

«زن و مطالعات خانواده»

سال ششم - شماره بیست و یکم - پاییز 1392

ص ص 101 - 87

تاریخ دریافت: 92/09/25

تاریخ پذیرش: 93/02/03

بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی - درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی شهر تهران در سال 1392

حمید سزاوار^{*1}

دکتر سید حبیب الله کواری²

دکتر نیکتا حاتمی زاده³

سید سعید ترابی⁴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی - درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی شهر تهران در سال 1392، بر اساس ویژگی‌های فردی کارکنان بود. روش این مطالعه یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی است. شرکت‌کنندگان در این پژوهش عبارت بودند از 183 نفر کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی شهر تهران در سال 1392 که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه استاندارد اخلاق کار گریگوری سی پتی (1990) استفاده شد. طبق نتایج این پژوهش، نمرات اخلاق کاری در افراد گروه‌های سنی مختلف با هم متفاوت است. بین زنان و مردان در روابط سالم و انسانی و پشتکار و جدیت در محل کار تفاوت معنادار وجود دارد. سابقه شغلی افراد بر اخلاق کاری آنها تأثیر می‌گذارد. بین افراد متأهل و مجرد در بعد روابط سالم و انسانی تفاوت معنادار وجود دارد. شرایط استخدامی افراد بر برخی از ابعاد اخلاق کاری در آنها تأثیر می‌گذارد. بین نوع کار و تحصیلات افراد با اخلاق کاری آنها ارتباطی یافت نشد. نتایج پژوهش حاضر در راستای بسیاری از پژوهش‌های پیشین، علاوه بر قبول تأثیرات فرهنگی - اجتماعی بر اخلاق کاری کارمندان و کارکنان رسمی و غیر رسمی ارگان‌های مختلف، بر نقش ویژگی‌های فردی همچون سن، سابقه کاری، تأهل و جنسیت در میزان اخلاق کاری و ابعاد مختلف آن صحنه می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، ویژگی‌های فردی، وضعیت تاهل، دانشگاه علوم بهزیستی و

توانبخشی

¹ - دانشجوی کارشناس ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی (نویسنده مسؤول)

² - دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی. استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

³ - بوردر تخصصی اطفال - MPH. دانشیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

⁴ - کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سمنان

مقدمه

امروزه نیروی انسانی تنها یک ابزار تولید محصول به شمار نمی رود. توجه به مسائل نیروی کار، ایجاد واحد منابع انسانی و استفاده از اصول رفتار سازمانی، نمادهایی از اهمیت این عامل حیاتی در سازمانها محسوب می شود (گالت¹، 2010). ابعاد شخصیتی، هنجارهای سازمانی، فرهنگ سازمان و اصول اخلاقی، مفاهیمی هستند که در ارتباط با نیروی انسانی نمود پیدا می کنند. حفظ چارچوب اخلاقی و انسانی در انجام کنشهای کاری، لازمه درست انجام دادن یک عمل و اثربخشی آن می باشد. حسن و قبحهای اخلاقی، مفاهیمی هستند که ریشه در درک وجدانی و ضمیر فطری هر انسان دارند. شکل گیری این مفاهیم در زمینه مسؤولیت‌های کاری کارکنان یکی از اولویت‌های مدیران موفقیت طلب به حساب می آید (بلوم²، 2010).

در این راستا، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع مختلف، یکی از مهمترین چالش‌هایی است که سازمان‌های مختلف با آن روبرو هستند (قاسمیان، 1383). رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته مبانی نظری این موضوع را جستجو کنند تا بتوانند بر اساس آن راههای مناسبی را برای پیشگیری از سقوط معیارهای اخلاقی فراهم آورند (گیوریان، 1384). اخلاق کاری، از طریق مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، مانند توجه، توانایی برقراری ارتباط، نگرش مناسب به کار و بازدهی مناسب و احترام تعریف می‌شود (برادلی³، 2007). مارکس و روانشناسان اجتماعی معتقدند در قرون جدید پس از رنسانس تحولات ساختاری و حتی روانشناختی موجب تحول مفهومی کار شده و کار ارزش ذاتی یافته است. حتی رشد سرمایه‌داری که خود ناشی از تحول مفهوم کار بود، موجب تغییر اساسی‌تر مفهوم کار در عصر حاضر شد. سرمایه‌داری موجب بسط و توسعه مادی زندگی اجتماعی بشر شد و خود این شرایط جدید نیز ارزش‌های مادی کار و کار فی‌نفسه و یا کار برای کار و نهایتاً کار برای تنعم و رفاه بیشتر را عمومیت بخشید. در واقع، با دنیوی شدن شدید حیات اجتماعی بشر، کار نیز ارزش‌های جهانی یافت (رایکن⁴، 2006). از نظر

¹.Gullet

².Bloom

³.Bradley

⁴.Ryken

یانکلوویچ¹ و ایمروار² (2009) اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است.

