

## طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

صدیقه بحیرایی<sup>۱</sup>

اکبر اعتباریان خوراسگانی<sup>۲</sup>

مهربان هادی پیکانی<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش، شناسایی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران بود. روش: به کمک مدل هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و بارسو، در مجموع تعداد پنج بعد اصلی، ۲۷ بعد فرعی و ۱۰۹ گویه به عنوان عوامل بنیادین شکل دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران از بخش نظری استخراج شد. برای کنترل گویه‌های استخراجی از شاخص کاپا با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار ۰/۸۴۹ به دست آمد که بسیار مطلوب ارزیابی شد. به کمک تکنیک دلفی، پانل ۴۰ نفره خبرگان دانشگاهی و نخبگان اداری در سازمانهای دولتی تشکیل شد که در نهایت ۳۲ نفر از آنها تا پایان مراحل دلفی در پانل باقی ماندند. خروجی نهایی دلفی مدل سه سطحی از پنج بعد اصلی، ۲۴ بعد فرعی و ۸۹ گویه را پیشنهاد کرد. به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس، تحلیل عاملی تأییدی سه مرحله‌ای روی مدل پیشنهادی پانل خبرگان انجام شد. **یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** با توجه به بارهای عاملی ابعاد اصلی به ترتیب نظام اجتماعی (۰/۹۲)، نظام فرهنگی (۰/۹۰)، نظام سیاسی (۰/۸۸)، نظام اقتصادی (۰/۸۵) و نظام علمی و فناوری (۰/۸۱) تعیین شدند. شاخص برازش مطلق جی.ا.و.اف، ۰/۶۲ به دست آمد که بیانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است.

**واژگان کلیدی:** اخلاق کار، نظام اجتماعی، نظام فرهنگی، نظام سیاسی، نظام اقتصادی، نظام علمی و فناوری، بخش دولتی، عوامل بنیادین (ژنوم).

♦ دریافت مقاله: ۹۹/۱۱/۰۷؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۲/۱۸.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول). نمابر:

Email: etebarian@khuif.ac.ir / ۰۳۱-۳۵۳۵۴۰۶۰

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

## الف) مقدمه

اخلاق کار، حوزه‌ای از اخلاق کاربردی است که در چند دهه اخیر بیش از هر زمانی مورد توجه قرار گرفته است. اخلاق کار مجموعه‌ای از باورها، نگرشها و رفتارهای منعکس‌کننده ارزش ذاتی کار است و از آن به عنوان یک معیار جامع درباره این موضوع استفاده می‌شود که کارکنان چگونه تمامی صفات مثبت مرتبط با کار را درک و بازنمایی می‌کنند (بیلر و همکاران، ۲۰۰۱). مفهوم اخلاق کار ریشه در عناصر فرهنگی و اجتماعی دارد (بیت و هالاهیم، ۱۹۷۹). این حتی در مفهوم‌سازی اصلی ویر درباره اخلاق کار به عنوان یک باور پرستان مشهود است. (هیت و همکاران، ۲۰۱۵)

بررسی پیشینه تحقیق مبین تأثیر مستقیم و قوی اخلاق کار بر نگرشهای شغلی (رضایت شغلی، انگیزش، تعهد سازمانی و ...) و رفتارهای شغلی (عملکرد، بهره‌وری، مسئولیت‌پذیری، سختکوشی و ...) است که ورود به حیطه اخلاق کار را حایز اهمیت می‌کند. این پژوهش تلاش دارد به چرایی وضعیت موجود اخلاق کار بخش دولتی ایران امروز بپردازد و در بستر تاریخ کار ایران، عوامل بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار امروز را جستجو کند.

## ۱. بیان مسئله

با توجه به مفهوم اخلاق کار، امروزه در سازمانهای دولتی، کارمند با اخلاق کار مطلوب، انگشت‌شمار دیده می‌شود و اساساً مفهوم اخلاق کار تضعیف شده و رنگ باخته است. نبود انگیزه، اتلاف وقت، کم‌کاری، بی‌نظمی، بهره‌وری حداقل، مسئولیت‌گریزی، گریز از پاسخگویی، سرگردان کردن مراجعان و موارد مشابه دیگر، رفتارهایی است که هنگام مراجعه به ادارات دولتی ایران، اغلب مشاهده می‌شود. تمامی این صفات منفی ذیل کلیدواژه‌ای به نام «اخلاق کار» قرار می‌گیرند؛ اخلاق کاری که ارمغان اولیه‌اش، بهره‌وری بسیار پایین بخش دولتی ایران است (میرسپاسی و اعتباریان، ۱۳۸۷؛ معیفر، ۱۳۸۵). علاوه بر کارایی و اثربخشی پایین کارکنان سازمانهای دولتی، سطح پایین اخلاق کار به عنوان عامل ایجادکننده فساد دولتی مطرح است. گزارش سالانه سازمان بین‌المللی شفافیت<sup>۱</sup> در خصوص درجه فساد کشورها و رتبه‌بندی آنها از حیث فساد دولتی، نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب ایران است. ایران با نمره ۲۶ در فسادزدایی، رتبه ۱۴۶ را از میان ۱۸۰ کشور در سال ۲۰۱۹ به خود اختصاص داده است. تمامی آنچه بیان شد، اخلاق کار امروز کارکنان بخش دولتی را به مسئله‌ای مهم تبدیل کرده است؛ مسئله‌ای که ریشه‌یابی درست، نخستین گام در مسیر بهبود آن است. البته که علل بسیار است و گسترده؛ اما در این پژوهش یک گام به عقب برداشته‌ایم و در جستجوی علل ضعف اخلاق کار امروز، گذشته را واکاوی و عوامل بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار بخش دولتی را با عنوان «ژنوم اخلاق کار» بررسی کرده‌ایم.

**سؤال اصلی تحقیق:** عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران چیست؟

## ب) روش و ابزار پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، بنیادی و از نظر روش، تلفیقی از کیفی و کمی محسوب می‌شود. در مرحله اول تحقیق به منظور استخراج عوامل بنیادین از بخش نظری، از روش فرا ترکیب<sup>۱</sup> استفاده شد. (سندلوسکی و بارسو، ۲۰۰۳)

در این پژوهش، ابتدا برای تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، گویه‌ای را در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از گویه‌ها، در یک بعد فرعی مشابه دسته‌بندی شدند. سپس ابعاد فرعی مشابه در یک بعد اصلی با حوزه معنایی نزدیک به هم طبقه‌بندی شدند. در مجموع، تعداد پنج بعد اصلی، ۲۷ بعد فرعی و ۱۰۹ گویه به عنوان عوامل بنیادین شکل دهنده اخلاق کار کارکنان بخش دولتی ایران شناسایی شد. سپس به کمک تکنیک دلفی و با استفاده از دیدگاه خبرگان و نخبگان دانشگاهی و اداری و امتیازدهی به عوامل مختلف، مدل پژوهش استخراج شد.

خروجی نهایی دلفی، مدل سه سطحی از پنج بعد اصلی، ۲۴ بعد فرعی و ۸۹ گویه را پیشنهاد کرد. روایی محتوایی پرسشنامه در پانل خبرگان دلفی و بعد از دوره‌های اصلاحی آن در سطحی بالا به دست آمد. روایی سازه پرسشنامه در تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس در سطحی بالا ارزیابی شد. پایایی پرسشنامه نیز از روش ترکیبی و با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس، بالاتر از سطح قابل قبول ۰/۷ به دست آمد. به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس، تحلیل عاملی تأییدی سه مرحله‌ای روی مدل پیشنهادی پانل خبرگان انجام شد. با توجه به بارهای عاملی ابعاد اصلی به ترتیب نظام اجتماعی (۰/۹۲)، نظام فرهنگی (۰/۹۰)، نظام سیاسی (۰/۸۸)، نظام اقتصادی (۰/۸۵) و نظام علمی و فناوری (۰/۸۱) قرار گرفتند. شاخص برازش مطلق جی.او.اف، ۰/۶۲ به دست آمد که بیانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است.

