

## بررسی تأثیر آگاهی از اهداف توسعه ملی بر اخلاق کاری کارکنان دولت (مورد مطالعه: کارکنان سازمان‌ها، ادارات کل و شرکت‌ها در شهر یاسوج)<sup>۱</sup>

سیروس احمدی<sup>۲</sup>

### چکیده

نیروی انسانی از طریق اخلاق کاری پیشرفته، نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد اما ضعف اخلاق کاری یکی از مسائل مهم سازمانی در بسیاری کشورها از جمله ایران است. در تبیین ضعف اخلاق کاری به عوامل متعددی اشاره شده است. آگاهی کارکنان از اهداف توسعه ملی می‌تواند بر اخلاق کاری تأثیر بگذارد اما این موضوع کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، هدف اساسی تحقیق حاضر بررسی اخلاق کاری در بین کارکنان دولت و تعیین تأثیر میزان آگاهی از اهداف توسعه ملی کشور بر آن است. جامعه آماری، کارکنان دولت در شهر یاسوج است که ۳۲۷ نفر به‌عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای در سازمان‌های حفاظت محیط زیست، مسکن و شهرسازی، امور اقتصادی و دارایی، آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی، ادارات کل کار و امور اجتماعی، ثبت احوال، فرهنگ و ارشاد اسلامی، راه و ترابری، و شرکت‌های گاز و توزیع نیروی برق انتخاب شدند. ابزار سنجش اخلاق کاری، مقیاس چندبعدی میلر و همکاران است و ابزار سنجش آگاهی از اهداف توسعه ملی، مقیاسی پژوهشگر ساخته است. این ابزار با استفاده از تحلیل عاملی، تعیین اعتبار سازه گردیده و با استفاده از ضریب آلفا کرانباخ تعیین پایایی شدند. یافته‌های تحقیق بیانگر این هستند که اخلاق کاری کارکنان دولت، در سطح متوسط رو به بالاست. به علاوه، بین میزان آگاهی از اهداف توسعه ملی و اخلاق کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری اساسی تحقیق این است که آگاهی از اهداف توسعه ملی، می‌تواند باعث ارتقای اخلاق کاری کارکنان شود. بر این اساس، با ترسیم دقیق اهداف توسعه ملی در برنامه‌های کلان و افزایش آگاهی کارکنان از این اهداف، می‌توان اخلاق کاری را در بین کارکنان دولت ارتقا بخشید.

**واژگان کلیدی:** اخلاق کاری، اهداف، آگاهی، توسعه، کارکنان دولت.

۱- مقاله حاضر مستخرج از طرح شماره ۱۳۱۹ است که با حمایت مالی دانشگاه یاسوج انجام شده است

Emial:sahmadi1973@yahoo.com

۲- استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج

## مقدمه

نیروی انسانی نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت سازمان دارد. دستیابی به اهداف در سازمان‌ها هنگامی میسر می‌شود که اخلاق کاری پیشرفته‌ای در بین کارکنان وجود داشته باشد (پتی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴: ۷۲). اما ضعف اخلاق کاری و کم‌کاری یکی از مسائل مهم سازمان‌ها است (های هاوس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۵۱؛ مایر<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۳: ۵۳۸). اخلاق کاری یک هنجار اجتماعی است که طی آن انتظار می‌رود کارکنان، کارشان را خوب انجام دهند (پتی، ۲۰۰۲: ۲۱). به عبارت دیگر اخلاق کاری، مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار مورد استفاده قرار می‌دهند (ملندز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱: ۱۴). برحسب اینکه کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و هنجارهایی را درونی کرده و پذیرفته باشند، نحوه انجام کار و میزان انجام آن، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. اخلاق کاری پیشرفته، باعث می‌شود بهره‌وری بیشتر شود، کیفیت محصول تولیدی بالاتر رود، رضایت شغلی بیشتر گردد، غیبت از کار کمتر شود و سرعت کار فزونی یابد (چرینگتون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰: ۵۲) که ماحصل آن موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است. بر همین اساس، اخلاق کاری برای مسئولان سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و یک عامل مهم در استخدام کارکنان به شمار می‌آید (ریبوش<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳: ۱۶). مطالعه فلین<sup>۷</sup> (۱۹۹۴) بر روی ۱۵۰ مدیر آمریکایی نشان داد نگرش به کار مهم‌تر از استعداد کاری است و حداقل ۶۰ درصد مدیران معتقد بودند، مهم‌ترین عامل مورد نظرشان در استخدام کارکنان، اخلاق کاری است. بر اساس گزارش دپارتمان نیروی کار آمریکا، ۸۰ درصد کارگرانی که شغل‌شان را از دست می‌دهند نه به علت فقدان مهارت شغلی، بلکه به دلیل کوتاهی و ضعف در اخلاق کاری است (بنتلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴: ۶). اخلاق کاری به‌عنوان یک عامل بنیادی در عملکرد سازمان‌ها مورد توجه محققان سازمانی در رشته‌های مختلف قرار گرفته و تصور بر این است که اخلاق کاری تحت تأثیر برخی عوامل، تقویت یا تضعیف

1-Petty  
2- Highhouse  
3- Meyer  
4- Melendez  
5- Cherrington  
6- Ruebusch  
7- Flynn  
8- Bentley

می‌شود. بر این اساس سازمان‌ها تلاش می‌کنند، با شناسایی اخلاق کاری کارکنان و رفع ویژگی‌های منفی و ناکارآمد آن، بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند.

پژوهش‌ها و منابع موجود بیانگر آن هستند که اخلاق کاری در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. بهره‌وری ملی به عنوان یک شاخص عمده عملکرد سازمانی که مستقیماً ناشی از وجدان کاری است، در ایران نزدیک به صفر است (خانی، ۱۳۸۴: ۱۳۸). بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۱) ساعات کار مفید به عنوان دیگر شاخص عمده اخلاق کاری، بین ۶ تا ۷ ساعت در هفته و در حدود ۱ ساعت و ۴ دقیقه در روز برای بخش دولتی و ۲ ساعت و ۶ دقیقه در بخش خصوصی ایران است. در حالی که ساعات کار مفید هفتگی در ژاپن بین ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره جنوبی ۵۴ تا ۷۲ ساعت است. بنابراین، ایران با ۸۰۰ ساعت کار مفید سالانه در رده سوم کمترین ساعات کار مفید سالانه در جهان پس از کویت با ۶۰۰ ساعت و عربستان با ۷۲۰ ساعت قرار دارد. این واقعیت‌ها برای کشوری که بر اساس سند چشم‌انداز توسعه باید در سال ۱۴۰۴ حایز رتبه یکم در منطقه باشد، امیدوارکننده نیست. در تبیین ضعف اخلاق کاری در سازمان‌ها تحقیقات متعددی صورت گرفته و عوامل متعددی بر شمرده شده‌اند (چرینگتون، ۱۹۸۰؛ بوگت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). برخی پژوهشگران در تحلیل ضعف اخلاق کاری به آگاهی کارکنان از اهداف سازمان توجه کرده و نشان داده‌اند بسته به این که کارکنان تا چه میزان نسبت به اهداف سازمان دارای آگاهی باشند، اخلاق کاری شان تحت تأثیر قرار خواهد گرفت (لاک<sup>۲</sup>، ۱۹۶۸: ۱۵۸). اما پژوهش حاضر در سطحی فراتر فراتر این سوال را مطرح می‌کند که میزان آگاهی از اهداف توسعه ملی می‌تواند بر اخلاق کاری کارکنان تأثیر بگذارد؟

### مبانی نظری

آگاهی، به‌عنوان حالت یا توانایی ادراک، احساس یا مطلع بودن از حوادث و اشیا بخش مهمی از فرآیند یادگیری است (اتکینسون و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۱۶) و به همین دلیل ارتباط