در کشور ما نیز موضوع اخلاق کاری و متغیرهای مؤثر بر آن، به عنوان یکی از موضوعات بحرانی در شرایط کار و بهره‌وری شغلی مطرح است. طبق گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس در سال 1391، ساعت کاری مفید ایرانیان روزانه 22 دقیقه اعلام شده است که در مقایسه با سال 1390 که یک ساعت و 4 دقیقه اعلام شده بود، به طور چشم‌گیری کاهش یافته است (تابناک، 1391). این در حالی است که ساعات کار مفید در ایران با سایر کشور های پیشرفته قابل مقایسه نمی باشد. در واقع در کشورهای پیشرفته از 44 ساعت کار در هفته، نزدیک به 30 ساعت کار مفید انجام می‌گیرد که این رقم در ایران به 10 ساعت در هفته می‌رسد. به طور کلی طبق آمار، ساعت کار به طور سالانه در ژاپن به 2420 ساعت در کره جنوبی به 1900 ساعت در امریکا به 1360 ساعت، آلمان 1600 ساعت و در ایران به 800 ساعت می‌رسد (تابناک، 1391). این در حالیست که، به دلیل افزایش رقیبان کاری و سیستم‌های مدیریتی که کیفیت کار و بازدهی کارکنان و کارمندان را تحت نظر دارند، نیاز به اخلاق کاری در ادارات و کارخانجات مختلف، بیش‌تر از پیش احساس می‌شود (بری و گلن، 2004).

در تلاش برای افزایش کارایی محیط‌های کاری، مدیران به تشویق کارمندان و کارکنان خود می‌پردازند تا نقش بیشتری در تصمیم‌گیری‌های مهم، در جهت افزایش کیفیت کاری و بهبود وقت محیط کار، ایفا کنند. تغییر شرایط کاری در محیط کار و لزوم کار شدید و هدفمند، اهمیت وجود اخلاق کاری در بین کارمندان را دوچندان کرده است (نیلور³، 1988؛ نقل از هارول، 2009). از این رو، با توجه به شرایط اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی هر جامعه‌ای، بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری مختص همان جامعه ضروری به نظر می‌رسد. تاکنون مطالعات مختلف، نقش عوامل فردی و سازمانی را در توسعه و بهبود اخلاق کاری در سازمان‌های مختلف، مورد بررسی قرار داده‌اند. این مطالعه‌ها نقش عواملی همچون سابقه شغلی، میزان تحصیلات، جنسیت، تاهل، نوع و شرایط کاری را در

¹.Yankelovich

².Immerwahr

³.Naylor

اخلاق کاری کارکنان بررسی کرده‌اند (پتی¹، 1995؛ بلیس²، کاومن³، زیتن‌اغلو⁴، دنتون⁵، اختر-دانش⁶، دیویس⁷ و کولوتیلو⁸، 2008؛ چرینگتون⁹، 1980؛ هیل¹⁰، 1992؛ کارلین¹¹ و گروایس¹²، 2006). در کشورمان نیز مطالعات معدودی به بررسی وضعیت اخلاق کاری در برخی سازمان‌ها پرداخته‌اند. به عنوان مثال، کاویان اهوازی (1383) در تحقیق خود با عنوان «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی و عوامل مؤثر بر آن»، به بررسی اخلاق کار در کارخانه ذوب آهن اصفهان پرداخت. هدف این مطالعه پاسخ به این سؤال است که آیا خصوصی سازی صنایع توانسته است تأثیر معناداری بر اخلاق کار کارکنان داشته باشد؟ این مطالعه از نوع پیمایشی بوده و بر روی 389 نفر از کارکنان ذوب‌آهن اصفهان انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد با افزایش سن، اخلاق کار بالا می‌رود. هم چنین یافته‌ها حاکی است با افزایش سن، دلبستگی به کار و روح جمعی و مشارکت در کار افزایش می‌یابد. میزان حقوق ماهانه فرد بر اخلاق کار وی تأثیر منفی دارد؛ به طوری که پس از بهبود تدریجی وضعیت اقتصادی فرد، از میزان اخلاق کار او کاسته می‌شود و این امر با توجه به نظریه طبقه‌بندی نیازهای مازلو، به دلیل اقناع شاغلان از نیازهای مادی است. هم چنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد کسانی که تحصیلات بیشتری دارند، میزان اخلاق کارشان پایین‌تر است.

