



A Sociological Analysis of Work Ethics, the Spirit of Rentier Capitalism, and Economic Behavior

A Study on Economic Enterprises in Ardabil Province

Mohammad Shamshiri Niri¹ | Hamid Ebadollahi Chanzanagh² | Reza Safari Shali³

1. PhD Student in Cultural Policy, Department of Sociology, Faculty of Literature and Human Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: mohammad.shamshiri@khu.ac.ir
2. Corresponding Author, Department of Social Sciences, Faculty of Humanities, University of Guilan, Rasht, Iran. E-mail: h_ebadollahi@guilan.ac.ir
3. Department of Sociology, Faculty of Literature and Human Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: reza_safaryshali@khu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received: 05 November 2024 Received in revised form: 5 April 2025 Accepted: 28 May 2025 Published online: 06 July 2025 Keywords: Ardabil, Local Development, Rentier Capitalist Spirit, Rentier State, Work Ethics.	This investigation examines the prevalent analyses of work ethics in Iran using a critical approach and introduces the concept of the “Spirit of Rentier Capitalism” as a novel framework for comprehending political economy in the context of local development. The research is applied-developmental in nature and utilizes a cross-sectional survey design and an explanatory mixed-methods approach (quantitative-qualitative) for data collection. Based on the synthesis of Boltanski’s “Economies of Worth” theory and rentier state theory, the findings reveal that economic behaviors in Iranian enterprises are primarily influenced by a “rentier-relational justification system.” Rent-seeking considerations, reliance on relational networks, and group-centric logic dominate. Quantitative data from 283 workers and qualitative interviews with managers of 9 factories in Ardabil indicate that while work ethics in family-owned firms are slightly higher, these differences are not statistically significant, as all sectors are influenced by rent-seeking mentalities and dependence on relational networks. Key Boltanskian concepts such as “exciting,” “security,” and “fairness” take on specific meanings within Iran’s economic landscape, particularly among group-oriented networks. The study underscores the necessity of transcending imported frameworks, such as the Protestant labor ethic, and proposes that the internal logic of the “Spirit of Rentier Capitalism” must be considered when examining underdevelopment in Iran. This indigenous approach has the potential to bridge the distance between Iran’s economic realities and global development theories, providing valuable insights for the localization of development strategies.

Cite this article: Shamshiri Nayyeri, M., Ebadollahi Chanzanagh, H., & Safari Shali, R. (2025). A Sociological Analysis of Work Ethics, the Spirit of Rentier Capitalism, and Economic Behavior; A Study on Economic Enterprises in Ardabil Province. *Community Development (Rural and Urban)*, 17 (1):143-161. <https://doi.org/10.22059/jrd.2025.396767.668928>



Authors retain the copyright and full publishing rights. Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jrd.2025.396767.668928>

تحلیل جامعه‌شناختی اخلاق کار، روح سرمایه‌داری رانتی و رفتار اقتصادی مطالعه در بنگاه‌های اقتصادی استان اردبیل

محمد شمشیری نیری^۱ | حمید عباداللهی جندانی^۲ | رضا صفری شالی^۳

۱. دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری فرهنگی، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران.

رایانامه: mohammad.shamshiri@khu.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران. رایانامه: h_ebadolahi@guilan.ac.ir

۳. گروه جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران. رایانامه: reza_safaryshali@khu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۳/۷ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۴/۱۵ کلیدواژه‌ها: اخلاق کار، توسعه محلی، دولت رانتی، روح سرمایه‌داری رانتی، شهر اردبیل.	این مطالعه با رویکردی انتقادی، تحلیل‌های رایج درباره اخلاق کار در ایران را بررسی و مفهوم «روح سرمایه‌داری رانتی» را به عنوان چارچوبی نوآورانه برای فهم اقتصاد سیاسی در بستر توسعه محلی معرفی می‌کند. پژوهش به صورت کاربردی-توسعه‌ای و با روش گردآوری داده‌ها به صورت پیمایشی مقطعی و طرح آمیخته تبیینی (کمی-کیفی) انجام شده است. یافته‌ها بر پایه تلفیق نظریه «اقتصادهای ثروت» بولتانسکی و تئوری دولت رانتی نشان می‌دهد رفتارهای اقتصادی در بنگاه‌های ایرانی عمدتاً در قالب «نظام توجیهی رانتی-ارتباطی» شکل می‌گیرد. در این نظام، ملاحظات رانت‌جویی، اعتماد به شبکه‌های ارتباطی و منطق گروهی حاکم است. داده‌های کمی از ۲۸۳ کارگر و مصاحبه‌های کیفی با مدیران ۹ کارخانه در اردبیل نشان می‌دهد هرچند اخلاق کار در بنگاه‌های خانوادگی کمی بالاتر است، این تفاوت‌ها معنادار نیست و همه بخش‌ها تحت تأثیر ذهنیت رانت‌جویی و وابستگی به شبکه‌های ارتباطاتی قرار دارند. مفاهیم کلیدی بولتانسکی مانند «انگیزش»، «امنیت» و «انصاف» در فضای اقتصادی ایران، به ویژه در میان گروه‌ها و شبکه‌های گروه‌محور معنا یافته‌اند. پژوهش بر ضرورت عبور از چارچوب‌های وارداتی، مانند اخلاق کار پروتستانی، تأکید می‌کند و پیشنهاد می‌دهد که تحلیل توسعه‌نیافتگی در ایران نیازمند توجه به منطق درونی «روح سرمایه‌داری رانتی» است. این رویکرد بومی می‌تواند شکاف میان نظریه‌های جهانی توسعه و واقعیت‌های اقتصادی ایران را پر کند و راهکارهای بومی‌سازی راهبردهای توسعه را تبیین کند.

استناد: شمشیری نیری، محمد؛ عباداللهی جندانی، حمید و صفری شالی، رضا (۱۴۰۴). تحلیل جامعه‌شناختی اخلاق کار، روح سرمایه‌داری رانتی و رفتار اقتصادی؛ مطالعه در بنگاه‌های اقتصادی استان اردبیل. توسعه محلی (روستایی-شهری)، ۱۷(۱): ۱۴۳-۱۶۱. <https://doi.org/10.22059/jrd.2025.396767.668928>



نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را حفظ می‌کنند.

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jrd.2025.396767.668928>

۱. مقدمه و بیان مسئله

در دهه‌های اخیر، با پیشرفت‌های شگرف در فناوری‌های نوین و روندهای جهانی‌شدن، سازمان‌ها در سرتاسر جهان با چالش‌های جدیدی در الگوهای مدیریتی و ساختاری مواجه شده‌اند. این تحولات نه تنها بر نحوه عملکرد سازمان‌ها تأثیر گذاشته، بلکه به تغییرات عمیق‌تری در ماهیت کار و سازمان‌سازی منجر شده است. یکی از پدیده‌های کلیدی در این زمینه، مفهوم «روح جدید سرمایه‌داری» است که توسط بولتانسکی و چیاپللو^۱ در سال ۱۹۹۹ معرفی و تحلیل شده است. این مفهوم به‌عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت، به بررسی تغییرات بنیادی در ساختارهای سازمانی و نحوه تعامل کارکنان با یکدیگر و با محیط کار می‌پردازد. مفهوم «روح جدید سرمایه‌داری» بر عناصر کلیدی مانند انعطاف‌پذیری، شبکه‌های پروژه‌محور و قابلیت استخدام‌پذیری تأکید دارد. در این رویکرد، کار به‌صورت سیال و موقت شکل می‌گیرد و سازمان‌ها به جای تمرکز بر استخدام دائمی و ساختارهای سنتی، به دنبال ایجاد تیم‌های پروژه‌ای و موقتی هستند که بتوانند به سرعت به تغییرات بازار پاسخ دهند. این تغییرات به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که با استفاده از منابع انسانی با مهارت‌های متنوع و چندوجهی، به نوآوری و رشد دست یابند و در رقابت‌های جهانی بهتر عمل کنند.