1- Bogt

2- Locke

نزدیکی با عملکرد دارد. در روانشناسی تجربی فرض بر این است که رفتار انسان، تابع آگاهی‌ها و اطلاعاتی است که به دست می‌آورد. اگر اطلاعات تغییر کند رفتار نیز تغییر می‌کند (گنجی، ۱۳۶۷: ۱۲۴). به صورت طبیعی، انجام هر فعالیتی مستلزم کسب برخی آگاهی‌ها و اطلاعات است. هر چه آگاهی‌ها و اطلاعات بیشتر باشد عملکرد، مطلوب‌تر می‌گردد. گرگوری و دی لئو<sup>۱</sup> (۲۰۰۳: ۱۲۶۱) معتقدند آگاهی، مستقیماً بر روی رفتار اثر می‌گذارد. در واقع، آگاهی هم بر روی رفتارهای ناآگاهانه مانند عادت‌ها و عکس‌العمل‌های غیرارادی و هم بر رفتارهای آگاهانه مانند نگرش‌ها، قصد‌ها و خود ادراکی تأثیر می‌گذارد. بر همین اساس، سازمان‌ها تلاش می‌کنند با تعیین اهداف و آگاه نمودن کارکنان نسبت به اهداف، عملکرد سازمانی را ارتقا بخشند (هرسی و بلانچارد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳: ۱۰۹). ادوین لاک (۱۹۹۰) با طرح مدل هدف‌گذاری، معتقد است اگر کارکنان بدانند چه کاری باید انجام بدهند از انگیزش بیشتر و عملکرد بهتری برخوردار خواهند شد. لاک و همکاران (۱۹۸۱) با جمع‌آوری تحقیقات انجام شده در زمینه هدف‌گذاری و عملکرد شغلی نشان دادند بین هدف‌گذاری و عملکرد شغلی رابطه‌ای معنا دار وجود دارد. به زعم لاک و لاتام<sup>۳</sup> (۲۰۰۲: ۷۰۷) اگر اهداف سازمانی، مشخص، معقول و تحقق‌پذیر باشند، انگیزه‌های کارکنان را افزایش می‌دهند. اما باید توجه داشت عواملی مانند انگیزش، میزان تعهد نسبت به اهداف، بازخورد (آگاهی از نتایج) و پیچیدگی وظیفه، می‌توانند رابطه بین اهداف و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهند. به طور خلاصه، نکته اساسی نظریه هدف‌گذاری این است که تعیین هدف و آگاهی کارکنان از این اهداف می‌تواند بر عملکرد شغلی آنان تأثیر بگذارد. با استناد به این رویکرد نظری و با توجه به ضعف اخلاق کاری در بین کارکنان دولت در ایران، این فرض قابل طرح است که ضعف اخلاق کاری شاید ناشی از عدم آگاهی کارکنان نسبت به اهداف سازمان باشد. نتایج برخی پژوهش‌ها که نشان می‌دهند نیمی از کارکنان سازمان‌ها در ایران نمی‌دانند مأموریت سازمان‌شان چیست (پرداختچی، ۱۳۸۸: ۲۵) نیز این فرض را قوت می‌بخشد. اما با توجه به این که اهداف سازمان‌ها در ایران اساساً در چارچوب

1- Gregory &amp; Di Leo

2- Hersey &amp; Blanchard

3- Locke &amp; Latham

برنامه‌های توسعه ملی کشور تعریف می‌شوند، می‌توان فرضیه فوق را به آگاهی از اهداف توسعه ملی نیز تعمیم داد و معتقد بود هر چه آگاهی کارکنان دولت از اهداف توسعه ملی بیشتر باشد، اخلاق کاری‌شان در جهت تحقق آن اهداف بیشتر می‌شود. توسعه ملی یک فرآیند چند بعدی است که هدف آن، تسریع رشد اقتصادی، کاهش نابرابری و ریشه‌کن کردن فقر است (تودارو، ۱۳۷۷: ۲۳). توسعه ارتباط نزدیکی با مفهوم بهبود دارد (ازکیا، ۱۳۷۷: ۸) و بر همین اساس هدف توسعه ملی حرکت کشور از وضع موجود به وضع بهتر است. با روی کار آمدن نظام‌های سوسیالیستی، دولت‌ها با طراحی برنامه‌های زمانمند اقتصادی و اجتماعی، متصدی اصلی توسعه گردیدند (رزاقی، ۱۳۸۱). این رویه که بعد از جنگ جهانی دوم در بسیاری کشورهای غیرسوسیالیستی نیز پذیرفته شد، در ایران نیز از اواخر دهه ۱۳۲۰ مورد استقبال قرار گرفت. در ایران در دوره بعد از انقلاب به‌ویژه بعد از دوره جنگ، چهار برنامه توسعه پنج ساله به وسیله دولت طراحی و اجرا شده است که هدف اساسی آنها بهبود وضعیت اقتصادی و اجتماعی کشور بوده است. از سال ۱۳۸۴ در کنار برنامه‌های توسعه ملی سند چشم‌انداز بیست ساله نیز به‌عنوان سند بالادستی توسعه ملی مورد نظر قرار گرفت که طی آن مقرر شده است، ایران در سال ۱۴۰۴ در شاخص‌های مختلف اقتصادی و علمی به کشور اول منطقه تبدیل شود. سازمان‌ها در پیشبرد توسعه ملی نقش مهمی دارند. آنها به سان مرکزی هستند که بار توسعه را بر دوش می‌کشند (نورث، ۱۳۷۹؛ طالبی، ۱۳۸۴: ۷۰). بر همین اساس، در قالب برنامه‌های توسعه ملی اهداف هر یک از سازمان‌ها تعریف می‌شود و انتظار می‌رود در سال پایان برنامه تحقق یابد. با توجه به اینکه تحقق اهداف سازمانی مستلزم کار و تلاش نیروی انسانی است، بنابراین هر چه نیروی انسانی سازمان‌ها بیشتر از اهداف توسعه ملی کشور آگاه باشند، اخلاق کاری‌شان در جهت موفقیت سازمان بیشتر می‌شود.

### تحقیقات پیشین

لاک و همکاران (۱۹۸۱) با فراتحلیل تحقیقات انجام شده طی سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۶۹ نشان دادند اکثریت قاطع تحقیقات بیانگر این هستند که اهداف از طریق جلب توجه، بسیج تلاش‌ها، افزایش پشتکار و توسعه استراتژی منجر به بهبود عملکرد می‌شوند و طی آن

اهداف چالشی و خاص در مقایسه با اهداف آسان منجر به عملکرد بهتر می‌گردند. شوم و همکاران (۱۹۹۷) در پژوهشی نشان دادند کارکنانی که آگاهی بیشتری از اهداف سازمان خود دارند و به آن اهداف متعهدترند، از اخلاق کاری قوی‌تری برخوردار هستند. کلینگلدا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نیز در فراتحلیل تحقیقات رابطه هدف‌گذاری و عملکرد شغلی نشان دادند، اهداف مشخص و دشوار منجر به عملکرد بهتر کارکنان می‌شوند. در ایران نیز چندین پژوهش وجود دارد که به بررسی رابطه آگاهی از اهداف و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. جمشیدیان و محمدخانی (۱۳۸۱) در پژوهشی تحت عنوان آگاهی و شفافیت اهداف سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد که بر روی ۶۵ نفر از سرپرستان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان صورت گرفت، نشان دادند اولاً، آگاهی از اهداف سازمان موجب بهبود عملکرد سرپرستان می‌شود. ثانیاً، هر اندازه اهداف قابل درک‌تر و ملموس‌تر باشند، عملکرد افراد بهتر خواهد شد. ثالثاً، رعایت سلسله‌مراتب اهداف و به کارگیری آن موجب آگاهی بیشتر سرپرستان از اهداف و در نتیجه، بهبود عملکرد می‌شود. و رابعاً، هر اندازه افراد از اهداف آگاه‌تر باشند، مقاومت در برابر تغییرات احتمالی در راستای هدف، کاهش می‌یابد. پژوهش حبیبی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان تأثیر به کارگیری تئوری هدف‌گذاری توسط مدیران پرستاری بر انگیزش شغلی پرستاران که به صورت نیمه‌تجربی بر روی دو گروه از پرستاران انجام شد نیز نشان داد تعیین هدف برای پرستاران و آشنایی آنان با اهداف، انگیزش و عملکرد شغلی پرستاران را به‌طور معناداری ارتقا می‌بخشد.

