

# بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی

مریم نهاوندی\* ، مریم مقدم اصل\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۵

## چکیده

شناخت و مقایسه فرهنگ کار در ایران از منظرهای گوناگون هدف اصلی این مقاله می‌باشد. مهم ترین سوال در این بررسی یافتن عواملی است که منجر به روند نزولی فرهنگ کار در ایران شده است. با استفاده از آمارهای جهانی [۱] (WVS) به تاثیر عوامل فردی و خانوادگی، جمعیتی، مذهبی، شغلی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار در کشورهای ایران، ژاپن، چین، مالزی و ترکیه پرداخته‌ایم. جمعیت نمونه از هر کشور شامل اجمعیته شهری، روستایی، زن و مرد به روش نمونه‌گیری احتمالی، انتخاب شده است. عوامل اثرگذار بر متغیر وابسته با روش‌های مختلف مورد آزمون قرار گرفته است. عبارتند از: تحلیل عاملی متغیر وابسته، بررسی تاثیر زیرشاخص‌های متغیرهای مستقل با استفاده از رگرسیون خطی و لجستیک، اندازه‌گیری ارتباط متغیرهای مستقل پنج‌گانه (عوامل جمعیتی، مذهبی، فردی، سرمایه اجتماعی و نوع شغل) با فرهنگ کار و تحلیل مسیر بین متغیرها. در میان متغیرهای تاثیرگذار بر فرهنگ کار خلاقیت بیشترین تاثیر را در همه کشورها داشته است. نتایج آزمون‌ها نشان می‌دهد فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر بطور چشمگیری پایین می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ کار، تلقی از شغل، سرمایه اجتماعی، بهره‌وری، اعتماد اجتماعی و ارزش‌های جهانی

nahavand@ut.ac.ir

moghadamasil@yahoo.com

\* دانشیار جامعه‌شناسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول).

\*\* دکتری تخصصی جامعه‌شناسی.

## طرح مسأله

وضعیت فرهنگ کار در هر جامعه انعکاسی از عملکرد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه است. اقتصادهای پویا و پررونق فرصت‌های شغلی ایجاد می‌کنند، فرهنگ‌های محکم و باثبات دائماً در جهت تقویت فرهنگ کار تلاش می‌کنند، در جوامع مبتنی بر دموکراسی که اعتماد و انسجام اجتماعی بالایی دارند همواره سیر صعودی فرهنگ کارشان مشاهده می‌شود. اما کشورهای گرفتار کساد و رکود، با از میان رفتن مشاغل موجود و افزایش بیکاری آشکار و پنهان و ضعف فرهنگ کار مواجه هستند. پایین بودن سطح اعتماد و سرمایه اجتماعی در این جوامع منجر به وسیع شدن حوزه خصوصی و نحیف شدن حوزه عمومی می‌گردد. که بر فرهنگ کار در جامعه تأثیر منفی می‌گذارد. این متغیر تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... می‌پذیرد و با ضعف و ناهماهنگی در هر کدام از این حوزه‌ها فرهنگ کار نیز ضعیف و کم‌رنگ می‌شود.

می‌دانیم که کار، سرمایه و منابع طبیعی اصلی‌ترین اجزای هر فرآیند تولیدی محسوب می‌شوند، اما از حیث اهمیت، کار مهم‌ترین جزء یک نظام تولیدی است. بدون سرمایه همچنان تولید امکان‌پذیر است (به‌کارگیری روش‌های کاربر تولید)، بدون مواد نیز همچنان تولید امکان‌پذیر است (برداشت و مصرف خام از طبیعت)، اما اگر سرمایه و مواد وجود داشته باشد ولی کار نباشد امکان ترکیب سرمایه و مواد وجود نخواهد داشت و تولیدی رخ نخواهد داد. در هر سطحی از فناوری و با هر کیفیتی از مواد، نتیجه تولید بستگی به مناسب بودن یا نبودن کار دارد (رنانی، ۱۳۹۱: ۳۸۱). به هر صورت متغیر سرمایه انسانی سهم اساسی و بنیادی در تولید و بهره‌وری دارد و منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. (عجم اوغلو، ۱۳۹۰: ۱۹۷) در تحلیل نهایی آنچه تعیین می‌کند که کار مناسب باشد یا نه، فرهنگ کار است که تعیین می‌کند یک نیروی تحصیل‌کرده و فنی در کارگاه محصولی بی‌کیفیت تولید می‌کند و یا یک نیروی کار ساده محصولی پرکیفیت تولید می‌نماید.

مسأله اصلی تدوین مقاله این است که کشور ما از حیث منابع طبیعی غنی است اما بسیاری از مردم جامعه از بعد اقتصادی کم‌درآمد و فقیر بوده و تمایلی نیز به کار سخت و

جدی ندارند. چرایی این موضوع یعنی کارگری مردم ما، سؤال اصلی در این پژوهش می‌باشد. با وجود فرهنگ گذشته ایران و آموزه‌های اصیل دینی، ما در چند دهه گذشته شاهد روند نزولی فرهنگ کار می‌باشیم. همه متفکران و اندیشمندان بر این باور هستند که تنها راه توسعه و پیشرفت جامعه کار و تلاش جدی و بی‌وقفه مبتنی بر دانش، مهارت و نظامات کارشناسی دقیق می‌باشد. ولی از نظر عملکرد سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و هم از نظر رفتار بسیاری از مردم در جهت رفع این مشکل توجه درخور ملاحظه صورت نمی‌گیرد. در کشورهای توسعه‌یافته "اشتغال نداشتن به کار را مترادف با مرگ می‌دانند" (ویل دورانت، ۱۳۷۸:۳۰۶) یعنی علاقه‌مندی به کار به‌دوراز جنبه‌های دیگر آن و این در حالی است که در ادبیات شفاهی و ضرب‌المثل‌های ما (که از ناخودآگاه جامعه برمی‌خیزد) درباره کار کردن از تعبیری مانند "جان‌نکنده در تن می‌ماند" استفاده می‌شود. با این حال نکته جالب‌تر این است که همین مردم وقتی پا از جامعه خود بیرون می‌گذارند عموماً پشتکار و خلاقیت تحسین‌برانگیزی را در زمینه کار و فعالیت از خود نشان می‌دهند که تحسین‌همگان را برمی‌انگیزد. این مسأله شاید دلیلی بر تأثیر ساختارها و نهادهای اقتصادی - اجتماعی جامعه ایرانی بر کار و کردارهای فردی و جمعی مردم باشد. یعنی مردم احساس تعلق و وابستگی نسبت به جامعه خود ندارند، که این مسأله در وضعیت فرهنگ کار در جامعه ما به‌خوبی نمایان می‌باشد.

همان‌گونه که ذکر شد، فرهنگ کار از عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... متأثر می‌باشد و برای شناخت آن باید مطالعه دقیق و جامع نسبت به تاریخ کشور و فضای پیرامون جامعه داشته باشیم. در چند دهه گذشته جامعه ما به دلیل انقلاب، جنگ، تحریم، ضعف مدیریت، رشد بالای جمعیت، مهاجرت از روستا و افزایش بی‌رویه شهرنشینی و... دچار اختلالات و ناهماهنگی‌های بسیاری گردیده است، که می‌توان این شرایط را منطبق با نظریه آنومی دورکیم دانست. تعریف آنومی از نظر دورکیم یعنی آشفتگی، یعنی هیچ‌چیز سر جای خودش نیست، وضعیت افراد در جامعه قابل پیش‌بینی نیست، بعضی از افراد بدون سواد و امکانات کافی به دلایل متعدد بسیار ثروتمند و موفق می‌شوند و بسیاری دیگر با وجود علم و دانش و تلاش و پشتکار به‌جایی نمی‌رسند در بسیاری از موارد حتی ساده‌ترین

کارها به‌دشواری انجام می‌گردد و این شاید بتواند یکی از علل بی‌انگیزگی افراد نسبت به کار در جامعه باشد. (دورکیم، ۱۳۸۰: ۱۶۸)

ایران کشوری در حال گذار از جامعه سنتی به مدرن می‌باشد، در این روند آنچه در غرب اتفاق افتاد با آنچه در ایران به وجود آمد متفاوت بوده است. وبر می‌گوید " فرایند تغییر در غرب در اثر یک انرژی درونی و خودانگیخته روی داد. ابتدا تغییر بنیادی در اندیشه مذهبی، تعریف جدید از رابطه بین انسان، خدا و طبیعت و سپس ارزش‌های عملی و هنجاری و اخلاقی جدید تولید شد." (فروند، ۱۳۶۲: ۸۳) نهادهای جدید بر اساس تقاضا، خواست و نیاز جامعه مدرن ایجاد گردید ولی در جامعه ما این نهادها بر اساس نیاز واقعی جامعه ایجاد نگردید، ابتدا لوازم، ابزار، ماشین‌آلات مدرن وارد جامعه شدند سپس سعی شد که به اقتضای این مصنوعات و سازمان‌ها، رفتارهایی مناسب ایجاد شود و این مسائل باعث شد که در طول چند دهه گذشته، به‌گونه‌ای با تأخر فرهنگی مواجه باشیم (معیدفر، ۱۳۸۳: ۲۰) این مشکل در روابط اجتماعی، فرهنگی و کار مفید با بازده بالا قابل مشاهده می‌باشد (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۱۲۲). اگر یک وجه گذار از جامعه سنتی به جامعه مدرن در عرصه اقتصادی، گذار از تولید کشاورزی به تولید صنعتی باشد، این گذار برای ما با رشد و توسعه صنایع سنتی و بومی و صنایع دستی و تحول آن به گسترش صنایع کارگاهی مبتنی بر اقتصاد کالایی و بازار انجام نشد. یعنی جامعه بر اساس نیاز و تحول درونی روند صنعتی شدن را طی نکرد، بلکه با تبدیل شدن ایران به بازار مصرفی کالاهای کشورهای اروپایی باعث از بین رفتن اعتماد تولیدکنندگان و عدم توانایی رقابت محصولات ایرانی با رقبای خارجی شد و در نهایت نوعی بی‌اشتیاقی به کار و فعالیت‌های تولیدی در جامعه ایران به وجود آمد (رضاقلی، ۱۳۷۶: ۴۰).

همچنین ورود نفت و درآمدهای کلان حاصل از فروش آن به اقتصاد ایران موجب بی‌اعتنایی دولتمردان به فعالیت‌های تولیدی در جامعه گردید. تسلط نفت بر اقتصاد ایران مانعی بر سر راه رشد بورژوازی صنعتی شد. از سوی دیگر، دولت‌های یکصد سال اخیر در ایران با در اختیار گرفتن درآمدهای نفتی، خود به مؤسسه اقتصادی انحصاری تبدیل شدند که موجب پایین آمدن رقابت در کار و تولید در جامعه گردید. در این نظام برخورداری از

مواهب اقتصادی نه به کار و فعالیت بلکه به ارتباط نزدیک با قدرت سیاسی و دولت است (رضاقلی، ۱۳۷۶: ۴۰). در این مقاله فرهنگ کار در کشور ایران با توجه به عوامل فردی که بر اساس ویژگی‌های شخصیتی افراد، عوامل شغلی که مبتنی بر روابط شغلی، عوامل جمعیتی که بر اساس ساختار جمعیتی جامعه، عوامل مذهبی یا نگرش دینی افراد نسبت به کار و در نهایت تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار سنجیده شده است، تمام این شاخص‌ها برای چهار کشور آسیایی چین، ژاپن، ترکیه و مالزی نیز سنجیده شده است. چون با مقایسه بهتر و دقیق‌تر می‌توان این موضوع را بررسی نمود. ترکیه و مالزی دو کشور مسلمان و رو به رشد و چین و ژاپن به‌عنوان کشورهای توسعه‌یافته و غیرمسلمان انتخاب شده‌اند. همه داده‌ها و تحلیل‌ها گواه بر پایین بودن فرهنگ کار در ایران نسبت به سایر کشورها می‌باشد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

تقویت فرهنگ کار موجب تسریع در گردش چرخه‌های اقتصادی هر جامعه‌ای می‌گردد، از شاخص‌های اصلی فرهنگ کار مثبت، علاقه‌مندی به کار، وجدان کاری و دلبستگی به کار می‌باشد که موجب تولیدات باکیفیت بالاتر و قیمت پایین‌تر، تربیت دانش‌آموزان متعهد و خلاق، مداوای بیماران با هزینه کمتر و کیفیت بالاتر و... می‌گردد. یعنی کار برای کننده کار مهم می‌باشد و بقیه مسائل مانند: مکان، زمان، حقوق و... در مراحل بعدی قرار می‌گیرند. کارگری و کاردوستی دو ویژگی مهم ملل جهان در دنیای معاصر است. برخی مردمان کار می‌کنند تا زندگی کنند اما برخی دیگر زندگی می‌کنند که کار کنند. مردمانی که کار می‌کنند تا زندگی کنند دارای طیف وسیعی از نظم و انضباط کاری هستند، عده‌ای پرکار و برخی کم‌کار هستند (کاتوزیان، ۱۳۸۷: ۱۶۵). در طول چند دهه اخیر مردم ما خواهان رفاه اقتصادی در سطوح متفاوتی نسبت به گذشته شده‌اند، ولی برای رسیدن به این مهم کار و تلاش را مقدم بر آن نمی‌دانند. این مسأله در سطح خرد و کلان در جامعه ما به‌وضوح دیده می‌شود. ضعف فرهنگ کار از زنان خانه‌دار، فرزندان در خانواده‌ها و مراکز تحصیلی تا مدیران عالی‌رتبه قابل‌رؤیت است. یکی از بغرنج‌ترین مسائل در فرهنگ عمومی ما نگاه ایرانیان به کار است. از مشکلات جامعه امروز ما کم‌کاری، گذران اوقات فراغت، نگاه به کار

به‌عنوان تفنن و سرگرمی‌غیرسازنده، کار به‌عنوان رفع تکلیف و خالی نبودن عریضه می‌باشد. ضرورت اصلی ما در این تحقیق نگرانی از "وضعیت کار"، "فرهنگ کار" و نگرانی از وضعیت کنونی اقتصاد و آینده کشور می‌باشد. از آن‌جا که هر ادعایی بدون مقایسه علمی، خام و مبهم می‌باشد، در این مقاله ما به مقایسه ایران با چهار کشور پرداخته‌ایم، تا شاید بتوان تحلیل جامعی و کاربردی ارائه گردد.