همچنین، نتایج تازه ترین مطالعات کمیته «اخلاق کار» مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام درباره تأثیر سن، جنسیت، سابقه کار، نوع قرارداد و سطح تحصیلات بر روی اخلاق کار (1391) نشان داد که کارکنان مرد به موازین اخلاقی کاربیشتر پایبندند. تفاوت معناداری بین اخلاق کار مردان و زنان مشاهده شده است و متوسط نمره شاخص اخلاق کار مردان بیش تر از زنان است. بین سن و اخلاق کار

¹.Petty

².Blythe

³.Caumann

⁴.Zeytnoglu

⁵.Denton

⁶.Akhtar-Danesh

⁷.Davies

⁸.Kolotylo

⁹.Cherington

¹⁰.Hill

¹¹.Carline

¹².Gervais

رابطه مستقیم مشاهده شده است، یعنی هر چه سن بالاتر می‌رود، میزان پایبندی به موازین اخلاقی در کار بیشتر می‌شود. بین سابقه کار و اخلاق کار رابطه مستقیم مشاهده شده است. یعنی هر چه سابقه کار بالاتر می‌رود، میزان پایبندی به موازین اخلاقی در کار بیشتر می‌شود. بین نوع استخدام کارکنان (قراردادی، پیمانی و رسمی) با اخلاق کارشان تفاوت معنادار مشاهده شده است. به طوری که اخلاق کار قراردادی‌ها بیشتر از پیمانی و پیمانی بیشتر از رسمی بوده است. بین سطح تحصیلات و اخلاق کار رابطه معنادار معکوس مشاهده شده است. بدین معنا که میزان متوسط شاخص اخلاق کار در بین افراد با تحصیلات بالاتر، کمتر از میزان متوسط شاخص اخلاق کار در بین افراد با تحصیلات پایین‌تر است (سایت خبری تحلیلی تابناک، 1391). بر این اساس، با اینکه تاکنون مطالعات زیادی به بررسی نقش ویژگی‌های فردی در اخلاق کاری پرداخته‌اند، با توجه به شرایط کاری در ایران، مطالعات اندکی به بررسی نقش ویژگی‌های استخدامی و نوع کار افراد در اخلاق کاری آنها پرداخته‌اند. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی وابسته به دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، به تفکیک ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های استخدامی و نوع کاری که به آن مشغولند، پرداخته است و سؤال‌های پژوهشی زیر نیز در این راستا مطرح می‌گردد.

سؤالات پژوهش:

- 1) وضعیت اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن در کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در سال 1392 چگونه است؟
- 2) وضعیت ابعاد اخلاق کار به تفکیک ویژگی‌های فردی در کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در سال 1392 چگونه است؟
- 3) وضعیت ابعاد اخلاق کار به تفکیک ویژگی‌های استخدامی در کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در سال 1392 چگونه است؟
- 4) وضعیت ابعاد اخلاق کار به تفکیک نوع کار در کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در سال 1392 چگونه است؟

ابزار و روش

طرح پژوهشی و شرکت‌کنندگان در پژوهش؛ این مطالعه یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی شهر تهران در سال 1392 تشکیل داده است که بالغ بر 1200 نفر بودند. افراد حاضر در نمونه پژوهشی 183 نفر بودند که با استفاده از فرمول زیر برآورد شده و از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از میان کلیه کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی استان تهران انتخاب شدند. افراد بر حسب نوع کاری که در مرکز انجام می‌دادند (درمانی، پشتیبانی)، طبقه بندی شده سپس، تعداد نمونه در هر نوع کار به تناسب تعداد شاغلین به آن نوع کار محاسبه شد و از بین هر گروه به شیوه ی تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند.

$$n = \frac{(z_1 - a/2)^2 \times s^2}{d^2}$$

$s^2 = \text{Variance}$ $n = \text{sample size}$ $Z = \text{values}$

$a = \text{probability of type I error}$

$d = \text{length half of confidence interval for percent}$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 13.578^2}{2^2} \cong 183$$

متغیرهای این پژوهش را اخلاق کار در چهار سطح دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار تشکیل می‌دهند که در ارتباط با مشخصات فردی همچون سن، جنس، سابقه کار، نوع شغل، وضعیت تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر، از دو پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه اطلاعات فردی، اطلاعات مربوط به ویژگی های افراد، توسط پرسشنامه مشخصات فردی، شامل خصوصیات مانند سن، جنس، سابقه کار، نوع شغل، وضعیت تاهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی، جمع آوری شد.

