

## اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی

سعید معیدفر\*

**طرح مسأله:** در این پژوهش میزان اخلاق کار گروه‌های مختلف تحصیلی و افراد با درجه متفاوت شهروندی و کارکنان دولت که از نظر سطح تحصیلات و میزان شهروندی وضعیت بالاتری دارند بررسی شده است.  
**روش:** این مقاله حاصل یک مطالعه پیمایشی است. جامعه آماری در این طرح عبارت از 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 ده نفر از ادارات منتخب، انتخاب شده‌اند.  
**یافته‌ها:** میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است و در سطح رضایت‌بخشی قرار دارد. اما نکته تأمل‌برانگیز، رابطه معکوس اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهم‌تر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه است.

**نتایج:** عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند.

**کلید واژه‌ها:** اخلاق کار، انزوای اجتماعی، بیگانگی اجتماعی، بیگانگی سیاسی،

فرهنگ کار، وجدان کار

تاریخ پذیرش: ۸۵/۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۸۵/۳/۲۵

\* دکتر جامعه‌شناس، عضو هیأت علمی دانشگاه تهران <[smoidfar@ut.ac.ir](mailto:smoidfar@ut.ac.ir)>

## مقدمه

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. مسئولین و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسأله تأکید می‌کنند. نتایج سمینار «تکامل فرهنگ کار» که در سال ۱۳۷۵ شمسی به شکل مجموعه مقالاتی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی چاپ و منتشر شده است نیز نشان می‌دهد که بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف است و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به‌عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل موثر بر آن مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی جامعه صورت گیرد.

برخلاف تصور رایج، در تحقیقی که قبلاً درباره اخلاق کار در محیط‌های کارگری و کارخانجات تولیدی در سال ۷۸ انجام شده، میزان اخلاق کار کارگران و کارکنان، مطلوب ارزیابی شده است. اما تفاوت آشکار و معناداری میان میزان اخلاق کار گروه‌های مختلف تحصیلی و افراد با درجه متفاوت شهروندی به چشم می‌خورد. این موضوع سبب شد تا در یک مطالعه دیگر نتایج تحقیق قبلی بر روی کارکنان دولت که از نظر سطح تحصیلات و میزان شهروندی وضعیت بالاتری دارند دقیق‌تر بررسی شود. سئوالات پژوهش عبارت بودند از:

الف) آیا اخلاق کار در میان کارکنان سازمان‌های دولتی ضعیف است؟

ب) با توجه به شاخص سنجش اخلاق کار پتی، کدام یک از ابعاد چهارگانه اخلاق کار (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار) در میان کارکنان سازمان‌های دولتی ضعیف‌تر و کدام یک قوی‌تر است؟

ج) متغیرهایی همانند سطح تحصیلات و درجه شهروندی چه تاثیری بر اخلاق کار

مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی دارد؟

- د) آیا بیگانگی سیاسی، اجتماعی و سازمانی می‌تواند در تضعیف اخلاق کار موثر باشد؟  
ه) نوع مدیریت و فرهنگ مدیریتی حاکم بر سازمان‌های دولتی تا چه حد بر اخلاق کار کارکنان سازمان‌های دولتی موثر است؟ (مدیریت مدرن - مدیریت سنتی)  
و) ویژگی‌های پایگاهی (پایگاه اجتماعی) مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی تا چه حد بر اخلاق کار آنان موثر است؟  
ز) چه رابطه‌ای میان عدالت سازمانی و اخلاق کار در سازمان‌های دولتی وجود داد؟

### ۱) مباحث نظری

برای تحلیل نظری مسأله اخلاق کار و ضعف آن در ادارات دولتی در درجه اول بر مسأله بیگانگی تاکید شده است. سازمان‌های دولتی عموماً شامل افراد با میزان تحصیلات بالا هستند. نتایج تحقیق قبلی (معیدفر، ۱۳۷۸)، حاکی از آن است که هر چه میزان تحصیلات فرد بالاتر می‌رود اخلاق کار او در سازمان پایین‌تر می‌آید. به نظر می‌رسد این موضوع از بیگانگی سازمانی و نیز اجتماعی فرد ناشی می‌شود. 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.

برای بررسی این موضوع از مفهوم بیگانگی و نظریه‌های مربوطه استفاده شده است. 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، سازمان و کار ممکن است اتفاق بیفتد. بنابراین بیگانگی انسان 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 طبقه ویژه‌ای ظاهر شود. به طور کلی از نظر مارکس بیگانگی با عدم کنترل دستاوردها از طرف خود فرد در ارتباط است (گیدنز، ۱۳۷۳: ۵۲۴ و Bottomore, T. B. & Rubel 1984). لوکچ با تفسیر ویژه خود از مارکس بر این باور

است که بیگانگی اساساً در ذات هر نوع جامعه متعلق به سرمایه‌داری وجود دارد (لوکاچ، ۱۳۷۸: ۲۱۶).

سیمن (Seeman) 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 رایج‌تر است، خصوصاً انزوا و بی‌معنایی در توضیح وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان بارزتر است. به عبارت دیگر، مفهوم انزوا در نظریه سیمن بیشتر توضیح‌دهنده وضعیت روشنفکران و تحصیل‌کردگان جامعه است. این گروه با ارزش‌های جدیدی آشنا شده‌اند که آن ارزش‌ها عمیقاً با ارزش‌های پذیرفته شده عمومی در تعارض است. «منظور از این مفهوم جدا شدن روشنفکران از معیارهای فرهنگ عامه است که در آن روشنفکر با جامعه و فرهنگ خود بیگانه شده است» (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۲).

