

**نقش عوامل فردی تأثیر گذار بر ارتقاء فرهنگ کار
(بررسی مقایسه‌ای بین ایران و پنج کشور آسیایی)**

مریم مقدم اصیل^۱

تاریخ وصول: ۹۶/۰۵/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۸/۲۹

چکیده

مبنای تمدن و توسعه بر پایه کار و اندیشه انسانی بنا شده است، بنابراین شناخت ویژگی‌های فرهنگ کار جوامع حائز اهمیت است. پرسش اصلی ما یافتن رابطه متغیرهایی مانند جنسیت، سلامتی، شادابی و نشاط، احساس آزادی، تحصیلات و خلاقیت با فرهنگ کار در ایران است. مقایسه این شاخص‌ها در پنج کشور، چین، ژاپن، مالزی و ترکیه با ایران به ارزش و کیفیت کار این تحقیق افزوده است. روش بررسی در این پژوهش بصورت تلفیقی یعنی تأثیر عوامل خرد و کلان و تحلیل ثانویه‌ای از آمارهای بررسی ارزش‌های جهانی است. عوامل اثرگذار بر متغیر وابسته با روش‌های رگرسیون خطی و لجستیک، میانگین، انحراف معیار، آزمون تجزیه واریانس، آزمون F، سطح معناداری و ضریب تعیین مورد بررسی قرار گرفته‌اند. از میان متغیرهای تأثیرگذار خلاقیت بیش‌ترین تأثیر را در همه کشورها دارد، تأثیر همه متغیرهای مستقل به جز تحصیلات بر فرهنگ کار مثبت است. نتایج آزمون‌ها فرهنگ کار ایران را در مقایسه با چهار کشور دیگر پایین‌تر نشان می‌دهد، هم‌چنین مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار کاهش سرمایه اجتماعی و عدم احساس آزادی در زندگی فردی و اجتماعی است که تأثیر بر خلاقیت و نوآوری در کار و تولید می‌گذارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ کار، سلامتی، تحصیلات، خلاقیت، احساس آزادی.

مقدمه

مهم‌ترین مسأله در این تحقیق رابطه رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگ کار با برخی عوامل فردی می‌باشد و سؤال اصلی که به دنبال پاسخ آن می‌باشیم، این است که چرا برخی کشورها توسعه نمی‌یابند. یعنی با توجه به تلاش‌های ظاهری که توسط دولت‌ها، نخبگان علمی و اقتصادی، مؤسسات مردم نهاد^۱ انجام می‌گیرد ولی رشد و توسعه اقتصادی حاصل نمی‌شود (Dana Boss, 2000: 123). صاحب‌نظران و برنامه‌ریزان کلید پیشرفت و توسعه و تنها راه برون رفت از مشکلات جامعه را کار و تلاش انسانی می‌دانند ولی این فرض بدیهی تا به حال از حیث خرد (فردی) یا کلان (اجتماعی) جدی گرفته نشده است (Nahavandi, 2000: 243). وضعیت فرهنگ کار یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیر گذار است و چون متغیری چند وجهی است و از متغیرهای فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی تبعیت دارد، باید مورد توجه و اهمیت باشد. این متغیر از مسئول بودن فرد در قبال کاری که انجام می‌دهد، حمایت می‌کند و مبتنی بر باوری است که کار را یک ارزش می‌داند، انتزاعی نیست و مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود در ارتباط است (Fusion, 2005: 24).

آمارها و برآوردهای انجام شده در ایران نشان می‌دهد که ما با ضعف فرهنگ کار مواجه هستیم، علت این ضعف را می‌توان به دو بعد خرد و کلان تقسیم کرد. بعد خرد شامل انگیزه‌های فردی مانند حقوق و دستمزد، پاداش، مسائل خانوادگی و ... می‌باشد و بعد کلان را می‌توان به نوع حکمرانی، شکل دولت، مشروعیت و مقبولیت نظام سیاسی، ضعف قوه قضائیه و نظام کنترل اجتماعی و ... اشاره کرد (Hashemi, 2006: 321).

این بررسی درآمدی برای تحقیقات بعدی و راه‌گشایی برای حل مسائل کشور می‌باشد. در تحقیقات انجام شده توسط نهادهای بین‌المللی^۲ در سال ۲۰۱۵ به رابطه متغیرهای سلامتی، نشاط، احساس آزادی، تحصیلات و خلاقیت با فرهنگ کار، رشد تولید ناخالص داخلی و توسعه در بین کشورهای جهان تأکید شده است. در اینجا به رابطه فرهنگ کار با متغیرهای جنسیت، سلامتی، شادابی و نشاط، احساس آزادی، تحصیلات و خلاقیت بررسی شده است. برای دقت و مقایسه بهتر علاوه بر ایران برای چهار کشور آسیایی چین، ژاپن، ترکیه و مالزی این شاخص‌ها سنجیده شده است.

شاخص‌هایی مانند سلامتی، شادابی و نشاط، کیفیت رابطه با دیگران، احساس آزادی، تحصیلات، جنسیت و خلاقیت می‌توانند پیوندهای اجتماعی جوامع را برای ارتقای فرهنگ کار و توسعه بیش از امور مادی تسهیل کنند. بر مبنای مطالعات انجام شده، شادی و نشاط یکی از مهم‌ترین مسائل زیر بنایی توسعه است. دو کشور اسکاتلند و امارات نهاد یا وزارتخانه خوشحالی ایجاد کرده‌اند، که از اهداف مهم آن، دستیابی به فرهنگ کار غنی، توسعه پایدار سلامت و صداقت در حکمرانی حائز اهمیت است. این

1-NGO

2-World Happiness Index

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

مهم در ارتقاء طرز تفکر و فرهنگ جامعه تأثیر به سزایی دارد. در این مقاله به بررسی این مفاهیم مهم و حائز اهمیت توجه شده است:

۱- آزادی: این مفهوم نه یک واژه کلی، مانند آزادی سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، بلکه معنای این مفهوم طیف گسترده‌ای را شامل می‌گردد. یعنی "تصمیم‌گیری برای سرنوشت خود"، اینکه فرد بتواند آن طور که دوست دارد لباس بپوشد، تفریح کند، غذا بخورد، به سبک دلخواه زندگی کند یا به عبارت دیگر "عمری توام با سلامت، خرسندی و رضایت" داشته باشد.

۲- حمایت اجتماعی: این مفهوم بدان معنی است که در هنگام نیاز اعم از مادی یا معنوی افراد بتوانند به کشور خود اتکا نمایند و از بسته‌های رفاهی یا حقوقی مورد نیازشان برخوردار شود. مثلاً زمانی که بیماری حادث می‌شود تلاش فرد نه تأمین هزینه درمان بلکه دستیابی بهبودی باشد.

۳- احساس خوشبختی: یعنی مردم احساس نمایند که خوشبخت هستند، خوشبختی با ثروتمند بودن متفاوت است. امریکا ثروتمندترین کشور دنیاست، ولی خوشحال‌ترین و خوشبخت‌ترین کشور نمی‌باشد. حس خوشبختی نشانه آرامش و نشاط در جامعه است و زمینه‌ای برای رقابت سازنده می‌باشد. این مسأله روی دیگر مفهوم فقر احساسی است. که به حالت و احساس رقابت منفی و پایین بودن اعتماد به نفس در جامعه گفته می‌شود، فقر احساسی در ایران به وضوح قابل درک است، بسیاری افراد همه چیز دارند ولی خود را در مقابل دیگران کوچک می‌پندارند (Fukuyama, 1992: 78).

۴- کیفیت رابطه: روابط افراد جامعه از نظر کمی تا اندازه‌ای مهم می‌باشد، مثلاً داشتن همسر، دوستان متعدد و شغل، اگر چه این مسائل در جای خود اهمیت دارد اما مصادیق کیفیت رابطه مانند زبان مشترک با همسر یا دوستان و آرامش در کنار آنهاست. چنانچه بتوان با آموزش همگانی چه از نظر رسمی و غیر رسمی این نوع رفتار را در جامعه ترویج نمود، می‌توان گام مؤثری در جهت توسعه برداشت. اینکه مادر در کنار فرزندانش احساس خوشبختی نماید نه اتلاف عمر، بچه‌ها در کنار خانواده احساس امنیت و آرامش و نه ترس و اجبار داشته باشند، اماکنی مانند دانشگاه‌ها، پارک‌ها، کافی‌شاپ‌ها و یا دیگر مراکز عمومی می‌تواند گامی در جهت پیوندها و دوستی‌های عمیق و ماندگار باشد.

۵- تحصیلات از متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ کار می‌باشد. آموزش رسمی و غیر رسمی ممکن است وحدت و یکپارچگی ظاهری در جامعه بوجود آورد ولی فقط با اعتماد اجتماعی و سرمایه اجتماعی بالا این شاخص منجر به رشد فرهنگ کار می‌گردد.

۶- جنسیت در بسیاری از کشورها از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر روند توسعه می‌باشد (Brooke, 2009: 186).

کشورهای اسکاندیناوی از حیث دارا بودن شاخص‌های مذکور در رتبه نخست، ترکیه رتبه ۷۸ و ایران رتبه ۱۰۵ و افغانستان رتبه نهایی را کسب نموده است. فرهنگ کار مثبت برای نائل شدن به توسعه و رشد بالای اقتصادی ضروری می‌باشد و این امور جز در ارتقاء موارد ذکر شده امکان پذیر نمی‌باشد.