پرسشنامه استاندارد اخلاق کار گریگوری سی پتی (1990): پرسشنامه اخلاق کار توسط دکتر گریگوری سی پتی¹ در سال 1990 ساخته شده و تا کنون در پژوهش های متعدد به کار رفته است و استفاده مکرر از آن در تحقیقات مختلف در امریکا و چند کشور دیگر حاکی از آن است که این ابزار در حال حاضر ابزار مناسبی برای تحقیق در زمینه اخلاق کار به شمار می آید (معیدفر، 1385). این پرسشنامه شامل 50 آیتم است در مقیاس 5 سطحی لیکرت با گویه های «همیشه این طورم»، «بیشتر وقت ها این طورم»، «بعضی وقت ها این طورم»، «به ندرت این طورم» و «ابدا این طور نیستم» که ابعاد چهارگانه اخلاق کاری را می سنجد. ابعاد چهارگانه اخلاق کاری از نظر پتی² عبارتند از: الف) دلبستگی و علاقه به کار، ب) پشتکار و جدیت در کار، ج) روابط سالم و انسانی در محل کار، د) روح جمعی و مشارکت در کار. در واقع چهار مؤلفه مذکور مفهوم اخلاق کاری را تشکیل می دهند. هر کدام از مؤلفه ها ویژگی های خاص و منحصر به فردی دارند که توسط آن ویژگی ها سنجیده می شوند.

مؤلفه اول دارای 16 ویژگی، مؤلفه دوم دارای 12 ویژگی، مؤلفه سوم دارای 14 ویژگی و مؤلفه چهارم دارای 8 ویژگی است. در پژوهش حاضر، جهت افزایش روایی محتوایی و با صلاحدید استادان معتبر در این زمینه، یک گویه به مقیاس اخلاق کار پتی اضافه شد و پرسشنامه 51 سؤالی به افراد حاضر در پژوهش ارائه شد. در تحقیق انجام شده توسط پتی در سال 1993 در ایالت جورجیای آمریکا بر روی نمونه 83707 نفری از دانش آموزان مؤسسات فنی و حرفه ای با عنوان "توسعه ابزاری به منظور ارزیابی اخلاق کاری" ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه 0,90 گزارش شده است (پتی، 1993). سیستمی و سلاجقه در سال 1389 در تحقیقی بر روی نمونه 302 نفری از کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان با عنوان "بررسی رابطه میان اخلاق کاری و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان" آلفای کرونباخ تمام سؤالات پرسشنامه اخلاق کاری پتی را در نتیجه بررسی و نظرخواهی از پنج تن از استادان خبره

¹ . Gregory C. Petty

² . Petty. G.C. 1991 & Rodgers. B. H. 1992

0,92 به دست آوردند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای تمام آیتم‌های پرسشنامه 84/3 محاسبه شد.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ با اخذ معرفی نامه مورد نیاز جهت ارائه به مراکز درمانی- توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی روند پژوهش آغاز شد. با مراجعه به مراکز مورد نظر توضیحات لازم در رابطه با اهداف تحقیق ارائه شده و پرسشنامه بین کارکنان مورد نظر در بخشهای مختلف توزیع و سپس جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری و آزمون واریانس یک‌طرفه و تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

بحث و نتایج

جدول 1، شامل خلاصه ویژگی‌های فردی افراد حاضر در نمونه پژوهشی می‌باشد و جدول (2) و (3)، به ترتیب شامل نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی فیشر برای بررسی وضعیت ابعاد چهارگانه اخلاق کاری به تفکیک گروه سنی افراد حاضر در نمونه است. شایسته ذکر است که تقسیم‌بندی گروه‌های سنی، با توجه به برخی از پژوهش‌های پیشین در این زمینه، بر اساس مراحل رشدی اریکسون صورت گرفته است.

جدول 1: ویژگی‌های فردی کارکنان مراکز توانبخشی تحت پوشش دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی سال 1392

| درصد | فراوانی | | |
|-------|---------|--------------|-----------|
| 31/1 | 57 | 20 تا 30 سال | دامنه سنی |
| 44/8 | 82 | 31 تا 40 سال | |
| 24/00 | 44 | بالای 40 سال | |
| 100 | 183 | تعداد کل | |
| 44/8 | 82 | مرد | جنسیت |
| 55/2 | 101 | زن | |
| 100 | 183 | تعداد کل | |
| 30/6 | 56 | مجرد | تاهل |
| 69/4 | 127 | متاهل | |
| 100 | 183 | تعداد کل | |

جدول 2: آزمون معناداری تفاوت گروه‌های سنی مختلف در ابعاد چهارگانه اخلاق کاری

| معناداری | F آزمون | |
|----------|---------|--------------------------------|
| 0/280 | 1/281 | دلبستگی و علاقه به کار |
| 0/088 | 2/460 | پشتکار و جدیت در کار |
| 0/000 | 9/573 | روابط سالم و انسانی در محل کار |
| 0/048 | 3/086 | روح جمعی و مشارکت در کار |

همانگونه که از نتایج جدول فوق مشخص است، بین گروه‌های سنی مورد مطالعه در این پژوهش، در ابعاد روابط سالم و انسانی در محل کار ($P < 0.01$; $F = 9/573$)، و روح جمعی و مشارکت در کار ($P < 0/05$; $F = 3/086$) از ابعاد چهارگانه اخلاق کاری، تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول 3:

آزمون تعقیبی فیشر برای بررسی تفاوت‌های معنادار در ابعاد اخلاق کاری گروه‌های سنی

| آزمون تعقیبی (LSD) | | | | | |
|--------------------|----------------|---------------|--------------|------------------|--------------------------|
| معناداری | خطای استاندارد | تفاوت میانگین | | | |
| 0/026 | 0/72985 | 1/63629 | 20 تا 30 سال | 30 تا 40 سال | روابط سالم و انسانی |
| 0/000 | 0/84931 | 3/71611 | 20 تا 30 سال | بالاتر از 40 سال | در محل کار |
| 0/009 | 0/79090 | 2/07982 | 30 تا 40 سال | | |
| 0/014 | 0/65650 | 1/63078 | 20 تا 30 سال | بالاتر از 40 سال | روح جمعی و مشارکت در کار |

طبق جدول فوق، روابط سالم و انسانی در کار، در افراد 30 تا 40 ساله به صورت معناداری بالاتر از افراد 20 تا 30 ساله است. همچنین این عامل در افراد بالاتر از 40 سال بیشتر از افراد دو گروه دیگر است. این بدان معنی است که با بالاتر رفتن سن افراد، روابط آنها در محیط کاری از سلامت و ویژگی‌های انسانی بیشتری برخوردار می‌گردد. همچنین، روح جمعی و مشارکت در کار، در افراد بالای 40 سال به صورت معناداری بیشتر از دو گروه است. این در حالی است که با اینکه نمرات افراد 30 تا 40 ساله در این عامل بیشتر از افراد 20 تا 30 ساله است، با این حال تفاوت میانگین این دو گروه معنادار نیست. جدول (4)، شامل نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت مردان و زنان در ابعاد چهارگانه اخلاق کاری می‌باشد.

جدول 4:

آزمون t گروه های مستقل برای بررسی تفاوت مردان و زنان در ابعاد چهارگانه اخلاق کاری

| آزمون t | | آزمون لون | | N | انحراف استاندارد | میانگین | | | | |
|----------|---------|-----------|----------|-------|------------------|---------|--------|---------|-----|-------------------|
| معناداری | df | t | معناداری | | | | | | F | |
| 0/526 | 181 | 0/635 | 0/716 | 0/133 | برابری | 82 | 4/9177 | 37/1585 | مرد | دلبستگی و |
| | | | | 4/884 | واریانس‌ها | 101 | 5/3086 | 36/6733 | زن | علاقه به کار |
| 0/034 | 180/995 | 1/862 | 0/028 | 4/884 | عدم برابری | 82 | 3/7025 | 27/5149 | مرد | پشتکار و |
| | | | | 1/653 | واریانس | 101 | 4/6078 | 29/6585 | زن | جدیت در کار |
| 0/002 | 181 | 3/121 | 0/200 | 1/653 | برابری | 82 | 4/5860 | 27/9208 | مرد | روابط سالم و |
| | | | | 2/789 | واریانس‌ها | 101 | 4/1004 | 29/9268 | زن | انسانی در محل کار |
| 0/492 | 181 | 0/689 | 0/097 | 2/789 | برابری | 82 | 3/5320 | 18/4878 | مرد | روح جمعی و |
| | | | | 0/758 | واریانس‌ها | 101 | 3/1253 | 18/1485 | زن | مشارک در کار |

طبق نتایج جدول فوق، بین زنان و مردان در روابط سالم و انسانی در محل کار تفاوت معنادار وجود دارد ($t = 3/121$; $P < 0/01$). بر این اساس نمرات مردان در این بعد از اخلاق کاری، به صورت معناداری بالاتر از نمرات زنان می‌باشد. در دیگر ابعاد اخلاق کاری بین دو جنس تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

جدول 5، شامل نتایج آزمون t گروه های مستقل برای بررسی تفاوت افراد متاهل و مجرد در ابعاد چهارگانه اخلاق کاری می‌باشد.

جدول 5: آزمون t گروه های مستقل برای بررسی تفاوت افراد در ابعاد چهارگانه اخلاق کاری

بر اساس شرایط تاهل

| آزمون t | | آزمون لون | | N | انحراف استاندارد | میانگین | | | | |
|----------|--------|-----------|----------|-------|------------------|---------|--------|---------|-------|-------------------|
| معناداری | df | t | معناداری | | | | | | F | |
| 0/364 | 181 | 0/910 | 0/385 | 0/758 | برابری | 56 | 5/5128 | 37/4107 | مجرد | دلبستگی و |
| | | | | 4/587 | واریانس‌ها | 127 | 4/9557 | 36/6614 | متاهل | علاقه به کار |
| 0/120 | 85/848 | 1/570 | 0/034 | 4/587 | عدم برابری | 56 | 4/9569 | 28/2143 | مجرد | پشتکار و |
| | | | | 3/321 | واریانس | 127 | 3/8710 | 29/3858 | متاهل | جدیت در کار |
| 0/005 | 181 | 2/840 | 0/070 | 3/321 | برابری | 56 | 3/9631 | 27/4446 | مجرد | روابط سالم و |
| | | | | 3/436 | واریانس‌ها | 127 | 4/4995 | 29/4252 | متاهل | انسانی در محل کار |
| 0/163 | 181 | 1/401 | 0/065 | 3/436 | برابری | 56 | 2/7615 | 17/7827 | مجرد | روح جمعی و |
| | | | | 0/758 | واریانس‌ها | 127 | 3/5092 | 18/5276 | متاهل | مشارک در کار |

طبق نتایج جدول فوق، بین افراد مجرد و متأهل در روابط سالم و انسانی در محیط کار تفاوت معنادار وجود دارد ($t = 2/840$; $P < 01$). در دیگر ابعاد اخلاق کاری تفاوتی بین افراد مجرد و افراد متأهل مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کاری مفهومی است که هر فرد با توجه به بافت فرهنگی اجتماعی که در آن قرار دارد، این مفهوم را یاد گرفته و به کار می‌برد. با این وجود، طبق پژوهش‌های گوناگون، برخی از ویژگی‌های فردی و دموگرافیک نیز علاوه بر ویژگی‌های اجتماعی و شغلی افراد بر این متغیر تاثیر می‌گذارند.