#### فرضیه تحقیق

هرچه میزان آگاهی از اهداف برنامه‌های توسعه ملی بیشتر باشد اخلاق کاری بیشتر می‌شود.

#### روش‌شناسی

روش به کار رفته در این پژوهش، پیمایش مقطعی یک گروهی و غیرآزمایشی است. جامعه آماری، کارکنان بخش دولتی در شهر یاسوج است که در استخدام دستگاه‌های دولتی بوده و ماهانه حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و تعداد آنان ۱۸۳۹۰ نفر است (سالنامه آماری استان،

۱۳۹۰: ۱۶۷). جهت تعیین اندازه نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) استفاده شده است. با استناد به برآوردهای تحقیقات پیشین (پناهی و ابراهیم‌پور، ۱۳۸۷؛ ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱) مقدار p برابر با ۰/۷ و مقدار q برابر با ۰/۳ برآورد گردید. با تعیین میزان خطا برابر با ۰/۰۵ و تعداد جامعه آماری (۱۸۳۹۰)، اندازه نمونه ۳۱۷ نفر تعیین گردید. با توجه به این که اندازه به دست آمده، حداقل نمونه قابل تعمیم در یک جامعه همگن است، اندازه نمونه به ۳۲۷ نفر ارتقا یافت که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای و لحاظ کردن نسبت نمونه‌گیری، در پنج سازمان (حفاظت محیط زیست، مسکن و شهرسازی، امور اقتصادی و دارایی، آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی)، چهار اداره کل (ثبت احوال، کار و امور اجتماعی، فرهنگ و ارشاد اسلامی، راه و ترابری) و دو شرکت (گاز و توزیع نیروی برق) انتخاب شدند. ابزار تحقیق جهت سنجش اخلاق کاری، مقیاس چندبعدی اخلاق کاری میلر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۲) است که دارای ۶۵ سوال و هفت بعد است. سوالات ۶، ۲۱، ۲۶، ۲۸، ۳۲، ۳۴، ۴۴، ۵۰، ۵۵ و ۵۹ جهت سنجش بعد اعتماد به نفس<sup>۳</sup>، سوالات ۷، ۱۵، ۲۵، ۳۷، ۴۸، ۵۱، ۵۴، ۵۷ و ۶۱ جهت سنجش بعد پای‌بندی اخلاقی<sup>۴</sup>، سوالات ۵، ۸، ۱۴، ۱۸، ۲۷، ۳۱، ۳۳، ۴۳، ۴۹، ۵۸ و ۶۳ جهت سنجش بعد اجتناب از فراغت<sup>۵</sup>، سوالات ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۴، ۳۵، ۳۸، ۴۵، ۴۷، ۵۳ و ۶۰ جهت سنجش بعد سخت‌کوشی<sup>۶</sup>، سوالات ۲، ۴، ۱۰، ۱۳، ۳۰، ۳۳، ۴۰، ۴۱، ۵۲ و ۶۴ جهت سنجش بعد محوریت کار<sup>۷</sup>، سوالات ۱، ۹، ۱۲، ۲۳، ۳۶، ۳۹، ۵۶ و ۶۵ جهت سنجش بعد اجتناب از اتلاف وقت<sup>۸</sup>، و بالاخره سوالات ۳، ۱۱، ۱۹، ۲۹، ۴۲، ۴۶ و ۶۲ جهت سنجش بعد کامروایی معوق<sup>۹</sup> طراحی شده‌اند. این مقیاس برای نخستین بار در ایران مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر این اساس ابتدا مقیاس به فارسی ترجمه گردید و سپس از دو نفر متخصص زبان انگلیسی خواسته شد متن فارسی را به انگلیسی برگردانند و پس از

- 1-Cochran
- 2- Miller
- 3- Self-Reliance
- 4- Morality/Ethics
- 5- Avoidance of Leisure
- 6- Hard Work
- 7- Centrality of Work
- 8- Not Wasting Time
- 9- Delay of Gratification

کسب اطمینان از صحت ترجمه، مورد استفاده قرار گرفت و مقرر گردید اعتبار آن به روش تحلیل عاملی تأییدی با چرخش واریماکس مورد بررسی قرار گیرد که نتایج آن به شرح جدول شماره ۱ است. تحلیل عاملی در نهایت با حذف ۲۵ گویه منجر به استخراج هفت عامل گردید. مقدار KMO بیانگر کفایت نمونه‌گیری است و معناداری آزمون بارتلت نشان می‌دهد بین متغیرها همبستگی وجود دارد. هفت عامل استخراج شده در مجموع قادرند ۵۱/۸ درصد از تغییرات واریانس اخلاق کاری را تبیین نمایند. محاسبه پایایی با استفاده از همسانی درونی به روش آلفا کرانباخ برای خرده‌مقیاس‌های هفت گانه بین ۰/۸۵ - ۰/۵۵ و برای کل مقیاس ۰/۸۶ است که نشان می‌دهد مقیاس چندبعدی اخلاق کاری از ضریب پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۱) سنجش اعتبار و پایایی سازه مقیاس اخلاق کاری به روش تحلیل عاملی و آلفا کرانباخ

عامل‌ها		اجتناب از اتلاف وقت		اجتناب از اتلاف وقت		محوریت کار		محوریت کار		سخت کوشی		سخت کوشی		اجتناب از فراغت		اجتناب از فراغت	
شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار	شماره بار
سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی	سوال عاملی
۴۹	۰/۷۶۹	۳۵	۰/۷۴۶	۲	۰/۶۷۱	۲۸	۰/۶۶۷	۲۳	۰/۵۷۸	۵۱	۰/۶۷۷	۳	۰/۵۰۵	۴۹	۰/۷۶۹	۳۵	۰/۷۴۶
۶۳	۰/۷۳۸	۴۵	۰/۷۳۰	۴۱	۰/۵۰۸	۲۶	۰/۶۴۹	۹	۰/۵۶۴	۶۱	۰/۶۵۶	۱۱	۰/۴۸۹	۶۳	۰/۷۳۸	۴۵	۰/۷۳۰
۵۸	۰/۷۲۴	۲۲	۰/۶۹۰	۴۰	۰/۴۱۷	۳۲	۰/۶۴۶	۳۶	۰/۴۰۷	۵۴	۰/۴۷۹			۵۸	۰/۷۲۴	۲۲	۰/۶۹۰
۳۱	۰/۷۱۴	۳۸	۰/۶۷۰	۳۳	۰/۴۰۰	۵۵	۰/۵۱۸	۱۲	۰/۴۰۰					۳۱	۰/۷۱۴	۳۸	۰/۶۷۰
۴۳	۰/۶۳۶	۶۰	۰/۶۳۲	۶۴	۰/۳۸۸	۳۴	۰/۴۹۱							۴۳	۰/۶۳۶	۶۰	۰/۶۳۲
۸	۰/۶۲۲	۲۰	۰/۵۶۷	۴	۰/۳۱۹	۵۰	۰/۴۰۹							۸	۰/۶۲۲	۲۰	۰/۵۶۷
۱۴	۰/۵۵۳	۱۷	۰/۵۱۸											۱۴	۰/۵۵۳	۱۷	۰/۵۱۸
۱۸	۰/۵۳۲	۴۷	۰/۴۸۴											۱۸	۰/۵۳۲	۴۷	۰/۴۸۴
۵	۰/۴۸۹	۲۴	۰/۴۳۷											۵	۰/۴۸۹	۲۴	۰/۴۳۷
۲۷	۰/۴۵۰													۲۷	۰/۴۵۰		