## ج) بحث و بررسی در بستر پیشینه تحقیق

### ۱. عوامل بنیادین (ژنوم) شکل دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

شناسایی عوامل بنیادین اخلاق کار، نخست مستلزم بررسی تاریخ کار ایران بود که مطالعه تاریخ کار ایران از دوران پیش از تاریخ، آغاز شد و با بررسی دوران مادها، هخامنشیان، سلوکیان، اشکانیان و ساسانیان ادامه یافت تا به دوران ورود اسلام به ایران رسید. در ادامه، تاریخ کار ایرانیان در دوران حکومت‌های قرن اول هجری تا پایان ششم هجری، بررسی و با مطالعه دوران ایلخانان، تیموریان، صفویان، قاجار، پهلوی و ظهور انقلاب اسلامی به پایان رسید. بررسی منابع تاریخی با محوریت اخلاق کار نشان داد اغلب ایرانیان در تمامی ادوار تاریخی همواره نگرش مثبتی به کار و تلاش داشته و تحت تأثیر فرهنگ ملی، نظام ارزشی اجتماعی دیگرمدارانه حاکم، خانواده، نظام آموزشی استاد-

1. Meta Synthesis

2. Sandelowski & Barroso

## ۱۲۶ ♦ طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

شاگردی، جنبش اجتماعی جوانمردی و فتوت و اثرگذاری بالای نهاد دین (زرتشت و اسلام)، از اخلاق کار بالایی برخوردار بوده‌اند. بررسی اخلاق کار در اسناد و منابع تاریخی نظیر فتوت‌نامه‌ها، اندرزنامه‌ها، واژه‌شناسی زبان فارسی، ترانه‌های کار، اشعار فارسی و جشنهای کهن ایرانی نوروز و یلدا، بیانگر ویژگی‌های اخلاق کار مطلوب به عنوان ارزشهای فرهنگی غالب در جامعه ایران قدیم بوده است. (همایونی، ۱۳۸۸؛ کرین، ۱۳۸۵؛ نفیسی، ۱۳۴۱؛ راوندی، ۱۳۵۷؛ محجوب، ۱۳۵۰)

دوران اوج تمدن ایرانی در عصر هخامنشیان، ساسانیان، صفویان و برخی دوران دیگر، همگی از کار و تلاش ایرانی به دست آمده و معلول نگرش مثبت ایرانیان قدیم به کار و ننگ و عار دانستن بیکاری بوده است. (شاردن، ۱۳۴۹؛ دلاواله، ۱۳۷۰؛ بی‌نا، ۱۳۵۰؛ پاسورث، ۱۳۵۶)

این نگرش مثبت به کار و اخلاق کار مطلوب ایرانی، در میانه و اواخر قاجار و دوران پهلوی دچار گسست فرهنگی و اجتماعی شد و افول و تنزل یافت (فوران، ۱۳۹۰؛ مستوفی، ۱۳۷۵؛ پیرنظر، ۱۳۸۴)؛ تا جایی که تحت غلبه استعمار، نظام ارزشی مادی‌گرایانه، مدرنیزاسیون، منورالفکری، رسانه، توسعه برون‌زا، بی‌عدالتی اجتماعی، اقتصاد مصرفی وابسته به نفت، شهرنشینی مصرفی و نمایش ثروت؛ کار سخت، تلاشگری و ارزشهای سنتی کار جای خود را به ارزشهای مادی‌گرایانه با محوریت اصالت لذت فرد می‌دهد که تمایل به کار راحت در قبال پول فراوان و فراگیری روحیه راحت‌طلبی و تن‌آسایی و مصرف‌کنندگی را به ارمغان می‌آورد. سایر صفات ضد اخلاق کار نیز در سایه اصالت مادی و لذت‌جویی فردی به جای اصالت ارزشهای معنوی و اخلاقیات، رنگ می‌بازد.

مطالعه تاریخ ایران نشان می‌دهد اغلب عوامل تضعیف اخلاق کار، در یک بازه زمانی و همزمان با هم موجب گسست فرهنگی و اجتماعی ایران شده‌اند. این بازه زمانی از پایان صفویه و ابتدای قاجار آغاز و در دوران پهلوی به اوج می‌رسد. این دوران را تاریخ‌نویسان به عصر امتیازات هم می‌شناسند. در این زمان، تحت تأثیر ضعف و بی‌کفایتی قدرت حاکمه، استعمارگران روس و انگلیس در دوران قاجار و سپس آمریکا در عصر پهلوی، اداره امور مملکت را به دست گرفتند. این کشورها تا توانستند تحت معاهدات و قراردادهای مختلف، منابع ایران را یکسره به یغما بردند. همچنین با اتخاذ سیاستها و تدابیر مختلف تلاش کردند ایران مستقل عصر صفویه را به وابستگی مطلق در همه عرصه‌های عصر پهلوی بکشانند؛ کشاورزی و صنعت داخلی را به نابودی کشانند و از همه مهم‌تر فرهنگ سنتی ایران را به یغما بردند و ارزشهای فرهنگی را که مشروعیت‌بخش حضور بیگانگان در کشور بود، وارد کردند. (فوران، ۱۳۹۰؛ بهشتی، ۱۳۸۳؛ دلاواله، ۱۳۷۰؛ پاسورث، ۱۳۵۶)

در این پژوهش، ابتدا تلاش شد عوامل بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار در قالب گویه‌هایی از بخش نظری به روش فراترکیب استخراج شود. به کمک مدل هفت مرحله‌ای فراترکیب سندلوسکی و بارسو، در مجموع تعداد پنج بعد اصلی، ۲۷ بعد فرعی و ۱۰۹ گویه به عنوان عوامل بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران شناسایی شد. سپس به کمک پانل خبرگان دلفی، مدل سه سطحی از پنج بعد اصلی، ۲۴ بعد فرعی و ۸۹ گویه پیشنهاد شد. در مرحله سوم، به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس و روش تحلیل عاملی تأییدی، این مدل آزمون شد و سه سطح پیشنهادی مدل، بدون حذف هیچ یک از گویه‌ها به تأیید رسید. بدین ترتیب در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، عوامل

بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار به تفکیک: نظام سیاسی (استبداد، امنیت)، نظام فرهنگی (فرهنگ سنتی، استعمار، منورالفکری، خودباختگی فرهنگی، مدرنیزاسیون، شهرنشینی مصرفی، نمایش ثروت و ظاهرسازی، رسانه، نظریه پردازی مدرنیست، توسعه برونزا، بیگانگی، نهاد دین)، نظام اجتماعی (نظام ارزشی مادی گرایانه، خانواده، نظام آموزشی مدرن، اصناف درونزا، نهاد اداری غیر عقلایی، بی‌عدالتی اجتماعی، پایگاه اجتماعی)، نظام اقتصادی (عوامل درونی و بیرونی) و نظام علمی و فناوری (افول علمی) به دست آمد.

## ۱. نظام سیاسی

**استبداد** عنصر فرهنگ‌سازی است که اخلاق کار ایرانیان را متأثر می‌کند؛ لذا به عنوان اولین ویژگی نظام سیاسی معرفی می‌شود. رفیع‌پور (۱۳۷۷)، میرسپاسی و اعتباریان (۱۳۸۷) و کاتوزیان (۱۳۷۷)، استبداد را به عنوان عامل اصلی معرفی می‌کنند.

**امنیت** دومین بعد فرعی نظام سیاسی معرفی می‌شود. اغلب ایرانیان در همه ادوار، صرف نظر از نوع حکومت، هرگاه ثبات سیاسی بلندمدتی داشته‌اند، پرکار و پر تلاش بوده و نگرش مثبتی به ذات کار داشته‌اند. معیدفر (۱۳۷۸)، فوران (۱۳۹۰)، پولاک (۱۳۶۱) و کخ (۱۳۸۳)، امنیت سیاسی را مؤثر دانسته‌اند.

## ۲. نظام فرهنگی

**فرهنگ سنتی** به گواه آنچه از تمدن باستان ایران باقی مانده، از دیرباز تقویت‌کننده اخلاق کار بالای ایرانی بوده است (دیولافوا، ۱۳۳۵؛ کخ، ۱۳۸۳). مشابه نظر حسنی (۱۳۷۵) فرهنگ امروز جامعه با فرهنگ سنتی ایرانی کار، بسیار متفاوت است و دیگر اخلاق کار بالا را پشتیبانی نمی‌کند.

