

## بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

سیروس قنبری، فاطمه فرشچی

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این مطالعه تمامی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بودند که از میان آن‌ها ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اخلاق کار گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰) و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های  $t$  تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون،  $t$  مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان فراتر از حد متوسط است و نیز بین همه

-دانشیار، دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

Siroosghanbari@yahoo.com

- دانشجو، کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه

بوعلی سینا همدان.

Fatemeh.farshchic@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۳/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۹

مؤلفه‌های اخلاق‌کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که برای بین گروه‌های مستقل در اخلاق‌کار براساس جنسیت، تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه نیز نشان داد، بین اخلاق‌کار کارکنان به لحاظ میزان سن و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد.

## واژه‌های کلیدی

اخلاق کار، کارکنان، دانشگاه بوعلی سینا.

## مقدمه

بررسی مسئله اخلاق کار<sup>۱</sup> در بافت آموزش عالی به عنوان نیروی محرکه و عامل پیشرفت هر جامعه، اهمیت خاصی دارد؛ چراکه رعایت اخلاق در آموزش عالی علاوه بر اینکه باعث افزایش امنیت روانی در دانشگاه و رشد و بالندگی آن می‌شود، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه را نیز در پی خواهد داشت. (بوذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۵-۴۴) علاوه بر این طی سال‌های اخیر از جانب محققان و نظریه پردازان علاقه و افری به تحقیق در خصوص رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیط‌های کار نشان داده شده است. (گل پرور، نادى، ۱۳۹۰) با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه‌های مرتبط با آن، بسیار سودمند است که سازمان‌ها متغیرهای سهم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند یا حداقل آن دسته از عوامل را

1-Work Ethic.

تشخیص دهند تا بتوانند رخداد این رفتارها را در محیط‌های کار پیش‌بینی نمایند. (مورفی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳؛ رابینسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸) بر همین اساس امروزه بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی هر سازمانی شود. (ابزری، یزدان‌شناس، ۱۳۸۶) اخلاق کار در واقع حوزه‌ای از اخلاق است؛ لذا باید از تعریف اخلاق به آن رسید.

اخلاق جمع حُلُق و حُلُق از ماده «خ ل ق» است. (واثقی، ۱۳۸۴) همچنین می‌توان گفت، واژه «اخلاق»<sup>۳</sup> نشأت گرفته از واژه یونانی «اتیکوس» به معنی اقتدار، رسوم و سنت<sup>۴</sup> است. اصول اخلاقی راجع درباره چگونگی افراد و اینکه در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. به‌طورکلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سر و کار دارند. (مقیمی، ۱۳۹۰: ۱۸۹)

درباره اخلاق و اخلاقیات تعاریف زیادی ارائه شده است. اخلاقیات به انصاف و راستی و درستی مربوط می‌شوند، به تصمیم‌گیری در خصوص اینکه چه چیز خوب است و چه چیز بد و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخ‌گویانه را بین افراد و گروه‌ها پی‌ریزی می‌کنند. (کوناک و جونز، ۱۹۹۸: ۲۷) همچنین اخلاق، نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله: تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیرمادی، تمایل به تحریک شغلی برای دستیابی به درجات عالی، منعکس می‌کند. (درویش، یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲)

1-Murphy.

2-Robinson.

3-Ethics.

4-Ethikos.

5-Conaock and Johns.

دفت،<sup>۱</sup> اخلاق را چنین تعریف می‌کند، رعایت اصول معنوی و ارزش‌های حاکم بر رفتار شخص یا گروه، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است. (به نقل از؛ پارساییان و اعرابی، ۱۳۷۴)

اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چراکه به عنوان نظامی درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و نیز برخورداری‌ها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. (الوانی، ۱۳۸۳: ۱) ارویگ،<sup>۲</sup> معتقد است ارزش‌های سنتی و الزامات مذهبی می‌توانند این اطمینان عمیق را در فرد به وجود آورند که رفتارش اخلاقی است. این ارزش‌ها و الزامات نه تنها فعالیت‌های مربوط به شغل فرد، بلکه تمامی جنبه‌های زندگی شخص را دربرمی‌گیرند. (ارویگ، ۲۰۰۲: ۸۸)

اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. و همین موضوع قدیمی، اما همیشه تازه است که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح‌شدگی آن در عمر فرد یا جامعه‌ای، نمود متفاوتی پیدا کرده است. (غلامی، ۱۳۸۸: ۶۶) همچنین در تعریف کار می‌توان گفت، از نظر فلسفی، هر فعلی که در جهان صورت می‌گیرد، کار است و از نظر اقتصادی هر فعالیتی که به تولید یا عرضه کالا و خدمات منجر شود و منافع مالی را به دنبال داشته باشد، کار محسوب می‌شود. (خانی جزنی، ۱۳۸۷: ۹۲) کار در فرهنگ انسانی یعنی اینکه نیرویی را

1-Daft, Richard L.

2-Orwig.