هانتینگتون بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه می‌داند که با ارزش‌های مدرن تربیت شده، 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 را برای جذب آنان 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 ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران استفاده شود (هانتینگتون، ۱۳۷۰: ۸۳، ۲۰۶، ۴۰۳).

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 - تاکید می‌کنند (کوزر، ۱۳۷۸: ۴۱۹).

در تحلیل مسأله ضعف اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از نظریه محرومیت نسبی و نیز نظریه توقعات فزاینده دیویس و گار بهره گرفته شده است. این نظریه‌ها عمدتاً تحلیلی روان‌شناختی از فرایند نارضایتی فردی و جمعی ارائه کرده‌اند و برای درک موضوع نارضایتی شغلی و احساس بی‌عدالتی سازمانی و اجتماعی حائز اهمیت هستند.

دیویس در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی را در دوران رکود اقتصادی عامل اساسی بروز نارضایتی ما بین مردم و نظام سیاسی می‌داند (Davies, J., 1962: 6). گار هم نارضایتی سیاسی و روان‌شناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف مابین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. قابلیت‌های ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به طور موجهی مستحق آن می‌دانند؛ و قابلیت‌های ارزشی اموری عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل‌کردگان جدی‌تر و عمیق‌تر است (کوهن، ۱۳۷۴: ۲۰۵). بنابراین از نظر دیویس و گار بی‌عدالتی اجتماعی مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. اما فایراند از پیروان نظریه محرومیت نسبی، تحلیل خود را از سطح روان‌شناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روان‌شناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند وجود و بروز شکاف مابین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیک‌تر شود (کوهن، ۱۳۷۴).

در این تحقیق همچنین از نظریه‌های مدیریت در تبیین اخلاق کار بهره‌برداری شده است. معمولاً دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. مدیریت آمرانه بیشتر در جوامع و سازمان‌های سنتی رایج است و کمتر در جوامع و سازمان‌های مدرن به کار گرفته می‌شود. یکی از مهم‌ترین علل افت انگیزه‌های

کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت دانسته می‌شود که در جوامع و سازمان‌های مدرن رایج است و بنیاد آن بر مشارکت اعضای سازمان در مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان می‌باشد. این دو نوع مدیریت را گیدنز مدیریت در سازمانهای با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمان‌های با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (Stoner, James. A, 1983: 100 & Licker, Pawls, 1994: 8, 397).

احساس عدالت سازمانی نیز به عنوان مبنای رضایت کاری و در نتیجه بهبود اخلاق کار و بهره‌وری سازمانی در این پژوهش مورد توجه بوده است. کارکنان سازمان به‌طور مداوم در حال ارزشیابی و مقایسه کار خود و کار دیگران هستند. این مقایسه هم در سطح جامعه و هم در سطح سازمان به‌طور مداوم صورت می‌گیرد. افراد ضمن بررسی عملکرد خود و بازخورد آن در سازمان، به مقایسه آن با موقعیت دیگران می‌پردازند و در صورت هر نوع احساس بی‌عدالتی واکنش نشان خواهند داد. بنابراین، عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد و این دو تعهد و وجدان کاری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Bonnie, Louis & Schermerhorn, John, R, 1996: 34 & Kurtz, 1992: 357 ؛ چلبی، مسعود: ۱۳۷۶).

## ۲) فرضیه‌ها

در سازمان‌های دولتی؛

- هر چه میزان تحصیلات کارکنان بالاتر، اخلاق کار پایین‌تر.
- هر چه میزان شهروندی کارکنان بالاتر، اخلاق کار پایین‌تر.
- هر چه احساس رضایت از کار در بین کارکنان بیشتر، اخلاق کار بالاتر.
- هر چه احساس عدالت سازمانی در بین کارکنان بالاتر، اخلاق کار بالاتر.
- هر چه احساس آمرانه بودن مدیریت بالاتر، میزان اخلاق کار پایین‌تر.
- هر چه احساس مشارکتی بودن مدیریت بالاتر، اخلاق کار بالاتر.
- هر چه بیگانگی اجتماعی و سازمانی کارکنان بیشتر، اخلاق کار پایین‌تر.

## ۳) روش تحقیق

### ۳-۱) نوع تحقیق

این تحقیق یک کار پیمایشی<sup>۱</sup> است که در سال ۱۳۸۲ انجام شده است. پیش از این، تحقیقی با عنوان "بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن" توسط مجری این طرح انجام شده بود که در آن به بررسی اخلاق کار در سطح کارگاه‌های تولیدی موجود در سطح شهر تهران و شهرستان‌های اطراف آن پرداخته شده بود. همانند تحقیق پیشین برای سنجش اخلاق کار در تحقیق حاضر از ابزار فراهم شده توسط دکتر گریگوری سی پتی (Gregory C. Petty) به نام اختصاری OWEI که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و از آن تاریخ مورد استفاده محققین قرار گرفته، استفاده شده است و به دلیل استفاده مکرر در تحقیقات مختلف در این زمینه در آمریکا و چند کشور دیگر، این ابزار در حال حاضر ابزار مناسبی برای تحقیق در زمینه اخلاق کار به شمار می‌آید؛ ضمن این که در تحقیق پیشین از کاربرد این ابزار نتایج رضایت بخشی حاصل شده بود و بنابراین برای تحقیق حاضر نیز مناسب به نظر می‌رسید.

### ۳-۲) مفاهیم اصلی

**اخلاق کار<sup>۲</sup>:** اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (Cherrington, D.J. 1980: 19).

**عدالت سازمانی:** در این پژوهش عدالت سازمانی بیشتر به احساس فرد اشاره دارد، مبنی بر این که متناسب با میزان کاری که در سازمان انجام می‌دهد حقوق، پاداش و مزایا دریافت می‌دارد. عدالت سازمانی عمده‌اش ناشی از مقایسه خود و دیگران در رابطه با دریافت حقوق، پاداش و مزایا از سازمان متناسب با کار انجام شده است.

1. Survey Research
2. Work Ethic

**رضایت کاری:** رضایت کاری مفهومی است که اشاره دارد به ارضای درونی فرد از کاری که به او محول شده است؛ شرایطی که در آن، فرد تمایل دارد در سازمان باقی بماند و به اهداف و برنامه‌های سازمان اعتقاد و آگاهی دارد.

### ۳-۳) تعاریف عملیاتی

#### ۳-۳-۱) متغیر وابسته

در این بررسی، «اخلاق کار» متغیر وابسته است که از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد اندازه‌گیری شده است. این شاخص توسط گریگوری سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده است و از اعتبار بالایی برخوردار است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (Petty, G.C. 1991 & Rodgers, B. H. 1992) عبارتند از:

الف) دلبستگی و علاقه به کار،<sup>۱</sup> ب) پشتکار و جدیت در کار،<sup>۲</sup> ج) روابط سالم و انسانی در محل کار،<sup>۳</sup> د) روح جمعی و مشارکت در کار<sup>۴</sup>

از نظر پتی بُعد اول اخلاق کار از طریق ۱۶ ویژگی، بعد دوم از طریق ۱۲ ویژگی، بعد سوم از طریق ۱۴ ویژگی و بعد چهارم از طریق ۸ ویژگی قابل اندازه‌گیری است. با این وصف، اخلاق کار در چهار بعد و ۵۰ ویژگی مثبت و منفی به شرح زیر تعریف و اندازه‌گیری شده است.

**الف) دلبستگی و علاقه به کار:** آدم دقیقی هستم، کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد،

1. Dependable
2. Ambitious
3. Considerate
4. Cooperative



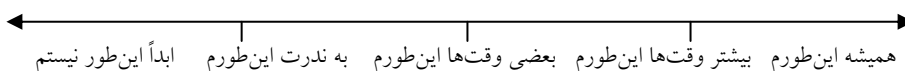
احساس سردی نسبت به کارم دارم، جونمه و کارم، در محیط کارم نقش مهم و موثری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، در کارم آدم دمدمی مزاج هستم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره در می‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد است، کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم، دل به کار ندارم، فرز نیستم و کارم به کندی پیش می‌رود.

**ب) پشتکار و جدیت در کار:** میل و رغبت زیادی به کارم دارم، حوصله کار ندارم، آدم وظیفه‌شناسی هستم، شیفته کارم هستم، آدم سخت‌کوشی هستم، در کارم آزادی عمل دارم، در کارم ابتکار به خرج می‌دهم، در کارم احساس مسئولیت نمی‌کنم، آدم بی‌مبالاتی هستم، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کارم را انجام ندهم دست نمی‌کشم، در کارم آدم خیره‌ای هستم.

**ج) روابط سالم و انسانی در محل کار:** آدم قدرشناسی هستم، آدم بشاش و خوشرویی هستم، در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم، آدم مودبی هستم، آدم روراستی هستم، با همکاران، رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک کار و یاری‌رسانی برای دیگران هستم، در محل کارم خصومت با فرد یا افرادی دارم، آدم دوست‌داشتنی و خوش‌مشربی هستم، آدم میانه‌روی هستم، آدم خوش برخوردی هستم، آدم گستاخ و خشنی هستم، آدم خودخواهی هستم، ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

**د) روح جمعی و مشارکت در کار:** در محیط کارم آدم سازگار و بسازی هستم، آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم، روحیه‌ای جمعی دارم، تابع مقررات هستم، از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم، نظم و نظامات را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم، آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم.

ضمناً هر یک از ویژگی‌های مذکور در کار پتی بر روی طیفی ۷ گزینه‌ای که یک‌طرف آن نبود و طرف دیگر آن شدت آن ویژگی است مورد سنجش قرار گرفته که پس از بررسی‌های اولیه و پیش‌آزمون، نهایتاً قرار شد این طیف، به ۵ گزینه‌ای که قابل فهم‌تر است تبدیل شود که در شکل ذیل آمده است.



## ۲-۳-۳) متغیرهای مستقل

در این بررسی متغیرهای مستقل تاثیر گذار بر اخلاق کار به چند مقوله دسته بندی شده و مورد پژوهش قرار گرفته‌اند که عبارتند از: الف) ویژگی‌های پایگاهی، ب) تحصیلات و شهروندی، ج) نوع مدیریت، د) بیگانگی اجتماعی و سازمانی، ه) عدالت سازمانی.

### الف) ویژگی‌های پایگاهی

پایگاه اقتصادی - اجتماعی در سه سطح بالا، متوسط و پایین از طریق مقوله‌های زیر دسته‌بندی و سنجش شده است.

- مقوله اقتصادی: شامل محل سکونت و ارزش منزل و سال‌های سکونت در شهر تهران و نیز داشتن یا نداشتن شغل دوم،

- مقوله گروه شغلی: شامل رتبه شغلی پدر و مادر با توجه به تحقیقات انجام شده در زمینه منزلت و رتبه شغلی در ایران،

- مقوله تحصیلات: شامل میزان تحصیلات فرد و پدر و مادر او

### ب) شهروندی

برای ساختن میزان شهروندی از شاخص‌های زیر بهره گرفته شده است: محل تولد فرد، محل تولد پدر و مادر فرد، محل زندگی فرد.

### ج) نوع مدیریت

این مقوله، مشارکتی یا آمرانه بودن مدیریت و آمادگی آن را برای دریافت پیشنهادات از سوی افراد می‌سنجد.

### د-۱) بیگانگی اجتماعی

در این مقوله، خوشبینی نسبت به آینده و اعتقاد به نقش خود در پیشرفت جامعه سنجش شده است.

### د-۲) بیگانگی سازمانی

در این مقوله، آگاهی و نیز اعتقاد به اهداف سازمان و اداره متبوع فرد سنجش شده است.

#### ه) عدالت سازمانی

در این مقوله، نظر کارکنان در مورد عادلانه و یا ناعادلانه بودن حقوق، مزایا و پاداش‌ها و ترفیعات و تنبیهات در محل کار سنجش شده است.

#### ۳-۴) جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری در این طرح عبارت از کلیه کارکنان ادارات دولتی استان تهران است. از این میان، تعداد ۶۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (PPS) (۴۰۰ نمونه برای شهر تهران و ۲۰۰ نمونه برای شهرستان‌های استان تهران) انتخاب شده‌اند. در مرحله اول تعداد ۶۰ اداره بر اساس فراوانی تجمعی تعداد پرسنل، و در مرحله دوم، از روی لیست حضور و غیاب کارکنان و به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک تعداد ده نفر انتخاب شده‌اند.

#### ۴) یافته‌ها

##### ۴-۱) توصیف داده‌ها

##### ۴-۱-۱) رتبه اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن

پایین‌ترین رتبه اخلاق کار برای افراد نمونه مورد بررسی رتبه ۱/۵ و بالاترین ۴ می‌باشد. میانگین این رتبه در میان کل افراد ۳/۰۴ است. ۷۰ درصد کارکنان نمونه تحقیق از نظر رتبه اخلاق کار که مهم‌ترین متغیر وابسته این تحقیق شمرده می‌شود در سطح بالا قرار دارند. ۲۹/۸ درصد آن‌ها در سطح متوسط و تنها ۰/۲ درصد در سطح پایین اخلاق کار قرار دارند. همچنین، میانگین علاقه به کار ۲/۹۹، پشتکار و جدیت در کار ۳/۰۱ و روابط انسانی و روح جمعی در کار ۳/۰۸ می‌باشد.

## ۲-۱-۴) رتبه بیگانگی سازمانی - اجتماعی

میانگین نمره بیگانگی سازمانی - اجتماعی برای کل افراد مورد بررسی ۲/۱۱ است. از نظر بیگانگی سازمانی - اجتماعی، بیش از نیمی از پاسخگویان در سطح متوسط، نزدیک به نیمی از آنان در حد بالا و تنها ۱۱/۹ درصد در سطح پایین قرار دارند. داده‌ها حاکی از آن است که بیش از ۸۸ درصد از افراد مورد بررسی دچار بیگانگی سازمانی - اجتماعی هستند. همچنین، میانگین بیگانگی سازمانی برای کل افراد نمونه ۱/۸۶ و میانگین بیگانگی اجتماعی ۱/۸۶ می‌باشد.

## ۲-۲) آزمون فرضیه‌ها

### ۱-۲-۴) تاثیر میزان تحصیلات بر اخلاق کار

هر چه تحصیلات فرد بیشتر باشد اخلاق کار وی پائین‌تر است. در بررسی رابطه بین گروه‌های تحصیلی و اخلاق کار از طریق آنالیز واریانس، میانگین اخلاق کار در گروه‌های تحصیلی مختلف بدین صورت است: دیپلم ۳/۴۰، فوق دیپلم ۳/۱۴، لیسانس ۲/۸۲، فوق لیسانس ۲/۳۰ و دکترا ۲/۲۰.

بدین ترتیب می‌بینیم که بالاترین میزان میانگین اخلاق کار را کسانی دارند که میزان تحصیلاتشان در حد دیپلم می‌باشد و هر چه میزان تحصیلات بالا می‌رود از میانگین اخلاق کار کاسته می‌شود.

ضمناً میان تحصیلات و تمام وجوه اخلاق کار این رابطه وجود دارد..

### ۲-۲-۴) تاثیر میزان شهروندی بر اخلاق کار

هرچه فرد شهروندتر، میزان اخلاق کارش پایین‌تر است. میانگین میزان اخلاق کار برای رتبه‌های مختلف شهروندی عبارتند از: شهروندی پایین ۳/۳۵، متوسط ۳/۰۴ و بالا ۲/۷۶. ضمناً میان میزان شهروندی و تمام وجوه اخلاق کار این رابطه وجود دارد.

### ۴-۲-۳) تاثیر عادلانه بودن پاداش‌ها، تنبیهات، ترفیعات و مزایا در محل کار بر اخلاق کار

بین میزان اخلاق کار کسانی که فکر می‌کنند در اداره‌شان پاداش‌ها، تنبیهات، ترفیعات و مزایا عادلانه تخصیص داده می‌شود و کسانی که عکس این فکر را دارند تفاوت معناداری دیده نمی‌شود. F حاصل از تحلیل واریانس میان عادلانه بودن حقوق و مزایا و اخلاق کار برابر است با ۱/۰۳۰ که در سطح ۰/۰۵ هم معنادار نیست. در بررسی ارتباط میان وجوه چهارگانه اخلاق کار و عادلانه بودن پاداش‌ها، تنبیهات، ترفیعات و مزایا نیز ارتباط معناداری وجود ندارد.

### ۴-۲-۴) تاثیر نوع روابط مدیران با کارکنان بر اخلاق کار کارکنان

در اداراتی که کارکنانش فکر می‌کنند نوع مدیریت مشارکتی است، کارمند از میزان اخلاق کار بالاتری برخوردار است تا اداراتی که کارکنانش اعتقاد دارند نوع مدیریت آمرانه است. میانگین اخلاق کار در سه گروه نوع مدیریتی مشارکتی ۳/۱۳ تا حدی آمرانه ۳/۰۴ و کاملاً آمرانه ۲/۹۷ می‌باشد.

ضمناً می‌توان گفت در اداراتی که نحوه مدیریت مشارکتی است، میزان پشتکار و علاقه به کار کارکنان بیشتر از اداراتی است که نحوه مدیریت در آنها آمرانه است اما سایر وجوه اخلاق کار مستقلاً از نوع مدیریت تأثیر نمی‌پذیرد.

### ۴-۲-۵) تاثیر رتبه بیگانگی سازمانی بر اخلاق کار

هرچه میزان بیگانگی سازمانی فرد بیشتر، اخلاق کار وی پایین‌تر است. میانگین اخلاق کار کسانی که در رتبه بیگانگی سازمانی پایین قرار دارند ۳/۱۱، کسانی که بیگانگی سازمانی متوسط دارند ۳/۰۲ و کسانی که بیگانگی سازمانی بالایی دارند ۲/۸۷ می‌باشد.

ضمناً می‌توان گفت افرادی که دچار بیگانگی سازمانی بالاتری هستند، از سه وجه از وجوه اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی در کار (نسبت به افرادی که دچار بیگانگی سازمانی پایین‌تری هستند) در سطح پایین‌تری قرار دارند.

### ۴-۲-۶) تاثیر میزان بیگانگی اجتماعی بر اخلاق کار

هرچه میزان بیگانگی اجتماعی افراد کمتر، اخلاق کار آنان بالاتر است. میانگین اخلاق کار کسانی که بیگانگی اجتماعی پائینی دارند برابر است با ۳/۳۷، کسانی که بیگانگی اجتماعی متوسط دارند ۳/۰۹ و کسانی که بیگانگی اجتماعی بالایی دارند ۲/۹۱ است. ضمناً می‌توان گفت که بین وجوه چهارگانه اخلاق کار و بیگانگی اجتماعی ارتباط وجود دارد.

### ۴-۲-۷) تاثیر رتبه پایگاه اقتصادی - اجتماعی بر اخلاق کار

هرچه پایگاه فرد در اجتماع بالاتر رود، اخلاق کار وی پایین‌تر می‌آید. میانگین اخلاق کار کسانی که در رتبه پایین پایگاه اقتصادی - اجتماعی قرار دارند برابر است با ۳/۱۷، کسانی که در رتبه متوسط قرار دارند ۲/۷۹ و کسانی که در رتبه بالا هستند ۲/۶۶ است. ضمناً تمام وجوه اخلاق کار با پایگاه اقتصادی، اجتماعی فرد ارتباط معکوس داشته و هر چه پایگاه فرد در اجتماع بالاتر می‌رود، وجوه چهارگانه اخلاق کار وی پایین‌تر می‌آید.

### ۴-۳) تاثیر همزمان عوامل اجتماعی، سازمانی بر اخلاق کار

در بررسی همزمان متغیرهای مستقل بر اخلاق کار در رگرسیون چند متغیری به روش گام به گام<sup>۱</sup> در مجموع ۷ عامل در تاثیر بر اخلاق کار شناخته شد، که به ترتیب عبارتند از میزان تحصیلات، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش موثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار. تحصیلات به تنهایی ۳۰/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (یعنی اخلاق کار) را تعیین می‌کند و بقیه متغیرها جمعاً ۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را. در واقع، مهمترین عامل تعیین‌کننده اخلاق کار، میزان تحصیلات فرد است و نه عوامل درون سازمانی.

1. Stepwise

این هفت عامل در مجموع ۳۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی اخلاق کار را تعیین می‌کنند. این هفت عامل را می‌توان در دو طبقه جای داد: الف) ارزش‌های اجتماعی: میزان قرابت فرد به ارزش‌های مدرن و به عبارت دیگر میزان شهروندی بر اساس ارزش‌های جدید؛ ب) ارزش‌های سازمانی: میزان جذب و ادغام در سازمان. براساس نتایج به دست آمده از این تحلیل چند متغیره می‌توان نتیجه گرفت که: الف) هر چه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. ب) هر چه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است.

جدول ۱: نتایج رگرسیون چند متغیره تاثیر عوامل بر اخلاق کار

مدل	رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین سازگار شده	خطای استاندارد تخمینی
۱	۵۴۹(a)	۳۰۱	۲۹۹	۴۷۶
۲	۵۷۲(b)	۳۲۷	۳۲۲	۴۶۸
۳	۵۸۸(c)	۳۴۶	۳۳۹	۴۶۲
۴	۶۰۱(d)	۳۶۱	۳۵۲	۴۵۸
۵	۶۰۸(e)	۳۷۰	۳۵۹	۴۵۵
۶	۶۱۶(f)	۳۷۹	۳۶۶	۴۵۳
۷	۶۲۳(g)	۳۸۸	۳۷۳	۴۵۰

(a) میزان تحصیلات- به سال

(b) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر

(c) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر، نمره بیگانگی سازمانی

(d) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر، نمره بیگانگی سازمانی، مدت خدمت،

(e) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر، نمره بیگانگی سازمانی، مدت خدمت، اعتقاد به نقش خود،

(f) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر، نمره بیگانگی سازمانی، مدت خدمت، اعتقاد به نقش خود، شهروندی،

(g) میزان تحصیلات- به سال، محل تولد پدر، نمره بیگانگی سازمانی، مدت خدمت، اعتقاد به نقش خود، شهروندی، تعداد تشویق،

## ۵) نتیجه گیری

میانگین میزان اخلاق کار افراد نمونه ۳/۰۴ از ۴ است که نسبتاً بالا ارزیابی می‌شود. با این

وصف، میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط هم بالاتر است و حتی در سطح رضایت بخشی قرار دارد (با میانگین ۳/۰۴)؛ اما دو نکته در اینجا قابل تامل است. اولاً، میزان اخلاق کار در پژوهش اول ۳/۳۱ است که به میزان ۰/۲۷ از میزان اخلاق کار پژوهش دوم بیشتر است (معیدفر، ۱۳۷۸). ثانیاً، نکته حساس و تامل برانگیز نزول میزان اخلاق کار و رابطه معکوس آن با سطح رتبه شهروندی و پایگاه اقتصادی، اجتماعی و مهمتر از همه، با سطح تحصیلات اعضای نمونه است که برای برنامه‌ریزان اجتماعی و سیاسی جدا قابل توجه است. نکته قابل توجه در هر دو تحقیق<sup>۱</sup> آن است که افراد به نسبتی که از جهت میزان تحصیلات، میزان شهروندی، پایگاه اقتصادی، اجتماعی بالاتر می‌روند، میزان اخلاق کارشان ضعیف‌تر می‌شود. عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده که موجب فشار روانی غیرقابل کنترلی بر اعضا سازمان‌های دولتی می‌شود، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، همه و همه پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند بیشتر تهدید می‌کند. تاکید پژوهش حاضر بر پارامتر و مفهوم بیگانگی از این جنبه اهمیت پیدا می‌کند که با بالاتر رفتن تحصیلات فرد، بیگانگی اجتماعی، سیاسی و سازمانی شدت یافته و متعاقباً اخلاق کاری کاهش می‌یابد.

تحصیلات یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اخلاق کار است. هر چه تحصیلات فرد بیشتر باشد اخلاق کار وی پائین‌تر است. در واقع، اخلاق کار افراد دارای تحصیلات دانشگاهی در حد متوسط و افراد دیپلمه در حد زیاد است. افراد به میزانی که از درجه شهروندی بیشتری برخوردار می‌شوند، میزان اخلاق کارشان پایین‌تر می‌آید. بین میزان اخلاق کار کسانی که فکر می‌کنند در اداره‌شان پاداش‌ها، تنبیهات، ترفیعات و مزایا عادلانه

۱. تحقیق اول مربوط به بررسی اخلاق کار در واحدهای تولیدی، صنعتی است که توسط مولف مقاله در سال ۱۳۷۸ انجام شده است.



تخصیص داده می‌شود و کسانی که عکس این فکر را دارند تفاوت معناداری دیده نمی‌شود. در اداراتی که کارکنانش فکر می‌کنند نوع مدیریت مشارکتی است، کارمند از میزان اخلاق کار بالاتری برخوردار است تا اداراتی که کارکنانش اعتقاد دارند نوع مدیریت آمرانه است. کسانی که دچار بیگانگی سازمانی بالایی هستند اخلاق کارشان به صورت معناداری از کسانی که دچار بیگانگی سازمانی پایین‌تری هستند پایین‌تر است. افرادی که از اهداف و برنامه‌های اداره‌ای که در آن کار می‌کند بیشتر اطلاع و آگاهی داشته باشند، میزان اخلاق کار بالاتری دارند. افرادی نیز که به اهداف اداری اداره خود اعتقاد بیشتری داشته باشند، میزان اخلاق کاریشان بالاتر است. کسانی که به آینده خوشبین‌تر هستند، میزان اخلاق کار بالاتری نیز دارند. ضمناً هر چه فرد بیشتر به نقش خود در بهبود وضعیت اقتصادی، اجتماعی کشور اعتقاد داشته باشد، اخلاق کارش بالاتر است. همچنین، هرچه میزان بیگانگی اجتماعی افراد کمتر اخلاق کار آنان بالاتر است. هرچه پایگاه اقتصادی، اجتماعی فرد در اجتماع بالاتر باشد، اخلاق کار وی پایین‌تر می‌آید.

در بررسی تاثیر همزمان عوامل موثر بر اخلاق کار نهایتاً به هفت عامل مهم دست یافتیم که به ترتیب عبارتند از: میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش موثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار. اگر این هفت عامل را به دو دسته تقسیم کنیم (دسته اول عوامل مربوط به ارزش‌های اجتماعی فرد و دسته دوم عوامل مربوط به سازمان کار)، می‌توان گفت اخلاق کار در مرتبه اول تحت تاثیر عوامل مربوط به ارزش‌های اجتماعی فرد و در مرتبه دوم تحت تاثیر عوامل مربوط به سازمان کار است.

بر اساس نتایج به دست آمده از این تحلیل چند متغیره نتیجه گرفتیم که:

- هرچه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود.
- هرچه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است.

اما تحصیلات به تنهایی ۳۰/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته یعنی اخلاق کار را تعیین می‌کند و بقیه متغیرها جمعاً ۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را. در واقع، مهمترین عامل تعیین‌کننده اخلاق کار میزان تحصیلات فرد است و نه عوامل درون سازمانی. همان‌طور که قبلاً ذکر شد، میانگین اخلاق کار در گروه‌های تحصیلی مختلف بدین صورت است: دیپلم ۳/۴۰، فوق دیپلم ۳/۱۴، لیسانس ۲/۸۲، فوق لیسانس ۲/۳۰ و دکترا ۲/۲۰. بدین ترتیب ملاحظه می‌شود که بالاترین میزان اخلاق کار را کسانی دارند که تحصیلاتشان در حد دیپلم است و هر چه میزان تحصیلات بالاتر می‌رود از میزان اخلاق کار کاسته می‌شود.

## ۶) تحلیل نهایی

جامعه ایران، مانند بسیاری دیگر از کشورهای در حال توسعه، جامعه‌ای در حال گذار از وضعیتی سنتی به مدرن است. این وضعیت، خصوصیات و ویژگی‌های خود را دارد. به نظر دورکیم جامعه در حال گذار از دوره سنتی به مدرن - تبدیل جامعه مکانیکی به ارگانیکی - درگیر بحران‌های ویژه ارزشی، هنجاری و اخلاقی خواهد شد. در این دوره، جامعه از طرفی با تردیدهایی در روش‌های پیشین زندگی مواجه شده و از طرف دیگر هنوز به الگوی نوین و جایگزینی دست نیافته است. طبیعتاً بحران‌های اخلاقی شدیدی در این دوره بروز خواهد کرد.

یکی از این بحران‌ها بیگانگی سیاسی و اجتماعی است. بسیاری از معضلات فرهنگی جامعه ما، از جمله ضعف وجدان و اخلاق کار، از همین موضوع سرچشمه می‌گیرد. بیگانگی ریشه در خصائص دوران گذار دارد که در سطح سازمانی، خود را به صورت ضعف اخلاق و فرهنگ کار، عدم دلبستگی به ارزش‌ها و اهداف سازمان و افسردگی روانی خصوصاً در زمان کار ظاهر می‌سازد. بیگانگی، در سطح اجتماعی و سیاسی و ملی خود را به صورت عدم تعلق ملی، عدم مشارکت سیاسی و فردیت افراطی - (یا انزوای اجتماعی و سیاسی) - متجلی می‌سازد.

هانتینگتون مسأله بیگانگی را به عنوان یکی از مراحل فروپاشی اجتماعی و انقلاب

توضیح داده است. در فرایند انقلابی شدن، بیگانگی یکی از صفات ممیزه روشنفکران و تحصیل کردگان جامعه است. هانتینگتون جامعه‌ای را فرض می‌کند که در آن دگرگونی‌های اجتماعی و اقتصادی، شهری شدن، بالا رفتن سطح سواد و آموزش، صنعتی شدن و توسعه وسایل ارتباط جمعی، موجب گسترش دامنه آگاهی‌های سیاسی شده و در پی آن خواست‌های سیاسی چند برابر می‌شود و پهنه اشتراک و مشارکت سیاسی وسعت می‌یابد. این دگرگونی‌ها، اقتدار سیاسی و نهادهای سیاسی سنتی را به چالش کشیده و زمینه اجتماعات و نهادهای جدید سیاسی را فراهم می‌سازد.

تغییرات مذکور مشخصات دوران گذار از جامعه سنتی به سوی مدرن است. این دوران مستلزم نوعی تغییر نگرشی، ارزشی و هنجاری نیز هست و این تغییر به‌ویژه در نیروهای متجدد جامعه محسوس‌تر است. این ارزش‌ها در چالش با ارزش‌ها و نگرش‌های سنتی قرار می‌گیرند. انسان سنتی کمتر به توانایی انسان در دگرگون ساختن جامعه و نظارت بر آن‌ها معتقد بود. برخلاف او انسان متجدد، بیش از گذشته، دگرگونی را می‌پذیرد و آن را مطلوب می‌داند. انسان متجدد انعطاف‌پذیرتر است و بیشتر می‌تواند خود را با دگرگونی‌های جامعه سازگار کند. این دگرگونی‌ها مستلزم وفاداری و تعلق کمتر به گروه‌های اولیه و بی‌میانجی (همانند خانواده و ده) و تعلق بیشتر به گروه‌بندی‌های ثانویه، بزرگ‌تر و غیر شخصی‌تر (چون طبقه و ملت) است. این دگرگونی‌ها با اتکای به ارزش‌های عام‌گرایانه و غیر شخصی و نیز اتکای بر معیارهای اکتسابی و نه انتصابی همراه هستند.

مدرنیزم سیاسی نیز مستلزم عقلانی شدن نهادهای سیاسی و مشارکت فعال گروه‌ها در سیاست است. انسان متجدد خواستار حضور هر چه بیشتر ارزش‌های مورد قبول خود در عرصه‌های سیاسی، اجتماعی است. اما به دلیل ساختار انعطاف‌ناپذیر نهادهای سیاسی و ارزش‌های اجتماعی مبتنی بر آن، این خواست کمتر صورت تحقق به خود می‌گیرد. بنابراین، انسان متجدد در این جوامع، نهاد سیاسی و مردم را در برابر ارزش‌های خود می‌یابد و به‌طور روزافزون، تعلق خود را نسبت به جامعه ضعیف شده‌تر می‌بیند. این مسأله به انزوای مداوم سیاسی و فکری او و بیگانگی او از جامعه می‌انجامد. بیگانگی موجب این

می‌شود که انسان متجدد و آموزش دیده با محصول کار خود بیگانه باشد. او کوشش خود را در جامعه، رنج بی‌ثمری می‌بیند و عملاً تعلق خاطری به آن‌چه که تولید می‌کند ندارد و بنابراین انگیزه درونی خود را برای خلاقیت و تداوم کار از دست می‌دهد. از نظر هانتینگتون، بیگانگی سیاسی و اجتماعی سرانجام در جوامع استبدادی به مشارکت بسیار گسترده سیاسی علیه وضعیت موجود - انقلاب - خواهد انجامید. اما مسأله بیگانگی چگونه در سطح سازمان‌ها گسترش می‌یابد؟ گفته شد که نوسازی در کشورهای در حال توسعه به اصطلاح القائی و وابسته است. سازمان‌های دولتی اگر چه از نظر صوری مدرن هستند ولی بر اساس ماهیت پیشینی حکومت در کشورهای در حال توسعه، ارزش‌هایی را حمل می‌کند که با ارزش‌های افراد متجدد و تحصیل‌کرده در تضاد هستند. به همین جهت مدیریت در سازمان‌های دولتی به‌عنوان یکی از متغیرهای موثر بر افزایش بیگانگی کارکنان، خصوصاً با درجه تحصیلی بالا، محسوب می‌شود. به هر حال، ضعف اخلاق کار در میان افراد متعلق به پایگاه اقتصادی - اجتماعی بالای جامعه قابل توجه است. این موضوع تمام کارکردهای سازمان‌های اجتماعی را تحت تاثیر خود قرار داده است. ضعف اخلاق کار خود نشان‌دهنده بحران بیگانگی تحصیل‌کردگان جامعه نسبت به ارزش‌های سیاسی، اجتماعی و در نهایت بیگانگی نسبت به جامعه و نظام سیاسی آن است. به نظر هانتینگتون این بیگانگی خصیصه جوامعی است که در آن ارزش‌های تحصیل‌کردگان جامعه (بنا بر تربیت ویژه) با ارزش‌های توده و حکومت متفاوت است. این جوامع دارای انسداد سیاسی هستند و تحصیل‌کردگان در این جوامع، تعلق خاطر کمتری نسبت به جامعه، اهداف، ارزش‌ها و هنجارهای آن احساس می‌کنند.

- آرون، ریمون. (۱۳۷۴)، **مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی** (ترجمه باقر پرهام)، تهران، انتشارات سازمان آموزش انقلاب اسلامی.
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۷)، **اخلاق کار در ایران**، تهران، مرکز پژوهش‌های بنیادی.
- حبیبی، محمد. (۱۳۷۷)، **نامه پژوهش، ویژه‌نامه اخلاق کار**، تهران، مرکز پژوهش‌های بنیادی.
- کوزو، لوئیس آلفرد. (۱۳۷۸)، **نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی** (ترجمه فرهنگ ارشاد)، تهران، نشر نی.
- کوهن، آلوین استنفورت. (۱۳۷۴)، **تئوری‌های انقلاب** (ترجمه علیرضا طیب)، تهران، نشر قومس، چاپ پنجم.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۳)، **جامعه‌شناسی** (ترجمه منوچهر صبوری)، تهران، نشر نی.
- لوکاچ، گئورگ. (۱۳۷۸)، **تاریخ و آگاهی طبقاتی: پژوهشی در دیالکتیک مارکسیستی** (ترجمه پونده، محمدجعفر و حکیمی، محسن)، تهران، نشر تجربه؛ با همکاری دفتر ویراسته نسل قلم.
- معیدفر، سعید. (۱۳۷۸)، **بررسی میزان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران**، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی.
- هانتینگتون، ساموئل. (۱۳۷۰)، **سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی** (ترجمه محسن ثلاثی)، تهران، نشر علم.
- Bottomore, T. B. & Rubel. (1984), **Karl Marx; selected-writings in Sociology and Social Philosophy**, penguin books..
- Bonne, Louis & Kurtz. (1992), **Management**, New Jersey, Mc. Grow Hill.
- Cherrington, D.J. (1980), **The Work Ethic: Working Values and Values That Work**, New York.
- Davies, J. (1962), **Towards a theory of revolution**.
- Licker, Pawls. (1994), **Fundamental of Systems Analysis**, Boston, Boyd & Fraser publishing co.
- Petty. G.C. (1991), **Development of The Occupational Work Ethic Inventory**, (Knoxville, The University of Tennessee; Unpublished paper).
- Rodgers. B. H. (1992), **The Work Ethic as Determined by Occupation, Empowerment, The Education, Age, Gender, Work Experience, & University of Tennessee**.
- Schermerhorn, John, R. (1996), **Management**, New York, John Wiley & Sons.
- Stoner, James. A. (1983). **Management**, New Delhi, Prentice – Hall.