

مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار: پژوهشهای بازه زمانی 1376 تا 1399

سید علی میرلوحی¹ طاها عشایری²؛ طاهره جهان پرور³

چکیده

هدف: فرهنگ کار از دو واژه فرهنگ و کار به معنای شیوه، اصول و معیار انجام کاری و تعهد و مسئولیت فرد نسبت به شغل تشکیل یافته است. پایه و اساس تحول اجتماعی، فرهنگ کاری است. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش، مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بازه زمانی 1376 تا 1399 بوده است. روش: روش تحقیق از نوع فراتحلیل (کمی) و با استفاده از نرم افزار cma2 صورت گرفته است. جامعه آماری مطالعه، 36 مورد است که 25 سند پژوهشی به صورت غیر احتمالی (تعمدی) از سایت نورمگز، مگ ایران و جهاد دانشگاهی بعد از کنترل و ارزیابی پژوهش انتخاب شدند. یافته‌ها و نتایج: بین سرمایه اجتماعی (عدالت، اعتماد شغلی، مشارکت گروهی و انسجام اجتماعی)، اخلاق کار اسلامی (روحیه جمعی، صداقت و شفافیت اجتماعی، روابط اجتماعی حسنه و تعلق مذهبی)، فرهنگ سازمانی (شایسته سالاری، قانون‌گرایی سازمانی، رضایت شغلی)، فرهنگ شغلی (فرهنگ کارآفرینی، انگیزه اقتصادی و فرهنگ سختکوشی) و کژکارکردی سازمانی (تعارض شغلی، بیگانگی سازمانی و بی‌تفاوتی اجتماعی) با فرهنگ کار رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، انگیزه تولیدی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، فرهنگ کار.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

دریافت مقاله: 00/02/25؛ تصویب نهایی: 00/06/09

1. کارشناسی ارشد حقوق خصوصی و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق (ع)، تهران ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران، بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت، دانشگاه امام صادق علیه السلام / نامبر: 88093484 / Email: s_a_m1375@yahoo.com
2. دکترای تخصصی جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی، عضو هیئت علمی گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل.
3. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران ایران.

الف) مقدمه

کار¹ در لغت، به معنای شغل؛ عمل و آنچه از شخص یا شیء صادر شود (معین، 1390) است. کار، استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است (توسلی، 1375: 10). فرهنگ، مجموعه‌ای از باورها، آیینها، اندیشه‌ها، آداب و رسوم و ارزشهای حاکم بر یک جامعه است و همچنین مقوله‌ای است که در سطح جامعه و گروه و در تعامل میان آنها معنا می‌یابد و بیانگر شیوه برقراری ارتباط و تعامل میان افراد جامعه است (هاگ و پارسی، 1999: 15). فرهنگ هر جامعه‌ای از ویژگی‌های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می‌کند. به طور کلی، فرهنگ شامل آداب و رسوم، اهداف، ارزشها و باورهاست که سبک زندگی یک جامعه را مشخص می‌کند (عربی و شیخیانی، 1389). کار، رکن اساسی رشد و توسعه است که در عین حال، موجب آسایش و رفاه جامعه نیز می‌شود. کار، عمیق‌ترین صورت اجتماعی پایدار در حیات آدمی است که بدون آن، نه تولید، نه گسترش، نه ازدیاد وسایل و لوازم زندگی، هیچ‌یک قابل تصور نخواهند بود (توسلی، 1375: 46). از نگاه وبر، کار و کوشش و تلاش و جهاد، وظیفه مقدسی برای انسان اجتماعی است (سوندبرگ و گرانووتر، 1394: 394). کار و توجه به نیروی انسانی، از پایه‌های اساسی توسعه هر کشور به حساب می‌آیند. فرهنگ کار، مقوله‌ای است که در آن به ارزشها و باورهای نیروی انسانی در عرصه کار توجه می‌شود. این باورها و ارزشها، کیفیت و کمیت کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. (یزدانی خوراسگانی، 1390)

توسعه اجتماعی یکی از اهداف سند چشم‌انداز است و در این راستا، ارتقای فرهنگ اجتماعی مردم از اهمیت زیادی برخوردار است (عزیمی، 1387). شخصیت فرهنگی، اصلی‌ترین عامل توسعه اقتصادی است. تحولات اقتصادی معلول تحول فرهنگی است (میدفر، 1380: 1). اگر فرهنگ موجود در یک جامعه به افرادی که در آن هستند این امکان را بدهد که احساس راحتی کنند، استعدادها، توانمندی‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها در فناوری آن منطقه انباشته خواهد شد (دینر و سلیمان، 2004: 5). چون فرهنگ، پایه رفتارهای انسانی شمرده می‌شود و بخش قابل توجهی از رفتارهای اقتصادی نیز بر این اساس استوار شده است؛ توسعه اقتصادی که خود مستلزم رفتار خاصی در زمینه‌های گوناگون زندگی است، به فرهنگ و ویژگی‌های فرهنگی ملت بستگی دارد (عظیمی هاشمی، 1388: 183). از نظر تودارو، برخی ارزشهای فرهنگی، زمینه‌ساز توسعه اقتصادی‌اند. وی احساس شخصیت کردن، عزت نفس داشتن و آلت دست دیگران قرار نگرفتن را از ارزشهای اساسی توسعه می‌داند و باور دارد که تمام جوامع نیز به دنبال نوعی اعتماد به نفس‌اند. (تودارو، 1369: 136)

فرهنگ تأثیری یکباره و برای همیشه ندارد؛ بلکه فرایندی در جریان است که مستمراً در خلال تعاملات ساخته و بازسازی می‌شود. فرهنگ نه تنها اعضای خود را شکل می‌دهد، بلکه به واسطه آنها نیز شکل

1. Occupation
2. Diener & Seligman

سید علی میرلوحی و همکاران ♦ 131

می‌گیرد و بخشی از این شکل دادن به فرهنگ توسط افراد به دلایل راهبری خودشان است (سوندبرگ و گرانووتر، 1394: 405). انسانی سعادت‌مند است که سرجمع لذتهای دنیایی و آخرتی‌اش بیشتر باشد. خوب از نظر انسان، آن است که وی را به هدف زندگی‌اش نزدیک کند و بد، آن است که وی را از هدفش دور سازد. رفتار عقلایی اقتضا دارد که انسان همیشه در پی لذت بیشتر و پایدارتر باشد (یوسفی، 1386: 198). از نگاه پارسونز، فرهنگ کارآفرینی از شیوه جامعه‌پذیری، میزان رشد و انسجام شخصیت، استقلال فردی، فرهنگ غالب کار در جامعه (سختکوشی، پشتکار و وقت‌شناسی)، اثر می‌پذیرد. (تامپسون و همکاران، 2000: 76)

فرهنگ دو نوع اثر بر اقتصاد دارد؛ از یک سو بر واقعیت زندگی اقتصادی که با مفهوم فرهنگ اقتصادی شناخته می‌شود و از سوی دیگر بر دانش اقتصاد مؤثر است (رفعی آتانی، 1394). فرهنگ می‌تواند از طریق نفوذ بر تعریفی که کنشگران از منافعشان دارند یا محدود کردن تلاش کنشگران یا با شکل دادن ظرفیت گروهی برای تجهیز کنشگران، بر رفتار اقتصادی تأثیر بگذارد. دی‌ماجیوا، تأثیر فرهنگ بر اقتصاد را امری مهم می‌داند. (سوندبرگ و گرانووتر، 1394: 136)

فرهنگ کار ارتباطی نزدیک با توسعه دارد. توسعه به معنای بسط و گسترش، نتیجه تکامل، تغییر، رشد و نوسازی (بانر و کلارک،¹ 1386) در ارکان داخلی نظام اجتماعی است. توسعه، جریانی چندبعدی و مستلزم تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی، طرز تلقی عامه مردم و نهادها و نیز جهش تولید، کاهش نابرابری اجتماعی - اقتصادی (نجات‌حسینی، 1393) و ایجاد پویایی در فرایند تولیدی جامعه است. در این روند، برخورداری از عدالت، امنیت اقتصادی و ثبات شغلی، نیاز اساسی تمامی ملت‌هاست. آبراهام مزلو² در نظریه سلسله‌مراتب نیازهای انسانی، نیاز و انگیزه را لایه زیرین و محرک بخش جوامع به سمت بقا و گریز از نابودی می‌داند (سلطانی و همکاران، 1395: 152). رونالد اینگلهارت³ (1377) نیز با تکیه بر آرا و افکار مزلو، فرهنگ کم‌کاری را مانع برداشتن گام یک ملت در جهش تولید و توسعه اقتصادی قلمداد می‌کند. در شکوفایی آرمانهای یک ملت، گذر از ارزش بقا به ارزش وجودی (عبور از ناامنی غذایی به امنیت غذایی و انبوه تولید با هدف پاسخ به نیازهای جامعه)، امری مهم بوده و جوامع با حل بحران اقتصادی و تقویت ساختارهای تولیدی، در مسیر حرکت به سمت ارزشهای سیاسی، فرهنگ جهانی، آرمانهای انسانی بیشتر تلاش می‌کنند. دستیابی به توسعه و بهبود کیفیت زندگی از آرمانهای اصلی جوامع بشری است. (ایمانی جاجرمی و دباغی، 1394)

نظام اقتصادی از طریق دو سازوکار مهم فرهنگ و پتانسیل تولیدی، بقا و پایداری خود را حفظ می‌کند. در روند توسعه اقتصادی - اجتماعی جامعه، توجه به زیربنای اقتصادی (رونق تولید، جهش تولید و حمایت از تولیدات داخلی)، اولویت مهم تلقی می‌شود. کار، محور اصلی رشد اقتصادی است که ضمن

1. Bauer & Clark
2. Abraham Maslow
3. Ronald Inglehart

132 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

تقویت روحیات و خلیات یک ملت، عزت نفس جامعه را در ابعاد کلان و خرد افزایش می‌دهد. از نظر دیوید مک‌کله‌لند،¹ عزت نفس و باورهای یک ملت نسبت به خودش، در آینده آن قابل انعکاس است. هر اندازه ادبیات یک جامعه قوی، روحیات و عزت نفس آن بهتر و در نتیجه، امکان توسعه و ترقی آنها در اقتصاد بیشتر خواهد بود؛ که وی آن را با عنوان نیاز به کسب موفقیت² مفهوم‌پردازی کرده است. (از کیا و غفاری، 1395)

