

انگلو می
اسلامی
ایرانی

پیشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی

مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی

مطالعه اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا در شهر تهران

مهناز پورهاشمی^۱، سعید معیدفر^۲، محمود نجاتی حسینی^۳

چکیده

اخلاق کار و میزان بهره‌وری پایین در ایران یکی از مسائلی اجتماعی است که جامعه‌شناسان، سیاست‌گذاران و صاحب‌نظران سازمانی به آن پرداخته‌اند و دلایلی برای این ضعف بر شمرده‌اند. در این باره، مطالعات متنوعی در ادارات و سازمان‌های دولتی انجام شده، ولی در این میان جای مطالعه بر روی شرکت‌های خصوصی موفق، خالی بوده است. مطالعه حاضر پژوهشی جامعه‌شناختی است که به مطالعه اخلاق کار و رابطه آن با تقسیم کار بهنجار، در سه شرکت خصوصی با بهره‌وری بالا در سطح شهر تهران پرداخته است. روش مطالعه پیمایش بوده و از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. حجم نمونه ۳۵۰ نفر برآورد شده که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. نتایج تحقیق در بخش توصیفی نشان می‌دهد که در همه ابعاد متغیر وابسته، یعنی اخلاق کار و همچنین متغیر مستقل (تقسیم کار بهنجار)، شرکت‌های مورد مطالعه از وضعیت مناسبی برخوردار بوده‌اند و در این بین شرکت خدماتی نسبت به شرکت‌های پژوهشی و آموزشی وضعیت مناسبتری داشته است. در بخش استنباطی نیز نتایج حاکی از آن است که تأثیر تقسیم کار بهنجار بر اخلاق کار مورد تأیید قرار گرفته و در بین مؤلفه‌های تقسیم کار نیز، مؤلفه‌های توسعه و تمایز نقشها با بتای (۰/۲۸۲)، تمرکز بر استعدادها و مهارتها با بتای (۰/۲۱۱) و تماس‌ها و تعاملات کارکنان در سازمان با بتای (۰/۱۱۵) به ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را بر اخلاق کار داشته‌اند. اما دو مؤلفه توجه به قواعد و مقررات و همچنین نیاز به تغییر و تخصص‌پذیری در سازمان تأثیری بر اخلاق کار نشان نداده‌اند.

واژگان کلیدی: تقسیم کار بهنجار، اخلاق کار، شرکت‌های خصوصی، بهره‌وری بالا

۱. گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. mahnazpourhashemi@gmail.com

۲. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، نویسنده مسئول smoidfar@gmail.com

۳. گروه فرهنگ و مدیریت رسانه، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱. مقدمه و بیان مسئله

انقلاب اسلامی ایران، با فراهم کردن بستر مناسب جهت ایجاد تمدن نوین اسلامی، گام بلندی را برای ایجاد یک تمدن الگو برداشته است. تمدنی که در آن علاوه بر پیشرفت‌های مادی، رسیدن به حیات طیبه و کمال فکری انسان مد نظر است. برای تحقق این تمدن لازم است الزامات، آسیب‌ها و ظرفیت‌های کشور در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... شناسایی شده و از حداکثر ظرفیت این حوزه‌ها بهره گرفته شود. تأکید رهبر معظم انقلاب در سال‌های اخیر بر لزوم پیشرفت اقتصادی در همین راستا است. نگاهی به شعارهای سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۹ نشان می‌دهد، تأکید این شعارها بر محور «حمایت از کار، سرمایه و تولید داخلی» بوده، که در راستای اقتصاد مقاومتی، جهت بهبود وضعیت اقتصادی کشور مؤثر است. در بیانیه گام دوم انقلاب نیز، اقتصاد قوی، نقطه قوت و عامل مهم جلوگیری از سلطه و نفوذناپذیری کشور توصیف شده است. همچنین در سند الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت نیز در افق ۱۴۴۴ مردم ایران تربیت یافته به تناسب استعداد و علاقه تا عالی-ترین مراحل معنوی علمی-مهارتی و شاغل در حرفه‌ای متناسب ترسیم شده‌اند. با این حال رسیدن به شکوفایی، رونق اقتصادی و توسعه کشور جز در سایه توجه به وضعیت نیروهای انسانی سازمان‌ها و اخلاق کاری آنها امکان‌پذیر نیست.

اخلاق کار منابع انسانی، یکی از عوامل مورد توجه پژوهشگران و سیاست‌گذاران سازمانی است. حاکمیت اصول اخلاق کار در سازمان‌ها از مهمترین عوامل تسریع توسعه سازمانی است. این اهمیت، آنجا مضاعف می‌شود که بیش از یک سوم اوقات مفید روزانه کارکنان در محل کار سپری شده و رضایت اخلاق‌مداران از شرایط شغلی می‌تواند در دیگر عرصه‌های زندگی هم تأثیرگذار باشد. یکی از موضوعات اساسی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهانی شده، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق کار سازمانی است که نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و خصوصی به وجود آورده است (قاسمیان، ۲۰۰۴) و لزوم توجه به اخلاق کار^۱ و گسترش این فرهنگ در سازمان‌ها را اجتناب‌ناپذیر نموده است.

نتایج تحقیقات متعددی که بر روی جامعه ایرانی انجام شده، نشان می‌دهد که هرچند عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی نظیر سخت‌کوشی، ایثار، مشارکت و... وجود دارد، اما ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار را تضعیف می‌کنند (پیری^۱، ۲۰۰۹). کارشناسان مسائل اجتماعی ایران با توجه به نتایج پژوهش‌ها و با تأکید بر دو شاخص میزان بهره‌وری و ساعات کار مفید روزانه، اذعان دارند، که اخلاق کار در ایران در مقایسه با کشورهای و جوامع صنعتی، در سطح پایین‌تری قرار دارد. در اغلب کشورهای توسعه‌یافته، هر فرد به‌طور متوسط روزانه حدود ۷ ساعت کار مفید انجام می‌دهد اما در ایران این میزان کم‌تر از یک ساعت است^۲ (معیدفر، ۱۳۸۶ و وزارت کار، ۱۳۷۵). در حالی که در فرهنگ آرمانی دینی ایران و در سازمان کار سستی، همواره کار به‌عنوان ارزشی ذاتی و والا شناخته شده است.

