

Explaining Work Ethic Among Iranians as a Roadmap for the Declaration of the Second Step of the Revolution

Taha Ashayeri^{1*}, Tahereh Jahanparvar² and Kazem Kazemi³

1. Associate Professor, Faculty member, Department of History and Sociology, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Tabriz, Iran. (Corresponding Author). Email: t.ashayeri@uma.ac.ir
2. PhD student in Cultural Sociology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
3. Master of Educational Management, Kashan University, Kashan, Iran.

Received: 22/6/2021; Accepted: 5/11/2021

DOI: [10.30495/msds.2021.1933561.1003](https://doi.org/10.30495/msds.2021.1933561.1003)

Extented Abstract

Abstract

Work ethic is a person's moral responsibility in terms of job in the organization, which has characteristics such as: hard work, respect for work and effort, spirit of cooperation and participation in work, belonging and commitment to work and job duties, responsibility, saving resources, Creativity and initiative, self-control and mastery of work, order and accuracy in work, punctuality and cheerfulness, honesty and avoidance of fraud and economic corruption. Compared to the international community, Iranian society faces economic problems, instability, high prices, high inflation, and class divisions. These issues are mostly related to internal cultural factors such as ethics. The present article seeks to study the roots of the factors affecting work ethic in Iranian society, which has been done by survey method. The statistical population of the study includes 38 cases, 21 of which were deliberately selected by observing the validity of the research and the quality of the publication and the authors. The results of this study show that the level of work ethic is at three levels high (31%), medium (15%) and low (54%) and in general, the level of work ethic in Iran is low. Also, there is a significant relationship between job, psychological, religious, commitment, organizational, governance, justice and social capital factors with work ethic.

Introduction

Ethics is one of the important factors in the formation of internal relations and employee conditions that has a great impact on organizational productivity and today has attracted the attention of experts. However, non-compliance with certain ethical standards has raised many concerns in the governmental and non-governmental sectors. Ethics, as a set of principles and values that determine the right or wrong (good and bad) behaviors and decisions of the individual or organization, in recent years under the title of "work and administrative ethics" has entered the field of management literature and has received much attention by academics, politicians and managers of public and private organizations. Accordingly, ethics as an important issue in the field of work is discussed in this study.

Case study

The statistical population of the study was 38 cases, 21 of which were deliberately selected by observing the validity of the research and the quality of the publication and the authors.

Methodology

Due to the lack of a comprehensive meta-analytic study, a study to address the shortcomings of studies in this field, using the cma2 method, seeks to investigate the factors affecting work ethic in Iran during the period 1394 to 1400.

Findings

The results show that the level of work ethic is at three levels (31%), medium (15%) and low (54%) and in general the level of work ethic in Iran is low.

Discussion and Results

Given the importance of the role of the upper-middle and lower classes in the economic system, it should be said that the productive future of society depends on work motivations in the middle and lower classes, ie the role of these two classes is more than the first class, middle classes always While trying to maintain its productive position, it avoids slipping into the third floor and seeks to reach the status of the first floor of society. The lower class, because they have many economic problems, have fewer opportunities and opportunities for change. From the middle class of society to achieve a position of production, therefore either have no place for productive change or achieve less productive success, the first class of society consisting of economic capitalists, economic crises never hit them hard, or capital They are constantly in the cycle of

profitability, or are less exposed to psychological and occupational crisis than other classes. These classes, because they are in the first place, do not have the prospect of improving their productive position, because there are no class competitors. Produced in the same way They exist, but they do not have a general application. All productive creations, technology and economic improvement come from the middle class. This class is very important. It is an intermediary between the two classes and balances the productive relations between the economic classes. It is very important in these classes, although the other two classes are also important. Inviting the three classes of society to work and the institutionalization of work ethic in them, presents countless opportunities for Iranian society, by generating wealth and improving economic conditions, the grounds for promoting ethics and reviving it, by meeting the basic needs of citizens, the higher and higher needs will be raised in the society, the other society will think of post-survival issues from survival, the prosperity and excellence of man and society will be provided. Work ethic by providing a better working environment and conditions, with increased production and new services, society becomes more empowered, social welfare improves, and leisure and cheerful lifestyles become more prevalent among families and work groups. The weakening of work ethic in a collective institution causes the spread of moral opportunism and individualism and a kind of distrust of the work system in society and disrupts the process of economic development. The statement of the second step of the revolution emphasizes the issue of morality and natural affairs and the moral values institutionalized in the souls and nature of human beings and points to the harm of turning away from values: "Freedom, morality, spirituality, justice, independence, dignity, rationality, brotherhood, none It does not belong to one generation or one society to shine in one period and decline in another. One can never imagine people getting bored of these happy prospects. Whenever boredom occurs, it is due to the authorities turning away from these religious values and not from adhering to them and striving to realize them. In this case, self-centered social values - individual interests (personal wealth and usefulness, central outcome, hedonism, self-reliance and individual ownership), replacing other social values - collective interests (altruism, kindness and politeness, humility, honesty, generosity). Becomes a pivotal duty and generosity) and the motivations for economic transformation disappear. Society loses its work ethic, its motivation for progress (David McClelland), and its innovative personality (Everett Hagen). Such people migrate to societies with better work ethic conditions. Makes it deeper and incurable. In a nutshell, optimal work requires a strong transcendent culture (work ethic) and dynamic culture and ethics still need a work situation

(production, welfare, more effort, productive transformation, leap in production, more effort). These two components are interrelated, two-way and ultimately equal, which should be given more attention in the macroeconomic policy-making of society.

Conclusion

There is a significant relationship between job, psychological, religiosity, commitment, organizational, governance, justice and social capital with work ethic.

Keywords: Work Ethic, Social Trust, Governance, Collective Spirit, Job Participation.

تبیین اخلاق کار در بین ایرانیان به مثابه نقشه راه بیانیه گام دوم

انقلاب

طاها عشایری*^۱، طاهره جهان پرور^۲ و کاظم کاظمی^۳

چکیده: اخلاق کار همان اخلاق شغلی، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغلی در سازمان مربوطه است که دارای ویژگی‌هایی چون سخت‌کوشی، ارج نهادن به کار و تلاش، روحیه همکاری و مشارکت در کار، تعلق و تعهد به کار و وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، صرفه‌جویی در بهره‌گیری از منابع، خلاقیت و ابتکار عمل داشتن، خودگردانی و تسلط به کار، نظم و دقت در کار، وقت‌شناسی و خوش‌قول بودن، درستکاری و پرهیز از تقلب و فریب و مفاسد اقتصادی است. جامعه ایرانی در مقایسه با جامعه جهانی، با مسائل اقتصادی، بی‌ثباتی، گرانی، تورم، فضای کسب و کار و شکاف طبقاتی مواجه است. این مسائل بیشتر به عوامل فرهنگی درونی از جمله اخلاق برمی‌گردد. مقاله حاضر درصدد مطالعه ریشه‌های عوامل مؤثر بر اخلاق کار در جامعه ایرانی است که با روش پیمایش انجام‌گرفته است. جامعه آماری مطالعه شامل ۳۸ مورد تحقیق می‌باشد که ۲۱ مورد به روش تصدیقی با رعایت اعتبار تحقیق و کیفیت نشر و نویسندگان انتخاب شدند. نتایج نشان می‌دهد که سطح اخلاق کار در سه سطح بالا (۳۱ درصد)، متوسط (۱۵ درصد) و پایین (۵۴ درصد) قرار دارد و به‌طور کلی سطح اخلاق کاری در ایران پایین است. همچنین، بین عوامل شغلی، روانی، دین‌داری، تعهد، سازمانی، حکمرانی، عدالت و سرمایه اجتماعی با اخلاق کار رابطه معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، اعتماد اجتماعی، حکمرانی، روح جمعی، مشارکت شغلی.

۱. نویسنده مسئول - عضو هیئت علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق

اردبیلی، تبریز، ایران.

t.ashayeri@uma.ac.ir

۲. دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

۳. کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران.

مقدمه

تعهد به اصول اخلاقی در جامعه می‌تواند به ارزشمند بودن روابط انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی افراد جامعه بیانجامد. رشد اخلاق انسانی، به‌ویژه اخلاق مراقبت، می‌تواند با خصایصی چون مراقبت، دلسوزی، خیرخواهی، پرورش دادن مهرورزی و مسئولیت‌پذیری در قبال هم نوع همراه باشد. ابعاد اخلاق مراقبت معطوف به تصمیم‌گیری اخلاقی و پذیرش مسئولیت اجتماعی فرد در قبال جامعه است. کانت تکلیف اخلاقی را در انطباق با قانون اخلاقی می‌دید که در این ارتباط اصل ذهنی ماکزیم^۱ را مطرح نموده است؛ اصلی که اخلاقی بودن یا نبودن عمل افراد را تعیین می‌کند. عمل اخلاقی، عملی است که مطابق با امر مطلق باشد و امر مطلق نه در رابطه با عمل بلکه به‌طور مستقیم با ماکزیم‌ها معنا می‌یابد (Sajjadi & Aliabadi, 2008). ارزش اعمال اخلاقی در آثار فارابی نیز آمده است؛ یعنی فارابی مانند افلاطون، هدف اصلی از تمسک به اصول اخلاقی را کسب سعادت اجتماعی می‌داند. فارابی، سپس به اخلاق و افعال پسندیده و ناروا پرداخته و بحث قوه تمیز و تشخیص انسان را مطرح نموده است و روابط اخلاقی را در ساختار جامعه با هدف حصول سعادت مدنی تحلیل کرده است. اخلاق و اخلاقی بودن از دیدگاه کوناک و جونز^۲ (۱۹۹۵) عبارت از اخلاق به انصاف و راستی و درستی است؛ یعنی تصمیم‌گیری در خصوص اینکه چه چیز خوب است و چه چیز بد و به فعالیت‌ها و قواعدی که اساس رفتار مسئولانه را بین افراد و گروه‌ها شکل می‌دهد. به نظر آشتون و ارم^۳ (۲۰۰۳)، اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام عملی با هدف کسب اطمینان از رفتار اخلاقی است (Aqsami, 2014). امروزه، پیچیده شدن افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای^۴، مسئولیت^۵ و پاسخگویی اجتماعی^۶ در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی را می‌توان بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد (Ghasemzadeh et al., 2014). در بیانیه

¹ Immanuel Kant

² Maxim

³ Kvnak and Jones

⁴ Ashton and Orm

⁵ Professional Ethics

⁶ Social Responsibility

⁷ Social Accountability

گام دوم انقلاب نیز در مواردی این نکته را متذکر می‌شوند که رضایت به وضع موجود ناشی از دون‌همتی و سستی است و همت والا از فضایل نیک اخلاقی است. سازمان‌ها نمی‌توانند بدون تلاش و تعهد افراد به سازمانی موفق تبدیل شوند (Ünal, 2012)؛ یکی از عوامل مؤثر در تعهد کارکنان، رضایت شغلی آنان است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند اخلاق کاری قرار می‌گیرد (Komari & Djafar, 2013). بر این اساس، اخلاق به‌عنوان یک مسئله مهم در حوزه کاری، در این پژوهش مورد بحث و بررسی است.