رابطه فرهنگ و تحول تولیدی در جامعه‌شناسی نظریه دورکیم، وبر و مارکس، در جهت متضاد هم قرار می‌گیرند. دورکیم و وبر، با نگاه مردم‌شناسی، ساختار تولیدی و فرهنگ کاری را در شرایط فرهنگی (اخلاق، تعامل، اعتماد، سرمایه اجتماعی، فرهنگ مصالح‌گرا، جمع‌گرایی مثبت، تعاون و همیاری) می‌بیند که در آن، دین؛ یعنی اخلاق پروتستان (وبر، 1393) و صور بنیادین حیات دینی (دورکیم، 1392) با ایجاد باورها، جهان‌بینی، هنجارهای اجتماعی و رستگاری، اهداف فردی (فردگرایی اقتصادی و تک‌افتادگی) را از بین می‌برد و پتانسیل جامعه را با رویکرد اخلاق، وجدان جمعی، رسالت، وظیفه و تعهد ملی در مسیر شکوفایی جامعه، تقسیم کار جدید بسامان و ایجاد بنگاههای اقتصادی سازماندهی می‌کند. مارکس، تحول اقتصادی را بر تحول فرهنگی مهم می‌داند. گرچه بحرانهای اقتصادی، بی‌ثباتی، بیکاری، گرانی، تورم، ناامنی شغلی و شکاف طبقاتی، می‌توانند فرهنگ جامعه را از حالت متعالی، تحول‌خواه و توسعه‌گرا به وضعیت رخوت، تنبلی، کساد و کوجه‌بازاری متضاد با فرهنگ کاری تبدیل کنند؛ اما همچنان فرهنگ توان فرماندهی دارد و می‌تواند اقتصاد و فرهنگ کار جامعه را از بحرانها نجات دهد و آن را سامان ببخشد. همه این مسائل از مسیر جهان‌بینی یک ملت می‌گذرد؛ جهان‌بینی و ارزشهای کاری نهفته در شخصیت جمعی ملت، آینده تولیدی آن جامعه را رقم زده و انعکاس می‌دهد. (مجددی اصل، 1397)

فرهنگی شدن کار، سبب افزایش صادرات و کاهش واردات، کاهش نرخ بیکاری، رشد تولید و تقویت نظام اقتصادی می‌شود و همه اینها منجر به رشد اقتصادی می‌شود. کار، اصلی‌ترین نقش را در توسعه اقتصاد هر کشور برعهده دارد. بر اساس نظریه رشد اقتصادی درون‌زا، توسعه اقتصادی تابعی از فاکتورهای داخلی (نیروی انسانی، نوآوری و سرمایه‌گذاری، فرهنگ کار جمعی، وجود بنگاههای تولیدی و تربیت شخصیت کارآفرین) است. (دوپویی، 1375)

مطابق نتایج پژوهش، میزان ساعات کاری در جامعه ایرانی به شدت پایین است. به تعبیری؛ در بین ایرانیان تمایل به از زیر کار در رفتن، تنبل‌کاری، کم‌کاری و سرگرم شدن با کاری غیر از فعالیت سازمانی که به آن تعهد دارند، رایج است. بهره‌وری ملی به عنوان یک شاخص عمده عملکرد سازمانی در ایران نزدیک به صفر است (خانی، 1384) و ساعات کار مفید نیز بر اساس برخی مستندات، در حدود یک ساعت در

1. David McClelland
2. Need for Achievement

133 ♦ سید علی میرلوحی و همکاران

روز(سرافراز، 1382) و بر اساس برخی مستندات، حداکثر چهار ساعت در روز است؛ در حالی که در آمریکا و اروپا، هفت ساعت و در ژاپن بیش از هشت ساعت در روز است(مدنی، 1385). در ایران فرهنگ کار بسیار پایین است، از طرفی فرهنگ کار در زنان شاغل بالاتر از مردان است این در حالی است که زنان فقط 18 درصد از شاغلان کشور را تشکیل می‌دهند(وزارت کار، 1380: 2). ساعات کاری رسمی در سازمان مزبور، 50 ساعت در هفته بوده است؛ همچنین میزان فرهنگ کار، پایین تر از حد معمول است. نتایج نشان داد که میزان کارایی بیش از 70 درصد از کارکنان، کمتر از حدود معمول استاندارد جهانی است(ساروخانی و طالبیان، 1381). آمارها نشان از روند فردگرایی در میان ایرانیان دارد. مطالعات هافستد در میان 53 کشور جهان، رتبه فردگرایی در ایران را 24 و کمی بیش از متوسط جهانی نشان می‌دهد که علت آن، در حال گذار بودن جامعه ایرانی از حالت الگوهای بومی - محلی به ساحت مدرن است.(بابایی فرد و بارانی، 1398)

مطابق نتایج مرکز ملی رصد اجتماعی کشور(1395)، میزان اهمیت موضوع کار در سطح کشور در حد کاملاً(32,4)، خیلی زیاد(42,4)، زیاد(18,9)، متوسط(4,3)، کم(1,2)، خیلی کم(0,6) و اصلاً(0,3) است؛ که نشان می‌دهد مسئله کار برای جامعه ایرانی امری بسیار مهم و حیاتی است. نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیر قابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است، باید به کار و فرهنگ کار و نیروی انسانی، به طور ویژه توجه کند(ظہیرنیا و همکاران، 1395: 123؛ معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، 1399). این پژوهش درصدد آن است تا با استفاده از فراتحلیل، عوامل مؤثر بر فرهنگ کار را در بازه زمانی 1381-1399 بررسی کند. بر این اساس، اهداف اصلی پژوهش عبارتند از:

- برآورد اندازه اثر عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بازه زمانی 1381 تا 1399؛
- برآورد میزان تأثیر متغیرهای تعدیلگر بر فرهنگ کار؛
- ارائه راهکارهای اجتماعی - فرهنگی برای تقویت فرهنگ کاری.

1. مبانی و رویکردهای نظری

یک) مفهوم کار

در جامعه غرب و پیش از رنسانس، به اخلاق کار در فرهنگهای مختلف توجه لازم نمی‌شد؛ به گونه‌ای که در فرهنگ قرون وسطی، فرهنگهای عبری، رم و یونان باستان، سختکوشی در کار به عنوان ارزش اخلاقی، تنها در صورت وجود اجبار رعایت می‌شد. ارسطو و افلاطون معتقد بودند اکثریت باید کار کنند تا اقلیت بتوانند به فلسفه و سیاست و اندیشه و هنر بپردازند. به نظر ارسطو، کار اتلاف بیهوده وقت است که تقوایی و پاکدامنی شهروندان را مشکل‌تر می‌سازد. در یونان باستان، اخلاق کار و فرزاندگی رابطه مستقیمی با اوقات فراغت داشته است(معدفر، 20:1380). در رم باستان هم مردان کارهای آزاد و هم بردگان، پست و حقیر شمرده می‌شدند. اندیشه کار در قرون وسطی بعد از سقوط امپراتوری رم، از سال 400 میلادی

134 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

تا 1400، تحت تسلط افکار مسیحیت بود که خود ترکیبی از تلقی عبری و یونانی و رومی از کار بود. کار، تنبیه خداوند بود که بر انسان به دلیل گناه نخستین تحمیل شده بود؛ اما این تلقی منفی با تلقی مثبت هم همراه بود؛ مبنی بر اینکه کار برای کسب ثروت و عدم اتکا به دیگران، مثبت و اخلاقی تلقی می‌شد. افکار مسیحیت، ابتدا کار را به دلیل دوری از دلبستگی به امور دنیوی نمی‌پذیرفت، اما بعدها راهبان دیرهای مسیحیت مردم را به کاردستی و کشاورزی و کسب و کار فرامی‌خواندند. در این دوره، پایگاه اجتماعی افراد با کار مرتبط بود. (میدفر، 1376: 7)

دو) مفهوم فرهنگ کار

فرهنگ کار عبارت از مجموعه ارزشها، باورها و دانشهای مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیتهای معطوف به تولید یا ایجاد ارزش افزوده است. هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معناست که کارکنان به انجام کار مفید و موگد تمایل ندارند و در نتیجه، فعالیتهای آنان بهره‌دهی و اثربخشی کمتری دارد و منابع به کار گرفته‌شده حداکثر بازده ممکن را نخواهند داشت (جعفری و حبیبی، 1381: 70). فرهنگ کار، ارزشهایی است که اعضای یک گروه معین دارند؛ هنجارهایی که از آن پیروی و کالاهای مادی تولید می‌کنند (گیدنز، 1373: 36). فرهنگ کار مثبت، یک هنجار فرهنگی است که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد حمایت می‌کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می‌داند. (یانکوفسکی و ایمرور،¹ 1984)

سه) ابعاد فرهنگ کار

کار شایسته:² ارتقای فرصتهایی برای مردان و زنان است تا در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی، کار شایسته و موگدی را به دست آورند. فلسفه کار شایسته، شامل بهبود و ارتقای حقوق کار، سطح اشتغال و گفتگوهای اجتماعی، امنیت و حمایت‌های اجتماعی با اولویت افراد آسیب‌پذیر است.

بهره‌وری:³ در لغت به معنی قدرت تولید، بارور بودن و موگد بودن به کار رفته و در ادبیات فارسی «با فایده بودن» معنی شده است. بهره‌وری به معنای رابطه بین ستانده حاصل از یک سیستم تولیدی با داده‌های به کار رفته مانند زمین، سرمایه، نیروی کار و ... به منظور تولید آن ستاده است.

کارآفرینی:⁴ فرایندی است که در آن، کارآفرین متعهد می‌شود مخاطرات یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل کند. کارآفرین، فردی است که تمایل زیادی به استقلال و حل مشکلات دارد؛

1. Yankelovich & Immerwahr

2. Decent Work

3. Productivity

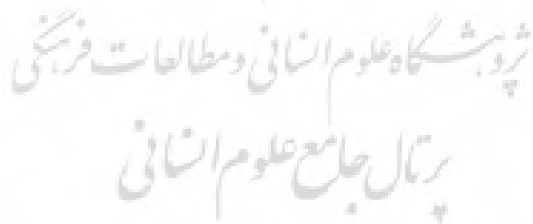
4. Entrepreneurship

دوست ندارد توسط دیگران کنترل شود؛ در خصوص نتایج کار خود بسیار خطرپذیر بوده و فردی است که با تولید یک فکر و اندیشه نو و پرورش آن، محصولات و کالاهای جدید، فرایندهای نو، بازارها و منابع جدید را معرفی می‌کند.

مشارکت (و گفتگوهای) اجتماعی:¹ تلقی سازمان بین‌المللی کار از گفتگوی اجتماعی، در بر گیرنده مذاکرات، رایزنی‌ها و تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولتها، کارفرمایان و کارکنان است.

وجدان کاری:² حالت ثابت درونی که شخص را به انجام دقیق کار، با میل، رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند. مفهوم وجدان کاری نه تنها مترادف با بهره‌وری نیروی انسانی نیست، بلکه بسیار فراتر از آن است. بهره‌وری نیروی انسانی، به دنبال سنجیدن نسبت بین واحدهای برون داد منابع انسانی با واحدهای درون‌داد آن است و بر این باور است که نه تنها از نیروی انسانی استفاده بهینه شود، بلکه تأکید بر بازداری از به هدر رفتن نیروی انسانی دارد؛ اما در وجدان کاری، تنها هدف اصلی، رسیدن به افزایش تولید و استفاده بهینه از منابع انسانی، در کنار شکل‌گیری بهینه تولیدات و خدمات است.

