



# Sociological study of work ethics and its comparison between women and men in workshops subject to the labor law of Bushehr province (with emphasis on paragraph 24 of the general policies of the administrative system)


## Abdolreza Khoshraftar

Ph.D student in economic sociology and development, Yasouj University, Yasouj, Iran.  
r.khoshraftar752@yahoo.com  0009-0004-2811-5093

## Maryam Mokhtari

Associate Professor, Department of Sociology, Yasouj University, Yasouj, Iran  
(Corresponding author).  
mmokhtari@mail.yu.ac.ir  0000-0003-4312-7370

## Sirous Ahmadi

Professor, Department of Sociology, Yasouj University, Yasouj, Iran.  
sahmadi@yu.ac.ir  0000-0002-4308-1395

## Abstract

Work ethics is one of the basic needs of every society, and human resources with work ethics play an effective role in advancing the goals and national development of countries. The main part of this research was the sociological analysis of the work ethics of women and men working in workshops subject to the labor law of Bushehr province. For the theoretical framework of the research, theorists in different fields of sociology, organizational management and psychology have been used. The research method was a descriptive survey and the statistical population was all women and men working in the workshops covered by the Karastan Law of Bushehr. A statistical sample of 400 people was selected by cluster sampling method using Sample Power software. A 78-question questionnaire developed by the researcher was used to collect data. Its validity was confirmed through confirmatory factor analysis and reliability through Cronbach's alpha ( $\alpha=0.78$ ). Data analysis was done using spss and amos software and by structural equation model analysis at two descriptive and inferential levels. The results showed that organizational control with path coefficient (0.626), education level with path coefficient (0.156), gender attitude with path coefficient (0.099) and religious beliefs with path coefficient (0.325) on ethics. The work of men and women in workshops subject to the labor law of Bushehr province is affected. Also, the results of the t-test of independent samples at a significant level (0.05) showed that the work ethic of women is higher than that of men with an average of (105).

**Keywords:** Work ethics, Women, Workshops subject to labor law, Bushehr province.

## بررسی جامعه‌شناختی اخلاق کار و مقایسه آن در بین زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر (با تأکید بر بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری)

عبدالرضا خوش‌رفتار

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.  
r.khoshraftar752@yahoo.com

0009-0004-2811-5093

مریم مختاری

دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول).  
mmokhtari@mail.yu.ac.ir

0000-0003-4312-7370

سیروس احمدی

استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.  
sahmadi@yu.ac.ir

0000-0002-4308-1395

### چکیده

اخلاق کار یکی از نیازهای اساسی هر جامعه است و نیروی انسانی برخوردار از اخلاق کار، نقش مؤثری در پیشبرد اهداف و توسعه ملی کشورها محسوب می‌شود. اصلی در این پژوهش تحلیل جامعه‌شناختی اخلاق کار زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر بوده است. برای چهارچوب نظری تحقیق از نظریه‌پردازان در حوزه‌های مختلف جامعه‌شناسی، مدیریت سازمانی و روان‌شناسی استفاده شده است. روش تحقیق توصیفی پیمایشی بوده و جامعه آماری، تمامی زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر بودند. نمونه آماری با استفاده از نرم‌افزار سمپل پاور تعداد ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۷۸ سؤالی محقق ساخته استفاده شد. روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ ( $\alpha = 0.78$ ) تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای spss و amos و با تحلیل مدل معادلات ساختاری در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. نتایج حاصل نشان داد که کنترل سازمانی با ضریب مسیر (۰/۶۲۶)، میزان تحصیلات با ضریب مسیر (۰/۱۵۶)، نگرش جنسیتی با ضریب مسیر (۰/۰۹۹) و باورهای مذهبی با ضریب مسیر (۰/۳۲۵) بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تی نمونه‌های مستقل در سطح معنی‌داری (۰/۰۵) نشان داد که اخلاق کار زنان با میانگین (۱۰۵) بیشتر از مردان است.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق کار، زنان، کارگاه‌های مشمول قانون کار، استان بوشهر.

شاپای الکترونیک: ۲۵۸۸-۲۵۵X / پژوهشکده تحقیقات راهبردی / فصلنامه علمی راهبرد اجتماعی فرهنگی

CC BY 4.0



doi 10.22034/SCS.2023.418604.1506

مسئولیت مقاله از نظر محتوای علمی و نظرهای مطرح‌شده در متن آن، به عهده نویسندگان و یا نویسنده مسئول مقاله می‌باشد و مورد تأیید / عدم تأیید صاحب امتیاز نشریه راهبرد اجتماعی فرهنگی نمی‌باشد.

## مقدمه و بیان مسئله

کار و اخلاق کار در طی دوران گوناگون بشری، همیشه بخشی از زندگی روزمره انسان بوده و در منابع تاریخی، همچون اخلاق ناصری، قرآن، نهج‌البلاغه، گلستان سعدی، حافظ و غیره، واژه اخلاق کار دیده می‌شود.

اخلاق کار به‌عنوان شیوه زندگی، نقش ویژه و بنیادی در تقویت سطح پویایی جوامع بازی می‌کند. در برابر با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، واژه اخلاق کار کمتر توصیف شده است (معیدفر، ۱۳۸۵). فرهنگ کار، پدیده‌ای چندوجهی بوده و فرهنگ کار مثبت، یک هنجار فرهنگی می‌باشد که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد پشتیبانی کرده و مبتنی بر عقیده‌ای است که کار را یک ارزش درونی در نظر می‌گیرد (فرهنگ سخن، ۱۳۸۱، ص. ۴).

اخلاق کار، متعهد شدن، توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت أخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. اخلاق کار، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود (تودارو، ۱۳۶۴: ۵۶). از نظر تودارو، جامعه‌ای که نتواند مهارت‌ها و دانش افراد را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مطلوبی استفاده نماید، نمی‌تواند هیچ چیز دیگری را توسعه دهد (تودارو، ۱۳۶۴، ص. ۴۷۳).

اخلاق کار از زمانی که بشر برای رفع نیازهای خودش فعالیت کرده، مطرح بوده است. رفع نیازهای دیگران موجب بوجود آمدن تعهدات و تکالیفی در جامعه شده که افراد وظیفه داشته به تعهدات پایبند و پاسخگوی نیازها باشند (معیدفر، ۱۳۸۰، ص. ۴۷). ماکس وبر نخستین اولین است که در مورد اخلاق کار سخن به میان آورده و در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری، به مسدله اخلاق کار در جوامع گوناگون پرداخته است (کوزر، ۱۳۸۵، ص. ۳۱۲).

پارسونز جریان‌ات اجتماعی و صنعتی شدن جامعه را، عامل اصلی تغییرات در جامعه می‌داند که اول در جوامع صنعتی رشد کرده و بعدها فراگیر شده و این موجب تقسیم کار جنسیتی در خانواده شد (ریترز، ۱۳۷۵، ص. ۳۴۵)؛ بنابراین خانواده و مسائل پیرامون فعالیت زنان در محیط خارج از منزل که مرتبط با اجتماع است، به‌عنوان یک موضوع ویژه، مورد توجه اندیشمندان قرار گرفت. به دلیل اینکه یکی از اصلی‌ترین وظایف زنان در هر جامعه‌ای، نقش و مسئولیت آنان در برابر

خانواده می‌باشد. همچنین، یکی از مباحث مهم جوامع بشری در مورد مسائل زنان، نقش و جایگاه زنان در بازار کار می‌باشد.

در رابطه با ورود زنان به بازار کار، باورهای فرهنگی متنوعی وجود دارد. مردان و حتی خود زنان، بعضی از مشاغل را بد می‌دانند و از انجام آنها دوری می‌نمایند و برعکس، به بعضی اشتغالات علاقه نشان داده و آنها را شغلی زنانه می‌دانند. خانه‌داری و معلمی، به‌ویژه در سطوح ابتدایی، از مشاغل مناسب زنان شمرده شده و مشاغلی دیگر همچون پرستاری، کاری زنانه تلقی می‌شوند (ندری ابیانه، ۱۳۸۴).

در انتهای دهه ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰، که بر تفاوت‌های زنان و مردان تأکید داشت، بازتولید مادری اثر نانسی چودرو<sup>۱</sup>، نوشته کارول گیلیکان بود. آنان بر تفاوت‌های اخلاقی و روانی میان زنان و مردان تأکید داشتند. همچنین، کوددوروف و گیلیکان، در برابر الگوهای مردانه‌ای که غیرشخصی، ابزاری و کنترل‌کننده تلقی می‌شدند، آشکارا از رفتار همدلانه و مراقبتی زنان حمایت می‌نمودند (صنعتی، ۱۳۹۶، ص. ۳۱۴).

پارسونز در آثار متأخر خود، مجموعه‌ای از به اصطلاح متغیرهای الگویی آورده که از پنج شاخص تقابلی زن و مرد شامل: انتساب - اکتساب، محدودیت - عمومیت، عاطفی - بی‌طرفی عاطفی، پراکنده‌نگر - جزیی‌نگر، کیفیت اشتراکی - گرایش فردی و دنیای زنان به‌عنوان دنیای پایبند به سنت و محافظه‌کاری و دنیای مردان به‌عنوان دنیای خشونت و فردگرایی تشکیل شده است (برنارد، ۱۳۸۲، ص. ۵۵). در ادبیات نظری اخلاق کار، متغیرهای متنوعی استفاده شده است؛ به‌عنوان مثال متغیر دین در نظریه وبر درباره اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری، و توجه به متغیر جنسیت در تحلیل اخلاق کار و این اهمیت زمانی خود را بیشتر نشان می‌دهد که تحلیل کار زنان، نمی‌تواند متفاوت و جدا از کار منزل انجام شود و الگوهای کار حتماً با مسئولیت‌های خانگی زنان در ارتباط است (گرینت، ۱۳۸۲، ص. ۲۷۵).

گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) نشان داد که سهم اشتغال زنان از ۴۱ درصد به ۴۵/۵ درصد رسیده است. از سوی دیگر، گزارش‌هایی که توسط سازمان بین‌المللی کار در سال (۲۰۱۹) انجام شده بود، وضعیت ۱۱۴ کشور جهان را مشخص می‌کند. طبق این گزارش زنان در بسیاری از کشورهای پیشرفته یا کشورهایی که اقتصاد شکوفا و در حال رشد دارند، درصد بالایی از نیروی کار را به

1. Nancy chodorow

2. International Labour Organization

خود اختصاص داده‌اند. در کشورهای همچون آنگولا، زیمبابوه، ایالت متحده، ویتنام، تانزانیا، اسپانیا، سودان جنوبی، روسیه، نیوزیلند، چین، فنلاند، قزاقستان، ماداگاسکار، مسکو، کانادا، کلمبیا و بلاروس، حداقل ۵۰ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند و در کشورهای الجزایر، هند، ایران، عراق، اردن، کویت، یمن، لیبی، عراق، مراکش، عمان، پاکستان و عربستان سعودی، حداقل ۱۹ درصد از نیروی کار زن هستند. این گزارش نشانگر ورود زنان در قلمرویی است که دارای یک اخلاق کار مختص به خود و مجزا از کار خانه است. موضوعات متعدد سازمانی از قبیل رضایت شغلی، ارتقای شغلی و اخلاق کار با حضور زنان در این بازار کار می‌تواند سویه جدیدی از بازنگریستن به این موضوعات را موجب شود، چرا که اصولاً کار بیرون از خانه به همراه قواعد مربوط به آن در شرایط تفکیک فضای کار از خانه و مردانه دانستن این فضای سازمانی شکل گرفته است.

تفاوت در ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در مناطق مختلف ایران، باعث شده که بتوان گفت اخلاق کار در بعضی مناطق نسبت به مناطق دیگر متفاوت باشد. از جمله استان بوشهر که یک موقعیت راهبردی و سوق‌الجیشی در بین استان‌های کشور دارد. با توجه به نزدیکی استان بوشهر به کشورهای خلیج فارس و نزدیکی آن به دریا، شغل اکثر مردم دریانوردی، صیادی، پرورش آبزیان و در مراحل بعد دامداری و کشاورزی است که قسمت اعظم این کارها از گذشته تاکنون، اغلب توسط مردها صورت می‌گرفته است. به عبارتی مردم این منطقه، از گذشته بیشتر با کارهای مذکور خو گرفته‌اند و کار در معنای سازمانی نوین را کمتر تجربه نموده‌اند. از طرف دیگر مردم منطقه، با توجه به فرهنگ، آداب و رسوم و اعتقاداتی که دارند، کمتر تمایل دارند که زنان در فعالیتهای اقتصادی خارج از خانه شرکت کرده و بیشتر تمایل دارند زنان، به کارهای خانه‌داری بپردازند و با توجه به فرهنگ و سنت‌های مردم استان، زنان به جز مشاغلی محدود مانند معلمی، بیشتر به کارهای خانه‌داری می‌پردازند. با این حال، بنا بر ضرورت تحول سازمانی در زندگی شهری، ورود مردان و زنان به بازار کار نوین مانند اداره‌ها، اجتناب‌ناپذیر بوده است. در چنین شرایطی مطالعه اخلاق کار به یک موضوع جامعه‌شناختی تبدیل می‌شود که آیا در این دوگانگی شرایط زندگی، اخلاق کار از الگوهای نوین پیروی می‌کند؟ به عبارتی، اخلاق کار در این بستر اقتصادی و فرهنگی ویژه، دارای ابهام‌هایی است که این ابهام خود به‌عنوان یک دغدغه و مسئله پژوهش قابل طرح می‌باشد. دغدغه اخلاق کار در این استان دوچندان می‌شود وقتی که در کنار این شرایط، به منطقه مرزی بودن و

مهاجرپذیری و مهاجرفرستی بالا را نیز بتوان اضافه نمود. همچنین حسب بافت سنتی حاکم بر زندگی زنان از یک‌طرف و ورود زنان به بازار کار از طرف‌دیگر، موضوع مقایسه اخلاق کار زنان و مردان در محیط کار نیز قابل تأمل می‌باشد. به علاوه اینکه، تعداد زنان و مردان در محیط کار، دارای یک کمیت نابرابر است. آمار مربوط به شاغلان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر، گویای این حقیقت می‌باشد (تعداد ۳۵۳۳۴ زن در مقابل ۲۸۹۳۱۷ مرد در سال ۱۳۹۹)، که این آمار مربوط به اداره کل تأمین اجتماعی استان بوشهر می‌باشد و نشان‌دهنده تأثیر عوامل فرهنگی و اعتقادات سنتی مردم استان بوشهر در بحث اشتغال و اخلاق کار مربوط به جنس زن و مرد می‌باشد. همچنین سیاست‌های کلی نظام اداری در حقیقت خط‌مشی‌های کلان اداری هستند که از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شده و به‌عنوان الگو و راهنما، اقدامات و فعالیت‌های سه قوه، نهادهای غیردولتی و نیروهای مسلح را در حوزه نظام اداری راهبری می‌کنند. منظور از نظام اداری مجموعه‌ای است از عناصر به‌هم مرتبط (ساختار، کارکرد و ارزش‌های حاکم) که برای نیل به اهداف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور باهم در تعامل هستند. سیاست‌های کلی نظام اداری خود دستاورد ارزشمندی است که برای اولین بار در حیات نظام اداری تدوین و ابلاغ شده است. برای پیاده‌سازی سیاست‌های کلی نظام اداری لازم است ضمن تدوین خط‌مشی‌های اجرایی در ارتباط با عناصر نظام اداری، برنامه‌های تحول در نظام اداری تهیه و به اجرا گذاشته شوند تا با ارتقای قابلیت‌های نظام اداری بتوان ابزار مناسبی برای پیاده‌سازی مفاد چشم‌انداز ۱۴۰۴ را فراهم ساخت. بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری به ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرایندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات اشاره دارد؛ بنابراین مسئله اصلی در این پژوهش بررسی جامعه‌شناختی اخلاق کار و مقایسه آن در بین زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر (با تأکید بر بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری می‌باشد).

### ۱. اهداف و سؤالات پژوهش

هدف اصلی در این پژوهش بررسی جامعه‌شناختی اخلاق کار و مقایسه آن در بین زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر (با تأکید بر بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری می‌باشد).

- ۱- کنترل سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر چه تأثیری دارد؟
- ۲- حمایت سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر چه تأثیری دارد؟
- ۳- تحصیلات بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر چه تأثیری دارد؟
- ۴- نگرش جنسیتی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر چه تأثیری دارد؟
- ۵- باورهای مذهبی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر چه تأثیری دارد؟
- ۶- آیا اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر بر حسب جنسیت دارای تفاوت معناداری است؟

## ۲. فرضیه‌های پژوهش

- ۱- کنترل سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۲- حمایت سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۳- تحصیلات بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۴- نگرش جنسیتی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۵- باورهای مذهبی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۶- اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر بر حسب جنسیت دارای تفاوت معناداری است.

## ۳. پیشینه پژوهش

ظهیری‌نیا، نیکخواه و بهروزیان (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد» انجام داده‌اند.

نتایج توصیفی پژوهش آنها بیانگر آن بوده که میانگین نمره اخلاق کار و ابعاد آن در سطح متوسط به بالا بوده است. نتایج تحلیلی پژوهش این محققان نیز، نشان از رابطه مثبت و معنادار روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، دیوان‌سالاری، سن، سنوات کاری و تحصیلات، با اخلاق کار دارند. مدیری و حق‌شناس (۱۳۹۶)، تحقیقی تحت عنوان «فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه اخلاق کار در ایران» انجام داده‌اند. نتایج آنان نشان داد که میانگین اخلاق کار در ایران، در سطح متوسط بوده و مجموعه‌ای از عوامل درون سازمانی، برون سازمانی و متغیرهای زمینه‌ای، بر آن اثرگذار بوده است. همچنین، آنها دریافتند که از متغیرهای درون سازمانی تأثیر رضایت و امنیت شغلی، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، مشارکت سازمانی، تخصص‌گرایی و عدم تضاد در نقش، سابقه کار، سیستم مناسب کار، سیستم ارتقای شغل مطلوب و از متغیرهای برون‌سازمانی، تأثیر رضایت از زندگی و گرایش دینی، تأیید شده است. رابطه مستقیم سن و رابطه معکوس تحصیلات با اخلاق کار، از دیگر نتایج پژوهش مدیری و حق‌شناس بوده است.

حسینی کوملایی (۱۳۹۶)، به تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان» پرداخته است. نتایج آنان نشان داد که اخلاق کار به‌طور کلی، بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار داشته است. در بخش بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز او دریافت که ابعاد رعایت نظم در انجام کارها و تعهد کاری در جامعه آماری مورد نظر، تأثیر معناداری بر بهره‌وری نداشته است.

