

پروسی اخلاق کار

در بخش دولتی و خصوصی

بهنام کاویان

چکیده

اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسانها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمانهای اجتماعی - اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند. کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. (تودارو، ۱۹۷۳) ضعف اخلاق کار در کشور و خصوصاً در بخش دولتی دغدغه بسیاری از مسئولان و مدیران است. مقاله حاضر به مسئله اخلاق کار و ابعاد آن درد و بخش دولتی و خصوصی ذوب آهن اصفهان می‌پردازد. سوال اصلی آن است که آیا خصوصی سازی صنایع توانسته است تاثیر معنی داری بر اخلاق کار پرسنل داشته باشد؟ داده‌های مورد استفاده از نمونه‌ای به حجم ۱۴۴۷۵ نفر که ۵۳۰۷ نفر در بخش خصوصی و ۹۱۶۸ نفر در بخش دولتی مشغول به کار هستند گردآوری شده است. به منظور سنجش اخلاق کار از شاخصی استفاده شده است که اخلاق کار را در چهار بعد مادی و معنوی اندازه گیری می‌کند. این شاخص مورد استفاده در تحقیقات سازمان بین المللی کار است. نتایج نشان می‌دهد که خصوصی سازی بر دو بعد مادی اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار و همچنین بر پشتکار و جدیت در کار پرسنل موثر است اما بر ابعاد معنوی اخلاق کار یعنی روابط سالم انسانی و نیز روح جمعی

و مشارکت در کار تاثیری ندارد. علاوه بر آن، تاثیر میزان حقوق و تحصیلات بر اخلاق کار منفی است اما ارتباط مثبتی میان سنوات خدمت و اخلاق کار وجود دارد. به نظر می‌رسد که توفیق در امر خصوصی سازی و افزایش اخلاق کار پرسنل نیازمند بستر سازبهای فرهنگی در این زمینه است.

مقدمه

دیدگاه اندیشمندان مارکسیستی آن است که ضعف اخلاق کار نتیجه از خود بیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است. چرا که کار برای کارگر امری خارجی است و او در کار خویش ارضاء نمی‌شود. به نظر آنها صنعتی شدن جوامع باعث جایگزینی روابط ثانوی با روابط نخستین و در نتیجه کاهش دلبستگی به کار شده است. سایر اندیشمندان به تاثیر پیشینه تاریخی، ساختار سیاسی، مذهب و عرف جامعه بر اخلاق کار پرداخته‌اند. از دیدگاه کارکردگرایان، کاریکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و اگر نظام اقتصادی رایکی از چهار خرده نظام اساسی نظام اجتماعی محسوب کنیم، کار در کلیه فرایندهای اجتماعی تاثیر گذار و از سایر نهادهای اجتماعی از جمله تعلیم و تربیت تاثیر پذیر است. نکته دیگری که باید به آن توجه کرد تغییر دیدگاههای مسلط در زمینه جامعه شناسی و اقتصاد است. در حالی که مارکس اقتصاد را زیر بنا و سایر تحولات را روبنا می‌دانست، متأخرین بر زمینه‌های فرهنگی به عنوان عامل ایجاد توسعه اقتصادی تأکید داشتند. اقتصاددانی مانند «هاگن» کلاً به این نتیجه می‌رسد که شخصیت فرهنگی، اصلی‌ترین عامل ایجاد توسعه اقتصادی است. او تحولات اقتصادی را معلول

تحول فرهنگی می‌داند و بیان می‌کند که تحول اساسی و زیربنایی در فرهنگ جامعه به خودی خود باعث می‌شود که اقتصاد از حالت رکود خارج شده و به رشد و توسعه برسد.

