

## مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت\*

غلامعباس توسلی\*\*، مریم نجار نیاوندی\*\*\*

**چکیده:** امروزه، محققان توسعه بر این باورند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی؛ متغیر اصلی و با اهمیت، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است. توسعه و تکامل اقتصادی، جز از طریق رشد فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان‌های کار محقق نمی‌گردد. این چنین است که اخلاق کار در فرهنگ کار جامعه اهمیت یافته و متضمن توسعه و پیشرفت می‌شود. در این میان ورود زنان به بازار کار یکی از متغیرهای مؤثر بر فرهنگ و اخلاق کار در جامعه بوده است. این تحقیق با رویکردی جنسیتی به اخلاق کار در جامعه ایرانی، درصد پاسخ به این نکته است که با توجه به خصوصیات محیط کار در ایران، چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی بین اخلاق کار زنان و مردان قابل مشاهده است و اینکه در صورت وجود تفاوت، چه عواملی در آن دخالت دارند. در این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شده و ابزار تحقیق پرسشنامه بوده است. جامعه آماری، اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه تهران بوده‌اند که از میان آنان به صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده، جمعیت نمونه انتخاب شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل مسیر، این نتایج بدست آمد: آنچه که در محیط کار دانشگاه بر اخلاق کار افراد مؤثر است، متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان آن نیست، بلکه آنچه اهمیت دارد، متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به عنوان یک محیط فرهنگی بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری هستند که بر رفتار و اخلاق کارکنان تأثیرگذارند و زنان هم از این قاعده مستثنی نیستند. متغیر «جنسیت» به عنوان یک عامل مهم و مشخص در اخلاق کار (متغیر وابسته) خود را نشان نداده ولی توسط متغیرهای درون سازمانی (متغیرهای فرهنگی)، خود را بازنمایی و بازشناسی می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق کار، جنسیت، وضع اجتماعی، شرایط کار.

\* این مقاله مستخرج از پایان‌نامه مقطع دکتری جامعه‌شناسی با عنوان «بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران با تأکید بر جنسیت» است.

\*\* استاد گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

nahavandi@ut.ac.ir

\*\*\* عضو هیئت علمی گروه برنامه‌ریزی اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۰۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۷/۰۹/۳۰

## مقدمه و طرح مسئله

محققان توسعه، امروزه بر این باورند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی؛ متغیر اصلی و با اهمیت، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه نخواهد بود (تودارو، ۱۳۷۵: ۸۲) و مسلماً توسعه و تکامل اقتصادی، جز از طریق رشد خصلت فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان‌های کار محقق نمی‌گردد.

هر گونه مطالعه‌ای از فرهنگ کار و اخلاق کار<sup>۱</sup> نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق کار طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود. کار شدید و شرافتمندانه به عنوان یک قاعده اخلاقی و فرهنگی درونی شده در غرب پذیرفته شده است. در کشورهایی همانند ژاپن، آمریکا، آلمان، انگلستان و دیگر کشورهای صنعتی درجات بالایی از اخلاق کار حاکم است. در ایران، بنابر نظر اکثر کارشناسان اقتصادی و مسئولین، فرهنگ و اخلاق کار بسیار ضعیف است (ن.ک. وزارت کار، ۱۳۸۰)<sup>۲</sup> و بایستی فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک نقص و معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و مورد مطالعه و تدقیق قرار گیرد. بدین ترتیب بحث توسعه انسانی مطرح می‌شود و در این میان مشارکت اجتماعی اهمیت می‌یابد. در این میان فعالیت و مشارکت اجتماعی زنان نیز به عنوان یکی از زیر شاخص‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.

ورود زنان به بازار کار یکی از متغیرهای مؤثر بر فرهنگ و اخلاق کار در جامعه بوده است. توجه به جنسیت در تحلیل کار دارای اهمیت است و این اهمیت زمانی خود را بیشتر نشان می‌دهد که در نظر داشته باشیم تحلیل کار زنان نمی‌تواند مجزا از کار منزل انجام گیرد و الگوهای کار مسلماً با مسئولیت‌های خانگی زنان ارتباط دارد (گرینت، ۱۳۸۲: ۲۷۵).

مقایسه نگرش‌های مردان و زنان در محل کار نشان می‌دهد که مردان تمایل بیشتری نسبت به زنان در کسب درآمد مناسب، داشتن آزادی از نظارت و سرپرستی نزدیک، داشتن فرصت‌های رهبری و دارا بودن مشاغلی که پایگاه اجتماعی آنان را تقویت کند و افزایش دهد، دارند. ضمناً زنان در جستجوی مشاغلی هستند

<sup>۱</sup>. Work Ethic

<sup>۲</sup>. سخنان رئیس‌جمهور و مقالات همایش تکامل فرهنگ کار سال ۱۳۷۵ و همایش ملی کار سال ۱۳۸۰

مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت ۴۱

که در آن امکان کمک به دیگران وجود داشته‌باشد و بیش از مردان در جستجوی عواید شخصی مانند لذت، غرور، انجام وظیفه و رقابت شخصی هستند (لیسون<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴: ۱۴۰).

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که یک ارزش اخلاقی مثبت را برای انجام یک شغل مناسب وضع کرده‌است و کار دارای یک ارزش ذاتی است (هیل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶ و ۱۹۹۹، یانکلوویچ<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱: ۶۴).

دو دسته عوامل بر اخلاق کار مؤثرند: عواملی که خارج از محیط کار قرار دارند و عواملی که در درون محیط کار واقع شده‌اند. هر یک از این دو دسته عوامل می‌تواند فرد کنشگر را متأثر نماید.

این پژوهش در پی دانستن آن است که در جامعه‌ای که اخلاق کار آن دچار بحران است؛ آیا زنان و مردان به یک نسبت دچار بحرانند؟ به عبارت بهتر با رویکرد جنسیتی به موضوع اخلاق کار پرداخته خواهد شد و درصدد پاسخ به این نکته خواهیم بود که با توجه به خصوصیات محیط کار در ایران، چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی بین زنان و مردان قابل مشاهده است و نهایتاً اینکه در صورت وجود تفاوت، چه عواملی در آن دخالت دارند.

## مبانی نظری

### زنان در دنیای کار و تأثیر آن بر اخلاق کار

تغییرات در جنسیت و سن کارگران به‌ویژه بعد از جنگ جهانی دوم تأثیر مشخص و مهمی بر فرهنگ قرن بیستم گذاشت و الگوی کار به هنجارهایی مانند اخلاق کار مرتبط گردید. افزایش تعداد زنان شاغل خارج از خانه و نگرش‌های آنها در مورد کار، تأثیر مهمی بر اخلاق کار در مکان‌های کار در عصر جدید داشت (راجرز، ۱۹۷۸: ۲۰۹).

جامعه‌شناسان اخلاق کار متفاوتی را در زنان یافته‌اند که آنها برای موفقیت در کار خویش از روش‌ها و منش‌هایی استفاده می‌کنند که از تغییرات دنیای مدرن آموخته‌اند. به نظر گیدنز، زنانی که از نظر اقتصادی موفق هستند ناچارند با دنیایی خود را هماهنگ کنند که احساس می‌کنند کاملاً به آن تعلق ندارند ولی نهایتاً در دراز مدت، آنها می‌توانند اثر تعدیل‌کننده‌ای بر نظام ارزشی مردانه به‌جای گذارند و مسئولیت‌های خانوادگی و ضروریات کاری را با یکدیگر هماهنگ سازند.