بیان مسئله

جایگاه اخلاق در انجام امور سازمانی، مفهومی فراتر از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی است تا کارکنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد. اخلاق یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون‌سازمانی و شرایط کارکنان است که تأثیر زیادی در بهره‌وری سازمانی دارد و امروزه توجه صاحب‌نظران را به خود معطوف ساخته است. با این وجود، 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 تا در جستجوی مبانی نظری این موضوع باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. در این میان اخلاق یا اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها که درستی یا نادرستی (خوبی و بدی) رفتارها و تصمیم‌های فرد یا سازمان را تعیین می‌کند، در سال‌های اخیر تحت عنوان «اخلاق کاری و اداری» وارد عرصه ادبیات مدیریت شده و مورد توجه و اقبال زیاد دانشگاهیان، سیاستمداران و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است (Vimba & Ukperere, 2013). اصول اخلاقی، معیارهای فکری و رفتاری را فراهم می‌کند که از طریق آن‌ها کارکنان به مسئولیت و وظایف خود در مقابل سازمان، جامعه، همکاران و مراجع پی می‌برند. آن‌ها همچنین معیارهایی برای قضاوت در مورد عملکرد یا توجیه آن فراهم می‌کنند (Sadrifer, 2007). سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. درک ارتباط بین اخلاق سازمانی و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. عملکرد سازمانی با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی و از طریق رضایت شغلی کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند و آن را برای خود مناسب یافته‌اند، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری دارند (Najafi et al., 2007). اخلاق کار و پیوند آن

با رضایت شغلی سبب شده اخلاق کار را مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی بدانند. باقی ماندن در عرصه رقابت در جهان تجارت که روزبه‌روز چالش‌برانگیزتر و دشوارتر می‌شود، شرکت‌ها و سازمان‌ها را به تلاش واداشته تا راه‌های جدیدی برای بهبود وضعیت خود ایجاد کنند (Karoncke, 2006). یکی از راه‌های رسیدن به این مهم، افزایش رضایت کارکنان به روش‌های مختلف است؛ که احتمالاً نقش بسیار مهمی در رضایت مشتریان ایفا می‌کند و منجر به افزایش عملکرد مالی سازمان‌ها می‌شود. شیوه مدیریت نیز تأثیر به‌سزایی بر سازمان، تولید و اخلاق کار دارد. روش‌های مطلوب، به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد. اخلاق کار، قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است که به نحو کلی به انرژی متعهد فرد یا گروه جهت می‌دهد و قابل انتقال و آموزش و یادگیری در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه است (Moeidfar, 2006). اخلاق کار، عبارت از مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها است که کارکنان یک سازمان در جهت تحقق کامل شرایط کمی و کیفی کاری تعهد کرده‌اند آنها رعایت نمایند. در این میان، نظام‌های اخلاقی که در عملکرد شغلی کارکنان مؤثرند، دارای دو بُعد ثابت و متغیر هستند. ابعاد ثابت اخلاق کار فراتر از ظرف زمان و مکان می‌باشند و در واقع برخاسته از نگرش‌های کننده کار هستند؛ مانند عدل، ایثار و شجاعت و ابعاد متغیر اخلاق کار که در طول زمان با توجه به مقتضیات زمان و مکان متحول شده و کارکرد و نقش آن‌ها این است که مطلوب‌ترین شکل کمی و کیفی کار را (مانند توجه به مسائل رفاهی) با توجه به شرایط آن تعیین می‌کنند.

بحث اخلاق کار برای اولین بار در اوایل قرن بیستم توسط ماکس وبر^۱ (۱۹۰۴-۱۹۰۵) با عنوان اخلاق کار پروتستانی در جامعه غرب مطرح شده است. وی بر تعهد کاری و ارزش‌های مطرح برای فرد که باعث اهمیت یافتن کار شده، تأکید می‌کند. در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیاری داده می‌شود) در ساختار کلی جامعه، ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. به اعتقاد رضایی منش و فقیهی (۱۳۸۴)، وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نیست (Rezamanesh & Faqih, 2005). در واقع، جامعه ما به‌عنوان یک جامعه در حال گذار از یک جامعه سنتی به جامعه صنعتی پا می‌گذارد. در توضیح علل ناهنجاری‌های اخلاقی حاکم بر جامعه در حال گذار ما،

¹ Max Weber

دلایل زیادی می‌توان عنوان کرد که یکی از آن‌ها فرسودگی نظام اخلاقی سنتی است؛ در حالی که نظام اخلاقی متناسب با جامعه مدرن نیز هنوز شکل نگرفته است (Azar & Gheitasi, 2010). بررسی کارشناسان مسائل اجتماعی نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. به طوری که متوسط ساعات کار مفید در ژاپن و اغلب کشورهای توسعه‌یافته روزانه حدود هفت ساعت است (Moeidfar, 2006)؛ در حالی که این میزان، طبق آخرین آمار اعلام‌شده از سوی مرکز مطالعات و پژوهش‌های مجلس ایران در سال ۱۳۹۶، تنها ۲۲ دقیقه است (Abrun et al., 2020). با اندک تأملی در آیات قرآن کریم و روایات شریفه متوجه می‌شویم که در اکثر آیات و روایات رابطه‌ای عمیق بین ایمان و کار وجود دارد (Chalabi, 1993)؛ اما متأسفانه گزارش‌ها حاکی از آن است که بی‌اخلاقی کاری و اقتصادی کشورهای اسلامی را نیز تحت تأثیر قرار داده است؛ به طوری که طبق مطالعات انجام‌شده در سال ۲۰۰۸ با موضوع اخلاق و اقتصاد، بین ۱۹۰ کشور دنیا با مدنظر قرار دادن ۱۲ شاخص اخلاقی تا رده ۲۹ هیچ کشور اسلامی دیده نمی‌شود و این امر به نوبه خود قابل توجه است. در این بین مالزی در رده ۳۰ و ایران در رتبه ۱۳۰ و پس از آن نیز عربستان قرار دارد (Tabatabai, 2012). از مشکلات عدیده دیگر در سازمان‌ها و ادارات دولتی کشورهای در حال توسعه، در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی، عدم احساس مسئولیت و اعمال روش‌های اخلاقی مطلوب در میان مدیران و کارکنان نسبت به سازمان است. به خصوص کارکنانی که در بخش ارائه خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنان ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد انتقاد فراوانی قرار گرفته‌اند. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد اخلاق کار در ادارات دولتی کشور ضعف محسوسی دارد؛ بنابراین، در ایران، نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار وجود دارد که در صورت تداوم، خسارات جبران‌ناپذیری بر منابع و سرمایه‌های جامعه وارد خواهد شد. لذا، لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی کشور صورت گیرد. اخلاق کاری مسئولیت اخلاقی فرد به لحاظ شغلی، نقش مهمی در ارتقای فرهنگ توسعه و تلاش در جامعه ایرانی دارد. به زعم ماکس وبر، زیربنای تحول اجتماعی، اخلاق (جزئی از عوامل فرهنگی) است و اقتصاد، روبنای این تغییرات در جهان امروزی تلقی می‌شود. ایران در طی سال‌های ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۰ به دلیل شرایط

جهانی و فشارهای بیرونی، با مسائل اجتماعی و اقتصادی مواجه بود. در این میان تنها راه برون‌رفت از بحران فعلی، تلاش بیشتر جامعه و عدم احتکار کالا، ایثاری اجتماعی برای توزیع کالا و همدلی با طبقات پایین جامعه است و اخلاق کاری به‌عنوان یک سازوکار مهم در این شرایط تلقی می‌شود. افزایش فردگرایی منفی، احتکار کالا، گران‌فروشی، یا کاهش تعهد سازمانی، کم‌کاری و فرصت‌طلبی در جامعه، نشان از پایین بودن اخلاق کاری (اخلاق حرفه‌ای) است. در ایران ۳۲ تحقیق درباره اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته و نقص همه اینها، در عدم ارائه یک دیدگاه جامع و نتایج تجربی یکدست در زمینه اخلاق کاری است. بر این اساس، با توجه به کمبود یک مطالعه جامع فراتحلیل، این پژوهش برای حل کاستی مطالعات در این زمینه، با روش cma2، درصد بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری در ایران طی بازه زمانی ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ است.

مبانی نظری تحقیق

اخلاق: اخلاق مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که در قالب مجموعه اعمالی از خلیات درونی انسان ناشی شده و در کنش تجلی می‌یابد. اخلاق تنها با آثار و پیامدهایش قابل تعریف است (Mohammadi Zavieh, 2015) که در آرا و افکار متفکرانی مانند لاک، روسو، فروید^۳ و پیاژه^۴ بازتاب یافته است. در فرهنگ لغت، ethics مترادف با علم اخلاق، واژه moral به معنای اخلاقی و morality به مفهوم اخلاق آمده است. اخلاق، علمی است که هدف آن ایجاد یک منش است که انسان را از بد باز می‌دارد و سبب می‌شود هر کاری که از روی اراده سر می‌زند، آن کار مطلوب باشد. در نتیجه اخلاق با اعمال آزادی سروکار دارد (Mohammadi Zavieh, 2015). به تعبیر دیگر، اخلاق در لغت جمع واژه خلق و به معنی خوی‌هاست. از این‌رو، دانش بررسی و ارزش‌گذاری بر خوی‌ها و رفتارهای آدمی، علم اخلاق نامیده می‌شود (Farhoud, 2011).

اخلاق کار: کار از نظر خصوصیات و توصیفات زبان‌شناختی، سازه اجتماعی است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، کار یک کنش و یک فرایند است که به شدت از بافت اجتماعی-

¹ Locke

² Rousseau

³ Freud

⁴ Piaget

فرهنگی متأثر است (Hajizadeh Meymandi, 1998). اخلاق کار، اشاره به هنجارهای فرهنگی دارد که مردم را در قبال کاری که انجام می‌دهند، بر اساس این باور که کار جزء ارزش‌های درونی فرد محسوب می‌شود، مسئولیت‌پذیر می‌سازد (Cherington, 1980). اخلاق یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کار و مخصوصاً در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و در تعیین عملکرد شغلی مؤثر است (Salahdin et al., 2016). 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 (Rajabzadeh, 1997).

مؤلفه‌های اخلاق کار

در این قسمت مؤلفه‌های اخلاق کار مطابق با دیدگاه میلر^۱ ارائه می‌شود. مقیاس میلر چند بعدی و چند ساحتی و دارای ابعاد هفتگانه اعتماد به نفس، اخلاق‌گرایی، فراغت، سخت‌کوشی، تمرکز بر کار، صرف وقت و به تعویق انداختن لذت است که از چشم‌انداز نظری وبر در مورد اخلاق کار اتخاذ شده است (Miller et al., 2001).

اعتماد به نفس: اعتماد به نفس برای افراد تازه‌کار نسبت به افراد حرفه‌ای در محیط کار سخت‌تر است. ممکن است برای آنان ضروری باشد که صریحاً توانایی خویش را به اثبات برسانند. برخی دیدگاه‌ها خاطرنشان می‌کنند که جوانان محیط کاری جدید را درک می‌کنند و این عقیده را می‌پذیرند که باید اعتماد به نفس کافی در محیط کار داشته باشند. آنان اعتقاد دارند رویکردهای سنتی مربوط به گذشته است و اعتماد به نفس برای جهان مدرن ضرورتی بنیادین دارد. مطالعات پیشین تمایل کارکنان جوان به اعتماد به نفس را تأیید کرده‌اند؛ چون آنان تمایل عمیقی دارند برای این‌که توانایی‌های خویش را نشان دهند و تصمیمات مؤثری را اتخاذ کنند و مستقلاً اقدام نمایند (Cherington, 1980).