از طرفی شیوه مدیریت تاثیر بسزایی بر سازمان تولید و اخلاق کار دارد. روشهای مطلوب به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد. ورود به دنیای صنعتی و مدرن نیازمند تغییرات بنیادی در دیدگاههای مدیریت سنتی است. یکی از راهکارهای تغییر در مدیریت کلان، خصوصی سازی صنایع است. پیچیده شدن معادلات اقتصادی داخلی و جهانی دولتها را وادار ساخته است تا به خصوصی سازی گرایش پیدا کنند. نکته قابل توجه آن است که ایجاد تغییرات اقتصادی بدون در نظر گرفتن ملاحظات فرهنگی به نتایج نامطلوبی می‌انجامد.

عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار

در باره نظریات جامعه شناسی نظریه‌های مارکسیستی به طور غیر مستقیم اشاره دقیق تری به اخلاق کار دارند. در این نظریه‌ها چگونگی تولید به عنوان متغیر مستقل و از خود بیگانگی به عنوان متغیر وابسته مطرح هستند. اما از خود بیگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. همان طور که اشاره شد اخلاق کار قواعد و زمینه‌های بر انگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. مسلم است که یک ذهن از خود بیگانه نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاقی و فیزیکی از خود بروز دهد. می‌توان رابطه میان این متغیرها را به

صورت زیر نشان داد:

کاهش اخلاق کار ← کاهش مسئولیت و
تعمهد زنی و فیریکی ← از خود بیگانگی

صنعتی شدن جوامع و تاثیر آن بر اخلاق کار

صنعتی شدن، تغییراتی بنیادی در ساختار جامعه پدید می آورد. در نظام پیشه‌وری رابطه موجود بین کارگر و کارفرما شخصی بود و این رابطه ایجاب می کرد که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر دارای تعهدات و وظایفی گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار می رود باشند. اما تولید کارخانه‌ای، در وضعیت اجتماعی همه کارگران تغییرات اساسی به وجود آورد و بر مهارت‌های پیشه‌ای و روابط کار اثر عمیقی گذاشت. بدین ترتیب، نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد. کارگران بایستی از نظم‌ی که کارفرما اعمال می کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می کردند و اگر چه از نظر حقوقی آزاد بودند ولی از نظر اقتصادی و اجتماعی وابسته و تابع بودند.

رابطه صنعتی شدن و اخلاق کار به صورت زیر قابل بیان است:

صنعتی شدن ← جایگزینی
روابط ثانوی با روابط نخستین ← کاهش
اخلاق کار ← کاهش دلبستگی به کار

تحصیلات و اخلاق کار

بالا رفتن تحصیلات کارگران باعث بالا رفتن انتظارات شده است. آنان هوش را موجب موفقیت خود می دانند، اخلاق کار را در پاداش جستجو می کنند و تحمل کاری که در آن پیشرفتی نباشد، ندارند (شیعی، ۱۹۹۰). بنابراین، رابطه علی متغیر هابه صورت زیر قابل بیان است:

کاهش اخلاق کار ← افزایش انتظارات ←

افزایش تحصیلات

سن و اخلاق کار

بالا رفتن سن نیروی کار و همچنین افزایش درصد زنان شاغل بر هنجارهای مرتبط با اخلاق کار تأثیر گذاشته است (ساهیل، ۹۰). تأثیر متغیر سن بر اخلاق کار در اکثر تحقیقات انجام شده قبلی به صورت یک منحنی غیر خطی شبیه V است.

عرف جامعه ایران و اخلاق کار

در جامعه ایران اکثریتی معادل ۸۱/۴ درصد اعتقاد دارند که «روزی هر کس به قدر قسمت اوست» که عامل مهمی در تضعیف اخلاق کار محسوب می شود. (محسنی، ۴۰۴)

از دیگر باورهای غلط که به کاهش اخلاق کار می انجامد اعتقاد به قضا و قدر است. ۸۹/۵ درصد ایرانیان به «تأثیر قضا و قدر در زندگی» اعتقاد دارند. (محسنی، ۴۰۶) در مورد تأثیر این باور بر اخلاق کار ایرانیان تحقیق مستقلاً انجام نگرفته است. اما تحقیقات مشابهی در آسیای شرقی در این باره صورت گرفته است. یکی از عوامل توفیق مردم کره در توسعه صنعتی وجود ارزشهای این جهانی (secular) است. در جای دیگر خانم کارمنسیتا (carmincita) به رابطه مداری کارگران اشاره کرده و می گوید در چنین وضعی کار کردن در محیطی با ضوابط و انضباط اجتماعی میسر نخواهد بود. به نظر او تقدیرگرایی باعث شده که فیلیپینی‌ها به گذشت زمان خیلی توجه نکرده و در رعایت جداول زمانبندی کار طفره روند و به گذراندن بیهوده وقت پرداخته و فکر کنند که خدا خودش همه کارها را درست خواهد کرد. (کارمنسیتا، ۱۹۹۵) چنین باورهای عرفی به کاهش اخلاق کار در

ایران می انجامد.

عوامل اقتصادی مؤثر بر اخلاق کار

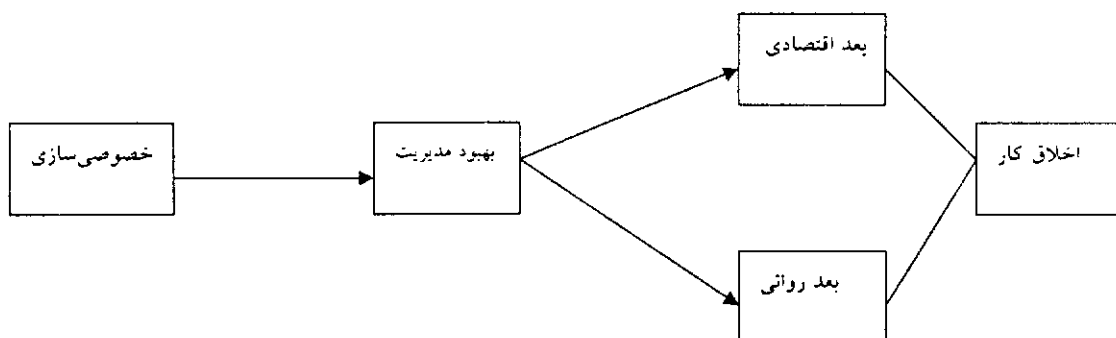
عدم تناسب کار با دستمزد از مبرم‌ترین مسائل اقتصادی جامعه است که به شدت انگیزه کار را در کارکنان تحت تأثیر قرار داده است. عمده‌ترین مشکلات از دیدگاه ایرانیان «تورم، نارسائیهای اقتصادی و بیکاری است» که قریب ۶۱ درصد کل مشکلات از نظر پاسخگویان است (محسنی، ۴۳۶).

به نظر برخی در تاریخ معاصر یکی از دلایل سستی ایرانیان در مرحله اقدام و عمل، نفوذ خصیصه استفاده از درآمدهای نفتی در اندیشه مردم است. این ثروت که بدون زحمت و کار به دست می آید باعث شده است که اساساً کار و تلاش ارزشی نسبتاً نامعقول پیدا کنند. اسراف، بهره‌وری اندک و فقدان اخلاق کار و اتکاء به درآمد نفت آن چنان است که انقلاب اسلامی هم نتوانسته است این اندیشه را از محیطهای کار و کانونهای مدیریتی جامعه دور سازد. رابطه میان نظریه‌های اقتصادی، فرهنگی و اخلاق کار به صورت زیر است:

تضعیف اخلاق کار ← اعتقاد به ثروت بدون تلاش ← درآمدهای نفتی

عوامل روانشناسی اجتماعی

یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار بعد روانشناختی آن است چرا که اخلاق متغیری است که آگاهی و اراده فردی نقش محوری در آن ایفا می کنند. بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار بر نظریات رفتاری تأکید داشته‌اند. هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام



شکل ۱ - اخلاق کار و مدیریت مشارکتی

کارهای اخلاقی دیگر تقویت می شود تا جانی که کار اخلاقی به صورت ارزشهای درونی درمی آید. به این ترتیب، برنامه ریزان کلان کشوری قادر خواهند بود اخلاق کار را در افراد جامعه درونی کنند. «مازلو» پنج دسته نیاز انسان را به صورت زیر بیان می کند: فیزیولوژیک، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی. متاخرین به تاثیر نیاز به کسب موفقیت، نیاز به کسب قدرت، نیاز به ایجاد دوستی، انتظار و برابری بر اخلاق کار تاکید دارند.

مدل ارتباط دهنده اخلاق کار، مدیریت و خصوصی سازی

خصوصی سازی با تغییر مدیریت بر اخلاق کار تأثیری گذارد به عبارت دیگر، اگر خصوصی سازی را متغیر مستقل بدانیم، مدیریت متغیر میانی و اخلاق کار متغیر وابسته خواهند شد مشخص است که هنگام خصوصی سازی قوانین و شیوه مدیریت از حالت دولتی خارج می شود، اما تغییر مدیریت به طور عمده بر دوزمین اقتصاد و روانی اخلاق کار مؤثر است. زیرا تغییر مدیریت اساساً در شیوه های انگیزش افراد در محیط های کاری و نحوه پاداش های مادی آنها تأثیر می گذارد که ابعاد اقتصادی و روانی اخلاق کار محسوب می شوند. خلاصه بحث در شکل شماره یک آمده است:

مدیریت مشارکتی را باید به عنوان یک فرایند تعاونی شناخت که بر اساس آن مدیریت و کارکنان برای به اجرا در آمدن یک هدف مشترک بایکدیگر کار می کنند. بر خلاف سبک مدیریت اقتدار منشا که بر کنترل از بالا به پایین کارگران مبتنی است، مدیریت مشارکتی مدعی است که درگیر کردن کارکنان در تصمیم گیری، عامل ارزشمندی است و رضایت خاطر و روحیه کارکنان را بالا می برد. «یانکلویچ» مدیریت مشارکتی را به عنوان نظامی توصیف کرده است که شیوه جدیدی از اخلاق کار است و به عنوان یک منبع قدرتمند در مکان کار، می توان از آن استفاده کرد (یانکلویچ، ۱۹۸۴). البته این موضوع اهمیت زیادی دارد که متفاوتی میان مدیریت و صلاحیت قائل شویم. ما به مدیرانی احتیاج داریم که نه فقط در رأس هرم قدرت قرار گرفته باشند، بلکه دارای قابلیت

نیز باشند در این باره می توان گفت که مشارکت پرسنل در امور سازمان و تحویل مسئولیت به آنان به احتمال زیاد به افزایش اخلاق کار می انجامد زیرا بیش از ۸۱ درصد ایرانیان از انجام ندادن امور محوله به خود احساس تقصیر می کنند که نشان دهنده این پتانسیل نهفته افراد برای مسئولیت پذیری است (چلبی، ۱۴۴).

نیروی انسانی کارآمد، کار گروهی، مشارکت کارکنان در امور، همکاری صمیمانه میان مدیریت و کارکنان، وجود مناسبات دوستانه در میان کارکنان، استفاده کافی و به جا از فناوری و آگاهی از اهمیت بهره وری و هماهنگی هدفهای کارکنان با اهداف مدیران یکی از عوامل بهره وری بالاست. (ام پوتی، ۱۰) هر مدیری باید نسبت به نظام اجتماعی سازمان خود آگاهی داشته و برای افزایش بهره وری و اخلاق کار از دیوانسالاری پرهیز کند. به عنوان مثال در تحقیقی نشان داده شده است که اکثر کارگران به ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی بیش از میزان حقوق اهمیت می دهند. (جنیفر، ۲۰۰۳).

به نظر می رسد که فرایند خصوصی شدن در اغلب کشورها از جمله ایران به صورت طبیعی انجام نشده و تنها از بالا اعمال گردیده است. چگونه می توان انتظار داشت که قبل از بستر سازی فرهنگی و آگاهی اجتماعی تنها با تغییر چند قانون در سطوح بالای مدیریت به اهداف خصوصی سازی نایل گردید؟ از نظر «پروکوپنکو» در بسیاری موارد پدیده خصوصی سازی تنها از بعد اقتصادی توجه شده است و ابعاد فرهنگی و اجتماعی مغفول مانده اند. این غفلت باعث ناکارآمدی و گاه شکست فرایند خصوصی سازی شده است.

تاثیر متغیرهای موثر بر اخلاق کار به صورت مجزا

سن و اخلاق کار: با افزایش سن، اخلاق کار بالا می رود. R حاصل از رگرسیون اخلاق کار با سن عبارت است از ۰/۱۹۲ که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است همچنین با افزایش سن، دل بستگی به کار، جدیت و پشتکار و نیز روح جمعی و مشارکت در کار افزایش می یابد. می توان گفت که گذشت زمان باعث انس گرفتن فرد به محل کار خویش می شود. مضاف بر این، به دست آوردن موقعیتهای اعتباری و مالی باعث می شود که تاثیر سن بر اخلاق کار و سه مولفه آن مثبت باشد.

میزان حقوق و اخلاق کار: میزان حقوق ماهانه فرد بر اخلاق کار تاثیر منفی دارد. R حاصل از رگرسیون میزان حقوق ماهانه و اخلاق کار برابر ۰/۲۲- است که در سطح ۰/۰۰۵ معنی دار است. این به دلیل افتناع شاغلان از نیازهای مادی است. در توضیح ارتباط منفی میان حقوق و اخلاق کار می توان گفت که بر اساس نظریه «مازلو» و «هرزبرگ»، با افتناع فرد از نیازهای مادی نوبت به نیازهای رده بالاتر او نظیر محبوبیت اجتماعی و خود شکوفائی می رسد. اما به دلیل آنکه سیستم و نظام شغلی حاکم تنها قادر است افراد را از جنبه مادی افتناع کند، بنابراین، پس از آنکه به تدریج وضعیت اقتصادی فرد بهبود می یابد، از اخلاق کار او کاسته می شود. از سوی دیگر با افزایش حقوق فرد فاصله عاطفی میان او و همکارانش به شدت افزایش پیدا می کند که در نهایت به کاهش روابط سالم انسانی، روح جمعی و مشارکت در کار منجر می گردد.

جدول ۱ - تاثیر خصوصی سازی بر اخلاق کار

متغیر وابسته	میانگین بخش دولتی	میانگین بخش خصوصی	شدت رابطه	معناداری
اخلاق کار	۳,۳۷	۳,۴۶	۰,۰۱	۰,۰۹
دل بستگی و علاقه به کار	۳,۲۲	۳,۳۷	۰,۰۳	۰,۰۲۴
جدیت در کار	۳,۲۷	۳,۱۵	۰,۰۴	۰,۰۰۹
روابط انسانی	۳,۳۹	۳,۳۸	۰,۰۰	۰,۸۷
روح جمعی و مشارکت	۳,۵۸	۳,۶۳	۰,۰۰۵	۰,۳۸

سابقه خدمت و اخلاق کار: هر چه سنوات خدمت فرد در محل کار بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر است. R حاصل از رگرسیون سابقه کار فرد و اخلاق کار ۰/۲۵ است که در سطح ۰/۰۰۲ معنی دار است. به این ترتیب ملاحظه می شود که سابقه کار فرد با سه وجه از وجوه چهارگانه اخلاق کار رابطه معنادار دارد. به عبارت دیگر، هر چه سنوات خدمت فرد در محل زیادتر باشد، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار و نیز بیشتر است. تاثیر سابقه خدمت بر اخلاق کار نیز همانند سن به صورت مثبت است. هر چه سنوات خدمت فرد در محل کار بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر می شود.

میزان تحصیلات و اخلاق کار: کسانی که تحصیلات بیشتری دارند میزان اخلاق کارشان کمتر است. R حاصل از رگرسیون اخلاق کار با میزان تحصیلات برابر ۰/۳۷ - است که در سطح ۰/۰۰۵ معنی دار است. این امر به دلیل افزایش انتظارات و برآورده نشدن آنها در قشر تحصیل کرده است که در نهایت به کاهش انگیزه و اخلاق کار می انجامد. افزایش تحصیلات همچنین بر تمامی ابعاد اخلاق کار تاثیر منفی می گذارد و باعث کاهش دلبستگی، جدیت، روابط سالم و مشارکت در کار می گردد. از دیگر دلایل ارتباط منفی میان تحصیلات و اخلاق کار سوء مدیریت است که با به کارگیری شیوه های نامناسب و برخورد با ایده ها و نظرات نوین که معمولاً از سوی قشر تحصیل کرده مطرح می شود، باعث دلسردی و کاهش مشارکت آنها می گردد که در نهایت کاهش اخلاق کار را به دنبال دارد.

تأثیر خصوصی سازی بر اخلاق کار

ارتباط میان خصوصی سازی با اخلاق کار و ابعاد آن در جدول شماره یک آمده است. همان طور که مشاهده می شود خصوصی سازی تنها بر دو بعد از ابعاد چهارگانه اخلاق کار تأثیر گذار است و باعث افزایش دلبستگی به کار و جدیت در کار می شود.

به طور معمول هرگاه مسئولان قصد خصوصی سازی یک قسمت دولتی را داشته باشند با واگذاری آن قسمت به بخش خصوصی و تغییراتی در قوانین حقوقی اقدام به این کار می کنند. اما این فرایند تأثیری بر متغیر از خود بیگانگی به مفهوم نظریه پردازان مارکسیست

نخواهد داشت زیرا اکثر پرسنل همچنان مزدگیر هستند و کار برای آنها وسیله ای جهت معیشت محسوب می گردد. ضمن آن که پس از خصوصی سازی تغییری در نوع کالاهای تولیدی ایجاد نمی شود و تولید کنندگان همچنان با کالای خود بیگانه اند. آنها همچنان فاقد کنترل مادی بر محیط های کاری هستند. پس از خصوصی سازی تغییری در تقسیم کار ایجاد نشده و به نظر «بلاز» احساس بیگانگی و یوچی استمرار می یابد. از سوی دیگر، خصوصی سازی تأثیری بر ابعاد تاریخی، مذهبی، سن، تحصیلات و عرف جامعه نخواهد داشت. پس از واگذاری یک قسمت به بخش خصوصی نهاد سیاسی همچنان بر سایر نهادها تسلط دارد و احساس عدم امنیت، دوگانگی رفتاری و استفاده از روش های مذموم جهت کسب قدرت ادامه می یابد. ضمن آنکه منافع جمعی، تلاش گروهی و تولید فکر نیز مانند بخش دولتی کم اهمیت محسوب می گردد. خصوصی سازی چه تأثیری بر مدل نیازهای «مازلو» و «هرزبرگ» دارد؟ در مورد تأمین نیازهای مادی افراد می توان گفت که خصوصی سازی تأثیر مثبتی ندارد زیرا میانگین حقوق پرسنل بخش خصوصی پایین تر از بخش دولتی است و نیازهای مادی آنها بر طرف نمی شود. از طرفی به تحریک نیروهای خلاق و استعداد های افراد توجهی نمی شود و اکثر نیروها همانند روال گذشته به انجام وظایف خود بر اساس قوانین تعیین شده می پردازند. مدیریت بخش خصوصی همانند بخش دولتی از بالا به پایین است و پرسنل نقشی در تصمیم گیری شرکت ندارند. احساسات کارکنان اهمیت چندانی نداشته و تحریک مساعی صورت نمی گیرد. فاصله قدرت میان مدیران و پرسنل زیاد است و کار محوری همچنان وجود دارد. در بسیاری از شرکتهای خصوصی پرسنل اطمینانی به آینده شغلی خود نداشته و نمی توانند نیروهای خلاق خود را در راستای اهداف شرکت به کار گیرند. بسیار مشاهده می شود که پرسنل پس از گذشت چند سال هیچگونه احساس تعلق خاطر به شرکت ندارند و به محض یافتن شغلی مناسب تر اقدام به ترک شرکت می کنند. سطح مشارکت پرسنل پایین است و بهره وری با بخش دولتی تفاوت چندانی ندارد. پرسنل بخش خصوصی نظیر بخش دولتی به هنگام ضعف نظارت مدیران جدیت کاری خود را از دست می دهند

و دچار بیکاری پنهان می شوند. چرا که منافع شرکت را جدای از منافع خود می دانند.

نتیجه گیری

خصوصی سازی اگر چه قوانین و نظام حقوقی پس از اجرای خصوصی سازی تغییر می کند، اما به دلیل آنکه تغییرات، زیربنایی نیستند، تفاوت معناداری میان اخلاق کار پرسنل خصوصی و دولتی ایجاد نمی شود. در مورد مولفه های اخلاق کار مشاهده شد که خصوصی سازی بر دو بعد اخلاق کار یعنی دلبستگی به کار و نیز جدیت در کار تأثیر گذار است، اما تأثیری بر ابعاد انسانی و مشارکتی اخلاق کار ندارد. در تبیین این موضوع می توان گفت که خصوصی سازی باعث افزایش روحیه منفعت طلبی در افراد می گردد و آنها را به تلاش بیشتر در جهت خواسته های مادی هدایت می کند. به عبارت دیگر، خصوصی سازی ابعاد مادی اخلاق کار را افزایش می دهد اما تأثیری بر ابعاد معنوی اخلاق کار ندارد. □

مآخذ

- ۱- ام پوتی، جوزف، مدیریت بهره وری و شیوه های بهبودان، ترجمه: عین. ا. علاء، ۱۳۷۱ تهران
- ۲- پرکوپنکو، جوزف، مدیریت خصوصی سازی، مترجمان: حسین اکبری، در دانه داوری (دفتر سازمان بین المللی کار (ILO، ژنو) ناشر: مرکز پژوهشی آریانا، ۱۳۸۰ تهران
- ۳- تودارو، مایکل، توسعه اقتصادی در جهان سوم، مترجم: غلامعلی فرجادی، انتشارات برنامه و بودجه، ۱۳۶۴.
- ۴- چلبی، مسعود، بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران، مؤسسه پژوهشی فرهنگ، ارتباطات، تهران ۱۳۸۱.
- ۵- محسنی، منوچهر، بررسی آگاهی ها، نگرش ها و رفتارهای اجتماعی فرهنگی در ایران، تهران، ۱۳۷۹

- 6-Carmincita, Easterti Zation, 1995
7-Holling worth, Journal of family and consumer, sciences, Alexandria, sept 2002, vol 94, Iss 3, Pg 46
8-Jennifer. Sullivan careerbuilder on line: www. careerbuilder. com
9-Sheehy, J.w, Nework Ethic is Frightening, persandal journal, 69(6), 1990
10-Sawhill, I. V., Perspectives on women and work in America, Cambridge Mass: Mit press, 1974
11-Yankerlovich, D.8 Immerwahr, putting the work Ethic to work, Society, 21(2), 1984

● بهنام کاویان: کارشناس ارشد علوم اجتماعی