

ساختار عاملی سازه‌های اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی در دانشجویان

سیداسماعیل هاشمی*^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۱۸

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی هر دو سازه اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی در دانشجویان بود. بدین منظور تعداد ۷۱۵ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های شهید چمران اهواز، آزاد اسلامی، خلیج فارس، اصفهان، لرستان، بجنورد، الوند همدان و گنجان همدان در تحقیق شرکت کرده و پرسشنامه‌های آن را تکمیل کردند. تحلیل عامل اکتشافی مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس روی ماده‌های پرسشنامه اخلاق کار پروتستانی و تحلیل عوامل اکتشافی از نوع عامل‌سازی محور اصلی با چرخش پرومکس روی ماده‌های اخلاق کار اسلامی به ترتیب راه‌حل پنج عاملی و راه‌حل شش عاملی را تایید کردند. تحلیل عاملی روی ۶۵ ماده اخلاق کار پروتستانی نشان داد که راه‌حل پنج عاملی حدود ۴۵ درصد از واریانس داده‌ها را تبیین می‌کند و با توجه به محتوای ماده‌های هر عامل، عوامل به ترتیب به صورت زیر نامگذاری شدند: سختکوشی، محوریت کار، اوقات فراغت، اتکاء به نفس و اخلاقیات. تحلیل عاملی روی ۴۳ ماده اخلاق کار اسلامی نشان داد که راه‌حل شش عاملی حدود ۴۴ درصد از واریانس داده‌ها را تبیین می‌کند و با توجه به محتوای ماده‌هایی که روی هر عامل بارگذاری کرده بودند، عوامل به صورت محوریت کار/سختکوشی، کار و اجتماع/عدالت، همکاری و مشورت، اهمیت کار، اهمیت تولید و فعالیت‌های اقتصادی و پرهیز از اتلاف وقت نامگذاری شدند. ضرایب همبستگی میان ابعاد به دست آمده استقلال نسبی عوامل را تایید کرد. افزون بر این ماده‌های هر دو پرسشنامه اخلاق کار اسلامی و پروتستانی از همسانی درونی بالایی برخوردار بودند. در مجموع نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی سازه‌های چند بعدی هستند. در پایان نتایج بر اساس مبانی زیربنایی اخلاق کار اسلامی و پروتستانی تبیین شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار اسلامی، اخلاق کار پروتستانی، ساختار عاملی.

مقدمه

۱- دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز.

* نویسنده‌ی مسئول مقاله، esmaeil2140@yahoo.com

اخلاق یا اخلاقیات اصولی هستند که به وسیله آنها می‌توان بین خوب و بد تمیز قایل شد و عنصر کلیدی در فعالیت‌های اقتصادی و محیط‌های کاری محسوب می‌شوند (Crane & Matten, 2007). محیط کار اخلاقی، محیطی پاسخگو، شفاف و حمایتی است که مدیریت را قادر می‌سازد کارکنان خود را ضمن اینکه تاثیر مثبت و موثری بر موفقیت سازمان دارند، در سازمان حفظ کنند (Kaptein, 2011). قدمت بررسی علمی اخلاق کار به ماکس وبر و اثر مشهور وی با عنوان اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری برمی‌گردد (Ali & Alkazemi, 2007).

Weber (1958) استدلال کرد که ایمان پروتستانی-کالوینیستی گرایش معنوی به سمت سرمایه-داری داشته و بر پایه این مفروضه قرار دارد که موفقیت شغلی و مالی نه تنها ابزارهایی برای دستیابی به اهداف شخصی هستند، بلکه اهداف دینی را نیز محقق می‌کنند (cited in Kidron, 1978). وبر معتقد بود جوامع معتقد به پروتستان، اخلاق کار منحصر به فردی دارند که کاملاً از اخلاق کاری کشورهای غیر غربی متمایز است. او بر این باور بود که اخلاق کار پروتستانی یا به تعبیر او «روح سرمایه‌داری»، سختکوشی و بهره‌وری را با ابزار باورهای دینی برخی جنبش‌های پروتستانی تشویق کرد.

وبر (۱۹۸۲) تاکید داشت که ادیان مسیحیت کاتولیک و اسلام چنین روح یا اخلاقی را نتوانستند ایجاد کنند. از نظر او جوامع اسلامی به دلایلی مانند گرایش به تصوف یا صوفی‌گرایی و اخلاق جهادی نتوانستند ارزش‌هایی مانند ارزش‌های اخلاق کار پروتستانی را توسعه دهند. نظریه وبر توسط McClelland (1961) وارد روانشناسی شد. او رابطه بین گرایش به پروتستان و سرمایه‌داری را از منظر اجتماعی- روان‌شناختی تبیین کرد. مک کلند مفهوم اخلاق کار پروتستانی را زیر مجموعه مفهوم نیاز به پیشرفت که از نظر او یکی از ابعاد اساسی شخصیت بود، می‌دانست (Furnham, 1990a).

یکی از چالش‌های مطرح در حوزه اخلاق کار، اعم از اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی، بعدمندی این سازه است (Miller et al., 2002; Tang, 1993; Khorshid, 2016). تحقیقات اولیه روی این دو سازه عمدتاً قایل به تک بعدی بودن آنها بودند (Goldstein & Eichron, 1961; Mirles & Garrett, 1971; Blood, 1969; Hammond & Williams, 1978; Bouchhluz, 1978; Ray 1982; Ho & Llyod, 1984; Ali, 1988). اما بررسی‌های بعدی نشان داد که این سازه‌ها ساختارهای چند بعدی دارند (Khorshid, 2016; Miller et al., 2002; Furnham, 1990b). البته در ارتباط با سازه اخلاق کار پروتستانی (Weber (1905) با اشاره به اصولی که بنجامین فرانکلین برای رفتار روزمره و فعالیت‌های اقتصادی عنوان کرده بود (یعنی محتاط بودن، داشتن پشتکار، اجتناب از تنبلی، وقت را طلا شمردن، پرداخت قرض و وام

سروقت، دقت در حساب‌ها و اعداد و ارقام، صرفه جویی و اجتناب از هزینه کرد پول در امور غیر ضروری و وارد کردن سرمایه در امور تولیدی) به ماهیت چند بعدی بودن سازه اخلاق کار پروتستانی اشاره کرده بود؛ لیکن مطالعات اولیه روی سازه اخلاق کار پروتستانی (مانند Goldstein & Eichron, 1961; Mirles & Garrett, 1971; Blood, 1969; Hammond & Williams, 1978; Bouchhluz, 1978; Ray 1982; Ho, 1984) به این مهم توجه نکرده بودند. به‌عنوان مثال Furnheim (1990a) اشاره کرد که روانشناسان چنین تصور می‌کردند که شاخص اخلاق کار پروتستانی یک نظام باور منسجم و دوقطبی مانند سازه‌های جایگاه مهار یا باور به دنیای عادل است. اما واقعیت این است که سازه اخلاق کار پروتستانی همانند سایر متغیرهای مرتبط با تفاوت‌های فردی، دو قطبی نیست و یک متغیر پیوسته است.

Miller et al. (2002) اشاره می‌کنند که مفهوم‌پردازی‌های اخیر از سازه اخلاق کار پروتستانی متأثر از اندیشه‌های وبر به چند بعدی بودن اخلاق کار پروتستانی قایل هستند و اینکه اخلاق کار یک سازه نگرشی است که بر ارزش‌های مرتبط با کار تاثیر عمیقی دارد. به نظر آنها فرد با اخلاق کار پروتستانی قوی ارزش زیادی برای سختکوشی، خودمختاری، انصاف، استفاده بهینه از وقت، به تاخیر انداختن لذایذ و ارزش‌های درونی کار دارند. بر این اساس آنها استدلال می‌کنند ماهیت چند بعدی دارد. تحقیقات انجام شده روی ساختار عاملی اخلاق کار پروتستانی، چند بعد یا عامل مجزا و مستقل را شناسایی کرده‌اند (Furnham, 1990b; Heaven, 1989; McHoskey, 1994; Tang, 1993; Miller et al., 2002). به‌عنوان مثال McHoskey (1994) مقیاس اخلاق کار پروتستانی میرلز و گارت را با انجام تحلیل عاملی بررسی کرده و چهار عامل بنام‌های موفقیت، ریاضت‌کشی، سختکوشی و مخالفت با تفریح و خوشگذرانی را شناسایی کردند. با وجود این (1994) McHoskey اشاره کرد که هرچند این مقیاس چند بعدی است، اما همه ابعاد اخلاق کار پروتستانی را نشان نمی‌دهد. به‌عنوان مثال این مقیاس ابعادی مانند به تاخیر انداختن لذایذ، اتکای به خود و نگرش نسبت به اخلاق را اندازه‌گیری نمی‌کند.