**استعمار**؛ رابطه استعماری کشورهای اروپایی و آمریکا با ایران در عصر امتیازات قاجار و پهلوی بر اخلاق کار ایرانیان تأثیر منفی داشته است. استعمارگران از طریق تلقین ناکارآمدی، بی‌کفایتی و به طور کلی تحقیر فرهنگ ملی، روحیه کار و تلاش نیروی کار ایران را تضعیف و آنان را سرگرم مصرف‌گرایی و ظواهر زندگی مدرن ساختند. (پرنظر، ۱۳۸۴؛ فرهادی، ۱۳۹۰؛ شوستر، ۱۳۹۰)

**منورالفکری** با عنوان سازمان‌یافته فراموشخانه‌ها، ابزار کشورهای سلطه‌گر در تحقیر توان داخلی، فرهنگ بومی و ارزشهای سنتی، از جمله ارزشهای سنتی کار بودند. پدر منورالفکری ایران، ملکم خان و سایر بزرگان فراموشخانه‌ها، کسانی بودند که بیشترین سهم را در انعقاد معاهدات عصر امتیازات داشته‌اند. منورالفکران یا به تعبیر کاتوزیان، شبه‌مدرنیست‌های کشورهای در حال توسعه که از عقده حقارت ملی رنج می‌برند، فقط به ظواهر زندگی غرب توجه دارند و بی‌توجه به عوامل اصلی پیشرفت غرب، شبیه شدن ظاهر خود و مردمان کشورشان به غربیان را راه نجات معرفی می‌کنند و سهم زیادی در تغییر ارزشهای سنتی فرهنگی به ارزشهای مادی‌گرای نظام سرمایه‌داری دارند. کاتوزیان (۱۳۷۷)، شریعتی (۱۳۸۱) و پارسانیا (۱۳۸۹) جامعه‌شناسانی‌اند که جریان روشنفکری و منورالفکری را از عوامل اصلی در گسست فرهنگی و اجتماعی و تغییر نظام ارزشی جامعه معرفی می‌کنند.

## ۱۲۸ ♦ طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

**خودباختگی فرهنگی** به عنوان ارمغان نظام سلطه، استعمار و جریان منوالفکری خود را نشان می‌دهد و اخلاق کار ایرانی را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد. فولادی و بختیاری (۱۳۷۸) خودباختگی فرهنگی را عاملی مهم در تغییر اخلاق کار معرفی کرده‌اند.

**مدرنیزاسیون** نیز مؤثر بر اخلاق کار معرفی شده است. مطابق نظر بودریار (۱۳۷۴) و فکوهی (۱۳۹۲)، مدرنیته به عنوان مشخصه تمدن مادی‌گرای جدید، در مقابل سنت و فرهنگهای سنتی قرار می‌گیرد و ارزشهای سنتی را تضعیف می‌کند. استم و همکاران (۲۰۱۳) طی پژوهشی، مدرنیزاسیون را در کشورهای توسعه‌یافته اروپایی بررسی کردند. نتایج کارشان نشان داد مدرنیزاسیون بر اخلاق کار کارکنانشان اثرگذار نیست. این نتیجه نظر بودریار (۱۳۷۴) را تأیید می‌کند که در کشورهای توسعه‌نیافته، ظواهر مدرنیته و صادراتی‌ترین جنبه آن که مصرف است، منتقل می‌شود؛ در حالی که در کشورهای توسعه‌یافته برعکس است.

**شهرنشینی مصرفی**؛ توسعه شهرنشینی مصرفی وابسته به نفت با نظام ارزشی کار راحت در مقابل پول بیشتر و مصرف‌گرایی به جای تولیدگری و مولد بودن، همزمان با دوران پهلوی که روستاییان و کار در روستا تضعیف شد، ارزشهای سنتی کار را که در جامعه روستایی از بعد گسست فرهنگی همچنان به جا مانده بود، بیش از پیش تضعیف کرد. معیدفر (۱۳۸۶) و فرهادی (۱۳۷۵، ۱۳۹۰) نیز شهرنشینی مصرفی را عامل مخرب ارزشهای سنتی اخلاق کار و یکی از عوامل شکل‌گیری اخلاق کار نامطلوب امروز معرفی کرده‌اند. ویسمن و دیویس (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود، تطابق با شهرنشینی را عامل تضعیف‌کننده اخلاق کار در جامعه آمریکا معرفی می‌کنند.

**نمایش ثروت و ظاهرسازی**، همزمان با مدرنیزاسیون در دوران پهلوی آغاز و تحت تأثیر تغییرات نظام ارزشی حاکم به سمت ارزشهای مادی‌گرا، در شکل‌گیری اخلاق کار امروز نقش بسزایی داشته است. پیش از گسست فرهنگی، نمایش ثروت در میان اغلب ایرانیان ثروتمند ناپسند بود (گوبینو، ۱۳۶۷؛ پولاک، ۱۳۶۱). اما بعد از تغییر نظام ارزشی و غلبه ارزشهای مادی، مادیات معیار برتری انسانها قرار گرفت و تلاش برای ساخت ظاهر زندگی و کسب درآمد بیشتر به هر قیمتی، حتی زیرپا نهادن اخلاقیات شکل گرفت. رفیع‌پور (۱۳۷۷) نمایشگری و تجمل‌گرایی را عامل تضعیف‌کننده معرفی می‌کند.

**رسانه** در فرایند جهانی‌سازی مدرنیزاسیون و غلبه ارزشهای مادی و فردگرایانه، نقش محوری ایفا می‌کند (بودریار، ۱۳۹۰؛ رئیسی، ۱۳۹۱؛ صالحی امیری، ۱۳۸۹). تبلیغات مهم‌ترین وجه رسانه است که فرهنگ تولید و مصرف را دگرگون می‌سازد و به مصرف، ارزش ذاتی می‌دهد.

**نظریه پردازی مدرنیست**؛ هم‌نظر با اندیشمندان پست‌مدرن که مدرنیست‌ها را محکوم به همدستی با نظام سلطه در پنهان کردن اهداف سلطه‌جویانه‌شان کرده‌اند؛ در این پژوهش نیز نظریه‌پردازی مدرنیست مورد توجه قرار گرفته است. قرار دادن صنعت در مقابل سنت، نمونه‌ای از تلاش نظریه‌پردازان در تضعیف فرهنگ بومی و ارزشهای سنتی کار است.

**توسعه برونزا؛** بر خلاف توسعه در کشورهای پیشرفته که درونزا و مبتنی بر نظام اخلاق کار سنتی به عنوان عامل مشروعیت بخش شکل گرفت و مارکی (۱۹۹۴) در پژوهش خود در آمریکا به آن اشاره می کند؛ فرایند توسعه در ایران، برونزا و مشروط به نفی ارزشهای سنتی گذشته و پابندی به ارزشهای مدرن وارداتی شکل گرفت.

**بیگانگی** از خویش و از اجتماع، به عنوان رهاورد نظام سرمایه داری، جریان مدرنیزاسیون و حاکمیت ارزشهای مادی، عاملی است که کارکنان را از صفات مثبت اخلاقی دور می کند. معیدفر (۱۳۸۶) آن را تأیید می کند. ویسمن و دیویس (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود در جامعه آمریکا، این عامل را تضعیف کننده اخلاق کار معرفی کردند.

**نهاد دین؛** برخی صاحب نظران نظیر پارکینسون و سات کلیف، نهاد دین را بازدارنده کار و تلاش و عامل عقب ماندگی کشورهای مسلمان معرفی می کنند؛ اما اغلب پژوهشهای مشاهده شده، تأثیر نهاد دین را بر اخلاق کار، مثبت و قابل توجه ارزیابی می کنند. امین الدین (۲۰۲۰)، استم و همکاران (۲۰۱۳)، زولفیکر (۲۰۱۲) و روپنرین (۲۰۱۶) از جمله کسانی اند که تأثیر بالا و مثبت نهاد دین را بر اخلاق کار اندازه گیری کرده اند. دورکیم بر آن بود که هر چه اعتقاد مذهبی یک گروه قوی تر باشد، بی هنجاری کمتری از آن گروه دیده می شود (تورگر، ۲۰۰۶؛ وهاب و همکاران ۲۰۲۰). اعتقادات دینی و انجام آیینها و شعائر، مناسک و اعتقادات دینی، تعیین کننده حیاتی ساختار روابط فردی، اجتماعی، و روان شناختی انسانها محسوب می شوند. (زیرت، ۲۰۰۱؛ سالدین و همکاران، ۲۰۲۰)

در ایران، لفاظی منهای عمل گرایی برخی روحانیون و روشهای نامناسب تبلیغی، اثر گذاری نهاد دین را بر اخلاق کار تضعیف کرده است. رفیع پور (۱۳۷۷) نیز این مسئله را تأیید می کند.