نتایج وضعیت اخلاق کار کارکنان در دو مطالعه پیمایشی یکی در سال ۱۳۷۷ در کارگاه‌های تولیدی، صنعتی و دیگری در سال ۱۳۸۲ در واحدهای دولتی، میزان نسبتاً بالایی از اخلاق کار کارکنان واحدهای صنعتی و میزانی بالاتر از حد متوسط برای کارکنان ادارات دولتی را نشان داد؛ ولی میزان بهره‌وری و ساعات مفید کار در حد مطلوب گزارش نشده بود. این دوگانه اخلاق کار بالا و میزان بهره‌وری پایین، این فرض را برای محقق به‌وجود آورد که ممکن است ساختار سازمانی این کارگاه‌ها و ادارات به گونه‌ای باشد که کارکنان را به انجام کار تشویق نمی‌نماید. اما وجود شرکت‌هایی با بهره‌وری بالا در کشور، فرض محقق را در مورد ساختار نامناسب سازمانی با تردید مواجه ساخت. با توجه به اینکه مطالعات پیشین در ادارات دولتی و واحدهای صنعتی انجام شده بود، محقق بر آن شد که ساختار سازمانی کار در شرکت‌های با بهره‌وری بالا و ارتباط آن با اخلاق کار کارکنان را که تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته و یا محقق در جستجوهای خود به آن برخورد نکرده بود، مطالعه نماید. بنابراین اهداف و سؤالات تحقیق به شرح ذیل صورت‌بندی شد:

۲. اهداف و پرسش‌های تحقیق

مهمترین هدف این مطالعه بررسی وضعیت اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا و

چگونگی تبیین آن است و اهداف ذیل نیز در راستای هدف اصلی و فرض محقق دنبال می‌شود:

- بررسی رابطه بین توسعه و تمایز نقش‌ها با اخلاق کار کارکنان در شرکت‌های خصوصی.

- چگونگی ارتباطات و تعاملات کارکنان و رابطه آن با اخلاق کار.

- بررسی رابطه بین توجه به قواعد با اخلاق کار.

- بررسی رابطه بین تمرکز بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان با اخلاق کار.

- بررسی رابطه بین تغییر و تخصص‌پذیری با اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی.

با توجه به اهداف، این مطالعه درصدد پاسخ‌گویی به پرسش‌های ذیل است:

۱- اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا از چه وضعیتی برخوردار است و چگونه

تبیین می‌شود؟

۲- تا چه اندازه توسعه و تمایز نقش‌ها بر میزان اخلاق کار کارکنان در شرکت‌های خصوصی مؤثر

است؟

۳- تأثیرگذاری ارتباطات و تعاملات کارکنان یک سازمان بر میزان اخلاق کار آنان به چه میزان است؟

۴- توجه به قواعد با اخلاق کار کارکنان چه رابطه‌ای دارد؟

۵- تمرکز بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان چه اندازه بر میزان اخلاق کار آنان مؤثر است؟

۶- تغییر و تخصص‌پذیری در شرکت‌های خصوصی چه تأثیری بر اخلاق کار کارکنان دارد؟

۳. پیشینه تحقیق

معیدفر (۱۳۸۲) در مقاله‌ای با عنوان «ارزش‌های اجتماعی و اخلاق کار در ایران» که به شیوه اسنادی و کتابخانه‌ای انجام شده، اخلاق کار در ایران را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که در جوامع در حال توسعه از جمله ایران، به دلیل بحران نظام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و عدم استقرار آن و به دلیل وجود دو نظام ارزشی و هنجاری، یکی در اجتماعات کوچک مانند روستاها و دیگری در اجتماعات بزرگ مانند شهرها، کار در معنای جدیدش در نظام‌های اجتماعی اقتصادی توسعه یافته، ارزش‌های ذاتی خود را به دست نیاورده، ضمن آنکه کار در معنای قدیمش نیز به سبب شرایط اجتماعی - اقتصادی جدید، اعتبار خود را تا حد زیادی از دست داده، بنابراین در شرایط فعلی

نگرش به کار در جامعه، یک نگرش توسعه‌یافته نیست و میزان اخلاق کار، ضعیف‌تر از کشورهای توسعه‌یافته است. از آنجا که هنوز نظام ارزش‌ها و هنجارهای سنتی در اجتماعات کوچک ما تا حدودی تأثیرگذار است، بنابراین کسانی که به این نظام نزدیک‌ترند، از ثبات شخصیتی و رفتاری بیشتری برخوردارند و هنوز نگرش آنها به کار در معنای قدیمش وجود دارد و همین امر باعث شده که میزان تحرک، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار افرادی که منشأ روستایی داشته و کم‌سوادند و به عبارت دیگر به نظام ارزشی و هنجاری سنتی نزدیک‌ترند بیشتر باشد. در حالی که کسانی که منشأ شهری داشته و تحصیل کرده‌اند و در شرایط جدید اجتماعی اقتصادی، از نظام ارزشی و هنجاری سنتی دورتر شده‌اند، از میزان اخلاق کار کم‌تری برخوردارند. بنابراین به نظر می‌رسد به علت عدم استحکام نظام ارزشی و هنجاری، فرآیند جامعه‌پذیری درست انجام نمی‌شود و محصولات این فرآیند در شهرها متأسفانه قادر نیستند کار را در معنای جدیدش بیاموزند و ویژگی‌های اخلاق کار جدید را درونی سازند.

معیدفر (۱۳۸۵) پژوهشی را با عنوان «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی» انجام داد. در این پژوهش برای مطالعه اخلاق کار از روش کمی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان واحدهای دولتی استان تهران است. برای نمونه‌گیری در مرحله اول تعداد ۶۰ اداره و در مرحله دوم به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک تعداد ۱۰ نفر از هرکدام از ادارات منتخب در مرحله اول، انتخاب شده‌اند. این پژوهش نشان داد که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است. اما نکته تأمل برانگیز یافته‌های این پژوهش، رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی، پایگاه اقتصادی، پایگاه اجتماعی و از همه مهمتر میزان تحصیلات افراد بود.

احمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، به بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در بین کارکنان بزرگترین سازمان خصوصی کشور، دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. روش به کار رفته در این پژوهش، روش پیمایش و جامعه آماری تمام کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه یک هستند که از میان آنها ۴۸۱ نفر به‌عنوان نمونه تعیین و با

استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در هر واحد دانشگاهی انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه است که با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی، تعیین اعتبار سازه گردیده و برای تعیین پایایی از ضریب آلفا استفاده شده است. نتایج توصیفی پژوهش، بیانگر آن هستند که میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است، اما نتایج تحلیلی پژوهش نشان داد که مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به ترتیب، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند و ۱۸٪ از واریانس آن را تبیین می‌کنند.

قنبری و فرشچی (۱۳۹۴) پیمایشی را با عنوان «بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا» انجام دادند. جامعه آماری تحقیق، همان‌طور که از عنوان آن مشخص است، کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا هست که ۲۹۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این پژوهش هم اخلاق کار به ۴ بعد دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار، روح جمعی و مشارکت در کار تقسیم شده و برای سنجش هرکدام از این ابعاد به ترتیب از ۱۰، ۶، ۴ و ۱۰ پرسش استفاده گردیده است. تحلیل داده‌های این پژوهش به کمک آماره‌های توصیفی و استنباطی شامل آزمون t تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک‌طرفه صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نشان داد که میان ابعاد مختلف اخلاق کار رابطه معنادار مثبت وجود دارد و با افزایش اخلاق کار در هر یک از مؤلفه‌ها، اخلاق کار در سایر مؤلفه‌ها نیز افزایش می‌یابد. همچنین، بر اساس نتایج این پژوهش اخلاق کار با جنسیت و سن کارکنان از رابطه معناداری برخوردار نیست.

کوجیزتکا- جوپالا^۱ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان «مقایسه نمایه چندبعدی اخلاق کار در دو کشور» انجام دادند. هدف این پژوهش توسعه مقیاس MWEP بود که پیشتر از جانب جی میلر و همکاران ارائه شده بود. تا پیش از این پژوهش، نسخه‌های انگلیسی، اسپانیایی و کره‌ای MWEP در

پژوهش‌های دیگر ارزیابی و به‌کارگیری شده بودند، کوجیزتکا-جوپالا و همکاران تلاش کردند تا در نهایت نسخه لهستانی این مقیاس سنجش اخلاق کار را به‌دست دهند. به‌همین منظور، یک مطالعه مقایسه‌ای طراحی شد: از یک سو نسخه انگلیسی MWEP بین اعضای نمونه آمریکایی توزیع شد - این نمونه شامل ۲۳۶ کارمند و ۲۰۳ دانشجو بود - از سوی دیگر نسخه لهستانی MWEP بین اعضای نمونه لهستانی توزیع شد - این نمونه شامل ۲۳۶ کارمند و ۲۹۸ دانشجو بود - پژوهشگران پس از تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از دو نمونه، به این نتیجه رسیدند که نسخه لهستانی MWEP برابر با نسخه اصلی و انگلیسی آن است و می‌تواند در پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

عبدالله^۱ و هلیم^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی را با عنوان «تأثیر اخلاق کار و رفتار کاری غیرسازنده^۳ بر کارمندان دولت» انجام دادند. هدف این پژوهش مطالعه عوامل مرتبط با اخلاق کار و رفتار کاری غیرسازنده میان کارمندان دولت در مالزی بود. عبدالله و هلیم در این پژوهش به تحلیل ثانوی نتایج حاصل از تحقیقات کمیته مبارزه با فساد مالزی^۴ از سال ۲۰۱۰ تا سال ۲۰۱۵ پرداخته‌اند. پژوهش آنها نشان داد که رفع کردن عوامل مرتبط با رفتار کاری غیرسازنده به کمک نیاز است. عبدالله و هلیم نتیجه گرفتند که فعالیت‌های غلط در محل کار نه تنها بر آن سازمان خاص بلکه بر رشد کل جامعه اثر منفی دارد. وجود اخلاق کار قدرتمند تضمین‌کننده ارائه خدمات کامل به عموم مردم از جانب کارمندان است. به‌طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش گویای آن است که بالا بودن میزان اخلاق کار مانع از سوء رفتار در محل کار و هنگام ارائه خدمات می‌شود.

جهانگیری و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی را تحت عنوان «عوامل فرهنگی - اجتماعی مرتبط با اخلاق کار در میان پرستاران: یک مطالعه کمی در ایلام» انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام بود. با توجه به تعداد کل پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر ایلام که برابر با ۲۸۳ نفر بوده است، در این مطالعه از شیوه‌های نمونه‌گیری استفاده نشده و جمع‌آوری داده‌ها با رویکرد کل‌شماری صورت گرفته است.

1 Abdullah

2 Halim

3 counterproductive work behavior

4 Malaysian Anti-Corruption Commission

جهانگیری و همکاران در این تحقیق برای سنجش اخلاق کار از پرسشنامه MWEF و برای سنجش عوامل فرهنگی و اجتماعی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده کرده‌اند. نتایج این تحقیق نمایانگر آن است که میان اخلاق کار و هویت مذهبی و مصرف رسانه‌ای رابطه مستقیم و میان اخلاق کار و طبقه اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد.

در پژوهش‌های انجام شده پیشین، اغلب سازمان‌ها و ادارات دولتی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که کم‌وبیش در همه مطالعات، این نتیجه به دست آمده که اخلاق کار در سطح متوسط و قابل قبولی است. مطالعات پیشین به طور جدی به وضعیت اخلاق کار در سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی پرداخته و به طور اخص به شرکت‌ها و سازمان‌های خصوصی با بهره‌وری بالا ورود نکرده‌اند. از سوی دیگر ساختار و چگونگی توزیع و تقسیم کار بین کارکنان (نقش‌ها) و نحوه اثرگذاری آن بر اخلاق کار تاکنون مطالعه نشده است و این دو موضوع پژوهش حاضر را از تحقیقات پیشین متمایز می‌سازد.

۴. چارچوب نظری

توجه به کار، تقسیم کار، تخصصی شدن حرفه‌ها و اخلاق کار، از دیرباز مورد توجه اندیشمندان مسلمان همچون فارابی در کتاب «آرای اهل مدینه فاضله»، امام محمد غزالی در کتاب «احیاء علوم الدین» و ابن خلدون در کتاب «مقدمه» بوده و امروزه هم نظریه پردازان رشته‌های اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی و... به آن می‌پردازند.

در جامعه‌شناسی، وبر و دورکیم را می‌توان یکی از نخستین نظریه‌پردازانی دانست که به کار، نگاه فرهنگی و اخلاقی داشتند. وبر با کتاب «اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری» و دورکیم با کتاب «درباره تقسیم کار اجتماعی». از آنجا که این پژوهش به بررسی ابعاد اجتماعی اخلاق کار با نگاه جامعه‌شناختی می‌پردازد، محقق پس از مطالعه نظریات مطرح شده تلاش کرده، نظریه مبنایی خود را که قادر به توصیف، تبیین و تحلیل نظام اخلاق کار در سازمان‌های خصوصی باشد، به‌عنوان چارچوب نظری ارائه نماید. نظر به اینکه موضوع پژوهش در پارادایم کمی و اثباتی قرار می‌گرفت، بایستی به نظریه‌هایی مراجعه می‌شد که در این پارادایم جای گیرند، همچنین تلاش برای ساختن ابزاری جهت سنجش‌پذیری و اندازه‌گیری متغیر تقسیم کار، انطباق آن با شرایط جامعه ایران و قدرت تبیین‌کنندگی