اخلاق کار:³ به معنای خلق و خو، علم و معاشرت، قواعد و دستورات رفتار انسانی آورده شده است. تعریف اخلاق کار، شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است. (بهروزیان، 1393)



1. Social Dialogue
2. Work Conscience
3. Work Ethic

136 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

2. پیشینه مطالعات فرهنگ کار

جدول 1: پیشینه تجربی کار

نویسندگان	عنوان
آقاسی و همکاران (1398)	عوامل مؤثر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار بر اساس تحلیل ساختاری - تفسیری
شریفی و نورانی (1398)	تبیین جامعه شناختی بیکاری جوانان تحصیلکرده با تأکید بر تقویت فرهنگ کار (استان لرستان)
نهادندی و مقدم اصل (1397)	بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی
یادگارزاده (1397)	بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی
مقدم اصل (1396)	نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقای فرهنگ کار (بررسی مقایسه‌ای بین ایران و پنج کشور آسیایی)
حاج‌رسولی‌ها و عریضی (1395)	بررسی رابطه فرهنگ خانواده - کار و تداخل کار با خانواده
ظهرنیا و همکاران (1395)	بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان
عنایتی و حاجی زینلی (1394)	رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان
قنبری و فرشچی (1394)	بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا
نقدی و طاهری‌نیا (1394)	نظام روابط اجتماعی و فرهنگ کار در بین مکانیکی‌های همدان
زین‌آبادی و همکاران (1392)	تحلیلی بر نشانگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی
سفیری و همکاران (1392)	بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین هیئت‌علمی دانشگاه‌ها
محمدخانی و همکاران (1392)	تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی
اسدی و همکاران (1391)	بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز)
شریف‌زاده (1396)	تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمانهای عمومی
پوریوسفی و همکاران (1391)	بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن
احمدی و روستا (1390)	بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان
یزدانی خوراسگانی (1390)	بررسی میزان و عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهر یزد
احمدی (1389)	بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن
تسلیمی و همکاران (1389)	مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران
عربی و شیخانی (1389)	فرهنگ کار و نگرش جوانان (مطالعه موردی: شهر قم)
عظیمی هاشمی (1388)	فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی
اکبری و اردشیری (1381)	بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار
محمدیان‌نژاد (1376)	عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری از دیدگاه کارکنان سازمانهای مشمول قانون استخدام کشور (شهر کرمان)
معیدفر (1376)	بررسی اخلاق کاری و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن

جدول 1، مطالعات انجام‌شده در زمینه فرهنگ کار را نشان می‌دهد. با توجه به سطح پراکندگی پژوهشهای مذکور، تحقیق حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، سعی دارد اندازه اثر متغیرهای مستقل و اندازه اثر کلی و همچنین متغیرهای تعدیلگر (میانجی) را بررسی و راهکارهای مرتبط را ارائه کند.

3. دیدگاه نظری فرهنگ کار

دیوید مک‌کله‌لند: روان‌شناس اجتماعی معاصر، از جمله اندیشمندانی است که در صدد تکمیل نظریه ویر درباره چگونگی شکل‌گیری تمدن نوین صنعتی بود. وی به آزمون نظریه پروتستانیسیم و روحیه سرمایه‌داری در مناطق مختلف پرداخت که امروزه از آن با عنوان نظریه انگیزه پیشرفت (برای اولین بار در مباحث

اجتماعی) یاد می‌شود. وی معتقد بود جوامعی که انگیزه پیشرفت کمی دارند، نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری نیز در آنها کم است و به تبع آن، توسعه‌نیافته‌اند و در جوامعی که میزان انگیزه پیشرفت بالاست، نرخ سرمایه‌گذاری و خطرپذیری نیز زیاد است. در این جوامع، برخی افراد کسب‌وکارهای جدیدی راه‌اندازی می‌کنند، شرکت یا واحد اقتصادی را سازماندهی می‌کنند و ظرفیت تولید و بهره‌وری آن را افزایش می‌دهند. مک‌کله‌لند چنین افرادی را کارآفرین می‌نامد و عواملی نظیر شیوه جامعه‌پذیری، روشهای تربیتی والدین، طبقه اجتماعی والدین، ایدئولوژی حاکم، مذهب و تحرک اجتماعی را عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی می‌داند. وی در بحث کارآفرینی، به فرهنگ توجه می‌کند و مناسب‌ترین شیوه جامعه‌پذیری را تقویت استقلال فردی و ایجاد اعتماد به نفس می‌داند که موجب کارآفرینی می‌شود. (براکهاوس و هرویز، 2000: 102)

ماکس وبر¹: به اعتقاد وبر، روح سرمایه‌داری مبتنی بر وجود نوعی بنگاههای تولیدی است که هدف آنها نیل به حداکثر سود و وسیله‌شان، سازمان عقلایی کار و تولید است. همین پیوند میل به سود، به انضباط عقلایی است که به لحاظ تاریخی وجه تمایز خاص سرمایه‌داری غربی را تشکیل می‌دهند. آدماهای حریم و پول‌پرست در همه جوامع شناخته‌شده جهان وجود داشته‌اند؛ اما مورد نادر و احتمالاً یگانه، وجود این گرایش است که میل به پول‌پرستی نه از طریق فتوحات، سوداگری یا ماجراجویی، بلکه از راه گردن نهادن به انضباط و استفاده از علم ارضا شود (آرون، 1386: 601). اخلاق اقتصادی و کم و کیف آن، عاملی در پیدایش روح سرمایه‌داری است. اخلاق اقتصادی منفک از برخی باورهای دینی و عوامل آیینی است که افراد به طور اکتسابی در دوران اجتماعی شدن در جامعه می‌آموزند. آنچه در این کار مورد توجه اساسی قرار می‌گیرد، اخلاق اقتصادی است. اخلاق اقتصادی می‌تواند همانند آموزه‌های منتج از کالوین، فرهنگی خاص را ایجاد کند که منجر به پیدایش روح سرمایه‌داری شود. همین‌طور سنتها و باورهای مرسوم می‌توانند تحت تأثیر سایر ادیان، از اخلاق اقتصادی کالوینی فاصله گیرند. وبر این نوع اخلاق را که منتج از آداب‌ورسوم سنتی تر یا ادیانی با آداب ویژه است، اخلاق اقتصادی سنتی نام نهاده است. در واقع؛ «اخلاق اقتصادی کالوینی» و «اخلاق اقتصادی سنتی»، دو سنخ آرمانی اساسی برای این مطالعه نیز می‌توانند باشند که با توجه به نظریه‌های وبر صورت‌بندی شده‌اند. (مراحل تاریخی مهمی وجود دارد که جامعه‌ای در این مراحل، دست به انتخابهایی می‌زند و او این انتخابها را دوتایی می‌داند؛ انتخاب میان روندی که به پیشبرد تفکیک گسترده‌های حیات کمک می‌کند و روندی که شیوه‌های سنتی کنشگری را تداوم می‌بخشد». (کرایب، 1384: 383)

آدام اسمیت در کتاب «ثروت ملل»، نظریه احساسات اخلاقی را در توسعه اقتصاد مهم می‌داند. او انگیزه همدردی را مهم‌ترین عامل حفظ نظم اجتماعی و منافع عمومی معرفی کرده است. وی روح

138 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

همدردی و نوعدوستی را ناظر بی‌طرفی معرفی می‌کند که فعالیت پراکنده افراد را به سمت یک نظم اجتماعی راهنمایی می‌کند. اسلام نقش سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با رشد اقتصادی را در سخت‌کوشی، پس‌انداز کردن، قناعت‌پیشگی، نظم و برنامه داشتن و تقدّم منافع جمعی بر فردی می‌داند (عزیزی و علی‌پور، 1393). وبر، اخلاق برگرفته از پروتستان را که افراد را به کار بیشتر و مصرف کمتر ترغیب می‌کند، سبب پیشرفت نظام سرمایه‌داری می‌داند. سرمایه‌داران مدّ نظر وبر، مصرف تجمل‌گرایانه را هدر دادن سرمایه و از نظر اخلاقی، نکوهیده می‌دانند. کار فقط یک وسیله اقتصادی و امرار معاش نیست، بلکه هدفی معنوی است. آزمندی هرچند خطری برای روح انسان است، اما سهمگین‌تر از بطلالت و بیکاری نیست. میان تقوا و ثروت‌جویی نه تنها تضادی وجود ندارد، بلکه متحد یکدیگرند (وبر، 1388: 18). وبر جمله‌ای از بنجامین فرانکلین را در راستای اثرگذاری مذهب بر کوشش و تلاش چنین بیان می‌کند: «به یاد داشته باشید که زمان، پول است؛ به یاد داشته باشید که اعتبار، پول است و به یاد داشته باشید که پول از پرکاری به دست می‌آید» (سوندبرگ و گرانووتر، 1394: 394). از نظر فرانکلین، پولی که خرج تجملات می‌شود، برای همیشه از بین می‌رود. (همیلتون، 1381: 258)

وبر از راه مطالعه روابط بین توسعه اقتصادی نظام سرمایه‌داری و مذهب پروتستان، دامنه تحقیقات خود را وسعت داد و به این نتیجه رسید که سه بدعت عمده در اصول فکری مسیحیان پروتستان وجود داشته که آنها را از پیشگامان نظام سرمایه‌داری کرده است. این سه بدعت شامل منع هرگونه واسطه میان خالق و مخلوق، دخالت عقل در ایمان و کوشش برای بهبود معاش یا اخلاق کار است. بدعت سوم از نظر وبر، نقش اصلی را در توسعه اقتصادی و صنعتی نظام سرمایه‌داری بازی کرده است. وبر در کتاب «اخلاق پروتستانی و روحیه سرمایه‌داری» تأکید می‌کند که بین اخلاق پروتستانی و طرز زندگی پروتستانها و پیشرفت اقتصادی سرمایه‌داری، رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی تنها محرک پیشرفت اقتصادی نظام سرمایه‌داری همین اخلاق پروتستانی و طرز تفکر پروتستانها بوده است. وبر معتقد است که در اخلاق پروتستانی و در هر فرد پروتستان، یک اخلاق کاری وجود دارد که بر اساس آن، فرد وجدان کاری خود را در تمام مراحل کاری به ثبوت می‌رساند. این خصیصه اخلاقی موجب می‌شود که فرد با احساس مسئولیت و در نهایت دقت و کارایی، وظایف کاری و شغلی خود را انجام دهد. پس ارزشهای عقیدتی و درونی فرد مستقیماً به رفتار تولیدی منتهی می‌شوند. اخلاق پروتستانی سرچشمه «روح» یا فرهنگ سرمایه‌داری را در ارتباط با توسعه و تحول می‌کاود. به اعتقاد وبر، سرمایه‌داری مدرن بدون ایستارهای روان‌شناختی خاص شکل نگرفته است. برای آنکه افراد خطر سرمایه‌گذاری لازم برای راه‌اندازی کسب‌وکاری را بپذیرند و برای آنکه کارکنان به انضباط تن دهند، باید این رفتارها معنادار و ارزشمند می‌شدند. در تحول مدرن اخلاق پروتستانی، ثروت تا آنجا که انگیزه‌ای برای بیکاری و لذت باشد، طرد می‌شود؛ ولی به عنوان ادای وظیفه در حرفه، نه تنها از نظر اخلاقی مجاز است، بلکه عملاً به آن امر می‌شود (محمدی اصل، 1397).