مروری بر ادبیات تجربی پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ کار از متغیرهای تأثیرگذار در حوزه مطالعات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی می‌باشد و مورد توجه پژوهشگران داخلی و خارجی مختلف قرار گرفته است. در اغلب پژوهش‌ها حجم بسیاری از تألیفات در مورد فرهنگ کار، بهره‌وری و تأثیرشان بر رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد. که خود نشانگر اهمیت مساله فرهنگ کار است. آنچه در این پژوهش‌ها بیش از همه مشهود است تأکید بر آموزش، انگیزه، نظام پاداش و تشویق، عضویت در شبکه‌های اجتماعی، نوآوری، مدیریت کارآفرین و مشارکتی و رشد و گسترش نهادهای مدنی می‌باشد. در جدول زیر نمونه‌ای از تحقیقات انجام شده در این زمینه مرور گردیده است.

جدول (۱): خلاصه پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه فرهنگ کار

پژوهشگر	نتایج
سوئیت برگ (۲۰۱۱)	به تأثیر شبکه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی بر فرهنگ کار پرداخته است. وی به تأثیر نهادهای اقتصادی و سیاسی (غیر اقتصادی) بر فرهنگ کار پرداخته است. به نظر او ساختارهای فرهنگی بر نحوه کار کردن تأثیر دارد، و فرهنگ کار یعنی کار توأم با بهره‌وری و کارآیی.
داک یارد (۱۹۹۰)	در مقایسه‌ای تجربی بین دهه ۱۹۶۰-۱۹۵۰ از تکنیک مطالعه موردی استفاده کرده است. این تحقیق تکیه بر منحصراً به فرد بودن عناصر فرهنگی هر جامعه و عناصر متفاوت در هر فرهنگ دارد و اینکه فرهنگ‌ها باید به صورت مجزا و منفرد مطالعه شود.
کاویت سینک (۲۰۱۳)	به رابطه میان متغیرهای فرهنگی، آموزشی و سازماندهی عناصر تولید با کار مطلوب و با بازده بالا تأکید می‌نماید. نتیجه بررسی بر اینست که هر چه سازمان و تشکیلات فرهنگی توسعه یابد فرهنگ کار و بازدهی در تولید نیز افزایش می‌یابد.
رونالد بروکه (۲۰۰۹)	بررسی انگیزه‌هایی که منجر به سخت‌کوشی در میان مدیران، متخصصان، کارگران و گروه‌های قومی و نژادی مختلف می‌باشد. و اینکه چرا برخی افراد و گروه‌ها تمایل به کار سخت و جدی دارند و بعضی تمایل به این مهم ندارند. نتایج این بررسی بیاتر اهمیت متغیرهای فرهنگی در افزایش فرهنگ کار می‌باشد
آنته (۲۰۱۳)	مطالعه موردی در باره رفتار افراد یک کارخانه در زندگی خصوصی و اجتماعی‌شان انجام داده است. او نتیجه گرفته 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 کیفی فرهنگ کار اثبات گردیده است.
لیسیت (۱۹۹۹)	در تحقیقی مقایسه‌ای فرهنگ کار را بین چهار کشور امریکا، چین و روسیه بررسی کرده است. در این بررسی شاخص‌هایی مانند میانگین سنی، جنسیت، وضعیت تأهل، میانگین سال‌های کاری، اندازه شرکت‌ها از لحاظ تعداد افراد تحت پوشش با فرهنگ کار رابطه معنادار و مثبت می‌باشند.
مکسول (۱۳۹۱)	تأثیر مدیریت مبتنی بر نوآوری را از پایه‌های اصلی فرهنگ کار مثبت می‌داند.
التون مایو (۲۰۱۲)	با انجام یک سلسله مطالعات صنعتی در شرکت وسترن الکتریک به این نتیجه رسید که آنچه سطح تولید و میزان بهره‌وری کارگران را بالا می‌برد، عوامل مادی نیست، بلکه عوامل غیر مادی است، 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 تعیین کننده سطح بهره‌وری می‌باشد.
فوکویاما (۱۹۹۲)	همبستگی اجتماعی و پیوند افراد در جامعه بر اساس سرمایه اجتماعی می‌باشد. همه چیز در جامعه توسط سرمایه اجتماعی که از مؤلفه‌های آن آزادی است شکل می‌گیرد. در جامعه‌ای که همبستگی قوی وجود دارد هویت فردی به هویت اجتماعی تبدیل می‌شود و منجر به ارتقاء شاخص‌های مادی و غیر مادی در جامعه می‌گردد.
عجم اوغلو (۱۳۹۳)	لزوم شکل‌گیری نهادهایی در جامعه که چرخه‌های ابتکار و توسعه را گسترش دهند تا مردم باور کنند که اگر کار مولد می‌کنند، می‌توانند بر خورداری و رضایت کسب نمایند. وی در بررسی خود در کشورهای مختلف به این نتیجه رسید که این تصور که برخی مردم ذاتاً تن‌پرور هستند، یا برخی ادیان مشوق کار و برخی مناطق جغرافیایی را عامل ضعف فرهنگ کار می‌دانند و ... را تحلیلی صحیح و جامع نمی‌داند. وی می‌پندارد که تأکید بر برخی جنبه‌های فرهنگی نمی‌تواند مشکل فرهنگ کار را رفع نماید و باید به نقش کلیدی نهادهایی که بتوانند چرخه‌های تحول و توسعه که مبتنی بر رشد فزاینده فرهنگ کار گردد، توجه نمود.
گراتن (۱۳۹۳)	تحلیل نیروهای تأثیرگذار و تغییرات عمده در فرهنگ کار مانند نشاط اجتماعی و کار در محیط‌های دوستانه و بالا رفتن اعتماد در جامعه منجر به اعتلای فرهنگ کار می‌گردد. هر چه افراد بتوانند در خانواده، مدرسه و جامعه با هم ارتباط داشته باشند، صحبت کنند و مشکلاتشان را حل نمایند، در محیط کارشان موفق تر خواهند بود و کیفیت کارشان بالاتر می‌رود.
نیاوندی (۱۳۸۷)	به تأثیر اخلاقی کار بر شاخص فرهنگ کار توجه دارد که می‌تواند متضمن پیشرفت و توسعه پایدار در جوامع باشد. وی به بررسی عوامل درون و برون سازمانی پرداخته است.
رهبر (۱۳۸۳)	چرا در ایران شاهد ارتقاء بهره‌وری عوامل تولید نیستیم. در بررسی مذکور رابطه عوامل فرهنگی و اجتماعی با فرهنگ کار به اثبات رسیده و علت ضعف فرهنگ کار در ایران مربوط به ساختارهای سیاسی است.
انتظاری و جدانیان (۱۳۹۰)	رابطه کتاب‌های داستانی و استفاده از مقولات "مفهوم کار"، "ارزش‌ها و رويه‌های کار" و "انواع تکرش‌ها نسبت به کار" ارزیابی شده‌اند. از تکنیک تحلیل محتوا استفاده شده و نقش آموزش مستقیم و غیر مستقیم در خانواده و مدرسه از سنین کودکی در افزایش فرهنگ کار به اثبات رسیده است.
رفائی (۱۳۹۰)	در کشورهایی که سطح نابرابری بالا می‌باشد، اعتماد افراد به یکدیگر و نظام اجتماعی، سطح همکاری، مشارکت جویی و خوش بینی به دیگران کاهش می‌یابد، مردم خود را با نظام اجتماعی، سیاسی بیگانه می‌بینند و میلی به کار دقیق و با کیفیت ندارند و بر این باورند که کار بهتر برای آنان رفاه اقتصادی به همراه نمی‌آورد.

1-Case study

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

فیوضات و مبارکی (۱۳۸۷)	بررسی مفهوم کار و جایگاه آن در ادبیات ایرانی دوره قاجار و پهلوی مورد توجه قرار گرفته است. در این بررسی به نوعی نگرش منفی نسبت به موضوع کار و به ویژه سرمایه اقتصادی در ادبیات دوره‌های مذکور اشاره شده است و اینکه کار صادقانه دارای جایگاه معتبر و ارزش‌مندی در این دوره‌ها نبوده است.
احمدی (۱۳۹۰)	با استفاده از تحلیل عاملی و تحلیل سازه دریافته است که مدیریت مشارکتی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت، میزان تحصیلات پر فرهنگ کار تأثیر مثبت دارند.
لیاف و دلوی (۱۳۸۴)	بررسی تفاوت‌های محیطی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه پرداخته‌اند و نتیجه گرفته شده، که آن دسته از الگوهای مدیریت که برگرفته از ویژگی‌ها و ارزش‌های فرهنگ ملی و بومی هر کشور است می‌تواند مضمین اثر بخشی و موفقیت سازمان‌ها و نهادها باشد.
معیدفر (۱۳۸۶)	بر اساس مقیاس ۵۰ گزینه‌ای کریگوری (۱۹۹۰) چندین تحقیق در دوره‌های مختلف در مورد اخلاق و فرهنگ کار انجام داده و نتیجه گرفته است که عوامل شهرنشینی و تحصیلات ارتباط غیر مستقیم و جنسیت و سن ارتباط مستقیم با فرهنگ کار دارند.
هاشمی (۱۳۹۰)	مقایسه فرهنگ کار در سه سطح فردی، شغلی و انتظارات اجتماعی بررسی شده است و عواملی مانند احترام، عزت نفس، میل به تحرک و ارتقاء در فرهنگ کار مؤثر می‌باشد.