اخلاق^۲ و استانداردهای اخلاق^۳ (اخلاق‌گرایی): استانداردهای اخلاق به مطالعه استانداردهای رفتاری و قواعد درست یا نادرست می‌پردازد. اگرچه این اصطلاحات غالباً به‌جای همدیگر به کار گرفته می‌شوند و به شیوه‌های عمل و انتظارات و توقعات رفتاری می‌پردازند، به‌هرحال بر اساس مطالعات صورت گرفته، مداخلات آموزشی تأثیر مثبتی بر

¹ Miller

² Moral

³ Ethics

استدلال اخلاقی دارند. بر اساس ادبیات نظری و تجربی، اخلاق از طریق تجربیات دانشگاهی تقویت می‌شود و به صورت نیروی کار حرفه‌ای در محیط کار توسعه پیدا می‌کند (Rajabzadeh, 1997).

فراغت: از نظر تاریخی، اوقات بیداری انسان‌ها به دو بخش تقسیم می‌شود؛ اگر اوقات فعال را از کل وقت تفریق کنیم رقم فراغت به دست می‌آید. فهم رابطه بین کار و فراغت مستلزم تمایز مشخص بین پتانسیل‌های فراغت، فعالیت‌های تفریحی و تمایل به فراغت است. پتانسیل‌های فراغت، انعطاف‌پذیری برای انجام چیزی است که افراد تمایل به انجام آن دارند، هنگامی که افراد واقعاً دوست دارند آن کار را انجام دهند. فعالیت تفریحی، شرکت در امور غیر کاری است و تمایل به فراغت، اشتیاق به شرکت در فعالیت‌هایی است که در مقوله و حوزه کار قرار نمی‌گیرند. برخی تحقیقات نشان می‌دهند افرادی که انگیزه بالایی برای فعالیت‌های تفریحی دارند، نسبت به افرادی که علاقه کمتری به فعالیت‌های تفریحی دارند، کار را کمتر به سرانجام می‌رسانند. سایر مطالعات خاطر نشان می‌کنند که افرادی که کار را به سرانجام می‌رسانند، تمایل بالا به فراغت و اخلاق کاری بالا، الزاماً قطب‌های متضاد یکدیگر نیستند. این مطالعات خاطر نشان می‌کنند افرادی که کار را به سرانجام می‌رسانند الزاماً افرادی نیستند که فراغت برایشان اهمیت ندارد؛ بنابراین فرد هم‌زمان می‌تواند به فراغت و کار تمایل داشته باشد؛ این مقولات اضداد همدیگر نیستند (Ness et al., 2010).

سخت‌کوشی: سخت‌کوشی اعتقادی است که افراد می‌توانند بهتر و فعال‌تر شوند و اهدافشان را از طریق تعهد به ارزش‌ها و باور به اهمیت کار به انجام برسانند. یک فرد متعهد به سخت‌کوشی تقریباً قادر است بر تمام موانع چیره شود و اهداف شخصی‌اش را دنبال کند و انسان مطمئن‌تر و بهتری شود (Miller et al., 2001). نتایج حاصل از پژوهش‌های فورنهام^۱ (۱۹۸۴) حاکی از این است افرادی که به اصول اخلاق پروتستان متعهد می‌شوند مستعد تعهد به سخت‌کوشی و تلاش مضاعف‌اند. بوچولز^۲ (۱۹۷۸) نیز اعتقاد دارد سخت‌کوشی نظام عقیدتی است که تقریباً از سایر نظام‌های عقیدتی چون انسان‌گرایی و مارکسیستی غیرقابل تشخیص است. ممکن است کارکنان جوان یا مسن فهم متفاوتی از سخت‌کوشی داشته باشند؛ بنابراین رفتارها و پاسخ‌های آنان ممکن است نامتوازن باشد.

¹ Furnham

² Buchholz

چرینگتون^۱ (۱۹۸۰) در مطالعه‌ای راجع به ارزش‌های کار در محیط‌های صنعتی مختلف به این یافته‌ها دست یافت که سخت‌کوشی در بین جوانان نسبت به کارکنان مسن‌تر از اهمیت کمتری برخوردار بوده است (Cherington, 1980). سمولا و سوتون^۲ (۲۰۰۲) در مطالعات پیرامون ارزش کار، به این نتایج رسیدند که نسل‌های جوان، معتقدند که سخت‌کوشی بر ارزش‌های آنان دلالت دارد. به‌رحال نتایج متناقضی راجع به رابطه نسل‌ها با سخت‌کوشی پدیدار شده است.

تمرکز بر کار: تمرکز بر کار دلالت بر اهمیتی دارد که افراد به کار اختصاص می‌دهند. پرایور و دیوس^۳ در مطالعه‌ای تمرکز واقعی بر کار را بررسی کرده‌اند و بر سه نکته اساسی متمرکز شدند. نکته اول این است که کار خوب است و به فرد جلال و شکوه می‌بخشد. دوم این‌که هر چه فرد تمایل و علاقه کمتری به امور غیر کاری داشته باشد، تمرکز او بر کار بیشتر است. سوم این‌که رغبتی که فرد به کار دارد ناشی از اشتیاق وی به فرایند کار است. مطالعه اخلاق کار در خلال دوره‌های زندگی، تفاوت چشمگیری را در ابعاد چندگانه اخلاق کار کشف کرد اما شواهدی برای نشان دادن تفاوت در تمرکز بر کار یافت نشد؛ با این وجود، مطالعات قدیمی‌تر ولدی و فیج^۴، نشان داد که بین سن و تمرکز بر کار رابطه وجود دارد. تحقیق آنان به مطالعه سه گروه سنی جوانان (۱۸ سال، ۲۲ سال، ۲۶ سال) اختصاص داده شد. آنان به این نتیجه رسیدند که هر یک از گروه‌های سه‌گانه در طول زمان بیشتر بر کار متمرکز می‌شدند. یافته‌های سمولا و سوتون (۲۰۰۰) حاکی از این بود که نسل‌های جوان‌تر اعتقاد کمتری داشتند به این‌که کار باید بخشی از زندگی باشد.

صرف وقت: این بُعد اشاره به پیوستاری دارد که در یک سر آن مدیریت زمان برای افزایش بهره‌دهی و تولید وجود دارد و سر دیگر طیف اهمیت کمتری به مدیریت زمان داده می‌شود. استفاده مؤثر و سودمند از زمان، با اخلاق کاری قوی سازگار است (Herman, 2002). همچنین، اثبات شده است که عملکرد مطلوب به کاربرد و مدیریت مؤثر زمان بستگی دارد. مدیریت ضعیف زمان و طفره رفتن از کار، به‌عنوان مانعی بر سر بهره‌دهی ارزیابی شده است (Van Ness et al., 2010). اتلاف وقت و عملکرد ضعیف، ممکن است

¹ Cherington

² Smola and Sutton

³ Pryor and Davies

⁴ Velde and Feij

ماحصل طفره رفتن از کار باشد. طفره رفتن می‌تواند به روش‌های مختلفی اثرگذار باشد؛ به این صورت که مقدار زمان مورد نیاز برای یک کار خاص به‌خوبی تخمین زده نشود و بنابراین زمان و تلاش ضروری برای انجام کار در نظر گرفته نشود و انجام کار به تأخیر بیفتد. چنین موقعیتی به عملکرد نامطلوب و اتلاف وقت منجر می‌شود. طفره رفتن می‌تواند توأم با احساس ناراحتی درونی باشد که موقعیت را بدتر می‌کند. استفاده مؤثر از زمان، مهارتی آموختنی است که رفتارهای طفره‌آمیز را در بین کارکنان کاهش می‌دهد و ضمن کاهش اضطراب، رضایت و آرامش را بالا می‌برد. این رضایت در بین برخی از افراد مشاهده می‌شود که آن‌قدر سرگرم کار هستند که زمان و موقعیت را فراموش می‌کنند (Herman, 2002).

به تعویق انداختن لذت: به تعویق انداختن لذت نشان‌دهنده توانایی افراد برای فراموشی لذت‌های زودگذر جهت دسترسی به منافع و مزایای درازمدت در آینده است. این بستگی به توانایی‌های فرد دارد که منافع درازمدت را قربانی منافع کوتاه‌مدت نسازد. تحقیقات نشان داده است که به تعویق انداختن لذت به پایگاه اجتماعی و اقتصادی افراد، جنسیت، رضایت و تعهد سازمانی و روابط عادلانه یا غیرعادلانه بستگی دارد (Miller et al., 2001).

سی. پتی (۱۹۹۰) برای اخلاق کار چهار بعد قائل است:

۱) دل‌بستگی و علاقه به کار؟

۲) پشتکار و جدیدت در کار؟

۳) روابط سالم و انسانی در محل کار؟

۴) روح جمعی و مشارکت در کار (Zolfaghari & Mohebbi, 2014).

پیشینه تجربی پژوهش

مطالعات صورت گرفته درباره اخلاق کار در جدول شماره ۱ اشاره شده است.

جدول شماره ۱: پیشینه تجربی پژوهش اخلاق کار

نویسنده/سال	عنوان پژوهش
-------------	-------------

¹ C. Petty

² Dependency

³ Ambition

⁴ Consideration

عنوان پژوهش	نویسنده/سال
مطالعه اخلاق کار و ارتباط آن با منبع کنترل بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی	احمدی (۱۳۹۹)
اخلاق کار و عوامل اجتماعی مرتبط با آن در میان کارکنان اداره‌های تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی	ابراهیم پور و همکار (۱۳۹۹)
اخلاق کار و عوامل اجتماعی مرتبط با آن در میان کارکنان	رشیدی (۱۳۹۸)
دین‌داری و اخلاق کسب‌وکار در بازار (مورد مطالعه: شهر بابل)	شریفی (۱۳۹۸)
بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار	کمالی و همکاران (۱۳۹۷)
بررسی رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار دبیران تربیت‌بدنی	آرش و همکاران (۱۳۹۶)
رابطه بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار	قلاوندی و همکار (۱۳۹۶)
بررسی تأثیر بیگانگی از کار، انزوای اجتماعی و رفتارهای انحرافی بر اخلاق کار	حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)
تحلیل اجتماعی اخلاق کار	زکی و همکار (۱۳۹۵)
بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا	قنبری و همکار (۱۳۹۴)
رابطه بین دین‌داری و اخلاق کار	حقیقتیان و همکار (۱۳۹۳)
انواع دین‌داری و اخلاق کار	ذوالفقاری و همکار (۱۳۹۳)
واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی	کاظمی و همکاران (۱۳۹۳)
بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار	فقهی فرمند و همکار (۱۳۹۲)
تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار	محمدخانی و همکاران (۱۳۹۲)
بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی	اسدی و همکاران (۱۳۹۱)
بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران	پوریوسفی و همکاران (۱۳۹۱)
تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار	شریف‌زاده (۱۳۹۱)
بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری	لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰)
ارزش‌ها و اخلاق کار (مطالعه موردی معلمان شهر رشت)	عبداللهی و همکار (۱۳۸۹)
اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی	معیدفر (۱۳۸۵)

دیدگاه‌های نظری پژوهش

مدل ناد: ناد^۱ در پژوهشی به تناسب عوامل مؤثر بر اخلاق کار پرداخته و با ارائه مدلی عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق سازمانی را در سه سطح کلی طبقه‌بندی کرده است:

- ۱) سطح فردی: عقاید فردی، آموزه‌های خانوادگی، نگرش‌های فرد، روابط اجتماعی؛
- ۲) سطح سازمانی: سیستم پاداش، ویژگی‌های شغل، اهداف سازمانی، ارزیابی عملکرد؛
- ۳) سطح کلان: عوامل فرهنگ، عوامل اقتصادی، فناوری، عوامل قانونی (Naude, 2004).