139 ♦ سید علی میرلوحی و همکاران

پروتستانیسیم از طریق تشویق به کار برای سعادت، خطرپذیری برای تغییر سرنوشت، برنامه‌ریزی برای آینده و صرفه‌جویی، در توسعه فرهنگ کار مؤثر است. (هاگ و پاردی، 1999: 99)

نظر وبر این است که روح سرمایه‌داری و روح مذهبی پروتستان تناسبی معنادار با هم دارند؛ یعنی روحیه موجود در نوع معینی از مذهب پروتستان چنان است که در قبال فعالیت اقتصادی، همان حالتی را که سرمایه‌داری از خود نشان می‌دهد داراست؛ یعنی یک جهان‌بینی معین از یک‌سو و سبک خاصی از فعالیت اقتصادی از سوی دیگر با هم پیوندی معنوی دارند. پس وبر در جستجوی پیوند درونی میان «اخلاق» پروتستانی و «روح» سرمایه‌داری است. قرابت‌گزینشی درونی میان این دو قرابت ایدئولوژی، ایمان مذهبی و کنش اقتصادی است. هر دو مبتنی بر «روح» یا خلقیات عامی است که حامل مشخص و متمایز آن به لحاظ اجتماعی، بورژوازی غربی است (وبر، 1388). وبر، بر این تأکید دارد که نیروی اجتماعی مذهبی، اقتصاد را شکل می‌دهد. (سوندبرگ و گرانووتر، 1394: 390)

آموزه‌های اسلامی، از جمله داشتن روحیه درستکاری و راستگویی، وجدان کاری، قناعت و صرفه‌جویی، توکل داشتن به ذات اقدس الهی، عزت نفس و عدم اتکا به دیگران، خیرخواهی و اعتدال در امور را بستری را برای رفاه اجتماعی و تولید اقتصادی می‌دانند (یوسفی‌نژاد، 1382: 13). متقابلاً عقلانیت محدود، اصالت جمع بر فرد، مذموم بودن سودگرایی و محدود بودن قالبهای فعالیت اقتصادی و محدودیت رقابت، از آموزه‌های رایج دینی در فرهنگ اسلامی است که بر رفتار اقتصادی فرد مسلمان اثر می‌گذارند (نوریخس، 1387). از نظر بلا، مذهب به طرق ذیل در فرهنگ کار و توسعه اقتصادی تأثیر می‌گذارد.

الف) تأثیر مستقیم:

در دوره اول، داشتن ایمان و اعتقاد صرف برای رسیدن به رستگاری کافی دانسته می‌شد. در دوره دوم، «ایمان و عمل اعتقادی» پیوند ناگسستنی پیدا کرد و عمل اخلاقی به عنوان نشانه رستگاری مورد تأکید قرار گرفت. این مقتضیات اخلاقی سه ویژگی داشت: 1. تلاش و پشتکار در دنیا، به ویژه در حرفه فردی به برترین وظیفه اخلاقی تبدیل شد؛ 2. پیدایش زهد و ریاضت‌طلبی درباره مصرف؛ 3. سودهای مجاز و متعارف کسب و کار از نظر مذهبی مجاز شمرده شد.

ب) تأثیر غیرمستقیم:

- تأکید بر انقیاد و اطاعت خالصانه همه بخشها از یک کل یگانه به جای هماهنگی میان بخشهای مختلف؛
- تجلی این اصل در اخلاقیات و مرام اقتصادی سامورایی‌های ژاپن؛
- یک سامورایی وظایف کاری خود را به عنوان تعهد نامحدود به سرور خود تلقی می‌کند؛
- باید کارها را با حداکثر فداکاری و حداقل چشمداشت انجام دهد؛

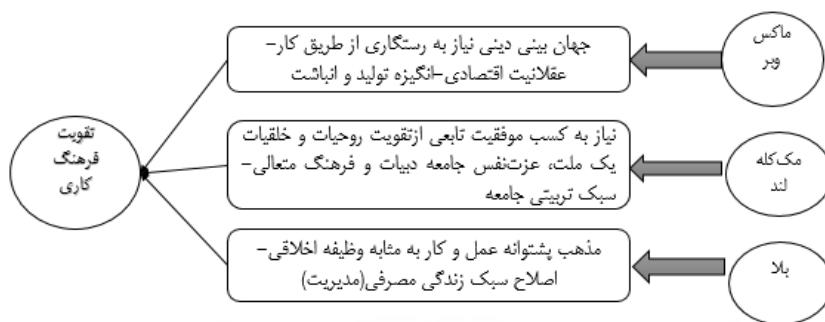
140 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

- جامعه ژاپن با این فراخوان برای انجام تکالیف نامحدود و به طور یکپارچه و در جهت واحد به حرکت درآمد؛
 - اندیشه وظایف بی پایان نه تنها برای اداره کل کشور، بلکه برای ادار، مؤسسات بازرگانی؛
 - مؤسسات همان قدر انتظار قدردانی از اعضای خود دارند، که والدین از فرزندان؛
 - تقبیح تنبلی، اسرافکاری و رفتارهای ناشایست؛
 - لطمه زدن به مؤسسات بازرگانی و راکد گذاشتن کسب و کار موجبات شرمساری نیاکان شخص است.
- بلا معتقد است این آیینها و تکالیف خانوادگی بود که معیارهای درستکاری، برابری و اعتماد به یکدیگر را تقویت کرد و قواعد عام را در کسب و کار، گسترش داد. (سو، 1392)

پس یکی از موفقیت‌های بزرگ مادی جامعه، نتیجه همگرایی نظم رهبانی با زندگی معنوی است (وبر، 1388: 38). بنابر این، علایق دینی و جهان‌شناسی روی کنش عینی و روابط اجتماعی و حتی رفتار اقتصادی مادی اثر می‌گذارد و آن را شکل می‌دهد. از نظر وبر، عقلانیت دوران نوین غرب نیز به خودی خود یک قاعده نبود، بلکه محصول اجتماعی دوران ما بود (رفیعی آتانی، 1394). ظهور روحیه عقلانیت گرا و سنت زدا، دو تجلی عمده داشت: تولید دانش مدرن و از جمله علم اقتصاد جدید و دیگری، رشد سازمانها و نهادهای مدرن. اصل نظریه وبر به این محدود بود که در شکل‌گیری این روند و الگوی زندگی اجتماعی نو، متغیرهای اخلاقی و دینی از نقش‌آفرینان اصلی بود؛ یعنی فرقه زاهد پروتستان، زمینه پذیرش یک عادت روان‌شناختی را فراهم آورد که انسان مدرن را توانا می‌ساخت به لوازم سرمایه‌داری جدید، در نخستین دوره‌ها تن دهد (فیثوف، 1959: 108). پس برای رشد اقتصادی باید احساس وظیفه برای انباشت سود و انجام دقیق حرفه را که به خود خودی هدف بود، در برنامه اصلی قرار داد. روح سرمایه‌داری مترادف با فلسفه فزون‌خواهی است (وبر، 1388: 53). بیشتر مؤلفه‌های اخلاق پروتستان در آموزه‌های اسلام به چشم می‌خورد و اسلام بیش از ادیان دیگر متوجه دنیا و جامعه و منادی عقل‌گرایی است. (رودنسون، 1385: 365)

وبر به ارتباط بین تعین دین سلوکی و اخلاق اقتصادی و تأثیر گرفتن شیوه زندگی دینی از عوامل اقتصادی - سیاسی و تفاسیر مجدد از دین، منطبق با نیازهای اجتماعات دینی پرداخته، اظهار می‌دارد که تعین دینی سلوک زندگی، فقط یکی از عوامل تعیین‌کننده اقتصاد است (وبر، 1976: 268). وی در اخلاق پروتستان، علل اصلی عدم توسعه اقتصادی در چین را در وجود ساختار ویژه اجتماع می‌داند که حالتی قبیله‌ای دارند. به علت قبیله‌ای بودن و مدیریت سنتی، دولت توان حکمرانی بر آنها را نداشته است و نتوانسته نگرش مردم را راجع به توسعه تغییر بدهد. علت بعدی آن، مردسالارانه بودن حکومت و سومین عامل آن، زبان چینی بوده که فاقد خلاقیت بوده است. (ریترز، 1392: 164؛ فروزنده دهکردی و ملانی، 1385: 97)

4. الگوی نظری پژوهش



شکل 1: الگوی نظری فرهنگ کار در ایران

ب) روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی است. محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات انجام شده با محوریت فرهنگ کار در بازه زمانی 1376 تا 1399، 25 تحقیق (حجم نمونه) را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آنها را بر حسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و غیره، دسته‌بندی و سازماندهی کرده است. این پژوهش از دو معیار «ملاک ورود تحقیق وجود ضرایب همبستگی، سطح معناداری، حجم نمونه، سال انجام پژوهش، کیفیت پژوهش، روایی و اعتبار تحقیق، وجود روش تحقیق مناسب و پیمایشی» و «ملاک خروج (نداشتن کیفیت مناسب، فقدان حجم نمونه، مقدار ضریب همبستگی، معنادار نبودن، همایشی بودن مقاله و علمی تخصصی بودن، نویسندگان غیر تخصصی)» برای انتخاب حجم نمونه استفاده کرده است.

بعد از شناسایی ضرایب همبستگی و حجم نمونه و سطح معناداری تحقیقات، آنها را وارد نرم‌افزار کرده، اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات، از نمودار کیفی و آزمون Q استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر فرهنگ کار استفاده شده است. در ادامه، به خلاصه ویژگی فراتحلیل (پژوهش وارد شده به نرم‌افزار) اشاره شده است. در جدول 2، ویژگی‌های روشی پژوهشهای فرهنگ کار (حجم نمونه، شیوه و ابزار پژوهش، شیوه نمونه‌گیری و مکان پژوهش) ذکر شده است.

جدول 2: خلاصه ویژگی پژوهش فراتحلیل (فرهنگ کار)

نویسندگان /سال پژوهش	نمونه	جامعه آماری	شیوه نمونه گیری	جغرافیای پژوهش
آفاسی و همکاران (1398)	12	اساتید دانشگاه	هدفمند	اصفهان
شریفی و نورانی (1398)	384	جوانان	خوشه‌ای چندمرحله‌ای	لرستان
نهادندی و مقدم اصل (1397)	5	کشور	احتمالی	بین‌المللی
یادگارزاده (1397)	21	کارشناس	غیر احتمالی همگن	تهران
مقدم اصیل (1396)	6	کارمندان	هدفمند	تهران
حاج رسولی‌ها و عربضی (1395)	183	کارمندان شرکت پلی اکریل ایران	تصادفی ساده	تهران
ظهیرنیا و همکاران (1395)	185	کارمندان دانشگاه	طبقه‌ای	لرستان (بروجرد)
عنایتی و حاجی زینلی (1394)	285	کارکنان	تصادفی ساده	سمنان
قبری و فرشچی (1394)	260	کارکنان دانشگاه	تصادفی طبقه‌ای	همدان
نقدی و همکار (1394)	37	کارگر مکانیک	هدفمند	همدان
زین‌آبادی و همکاران (1392)	331	دانشجویان	آمیخته اکتشافی	اصفهان (و خوراسگان)
سفری و همکاران (1392)	1067	اساتید دانشگاه	تصادفی	تهران
محمدخانی و همکاران (1392)	250	کارمندان دولت	تصادفی ساده	اصفهان (خوانسار)
اسدی و همکاران (1391)	274	کارکنان دانشگاه	نمونه‌گیری متناسب با حجم	آذربایجان شرقی
پوریوسفی و همکاران (1391)	130	کارگران زن	تصادفی ساده	زنجان (ابهر)
شریف‌زاده (1396)	217	کارشناسان وزارت خارجه	نمونه طبقه‌ای	تهران
احمدی و روستا (1390)	481	کارمندان دانشگاه	تصادفی ساده	تهران
یزدانی خوراسگانی (1390)	263	کارکنان	تصادفی ساده	یزد
احمدی (1389)	481	کارمندان دانشگاه	تصادفی ساده	تهران
تسلیمی و همکاران (1389)	567	کارکنان شرکت	طبقه‌ای تصادفی	تهران
عربی و شیخانی (1389)	67	جوانان 16-28 سال	تصادفی ساده	قم
عظیمی هاشمی (1388)	214	دانشجویان	خوشه‌ای چندمرحله‌ای	خراسان رضوی
اکبری و اردشیری (1381)	400	کارمندان دولت	تصادفی	کهرکیلویه و بویر احمد
محمدیان‌نژاد (1376)	324	کارکنان	تصادفی ساده	کرمان
معدفر (1376)	10	کارکنان	تصادفی سیستماتیک	تهران

ج) یافته‌های پژوهش

1. یافته‌های توصیفی

یک) بازه زمانی پژوهش

جدول 3، نشان می‌دهد که سال 1398 بیشترین تحقیق (16 درصد) درباره فرهنگ کار انجام شده است.

