

تحلیل اجتماعی اخلاق کار؛ مؤلفه‌ها و پیشایندها و پسایندهای آن

محمدعلی زکی، حسین مظاهری**

چکیده

اخلاق کار موضوعی است که در طول تاریخ به آن پرداخته شده؛ اما در قرن‌های معاصر بر اهمیت آن افزوده شده است. با ورود به هزاره سوم می‌توان با اطمینان گفت که اخلاق کار موضوعی مهم در جامعه‌شناسی کار و حرفه‌هاست. علوم مختلف سازمانی و رفتاری، یعنی روان‌شناسی کار و همچنین علوم اجتماعی، یعنی جامعه‌شناسی کار و حرفه‌ها، ابعاد گوناگون اخلاق کار را بررسی و تحلیل کرده‌اند. در راستای تحلیل اجتماعی، پرسش‌های اصلی پژوهش حاضر، عبارت‌اند از:

* دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه امام حسین (ع).

mazaki42@yahoo.com

** کارشناس ارشد جامعه‌شناسی.

akhlagh@dte.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۱۶

۱. ماهیت اخلاق کار چیست و میزان آن و چهار مؤلفه‌اش میان کارکنان اداره‌های دولتی چه مقدار است؟

۲. پیشایندهای اجتماعی و سازمانی، یعنی عوامل مؤثر بر اخلاق کار کدام‌اند؟

۳. پسایندهای اخلاق، یعنی آثار و پیامدهای سازمانی و شغلی کار چیست؟ پیشایندها، یعنی عوامل مؤثر بر اخلاق کار، هفت متغیر اجتماعی و سازمانی دارند: جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوع سازمان، نوع استخدام و سال‌های شغلی. همچنین، چهار متغیر سازمانی و شغلی، یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی به‌عنوان پسایندها، یعنی آثار و پیامدهای اخلاق کار در نظر گرفته شده‌اند. در این پژوهش برای سنجش موضوع پژوهش از پرسش‌نامه اخلاق کار شغلی پتی و همکاران (۱۹۹۱) که شامل چهار مؤلفه است، استفاده شده است.

نتایج این پژوهش نشان داد که هیچ‌یک از پیشایندها یا متغیرهای هفت‌گانه اجتماعی سازمانی بر اخلاق کارکنان اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد تأثیری نگذاشته‌اند. رابطه معنادار اخلاق کار با چهار پسایند یا متغیر سازمانی و شغلی، نشان‌دهنده این است که اخلاق کار از سویی، موجب افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی و انگیزش شغلی شده است و از سویی دیگر، موجب کاهش بیگانگی از کار. نتیجه آزمون مدل پژوهش با استفاده از تحلیل مسیر، بیانگر این است که اخلاق کار از طریق متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی و بیگانگی از کار، بر انگیزش شغلی کارکنان اثر گذاشته است.

واژگان کلیدی

اخلاق کار، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از کار، انگیزش شغلی، کارکنان، شهر نجف‌آباد.

طرح مسئله

در سال ۱۳۷۳، مقام معظم رهبری در پیام نوروزی خود، دو شعار وجدان کاری و انضباط اجتماعی و اقتصادی را مطرح کردند و آن سال را سال وجدان کاری و انضباط اجتماعی نام نهادند. بررسی‌های کارشناسان موضوعات اجتماعی ایران و مدیران و نخبگان فرهنگی و سیاسی جامعه نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران، در مقایسه با دیگر کشورهای جهان، در سطح پایین تری قرار دارد (معیدفر، ۱۳۸۳: ۱۰).

کار در ادبیات جامعه‌شناسی کار و حرفه، از زوایای گوناگونی بررسی شده است؛ مانند ارزش کار،^۱ فرهنگ کار،^۲ تعهد به کار،^۳ رضایت از کار،^۴ اعتیاد به کار،^۵ بیگانگی از کار،^۶ رفتار اخلاقی کار،^۷ جو اخلاقی کار،^۸ انگیزش کار،^۹ جهت‌گیری نسبت به کار،^{۱۰} نگرش‌ها به کار،^{۱۱} معناداری کار،^{۱۲} معنویت در کار،^{۱۳} عجز شدن با کار،^{۱۴} وجدان کاری^{۱۵} و اخلاق کار^{۱۶}.

1. Work Values.
2. Work Culture.
3. Work Commitment.
4. Work Satisfaction.
5. Work Aholism.
6. Work Alienation.
7. Work Ethical Behavior.
8. Work Ethical Climate.
9. Work Motivation.
10. Work Orientation.
11. Work Attitudes.
12. Meaning of Work.
13. Spirituality at Work (Workplace Spirituality).
14. Work Engagment.
15. Work Conscience.
16. Work Ethic.

منظور از اخلاق کار، تعهد کارکنان نسبت به ارزشمندبودن و همچنین، اهمیت داشتن کار سخت و جدی است (میلر و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۵۲).
گرایش جامعه‌شناختی با تأکید بر رویکرد دورکیم، در تحلیل اجتماعی رفتارها و واقعیت‌ها و پدیده‌های اجتماعی سه پرسش اساسی مطرح می‌کند:

۱. ویژگی‌های پدیده‌های اجتماعی، مانند اخلاق کار به‌عنوان واقعیت‌هایی عینی چیست؟

۲. واقعیت‌های اجتماعی، مانند اخلاق کار از چه عواملی تأثیر می‌پذیرند و تأثیر عوامل متعدد اجتماعی و سازمانی در شکل‌گیری پدیده‌های اجتماعی چه میزان است یا به‌عبارت‌دیگر پیشایندهای واقعیت اجتماعی چیست؟

۳. کارکردهای سازمانی و شغلی در سطح درون‌سازمان و همچنین در سطح کلان جامعه در شکل‌گیری پدیده اجتماعی کدام‌اند یا به‌عبارت‌دیگر، پسایندهای واقعیت اجتماعی چیست؟

در این راستا، تأکید پژوهش حاضر بر تحلیل اجتماعی اخلاق کار خواهد بود. همچنین، اهمیت این پژوهش از این روست که به مطالعه و تحلیل همزمان پیشایندها، یعنی عوامل اجتماعی و سازمانی مؤثر و پسایندها یا آثار و پیامدهای شغلی و سازمانی اخلاق کار خواهد پرداخت. پرسش‌های اصلی پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱. میزان اخلاق کار و مؤلفه‌های چهارگانه آن میان کارکنان اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد چقدر است؟

