبستگی به ارزش‌ها و اهداف سازمان و افسردگی روانی خصوصاً در

زمان کار ظاهر می‌سازد. بیگانگی، در سطح اجتماعی و سیاسی و ملی خود را بصورت عدم تعلق ملی، عدم مشارکت سیاسی و فردیت افراطی - (یا انزوای اجتماعی و سیاسی) - متجلی می‌سازد.

هانتینگتون مسئله بیگانگی را به‌عنوان یکی از مراحل فروپاشی اجتماعی و انقلاب توضیح داده است. در فرایند انقلابی شدن، بیگانگی یکی از صفات ممیزه روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است. هانتینگتون جامعه‌ای را فرض می‌کند که در آن دگرگونی‌های اجتماعی و اقتصادی، شهری شدن، بالا رفتن سطح سواد و آموزش، صنعتی شدن و توسعه وسایل ارتباط جمعی، موجب گسترش دامنه آگاهی‌های سیاسی شده و در پی آن خواست‌های سیاسی چند برابر می‌شود و پهنه اشتراک و مشارکت سیاسی وسعت می‌یابد. این دگرگونی‌ها، اقتدار سیاسی و نهادهای سیاسی سنتی را به چالش کشیده و زمینه اجتماعات و نهادهای جدید سیاسی را فراهم می‌سازد.

تغییرات مذکور مشخصات دوران گذار از جامعه سنتی بسوی مدرن است. این دوران مستلزم نوعی تغییر نگرشی، ارزشی و هنجاری نیز هست و این تغییر به‌ویژه در نیروهای متجدد جامعه محسوس‌تر است. این ارزش‌ها در چالش با ارزش‌ها و نگرش‌های سنتی قرار می‌گیرند. انسان سنتی کمتر به توانایی انسان در دگرگون ساختن جامعه و نظارت بر آنها معتقد بود. برخلاف او انسان متجدد، بیش از گذشته، دگرگونی را می‌پذیرد و آن را مطلوب می‌داند. انسان متجدد انعطاف پذیرتر است و بیشتر می‌تواند خود را با دگرگونی‌های جامعه سازگار کند. این دگرگونی‌ها مستلزم

وفاداری و تعلق کمتر به گروه‌های اولیه و بی میانجی (همانند خانواده و ده) و تعلق بیشتر به گروه بندی‌های ثانویه، بزرگتر و غیر شخصی‌تر (چون طبقه و ملت) است. این دگرگونی‌ها با اتکای به ارزش‌های عام‌گرایانه و غیر شخصی و نیز اتکای بر معیارهای اکتسابی و نه انتصابی همراه هستند.

مدرنیسم سیاسی نیز مستلزم عقلانی شدن نهادهای سیاسی و مشارکت فعال گروه‌ها در سیاست است. انسان متجدد خواستار حضور هر چه بیشتر ارزش‌های مورد قبول خود در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی است. اما بدلیل ساختار انعطاف‌ناپذیر نهادهای سیاسی و ارزش‌های اجتماعی مبتنی بر آن، این خواست کمتر صورت تحقق به خود می‌گیرد. بنابراین، انسان متجدد در این جوامع، نهاد سیاسی و مردم را در برابر ارزش‌های خود می‌یابد و به طور روزافزون، تعلق خود را نسبت به جامعه ضعیف شده‌تر می‌بیند. این مسئله به انزوای مداوم سیاسی و فکری او و بیگانگی او از جامعه می‌انجامد. بیگانگی موجب این می‌شود که انسان متجدد و آموزش دیده با محصول کار خود بیگانه باشد. او کوشش خود را در جامعه رنج‌بی‌ثمری می‌بیند و عملاً تعلق خاطری به آنچه که تولید می‌کند ندارد و بنابراین انگیزه درونی خود را برای خلاقیت و تداوم کار از دست می‌دهد.

از نظر هانتینگتون، بیگانگی سیاسی و اجتماعی سرانجام در جوامع استبدادی به مشارکت بسیار گسترده سیاسی علیه وضعیت موجود انقلاب خواهد انجامید.

اما مسئله بیگانگی چگونه در سطح سازمان‌ها گسترش می‌یابد؟ گفته شد

که نوسازی در کشورهای در حال توسعه باصطلاح القائی و وابسته است. سازمان‌های دولتی اگر چه از نظر صوری مدرن هستند ولی بر اساس ماهیت پیشینی حکومت در کشورهای در حال توسعه، ارزش‌هایی را حمل می‌کند که با ارزش‌های افراد متجدد و تحصیل‌کرده در تضاد هستند. بهمین جهت مدیریت در سازمان‌های دولتی به‌عنوان یکی از متغیرهای موثر بر افزایش بیگانگی کارکنان، خصوصاً با درجه تحصیلی بالا، محسوب می‌شود.

به هر حال، ضعف اخلاق کار در میان افراد متعلق به پایگاه اقتصادی، اجتماعی بالا جامعه قابل توجه است. این موضوع تمام کارکردهای سازمان‌های اجتماعی را تحت تاثیر خود قرار داده است. ضعف اخلاق کار خود نشان دهنده بحران بیگانگی تحصیل‌کردگان جامعه نسبت به ارزش‌های سیاسی، اجتماعی و در نهایت بیگانگی نسبت به جامعه و نظام سیاسی آن است. به نظر هانتینگتون این بیگانگی خصیصه جوامعی است که در آن ارزش‌های تحصیل‌کردگان جامعه (بنا بر تربیت ویژه) با ارزش‌های توده و حکومت متفاوت است. این جوامع دارای انسداد سیاسی هستند و تحصیل‌کردگان در این جوامع، تعلق خاطر کمتری نسبت به جامعه، اهداف، ارزش‌ها و هنجارهای آن احساس می‌کنند. ■

#### منابع:

- آرون، ریمون (۱۳۷۴). مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی. ترجمه باقر پرهام. انتشارات سازمان آموزش انقلاب اسلامی.
- اسکیدمور، ویلیام (۱۳۷۲). تفکر نظری در جامعه‌شناسی. ترجمه علی محمد حاضری و دیگران، چاپ اول، انتشارات سفیر.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۷). اخلاق کار در ایران،

مرکز پژوهش‌های بنیادی.

- حبیبی، محمد (۱۳۷۷). نامه پژوهش. ویژه‌نامه اخلاق کار. مرکز پژوهش‌های بنیادی.
- روشه، گی (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز. ترجمه عبدالحسین نیک گهر، چاپ اول. انتشارات تبیان.
- کوزو، لوئیس آلفرد (۱۳۷۸). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد. نشر نی.
- کونن، بروس (۱۳۷۲). درآمدی به جامعه‌شناسی. ترجمه محسن ثلاثی، چاپ چهارم. فرهنگ معاصر.
- کوهن، آلوین استنفورد (۱۳۷۴). تئوریهای انقلاب. ترجمه علیرضا طیب، چاپ پنجم. نشر قومس.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. نشر نی.
- لوکاچ، گئورگ (۱۳۷۸). تاریخ و آگاهی طبقاتی: پژوهشی در دیالکتیک مارکسیستی. ترجمه پوینده، محمدجعفر و حکیمی، محسن. نشر تجربه؛ با همکاری دفتر ویراسته نسل قلم.
- معینفر، سعید (۱۳۷۸). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران. موسسه کار و تامین اجتماعی.
- مندراس، هانری و ژرژ گورویچ (۱۳۶۵). مبانی جامعه‌شناسی. ترجمه باقر پرهام، چاپ چهارم. انتشارات امیر کبیر.
- هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۰). سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی. نشر علم.
- Bonne, Louis and Kurtz. (1992). Management, New Jersey, Mc. Grow Hill.
- Bottomore, T. B. and Rubel. (1984). Karl Marx; selected-writings in sociology and social philosophy, penguin books.
- Cherrington, D.J. (1980). The work ethic: Working values and values that work. New York.
- Davies, J. (1962). Towards a theory of revolution.
- Licker, Pawls. (1994). Fundamental of systems analysis, Boston, Boyd and Fraser publishing co.
- Petty. G.C. (1991). Development of The occupational work ethic inventory. (Unpublished paper The University of Tennessee, Knoxville).