Miller et al. (2002) استدلال کردند که اخلاق کار پروتستانی از چند ویژگی برخوردار است: الف) چند بعدی است، ب) روی کار و فعالیت‌های کاری تاثیر دارد، ج) آموختنی است، د) به نگرش‌ها و باورها (نه الزامات رفتار) اشاره دارد، ه) سازه‌ای انگیزشی است، و) سکولار هست و لزوماً با باورهای دینی پیوند ندارد. تحقیقات انجام شده از مبانی نظری ایده چند بعدی بودن اخلاق کار پروتستانی حمایت می‌کنند. به‌عنوان مثال Wollack et al. (1971) با بررسی سیاهه ارزش‌های کاری که نوعی مقیاس اندازه‌گیری اخلاق کار پروتستانی است، دریافتند که این سازه چند بعدی است. به‌طور مشخص ابعادی مانند مباهات نسبت به کار و فعالیت و در اولویت قرار دادن کار که با مفهوم پردازی اولیه وبر از اخلاق کار پروتستانی هماهنگ بودند، شناسایی شد. دلبستگی شغلی، پایگاه اجتماعی

شغل، نگرش نسبت به عواید شغل و تلاش فزاینده عوامل دیگری بودند که شناسایی شدند. شاید جامع‌ترین و خلاقانه‌ترین تحقیق در زمینه بررسی بعدمندی سازه اخلاق کار پروتستانی را میلر و همکاران (۲۰۰۲) انجام داده باشند. آنها با روی هم ریختن آیتم‌های هفت مقیاس قبلی در زمینه اخلاق کار پروتستانی و تهیه یک مجموعه ۷۷ ماده‌ای، بعدمندی این سازه را بررسی کردند. نتایج تحلیل مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس به یک مدل شش عاملی که ۶۵ ماده روی عامل مربوط به خود بار (با حدنصاب بار عاملی ۰/۳) گذاشته و یک سوم واریانس کل را تبیین کردند، منتهی شد. این شش عامل مستقل به صورت زیر نامگذاری شد: سختکوشی، اوقات فراغت، محوریت کار، هدررفت وقت، دین/اخلاق و اتکاء به خود.

درخصوص سازه اخلاق کار اسلامی به‌عنوان سازه‌ای با مبانی نظری قوی و پیشینه تجربی ضعیف، روند پژوهشی مشابهی را می‌توان یافت. بدین صورت که تحقیقات نخستین (Ali, 1988, 1992; Ali & Azim, 1994; Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2000, 2001a, 2001b; Khorshid, 2016; Chanzanagh, & Akbarnejad, 2011) قابل به چندبعدی بودن این سازه شدند. برعکس اخلاق کار پروتستانی که ریشه در تئوری پردازی وبر از مذهب پروتستان دارد، اخلاق کار اسلامی برگرفته از قرآن، سنت و حدیث است (Ali & AlKazemi, 2007; Chanzanagh & Akbarnejad, 2011; Ali, 2005; Arslan, 2001; Yousef, 2000a).

از دیدگاه اسلام، کار فضیلت است و سختکوشی عامل بخشش گناهان است. اشتغال هدفمند به کار و فعالیت موضوع مهمی در اخلاق کار اسلامی است و دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند (Ali, 1992). اسلام به مثابه نوعی دین که بر محوریت قرآن و سنت پیامبر قرار دارد، پیرامون نحوه اداره کلیه ابعاد زندگی پیروان خود منجمله فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی، آموزه‌های معتناهایی ارائه داده است (Arham, 2010; Naqvi, 1981).

نخستین کار جدی در زمینه مفهوم پردازی و سنجش اخلاق کار اسلامی توسط Ali (1988) صورت گرفت. وی با ساخت ابزاری برای سنجش اخلاق کار اسلامی، این سازه را تک بعدی مفهوم پردازی کرد؛ اما همان‌طور که Khorshid (2016) استدلال کرد با توجه به اینکه قرآن و سنت مبانی دوگانه اخلاق کار اسلامی هستند، بنابراین چند بعدی بودن سازه اخلاق کار اسلامی محتمل‌تر است. در ادیان ابراهیمی مانند مسیحیت، یهودیت و اسلام شباهت‌هایی از حیث مبانی اخلاقی دیده می‌شود. به عنوان مثال در هر سه این ادیان بر قبح رشوه‌گیری، کلاهبرداری، تقلب، دروغ‌گویی، تبعیض، فساد و بی‌عدالتی تاکید می‌شود (Quddus, Bailey & White, 2009). همچنین اصول مشترکی مانند اجتناب از روش‌های غیر اخلاقی در جمع‌آوری ثروت، وقف کار شدن، تعهد، همکاری، رقابت

در محیط کار، خلاقیت و سختکوشی دارند (Ali, 1988; Khan, Abbas, Gul & Raja, 2001, 2000; Yousef, 2015).

افزون بر این در اسلام بر مشارکت و مشورت به‌عنوان راهی برای غلبه بر موانع تاکید شده است. مضافاً اینکه در اسلام بر نیت و قصد رفتار نیز تاکید شده است.

Khorshid (2016) با بررسی قرآن، متون اسلامی دیگر و ادبیات سازه اخلاق کار اسلامی چندین اصل زیربنایی اخلاق کار اسلامی را مفهوم پردازی کرد که این اصول عبارتند از: سختکوشی و وقف کار شدن، تعهد نسبت به کار، پاسخگویی، عدالت، صداقت و سخاوت، استقلال فردی و حرمت نفس، حق‌الزحمه منصفانه، مشورت و نصیحت، کار تیمی و مشارکت، رابطه انسانی در محیط کار، راستگویی، شفافیت و بعد اجتماعی کار (همچنین رجوع شود به Ali, 1992; Abbasi, et al., 2010; Branine & Pollard, 2010; Yousef, 2000a, 2000b & 2001). با توجه به این حجم گسترده اصول اخلاقی در اسلام، چند بعدی بودن اخلاق کار اسلامی محتمل‌تر است. شواهد پژوهشی نیز از این ایده حمایت کرده‌اند. به‌عنوان مثال (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011) با بررسی متون اسلامی و مصاحبه با مدرسین حوزه علمیه قم مجموعه ماده‌هایی را ذیل هفت بعد در زمینه اخلاق کار اسلامی تدوین کردند. اما نتایج تحلیل عوامل مدل شش عاملی را شناسایی کرد. این عوامل بدین صورت نامگذاری شدند: نیت‌های کاری، اعتماد، نوع کار، عواید کار برای امت اسلامی، مشارکت و همکاری و عدالت و انصاف.

اخیراً (Khorshid, 2016) با انجام تحلیل عوامل اکتشافی از نوع عامل‌سازی محور اصلی و چرخش مایل روی ۴۵ ماده مقیاس اخلاق کار اسلامی (Ali, 1988)، چهار عامل تحت عنوان کار و اجتماع، عدالت، خودانگیزی و اصول کار شناسایی شده و این چهار عامل ۴۴/۴ درصد از واریانس داده‌ها را تبیین کردند.