### ۳. نظام اجتماعی

**نظام ارزشی** حاکم بر جامعه، اخلاق کار کارکنان را به طور قدرتمندی هدایت می کند. نظام ارزشی سنتی مبتنی بر ارزشهای معناگرایانه و دیگرمدارانه با تغییر به نظام ارزشی مادی گرایانه در دوران گذار از سنت به مدرنیته، اخلاق کار بخش دولتی ایران را تضعیف کرده است. قنبری برزبان و همکاران (۱۳۹۳) این نظر را تأیید کرده اند. نظام ارزشی مادی گرا با وقوع انقلاب اسلامی مجدد به سمت نظام ارزشی معناگرا تغییر کرد، اما کمتر از ده سال بعد از انقلاب اسلامی مجدداً ارزشهای معناگرا کم رنگ شدند و جای خود را به ارزشهای مادی گرایانه و فردمحور دادند. ریشه های این تغییر ارزشی را می توان در نابرابری اجتماعی، نمایشی شدن، مصرف گرایی، اشرافی گری و نیاز آفرینی در سایه سیاستهای دولتی حمایت کننده نظام سرمایه داری، تغییر ارزشی بسیاری از مدیران نظام، رفتارهای مصرفی و مادی گرای برخی روحانیون، ناتوانی نظام اجرایی مذهبی در اداره مطلوب جامعه، تبلیغات و رسانه دانست.

**خانواده** نقش بسیار مهمی در شکل گیری اخلاق کار کارکنان بخش دولتی ایفا می کند. تشویق و حمایت والدین از کار فرزندان، نگرش مثبت به کار در والدین، انتظار کاری بالای والدین از فرزندان و کار در منزل در دوران کودکی، از جمله عواملی اند که اخلاق کار افراد را در بزرگسالی تحت تأثیر قرار می دهند. تحقیقات مک ککلند (۱۹۶۱)، هیل (۱۹۹۶)، برادفورد و همکاران (۲۰۲۰) و فور کاستو (۲۰۱۷)، این نظر را تأیید می کند.

## ۱۳۰ ♦ طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

خانواده سنتی ایرانی، ارزشهای اجتماعی مولد اخلاق کار بالا را نسل به نسل به فرزندانشان منتقل می‌کردند. اما تأثیر خانواده در دوران گذار مدرنیته و هنگامه گسست فرهنگی و اجتماعی، روی اخلاق کار کارکنان تغییر کرد؛ زیرا در شکل جدید خانواده همه چیز را برای فرزندشان آماده می‌خواستند و فرهنگ مصرفی را جایگزین فرهنگ کار و تلاش کردند. معیدفر (۱۳۸۶) در تحقیق خود نتایج مشابه را به دست آورد.

**نظام آموزشی،** نظام استاد- شاگردی از باستان تا ابتدای پهلوی، علاوه بر دانش و مهارت کار، بر آموزش اخلاق و شیوه زندگی تأکید داشته است. این سیستم آموزشی همزمان با افول و نابودی صنایع در دوران قاجار و پهلوی تضعیف شد و جای خود را به نظام آموزشی مدرن در مدارس داد. تأسیس مدارس اولیه توسط کشورهای غربی در ایران و تدوین متون آموزشی به منظور ترویج ارزشهای مد نظر نظام سرمایه‌داری، ارزشهای سنتی کار را تحقیر و به حاشیه راند. کارنوی (۱۳۶۵) نیز از این منظر به مسئله نگاه کرده است.

**اصناف** به عنوان بعد دیگر نظام اجتماعی اثرگذار بر اخلاق کار معرفی شده است. اصناف در ایران باستان از طریق قوانین سنتی- عاطفی و نظام استاد- شاگردی، به طور قدرتمند و مثبتی اخلاق کار افراد را متأثر می‌کرده است. به دلیل حاکمیت ارزشهای جنبش اجتماعی فتوت بر اصناف ایرانی، افراد بعد از رسیدن به درجه‌ای از ارزشهای اخلاقی بالا، حایز صلاحیت برای عضویت در اصناف می‌شدند (کرین، ۱۳۸۵؛ فرامرزمملکی، ۱۳۸۶). با افول صنایع در ایران دوران قاجار و پهلوی، اصناف تضعیف و انتقال ارزشهای بالای اخلاقی حاکم بر کار به روش استاد- شاگردی به نسل بعد متوقف شد.

**نهاد اداری** بعد فرعی دیگری بر نظام اجتماعی است. نهاد اداری تحت تأثیر نظام اجتماعی عصر واگذاری گسترده امتیازات به استعمارگران روس و انگلیس و آمریکا به جای معیار عقلانیت، در راستای تأمین منافع نظام سلطه و گروههای سیاسی شکل گرفت. همچنین نهاد اداری به دلیل وابستگی دولت پهلوی به نفت، مبتنی بر نیاز وابستگی به نفت و الگوی مصرف‌کنندگی و نه مبتنی بر خودکفایی و استقلال شکل گرفته بود. جذب کارکنان در نهاد اداری غیر عقلایی، نه بر اساس شایستگی افراد و نیاز سازمان، که بر اساس روابط و منافع افراد شکل گرفته بود. پیرنظر (۱۳۸۴)، کارمند عصر پهلوی، در خاطرات خود، این نظر را به کرات تأیید می‌کند. الگوی ضد اخلاق کار، از شاه و خانواده‌اش که نهاد اداری را فرصتی برای چپاول منابع می‌دیدند، آغاز می‌شد و از سطوح مختلف سلسله‌مراتب اداری عبور می‌کرد تا به جزءترین کارمند و خرده‌دزدی‌ها و خرده‌رشوه‌گیری‌های او در کنار کم‌کاری، بی‌نظمی و مسئولیت‌گریزی‌اش برسد. گوینو (۱۳۸۵) و دیولافوآ (۱۳۳۲) کسانی‌اند که این شرایط را در دوران پهلوی دیده و در خاطراتشان نقل کرده‌اند. حاکمیت منفعت‌طلبی شخصی و رابطه‌مداری اداری در نظام اداری غیر عقلایی، ارزشهای اخلاقی را به ضد ارزش و ضد ارزش را به ارزش بدل کرده بود؛ مانند (۱) روحیه دریافت و مصرف بیش از تلاش و زاینده‌گی در نیروی کار، که منجر به کم‌کاری و دزدی در کار می‌شود. (۲) روحیه مصرف و تصرف بیشتر در منابع و امکانات اداره به هر قیمتی، که منجر به هدررفت منابع و رفتارهای رقابتی ناسالم برای کسب منابع بیشتر مانند زیرآب‌زنی و تخریب همکاران به جای همکاری و مساعدت می‌شود. در این الگوی رفتاری، پست



## ۱۳۱ ♦ صدیقه بحیرایی و همکاران

و مقام کالایی است که منابع و منافع بیشتری را برای فرد به ارمغان می‌آورد؛ پس پستهای بالاتر در اختیار سودجوترین‌ها قرار می‌گیرد که به ناسالم‌ترین روشها آن را تصاحب کرده‌اند. (۳) تقدّم منافع فرد به منافع نهاد اداری، که منجر به رفتارهای سودجویانه با محوریت اصالت فرد، تضعیف نهاد اداری و حداکثر سودآوری از مراجعان نظام اداری می‌شود؛ به طوری که کارمند در مقابل کاری که در نظام عقلایی «وظیفه» محسوب می‌شود و در نظام اداری غیر عقلایی نفتی «لطف»، از مردم پول یا شبه پول دریافت می‌کند. (۴) اصالت گرفتن فرد به جای سازمان، که همه چیز را بر محوریت فرد سازماندهی می‌کند و هر نوع رابطه‌مداری را جایگزین ضابطه‌مداری می‌کند؛ تا حدّی که قانون تا جایی کاربردی دارد که رابطه‌ها اجازه داده باشند.

نظام اداری امروز ایران، میراث ماندگار نظام اداری عصر پهلوی است که در زمان تغییر ارزشی که با انقلاب رخ داد، قبل از آنکه بتواند اصلاح شود، مجدد با بازگشت نظام ارزشی مادی‌گرایانه، به سمت قبل متمایل شد.