مدل عدالت: بر مبنای این مدل، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی، عدالت است. در این مدل درباره تصمیم‌ها و رفتارها بر پایه سازگاری با اصول جوانمردی، منصفانه

¹ Naude

بودن، تساوی و توزیع منافع و هزینه‌ها در میان افراد و گروه‌ها بی‌طرفانه و بدون غرض قضاوت می‌شود. در عدالت مفاهیمی چون عادل بودن، شایستگی و سزاواری مطرح می‌شود. اصول رسمی عدالت را می‌توان در این اندیشه یافت که باید با موارد مشابه رفتاری مشابه و با موارد نامشابه، رفتاری متفاوت داشت (Givervan, 2005).

مدل حقوق! در این مدل درباره تأثیر تصمیم‌ها و رفتارها در دیگران بر پایه هدف اساسی داوری می‌شود. بر اساس این مدل انسان از حقوق و آزادی‌های بنیادی برخوردار است و نمی‌توان با تصمیمی شخصی، آن‌ها را از انسان جدا ساخت. بنابراین، تصمیمی از لحاظ اخلاقی درست محسوب می‌شود که بهترین شکل حقوقی افرادی را که در محدوده این تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند تأمین کند (Daft & Marcic, 2001). مدل حقوق بیانگر این است که تصمیم‌ها و اقدامات باید حقوق اساسی افراد (مانند حق حیات، آزادی، سلامتی، حقوق کار و...) را رعایت کند.

مدل پویایی اخلاق درگذر زمان و فرهنگ: زمان و فرهنگ دو عامل اصلی تأثیرگذار بر اخلاق در بازار و جامعه هستند. باگذشت زمان، فرهنگ دگرگون می‌شود و در نتیجه آن، معیارهای اخلاقی نیز تغییر می‌یابند. تعامل این دو عامل در کنار یکدیگر، فراهم آورنده یک چارچوب مفهوم عام و توصیف‌کننده پویایی‌های اخلاقی است (Kazemi et al., 2014).

سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه! این سازمان با طراحی یک زیر ساخت اخلاقی که در واقع یکی از الگوهای اثربخش مدیریت اخلاق به حساب می‌آید، سعی در کنترل فساد و اصلاح رفتارهای نامطلوب در اغلب کشورهای عضو خود کرده است. در این الگو به میزان زیادی عوامل محیطی و سازمانی با یکدیگر ترکیب شده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: تعهد رهبران و مدیران به رعایت امور اخلاقی، سیاست‌ها و قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی، برنامه‌های آموزشی کارآمد و مؤثر، سیستم‌های کنترلی و ارزیابی کارآمد و مؤثر درون سازمانی و برون سازمانی، موقعیت‌های شغلی و نیازهای شخصی.

دورکیم! 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

¹ Rights Model

² OECD

³ Durkheim

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 باره می‌نویسد: «به‌راستی ما نمی‌توانیم عملی را که بیان‌کننده هیچ‌چیز برای ما نیست و تنها به‌صرف اینکه فرمان داده‌شده، انجام دهیم. غایت اخلاق می‌باید در کنار خصلت اجباری خویش، خواستنی و دلپذیر باشد. این دلپسندی، دومین خصلت هر کنش اخلاقی است» (Hashemi & Khodamoradi, 2015).

ماکس 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 این‌رو برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت روزافزون آن، باید اصول اخلاقی برای افراد تعهد آفرین باشد و اقتدار خود را از این طریق کسب کنند، نه اینکه صرفاً بر اساس مصلحت از آن اطاعت شود؛ زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، عموماً به‌مراتب بی‌ثبات‌تر از اقتداری است که بر مبنای کاملاً مرسوم رعایت گردد. به‌عبارت‌دیگر، 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 نشئت می‌گیرد (Aron, 1984). از نظر هومنز و بلاو^۱ هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه مورد تشویق قرار گرفت احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به‌صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید (Kamali et al., 2018).

مک کله لند: طبق نظر مک کله لند، میزان رشد اجتماعی و اقتصادی جوامع با میزان ویروس ذهنی احساس موفقیت مردم و دولت‌ها، رابطه مستقیم دارد. به این صورت که این ویروس باعث می‌شود افراد به خصلت‌هایی از قبیل توجه بیشتر به کسب‌وکار، ساعات کار بیشتر، علاقه به تولید بیشتر و بهتر و اشتیاق بیشتر به جلب رضایت مشتریان، گرایش پیدا کنند. عشق به کار موجب کار بیشتر و عملکرد بهتر نهادهای اجتماعی می‌شود و در نتیجه آنان به موفقیت اقتصادی و اجتماعی بیشتری دست پیدا می‌کنند و بنابراین احساس رضایت بیشتری از توسعه جامعه خود خواهند داشت. وی معتقد است وقتی آگاهی‌های پیش برنده ویروس ذهنی در افراد یک ملت شکل گرفت، در این افراد حس نوآوری در همه

¹ Humans and Blau

² McClelland

ابعاد عمق بیشتری پیدا می‌کند و در اندیشه‌ها، رفتارها، قضاوت‌ها و کردارها رسوخ پیدا می‌کند و در نتیجه بهبود اخلاق کاری و عملکرد اقتصادی آن ملت را به همراه خواهد داشت (Yousefi, 2013).

میلر! از دیدگاه میلر و همکاران (۲۰۰۲) اخلاق کار یک سازه واحد (فردی) نیست بلکه منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است (Woehr et al., 2007). بنابراین، پیچیدگی پدیده‌های اجتماعی به‌گونه‌ای است که هیچ نظریه واحدی به‌تنهایی نمی‌تواند یک پدیده اجتماعی را تبیین نماید. اخلاق کار نیز به‌عنوان یک پدیده اجتماعی از این موضوع مستثنی نیست. تبیین مسائل اخلاقی و اخلاق کار در سازمان‌ها از مفاهیم و موضوعاتی است که هر یک از آحاد جامعه و شهروندان نسبت به آن حداقل شناخت نسبی داشته و با توجه به رویه‌های کار، فرهنگ اعتقادی جامعه و مقررات در سازمان‌ها، کارکنان در محیط کار خود نیز شناخت داشته و از عوامل اساسی و تعیین شده منشور اخلاقیات آن‌ها است (Sharifzadeh et al., 2016).

واکر! با توجه به دیدگاه تاریخی، هنجار فرهنگی ارزش اخلاقی مثبت به انجام یک کار خوب می‌دهد؛ زیرا کار ارزش ذاتی به دارنده آن می‌دهد. البته در بسیاری از دوران زندگی بشر در تاریخ باستان، کار در صورت نبودن اجبار به‌عنوان هنجار و ارزش اخلاقی محسوب نمی‌شد. بعدها این نگرش تغییر یافت و باور بر این مبتنی گردید که کار سودمند است و رکن اصلی جامعه را تشکیل می‌دهد و هر فردی باید در حرفه خود تلاش و کوشش نماید (Walker, 2009). پس از جنگ جهانی دوم، مدیریت علمی برای برآورده کردن نیازهای صنعت کافی به نظر نمی‌رسید. مکتب رفتارگرایی مطرح کرد که کارگزاران در اساس فاقد تلاش و فعالیت نیستند، بلکه در تطابق با محیط هستند. اگر در محیط رقابت نباشد فعالیت خود را از دست می‌دهند و در صورت داشتن فرصت رقابت، کارگران خلاق و با انگیزه خواهند بود. بدین ترتیب سعی شد تا مشاغل جدید با شیوه‌های مختلف برای افراد کاری واقعی طراحی و اجرا شود و روابط انسانی به موضوع و مسئله مهمی تبدیل شود (Kamali et al., 2018). انگیزه کاری مستلزم ایمان و اعتماد، علاقه، خودشناسی، رقابت و فرصت برای رشد شخصیت و اعتبار است (Walker, 2009). دین اسلام به‌عنوان یک مکتب کامل و عملی در مورد اخلاق به‌طور عام و هنجارهای کار و اخلاق از مباحث متخلف و متعددی

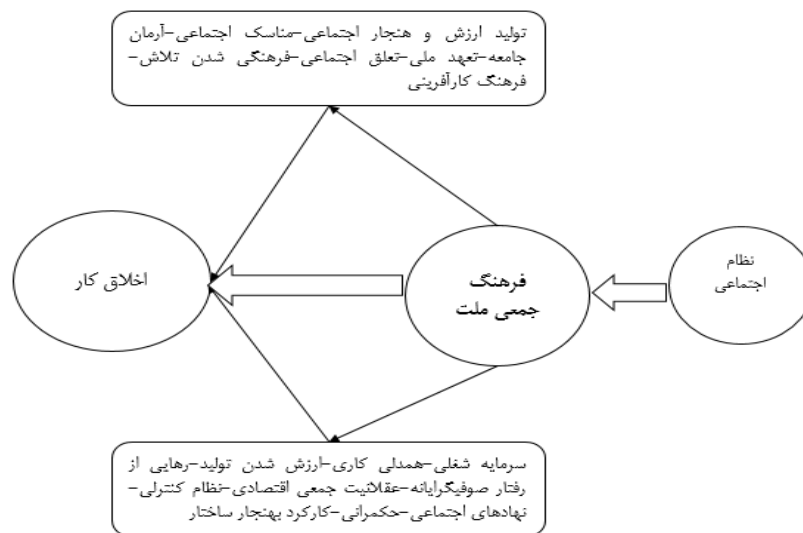
¹ Miller

² Walker

برخوردار است. در متون اعتقادی آیات و روایات بی‌شماری در زمینه شرافت ذاتی کار، حسن کار یدی، علم و تحسین علما وجود دارد. در این متون، خاستگاه کار و تلاش مفید و سازنده فطرت آدمی و کمال‌جویی جستجو می‌شود و با این علاقه به کمال مطلق، رضایت باطنی و درونی و سلامت روحی و روانی بیشتر و به کمال فردی و اجتماعی استوارتر حاصل می‌شود (Epstein & Axtell, 1996).

الگوی نظری اخلاق کار

الگوی نظری این تحقیق از نتایج مطالعات مک کله لند و ماکس وبر اخذ شده است. این دو متفکر سازوکار توسعه اجتماعی-اقتصادی (نظریه انگیزه پیشرفت و اخلاق پروتستان)، از طریق اخلاق کار را تحلیل و بررسی کرده‌اند.