در همین راستا در دو دهه اخیر، هژمونی گفتمان نئولیبرال موجب احیای قرائتی تقلیل‌گرایانه از اثر کلاسیک ماکس وبر (اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری) شده است. این گفتمان با ساختن مفاهیمی مانند «اخلاق کار کنفوسیوسی» (لیم و لی^۲، ۲۰۰۳) یا «اخلاق کار اسلامی» (علی^۳، ۱۹۸۸) تلاش کرده است تا نقش فرهنگ را به‌عنوان موتور محرکه توسعه برجسته کند. در ایران نیز بخشی از ادبیات جامعه‌شناختی، «ضعیف‌بودن اخلاق کار» را عامل اصلی توسعه‌نیافتگی معرفی می‌کند (معیدفر، ۱۳۸۰: ۲۶).

این دیدگاه به‌ویژه در زمینه تناقضات تجربی با چالش‌های جدی روبه‌رو است. مطالعاتی مانند عباداللهی و نجات (۱۳۸۹) و توسلی و نجار نه‌اوندی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد اخلاق کار در میان ایرانیان لزوماً ضعیف نیست و این ادعا که فرهنگ و اخلاق کار به‌عنوان عوامل اصلی توسعه‌نیافتگی ایران مطرح می‌شوند، نیاز به بازنگری دارد. این یافته‌ها به ما یادآوری می‌کنند که ممکن است عوامل دیگری نیز در این زمینه نقش داشته باشند و نمی‌توان به ضعیف‌بودن اخلاق کار به‌عنوان دلیل اصلی توسعه‌نیافتگی اتکا کرد؛ بنابراین، برای درک بهتر وضعیت اقتصادی و اجتماعی ایران، باید به بررسی دقیق‌تری از رفتارها و ارزش‌های فرهنگی در میان ایرانیان پرداخت.

علاوه‌براین، غفلت از ساختار رانتی در تحلیل‌های اقتصادی از دهه ۱۹۷۰ به‌ویژه در نظریه‌پردازی‌هایی مانند مهدوی (۱۹۷۰) به‌وضوح مشهود است. مهدوی بر نقش «دولت رانتی» در شکل‌دهی به اقتصاد ایران تأکید و بیان می‌کند که این نوع دولت‌ها با ایجاد و توزیع رانت‌های اقتصادی، تأثیر عمیقی بر رفتارهای اقتصادی و اجتماعی دارند. این ساختار رانتی می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر در تضعیف اخلاق کار و فرهنگ تولید در جامعه عمل کند. در نتیجه، برای درک بهتر چالش‌های اقتصادی ایران، ضروری است به بررسی تعاملات میان دولت، رانت و اخلاق کار بپردازیم و به دنبال راهکارهایی برای بهبود وضعیت موجود باشیم.

این مطالعه با این پرسش کلیدی آغاز می‌شود: چگونه می‌توان تعامل بین «اخلاق کار» و «اقتصاد رانتی» را در قالب یک چارچوب نظری تلفیقی تحلیل کرد؟ برای پاسخ به این پرسش، نیاز است به بررسی عمیق‌تری از روابط میان این دو مفهوم بپردازیم. اخلاق کار به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهایی که در محیط کار حاکم است، می‌تواند تحت تأثیر ساختارهای اقتصادی و اجتماعی قرار گیرد. از سوی دیگر، اقتصاد رانتی به‌عنوان سیستمی که در آن منابع اقتصادی به‌صورت غیرمولد و از طریق روابط سیاسی و اجتماعی توزیع

1. Boltanski, L. & Chiapello, E.

2. Lim, C., & Lay, C. S.

3. Ali, A.

می‌شوند، می‌تواند بر رفتارهای کارگران و کارفرمایان تأثیر بگذارد؛ بنابراین، تحلیل تعامل این دو مفهوم می‌تواند به درک بهتری از چالش‌های موجود در اقتصاد ایران و نحوه شکل‌گیری رفتارهای اقتصادی و اجتماعی در این زمینه کمک کند.

برای این منظور، از نظریه «اقتصادهای ارزش» بولتانسکی و تونات^۱ (۲۰۰۶) الهام گرفتیم تا «روح سرمایه‌داری رانتی» را به‌عنوان یک نظام توجیهی مستقل معرفی کنیم. این نظریه به ما این امکان را می‌دهد که اخلاق کار را نه پدیده‌ای مجزا، بلکه بخشی از یک نظام بزرگ‌تر و پیچیده‌تر در نظر بگیریم که تحت تأثیر ساختارهای اقتصادی و اجتماعی قرار دارد. با این رویکرد می‌توانیم بررسی کنیم که چگونه روح سرمایه‌داری رانتی می‌تواند بر اخلاق کار تأثیر بگذارد و درعین‌حال، چگونه این اخلاق می‌تواند به تداوم یا تغییر ساختارهای رانتی کمک کند. همچنین با این تحلیل می‌توان درک بهتری از دینامیک‌های موجود در اقتصاد ایران و چالش‌های مرتبط با توسعه آن به‌دست آورد.

کاربرد مفاهیم علوم اجتماعی که در زمینه فرهنگی اجتماعی غرب تولید شده‌اند، در جوامع خاورمیانه، بیش از آنکه به تبیین واقعیت تاریخی این جوامع کمک کند آن را با محدودیت‌هایی مواجه می‌کند. مفهوم اخلاق کار پروتستانی یکی از این مفاهیم است. همان‌طور که بولتانسکی نشان می‌دهد، مفهوم اخلاق کار پروتستانی بیشتر با روح سرمایه‌داری اولیه در قرن نوزدهم عجین است و سرمایه‌داری غربی در فازهای بعدی از روح‌های متفاوتی برخوردار شده است. به این ترتیب کاربرد این مفهوم در زمان حال برای تبیین فرهنگ کار در سازمان‌های تولید غربی نامناسب است، چه برسد به کاربرد آن در جوامعی با تاریخ و فرهنگ متفاوت. حتی ساختن مفاهیم بومی از روی مفهوم اخلاق کار پروتستانی، برای مثال اخلاق کار اسلامی، به‌جای آنکه واقعیت این جوامع را نشان دهد، بیشتر تلاش برای قرائت فرهنگ کار این جوامع در سایه فرهنگ کار پروتستانی آن هم در یک قرن پیش است. این در حالی است که در جوامع خاورمیانه به‌ویژه ایران، مفهوم رانت و رانتیسم بهتر می‌تواند روح حاکم بر سازمان‌های کار در این جوامع را توضیح دهد. این مقاله مفهوم رانت را از حوزه سیاسی-اقتصادی به حوزه اجتماعی-فرهنگی وارد می‌کند تا از آن طریق، فرهنگ کار و تولید در جوامع خاورمیانه، به‌ویژه ایران، را توضیح دهد. به نظر ما مفهوم «روح سرمایه‌داری رانتی» می‌تواند بخشی از خلأ نظری موجود برای تبیین جامعه‌شناختی فرهنگ جوامع خاورمیانه به‌ویژه ایران را پر کند.

۲. پیشینه پژوهش

مطالعات در حوزه «اقتصادهای ارزش» معدود است. برخی از این مطالعات در ادامه آمده است.