**بی‌عدالتی اجتماعی**، دیگر بعد نظام اجتماعی است که اخلاق کار کارکنان را کاهش می‌دهد. تغییر نظام ارزشی به سمت ارزشهای مادی نیز احساس بی‌عدالتی اجتماعی را در جامعه افزایش می‌دهد و تأثیر آن بر تضعیف اخلاق کار را بیشتر می‌کند. فرهادی (۱۳۹۰) و قنبری برزیان و همکاران (۱۳۹۳)، نظر مشابهی را ارائه کرده‌اند. ویسمن و دیویس (۲۰۱۳) نیز بی‌عدالتی اجتماعی را عامل تضعیف‌کننده اخلاق کار در جامعه آمریکا معرفی می‌کنند.

**پایگاه**، بعد دیگری از نظام اجتماعی است. هر چه مبنای شکل‌گیری پایگاه اجتماعی، ارزشهای مادی باشد؛ افراد برای دستیابی به پایگاه بالاتر باید ارزشهای مادی بیشتری کسب کنند و البته به همان میزان از اخلاق کار مطلوب دور می‌شوند. معیدفر (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان می‌دهد که اخلاق کار کارکنان دارای پایگاه اجتماعی بالا در نظام ارزشی مادی‌گرایانه، پایین تر است.

## ۴. نظام اقتصادی

در حوزه عوامل خارجی نظام اقتصادی، نظام سلطه و جریان استعمار مطرح می‌شود که در عصر امتیازات با غارت منابع داخلی و با نفوذ در سیاستهای دولتی، اقتصاد کاملاً پویا و مستقل عصر صفویه را به اقتصاد منفعل و کاملاً وابسته عصر پهلوی تبدیل کردند. دولت بی‌کفایت قاجار و پهلوی نیز هم منابع اولیه و هم بازار مصرف داخلی را تقدیم بیگانگان کردند و با سیاستهای اقتصادی کاملاً حمایتی از تولیدکنندگان و تجار خارجی، صنعت داخلی را نابود کردند. (فیوضات، ۱۳۷۴؛ بهشتی، ۱۳۸۳؛ دیولافوآ، ۱۳۳۵)

در حوزه داخلی اقتصاد نیز وابستگی حکومت به نفت و درآمدهای نفتی، آخرین امید به احیای صنایع داخلی و بازگشت به ارزشهای سنتی حاکم بر این صنایع را ناامید کرد. وابستگی به درآمدهای نفتی، روحیه کاهلی، تن‌آسایی و مصرف‌گری را گسترش داده، نیروی کار را به پول بادآورده و درآمد آسان عادت می‌دهد. توسعه مصرف‌گرایی به جای موکد بودن، ارمغان دیگر وابستگی به درآمدهای نفتی است. معیدفر (۱۳۸۶) نیز این نتیجه را تأیید می‌کند.

### ۵. نظام علمی و فناوریانه

بعد از اسلام، توسعه علم و دانش روز در بستر مدارس دینی شکل گرفت و اوج یافت. با تغییر رویکرد حوزه‌های علمیه و افول معتزله، رشد علمی متوقف و نظام علمی ما رو به افول نهاد. همزمانی توقف و افول علمی ایرانیان با رونق علمی اروپاییان، باعث عقب‌ماندگی بیشتر ایران شد؛ پشتوانه علمی صنایع داخلی را نابود و زمینه نابودی ارزشهای سنتی حاکم بر صنایع سنتی و کار ایرانی را فراهم کرد.

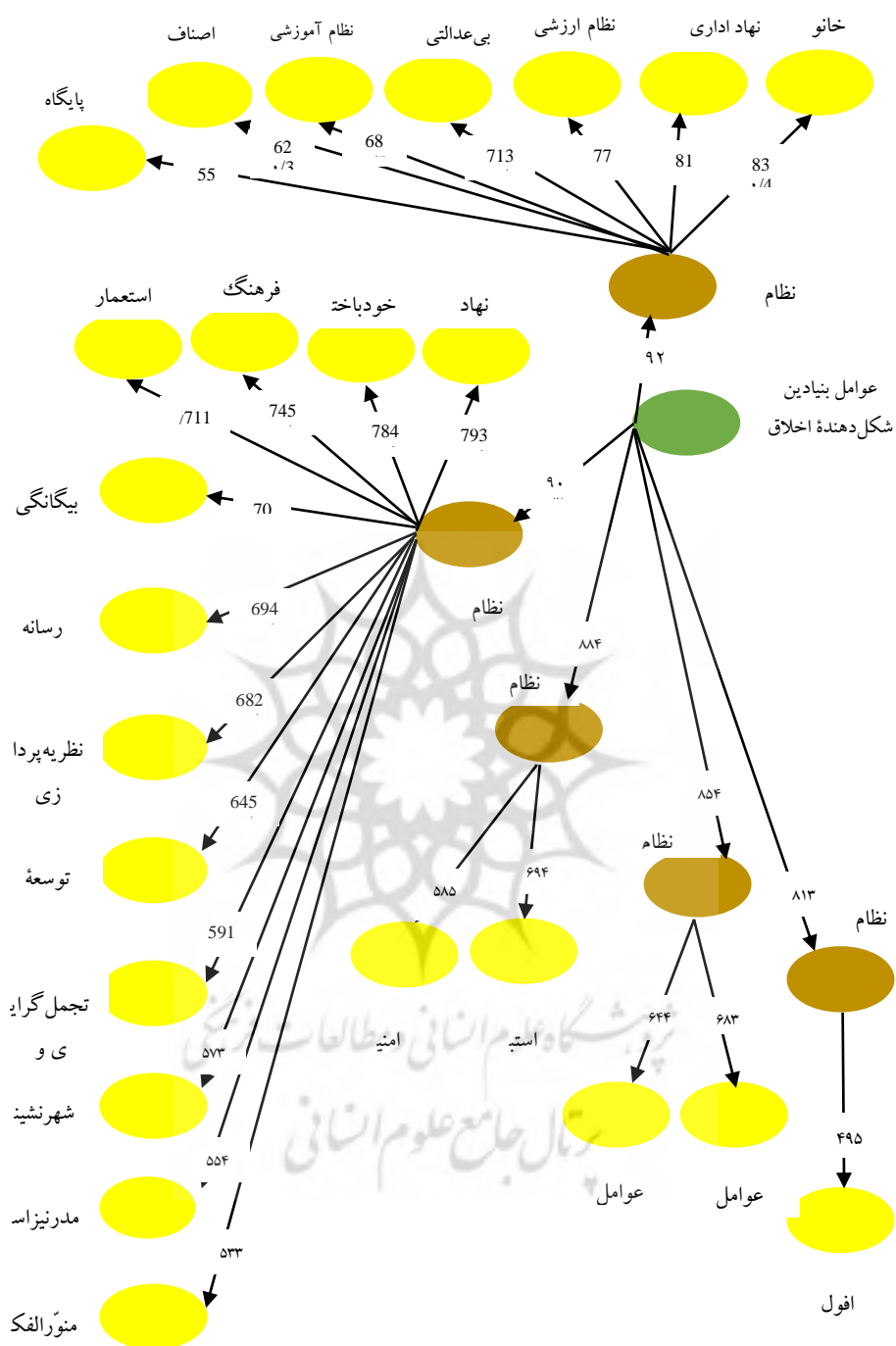
آزمون الگوی نظری پژوهش در روش پی.ال.اس، از طریق بررسی ضرایب مسیر یا همان بارهای عاملی و مقادیر R2 امکان پذیر است.

جدول ۱: نتیجه تحلیل عاملی تأییدی

سازه	بارعاملی	مقدار تی	پی	R2	Q2
نظام سیاسی	۰/۸۸	۸۲/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۷۷۵	۰/۲۳۵
نظام فرهنگی	۰/۹۰	۱۱۱/۸۳	۰/۰۰۱	۰/۸۱۱	۰/۲۶۹
نظام اجتماعی	۰/۹۲	۱۲۱/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۸۴۶	۰/۳۱۱
نظام اقتصادی	۰/۸۵	۷۹/۶۳	۰/۰۰۱	۰/۷۲۳	۰/۲۸۹
نظام علمی و فناوریانه	۰/۸۱	۷۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۶۵۶	۰/۲۵۱

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد و با توجه به واریانس تبیین‌شده ارزشهای R2 (۰/۶۷، ۰/۳۳، ۰/۱۹) در PLS که به ترتیب بیانگر قابل توجه، متوسط و ضعیف‌اند؛ میزان واریانس تبیین‌شده تمامی سازه‌ها در سطح قابل توجهی قرار دارند. مثبت بودن مقادیر Q2 برای تمامی سازه‌ها نیز نشان می‌دهد که این متغیرها اثر معناداری بر شاخص اصلی عوامل بنیادین شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی دارند.