مقدارویژه=۶/۱ مقدارویژه=۱۰/۲ مقدارویژه=۱/۹ مقدارویژه=۲/۴ مقدارویژه=۲/۳ مقدارویژه=۳/۲ مقدارویژه=۱/۸  
 واریانس تبیین شده ۱۰/۶ واریانس تبیین شده ۱۶/۹ واریانس تبیین شده ۴ واریانس تبیین شده ۴/۸ واریانس تبیین شده ۴/۶ واریانس تبیین شده ۶/۱ واریانس تبیین شده ۳/۸  
 ضریب آلفا=۰/۸۵ ضریب آلفا=۰/۸۴ ضریب آلفا=۰/۶۴ ضریب آلفا=۰/۷۰ ضریب آلفا=۰/۶۲ ضریب آلفا=۰/۶۵ ضریب آلفا=۰/۵

Cronbach Alpha for Total = ۰/۸۶۵



Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = ۰/۷۷۰

Bartlett's test of sphericity Chi-Square = ۹۵۰۲ df=۲۰۱۶ Sig =۰/۰۰۰

ابزار تحقیق سنجش آگاهی از اهداف توسعه ملی، مقیاس پژوهشگر ساخته‌ای است که دارای ۱۲ سوال در دو بعد آگاهی از اهداف اقتصادی و آگاهی از اهداف اجتماعی سند چشم‌انداز ۲۰ ساله است و طی آن از افراد پرسیده شده است هر یک از موارد به چه میزان در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله مورد توجه است؟

این مقیاس نیز پس از طراحی به داوران متخصص نشان داده شد و از آنان خواسته شد اعتبار محتوایی آن را ارزیابی کنند. این مقیاس سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی با چرخش واریماکس، تعیین اعتبار سازه‌ای گردید که نتایج آن به شرح جدول شماره ۲ است. بر اساس داده‌های جدول، هیچ یک از گویه‌ها از مدل تحلیل عاملی حذف نگردیده و کلیه گویه‌های طراحی شده در قالب دو عامل اجتماعی و اقتصادی بارگذاری گردیدند. مقدار KMO نشانگر کفایت نمونه‌گیری است و معناداری آزمون بارتلت بیانگر آن است که بین متغیرها همبستگی وجود دارد. دو عامل استخراج شده در مجموع قادرند ۸۲/۶ درصد از واریانس آگاهی از اهداف توسعه ملی را تبیین نمایند. ضریب پایایی آلفا کرانباخ برای بعد اجتماعی ۰/۹۴، بعد اقتصادی ۰/۹۶ و برای کل مقیاس ۰/۹۷ است که نشان می‌دهد مقیاس از همسانی درونی قابل قبولی برخوردار است.

جدول (۲) سنجش اعتبار و پایایی سازه آگاهی از اهداف توسعه ملی به روش تحلیل عاملی و آلفا کرانباخ

اجتماعی		اقتصادی	
بار عاملی	آیتم	بار عاملی	آیتم
۰/۸۶۹	مبارزه با جرایم و مفاسد اجتماعی	۰/۸۹۲	کاهش تصدی‌گری دولت
۰/۸۶۲	به کارگیری مدیران لایق	۰/۸۷۱	کاهش وابستگی اقتصاد به درآمدهای نفت
۰/۷۲۷	مبارزه با فساد اداری	۰/۸۴۶	خودکفایی در تولید محصولات اساسی کشاورزی
۰/۷۱۲	اصلاح نظام اداری کشور در جهت تحرک و کارایی	۰/۸۲۵	دستیابی به جایگاه اول منطقه در تولید علم
۰/۶۸۷	تحقق هر چه بیشتر عدالت اجتماعی	۰/۷۱۷	اتکاء اقتصاد به دانش و آگاهی
۰/۶۱۹	تقویت هویت ملی متناسب با آرمان‌های انقلاب	۰/۶۳۹	گسترش هر چه بیشتر فعالیت‌های بخش تعاون

مقدار ویژه = ۱	مقدار ویژه = ۹/۱
واریانس تبیین شده = ۷	واریانس تبیین شده = ۷۵/۶
ضریب آلفا = ۰/۹۶	ضریب آلفا = ۰/۹۴
Cronbach Alpha for Total = ۰/۹۷	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = ۰/۹۳۷	
Bartlett's test of sphericity: Chi-Square = ۴۹۳۶ df = ۶۶ Sig = ۰/۰۰۰	

### یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق از مجموع ۳۲۷ نفر پاسخگو، ۲۴۶ نفر (۷۵/۲٪) مرد و ۸۱ نفر (۲۴/۹٪) زن بوده‌اند. به لحاظ وضع تأهل، ۲۹۸ نفر (۹۱/۱٪) متأهل و ۲۹ نفر (۸/۹٪) مجرد بوده‌اند. به لحاظ سنی، میانگین سنی ۳۷/۲ سال با انحراف معیار ۶/۳ سال می‌باشد. میانگین میزان تحصیلات بر حسب تعداد سال‌های تحصیل ۱۵/۴ سال با انحراف معیار ۱/۸ بوده است. و بالاخره به لحاظ سابقه خدمت، میانگین سابقه خدمت ۱۴/۱ سال با انحراف معیار ۷/۸ بوده است. به علاوه میانگین نمرات اخلاق کاری و ابعاد آن و آگاهی از اهداف توسعه ملی و ابعاد آن نیز به شرح جدول شماره ۳ می‌باشند.

جدول (۳) نتایج توصیفی متغیرهای اخلاق کاری و آگاهی از اهداف توسعه ملی

نام متغیر	تعداد سوال	میانگین نمره	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم
اخلاق کاری (کل)	۴۰	۱۵۱/۸	۱۲/۳	۱۱۹	۱۸۵
اجتناب از فراغت	۱۰	۲۹/۶	۷/۴	۱۰	۴۵
سخت کوشی	۹	۳۵/۵	۵/۷	۲۱	۴۵
محوریت کار	۶	۲۴/۲	۳/۴	۹	۳۰
اعتماد به نفس	۶	۲۳/۳	۹/۸	۹	۳۰
اجتناب از اتلاف وقت	۴	۱۶/۹	۱/۹	۱۲	۲۰
پایبندی اخلاقی	۳	۱۳/۵	۱/۶	۷	۱۵
کامروایی معوق	۲	۸/۸	۱/۳	۲	۱۰
آگاهی از اهداف (کل)	۱۲	۴۳/۱	۱۲/۵	۱۲	۶۰
اهداف اقتصادی	۶	۲۱/۵	۵/۹	۶	۳۰
اهداف اجتماعی	۶	۲۱/۶	۷/۱	۶	۳۰

## یافته‌های تحلیلی

### ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

در پژوهش حاضر آگاهی از اهداف توسعه ملی در قالب دو خرده‌مقیاس اقتصادی و اجتماعی سنجش شده و اخلاق کاری بر حسب هفت خرده‌مقیاس اعتماد به نفس، پای‌بندی اخلاقی، اجتناب از فراغت، سخت‌کوشی، محوریت کار، اجتناب از اتلاف وقت و کامروایی معوق سنجش گردیده است. بر این اساس، در ابتدا با استفاده از ماتریس همبستگی، ضرایب همبستگی کلیه متغیرها بررسی شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ منعکس گردیده است. بر اساس داده‌های جدول، همبستگی مثبت و معناداری بین آگاهی از اهداف توسعه ملی (کل) و اخلاق کاری (کل) وجود دارد که در فاصله اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. به علاوه، آگاهی از اهداف توسعه (کل) رابطه معناداری با اجتناب از فراغت، سخت‌کوشی، اجتناب از اتلاف وقت و کامروایی معوق دارد اما رابطه آن با اعتماد به نفس، محوریت کار و پایبندی اخلاقی معنادار نیست. بررسی رابطه هر یک از خرده‌مقیاس‌های آگاهی از اهداف توسعه و خرده‌مقیاس‌های اخلاق کاری بیانگر این است که آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کاری (کل) دارد. به گونه‌ای که با افزایش آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه، اخلاق کاری به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. این رابطه در فاصله اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه رابطه معناداری با خرده‌مقیاس‌های اجتناب از فراغت، سخت‌کوشی، اجتناب از اتلاف وقت و کامروایی معوق نیز نشان می‌دهد اما رابطه معناداری با اعتماد به نفس، پای‌بندی اخلاقی و محوریت کار ندارد. از سوی دیگر آگاهی از اهداف اجتماعی توسعه رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کاری (کل) دارد و این رابطه در فاصله اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. آگاهی از اهداف اجتماعی توسعه همچنین رابطه معناداری با اجتناب از فراغت، سخت‌کوشی، اجتناب از اتلاف وقت و کامروایی معوق دارد اما رابطه معناداری با اعتماد به نفس، پای‌بندی اخلاقی و محوریت کار ندارد.