1. Miller, Woehr, .and Hudspeth.

۲. تأثیر پیشایندها یا متغیرهای اجتماعی و سازمانی در اخلاق کار کارکنان اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد چقدر است؟
۳. پسایندها یا آثار سازمانی و شغلی اخلاق کار کارکنان اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد چقدر است؟

ضرورت و اهمیت اخلاق کار

۱. اخلاق کار به‌مثابه موضوعی میان‌رشته‌ای: اخلاق کار موضوعی میان‌رشته‌ای است و رشته‌های گوناگون علمی سازمان و مدیریت و نیز روان‌شناسی و جامعه‌شناسی از ابعاد گوناگون به تحلیل و بررسی اخلاق کار پرداخته‌اند؛

۲. اخلاق کار سازه‌ای پیچیده: اخلاق کار مفهومی چندوجهی و دارای ابعاد پیچیده و گوناگون است (میلر و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۵۵)؛

۳. اخلاق کار به‌مثابه متغیر وابسته: عوامل گوناگونی بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارند. همچنین، اخلاق کار از متغیرهای گوناگون اجتماعی و به‌خصوص سازمانی تأثیر می‌پذیرد؛

۴. اخلاق کار به‌مثابه متغیر مستقل: اخلاق کار تأثیر درخورتوجهی در متغیرهای متعدد سازمانی، همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، بیگانگی از کار و... دارد؛

۵. اخلاق کار به‌مثابه موضوعی میان‌فرهنگی: اخلاق کار یکی از موضوعات مهم و اساسی در حوزه رفتار سازمانی میان‌فرهنگی است که بر عملکرد شغلی و همچنین بر نگرش‌های شغلی، مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد (آگیونیس و هنله، ۲۰۰۳: ۸۹؛ گل‌فاند و

همکاران، ۲۰۰۷: ۴۸۵؛ تسیوئی و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۳۵؛ به نقل از: زکی، ۱۳۸۶: ۵).

نظریهٔ جامعه‌شناختی اخلاق کار ماکس وبر

به عقیدهٔ وبر هرکس در تمدن جدید اروپایی پرورش یافته باشد و به مطالعهٔ موضوعات تاریخ جهان بپردازد، ناگزیر و به حق با این پرسش روبه‌رو می‌شود: پیدایش پدیده‌هایی از تمدن را که به گمان ما در غرب و فقط در غرب، خط سیر تکاملی، بااهمیت، معتبر و جهان‌شمول را طی کرده‌اند، باید به کدام ترکیب از موقعیت‌ها نسبت داد؟ این پرسش، اساسی‌ترین پرسشی است که وبر در کتاب *اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری* مطرح می‌کند. وبر پاسخ این پرسش را با تکیه بر مفهوم شغل به مثابه تکلیف، در ریاضت‌کشی این جهانی پیویتانیسم می‌یابد. از نظر وبر در عهد باستان یا در الهیات کاتولیکی، شغل به عنوان تکلیف نبوده است. این معنای شغل را جنبش اصلاح طلب بیان کرده‌اند و اساساً حاکی از این عقیده است که عالی‌ترین شکل تعهد اخلاقی، انجام وظیفه در کارهای دنیایی است. این عقیده موجب انعکاس رفتار مذهبی در زندگی روزمره می‌شود و با آرمان کاتولیکی زندگی راهبانه که هدف آن فراترفتن از خواسته‌های زندگی دنیایی است، در تضاد قرار می‌گیرد.

مسئولیت اخلاقی فرد پروتستان تراکمی است. چرخهٔ گناه و پشیمانی و نیایش که در زندگی فرد کاتولیک تجدید می‌شود، در پروتستان‌یسم وجود ندارد. وبر بسیار بر باورهای کالون و به‌طور کلی پیوریتان‌ها تکیه می‌کند و جنبش کالونیسم و فرقه‌های گوناگون پیوریتانیسم، همانند متدیسم و پیپتیسیسم و باپتیسیسم را عامل اساسی تغییر ذهنی و اخلاقی فرد دربارهٔ جهان، ثروت،

انسان و خدا می‌داند. تفسیر جدید کالون از دین مسیح و جایگاه انسان در جهان و رابطه‌ی وی با خدا، با وجود سوق دادن فرد به سوی رفتار زاهدانه، فرد معتقد به این باورها را به تلاش همیشگی وامی‌دارد. انسان، اعم از رستگار یا محکوم به عذاب ابدی، در هر حال، به خاطر خدا کار می‌کند تا قلمرو خداوندی را روی زمین بیافریند.

آموزه‌ی تقدیر از جمله آموزه‌های کالونیسم است که کالون توجه خاصی به آن کرده است و احتمالاً در نظریه‌ی او بیشترین اهمیت را دارد. براساس این آموزه، خدا فقط بعضی افراد را برای نجات از لعنت خود برگزیده است. بیروان این اندیشه مطمئن نیستند که مضمول این برگزیدگی هستند یا نه. به عقیده‌ی وبر سرمایه‌داری از این عذاب زاده شده است. براین اساس، در زمینه‌ی مذهبی دو نتیجه به دست می‌آید: ۱. فرد یا باید خود را برگزیده‌ی خدا تلقی کند؛ زیرا بی‌یقینی نشانه‌ی ایمان ناقص است و وسیله‌ی اثبات این یقین، اعمال نیک در فعالیت دنیایی است. بدین ترتیب، توفیق در هر شغلی در نهایت، نشانه‌ی برگزیدگی است، نه وسیله‌ی آن؛ ۲. یا اینکه فرد باید خود را لعنت شده‌ی مقدر خداوند فرض کند.

انباشت ثروت، تا زمانی که با فعالیت هوشیارانه و مجدّانه در حرفه‌ای همراه باشد، از نظر اخلاقی مجاز است. ثروتمند بودن فقط وقتی محکوم است که در خدمت زندگی همراه با تن‌آسایی و تجمل و ارضای نفس باشد. بنابراین، کالونیسم نیرو و انگیزه‌ی اخلاقی را برای کارفرمای نظام سرمایه‌داری فراهم می‌کند. وبر از انسجام آهنین آموزه‌های کالونیسم و انضباط خشکی که از هواداران خود طلب می‌کند، سخن می‌گوید. بی‌شک، عنصر کفّ نفس ریاضت‌کشانه در فعالیت‌های دنیایی، در گروه‌های دیگر پیوریتانی به چشم

می خورد؛ اما آن‌ها پویایی کالونیزم را ندارند. بنابراین دیدگاه، «فرد به کار روی می آورد تا از هراس بی‌یقینی به رستگاری رهایی یابد.» اخلاق پروتستانی به مؤمن دستور می‌دهد که از خوشی‌های این جهان به‌دور باشد و ریاضت را پیشه خود کند. فعالیت اقتصادی عقلانی، به‌منظور کسب سود و همچنین، پرهیز از مصرف سود، رفتاری بسیار عالی است که برای توسعه سرمایه‌داری ضرورت دارد. درحقیقت، چنین رفتاری مترادف با سرمایه‌گذاری همیشگی سود است که به مصرف اختصاص نمی‌یابد و بدین‌گونه اخلاق کار پروتستانی، رشد سرمایه‌داری و توسعه اجتماعی را موجب می‌شود.