در مسیر کمال انسان از حالت قابلیت به فعلیت برسانی که شامل کارهای خوب می‌شود. کار واقعی باید مفید باشد و انسان از انجام آن احساس سربلندی کند. (سپهری به نقل از الهی قمشه ای، ۱۳۸۷: ۳۳)

بررسی اخلاق در کار، اهمیت درخور توجهی را در سال‌های اخیر پس از شکست شرکت‌های بزرگی همچون «اندرون» و «وردکام» پیدا کرده است. چنین اهمیتی ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار، نگرش کارکنان را در قبال کار و سازمانی که در آن مشغول هستند، تسهیل می‌کند. بررسی اخلاق کار در جوامع غربی، در ابتدا بر اساس اخلاق کار پروتستانی که «ماکس وبر» از آن حمایت می‌کرد، مطرح شد. (یوسف، ۲۰۰۰) مفهوم اخلاق کار پروتستانی<sup>۲</sup> را «وبر»، بر اساس رابطه‌ی علی بین اخلاق کار و توسعه‌ی نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی، ارائه کرد. (معیدفرد، ۱۳۸۵) ماکس وبر معتقد بود جوامع پروتستانی دارای اخلاق کار ویژه‌ای هستند که آن‌ها را از جوامع غیر پروتستانی متمایز می‌سازد. (وبر، ۱۹۵۸) او این ویژگی را اخلاق کار پروتستانی<sup>۳</sup> نامید. در این شکل از اخلاق کار، بر اجتناب از اتلاف زمان، محوریت داشتن کار به عنوان فعالیت اصلی در زندگی، به تأخیر انداختن ارضاء نیازها در حین کار، تمایل به کار و فعالیت به جای اوقات فراغت، اخلاقی بودن نحوه فعالیت (به عبارت دیگر هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی)، خوداتکایی در کار و باور به اینکه کار جدی و سخت نتایج مطلوبی به بار می‌آورد، تأکید می‌شود. (کریستوفر، زابل، جونز و مارک، ۲۰۰۸)

1- Yousef.

2- Protestant Work Ethics (PWE).

3- Protestant Work Ethic (PWE).

در اخلاق کار پروتستان، بر نتایج مطلوب و در اخلاق کار اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار، تأکید ویژه‌ای شده است؛ با این حال اخلاق کار اسلامی به استقلال نیت مشروع و خدایسندانه، فراتر از اخلاق کار پروتستان توجه دارد. (علی، ۲۰۰۷؛ یوسف، ۲۰۰۰)

براساس اظهارات بیکن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) اخلاق کار، مجموعه‌ای است از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی که با آن درست را از نادرست تمیز می‌دهند. اخلاق کار به حوزه‌ای از فرهنگ گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را دربرمی‌گیرد و شناسایی پذیر است. (معیدفر، ۲۵:۱۳۸۰) یان کلوویچ و واهر<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) اخلاق کار را به عنوان هنجاری اجتماعی که ارزشی مثبت در انجام عالی کار دارد، تعریف می‌کند. از نظر چرینگتون<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) اخلاق کار عبارت است از سخت‌کوشی مستمر در جهت ارتقای کیفیت کاری. از نگاه وبر اخلاق کار عبارت است از اعتقاد به اینکه در کار، فضیلت وجود دارد. (لسنوف، ۱۹۹۴، فلاین، ۱۹۹۴<sup>۴</sup> به نقل از محمد، ۲۰۱۰) وی همچنین به اهمیت اخلاق کار در استخدام، میان کارکنان پیش از دهه ۱۹۹۰ اشاره می‌کند که مقدم بر مهارت‌ها محسوب می‌شود.

اخلاق در تجارت امر بسیار مهمی است و مدیریت منابع انسانی پر از دغدغه‌های اخلاقی است. بررسی این مسائل و دیگر دغدغه‌های اخلاقی مدیریت منابع انسانی، به مدیران کمک می‌کند که عملکرد اخلاقی را از

1-Beekun.

2-Yankelovich & Immer wahr.

3-cherrington.

4-lessnof.

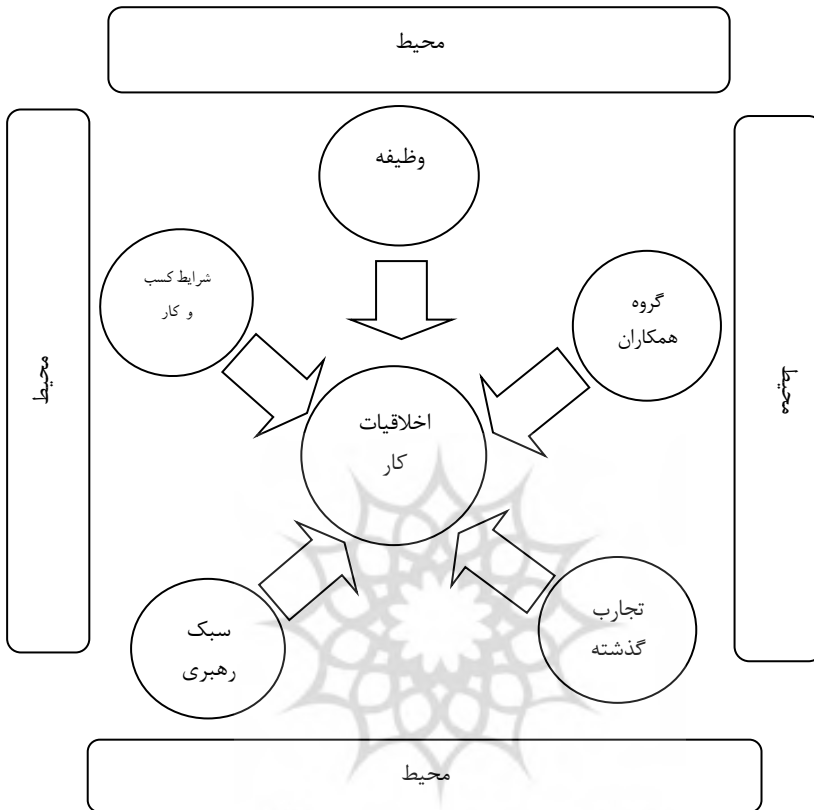
5-Flynn.