همان‌گونه که بیان شد فرهنگ کار پدیده‌ای چندوجهی و موضوعی جدی و حائز اهمیت است، که از متغیرهای فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی تبعیت می‌نماید. برای درک بهتر لازم است ابتدا تعریفی از کار و فرهنگ کار داشته باشیم.

**مفهوم کار:** "مجموعه وظایفی که انسان برای دستمزد و به‌منظور تولید کالا و انجام خدمت برای دیگران انجام می‌دهد". (فرهنگ سخن، ۱۳۸۱:۱۲۱). مطابق این تعریف "کار فعالیت اجتماعی است". از این‌رو در جامعه انسانی، همکاری انسان‌ها با یکدیگر و سامان اجتماعی افراد جامعه نتیجه کار است. بنابراین کار بر خودش تأثیر و آن را متحول می‌سازد. **فرهنگ کار عبارت از** "مجموعه ارزش‌ها، باورها، دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده می‌باشد". (فرهنگ سخن، ۱۳۸۱:۱۴۳)

**فرهنگ کار مثبت** "یک هنجار فرهنگی است که از پاسخگو و مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد حمایت می‌کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش درونی می‌داند". (فرهنگ سخن، ۱۳۸۱:۲۱۳) فرهنگ کار امری انتزاعی نیست و مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود در ارتباط است. بنابراین غنای فرهنگ کار می‌تواند گامی مؤثر در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی باشد.

### پیشینه تحقیق

با توجه به این که فرهنگ کار از متغیرهای تأثیرگذار در حوزه مطالعات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی می‌باشد مورد توجه پژوهشگران مختلف قرار گرفته و در ارتباط با متغیرهای گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش‌های داخلی و خارجی به حجم بسیاری از

بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ... ۱۷۷

تألیفات در مورد فرهنگ کار، بهره‌وری و تأثیر آن بر رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی پرداخته شده است. این خود نشانگر این است که مسأله فرهنگ کار از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می‌باشد و همواره مورد نظر پژوهشگران بوده است. در این پژوهش‌ها آنچه بیش از همه مشهود است تأکید بر آموزش، انگیزه، نظام پاداش و تشویق، عضویت در شبکه‌های اجتماعی، مدیریت کارآفرین و مشارکتی و رشد و گسترش نهادهای مدنی می‌باشد.

فیوضات و مبارکی (۱۳۸۷) به بررسی مفهوم کار و نقش و جایگاه آن در ادبیات ایرانی پرداخته‌اند این مقاله برای بررسی فرهنگ کار به کنکاش در اشعار برخی از شعرا و طنزپردازان دوره قاجار و پهلوی پرداخته است. تا گوشه‌ای از فرهنگ حاکم را بازنمایی نماید. در این بررسی به نوعی نگرش منفی نسبت به موضوع کار و به ویژه سرمایه در ادبیات دوره‌های یادشده اشاره شده است و این که کار صادقانه دارای جایگاه معتبر و ارزشمندی در این دوره‌ها نمی‌باشد.

انتظاری و جدائیان (۱۳۹۰) در مقاله خود فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی تألیف شده برای کودکان را با استفاده از مقولات "مفهوم کار" ارزش‌ها و رویه‌های کار، "انواع نگرش‌ها نسبت به کار" مورد ارزیابی قرار داده‌اند. در این تحقیق از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شده است.

رفیع پور (۱۳۷۷) کاهش کنترل درونی و بیرونی را موجب ضعف فرهنگ کار می‌داند. یعنی هرچه در جامعه آموزش موازین فرهنگی و مذهبی به صورت رسمی و غیررسمی افزایش یابد فرهنگ کار در آن جامعه افزایش می‌یابد.

لباف و دلوی (۱۳۸۴) به بررسی ویژگی‌ها و تفاوت‌های محیطی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه و با استناد به مطالعات تجربی در این زمینه پرداخته‌اند و نتیجه گرفته شده، که آن دسته از الگوهای مدیریت که برگرفته از ویژگی‌ها و ارزش‌های فرهنگ ملی هر کشور است می‌تواند متضمن اثربخشی و موفقیت سازمان‌ها در کشورهای در حال توسعه باشد.

جوانبخت (۱۳۸۶) به تأثیر مهم فرهنگ کار در ارتقای کیفیت و بهره‌وری نیروی کار در سازمان توجه دارد. یعنی اگر فرهنگ کار در سازمان ضعیف باشد به این معنی است که

کارکنان تمایلی به انجام کار مفید و مولد ندارند و در نتیجه فعالیت آن‌ها فاقد اثربخشی و بهره‌وری می‌باشد. میزان بهره‌وری بدون معیار و شاخص امکان‌پذیر نمی‌باشد. این تحقیق دارای معیارها و شاخص‌های دقیق برای برآورد این مهم می‌باشد.

حقیقی (۱۳۸۲) بهبود مستمر و تلاش برای بهتر شدن را از شروط اساسی پیشرفت و حرکت سازنده می‌داند. آنچه بیش از همه در این حرکت روبه‌جلو اهمیت دارد، "انگیزه" است و از جمله روش‌هایی که می‌تواند این انگیزه و مشارکت مستمر را به وجود آورده، هدایت نموده و به حرکت وادارد، نوع نگرش و تحول سیستم‌های تشویقی است. اهمیت دستمزد تشویقی و یا پاداش از جمله مباحث بسیار مهم در بهره‌وری واحدهای صنعتی است. در این تحقیق ضمن مطالعه الگوهای پرداخت تشویقی دستمزد، طراحی نظام‌های پرداخت پاداش مورد بررسی قرار گرفته و این سیستم‌ها مورد مقایسه قرار می‌گیرند. همچنین محاسن و مزایای نظام پرداخت پاداش مورد ملاحظه قرار گرفته و از جمله نسبت آن به بهره‌وری و در برخی مواقع تبدیل شدن آن به حقوق بررسی شده است.

معیدفر (۱۳۷۷) در تحقیق خود اخلاق کار در سطح کارگاه‌های تولیدی در سطح استان تهران را مورد بررسی قرار داده است. و متغیرهایی مثل مدیریت، نوع و شرایط کار، تفاوت‌های فردی، پایگاهی و اجتماعی افراد، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند. در چارچوب نظری این تحقیق، یک بررسی مفهومی از اخلاق کار، یک بحث تاریخی از تحول مفهوم اخلاق کار و سپس بررسی نظریه‌های جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و مدیریتی درباره اخلاق کار انجام شده است. همچنین، مروری اجمالی بر اخلاق کار در ایران قبل و بعد از اسلام و بر متون اسلامی شده است. در این بررسی، عوامل فردی و اجتماعی که بر اخلاق کار تأثیر می‌گذارند در پنج مقوله کلی طبقه‌بندی شده‌اند که عبارت‌اند از: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های پایگاهی، نگرش نسبت به محیط اجتماعی، میزان کار و فراغت و شرایط محیط کار. در واقع در باب شرایط محیط کار، عواملی مانند رضایت از کار، فضا و شرایط کار، نقش کارآفرینی فرد در محیط کار و ثبات شغلی او در افزایش اخلاق کار او مهم هستند.



معیدفر (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر اخلاق کار را در هفت عامل خلاصه کرده که به ترتیب عبارت‌اند از: میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش مؤثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار. اگر این هفت عامل به دودسته عوامل مربوط به ارزش‌های اجتماعی فرد و عوامل مربوط به سازمان کار تقسیم‌بندی شوند، می‌توان گفت اخلاق کار در مرتبه اول تحت تأثیر عوامل مربوط به ارزش‌های اجتماعی فرد و در مرتبه دوم تحت تأثیر عوامل مربوط به محیط و سازمان کار است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده هر چه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. هر چه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است. اما تحصیلات به‌تنهایی ۳۰/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته یعنی اخلاق کار را تعیین می‌کند و بقیه متغیرها جمعاً ۸/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تعیین می‌کنند. در واقع، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده اخلاق کار میزان تحصیلات فرد است و نه عوامل درون‌سازمانی.

معلم (۱۳۹۰) در تحقیق خود اشاره کرده که آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش‌های کاریدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است. هدف ایشان بررسی فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن بوده است. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که فرهنگ کاری بالا با بهره‌وری و عملکرد شغلی بهتر رابطه دارد و کسانی که از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند عملکرد شغلی آنان نیز بهتر است.

پور افکاری (۱۳۸۶) پیامدهای شهرنشینی را موجب بسیاری از آسیب‌های اجتماعی و خصوصاً ضعف فرهنگ کار می‌داند. مهاجرت بی‌رویه بر همه ساختارهای جامعه تأثیرگذار است و فرهنگ کار از این قاعده مستثنا نمی‌باشد.

سعیدی (۱۳۸۹) توانایی، تناسب شغلی و وجدان کاری را سه مؤلفه مهم و تعیین‌کننده کارآمدی، بهره‌وری و نیروی انسانی بنگاه‌ها و سازمان‌های نوین می‌داند. همبستگی مثبت و معناداری میان وجدان کار و شیوه مدیریت مشارکتی، تناسب شغلی،

احساس رضایت درون‌سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی، سطح تخصص کارکنان و همبستگی منفی بین سن و سابقه کار وجود دارد.

عرفانی (۱۳۸۰) عامل نیروی انسانی را مهم‌ترین رکن توسعه جامعه می‌داند، که نیازمند تربیت و تخصص (توانایی)، تخصیص مناسب (به‌کارگیری) و وجدان کاری می‌باشد. همچنین وجدان کار تحت تأثیر عوامل درون‌سازمانی (ضعف مدیریت، ناشایسته‌سالاری، وارداتی بودن تشکیلات...) و عوامل برون‌سازمانی (فرهنگ شبه فئودالیسم، پایین بودن وظیفه‌شناسی و وقت‌شناسی) می‌باشد.

رونالد بروکه (۲۰۰۹) به بررسی انگیزه‌هایی که منجر به سخت‌کوشی در میان مدیران، متخصصان، کارگران و گروه‌های قومی و نژادی مختلف می‌باشد، پرداخته است و پاسخ این سؤالات که چرا برخی افراد و گروه‌ها تمایل به کار سخت و جدی دارند و بقیه افراد و گروه‌ها تمایل به این مهم ندارند و این که چرا با وجود فرهنگ حاکم بر یک کشور بعضی مناطق بسیار کوشا و برخی مناطق کم‌کار می‌باشند را مطرح کرده است. نتایج بررسی مؤید اهمیت متغیرهای فرهنگی در افزایش فرهنگ کار می‌باشد.

آنته (۲۰۱۳) مطالعه‌ای موردی درباره رفتار افراد یک کارخانه در زندگی خصوصی و اجتماعی‌شان را انجام داده است و نقش اتحادیه‌های کارگری در مشارکت کارگران در اداره کارخانه و افزایش بازدهی در تولید را چشمگیر می‌داند. در این تحقیق نقش نهادهای مدنی در بالا رفتن فرهنگ کار و کیفیت آن اثبات گردیده است.

کاویت سینگ (۲۰۱۳) رابطه میان متغیرهای فرهنگی، آموزشی و سازمان‌دهی عناصر تولید با کار پربازده را مطرح می‌نماید. این تحقیق، اهداف، متدها، قواعد کار و الگوهای رفتاری مدیران با کارگران را مورد توجه قرار داده است. نتیجه بررسی این است که هر چه سازمان و تشکیلات فرهنگی توسعه یابد فرهنگ کار و بازدهی در تولید نیز افزایش می‌یابد.

التون مایو (۲۰۱۲) با انجام یک سلسله مطالعات صنعتی در شرکت وسترن الکترونیک به این نتیجه رسید که آنچه سطح تولید و میزان بهره‌وری کارگران را بالا می‌برد، عوامل مادی نیست، بلکه عوامل غیرمادی، مانند: احساس غرور و اهمیت قائل شدن برای خود،

انتخاب شدن از طرف مدیران، همبستگی گروهی، تسهیل روابط اجتماعی، آزادی عمل و سرانجام بهبود مناسبات با سرپرست محیط کار می‌باشد.

داک یارد (۱۹۹۰) در مقایسه‌ای تجربی بین دهه ۱۹۶۰-۱۹۵۰ از تکنیک مطالعه موردی<sup>۱</sup> استفاده کرده است. این تحقیق تکیه بر منحصربه‌فرد بودن عناصر فرهنگی هر جامعه و عناصر متفاوت در هر فرهنگ دارد، این مسأله که هر فرهنگ باید به صورت مجزا و منفرد مطالعه شود، همچنین مطالعه تاریخی فرهنگ کار ما را قادر به کشف مسائل مبتلا به آن می‌نماید. در این بررسی ابتدا به رابطه بین تکنولوژی و فرهنگ کار، رابطه بین شاخص‌ها و عوامل فرهنگی برای همبستگی طبقه کارگر پرداخته است و نتیجه آن است که نباید عوامل مادی و تکنولوژیک تعیین‌کننده فرهنگ کار باشند و تأکید به اهمیت عوامل غیرمادی شده است.

با توجه به تحقیقات انجام‌شده، هر بررسی به تأثیر برخی از جنبه‌های جمعیتی، فرهنگی، اقتصادی بر فرهنگ کار پرداخته است. مثلاً معیدفر (۱۳۹۰) میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی و ... و آنته (۲۰۱۳) نقش نهادهای مدنی، پورافکاری مهاجرت بی‌رویه به شهرها، حقیقی برخی شاخص‌های جمعیتی و شغلی، رونالد بروکه (۲۰۰۹) به انگیزه‌های مدیران، متخصصان، کارگران و گروه‌های قومی و نژادی توجه داشته است.

پژوهشی که این مقاله بر پایه آن صورت گرفته با تمام این مطالعات دارای وجوه تشابه و افتراق می‌باشد. بسیاری از شاخص‌ها و مدل‌ها با بررسی ما شباهت دارند، ولی آنچه که این پژوهش را متمایز از سایر بررسی‌های انجام‌شده کرده، جامعیت در تحلیل، توجه به متغیرهای مختلف، استفاده از چند تکنیک مختلف و مقایسه آن‌ها با یکدیگر و بررسی و تحلیل فراملیتی و مقایسه‌ای می‌باشد. در این بررسی ایران با چهار کشور دیگر مقایسه شده است، این کار با حدود ۶۰ آیتم (سؤالات پرسشنامه) انجام‌گرفته و با شیوه‌ها و روش‌های متفاوت بررسی شده است. مانند رگرسیون خطی، لجستیک، تحلیل عاملی، تحلیل مسیر، مقایسه میانگین‌ها، انحراف معیار، آزمون تجزیه واریانس، آزمون F، سطح معناداری و ضریب

تعیین، رسم جداول و نمودار برای همه کشورها و سپس تحلیل و مقایسه شده است. چنین کاری تاکنون در ایران انجام نشده است و در نوع خود منحصر به فرد می‌باشد. امید است که بتواند کلیدی برای حل مشکلات فرهنگ کار و راهگشایی برای مطالعات آینده باشد.

### چارچوب نظری تحقیق

به مسأله فرهنگ کار می‌توان با بهره‌گیری از نظریات جامعه‌شناسانی چون مارکس، وبر و دورکیم پرداخت. در این میان نظریات مارکس، دورکیم و پارسونز درباره فرهنگ کار ارتباط بیشتر به موضوع این تحقیق دارد و به‌عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است. در این تحقیق ترکیبی از متغیرهایی که بر کار تأثیر می‌گذارند و روابط درونی محیط کار را می‌سازند و می‌توانند منشأ فرهنگ کار باشند، مورد نظر قرار گرفته‌اند. دودسته عوامل بر فرهنگ کار تأثیر می‌گذارند. عوامل خارج از محیط کار مانند عوامل مذهبی، عوامل مربوط به اعتماد، انسجام و سرمایه اجتماعی و عوامل جمعیتی مانند سن، جنس، وضعیت تأهل. از طرف دیگر برخی عوامل مربوط به داخل محیط کار هستند. مواردی همچون عوامل شغلی مانند تخصص، نوآوری، وضعیت درآمدی و عوامل فردی مانند احساس خوشحالی، سلامتی و میزان رضایت از وضعیت مالی. پس این چارچوب ترکیبی است از مجموعه متغیرهایی که در تئوری‌های مربوط به فرهنگ کار می‌توان یافت. مانند کار و اوقات فراغت رابرتسون، نیازهای اقتصادی، اجتماعی مازلو و تئوری‌های رضایت شغلی رایت و دیویس. اندیشمندان جهان در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که کار برخاسته از جوهره درونی افراد است و جوامع برای تبلور هر چه بیشتر این جوهره نیازمند ایجاد فرهنگ کار مناسب خود هستند. آن‌گونه که دانشمندانی همچون مارکس، وبر، تالکوت پارسونز و جان گالبرایت گفته‌اند ضعف فرهنگ و اخلاق کار موجب راکد ماندن نیروی کار و بروز مشکلات عدیده در برخی جوامع می‌شود (فرونند، ۱۳۶۲: ۴۷).

در نظریه کارکردی یادگیری ارزش‌های فرهنگی در فرآیند جامعه‌پذیری مورد توجه است. نظام تعلیم و تربیت افرادی را تربیت می‌کند که بتوانند نقش خود را در تقسیم‌کار اقتصادی جامعه ایفا نمایند. پس باید نوعی فرهنگ کار که متناسب با نیاز جامعه باشد در

افراد درونی گردد. دورکیم بر اخلاق حرفه‌ای تأکید دارد و فرهنگ کار را در چارچوب اصناف متفاوت و متکثر می‌داند و می‌گوید در جامعه با انسجام مکانیکی فرهنگ کار، رقیب دین می‌باشد و در جامعه با انسجام ارگانیک مدرسه و نظام آموزشی این نقش را ایفا می‌کنند. در جامعه ما به دلایلی که در طرح مسأله توضیح داده شد تربیت دانش آموزان در مدرسه و دانشگاه بر اساس نیاز و رفع مشکلات جامعه انجام نمی‌گیرد، نظام آموزشی، بازار کار و اهداف میان مدت و بلندمدت جامعه در یک راستا حرکت نمی‌کنند، که این خود یکی از مشکلات جدی فرهنگ کار در ایران می‌باشد.

مثلاً دورکیم می‌گوید در گذر زندگی اجتماعی از دوران نخستین تا عصر سرمایه‌داری جدید، همبستگی مکانیکی که بر اساس همانندی و وجدان جمعی بود، به همبستگی ارگانیکی که بر اساس تفاوت‌ها بود تبدیل گردید. در تغییر از همبستگی مکانیکی به همبستگی ارگانیکی اشکال مختلفی از تقسیم کار به وجود آمده است، در تقسیم کار به هنجار، مقررات اخلاقی صحیحی راهنمای کنش متقابل افراد می‌باشد و دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی عادلانه صورت گیرد. تقسیم کار هنگامی اخلاقی است که افراد از تعهدات خود در مقابل یکدیگر و کل جامعه آگاه باشند و به آن عمل نمایند و از فرصت‌هایی برابر برای دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی برخوردار باشند که متناسب توانایی‌ها و علایق فردی اشخاص باشد. نقص هر کدام از این اصول باعث پیدایش تقسیم کار نابهنجار می‌گردد. عدم وجود قواعد اخلاقی کافی، تقسیم کار آنومیک را به وجود می‌آورد، درحالی که بی‌عدالتی منجر به تقسیم کار اجباری می‌شود (گرب، ۱۳۴۱:۱۳۴). هرگاه تقسیم کار نتواند پیوندهای میان افراد را تعریف کند، عدم کنترل اخلاقی یا آنومی حادث می‌شود. در این نوع تقسیم کار به جای ایجاد همبستگی، منجر به نتایج عکس می‌شود که در آن تعهدات مقابل نادیده گرفته می‌شوند و در پی آن کشمکش روی می‌دهد که افراد از هیچ قانون و قاعده‌ای پیروی نمی‌کنند. در جامعه ما افراد بر اساس علاقه و تخصص خود کارشان را انتخاب نمی‌کنند، بلکه بعد از به دست آوردن شغل به یادگیری وظایف شان می‌پردازند. پنداشت افراد بر این است که نظام شایسته‌سالاری در ایران ضعیف می‌باشد. بین دانشگاه، مراکز تصمیم‌گیری و نیاز جامعه رابطه ارگانیک یا دوطرفه وجود ندارد، یعنی درسی که در دانشگاه ارائه می‌شود لزوماً بر اساس نیاز جامعه نمی‌باشد.

به نظر دورکیم از بین بردن آنومی به وسیله قواعد اخلاقی، برای جوامع ضروری می‌باشد. اما قواعد به تنهایی نمی‌توانند تمام موارد نابهنجار که همبستگی اجتماعی را به مخاطره می‌اندازد را از میان بردارند. یعنی صرف وجود قوانین کافی نیست زیرا گاه خود قوانین با اخلاقیات تطابق نداشته، یا مناسب زمان نمی‌باشند و فقط به این دلیل حفظ شده‌اند که به نفع افراد خاصی هستند و قادرند آن قوانین را به وسیله فریب و زور و یا با توسل به سنت پابرجا نگاه دارند، که اعمال این قوانین منجر به تقسیم کار نابهنجار می‌شود که دورکیم آن را شکل اجباری تقسیم کار می‌نامد. در تقسیم کار اجباری، افراد قدرتمند بر حسب منافع شخصی و خودخواهی عمل می‌کنند و با قواعد خود، پایگاه برتر خود را حفظ و دیگران را وادار به اجرای نقش‌هایی می‌کنند که با در نظر گرفتن توانایی‌ها و علایق آن‌ها، مناسب و عادلانه نیست. با وجود این، شرایط اجباری تا اندازه‌ای قادر به ایجاد همبستگی است ولی به صورت ناقص و مسأله‌ساز و خطر فروپاشی نهایی آن را تهدید می‌کند. در چنین نظامی خیر جامعه و اکثر شهروندان، تابع اهداف خودخواهانه عده‌ای معدود است (گروپ، ۱۳۸۱:۱۰۷).

پارسونز کار را یکی از سه نهاد اصلی شکل‌گیری و تداوم نظام اقتصادی می‌داند و قرارداد و مالکیت را دو عامل دیگر می‌داند. از نظر او نظام اقتصادی شامل بخش کار یا مشاغل است که اصطلاحاً بازارکار نامیده می‌شود و بخش‌هایی است که به تولید و توزیع کالا مربوط می‌گردند. اعم از این که نقش‌ها درون سازمان دیوان‌سالاری ایفا شوند یا منفرد (مشاغل آزاد) به کار گرفته شود (چلپی، ۱۳۷۵:۱۳۱). کار از سوی دیگر از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده نظام‌های جامعه، تحت تأثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش‌ها و هنجارهای جامعه شکل می‌گیرد. نظام اقتصادی وجهی از رفتار کنشگران اجتماعی است که در کار، تولید و توزیع کالاها و خدمات لازم برای بقای مادی و رفاه افراد و جامعه فعالیت می‌کند اما انگیزه کنشگران برای بر عهده گرفتن نقش‌های تولیدی و ایفای آن‌ها بر اساس هنجارها و الگوهای تولیدی که فرهنگ تعیین کرده است، شکل می‌گیرد. نظام اجتماعی از نظر پارسونز برای انتقال ارزش‌ها و نگرش‌های موردقبولش خرده نظام‌هایی را پدید می‌آورد که این وظیفه را عهده‌دار می‌گردند. او ویژگی‌های عمده دنیای کسب‌وکار را بررسی کرده و

به نقش استراتژیک مشاغل در دنیای مدرن و ماهیت و خصوصیات آن در چارچوب متغیرهای الگویی پرداخته است و به تعاملات آن‌ها در سطح خرد و کلان و درون نظام اقتصادی و با توجه به ارتباط متقابل آن‌ها به‌مثابه عنصری از نظام اقتصادی و در ارتباط با نظام‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی پرداخته است.

پارسونز نظام اجتماعی را در ترکیبی پویا از دیدگاه جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و روان‌شناسان تشریح کرده است و مشاغل و الگوهای ارزشی در جوامع سنتی و مدرن را به تفصیل مورد بحث قرار داده است. نظام اجتماعی در ایران بر اساس ترکیبی پویا بین خرده نظام‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی بنا نشده است. در متغیرهای الگویی از نظر پارسونز مثلاً در جامعه سنتی روابط شخصی و در جامعه مدرن روابط غیرشخصی و ضوابط جایگزین روابط می‌باشد، اما در کشور ما ابتدا وارد جامعه مدرن شده‌ایم و سپس ساختارهای مدرن را بنا نموده‌ایم. ولی هنوز بر اساس الگوهای جامعه سنتی رفتار می‌کنیم. این مهم تأثیر منفی بر فرهنگ کار ایجاد نموده است. مارکس به نقش عوامل ساختاری و اجتماعی توجه دارد. او عوامل ساختاری اقتصادی و روابط استثمارگرایانه ناشی از روابط تولید را تعیین‌کننده فرهنگ کار می‌داند، فرهنگ کار نتیجه مناسبات اقتصادی می‌باشد که در نظام سرمایه‌داری بر اساس استثمار طبقه کارگر شکل گرفته است. (کوزر، ۱۳۷۲: ۸۴). بیگانگی و استثمار از نظر مارکس در نظام سرمایه‌داری مطرح شده است ولی این مهم در همه نظام‌های اقتصادی قابل تشخیص می‌باشد.

میلز و مرتون نیز در تبیین مسأله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی افراد جامعه خصوصاً روشنفکران و تحصیل‌کردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه اشاره می‌کنند. خصوصاً در جوامعی که از نظر سیاسی دارای نظام استبدادی هستند و انعطاف‌پذیری کمتری دارند، تأکید می‌کنند (Deyo, 2014: 72). در تحلیل مسأله ضعف فرهنگ کار، از نظریه محرومیت نسبی و نیز نظریه توقعات فزاینده دیویس و گار بهره گرفته شده است. این نظریه‌ها عمدتاً تحلیلی روان‌شناختی از فرایند نارضایتی فردی و جمعی ارائه کرده‌اند و برای درک موضوع نارضایتی شغلی و احساس بی‌عدالتی سازمانی و اجتماعی حائز اهمیت هستند.

دیویس در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی در دوران رکود اقتصادی را عامل اساسی بروز نارضایتی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند. گار هم نارضایتی سیاسی و روان‌شناختی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف بین توقعات ارزشی خود با قابلیت‌های ارزشی محیط می‌داند. قابلیت‌های ارزشی آن دسته از کالاها و شرایط زندگی است که مردم خود را به‌طور موجهی مستحق آن می‌دانند و قابلیت‌های ارزشی اموری عینی هستند که در اجتماع می‌توان یافت. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه خود با دیگران در جامعه خود یا جوامع دیگر صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل‌کردگان و قشر جوان جدی‌تر و عمیق‌تر است (Deyo, 2014: 72). بنابراین از نظر دیویس و گار بی‌عدالتی اجتماعی مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. اما فایراند از پیروان نظریه محرومیت نسبی، تحلیل خود را از سطح روان‌شناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. از نظر او در برخی از جوامع، محرومیت نسبی که در نظریه گار یک جریان روان‌شناختی است، بیشتر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی است. از نظر فایراند وجود و بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن، محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. از این نظر در برخی جوامع، نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. این دیدگاه در تحلیل فرایند بیگانگی می‌تواند به مارکس نزدیک‌تر شود (Gutman, 2014: 29).





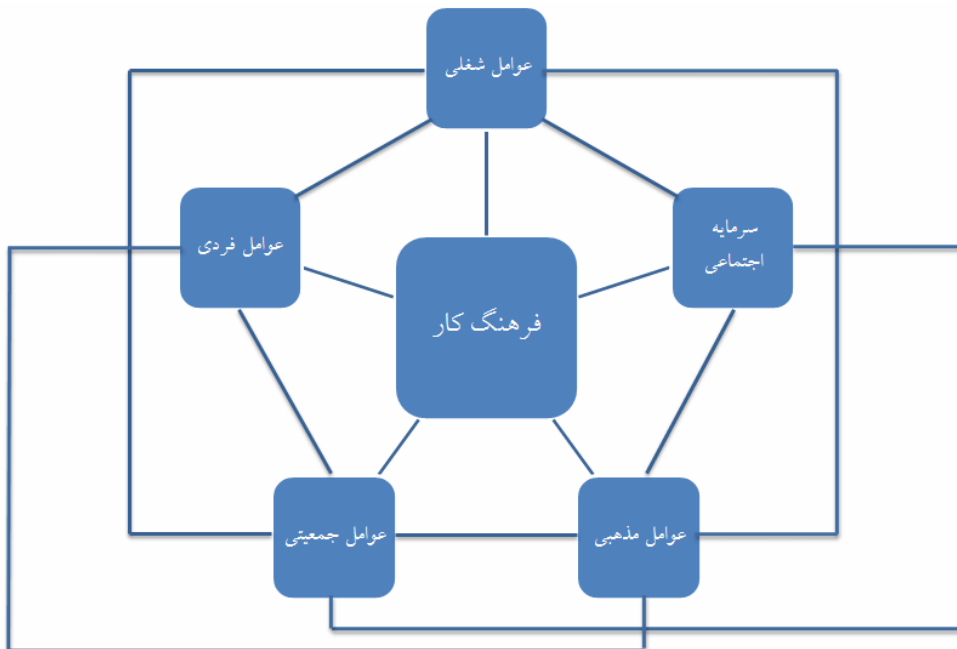
نمودار ۱- عوامل مؤثر بر ضعف فرهنگ کار

در این تحقیق همچنین از نظریه‌های مدیریت در تبیین فرهنگ کار بهره‌برداری شده است. معمولاً دو سبک مدیریت، یعنی مدیریت آمرانه و مدیریت مشارکتی (دموکراسی) در جوامع یا سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. مدیریت آمرانه بیشتر در جوامع و سازمان‌های سنتی رایج است و کمتر در جوامع و سازمان‌های مدرن به کار گرفته می‌شود. یکی از مهم‌ترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه دانسته‌اند. در مقابل، مدیریت مشارکتی نوعی از مدیریت دانسته می‌شود که در جوامع و سازمان‌های مدرن رایج است و اساس آن بر مشارکت اعضای سازمان در مدیریت، اعتماد متقابل اعضای سازمان و مدیریت، آزادی عمل کارکنان و ترغیب به عمل خلاقانه در سازمان است (Deyo, 72: 2014). این دو نوع مدیریت را گیدنز، مدیریت در سازمان‌های با اعتماد پایین (آمرانه) و سازمان‌های با اعتماد بالا (مدیریت مشارکتی) می‌نامد (گیدنز، ۱۳۷۵: ۲۳۴). برای دستیابی به رشد فرهنگ کار به روابط اجتماعی عادلانه و یا به عبارت دیگر به روابط دموکراتیک بین گروه‌های اجتماعی نیازمندیم.

در این تحقیق، مسأله فرهنگ کار در ایران به صورت کاملاً دقیق با استفاده از آمارهای ارزش‌های جهانی<sup>۱</sup> انجام شده است، همین کار برای چهار کشور آسیایی به تفکیک انجام شده است، سپس به مقایسه کشورها پرداخته شده است و در نهایت آمارهای همه کشورها تجمیع گردیده و یک الگوی مستقل و مجزا ایجاد شده است. در مقایسه و بررسی کشورها از نظرات متفکرین و دانشمندانی که پیش‌تر بیان گردید، استفاده شده است. متغیرهای مستقل شامل عوامل فردی با شاخص‌های احساس خوشحالی، سلامتی و... جزء شاخصه‌های روانی فرد و در چارچوب نظرات دیویس و مور قرار گرفته است. عوامل جمعیتی مانند درآمد، سن، جنس، تحصیلات و... جزء شاخص‌های اجتماعی از نظرات فایراند استفاده شده است که معتقد است وجود و بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن محرومیت و ناکامی در برخی جوامع ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی است. عوامل شغلی مانند وضعیت شغلی، نوآوری و... عوامل مذهبی با بهره‌گیری از نظرات پارسونز می‌باشد. کار از طریق مبادله و کنش متقابل میان خرده نظام‌های جامعه، تحت تأثیر نهادهای اجتماعی و نظام ارزش‌ها و هنجارهای جامعه شکل می‌گیرد. نظام اقتصادی وجهی از رفتار کنشگران اجتماعی است که در کار، تولید و توزیع کالاها و خدمات لازم برای بقای مادی و رفاه افراد و جامعه فعالیت می‌کند اما انگیزه کنشگران برای عهده گرفتن نقش‌های تولیدی و ایفای آن‌ها بر اساس هنجارها و الگوهای تولیدی که فرهنگ تعیین کرده است، شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی که از فاکتورهای برابری، رفاه و... می‌باشد با استفاده از نظرات گیدنز به کار گرفته شده است، که مهم‌ترین علل افت انگیزه‌های کار در سازمان‌های مدرن را مدیریت آمرانه در مقابل مدیریت مشارکتی می‌داند، طراحی شده است. متغیر وابسته ما ترکیبی از سه فاکتور بهره‌وری، نوآوری و نگاه به کار می‌باشد که با توجه به نظریه تقسیم‌کار دورکیم و بیگانگی مارکس تبیین شده است.

---

1. WVS Database - World Values Survey



نمودار ۲- عوامل مؤثر بر فرهنگ کار با توجه به نظریه تقسیم کار دور کیم و ژ

### بیگانگی مارکس

#### فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش در جستجوی آزمون فرضیه‌های زیر هستیم.

۱. بین عوامل فردی با متغیر ترکیبی فرهنگ کار رابطه مثبت وجود دارد.
۲. بین عوامل جمعیتی با متغیر ترکیبی فرهنگ کار رابطه مثبت وجود دارد.
۳. بین سرمایه اجتماعی با متغیر ترکیبی فرهنگ کار رابطه مثبت وجود دارد.
۴. بین عوامل مذهبی با متغیر ترکیبی فرهنگ کار رابطه مثبت وجود دارد.
۵. بین نوع کار با متغیر ترکیبی فرهنگ کار رابطه مثبت وجود دارد.

## روش تحقیق

این تحقیق با استفاده از داده‌های "بررسی ارزش‌های جهانی"<sup>۱</sup> انجام شده است، که به مطالعه باورها و نگرش‌های مردم جهان و تأثیر آن بر زندگی اقتصادی، اجتماعی جوامع می‌پردازد. این بررسی کاملاً علمی و آکادمیک و غیرتجاری می‌باشد و به‌صورت دوره‌ای انجام می‌شود. این داده‌ها به فهم تغییرات نگرش‌ها و عقاید مردم کشورها کمک می‌نماید و تاکنون شش دوره از این تحقیقات انجام شده است. دوره اول ۱۹۸۱ تا ۱۹۸۵ و به ترتیب تا دوره ششم که در بازه زمانی ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ انجام شده است در اختیار پژوهشگران قرار دارد. این طرح در ۱۰۰ کشور که شامل ۹۰٪ جمعیت جهان می‌باشد، اجرا شده و حجم جمعیت نمونه از کل جمعیت جهان ۴۰۰۰۰۰ هزار نفر است. مجری طرح دانشگاه میشیگان و استکهلم می‌باشند. از کشورهای منتخب جهان نمونه‌گیری تصادفی و خوشه‌ای از همه اقشار (زن و مرد) و همه مناطق شهری و روستایی کشورها صورت گرفته است. و سؤالات متعددی که نشان‌دهنده دیدگاه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی افراد باشد را مورد پرسش قرار داده است. بررسی این پژوهش مربوط به دوره ۲۰۰۹-۲۰۰۵ می‌باشد، چون داده‌های این دوره در زمینه موضوع ما کامل‌تر بوده و همچنین فرهنگ کار تغییر چندانی در چند دهه گذشته نداشته است.

در ایران مجری طرح "بررسی ارزش‌های جهانی"<sup>۲</sup> موسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران است و بر اساس بلوک‌بندی سرشماری مرکز آمار، نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انجام شده است. ابتدا از تمام استان‌ها به نسبت جمعیت‌شان نمونه انتخاب شده ولی انتخاب نمونه نهایی بر اساس تشابهات و تفاوت‌های مناطق می‌باشد، سطح توسعه اقتصادی و آموزشی برای ارزیابی درجه تشابهات جمعیتی در نظر گرفته شده است. پرسشنامه این بررسی شامل ۲۰۰ سؤال می‌باشد که در بررسی مقدماتی همه تأیید گردیدند و هیچ سؤالی حذف نشد. جمعیت انتخاب شده از استان آذربایجان شرقی ۴/۹، آذربایجان غربی ۳/۷،

---

### 1. World Values Survey Online Data Analysis - WVS Database

یا بررسی ارزش‌های جهانی، در پرسشنامه این بررسی ۲۰۰ سؤال در مورد مباحث اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی سنجیده شده است، که ۵۵ سؤال آن مرتبط با موضوع مورد بررسی انتخاب شده است.

### 2. Confucianism and Democratization in East Asia

بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ... ۱۹۱

اردبیل ۱/۷، اصفهان ۶/۲، بوشهر ۱/۱، تهران ۱۸/۴، بختیاری ۱/۰۳، خراسان رضوی ۷/۵، خوزستان ۴/۵، زنجان ۱/۴، سمنان ۰/۹، سیستان و بلوچستان ۲/۴، فارس ۵/۲، قم ۱/۵، قزوین ۱/۵، کرمان ۳/۰۷، کرمانشاه ۲/۴، کهگیلویه ۰/۷، گلستان ۲/۰۷، گیلان ۳/۵، لرستان ۲/۴، مازندران ۴، هرمزگان ۱/۵، همدان ۲/۳، یزد ۱/۲، خراسان شمالی ۱/۰۳، خراسان جنوبی ۰/۷ درصد می باشد. انتخاب نمونه در این بررسی افراد بالای ۱۶ سال، زن و مرد به نسبت برابر، شهر و روستا به نسبت جمعیت آن‌ها، که در ایران این نسبت ۳ به ۲ می باشد و نحوه مصاحبه رودررو صورت گرفته است.

در این بررسی فرهنگ کار به عنوان یک متغیر ترکیبی از سه شاخص بهره‌وری، نوآوری و نگاه به کار تشکیل شده است. همچنین عوامل اثرگذار یا متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (فرهنگ کار) مورد بررسی قرار گرفته عبارت‌اند از: عوامل فردی، جمعیتی، سرمایه و اعتماد اجتماعی، عوامل مذهبی و نوع شغل. بیان این نکته لازم است که هر یک از این عوامل تأثیرگذار اصلی خود دارای زیر شاخص‌های دیگری نیز می باشند، که در ادامه مقاله به آن‌ها اشاره شده است. بررسی ارتباط و تأثیر بین فرهنگ کار و عوامل اثرگذار با روش‌های تحلیلی توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Lisrel و Minitab مورد آزمون و تحلیل قرار گرفته است، که به‌طور خلاصه در ادامه بیان شده است.

۱. انجام روش‌های تحلیل عاملی و دسته‌بندی زیرشاخص‌های متغیرهای مستقل و بررسی ترکیب‌های کشف‌شده بر فرهنگ کار
۲. یافتن روابط تبعی و ایجاد مدل رگرسیونی بین فرهنگ کار و متغیرهای پنج‌گانه اصلی تأثیرگذار
۳. ایجاد مدل رگرسیون خطی و لجستیک زیرشاخص‌های تشکیل‌دهنده متغیرهای مستقل و متغیر وابسته
۴. بررسی و تحلیل رابطه متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به ترتیب اهمیت و رسم نمودار تحلیل مسیر
۵. مقایسه میانگین‌ها، انحراف معیار، آزمون تجزیه واریانس، آزمون F، سطح معناداری و ضریب تعیین

همان‌گونه که بیان شد متغیر وابسته فرهنگ کار با شاخص‌ها و سؤالاتی مورد بررسی قرار گرفته است. به نظر می‌آید نباید فرهنگ کار را به صورت انتزاعی تعریف کرده و به تعاریف کلی اکتفا نمود، بلکه باید از شاخص‌های ملموس و مرتبط استفاده نموده و یک شاخص ترکیبی که نمایانگر فرهنگ کار باشد به دست آورد. بنابراین آنچه در این بررسی انجام شده فراتر و جامع‌تر از تحقیقات گذشته می‌باشد، چون متغیر وابسته ما فقط یک تعریف نیست بلکه یک شاخص ترکیبی است و محدود به برخی شاخص‌های کلی مانند سن، جنس... نمی‌باشد این شاخص مجموعه‌ای از متغیرهای اجتماعی، مذهبی، فردی، شغلی، سرمایه و اعتماد اجتماعی می‌باشد که موجب حجم بالایی از عملیات آماری و در نتیجه نائل شدن به نظریه محکم و مستدل گردیده است.

اکنون به تعریف عملیاتی در جهت شناخت دقیق شاخص‌ها و مفاهیم به کار گرفته شده در این بررسی می‌پردازیم.

**بهره‌وری:** مفهوم بهره‌وری از تقسیم تولید ناخالص داخلی بر تعداد شاغلین یک جامعه به دست می‌آید و از منظر اجتماعی با سؤالاتی از قبیل این که "اهمیت به کار از نظر مردم و مسئولین چه می‌باشد"، "در کتب درسی و تربیتی چه اندازه تشویق به کار سخت شده است"، "احساس مسئولیت افراد در برابر عملکردشان چه اندازه است"، "آیا تفاوت افراد از نظر اقتصادی بر اساس کار و تلاششان می‌باشد"، "سنجیده شده است. سؤالات پرسشنامه به صورت مدرج طراحی گردیده است

**نوآوری:** این متغیر رابطه مستقیم با نظام سیاسی و کیفیت حکمرانی در جامعه دارد، در رژیم‌های استبدادی ممکن است رشد اقتصادی داشته باشیم ولی نمی‌توان افراد را به تفکر و خلق ایده‌های خوب مجبور کرد. سؤالاتی از قبیل این که "در جامعه ما به کارهای خلاقانه بها داده می‌شود" یا "بیشتر کارها به صورت روزمره و روتین شده است"، "رقابت سازنده یا مخرب است" و "آیا رقابت رمز موفقیت قلمداد می‌گردد" مورد بررسی قرار گرفته است.

**نگاه به کار:** این متغیر از ارزش‌ها و نگرش‌های مردم یک جامعه نسبت به حضور در بازار کار و چگونگی کار کردن آن‌ها نشأت می‌گیرد و شامل نرخ مشارکت و وجدان کاری

بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ... ۱۹۳

می‌گردد. سؤالاتی از قبیل این که "اولویت مردم برای انتخاب شغل، مشاغل دولتی است یا خصوصی"، "اولویت اشتغال برای زنان یا مردان است"، "اشتغال زنان جزء اولویت اصلی افراد و جامعه می‌باشد" مشخص‌کننده نوع نگاه آنان به کار می‌باشد.

از ترکیب این سه دسته شاخص، متغیر وابسته تشکیل شده است. شاخص‌ها در این مجموعه دارای وزن یکسان بوده و میانگین آن‌ها به‌عنوان شاخص فرهنگ کار در نظر گرفته شده است.

متغیرهای مستقل در پنج مقوله عوامل فردی، جمعیتی، مذهبی، شغلی و سرمایه اجتماعی نام‌گذاری شده‌اند، که هر کدام از این عوامل نیز از شاخص‌هایی تشکیل شده‌اند.

**عوامل فردی:** مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی که رفتار انسان‌ها را در سطوح فردی و اجتماعی مشخص می‌سازد. از قبیل "احساس خوشحالی"، "آیا مردم شادند یا غمگین"، "میزان سلامتی"، "رضایت از زندگی"، "میزان ارزشی که افراد در جامعه برای خود قائل می‌باشند"، "وضعیت درآمد" و "نگرش افراد نسبت به خود" عوامل فردی را تشکیل داده است.

**عوامل جمعیتی:** مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی که مشخص‌کننده ساختار جمعیتی یک جامعه است، که با پرسش‌هایی از قبیل "سن"، "جنس"، "درآمد"، "تحصیلات"، "درآمد"، "طبقه اجتماعی" بررسی شده است.

**عوامل مذهبی:** این شاخص مبین تفکر و شعائر مذهبی در جامعه می‌باشد، که با سؤالاتی مانند "اعتقاد یا عدم اعتقاد به خدا"، "نوع مذهب"، "پایبندی به اعتقادات مذهبی" موردسنجش قرار گرفته است.

**نوع شغل:** نمایانگر وضعیت و ویژگی‌های افرادی که در سنین (۶۴-۱۵) هستند و در بازار کار حضور دارند، می‌باشد، که با سؤالاتی مانند این که "افراد مورد مطالعه آیا شاغل‌اند یا بیکار" که ما شاغلین را بررسی کرده‌ایم، "کارشان فکری است یا یدی"، "کارخلاقانه یا روزمره"، "کار انفرادی یا خانوادگی (جمعی)"، "سرپرست یا تحت نظارت" در کار مورد پرسش قرار گرفته است.

**سرمایه اجتماعی:** این متغیر از سه شاخص اعتماد، انسجام و مشارکت اجتماعی تشکیل شده است و با سؤالاتی که نمایانگر آن شاخص‌ها باشند مانند "بیمه بیکاری"،

"نوع و کیفیت رابطه افراد با یکدیگر و حکومت"، "برابری اجتماعی"، "بیمه همگانی"، "رفاه اقتصادی" سنجیده شده است.  
الگوی مورد تحقیق در چارچوب نمودار زیر قابل تبیین است.

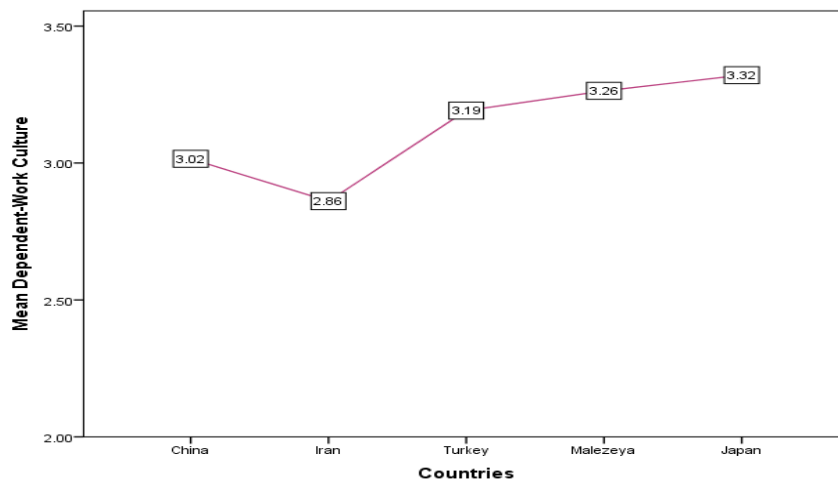


نمودار ۳- اجزای تشکیل‌دهنده متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

### یافته‌های تحقیق

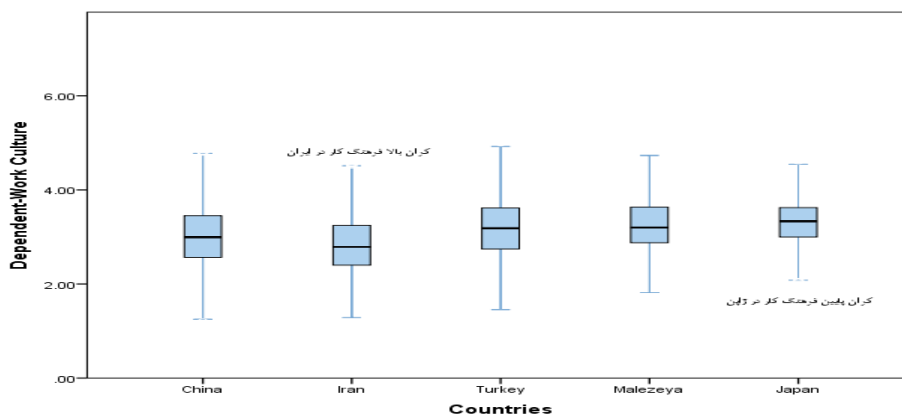
فرایند تحلیل یافته‌ها در این مقاله به این صورت است که ابتدا به بررسی و استنباط درباره ماهیت و اندازه‌های عددی متغیرهای مستقل و وابسته در مجموع پنج کشور می‌پردازیم و پس از آن کشورها را به صورت جداگانه تحلیل می‌کنیم. در نمودار شماره ۴ میانگین فرهنگ کار در پنج کشور مورد بررسی، آمده است. همان‌گونه که دیده می‌شود ایران با میانگین ۲,۸۶ فرهنگ کار کمترین و ژاپن با میانگین ۳,۳۲ در فرهنگ کار دارای بیشترین اندازه می‌باشند.





نمودار ۴- نمودار خطی میانگین فرهنگ کار در پنج کشور مورد بررسی

رسم Boxplot کمک خواهد کرد که درک بهتری از فرهنگ کار کشورها داشته باشیم. تحلیل نمودار شماره ۵ نشان می‌دهد که عمده‌ترین دلیل کمتر بودن میانگین فرهنگ کار در ایران پایین بودن کران بالای فرهنگ کار و دلیل اصلی بالا بودن فرهنگ کار در ژاپن متمرکز بودن اندازه‌های فرهنگ کار اطراف میانگین و بالا بودن کران پایین فرهنگ کار در این کشور است. به بیان دیگر افرادی که در ایران دارای بالاترین میزان تعهد کاری یا فرهنگ کار مثبت می‌باشند نسبت به کشور ژاپن (البته سایر کشورها) پایین تر هستند و افرادی که در ژاپن دارای فرهنگ کار پایین می‌باشند نسبت به گروه مشابه در ایران، فرهنگ کار بالاتری دارند.



نمودار ۵- نمودار جعبه‌ای فرهنگ کار و کران بالا و پایین آن‌ها در کشورهای مورد بررسی

### رگرسیون خطی بین فرهنگ کار و زیرشاخص‌های متغیرهای مستقل

استفاده از یک مدل کامل رگرسیونی که در آن فرهنگ کار به‌عنوان متغیر تابع و تمام متغیرهای عوامل فردی، جمعیتی، مذهبی، شغلی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شوند، مفید است. استفاده از این مدل رگرسیونی کمک خواهد کرد تمام زیرمتغیرها را به‌صورت توأم مورد بررسی قرار دهیم و اندازه تأثیر هر یک را بر روی فرهنگ کار دریابیم. به همین ترتیب قادر خواهیم بود زیرمتغیرهای معنادار تأثیرگذار را بشناسیم. در ادامه به نتایج تحلیل رگرسیون که بین متغیر فرهنگ کار و زیرمتغیرهای مستقل از طرف دیگر، ایجادشده است می‌پردازیم. آزمون تجزیه واریانس استفاده از آماره F نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی ایجادشده مناسب است ( $P\text{-value} < 0.001$ ). اندازه و میزان F بالا و قابل قبول است و مشخصه‌های آماری گواه بر این است که این مدل قابل قبول است. جدول تجزیه واریانس این مدل در ضمیمه آمده است. در جدول زیر چگونگی، اندازه تأثیر و معنادار بودن به ازای هرکدام از زیرمتغیرها درج گردیده است. زیرمتغیرهایی که دارای تأثیر معنادار بر روی فرهنگ کار هستند در جدول زیر مشخص شده‌اند. در این بررسی سطح معنی‌داری را ( $\alpha = 0.1$ ) در نظر گرفته‌ایم. چنانکه مشخص است مثبت یا منفی بودن ضرایب رگرسیونی در هر زیر متغیر به ترتیب بیانگر تأثیر مستقیم و یا وارون آن بر فرهنگ کار است.

جدول ۱- جدول ضرایب رگرسیونی در مدل فرهنگ کار و زیرشاخص‌های متغیرهای مستقل

متغیرهای مدل رگرسیونی	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	مقدار احتمال	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای بتا		اندازه اهمیت
	ضریب رگرسیونی	انحراف استاندارد			کران بالا	کران پایین	
ضریب ثابت	۱,۳۸	,۳۲۶	۴,۲۳۸	,۰۰۰	,۷۳۹	۲,۰۲۱	
احساس خوشحالی	۰,۰۵۱	,۰۴۶	۱,۱۱۰	,۲۶۸	-۰,۰۴۰	,۱۴۲	<۰,۰۰۱
میزان سلامتی	۰,۰۱۷	,۰۳۳	,۵۰۵	,۶۱۴	-۰,۰۴۸	,۰۸۲	۰,۰۱۲
میزان رضایت از زندگی	-۰,۰۰۹	,۰۰۹	-۰,۹۸۱	,۳۲۸	-۰,۰۲۶	,۰۰۹	<۰,۰۰۱
میزان اهمیت به خود	-۰,۰۰۶۵	,۰۴۲	-۱,۵۳۸	,۱۲۵	-۰,۱۴۷	,۰۱۸	۰,۰۱۲
میزان استقلال فردی	۰,۰۹۶	,۰۳۹	۲,۴۵۹	,۰۱۵	,۰۱۹	,۱۷۳	۰,۰۰۷
میزان رضایت از وضعیت مالی	۰,۰۰۴	,۰۱۱	۳,۴۷۵	,۰۰۱	,۰۱۷	,۰۶۲	۰,۰۳۹
اهداف بلندمدت برای کشور در ۱۰ سال آینده	۰,۰۵۵	,۰۲۳	۲,۴۰۹	,۰۱۷	,۰۱۰	,۱۰۰	۰,۰۰۷
اهداف ثانویه برای ۱۰ سال آینده	۰,۰۰۳	,۰۲۲	۱,۳۵۰	,۱۷۸	-۰,۰۱۴	,۰۷۴	۰,۰۰۸
میزان اهمیت به خانواده	-۰,۰۰۹	,۰۶۳	-۱,۴۲۵	,۱۵۵	-۰,۲۱۵	,۰۳۴	<۰,۰۰۱
میزان اهمیت به دوستان	-۰,۰۰۸۳	,۰۴۷	۱,۷۵۷	,۰۸۰	-۰,۱۰	,۱۷۶	۰,۰۰۱
اوقات فراغت	-۰,۰۰۰۵	,۰۳۵	-۱,۴۸	,۸۸۲	-۰,۰۷۵	,۰۶۴	۰,۰۰۳
طبقه اجتماعی	-۰,۰۰۴۴	,۰۲۸	-۱,۵۸۷	,۱۱۴	-۰,۰۹۹	,۰۱۱	۰,۰۰۲
سن ترک تحصیل	۰,۰۰۰۶	,۰۰۷	,۹۱۸	,۳۵۹	-۰,۰۰۷	,۰۲۰	۰,۰۰۱
میزان تحصیلات	۰,۰۰۰۹	,۰۱۸	,۴۷۸	,۶۳۳	-۰,۰۲۷	,۰۴۴	۰,۰۱۲
تعداد فرزندان	-۰,۰۰۲۷	,۰۲۵	-۱,۰۹۱	,۲۷۶	-۰,۰۷۶	,۰۲۲	<۰,۰۰۱
میزان پس‌انداز خانواده در سال قبل	۰,۰۰۸	,۰۳۴	۲,۳۷۰	,۰۱۸	,۰۱۴	,۱۴۷	۰,۰۰۸
جنسیت	۰,۰۰۸۹	,۰۵۰	۱,۷۶۶	,۰۷۸	-۰,۰۱۰	,۱۸۷	<۰,۰۰۱
وضعیت اشتغال	۰,۰۰۱۷	,۰۱۶	۱,۰۷۲	,۲۸۵	-۰,۰۱۴	,۰۴۹	<۰,۰۰۱
وضعیت تأهل	-۰,۰۰۰۲	,۰۱۷	-۰,۰۹۰	,۹۲۸	-۰,۰۳۵	,۰۳۲	۰,۰۰۴
اعتقاد داشتن به خدا	۰,۰۰۰۲	,۰۱۱	,۲۰۶	,۸۳۷	-۰,۰۱۹	,۰۲۴	<۰,۰۰۱
نوع مذهب	۰,۰۰۳۲	,۰۳۵	,۹۱۰	,۳۶۳	-۰,۰۳۷	,۱۰۰	<۰,۰۰۱
میزان رعایت فرامین مذهبی	-۰,۰۰۲۱	,۰۱۰	۱۸۲,۲-	,۰۳۰	-۰,۰۴۱	-۰,۰۰۲	۰,۰۱۴
مشاغل دولتی یا خصوصی	۰,۰۰۰۳	,۰۱۵	,۱۸۴	,۸۵۴	-۰,۰۲۶	,۰۳۱	۰,۰۰۳
کار تخصصی یا غیرتخصصی	۰,۰۰۲۱	,۰۰۷	۳,۰۱۵	,۰۰۳	,۰۰۷	,۰۳۵	۰,۰۰۷
وضعیت شغلی (تمام وقت یا نیمه)	-۰,۰۰۰۶	,۰۲۲	-۰,۲۶۲	,۷۹۴	-۰,۰۴۸	,۰۳۷	۰,۰۰۳

کار بدی یا فکری	۰,۰۰۷	,۰۱۴	,۵۰۵	,۶۱۴	-,۰۲۱	,۰۳۵	۰,۰۰۱
کار روزمره یا خلاق	۰,۱۲۵	,۰۱۴	۸,۹۸۲	,۰۰۰	,۰۹۸	,۱۵۳	۰,۵۰۸
استقلال در شغل یا وابستگی	۰,۰۰۴	,۰۱۴	,۲۵۵	,۷۹۹	-,۰۲۵	,۰۳۲	<۰,۰۰۱
مشاغل بالا و مدیریتی	-۰,۰۱۵	,۱۰۰	-,۱۵۱	,۸۸۰	-,۲۱۲	,۱۸۲	۰,۰۰۲
مشاغل خانگی یا رسمی	-۰,۶۲	,۱۴۰	-,۴۴۱	,۶۶۰	-,۳۳۸	,۲۱۴	<۰,۰۰۱
به لحاظ درآمد حقوق‌بگیر یا مستقل	۰,۰۹۸	,۱۰۸	,۹۰۹	,۳۶۴	-,۱۱۴	,۳۱۰	۰,۰۰۱
برابری درآمد	۰,۰۲۸	,۰۰۸	۳,۳۶۹	,۰۰۱	,۰۱۲	,۰۴۴	۰,۲۲۱
رفاه اجتماعی	۰,۰۰۱	,۰۱۲	,۰۹۸	,۹۲۲	-,۰۲۳	,۰۲۵	۰,۰۰۶
وضعیت مهاجرین	۰,۰۶۸	,۰۳۹	۱,۷۷۱	,۰۷۸	-,۰۰۸	,۱۴۴	<۰,۰۰۱
برابری حقوق	۰,۰۱۲	,۰۱۱	۱,۰۸۴	,۲۷۹	-,۰۱۰	,۰۳۴	۰,۱۰۳

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود از میان شاخص‌های عوامل فردی، میزان استقلال فردی، وضعیت درآمد، اهداف بلندمدت ۱۰ سال آینده (همگی تأثیر مثبت) و اهمیت دوستان (تأثیر منفی) معنادار می‌باشد. از میان شاخص‌های عوامل جمعیتی، میزان درآمد و جنسیت (هر دو تأثیر مثبت) معنادار است. از میان شاخص‌های مذهبی، رعایت فرامین مذهبی (تأثیر منفی) معنادار می‌باشد. در بین شاخص‌های نوع شغل، خلاقیت و تخصص در شغل (تأثیر مثبت قوی) معنادار گزارش می‌شود. در شاخص‌های سرمایه اجتماعی، برابری درآمد و سوگیری دولت نسبت به مهاجرین در زمان بحران و غیر بحران (تأثیر مثبت) معنادار به‌دست آمده است.

### رگرسیون خطی بین فرهنگ کار و متغیرهای مستقل

نتایج تحلیل رگرسیون بین فرهنگ کار به‌عنوان متغیر وابسته و متغیرهای اصلی مستقل در جدول شماره ۲ آمده است. استفاده از این مدل رگرسیونی به ما کمک خواهد کرد که متغیرهای مستقل پنج‌گانه را به‌صورت توأم مورد بررسی قرار دهیم و اندازه تأثیر هر یک را بر روی مفهوم فرهنگ کار دریابیم. همانند مدل‌های رگرسیونی قبلی انجام آزمون تجزیه واریانس بیانگر مناسبیت مدل است ( $P\text{-value} < 0.001$ ). جدول واریانس این مدل در

ضمیمه آمده است. در جدول زیر به خوبی چگونگی و اندازه تأثیر و البته معنادار بودن این تأثیر به ازای هر کدام از متغیرهای مستقل آمده است.

جدول ۲- جدول ضرایب رگرسیونی در مدل فرهنگ کار و متغیرهای مستقل پنج گانه

Coefficients

Target: Dependent-Work Culture

Model Term	Coefficient ▼	Std.Error	t	Sig.	95% Confidence Interval		Importance
					Lower	Upper	
Intercept	1.713	0.059	28.830	.000	1.597	1.830	
IDOccupationalfactor_transformed	0.144	0.006	22.454	.000	0.131	0.157	0.548
IDSocialcapital_transformed	0.099	0.005	18.767	.000	0.088	0.109	0.383
IDIndividualfactors_transformed	0.085	0.015	5.823	.000	0.056	0.113	0.037
IDDemographicfactors_transformed	0.013	0.003	5.155	.000	0.008	0.019	0.029
IDReligiousfactor_transformed	-0.010	0.005	-1.933	.053	-0.020	0.000	0.004

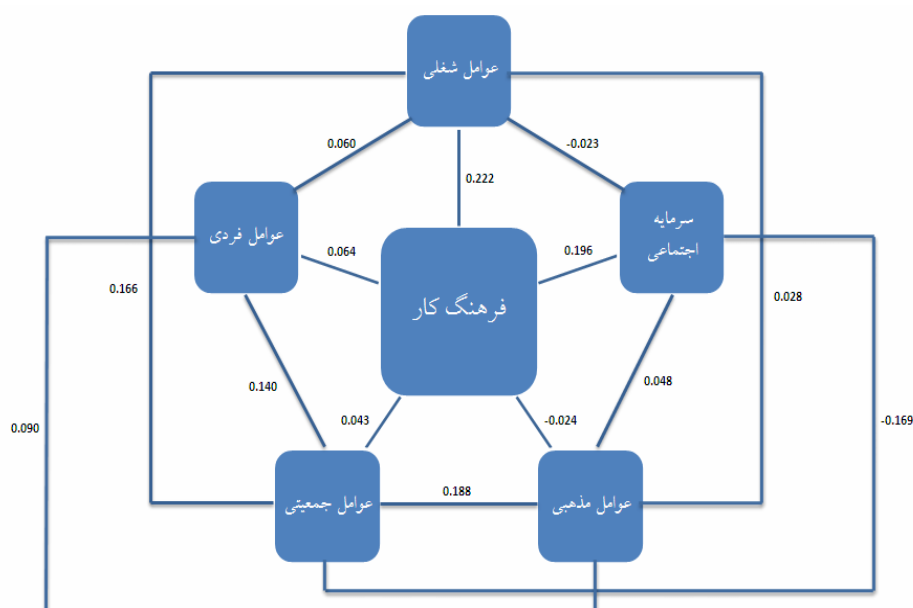
نتیجه حاصل از مدل رگرسیون به صورت ترکیب خطی زیر است.

$$\hat{y}_{Work\ Culture} = 1.713 + 0.144x_{Occupational\ factors} + 0.099x_{Social\ capital} + 0.085x_{Individual\ factors} + 0.013x_{Demographic\ factors} - 0.010x_{Religious\ factor}$$

علاوه بر تأثیر معنادار ضریب ثابت ( $\beta_0 = 1.713$ )، چهار متغیر مدل یعنی عوامل شغلی، سرمایه اجتماعی، عوامل فردی و جمعیتی نیز دارای تأثیر معنادار بر روی فرهنگ کار هستند. این چهار متغیر دارای تأثیر مستقیم بر روی فرهنگ کار هستند. به عنوان مثال نتایج به دست آمده نشان می دهد افزایش یک واحدی در متغیر سرمایه اجتماعی به اندازه ۰,۰۹۹ واحد (حدود ۱۰ درصد) فرهنگ کار را اعتلا می دهد. اما مهم ترین عامل اثرگذار بر فرهنگ کار عبارت از عوامل شغلی مانند خلاقیت می باشد در ستون آخر جدول نیز اندازه اهمیت هر یک از متغیرها آمده است.

### انجام تحلیل مسیر بین متغیر فرهنگ کار و متغیرهای مستقل

در ادامه به نتایج تحلیل مسیر متغیر فرهنگ کار و متغیرهای مستقل می‌پردازیم. در اینجا به بیان مفاهیم اصلی و جزئیات کلیدی اشاره و از تحلیل تمام خروجی‌ها به دلیل گسترده بودن آن‌ها خودداری شده است.



نمودار ۶- تحلیل مسیر متغیر فرهنگ کار در برابر متغیرهای مستقل

آنچه از نمودار تحلیل مسیر به دست آمده، بیانگر تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عوامل فردی، جمعیتی، شغلی، سرمایه اجتماعی و مذهبی بر روی فرهنگ کار است. باین حال این تأثیر در چهار عامل اول مثبت و افزایشی و در عوامل مذهبی منفی گزارش می‌شود. در این تحقیق تأثیر مثبت عوامل شغلی ۰/۲۲۲، عوامل فردی ۰/۰۶۴، سرمایه اجتماعی ۰/۱۹۶، عوامل جمعیتی ۰/۰۴۳ و تأثیر منفی عوامل مذهبی ۰/۰۲۴- بر فرهنگ کار برآورد شده است. موضوع دیگر ارتباط غیرمستقیم متغیرهای پنج‌گانه مورد بررسی با یکدیگر می‌باشد. نمودار تحلیل مسیر رسم شده که ارتباط‌های معنادار را گزارش کرده است، نشان می‌دهد برخی از عوامل دارای تأثیر غیرمستقیم بر روی یکدیگر می‌باشند. به‌عنوان مثال عوامل

بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ... ۲۰۱

شغلی علاوه بر این که دارای یک تأثیر مثبت و مستقیم بر روی فرهنگ کار است از طریق رابطه معنادار با عوامل جمعیتی و ضریب ۰,۱۶۶ با عوامل جمعیتی نیز در ارتباط است و از این طریق تأثیر غیرمستقیم نیز بر روی فرهنگ کار دارد. نمودار ۶ ارتباط‌های درهم‌تنیده‌ای را نشان می‌دهد که تأثیرهای مستقیم و غیرمستقیم عوامل بر فرهنگ کار و همچنین روی یکدیگر را نشان می‌دهد.

### انجام مدل رگرسیون بین متغیر تابع و متغیرهای مستقل به ازای هر کشور

در ادامه به نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر فرهنگ کار به‌عنوان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل در هریک از کشورها می‌پردازیم. این نتایج به تفکیک کشورهای مورد بررسی یعنی ایران، چین، ترکیه، مالزی و ژاپن انجام شده است. ما در هر کشور به بررسی افزایشی و یا کاهشی بودن هرکدام از عوامل بر روی میزان فرهنگ کار پرداخته‌ایم. در جدول شماره ۳ ضرایب رگرسیونی و چگونگی تأثیر معنادار آن‌ها در مدل رگرسیونی هر کشور آمده است.

جدول ۳- ضرایب رگرسیونی هرکدام از عوامل مستقل پنج‌گانه در کشورهای مورد بررسی

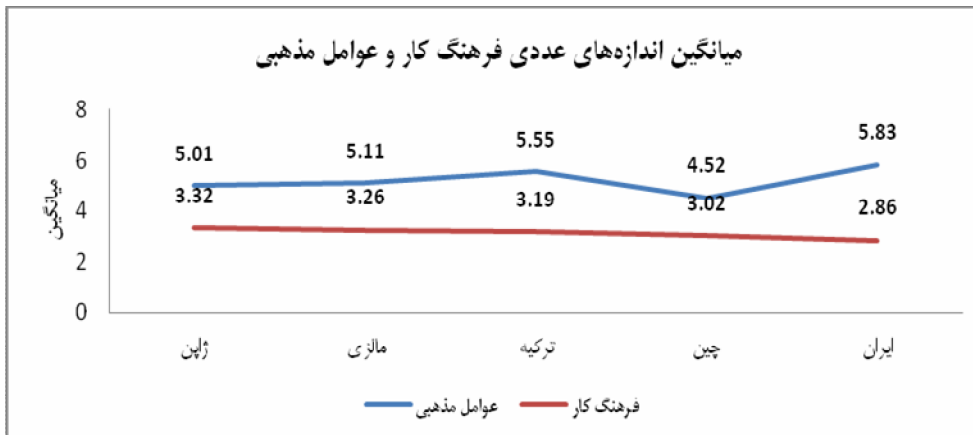
نام کشور	ضریب ثابت	عوامل فردی	عوامل جمعیتی	عوامل مذهبی	نوع شغل	سرمایه اجتماعی
ژاپن	۲,۳۸۰	۰,۱۴۱*	-۰,۰۲۰*	۰,۰۱۹	۰,۱۳۵*	۰,۰۲۵
چین	۱,۹۶۵	-۰,۰۴۳	۰,۰۴۰*	۰,۰۶۱*	۰,۱۸۵*	۰,۰۳۴*
ترکیه	۱,۵۹۰	۰,۱۵۹*	-۰,۰۱۵	۰,۰۳۴*	۰,۰۴۱*	۰,۱۵۳*
مالزی	۰,۹۸۲	۰,۲۳۸*	۰,۰۴۷*	۰,۰۰۸	۰,۳۱۳*	۰,۰۳۹*
ایران	۱,۲۷۵	۰,۲۵۰*	۰,۰۰۳	-۰,۰۳۵*	۰,۱۱۴*	۰,۱۲۹*

\* عامل مورد بررسی در سطح  $(\alpha = 0.05)$  درصد معنادار است.

علاوه بر اندازه ضرایب، مثبت یا منفی بودن نیز بسیار مهم است. در متغیرهایی که ضریب آن‌ها مثبت است، تأثیر بر فرهنگ کار مستقیم و به همین ترتیب در متغیرهایی که ضریب آن‌ها منفی است، تأثیر بر فرهنگ کار وارون گزارش می‌شود. مثلاً در تمام کشورهای مورد بررسی نوع شغل تأثیر مستقیم و معنادار بر فرهنگ کار دارد. این تأثیر در کشور

مالزی بیشترین و در کشور ترکیه کمترین است. عوامل مذهبی در تمام کشورها به جز ایران عاملی افزایشی در بالا رفتن فرهنگ کار به حساب می‌آید. این تأثیر در چین و ترکیه معنادار و در مالزی و ژاپن غیرمعنادار است. عوامل فردی در ایران نسبت به چهار کشور دیگر دارای ضریب تأثیرگذاری بیشتری می‌باشد. شاید بتوان یکی از علل بالا بودن آن را رشد فردیت و بزرگ شدن حیطه زندگی فردی و کوچک شدن زندگی عمومی و جمعی در ایران دانست. کم‌رنگ شدن تعلقات جمعی به دلیل مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منجر به کاهش اعتماد، انسجام، و مشارکت اجتماعی گردیده که منجر به رشد فردیت و کم‌رنگ شدن علائق جمعی شده است. در چین این مقیاس بسیار پایین و منفی است یعنی عوامل فردی در فرهنگ کار تأثیر منفی داشته و شاید بتوان گفت در چین برخلاف ایران هنوز عوامل اجتماعی و خانوادگی دارای تأثیر قوی‌تری است. عوامل جمعیتی از فاکتورهای مؤثر فرهنگ کار محسوب نمی‌شود. این عامل در همه کشورها پایین و تأثیر چندانی در فرهنگ کار ندارد. در ایران و ترکیه تأثیر این عامل بر فرهنگ کار معنادار به دست نمی‌آید، در چین دارای تأثیر مثبت و در مالزی و ژاپن تأثیر منفی و معکوس دارد. درباره عوامل مذهبی ضریب رگرسیونی این عامل در تمام کشورها پایین است و در مالزی و ژاپن دارای تأثیر معناداری نیستند. با این حال در کشورهای چین و ترکیه عوامل مذهبی تأثیر مستقیم بر روی فرهنگ کار دارند. به طوری که در کشور چین بیشترین تأثیر و رابطه به صورت مثبت و مستقیم وجود دارد. در ایران این رابطه به صورت منفی معکوس است. به بیان دیگر با افزایش فاکتورهای مذهبی فرهنگ کار در ایران ضعیف می‌گردد. در این جا شاید پرداختن خاص به این موضوع و توجه ویژه به عوامل مذهبی در ایران مناسب باشد. ابتدا در نمودار خطی زیر میانگین اندازه‌های عددی فرهنگ کار و عوامل مذهبی به ازای هر کشور آمده است.





نمودار ۷- میانگین فرهنگ کار و عوامل مذهبی در کشورهای مورد بررسی

همان‌گونه که به‌خوبی دیده می‌شود، میانگین عددی عوامل مذهبی در ایران بالاتر از بقیه کشورها قرار دارد با این حال فرهنگ کار آن پایین‌تر است. یک تحلیل همبستگی نشان می‌دهد ارتباط این دو فاکتور در کشور ایران منفی است ( $r = -0.025$ ). سؤال مهم این است که این مطلب را چگونه می‌توان توضیح داد؟ شاید بهترین مطلب آن باشد که این ارتباط یک ارتباط علی و معلولی (حداقل در ایران) نیست. به بیان دیگر این عوامل مذهبی و دینی نیستند که علت پایین بودن فرهنگ کار در کشور می‌باشند. حداقل نویسنده مقاله درجایی سراغ ندارد که مفاهیم دینی افراد را ترغیب به "کار نکردن، تنبلی و فرار از تعهد و مسئولیت" کرده باشند. به‌عکس همواره در متون دینی ما اشتیاق و ترویج فرهنگ کار، یکی از اصول اولیه دین بوده است. بنابراین به نظر نمی‌رسد ذات دین و فرامین مذهبی مشکلی با کار کردن داشته باشد و قطعاً آن را تشویق نیز می‌نماید. پس موضوع چیست؟ به نظر می‌رسد افراد در کشور ایران خود را مذهبی و دیندار می‌دانند و در پاسخ به سؤالات اعتقادی جواب مثبت می‌دهند اما به مفاهیم اصلی و واقعی آن عمل نمی‌کنند. به بیان ساده‌تر مذهب و تعالیم دینی هنوز وارد زندگی و رفتار کاری ما نشده است. به عبارت دیگر متأسفانه افراد خود را معتقد به مذهب می‌دانند اما به فرامین همین مذهب عمل نمی‌کنند. در این بخش مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر فرهنگ کار به تفکیک هر کشور بیان شده است. اندازه ضریب رگرسیونی متغیر و اندازه اهمیت آن نیز آمده است. این یافته به ما

کمک خواهد کرد که به صورت دقیق مهم‌ترین متغیر و البته جهت تأثیرگذاری آن را بر روی فرهنگ کار در هر کشور بدانیم. جهت یافتن نتایج این جدول ما به ازای هر کشور به صورت جداگانه مدل رگرسیونی بین فرهنگ کار و تمام زیرشاخص‌های متغیرهای مستقل، برقرار کرده‌ایم. نتایج نهایی در ادامه مشاهده می‌شود.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی و اندازه اهمیت مهم‌ترین زیرشاخص از متغیرهای مستقل به ازای هر کشور

کشور	مهم‌ترین شاخص	ضریب رگرسیونی بتا	اندازه اهمیت در مدل (درصد)
ژاپن	نوع شغل - خلاقیت	۰,۱۰۵	۷۰,۱
چین	نوع شغل - خلاقیت	۰,۱۲۵	۵۰,۵
ترکیه	نوع شغل - خلاقیت	۰,۱۱۴	۴۳,۴
مالزی	نوع شغل - خلاقیت	۰,۱۴۸	۴۰,۸
ایران	نوع شغلی - خلاقیت	۰,۱۰۵	۳۲,۷

نکته جالب توجه در این میان آن است که در تمام کشورها، عامل خلاقیت از عوامل شغلی دارای بیشترین تأثیرگذاری مثبت و بالاترین اهمیت بر روی میزان فرهنگ کار است. البته میزان تأثیرگذاری و اندازه اهمیت این عامل در هر کشور متفاوت می‌باشد. به نحوی که در کشور ژاپن دارای اندازه اهمیت برابر با ۷۰,۱ درصد و در کشور ایران دارای اندازه اهمیت برابر با ۳۲,۷ درصد به دست می‌آید. به عبارت دیگر خلاقیت از عوامل شغلی خود به تنهایی مهم‌ترین متغیر اثرگذار بر روی فرهنگ کار در تمام کشورها گزارش می‌شود، اما اندازه اثرگذاری آن در هر کشور با کشور دیگر فرق می‌کند.

#### ۸- نتیجه‌گیری

فرهنگ کار پدیده‌ای چندوجهی و از متغیرهای جمعیتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی تبعیت می‌نماید. در این بررسی فرهنگ کار را یک متغیر ترکیبی تعریف کرده‌ایم که از سه شاخص بهره‌وری، نوآوری و نگاه به کار تشکیل شده است. هرکدام از این شاخص‌ها با

۲۰۵ بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ...

سؤالانی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. متغیرهای مستقل در پنج مقوله که عبارت‌اند از: عوامل فردی، جمعیتی، مذهبی، شغلی و سرمایه اجتماعی گنجانده شده‌اند.

در این بررسی فرهنگ کار ایران در مقایسه با چهار کشور مورد مقایسه، پایین است، میانگین فرهنگ کار ژاپن ۳,۳۲، مالزی ۳,۲۶، ترکیه ۳,۱۹، چین ۳,۰۲ و ایران ۲,۸۶ می‌باشد. نوع شغل که از شاخص‌های خلاقیت، کارهای یدی و فکری، مزد و حقوق‌بگیری، مشاغل خانگی و دولتی تشکیل شده است در همه کشورها تأثیر بالایی در فرهنگ کار داشته است، ولی این مهم در ایران در مقایسه با سایر کشورها پایین‌تر می‌باشد. این شاخص در ژاپن ۸۵/۳، چین ۶۶/۹، مالزی ۶۳/۹، ترکیه ۵۷/۳ و در ایران ۵۷/۱ درصد از فرهنگ کار را شامل می‌شود. حتی برخی از شاخص‌های شغلی مانند نوآوری که در همه کشورها تأثیر زیادی در فرهنگ کار ایجاد نموده‌اند تأثیرشان در ایران پایین‌تر از دیگر کشورها می‌باشد. تأثیر خلاقیت در زیرگروه عوامل شغلی در ژاپن ۷۰/۱، چین ۵۰/۵، ترکیه ۴۳/۴، مالزی ۴۰/۸ و در ایران ۳۲/۷ گزارش شده است. معلم (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی مشابه به این نتیجه رسیده است که آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش‌های کار یدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است.

هدف از این پژوهش بررسی فرهنگ کار و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن بوده است. نتایج این پژوهش نیز حاکی از آن است که فرهنگ کاری بالا با بهره‌وری و عملکرد شغلی رابطه دارد و مشخص شده کسانی از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند که عملکرد شغلی بهتری دارند.

سرمایه اجتماعی که از شاخص‌هایی چون برابری، رفاه و بیمه بیکاری تشکیل شده است در همه کشورها به‌جز ژاپن دارای رابطه مثبت و معنادار بر فرهنگ کار می‌باشد. در ایران این شاخص نسبت به سایر کشورها بالاتر است. به‌طورقطع جلوگیری از فروپاشی سرمایه اجتماعی و ایجاد زمینه‌های بهبود آن بر فرهنگ کار تأثیر بسزایی خواهد داشت. دیویس نیز در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی خصوصاً در دوران رکود اقتصادی را عامل اساسی بروز نارضایتی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند. در این بررسی ایشان یکی از شاخص‌های نارضایتی مردم، کم‌کاری و ضعف فرهنگ کار می‌باشد. گار هم نارضایتی

سیاسی از نظام سیاسی را ناشی از وجود شکاف بین توقعات افراد و محیط شغلی آنها می‌داند. این نارضایتی عمدتاً در اثر مقایسه فرد با دیگران در جامعه خود یا جوامع دیگر صورت می‌گیرد. این امر در میان تحصیل‌کردگان و قشر جوان جدی‌تر و عمیق‌تر است (Deyo, 2014: 72). بنابراین از نظر دیویس و گار بی‌عدالتی اجتماعی مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، فرهنگی، سازمانی یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است. آنتره (۲۰۱۳) مطالعه موردی درباره رفتارهای افراد یک کارخانه در زندگی خصوصی و اجتماعی‌شان انجام داده است که نقش اتحادیه‌های کارگری در مشارکت کارگران در اداره کارخانه و افزایش بازدهی در تولید چشمگیر می‌باشد. در این تحقیق نقش نهادهای مدنی در بالا رفتن کیفیت فرهنگ کار اثبات گردیده است.

عوامل فردی که از شاخص‌هایی مانند میزان سلامتی، احساس خوشحالی و استقلال تشکیل شده است در همه کشورها به‌جز چین دارای یک رابطه مثبت و معنادار با فرهنگ کار است. در ایران این شاخص نسبت به سایر کشورها بالاتر می‌باشد. رفیع پور (۱۳۷۷) کاهش کنترل درونی و بیرونی را موجب ضعف فرهنگ کار می‌داند. یعنی هرچه در جامعه آموزش موازین فرهنگی و مذهبی به‌صورت رسمی و غیررسمی افزایش یابد فرهنگ کار در آن جامعه افزایش می‌یابد.

عوامل مذهبی در بررسی ما از شاخص‌هایی چون میزان اعتقاد به خدا، نوع مذهب و رعایت شئون مذهبی تشکیل شده است، که در کشورهای چین، ایران و ترکیه معنادار به دست می‌آید. در ایران این شاخص منفی گزارش می‌شود. در این مقاله نشان دادیم که میانگین عوامل مذهبی در ایران بالا است. تحلیل نویسنده آن است که این رابطه علت و معلولی نیست و این موضوع با توجه به تأکیدات بسیار فرامین دینی به کار با تعهد و مسئولیت‌پذیری به دلیل عدم رعایت واقعی مفاهیم دینی می‌باشد.

عوامل جمعیتی از فاکتورهای مؤثر بر فرهنگ کار محسوب نمی‌شود. این عامل در همه کشورها پایین است و تأثیر چندانی در فرهنگ کار ندارد. در ایران و ترکیه تأثیر این عامل بر فرهنگ کار معنادار به دست نمی‌آید. در چین دارای تأثیر مثبت و در مالزی و ژاپن تأثیر منفی و معکوس دارد. معیدفر (۱۳۹۰) نیز در تحقیقی عوامل مؤثر بر اخلاق کار را

بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ... ۲۰۷

عواملی مانند میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، سابقه کار و... مورد بررسی قرار داده است، بر اساس نتایج به دست آمده متغیر تحصیلات به تنهایی ۳۰/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (اخلاق کار) را تعیین می کند و بقیه متغیرها جمعاً ۸/۷ درصد را به خود اختصاص داده اند.

در این مقاله علاوه بر انجام تحلیل عاملی در زیر متغیرها و ایجاد ترکیب های جدید به برآزش مدل های رگرسیونی مبتنی بر زیرشاخص ها به عنوان متغیرهای مستقل نیز پرداخته ایم. این نحوه تحلیل به ما اجازه می دهد به ازای هر پارامتر ریز شده (به عنوان مثال احساس خوشحالی) در یابیم که هر پارامتر چقدر و چگونه بر فرهنگ کار مؤثر خواهد بود. همچنین در این مقاله نشان دادیم فرهنگ کار متغیری است که از عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی تأثیر می پذیرد و برای بهبود آن نیز باید به دسته ای از این عوامل به صورت توأمان توجه شود. هر چند بهبود و تغییرات فرهنگ کار به هر یک از این عوامل به صورت جداگانه نیز وابسته است.

## منابع

- بار، رمون. (۱۳۶۷)، *اقتصاد سیاسی*، ترجمه: منوچهر فرهنگ، انتشارات سروش.
- لیتل، دانیل. (۱۳۷۳)، *تبیین در علوم اجتماعی*، ترجمه: عبدالکریم سروش، مؤسسه فرهنگی صراط.
- رنانی، محسن؛ مویدفر، رزیتا. (۱۳۹۰)، *چرخه های افول اخلاق و اقتصاد*، انتشارات طرح نو.
- رضاقلی، علی. (۱۳۷۷)، *جامعه شناسی نخبه کشی*، نشر نی.
- رضاقلی، علی. (۱۳۸۰)، *جامعه شناسی خودکامگی*، نشر نی.
- عجم اوغلو، دارون؛ رابینسون، جیمز رابینسون؛ جعفر خیرخواهان، سرزعیم. (۱۳۹۰)، *ریشه های اقتصادی دیکتاتوری و دموکراسی*، انتشارات کویر.
- دوران، ویل. (۱۳۷۸)، *تاریخ تمدن جهان*، انتشارات علمی و فرهنگی.
- عجم اوغلو، دارون؛ رابینسون، جیمز رابینسون؛ میردامادی، نعیمی پور. (۱۳۹۳)، *چرا ملت ها شکست می خورند*، انتشارات روزنه.
- کاتوزیان، همایون. (۱۳۷۸)، *ایرانیان*، نشر مرکز.
- رنانی، محسن. (۱۳۷۶)، *بازار یا نابازار*، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
- کروینوکن و... قودجانی، اصلان. (۱۳۹۱)، *مقدمه ای بر اقتصاد نهادگرا*، مرکز پژوهش های مجلس.
- پولانی، کارل؛ مالجو، محمد. (۱۳۹۱)، "دگرگونی بزرگ"، نشر شیرازه.
- گراتن، لیندا؛ بینش، مسعود. (۱۳۹۲)، "هنر ساختن آینده کار"، نشر پژوهاک.

۲۰۸ فصلنامه علوم اجتماعی، سال ۲۷، شماره ۸۱، تابستان ۱۳۹۷

- دورکیم، امیل؛ باقر، پرهام. (۱۳۸۰)، "درباره تقسیم‌کار"، نشر مرکز.
- دهکردی، علی و. (۱۳۸۷)، "شناخت محیط طبیعی"، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
- جعفری، مصطفی؛ حبیبی، محمد. (۱۳۸۱)، فرهنگ کار، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳، شماره ۱۲۵.
- جواهر دشتی، فرانک و دیگران. (۱۳۸۲)، گزارش فرهنگ کار؛ باورها و ارزش‌ها، ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۳۱.
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۳)، راهکارهای عملی نهادینه کردن فرهنگ صنعتی، سال ۱۵، شماره ۱۵۲، ۱۷۰.
- شورای فرهنگ کار. (۱۳۷۶)، مقدمه‌ای بر فرهنگ کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران: چاپ اول.
- عطاقر، علی. (۱۳۷۲)، فرهنگ‌سازمانی و نحوه ایجاد تحول در آن، مجموعه مقالات سمینار تکامل فرهنگ کار، جلد اول، وزارت کار و امور اجتماعی.
- فرهنگ، سخن. (۱۳۸۱)، فرهنگ بزرگ سخن، تهران: انتشارات سخن، جلد ششم، چاپ اول.
- فیوضات، ابراهیم. (۱۳۸۴)، نقش تشکلهای صنفی در تقویت فرهنگ کار، هفته‌نامه آتیه، شماره ۵۴۹.
- مجتبی‌ی نائینی، سیدمهدی. (۱۳۷۲)، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، موسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران.
- مریدی سیاوش. (۱۳۷۸)، فرهنگ بیمه‌های اجتماعی، تهران: موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- معید فر، سعید (۱۳۸۰)، فرهنگ کار، موسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۳)، بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی.
- طایی، حسن. (۱۳۷۸)، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تحلیل تحولات و برآورد عرضه نیروی کار تا سال ۱۳۸۳.
- معیدفر، سعید. (۱۳۷۷)، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، "بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن".
- لباف؛ محمدحسن؛ دلوی، محمدرضا. (۱۳۸۴)، مجله فرآیند مدیریت و توسعه انجام شده است.
- انتظاری، علی؛ جدائیان، مرضیه. (۱۳۹۰)، "بازنمایی فرهنگ کار در کتاب‌های داستانی کودکان"، مجله راهبرد فرهنگ مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- اسکندری، محمد؛ سجادی، ژیلدا. (۱۳۸۴)، "کنش جمعی، توسعه اجتماعات محلی و نقش آن‌ها در کاهش فقر شهری" مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- حقیقی، محمدعلی. (۱۳۸۲)، "مطالعه الگوهای پرداخت تشویقی مناسب با بهره‌وری در واحدهای تولیدی" مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- فروند، ژولین. (۱۳۶۲)، جامعه‌شناسی ماکس وبر، ترجمه: عبدالحسین نیک گهر، تهران: نشر نیکان.
- کوزر، لوئیس. (۱۳۷۲)، اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- گرب، ادوارد ج. (۱۳۸۱)، نابرابری اجتماعی، ترجمه: محمد سیاهپوش و احمدرضا غروی‌زاد، تهران: نشر معاصر، چاپ دوم.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۳)، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.

۲۰۹ بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ...

- Working to live or living to work should individuals and organizations care? (2009). **Ronald J. Burke** *Journal of Business Ethics*,
- Industrial Relation environment and work culture in public private sector organization: A case study
- An exposition to work culture: Relationship with organization culture Kavite singh
- Ethnicity and work culture in Thailand: a comparison of Thai and Thai-Chinese white-collar workers
- Author(s): Frederic C Deyo. Source: The Journal of Asian studies, vol.34.No, 4 (Aug, 1975), PP.995-1015 28/10/2014
- Vocational Education, work culture, and the children of immigrants in 1930s Bridge port by Lvan Greenbery Independent Scholar
- work culture and society in Industrial American by Herbert G. Gutman 28/10/2014
- work culture "Economic and political weekly 20/9/2014

Archive of SID