

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات ۲۵ - ۵۰

## اخلاق کار در منابع انسانی: خانواده. دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون

صدیقه بحیرایی<sup>۱</sup>اکبر اعتباریان خوراسگانی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی و تعیین تأثیر خانواده، دین‌مداری و پایبندی به ارزش‌های سنتی (نفی مدرنیزاسیون) بر متغیر اخلاق کار کارکنان شرکت پتروشیمی شهر ایلام بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، تبیینی از شاخه پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی شهر ایلام بود که با استفاده از جدول حجم نمونه کوهن و کرجسی و مورگان ۲۲۶ نفر تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. اخلاق کار با پرسش‌نامه سی‌پتی (۱۹۹۰)، مدرنیزاسیون و خانواده با پرسش‌نامه محقق ساخته، دین‌مداری با پرسش‌نامه خلاصه شده گلزاری (۱۳۷۹)، به ترتیب با ضرایب پایداری ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۷۹ و ۰/۷۶ برحسب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد. نتایج تحلیل داده‌ها از طریق آزمون رگرسیون و تحلیل مسیر نشان داد خانواده بر مبنای دین‌مداری و پایبندی بر ارزش‌های سنتی تقریباً ۴۰ درصد تغییرات اخلاق کار کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. همچنین خانواده، دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر اخلاق کار دارد.

### واژگان کلیدی

اخلاق کار، خانواده، دین‌مداری، مدرنیزاسیون.

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

Email: bahirae@ut.ac.ir

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

Email: etebarian@khuif.ac.ir

پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۵/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۲

## طرح مسأله

اخلاق کار حوزه‌ای از اخلاق کاربردی است که در چند دهه‌ی اخیر مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. اخلاق کاری مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌هاست که منعکس‌کننده‌ی ارزش بنیادی کار بوده و از آن به عنوان یک معیار جامع درباره این موضوع استفاده می‌شود که کارکنان چگونه اهمیت کار، زمان فراغت، وجدان و عوامل مشابه مرتبط با کار را درک می‌نمایند. (میلر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱) به همین صورت هیل<sup>۲</sup> اخلاق کاری را یک ضابطه فرهنگی در قبال در نظر گرفتن ارزش‌های مثبت اخلاقی در انجام یک کار خوب به دلیل ارزش ذاتی کار دانسته است. (هیل، ۱۹۹۶) اثرات و پیامدهای نگرش مثبت به کار و اخلاق کار بالا، در پژوهش‌های مختلفی مورد توجه قرار گرفته است. این پژوهش‌ها را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد. گروه اول تأثیر اخلاق کار را بر نگرش‌های شغلی مورد توجه قرار داده‌اند و گروه دوم، تأثیر اخلاق کار را بر رفتارهای شغلی سنجیده‌اند. از زمانی که بلاد<sup>۳</sup> (۱۹۶۹) برای اولین بار رابطه مهم میان اعتقاد به اخلاق کاری و نگرش مثبت به کار را نشان داد در تعدادی از تحقیقات میزان ارتباط میان اخلاق کار با بازده کاری مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیقات به دو دسته اصلی تقسیم می‌شوند. نخست تحقیقاتی که با دنباله روی از تحقیق نخست بلاد، روابط میان اخلاق کار و نگرش‌های شغلی را بررسی نموده‌اند. بسیاری از این تحقیقات نشان داده که اخلاق کار رابطه قوی با رضایت شغلی دارد. الداگ و بریف<sup>۴</sup> (۱۹۷۵)، جونز<sup>۵</sup> (۱۹۸۴)، مارو و مک الوری<sup>۶</sup> (۱۹۸۷)، چاسمیر و کوبرگ<sup>۷</sup> (۱۹۸۸)، ولکوا<sup>۸</sup> و همکارانش (۲۰۲۰)، ساکس<sup>۹</sup> و همکارانش (۱۹۹۶)، تنگ<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، این نتایج را نشان دادند. همچنین تحقیقات نشان داده است که ارتباط مثبتی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد. کیدران<sup>۱۱</sup> (۱۹۷۸)، الداگ و بریف (۱۹۸۰)، مارو و مک الوری (۱۹۸۷)، مارو و گوتز<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۸)، چاسمیر و کوبرگ (۱۹۸۸)، ساکس (۱۹۹۶)، یوسف

- 
1. Miller
  2. Hill
  3. Blood
  4. Aldog & brief
  5. Jones
  6. morrow & mcelory
  7. chusmir & koberg
  8. Volkova
  9. saks
  10. Teng
  11. kidran
  12. Goetz

(۲۰۰۰)، یوسف (۲۰۰۱)، چو<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، گارسی<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۸)، کونمی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۹)، (۲۰۰۹)، بالکی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، ارتباط مثبت اخلاق کار و تعهد سازمانی را نشان داده‌اند. کونمی و همکاران (۲۰۰۹)، بالکی و همکاران (۲۰۱۱)، یوسف (۲۰۰۰)، نیز رضایت شغلی را به عنوان پیامد اخلاق کار بالا نشان داده‌اند.

گروه دوم تحقیقات، میزان ارتباط اخلاق کار را با رفتار شغلی، مورد بررسی قرار داده‌اند (موسی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) برای مثال در تحقیقی نشان داده شد اخلاق کاری بر کاهش انگیزه در عملکرد گروه‌ها و انگیزه درونی میان دانشجویان اثرگذار است و با مسئولیت‌پذیری فردی و موفقیت قابل انتظار مرتبط است. (هیت و همکاران، ۲۰۱۵)

تحقیقی دیگر نشانگر رابط قوی میان اخلاق کاری و عملکرد و بهره‌وری است. (لابرت و اکپر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱) ژانگ<sup>۷</sup> و همکارانش (۲۰۲۰) نیز این نتایج را بدست آوردند. افراد دارای اخلاق کاری قوی تمایل دارند ساعات طولانی‌تری کار کنند و وقت کمتری را صرف فراغت نمایند یا وظایف بیشتری انجام دهند که به عملکرد بالاتر تفسیر می‌شود. (لینز و چو، ۲۰۱۳) سالین<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، چادهاری<sup>۹</sup> (۲۰۱۱)، پالت<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۱)، رخنمن<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۰)، عمر و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۰) نیز نتایج مشابه را به دست آوردند.

اخلاق کار مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خویش را توسعه دهد و از آن بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. اخلاق کار از این جهت که همواره جنبه‌های مثبت و منفی رفتار کارکنان را پوشش می‌دهد مورد توجه ویژه مدیران منابع انسانی و رهبران فرهنگ سازمان‌ها قرار دارد.

با رویکرد فراسازمانی مشاهده می‌شود کارکنان پیش از ورود به سازمان، تحت تأثیر خانواده و سایر نهادهای جامعه‌پذیری از سطحی از اخلاق کار برخوردارند که البته تحت تأثیر عوامل سازمانی تقویت یا تضعیف می‌شود.

1. chu
2. Gursoy
3. Konmee
4. balci
5. Musa
6. slabert & ukpere
7. Zhang
8. Salin
9. chowdhury
10. paulet
11. Rokhman
12. Oumer

فرهنگی شدن کودک از طریق خانواده به دو صورت نا آگاهانه و آگاهانه صورت می‌پذیرد. (ماتسو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) شکل ناآگاهانه، آن قسمت از رفتار، کردار و گفتار خانواده است که غیر مستقیم و به صورت ناآگاهانه به کودک منتقل می‌شود و کودک از آن الگو برداری می‌کند، در وضعیت آگاهانه خانواده به وسیله آموزش مستقیم، راهنمایی، امر و نهی و تشویق و تنبیه فرهنگ و ارزش‌ها را به کودک انتقال می‌دهد. فرهنگ‌پذیری در کودکان یک‌سویه است. زیرا کودک در مقابل پذیرا شدن ارزش‌های جدید، منفعل است و به صورت یک‌طرفه ارزش‌هایی را که از سوی جامعه به سوی او سرازیر می‌شود، بدون مقاومت می‌پذیرد. (صالحی امیری، ۱۳۸۹: ۴۷-۴۸) معیدفر (۱۳۸۶) با اشاره به تغییر تأثیر خانواده در دوران گذار مدرنیته ایرانی، مطرح می‌کند: در جامعه سنتی، نقش خانواده در انتقال ارزش‌های اجتماعی به فرد، منحصر به فرد بود و در این جوامع تقریباً خانواده بسیاری از کارکردهای اقتصادی، تربیتی و حتی امنیتی، سیاسی را عهده‌دار بود؛ اما امروزه بسیاری از کارکردهای خانواده از جمله کارکردهای تربیتی آن به نهادهای دیگری مانند مدرسه و نهاد آموزش و پرورش انتقال یافته است. مدرنیته به عنوان اخلاق قانون‌مند دگرگونی، به ضدیت با اخلاق قانون‌مند سنت بر می‌خیزد و با این همه خود به همان شدت در مورد دگرگونی‌های ریشه‌ای محتاط و نگران است. در واقع مدرنیته سنتی نو است. طی قرن‌های هفده و هجده بنیان‌های فلسفی و سیاسی مدرنیته در جوامع توسعه یافته پی‌ریزی شده است. (بودریار، ۱۳۷۴: ۲۸)

فرایند مدرنیته و خلف آن جهانی شدن و مؤلفه‌های سازنده آن همچون رسانه‌های مدرن، بازانديشی و سبک‌های زندگی در شکل‌گیری هویت افراد نقش قاطعی بازی کرده و موجب تضعیف سنت در جوامع مختلف گردیده است. تضاد با سنت، ذاتی مدرنیته است. (گیدنز، ۱۳۸۶: ۴۴ و ۷۶)

به باور گیدنز مذهب یکی از منابع اقتدار سنتی است. در نتیجه تجربه، معنا و تفسیر زندگی براساس آن صورت می‌گیرد و به همین دلیل اکثر کنش‌های زندگی دارای دلایل دینی و مذهبی می‌باشند. اما در عصر حاضر تجدد، مراجع زندگی بشری را متعدد کرده است. مراجعی که همه خود مدعی صلاحیت هستند و سنت که مهم‌ترین مرجع و مأخذ بوده که بشر به آن رجوع می‌کرده اهمیت کمتری پیدا کرده است.

