

بررسی تأثیر بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی و رفتارهای انحرافی بر اخلاق کار (مورد مطالعه کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز)

علی حسین حسین‌زاده^{۱*}

سید عبدالحسین نبوی^۲

سیده منا فاضلی‌پور^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۲۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی و رفتارهای انحرافی با اخلاق کار می‌باشد. مورد مطالعه کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۳۹۵ که تعداد آنها مطابق گزارش دفتر بودجه دانشگاه ۷۶۲ نفر می‌باشد. روش تحقیق، پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۸ نفر تعیین شد. چارچوب نظری با استفاده از دیدگاه جامعه‌شناسان کلاسیک از جمله دورکیم، وبر و مرتن طراحی شده است. تعریف مرابیک و مدل او از اخلاق کار به‌عنوان تعریف مفهومی و عملیاتی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد رفتارهای انحرافی در محیط کار، انزوای اجتماعی، بیگانگی از کار رابطه‌ی معناداری با اخلاق کار دارند. در نتیجه عدم توجه به تقویت مبانی رفتار اخلاقی در سازمان منجر به پیامدهای منفی و هزینه‌های اقتصادی برای سازمان خواهد شد و نیز اثرات روانی و اجتماعی آن بر روی نیروی انسانی تحمیل می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار، انزوای اجتماعی، بیگانگی از کار، رفتارهای انحرافی.

۱- دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز (* نویسنده مسئول)

۲- استاد گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها با افزایش سرعت، شدت و عمق در شرایط داخلی و خارجی مواجه هستند. متناسب نمودن اهداف سازمان، دیدگاه کارکنان، نگرش مدیران، استراتژی‌ها، فعالیت‌ها از مهم‌ترین عوامل در پیشرفت جوامع است. از آن‌جا که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند و عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم ساخته، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند و سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بنیاد می‌نهند و توسعه ملی را به جلو می‌برند، بنابراین، روشن است که کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمی را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ‌چیز دیگری را توسعه بخشد (Harbinson, 1973: 3). تودارو معتقد است آن‌چه نهایتاً خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و منابع مادی آن. بنابراین تفاوت توان توسعه‌ای کشورها، در کیفیت نیروی کار آنان است (تودارو، ۱۳۴۶: ۴۸). 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). اخلاق کار حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در برمی‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند (رجب‌زاده، ۱۳۷۶: ۶۴). در تحلیل مسأله اخلاق کار در سازمان‌های دولتی عمدتاً بر مسأله بیگانگی سیاسی و اجتماعی تأکید شده است. در کلیه پژوهش‌های پیشین بیگانگی از کار^۲ و انزوای اجتماعی^۴ به‌عنوان ابعاد بیگانگی سیاسی - اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفته است. در این پژوهش تلاش شد اثر بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی و رفتارهای انحرافی^۵ در محیط کار بر اخلاق کار مورد سنجش قرار گیرد.

-
1. Harbinson
 2. Todaro
 3. Alienation from work
 4. Social isolation
 5. Deviant behaviors

۲- بیان مسأله

اخلاق کار^۱ در واقع حوزه‌ای از اخلاق است؛ لذا باید از تعریف اخلاق به آن رسید. اخلاق جمع خُلق و خُلق از ماده «خ ل ق» است. خُلق به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. همان‌طوری که شکل ظاهری انسان متصف به صفت نیک و بد و زشت و زیبا است، شکل باطنی و نفسانی انسان نیز دارای اوصاف خوب و زشت و زیبا است، شکل باطنی و نفسانی انسان نیز دارای اوصاف خوب و بد، زشت و زیبا است (واثقی، ۱۳۸۸: ۱۳). بر اساس نظر دهخدا اخلاق جمع خلق و از نظر لغوی به معنای خوبی‌ها است (قربانی‌زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). همچنین می‌توان گفت، واژه‌ی «اخلاق»^۲ نشأت گرفته از واژه‌ی یونانی «تیکوس» به معنی اقتدار، رسوم و سنت^۳ است. اصول اخلاقی راجع درباره‌ی چگونگی افراد و این که در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. به‌طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند (مقیمی، ۱۳۹۰: ۱۸۹). اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (سلیمانی و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۵، به نقل از زاهدی، ۱۳۷۹).

در نظر دورکیم خلاق یک پدیده‌ای اجتماعی است و وابسته به نیازها به نیازها و ساختارهای هر جامعه است و می‌توان آن را مورد مطالعه نظام‌مند قرار داد. دورکیم سه عنصر برای اخلاق مشخص کرد: اول روحیه نظم که مشخص‌کننده کیفیت الزام‌آور و قوانین اخلاقی است. نظم، کارکردی مهم در شکل‌دهی شخصیت به‌طور کلی دارد. دومین عنصر اخلاق به محتوای آن مربوط است و دورکیم آن را تعلق به گروه‌های اجتماعی می‌نامد " یعنی عمل اخلاقی عملی است که در پرتو علاقه جمعی انجام شود". سومین عنصر خودمختاری است که مربوط به عامل اخلاقی است. یعنی عامل اخلاقی باید درست و کامل تمام علت‌های عمل خود را بداند. به‌عبارت‌دیگر عنصر سوم اخلاق، فهم اخلاق است (اصغری‌پور، ۱۳۸۶: ۲).

کار از نظر خصوصیات ظاهری و توصیفات زبان‌شناختی، سازه‌ای اجتماعی است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، یک کنش و فرایند است که به‌شدت از بافت اجتماعی - فرهنگی جامعه متأثر

1. Work Ethic
2. Ethicss
3. Ethikos

است (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۷۷: ۱۰). از نظر مفهومی می‌توان چهار بعد اصلی برای کار تصور نمود و برای هر بعد اصلی چهار وجه در نظر گرفت. چهار بعد اصلی کار در قالب مدل آجیل پارسونزی عبارت‌اند از: بعد اثباتی کار (A)، بعد شخصیتی کار (G)، بعد اجتماعی کار (I) و بعد فرهنگی کار (L). وجوه اجتماعی کار عبارت‌اند از شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، تعهد کار، هنجارهای کار (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۳).

اخلاق کار به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۲).

در مبانی دینی نیز اخلاق کار مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. دلشاد تهرانی با استناد به فرمایشات حضرت علی (ع) در کتاب شریف نهج‌البلاغه، ده اصل اخلاقی کار را از نظر دین مبین اسلام چنین برشمرده است: ۱- اصل خدمت‌گزاری؛ ۲- اصل امانت‌داری؛ ۳- اصل پیگیری؛ ۴- اصل انضباط کاری؛ ۵- اصل مسؤلیت‌پذیری؛ ۶- اصل مهرورزی؛ ۷- اصل خوش‌رفتاری؛ ۸- اصل بردباری؛ ۹- اصل دادورزی و ۱۰- اصل پرهیز از خودکامگی (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۶۵-۶۷).

اخلاق کاری که از موضوعات اخلاق کاربردی است که در سه دهه اخیر بیشتر از سوی متفکران غربی مطرح شده است. اخلاق کار را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌ها تعریف کرد که منعکس‌کننده ارزش‌های اساسی کار باشد (Miller and et al., 2002).^۱ در سال‌های اخیر موضوع رفتارهای انحرافی کارکنان به گونه‌های فزاینده در مطالعات سازمانی مطرح بوده است. رفتارهای انحرافی و نقض هنجارهای سازمانی از سوی کارکنان می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر فرد و سازمان داشته باشند. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رفتارهای انحرافی در محیط کار، انزوای اجتماعی و بیگانگی از کار به‌عنوان سازه‌های اجتماعی مرتبط با اخلاق کار می‌باشد.

۳- پیشینه پژوهش

بررسی پایگاه‌های جامع مقالات علمی داخلی ایران نشان می‌دهد که علی‌رغم اهمیت مسأله اخلاق کار در سازمان‌های دولتی و غیردولتی تعداد پژوهش‌های جامعه‌شناختی مرتبط با این موضوع بسیار اندک می‌باشد و رویکرد غالب در تحلیل علمی اخلاق کار رویکردی روان‌شناختی

1. Miller

مدیریتی بوده است بنابراین چارچوب نظری منسجمی برای پشتیبانی از متغیرهای مستقل و عوامل مؤثر بر آن ارائه نشده است. با این تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده در خور استناد است به‌طور مثال: معیدفر (۱۳۸۷) در کار تحقیقی دیگری با عنوان "بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن" به بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان ادارات دولتی استان تهران پرداخت. بررسی و سنجش میزان اخلاق کار و شناسایی و مطالعه عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، هدف این مطالعه تجربی بود که با استفاده از نظریه‌های بیگانگی سیاسی هانتینگتون^۱، نظریه محرومیت نسبی و توقعات فزاینده دیویس^۲ و گار^۳ و همچنین نظریه مدیریت سیستمی انجام گرفت. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که میزان اخلاق کار در بین کارکنان دولتی استان تهران نسبتاً بالا است. در بررسی فرضیه‌های تحقیق مشخص شد هر چه پایگاه اقتصادی-اجتماعی بالاتر می‌رود، سطح اخلاق کار پایین می‌آید. به‌طور کلی بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (اخلاق کار) حاکی از این است که تحصیلات و میزان بیگانگی بیشترین تأثیر را بر میزان اخلاق کار می‌گذارد (معیدفر، ۱۳۸۰). توسلی و نهاوندی (۱۳۸۷) نیز پژوهشی با عنوان "مطالعه‌ی تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت" انجام داده‌اند. این پژوهشگران در تحقیق خود تأثیر جنسیت بر سطح اخلاق کار را بررسی کرده‌اند. آنان از نظریه‌های جنسیتی علاوه بر نظریه‌های کار، سازمان کار، تقسیم کار اجتماعی و مدیریت استفاده کرده‌اند. نتیجه تحقیق مذکور نشان می‌دهد که متغیر جنسیت به‌طور مستقیم تأثیری بر اخلاق کار ندارد و بیشترین متغیرهای تأثیرگذار متغیرهای بینابینی می‌باشند که در فضای درونی محیط کار مطرح شده و در نهایت متغیرهای درون‌سازمانی و فرهنگی بر اخلاق کار اثر می‌گذارند (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷).