صدیقه بحیرایی و همکاران ♦ ۱۳۳



شکل ۱: مدل آزمون شده

## د) بحث و نتیجه‌گیری

مدل به دست آمده با توجه به بارهای عاملی خروجی تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد بعد اصلی نظام اجتماعی به دلیل بار عاملی بیشتری که به دست آورده است، بیشترین نقش را در شکل‌گیری اخلاق کار بخش دولتی امروز ایران ایفا می‌کند. در نظام اجتماعی، بیشترین نقش با توجه به بارهای عاملی به خانواده اختصاص دارد. خانواده ایرانی مدرن شده در گذار از سنت به مدرنیته آغاز شده از دو سده پیش، به دلیل هسته‌ای شدن و منفک شدن از نسل پیشین و ارزشهای سنتی آنها و همچنین به دلیل آماده‌خواهی برای فرزندان و مصرف‌کننده پروری آنان، به جای پرورش فرزندان با روحیه استقلال، موکد بودن به جای مصرفی شدن، بیشترین نقش را در شکل‌گیری اخلاق کار نامطلوب کارکنان بخش دولتی داشته است.

بعد از خانواده، نهاد اداری غیر عقلایی بیشترین نقش را در شکل‌گیری اخلاق کار بخش دولتی به عهده داشته است. نهاد اداری به گونه‌ای شکل گرفت که نخست حداکثر منافع استعمارگران و بعد از آن به ترتیب: شاه، وابستگان و کارکنان ارشد تا پایین‌ترین سطح سلسله‌مراتب را تأمین کند. نهاد اداری که به جای شکل‌گیری بر مبنای هدف خدمت‌رسانی به عموم و معیار نیاز، مبتنی بر تأمین منافع قدرتمندان و گروههای سیاسی شکل گرفت؛ در چنین سیستمی، دزدی، اختلاس، رشوه‌گیری، کم‌کاری، مسئولیت‌گریزی، بله‌قربان‌گویی و رابطه‌مداری از رأس آغاز و تا کارمندان جزء ادامه می‌یافت. نظام اداری امروز میراث نظام اداری غیر عقلایی آن زمان است.

نظام ارزشی مادی‌گرایانه، سومین نقش را در شکل‌دهی به اخلاق کار امروز ایران به عهده دارد. نظام ارزشی ایران پیش از گسست فرهنگی و اجتماعی دو سده پیش، همزمان با توسعه برونزا، نظام ارزشی معناگرا و دیگرمدار بود که جای خود را به نظام ارزشی مادی‌گرا و فردمحور داد.

بی‌عدالتی اجتماعی، چهارمین جایگاه را با توجه به بار عاملی به دست آمده به عهده دارد. احساس بی‌عدالتی ناشی از شکل‌گیری فاصله طبقاتی در جامعه، بیشتر از خود فقر در افراد احساس نارضایتی و گسست تعهد گروهی ایجاد می‌کند و کاهش اخلاق کار را در پی می‌آورد. مشاهده افرادی که بیشتر از آنچه برای جامعه کار می‌کنند بهره می‌برند، در مقابل اکثریتی که به جبران کاری که انجام می‌دهند به مراتب کمتر از گروه اول بهره می‌گیرند، عاملی مهم در کاهش نگرش مثبت به ذات کار و سایر جنبه‌های مثبت اخلاق کار است.

نظام آموزشی مدرن‌شده، پنجمین نقش را در نظام اجتماعی اثرگذار بر اخلاق کار بخش دولتی ایفا می‌کند. نظام آموزشی امروز ایران، بر خلاف نظام آموزشی قبل از گسست اجتماعی و فرهنگی که ضمن دانش و فن، اخلاقیات را در جایگاهی مهم‌تر به افراد آموزش می‌داد؛ امروز متمرکز بر دانش انتزاعی، صرف نظر از اخلاقیات نقش آفرینی می‌کند.

## ۱۳۵ ♦ صدیقه بحیرایی و همکاران

افول اصناف درون‌زا، ششمین نقش را در زوال اخلاق کار ایرانی به عهده دارد. بعد از نابودی اصناف قدرتمند اخلاق مدار خودجوش مردمی در دوران پهلوی به دلیل افول صنعت و اراده حکومت در نبود کردن آنها، اخلاق کار در مشاغل رو به افول نهاد.

پایگاه اجتماعی با توجه به بار عاملی‌اش، کمترین نقش را ایفا می‌کند. حاکمیت نظام ارزشی مادی‌گرا به جای معناگرا، نقش پایگاه را در کاهش اخلاق کار افزایش می‌دهد.

نظام فرهنگی دومین بعد اصلی است که اخلاق کار امروز ایران را متأثر کرده است. نهاد دین اولین بعد فرعی نظام فرهنگی است که بیشترین نقش را در شکل‌گیری اخلاق کار امروز بخش دولتی ایفا می‌کند. تضعیف نهاد دین به دنبال حاکمیت نظام ارزشی مادی‌گرا در جامعه، بروز رفتارهای انحرافی برخی روحانیون به عنوان یکی از عناصر نهاد دین، مادی‌گرایی و تجمل‌گرایی برخی روحانیون، روشهای تبلیغی نامناسب و عقب‌مانده در مقابل هجوم فرهنگی رسانه‌های غیر دینی، از جمله موارد تضعیف نهاد دین و ارزشهای مذهبی در افراد و کاهش کنترل درونی آنها و در نتیجه، تضعیف اخلاق کار در افراد شده است.

خودباختگی فرهنگی، دومین بعد فرعی است که در شکل‌گیری اخلاق کار نقش دارد. احساس حقارت ملی با آغاز صنعتی شدن غرب و بازار مصرف شدن شرق آغاز شد و چنان روح ملی را مسخ کرد که همه آنچه از استعداد و سوابق درخشان و اصالت داشت به فراموشی سپرد و ارزشهای سنتی اخلاق کار را به تاریخ درخشان گذشته‌اش واگذار کرد.

فرهنگ سنتی، سومین نقش را با توجه به بار عاملی‌اش در نظام فرهنگی مؤثر بر اخلاق کار ایفا می‌کند. فرهنگ سنتی بعد از توسعه برون‌زا و گسست فرهنگی و اجتماعی دو سده پیش به تاریخ پیوست و امروزه فقط ردی از آن در روستاهای ایران باقی مانده است.

استعمار، چهارمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار است. استعمار با هدف قرار دادن فرهنگ ملی و سنتی جوامع هدف، ارزشهای سنتی را که به آن جامعه اصالت می‌دهد و از خودباوری ملی آنها پشتیبانی می‌کند، تحقیر و تغییر داده، ارزشهایی را جایگزین می‌کند که منافع نظام سلطه را تأمین می‌کنند. ارزشهای سنتی کار، از جمله این ارزشهای سنتی تغییر یافته با ارزشهای وارداتی راحت‌طلبی و ضد کار است.

بیگانگی، پنجمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی است و به عنوان رهاورد نظام سرمایه‌داری در پی حاکمیت نظام ارزشی مادی در جامعه، اخلاق کار ایرانی را کاهش می‌دهد.

رسانه، ششمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است. رسانه و تبلیغات به صورت قدرتمندی ارزشهای سنتی و معناگرایانه فرد را تغییر داده، مصرف را به عنوان یک ارزش نوین معرفی و تبلیغ و به همان میزان ارزشهای کار و تلاش را متأثر می‌کند.

## ۱۳۶ ♦ طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

نظریه‌پردازی مدرنیست، هفتمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است که نظریه‌پردازی را در خدمت نظام سلطه و مشروعیت بخشی به آن قرار داده است.

توسعه برون‌زا، هشتمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است که به دلیل شکل‌نگرفتن بر ارزشهای سنتی، به ویژه ارزشهای سنتی کار، نقش تضعیف‌کننده در اخلاق کار امروز ایران ایفا کرده است.

نمایش ثروت و ظاهرسازی، نهمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است که در تثبیت ارزشهای مادی و زوال ارزشهای سنتی کار، نقش قابل توجهی را ایفا کرده است.

شهرنشینی مصرفی، دهمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است که در مقابل روستائیشینی تولیدگر و مولد، نقش ایفا می‌کند.

مدرنیزاسیون، یازدهمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است که ارزشهای سنتی کار را مورد هجوم ظواهر مدرنیته قرار می‌دهد.

منورالفکری، دوازدهمین بعد نظام فرهنگی شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی با توجه به بار عاملی آن است. جریان روشنفکری با پدرخواندگی ملکم خان، با انحراف بخشی از طبقه علمی عصر قاجار و پهلوی به سمت ظواهر تمدن غرب و دادن برتری مطلق به غرب در همه زمینه‌ها به اقدامات نظام سلطه در امتیازگیری‌های متعدد عصر امتیازات قاجار و پهلوی و تحقیر فرهنگ بومی نقش تعیین‌کننده‌ای را ایفا کرد.

نظام سیاسی، سومین بعد اصلی با توجه به بار عاملی به دست آمده است که به ترتیب در دو بعد فرعی استبداد و امنیت مورد توجه قرار گرفته است. سالها حکومت استبدادی، با ساخت استبدادی آمریت- تابعیت به عنوان یک عنصر فرهنگ‌ساز، اخلاق کار کارکنان بخش دولتی را متأثر کرده است. البته نظام سیاسی هر زمان که توانسته امنیت ایرانیان را در مقابل هجوم اقوام دیگر و اغتشاشات درون حفظ کند، بستر کار و تلاش ایرانی را فراهم آورده است.

نظام اقتصادی، چهارمین بعد اصلی با توجه به بار عاملی به دست آمده است که به ترتیب در دو بعد عوامل درونی و بیرونی اقتصادی، اخلاق کار کارکنان بخش دولتی را متأثر می‌کند. اقتصاد نفتی، وابسته و مصرفی تحت تأثیر بی‌کفایتی درونی و فشارهای بیرونی عصر قاجار و پهلوی صنایع و کشاورزی داخلی را نابود کرد و نیروی کار و تلاش ایرانی را به واردات و مصرف‌گرایی سوق داد.

نظام علمی و فناورانه با بعد فرعی افول علمی، پنجمین بعد اصلی با توجه به بار عاملی به دست آمده است. افول علمی منتج از افول معتزله در ایران، همزمان با شکوفایی علمی که نظام سلطه را در اروپا و آمریکا شکل داد، باعث شد علم و فناوری ایرانی که زمانی در اوج تمدنهای پیشین بود، در هنگامه توسعه صنعتی نتواند از صنایع داخلی حمایت کند و زمینه نابودی صنایع و عرصه تولیدگری داخلی را فراهم آورد.



## منابع

- باسورث، ا.ک. (۱۳۵۶). **تاریخ غزنویان**. ترجمه حسن انوشه. تهران: امیرکبیر.
- بودریار، ژ. (۱۳۹۰). **جامعه مصرفی**. ترجمه پیروز ایزدی. تهران: ثالث.
- بودریار، ژ. (۱۳۷۴). **سرگشتگی نشانه‌ها**. ترجمه مانی حقیقی. تهران: مرکز.
- بهشتی، م. (۱۳۸۳). **توسعه اقتصادی ایران**. تبریز: دانشگاه تبریز.
- بی‌نا (۱۳۵۰). **تاریخ و شرایط کار در ایران از عهد باستان تا کنون**. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- پارسائیان، ح. (۱۳۸۹). **حدیث پیمانه، پژوهشی در انقلاب اسلامی**. قم: نشر معارف.
- پولاک، ی.ا. (۱۳۶۱). **سفرنامه پولاک**. ترجمه کیکاووس جهانداری. تهران: خوارزمی.
- پیرنظر، ه. (۱۳۸۴). **هر چه کاشتیم درو کردیم**. تهران: علم.
- حسینی، م. (۱۳۷۵). **فرهنگ و رسانه‌های نوین**. قم: دفتر عقل.
- دلاواله، پ. (۱۳۷۰). **سفرنامه**. جلد سوم. ترجمه شجاع‌الدین شفا. تهران: علمی و فرهنگی.
- دیولافوا، ژ. (۱۳۳۲). **خاطرات کاوشهای باستان‌شناسی شوش**. جلد اول. ترجمه ایرج فره‌وشی. تهران: دانشگاه تهران.
- دیولافوا، ژ. (۱۳۳۵). **خاطرات کاوشهای باستان‌شناسی شوش**. جلد دوم. ترجمه ایرج فره‌وشی. تهران: دانشگاه تهران.
- راوندی، م. (۱۳۵۷). **تاریخ اجتماعی ایران**. جلد سوم. تهران: امیرکبیر.
- رفیع‌پور، ف. (۱۳۷۷). **توسعه و تضاد**. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رئیسی، ح. (۱۳۹۱). **رسانه و نقش خانواده در حمایت از تولید ملی، کار و سرمایه**. قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.
- شاردن، ژ. (۱۳۴۹). **سیاحتنامه**. جلد پنجم. ترجمه محمد عباسی. تهران: امیرکبیر.
- شریعتی، ع. (۱۳۸۱). **بازشناسی هویت ایرانی-اسلامی**. جلد هفتم مجموعه آثار. تهران: الهام، چ هفتم.
- شوستر، م. (۱۳۹۴). **اختناق ایران**. ترجمه ابوالحسن موسی شوشتری. [بی‌جا] ماهی.
- صالحی امیری، س.ر. (۱۳۸۹). **مفاهیم و نظریه‌های فرهنگی**. تهران: ققنوس.
- فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۸۶). **اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام**. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- فرهادی، م. (۱۳۷۵). **«صنعت در برابر سنت یا بر فراز آن»**. نامه پژوهش فرهنگی، ش ۱: ۵۰-۳۵.
- فرهادی، م. (۱۳۹۰). **«کار در قنوت‌نامه‌ها»**. علوم/اجتماعی، ش ۸: ۳۶-۱.
- فکوهی، ن. (۱۳۹۲). **از فرهنگ تا توسعه**. تهران: فردوس.
- فوران، ج. (۱۳۹۰). **مقاومت شکننده تاریخ تحولات اجتماعی ایران**. ترجمه احمد تدین. تهران: رسا، چ یازدهم.
- فولادی، م. و بختیاری، م. (۱۳۷۸). **عوامل تضعیف خود باوری فرهنگی**. معرفت، شماره ۳۰، ص ۲۴-۸.
- فیوضات، ا. (۱۳۷۴). **توسعه صنعتی و موانع آن در ایران**. تهران: چاپخش.