آقاسی بروجنی، قلی‌زاده و اعتباریان (۱۳۹۸)، به تحقیقی با عنوان «شناسایی عوامل تأثیرگذار بر ارتقاء اخلاق کار، برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (دیمتل)<sup>۱</sup>» پرداختند. نتایج تحقیق این محققان نشان می‌دهد که از مجموع ۳۸ مقاله بررسی شده، ۱۱ مقاله پس از ارزیابی انتقادی، امتیاز بالاتر از ۳۰ را کسب کرده و بر اساس آن‌ها، مؤلفه‌های پژوهش، بر اساس بالاترین میزان فراوانی، شامل ۳ مؤلفه فرعی و ۱۸ شاخص تعیین گردیده‌اند. همچنین، نتایج کمی تحقیق آنها، نشان‌دهنده این بوده که از میان مؤلفه اصلی ارتقای اخلاق کار زنان سرپرست خانوار، سیاست‌گذاری شغلی، به‌عنوان اولویت اول، ارزش‌های فرهنگی اولویت دوم و



مهارت‌های فردی به‌عنوان اولویت سوم، شناسایی شده‌اند. خادم و حمایت‌خواه (۱۳۹۹)، به تحقیقی تحت عنوان «پیمایشی بر روابط دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم)» پرداختند. نتایج نشان داد که از بین ابعاد دینداری، بعد تجربی دینداری، بالاترین میانگین (۴/۱۵ از ۵) و بعد مناسکی کمترین میانگین (۳/۰۴ از ۵) را در بین پاسخگویان داشته و میانگین دینداری در حد متوسط به بالا (میانگین‌ها ۳/۶۲ از ۵)، گزارش شده است. همچنین، آنها دریافتند که در خصوص وضعیت اخلاق کار نیز، یافته‌ها حد مطلوبی از آن را نشان داده‌اند و ضریب همبستگی میان دینداری و اخلاق کار ۰/۳۳۴، برآورد شده که این مقدار در سطح ۰/۰۵، معنادار بوده است. همچنین از بین ۴ بعد دینداری، دو بعد تجربی و اعتقادی دینداری، به ترتیب، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار در تحقیق آنها نشان می‌دهد.

وحیدی و ایزدی (۱۳۹۹)، «به بررسی مسئله اخلاق کار زنان و موانع پیش‌روی آن‌ها در بستر زوجیت» پرداختند. این محققان بیان داشته‌اند که در این تحقیق سعی شده با بررسی قلمرو ریاست شوهر از منظر فقهی حقوقی که در راستای حمایت از حقوق زنان نیز هستند، چهره مجهول این قلمرو را تا حدودی آشکار سازند و مرزهای نامعلوم آن را واضح‌تر گردانند تا همسر نه بتواند بانو را با اجبار وادار به اشتغال کند و نه بتواند بدون علت یا با سوءاستفاده، او را از اشتغالی که مشمول محدودیت‌های عمومی نیست باز دارد.

هارون و همکاران (۲۰۱۲)، به تحقیقی با عنوان «رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بخش بهداشت و درمان» پرداختند. آنها این تحقیق را، در میان ۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی پاکستان انجام داده‌اند و در این پژوهش، دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد.

والکر<sup>۱</sup> و اسمیتر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، به تحقیقی با عنوان «اثرات دینداری بر اخلاق کار» پرداختند. یافته‌های اصلی تحقیق والکر و اسمیتر، نشان می‌دهد که چهار مقیاس از پنج مقیاس نگرش مذهبی (انگیزه‌های مذهبی درونی، انگیزه‌های مذهبی بیرونی، عشق به خدا و تقدس به کار)، با اخلاق کار در ارتباط بوده‌اند.

1. walker  
2. smiter

استام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی روی ۴۴ کشور اروپایی، به تحقیقی تحت عنوان «تبیین تنوع در اخلاق کاری جوامع اروپایی» پرداختند. آنها در این تحقیق، ۴۴ کشور اروپایی را مورد بررسی قرار داده تا وضعیت اخلاق کار زنان و مردان در این جوامع را مورد بررسی قرار دهند. آنها در این تحقیق، دریافتند که اخلاق کار کشورهای با میراث اسلامی و ارتودکس، در مقایسه با کشورهای با میراث پروتستان و کاتولیک، قوی‌تر می‌باشد.

جانن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، به «مقایسه تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق کار بر کیفیت زندگی شغلی، در کشورهای تایلند و آمریکا» پرداختند. این مطالعه آنها، به دلیل تفاوت در جمع‌گرا بودن فرهنگ تایلند، در مقایسه با فرهنگ فردگرایی آمریکا انجام شده است و نتایج حاصل از گردآوری داده‌ها، از بین مدیران بازاریابی در هر دو کشور، نشان از این بوده است که تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق کار بر کیفیت زندگی شغلی برای کشور تایلند، قوی‌تر از کشور آمریکا است.

لاینز<sup>۳</sup> و لاک چپو (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان «اخلاق کاری در اقتصاد سوسیالیستی پیشین»، به این نتایج دست یافتند: کارکنان جوان، نسبت به کارکنان پیر، نسبت به سازمان خود وفادارتر بوده و همچنین کارکنان جوان، از اخلاق کار قوی‌تری برخوردار بودند. نتایج تحقیق لاینز و لاک چپو نشان می‌دهد که مردان، اخلاق کاری قوی‌تری نسبت به زنان داشته و کسانی که کنترل درونی قوی‌تری داشته باشند، از اخلاق کاری، تبعیت بیشتری دارند. همچنین، آنها در این پژوهش دریافتند که اخلاق کاری با درآمد و دستاوردهای سازمانی، در ارتباط است.

مرایک<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «اخلاق کار و کارایی» پرداختند. آنها ضمن بررسی و اعتباریابی مقیاس اخلاق کار، به بررسی برخی از عوامل مؤثر بر آن و رابطه این متغیر با کارایی (بهره‌وری) سازمانی، پرداختند. آنها در این تحقیق دریافتند که ابعاد سازه اخلاق کار با هم، همبستگی داشته و مسئولیت‌پذیری، متغیری است که رابطه مستقیمی با اخلاق کار دارد و با افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان، اخلاق کار و در نتیجه کارایی سازمان، افزایش می‌یابد.

پالومینو<sup>۵</sup> و گومیس<sup>۶</sup> (۲۰۱۶)، در تحقیقی به «بررسی شخصیت‌های کارکنان بر

1. Stam

2. Janet

3. Lions

4. Meriac

5. Palomino

6. Gomis

اخلاق کاری در میان کارکنان بخش بانکداری کشور اسپانیا» پرداختند. آنها در این تحقیق، تأثیر منفی شخصیت‌های آفتاب‌پرست‌گرا، بر نیت‌های اخلاق کاری کارکنان را، با نقش میانجی شخصیت ماکیاوولی در این ارتباط، مورد بررسی قرار داده‌اند. رفتارهایی که به نفع شخصی انجام می‌شوند، مثل فریب‌کاری، دروغ‌گویی و کلاهبرداری در ارتباطات بین‌فردی، جزو نگرانی‌های اصلی مدیریت سازمان‌ها بوده است. آنها در این تحقیق، دریافتند که حیطة کنترل خارجی و باورهای فامیلی، ارتباط مثبتی با رفتارهای ماکیاوول‌گرایی به‌عنوان نقش میانجی، در تأثیر منفی شخصیت‌های آفتاب‌پرست‌گرا، بر نیت‌های اخلاق کاری داشته است.

بوئرز<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در مطالعه خود، به «بررسی پویایی فرهنگ کار و اشتغال در زنان شاغل در کارگاه‌ها» پرداخت. یافته‌های پژوهش او نشان داد، درحالی‌که مردان شاغل در ساخت‌وساز ممکن است موقعیت و درآمد خود را بهبود بخشند و در کار خود پیشرفت کنند، لیکن کمبود گزینه‌هایی که توسط زنان کارگر ساختمانی تکمیل می‌شوند، چالش بزرگی را ایجاد کرده است. با این حال پیشنهاد می‌شود صنعت و منابع دولتی، برنامه‌ریزی درستی در این زمینه انجام دهند.

دسائی<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در بررسی خود، به «مطالعه موردی زنان کارگر و اخلاق کاری در بخش سازمان‌نیافته سوره» پرداخته است. مطالعات دسائی نشان می‌دهد که تعداد زیادی از کارگران مهاجر از سراسر هند، امرار معاش خود را از این طیف گسترده‌ای از فعالیت‌های اقتصادی به‌دست می‌آورند که هر دو بخش فرعی را که زنان، بخش قابل‌توجهی از این نیروی کار را تشکیل می‌دهند، ترکیب می‌کند. دسائی در مقاله خود، استدلال می‌کند که گرچه محیط کار بخش غیرسازمان‌یافته به همان اندازه که برای مردان کارگر، استثمارگر و ظالمانه است، اما تا حدی، عنصر آزادی زنان در وجود اجتماعی آنها وجود دارد.