کاویان اهوازی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان "بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل مؤثر بر آن" به بررسی اخلاق کار در کارخانه ذوب‌آهن اصفهان پرداخته است. هدف این مطالعه پاسخ به این سؤال است که آیا خصوصی‌سازی صنایع توانسته است تأثیر معناداری بر اخلاق کار کارکنان داشته باشد؟ نتایج این مطالعه نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار بالا می‌رود. همچنین یافته‌ها حاکی است با افزایش سن دلبستگی به کار و روح جمعی مشارکت در کار افزایش می‌یابد. میزان حقوق ماهانه فرد بر اخلاق کار وی تأثیر منفی دارد؛ به‌طوری‌که پس از بهبود تدریجی وضعیت اقتصادی فرد، از میزان کار او کاسته

1. Huntington
2. Davis
3. Gar

می‌شود و این امر با توجه به نظریه طبقه‌بندی نیازهای مازلو، به دلیل اقناع شاغلان از نیازهای مادی است. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد کسانی که تحصیلات بیشتری دارند میزان اخلاق کارشان پایین‌تر است (کاوایان اهوازی، ۱۳۸۴: ۲۶).

گلیپرور و نادری (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار" انجام داده‌اند. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داده‌اند که اخلاق کاری اسلامی با وفاداری سازمانی ($r = -0.318$) بود. نتایج الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی نشان داد که وفاداری سازمانی نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌کند (گل پرور و نادری، ۱۳۹۰). اسدی، راد و علیزاده (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "مطالعه موردی اخلاق کاری کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز" انجام داده‌اند. هدف مطالعه مذکور بررسی و شناخت اخلاق کار و عوامل سازمانی مؤثر بر آن است. در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود دارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین سن و سنوات خدمت کارکنان با بعد روح جمعی و مشارکت اخلاق کار کارکنان مشاهده گردید (اسدی و دیگران، ۱۳۹۱).

از پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد: دشیپاند و همکاران (۲۰۰۰)، در پژوهشی با عنوان "جو اخلاقی و توفیق مدیریتی در سازمان‌های روسیه" به بررسی رابطه‌ی فضا و جو اخلاقی با رفتارهای انحرافی کارکنان و توفیق مدیریت می‌پردازند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این منظر ادراکات اخلاقی که از جو اخلاقی در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه تنها رفتارهای ارزشی اخلاقی بلکه رفتارهای غیراخلاقی را در محیط کار پیش‌بینی می‌نماید (Deshpande and et al., 2000)^۱. میلر و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان "مفهوم‌سازی و سنجش اخلاق کار: ساخت و اعتبارسنجی ابعاد چندگانه یک پرسشنامه" ضمن بررسی تاریخچه و ابعاد مفهومی اخلاق کار و ارائه‌ی پژوهش‌های میدانی انجام‌شده، به

1. Deshpande

ارزیابی مجدد ساختار این مفهوم و مقیاس آن می‌پردازند. یافته‌های این پژوهشگران با استناد به حجم عمده‌ای از نوشته‌ها که از کار اصیل و بر منشعب می‌شود، نشان داد که اخلاق کار یک سازه واحد (فردی) نیست بلکه یک منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است (Miller and et al., 2002). بکر و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان "ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی" در بین ۴۸۴ نفر از انجمن مدیران خرید در آمریکا بیان کردند که سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی، کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتار اخلاقی در بین سازمان می‌شوند آن‌ها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد (Baker^۱ and et (al., 2006).

لاینز و لاک چو (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان "اخلاق کاری در اقتصاد سوسیالیستی پیشین" به این نتایج دست یافتند: کارکنان جوان نسبت به کارکنان پیر نسبت به سازمان خود وفادارتر بوده و همچنین کارکنان جوان از اخلاق کاری قوی‌تری برخوردار بودند. نتایج نشان داد مردان اخلاق کاری قوی‌تری نسبت به زنان داشته و کسانی که کنترل درونی قوی‌تری داشته از اخلاق کاری تبعیت بیشتری دارند. علاوه بر این، نتایج نشان داد اخلاق کاری با درآمد و دستاوردهای سازمانی در ارتباط است (Linz and Luke Chu, 2013).^۲ مارتا و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان درک نهادینه‌سازی اخلاق و کیفیت زندگی کاری مقایسه مدیریت بازاریابی تایلند به این نتایج دست یافتند: تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر کیفیت زندگی کاری برای تایلندی قوی‌تر از مدیران ایالات متحده است، زیرا فرهنگ تایلندی جمعی است و درحالی‌که فرهنگ آمریکا فردگراست (Marta^۳ and et al., 2013). ماریک و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان "بسط و اعتبار یابی فرم کوتاه مقیاس چندبعدی اخلاق کار" انجام داده‌اند. به ادعان این پژوهشگران در طول چند دهه گذشته مقیاس اخلاق کار پروتستان به‌طور گسترده‌ای توسط پژوهشگران به کار گرفته می‌شد. این مقیاس محدودیت‌هایی دارد که اولاً پیش‌فرض‌های نظری آن با نگرش‌های شغلی کارکنان صنایع و سازمان‌های امروزی تناسب کمتری دارد و دومین محدودیت، تعدد گویه‌ای آن است. لذا در

1. Baker
2. Linz and Luke Chu
3. Marta

پژوهش مذکور ضمن مروری بر پیش‌فرض‌های نظری اخلاق کار، به‌وسیله فاکتور آنالیز و طی کردن فرایند تحلیل عاملی آیتم‌های این مقیاس از ۶۵ به ۲۸ گویه تقلیل یافت (Merice¹ and et al., 2013). همین پژوهشگران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "اخلاق کار و کارایی" ضمن بررسی و اعتباریابی مقیاس اخلاق کار به بررسی برخی عوامل مؤثر بر آن و رابطه این متغیر با کارایی (بهره‌وری) سازمانی پرداختند. در پژوهش مذکور برای ارزیابی مدل پیشنهادی از معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد سازه اخلاق کار با هم همبستگی داشته و مسؤولیت‌پذیری متغیری است که رابطه مستقیمی با اخلاق کار دارد و با افزایش مسؤولیت‌پذیری کارکنان، اخلاق کار و در نتیجه کارایی سازمان افزایش می‌یابد (Merice and et al., 2015). اغلب پژوهش‌هایی که در مورد اخلاق کار صورت گرفته است از منظر مدیریتی و روانشناسی صنعتی به این مسأله می‌پردازند و وجه نوآوری این پژوهش ارائه‌ی تبیینی جامعه‌شناختی از پدیده اخلاق کار و برخی عوامل مؤثر بر آن می‌باشد.

۴- چارچوب نظری منتخب

پسچیدگی پدیده‌های اجتماعی به‌گونه‌ای است که هیچ نظریه‌ی واحدی به تنهایی نمی‌تواند یک پدیده‌ی اجتماعی را تبیین نماید. اخلاق کار نیز به‌عنوان یک پدیده‌ی اجتماعی از این مستثنی نیست. لذا نظریه‌های متعددی از دیدگاه‌ها و زوایای مختلف به این پدیده نگریسته‌اند و به تبیین آن پرداخته‌اند. برای تحلیل مسئله اخلاق کار و ضعف آن در ادارات دولتی در درجه اول بر مسأله بیگانگی تأکید شده است. سازمان‌های دولتی شامل افراد با میزان تحصیلات بالا هستند. فرد تحصیل کرده با سازمان و نیز محیط اجتماعی خود در تضاد و بیگانگی است. گیدنز این بیگانگی را معضل رایج در سازمان‌هایی با درجه اعتماد پایین می‌داند (معیدفر، ۱۳۸۶: ۱۰). از نظر مارکس بیگانگی عمدتاً زمانی آغاز می‌شود که انسان نسبت به چیزی که در اصل متعلق به خود اوست احساس خویشی نمی‌کند. این مسأله نسبت به هر چیزی در جامعه، همانند مذهب دولت و کار ممکن است با سازمان و کاری که می‌کند و نیز محیط اجتماعی او پیش بیاید. این بیگانگی ممکن است در افراد خاصی و یا قشر و یا طبقه ویژه‌ای ظاهر شود. به‌طور کلی بیگانگی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط

1. Merice

است (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۴). سیمن^۱ انواع بیگانگی را از هم تفکیک می‌کند. از نظر او بیگانگی در اشکال از خود غریبی، انزوا، بی‌هنجاری، بی‌معنایی و ناتوانی ظاهر می‌شود. از میان انواع حالات بیگانگی، از خود غریبی، انزوا و بی‌هنجاری و بی‌معنایی در میان روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه بارزتر است. به عبارت دیگر مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیشتر توضیح‌دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۲).

