

علمی-پژوهشی  
فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر  
سال هشتم، شماره سوم، پیاپی (۲۶)، پاییز ۱۳۹۳  
تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۱  
صص ۲۵۰ - ۲۳۱

## طراحی و سنجش مقیاس اخلاق کار (مطالعه موردی در بین مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران)

رضا معصومی‌راد<sup>۱</sup>

### چکیده

منظور از اخلاق کار، اعتقاد و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی در حوزه کار و فعالیت‌های اقتصادی و انجام وظایف و تعهدات شغلی است. غایت اخلاق اجتماعی در حوزه کار، بسط کمالات و استعدادهای فردی از یکسو و تأمین خیر عمومی، رعایت حقوق دیگران و پایبندی به تعهدات اجتماعی از سوی دیگر است. اخلاق کار براساس سنت مألوف تجربی دارای ابعاد و مؤلفه‌هایی همچون سخت‌کوشی، درستکاری، ارج نهادن به کار و فعالیت اقتصادی، زهد و امساک و پرهیز از بطالت و عیاشی و خوشگذرانی، درستکاری و انجام دقیق تعهدات شغلی، وقت‌شناسی و وفای به قول و عهد است. در این مقاله ابتدا ابعاد مفهومی و عملیاتی اخلاق کار بر مبنای مطالعات تجربی تشریح و سپس ابعاد مقیاس محقق ساخته اخلاق

کار تبیین می‌گردد. اعتبار و پایایی این مقیاس محقق ساخته قبل از گردآوری داده‌های اصلی از طریق یک مطالعه مقدماتی احراز گردید و سپس نتایج حاصل از اجرای آن در بین یک نمونه ۶۰۰ نفره از مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران ارائه شده است. از مهمترین نتایج این پژوهش می‌توان به پایین بودن میزان تمایل به پس انداز و سرمایه‌گذاری و هم‌چنین اراده‌گرایی و انگیزه موفقیت اشاره نمود. میانگین مقیاس کلی اخلاق کار ۳/۶۱ بر روی طیف ۵ درجه‌ای بدست آمد که نشان از این دارد که میزان آن اندکی بیش از متوسط است. در بین ابعاد پنج‌گانه اخلاق کار، درستکاری با میانگین ۳/۹۳ بالاترین رتبه را بدست آورده است. پس از آن وقت‌شناسی با میانگین ۳/۸۳ قرار دارد. انگیزه موفقیت و پیشرفت با میانگین ۳/۷۵ در جایگاه سوم قرار گرفته است. سخت‌کوشی و ارج نهادن به کار با میانگین ۳/۶۲ در مرتبه چهارم قرار دارد. اراده‌گرایی با میانگین ۳/۵۳ در جایگاه پنجم قرار دارد. این بدان معناست که میزان تقدیرگرایی پاسخگویان بالاست.

**واژه‌های کلیدی:** کار، فرهنگ کار، اخلاق کار، مقیاس اخلاق کار، مردان، تهران.

## مقدمه

یکی از مهمترین و بارزترین حوزه‌های اجتماعی اخلاق، تأثیر آن در فعالیت‌های اقتصادی و تنظیم مناسبات بین افراد در حین کار و وظایف شغلی‌شان است. چرا که یکی از چالش‌انگیزترین و پرتعارض‌ترین بعد از زندگی اجتماعی انسان‌ها - به دلیل تضاد منافع - به روابط‌شان در حوزه فعالیت‌های اقتصادی مربوط می‌شود. اخلاق اجتماعی در حوزه کار از فرد بیشترین پایبندی به تعهدات اجتماعی و رعایت خیر عمومی را مطالبه می‌نماید. هم‌چنین کار جوهر انسانیت و متجلی‌کننده استعدادها، توانمندی‌ها، نبوغ، تفکر و فضایی است که خداوند در وجود انسان به ودیعه نهاده است. انسان بدون کار، قادر به ادامه حیات انسانی و اجتماعی خود به عنوان موجودی فرهنگ‌ساز و تمدن‌ساز نیست. بر همین مبنای کار انسان، کلیه فعالیت‌های فکری و بدنی را دربرمی‌گیرد که در ساختن و سازمان دادن به مبارزه با طبیعت در یک چارچوب اجتماعی صورت می‌گیرد. کار انسان، به افزوده‌ای بر طبیعت منجر می‌گردد و طی آن کالا یا خدماتی نو عرضه می‌گردد می‌توان گفت انسان به عنوان اشرف مخلوقات

مهمترین تمایزش با دیگر موجودات در خلاقیتی است که از طریق کار نشان می‌دهد و در اثر آن و به منظور دست‌یابی به شرایط آرمانی، خود و محیط پیرامونش را تغییر می‌دهد.

آثار و فواید حیاتی کار در ابعاد فردی و اجتماعی قابل برشماری است. در سطح فردی، کار منشأ بروز و ظهور فضائل انسانی و به دلیل شکوفایی همین ظرفیت‌های نهفته در انسان، مولد و خلاقیت‌آفرین است. مولد بودن کار در فرد احساس رضایت و خشنودی ایجاد می‌کند. همچنین دستاورد و محصولی که از طریق کار نصیب انسان می‌شود، به دلیل قابلیت مبادله‌ای آن ارزشمند است. چون نیازی را برطرف می‌نماید و لذا موجب رضایت و خرسندی در مصرف‌کننده می‌شود. از بعد اجتماعی، کار به تعالی جامعه و تحقق آرمان‌ها و ارزش‌های بشری کمک می‌نماید. از جمله مهم‌ترین این آرمان‌ها می‌توان به صلح، امنیت، رفاه و دانایی و بالندگی اشاره نمود. کار صالح و شایسته سرمنشأ تحقق این آرمان‌های جهانشمول بشر است. در جامعه‌ای که آحاد آن برای نیل به ارزش‌ها و اهداف جمعی در تلاش و کوشش باشند و در انجام وظایف و تکالیف خود به نحو شایسته عمل نمایند و تمامی مساعی خود را بکار گیرند و از منابع در اختیارشان نیز به طور مناسب استفاده کنند و به قواعد و هنجارهای کار احترام بگذارند و به حقوق دیگران تعدی نکنند، چنین جامعه‌ای از بالاترین میزان توسعه و بالندگی، عدالت، رفاه و آسایش برخوردار خواهد بود و درگیری، خشونت، تنش، ناامنی، آشوب، بی‌نظمی، طغیان، شورش، معضلات و مفاسد اجتماعی نیز مجال ظهور و بروز نخواهند داشت. یا دست کم به کمترین مقدار خود خواهد رسید.