### جمع‌بندی پیشینه‌ها

بیشتر پژوهش‌های پیشین (داخلی و خارجی) مطرح شده، به تحلیل وضعیت اشتغال زنان پرداخته‌اند و مقایسه دقیقی در خصوص عوامل مؤثر بر اخلاق کار در زنان و مردان صورت نگرفته است؛ به‌عنوان مثال: بروجنی و قلی‌زاده (۱۳۹۸) در مورد اخلاق کار زنان سرپرست خانوار؛ وحیدی و ایزدی (۱۳۹۹) در خصوص اخلاق کار زنان؛

1. Bowers  
2. Desai

دسائی (۲۰۲۰) در مورد اخلاق کار زنان؛ بوئرز (۲۰۱۸) در مورد اخلاق کار و اشتغال زنان. در بیشتر تحقیقات نیز، تعداد محدودی از شغل‌ها مورد بررسی قرار گرفته و همه مشاغل یا مشاغل مختلف مورد بررسی قرار نگرفته‌اند؛ به‌عنوان مثال: حسینی کوملانی (۱۳۹۶) در مورد اخلاق کار کارمندان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی زنجان؛ پالو مینو و گومیس (۲۰۱۶) در خصوص اخلاق کاری کارکنان بانک در اسپانیا. همچنین، بیشتر پژوهش‌های پیشین، به بررسی الگوهای مطرح در سطح جامعه و خانواده پرداخته‌اند تا به بررسی وضعیت اشتغال زنان و مردان بپردازند؛ به‌عنوان مثال، سوکلارک (۲۰۰۱)، در مورد اخلاق کار و خانواده. در بسیاری از تحقیقات نیز، بیشتر عوامل اقتصادی و اجتماعی اخلاق کار بررسی شده و با توجه به اینکه یکی از دلایل اصلی و تأثیرگذار در اخلاق کار زنان و مردان، عوامل فرهنگی و مذهبی هر منطقه می‌باشد، به این عوامل بسیار کم توجه شده یا اصلاً توجهی نشده است؛ به‌عنوان مثال: تحقیق تاربوت (۲۰۰۵) در خصوص اخلاق کار و اجتماعی شدن، و بوگت (۲۰۰۵) در خصوص اجتماعی شدن و اخلاق کار. عوامل فرهنگی و مذهبی، از جمله عواملی هستند که در تحقیق حاضر بسیار مورد توجه بوده و اهداف و فرضیات اصلی تحقیق را به خود اختصاص خواهند داد. همچنین در این تحقیق، اخلاق کار زنان و مردان در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی، بررسی شده است.

#### ۴. چهارچوب نظری

اخلاق کاری به‌صورت صریح به‌عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده است که توسط مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهایی است که نشان‌دهنده ارزش شغل در دید انجام‌دهنده آن می‌باشد. تقریباً هر روز پزشکان، مدیران، کارمندان و همه اعضای یک سازمان با موضوعاتی در شغل خود روبرو می‌شوند که می‌بایست تصمیم‌های اخلاقی بگیرند. سازمان‌ها روزانه به‌طور چشمگیری با مسائل اخلاقی روبرو می‌شوند که نگرانی بزرگی را در این زمینه برای عملکرد موفق سازمانی و جلوگیری از تلفات اجتماعی برای رشد و بقای سازمان به‌وجود می‌آورد، در نظر گرفتن اخلاق کاری در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. اخلاق کاری نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند را نشان می‌دهد. اخلاق کار، مجموعه رفتارهای درونی شده مناسب در کارکنان باشد که جهت رشد و توسعه در سازمان ضروری می‌باشد (Smith, 2004, p. 44). همچنین کلارک (۲۰۰۴)، اخلاق کار را به‌کارگیری

نظم، تلاش و صرفه‌جویی در مصرف کالا می‌داند. اخلاق مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، دانش‌های استفاده شده و آداب مشترک در میان گروه کاری، در انجام فعالیت‌های مرتبط با کار می‌داند. اخلاق کار برای موفقیت و توسعه در سازمان می‌بایست در نظر گرفته شود (Smith & Nobel, 2004).

اخلاق کار، دارای ابعاد گوناگونی می‌باشد، ولی مهمترین مؤلفه‌های آن، شامل چهار مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم انسانی، روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد، و نیز اخلاق کار به حوزه‌ای از فرهنگ گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را شامل می‌شود، که قابل شناسایی است. اخلاق کار از اصول کلی حاکم بر فرهنگ جامعه پیروی می‌نماید (معیدفر، ۱۳۸۰). اصول اخلاق کاری عبارت‌اند از:

کیفیت انجام کار: زمانی اخلاق کاری افراد نمود واقعی خود را پیدا می‌کند که تعهد و مسئولیت‌پذیری آن‌ها همراه با نتایج خوب باشد. بسیاری از کارمندان حداقل کاری که از آن‌ها انتظار می‌رود را انجام می‌دهند و نه بیشتر، درحالی که بعضی دیگر فراتر از این‌ها رفته و بیشتر از سطح انتظار می‌درخشند. آن‌ها بیشتر کار می‌کنند، بهتر عمل می‌کنند و به همین دلیل نتیجه‌ای فراتر از انتظار مدیران دارند.

صداقت: صداقت باید در هر یک ابعاد کار وجود داشته باشد؛ به‌عنوان مثال از سروکار داشتن با ارباب رجوع تا رفتار با همکاران و مدیران. صداقت در کار به معنی انجام دادن کار درست در هر شرایطی است حتی اگر هیچ‌کس هم بر کار آنان نظارت نداشته باشد. تأثیر این کار را در روابط آن‌ها با دیگران را می‌توان مشاهده کرد، که یکی از مهمترین دستاورد آن اعتمادی است که به‌دست می‌آید. همچنین صداقت داشتن در شغل به معنای داشتن رفتاری سازگار و ثابت است.

حرفه‌ای‌گری: حرفه معادل پیشه و کسب و کار است و هر حرفه مستلزم دانش تخصصی و یا تحصیلات مشخص است. حرفه‌ای‌گری مفهومی چندبعدی و ارزشی است که دلالت بر پایبندی به تعهد در قبال جامعه از طریق رهبری قوی، قضاوت اخلاقی درست و عملکرد اخلاقی در شغل دارد. به‌طور کلی حرفه‌ای‌گری رفتار، اهداف، یا ویژگی‌هایی است که معرف یا نشانگر حرفه یا فرد حرفه‌ای است. همه چیز اعم از ظاهر فرد در کار تا چگونگی عملکرد آنان را دربرمی‌گیرد. به‌گونه‌ای که خیلی‌ها حرفه‌ای‌گری را آنقدر مهم می‌دانند که معتقدند که همه ابعاد شغلی و کاری به‌ویژه اخلاق کاری را دربرمی‌گیرد.

نظم: منشأ اخلاق کاری از درون هر فرد نشئت می‌گیرد. هر مدیر می‌تواند به

دفعات به یک کارمند بگویند که به چه صورت رفتار کند؛ اما اگر او انضباط و نظم‌پذیری لازم را برای تابع قوانین بودن را نداشته باشد، هیچ راهی برای تبدیل شدن به کارمند مفید و مؤثر باقی نمی‌ماند. لازمه نظم تمرکز، تعهد و عزم است تا به درستی وظایف خود را انجام دهد.

حس مسئولیت‌پذیری: لحظه‌ای که هر فرد عضو یک سازمان می‌شود و وظایف و مسئولیت‌هایی به عهده آن گذشته می‌شود، که باید آن‌ها را به انجام برساند.

حس همکاری: در واقع همکاری و مشارکت یک عامل کلیدی موفقیت در هر کار است. هر کارمند در واقع عضوی از یک سازمان است. اگر هر یک از کارکنان نتوانند همکاری لازم در شغل را داشته باشند، داشتن اخلاق کاری آن‌ها زیر سؤال می‌رود. اصولاً اخلاق کاری هر فرد در روابط آنان شکل می‌گیرد و بستگی به این دارد که تا چه میزان می‌تواند به رسیدن به اهداف گروه کمک کنند.

برای چهارچوب نظری تحقیق از نظریه‌پردازان در حوزه‌های مختلف جامعه‌شناسی، مدیریت سازمانی و روان‌شناسی و مکاتب اسلامی استفاده شده است. هر کدام از این نظریات، به نحوی با موضوع تحقیق (اخلاق کار) در ارتباط بوده و فرضیه‌های تحقیق، از آنها منتج شده‌اند. مهمترین نظریات استفاده شده در این بخش عبارت‌اند از: نظریه کنترل درونی، نظریه تقسیم کار اجتماعی دورکیم، مکاتب اسلامی، جامعه‌پذیری نقش‌ها و شخصیت پارسونز، نظریه تضاد بریورمن، نظریه کنترل سازمانی و کنش متقابل مناسکی (سرمایه فرهنگی و انرژی عاطفی) کالینز، نظریه سبک مدیریتی آمرانه و مشارکتی گیدنز، نظریه زیستی - اجتماعی ویلسون، نظریه تصورات قالبی بارون و بیرن، نظریه ارزش‌ها و باورهای اینگلهارت، نظریه کار و شخصیت چلبی، نظریه مدیریت علمی تیلور و فایول، نظریه برابری و عدالت آدامز، نظریه مدیریت  $x, y$  مک‌گریگور، نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ و نظریه نیازهای مازلو.

در اسلام، کارکنان باید همواره خود را در محضر خداوند تبارک و تعالی مشاهده کنند و از طریق نظارت درونی در راه خدا به بشریت خدمت نمایند و کارها را درست انجام دهند، باید شرایطی فراهم آورند تا بتوانند با نظارت و کنترل، نسبت به اصلاح امور اهتمام ورزند؛ زیرا عده‌ای هستند که ممکن است معیارهای معنوی و الهی را رعایت نکنند (احمدی، ۱۳۸۹). ابعاد نظارت بر کارکنان از منظر اسلام که در قرآن و نهج‌البلاغه و سایر منابع معتبر دینی به دفعات آمده است را می‌توان در چهار بعد دسته‌بندی کرد: ۱- نظارت خداوند متعال (نظارت الهی)؛ ۲- نظارت فرد بر اعمال

خود (خودکنترلی)؛ ۳- نظارت عمومی (نظارت همگانی)؛ ۴- نظارت سازمانی (نظارت مدیریتی) (خدمتی، ۱۳۷۹).

نظریه پردازان دیگر در این تحقیق، بیشتر در مورد عوامل حمایتی و ارتباط آن با اخلاق کار سخن گفته‌اند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: کالینز، تیلور، فایول، آدامز، مک‌گریگور، هرزبرگ و مازلو. این عوامل حمایتی که نظریه‌پردازان آنها را در نظریه خود ذکر کرده‌اند عبارت‌اند از: انرژی عاطفی، نیازهای مادی، تشویق و پاداش، برابری و عدالت، مدیریت مشارکتی، عوامل برانگیزاننده مانند ترفیع، مشارکت در تصمیم‌گیری و بهداشت محیط. بعضی از نظریه‌پردازان نیز در مورد رابطه ارزش‌ها و باورهای مذهبی یا عوامل فرهنگی سخن گفته که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: پارسونز، اینگلهارت، چلبی. این عوامل فرهنگی، باورها و ارزش‌ها می‌تواند شامل هنجارها و ارزش‌هایی باشد که توسط نهادهای آموزشی و تربیتی، افراد از طریق آنها جامعه‌پذیر می‌شوند، یا آموزه‌های دینی و ارزش‌های دینی باشد که شخص بدان‌ها معتقد است و شخص آنها را در تمام مراحل زندگی خود به کار می‌گیرد. بعضی از نظریه‌پردازان در این تحقیق، عوامل مربوط به جنسیت و نگرش‌های جنسیتی و ارتباط آن با اخلاق کار را مورد بحث قرار داده‌اند؛ مانند پارسونز، دورکیم، ویلسون، آندره میشل، بارون و بیرن. نگرش جنسیتی، شامل آن تصورات و عقاید قالبی است که به زنان و مردان نسبت داده می‌شود و انتظار می‌رود که آنها متناسب با این ویژگی‌ها رفتار کنند. این عوامل شامل نسبت دادن صفاتی مانند احساسی، پیرو، خشن، مطیع، عاطفی، جمع‌گرا و غیره می‌باشد. در خصوص جنسیت می‌توان گفت که دنیای زنان و مردان را دو دنیای متفاوت ارزیابی می‌کند و نتیجه می‌گیرد که مردان و زنان در محیط‌های کاری در کنار هم ولی با اخلاق کاری متفاوتی، مشغول به کار می‌شوند.

مفهوم اخلاق کاری اسلامی برگرفته از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) است. دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و آن را بسان عبادت در نظر گرفته است. پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، همانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند. در اسلام، التزام به اخلاق کار و انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد، با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، تعهد، عزت نفس، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود (نورشید و دیگران، ۲۰۱۰، ص. ۱۳).

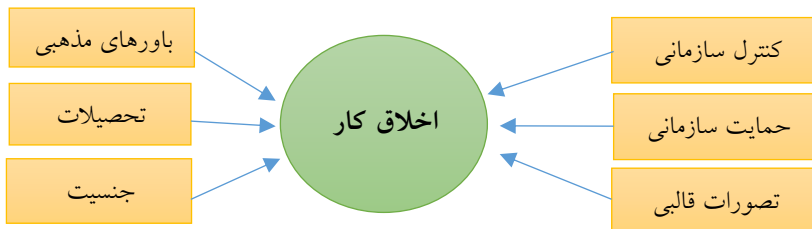
بهره‌گیری از آیات و روایات و سخنان بزرگان و اندیشمندان: استفاده از آیات الهی قرآن کریم؛ مانند: فاذا فرغت فانصب؛ پس هنگامی که از کار مهمی فارغ می‌شوی به مهم دیگری بپرداز (انشراح / آیه ۷) و احادیث قدسی، روایات و احادیث پیامبر گرامی اسلام مانند: الکاذب لعیاله کالمجاهد فی سبیل الله؛ کار و تلاش برای خانواده مانند کسی است که در راه خدا جهاد می‌کند (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۴، ص. ۴۴۵). در سبک زندگی اسلامی، کار و تولید، نه امری مادی بلکه عبادتی بزرگ بوده و حق تولید برای تمام انسان‌ها است. انسان از دو بعد مادی و معنوی جسم و جان ترکیب یافته و هر یک از این دو بعد، برای رشد و بالندگی به تقویت، انرژی و تغذیه سالم نیازمند است. خدای متعال، که جهان هستی را خلق کرده و انسان را به عنوان گل سر سبد مخلوقات خود معرفی کرده، طبیعت را مسخر او ساخته و ابزار و امکانات مورد نیاز را در اختیار او قرار داده است. انسان می‌تواند در سایه تدبیر و تلاش، از مواهب الهی استفاده کند و زمینه رشد و تعالی مادی و معنوی خود را فراهم کند. اشتغال و کار از مسائلی است که برای پیمودن راه‌های ترقی مادی و معنوی، نقشی بنیادین دارد و کار برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. زندگی هر کس به واسطه کار کردن تأمین و اداره می‌شود و خودکفایی هر جامعه‌ای به میزان و نوع عملکرد شاغلان آن جامعه بستگی دارد. علاوه بر این‌ها، کار موجب نشاط انسان شده، بیکاری موجب فقر، افسردگی، فساد و سرخوردگی اجتماعی می‌گردد. اهمیت کار در سنین جوانی دوچندان است و آثار و ثمرات آن برای نسل جوان ارزش زیادی دارد (میرمعزی، ۱۳۷۸، ص. ۳۱).

#### جدول (۱): چهار چوب نظری پژوهش

ردیف	فرضیه	نظریه پردازان	نظریه	حوزه
۱	جنسیت	دورکیم	تقسیم کار	جامعه‌شناسی - کارکردگرایی
۲	ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی	میرمعزی	ارزش‌ها و باورهای دینی	جامعه‌شناسی اسلامی
۳	نگرش جنسیتی	تالکوت پارسونز	شخصیت، تفکیک نقش‌ها	جامعه‌شناسی - ساختی - کارکردی
۴	عوامل فرهنگی (ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی)	تالکوت پارسونز	جامعه‌پذیری نقش‌ها	جامعه‌شناسی - ساختی - کارکردی



ردیف	فرضیه	نظریه پردازان	نظریه	حوزه
۵	کنترل سازمانی	هری بریورمن	تضاد	جامعه‌شناسی
۶	کنترل سازمانی	کالینز	کنترل سازمانی	جامعه‌شناسی - کارکردگرایی
۷	حمایت سازمانی	کالینز	انرژی عاطفی	جامعه‌شناسی - کارکردگرایی
۸	تحصیلات	کالینز	سرمایه فرهنگی	جامعه‌شناسی - کارکردگرایی
۹	کنترل سازمانی	گیدنز	سبک مدیریتی	جامعه‌شناسی - ساختارگرایی
۱۰	نگرش جنسیتی	ویلسون	زیست-اجتماع	روان‌شناسی زیستی - اجتماعی
۱۱	ارزش‌ها و عوامل فرهنگی	رونالد اینگلهارت	ارزش‌ها	روان‌شناسی
۱۲	ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی	چلبی	کار و شخصیت	کارکردگرایی
۱۳	کنترل و حمایت سازمانی	فایول، تیلور	مدیریت علمی	جامعه‌شناسی سازمان‌ها و مدیریت
۱۴	حمایت سازمانی و تحصیلات	آدامز	برابری و عدالت	روان‌شناسی
۱۵	کنترل و حمایت سازمانی	مک‌گریگور	X, y	روان‌شناسی
۱۶	حمایت سازمانی	هرزبرگ	انگیزش - بهداشت	روان‌شناسی
۱۷	حمایت سازمانی	مازلو	نیازها	روان‌شناسی



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش بر اساس چهارچوب نظری تحقیق

## ۵. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و کاربردی بوده است و این پژوهش در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر به تعداد ۲۸۹۳۱۷ نفر هستند که در کارگاه‌های مشمول قانون کار در استان بوشهر اشتغال دارند و به آن‌ها بیمه پرداخت می‌شود. با استفاده از نرم‌افزار sample power، سطح معنی‌داری (۰/۰۱)، توان آزمون (۹۰ درصد) و R-squared (۱۰ درصد) حجم نمونه ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. همچنین نمونه‌های تحقیق، از بین کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر انتخاب شدند که این کارگاه‌ها، شامل سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی بودند. برخی از این کارگاه‌ها شامل: پرورش اسب، پرورش میگو، چوب و میلان، قالبیابی، کارگاه تولید جوجه یا جوجه‌کشی، کشتارگاه صنعتی، تولیدی پوشاک، پنل خورشیدی، گلخانه، پرورش دام سبک و سنگین و پروار بندی، بوجاری، فروشگاه‌های مواد غذایی، مدارس غیرانتفاعی، نیروگاه سیکل ترکیبی و غیره می‌باشد. همچنین در این کارگاه‌ها که شامل سه بخش صنعت، خدمات و کشاورزی هستند، افراد در مشاغل مختلفی از جمله برقکاری، تولید قالبی، جوشکاری، رانندگی، منشی‌گری، نظافتچی و آبدارچی، ایمنی و بهداشت، خیاطی، معلمی، تراشکاری، فروشنده‌گی، نگهبان، نجار، گرگوربافی و مشاغل دیگر، مشغول فعالیت هستند.

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای ۷۸ سؤالی بود که روایی سازه‌ای آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت، یعنی اکثر مقادیر به‌دست آمده برای شاخص‌های برازش مدل، GFI (۰/۹۰۷)، RMSEA (۰/۰۵۷)،

CFI (۰/۹۰۲) در محدوده تعریف شده می‌باشند؛ بنابراین چنین نتیجه می‌شود که تحلیل عاملی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید می‌باشد. و ضریب پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی از طریق آلفای کرونباخ صورت گرفت ( $\alpha = 0/78$ ). این پرسشنامه علاوه بر سؤالات جمعیتی دارای ابعاد پنجگانه شامل: اخلاق کار سؤالات (۱-۳۰)، کنترل سازمانی (۳۱-۴۸)، حمایت سازمانی (۴۹-۵۸)، باورهای مذهبی (۵۹-۶۸)، نگرش جنسیتی (۶۹-۷۸) می‌باشند. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده است. برای به‌دست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سؤالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نموده و برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سؤالات را با هم جمع شده است.

### ۱-۵. تعریف متغیرها

#### ۱-۱-۵. کنترل سازمانی

سازمان‌ها، معمولاً برای رسیدن به هدف‌های معین، از قبل طرح‌ریزی شده و آگاهانه سازمان داده می‌شوند. از این رو برای وادار کردن اعضای خود به اطاعت از هنجارها، مقررات و دستورها، به یک ساخت رسمی توزیع پاداش‌ها و ضمانت‌های اجرایی نیاز دارند (صبوری، ۱۳۸۵، ص. ۱۹۶).

#### ۲-۱-۵. حمایت سازمانی

تعهد مبادله‌ای است که بر اساس آن، وابستگی، تلاش و وفاداری به سازمان، با پاداش اجتماعی و مادی روبه‌رو می‌گردد. به عبارت ساده‌تر، فرد در چنین شرایطی، به این دلیل به سازمان خود تعهد دارد که به صورت مبادله‌ای، سازمان از او حمایت خواهد کرد (آن؛ آرمسترانگ؛ ریوریمن، اشنايدر، ۲۰۰۸).

#### ۳-۱-۵. باورهای مذهبی

مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین و دیگر حیطه‌های مرتبط با مذهب عنوان می‌شود (دورکیم، ۱۳۸۳، ص. ۷۲).

#### ۴-۱-۵. تحصیلات

گذراندن دوره‌های آموزشی و تحصیلی در مقاطع ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکتری و به‌دست آوردن مدرک تحصیلی می‌باشد.

## ۵-۱-۴. اخلاق کار

کلارک (۲۰۰۴)، اخلاق کار را رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا تعریف می‌کند. اخلاق کار را می‌توان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، دانش‌های پذیرفته شده و آداب مشترک در میان گروه کاری، در انجام فعالیت‌های مربوط به کار تعریف نمود (Smith & Nobel, 2004).

## ۵-۱-۵. نگرش جنسیتی

مقوله‌ای معطوف به دو جنس مرد و زن که در طول زمان پدید می‌آید که بی‌پیرایه و خالص نمی‌باشد بلکه نگرش‌ها از تصورات قالبی سرچشمه می‌گیرند. تصورات قالبی جنسیتی به‌عنوان باورهای مبتنی بر رضایت درباره ویژگی‌های مردان و زنان در نظر گرفته شده است (Cleveland, 2000).

## ۶. یافته‌های پژوهش

در این پژوهش یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیف اجمالی نمونه و آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. در بخش توصیف اجمالی نمونه، جنس، سن، میزان تحصیلات و میزان درآمد نمونه آماری پژوهش نشان داده شده است. همچنین بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش و شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش (چولگی و کشیدگی) ارائه شده است. در بخش آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Amos25 و spss23 فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. آزمون‌های استفاده شده در این بخش شامل آزمون معادلات ساختاری و آزمون تی نمونه‌های مستقل می‌باشند.

### ۶-۱. توصیف اجمالی نمونه

براساس نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه، از بین ۴۰۰ نفر شرکت‌کننده در پژوهش ۱۵۶ نفر زن و ۲۴۴ نفر مرد بودند. بر اساس گروه‌های سنی افراد، ۹۱ نفر معادل ۲۲/۸ درصد بیشتر در گروه سنی ۳۱-۳۵ سال قرار داشتند و کمترین آنها با ۷ نفر معادل ۱/۸ درصد در گروه سنی ۵۶-۶۰ سال قرار داشتند. همچنین بر اساس میزان تحصیلات ۱۶۴ نفر با ۴۱ درصد بیشتر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند. بر اساس میزان درآمد ۲۱۰ نفر با ۵۲/۶ درصد بیشتر دارای درآمد بین ۲ تا ۵ میلیون تومان داشته و تنها فقط ۱۱ نفر با ۳ درصد درآمدی بین ۱۶ تا ۲۰ میلیون تومان دارند.

همچنین برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از شاخص‌های چولگی<sup>۱</sup> و کشیدگی<sup>۲</sup> استفاده گردید. طبق جدول شماره (۲) چون مقدار چولگی و کشیدگی مشاهده شده برای متغیرهای پژوهش در بازه (۲، -۲) قرار دارد. به عبارت دیگر، این نشان می‌دهد که توزیع متغیر از توزیع نرمال برخوردار است.

**جدول (۲): نتایج میزان چولگی و کشیدگی متغیرها**

کشیدگی		چولگی		متغیر
انحراف معیار	میزان	انحراف معیار	میزان	
۰/۲۴۳	-۰/۴۵۰	۰/۱۲۲	-۰/۱۵۹	کنترل سازمانی
۰/۲۴۳	۵/۵۶۰	۰/۱۲۲	۰/۸۳۵	حمایت سازمانی
۰/۲۴۳	۰/۰۴۳	۰/۱۲۲	-۰/۸۱۱	نگرش جنسیتی
۰/۲۴۳	-۰/۰۷۱	۰/۱۲۲	۰/۵۷۶	باورهای مذهبی
۰/۲۴۳	۰/۰۱۳	۰/۱۲۲	۰/۰۳۶	اخلاق کار

**جدول (۳): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش**

انحراف استاندارد	میانگین	بیشینه مقدار	کمینه مقدار	شاخص آماری
				متغیرها
۸/۹۰۳	۵۹/۱۴	۸۳	۳۵	کنترل سازمانی
۷/۴۰۹	۳۰/۵۷	۷۵	۱۲	حمایت سازمانی
۷/۷۰۲	۳۸/۱۷	۵۰	۱۶	عقاید مذهبی
۸/۵۳۴	۲۴/۱۲	۴۹	۱۰	نگرش جنسیتی
۱۰/۷۳۱	۱۰۳/۱۸	۱۳۰	۷۱	اخلاق کار

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای کنترل سازمانی (۵۹/۱۴)، حمایت سازمانی (۳۰/۵۷)، عقاید مذهبی (۳۸/۱۷)، نگرش جنسیتی (۲۴/۱۲) و اخلاق کار (۱۰۳/۱۸) به‌دست آمده است.

## ۲-۶. آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos25 استفاده شده است. در این تحلیل، مفروضه‌های فاصله‌ای بودن متغیرهای درون‌زا و

1 Skewness

2 Kurtosis

بروز، روابط خطی بین متغیرها و استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شده است. ابتدا مدل ساختاری در حالت استاندارد (شکل ۵) ارائه شده است و جدول ۴ برای بررسی فرضیات ۱ تا ۵ پژوهش و در آخر در جدول ۵ نتایج آزمون تی نمونه‌های مستقل جهت بررسی فرضیه ۶ ارائه شده است.

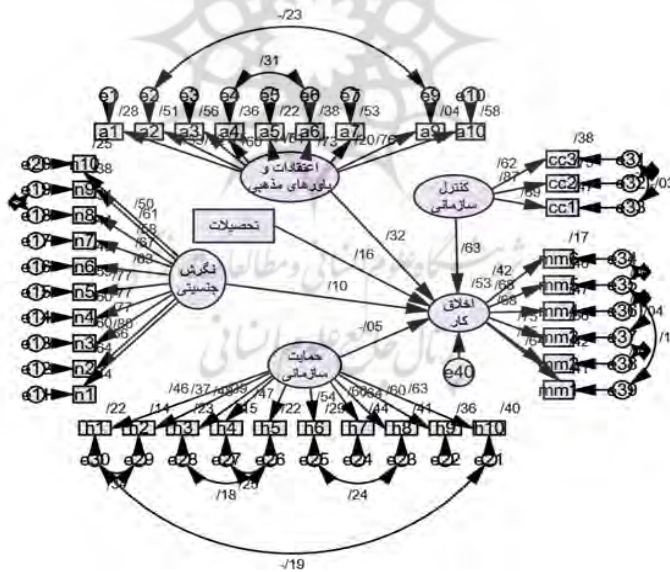
**فرضیه اول:** کنترل سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.

**فرضیه دوم:** حمایت سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.

**فرضیه سوم:** تحصیلات بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.

**فرضیه چهارم:** نگرش جنسیتی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.

**فرضیه پنجم:** باورهای مذهبی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.



شکل (۲): مدل ساختاری در حالت استاندارد

**جدول (۴): نتایج فرضیات پژوهش**

نتیجه	سطح معناداری	مقدار بحرانی	ضریب مسیر غیراستاندارد	ضریب مسیر استاندارد	فرضیه
تأیید	۰,۰۰۰	۴,۸۹۹	۰,۳۷۶	۰,۶۲۶	کنترل سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
رد	۰,۳۵۰	-۰,۹۳۴	-۰,۰۸۶	-۰,۰۴۶	حمایت سازمانی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
تأیید	۰,۰۰۱	۳,۲۸۶	۰,۱۳۴	۰,۱۵۶	تحصیلات بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
تأیید	۰,۰۳۸	۲,۰۷۳	۰,۱۶۹	۰,۰۹۹	نگرش جنسیتی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.
تأیید	۰,۰۰۰	۴,۸۵۰	۰,۸۲۸	۰,۳۲۵	باورهای مذهبی بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر تأثیر دارد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که چون سطح معنی‌داری به‌دست آمده برای فرضیه‌های شماره‌های ۴,۳,۱ و ۵ کمتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد؛ بنابراین این فرضیات تأیید می‌شوند و تنها فرضیه شماره ۲ چون سطح معنی‌داری به‌دست آمده بیشتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید نمی‌گردد. به‌عبارت‌دیگر متغیرهای کنترل سازمانی، میزان تحصیلات، تصورات قالبی و باورهای مذهبی بر اخلاق کار تأثیر دارند.

**فرضیه ششم:** اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر بر حسب جنسیت دارای تفاوت معناداری است. جهت سنجش فرضیه فوق از آزمون تی نمونه‌های مستقل استفاده شده است و نتایج زیر به‌دست آمد:

**جدول (۵): نتایج آزمون تی نمونه‌های مستقل**

آزمون برای میانگین‌ها				آزمون لون			متغیر
تأیید یا رد	تفاوت میانگین‌ها	معناداری	df	t	Sig	آزمون F	
تایید	۳/۸۷۹	۰/۰۰۱	۳۹۸	۳/۵۷۸	۰/۰۰۹	۱/۰۳۷	اخلاق کار
انحراف معیار: ۹/۹۸۴		میانگین: ۱۰۵/۵۵۱		تعداد: ۱۵۶		زن	
انحراف معیار: ۱۰/۹۳۷		میانگین: ۱۰۱/۶۷۲		تعداد: ۲۴۴		مرد	

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری به‌دست آمده (۰/۰۰۱) کوچکتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد؛ بنابراین می‌توان ادعا نمود که اخلاق کار بر حسب جنسیت دارای تفاوت معناداری است. همچنین میانگین اخلاق کار مردان در زنان ۱۰۵ و در مردان ۱۰۱ به‌دست آمده است. این یعنی اینکه اخلاق کار زنان نسبت به مردان بیشتر بوده و در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

**نتیجه‌گیری**

سازمان‌ها روزانه به‌طور چشمگیری با مسائل اخلاقی روبرو می‌شوند که نگرانی بزرگی را در این زمینه برای عملکرد موفق سازمانی و جلوگیری از تلفات اجتماعی برای رشد و بقای سازمان به‌وجود می‌آورد، در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. اخلاق کار نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند را نشان می‌دهد. اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحب‌نظران و مسئولان جامعه وجود دارد که در جامعه ما تعهد و اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه‌یافته است و در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات، همه‌وهمه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳).

نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری طبق جدول شماره ۴ نشان داد که کنترل سازمانی با ضریب مسیر (۰/۶۲۶)، میزان تحصیلات با ضریب مسیر (۰/۱۵۶)، نگرش جنسیتی با ضریب مسیر (۰/۰۹۹) و باورهای مذهبی با ضریب مسیر (۰/۳۲۵)، بر اخلاق کار زنان و مردان کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر



تأثیر دارد. همچنین جهت نتایج حاصل از آزمون تی نمونه‌های مستقل طبق جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری (۰/۰۵) اخلاق کار بر حسب جنسیت دارای تفاوت معناداری است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات ظهیری‌نیا، نیکخواه و بهروزیان (۱۳۹۵)، خادم و حمایت‌خواه (۱۳۹۹)، وحیدی و ایزدی (۱۳۹۹)، هارون و همکاران (۲۰۱۲)، والکر و اسمیتر (۲۰۱۲)، استام و همکاران (۲۰۱۳)، لاینز<sup>۱</sup> و لاک چیو (۲۰۱۳)، بوئرز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) همسو و هماهنگ است. جهت تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که در دوران نوین با به‌وجود آمدن سازمان‌ها و قوانین مربوط به کار، شکل‌های سنتی فعالیت اقتصادی تغییرات زیادی پیدا کرد و فعالیت اقتصادی مستلزم کار در شرایط جدید گردید. همراه با صنعتی شدن و تغییر تحول در شیوه زندگی، که به‌واسطه آن محیط کار از خانه دور گشت، گذران اوقاتی از شبانه‌روز در محیط کار، مستلزم بروز و ظهور اخلاق کار مختص با آن شرایط کاری بوده است. این شرایط کاری قوانین و مقررات مخصوص به خود را جهت امکان فراهم آوردن شرایط کار گروهی فراهم آورد و متخصصان حوزه سازمان‌ها در محیط کار از اصطلاح نوین اخلاق کار استفاده نمودند؛ بنابراین با توجه به بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری به ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرایندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام مؤثر جهت بهبود و ارتقای سطح اخلاق کار پیشنهاد می‌شود که رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در ادای وظایف و فعالیت‌های اداری، همچنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط بین کارکنان و مدیران و ارباب رجوع انجام گیرد. تلاش برای بهبود توانایی سازمان که موجب شود سازمان به‌درستی وظایف خود را انجام دهد و به اهداف خود نایل آید و همچنین پیشگیری از عواملی که سازمان را از اجرای وظایف و دستیابی به اهداف بازمی‌دارد. از دیگر پیشنهادها نظارت بر عملکرد کارگزاران به‌منظور پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم و نیز حفظ سلامت نظام اداری، ضروری است. سپردن زمام امور به افراد آگاه و متخصص و رعایت شایسته‌سالاری از دیگر پیشنهادها است. چنانچه از دیدگاه اسلام زمامداران امانتداران مردم‌اند و از مصادیق مهم امانت‌داری این است که کارها به کاردانان و شایستگان سپرده شود. همچنین رفتارهای اخلاقی در محیط کار مانند پیروی از قوانین سازمان، ارتباط مؤثر، ایجاد روابط حرفه‌ایی، مسئولیت‌پذیر بودن،

1. Lions  
2. Bowers

رعایت استانداردها، حسابگر بودن، قابل اعتماد بودن، شروع کارها بدون اجبار، احترام گذاشتن به همکاران، کار کردن هوشمندانه مورد توجه قرار گیرد. همچنین با توجه به ویژگی‌ها و توانمندی‌های زنان در حوزه برنامه‌ریزی و تقسیم کار تأکید بیشتری بر روی کار زنان صورت گیرد.

## فهرست منابع

- آقاسی بروجنی، وحید؛ قلی‌زاده، آذر و اعتباریان، اکبر (۱۳۹۸). شناسایی مؤثرترین عوامل تأثیرگذار بر ارتقا فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (DEMATEL). *فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه*، سال دهم، (۲)، ۸۷-۱۱۸.
- احمدی، مسعود (۱۳۸۹). *مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)*. تهران: جهاد دانشگاهی.
- انوری، حسن (۱۳۸۱). *فرهنگ بزرگ سخن*. تهران: انتشارات سخن.
- برنارد، جسی (۱۳۸۴). *دنیای زنان*. ترجمه شهرزاد ذوفن، تهران: نشر اختران.
- تودارو، مایکل (۱۳۶۴). *توسعه اقتصادی در جهان سوم*. ترجمه غلامعلی فرجادی. تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- خادم، حامده و حمایت‌خواه، مجتبی (۱۳۹۹). پیمایشی بر روابط دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم). *فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، سال نهم، (۱۶)، ۹۳-۱۱۶.
- خدمتی، ابوطالب (۱۳۷۹). انواع کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی. *روش‌شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)*، (۲۳)، ۲۰-۱۰۷.
- دورکیم، ا. (۱۳۸۳). *صور بنیانی حیات دینی*. ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر مرکز.
- ریترز، جورج (۱۳۷۵). *نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- صبوری، منوچهر (۱۳۸۵). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: شب تاب.
- صنعتی، حسین (۱۳۹۶). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*. تهران: نشر آدینه.
- ظهیری‌نیا، مصطفی؛ نیکخواه، هدایت‌اله و بهروزیان، بهروز (۱۳۹۵). بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد. *فصلنامه*

- مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، ۴(۴)، ۱۲۳-۱۴۴.
- کوز، ل. (۱۳۸۵). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- کوملایی حسینی، زینب (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرهنگ کار بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.
- گرینت، کیت (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی کار. ترجمه پرویز صالحی، تهران: مازیار.
- محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۴). میزان الحکمه. بی‌جا: بی‌نا.
- مدیری، فاطمه و مطیع حق‌شناس، نادر (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ کار در ایران. فصلنامه جمعیت، سال بیست و چهارم، (۹۹ و ۱۰۰)، ۱۰۷-۱۲۶.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰). فرهنگ کار و اخلاق در ایران. مجله کار و جامعه، (۴۲)، ۳۵-۴۰.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. رفاه اجتماعی، (۶۹)، ۳۲۱-۳۴۱.
- میرمعزی، سیدحسین (۱۳۷۸). نظام اقتصادی اسلام/اهداف و انگیزه‌ها. تهران: مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.
- ندری ابیانه، فرشته (۱۳۸۴). زن، اشتغال و فرهنگ. بازتاب/اندیشه، (۳)، ۱۸۵-۲۰۴.
- وحیدی، فاطمه و ایزدی، نرگس (۱۳۹۹). بررسی مسئله اشتغال زنان و موانع پیش روی آنها در بستر زوجیت. سیزدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران.
- Allen MW., Armstrang D J. , Reid MF., Riemenschneider ck. (2008). Factor impacting the perceived organizational support of IT employees: information & Management, 45: pp. 556-563
- Bogt, t & Raaijmakers, Q . (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults, Journal of Vocational be-havior, Vol 66, pp 420- 433.
- Bowers, Rebecca . (2018).How can a woman do these things?' Evaluating pathways of mobility for female construction workers. South Asia @ LSE (08 Mar 2018). Website
- Cambell Clark, Sue . (2001).work cultures and work/Family Balance Journal vocational Behavior 58, pp. 348-365
- Clarke, N (2004), culture of organizational, Washington: consin.
- Cleveland, J., Stockdale, M. & Murphy, K. (2000). Women and Men in organizations Mahwa, New Jersey: Lawrence Erlbum Associates.
- Desai, K. (2020). Exploitation and Liberation: Case Study of Women

- Workers in Surat's Unorganised Sector. *Social Change*, 50 (1), 12-27.
- Haroon M, Fakhar Zaman HM, Rehman W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary*.
- Janet. F. (2013). compared the effect of institutionalizing ethics on the quality of working life in Thailand and America. *Human Relations*, 13 (5): p. 51-57.
- Linz, S. and Luke Chu, Y. W. (2013). Work Ethic In Formerly socialist Economies". *Journal Of Economics*. Psychology, 39: 185-203.
- Meriac, J. P.; Slifka, J. S. and LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*". *Journal homepage: www.elsevier.com/locate/paid*, 86: 401-405.
- Norshid Mohammad, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein . (2010). "Linking Islamic Work Ethic to Computer use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia". *Journal of Business System, Governance and Ethic*, 5 (1): 13-23.
- Palomino.T , Gomiz.R. (2016). explores the character of employees' work ethic among employees of the banking sector in Spain. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5:198\_210.alu
- Smith, A. Noble, C . (2004). The Impact of Organizational Change, *Journal of Training and Development*, Vol 8 (2), PP 94- 110.
- Stam, K. Verbakel, E. & De Graaf, P. M. (2013). Explaining Variation in work Ethic in Europe. *European Societies*, 15 (2): 268-289.
- Walker, G. Alan & James W. Smither, Jason DeBode . (2012). The Effects of Religiosity on Ethical Judgment, *J Bus Ethics* : (2012) 106:437-452, DOI 10.1007/s10551-011-1009-4.

## References

- Aghasi Borojni, Vahid, Qolizadeh, Azar, Atebarian, Akbar. (2018). Identifying the most effective factors affecting the promotion of work culture for women heads of households using the technique (DEMATEL), *Scientific-Research Quarterly of Women and Society*, Year 10, Number Two: 87-118.
- Ahmadi, Massoud. (2010). *Islamic Management (Principles, Basics, Concepts and Patterns)*, Fifth Edition, Tehran: University Jahad.
- Allen MW., Armstrang D J. , Reid MF., Riemenschneider ck. (2008). Factor impacting the perceived organizational support of IT employees: *information & Management*, 45: pp. 556-563
- Anvari, Hassan. (2008). *Sokhon's Big Culture*, Volume 6, Tehran: Sokhon Publications, first edition.
- Bernard, Jesse. (2004). *The world of women*, translated by Shahrazad Zufan, Tehran: Akhtaran Publishing House, first edition.

- Bogt, t & Raaijmakers, Q . (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 66, pp 420- 433.
- Bowers, Rebecca . (2018).How can a woman do these things?' Evaluating pathways of mobility for female construction workers. *South Asia @ LSE* (08 Mar 2018). Website
- Cambell Clark, Sue . (2001).work cultures and work/Family Balance *Journal vocational Behavior* 58, pp. 348-365
- Clarke, N (2004), *culture of organizational*, Washington: consin.
- Cleveland, J., Stockdale, M. & Murphy, K. (2000). *Women and Men in organizations* Mahwa, New Jersey: Lawrence Erlbum Associates.
- Desai, K. (2020). Exploitation and Liberation: Case Study of Women Workers in Surat's Unorganised Sector. *Social Change*, 50 (1), 12-27.
- Durkheim, A. (2004). *The basic forms of religious life*, translated by Baqer Parham, Tehran: Center Publishing, 7th edition.
- Grint, Kate. (2012). *Sociology of work*, translated by Parviz Salehi, Tehran, Maziar Publications.
- Haroon M, Fakhar Zaman HM, Rehman W. (2012).The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary*.
- Janet. F. (2013). compared the effect of institutionalizing ethics on the quality of working life in Thailand and America. *Human Relations*, 13 (5): p. 51-57.
- Khadim, Hamed, Mojtaba, Hemayatkah (2019). A survey on the relationship between religiosity and work ethics (case study: medical center employees of Jahrom University of Medical Sciences, *Contemporary Sociological Research Quarterly*, 9th year, number 16: 116-93.
- Khedmati, Abu Talib. (2000). Types of control and supervision in Islamic management. *Methodology of humanities (field and university)*, 6 (23), 107.
- Komlai Hosseini, Zainab. (2016). Investigating the impact of work culture on the productivity of human resources in the Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Zanjan Province, Master's Thesis, Zanjan University.
- Koser, L. (2006). *The lives and thoughts of great sociologists*, translated by Mohsen Talasi, Tehran: Scientific Publications, 12th edition.
- Linz, S. and Luke Chu, Y. W. (2013).Work Ethic In Formerly socialistEconomives". *Journal Of Economics. Psychology*, 39: 185-203.
- Meriac, J. P.; Slifka, J. S. and LaBat, L. R. (2015).Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual*

- Differences". Journal homepage: [www.elsevier.com/locate/paid](http://www.elsevier.com/locate/paid), 86: 401-405.
- Mir Moazi, Seyyed Hossein. (1999). The economic system of Islam, goals and motives, vol. 1, pp. 33-31, Tehran, Cultural Institute of Contemporary Knowledge and Thought.
- Moaidfar, Saeed. (2008). Work culture and ethics in Iran, Journal of Work and Society, No. 42, 35-40.
- Moaidfar, Saeed. (2008). Work ethics and the factors affecting it in the employees of government offices, social welfare, number 69, consecutive (23): 321-341.
- Modiri, Fatemeh, Mati Haqshanas, Nader. (2016). Meta-analysis of studies conducted in the field of work culture in Iran, Jamiat Quarterly, 24th year, numbers 99 and 100: 107-126.
- Mohammadi Ray Shahri, Mohammad. (2004). Mizan al-Hikma, vol. 4, p. 445.
- Nedri Abyaneh, Ferishte. (2004). Women, employment and culture. Reflection of thought, number three: 185-204.
- Norshid Mohammad, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein . (2010). "Linking Islamic Work Ethice to Computer use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia". Journal of Business System, Governance and Ethice, 5 (1): 13-23.
- Palo mino.T , Gomiz.R. (2016). explores the character of employees' work ethic among employees of the banking sector in Spain.Procedia-Social and Behavioral Sciences,5:198\_210.alu
- Ritzer, George. (1996). Sociological theories in the contemporary era, translated by Mohsen Salasi, Tehran, Scientific Publications, 6th edition.
- Sabouri, Manouchehr. (2015). Sociology of Organizations, Tehran: Shabtab Publication, fifth edition.
- Sanati, Hossein. (2016). Sociological theories, Tehran: Adina Publishing House, first edition.
- Smith, A. Noble, C . (2004).The Impact of Organizational Change, Journal of Training and Development, Vol 8 (2), PP 94- 110.
- Stam, K. Verbakel, E. & De Graaf, P. M. (2013). Explaining Variation in work Ethic in Europe. European Societies, 15 (2): 268-289.
- Todaro, Michael. (1985). Economic development in the third world. Translated by Gholam Ali Farjadi. Tehran, Publications of the Program and Budget Organization.
- Vahidi, Fatemeh, Yazidi, Narges. (2019). Investigating the issue of women's employment and the obstacles to their progress in marriage, the 13th National Congress of Pioneers of Progress, Tehran.
- Walker, G. Alan & James W. Smither, Jason DeBode . (2012). The Effects of Religiosity on Ethical Judgment, J Bus Ethics : (2012) 106:437–452,

DOI 10.1007/s10551-011-1009-4.

Zahiri Nia, Mustafa, Nikkhah, Hedayat Elah, Behroozian, Behrooz. (2015).  
Investigating the work culture and the factors affecting it among the  
employees of the universities of Borujerd city, Quarterly, Socio-  
Cultural Development Studies, 4th period, No. 4: 123-144.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی