

A Cross-cultural Study of Work Ethic and its Relationship with Locus of Control among the Iranian and Italian Employees

Siroos Ahmadi*

Associate Professor, Department of Social Sciences, University of Yasouj, Iran
sahmadi@yu.ac.ir

Introduction

Work ethic is a fundamentally set of values based on moral virtues of hard work and diligence. Work ethic generally is associated with attendance and punctuality, character (*honesty, reliability, self-discipline, self-responsibility*), teamwork (*respecting the rights of others, being a team worker, being cooperative, being assertive*), good appearance, positive attitude and self-confidence, productivity, organizational skills, clear verbal and nonverbal communication, cooperation and good relationships, and respect for oneself and for other people. Work ethic is considered as an important need for every country because human labor with a strong work ethic can play a key role in realizing the national goals. But, many managers and employers believe that it is becoming increasingly difficult to hire workers who have a strong work ethic. Therefore, work ethic and the strategies to improve it have been highly considered. Regarding the cross-cultural studies, Muslim, developing and collectivistic societies have a stronger work ethic than Protestant or Catholic, developed and individualistic cultures. Work ethic obviously influences different aspects of human life, and it is, in turn, affected by micro, meso, and macro factors. While macro level puts emphasis on some wide-ranging causes like economic conditions, cultural values, and religion, meso levels refer to some organizational attributes. And micro levels put more value on individuals and personal attributes like locus of control. There are two indicators to assess work ethic; working hours per week, and national productivity of labor force. Although human labor in Iran with working 44 hours per week is considered as an appropriate work ethic, labor national productivity as another indicator of work ethic is not desirable in this country. The cross-cultural study of work ethic has not received any attention in Iran, and there is no research comparing work ethic between Muslim and Catholics. This research has tried to compare Iran as a Muslim, developing, and collectivistic culture with Italy as a Catholic, developed, and individualistic one. Thus, this research is trying to respond the following questions; 1) is there any significant difference between Iranian and Italian employees in work ethic? 2) Is there any significant relationship between locus of control and work ethic among the Iranian and Italian employees?

Material & Methods

This cross-cultural survey was conducted on 306 administrative employees working at two state universities in Iran and Italy. They were chosen by using the systematic sampling method. For assessing work ethic, the short form of Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) developed by Meriac et al. (2013) was used. The MWEP consists of 28 items measuring seven dimensions; (1) centrality of work, a belief that work is important in its own rights, (2) self-reliance, representing a drive toward independence in task accomplishment, (3) hard work, the belief that an increased level of effort is the key to effective task accomplishment, (4) leisure, a value on downtime/non-work activities, (5) morality/ethics, a proclivity to engage in just/moral behavior, (6) delay of gratification, the capacity to postpone rewards until a later date, and (7) wasted time, a value regarding the productive use of time. The MWEP is rated on a 5-point Likert-type scale and the range is between 28 and 140. On the other hand, for estimation of locus of

control, the Rotter's (1966) internal external scale was applied. This scale comprises a single bipolar dimension or continuum; high internals are located at one end, and high externals are located at the other. The scale consists of 29 forced-choice items; six of them are filler items and 23 are scoring items. Each item is made up of a pair of statements, one for the internal locus of control dimension, the other for the external locus of control one. The respondents were asked to choose one statement (a) or (b) from each sentence. Every item is interchangeably scored zero or one and generally, the scale score ranged from zero to 23. The higher scores were indicative of an external locus of control, and lower scores were representative of an internal locus of control.

Discussion of Results & Conclusion

Research findings clearly showed that while the Iranian employees put more value on hard work and leisure, the Italian employees placed more value on self-reliance, morality/ethics, and wasted time. Moreover,

* Corresponding author: +989173068289

the two groups were the same in terms of the delay of gratification, and centrality of work. However, the Italian employees achieved higher scores in MWEF. Based on the research findings, there was a statistically significant difference between the Iranian and Italian employees in terms of work ethic so that the mean work ethic of the Italian staffs was higher than the Iranian counterparts. On the other hand, there was a positive significant relationship between locus of control and work ethic in the both groups (Iranian and Italian employees). It indicated that, the participants with high internal locus of control get more score in work ethic. This research finding was empirically well-matched with the results of Furnham (1987) demonstrating people with high internal locus of control were more likely to endorse the Protestant work ethic. Theoretically, this research result was logical because people who believed the world is ordered based on the personal effort and ability (internal LOC), were more likely motivated to do their job ethically compared to people who believed the world is unordered based on fate and chance (external LOC). In other words, a person with an external locus of control was less likely to take responsibility for the consequences of ethical/unethical behavior and was more likely to rely on external forces. But, a person with an internal locus of control was more likely to take responsibility for consequences and rely on his/her internal determination of right and wrong to guide his/her behavior.

Keywords: Work Ethic, Locus of Control, Iran, Italy.

Resources

- Ahmadi, S. (2013) "The Relationship Between Awareness Toward Development Goals and Work Ethic Among Government Employees." *Journal of Economic and Developmental Sociology*, 2 (1): 1-27.
- Afrozoznia, A. & Tavakkoli, A. (2016) "A Comparative Study of Workforce Productivity in Iran." *Journal of Research in Human Resources Management*, 8 (4): 105-126.
- Adams, J. S. (1965) "Inequity in social exchange." In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (Vol. 2), New York: Academic Press, 267-299.
- Ahmadi, S. (2014) "An Investigation of Relationship Between Organizational Inequity Perception and Work Ethic." *Iranian Journal of Social Sciences*, 8 (4): 165-179.
- Ali, A. (1988) "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.
- Ali, A. J. Falcone, T. & Azim, A. A. (1995) "Work Ethic in the USA and Canada." *Journal of Management Development*, 14 (6): 26-34.
- Ali, J. A. & Al-Owaihian, A. (2008) "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management an International Journal*, 15 (1): 5-19.
- Arslan, M. (2000) "A Cross-Cultural Comparison of British and Turkish Managers in Terms of Protestant Work Ethic Characteristics." *Journal of Business Ethic: A European Review*, 9 (1): 13-20.
- Arslan, M. (2001) "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers." *Journal of Business Ethics*, 31: 321-339.
- Baron, R. A. & Branscombe, N. R. (2011) *Social psychology*. Boston: Pearson.
- Baumann, C. Hamin, H. & Yanga, S. J. (2015) "Work Ethic Formed by Pedagogical Approach: Evolution of Institution Approach to Education and Competitiveness." *Asia Pacific Business Review*, 22 (3): 374-396.
- Bazzy, J. D. (2018) "Work Ethic Dimensions As Predictors of Ego Depletion." *Current Psychology*, 37: 198-206.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986) "Interactional justice: Communication criteria of fairness." In: Lewicki, R. J., Sheppard. B. H., and Bazerman. M. H. (Eds.) *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bommer, M. Grato, C. Gravander, J. & Tuttle, M. (1987) "A Behavioral Model of Ethical and Unethical Decision Making." *Journal of Business Ethics*, 6 (9):265-280.
- Cardinu, M. Maass, A. Lombardo, M. & Figerio, S. (2006) "Stereotype Threat: The Moderating Effects of Locus of Control Beliefs." *European Journal of Social Psychology*, 36: 183-197.
- Castro, A. & Barrasa, A. (2013) "Work ethic." In Smith, V. (Ed.) *Sociology of work: An encyclopedia* (Vol. 1, pp. 987-990). Los Angeles: SAGE.
- Chester, E. (2012) *Reviving work ethic: A leader's guide to ending entitlement and restoring pride in the emerging workforce*. Texas: Greenleaf Book Group Press.
- Clarke, O. (1983) *The work ethic: An international perspective*. WI: Madison.
- Congleton, R. D. (1991) "The Economic Role of A Work Ethic." *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15: 365-385.
- Czerw, A. & Grabowski, D. (2015) "Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement Among Polish Employees." *Polish Psychological Bulletin*, 46 (4): 503-512.
- Delamater, J. & Ward, A. (2013) *Handbook of social psychology*. New York: Springer.
- Eib, C. (2015) *Processes of organizational justice: Insights into the perception and enactment of justice*. Malmo: Holmbergs.
- Findley, M. J. & Cooper, H. M. (1983) "Locus of Control and Academic Achievement: A Literature