غیراخلاقی تشخیص دهند. (اسچومان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). منابع انسانی مهمترین دارایی سازمان هستند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان، مؤثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به‌شمار می‌رود. (چو و لوییس، ۲۰۱۲) از سوی دیگر، امروزه وضعیت دنیای کار و رفتارهای اجتماعی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که مدیران با چالش‌های بسیاری در رسیدن به سطح مطلوبی از اخلاق کار در میان کارکنان سازمان روبرو هستند و به حفظ آن در میان افراد، توجه ویژه‌ای دارند (فاطیما، ۲۰۱۱<sup>۲</sup>). شیوهٔ برخورد با کارکنان هر سازمانی، ممکن است بر باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارشان تأثیر بگذارد. از این منظر، کارمندانی که اطمینان دارند، سازمانی که در آن مشغول به کارند، پایبند به اصول اخلاقی است، به احتمال بیشتر این برداشت را خواهند داشت که سازمانشان با آن‌ها عادلانه و منصفانه رفتار می‌کند؛ بنابراین محتمل است که این موضوع رضایت شغلی‌شان را افزایش دهد و این رضایت شغلی و داشتن نگرش مثبت به شغل و سازمان، موجب کوشش بیشتر به منظور تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان شود. (وایبور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)

---

1-Schumann.  
2-Cho & Lewis.  
3-Fatima.  
4-Wahibur.

## عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار اخلاقی



استاینرواستاینر، ۱۹۹۵، ص ۹

بسیاری معتقدند که از میان رفتن اخلاق کار، ریشه بسیاری از مشکلات اقتصادی جوامع است. (ماتولدن و همکاران، ۲۰۰۴). برخی نیز افزایش تقسیم کار، انجام کار تکراری در طول زندگی کاری (پاترسون، ۲۰۰۱) و برخی هم کاهش امنیت شغلی را باعث ضعف اخلاق کار می‌دانند. (هرمان، ۲۰۰۲) دیدگاه

- 1-Patterson.
- 2-Herman.



اندیشمندان مارکسیستی آن است که ضعف اخلاق کار نتیجه از خود بیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است. (کاویان، ۱۳۸۴؛ به نقل از مشبکی اصفهانی، ۱۳۹۱) همچنین با توجه به کاهش اخلاق کار و به دنبال آن رکود اقتصادی در برخی ملل، کشورها باید به دنبال ارتقای اخلاق کار و بهبود عملکرد اقتصادی باشند. (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶)

مطالعات انجام شده در زمینه اخلاق کار گویای ضعف این متغیر (اخلاق کار) و کم بودن میزان کار مفید در ایران است. برای نمونه در ایران از ۸ ساعت کار، کمتر از ۱ ساعت کار مفید انجام می شود. حال آنکه این رقم در ژاپن حدود ۷ ساعت و ۳۴ دقیقه است. (معیدفر، ۱۳۷۸: ۳۴) گزارش ها نشان می دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است. (ایرانی فرهادنژاد، ۱۳۷۵؛ به نقل از محمد خانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۶) همچنین مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان کردن مراجعان و ... شاخص ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی شناخته شده است. (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۱) در تحقیقاتی که توسط پژوهشگران ایرانی درباره علل ضعف اخلاق کار در ایران صورت گرفته، سه دلیل ذکر شده است:

۱. توسعه برونزا: جامعه ایران در برخورد با غرب، فرآیند توسعه برونزای خود را تحت تأثیر غرب آغاز می کند. توسعه خارج از بستر اصلی در سازمان های کار سنتی، نه تنها موجب فقدان اخلاق کار در این سازمان ها شده، بلکه عرصه را بر این سازمان ها و به تبع آن اخلاق سنتی تنگ کرده است. (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۸)

۲. بیگانگی سیاسی اجتماعی: جامعه ایران مانند بسیاری دیگر از کشورهای در حال توسعه، جامعه‌ای در حال گذر از وضعیتی سنتی به مدرن است. این وضعیت، خصوصیات و ویژگی‌های خود را دارد؛ از جمله بیگانگی سیاسی و اجتماعی است که بسیاری از معضلات فرهنگ جامعه ما، چون ضعف وجدان و اخلاق کار را شامل می‌شود. (معیدفر، ۱۳۸۶: ۷).

۳. اقتصاد مبتنی بر نفت: افزایش قیمت نفت، رشد نقدینگی و رشد اقتصادی نه تنها شاخص‌هایی نظیر بیکاری و نابرابری را کاهش نداده است، بلکه در سال‌های اوج افزایش قیمت آن، شاخص‌های مذکور با افزایش نیز مواجه بوده‌اند. (شمس و پالیزیان، ۱۳۸۹: ۷۲)

با وجود عناصر مثبت بسیار در جامعه و فرهنگ ملی و دینی ما، (که در آن برای کار ارزش بسیار قائل می‌شوند) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. (پی‌یر، ۲۰۰۹) رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبانی نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. (چیوارینا، ۲۰۰۵).

گریگوری سی پتی<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) ابعاد چهارگانه‌ای را برای اخلاق کار عنوان کرد که در تحقیقات بسیاری در خارج و داخل مبنای استفاده بسیاری قرار گرفته است؛ این ابعاد عبارت‌اند از:

1-Pieri.

2-Geregory C.Petty.

۱. دلبستگی و علاقه به کار: <sup>۱</sup> اونز<sup>۲</sup> (۱۹۸۶)، دلبستگی شغلی را درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود و به آن علاقه‌مند بوده و آن را موجب سربلندی، کسب اعتبار و معرف خود می‌داند، تعریف می‌کند.

۲. پشتکار و جدیت در کار: <sup>۳</sup> کارکنان، گران‌بهارترین سرمایه سازمان هستند و تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانایی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به انگیزه و پشتکار این نیرو نیازمندند و بایستی از آن استفاده کنند. (بیک‌زاده، عظیمی: ۱۳۸۹: ۵)

۳. روابط سالم و انسانی در محل کار: <sup>۴</sup> روابط انسانی سالم آن است که اختلافات نژادی، اخلاقی، طبقاتی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مطرح نباشد، بلکه احترام گذاشتن به شخصیت فرد و محترم شمردن ارزش‌های انسانی افراد اهمیت داشته باشد. (به نقل از گریفیث، <sup>۵</sup> ترجمه بخشی، ۱۳۷۴: ۲۶)

۴. روح جمعی و مشارکت در کار: <sup>۶</sup> برای مدیران، گروه‌ها و روابط جمعی در سازمان، ابزارهای مؤثری هستند که با آن‌ها می‌توانند مشارکت کارکنان را بیشتر و اخلاق کار نیروها را متعالی کنند و همچنین تنوع نیروی کار را گسترش دهند. (رشیدی، ۱۳۸۴)

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که اخلاق کار برای سازمان به اندازه‌ای مهم و مطلوب است که سبب دستیابی به نتایجی چون رضایت شغلی، امنیت شغلی،

- 
- 1-Dependable.
  - 2-Owenz.
  - 3-Ambitious.
  - 4-Considerate.
  - 5-Griffiths.
  - 6-Cooperative.

تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، وقت‌شناسی، سخت‌کوشی، اراده‌گرایی و وفاداری سازمانی می‌شود.

(سلم آبادی و همکاران، ۱۳۹۳)، (گل پرور ونادی، ۱۳۹۰)، (معصومی راد، ۱۳۹۳)، (اکپرا و وین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸)، (میلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)، (سوزان و لینز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که کارگران جوان نسب به کارگران مسن‌تر تعهد بیشتری به کار دارند و همچنین میزان اخلاق کار در بین مردان نسب به زنان زیادتر است.

(جیمز کنان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «کمبود اخلاق کار حرفه‌ای در دانشگاه‌ها» به این نتیجه دست یافت که رعایت اخلاق حرفه‌ای در بسیاری از حرف‌مانند پزشکی، حقوق و تجارت امری بسیار ضروری است؛ اما برخلاف وجود سطح عالی تحصیل و محیط، در دانشگاه‌ها، چنین استانداردهایی در این مکان وجود ندارد که نیاز به تدوین آن دیده می‌شود.

(شریف‌زاده، ۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی» به این نتیجه رسید که عوامل سازمانی همچون محیط عینی سازمان و ویژگی‌های نیروی انسانی سازمان، به‌طور مؤثر بر اخلاق و روابط کاری کارکنان اثر می‌گذارند. (عسگری و همکاران، ۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

---

1-Okppara & Win.  
2-Emma Mailler.  
3-Susan. J & Linz.  
4-james F.Keenan.

(سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان» به این نتیجه دست یافتند که سه بُعد اخلاق کار (دلبستگی، علاقه و پشتکار، جدیت در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای استرس شغلی کارکنان به‌شمار می‌روند. (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران» به این نتیجه دست یافتند که بر اساس الگوی ارائه‌شده پژوهش، ارتباط مثبتی بین رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان بانک‌های خصوصی با جلب اعتماد مشتریان و کسب رضایت آن‌ها مشاهده می‌شود که وفاداری مشتریان را به بانک مدنظر به دنبال دارد.

همچنین (خسروی و همکاران، ۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی» به این نتیجه رسیدند که دبیران زن و مرد از لحاظ اخلاق کار و رضایت شغلی تفاوتی با یکدیگر ندارند. و نیز (سلاجقه و سیستانی خنامان، ۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی» به این نتیجه دست یافتند که میان علاقه به شغل، پشتکار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات ارائه‌شده در سازمان‌های دولتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میان جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، سن (بیشتر از ۳۰ سال)، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

(حقیری، ۱۳۸۸) رابطه ابعاد اخلاق‌گرایی مدیران (اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی و قانونی) با تعهدسازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش را مشخص نموده است. (خاوری، ۱۳۸۶) در پژوهش خود

دریافته است که اخلاق کار و مهارت در عملکرد، تاثیر مثبت دارد. همچنین بین گروه مجرد و متأهل از نظر اخلاق کار تفاوتی وجود ندارد و نیز در سطح تحصیلات متفاوت، سطح اخلاق برابر است. بین زنان و مردان با توجه به اخلاق کار و شاخص‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد و بین اخلاق کار و سنوات خدمت و سن افراد هیچ رابطه معناداری وجود ندارد.

(معیدفر، ۱۳۸۳) در پژوهش خود «میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی»، به این نتیجه دست یافت که هرچه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. همچنین میزان اخلاق کار مردان بیشتر از زنان است.

(ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «انواع دینداری و اخلاق کار (کارمندان دانشگاه)»، بیان می‌کند که میزان اخلاق کار بین کارمندان مرد و زن متفاوت است و مردان دارای میزان اخلاق کار بهتری هستند.

(اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی شرکتی بر درک مدیریت سود»، به این نتیجه رسید که ارزش‌های اخلاقی شرکتی زنان در مقایسه با مردان به‌طور معناداری بیشتر است، این موضوع نشان‌دهنده این است که زنان در ایران به ارزش‌های اخلاق شرکتی پایبندتر هستند.

(مکنون و عظیمی آشتیانی، ۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «تفاوت زن و مرد در انتخاب اولویت‌های اخلاقی» به این نتیجه دست یافتند که انتخاب نیاز در زنان، بیشتر در موضوع‌های اخلاقی و در مردان در موضوع‌های مادی

متجلی است و عوامل اجتماعی چون شغل نیز در این انتخاب و راه‌های رفع آن مؤثر بوده است.

(پیترسون و همکاران، ۱۹۹۹) نشان دادند که سن افراد با میزان رعایت اصول اخلاقی ارتباط دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که افراد جوان‌تر در مقایسه با افراد مسن‌تر کمتر در برنامه‌های اخلاقی شرکت دارند.

یافته (خاوری، ۱۳۸۶) در پایان‌نامه تحصیلی خود با موضوع «تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان»، این بود که بین دو گروه مجرد و متأهل از نظر اخلاق کار تفاوتی وجود ندارد و در سطح تحصیلات، متفاوت سطح اخلاق برابر است. همچنین بین زنان و مردان با توجه به اخلاق کار و شاخص‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد و نیز بین اخلاق کار و سن افراد هیچ رابطه معناداری وجود ندارد.

(نهادندی و توسلی، ۱۳۸۷) در تحقیق خود، تأثیر جنسیت بر سطح اخلاق کار را بررسی کرده‌اند. نتیجه تحقیق مذکور نشان می‌دهد که متغیر «جنسیت» به طور مستقیم، تأثیری بر اخلاق کار ندارد.

لذا با توجه به اهمیت و نقش دانشگاه‌ها، همچنین رسالت عظیمی که بر عهده دارند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان و پاسخگویی مناسب و به‌موقع به این نیازها توسط مسئولان، از اولویت‌های فرایند آموزش عالی است. بررسی مسئله اخلاق کار در بافت آموزش عالی به‌عنوان نیروی محرکه و عامل پیشرفت، موجب بهره‌وری شده و کاهش هزینه‌های دانشگاه‌ها، افزایش امنیت روانی و رشد و بالندگی کارکنان را فراهم خواهد آورد. پس اهمیت پرداختن به این متغیر که وجود آن بر سلامت و رشد مؤسسات آموزش عالی تأثیر شگرفی

دارد بر کسی پوشیده نیست. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف سنجش میزان اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شده است.

## سؤال‌های پژوهش

- ۱- وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا در چهار بعد (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) چگونه است؟
- ۲- آیا بین مؤلفه‌های اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا میزان اخلاق کار در کارکنان با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنس، سن، مدرک تحصیلی) متفاوت است؟

## روش‌شناسی

روش این پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا است که مطابق با جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، نمونه‌ای به حجم ۲۶۰ نفر از بین آنان انتخاب گردید و به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰) استفاده شد.

اصل پرسشنامه ۵۰ سؤالی است که طی مراحل این پرسشنامه بومی‌سازی شد و حاوی ۳۰ سؤال و هر سؤال شامل گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالف هستم، نظری ندارم، موافق هستم، کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه اخلاق کار در برگزیده چهار خرده‌مقیاس است، ۱۰ سؤال برای دلبستگی و علاقه به کار، ۶ سؤال برای پشتکار و جدیت در کار، ۴ سؤال برای



روابط سالم و انسانی در محل کار و ۱۰ سؤال برای روح جمعی و مشارکت در کار است. روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از روش روایی محتوایی و استفاده از دیدگاه خبرگان تعیین شده و برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان ۰/۸۷ به دست آمد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون  $t$  تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون،  $t$  مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است.

## تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش

سؤال (۱) وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا چگونه است؟

جدول (۱): بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا با استفاده از آزمون  $t$  تک‌گروهی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق کار	۳/۹۳	۰/۳۸	۳	۳۹/۴۲	۲۵۹	**۰/۰۰۱
دلبستگی و علاقه به کار	۳/۶۹	۰/۴۵	۳	۲۴/۵۸	۲۵۹	**۰/۰۰۱
	۴/۲۰	۰/۵۱	۳	۳۷/۸۹	۲۵۹	**۰/۰۰۱
	۳/۸۲	۰/۵۶	۳	۲۳/۷۲	۲۵۹	**۰/۰۰۱
	۴/۰۱	۰/۴۹	۳	۳۲/۹۲	۲۵۹	**۰/۰۰۱
	روحیه جمعی و مشارکت در کار					

اطلاعات جدول شماره (۱) بیانگر آن است که میانگین اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا (۳/۹۳) از میانگین آماری (۳) بزرگتر است. این تفاوت از

نظر آماری معنادار است و همچنین ابعاد چهارگانه اخلاق کار از میانگین آماری (۳) کمتر است.