نمودار شماره ۱: الگوی نظری اخلاق کار

روش پژوهش

روش انجام این تحقیق از نوع کمی (فراتحلیل) است. نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA2) به دنبال بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل مشابه (بیش از یک متغیر) بر متغیر وابسته مشابه (اخلاق کار) است. فراتحلیل، روشی برای ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته (توسط محققان دیگر)، در یک بازه زمانی مشخص است که در آن بعد از کنترل متغیرهای مستقل

(تکرار شده در مقالات مختلف) و وابسته (ثابت)، برحسب زمان انجام کار، مقدار ضرایب همبستگی پیرسون یا اسپیرمن (معنی دار) و با رعایت اصول روایی و پایایی روشی، اندازه اثر یا مقدار ضریب نهایی مستقل بر وابسته (effect size) گزارش می‌شود. ابزار اصلی آن پرسشنامه معکوس (داده‌های تحقیقی گذشته‌نگر و غیر مزاحم) و جامعه آماری شامل ۳۸ مورد می‌باشد که به دلیل اعتبار و روایی تحقیق، تعداد ۲۱ نمونه به روش غیراحتمالی (تعمدی)، در بازه زمانی ۱۳۹۴ الی ۱۴۰۰ انتخاب شدند. در این تحقیق ضریب همبستگی متغیرها، به همراه سال تحقیقات و سطح معنی‌داری، ملاک ورود به نرم افزار بودند و در نهایت بر مبنای (d) کوهن اندازه اثرها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفتند. منبع دسترسی به مقالات، شامل پایگاه‌های نورمگز؛ اس. آی. دی^۲ و پایگاه علوم انسانی^۳ و محدوده جغرافیایی، سطح کشور می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

الف. یافته‌های توصیفی

ساختار روشی

در جدول شماره ۲، ویژگی‌های پژوهش‌ها برحسب نوع پژوهش، حوزه مطالعاتی، سال اجرای پژوهش، مکان و قلمرو پژوهش، روش و نویسندگان مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره ۲: ویژگی روشی پژوهش‌های اخلاق کار

نویسنده	شیوه نمونه‌گیری	جامعه آماری	حجم نمونه
احمدی (۱۳۹۹)	تصادفی	-	۳۰۶
ابراهیم پور و همکار (۱۳۹۹)	طبقه‌ای	۳۵۹	۹۵
شریفی (۱۳۹۸)	طبقه‌ای نسبی	-	۳۷۸
رشیدی (۱۳۹۸)	طبقه‌ای	۳۵۹	۲۵
کمالی و همکاران (۱۳۹۷)	تصادفی طبقه‌ای	-	۱۵۹
آرش و همکاران (۱۳۹۶)	تصادفی ساده	-	۲۳۰
قلاوندی و همکار (۱۳۹۶)	طبقه‌ای متناسب با حجم.	-	۱۹۸
حسین زاده و همکاران (۱۳۹۵)	تصادفی ساده	-	۲۱۶
زکی و همکار (۱۳۹۵)	غیر تصادفی - هدفمند	-	۲۴
قنبری و همکار (۱۳۹۴)	تصادفی طبقه‌ای	-	۲۶۰

¹ <https://www.noormags.ir/>

² <https://www.sid.ir/>

³ <http://ensani.ir/>

۹۵	-	تصادفی ساده	حقیقتیان و همکار (۱۳۹۳)
۲۵۹	-	طبقه‌بندی شده	ذوالفقاری و همکار (۱۳۹۳)
۱۲۲	-	تصادفی ساده	کاظمی و همکاران (۱۳۹۳)
۲۱۶	-	تصادفی ساده	فقهی فرهمند و همکار (۱۳۹۲)
۲۵۰	-	تصادفی ساده	محمدخانی و همکاران (۱۳۹۲)
۲۴۷	۸۰۰	متناسب با حجم	اسدی و همکاران (۱۳۹۱)
۱۲۰	-	تصادفی طبقه‌ای	پوریوسفی و همکاران (۱۳۹۱)
۲۴۰	-	تصادفی طبقه‌ای	شریف‌زاده (۱۳۹۱)
۸۰۰	-	متناسب با حجم	لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰)
۳۹۳	-	خوشه‌ای تصادفی	عبداللهی و نجات (۱۳۸۹)
۶۰	-	تصادفی سیستماتیک	معیدفر (۱۳۸۵)

حوزه مطالعاتی اخلاق کار در ایران

همانگونه که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، بیشتر تحقیقات مربوط به رشته علوم اجتماعی با (۶۱,۹ درصد) است.

جدول شماره ۳: فراوانی در حوزه مطالعاتی

درصد	فراوانی	رشته
۶۱,۹	۱۳	علوم اجتماعی
۳۸	۸	علوم تربیتی
۱۰۰	۲۱	جمع کل

روش نمونه‌گیری پژوهش

در جدول شماره ۴ روش نمونه‌گیری پژوهش مشخص شده است.

جدول شماره ۴: روش نمونه‌گیری پژوهش

درصد	فراوانی	روش نمونه‌گیری
۳۰	۸	تصادفی ساده
۴,۷	۱	خوشه‌ای تصادفی
۱۹	۴	طبقه‌ای
۱۹	۴	طبقه‌بندی تصادفی
۱۴,۲	۳	متناسب با حجم
۴,۷	۱	هدمند
۱۰۰	۲۱	جمع کل

طبق نتایج، ۳۰ درصد تصادفی ساده، ۴,۷ درصد خوشه‌ای تصادفی و هدفمند، ۱۹ درصد طبقه‌بندی تصادفی و طبقه‌ای و ۱۴,۲ درصد متناسب با حجم بوده است.

بازه زمانی مطالعات اخلاق کار در ایران

جدول شماره ۵ بازه زمانی مطالعات اخلاق کار در ایران را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: بازه زمانی مطالعات اخلاق کار در ایران

سال	فراوانی	درصد
۱۳۸۵	۱	۴,۷
۱۳۸۹	۱	۴,۷
۱۳۹۰	۱	۴,۷
۱۳۹۱	۳	۱۴,۲
۱۳۹۲	۲	۹,۵
۱۳۹۳	۳	۱۴,۲
۱۳۹۴	۱	۴,۷
۱۳۹۵	۲	۹,۵
۱۳۹۶	۲	۹,۵
۱۳۹۷	۱	۴,۷
۱۳۹۸	۲	۹,۵
۱۳۹۹	۲	۹,۵
جمع کل	۲۱	۱۰۰

قلمرو جغرافیایی اخلاق کار در ایران

قلمرو جغرافیایی اخلاق کار در ایران، در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: قلمرو جغرافیایی اخلاق کار در ایران

مکان	فراوانی	درصد
آذربایجان شرقی	۵	۲۳,۸
آذربایجان غربی	۱	۴,۷
اصفهان	۳	۱۴,۲
بین‌المللی	۱	۴,۷
تهران	۲	۹,۵
خوزستان	۱	۴,۷
زنجان	۲	۹,۵
کهگیلویه و بویر احمد	۱	۴,۷
فارس	۱	۴,۷
مازندران	۱	۴,۷
گیلان	۱	۴,۷

همدان	۱	۴,۷
یزد	۱	۴,۷
جمع کل	۲۱	۱۰۰

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۷: جامعه آماری پژوهش

گروه	فراوانی	درصد
دانشجویان	۱	۴,۷
معلمان	۲	۹,۵
کارمندان	۱۷	۸۰,۹
بازاریان	۱	۴,۷
جمع کل	۲۱	۱۰۰

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که ۴,۷ درصد جامعه آماری را دانشجویان و بازاریان؛ ۹,۵ درصد را معلمان و ۸۰,۹ درصد را کارکنان تشکیل می‌دهند.

جمعیت‌شناسی پژوهش

جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که ۳۲ درصد آن‌ها مجرد و ۶۸ درصد متأهل هستند و همچنین تحصیلات ۲۷ درصد پاسخگویان دیپلم و زیر دیپلم و ۷۳ درصد دانشگاهی است.

جدول شماره ۸: وضعیت جمعیت‌شناختی پژوهش

زیرگروه	صفت	درصد
وضع تأهل	مجرد	۳۲
	متأهل	۶۸
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۲۷
	دانشگاهی	۷۳

فراوانی حجم نمونه در پژوهش‌های مرور شده

جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که بیشترین حجم نمونه، بین ۲۰۱-۳۰۰ (۳۸ درصد) قرار گرفته است.

جدول شماره ۹: فراوانی حجم نمونه در پژوهش‌های مرور شده

حجم نمونه (نفر)	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۰۰	۵	۲۳,۸

۱۹	۴	۲۰۰-۱۰۱
۳۸	۸	۳۰۰-۲۰۱
۱۹	۴	بالتر از ۳۰۱
۱۰۰	۲۱	جمع کل

جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که بیشترین حجم نمونه، بین ۲۰۱-۳۰۰ (۳۸ درصد) قرار گرفته است.

سطح اخلاق کار

جدول شماره ۱۰: سطح اخلاق کار

سطح	درصد
بالا	۳۱
متوسط	۱۵
پایین	۵۴

بر اساس نظر پاسخگویان سطح اخلاق کار در سه سطح بالا (۳۱ درصد)، متوسط (۱۵ درصد) و پایین (۵۴ درصد) قرار دارد. بر اساس این نتایج به‌طور کلی سطح اخلاق کار پایین است.

ب. یافته‌های استنباطی

نتایج حاصل از ضریب مسیر و سطح معنی‌داری متغیرهای پژوهش در ادامه گزارش شده است.

جدول شماره ۱۱: ضریب همبستگی و اندازه اثر ترکیبی متغیرهای پژوهش

فرض ناهمگونی		گزارش آماری					نوع اثر	متغیر
sig	Q	Sig	Z	upper	lower	Effect size		
۰/۰۰۰	۸۳/۷۷۲	۰/۰۰۲	۱۱/۹۹۷	۰/۶۲۵	۰/۳۳۴	۰/۱۳۹	تصادفی	استقلال شغلی
۰/۰۰۰	۱۸/۲۸۲	۰/۰۰۳	۱۰/۶۳۹	۰/۸۵۶	-۰/۱۸۱	۰/۳۶۹	تصادفی	موفقیت شغلی
۰/۰۰۰	۱۹۵/۳۲۳	۰/۰۰۰	۴/۹۱۶	۰/۷۳۲	۰/۱۲۷	۰/۲۷۰	تصادفی	وجدان شغلی
۰/۲۵۷	۰/۷۸۹	۰/۰۰۰	۱۰/۶۹۵	۰/۸۸۴	۰/۱۴۵	۰/۳۴۱	ثابت	مشارکت شغلی
۰/۰۰۰	۳۹/۲۷۶	۰/۰۰۶	۹/۷۴۴	۰/۶۸۱	۰/۲۹۱	۰/۴۳۹	تصادفی	اثر کل عوامل شغلی
۰/۰۰۰	۷۳/۴۲۳	۰/۰۰۰	۵/۲۸۹	۰/۸۴۹	۰/۱۶۵	۰/۳۷۸	تصادفی	دل‌بستگی و علاقه
۰/۰۰۰	۷۸/۶۸۹	۰/۰۰۰	۶/۱۹۶	۰/۶۲۴	۰/۳۶۳	۰/۲۰۵	تصادفی	منزلت شغلی
۰/۰۰۰	۸۱/۲۳۶	۰/۰۰۰	۱۴/۹۷۷	۰/۸۵۲	۰/۳۸۷	۰/۳۱۷	تصادفی	بیگانگی سازمانی
۰/۰۰۰	۲۶/۵۱۳	۰/۰۱۳	۸/۵۳۳	۰/۷۵۲	۰/۱۳۷	۰/۲۷۲	تصادفی	رضایت شغلی