---

1. Layson

2. Hill

3. Yankelovich, D.

چودوروف و گیلیگان<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) این عقیده را مطرح می‌کنند که زنان احساسات شخصی خود را بر حسب روابط شخصی تعریف می‌کنند و دستاوردهای خود را با اشاره به توانایی مراقبت از دیگران مورد قضاوت قرار می‌دهند. جایگاه زنان در زندگی مردان به‌طور سنتی نقش مراقبت‌کننده و یاور است. اما مردان که پیشرفت فردی را تنها شکل موفقیت می‌دانند به شایستگی‌هایی که در این وظایف کسب می‌شود چندان بها نمی‌دهند و توجه زنان به روابط به‌عنوان یک ضعف جلوه می‌کند نه قوت. زنان در قضاوت‌های اخلاقی انعطاف‌پذیرتر از مردان هستند و دشواری‌های احتمالی میان دنبال کردن مجموعه قوانین خشک اخلاقی و اجتناب از آزردن دیگران را درک می‌کنند. گیلیگان اظهار می‌کند که این شیوه نگرش وضعیت سنتی زنان را منعکس می‌سازد که بیشتر پایبند روابط مراقبت‌کنندگی هستند تا نگرش‌های «برون‌نگر» مردان. زنان در گذشته به قضاوت‌های مردان احترام گذاشته‌اند، در حالی که می‌دانستند ویژگی‌هایی دارند که اکثر مردان فاقد آنها هستند. بینش‌های آنان درباره خودشان بر پایه برآوردن موفقیت‌آمیز نیازهای دیگران است و نه بالیدن به موفقیت‌ها و پیشرفت‌های فردی (برنارد، ۱۳۸۴: ۱۸۷).

بوتل و برونر<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) در تحقیقی که بر روی رضایت شغلی انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که زنان در برخی عوامل ایجادکننده رضایت شغلی مانند احساس پیشرفت، احترام، محیط کار خوشایند، توسعه دانش و مهارت، تحریک عقلانی، استقلال، استفاده از زمینه تحصیلی و مشارکت اجتماعی رتبه بالاتری را به خود اختصاص داده‌اند در حالی که مردان رتبه بالاتر را از اهمیت به امنیت شغلی، درآمد، رسیدن به مسئولیت‌های اجرایی بالاتر، فرصت استراحت در شغل و خطرپذیری اخذ کرده‌اند. بازار کار زنان و مردان نشان می‌دهد که بین این دو پیکره انسانی به لحاظ نوع شغل، موقعیت شغلی، میزان مشارکت و درآمد و دستمزد حاصل از کار و ... تفاوت‌هایی وجود دارد که باید برای تبیین وضعیت زنان در بازار کار از سه گروه نظری خاص استفاده نمود (JLO، ۱۹۹۸؛ U.E.S.، ۱۹۹۷):

۱. نظریه‌های نئوکلاسیک
۲. نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار (بازار کار دوگانه)
۳. نظریه‌های جنسیتی

---

1. Gilligan

2. Beutell & Brener

در نظریه نئوکلاسیک برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت‌های اشتغال و درآمد حاصل از کار زنان بر متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار و جابجایی در کار که در میزان بهره‌وری و عرضه کار تأثیر می‌گذارند؛ تأکید می‌شود. در نظریه بازار کار دوگانه بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شوند:

- مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد و تأمین بیشتر فرصت‌های پیشرفت وضعیت نسبتاً خوبی دارند.
- مشاغل بخش دوم با مزد کم و تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت. در مجموع این مشاغل وضعیت مطلوبی ندارند.

در مشاغل بخش اول مهارت کارگران متناسب با نیازهای واحد اقتصادی مد نظر است و در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و احتمال جذب آنها در مشاغل بخش اول را کاهش داده و ورودشان به بخش دوم را زیاده‌تر می‌کند. از این‌رو حتی اگر کیفیت نیروی انسانی قبل از ورود به شغل برابر باشد؛ احتمال به کار گماردن مردها در مشاغل بخش اول که امکان پیشرفت بعدی در آنها از لحاظ فرد و آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیاده‌تر است؛ بیشتر از زن‌هاست.

در نظریه‌های جنسیتی فرض اصلی بر این مناسبت که موقعیت زنان در بازار کار، در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط است و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. نکته مهم در این نظریه اختصاص کار خانگی (به‌ویژه مراقبت از کودکان) به زنان است و این نظریه تأکید می‌کند که گرایش «مشاغل زنانه» انعکاسی از نقش خانگی زنان است و ویژگی‌هایی همچون «ماهیت مراقبتی داشتن»، «نیاز به مهارت‌های مرتبط و نزدیک به کار خانگی»، «نیاز به صداقت و درستی»، «نیاز به زیبایی ظاهری» در مشاغل، موجب مناسب‌تر بودن زنان برای اشتغال در آنها می‌شود که این مشاغل عموماً انواع خاصی از مشاغل‌اند همچون: پرستاری، پزشکی، آموزگاری، مددکاری اجتماعی، آشپزی، آرایشگری، ماشین‌نویسی، فروشنده‌گی و ...

با توجه به تئوری‌های مطرح شده و همچنین با نگاهی به تحقیقاتی که نگرش‌های زنان و مردان را در محل کارشان سنجیده‌اند؛ می‌توان گفت که مردان نسبت به زنان تمایل بیشتری برای بدست آوردن درآمد مناسب، آزادی از نظارت و سرپرستی نزدیک و فرصت‌های رهبری دارند. همچنین مشاغلی را ترجیح می‌دهند که خلاق و مؤثر بوده و همراه با پیشرفت مستمر در سلسله مراتب شغلی باشند (لیسون، ۱۹۸۴: ۱۴۰). در مقابل،

زنان بیشتر از مردان در جستجوی عواید شخصی مانند لذت، غرور، انجام وظیفه و رقابت شخصی هستند (بریجز<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴: ۲۰۶).

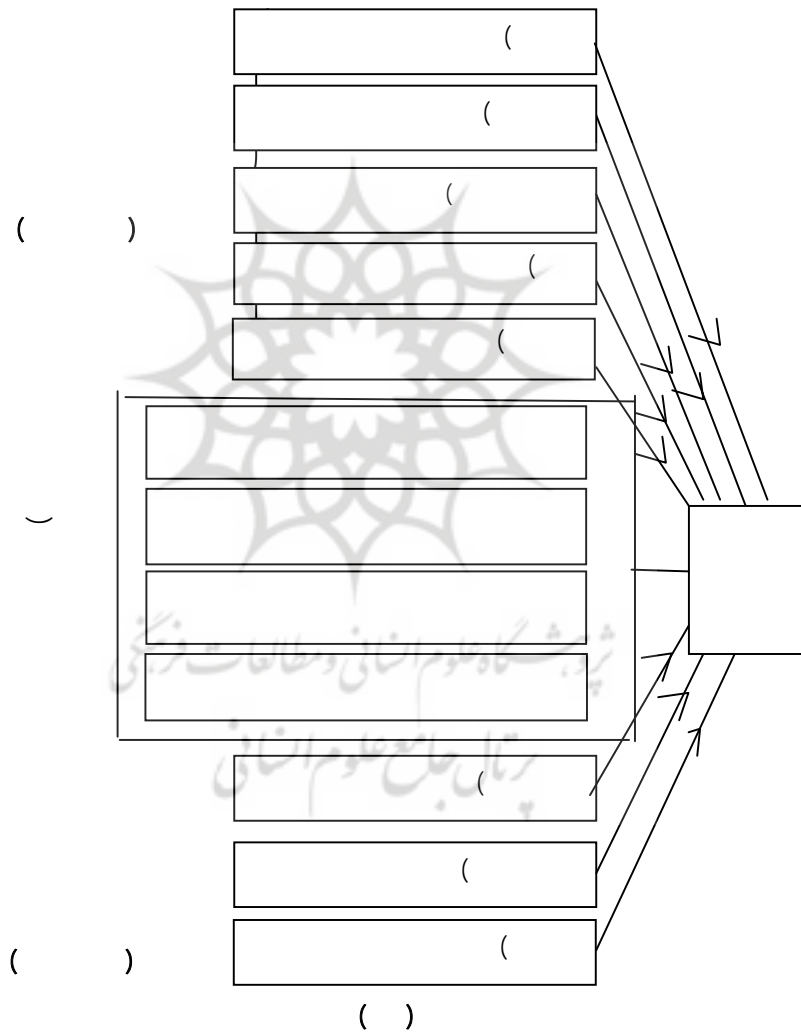
### چارچوب نظری

چارچوب نظری این تحقیق ترکیبی از متغیرهای اساسی است که بر کار تأثیر می‌گذارد و روابط درون محیط کار را می‌سازد که می‌تواند منشأ اخلاق کار باشد. مسلماً اخلاق کار خود را به‌عنوان یک پدیده درون سازمانی نمایان می‌کند. دو دسته عوامل بر اخلاق کار تأثیر دارند: دسته اول شامل عواملی هستند که در خارج از محیط کار قرار دارند مانند خانواده، مدرسه، رسانه‌ها و ویژگی‌های فردی و پایگاه فرد. دسته دوم عواملی هستند که در محیط کار قرار دارند؛ مانند موقعیت فرد در محل کار، نوع مدیریت و سبک آن، سازمان کار (فضای فیزیکی محیط کار، شرایط محیط کار، تنظیم روابط انسانی)، ایجاد انگیزش و زمینه‌های انگیزشی. لذا این چارچوب ترکیبی است از مجموعه متغیرهایی که در تئوری‌های کار و جنسیت می‌توان یافت که به‌نوعی بر اخلاق کار افراد نمونه تأثیر داشته‌اند. به این معنا از متغیرهای مستقل «پایگاه اقتصادی-اجتماعی»، «ویژگی‌های شخصی»، «تقسیم کار جنسی» (پارسونز)، «کار و اوقات فراغت» (رابرتسون)، «نیاز اقتصادی-اجتماعی» (مازلو) و از تئوری‌های «رضایت شغلی» (رایت و دیویس)، تئوری‌های «تقویت شغلی» (هرزبرگ و اشنايدرمن) و همچنین از تئوری‌های جنسیتی در ارتباط با کار زنان استفاده شد. در سنجش متغیر وابسته، «اخلاق کار»، تئوری هیل و شاخص ۵۰ گویه اخلاق کار مورد توجه قرار گرفت که آخرین مطالعه آن در زمان اجرای این بررسی (۲۰۰۶) توسط راجرز و پتی استفاده شد. در مطالعه سال ۲۰۰۶ چهار مؤلفه: «دلبستگی و علاقه به کار»، «پشتکار و جدیت در کار»، «روابط انسانی در محل کار» و «روح جمعی و مشارکت در کار» مورد تحقیق قرار گرفت. نهایتاً اینکه طبق استنتاجات نظری کلیه متغیرها به دو دسته کلان؛ شامل متغیرهای ساختاری و خارج محیط کار و متغیرهای غیرساختاری و درون محیط کار تقسیم گردید و تأثیر آن بر متغیر وابسته (اخلاق کار) آزمون شد.

---

1. Bridges

### مدل نظری تحقیق



### سؤالات و فرضیات

- ۱- آیا اخلاق کار زنان دانشگاهی با اخلاق کار مردان دانشگاهی متفاوت است؟
- ۲- اگر اخلاق کار در دو جنس با هم متفاوت است؛ این تفاوت در چه ابعادی به چشم می‌خورد؟
- ۳- کدامیک از ابعاد شاخص پتی<sup>۱</sup> در میان زنان و مردان دانشگاهی قوی‌تر است؟
- ۴- کدامیک از متغیرها (درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و...) بر اخلاق کار تأثیر بیشتری دارند؟ فرضیات این تحقیق به شرح ذیل تدوین شده‌است:

- ۱- هر چه پایگاه اقتصادی-اجتماعی بالاتر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۲- هر چه استفاده از اوقات فراغت مناسب‌تر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۳- هر چه نیاز اقتصادی-اجتماعی بالاتر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۴- هر چه تقسیم کار در منزل مناسب‌تر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۵- هر چه شرایط محیط کار مساعدتر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۶- هر چه عدالت سازمانی بیشتر باشد، اخلاق کار بیشتر است.
- ۷- هر چه ویژگی‌های شغلی مناسب‌تر باشد، اخلاق کار بیشتر است.

### روش تحقیق

این پژوهش به شیوه پیمایشی و با به‌کارگیری پرسشنامه انجام شده‌است. جامعه آماری تحقیق، اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه تهران بوده‌اند.

جدول (۱) جامعه آماری برحسب رده‌بندی شغلی و جنسیت

جنسیت	مرد	زن	تعداد کل
رده‌بندی شغلی			
هیئت علمی	۱۳۶۱	۱۸۸	۱۵۴۹
غیرهیئت علمی	۱۹۳۳	۱۵۳۳	۳۴۶۶
تعداد کل	۳۲۹۴	۱۷۲۱	۵۰۱۵

<sup>۱</sup>. Petty



مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت ۴۷

نمونه‌گیری به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده صورت گرفته است. دو متغیر «رده شغلی» و «جنسیت» در انتخاب نمونه‌ها نقش اساسی داشته‌اند.

جدول (۲) حجم نمونه برحسب رده‌بندی شغلی و جنسیت

جمع کل	زن	مرد	جنسیت رده‌بندی شغلی
۱۴۰	۴۰	۱۰۰	هیئت علمی
۲۱۶	۱۰۸	۱۰۸	غیر هیئت علمی
۳۵۶	۱۴۸	۲۰۸	جمع کل

در نهایت حجم نمونه با خطای نمونه‌گیری ۵٪ و با در نظر گرفتن حداکثر واریانس بر اساس فرمول کوکران، ۳۵۶ پاسخگو شد. واحد تحلیل در این پژوهش فرد است و میزان اخلاق کار و تفاوت اخلاق کار زنان و مردان از طریق دو پرسشنامه مجزا (مختص اساتید و مختص کارکنان) سنجیده شده است. جهت شاخص‌سازی و برآورد روایی و اعتبار از آماره آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی استفاده شد. متغیرهای مستقل شامل پایگاه اقتصادی-اجتماعی، ویژگی‌های شخصی (جنس، سن، سابقه، وضعیت تأهل و...)، میزان کار و اوقات فراغت، شرایط محیط کار، تقسیم کار جنسیتی در خانواده، ویژگی‌های شغلی (مشخص بودن کار، روزمرگی، بازخورد کار و توسعه منابع انسانی) و عدالت سازمانی؛ همگی تعریف عملیاتی شده و با شاخص‌های تعیین شده سنجیده شدند. متغیر وابسته (اخلاق کار) از طریق مقیاس ۵۰ گویه‌ای پتی سنجیده شد. این مقیاس دارای چهار بُعد است؛ بُعد اول؛ دلبستگی و علاقه به کار، بُعد دوم؛ پشتکار و جدیت، بُعد سوم؛ روابط سالم و انسانی، بُعد چهارم؛ روح جمعی و مشارکت در کار. در نهایت همبستگی میان متغیر وابسته و هر یک از متغیرهای مستقل آزمون شد و بر اساس نتایج بدست آمده از جداول، تحلیل مسیر انجام شد.