با توجه به تحقیقات انجام شده، هر کدام از بررسی‌ها به تأثیر برخی از جنبه‌های جمعیتی، فرهنگی، اقتصادی بر فرهنگ کار تأکید داشته‌اند. میزان تحصیلات فرد، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی (Athena: 2013: 121) نقش نهادهای مدنی، حقوقی و برخی شاخص‌های جمعیتی و شغلی (Ronald Brooke, 2009: 157) به انگیزه‌های مدیران، متخصصان، کارگران و گروه‌های قومی و نژادی و ... توجه داشته‌اند. این پژوهش‌ها با بررسی ما دارای وجوه تشابه و افتراق می‌باشد. بسیاری از شاخص‌ها و مدل‌های پژوهشگران با این بررسی شباهت دارد ولی آنچه که این پژوهش را متمایز از سایر بررسی‌های انجام شده 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.

با توجه به مطالبی که ذکر شد مسلماً بدون چارچوب نظری مناسب قادر به رهیافت صحیح نمی‌باشیم. نظریات سرمایه اجتماعی با رشد اقتصادی به دو دسته تقسیم می‌شوند: نظریه‌های اجتماعی و اقتصادی و روانشناختی.

۱- نظریات اجتماعی و اقتصادی: متغیرهایی که بر این مهم تأثیر می‌گذارند شامل دو دسته روابط درون و بیرون محیط کار می‌باشند. عوامل خارج از محیط کار مانند سرمایه اجتماعی یا احساس آزادی، شادی یا احساس خوشحالی، سلامتی، جنسیت و عوامل مربوط به درون محیط کار مانند سطح تحصیلات، تخصص و نوآوری می‌باشند.

ویر^۱ به نقش افراد و عوامل ذهنی در ایجاد کار مفید و سازنده تأکید دارد (Weber, 1973: 197). بوردیو^۲ سرمایه اجتماعی را ظرفیتی می‌داند که هماهنگی و همکاری را در جامعه و گروه‌ها، تسهیل می‌کند. در واقع می‌توان سرمایه اجتماعی را یک مفهوم مرکب که دارای سه بعد: ساختار، محتوا و کارکرد تلقی نمود که ساختار اجتماعی، همان شبکه ارتباطات اجتماعی است و محتوا عبارت از اعتماد و هنجارهای اجتماعی و کارکرد نیز عمل متقابل اجتماعی است (Giddens, 1984: 450).

1- Weber

2- Bourdieupier

در واقع سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، نمی‌توان به هیچ نوع سرمایه‌ای رسید، بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، هر چه سرمایه اجتماعی ملتی قوی‌تر باشد، آن ملت خوشبخت‌تر و خوشحال‌تر، کارآتر ثروت‌مندتر خواهد بود (Bourdieu, 2007: 52).

شومپیتر^۱ از پیام‌آوران تغییر در قرن بیستم می‌باشد. وی کارآفرینان را از عوامل اصلی تغییر می‌داند و نظام‌های مبتنی بر نوآوری و اصل تخریب خلاق را مورد نظر داشته است. یعنی هیچ چیز در جامعه و محیط کار ثابت نمی‌باشد. دائم وضعیت بهم ریخته می‌شود و ایده و شکلی نو و جدید خلق می‌گردد. این ناآرامی، منطقی پنهان در خود دارد. یعنی در دنیای امروز پیشرفت جامعه نه تنها با کار و تلاش مستمر بلکه مبتنی بر آزادی عملکرد کارکنان و مدیران و خلق ایده‌های جدید که منجر به رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی می‌گردد، بنا شده است (Nais, 1979: 373).

میلز^۲ و مرتون^۳ نیز 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 و انعطاف‌پذیری کمتری دارند، تأکید می‌کنند (Deo, 2014: 72). مکسول تأثیر مدیریت مبتنی بر نوآوری را از پایه‌های اصلی فرهنگ کار مثبت می‌داند. برای خلق فرهنگ کار مطلوب باید تغییرات اساسی در فرضیه‌ها، دانش، مهارت‌ها، عادات و شیوه‌های کار ایجاد نمود، همچنین تغییر در همه ارکان تولید خصوصاً در مدیریت عملی گردد. قرن‌های متمادی بعد فیزیکی کار افزون بر بعد فکری کار بود، در طول زمان نسبت این دو تغییر کرد و امروز بعد فکری کار بر بعد فیزیکی پیشی گرفته است. عامل اصلی تولد و مرگ شغل‌ها تغییر تکنولوژی و عامل پویایی مشاغل توسعه دانش است. محمد یونس^۴ نقش نوآوری، فن‌آوری و تجاری‌سازی ایده‌های ارزش‌مند علمی در دنیای مدرن را محور کلیدی و مؤثر در بالا رفتن فرهنگ کار می‌داند.

۲- نظریه‌های روانشناسی: باور این نحله بر این است که فرهنگ کار باید از طریق اجتماعی شدن و یادگیری از نسلی به نسل بعد، یا از گروهی به گروه دیگر، منتقل گردد.

1- Shompeater

2- Mills

3- Merton

4- Yunus Muhammad

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ ...

دیویس^۱ در نظریه خود احساس بی‌عدالتی را عامل اساسی بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند. مور^۲ 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 به طور موجهی مستحق آن می‌دانند و در میان تحصیل‌کردگان و قشر جوان جدی‌تر و عمیق‌تر است (Gotham, 2014).

فایراند^۳ بر اساس نظریه محرومیت نسبی، تحلیل خود را از سطح روان‌شناختی به سطح سیستمی ارتقاء داده است. وی محرومیت نسبی که در نظریه دیویس یک جریان روان‌شناختی است، را بیش‌تر جریانی سیستمی و مربوط به ساختار اجتماعی می‌داند. همچنین نارضایتی می‌تواند ساختاری تلقی شود. که به نظریه بیگانگی مارکس نزدیک می‌باشد.

گراتن^۴ به تحلیل نیروهای تأثیرگذار و تغییرات عمده در جامعه مانند نشاط اجتماعی و کار در محیط‌های دوستانه و بالا رفتن اعتماد و سرمایه اجتماعی در جامعه که منجر به اعتلای فرهنگ کار می‌گردد، پرداخته است. او می‌گوید باید بین کار، فراغت، سرگرمی و زندگی عادی مرزی وجود نداشته باشد. در دنیای امروز مشاغلی که بهره‌وری بالایی دارند، مرزهای ساختگی بین کار، علاقه و سرگرمی را از بین برده‌اند (Graten, 2014: 29).

پاتنام^۵ معتقد است جمعیت جهان روز بروز تنهاتر می‌شوند در سال ۲۰۰۹ هر یک از افراد در اقتصادهای توسعه یافته جهان به طور متوسط بیش از ۲۰ ساعت در هفته تلویزیون نگاه می‌کردند. یعنی فعالیت‌های منفرد جایگزین فعالیت‌های اجتماعی و مدنی گردیده است و بدین ترتیب مرگ همدلی در دفاتر کار فرا رسیده و تعجبی نیست که افراد کمتر احساس شادی می‌کنند و کمتر به حکومت‌ها و نهادها اعتماد دارند (Graten, 2013: 136).

اینگلهارت^۶ به رابطه قوی "فرهنگ و دموکراسی" و فرهنگ کار اعتقاد دارد. به رابطه ارزش‌ها و نگرش‌های عمیق و ریشه‌ای با فرهنگ کار بالا توجه دارد. به نظر وی فرهنگ کار برای تکامل تدریجی و ثبات خود به نگرش‌ها و گرایش‌های پشتیبان و حمایتی در بین عموم مردم نیازمند است. وی به تحلیل رابطه قوی بین دموکراسی، تحول فرهنگی و نوسازی می‌پردازد. تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته را به عنوان یک "عنصر علی ضروری" یاد می‌کند که در شکل‌گیری جامعه مدرن بسیار مؤثر است (Inglehart, 1988: 1204).