سؤال (۲) آیا بین ابعاد چهارگانه اخلاق کار رابطه وجود دارد؟

جدول (۲) ضرایب همبستگی مؤلفه‌های اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا

شاخص‌ها متغیر	دلبستگی و علاقه به کار	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی در محل کار	روح جمعی و مشارکت در کار	اخلاق کار
دلبستگی و علاقه به کار	۱	**۰/۳۴۲	**۰/۴۵۰	**۰/۶۸۷	**۰/۷۹۸
پشتکار و جدیت در کار	**۰/۳۴۲	۱	**۰/۳۴۱	**۰/۴۰۵	**۰/۶۹۳
روابط سالم و انسانی در محل کار	**۰/۴۵۰	**۰/۳۴۱	۱	**۰/۳۹۹	**۰/۷۳۷
روح جمعی و مشارکت در کار	**۰/۶۸۷	**۰/۴۰۵	**۰/۳۹۹	۱	**۰/۸۰۶
اخلاق کار	**۰/۷۹۸	**۰/۶۹۳	**۰/۷۳۷	**۰/۸۰۶	۱

نتایج جدول (۲) نشان داد که بین همه مؤلفه‌های اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اخلاق کار در هر یک از مؤلفه‌ها، اخلاق کار در سایر مؤلفه‌ها نیز افزایش می‌یابد و این مؤلفه‌ها رابطه مستقیمی با اخلاق کار دارند.

سؤال ۳) آیا میزان اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به لحاظ جنسیت متفاوت است؟

جدول (۳): مقایسه اخلاق کار کارکنان مرد و زن با استفاده از آزمون t برای گروه‌های مستقل

متغیر	سطح	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
اخلاق کار	مرد	۱۹۷	۳/۴۳۲	۰/۳۷۹	-۰/۱۹۸	۲۵۹	۰/۹۴۶
	زن	۶۳	۳/۴۳۲	۰/۳۹۵			

نتایج جدول (۳) نشان داد که تفاوت معناداری بین اخلاق کار کارکنان زن و مرد وجود ندارد؛ زیرا تی مشاهده شده با درجه آزادی (۲۵۹) از تی جدول کوچکتر است.

جدول (۴): تحلیل اخلاق کار با توجه به سن و تحصیلات کارکنان بوعلی سینا

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	نتایج
بین گروهی	۳	۰/۳۵۳	۲/۴۴۸	۰/۰۶۴	
درون گروهی	۲۵۶	۰/۱۴۴			
کل	۲۵۹				
بین گروهی	۵	۰/۰۹۵	۰/۶۴۲	۰/۶۶۸	تحصیلات
درون گروهی	۲۵۶	۰/۱۴۸			
کل	۲۵۹				

نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در جدول (۴) نشان داد که بین اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به لحاظ میزان سن ( $P=0/064$ ) و

تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین تفاوت معناداری بین اخلاق کار کارکنان با میزان تحصیلات آنها  $(F_{(3,256)}=2/448)$  و وجود ندارد؛ زیرا  $(p>0/05)$ .

### نتیجه گیری

شناخت و آگاهی از جو اخلاقی و چگونگی درک آن در محیط کاری می تواند به کارکنان و مدیران سازمانها در اجرای مکانیسمها جهت تغییر، ارتقاء و اداره جو اخلاقی کمک کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینای شهر همدان، انجام شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل دادهها نشان داد که میانگین اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان، بیشتر از حد متوسط است و همچنین ابعاد چهارگانه اخلاق کار از میانگین آماری افزون تری نسبت به حد متوسط برخوردار است. این یافته پژوهش، با یافتههای جیمزکنان (۲۰۱۱)، شریفزاده (۱۳۹۱)، عسگری و همکاران (۱۳۹۱)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، فیضی (۱۳۹۰)، حقیری (۱۳۸۸)، سلم آبادی و همکاران (۱۳۹۳)، گل پرور و نادری (۱۳۹۰)، معصومی راد (۱۳۹۳) اکیرا و وین (۲۰۰۸)، میلر<sup>۲</sup> (۲۰۰۶)، همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین ابعاد چهارگانه اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اهمیت این بخش از تحلیل یافتهها در این است که می توان نتیجه گیری کرد، تقویت هر بعد از اخلاق کار سایر ابعاد را تحت تأثیر قرار داده و فضای مطلوبی

1-Okpara & Win.  
2-Emma Mailler.

را برای انجام وظایف فراهم می‌آورد. به‌طورکلی در تدوین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت، وقتی از راه‌های مختلف در چارچوب باورها و رفتارهایی نظیر کار دقیق و انسان‌دوستانه، صداقت و استقلال همراه با نیت خداپسندانه در فضای سازمان منتشر می‌شود، به‌طور طبیعی جایی برای رفتارهای آسیب‌رسان به نظام سازمانی و همکاران در قالب رفتارهای انحرافی در محیط کار باقی نمی‌ماند. البته گاهی برخی از افراد ممکن است در اثر عوامل مختلفی نظیر احساس اجحاف و روآشیدن بی‌عدالتی نسبت به آن‌ها، بین باورهای پنهان در اخلاق‌کاریشان با رفتارهایشان، دچار ناهماهنگی شناختی شوند. در چنین مواقعی به‌هرحال افراد شناخت خود یا رفتارشان را تغییر می‌دهند. بررسی شاخص‌های اخلاق کار حاکی از آن بود که اکثر کارکنان به کارشان دلبستگی و علاقه دارند و کارشان را با پشتکار و جدیت انجام می‌دهند. همچنین شمار بسیاری از آن‌ها در محیط کارشان دارای روابط دوستانه هستند. در حقیقت داشتن روابط دوستانه در محیط کار، آن هم در درون یکی از مدرن‌ترین نهادهای اجتماعی کشور که انتظار می‌رود در اجتماعی کردن ارزش‌های مدرن و تغییر جامعه نقشی مؤثر ایفا کند، نشانه حضور هنجارهای گروهی مثبت بین کارکنان است.