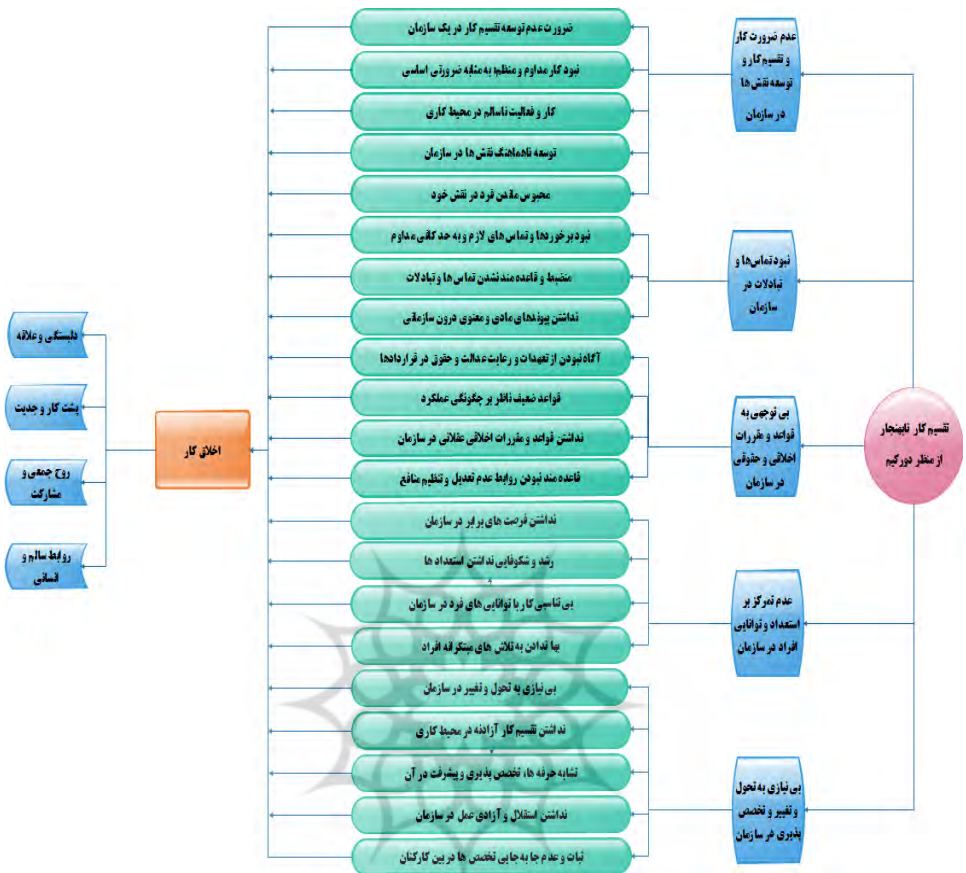
نظریه، محقق را بر آن داشت که نظریه تقسیم کار دورکیم که تاکنون در ایران استفاده نشده را به‌عنوان نظریه مبنایی و چارچوب نظری در نظر گیرد. دورکیم اشکال سه‌گانه‌ای برای تقسیم کار طرح نموده و آنها را این‌گونه توضیح می‌دهد:

۱. تقسیم کار بهنجار؛ که خود دارای سه ویژگی هنجارمندی، اخلاق‌مداری و عادلانه بودن است. از نظر وی، هنگامی که مقررات اخلاقی صحیحی راهنمای کنش متقابل افراد باشد و دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی عادلانه صورت گیرد، تقسیم کار، بهنجار است. هنگامی که افراد با خویش‌تنداری با هم برخورد کرده و از تعهدات خود در مقابل یکدیگر و کل جامعه آگاه باشند، تقسیم کار اخلاقی است و زمانی که افراد برای دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی از فرصت‌هایی برابر، برخوردار بوده و این پایگاه‌ها، متناسب توانایی‌ها و علایق فردی اشخاص باشد، تقسیم کار علاوه بر ویژگی‌های فوق، عادلانه نیز است (سیدمن، ۱۳۸۸).

۲. تقسیم کار نابهنجار: هر گاه تقسیم کار نتواند پیوندهای میان افراد را تعریف کند، عدم کنترل اخلاقی یا آنومی حادث می‌شود. تقسیم کار به‌جای ایجاد همبستگی، منجر به پراکندگی شده و تعهدات متقابل نادیده گرفته می‌شوند.

۳. تقسیم کار اجباری: هنگامی که قوانین با اخلاقیات تطابق نداشته یا مناسب زمانه نبوده و تنها به‌دلیل منفعت افراد خاصی که قادر به حفظ قوانین با توسل به فریب، زور و سنت هستند، حفظ می‌شوند، اعمال این قوانین منجر به تقسیم کار اجباری می‌شود (پاملاچی، ۱۳۸۷).

با توجه به ویژگی‌های ذکر شده انواع تقسیم کار و با مطالعه کتاب «درباره تقسیم کار اجتماعی» شاخص‌های ۲۱ گانه‌ای برای سنجش میزان تقسیم کار بهنجار استخراج گردید و در نهایت در ۵ مؤلفه دسته‌بندی شد که در نمودار زیر به‌عنوان مدل عملی تحقیق آورده شده که مبنای استخراج فرضیات و تدوین پرسش‌نامه این پژوهش بوده است:



نمودار شماره ۱: مدل عملیاتی تاثیر تقسیم کار بهنجار از نظر دورگیم بر اخلاق کار

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: به نظر می‌رسد بین تقسیم کار بهنجار در شرکت‌های خصوصی با میزان اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. به نظر می‌رسد بین توسعه نقش‌ها در شرکت‌های خصوصی با میزان اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.

۲. به نظر می‌رسد بین تماس‌ها و تعاملات کارکنان با یکدیگر و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.
۳. به نظر می‌رسد بین توجه به قواعد اخلاقی و حقوقی سازمانی و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.
۴. به نظر می‌رسد بین تأکید بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان در شرکت‌های خصوصی و میزان اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.
۵. به نظر می‌رسد بین نیاز به تغییر و تخصص‌پذیری کارکنان در شرکت‌های خصوصی و میزان اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

با توجه به ماهیت پژوهش، روش پیمایش به‌عنوان روش اصلی انتخاب شد و ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های ساخت‌مند و محقق‌ساخته بود. برای انتخاب شرکت‌ها دو شاخص خصوصی بودن یا عدم وابستگی دولتی و بهره‌وری بالا (شرکت‌هایی که از زمان تأسیس تاکنون توسعه کمی و کیفی قابل قبولی داشته و موفق به گسترش فعالیت‌های خود شده بودند و از آنها به‌عنوان شرکت‌های صاحب‌نام یاد می‌شود) در نظر گرفته شد. از طرف دیگر تصمیم بر آن شد که شرکت‌هایی که در آنها نقش نیروهای انسانی اهمیت بیشتری دارند، مورد سنجش قرار گیرند، بنابراین شرکت‌های مختلفی در زمینه آموزشی، خدماتی و پژوهشی در جامعه آماری قرار گرفتند، ولی در نهایت جامعه آماری به سه شرکت که حاضر به همکاری با محقق شدند، محدود گردید، جامعه آماری این تحقیق را کارکنان و مدیران شاغل در شرکت‌های پژوهشی "نقش کلیک"، آموزشی "سفیر"، و خدماتی "تپ سی" تشکیل می‌دهند که تعداد آنان برابر با ۱۴۰۰ نفر است. با توجه به این که تعداد جامعه آماری کارکنان و مدیران شرکت پژوهشی داده‌پردازی اطلاعات "نقش کلیک"، زیر ۱۰۰ نفر بود، در این شرکت تمام شماری انجام شد. کارکنان و مدیران موسسه آموزشی زبان‌های خارجی "سفیر" ۷۰۰ نفر و تپ سی ۵۰۰ نفر بوده که از میان آنها به ترتیب ۱۲۴ و ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. متغیر مستقل تقسیم کار بهنجار در ۵ بعد: "توسعه و تمایز نقش‌ها در سازمان"، "میزان تماس‌ها و تعاملات کارکنان"، "تغییر و تخصص‌پذیری در سازمان"، "تمرکز بر استعدادها و مهارت‌های

کارکنان" و "توجه به قواعد" مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش متغیر وابسته اخلاق کار نیز از پرسشنامه استاندارد پتی در ابعاد چهارگانه: "دلبستگی و علاقه به کار"، "پشتکار و جدیت"، "روابط سالم و انسانی در محل کار" و "روح جمعی و مشارکت در کار" استفاده شده است. برای سنجش اعتبار و پایایی پرسشنامه، جهت انتخاب بهترین گویه‌ها، از نظرات محققین و اساتید متخصص در این زمینه استفاده گردید. در نهایت، پرسشنامه تدوین شده، دوباره به اساتید و متخصصان ارجاع داده شده و از نظرات آنها برای تصحیح پرسشنامه کمک گرفته شد. بدین ترتیب پرسشنامه این تحقیق از نوعی اعتبار محتوایی (صوری) برخوردار گردید. برای آزمون پایایی پرسشنامه نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج در جدول شماره (۱) نشان‌دهنده پایایی مناسب تمامی مؤلفه‌های دو متغیر وابسته (اخلاق کار) و مستقل (تقسیم کار بهنجار) است.