هدف از تحقیق حاضر بررسی ساختار عاملی دو سازه اخلاق کار اسلامی و پروتستانی در جمعیت ایرانی است. بدین منظور پرسشنامه ۴۵ ماده‌ای اخلاق کار اسلامی (Ali, 1988) به‌عنوان جامع‌ترین و پر استفاده‌ترین ابزار در این زمینه و مقیاس ۶۵ سوالی نیمرخ اخلاق کار چند بعدی^۱ Miller, (2002) (Woehr, & Hudspeth; 2002) استفاده شدند. پیش‌بینی می‌شود که هر دو اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی در جمعیت ایرانی سازه‌های چند بعدی باشند.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی بودند که از این جامعه تعداد ۷۱۵ دانشجو از دانشگاه‌های شهید چمران اهواز، اصفهان، لرستان، خلیج فارس بوشهر، بجنورد، الوند همدان، گنجان همدان و آزاد اسلامی شرکت کردند. پرسشنامه‌های تحقیق در سامانه‌ای طراحی شد و لینک آن با همکاری استادان در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت. شرکت کنندگان با ورود به سامانه به صورت آنلاین به سوالات تحقیق پاسخ دادند. حداقل زمان لازم برای پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌های تحقیق طبق برآورد سامانه ۲۰ دقیقه بود. از این رو پاسخ‌های شرکت کنندگانی که کمتر از این مدت به سوالات پاسخ داده بودند (یعنی در پاسخ دادن شتاب کرده بودند) از تحقیق کنار گذاشته شدند. از این رو حجم نمونه از ۷۱۵ نفر به ۶۹۴ نفر کاهش پیدا کرد. از این تعداد ۵۸۲ (۸۳/۹۰٪) نفر زن و ۱۱۲ نفر (۱۶/۱۰٪) مرد بودند. تعداد ۳۸۴ (۵۵/۳٪)، ۵۲ (۷/۵٪)، ۱۸۲ (۲۶/۲٪)، ۲۳ (۳/۳٪) و ۴۱ (۵/۹٪) نفر به ترتیب فارس، عرب، لر و بختیاری، کرد و ترک بودند. ۱۲ (۱/۷٪) نفر نیز از قومیت‌های دیگر بودند. تعداد ۶۰۳ نفر دانشجوی مقطع کارشناسی، ۶۷ نفر مقطع کارشناسی ارشد و ۱۹ نفر دانشجوی مقطع دکتری بودند. از ۶۹۴ دانشجوی شرکت کننده، ۶۶۰ نفر اظهار کردند که به دین اسلام پایبند هستند و بقیه به دین خاصی پایبند نبودند. دامنه سنی شرکت کنندگان از ۱۸ سال تا ۵۴ سال بود و بخش اعظم شرکت کنندگان بین ۱۸ تا ۲۵ سال داشتند. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در جدول ۱ درج شده‌اند.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان

	پایبندی به دین		مقطع تحصیلی					قومیت					جنسیت	
	اسلام	بی‌دین	دکتری	ارشد	کارشناسی	غیره	ترک	کرد	لر	عرب	فارس	زن	مرد	
فراوانی	۶۶۰	۳۴	۱۹	۶۷	۶۰۳	۱۲	۴۱	۲۳	۱۸۲	۵۲	۳۸۴	۱۱۲	۵۸۲	
درصد	۹۵	۵	۳/۴۵	۹/۶۵	۸۶/۹	۱/۷	۵/۹	۳/۳	۲۶/۲	۷/۵	۵۵/۳	۱۶/۱۰	۸۳/۹۰	

ابزار

مقیاس اخلاق کار اسلامی: برای سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (Ali, 1988) که همه تحقیقات قبلی (Ali & Al-1994; Ali & Azim, 1994; Ali, 1988, 1992; Kazemi, 2007; Yousef, 2000a, 2000b, 2001) از این پرسشنامه استفاده کردند، استفاده شد. این مقیاس بر اساس دو منبع قرآن و سنت ساخته شده است و اخلاق کار اسلامی را به‌عنوان یک سازه تک عاملی اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس دارای دو فرم کوتاه (۱۷ ماده‌ای) و فرم بلند (۴۶

ماده‌ای) است. (Khorshid (2016) با بررسی آیتم‌های فرم بلند این پرسشنامه و تطبیق فرم عربی و انگلیسی آن، اصلاحاتی در آن ایجاد کرده و طول آن را به ۴۳ ماده کاهش داد. در تحقیق حاضر از فرم ۴۳ ماده‌ای این پرسشنامه استفاده شد. دو نمونه از ماده‌های این پرسشنامه به صورت زیر است: «کار خلاق منبع شادکامی و موفقیت است» و «همکاری در انجام کارها فضیلت است». برای ملاحظه فهرست کامل ماده‌های این پرسشنامه به پایایی و روایی این پرسشنامه به (Ali, 1988, pp. 579-80) رجوع کنید. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات قبلی تایید شده است. برای مثال (Yousef (2001) پایایی این مقیاس را روی گروهی از کارکنان از ۳۰ سازمان کشور امارات متحده عربی ۰/۸۵ گزارش داد. (Ali (1992) روایی و پایایی این مقیاس را روی گروهی از مدیران عربستان سعودی تایید کرده و میزان پایایی آن را ۰/۸۹ گزارش داد. در پژوهش حاضر ۴۳ ماده این پرسشنامه از انگلیسی به فارسی برگردانده شدند و برای حصول اطمینان از اعتبار ترجمه انجام شده، فرم فارسی پرسشنامه توسط دو متخصص زبان انگلیسی به انگلیسی برگردانده شد. سپس فرم انگلیسی اصلی با فرم انگلیسی جدید توسط یکی از اساتید گروه زبان انگلیسی دانشگاه شهید چمران اهواز مطابقت داده شدند و تناقضی بین دو فرم گزارش نشد.

مقیاس اخلاق کار پروتستانی: برای سنجش متغیر اخلاق کار پروتستانی از پرسشنامه ۶۵ سوالی نیمرخ اخلاق کار چندبعدی^۱ ساخته (Miller, Woehr, & Hudspeth (2002) استفاده شد. آنها با تهیه بانک سوالی متشکل از ۱۴۵ ماده (لازم به ذکر است که در تحلیل‌های بعدی تعداد ماده‌ها به ۶۵ کاهش پیدا کرد) مرکب از ۷۷ ماده ۹ مقیاس اخلاق کار پروتستانی که این سازه را به صورت تک عاملی بررسی کرده بودند و ماده‌های دیگر که خود تولید کردند، به ساخت این مقیاس چندعاملی اقدام کردند. تحلیل عوامل اکتشافی با روش مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس به کشف یک راه حل ۷ عاملی منجر شد و همه ماده‌ها به‌طور خالص روی عامل مربوط به خود بار گذاشتند. هم ضرایب آلفای کرونباخ و هم ضرایب پایایی بازآزمایی به دست آمده، پایایی ابزار را تایید کردند. علاوه بر این تحلیل عامل تاییدی روی نمونه جداگانه اعتبار سازه‌ای این مقیاس را تایید کرد. در پژوهش حاضر ۶۵ ماده این پرسشنامه از انگلیسی به فارسی برگردانده شد و برای حصول اطمینان از اعتبار ترجمه انجام شده، فرم فارسی پرسشنامه توسط دو متخصص زبان انگلیسی به انگلیسی برگردانده شد. سپس فرم انگلیسی اصلی با فرم انگلیسی جدید توسط یکی از اساتید گروه زبان انگلیسی دانشگاه شهید چمران اهواز مطابقت داده شدند و تناقضی بین دو فرم گزارش نشد.

نتایج

1 . The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)

برای شناسایی ابعاد و ساختار زیر بنایی دو سازه اخلاق کار اسلامی و پروتستانی از روش تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. قبل از انجام تحلیل عاملی کفایت داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی ارزیابی شد. ابتدا یک تحلیل عامل اکتشافی از نوع مولفه‌های اصلی با چرخش واریماکس روی ۶۵ ماده پرسشنامه اخلاق کار پروتستانی انجام شد. مقادیر شاخص کفایت نمونه برداری کایزر-مایر-الکین یا KMO (Kaiser, 1974) و آزمون کرویت بارتلت (Bartlett, 1954) به ترتیب ۰/۹۹۳ و ۲۱۰۴۷/۱۴۵ (با درجه آزادی ۲۰۸۰ و سطح معنی‌داری $P < .01$) به دست آمدند که نشان می‌دهد داده‌ها برای تحلیل عاملی از کفایت لازم برخوردارند. ماتریس همبستگی نشان داد که ضرایب همبستگی بین ماده‌های پرسشنامه عمدتاً کمتر از ۰/۵۰ است. این یافته تایید می‌کند که این سازه علیرغم اینکه در بسیاری از تحقیقات قبلی به‌عنوان یک سازه تک عاملی بررسی شده است، یک سازه چندعاملی است. تحلیل عامل اولیه نشان داد که ۱۳ عامل با مقدار ویژه بالاتر از یک قابل استخراج هستند. اما با توجه به نمودار اسکری کتل (Cattell, 1966) و نتایج تحقیقات قبلی یک راه حل پنج عاملی مناسب با داده تشخیص داده شد. با توجه به محتوای ماده‌هایی که روی هر عامل بار گذاشته بودند، این عوامل به‌صورت زیر نامگذاری شدند: سختکوشی، محوریت کار، اوقات فراغت، اتکاء به نفس، و اخلاقیات. این پنج عامل در مجموع ۴۴ درصد واریانس داده‌ها را تبیین کردند. ماتریس مولفه‌های چرخش داده شده با چرخش واریماکس نشان داد که ساختار به‌دست آمده یک ساختار ساده است. زیرا اکثریت قریب به اتفاق ماده‌ها، بار عاملی بالایی (نقطه برش بزرگتر از ۰/۴۰) روی تنها یک عامل داشتند (Stevens, 2002; Thurstone, 1947). ماده‌های با بار عاملی بزرگتر تاثیر بیشتری بر نامگذاری عامل مربوط به خود دارند (Hair et al., 2010). ضرایب همبستگی بین پنج عامل به‌دست آمده نسبتاً بالا بودند که نشان می‌دهد می‌توان با جمع کردن نمرات این پنج عامل یک نمره کل محاسبه کرد. جدول ۲ بارهای عاملی مربوط به هر ماده را نشان می‌دهد.

جدول ۲- بارهای عاملی ماده‌های اخلاق کار پروتستانی

عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم		عامل پنجم	
ماده‌ها	بارعاملی	ماده‌ها	بارعاملی	ماده‌ها	بارعاملی	ماده‌ها	بارعاملی	ماده‌ها	بارعاملی
PWE 1	۰/۷۶۱	PWE 1	۰/۶۵	PWE1	۰/۷۴	PWE 1	۰/۶۶	PWE 1	۰/۶۸
PWE 2	۰/۷۳۶	PWE 2	۰/۶۲	PWE 2	۰/۷۱	PWE 2	۰/۶۳	PWE 2	۰/۶۳
PWE 3	۰/۷۲۴	PWE 3	۰/۶۲	PWE 3	۰/۷۱	PWE 3	۰/۶۲	PWE 3	۰/۵۷
PWE 4	۰/۷۱۳	PWE 4	۰/۶۲	PWE 4	۰/۶۸	PWE 4	۰/۶۱	PWE 4	۰/۴۶
PWE 5	۰/۷۱	PWE 5	۰/۶۱	PWE 5	۰/۶۸	PWE 5	۰/۶۱	PWE 5	۰/۴۲
PWE 6	۰/۶۹	PWE 6	۰/۵۹	PWE 6	۰/۶۷	PWE 6	۰/۴۶		
PWE 7	۰/۶۴	PWE 7	۰/۵۸	PWE 7	۰/۶۶				
PWE 8	۰/۶۰	PWE 8	۰/۵۵	PWE 8	۰/۶۶				
PWE 9	۰/۵۵	PWE 9	۰/۵۳	PWE 9	۰/۵۸				
PWE 10	۰/۵۴	PWE 10	۰/۵۰						
PWE 11	۰/۵۱	PWE 11	۰/۴۴						
PWE 12	۰/۴۷۵	PWE 12	۰/۴۲						
PWE 13	۰/۴۵								
PWE 14	۰/۴۴۳								
PWE 15	۰/۴۴۱								

روش استخراج: مولفه‌های اصلی نوع چرخش: واریماکس PWE (Protestant Work Ethic)

همان‌طور که مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد از ۶۵ ماده پرسشنامه و با نقطه برش ۰/۴۰، ۱۵ ماده روی عامل اول، ۱۲ ماده روی عامل دوم، ۹ ماده روی عامل سوم، ۶ ماده روی عامل چهارم و ۵ ماده روی عامل پنجم بار گذاشته‌اند و ۱۸ ماده نیز به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از نقطه برش یا بار عاملی منفی (بارهای عاملی منفی در تحلیل عوامل قابل تفسیر نیستند) حذف شدند.

به منظور شناسایی ساختار زیربنایی سازه اخلاق کار اسلامی، به تبعیت از تحقیقات قبلی (Khorshid, 2016) یک تحلیل عامل اکتشافی از نوع عامل سازی محور اصلی^۱ با چرخش پروماکس روی ۴۳ ماده پرسشنامه اخلاق کار اسلامی انجام شد. مقادیر KMO و بارتلت به ترتیب ۰/۹۵۵ و ۱۳۱۵۰/۹۹ (با درجه آزادی ۹۰۳ و سطح معنی‌داری $P < .01$) به دست آمدند که نشان می‌دهد داده‌ها برای تحلیل عاملی از کفایت لازم برخوردارند. ماتریس همبستگی نشان داد که ضرایب همبستگی بین ماده‌های پرسشنامه کمتر از ۰/۵۰ است. این یافته تایید می‌کند که این سازه علی‌رغم اینکه در بسیاری از تحقیقات قبلی به عنوان یک سازه تک عاملی بررسی شده است، یک سازه

1. principal axis factoring

چندعاملی است. تحلیل عامل اولیه نشان داد که ۷ عامل با مقدار ویژه بالاتر از یک قابل استخراج هستند. اما با توجه به نمودار اسکری کتل و نتایج تحقیقات قبلی یک راه حل شش عاملی مناسب با داده تشخیص داده شد. با توجه به محتوای ماده‌هایی که روی هر عامل بار گذاشته بودند، این عوامل به صورت زیر نامگذاری شدند: محوریت کار/ سختکوشی، کار و اجتماع/ عدالت، همکاری و مشورت، اهمیت کار، اهمیت تولید و فعالیت‌های اقتصادی و اوقات استراحت و فراغت. این شش عامل در مجموع ۴۴ درصد واریانس داده‌ها را تبیین کردند. ماتریس مولفه‌های چرخش داده شده با چرخش واریماکس نشان داد که ساختار به دست آمده یک ساختار ساده است. زیرا اکثریت قریب به اتفاق ماده‌ها، بار عاملی بالایی (نقطه برش بزرگتر از ۰/۳۵) روی تنها یک عامل داشتند. ضرایب همبستگی بین پنج عامل به دست آمده نسبتاً بالا بودند که نشان می‌دهد می‌توان با جمع کردن نمرات این پنج عامل یک نمره کل محاسبه کرد. جدول ۳ بارهای عاملی مربوط به هر ماده را نشان می‌دهد.

جدول ۳- بارهای عاملی ماده‌های اخلاق کار اسلامی

عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم		عامل پنجم		عامل ششم	
بار عاملی	ماده‌ها	بار عاملی	ماده‌ها	بار عاملی	ماده‌ها	بار عاملی	ماده‌ها	بار عاملی	ماده‌ها	بار عاملی	ماده‌ها
۰/۶۸	IWE 1	۰/۵۹	IWE 1	۰/۶۳	IWE 1	۰/۶۸	IWE 1	۰/۶۱	IWE 1	۰/۶۸	IWE 1
۰/۶۳	IWE 2	۰/۵۱	IWE 2	۰/۶۰	IWE 2	۰/۶۳	IWE 2	۰/۶۰	IWE 2	۰/۶۴	IWE 2
		۰/۴۹	IWE 3	۰/۵۶	IWE 3	۰/۴۹	IWE 3	۰/۵۵	IWE 3	۰/۶۱	IWE 3
		۰/۴۲	IWE 4	۰/۴۵	IWE 4	۰/۴۱	IWE 4	۰/۵۱	IWE 4	۰/۶۱	IWE 4
		۰/۳۷	IWE 5	۰/۴۲	IWE 5	۰/۴۰	IWE 5	۰/۵۰	IWE 5	۰/۶۰	IWE 5
								۰/۴۹	IWE 6	۰/۵۶	IWE 6
								۰/۴۳	IWE 7	۰/۵۳	IWE 7
								۰/۴۱	IWE 8	۰/۵۳	IWE 8
								۰/۳۹	IWE 9	۰/۴۰	IWE 9
										۰/۳۹	IWE 10
										۰/۳۸	IWE 11
										۰/۳۷	IWE 12
										۰/۳۷	IWE 13
										۰/۳۶	IWE 14

روش استخراج: عامل سازی محور اصلی

نوع چرخش: پرومکس با هنجار سازی کایزر

IWE (Islamic Work Ethic)

همان طور که مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد، از ۴۳ ماده پرسشنامه و با نقطه برش ۰/۳۵، ۱۴ ماده روی عامل اول، ۹ ماده روی عامل دوم، ۵ ماده روی عامل سوم، ۵ ماده روی عامل چهارم، ۵ ماده روی عامل پنجم و ۲ ماده روی عامل ششم بار گذاشته‌اند و ۳ ماده نیز به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از نقطه برش حذف شدند.

به‌منظور بررسی استقلال عوامل به‌دست آمده از تحلیل عاملی، همبستگی میان عوامل محاسبه شد. جدول ۴ ضرایب همبستگی میان عوامل استخراج شده از ماده‌های اخلاق کار اسلامی و پروتستانی را نشان می‌دهد. مندرجات جدول ۴ سه نکته مهم را نشان می‌دهد: نخست اینکه ضرایب همبستگی بین ابعاد اخلاق کار اسلامی در محدوده ۰/۲۱ تا ۰/۷۱ و همگی معنی‌دار هستند و ضرایب همبستگی بین ابعاد اخلاق کار پروتستانی در محدوده ۰/۰۲- تا ۰/۵۹ است و عمدتاً معنی‌دار هستند. وجود ضرایب همبستگی متوسط بین ابعاد اخلاق کار اسلامی با یکدیگر و بین ابعاد اخلاق کار پروتستانی با یکدیگر، استقلال نسبی این عوامل را تایید می‌کند. دوم ضرایب همبستگی میان ابعاد اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی در محدوده ۰/۰۳ تا ۰/۶۹ است. سوم ضرایب همبستگی بین بعد اوقات فراغت اخلاق کار پروتستانی و سایر ابعاد اخلاق کار پروتستانی و اخلاق کار اسلامی ضعیف و در محدوده ۰/۰۱ تا ۰/۱۶ است و عمدتاً غیرمعنی‌دار هستند.

جدول ۴- ماتریس ضرایب همبستگی میان عوامل اخلاق کار اسلامی و پروتستانی

اخلاق کار پروتستانی		اخلاق کار اسلامی									عوامل
۱۱-اخلاقیات	۱۰-تکاء به نفس	۹-اوقات فراغت	۸-محوریت کار	۷-سختکوشی	۶-پرهیز از اتلاف وقت	۵-اهمیت تولید و فعالیت‌های اقتصادی	۴-اهمیت کار	۳-همکاری و مشورت	۲-کار در خدمت جامعه	۱-محوریت کار/سختکوشی	
											۱
										۰/۶۴*	۲
								-	۰/۶۶*	۰/۶۸*	۳
							-	۰/۶۲*	۰/۶۹*	۰/۷۲*	۴
						-	۰/۳۵*	۰/۴۶*	۰/۳۱*	۰/۵۱*	۵
					-	۰/۳۰*	۰/۲۱*	۰/۲۳*	۰/۱۹*	۰/۳۲*	۶
				-	۰/۳۰*	۰/۴۳*	۰/۵۳*	۰/۵۱*	۰/۴۱*	۰/۶۹*	۷
			-	۰/۵۹*	۰/۲۷*	۰/۳۶*	۰/۶۲*	۰/۴۸*	۰/۵۱*	۰/۶۶*	۸
		-	۰/۱۶*	-۰/۰۲	۰/۱۶*	-۰/۱۳*	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۹
	-	-۰/۰۶	۰/۵۳*	۰/۵۴*	۰/۱۷*	۰/۳۳*	۰/۴۷*	۰/۳۵*	۰/۳۵*	۰/۵۶*	۱۰
-	۰/۳*	۰/۳۱*	۰/۳۳*	۰/۲۴*	۰/۰۳	-۰/۱۲*	۰/۳۵*	۰/۲۶*	۰/۳۷*	۰/۲۳*	۱۱

*p<.01

جدول ۵ ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ را برای کل ماده ها و ماده های ابعاد اخلاق کار پروتستانی و اخلاق کار اسلامی نشان می دهد.

جدول ۵- ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای کل ماده‌ها

و ماده‌های ابعاد اخلاق کار پروتستانی و اخلاق کار اسلامی

همسانی درونی	اخلاق کار اسلامی												اخلاق کار پروتستانی		
	محریت کار/سختکوشی	کار در خدمت جامعه	مهمکاری و مشورت	اهمیت کار	اهمیت تولید و فعالیت‌های اقتصادی	به هم از اتلاف وقت	کل	سخت‌کوشی	محریت کار	اوقات فراغت	اتکاء به نفس	اخلاقیات	کل		
آلفای کرونباخ	۰/۹۰	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۶۵	۰/۶۹	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۶۶	۰/۹۱		
تعداد ماده‌ها	۱۴	۹	۵	۵	۵	۲	۴۰	۱۵	۱۲	۹	۶	۵	۴۷		

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد که ضرایب پایایی ابعاد اخلاق کار اسلامی در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۹۰ و ضرایب پایایی ابعاد اخلاق کار پروتستانی در دامنه ۰/۶۶ تا ۰/۹۰ هستند. علاوه بر این ضریب پایایی برای کل پرسشنامه اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۱ است. لازم به ذکر است حدنصاب پایایی قابل قبول ۰/۷ است. از این رو ضرایب پایایی مندرج در جدول ۴ یا به این مقدار بسیار نزدیک هستند یا از آن بزرگترند و نشان می‌دهد که هر دو نوع اخلاق کار و ابعاد آنها از پایایی کافی برخوردار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از چالش‌های موجود در پیشینه سازه اخلاق کار بعدمندی این سازه است. هر چند تحقیقات اولیه این سازه را تک بعدی بررسی کردند، اما شواهد بعدی نشان داد که احتمال چند بعدی بودن این سازه قوی‌تر است. به‌عنوان مثال Furnheim (1990b) هفت مقیاس تک عاملی اخلاق کار را روی ۱۰۲۱ شرکت کننده اجرا و آنها را با یکدیگر همبسته کرد. نتایج ضرایب همبستگی ضعیف تا متوسط را نشان داد. این نتایج نشان می‌دهد که احتمالاً این سازه ماهیت چند بعدی دارد. هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی ساختار عاملی دو سازه اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی بود. نتایج مطابق با انتظار نشان داد که هر دو این سازه‌ها از ساختار چندعاملی برخوردارند. به‌طور دقیق‌تر یافته‌های حاصل از تحلیل عوامل اکتشافی با چرخش واریماکس نشان داد که راه حل پنج عاملی مناسب سازه اخلاق کار پروتستانی است و این پنج عامل در مجموع ۴۴ درصد واریانس داده‌ها را تبیین کردند. تحلیل محتوای ۱۵ ماده‌ای که روی عامل نخست بارگذاشته بودند، نشان داد که همه این ماده‌ها در مورد سختکوشی و پشتکار هستند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: « اگر

سختکوش باشی، چیز غیرممکنی وجود ندارد» و «کلید موفقیت سختکوشی است». بنابراین این عامل تحت عنوان سختکوشی نامگذاری شد. ۱۲ ماده روی عامل دوم بار گذاشتند که همگی در مورد اهمیت کار بودند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «حتی اگر استطاعت مالی داشته باشم، دست از کار نمی‌کشم» و «وقتی کار کمی برای انجام دادن دارم، احساس بدی به من دست می‌دهد». بنابراین این عامل تحت عنوان محوریت کار نامگذاری شد. ۹ ماده ای که روی عامل سوم بار گذاشته بودند، همگی به تمایل به تفریح و خوشگذرانی مربوط بودند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «شغلی را ترجیح می‌دهم که امکان تفریح بیشتری داشته باشم» و «هرچه اوقات فراغت بیشتری داشته باشم زندگی معنادارتری خواهیم داشت». بنابراین این عامل تحت عنوان اوقات فراغت نامگذاری شد. ۶ ماده روی عامل چهارم بار گذاشتند که همگی به اتکاء به خود و عدم وابستگی به دیگران مربوط بودند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «تلاش می‌کنم که متکی به خود باشم» و «برایم مهم است که عنان سرنوشتم را خود به دست گیرم و به کسی وابستگی نداشته باشم». بنابراین این عامل تحت عنوان اتکاء به خود نامگذاری شد. سرانجام اینکه همه پنج ماده بارگذاشته روی عامل پنجم در رابطه با رعایت یا عدم رعایت مسائل اخلاقی بودند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «فرد باید مسئولیت اقدامات خود را بر عهده بگیرد» و «اگر دستگیر نشوید، دزدی کار خوبی است». بنابراین این عامل تحت عنوان اخلاقیات نامگذاری شد.

این یافته‌ها تا حد زیادی با نتایج تحقیقات قبلی به‌ویژه (Miller et al., 2002) هماهنگ هستند. میلر و همکاران با انجام تحلیل عاملی روی ۱۴۵ ماده در خصوص اخلاق کار پروتستانی به یک راه حل هفت عاملی با ۶۵ ماده که به‌طور شفاف روی یکی از این هفت عامل بار گذاشته بودند، دست پیدا کردند. مبتنی بر تحلیل محتوای ماده‌ها آنها این هفت عامل را سختکوشی، اوقات فراغت، محوریت کار، هدررفت زمان، دین/اخلاقیات، اتکاء به خود و به تاخیر انداختن لذا اید نامگذاری شدند. با مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق میلر و همکاران شباهت‌های زیادی را می‌توان دریافت کرد. فی‌المثل هر دو تحقیق ماهیت چند بعدی سازه اخلاق کار پروتستانی را تایید می‌کنند. همچنین پنج عامل سختکوشی، اوقات فراغت، محوریت کار، اتکاء به خود و اخلاقیات در هر دو تحقیق به‌عنوان ابعاد سازه اخلاق کار پروتستانی شناسایی شدند. تنها تفاوت بین نتایج دو تحقیق این است که در تحقیق میلر و همکاران دو عامل بیشتر تحت عنوان هدررفت زمان و به تاخیر انداختن لذا اید استخراج شد که در تحقیق حاضر این عامل استخراج نشد. افزون بر این عوامل استخراج شده در تحقیق حاضر با اندیشه‌های وبر در زمینه اخلاق کار پروتستانی سازگار است. از نظر وبر مقوله‌هایی مانند اعتقاد به سختکوشی، نقش اوقات فراغت، باورهای دینی و اخلاقی، اتکاء به خود و ریاضت‌کشی از ابعاد اخلاق کار پروتستانی هستند.

Furnham (1990b) با تحلیل محتوای شش مقیاس اخلاق کار پروتستانی و استفاده از تکنیک جور کردن کیو^۱، هفت عامل را شناسایی کرد اما تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس و نقطه برش ۰/۳ پنج عامل را شناسایی کرد. این عوامل بدین صورت نامگذاری شدند: باور به سختکوشی، اوقات فراغت، باورهای دینی/اخلاقی، استقلال و ریاضت کشی. مجدداً مشاهده می‌شود که نتایج تحقیق حاضر هماهنگی زیادی با یافته‌های تحقیق فورنهام دارد.

نتایج دیگر تحقیق حاضر مطابق با انتظار نشان داد که سازه اخلاق کار اسلامی نیز یک ساختار چندعاملی دارد. به‌طور مشخص نتایج تحلیل عاملی روی ۴۳ ماده پرسشنامه اخلاق کار اسلامی نشان داد یک راه حل ۶ عاملی مناسب داده‌هاست و این شش عامل در مجموع ۴۴ درصد واریانس داده‌ها را تبیین کردند. تحلیل محتوای ۱۴ ماده‌ای که روی عامل نخست بارگذاشته بودند، نشان داد همه این ماده‌ها در مورد اهمیت کار و سختکوشی هستند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «انسان باید همواره سختکوش باشد تا کارش را انجام دهد» و «کار منبعی برای احساس رضایت یا کامروایی است». بنابراین این عامل تحت عنوان محوریت کار/سختکوشی نامگذاری شد. روی عامل دوم ۹ ماده که همگی مربوط به عدالت و امور اجتماعی کار بودند بار گذاشتند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «سوءاستفاده از قدرت و منابع در کار، درست نیست.» و «به افراد در قبال کاری که انجام می‌دهند، باید دستمزد منصفانه‌ای پرداخت شود». بنابراین این عامل تحت عنوان کار و اجتماع/عدالت نامگذاری شد. روی عامل سوم ۵ ماده که همگی مربوط به همکاری و مشورت در امور بودند بار گذاشتند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «همکاری در انجام کارها فضیلت است.» و «همکاری موجب رضایت فرد و منتفع شدن جامعه می‌شود». بنابراین این عامل تحت عنوان همکاری و مشورت نامگذاری شد. روی عامل چهارم نیز ۵ ماده که همگی مربوط به اهمیت کار بودند، بار گذاشتند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «عشق به انجام کار به نحو احسن، فضیلت است.» و «کاری که نیازهای انسان‌ها را برطرف می‌کند، فضیلت است». بنابراین این عامل تحت عنوان اهمیت کار نامگذاری شد. روی عامل پنجم نیز ۵ ماده که همگی مربوط به تولید و فعالیت‌های اقتصادی بودند بار گذاشتند. دو نمونه از ماده‌های این عامل عبارتند از: «انسان باید در فعالیت‌های اقتصادی شرکت کند» و «تولید بیش از حد نیاز، به رفاه کل جامعه کمک می‌کند». بنابراین این عامل تحت عنوان اهمیت تولید و فعالیت‌های اقتصادی نامگذاری شد. روی عامل ششم ۲ ماده که مربوط به مضرات تفریح و استراحت هستند، بار گذاشتند. ماده‌های این عامل عبارتند از: «داشتن اوقات فراغت زیاد نه برای فرد و نه جامعه خوب نیست.» و «هر چه زمان استراحت حین کار بیشتر

باشد، جامعه بیشتر ضرر می‌کند». بنابراین این عامل تحت عنوان اوقات فراغت و استراحت نامگذاری شد.

برعکس اخلاق کار پروتستانی، تحقیقات محدودی روی بعدمندی سازه اخلاق کار اسلامی انجام شده است. (Khorshid (2016 با تحلیل عاملی ماده‌های مقیاس اخلاق کار اسلامی علی به یک راه حل چهار عاملی رسید. با تحلیل محتوای ماده‌ها، وی این عوامل را اینگونه نامگذاری کرد: کار و اجتماع، عدالت، خودانگیزی و اصول کار شناسایی شدند و این چهار عامل ۴۴/۴ درصد از واریانس داده‌ها را تبیین کردند. (Chanzanagh & Akbarnejad (2011 نیز با بررسی متون اسلامی و مصاحبه با مدرسین حوزه علمیه قم مجموعه ماده‌هایی را در زمینه اخلاق کار اسلامی تدوین کردند، نتایج تحلیل عوامل روی داده‌های گردآوری شده از کارکنان بانک توسعه صادرات، مدل شش عاملی را شناسایی کرد. این عوامل بدین صورت نامگذاری شدند: نیت‌های کاری، اعتماد، نوع کار، عواید کار برای امت اسلامی، مشارکت و همکاری و عدالت و انصاف. مجدداً مشاهده می‌شود که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق اخیر هماهنگی زیادی دارد.