جدول 3: بازه زمانی پژوهش

سال	فراوانی	درصد
1398	4	16
1397	2	8
1396	1	4
1395	2	8
1394	3	12
1392	3	12
1391	3	12
1390	2	8
1389	1	4
1388	1	4
1381	1	4
1376	2	8
جمع کل	25	100

دو) هویت شغلی گروه مورد بررسی

جدول 4، نشان می‌دهد که جامعه آماری 60 درصد از پژوهشها، از کارمندان (خصوصی و دولتی) انتخاب شده‌اند.

جدول 4: هویت شغلی گروه مورد بررسی

موارد	فراوانی	درصد
اساتید دانشگاه	2	8
جووانان	3	12
دانشجویان دانشگاه	2	8
شهروندان عمومی	2	8
کارگران	2	8
کارمندان	15	60
جمع کل	25	100

144 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

سه) هویت قومی مورد بررسی

جدول 5، نشان می‌دهد که به لحاظ هویت قومی، 76 درصد از گروه قومی به فارسها تعلق دارد و لرها دومین گروه قومی اند که فرهنگ کار درباره آنها اجرا شده است.

جدول 5: هویت قومی گروه مورد بررسی

درصد	فراوانی	موارد
8	2	ترک
76	20	فارس
12	3	لر
100	25	جمع کل

چهار) شیوه نمونه‌گیری مطالعات فرهنگ کار

طبق جدول 6، بیشتر پژوهشها از روش تصادفی (44 درصد) و طبقه‌ای (16 درصد) برای توزیع نمونه استفاده کرده‌اند.

جدول 6: شیوه نمونه‌گیری مطالعات فرهنگ کار

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
12	3	خوشه‌ای چندمرحله‌ای
44	11	تصادفی
16	4	طبقه‌ای
12	3	هدفمند
4	1	غیر احتمالی همگن
4	1	آمیخته اکتشافی
4	1	متناسب با حجم
100	25	جمع کل

پنج) فراوانی حجم نمونه در پژوهشهای مرور شده

نتایج نشان می‌دهد که بیشترین حجم نمونه؛ یعنی 32 درصد، بالاتر از 301 نفر بوده است.

جدول 7: فراوانی حجم نمونه در پژوهشهای مرور شده

درصد	فراوانی	حجم نمونه (نفر)
28	7	کمتر از 100
12	3	101-200
28	7	201-300
32	8	بالاتر از 301
100	25	جمع کل

شش) سطح گرایش به فرهنگ کار

بر اساس نظر پاسخگویان، سطح فرهنگ کار در سه سطح بالا (29 درصد)، متوسط (33 درصد) و پایین (38 درصد) قرار دارد و به طور کلی، سطح فرهنگ کار، پایین است.

جدول 8: سطح فرهنگ کار

سطح	درصد
بالا	29
متوسط	33
پایین	38

2. نتایج استنباطی

یک) اندازه اثر پژوهش

اندازه حاصل از تأثیر متغیرهای مستقل بر فرهنگ کار در جدول 9 ارائه و بررسی شده است.

جدول 9: ضریب همبستگی و اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					متغیر	
sig	Z	upper	lower	Effect size		
0,000	6,213	0,561	0,289	0,109	عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی
0,002	6,103	0,517	0,174	0,304	اعتماد شغلی	
0,004	3,109	0,843	0,276	0,265	مشارکت گروهی	
0,002	9,160	0,401	0,189	0,133	انسجام اجتماعی	
0,003	6,336	0,902	0,208	0,298	روحیه جمعی	اخلاق اسلامی
0,001	7,117	0,348	0,278	0,351	صداقت و شفافیت اجتماعی	
0,003	7,102	0,616	0,257	0,167	روابط اجتماعی حسنه	
0,000	17,418	0,318	0,089	0,318	تعلق مذهبی	فرهنگ سازمانی
0,004	7,217	0,334	0,198	0,246	شایسته سالاری	
0,002	16,234	0,567	0,156	0,235	قانون‌گرایی سازمانی	
0,004	5,113	0,688	0,104	0,100	رضایت شغلی	فرهنگ شغلی
0,003	13,002	0,782	0,372	0,304	فرهنگ کارآفرینی	
0,003	6,254	0,991	0,256	0,289	انگیزه اقتصادی	
0,003	5,130	0,391	0,100	0,342	فرهنگ سخت‌کوشی	کژکاری سازمانی
0,001	10,457	0,678	0,101	0,123	تعارض شغلی	
0,005	4,002	0,456	0,104	0,401	بیگانگی سازمانی	
0,000	3,211	0,432	0,157	0,315	بی‌تفاوتی اجتماعی	

146 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که:

- بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ کار در ایران رابطه معناداری وجود دارد. هرچه سرمایه اجتماعی بین مجموعه سازمان و جامعه مدنی بین مشاغل کاری پویاتر باشد، به همان میزان فرهنگ کار متعالی‌تر می‌شود. با افزایش عدالت سازمانی (0,109)، اعتماد شغلی (0,304)، مشارکت گروهی (0,265) و انسجام اجتماعی (0,133)، فرهنگ کار در جامعه نهادینه می‌شود و شهروندان و گروه‌های شغلی تلاش بیشتری برای تولید، توسعه و تحول سازمانی می‌کنند.
- بین اخلاق کار اسلامی و فرهنگ کار در ایران رابطه معناداری وجود دارد. اخلاق کار اسلامی، استوار شدن سازمان بر مبنای اصول اخلاقی اسلامی، سازوکارهای تولیدی را در سازمان افزایش می‌دهد. حاکمیت خصیصه‌های سازمانی همچون روحیه جمعی (0,298)، صداقت و شفافیت اجتماعی (0,351)، روابط اجتماعی حسنه (0,167) و تعلق مذهبی (0,318)، فرهنگ کاری را از حالت مکانیکی و ایستایی به پویایی و پرتحرکی تبدیل می‌کند.
- بین فرهنگ سازمانی و فرهنگ کار در ایران رابطه معناداری وجود دارد. وقتی فرهنگ سازمانی در مسیر تعادل، قانون‌گرایی، عملکرد بهینه و ارزیابی بر مبنای صلاحیت، تخصص و شایستگی قرار بگیرد، فرهنگ کار در سطح سازمان، گروه‌های صنفی - شغلی، ادارات دولتی و خصوصی، نهادینه شده و افراد را به نوآوری، کوشش و نوآوری سوق می‌دهد. بر این اساس، شایسته‌سالاری (0,246)، قانون‌گرایی سازمانی (0,235) و رضایت شغلی (0,100) به افزایش فرهنگ کاری و رشد آن کمک می‌کنند.
- بین فرهنگ شغلی و فرهنگ کار در ایران رابطه معناداری وجود دارد. ترویج فرهنگ شغلی، تقویت فرهنگ کار جمعی، انگیزه پیشرفت شغلی، ترویج فضای کسب‌وکار خصوصی و خویش‌فرمایی، کاهش فرهنگ شغلی دولتی و افزایش توانمندی شغلی - کاری افراد و جامعه‌پذیری آنها به الگوهای فرهنگ شغلی، فرهنگ کار ایران را متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب تقویت می‌کند. در این میان، فرهنگ کارآفرینی (0,304)، انگیزه اقتصادی (0,289) و فرهنگ سختکوشی (0,342)، به تحول کاری در ایران کمک شایانی می‌کنند.
- بین کژکارکردی سازمانی و فرهنگ کار در ایران رابطه معناداری وجود دارد. کژکارکردی سازمانی در زمینه شغلی، باعث فرسودگی شغلی مجموعه کاری، افزایش ناامنی ذهنی - شغلی، اختلال در روابط اجتماعی، کاهش انگیزه تولیدی و رواج بی‌تفاوتی سازمانی و همچنین کاهش سطح تعهد سازمانی می‌شود. وجود شرایطی مثل تعارض شغلی (0,123)، بیگانگی سازمانی (0,401) و بی‌تفاوتی اجتماعی (0,315) در عوامل کاری، بسترهای شکوفایی فرهنگ کاری را از بیخ و بن می‌خشکاند و توان کاری و تلاش جمعی را در مسیر تحول جامعه ایرانی از بین می‌برد.

دو اثر نهایی پژوهش

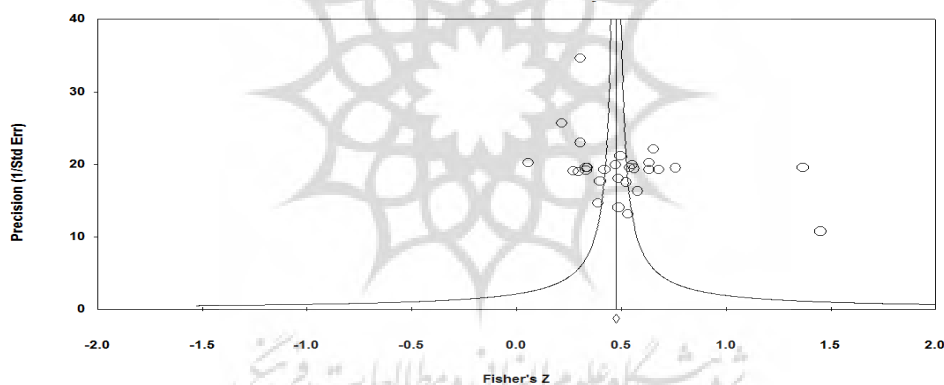
جدول 10: اثر نهایی پژوهش

اندازه اثر r	نوع اثر	مقدار Z	sig
0,415	ثابت	26,189	0,002

در نهایت، پژوهش توانسته است 41 درصد از تغییرات فرهنگ کار را تبیین کند.

سه) نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

در رگرسیون اگر، مقدار فیشر و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن می‌باشند. مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، این مطالعات همگن نیستند؛ به دلیل تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا، نویسندگان یا نوع جامعه آماری مورد تحقیق دارای اختلاف و واریانس‌اند. در نمودار 1، در صورت عدم وجود سوگیری انتشار، مطالعات انجام شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.