همچنین نتایج آزمون  $t$  برای گروه‌های مستقل نشان داد، بین میزان اخلاق کار بر اساس جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. در قلمرو رفتار سازمانی و نگرش‌های کارکنان، جنسیت از جمله متغیرهایی است که همواره با بسیاری از متغیرهای دیگر رابطه نشان داده و به‌عنوان مهم‌ترین متغیر جمعیت‌شناختی و تعدیل‌کننده از آن یاد می‌شود. (ویلسون، ۱۹۹۵ به نقل از زین آبادای، ۱۳۸۸) شواهد مربوط به نقش جنسیت در میزان اخلاق کار، علی‌رغم اینکه وسیع و

گسترده نیست؛ اما پراکندگی و تناقض کمی دارد. اغلب شواهد به برتری اخلاق کاری زنان نسبت به مردان تأکید دارند. (گلیگمان، ۱۹۷۷، به نقل از شفر، ۲۰۰۰؛ اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۹؛ مکنون و عظیمی آشتیانی، ۱۳۹۰، ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳) به طور کلی این یافته پژوهش مبنی بر نبودن تفاوت معنادار بین میزان اخلاق کار کارکنان بر اساس جنسیت با یافته‌های نه‌اوندی و توسلی (۱۳۸۷)، خاوری (۱۳۸۶)، خسروی و همکاران (۱۳۹۰)، حقیری (۱۳۸۸) همخوانی دارد؛ اما با یافته‌های سوزان و لینز<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، سلاجقه و سیستانی خنامان (۱۳۸۹)، اعتمادی و همکاران (۱۳۸۹)، معیدفر (۱۳۸۶) همخوانی ندارد. این امر می‌تواند یکی از دلایل ناهمخوانی با یافته‌های اخیر باشد.

پژوهش حاضر در شرایطی به مقایسه اخلاق کار زنان و مردان می‌پردازد که متغیرهای تأثیرگذار بنیادی در فضای درونی دانشگاه مطرح‌اند و فراتر از متغیرهای بررسی شده در چارچوب این پژوهش است. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان داد که بین اخلاق کار کارکنان به لحاظ میزان سن و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد که با یافته خاوری (۱۳۸۶) همخوانی دارد. یافته‌های بسیاری بر وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار با سطوح مختلف سن و تحصیلات تأکید دارند. (سلاجقه و سیستانی خنامان، ۱۳۸۹، سوزان و لینز، ۲۰۱۲، پیترسون، ۱۹۹۹؛ معیدفر، ۱۳۸۳-۱۳۸۵) یافته‌های اخیر، سن و تحصیلات را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اخلاق کار می‌دانند و بر این باورند که هرچه تحصیلات فرد بیشتر باشد، اخلاق کار وی پائین‌تر است و نیز افراد با گروهی سنی پایین از اخلاق کار بهتری برخوردارند. شاید یکی از

1-Susan. J & Linz.

2-Susan. J & Linz.

دلایل همخوان نبودن پژوهش حاضر با یافته‌های اخیر، ناشی از شرایط متفاوت تحقیق و دخالت متغیرهای دیگر مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان باشد.

به هر حال برخلاف نوین بودن عرصه و موضوع تحقیق شده در این پژوهش، حدود تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش وابسته به محدودیت‌هایی است که برای آن وجود داشته است. مشارکت نداشتن کارکنان دانشگاه به عنوان جامعه آماری، در تکمیل پرسشنامه‌ها و پراکندگی جغرافیایی دانشکده‌های دانشگاه بوعلی سینا، مشکلاتی را در دسترسی به همه کارکنان ایجاد کرد. با توجه به آنکه میانگین اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا افزون‌تر از حد متوسط بود، این نتیجه قابل انتظار و نویدبخش است. با این وجود، به علت دامنه گسترده مؤلفه‌های رفتار اخلاقی و چگونگی سنجش رفتارهای اخلاقی که با حساسیت‌های ویژه همراه است، بایستی در تعمیم نتایج احتیاط نمود. در نهایت به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود اخلاق کار را با متغیرهای دیگر سازمانی نیز تحقیق و مطالعه کنند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

۱. ابزری، مهدی، یزدان‌شناس، مهدی، ۱۳۸۶، «مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین»، فرهنگ مدیریت، س پنجم، ش پانزدهم.
۲. آلوانی، مهدی، ۱۳۸۳، «اخلاقیات و مدیریت»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۱-۴۲.
۳. بوذرجمهری، فتح‌اله، منصوریان، مهسا، هرندی، یاسمن، بوذرجمهری، حسین، ۱۳۹۲، «ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه»، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۸ (۳).
۴. بیک‌زاده، جعفر، عظیمی، فرزانه، ۱۳۸۹، «نیاز به کسب موفقیت منابع انسانی عامل موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم»، فصلنامه کار و جامعه، ش ۱۲۲.
۵. حاجی‌زاده میمندی، مسعود، ۱۳۷۷، جامعه‌شناسی کار، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۶. حسنی، محمد، حیدری زاده، زهرا، قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل، سهرابی، مینا، ۱۳۹۲، «تبیین اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش‌ها درباره تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی»، توسعه سازمانی پلیس، ش ۵۰.
۷. خانی‌جزنی، جمال، ۱۳۸۷، «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی، گروه فرهنگ و فناوری، سازمانهای علمی صنعتی ایران»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س سوم، ش ۳ و ۴.