- Review.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (2): 419-427.
- Furnham, A. (1987) “Predicting Protestant Work Ethic Beliefs.” *European Journal of Personality*, 1: 93-106.
- Furnham, A. (1984) “The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature”. *European Journal of Social Psychology*, 14: 87-104.
- Gootnick, A. T. (1974) ‘Locus of Control and Political Participation of College Students: A Comparison of Uni-Dimensional and Multidimensional Approaches.’ *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (1): 54-57.
- Greenberg, J. (1990) “Employee Theft as A Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts.” *Journal of Applied Psychology*, 75 (5): 561-568.
- Hill, R. (2011) *Teach internal locus of control: A positive psychology App*. London: Will To Power Press.
- Hill, R. (1996) *Historical context of the work ethic*. Athens: University of Georgia Press.
- Hofested, G. Hofested, G.J. & Minkov, M. (2010) *Culture and organizations: Software of mind*. New York: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (2001) *Culture’s consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. London: Sage Publications.
- Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993) “Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 65:681-706.
- Kassin, S. Fein, S. & Markus, H. R. (2011) *Social psychology*. Australia: Wadsworth Cengage Learning.
- Kegans, L. (2009) “Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations.” *Performance Improvement Quarterly*, 22 (3): 83-94.
- Kohlberg, L. (1969) “Stage and sequence: The cognitive-development approach to socialization.” In Goslin, D.A. (Ed.) *Handbook of Socialization Theory*, 347-480. Chicago: Rand McNally.
- Kovaleva, A. (2012) *The IE-4: Construction and validation of as short scale for the assessment of locus of control (GESIS-Schriftenreihe, 9)*. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-371199>.
- Krause, N. & Shaw, B. A. (2000) “Role-Specific Feelings of Control and Mortality.” *Psychology and Aging*, 15 (4):617-626.
- Lim, C. & Sin Lay, C. (2003) “Confucianism and the Protestant Work Ethic.” *Asia Europe Journal*, 1: 321-22.
- Maltby, J. Day, L. & Macaskill, A. (2007) *Personality, individual differences and intelligence*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Macionis, J. (2017) *Sociology*. New York: Pearson.
- Martin, B. A. Veer, E. & Pervan, S. J. (2007) “Self-Referencing and Consumer Evaluations of Larger-Sized Female Models: A Weight Locus of Control Perspective.” *Marketing Letters*, 18 (3): 197–209.
- Martins, N. & Martins, E. (2003) “Organizational culture.” In” Robbins, S.P. Odendaal, A. and Roodt, G. (2003) *Organizational behavior: global and Southern Africa Perspectives*. Cape Town: Pearson Education South Africa.
- McCleary, R. & Barro, R. J. (2006) “Religion and Economy.” *Journal of Economic Perspectives*, 20 (2): 49-72.
- McCortney, A. L. & Engels, D. W. (2003) “Revisiting Work Ethic in America.” *The Career Development Quarterly*, 52: 132-141.
- Meriac, J. P. Woehr, D. J. Gorman, C. A. & Thomas, A. L. E. (2013) “Development and validation of a Short form for the Multidimensional Work Ethic Profile.” *Journal of Vocational Behavior*, 82: 155-164.
- Meriac, J. P. (2012) “Work Ethic and Academic Performance: Predicting Citizenship and Counterproductive Behavior.” *Learning and Individual Differences*, 22: 549-553.
- Niles, F. S. (1994) “The Work Ethic in Australia and Sri Lanka.” *The Journal of Social Psychology*, 134 (1): 55-59.
- Niles, F. S. (1999) “Toward A Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs.” *Human Relations*, 52 (7): 855-867.
- Norris, P. & Inglehart, R. (2011) *Sacred and secular: Religion and politics worldwide*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Painter-Morland, M. (2001) *Weaving the moral fabric of the South African workplace: Personal and institutional factors*. Konrad Adenauer Stiftung Seminar Report (9).
- Patten, D. M. (2005) “An Analysis of the Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction.” *Managerial Auditing Journal*, 20 (9): 1016 – 1029.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982) *In search of excellence*. New York: Harper & Row.
- Rokhman, W. & Hassan, A. (2012) “The Effect of Islamic Work Ethic on Organisational Justice.” *African Journal of Business Ethics*, 6 (1): 25-31.
- Rockman, W. (2010) “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes.” *Electronic Journal of*

- Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1): 21-28.
- Rosenthal, L. London, B. Levy, S. R. Lobel, M. & Herrera-Alcazar, A. (2011) "The Relation Between the Protestant Work Ethic and Undergraduate Women's Perceived Identity Compatibility In Non-Traditional Majors." *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11 (1): 241-262.
- Rotter, J. B. (1966) "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement." *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- Saks, A. M. Mudrack, P. E. & Ashforth, B. E. (1996) "The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees." *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3): 226-236.
- Schein, E. H. (1984) "Coming to A New Awareness of Organizational Culture." *Sloan Management Review*, 25: 3-16.
- Shirokanova, A. (2015) "A Comparative Study of Work Ethic Among Muslim and Protestants: Multilevel Evidence." *Social Compass*, 62 (4): 615-631.
- Smircich, L. (1983) "Concepts of Culture and Organizational Analysis." *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358.
- Spector, P. E. (2001) "Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being? An Ecological Level International Study." *Journal of Organizational Behavior*, 22: 815-832.
- Stam, K. Verbakel, E. & De Graaf, P. M. (2013) "Explaining Variation in Work Ethic in Europe." *European Societies*, 15 (2): 268-289.
- Stapleton, M. (2013) "An Investigation of Moral Development: The Effect of Religiosity on Kohlbergian Moral Reasoning." *Student Psychology Journal*, 4: 1-14.
- Turner, B. S. (2006) *The Cambridge dictionary of sociology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Trevino, L. K. (1986) "Ethical Decision Making in Organizations: A Person Situation Interactionist Model." *Academy of Management Review*, 11 (3): 601- 617.
- Zeigler-Hill, V. & Shackelford, T. K. (2017) *Encyclopedia of personality and individual differences*. Springer International Publishing.
- Zulfikar, Y. F. (2012) "Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic Than Christians'? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US." *Journal of Business Ethics*, 105: 489-502.
- Watson, T. J. (2012) *Sociology, work and organization*. London: Routledge.
- Weber, M. (1958) *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Welzel, C. Inglehart, R. & Klingemann, H. (2003) "The Theory of Human Development: A Cross-Cultural Analysis." *European Journal of Political Research*, 42 (2): 341-80.

مطالعه اخلاق کار و ارتباط آن با منبع کنترل بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی

سیروس احمدی، دانشیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه یاسوج، ایران*

sahmadi@yu.ac.ir

چکیده

اگرچه پژوهش‌های جالب‌توجهی در زمینه اخلاق کار در ایران انجام شده‌اند، به‌ندرت این موضوع به‌صورت بین‌فرهنگی بررسی شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر تلاش کرده است اخلاق کار را در ایران (به‌منزله کشوری اسلامی، در حال توسعه و با فرهنگ جمع‌گرایانه) با ایتالیا (به‌منزله کشوری کاتولیک، توسعه‌یافته و با فرهنگ فردگرایانه) مقایسه و رابطه آن را با منبع کنترل درونی، بررسی کند. این پژوهش در چارچوب پیمایش بین‌فرهنگی و روی ۳۰۶ نفر از کارکنان دو دانشگاه دولتی در ایران (۱۳۲ نفر) و ایتالیا (۱۷۴ نفر) انجام شده است. ابزار پژوهش برای سنجش اخلاق کار، فرم اخلاق کار چندبعدی مریاک و همکاران (2013) است و برای سنجش منبع کنترل، از مقیاس درونی - بیرونی راتر (1966) استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند اخلاق کار بین کارکنان ایتالیایی از کارکنان ایرانی قوی‌تر است و علاوه بر آن، در هر دو گروه، رابطه معناداری بین منبع کنترل درونی و اخلاق کار وجود دارد. یافته‌های پژوهش با بخش عمده‌ای از پژوهش‌های بین‌فرهنگی در این حوزه منطبق نیست؛ اما تلاش شده است تبیین‌های لازم در توجیه آنها ارائه شوند.
واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، منبع کنترل، ایران، ایتالیا

* نویسنده مسئول: ۰۹۱۷۳۰۶۸۲۸۹

مقدمه و بیان مسئله

تردیدی نیست که کار بخش مهمی از زندگی همه انسان‌هاست و آنها از طریق کار، نیازهای فیزیکی، رضایت از زندگی، هویت، سبک زندگی، تأیید، منزلت و قدرت را کسب می‌کنند. به جز کارکردن و شغل داشتن، موضوع اساسی در این زمینه این است که شخص به چه خوبی و کیفیتی کارش را انجام می‌دهد، چیزی که در اصطلاح، اخلاق کار نامیده می‌شود (Castro & Barrasa, 2013). اخلاق کار در اساس، مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر سخت‌کوشی و پرتلاشی است (Marek et al., 2018). به گمان فرنهام^۱ (1987) اخلاق کار، هنجار فرهنگی درونی شده است. کلارک^۲ (1983) اخلاق کار را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نیت‌ها و اهداف می‌داند که افراد با خود به کارشان می‌آورند. از نظر واتسون^۳ (2012)، اخلاق کار مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که بر اهمیت کار برای هویت و احساس ارزش فرد تأکید دارد و علاوه بر آن، نگرش به سخت‌کوشی، وظیفه و تلاش برای موفقیت را تشویق می‌کند. اگرچه شاخص‌های متعددی برای اخلاق کار وجود دارند، کاسترو و باروسا (2013) در دسته‌بندی جامع، مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاق کار را به شرح زیر معرفی می‌کنند: حضور و وقت‌شناسی، ویژگی‌های شخصیتی (درستکاری، اعتمادپذیری، خودنظم‌بخشی، مسئولیت‌پذیری)، 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 از نیازهای اساسی هر کشوری است؛ زیرا نیروی انسانی برخوردار از اخلاق کار قوی، نقش مهمی در تحقق اهداف ملی دارد (احمدی، ۱۳۹۲)؛ اما ضعف اخلاق کار، از مسائل اجتماعی است و بسیاری از مدیران معتقدند استخدام کارگران و کارکنان دارای اخلاق کار قوی، به‌طور مرتب در حال سخت‌تر شدن است (Hill, 1996; McCortney & Engels, 2003). ماکس وبر^۴ (1958) معتقد بود اخلاق کار

پروتستانی، نیروی اصلی پدیدآورنده سرمایه‌داری و رشد اقتصادی در اروپا بوده است. کانگلتون^۵ (1991) نشان داد اخلاق کار فرهنگی، آشکارا بر عملکرد اقتصاد تأثیر می‌گذارد. علی و همکاران^۶ (1995) اخلاق کار را سوخت اصلی رشد اقتصادی معرفی می‌کنند. لیم و سین‌لی^۷ (2003) معتقدند ظهور بلوک‌های اقتصادی قدرتمند در شرق آسیا، در اساس از اخلاق کار قوی آنها نشئت می‌گیرد.