طبق نتایج پژوهش حاضر، نمرات اخلاق کاری در افراد گروه‌های سنی مختلف با هم متفاوت است. بر این اساس، با بالا رفتن میزان سن، افراد در روابط سالم و انسانی در کار و نیز روح جمعی و مشارکت در کار، نمرات بالاتری کسب می‌کنند. این نتایج در راستای بسیاری از پژوهش‌های پیشین می‌باشد که نشان می‌دهند با بالا رفتن سن افراد، میزان اخلاق کاری در آنها افزایش می‌یابد (یوسف، 2001؛ کمیته «اخلاق کار» مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، 1391؛ سلاجقه و سیستانی، 1389؛ حسن پور، حسنعلی پور، رحیمی، 1391؛ انصاری و اردکانی، 1392؛ پیری، 2009؛ بلیس وهمکاران، 2008). به عنوان مثال، نتایج پژوهش‌های بلیس، کاومن، زیتن‌اغلو، دنتون، اختر- دانش، دیویس و کولوتیلو (2008)، نشان داد که پرستارانی که در گروه سنی بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده و بیشتر به نحوه صحیح انجام کارهایشان اهمیت می‌دهند. به عنوان مثال، پرستارانی که در گروه سنی 40-49 و 50+ قرار داشتند، رضایت شغلی بیشتری نسبت به پرستاران گروه سنی 20-29 نشان می‌دادند. این افراد نسبت به گروه پرستاران 30-34 ساله، علاقه بیشتری به ارتقای کیفیت شغلی خود نشان می‌دادند. به نظر می‌رسد بهبود اخلاق کار در سنین بالاتر (بزرگسالی و میانسالی) با ویژگی‌های رشدی و شخصیتی افراد ارتباط داشته باشد. در این افراد نیاز به فوریت در برقراری روابط گسترده کمتر می‌شود. این افراد نه به برقراری ساختارهای روانی جدید نیاز دارند و نه به تلاش فزاینده برای ایجاد شبکه گسترده‌ای از روابط کاری به منظور احساس امنیت کاری و اجتماعی. این افراد از طریق ارتباطات خود با اعضای

خانواده و همکاران کاری خود، منابع ارضای متعددی دارند که منجر به توسعه روابط سالم در کار و نیز روحیه همکاری و مشارکت زیاد در آنها می‌گردد.

همچنین، بین زنان و مردان در روابط سالم و انسانی و پشتکار و جدیت در محل کار تفاوت معنادار وجود دارد. بر این اساس نمرات زنان در این دو بعد از اخلاق کاری، به صورت معناداری بالاتر از نمرات مردان می‌باشد. در دیگر ابعاد اخلاق کاری بین دو جنس تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. این نتیجه در راستای یافته‌های برخی از پژوهش‌های گذشته است (بوت رایت و اسلیت، 2000؛ شرینگتون، 1980؛ اسپنس و هلمریچ، 1983؛ کریکچاردلی، فورنهام و لین، 1992) با این حال نتایج برخی از پژوهش‌های دیگر حاکی از اخلاق کاری قویتر در زنان، نسبت به مردان می‌باشد (مریاک، پولینگ و ووهر 2009؛ کمیته «اخلاق کار» مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، 1391؛ معیدفر، 1385). تفاوت‌های جنسیتی در اخلاق کاری را می‌توان بر پایه نظریه شغلی اجتماعی شناختی، توضیح داد (SCCT¹). چهار متغیری که در تئوری SCCT مهم هستند شامل: خودکارآمدی، اعتقادات، انتظار پیامد، و اهداف شخصی است (لنت²، براون³، 1996). جنسیت به شکل معناداری با تأثیرات فرهنگی شکل دهنده این موارد، درهم تنیده هستند. از دیدگاه تئوری SCCT، موفقیت بواسطه سخت کوشی، این انتظار که سخت کوشی نتایج مثبتی به همراه می‌آورد و تعهد به اهداف شخصی، با توجه به نقش زنان در جامعه ایرانی، دلایل قابل توضیحی برای نمرات بالای زنان در اخلاق کاری نسبت به مردان، به وجود می‌آورد. به طوری که زنان با ویژگی‌های اخلاق کاری بالاتر نسبت به مردان، در تلاش برای بهبود نقش و جایگاه اجتماعی و اقتصادی خود در جامعه هستند. با نگاه به برخی آمارها، تلاش روزافزون زنان برای برابری اقتصادی و اجتماعی با مردان بیش از پیش آشکارتر می‌گردد. از دهه 1970، زنان در ایالات متحده به نیروی اقتصادی عمده‌ای تبدیل شده‌اند. حقوق زنان در مقایسه با مردان به تدریج افزایش یافته است، هر چند هنوز هم حقوق ساعتی زنان نوعاً کمتر از مردان است. با این حال تعداد بیشتری از زنان وارد بازار کار شده‌اند. در کشور ما نیز با نگاهی گذرا به حضور فزاینده بانوان در دانشگاه‌ها و محیط‌های کاری، علی‌رغم محدودیت‌های گسترده برای آنان در این زمینه، تلاش این بخش از جامعه در جهت