آنچه موجب می‌گردد تا کار انسان در ابعاد فردی و اجتماعی خود، آثار فوق‌برجای نهد، پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی کار است. این ارزش‌ها و هنجارها که در منظومه‌ای به هم وابسته، مبنایی برای رفتار و فعالیت اقتصادی انسان هستند، اخلاق کار یا فرهنگ کار نامیده می‌شود. فرهنگ کار بعدی کلان و جامعه‌شناختی دارد ولی اخلاق کار بیشتر ناظر بر خلیقات فردی و در نتیجه بُعد خرد است. وقتی از اخلاق کار در یک جامعه، سخن می‌گوئیم. مراد ما آن بخش از فرهنگ آن جامعه است که محرک و مقوم رفتارها و فعالیت‌های اقتصادی و کسب و کار تک‌تک افراد جامعه است. به همین دلیل اخلاق کار صرفاً به ساعات کار و شغل محدود نمی‌گردد، بلکه کلیه رفتارهای اقتصادی شامل مصرف،

پس انداز، سرمایه گذاری، کارآفرینی و... را در بر می گیرد. اخلاق و فرهنگ کار همچون عاملی کلیدی و اساسی محسوب می شود که می توان با تقویت آن به بهبود متغیرهای اقتصادی کمک نمود. به عنوان نمونه، اخلاق کار نقش بسیار مهم و مؤثری در بهره‌وری نیروی انسانی دارد. به طوریکه، اثربخشی نیروی انسانی در گرو اخلاق کار است. چرا که اگر همه‌ی ساختارها و امکانات مادی و فیزیکی و قانونی و مدیریتی مهیا باشد، ولی نیروی انسانی به لحاظ اخلاقی و فرهنگی، کار را امری رنج آور، مشقت بار و بیهوده تلقی کند و از آن گریزان باشد، با اتکاء به چنین نیروی انسانی، دستیابی به بهره‌وری مقدور نیست. البته این بدان معنا نیست که سایر عوامل اهمیت ندارند، بلکه آنها باید فراهم باشند تا اولاً بهره‌وری بهینه حاصل گردد و ثانیاً اخلاق کار شایسته حفظ گردد و بهبود یابد.

هم چنین باید از نقش مهم و مؤثر اخلاق کار در توسعه و پیشرفت جامعه یاد کرد. چرا که یکی از عوامل اصلی تولید را سرمایه و منابع انسانی تشکیل می دهد و اثربخشی سرمایه انسانی هم محصول پابندی او به اخلاق کار است.

در جامعه ما، نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار وجود دارد که در صورت تداوم، خسارات جبران‌ناپذیری بر منابع و سرمایه‌های کشور وارد خواهد نمود. از مصادیق و نشانه‌های بارز ضعف اخلاق کار در ایران، می توان به پایین بودن ساعات مفید کار، گریز از محل کار، بی‌انگیزگی و دلزدگی نسبت به کار، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و ادارات دولتی و خصوصی، ضعف روحیه کارآفرینی، وابستگی به دولت در سرمایه‌گذاری، و... اشاره نمود. به نوعی می توان گفت که ما در سطح ملی شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت‌اندوزی، انباشت سرمایه، کارآفرینی، سرمایه‌داری و مفاهیم مرتبط با آن هستیم. این مصادیق و نشانه‌ها به هیچ‌وجه برای یک جامعه مدعی ارزش‌های اخلاقی، زیننده نیست و لذا ضروری است برای نیل به آرمان‌ها و اهداف چشم‌انداز و توسعه و بالندگی کشور، به تقویت اخلاق کار توجه بنیادی داشته باشیم.

در این راستا باید ارزش‌ها و هنجارهای مقوم کار، سخت‌کوشی، کارآفرینی، درستکاری، وظیفه‌شناسی و رعایت حقوق دیگران و... که در آموزه‌های دین مبین اسلام بر آنها تأکید شده است، ترویج شود و نگرش‌های منفی و زایل‌کننده اخلاق و وجدان کار از جامعه رخت بندد.

در پرتو چنین همت فرهنگی، زمینه و زیرساخت پایدار و محکمی برای توسعه و بالندگی کشور فراهم خواهد گردید.

با توجه به نقش و اهمیت اخلاق کار در توسعه و بالندگی جامعه در این مطالعه سعی شد تا شاخص استاندارد برای سنجش اخلاق کار طراحی شود و سپس بر مبنای آن وضعیت اخلاق کار در بین یک نمونه از مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله ساکن در شهر تهران مورد بررسی قرار گیرد.

### مبانی نظری

ماکس وبر معتقد بود که جوامع پروتستانی دارای اخلاق کار ویژه‌ای هستند که آنها را از جوامع غیر پروتستان متمایز می‌سازد. (وبر، ۱۹۳۰) او این ویژگی را اخلاق کار پروتستانی<sup>۱</sup> نامید.

بر اساس نظریه وبر، پروتستان‌ها نسبت به غیر پروتستان‌ها کار محور<sup>۲</sup> ترند. او معتقد بود که اخلاق کار پروتستانی نقش مهمی در توسعه سرمایه‌داری غرب ایفا نموده است. وبر نقش کالوینیسم را در توسعه سرمایه‌داری در کتاب خود با عنوان روح سرمایه‌داری شرح داد.

وبر (۱۹۸۹) معتقد بود که هرچه اعتقادات و مناسک یک مذهب رازآلودتر باشند به همان نسبت آن مذهب غیر عقلانی‌تر است. در نظریه وبر، پروتستان‌ها به ویژه کالوینیسم، نقطه اوج دنیاگرایی را نمایندگی می‌کند که بر اساس آن انسان نمی‌تواند از طریق مناسک سحرآمیز، جادویی و غیر عقلانی با خدا ارتباط داشته باشد. در پروتستان‌ها، مؤمنان به دنبال رستگاری و نجات اخروی از طریق اقرار به گناهان و شرکت در مراسم عشا ربانی نیستند، بدین ترتیب با حذف عامل واسطه در ارتباط با خدا (روحانیون و پدر مقدس) این مسأله به فردگرایی، تنهایی و مسئولیت‌پذیری فردی در عبادت منجر می‌شود.

کالون مبنا را زهد شدید گذاشت که بایستی یک شخص پروتستان داشته باشد، به همین دلیل بود که اسم پیروان او را پیوریتن‌ها یا پاک‌دینان گذاشتند، یعنی کسانی که زهد آنها با کار و کوشش در همین جهان همراه است.

1 Protestant Work Ethic (PWE)

2 Work- Oriented

پیروان کالون از تشریفات دینی، عبادات رسمی و صوری که در کاتولیک تأکید می‌شد رویگردان شدند و به جای آن به عبادت قلبی و تهذیب اخلاقی پرداختند. در خصوص امیال جسمانی و منافع دنیوی نیز بر این عقیده بودند که باید همه این‌ها را نعمات و ودایع الهی بدانیم و از آنها به شیوه خردمندانه و سنجیده‌آنگونه که خداوند مقرر داشته به کار ببریم و همواره مراقب رفتار خود باشیم و با تعدیل و تصحیح آن خود را سزاوار رستگاری و برگزیده شدن نزد خداوند سازیم. مذهب کالون بر این باور بود که پارسایی راهبانه و نفی وظایف دنیوی و کناره‌گیری از تعهدات آن نوعی گناه است، این در حالیست که مذهب کاتولیک بر مبنای آموزه‌های سن توماس آکوئیناس، فعالیت دنیوی را فاقد ارزش اخلاقی و تنها برای گذران زندگی مجاز می‌دانست.

مفهوم Beruf آلمانی یا Calling انگلیسی که در معنای تکلیف، وظیفه و رسالت آمده است، در آئین کالون معنا و مفهوم نوینی یافت که فراتر از معنای دینی و اخلاقی آن بود. در کالونیسیم این مفهوم بیانگر تکلیف و وظیفه یا رسالت این جهانی است که همان کار و شغل انسان است. در این معنا آن‌چه تکلیف الهی انسان است سخت‌کوش بودن در کار که در مقابل عبادات و تکالیف دینی راهبانه ای است که در سنت مسیحی وجود داشت. در این جا کار فی‌نفسه و بدون توجه به نقش نیاززدایی آن عبادت و عملی اخلاقی به شمار می‌رود.

بطور خلاصه زهد اخلاقی در آیین کالونیسیم متضمن سه وظیفه مهم است:

۱- اولین وظیفه کار است. بنابراین تنبلی، بیکاری و بطالت از گناهان کبیره محسوب می‌گردد، زیرا این گناهان در حقیقت به معنای تمرد از مشارکت در حکومت خدایی است و هر فرد معتقد می‌بایستی سهم خود را در حکومت پروردگار با انجام جدی و موثر وظایفی که به او محول شده است ادا نماید، چرا که در آیین کالونیسیم کار به منزله مشارکت لازم و مثبت انسان در تجلی عظمت و جلال خداوند تلقی می‌گردد و بنابراین فقط کافی نیست که کاری انجام گیرد، بلکه کار باید خوب و بویژه در راه هدف‌های مفید و تولیدی و سازنده انجام گیرد. از طرف دیگر کار باید به صورت پیوسته و دایم باشد، بنابراین بایستی از اوان کودکی مفهوم کار را به کودک تلقین نمود و به او این مطلب را آموخت که انسان در تمام مدت زندگی‌اش بدون درنگ و توقف باید به کار ادامه دهد.

۲- دوم آنکه فرد مؤمن باید دارای زندگی سخت و دشوار باشد. آنچه را که باعث نوازش و تحریک احساسات می شود باید از خود دور کرد و این تمام اشکال رفاه مادی را شامل می شود. اگر در نتیجه کار، فرد مؤمن، ثروتی جمع آوری نمود، این ثروت نباید صرف رفاه و لذت و تفریح وی گردد و یا به طریقی برای خریدن رستگاری خرج شود، مؤمن باید از زندگی پرتجمل و اسراف پرهیزد، همچنان که خست را نیز نباید پیشه خود سازد. به عبارت دیگر او باید نه مسرف باشد و نه مال اندوز، بلکه باید ثروت خود را در راه فعالیت های تولیدی جدیدی به کار اندازد و چون انسان تنها مباشر و ناظر اموال و ثروت این دنیا است، بنابراین باید طبق تمثیل کتاب مقدس، تا آنجا که قدرت و توانایی کار دارد این ثروت را به کار اندازد و از آن بهره برداری نماید.

۳- بر اساس این تعالیم، علم تجربی، وسیله ای است برای درک آثار پروردگار. هر مؤمنی باید از حداقل آموزش برخوردار باشد تا بتواند گفته های خداوند را بخواند و اگر برایش امکان داشته داشته باشد، باید در زمینه علوم طبیعی نیز به مطالعه پردازد تا بزرگی و فرزادگی خداوند از طریق آثارش بر او روشن و مبرهن گردد.

به این ترتیب نگرشی شکل گرفت که به کار سخت تأکید داشت، ولی استفاده از نعمات و مواهب آن را شیطانی و اغواکننده می شمرد. از این رو سخت کوشی با ریاضت طلبی قرین گردید و انباشت سرمایه و شکل گیری سرمایه داری را موجب گردید. لذا به زعم وبر سرمایه داری به وسیله مؤمنانی شکل گرفت که سخت کار می کردند و ثروت تولید می کردند اما خود فقیرانه می زیستند و زندگی ساده ای داشتند. این محرومیت و ریاضت خودخواسته در کنار آن ثروت جویی بر اثر حرص و فزون خواهی نبود، بلکه نوعی تکلیف و عمل دینی (فریضه) و کنترل هوای نفس به شمار می رفت.

### پیشینه مطالعات اخلاق کار

نتایج تحلیلی و تجربی تحقیقات قبلی درباره اخلاق کار را می توان در سه مقوله به شرح زیر دسته بندی نمود:

تحقیقاتی که نظریه وبر را تأیید می نمایند و بر رابطه مثبت بین اخلاق کار و وابستگی

مذهبی تأکید می‌نمایند.

تحقیقاتی که نظریه وبر را تأیید نمی‌کنند و منتج به تأیید رابطه مستقیم بین اخلاق کار و وابستگی مذهبی نمی‌باشند.

تحقیقاتی که درباره اخلاق کار صورت گرفته‌اند و به طور غیرمستقیم با تز وبر ارتباط پیدا می‌کنند.

البته باید تأکید شود تحقیقاتی که تز وبر را تأیید نموده‌اند بیشتر از تحقیقاتی است که آن را رد کرده‌اند. همچنین فراتحلیل برخی از تحقیقات که به طور دقیق به تز وبر ارتباط ندارند، نشان می‌دهد که به نظریه وبر تمایل دارند و نتایج آنها نیز نظریه وبر را تأیید می‌کند. (آرسلن ۲۰۰۱، ۳۲۳)

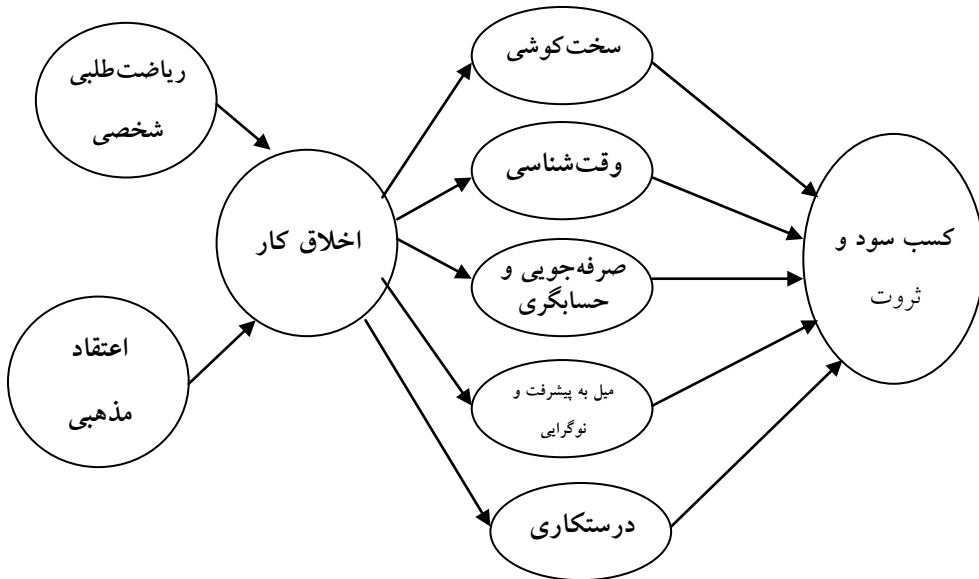
در واقع، بیشتر تحقیقات بین فرهنگی که توسط فارنهام و همکارانش (باگوما و فارنهام ۱۹۹۳، فارنهام و موآیدین ۱۹۸۴، فارنهام و راجا مانیکام ۱۹۹۲، فارنهام و همکاران ۱۹۹۳) انجام شده است، به این نتیجه متناقض‌نما دست یافته‌اند که در فرهنگ‌های غیرپروتستانی نسبت به پروتستان تعهد بیشتری به اخلاق کار وجود دارد. بنابراین اکنون این یک واقعیت تجربی است که ادعا کنیم، اخلاق کار تعمیم‌یافته‌ای را که می‌توان در فرهنگ‌های مختلف مشاهده نمود و ضرورتاً دیگر اخلاق کار به ارزش‌های پروتستانی منوط و محدود نمی‌باشد. همچنین به نظر می‌رسد که مفهوم اخلاق کار پروتستانی آنگونه که اکنون عملیاتی شده است از آنچه وبر (۱۹۳۰) پیشنهاد کرده بود، متفاوت باشد. مطالعه خاصی که در مورد فرهنگ و ارزش‌های چینی انجام شده است، نشان داد که ارزش‌های منحصر به فردی در سبک کنفوسیوسی کار وجود دارد که شامل خودتنظیمی، وظیفه‌شناسی، سازگاری و همنوایی می‌باشد که با اخلاق کار پروتستانی نیز قرابت دارد و می‌توان از آن در تبیین دلایل پیشرفت اخیر این کشور استفاده نمود. به رغم تصور عمومی در خصوص مذهب بودا که نسبت به آینده بدبین است، مدارک و استاد معتاب‌هایی حاکی از این است که بودا اخلاق کاری را تشویق نموده است که بر تلاش و حرکت به جلو تأکید دارد. بودا تنبلی را علت انحطاط انسان‌ها و ملت‌ها معرفی نموده و تأکید می‌کند که باید هر شخص خود را آنقدر ارتقاء بخشد که ارباب، استاد و کارفرمای خودش باشد. بودا صفاتی همچون پیش‌قدم بودن، سخت‌کوش بودن و پشتکار داشتن را تشویق نموده



و از این رو بر اخلاقیاتی که موفقیت و پیشرفت را به دنبال دارند، تأکید نموده است. همچنین مطالعه‌ای که هافسی (۱۹۸۷) در بین گروه‌های مختلف مسلمان انجام داده است، به این نتیجه دست یافت که بین پایبندی مذهبی و محوریت کار ارتباط مستقیم وجود دارد. به این معنا که هرچه فرد بیشتر به مذهب پایبند بوده به همان نسبت تعهد بیشتری به کار نیز داشته است.

### مدل مفهومی سنجش اخلاق کار

در این مطالعه، اخلاق کار براساس ابعاد مفهومی استخراج شده از نظریه وبر (جونز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷: ۷۶۳)، مورد بررسی قرار گرفته و دارای مؤلفه‌هایی به شرح ترسیم شده در مدل زیر است:



1 Harold B. Jones, Jr

## ابعاد عملیاتی «اخلاق کار»

با بسط مدل مفهومی فوق و توجه به مفاهیم و ابعاد تجربی اخلاق کار در جامعه مردمان شاغل در ایران که بر مبنای مطالعات اولیه و اکتشافی شناسایی شد، ابعادی به شرح زیر برای سنجش تجربی اخلاق کار در شهر تهران در نظر گرفته شده است:

سخت کوش بودن در کار و پرهیز از تنبلی و بطالت: در بین مقیاس‌هایی که برای سنجش اخلاق کار به کار رفته‌اند، اغلب آنها به شدت با سخت‌کوشی متفق بوده‌اند. لذا اولین بعد از اخلاق کار، در این تحقیق «سخت‌کوشی و ارج نهادن به کار» است.

میزان ارج نهادن به وقت و زمان، برنامه‌ریزی مدبرانه برای استفاده از زمان و تنظیم اوقات کار و فراغت و تلف نکردن آن و اهمیت دادن به قول و خوش‌قولی که با عنوان وقت‌شناسی مفهوم‌سازی شده است.

اراده‌گرایی یا عدم تقدیرگرایی: اراده‌گرایی یا عدم باور به سرنوشت و تقدیر یا شانسی یا نیروهای خارج از کنترل فرد که در این پژوهش با عنوان اراده‌گرایی یا عدم تقدیرگرایی مفهوم‌سازی شده است.

دنیاگرایی و سوداندوزی: گرایش به تحصیل سود و ثروت بیشتر و بکارگیری دوباره درآمد در کار (گرایش به موفق‌شدن مستمر در کار و فعالیت اقتصادی)، که با مفهوم دنیاگرایی و سوداندوزی تعریف شده است.

میل به پیشرفت: مهم دانستن و ارزش قائل شدن برای موفقیت و پیشرفت، اهمیت قائل بودن برای منزلت و کسب اعتبار نزد دیگران و تلاش جهت بهتر کردن مستمر وضعیت شغلی و اقتصادی با عنوان میل و انگیزه به پیشرفت که مفهوم‌سازی شده است.

میزان نظم و دقت در کار و فعالیت‌ها و وظیفه‌شناسی که با عنوان درستکاری مفهوم‌سازی و تعریف شده است.

میزان پابندی به قناعت و صرفه‌جویی و هدر ندادن پول، پرهیز از خوشگذرانی و عیاشی که با عنوان حسابگری مفهوم‌سازی شده است.

## اعتبار و پایایی

در این پژوهش اخلاق کار از طریق یک مقیاس لیکرت ۴۰ گویه‌ای پنج درجه‌ای اندازه‌گیری شد که پس از مطالعات مقدماتی متعدد (۳۰ پرسشنامه و ۵۰ پرسشنامه) ساخته شد. در این مطالعات مقدماتی اعتبار و پایایی پرسشنامه و ابعاد مختلف آن محاسبه گردید و پس از اطمینان از وجود حد قابل قبولی از این معیارها، در پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول مطالعات مقدماتی تعداد ۹۳ گویه مورد آزمون قرار گرفته بود و ۱۱ عامل مختلف را اندازه‌گیری می‌کرد که پس از محاسبات مربوط به تحلیل عاملی ۷ عامل و با ۵۴ گویه که البته در برخی عامل‌ها میزان اعتبار کمتر از حد قابل قبول بود، استخراج گردید. در مرحله دوم تعداد ۵۴ گویه و در بین ۵۰ نفر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از استخراج مجدداً، ۱۱ گویه حذف شد که در پایایی عامل‌ها اثر کاهنده داشتند.

در مرحله نهایی، مقیاس اخلاق کار با ۴۳ گویه در اختیار، افراد صاحب‌نظر و اساتید قرار گرفت و در این مرحله ۳ گویه مجدداً به علت وجود ابهام و تفسیرپذیری حذف شد و نهایتاً ۴۰ گویه در پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت. پس از گردآوری داده‌های نهایی مجدداً اعتبار و پایایی مقیاس اخلاق کار و ابعاد آن محاسبه گردید و ۳۲ گویه در محاسبه ابعاد مختلف اخلاق کار مورد استفاده قرار گرفت.

برای تعیین اعتبار صوری از نظرات صاحب‌نظران، اساتید و داوران استفاده شد. برای تعیین اعتبار محتوا، اعتبار نمونه‌گیری و اعتبار سازه‌ای کل متغیرهای تحقیق از روش تحلیل عاملی و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. از روش هم‌خطی بودن ۱ برای شناسایی متغیرهای مستقل مشابه و قابل حذف ۲ استفاده شد تا اثر یک متغیر در چند متغیر دیگر تکرار نشود. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه تحقیق در بخش اخلاق کار که هفت بعد را شامل می‌شد، از روش سازگاری درونی بین مؤلفه‌ها و گویه‌های هر شاخص و محاسبه‌ی آلفای کرونباخ استفاده گردید. که نتایج آن به شرح زیر است.

---

### 1 Collinearity

۲ در این روش با توجه به مقادیر ویژه تصمیم گرفته می‌شود که کدام متغیرها رابطه هم‌خطی بالایی دارند. اگر این مقادیر ویژه نزدیک به صفر باشد، همبستگی بین متغیرهای مستقل بالاست و لذا بین آنها رابطه‌ی هم‌خطی وجود دارد.

به منظور بررسی اخلاق کار از مقیاس لیکرت با ۴۰ گویه استفاده شد. براساس مدل مفهومی و تعاریف عملیاتی مندرج در ماتریس عملیاتی متغیرها، این مقیاس در هفت بعد طراحی شد. لذا جهت اطمینان از درستی تعریف مفهومی و عملیاتی، ابتدا از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در این روش هفت عامل بررسی شد و برخی از گویه‌ها به دلیل پایین بودن بارعاملی آنها قابل حذف تشخیص داده شد و در مجموع ۳۲ گویه در طراحی زیرمقیاس‌های اخلاق کار مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل به شرح زیر است:

### جدول ۱- نتایج حاصل از سنجش اعتبار نمونه‌گیری و پایایی شاخص اخلاق کار

ردیف	نام مقیاس	تعداد گویه	K.M.O	آلفای کرونباخ
۱	سخت‌کوشی	۷	۰/۸۹۵	۰/۸۵۹
۲	اراده‌گرایی	۵	۰/۸۶۳	۰/۸۵۸
۳	سوداندوزی	۳	۰/۷۴۵	۰/۸۹۱
۴	درستکاری	۴	۰/۸۲۰	۰/۸۴۶
۵	گرایش به پیشرفت	۴	۰/۷۵۵	۰/۸۰
۶	حسابگری	۴	۰/۷۷۷	۰/۷۹۶
۷	وقت‌شناسی	۵	۰/۸۷۳	۰/۸۶۴
۸	مقیاس ترکیبی اخلاق کار	۷ بعد	۰/۹۳۵	۰/۹۰
۹	مقیاس ترکیبی اخلاق کار	۶ بعد	۰/۹۵۹	۰/۹۳۶

در محاسبه مرحله ۸ با توجه به اشتراکات عاملی مشخص گردید که بعد سوداندوزی و دنیاگرایی سهم اندکی در کل مقیاس اخلاق کار دارد و می‌توان در اندازه‌گیری دقیق‌تر آن از این بعد صرف نظر کرد. پس از حذف بعد سوداندوزی، محاسبات انجام شده در ردیف ۹ جدول فوق بدست آمد که نشان‌دهنده اعتبار و پایایی بیشتر مقیاس اخلاق کار است.

## روش مطالعه

این مطالعه به روش پیمایشی و با نمونه ۶۰۰ نفری از مردان بالای ۳۰ سال شهر تهران و به روش نمونه گیری چندمرحله‌ای متناسب با حجم صورت پذیرفته است. در این مطالعه ۱۰۰ بلوک شهری به روش نمونه گیری متناسب با حجم برگزیده شد و سپس در هر بلوک ۶ نمونه به روش تصادفی منظم از بین مردان بالای ۳۰ سال جهت پاسخ به پرسشنامه‌های تحقیق انتخاب شد.

## نتایج حاصل از سنجش اخلاق کار

در این بخش نتایج بدست آمده از اجرای مقیاس در نمونه ۶۰۰ نفره از مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران ارائه می شود. براساس نتایج حاصله، بالاترین میانگین مربوط به بعد درستکاری است. در این بعد، گویه‌هایی قرار دارد که میزان وظیفه‌شناسی، پایبندی به تعهدات شغلی، حسابگری، آینده‌نگری و وقت‌شناسی را می‌سنجد. به همین دلیل مفهومی که برای آن انتخاب گردید، با عنوان درستکاری نام‌گذاری شد که در نظریه اخلاق پروتستانی ماکس وبر بر نقش آن در پیشرفت کسب و کار و تشویق روحیه سرمایه‌داری تأکید زیادی شده است.

جدول ۲۱- شاخص‌های آمار توصیفی اخلاق کار و ابعاد آن

رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	ابعاد کار و ابعاد آن
۴	۰/۹۳	۳/۶۲	۵	۱/۲۹	۵۹۱	سخت‌کوشی و ارج نهادن به کار
۵	۱/۰۵	۳/۵۳	۵	۱/۰۰	۵۸۸	اراده‌گرایی (عدم تقدیرگرایی)
۷	۱/۲۷	۳/۰۵	۵	۱/۰۰	۵۹۵	دنیاگرایی و سوداندوزی
۱	۱/۰۰	۳/۹۳	۵	۱/۷۵	۵۹۵	درستکاری
۳	۰/۹۸	۳/۷۶	۵	۱/۵	۵۹۹	میل و انگیزه به پیشرفت
۶	۱/۰۲	۳/۵۱	۵	۱/۲۵	۵۹۴	حسابگری
۲	۰/۹۷	۳/۸۳	۵	۱/۶	۵۸۹	وقت‌شناسی
	۰/۸۲	۳/۶۱	۵	۱/۸۲	۵۸۸	اخلاق کار

براساس نتایج مندرج در جدول فوق، میانگین اخلاق کار (میزان گرایش و پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای کار و فعالیت اقتصادی)  $۳/۶۱$  بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بدست آمده است. در بین ابعاد هفت‌گانه اخلاق کار، درستکاری و کارآمدی با میانگین  $۳/۹۳$  بالاترین رتبه را بدست آورده است. پس از آن وقت‌شناسی با میانگین  $۳/۸۳$  قرار دارد. انگیزه موفقیت با میانگین  $۳/۷۶$  در مقام سوم و سخت‌کوشی و ارج نهادن به کار با میانگین  $۳/۶۲$  در جایگاه چهارم قرار دارد. میزان اراده‌گرایی یا عدم باور به تقدیر در جایگاه پنجم قرار گرفته که میانگین آن  $۳/۵۳$  است. این بدان معناست که میزان تقدیرگرایی پاسخگویان نسبت به سایر ابعاد اخلاق کار بالاست. در تفسیر این نتیجه شواهد زیادی می‌توان ذکر کرد. به عنوان مثال نتایج حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد که اغلب ایرانیان برای کار ارزش زیادی قائلند و به فکر موفق شدن هم هستند، از کسب سود خرسند شده و بدنبال آن هستند، سعی می‌کنند رضایت مشتری را نیز جلب کنند، ولی در عین حال معتقدند، پولی که بدست آمد، رزقی است که خدا تعیین کرده و اگر هم درآمد خوبی کسب نکنند، باز از خدا سپاس‌گزارند و معتقدند که نباید کفر نعمت کرد. اغلب ایرانی‌ها براین باورند که روزی‌رسان خداست و هرچه او بخواهد، همان می‌شود. البته این مانع از کار و تلاش آن‌ها نمی‌شود، بلکه نوعی استدلال در برابر نتیجه کار است که اغلب برای نتایج مطلوب طرح می‌شود. حتی نتایج مطلوبی که از راه‌های ناصواب بدست می‌آید نیز اینگونه توجیه‌پذیر و مشروع می‌شوند.

زیر شاخص حسابداری که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های عقلانیت است با میانگین  $۳/۵۱$  در جایگاه ششم قرار گرفته است. زیرشاخص دنیاگرایی و سوداندوزی نیز که ارتباط وثیقی با عقلانیت و حسابداری دارد و می‌تواند مشوق بسیار مؤثری برای کار و فعالیت‌های اقتصادی و کارآفرینی باشد در مقام هفتم قرار دارد.

در جداول زیر توزیع هر یک از ابعاد شاخص اخلاق کار به تفکیک مؤلفه‌های آن ارائه

شده است:

**جدول ۳- توزیع زیرشاخص سخت کوشی، ارج نهادن به کار و پرهیز از بطالت به تفکیک مؤلفه‌های آن**

گویه‌ها	کاملاً مخالف	مخالف	بینابین	موافق	کاملاً موافق
۱- اغلب کسانی که در زندگی موفق نیستند، آدم‌های تنبلی هستند.	۲/۷	۱۴/۹	۶/۵	۴۲	۳۳/۹
۴- آدم بهتر است ساده زندگی کند، تا مجبور نباشد این همه کار کند.	۹/۲	۳۶/۸	۱۵/۶	۲۷/۷	۱۰/۶
۶- معتقدم مردم ثروتمند معمولاً سخت کار می‌کنند و نتایج خوبی می‌گیرند.	۷	۲۳/۱	۱۷	۳۳/۸	۱۷/۱
۷- من همیشه سعی کردم بیشتر از آنچه از من انتظار داشتند، تلاش کنم.	۳/۸	۱۶/۶	۱۳/۹	۴۵/۲	۲۰/۵
۲۷- خوش گذرانی و هوسرانی باعث شکست آدم در زندگی می‌شود.	۳/۶	۱۳/۵	۱۴/۲	۴۲/۳	۲۶/۴
۲۹- باید از میزان تعطیلات کم شود چون تعطیلات برای اقتصاد جامعه مضر است.	۶/۷	۱۷/۳	۱۹	۳۴/۲	۲۲/۸
۳۳- خیلی خوب می‌شد اگر کمتر کار می‌کردم و می‌توانستم بیشتر استراحت کنم.	۱۲/۲	۳۳/۲	۲۰/۹	۲۶/۵	۷/۲
میانگین شاخص سخت کوشی و ارج نهادن به کار	۳/۶۲				

**جدول ۴- توزیع زیرشاخص اراده‌گرایی (عدم تقدیرگرایی) به تفکیک مؤلفه‌های آن**

گویه‌ها	کاملاً مخالف	مخالف	بینابین	موافق	کاملاً موافق
۱۳- من در زندگی‌ام آدم بدشانسی هستم.	۱۹/۳	۳۴/۹	۱۶/۸	۱۸/۳	۱۰/۶
۲۱- انسان اگر تلاش کند در هر کاری که باشد می‌تواند جزء بهترین‌ها باشد.	۳/۹	۸/۹	۱۱/۸	۴۱/۱	۳۴/۲
۳۰- من هر چقدر هم سخت کار کنم، فرقی به حال نمی‌کند و زندگی‌ام بهتر نمی‌شود.	۲۰/۹	۳۱/۵	۹/۸	۲۲/۴	۱۵/۴
۳۱- آدم باید به حد و اندازه خود قانع و راضی باشد چون با سرنوشت و تقدیر نمی‌توان کاری کرد.	۱۱/۸	۲۶/۴	۱۶/۸	۳۲/۷	۱۲/۳
۳۸- برنامه‌ریزی کردن فایده‌ای ندارد، چون هیچ کاری طبق برنامه پیش نمی‌رود.	۲۰	۳۷/۵	۱۳/۴	۲۲/۱	۷
میانگین شاخص اراده‌گرایی (عدم تقدیرگرایی):	۳/۵۳				

### جدول ۵- توزیع زیرشاخص دنیاگرایی و سوداندوزی به تفکیک مؤلفه‌های آن

کاملاً موافق	کاملاً مخالف	مخالف	بینابین	موافق	گویه‌ها
۲۴/۷	۱/۹	۱۳	۱۳/۴	۴۷/۱	۱۵ - من دوست دارم دائماً در حال ترقی باشم به همین دلیل آدم پرتحرک و پرکاری هستم.
۲۷/۲	۳/۳	۱۳/۷	۱۱/۶	۴۴/۲	۱۶ - من حتی اگر از نظر مالی خیلی ثروتمند شوم، باز هم به کار کردن ادامه خواهم داد.
۲۸/۴	۲/۲	۹/۶	۹/۴	۵۰/۳	۱۷ - من ناچار بودم برای رسیدن به اهدافم در زندگی زیاد تلاش کنم.
۳/۰۵					میانگین شاخص دنیاگرایی و سوداندوزی

### جدول ۶- توزیع زیرشاخص درستکاری به تفکیک مؤلفه‌های آن

کاملاً موافق	کاملاً مخالف	مخالف	بینابین	موافق	درستکاری
۳۶	۱/۲	۱۰/۸	۷/۵	۴۴/۵	۲۳ - پولی ارزش دارد که انسان برایش زحمت بکشد.
۲۰/۴	۱/۹	۸/۹	۱۵/۸	۵۳/۱	۳۴ - من در کارم بسیار دقیق و منظم هستم.
۲۸/۸	۴/۶	۱۳/۴	۱۳/۷	۳۹/۶	۳۹ - آنهایی که سر مردم کلاه می‌گذارند در واقع بیشترین ضرر را به خودشان وارد می‌کنند.
۳۳/۶	۳/۸	۹/۶	۱۱/۱	۴۲	۴۰ - هر کس وظیفه شناس و درستکار باشد، در کارش پیشرفت می‌کند.
۳/۹۳					میانگین شاخص درستکاری و کارآمدی

### جدول ۷- توزیع زیرشاخص انگیزه و میل به پیشرفت به تفکیک مؤلفه‌های آن

کاملاً موافق	کاملاً مخالف	مخالف	بینابین	موافق	گویه‌ها
۳۲	۱/۲	۶/۳	۸/۹	۵۱/۵	۳ - من همیشه بدنبال این بودم که در آینده در شرایطی بهتر و موفق‌تری زندگی کنم.
۱۵/۴	۶/۵	۲۳/۵	۱۵/۴	۳۹/۲	۱۸ - من دوست دارم مردم درباره موفقیت‌هایم حرف بزنند.
۱۵/۱	۸/۲	۲۳/۱	۱۹/۲	۳۴/۴	۲۰ - فکر می‌کنم اگر کمی از تفریحات خود را می‌زدم، از اینکه هستم موفق‌تر می‌شدم.
۲۴/۳	۲/۴	۹/۴	۱۴/۶	۴۹/۳	۲۴ - برایم مهم است نقش فعالی در جامعه‌ام داشته باشم.
۳/۷۶					میانگین شاخص انگیزه و میل به پیشرفت



### جدول ۸- توزیع زیرشاخص حسابگری به تفکیک مؤلفه‌های آن

گویه‌ها	کاملاً مخالف	کاملاً موافق	مخالف	بینابین	موافق	کاملاً موافق
۸- از کسانی که بدنبال تجملات هستند، متنفرم، چون جز ضرر فایده‌ی دیگری ندارند.	۵/۷	۲۲/۹	۲۲/۴	۳۱/۵	۱۷/۵	
۱۰- من معمولاً، هر چند وقت یک‌بار وسایل منزل را عوض می‌کنم، تا در زندگی تنوع ایجاد شود.	۱۴/۷	۳۷/۳	۱۴/۷	۲۵/۹	۷/۴	
۱۱- آدم بهتر است پولی را که درمی‌آورد خرج کند و در زندگی خوش بگذراند.	۱۳/۹	۳۲/۴	۱۵/۴	۲۸/۶	۹/۸	
۲۸- من معمولاً در خرج کردن آدم حسابگری هستم.	۴/۶	۱۷	۱۳/۲	۴۶/۴	۱۸/۸	
میانگین شاخص حسابگری	۳/۵۱					

### جدول ۹- توزیع زیرشاخص وقت‌شناسی و ارج نهادن به زمان به تفکیک مؤلفه‌های آن

گویه‌ها	کاملاً مخالف	کاملاً موافق	مخالف	بینابین	موافق	کاملاً موافق
۱۴- مهم‌ترین چیزی که آزارم می‌دهد بدقولی مردم است.	۳/۳	۱۱/۶	۱۳/۷	۴۵	۲۶/۴	
۱۹- یک آدم موفق باید کارش را صبح زود آغاز کند.	۲/۶	۱۰/۶	۱۰/۸	۳۹/۷	۳۶/۳	
۲۶- بیشتر مردم وقت زیادی از خودشان را صرف سرگرمی‌ها و تفریحات بیهوده می‌کنند.	۴/۸	۱۹/۳	۲۱/۲	۳۹/۷	۱۴/۹	
۳۲- من واقعاً تأسف می‌خورم از اینکه گاهی وقتم بیهوده تلف می‌شود.	۲/۶	۱۱/۸	۱۵/۴	۴۷/۹	۲۲/۳	
۳۷- مردم مرا به عنوان یک آدم خوش قول می‌شناسند.	۱/۴	۸/۹	۲۴/۳	۴۷/۸	۱۷/۶	
شاخص وقت‌شناسی: میانگین گویه‌های فوق (۱ تا ۵)	۳/۸۳					
اخلاق کار: میانگین شاخص‌های هفت‌گانه سخت‌کوشی، اراده‌گرایی، سوداندوزی، گرایش به پیشرفت، درستکاری، حسابگری و وقت‌شناسی (۱ تا ۵)	۳/۶۱					

### نتیجه‌گیری

مقیاس اخلاق کار در این تحقیق از طریق طیف لیکرت پنج درجه‌ای اندازه‌گیری شد و طی آن، ابعاد و مؤلفه‌هایی چون میزان اراده‌گرایی (عدم تقدیرگرایی)، میزان دنیاگرایی و

سوداندوزی، میزان درستکاری و کارآمدی، میزان انگیزه و میل به پیشرفت، میزان سخت کوشی و ارج نهادن به کار، میزان حساسگری و عقلانیت در مخارج، هزینه‌ها و رفتارهای اقتصادی، وقت شناسی و ارج نهادن به زمان سنجیده شد. سنجش مقیاس اخلاق کار نشان می‌دهد فرد تا چه میزان از نگرش‌ها، گرایش‌ها، باورها، ارزش‌ها، عادات و خلقیات سازگار، متناسب و مشوق کار و فعالیت اقتصادی مولد برخوردار است. میانگین کلی مقیاس اخلاق کار (میزان گرایش و پابندی به ارزش‌ها و هنجارهای کار و فعالیت اقتصادی) ۳/۶۱ بر روی طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بدست آمده است.

در بین ابعاد پنج‌گانه اخلاق کار، درستکاری با میانگین ۳/۹۳ بالاترین رتبه را بدست آورده است. پس از آن وقت شناسی با میانگین ۳/۸۳ قرار دارد. انگیزه موفقیت و پیشرفت با میانگین ۳/۷۵ در جایگاه سوم قرار گرفته است. سخت کوشی و ارج نهادن به کار با میانگین ۳/۶۲ در مرتبه چهارم قرار دارد. اراده‌گرایی با میانگین ۳/۵۳ در جایگاه پنجم قرار دارد.

هم‌چنین حساسگری و عقلانیت در عملکرد اقتصادی با میانگین ۳/۵۱ در جایگاه ششم قرار گرفته است و در نهایت زیرشاخص دنیاگرایی و سوداندوزی قرار گرفته که میانگین ۳/۰۵ را به خود اختصاص داده است. تحلیل نتایج فوق نشان می‌دهد که اگرچه نمونه‌های تحقیق به وظیفه‌شناسی، وقت شناسی، درستکاری، موفقیت و پیشرفت و هم‌چنین سخت کوشی ارج می‌نهند و سعی دارند به این ارزش‌ها پایبند باشند، اما چندان به ارزش‌های مادی و دنیاگرایانه پایبند نیستند. به این معنا که چندان در پی سوداندوزی و دنیاگرایی، حساسگری در رفتار اقتصادی و اجتماعی نیستند و هم‌چنین معتقدند روزی هر کس را خدا می‌رساند و چندان به ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به فردگرایی و اراده‌گرایی باور ندارند.

در بین زیرمقیاس‌های اخلاق کار درستکاری نقش بسیار مهم و حتی کلیدی دارد. در مطالعه‌ی حاضر هم رتبه اول را کسب نموده است. این بدان معناست که افراد به درستکار بودن و وظیفه‌شناسی اهمیت زیادی می‌دهند و از زیرپا گذاشته شدن تعهدات ابراز نگرانی می‌کنند. اما برای پایبند ماندن جامعه به اخلاق کار صرف وجود این نگرش کافی نیست و باید به موازات آن پاداش متناسب نیز در نظر گرفت تا در افراد احساس بی‌عدالتی شکل نگیرد. چرا که احساس بی‌عدالتی از دو جنبه اخلاق کار و پابندی به تعهدات شغلی را دچار بحران

می‌کند. از یکسو برخی از افراد به این نتیجه می‌رسند که راه نیل به مزایای اجتماعی تلاش، پشتکار، سخت‌کوشی و درستکاری نیست، بلکه با کج‌روی بهتر می‌توانند پیشرفت کنند. از سوی دیگر در دسته‌ای دیگر از افراد نیز ممکن است اثر خنثی‌کننده یا بی‌تفاوت‌کننده بر جای گذارد. به طوری که به محض نیل به برخی از اهداف و مقاصد شخصی‌شان، پایبندی خود را به ارزش‌ها و هنجارهای کار از دست بدهند.

### منابع

- 1- Weber, M. (1930). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribners.
- 2- Weber, max, (1989), *General Economic History*, New York: The Free Press
- 3- Arslan, M. (2001) "The Work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers", *Journal of Business Ethics*, Vol. 31, pp. 321-339.
- 4- Banks, R.: (1998), 'The Protestant Work Ethic', *Faith in Business Quarterly* 2(2), 5-7.
- 5- Furnham A. and R. Quilley: 1989, 'The Protestant Work Ethic and Prisoner's Dilemma Game', *British Journal of Social Psychology* 28(1), 79-87.
- 6- Furnham, A, (1991). *The Protestant work ethic in Barbados*. *Journal of Social Psychology*, 131, 29-43.
- 7- FURNHAM, A. 1990. (a), *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviour*. London: Routledge.
- 8- Furnham, A.: 1990b, 'The Protestant Work Ethic and Type A Behaviour', *Psychological Records* 66(1), 323-328.
- 9- Furnham, A. and C. Bland: 1983, 'The Protestant Work Ethic and Conservatism', *Personality and Individual Differences* 4(2), 205-206.
- 10- Furnham, A. and C. Muhiudeen: 1984, 'The Protestant Work Ethic in Britain and Malaysia', *Journal of Social Psychology* 122(2), 157-161.
- 11- Furnham, A. and E. Koritsas: 1990, 'The Protestant Work Ethic and Vocational Preference', *Journal of Organizational Behaviour* 11(1), 43-55.
- 12- Furnham, A. and M. Reilly: 1991, 'A Cross-cultural Comparison of British and Japanese Protestant Work Ethic and Just World Beliefs', *Psychologia An International Journal of Psychology in the Orient* 34(1), 1-14.
- 13- Furnham, A. and R. Rajamanickam: 1992, 'The Protestant Work Ethic and Just World Beliefs in the Great Britain and India', *International Journal of Psychology* 27(6), 401-416.

- 14- Furnham, A. The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behavior. London: Routledge , 1990. (a)
- 15- FURNHAM, A.(1990). (b), A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant Work Ethic. *Human Relations*, 43(4), 383-399.
- 16- FURNHAM, A., & MUHIUDEEN, C. (1984), The Protestant work ethic in Britain and Malaysia. *Journal of Social Psychology*, 122, 157-161.
- 17- FURNHAM, A., & RAJAMANICKAM, R. (1992), The Protestant work ethic and just world beliefs in Great Britian and India. *International Journal of Psychology*, 27(6), 401-416.
- 18- Furnham, A., B. D. Kirkcaldy and R. Lyne: 1994, 'National Attitudes of Competitiveness Money and Work Among Young People First Second and Third World Differences', *Human Relations* 47(1), 119– 132.
- 19- FURNHAM, A., BOND,M., HEAVEN, P., HILTON, D., LOVEL, T.,MASTERS, J., PAYNE, M., RAJAMANICKAM, R., STACEY, B., & VAN DAALAN, H. (1993), A comparison of Protestant work ehtic beliefs in thirteen nations. *Journal of Social Psychology*, 133(2) 185-197.
- 20- Furnham, A., M. Bond, P. Heaven and D. Hilton: 1993, 'A Comparison of Protestant Work Ethic Beliefs in Thirteen Nations', *Journal of Social Psychology* 133(2), 185–197.
- 21- Furnham, A.: 1982, 'The Protestant Work Ethic and Attitudes toward Unemployment', *Journal of Occupational Psychology* 55(4), 277–285.
- 22- Furnham, A.: 1983, 'The Protestant Work Ethic: Human Values and Attitudes Towards Taxation', *Journal of Economic Psychology* 3(2), 113–128.
- 23- Furnham, A.: 1984, 'Work Values and Beliefs in Britain', *Journal of Occupational Behaviour* 5(4), 281–291.
- 24- Furnham, A.: 1990, *The Protestant Work Ethic* (Routledge, London).
- 25- Furnham, A.: 1990a, 'A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic', *Human Relations* 43(4), 383–399.
- 26- Furnham, A.: 1991, 'The Protestant Work Ethic in Barbados', *Journal of Social Psychology* 131(1), 29–43.
- 27- Furnham, R. and M. Rose: 1987, 'Alternative Ethics; the Relationship between the Wealth, Welfare, Work and Leisure Ethic', *Human Relations* 40(2), 561–573.
- 28- Hafesi, M. (1987) The effect of religious involvement on work centrality. *Psychologia*, 30, 258- 266.
- 29- Jones, H. B., Jr. (1997), 'The Protestant ethics: Weber's model and the empirical Literature', *Human Relations*, Vol. 50 (7), pp. 757-78.