جدول (۴) ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱- آگاهی از اهداف توسعه (کل)	-										
۲- آگاهی از اهداف اقتصادی	۰/۹۴۹**	-									
۳- آگاهی از اهداف اجتماعی	۰/۹۶۵**	۰/۸۳۴**	-								
۴- اخلاق کاری (کل)	۰/۲۷۲**	۰/۲۸۵**	۰/۲۴۰**	-							
۵- اعتماد به نفس	۰/۰۱۹	۰/۰۲۷	۰/۰۲۶	۰/۴۸۴**	-						
۶- پایداری اخلاقی	-۰/۰۲۴	۰/۰۴۴	-۰/۰۵۱	۰/۵۰۴**	۰/۲۳۴**	-					
۷- اجتناب از فراغت	۰/۲۲۲**	۰/۲۴۹**	۰/۱۸۸**	۰/۳۷۴**	-۰/۳۴۲**	۰/۰۷۳	-				
۸- سخت کوشی	۰/۱۸۴**	۰/۱۴۸**	۰/۱۹۵**	۰/۵۹۹**	۰/۲۵۳**	۰/۲۱۳**	-۰/۲۴۳**	-			
۹- محوریت کار	۰/۰۲۳	۰/۰۲۳	۰/۰۱۸	۰/۵۷۳**	۰/۴۳۰**	۰/۳۲۳**	-۰/۱۷۲**	۰/۳۴۴**	-		
۱۰- اجتناب از اتلاف وقت	۰/۲۲۰**	۰/۲۱۳**	۰/۲۱۱**	۰/۵۳۳**	۰/۲۹۵**	۰/۲۴۶**	-۰/۰۸۳	۰/۴۲۱**	۰/۲۸۵**	-	
۱۱- کامروایی معوق	۰/۱۴۴**	۰/۱۲۸*	۰/۱۴۱*	۰/۴۳۳**	۰/۰۸۲**	۰/۲۸۳**	۰/۰۶۳	۰/۲۴۵**	۰/۲۳۸**	۰/۳۰۸**	-

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

\* Correlation is significant at the 0.05 level

## آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق، بررسی رابطه آگاهی از اهداف توسعه ملی به‌عنوان متغیر مستقل با اخلاق کاری به‌عنوان متغیر وابسته است. با توجه به سطوح سنجش هر دو سازه، جهت

بررسی رابطه آگاهی از اهداف توسعه ملی با اخلاق کاری و نیز خرده‌مقیاس‌های آگاهی از اهداف توسعه ملی با اخلاق کاری، از تحلیل رگرسیون استفاده شده که نتایج آن در جداول ۵ و ۶ منعکس شده‌اند.

بر اساس داده‌های جدول شماره ۵، آگاهی از اهداف توسعه ملی قادر است بیش از ۷ درصد واریانس اخلاق کاری را تبیین کند. با توجه به نتایج، رابطه آگاهی از اهداف توسعه ملی و اخلاق کاری به صورت خطی است و طی آن، افزایش آگاهی از اهداف توسعه ملی باعث افزایش اخلاق کاری می‌شود.

جدول (۵) تبیین اخلاق کاری بر اساس آگاهی از اهداف توسعه ملی

Sig	t	Beta	B	Sig	F	مقدار	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
								مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵۹/۲	-	۱۴۰/۲					
۰/۰۰۰	۵/۱	۰/۲۷۲	۰/۲۶۹	۰/۰۰۰	۲۶/۱	۰/۰۷۲	۰/۲۷۲	آگاهی از اهداف توسعه ملی

بر اساس داده‌های جدول شماره ۶، متغیرهای مستقل آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه ملی و آگاهی از اهداف اجتماعی توسعه ملی قادرند بیش از ۸ درصد واریانس اخلاق کاری را تبیین کنند. بر اساس ضرایب بتای استاندارد شده، متغیر آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه ملی با ضریب بتای  $(\beta=۰/۲۸۶)$  و آگاهی از اهداف اجتماعی توسعه ملی با ضریب بتای  $(\beta=۰/۳۴۵)$  به ترتیب بیشترین سهم را در تبیین اخلاق کاری دارند.

جدول (۶) تبیین اخلاق کاری بر اساس ابعاد آگاهی از اهداف توسعه ملی

Sig	t	Beta	B	Sig	F	مقدار	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
								مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲۹/۴	-	۱۳۶/۴					
۰/۰۰۰	۵/۳	۰/۲۸۶	۰/۵۹۶	۰/۰۰۰	۱۴/۹	۰/۰۸۱	۰/۲۸۷	آگاهی از اهداف اقتصادی
۰/۰۰۰	۴/۵	۰/۳۴۵	۰/۴۲۲					آگاهی از اهداف اجتماعی

جهت اطمینان از رابطه آگاهی از اهداف توسعه ملی و ابعاد آن با اخلاق کاری و اندازه‌گیری اثر متغیرهای مزاحم، متغیرهای جمعیتی سنوات خدمت، سن، میزان تحصیلات،

جنسیت و وضع تأهل به‌عنوان متغیرهای کنترل در تحقیق وارد و از طریق تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان، تأثیر آنها بر اخلاق کاری مورد سنجش قرار گرفت که نتایج آن به شرح جداول شماره ۷ و ۸ است.

جدول (۷) تبیین اخلاق کاری بر اساس آگاهی از اهداف توسعه ملی (کل) و متغیرهای جمعیتی

Sig	t	Beta	B	Sig	مقدار F	ضریب ضریب همبستگی تعیین	متغیرهای پیش‌بین	
۰/۰۰۰	۱۳/۲	-	۱۳۷/۶				مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۵/۱	۰/۲۷۸	۰/۲۷۴				آگاهی از اهداف توسعه ملی	
۰/۳۶۹	۰/۹۰	۰/۰۸۷	۰/۱۷۱				سن	
۰/۴۵۷	-۰/۷۴	-۰/۰۴۵	۱/۳	۰/۰۰۰	۴/۷	۰/۰۸۰	۰/۲۸۵	جنسیت
۰/۵۲۵	-۰/۶۲۱	-۰/۰۳۵	-۰/۲۴۰				تحصیلات	
۰/۳۵۷	۰/۹۲۳	۰/۰۵۲	۲/۳				وضع تأهل	
۰/۵۷۹	-۰/۵۵۶	-۰/۰۵۳	۰/۰۸۴				سابقه خدمت	

بر اساس جدول شماره ۷، متغیرهای مستقل قادرند ۸ درصد واریانس اخلاق کاری را تبیین کنند. بر اساس ضرایب بتای استاندارد شده، متغیر آگاهی از اهداف توسعه ملی با ضریب بتای ( $\beta=۰/۲۷۸$ ) تنها متغیر معنادار موجود در مدل است و هیچ یک از متغیرهای جمعیتی، سهمی در پیش‌بینی متغیر وابسته اخلاق کاری ندارند.

جدول (۸) تبیین اخلاق کاری بر اساس ابعاد آگاهی از اهداف توسعه ملی و متغیرهای جمعیتی

Sig	t	Beta	B	Sig	مقدار F	ضریب ضریب همبستگی تعیین	متغیرهای پیش‌بین	
۰/۰۰۰	۱۳/۱	-	۱۳۶/۶				مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۵/۳	۰/۲۹۱	۰/۵۹۰				آگاهی از اهداف اقتصادی	
۰/۰۰۰	۴/۷	۰/۲۴۵	۰/۰۲۰				آگاهی از اهداف اجتماعی	
۰/۳۱۸	۱/۱	۰/۰۹۷	۰/۱۹۰				سن	
۰/۵۳۰	-۰/۶۲۹	-۰/۰۳۶	-۱/۰۷				جنسیت	
۰/۴۹۲	۰/۶۸۸	-۰/۰۳۸	-۰/۲۶۶	۰/۰۰۰	۵/۱	۰/۰۸۷	۰/۲۹۷	تحصیلات
۰/۴۱۴	۰/۸۱۹	۰/۰۴۶	۲				وضع تأهل	
۰/۴۱۳	۰/۸۱۹	۰/۰۷۸	-۰/۱۲۵				سابقه خدمت	

بر اساس جدول شماره ۸، متغیرهای مستقل در حدود ۹ درصد تغییرات اخلاق کاری را تبیین می کنند. بر اساس ضرایب بتای استاندارد شده، متغیر آگاهی از اهداف اقتصادی توسعه ملی با ضریب بتای ( $\beta=0/291$ ) و آگاهی از اهداف اجتماعی با ضریب بتای ( $\beta=0/245$ ) به ترتیب قوی ترین متغیرها در تبیین اخلاق کاری هستند و هیچ یک از متغیرهای جمعیتی سهمی در پیش بینی اخلاق کاری ندارند.

### بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های تحقیق، میانگین نمره اخلاق کاری کارکنان دولت در سازمان ها، ادارات کل و شرکت ها در شهر یاسوج، متوسط رو به بالا است. بررسی تفاوت میانگین ابعاد هفت گانه اخلاق کاری با میانگین واقعی آن ابعاد با استفاده از آزمون  $t$  یک دامنه نشان می دهد که میانگین نمره پاسخگویان در ابعاد سخت کوشی، محوریت کار، اعتماد به نفس، اجتناب از اتلاف وقت، پای بندی اخلاقی و کامروایی معوق، بیش از میانگین واقعی این ابعاد است اما میانگین نمره پاسخگویان در بعد اجتناب از فراغت، کمتر از میانگین واقعی مقیاس این بعد است. ترسیم توزیع فراوانی داده ها، بیانگر این است که هیچ یک از کارکنان دارای اخلاق کاری پایین نبوده اند.  $1/2$  درصد دارای اخلاق کاری متوسط رو به پایین،  $78/4$  درصد دارای اخلاق کاری متوسط رو به بالا و  $20/4$  درصد، دارای اخلاق کاری بالا بوده اند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۳) در مورد اخلاق کاری کارکنان دولت در شهر تهران منطبق است و آن را تایید می کند اما با نتایج پژوهش ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) در مورد اخلاق کاری در شرکت ملی صنایع پتروشیمی و علیزاده اقدم (۱۳۸۴) در مورد اخلاق کاری در بین کارمندان دانشگاه که نشان می دهند، بخش عظیمی از کارکنان دارای اخلاق کاری پایینی هستند، منطبق نیست و آنها را تایید نمی کند. این اختلاف شاید ناشی از آن باشد که نمونه های مورد بررسی در این تحقیق، کارکنان سازمان ها، شرکت ها و ادارات کل هستند که احتمالاً هم نخبه اند، هم بیشتر مورد مراجعه اند و هم این که عملکردشان بیشتر در معرض دید است و به این دلایل از نمرات بالاتری در اخلاق کاری برخوردارند. بر اساس فرضیه اصلی تحقیق، آگاهی از اهداف توسعه ملی بر اخلاق کاری کارکنان، تأثیر مستقیم و معنادار دارد و طی آن با افزایش آگاهی از اهداف توسعه ملی،

اخلاق کاری کارکنان بیشتر می‌شود. بررسی روابط بین ابعاد آگاهی از اهداف توسعه ملی با اخلاق کاری بیانگر این است که هر دو بعد آگاهی از اهداف اقتصادی و آگاهی از اهداف اجتماعی توسعه ملی، تأثیر مستقیم و معناداری بر اخلاق کاری دارند. این یافته تحقیق مبنی بر تأثیر آگاهی از اهداف توسعه ملی بر اخلاق کاری، با نتایج تحقیقات لاک و همکاران (۱۹۸۱) که نشان می‌دهند، اهداف از طریق جلب توجه، بسیج تلاش‌ها، افزایش پشتکار، و توسعه استراتژی، منجر به بهبود عملکرد می‌شوند، و شوم و همکاران (۱۹۹۷) که نشان دادند کارمندان دارای آگاهی بیشتر از اهداف سازمان، از اخلاق کاری قوی‌تری برخوردار هستند، منطبق است و آنها را تأیید می‌کند. به‌علاوه، نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش جمشیدیان و محمد خانی (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند آگاهی و شفافیت اهداف سازمانی بر عملکرد تأثیر دارد و حبیبی‌پور و همکاران (۱۳۸۸) که معتقدند تعیین اهداف برای پرستاران و آشنایی آنان با اهداف، انگیزش و عملکرد شغلی پرستاران را ارتقا می‌بخشد، هماهنگ است و با آنها همخوانی دارد. در تحقیق حاضر هیچ یک از متغیرهای جمعیتی شامل سن، جنس، تحصیلات، وضع تاهل و سنوات خدمت رابطه معناداری با اخلاق کاری نشان نمی‌دهند. این یافته تحقیق بیانگر این است که رابطه آگاهی از اهداف توسعه ملی و اخلاق کاری تحت تأثیر متغیرهای مداخله‌گر جمعیتی نیست و واریانس تبیین شده اخلاق کاری صرفاً ناشی از آگاهی از اهداف توسعه ملی است.

### پیشنهادها

بدون تردید یکی از ابزارهای اساسی سازمان‌ها در دستیابی به موفقیت، وجود کارکنانی با اخلاق کاری پیشرفته است. کارکنانی که به انجام کار بیشتر و مفیدتر تمایل داشته باشند. با توجه به یافته تحقیق، مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین آگاهی از اهداف توسعه ملی و اخلاق کاری، پیشنهاد می‌شود اهداف توسعه ملی که در قالب بودجه سالانه و برنامه‌های پنج ساله تنظیم می‌گردند به نحو روشنی به کارکنان دولت به‌ویژه کارکنان سازمان‌ها، شرکت‌ها و ادارات کل، اطلاع‌رسانی شود و آنها از سمت و سوی این برنامه‌ها آگاهی کسب نمایند. اگر کارکنان دولت بدانند مسیر توسعه کشور به چه صورت است و کشور به دنبال دستیابی به چه اهدافی است و سازمان یا وزارتخانه مربوطه آنان چه وظایفی باید بر عهده



داشته باشد، اخلاق کاری آنها افزایش خواهد یافت. وقتی حدود ۵۰ درصد کارکنان دولت (در سازمان‌ها، شرکت‌ها و ادارات کل) معتقدند کاهش وابستگی اقتصاد کشور به نفت در برنامه‌های بلندمدت کشور مورد توجه نیست یا نزدیک به همین مقدار معتقدند کاهش تصدی‌گری دولت، در برنامه‌های کشور مورد نظر نمی‌باشد، بیانگر این است که آگاهی از برنامه‌های بلندمدت توسعه کشور در وضع مطلوبی نیست و لازم است اهداف توسعه ملی کشور با ساز و کارهای مناسبی به کارکنان دولت اطلاع‌رسانی شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