هانتینگتون بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه می‌داند که با ارزش‌های مدرن تربیت‌شده، اما در جامعه غیرمدرن زندگی می‌کنند و یا در سازمان‌های غیرمدرن کار می‌کنند. از نظر او تحصیل‌کردگان کسانی هستند که با ارزش‌های مدرن و نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می‌شوند. در کشورهای در حال توسعه این گروه، عمدتاً با نظام سیاسی، اجتماعی ویژه‌ای روبه‌رو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم برای جذب آنان را ندارد بنابراین در این جوامع روشنفکران و تحصیل‌کردگان منزوی و بیگانه از جامعه و نظام سیاسی می‌شوند. هانتینگتون بیگانگی را مرحله‌ای از مراحل زنجیره‌ای علل وقوع انقلاب در جوامع سنتی و استبدادی می‌داند. طرح مسأله بیگانگی اگر چه در قالب یک نظریه انقلاب مطرح شده است، اما در پژوهش حاضر می‌تواند در تبیین مسأله اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران استفاده شود (هانتینگتون، ۱۳۷۰: ۸۳). میلز و مرتون نیز در تبیین مسأله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه - خصوصاً در جوامعی که از نظر سیاسی انعطاف‌پذیری کمتری دارند - تأکید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۹). علاوه بر دیدگاه‌های مرتبط با بیگانگی پایه‌های نظری این پژوهش بر مبنای دیدگاه‌های دورکیم، وبر و مرتن طرح‌ریزی گردید.

دیدگاه دورکیم: دورکیم معتقد است که شخصیت انسان از دو جزء تشکیل شده است: ۱- جزء اجتماعی و ۲- جزء فردی. اگر جزء فرد به‌خوبی توسعه داده نشود هم جامعه به‌عنوان یک کل و هم اعضای آن کل در رنج و عذاب خواهند بود زیرا مردمی که فقط بر پایه‌ی امیال و منافع شخصی‌شان عمل می‌کنند و به امیال دیگران توجهی ندارند، ناگزیر تضاد پیدا خواهند کرد و کارشان به دشمنی و جنگ با یکدیگر خواهند کشید. اگر جامعه سازمانی از هم گسیخته داشته باشد فرد با مشکلات زیادی دست به‌گریبان خواهد بود. دورکیم از حالت از هم گسیختگی سازمانی جامعه که قراردادها و قواعد اجتماعی در آن تضعیف گردیده‌اند با عنوان

1. Seeman

حالت آنومی یا حالتی از جامعه که پر از هرج و مرج و اضطراب و نگرانی و افسردگی است یاد می‌کند (اشلی و اورنشتین، ۱۳۸۳: ۱۴۴-۱۲۶).

دورکیم تاریخ تقسیم کار را با آغاز شکل‌گیری جوامع و تشکیل جوامع را با شروع حیات اجتماعی بشر همزمان و مقارن می‌داند. پس تقسیم کار در تمامی جوامع اجتماعی - بدوی یا پیشرفته - وجود داشته و نتیجه پیشرفت سازمان اجتماعی جدید یا رشد خرد و عقل بشر نیست، بلکه به دلیل اختلافات موجود میان انسان‌ها و نیازهای متعددی که باید برآورده شود - مثل نیازهای جامعه‌شناختی، زیست‌شناختی و تفاوت‌های فیزیکی - ضرورت پیدا می‌کند. به عقیده دورکیم تقسیم کار علاوه بر این که یک قانون طبیعی است یک قاعده اخلاقی نیز می‌باشد و می‌تواند ملاکی برای سنجش درجه کمال انسانی باشد. به عبارت دیگر انسان برای مبارزه با طبیعت به نیروی بیشتر و متمرکزی نیاز دارد تا در سایه‌ی تقسیم کار بتواند عهده‌دار وظایف و نقش‌های خاصی باشد. هرچه انسان خود را بیشتر وقف انجام وظیفه و ایفای نقشی که جامعه بر عهده‌اش نهاده است بکند و از خود اثری بر جای گذارد، در مسیر کمال انسانی‌اش گامی پیشتر برداشته است (تنهایی، ۱۳۷۵: ۸۳-۸۴). وقتی کارکرد اجتماعی پذیرفته شد درونی می‌شود و فرد برای عمل به آن رسماً وارد «نظام تقسیم‌کار» می‌گردد - که البته فراگیری هنجارها را نیز در همین فرایند ساخت اجتماعی به انجام می‌رساند - و پس از آن است که ساخت اجتماعی در او ثبات می‌یابد ... به عبارت دیگر همبستگی اجتماعی را که خود پدیده‌ای درونی و اخلاقی است، می‌توان با توجه به قوانین حاکم بر جامعه سنجید (همان: ۸۷).

دورکیم، "در نظریه تقدس" خود امر اخلاقی را همزمان واجد دو خصوصیت عقل و دل و خیر و تکلیف می‌داند. اگرچه برای دورکیم، وابستگی‌های عاطفی از اولویت برخوردارند، اما این بدان معنا نیست که او از اهمیت نقش عقل غافل است. به نظر او، عقلانیت و حسابگری نیز می‌تواند به تعمیم قواعد اجتماعی کمک کند. و در این مورد می‌نویسد: "به راستی ما نمی‌توانیم عملی را که بیان‌کننده هیچ‌چیز برای ما نیست و تنها به‌صرف اینکه فرمان داده شده، انجام دهیم. غایت اخلاق می‌باید در کنار خصلت اجباری خویش، خواستنی و دلپذیر باشد. این دلپسندی، دومین خصلت هر کنش اخلاقی است" (بیات، ۱۳۸۳؛ به نقل از هاشمی و دیگران، ۱۳۹۳).

دیدگاه وبر: وبر در فرهنگ سرمایه‌داری، مهم‌ترین خصلت اخلاق اجتماعی را احساس تکلیف در قبال کار می‌داند. به عبارتی، تعهدی که فرد نسبت به حرفه خود احساس می‌کند. از این رو برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت روزافزون آن، باید اصول اخلاقی برای افراد تعهدآفرین باشد و اقتدار خود را از این طریق کسب کند، نه اینکه صرفاً بر اساس مصلحت

از آن اطاعت شود، زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، عموماً به مراتب بی‌ثبات‌تر از اقتداری است که بر مبنای کاملاً مرسوم رعایت گردد. به عبارت دیگر، اخلاقیات در کار باید به اعتبار الزام‌آور و تعهد نسبت به آن ارزش‌ها متکی باشد. وی در رابطه با سازمان اقتصادی، هر سازمانی را بر اساس نوعی اخلاق می‌داند که از دیدگاه وی از دین نشأت می‌گیرد. وبر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری، اخلاق کار را عبارت از چند اصل اخلاقی: محتاط بودن در کار، پشت‌کار داشتن، همواره به دنبال تجارت مشروع بودن و وقت را تلف نکردن می‌داند (آرون، ۱۳۷۲: ۲۵۳). وی بروکراسی یا سلسله‌مراتب اداری را بهترین شیوه اداره جامعه می‌داند که بیشترین بازدهی را در کار دارد. از این رو، معتقد به عقلانیت است و در پی عقلانی کردن کار و محیط کاری برآمد. وبر بین دو نوع روابط اجتماعی تمایز قائل می‌شود: روابط اجتماعی که بر اساس همبستگی شرکت‌کنندگان بوده، زاینده وابستگی‌های عاطفی و سنتی آنان است و در مقابل، روابط اجتماعی که محصول آشتی و توازن منافع است و از احکام ارزشی عقلانی و مصلحت‌ناشی می‌شود (وبر، ۱۳۶۸: ۱۰۹). تعبیر دیگری که از این تمایز می‌شود، تمایز بین اخلاق اعتقاد و اخلاق مسؤولیت است. اخلاق مسؤولیت همان است که مرد عمل ناگزیر از به کار بستن آن است. حکم این اخلاق آن است باید در وضعیتی معین قرار گرفت، نتایج تصمیمات ممکن را ملاحظه کرد و در تاروپود رویدادها به کاری اقدام کرد که به نتایجی معین خواهد انجامید. البته منظور وبر از اخلاق مسؤولیت، پذیرش هر نوع وسیله‌ای به شرط کارایی نیست، چرا که به عقیده او هیچ‌کس چنین اخلاقی را تا به آخر دنبال نخواهد کرد (آرون، ۱۳۶۳: ۲۳۷). وبر معتقد است اخلاق اعتقاد افراد را و می‌داند که بر اساس احساسات خویش بدون استناد آشکار یا ضمنی به عواقب اقدام دست بزنند (همان: ۲۴۰). آرون می‌گوید واضح است که هیچ اخلاق مسؤولیتی نیست که خود را از اعتقادی نگرفته باشد، زیرا اخلاق مسؤولیت در تحلیل آخر همانا جست‌وجوی کارایی است. از سوی دیگر، روشن است که اخلاق اعتقاد نمی‌تواند اخلاق دولت باشد، چون هیچ‌کس نیست که با محدودیت‌های لازم برای یک رفتار معقول منافات نداشته باشد (همان: ۲۴۰-۲۴۱)، اما کنش معقول آن است که از هر دو حالت نشأت گرفته باشد. وبر معتقد است، اخلاق اعتقاد و اخلاق مسؤولیت با هم متناقض نیستند، بلکه همدیگر را تکمیل می‌کنند و مجموع آن‌هاست که انسان اصیل؛ یعنی انسانی را که می‌تواند مدعی رسالت سیاسی باشد، می‌سازد (وبر، ۱۳۶۸: ۱۸۷).

وی سازمان بروکراتیک را سازمانی بر پایه اقتدار عقلانی-قانونی می‌داند که هدف آن کارایی، زدودن پارتی‌بازی، کاهش حمایت از خویشاوندان، رشوه‌خواری، فساد اداری، رعایت اصول در

جریان‌های اداری و رعایت اصل شایسته‌سالاری در سازمان بوده، در آن تعهد افراد نسبت به سازمان و به‌طور کلی نسبت به شغل است، نه شاغل و بیشتر مقامات سازمان قابل تغییر هستند (چلبی، ۱۳۵۷: ۷۱). سازمان بوروکراسی ایده‌آل، سازمانی است که از پنج اصل برخوردار باشد: اصل اول، رعایت اصل تطابق تخصص با تقسیم کار در استخدام کارکنان؛ دوم ایجاد سلسله‌مراتب اداری؛ سوم تدوین مجموعه‌های قوانین، آیین‌نامه و مقررات سازمانی در سازمان بوروکراسی؛ چهارم، رعایت اصول و روابط رسمی در جریان‌های اداری و اصل پنجم، استخدام کارکنان متخصص مبنی بر اصل شایستگی، کاردانی و صلاحیت فنی.