نمودار 1: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

چهار) آزمون Q

این آزمون برای همگنی و ناهمگنی مطالعات به کار می‌رود و دو فرض اساسی را مطرح می‌کند:

فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود دارد.

در صورت همگنی مطالعات، از اندازه ثابت استفاده می‌شود. نتایج حاصل از ثابت، در شرایط ناهمگنی، قابلیت تعمیمی بیشتری نسبت به مدل ثابت دارند.

جدول 11: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
768,100	24	0,001	98,281

با توجه به نتایج مدل، با اطمینان 99 درصد می‌توان گفت که فرض صفر مبتنی بر «همگن بودن مطالعات» رد شده و فرض ناهمگونی (عدم همگنی) پژوهشها تأیید شده است. معنادار بودن $Q=768$ نشان از وجود ناهمگنی است. مقدار مجذور آ دارای مقداری بین صفر تا 100 است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به 100 نزدیک‌تر، نشان‌دهنده ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه است. مقدار 98 درصد، مؤید این است که 98 درصد تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی بین پژوهش مربوط است.

پنج) تأثیر متغیر تعدیلگر گروه شغلی بر فرهنگ کار

نتایج نشان می‌دهد که گروه شغلی دانشجویان دانشگاه با 0,34 درصد، تأثیر زیادی به عنوان متغیر میانجی بر فرهنگ کار در مطالعات مذکور داشته و بعد از آن، اساتید دانشگاه با 0,30 درصد در فرهنگ کار تأثیر داشته و آن را تبیین کرده‌اند. مقدار کلی اثر گروه شغلی تعدیل‌کننده بر فرهنگ کار، برابر با 0,23 است.

جدول 12: تأثیر متغیرهای تعدیلگر گروه شغلی بر فرهنگ کار

گروه مورد بررسی	مدل اثر تصادفی	
	مقدار اثر	z-value
اساتید دانشگاه	0,301	4,100
جوایان	0,290	5,321
دانشجویان دانشگاه	0,341	2,233
شهروندان عمومی	0,137	6,175
کارگران	0,101	7,361
کارمندان	0,123	3,167
اثر کل	0,231	11,891

شش) تأثیر متغیر تعدیلگر گروه قومی بر فرهنگ کار

یافته‌های تعدیلی درباره تأثیر گروه قومی بر فرهنگ کار به عنوان متغیر میانجی، نشان می‌دهد که قوم فارس با 0,27، قوم ترک با 0,11 و قوم لر با 0,13 درصد، بر فرهنگ کار تأثیر داشته‌اند و اثر کلی آنها برابر با 0,18 بوده است.

جدول 13: تأثیر متغیرهای تعدیلگر گروه قومی بر فرهنگ کار

مدل اثر تصادفی			گروه مورد بررسی
سطح معناداری	z-value	مقدار اثر	
0,000	7,243	0,271	فارس
0,000	3,512	0,119	ترک
0,000	10,398	0,132	لر
0,000	9,531	0,180	جمع کل

(د) بحث و نتیجه گیری

فرهنگ در نظر متفکران جامعه‌شناسی، مهم‌ترین پیش‌نیاز رسیدن به توسعه پایدار است. این فرهنگ، پایه اصلی تحول و ترقی اجتماعی و ایجادکننده جامعه متعالی است. فرهنگ کار متشکل از دو واژه فرهنگ و کار به مفهوم شیوه‌های انجام کار، بها دادن به شغل، داشتن تعهد کاری، احساس مسئولیت، رعایت آداب و هنجار شغلی در جامعه و تن دادن به کار مفید است. این مطالعات نشان می‌دهد که در جامعه ایرانی، فرهنگ کار تا حدی پایین است و در صورت تداوم آن، جامعه از الگوی پیشرفت توسعه اسلامی - ایرانی عقب می‌ماند و نمی‌تواند موانع‌زدایی در مسیر توسعه را با موفقیت انجام دهد. به این سبب در ایران نیز فرهنگ کار به یک مسئله اجتماعی تبدیل شده است. افت تولید، کاهش انگیزه‌ای مشارکت اقتصادی، افزایش سطح بیکاران، عدم تمایل جامعه به کسب و کار آزاد و خویش‌فرما، تمایل فراوان نسبت به کارهای دولتی، مهاجرت نخبگان، افزایش فساد سازمانی، کاهش میانگین ساعت کاری در روز و پایین بودن فرهنگ کار جمعی و فردی بودن فعالیت (دانشگاهی و غیر دانشگاهی)، مشکلات مهم در باب فرهنگ کاری را نمایان می‌سازند که نیازمند مطالعه و فهم بسترهای تمایل عمومی جامعه به این سمت و سوست. در ایران تحقیقاتی زیادی (25 مطالعه) به صورت پیمایش در زمینه فرهنگ کاری و عوامل اثرگذار بر آن با روش کمی - پیمایشی و ابزار پرسشنامه برای نمایا بودن جامعه آماری در سطح کشور (استانهای مختلف)، انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که:

- هرچه عدالت سازمانی بیشتر شود، به همان میزان تمایل به فرهنگ کار مطابق با معیارهای اسلامی - ایرانی بیشتر خواهد شد.
- وجود اعتماد شغلی، زمینه‌های تمایل به رعایت فرهنگ کاری را تقویت می‌کند.
- هرچه سطح مشارکت نیروی انسانی در محیط شغلی، بهتر باشد، به همان اندازه فرهنگ کار تقویت می‌شود.

150 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

- انسجام اجتماعی بین کارکنان سازمانی، بسترهای تعامل و همکاری مثبت و در نهایت، ایجاد فرهنگ کار مناسب را رقم می‌زند.
- با افزایش روحیه همکاری در سازمان، از رفتارهای فردگرایانه، پرهیز و سازمان در مسیر تعالی و رشد خود، بیشتر به فرهنگ کار پایبند می‌ماند.
- صداقت و شفافیت اجتماعی در سازمان، باعث آزادی اطلاعات و گردش اطلاعات شده و موانع فرهنگ کار، شناسایی و اصلاح می‌شود.
- هرچه روابط اجتماعی حسنه در سطح سازمان نهادینه شود، به همان میزان فرهنگ در ساختار سازمانی شکل می‌گیرد.
- تعلق مذهبی و وجود باورهای عمیق دینی، باعث تعهد فرد به ارزشهای سازمانی (بایدها و نبایدها) می‌شود و کار به مثابه یک وظیفه اخلاقی و دینی، تبدیل به امری مقدس خواهد شد.
- با تقویت فرهنگ انتصاب بر حسب شایستگی، لیاقت و کاردانی و مهارت‌های اجتماعی، رعایت اخلاق و فرهنگ کار به صورت نامحسوس در ساختار سازمانی نهادینه می‌شود و گروه‌های کم کار و بی تفاوت را برای رشد سازمان و توسعه حرفه‌ای خود، به تلاش وامی‌دارد.
- هرچه در سازمان، قانون مبنای تصمیم‌گیری در انتصاب، عزل، ترفیع و رفتارهای سازمانی قرار بگیرد، به همان میزان فرهنگ کاری شکل می‌گیرد.
- هرچه افراد در حوزه شغلی خود تخصص و کارایی داشته باشند، به همان میزان به فرهنگ کار تمایل بیشتری خواهد داشت.
- افرادی که از شغل و آینده شغلی خود در سازمان رضایت دارند، بیشتر خود را به معیارهای فرهنگ کاری متعهد خواهند کرد.
- فرهنگ کارآفرینی نقش مهمی در فرهنگ کاری دارد. فرهنگ به معنای باورها، آیینها، اندیشه و آداب و رسوم شغلی است که سازوکارهای کسب و کار، معاش و ایده‌پردازی را به جامعه عرضه می‌دارد. کارآفرینی به معنای ایجاد فرصت‌های شغلی، تولید ثروت و بهبود شرایط اقتصادی است که فرهنگ کاری را ارتقا بخشیده، مجدد از این مقوله تغذیه می‌کند. هرچه عقاید و ارزشهای در جامعه، افراد را به سمت کار، تولید، فکر و اندیشه‌های خلاق و یادگیری مداوم و کسب دانش جدید سوق دهد، توسعه و تحول اجتماعی در سازمان رخ می‌دهد.
- انگیزه اقتصادی داشتن در گروه شغلی، به مثابه عنصر عقلانیت، نقش مهمی در ترویج فرهنگی کاری دارد. یکی از علت‌های مهم توسعه در جامعه، داشتن روحیه اقتصادی و تلاش برای آبادانی، افزایش ثروت و تغییر از طبقه پایین به طبقه متوسط و بالاست.

سید علی میرلوحی و همکاران ♦ 151

- فرهنگ سختکوشی، باعث رشد فرهنگ کاری می‌شود. هرچه جامعه به کار کردن، کوشش زیاد و مداومت در کارهای مختلف، تمرین و عادت کند؛ به همان میزان، جامعه به فرهنگ کاری اهمیت زیادی خواهد داد.
- وجود تعارض شغلی بین کارکنان و اختلاف شغلی، باعث سهل‌انگاری افراد در امور سازمانی شده، کیفیت کاری پایین می‌آید و به مرور، فرهنگ کار در سطح سازمانی دچار اختلال می‌شود.
- بیگانگی سازمانی یکی از موانع مهم تحول سازمانی است. هرچه سطح بیگانگی سازمانی در فرد بیشتر شود، فرد دچار روزمرگی می‌شود و بهایی به محیط سازمانی و اهداف شغلی نخواهد داد.
- بی‌تفاوتی اجتماعی باعث کاهش تعهد اجتماعی فرد نسبت به مسئولیت شغلی شده، کارایی فردی را در حوزه شغلی کاهش می‌دهد.

پیشنادهای پژوهش

- تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی (مشارکت، اعتماد و انسجام) شغلی در سازمان؛
- تقویت کوشش و تلاش و انگیزه اقتصادی از طریق حمایت‌های مالی؛
- ایجاد فضای کسب و کار مناسب برای آحاد و طبقات مختلف جامعه؛
- افزایش میزان حقوق و مزایای شغلی شاغلان در سازمانهای دولتی و غیر دولتی؛
- ترویج فضای کسب و کار خصوصی و کارآفرینی شغلی؛
- کاهش دخالت دولت در مسائل کاری و سپردن آنها به نهادهای خصوصی و نیمه خصوصی؛
- تکریم ارزشهای انسانی و افزایش احترام سازمانی به فرد و فرد به سازمان بر اساس آموزه‌های اسلامی؛

آموزش و برگزاری کارهای اخلاق کار در نهادهای مرتبط با اخلاق و فرهنگ اسلامی کاری.