۱۳۸ ♦ طراحی الگوی عوامل بنیادین (ژنوم) شکل‌دهنده اخلاق کار در بخش دولتی ایران

- قنبری برزیان، ع. و همکاران (۱۳۹۳). «ساختار قدرت و ارزشهای حاکم بر رفتار ایرانیان با استفاده از تحلیل محتوای فتوت‌نامه‌های اصناف». پژوهش‌های راهبردی سیاست، ش ۴۰: ۹-۳۰.
- کاتوزیان، م.ع. (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی تاریخی ایران*. تهران: مرکز.
- کارنوی، م. (۱۳۶۵). *تعلیم و تربیت در خدمت امپریالیسم فرهنگی*. ترجمه شریفی. تهران: روش نو.
- کخ، ه.م. (۱۳۸۳). *از زبان داریوش*. ترجمه پرویز رجبی. تهران: کارنگ.
- کرین، ه. (۱۳۸۵). *آیین جوانمردی*. ترجمه احسان نراقی. تهران: نشر نو.
- گوینو، ژ.آ. (۱۳۶۷). *سفرنامه گوینو: سه سال در آسیا*. ترجمه عبدالرضا هوشنگ انصاری. تهران: انتشارات کتابسرا.
- گوینو، ژ.آ. (۱۳۸۵). *سه سال در ایران*. ترجمه ذبیح‌الله منصوری. نگارستان کتاب.
- محجوب، م.ج. (۱۳۵۰). *مقدمه‌ای بر فتوت‌نامه سلطانی*. تهران: بنیاد فرهنگ ایران.
- مستوفی، م. (۱۳۷۵). *زبده التواریخ*. به کوشش بهروز گودرزی. تهران: دانشگاه تهران.
- معیدفر، س. (۱۳۸۶). «اخلاق کار به عنوان مسئله اجتماعی». *مهندسی فرهنگی*، سال دوم، ش ۱۴: ۱۸-۶.
- معیدفر، س. (۱۳۸۵). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی». *رفاه اجتماعی*، ش ۲۳: ۳۲۱-۳۴۲.
- معیدفر، س. (۱۳۷۸). *بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران*. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- میرسپاسی، ن. و ا. اعتباریان (۱۳۸۷). *اصلاح و تحول در نظام اداری ایران بر اساس الگوی توازن قدرت*. تهران: میر.
- نفیسی، س. (۱۳۴۱). «فتوت‌نامه‌ای از قرن هفتم هجری». *فرهنگ ایران زمین*، ش ۱۰: ۲۸۱-۲۲۵.
- همایونی، ص. (۱۳۸۸). *زنان و سروده‌هایشان در گستره فرهنگ مردم ایران زمین*. تهران: گل آذین.
- Aminnuddin, N. (2020). "Dataset on Islamic ethical work behavior among Bruneian Malay Muslim teachers with measures concerning religiosity and theory of planned behavior". *Data in Brief*, Vol. 29: 105-157.
- Basours, A.K. (1977). *History of the Ghaznavian*. Translated by Hasan Anoushe. Tehran: Amirkabir.
- Baudrillard, J. (1995). *Symbolic Exchange and Death*. Translated by Mani Haghghi. Tehran: Nashre Markaz.
- Baudrillard, J. (2011). *The Consumer Society*. Translated by Pirouz Izadi. Tehran: Sales.
- Beheshti, M. (2004). *Iran s economic development*. Tabriz: Tabriz University Press.
- Beit-Hallahmi, B. (1979). "Personal and social components of the Protestant ethic". *The Journal of Social Psychology*, Vol. 109, No. 1: 263-267.
- Broadfoot, H. & C. Pascal (2020). "Exploring experiences of compassion in the daily rhythms of one early childhood community". *European Early Childhood Education Research Journal*, 56-78.
- Carnoy, M. (1986). *Education as Cultural Imperialism*. Translated by Sharifi. Nashre Raveshe no.
- Chardin, J. (1970). *A Journey to Persia*. Fifth edition. Translated by Mohammad Abasi. Tehran: Amirkabir.



- Corbin, H. (2006). **Rite of chivalry**. Translated by Ehsan Naraqi. Tehran: Nashre no.
- Della Valle, P. (1991). **The Pilgrim**. Vol. 3. Translated by Shojaeddin shafa. Tehran: Scientific and cultural publications.
- Dieulafoy, J. (1953). **Memoirs of the archaeological excavations of Susa**. Vol. 1. Translated by iraj fare vashi. Tehran: Tehran university press.
- Dieulafoy, J. (1956). **Memoirs of the archaeological excavations of Susa**. Vol. 2. Translated by iraj fare vashi. Tehran: Tehran university press.
- Fakohi, N. (2013). **From culture to development**. Tehran: Ferdos.
- Faramarz Qaramaleki, A. (2007). **Professional ethics in the civilization of Iran and Islam**. Tehran: Research Institute of Cultural and Social studies.
- Farhadi, M. (1996). **"Industry against Tradition or above it"**. *Cultural research letter*, No. 1: 35-50.
- Farhadi, M. (2011). **"Work on generosity"**. *Social science*, No 8: 1-36.
- Fiyouzat, A. (1995). **Industrial development and its obstacles in Iran**. Tehran. Chapakhsh.
- Foran, J. (2011). **A Century of Revolution: Social Movements in Iran**. Translated by Ahmad Tadayyon. Tehran: Nashre Rasa, Eleventh edition.
- Forquesato, P. (2017). **"Social norms of work ethic and incentives in organizations"**. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 128: 231-250.
- Hasani, M. (1996). **Culture and new media**. Qom: daftare aql.
- Hill, R.B. (1996). **"Historical context of the work ethic"**. *Journal of Vocational Research*, Vol. 19: 63-72.
- Hite, D.M.; J.J. Daspit & X. Dong (2015). **"Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States"**. *Cross Cultural Management*. Vol. 22, No. 1: 145-162.
- Homayoni, S. (2009). **Women and their poems in the culture of the Iranian people**. Tehran: Gol Azin.
- Katozian, M.A. (1998). **Historical Sociology of Iran**. Tehran: Markaz.
- Kokh, H.M. (2004). **Dariush words**. Translated by Parviz Rajabi. Tehran: Karang.
- Mahjoub, M.J. (1971). **An introduction to letter of generosity of Soltani**. Tehran: The Cultural foundation of Iran.
- Marcia J. (1994). **An exploration of culture and structure in post-industrial society Ghipina**. University of New Hampshire.
- Mc Cleland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. Princeton: Van Nostrand.
- Miller, M.J.; D.J. Woehr & N. Hudspeth (2001). **"The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory"**. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, No. 3: 1-39.
- Mirsepasi, A. (2008). **Political reform and transformation in the Iran administrative system based on the model of balance of power**. Tehran: Mir.
- Moeidfar, S. (1999). **Study of work ethic and social factors affecting it in industrial production units of Tehran province**. Institute of labor and social security.
- Moeidfar, S. (2006). **"Study of work ethic and social factors affecting it in government employees"**. *Social welfare*, No. 23: 321-342.

- Moeidfard, S. (2007). **“Work ethic as a social issue”**. *Monthly cultural engineering*. Second year, No. 14: 6-18.
- Mostofi, M. (1996). **Zobde Al-Tavarikh**. Thanks to Behrouz Goodarzi. Tehran: Tehran university press,
- Nafisi, S. (1962). **“The letter of generosity from seventh century hejri”**. *Culture of Iran*, No. 10: 225-281.
- Nameless (1971). **History and working conditions in Iran from ancient time until now**. Tehran: Institute of labor and social security.
- Pimazar, H. (2005). **We reaped everything we planted**. Tehran: Nashre elm.
- Polak, E.J. (1982). **Polak itinerary**. Translated by Keykavous Jahangiri. Tehran: Kharazmi.
- Qanbari Barziyan, A. & et al. (2014). **“Power structure and values governing the behavior of Iranian using the content analysis of letter of generosity of union”**. *Strategic policy research*, No. 40: 9-30.
- Rafipoor, F. (1998). **Development and Contradiction**. Tehran: Sherkate sahami enteshar.
- Ravandi, M. (1978). **Social history of Iran**. Third edition. Tehran: Amirkabir.
- Reisi, H. (2012). **Media and the role of family in supporting of national production, labor and asset**. Qom: The center of Islamic Research of Radio and Television.
- Roopnarine, L. (2016). **“Muslim Faith and Work Ethic in the United States Virgin Islands”**. *Journal of Muslim Minority Affairs*, Vol. 36, No. 1: 62-73.
- Salehi Amiri, S.R. (2010). **Cultural Concepts and Theories**. Tehran: Qoqnoos.
- Salin, A.S.A.P.; S.K.A. Manan & N. Kamaluddin (2020). **“Ethical framework for directors – learning from the prophet”**. *International Journal of Law and Management*, Vol. 62: 171-191.
- Sanelowski, M. & J. Barros (2003). **“Toward a meta synthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women”**. *Research in nursing & health*, Vol. 26, No. 2: 153-170.
- Shariati, A. (2002). **Recognition of Iranian Islamic identity**. Seventh Volume of Majmoe Asar. Tehran: Elham, Seventh edition.
- Shuster, M. (2015). **The Strangling of Persia**. Translated by Abolhasan Mousa Shoshtari. Mahi Press.
- Stam, K.; E. Verbakel & P.M. De Graaf (2013). **“Explaining variation in work ethic in Europe”**. *European Societies*. Vol. 15, No. 2: 268-289.
- Torgler, B. (2006). **“The Importance of Faith: Tax Morale and Religiosity”**. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 61: 81-109.
- Wisman, J.D. & M.E. Davis (2013). **“Degraded Work, Declining Community, Rising Inequality, and the Transformation of the Protestant Ethic in America: 1870-1930”**. *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 72, No. 5: 1075-1105.
- Ziebert, H.G. (2001). **“The Human Image of God”**. Hans-Ziebert & Friedrich Schweitzer (Eds). *Hermann Haring and Don Browing*. Leiden, Boston, Koln, Brill, Press.
- Zulfikar, Y.F. (2012). **“Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US”**. *Journal of Business Ethics*, Vol. 105, No. 4: 489-502.