آنچه امروز در سازمان‌ها در راستای کارکردهای آن می‌بینیم، تأکید بیش از حد بر رعایت دقیق قوانین و انعطاف‌ناپذیری بیش از حد در برخی از قوانین اداری است که در مواردی روند کار را مختل می‌کند و رعایت همین مقررات که برای افزایش بازدهی کار وضع شده بود، اکنون موجبات کاهش کارایی و انگیزه به کار کارکنان را فراهم آورده است. در موارد زیادی در مراجعه به ادارات شاهد سرگردانی و شکایت مشتری از کار کارکنان، روند کار و گاهی مقررات اداری هستیم یا خود با آن درگیر بوده‌ایم (محمدخانی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۵۰).

دیدگاه مرتن: علاقه و توجه خاص مرتن قبل از هر چیز معطوف «ساخت‌های نهادی شده» و قالب‌های ساخت‌یافته رفتار به‌عنوان راهنمای عمل است. او همچنین متذکر می‌شود که فایده قالب‌های اصلی نهادی شده این است که ما را در تصمیم‌گیری برای نیل به اهداف راهنمایی می‌کند (توسلی، ۱۳۸۷: ۲۲۶).

مرتن با اسناد و مدارکی که ارائه می‌کند، می‌خواهد نشان دهد که تعاریف نهادی شده، چیزهایی است که ارزشمند و مطلوب است و به اندازه هنجارهای نظم‌دهنده برای رسیدن به آن اهداف، اهمیت دارند. دومین نکته مهم موردنظر مرتن این است که مقررات اجتماعی مربوط به وسایلی که موجب کسب موفقیت اشخاص می‌شوند، ارائه کند. او همچنین به مقررات حقوقی که باید آن را تنظیم کند توجه دارد؛ قواعد اخلاقی، آداب مربوط به حرفه‌ها و مشاغل نیز از آن جمله است، این قواعد تلویحاً در طرز رفتار با دوستان، همسایگان و همکاران مراعات می‌شود. به‌طور کلی رعایت این قوانین و مقررات موجب کسب موفقیت اجتماعی می‌شود و انسان را به اهداف موردنظرش نزدیک می‌سازد (توسلی، ۱۳۸۷: ۲۲۷).

او می‌خواهد ثابت کند که ساخت اجتماعی تنوعی از شیوه‌های کنش (شیوه انطباق) را در اختیار اشخاص قرار می‌دهد و نیز اینکه این شرایط ساختی است که علت ریشه‌ای انحراف اجتماعی است. او به نفس انحرافات یا جنایت علاقه‌مند نیست، بلکه به ریشه‌های ساختی

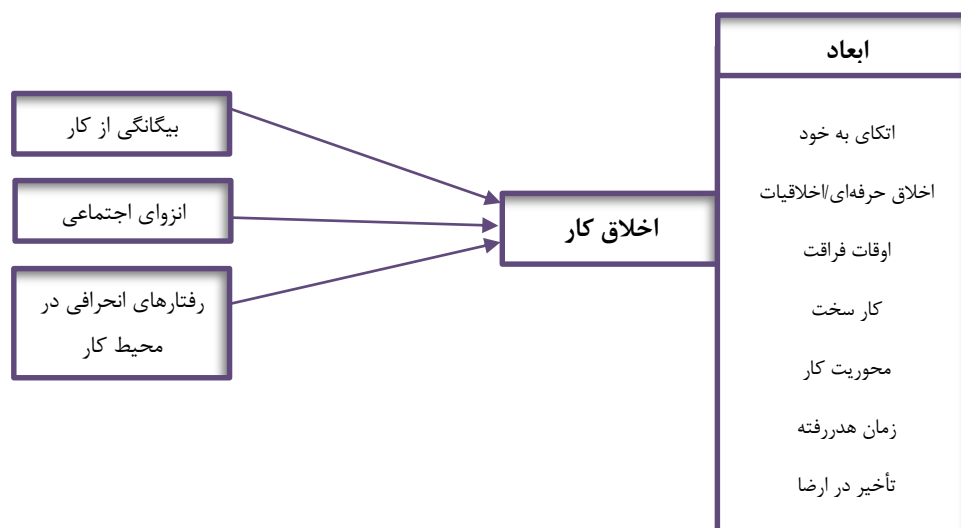
اجتماعی گرایش افراد به راه‌های نامطلوب کنش علاقه‌مند است. در حقیقت، با شرایطی که او توصیف می‌کند، انحراف عملاً رفتاری هنجاری است. اشخاص منحرف نه عجیب غریب‌اند و نه نقص روان‌شناختی دارند. آنها کاری را انجام می‌دهند که در شرایط خاصی از آنها انتظار می‌رود. مرتن این نکته «انجام دادن آنچه که انتظار می‌رود» را محور تبیین خود می‌داند (اسکیدمور، ۱۳۷۲: ۱۵۹). نظام موردنظر او، نظامی در حال احتضار و اضمحلال نیست، بلکه به سبب تأکید زیاد بر هدف‌ها و تأکید کم بر وسایل زیر فشار قرار گرفته است... درست در نقطه‌ای که وحدت و همسازی در هم شکسته می‌شود، صورت‌های مختلف سازگاری فردی بروز و ظهور می‌کند... «اهداف یا وسایل، یا هر دوی آنها منجر به یکی از چهار وجهی (صورت نوعی) می‌شود که افراد از طریق آنها با ناهمسازی و عدم انسجام اجتماعی مقابله می‌کند. آن چهار وجه عبارت‌اند از:

۱. ابداع و نوآوری: هنگامی که هدف پذیرفته‌شده، لیکن ابزارها و وسایل دستیابی به هدف پذیرفته‌نشده باشد؛ ۲- رسم پرستی و مناسک‌گرایی: هنگامی که ابزارها و وسایل پذیرفته‌شده، لیکن هدف پذیرفته‌نشده و موردقبول نیست؛ ۳- واخوردگی یا عزلت‌گزیدن: هنگامی که هدف و وسایل هیچ‌کدام پذیرفته‌نشده باشد و ۴- طغیان یا سرکشی: اهداف و وسایل هر دو دچار تغییر شده و نوع جدیدی از وحدت میان اهداف جدید و وسایل و ابزارهای تازه می‌تواند شکل گیرد. مرتن می‌خواهد با بررسی نوع‌شناسی صور انطباق فردی نشان دهد که ممکن است آثار نظام‌یافته‌ای بر رفتار اجتماعی مترتب باشد که حاصل برهم خوردن وحدت و انسجام جامعه است و آن نتیجه طرد اهداف یا نوع وسایلی است که برای کسب موفقیت به کار رفته است (توسلی، ۱۳۸۷: ۲۲۹-۲۲۸). رابرت مرتن مفهوم بی‌هنجاری را برای نشان دادن اختلاف بین هدف مورد تأیید جامعه و دسترسی به وسایل حصول به آن به کار می‌برد. بنابراین در جوامعی که هدف‌ها به شدت مورد تأیید قرار می‌گیرد ولی چندان اهمیتی به وسایل نمی‌دهند، افراد وادار می‌شوند تا از لحاظ فوت و فن کارآمدترین وسایل را برای رسیدن به هدف‌ها اختیار کنند- حتی اگر وسایل نامشروع باشد (ستوده، ۱۳۷۲: ۱۳۶-۱۳۷).

در نگاه مرتن «بی‌سازمانی اجتماعی به وجود نارسایی و شکست در یک نظام اجتماعی دارای پایگاه‌ها و نقش‌های مرتبط با هم مربوط می‌شود که اهداف فردی و جمعی اعضای آن کمتر از یک نظام کارآمد دیگر، امکان تحقق می‌یابد. بی‌سازمانی اجتماعی نسبی است و درجاتی دارد. وقتی می‌گوییم که گروه یا سازمان یا اجتماع یا جامعه خاصی تا حدودی بی‌سازمان است، منظور ما این است که ساخت پایگاه‌ها و نقش‌ها آن‌چنان که باید سازمان‌یافته

نیست (مرتن، ۱۳۸۵: ۵۱). از دیدگاه سیمن، انزوای اجتماعی واقعیتی است فکری که در آن فرد عدم تعلق و انفصال کاملی با ارزش‌های مرسوم جامعه احساس می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۸؛ به نقل از چلبی و امیرکافی، ۱۳۸۳). این مفهوم را می‌توان در تئوری (مرتن) نیز با نامه‌ای طغیان و کناره‌گیری یافت بدین نحو که اگر فرد اهداف و ابزار را نمی‌پذیرد و چیزی هم جایگزین اهداف و وسایل رسیدن به اهداف نمی‌کند، عزلت‌گرا است و چنانچه اهداف و وسایل جدیدی را جایگزین کن طغیان‌گر است (قائم‌فر و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۱۹).

۵- مدل مفهومی پژوهش



۶- فرضیات پژوهش

بر مبنای پیشینه تجربی، چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش فرضیات تحقیق به صورت ذیل می‌باشند.

- به نظر می‌رسد میان میزان بیگانگی از کار و میزان اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (مارکس/سیمن، بلونر).

- به نظر می‌رسد میان میزان انزوای اجتماعی و میزان اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (سیمن، مرتن).