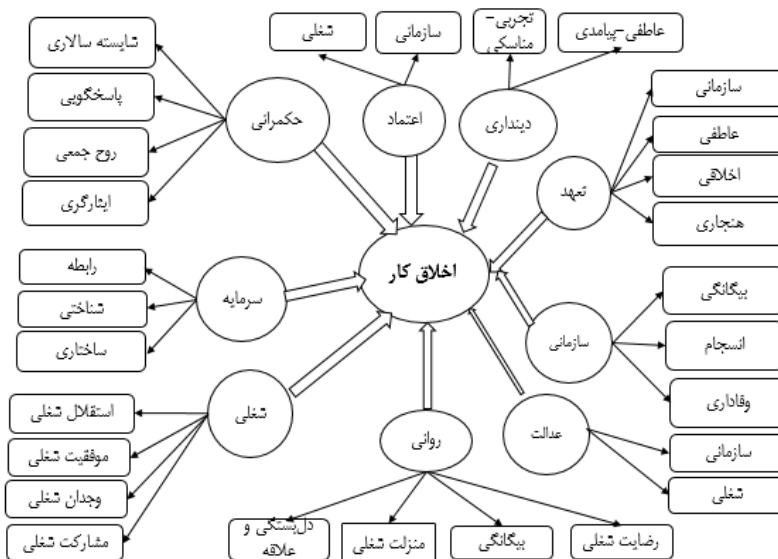
۱۱۳ اثر خلاق کار در بین ایرانیان به مثابه نقشه راه بیانیه گام دوم..... عشایری و همکاران

۰/۰۰۰	۰/۶۹۲	۰/۰۰۰	۱۰/۲۶۷	۰/۶۵۱	۰/۲۲۵	۰/۲۸۱	ثابت	اثر کل عوامل روانی	
۰/۱۰۱	۲/۶۸۹	۰/۰۰۰	۱۸/۶۱۶	۰/۶۱۶	۰/۵۲۴	۰/۲۷۲	ثابت	دین‌داری مناسکی	دین‌داری
۰/۰۰۹	۹/۴۷۵	۰/۰۰۰	۷/۳۶۹	۰/۵۲۳	۰/۱۴۵	۰/۳۶۱	تصادفی	دین‌داری تجربی	
۰/۰۰۰	۴۱/۶۲۶	۰/۰۰۰	۴/۹۳۶	۰/۶۶۷	۰/۳۴۱	۰/۲۳۰	تصادفی	دین‌داری پیامدی	
۰/۰۰۰	۹۴/۰۶۳	۰/۰۰۲	۲/۸۶۹	۰/۵۰۳	-۰/۰۱۳	۰/۱۹۴	تصادفی	دین‌داری عاطفی	
۰/۰۰۰	۶۲/۵۷۴	۰/۰۰۰	۸/۷۲۹	۰/۷۴۴	۰/۱۹۳	۰/۲۶۸	تصادفی	اثر کل دین‌داری	
۰/۰۰۰	۶۵/۰۵۲	۰/۰۰۰	۲۱/۶۹۶	۰/۵۶۷	-۰/۰۴۶	۰/۲۴۵	تصادفی	تعهد سازمانی	تعهد
۰/۰۰۰	۹۱/۲۲۳	۰/۰۰۰	۳/۹۷۷	۰/۶۵۲	۰/۳۲۷	۰/۱۸۸	تصادفی	تعهد عاطفی	
۰/۰۵۹	۳۹/۰۲۳۶	۰/۰۰۳	۲/۹۴۴	۰/۸۲۳	۰/۲۴۷	۰/۲۹۹	ثابت	تعهد اخلاقی	
۰/۰۰۱	۶۵/۹۸۷	۰/۰۰۰	۶/۸۵۹	۰/۶۴۱	۰/۲۶۹	۰/۱۳۳	تصادفی	تعهد هنجاری	
۰/۰۰۰	۲۸/۹۱۳	۰/۰۰۲	۹/۵۱۳	۰/۶۴۲	۰/۲۱۷	۰/۲۰۲	تصادفی	اثر عوامل تعهدی	
۰/۳۸۵	-۰/۴۹۱	۰/۰۰۰	۲۳/۶۵۹	۰/۵۶۱	۰/۴۵۹	۰/۲۱۷	ثابت	بیگانگی سازمانی	سازمانی
۰/۰۰۲	۱۲/۶۳۵	۰/۰۰۰	۵/۴۸۶	۰/۵۷۵	۰/۲۸۲	۰/۳۲۰	تصادفی	انسجام سازمانی	
۰/۸۴۲	-۰/۳۵۱	۰/۰۰۲	۱۲/۰۳۱	۰/۸۷۲	۰/۴۹۱	۰/۲۱۴	ثابت	وفاداری سازمانی	
۰/۰۰۰	۶۹/۹۸۷	۰/۰۰۰	۱۸/۲۳۳	۰/۸۶۲	۰/۳۸۰	۰/۳۱۰	تصادفی	اثر کل سازمانی	
۰/۰۰۳	۱۰/۴۲۳	۰/۰۰۳	۹/۷۶۴	۰/۶۸۳	۰/۱۸۷	۰/۳۱۴	تصادفی	اینترگری اجتماعی	حکمرانی
۰/۰۰۰	۲۴۸/۰۱۸	۰/۰۰۴	۲/۵۸۹	۰/۷۴۲	۰/۱۱۷	۰/۴۸۰	تصادفی	روح جمعی	
۰/۰۰۱	۴۲/۴۲۳	۰/۰۶۹	۱۱/۸۸۲	۰/۷۴۳	۰/۳۱۳	۰/۴۱۱	تصادفی	مسئولیت‌پذیری	
۰/۰۰۰	۹۳/۹۶۳	۰/۰۰۰	۹/۹۹۸	۰/۸۴۹	۰/۲۴۶	۰/۳۹۹	تصادفی	پاسخگویی سازمانی	
۰/۰۰۰	۳۲/۷۲۳	۰/۰۰۰	۹/۳۷۲	۰/۷۸۵	۰/۱۶۷	۰/۳۰۷	تصادفی	شایسته‌سالاری	
۰/۰۱۰	۷۴/۲۹۷	۰/۰۳۶	۳/۱۷۶	۰/۷۵۷	۰/۰۷۱	۰/۳۲۶	تصادفی	اثر کل حکمرانی	
۰/۴۰۷	۲۶/۷۴۵	۰/۰۰۰	۹/۶۵۲	۰/۶۱۵	۰/۴۲۸	۰/۱۲۱	ثابت	عدالت شغلی	عدالت
۰/۰۰۰	۹۹/۳۶۳	۰/۰۰۰	۱۵/۹۱۸	۰/۷۶۹	۰/۱۱۶	۰/۲۰۹	تصادفی	عدالت سازمانی	
۰/۰۰۰	۵۲/۷۵۱	۰/۰۲۲	۴/۷۹۷	۰/۵۴۵	-۰/۱۳۴	۰/۲۱۱	تصادفی	اثر کل عدالت	
۰/۱۷۳	۱/۶۸۹	۰/۰۰۰	۲۱/۷۱۶	۰/۷۱۶	۰/۳۲۴	۰/۱۹۲	ثابت	اعتماد سازمانی	اعتماد
۰/۰۵۷	۱/۹۶۴	۰/۰۰۰	۹/۳۰۱	۰/۷۴۷	۰/۱۹۶	۰/۲۴۴	ثابت	اعتماد شغلی	
۰/۳۲۶	۶۳/۷۴۵	۰/۰۰۰	۱۲/۱۹۷	۰/۵۸۷	۰/۱۲۷	۰/۳۲۶	ثابت	اثر کل اعتماد	
۰/۰۰۰	۲۸/۷۳۷	۰/۰۰۳	۲/۶۷۵	۰/۶۱۵	۰/۰۷۱	۰/۱۷۷	تصادفی	سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	سرمایه
۰/۱۵۳	۰/۸۹۲	۰/۰۰۱	۵/۵۶۲	۰/۶۸۹	۰/۳۰۱	۰/۳۱۴	ثابت	سرمایه اجتماعی ساختاری	
۰/۰۴۷	۱۰/۴۲۳	۰/۰۰۲	۹/۷۶۴	۰/۶۸۳	۰/۱۸۷	۰/۲۰۰	تصادفی	سرمایه اجتماعی شناختی	
۰/۱۲۱	۱۸/۰۸۲	۰/۰۰۱	۱۶/۱۴۳	۰/۵۳۷	۰/۵۶۷	۰/۲۷۶	ثابت	سرمایه اجتماعی سازمانی (کل)	

نتایج حاصل از جدول شماره ۱۱ نشان می دهد که:

- بین عوامل شغلی ($Effect\ Size = ۰/۴۳۹$) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه میزان استقلال شغلی ($۰/۱۳۹$)، موفقیت شغلی ($۰/۳۶۹$)، مشارکت شغلی ($۰/۳۴۱$) و وجدان شغلی ($۰/۲۷۰$) بیشتر باشد، فرد خود را متعهد به رعایت اخلاق کار خواهد دانست.
- بین عوامل روانی ($Effect\ Size = ۰/۲۸۱$) با اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. در این هرچه میزان متغیرهای دل بستگی و علاقه ($۰/۳۷۸$)، منزلت شغلی ($۰/۲۵۰$) و رضایت شغلی ($۰/۲۷۲$) بیشتر، به همان میزان فرد گرایش بیشتری به رعایت اخلاق کار خواهد داشت؛ اما با افزایش بیگانگی سازمانی ($۰/۳۱۷$) از تعهد کاری افراد کاسته می شود.
- بین دین داری ($Effect\ Size = ۰/۲۶۸$) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. در این میان افزایش میزان مؤلفه های مناسکی ($۰/۲۷۲$)، تجربی ($۰/۳۶۱$)، دین داری پیامدی ($۰/۲۳۰$)، دین داری عاطفی ($۰/۱۹۴$) افزایش یابد، به همان میزان فرد خود را متعهد به رعایت اخلاق کار خواهد دانست.
- بین تعهد ($Effect\ Size = ۰/۲۰۲$) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه سطح تعهد سازمانی ($۰/۲۴۵$)، تعهد عاطفی ($۰/۱۸۸$)، تعهد اخلاقی ($۰/۲۹۹$) و تعهد هنجاری ($۰/۱۳۳$) افزایش یابد، میزان رعایت اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.
- بین عوامل سازمانی ($Effect\ Size = ۰/۳۱۰$) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. بر این اساس هرچه انسجام سازمانی ($۰/۳۲۰$)، تعهد سازمانی در ($۰/۲۴۵$) وفاداری سازمانی ($۰/۲۱۴$) شدت بیشتری داشته باشد، به همان میزان احتمال اخلاقی شدن کار در جامعه بیشتر خواهد شد؛ اما با افزایش بیگانگی سازمانی ($۰/۲۱۷$) از شدت رعایت اخلاق کار کاسته می شود.
- بین حکمرانی ($Effect\ Size = ۰/۲۱۱$) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه سطح ایثارگری اجتماعی ($۰/۳۱۴$)، روح جمعی ($۰/۴۸۰$)، پاسخگویی سازمانی ($۰/۳۹۹$) و شایسته سالاری ($۰/۳۰۷$) افزایش یابد، میزان رعایت اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.

- بین عدالت (Effect Size=۰/۲۱۱) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه سطح عدالت شغلی (۰/۱۲۱) و عدالت سازمانی (۰/۲۰۹) افزایش یابد، میزان رعایت اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.
- بین اعتماد (Effect Size=۰/۳۲۶) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه میزان اعتماد سازمانی (۰/۱۹۲) و اعتماد شغلی (۰/۲۴۴) افزایش یابد، میزان رعایت اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.
- بین سرمایه اجتماعی (Effect Size= ۰/۲۷۶) و اخلاق کار رابطه معنی داری وجود دارد. هرچه میزان سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (۰/۱۷۷)، سرمایه اجتماعی ساختاری (۰/۳۱۴) و سرمایه اجتماعی شناختی (۰/۲۰۰)، افزایش یابد، میزان رعایت اخلاق کار نیز بیشتر خواهد بود.