سابقه و تاریخچه پژوهش‌های اخلاق کار

۱. پژوهش‌های داخلی در زمینه اخلاق کار

پژوهش‌های مربوط به اخلاق کار در ایران را به دو دسته کلی می‌توان تفکیک کرد: ۱. پژوهش‌های مبتنی بر پرسش‌نامه اخلاق کار شغلی پتی؛ ۲. پژوهش‌های مبتنی بر رویکرد پارسونزی. معیدفر (۱۳۸۰ و ۱۳۸۳) در دو تحقیق خود، اخلاق کار در ایران را براساس پرسش‌نامه اخلاق کار شغلی پتی بررسی کرده است. نتایج پژوهش او در ۱۳۸۰ نشان داد که از بین عوامل شخصی و پایگاهی، این عوامل بر میزان اخلاق کار تأثیر گذاشته‌اند: سن، جنس، وضعیت تأهل، بیماری، نقص عضو، شهر یا منطقه محل سکونت، تعداد افراد سرپرستی‌شونده، بدهی، نوع شغل، محل تولد، محل تولد پدر، میزان تحصیلات خود، پدر، برادر و خواهر.

نتایج پژوهش دیگر معیدفر (۱۳۸۳: ۹۸) در میان کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران، بیانگر این است که میزان اخلاق کار میان کارکنان اداره‌های

دولتی نسبت به واحدهای تولیدی صنعتی کاهش یافته است. توسلی و نجار نهایندی (۱۳۸۷: ۴۵) نیز با استفاده از پرسش نامه اخلاق کار شغلی پتی به مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر نوع جنس، میان اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه تهران پرداختند. نتایج این پژوهش بیانگر این است که از بین عوامل مؤثر بر اخلاق کار، متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان اهمیت نداشته؛ اما متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی بر اخلاق کار مؤثر بوده‌اند.

چلبی (۱۳۸۵: ۱۸۰) با استفاده از رویکرد اجیل پارسونز به تبیین اخلاق کار پرداخته است. نتایج نهایی پژوهش بیانگر این مطلب است که در شکل‌گیری اخلاق کاری، چهار متغیر تأثیر معناداری داشته‌اند: ۱. متغیرهای مربوط به نظام اجتماعی، یعنی عدالت اجتماعی و مشارکت مدنی؛ ۲. متغیرهای مربوط به نظام فرهنگی، یعنی ارزش بیرونی کار و ارزش درونی کار و تلقی و معنی کار؛ ۳. متغیرهای مربوط به نظام سازمانی کار، یعنی مشارکت سازمانی و عدالت سازمانی؛ ۴. متغیرهای مربوط به نظام شخصیت، یعنی هویت سازمانی، هویت حرفه‌ای، رضایت شغلی و هویت جامعه‌ای. همچنین، قربانی‌زاده و کریمان (۱۳۸۸: ۵۸) به پیروی از رویکرد پژوهشی چلبی (۱۳۸۵) نقش عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان صنفی و ستادی بانک ملت تهران را بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق میان کارکنان ستادی نشان داد که متغیر هدف‌ها و راهبردها موجب افزایش اخلاق کار شده است.

۲. پژوهش‌های خارجی در زمینه اخلاق کار

دسته نخست پژوهش‌های اخلاق کار به اخلاق کار پروتستانی فارنهام (۱۹۸۲) اختصاص دارد. در اغلب کشورهای غربی درباره اخلاق کار پروتستانی تحقیق شده است. اخلاق کار پروتستانی روابط معناداری با ارزش‌های عدالت‌گونه

اجتماعی دارد (فری و پاول، ۲۰۰۹: ۵۵) و زمینه افزایش عملکرد شغلی (استیلمن و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۵) و همچنین افزایش انگیزش شغلی (آبیلی و دایهل، ۲۰۰۸: ۴۰) را فراهم کرده است. فایرستون و همکاران (۲۰۰۵: ۳۰) در پژوهشی در مکزیک، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی را بررسی کردند. نتیجه پژوهش این بود که اخلاق کار پروتستانی موجب رضایت شغلی و در نهایت، باعث افزایش انگیزش شغلی شده است.

دسته دوم پژوهش‌ها به تلاش‌های علمی و پژوهشی عباس‌علی اختصاص دارد که البته گرایش‌های اثربخش او در قالب تأثیر رویکردهای اسلامی در سازمان و مدیریت، در سال ۲۰۰۵ چاپ شد. عباس‌علی با تأثیر از آموزه‌های قرآنی به طراحی ابزار اخلاق کار اسلامی (۱۹۸۸) پرداخت. در این پژوهش میان اخلاق کار اسلامی با فردگرایی رابطه معناداری وجود دارد (علی، ۱۹۹۲: ۶۷). همچنین، نتایج تحقیق علی و همکاران (۱۹۹۵: ۳۰) در امریکا و کانادا نشان داد که اخلاق کار اسلامی رابطه معناداری با التزام شغلی و فردگرایی کاری دارد. تحقیق یوسف (۲۰۰۱: ۵۱۸) در کویت نیز بیانگر این بود که اخلاق کار اسلامی موجب افزایش رضایت شغلی و همچنین افزایش تعهد سازمانی می‌شود. همچنین، راخمان (۲۰۱۰: ۲۲) با استفاده از پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی علی دریافت که اخلاق کار موجب افزایش رضایت شغلی و همچنین تعهد سازمانی می‌شود.