بر همین اساس، به‌طور گسترده به اخلاق کار و راهکارهای ارتقای آن توجه شده است. با استناد به مطالعات بین‌فرهنگی انجام‌شده در این حوزه، استنباط کلی این است که مسلمانان (Zulfikar, 2012; Arslan, 2001; 2000)، کشورهای در حال توسعه (Stam et al., 2013) و فرهنگ‌های جمع‌گرایانه (Niles, 1994; 1999)، اخلاق کار قوی‌تری نسبت به پروتستان‌ها و کاتولیک‌ها، جوامع توسعه‌یافته و فرهنگ‌های فردگرایانه دارند. به علاوه، اخلاق کار، ضمن اثرگذاری بر بسیاری از جنبه‌های مختلف زندگی انسان (Czerw & Grabowski, 2015; Meriac, 2012; Rosental et al., 2011; Saka, 1996)، از برخی دلایل و عوامل خرد (Furnham, 1984)، میانه (Ahmadi, 2014) و کلان (Stam et al., 2013) تأثیر می‌گیرد؛ در حالی که عوامل کلان بر متغیرهایی چون وضعیت اقتصادی کشور یا فرهنگ تأکید دارند، عوامل سطح میانه، به‌طور عمده بر متغیرهای سازمانی همچون عدالت سازمانی، سبک مدیریت و ... متمرکزند و عوامل خرد، بر نقش افراد و ویژگی‌های شخصی آنها همچون باورها، رشد اخلاقی، منبع کنترل و ... تأکید می‌ورزند.

اخلاق کار به‌طور معمول با دو شاخص ساعات کار کارکنان و بهره‌وری ملی نیروی کار برآورد می‌شود. با استناد به میزان ساعات کار، نیروی کار در ایران با ۴۴ ساعت کار در هفته در ردیف کشورهای دارای اخلاق کار مناسب محسوب می‌شود؛ البته در این زمینه، ساعات کار مفید، ملاک مناسب‌تری است؛ ولی برآورد دقیق آن بسیار مشکل است؛ اما با استناد به بهره‌وری ملی نیروی کار (افروزنیا و توکلی، ۱۳۹۵)،

⁵ Congleton⁶ Ali et al.⁷ Lim & Sin Lay¹ Furnham² Clarke³ Watson⁴ Weber

توسعه یافته در مقایسه با کشورهای در حال توسعه که ارزش های هم‌نوایی سنتی در آنها همچنان مسلط‌اند، ضعیف‌تر باشد (McCleary & Barro, 2006). در همین چارچوب، توجیه پذیر است که اخلاق کار در فرهنگ های جمع‌گرایانه، از فرهنگ های فردگرایانه قوی‌تر باشد (Karau & Williams, 1999; Niels, 1994; 1993). فردگرایی، جهت‌گیری فرهنگی است که طی آن استقلال، خودمختاری، و خوداتکایی، بر وفاداری های گروهی تقدم می‌یابند و جمع‌گرایی، گونه‌ای جهت‌گیری فرهنگی است که در آن وابستگی متقابل، همکاری و هماهنگی اجتماعی بر اهداف شخصی مقدم می‌شوند (Kassin et al., 2011). در گروه های جمع‌گرا، هنجار این است که هماهنگی بین اعضای گروه حفظ شود؛ حتی اگر سبب افزایش هزینه های شخصی شود؛ بنابراین، در چنین گروه هایی، از وجود نداشتن توافق و تضاد بین اعضا اجتناب می‌شود. در مقابل، در گروه های فردگرا، هنجار این است که در مقابل گروه ایستاد و از دیگران متفاوت بود؛ بنابراین، در اینجا، توافق نداشتن با گروه تشویق می‌شود (Baron & Welzel et al., 2011). در چارچوب نظریه نوسازی (Branscombe, 2011) به آسانی می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ های جمع‌گرا با اخلاق کار به‌منزله یک وظیفه اخلاقی، منطبق‌ترند. همچنان که بیان شد، وبر (1958) آشکارا بر این باور بود که آیین پروتستانتیسم به‌طور عام و کالونیزم به‌طور خاص، نقش مهمی در توسعه سرمایه‌داری ایفا کردند. به گمان او اخلاق جدید - روح سرمایه‌داری - سخت‌کوشی و بهره‌وری را با استفاده از باورهای مذهبی برخی جنبش های پروتستانی تشویق کرد. از نظر وبر، کاتولیسیم و اسلام چنین روحی نداشتند. از چشم‌انداز او جوامع اسلامی به دلیل صوفی‌گری، روحیه جنگی و استبداد شرقی، قادر به توسعه روح سرمایه‌داری نبودند (Arslan, 2001)؛ اما برخی پژوهشگران برخلاف رویکرد وبر معتقدند جوامع اسلامی نسبت به دیگران ارزش بیشتری برای اخلاق کار قائل‌اند (Norris & Inglehart, 2011). دلیل اصلی آنها این است که اسلام مفهوم خاص خود از اخلاق کار را دارد که در اساس، از قرآن و سنت برآمده است (Rockman & Hassan, 2012). در چارچوب اخلاق کار

وضعیت اخلاق کار در ایران چندان مطلوب نیست. بر این اساس و با توجه به اینکه پژوهش بین‌فرهنگی در اخلاق کار در ایران مرسوم نبوده است و از سوی دیگر، مطالعات بسیار کمی اخلاق کار کاتولیک‌ها و مسلمانان را مقایسه کرده‌اند، پژوهش حاضر تلاش کرده است اخلاق کار در ایران به‌منزله کشوری اسلامی، در حال توسعه و با فرهنگ جمع‌گرایانه (Hofstede, 2001; Hofstede et al., 2010) را با ایتالیا به‌منزله کشوری کاتولیک، توسعه‌یافته و با فرهنگ فردگرایانه (Hofstede, 2001; Hofstede et al., 2010) مقایسه کند و به دو سؤال زیر پاسخ دهد:

- ۱) آیا کارکنان ایرانی در قیاس با کارکنان ایتالیایی به‌لحاظ اخلاق کار متفاوت‌اند؟
- ۲) آیا رابطه معناداری بین منبع کنترل و اخلاق کار در دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی وجود دارد؟

مبانی نظری

مبانی نظری پژوهش حاضر در دو بخش تفاوت‌های بین‌فرهنگی در اخلاق کار و عوامل مؤثر بر اخلاق کار ارائه می‌شود. با استناد به مطالعات و بررسی‌های بین‌فرهنگی، اینگونه استنباط می‌شود که جوامع مختلف به‌لحاظ اخلاق کار مشابه نیستند. در تبیین اینکه چرا مسلمانان، کشورهای در حال توسعه و فرهنگ‌های جمع‌گرا، اخلاق کار قوی‌تری دارند، به‌ویژه بر رویکرد نوسازی تأکید می‌شود. به گمان ولزل و همکاران (2003)، توسعه اقتصادی - اجتماعی با برداشتن فشارها بر خودمختاری انسان، تمایل دارد جهت‌گیری ارزشی مردم در حوزه‌هایی مانند ظهور ارزش‌های رهایی‌بخش را باز شکل دهد. برخلاف ارزش‌های هم‌نوایی سنتی که خودمختاری انسان را در جهت نظم اجتماع، زیر امر خود می‌گیرند، ارزش‌های رهایی‌بخش بر انتخاب انسان تأکید می‌ورزند. با توجه به اینکه اخلاق کار به‌منزله یک وظیفه اخلاقی به مردم می‌گوید که چه باید انجام بدهند، در ردیف ارزش‌های هم‌نوایی سنتی قرار می‌گیرد (Stam et al., 2013). بر این اساس، انتظار این است که اخلاق کار در کشورهای

بر اخلاق عمل می‌کنند. عامل مؤثر دیگر بر اخلاق کار در سطح خرد، منبع کنترل است. منبع کنترل در اساس به این معناست که حوادث بیرونی یا انگیزش‌های درونی، تا چه حد فرد را کنترل می‌کنند (Rotter, 1966). به گمان راتر (1966) وقتی فرد ادراک می‌کند که رفتارها و نگرش‌های خودش سبب پاداش مثبت می‌شوند، این بیان‌کننده منبع کنترل درونی است و وقتی ادراک می‌کند که عوامل بیرونی و خارج از کنترلش (مثل تقدیر یا شانس) سبب رفتار منجر به پاداش می‌شوند، این بیان‌کننده منبع کنترل بیرونی است. بر این اساس، مردم در دو مقوله کنترل درونی و کنترل بیرونی قرار می‌گیرند (Zeigler-Hill & Shackelford, 2017). اثر کنترل بر جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی - روانی همچون طول عمر (Kraus & Shaw, 2000)، کیفیت زندگی (Maltby et al., 2007)، پیشرفت تحصیلی (Findley & Cooper, 1983)، تصورات قالبی (Cardinu et al., 2006)، رفتار مصرف‌کننده (Martin et al., 2007)، ایدئولوژی سیاسی (Gootnick, 1974) و ... بررسی شده است. فرنیام (1987) در همین زمینه معتقد است منبع کنترل، پیش‌بینی‌کننده مهم اخلاق کار است و طی آن، افراد دارای منبع کنترل درونی، بیشتر مستعد اخلاق کار قوی و پیشرفته‌اند. سازوکار آن به این صورت است که افراد دارای منبع کنترل درونی، نتایج و پیامدها را ناشی از تلاش خودشان می‌دانند؛ برعکس دیگران که پیامدها و نتایج را به عوامل کنترل‌ناپذیر بیرونی نسبت می‌دهند. بر این اساس، افراد با منبع کنترل درونی نسبت به پیامدهای اخلاقی - غیراخلاقی رفتارشان، مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و همین امر سبب می‌شود آنها برای فعال بودن و مؤثر بودن، بیشتر برانگیخته شوند.

عوامل میانه به‌طور عمده به ویژگی‌ها و فرایندهای درون‌سازمانی اشاره دارد. یکی از این ویژگی‌ها، فرهنگ سازمانی است؛ فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از مفروضات، باورها و ارزش‌های توسعه‌یافته درون سازمان است و برای مدیریت محیط درونی و بیرونی و راهنمایی کنش‌های کارکنان برای احترام به این محیط‌ها به کار گرفته می‌شود (Schein, 1984). فرض بر این است که اگر یک فرهنگ قوی در سازمان ترویج یابد (فرهنگی که همه اعضای سازمان را در قالب

اسلامی، کار از نظر نیازهای انسان و ضرورت ایجاد برابری در زندگی فردی و اجتماعی، یک فضیلت است. اخلاق کار اسلامی زندگی را نفی نمی‌کند؛ بلکه به دنبال تحقق زندگی دربرگیرنده انگیزش‌های تجاری در بالاترین سطوح است (Ali, 1988). اخلاق کار اسلامی براساس چهار مفهوم تلاش، رقابت، شفافیت و مسئولیت اخلاقی بنا نهاده شده است (Ali & Al-Owihan, 2008) و بر همین اساس، عجیب نیست اگر کشورهای مسلمان، اخلاق کار قوی تری نسبت به دیگران داشته باشند.

جدا از عوامل کلان فرهنگی اشاره‌شده، گستره‌ای از عوامل خرد و میانه نیز بر اخلاق کار کارکنان تأثیر می‌گذارند که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود. عوامل خرد، در اساس دربرگیرنده ویژگی‌های فردی و شخصیتی موجود در فردند. از جمله عوامل خرد، رشد اخلاقی شناختی است. استدلال اخلاقی در نظریه‌های پیاژه ریشه دارد (Stapleton, 2013)؛ اما به‌طور خاص کولبرگ^۱ (1969) آن را توسعه داد. او نشان می‌دهد چطور فرایند شناختی تصمیم‌گیری اخلاقی با رشد فرد پیچیده‌تر می‌شود. او سه سطح و شش مرحله رشد شناختی را ارائه می‌کند. سطح پیش‌قراردادی با دو مرحله اطاعت - مجازات و خودمنفعتی، سطح قراردادی با دو مرحله همنوایی و توافق بین‌شخصی و اقتدار و نظم اجتماعی و درنهایت، سطح فراقراردادی با دو مرحله قرارداد اجتماعی و اصول اخلاقی جهانی، مشخص می‌شوند. کولبرگ (1969: 349) بیشتر بزرگسالان را در مراحل سوم و چهارم قرار می‌دهد. از نظر او در مرحل پنجم و ششم، حق به‌وسیله ارزش‌ها یا اصول جهانی تعیین می‌شود. بر این اساس، فرد در مرحله پنجم به قراردادهای اجتماعی توجه می‌کند و اخلاقیات را برای منفعت کل جامعه می‌نگرد؛ اما در مرحله ششم، اخلاقیات را تنها برای جامعه در نظر نمی‌گیرد؛ بلکه به دلیل نیرویی درونی ملاحظه می‌کند. بر مبنای مباحث کولبرگ، نتیجه‌گیری می‌شود که هرچه بیشتر افراد وارد مراحل پنجم و ششم شوند، در وضعیت‌های مختلف از جمله کار، بیشتر مبتنی

¹ Kohlberg

- ۱) آیا تفاوت معناداری بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی در اخلاق کار وجود دارد؟
- ۲) آیا رابطه معناداری بین منبع کنترل و اخلاق کار بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی وجود دارد؟

پژوهش‌های پیشین

اخلاق کار از منظرهای مختلف بررسی شده است. در جمع‌بندی کلی می‌توان پژوهش‌ها درباره اخلاق کار را به سه دسته تقسیم کرد: ۱) پژوهش‌هایی که اخلاق کار در آنها به‌منزله متغیر مستقل مدنظر بوده است (Bazzy, 2018; Czerw, 2010; Rockman, 2010; Meriac, 2012; Grabowski, 2015). ۲) پژوهش‌هایی که اخلاق کار در آنها به‌منزله متغیر وابسته بررسی شده است (Bauman et al., 2015; Stam et al., 2013; Meriac et al., 2013; Kigans, 2009). ۳) پژوهش‌هایی که به‌صورت بین‌فرهنگی اخلاق کار در کشورها و فرهنگ‌های مختلف را ارزیابی کرده‌اند که با توجه به اهداف و الگوی پژوهش حاضر، برخی از آنها ذکر می‌شوند: شیروکانو^۴ (2015) با تمرکز بر داده‌های پیمایش جهانی ارزش‌ها، تلاش کرد به این سؤال پاسخ دهد که آیا مسلمانان واقعاً نسبت به پروتستان‌ها اخلاق کار بالاتری دارند یا خیر. نتایج این پژوهش - که با استناد به داده‌های ۵۵ کشور انجام شد - نشان دادند تفاوت معناداری بین مسلمانان و پروتستان‌ها در اخلاق کار وجود ندارد.

استام و همکاران^۵ (2013) در پژوهشی روی ۴۴ کشور اروپایی، اخلاق کار را مقایسه کردند. نتایج این پژوهش نشان دادند کشورهای دارای سطوح بالاتر توسعه، در مقایسه با کشورهای در حال توسعه، اخلاق کار ضعیف‌تری دارند. به‌علاوه، آنها نشان دادند اخلاق کار در کشورهای با میراث اسلامی و ارتودکس در مقایسه با کشورهای با میراث پروتستان و کاتولیک قوی‌تر است.

ذوالفقار^۶ (2012) مسلمانان، کاتولیک‌ها و پروتستان‌ها را

باورها و تعهدات مشترک متحد کند)، همه‌چیز همچون اخلاقیات، عملکرد و نتایج خوب در پی خواهد داشت (Turner, 2006). فرهنگ سازمانی مانند چسبی است که با ارائه استانداردهای مناسب برای آنچه کارکنان باید بگویند یا انجام دهند، اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند (Martins & Martins, 2003). عامل اساسی دیگر در سطح میانه، عدالت سازمانی است. واضح است که انسان‌ها دوست دارند منصفانه با آنها رفتار شود. رفتار منصفانه، یک احساس کنترل بر نتایج آتی، با ارزش تلقی شدن و محبوب بودن نزد دیگر اعضا، به افراد می‌دهد (Eib, 2015). آدامز^۱ (1965) با طرح عدالت سازمانی، چهار پیش‌فرض عمده را مطرح کرد: ۱) افراد، روابطشان با یکدیگر را برحسب نسبت درون‌داد و برون‌داد ارزیابی می‌کنند. ۲) اگر نسبت درون‌داد و برون‌داد را نامتوازن ارزیابی کنند، نابرابری پدید می‌آید. ۳) هرچه احساس نابرابری بیشتر باشد، احساس ناراحتی و پریشانی بیشتر می‌شود. ۴) هرچه احساس ناراحتی و پریشانی بیشتر شود، افراد بیشتر تلاش خواهند کرد که برابری را بازگردانند؛ در حالی که آدامز (1965) به‌طور عمده به عدالت توزیعی تأکید داشت، گرینبرگ^۲ (1990) به عدالت رویه‌ای و بیز و موگ^۳ (1986) به عدالت رویه‌ای نیز اشاره داشتند که ممکن است در سازمان اتفاق بیفتد. همچنان که گفته شد، اخلاق کار، از گستره‌ای از دلایل از سطح خرد تا کلان تأثیر می‌گیرد. با توجه به اینکه این پژوهش با استفاده از رویکرد بین‌فرهنگی انجام می‌شود، هنگامی که تفاوت‌های احتمالی کارکنان ایرانی و ایتالیایی آشکار می‌شوند، سطوح کلان همچون مذهب، وضعیت توسعه‌یافتگی و فرهنگ جمع‌گرا و فردگرا به‌طور خودکار وارد بحث خواهند شد. ازسوی دیگر، به‌دلیل اینکه دو جامعه ممکن است تفاوت‌هایی در عوامل سطح میانه - ساختار سازمانی - داشته باشند، این پژوهش در بخش تبیینی بر عوامل سطح خرد معطوف به ویژگی‌های فردی تأکید خواهد ورزید. با این تفصیل سؤالات پژوهش حاضر به شرح زیرند:

⁴ Shirokanova

⁵ Stam et al.

⁶ Zulfikar

¹ Adams

² Greenberg

³ Bies & Moag

شاخص‌هایی تأکید شده است که لزوماً اخلاق کار را نمی‌سنجند (Feess et al., 2014). با این تفصیل، پژوهش حاضر تلاش کرده است اخلاق کار را در دو بافت مجزا، با انتخاب افراد شاغل از هر دو جنسیت، استفاده از ابزار تخصصی سنجش اخلاق کار و درنهایت، تمرکز بر یک جامعه اسلامی با بافت شیعه، اخلاق کار را بررسی کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، پیمایشی بین‌فرهنگی است. پژوهش بین‌فرهنگی، پژوهشی است که وجوه اشتراک و افتراق مردم در فرهنگ‌های متفاوت را بررسی می‌کند (Kassin et al., 2011). در انجام پژوهش بین‌فرهنگی توجه به چند نکته، اهمیت دارد: (۱) وجود برخی تشابهات و تفاوت‌ها بین فرهنگ‌های بررسی شده. (۲) شباهت جامعه آماری پژوهش. (۳) ترجمه دقیق ابزار پژوهش به زبان هر فرهنگ. (۴) شرایط اجرای پژوهش (سناریوها، محیط آزمایش و...) انتقال‌پذیرند و معنای مشابهی در بافت‌های فرهنگی دارند (DeLamater & Ward, 2013). جامعه آماری پژوهش، کارکنان غیرهیئت‌علمی در دو دانشگاه دولتی در ایتالیا و ایران است که مشتمل بر ۳۶۰ نفر ایرانی و ۱۱۶۰ نفر ایتالیایی است. با استناد به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (1970)، در مجموع ۳۰۶ نفر شامل ۱۷۴ ایتالیایی و ۱۳۲ ایرانی به منزله نمونه پژوهش تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شدند.

دو مفهوم اساسی این پژوهش، اخلاق کار و منبع کنترل درونی‌اند که در ادامه تشریح می‌شوند. به لحاظ مفهومی، اخلاق کار در اساس، مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر سخت‌کوشی و پرتلاشی است (Marek et al., 2018) که شاخص‌های متعددی را در بر می‌گیرد. به لحاظ عملیاتی، برای سنجش اخلاق کار از فرم اخلاق کار چندبعدی مریاک و همکاران^۱ (2013) استفاده شده است. فرم اخلاق کار چندبعدی، ۲۸ سؤال دارد و بر ۷ بُعد مرکزیت کار (باور به اینکه کار در ذات خود ارزش دارد)، خوداتکایی (استقلال در انجام وظیفه)، سخت‌کوشی (باور به اینکه سطح بالاتری از

در زمینه اخلاق کار، بررسی مقایسه‌ای کرد. این پژوهش که در آمریکا انجام شد، نشان داد مسلمانان (ترک‌تبار) در مقایسه با دیگران اخلاق کار قوی‌تری داشتند. به علاوه، بین کاتولیک‌ها و پروتستان‌ها تفاوت معناداری در اخلاق کار وجود نداشت.

ووهر و همکاران^۱ (2007) اخلاق کار در کره جنوبی، مکزیک و آمریکا را بررسی مقایسه‌ای کردند. نتایج این پژوهش نشان دادند در دو مقوله کامروایی معوق و سخت‌کوشی، تفاوت معناداری بین گروه‌ها وجود نداشت؛ اما کره‌ای‌ها در مقولات خوداعتمادی نسبت به دو گروه دیگر وضعیت بهتری داشتند و در عوض، مکزیکی‌ها و آمریکایی‌ها در مقولات فراغت و اخلاقیات نمرات بهتری نسبت به کره‌ای‌ها داشتند.

ارسلان^۲ (2001) اخلاق کار مدیران مسلمان، پروتستان و کاتولیک را در سه کشور ترکیه، انگلستان و ایرلند مقایسه کردند. نتایج این پژوهش نشان دادند مدیران مسلمان، اخلاق کار قوی‌تری نسبت به کاتولیک‌ها و پروتستان‌ها داشتند. به علاوه، مدیران پروتستان نسبت به مدیران کاتولیک، اخلاق کار بهتری داشتند.

نیلز^۳ (1994; 1999) در پژوهشی بین‌فرهنگی، اخلاق کار در سریلانکا (به منزله کشوری با فرهنگ جمع‌گرا) و استرالیا (به منزله کشوری با فرهنگ فردگرا) را مقایسه کرد. نتایج این پژوهش نشان دادند سریلانکایی‌ها اخلاق کار قوی‌تری نسبت به استرالیایی‌ها داشتند. جمع‌بندی پژوهش‌های پیشین بیان‌کننده این است که این پژوهش‌ها محدودیت‌هایی دارند. برای مثال، برخی پژوهش‌ها تنها گروه‌های مختلف مذهبی در یک جامعه را مقایسه کرده‌اند (Zulficar, 2012) یا بر افراد غیرشاغل مانند دانش‌آموزان تأکید کرده‌اند (Niles, 1994; 1999). به علاوه، در بیشتر پژوهش‌ها تمرکز بر کشورهای اسلامی سکولار یا سنی مذهب بوده است (Shirokavana, 2015; Stam et al., 2013).

در برخی پژوهش‌ها تنها بر یک جنسیت تأکید شده است (Arslan, 2000; 2001) و درنهایت، در برخی پژوهش‌ها بر

¹ Woehr et al.

² Arslan

³ Niles

⁴ Meriac et al.

پژوهش‌ها، پاسخگویان برحسب جمع نمراتشان، درنهایت به یکی از دو مقوله کنترل درونی یا کنترل بیرونی تعیین می‌شوند، در پژوهش حاضر، نمرات پاسخگویان با توجه به گزینه‌های منبع کنترل درونی و روی دامنه صفر تا بیست و سه محاسبه شده است. فرم چندبعدی اخلاق کار و مقیاس کنترل درونی - بیرونی راتر، در گستره‌ای از کشورها استفاده و اعتبار آنها ارزیابی شده است (Meriac et al., 2013; Koalova, 2012). برای سنجش پایایی فرم اخلاق کار چندبعدی، از همسانی درونی به روش ضریب آلفا استفاده شد که مقدار آن در گروه ایرانی (۰/۷۴۴) و در گروه ایتالیایی (۰/۶۸۱) بود. به علاوه، برای سنجش پایایی مقیاس منبع کنترل درونی - بیرونی، از همسانی درونی به روش ضریب کودر ریچاردسون استفاده شد که مقدار آن برای گروه ایرانی (۰/۶۶۷) و برای گروه ایتالیایی (۰/۷۲۹) بود.

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های توصیفی پژوهش که در جدول ۱ منعکس شده‌اند، بخش زیادی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش به لحاظ جنسیت، وضع تأهل، گروه سنی و سابقه شغلی، به ترتیب زنان، افراد متأهل، گروه سنی ۵۰-۴۱ سال و سابقه شغلی ۱۰-۱ سال هستند.

تلاش، کلید انجام مؤثر هر وظیفه است)، اخلاقیات (تمایل به رفتار عادلانه و اخلاقی)، به تأخیر انداختن رضایت (ظرفیت به تعویق انداختن پاداش)، فراغت (ارزش قائل شدن برای فعالیت‌های غیرکاری) و وقت اتلاف شده (استفاده مؤثر از زمان) مبتنی است. سؤالات در سطح سنجش رتبه‌ای هستند و بر همین اساس، دامنه نمرات از ۲۸ تا ۱۴۰ است.

از سوی دیگر، منبع کنترل به لحاظ مفهومی بیان‌کننده باور فرد به این مطلب است که آیا او خودش کنترل‌کننده حوادث و رویدادهاست یا دیگران قدرتمندی تعیین‌کننده حوادث و رویدادها هستند (Spector, 2001). اگر فرد، خود را تعیین‌کننده بداند، منبع کنترل درونی دارد و اگر دیگران را تعیین‌کننده بداند، منبع کنترل بیرونی دارد (Hill, 2011). به لحاظ عملیاتی برای سنجش منبع کنترل درونی از مقیاس کنترل درونی - بیرونی، یک مقیاس تک‌عاملی و مبتنی بر ۲۹ سؤال در سطح سنجش اسمی (انتخاب یکی از گزینه‌های الف یا ب) است. ۶ مورد از سؤالات، انحرافی‌اند و در محاسبات نهایی منظور نمی‌شوند؛ بنابراین، منبع کنترل درونی - بیرونی، براساس ۲۳ سؤال باقی‌مانده سنجش می‌شوند. برحسب اینکه پاسخگویان، کدام یک از گزینه‌های (الف) یا (ب) را انتخاب کرده باشند، نمره آنها در هر یک از منبع کنترل درونی یا بیرونی روی دامنه صفر تا بیست و سه محاسبه می‌شود. اگرچه در بسیاری از

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب متغیرهای جمعیتی

گروه ایرانی		گروه ایتالیایی			
%	F	%	F		
۴۹/۲	۶۵	۲۶/۶	۴۶	مرد	جنسیت
۵۱/۸	۶۷	۷۳/۴	۱۲۸	زن	
۸۲/۶	۱۰۹	۷۴	۱۲۹	متأهل	وضع تأهل
۱۷/۴	۲۳	۲۶	۴۵	مجرد	
۶/۸	۹	۴/۶	۸	کمتر از ۳۰	گروه سنی
۵۹/۱	۷۸	۱۶/۲	۲۸	۳۱ تا ۴۰ سال	
۲۸	۳۷	۲۸/۹	۵۰	۴۱ تا ۵۰ سال	
۶/۱	۸	۴۱	۷۱	۵۱ تا ۶۰ سال	
۰/۰	۰	۹/۴	۱۷	بالاتر از ۶۰	
۴۶/۲	۶۱	۳۵/۸	۶۲	۱ تا ۱۰ سال	سابقه شغلی
۴۰/۹	۵۴	۳۱/۴	۵۵	۱۱ تا ۲۰ سال	
۱۲/۹	۱۷	۱۷/۹	۳۱	۲۱ تا ۳۰ سال	
۰/۰	۰	۱۵	۲۶	بالاتر از ۳۰ سال	

اخلاق کار وجود دارد؟

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، میانگین نمرات دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی با استفاده از آزمون تی مقایسه شده است که نتایج آن به شرح جدول ۲ است. براساس داده‌های جدول ۲، اخلاق کار کارکنان ایرانی در ابعاد سخت‌کوشی و فراغت، به‌طور معناداری از کارکنان ایتالیایی بالاتر است. ازسوی دیگر، کارکنان ایتالیایی در ابعاد اخلاقیات، وقت اتلاف‌شده و خوداتکایی، اخلاق کار قوی‌تری دارند. براساس نتایج به‌دست‌آمده، کارکنان ایرانی و ایتالیایی در ابعاد مرکزیت کار و کامروایی معوق، وضعیت مشابهی دارند و تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود؛ درنهایت، با استناد به کل نمرات فرم اخلاق کار چندبعدی، کارکنان ایتالیایی اخلاق کار قوی‌تری نسبت به کارکنان ایرانی دارند.

به‌علاوه، بررسی آماره‌های توصیفی اخلاق کار و ابعاد آن برحسب کارکنان ایرانی و ایتالیایی که در جدول ۲ مشاهده می‌شوند، بیان‌کننده آن است که میانگین اخلاق کار کارکنان ایرانی (۹۳/۴) و کارکنان ایتالیایی (۹۶/۸) است. مقایسه داده‌ها در خرده‌مقیاس‌های اخلاق کار، بیان‌کننده این است که کارکنان ایرانی در سخت‌کوشی، فراغت و مرکزیت کار، میانگین نمرات بالاتری دارند و در مقابل، کارکنان ایتالیایی در اخلاقیات، وقت تلف‌شده، خوداتکایی و کامروایی معوق، میانگین نمرات بالاتری نسبت به هم‌تایان ایرانی‌شان دارند. به‌علاوه، براساس یافته‌های پژوهش، میانگین نمره و انحراف معیار منبع کنترل بین کارکنان ایرانی (۱۳/۲±۲/۴) و کارکنان ایتالیایی (۱۰/۹±۴/۴) است.

آیا تفاوت معناداری بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی در

جدول ۲- تفاوت میانگین کارکنان ایرانی و ایتالیایی در اخلاق کار و ابعاد آن

Sig	Df	t	Std.D	Mean	Max	Min	گروه
۰/۰۰۲	۳۰۴	-۳/۰۷	۷/۹	۹۳/۴	۱۱۰	۶۹	ایران
			۱۰/۷	۹۶/۸	۱۳۱	۶۷	ایتالیا
۰/۰۰۴	۳۰۴	۲/۹	۲/۳	۱۴/۲	۱۳	۸	ایران
			۳	۱۳/۳	۲۰	۴	ایتالیا
۰/۰۰۰	۳۰۴	-۱۰/۵	۳/۴	۱۴/۶	۲۰	۷	ایران
			۱/۸	۱۸/۴	۲۰	۱۲	ایتالیا
۰/۰۰۰	۳۰۴	۹/۲	۳/۱	۱۰/۱	۱۸	۴	ایران
			۲/۳	۷/۳	۱۳	۴	ایتالیا
۰/۸۶۳	۳۰۴	۰/۱۷۳	۳/۵	۱۳/۹	۱۹	۶	ایران
			۲/۹	۱۳/۸	۲۰	۴	ایتالیا
۰/۰۰۰	۳۰۴	-۷/۶	۲/۵	۱۴/۵	۱۸	۱۰	ایران
			۲/۲	۱۶/۵	۲۰	۱۰	ایتالیا
۰/۰۰۰	۳۰۴	-۴/۶	۲/۷	۱۳/۹	۱۸	۸	ایران
			۲/۳	۱۵/۲	۲۰	۹	ایتالیا
۰/۵۶۷	۳۰۴	-۰/۵۷۳	۲/۲	۱۲/۳	۱۷	۷	ایران
			۳	۱۲/۵	۲۰	۶	ایتالیا

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، مبنی بر اینکه آیا بین منبع کنترل و اخلاق کار در هر یک از گروه‌های کارکنان ایرانی و

آیا رابطه معناداری بین منبع کنترل و اخلاق کار بین

کارکنان ایرانی و ایتالیایی وجود دارد؟

کارکنان ایتالیایی، متغیرهای وارد شده به الگو قادر به تبیین ۰/۱۵۲ از تغییرات اخلاق کارند. براساس داده‌های موجود، متغیرهای منبع کنترل درونی ($t=۴/۳$, $Sig=۰/۰۰۰$), $\beta=۰/۳۱۷$ و جنس ($\beta=۰/۱۷۹$, $t=۲/۴$, $Sig=۰/۰۲۰$) رابطه معناداری با اخلاق کار دارند. بر این اساس، با افزایش منبع کنترل درونی، اخلاق کار ارتقا می‌یابد. به علاوه، به‌ازای تغییر جنسیت از مرد به زن، اخلاق کار بالاتر می‌رود.

ایتالیایی، رابطه معناداری وجود دارد یا خیر، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جدول‌های ۳ و ۴ منعکس شده است. برای انجام تحلیل رگرسیون، علاوه بر متغیر اصلی منبع کنترل درونی، متغیرهای زمینه‌ای سن، جنسیت، وضع تأهل و سابقه شغلی نیز در الگو وارد شدند. با این توضیح که متغیرهای سن و سابقه شغلی، سطح سنجش فاصله‌ای دارند و متغیرهای وضع تأهل و جنسیت، بر سنجش اسمی دوگزینه‌ای مبتنی‌اند. براساس نتایج جدول ۳، در گروه

جدول ۳- تحلیل رگرسیون رابطه منبع کنترل و اخلاق کار در کارکنان ایتالیایی

R ²	R	Sig	F	Sig	t	Beta	B	
				۰/۰۰۰	۱۱/۲		۷۶/۸	مقدار ثابت
				۰/۰۰۰	۴/۳	۰/۳۱۷	۰/۷۴۵	منبع کنترل
۰/۱۵۲	۰/۳۹	۰/۰۰۰	۵/۶	۰/۴۴۸	۰/۷۶۱	۰/۰۸۸	۰/۰۹۲	سن
				۰/۰۲۰	۲/۴	۰/۱۷۹	۳/۴	جنس
				۰/۴۵۴	۰/۷۵۱	۰/۰۶۱	۱/۴	وضع تأهل
				۰/۲۳۵	-۱/۲	-۰/۱۴۳	-۱/۲	سابقه شغلی

با رابطه معناداری با ($\beta = -۰/۴۱۲$, $t = -۲/۴۵$, $Sig = ۰/۰۱۵$)، اخلاق کار دارند. بر این اساس، با افزایش منبع کنترل درونی، اخلاق کار کارکنان ایرانی ارتقا می‌یابد. به علاوه، با بالا رفتن سن، اخلاق کار تنزل پیدا می‌یابد.

براساس نتایج جدول ۴، در گروه کارکنان ایرانی، متغیرهای وارد شده به الگو قادر به تبیین ۰/۲۲۵ از تغییرات اخلاق کارند. براساس داده‌های جدول ۴، متغیرهای منبع کنترل درونی ($\beta = ۰/۳۸۵$, $t = ۴/۸$, $Sig = ۰/۰۰۰$) و سن

جدول ۴- تحلیل رگرسیون رابطه منبع کنترل و اخلاق کار در کارکنان ایرانی

R ²	R	Sig	F	Sig	T	Beta	B	
				۰/۰۰۰	۱۱/۲		۹۷/۴	مقدار ثابت
				۰/۰۰۰	۴/۸	۰/۳۸۵	۱/۲	منبع کنترل
۰/۲۲۵	۰/۴۷۵	۰/۰۰۰	۷/۳	۰/۰۱۵	-۲/۴۵	-۰/۴۱۲	-۰/۵۱۴	سن
				۰/۵۴۵	-۰/۶۰۷	-۰/۰۵۰	-۰/۷۹۱	جنس
				۰/۱۸۱	-۱/۳۴	-۰/۱۱۶	-۲/۴۲	وضع تأهل
				۰/۱۶۲	۰/۲۰۱	۰/۲۳۰	۰/۲۸۲	سابقه شغلی

و به همین دلیل، در محافل علمی به بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن، به‌طور گسترده توجه شده است. با وجود اینکه ایران به‌لحاظ ساعات کار هفتگی نیروی انسانی در ردیف کشورهای با وضعیت مناسب اخلاق

نتیجه

اخلاق کار از نیازهای اساسی کشورهاست؛ زیرا نیروی انسانی برخوردار از اخلاق کار قوی و پیشرفته، نقش مهمی در تحقق اهداف ملی هر کشور دارد (Cangleton, 1991; Ali et al., 1995;)

2013) که لزوماً سنتی نیستند؛ بلکه با ارزش‌های دنیای مدرن و توسعه‌یافته منطبق‌اند. در همین زمینه، چستر (2012) نشان می‌دهد جوانان لازم است مهارت و توانایی‌هایی را توسعه دهند که آنها را در سطح جهان رقابتی می‌کند و یکی از مهم‌ترین آنها اخلاق کار است. به‌علاوه، برخی جامعه‌شناسان (Williams, 1970; Macionis, 2017) در معرفی ارزش‌های برجسته در دنیای توسعه‌یافته غرب، آشکارا به کار اشاره کرده‌اند. (۳) با تأکید بر آمارهای بهره‌وری ملی نیروی کار در کشورهای ایران و ایتالیا که به ترتیب ۱/۴ و ۵۴/۴ است، به نظر می‌رسد یافته‌های پژوهش حاضر با استناد به این شاخص عینی بیرونی اخلاق کار، پذیرفتنی و منطقی است. (۴) درباره‌ی قوی‌تر بودن اخلاق کار در کشورهای با فرهنگ جمع‌گرا همچنان که کاسین و همکاران (2011) خاطر نشان می‌کنند، در پرسش‌نامه‌ی چندبعدی اخلاق کار مریاک و همکاران (2013) که در این پژوهش استفاده شده است، بر برخی ارزش‌های فرهنگ فردگرایانه همچون خودتکایی، استقلال و بهادادن به فراغت تأکید شده است؛ اما تردیدی هم وجود ندارد که برخی شاخص‌های اخلاق کار همچون کارگروهي و همکاری، در اساس با فرهنگ‌های جمع‌گرا بیشتر منطبق‌اند.

بررسی رابطه‌ی منبع کنترل درونی و اخلاق کار در هر یک از گروه‌های کارکنان ایرانی و ایتالیایی، بیان‌کننده‌ی این است که با افزایش منبع کنترل درونی، اخلاق کار تقویت می‌شود و این امر در هر دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی صادق است. این یافته‌ی پژوهش، به‌لحاظ تجربی با نتایج پژوهش فرنهام (1987) که نشان داد افراد دارای منبع کنترل درونی، اخلاق کار نیرومندتری دارند و نتایج پژوهش پاتن (2005) که نشان داد کارکنان برخوردار از منبع کنترل درونی، عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دیگران دارند، منطبق است و آنها را تأیید می‌کند. به‌علاوه، این یافته‌ی پژوهش، به‌لحاظ نظری، در چارچوب رویکرد راتر (1966) است که معتقد بود هرچه افراد کنترل درونی بیشتری داشته باشند، توانایی بیشتری برای کنترل رویدادها و پیامدهای رفتاری‌شان دارند. سازوکار این

کار قرار دارد، به‌لحاظ بهره‌وری ملی نیروی کار وضعیت مناسبی ندارد. بر این اساس، پژوهش حاضر با در پیش گرفتن رویکردی بین‌فرهنگی، اخلاق کار را در دو کشور ایران (به‌منزله‌ی کشوری اسلامی، در حال توسعه و با فرهنگ جمع‌گرا) با ایتالیا (به‌منزله‌ی کشوری کاتولیک، توسعه‌یافته و با فرهنگ فردگرا) مقایسه و تلاش کرده است ضمن مقایسه‌ی اخلاق کار بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی، رابطه‌ی بین منبع کنترل درونی و اخلاق کار را در دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی مقایسه کند.

مقایسه‌ی اخلاق کار در دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی بیان‌کننده‌ی این است که کارکنان ایتالیایی در مجموع، اخلاق کار قوی‌تری نسبت به کارکنان ایرانی دارند. این یافته‌ی پژوهش با نتایج پژوهش‌های زیر منطبق نیست و آنها را تأیید نمی‌کند: استام و همکاران (2013)، ذوالفقار (2012) و ارسلان (2001) که نشان می‌دهند اخلاق کار در کشورهای اسلامی یا بین مسلمانان قوی‌تر از دیگران است؛ استام و همکاران (2013) و ارسلان (2000) که معتقدند اخلاق کار به‌منزله‌ی یک ارزش سنتی در کشورهای در حال توسعه، از کشورهای توسعه‌یافته قوی‌تر است؛ نیلز (1999; 1994) که نشان داد اخلاق کار در فرهنگ‌های جمع‌گرا قوی‌تر از فرهنگ‌های فردگراست.

با این حال، در توجیه یافته‌های پژوهش به نکات زیر اشاره می‌شود: (۱) با وجود انطباق‌نداشتن یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های ذکرشده، نتایج برخی پژوهش‌ها (Shirokanova, 2015) نشان می‌دهند کشورهای اسلامی یا مسلمانان لزوماً اخلاق کار قوی‌تری نسبت به دیگران ندارند. (۲) ایده‌ی قوی‌تر بودن اخلاق کار در کشورهای در حال توسعه در اساس از نظریه‌ی نوسازی برآمده است که طی آن با توسعه‌ی اقتصادی - اجتماعی، ارزش‌های رهایی‌بخش جایگزین ارزش‌های سنتی هم‌نوایی می‌شوند (Welzel et al., 2003)؛ اما برخلاف ایده‌ی ولزل و همکاران (2003)، اخلاق کار دربرگیرنده‌ی گستره‌ای از ویژگی‌ها مانند صداقت، شفافیت، نظم، کارگروهي و ظاهر آراسته است (Castro & Barrasa,)

- Social Psychology*, New York: Academic Press, 2: 267-299.
- Ahmadi, S. (2014) "An Investigation of Relationship Between Organizational Inequity Perception and Work Ethic." *Iranian Journal of Social Sciences*, 8 (4): 165-179.
- Ali, A. (1988) "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.
- Ali, J. A. & Al-Owaihian, A. (2008) "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management an International Journal*, 15 (1): 5-19.
- Ali, A. J. Falcone, T. & Azim, A. A. (1995) "Work Ethic in the USA and Canada." *Journal of Management Development*, 14 (6): 26-34.
- Arslan, M. (2000) "A Cross-Cultural Comparison of British and Turkish Managers in Terms of Protestant Work Ethic Characteristics." *Journal of Business Ethic: A European Review*, 9 (1): 13-20.
- Arslan, M. (2001) "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers." *Journal of Business Ethics*, 31: 321-339.
- Baron, R. A. & Branscombe, N. R. (2011) *Social Psychology*. Boston: Pearson.
- Baumann, C. Hamin, H. & Yanga, S. J. (2015) "Work Ethic Formed by Pedagogical Approach: Evolution of Institution Approach to Education and Competitiveness." *Asia Pacific Business Review*, 22 (3): 374-396.
- Bazzy, J. D. (2018) "Work Ethic Dimensions as Predictors of Ego Depletion." *Current Psychology*, 37: 198-206.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986) "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness." In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*, Greenwich, CT: JAI Press. 1: 43-55.
- Cardinu, M. Maass, A. Lombardo, M. & Figerio, S. (2006) "Stereotype Threat: The Moderating Effects of Locus of Control Beliefs." *European Journal of Social Psychology*, 36: 183-197.
- Castro, A. & Barrasa, A. (2013). "Work Ethic." In V. Smith (Ed.), *Sociology of Work: An Encyclopedia*. Los Angeles: Sage. 1: 987-990.
- Chester, E. (2012). *Reviving Work Ethic: A Leader's Guide to Ending Entitlement and Restoring Pride in the Emerging Workforce*. Texas: Greenleaf Book Group Press.
- Clarke, O. (1983) *The Work Ethic: An International Perspective*. WI: Madison.
- Congleton, R. D. (1991) "The Economic Role of a

امر به این صورت است که افراد دارای کنترل درونی، معتقدند جهان براساس تلاش‌ها و توانایی‌هایشان سامان می‌یابد و در نتیجه، انگیزش بیشتری برای انجام اخلاقی‌تر کار، دارند و در همان حال، از مسئولیت‌پذیری بیشتری بهره‌مندند.

پیشنهادها

با استناد به یافته‌های پژوهش، اخلاق کار کارکنان ایرانی در مقایسه با هم‌تایان ایتالیایی‌شان پایین‌تر است. این امر به این معناست که با توجه به اهمیت و جایگاه اخلاق کار در توسعه هر کشور از طریق نیروی انسانی، ضرورت دارد متولیان به راهکارهای تقویت اخلاق کار توجه کنند. به علاوه، با توجه به یافته‌های پژوهش، کارکنان ایرانی در سخت‌کوشی و فراغت، موقعیت بهتری نسبت به کارکنان ایتالیایی دارند که جالب توجه است؛ اما از سوی دیگر، در رعایت اخلاقیات، وقت اتلاف شده و خوداتکایی، موقعیت پایین‌تری دارند که دلایل این امر باید بیشتر تحلیل و بررسی شوند؛ در نهایت، با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه معنادار منبع کنترل درونی با اخلاق کار در هر دو گروه کارکنان ایرانی و ایتالیایی، پیشنهاد می‌شود به تقویت منبع کنترل درونی نیروی کار به منزله یک مهارت روانی - اجتماعی، بیشتر توجه شود. این امر حتی می‌تواند در مصاحبه‌های شروع استخدام نیز استفاده شود.

منابع

- احمدی، س. (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر آگاهی از اهداف توسعه ملی بر اخلاق کار کارکنان دولت»، *دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، س ۲، ش ۱، ص ۱-۲۷.
- افروزیان، ع. توکلی، ع. (۱۳۹۵). «بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ش ۲۶، ص ۱۰۵-۱۲۵.
- Adams, J. S. (1965) "Inequity in Social Exchange." In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental*

- Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations.” *Performance Improvement Quarterly*, 22 (3): 83-94.
- Kohlberg, L. (1969) “Stage and Sequence: The Cognitive-Development Approach to Socialization.” In D.A. Goslin (Ed.) *Handbook of Socialization Theory*, Chicago: Rand McNally. 347-480.
- Kovaleva, A. (2012) “The IE-4: Construction and Validation of a Short Scale for the Assessment of Locus of Control.” (GESIS-Schriftenreihe, 9). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssor-371199>.
- Krause, N. & Shaw, B. A. (2000) “Role-Specific Feelings of Control and Mortality.” *Psychology and Aging*, 15 (4): 617-626.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) “Determining Sample Size for Research Activities.” *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Lim, C. & Sin Lay, C. (2003) “Confucianism and the Protestant Work Ethic.” *Asia Europe Journal*, 1: 321-322.
- Macionis, J. (2017) *Sociology*. New York: Pearson.
- Maltby, J. Day, L. & Macaskill, A. (2007) *Personality, Individual Differences and Intelligence*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Martin, B. A. Veer, E. & Pervan, S. J. (2007) “Self-Referencing and Consumer Evaluations of Larger-Sized Female Models: A Weight Locus of Control Perspective.” *Marketing Letters*, 18 (3): 197-209.
- Martins, N. & Martins, E. (2003) “Organizational Culture.” In Robbins, S. P. Odendaal, A. & Roodt, G. *Organizational Behavior: Global and Southern Africa Perspectives*. Cape Town: Pearson Education South Africa. 379-400.
- McCleary, R. & Barro, R. J. (2006) “Religion and Economy.” *Journal of Economic Perspectives*, 20 (2): 49-72.
- McCortney, A. L. & Engels, D. W. (2003) “Revisiting Work Ethic in America.” *The Career Development Quarterly*, 52: 132-141.
- Meriac, J. P. (2012) “Work Ethic and Academic Performance: Predicting Citizenship and Counterproductive Behavior.” *Learning and Individual Differences*, 22: 549-553.
- Meriac, J. P. Woehr, D. J. Gorman, C. A. & Thomas, A. L. E. (2013) “Development and Validation of a Short form for the Multidimensional Work Ethic.” *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15: 365-385.
- Czerw, A. & Grabowski, D. (2015) “Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees.” *Polish Psychological Bulletin*, 46 (4): 503-512.
- Delamater, J. & Ward, A. (2013) *Handbook of Social Psychology*. New York: Springer.
- Eib, C. (2015) *Processes of Organizational Justice: Insights into the Perception and Enactment of Justice*. Malmo: Holmbergs.
- Feess, E. Mueller, H. & Ruhnau, S. G. (2014) “The Impact of Religion and the Degree of Religiosity on Work Ethic: A Multilevel Analysis.” *Vkyklos*, 67 (4): 506-534.
- Findley, M. J. & Cooper, H. M. (1983) “Locus of Control and Academic Achievement: A Literature Review.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (2): 419-427.
- Furnham, A. (1984). “The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature.” *European Journal of Social Psychology*, 14: 87-104.
- Furnham, A. (1987) “Predicting Protestant Work Ethic Beliefs.” *European Journal of Personality*, 1: 93-106.
- Gootnick, A. T. (1974) “Locus of Control and Political Participation of College Students: A Comparison of Unidimensional and Multidimensional Approaches.” *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (1): 54-57.
- Greenberg, J. (1990) “Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts.” *Journal of Applied Psychology*, 75(5): 561-568.
- Hill, R. (1996) *Historical Context of the Work Ethic*. Athens: University of Georgia Press.
- Hill, R. (2011) *Teach Internal Locus of Control: A Positive Psychology App*. London: Will To Power Press.
- Hofstede, G. (2001) *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. London: Sage Publications.
- Hofstede, G. Hofstede, G. J. & Minkov, M. (2010). *Culture and Organizations: Software of Mind*. New York: McGraw Hill.
- Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993) “Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 :681-706.
- Kassin, S. Fein, S. & Markus, H. R. (2011) *Social Psychology*. Australia: Wadsworth Cengage Learning.
- Kegans, L. (2009) “Occupational work Ethic

- Kohlbergian Moral Reasoning.” *Student Psychology Journal*, 4: 1-14.
- Turner, B. S. (2006) *The Cambridge Dictionary of Sociology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Watson, T. J. (2012) *Sociology, Work and Organization*. London: Routledge.
- Weber, M. (1958) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons Ed.). New York: Charles Scribner’s Sons.
- Welzel, C. Inglehart, R. & Klingemann, H. (2003) “The Theory of Human Development: A Cross-Cultural Analysis.” *European Journal of Political Research*, 42 (2): 341-80.
- Williams, R. M. (1970) *American Society: A Sociological Interpretation*. New York: Knopf.
- Woehr, D. J. Arciniega, L. M. & Lim, D. H. (2007) “Examining Work Ethic Across Population: A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across three Diverse Cultures.” *Educational and Psychological Measurement*, 67 (1): 154-168.
- Zeigler-Hill, V. & Shackelford, T. K. (2017) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. New York: Springer International Publishing.
- Zulfikar, Y. F. (2012). “Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US.” *Journal of Business Ethics*, 105: 489-502.
- Work Ethic Profile.” *Journal of Vocational Behavior*, 82: 155-164.
- Niles, F. S. (1994) “The Work Ethic in Australia and Sri Lanka.” *The Journal of Social Psychology*, 134 (1): 55-59.
- Niles, F. S. (1999) “Toward a Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs.” *Human Relations*, 52 (7): 855-867.
- Norris, P. & Inglehart, R. (2011) *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Patten, D. M. (2005) “An Analysis of the Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction.” *Managerial Auditing Journal*, 20 (9): 1016-1029.
- Rockman, W. (2010). “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1): 21-28.
- Rokhman, W. & Hassan, A. (2012) “The Effect of Islamic Work Ethic on Organisational Justice.” *African Journal of Business Ethics*, 6 (1): 25-31.
- Rosenthal, L. London, B. Levy, S. R. Lobel, M. & Herrera-Alcazar, A. (2011) “The Relation between the Protestant Work Ethic and Undergraduate Women’s Perceived Identity Compatibility in Non-Traditional Majors.” *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11 (1): 241-262.
- Rotter, J. B. (1966). “Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement.” *Psychological Monographs*, 80: 1-28.
- Saks, A. M. Mudrack, P. E. & Ashforth, B. E. (1996) “The Relationship between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit and Turnover for Temporary Service Employees.” *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3): 226-236.
- Schein, E. H. (1984) “Coming to a New Awareness of Organizational Culture.” *Sloan Management Review*, 25: 3-16.
- Shirokanova, A. (2015) “A Comparative Study of Work Ethic Among Muslim and Protestants: Multilevel Evidence.” *Social Compass*, 62 (4): 615-631.
- Spector, P. E. (2001) “Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being? An Ecological Level International Study.” *Journal of Organizational Behavior*, 22: 815-832.
- Stam, K. Verbakel, E. & De Graaf, P. M. (2013) “Explaining Variation in Work Ethic in Europe.” *European Societies*, 15 (2): 268-289.
- Stapleton, M. (2013) “An Investigation of Moral Development: The Effect of Religiosity on