منابع

- آرون، ریمون (1386). *مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی*. ترجمه باقر پرهام. تهران: علمی فرهنگی.
- آقاسی بروجنی، وحید؛ آذر قلی‌زاده و اکبر اعتباریان (1398). «*عوامل مؤثر ارتقای فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار بر اساس تحلیل ساختاری-تفسیری*». *علوم اجتماعی (دانشگاه آزاد شوشتر)*، ش 45: 210-181.
- احمدی، سیروس (1389). «*بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن*». *جامعه‌شناسی، سال بیست و سوم*، ش 2: 40-21.
- احمدی، سیروس و لهراسب روستا (1390). «*بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان*». *جامعه‌شناسی زنان، سال دوم*، ش 2: 39-58.
- ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری (1395). *جامعه‌شناسی توسعه*. تهران: دفتر پژوهش‌های مؤسسه کیهان.
- اسدی، حسین؛ فیروز راد و محمدباقر علیزاده اقدم (1391). «*بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز)*». *مطالعات جامعه‌شناختی*، سال دوم، ش 5: 44-29.
- اکبری، کرامت‌الله و مهرداد اردشیری (1381). «*بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار*». *پژوهشنامه علوم سیاسی*، ش 35.
- ایمانی جاجرمی، حسین و حمید دباغی (1394). «*مطالعه سیاست‌های اقتصادی ایران با رویکرد آمایش سرزمین*». *مطالعه و تحقیقات اجتماعی در ایران*، دوره چهارم، ش 6.
- اینگلهارت، رونالد (1377). «*نوسازی و پسانوسازی*». ترجمه سید علی مرتضویان. *ارغنون*، ش 34: 1-13.
- بابایی فرد، اسدالله و مرتضی بارانی (1398). «*بررسی عوامل مؤثر بر فردگرایی در میان دانشجویان دانشگاه‌های کاشان و علوم پزشکی کاشان*». *توسعه اجتماعی*، دوره سیزدهم، ش 4: 115-152.
- بائر، لرد و کالین کلارک (1386). *پیشگامان توسعه*. ترجمه علی اصغر هدایتی و علی یاسری. تهران: سمت.
- بهروزیان، بهروز (1393). *بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار و راهکارهای ارتقای آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد در سال 1392-93*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان.
- پوریوسفی، حمید؛ سروش فتحی و محمدعلی پوریوسفی (1391). «*بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت*». *جامعه‌شناسی زنان، سال سوم*، ش 1: 15-58.
- تسلیمی، محمدسعید؛ علی‌اکبر فرهنگی، حسن عابدی جعفری و فیروز رازنهان (1389). «*مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران*». *راهبرد فرهنگ*، ش 11-10: 160-128.

- توسلی، غلام‌عباس (1375). **جامعه‌شناسی کار و شغل**. تهران: سمت.
- جعفری، مصطفی و محمد حبیبی (1381). «**فرهنگ کار**». تدبیر، سال سیزدهم، ش 73-70: 125.
- حاج‌رسولی‌ها، مرضیه و حمیدرضا عریضی (1395). «**بررسی رابطه فرهنگ خانواده - کار و تداخل کار با خانواده از طریق حمایت سرپرست بلافصل بین کارکنان پلی اکریل ایران**». *خانواده‌پژوهی*، سال دوازدهم، ش 46: 239-250.
- خانی، علی‌رضا (1384). «**چالش‌های اقتصادی دولت**». *اطلاعات سیاسی اقتصادی*، ش 214-213: 132-145.
- دوپویی، گزایوه (1375). **فرهنگ و توسعه**. ترجمه فاطمه فرهانی و زرین‌قلم. تهران: انتشارات یونسکو در ایران.
- رفیعی آتانی، عطاالله (1394). «**مبانی، ظرفیتها و محدودیت‌های علم اقتصادی اسلامی به مثابه علم بومی**». *اقتصاد اسلامی*، سال پانزدهم، ش 58.
- رودنسون، ماکسیم (1385). **اسلام و سرمایه‌داری**. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: کتابهای جیبی.
- ریتزر، جورج (1392). **نظریه جامعه‌شناختی مارکس، دورکیم، وبر و زیمل**. ترجمه عزیزالله عزیزاده. تهران: فردوس.
- زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ فاطمه خوشنویسان، و حسین چهارپاشلو (1392). «**تحلیلی بر نشاتگان فرهنگ کار در دانشجویان تحصیلات تکمیلی: یافته‌های یک مطالعه آمیخته**». *مهارت‌آموزی*، ص 101-117.
- ساروخانی، باقر و سید امیر طالیان (1381). «**وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن**». *جامعه‌شناسی ایران*، ش 4: 162-188.
- سرافراز، لیل (1382). «**اصلاحات اقتصادی و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در ایران**». *اطلاعات سیاسی اقتصادی*، ش 194-193: 200-207.
- سفیری، خدیجه؛ فاطمه عطااللهی و محمدعلی عابدینی سانیچی (1392). «**بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین هیئت علمی دانشگاهها (اعضای هیئت علمی دانشگاههای الزهرا و شهید بهشتی)**». *پژوهش نظامهای آموزشی*، ص 101-142.
- سلطانی، محمدرضا؛ محمد ازگلی، و سیامک احمدنیا (1395). «**درآمدی بر نقد نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مزلو**». *مطالعات رفتار سازمانی*، سال پنجم، ش 1: 145-175.
- سو، آلوین (1392). «**تغییرات اجتماعی و توسعه**». ترجمه محمود حبیبی مظاهری. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- سوندربرگ، ریچارد و مارک گرانووتر (1394). **جامعه‌شناسی اقتصادی**. ترجمه علی‌اصغر سعیدی. تهران: تیسار.

154 ♦ مطالعه عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

- شریف‌زاده، فتاح (1396). «تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمانهای عمومی». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش 7(1): 28-39.
- شریفی، اسماعیل و مجتبی نورانی (1398). «تبیین جامعه‌شناختی بیکاری جوانان تحصیلکرده با تأکید بر تقویت فرهنگ کار (مورد مطالعه: استان لرستان)». *کار و جامعه*، ش 231: 62-56.
- ظهیرنیا، مصطفی؛ هدایت‌الله نیکخواه و بهروز بهروزیان (1395). «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاههای شهرستان بروجرد». *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، دوره چهارم، ش 4: 123-144.
- عربی، سید هادی و حمزه شیخانی (1389). «فرهنگ کار و نگرش جوانان (مطالعه موردی: شهر قم)». *اسلام و علوم اجتماعی*، سال دوم، ش 4: 143-164.
- عزمی، آئیز (1387). «جایگاه توسعه اجتماعی ایران در راستای سند چشم‌انداز». *راهبرد یاس*، ش 15.
- عزیزی، باقرحسامی و احمد علی پور (1393). «رویکردهای مختلف به انسان اقتصادی». *اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ش 7.
- عظیمی هاشمی، مژگان (1388). «فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی». *مطالعات اجتماعی ایران*، سال سوم، ش 30 (پیاپی 7).
- عنایتی، ترانه و یلدا حاجی زینلی (1394). «رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان». *اخلاق زیستی*، سال پنجم، ش 18: 175-198.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و الهه ملائی (1385). «بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب». *راهبرد یاس*، ش 17.
- قنبری، سروش و فاطمه فرشچی (1394). «بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا». *اخلاق زیستی*، سال پنجم، ش 18: 173-203.
- کرایب، یان (1384). *نظریه اجتماعی کلاسیک*. ترجمه شهناز مسمی پرست. تهران: آگه.
- گیدنر، آنتونی (1373). *جامعه‌شناسی*. ترجمه منوچهر صبوری. تهران: نی.
- محمدخانی، مهرانگیز؛ اسماعیل بلالی و اکرم محمدی (1392). «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد مطالعه: خوانسار)». *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و چهارم، ش 2 (پیاپی 50): 43-164.
- محمدی اصل، عباس (1397). *ماکس وبر و خاستگاه پروتستانی نظام سرمایه‌داری*. تهران: آرمان نشر.

- محمدیان‌نژاد، علی (1376). عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری از دیدگاه کارکنان سازمانهای مشمول قانون استخدام کشور (شهر کرمان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. کرمان: دانشگاه آزاد اسلامی.
- مدنی، امیر (1385). «فرهنگ کار ژاپنی‌ها». پیام بانک، ش 459: 18-12.
- مرکز ملی رصد اجتماعی کشور (1395). گزارش وضعیت شاخصهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و امنیتی کشور. گزارش استان اردبیل.
- معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال (1399). خلاصه تحولات بازار کار در ایران. تهران: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- معیدفر، سعید (1376). بررسی اخلاق کاری و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن. گزارش طرح پژوهشی. تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- معیدفر، سعید (1380). فرهنگ کار. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معین، محمد (1390). فرهنگ فارسی. تهران: اشجع.
- مقدم اصیل، مریم (1396). «نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقای فرهنگ کار (بررسی مقایسه‌ای بین ایران و پنج کشور آسیایی)». مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال چهاردهم، ش 54: 91-71.
- نجات‌حسینی، محسن (1393). شایسته‌سالاری و رفاه اجتماعی در سوئد. تهران: پانید.
- نقدی، اسدالله و علیرضا طاهری‌نیا (1394). «نظام روابط اجتماعی و فرهنگ کار در بین مکانیکی‌های همدان». پژوهش انسان‌شناسی ایران، دوره پنجم، ش 1: 70-49.
- نوربخش، یونس (1387). «تحلیل جامعه‌شناختی از رابطه دین، فرهنگ با اقتصاد با تأکید بر اسلام». اقتصاد اسلامی، سال هفتم، ش 28.
- نهاوندی، مریم و مریم مقدم اصیل (1397). «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی». مجله علوم اجتماعی، سال بیست و هفتم، ش 81: 209-172.
- وبر، ماکس (1388). اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری. ترجمه عبدالمعبود انصاری. تهران: سمت.
- وبر، ماکس (1393). اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری. ترجمه عبدالکریم رشیدیان. تهران: علمی.
- وزارت کار و امور اجتماعی (1380). نقش خانواده در فرهنگ کار. تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
- همیلتون، ملکم (1381). جامعه‌شناسی دین. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: نیبان.
- یادگارزاده، غلامرضا (1397). «بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی». اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره چهاردهم، ش 4: 224-193.

- یزدانی خوراسگانی، زهرا (1390). بررسی میزان و عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یزد.
- یوسفی، احمدعلی (1386). نظام اقتصاد علوی. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- یوسفی‌نژاد، علی (1382). «فرهنگ، توسعه و دین». اقتصاد اسلامی (پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی)، ش 12.
- Aghasi Borujeni, Vahid; Azar Gholizadeh & Akbar Etebarian (2019). "Effective factors in promoting work culture for female-headed households based on structural-interpretive analysis". *Social Sciences (Shushtar Azad University)*, No. 45: 181-210.
- Ahmadi, Sirius & Lohrasb Rousta (2011). "A Comparative Study of Work Culture of Women and Men". *Sociology of Women*, Vol. 2, No. 2: 39-58.
- Ahmadi, Sirius (2010). "Study of work culture and social factors affecting it". *Sociology*, Vol. 23, No. 2: 21-40.
- Akbari, Keramatullah & Mehrdad Ardashiri, (2002). "Investigating the factors affecting work culture". *Journal of Political Science*, No. 35.
- Arabic, Seyed Hadi & Hamzeh Sheikhiani (2010). "Work Culture and Attitudes of Youth (Case Study: Qom City)". *Quarterly Journal of Islam and Social Sciences*, Vol. 2, No. 4: 143-164.
- Aron, Raymond (2007). *Basic stages of thought in sociology*. Translated by Baqer Parham. Tehran: Scientific and Cultural Publications.
- Asadi, Hussein; Firooz Rad & Mohammad Baqer Alizadeh Aghdam (2012). "Study of work ethic with emphasis on organizational factors (Case study: staff of public universities in Tabriz)". *Sociological Studies*, Vol. 2, No. 5: 29-44.
- Azimi Hashemi, Mojgan (2009). "Culture of work among the children of the witness of Khorasan Razavi province". *Social Studies of Iran*, Autumn, Year 3, No. 30 (7 in a row).
- Azizi, Baqer Hassami & Ahmad Alipour (2014). "Different approaches to economic man". *Islamic Journal of Islamic Economics and Banking*, No. 7.
- Azkia, Mostafa & Gholamreza Ghaffari (2016). *Sociology of Development*. Tehran: Kayhan Institute Research Office.
- Azmi, Aij (2008). "The position of Iran's social development in line with the vision document". *Yas Strategy*, No. 15.
- Babaei-Fard, Assadollah & Morteza Barani (2019). "Investigating the Factors Affecting Individualism among Students of Kashan University and Kashan University of Medical Sciences". *Social Development Quarterly*, Vol. 13, No. 4: 115-152.