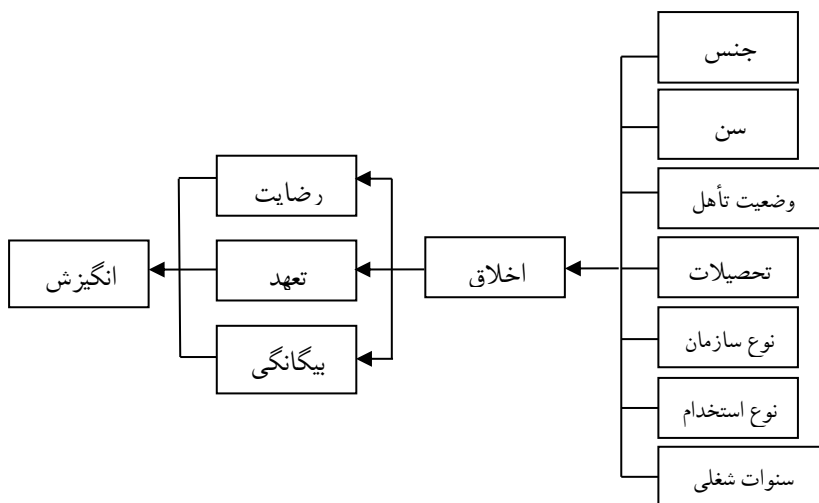
دسته سوم پژوهش‌ها در زمینه اخلاق کار به سیاهه اخلاق کار شغلی پتی (۱۹۹۱ و ۱۹۹۵) اختصاص دارد. هیل و فوتز (۲۰۰۵: ۵۹) در پژوهشی تأثیر سه متغیر جنس و سن و نیز وضعیت اشتغال و استخدام را در اخلاق کار بررسی کردند. تاکنون پژوهش‌های متعددی براساس ابزار پتی (۱۹۹۱) انجام شده است؛ همچون آزم (۲۰۰۲)، براشل و همکاران (۲۰۰۶)، بووآترایت و

اسلیت (۲۰۰۲)، میلر (۲۰۰۳)، پالم (۲۰۰۴)، پائرسون و هولمز (۲۰۰۴)،
مایر (۲۰۰۶) و تیمکو (۲۰۱۰).

دسته چهارم، پژوهش‌های میلر و همکاران (۲۰۰۲) است. آنان سعی کرده‌اند پرسش‌نامه‌ای با رویکرد چندوجهی اخلاق کار و مبتنی بر هفت مؤلفه طراحی کنند. هادسپیث (۲۰۰۳: ۲۵) در راستای این پرسش‌نامه دریافت که اخلاق کار موجب افزایش سه نوع نگرش شغلی، شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی و درگیری (التزام) شغلی می‌شود. البته اعتبار این پرسش‌نامه برحسب فرهنگ جامعه چین (جسیکا و همکاران، ۲۰۱۰: ۶۸) نیز آزموده شد.

مدل تحلیلی پژوهش

پس از بررسی دیدگاه‌ها و پژوهش‌های پیشین، پیشایندها و پسایندهایی برای مدل تحلیلی پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. در این پژوهش پیشایندها یا عوامل مؤثر بر اخلاق کار شامل چهار متغیر اجتماعی جنسیت، سن، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات و سه متغیر سازمانی نوع سازمان و نوع استخدام و مدت خدمت در اداره است. همچنین، چهار متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی به‌عنوان پسایندها یا آثار و پیامدهای اخلاق کار در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین، مدل تحلیلی این تحقیق به شکل شماره ۱ رسم می‌شود.



شکل شماره ۱: مدل تحلیلی پژوهش؛ پیش‌بیندها و پس‌بیندهای اخلاق کار

چارچوب روش پژوهش

جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد، یعنی کارکنان بخش‌های اداری و دفتری، آموزشی، فنی و مهندسی و نیز بهداشتی و درمانی است. از میان ۷ هزار و ۷۱ نفر، ۳ هزار و ۶۹۸ نفر آنان مرد و ۳ هزار و ۳۷۳ نفر زن هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، بیش از ۳۶۷ نفر، یعنی ۲۲۱ نفر مرد و ۱۴۶ نفر زن است. واحد تحلیل، فرد و روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نامتناسب است. براساس نظریه‌های مطرح‌شده درباره انواع سازمان‌ها، سازمان‌ها و اداره‌های دولتی شهر نجف‌آباد به چهار طبقه آموزشی، اقتصادی، خدماتی و نیز بهداشتی و درمانی گروه‌بندی و پس از اختصاص تعدادی از کارکنان مرد و زن به هر طبقه، نمونه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

این پژوهش از نوع پیمایشی است و داده‌های آن از طریق پرسش‌نامه گردآوری شد. در راستای مدل تحلیلی تحقیق، متغیرهای جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوع سازمان، نوع استخدام و سنوات شغلی به‌عنوان متغیرهای مستقل و متغیرهای اخلاق کار، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بیگانگی از کار، متغیرهای واسط و درنهایت، متغیر انگیزش شغلی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. همچنین، برای سنجش متغیر اخلاق کار از مقیاس اخلاق کاریتی (۱۹۹۱) استفاده شد. این مقیاس پنجاه گویه هفت‌گزینه‌ای دارد که به‌وسیله آن، اخلاق کار و مؤلفه‌های چهارگانه آن سنجیده می‌شود. این گویه‌ها عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار با شانزده گویه، پشتکار و جدیت در کار با دوازده گویه، روابط سالم و انسانی در محل کار با چهارده گویه و روح جمعی و مشارکت در کار با هشت گویه.

برای سنجش متغیر رضایت شغلی، پنج گویه پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت از مقیاس رضایت شغلی برایفیلد و روث (۱۹۶۰) به‌کار رفت. همچنین، برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پنج گویه پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت، براساس مقیاس تعهد سازمانی مودای، استیرز و پورتر (۱۹۷۲) استفاده شد. برای سنجش متغیر بیگانگی از کار نیز از مقیاس بیگانگی از کار خوانساری (۱۳۷۵) استفاده شد که شامل پانزده گویه پنج‌گزینه‌ای براساس طیف لیکرت بود. همچنین، برای سنجش متغیر انگیزش شغلی از مقیاس انگیزه کار فایرستون و دیگران (۲۰۰۵) استفاده شد که شامل بیست گویه و براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. به‌منظور سنجش روایی پرسش‌نامه اخلاق کار از روایی سازه استفاده شد که یکی از روش‌های آماری روایی سازه، استفاده از تحلیل عاملی است که در ادامه می‌آید. براساس نتایج آزمون kmo (جدول ۱) به‌دلیل