نمودار شماره ۲: الگوی تجربی-تحلیلی حاصل از فراتحلیل

جدول شماره ۱۲: اندازه اثر مطالعات اخلاق کار

اندازه اثر r	نوع اثر	مقدار Z	sig
۰,۳۴۲	تصادفی	۱۶,۴۱۳	۰,۰۰۲

همانگونه که جدول شماره ۱۲ نشان می‌دهد، درنهایت پژوهش توانسته ۳۴ درصد از تغییرات اخلاق کار را تبیین نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مباحث بسیار مهم دنیای کنونی، توجه ویژه به سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی یا به عبارتی کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه‌شده در انسان، باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد (Garavand et al., 2015). با توجه به اینکه دنیا تحولات جدیدی را در حوزه مبارزه با نظام سرمایه‌داری محض مشاهده می‌کند، اهمیت نیروی انسانی بیش از گذشته و بیش از هر دوره و زمانی نمود پیدا می‌کند. امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرآیند تولید جوامع بشری به‌مثابه مهم‌ترین عامل تولید جلوه‌گر شده است. در واقع، سرمایه انسانی کارآمد و خلاق تعیین‌کننده عملکرد برتر و توان رقابتی کشورها است (Hosseinzadeh, 2020). اخلاق کار برای اولین بار در اوایل قرن بیستم توسط ماکس وبر (۱۹۰۴-۱۹۰۵) با عنوان اخلاق کار پروتستانی در جامعه غرب مطرح‌شده است. از دیدگاه وبر، پروتستان‌تیزم نظامی از ارزش‌های جدید پی‌افکند و گونه‌ای از شخصیت‌ها را پرورش داد که با متعالی شمردن ارزش کار و عبادت دانستن آن در برابر خدا و توجه به عقلانیت در امور اقتصادی موجب ایجاد دگرگونی‌های فنی و توسعه در غرب گردیده است. اخلاق کار به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت و توسعه کشورها شناخته‌شده است. در این زمینه، بسیاری از پژوهشگران، توسعه‌یافتگی و موفقیت کشورهای صنعتی را، توجه آن‌ها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌هایی برای ارتقای آن می‌دانند. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار به نحو احسن و مناسب در جامعه، ارزش معنوی خوب و مثبتی می‌دهد و نشان از این دارد که کار دارای ارزش ذاتی است. در این راستا، محققان هشدار داده‌اند که ضعف اخلاق کار باعث فراگیر شدن فقر و فساد و کساد اقتصادی در جامعه خواهد شد. به دلیل اهمیت مبحث اخلاق کار، در چند دهه اخیر تحقیقات زیادی درباره اخلاق کار انجام‌شده است که انبوهی از متغیرهای مرتبط با اخلاق کار را بررسی کرده‌اند. پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد فراتحلیل به تحقیقات حوزه اخلاق کار، درصد بررسی مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با اخلاق کار در تحقیقات مرور شده در این حوزه پرداخته است.

نتایج توصیفی

- بیشتر تحقیقات مربوط به رشته علوم تربیتی (۶۰,۷۲ درصد) است.

- ۳۰ درصد جامعه آماری را دانشجویان، ۳،۳۳ درصد زنان، ۶،۶۶ درصد معلمان و ۵۶،۶۸ درصد را کارمند و ۳،۳۳ را بازاریان تشکیل می‌دهند.
- ۵۷،۱۴ تصادفی ساده، ۱۴،۲۸ خوشه‌ای تصادفی و ۲۸،۵۷ طبقه‌بندی تصادفی بوده است.
- ۳۲ درصد آن‌ها مجرد و ۵۸ درصد متأهل هستند و همچنین تحصیلات ۲۷ درصد پاسخگویان دیپلم و زیر دیپلم و ۷۳ درصد دانشگاهی است.
- بیشترین حجم نمونه، بین ۲۰۱-۳۰۰ (۴۲،۸۴ درصد) قرار گرفته است.
- سطح اخلاق کار در سه سطح بالا (۳۱ درصد)، متوسط (۱۵ درصد) و پایین (۵۴ درصد) قرار دارد و به طور کلی سطح اخلاق کار پایین است.

نتایج تحلیلی

بنیادی‌ترین نیازی که بشر و جوامع بشری از ابتدای پیدایش خود با آن روبرو بوده‌اند، نیاز به بقا در محیطی پیچیده است. از قضا انسان برای مواجهه با این پیچیدگی‌ها از نظر زیستی نیز تجهیز نشده و از همین رو نیازمند نهادها و زندگی اجتماعی است. هدف توسعه افزایش توانایی جوامع بشری برای مواجهه با پیچیدگی‌های بی‌پایان محیطی است. تجربه اقتصاد مقاومتی و نقش مؤثر آن در بازدارندگی علیه تهدیدهای اقتصادی، نشان داده است جامعه ایرانی با توسل به بنیان‌های فرهنگی و شناسایی نقاط ضعف سازمانی داخلی می‌تواند بحران و بی‌ثباتی اقتصادی را حل کرده و نیازهای جامعه را ساماندهی نماید. واقعیت رشد اقتصادی ایران بازنمای این است که کار و تلاش و تولید، با موانع جدی روبرو است (Hosseinzadeh et al., 2016) و این مسئله نیاز به فهم عمیق جامعه شناختی بین مؤلفه اخلاق (هنجار-ارزش-آرمان-هدف-میل-انگیزه-پنداشت) و کار در میدان اقتصادی، گروه شغلی و نهادهای تولیدی دارد. بر این اساس وضعیت بی‌ثباتی اقتصادی جامعه، بی‌سازمانی اقتصادی، بی‌ثباتی و آنومی اقتصادی، اخلاق کار را در جامعه ایرانی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اخلاق کار در جامعه تابع عوامل اجتماعی (سرمایه اجتماعی، کارکرد مناسب نهادهای اجتماعی، عملکرد شغلی)، فرهنگی (اخلاق، صداقت، ارزش، سنت)، سیاسی (اعتماد نهادی، راست‌گویی و پاسخگویی نهادی، حکمرانی خوب)، اقتصادی (ثبات اقتصادی، رفاه اجتماعی، پیش‌بینی آینده اقتصادی خانوار، امنیت شغلی و غذایی) است. اگرچه بین اخلاق (مؤلفه فرهنگی) و کار (مؤلفه اقتصادی) رابطه دو سویه و متقابلی برقرار است، اخلاق درست در

جامعه و نهادهای شغلی، به انجام وظیفه شغلی درست، کار صحیح و جمعی منجر می‌شود. اخلاق در معنای فرهنگ دینی و ارزشی، سازوکار کنش اقتصادی را در امور کار تعیین می‌کند. در تداوم این جریان، اخلاق در اثر تعالی اقتصادی، گریز جامعه از بقای اقتصادی به سطح ایده‌ال، برتر و مطلوب خود می‌رسد.

به‌زعم اینگلهارت، عبور از بحران مادی و بقا و امنیت اقتصادی به شکوفایی اجتماعی - مدنی می‌انجامد، جامعه به سازه‌های فرهنگی و ارزش‌های پسا مادی بیشترین اهمیت را می‌دهند. اما گرفتار شدن جامعه در هرم پایین مازلو (نیازهای اساسی اجتماعی)، امکان رشد و تحول اخلاقی را می‌گیرد، اخلاق را کمرنگ می‌کند، جامعه به جای اولویت‌های اخلاقی به چگونگی عبور از بحران شکم می‌اندیشند، وقت کافی برای مطالعه، افزایش سرمایه و دانش فرهنگی اختصاص نمی‌دهند، خانواده‌ها در نگرانی عمیق فردای اقتصادی خود فرو می‌روند. خانواده تنها پناهگاه جامعه ایرانی برای امنیت و آرامش است، اگر این نهاد دچار استرس و تشویش شود، پایگاه اخلاقی افراد در نهادهای شغلی و اقتصادی نقش ایفا می‌کنند، دچار تزلزل و گسست می‌شود، تعهد به کار و الزام اخلاقی به کار کردن به‌عنوان یک وظیفه فردی و ملی، اولویت خود را از دست می‌دهد، در اثر آنومی اقتصادی و تحولات نابسامان اقتصادی جامعه، فردگرایی پررنگ‌تر شده و جمع‌گرایی در کار اقتصادی جهت تولید و ارتقای جایگاه ملی در جهان اهمیت خود را از دست می‌دهد و هرکسی در غم فردا خود به دنبال انباشت حداکثری منابع اقتصادی خواهد بود. به این دلیل نابسامانی‌های اقتصادی مثل بیکاری، افزایش متقاضیان کار، گرانی‌های مداوم، شکاف طبقاتی و از بین طبقه متوسط جامعه و حجیم شدن طبقه‌های درگیر در بحران درآمدی، انگیزه‌های اخلاقی کار از بین می‌رود.

نرخ مشارکت اقتصادی گویای انگیزه‌های کاری در جامعه است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین سال‌های ۲۰۱۱ الی ۲۰۱۹، نرخ مشارکت اقتصادی در ایران کاهش یافته است (Ghasemi & Taheripour, 2020). با توجه به اهمیت نقش سه طبقه بالا-متوسط و پایین در نظام اقتصادی باید گفت که آینده تولیدی جامعه، وابسته به انگیزه‌های کاری در طبقه‌های متوسط بیشتر و لایه‌های پایینی کمتر است؛ یعنی نقش این دو طبقه از طبقه اول جامعه بیشتر شود، طبقه‌های متوسط همیشه در تلاش است ضمن حفظ جایگاه تولیدی خود از غلتیدن به ساحت طبقه سوم اجتناب و درصدد رسیدن به وضعیت طبقه

¹ Inglehart

اول جامعه است. طبقه پایین چون مشکلات اقتصادی زیادی دارند، کمتر فرصت و موقعیت تحول را دارند؛ آن‌ها مسیرهای زیاد و زمان و پشتکار بیشتر از طبقه متوسط جامعه برای نیل به یک جایگاه تولید دارند و به این خاطر یا مکان تحول تولیدی ندارند یا کمتر به موفقیت تولیدی دست می‌یابند. طبقه اول جامعه که متشکل از سرمایه‌داران اقتصادی هستند، هیچ‌وقت بحران‌های اقتصادی، ضربه زیادی به آن‌ها نمی‌زند، یا سرمایه‌های ثابت آن‌ها در چرخه سودآوری قرار می‌گیرد، یا کمتر از طبقات دیگر در معرض بحران روانی و شغلی هستند، این طبقات چون در جایگاه اول هستند، چشم‌اندازی برای ارتقا جایگاه تولیدی خود ندارند، چون رقبای طبقاتی وجود ندارد و در حال اوقات فراغت و تداوم چرخه تولید با همین وضع موجود هستند. تمامی خلاقیت‌های تولیدی، فناوری و بهبود اقتصادی، از طبقه متوسط برمی‌خیزد، این طبقه بسیار مهم است و یک حلقه واسط بین دو طبقه و متعادل‌کننده روابط تولیدی بین طبقات اقتصادی است. به این دلیل تربیت اخلاق کار در این طبقات بسیار حائز اهمیت است، گرچه دو طبقه دیگر نیز اهمیت خود را دارند. دعوت طبقات سه‌گانه جامعه به فعالیت کاری و نهادینه شدن اخلاق کار در آن‌ها، فرصت‌های بی‌شماری را پیش روی جامعه ایران می‌گذارد. با تولید ثروت و بهبود شرایط اقتصادی، بسترهای ارتقای اخلاق و احیای آن مجدد غلیان می‌کند. با رفع نیازهای اساسی و پایه‌ای شهروندان، نیازهای متعالی و عالی‌تر در جامعه مطرح خواهد شد. جامعه دیگر از بقا به مسائل پسا بقا می‌اندیشند، شکوفایی و تعالی انسان و جامعه مهیا می‌شود. اخلاقی شدن کار با مهیا ساختن بستر و شرایط مناسب کار، بر اثر افزایش تولید و خدمات نوین، جامعه از قدرت انتخابی بیشتر برخوردار می‌شود، سطح رفاه اجتماعی بهبود می‌یابد و اوقات فراغت و سبک زندگی بانشاط در بین خانواده‌ها و گروه‌های کار رواج می‌یابد. ضعیف شدن اخلاق کار در نهادی جمعی، باعث رواج فرصت‌طلبی اخلاقی و فردگرایی و نوعی بی‌اعتمادی نسبت به نظام کاری در جامعه شده و روند توسعه اقتصادی را با اختلال مواجه می‌سازد.