نقش امروز خانواده‌ها در انتقال فرهنگ کار به فرزندانشان تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که در این پژوهش به دو متغیر دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون توجه ویژه شده است.

## ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

## ۱- اخلاق کار

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این قاعده مبتنی است که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است. (هانتینگتون، ۱۳۷۰: ۱۹)

تعاریف ارائه شده از اخلاق کار بسیار نزدیک به تعریف ارائه شده برای نگرش مثبت به کار می‌باشد، از این جنبه که کار فی نفسه با ارزش بوده و داشتن یک حرفه خوب از ضرورت‌ترین نیازهای افراد می‌باشد. (ساکس<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۶)

مفهوم اخلاق کاری ریشه در عناصر فرهنگی و اجتماعی دارد. (بیت و هالاهیم<sup>۲</sup>، ۱۹۷۹) این حتی در مفهوم‌سازی اصلی و بر درباره اخلاق کار به عنوان یک باور پروتستان مشهود است. (هیت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)

اخلاق کار به عنوان یک ضابطه فرهنگی و التزام‌آور از این جهت که کار دارای ارزش ذاتی است به دنبال دکتترین الهی‌شناسانه‌ی مارتین لوتر و جان کالوین عینیت می‌یابد و در نظریات ماکس وبر تئوریزه می‌شود. گسترش سریع تجارت و صنعتی‌شدن، باعث معرفی اخلاق کار پروتستان گردید که نمایانگر باورهایی بود که او آنها را عوامل مهم تاثیرگذار در رشد اقتصادی و توسعه سرمایه‌داری یعنی تعهد به ارزش‌های سخت‌کوشی، پیشرفت، صرفه‌جویی، نظم و خوداتکایی می‌دانست. (لینز و چو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳)

## ۲- مدرنیسم

مدرنیسم یا مدرنیته نه مفهومی جامعه‌شناسانه است، نه مفهومی سیاسی و نه مفهومی دقیقاً تاریخی. مدرنیته مشخصه تمدن است؛ مشخصه‌ای که به مقابله با سنت یعنی مقابله با همه‌ی فرهنگ‌های سنتی ما قبل خود بر می‌خیزد. مدرنیته در تقابل با تنوع جغرافیایی و نمادین فرهنگ سنتی، خود را در سراسر جهان به عنوان وحدتی همگن تحمیل می‌کند. (بودریار، ۱۳۷۴: ۲۴)

انقلاب صنعتی در اروپا آغاز حاکمیت مدرنیته و سرآغاز بزرگ‌ترین دگرگونی در شیوه زندگی انسان غربی است. گسترش سریع کارخانه‌ها برای تولید انبوه کالا همچنین نیاز به کارگران بسیار، خالی شدن روستاها و گسترش شدید شهرنشینی و فراوانی جمعیت، تفاوت داشتن شرایط حرفه‌ای کار با شکل سنتی آن با افزایش دلبستگی‌های گروهی و روابط جدید فرد -

1. saks  
2. Beit & Hallahmi  
3. hite  
4. linz & chu

دولت و دگرگونی در روابط اجتماعی و ساخت فکری اندیشه، زندگی انسان غربی را به کلی متحول ساخت به گونه‌ای که کم کم جوامع دارای هویت فرهنگی و تاریخی را به جوامع توده‌ای بدل کرد. صاحبان سرمایه و تکنولوژی وجود آداب، فرهنگ‌ها و سنت‌های گذشته را به چند دلیل با سیاست سودآوری خود ناسازگار می‌دیدند. در واقع فرهنگ‌های بومی دارای نوعی مقاومت درونی در برابر تبدیل شدن به سیستم جدید زندگی، روابط کار و سرمایه و نوع جدید از هویت انبوه و روابط اجتماعی بودند و در درون خود با مصرف‌زدگی ارمغان مدرنیته در ستیز بودند. پس پیش از هر چیز رسالت صاحبان تکنولوژی نابودی فرهنگ و هویت ملی هر منطقه بوده است. (حسنی، ۱۳۸۵: ۴۵-۴۶)

ارتباط با غرب قرن نوزدهمی فعالیت‌های داخلی کشور در حوزه سیاسی، فرهنگی و اقتصادی را متفاوت کرد و از ایران کشوری متفاوت با گذشته ساخت. با توجه به تاریخ بیش از ۱۵۰ سال تعامل میان جهان سنتی ایران و غرب مدرن از طریق روشنفکران، سیاستمداران و تجار وضعیتی برای ایران حادث شد که آن را مدرنیته ایرانی می‌نامیم. (آزادارمکی، ۱۳۹۱: ۳۳۹-۳۴۰) در این مدرنیته ایرانی به بیان بودریار در غیاب یک انقلاب سیاسی و صنعتی عقلی آنچه در جوامع در حال توسعه و استعمارزده رخ می‌نمایند اغلب تکنیکی‌ترین و صادراتی‌ترین وجوه مدرنیته است که جوامع در حال توسعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد یعنی اشیاء تولید شده مصرفی و وسایل ارتباط جمعی. (بودریار، ۱۳۷۴: ۲۹)

به طوریکه فکوهی در کتاب «از فرهنگ تا توسعه» خود می‌نویسد: مدرنیته بیش از هر چیز در شکل لباس افراد خود را نشان داد. بنابراین در اینجاست که باید از گفتمانی حرف زد که همپای توسعه در تن و بدن ایرانی‌ها خود را به گونه‌ای بازنمایی کرد که به تدریج آنها از پوشش سنتی، قومی، منطقه‌ای و محلی خارج شده و به سبک اروپایی‌ها لباس بر تن کرده‌اند. البته که در این حد راضی نشدند و تحت تأثیر رسانه این هدایت‌گر قدرتمند، این گفتمان که به معنی ارایه کاربست‌های ایده آل غربی نوین در شکل اندام بدنی بود با جانشینی ایده‌آل‌هایی مانند تناسب تقارن، پوست تمیز، جوانی و چهره‌ای جذاب، خود را بازنمایاند تا سطحی که کشورهای توسعه یافته را بر جا گذاشت و پیشتاز شد. (فکوهی، ۱۳۹۲: ۴۳۵)

مصرف در دوران مدرنیته به مثابه پدیده‌ای مبتنی بر خواست و نه صرفاً بر نیاز نگریسته می‌شود، بنابراین از مهم‌ترین ویژگی‌های جامعه مصرفی، اهمیت یافتن مصرف به جای تولید است، زیرا مصرف متضمن از بین رفتن نقش محوری‌ای است که پیش از این، کار تولیدی در زندگی مردم، حس هویت آن‌ها و این که چه کسی هستند را داشت.

