

## رابطه دین‌داری با اخلاق کار در میان کارکنان ادارات تعاون،

### کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی

پریسا رشیدی<sup>۱</sup>

داود ابراهیم‌پور<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۴/۲۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۹/۴/۱

DOI: 10.30495/jss.2020.1899243.1212

#### چکیده

تحقیق حاضر با هدف مطالعه رابطه دین‌داری با اخلاق کار در میان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی صورت گرفته است. روش تحقیق حاضر پیمایشی و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش ۳۵۹ نفر از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که تعداد ۹۲ نفر از آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش میزان دین‌داری میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان افزایش پیدا می‌کند. هم‌چنین نتایج به دست آمده از جدول ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد مولفه‌های اعتقاد، عواطف، آثار دینی و دانش دینی در مدل مورد تایید قرار گرفته است. در مدل رگرسیونی تحقیق ۴۲ درصد تغییرات میزان بهره‌مندی از اخلاق کار، از روی مولفه میزان دین‌داری قابل تبیین است. واژگان کلیدی: اخلاق کار، دین‌داری، مناسک، دانش دینی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران.

E- mail: rashidi.p96@yahoo.com

۲. گروه علوم اجتماعی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران (نویسنده مسئول).

E- mail: ebrahimpoord@iaut.ac.ir

### بیان مساله

کار به عنوان بخش مهمی از زندگی بیشتر انسان‌ها را اشغال می‌کند و اغلب به عنوان نشانه‌ای از ارزش فرد محسوب می‌شود. کار، مقام و موقعیت اجتماعی، مزد و پاداش اقتصادی به وجود می‌آورد جلوه‌ای از ایمان و اعتقاد مذهبی و وسیله‌ای برای شناخت و تجلی استعدادهای بالقوه فردی می‌باشد. کار یک ساختار اجتماعی است و ایجاد آن نیازمند عمل دائمی کارگزاران و عاملان آن است. با توجه به این اصل نقش راهبردی اخلاق کار، هنوز هم یکی از اجزای ضروری و اساسی آن است و با توجه به این اصل نقش راهبردی اخلاق کار در کسب و کار مورد توجه مدیران استراتژیست قرار گرفته است.

اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می‌شود (لاوتن<sup>۱</sup>، ۱۳۸۱). برای واژه کار نیز تعاریف مختلفی ارائه شده و هر مکتب و نظام فکری، نگرش خاصی نسبت به کار دارد. از دیدگاه فلسفی، کار فعالیت ارادی انسان است که حاوی نفع عقلایی باشد. از دیدگاه مادی، کار به عنوان وسیله‌ای برای کسب مال و ثروت است. از دیدگاه اجتماعی، کار وسیله همکاری بین افراد جامعه و رفع نیازهای آنان است. از دیدگاه اقتصادی نیز کار وسیله‌ای برای تولید کالا و خدمات به منظور کسب معاش می‌باشد. از دیدگاه مارکسیسم، کار جوهر ارزش و تنها عامل مشترک در مبادله کالا می‌باشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹).

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شوند، تعریف شده‌اند. یکی از شاخه‌های علم اخلاق، اخلاق کاربردی است که به معنای کاربرد منظم و منطقی نظریه اخلاق در حوزه مسائل خاص است. زیرشاخه‌های اخلاق کاربردی به شمار حرفه‌هایی است که اخلاق کاربردی در آن‌ها به کار می‌رود (میسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد و مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کند؛ این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (زاهدی، ۱۳۷۹).

امروزه، اخلاق کار یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند (رضایی‌منش، ۱۳۸۳). اخلاق کار، 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 (چرینگتون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰). اخلاق کار نقش بسیار مهم و موثری در بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به طوری که، اثربخشی نیروی انسانی در گرو اخلاق کار است. چرا که اگر همه ساختارها و

<sup>۱</sup>. Lawton

<sup>۲</sup>. Mason

<sup>۳</sup>. Cherrington

امکانات مادی و فیزیکی و قانونی و مدیریتی مهیا باشد، ولی نیروی انسانی به لحاظ اخلاقی و فرهنگی، کار را امری رنج‌آور، مشقت‌بار و بیهوده تلقی کند و از آن گریزان باشد، با اتکاء به چنین نیروی انسانی، دستیابی به بهره‌وری مقدور نیست (حقیقتیان و صالحی، ۱۳۹۵). مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی شغلی، محیط شغلی مناسبات جدیدی به وجود می‌آورد: ارتباط با مدیران بالادست، همکاران همسطح، مدیران و دیگر منابع انسانی زیردست، محیط زیست، جامعه و سایر افراد و نهادها مستلزم مناسبات گوناگونی است که حقوق و وظایف اخلاقی خاصی را به میان می‌آورد. وقوف بر حقوق افراد و وظایف خویش در برابر آن‌ها را در محیط زندگی شغلی، اخلاق کار می‌نامند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۰) به طور کلی، مولفه‌های اخلاق کاری شامل: دلبستگی علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد (پتی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۱). «بیشتر جامعه‌شناسانی که به بحث کنش اجتماعی و ارزش‌ها پرداخته‌اند و نوعی هم‌جهت و هم‌رابطه انطباقی میان آن‌ها را مفروض انگاشته‌اند. برای نمونه ماکس وبر در تبیین کنش اجتماعی و جایگاه ارزش‌ها در زندگی اجتماعی نقش علی برای ارزش‌ها، قایل شده است. از نظر وبر ارزش‌های خاص موجب کنش‌های اجتماعی خاص نیز می‌گردند. تالکوت پارسونز<sup>۲</sup> نیز تحت تاثیر وبر و دورکیم به هماهنگی درونی نظام ارزشی و هم‌جهتی ارزش‌ها و کنش‌های اجتماعی قایل است. گی‌روشه نیز تحت تاثیر دورکیم و پارسونز معتقد است جهان ارزش‌ها چون جهانی وسیع و پر رمز و راز است که عمل‌کنندگان اجتماعی، گروه‌ها، جماعت‌ها و تمدن‌ها در آن به حرکت در می‌آیند» (معیدفر، ۱۳۸۵؛ به نقل از اسمیلر و ودبرگ، ۲۰۰۵). در نهایت باید به این نکته مهم توجه داشت که مسئولیت آگاهی‌رسانی در خصوص عقاید و ارزش‌های اخلاقی، بازتولید و حفظ رموز اخلاقی جز وظایف ثانویه سازمان‌ها بوده و مدیران ارشد با توجه به این امر می‌توانند اخلاق کار و مقوله اخلاق محوری را در فرهنگ سازمانی سازمان خود بگنجانند. زیرا در صورتی که سازمانی در حوزه اخلاقی دچار اختلال رابطه‌ای گردد آن سازمان از ضعف تعهد و تعلق عاطفی صدمه جبران‌ناپذیری خواهد دید. علاوه بر آن، اختلال در روابط گفتگومانی اخلاقی، میزان اعتماد متقابل در سازمان را تضعیف نموده و میزان پرهیزکاری و احتمالاً ارزش آن‌ها را کاهش خواهد داد. اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز آن دسته از سازمان‌هایی می‌باشد که به دلیل حضور افراد مراجعه‌کننده در زمینه‌های گوناگون به این اداره نیازمند توجه به اخلاق کار بوده و می‌بایست با تدوین استراتژی مناسب رابطه دین‌داری با اخلاق کار آن را به عنوان برنامه‌های سازمانی در رأس اهداف خود قرار دهند. بر همین اساس، مسئله اصلی پژوهش این است که نشان دهد رابطه مولفه دین‌داری چه تاثیری بر اخلاق کار کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی دارد و تاثیر دین‌داری در این سازمان با توجه به ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی حاکم چگونه است.

<sup>۱</sup>. Petty

<sup>۲</sup>. Talcott Parsons

### اهداف تحقیق

۱. تعیین رابطه بین میزان دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
۲. تعیین رابطه بین بعد عاطفی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
۳. تعیین رابطه بین بعد مناسکی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
۴. تعیین رابطه بین بعد آثار دینی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
۵. تعیین رابطه بین بعد دانش دینی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی
۶. تعیین رابطه بین بعد اعتقاد و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی.

### فروضیات تحقیق

۱. بین میزان دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
۲. بین بعد اعتقادی دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
۳. بین بعد عاطفی دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
۴. بین بعد مناسکی دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
۵. بین بعد آثار و پیامدی دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
۶. بین بعد دانش دینی دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در میان کارکنان اداره‌های تعاون کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در بین عوامل موثر در تولید، کارکردن از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. حتی فناوری‌های پیشرفته که امروزه تا حد زیادی جانشین نیروی انسانی شده محصول کار و ابتکار انسان است. حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است و زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است. کار انسان نه فقط با تجربه و دانش او در آمیخته بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است و بدین سان اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده است (توسلی، ۱۳۸۰).

مسئله توسعه و تکامل اقتصادی جز از طریق رشد خصلت فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان - های کار محقق نمی‌گردد. هرگونه مطالعه‌ای از فرهنگ و کار و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است و فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که به کارها و انتخاب‌های ما سمت و سو می‌دهد و در تصمیم‌گیری و برگزیدن هدف به ما یاری می‌رساند (وارسته، ۱۳۸۹). اخلاق کار طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (نهادوندی و توسلی، ۱۳۸۷). با توجه به مطالب گفته شده بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با اخلاق کار از ضرورت‌های این پژوهش می‌باشد.

ابراهیم‌پور و نعمتی (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان "تحلیل نقش دین‌داری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان" به این نتیجه دست یافتند که دین‌داری بر معنویت در محیط کار کارکنان تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین ضریب بتا نشان داد بعد تجربه‌ای ۰/۳۰، بعد مناسکی ۰/۲۸ و دین‌داری ۰/۱۶ از تغییرات مربوط به معنویت در محیط کار کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین مدیران بایستی در ایجاد فضای معنوی در سازمان تلاش کنند. این فضای معنوی در سازمان به ایجاد محیطی با تعاملات عالی بین کارکنان و از طریق آن کسب مزیت رقابتی برای سازمان کمک خواهد کرد.

اسدی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی" به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار، به هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. روش مطالعه پیمایشی و ابزار تحقیق پرسشنامه است. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری متناسب با حجم بوده و تعداد ۲۷۴ نفر جمعیت نمونه انتخاب شده است.

بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش "اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آن‌ها" روش پژوهش را توصیفی از نوع همبستگی انتخاب کردند. جامعه آماری را تمامی حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی شهرستان کرمان تشکیل می‌دادند که ۹۵ نفر به شیوه نمونه -

گیری تصادفی به عنوان نمونه، در تحقیق مشارکت نمودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بود. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون‌های مقایسه میانگین گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس یکطرفه آزمون T مستقل و ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. بیشترین تعداد حسابداران از نظر اخلاق کاری و رضایت شغلی در وضعیت متوسط و نامطلوب قرار دارند. اخلاق کاری حسابداران با رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت معنادار دارد. رابطه همه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با هریک از این دو متغیر، یکسان نمی‌باشد.

عطالهی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی" به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی (۶۳۷ نفر) تشکیل می‌دهند که ۲۵۲ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. در پژوهشی تحت عنوان "تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی" به این نتیجه رسید که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت اجتماعی و بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سازمانی قادر به پیش‌بینی سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی به طور مثبت و معنادار هستند (علیزاده، ۱۳۹۵).

نوتاش و سلطان‌زاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان "عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق حرفه‌ای" به این نتیجه رسیدند که اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آن که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را به وجود آورد. شناسایی و مدیریت عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان، مدیران را در توسعه قابلیت‌های فردی و اجتماعی کارکنان در محیط کاری می‌رساند.

اکپرا و وین (۲۰۰۸)<sup>۱</sup>، در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. کریستوفر و بیدلز (۲۰۰۹)<sup>۲</sup>، در پژوهشی تحت عنوان "اختلاف بین اخلاق مرتبط با کار و اخلاق غیر مرتبط با کار و اثرات دین‌داری" به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار و اخلاق غیر کار با دین‌داری ارتباط مثبت وجود دارد.

<sup>۱</sup>. Okpar & Wynn

<sup>۲</sup>. Christopher & Beadles

وینر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر کار" به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اخلاقی رابطه مثبت و قابل توجهی با تعامل کار دارد. رفتارهای اخلاقی با فداکاری و روابط قوی‌تر در تعامل هستند.

کمال و ابرو<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، در پژوهشی به "بررسی ارتباط بین آرامش سازمانی و رفتار رهبری و رفتار اخلاقی" پرداختند مشخص شد که رابطه بین عامل تجزیه و تحلیل، قابلیت اطمینان، همبستگی و رگرسیون کار با تمام فرضیه رابطه مثبتی داشت.

چریف<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، تحقیقی تحت عنوان "رابطه بین رفتار اخلاقی و سلامت روان، رفتار اخلاقی و سلامت جسمی در کار" انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی مرتبط با سلامت جسمی و روانی کارکنان است.

چارچوب نظری، مبنایی است که فرد پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عوامل که در ایجاد مسأله مهم تشخیص داده شده‌اند نظریه‌پردازی می‌کند. در این پژوهش دین‌داری به عنوان متغیر مستقل و اخلاق کار به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در این پژوهش برای سنجش میزان دین‌داری موثر بر اخلاق کار از مدل میزان دین‌داری (گلاک و استارک)<sup>۴</sup>، که ابعاد آن عبارت است از: بعد اعتقادی، بعد مناسکی، بعد تجربی، بعد پیامدی و بعد فکری. و برای سنجش اخلاق کار از مدل گریگوری<sup>۵</sup> (۱۳۹۰)، استفاده شده است که ابعاد آن عبارت است از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، روح جمعی و مشارکت در کار.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت موضوع مورد بررسی و اهداف تعیین شده از نوع کاربردی است. این تحقیقات بیشتر بر موثرترین اقدام تاکید دارند و علت‌ها را کمتر مورد توجه قرار می‌دهند. این تاکید به واسطه آن است که تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شوند. هم‌چنین این تحقیق بر اساس ماهیت انجام کار از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد که از قابلیت‌های خاص متناسب با این موضوع برخوردار است.

جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان اداره‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند و از آن جا که حجم جامعه آماری (۳۵۹ نفر) مشخص می‌باشد لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که به شرح زیر می‌باشد:

$$n = \frac{NZ^2 \frac{\sigma^2}{e^2}}{e^2(N-1) + Z^2 \frac{\sigma^2}{e^2}}$$

<sup>۱</sup>. Wiener

<sup>۲</sup>. Kamal & Eyebrow

<sup>۳</sup>. Chraif

<sup>۴</sup>. Glock & Stark

<sup>۵</sup>. Gregory

در فرمول فوق با سطح اطمینان ۹۵ درصد،  $Z_{0.25}=1.96$  و  $\sigma_x$  نیز از طریق رابطه زیر مشخص می‌شود (Bartlett, Kotrlík, & Higgins, 2001).

$$X = \sigma \sqrt{6} / \text{تعداد گزینه‌ها}$$

در این تحقیق از طیف پنج گزینه استفاده می‌شود، در نتیجه  $\sigma = 5/6$  (همان منبع).  $e$  نیز  $0.03$  خواهد بود.

بر اساس اطلاعات فوق حجم نمونه آماری برابر است با:  $n=92$

در پژوهش حاضر به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و پیشینه تحقیق از ابزاری مانند اینترنت و بانک‌های اطلاعاتی که شامل کتب، مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع می‌باشد، استفاده گردیده است و در واقع روش جمع‌آوری داده‌ها به منظور گردآوری ادبیات و پیشینه تحقیق به صورت مطالعات کتابخانه‌ای بوده است. همچنین روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در مورد سوالات تحقیق به صورت میدانی می‌باشد که از طریق پرسشنامه برای دستیابی به داده‌ها و اطلاعات استفاده شده است. جداول زیر سوال‌های به مربوط به ابعاد متغیرهای پژوهش یعنی؛ اخلاق کار و دین‌داری در میان کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

پرسشنامه اخلاق کار مبتنی بر چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد که شامل ۵۰ سوال می‌باشد.

#### جدول شماره (۱): ضریب آلفای کرونباخ متغیر اخلاق کار

ابعاد اخلاق کار	ضریب آلفای کرونباخ
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۸۴
پشتکار و جدیت در کار	۰/۸۹
روابط سالم و انسانی در کار	۰/۷۸
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۸۱

#### پرسشنامه دین‌داری

این پرسشنامه مبتنی بر بیست و نه سوال می‌باشد که تعداد نه سوال مربوط به بعد اعتقادی، شش سوال مربوط به بعد مناسکی، شش سوال مربوط به بعد تجربی و هشت سوال مربوط به بعد پیامدی می‌باشد.



**جدول شماره (۲): ضرایب آلفای کرونباخ متغیر ابعاد دین داری**

ضریب آلفای کرونباخ	
بعد اعتقادی	۰/۸۱
بعد مناسکی	۰/۷۶
بعد تجربی	۰/۷۹
بعد پیامدی	۰/۷۹

ابعاد دین داری

**جدول (۳): ضریب آلفای کرونباخ متغیر دین داری**

ضریب آلفای کرونباخ	
میزان دین داری	۰/۷۸

### یافته‌های تحقیق

#### توصیف آماری متغیر دین داری

توصیف آماری متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول (۴) ارائه شده است.

**جدول شماره (۴): آماره‌های توصیفی متغیر ابعاد دین داری**

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمترین
اعتقاد	۱۳۷	۴۱/۴۳	۴۴/۰۰	۱۳/۰۰	۵۰/۰۰
مناسک	۱۳۷	۲۵/۳۷	۲۷/۰۰	۴/۶۱	۳۳/۰۰
عواطف	۱۳۷	۲۷/۹۲	۲۹/۰۰	۳/۶۹	۳۷/۰۰
آثار دینی	۱۳۷	۳۵/۹۳	۳۷/۰۰	۴/۱۴	۴۶/۰۰
دانش دینی	۱۳۷	۲۱/۴۶	۲۲/۰۰	۴/۳۱	۴۳/۰۰
میزان دین داری	۱۳۷	۱۵۱/۰۹	۱۵۶/۰۰	۱۹/۷۳	۱۷۸/۰۰

#### توصیف متغیر میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول شماره (۵): آماره‌های توصیفی متغیر میزان بهره‌مندی از اخلاق کار و ابعاد آن

متغیر	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
دلبستگی و علاقه به کار	۱۳۷	۶۵/۷۴	۶۶/۰۰	۷/۹۱	۴۰/۰۰	۸۰/۰۰
پشتکار و جدیت در کار	۱۳۷	۵۰/۱۹	۵۰/۰۰	۷/۱۸	۲۷/۰۰	۷۲/۰۰
روابط سالم و انسانی در کار	۱۳۷	۶۰/۸۵	۶۲/۰۰	۶/۵۰	۴۰/۰۰	۷۸/۰۰
روح جمعی و مشارکت در کار	۱۳۷	۳۵/۱۲	۳۵/۰۰	۴/۰۴	۱۶/۰۰	۴۴/۰۰
میزان بهره‌مندی از اخلاق کار	۱۳۷	۲۱۱/۹۱	۲۱۵/۰۰	۲۰/۳۰	۱۵۲/۰۰	۲۴۹/۰۰

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین میزان دین‌داری و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ ) مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/433$  است. این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش میزان دین‌داری، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

جدول شماره (۶): بررسی رابطه میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

متغیر	میزان بهره‌مندی از اخلاق کار		
میزان دین‌داری	ضریب همبستگی پیرسون	p-مقدار	فراوانی
نوع رابطه			
افزایشی	۰/۴۳۳	۰/۰۰۱	۱۳۴

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین اعتقاد و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ ) مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/303$  است. این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش اعتقاد، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

جدول شماره (۷): بررسی رابطه اعتقاد با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

متغیر	میزان بهره‌مندی از اخلاق کار		
اعتقاد	ضریب همبستگی پیرسون	p-مقدار	فراوانی
نوع رابطه			
افزایشی	۰/۳۰۳	۰/۰۰۱	۱۳۴

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین میزان عواطف و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ ) مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/331$  است. این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش عواطف، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

**جدول شماره (۸): بررسی رابطه عواطف با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار**

میزان بهره‌مندی از اخلاق کار				متغیر
نوع رابطه	فراوانی	p-مقدار	ضریب همبستگی پیرسون	عواطف
افزایشی	۱۳۳	۰/۰۰۱	۰/۳۳۱	

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین میزان مناسک و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ -مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/336$ ). این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش مناسک، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

**جدول شماره (۹): بررسی رابطه مناسک با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار**

میزان بهره‌مندی از اخلاق کار				متغیر
نوع رابطه	فراوانی	p-مقدار	ضریب همبستگی پیرسون	مناسک
افزایشی	۱۳۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴۶	

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین میزان آثار دینی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ -مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/516$ ). این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش آثار دینی، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

**جدول شماره (۱۰): بررسی رابطه آثار دینی با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار**

میزان بهره‌مندی از اخلاق کار				متغیر
نوع رابطه	فراوانی	p-مقدار	ضریب همبستگی پیرسون	آثار دینی
افزایشی	۱۳۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱۶	

- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین میزان دانش دینی و میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/05$ -مقدار و همبستگی پیرسون برابر با  $0/430$ ). این رابطه به صورت افزایشی (مستقیم) و در سطح متوسط قرار دارد. یعنی با افزایش دانش دینی، میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نیز افزایش پیدا می‌کند.

**جدول شماره (۱۱): بررسی رابطه دانش دینی با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار**

میزان بهره‌مندی از اخلاق کار				متغیر
نوع رابطه	فراوانی	p-مقدار	ضریب همبستگی پیرسون	دانش دینی
افزایشی	۱۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۳۰	

جدول شماره (۱۲): خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون <sup>۱</sup>
۰/۶۵۰	۰/۴۲۲	۰/۳۵۸	۱/۸۹۰

جدول شماره (۱۳): جدول تحلیل واریانس مدل رگرسیون مؤلفه میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	p-مقدار
رگرسیون	۲۱۳۹۲/۹۳۳	۱۲	۱۷۸۲/۷۴۴	۶/۵۷۱	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۹۳۰۰/۹۰۲	۱۰۸	۲۷۱/۳۰۵		
جمع	۵۰۶۹۳/۸۳۵	۱۲۰	-		

جدول شماره (۱۴): جدول ضرایب رگرسیون مؤلفه میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار

متغیر	ضریب بتا غیراستاندارد <sup>۲</sup>	ضریب بتا استاندارد شده <sup>۳</sup>	آماره t	ضریب همبستگی جزئی <sup>۴</sup>	عامل تورم واریانس <sup>۵</sup>
عرض از مبدأ	۷۲/۱۹۹	-	**۴/۰۱۹	-	-
اعتقاد	۰/۵۳۲	۰/۱۳۵	*۱/۷۳۹	۰/۱۲۸	۱/۹۸۱
مناسک	۰/۰۰۹	۰/۰۰۲	۰/۰۲۱	۰/۰۰۲	۱/۶۷۹
عواطف	۰/۵۴۱	۰/۱۰۰	*۱/۶۴۰	۰/۱۰۰	۱/۷۳۷
آثار دینی	۰/۵۴۳	۰/۳۱۹	**۳/۴۶۶	۰/۳۱۶	۱/۵۸۷
دانش دینی	۰/۷۳۳	۰/۱۵۸	*۱/۷۶۳	۰/۱۶۷	۱/۵۰۱

نتایج به دست آمده از جدول ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد مؤلفه‌های اعتقاد، عواطف، آثار دینی و دانش دینی در مدل قرار می‌گیرند ( $p < 0.05$  مقدار). بنابراین معادله رگرسیون را به صورت زیر می‌توان نوشت:

معیار ضریب همبستگی جزئی نشان دهنده میزان همبستگی میان متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک با حذف اثرات خطی دیگر متغیرهای پیش‌بین است؛ بنابراین بر اساس این معیار می‌توان گفت در میان مؤلفه‌های مورد بررسی، مؤلفه آثار دینی بیشترین رابطه را با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نسبت به مؤلفه‌های دیگر دارد.

معیار ضریب همبستگی جزئی نشان دهنده میزان همبستگی میان متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک با حذف اثرات خطی دیگر متغیرهای پیش‌بین است؛ بنابراین بر اساس این معیار می‌توان گفت در میان

<sup>۱</sup>. Durbin-Watson

<sup>۲</sup>. Unstandardized Coefficients

<sup>۳</sup>. Standardized Coefficients

<sup>۴</sup>. Partial Correlation

<sup>۵</sup>. Variance Inflation Factor

مؤلفه‌های مورد بررسی، مؤلفه آثار دینی بیشترین رابطه را با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار نسبت به مؤلفه‌های دیگر دارد.

### **بحث و نتیجه‌گیری**

یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین میزان دین‌داری با میزان بهره‌مندی از اخلاق کار رابطه وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر می‌باشد:

معیدفر مطالعه "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی" نتایج به دست آمده بیانگر این است که بین عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان صف و ستاد بانک ملت تفاوت معناداری وجود دارد.

کریستوفر و بیدلز در پژوهشی تحت عنوان "اختلاف بین اخلاق مرتبط با کار و اخلاق غیر مرتبط با کار و اثرات دین‌داری" به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار و اخلاق غیرکار با دین‌داری ارتباط مثبت وجود دارد. نتیجه به دست آمده از این تحقیق نیز با تحقیق ایشان مطابقت دارد.

وینر و همکاران در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر کار" به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اخلاقی رابطه مثبت و قابل توجهی با تعامل کار دارد رفتارهای اخلاق با فداکاری و روابط قوی‌تر در تعامل هستند که این نتیجه نیز با نتیجه تحقیق حاضر همسو است.

### **پیشنهاد‌های کاربردی تحقیق**

- با توجه به این که بین میزان بهره‌مندی از اخلاق کار و میزان دین‌داری رابطه مثبت وجود دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان مجری دوره‌های آموزش سطح اطلاعات دینی و مذهبی را در سازمان برگزار کنند.

### **پیشنهاد برای تحقیقات آتی**

- این تحقیق در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی انجام شده است، پیشنهاد می‌شود این تحقیق در سازمان‌های دولتی دیگر نیز انجام شود.

- همچنین پیشنهاد می‌شود میزان بهره‌مندی از اخلاق کار در سازمان‌های دولتی و رابطه آن با میزان دین‌داری کارکنان به صورت تطبیقی مورد مطالعه قرار گیرد.

## منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ و نعمتی، ولی. (۱۳۹۵). **مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی**. دوره ۹، شماره ۳۳.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز؛ و علیزاده اقدم، محمدباقر. (۱۳۹۱). بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی، **مطالعات جامعه‌شناسی**. سال دوم، شماره پنجم، صص ۴۴-۲۹.
- بهارمقدم، مهدی؛ راجی‌زاده، سپیده؛ و زنگی‌آبادی، حجت‌اله. (۱۳۹۳). اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آن- **ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**. سال نهم، شماره ۳، صص ۱۴-۱.
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۰). **جامعه‌شناسی کار و شغل**. تهران: انتشارات سمت.
- توسلی، غلامعباس؛ و نهاوندی، مریم. (۱۳۸۷). **بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران با تاکید بر جنسیت، پژوهش زنان**، دوره ۳، پاییز، صص ۶۰-۳۹.
- حسینی قمی، مژگان. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر پای‌بندی به هنجارهای اخلاق اقتصادی نیم قرن اخیر در بازار بزرگ تهران. **جامعه‌پژوهی فرهنگی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی**. سال ششم، شماره چهارم، صص ۲۷-۱.
- حقیقتیان، منصور؛ و صالحی، وحید. (۱۳۹۳). رابطه بین دین‌داری و اخلاق کار، **فصلنامه توسعه اجتماعی**. دوره ۸، شماره ۴، صص ۲۰۱-۱۷۷.
- دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۷۹). **در باب امانات- اخلاق اداری در نهج‌البلاغه**. تهران: انتشارات دریا.
- رضایی‌منش، بهروز. (۱۳۸۳). **بررسی زیرساخت‌های اخلاقی در بخش عمومی ایران**. رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- رونقی نوتاش، مهناز؛ و سلطان‌زاده، داریوش. (۱۳۹۲). عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق حرفه‌ای، **مجله فرهنگ ارتباطات**. شماره ۱۱، صص ۱۳-۱.
- زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۷۹). **مدیریت فراملیتی و جهانی؛ نگرش تطبیقی**. تهران: انتشارات سمت.
- عطالهی، طاهره؛ ربیعی، علی؛ و امینی، محمدتقی. (۱۳۹۴). رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**. دوره ۱۰، شماره ۳.
- علیزاده، معصومه. (۱۳۹۵). **تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با سرمایه اجتماعی مسئولیت‌پذیری**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی دانشگاه ارومیه.
- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۹۰). **سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار**. قم: انتشارات مجنون. چاپ چهارم.
- لاوتن، آلن. (۱۳۸۱). **مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی**. ترجمه: محمدرضا ربیعی مندجین؛ و حسن، گیوریان. تهران: انتشارات یکان.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. **فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی**. سال ششم، شماره ۲۳، صص ۳۴۱-۳۲۱.
- نقدی، وحیده؛ تولایی، نوین. (۱۳۹۳). عوامل اجتماعی موثر بر پرورش اخلاقی جوانان برای رعایت انصاف، به منزله هنجار اخلاقی صدرنشین، **مسائل اجتماعی ایران**. سال پنجم، شماره ۲، صص ۱۳۹-۱۱۷.
- وارسته، یزدان. (۱۳۸۹). **اصول اخلاق**. تهران: انتشارات پنجره. چاپ اول.
- Bullen, P., and Onyx, J. (1999). **Social capital: family support services and neighbourhood and community centre in NSW**. P.p: 106-108.
- Cherrington, D. (1980). **The Work Ethic: Working Values and Values that Work**. New York: Amacom.
- Chraif, M & Titiriga, L, and Anitei, M. (2013), This research highlights the existence of a relationship between ethical behavior and mental health, ethical behavior and

- 
- physical health at work in a multinational company from Romania, **Procedia – Social and Behavioral Sciences**. 78, P.p: 620–624.
- Christopher, M. Lowery & N. A., Beadles. (2009). Differences between Work- related Ethics and Non- work Ethics, and the Effects of Religiosity, **Journal of managerial Issues**. Vol. XXI, Number 3.
- Kamal, O and Eyebrow. (2012). **The Relationship between Organizational Relaxation and Leadership Behavior and Ethical Behavior**. Published online 2011 May 14.
- Mason, S. J., Hill, R., Minch, L., Rose, O., Jefferson, T., Fowler, W. J. (2008). **Simulation-Based Sustainable Manufacturing System Design**. Proceedings of The 2008 Winter Simulation Conference, 1922-1930.
- Okpar, J.o. Wynn, p. (2008). **The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria**. Implication for management development.
- Petty. G., C. (1991). **Development of The Occupational Work Ethic Inventory**. (Knoxville, The University of Tennessee; Unpublished paper).
- Wiener, H and pira, L. (2012). **The Impact of Ethical Values on Work**. [ijbssnet.com/journals/Vol\\_3\\_No\\_11\\_June](http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_11_June).