- Bauer, Lord & Colin Clark (2007). **Pioneers of Development**. Translated by Ali Asghar Hedayati & Ali Yaseri. Tehran: Samat Publications.
- Behroozian, Behrooz (2014). **Investigating the effective factors on work culture and ways to promote it among the staff of Boroujerd universities in 2013-2014**. M.Sc. in Social Sciences Research. Faculty of Humanities, Hormozgan University.
- Brockhaus, R. & P. Horwitz (2000). **“The Psychology of the Entrepreneur”**. In: D. Sexton & R. Smilor. *The Art and Science of Entrepreneurship Cambridge*. Mass: Ballinger.
- Craib, Jan (2005). **Classical Social Theory**. Translated by Shahnaz Mesmiparast. Tehran: Aghah Publications.
- Deputy for Entrepreneurship Development and Employment (2020). **Summary of labor market developments in Iran**. Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare.
- Diener. E. & P. Seligman (2004). **“Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being”**. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 5, No. 1: 1-31.
- Dupuis, Gazavieh (1996). **Culture and Development**. Translated by Fatemeh Farhani & Zarrin Ghalam. Tehran: UNESCO Publications in Iran.
- Enayati, Taraneh & Yalda Haji Zeinali (2015). **“The relationship between organizational trust and work ethic in higher education institutions in Semnan”**. *Bioethics*, Vol. 5, No. 18: 175-198.
- Fishoff (1959). **In Protestantism and Capitalism**. Boston: Health.
- Forouzandeh Dehkordi, Lotfallah & Elahe Mollai (2006). **“A Study of Value System in Islamic Management and Other Schools”**. *Yas Strategy Quarterly*, No. 17.
- Ghanbari, Soroush & Fatemeh Farshchi (2015). **“A study of the work ethic of the staff of Bu Ali Sina University”**. *Scientific-Extension Quarterly*, Vol. 5, No. 18: 173-203.
- Giddens, Anthony (1994). **Sociology**. Translated by Manouchehr Sabouri. Tehran: Ney Publishing.
- Haji Rasooliha, Marzieh &, Hamid Reza Arizi (2016). **“Investigating the relationship between family-work culture and work-family interaction through immediate supervisor support among Iranian polyacrylic employees”**. *Family Research*, Vol. 12, No. 46: 239-250.
- Hamilton, Malcolm (2002). **Sociology of Religion**. Translated by Mohsen Thalasi. Tehran: Tiban Publishing.
- Haug, H.M. & W. Parly (1999). **“Community entrepreneurship in north eastland”**. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, Vol. 5, No. 4.

- Imani Jajarmi, Hossein & Hamid Dabbaghi (2015). “**Study of Iran's economic policies with the approach of land management**”. *Study and social research in Iran*, Vol. 4, No. 6.
- Inglehart, Ronald (1998). “**Renovation and post-construction**”. Translated by Seyyed Ali Mortazavian. *Arganon*, No. 34: 1-13.
- Jafari, Mostafa & Mohammad Habibi (2002). “**Farhang-e Kar**”. *Tadbir Monthly*, Vol. 13, No. 125: 70-73.
- Khani, Ali Reza (2005). “**Economic Challenges of Government**”. *Political-Economic Information*, No. 213-214: 132-145.
- Madani, Amir (2006). “**Japanese Work Culture**”; *Payam Bank*, No. 459: 12-18.
- Ministry of Labor and Social Affairs (2001). **The role of the family in work culture**, Tehran: Ministry of Labor and Social Affairs Publications.
- Moeidfard, Saeed (1997). **Study of work ethic and individual and social factors affecting it**. Ministry of Labor and Social Affairs. Research project report.
- Moeidfard, Saeed (2001). **Farhang-e Kar**. Tehran: Institute of Labor and Social Security.
- Moghaddam Asil, Maryam (2017). “**The role of individual factors influencing the promotion of work culture (a comparative study between Iran and five Asian countries)**”. *Iranian Social Science Studies*, Vol. 14, No. 54: 71-91.
- Mohammadi Asl, Abbas (2018). **Max Weber and the Protestant Origins of the Capitalist System**. Tehran: Arman Nashr.
- Mohammadiannejad, Ali (1997). **Factors Affecting the Sovereignty of Work Conscience from the Perspective of Employees of Organizations Subject to the Employment Law (Kerman City)**. M.Sc. Thesis, Kerman Azad University.
- Mohammadkhani, Mehrangiz; Ismail Balali & Akram Mohammadi (2013). “**The Effect of Organizational Factors on the Level of Work Ethics among Government Employees (Case Study: Khansar)**”. *Applied Sociology*, Vol. 24, No. 2(50): 43-164.
- Moin, Mohammad (2011). **Farhang-e Farsi**. Tehran: Ashja.
- Nahavandi, Maryam & Maryam Moghaddam Asl (2018). “**Comparative study of factors affecting work culture in Iran and four Asian countries**”; *Journal of Social Sciences*, Vol. 27, No. 81: 172-209.
- Naqdi, Assadollah & Alireza Taherinia, (2015). “**The system of social relations and work culture among the mechanics of Hamedan**”. *Anthropological Research of Iran*, Vol. 5, No. 1: 49-70.
- National Center for Social Monitoring (2016). **Report on the status of social, cultural, economic and security indicators of the country, report of Ardabil province**.

- Nejat Hosseini, Mohsen (2014). **Merit and Social Welfare in Sweden**. Tehran: Paniz Publishing.
- Noorbakhsh, Younes (2008). “**Sociological analysis of the relationship between religion, culture and economics with emphasis on Islam**”. *Islamic Economics Quarterly*, Vol. 7, No. 28.
- Puryousefi, Hamid; Soroush Fathi & Mohammad Ali Puryousefi (2012). “**Investigating the Factors Affecting Work Culture among Female Workers in Industry**”. *Women Sociology*, Vol. 3, No. 1: 15-58.
- Rafiei Atani, Ataullah (2015). “**Principles, Capacities and Limits of Islamic Economic Science as Indigenous Science**”. *Islamic Economics Research Quarterly*, Vol. 15, No. 58.
- Ritzer, George (2013). **Marx, Durkheim, Weber and Simmel's Sociological Theory**. Translated by Azizullah Alizadeh. Tehran: Ferdows Publications.
- Rodenson, Maxim (2006). **Islam and Capitalism**. Translated by Mohsen Thalasi. Tehran: Publishing Pocket Books.
- Safiri, Khadijeh; Fatemeh Ataollahi & Mohammad Ali Abedini Sanichi (2013). “**Investigating the effective factors on work culture among the faculty of universities (members of the faculty of Al-Zahra and Shahid Beheshti universities)**”. *Educational Systems Research*, P. 101-142.
- Sarafraz, Leila (2003). “**Economic Reforms and Foreign Direct Investment in Iran**”. *Political-Economic Information*, No. 193-194: 200-207.
- Sarukhani, Baqer & Seyed Amir Talebian (2002). “**Work Conscience and Social Factors Affecting It**”. *Iranian Journal of Sociology*, No. 4: 162-188.
- Sharifi, Ismail & Mojtaba Nourani, (2019). “**Sociological explanation of unemployment of educated youth with emphasis on strengthening work culture (Case study: Lorestan Province)**”. *Journal of Labor and Society*, No. 231: 56-62.
- Sharifzadeh, Fattah (2017). “**Analysis of organizational factors affecting work ethic in public organizations**”. *Ethics in Science and Technology*, 7(1): 28-39.
- Soltani, Mohammad Reza; Mohammad Ozgoli & Siamak Ahmadnia (2016). “**An Introduction to the Critique of Maslow's Theory of Hierarchy of Needs**”. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol. 5, No. 1: 145-175.
- Sue, Alvin (2013). **Social Change and Development**. Translated by Mahmoud Habibi Mazaheri. Tehran: Research Institute for Strategic Studies.
- Swedenberg, Richard & Mark Granwater (2015). **Economic Sociology**. Translated by Ali Asghar Saeedi. Tehran: Tisa Publications.
- Taslimi, Mohammad Saeed; Ali Akbar Farhangi; Hassan Abedi Jafari & Firooz Raznhan (2010). “**Model of the Impact of National Culture on Teamwork in Iran**”. *Culture Strategy*, No. 10-11: 128-160.

- Tavassoli, Ghulam Abbas (1996). **Sociology of work and occupation**. Tehran: Samat Publications.
- Thompson, John & Alvy Geoff & Ann Lees (2000). **The worlds of the entrepreneur**. Vol. 38, No. 5.
- Weber, Max (2009). **Protestant ethics and the spirit of capitalism**. Translated by Abdolmaboud Ansari. Tehran: Samat.
- Weber, Max (2014). **Protestant ethics and the spirit of capitalism**. Translated by Abdolkarim Rashidian. Tehran: Scientific Publications.
- Yadegarzadeh, Gholamreza (2018). **“Investigating and identifying the components affecting work culture in the curriculum planning system”**. *New Educational Thoughts*, Vol. 14, No. 4: 193-224.
- Yankelovich, D. & J. Immerwahr (1984). **“Putting the work ethic to work”**. *Society*, 21(2): 58-76.
- Yazdani Khorasgani, Zahra (2011). **Investigating the extent and factors affecting work culture among government employees in Yazd**. Master Thesis, Department of Social Sciences, Yazd University.
- Yousefi, Ahmad Ali (2007). **Alavi Economic System**. Tehran: Institute of Islamic Culture and Thought.
- Yousefinejad, Ali (2003). **“Culture, Development and Religion”**. *Islamic Economics Quarterly*, Tehran: Research Institute of Islamic Culture and Thought, No. 12.
- Zahimia, Mustafa; Hedayatullah Nikkhah & Behrooz Behroozian (2016). **“Study of work culture and its effective factors among the employees of Boroujerd universities”**. *Socio-Cultural Development Studies*, Vol. 4, No. 4: 123-144.
- Zein Abadi, Hasan Reza; Fatemeh Calligraphers & Hossein Chaharpashloo (2013). **“An Analysis of Work Culture Symptoms in Graduate Students: Findings of a Mixed Study”**. *Skills Training*, P. 101-117.