## یافته‌ها

از آنجا که آوردن تمام جداول مربوط به تحلیل دو متغیره در این مقاله میسر نیست به ذکر چند نمونه اکتفا می‌شود و سپس تحلیل مسیر ارائه خواهد شد.

جداول دو متغیره این تحقیق عبارت بودند از:

۱- تأثیر ویژگی‌های شخصی بر اخلاق کار شامل: تأثیر جنسیت بر اخلاق کار، تأثیر سابقه بر اخلاق کار، تأثیر وضعیت تأهل بر اخلاق کار، تأثیر تعداد فرزندان بر اخلاق کار، تأثیر استان محل تولد بر اخلاق کار، تأثیر شهر محل تولد بر اخلاق کار، تأثیر شهر محل سکونت بر اخلاق کار، تأثیر منطقه شهری محل سکونت بر اخلاق کار.

۲- تأثیر میزان کار و اوقات فراغت بر اخلاق کار شامل: تأثیر ساعت کار بر اخلاق کار، تأثیر شغل دوم بر اخلاق کار، تأثیر مرخصی سالانه بر اخلاق کار، تأثیر اوقات فراغت بر اخلاق کار.

۳- شرایط محیط کار شامل: تأثیر نوع استخدام بر اخلاق کار، تأثیر آینده شغلی بر اخلاق کار، تأثیر زمان آخرین پاداش بر اخلاق کار، تأثیر تعداد پاداش‌ها و ارتقاها در سال گذشته بر اخلاق کار، تأثیر تعداد تنبیهات بر اخلاق کار، تأثیر سن شروع کار بر اخلاق کار، تأثیر مشارکت بر اخلاق کار.

۴- تأثیر نیاز اقتصادی، اجتماعی بر اخلاق کار

۵- تأثیر تقسیم کار بر اخلاق کار

۶- تأثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کار

۷- تأثیر پایگاه اقتصادی اجتماعی (SES) بر اخلاق کار

۸- تأثیر ویژگی‌های شغلی بر اخلاق کار شامل: تأثیر بازخورد کار بر اخلاق کار، تأثیر توسعه منابع انسانی بر اخلاق کار، تأثیر مشخص بودن کار بر اخلاق کار، تأثیر روزمرگی بر اخلاق کار.

۹- تأثیر رضایت شغلی بر اخلاق کار

برای نمونه، جدول تأثیر جنسیت بر اخلاق کار ذیلاً آورده شده است:

جنسیت بر اخلاق کار تأثیر ندارد. داده‌های حاصل از آزمون T نشان می‌دهند که میانگین اخلاق کار در بین مردان و زنان اختلافی ندارد.

جدول (۳) میانگین اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش بر حسب جنسیت

سطح معناداری	میانگین	جنسیت	اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش
۰/۸۷۴	۲۰۷/۶	مرد	اخلاق کار
	۲۰۷/۲	زن	
۰/۶۵۶	۶۵/۸	مرد	دلبستگی و علاقه به کار
	۶۶/۲	زن	
۰/۴۵۷	۴۹/۵	مرد	پشتکار و جدیت در کار
	۴۸/۹	زن	
۰/۶۲۷	۵۸/۷	مرد	روابط سالم و انسانی در کار
	۵۸/۳	زن	
۰/۹۳۶	۳۳/۷	مرد	روابط جمعی و مشارکت در کار
	۳۳/۷	زن	

در بررسی ابعاد چهارگانه اخلاق کار در میان مردان و زنان، داده‌های حاصل از آزمون T نشان می‌دهند که:

- اختلاف میانگین دلبستگی و علاقه به کار مردان و زنان در سطح  $\text{sig} = 0/656$  معنادار نیست.
- اختلاف میانگین پشتکار و جدیت مردان و زنان در سطح  $\text{sig} = 0/457$  معنادار نیست.
- اختلاف میانگین روابط سالم و انسانی مردان و زنان در سطح  $\text{sig} = 0/627$  معنادار نیست.
- اختلاف میانگین روابط جمعی و مشارکت مردان و زنان در سطح  $\text{sig} = 0/936$  معنادار نیست.

روی هم رفته جنسیت تأثیری بر اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش ندارد.

#### خلاصه یافته‌های جداول دو متغیره

- جنسیت بر اخلاق کار تأثیر ندارد ولی تأثیر بقیه متغیرها بر اخلاق کار بنا به جنسیت تفاوت می‌یابد.
- مثلاً در تأثیر عدالت سازمانی بر اخلاق کار، عدالت بر اخلاق کار مردان مؤثر است.
- تأثیر مشارکت بر اخلاق کار مردان بیشتر از زنان است.
- توسعه منابع انسانی بر اخلاق کار تأثیر مستقیم و مثبت دارد و روی مردان شدت بیشتری نسبت به زنان دارد.

- مشخص بودن کار در اخلاق کار مردان بیش از زنان مؤثر است.
- روزمرگی در زنان هیچ‌گونه تأثیری در روابط سالم ندارد.
- رضایت شغلی بر اخلاق کار مردان بیش از زنان تأثیر دارد.
- سابقه و تاهل بر اخلاق کار تأثیر نداشت.
- تعداد فرزندان روی پشتکار و جدیت زنان تأثیر مثبت و مستقیم می‌گذارد.
- در مؤلفه‌های چهارگانه اخلاق کار، دلبستگی و پشتکار در زنان اهمیت می‌یابد ولی در مردان روابط سالم و انسانی و روح جمعی مشارکت در کار، بیشتر پاسخ می‌دهد.
- استان محل تولد، شهر محل تولد و منطقه شهری هیچ تأثیری بر اخلاق کار ندارد.
- میزان ساعت کار بر روابط سالم و انسانی مردان تأثیر دارد. هرچه قدر ساعات کار بالاتر باشد، روابط سالم و انسانی کمتر می‌شود.
- مرخصی سالانه بر اخلاق کار مردان تأثیر ندارد اما بر اخلاق کار زنان و پشتکار و جدیت آنها تأثیر دارد.
- انواع اوقات فراغت روی اخلاق کار (مردان و زنان) تأثیری ندارد.
- شرایط محیط کار و نوع استخدام در اخلاق کار مردان بی‌تأثیر است و بر پشتکار و جدیت زنان هم تأثیر ندارد.
- امید به آینده شغلی بر اخلاق کار مردان (غیر از مورد روح جمعی و مشارکت) تأثیر مثبت دارد. ولی در زنان در تمام موارد تأثیر خود را نشان می‌دهد.
- زمان آخرین پاداش در مردان و زنان تأثیری بر اخلاق کار ندارد.
- تعداد پاداش‌ها و ارتقاءها در مردان و زنان تأثیری ندارد. فقط هر چه قدر تعداد پاداش در زنان افزایش پیدا می‌کند روابط جمعی و مشارکت آنها کاهش می‌یابد. تعداد تنبیهات بر اخلاق کار تأثیر ندارد.
- سن شروع به کار در مردان تأثیری بر اخلاق کار ندارد. در زنان فقط بر پشتکار و جدیت تأثیر می‌گذارد. یعنی هر چه قدر سن شروع به کار افزایش می‌یابد پشتکار و جدیت در زنان بالا می‌رود.
- نیاز اقتصادی اجتماعی بر اخلاق کار زنان و مردان تأثیری ندارد.
- تقسیم کار در منزل بر روی دلبستگی و علاقه به کار مردان تأثیر دارد (شدت رابطه نسبتاً ضعیف و جهت رابطه معکوس). هرچه قدر مردان در منزل کار کنند، دلبستگی و علاقه به کار در محل کار آنها کاهش پیدا می‌کند.

مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت ۵۱

هرچقدر میزان کار در منزل در مردان افزایش می‌یابد، اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آنها پایین می‌آید. در زنان، تقسیم کار در منزل، با جهت مستقیم و مثبت عمل می‌کند (یعنی کار بیشتر در منزل تأثیری در اخلاق کار و ابعاد آن ندارد).

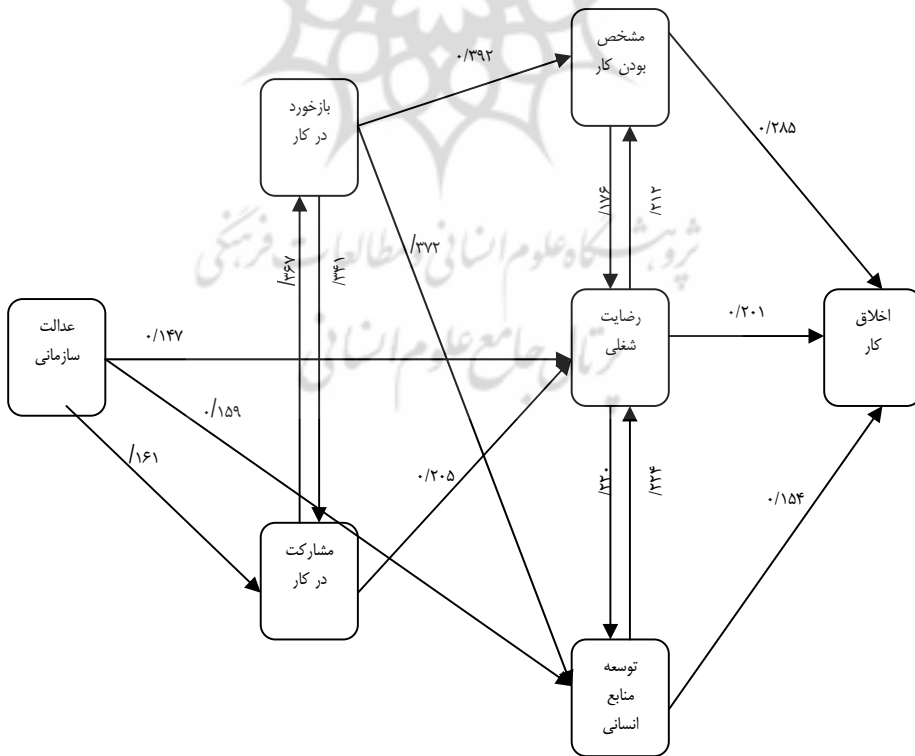
- اخلاق کار زنان عضو هیئت علمی بیش از اخلاق کار زنان کارمند است (درحوزه پشتکار و جدیت).

### تحلیل مسیر

در پژوهش حاضر عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان دانشگاه تهران در میان مردان و زنان متفاوت بود. از این رو تحلیل مسیر برای هر کدام به صورت جداگانه انجام شد.

### مردان

مدل مسیر تأثیر عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در میان مردان



جدول (۴) محاسبه اثر مستقیم و غیرمستقیم عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در میان مردان

<p>اثر مستقیم: مشخص بودن کار  <math display="block">= 0/285 + 0/05 + 0/035 = 0/37</math> <math display="block">= (0/176 + 0/201) + (0/176 * 0/22 * 0/154) = 0/35 + 0/05 = 0/4</math> <p>کل اثر علی  <math display="block">= 0/285 + 0/4 = 0/326</math></p> </p>
<p>اثر مستقیم: رضایت شغلی  <math display="block">= 0/201 + 0/034 + 0/06 = 0/295</math> <math display="block">= (0/212 * 0/285) + (0/224 * 0/154) = 0/06 + 0/034 = 0/094</math> <p>کل اثر علی  <math display="block">= 0/201 + 0/094 = 0/295</math></p> </p>
<p>اثر مستقیم: توسعه منابع انسانی  <math display="block">= 0/154 + 0/013 + 0/045 = 0/182</math> <math display="block">= (0/224 * 0/201) + (0/224 * 0/212 * 0/285) = 0/045 + 0/013 = 0/058</math> <p>کل اثر علی  <math display="block">= 0/154 + 0/058 = 0/212</math></p> </p>
<p>اثر غیرمستقیم: بازخورد در کار  <math display="block">= 0/295 + 0/020 + 0/078 + 0/127 = 0/52</math> <math display="block">= (0/241 * 0/205) + (0/212 * 0/372) + (0/392 * 0/326) = 0/020 + 0/078 + 0/127 = 0/225</math> </p>
<p>اثر غیرمستقیم: مشارکت در کار  <math display="block">= 0/142 + 0/082 + 0/06 = 0/284</math> <math display="block">= (0/205 * 0/295) + (0/367 * 0/225) = 0/06 + 0/082 = 0/142</math> </p>
<p>اثر غیرمستقیم: عدالت سازمانی  <math display="block">= 0/098 + 0/228 + 0/33 + 0/43 = 0/686</math> <math display="block">= (0/147 * 0/295) + (0/159 * 0/212) + (0/161 * 0/142) = 0/043 + 0/33 + 0/228 = 0/593</math> </p>

مؤثرترین عوامل به ترتیب به قرار زیر می‌باشند:

عدالت سازمانی > مشارکت در کار > توسعه منابع انسانی > بازخورد در کار > رضایت شغلی > مشخص بودن کار

تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر اخلاق کار مردان نشان می‌دهد که از میان شش عامل مشخص بودن کار، رضایت شغلی، توسعه منابع انسانی، بازخورد در کار، مشارکت در کار و عدالت سازمانی سه عامل بیشترین تأثیر را داشته‌اند که جزو عوامل مستقیم هستند.

مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت ۵۳

بر اساس یافته‌های حاصل از رگرسیون مشخص بودن کار با ضرایب تأثیر ۰/۲۸۵ بیشترین میزان تأثیر بر اخلاق کار مردان داشته است. در واقع به میزانی که وظایف کاری مشخص می‌شود تأثیر فزاینده‌ای بر اخلاق کار خواهد داشت. سپس رضایت شغلی با ضرایب تأثیر ۰/۲۰۱ بیشترین تأثیر مثبت را بر اخلاق کار دارد یعنی با افزایش رضایت شغلی میزان اخلاق کار نیز بالا می‌رود و آخر اینکه توسعه منابع انسانی با ضرایب تأثیر ۰/۱۵۴ تأثیر مثبتی بر اخلاق کار دارد یعنی با افزایش میزان توسعه منابع انسانی میزان اخلاق کار نیز بالا می‌رود.

