

Research Article

The Influence of Religious Values and Gender Attitudes on Work Ethic among Male and Female Employees in Workshops Regulated by Labor Law in Bushehr Province

Maryam Mokhtari¹ 

Associate Professor, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.

Abdolreza Khoshraftar 

PhD Student in Sociology, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.

Received: 2024/06/11 Accepted: 2024/10/02

<https://doi.org/10.22034/jis.2025.721525> 

Extended Abstract

Introduction: Work ethic, as a set of moral values that stems from hard work and dedication, is a fundamental issue in modern industrial society. Every country requires a strong work ethics because a human resource with advanced work ethics plays an effective role in advancing the goals and national development of countries. Work ethics are considered the most important cultural factors in economic development. With women's widespread entry into the workforce, which is characterized by ethics based on collectivism, conscientiousness, and cohesion, a new aspect of work ethics is expected to emerge in organizations. However, this issue has not received much attention in Iran. Accordingly, the main purpose of this research is to investigate the relationships between gender attitude and religious beliefs in shaping the work ethics of women and men working in workshops subject to the labor law of Bushehr province, utilizing Jessie Bernard's Female World Theory.

Method: The current research is conducted employing a survey method. The population is composed of both women and men who work in workshops in Bushehr that are governed by labor laws across the three sectors of industry, agriculture, and services. Using a random cluster sampling method, 400 individuals were selected. In order to collect data, researcher-made questionnaires were used. The validity of the questionnaires was measured through face validity, while their reliability was measured using the Cronbach's alpha coefficient for internal consistency. The relationships between variables were analyzed using SPSS software.

Findings: The findings revealed that gender attitude and religious beliefs have a significant influence on work ethics. Individuals who have more traditional gender attitudes are more likely to exhibit a strong work ethic in terms of cohesion and collectivism. In contrast, those who have a more modern gender attitude tend to demonstrate a stronger work ethic in the dimension of conscientiousness. In addition, the research findings showed that there is no significant difference between women and men regarding work ethics and the three dimensions of cohesion, collectivism, and conscientiousness.

Conclusion: This research concludes that work ethics are influenced by gender attitudes and religious beliefs in different ways. Furthermore, there is no substantial difference in work ethics between women and men. Although women have demonstrated conscientiousness, cohesion, and collectivism as work ethics at home, they do not differ from men in their work ethics outside the home and within formal work environments. This suggests that women are similar to men in their participation in the labor market in contemporary industrial society.

Key words: Gender attitudes, Religious beliefs, Work ethic, Workshop.

Citation: Mokhtari, M. & Khoshraftar, A. (2024). The Influence of Religious Values and Gender Attitudes on Work Ethic among Male and Female Employees in Workshops Regulated by Labor Law in Bushehr Province. *Journal of Industrial Sociology*, 1(1), 61-75.

1. Corresponding author, E-mail: mmokhtari@yu.ac.ir

مقاله پژوهشی

نقش ارزش‌های مذهبی و نگرش‌های جنسیتی در بروز اخلاق کار مردانه و زنانه در کارگاه‌های مشمول قانون کار در استان بوشهر

مریم مختاری^۱ 

دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

عبدالرضا خوش‌رفتار 

دانشجوی دکتری، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج.

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۴

چکیده مبسوط

مقدمه: اخلاق کار به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر سخت‌کوشی و پرتلاشی، یکی از موضوعات اساسی جامعه صنعتی نوین است. اخلاق کار از نیازهای اساسی هر کشوری است زیرا نیروی انسانی برخوردار از اخلاق کار پیشرفته، نقش مؤثری در پیشبرد اهداف و توسعه ملی کشورها دارد. اخلاق کار، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود. با ورود گسترده زنان به بازار کار که متصف به اخلاق مبتنی بر جمع‌گرایی، وظیفه‌شناسی، و انسجام بخشی، هستند، انتظار می‌رود سویه جدیدی از اخلاق کار در سازمان‌ها پدید آمده باشد. اما این موضوع در ایران چندان مطمح نظر نبوده است. هدف این پژوهش بررسی رابطه نگرش جنسیتی و باورهای مذهبی با اخلاق کار زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر با استناد به نظریه دنیای زنان جسی برنارد است.

روش: این پژوهش با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری، زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات است که تعداد ۴۰۰ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های محقق ساخته استفاده شد. اعتبار آنها از طریق اعتبار صوری و پایایی آنها از طریق همسانی درونی به روش آلفا کراباخ، مورد سنجش قرار گرفت. روابط بین متغیرها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، نگرش جنسیتی و باورهای مذهبی رابطه معناداری با اخلاق کار دارند. هرچه، نگرش جنسیتی سستی‌تر باشد، اخلاق کار در بعد انسجام بخشی و جمع‌گرایی قوی‌تر می‌شود اما اخلاق کار در بعد وظیفه‌شناسی کمتر می‌شود. به علاوه، هرچه باورهای مذهبی قوی‌تر باشد، اخلاق کار در ابعاد انسجام بخشی و جمع‌گرایی قوی‌تر می‌شود اما وظیفه‌شناسی کاهش می‌یابد. همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد، تفاوت معناداری بین زنان و مردان در اخلاق کار و ابعاد سه گانه انسجام بخشی، جمع‌گرایی، و وظیفه‌شناسی وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: نتیجه‌گیری پژوهش حاضر این است که نگرش‌های جنسیتی و باورهای مذهبی به طرق متفاوتی بر اخلاق کار تاثیر می‌گذارند. به علاوه، زنان و مردان به لحاظ اخلاق کاری، تفاوتی ندارند. علیرغم اینکه، زنان همواره، وظیفه‌شناسی، انسجام بخشی و جمع‌گرایی را به عنوان اخلاق کار در خانه، از خود بروز داده‌اند، اما در اخلاق کار بیرون از خانه و در محیط‌های کاری رسمی بیرون از خانه، تفاوتی با مردان ندارند. این امر نشان دهنده مشابهت زنان با مردان در ورود به بازار کار در جامعه معاصر صنعتی است.

کلیدواژه‌ها: نگرش‌های جنسیتی، باورهای مذهبی، اخلاق کار، کارگاه.

ارجاع: مختاری، مریم، خوش‌رفتار، عبدالرضا. (۱۴۰۳). نقش ارزش‌های مذهبی و نگرش‌های جنسیتی در بروز اخلاق کار مردانه و زنانه در کارگاه‌های مشمول قانون کار در استان بوشهر. *مجله جامعه‌شناسی صنعتی*، ۱(۱)، ۷۵-۶۱.

مقدمه

دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مطلوبی استفاده نماید، نمی‌تواند هیچ چیز دیگری را توسعه دهد. ماکس وبر (۱۳۹۲) اخلاق کار پروتستانی را نیروی اصلی پدیدآورنده سرمایه داری در اروپا می‌دانست و از نظر لیم و سین لی^۴ (۲۰۰۳) ظهور بلوک‌های قدرت مند در شرق آسیا متأثر از اخلاق کار پیشرفته آنهاست. اخلاق کار برای موفقیت و توسعه در سازمان باید در نظر گرفته شود (اسمیت و نوبل^۵، ۲۰۰۴). 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 شده است (ریترز، ۱۳۷۵). بنابراین، خانواده و مسائل پیرامون فعالیت زنان در محیط خارج از منزل که مرتبط با اجتماع است، به عنوان یک موضوع ویژه، مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. لذا در این پژوهش، اخلاق کار زنان در کنار مردان مورد توجه قرار می‌گیرد.

در انتهای دهه ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰، بر تفاوت‌های زنان و مردان تأکید شد. بسیاری از صاحب نظران بر تفاوت‌های اخلاقی و روانی میان زنان و مردان تأکید داشتند. همچنین، کودورو و گیلیکان، در برابر الگوهای مردانه‌ای که غیر شخصی، ابزاری و کنترل کننده تلقی می‌شدند، آشکارا از رفتار همدلانه و مراقبتی زنان حمایت می‌کردند (صنعتی، ۱۳۹۶).

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 به عنوان دنیای پایبند به سنت و

جامعه صنعتی امروزی به زعم دورکیم با فاصله گرفتن از همبستگی مکانیکی و حرکت به سمت همبستگی ارگانیکی، محقق شد. در جامعه صنعتی تقسیم کار و مقررات مربوط به آن جایگزین وجدان جمعی یکپارچه‌ساز گردید. از این رو با تقسیم کار ایجاد شده، موضوع اخلاق کار مورد توجه محققان در حوزه صنعت و سازمان‌های نوین قرار گرفت. سازمان‌ها روزانه به طور 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 به وجود می‌آورد. در برابر با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، واژه اخلاق کار کمتر توصیف شده است (معیدفر، ۱۳۸۵). اخلاق کار، مجموعه رفتارهای درونی شده مناسب در کارکنان است که جهت رشد و توسعه در سازمان ضروری است (اسمیت^۱، ۲۰۰۴). اخلاق کار اساساً مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر سخت‌کوشی و پرتلاشی است (مارک^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). کاسترو و باراسا^۳ (۲۰۱۳) در یک دسته بندی جامع، مهمترین ویژگی‌های اخلاق کار را به شرح زیر معرفی می‌کنند: حضور و وقت شناسی، ویژگی‌های شخصیتی (درستکاری، اعتمادپذیری، خود نظم بخشی، مسئولیت پذیری)، کارگروهي، ظاهر آراسته، نگرش مثبت و خودباوری، بهره‌وری، مهارت‌های سازمانی، ارتباطات شفاهی و غیرشفاهی مناسب با دیگران، همکاری و روابط خوب و احترام به خود و دیگران. اخلاق کار، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود (تودارو، ۱۳۹۱). جامعه‌ای که نتواند مهارت‌ها و دانش افراد را توسعه

4. Lim & Sin Lay
5. Smith & Nobel

1. Smith
2. Marek
3. Castro & Barrasa

محافظه‌کاری و دنیای مردان به عنوان دنیای خشونت و فردگرایی تشکیل شده است (برنارد، ۱۳۸۴).

در ادبیات نظری اخلاق کار، متغیرهای متنوعی استفاده شده است. به عنوان 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).

حسب مستندات، سهم اشتغال زنان در جهان به ۵۸/۸ درصد رسیده است که در مقابل آن سهم اشتغال مردان در جهان ۴۴/۸ درصد گزارش شده است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار^۱ (۲۰۱۹) 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 خود اختصاص داده‌اند. این گزارش نشانگر ورود زنان در قلمرویی است که دارای یک اخلاق کار مختص به خود و مجزا از کار در خانه است. ورود زنان به بازار کار در حالی است که با توجه به ویژگی‌های فیزیولوژیک از یک طرف، و برخی وظایف زنانه مانند بارداری، مراقبت از فرزند و امور خانه داری از طرف دیگر، می‌تواند اخلاق کار آنان را تحت تأثیر قرار دهد. تحقیقات متعدد (رستگار خالد، ۱۳۸۵؛ فتحی پور، ۱۳۹۶) بیانگر آن است که کار بیرون از خانه به تعارض با کار خانه منجر شده و این موضوع می‌تواند اخلاق کار زنان را در محیط‌های کاری تحت الشعاع قرار دهد.

موضوعات متعدد سازمانی از قبیل رضایت شغلی، ارتقای شغلی و اخلاق کار با حضور زنان در بازار کار می‌تواند سویه جدیدی از بازنگریستن به این موضوعات را موجب شود. 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 است. از جمله استان بوشهر که یک موقعیت استراتژیک و سوق‌الجیشی در بین استان‌های کشور دارد؛ با توجه به نزدیکی آن به کشورهای حاشیه خلیج فارس و دریا، شغل اکثر مردم آن، دریانوردی، صیادی، پرورش آبزیان و در مراحل بعد دامداری و کشاورزی است که قسمت اعظم این کارها از گذشته تاکنون، اغلب کارهایی مردانه بوده است. به عبارتی مردم این منطقه، از گذشته بیشتر با کارهای مذکور خو گرفته‌اند و کار در معنای سازمانی نوین را کمتر تجربه کرده‌اند. بنا بر گسترش سازمان‌ها در زندگی شهری، ورود مردان و زنان به بازار کار مدرن مانند اداره‌ها، اجتناب‌ناپذیر شده است. در چنین شرایطی مطالعه اخلاق کار به یک موضوع جامعه‌شناختی تبدیل می‌شود که آیا در این دوگانگی شرایط زندگی خانوادگی و شغلی، اخلاق کار از الگوهای مدرن پیروی می‌کند؟ به علاوه اینکه، تعداد زنان و مردان در محیط کار، یک کمیت نابرابر دارد. آمار مربوط به شاغلین کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر، گویای این حقیقت است به گونه‌ای که حسب شواهد در برابر ۳۵۳۳۴ نفر زن، بالغ بر ۲۸۹۳۱۷ نفر مرد وجود دارند که بیانگر تأثیر عوامل فرهنگی و اعتقادات سنتی مردم استان بوشهر در بحث اشتغال و اخلاق کار مربوط به جنس زن و مرد است. بنابراین، مسئله اصلی در این پژوهش، نقش ارزش‌های مذهبی و نگرش‌های جنسیتی

در بروز اخلاق کار مردانه و زنانه در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر است.

پیشینه پژوهش

تحقیقات متعددی درباره اخلاق کار در داخل و خارج کشور انجام شده‌اند که به طور خلاصه در ذیل به برخی از مهمترین آنها اشاره می‌شود. در داخل کشور، عشایری و جهان پرور (۱۴۰۱) پژوهشی پیرامون تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی انجام داده‌اند. روش پژوهش از نوع فراتحلیل بوده و با بررسی ۲۳ سند پژوهشی نشان داده‌اند که هرچه اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها تقویت شود به همان میزان رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد. احمدی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی اخلاق کار و ارتباط آن با منبع کنترل در بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد؛ اخلاق کار در بین کارکنان ایتالیایی که فرهنگ فردگرایانه دارند از اخلاق کار در بین کارکنان ایرانی که دارای فرهنگ جمع‌گرایانه هستند، قوی‌تر است. به این ترتیب، اخلاق کار از ویژگی‌های فرهنگی تأثیر می‌پذیرد. به علاوه اینکه، در هر دو فرهنگ، اخلاق کار از منبع کنترل درونی تأثیر می‌پذیرد. خادم و حمایت خواه (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی رابطه دینداری و اخلاق کار در بین کارکنان مراکز درمانی پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه معناداری بین دینداری و اخلاق کار وجود دارد و ابعاد تجربی و اعتقادی دینداری، به ترتیب، بیشترین همبستگی را با اخلاق کار نشان می‌دهند. آقاسی بروجنی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر ارتقاء اخلاق کار در بین زنان سرپرست

خانوار پرداختند. یافته‌های پژوهش، نشان‌دهنده این بود که سیاست‌گذاری شغلی، ارزش‌های فرهنگی، و مهارت‌های فردی، مهمترین اولویت‌ها در ارتقاء اخلاق کار هستند. حسینی کوملایی (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، در اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان» نشان داده است، اخلاق کار به طور کلی، بر بهره‌وری تأثیر مثبت و معنادار دارد. اما ابعاد رعایت نظم در انجام کارها و تعهد کاری، تأثیر معناداری بر بهره‌وری نداشته است.

در بخش مطالعات خارجی، لاستویزن و بدار^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی استدلال‌های اخلاقی در کار پرداختند. این پژوهش به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در ۱۲ کشور پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد، زنان در محیط کار نسبت به مردان استدلال‌های اخلاقی بیشتری دارند. هاروردوتیر^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در اخلاق کار در کشور ایسلند پرداختند که یکی از برابرترین کشورهای جهان به لحاظ برابری زنان و مردان است. این پژوهش که بر روی دانشجویان دختر و پسر انجام شد نشان داد اولاً، زنان در مقایسه با مردان اخلاق کار بالاتری دارند و ثانیاً، زنان از رتبه بالاتری در اخلاق کار برخوردارند. یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که زنان در محل کار، بهره‌وری بیشتری دارند و از عملکرد برتر و بالاتری بهره می‌برند. مریاک^۳ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی «اخلاق کار و کارایی» پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد با افزایش مسوولیت‌پذیری کارکنان، اخلاق کار و در نتیجه کارایی سازمان افزایش می‌یابد. مارتا^۴

3. Meriac
4. Marta

1. Lasthuizen & Badar
2. Haroardottir

نظر بوده است و بالاخره اینکه، تمرکز عمده این پژوهش بر متغیرهای فرهنگی بوده است.

چارچوب نظری

در این پژوهش، جهت تبیین نظری از نظریه پردازان حوزه‌های مختلف جامعه‌شناسی استفاده شده است. هر کدام از این نظریه‌ها، به نحوی با موضوع تحقیق در ارتباط بوده و فرضیه‌های تحقیق، از آنها منتج شده‌اند. وبر بیان می‌کند که پابندی افراد به ارزش‌ها و سنت‌های مذهبی نقش بسزایی در پابندی افراد به رعایت اخلاق و وجدان کاری می‌تواند داشته باشد. در مورد رابطه بین ارزش‌ها و اخلاق کار، روشن‌گرترین مطالعه‌ها، مطالعاتی است که ماکس وبر درباره روح سرمایه‌داری و اخلاق پروتستان انجام داده است. این موضوع به بهترین شکل در کتاب اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری وبر تجسم یافته است. در این کتاب، وبر میان الگوهای کنش اجتماعی، جهت‌گیری‌های روان‌شناختی مردم، ارزش‌های فرهنگی و اعتقادات، ارتباط برقرار کرده است (وبر، ۱۳۹۲). اینگلهارت از جمله نظریه‌پردازان متأخری است که به رابطه قوی بین فرهنگ و دموکراسی و اخلاق کار اعتقاد دارد. او به رابطه ارزش‌ها و نگرش‌های عمیق و ریشه‌ای با اخلاق کار بالا توجه دارد. به نظر او اخلاق کار، برای تکامل تدریجی و ثبات خود به نگرها و گرایش‌های پشتیبان و حمایتی در بین عموم مردم نیازمند است (اینگلهارت، ۱۹۸۸). از جمله این نگرش‌ها می‌توان به نگرش جنسیتی اشاره کرد. 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. اغلب چنین استدلال

همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی به مقایسه تأثیر نهاده‌سازی اخلاق کار بر کیفیت زندگی شغلی، در کشورهای تایلند و آمریکا پرداختند. این مطالعه به دلیل تفاوت در جمع‌گرا بودن فرهنگ تایلند، در مقایسه با فرهنگ فردگرایی آمریکا انجام شده است. نتایج نشان داد، تأثیر نهاده‌سازی اخلاق کار بر کیفیت زندگی شغلی برای کشور تایلند، قوی‌تر از کشور آمریکا است. لاینز^۱ و لاک چیو (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی اخلاق کاری در اقتصادهای سوسیالیستی پیشین در روسیه، ارمنستان، آذربایجان، قزاقستان، قرقیزستان، و صربستان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد، کارکنان جوان، نسبت به کارکنان پیر، به سازمان خود وفادارتر بوده و همچنین کارکنان جوان، از اخلاق کار قوی‌تری برخوردارند. نتایج تحقیق همچنین نشان می‌دهد، مردان، اخلاق کاری قوی‌تری نسبت به زنان داشته و کسانی که کنترل درونی قوی‌تری دارند از اخلاق کاری، بیشتری برخوردارند. به علاوه، نتایج بیانگر این بود که اخلاق کاری با درآمد و دستاوردهای سازمانی، رابطه معناداری دارد.

بررسی پژوهش‌های پیشین بیانگر این است که این پژوهش‌ها عمدتاً به تحلیل وضعیت اشتغال زنان پرداخته‌اند و مقایسه دقیقی در خصوص عوامل موثر بر اخلاق کار در بین زنان و مردان صورت نگرفته است. به علاوه، در مورد اخلاق کار و اشتغال زنان نیز تعداد محدودی از شغل‌ها مطرح نظر بوده‌اند. ضمن اینکه، در بسیاری از تحقیقات عمدتاً به عوامل اقتصادی و اجتماعی اخلاق کار توجه شده است. اما در پژوهش حاضر از یک سو اخلاق کار در بین زنان و مردان به طور هم‌زمان مورد توجه قرار گرفته و از سوی دیگر گستره وسیع‌تری از مشاغل در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی، مطرح

می‌شود که مردان از زنان قوی‌تر و از آنرو برای کارهای سخت جسمانی چون کارگری و شکار مناسب‌ترند و عوامل بیولوژیک باعث تفاوت در شخصیت و خلق و خوی دو جنس می‌شود و بدین ترتیب، عموماً زنان پر احساس‌تر از مردان بوده و علاقه ذاتی به پرورش و مراقبت از دیگران دارند. این ویژگی‌ها زنان را برای کارهایی چون پرستاری، آموزگاری و نگهداری از کودکان مناسب می‌سازد (گرت، ۱۳۸۵). همچنین میشل (۱۳۸۳) کلیشه‌های جنسیتی را در چندین دسته کلی جای داده است. نقش‌های مختلف در درون خانواده و مدرسه: پدر نقش تکیه‌گاه و نان‌آور خانواده را بر عهده دارد و مادر نقش وابسته به همسر و خانواده را. بیشتر آموزگاران مدارس، زن و مدیران مدارس مرد هستند. ویژگی‌های شخصیتی: مردان به طور کلی آفریننده، تصمیم‌گیر و اهل عمل هستند؛ اما زنان موجوداتی منفعل، وابسته و نظاره‌گر جلوه می‌کنند. بر این اساس، نگرش‌های جنسیتی می‌تواند برآیندهای متفاوتی از جمله اخلاق کار متفاوت را ایجاد نماید. از نظر بارون و همکاران (۱۳۹۲)، تصورات قالبی جنسیتی، تصویر ذهنی یک‌نواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه بررسی و آزمایش شوند ارائه می‌دهد. بر اساس تصورات قالبی جنسیتی، زنان و مردان در جامعه ویژگی‌ها و رفتارهای خاصی دارند و در نهایت، قابلیت انجام وظایف و کارهایی را دارند که به صورت معمول با یکدیگر متفاوتند. تصورات قالبی از طرفی خصوصیت‌ها و توانایی‌هایی را به زنان اختصاص می‌دهد که مردان از آنها بی‌بهره‌اند و از طرف دیگر، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی را به مردان نسبت می‌دهند که در زنان از آنها نشانی نیست. شکل‌گیری تصورات قالبی جنسیتی، بازتاب طبیعی کاربرد طرح‌واره‌های جنسیتی است.

موضوع نگرش جنسیتی در کنار مفهوم جنسیت و پذیرش تفاوت بین دو جنس از حیث جامعه‌پذیری می‌تواند هرچه شفاف‌تر اخلاق کار زنان و مردان در محیط کار بیرون از خانه را تبیین نماید. چرا که در این محیط امروزه زنان نیز پا به پای مردان حضور قابل توجه دارند. پارسونز در نظریه تفکیک نقش‌ها، با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. در نظام خانواده، مرد رئیس و نان‌آور است و زن، نقش کدبانو را تکرار می‌کند. به باور پارسونز، تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری با مردان، موجب از هم پاشیده شدن ساخت خانواده می‌شود و کارکرد جامعه کنونی را بر هم می‌زند (اعزاز، ۱۳۸۷).

تفاوت بین زن و مرد را چودوروف و گیلیگان، اینگونه مطرح می‌کنند که زنان احساسات شخصی خود را بر حسب روابط شخصی تعریف می‌کنند و دستاوردهای خود را با اشاره به توانایی مراقبت از دیگران، مورد قضاوت قرار می‌دهند. جایگاه زنان در زندگی مردان، به طور سنتی، نقش مراقبت کننده و یاور است؛ اما مردان که پیشرفت فردی را تنها شکل موفقیت می‌دانند، به شایستگی‌هایی که در این وظایف کسب می‌شود، چندان توجه نمی‌کنند و توجه زنان به روابط به عنوان یک ضعف جلوه می‌کند نه قوت. زنان در قضاوت‌های اخلاقی، انعطاف‌پذیرتر از مردان هستند و دشواری‌های احتمالی میان دنبال کردن مجموعه قوانین خشک اخلاقی و اجتناب از آزریدن دیگران را درک می‌کنند. گیلیگان اظهار می‌کند که این شیوه نگرش، وضعیت سنتی زنان را منعکس می‌سازد که بیشتر پایبند روابط مراقبت‌کنندگی هستند تا نگرش‌های برون‌نگر مردان. زنان در گذشته به قضاوت‌های مردان احترام گذاشته‌اند، در حالی که می‌دانستند ویژگی‌هایی

دارند که اکثر مردان فاقد آنها هستند. بینش‌های آنان درباره خودشان، بر پایه برآوردن موفقیت‌آمیز نیازهای دیگران است و نه بالیدن به موفقیت‌ها و پیشرفت‌های فردی (برنارد، ۱۳۸۴). به نظر برنارد با تأکید بر صفات زنانه‌ای که گفته شد انتظار می‌رود زنان در محیط کار نسبت به مردان از اخلاق کار همراه با وظیفه‌شناسی، انسجام بخشی و جمع‌گرایی بیشتر برخوردار باشند. لذا صفاتی مانند عشق‌ورزی، انعطاف‌پذیری، جمع‌گرایی و در نظر گرفتن منافع جمع و نه فرد را می‌توان صفات زنانه‌ای تلقی نمود که در اخلاق کار تجلی می‌یابد. صفاتی که از دیر باز دو دنیای زنانه و مردانه مجزا ساخته است. با این حال، این سوال را برنارد مطرح می‌کند که آیا زنان مایل هستند دنیای زنانه را رد کنند و روحیه و خلیقات دنیای مردانه را پذیرا شوند؟ (برنارد، ۱۳۸۴) به عبارتی آیا همچنان صفات مذکور در محیط کار بیرون از خانه، دو دنیای متفاوت بین زن و مرد ایجاد کرده یا زنان در محیط کار فرقی با مردان ندارند.

با استناد به ادبیات نظری مطرح شده، فرضیه‌های ذیل مطرح می‌گردند.

- اخلاق کار بر حسب جنسیت دارای تفاوت معنادار است.
- بین نگرش جنسیتی و اخلاق کار زنان و مردان رابطه معنا دار وجود دارد.
- بین باورهای مذهبی و اخلاق کار زنان و مردان رابطه معنا دار وجود دارد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع پیمایشی و کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی زنان و مردان شاغل در کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر به تعداد ۲۸۹۳۱۷ نفر هستند

که به آنها بیمه پرداخت می‌شود. با استناد به جدول نمونه‌گیری مورگان و کرجسی، حجم نمونه ۳۸۴ نفر است که جهت برآورد دقیق‌تر این اندازه به ۴۰۰ نفر افزایش یافت. جهت انجام نمونه‌گیری از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. ساز و کار آن به این صورت بوده است که ابتدا هرسه بخش صنعت، کشاورزی، و خدمات انتخاب شدند. سپس در ذیل آنها گروه‌های برقکاری، قالیبافی، جوشکاری، رانندگی، منشی‌گری، نظافتچی و آبدارچی، ایمنی و بهداشت، خیاطی، معلمی، تراشکاری، فروشندگی، نگهبانی، نجاری، گرگوربافی و مشاغل دیگر، انتخاب و با مراجعه به یکی از کارگاه‌ها، نمونه‌های تحقیق انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. ابزار تحقیق جهت سنجش اخلاق کار یک پرسش‌نامه ۱۸ سوالی و مبتنی بر سه بعد انسجام، وظیفه‌شناسی، و جمع‌گرایی است. جهت سنجش نگرش جنسیتی از پرسش‌نامه‌ای ۱۰ سوالی که مشتمل بر دو بعد اقتصادی و اجتماعی بود، استفاده شده است. و بالاخره، جهت سنجش باورهای مذهبی از پرسش‌نامه‌ای ۱۰ سوالی استفاده به عمل آمده است. این ابزارها پژوهشگر ساخته بوده و دارای سطح سنجش رتبه‌ای پنج درجه‌ای از نوع لیکرت بوده اند. جهت تعیین اعتبار ابزار تحقیق از اعتبار صوری و محتوا استفاده شده و طی آن پرسش‌نامه‌ها در اختیار متخصصین قرار گرفته و پس از اعمال نقطه نظرات آنها، نهایی و مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به علاوه، جهت تعیین پایایی این ابزار از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شده است که مقدار آن برای اخلاق کار ($\alpha=0.78$)، نگرش‌های جنسیتی ($\alpha=0.81$) و برای باورهای مذهبی ($\alpha=0.91$) به دست آمده است که نشان می‌دهد ابزار تحقیق از همسانی درونی بالایی برخوردارند.

یافته ها

۲۰ تا ۳۵ سال بوده و دارای تحصیلات لیسانس بوده اند. در

این پژوهش ۳ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت که در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه اول: اخلاق کار در کارگاه های مشمول قانون کار استان بوشهر بر حسب جنسیت دارای تفاوت معنادار است.

از مجموع ۴۰۰ نفر شرکت کننده در پژوهش، ۱۵۶ نفر زن و

۲۴۴ نفر مرد بودند. سایر ویژگی های مربوط به مشارکت

کنندگان در جدول ۱ بیانگر آن است که براساس نتایج

توصیفی تحقیق، بخش اعظم نمونه های تحقیق در گروه سنی

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیرهای جمعیتی

دسته	فراوانی	درصد	جمع کل
جنسیت	مرد	۳۹	۴۰۰
	زن	۶۱	
گروه سنی	زیر ۲۰ سال	۲	۴۰۰
	۲۰ تا ۳۵ سال	۵۳/۵	
	۳۶ تا ۵۰ سال	۳۸/۵	
	۵۰ ساله به بالا	۶	
تحصیلات	تا مقطع راهنمایی	۱۱/۵	۴۰۰
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۸/۷	
	لیسانس	۴۱	
	تحصیلات تکمیلی	۸/۸	

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره اخلاق کار بر حسب جنسیت

جنسیت	مرد		زن		t	Sig
	تعداد	میانگین	تعداد	میانگین		
متغیر وابسته						
انسجام	۲۴۴	۱۸/۲	۱۵۶	۱۸/۸	۱/۹	۰/۰۶۰
وظیفه شناسی	۲۴۴	۱۲/۸	۱۵۶	۱۲/۷	-۰/۴۰۴	۰/۶۸۷
جمع گرایی	۲۴۴	۱۷/۸	۱۵۶	۱۷/۴	-۱/۴۰۴	۰/۱۶۱
اخلاق کار	۲۴۴	۴۸/۸	۱۵۶	۴۸/۹	۰/۰۷۷	۰/۹۳۹

به این نتیجه در ادامه رابطه دیگر متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تحلیل می گردد.

فرضیه دوم: بین نگرش جنسیتی و اخلاق کار افراد کارگاه های مشمول قانون کار استان بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج جدول شماره ۳ حاکی از آن است که بین نگرش جنسیتی و اخلاق کار افراد کارگاه های مشمول قانون کار استان بوشهر رابطه معنادار وجود دارد. به این معنی که در کل

نتایج جدول شماره ۲ نشان می دهد که اخلاق کار کاکنان بر حسب جنسیت دارای تفاوت معنادار نیست. همچنین در هر یک از ابعاد اخلاق کار نیز تفاوتی بین زنان و مردان مشاهده نمی شود. بر این اساس می توان گفت زنان به عنوان نیروی های شاغل برآمده از محیط خانگی به محیط بیرون از کار، اخلاق کار مشابه با مردان از خود نشان می دهند. با توجه

نگرش جنسیتی مدرن تری دارند، وظیفه‌شناسی بیشتری دارند. به عبارتی هر چه نگرش جنسیتی در فرد سنتی تر باشد، وظیفه‌شناسی او در سازمان کمتر است و بیشتر متمایل به اهداف شخصی است تا اهداف سازمانی و بالعکس.

فرضیه سوم: بین باورهای مذهبی و اخلاق کار افراد کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر رابطه معنادار وجود دارد.

هر چه نگرش جنسیتی فرد سنتی‌تر باشد، اخلاق کار وی به سمت سازمان گرایی پیش می‌رود تا فردیت. علاوه بر این، نگرش جنسیتی به طور جداگانه با هر یک از ابعاد اخلاق کار دارای رابطه معنادار است. به طوری که هر چه نگرش جنسیتی فرد سنتی تر باشد، انسجام‌گرایی و جمع‌گرایی در وی به عنوان بخشی از اخلاق کار قوی‌تر است. اما این موضوع درباره وظیفه‌شناسی صدق نمی‌کند. لذا افرادی که

جدول ۳. ضریب همبستگی بین نگرش جنسیتی و اخلاق کار

نگرش جنسیتی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انسجام بخشی	۰/۲۲۶	۰/۰۰۱
وظیفه‌شناسی	-۰/۳۱۹	۰/۰۰۱
جمع‌گرایی	۰/۳۱۷	۰/۰۰۱
اخلاق کار	۰/۱۲۷	۰/۰۱۱

جدول ۴. ضریب همبستگی بین باورهای مذهبی و اخلاق کار

باورهای مذهبی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
انسجام بخشی	۰/۳۷۸	۰/۰۰۱
وظیفه‌شناسی	-۰/۲۷۰	۰/۰۰۱
جمع‌گرایی	۰/۳۸۶	۰/۰۰۱
اخلاق کار	۰/۳۱۱	۰/۰۰۱

انسجام‌بخشی و جمع‌گرایی نیز تقویت می‌شود؛ اما از وظیفه‌شناسی فرد کاسته شده است. بدین ترتیب می‌توان چنین برداشت کرد که هر چه باورهای مذهبی شخص بیشتر باشد، در سازمان جمع‌گراتر بوده و انسجام‌بخشی بیشتری از خود بروز می‌دهد و در مورد بعد وظیفه‌شناسی اخلاق کار مطابق با اطلاعات جدول شماره (۴) نتیجه معکوس است و می‌توان نتیجه گرفت؛ هر چه اعتقادات مذهبی شخص بیشتر باشد، وظیفه‌شناسی او در سازمان کمتر می‌شود و بالعکس.

نتایج به دست آمده از جدول ۴ نشان می‌دهد؛ چون سطح معنی‌داری به دست آمده (۰/۰۰۱) از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین می‌توان گفت بین باورهای مذهبی و اخلاق کار افراد کارگاه‌های مشمول قانون کار استان بوشهر رابطه معنادار وجود دارد. به این معنی که هر چه باورها و اعتقادات مذهبی شخص قوی‌تر و بیشتر باشد، اخلاق کار وی قوی‌تر بوده و به سمت اهداف سازمانی سوق داده می‌شود و وظایف سازمانی خود را بهتر انجام می‌دهد. علاوه بر این رابطه باورهای مذهبی با هر یکی از ابعاد اخلاق کار حاکی از آن است که با افزایش باورهای مذهبی،

بحث و نتیجه‌گیری

همزمان با تضعیف فعالیت اقتصادی در خانه به واسطه انقلاب صنعتی در غرب، بسیاری از زوایای روابط اجتماعی دستخوش تحول گردید. رواج کارخانه‌ها و کارگاه‌های صنعتی نه تنها مفاهیم اقتصادی از قبیل تولید و توزیع و مصرف را دگرگون ساختند، بلکه ابعاد غیر مادی زندگی اجتماعی و اقتصادی را نیز تحت‌الشعاع قرار دادند و حتی به واسطه ظهور روابط اقتصادی نوین، مفاهیم نوین به اقتضای این روابط نیز پدید آمد. از جمله مفهوم اخلاق کار؛ زیرا تا پیش از این، فعالیت اقتصادی بیش از آنکه یک فعالیت در جمع دیگران و در یک فرایند تقسیم کار باشد، از خصلت خود فرمان‌فرمایی و استقلال فردی برخوردار بود. به عبارتی سازمان‌های نوین به طور چشمگیری با مسائل اخلاقی روبه رو می‌شوند که نگرانی بزرگی را در این زمینه برای عملکرد موفق سازمانی و جلوگیری از تلفات اجتماعی برای رشد و بقای سازمان به وجود می‌آورد. موضوع قابل توجه دیگر در این باره حضور زنان به عنوان نیروی کار بیرون از خانه در صنایع گوناگون است. زنانی که حتی بعد از گذشت مدت زمانی از انقلاب صنعتی در غرب با الگوی تفکیک نقش جنسیتی در خانه عجین شده بودند، روز به روز و هر چه بیشتر پا به این عرصه مردانه می‌گذارند. به عبارتی دنیای کار بیرون از خانه که عموماً برای مردان تعریف شده بود، زنان را نیز به خود راه داد (برنارد، ۱۳۸۴). زنانی که تا پیش از این وظیفه عشق‌ورزی و انسجام و ایجاد صمیمیت در خانواده را بر عهده داشتند و همواره در نظریه‌های گوناگون از جمله نظریه پارسونز، با قلمرو خانگی شناسانده شده‌اند. چنین تصویرپردازی از کار زنانه در برابر کار مردانه این باور را ایجاد می‌کند که زنان از دنیای رقابت و فردگرایی و نفع‌طلبی شخصی حاکم بر بسیاری روابط تولیدی در اقتصاد مردانه دور

بوده و به زعم جسی برنارد، می‌توانند صفات زنانه خود را به قلمرو فعالیت اقتصادی بیرون از خانه منتقل نمایند. لذا در این پژوهش، درباره اخلاق کار در بین دو گروه از زنان و مردان مشمول در کارگاه‌های سطح شهرستان بوشهر تحقیق شد. علی‌رغم نظریه‌های مطرح شده درباره برجستگی منش زنانه اعم از وظیفه‌شناسی، انسجام بخشی و جمع‌گرایی که از دیرباز زنان در فضای خانه به عنوان اخلاق کار در خانه از خود بروز داده‌اند، در اخلاق کار بیرون از خانه و در محیط‌های کاری رسمی بیرون از خانه تفاوتی در اخلاق کار زنان و مردان مشاهده نشد.

نبود تفاوت در اخلاق کار بین زنان و مردان در محیط کار، بیانگر این موضوع است که زنان با ورود در دنیای کار بیرون از خانه، منش زنانه خود را نیاورده‌اند و برعکس، با صفاتی که به زعم برنارد، منش مردانه نامیده می‌شود عجین شده‌اند. به عبارتی روابط تولیدی در صنایع امروزی، زنان را از صفاتی که سالیان متمادی بدان متّصف بوده‌اند، دور ساخته و بیشتر آنها را به امر مردانه مشابه ساخته است؛ بنابراین زنان نیز مانند مردان از درجه انسجام‌بخشی، وظیفه‌شناسی و فردگرایی یا جمع‌گرایی مشابه برخوردار شده‌اند. به عبارتی دنیای صنعتی شده امروزی، زنان را در خود جذب کرده و علی‌رغم نظر جسی برنارد، زنان نتوانسته‌اند ویژگی‌های زنانه خود را به این قلمرو انتقال دهند. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق احمدی و روستا (۱۳۹۰) منطبق است که نشان دادند، فرهنگ کار زنانه و مردانه تفاوت چندانی با یکدیگر ندارد و تفاوت تنها در تمایل بیشتر زنان به کار گروهی در مقایسه با مردان است. موضوع مورد توجه دیگر، نقش نگرش جنسیتی در اخلاق کار بود. از آنجا که نگرش‌های جنسیتی سنتی، بیشتر بر پذیرش جمع تأکید دارد، پژوهش حاضر نیز نشان

است برای ارتقای اخلاق کار جنبه‌هایی از باورها و نگرش‌هایی که بتواند اخلاق کار را در سازمان‌های امروزی بهبود ببخشد، مورد توجه سیاست‌گذاران فرهنگی قرار گیرد و بر اینکه سازمان‌های امروزی چه الزامات نوین و چه وظایف جدی و جدیدی را پیش روی افراد قرار می‌دهند، تأکید شود؛ زیرا اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است و نشان دادن اینکه کار فی‌نفسه دارای ارزش مادی و معنوی است حایز اهمیت است.

با توجه به نتایج، که افراد با باورهای دینی قوی‌تر در بعد وظیفه‌شناسی اخلاق کار ضعیف‌تر بوده‌اند، پیشنهاد می‌شود در آموزه‌های دینی توصیه شده در محیط کار، بر وظیفه‌شناسی، تأکید بیشتری شود. همچنین از آنجا که نگرش‌های جنسیتی سنتی، انسجام‌گرایی در محیط کار را تقویت نموده و افراد با نگرش جنسیتی مدرن، وظیفه‌شناسی بهتری داشته‌اند، لذا پیشنهاد می‌گردد به همه افراد در محیط کار با هر نوع نگرش جنسیتی، چند وجهی بودن اخلاق کار آموزش داده شود، تا از یک بعدی نگرستن به اخلاق کار توسط کارکنان جلوگیری شود و در این‌باره تعدلی حاصل شود.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش همه ملاحظات اخلاقی از جمله رضایت نمونه‌ها برای مشارکت در تحقیق رعایت گردید. به گونه‌ای که پاسخ‌گویان آگاهانه و همراه با رضایت جهت جمع‌آوری داده‌ها مشارکت نمودند.

تقدیر و تشکر: نویسندگان مقاله از کلیه پرسشگران که در گردآوری داده‌ها یاری نمودند و همچنین از پاسخگویان که با سعه صدر به سوالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، تقدیر و تشکر می‌نمایند.

تضاد منافع: نویسندگان این مقاله هیچ تضاد منافی ندارند.

داد؛ افراد دارای نگرش جنسیتی سنتی‌تر، از درجه انسجام‌بخشی و جمع‌گرایی بیشتری در سازمان برخوردار بودند؛ اما درباره بعد وظیفه‌شناسی اخلاق کار، افراد با نگرش جنسیتی مدرن‌تر، از وظیفه‌شناسی بیشتر برخوردار بودند. این موضوع می‌تواند نقش دیگر وجوه زندگی غیر سازمانی را برجسته سازد، به طوری که فرد با نگرش جنسیتی سنتی‌تر، بیشتر امور غیر سازمانی را در زندگی دنبال می‌کند و این موضوع اخلاق کار وی در بعد وظیفه‌شناسی را تضعیف می‌کند. در حالی که پژوهش‌های پیشین به نقش نگرش‌های جنسیتی در اخلاق کار توجه نکرده‌اند، این یافته با نظریه گرت (۱۳۸۵) و میشل (۱۳۸۳) همسو است. به طوری که با قایل‌شدن به انفعال زنان در محیط کار سازمانی، عملاً وظیفه‌شناسی آنان در سازمان را کاهش می‌دهد.

نقش باورهای مذهبی همواره در اخلاق کار مطرح بوده است. دین با تشویق افراد جامعه به اتحاد و انسجام اجتماعی و نوع‌دوستی، می‌تواند اخلاق کار در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. یافته‌های پژوهش مؤید این است که باورهای دینی در افزایش اخلاق کار در بعد انسجام‌بخشی و جمع‌گرایی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج تحقیق خادم و حمایت خواه (۱۳۹۹) همسو است. با این حال، در پژوهش حاضر باورهای دینی با بعد وظیفه‌شناسی رابطه معکوس داشته است. این نتیجه می‌تواند بیانگر این آموزه دینی باشد که انجام واجبات فردی در دین اسلام بر برخی امور اجتماعی مقدم است. همان‌طور که وبر اخلاق کار را در آیین دینی جستجو می‌کرد، اخلاق کار در دین اسلام را نیز در اصول و فروع دین می‌توان یافت (ارفع، ۱۳۹۴). به طور کلی، اخلاق کار در جامعه صنعتی نوین چه در کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه از نگرش‌ها و باورها تأثیر می‌پذیرد و لازم

منابع فارسی

- احمدی، سیروس، روستا، لهراسب. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان. زن و جامعه، ۲(۶)، ۵۸-۳۹.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20088566.1390.2.6.3.4>
- احمدی، سیروس. (۱۳۹۹). مطالعه اخلاق کار و ارتباط آن با منبع کنترل بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۱(۲)، ۵۴-۴۱.
<https://doi.org/10.22108/jas.2019.119210.1787>
- ارفع، سید کاظم. (۱۳۹۴). اصول و فروع دین از زبان امیرکلام، تهران، پیام عدالت.
- اعزازی، شهلا. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی خانواده، تهران: انتشارات روشنگران.
- آقاسی بروجنی، وحید، قلی‌زاده، آذر، اعتباریان، اکبر. (۱۳۹۸). شناسایی مؤثرترین عوامل تأثیرگذار بر ارتقا فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (DEMATEL). زن و جامعه، ۱۰(۲)، ۸۷-۱۱۸.
- بارون، رابرت، بیرن، دان، برنسکامب، نایلا. (۱۳۹۲). روان‌شناسی اجتماعی، ترجمه یوسف کریمی، تهران: انتشارات روان.
- برنارد، جسی. (۱۳۸۴). دنیای زنان، ترجمه شهرزاد ذوفن، تهران: نشر اختران.
- تودارو، مایکل. (۱۳۹۱). توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامعلی فرجادی، تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- خادم، حامده، حمایت‌خواه، مجتبی. (۱۳۹۹). پیمایشی بر روابط دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم). پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر، ۹(۱۶)، ۹۳-۱۱۶.
- <https://doi.org/10.22084/csr.2020.19698.1682>
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۵). اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی. دانش‌ور رفتار، ۱۳(۱۹)، ۳۳-۵۲.
- ریترز، جورج. (۱۳۸۵). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- صنعتی، حسین. (۱۳۹۶). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: نشر آدینه.
- عشایری، طاهما، جهان‌پرور، طاهره. (۱۴۰۱). مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان: فراتحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۴۰۰-۱۳۸۹. نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۲(۱)، ۷۸-۵۹.
- فتحی‌پور، پری. (۱۳۹۶). بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی، ۹(۳۶)، ۴۸-۳۱.
- 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.
- گرت، استفانی. (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی جنسیت. ترجمه کتابیون بقایی، تهران: نشر دیگر.
- گرینت، کیت. (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی کار. ترجمه پرویز صالحی، تهران: انتشارات مازیار.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. رفاه اجتماعی، ۶(۲۳)، ۳۲۱-۳۴۱.
- میشل، آندره. (۱۳۸۳). جنبش زنان، ترجمه هما زنجانی‌زاده، مشهد: نشر نیکا.
- ویر، ماکس. (۱۳۹۲). اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری، ترجمه عبدالکریم رشیدیان. تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (۱۴۰۲). سالنامه آماری. تهران: مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.

References

- Ahmadi, S. & Rosta, L. (2011). An investigation on gender differences in work culture. *Woman & Society*, 2(6), 39-58. [In Persian]
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20088566.1390.2.6.3.4>

- Ahmadi, S. (2020). A cross-cultural study of work ethic and its relationship with locus of control among the Iranian and Italian employees. *Journal of Applied Sociology*, 31(2), 41-54. [In Persian].
<https://doi.org/10.22108/jas.2019.119210.1787>.
- Aghasi Broojeni, V., Gholizadeh, A. & Etebariyan, A. (2019). Identify most effective factors on promotion of work culture for women heads of households using technique DEMATEL. *Woman & Society*, 10(2), 87-117. [In Persian]
- Arfa, K. (2015). *Pillars and aspects of the religion*. Tehran: Payam Edalat. [In Persian]
- Ashayeri, T. & Jahanparvar, T. (2022). Studying the effect of Islamic work ethics on employee job satisfaction: A meta-analysis from 2010-2021. *Journal of Islam and Management Research*, (1)12, 59-78. [In Persian]
- Azazi, S. (2008). *Sociology of family*. Tehran: Roshangaran Publication. [In Persian].
- Baron, R. A., Byrne, D. R. & Branscombe, N.R. (2013). *Social psychology*. (Y. Karimi, Trans.). Tehran: Ravan Publication. [In Persian]
- Bernard, J. (2005). *The female world*. (S. Zoofan, Trans.). Tehran: Akhtaran Publication. [In Persian]
- Castro, A. & Barrasa, A. (2013). Work ethic. In: V. Smith (Ed.), *Sociology of work: An encyclopedia*, Los Angeles: Sage.
- Coser, L. (2006). *Masters of sociological thoughts*. (M. Salasi, Trans.). Tehran: Scientific Publication. [In Persian]
- Fathipour, P. & Rasoulzade Aghdam, S. (2017). Study of work, family-work conflict among women employed in government institutions in Tabriz. *Sociological Studies*, 9(36), 31-48. [In Persian]
- Garrett, S. (2006). *Gender: Society now*. (K. Baghaei, Trans.). Tehran: Digar Publication. [In Persian].
- Grint, Keith. (2003). *Sociology of work*. (P. Salehi, Trans.). Tehran, Maziar Publications. [In Persian]
- Haroardottir, A.K., Guojonsson, S., Minelgaite, I. & Kristinsson, K. (2019). Ethics as usual? Gender differences in work ethic and grades. *Journal of Contemporary Management Issues*, 24 (2), 11-21.
<https://doi.org/10.30924/mjcmi.24.2.2>
- Inglehart, R. (1988). The renaissance of political culture. *American Political Science Review*, 4(82), 1213-1231.
<https://doi.org/10.2307/1961756>
- International Labor Organization. (2019). *World employment social outlook*. Geneva: ILO
- Marta, J.K.M., Singhapakdi., Lee, D., Sirgy, M.J., Konmee, K. & Virakul, B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, 66(3), 381-389.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.08.019>
- Khadem, H., Hemayatkhah, M. (2020). A survey on religious relations and work ethics (Case study: medical staff of Jahrom University of Medical Sciences). *Contemporary Sociological Research*, 9(16), 93-116. [In Persian].
<https://doi.org/10.22084/csr.2020.19698.1682>
- Komalai Hosseini, Z. (2017). *Investigating the effect of work culture on human resource productivity in the Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Zanjan Province*. Master's thesis, University of Zanjan. [In Persian]
- Lasthuizen, K. & Badar, K. (2023). Ethical reasoning at work: A cross-country comparison of gender and age differences. *Administrative Science*, 13(5), 136-146.
<https://doi.org/10.3390/admsci13050136>

- Lim, C. & Sin Lay, C. (2003). Confucianism and the protestant work ethic. *Asia Europe Journal*, 1: 321-322.
<https://doi.org/10.1007/s10308-003-0038-8>
- Linz, S. J. & Luke Chu, Y. W. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. *Journal of Economics. Psychology*, 39, 185-203.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.07.010>
- Marek, T., Karwowski, W., Frankowicz, M., Kantola, J. & Zgaga, P. (2018). *Human factors of a global society: A system of systems perspective*. New York: CRC Press.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S. & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy, *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2015.07.009>
- Michel, A. (2004). *Feminism*. (H. Zanjaniade, Trans.). Mashhad: Nika Publication. [In Persian]
- Moidfar, S. (2006). Work ethics among state office employees of the Tehran provincial administration. *Social Welfare*, 6(23), 321-341. [In Persian]
- Rastegar Khaled, A. (2006). Women's employment and the necessity of controlling pressures resulting from domestic work. *Daneshvar Raftar*, 13(19), 33-52. (In Persian)
- Ritzer, G. (2006). *Contemporary sociological theory*. (M. Salasi, Trans.). Tehran: Scientific Publication. [In Persian]
- Sanati, H. (2017). *Sociological theories*. Tehran: Adineh Publication. [In Persian]
- Smith, A. Noble, C. (2004). The impact of organizational change, *Journal of Training and Development*, 8(2), 94- 110.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-2419.2004.00200.x>
- Todaro, M. (2013). *Economic development in the Third World*. (G. Farjadi. Trans.). Tehran: Planning & Budget Organization. [In Persian]
- Weber, M. (2013). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. (A. Rashidian, Trans.). Tehran: Islamic Revolution Education Publication. [In Persian]