

اخلاق کار و جامعه در ایران: ارائه چارچوب و الگویی جامع و یکپارچه (فرا ترکیب کلیه مقالات ۲۰ ساله علمی پژوهشی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا خردادماه ۱۴۰۴)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۱۴

کد مقاله: ۶۴۳۷۵

محمدعلی زکی^۱

چکیده

اخلاق کار افراد یکی از عوامل موثر بر توسعه اجتماعی تلقی شده و یکی از متغیرهای موثر، اساسی و مهم در تحقق اهداف سازمانی می‌باشد. اخلاق کار به منزله هسته اصلی اخلاق حرفه‌ای، شامل کلیه قواعد اخلاقی است که یک فرد باید در انجام کار خود رعایت نماید. موضوع اخلاق کار دارای ریشه تاریخی بوده ولیکن در قرون معاصر بر اهمیت آن افزوده شده است. با ورود به هزاره سوم می‌توان با اطمینان ابراز داشت که اخلاق کار به مثابه موضوعی مهم در جامعه‌شناسی کار و مشاغل (حرفه‌ها) محسوب می‌شود. امروزه سازمانها در یافت جوامع اسلامی توجه خود را معطوف به اخلاق و ارزش‌های اسلامی نموده‌اند. چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی هستند، اشتیاق و ارزش بیشتری را در رابطه با کار خود نشان می‌دهند. تصمیم‌گیری در حوزه سازمان و مدیریت بدون توجه به مولفه‌های اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی واقع بینانه نیست. اخلاق کار در مباحث مربوط به سازمانها از اهمیت زیادی برخوردار است. یکی از اهداف و رسالت‌های جامعه‌شناسی در ایران از دیر باز، فهم جامعه ایران به طور عام و شناخت پدیده‌های اجتماعی به طور خاص بوده است. بی‌شک اخلاق کار یکی از جلوه‌های بارز مسایل اجتماعی ایران معاصر تلقی شده که می‌توان براساس پنج اصل چپستی، الگوها، همبسته‌ها، پیشایندها و پسایندها تبیین شود. سنتز پژوهی به تعبیری فرا ترکیب مطالعات کیفی به منزله روشی نسبتاً جدید با سابقه بیش از ۱۵ سال است که به ترکیب اطلاعات موجود در تحقیقات مشابه به منظور تفسیر و ارائه مدلی جامع نایل خواهد آمد. فراترکیب، تفسیر یکپارچه و ترکیب یافته‌های حاصل از مطالعات کیفی است به گونه‌ای که تصویری کلی از پدیده‌ها، مفاهیم یا وقایع ایجاد کند. روش تحقیق حاضر از نوع کیفی بوده که در آن از روش فراترکیب (سنتزپژوهی) استفاده شده است. اطلاعات تحقیق درباره «اخلاق کار» با استفاده از چهار منبع اینترنتی پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (sid.ir)، پایگاه اطلاع رسانی نشریات علمی ایران (magiran.com)، پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags.ir)، پرتال جامع علوم انسانی (Ensani.ir) گردآوری شده است. پژوهش دریافت که طی ۲۰ سال گذشته (سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ماه ۱۴۰۴) تعداد ۲۵۰ مقاله در مجلات علمی ثبت شده که بر اساس روش فراترکیب در پنج بخش سنخ‌شناسی شده‌اند: پسایندها (۵۶ درصد)، ۱۴۰ مقاله و ۸۲ متغیر)، پیشایندها (۲۲ درصد، ۵۵ مقاله و ۶۱ متغیر)، وضعیت (۱۳ درصد و ۳۳ مقاله)، کلیات (۵ درصد و ۱۲ مقاله) و وضعیت (۴ درصد و ۱۰ مقاله). شش متغیر تعهدسازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک خدمت و رفتار انحرافی در محیط کار به مثابه بیشترین اثرات و کارکردهای اخلاق کار در ایران در مقالات بررسی شده‌اند. چهار متغیر سرمایه اجتماعی، دینداری، عدالت سازمانی و تعهدسازمانی به منزله بیشترین شرایط و عوامل موثر بر اخلاق کار در ایران در مقالات معرفی شده‌اند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، روش فراترکیب، مجلات علمی، جامعه ایران.

۱- مقدمه

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران و نخبگان فرهنگی و سیاسی جامعه نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای جهان در سطح پایین تری قرار دارد و مسئولین و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور در پیامها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسأله تأکید نموده‌اند. «نتایج سمینار تکامل فرهنگ کار که در سال ۱۳۷۵ به شکل مجموعه مقالاتی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی چاپ و منتشر شده نیز نشان می‌دهد که بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کار در ایران ضعیف است و بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی صورت گیرد» (معیدفر، ۱۳۸۳).

«امروزه مسأله اخلاق یکی از ضرورت‌های اساسی در سازمان‌ها می‌باشد و پرداختن به آن در سازمان‌ها امری گریزناپذیر است. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان ذیل عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی، اخلاق کار و ... انجام گرفته است و مطالعه مرزهای این دانش‌ها برای تفکیک گزاره‌های مطرح شده در هر یک از آنها ضروری است. عناوین مطالعات اخلاقی مرتبط با مدیریت و سازمان که عبارتند از: اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، اخلاق کسب و کار و اخلاق مدیریت، مطرح شده و با توجه به تعاریف صاحب‌نظران و کنکاش در مباحث آنها سعی می‌شود که مرز مشخصی بین این حوزه‌ها ترسیم گردد تا بتوان جایگاه گزاره‌های مطرح شده در این حوزه‌ها را شناسایی نمود» (حسین زاده و عابدی جعفری، ۱۳۸۶).

کار در ادبیات جامعه‌شناسی کار و مشاغل از ابعاد و زوایای مختلف برای نمونه ارزشهای کار^۱، فرهنگ کار^۲، تعهد به کار^۳، رضایت از کار^۴، اعتیاد کار^۵، بیگانگی از کار^۶، رفتار اخلاقی کار^۷، جو اخلاقی کار^۸، انگیزش کار^۹، جهت‌گیری نسبت به کار^{۱۰}، نگرشهای به کار^{۱۱}، معناداری کار^{۱۲}، معنویت در کار^{۱۳}، عجبین شدن در کار^{۱۴}، وجدان کاری^{۱۵}، اخلاق کار^{۱۶}، اندیشه ورزی (اندیشمندی) در کار^{۱۷}، هویت کار^{۱۸}، اشتیاق و علاقمندی به کار^{۱۹} و تمرکز بر کار^{۲۰} بررسی شده است.

۲- تعریف مفاهیم تحقیق

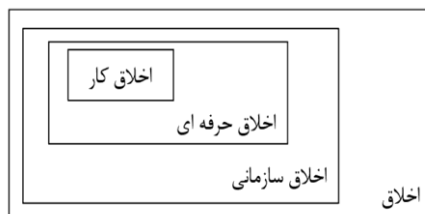
«کار عمل انسانی است که با تمامی وجودش و به جهت توانایی ناشی از پیش‌نگری که به کمک عقل به او تفویض شده است طبیعت را در آن جهت که به خدمت اهدافش درآید و به او امکان فعالیت یافتن استعدادها را دهد، منقاد می‌سازد» (پیرو، ۱۳۷۰). «بیشتر جامعه‌شناسان از اخلاق تعریفی اجتماعی بدست می‌دهند و آن را قواعد اجتماعی می‌دانند که فرد در خود الزامی به رعایت آنها می‌بیند. به عنوان مثال کالبرگ آن را هم‌نوایی با قواعد و انتظارات اجتماعی بر اساس درک فرد از قواعد جامعه و پذیرش اصول کلی که شالوده این قواعد و نه صرفاً بدان سبب که آنها قواعد و انتظارات عرف جامعه هستند می‌داند. کنت اخلاق را قواعدی می‌داند که به نظر می‌رسد بتوان اخلاق را به آن دسته قواعد اجتماعی تعبیر کرد که در فرد و گروه درونی شده باشد به گونه‌ای که فرد با توجه به آن قواعد رفتار یگانه‌ای را در برابر افراد جامعه و موقعیتهای مختلف در پیش بگیرد. از این نظر اخلاق نوعی رفتار مطلوب فردی و اجتماعی به حساب می‌آید که آنرا از رفتار غیرمطلوب و غیراخلاقی جدا می‌کند» (معیدفر، ۱۳۸۳). «اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود که عقاید و ارزشهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند» (معیدفر، ۱۳۸۰).

اگرچه مفهوم اخلاق کاری به دهه ۱۹۴۰ میلادی برمی‌گردد، اما در حال حاضر، آن را به عنوان یک مفهوم چندبعدی، مستقل از مذهب و آموخته‌شده تعریف می‌کنند که در رفتار منعکس می‌شود و شامل نگرش‌ها و باورهای مرتبط با کار است، اما نه یک

- 1 - Work Values
- 2 - Work Culture
- 3 - Work Commitment
- 4 - Work Satisfaction
- 5 - Work Aholism
- 6 - Work Alienation
- 7 - Work Ethical Behavior
- 8 - Work Ethical Climate
- 9 - Work Motivation
- 10 - Work Orientation
- 11 - Work Attitudes
- 12 - Meaning of Work
- 13 - Spirituality at Work (Workplace Spirituality)
- 14 - Work Engagment
- 15 - Work Conscience
- 16 - Work Ethic
- 17 - Mindfulness At Work
- 18 - Work Identity
- 19 - Work Passion
- 20 - Work Centrality

شغل. «اخلاق کار، نگرش خاص یک گروه نسبت به موارد تشکیل دهنده ی اخلاق یا جنبه های اخلاقی کار می باشد. اخلاق کار یک معیار و هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی و معنوی مثبتی را روی انسجام خوب و درست شغل و حرفه قرار می دهد و بر پایه ی عقیده و باوری است. که کار دارای ارزش ذاتی به خاطر خودش می باشد» (هیل، ۲۰۰۰). «منظور از اخلاق کار، تعهد کارکنان نسبت به ارزشمند بودن و هم چنین اهمیت داشتن کار سخت و با جدیت است» (میلر و همکاران، ۲۰۰۲). میلر و همکاران (۲۰۰۲) با تکیه بر حجم وسیعی از ادبیات مربوط به اثر اصلی وبر (۱۹۰۴-۱۹۵۸/۱۹۰۵)، استدلال می کنند که اخلاق کار یک ساختار واحد نیست، بلکه مجموعه ای از نگرش ها و باورهای مربوط به رفتار کاری است. آنها فرض کردند که اخلاق کار: (الف) چندبعدی است؛ (ب) به طور کلی به کار و فعالیت های مرتبط با کار مربوط می شود و مختص هیچ شغل خاصی نیست (با این حال ممکن است به حوزه های دیگری غیر از کار، مانند مدرسه، سرگرمی ها و غیره، تعمیم یابد؛ (ج) آموختنی است؛ (د) به نگرش ها و باورها اشاره دارد (نه لزوماً رفتار)؛ (ه) یک ساختار انگیزشی است که در رفتار منعکس می شود؛ و (و) سکولار است و لزوماً به هیچ مجموعه ای از باورهای مذهبی گره نخورده است.

«اخلاق کار عبارت است از باورهای اساسی تا آنجائی که فرد کارهای محوله اش را که بایستی انجام دهد به خوبی ایفاء نموده و این ایفاء وظایف به گونه ای باشد که فرد احساس خودارزشمندی مناسبی در خصوص کارش بدست آورد. کاری که بسیار خوب تلقی شده و لیاقت پاداش داشته باشد» (هامیلتون آتول، ۱۹۹۸). «اخلاق کار مجموعه ای از باورها، ارزشها و اصولی هستند که موجب هدایت کارکنان به روش هایی است که آنها بتوانند وظائف خود را در زمینه های کاری اشان به نحوه خوب، مطلوبی و با شایستگی و مسئولیت پذیری انجام دهند» (میلر و کوآدی، ۱۹۸۶). اهمیت موضوع تحقیق در نمودار شماره ۱ گزارش شده است.



نمودار شماره ۱) جایگاه و اهمیت موضوع تحقیق

۳- سوال اصلی پژوهش

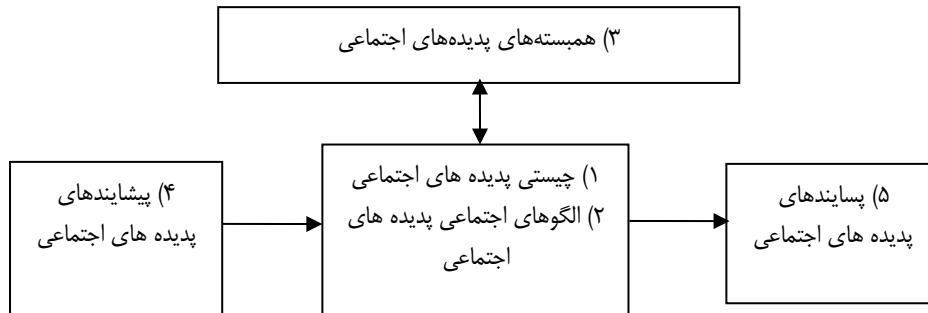
اخلاق کار در جامعه ایرانی از منظر جامعه شناسی به مثابه پدیده اجتماعی تلقی می شود. با توجه به کثرت تولیدات علمی پژوهشی طی دو دهه گذشته، چگونه می توان چارچوب و الگویی جامع و یکپارچه برای تبیین این پدیده اجتماعی (اخلاق کار) ارائه نمود؟ نقش و کارکرد روش جدید سنتز پژوهی (فرا ترکیب) در این راستا چگونه خواهد بود؟

۳-۱- اهداف فرعی پژوهش

- الف) چگونگی «روند پژوهشی» تحقیقات اخلاق کار در ایران طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ۱۴۰۴.
- ب) چگونگی «گرایشهای پژوهشی» تحقیقات اخلاق کار در ایران طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ۱۴۰۴.
- ج) انواع گوناگون متغیرهای اصلی و فرعی در هر کدام از بخش های مربوط به «گرایشهای پژوهشی» تحقیقات اخلاق کار در ایران طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ۱۴۰۴.
- د) اولویت بندی (رتبه بندی) «گرایشهای پژوهشی» تحقیقات اخلاق کار در ایران طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ۱۴۰۴.
- ه) چگونگی امکان «ارائه چارچوب و الگویی جامع و یکپارچه در خصوص تبیین اخلاق کار در ایران» با استفاده از روش فراترکیب.

۴- ضرورت و اهمیت تحقیق

اول) اخلاق کار به مثابه پدیده اجتماعی و اصول پنج گانه جامعه شناختی تحلیل آن:
لازمه تحلیل و تبیین جامعه شناختی اخلاق کار به منزله «پدیده اجتماعی» توجه به پنج اصل می باشد (نمودار شماره ۲):



نمودار شماره ۲) اصول پنج گانه تبیین جامعه‌شناختی اخلاق کار به مثابه پدیده اجتماعی

اصل اول: چیستی و ماهیت پدیده‌های اجتماعی: پدیده‌های اجتماعی دارای ماهیتی پیچیده، چند وجهی^۱ و چند بعدی^۲ هستند که می‌توان آنها را با استفاده از ابزارهای علمی (پرسشنامه / اندازه‌گیری نمود. مولفه‌ها^۳ و تعیین کننده‌های^۴ پدیده اجتماعی کدامند؟ نقش محقق در شناخت پدیده‌ها آن است که ابعاد و مولفه‌های گوناگون موضوع تحقیق را تعیین و شناسایی کند، برای نمونه سلامت اجتماعی در بردارنده شامل پنج مولفه شکوفایی اجتماعی، همبستگی اجتماعی، پذیرش اجتماعی، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی (مدل کیلیز) بوده است. رضایت از زندگی در بردارنده پنج مولفه (پاره‌مقیاس) رضایت از خود، خانواده، دوستان، مدرسه و محیط گزارش (مدل هیوبنر) شده است.

اصل دوم: الگوهای اجتماعی پدیده‌های اجتماعی: متغیرهای شائع مورد استفاده در تحقیقات اجتماعی (شامل جنس، سن، تحصیلات، شغل، وضع تاهل، حوزه‌های اجتماعی محل سکونت، نژاد و قومیت، طبقه اجتماعی) به منزله الگوهای اجتماعی می‌باشد (گیتاس، ۱۹۷۲ و بورگس، ۱۹۸۶). چگونه می‌توان به مقایسه اخلاق کار برحسب الگوهای اجتماعی پرداخت؟

برای نمونه موضوع موفقیت تحصیلی برحسب متغیرهای اجتماعی (شامل جنس، سن، تحصیلات، شغل، وضع تاهل، حوزه‌های اجتماعی محل سکونت، نژاد و قومیت، طبقه اجتماعی، دین) چگونه است؟ در این اصل به مقایسه موضوع تحقیق برحسب الگوهای اجتماعی توجه می‌شود برای نمونه: وضعیت اخلاق کار به تفکیک مردان و زنان، وضعیت اخلاق کار به تفکیک محل سکونت نقاط شهری و روستائی و غیره. بررسی تمایزات (تفکیک‌های) اجتماعی نتیجه مقایسه پدیده‌های اجتماعی خواهد بود که دو وضعیت شناسائی می‌شود: الف) زمانی که تفاوت معناداری در خصوص پدیده اجتماعی بین گروه‌های تحقیق وجود دارد که این وضعیت نشان از وجود ناهمگونی (عدم تجانس) اجتماعی در خصوص پدیده اجتماعی دارد. ب) زمانی که تفاوت معناداری در خصوص پدیده اجتماعی بین گروه‌های تحقیق وجود ندارد که این وضعیت معرف همگونی (تجانس) اجتماعی در خصوص پدیده اجتماعی دارد.

اصل سوم: همبسته‌های پدیده‌های اجتماعی: روابط درهم تنیده‌ای بین موضوعات اجتماعی با یکدیگر مشاهده می‌شود. نقش محقق، بررسی چگونگی وجود یا عدم رابطه (همبستگی) بین دو پدیده اجتماعی می‌باشد. در این وضعیت تاکید بر روابط همبستگی است نه روابط علی.

اصل چهارم: پیشایندهای پدیده‌های اجتماعی (پدیده به مثابه متغیر وابسته): چه عواملی موجب شکل‌گیری پدیده اجتماعی می‌شوند؟ پدیده اجتماعی چگونه به وجود می‌آید؟ پدیده‌های اجتماعی موضوعاتی چند علی هستند و عوامل گوناگون در پیدائی آنها نقش دارند. وظیفه جامعه‌شناس آن است که عوامل مختلف در شکل‌گیری پدیده اجتماعی را شناسائی نموده، تاثیر هر کدام از آنها را مشخص کند.

اصل پنجم: پسایندهای پدیده‌های اجتماعی (پدیده به مثابه متغیر مستقل): کارکردهای پدیده‌های اجتماعی چیست؟ تعریف کارکرد از نظر جامعه‌شناسی همان اثر، نقش، وظیفه، پیامد، عاقبت، نتیجه، هدف، مأموریت است. هر پدیده اجتماعی در بردارنده چندین کارکرد است و در یک کارکرد واحد منحصر نمی‌شود. کار جامعه‌شناس شناسائی و تحلیل کارکردها (اثرات، پیامدها و نتایج)ی مختلف پدیده اجتماعی است.

- 1 - Multifaceted
- 2 - Multidimensional
- 3 - Components
- 4 - Determinants
- 5 - Antecedence (Predictors)
- 6 - Consequence (Outcomes)

اصول پنج گانه مورد بررسی را می‌توان بر حسب انواع و سطوح سه گانه تحلیل جامعه شناختی پدیده های اجتماعی به طورعام و اخلاق کار به طور خاص مشخص دسته بندی و طبقه بندی نمود:

(۱) در سطح مقدماتی و تحلیل یک متغیره:

الف) بررسی وضعیت اخلاق کار صرف نظر از متغیرها و موضوعات دیگر اجتماعی (چیستی اخلاق کار): مبانی نظری و پژوهشی در تبیین اخلاق کار چیست؟ اندیشمندان علوم اجتماعی، علوم رفتاری و دانشمندان علوم اسلامی (باتکیه بر منابع قرآن، نهج البلاغه، صحیفه سجادیه و غیره) چه تبیینی درخصوص چیستی اخلاق کار بیان داشته اند؟ بر اساس ابزارهای معتبر، چگونه می‌توان میزان، مقدار و وضعیت کنونی اخلاق کار را مورد سنجش قرار داد؟ ابزارهای سنجش اخلاق کار کدامند؟

(۲) در سطح میانی و تحلیل دومتغیره:

ب) وضعیت اخلاق کار بر حسب سیزده الگوی اجتماعی: بررسی اخلاق کار و مقایسه آن بر حسب جنس، سن، نژاد (قومیت)، تحصیلات، وضع تاهل، اشتغال، تعلقات دینی، وضعیت طبقاتی، حوزه های اجتماعی شهری و روستائی، سازمان های اجتماعی، گروههای اجتماعی کدامند؟

ج) همبسته های اجتماعی اخلاق کار: آیا اخلاق کار با سائر متغیرهای فردی اجتماعی و فرهنگی ارتباط و همبستگی دارند؟ در صورت وجود ارتباط، میزان، مقدار و جهت آن چقدر است؟

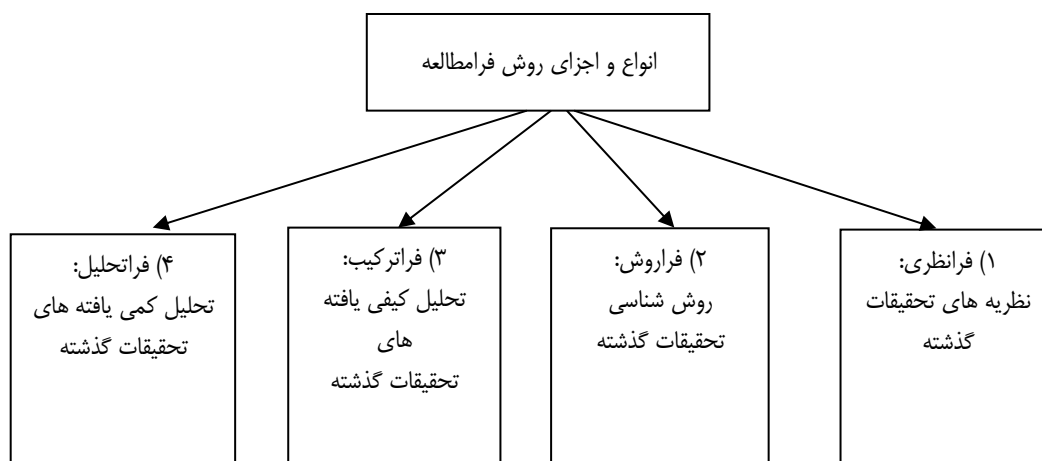
(۳) در سطح پیچیده و تحلیل چند متغیره:

د) اخلاق کار به مثابه متغیر وابسته: پیشایندهای اخلاق کار کدامند؟ چه موضوعاتی در اخلاق کار تاثیر دارند؟ چه عواملی موجب شکل گیری اخلاق کار می شوند؟ تاثیر عوامل گوناگون در شکل گیری اخلاق کار چه مقدار است؟

ه) اخلاق کار به مثابه متغیر مستقل: پسایندهای اخلاق کار کدامند؟ اخلاق کار در چه موضوعاتی تاثیر دارد؟ پیامدها، اثرات و کارکردهای مختلف فردی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، شغلی، آموزشی اخلاق کار در سطوح متعدد زندگی اجتماعی چیست؟

دوم) فراترکیب: چیستی و کاربرد آن در مدل سازی تبیین پدیده های اجتماعی :

«فرامطالعه» یکی از روش هایی است که به منظور بررسی، ترکیب و تحلیل پژوهش های گذشته مورد استفاده قرار می گیرد. فرامطالعه به تجزیه و تحلیل عمیق کارهای پژوهشی انجام شده در یک حوزه خاص می پردازد و با توجه به نیازمندی پژوهش، بر چهار حوزه (۱) «فرانظری» (تحلیل نظریه های مطالعات گذشته)، (۲) «فراروش» (تحلیل روش شناسی مطالعات گذشته)، (۳) «فراترکیب» (تحلیل کیفی محتوای مطالعات گذشته) و (۴) «فرا تحلیل» (تحلیل کمی محتوای مطالعات گذشته) دلالت دارد « (بنچ و دی، ۲۰۱۰ و پاترسون و همکاران، ۲۰۰۱) (نمودار شماره ۳).



نمودار شماره ۳) انواع چهارگانه روشهای فرامطالعه (بنچ و دی، ۲۰۱۰ و پاترسون و همکاران، ۲۰۰۱).

«فراترکیب (سنتز پژوهی)» مانند فراتحلیل، برای یکپارچه سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته های جدید و تفسیر آنها به کار می رود. با این حال برخلاف فراتحلیل که بر داده های کمی و رویکردهای آماری تأکید دارد، فراترکیب بر مطالعات کیفی و تفسیر و تحلیل عمیق آنها به دلیل فهم عمیق تر است (بنچ و دی، ۲۰۱۰ و پاترسون و همکاران، ۲۰۰۱). تنوع، تعدد، گستردگی و فراوانی تحقیقات در رشته های مختلف علوم بشری، موجب ظهور و بروز حوزه ای معرفتی جدیدی با عنوان «ترکیب دانش»^۱ شده

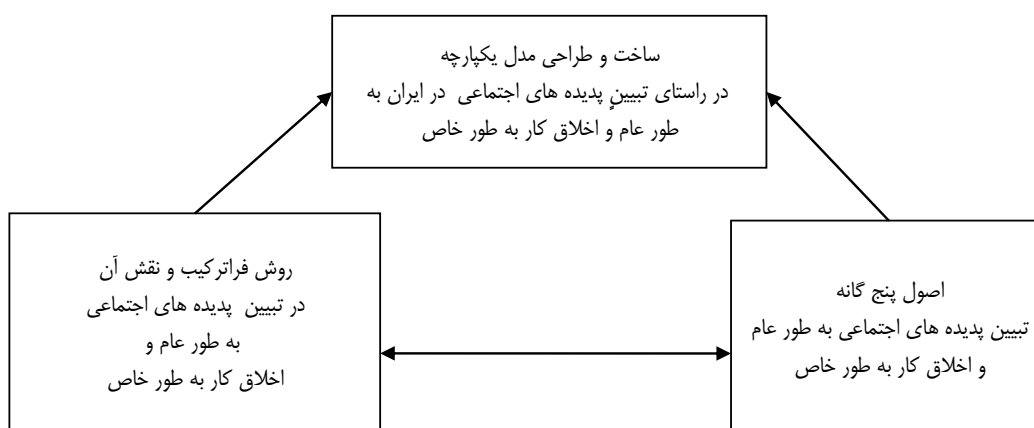
1 - knowledge synthesis

و فراترکیب (سنتر پژوهی) یکی از انواع روشهای «ترکیب دانش» شمرده می‌شود (کاستنر و همکاران، ۲۰۱۲، تمپلایر و همکاران، ۲۰۱۵ و برآون، ۲۰۲۰). پژوهش ژیاو و واتسون (۲۰۱۹) بیش از ۱۶ استراتژی در حوزه «مرورنظام مند» را شناسایی نموده‌اند که یکی از آنها روش «فراترکیب» گزارش شده است. «پژوهش مروری نوعی از تحقیقات است که هدف آن، مطالعه مستقل و روش مند پیشینه پژوهش برای اکتشاف، توصیف، تلفیق، تبیین و یا نقد الگوها، روابط و روندهای قابل مشاهده در پیکره دانش می‌باشد و می‌توان حداقل ده گونه متمایز از مقالات مروری را شناسایی کرد که هر یک کارکرد خاص خود را در تولید دانش دارند.

فراترکیب یکی از انواع ده گانه پژوهش مروری معرفی شده است» (شهسواری و علم الهدی، ۱۳۹۸). «فراترکیب (سنترپژوهی) تکنیک غیرآماری است که برای تلفیق، ارزیابی و تفسیر یافته‌های چندین تحقیق کیفی استفاده می‌شود. چنین مطالعاتی ممکن است برای شناسایی عناصر و مضامین اصلی مشترک آنها ترکیب شود» (کرونین و همکاران، ۲۰۰۸). «فراترکیب به عنوان نوعی تحقیق علمی تعریف شده است که در آن یافته‌های تحقیق در مورد یک واقعه هدفمند، روند، تجربه یا پدیده دیگر موجود در گزارش‌های کتبی مطالعات کیفی کامل شده، از طریق روش‌های کیفی یا کمی جمع‌بندی، یکپارچه یا در غیر این صورت جمع‌آوری می‌شود، بنابر این که این یافته‌های تحقیق می‌تواند مفیدتر به عنوان پایه‌ای برای عمل یا سیاست‌گذاری یا تحقیقات آینده پژوهی باشد» (ساندلوسکی، ۲۰۱۲).

«روش فراترکیب از روش‌های جدید و نو ظهور در مطالعات کیفی است که استفاده از آن در تحقیقات علوم اجتماعی رو به گسترش بوده و می‌تواند در خلق و توسعه دانش، محققان علوم اجتماعی را یاری‌رساند. این روش جهت تفسیر سیستماتیک نتایج مطالعات کیفی برای تبیینی جدید از پدیده مشترک مورد مطالعه، استفاده می‌شود. افزایش بهره‌گیری از این روش، باعث اهمیت آشنایی محققان با جایگاه فراترکیب، مراحل انجام، نحوه اعتبار سنجی و مشکلات متداول در استفاده از آن می‌گردد» (عابدی جعفری و امیری، ۱۳۹۸).

اهمیت موضوع تحقیق با تکیه بر دو بخش «اصول تبیین جامعه‌شناختی پدیده‌های اجتماعی» و «نقش روش فراترکیب در تحقیقات اجتماعی» در نمودار شماره ۴ ترسیم شده است.



نمودار شماره ۴) ضرورت و اهمیت موضوع تحقیق

۵- مبانی و رویکردهای نظری اخلاق کار

۵-۱- سیر تاریخی اخلاق کار از نظر هیل

مکتب پروتستان و اخلاق پروتستانی :

با جنبش پروتستان در قرن شانزدهم، که دوره دگرگونی مذهبی و سیاسی در اروپای غربی بود دیدگاه جدیدی در مورد کار بوجود آمد. دو رهبر مذهبی اصلی که بر توسعه فرهنگ غربی در این دوره تأثیر گذاشتند، مارتین لوتر و جان کالوین بودند. لوتریک راهب آگوستینی بود که نارضایتی خود را با کلیسای کاتولیک نشان داد و رهبر جنبش پروتستان بود. وی عقیده داشت که مردم می‌توانند با کارشان به خداوند خدمت کنند، مشاغل مفید هستند، کار یک اساس و بنیاد اجتماعی عمومی و مایه اختلاف طبقاتی اجتماع است و اینکه هر فرد باید سختکوشانه در شغل خود به کار بپردازد و نباید سعی در تغییر از شغل به آنچه که متولد شده است داشته باشد. انجام چنین کاری برخلاف قوانین

خداوند است زیرا خداوند هر فردی را در جایگاه خودش در طبقه اجتماعی تفویض کرد. نکته اصلی که لوتر در آن با مفهوم وسطایی کار مخالفت کرد در مورد برتری و رجحان یک شکل از کاربر شکل دیگر بود.

اخلاق کار و رونق نظام سرمایه‌داری:

در دوره قرون وسطایی، نظام فئودالی یا زمین‌داری، ساختار بارز و قالب اقتصادی در اروپا شد. یکی از عواملی که نظام فئودالی را منسوخ ساخت، باور غالب و مسلط مذهبی بود. مبنی بر اینکه جستجو و مطالبه کار به غیر از کار به امر خداوند که انتقال مشاغل از پدران به پسران‌شان را دستور داده است، برای افراد گناه است. با جنبش پروتستان و گسترش الهیات با دکترونی که مقام الهی همه مشاغل و همچنین حق انتخاب کار توسط شخص را مقرر کرد، شالوده‌های یک نظام تکوین‌یافته اقتصاد سرمایه‌داری به وجود آمد. کار در نظام سرمایه‌داری در حال ظهور، خوب و پسندیده بود. این نظام منافع اقتصادی تعداد زیادی از تجار کوچک را تأمین کرد و یک وظیفه اجتماعی یا یک هنجار و معیار شد. کار سخت، احترام به همراه آورد و موجب نظم اجتماعی و سلامت یک اجتماع می‌شد جامعه برای کار و کارگران شأن بالایی قایل بود و در مقابل افراد تنبل و بیکار تحقیر می‌شدند. اخلاق پروتستان مدعی بود که کار یک فدا شدن و قربانی شدن است که از زندگی اخلاقی و معنوی را اثبات می‌کند و براهمیت کامروایی و خوشنودی به تعویق افتاده تأکید کرد.

تأثیرات شکل دهنده اخلاق کار معاصر:

اخلاق کار یک معیار و هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی و معنوی مثبتی را روی انجام خوب و درست شغل و حرفه قرار می‌دهد و بر پایه عقیده و باوری است که کار دارای ارزش ذاتی به خاطر خودش می‌باشد. پیروی فرد از اخلاق کار یا ایمان و باور نسبت به اخلاق کار، شبیه سایر هنجارهای فرهنگی، اصولاً تحت تأثیر تجارب تخصصی در دوران کودکی و نوجوانی قرار دارد. فرد بواسطه رابطه متقابل با خانواده، هم رتبه‌ها و افراد بزرگسال مهم، یاد می‌گیرد که به رفتار کاری ارزش نهد زیرا دیگران او را به موقعیتهایی نزدیک می‌کنند که خواستار افزایش مسئولیت و تعهد در جهت بهره‌وری است. یک کودک بر اساس تحسین یا سرزنش و محبت یا خشونت، عملکرد خود را در کارهای خانگی روزمره یا بعدها در مشاغل نیمه‌وقت ارزیابی می‌کند، اما این ارزیابی بر اساس دیدگاه سایرین است. همزمان با رشد و بلوغ کودک، این نگرشها در مورد کار درونی و ذاتی می‌گردد و عملکرد کار کمتر به واکنش دیگران وابسته می‌شود. عامل مهم دیگری که نگرشهای مردم را در مورد کار شکل می‌دهد، جامعه‌پذیری است که در محل کار اتفاق می‌افتد. با ورود فرد به محل کار تعبیرات و واکنشهای سایرین متمایل به تأیید یا تناقض نگرشهای شکل گرفته در مورد کار در کودکی هستند. فرهنگ شغلی به خصوص اثر برادری و اخوت درونی بین همکاران، تأثیر قابل ملاحظه‌ای روی نگرشهای مربوط به کار و اخلاق کار دارد که بخشی از نظام باورهای هر فرد را شکل می‌دهند. در بین مکانیزم‌های ایجاد شده توسط جامعه که فرهنگ را به افراد جوان منتقل می‌کنند، به مدرسه دولتی می‌توان اشاره کرد. یکی از عملکردهای مدارس، پرورش درک هنجارهای فرهنگی در دانش‌آموزان و در برخی موارد شناسایی و تشخیص شایستگیهای پذیرای آنها می‌باشد. برای مثال، تربیت حرفه‌ای یک هدف معین دارد که اخلاق کار را ترویج و ترویج خواهد داد.

۲-۵- نظریه جامعه شناختی اخلاق کار ماکس وبر

اساسی ترین سؤال وبر در کتاب « اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری » این است که: پیدایش آن پدیده هایی از تمدن را که در غرب و فقط در غرب خط سیری تکاملی و با اهمیت و اعتباری جهان شمول. لاقابل به زعم ما - طی کرده اند باید به کدام ترکیب از موقعیتهای نسبت داد؟ وبر پاسخ سؤال فوق را با تکیه بر مفهوم شغل به مثابه تکلیف در ریاضت کشی این جهانی پیویتانیسم می‌یابد. وبر سخت روی عقاید کالون و به طور کلی پیویرتانها تکیه دارد و جنبش کالونیسم و فرق مختلف پیویرتانیسم همانند متدیسم، پیتیسیسم و باپتیسیسم را عامل اساسی تغییر ذهنی و اخلاقی فرد در مورد جهان، ثروت، انسان و خدا می‌داند. تفسیر جدید کالون از دین مسیح و جایگاه انسان در جهان و رابطه ی وی با خدا علیرغم سوق دادن فرد به سوی رفتار زاهدانه، معتقد به این عقاید را به تلاش مداوم و می‌دارد. انسان اعم از رستگار یا محکوم به عذاب ابدی، در هر حال به خاطر ذات کبریایی الهی کار کند و قلمرو خداوندی را در روی

این زمین بیافریند. کار عقلانی به منظور کسب سود و پرهیز از به مصرف رساندن سود، رفتاری بسیار عالی است که برای توسعه‌ی سرمایه‌داری ضرورت دارد، زیرا چنین رفتاری مترادف با سرمایه‌گذاری مجدد و دائمی سود است که به مصرف اختصاص نمی‌یابد و بدین گونه اخلاق کار پروتستانی، رشد سرمایه‌داری و توسعه اجتماعی را موجب می‌شود. ماکس وبر واژه‌ای را برای عقاید جدید درباره‌ی کار ساخت که آن را اخلاق پروتستان نامید. عناصر کلیدی و اصلی اخلاق پروتستان عبارت بودند از: پشتکار، خوش‌قولی یا وقت‌شناسی، تعویق یا تأخیر رضامندی و تقدم یا اولویت قلمرو کار. از نظر ماکس وبر، باورهای دینی و مذهبی در ابتدا به وجود آمدند و باعث تغییر در نظام اقتصادی شدند، انگیزه افراد برای سخت کار کردن به منظور سرمایه‌گذاری مجدد سودها و منافع در دادوستدهای مخاطره‌آمیز جدید شغلی به عنوان نتیجه و پیامد اصلی کالوین‌گرایی درک شد. وبر همچنین نتیجه‌گیری کرد که کشورهای دارای نظام‌باورها که عمدتاً پروتستانی بودند بیشتر از کشورهایی که اکثراً کاتولیک بودند طبق نظام سرمایه‌داری رونق داشتند.

سابقه و تاریخچه ابزارهای سنجش اخلاق کار:

الف) تحقیقات «اخلاق کار پروتستانی»^۱ تحقیقات فارنهام از دهه ۸۰ میلادی (۱۹۸۲) آغاز گردید. تحقیقات گوناگون در چارچوب پژوهشی اخلاق کار پروتستانی انجام شده است. اخلاق پروتستانی در اغلب کشورهای غربی تحقیق انجام شده و لیکن عبدالله (۱۹۹۷) با رویکرد کاربرد میان فرهنگی به آزمون و اعتباریابی سه ابزار سنجش اخلاق کار پروتستانی در قطر به مثابه کشور عربی خلیج فارس پرداخته است. اخلاق کار پروتستانی روابط معناداری با ارزشهای عدالت گونه اجتماعی داشته (فری و پاول، ۲۰۰۹) و موجبات افزایش عملکرد شغلی (استیلن و همکاران، ۲۰۱۰) و هم چنین افزایش انگیزش شغلی (آبیلی و دایهل، ۲۰۰۸) را فراهم نموده است. وبر اعتقاد داشت که مشخصات اخلاق کار گروه‌های پروتستان بیشتر از گروه‌های غیر پروتستان می‌باشد. تحقیق آرسلان (۲۰۰۱) که در بین مدیران مسلمان (ترکیه) و مدیران پروتستان (انگلستان و ایرلند) انجام گرفت برخلاف ایده وبر بوده به گونه‌ای تفاوت قابل ملاحظه و چشمگیری بین اخلاق کار مسلمانان و غیرمسلمانان مشاهده شده و میزان اخلاق کار مسلمانان بیشتر از اخلاق کار غیرمسلمانان بوده که البته دلیل مهم این نتایج می‌تواند تجربه توسعه تاریخی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی ترکیه باشد. فروند و کارملی (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان ارزیابی تجربی: نمونه بازسازی شده برای پنج شکل جهانی تعهد کار، اثر اخلاق کار پروتستانی بر چهار نوع تعهد را بررسی کرده‌اند. این چهار نوع تعهد عبارتند از: گرفتاری در کار، تعهد سازمانی مؤثر، تعهد سازمانی مداوم و تعهد به کار. کارملی و گفن (۲۰۰۵: ۸۰) در پژوهش خود دریافته‌اند که اخلاق کار پروتستانی موجب افزایش الزام شغلی و هم چنین تعهد سازمانی می‌شود. فایرستون و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیق خود مکزیکی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی را بررسی نموده‌اند. نتیجه تحقیق این بود که اخلاق کار پروتستانی موجب رضایت شغلی شده و در نهایت باعث افزایش انگیزش شغلی می‌شود.

عناوین برخی تحقیقات انجام گرفته در این بخش عبارتند از: بازنگری اخلاق کار پروتستانی (مودراک، ۲۰۰۸)، مواجهه مجدد ماکس وبر با تاکید بر تحلیل میان‌کشوری در باره مذهب، فرهنگ دینی و نگرشهای اقتصادی (هیوارد و کیمیلایر، ۲۰۱۱)، تز دکتری فراتحلیل تحقیقات اخلاق کار پروتستانی (رزونتال، ۲۰۱۱)، اخلاق کار پروتستانی در اقتصادهای سوسیالیستی (لینر و چپو، ۲۰۱۲)، مقایسه اخلاق کار پروتستانی بین تجارکره‌ای و لهستانی (دومپورات و همکاران، ۲۰۱۲)، ماکس وبر و کارل مارکس و ارزشهای کار: شواهدی از اقتصادهای انتقالی و گذار (لینر و چپو، ۲۰۱۲)، رابطه اخلاق کار پروتستانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سنگاپور (لیونگ و همکاران، ۲۰۱۳)، بررسی اخلاق کار سازمانی: مقایسه دو ابزار اخلاق کار پروتستانی و مقیاس چندگانه میلر (فخر زمان و همکاران، ۲۰۱۳)، کاربردهای اخلاق کار پروتستانی (تاوسندوتا مپسون، ۲۰۱۴)، مقایسه اخلاق کار پروتستانی بین مسلمانان و پروتستانها (شیروکانوا، ۲۰۱۵) و رابطه اخلاق کار پروتستانی با رضایت شغلی و تمایل به کار (کاویاویو، ۲۰۱۵).

ب) تحقیقات «عباس علی» در قالب کتاب «رویکردهای اسلام در سازمان و مدیریت» (۲۰۰۵) که متأثر از تعالیم قرآنی به طراحی ابزار «اخلاق کار اسلامی» (۱۹۸۸) پرداخت که تاکنون در تحقیقات مختلف از آن استفاده شده است. روابط معناداری اخلاق کار اسلامی با فردگرایی داشته است (علی، ۱۹۹۲). نتایج تحقیق علی و همکاران (۱۹۹۵) در آمریکا و کانادا نشان داده که اخلاق کار اسلامی روابط معناداری با التزام شغلی، فردگرایی کاری داشته است. تحقیق یوسف (۲۰۰۰) نشان داده که اخلاق کار اسلامی موجب افزایش تعهد سازمانی شده و از این طریق گرایش به تحول و تغییر سازمانی نیز افزایش یافته است. پژوهش یوسف (۲۰۰۱) الف) در کشور امارات متحده عربی بیانگر آن بود که اخلاق کار اسلامی موجب کاهش استرس شغلی و هم چنین ابهام نقش شغلی کارکنان شده است. تحقیق یوسف (۲۰۰۱) ب) در کویت معرف آن بود که اخلاق کار اسلامی موجب افزایش رضایت شغلی و هم

^۱ - Work Ethic Protestant (WEP)

^۲ - Islamic Work Ethic (IWE)

چنین افزایش تعهد سازمانی شده است. تحقیق ابوسعد (۲۰۰۳) نشان داده که در مقایسه با ابزارهای غربی، پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی از کارآمدی بیشتری برخوردار است. پژوهش علی و الکاضمی (۲۰۰۶) معرف آن است که اخلاق کار اسلامی موجب ارتقاء وفاداری نسبت به کار و شغل افراد می‌گردد. علی و الاویهان (۲۰۰۸) سعی در بررسی و مرور انتقادی اخلاق کار اسلامی داشته‌اند. در ضمن اخلاق کار اسلامی در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۸۸) که شامل ۴۶ گویه می‌باشد اندازه‌گیری شده است. مقیاس مورد نظر دارای پایایی ۰/۸۵ گزارش شده که بین ۱۱۷ مدیر در کشور عربستان سعودی استفاده شده است. راخمان (۲۰۱۰) با استفاده از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی دریافت که اخلاق کار موجب افزایش رضایت شغلی و هم چنین تعهد سازمانی می‌شود.

عناوین برخی از تحقیقات در این حوزه عبارتند از: چارچوب مفهومی اخلاق کار اسلامی (کمال الدین و همکار، ۲۰۱۰)، مطالعه کاربرد اخلاق کار اسلامی در محیط کاری (صالح یسیل و همکار، ۲۰۱۲)، آزمون و بررسی اخلاق کار اسلامی در مالزی (یونس و همکاران، ۲۰۱۱)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی در لیبی (محمد شکیل احمد و زینب عمر سالم، ۲۰۱۲)، تأثیر اخلاق کار اسلامی در عملکرد کارکنان در پاکستان (امام و همکاران، ۲۰۱۳)، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در هند (مجید علی و همکاران، ۲۰۱۳)، نقش اخلاق کار اسلامی در انگیزش و رضایت شغلی در پاکستان (فخر زمان و همکاران، ۲۰۱۳)، بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت (یوسف خان ماری و همکاران، ۲۰۱۳)، بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در رضایت شغلی در پاکستان (هارون و همکاران، ۲۰۱۴)، مطالعه میان فرهنگی اخلاق کار اسلامی در بین دانشجویان مسلمان و غیر مسلمان در مالزی (وهاب، ۲۰۱۴)، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با انگیزش (زمانی و همکاران، ۲۰۱۴)، سلامت و اخلاق کار اسلامی (شریعتمداری و همکاران، ۲۰۱۴)، تز دکتری نقش اخلاق کار اسلامی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در مالزی (خالق احمد، ۲۰۱۴)، بررسی نقش متغیرها چهار گانه اخلاقی (جواخلاق، آگاهی از اخلاق نامه، آموزش اخلاق و رهبری اخلاقی) بر اخلاق کار اسلامی (ملاتی و همکاران، ۲۰۱۴)، اجرای اخلاق کار اسلامی در کارکنان بانک‌ها در مالزی (خدیجه، ۲۰۱۵)، نقش اخلاق کار اسلامی در توانمندی نوآوری در مالزی (فاروق و همکاران، ۲۰۱۵)، نقش اخلاق کار اسلامی در عجزین بودن در کار (مسلم آبادی و همکاران، ۲۰۱۵)، آزمون اخلاق کار اسلامی در کردستان عراق و آذربایجان (آقایبگ پور، سحابی، ۲۰۱۵)، بررسی رابطه فردگرایی و اخلاق کار اسلامی (محمدالعالم و همکاران، ۲۰۱۵)، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی (جهاد محمد و همکاران، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶)، تز دکتری بررسی نقش اخلاق کار در تصمیم‌گیری مشارکتی با تأکید بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کویت (الشمالی، ۲۰۱۵)، بررسی میانجی‌گری اخلاق کار در تبیین نقش عدالت سازمانی در عجزین شدن در کار و رفتار شهروندی سازمانی در پاکستان (دارخانای، ۲۰۱۶)، تز دکتری آزمون اخلاق کار اسلامی در یمن (عبدالرحمن احمد، ۲۰۱۶)، اخلاق کار اسلامی و رفتار حرفه‌ای (سوریانتو، ۲۰۱۶)، نقش دین و شخصیت در اخلاق کار اسلامی (ویسکر و همکاران، ۲۰۱۶) و مطالعه نقش رهبری در اخلاق کار اسلامی (محمودی میمند و همکاران، ۲۰۱۶)

ج) دسته سوم تحقیقات اخلاق کار، اختصاص به «سیاهه اخلاق کار شغلی» پتی (۱۹۹۱ و ۱۹۹۵) داشته است. پتی (۱۹۹۵) در تحقیقی با عنوان تحصیلات فنی حرفه‌ای و اخلاق کار شغلی اخلاق کار کارگران صنایع خصوصی در تمام گروههای شغلی را مقایسه نموده است. در این تحقیق کارگران خود را از لحاظ میزان اخلاق کار توصیف نموده‌اند. هیل و پتی (۱۹۹۵) در تحقیق دیگری در آمریکا به تحلیل اخلاق کار پرداخته‌اند. هاتچر (۱۹۹۵) در تحقیقی با هدف جمع‌آوری اطلاعات درباره اخلاق کار حرفه‌ای از کارآموزان و مربیان در یک حرفه صنعتی در ارتباط با برنامه کارآموزی تحقیقی را به سرانجام رسانده‌اند. هیل و فوتز (۲۰۰۵) در تحقیقی تأثیر سه متغیر وضعیت اشتغال و استخدام، جنسیت و سن را در اخلاق کار بررسی کردند. نتایج عبارت است از: میزان اخلاق کار افراد جویای کار و استخدام شده تمام وقت از میزان اخلاقی بیکاران کمتر از ۳ ماه و افراد جویای کار بیکار شده ناشی از اخراج کمتر است. میزان اخلاق کار در بین گروههای سنی وهم چنین بین مردان و زنان تفاوتی نداشت. تحقیقات متعددی براساس ابزار پتی (۱۹۹۱) برای نمونه هاتچر (۱۹۹۵)، آرم (۲۰۰۲)، براشل و همکاران (۲۰۰۴)، الف و ب (۲۰۰۶)، بووآترایت و اسلیت (۲۰۰۰) و فوتس (۲۰۰۴)، میلر (۲۰۰۳)، پالمر (۲۰۰۴)، پایرسون و هولمز (۲۰۰۴)، مایلر (۲۰۰۶) و تیمکو (۲۰۱۰) تاکنون انجام گرفته است.

عنوان بخش از تحقیقات در این بخش عبارتند از: تصورات معلمان و دانشجویان در آمریکا در حوزه اخلاق کار (دینچر، ۲۰۱۰)، مذهب در اخلاق کاری در دانشگاه ارومیه (فلاوندی و همکاران، ۲۰۱۳)، آزمون آزمون مقیاس اخلاق کار پتی در کره (کیم، ۲۰۱۳)، آزمون مقیاس اخلاق کار پتی در کویت (علی، ۲۰۱۴)، تز دکتری آزمون آزمون مقیاس اخلاق کار پتی (راندا، ۲۰۱۵) و نقش انگیزش در اخلاق کار (حسین رضایی، ۲۰۱۵).

دسته چهارم تحقیقات میلر و همکاران (۲۰۰۲) است. آنان پس از مرور هفت ابزار معتبر در حوزه اخلاق کار پروتستانی، با هدف بسط و گسترش پرسشنامه های اخلاق کار پروتستانی، سعی در سنجش، اندازه گیری، طراحی و ساخت پرسشنامه با رویکرد چند وجهی و چند گانه اخلاق کار مبتنی بر هفت مولفه داشته اند. هادسپیث (۲۰۰۳) در راستای پرسشنامه مذکور دریافته که اخلاق کار موجب افزایش سه نوع نگرشهای شغلی شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری (التزام) شغلی گردیده است. و نهر و همکاران (۲۰۰۷) به آزمون و اعتباریابی پرسشنامه چندبعدی اخلاق کار در بین دو گروه زبانی انگلیسی و اسپانیایی پرداخته اند. البته اعتباریابی پرسشنامه فوق برحسب فرهنگ جوامع چین (جسیکا و همکاران، ۲۰۱۰) و کره (لیم و همکاران، ۲۰۰۷) نیز آزمون شده است. تحقیقات جدیدی در چارچوب پرسشنامه چندبعدی اخلاق کار برای نمونه پاکسون (۲۰۰۳)، مریاک و همکاران (۲۰۰۹)، لی و همکاران (۲۰۰۹)، وان نیس و همکاران (۲۰۱۰)، ریل و همکاران (۲۰۱۰) و اسپالتگر و همکاران (۲۰۱۰).

عنوان برخی از تحقیقات این بخش عبارتند از: بررسی کاربرد اخلاق کار چندگانه در مدیریت منابع انسانی در چین (لی، ۲۰۰۹)، تمایزات نسلی مقیاس چندگانه اخلاق کار (گورمان و مریاک، ۲۰۱۰)، آزمون مقیاس چندگانه اخلاق کار در ایران (حمید عبداللهی و همکاران، ۲۰۱۱)، مقایسه مقیاس چندگانه اخلاق کار در بین چند کشور (انگلیس، اسپانیا و کره ای زبانها) (چادزیکا ژچوپالا و همکاران، ۲۰۱۲)، رابطه مقیاس چندگانه اخلاق کار با تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت در پاکستان (ارشاد محمد سادوزای و همکاران، ۲۰۱۳)، تز دکتری کاربرد پرسشنامه چندگانه اخلاق کار در حوزه آموزشی (پارخورست، ۲۰۱۳)، رابطه مقیاس چندگانه اخلاق کار با رضایت کار و تعهد سازمانی در مالزی (کوماری و همکاران، ۲۰۱۳)، آزمون مقیاس چندگانه اخلاق کار در فرهنگ ترکیه ای (اوزاتالای و همکاران، ۲۰۱۳)، آزمون مقیاس چندگانه اخلاق کار در امریکا (چن، ۲۰۱۴)، تز دکتری تمایزات نسلی در اخلاق کار (چن، ۲۰۱۴)، تز دکتری تمایزات نسلی در اخلاق کار و تعادل بین کار و خانه در ایران (خسروانی، ۲۰۱۴)، بررسی تمایزات نسلی در اخلاق کار در حوزه پرستاری در امریکا (جوب، ۲۰۱۴)، نقش اخلاق کار در انگیزش کار در هند (ماتیو، ۲۰۱۴)، تز دکتری رابطه مقیاس چندگانه اخلاق کار با خودکنترلی و خودکارآمدی (شالکا، ۲۰۱۵)، تز دکتری رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی و تعهد سازمانی (پیلای، ۲۰۱۵)، نقش اخلاق کار در عجزین شدن در کار در لهستان (چرو و همکاران، ۲۰۱۵)، بررسی رابطه بین اخلاق کار و موفقیت علمی، آکادمیکی (میتنی، ۲۰۱۶)، آزمون فرم کوتاه مقیاس چندگانه اخلاق کار (گورمان و مریاک، ۲۰۱۶)، تز دکتری آزمون فرم کوتاه مقیاس چندگانه اخلاق کار (رایت، ۲۰۱۶) و آزمون مقیاس چندگانه اخلاق کار در محتوای عربی (ریان و تیپو، ۲۰۱۶).

ه) دسته پنجم سائر ابزارهای سنجش اخلاق کار: رایدنباخ و رابین (۱۹۹۱) به ساخت و طراحی «مقیاس چندگانه اخلاق» اقدام نموده اند که پرسشنامه اولیه دارای ۳۰ گویه و ۵ مولفه تنظیم شده بود (سه مولفه برابری روحی، واقع گرایی و قراردادد). تحقیقات فراوانی با استفاده از ابزار مذکور به تبیین اخلاق کار در سازمانها پرداخته اند (برای نمونه کلارک و داوسون، ۱۹۹۶، هیمن، ۱۹۹۶، کوهن، پانت و شارپ، ۲۰۰۱، دیویس، آندرسن و کورتیس، ۲۰۰۱، کروژ، شافر و استراوسر، ۲۰۰۰، الیس و گرین، ۲۰۰۱، فلوری، فیلیپین، رایدنباخ و رابین، ۱۹۹۲، لاتور و هندثورن، ۲۰۰۴، مک ماهون و هاروی، ۲۰۰۵، نگین، باسوری، اسمیت و همکاران، ۲۰۰۸، روپر و رابرتس، ۲۰۱۲).

ابراهیم و همکار (۲۰۱۴) با استفاده از ابزارهای موجود پرسشنامه ای بر اساس رهیافت های متون اسلامی تحت عنوان «اخلاق کار اسلامی» طراحی نموده اند که شامل ۴۷ گویه بوده و به سنجش هشت مولفه اخلاق کار شامل مذهبی بودن، تلاش، رقابت طلبی، تکلیف و وظیفه گرایی به کار، کیفیت، جمع گرایی، مساوات نگر و سود طلبی بوده اند. نتایج تحقیق آنها نشان داده که مولفه های ابزار در سه عامل ارزشهای دینی، ارزشهای کیفی و ارزشهای فردی قابل تقلیل بوده اند.

شارما و رای (۲۰۱۵) به ساخت و طراحی «سنجش اخلاق کار» اقدام نموده اند که شامل ۱۰ گویه و سه مولفه کار به مثابه علاقه اساسی زندگی، نگرش اخلاقی و روحی به کار و انگیزش درونی کار بوده اند. آدینجی (۲۰۱۵) به بررسی اخلاق کار در بهره وری در نیجریه و هم چنین وان نیس و همکاران (۲۰۱۶) به تبیین نقش اخلاق کار در کارآفرینی اقدام نموده اند.

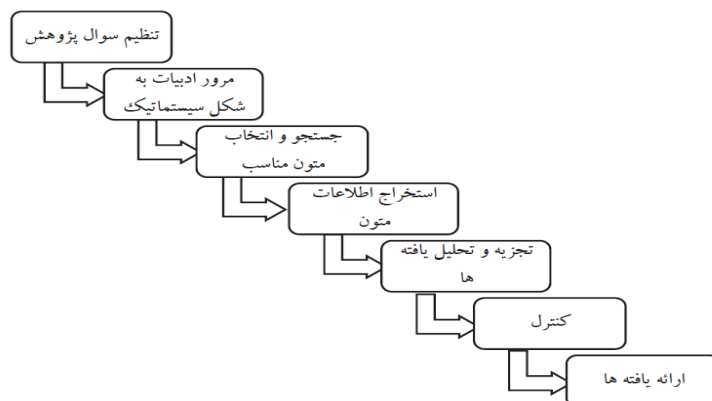
۶- چارچوب روش تحقیق

مطالعه حاضر از نوع کیفی بوده که در آن از روش «فرا ترکیب» استفاده شده است. فرا ترکیب مانند فرا تحلیل، برای یکپارچه سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته های جدید و تفسیر آنها به کار می رود. با این حال برخلاف فراتحلیل که بر داده های کمی و رویکردهای آماری تأکید دارد، فرا ترکیب بر مطالعات کیفی و تفسیر و تحلیل عمیق آنها به دلیل فهم عمیق تراست (پاترسون و همکاران، ۲۰۰۱ و بینج و دی، ۲۰۱۰). هفت مرحله برای انجام فرا ترکیب ارائه شده که این مراحل عبارتند از ۱) تنظیم و طرح سؤال

1 - Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)

2 - Multidimensional Ethics Scale (MES) Reidenbach-Robin (1990)

پژوهش؛ ۲) بررسی و مرور ادبیات به شکل نظامند و سیستماتیک؛ ۳) جست و جوی انتخاب مقاله های مناسب؛ ۴) استخراج اطلاعات مقاله ها و متون؛ ۵) تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته های کیفی؛ ۶) کنترل کیفیت و ۷) ارائه یافته ها (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷: ۶۷) (نمودار شماره ۵). اطلاعات تحقیق در باره «اخلاق کار» تا مهرماه سال ۱۴۰۴ با استفاده از چهار منبع اینترنتی پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (sid.ir)، پایگاه نشریات علمی ایران (magiran.com)، پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags.ir)، پرتال جامع علوم انسانی (Ensani.ir) گردآوری شده است. در مجموع ۲۵۰ مقاله مندرج در مجلات علمی پژوهشی برای پژوهش حاضر در نظر گرفته شد.



نمودار شماره ۵) مراحل تحقیق فراترکیب از نظر ساندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷

۷- تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

الف) روند پژوهشی تحقیقات اخلاق کار در ایران

نخستین نشر مقاله در حوزه اخلاق کار مربوط به سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۶ (سه مقاله) ثبت شده است. از سال ۱۳۹۱ به بعد شاهد روند صعودی در حوزه نشر تحقیقات اخلاق کار در ایران بوده ایم که البته از سال ۱۳۹۹ تاکنون با روند نزولی در این حوزه مواجه شده ایم (جدول شماره ۱).

جدول شماره ۱) توزیع فراوانی روند تحقیقات اخلاق کار در ایران بر حسب سال چاپ مقاله به تعداد

سال	تعداد	سال	تعداد	سال	تعداد	سال	تعداد
۱۳۸۴	۱	۱۳۹۰	۵	۱۳۹۶	۲۲	۱۴۰۲	۱۶
۱۳۸۵	۱	۱۳۹۱	۱۲	۱۳۹۷	۱۹	۱۴۰۳	۱۳
۱۳۸۶	۱	۱۳۹۲	۱۴	۱۳۹۸	۲۰	۱۴۰۴	۵
۱۳۸۷	۷	۱۳۹۳	۲۲	۱۳۹۹	۱۷	جمع	۲۵۰
۱۳۸۸	۲	۱۳۹۴	۲۰	۱۴۰۰	۱۳		
۱۳۸۹	۲	۱۳۹۵	۲۳	۱۴۰۱	۱۴		

ب) گرایشهای پژوهشی در تحقیقات اخلاق کار در ایران:

۱) کلیات اخلاق کار در ایران: دوازده مقاله اختصاص به کلیات شناسایی گردیده که دربردارنده مباحث مرور نظری، تاریخی بوده است.

۲) وضعیت اخلاق کار در ایران: ۳۳ مقاله به چگونگی وضعیت اخلاق کار در ایران پرداخته اند.

۳) همبسته های اخلاق کار در ایران: ده مقاله به همبسته های اخلاق کار در ایران برای نمونه تعهد سازمانی، رضایت شغلی (در ۲ مقاله)، ادراک برابری خلاقیت، رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ ملی، مدیریت امنیت اطلاعات، نگرش به تغییر سازمانی و هوش معنوی (هر کدام در ۱ مقاله) پرداخته اند

۷-۱- پیشایندهای اخلاق کار در ایران

یافته‌های پژوهش نشان از آن دارد که ۶۱ متغیر در خصوص شرایط و عوامل موثر بر اخلاق کار در ایران در قالب ۵۵ مقاله شناسایی گردیده‌اند که به ترتیب اختصاص به ۱۷ متغیر سرمایه اجتماعی (۸ مقاله)، دینداری (۶ مقاله)، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (هر کدام در ۵ مقاله)، عوامل سازمانی، رضایت شغلی، رهبری اخلاقی (هر کدام ۳ مقاله)، ارزشهای فرهنگی، هوش عاطفی و استرس شغلی، رهبری معنوی، هوش معنوی، معنویت سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، هوش اخلاقی، فرهنگ خدمتگزاری و عدالت سازمانی، رهبری اسلامی و سلامت معنوی (هر کدام در ۲ مقاله) داشته‌اند و مابقی ۴۲ شرط موثر بر اخلاق کار هر کدام در یک مقاله گزارش شده‌اند که عبارتند از: شایسته‌سالاری، هویت سازمانی، ادراک نابرابری، فرسودگی شغلی، آگاهی از اهداف توسعه، تاب‌آوری، انعطاف‌پذیری، بیگانگی کار، بیگانگی اجتماعی، بیگانگی سازمانی، سلامت سازمانی، انزوای اجتماعی، خانواده، رفتار انحرافی در محیط کار، نفی مدرنیسم، انومی اجتماعی، احساس محرومیت نسبی، احساس تبعیض اجتماعی، رهبری امنیت مدار، اعتماد سازمانی، منبع کنترل، نگرش جنسیتی، ورزش، هوش فرهنگی، برند کارفرما، باوجدان بودن، هنجار، تفکر راهبردی، رهبری خدمتگزار، سرپرستی توهین‌آمیز، سرمایه اقتصادی خانواده، فرهنگ جهادی، تسهیم دانش، مدیریت دانش اسلامی، مدیریت منابع انسانی / اسلامی، مهارت سیاسی، مهارتهای ارتباطی، آموزش مدیریت استرس، فرهنگ سازمانی، ذهنیت فلسفی، کنترل سازمانی و حمایت سازمانی (هر کدام در ۱ مقاله).

۷-۲- پسایندهای اخلاق کار در ایران

یافته‌های پژوهش نشان از آن دارد که ۷۹ متغیر به عنوان اثرات اخلاق کار در ایران در قالب ۱۴۰ مقاله شناسایی شده‌اند که به ترتیب اختصاص به ۲۸ متغیر تعهد سازمانی (۳۱ مقاله)، رضایت شغلی (۲۱ مقاله)، عملکرد شغلی (۲۱ مقاله)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۹ مقاله)، تمایل به ترک خدمت (۹ مقاله)، رفتار انحرافی در محیط کار (۸ مقاله)، درگیری شغلی، بهره‌وری منابع انسانی (هر کدام در ۷ مقاله)، عدالت سازمانی، انگیزش شغلی و استرس شغلی (هر کدام ۶ مقاله)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی (۵ مقاله)، خلاقیت (۴ مقاله)، سلامت سازمانی، پاسخگویی فردی، کارآفرینی سازمانی، فرسودگی شغلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، احساس انرژی، نشاط (شادکامی)، التزام شغلی، و قابلیت اشتراک دانش (هر کدام در ۳ مقاله)، خودتوسعه‌ای، سوت زنی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، ارزشهای شغلی و بی‌نزاکتی سازمانی (هر کدام در ۲ مقاله) داشته‌اند و مابقی ۵۴ پیامد و کارکرد هر کدام در یک مقاله گزارش شده‌اند که عبارتند از: اثربخشی مدیر، احساس مثبت به کار، توانمندسازی روانی، جو روانشناختی، کارآمدی جمعی، سهل‌انگاری سازمانی، بیگانگی کار، رضایت خانواده، تعارض کار/ خانواده، تاب‌آوری، بهزیستی روانی، بهزیستی معنوی، فضیلت سازمانی، رفاه ذهنی، رفتار سازمانی مثبت، سیاست سازمانی، کیفیت خدمات، جوسازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ خدمتگزاری، نظم و انضباط سازمانی، هویت اخلاقی، سازگاری شغلی، سخت‌کوشی، سرمایه روانشناختی، سلامت روان، رشد سازمانی، رفتار غیر مولد، رفتار کناره‌گیری، رفتار نواورانه، روحیه بازاری، ظرفیت نوآوری، انصاف، رفتار کارکنان، وفاداری سازمانی، نگرش به تغییر سازمانی، نوآوری در خدمات، پنهان‌سازی دانش، تحرک اجتماعی، عزت نفس سازمانی، صداقت ادراک شده رهبر، سرمایه انسانی، پیامدهای رفتاری، آنومی سازمانی، ارزشهای معنوی، جو غیرمندی محیط کار، مزیت رقابتی، مدیریت تعارض، تلاش فزاینده، کیفیت اجتماعی، امنیت شغلی، بازاریابی الکترونیکی، سایش اجتماعی.

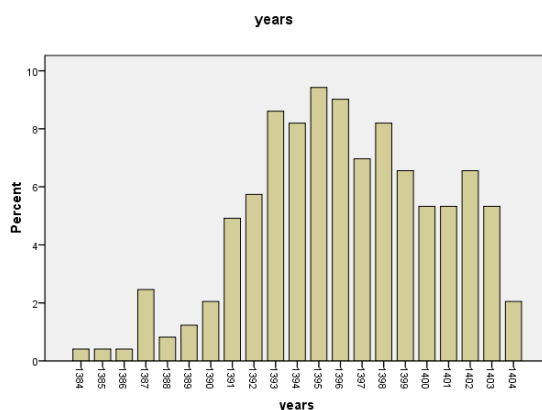
۸- بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کار افراد یکی از عوامل موثر بر توسعه اجتماعی تلقی شده و یکی از متغیرهای موثر، اساسی و مهم در تحقق اهداف سازمانی می‌باشد. کار در ادبیات جامعه‌شناسی کار و مشاغل از ابعاد و زوایای مختلف برای نمونه ارزشهای کار، فرهنگ کار، تعهد به کار، رضایت از کار، اعتیاد کار، بیگانگی از کار، رفتار اخلاقی کار، و اخلاقی کار، انگیزش کار، جهت‌گیری نسبت به کار، نگرشهای به کار، معناداری کار، معنویت در کار، عجزین شدن در کار، وجدان کاری و اخلاق کار، اندیشه ورزی (اندیشمندی) در کار، هویت کار، اشتیاق و علاقمندی به کار و تمرکز بر کاربررسی شده است. «بیشتر جامعه‌شناسان از اخلاق تعریفی اجتماعی بدست می‌دهند و آنرا قواعد اجتماعی می‌دانند که فرد در خود الزامی به رعایت آنها می‌بیند. اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود که عقاید و ارزشهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند» (میدفر، ۱۳۸۰). «منظور از اخلاق کار، تعهد کارکنان نسبت به ارزشمند بودن و مهم‌ترین اهمیت داشتن کار سخت و با جدیت است» (میلر و همکاران، ۲۰۰۲). «اخلاق کار مجموعه‌ای از باورها، ارزشها و اصولی هستند که موجب هدایت کارکنان به روشهایی است که آنها بتوانند وظائف خود را در زمینه‌های کاری‌شان به نحوه خوب، مطلوبی و با شایستگی و مسئولیت‌پذیری انجام دهند» (میلر و کوآدی، ۱۹۸۶).

اخلاق کار به مثابه پدیده اجتماعی تلقی شده و اصول پنج گانه جامعه شناختی تحلیل دورکیمی آن عبارتند از: «ماهیت و چیستی پدیده اجتماعی»، «الگوهای اجتماعی پدیده اجتماعی»، «همبسته های پدیده اجتماعی»، «پیشایندهای پدیده اجتماعی» و «پسایندهای پدیده اجتماعی». شمار زیاد تحقیقات انجام شده در سی و پنج سال اخیر در باره این موضوع زمینه را برای انجام فراترکیب فراهم می آورد تا بدین وسیله ترکیب و تلفیقی مناسب از پژوهش های انجام شده به دست آید. هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه چارچوب و الگویی جامع و یکپارچه در خصوص اخلاق کار در ایران خواهد بود. سوال اصلی پژوهش عبارت است از: «باتوجه به جهت گیری جامعه شناختی مقاله؛ از آنجاکه اخلاق کار به منزله پدیده اجتماعی تلقی می شود، ابعاد گوناگون این پدیده در ایران چگونه بوده است و چگونه می توان جنبه های جامعه شناختی این پدیده را براساس روش فراترکیب تبیین نمود؟» بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی تحقیقات انجام گرفته در حوزه «اخلاق کار» طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ماه ۱۴۰۴ با استفاده از فراترکیب انجام گرفت. اطلاعات تحقیق با استفاده از چهار منبع اینترنتی مجلات علمی جمع آوری شده است. در مجموع ۲۵۰ مقاله مندرج در مجلات علمی پژوهشی برای پژوهش حاضر نهایی گردید.

۸-۱- روند تحقیقات اخلاق کار در ایران:

موج اولیه تحقیقات اخلاق کار اختصاص به سه سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۶ داشته است. از سال ۱۳۹۱ به بعد شاهد روند صعودی در حوزه نشر تحقیقات اخلاق کار در ایران بوده ایم که البته از سال ۱۳۹۹ تاکنون با روند نزولی در این حوزه مواجه شده ایم (نمودار شماره ۶).



نمودار شماره ۶) روند تحقیقات اخلاق کار در ایران سال های ۱۳۸۴ تا مهر ۱۴۰۴

ب) گرایش های پژوهشی در تحقیقات اخلاق کار در ایران:

نتایج استفاده از روش «فراترکیب» تحقیق را قادر به «ساخت و طراحی مدل جامع تبیین اخلاق کار در ایران» نموده است. بر اساس مدل جامع و یکپارچه پیشنهادی اخلاق کار قابل تفکیک و تبیین در چهار بخش بوده و گرایشهای پژوهشی مورد شناسایی به ترتیب فراوانی در چهار بخش پسایندها (اثرات، پیامدها و کارکردها) (۱۴۰ مقاله و ۸۲ متغیر) (۵۵ درصد)، پیشایندها (شرایط و عوامل موثر) (۵۵ مقاله و ۶۱ متغیر) (۲۲ درصد)، وضعیت (۳۳ مقاله و ۱۳ درصد)، کلیات (۱۲ مقاله و ۵ درصد) و همبسته ها (۱۰ مقاله و ۴ درصد) طبقه بندی شده اند (جدول شماره ۲ و نمودار شماره ۷).

جدول شماره ۲) توزیع فراوانی گرایش های پنج گانه پژوهشی تحقیقات اخلاق کار در ایران

موضوع گرایش پژوهشی	تعداد	درصد
تحقیقات کلیات اخلاق کار در ایران	۱۲	۵
تحقیقات وضعیت اخلاق کار در ایران	۳۳	۱۳
تحقیقات اثرات اخلاق کار در ایران (پسایندها)	۱۴۰	۵۶
تحقیقات عوامل موثر بر اخلاق کار در ایران (پیشایندها)	۵۵	۲۲
تحقیقات همبستگی های اخلاق کار در ایران	۱۰	۴
جمع کل	۲۵۰	۱۰۰

۳) پیشنهادهای اخلاق کار در ایران (شرایط و عوامل موثر در شکل‌گیری آن) (۵۵ مقاله، ۶۱ متنیر) (۲۲ درصد):

سرمایه اجتماعی (۸ مقاله)، دینداری (۶ مقاله)، عدالت سازمانی و تعهدسازانی (هر کدام در ۵ مقاله)، عوامل سازمانی، رضایت شغلی، رهبری اخلاقی (هر کدام ۳ مقاله)، ارزشهای فرهنگی، هوش عاطفی و استرس شغلی، رهبری معنوی، هوش معنوی، معنویت سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، هوش اخلاقی، فرهنگ خدمتگزاری و عدالت سازمانی، رهبری اسلامی و سلامت معنوی (هر کدام در ۲ مقاله)، دانش‌انداز و مابقی ۴۲ شرط موثر بر اخلاق کار هر کدام در یک مقاله گزارش شده‌اند که عبارتند از: شایسته سالاری، هویت سازمانی، ادراک نابرابری، فرسودگی شغلی، آگاهی از اهداف توسعه، تاب‌آوری، اعطای پذیری، بیگانگی کار، بیگانگی اجتماعی، بیگانگی سازمانی، سلامت سازمانی، انزوای اجتماعی، خانواده، رفتار انحرافی در محیط کار، نفی مدیریت‌اسیون، انومی اجتماعی، احساس محرومیت نسبی، احساس تبعیض اجتماعی، رهبری امنیت‌مدار، اعتماد سازمانی، منبع کنترل، تگرش جستجوی ورزش، هوش فرهنگی، جزید کارفرما، باوجدان بودن، هنجار، تفکر راهبردی، رهبری خدمتگزار، سرپرستی توهین‌آمیز، سرمایه اقتصادی خانواده، فرهنگ جهادی، تسهیم دانش مدیریت دانش اسلامی، مدیریت منابع انسانی/اسلامی، مهارت سیاسی، مهارتهای ارتباطی، آموزش مدیریت استرس، فرهنگ سازمانی، ذهنیت فلسفی، کنترل سازمانی و حمایت سازمانی (هر کدام در ۱ مقاله)

۴) همبسته های اخلاق کار در ایران (۱۰ مقاله، ۴ درصد):

تعهدسازمانی و رضایت شغلی (۲ مقاله)، ادراک نابرابری، خلاقیت، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ ملی، مدیریت امنیت اطلاعات، تگرش به تغییر سازمانی و هوش معنوی (هر کدام در ۱ مقاله)

۱) کلیات اخلاق کار در ایران (۱۲ مقاله، ۵ درصد)

۲) وضعیت اخلاق کار در ایران: (۳۳ مقاله و ۱۳ درصد)

۵) پیشنهادهای اخلاق کار در ایران (اثرات پیامدها و کارکردهای آن) (۱۹ مقاله، ۸۲ متنیر) (۵۴ درصد):

تعهدسازمانی (۳۱ مقاله)، رضایت شغلی (۲۱ مقاله)، عملکرد شغلی (۲۱ مقاله)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۹ مقاله)، تمایل به ترک خدمت (۹ مقاله)، رفتار انحرافی در محیط کار (۸ مقاله)، درگیری شغلی، بهره‌وری منابع انسانی (هر کدام در ۱ مقاله)، عدالت سازمانی، انگیزش شغلی و استرس شغلی (هر کدام ۶ مقاله)، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی (۵ مقاله)، خلاقیت (۴ مقاله)، سلامت سازانی، پایداری، کوشی فردی، کارآفرینی سازمانی، فرسودگی شغلی، مسئولیت پذیری اجتماعی، احساس انرژی، نشاط (شادکامی)، التزام شغلی، و قابلیت اشتراک دانش (هر کدام در ۳ مقاله)، خودتوسعه‌آوی، سوت زنی سازمانی، اخلاق حرفه‌آوی، فرهنگ سازمانی، ارزشهای شغلی، وی نژادکی سازمانی (هر کدام در ۲ مقاله) دانسته و مابقی ۵۴ پیامد و کارکرد هر کدام در یک مقاله گزارش شده‌اند که عبارتند از: انریختی مدیر، احساس مثبت به کار، توانمندسازی روایی، جو روانشناختی، کارآمدی جمعی، سهل‌انگاری سازمانی، بیگانگی کار، رضایت خانوادگی، تعارض کار/خانواده، تاب‌آوری، بهره‌یسی روایی، بهره‌یسی معنوی، فقییات سازمانی، رفاه ذهنی، رفتار سازمانی، مثبت، سیاست سازمانی، کیفیت خدمات، چوسازمانی، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ خدمتگزاری، نظم و انضباط سازانی، هویت اخلاقی، سازگری شغلی، سخت‌کوشی، سرمایه روانشناختی، سلامت روان، رشد سازمانی، رفتار غیر مولد، رفتار کارکردی، رفتار سازمانی، تگرش روحیه بازاری، ظرفیت نوآوری، انصاف، رفتار کارکنان، وفاداری سازمانی، عزت به تغییر سازمانی، نوآوری در خدمات، پنهان سازی دانش، تحرک اجتماعی، عزت نفس سازمانی، صفاقت ادراک شده، رهبریسرمایه انسانی، پیامدهای رفتاری، انومی سازمانی، ارزش‌های معنوی، جوهریرومندی محیط کار، امنیت رفتاری، مدیریت تعارض، تلاش فرازنده، کیفیت اجتماعی، امنیت شغلی، بازاریابی الکترونیکی، سایش اجتماعی.

نمودار شماره ۷) نتیجه‌گیری نهایی پژوهش: انواع پنج‌گانه گرایشهای پژوهشی تحقیقات اخلاق کار در ایران طی سالهای ۱۳۸۴ تا مهر ماه ۱۴۰۴ به تفکیک موضوعات اصلی و مباحث فرعی به تعداد

- (۱) شهسواری، امیر و جمیله علم الهدی. (۱۳۹۸). روش شناسی پژوهش مروری و نقش آن در تولید دانش: توسعه یک گونه شناسی، فصلنامه روش شناسی علوم انسانی، شماره پیاپی ۹۸، بهار، صفحات ۷۹-۱۰۵.
- (۲) عابدی جعفری، عابد و مجتبی امیری. (۱۳۹۸). فرا ترکیب، روشی برای سنتز مطالعات کیفی، فصلنامه علمی پژوهشی روش شناسی علوم انسانی، دوره ۲۵، شماره ۹۹، تابستان، صفحات ۷۳-۸۷.
- (۳) معیدفر، سعید (۱۳۸۰) اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- (۴) -----، (۱۳۸۳)، بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- (۵) ودادهیر، ابوعلی. (۱۳۸۹). فراترکیب نتایج واکاویهای کیفی و مطالعات فرهنگی: واقعیت یا توهم، فصلنامه برگ فرهنگ، پائیز و زمستان، دوره جدید، شماره ۲۲، صفحات ۲۴-۴۵.
- 6) Ali, A. (1988), "Scaling an Islamic work ethic", Journal of Social Psychology, Vol. 128 No. 5, pp. 575-83.
- 7) Ali, A. (2005), Islamic Perspectives on Management and Organization, Edward Elgar, Cheltenham.
- 8) Abele, S., and M. Diehl. (2008). Finding Teammates Who Are Not Prone to Sucker and Free-Rider Effects: The Protestant Work Ethic as a Moderator of Motivation Losses in Group Performance Susanne. Group Processes & Intergroup Relations, Vol. 11, No. 1, 39-54.
- 9) Arslan, M. (2001). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, Journal of Business Ethics. V. 31, N. 4 :321-339.
- 10) Azam, M. S. (2002). A study of supervisor and employee perceptions of work attitudes in information age manufacturing industries. Unpublished master's thesis, Illinois State University, Normal.
- 11) Bench, S., & Day, T. (2010) "The user experience of critical care discharges: a meta-synthesis of qualitative research", International journal of nursing studies, 47(4): 487-499
- 12) Boatwright, J. R., & Slate, J. R. (2000). Work ethic measurement of vocational students in Georgia. The Journal of Vocational Education Research, 25 (4), 532-574.
- 13) Boatwright, J. R., & Slate, J. R. (2002). Development of an Instrument to Assess Work Ethics. Journal of Industrial Teacher Education Volume 39, Number 4:50-74.
- 14) Brauchle, P. E., Azam, S. Md., (2004). "Factorial invariance of the occupational work ethic inventory (OWEI)". Journal of Vocational Education Research, 29(2)
- 15) Brauchle, P. E., Azam, S. Md., (2006). Revisiting the Occupational Work ethic Inventory: A Classical Item analysis. Online Journal of workforce education and development: 60-83.
- 17) Cooper, H. M. (1988). Organizing knowledge syntheses: A taxonomy of literature reviews. Knowledge in Society, 1(1), 104-126.
- 18) Cooper, H. L. V. Hedges, J. C. Valentine. (2009). The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis. New York: Russell Sage Foundation.
- 19) Cronin, P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: a step-by-step approach. British Journal of Nursing, 17(1), 38-43.
- 20) Firestone, J. M., R. T. Garza and Richard J. Harris. (2005). Protestant Work Ethic and Worker Productivity in a Mexican Brewery. International Sociology. V. 20, N. 1: 27-44.
- 21) Frey, R. A., and L. A. Powell. (2009). Protestant Work Ethic Endorsement and Social Justice Values in Developing and Developed Societies Comparing Jamaica and New Zealand. Psychology & Developing Societies. 21: 51-77,
- 22) Hill, R. B., 2000 "The Work Ethic Site" "Historical context of the work ethic", <http://www.coe.edu/workethic/index.html>.
- 23) Hill, R. B., Fouts, S., (2005). "Work ethic and employment status: a study of jobseekers". Journal of Industrial Teacher Education 42(3) PP. 48-65.
- 24) Hudspeth, N. A. (2003). Examining The MWEPP: Further Validation of the Multidimensional Work Ethic Profile. A Thesis. Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science. May 2003. Major Subject: Psychology.
- 25) Jessica Li, Jean Madsen, (2010) "Examining Chinese managers' work-related values and attitudes", Chinese Management Studies, Vol. 4 Iss: 1, pp. 57 - 76.
- 26) Li, J., and J. Madsen. (2009). Chinese workers' work ethic in reformed state-owned enterprises: implications for HRD. Human Resource Development International, V. 12, N. 2 : 171 - 188

- 27) Mailler.E.(2006).For Love or Money:Perceptions and conceptions of the work ethic held by a group of preservice teachers in Queensland.A Thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.Faculty of Education.School of Cultural and Language Studies in Education.Queensland University of Technology,Brisbane,Australia.
- 28) Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*,60, 451–489.
- 29) Palmer.L.L.(2004). The perceived importance of the occupational work ethic among adult students in technical colleges.A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of The University of Georgia in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
- 30) Doctoral of education Athens.Georgia.
- 31) Patterson, B., Thorne, Calnan, C., & Jillings. C. (2001) Meta- study of qualitative health research: a practical guide to meta-analysis and meta-synthesis.California press.
- 32) Pierson,P.N, and G. H. Holmes.(2004). Perceptions of Work Ethic Among College Seniors: A Comparative Study. *Journal of College and Character*.V.2,N.1:15-26.
- 33) Petty, G. C., (1995) "Vocational-technical education and the occupational work ethic" *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(3): PP. 1-14.
- 34) Petty, G. C., & Hill, R. B., (2005) "Work ethic characteristics: perceived work ethics of supervisors and workers " *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2), PP. 1-16.
- 35) Real,K, A D. Mitnick and W. F. Maloney.(2010). More Similar than Different: Millennials in the U. S. Building Trades.*Journal of Business and Psychology* ,V. 25, N.2:303-313.
- 36) Rokhman.W.(2010).The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.Vol. 15, No. 1:21-27.
- 37) Reidenbach, R. E., D. P. Robin and L. E. Dawson.(1991).An Application and Extension of a Multidimensional Ethics Scale to Selected Marketing Practices and Marketing Groups, *Journal of Marketing Science* 19, 83–92.
- 38) Sandelowski, M.; Barros, J. (2007), *Handbook for synthesizing qualitative research*,Springer publishing company Inc.
- 39) Sandelowski, M. (2012). Metasynthesis of qualitative research. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.),*APA handbooks in psychology.APA handbook of research methods in psychology*, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological(p. 19–36).
- 40) Schaltegger,C.A, and B. Torgler.(2010). Work ethic, Protestantism, and human capital.
- 41) *Economics Letters*..V.107,N.2:99-101.
- 42) Stillman.T, R F. Baumeister, K. D. Vohs, N. M. Lambert, F. D. Fincham, and L. E. Brewer.(2010).Personal Philosophy and Personnel Achievement: Belief in Free Will Predicts Better Job Performance.*Social Psychological and Personality Science*.1: 43-50.
- 43) Sharma.B.R, and S. Rai.(2015). A Study to Development an Instrument to Measure Work Ethic.*Global Business Review*.vol. 16 no. 2: 244-257.
- 44) Timco.L.J.(2010). The Relationship Between Participation in Physical Activity and Work Ethic in College Students.*Health and Human Performance*, Department of Theses and Dissertations-Health and Human Performance.Texas State University-San Marcos, Dept. of Health and Human.
- 45) Thomas ,J, A. O'Mara-Eves and G. Brunton.(2014). Using qualitative comparative analysis (QCA) in systematic reviews of complex interventions:a worked example.*Systematic Reviews*, 3:67: 1-14
- 46) Van Ness,R.K, , K. Melinsky, C. Buff,, and C. F. Seifert.(2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?" *Journal of Managerial Issues*,V. 22,N.1:10-34
- 47) Yousef, D. (2001), "Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personal Review*, Vol. 30 pp.152-69.
- 48) Zimmer, L., (2006), *Qualitative meta-analysis:A Question of Dialoguing with Texts*, London: The Blackwell Publishing.
- 49) Walsh, D, & Downe, S. (2005); "Meta-synthesis Method for Qualitative Research: a Literature Review", *Journal of Advanced Nursing*, 50(2), 204-211.