1- Davis

2- Moor

3- Fyerabend

1-Gratn-Linda

2- Chars Putnam

3- Inghard

این بررسی که با استفاده از آمارهای پیمایش ارزش‌های جهانی انجام شده است. نمای اصلی تحقیق در نمودار شماره ۱ به وضوح بیان می‌کند که متغیرهای مستقل شامل: ۱- شاخص‌های سلامتی و احساس خوشحالی که در چارچوب نظرات گراتن قرار می‌گیرد. سلامتی مبنای زندگی است، استرس، مسائل زیست محیطی، نظام تأمین اجتماعی از عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار می‌باشد. گراتن رابطه بین نشاط و فرهنگ کار را مانند یک منحنی خمیده می‌داند یعنی هر چه جامعه شادتر فرهنگ کار بالاتر می‌باشد. او فقر را از دلایل عمده ناشادمانی می‌داند ولی ثروت دلیلی برای شادی نیست (Graten, 2014: 29). ۲- جنسیت و تحصیلات جزء شاخص‌های اجتماعی قرار می‌گیرد و از نظرات محمد یونس، دیویس و فایریند استفاده شد. بیکاری یا پایین بودن درآمد در بسیاری از کشورها منجر به بروز فقر واقعی (یعنی درآمد برای حداقل زندگی کافی نمی‌باشد) و یا فقر احساسی (که افراد خود را در مقایسه یا برخی جوامع و گروه‌ها فقیر می‌شناسند) منجر به بیماری‌های روحی در جامعه می‌گردد. بروز شکاف بین توقعات و امکانات و در پی آن محرومیت و ناکامی در برخی جوامع می‌تواند ناشی از ساختارهای نظام اجتماعی باشد که منجر به ضعف فرهنگ کار می‌گردد. و موجب از بین رفتن اعتماد به نفس، عدم تلاش برای زندگی بهتر، پایین آمدن نشاط فردی و اجتماعی، سلامتی و بروز برخی آسیب‌های روحی می‌گردد (Mohammed Younes, 20016: 111). ۳- نوآوری و خلاقیت مبتنی بر ایده‌های مکسول یعنی مدیریت کارآمد مبتنی بر نوآوری طراحی شده است. یعنی افراد با هر سطحی از توانمندی وقتی شغلی می‌بایند آغازی برای یادگیری است نباید تمام تلاش‌شان برای یافتن شغل باشد و بعد از آن نه برای خودشان و نه نظام دلیلی برای یادگیری وجود نداشته باشد. امروز در جوامع با فرهنگ کار بالا مسأله یادگیری^۱ برای بقا شغلی ضروری است (Maxwell, 2012: 121). ۴- احساس آزادی که از فاکتورهای ماندگار برای اجتماعی، فرهنگی و تحمیل نکردن هیچ مسأله‌ای بر افراد جامعه تشکیل می‌شود. به عبارتی گذار از تک صدایی در جامعه و نیل به چند صدایی از شاخص‌های مهم اجتماعی و سیاسی در دنیای کنونی است. امروز هند به عنوان نمونه‌ای است که اقوام، ادیان و نگرش‌های مختلف در کنار هم با حفظ احترام متقابل زندگی می‌کنند (Suites, 2012: 76). این شاخص بر پایه سرمایه اجتماعی بورديو بنا شده است. یکی از مهم‌ترین علل افت انگیزه به کار، ضعف سرمایه و اعتماد اجتماعی است که افراد خود را نسبت به جامعه و محیط کارشان بیگانه احساس می‌کنند (Bourdieu, 2007: 52). متغیر وابسته ما ترکیبی از سه فاکتور بهره‌وری، نوآوری و نوع نگاه به کار می‌باشد که با توجه به نظریات گراتن، مکسول و محمد یونس تبیین شده است.

1- Learning to learn

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .



نمودار (۱): عوامل مؤثر بر فرهنگ کار از دیدگاه صاحب نظران

با توجه به مدل نظری عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در این پژوهش در جستجوی آزمون فرضیه‌های زیر هستیم:

- ۱- جنسیت با فرهنگ کار رابطه دارد.
- ۲- رابطه سلامتی مردم با فرهنگ کار مثبت و معنادار است.
- ۳- رابطه احساس آزادی با فرهنگ کار مثبت و معنادار می‌باشد.
- ۴- تحصیلات با فرهنگ کار رابطه مثبت و معنادار دارند.
- ۵- خلاقیت با فرهنگ کار رابطه مثبت و معنادار دارد.
- ۶- شادابی و نشاط مردم با فرهنگ کار رابطه مثبت و معنادار دارد.

ابزار و روش

این تحقیق، تحلیل ثانویه‌ای است که بر اساس داده‌های پیمایش ارزش‌های جهانی^۱ انجام شده است، هدف این بررسی مطالعه باورها و نگرش‌های مردم جهان در زمینه‌های متفاوت می‌باشد. سوالات پرسش‌نامه برای شناخت دیدگاه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی افراد طراحی شده است. این بررسی از سال ۱۹۸۱ آغاز به کار نموده است و تاکنون به کار خود ادامه می‌دهد. در هر دوره تعداد نمونه و کشورهای مورد بررسی افزایش یافته و تاکنون شامل ۹۰٪ جمعیت جهان شده است. در ایران مجری این طرح موسسه تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران است و بر اساس تقسیم‌بندی مرکز آمار از تمام استان‌ها نمونه انتخاب شده است. این بررسی کاملاً بر پایه اصول علمی و آکادمیک

1-World Values Survey

انجام شده است. مبنای انتخاب نمونه افراد بالای ۱۶ سال، زن و مرد به نسبت برابر، شهر و روستا به نسبت جمعیت، که در ایران این نسبت ۳ به ۲ می‌باشد و نحوه بررسی مصاحبه حضوری می‌باشد. فرهنگ کار به عنوان یک متغیر ترکیبی از سه شاخص بهره‌وری، نوآوری و نگاه به کار تشکیل شده است. متغیرهای مستقلی که بر متغیر وابسته (فرهنگ کار) تأثیرشان مورد بررسی قرار گرفته عبارتند از: سلامتی، شادابی و نشاط، احساس آزادی، تحصیلات، جنسیت و خلاقیت. این روابط با روش‌های مختلف با استفاده از نرم افزار SPSS، Israel و Minitab مورد آزمون و تحلیل قرار گرفته است، که به طور خلاصه در ادامه بیان شده است.

۱- ایجاد مدل رگرسیون خطی و لجستیک بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

۲- تحلیل مسیر یا بررسی و تحلیل تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به ترتیب اهمیت

۳- آزمون تجزیه واریانس، آزمون F، سطح معناداری و ضریب تعیین

تمایز این بررسی نسبت به مطالعات قبلی در چند عامل می‌باشد. اول نحوه انتخاب متغیر وابسته که یک شاخص ترکیبی است، دوم متغیرهای مستقل که ترکیبی از عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌باشد، سوم علت و نحوه انتخاب کشورها می‌باشد، این کشورها آسیایی و با درجات متفاوتی از توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگ کار می‌باشند که منجر به حجم بالایی از عملیات آماری و در نتیجه نائل شدن به نظریه محکم و مستدل گردیده است.

در جهت شناخت دقیق شاخص‌ها و مفاهیم به کار گرفته شده در این بررسی به تشریح و توضیح آن‌ها می‌پردازیم.

۱- سلامتی: این واژه شامل سلامتی روحی و جسمی می‌گردد، اگر افراد جامعه از حداقل سلامتی برخوردار باشند در همه مراحل زندگی خصوصاً در کسب و کار موفق تر می‌گردند. تأمین بیمه همگانی، دریافت حقوق و مستمری در زمان بیکاری و بیماری در پذیرش مشکل و رفع آن بسیار مهم می‌باشد. این مهم با توجه به شاخص امید زندگی، درآمد سرانه، نرخ مرگ و میر قابل اندازه‌گیری می‌باشد.

۲- شادابی و نشاط: این واژه رابطه با سطح توسعه فرهنگی و یادگیری اجتماعی دارد، برخی جوامع دارای امکانات مادی زیادی نیستند ولی مردمشان رابه دلایل مختلف شاد نگه می‌دارند و مردم با حداقل امکانات شادی می‌کنند و بر عکس آن جوامعی که شاد نبودن، استفاده از رنگ‌های تیره، جدی بودن و کم‌رنگ بودن شوخی و خنده و ... را به عنوان ارزش می‌شناسند. این مسائل با شاخص‌هایی مانند نحوه گذران اوقات فراغت، نحوه تقسیم روزهای سال به عنوان شادی یا غم، ساخت فیلم‌های شاد یا تراژیک و ... بررسی گردید و تأثیر این شاخص‌ها در افزایش فرهنگ کار به اثبات رسید (Demo: 2014, 429).

۳- تحصیلات: در ادبیات گذشته و بر اساس تحقیقات متعدد و روابط رگرسیونی و آماری رابطه مثبت و معنادار میان تحصیلات و فرهنگ کار وجود دارد. یعنی هرچه تحصیلات افزایش یابد فرهنگ کار نیز

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

توسعه می‌یابد. این شاخص با سطوح مختلف تحصیلی قابل برآورد می‌باشد، یعنی در هر شغلی اگر تحصیلات مرتبط وجود داشته باشد، کیفیت کار افزایش می‌یابد (Maffer, 2004: 65).

۴- خلاقیت: از شاخص‌های مهم و مؤثر بر توسعه می‌باشد، این شاخص تأثیر بالایی در فرهنگ کار دارد. مفهوم خلاقیت با یک واژه قابل فهم نمی‌باشد و برای رسیدن به آن باید ساختار سیاسی، اقتصادی، اجتماعی جامعه شناخته شود. به عنوان مثال امروز دو کشور هند و چین در مقام نخست خلاقیت‌های خرد می‌باشند (Schumpeter, 1942: 23).

۵- احساس آزادی: این مفهوم با دموکراسی، آزادی سیاسی و اقتصادی متفاوت می‌باشد. این شاخص شامل انتخاب رنگ، نوع و شکل لباس، خوردن غذای مورد علاقه، نوع شغل و ... می‌باشد.