در واقع مدرنیته در مادیت فنی‌اش از همان ابتدا به سان نمایشی به جوامع توسعه‌نیافته عرضه می‌شود و بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد. ذرات نشست‌کرده از انفجار مدرنیته بر دامن این

کشورها عواقب سیاسی ویژه خود را دارد: انهدام شیوه زندگی بومی را تشدید می‌کند و نیازهای اجتماعی برای ایجاد دگرگونی‌های اجتماعی را سرعت می‌بخشد. (بودریار، ۱۳۷۴: ۳۰)

دانیل لرنر<sup>۱</sup> می‌گوید: در پی جریان مدرنیزه شدن جامعه، انسان‌های سنتی به انسان‌های مدرن<sup>۲</sup> تبدیل می‌شوند. انسان مدرن از حالت سکون و تعادل جامعه سنتی خارج شده و به آن چیزی که دارد راضی نیست و در پی وضعیت بهتر و سود بیشتر است. از آنجا که سرعت تغییرات اجتماعی از سنتی به سوی مدرن در کشورهای جهان سوم بسیار زیاد است و عناصر درون از بیرون جامعه به صورت عناصر نامتناسب به درون آن رخنه می‌کنند؛ برعکس جریان مدرنیزه شدن جوامع غربی که از درون جامعه و متناسب با فرهنگ آن است. در جریان مدرنیزاسیون، افراد جامعه به آنچه هستند رضایت ندارند. آنها نه فقط می‌خواهند و کوشش می‌کنند که به جایگاهی با ارزش تر دست یابند بلکه این ولع آنقدر زیاد است که اگر از آنها درباره جایگاهشان بر روی طیف سؤال شود پاسخی آرزومندانه می‌دهند. مثلاً اگر یک نفر که وارد جریان مدرنیزه شدن (سودجویی، جاه‌طلبی، اشرافی‌گری و...) شده است و شغل پدرش کارگر باشد، بپرسیم پدرت چه کاره است؟ او به علت آنکه نظام ارزشی‌اش تغییر کرده و کارهای سنتی را بی‌ارزش می‌داند اگر شغل واقعی پدرش را ابراز کند نگران آن است که در طیف ارزشی خوب - بد نمره کمتری بگیرد پس خود را بیشتر از آنچه که هست نشان می‌دهد به همین دلیل احساس فشار بیشتری می‌کند که باید جایگاه خود را تغییر دهد و به مدارج بالاتر دست یابد. پیامد مدرنیزاسیون برای افرادی که آن را می‌پذیرند بسیار است از جمله دروغ بافی، بزرگ‌نمایی، خودنمایی، فخرفروشی، جاه‌طلبی، مقام‌پرستی و تقلب. (رفیع‌پور، ۱۳۸۶: ۳۶۷ - ۳۶۵)

### ۳- خانواده

یکی از مهم‌ترین نظام‌های فرعی که از نظر پارسونز در کنش متقابل و مبادله با نظام اقتصادی و کار است، نظام فرعی جامعه‌پذیری شامل نهاد خانواده است. این نهاد نیروی انسانی لازم را در اختیار اقتصاد می‌گذارد تا آنها را برای دستیابی به هدف‌هایش، یعنی تولید کالاها و خدمات مصرفی به کار گیرد. در عوض نیروی انسانی، اقتصاد، کالاها و خدمات مصرفی را در اختیار نهادهای جامعه‌پذیری می‌گذارد؛ همچنین پول و اعتبار برای تحصیل کالاها و خدمات فراهم می‌کند. (روشه، ۱۳۷۶: ۱۳۶)

با این وصف پر واضح است که بر کار انسان در هر جامعه‌ای مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی حکم فرماست و همان‌گونه که کلیه رفتارهای انسان در قالب الگویی سازمان یافته از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی انجام می‌گیرد و معنا می‌یابد، کار نیز به عنوان

1. lerner  
2. empathic

یکی از اشکال رفتار انسان از این قاعده مستثنی نیست. به عبارت دیگر کلیه رفتارهای انسان از جمله کار از بدو تولد تا مرگ تحت تأثیر ارزش‌ها و هنجارهای جامعه‌ای است که او در آن تولد یافته و در آن زندگی می‌کند. این تأثیرپذیری ناشی از فرایندهای اجتماعی شدن در جامعه است. نهادهای متعددی در یک جامعه وجود دارند که عمل انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به فرد و به دیگر سخن فرایند اجتماعی کردن فرد را عهده‌دار هستند و خانواده مهم‌ترین نهاد در این رابطه است. (روشه، ۱۳۷۶: ۸۸)

اعتقاد به اخلاق کار به عنوان یکی از خصوصیات فرد در اوایل زندگی در آنها نهادینه می‌گردد و می‌تواند تأثیرات اساسی بر رفتار و نگرش افراد نسبت به کار در آینده داشته باشند. (ساکس و همکاران، ۱۹۹۶)

مطالعه مک‌کلند<sup>۱</sup> (۱۹۶۱) مقوله اخلاق کار را با مقوله اجتماعی شدن مرتبط ساخت. وی به بررسی این نکته پرداخت که چگونه حمایت و تشویق والدین، انگیزه موفقیت در دوره نوجوانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بعدها چرینگتون<sup>۲</sup> (۱۹۸۰) در تحقیقش متوجه این نکته شد که بچه‌های والدینی که خودشان تربیت نظام‌مندی داشته‌اند اخلاق کاری بالاتری دارند. چرینگتون نشان داد اهمیت اخلاقی کار و افتخار به ماهر بودن دو عامل مهم در ارزش‌های کاری بوده و تحت تأثیر تجارب کودکی قرار می‌گیرند. طبق نظر او در اوایل زندگی، نظم و خویشن‌داری نقش مهمی را در توسعه اخلاق کار ایفا می‌کند. او با بررسی ۴۳ متغیر مستقل متوجه شد کارمندی که در دوران کودکی‌شان کارهای خانه‌شان را برای جلب رضایت والدین انجام می‌دادند اهمیت اخلاق کار و افتخار به مهارت داشتن را در سطح بالایی ارزیابی نموده‌اند. این افراد برداشت‌شان از کنترل بر سرنوشت خود و مقبولیت اقدامات نوآورانه را نیز در سطح بالا دارند. از کارگران با اخلاق کاری بالا در طول دوران کودکی انتظار می‌رفته است که وظیفه خود را به خوبی انجام دهند. این افراد در دوران نوجوانی وقتشان را صرف کار کردن با والدین، انجام کارهای مزرعه، کارهای حیاط و باغ یا شغل‌های پاره‌وقت می‌کرده‌اند. این افراد به داشتن روابط صمیمانه با خانواده‌شان اذعان داشته‌اند و بیان کردند مذهب در زندگی آن‌ها از اهمیت برخوردار است. از بررسی سابقه کودکی این افراد مشخص می‌شود توسعه اخلاق کار به شدت تحت تأثیر تجارب کودکی قرار دارد. (چرینگتون، ۱۹۸۰)

براد<sup>۳</sup> (۱۹۷۵) معتقد است زمانی که انجام کارهای خانه بر عهده کودکان گذاشته می‌شود و

1. Mcclelland  
2. cherrington  
3. Braude



از آنها انتظار می‌رود که مسئولیت‌پذیر بوده و کارهایشان را در حد خوبی انجام دهند؛ آنها یاد می‌گیرند که برای کار ارزش قائل باشند. انتظار عملکرد خوب از کسانی که کارهای خانه به آنها سپرده شده است و همچنین از دیگر اعضای خانواده، تأثیر مثبتی بر اخلاق کار می‌گذارد. عکس‌العمل مثبت یا منفی دیگران به کارهای کودکان باعث شکل‌گیری نگرش آنها درباره کار می‌شود. همان‌طور که کودک بزرگ‌تر می‌شود نگرش او درونی شده و وابستگی فرد به عکس‌العمل دیگران در قبال کارهایشان کمتر می‌شود. (براد، ۱۹۷۵)

نگرش والدین نسبت به کار بر طرز تفکر کودکان تأثیر می‌گذارد. (هیل، ۱۹۹۶؛ فورکاستو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) اگر والدین گرایش مثبتی در مورد کار داشته باشند، در آن صورت کودکان نیز برای کار ارزش قائل خواهند شد. والدین با سطح اخلاق کار بالا معمولاً دارای فرزندان با اخلاق کار بالا هستند. طی گزارشی که برای مؤسسه سیاست‌گذاری اشتغال<sup>۲</sup> تدوین شد مدلی برای انتقال اخلاق کار به فرزندان تدوین شد. این مدل عبارت بود از اینکه تمایل کودک به کار کردن با تمایل والدین به کار کردن و مقدار کار کردن والدین و عوامل دیگری مانند سطح تحصیلات و درآمد رابطه دارد. (مالیگان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷)

اگر نگرش فرد از دوران کودکی این‌گونه تقویت شود که صرف‌نظر از میزان دستمزد، کار کردن امری با ارزش و قابل احترام است؛ در آن صورت تمایل کودک به کار کردن افزایش می‌یابد. (براد فود<sup>۴</sup> و همکارانش، ۲۰۲۰) بالعکس این روند هم وجود دارد یعنی تمایل بیشتر به کار نکردن و استفاده از کمک‌های دیگران یا بیمه بیکاری تمایل فرد را به کار کردن کاهش می‌دهد. انتظاراتی که از کودک در دوران کودکی وجود داشته تأثیر مثبتی بر اخلاق کار او خواهد داشت. کودکانی که در دوران کودکی از آنها خواسته شده که کار محوله به آنها را کامل نمایند یا به خوبی انجام دهند، احتمالاً در دوران بزرگسالی نیز وظایف و کارهای خود را این‌گونه انجام خواهند داد. (فاتز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴)

فرنهام<sup>۶</sup> (۱۹۸۷) و دی وایت<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) نیز از کسانی بودند که همبستگی مثبتی بین اخلاق کار مادران و فرزندان نشان گزارش کردند. کوهن<sup>۸</sup> (۱۹۶۳) در تحقیقش بیان می‌کند که ارزش‌ها و شخصیت متأثر از موقعیت طبقاتی‌اند. بعدها کوهن و همکارانش (۱۹۹۸) نشان دادند که والدین