¹.Social Cognitive Career Theory

².Lent

³.Brown

ارتقای سطح اجتماعی و اقتصادی و ایفای نقش پررنگ‌تر در این حیطه‌ها، دور از نظر نخواهد ماند. بی‌شک لزوم دستیابی به چنین جایگاهی برای زنان، مستلزم پشتکار و جدیت و رعایت اخلاق کاری بالا می‌باشد. با این وجود، مریاک و همکاران (2009) معتقدند بسیاری از پژوهش‌ها که تفاوت مردان و زنان را در اخلاق کاری نشان داده‌اند، از ابزاری‌هایی برای سنجش اخلاق کار استفاده کرده‌اند که از توانایی تعمیم‌پذیری کافی برخوردار نبودند. در این راستا، این پژوهشگران با به کارگیری «مقیاس هم ارز نیمرخ اخلاق کاری چندبعدی»، نشان دادند که تفاوتی در اخلاق کاری مردان و زنان وجود ندارد. هرچند در مقیاس حاضر، معنای تفاوت ساختارهای اجتماعی برای مردان در مقایسه با زنان در نظر گرفته نشده بود.

همچنین، بین افراد متأهل و مجرد در بعد روابط سالم و انسانی تفاوت معنادار وجود دارد. بدین معنی که افراد متأهل از نمرات بالاتری در این عامل برخوردارند. این یافته در راستای نتایج پژوهش معیدفر (1385) قرار دارد که نشان داده بود افراد متأهل از اخلاق کاری بالاتری نسبت به افراد مجرد برخوردارند. در حالی که، توسلی و نهبوندی (1387) تفاوتی بین اخلاق کاری افراد متأهل و مجرد نیافته است. به نظر می‌رسد، وجود تعهد اخلاقی و اقتصادی به خانواده و فرزندان شرایطی را برای فرد به وجود می‌آورد که او در محیط کار با تمرکز بیشتری بر ویژگی‌های شغلی خود، پشتکار کاری بیشتری داشته و روابط سالم و انسانی‌تری با همکاران خود برقرار نماید.

پژوهش حاضر به دلیل محدودیت‌های موجود امکان بررسی تأثیر ارزش‌های فردی در مورد کار در افراد بر میزان اخلاق کاری آنها را نداشته است. این درحالی است که به نظر می‌رسد بسیاری از ویژگی‌های فردی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند، از طریق تأثیر بر ارزش‌های فردی در مورد کار منجر به بهبود یا عدم بهبود اخلاق کار در افراد می‌گردند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی به بررسی نقش ارزش‌های فردی در مورد کار بر میزان اخلاق کاری افراد بپردازند.

منابع:

- سایت تحلیلی خبری تابناک (1391)، اعلام ساعت کار مفید در ایران. 20 بهمن 1391.
- قاسمیان، معصومه (1383)، نقش پنج منظومه عمده اخلاقی در تصمیم گیری مدیران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان و شرکت های اقماری آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
- گیوریان، حسن (1384)، نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره 162.
- کاویان اهوازی، بهنام (1383)، بررسی اخلاق کار در ذوب آهن اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی
- Berry, L. R., & Glenn, R. E. (2004), The ABC's of a good work ethic. *Education Digest*, 69(8),
- Bloom M (2010), Client-Centered Evaluation: Ethics for 21st century Practitioners. *Journal of Social Work Values and Ethics* 7(1):73-88.
- Bradley, C. (2007), Work Ethics: It takes more than skill to be successful in today's job market. Retrieved on January 1, 2009 from <http://www.associatedcontent.com>
- Blythe, J., Caumann, A., Zeytnogla, I. U., Denton, M., Akhtar-Dunesn, N., Davies, S., & Kolotylo, C. (2008), Nursing generations in the contemporary workplace. *Public Personnel Management*. Retrieved October 14, 2008 from <http://www.allbusiness.com/labor-employment/human-resources-personnel-management/>
- Carline Bruce Ian, Gervais Simon (2006), Work ethic, Employment Contracts, firm values, Fucu school of Business, Duke University.
- Cherrington, D. J. (1980), the work ethic: Working values and values that work. New York: American Management Association
- Harvell, K. (2009), a new study of the ethic as determined by occupation, Education, Age, Gender and Work experience. Under direction of Roger B. Hill.

-
-
- Hill, R. B., & Fouts, S. (2005), Work ethic and employment status: A study of jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(3), 48-65.
 - Petty, G. C. (1995), Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 15(3),133-140.
 - Ryken, L. (2006), the original puritan work ethic. *Christian History Biography*, 89, 32-37.
 - Yankelovich, D. & Immerwahr.(2009),Putting the work ethic to work, *Society* 21(2), 58-76.