جدول شماره ۱: نتایج آلفای کرونباخ پیش‌آزمون متغیرها

متغیر	مؤلفه	تعداد گویه	میزان آلفای کرونباخ
تقسیم کار بهنجار	توسعه و تمایز نقش‌ها در سازمان	۱۰	۰/۷۲۶
	میزان تماس‌ها و تعاملات کارکنان	۹	۰/۷۰۲
	توجه به قواعد اخلاقی در سازمان	۱۰	۰/۷۹۵
	تمرکز بر استعداد و مهارت‌های کارکنان	۱۲	۰/۸۲۲
اخلاق کار	تغییر و تخصص‌پذیری در سازمان	۸	۰/۷۱۷
	دلبستگی و علاقه	۱۶	۰/۸۲۰
	پشتکار و جدیت	۱۲	۰/۷۷۷
	روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۴	۰/۸۲۵
	روح جمعی و مشارکت در کار	۸	۰/۷۷۰

۵. یافته‌های تحقیق:

الف) یافته‌های توصیفی:

یافته‌ها نشان می‌دهد نیمی از حجم آماری ۳۵۰ نفری پژوهش را زنان، و نیمی دیگر را مردان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی پاسخ‌گویان حدود ۳۱ سال و میزان تحصیلات ۷۲ درصد از آنها، لیسانس بوده است. ۷۵ درصد از افراد سابقه کاری زیر ۵ سال را گزارش کرده‌اند. حدود ۹ درصد از پاسخ‌گویان در رده مدیران و بقیه را کارشناسان و کارمندان اداری شرکت‌ها تشکیل می‌دهند.

پرسش اصلی این تحقیق بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان و میزان تقسیم کار بهنجار در شرکت‌های مذکور بود. همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، بیش از ۸۸ درصد از پاسخ‌گویان میزان اخلاق کار بالایی را گزارش کرده‌اند. این متغیر در قالب چهار مؤلفه و در یک طیف ۵ قسمتی مورد سنجش قرار گرفت که میانگین آن ۴٫۸۶ از ۵ شد، بنابراین میزان اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی بسیار بالا است. میزان متغیر مستقل یعنی تقسیم کار بهنجار در ساختار سازمانی شرکت‌ها نیز از ۵ نمره ۳٫۶۰ را کسب کرده است. پس می‌توان گفت از نظر پاسخ‌گویان، در شرکت‌های خصوصی، میزان اخلاق کار و میزان تقسیم کار بهنجار، از وضعیت بسیار مناسب و بالایی برخوردار بوده است. چگونگی ارتباط بین مؤلفه‌های پنج‌گانه تقسیم کار بهنجار با اخلاق کار نیز در یافته‌های استنباطی توضیح داده می‌شود.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب متغیر اخلاق کار

شاخص	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
انحراف معیار میانگین از پنج											
اخلاق کار	۳۰۹	۸۷٫۳	۹۷	۳۴	۲	۷	۰	۰	۰	۰	۰٫۴۰
تقسیم کار بهنجار	۲۱	۶٫۰	۵۳٫۷	۱۸۸	۳۵٫۱	۱۲۳	۴٫۹	۱۷	۰٫۳	۱	۰٫۶۹

(ب) یافته‌های استنباطی:

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود بین متغیرهای جنسیت، پست سازمانی، سن و سابقه کار کارکنان با اخلاق کار، رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین، افرادی که در شرکت خدماتی تپ سی مشغول فعالیت هستند، میزان اخلاق کار بالاتری را نسبت به دو شرکت دیگر گزارش نموده‌اند. متغیر تحصیلات نیز ارتباط منفی و معناداری با اخلاق کار نشان می‌دهد، به این معنا که با افزایش تحصیلات، میزان اخلاق کار در بین پاسخ‌گویان کاهش می‌یابد. به نظر می‌رسد که با افزایش تحصیلات، انتظارات و توقعات برآورده نشده افراد نیز بالاتر می‌رود و این منجر به کاهش انگیزه مشارکت در فعالیت‌های سازمانی شده و در نهایت منجر به کاهش میزان اخلاق کار در افراد می‌گردد. البته تأیید این فرض، انجام پژوهش‌های بیشتر و دقیق‌تری را می‌طلبد.

جدول شماره ۳: آزمون استنباطی متغیر اخلاق کار بر حسب متغیرهای زمینه‌ای

Sig	T	انحراف معیار	میانگین	متغیرهای زمینه‌ای	
۰/۸۲۲	۰/۲۲۶	۱۸/۰۸	۲۲/۳۱	زن	جنسیت
		۱۷/۹۳	۲۱۹/۸۷	مرد	
Sig	F	انحراف معیار	میانگین	موارد	نوع سازمان
۰/۰۰۰	۲۲/۳۶۲	۲۳/۱۹۸	۲۱/۵۱	پژوهشی	
		۱۷/۸۸۹	۲۱۹/۵۸	آموزشی	
		۹/۵۸۱	۲۲۶/۸۱	خدماتی	
Sig	T	انحراف معیار	میانگین	موارد	پست سازمانی
۰/۹۵۶	-۰/۰۵۶	۱۸/۰۱	۲۲/۰۸	کارمند و کارشناس	
		۱۷/۹۵	۲۲/۲۷	مدیر	
Sig	پیرسون		متغیر		
۰/۰۹۶	-۰/۰۸۹		سن		
۰/۰۰۰	-۰/۱۹۹		تحصیلات		
۰/۱۳۴	-۰/۰۸۰		سابقه کار		

برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش و پیوند میان مؤلفه‌های پنج‌گانه تقسیم کار بهنجار بر ابعاد چهارگانه اخلاق کار از آزمون پیرسون استفاده شد، همانطور که در جدول شماره (۴) ملاحظه می‌گردد، تمامی ابعاد متغیر مستقل با اخلاق کار رابطه مثبت و مستقیم دارند، به این معنا که با افزایش تقسیم کار بهنجار بر میزان اخلاق کار کارکنان افزوده می‌شود. مؤلفه «توسعه و تمایز نقش‌ها» با میزان ۰/۴۸۸ بیشترین ارتباط و، مؤلفه «تماس‌ها و تعاملات کارکنان» با میزان ۰/۲۸۹ کمترین ارتباط را با «اخلاق کار» داشته‌اند.