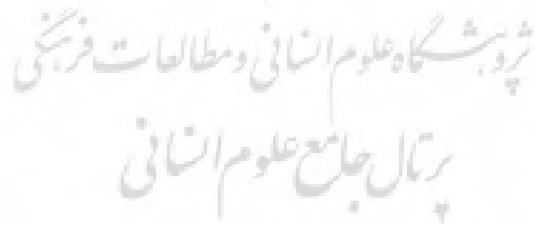
- اتکینسون، ری‌تا. ال؛ اتکینسون، ریچارد. سی؛ درایل، ج. بم؛ اسمیت، ادوارد. ای. (۱۳۸۵) زمینه روانشناسی هیلگارد، ترجمه محمدنقی براهنی و همکاران، تهران، انتشارات رشد.
- ازکیا، مصطفی؛ غفاری، غلامرضا (۱۳۷۷) جامعه‌شناسی توسعه، تهران، انتشارات کلمه.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، صص ۵۰-۲۵.
- پناهی، محمدحسین؛ ابراهیم پور، علیرضا (۱۳۸۷) بررسی وجدان کاری و عوامل درون سازمانی موثر بر آن، مجله بصیرت، سال پانزدهم، شماره ۳۹، صص ۱۳۴-۱۰۱.
- تودارو، مایکل (۱۳۷۷) توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- جمشیدیان، مهدی؛ محمدخانی، مسعود (۱۳۸۱) آگاهی و شفافیت اهداف سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد، مورد مطالعه سرپرستان فولاد مجتمع مبارکه، مجله شیخ بهایی، شماره ۱، صص ۴۱-۲۹.
- حبیبی پور، بهزاد؛ ونکی، زهره؛ حاجی‌زاده، ابراهیم (۱۳۸۸) تأثیر به کارگیری تئوری هدف گذاری توسط مدیران بر انگیزش شغلی پرستاران، مجله پرستاری ایران، دوره ۲۲، شماره ۵۷، صص ۶۷-۷۶.
- خانی، علیرضا (۱۳۸۴) چالش‌های اقتصادی دولت، اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۲۱۳ و ۲۱۴، صص ۱۴۹-۱۳۲.
- رزاقی، ابراهیم (۱۳۸۱) آشنایی با اقتصاد ایران، تهران، نشر نی.
- ساروخانی، باقر؛ طالبیان، امیر (۱۳۸۱) وجدان کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن، تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۴، صص ۱۸۸-۱۶۲.

- سالنامه آماری استان کهگیلویه و بویراحمد (۱۳۹۰) یاسوج، معاونت برنامه‌ریزی استانداری، دفتر آمار و اطلاعات.
- طالبی، داود (۱۳۸۴) معرفی ارکان توسعه ملی، مجله مدیریت فردا، سال سوم، شماره ۱۱ و ۱۲، صص ۶۹-۷۸.
- علیزاده اقدم، محمدباقر (۱۳۸۴) بررسی تأثیر نظام اداری، بوروکراتیک و ویژگی‌های فردی بر وجدان کاری کارمندان، فصلنامه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز، شماره ۱۸، صص ۱۳۵-۱۵۸.
- گنجی، حمزه (۱۳۶۷) تأثیر آگاهی از نتایج بر عملکرد، مجله تعلیم و تربیت، شماره ۱۳ و ۱۴، صص ۱۲۳-۱۲۸.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۱) نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، تهران، انتشارات مرکز آمار ایران.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۳) بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، تهران، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- نورث، داگلاس (۱۳۷۹) ساختار و دگرگونی در تاریخ اقتصادی، ترجمه غلامرضا آزاد، تهران، نشر نی.
- Bentley, K.K. (2004) Assessing Work Ethic: Development and Initial Validation of Multi-dimensional Forced Choice Scale, Ph.d Dissertation, The University of Memphis.
- Bogt, T., Raaijmakers, Q., Wel, F. (2005). Socialization and Development of the Work ethic among Adolescents and Young Adults, *Journal of Vocational Behavior*, 66: 420-437.
- Cherrington, D.J. (1980) The Work Ethic, Working Values and Values that Work. New York: Amacon.
- Cochran, W.G. (1977) Sampling Techniques, New York: John Wiley & Sons.
- Flynn, G. (1994) Attitude More Valued Than Ability, *Personnel Journal*, 73: 7-16.

- Gregory, G.D., Di Leo, M. (2003) Repeated Behavior and Environmental Psychology: The Role of Personal Involvement and Habit Formation in Explaining Water Consumption, *Journal of Applied Social Psychology*, 33: 1261-1296.
- Highhouse, S., Zickar, M., Yankelevich, M. (2010). Would You Work if You Won the Lottery? Tracking Changes in the American Work Ethic, *Journal of Applied Psychology*, 95: 349-357.
- Hersey, P., Blanchard, K. (1993) Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 6<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International Editions.
- Kleingeld, A., Mierlob, H.V., Arends, L. (2011) The Effect of Goal Setting on Group Performance: A Meta-Analysis *Journal of Applied Psychology*, 96 (6):1289-1304.
- Locke, E.A., Latham, G. P.(2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey, *American Psychologist*, 57(9): 705-717.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990) A Theory of Goal Setting and Task Performance, Engle wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. (1968) Toward a Theory of Task Motivation and Incentives, *Organizational Behavior and Human Performance*, (3)2: 157-189.
- Lcke, E.A., Karyll, N.S., Lise, M.S., Latham, G.P. (1981) Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1):125-152.
- Melendez, R.M. (2001) Bodies at Work: Women, The Work Ethic and the Body, Ph.d dissertation, USA: Yale University.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a

Multidimensional Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-489.

- Petty, G.C., Hill, R.B. (1994) Are Women and Men Different? A Study of the Occupational Work Ethic, *The Journal of Vocational Education Research*, 19 (1): 71- 89.
- Petty, G.C. (2002) Use and Individual Interpretation of the Self Report Occupational Work Ethic Inventory, Unpublished Review, University of Tennessee, Knoxville.
- Ruebusch, P. (2003) Going from Good to Great, *Canadian Transportation and Logistics*, 106(10): 14-25.
- Shome, M.K., Ratan A., Bhardwaj, G. (1997) The Relation between Conflict Resolution Style and Belief about Work: An Empirical Study, *Abhigyan*, 15: 41-46.



**Multi-dimensional work ethic profile (MWEP)**

	Strongly disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly agree
1. It is important to stay busy at work and not waste time.					
2. I feel uneasy when there is little work for me to do.					
3. If I want to buy something, I always wait until I can afford it.					
4. I feel content when I have spent the day working.					
5. Life would be more meaningful if we had more leisure time.					
6. To be truly successful, a person should be self-reliant.					
7. One should always take responsibility for one's actions.					
8. I would prefer a job that allowed me to have more leisure time.					
9. Time should not be wasted, it should be used efficiently.					
10. Even if I were financially able, I would not stop working.					
11. I get more fulfillment from items I had to wait for.					
12. I schedule my day in advance to avoid wasting time.					
13. A hard days work is very fulfilling					
14. The more time I can spend in a leisure activity, the better I feel.					
15. One should always do what is right and just.					
16. I would take items from work if I felt I was not getting paid enough.					
17. Nothing is impossible if you work hard enough.					
18. The less time one spends working and the more leisure time one has, the better.					
19. Things that you have to wait for are					

- the most worthwhile.
20. Working hard is the key to being successful
21. Self-reliance is the key to being successful
22. If one works hard enough, one is likely to make a good life for oneself.
23. I constantly look for ways to productively use my time.
24. Hard work makes one a better person
25. One should not pass judgment until one has heard all of the facts
26. People would be better off if they depended on themselves.
27. Work takes too much of our time, leaving little time to relax.
28. One should live one's own life independent of others as much as possible.
29. A distant reward is usually more satisfying than an immediate one.
30. It is very important for me to always be able to work.
31. More leisure time is good for people
32. One must avoid dependence on other persons whenever possible.
33. Even if I inherited a great deal of money, I would continue to work somewhere.
34. I do not like having to depend on other people.
35. By working hard a person can overcome every obstacle that life presents.
36. I try to plan out my workday so as not to waste time.
37. You should never tell lies about other people.
38. Any problem can be overcome with hard work.