#### تأثیر عوامل غیرمستقیم

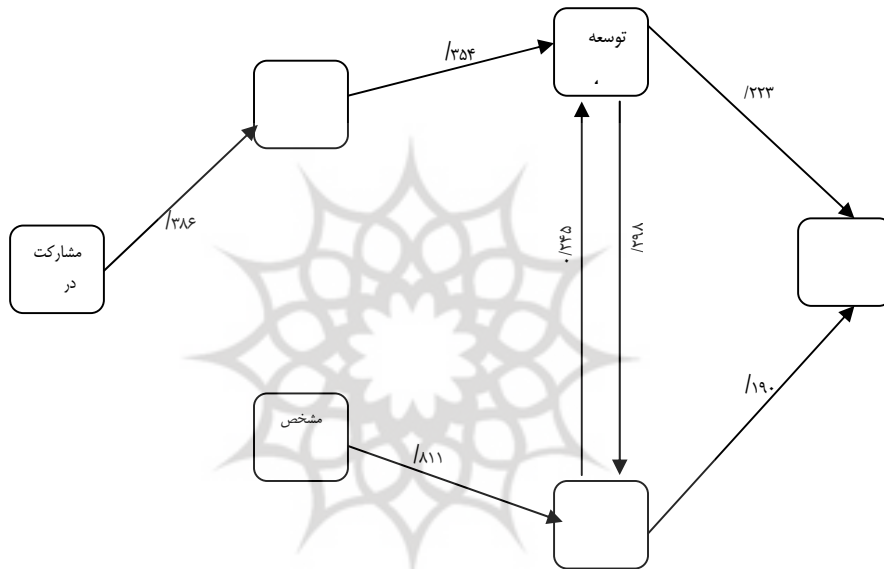
- بازخورد در کار: از طریق مشخص بودن کار، توسعه منابع انسانی و مشارکت در کار بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی هر چه بازخورد در کار بالاتر باشد مشخص بودن کار بالاتر و اخلاق کار نیز بالاتر است، از طرف دیگر هر چه بازخورد در کار و توسعه منابع انسانی بالاتر باشد اخلاق کار نیز بالاتر است. از دیگر تأثیرات غیرمستقیم می‌توان به این مورد اشاره کرد با افزایش بازخورد در کار، مشارکت در کار نیز افزایش یافته و سپس اخلاق کار بالا می‌رود.

- عدالت سازمانی: از طریق رضایت بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش عدالت سازمانی اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد؛ عدالت سازمانی از طریق مشارکت در کار و رضایت شغلی نیز بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش عدالت سازمانی مشارکت در کار و به پیروی آن رضایت شغلی بالا می‌رود و اینها سبب افزایش اخلاق کار می‌شوند.

- مشارکت در کار: از طریق رضایت شغلی بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش رضایت شغلی اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد؛ همچنین مشارکت در کار از طریق بازخورد در کار و مشخص بودن کار بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد به بیان دیگر با افزایش مشارکت در کار، بازخورد در کار و مشخص بودن کار اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد.

### زنان

مدل مسیر تأثیر عوامل اجتماعی بر اخلاق کار در میان زنان



جدول (۵) محاسبه اثر مستقیم و غیرمستقیم عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در میان زنان

اثر مستقیم: توسعه منابع انسانی = ۰/۲۲۳
اثر غیرمستقیم = ۰/۲۹۸ * ۰/۱۹۰ = ۰/۰۵۶
کل اثر علی = ۰/۲۲۳ + ۰/۰۵۶ = ۰/۲۸۰
اثر مستقیم: بازخورد در کار = ۰/۱۹۰
اثر غیرمستقیم = ۰/۲۴۵ * ۰/۲۲۳ = ۰/۰۵۴
کل اثر علی = ۰/۱۹۰ + ۰/۰۵۴ = ۰/۲۴۴
اثر غیرمستقیم: رضایت شغلی = ۰/۳۵۴ * ۰/۲۸۰ = ۰/۰۹۹
اثر غیرمستقیم: مشخص بودن کار = ۰/۸۱۱ * ۰/۲۴۴ = ۰/۱۹۸
اثر غیرمستقیم: مشارکت در کار = ۰/۳۸۶ * ۰/۰۹۹ = ۰/۰۳۸



مؤثرترین عوامل به ترتیب به قرار زیر می‌باشند:

مشارکت در کار > رضایت شغلی > مشخص بودن کار > بازخورد در کار > توسعه منابع انسانی  
تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر اخلاق کار در میان زنان نشان می‌دهد که از میان پنج عامل مؤثر بر اخلاق کار دو عامل توسعه منابع انسانی و بازخورد در کار بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار دارند و سه عامل رضایت شغلی، مشخص بودن کار و مشارکت در کار تأثیر غیرمستقیم بر اخلاق کار دارند.

براساس یافته‌های حاصل از رگرسیون، توسعه منابع انسانی با ضریب تأثیر  $0/۲۲۳$  بیشترین تأثیر را دارد یعنی با افزایش توسعه منابع انسانی اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد. سپس بازخورد در کار با ضریب تأثیر  $0/۱۹۰$  بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش بازخورد در کار اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد.

#### تأثیر عوامل غیرمستقیم

- رضایت شغلی: از طریق توسعه منابع انسانی بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش رضایت شغلی و توسعه منابع انسانی اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد.

- مشخص بودن کار: از طریق بازخورد در کار بر اخلاق کار تأثیر دارد با افزایش مشخص بودن کار و بازخورد در کار، اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد؛ از طرف دیگر مشخص بودن کار از طریق بازخورد در کار و توسعه منابع انسانی بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد، هر چه کار مشخص‌تر باشد، بازخورد در کار و توسعه انسانی کار نیز افزایش می‌یابد.

- مشارکت در کار: از طریق رضایت شغلی و توسعه منابع انسانی بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارد هر میزان که مشارکت در کار و رضایت شغلی و به پیرو آن توسعه منابع انسانی افزایش یابد اخلاق کار نیز بالا می‌رود.

### نتیجه‌گیری

باتوجه به مدل تحلیل مسیر، تأثیر عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در میان مردان پیچیدگی بیشتری دارد و بازخورد در کار، مشارکت در کار و عدالت سازمانی متغیرهای پس زمینه کار هستند که به طور غیرمستقیم تأثیر گذارند.

ولی در مدل زنان، روابط علی ساده‌تر از مدل علی مردان است و بازخورد در کار و توسعه منابع انسانی به عنوان متغیرهای اصلی اثرگذارند.

عوامل برون سازمانی، مانند تقسیم کار در منزل، نیاز اقتصادی و اجتماعی، سن، سابقه و... در اخلاق کار مردان و زنان بی‌تأثیر است.

در مردان می‌توان گفت: کار مشخص و تعریف شده که رضایت افراد را تأمین نماید و در آن افراد بتوانند خود را تقویت کنند، زمینه‌ها و عواملی هستند که می‌توانند روی اخلاق کار مردان تأثیر بگذارند و اخلاق کار را درون سازمان افزایش دهند.