تحقیق حاضر تا حد زیادی به چالش موجود در مورد بعدمندی سازه اخلاق کار پروتستانی و اسلامی کمک کرد و نشان داد که این دو سازه از بیش از یک بعد یا عامل تشکیل شده‌اند. با وجود این ابهاماتی هنوز وجود دارد که لازم است تحقیقات آتی به روشن شدن آنها کمک کنند. ابهام اول به تعداد عوامل بر می‌گردد. تحقیقات انجام شده در این مورد نتایج متفاوتی را نشان می‌دهند. در مورد سازه اخلاق کار پروتستانی تحقیقات وجود مدل‌های پنج عاملی، شش عاملی و حتی هفت عاملی را کشف کرده‌اند. در مورد سازه اخلاق کار پروتستانی نیز مدل‌های چهار و شش عاملی تایید شده‌اند. لازم است تحقیقات بعدی این تناقض در تعداد عوامل را بررسی کنند. ابهام دوم به رابطه دینداری و اخلاق مربوط می‌شود. در مبانی نظری اخلاق کار پروتستانی که توسط Weber (1905; cited in Weber, 1958) تدوین شدند، به دینداری به مثابه یکی از اصول زیربنایی اخلاق کار اشاره شده بود. در نتایج تحلیل عاملی که ابتدا (Miller et al. (2002 انجام دادند نیز یکی از عوامل استخراج شده، عامل دین/اخلاقیات بود، اما آنها در مطالعات بعدی با این استدلال که دین و اخلاق دو سازه متمایز هستند، سوالات مرتبط با دینداری را حذف کردند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی رابطه دینداری و اخلاق کار را بررسی کنند. ابهام سوم در مورد عاملی بنام به تاخیر انداختن لذایذ^۱ است که در برخی نتایج تحلیل عاملی (مانند (Furnham, 1990b; Miller et al., 2002 به‌عنوان عامل زیربنایی سازه اخلاق کار پروتستانی شناسایی شد. لیکن در تحقیق حاضر چنین نتیجه‌ای حاصل نشد. تحقیق حاضر با یک محدودیت جدی مواجه بود. شرکت کنندگان در تحقیق از جامعه

1 delay of gratification

ایرانی و اکثراً مسلمان معتقد به مذهب تشیع بودند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی تحقیق را روی شرکت‌کنندگان ایرانی غیر مسلمان و علی‌الخصوص مسیحیان تکرار کنند.

References

- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- Buchholz, R. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63, 219–227.
- Chanazanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 916-924.
- Furnham, A. (1990a). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Furnham, A. (1990b). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- Hammond, P., & Williams, R. (1976). The Protestant ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579–589.
- Ho, R., & Lloyd, J. I. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19, 321–332.
- McHoskey, J. W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49–52.
- Mirels, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40–44.
- Ray, J. J. (1982). The Protestant ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 116, 127–138.
- Tang, T. L.-P. (1993). A factor analytic study of the Protestant work ethic. *Journal of Social Psychology*, 133, 109–111.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). New York: Scribners. [Original work published 1904–1905].
- Miller, M. J., Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 60, 451–489.
- Khorshid, A. (2016). Development, Validation and Testing of an Islamic Work Ethic Scale. Doctoral thesis, University of Huddersfield.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Pearson Education. New Jersey.
- Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*: Lawrence Erlbaum.
- Thurstone, L. L. (1947). *Multiple-factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cattell, R. B. (1966). The Scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioural Research*, 1(2), 245-276.
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of Royal Statistical Society*, 16(Series B), 296-298.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Yousef, D. (2001). Islamic work ethic-a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-165.
- Yousef, D. A. (2000a). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D. A. (2000b). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity - A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-298.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Bibi, A. (2010). Islamic management model. *African Journal of Business Management*, 4(9), 1873-1882.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles. *Personnel Review*, 39(6), 712-727.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Quddus, M., Bailey, H., & White, L. R. (2009). Business ethics: perspectives from Judaic, Christian, and Islamic scriptures. *Journal of Management Spirituality Religion*, 6(4), 323-334.
- Naqvi, S. N. H. (1981). *Ethics and economics: An Islamic synthesis*. 2nd ed. London: Islamic Foundation.
- Arham, M. (2010). Islamic perspectives on marketing. *Journal of Islamic Marketing*, 1(2), 149-164.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar, Cheltenham and Northampton, MA.
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Heaven, P. C. L. (1989). Structure and personality correlates of the Protestant work ethic among women. *Personality and Individual Differences*, 10, 101-104.
- McHoskey, J. W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49-52.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Kaptein, M. (2011). From inaction to external whistleblowing: the influence of the ethical culture of organizations on employee responses to observed wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 513-530.
- Crane, A., & Matten, d. (2007). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. Oxford: Oxford University Press. USA.

(پیوست ۱: مقیاس اخلاق کار پروتستانی)

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 451-489.

- ۱- برایم مهم است که به کاری مشغول شوم و وقتم را هدر ندهم.
 - ۲- وقتی کاری برای انجام دادن ندارم، احساس بدی به من دست می‌دهد.
 - ۳- معمولاً وقتی قصد خرید چیزی دارم، صبر می‌کنم تا توان مالی آن را پیدا کنم.
 - ۴- وقتی یک روز را با کار و تلاش به پایان می‌برم، احساس رضایت خاطر دارم.
 - ۵- اگر اوقات فراغت بیشتری داشته باشیم، زندگی معنادارتری خواهیم داشت.
 - ۶- برای دستیابی به موفقیت باید متکی به خود باشیم.
 - ۷- انسان باید همواره مسئولیت اعمال خود را بپذیرد.
 - ۸- شغلی را ترجیح می‌دهم که اوقات فراغت بیشتری داشته باشد.
- باید از وقت خود به خوبی استفاده کنیم و آن را تلف نکنیم.**
- ۹- حتی اگر توانایی مالی خوبی داشته باشم، از کار کردن دست نمی‌کشم.
 - ۱۰- از به‌دست آوردن چیزهایی که برای به‌دست آوردن‌شان صبر کرده‌ام، بیشتر خوشحال می‌شوم.
 - ۱۱- از قبل برای کار روزانه‌ام برنامه ریزی می‌کنم تا وقتم را تلف نکنم.
 - ۱۲- روزهایی که بیشتر کار می‌کنم، خوشحال‌تر هستم.
 - ۱۳- هرچه بیشتر وقتم را به تفریح و خوشگذرانی صرف کنم، احساس بهتری دارم.
 - ۱۴- انسان باید همیشه کاری که فکر می‌کند درست و عادلانه است را انجام دهد.
 - ۱۵- اگر احساس کنم به اندازه کاری که انجام داده‌ام به من حق‌الزحمه پرداخت نشده است، وسایلی را از محل کار بر می‌دارم.
 - ۱۶- اگر سختکوش باشی، چیز غیرممکنی وجود ندارد.
 - ۱۷- بهتر است وقت کمتری صرف کار کنیم و بیشتر تفریح کنیم.
 - ۱۸- چیزهای که برای به‌دست آوردن‌شان صبر کرده باشید، ارزشمندتر هستند.
 - ۱۹- کلید موفقیت سختکوشی است.
 - ۲۰- کلید موفقیت اتکاء به خود است.
 - ۲۱- اگر کسی به اندازه کافی تلاش کند، زندگی خوبی برای خود فراهم خواهد کرد.
 - ۲۲- من همواره دنبال روش‌هایی هستم که با آنها از وقت خود استفاده بهتری کنم.
 - ۲۳- سختکوشی از ما فرد بهتری می‌سازد.
 - ۲۴- انسان قبل از اینکه همه واقعیت‌ها را نشنیده است، نباید قضاوت کند.
 - ۲۵- اگر انسان‌ها به خودشان اطمینان کنند، وضعیت بهتری خواهند داشت.
 - ۲۶- اکثر وقت ما صرف کار کردن می‌شود، به نحوی که وقت چندانی برای استراحت نداریم.
 - ۲۷- انسان باید حتی الامکان زندگی مستقلی از دیگران داشته باشد.
 - ۲۸- پاداش‌هایی که با تاخیر به فرد داده می‌شوند، بهتر از پاداش‌های فوری هستند.
 - ۲۹- برایم مهم است که همواره توانایی کار و فعالیت داشته باشم.
 - ۳۰- تفریح بیشتر برای مردم خوب است.

- ۳۱- انسان باید حتی الامکان از وابستگی به دیگران پرهیز کند.
- ۳۲- حتی اگر پول زیادی به ارث ببرم، به کار کردن ادامه می‌دهم.
- ۳۳- دوست ندارم به دیگران وابسته باشم.
- ۳۴- انسان با سختکوشی می‌تواند بر بسیاری از موانع زندگی غلبه کند.
- ۳۵- همواره سعی می‌کنم برای اوقات کاری ام برنامه‌ریزی کنم تا از تلف شدن وقتم جلوگیری کنم.
- ۳۶- شما هرگز نباید در مورد افراد دیگر دروغ بگویید.
- ۳۷- با سختکوشی می‌توان بر همه مشکلات غلبه کرد.
- ۳۸- نحوه استفاده از زمان به اندازه نحوه خرج کردن پول اهمیت دارد.
- ۳۹- حتی اگر امکان بازنشستگی برایم فراهم شود، هنوز به کار ادامه می‌دهم.
- ۴۰- زندگی بدون کار کسل‌کننده است.
- ۴۱- ترجیح می‌دهم به جای خرید چیزی به صورت اقساط، پس‌انداز کنم تا وقتی که توان خرید پیدا کنم.
- ۴۲- اگر مردم وقت بیشتری به استراحت سپری کنند، دنیا مکان بهتری خواهد شد.
- ۴۳- تلاش می‌کنم که روی پای خود بایستم.
- ۴۴- موفقیت زاییده سعی و تلاش است.
- ۴۵- بهترین چیزها در زندگی آنهایی هستند که برای دستیابی به آنها انتظار کشیده باشیم.
- ۴۶- هرکسی که تمایل به سختکوشی و توانایی آن را داشته باشد، شانس خوبی برای موفقیت دارد.
- ۴۷- اگر گرفتار نشوید، دزدی کار خوبی است.
- ۴۸- بهترین شغل برای من شغلی است که اوقات فراغت زیادی داشته باشد.
- ۴۹- داشتن استقلال بسیار زیاد از دیگران، برایم خیلی مهم است.
- ۵۰- باید با دیگران آن‌طور رفتار کنیم که دوست داریم آنها با ما رفتار کنند.
- ۵۱- با کار کردن احساس کامیابی می‌کنم.
- ۵۲- انسان همواره باید بهترین عملکرد ممکن را داشته باشد.
- ۵۳- اصلاً صحیح نیست چیزی که متعلق به ما نیست را برداریم.
- ۵۴- فقط آنهایی که متکی به خود هستند در زندگی پیشرفت می‌کنند.
- ۵۵- اتلاف وقت همانند اتلاف پول کار بدی است.
- ۵۶- گاهی اوقات دزدی کار قابل توجیهی است.
- ۵۷- مردم باید اوقات فراغت بیشتری داشته باشند که به استراحت بپردازند.
- ۵۸- افراد باید سرنوشت‌شان را به دست خودشان رقم بزنند، نه از طریق وابستگی به دیگران.
- ۵۹- انسان فقط از طریق سختکوشی می‌تواند به اهدافش برسد.
- ۶۰- مردم باید در برخورد با دیگران منصفانه عمل کنند.
- ۶۱- تنها راه به دست آوردن چیزهای ارزشمند، صرفه جویی است.
- ۶۲- فعالیت‌های اوقات فراغت از کار کردن جالبتر هستند.
- ۶۳- روزهایی که زیاد کار می‌کنم، احساس موفقیت به من دست می‌دهد.
- ۶۴- بیزاری از کار و تلاش نشانه ضعف شخصیت است.

(پیوست ۲: مقیاس اخلاق کار اسلامی)

Khorshid, Amir Mahdi (2016) Development, Validation and Testing of an Islamic Work Ethic Scale. Doctoral thesis, University of Huddersfield.

- ۱- انسان باید هنگام انجام کار، امور جامعه را در نظر داشته باشد.
- ۲- اگر تک تک افراد به کارشان متعهد بودند، جامعه ما مشکلات کمتری می‌داشت.
- ۳- برای انجام کارها باید به اندازه کافی تلاش کرد.
- ۴- خوب کار کردن هم به خود فرد منفعت می‌رساند، هم به دیگران.
- ۵- کار خلاق، منبع احساس شادی و کامیابی است.
- ۶- کار برای افراد توانا، لازم و ضروری است.
- ۷- زندگی بدون کار کردن، معنا ندارد.
- ۸- هرچه زمان استراحت حین کار بیشتر باشد، جامعه بیشتر ضرر می‌کند.
- ۹- داشتن اوقات فراغت زیاد هم برای فرد و هم جامعه خوب نیست.
- ۱۰- هر کسی که کار کند، احتمال موفقیتش در زندگی بیشتر است.
- ۱۱- انسان می‌تواند با خوب انجام دادن کار و وظایفش، بر مشکلات غلبه کند.
- ۱۲- کار منبعی است برای احترام به خود.
- ۱۳- کار شانس فرد برای مستقل بودن را افزایش می‌دهد.
- ۱۴- آنهایی که پشتکار ندارند، معمولاً در زندگی شکست می‌خورند.
- ۱۵- انسان باید مستمر سختکوش باشد تا کارش را انجام دهد.
- ۱۶- اتکاء به خود به فرد امکان می‌دهد در کارش موفق شود.
- ۱۷- کار منبعی برای احساس رضایت یا کامروایی است.
- ۱۸- کار هدف نیست، بلکه وسیله‌ای است برای رشد شخصی و روابط اجتماعی.
- ۱۹- اگر مردم فقط به خاطر کار، کارکنند، زندگی بی‌معناست.
- ۲۰- کارمندی موفق است که کار را طبق برنامه زمان‌بندی شده انجام دهد.
- ۲۱- سختکوشی و پشتکار، موفقیت را تضمین نمی‌کنند.
- ۲۲- خود را وقف کار کردن، فضیلت است.
- ۲۳- عشق به انجام کار باکیفیت، فضیلت است.
- ۲۴- کاری که نیازهای انسان‌ها را برطرف می‌کند، فضیلت است.
- ۲۵- پولی که از راه رشوه و اختلاس به دست می‌آید برای جامعه مضر است.
- ۲۶- سوءاستفاده از قدرت و منابع در کار، درست نیست.
- ۲۷- تنبلی و بی‌عاری، شان انسان را پایین می‌آورد.
- ۲۸- بی‌دقتی و بی‌موالاتی در کار، تعادل زندگی را بر هم می‌زند.
- ۲۹- دولت موظف است برای هر فردی که توانایی و تمایل به کار کردن دارد، کار ایجاد کند.
- ۳۰- به افراد در قبال کاری که انجام می‌دهند، باید دستمزد منصفانه‌ای پرداخت شود.
- ۳۱- عدالت و گذشت در محل کار، شرایط لازم برای رفاه جامعه هستند.
- ۳۲- مشورت در کارها به فرد امکان می‌دهد بر موانع غلبه کرده و از خطاها جلوگیری کند.
- ۳۳- همکاری موجب رضایت فرد و منتفع شدن جامعه می‌شود.

- ۳۴- همکاری در انجام کارها فضیلت است.
- ۳۵- ارزش و بهای کار بیشتر به نیت و قصد انجام دهنده کار است تا نتیجه ای که عاید می‌شود.
- ۳۶- همه باید برای دستیابی به نتایج بهتر در کارها سعی و تلاش کنند.
- ۳۷- رقابت منصفانه برای بهبود کیفیت را باید تشویق کرد و پاداش داد.
- ۳۸- تعهد به ارزش‌های کاری و بلندپروازی برای بهتر و بهتر شدن، به مردم کمک می‌کند بیش از پیش موفق شوند.
- ۳۹- انسان باید در فعالیت‌های اقتصادی شرکت کند.
- ۴۰- تولید بیش از حد نیازهای فرد، به رفاه کل جامعه کمک می‌کند.
- ۴۱- کارکنان باید برای انجام کار به بهترین نحو از توانایی خود استفاده کنند.
- ۴۲- انسان باید بیشتر وقت خود را به کار مشغول شود.
- ۴۳- باید روابط انسانی حسنه را در سازمان‌ها تشویق کرد و مورد تاکید قرار داد.