زیادبودن تعداد نمونه‌ها، تعداد گویه‌های ابزار اخلاق کار نیز برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول ۱: نتایج آزمون kmo در تحلیل عاملی

معناداری	درجه آزادی	ضریب کی دو
۰/۰۰۰	۱۲۲۵	۱۱۱۷۲/۶۹۹

باتوجه به محتوای گویه‌ها چهار مؤلفه به ترتیب، این گونه نامگذاری شده‌اند: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار. براساس یافته‌های جدول ۳ و ۶، مؤلفه اول در مجموع ۱۶/۸۴۱ درصد، مؤلفه دوم ۱۵/۴۰۴ درصد، مؤلفه سوم ۹/۵۱۶ درصد و مؤلفه چهارم ۶/۴۲۷ درصد از واریانس اخلاق کار را تبیین می‌کنند و در مجموع، تبیین ۴۸/۱۸۹ درصد اخلاق کار توسط این چهار مؤلفه امکان‌پذیر است. پایایی پرسش‌نامه اخلاق کار پتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۷ است که نشان‌دهنده پایایی زیاد پرسش‌نامه است. همچنین، پایایی ابزار اخلاق کار برحسب جنس، مردان و زنان، به ترتیب ۰/۹۳۷ و ۰/۹۳۸ محاسبه شده است.

یافته‌های پژوهش

۱. یافته‌های توصیفی

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و همچنین چهار مؤلفه اخلاق کار در جدول ۲ گزارش شده است. یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که

بیشترین میزان اخلاق کار کارکنان در درجه اول و دوم اهمیت، به میزان زیاد (۴۸ درصد) و بسیار زیاد (۲۹ درصد) اختصاص دارد (جدول ۳). همچنین، میانگین نمره اخلاق کار ۲۸۱/۵۲ محاسبه شده است و براساس چهار مؤلفه اخلاق کار، میانگین نمره دلبستگی و علاقه به کار ۸۷/۷۵، میانگین نمره پشتکار و جدیت در کار ۶۷/۹۹، میانگین نمره روابط سالم و انسانی در محل کار ۸۲/۶۲ و همچنین میانگین نمره روح جمعی و مشارکت در کار ۴۳/۱۶ محاسبه شده است (جدول ۲).

جدول ۲: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش (N=۳۶۷)

موضوع	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین
رضایت شغلی	۱۸/۵۳	۴/۳۳	۲۵	۵
تعهد سازمانی	۱۸/۳۶	۳/۲۶	۲۵	۸
انگیزش شغلی	۳۰/۶۲	۴/۹۰	۴۶	۱۴
دلبستگی و علاقه به کار	۸۷/۷۵	۱۲/۴۵	۱۱۲	۴۸
پشتکار و جدیت در کار	۶۷/۹۹	۹/۶۸	۸۴	۴۱
روابط سالم و انسانی در محل کار	۸۲/۶۲	۹/۶۵	۹۸	۴۸
روح جمعی و مشارکت در کار	۴۳/۱۶	۵/۱۸	۵۳	۲۴
اخلاق کار	۲۸۱/۵۲	۳۲/۲۹	۳۴۴	۱۷۵
سنوات شغلی	۱۲/۳۵	۷/۹	۳۲	۵
سن	۳۶/۵۷	۷/۹۱	۶۳	۱۷

جدول ۳: توزیع فراوانی سطوح اخلاق کار و مؤلفه‌های چهارگانه به تعداد و درصد

اخلاق کار		سطوح اخلاق کار
درصد	تعداد	
۰	۰	خیلی کم
۰	۰	کم
۱	۳	نسبتاً کم
۳	۱۱	متوسط
۱۹	۷۱	نسبتاً زیاد
۴۸	۱۷۵	زیاد
۲۹	۱۰۷	خیلی زیاد
۱۰۰	۳۶۷	جمع کل

داده‌های توصیفی بیانگر این است که رضایت شغلی اغلب کارکنان در مرتبه اول و دوم اهمیت و به میزان خیلی زیاد (۳۵ درصد) و زیاد (۳۴ درصد) است. همچنین، بیشترین میزان تعهد سازمانی کارکنان در مرتبه اول و دوم، به ترتیب، زیاد (۴۷ درصد) و متوسط (۲۵ درصد) است. در خصوص میزان بیگانگی از کار، یافته‌ها بیانگر آن است که مرتبه اول و دوم اهمیت، بیشترین کارکنان، میزان کم (۴۹ درصد) و خیلی متوسط (۳۲ درصد) بیگانگی را گزارش داده‌اند. داده‌های پژوهش در زمینه موضوع میزان انگیزش شغلی، بازگوکننده این است که در مجموع، ۶۱ درصد کارکنان میزان انگیزش خود را در سطح متوسط و ۲۴ درصد در سطح زیاد ارزیابی کرده‌اند (جدول ۴).

جدول ۴: توزیع فراوانی سطوح موضوعات پژوهش به تعداد و درصد

سطوح نگرش	رضایت شغلی		تعهد سازمانی		بیبگانی از کار		انگیزش شغلی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
خیلی کم	۱۲	۳	۱	۱	۴۱	۱۱	۳	۱
کم	۱۸	۵	۱۱	۳	۱۷۹	۴۹	۴۸	۱۳
متوسط	۸۵	۲۳	۹۳	۲۵	۱۱۹	۳۲	۲۲۳	۶۱
زیاد	۱۲۳	۳۴	۱۷۲	۴۷	۲۷	۷	۸۸	۲۴
خیلی زیاد	۱۲۹	۳۵	۹۰	۲۴	۱	۱	۵	۱
جمع کل	۳۶۷	۱۰۰	۳۶۷	۱۰۰	۳۶۷	۱۰۰	۳۶۷	۱۰۰

۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش

۲.۱. تحلیل دومتغیره استنباطی

آزمون تفاوت اخلاق کار برحسب جنس

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری میان کارکنان مرد و زن، از لحاظ میزان اخلاق کار وجود ندارد؛ زیرا آمار آزمون دارای سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، میزان اخلاق کار میان کارکنان مرد و زن متفاوت نیست.

جدول ۵: آزمون تفاوت معناداری اخلاق کار برحسب جنس کارکنان

سطح معناداری آماره t	مقدار آماره t	کارکنان زن		کارکنان مرد		متغیرهای تحقیق
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۸۱۱	۰/۲۳۹	۳۲/۴۳	۲۸۱/۰۳	۳۲/۴۰	۲۸۱/۸۵	اخلاق کار

آزمون تفاوت اخلاق کار برحسب تأهل

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در اخلاق کار میان کارکنان مجرد و متأهل وجود ندارد؛ چون آمارهٔ آزمون T دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است ($t = ۰/۱۴۷$).

جدول ۶: آزمون تفاوت معناداری اخلاق کار برحسب تأهل کارکنان

سطح معناداری آمارهٔ t	مقدار آمارهٔ t	کارکنان متأهل		کارکنان مجرد		متغیرهای تحقیق
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۱۴۷	۱/۴۵۲	۳۱/۷۷	۲۸۲/۳۹	۳۵/۸۳	۲۷۴/۶۳	اخلاق کار

آزمون تفاوت اخلاق کار برحسب تحصیلات

برای بررسی تأثیر میزان تحصیلات بر اخلاق کار، کارکنان از نظر میزان تحصیلات به چهار گروه دسته‌بندی شدند: دیپلم و کمتر از آن، فوق‌دیپلم، کارشناسی و کارشناسی‌ارشد و دکتری. داده‌های جدول ۷ مؤید این است که تفاوت معناداری میان کارکنان در میزان اخلاق کار برحسب سطح تحصیلات آنان وجود ندارد؛ زیرا آمارهٔ آزمون F دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است.

جدول ۷: آزمون F اخلاق کار برحسب گروه‌های تحصیلی

متغیر	تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار F	سطح معناداری F
اخلاق کار	دیپلم و کمتر از آن	۱۲۳	۲۸۷/۴۶	۳۳/۱۶	۲/۱۳۷	۰/۰۹۵
	فوق دیپلم	۴۶	۲۸۷/۶۷	۳۴/۶۶		
	کارشناسی	۱۷۴	۲۷۹/۳۶	۳۱/۴۴		
	کارشناسی ارشد و دکتری	۲۴	۲۷۰/۳۳	۲۶/۱۱		

آزمون تفاوت اخلاق کار برحسب نوع سازمان

داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در میزان اخلاق کار و ابعاد آن میان کارکنان سازمان‌های آموزشی، اقتصادی، خدماتی و نیز بهداشتی و درمانی وجود ندارد؛ چون آماره آزمون F دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است؛ بنابراین، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد.

جدول ۸: آزمون F اخلاق کار برحسب انواع سازمان

متغیر	سازمان	تعداد	میانگین	مقدار F	سطح معناداری F
اخلاق کار	آموزشی	۱۰۹	۲۷۹/۲۲	۰/۸۴۴	۰/۴۷۱
	اقتصادی	۸۵	۲۸۶/۲۲		
	بهداشتی و درمانی	۸۵	۲۸۱/۲۶		
	خدماتی	۸۸	۲۸۰/۰۹		

آزمون تفاوت اخلاق کار برحسب نوع استخدام

داده‌های جدول ۹ بیانگر آن است که تفاوت معناداری در اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن میان کارکنان قراردادی و پیمانی و رسمی وجود ندارد؛ زیرا آماره آزمون F دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین، نمی‌توان فرض صفر را رد کرد.

متغیر	نوع استخدام	تعداد	میانگین	مقدار F	سطح معناداری F
اخلاق کار	قراردادی	۵۵	۲۸۷/۸۵	۱/۸۹۰	۰/۱۵۳
	پیمانی	۳۷	۲۴۷/۷۸		
	رسمی	۲۷۵	۲۸۱/۱۶		

جدول ۹: آزمون F اخلاق کار برحسب نوع استخدام

۲.۲. تحلیل همبستگی

براساس یافته‌های جدول ۱۰، ضریب همبستگی میان اخلاق کار و متغیرهای چهارگانه تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است. بنابراین، می‌توان گفت که روابط معناداری میان اخلاق کار و چهار متغیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی وجود دارد که بیشترین آن به رابطه اخلاق کار با بیگانگی از کار (۰/۵۳-) و کمترین آن به انگیزش شغلی (۰/۴۳) اختصاص دارد. علاوه بر این، روابط معناداری بین هریک از چهار متغیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی با یکدیگر وجود دارد.

جدول ۱۰: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

انگیزش شغلی	بیگانگی از کار	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	
		۱	۰/۶۵۷ P=۰/۰۰۰	تعهد سازمانی
	۱	-۰/۷۸۶ P=۰/۰۰۰	-۰/۷۱۸ P=۰/۰۰۰	بیگانگی از کار
۱	-۰/۵۳۹ P=۰/۰۰۰	۰/۵۹۹ P=۰/۰۰۰	۰/۴۹۴ P=۰/۰۰۰	انگیزش شغلی
۰/۴۳ P=۰/۰۰۰	-۰/۵۳۷ P=۰/۰۰۰	۰/۵۰۳ P=۰/۰۰۰	۰/۵۲۹ P=۰/۰۰۰	اخلاق کار

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که روابط معناداری بین اخلاق کار و دو متغیر سن و سنوات شغلی وجود ندارد (جدول ۱۱).

جدول ۱۱: ماتریس همبستگی بین اخلاق کار و سن و سنوات شغلی

سنوات شغلی	سن	
۰/۰۳۹ P=۰/۴۶۳	۰/۰۱ P=۰/۸۴۹	اخلاق کار

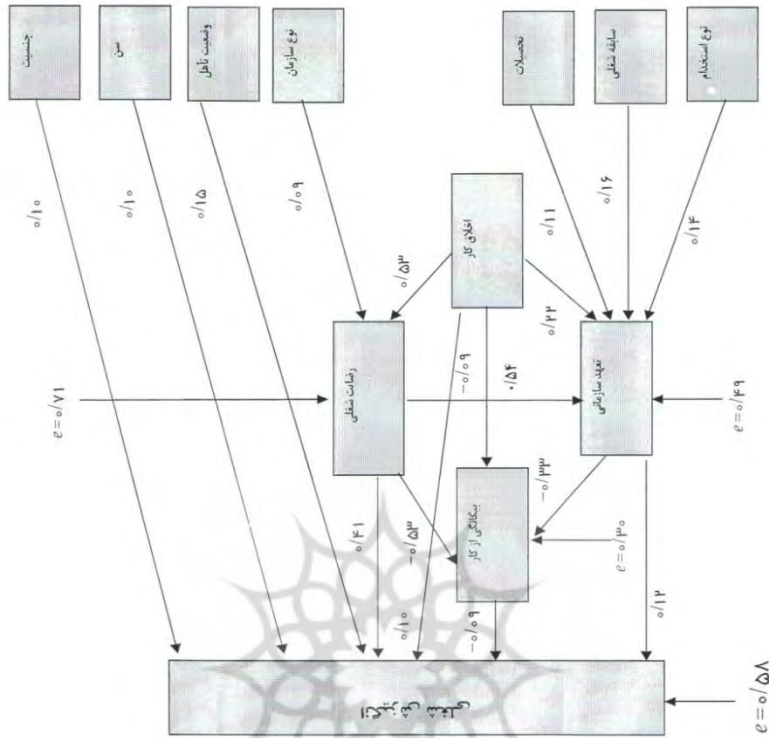
۳.۱. تحلیل رگرسیون چند متغیره

رگرسیون چندمتغیره روشی است برای تحلیل مشارکت جمعی و فردی دو یا چند متغیر مستقل X در تغییرات یک متغیر وابسته Y (کرلینجر و هارز،