جدول ۱. برخی از آثاری که از رویکرد اقتصادهای ارزش استفاده کرده‌اند

مطالعات	شکل‌های سازمان‌ها	نتایج
ویسلر (۱۹۸۹)، پله (۱۹۹۲)، بولتانسکی و پله (۲۰۰۰)	بانک تعاونی / کزیدی یونیون	لحظه درخواست وام، لحظه بیان ارزش‌های متفاوت و سازشی است بین سبته‌های خانگی، مدنی، صنعتی، بازرگانی
مارشال (۱۹۹۲)	مؤسسات داوطلبانه و غیرانتفاعی	سازش بین یک بعد بستگی به هم (خانوادگی، مدنی) و یک بعد بنگاه اقتصادی (بازاری، صنعتی)
نئوخولراس (۱۹۹۳)	مؤسسات داوطلبانه و غیرانتفاعی	مؤسسات در گام اول سازش با بعد مدنی را صورت می‌دهند: در گام دوم می‌توانستند خودشان به سه بعد تجزیه شوند (دموکراتیک، اداری، انسجام) (خانگی، صنعتی و بازاری)

مطالعات	شکل‌های سازمان‌ها	نتایج
لمون، تونو (۲۰۰۰)	مؤسسات حفاظت از محیط‌زیست	توجیه زیست‌محیطی که بر پایه اصول «سبزبودگی» قرار دارد، به‌خاطر نفس‌خودشان بیان می‌شوند یا با دیگر انواع توجیه‌ها ترکیب می‌شوند (مدنی، عقیده عمومی و حتی الهامی). پس این مؤسسات می‌توانند یکی با دیگری در تضاد باشند
دودیه، کاموو (۱۹۹۸)	بیمارستان غیرانتفاعی	تنش‌ها بین یک منطق مدنی (برای پاسخ به نیازهای همه) و منطق صنعتی (کارایی تخصصی‌شدن)
داپورتوو سگو-دوووقو (۲۰۰۰)	تئاترهای حرفه‌ای غیرانتفاعی	سازش بین توجیه‌های الهامی و... مدنی، خانگی نبود ارزش‌های «صنعتی» و «بازار» سازش با ارزش «معروفیت» مشکل است

(منبع: روسلیر و وزینا، ۲۰۰۹)

لانگفورد^۲ (۲۰۲۰) در «بررسی توجیهات قرارداد اجتماعی بین بخش بانکی، تنظیم‌کنندگان مالی و سازمان‌های مردم‌نهاد» بیان می‌کند که بخش بانکی در بریتانیا نقشی حیاتی در اقتصاد ایفا می‌کند؛ به‌طوری‌که ۱/۲ درصد از نیروی کار را استخدام و ۵/۵ درصد از درآمدهای مالیاتی را تأمین می‌کند. با این حال، بحران مالی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ و رسوایی‌های مرتبط با آن، به درخواست برای «یک قرارداد اجتماعی جدید» بین بانک‌ها و جامعه منجر شد. او در این مطالعه به بررسی توجیهات عمومی «قرارداد اجتماعی» از سوی بخش بانکی، تنظیم‌کنندگان مالی و سازمان‌های مردم‌نهاد می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد توجیهات عمومی ممکن است از طریق «دستورالعمل‌های ارزش» که الگوهای خاصی از عدالت و «خیر عمومی» را بیان می‌کنند، ارائه شوند. با استفاده از یک رویکرد تحلیل محتوای کیفی، متون مانند سخنرانی‌ها و گزارش‌های سالانه تحلیل می‌شوند تا وجود یا نبود و مصالحه بین سیاست‌های مختلف بررسی شود. این تحقیق به‌عنوان اولین مطالعه از نوع خود در بانکداری و امور مالی، پیامدهایی برای تنظیم‌کنندگان دارد و بر نیاز به آگاهی از خطرات اخلاقی ناشی از توجیهات بازارمحور تأکید می‌کند. همچنین این مطالعه به شکاف بین نظریه و عمل در ادبیات جامعه‌شناسی عمل‌گرا اشاره دارد و پیشنهاد می‌کند که توسعه سیاست‌های بازار برای بهبود خدمات اعتباری و روابط بلندمدت با مشتریان ضروری است.

دیوید ماتوا و همکاران^۳ (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط بین حاکمیت تعاونی‌ها و افشای اجتماعی و زیست‌محیطی^۴ در کنیا به‌عنوان یک کشور در حال توسعه پرداختند. این تحقیق با استفاده از نظریه مشروعیت، فشارهای نهادی ناشی از نیروهای نظارتی بر این ارتباط با بررسی ۱۲۷۲ مشاهده از اتحادیه‌های اعتباری در دوره ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۳ تحلیل کرد. مطابق یافته‌ها، حاکمیت تعاونی تأثیر مثبت و معناداری بر افشای اجتماعی و زیست‌محیطی دارد و اهمیت آن در دوره پس از مقررات افزایش یافته است. همچنین اندازه و عملکرد مالی اتحادیه‌ها به‌عنوان عوامل مؤثر بر حجم حاکمیت تعاونی‌ها و افشای اجتماعی و زیست‌محیطی شناسایی شده‌اند. این مطالعه بر لزوم تدوین دستورالعمل‌های حاکمیت تعاونی‌ها و افشای اجتماعی و زیست‌محیطی متناسب با اتحادیه‌های اعتباری و تأکید بر حاکمیت مشارکتی به‌عنوان راهی برای بهبود افشا تأکید می‌کند و به ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی این موضوع اشاره دارد.

روسلیر و وزینا^۵ (۲۰۰۹) در «بررسی مشروعیت یک تعاونی مالی در بخش فرهنگی: مطالعه موردی با استفاده از تحلیل متنی» مبانی هویت تعاونی و چگونگی شکل‌گیری آن توسط سازمان را مطالعه کردند. به‌طور خاص‌تر، این تحقیق بر یک تعاونی مالی در

1. Rousselière, D., & Vézina, M.

2. Langford, P

3. Mathuva, D. M., Mboya, J. K., & McFie, J. B.

4. CSED

5. Rousselière, D., & Vézina, M

بخش فرهنگی هم‌زمان نوظهور و در حال تثبیت تمرکز داشت. اصالت این مقاله در روش‌شناسی مورد استفاده، یعنی تحلیل متنی نهفته است. در این تحقیق از مدل اقتصاد ارزش که بولتانسکی و تونوت ارائه کرده‌اند استفاده شد که انواع مختلفی از اشکال مشروع ارزیابی در فرایندهای نقد و توجیه را دربرمی‌گیرد.

فردلند و ارجلس^۱ (۲۰۱۷) در مطالعه «مصائب لوک بولتانسکی: سرنوشت عشق، خشونت و نهاد» کالاهای عمومی و ضرورت توجیه را که لوک بولتانسکی و تورنت در فضای عمومی ارائه دادند تحلیل کردند و توضیح دادند پاسخی به جامعه‌شناسی انتقادی بورديو داده‌اند که بر «جامعه‌شناسی نقد قوی و منظم» تأکید دارد. در این تحقیق، آن‌ها اذعان کردند که این نویسندگان قدرت و خشونت را از قابلیت اجرایی توجیه کنار می‌گذارند و بر ظرفیت‌های شناختی عاملان تأکید می‌کنند. از نظر راجر و دایان لور در آثار بعدی، بولتانسکی به احیای مفهیمی مانند عشق، خشونت، دین و نهاد می‌پردازد و در متونی مانند «عشق و عدالت به مثابه شایستگی‌ها» و «روح جدید سرمایه‌داری» این موضوعات را بررسی می‌کند. این تلاش‌ها نشان‌دهنده بازنگری در روابط اجتماعی و اقتصادی در دنیای معاصر است.

راینکه و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان «وقتی نظم‌های ارزشی با هم برخورد می‌کنند: مذاکره بر سر مشروعیت در موقعیت‌های چندگانگی اخلاقی» به این نتیجه رسیدند که مشروعیت اخلاقی در زمینه‌های کثرت‌گرا، که چارچوب‌های اخلاقی متنوع و رقابتی وجود دارد، به فرایندی پیچیده تبدیل می‌شود. این وضعیت نه تنها مشروعیت یک سازمان یا عمل را دشوار می‌کند، بلکه معیارهای لازم را برای ایجاد مشروعیت اخلاقی نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. آن‌ها بر این باور هستند که مشروعیت اخلاقی می‌تواند به‌عنوان ویژگی یک فرایند گفتگوی پویا تعریف شود که در آن، روابط بین طرح‌های اخلاقی به‌طور مداوم از طریق تبادل و مذاکره با مخاطبان بررسی می‌شود. آن‌ها با استفاده از چارچوب «ترتیب ارزش» بولتانسکی و تونو، مدلی فرایندی برای مذاکره در مورد سه نوع آتش‌بس پیشنهاد می‌کنند: تعالی، مصالحه و خصومت. هریک از این نوع آتش‌بس‌ها می‌توانند مشروعیت اخلاقی را در زمینه‌های کثرت‌گرا ایجاد کنند، اما مشروعیت یک متغیر دوتایی نیست و در درجات مختلفی از دامنه و قطعیت قرار دارد.

۳. چارچوب مفهومی و نظری

در نظریه‌های انتقادی و جامعه‌شناسی فرهنگی، مفاهیم ارزش و توجیه نقش کلیدی در شکل‌گیری هویت‌های فردی و جمعی دارند. یکی از رویکردهای مهم در این حوزه، نظریه «رژیم‌های توجیهی» بولتانسکی و تونوت است (۲۰۰۶) که براساس آن، ارزش‌ها و معیارهای اجتماعی در قالب نظام‌های مختلف توجیهی سازمان‌دهی می‌شوند. این نظام‌ها درواقع الگوهایی هستند که ساکنان جوامع در مواجهه با مسائل اخلاقی، فردی، اجتماعی و اقتصادی از آن‌ها بهره می‌برند تا قضاوت‌های خود را مشروعیت بخشند و فعالیت‌هایشان را توجیه کنند. این نظریه نشان می‌دهد هر جامعه زنده، مجموعه‌ای از رژیم‌های توجیهی هم‌زیستی دارد که هریک بر پایه اصول و ارزش‌های خاص خود عمل می‌کنند و هر فرد براساس نظامی که در آن رشد یافته، دیدگاه خود به مفاهیم مختلف را شکل می‌دهد.

در این چارچوب، شماری از رژیم‌های توجیهی شناسایی شده‌اند که هریک از اصول ارزشی متفاوتی بهره‌مندند؛ برای مثال، رژیم الهامی یا القایی ارزش بزرگی را براساس نوع الهام و موهبت الهی می‌داند؛ جایی که بزرگی در پیوند با قدیس بودن یا خلاقیت الهامی

1. Friedland, R., & Arjalis, D. L.

2. Reinecke, J., Van Bommel, K., & Spicer, A.

قرار می‌گیرد. در مقابل، رژیم داخلی یا خانوادگی، بزرگی را بر مبنای ارتباطات فردی و سلسله‌مراتب خانوادگی تعریف می‌کند و بر اصول وفاداری و وابستگی‌های درونی تأکید دارد. همچنین رژیم معروفیت، بزرگی را بر اساس تعداد احترام‌گذاران و میزان شهرت فرد می‌سنجد و در رژیم شهری، بزرگ‌بودن نمادی از نمایندگی ارادهٔ جمعی گروه است. در نظام بازار، بزرگی معیاری اقتصادی دارد که از طریق عرضه و تقاضا و کسب سود اندازه‌گیری می‌شود و در نهایت، در رژیم صنعتی، توانایی و کارایی حرفه‌ای معیار اصلی است (بولتانسکی و چیاپللو، ۲۰۰۵: ۳۶).

هریک از این رژیم‌ها به نوعی ارزش‌های متفاوتی را معیار قرار می‌دهند و هر کدام از این رویکردها بر اساس «اصل هم‌ارزی» عمل می‌کنند؛ یعنی ارزیابی‌ها در هر نظام بر مبنای استاندارد ثابت و مشترک است که امکان مقایسه و فهم مشترک را فراهم می‌کند. این رویکرد نشان می‌دهد در درون هر ساختار اجتماعی، مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌ها هم‌زیستی دارند، اما هر رژیم توجیهی سهم مشخصی در شکل‌گیری هویت فردی و جمعی دارد و بر اساس اصول خاص خود، ارزش‌هایی مانند عدالت، مشروعیت و عظمت را تعریف می‌کند (بولتانسکی و چیاپللو، ۲۰۰۵: ۳۶).

در تحلیل مفاهیم مربوط به نظام‌های توجیهی و نگرش‌های نوین در مدیریت و اقتصاد، تغییرات در گفتمان‌های نظری در طول دهه‌های گذشته نقش قابل توجهی در شکل‌گیری ساختارهای جدید و تغییر در الگوهای فعالیت‌های انسانی و سازمانی داشته است. اولین نکتهٔ مهم، روند غالب‌بودن «منطق صنعتی» در هردو دههٔ ۱۹۶۰ و ۱۹۹۰ است. در دههٔ ۱۹۶۰، این منطق با حجم فراوانی (۶۷۶۴ مورد) در متون مدیریتی و علمی نمایان بوده و تأکید بر بهره‌وری، کارکردهای ثابت و استانداردهای سازمانی برجسته کرده است. این نظام بر کارکردهای ثابت، بهره‌وری و استانداردسازی تأکید داشت و در این زمان، درک از فعالیت‌های سازمانی بر اساس روش‌های ثابت و تکراری تقویت می‌شد (بولتانسکی و چیاپللو، ۲۰۰۵: ۴۰).

باین‌حال، در دورهٔ بعد یعنی دههٔ ۱۹۹۰، اهمیت و حضور این منطق کاهش یافت (۴۹۷۲ مورد)؛ درحالی‌که جایگزین‌های متعددی ظهور یافته‌اند که نشان‌دهندهٔ تحولات در قالب‌های نظری و عملی است. مهم‌ترین تحولی که می‌توان مشاهده کرد، توسعه و تبلور «منطق شبکه‌ای» است. این منطق که در دههٔ ۱۹۶۰ فقط ۱۱۱۴ بار در متون ظاهر شده بود، در دورهٔ ۱۹۹۰ به عدد ۳۹۹۶ رسید و جایگاه مهم‌تری در تحلیل‌های مدیریتی پیدا کرد. این رشد نشان‌دهندهٔ تغییر پارادایمی در نگاه به ساختارهای سازمانی و فرایندهای فعالیت است؛ جایی که تمرکز از ساختارهای متمرکز، مرسوم و ایستا به شبکه‌های غیرمتمرکز، انعطاف‌پذیر و تعامل‌گرا منتقل شده است (بولتانسکی و چیاپللو، ۲۰۰۵: ۴۰).

همچنین سایر منطق‌ها در این دوره‌ها حضور یافته و تقویت شده‌اند. منطق بازاری که بر اهمیت رقابت، مشتری‌مداری و سودآوری تأکید دارد، در دههٔ ۱۹۹۰ رشد قابل توجهی نشان می‌دهد. به‌علاوه، منطق الهامی که بر نوآوری، خلاقیت، ریسک و جست‌وجوی راه‌حل‌های جدید تمرکز دارد، در این دوره تقویت شد و همسو با تغییرات فرهنگی و اجتماعی، بارزتر دیده می‌شود. در مقابل، منطق‌های داخلی و محلی، مانند مفاهیم خانواده و سنت، به تدریج تضعیف شدند. این امر نشانگر کاهش نقش ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی در ارزیابی‌ها و توجیه‌های سازمانی است.

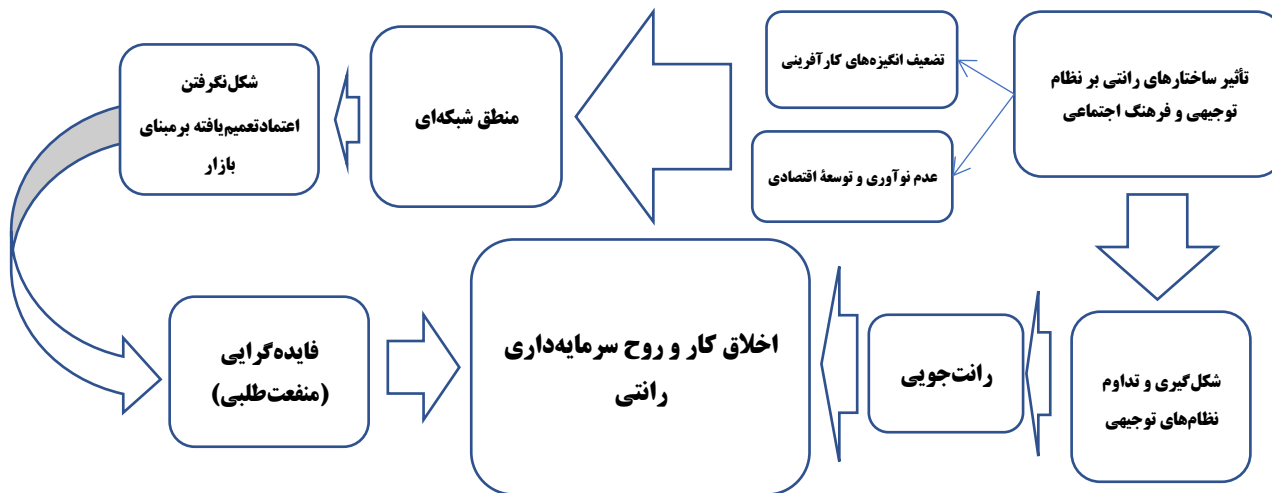
این تحولات ساختاری، علاوه بر تغییر در مفاهیم نظری، در تغییر سیستم‌های ارزیابی و تست‌های استاندارد نیز نمود یافته است. تغییر در اصول عدالت، شیوه‌های ارزیابی و سیستم‌های معیار، انعکاس تغییر در اصول درک و توجیه فعالیت‌های سازمانی است. به عبارت دیگر، سیستم‌های ملموس و قوانین نحوهٔ ارزیابی افراد و اشیاء، به‌عنوان بازتابی از تغییرات در نظام‌های توجیهی، نقش مهمی در مشروعیت‌بخشی و اعتبارسنجی فرایندهای سازمانی پیدا کرده‌اند.

درنهایت، نقش فرد «بزرگ» در این نظام‌های نوین، نه براساس ثبات و قدرت، بلکه بر پایه اعتماد، همکاری، انعطاف‌پذیری و کمک به مصلحت عمومی شکل می‌گیرد. رهبران در این الگو، باید توانایی گوش‌دادن، احترام به تفاوت‌ها و مدیریت تیمی بر مبنای اعتماد و همکاری را داشته باشند. این نوع رهبری، اثربخشی و کارایی سازمان‌های شبکه‌ای و پروژه‌محور را افزایش می‌دهد و تحولاتی بنیادین در نگرش‌های مدیریتی و نظری ایجاد می‌کند (بولتانسکی و چپاللو، ۲۰۰۵: ۴۱).

در پایان، این نظریه تصریح می‌کند که قضاوت و ارزش‌گذاری‌های افراد، در تعامل و مواجهه با دنیای واقعی شکل می‌گیرد و از طریق آزمون‌های خاص که برای هر رژیم تعریف شده اعتبارپذیر می‌شود. در این فرایند، نیروی عملکرد و کنش اجتماعی افراد، از تلاقی میان نظام ارزشی و ساختارهای اجتماعی ناشی می‌شود و این اهمیت برجسته می‌شود که تمامی این رژیم‌ها به‌رغم تفاوت‌هایشان می‌توانند در فضای اجتماعی زندگی مسالمت‌آمیز داشته باشند؛ هرچند ممکن است ارتباط آن‌ها از نظر سمبلیک یا مادی متفاوت باشد.

تأثیر ساختارهای رانتی بر نظام‌های توجیهی و فرهنگ اجتماعی

پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲، دولت ایران با توزیع رانت‌های نفتی، بنیان‌های یک «اخلاق رانتی» را بنیان نهاد که به‌شدت بر شکل‌گیری طرح‌های توجیهی و ساختارهای اجتماعی تأثیرگذار شد. در این نظام، مفهوم عدالت به‌جای توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها، معطوف به بهره‌مندی نسبی افراد از رانت‌های موجود شده بود. به عبارت دیگر، در فهم و عمل، عدالت به‌سمت توزیع مزایای غیرمنتظره و رانتی سوق پیدا کرد که در آن هر فرد یا گروه، براساس میزان بهره‌مندی نسبی از این رانت‌ها، جایگاه و امتیاز خاص خودش را یافته است. این رویکرد جایگزین مفاهیم سنتی توزیع برابر و عادلانه شد و وجهه‌ای منفی را در شکل‌گیری فرهنگ کار، تولید و توسعه اقتصادی کشور به همراه داشت. از طرفی مفهوم امنیت در این نظام بر تداوم جریان چنین رانت‌هایی استوار شد. در این چارچوب، افراد و گروه‌ها به‌دنبال تضمین دسترسی مداوم و مطمئن به رانت‌ها بودند که این نیاز بر رفتارهای اجتماعی، روابط قدرت و انگیزه‌های فردی و جمعی تأثیر مستقیم گذاشت. این تصور از امنیت، نه به‌عنوان ثبات در نظام اقتصادی و اجتماعی، بلکه به‌عنوان آستانه‌ای برای تضمین منافع رانتی، در فرهنگ عمومی و رفتارهای اقتصادی جامعه تعمیم یافته بود. درنتیجه این وضعیت می‌تواند موجب تضعیف انگیزه‌های کارآفرینی، نوآوری و توسعه‌های اقتصادی اصیل شود؛ چرا که انگیزه‌های فردی بیشتر بر حفظ منافع رانتی و شرکت در چرخه‌های بهره‌برداری کوتاه‌مدت متمرکز می‌ماند (چهرقانی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۴). درمجموع، این زمینه تاریخی و ساختاری نشان می‌دهد چگونه ساختارهای رانتی و فرهنگ مبتنی بر توزیع ناعادلانه رانت‌ها، نه‌تنها بر شکل‌گیری و تداوم نظام‌های توجیهی، بلکه بر رفتارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه اثرگذار بوده‌اند. این وضعیت نیازمند بازنگری انتقادی در تحلیل‌های نظری، اقتصادی و مدیریتی است که بتواند نقش این ساختارهای رانتی و فرهنگی را در شکل‌گیری الگوهای توسعه، توزیع درآمد و فرهنگ کار در ایران به‌درستی درک و تبیین کند.



شکل ۱. مدل نظری تحقیق

۴. روش‌شناسی پژوهش

در ابتدای روش به این نکته بسیار مهم باید اشاره شود که روح سرمایه‌داری به تعبیری که بولتانسکی و چیاپللو مدنظر دارند، فضایی مفهومی است که می‌تواند دربرگیرنده اخلاق کار و (در اقتصادهای رانتی) روحیه رانت‌جویی باشد. با عنایت به این نکته نظری، تلقی جدایی یا خارج کردن متغیرهای اخلاق کار و روحیه رانت‌جویی از فضای مفهومی روح سرمایه‌داری (با ابعاد سه‌گانه‌اش) و تلاش برای سنجش رابطه آن با سازه «روح سرمایه‌داری» می‌تواند اشتباه نظری باشد. البته بولتانسکی و چیاپللو درخصوص مفهوم اخلاق کار و روحیات رانت‌جویی نظرات خاصی ندارند و مطالعه حاضر با توجه به ویژگی‌های رانتی اقتصاد و جامعه ایرانی، برای غنای بیشتر متغیرهای اخلاق کار پروتستانی و روحیه رانت‌جویی را در کنار سازه «روح سرمایه‌داری» مورد سنجش قرار می‌دهد؛ بنابراین، در این تحقیق به جای دسته‌بندی متغیرها به دو دسته متغیرهای مستقل و وابسته و سنجش تأثیرگذاری یک دسته از آن‌ها بر دیگری، بر این باوریم که باید تفاوت‌های بخش‌های سه‌گانه «دولتی (رانتی)»، «خصوصی غیرخانوادگی» و «خصوصی خانوادگی» به لحاظ سازه‌های «روح سرمایه‌داری» (با ابعاد سه‌گانه‌اش)، «اخلاق کار پروتستانی» و متغیر «روحیه رانت‌جویی» مورد بررسی قرار گیرد تا ویژگی‌های متمایز این بخش‌ها شناسایی شود.

این مطالعه پژوهشی کاربردی-توسعه‌ای است که با هدف بررسی مقایسه‌ای اخلاق کار، روح سرمایه‌داری و روحیه رانت‌جویی در سازمان‌های خانوادگی، خصوصی و شهر اردبیل انجام شد. همچنین از منظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی مقطعی است. برای رسیدن به هدف پژوهش از طرح آمیخته تبیینی (کمی-کیفی) استفاده شد. در این پژوهش، از ترکیبی از سه نظریه «روح سرمایه‌داری بولتانسکی و چیاپللو»، «اخلاق کار پروتستانی وبر» و «نظریه دولت رانتی» بهره گرفته شد. واحد تحلیل دو واحد تحلیل «شرکت» و «کارگر» است. کل شرکت‌های تولیدی استان اردبیل به‌عنوان جامعه آماری و با نمونه‌گیری نظری سه شرکت دولتی (۱۸۳ کارگر)، سه شرکت خصوصی (۶۳ کارگر) و سه شرکت خانوادگی (۳۷ کارگر) به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از کارگران از ابزار پرسشنامه و برای گردآوری داده از شرکت‌ها، از مصاحبه ساختمند با مدیران استفاده شد. داده‌های کمی با استفاده از

نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند. درخصوص نحوه سنجش متغیرهای تحقیق، برای سنجش اخلاق کار پروتستان از سازه ۱۹ گویه ای اخلاق کار پروتستان میرلز و گرت^۱ (۱۹۷۱) استفاده شد.

در نبود مقیاسی برای سنجش روحیه رانت جویی، یازده گویه با توجه به نظریات مربوط به اقتصاد رانتی طراحی شد که با مشاوره با برخی صاحب نظران و محققان تلاش شد اعتبار صوری آن لحاظ شود. سازه روح سرمایه داری بر مبنای نظریات بولتانسکی و چیاپالو (۱۹۹۹) و با الهام از مطالعه کمی اوزاتالای^۲ (۲۰۱۳) از سه بعد امنیت، انگیزش، انصاف تشکیل شده است. برای سنجش ابعاد امنیت، انگیزش و انصاف به ترتیب از ۷، ۱۲ و ۱۶ گویه استفاده شد.

به منظور ارزیابی روایی سه مقیاس اخلاق کار، روحیه رانت جویی و روح سرمایه داری، پیش آزمون انجام گرفت و در بین ۳۰ نمونه پرسشنامه توزیع شد. با استفاده از داده های به دست آمده میزان سازگاری درونی مقیاس ها به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شدند. با تحلیل عاملی انجام شده مشخص شد ۶ گویه از ۱۹ گویه صلاحیت باقی ماندن در مقیاس اخلاق کار میرلز و گرت (۱۹۷۱) را در فرهنگ ایرانی ندارند؛ بنابراین تحلیل ها روی ۱۳ گویه صورت گرفت. درمورد سازه روح سرمایه داری، برای سنجش بعد امنیت ۷ گویه طرح شد که با تحلیل عاملی انجام شده تمامی گویه ها به جز یک گویه در زیر این بعد لود نشد. سنجش بعد انگیزش با ۱۲ گویه صورت گرفت که با تحلیل عاملی انجام شده فقط ۵ گویه از ۱۲ گویه در زیر این بعد لود شدند. برای سنجش بعد انصاف از ۱۶ گویه استفاده شد که با تحلیل عاملی فقط ۳ گویه در زیر این بعد لود شده اند. جامعه مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل مدیران کارخانه های بخش های دولتی و خصوصی و خانوادگی شهر اردبیل است که در زمینه نظام سرمایه داری و اخلاق کار از تجربه کافی برخوردار است. براساس دیدگاه میلر و همکاران^۳ (۲۰۱۰) از پنج معیار کلیدی بودن، سرشناس بودن، دانش نظری، تنوع، انگیزه مشارکت برای انتخاب مشارکت کنندگان استفاده شد. نمونه گیری به روش هدفمند صورت گرفت و با ۹ مصاحبه اشباع نظری به دست آمد. جامعه آماری بخش کمی شامل کارکنان ۹ کارخانه منتخب شهر اردبیل است. از جمع ۱۲۶۶ نفر کارگران شاغل در ۹ شرکت، بر مبنای فرمول نمونه گیری کوکران حجم نمونه به شرح زیر تعیین شد:

$$n = \frac{N \times \left(\frac{Z_{\alpha}}{2}\right)^2 \times pq}{\varepsilon^2(N-1) + \left(\frac{Z_{\alpha}}{2}\right)^2 \times pq} = \frac{12866 \times (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2 \times (12865) + (1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5)} \cong 283$$

حداقل حجم نمونه ۲۸۳ نفر برآورد شد و نمونه گیری در بخش کمی با روش خوشه ای-تصادفی انجام گرفت. در این پژوهش سه پرسشنامه استفاده شدند. پرسشنامه روح سرمایه داری بولتانسکی و چیاپالو (۲۰۰۲) سه بعد انگیزش، امنیت و انصاف و ۳۵ گویه دارد. پرسشنامه اخلاق کار پروتستان از مقیاس میرلز و گرت (۱۹۷۱) شامل ۱۹ گویه و پرسشنامه روحیه رانت جویی محقق ساخته شامل ۱۱ گویه است. برای سنجش روایی از روش های روایی صوری (نظرخواهی از خبرگان) و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. ارزیابی پایایی پرسشنامه ها نیز با آلفای کرونباخ صورت گرفت.

1. Mireles, H. L., & Garrett, J. B.

2. Özatalay, K. C.

3. Miller, E., Cross, L., & Lopez, M.

جدول ۲. اعتبارسنجی ابزار اندازه گیری

ردیف	ابعاد	تعداد گویه	مقدار KMO	آزمون بارتلت	آلفای کرونباخ
۱	اخلاق کار پروتستان	۱۹	۰/۶۲۲	۰/۰۰۰	۰/۷۴۹
۲	روحیه رانت جویی	۱۱	۰/۶۳۳	۰/۰۰۰	۰/۷۱۶
۳	روح سرمایه داری	۳۵	۰/۶۹۰	۰/۰۰۰	۰/۷۱۲

منبع: یافته های پژوهش

مقدار آماره KMO بزرگتر از ۰/۶ به دست آمد و آماره آزمون بارتلت نیز معنی دار برآورد شد. آلفای کرونباخ برای تمامی سازه ها نیز بزرگتر از ۰/۷ به دست آمد. برای تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل مضمون با نرم افزار مکس کیودا^۱ استفاده شد. روایی بخش کیفی براساس پیشنهاد لینکلن و گوبا، چهار معیار اعتبارپذیری، انتقال پذیری، تأییدپذیری و اطمینان پذیری از دیدگاه داوران ارزیابی و تأیید شد.

۵. یافته های تحقیق

۵-۱. یافته های کمی

نتایج حاکی از آن است که تفاوت معنی داری در اخلاق کار کارگران در بین بخش های سه گانه مورد مطالعه وجود دارد؛ به طوری که اخلاق کار در بخش خانوادگی بیشتر از خصوصی و در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است. در نتیجه می توان ادعا کرد اخلاق کار کارگران در بخش های سه گانه متفاوت است. همچنین نتایج نشان می دهد براساس میانگین های به دست آمده، اخلاق کار پروتستان در بین بخش های مورد مطالعه در کل اخلاق کار در حد متوسط قرار دارد. جدول ۳ گواه بر این ادعا است.

جدول ۳. مقایسه اخلاق کار در بین بخش ها (خصوصی، دولتی، خانوادگی)

ردیف	اخلاق کار	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	سطح معنی داری
۱	بین گروه ها	۷۲۷/۹۷	۲	۱۲/۹۸۹	۴/۰۸۰	۰/۰۱۸
۲	درون گروه ها	۲۴۷۱۰/۴۶	۲۷۷	۶/۲۰۷		
۳	کل	۲۵۴۳۸/۴۴۳	۲۷۹			

نتایج حاکی از آن است که بین بخش های مورد مطالعه از نظر میزان روحیه رانت جویی تفاوت معنی داری وجود ندارد. شایان ذکر است که نداشتن تفاوت به منزله این نیست که در بخش های مورد مطالعه روحیه رانت جویی وجود ندارد، بلکه روحیه رانت جویی در هر سه بخش وجود دارد. به این ترتیب این روحیه در هر سه بخش به یک میزان است. جدول ۴ نشانگر میزان روحیه رانت جویی در بین بخش های مورد مطالعه است.

جدول ۴. مقایسه روحیه رانت‌جویی در بین بخش‌ها (خصوصی، دولتی، خانوادگی)

ردیف	روحیه رانت‌جویی	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار f	سطح معنی‌داری
۱	بین گروه‌ها	۲۸۰/۱۲۴	۲	۱۵/۰۶۲	۲/۰۳۲	۰/۱۳۳
۲	درون گروه‌ها	۱۸۷۴۸/۰۵	۲۷۲	۹/۹۲۷		
۳	کل	۱۹۰۲۸/۱۸۲	۲۷۲			

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد نوع و میزان انگیزش کارگران در بخش‌های سه‌گانه دولتی، خصوصی و خانوادگی متفاوت نیست. همچنین نتایج نشان داد در بخش‌های دولتی، خانوادگی و خصوصی، کارگران ارزیابی متفاوتی از امنیت ندارند. در حقیقت، تفاوت معناداری بین بخش‌های سه‌گانه در درک از امنیت وجود ندارد. نتایج حاکی از آن است که تفاوت معناداری بین کارگران در بخش‌های سه‌گانه در درک از انصاف وجود ندارد. جدول ۵ میزان روح سرمایه‌داری (امنیت، انگیزش، انصاف) را نشان می‌دهد.

جدول ۵. مقایسه روح سرمایه‌داری (امنیت، انگیزش، انصاف) در بین بخش‌ها (خصوصی، دولتی، خانوادگی)

ردیف	بعد انصاف	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار f	سطح معنی‌داری
۱	بین گروه‌ها	۱۴/۴۷۴	۲	۷/۲۳۷	۰/۸۸۳	۱۰
۲	درون گروه‌ها	۲۲۲۲/۱۵۷	۲۷۱	۸/۲۰۰		
۳	کل	۲۲۳۶/۶۳۱	۲۷۳			
ردیف	بعد انگیزش	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار f	سطح معنی‌داری
۱	بین گروه‌ها	۶/۶۵۱	۲	۳/۳۲۵	۰/۱۷۱	۰/۸۴۳
۲	درون گروه‌ها	۵۳۶۳/۷۳	۲۷۶	۶/۴۳۴		
۳	کل	۱۸۹۶۸/۱۱۱	۲۵۲			
ردیف	بعد امنیت	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار f	سطح معنی‌داری
۱	بین گروه‌ها	۵۷/۸۶۰	۲	۴/۹۳	۰/۴۹۷	۰/۶۰۹
۲	درون گروه‌ها	۱۶۲۸۷/۳۷۶	۲۸۰	۸/۱۶۹		
۳	کل	۱۶۳۴۵/۲۳	۲۸۲			

یافته‌های کمی نشان داد تفاوت چشمگیری در اخلاق کار، روحیه رانت‌جویی و ابعاد سه‌گانه سازه روح سرمایه‌داری در بین شرکت‌های سه‌گانه وجود ندارد. این یافته با ترکیب با یافته‌های کیفی حاصل از مصاحبه، ما را به نتایج جالب‌توجهی رهنمون می‌کند.

۵-۲. یافته‌های کیفی

این پژوهش در چارچوب رویکردی کیفی، با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای مضمونی، به شیوه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. جامعه آماری مورد مطالعه مدیران رده میانی و مدیران ارشد واحدهای تولیدی استان اردبیل، شیوه نمونه‌گیری نظری و هدفمند و حجم نمونه ۱۸ نفر است. شایان ذکر است مصاحبه‌ها در نمونه ۹ به حد اشباع رسید، اما برای افزایش سطح اطمینان، مصاحبه‌ها تا نمونه ۱۸ ادامه یافت. در طول مصاحبه تلاش شد پاسخگویان بر چالش‌های مربوط به حوزه کار متمرکز باشند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۱۸ مدیر متخصص رده میانی در کارخانه‌های دولتی و خصوصی و خانوادگی بودند. نظر به ضرورت حفظ محرمانگی اطلاعات و مشخصات و رعایت اصول اخلاق پژوهش، به هریک از شرکت‌کنندگان یک کد اختصاص داده شد.