۸. دفت، ریچارد، دال، ۱۳۷۴، *تئوری سازمان، طراحی ساختار*، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: بازرگانی.
۹. رشیدی، حمیدرضا، ۱۳۸۴، *بایدها و نبایدهای رهبری تیم کاری*، تهران: رسا.
۱۰. شمس، مجید، پالیزبان، سیاوش، ۱۳۸۹، «بررسی تأثیر سیاست‌های اقتصادی مبتنی بر درآمد نفت بر بازار مسکن در ایران»، *فصلنامه علمی و پژوهشی جغرافیای انسانی*، س سوم، ش اول.
۱۱. غلامی، علیرضا، ۱۳۸۸، «اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها»، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، س ششم، ش ۲۵.
۱۲. قمشه‌ای، الهی، ۱۳۸۷، «نشست علمی اخلاق کار»، *ماهنامه کار و جامعه*، ش ۱۰۱.
۱۳. گریفیث، دانیل، ۱۳۷۴، *روابط انسانی در مدیریت آموزشی*، ترجمه خدادبخشی، تهران: انتشارات مارلیک.
۱۴. گل‌پرور، محسن، نادى، محمدعلی، ۱۳۹۰، «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س ششم، ش ۱.
۱۵. محمدخوانی، مهرانگیز، بلالی، اسماعیل، محمدی، اکرم، ۱۳۹۲، «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی، مورد شهرستان خوانسار»، *جامعه شناسی کاربردی*، س بیست و چهارم، ش پیاپی ۵۰، ش دوم.
۱۶. مشبکی اصفهانی، اصغر، وحدتی، حجت، موسوی، عبدالرضا، ۱۳۹۱، «احساس مثبت نسبت به کار و تعهدکاری پل ارتباطی میان اخلاق کار اسلامی

و عملکرد وظیفه‌ای، موردکاوی؛ دانشگاه دولتی»، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، س چهارم، ش هشتم.

۱۷. معیدفر، سعید، ۱۳۸۰، «فرهنگ و اخلاق کار در ایران»، کار و جامعه، ش ۴۲.

۱۸. معیدفر، سعید، ۱۳۸۵، «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، س ششم، ش ۲۳.

۱۹. معیدفر، سعید، ۱۳۸۶، «اخلاق کار به عنوان یک مسئولیت اجتماعی»، مهندسی فرهنگی، ش ۱۴.

۲۰. معیدفر، سعید، ۱۳۸۷، «بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن»، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

۲۱. مقیمی، سیدمحمد، رمضان، مجید، ۱۳۹۰، روانشناسی سازمانی، ج اول، چ اول، تهران: انتشارات راه دان.

22. Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Culture Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
23. Beekun., & Rafik. I. (1996). *Islamic Business Ethics*. International Institute of Thought, PO BOX 669, Herndon, VA 20170 (703),471-1133.
24. Cherrington,D.J.(1980)*The work ethic: working values and values work*,1 TH edition, New York: Amacom Publisher.

25. Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32, 4.
26. Christopher, A. N., Zabel, K. L., Jones, J. R., & Marek, P. (2008). Proestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences* 45: 473-477.
27. Conaock, M., & Johns, L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. *The TQM Magazine*, 10 (4), 293-30.
28. Fatima, K. (2011). Work ethics in Islam. *The Official Islamic Academy*. <http://islamicinsights.com/news/community-affairs/work-ethics-in-islam.html>.
29. Givarian, H. (2005). The role levels of ethic on organizational decisions . *Journal of Tadbir* ,Vol .162.
30. Herman,S.W.(2002). How work gains meaning in contractual time: A narrative model for reconstructing the work ethic. *Journal of Business Ethics*,38,65-79.
31. Lessnoff, M. H. (1994). *The spirit of capitalism and protestan ethic*. 1 th Edition, London, Edward Elgar Publishing.

32. B.&' mmhemmy' aaaa aay' aaaa ry education and the under-prepared work force. Business Perspectives Journal,16,18-32.
33. Murphy, P.E. (1993). Ethical marketing decision: The higher road. Allyn & Bacon, Needham Heights, MA.p77.
34. Norshid, M., Nor Shahriza, A. K., & Ramlah, H. (2010). Linking Islamic Work Ethic to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. Journal of Business Systems, Governance and Ethics, 5(1), 13-23.
35. Orwig, S.F. (2002). Business ethics and the protestant spirit. Journal of Business Ethics, 38 (1/2), 81-89.
36. Owens, R.G. (1986). Organizational behavior in education. Englewood cliffs, Newjersey; Prentice Hall, Inc Third edition
37. Patterson, F.(2001). Developments in work psychology. Journal Occupational & Organizational Psychology,74,381-390.
38. Pieri, Z. (2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city (Master thesis).
39. Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman AS .(2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational

commitment: a case analysis. *Malaysian Manag Rev*, 41(1), 79-89.

40. Robinson, S. L., & Greenberg J. (1998). Employee behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Trends in Organizational Behavior* 5, 1-30.

41. Schumann, P. L. (2001). A Moral Principles Framework For Human Resource Management Ethics. *Human Resource Management Review*; 11: 109-110.

42. Stainer, A., & Stainer, L. (1995). Productivity, quality and ethics: A European viewpoint, *European Business Review*, 95 (6), 3-11.

43. Wahibur, R. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic, Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 38 (1/2), 81-89

44. Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Tran. New York, NY: Scribners, Original work published 1904–1905.

45. Yan Kelovich, D., & Immerwahr. (1984). *Outting the Work Ethic to Work, Society* , p:21

46. Yousef, D. (2001b). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review* 30(2), 152-169.
47. Yousef., & Darwish. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 30(2), 513-537.