۱۳۸۴ : ۱۲). نتایج تحلیل رگرسیون پژوهش درخصوص تأثیر همزمان متغیرهای هفتگانه اجتماعی سازمانی، یعنی جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نوع سازمان، نوع استخدام و سنوات شغلی بر اخلاق کار مشخص کرد که هیچ یک از این متغیرها بر اخلاق کار کارکنان تأثیر نگذاشته‌اند.

۴.۱. تحلیل مسیر

تحلیل مسیر، روشی برای مطالعه آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است. تحلیل مسیر شکلی از تحلیل رگرسیون کاربردی است که در آن برای مشخص شدن مسئله یا آزمون فرضیه‌های پیچیده از نمودار مسیر استفاده می‌شود و با استفاده از آن می‌توان اثر مستقیم یا غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را محاسبه کرد. همان‌گونه که مدل تحلیل مسیر نشان می‌دهد، از لحاظ نظری هیچ یک از متغیرهای هفتگانه اجتماعی و سازمانی بر اخلاق کار تأثیر نگذاشته‌اند؛ اما اخلاق کار به طور مستقیم بر متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بیگانگی از کار و همچنین به طور مستقیم، بر انگیزش شغلی تأثیر گذاشته است. بدین صورت که به طور مستقیم موجب افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش بیگانگی از کار و به طور غیرمستقیم موجب افزایش انگیزش شغلی کارکنان شده است. نتیجه‌ای که مدل نشان می‌دهد این است که تأثیر غیرمستقیم اخلاق کار بر انگیزش شغلی ۰/۳۲ بیشتر از اثر مستقیم آن است. همچنین، رضایت شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی و کاهش بیگانگی از کار شده و بیگانگی از کار نیز موجب کاهش انگیزش شغلی کارکنان شده است (شکل ۲).



شکل ۲: مدل تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر اخلاق کار و آثار شغلی سازمانی آن

جدول ۱۲ همانند جدول ۱۸ میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای تحقیق بر انگیزش شغلی کارکنان را نشان می‌دهد. اگرچه بیگانگی از کار، تأثیر غیرمستقیمی بر انگیزش شغلی نگذاشته است، آثار غیرمستقیم رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر انگیزش شغلی، کمتر از اثر غیرمستقیم آن‌ها بر انگیزش ارزیابی شده و این در حالی است که اثر مستقیم اخلاق کار بر انگیزش شغلی کمتر از اثر غیرمستقیم آن است. بنابراین، از یافته‌ها مشخص می‌شود که اگرچه اخلاق کار به طور مستقیم موجب افزایش انگیزش شغلی کارکنان می‌شود،

به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه سه متغیر بیگانگی از کار و رضایت شغلی و تعهد سازمانی، در افزایش انگیزش شغلی موثر است.

جدول ۱۲: اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای تحقیق بر انگیزش شغلی

متغیر	میزان اثر مستقیم	میزان اثر غیرمستقیم
جنس	۰/۱۰	-
سن	۰/۱۰	-
وضعیت تأهل	۰/۱۵	-
میزان تحصیلات	-	۰/۰۱۶
نوع سازمان	-	۰/۰۴۸
نوع استخدام	-	۰/۰۲
سنوات شغلی	-	۰/۰۳۳
اخلاق کار	۰/۱۰	۰/۳۲
رضایت شغلی	۰/۴۱	۰/۱۲۷
تعهد سازمانی	۰/۱۲	۰/۰۲۹
بیگانگی از کار	۰/۰۹	-

نتیجه

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در تحقق هدف‌های سازمانی نقش اساسی ایفا کند، متغیر اخلاق کار است. درحقیقت، اخلاق کار دربردارنده تمامی قاعده‌های اخلاقی است که هر فردی باید آن‌ها را هنگام انجام کار رعایت کند. در تحقیق حاضر هفت متغیر اجتماعی سازمانی، یعنی جنس، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و همچنین متغیرهای سازمانی، یعنی نوع سازمان و نوع استخدام و سنوات شغلی، به عنوان پیشایندها یا عوامل مؤثر بر اخلاق کار و چهار متغیر شغلی و سازمانی، یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از کار و انگیزش شغلی، به عنوان پسایندها یا آثار و پیامدهای اخلاق کار میان کارکنان اداره های دولتی شهر نجف آباد بررسی شد. هدف اصلی این پژوهش تحلیل اجتماعی اخلاق کار بوده است که نتیجه‌های تحقیق به‌طور خلاصه به‌این‌قرار است:

۱. اخلاق کار و مؤلفه‌های چهارگانه آن

نتایج تحقیق نشان‌دهنده آن است که ابزار تحقیق پایایی و روایی بسیار معتبر و مطلوبی دارد و محاسبه‌های آماری، یعنی آماره آلفا کرونباخ و تحلیل عاملی، این مطلب را تأیید می‌کنند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که میزان اخلاق کار کارکنان، در سطح زیاد محاسبه شده است. نتیجه‌های به‌دست آمده به تفکیک چهار مؤلفه بیانگر این است که سه مؤلفه علاقه به کار و پشتکار در کار و مشارکت در کار، به‌میزان زیاد ابراز شده‌اند و مؤلفه روابط سالم و انسانی در کار در سطح خیلی زیاد ارزیابی شده است.

