



دانشکده علوم اجتماعی

رساله برای دریافت درجه دکتری جامعه‌شناسی

بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران با تأکید بر جنسیت

استاد راهنما:

دکتر غلامعباس توسلی

استادان مشاور:

دکتر سعید معیدفر - دکتر سهیلا صادقی فسائی

نگارش:

مریم نجّار نهاوندی

۱۳۸۶

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصل اول: کلیات

۲	مقدمه
۵	طرح مسئله
۹	مروری بر تحقیقات پیشین

فصل دوم: مبانی نظری

۱۴	کار
۱۵	بیکاری
۱۶	اشتغال رسمی و مزدگیری
۱۷	تقسیم کار اجتماعی
۲۱	کار و توجه به اخلاق کار
۲۱	اخلاق کار در دنیای غرب
۲۵	اخلاق کار در عصر اطلاعات
۲۶	تغییرات در محل کار و تاثیر آن بر اخلاق کار
۳۰	اخلاق کار در ایران
۳۶	کار زن در جریان توسعه
۴۶	اثر تغییرات دنیای جدید بر کار زنان (پیدایش اخلاق کار زنان)
۴۸	اخلاق کار زنان
۵۱	وضعیت زنان در بازار کار ایران
۵۷	رابطه آینده کار و اخلاق کار زنان
۶۰	تئوری‌های بازار کار زنان
۶۴	مسائل زنان دانشگاهی
۶۶	خلاصه و نتیجه‌گیری
۷۱	چارچوب نظری
۷۳	مدل نظری

فصل سوم: روش‌شناسی

۷۵	اهداف پژوهش
۷۵	روش گردآوری اطلاعات
۷۶	پرسشهای اصلی
۷۶	فرضیات

۷۷	واحد تحلیل
۷۷	تعریف مفاهیم
۸۲	جامعه آماری
۸۲	طرح نمونه گیری
۸۴	شیوه های تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۶	مدل علی اولیه تحقیق
۸۷	عملیاتی کردن مفاهیم
۸۷	متغیرهای مستقل
۹۶	متغیرهای وابسته

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۰۲	تحلیل یک متغیره
۱۲۱	تحلیل دو متغیره
۱۸۱	تحلیل مسیر

فصل پنجم: نتیجه گیری نهائی و منابع

۱۹۰	خلاصه و نتیجه گیری
۱۹۹	فهرست منابع

فصل ششم: ضمائم و پیوست ها

.....	جداول و نمودارها
.....	پرسشنامه ها

قدردانی

در تهیه و تدوین این رساله از همفکری افراد بسیاری برخوردار بودم که سپاس و تشکر از آنان را بر خود فرض می‌دانم. نخست باید از کمک‌های فکری استاد گرانقدرم دکتر غلامعباس توسلی بعنوان راهنمای رساله تشکر کنم و خدا را شکر می‌کنم که تجربه دیرپا و نظرات ارزنده‌شان، پشتوانه گرانقدری بود که در این پژوهش از آن بهره‌مند شدم.

همچنین باید قدردان دکتر سعید معیدفر استاد مشاور رساله باشم که گاه و بیگاه مزاحمت‌هایی برایشان ایجاد کردم نظرات ایشان در شناخت اولیه راه به ویژه بخش نظری به دقت من بسیار افزود.

از دکتر سهیلا صادقی تشکر می‌کنم که فقط به عنوان یک دوست و همراه قدیمی هر زمان که نیاز به پرسش داشتم به ایشان مراجعه کردم، بلکه در تدوین خطوط اصلی مباحث نظری و روش و نتیجه‌گیری از مساعدت‌های دلسوزانه و بی‌دریغ ایشان بهره‌مند شدم.

همچنین از نکته‌بینی‌های استادان داور- دکتر خدیجه سفیری (به خاطر زحمات زیاد)، دکتر مینا آزاده و دکتر علی‌اصغر سعیدی یاد کنم که فرصت مغتنمی بود تا این رساله را از منظر بیرونی مورد ارزیابی دقیق و اصلاح قرار دهم.

ضمناً از همکاران گرامی دکتر قاضی طباطبائی و دکتر ناییبی که در بعد روش از مشورت آنها استفاده کردم و همچنین از دکتر تقی آزاد ارمکی بخاطر کمک‌های فکری‌شان تشکر می‌کنم.

مریم نهاوندی

مقدمه

محققان توسعه، امروزه بر این باورند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی متغیر اصلی همانا سرمایه انسانی و اهمیت و بهره‌وری صحیح از آن می‌باشد. این نیروی انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می‌دهد. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه هیچ چیز جز فقر و نکبت نخواهد بود (تودارو، ۱۳۷۵؛ ۸۲). در جوامع متحول کنونی، نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده است و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند.

در برنامه‌ریزی اقتصادی اجتماعی یک جامعه بایستی به تکامل خصلت عام کار و بهره‌وری توجه وافری نمود و مسلماً توسعه و تکامل اقتصادی، جز از طریق رشد خصلت فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان‌های کار محقق نمی‌گردد.

هر گونه مطالعه‌ای از فرهنگ کار و اخلاق^۱ کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ و نیز هنجارها و ارزش‌هاست. اخلاق کار طبعاً بعنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود. این موضوع تاکنون در جوامع مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و برحسب میزان توسعه علمی اجتماعی و فرهنگی جوامع اخلاق و فرهنگ نتایج متفاوتی داشته است.

کار شدید و شرافت‌مندانه بعنوان یک قاعده اخلاقی و فرهنگی و درونی شده در غرب پذیرفته شده است. در کشورهایی همانند ژاپن، آمریکا، آلمان، انگلستان و دیگر کشورهای صنعتی با درجات بالایی از اخلاق کار روبرو هستیم، در ژاپن در سال‌های گذشته بیش از هزاران بیماری ویژه محیط‌های کاری گزارش شده است که ناشی از کار شدید آنهاست. کارگر ژاپنی بدون توجه به ساعت کار و دستمزد و مسائل دیگر کار می‌کند. در کشورهای تازه توسعه یافته همانند کره جنوبی که مدارج توسعه اجتماعی و صنعتی و فنی را بسرعت طی کرده‌اند. بهمان میزان اخلاق کار افزایش داشته است. در کشور ما، بنابر نظر

^۱ . Work Ethic

اکثر کارشناسان اقتصادی و مسئولین و مجریان بحث کار و کارگری، فرهنگی و اخلاق کار در ایران بسیار ضعیف است^۱ (وزارت کار، ۱۳۷۵؛ ۱۳۸۰). و نیاز به بازنگری دارد و بایستی فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک نقص و معضل اقتصادی اجتماعی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از این نظر قابل بررسی است و لازم است که برای شناخت بیشتر، مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسائل اجتماعی جامعه صورت گیرد.

برنامه‌ریزان رفاه اجتماعی در سطح کلی از دو نوع شاخص‌های کمی و کیفی یاد می‌کنند که در شاخص‌های کمی از درآمد، انتقال امید به زندگی، سواد و فعالیت زنان، توسعه انسانی، مشارکت اجتماعی، پوشش بیمه و بازنشستگی ذکر می‌شود و سعی در شناخت میزان و چگونگی این عوامل می‌شود و در تقسیم‌بندی دیگری شاخص‌های رفاه اجتماعی شامل کیفیت زندگی عدالت اجتماعی، کیفیت نیروی انسانی و یکپارچگی اجتماعی می‌دانند که از این منظر هم موضوع فعالیت و مشارکت زنان به عنوان یکی از زیر شاخص‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.

به طور دقیق‌تر یکپارچگی اجتماعی شامل میزان مشارکت اجتماعی گروه‌های مختلف اجتماعی اعم از زنان و مردان، روستائی و شهری و گروه‌های اقتصادی و میزان برخورد تضاد فرهنگی در جامعه است (بهزیستی، ۱۳۷۹؛ ۳۲).

قبل از شهرنشینی، اکثر زنان وظایف گوناگونی را افزون بر مراقبت کودکان و کارهای خانه انجام می‌دادند وظایف زنان اغلب هماهنگی نزدیکی با وظایف مردان داشت، با پیدایش و توسعه محل‌های کار جدا از خانه، تولید نیز از مصرف جدا گردید. خانه قلمرو زنان مکانی شد که در آن کالاهای فرآیند زندگی خانوادگی مصرف می‌گردید و بانوی خانه یک «مصرف کننده» شد. در هر دو جنگ جهانی زنان تشویق به اشتغال گردید تا جای خالی مردان را بگیرند، بعد از جنگ اول و دوم جهانی زنان به طور کامل اخراج شدند. اشتغال زنان از آن پس به طور نامتناسبی در بخش خدمات متمرکز گردید و در تقسیم‌بندی بازارها، مشاغل زنان در زمره بازار کار دومین (Secondary Labour market) قرار

۱. سخنان رئیس‌جمهور و مقالات همایش تکامل فرهنگ کار سال ۱۳۷۵ و همایش ملی کار سال ۱۳۸۰.

گرفت و نسبت به بازار کار نخستین از تأمین شغلی مناسب، امکانات پیشرفت و ترفیع شغلی بهره‌مند نگردید و در نتیجه زنان در بازارهایی قرار گرفتند که دارای اشتغال بی‌ثبات و دستمزد اندک و فرصت‌های کمی برای پیشرفت و ارتقاء شغلی بودند. بسیاری از مشاغل غیرتخصصی و حرفه‌ای اکثراً توسط زنان انجام شده و می‌شود (گیدنز، ۱۳۷۳؛ ۵۴۶). به هر جهت ورود زنان به بازار کار یکی از متغیرهای موثر بر فرهنگ و اخلاق کار در جامعه بوده است، هنوز بعد از گذشت سال‌ها، از انقلاب صنعتی و ورود یکباره زنان به صورت تحمیلی و اجباری، معادلات بازار کار را تغییر داد و هم اکنون حضور و فعالیت و مشارکت زنان در مشاغل مختلف به همراه مردان یا به تنهایی نشان دهنده مسائل عدیده‌ای است که می‌بایست بر روی آن مطالعه جدی و عمیق صورت گیرد.

بطور خلاصه دو دسته عوامل بر اخلاق کار موثرند: عواملی که خارج از محیط کار قرار دارند مثل نظام اجتماعی که در خانواده، نظام آموزشی و رسانه‌های ارتباطات جمعی متبلور می‌شود و دیگر عواملی که در درون محیط کار واقع شده‌اند مانند سازمان کار، نحوه مدیریت، روابط انسانی کار و زمینه‌های انگیزشی است هر کدامیک از این عوامل می‌توانند کنشگر (فرد) را متاثر نماید و می‌توان در این بررسی تمام متغیرهای مؤثر در کنش فردی را شناسایی کرد و هر سطحی از تحلیل تئوریک و علمی را برای بررسی موضوع انتخاب کرد بگونه‌ای که قابلیت توسعه و گسترش تحلیلی را داشته باشد.

نکته مهمی که مورد «کار» و آینده آن وجود دارد، اینکه بسیاری از اندیشمندان و صاحب‌نظران عقیده دارند دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم، دنیایی است که تغییرات کلی در کار و روابط آن اتفاق افتاده است هر چه بیشتر به سوی خودکفایی و خوداتکایی در کار، تساوی بیشتر کار زن و مرد و مجهزتر به تکنولوژی‌های با مقیاس کوچک و متعهدتر به کیفیت زندگی عالی پیش می‌رویم (رابرتسون، ۱۳۷۸؛ ۱۳). و شکل جدیدی از «اخلاق کار» در حال رخ دادن در دنیای مدرن است.

این جستجو در پی آن است تا درک نماید، در جامعه‌ای که «اخلاق کار» آن دچار بحران است. آیا می‌توان با تفکیک جنسیتی در کار این بحران را در جمعیت زنان و مردان به یک میزان مشاهده نمود؟ یا

اینکه از تغییرات و تفاوت‌هایی برخوردار است و با توجه به خصوصیات و شرایط محیط کار در ایران، این تفاوت در بین زنان و مردان قابل مشاهده است یا خیر؟ چه عواملی در این تفاوت‌ها دخالت دارند؟

طرح مسئله

امروزه محققین توسعه و جامعه‌شناسان بر این عقیده‌اند که متغیر سرمایه انسانی سهم اساسی و بنیادی در بهره‌وری دارد (تودارو، ۶۴؛ ۴۷۳). منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند. در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه را متراکم می‌سازند از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند. سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را شکل می‌دهند و توسعه ملی را پیش می‌برند و هر کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خویش را توسعه دهد قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه دهد (هریسون^۱، ۱۹۷۳؛ ۳).

پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف مسئولین و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور حاکی از آن است که اخلاق و فرهنگ کار در محیط‌های کار به سوی بحرانی شدن پیش رفته است و بررسی علمی و کارشناسانه این موضوع یک ضرورت اجتماعی و ملی^۲ (شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت کار و امور اجتماعی تحقیقات سالهای ۷۵-۸۰) محسوب می‌شوند باید به مقولات کیفی و مفهومی پیچیده‌ای همچون فرهنگ، اخلاق و کار و ... پرداخت تا بتوان راه حل‌های مناسب ارائه گردد.

مشارکت اجتماعی گروه‌های مختلف اجتماعی اعم از زنان و مردان یکپارچگی اجتماعی را می‌سازد و آنچه که در مورد جامعه زنان مورد نظر است تغییراتی است که در شرایط کار زنان و مردان در جوامع بوجود آمده است و موجب تغییراتی در شرایط کار، عوامل بیرونی و درونی آن نهفته است و سمت و سوی این تغییرات دارای اهمیت است و ضمناً باید به نقش عوامل ساختاری توجه گردد.

۱. Haribson

۲. شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت کار و امور اجتماعی تحقیقاتی در همین رابطه در سال‌های ۸۰ و ۷۸، ۷۷ و ۷۵ انجام دادند.

تعداد کثیر^۱ مطالعات کشورهای غربی در مورد اخلاق کار Work ethic نشان می‌دهد که برای رشد و کیفیت فعالیت نیروی انسانی اعم از زن و مرد در بازار کار چه اهمیتی قائلند و در این میان مطالعه بر روی کار زنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و مسلماً مطالعه اخلاق کار زنان در جامعه در حال توسعه ما، شایسته بذل توجه خاصی است که هم اکنون فراموش شده است. سنجش مقوله کار، اشتغال و فعالیت زنان در جامعه فعلی مقدور نمی‌باشد مگر تمام جوانب آن به طور صحیح و دقیق مورد دقت و مطالعه علمی قرار گیرد.

تحلیل «کار» در زنان نمی‌تواند به مثابه امری مجرد و مجزا از کار منزل انجام پذیرد و الگوهای کار ضرورتاً با مسئولیت‌های خانگی زنان ارتباط دارد. همانطور که ما در جامعه‌شناسی به مقوله قومیت و طبقه توجه داریم بایستی به «جنسیت» هم توجه نمائیم و با این تفاوت که تجربه زنان چیزی نیست که بتوان آن را از یک تحلیل «عینی» مقولات اجتماعی دریافت بلکه اصالتاً فرآیندی تفسیری است. (گرینت، ۱۳۸۲؛ ۲۷۵).

آنچه که دانشمندان عصر حاضر بر آن صحه می‌گذارند، همانا ورود بیشتر زنان به دنیای کار است و «فرصت‌هایی از نظر تاریخی نادر برای پیشرفت زنان در کار آغاز شده‌اند» (همان؛ ۳۲۵). مقایسه نگرش‌های مردان و زنان در محل کار نشان می‌دهد که مردان تمایل بیشتری نسبت به زنان در تحصیل درآمد مناسب، داشتن آزادی از نظارت و سرپرستی نزدیک، داشتن فرصت‌های رهبری و داشتن مشاغل که پایگاه اجتماعی آنها را تقویت کند و افزایش دهد، دارند. زنان در جستجوی مشاغل هستند که در آن امکان کمک به دیگران وجود داشته باشد (لیسون^۲، ۱۹۸۴؛ ۱۴۰). همچنین زنان بیش از مردان در جستجوی عواید شخصی مانند لذت، غرور، انجام وظیفه و رقابت شخصی هستند.

^۱ web Results – Yahoo. Search ۷۸۰,۰۰۰ Cases

^۲ Layson

تمایل زنانه در کار

امکان کمک به دیگران

مشاغل خلاق و اساسی

مشاغل با پیشرفت مستمر

غرور در کار

کسب لذت از کار

کار با مردم

تمایل مردانه در کار

تحصیل درآمد مناسب

داشتن آزادی از نظارت

و سرپرستی نزدیک

داشتن فرصت‌های رهبری

مشاغل یا پایگاه‌های اجتماعی قوی

کار با اشیاء

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که یک ارزش اخلاقی مثبتی را برای انجام یک شغل درست وضع نموده است و کار دارای یک ارزش ذاتی است (هیل^۱، ۱۹۹۶، ۱۹۹۹، یانکلوویچ، ۱۹۸۴؛ ۶۴).
متغیرهای موثر بر اخلاق کار بطور خلاصه شامل دستمزد و حقوق، سیاست‌های کار، سبک نظارت و سرپرستی، شرایط کار و روابط با کارکنان زبردست، رضایت شغلی است (موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۰، ۳۸).

در دوره ماقبل صنعتی، ارزش کار از نقطه نظر کیفی به عنوان وسیله برآوری نیازها مدنظر قرار می‌گرفت. اما در جوامع صنعتی افراد ارزش عوامل مختلف و کار را به وسیله پول می‌سنجیدند. این مسئله موجب رشد و تعالی محاسبات کمی در مقابل محاسبات کیفی شد (رابرتسون، ۱۳۷۸؛ ۷۷).
پایین بودن ارزش کار زنان در مقایسه با مردان به طور مستقیم، پیوند با عصر صنعتی دارد یعنی کاهش رتبه کار بدون اجرت (بدون پول) و غیررسمی که عهده دار آن زنان بودند در مقایسه با کار با اجرت و استخدام رسمی که در حیطه کاری مردان بود (همان؛ ۱۰۲).

طرح بحث اخلاق کار در زنان، نگاه کنکاشانه‌ای است که می‌تواند و حتماً باید با جدیت مورد مطالعه تز دکتری قرار گیرد تا بصورت عمیقتری در دریای موج و خروشان دیگر پدیده‌های اجتماعی به آن

^۱. Hill

نگریسته شود. و نتیجه‌اش مطمئناً ما را به شناخت بهتر کار زنان (دانشگاه‌ها) خواهد رساند. زنانی که با آمار بیش از ۶۲ درصد در سازمانهای آموزشی عالی حضور یافته‌اند و بعد از فارغ‌التحصیلی در مقاطع مختلف پایه‌های کشتی طوفان زده کار را خواهند گرفت و باید در رقابت با مردان در عرصه‌های مختلف بیش از پیش تلاش کنند و با مشکلات عدیده‌ای سعی کنند تا دستهایشان رها نگردد و در حرکت دریای موج از دیگران عقب نمانند و بتوانند به راه خود ادامه دهند و به زنان و مردان جامعه خویش ثابت کنند نه تنها نقش غیرقابل جایگزینی در خانه و خانواده و نظام اجتماعی دارند بلکه بعنوان پایه‌های اصلی نظام اقتصادی کارآیی مؤثر و مفید و با ارزشی دارند.

سابقه و پیشینه تحقیق:

عباس کاظمی در رساله دکتری خود با عنوان «طراحی الگوهای اثربخشی سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی با تأکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی» در سال ۱۳۷۵ دانشگاه تربیت مدرس درک صاحب‌نظران در رابطه با معیارهای فرهنگ سازمانی و نحوه سازماندهی آن را بررسی کرده است و به یافته‌های زیر دست یافت: معیارهای فرهنگ سازمانی در چهارچوب ارزش‌های چندگانه بوده و بهبود فرهنگ سازمانی در سازمان‌های اثربخش، باعث افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود.

بررسی دیگری تحت عنوان «تبیین الگوی فرهنگ سازمانی براساس ارزش‌های اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی توسط حسن زارعی دانشجوی دوره دکتری دانشگاه تربیت مدرس صورت گرفته که نامبرده شناسایی تفاوت موجود میان وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی و شناسایی نقش الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در افزایش رضایت شغلی کارکنان را بعنوان اهداف اصلی تحقیق جستجو می‌کرد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که در سازمان‌های اجرایی کشور، بین وضعیت موجود و مطلوب از نظر الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر جهان‌بینی اسلامی تفاوت معنی‌دار وجود دارد، مدیران از نظر شناخت فرهنگ سازمانی ضعیف هستند و نهایتاً اینکه از دید اسلام، بهره‌وری در راستای حاکم شدن ارزش‌های فرهنگ اسلامی در سازمان مفهوم می‌یابد.

مینا کبیرنوازی، پایان‌نامه خویش را در مورد «عوامل موثر بر عملکرد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی» در سال ۱۳۸۴، در دانشگاه تهران، به پایان رساند و به دنبال این مسئله بود که به مدل رایت و دیوس (Wright & Daivis) از رضایت شغلی را در سازمان تامین اجتماعی شهر تبریز تست نماید.

براساس نظرات رایت و دیویس چهار مفهوم «روزمِ رگی»، «مشخص بودن کار»، «توسعه منابع انسانی» و «بازخورد در کار» در تئوری رضایت شغلی بکار گرفته شده است.^۱ که وظایف کاری کارکنان در بخش عمومی قابل پیش‌بینی است و مفهوم روزمِ رگی اثر مستقیم منفی بر رضایت شغلی دارد اما در تحقیق

^۱. در پایان‌نامه حاضر نیز از تئوری رضایت شغلی رایت و دیوس استفاده شده است.

کبیرنویایی چنین رابطه‌ای وجود ندارد. محقق و رایت و دیویس معتقدند که بین رضایت شغلی و مشخص بودن کار رابطه مثبتی وجود دارد. در مورد مفهوم سوم، توسعه منابع انسانی هم محققین، در مورد تاثیر مستقیم توسعه منابع انسانی بر رضایت شغلی اتفاق نظر دارند.

رایت و دیویس معتقدند بازخوردی که کارکنان در حین کار خود دریافت می‌کنند به تعریف عملکرد شغلی آنها کمک می‌کند و می‌تواند بر رضامندی شغلی تاثیر غیرمستقیمی بگذارد، مشابه این رابطه در کار خانم کبیرنویایی دیده شده است.

وزارت کار و امور اجتماعی در دو همایش تحت عنوان «تکامل فرهنگ کار» در سال‌های ۱۳۷۲ و ۱۳۷۵ مقالاتی را با موضوعاتی ۱- فرهنگ سازمانی ۲- ارزشی و اهمیت کار از دیدگاه اسلام و ایران ۳- کاربرد روانشناسی و جامعه‌شناسی در صنعت و تولید ۴- بررسی مبانی نظری و عملی فرهنگ کار و راههای ارتقاء فرهنگ کار مطرح شد و چگونگی تقویت فرهنگ کار در کشور قرار بر آن گردید تا با کمک سازمان‌های اجرایی کشور مباحث طرح شده در دستور کار برای افزایش بازدهی و بهره‌وری قرار گیرد.

سپس در سال ۱۳۸۲، تحت عنوان «سومین همایش ملی کار»، بیشتر به مسائل درون ساختاری و روابط کار پرداخته شد و ارتباط سه جانبه دولت، کارفرما، کارگر مورد بحث و بررسی قرار گرفت. سعید معیدفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، دو تحقیق در رابطه با «اخلاق کار»، انجام داده به دلیل ارتباط بیشتر، این رساله دقیق‌تر در مورد آنها به بحث می‌پردازیم.

بررسی اول ایشان، مطالعه‌ای است از کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی شهرستان تهران که ۱۰ نفر و بیشتر پرسنل داشته‌اند و براساس سرشماری سال ۱۳۷۲، جامعه آماری خویش را مشخص کردند (معیدفر، ۱۳۸۰؛ ۱۰۰). که از ۶۰۰ نفر برآورد اطلاعاتی داشته‌اند که از تکنیک پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. می‌توان گفت که این بررسی توانسته است برای اولین بار در ایران مطالعه علمی اخلاق کار را به عنوان مبنای مطالعاتی محققین و علاقمندان به این حوزه و موضوع فراهم نماید.

وی در بررسی خویش از شاخص ۵۰ گزینه‌ای گریگوری، سی، پتی (Petty) مربوط به سال ۱۹۹۰ استفاده کرده که این شاخص، شاخص معتبری است که در شناخت تجربی اخلاق کار در جهان قابل اعتناست. هدف تحقیق، سنجش میزان اخلاق کار و ابعاد مختلف آن بمنظور بالا بردن اخلاق کار و اصلاح فرهنگ و ارزش‌های رایج در جامعه در ارتباط با کار عنوان شده است.

لازم بذکر است که بررسی ایشان در پی آن بوده که «در ارتباط با عوامل متعدد اجتماعی، تربیتی در بیرون از محیط کار و نیز عوامل مربوط به محیط کار» اخلاق کار را مطالعه نماید (همان، ۲۲۲) و با تئوری خاصی وارد بررسی نشده است.

یافته‌ها بر دو دسته عوامل بر اخلاق کار تاثیر دارند: یک دسته عوامل مربوط به محیط اجتماعی و یک دسته عوامل مربوط به کار. اگرچه 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 هستند لیکن عوامل مهمتری هستند که تاثیر آنها بر اخلاق کار بیشتر است و این عوامل عمدتاً اجتماعی‌اند.

«افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌تر، از نظر میزان اخلاق کاری وضع بسیار مطلوب‌تری دارند و در مقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز نزدیک‌ترند.... و وضع خیلی نامناسب‌تری از نظر اخلاق کار دارند» (همان، ص ۲۳۷)

نتایج جزئی حاکی از آن است که جوان‌ها، مجردین، افراد با تعهد اجتماعی کمتر، افراد تحصیل کرده، دارای منشأ شهری، مرفه که پایگاه اقتصادی اجتماعی بالاتری دارند، اخلاق کار کمتری دارند.

بررسی دوم ایشان، اطلاعاتی است از کارکنان سازمان‌های دولتی استان تهران در سال ۱۳۸۳ که با همان اهداف در جامعه آماری دیگری، جمع‌آوری شده است و نسبت به تحقیق قبلی حالت مقایسه‌ای دارد با این فرضیه اصلی که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی پایین است.