متغیر وابسته یک متغیر ترکیبی است که از سه عامل بهره‌وری، نوآوری و نوع نگاه به کار تشکیل شده است که تأثیر مستقیم از نظام فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه دارد. به این مفهوم که با توجه به امکانات و منابعی که برای یک کار در نظر گرفته‌ایم، چقدر به بازدهی مورد انتظار خواهیم رسید. مثلاً با توجه به امکانات مادی و غیرمادی اختصاص یافته به آموزش و پرورش، چه میزان به اهداف مورد نظر نائل شده‌ایم.

یافته‌ها

فرآیند تحلیل یافته‌ها در این مقاله به این صورت است که ابتدا به رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از طریق رگرسیون خطی و لجستیک در ایران و سپس چهار کشور دیگر اشاره شده و بعد به بررسی و استنباط متغیر وابسته در هر کشور و در نهایت به مقایسه کشورها پرداخته‌ایم.

جدول (۲): جدول ضرایب رگرسیونی فرهنگ کار و شاخص‌های متغیرهای مستقل- ایران

متغیرهای مدل رگرسیونی	ضرایب استاندارد شده		آماره t	مقدار احتمال	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای بنا		اندازه اهمیت
	ضریب رگرسیونی	انحراف استاندارد			کران بالا	کران پایین	
ضریب ثابت	۲۰۳۷	۳۶۵	۷۷۰۰	۰۰۰	۱۰۵۱۸	۲۰۵۶	
نشاط و خوشحالی	۰۳۵	۰۲۷	۱۲۸۲	۰۲۰	-۰۱۸	۰۸۸	<۰۰۰۱
میزان سلامتی	۰۴۳	۰۲۱	۲۰۲۶	۰۴۳	۰۰۱	۰۸۵	۰۰۱۱
میزان رضایت از وضعیت مالی	۰۳۷	۰۰۸	۴۴۳۹	۰۰۰	۰۲۰	۰۵۳	۰۰۴۰
سطح تحصیلات	-۰۲۳	۰۱۰	-۲۳۸۴	۰۱۷	-۰۴۲	-۰۰۴	۰۰۱۹
جنسیت	۰۷۸	۰۴۴	۱۷۴۵	۰۸۱	-۰۱۰	۰۶۵	۰۰۰۷
وضعیت اشتغال	۰۱۸	۰۱۱	۱۶۶۶	۰۹۶	-۰۰۳	۰۴۰	۰۰۰۳
کار بدی یا فکری	-۰۰۱	۰۰۵	-۱۳۱	۰۸۹۶	-۰۱۱	۰۱۰	۰۰۰۷
کار روزمره یا اخلاق	۰۱۰	۰۰۵	۱۹۰۹۹	۰۰۰	۰۹۴	۰۱۵	۰۳۳۵
برابری درآمدی	۰۶۳	۰۰۵	۱۱۰۵۴۷	۰۰۰	۰۵۲	۰۷۴	۰۳۱۰
آزادی	۰۴۰	۰۰۵	۷۰۳۵	۰۰۰	۰۳۰	۰۵۰	۰۱۴۷

جدول ۲ نمایانگر چگونگی و اندازه تأثیر معنادار بودن شاخص‌ها می‌باشد. در این جدول از آزادی و برابری درآمد، شاخص احساس آزادی و از ترکیب تحصیلات و وضعیت اشتغال، شاخص میزان تحصیلات و از ترکیب متغیر رضایت از وضعیت مالی و خوشحالی و سلامتی شاخص احساس خوشحالی و از متغیرهای کار روزمره و فکری، شاخص خلاقیت ساخته شده است. همچنین سطح معنی‌داری ($\alpha = 0.1$) در نظر گرفته شده است. همان‌گونه که در جدول ۱ نمایان می‌باشد خلاقیت در کار بیش‌ترین تأثیر را بر فرهنگ کار دارا می‌باشد. تحصیلات و کار یدی تأثیر منفی بر فرهنگ کار دارند، یعنی هر چه افراد دارای تحصیلات بالاتر باشند فرهنگ کارشان کاهش می‌یابد.

جدول شماره ۳ که به جدول تجزیه واریانس معروف است، فرضیه زیر را مورد آزمون قرار داده است. برای حداقل یک $H_1: \beta_i \neq 0 (1 \leq i \leq p)$ $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$ vs نتیجه به دست آمده بیانگر رد فرض صفر (که به معنای عدم مناسب بودن مدل رگرسیونی) و پذیرش فرضیه مقابل است ($P - value < 0.001, F = 26.526$).

جدول (۳): آزمون مناسب بودن مدل رگرسیونی با استفاده از آماره F رابطه فرهنگ کار و متغیرهای مستقل - ایران

Sig	F	میانگین مربع	Df	مجموع مربعات	منبع
.....	۲۶.۵۲۶	۶.۵۳۶	۷۰	۴۵۶.۹۰۵	مدل اصلاح شده
		۰.۲۴۶	۲.۵۹۶	۶۳۸.۷۸۳	باقی مانده
			۲.۶۶۶	۱.۰۹۵.۶۸۹	کل تصحیح شده

مدل رگرسیونی تأثیر متغیرهای مستقل پنج‌گانه بر متغیر وابسته (پنج کشور)؛ جدول شماره ۴ به مقایسه متغیرهای مستقل در پنج کشور پرداخته است. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در همه کشورها به جز چین احساس خوشحالی بیش‌ترین تأثیر را در افزایش فرهنگ کار دارا می‌باشد، سپس نوآوری در کار تأثیر بالایی در افزایش فرهنگ کار داشته است. تأثیر تحصیلات در سه کشور ژاپن، ایران و مالزی بر متغیر وابسته منفی می‌باشد. رابطه احساس آزادی با فرهنگ کار در همه کشورها بجز مالزی مثبت و معنادار است. در نهایت زنان در همه کشورها دارای فرهنگ کار بالاتر نسبت به مردان می‌باشند، البته در ژاپن این رابطه معنادار نمی‌باشد.

جدول (۴): مقایسه ضریب رگرسیونی متغیرهای مستقل پنج‌گانه در پنج کشور مورد بررسی

نام کشور	ضریب ثابت	نشاط سلامتی	میزان تحصیلات	نوآوری و خلاقیت	احساس آزادی	جنسیت
ژاپن	۲.۳۸۰	۳۷.۰°	-۰.۰۴۹°	۱۰.۵۰	۰.۳۸۰°	۰.۰۶۴
چین	۱.۹۶۵	۵۱.۰	-۰.۰۰۹°	۱۲۵.۰°	۰.۱۲۰°	۸۹.۰°
ترکیه	۱.۵۹۰	۰.۱۶°	۳۳.۰	۱۱۴.۰°	۵۲.۰°	۳۲.۰°
ایران	۰.۹۸۲	۳۵.۰°	-۲۳.۰°	۱۰.۵۰	۴۰.۰°	۷۸.۰°
مالزی	۱.۲۷۵	-۱۰۲.۰°	-۰.۰۴۱.۰°	۱۴۸.۰°	-۰.۰۲.۰°	۰.۴۵.۰°

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

مدل رگرسیون لجستیک تأثیر متغیرهای مستقل پنج‌گانه بر متغیر وابسته (پنج کشور): استفاده از مدل رگرسیون لجستیک به دلیل ماهیت احتمالی آن به ما کمک خواهد کرد که با در نظر گرفتن متغیرهای مستقل تا اندازه‌ای از احتمال افزایشی یا کاهش‌ی فرهنگ کار پی ببریم.

جدول (۵): ضرایب رگرسیونی آماره‌های مدل رگرسیون لجستیک متغیرهای مستقل و فرهنگ کار در هر کشور

متغیر	ضریب	مجدورخطا	اعتبار	درجه آزادی	مقدار احتمال	Exp(B)
ژاپن						
احساس خوشحالی*	.۵۹۶	.۱۶۵	۱۳.۰۲۶	۱	.۰۰۰	۱.۸۱۵
تحصیلات	-.۰۴۰	.۰۳۶	۱.۱۹۷	۱	.۲۷۴	.۹۶۱
جنسیت	.۰۷۹	.۰۵۱	۲.۴۸۸	۱	.۱۱۸	۱.۰۸۳
نوآوری*	.۲۴۶	.۰۵۱	۲۳.۶۴۷	۱	.۰۰۰	۲.۲۷۹
احساس آزادی	.۰۱۵	.۰۵۸	.۰۶۷	۱	.۷۹۵	۱.۰۱۵
ضریب ثابت*	-۲.۶۷۲	.۰۷۰	۱۴.۳۸۴	۱	.۰۰۰	.۰۶۹
مالزی						
احساس خوشحالی*	.۷۹۵	.۱۷۶	۲۰.۳۷۷	۱	.۰۰۰	۲.۲۱۵
تحصیلات	.۱۲۸	.۰۴۷	۷.۳۳۸	۱	.۰۰۷	۱.۱۳۷
جنسیت	.۰۳۲	.۰۶۳	.۲۶۴	۱	.۶۰۸	۱.۰۳۳
نوآوری*	.۹۰۴	.۱۱۵	۶۱.۴۴۰	۱	.۰۰۰	۲.۴۶۹
احساس آزادی	-.۰۰۱	.۰۶۸	.۰۰۰	۱	.۹۸۳	.۹۹۹
ضریب ثابت*	-۳۳۶-۶	.۸۵۶	۵۴.۸۲۷	۱	.۰۰۰	.۲۰۰۲
ترکیه						
احساس خوشحالی	.۳۸۶	.۱۵۹	۵.۹۰۶	۱	.۰۱۵	۱.۸۷۲
تحصیلات	.۰۰۱	.۰۳۶	.۰۰۱	۱	.۹۷۴	۱.۰۰۱
جنسیت	.۰۷۹	.۰۵۱	۲.۴۵۶	۱	.۱۱۷	۱.۰۸۳
نوآوری	.۰۶۸	.۰۴۶	۲.۲۰۶	۱	.۱۳۷	۱.۰۷۰
احساس آزادی*	.۳۳۳	.۰۴۹	۴۶.۵۶۰	۱	.۰۰۰	۱.۳۹۵
ضریب ثابت*	-۳.۸۱۹	.۶۹۳	۳۰.۳۵۴	۱	.۰۰۰	.۰۲۲
چین						
احساس خوشحالی	-.۱۳۴	.۰۸۴	۲.۵۳۶	۱	.۱۱۱	.۸۷۴
تحصیلات*	.۰۹۵	.۰۳۴	۷.۸۷۹	۱	.۰۰۵	۱.۰۹۹
جنسیت*	.۱۶۳	.۰۳۱	۲۷.۱۹۴	۱	.۰۰۰	۱.۱۷۷
نوآوری*	.۵۰۰	.۰۴۰	۱۵۷.۱۰۷	۱	.۰۰۰	۱.۶۴۸
احساس آزادی	.۰۵۳	.۰۲۸	۳.۵۴۳	۱	.۰۶۰	۱.۰۵۵
ضریب ثابت*	-۲.۴۵۳	.۳۴۵	۵۰.۶۸۴	۱	.۰۰۰	.۰۸۶
ایران						
احساس خوشحالی*	.۶۸۱	.۰۹۰	۵۷.۳۸۵	۱	.۰۰۰	۱.۹۷۶
تحصیلات	-.۰۳۰	.۰۲۵	۱.۴۹۰	۱	.۲۲۲	.۹۷۰
جنسیت*	-.۱۳۰	.۰۳۷	۱۲.۴۶۵	۱	.۰۰۰	.۸۷۸
نوآوری*	.۲۹۱	.۰۵۷	۲۵.۷۶۸	۱	.۰۰۰	۱.۳۳۸
احساس آزادی*	.۳۱۱۸	.۰۳۴	۸۹.۵۲۴	۱	.۰۰۰	۱.۳۷۴
ضریب ثابت*	-۳.۸۷۸	.۴۶۵	۶۹.۶۳۸	۱	.۰۰۰	.۰۱۲

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

در جدول شماره ۵ به دلیل ماهیت رگرسیون لجستیک تمام متغیرهای مستقل به صورت توأم مورد بررسی قرار گرفته‌اند تا اندازه تأثیر هر یک را بر فرهنگ کار دریابیم. به این ترتیب قادر خواهیم بود که متغیرهای معنادار را بشناسیم. در این بررسی با استفاده از شاخص رگرسیون لجستیک مشخص گردیده که خلاقیت در کار بیش‌ترین تأثیر را بر فرهنگ کار داشته است، می‌توان اینگونه تفسیر نمود که به شرط ثابت ماندن همه عناصر با یک واحد افزایش در خلاقیت، فرهنگ کار در ایران ۱/۷ برابر افزایش می‌یابد.

خط مرزی استفاده شده در مدل رگرسیون لجستیک میانگین فرهنگ کار خواهد بود. که در نمودار شماره ۳ مشخص شده است. به این ترتیب مشاهداتی که فرهنگ کار آن‌ها کم‌تر از حد میانگین یعنی ($Mean = 2.86$) باشد، دارای فرهنگ کار منفی و مشاهداتی که اندازه فرهنگ کار آن‌ها بیش‌تر از میانگین باشد دارای فرهنگ کار مثبت هستند. درباره مدل رگرسیون لجستیک بیان این نکته لازم است که علاوه بر ضریب رگرسیون لجستیک β که در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است و جهت تأثیر را نشان می‌دهد، آماره e^{β} نیز بسیار مهم است. این آماره نشان می‌دهد به ازای افزایش یک واحد در متغیر مستقل و ثابت ماندن سایر متغیرها، فرهنگ کار e^{β} برابر می‌شود. به عنوان مثال با افزایش یک واحد متغیر احساس خوشحالی و البته ثابت ماندن سایر متغیرها، فرهنگ کار در کشور ایران ۱/۹۷۶ برابر افزایش می‌یابد.

در جدول شماره ۶ ما اندازه تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را از طریق رگرسیون لجستیک بررسی نموده‌ایم.

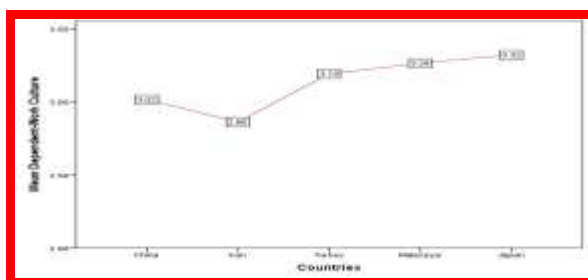
جدول (۶): تأثیرات زیر شاخص‌های معنادار متغیرهای مستقل در مدل رگرسیون لجستیک

X			
ژاپن	احساس خوشحالی	۱.۸۱۵	افزایشی
	خلافت	۱.۲۷۹	افزایشی
مالزی	احساس خوشحالی	۲.۲۱۵	افزایشی
	تحصیلات	۱.۱۳۷	افزایشی
	خلافت	۲.۴۶۹	افزایشی
	احساس خوشحالی	۱.۴۷۲	افزایشی
ترکیه	آزادی	۱.۳۹۵	افزایشی
	تحصیلات	۱.۰۹۹	افزایشی
چین	جنسیت	۱.۱۷۷	افزایشی
	خلافت	۱.۶۴۸	افزایشی
ایران	احساس خوشحالی	۱.۹۷۶	افزایشی
	تحصیلات	۱.۱۳۹	کاهشی
	خلافت	۱.۳۳۸	افزایشی
	آزادی	۱.۳۷۴	افزایشی

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود تمام عوامل معنادار و افزایشی هستند، تنها عامل کاهشی تحصیلات در ایران می‌باشد که بر اساس نظریه دیویس تحصیلات در ایران دلیلی در جهت افزایش حقوق و دستمزد نمی‌باشد، بنابراین تأثیر منفی در فرهنگ کار داشته است.

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

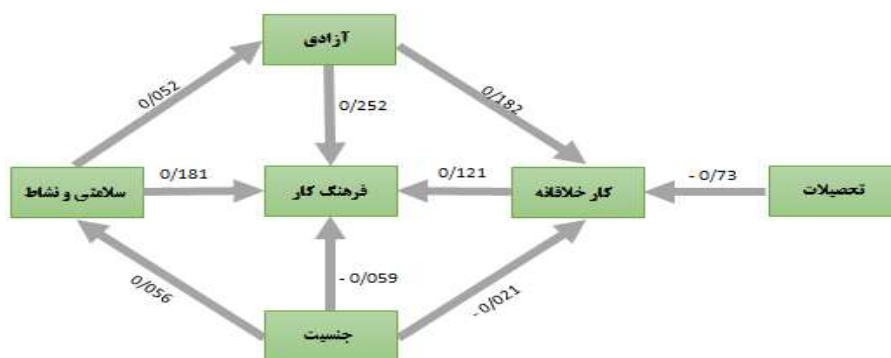
مقایسه فرهنگ کار پنج کشور با شاخص متغیر وابسته؛ در نمودار شماره ۳ به مقایسه میانگین فرهنگ کار در پنج کشور مورد بررسی پرداختیم. این شاخص از میانگین زیر متغیرهای تشکیل دهنده متغیر وابسته یعنی شاخص های بهره وری، نوآوری و نگاه به کار تشکیل شده است.



نمودار (۳): مقایسه فرهنگ کار پنج کشور

همان گونه که در نمودار شماره ۳ مشاهده می شود، میانگین فرهنگ در چین $3/02$ ، ایران $2/86$ ، ترکیه $3/19$ ، مالزی $3/26$ و ژاپن $3/32$ می باشد. ایران با میانگین فرهنگ کار 2.86 کمترین و ژاپن با میانگین 3.32 در فرهنگ کار دارای بیشترین اندازه می باشند. نشان عمده ترین 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 اندازه های 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 می باشند، نسبت به ژاپن دارای فرهنگ کار پایین تری هستند و افرادی که در ژاپن دارای فرهنگ کار پایین می باشند، نسبت به گروه مشابه در ایران، فرهنگ کار بالاتری دارند.

نمودار تحلیل مسیر یا رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته و متغیرهای مستقل دیگر (ایران)؛ در نمودار ۴ به رابطه مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل و ارتباطشان با متغیر تابع پرداخته شده است. بیشترین تأثیر مستقیم از احساس آزادی بر فرهنگ کار می باشد، سپس میزان سلامتی و نشاط اجتماعی، خلاقیت که در رتبه سوم قرار دارد و تأثیر منفی و غیر مستقیم تحصیلات بر خلاقیت و سپس بر فرهنگ کار به وضوح قابل بررسی می باشد.



نمودار (۴): تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

بحث و نتیجه گیری

در ابتدای این تحقیق می‌پنداشتیم که فرهنگ کار موضوعی در خصوص بازار کار و اشتغال و تأثیر آن بر رشد و توسعه اقتصادی مقوله‌ای اقتصادی است. در روند پژوهش احساس ما این بود که فرهنگ کار مقوله‌ای است که بیش تر از منظر جامعه‌شناسی باید به آن توجه شود، اما به موازات تعمق و تأمل و نتایج آماری بدست آمده در این موضوع اینک اذعان داریم که اگر چه مسأله فرهنگ کار موضوعی اقتصادی و اجتماعی نیز می‌باشد، اما این مهم را باید به عنوان مقوله‌ای فرهنگی در آداب و رسوم و خلیقات فرهنگی یک ملت جستجو کرد، بدون شک خلیقات فرهنگی هر ملتی از متغیرهای اقتصادی، اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. بنابراین فرهنگ کار متغیری است که از عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی تأثیر می‌پذیرد و برای بهبود آن نیز باید به این عوامل به صورت توأمان توجه شود. هر چند تغییر و بهبود فرهنگ کار به کلیه عوامل ذکر شده به صورت جداگانه نیز وابسته است. بنابراین برای کاهش مشکلات فرهنگ کار باید تغییرات اساسی در دانش، مهارت‌ها، عادات و شیوه‌های قدیمی کار ایجاد نمود و از طریق توجه به نقش کلیدی آزادی‌های فردی و اجتماعی، تأثیر احترام به فردیت و حقوق اجتماعی، توجه به وضعیت بهداشت، سلامتی و تأمین اجتماعی افراد جامعه می‌توان نوع نگاه مردم را به کار تغییر داد و فرهنگ کار را اعتلا بخشید. برای تبیین دقیق این مسأله از تئوری‌های مختلف در مورد کار مانند تئوری رایبیز، گیدنز، سرمایه اجتماعی بوردیو، شاخص‌های ارتقاء فردی گراتن، عوامل جمعیتی دیویس استفاده شد. همان‌گونه که در روش تحقیق توضیح دادیم، این بررسی تحلیل ثانویه مبتنی بر داده‌های "بررسی ارزش‌های جهانی" بوده است.

از نظر فرهنگی نقش نهاد آموزش و پرورش، خانواده، دانشگاه، رسانه‌های گروهی در رشد خلاقیت، کیفیت سلامتی، بهداشت روانی و ... بسیار مهم می‌باشد. البته باید گفت نهادهای فرهنگی برآیند نظام سیاسی و اجتماعی می‌باشند و به تنهایی نمی‌توانند به اهداف خود نائل گردند. بهبود کارکرد آن‌ها نیازمند

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

عزم ملی و تلاش همه آحاد جامعه می‌باشد. نقش روشنفکران، دانشگاهیان و محققان اجتماعی در بیان و توجیه وضعیت کنونی فرهنگ کاربرای مسئولین و درج مطالب در رسانه‌ها حائز اهمیت می‌باشد.

در این بررسی "تحصیلات" دارای رابطه معکوس و معنادار با فرهنگ کار در ایران می‌باشد، یعنی هر چه تحصیلات بالاتر می‌رود فرهنگ کار کاهش می‌یابد، دانش عامل تحول و پویایی مشاغل است یعنی افراد با تحصیلات بالا وقتی وارد بازار کار می‌شوند باید منجر به افزایش بهره‌وری (حقوق بالاتر) گردد و در نهایت رشد فرهنگ کار از پیامدهای آن می‌باشد، ولی چون ساخت اجتماعی و اقتصاد سیاسی جامعه ما به گونه‌ای است که دانش منشاء ارزش اقتصادی و اجتماعی نمی‌گردد. این مسأله به صورت معکوس در جامعه ما عمل می‌کند. یکی از زیر ساخت‌های خلاقیت و نوآوری تحصیلات می‌باشد و از دلایل مهم ضعف فرهنگ کار این است که نیروی کار میلیونی ما علیرغم برخورداری‌های روزافزون تحصیلی زنجیره قابلیت‌های تحولات انسانی را به درستی طی نکرده‌اند. این زنجیره از توانمندسازی‌های فردی شروع و با جامعه‌پذیری، اشتغال‌پذیری، اشتغال‌زایی، یادگیری، نوآوری، کارآفرینی به بهره‌وری نیروی کار ختم می‌گردد. به عبارت دیگر رابطه ارگانیک بین دانشگاه، جامعه، نهاد سیاست و برنامه‌ریزی وجود ندارد. سیاستگذاران در اتاق‌های در بسته برنامه‌ریزی می‌کنند، دانشگاهیان و اندیشمندان تنها و منزوی به کار مشغول می‌باشند و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان جامعه دخالتی ندارند و مردم در جامعه احساس تعلق خاصی به کسی یا نهادی نداشته و لذا انگیزه‌ای برای کار بهتر ندارند، همچنین در سازمان‌های دولتی پس از استخدام هیچ دخالت و برنامه‌ای در چگونگی و نحوه خلاقیت، نوآوری و کار افراد وجود ندارد.

بر اساس برآوردهای انجام شده در همه کشورها زنان نسبت به مردان از فرهنگ کار بالاتری برخوردار هستند. شاید بتوان این‌گونه تحلیل کرد که برخی مشاغل زنانه است مانند معلمی، پرستاری و ... که با روحیه زنانه و مادرانه قابل توجیه می‌باشد، و کار زنان در اکثر موارد به عنوان تأمین کننده اصلی زندگی تلقی نمی‌گردد و مشکلات اقتصادی خانواده بر عهده مردان می‌باشد، شاید بالا بودن فرهنگ کار زنان را بتوان این‌گونه توجیه کرد. امروز یافتن شغل بسیار مشکل می‌باشد، بسیاری از افراد از شغل شان رضایت ندارند ولی مجبور هستند کارشان را ادامه دهند درآمد اکثریت مردان جامعه برای مخارج زندگی کفایت نمی‌کند آن‌ها مجبور هستند دو یا چند شغل داشته باشند و در نتیجه قادر به انجام کار با کیفیت مطلوب نیستند، این موارد می‌تواند دلیلی بر ضعف فرهنگ کار مردان باشد. مطالعات دیویس (۲۰۱۰) و معیدفر (۱۳۹۰) مؤید یافته‌های این بررسی می‌باشد.

مسائل اجتماعی با یکدیگر رابطه دارند همان‌گونه که در مورد جنسیت توضیح داده شد در مورد خلاقیت نیز رابطه مستقیم متغیرهای مستقل با نظام سیاسی و کیفیت حکمرانی در جامعه وجود دارد، در رژیم‌های استبدادی ممکن است رشد اقتصادی داشته باشیم ولی نمی‌توان افراد را به تفکر و خلق ایده‌های نو و کار متعهدانه مجبور کرد. وضعیت اقتصادی جامعه نیز بسیار تأثیرگذار می‌باشد، زمانی که

افراد برای حداقل معاش باید در چند نوبت کاری تلاش نمایند، جایی برای نوآوری و تفکر خلاق باقی نمی‌ماند.

خلاقیت که از عوامل مؤثر بر توسعه است، در همه کشورها تأثیر بالایی در فرهنگ کار داشته است، خلاقیت دارای رابطه معنادار با متغیر وابسته و نسبت به سایر شاخص‌ها ضریب رگرسیونی بالاتری را دارا می‌باشد. ولی این مهم در ایران در مقایسه با سایر کشورها پایین‌تر می‌باشد. واقعیت امر این است که تأثیر تلاش فردی افراد جامعه در سطح خرد که منجر به رشد فرهنگ کار و افزایش سطح رفاه مادی در سطح کلان جامعه می‌گردد دارای الگویی است که حتماً باید به آن توجه کرد. به طور قطع فرآیند از کار شروع و به رفاه ختم می‌شود. فرآیند مذکور را می‌توان بدین‌گونه در نظر گرفت: (۱) انگیزه، (۲) تلاش و تحقیق، (۳) ایده‌های نو بر پایه استانداردهای جهانی، (۴) توانایی عملیاتی کردن ایده‌ها در تولید، (۵) ایجاد اشتغال بیشتر، (۶) ایجاد ثروت و درآمد بیشتر، (۷) افزایش بهره‌وری نیروی کار و سرمایه اقتصادی، (۸) افزایش درآمد سرانه، (۹) رفاه بالاتر و مجدداً خلاقیت بالاتر و تحقیق و توسعه کارآمدتر و ورود به مدار یا علیت در هم فزاینده کار و رفاه که مجدداً فرد و جامعه در مسیر صحیح قرار می‌دهد. نتایج بدست آمده در این بررسی مؤید یافته‌های رایبیز (۱۳۹۲) است.

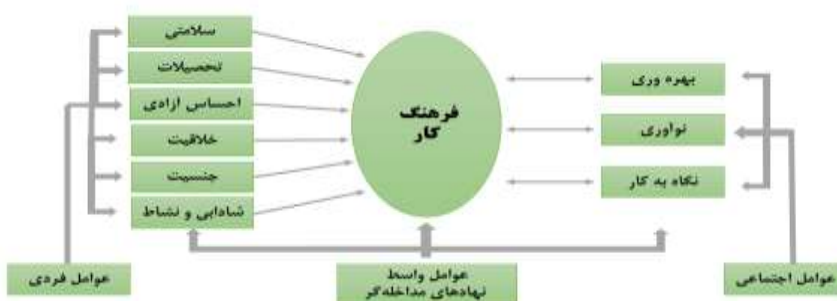
متغیر آزادی در اینجا نه مفهوم کلی آزادی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی بلکه به معنای آزادی‌های در ظاهر کوچک فردی مانند انتخاب رنگ و شکل لباس، سطح پوشش، نوع و شکل رفت و آمد، انتخاب کار، دوست یا به عبارت دیگر اجباری در تصمیم‌گیری برای سرنوشت افراد نباشد. بدون احساس آزادی ممکن است در کوتاه مدت رشد اقتصادی داشته باشیم ولی توسعه و خیزش اقتصادی ممکن نیست به عبارت ساده‌تر افراد جامعه باید احساس کنند که آن‌طوری زندگی می‌کنند که خودشان دوست دارند. در همه کشورها به جز ژاپن این شاخص دارای رابطه مثبت و معنادار بر فرهنگ کار می‌باشند. در ایران این شاخص نسبت به سایر کشورها بالاتر است. شاید بتوان گفت توجه به این شاخص می‌تواند در جهت افزایش فرهنگ کار در جامعه ما نقش کلیدی داشته باشد. در این بررسی نتایج مؤید یافته‌های بوردیو (۱۳۹۰) است.

شاخص‌هایی مانند میزان سلامتی، احساس خوشحالی و استقلال از مؤلفه‌های اصلی تشکیل دهنده فرضیه ما می‌باشد. توجه به سلامتی، بیمه همگانی، تغذیه و هوای سالم از شاخص‌هایی است که با رشد فرهنگ کار در همه کشورها به استثنای چین دارای یک رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. در ایران این شاخص نسبت به سایر کشورها بالاتر است. شاید بتوان این‌گونه تحلیل نمود که توجه به شاخص‌هایی مانند سلامتی و نشاط موجب افزایش فرهنگ کار می‌گردد و یکی از علل پایین بودن فرهنگ کار در ایران بی‌توجهی به این شاخص‌های مهم می‌باشد. در کشور ما بنا بر برخی ملاحظات، شاد بودن، استفاده از رنگ‌های روشن و ... مورد پذیرش جامعه و افکار عمومی نمی‌باشد، یا به عبارتی خندیدن یا شاد بودن در جامعه ما موجبات کاهش پرستیژ اجتماعی را فراهم می‌سازد. بسیاری از ارزش‌ها به ضد ارزش تبدیل

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

شده است. مجموعه این عوامل منجر به شکل‌گیری فرهنگ کار کنونی گردیده است. نتایج بدست آمده در این بررسی مؤید یافته‌های گراتن (۲۰۱۲) است.

در نهایت تأثیر کلیدی ساختارهای نهادی جامعه در ضعف یا قوت فرهنگ کار بسیار حائز اهمیت می‌باشد، که در نمودار شماره ۵ قابل مشاهده می‌باشد. یعنی اگر تحولات نهادی در راستای امر توسعه صورت نگیرد هر تلاشی برای بهبود وضعیت جامعه در نهایت خنثی شده و تحولی بوجود نمی‌آید. آنچه تاکنون در ایران معاصر شاهد آن بوده‌ایم فقدان تحولات نهادی متناسب با سطح مورد نیاز توسعه بوده است.



نمودار (۵): نقش و تأثیر کلیدی نهادهای واسطه (دمکراتیک) در پیشرفت فرهنگ کار

در نهایت مسئله‌ای که در ابتدا به عنوان پرسش اصلی تحقیق مطرح شد را می‌توان این‌گونه دسته‌بندی کرد که مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار عبارت از شادی و سلامتی، دانش و تحصیلات، خلاقیت و نوآوری، احساس آزادی و برابری حقوق اجتماعی می‌باشد. بررسی‌های بدست آمده مؤید فرهنگ کار پایین در ایران نسبت به چهار کشور دیگر می‌باشد. فرضیه‌هایی که خواهان تأیید آن‌ها بودیم، اثبات شدند. متغیر احساس آزادی در ایران بیش‌ترین تأثیر را بر فرهنگ کار داشته، سپس نقش شاخص خلاقیت و در مرحله سوم احساس نشاط، شادی و سلامتی و تأثیر منفی تحصیلات اثبات گردید، در ایران به دلیل زیر ساخت‌های غلط اقتصادی، اتخاذ سیاست‌های بازرگانی نامناسب واردات کالا جایگزین ایده‌های نو در تولید و ابتکار و خلاقیت گردیده است، درصد بیکاری آشکار و پنهان بسیار بالا می‌باشد، همچنین از راه‌های مقطعی مقابله با بیکاری رشد روزافزون مراکز دانشگاهی و ادامه تحصیل جوانان تلقی شده است، اما هر چه تحصیلات بالاتر رفته بازار کاری برایشان ایجاد نشده و اگر شانس برای اشتغال برخی از افراد تحصیل کرده بوجود آمده درآمدی قابل توجه عاید نمی‌گردد، بنابراین تحصیلات که از زیرساخت‌های اصلی نوآوری است کارکردهای لازم را برای ایران نداشته است.

References

- Ahmadi, S. (2012). Study of Work Culture among College Employees in District 1. Research Project. (Text in Persian).
- Ian Ernest, M. (2012). Management Based on Sustainable Innovation. Translated by Hasan Hevdahtan. Institute of Social Carotamyne, p. 121. (Text in Persian).
- Richard, S. (2013). Profit and Social Structure. Translated by Ali Asghar Saeidi. Tehran: Lohe Fekr Publications (Text in Persian).
- Tavasoli, Gh. A & Nahavandi, M. (1999). The empirical study of ethics with emphasis on gender, Women's research. Volume 6, No 3.(Text in Persian).
- Inglehart, R. (1988). Cultural Revolution in Advanced Industrial Society. Translated by Maryam Vetr. Tehran: Kavir Publications. (Text in Persian). .
- Sen, A. (2009). Identity and Violence. Translated by Fereidon Majlesi. Tehran: Ashian Publications. (Text in Persian).
- Ajam Oghlu, D & Robinson, J. (2011). The Economic Roots of Dictatorship and Democracy. Translated by Jafar Kheirkhahan & Ali Sarzaeim.Tehran: Kavir Publications. (Text in Persian).
- Ajam Oghlu, D & Robinson, J. (2014). Why do nations fail? Translated by Mohsen Mirdamadi & Mohammad Hosein Naeimipour. Tehran: Rozaneh Publications. (Text in Persian).
- Entezari, A & Jodaean, M. (2011). Representation of Work Culture in Children's Story books. Journal of Culture Strategy Institute for Social Security. Volume 4, No 14 & 15. (Text in Persian).
- Freund, J. (1983). Max Weber Sociology. Translated by AbdolHossein Nik Gohar. Tehran: Nikan Publications. (Text in Persian).
- Fiozat, I. (2005). The Role of Trade Unions in Strengthening Work Culture. Atieh Weekly, No 549, December. (Text in Persian).
- Coase, R. Wang, N. (2014). The How China Became Capitalized. Translated by Peiman Asadi. Tehran: Economic World Publications. (Text in Persian).
- Graten, L. (2013). Building the Future of Work. Translated by Massoud Binesh, Tehran: Pezhvak Publications. (Text in Persian).
- Greb, E. (2002). Social Inequality. Translated by Mohammad Siahpoosh & Ahmadreza Gorvyzad. Contemporary Publishing, Second Edition, Tehran, 32,107,134. (Text in Persian).
- MoeedFarh, S. Farhang Kar, (2001). Institute for Labor and Social Security, Tehran, p. 3 and 517. 2001. (Text in Persian).
- Moeidfard S. (2004). Study of the Level of Work Ethics and Social Factors. Social Welfare Journal. Volume 6, No 23. (Text in Persian).
- Hashemi, M. (2006). Methods of creating a working culture among the children of witnesses in Khorasan province. Iranian Social Studies. Volume 3, No 3. (Text in Persian).
- Weber, Marx (1973). Protestant Ethics and the Capital of Spirit. Translated by AbdolKarim Rashidian. Tehran: Scientific and Cultural Press. (Text in Persian).
- Nahavandi, M. (2000). The Study of the Ethics of Work and the Individual and Social Affecting it. Ministry of Labor and Social Welfare Publications. (Text in Persian).
- Fukuyama, F. (1992). The End of History and the Last Man. Penguin UK, or Macmillan USA, 1992, 448 pp.
- Giddens, A. (1984). The Constitution of Society, Berkeley: University of California Press.
- Inglehart, R. (1988). The Renaissance of Political Culture" American Political Science Review, December, Vole 82, No4. PP 1203-1230
- Lipset, S. M. (1963). Political Man, New York: Anchor Books.

نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار . . .

- Rodan, G. (1998). Singapore in 1997: Living With The Neighbors. Asian Survey, 38, 82-177.
- Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism and Democracy. New York: Harper Brothers.
- United Nation Development Program (UNDP). (1993). Human Development Report. New York: Oxford University Press.
- Working to live or living to work should individuals and organizations care? Ronald J. Burke. (2009). Journal of Business Ethics.
- World Values Survey Report. (2005-2009). Iran 2005, Retrieve from www.worldvaluessurvey.org v.2014.04.28: 86 Page