پرسش اصلی پژوهش چگونگی وضعیت اخلاق کار در شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا و نحوه تبیین آن بود و همان‌گونه که ذکر شد، پاسخ‌گویان میزان اخلاق کار بالایی را گزارش نمودند و آزمون پیرسون نیز نشان داد که «تقسیم کار بهنجار» و «اخلاق کار» دارای ارتباط مثبت و معنادار به میزان ۰/۴۸۲ است، به این معنا که با افزایش «تقسیم کار بهنجار» بر میزان «اخلاق کار» افزوده می‌شود. پس می‌توان گفت که میزان اخلاق کار بالا، تابعی از میزان تقسیم کار متناسب در سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی است. این پژوهش نشان داد که ایرانی‌ها به‌طور ذاتی دارای اخلاق کار پایینی نیستند، بلکه اخلاق کار به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی وابسته به دیگر متغیرها از جمله نوع تقسیم کار سازمانی است.

جدول شماره ۴: همبستگی متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق

متغیرها	تقسیم کار و توسعه نقشها	تماس‌ها و تعاملات کارکنان	توجه به مقررات اخلاقی و حقوقی	تمرکز بر استعداد و توانایی افراد	نیاز به تحول، تخصص و تغییر در سازمان	تقسیم کار بهنجار
دلبستگی و علاقه	۰/۴۶۱ ^{**}	۰/۳۰۰ ^{**}	۰/۳۸۷ ^{**}	۰/۴۸۰ ^{**}	۰/۳۷۱ ^{**}	۰/۵۱۱ ^{**}
پشتکار و جدیت	۰/۴۴۴ ^{**}	۰/۲۴۴ ^{**}	۰/۳۴۸ ^{**}	۰/۳۹۱ ^{**}	۰/۳۳۹ ^{**}	۰/۴۴۹ ^{**}
روابط سالم و انسانی	۰/۳۹۷ ^{**}	۰/۱۸۷ ^{**}	۰/۲۴۵ ^{**}	۰/۲۳۹ ^{**}	۰/۲۳۱ ^{**}	۰/۳۲۵ ^{**}
روح جمعی و مشارکت	۰/۳۶۴ ^{**}	۰/۲۶۶ ^{**}	۰/۲۴۲ ^{**}	۰/۲۶۰ ^{**}	۰/۲۸۵ ^{**}	۰/۳۴۹ ^{**}
اخلاق کار	۰/۴۸۸ ^{**}	۰/۲۸۹ ^{**}	۰/۳۶۲ ^{**}	۰/۴۱۰ ^{**}	۰/۳۵۸ ^{**}	۰/۴۸۲ ^{**}

- پاسخ پرسش‌های دوم تا ششم پژوهش، در جدول شماره (۵) آورده شده است. بر اساس خروجی‌های معادلات ساختاری و همچنین آزمون پیرسون، اثرگذاری "توسعه و تمایز نقش‌ها" بر میزان اخلاق کار کارکنان مورد تأیید قرار گرفته و بیشترین تبیین را در بین سایر مؤلفه‌ها داشته است. به عبارت دیگر با افزایش هر واحد از "توسعه و تمایز نقش‌ها" در شرکت‌های مورد مطالعه ۰/۲۸۲ واحد به متغیر اخلاق کار افزوده می‌شود، به این ترتیب به پرسش دوم پژوهش نیز پاسخ داده شد. می‌توان گفت تمایزیابی نقشی، باعث می‌شود که هر فرد، فعالیت و وظیفه‌ای متمایز از دیگری انجام دهد که این امر، در فرد احساس مفید بودن ایجاد می‌کند و در نهایت منجر به فعالیت سازنده و مفید در محیط کار می‌شود. البته، تمایزیابی و تقسیم کار دقیق بین نقش‌ها به معنای محبوس ماندن فرد در نقش خود و انجام کارهای یک‌نواخت و تکراری که منجر به روزمرگی می‌شود، نیست. در این نوع تقسیم کار، سازمان و نقش‌ها متناسب با یکدیگر توسعه یافته و دستیابی به اهداف سازمان تسهیل می‌یابد.
- پاسخ به پرسش سوم با عنوان «تأثیرگذاری ارتباطات و تعاملات کارکنان یک سازمان بر میزان اخلاق کار آنان به چه میزان است؟»، با میزان بتای ۰/۱۱۵ و مقدار معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. به نظر می‌رسد در این شرکت‌ها، ارتباطات کارکنان با یکدیگر به اندازه لازم و کافی وجود دارد. البته این تعاملات از قاعده‌ها و نظم درون‌سازمانی پیروی می‌نماید. ارتباطات درون‌سازمانی کارکنان با یکدیگر باعث اطلاع آنها از دیگر بخش‌ها، اهداف و برنامه‌های سازمان گردیده که نتیجه آن هماهنگی بیشتر افراد در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است.
- پاسخ به پرسش چهارم با عنوان «توجه به قواعد با اخلاق کار کارکنان چه رابطه‌ای دارد؟» اگر چه در آزمون پیرسون، ارتباط معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده شد، اما تحلیل معادلات ساختاری در این مورد نشان داد که در حضور متغیرهای دیگر، مؤلفه قواعد سازمانی تأثیری بر اخلاق کار ندارد و بنابراین، وجود رابطه در فرضیه مذکور تأیید نشده است.
- "تأکید بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان در شرکت‌های خصوصی" و ارتباط آن با اخلاق کار در پرسش پنجم مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن هم در آزمون پیرسون و هم در معادلات

ساختاری تأثیر مثبت و معناداری را بر اخلاق کار پاسخ‌گویان نشان داد؛ میزان بتای این متغیر برابر با ۰/۲۱۱ گزارش شده است. بنابراین فرضیه چهارم این مطالعه نیز تأیید شد. به‌نظر می‌رسد در این شرکت‌ها واگذاری نقش‌ها بر اساس استعدادها و توانایی افراد صورت می‌گیرد، واگذاری نقش‌ها بر اساس توانایی‌ها و مهارت‌ها باعث کارایی بیشتر افراد و همچنین استفاده بهینه شرکت‌ها در زمان و هزینه می‌گردد، به این معنا که شرکت‌های خصوصی، زمان و هزینه زیادی را برای آموزش افراد در غیر از تخصص و مهارت خودشان صرف نمی‌کنند. به‌عبارت دیگر می‌توان گفت توجه این شرکت‌ها به شایسته‌سالاری بیش از شرکت‌ها و ادارات دولتی است که این خود می‌تواند باعث ارتقای میزان بهره‌وری گردد.