39. How a person spends their time is as important as how they spend their money.
40. Even if it were possible for me to retire, I would still continue to work.
41. Life without work would be very boring.
42. I prefer to save until I can afford something and not buy it on credit.
43. The world would be a better place if people spent more time relaxing.
44. I strive to be self-reliant
45. If you work hard you will succeed
46. The best things in life are those you have to wait for.
47. Anyone who is able and willing to work hard has a good chance of succeeding.
48. Stealing is all right as long as you don't get caught.
49. The job that provides the most leisure time is the job for me.
50. Having a great deal of independence from others is very important to me.
51. It is important to treat others as you would like to be treated.
52. I experience a sense of fulfillment from working.
53. A person should always do the best job possible.
54. It is never appropriate to take something that does not belong to you.
55. Only those who depend on themselves get ahead in life
56. Wasting time is as bad as wasting justified
57. There are times when stealing is
58. People should have more leisure time to spend in relaxation.
59. It is important to control one's



- destiny by not being dependent on others.
60. By simply working hard enough, one can achieve one's goals.
61. People should be fair in their dealings with others.
62. The only way to get anything worthwhile is to save for it.
63. Leisure time activities are more interesting than work.
64. A hard days work provides a sense of accomplishment.
65. A distaste for hard work usually reflects

	ک	ک
	موافقم	موافقم بی نظر مخالفم
	مخالفم	مخالفم
۱	برایم مهم است در کارم مشغول باشم و وقت تلف نکنم	
۲	وقتی کارم کم باشد، ناراحتم	
۳	معمولاً هنگامی اقدام به خرید چیزی می‌کنم که از عهده خریدش برآیم	
۴	وقتی روزم را با کار کردن بگذرانم، احساس رضایت می‌کنم	
۵	اگر اوقات فراغت‌مان بیشتر بود، زندگی با معنا تر بود	
۶	برای اینکه کاملاً موفق بود، باید اعتماد به نفس داشت	
۷	فرد باید همیشه مسئولیت اعمالش را بر عهده بگیرد	
۸	ای کاش شغلی داشتم که اوقات فراغتم بیشتر بود	
۹	زمان نباید تلف شود، بلکه باید به نحو موثری استفاده شود	
۱۰	حتی اگر استطاعت مالی داشته باشم، دست از کار کردن نمی‌کشم	
۱۱	از بدست آوردن چیزی که بخاطرش انتظار کشیده‌ام، بیشتر لذت می‌برم	
۱۲	برای جلوگیری از اتلاف وقت، روزم را زمان‌بندی می‌کنم	
۱۳	روزهایی که به لحاظ کاری پر مشغله باشم، برایم لذت بخش است	
۱۴	هر چه اوقات فراغتم بیشتر باشد، احساس بهتری دارم	
۱۵	فرد باید همیشه آن چه را که درست و قانونی است، انجام دهد	
۱۶	اگر احساس کنم حقوق و دستمزد کافی نمی‌گیرم، از کارم می‌زنم	
۱۷	اگر کسی سخت کار کند، هیچ چیز برایش غیر ممکن نیست	
۱۸	بهتر است انسان زمان کمتری را به کار و زمان بیشتری را به فراغت بپردازد	

- ۱۹ چیزهایی که برای بدست آوردن شان انتظار می‌کشیم، با ارزش تر هستند
- ۲۰ سخت کار کردن، کلید موفقیت است
- ۲۱ اعتماد به نفس، راه حل اساسی موفقیت است
- ۲۲ هر کسی سخت کار کند، زندگی بهتری خواهد داشت
- ۲۳ همیشه بدنبال راه‌هایی هستم که از وقتم به نحو موثری استفاده کنم
- ۲۴ کار سخت، انسان را آبدیده می‌کند
- ۲۵ تا آدم اطلاعات لازم نداشته باشد، نباید دست به قضاوت بزند
- ۲۶ افرادی که به خود شان متکی هستند، موفق‌ترند
- ۲۷ کار، آنقدر وقتم را می‌گیرد که چیزی برای استراحت باقی نمی‌ماند
- ۲۸ فرد باید تلاش کند تا آنجا که ممکن است مستقل از دیگران باشد
- ۲۹ این که آدم، پاداش کارش را دیرتر دریافت کند، لذت بخش تر است
- ۳۰ برایم مهم است که همیشه بتوانم کار کنم
- ۳۱ زمان فراغت بیشتر باشد، برای مردم بهتر است
- ۳۲ فرد باید تا آنجا که ممکن است از وابستگی به دیگران، اجتناب کند
- ۳۳ حتی اگر پول زیادی، به من ارث می‌رسید، به کار کردن ادامه می‌دادم
- ۳۴ از وابسته بودن به دیگران، متنفرم
- ۳۵ با سخت کار کردن، می‌توان هر مانعی را از سر راه برداشت
- ۳۶ سعی می‌کنم کار روزانه‌ام را برنامه‌ریزی کنم، تا وقت تلف نکنم
- ۳۷ هرگز نباید پشت سر دیگران دروغ گفت
- ۳۸ هر مشکلی با کار سخت، مرتفع می‌شود
- ۳۹ صرف وقت، مانند صرف پول، جایز اهمیت است
- ۴۰ حتی اگر به بازنشستگی برسم، باز هم به کار کردن ادامه می‌دهم
- ۴۱ زندگی بدون کار کردن، خیلی خسته‌کننده است
- ۴۲ بجای قرضی خریدن، پولم را پس‌انداز می‌کنم تا استطاعت خرید پیدا کنم
- ۴۳ اگر مردم وقت بیشتری را به فراغت می‌گذرانند، دنیا بهتر می‌شد
- ۴۴ تلاش می‌کنم اعتماد به نفس داشته باشم
- ۴۵ اگر سخت کار کنی، موفق می‌شوی
- ۴۶ بهترین چیزها در زندگی، آنهایی هستند که برای شان انتظار کشیده‌ایم
- ۴۷ هرکس که بخواهد و بتواند سخت‌کار کند، شانس خوبی برای موفقیت دارد
- ۴۸ تا زمانی که آدم به حق و حقوقش نرسد، مانعی ندارد از زیر کار در رود
- ۴۹ کاری که فراغت بیشتری داشته باشد، کار مطلوب من است
- ۵۰ مستقل بودن از دیگران، برای من بسیار مهم است
- ۵۱ با دیگران باید همان‌طور رفتار کنی، که دوست داری با خودت رفتار شود
- ۵۲ از کار کردن، احساس خوشایندی به من دست می‌دهد

- ۵۳ همیشه باید کار را به بهترین شکل ممکن، انجام داد
- ۵۴ برداشتن چیزی که مال دیگران است، اصلا صحیح نیست
- ۵۵ فقط کسانی که به خودشان متکی‌اند، در زندگی جلو می‌افتند
- ۵۶ وقت تلف کردن به اندازه بهانه آوردن، بد است
- ۵۷ برای از زیر کار در رفتن، زمان‌های مشخصی وجود دارد
- ۵۸ مردم باید زمان فراغت بیشتری برای استراحت، داشته باشند
- ۵۹ کنترل کردن سرنوشت مهم است، اما نه با وابستگی به دیگران
- ۶۰ با سخت کار کردن، می‌توان به آسانی به اهداف مورد نظر دست یافت
- ۶۱ مردم باید در برخورد با دیگران، منصف باشند
- ۶۲ تنها راه برای به‌دست آوردن چیزهای ارزش مند، پس انداز کردن است
- ۶۳ فعالیت‌های زمان فراغت، جالب‌تر از کار هستند
- ۶۴ روزهای سخت کاری، بیانگر احساس موفقیت است
- ۶۵ بی‌میلی نسبت به سخت کار کردن، یک ضعف شخصیتی است