- به نظر می‌رسد میان میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار و میزان اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد (مرتن، دورکیم).
- به نظر می‌رسد میان متغیرهای زمینه‌ای و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد. به نظر می‌رسد میان سن و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد میان تحصیلات از کار و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد میان سابقه کار و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

۷- روش‌شناسی پژوهش

نوع تحقیق در این پژوهش کاربردی و روش اجرای تحقیق پیمایش است. ابزارهایی که در علوم اجتماعی معمولاً مورد استفاده قرار می‌گیرند، ابزارهایی مانند: پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده و تحلیل محتوا هستند. برای یافتن بهترین ابزار و تکنیک گردآوری اطلاعات، بهترین روش آن است که با توجه به موضوع تحقیق و جامعه آماری، این ابزار انتخاب گردد. در مطالعات پیمایشی عمدتاً از ابزار پرسشنامه استفاده می‌شود (دواس، ۱۳۸۶: ۱۱۳). جامعه آماری شامل کلیه کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ می‌باشد؛ که تعداد آن‌ها مطابق گزارش دفتر بودجه دانشگاه ۷۶۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه پس از محاسبه با استفاده از فرمول کوکران، با توجه به خطای نمونه‌گیری ۰/۰۶ و سطح اطمینان ۰/۹۴ مقدار $n=198$ به دست آمد. در انتخاب جمعیت نمونه در این تحقیق، از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$n=198$ حجم نمونه

$N=762$ حجم جمعیت آماری (کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز)

$p=$ نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

$d=$ درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

$p=0.5$ $q=0.5$

$z=1.96$

۸- اعتبار و پایایی

روایی صوری که یکی از انواع روایی محتوا به شمار می‌رود، به ارزیابی ذهنی پژوهشگر از روایی ابزار اندازه‌گیری بستگی دارد (فرانکفورت/ناچمیاس، ۱۳۸۱: ۲۳۶). در این تحقیق، از اعتبار صوری استفاده شده است. «منظور از اعتبار صوری، شناسایی اعتبار شاخص‌ها یا معرف‌های

پژوهش، از طریق مراجعه به داوران و وفاق آنان در مورد بررسی شاخص‌ها، دلیلی بر اعتبار آن است. و عدم اتفاق نظر در مورد شاخص‌ها به معنای عدم اعتبار صوری آن است (ساروخانی، ۱۳۸۰: ۱۳۹). برای حصول روایی قابل قبول در این تحقیق، ابتدا طی جلسات متعدد با کمک استاد راهنما و استاد مشاور به انتخاب معتبرترین شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌های حاضر در پرسش‌نامه‌های موجود و آزمون شده قبلی، اقدام نمودیم. علاوه بر این، تمامی گویه‌های استخراج شده در اختیار چندین تن از اساتید و کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه قرار گرفت. اشتراک نظر آن‌ها بر گویه‌ها، مبنی بر معتبر بودن سنجه مورد نظر می‌باشد. برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری، بهترین روش، آلفای کرونباخ می‌باشد، این روش برای محاسبه‌ی همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری خصوصاً وسیله‌ی اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۸۴: ۱۵۷). در این پژوهش نیز، پس از تهیه و تدوین شاخص‌ها و طراحی اولیه پرسشنامه، مطالعه مقدماتی انجام گرفت. هدف این مطالعه‌ی مقدماتی، تعیین میزان پایایی پرسشنامه تحقیق بود. این مطالعه‌ی مقدماتی روی یک نمونه‌ی ۳۵ نفری کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز به اجرا درآمد. از این تعداد، ۳۰ پرسشنامه تکمیل شده به دست آمد. از آنجا که ضرایب به دست آمده برای پرسشنامه، بالای ۰/۶۰ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که ابزار پژوهش، ابزاری پایا و اعتمادپذیر می‌باشد:

جدول ۱: نتایج پایایی (آلفای کرونباخ) به تفکیک متغیرها در مطالعه مقدماتی

متغیر	آلفای کرونباخ
اخلاق کار	۰/۸۶۴
رفتارهای انحرافی	۰/۸۲۸
بیگانگی از کار	۰/۸۵۰
انزوای اجتماعی	۰/۶۹۶

۹- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

۹-۱. اخلاق کار: اخلاق کاری به‌طور رسمی به‌عنوان ساختار تفاوت‌های فردی که مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس‌کننده ارزش‌های اساسی کار هستند، تعریف می‌شود (مرایک و همکاران^۱، ۲۰۱۳). بر این اساس تعریف مرایک و مدل او از اخلاق کار که بر مبنای ابعاد اخلاق

کار معرفی شده توسط میلر می‌باشد، به‌عنوان تعریف مفهومی و عملیاتی در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

میلر و همکاران برای اخلاق کاری هفت بعد را معرفی کرده‌اند که به‌صورت شکل زیر است:

۱. اتکای به خود^۱: «تلاش برای استقلال در کار روزانه فرد (گویه‌های ۱۰، ۱۴، ۱۹، ۲۶) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۲. اصول اخلاقی یا اخلاق حرفه‌ای^۲: «اعتقاد به هستی عادلانه و اخلاقی (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴) این بعد به اخلاقی بودن نحوه فعالیت یا به عبارتی به هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی اشاره دارد (گویه‌های ۳، ۱۳، ۲۳، ۲۷)». ۳. فراغت^۳: «نگرش‌ها و باورهای افراد به اهمیت دادن به کار به‌جای فراغت و تن‌آسایی (گویه‌های ۴، ۱۶، ۱۸، ۲۵) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۴. کار سخت^۴: «اعتقاد به فضایل کار سخت و باور به این که کار سخت نتایج مطلوبی به بار می‌آورد (گویه‌های ۹، ۱۱، ۲۰، ۲۲) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۵. محوریت کار^۵: «باور به کار برای کار و اهمیت دادن به کار (گویه‌های ۲، ۷، ۲۴، ۲۸) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۶. زمان هدر رفته^۶: «نگرش‌ها و باورهای منعکس‌کننده استفاده فعال و پربار از زمان و عدم اتلاف وقت (گویه‌های ۱، ۵، ۱۲، ۱۷) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». ۷. تأخیر در احساس لذت^۷ (مرایک و همکاران^۸، ۲۰۱۳): «تأخیر در ارضا نیازها، عدم پرداختن به خوشگذرانی و سرگرمی هنگام انجام فعالیت‌های کاری (گویه‌های ۶، ۸، ۱۵، ۲۱) (میلر، ۲۰۰۲: ۱۴)». برای سنجش هریک از این ابعاد ۴ گویه به‌کار رفته است و بنابراین پرسشنامه اخلاق کار شامل ۲۸ سؤال می‌باشد.

-
1. Self-reliance
 2. Morality/Ethics
 3. leisure
 4. Hard work
 5. Centrality of work
 6. Wasted Time
 7. Delay of Gratification
 8. Merice and at al.

جدول ۲: گویه‌های سنجش اخلاق کار

ردیف	گویه‌ها
۱	پرداختن به کار از اهمیت برخوردار است و نباید وقت را تلف کرد.
۲	از وقتی که در کار سپری می‌کنم احساس رضایت دارم.
۳	انسان همیشه باید مسؤولیت کارهایش (اعمالش) را به عهده بگیرد.
۴	من کاری را که کم‌تر درگیرم کند ترجیح می‌دهم.
۵	وقت (زمان) نباید تلف شود و باید با کارایی بیشتری به کار گرفته شود.
۶	بیش‌تر از مواردی احساس خرسندی می‌کنم که مدت زیادی در انتظارشان بوده‌ام.
۷	داشتن یک روز پرکار برایم رضایت‌بخش است.
۸	مردم باید در روابطشان با دیگران منصفانه رفتار کنند.
۹	سخت‌کوشی رمز موفقیت است.
۱۰	خودانگیزی رمز موفقیت است.
۱۱	اگر انسان به‌قدر کافی سخت‌کوشی کند، احتمالاً آینده درخشانی خواهد داشت.
۱۲	من همیشه به دنبال راه‌هایی هستم تا از زمانم بهره بیشتری ببرم.
۱۳	انسان نباید بدون داشتن اطلاعات کامل (نسبت به یک امر) دست به قضاوت بزند.
۱۴	مردم اگر به خود متکی باشند وضعیت بهتری پیدا می‌کنند.
۱۵	پاداشی که دیر به‌دست بیاید بهتر از پاداشی است که زود به‌دست بیاید.
۱۶	بهتر است مردم زمان تفریح بیشتری داشته باشند.
۱۷	من سعی دارم روز کاری‌ام را برنامه‌ریزی کنم تا وقت تلف نشود.
۱۸	دنیا مکان بهتری می‌بود، اگر مردم زمان بیشتری را به تفریح می‌گذراندند.
۱۹	من تلاش می‌کنم تا به خود متکی باشم.
۲۰	تا کارم را انجام ندهم، دست از کار نمی‌کشم.
۲۱	بهترین چیزها در زندگی چیزهایی‌اند که باید به انتظارشان نشست.
۲۲	اگر انسان به‌قدر کافی سخت‌کوش باشد احتمالاً زندگی بهتری نصیبش خواهد شد.
۲۳	این‌که با دیگران همان‌گونه رفتار کنی که انتظار داری با تو رفتار شود از اهمیت برخوردار است.
۲۴	از کار کردن احساس رضایت به من دست می‌دهد.
۲۵	مردم باید زمان بیشتری را به آسودگی سپری نمایند.
۲۶	این‌که سرنوشت خود را بدون اتکا به دیگران رقم بزنیم از اهمیت برخوردار است.
۲۷	مردم باید در روابطشان با دیگران منصفانه رفتار کنند.
۲۸	روز سنگین کاری موجب احساس رضایت در من می‌شود.