۲. پیشایندها یا عوامل مؤثر اجتماعی و سازمانی بر اخلاق کار

پژوهش نشان داد که تمامی هفت متغیر اجتماعی و سازمانی مستقل تأثیری بر اخلاق کار کارکنان نگذاشته‌اند. تفاوت معناداری در اخلاق کار بر حسب جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سنوات شغلی، چهار نوع سازمان و همچنین بر حسب سه نوع وضعیت استخدامی وجود نداشته است. بنابراین، پیشایندهای اجتماعی سازمانی تأثیری بر اخلاق کار نگذاشته‌اند.

۳. پسایندها یا پیامدهای شغلی و سازمانی اخلاق کار

این پژوهش بازگوکننده این است که اخلاق کار تأثیر معناداری بر تمامی پسایندهای چهارگانه گذاشته است؛ به گونه‌ای که اخلاق کار موجب کاهش میزان بیگانگی از کار شده و علاوه بر آن، افزایش اخلاق کار موجب افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی و درنهایت، میزان انگیزش شغلی شده است. در واقع، باید گفت که تقویت اخلاق کاری از یک سو باعث کاهش بیگانگی از کار و از سویی دیگر، موجب ایجاد رضایت شغلی در افراد شده و آن‌ها را به سازمان متعهد کرده است. همچنین، باعث ایجاد انگیزه کاری میان آنان شده است و از این رو باید به تقویت اخلاق کاری کارکنان همیشه توجه شود.

کتابنامه

۱. توسلی، غلامعباس و مریم نجار نهاوندی، ۱۳۸۷، «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت»، پژوهش زنان، دوره، ش ۳، پاییز، ص ۳۹ تا ۶۰.
 ۲. زکی، محمدعلی، ۱۳۸۶، «بررسی نقش و جایگاه تحقیقات میان فرهنگی در مطالعات سازمانی؛ درآمدی بر رفتار سازمانی میان فرهنگی، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران: دانشگاه شریف.
 ۳. معیدفر، سعید، ۱۳۸۰، اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 ۴. _____، ۱۳۸۳، بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
 ۵. چلبی، مسعود، ۱۳۸۵، مطالعه پیمایشی اخلاق کار در سه شهر ایران؛ در تحلیل شبکه در فضای کنش، تهران: نی، ص ۱۶۵ تا ۱۸۸.
 ۶. قربانی‌زاده و دیگران، ۱۳۸۸، «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، س ۱، ش ۴، پاییز، ص ۴۷ تا ۶۵.
1. Abele, S., and M. Diehl. (2008). Finding Teammates Who Are Not Prone to Sucker and Free-Rider Effects: The Protestant Work Ethic as a Moderator of Motivation Losses in Group Performance Susanne. Group Processes & Intergroup Relations, Vol. 11, No. 1, 39-54.
2. Ali, A. (1988), "Scaling an Islamic work ethic", Journal of Social Psychology, Vol. 128 No. 5, pp. 575-83.

3. Ali, A. (2005), Islamic Perspectives on Management and Organization, Edward Elgar, Cheltenham.
4. Azam, M. S. (2002). A study of supervisor and employee perceptions of work attitudes in information age manufacturing industries. Unpublished master's thesis, Illinois State University, Normal.
5. Boatwright, J. R., & Slate, J. R. (2002). Development of an Instrument to Assess Work Ethics. Journal of Industrial Teacher Education Volume 39, Number 4:50-74.
6. Brauchle, P. E., Azam, S. Md., (2006).. Revisiting the Occupational Work ethic Inventory: A Classical Item analysis. Online Journal of workforce education and development:60-83.
7. Firestone, J.M, R. T. Garza and Richard J. Harris. (2005). Protestant Work Ethic and Worker Productivity in a Mexican Brewery. International Sociology. V.20, N.1: 27-44.
8. Frey, R.A, and L.A. Powell. (2009). Protestant Work Ethic Endorsement and Social Justice Values in Developing and Developed Societies Comparing Jamaica and New Zealand. Psychology & Developing Societies. 21: 51-77,
9. Jessica Li, Jean Madsen, (2010) "Examining Chinese managers' work-related values and attitudes", Chinese Management Studies, Vol. 4 Iss: 1, pp.57 – 76.

- 10.Hill, R. B., Fouts, S., (2005). “Work ethic and employment status: a study of jobseekers”.Journal of Industrial Teacher Education 42(3) PP.48-65.
- 11.Mailler.E.(2006).For Love or Money:Perceptions and conceptions of the work ethic held by a group of preservice teachers in Queensland.A Thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.Faculty of Education.School of Cultural and Language Studies in Education.Queensland University of Technology,Brisbane,Australia
- 12.Hudspeth,N.A.(2003).Examining The MWEP:Further Validation of the Multidimensional Work Ethic Profile.A Thesis.Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science.May 2003.Major Subject: Psychology.
- 13.Miller.J.L.(2003). The Relationship Between selected Personal Characteristics of Middle School-Age Youth and Occupational Work Ethic.A Dissertation Submitted to the Department of Educational Leadership in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Degree Awarded. The florida state university .college of educational leadership.

14. Miller, Woehr, and Hudspeth (2002) used factor analysis to create a multidimensional scale of work ethic consisting of seven factors: centrality of work, self-reliance, hard work, leisure, morality/ethics, delay of gratification, and wasted time.
15. Palmer, L.L. (2004). The perceived importance of the occupational work ethic among adult students in technical colleges. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of The University of Georgia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
16. Doctoral of education Athens, Georgia.
17. Petty, G. C., (1995) "Vocational-technical education and the occupational work ethic" Journal of Industrial Teacher Education, 32(3): PP. 1-14.
18. Petty, G. C., & Hill, R. B., (2005) "Work ethic characteristics: perceived work ethics of supervisors and workers" Journal of Industrial Teacher Education, 42(2), PP. 1-16.
19. Pierson, P.N, and G. H. Holmes. (2004). Perceptions of Work Ethic Among College Seniors: A Comparative Study. Journal of College and Character. V.2, N.1: 15-26.
20. Stillman, T, R F. Baumeister, K. D. Vohs, N. M. Lambert, F. D. Fincham, and L. E. Brewer. (2010). Personal Philosophy and

Personnel Achievement: Belief in Free Will Predicts Better Job Performance. Social Psychological and Personality Science. 1: 43-50

21. Timco, L.J. (2010). The Relationship Between Participation in Physical Activity and Work Ethic in College Students. Health and Human Performance, Department of Theses and Dissertations-Health and Human Performance. Texas State University-San Marcos, Dept. of Health and Human.

22. Yousef, D. (2001), "Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", Personal Review, Vol. 30 pp.152-69.

23. Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. Vol. 15, No. 1:21-27.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی