

اخلاق کار یکی از مهم‌ترین عوامل فرهنگی در توسعه محسوب می‌گردد. این پژوهش با توجه به انواع دینداری‌ها، میزان اخلاق کار را مد نظر قرار داده و درصدد پاسخ به این نکته است که با توجه به شرایط اجتماعی ایران آیا میان انواع دینداری افراد و میزان اخلاق کار آنها رابطه‌ای وجود دارد. جامعه آماری پژوهش، کارمندان دانشگاه زنجان بوده‌اند که از میان آنان جمعیت نمونه به صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده، به تعداد ۲۵۹ نفر انتخاب شدند. برای توجیه نظری رابطه انواع دینداری و میزان اخلاق کار از نظریات وبر و شیرد استفاده شده است. یافته‌ها نشان دادند که به طور کلی میزان اخلاق کار اکثریت کارمندان متوسط و بالا بود. بین انواع دینداری و میزان اخلاق کارمندان رابطه معنادار وجود دارد، از حیث ابعاد چهارگانه اخلاق کار نیز تفاوت عمده میان تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال با انواع دیگر وجود دارد و میزان اخلاق کار این دو گروه دینداران نسبت به دو گروه دیگر بیشتر است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان دادند که تجددگرایی اسلامی و اسلام‌گرایی رادیکال بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار داشته‌اند.

■ واژگان کلیدی:

اخلاق کار، دلبستگی به کار، جدیت در کار، روابط انسانی در کار، مشارکت در کار، انواع دینداری

انواع دینداری و اخلاق کار

مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان

ابوالفضل ذوالفقاری

استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد
zolfaghariab@gmail.com

اکرم محبی

کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی
akrammohebi1@gmail.com

مقدمه

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است و زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است. کار انسان نه فقط با تجربه و دانش او در آمیخته بلکه به صورت یک امر فرهنگی و ارزشی جلوه‌گر شده است و بدین‌سان بین اندیشه، کار و روابط اجتماعی پیوندی ناگسستنی پدید آمده است (توسلی، ۱۳۸۰). مسلماً توسعه و تکامل اقتصادی جز از طریق رشد خصلت فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان‌های کار محقق نمی‌گردد. هرگونه مطالعه‌ای از فرهنگ کار و اخلاق کار^۱ نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است و فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق کار طبعاً به‌عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (نهادنی و توسلی، ۱۳۸۷: ۴۰). برخی از مطالعات و پژوهش‌هایی که در ارتباط با علل توسعه‌نیافتگی در ایران صورت گرفته‌اند، به این نتیجه دست یافته‌اند که یکی از موانع عمده در این راه موانع فرهنگی به‌ویژه ضعف فرهنگ و اخلاق کار در ایران است (معیدفر، ۱۳۸۶ و حبیبی و جعفری، ۱۳۸۱). بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. در جامعه ما علیرغم وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ آرمانی دینی (که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود) و نیز علیرغم سنت امامان (ع) در ارج نهادن به کار و تأکید بیشتر بر ارزش‌های اکتسابی تا ارزش‌های انتسابی و همچنین علیرغم وجود ارزش‌های مثبت نسبت به کار در سازمان سنتی کار، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (معیدفر، ۱۳۸۰). جامعه ایران مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه، جامعه‌ای در حال گذار از وضعیتی سنتی به مدرن است این وضعیت خصوصیات و ویژگی‌های خود را دارد. از جمله بحران‌های ویژه ارزشی، هنجاری و اخلاقی. در این دوره، جامعه از طرفی با تردیدهایی در روش‌های پیشین زندگی مواجه شده و از طرف دیگر هنوز به الگوی نوین و جایگزینی دست نیافته است. طبیعتاً بحران‌های اخلاقی شدیدی در این دوره بروز خواهد کرد. بسیاری از معضلات فرهنگی جامعه ما از جمله ضعف وجدان و اخلاق کار از همین موضوع سرچشمه

می‌گیرد (معیدفر، ۱۳۸۷: ۲۸۵). جامعه ما از یک‌سو جامعه‌ای دینی است، دینی بودن عنوان عامی است که به هر فرد یا پدیده‌ای که ارزش‌ها و نشانه‌های دینی در آن متجلی باشد اطلاق می‌شود. تجلی ارزش‌ها و نشانه‌های دینی بودن فرد را در نگرش، گرایش و کنش‌های آشکار و پنهان او می‌توان جست و شناسایی کرد. فرد متدین خود را ملتزم به رعایت فرامین و توصیه‌های دینی می‌داند و اهتمام و ممارست‌های دینی او را به انسانی متفاوت با دیگران بدل می‌سازد. بنابراین به دو طریق یا با دو نشانه می‌توان او را از دیگران بازشناخت. یکی از طریق پایبندی و التزام دینی‌اش و دیگری از «پی‌آمد» دینداری و آثار تدین در فکر و جان و عمل فردی و اجتماعی او (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴: ۳۷) و از آنجا که دین یکی از مهم‌ترین منابع اخلاق در هر جامعه‌ای به‌شمار می‌رود به‌طریق اولی یکی از آثار تدین می‌تواند در اخلاق کار تجلی و بازتاب پیدا کند و این مسئله برای جامعه دینی ما می‌تواند مهم باشد. بر همین اساس مطالعه نسبت انواع دینداری‌ها و اخلاق کار می‌تواند پژوهشی با اهمیت برای فهم تأثیرپذیری اخلاق کار از تحولات جامعه به‌ویژه تحولات فرهنگی و برخی نگرش‌ها و رفتارها به‌ویژه طرز تلقی‌های دینی باشد. تحقیق حاضر با درک این اهمیت بر آن است تا به سؤال زیر پاسخ دهد: قرائت‌ها و برداشت‌های مختلف از دین (انواع دینداری) چه ارتباطی با میزان اخلاق کار افراد دارد؟ در این راستا میزان اخلاق کار، ابعاد اخلاق کار و انواع چندگانه دینداری کارمندان و ارتباط هر یک از ابعاد اخلاق کار با انواع دینداری بررسی خواهد شد.

۱۴۹

مروری بر پیشینه تجربی تحقیق

بررسی تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که پژوهش‌هایی مربوط به اخلاق کار و فرهنگ کار صورت گرفته اما در مورد ارتباط دین و یا نوع دینداری با میزان اخلاق کار، در متون فارسی پژوهشی انجام نشده است. در ادامه به برخی از مهم‌ترین تحقیقات مرتبط با اخلاق کار اشاره می‌شود:

– مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت (توسلی و نجارنهادی، ۱۳۸۷)؛ این تحقیق با رویکردی جنسیتی به اخلاق کار در جامعه ایرانی درصدد پاسخ به این نکته است که با توجه به خصوصیات محیط کار در ایران چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی بین اخلاق کار زنان و مردان قابل مشاهده است و اینکه در صورت وجود تفاوت چه عواملی در آن دخالت دارند. در این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شده و ابزار تحقیق پرسشنامه بوده است.

جامعه آماری، اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه تهران بوده‌اند که از میان آنان با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌بندی، جمعیت نمونه انتخاب شده است. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل مسیر این نتایج به‌دست آمده: آنچه که در محیط کار دانشگاه بر اخلاق کار افراد مؤثر است متغیرهای اقتصادی و پایگاهی کارکنان آن نیست بلکه آنچه اهمیت دارد، متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به‌عنوان یک محیط فرهنگی بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری هستند که بر رفتار و اخلاق کارکنان تأثیرگذارند و زنان هم از این قاعده مستثنی نیستند. متغیر جنسیت به‌عنوان یک عامل مهم و مشخص در اخلاق کار (متغیر وابسته) خود را نشان نداده ولی توسط متغیرهای درون‌سازمانی (متغیرهای فرهنگی) خود را بازنمایی و بازشناسی می‌کند. - وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱)؛ در این پژوهش، وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن در صنایع پتروشیمی کشور بررسی شده است. همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی احساس رضایت درون سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنی‌دار سطح وجدان کار به‌ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان از نتایج مهم این پژوهش است. در تجزیه و تحلیل چندمتغیری و با اجرای مدل‌های مناسب رگرسیونی، همبستگی مثبت بسط عدالت سازمانی، تناسب تخصص با وظایف شغلی، بسط رضایت درون‌سازمانی، نهادینه‌شدن شیوه‌های مدیریت مشارکتی و تفویضی و همچنین توزیع پست‌ها و مشاغل بر مبنای توانایی‌ها و خواسته‌های کارکنان با کنترل واریانس عامل و متغیرها در سطح ۹۹٪ معنی‌دار بوده، این پنج عامل بیش از ۵۰ درصد واریانس میزان وجدان کاری کارکنان را تبیین نموده است.

- بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه (سرمد، ۱۳۸۷)؛ هدف این پژوهش بررسی عمده‌ترین عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه بود. برای انجام بررسی از پرسشنامه محقق‌ساخته حاوی ۲۵ سؤال بسته‌پاسخ با گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بی‌تأثیر استفاده شد. پس از تحلیل‌های آماری به‌کمک آزمون‌های خی‌دو، تی و ضریب همبستگی وی کرامر نتایج زیر به‌دست آمده: ۱. بین جو انسانی مدرسه، نظام ارزش‌ها، عوامل اقتصادی، دانش مدیران، روابط انسانی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد. ۲. بین عوامل برون‌مدرسه‌ای

با وجدان کاری مدیران رابطه‌ای به‌دست نیامد. ۳. بین آرای مدیران زن و مرد درباره تأثیر دانش مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مدیران عوامل اقتصادی، روابط انسانی و نظام ارزش‌های مدیران بر وجدان کاری آنان تفاوت وجود ندارد. ۴. در مورد عوامل درون‌مدرسه‌ای (جو سازمانی مدرسه) و برون‌مدرسه‌ای بر وجدان کاری مدیران، آرای مدیران دو منطقه مشابه است.

- بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن (معیدفرو، ۱۳۷۸)؛ در این بررسی برای اولین بار براساس شاخص معتبری که برای سنجش اخلاق کار ساخته شده و در چند کشور به‌کار رفته است یک ارزیابی از اخلاق کار در میان کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی انجام شده و میزان پایبندی کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی به ارزش‌های کار سنجش شده است. به‌علاوه، پس از سنجش شدت و ضعف اخلاق کار در میان افراد، عواملی که در کاهش و یا افزایش اخلاق کار مؤثرند مثل مدیریت، نوع و شرایط کار، تفاوت‌های فردی، پایگاهی و اجتماعی افراد، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند. پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق در دو بخش یکی ویژگی‌های فردی و اجتماعی (به‌عنوان متغیرهای مستقل) و دیگری اخلاق کار (به‌عنوان متغیر وابسته) در واحدهای تولیدی، صنعتی تهران و حومه آن در تابستان سال ۷۷ تکمیل شده است. در این بررسی اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن یعنی؛ دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، از طریق یک شاخص پنجاه قسمتی و براساس یک طیف ۵ گزینه‌ای سنجش شده است. حجم نمونه برابر ۶۰۰ نفر برآورد شده است. در این بررسی هم از تحلیل‌های آماری مانند رگرسیون دومتغیری و هم از تحلیل واریانس استفاده شده و رابطه خطی هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته و ابعاد چهارگانه آن گزارش شده است. در تحلیل هر یک از عوامل ده‌گانه در ارتباط با اخلاق کار گفته شده:

کسانی که بیشترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند میزان اخلاق کار بیشتری دارند. همچنین کسانی که ساکن حومه تهران هستند در مقایسه با تهران‌نشینان، کسانی هستند که رضایت بیشتری از کارشان دارند. افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند و افرادی که بیش از سه فرزند دارند اخلاق کار بیشتری دارند. کسانی که منشأ روستایی دارند و نیز آنان که از سطح تحصیلات پایین‌تری برخوردارند اخلاق کار بیشتری دارند و نهایتاً، کسانی که شرایط و فضای مناسب‌تر کاری دارند، کسانی که به آینده

کارشان در کارگاه اطمینان بیشتری دارند، کسانی که کارشان مطابق پست آنان است و افراد متأهل نسبت به مجردین اخلاق کار بیشتری دارند. در واقع، دو دسته عوامل هستند که بر روی اخلاق کار تأثیر مهم دارند. یک دسته عوامل مربوط به محیط اجتماعی و یک دسته عوامل مربوط به کار، البته نقش عوامل اجتماعی مهم تر است. در واقع، اگر چه عواملی مانند رضایت از کار، فضا و شرایط کار، نقش آفرینی فرد در محیط کار و ثبات شغلی او در افزایش اخلاق کار او مهم اند، لیکن عوامل مهم تری هستند که تأثیر آنها بر اخلاق کار بیشتر است و این عوامل عمدتاً اجتماعی اند. در این رابطه، یافته‌های تحقیق حکایت از آن دارد که افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌ترند، از نظر میزان اخلاق کاری وضع بسیار مطلوب‌تری دارند. در مقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز نزدیک‌ترند و متعاقباً نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق کار دارند.

- پژوهش بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران (معیدفر، ۱۳۸۳)؛ بررسی به منظور سنجش میزان اخلاق کار و عوامل مرتبط با آن در ادارات دولتی انجام می‌شود. فاز اول این کار به پیشنهاد مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با همین عنوان و با تمرکز بر محیط‌های کارگری و کارخانجات تولیدی در سال ۱۳۷۸ انجام شده است. در این بررسی، اخلاق کار متغیر وابسته است که از طریق یک شاخص ۵۰ گزینه‌ای که ابعاد چهار گانه اخلاق کار را می‌سنجد اندازه‌گیری شده است. در این بررسی متغیرهای مستقل تأثیرگذار بر اخلاق کار به چند مقوله دسته‌بندی شده و مورد پژوهش قرار گرفته‌اند که عبارت‌اند از: ۱. ویژگی‌های پایگاهی (شامل: قیمت منزل، منزلت شغلی فرد و والدین او، سطح تحصیلات) ۲. شهروندی (شامل: تولد فرد و والدین او در شهر، مدت زمان اقامت فرد و والدین او در شهر) ۳. نوع مدیریت (شامل: احساس کارکنان از آمرانه بودن یا نبودن مدیریت و میزان مشارکت آنان در پیش‌برد اهداف سازمان متبوع) ۴. بیگانگی اجتماعی و سازمانی (شامل: خوش‌بینی نسبت به آینده و اعتقاد به نقش خود در پیشرفت جامعه و آگاهی و اعتقاد به اهداف سازمان و اداره متبوع) ۵. عدالت سازمانی (شامل: نظر کارکنان در مورد عادلانه و یا ناعادلانه بودن حقوق، مزایا و پاداش‌ها و ترفیعات و تنبیهات در محل کار). تعداد ۶۰۰ نفر به‌عنوان نمونه به روش

نمونه‌گیری چندمرحله‌ای پی.پی.اس^۱ (۴۰۰ نمونه برای شهر تهران و ۲۰۰ نمونه برای شهرستان‌های استان تهران) انتخاب شده‌اند. بر اساس نتایج به‌دست آمده از این تحلیل چندمتغیره، هرچه فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. هرچه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است. در این بررسی ثابت نشده است که اخلاق کار در سازمان‌های دولتی تهران پایین است.

مبانی نظری تحقیق

انواع دینداری: اهمیت موضوع دین برای جامعه‌شناسان نه فی‌نفسه، بلکه به‌تبع تأثیراتی بوده است که بر حیات اجتماعی می‌گذارد یا از آن می‌پذیرفته است. مخاطبین دین در بادی امر، اگر چه افرادند و تجلی نخستین آن در ایمان و تعلق خاطر فردی است، لیکن مستعد آن است که به‌سرعت وجه اجتماعی بیابد. به‌لحاظ واژه‌شناسی، دینداری صفت مفهوم دین است و از این نظر نسبی است. یعنی مصداق قطعی و مطلق برای آن نمی‌توان معلوم کرد و به این لحاظ دارای مراتبی است و بین دو وضعیت حداقلی و حداکثری جای می‌گیرد. دینداری که واحد مشاهده آن در اصل افراد هستند بر این اساس تلاش‌های فردی برای درک آن چشمه فیاض و قدسی است. بنابراین دینداری وابستگی تام به دین دارد و فرد دیندار با درجات یا از جهات متفاوت می‌کوشد، خود را با یک منبع فیاض که از نظر وی در دین متبلور است، همذات گرداند و بر این اساس، میزان و جهت همذات‌انگاری فرد با دین مورد نظر وی، دینداری او را روشن می‌سازد (میرسندسی، ۱۳۸۳: ۵۹).

دینداری از جمله مفاهیمی است که پیچیدگی قابل توجهی در معنا و مصداق آن وجود دارد. دین‌پژوهان تکاپوهای فراوانی را برای تجزیه و تحلیل مفهومی آن انجام داده‌اند و از زوایای مختلفی به آن پرداخته‌اند. آنچه در وهله اول از دینداری به‌ذهن متبادر می‌شود فردی بودن آن است ولی کنکاش بیشتر نشان می‌دهد هرگونه دینداری به‌نوعی به معرفت‌شناختی و برداشت و طرز تلقی و تفسیر خاصی از دین بستگی دارد، مفهومی که امروزه بیشتر تحت نام «قرائت از دین» شناخته می‌شود. بنابراین هر طرز تلقی یا قرائت دینی به‌خصوص در پیوند با دینداری صرف بحث معرفت‌شناختی نیست بلکه علاوه بر آن راهنما و الگویی است برای کسانی که می‌خواهند بر اساس آن عمل کنند؛ یعنی الگویی

عملی برای افراد است. بر این پایه دینداری یا به عبارت بهتر نوع دینداری با موضوع قرائت‌های دینی پیوند ناگسستنی دارد. علاوه بر این استفاده از مفهوم قرائت دینی مبحث را در سطح معرفت‌شناختی باقی می‌گذارد و حال آنکه کاربرد مفهوم «دینداری» علاوه بر موارد مذکور، امکان استفاده از آن را در حوزه‌های جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و... فراهم می‌آورد. با توجه به گسترش علاقه‌مندی دین‌پژوهان در جهت کاربست مباحث دینی در تحقیقات تجربی انتخاب واژه دینداری پاسخ مناسب‌تری را نسبت به این نیاز فراهم می‌کند و این در حالی است که رابطه نوع دینداری و قرائت یک رابطه خاص و عام تلقی می‌شود (میرسندسی، ۱۳۸۶). پس همه افراد یک برداشت واحد از دین ندارند بلکه برداشت‌های متفاوت دارند و در نتیجه این برداشت‌ها و نگرش‌ها و طرز تلقی‌ها نسبت به دین، انواعی از دینداری خواهیم داشت (ذوالفقاری، ۱۳۸۷: ۲۱۶). در این تحقیق بررسی نوع دینداری (انواع قرائت‌ها از دین) مورد نظر می‌باشد. مبحث انواع دینداری و به تعبیر دیگر طرز تلقی نسبت به دین از زوایای گوناگون و از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف مورد بررسی و توضیح قرار گرفته است از جمله می‌توان به نوع‌شناسی ملکیان و سروش اشاره کرد؛ در تقسیم‌بندی ملکیان دینداری دارای سه نوع بنیادگرا، سنت‌گرا و تجددگرا می‌باشد و عبدالکریم سروش سه نوع دین‌ورزی را مشخص کرده است: دین‌ورزی مصلحت‌اندیش، دین‌ورزی معرفت‌اندیش و دین‌ورزی تجربت‌اندیش. در میان بعضی از صاحب‌نظران غربی هم گونه‌شناسی‌هایی از دینداری وجود دارد که به‌عنوان مثال می‌توان به گونه‌شناسی اسپوزیتو، کلینتون بنت، ایوون حداد، شپرد و... اشاره نمود.

گفتنی است که این تقسیم‌بندی‌ها نقاط مشترک و همپوشی‌های متعددی دارند. در میان آنها، نوع‌شناسی ویلیام شپرد^۱ که بر اساس خصوصیات جوامع اسلامی طراحی شده مبنای پژوهش قرار گرفته است. تقسیم‌بندی شپرد مبتنی بر نوع طبقه‌بندی عکس‌العمل‌ها و پاسخ‌ها به نفوذ غرب و راه‌حلی‌هایی برای احیای اسلام در عصر حاضر است و انواع دینداری‌ها را از بعد دوری و نزدیکی با مدرنیته برمی‌شمرد، لذا نسبت به تقسیم‌بندی‌های دیگر جامعیت لازم را دارد.

نوع‌شناسی شپرد

«ویلیام، ای، شپرد اقسام اصلی نگرش به دین را در بین مسلمانان عبارت می‌داند از

1. W.E.Shepard

سکولاریسم، تجددگرایی اسلامی، اسلام‌گرایی رادیکال، سنت‌گرایی و سنت‌گرایی جدید که هر یک شعباتی دارد. اساس تقسیم‌بندی شپرد، رابطه دین با مدرنیته است، بدین ترتیب که هر چه دین با مدرنیته بیشتر انطباق یابد به سکولاریسم نزدیک‌تر می‌شود و بالعکس هر چه دین از مدرنیته دورتر شود، نوع دینداری سنتی‌تر می‌شود» (ذوالفقاری، ۱۳۸۷: ۸۵). سکولاریسم^۱: عبارت است از اعتقاد به استفاده از هر بینشی به صورت باز و از هر نوع ایدئولوژی سواى اسلام، در اکثر عرصه‌های حیات عمومی. افراطی‌ترین شکل سکولاریسم عبارت است از آن دسته از اندیشه‌ها که درصدد است تا در سراسر عرصه‌های عمومی و خصوصی جایگزین اسلام شود و به تعبیر دیگر خواهان حذف دین از تمامی عرصه‌های زندگی است. البته چنین سکولاریسم افراطی و حداکثری در کشورهای مسلمان غیرمتعارف است. شکل رایج‌تر آن سکولاریسم معتدلی است که در پی تفکیک مذهب از سایر شئون زندگی عمومی است و ضرورتاً غیرمذهبی نیست و به مذهب به عنوان جزئی ضروری از هویت ملی احترام می‌گذارد (شپرد، ۱۹۸۷؛ به نقل از ذوالفقاری: ۱۳۸۷). در جوامع اسلامی عموماً ایدئولوژی ناسیونالیسم به درجات مختلفی با سایر ایدئولوژی‌ها چون سوسیالیسم و لیبرالیسم و غیر اینها آمیخته می‌شود. در سکولاریسم معتدل، اسلام دین حکومت نیست و حاکمیت نه مبتنی بر اعتقاد به خدا که مبتنی بر ملت^۲ یا مردم^۳ است.

تجددگرایی اسلامی^۴: این نوع دینداری بعد از سکولاریسم بیشترین نزدیکی را به مدرنیته دارد و انعطاف‌پذیری زیادی برای عقل و اجتهاد و میدان وسیعی برای نظریات انسانی قائل است. به عبارت دیگر در تقابل اسلام و مظاهر مدرن اصالت را به مدرنیته می‌دهد و می‌خواهد اسلام را مدرن کند برخلاف اسلام‌گرایان رادیکال که می‌خواهند مدرنیته را اسلامی کنند. بر این اساس به شدت عقل‌گراست. تجددگراها اگرچه به جدایی دین از سیاست قائل نیستند لیکن معتقدند که دین به تنهایی نمی‌تواند یک جامعه مدرن را اداره کند و نیازمند سایر علوم بشری نیز هست.

اسلام‌گرایی رادیکال^۵: در این نوع دینداری تمامیت‌گرایی به بالاترین سطح می‌رسد. به عبارت دیگر دین اسلام به‌طور کامل ایدئولوژیک می‌شود. آنها معتقدند که اسلام برای تمام ابعاد زندگی اجتماعی مردم برنامه دارد و حکومت باید اسلامی باشد. در مواجهه با مظاهر مدرنیته

1. Secularism
2. Nation
3. People
4. Islamic Modernism
5. Radical Islamism

اینها معتقدند که مدرنیته باید اسلامی شود. لذا از مدل‌های غربی از آنجا که بتوان آنها را اسلامی نمود استفاده می‌نماید. استفاده از عقل و اجتهاد را در مواردی می‌پذیرند که نص صریح و معتبر درباره آنها وجود نداشته باشد. خواهان اجرای سریع و انقلابی اسلام و در موارد لزوم توأم با خشونت در جامعه هستند. پیشرفت غرب را در جنبه‌های مادی می‌پذیرند ولی اعتقاد دارند که پیشرفت همه‌جانبه تنها با اسلام امکان‌پذیر است.

دینداری سنت‌گرایانه^۱: سنت‌گرا کسی است که تعهد اعتقادی او در بخش عمده‌ای مخلوطی از شریعت و غیرشریعت است و همچنین از وارد کردن تنازع غربی به قلمرو اعتقادی خود شدیداً دوری می‌کند و بالاخره عمق تهدید نفوذ غرب را کاملاً و به‌طور جامع بازشناسی نمی‌کند. این نحله در سطح تئوری نسبت به دیگر نحله‌ها، بیشتر گرایش آن جهانی دارد و مطمئناً به خرافات سنتی ارج بیشتری می‌گذارد. واکنش سنت‌گرایی در برابر هجوم غربی دقیقاً نوعی تلقی و برخورد با فلاکت و بدبختی است. سنت‌گرایان احساس می‌کنند راه‌های مقبول گذشته برای تغییر کافی است. اما سنت‌گرایی جدید با مسائل غربی به‌طور عمیق درگیر می‌شود. زمانی که سنت‌گرایی درصدد درگیر شدن عمیق با مسائل غربی می‌شود تبدیل به سنت‌گرایی جدید می‌گردد. سنت‌گرایی جدید نیز می‌تواند به دو شکل افراطی طردگرا و همسازگرا لحاظ شود. همچنین می‌تواند به‌عنوان مرحله انتقالی به سکولاریسم یا تجددگرایی اسلامی یا اسلام‌گرایی رادیکال تلقی شود. سنت‌گرایی جدید نیاز به تکنولوژی جدید را می‌پذیرد اما در مقایسه با تجددگرایی اسلامی تمایل بیشتری به گزینشی عمل کردن دارد ولی کمتر به آن جنبه سمبلیک می‌دهد و لذا از گرایشی که به تکنولوژی ارزش کارکردی می‌دهد جدا و بازشناخته می‌شود. این نحله کمتر در پی آن است که ایده‌ها و ارزش‌های غربی را (به‌خصوص ایده پیشرفت و اخلاق کار وبری را) درونی سازد. کمتر به تحقق فوری ایده‌آل‌های اسلامی اصرار می‌ورزد. این نحله تحول تدریجی را بر انقلابی ترجیح می‌دهد (شپرد، ۱۹۸۷: ۱۷)؛ به‌نقل از ذوالفقاری: (۱۳۸۷).

شپرد البته انواع فرعی نیز برای بعضی از انواع دینداری برمی‌شمرد که از آن صرف‌نظر کرده‌ایم. باید این نکته را خاطر نشان نمائیم که تمامی دینداری‌ها، نوعی تیپ ایده‌آل یا نوع آرمانی هستند و این امکان وجود دارد که کاملاً بر واقعیت منطبق نباشند به‌عبارتی در عالم واقع نوع خالص آنها یافت نشود و یلیام شپرد به این نکته اشاره می‌نماید که کار

او نیز یک نوع تیپ ایده‌آل‌سازی است و این امکان وجود دارد که انواع دینداری‌ها تداخل و همپوشی‌هایی هم با یکدیگر داشته باشند.

جامعه ایرانی در چنددهه اخیر با فرایندهای معروف به مدرنیته یا تجدد مواجه بوده است. تجدد همه حوزه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و دینی را تحت تأثیر قرار داده و ارزش‌های جدیدی را در جامعه رواج داده است، این ارزش‌ها که از آن به ارزش‌های مدرن تعبیر می‌شود موجب بروز اعتقادات و گرایش‌های فکری مختلف در جامعه شده است. در حوزه دینی رویارویی دینداران با تجدد زمینه‌ساز ظهور قرائت‌های جدید از دین شده است (ذوالفقاری، ۱۳۸۸: ۶۸). در این تحقیق نیز انواع دینداری و اخلاق کار با توجه به این شرایط (جامعه در حال گذر از سنت به مدرنیته) بررسی می‌شود.

اخلاق کار

کار از نظر خصوصیات ظاهری و توصیفات زبان‌شناختی، سازه‌ای اجتماعی است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، کار، یک کنش و یک فرایند است که به‌شدت از بافت اجتماعی - فرهنگی جامعه متأثر است (حاجی‌زاده میمندی، ۱۳۷۷: ۱۰). از نظر مفهومی می‌توان چهار بعد اصلی برای کار تصور نمود و برای هر بعد اصلی چهار وجه در نظر گرفت. چهار بعد اصلی کار در قالب آجیل^۱ پارسونزی عبارت‌اند از: بعد اثباتی کار (A)، بعد شخصیتی کار (G)، بعد اجتماعی کار (I) و بعد فرهنگی کار (L). وجوه اجتماعی کار عبارت‌اند از: شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، تعهدات کار، هنجارهای کار. دیگر وجوه اجتماعی کار، تعهد کاری است. تعهد در کار منشأ اصلی اخلاق عملی کار است (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۳).

اخلاق کار حوزه‌ای از فرهنگ جامعه به‌شمار می‌رود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در برمی‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کند (رجب‌زاده، ۱۳۷۶: ۶۴). اخلاق کار یعنی پذیرفتن مسئولیت در قبال کار روزانه و انجام آن به مناسب‌ترین وجه ممکن. این اخلاق نیازمند یک فرایند فرهنگی است تا این فرهنگ کار در جامعه جان‌نیفتد و مردم با آن احساس نزدیکی نکنند اخلاق کار نمی‌تواند همه‌گیر شود. اخلاق کار در گذشته با سنت و مذهب ارتباط داشت که هر دو نظم هنجاری ویژه‌ای را در خانواده، مدرسه و محیط اجتماعی به‌وجود می‌آورد و جامعه از آسیب‌ها کمتر صدمه می‌دید (فیوضات، ۱۳۸۳: ۱۰۹).

سی. پتی^۱ (۱۹۹۰) برای اخلاق کار چهار بعد فائل است:

۱. دل بستگی و علاقه به کار^۲
 ۲. پشتکار و جدیت در کار^۳
 ۳. روابط سالم و انسانی در محل کار^۴
 ۴. روح جمعی و مشارکت در کار^۵ (معیدفر، ۱۳۸۰).
- میلر^۶ و همکاران (۲۰۰۲) اخیراً یک تجدیدنظر مفهومی و تاریخی از سازه اخلاق کار ارائه کرده‌اند. با استناد به حجم عمده‌ای از نوشته‌ها که از کار اصیل و بر منشعب می‌شود، آنها ادعا کردند که اخلاق کار یک سازه واحد (فردی) نیست بلکه یک منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است.

پیشنهاد آنها این است که سازه اخلاق کار:

۱. چندبعدی است.
۲. وابسته به کار است و به‌طور کلی فعالیت مرتبط به کار است (تاکنون شاید به‌طور عام به قلمروهایی به‌جز کار تعمیم داده می‌شد مثل سرگرمی‌ها، تعلیم و...).
۳. مستلزم دانش است.
۴. به گرایش‌ها و اعتقادات (نه لزوماً رفتار) منسوب است.
۵. یک سازه انگیزشی است که در رفتار منعکس می‌شود.
۶. سکولار است، لزوماً به هیچ مجموعه‌ای از اعتقادات مذهبی پیوند نخورده و متصل نیست (ووئر^۷ و دیگران، ۲۰۰۷).

چارچوب نظری

در رابطه با تأثیر دین و دینداری بر اخلاق کار هارپاز^۸ (۱۹۹۸: ۱۴۳) استدلال می‌کند «که کار و دین و رابطه متقابل این دو بخشی از شالوده جامعه بشری هستند. بنابراین به‌طور انکارناپذیری دین نقش بسیار مهمی در کار بازی می‌کند. تحقیقات گذشته شواهد

1. C. Petty
2. Dependency
3. Ambition
4. Consideration
5. Cooperation
6. Miller
7. Woehr
8. Harpaz

متقنی برای ارتباط بین دین و گرایش‌ها و رفتارهای مختلف کار ارائه کرده‌اند؛ هارپاز (۱۹۹۸) و نیلز (۱۹۹۹) معتقدند که ادیان برای پیروان خود اصول اخلاقی را تأمین می‌کنند مبنی بر اینکه چگونه زندگی کنند؛ و چگونه این اصول اخلاقی در محیط کار به کار برده می‌شوند. بنابراین ایمان مذهبی توانایی و وسیله‌ای برای مردم فراهم می‌کند که به انتظارات اجتماعی هنگام مواجهه با فعالیت‌های کاری پاسخ دهند.» (پاروتیا، ۲۰۰۹: ۵۴).

وجدان کاری و به‌ویژه وجدان حرفه‌ای در تفکرات دورکیم عمدتاً دارای محتوایی عاطفی و احساسی و قسمت عمده آن فردی و درونی و تابع اعتقادات، باورها و احساسات افراد است. وجدان کاری در نظریه سازمان‌های عقلانی کار ماکس وبر دارای بعدی عینی، قابل اندازه‌گیری، دنیایی‌شده (سکولار) و پاداش‌پذیر است. همان‌گونه که ریمون آرون نیز تأکید دارد «آنچه در نزد دورکیم «وجدان» تلقی شده است در نزد وبر «تعهد» تعریف شده است». نکته اساسی تناسب و انطباق وجدان و تعهدکاری در سازمان‌های مدرن است. به عبارت بهتر در سازمان‌های عقلانی کار که بازده کار هر فرد به صورت کمی قابل اندازه‌گیری است و سازمان پایدار همکاری بین افراد متعدد با وظایف تخصصی معین به صورتی عقلانی دیوانی شده است، بعد عقلانی کار یعنی تعهد کاری بر ابعاد احساسی و اعتقادی یعنی وجدان کاری غالب است (ساروخانی و طالبیان، ۱۳۸۱).

ماکس وبر جامعه‌شناس مکتب تفهیمی با نفی وجود وجدان جمعی یا ذهن گروهی ریشه‌های حاکمیت انگیزش و میل به کار را در اخلاق پروتستان و تعالیم کالوین و لوتر می‌بیند. به نظر وبر پروتستان‌یسم با تبلیغ ارزش‌های فرهنگی جدیدی که مبتنی بود بر سخت‌کوشی، رقابت، ریاضت و قناعت مادی، پرهیز از اسراف و اعراض از راکد گذاشتن سرمایه، کار کردن و تولید را تشویق و تنبلی و سستی و فتور را تقبیح نمود و انسان‌ها را به تلاش و فعالیت و سخت‌کوشی در امور اقتصادی و کنش‌های معطوف به اهداف مادی تشویق و ترغیب کرد (محسنی‌تبریزی و میرزایی، ۱۳۸۳: ۴۹).

کالبرگ می‌گوید به اعتقاد وبر عقلانیت ذاتی تنها نوع عقلانیت است که استعداد تولید اسلوب‌های زندگی روشمند را داراست و کالونیزم در مغرب‌زمین که سمبل عقلانیت ذاتی بود با تأکیدات بی‌شمارش بر اسلوب‌های زندگی روشمند توانست عقلانیت عملی را تحت انقیاد در آورده و راه بسط و توسعه عقلانیت رسمی را هموار سازد. برداشت وبر از عقلانیت

مذهب، زهد دنیوی و سازماندهی عقلانی شیوه‌های زندگی است. هدف زهد دنیوی کنترل آگاهانه بر زندگی شخصی و رفتاری در این جهان است (محمدی، ۱۳۸۴: ۴۴).

وبر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری به بیان تفاوت‌های بارز دو نوع نظام اقتصاد سنتی و اقتصاد مدرن می‌پردازد. تفاوت این دو نوع اقتصاد از دو گونه طرز تلقی درباره نیازهای معیشتی و پدیده کار نشئت می‌گیرد. در اقتصاد سنتی کنشگر از انگیزه عقلانی کافی برای ثروت و کار برخوردار نیست. پدیده کار آزاد و عقلانی نتیجه یک سری عوامل طولانی تاریخی، دینی و انگیزشی است که سرمایه‌داری جدید از این ابزار به صورت دقیق و کاملاً عقلانی برای رسیدن به منافع اقتصادی بهره می‌گیرد. مباحث وبر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری نوع خاصی از عقلانیت را تبیین می‌کند که منجر به تغییر هندسه ارزش‌ها و کنش‌ها شده که عمدتاً از آنها به عقلانیت ذاتی و رسمی (صوری) تعبیر شده است.

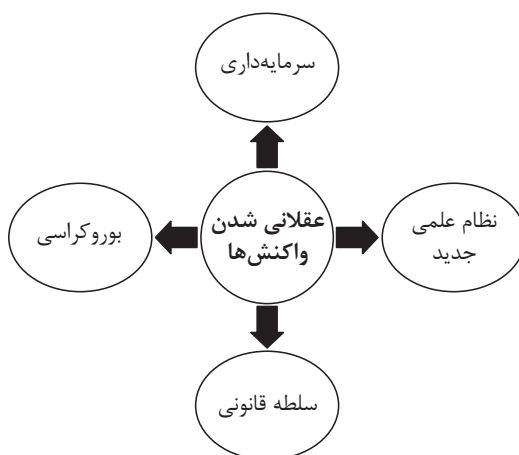
طبق برداشت‌های وبر، عقلانیت در واقع یک فرایند یا پروسه مداومی است که در اثر یک تحول اساسی در آگاهی، عقیده و کنش پدید می‌آید. تحول عقیده و شناخت منجر به تحول جهان‌شناسی و تفسیر مجدد از پدیده‌های پیرامونی انسان می‌شود و سرانجام آثار تحولات عقیده و شناخت در کنش‌ها متجلی می‌گردد (محمدی، ۱۳۸۴: ۹۵).

هر چند عقلانیت از کنش‌ها آغاز می‌شود ولی به تدریج عقلانیت از سطح کنش‌ها به سطح ساختار و نظام رخنه می‌کند و همه بخش‌های جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. وبر معتقد است عقلانیت بوروکراتیک همه سطوح جامعه را فتح خواهد کرد و نهایتاً قفس آهنین عقلانیت همه بخش‌های ریز و درشت جامعه را تحت پوشش قرار خواهد داد. در تمدن غربی عقلانیت ساختاری در همه نهادهای جامعه اعم از فرهنگ، سیاست و اقتصاد پدید آمده است (محمدی، ۱۳۸۴: ۹۷).

در بخش اقتصادی سرمایه‌داری جدید مؤسسات اقتصادی کاملاً به صورت عقلانی شکل گرفته است. در بخش سیاست، اقتدار (سلطه) قانونی از نمادهای عقلانیت رسمی است. گذشته از آن بوروکراسی نیز به عنوان یک نوع مستقل، نماد مشهور عقلانیت به شمار می‌رود. در بخش فرهنگی هم نظم جدید اخلاقی و فرهنگی و روش‌های جدید علوم از ثمرات عقلانیت است. در واقع علم اثباتی و عقلانی که وبر بدان علاقمند است جزئی از کل جامع فرایند تاریخی پیشرفت عقلانیت را تشکیل می‌دهد.

می‌توان دیدگاه کلان وبر را در چگونگی بسط عقلانیت به صورت شکل زیر نشان داد.

مفهوم بسط عقل‌گرایی با اینکه منشأ عقلانیت کنش‌های کنشگران است ولی به تدریج سطوح ساختاری و نظام را نیز تحت پوشش و سلطه قرار می‌دهد (محمدی، ۱۳۸۴: ۹۸).



نمودار ۱: دیدگاه وبر درباره بسط عقلانیت

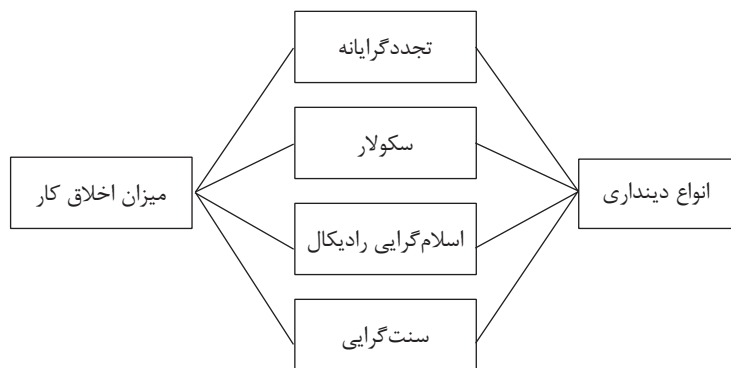
به نظر وبر تنها در غرب است که علم عقلانی وجود دارد. قانون عقلانی، علم عقلانی، دین عقلانی، دولت عقلانی همه اینها بر پایه عقلانیت اساسی تری قرار دارند. عقلانیت بنیادینی که تمدن غرب را متمایز می‌کند. از نظر او نقش «ارزش‌های غایی» در تبیین ظهور عقلانیت در جهان امروزمین مطلقاً ضروری است. این ارزش‌های مطلق ارزش‌های «اخلاق پروتستان» بود که به عقیده وبر با روح سرمایه‌داری هماهنگی انتخابی خاصی داشت. در واقع وبر می‌خواست نشان بدهد که چگونه یک شکل ویژه فعالیت عقلانی سرمایه‌داری صنعتی امروزمین، در مقابل سرمایه‌داری سنتی با شکل دیگری از فعالیت عقلانی، یعنی دین عقلانی در ارتباط است. وبر ظهور شکل امروزمین سرمایه صنعتی را که کاملاً متمایز از شکل‌های سنتی قدیمی و فئودالی سرمایه تجاری است در میان قشرهای طبقه متوسط که بورژوازی صنعتی را تشکیل دادند و بر حسب اتفاق اکثراً پیرو آیین پروتستان (پیورتانیزم یا کالونیزم) بودند این گونه تبیین کرد (صبوری، ۱۳۸۴: ۳۸). در نهایت نظر ریمون آرون برای تکمیل بحث مناسب به نظر می‌رسد در واقع وبر خواسته است اثبات کند که رفتار آدمیان در جوامع گوناگون وقتی فهمیدنی است که در چارچوب تلقی کلی آنان از هستی قرار داده شود. اصول جزمی دینی و تعبیر آنها جزئی از این جهان‌بینی است و برای درک رفتار افراد و گروه‌ها، به‌ویژه برای درک رفتار اقتصادی

افراد و گروه‌ها، ناگزیر باید دین را هم درک کرد. از سوی دیگر ماکس وبر خواسته است ثابت کند که تلقی‌های دینی عملاً از عناصر تعیین‌کننده رفتارهای اقتصادی‌اند و در نتیجه یکی از علل دگرگونی‌های اقتصادی جوامع به‌شمار می‌روند (آرون، ۱۳۸۶: ۶۰۰). هانتینگتون نیز در بررسی جوامع در حال توسعه و علل وقوع انقلاب به مرحله‌ای اشاره می‌کند که گروه‌ها و طبقات و افراد با ارزش‌های مدرن تربیت شده و دامنه آگاهی‌های افراد بالا رفته اما در جامعه غیرمدرن کار می‌کنند و یا در سازمان‌هایی غیرمدرن کار می‌کنند و با نظام سیاسی اجتماعی ویژه‌ای روبرو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم را برای جذب آنان ندارد. این دگرگونی‌ها، اقتدار سیاسی و نهادهای سیاسی سنتی را به‌چالش کشیده و زمینه اجتماعات و نهادهای جدید سیاسی را فراهم می‌سازد. این دوره مستلزم نوعی تغییر نگرشی ارزشی و هنجاری نیز هست و این تغییر در نیروهای متجدد جامعه محسوس‌تر است. این ارزش‌ها در چالش با ارزش‌ها و نگرش‌های سنتی قرار می‌گیرند. انسان مدرن محصول تاریخ و جامعه مدرن است و اخلاق کار مدرن نیز محصول چنین جامعه و چنین انسانی است. خصایص فرهنگی و قواعد رفتاری مدرن در جامعه مدرن پدید می‌آیند و هم از آن حمایت می‌شود. به‌عبارتی این امور در یک رابطه همبسته و منظومه‌ای قرار دارند. در کشور در حال توسعه، ساخت اجتماعی به‌گونه‌ای نیست که انتظارات فرد مدرن (فردی که ارزش‌های مدرن را می‌شناسد و پذیرفته است) تأمین شود. در این جوامع چون ساخت اجتماعی مدرن نیست، بنابراین فرد مدرن در یک تضاد و تناقض ارزشی و ذهنی با جامعه به‌سر می‌برد و حتی انتظارات و توقعات او به‌طور دائم سرکوب می‌شود. در عین حال جامعه از فرد مدرن انتظاراتی دارد که او آنها را نمی‌پذیرد بنابراین با ساختار اجتماعی در تضاد است. این ویژگی‌های دوران گذار، در سطح سازمانی خود را به‌صورت ضعف اخلاق و فرهنگ کار، عدم دلبستگی به ارزش‌ها و اهداف سازمان و افسردگی روانی خصوصاً در زمان کار ظاهر می‌سازد (ن. ک، معیدفر، ۱۳۸۰).

با توجه به مباحث مطرح‌شده نظریه وبر را می‌توان به‌عنوان مدل پایه برای بررسی ارتباط انواع دینداری‌ها با اخلاق کار در نظر گرفت همان‌طور که آرون می‌گوید: وبر به‌عنوان جامعه‌شناس خواسته است حالت‌های دینی متفاوت و تأثیر آنها بر رفتار آدمیان و به‌ویژه بر رفتار اقتصادی را بررسی کند (آرون، ۱۳۸۶: ۵۹۴) و مصداق آن کنش‌های مؤمنان پروتستان است که از تغییرات دینی و فکری به‌عمل آمده توسط

نهضت پروتستانیزم متحول شده است. پس نظام معنایی از جمله دین در بروز نوع کنش از جمله اخلاق کار تعیین کننده است، همچنین عقلانیت که در اثر یک تحول اساسی در آگاهی، عقیده و کنش پدید می آید سرانجام آثارش در کنشها متجلی می شود و از سطح کنشها به سطح ساختار و نظام و جامعه رخنه کرده و در بخشهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و همچنین بوروکراسی که سمبل مشهور عقلانیت است ظهور می یابد؛ اخلاق کار نیز به عنوان یکی از جوانب و وجوه مطرح در بخشهای اقتصادی و فرهنگی و بوروکراتیک است و می توان گفت تحت تأثیر تحولات دینی و در نتیجه حالت های دینی مختلف قرار می گیرد. در این تحقیق قرائت های دینی (نوع شناسی شپرد) به جای اخلاق پروتستانی (و یا حالت های دینی مختلف) استفاده می شود که رابطه آن با یکی از جوانب عقلانیت و بوروکراسی یعنی اخلاق کار (نوعی رفتار اقتصادی) بررسی می شود. به علاوه جامعه ما جامعه اسلامی است و شپرد هم مدعی است که انواع دینداری او یک نوع تیپ ایده آل است که در همه جوامع اسلامی از جمله ایران قابلیت انطباق با انواع دینداریها را دارد.

با توجه به نظریات مطرح شده و با تلفیق نظریه وبر، شپرد و هانتینگتون می توان مدل مفهومی و فرضیات را در ارتباط با دینداری و اخلاق کار استخراج کرد:
 فرضیه اول: میان نوع دینداری و میزان اخلاق کار کارمندان دولت رابطه وجود دارد.
 فرضیه دوم: میان نوع دینداری و ابعاد اخلاق کار رابطه وجود دارد.
 مدل مفهومی تحقیق نیز به شکل زیر خواهد بود:



نمودار ۲: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

برای انجام این پژوهش، روش پیمایش^۱ مناسب‌ترین گزینه در میان روش‌های دیگر دیده شد. پیمایش مجموعه ساختمان‌ها یا منظمی از داده‌هاست که دواس آن را ماتریس متغیر بر حسب داده‌های موردی می‌نامند. بدین معنی که محقق پیمایش با بررسی متغیر بر حسب موردها و جستجوی ویژگی‌های دیگری که به‌طور منظم با آن پیوند دارد در پی شناخت علل پدیده‌ها برمی‌آید. بدین ترتیب، هدف تحقیق پیمایشی آن است که با مقایسه دقیق ویژگی‌های مختلف موردها به استنباط علی نائل آید (دواس، ۱۳۸۳: ۱۵-۱۳). در این پژوهش گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه انجام شده است.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارمندان و اساتید دانشگاه دولتی زنجان می‌باشد که طبق آمار کسب‌شده از روابط عمومی دانشگاه تعداد آنها ۸۰۰ نفر بوده است. با توجه به اینکه روش مورد استفاده در این تحقیق روش پیمایشی می‌باشد لذا در این پیمایش به‌منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده و طی دو مرحله و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و سپس نمونه‌گیری تصادفی جمعیت نمونه‌ای به تعداد ۲۵۹ نفر از میان کارمندان دانشگاه دولتی شهر زنجان انتخاب گردید.

جدول ۱: توزیع نمونه آماری تحقیق
به تفکیک دانشکده و معاونت‌ها

گروه‌ها	کارمند	استاد
علوم انسانی	۱۵	۱۷
فنی و مهندسی	۱۷	۲۰
کشاورزی	۱۹	۲۳
علوم پایه	۱۳	۱۶
حوزه ریاست	۱۹	-
معاونت مالی	۳۱	-

گروه‌ها	کارمند	استاد
معاونت دانشجویی	۳۳	-
معاونت پژوهشی	۱۳	-
معاونت آموزشی	۱۴	-
معاونت فرهنگی	۹	-
جمع	۲۵۹	

نحوه سنجش متغیرها

نحوه شاخص‌سازی انواع دینداری: در مجموع و به‌طور خلاصه نظرات شپرد در مورد انواع دینداری را می‌توان بر اساس تعدادی معرف^۱ از هم تفکیک نموده آنها را با یکدیگر مقایسه نمود. این معرف‌ها عبارت‌اند از: نحوه تلقی از اجتهاد در دین یا همان نحوه بازسازی اسلام در حال حاضر، نحوه تلقی از ایده پیشرفت در غرب، گرایش این جهانی یا آن جهانی، تأکید بر عمل یا تفکر، نوع تلقی از دین، نحوه مواجهه اسلام با مدرنیته، نحوه تلقی از سنت اسلامی، علت مشکلات اسلام در حال حاضر و منسوب کردن مشکلات به استعمار غرب و یا خود مسلمانان.

۱۶۵

جدول ۲: شاخص انواع دینداری از نظر ویلیام شپرد

معرف‌ها انواع دینداری	اجتهاد یا نحوه بازسازی اسلام در عصر جدید	جهت‌گیری فکری	ایده پیشرفت	گرایش این جهانی - آن جهانی	تأکید بر عمل/ تفکر	نوع تلقی از دین	نحوه مواجهه با مدرنیته	نحوه تلقی از سنت اسلامی	علت مشکلات اسلام
سکولاریسم	رد هر گونه ملاحظه دینی در اقتباس از غرب	مدرن	تکیه بر پیشرفت با تبعیت از یک مدل غربی	گرایش این جهانی	عدم داعیه حاکمیت شریعت اسلامی	دین به‌عنوان میراث فرهنگی	موافقت کامل با مدرنیته	منسوخ دانستن سنت اسلامی	تبعیت کامل از یک مدل غربی برای حل مشکلات

برای سنجش پایایی مفهوم انواع دینداری از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. میزان پایایی برابر ۰/۷۰ به دست آمد. با توجه به اینکه معرف‌های انواع دینداری این تحقیق در بررسی‌های قبلی از جمله در کار ذوالفقاری (۱۳۸۷) و پایان‌نامه مقطع کارشناسی‌ارشد فرجی (۱۳۹۰) سنجیده شده، دارای اعتبار معیار است و بدین سبب که مورد ارزیابی اساتید و محققان قرار گرفته، لذا دارای اعتبار صوری نیز هست.

نحوه شاخص‌سازی اخلاق کار: در این بررسی، اخلاق کار متغیر وابسته است که از طریق یک شاخص ۵۰ گویه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد اندازه‌گیری شده است. این شاخص توسط دکتر گریگوری.سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهش‌های متعددی به کار گرفته شده است و از اعتبار بالایی برخوردار است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر دکتر پتی همانگونه که قبلاً ذکر شد، عبارت‌اند از:

دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار.

با این وصف، اخلاق کار در چهار بعد و ۵۰ ویژگی مثبت و منفی از سوی دکتر پتی تعریف و اندازه‌گیری شده است (معیدفر، ۱۳۸۳). ضمناً هر یک از ویژگی‌های مذکور بر روی طیفی ۵ گزینه‌ای که یک طرف آن ضعف و ویژگی و طرف دیگر آن شدت آن ویژگی است مورد سنجش قرار می‌گیرد. چنانچه نمره هر یک از ابعاد چهارگانه اخلاق کار هر فرد را بخواهیم، جمع نمرات و ویژگی‌های مربوط به هر یک از ابعاد را بر تعداد ویژگی هر بعد تقسیم می‌کنیم و بدین‌سان برای اخلاق کار و هر یک از ابعاد چهارگانه آن یک عدد کلی از جمع نمرات ویژگی‌های ذیل آن و یک‌نمره معدل بین صفر تا چهار به دست می‌آید. در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها، متغیر وابسته به پنج شکل در ارتباط با متغیرهای مستقل قرار گرفته است: ۱. اخلاق کار به‌طور کلی (۵۰ ویژگی)؛ ۲. دلبستگی و علاقه به کار (۱۶ ویژگی)؛ ۳. پشتکار و جدیت در کار (۱۲ ویژگی)؛ ۴. روابط انسانی در محل کار (۱۴ ویژگی) و ۵. روح جمعی و مشارکت در کار (۸ ویژگی).

۵۰ گویه فوق ۵ گزینه‌ای و به‌صورت طیف بود که مقدار آلفای کرونباخ این شاخص برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. اعتبار این شاخص نیز اعتبار معیار است. گویه‌های این شاخص مورد تأیید اساتید قرار گرفته و همچنین در دو طرح پژوهشی قبلاً توسط معیدفر و چندین پایان‌نامه از جمله نجارنهادنی (۱۳۸۷) مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۳: محاسبه پایایی معرف‌های اخلاق کار

۱. میل و رغبت زیادی به کارم دارم.	۱۳ گویه پشتکار و جدیت در کار	۱. آدم دقیقی هستم.	۱۶ گویه دلبستگی و علاقه به کار
۲. حوصله کار ندارم.		۲. کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم.	
۳. آدم وظیفه‌شناسی هستم.		۳. تمام هوش و حواسم به کارم است.	
۴. شیفته کارم هستم.		۴. می‌شود روی کار من حساب کرد.	
۵. آدم سخت‌کوشی هستم.		۵. احساس سردی نسبت به کارم دارم.	
۶. در کارم آزادی عمل دارم.		۶. جونمه و کارم.	
۷. در کارم ابتکار به‌خرج می‌دهم.		۷. در محیط کارم نقش مهم و مؤثری دارم.	
۸. در کارم احساس مسئولیت نمی‌کنم.		۸. آدم کاری و کارآمدی هستم.	
۹. آدم بی‌مبالاتی هستم.		۹. در کارم آدم دمدمی مزاج هستم.	
۱۰. کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم.		۱۰. صادقانه کار می‌کنم.	
۱۱. تا کارم را انجام ندهم دست نمی‌کشم.		۱۱. به کارم اعتقاد دارم.	
۱۲. در کارم آدم خبره‌ای هستم.		۱۲. در کارم زود از کوره در می‌روم.	
۱. آدم قدرشناسی هستم.	۱۴ گویه روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۳. احساس می‌کنم کارم مولد است.	۸ گویه روح جمعی و مشارکت در کار
۲. آدم بشاش و خوش‌رویی هستم.		۱۴. کارم را به‌موقع و سروقت انجام می‌دهم.	
۳. در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم.		۱۵. دل به کار ندارم.	
۴. آدم مؤدبی هستم.		۱۶. فرزند نیستم و کارم به‌کندی پیش می‌رود.	
۵. آدم روراستی هستم.		۱. در محیط کارم آدم سازگار و بسازی هستم.	
۶. با همکاران، رفتاری دوستانه دارم.		۲. آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم.	
۷. فرد کمک‌کار و یاری‌رسانی برای دیگران هستم.		۳. روحیه‌ای جمعی دارم.	
۸. در محل کارم خصومت با فرد یا افرادی دارم.		۴. تابع مقررات هستم.	
۹. آدم دوست‌داشتنی و خوش‌مشربی هستم.		۵. از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم.	
۱۰. آدم میانه‌روی هستم.		۶. نظم و نظامات را رعایت می‌کنم.	
۱۱. آدم خوش‌برخوردی هستم.		۷. آدم هوشیار و بیداری هستم.	
۱۲. آدم گستاخ و خشنی هستم.		۸. آدم کله‌شق و یک‌دنده‌ای هستم.	
۱۳. آدم خودخواهی هستم.			
۱۴. ظاهر آراسته و مرتبی دارم.			
N of Item = ۵۰		الفای کل	
Alpha = ۰/۸۳			

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: توصیف کلی جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد ۶۲/۳ درصد پاسخگویان را مردان و ۳۶/۷ درصد آنها را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر تأهل ۷۳/۷ درصد کارمندان متأهل و ۲۴/۷ درصد مجرد بوده‌اند. از نظر تحصیلات ۸/۱ درصد دیپلم، ۱۴/۳ درصد فوق دیپلم، ۵۱/۴ درصد لیسانس و ۲۵/۵ درصد فوق لیسانس و دکتری بوده‌اند. به لحاظ پایگاه اقتصادی اجتماعی، ۱۲/۴ درصد از پاسخگویان، متعلق به پایگاه پایین، ۸۰/۳ درصد، متعلق به پایگاه متوسط، ۷/۳ درصد متعلق به پایگاه بالا هستند. از نظر وضعیت استخدامی ۳۰/۹ درصد کارمندان قراردادی، ۸/۹ درصد پیمانی و ۵۰/۲ درصد استخدام رسمی هستند.

همچنین توصیف کلی جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد که اسلام‌گرایان رادیکال به میزان ۳۶/۶۷ درصد بیشترین فراوانی را دارند. صاحبان این دیدگاه در مواجهه و تقابل دین با مدرنیته اصالت را به دین (اسلام) می‌دهند، به تعبیری دیگر قائل به این هستند که مدرنیته باید اسلامی شود. در مرتبه بعد ۳۴/۷ درصد کارمندان تجددگرا هستند. صاحبان این نوع دیدگاه یا قرائت دینی کسانی هستند که به بهره‌گیری از قدرت عقل و استدلال و عقلانیت در تفسیر دستورات دینی و تطابق دین با مسائل جدید، بهای بسیاری می‌دهند و در مواجهه اسلام و مدرنیته اصالت را به مدرنیته می‌دهند به این معنا که اسلام باید خود را با مدرنیته تطبیق دهد و یا اسلام باید مدرن شود. در مرتبه بعدی سکولارها به میزان ۱۵/۸۳ درصد قرار دارند. سکولارها افرادی هستند که در مواجهه با مسائل، دیدگاه‌های دینی را دخالت نمی‌دهند و لزوماً ضد دین هم نیستند. در نهایت نیز سنت‌گرایان که افرادی هستند که دیدگاهی محافظه‌کارانه در مواجهه با اسلام و مدرنیته اتخاذ می‌کنند و ۱۲/۷ درصد پاسخگویان را تشکیل می‌دهند.

همچنین در بررسی ابعاد چهارگانه اخلاق کار نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخگویان ۶۰/۲ درصد میزان دلبستگی خود را به کار در حد متوسط و کمترین درصد پاسخگویان ۷/۷ درصد این میزان را در حد بالا گزارش کرده‌اند، همچنین ۳۲ درصد نیز این میزان دلبستگی را در حد کم گزارش کرده‌اند.

بیشترین درصد پاسخگویان ۴۷/۵ درصد میزان پشتکار و جدیت در کار خود را در حد متوسط و کمترین درصد پاسخگویان ۱۵/۸ درصد میزان پشتکار خود را در حد کم گزارش کرده‌اند همچنین ۳۶/۷ درصد نیز این میزان را در حد زیاد گزارش کرده‌اند.

بیشترین درصد پاسخگویان ۳۸/۶ درصد میزان روابط سالم و انسانی در محیط کار خود را در حد متوسط و کمترین درصد پاسخگویان ۲۳/۶ درصد میزان روابط سالم و انسانی خود را در حد کم گزارش کرده‌اند همچنین ۳۷/۸ درصد نیز این میزان را در حد زیاد گزارش کرده‌اند.

بیشترین درصد پاسخگویان ۴۹ درصد میزان روحیه جمعی و مشارکت خود را در حد متوسط و کمترین درصد پاسخگویان ۱۲/۷ درصد میزان روحیه جمعی و مشارکت خود را در حد زیاد گزارش کرده‌اند همچنین ۳۸/۲ درصد نیز این میزان را در حد کم گزارش کرده‌اند.

نتایج توصیفی اخلاق کار به‌طور کلی نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخگویان ۴۹/۸ درصد میزان اخلاق کاری خود را در حد متوسط و کمترین درصد پاسخگویان ۷/۷ درصد این میزان را در حد کم گزارش کرده‌اند همچنین ۴۲/۵ درصد نیز این میزان را در حد زیاد گزارش کرده‌اند.

۱۷۰

یافته‌های تبیینی

نتایج حاصله از تحلیل واریانس یک‌طرفه بین دو متغیر دینداری و اخلاق کار حاکی از آن است که رابطه میزان اخلاق کار کارمندان با نوع دینداری آنها در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار شده است. همچنین نتایج این آزمون نشان می‌دهد که رابطه نوع دینداری پاسخگویان با چهار بُعد اخلاق کار یعنی دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، مشارکت در کار و نیز با بعد روح جمعی آنها در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار شده است.

جدول ۴: رابطه انواع دینداری با ابعاد اخلاق کار

سطح معنی‌داری	میانگین	انواع دینداری	اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش
۰/۰۰۰	۹۸/۱۷	سکولار	اخلاق کار
	۱۲۳/۹۱	تجددگرایی	
	۱۱۹/۸۵	اسلام‌گرایی رادیکال	
	۹۶/۹۰	سنت‌گرایی	

سطح معنی داری	میانگین	انواع دینداری	اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش
۰/۰۰۱	۳۵/۱۲	سکولار	علاقه و دلبستگی به کار
	۴۰/۲۴	تجددگرایی	
	۳۶/۲۹	اسلام‌گرایی رادیکال	
	۳۱/۲۱	سنت‌گرایی	
۰/۰۰۰	۲۱/۸۵	سکولار	پشتکار و جدیت در کار
	۲۸/۸۸	تجددگرایی	
	۲۶/۹۲	اسلام‌گرایی رادیکال	
	۲۲/۷۲	سنت‌گرایی	
۰/۰۰۰	۲۳/۴۸	سکولار	روابط سالم و انسانی در محیط کار
	۳۱/۵۴	تجددگرایی	
	۳۵/۲۴	اسلام‌گرایی رادیکال	
	۲۴/۰۶	سنت‌گرایی	
۰/۰۰۰	۱۷/۷۰	سکولار	روح جمعی و مشارکت در کار
	۲۳/۲۳	تجددگرایی	
	۲۱/۳۸	اسلام‌گرایی رادیکال	
	۱۸/۹۰	سنت‌گرایی	

انجام آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بین دو متغیر انواع دینداری و دلبستگی و علاقه به کار رابطه معنی‌دار مطلوبی را بین این دو نشان می‌دهد. بدین معنی که کمترین میزان دلبستگی به کار در بین سنت‌گرایان وجود دارد و در مقابل آن تجددگرایان بیشترین نمره میانگین را در علاقه به کار دارند. نتایج آزمون تعقیبی شفه در این رابطه نشان می‌دهد در بعد دلبستگی به کار، میانگین نمرات تجددگرایان تفاوت معنی‌داری با سنت‌گرایان دارد و در ارتباط با سایر انواع دینداری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

رابطه نوع دینداری با میزان پشتکار و جدیت در کار کارمندان معنی‌دار شده است، یعنی دینداری سکولار، رادیکال، تجددگرا و سنت‌گرا به شکل معناداری نشان‌دهنده تفاوت میزان پشتکار و جدیت در کار افراد است. که عمده‌ترین تفاوت بین سکولارها و تجددگراها

است. نتایج آزمون تعقیبی شفه در این رابطه نشان می‌دهد میزان پشتکار و جدیت در بین تجددگرایان تفاوت معنی‌داری با سکولارها و سنت‌گرایان دارد. همچنین بین سکولارها با تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال تفاوت وجود دارد. به‌علاوه اسلام‌گرایان رادیکال با سنت‌گرایان از این حیث تفاوت معنی‌داری دارند.

در بعد روابط انسانی و سالم در کار نتایج بیانگر این است که میانگین اخلاق کار میان اسلام‌گرایان رادیکال بیشتر است و تفاوت معنی‌داری بین این بعد اخلاق کار و انواع دینداری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی شفه در این رابطه نشان می‌دهد، میانگین نمرات اسلام‌گرایان رادیکال تفاوت معنی‌داری با سه نوع دیگر دینداران دارد. همچنین میانگین نمرات تجددگرایان تفاوت معنی‌داری با سه نوع دیگر دینداران دارد. در این بعد تنها سکولارها با سنت‌گرایان تفاوت معنی‌داری نداشتند.

انجام آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه بین دو متغیر انواع دینداری و بعد روح جمعی و مشارکت در کار نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار بین این دو متغیر است و بیشترین میزان مشارکت در کار را تجددگرایان دارند و پس از آنها اسلام‌گرایان رادیکال قرار دارند. نتایج آزمون تعقیبی شفه در این رابطه نشان می‌دهد، میانگین نمرات سکولارها با تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال تفاوت معنی‌داری دارد. همچنین میانگین نمرات تجددگرایان تفاوت معنی‌داری با سنت‌گرایان دارد. تحلیل واریانس یک‌طرفه بین دو متغیر انواع دینداری و اخلاق کار به‌طور کلی نشان می‌دهد میزان اخلاق کار کارمندان با نوع دینداری آنها در سطح ۹۵٪ اطمینان معنی‌دار شده است. طبق نتایج آزمون تعقیبی شفه میانگین نمرات سکولارها با تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال تفاوت معنی‌دار دارد و همچنین میانگین نمرات سنت‌گرایان با تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال متفاوت است. میزان اخلاق کار تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال بیشتر است.

همان‌گونه که مقایسه میانگین‌های انواع دینداری و ابعاد اخلاق کار نشان می‌دهد، با متمایل شدن نوع دینداری به‌سمت تجددگرایی و اسلام‌گرایی رادیکال میزان اخلاق کار بیشتر می‌شود و با متمایل شدن نوع دینداری به‌سمت سکولاریزم و سنت‌گرایی میزان اخلاق کار کاهش می‌یابد.

در تحلیل این نتایج باید خاطر نشان کنیم همان‌گونه که در میانی و چارچوب نظری تحقیق گفته شد اخلاق کار به‌عنوان یکی از جوانب و وجوه مطرح در بخش‌های اقتصادی و فرهنگی و بوروکراتیک است که می‌توان گفت تحت تأثیر تحولات دینی و در نتیجه

حالت‌های دینی مختلف (انواع دینداری) قرار می‌گیرد از جمله دینداری تجددگرایانه و رادیکال. شاید بتوان گفت دو نوع دینداری فوق که در میانه طیف قرار گرفته‌اند به دلیل بهره‌بردن متعادل از دینداری و عقلانیت انطباق بیشتری با شرایط و ارزش‌های جدید و همزمان ارزش‌های دینی دارند. ولی این امکان برای سکولارها به دلیل نقش کم‌رنگ دین و برای سنت‌گراها به دلیل نقش کم‌رنگ عقلانیت و مدرنیته وجود ندارد. باید نکته‌ای را که قبلاً هم اشاره شده یادآوری کنیم و اینکه از نظر ویلیام شپرد کار او نیز یک نوع تیپ ایده‌آل‌سازی است و این امکان وجود دارد که انواع دینداری‌ها تداخل و هم‌پوشی‌هایی هم با یکدیگر داشته باشند. در این نوع‌شناسی، انواع دینداری‌ها تقریباً روی طیفی قرار دارد که دینداری به‌میزانی که از مدرنیته فاصله می‌گیرد جنبه ایدئولوژیک آن بیشتر می‌شود، لذا این خاصیت طیف‌گونه نیز تداخل‌هایی در انواع دینداری به‌وجود می‌آورد.

۱۷۳

جدول ۵: ضریب آزمون رگرسیون درباره نوع دینداری و اخلاق کار

Sig	t	beta	SE	B	متغیر مستقل
۰/۶۶۶	۰/۴۳۲	۰/۰۷۳	۰/۳۷۸	۰/۱۶۳	مقدار ثابت
۰/۲۳۱	۱/۲۰۲		۰/۰۰۶	۰/۰۰۷	سکولار
۰/۰۰۰	۴/۶۷۱	۰/۲۹۴	۰/۰۰۹	۰/۰۴۴	تجددگرایی
۰/۰۰۰	۳/۷۶۰	۰/۲۳۵	۰/۰۰۷	۰/۰۲۸	اسلام‌گرایی رادیکال
۰/۴۳۱	-۰/۷۸۹	۰/۰۴۶	۰/۰۱۲	۰/۰۱۰	سنت‌گرایی

نتایج رگرسیون نشان می‌دهد R حاصل از رگرسیون اخلاق کار با انواع دینداری عبارت است از ۰/۲۷ که در سطح $\alpha=۰/۰۰۰$ معنادار است. بر اساس یافته‌های حاصل از رگرسیون، دینداری تجددگرایانه با ضریب تأثیر ۰/۲۹۴ بیشترین میزان تأثیر بر اخلاق کار را داشته است. سپس دینداری رادیکال‌گرایی اسلامی با ضریب تأثیر ۰/۲۳۵ بر اخلاق کار تأثیر دارد. در واقع به‌میزانی که دینداری تجددگرایانه‌تر و عقلانی‌تر می‌شود تأثیر فزاینده‌ای بر اخلاق کار دارد. مؤثرترین انواع دینداری‌ها بر اخلاق کار، تجددگرایی و اسلام‌گرایی رادیکال هستند و بیشترین تأثیر را داشته‌اند. تأثیر این دو نوع دینداری در دو بعد دلبستگی به کار و روحیه جمعی و مشارکت در کار نیز به همین منوال بیشتر از متغیرهای دیگر است. در بعد جدیت در کار و بعد روابط سالم و انسانی در کار علاوه بر تجددگرایی و رادیکالیسم اسلامی، سنت‌گرایی هم تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های این تحقیق نشان داد که رابطه قابل ملاحظه‌ای بین دینداری‌های تجددگرا و اسلام‌گرایی رادیکال و ابعاد چهارگانه اخلاق کار وجود دارد که این نشان می‌دهد دین تأثیر خود را دارد. البته برداشت‌های عقلانی و جدید از دین، آن گونه که تجددگرایان و اسلام‌گرایان رادیکال در به‌کارگیری عقل و اجتهاد تأکید دارند، اثر خود را در میزان اخلاق کار نشان می‌دهند و از طرفی نیز نشان‌دهنده همنشینی دین و مدرنیته، یعنی پایبندی به ارزش‌های دینی در کنار توجه و استفاده از پدیده‌های مدرن در جامعه‌ای می‌باشد که در عین حفظ سنت‌های خود «از جمله سنت‌ها و ارزش‌های دینی» پدیده‌های مدرن را نیز جذب می‌کند. چنان که قبلاً نیز اشاره شد در جامعه ایران سکولاریسم افراطی بسیار نادر است و سکولاریسم معتدل نیز نسبت به تجددگرایی و اسلام‌گرایی رادیکال کمتر قابل مشاهده است و نتایج این تحقیق نیز همین را نشان می‌دهد. همچنین بین تجددگرایی و اسلام‌گرایی رادیکال همپوشی زیادی وجود دارد و طبق نظر شپرد اسلام‌گرایی رادیکال تا حد زیادی مدرن است پس می‌توان گفت هر چه دینداری به میانه طیف (تجددگرایانه و رادیکال) نزدیک می‌شود میزان اخلاق کار بیشتر می‌شود به‌علاوه همان‌طور که در مباحث نظری نیز اشاره شد طبق نظر وبر نظام معنایی از جمله دین و تلقی‌های مختلف دینی در بروز نوع کنش از جمله اخلاق کار تعیین‌کننده هستند همچنین آثار عقلانیت در کنش‌ها و سپس در ساختار، نظام و جامعه متجلی می‌شود و اخلاق کار نیز به‌عنوان یکی از وجوه مطرح در بخش‌های اقتصادی (بوروکراسی)، فرهنگی و... است که تحت تأثیر دین قرار می‌گیرد. همه این تحولات در جامعه‌ای رخ می‌دهد که در حال توسعه و به‌تعبیری در حال گذار از سنت به مدرنیته (شرایط مدنظر هانتینگتون) است. شناخت ارتباط میان این دو حوزه به سیاست‌گذاران اجتماعی کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن وجوه تأثیرگذاری ارزش‌ها و آموزه‌های دینی بر ابعاد مختلف زندگی افراد از جمله کار و دلبستگی به آن و رفتارهای اقتصادی، برنامه‌ها و استراتژی‌های مقتضی را پیاده کرده و از ظرفیت‌های موجود در آموزه‌های دین اسلام در جهت توسعه استفاده نمایند.

با توجه به نتایج به‌دست آمده از جامعه آماری می‌توان مشاهده کرد نظریه وبر و شپرد و هانتینگتون در مورد رابطه و تأثیر دینداری بر اخلاق کار در جامعه آماری این تحقیق تأیید شده است.

میزان اخلاق کار در بین کارمندان مرد و زن متفاوت است و مردان دارای میزان

اخلاق کار بالاتری هستند. در مطالعه جامعه آمریکا با شاخص سی.پتی، زنان میزان اخلاق کار بیشتری از مردان داشته‌اند و در مطالعه معیدفر در جامعه ایران اخلاق کار مردان بیشتر از زنان بود.

به‌عنوان پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده باید گفت که جمعیت این پژوهش مربوط به یک دانشگاه دولتی بودند لذا قابلیت تعمیم نتایج آن بسیار محدود است، برای دستیابی به نتایج بهتر و دقیق‌تر باید کارکنان بخش‌های دولتی دیگر و بخش خصوصی نیز بررسی شوند و پژوهش‌هایی به‌صورت مقایسه‌ای انجام شود. همچنین نمونه‌گیری وسیع‌تر صورت گیرد تا نتایج دقیق‌تر به‌دست آیند. همچنین در رابطه با شاخص انواع دینداری، اگر این شاخص در جامعه آماری متفاوت با مذهب متفاوت (مثلاً اهل سنت) بررسی و مقایسه شود ممکن است به نتایج جدید و قابل توجهی دست یافت و نکته آخر اینکه که میزان اخلاق کار کارمندان از دیدگاه ارباب‌رجوع هم مورد سنجش واقع شود.

منابع

۱. آرون، ریمون. (۱۳۸۶). *مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی*. باقر پرهام. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی. چاپ هشتم.
۲. توسلی، غلامعباس. (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی کار*. تهران: انتشارات سمت.
۳. توسلی، غلامعباس و مریم نجارنهندی. (۱۳۸۷). *مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. پژوهش زنان*. دوره ششم. شماره ۳.
۴. چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی نظم*. تهران: نشر نی. چاپ اول.
۵. حاجی‌زاده‌میمندی، مسعود. (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی کار*. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۶. حبیبی، محمد و مصطفی جعفری. (۱۳۸۱). *فرهنگ کار*. تدبیر. شماره ۱۲۵.
۷. دواس، دی. ای. (۱۳۸۳). *پیمایش در تحقیقات اجتماعی*. هوشنگ ناییبی. تهران: نشر نی.
۸. ذوالفقاری، ابوالفضل. (۱۳۸۷). *رابطه میزان و نوع دینداری با نگرش به ارزش‌های دموکراتیک*. پایان‌نامه دکتری. دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۹. ذوالفقاری، ابوالفضل. (۱۳۸۸). *رابطه میزان دینداری با نوع دینداری*. فصلنامه علوم اجتماعی. شماره ۴۹.
۱۰. رجب‌زاده، احمد. (۱۳۷۶). *ارزش‌ها و ضعف وجدان‌کاری در ایران*. نامه پژوهش. شماره ۵. سال دوم.
۱۱. ساروخانی، باقر و سیدامیر طالبیان. (۱۳۸۱). *وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*. شماره ۱۶.
۱۲. سرمد، غلامعلی. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۳. شجاعی‌زند، علیرضا. (۱۳۸۴). *مدلی برای سنجش دینداری در ایران*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*. دوره ششم. شماره ۱.
۱۴. صبور، منوچهر. (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. تهران: نشر شب‌تاب.
۱۵. فرجی‌هاری، سمیه. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه حضور در دانشگاه با هویت دینی دانشجویان (دانشگاه آزاد فسا)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی. دانشگاه شاهد تهران.
۱۶. فیوضات، ابراهیم و مجید حسینی‌تبار. (۱۳۸۳). *بررسی جایگاه کار و کوشش در شعر فارسی. پژوهش‌نامه علوم انسانی*. شماره ۴۱-۴۲.
۱۷. محسنی‌تبریزی، علیرضا و محمد میرزایی. (۱۳۸۳). *سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن*. *مجله جامعه‌شناسی ایران*. شماره ۲۰.
۱۸. محمدی، رحیم. (۱۳۸۴). *درآمدی بر جامعه‌شناسی عقلانیت*. مرکز بازشناسی اسلام و ایران. چاپ اول.

۱۹. معیدفر، سعید. (۱۳۷۸). بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران. مؤسسه کار و تامین اجتماعی.
۲۰. معیدفر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار. تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی.
۲۱. معیدفر، سعید. (۱۳۸۳). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران. طرح پژوهشی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۲۲. معیدفر، سعید. (۱۳۸۶). اخلاق کار به عنوان مسئله اجتماعی. ماهنامه مهندسی فرهنگی. سال دوم. شماره ۱۴.
۲۳. معیدفر، سعید. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران. همدان: نور علم. چاپ دوم.
۲۴. میرسندهی، محمد. (۱۳۸۳). سنجش میزان و انواع دینداری در میان دانشجویان. پایان‌نامه دکتری جامعه‌شناسی. دانشگاه تربیت مدرس.
۲۵. میرسندهی، سیدمحمد. (۱۳۸۶). رابطه ایدئولوژی و دین و تأثیر آن بر تنوع دینداری با تأکید بر ایران. پژوهش‌نامه متین. شماره ۳۶.

26. Harpaz, I. (1998). Cross-national Comparisons of Religious Conviction and the Meaning of Work. *Cross-Cultural Research*. 32: 70-143.
27. Parbooteeah, P.; k. Paik.Yongsun & Cullen. B. John. (2009). Religious Groups and Work Values: A Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism and Islam. *International Journal of Cross Cultural Manageme*.
28. Woehr, David j.; L. Arciniega & H.Lim Doo. (2007). Examining Work Ethic Across Populations. *Educational and Psychological Measurement*.