۹-۲. بیگانگی از کار: بلونر (۱۹۶۴) بیگانگی از کار را یک اختلال کلی می‌داند که از محیط‌های بیرونی متعدد و حالات عاطفی درونی که خود ناشی از مناسبات وضع اجتماعی و اقتصادی کار است، پدید می‌آید (توسلی، ۱۳۷۵: ۹۷). بیگانگی از کار به معنی از هم گسیختن پیوند فرد با دیگران است و نیز مترادف با بیزاری در احساس و دورافتادگی و یا جدایی فرد از کار است

برای سنجش این متغیر از هشت گویه از مقیاس استفاده شد (نایر و وربا^۱، ۲۰۱۰: ۱۶ به نقل از نبوی و شهریار). دامنه پاسخ به گویه‌ها شامل «کاملاً موافقم»، «موافقم» «متوسط»، «مخالفم» و «کاملاً مخالفم» می‌باشد.

جدول ۳: گویه‌های سنجش بیگانگی از کار

ردیف	گویه‌ها
۱	احساس می‌کنم از خود بیزار و با خودم بی‌رابطه‌ام.
۲	برای انجام وظیفه‌ام در کار زمان خود را به‌خوبی تنظیم کرده‌ام.
۳	نسبت به آن‌چه بایستی در شغلم انجام دهم دلایل روشنی وجود دارد.
۴	من می‌دانم که اختیاری که در انجام کارم دارم به چه میزان است.
۵	ناچارم هر روز برای انجام وظایف شغلی عجله و شتاب به خرج دهم.
۶	گاه‌به‌گاه از من تقاضاهایی می‌شود که باهم ناهماهنگ‌اند.
۷	برای آن‌که بتوانم وظایف شغلی‌ام را به‌خوبی انجام دهم به انرژی بیشتری نیاز دارم.
۸	من واقعاً نمی‌دانم چه کاری انجام دهم تا سازمان راضی باشد.

۳-۹. **انزوای اجتماعی:** از دیدگاه سیمن، انزوای اجتماعی واقعیتی است فکری که در آن فرد عدم تعلق و انفصال کاملی با ارزش‌های مرسوم جامعه احساس می‌کند (محسنی تبریزی، ۱۳۷۰: ۶۸؛ به نقل از چلبی و امیرکافی، ۱۳۸۳). احساس انزوای اجتماعی یعنی احساسی که به فرد دست می‌دهد مبنی بر اینکه در این جهان تنها است و شریک و یار و یابوری برای زندگی کردن ندارد. همان‌گونه که گفته شد، این مفهوم را می‌توان در تئوری نیز با نام‌های طغیان و کناره‌گیری یافت بدین نحو که اگر فرد اهداف و ابزار را نمی‌پذیرد و چیزی هم جایگزین اهداف و وسایل رسیدن به اهداف نمی‌کند، عزلت‌گرا است و چنانچه اهداف و وسایل جدیدی را جایگزین کن طغیانگر است (قائمی فر و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۱۹). برای سنجش این متغیر از مقیاس انزوا که برگرفته از کتاب دلبر تمیلر است، استفاده شده است (میلر، ۱۹۶۹). این معرف‌ها در یک مقیاس پنج قسمتی شامل «کاملاً موافق»، «موافق»، «بی‌نظر»، «مخالف»، «کاملاً مخالف» در اختیار پاسخگویان قرار گرفت.

جدول ۴: گویه‌های سنجش انزوای اجتماعی

ردیف	گویه‌ها
۱	احساس می‌کنم در این جهان کاملاً تنها هستم.
۲	به میزانی که انتظار دارم از طرف دوستانم (در دوره‌های ما) دعوت نمی‌شوم.
۳	امروزه بیشتر افراد به‌ندرت احساس تنهایی می‌کنند.
۴	یافتن دوستان واقعی مثل همیشه راحت است.
۵	اگر کسی خودش را صمیمی نشان بدهد، همیشه در داشتن دوستان موفق است.
۶	دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم اساساً دنیایی دوستانه و توأم با مهربانی است.
۷	امروز دیگر تعداد کمی روابط قابل‌اعتماد بین مردم وجود دارد.
۸	مردم به‌طور طبیعی و ذاتی صمیمی و یاور انسان‌ها هستند.
۹	آن اندازه که اشتیاق دارم دوستانم را ملاقات نمی‌کنم.

۹-۴. رفتارهای انحرافی در محیط کار: رفتارهای انحرافی^۱ از لحاظ مفهومی، رفتارهایی هستند که با انجام آن‌ها، افراد قواعد، رسوم و سیاست‌های رسمی سازمان را در عرصه‌های مختلف نقض نموده و از این طریق زمینه را برای آسیب‌رسانی به افراد و سازمان فراهم می‌سازند (بری و همکاران^۲، ۲۰۰۷). رابینسون و بنت^۳ (۱۹۹۵) انحراف کارمند را به‌عنوان رفتاری اختیاری تعریف می‌کنند که هنجارهای مهم سازمانی را نقض می‌کند و با انجام این رفتار، خوب بودن یک سازمان یا اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند. آن‌ها بین انحراف کارمند و رفتار غیراخلاقی او تمایز قائل شده‌اند. از نگاه آن‌ها، انحراف بر رفتارهایی متمرکز است که هنجارهای سازمان را نقض می‌کند؛ درحالی‌که رفتارهای غیراخلاقی، قوانین و ارزش‌های اجتماعی را نقض می‌کند (رابینسون و بنت ۱۹۹۵: ۵۵). برای اندازه‌گیری رفتارهای انحرافی از مقیاس بنت و رابینسون (۲۰۰۰) با هشت سؤال استفاده شد. دامنه پاسخ به گویه‌ها شامل «همیشه»، «اغلب» «به‌ندرت»، «گاهی» و «هرگز» می‌باشد.

1. deviant behaviors
2. Berry and et al.
3. Robinson and Bennett

جدول ۵: گویه‌های سنجش رفتارهای انحرافی در محیط کار

ردیف	گویه‌ها
۱	بدون هماهنگی و کسب اجازه قبلی بر سر کارم دیر حاضر می‌شوم.
۲	برای من پیش‌آمده که در محل کارم خیال‌پردازی کنم.
۳	در محل کارم به استراحت یا انجام امور غیر مرتبط با کارم می‌پردازم.
۴	نسبت به سفارشات و دستورات مافوقم (مدیر، رئیس یا سرپرست کار) بی‌توجهم.
۵	کارهایم را عمدانه آهسته‌تر از توان خودم انجام می‌دهم.
۶	به ترک کردن محل کار زودتر از موعد مقرر عادت دارم.
۷	از انجام تلاش‌های بی‌وقفه برای انجام کارها و امور مضایقه می‌کنم.
۸	بی‌خود و بی‌جهت غیبت می‌کنم و سپس به بهانه بیماری یا... در توجیه غیبتم دارم.

۱۰- یافته‌های پژوهش

۱۰-۱. بخش توصیفی

سن، تحصیلات، سابقه کار: آماره‌های توصیفی سن بدین قرار است که میانگین نمره‌ای که پاسخگویان از مجموع نمرات این متغیر کسب کرده‌اند $۴۰/۵۶$ ، انحراف معیار $۷/۸۵$ و واریانس $۶۱/۳۹$ می‌باشد. حداقل نمره برای این متغیر (سن پاسخگویان) ۲۲ و حداکثر آن ۶۰ می‌باشد. تعداد پاسخگویانی که تحصیلات دیپلم دارند ۳۱ نفر معادل $۱۵/۷$ می‌باشد، ۳۰ نفر معادل $۱۵/۲$ درصد فوق‌دیپلم، ۸۸ نفر معادل $۴۴/۴$ درصد کارشناسی، ۴۸ نفر معادل $۰/۱۸$ درصد کارشناسی‌ارشد و یک نفر دارای دکتری می‌باشند. میانگین، انحراف معیار و واریانس سابقه کار پاسخگویان نیز به ترتیب $۱۶/۲۰$ ، $۶/۸۲$ و $۴۶/۶۴$ حداقل سابقه کار یک‌سال و حداکثر آن ۳۳ سال می‌باشد. جدول (۶) اطلاعات توصیفی از قبیل میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره کسب‌شده مربوط به رفتارهای انحرافی، انزوای اجتماعی، بیگانگی از کار و اخلاق کار را در آزمودنی‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۶: میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کمترین نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

متغیر	شاخص	واریانس	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
رفتارهای انحرافی		$۱۸/۰۶$	$۱۲/۳۹$	$۴/۳۱$	۷	۲۸
انزوای اجتماعی		$۴۳/۷۳$	$۲۴/۸۹$	$۷/۲۶$	۹	۴۴
بیگانگی از کار		$۴۳/۰۴$	$۱۷/۰۲$	$۶/۵۶$	۷	۴۱
اخلاق کار		$۱۱۷/۴۰۱$	$۱۱۱/۱۳$	$۱۰/۸۳$	۸۰	۱۵۵

۱۰-۲. تحلیل استنباطی روابط میان متغیرها

در این قسمت نتایج به دست آمده از تحقیق را بر اساس آمار استنباطی تجزیه و تحلیل می‌نماییم. فرضیه ارتباط سن و اخلاق کار با توجه به مقدار $r = 0/222$ و $sig = 0/002$ و همچنین فرضیه ارتباط سابقه کار و اخلاق کار با توجه به مقدار $r = 0/265$ و $sig = 0/000$ مندرج در جدول (۷) تأیید می‌گردند. بدین معنا که با رابطه میان معناداری میان دو متغیر مذکور و اخلاق کار وجود دارد به عبارتی با افزایش سن و سابقه کار کارمندان میزان اخلاق کار آن‌ها بالاتر می‌رود. در جدول (۸) برای آزمون فرضیه ارتباط تحصیلات و اخلاق کار از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شده است. با توجه به مقدار $F = 4/958$ و $sig = 0/001$ در جدول (۸)، می‌توان ادعا کرد که افراد در گروه‌های مختلف تحصیلی دارای نمره‌های متفاوتی از اخلاق کار هستند. با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین اخلاق کار افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری هستند، به طور معناداری (در سطح $0/05$) متفاوت است. در واقع میزان اخلاق کار افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری هستند، در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند، به طور معناداری بیشتر است.

جدول ۷: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر سن و سابقه شغلی با اخلاق کار

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
سن و اخلاق کار	۰/۲۲۲	۰/۰۰۲
سابقه کار و اخلاق کار	۰/۲۶۵	۰/۰۰۰

جدول ۸: نتایج تحلیل واریانس برای دو متغیر تحصیلات و اخلاق کار

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	میزان معنی‌داری
بین گروهی	۲۱۵۴/۴۰۸	۴	۵۳۸/۶۰۲	۴/۹۵۸	۰/۰۰۱
درون گروهی	۲۰۸۵۶/۱۶۱	۱۹۲	۱۰۸/۶۲۶		
کل	۲۳۰۱۰/۵۶۹	۱۹۶	---		

بررسی رابطه بیگانگی از کار و اخلاق کار: برای تحلیل این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به سطح معناداری $sig = 0/001$ و مقدار $r = -0/227$ می‌توان ادعا کرد بین دو متغیر رابطه معکوس معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت هرچه بیگانگی از کار کمتر باشد میزان اخلاق کار بالاتر است و برعکس. همچنین

بر اساس یافته‌های مندرج در جدول (۹) میان خوداتکایی در کار، اخلاقیات، باور به کار سخت، محوریت کار و بیگانگی از کار همبستگی وجود دارد. اما میان سه بعد اخلاق کار از جمله اوقات فراقت؛ زمان هدر رفته (اجتناب از اتلاف وقت) و تأخیر در ارضا با بیگانگی از کار رابطه معناداری مشاهده نگردید.

بررسی رابطه انزوای اجتماعی و اخلاق کار: با توجه به سطح سنجش متغیر انزوای اجتماعی و اخلاق کار برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بنا بر جدول زیر $\text{sig} = ۰/۲۹۰$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون که برابر با $۰/۰۷۶$ می‌باشد، این فرضیه رد می‌گردد در نتیجه در این پژوهش رابطه معناداری میان انزوای اجتماعی و اخلاق کار مشاهده نگردید. البته باید توجه داشت، در بررسی ضریب همبستگی تفکیکی بین متغیر انزوای اجتماعی و اخلاق کار، با کنترل سایر متغیرهای مستقل، $r = -۰/۲۶۸$ می‌باشد. سطح معناداری این ضریب $۰/۰۰۰$ می‌باشد. بنابراین ضریب همبستگی پیرسون، زمانی که اثر متغیرهای مستقل دیگر بر انزوای اجتماعی کنترل می‌شود، در سطح $۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد.

بررسی رابطه رفتارهای انحرافی در محیط کار و اخلاق کار: برای آزمون این فرضیه نیز از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به سطح معناداری $۰/۰۰۰$ $\text{sig} = -۰/۳۴۹$ (مندرج در جدول ۹) می‌توان ادعا کرد بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت رفتارهای انحرافی سازمانی رابطه معکوسی با متغیر اخلاق کار دارد؛ و هر چه رفتارهای انحرافی سازمانی بیشتر باشد میزان اخلاق کار کمتر می‌شود و بالعکس. همچنین میان یافته‌های مندرج در جدول (۵) نشان می‌دهد میان پنج بعد اخلاق کار (خوداتکایی در کار، اخلاقیات، باور به کار سخت، محوریت کار، زمان هدر رفته (اجتناب از اتلاف وقت) و رفتارهای انحرافی در محیط کار همبستگی معکوسی وجود دارد؛ میان اوقات فراقت و تأخیر در ارضا رابطه معناداری مشاهده نگردید.

جدول ۹: نتایج آزمون پیرسون برای بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی، رفتارهای انحرافی با اخلاق کار و ابعاد آن

رفتارهای انحرافی		انزوای اجتماعی		بیگانگی از کار		متغیر
r	Sig	r	sig	r	sig	
-.۳۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۷۶	۰/۲۹۰	-.۲۲۷	۰/۰۰۱	اخلاق کار
-.۲۷۰	۰/۰۰۰	-.۰۱۵	۰/۸۳۹	-.۲۱۹	۰/۰۰۲	انکای به خود
-.۳۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵۰	-.۰۴۸۳	-.۱۷۷	۰/۰۱۲	اخلاق حرفه‌ای/اخلاقیات
۰/۰۹۲	۰/۱۹۹	-.۰۹۴	۰/۱۹۱	۰/۰۰۸	۰/۹۰۶	اوقات فراقت
-.۲۶۲	۰/۰۰۰	-.۰۶۹	۰/۳۳۳	-.۲۵۲	۰/۰۰۰	کار سخت
-.۳۸۱	۰/۰۰۰	-.۰۱۷	۰/۸۱۳	-.۲۴۴	۰/۰۰۱	محوریت کار
-.۲۵۶	۰/۰۰۰	-.۰۵۶	۰/۴۵۶	-.۰۳۶	۰/۶۱۸	زمان هدررفته
-.۰۲۰	۰/۷۷۶	۰/۱۳۵	۰/۰۵۹	-.۰۲۲	۰/۷۵۸	تأخیر در ارضا

۱۱- نتیجه‌گیری

اخلاق کار و عوامل مرتبط با آن باید به‌عنوان یک مسئله اجتماعی مورد کند و کاو قرار گیرد؛ زیرا شناخت این مسئله و چگونگی درک آن در محیط‌های کاری می‌تواند به کارکنان و مدیران سازمان‌ها در اجرای مکانیزم‌هایی جهت تغییر، ارتقا و اداره سازمان‌ها و ادارات کمک کند. پژوهش حاضر باهدف بررسی ارتباط بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با اخلاق کار کارمندان به روش پیمایشی انجام شده است. به‌طورکلی تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین اخلاق کار کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین میان سن، تحصیلات و اخلاق کار کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش تحصیلات کارمندان اخلاق کار آن‌ها بالاتر می‌رود. یافته‌های پژوهش معیدفر (۱۳۸۵) نشان داد میان اخلاق کار و تحصیلات رابطه معکوسی وجود دارد بدین معنا که با افزایش سطح تحصیلات اخلاق کار کاهش می‌یابد. در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه معناداری میان این دو متغیر دیده نشد؛ اما یافته‌های شریف‌زاده (۱۳۹۱) مبنی بر ارتباط مستقیم تحصیلات و اخلاق کار می‌باشد که به اذعان شریف‌زاده شاید دلیل این امر در محیط فرهنگی و علمی دانشگاه باشد، با توجه به این نکته که به تحصیلات و تخصص افراد در پست مورد تصدی ارزش و بها داده می‌شود لذا توقعات افراد تحصیل کرده تا حدودی برآورده شده و این پیشرفت و ارج نهادن می‌تواند منجر به رضایت شغلی و افزایش اخلاق کار باشد. البته در نظر محقق گواه این ادعا گرایش افراد کارمند برای افزایش سطح تحصیلات خود و طی کردن مدارج علمی به انگیزه ارتقای شغلی می‌باشد. این امر می‌تواند

به‌عنوان رهنمودی برای مسؤولین دانشگاه (سازمان مورد مطالعه) باشد که اگر کارکنان زمینه و فرصت ادامه تحصیل و آموزش در مقاطع تحصیلی بالاتر داشته باشند، می‌توان انتظار داشت با حفظ جوانب دیگر از نیروی انسانی با اخلاق کاری مطلوب برخورد ارشد. یافته‌ها نشان داد میان اخلاق کار و بیگانگی از کار ارتباط معناداری وجود دارد و این امر با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (معیدفر، ۱۳۸۵، اسدی و همکاران، ۱۳۸۸، کاویان اهوازی، ۱۳۸۴) همسویی قابل‌ملاحظه‌ای دارد. در تحلیل دورکیم گذر از همبستگی مکانیکی به همبستگی ارگانیکی درگیری‌ها و بحران‌های ارزشی، فرهنگی و اخلاقی خاص خود را خواهد داشت جامعه‌ی ما نیز به‌عنوان جامعه‌ای در حال گذار که با تردیدهایی در مورد روش‌های پیشین زندگی مواجه شده و هنوز به الگوی جایگزینی دست نیافته است از این قاعده مستثنی نمی‌باشد؛ طبیعتاً بیگانگی از کار (نمود بحران دوران گذار) خود را در محیط‌های کاری نمایان می‌سازد. در این پژوهش تحلیل اولیه همبستگی معناداری میان انزوای اجتماعی و اخلاق کار نشان نداد، بدین خاطر برای روشن شدن و خالص‌سازی رابطه بین این متغیر و متغیر وابسته از آزمون‌های همبستگی تفکیکی استفاده شد و در طی این فرایند با کنترل سایر متغیرهای مستقل همبستگی معکوسی میان انزوای اجتماعی و اخلاق کار پدیدار گشت. همچنین رابطه رفتارهای انحرافی و اخلاق کار معنی‌دار بود و این امر با یافته‌های (Deshpande, victor & Cullen, 1988؛ Rabinson & bent¹, 1995؛ 2000؛ همکاران، ۱۳۹۰، همسو بود. برای تحلیل این فرضیه بر مبنای دیدگاه مرتن انجام می‌پذیرد. رابرت مرتن مفهوم بی‌هنجاری را برای نشان دادن اختلاف بین هدف مورد تأیید جامعه و دسترسی به وسایل حصول به آن به کار می‌برد. بنابراین در جوامعی که هدف‌ها به‌شدت مورد تأیید قرار می‌گیرد ولی چندان اهمیتی به وسایل نمی‌دهند، افراد وادار می‌شوند تا از لحاظ فوت‌وفن کارآمدترین وسایل را برای رسیدن به هدف‌ها اختیار کنند- حتی اگر وسایل نامشروع باشد (ستوده، ۱۳۷۲: ۱۳۶-۱۳۷) او می‌خواهد ثابت کند که ساخت اجتماعی تنوعی از شیوه‌های کنش (شیوه انطباق) را در اختیار اشخاص قرار می‌دهد و نیز اینکه این شرایط ساختی است که علت ریشه‌ای انحراف اجتماعی است. در حقیقت، با شرایطی که او توصیف می‌کند، انحراف عملاً رفتاری هنجاری است. اشخاص منحرف نه عجیب غریب‌اند و نه نقص روان‌شناختی دارند. آنها کاری را انجام می‌دهند که در شرایط خاصی از آنها انتظار می‌رود. مرتن این نکته- «انجام دادن آنچه که انتظار می‌رود»- را محور تبیین خود می‌داند (اسکیدمور، ۱۳۷۲: ۱۵۹). او همچنین به مقررات حقوقی که باید آن را