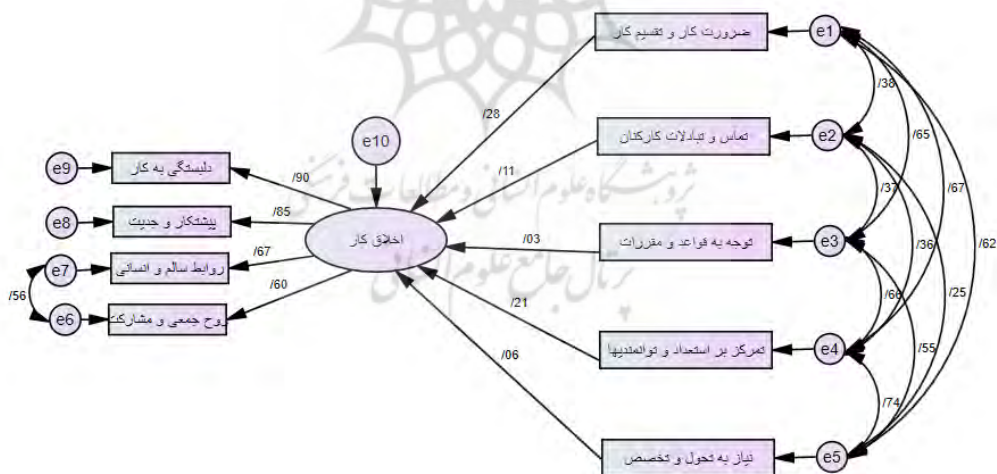
• برای پاسخ به آخرین پرسش تحقیق یعنی «تغییر و تخصص‌پذیری در شرکت‌های خصوصی چه تأثیری بر اخلاق کار کارکنان دارد؟» رابطه دو متغیر تغییر و تخصص‌پذیری کارکنان و میزان اخلاق کار در آزمون پیرسون مثبت و معنادار گزارش شده، اما در حضور سایر متغیرها در معادلات ساختاری میزان معناداری بالای ۰/۰۵ داشته و بنابراین، فرضیه وجود رابطه، بین نیاز به تغییر و تخصص‌پذیری در شرکت‌های خصوصی و میزان اخلاق کار کارکنان رد شده است. با توجه به اینکه تغییر و تخصص‌پذیری در این شرکت‌ها در حد مناسبی صورت می‌گیرد، بنابراین نیاز به تغییر از سوی کارکنان گزارش نشده و این فرضیه رد می‌شود.

همانطور که ذکر شد، در جدول شماره ۵ با توجه به ضرایب مسیر، فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت؛ بر این اساس مؤلفه‌های «توسعه نقش‌ها»، «تأکید بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان» و «تماس‌ها و تبادلات کارکنان» به ترتیب بیشترین تأثیر را بر «اخلاق کار» داشته‌اند و علاوه بر فرضیه اصلی، فرضیات ۱، ۲ و ۴ این پژوهش تأیید گردید. دو مؤلفه «توجه به قواعد و مقررات» و «نیاز به تغییر» تأثیر معنادار بر «اخلاق کار» نداشته و به این ترتیب، فرضیه ۳ و ۵ در این مطالعه تأیید نگردید.

جدول شماره ۵: ضرایب وزنی رگرسیون

متغیر وابسته	مسیر تاثیر	متغیر مستقل	برآورد	خطای استاندارد	میزان بحرانی	معناداری	برآورد بتا
اخلاق کار	<---	توسعه نقش‌ها	۰/۱۱۹	۰/۰۳۲	۳/۷۳۸	۰/۰۰۰	۰/۲۸۲
اخلاق کار	<---	توجه به قواعد و مقررات	۰/۰۰۹	۰/۰۲۴	۰/۳۶۷	۰/۷۱۴	۰/۰۲۶
اخلاق کار	<---	تأکید بر استعدادها و مهارت‌ها	۰/۰۶۰	۰/۰۲۴	۲/۴۷۲	۰/۰۱۳	۰/۲۱۱
اخلاق کار	<---	نیاز به تغییر	۰/۰۳۰	۰/۰۳۹	۰/۷۸۱	۰/۴۳۵	۰/۰۵۸
اخلاق کار	<---	تماس‌ها و تبدلات	۰/۰۵۹	۰/۰۲۸	۲/۱۲۵	۰/۰۳۴	۰/۱۱۵

برای تحلیل استنباطی و آزمون نظریه تحقیق، از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار AMOS استفاده شد. نمودار ذیل مناسب بودن مدل نظری تحقیق را تأیید می‌نماید.



نمودار شماره ۲: تاثیر مولفه‌های تقسیم کار بهنجار شده بر اخلاق کار

۷. نتیجه‌گیری

یکی از مسائل مورد توجه سیاست‌گذاران اجتماعی و اقتصادی، میزان اخلاق کار پایین ایرانی‌ها نسبت به دیگر کشورها است. نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه فرهنگ و اخلاق کار با تأکید بر دو شاخص میزان اندک ساعات کار مفید روزانه و بهره‌وری پایین، میزان اخلاق کار پایین ایرانیان را تأیید می‌نماید. اغلب مطالعات انجام شده بر روی کارگاه‌های صنعتی و ادارات دولتی صورت گرفته و پژوهش‌های کمتری درباره شرکت‌های خصوصی و بویژه شرکت‌هایی با بهره‌وری و سودآوری بالا انجام شده است. فرض محقق این بود که ساختار سازمانی شرکت و نحوه تقسیم کار به گونه‌ای است که موجب ایجاد انگیزه و ارتقای اخلاق کار می‌شود. این مطالعه، کارکنان سه شرکت خصوصی با بهره‌وری بالا و ساختار سازمانی آنها را مورد مطالعه قرار داد. پرسش محوری این تحقیق، بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان و چگونگی تبیین آن بود؟ تئوریهای متفاوتی در حوزه‌های روانشناسی کار، اقتصاد، جامعه‌شناسی و... در زمینه اخلاق مورد مطالعه قرار گرفت که در نهایت تئوری تقسیم کار بهنجار دورکیم با ۵ مؤلفه "توسعه و تمایز نقش‌ها در سازمان"، "میزان تماس‌ها و تعاملات کارکنان"، "تغییر و تخصص‌پذیری در سازمان"، "تمرکز بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان" و "توجه به قواعد" مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش متغیر وابسته اخلاق کار نیز از پرسشنامه استاندارد پتی در ابعاد چهارگانه: "دلبستگی و علاقه به کار"، "پشتکار و جدیت"، "روابط سالم و انسانی در محل کار" و "روح جمعی و مشارکت در کار" استفاده شد.

با توجه به هدفی که این پژوهش بر اساس آن صورت‌بندی شده، از روش پیمایش و از پرسشنامه به‌عنوان ابزار تحقیق استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان سه شرکت با بهره‌وری بالای پژوهشی، آموزشی و خدماتی بوده‌اند که روی هم رفته ۱۴۰۰ نفر بوده و از این میان نمونه‌ای با حجم ۳۵۰ نفر انتخاب شده است. یافته‌ها نشان داد که از حجم جامعه آماری پژوهش، نیمی را زنان و بقیه را مردان تشکیل می‌دادند، میانگین سنی پاسخ‌گویان ۳۱ سال، میزان تحصیلات ۷۲ درصد از آنها، کارشناسی و سابقه کاری اکثریت آنها زیر ۵ سال بوده است. نمره پاسخ‌گویان در مورد وضعیت

اخلاق کار ۴،۸۶ از ۵ بوده که اخلاق کار بالای پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد. همچنین میزان تقسیم کار بهنجار نیز از ۵، نمره ۳،۶۰ بوده که وضعیت بسیار مناسبی را نشان می‌دهد. متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و پست سازمانی رابطه معناداری را با اخلاق کار نشان ندادند. یافته‌ها نشان داد که با افزایش تحصیلات میزان اخلاق کار کاهش می‌یابد که می‌توان این‌گونه تفسیر نمود که با افزایش تحصیلات، انتظارات و توقعات برآورده نشده افراد نیز بالاتر می‌رود و این منجر به کاهش انگیزه مشارکت افراد در فعالیت‌های سازمانی شده و در نهایت منجر به کاهش میزان اخلاق کار آنها می‌گردد.