- 
1. Forquesato
  2. Employment polices institaute
  3. mulligan
  4. Broadfoot
  5. fauts
  6. Furnham
  7. dwight
  8. kohen

این نگرش‌های طبقاتی را به فرزندانشان انتقال می‌دهند. والدین با تحصیلات پایین‌تر و از طبقه کارگر، فرزندانشان را برای محیط‌های کاری غیرمنعطف که بیشتر احتمال مواجهه با آنها را دارند آماده می‌کنند درحالی‌که والدین طبقه متوسط با سطح تحصیلات بالا، فرزندانشان را برای

مشاغلی با امنیت و خود مختاری بالا آماده می‌کنند. (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۰)

خانواده در طول تاریخ با دگرگون‌هایی مواجه بوده و به شکل امروزی خود رسیده است. این دگرگونی‌ها تحت تأثیر دگرگونی‌های شرایط اجتماعی بوده است. تا اواسط قرن نوزدهم، تصور عمومی از خانواده، خانواده گسترده (پدرسالار) بود. این نوع خانواده شامل سه نسل و بیشتر بود که با هم زیر یک سقف و بر محور فعالیت تولیدی برای مصرف (واحد تولیدی - مصرفی) زندگی می‌کردند. در این خانواده تمرکز قدرت در دست پدر و انتقال آن به پسر ارشد بود. هنجارها و ارزش‌های کاری از پدر که محور خانواده بود به دیگر اعضای پایین‌تر خانواده منتقل می‌شد. پدر به همراه همسر و فرزندان، پسران یا همسران و فرزندانشان در کنار آنها و خویشاوندان دیگر و افراد سالخورده در کنار آنها، خانواده گسترده را تشکیل می‌داد. (ریسی، ۱۳۹۱: ۲۲-۲۳)

روند تحول خانواده در ایران از روند تحول خانواده در غرب پیروی کرد. در بین جامعه‌شناسان درباره اینکه چه عاملی سبب شد خانواده گسترده به خانواده هسته‌ای تبدیل شود، نظریات متفاوتی وجود دارد. در جمع‌بندی کلی می‌توان گفت برخی جامعه‌شناسان تغییر در ایدئولوژی‌ها، مذهب و عوامل محیطی را عامل اصلی این دگرگونی و در سوی مقابل، دیگر جامعه‌شناسان نیز نقش اقتصادی در خانواده‌ها را سبب اساسی تغییر می‌دانند. با پیشرفت فناوری و ورود به عصر انقلاب صنعتی، بسیاری از کارکردهای خانواده گسترده از میان رفت و راه برای تبدیل خانواده‌های گسترده به هسته‌ای هموار شد. در این دوران بسیاری از نهادهای اقتصادی در بیرون از خانواده گسترده، شکل گرفت و افراد خانواده برای کارگری به این کارخانه‌ها رفتند و این تمایل بزرگی بود که خانواده گسترده را از حالت تولید - مصرفی به خانواده هسته‌ای تبدیل کرد. (ریسی، ۱۳۹۱: ۲۶-۲۷)

امروزه اغلب خانواده‌های ایرانی، هسته‌ای و زن و شوهری هستند؛ در عین حال با توسعه روحیه فردگرایی، مبادلات اجتماعی میان خانواده‌ها و ضعف روابط خانوادگی نوعی حالت تک افتادگی و انزوای خانوادگی پدید آمده است. (ریسی، ۱۳۹۱: ۳۷) به دلیل گسترش روزافزون شهرنشینی در چند دهه اخیر، خانواده دچار تحول عظیمی گردید. خانواده‌های شهری بیش‌تر به کوچک شدن و به اصطلاح، «هسته‌ای شدن» تمایل پیدا کرد. خانواده‌های هسته‌ای نقش کم‌تری در انتقال فرهنگ ایفا می‌نمایند؛ زیرا در این‌گونه خانواده‌ها، نسبت به خانواده‌های گسترده، روابط کم‌تر و ساده‌تر می‌گردد؛ چرا که خانواده‌های هسته‌ای، هم از نظر تعداد، به زن، شوهر و فرزندان

نابالغ محدود می‌شوند و هم نظر کار کرد، بسیاری از وظایف خود را به مؤسسات و سازمان‌های دیگری همچون مهد کودک و مدرسه واگذار می‌کنند. بدین ترتیب خانواده نه تنها عملاً هیچ نقشی در انتقال فرهنگ خودی ایفا نکرد بلکه برعکس به دلیل متأثر شدن از رسانه‌های ارتباط جمعی، اقدام به ترویج و اشاعه فرهنگ بیگانه نمود.

مسئله دیگر انتقال تجربیات و فرهنگ گذشته به نسل آینده است. با تبدیل خانواده گسترده سنتی به خانواده هسته‌ای کوچک زن و شوهر و فرزند، در قدم اول نوه‌ها در اثر گسست فرهنگی از بزرگسال‌ها دور می‌شوند و در پی آن جایگاه ریش‌سفیدان و بزرگان در امر آموزش و پرورش رو به ضعف گذارده و آن‌ها از روند تربیتی خارج می‌شوند. سالخورده‌ها بدون آنکه بتوانند تجربیات گرانبهای خود را به دیگران منتقل سازند و احیاناً در زمینه کار و زندگی، مفید واقع شوند به فراموشی سپرده می‌شوند. (سلطان‌زاده، ۱۳۸۴)

#### ۴- مذهب

ویر تلاش کرد بین اخلاق کار و یکی از شاخه‌های مذهب مسیحیت، پیوند ایجاد کند و آن را اخلاق کار پروتستان بنامد سپس با مقایسه کشورهای اروپایی که معتقد به این گرایش مسیحیت هستند با سایر کشورها از نظر میزان صنعتی شدن، چنین نتیجه‌گیری کرد که کسانی که اخلاق کار پروتستان دارند عامل پیشرفت صنعتی اروپا شده‌اند و به این ترتیب عامل مذهب را بسیار مؤثر بر اخلاق کار تعیین کرد. (بامن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۶)

در دوران اصلاحات، دیدگاه جدیدی در مورد کار شکل گرفت که از نگاه منفی‌گرایانه گذشته به این مقوله متفاوت بود. دو رهبر مذهبی مهم که تأثیر زیادی بر توسعه فرهنگ غربی در این دوره داشتند مارتین لوتر و جان کالوین بودند. لوتر یکی از رهبران جنبش پروتستان بود که به مخالفت با کلیسای کاتولیک پرداخت. او کار را نوعی پرستش خدا می‌دانست. لوتر اعتقاد داشت که کار یکدستی و وحدت جامعه را حفظ کرده و کار نمودن و شغل داشتن امری مفید می‌باشد. همچنین او کار را دلیلی برای ناهماهنگی و تنوع طبقات اجتماعی افراد می‌دانست. از دیدگاه لوتر افراد باید به طور فعالانه‌ای کار نمایند و حرفه موروثی خانواده خود را تغییر ندهند. (هیل<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶)

پورتستانیسیم<sup>۳</sup> ترکیبی از عقاید اجتماعی، سیاسی، اخلاقی و دینی در جنبش پروتستان که در سده ۱۶ و ۱۷ در انگلستان پدیدار شد و هدف آن حذف کلیه آداب و تشریفات و سلسله مراتب بود، آنها تأکید داشتند که افراد باید از فرمان‌های درج‌شده در کتاب مقدس، بی‌چون و چرا پیروی

1. Baumann  
2. Hill  
3. Puritanism

کنند. آنها به شدت به زندگی ساده و پاکدامنی و کار و کوشش تأکید می‌کردند. (وبر، ۱۳۷۱: ۱۶۴)

تئوری‌سازی اخلاق کار در پیوند با یکی از گرایش‌های مذهبی در حالی انجام پذیرفت که برخی محققان پیوند اخلاق کار با هرگونه مبنای مذهبی را زیر سؤال بردند. فرنهام (1990) درباره گستره کالونینسم در جنوب آفریقا بحث می‌کند که وقتی میزان صنعتی شدن آن با کشورهای غربی مقایسه می‌شود، کارکردی بسیار متفاوت نسبت به آمریکا و کشورهای اروپایی پیشرفته پیدا می‌کند. از نظر فرنهام نمی‌توان گفت بستر مذهبی باعث توسعه اقتصادی رفتارمحور می‌شود. نظر فرنهام مؤید ریشه سرمایه‌داری و تعامل چندوجهی میان باورهای پروتستان، نیروهای اقتصادی و ساختاری فعال در شکل‌گیری اخلاق کار غرب است و پورتر آن را مسأله‌ای فراتر از مذهب می‌داند. (فرنهام، ۱۹۹۰؛ پورتر، ۲۰۰۷)

میلر و همکاران (۲۰۰۱) با استناد به حجم عمده‌ای از نوشته‌ها که از کار اصیل وبر منشعب می‌شود، مدعی می‌شوند که اخلاق کار یک سازه سکولار است.

علی<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) نخستین بار اخلاق کار اسلامی را در مقابل اخلاق کار پروتستان معرفی کرد و نقش آن را مؤثر ارزیابی نمود. در برخی پژوهش‌ها اخلاق کار اسلامی با اخلاق کار وابسته به سایر مذاهب از جمله اخلاق کار پروتستان در کشورهای مختلف مقایسه شده و نتیجه‌گیری شده است در کشورهایی که شرایط کار برای تمام مذاهب یکسان بوده و سایر متغیرهای اثرگذار بر کار ثابت فرض شده است، مسلمانان به واسطه نقش مذهب و اخلاق کار اسلامی عملکرد بهتری به سایر مذاهب داشته‌اند. (امین‌الدین<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)؛ استم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ فیس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴؛ روپنرین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶؛ وهاب<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)

زولفیکر<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان می‌دهد مذهب عامل اثرگذار بر اخلاق کار است و در مقایسه مسلمانان و پروتستان‌ها و کاتولیک‌ها و بدون دین‌ها، مسلمانان بالاترین امتیاز اخلاق کار را به خود اختصاص داده‌اند.

درمقابل نظرات مثبت درباره اخلاق کار اسلامی و تأثیر مثبت مذهب بر کار، برخی از صاحب‌نظران کوشیده‌اند موانع توسعه در کشورهای اسلامی را که بخش بزرگی از کشورهای توسعه نیافته را تشکیل می‌دهند، نه به موانع سیاسی، اقتصادی، فرهنگی بیرون‌زا که به موانع

1. ali  
2. Aminnuddin  
3. Stam etal  
4. Feess etal  
5. Roopnarine  
6. Wahab  
7. zulfikar

مذهبی و فرهنگی درون‌زا مرتبط کنند.

این نگرش از زمان جنگ‌های صلیبی تا به امروز ادامه یافته و به صورت فرضیات زمینه‌ای در تئوری‌های برخی صاحب‌نظران بازتاب داشته است. بحث پارکینسون درباره عوامل غیر اقتصادی عقب‌ماندگی مردم در مناطق روستایی مالزی از این گونه نظرات است. وی علت عقب‌ماندگی مردم این مناطق را به مقاومت آنها در برابر تغییر و پافشاری بر بعضی عقاید اسلامی نسبت می‌دهد و معتقد است این عقاید، آنها را به سمت برخورد قضا و قدرگرایانه با زندگی سوق می‌دهد. (آ. رجب، ۱۳۷۱)

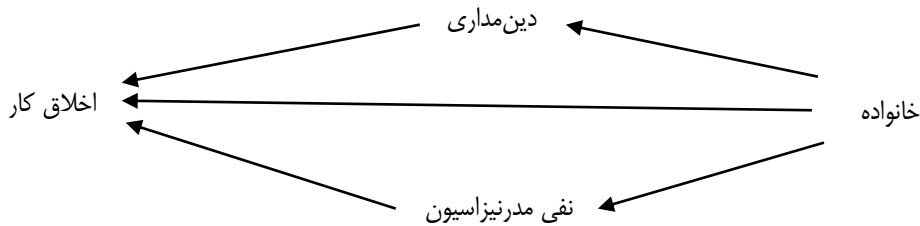
سات کلیف هم در فضای دیدگاه‌های ماکس وبر درباره اسلام به استدلالاتی از این قبیل دست می‌زند. به تعبیر وی اسلام به معنی تسلیم و دست کشیدن از اراده و اختیار است. بر این اساس هنگامی که وی مشاهده کرد به رغم اعتقاد مسلمانان به مسأله از پیش مقدر بودن عمر انسان، درمانگاه‌های واقع در منطقه مورد بررسی وی همواره مملو از بیماران است به دلیل عاجز ماندن از فهم نکات ظریف این موضوع کوشید با گفتن این مطلب که این مردم به نظام عقیدتی اسلام صرفاً به صورت زبانی اعتقاد دارند این تضاد را بر طرف کند. (آ. رجب، ۱۳۷۱)

بررسی تاریخ ایران نشان می‌دهد، در تمام ادوار از ما قبل هخامنشیان تا امروز، مذهب پیوندی ناگسستنی با ایرانیان و ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی آنها داشته است و دو مذهب اصلی ایرانیان یعنی دین زرتشت و دین اسلام هر دو کارکردی مثبت در اخلاق کار ایرانی داشته‌اند.

گوینو مردم ایران را دین‌دار معرفی می‌کند که: دین در سراسر زندگی آنها جاری است و روحانیت را نیز بزرگ می‌دانند که این خود قدرتی است برای روحانیون در مقابل شاه و به عقیده من ریشه این پدیده به دوران پیش از اسلام مربوط می‌شود. در دروان ساسانیان، روحانیون کشور را موبد می‌نامیدند. موبدان نفوذ بسیاری در دولت داشتند. آنان در شوراهای سلطنتی بسیار نیرومند بودند، در دستگاه اداری نفوذ داشتند و امور دینی را با امور سیاسی آمیخته و اجازه نمی‌دادند هیچ بخشی از امور سیاسی به رویشان بسته باشد. (گوینو، ۱۳۸۵: ۲۲۵-۲۲۶)

### چارچوب مفهومی پژوهش

در این تحقیق به بررسی تأثیر خانواده، پایبندی به ارزش‌های سنتی و نفی مدرنیزاسیون و دین‌مداری بر اخلاق کار نیروی انسانی بخشی از مجموعه کارکنان صنعت نفت ایران پرداخته شده است.



### ۱- فرضیات پژوهش

- ۱) خانواده تأثیر مستقیم و مثبت بر اخلاق کار کارکنان دارد.
- ۲) دین‌مداری تأثیر مستقیم و مثبت بر اخلاق کار کارکنان دارد.
- ۳) پایبندی به ارزش‌های سنتی و نفی مدرنیزاسیون تأثیر مستقیم و مثبت بر اخلاق کار کارکنان دارد.

### ۲- روش پژوهش

این بررسی از نوع مقطعی است و از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، تبیینی از شاخه پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت پتروشیمی شهر ایلام در سال ۹۷ هستند. آزمودنی‌های پژوهش از ۵۷۰ کارمند، به کمک مدل تصمیم‌گیری حجم نمونه کوهن<sup>۱</sup> و کرجسی و مورگان<sup>۲</sup>، ۲۲۶ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. از بین ۲۳۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۸۳ پرسش‌نامه بازگشت داشت و وارد بررسی آماری شد.

### ۳- ابزار پژوهش

برای سنجش اخلاق کار از مقیاس سی پتی<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد. او برای اخلاق کار چهار چهار بعد قائل است: ۱) دلبستگی و علاقه به کار، ۲) پشتکار و جدیت در کار، ۳) روابط سالم و

1. Cohen.
2. Krejcie & Morgan.
3. C.Petty
4. Dependency
5. Ambition

و انسانی در محل کار<sup>۱</sup>، ۴) روح جمعی و مشارکت در کار.<sup>۲</sup> دکتر گریگوری سی پتی در سال ۱۹۹۰ شاخص ۵۰ گزینه‌ای از ابعاد چهارگانه اخلاق کار ساخت که در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده و از روایی بالایی برخوردار است. بعد اول اخلاق کار از طریق ۱۶ ویژگی، بعد دوم اخلاق کار از طریق ۱۲ ویژگی، بعد سوم اخلاق کار از طریق ۱۴ ویژگی و بعد چهارم اخلاق کار از طریق ۸ ویژگی اندازه‌گیری شده است. هر یک از ویژگی‌های مذکور نیز بر روی طیفی ۵ ارزشی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش، مجدد با به کارگیری نظر خبرگان، روایی پرسش‌نامه تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه به کمک آزمون آلفا از طریق توزیع میان ۳۰ نفر از کارکنان، ۸۲٪ ارزیابی شد.

مقیاس مدرنیسم در این پژوهش با طرح ۱۰ گویه ساخته شد که در مقیاس لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده و میزان پایبندی به ارزش‌های سنتی را در افراد مورد سنجش قرار می‌دهد. با نظرسنجی از خبرگان، روایی پرسش‌نامه کاملاً تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه نیز به کمک آزمون آلفا از طریق توزیع میان ۳۰ نفر از کارکنان، ۸۱٪ ارزیابی شد.

مقیاس خانواده در این پژوهش با طرح ۱۲ گویه ساخته شد که در مقیاس لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شد. این مقیاس از ابعاد اخلاق کار والدین، مسئولیت‌پذیری و کاری بودن در کودکی و نوجوانی، نگرش به کار در والدین و فرزندان، و انتظارات والدین از کار فرزندان، تشکیل شده است. با نظرسنجی از خبرگان، روایی پرسش‌نامه کاملاً تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه نیز به کمک آزمون آلفا از طریق توزیع میان ۳۰ نفر از کارکنان، ۷۹٪ ارزیابی شد.

مقیاس دین‌مداری و عمل به باورهای دینی با نام اختصاری معبد توسط گلزاری (۱۳۷۹) تهیه شده و در آخرین فرم خود دارای ۶۵ سؤال است که در مقیاس لیکرت (همیشه، بیشتر وقت‌ها، بعضی وقت‌ها، به ندرت و هرگز) تنظیم شده و عمل به باورهای اسلامی را اندازه می‌گیرد. این پرسش‌نامه در این پژوهش به ۱۸ گویه خلاصه شد که در چهار بخش عمل به واجبات با ۴ پرسش، عمل به مستحبات با ۳ پرسش، فعالیت‌های مذهبی با ۵ پرسش و در نظر گرفتن مذهب در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌های زندگی با ۶ پرسش، تنظیم شد. با به کارگیری نظر خبرگان، روایی پرسش‌نامه با تغییر یک گویه، تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه نیز به کمک آزمون آلفا از طریق توزیع میان ۳۰ نفر از کارکنان، ۷۶٪ ارزیابی شد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به فرضیات تحقیق، به کمک تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار SPSS16، رابطه و اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته که همان اخلاق کار کارکنان است، مورد بررسی قرار می‌دهیم. بر اساس جدول شماره ۱، ضریب همبستگی چندگانه،  $0/549$  و ضریب تعیین،  $0/389$  برآورد می‌شود که به معنای آن است که تقریباً ۳۹ درصد تغییرات متغیر اخلاق کار، توسط متغیرهای مستقل تحقیق یعنی خانواده، دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون در نهاد خانواده پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۱: توصیف مدل

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب همبستگی تعدیل شده	Std Error of Estimate
۱	$0/549$	$0/389$	$0/368$	$0/30086$

### ۱- آزمون فرضیات و تحلیل مسیر مرحله اول

در اینجا با استفاده از رگرسیون چند متغیره به آزمون فرضیات تدوین شده اقدام می‌شود. در مرحله اول اخلاق کار به عنوان متغیر وابسته و خانواده، دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون به عنوان متغیر مستقل به سیستم وارد شد. ابتدا نتایج تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون مرحله اول تحلیل می‌شود.

جدول ۲: تحلیل واریانس متغیرها

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	Sig
رگرسیون	$106/501$	$36/5$	۲۰۳	$0/0$
باقیمانده	$42/337$	$0/158$		
کل	$149/838$			

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد چون  $p < 0/05$  value است می‌توان گفت میان متغیرهای مستقل و وابسته رابطه معنی‌داری وجود دارد و این رابطه ناشی از تصادف نیست و می‌توان ادعا کرد که خانواده، دین‌مداری و نفی مدرنیزاسیون، به شیوه معنی‌داری می‌تواند تغییرات اخلاق کار کارکنان را پیش‌بینی کند. با توجه به معنی‌دار بودن رابطه متغیرهای مستقل و وابسته، ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای مستقل به صورت جدول ۳ بررسی می‌شود.



جدول ۳: ضرایب رگرسیون متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد بتا	t	Sig
	بی	خطای معیار			
ثابت	-0/629	0/226		-2/6	0/009
خانواده	0/155	0/051	0/113	2/75	0/005
دین‌مداری	0/260	0/049	0/205	4/79	0/000
نفی مدرنیسم	0/247	0/052	0/195	5/73	0/000

با توجه به سطح معنی‌داری جدول بالا می‌توان گفت روابط مستقیم متغیرهای مستقل با اخلاق کار معنی‌دار است و تمامی فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ درصد تحقیق مورد تأیید است. یعنی خانواده، دین‌مداری و نفی مدرنیسم، مستقیماً اخلاق کار را متأثر می‌کند. خانواده به طور مستقیم با ضریب ۰/۱۱۳ بر اخلاق کار تأثیر دارد. دین‌مداری به طور مستقیم با ضریب ۰/۲۰۵ بر اخلاق کار اثر دارد. پایداری به ارزش‌های سنتی یا نفی مدرنیسم نیز با ضریب ۰/۱۹۵ اخلاق کار را مستقیماً متأثر می‌کند. با توجه به ضرایب بتای جدول ۳، از بین متغیرهای مستقل دین‌مداری بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار دارد و نفی مدرنیسم و خانواده نیز به ترتیب در جایگاه بعدی قرار دارند.

## ۲- تحلیل مسیر مرحله دوم

در این مرحله متغیر وابسته اخلاق کار از تحلیل خارج و به جای آن دین‌مداری به عنوان متغیر وابسته و خانواده و نفی مدرنیسم به عنوان متغیر مستقل وارد تحلیل می‌شود.

جدول ۴: تحلیل واریانس متغیرها

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	Sig
رگرسیون	۴۲/۲	۲۱/۲	۸۷/۳	۰/۰
باقیمانده	۶۶/۶۹	۰/۲۴		
کل	۱۰۸/۸۹			

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد چون  $p\text{-value} < 0/05$  است می‌توان گفت میان متغیرهای مستقل و وابسته رابطه معنی‌داری وجود دارد و خانواده و نفی مدرنیسم به طور معناداری تغییرات دین‌مداری را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد بتا	t	Sig
	بی	خطای معیار			
ثابت	0/01	0/283		0/03	0/973
خانواده	0/406	0/076	0/304	5/99	0/000
نفی مدرنیسم	0/534	0/073	0/489	9/89	0/000

با توجه به سطح معنی‌داری جدول بالا می‌توان گفت روابط مستقیم متغیرهای مستقل با دین‌مداری معنی‌دار است. خانواده به طور مستقیم با ضریب  $0/304$  بر دین‌مداری تأثیر دارد. پابندی به ارزش‌های سنتی یا نفی مدرنیزاسیون نیز با ضریب  $0/489$  دین‌مداری را مستقیماً متأثر می‌کند.

### ۳- تحلیل مسیر مرحله سوم

در این مرحله متغیر وابسته دین‌مداری از تحلیل خارج و به جای آن نفی مدرنیزاسیون به عنوان متغیر وابسته و خانواده به عنوان متغیر مستقل وارد تحلیل می‌شود.

جدول ۶: تحلیل واریانس متغیرها

مدل	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	Sig
رگرسیون	۸/۳۸۵	۸/۳۸۵	۲۹/۵	۰/۰
باقیمانده	۸۲/۱۲۹	۰/۳۲		
کل	۹۰/۵۱۴			

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد چون  $p < 0/05$  value است می‌توان گفت میان متغیر مستقل و وابسته رابطه معنی‌داری وجود دارد و خانواده به طور معناداری تغییرات نفی مدرنیزاسیون را پیش‌بینی می‌کند.

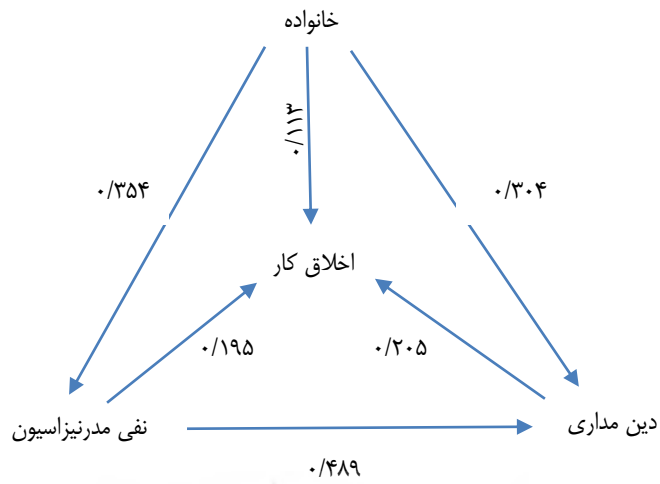
جدول ۷: ضرایب رگرسیون متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد	t	Sig
	B	خطای معیار	بتا		
ثابت	۲/۳۹	۰/۲۹۲		۰/۶۷	۰/۰
خانواده	۰/۳۹	۰/۰۷۱	۰/۳۵۴	۰/۳۴	۰/۰

با توجه به سطح معنی‌داری جدول بالا می‌توان گفت رابطه مستقیم متغیر مستقل با نفی مدرنیزاسیون معنی‌دار است. خانواده به طور مستقیم با ضریب  $0/354$  بر نفی مدرنیزاسیون تأثیر دارد.

جدول ۸: ضرایب تأثیر متغیرهای مدل بر اخلاق کار

تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم	متغیر مستقل	ردیف
۰/۲۶۳	۰/۱۵	۰/۱۱۳	خانواده	۱
۰/۲۸۷	۰/۰۹۲	۰/۱۹۵	نفی مدرنیزاسیون	۲
۰/۲۰۵	-	۰/۲۰۵	دین‌مداری	۳



مدل آزمون شده تحقیق

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## نتیجه گیری

اخلاق کار متغیری است که کلیه صفات مثبت و منفی رفتاری کارکنان را پوشش می‌دهد. پرکاری-کم کاری، مسئولیت‌پذیری-مسئولیت‌گریزی، جمع‌گرایی-فردگرایی، انضباط کاری-بی‌نظمی کاری، مشتری‌مداری-مشتری‌ستیزی، وظیفه‌مداری-رابطه‌مداری و هم‌یاری-زیرآب‌زنی نمونه‌هایی از ابعاد مختلف نمود اخلاق کار مثبت یا منفی است. هدف تمام برنامه‌های بهبود مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی بر بهبود این ابعاد و به طور کلی اخلاق کار کارکنان به منظور ارتقای عملکرد سازمان، متمرکز است. مسأله اخلاق کار در سازمان در حالی مطرح است که کارکنان بخش قابل توجهی از اخلاق کاریشان قبل از ورود به سازمان و در بستر خانواده شکل گرفته است. در این پژوهش به نتایج ذیل دست یافتیم:

۱- حدود ۴۰ درصد تغییرات اخلاق کاری کارکنان، توسط نهاد خانواده با تأثیر مستقیم و اثرگذاری غیرمستقیم از طریق دین‌مداری خانواده و پابندی خانواده به ارزش‌های سنتی و دوری از جنبه‌های منفی تجدد‌گرایی و مدرنیزاسیون شکل می‌گیرد. معیدفر (۱۳۸۶)، ریسی (۱۳۹۱)، مک کلند (۱۹۶۱)، براد (۱۹۷۵)، چرینگتون (۱۹۸۰)، فرنهام (۱۹۸۷)، دی وایت (۱۹۹۵)، ساکس و همکاران (۱۹۹۶)، هیل (۱۹۹۶)، مالیگان (۱۹۹۷)، فاتز (۲۰۰۴)، فورکاستو (۲۰۱۷) و ماتسو و همکاران (۲۰۲۰) همگی نقش خانواده را در فرهنگ و اخلاق کار فرزندان، بسیار مؤثر و تعیین کننده ارزیابی کرده‌اند.

۲- ضریب تعیین تقریباً ۴۰ درصدی و نتایج تحلیل مسیر با تأیید اثرات مستقیم و غیر مستقیم نهاد خانواده در این پژوهش نشان می‌دهد نگرش مثبت والدین به کار، تلاش‌گری و اخلاق کار بالای والدین در کنار تربیت فرزندان کاری از طریق واگذاری مسئولیت به فرزندان، انتقال نگرش مثبت به کار به فرزندان، انتظار کاری بالا از فرزندان، تشویق رفتارهای مثبت کاری فرزندان و انتقال روحیه تولیدگری و استقلال به جای مصرف‌گری و وابستگی به فرزندان، همگی عواملی است که باعث می‌شود نهاد خانواده، فرزندان با اخلاق کار بالا به جامعه و نظام اقتصادی عرضه کنند.

۳- با توجه به مبانی نظری این پژوهش، دو متغیر دین‌مداری و پابندی به ارزش‌های سنتی تحت عنوان نفی مدرنیزاسیون به عنوان عوامل اثرگذار بر اخلاق کار به عنوان فرضیه مطرح شدند که نتایج تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر نشان داد اثرگذاری نهاد خانواده بر اخلاق کار با دین‌مداری خانواده و پابندی خانواده به ارزش‌های سنتی تقویت می‌شود. نتایج این پژوهش، تأیید کننده پژوهش‌های موسی و همکاران (۲۰۲۰)، بامن و همکاران (۲۰۱۶)، روپنرین (۲۰۱۶)، خواجه نوری و همکاران (۲۰۱۳)، استم و همکاران (۲۰۱۱)، امین الدین (۲۰۲۰)، فیس و

همکاران (۲۰۱۴)، پیرس و هایینی (۲۰۰۴)، تورگلر (۲۰۰۶)، سالین و همکاران (۲۰۲۰)، علی (۱۹۸۸) و وهاب و همکاران (۲۰۲۰) در ارتباط اخلاق کار با باورهای دینی و مذهب است. بررسی نقش مدرنیزاسیون بر کاهش سطح اخلاق کار توسط معیدفر (۱۳۸۶) مورد آزمون قرار گرفته است که در این تحقیق نیز این رابطه مورد تأیید قرار گرفت.

۴- با توجه به نتایج پژوهش، درصد قابل توجهی از اخلاق کار پیش از ورود کارکنان به سازمان توسط نهاد خانواده شکل می‌گیرد. این پژوهش از میان نهادهای جامعه‌پذیری و انتقال فرهنگ، فقط نقش خانواده را مورد توجه قرار داده است در حالیکه نقش مدرسه و دانشگاه نیز بسیار مهم پیش‌بینی می‌شود همان‌طور که کونس و همکارانش (۲۰۲۰) و برادفود و همکارش (۲۰۲۰) نشان دادند. خانواده به عنوان نهاد تربیتی اصلی و ابتدایی تحت تأثیر رسانه به عنوان ابزار اصلی ترویج فرهنگ قرار دارد. امروزه به دنبال جریان مدرنیزاسیون جامعه، رسانه در اشکال متفاوت آن (تلویزیون، رادیو، سینما، کتاب، روزنامه، شبکه‌های اجتماعی، سایت‌ها و ...) ترویج‌گر ارزش‌های مدرن هستند تا ارزش‌های سنتی. ارزش‌های مدرنی که در سایه تبلیغات گسترده رسانه‌ها، ترویج‌گر مصرف‌زدگی، مادی‌گرایی، دین‌گریزی، فردگرایی و خودمحوری، نمایش‌گری و پرداختن صرف به ظواهر است. نهادهای فرهنگ‌ساز جامعه مانند صدا و سیما، وزارت فرهنگ و ارشاد، نویسندگان، فیلم‌سازان، هدایت‌گران صفحات اجتماعی و سایت‌ها و غیره همگی گروه‌هایی هستند که می‌توانند در تغییر ارزشی جامعه به سمت ارزش‌های تقویت‌کننده فرهنگ کار و تلاش و نگرش مثبت به ذات کار و تربیت انسان مولد و مستقل به جای انسان مصرف‌کننده و وابسته تلاش کنند.

### فهرست منابع

1. Aldag, R. J., Brief, A. P. (1975). Some correlates of work values. *Journal Of Applied Psychology*. Vol 60. pp757-760.
2. Ali, J.A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*. Vol. 128 No. 5, pp. 575-583.
3. Aminnuddin, N. (2020). Dataset on Islamic ethical work behavior among Bruneian Malay Muslim teachers with measures concerning religiosity and theory of planned behavior. *Data in Brief*, Volume 29, PP, 105-157.
4. Arslan, M. (2001). The Work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 31.pp. 321-339.
5. Azad Armaki, T. (2012). intellectual foundations of Iranian Society Tehory, Tehran, Elm Publications.
6. Balci, A. (2011). The relationship of organizational corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: a search on Turkish high school teachers. *Asia Pacific Educ*.
7. Baumann, Ch. , Hamin, H. , Yang. S. J. (2016). Work ethic formed by pedagogical approach: evolution of institutional approach to education and competitiveness. *Asia Pacific Business Review*. Vol. 22 No. 3 pp 374–396.
8. Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and social components of the Protestant ethic. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 109 No. 1. pp. 263-267.
9. Blood, M.R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 53 No. 6. pp. 456-459.
10. Boatwright JR. , Slate, J. (2012). Development of an instrument to assess work ethics. *Electronic Journal*. Vol 39. No 4. Pp 36-62.
11. Budryar, Zh. (1995). confusion of signs, translated by Mani Haghghi, Tehran, Markaz Publications.
12. Broadfoot, H , Pascal, C. (2020). Exploring experiences of compassion in the daily rhythms of one early childhood community, *European Early Childhood Education Research Journal*. PP 56-78.
13. Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working values and values that work*. New York, NY: American Management Association.
14. Chowdhury, M. H. (2011). Ethical issues as competitive advantage for bank management *Humanomics*. Vol 27. No. 2. pp. 109 – 120.
15. Chu, K.H.A. (2007). A factorial validation of work value structure: second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*. Vol. 29 No. 2. pp. 320-330.
16. Chusmir, L. H., Koberg, C. S. (1988). Religion and attitudes toward work A new look at an old question. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 9. Pp251-262.

17. Cohen, S. , Eimicke, W.B. (1998). Ethics and the public administrator. The annals the American academy of political and social science. Vol 537. Pp 96-108.
18. Conaock, M. & Johns, L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine. Vol 10. No. 4. pp. 26-31.
19. De Witte, H. (1995). Socialization of work Ethic Among University Students. Effects of Gender and Educational Level of their Parents. Antwerpen, paper UA Conference. Youth and Work Values.
20. El-Kot, G. A. , Burke, R. J. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management. Vol. 7 No. 2. pp. 228-235.
21. Fakohi, N. (2013). From culture to development. Tehran: Ferdos.
22. Feess, E. , Mueller, H. , Ruhnau, S. G. (2014). The Impact of Religion and the Degree of Religiosity on Work Ethic: A Multilevel Analysis. KYKLOS. Vol. 67 No. 4. pp 506-534.
23. Forquesato, P. (201<sup>v</sup>). Social norms of work ethic and incentives in organizations. Journal of Economic Behavior & Organization. Vol 128. pp 231-250.
24. Fouts S.F. (2004). Differences in Work Ethic Among Jobseekers Grouped by Employment Status and Age and Gender. Requirements. for the Degree of Doctor of Education. the Graduate Faculty of North Carolina State University.
25. Furnham, A. (1987). Work related beliefs and human values. Personality and Individual Difference. Vol 18. pp 627-637.
26. Furnham, A., Koritsas, E. (1990). The Protestant work ethic and vocational preference. Journal of Organizational Behavior. Vol 11. pp 43-55.
27. Gidens, A. (2007). sociology, translated by Manoochehr Saboory, Tehran, Nay Publications.
28. Golzari, M. (2000). preparing tools to measure: practicing religious beliefs and types of shame and studying the relationship between religiosity and shame, doctoral dissertation, General Psychology, Alameh Tabatabaei University.
29. Gursoy, D., Maier, T. , Chi, C. (2008). Generational differences: an examination of the work values and generational gaps in the hospitality workforce. International Journal of Hospitality Management. Vol. 27 No. 3. pp. 448-458.
30. Hasani, M. (1996). Culture and new media. Qom: daftare aql.
31. Huntington, S. (1991). political organization in transforming societies, translated by Mohsen Salasi, Elm Publications.
32. Hill, R. B. (1996). Historical context of the work ethic. Journal of Vocational Research. Vol 19. pp 63-72.
33. Hite, D. M. , Daspit, J. J., Dong, X. (2015). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States. Cross Cultural Management. Vol. 22 No. 1 pp. 145-162.

34. Jones, A. I. (1984). Organizational reward system: Implications for climate. *Motivation and Emotion*. Vol 8. pp259-274.
35. Kidron, A. G. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*. Vol 21. pp239-246.
36. Kohn, M. (1963). Social Class and Parent-Child Relationships: An Interpretation. *American Journal of Sociology*. Vol. 68. PP 471-480.
37. Kohn, M. L. Slomczynski, K. M. Schoenbach, C. (1986). Social Stratification and the Transmission of Values in the Family: A Cross-National Assessment. *Sociological Forum*. Vol. 1. PP 73-102.
38. Koonmee, K. et al. (2009). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*. . Vol. 5 No. 1.
39. Koonce G.L., Kreassig K. (2020) A Decision-Making Model for Promoting Social Justice Through the Ethic of Justice, Ethic of Care, and the Ethic of Grace. In: Papa R. (eds) *Handbook on Promoting Social Justice in Education*.
40. Jones, J.W. (1991), *Contemporary Psychoanalysis and Religion: Transperence and Transcendence*, New Haven. CT: Yale University Press.
41. Khajehnoori, B.; Reyahi, Z & S. Keshavarzi (2013). Study of the Relationship between Religious Identity and Life Style with Mental Health, Case Study: Male and Female Teenagers of Shiraz, *Journal of American Science*, 9(7): 37-44.
42. Linz, S. J. , Chu, Y-W. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. *Journal of Economic Psychology*. Vol 39. pp 185–203.
43. Lipset, S. M. (1992). The work ethic, then and now. *Journal of Labor Research*. Vol 13. pp45-55.
44. Matsuo, A., Brown, C.M., Norasakkunkit, V. et al. (2020) How can I become a member of my culture?: shared representations of community-related moral violation in Japan and the U.S.. *Cult. Brain* 8, 96–115.
45. MccLelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Princeton: Van Nostrand.
46. Miller, M.J., Woehr, D.J. and Hudspeth, N. (2001). The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 60 No. 3. pp. 1-39.
47. Moeedfar, S. (2007). work ethic as social problem, *Cultural engineering Monthly Magazine*, vol. 14, pp. 6 – 18.
48. Morrow, I. C., Goetz, J. E. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 32. pp 92-111.
49. Morrow, I. C., McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 30. pp 330-346.



50. Mudrak, P.E. , Mason, E.S. (2010). The asceticism dimension of the Protestant work ethic: shedding its status of invisibility. *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. 48 No. 8 pp. 2043-2070.
51. Mulligan, C. B. (1997). *Work ethic and family background*. University of Chicago, IL: Employment Policies Institute.
52. Musa, M.A., Sukor, M.E.A., Ismail, M.N. and Elias, M.R.F. (2020), "Islamic business ethics and practices of Islamic banks: Perceptions of Islamic bank employees in Gulf cooperation countries and Malaysia", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11 No. 5, pp. 1009-1031
53. Oumer, A. (2020). Was de Montesquieu (only half) right? Evidence for a stronger work ethic in cold climates. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 173, May 2020, Pp 256-269
54. Paulet, E. (2011). *Banking ethics, Corporate Governance*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 11 NO 3. pp.293 – 300.
55. Pearce, L.D. & Haynie, D.L. (2004). "Intergenerational Religious Dynamics and Adolescent Delinquency", *Social Forces*, Vol. 82, No.4, pp.1553-1572.
56. Petty, G. C. (1993). *Development of the occupational Work Ethic Inventory*. Paper presented at the 1993 Annual American Vocational Association Meeting, Nashville, Tennessee.
57. Petty, G. C. , Hill, R. B. (1994). *Are Men and Women Different? A Study of the Occupational Work Ethic*. *Journal of Vocational Education Research*. Vol. 19. No. 1. PP 71-89.
58. Porter, G. (2004). *Work, work ethic, work excess*. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 17 No. 5 pp. 424-439.
59. Rafipoor, F. (1998). *Development and Contradiction*. Tehran: Sherkate sahami enteshar.
60. Rokhman, W. (۲۰۰۰). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. ۰۰. No. ۱. pp: ۱۱-۷۷.
61. Roopnarine, L. (2016). *Muslim Faith and Work Ethic in the United States<sup>v</sup> Virgin Islands*. *Journal of Muslim Minority Affairs*. Vol. 36, No. 1, PP62–73.
62. Reeee G ()))))) Tllttt rrr ""'' iiiii ll ggy trsss ltt yy Allll Hussein Nik Gohar, Tehran, Tabyan.
63. Saks, A. M. , Mudrack, P. E. Ashforth, B. E. (1996). *The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol. 13 No. 3 pp226-236.
64. Salehi, Amiri (2010), *cultural concepts and theories*, Tehran, Ghoghnus
65. Salin, A.S.A.P., Manan, S.K.A. and Kamaluddin, N. (2020), "Ethical framework for directors – learning from the prophet", *International Journal of Law and Management*, Vol. 62 No. 2, pp. 171-191.

66. Slabbert, A. , Ukpere, W. I. (2011). A comparative analysis of the Chinese and South African work ethic. *International Journal of Social Economics*. Vol. 38 No. 8 pp. 734-741.
67. Sultanzadeh, M. (2005), studying work culture and work ethic in Iranian society in terms of sociology, M. S. dissertation, Kerman Shahid Bahonar University
68. Stam, K. , Verbakel E. , De Graaf P. M. (2013). Explaining variation in work ethic in Europe. *European Societies*. Vol. 15 No. 2 pp 268\_289.
69. Teng, C.-C., Lu, A.C.C., Huang, Z.-Y. and Fang, C.-H. (2020), "Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 212-229.
70. Tilgher, A. (1930). *Work through the ages*. New York: Harcourt Brace.
71. Torgler, B. (2006). "The Importance of Faith: Tax Morale and Religiosity", *Journal of Business Ethics* & Organization, 109.
72. Volkova, N. and Chiker, V. (2020), "What demographics matter for organisational culture, commitment and identification? A case in Russian settings", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 28 No. 1, pp. 274-290.
73. Wahab, M. and Masron, T.A. (2020), "Towards a core Islamic work value: Evidence from Islamic legal texts and the mifti' verification", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 11 No. 1, pp. 179-200.
74. Wisman, J.D. , Davis M.E. (2013). Degraded Work, Declining Community, Rising Inequality, and the Transformation of the Protestant Ethic in America: 1870-1930. *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 72, No. 5. pp. 1075-1105.
75. Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Hum Relat*. Vol. 53 No. 4. PP 513-537.
76. Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross culture context. *Person Rev*. Vol. 30. No. 2. PP 152-165.
77. Zhang, S., Chen, L. (2020) , Impact of work ethic on proactive work behaviors: The moderating roles of education and party affiliation in China. *Curr Psychol*, <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00854-6>
78. Ziebert, H.G. (2001), *The Human Image of God*, (eds), Hans-Ziebert, Friedrich Schweitzer, Hermann Haring and Don Browning, Leiden, Boston, Koln, Brill, Press.
79. Zulfikar, Y. F. (2012). Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US. *Journal of Business Ethics*. Vol. 105. No. 4 pp. 489-502..