بقیه متغیرها مانند عدالت سازمانی، بازخورد در کار و مشارکت در کار در مردان در درجه دوم و سوم اهمیت است. اما در زنان، رضایت شغلی، مشارکت در کار و مشخص بودن کار در درجه دوم و سوم اهمیت قرار دارند و آنها به نتیجه و بازخورد در کار می‌نگرند و اگر فکر کنند نتیجه کاری که انجام می‌دهند مورد توجه سازمان است و از سوی مافوق مورد تشویق و تأیید قرار می‌گیرد سعی می‌کنند خودشان را تقویت نمایند، به عبارتی دائماً به معلومات و سطح دانش خود می‌افزایند (یکی از مصداق‌های این مسئله می‌تواند شرکت در کلاس‌های ضمن خدمت، بازآموزی، شرکت در نشست‌ها، کارگاه‌های آموزشی و علمی و... باشد که زنان حضور پررنگ‌تری دارند). در متغیرهای متنوع و متعدد در این بررسی، بُعد «پشتکار و جدیت» در زنان بیشتر به چشم می‌خورد. نتیجه دیگری که در این بررسی با توجه به عوامل و متغیرهای مورد بحث می‌توان به آن دست یافت؛ «بقای کار زنان» است. یعنی زنان کار را انجام می‌دهند برای اینکه «کار» به عنوان یک پدیده، حضور و وجود داشته باشد و نمی‌خواهند آن را از دست دهند و به هر قیمتی می‌خواهند که «کار» را برای خود حفظ کنند و همین ماندگاری و بقای کار موجب می‌شود که زنان اطاعت امر کنند، پشتکار و جدیت بیشتری به خرج دهند، دائماً در پی افزایش و ارتقاء سطح معلومات خویش باشند. مسئله رضایت شغلی، آن‌گونه که در کار مردان مطرح است نمودی ندارد. باقی ماندن زن بر «کار» اهمیت دارد نه رضایت وی از کار.

نتیجه مهم دیگر این که مطابق با نتایج تحقیقات بسیاری که در ایران و جهان انجام شده است، در محیط‌هایی که زنان و مردان با هم کار می‌کنند؛ «سلطه مردانه» در کار واضح است. بر اساس مطالعه حاضر، از آنجائی که مردان شبکه روابط اجتماعی قوی‌تری را در محیط کار تجربه می‌کنند و به دنبال رضایت شغلی - اولین متغیری که مد نظر مردان است - مشخص بودن کار یعنی وضوح نقش و وظایف کار مهم‌ترین عاملی است که بر اخلاق کار آنان (با شدت زیاد)، تأثیر می‌گذارد. بهمین دلیل، مردان دائماً شبکه روابط اجتماعی خود را قوی‌تر می‌کنند، در حالی که زنان طبق همین بررسی، اگر ساعات اضافی برای حضور در محل کار داشته باشند، که معمولاً این طور نیست و باید برای رسیدگی به امر فرزندان و خانواده، هرچه زودتر محل کارشان را ترک کنند، با پشتکار و جدیت به بازآموزی و تقویت کار خویش می‌پردازند و روابط اجتماعی کمتری با همکاران زن دارند. زنان، به دلیل کاهش ساعات حضورشان در محل کار، به دلایل خانوادگی و به دلیل عدم ارتباطشان با همکاران

مرد، به دلیل جنسیت خویش، حوزه ارتباط اجتماعی را محدود می‌کنند و به دلایل فرهنگی و اعتقادات فردی، دایره این ارتباطات دائماً در حال کوچک شدن است و در خارج از محیط کار، حضور همسر و فرزندان، خانواده و... اجازه ارتباط بیشتر را به زنان نمی‌دهد و زنان در مقابل خویش با شبکه روابط اجتماعی مردان که به‌طور روزمره به دلیل عوامل و دلایل منفعت‌طلبانه اقتصادی، علمی، سیاسی، اجتماعی و... در حال گسترش است روبرو هستند و از همین رو بحث «سلطه مردانه» در کار زنان به‌خصوص در جامعه دانشگاهی به خوبی خود را نمایان می‌کند و حتی شرکت زنان دانشگاهی در مجامع علمی که با کار و وظایف محوله و روزمره آنها در ارتباط است تحت‌تأثیر همین نکته واقع شده است. مدیران زن دانشگاهی (اعم از رده‌های میانی، فوقانی) بیشتر از رده‌های پائین شغلی از این روند متأثر می‌شوند و در حقیقت، در موقعیتی که بیشترین میزان کار و اخلاق کار از آنان قابل انتظار است به دلایل مذکور نمی‌توانند ابراز وجود نمایند و شایستگی خویش را نشان دهند.

در این تحقیق هم، میزان اخلاق کار زنان کمی از اخلاق کار مردان کمتر بوده است. گذشته از موارد مذکور مسئله مهم دیگری که در کار زنان و نحوه چگونگی آن خودنمایی بارزی دارد این است که در بسیاری از تحقیقات خارج و داخل کشور بارها و بارها این نتیجه حاصل شده است که زنان شاغل صرف نظر از میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد، سن و جنس فرزندان آنها، نوع شغل و میزان درآمد، موقعیت شغلی با هر میزان ساعات کار و با هر پست سازمانی، باید علاوه بر مشکلات مربوط به کار، بار مشکلات مربوط به نقش‌های محول و مقرر (خانه‌داری، مادری، همسری، پرستاری) را به تنهایی به عهده گیرند<sup>۱</sup> (مقصودی، ۱۳۸۳). در دانشگاه تهران، زنان شاغل متخصص انتظار ایفای نقشی بیشتر از آن چه در حال حاضر انجام می‌دهند از خود دارند ولی به علت غلبه تفکر مردانه در محیط شغلی به نقش‌هایی کمتر از میزان انتظار خود بسنده می‌کنند، اما مردان اگر چه موافق مشارکت اجتماعی و شغلی زن در جامعه هستند ولی این موافقت را مشروط به حفظ اولویت شغلی خودشان می‌دانند و شغل زنان در درجه دوم اهمیت قرار می‌گیرد. این تفاوت نگرش بین زنان و مردان در کار موجب می‌شود که همکاری آنها در محیط کار تحت‌الشعاع عامل جنسیت قرار گیرد نه ویژگی‌ها و ابزار و لوازم شغلی. این عامل، موجب عدم همکاری مؤثر بین آنها می‌گردد و در مجموع نه به نفع مردان همکار است نه به نفع سازمان.

در کارمندان دانشگاه، ساعات اضافه کاری، حق تأهل و تکفل، فرصت‌های ارتقاء و گرفتن پست‌ها و تحرک افقی و عمودی و اخذ مأموریت‌های روزانه، هفتگی و... غالباً در اختیار مردان است.

<sup>۱</sup> نظریه‌های آندره میشل، پاملا ابوت و دیگران این مسئله را تأیید کرده‌اند.

همان‌طور که در مباحث نظری آورده شد در تحقیقات جهانی، مردان در کار خویش به پیشرفت شخصی و حقوق مادی اهمیت بیشتری می‌دهند و زنان به جذاب بودن کار توجه دارند. اما در عین حال زنان کار را با زندگی روزمره خویش تطبیق می‌دهند و دائماً در حال ایجاد تعادل بین کار و زندگی هستند. در حالی که در مردان، کار دارای استقلال است که ارتباطی با مسائل دیگر زندگی روزمره آنها ندارد. وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، سن و جنس آنها، ارتباط عاطفی با همسر، در یافتن شغل زنان و ماندگاری آن نقش دارد.

به عبارت دقیق‌تر کار در زنان با توجه به جنسیت آنها نگریسته می‌شود و اخلاق کار را هم متأثر می‌کند در حالی که در مردان به هیچ وجه جنسیت آنها، نقشی در یافتن شغل و کار و تداوم و استمرار و اخلاق بازی نمی‌کند. این نوع نگرش و رفتار در سازمان نه مصلحت و نفع سازمان در محیط کار را در بردارد و نه می‌تواند اخلاق کار را افزایش دهد و نه به نفع کارکنانی است که در یک مکان، آنها در دانشگاه، کار فرهنگی می‌کنند. به طور مختصر، این مطالعه بر این نکته تأکید دارد، آنچه که در محیط کار دانشگاه بر اخلاق کار افراد مؤثر است، متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان آن نیست، بلکه آنچه که اهمیت دارد، متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به عنوان یک محیط فرهنگی بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری مطرح هستند، نه متغیرها و ویژگی‌های برون‌سازمانی که بر رفتار و اخلاق کارکنانش تأثیر می‌کند و زنان هم از این قاعده مستثنی نیستند.

طبق بررسی حاضر، متغیر «جنسیت» به عنوان یک عامل مهم و مشخص در اخلاق کار (متغیر وابسته) خودش را نشان نمی‌دهد ولی توسط متغیرهای درون‌سازمانی، که نوعی از عوامل محیطی، اجتماعی، ساختاری بیرون محیط کار (متغیرهای فرهنگی) نشأت می‌گیرد و رشد می‌کند خود را بازنمایی و بازشناسی می‌کند.

در ابتدای تحقیق این تصور برای محقق وجود داشت که عوامل و متغیرهای بیرونی و خارجی که عموماً می‌تواند از پایگاه اقتصادی، اجتماعی، ویژگی‌های شخصی و مهارتی تخصصی زنان ناشی شود، بایستی در کیفیت و کمیت اخلاق کار آنها تأثیر بگذارد. ولی نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق کاری که برای زنان دانشگاهی وجود دارد، منبعث از فاکتورها و عوامل درون‌دانشگاهی است که به‌طور غیرمستقیم از عوامل بیرونی و اجتماعی که عموماً عوامل ساختاری و فرهنگی هستند ناشی می‌شود. به عبارت ساده‌تر آن دسته از عوامل اجتماعی و خارجی محیط کار بر اخلاق کار زنان تأثیر می‌گذارد که ارتباطی با ابزار و لوازم تشکیل‌دهنده و سازنده کار ندارد بلکه عواملی است که از بیرون و خارج محیط کار خود را در داخل و درون محیط کار به شکل و صورت درون‌سازمانی نشان می‌دهد. شاید به همین دلیل است که علاوه بر مطالعه حاضر در مطالعاتی

که بر اخلاق کار در ایران، انجام شده است میزان و کمیت اخلاق کار زنان کمتر از میزان اخلاق کار مردان گزارش شده است ولی آنچه که فراموش شده است، کیفیت و تفاوت اخلاق کار زنان با اخلاق کار مردان است. همان طور که این پژوهش نشان داد، «تقسیم کار» در منزل اهمیتی برای جامعه زنان در محیط کار ندارد بلکه نگاه و نگرش و «بازخورد در کار» از سوی مافوق و تقسیم کار در محیط کار است که نقش مؤثری در اخلاق کار دارد. نگرش زنان به کیفیت کار و اینکه منفعت غیرمادی بر آن مترتب است و می تواند باعث رشد و تعالی و بروز استعداد، مهارت و تخصص آنها شود، نقش عمده ای بر اخلاق کار آنها دارد.

اگر جامعه ای همچون جامعه ما بخواهد از توسعه نیافتگی رها شود بایستی از همه نیروهای انسانی اعم از زن و مرد استفاده کند و از مشارکت آنها بهره جوید. در این صورت بالا بردن اخلاق کار در میان زنان و مردان اهمیتی روزافزون می یابد که نیازمند انجام پژوهش ها و تحقیقات بیشتری در آینده خواهد بود.

## منابع

- آبوت، پاملا؛ کلو والاس (۱۳۸۰) جامعه شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- برنارد، جسی (۱۳۸۴) دنیای زنان، ترجمه شهرزاد ذوفن، تهران: نشر اختران.
- بیرو، آلن (۱۳۶۷) فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: نشر کیهان.
- تافلر، آلوین (۱۳۷۰) موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی، تهران: انتشارات مؤلف.
- تودارو، مایکل (۱۳۷۵) توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵) جامعه شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.
- دورکیم، امیل (۱۳۵۹) تقسیم کار اجتماعی، ترجمه حسن حبیبی، تهران: انتشارات قلم.
- رجب زاده، احمد (۱۳۷۶) ارزش ها و ضعف وجدان کاری در ایران، نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵.
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۰) دایره المعارف علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیهان.
- کاظمی، عباس (۱۳۷۵) طراحی الگوهای اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- کبیر نوایی، مینا (۱۳۸۴) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی.
- گرینت، کیت (۱۳۸۲) جامعه شناسی کار، ترجمه پرویز صالحی، تهران: انتشارات مازیار.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰) بررسی اخلاق کار و عوامل فردی اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۳) اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن بر کارکنان ادارات دولتی، تهران: انتشارات شورای انقلاب فرهنگی.
- وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۷۵) نتایج سمینار تکامل و فرهنگ کار، تهران: انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی.
- وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۸۰) نقش خانواده در ارتقاء فرهنگ کار، تهران: انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی.

وزارت کار و امور اجتماعی و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (۱۳۸۰) بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

**Bridges, J.S.**(1989) Sex Differences in Occupational Values, Sex Roles: A Journal Of Research.

**Cherrington, D.J.**(1980) The Work Ethic: Working Values and Values that Work, New York: Amacom.

**Davis, B.Wright**(2003) Job Satisfaction in the Public Sector, American Review of Public Adminstration, Vol 33, No.170.

**Grint, Keith**(1998) The Sociology of Work: Introduction, 2<sup>nd</sup> ed.

**Herzberg, F.; Mausner, B. and Snyderman, B.B.** (1959) The Motivation to Work, New York: John Wiley & Sons.

**Hill, M.A.**(1983) Female Labor Force Particioation, Economicis and Statistics Review.

**Lyson, T.A.**(1984) Sex Differences in the Choice of Male or Female Career Line: An Analysis of Background Characteristics and Work Values.

**Petty, G.C. & Hill.R.B.**(1994) Are Men and Women Different? A Study of the Occupational Work; Ethic Journal of Vocational Education Research, 19(1).

**Petty, G.C.**(1995) Vocational – Technical Education and the Occupational Work Ethic, Journal of Industrial Teacher Education, 32(3).

**Rodgers, D.T.**(1978) The Work Ethic in Industrial America, 1850 – 1920, Chincago; The University of Chicago Press.

**Toffler,A.**(1984) The Third Wave; NewYork: Bantam.

**Yankelovich,D.**(1981) New Roles: Searching For Self- Ful Filment in a World Turned Upside Down, NewYork: Random House.

[www.coe.vgd.edu-1999-Roger,D.Hill](http://www.coe.vgd.edu-1999-Roger,D.Hill)

[www.iranWomen.org](http://www.iranWomen.org)