در بیانیه گام دوم انقلاب بر مسئله اخلاق و امور فطری و ارزش‌های اخلاقی نهادینه شده در جان‌ها و فطرت انسان‌ها تاکید و به آسیب روگردانی از ارزش‌ها اشاره شده است: «آزادی، اخلاق، معنویت، عدالت، استقلال، عزت، عقلانیت، برادری، هیچ‌یک به یک نسل و یک جامعه مربوط نیست تا در دوره‌ای بدرخشد و در دوره‌ای دیگر افول کند. هرگز نمی‌توان مردمی را تصور کرد که از این چشم‌اندازهای مبارک دل‌زده شوند. هرگاه دل‌زدگی پیش آمده، از روی گردانی مسئولان از این ارزش‌های دینی بوده است و نه از پای‌بندی به آن‌ها و

کوشش برای تحقق آن‌ها. در این حالت ارزش‌های اجتماعی معطوف به خودی-منافع فردی (ثروت و سودمندی شخصی، نتیجه محوری، لذت طلبی، خودانگیزی و مالکیت فردی)، جایگزین ارزش‌های اجتماعی معطوف به دیگری-منافع جمع (نوع‌دوستی، مهربانی و ادب، تواضع، صداقت، سخاوت، وظیفه محوری و سخاوت) می‌شود و انگیزه‌های تحول اقتصاد از بین می‌رود. جامعه با اخلاق کاری نابسامان، انگیزه پیشرفت (دیوید مک کله لند) و شخصیت نوآور (اورت هیگن)، خود را از دست می‌دهد، چنین افرادی دست به مهاجرت به جوامعی با شرایط اخلاق کاری بهتر می‌گردند. تداوم این چرخه، آنومی و بی‌سازمانی اقتصادی را عمیق‌تر و غیر قابل علاج می‌نماید. در یک نکته می‌توان خلاصه کرد که کار بهینه نیازمند فرهنگ متعالی قوی (اخلاق کاری) و فرهنگ و اخلاق پویا همچنان محتاج وضعیت کاری (تولید، رفاه، تلاش بیشتر، تحول تولیدی، جهش تولید، کوشش بیشتر) است. این دو مؤلفه، رابطه متقابل، دو سویه و در نهایت هم تراز دارند که در سیاست‌گذاری کلان اقتصادی جامعه باید بیشتر مورد توجه قرار گیرند.

References

1. Abrun, F., Safiri, K., & Mirzaei, K. (2020). Sociological analysis of the role of comparative dissatisfaction in creating job idleness *Journal of Iranian Social Development Studies* 12(3). https://journals.srbiau.ac.ir/article_16098_0818aa57afa1a894520bd97d9cde8a2e.pdf (In Persian)
2. Aqsami, M. (2014). *Investigating the mediating role of work ethic with organizational culture and teaching quality of high school teachers in Marvdasht Islamic Azad University*. Marvdasht Branch. (In Persian)
3. Aron, R. (1984). *Basic stages of thought in sociology* (B. Parham, Trans.). Islamic Revolution Education Publishing Organization., Tehran. (In Persian)
4. Azar, A., & Gheitasi, F. (2010). Ethics in Management Science. *Ethics Quarterly in Science and Technology*, 3(1 and 2), 61-7). • In Persian
5. Chalabi, M. (1993). Social Consensus. *Social Science Letter*, 2(3), 15-28. (In Persian)
6. Cherington, D., J. (1980). *The Work Ethic: Working Values and Value that Work*. AMACOM, New York.

7. Daft, L. R., & Marcic, D. (2001). *Understanding management* (3 ed.). Harcourt.
8. Epstein, J. M., & Axtell, R. L. (1996). *Growing Artificial Societies: Social Science from the Bottom Up*. MIT Press, Cambridge.
9. Farhoud, D. (2011). Ethics Education. *Ethics Quarterly in Science and Technology*, 6(3), 1-5. (In Persian)
10. Garavand, A., Moosivand, M., & Viseh, S. M. (2015). Examination of the Relationship between Social Capital and Job Performance among Professors of Lorestan Payame Noor University. *Quarterly Journal of Islam and Social Studies*, 4(1), 38-63. (In Persian)
11. Ghasemi, F., & Taheripour, H. (2020). *A comparative study of major labor market indicators between Iran and selected countries in 2011-2012*. (In Persian)
12. Ghasemzadeh, A. Z., Taghi, , Mahdiuon, R., & Rezaee, A. (2014). Relation between Professional Ethics with Social Responsibility and Individual Accountability: Mediating Role of Serving Culture. *Journal of Ethics in Scince and Technology*, 9(2), 1. (In Persian)
13. Giveryan, H. (2005). Ethical Models and Theories in Organization and Management. *Quarterly Journal of Administrative Transformation*, 6(49), 127-148. (In Persian)
14. Hajizadeh Meymandi, M. (1998). *Sociology of work*. Institute of Labor and Social Security, Tehran. (In Persian)
15. Hashemi, S. K., & Khodamoradi, M. (2015). *Ethics in Accounting and Auditing* 5th National Conference and 3rd International Conference on Accounting and Management, Tehran. <https://civilica.com/doc/451579> (In Persian)
16. Herman, S. (2002). How work Gains Meaning in Contractual Time: A Narrative Model for Reconstructing the Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2), 65-79.
17. Hosseinzadeh, A. H., Nabavi, S. A., & Fazelipour, S. M. (2016). Investigating the Effect of Alienation from Work, Social Isolation and Deviant Behaviors on Work Ethic. *Bi-Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 5(8), 69-97. (In Persian)
18. Hosseinzadeh, J. (2020). *Demographic window, human capital management and sustainable economic growth in the second step of the Islamic Revolution of Iran* (Research Project Report, Issue. (In Persian)
19. Kamali, A., Mousavi Khameneh, M., & Azimi Safinsara, R. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Social Capital and Work Ethics among Employees of the Ministry of Science, Research and

- Technology. *Quarterly Journal of Economic Sociology and Development*, 6(2), 117-131. (In Persian)
20. Karoncke, K. A. (2006). *Correlation between Faculty Satisfaction and Student Satisfaction in Higher Education Ohio state university*].
21. Kazemi, A., Curious Monfared, A. R., Mahmoudi Meymand, M., & Curious Monfared, A. (۲۰۱۴). Analysis of Factors Affecting Organizational Ethics Using Structural Equation Modeling. *Development Management Process*, 27(4), 47-66. (In Persian)
22. Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank of Indonesia. *International Business Research*, 6(12), 107-117.
23. Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2001). The meaning and management of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-39.
24. Moeidfard, S. (2006). Work ethic and the factors affecting it among government employees. *Social Welfare Research Quarterly*, 6(23), 322-341. (In Persian)
25. Mohammadi Zavieh, S. A. (2015). *Identifying the components of teaching ethics among professors of Mazandaran University Mazandaran University*]. Department of Educational Sciences. (In Persian)
26. Najafi, M., Karimi, M., Qahramani Fard, A., & Rezvani, S. M. (2007). Investigating the Relationship between the Dimensions of Ethical Atmosphere and Job Satisfaction among the Employees of Education Departments of Isfahan. *New Educational Approaches*, 5(2), 21-22. (In Persian)
27. Naude, I. (2004). *Factors impacting on ethical behaviour in organisations* University of Pretoria.
28. Ness, R. K. V., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values? . *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34. <https://www.jstor.org/stable/25822513>
29. Rajabzadeh, A. (1997). Values and weakness of work conscience in Iran. *Research Letter*, 2(5). (In Persian)
30. Rezamanesh, B., & Faqihi, A. (2005). Administrative Ethics. *Quarterly Journal of Management Studies*, 47, 25-50. (In Persian)
31. Sadrifer, E. (2007). *A study of the familiarity of librarians of public libraries in Tehran with the ethics of professional librarianship* [Master Thesis, Islamic Azad University]. Hamadan (In Persian)

32. Sajjadi, S. M., & Aliabadi, A. (2008). Explaining the theory of ethics in modern philosophy (Kant) and modern post (Foucault) and comparative critique of its implications for moral education. *Education*, 12(1), 137-164.
33. Salahdin, S. N., Alvi, M., N, P., Baharuddin, S., S, B., & Halimat, S., S, B. . (2016). *The relationship between work ethic and job performance* International Conference on Business and Economic.,
34. Sharifzadeh, H. S., Mir Mohammad Tabar, S. A., & Sohrabi, M. (2016). A meta-analysis of studies related to Islamic work ethic. *Ethical Research*, 6(4), 95-113. (In Persian)
35. Tabatabai, S. Z. (2012). *Investigating the effect of the results of the organization's resource planning system on knowledge creation and job performance (Unilor Iran Company)* Shahid Beheshti University]. Tehran. (In Persian)
36. Ünal, Ö. F. (2012). Relationship between Organizational Commitment and Ethical Climate: The Mediating Role of Job Satisfaction Dimensions (A Study in a Group of Companies in Turkey). *Journal of WEI Business and Economics*, 1(1), 95-105.
37. Van Ness, R. K., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values? *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34.
38. Vimba, M. C. J. E. C., & Ukpere, W. I. (2013). A Relationship between Leadership Work Ethic and Organisational Performance in the Public Sector. *Journal Soc Sci*, 35(2), 169-180.
39. Walker, W. E. (2009). Tational-style model-based policy analysis ahead does the best practice of include ethical considerations? *Omega*, 37, 1051.
40. Woehr, D. j., Arciniega, L. M., & Doo, H. L. (2007). Examining Work Ethic Across Populations: A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Three Diverse Cultures. *Educational and Psychological Measurement*, 67(1), 154-168.
41. Yousefi, Z. (2013). *The Relationship between Work Ethics and Performance Productivity of the Employees of Sports and Youth Departments of West Azerbaijan Province Based on Achio Model* Department of Sports Management.
42. Zolfaghari, A., & Mohebbi, A. (2014). Types of religiosity and work ethic. *Culture Strategy*, 26, 148-177. (In Persian)