ارتباط بین تمامی مؤلفه‌های پنج‌گانه تقسیم کار با اخلاق کار با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون تأیید شد، به این معنا که با افزایش تقسیم کار بهنجار در شرکت‌ها، میزان اخلاق کار بالاتر می‌رود، در این بین مؤلفه "توسعه و تمایز نقش‌ها" بیشترین ارتباط با اخلاق کار را نشان داد. بر اساس خروجی‌های معادلات ساختاری و همچنین آزمون پیرسون، فرضیه وجود رابطه "توسعه و تمایز نقش - ها" با اخلاق کار کارکنان با ۲۸ درصد تأیید گردید؛ به این معنا که با افزایش "توسعه و تمایزیابی نقشها" در شرکت‌های مذکور بر میزان اخلاق کار افزوده می‌شود. فرضیه وجود رابطه بین "میزان ارتباطات و تعاملات کارکنان" با اخلاق کار نیز با ۱۱،۵ درصد، رابطه مثبت و معناداری را با اخلاق کار نشان داد. فرضیه "تأکید بر استعدادها و مهارت‌های کارکنان در شرکت‌های خصوصی" و ارتباط آن با اخلاق کار نیز رابطه مثبت و معناداری را به میزان ۲۱ درصد نشان داد. به این ترتیب ۳ فرضیه فرعی این پژوهش، تأیید شدند. اما دو فرضیه وجود رابطه بین "توجه به قواعد" و "تغییر و تخصص‌پذیری در شرکت‌های خصوصی" با میزان اخلاق کار کارکنان، در آزمون معادلات ساختاری رد شد؛ به این معنا که میان "توجه به قواعد" و "تغییر و تخصص‌پذیری" با اخلاق کار رابطه‌ای وجود ندارد.

این مطالعه نشان داد که اخلاق کار به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی تحت تأثیر دیگر پدیده‌های اجتماعی دیگر مانند تقسیم کار بهنجار در سازمان‌ها قرار دارد، از آنجایی که این مطالعه بر روی شرکت‌های خصوصی با بهره‌وری بالا انجام شده، پیشنهاد می‌گردد در یک جامعه آماری گسترده‌تر و در بین شرکت‌های خصوصی که بهره‌وری بالایی ندارند و همچنین در سازمان‌های دولتی انجام شود.

منابع:

۱. احمدی، سیروس (۱۳۹۱)، بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، شماره ۲.
۲. آرون، ریمون (۱۳۷۲)، مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه باقر پرهام، تهران: انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی (شرکت سهامی).
۳. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۵)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: انتشارات سمت.
۴. چلبی، مسعود (۱۳۷۶)، بررسی اخلاق کار تجربی در ایران، نامه پژوهش، شماره ۵.
۵. چلبی، مسعود (۱۳۸۶)، تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران: نشر نی.
۶. کرایب، یان (۱۳۸۶)، نظریه اجتماعی کلاسیک، ترجمه شهناز مسمی پرست، تهران: نشر آگه.
۷. کیاکجوری، داوود و اسحق نیموری، شهریانو (۱۳۹۳)، تحلیل شکاف بین ابعاد اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم، اخلاق در علم و فناوری، شماره ۲.
۸. گیدنز، آتونی (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی، ترجمه محسن چاوشیان، تهران: نشر نی.
۹. معیدفر، سعید (۱۳۸۰)، فرهنگ و اخلاق کار در ایران (نگرش به کار در متون ایرانی پیش و پس از دوره اسلامی)، کار و جامعه، شماره ۴۲.
۱۰. معیدفر، سعید (۱۳۸۵)، اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۳۲۱-۳۴۱.
۱۱. معیدفر، سعید (۱۳۸۰)، بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۲. معیدفر، سعید (۱۳۸۰)، فرهنگ کار (مجموعه مقالات منتشر شده)، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۳. معیدفر، سعید (۱۳۸۲)، ارزش‌های اجتماعی و اخلاق کار در ایران، نامه پژوهش، ۲۶ و ۲۷، صص ۲۲۳ - ۲۳۰.
۱۴. معیدفر، سعید (۱۳۸۶)، اخلاق کار به‌عنوان یک مسأله اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۱۴.
۱۵. وبر، ماکس (۱۳۹۱)، اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری، ترجمه عبدالکریم رشیدیان و پریسا منوچهری کاشانی، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

منابع خارجی

16. Abdullah, A., & Halim, F. W. (2016). The Influence of work ethic and conterproductive work behavior of civil servants. *Journal of Technology Management and Business*, 3(1), 1-14.
17. Ayres, R. & Miller, S., Robotics: Applications and Social Implications, Cambridge Mass: Ballinger Press, 1983.
18. Bridges, J, S., Sex Differences in Occupational Values, Sex Roles: A Journal of Research, 1989.
19. Chudzicka-Czupala, A., Cozma, I., Grabowski, D., & Woehr, D. J. (2012). A comparison of the multidimensional work ethic profile across two countries. *Journal of Management and Bussiness*, 2, 14-33.
20. Hill, R. B. The Worth Ethic as Determined by Occupation, Education, Age, Gender, Work experience and Empowerment, the university of Tennessee, Knoxville. 1992.
21. Jaggi, B., AComparative Analysis of Worker Participation in the United States and Europe, Berlin: Walter de Gruyter, 1988.
22. Jahangiri, J., Heidarian, M. H., Koochi, M. N., & Shalbafan, M. (2017). Sociocultural Factors Related to Work Ethics among Nurses: A Quantitative Study in Ilam, Iran. *Shiraz E-Medical Journal*, 18(9).
23. Lipset, S. M., The Work Ethic – Then and Now, Public Interest, 1990.
24. Miller, W. F., Emerging Technologies and their Implications for America, USA Today. 115, November 1986.
25. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
26. Rodgers, D. T., The Work Ethic in Industrial Ameroica, 1850-1920, Chicago: The University of Shicago Press, 1978.

27. Rose, M. *Reworking the Work Ethic: Economic Values and Socio-Cultural politics*, London: Schocken, 1985.
28. Sabel, C. F., *Work and Politics: The division of Labor in Industry*, Cambridge University Press, 1982.
29. Salaman, G., *Class and The Corporation*. London: Fontana, 1981.
30. Tilgher, A., *Homo Faber: Work Through The Age*, Translated by D. C. Fisher, New York: Harcourt Brace, 1930.
31. Yankelovich, D. & Harmon, S., *Starting with the people*, Boston: Houghton Mifflin, 1988.
32. Yankelovich, D., *new Rols: Searching for Self-fulfillment in a World Turned upside down*, New York: Random House, 1981.