1. Rabinson & bent

تنظیم کند توجه دارد؛ قواعد اخلاقی، آداب مربوط به حرفه‌ها و مشاغل نیز از آن جمله است، این قواعد تلویحاً در طرز رفتار با دوستان، همسایگان و همکاران مراعات می‌شود. به‌طور کلی رعایت این قوانین و مقررات موجب کسب موفقیت اجتماعی می‌شود و انسان را به اهداف موردنظرش نزدیک می‌سازد (توسلی، ۱۳۸۷: ۲۲۷). سازمان‌ها همواره انتظار داشته‌اند که کارکنان و اعضای خود به دنبال اجرای وظایف و مسئولیت‌های واگذار شده به آنها باشند و از رفتارهای مضر برای سازمان که منجر به زیان رساندن به کارکنان یا ارباب رجوع می‌شود، دوری گزینند (مور و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۱). بر این مبنا می‌توان رفتار انحرافی در محیط کار به‌عنوان عاملی مؤثر بر اخلاق کار تداعی نمود. بدین‌سان رفتارهای انحرافی در محیط کار، انزوای اجتماعی، بیگانگی از کار رابطه‌ای دو سویه با اخلاق کار دارند و عدم توجه به تقویت مبانی رفتار اخلاقی در سازمان منجر به پیامدهای منفی و هزینه‌های اقتصادی برای سازمان خواهد شد و نیز اثرات روانی و اجتماعی آن بر روی نیروی انسانی تحمیل می‌گردد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد در جهت ارتقای اخلاق کار کارمندان از برنامه‌های مختلف تشویقی و انگیزشی به‌ویژه برای کارمندانی که کار خود را به نحو احسن انجام می‌دهند در نظر گرفت و همچنین عوامل مرتبط با کاهش اخلاق کار در سازمان کنترل گردد.

منابع

- آرون، ریمون (۱۳۶۳)، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پرهام، تهران، سازمان انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز و علیزاده اقدم، محمد (۱۳۸۸)، «بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز»، *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال دوم شماره پنجم، ۲۹-۴۴.
- اسکیدمور، ویلیام (۱۳۷۲)، *تفکر نظری در جامعه‌شناسی*، ترجمه علی محمد حاضری و دیگران، نشر سفیر، چاپ اول.
- اشلی، دیوید و اورنشتین، مایکل (۱۳۸۳)، *نظریه جامعه‌شناسی (اصول و مبانی-کلاسیک)*، ترجمه علی‌اکبر میر مهدی حسینی، کرمان: انتشارات دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- اصغرپور، احمدرضا (۱۳۸۶)، *درباره کتاب "تربیت اخلاقی" دورکیم*، تاریخ بازیابی: ۱۳۹۵/۲/۱۵ از سایت www.hbakhhi.com.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۳)، «اخلاقیات مدیریت»، فصلنامه مطالعات مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان، شماره ۹: ۱-۱۲.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۷)، *نظریه‌های جامعه‌شناسی*، تهران، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم.
- توسلی، غلامعباس و نهاوندی، مریم، (۱۳۸۷)، «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت»، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳: ۳۰-۶۰.
- تودارو، مایکل (۱۳۴۶)، *توسعه اقتصادی در جهان سوم*، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران، انتشارات سازمان برنامه‌بودجه.
- دلشادتهرانی، مصطفی (۱۳۷۹)، *ارباب امانت*، اخلاق اداری در نهج‌البلاغه، انتشارات دریا.
- دواس، دی. ای (۱۳۸۶)، *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ نایبی، تهران، نشر نی.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵)، *جامعه‌شناسی نظم*، تهران: نشر نی، چاپ اول.
- چلبی، مسعود و امیرکافی، مهدی (۱۳۸۳)، «تحلیل چندسطحی انزوای اجتماعی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۵، شماره ۲: ۳-۳۱.
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود (۱۳۷۷)، *جامعه‌شناسی کار*، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۶)، «ارزش‌ها و ضعف و وجدان کاری در ایران»، *نامه پژوهش*، شماره ۵: سال دوم، ۱۴۸-۱۷۰.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۲)، *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*، روش‌های کمی، فنون و ابزار پیشرفته پژوهش، جلد سوم، تهران، نشر دیدار.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۷۲)، *مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی*، تهران: انتشارات آوای نور.

سلیمانی، نادر و عباسزاده، ناصر و نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱)، «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال سوم، شماره ۱: ۲۱-۳۸.

قاسمی، وحید (۱۳۸۴)، «ضریب آلفای کرونباخ و ویژگی‌های آن، با تأکید بر کاربرد در پژوهش‌های اجتماعی»، *مجله‌ی پژوهش علوم انسانی*، دانشگاه اصفهان، جلد نوزدهم، شماره دوم، ۱۷۴-۱۵۵. قربانی‌زاده، وجهاله و کریمان، مریم (۱۳۸۹)، «عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان»، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۱، شماره ۴: ۴۷-۶۵.

فرانکفورد، چاوا و ناچمیاس، دیوید (۱۳۸۱)، *روش تحقیق در علوم اجتماعی*، ترجمه فاضل لاریجانی و رضا فاضل، تهران: انتشارات صدا و سیما.

کویان اهوازی، بهنام (۱۳۸۴)، «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی»، *نشریه تدبیر*، شماره ۱۶۵: ۴۵ - ۴۸.

کوزر، لوئیس الفرد (۱۳۷۸)، *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.

گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

مرتین، رابرت (۱۳۸۵)، *مشکلات اجتماعی و نظریه جامعه‌شناختی*، ترجمه نوین تولایی، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ دوم.

مقیم، سیدمحمد و رمضان، مجید (۱۳۹۰)، *روانشناسی سازمانی*، جلد اول، چاپ اول، تهران: انتشارات راه دان.

معید فر، سعید (۱۳۸۰)، *فرهنگ و اخلاق کار در ایران*، کار و جامعه، شماره ۴۲.

معیدفر، سعید (۱۳۸۵)، «اخلاق کار به‌عنوان یک مسأله اجتماعی»، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال دوم، شماره ۵: ۱۴-۱۸.

معید فر، سعید (۱۳۸۷)، *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی واجتماعی مؤثر بر آن*، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

محمدخانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل و محمدی، اکرم (۱۳۹۲)، «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)»، *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره دوم، ۱۶۴-۱۴۳.

گلپرو، محسن؛ ناد، محمدعلی و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸)، «جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری»، *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و یکم - شماره پیاپی (۳۷)، شماره اول، ۱۵۹-۱۶۸.

نبوی، عبدالحسین و شه‌ریاری، مرضیه (۱۳۹۳)، «علل و پیامدهای تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به‌عنوان یکی از پیامدهای آن»، پژوهش‌های راهبردی نظم اجتماعی، سال سوم، شماره پیاپی ۷، شماره اول، ۴۵-۶۰.

واثقی، قاسم (۱۳۸۸)، اخلاق مدیریت؛ چاپ سوم، تهران: انتشارات چاپ و نشر بین‌الملل.
 وبر، ماکس (۱۳۶۸)، مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی، ترجمه احمد صدراپی، تهران، مرکز چاپ.
 هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۰)، سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محسن ثلاثی، نشر علم.

- Baker, T. L.; Hunt, TG. and Andrews, M. (2006), "Promoting EthicBehavior And Organizational Citizenship Behaviors:The Influence Of coporate Ethical Values". *Journal Of Business Research*, 59: 57-140.
- Deshpande, SP; George, E. and Joseph, J. (2000), "Ethical climate and managerial success in Russian organizations". *Journal of Business Ethic*, 23: 211-217.
- Harbinson, N. Fredrick, H(1973), Human Resources As The Wealth Of Nation, York University Press, New York.
- Linz, S. and Luke Chu, Y. W. (2013), "Work Ethic In Formerly socialistEconomives". *Journal Of Economices. Psychology*, 39: 185-203.
- Marta, J. K.; Singhapkdi, A. J.; Sirgg, M. J.; Koonmee, K. and Virakul, B. (2013), "Perceptions About Ethics Institutionalization And Quality Of Work Life:Thai Versus American Marketing Managers". *Journal Of Law And Psychiatry*, 30: 172-283.
- Meriac, J. P.; Slifka, J. S. and LaBat, L. R. (2015), "Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. Personality and Individual Differences". *Journal homepage: www. elsevier. com/locate/paid*, 86: 401-405
- Miller, M. J.; Woher, D. and Hudspeth, N. (2002), "The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory", *Journal of vocational behavior*, Vol 60, 451-890.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1988), The organizational bases of ethical work climates. *Administrative, Science Quarterly* 33: 101- 125.