بولتانسکی و چپاللو (۱۹۹۸) مشکلات و راه‌حل‌ها و نکات مورد مذمت و پذیرش را بررسی کرده‌اند. در استخراج از کدهای مشخص شده از مصاحبه که معمولاً به صورت مفاهیم اصلی و فرعی تقسیم‌بندی می‌شود به لحاظ اینکه چارچوب نظری و اصلی ما برگرفته از نظریات بولتانسکی و چپاللو است، در این مطالعه از طریق مصاحبه با ۹ مدیر از سه بخش دولتی و خصوصی و خانوادگی به مشکلات و همچنین راه‌حل‌های ارائه شده توسط این مدیران در داخل شرکت‌ها می‌پردازیم. کدها به صورت مسائل و راه‌حل‌ها ارائه شده است و نه براساس مقوله‌های فرعی و اصلی. شایان ذکر است که سه مدیر از بخش دولتی، سه مدیر از بخش خصوصی و همچنین سه مدیر بخش خانوادگی مورد مصاحبه قرار گرفتند. جدول ۶ مسائل و همچنین راه‌حل‌های مدیران با همان الگوی بولتانسکی و چپاللو (۱۹۹۹) آمده است.

مصاحبه‌های صورت گرفته با مدیران و کارمندان رده میانی شرکت‌های سه گانه درمورد مشکلات این شرکت‌ها و راه‌حل‌های آن‌ها می‌تواند کمک شایان توجهی به شناسایی نظام توجیهی‌ای که در درون آن قرار دارند بکند. این مشکلات به تفکیک سه نوع شرکت در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. مسائل شناسایی شده در بخش دولتی و خصوصی و خانوادگی برگرفته از تحلیل مضمون

مسائل شناسایی شده و راه‌حل‌ها در هر بخش		
بخش دولتی	مسائل شناسایی شده	راه‌حل‌ها
	ناهماهنگی مدیریتی و عدم پیشرفت	استقرار نظام شایسته‌سالاری
	ضعف در جذب نیروی متخصص	به‌روزرسانی قوانین مدیریتی
	کمبود اعتبارات تجهیزاتی	سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی
	بوروکراسی دست‌وپاگیر	کاهش بوروکراسی
	وابستگی به واردات و تحریم‌ها	
بخش خصوصی	مسائل شناسایی شده	راه‌حل‌ها
	تبعیض سیستماتیک در اعطای مجوزها	تحول در فرهنگ مدیریتی
	عدم حمایت از تولید داخلی	به‌کارگیری فناوری‌های جدید
	نوسانات قیمت مواد اولیه	ایجاد شفافیت در روابط دولت و بخش خصوصی
	فرهنگ مدیریتی سنتی	
	مقاومت در برابر نوآوری	
بخش خانوادگی	مسائل شناسایی شده	راه‌حل‌ها
	مشکلات تأمین مواد اولیه	حمایت هدفمند دولت
	تبعیض در سیاست‌گذاری‌ها	مبارزه با قاچاق
	کمبود نیروی متخصص	توسعه خلاقیت سازمانی
	نبود امنیت تولید و بازار	ایجاد عدالت در برخورد با واحدهای تولیدی

در بخش دولتی، مشکلاتی نظیر ناهماهنگی مدیریتی و عدم پیشرفت، ضعف در جذب نیروی متخصص، کمبود اعتبارات تجهیزاتی، بوروکراسی دست‌وپاگیر و وابستگی به واردات و تحریم‌ها شناسایی شده‌اند. برای رفع این مسائل، استقرار نظام شایسته‌سالاری، به‌روزرسانی قوانین مدیریتی، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و کاهش بوروکراسی به عنوان راه‌حل‌های کلیدی پیشنهاد شده‌اند. این اقدامات می‌توانند به بهبود عملکرد و کارایی بخش دولتی کمک کنند و زمینه‌ساز پیشرفت‌های لازم در این حوزه شوند.

در بخش خصوصی، مسائل شناسایی شده شامل تبعیض سیستماتیک در اعطای مجوزها، عدم حمایت از تولید داخلی، نوسانات قیمت مواد اولیه، فرهنگ مدیریتی سنتی و مقاومت در برابر نوآوری هستند. برای مقابله با این چالش‌ها، تحول در فرهنگ مدیریتی، به‌کارگیری فناوری‌های جدید و ایجاد شفافیت در روابط دولت و بخش خصوصی به‌عنوان راه‌حل‌های مؤثر مطرح شده‌اند. این تغییرات می‌توانند به بهبود شرایط کسب‌وکار و افزایش رقابت‌پذیری در بخش خصوصی کمک کنند و زمینه‌ساز رشد و توسعه پایدار در این بخش شوند.

درنهایت، در بخش خانوادگی، مشکلاتی نظیر تأمین مواد اولیه، تبعیض در سیاست‌گذاری‌ها، کمبود نیروی متخصص و نبود امنیت تولید و بازار شناسایی شده‌اند. برای حل این مسائل، حمایت هدفمند دولت، مبارزه با قاچاق، توسعه خلاقیت سازمانی و ایجاد عدالت در برخورد با واحدهای تولیدی پیشنهاد شده‌اند. این راه‌حل‌ها می‌توانند به تقویت بخش خانوادگی و افزایش توانمندی‌های آن کمک کنند و به ایجاد یک محیط تولیدی پایدار و عادلانه منجر شوند. با توجه به اهمیت هریک از این بخش‌ها در اقتصاد کشور، توجه به مسائل و راه‌حل‌های مطرح شده می‌تواند به بهبود کلی وضعیت اقتصادی و اجتماعی کمک کند.

جدول ۷. تحلیل تطبیقی چالش‌ها

چالش	بخش دولتی	بخش خصوصی	بخش خانوادگی
مشکلات تأمین مالی	*	*	***
ضعف مدیریت منابع انسانی	***	***	**
وابستگی به واردات	**	***	***
موانع بوروکراتیک	***	**	*
نوسانات بازار	*	***	***

جدول ۷ به تحلیل تطبیقی چالش‌ها در سه بخش دولتی، خصوصی و خانوادگی می‌پردازد و به‌وضوح نشان می‌دهد که هر بخش با چه چالش‌هایی مواجه است و شدت این چالش‌ها در هر بخش چگونه است. در زمینه مشکلات تأمین مالی، هر سه بخش دولتی، خصوصی و خانوادگی با چالش‌هایی روبه‌رو هستند، اما شدت این مشکلات در بخش خانوادگی بیشتر از سایر بخش‌ها است. این امر نشان می‌دهد واحدهای خانوادگی به‌دلیل محدودیت‌های مالی و منابع کمتر، بیشتر تحت تأثیر قرار می‌گیرند و نیاز به حمایت‌های مالی بیشتری دارند.

ضعف مدیریت منابع انسانی یکی دیگر از چالش‌های مهم است که در بخش دولتی با شدت بیشتری نسبت به بخش‌های خصوصی و خانوادگی مشاهده می‌شود. این ضعف می‌تواند به عدم بهره‌وری و کارایی در ارائه خدمات عمومی منجر شود؛ درحالی‌که در بخش خصوصی و خانوادگی، این چالش‌ها وجود دارند، اما شدت آن‌ها کمتر است و می‌توان به بهبود مدیریت منابع انسانی در این بخش‌ها امیدوار بود.

وابستگی به واردات و نوسانات بازار از دیگر چالش‌های مشترک بین بخش‌های خصوصی و خانوادگی است؛ درحالی‌که در بخش دولتی این چالش‌ها به‌طور کمتری احساس می‌شود. وابستگی به واردات می‌تواند به آسیب‌پذیری اقتصادی منجر شود و نوسانات بازار نیز می‌تواند بر ثبات مالی و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی تأثیر منفی بگذارد. موانع بوروکراتیک نیز در بخش دولتی به‌وضوح بیشتر از سایر بخش‌ها وجود دارد که می‌تواند به کندی فرایندها و کاهش کارایی منجر شود. این تحلیل تطبیقی می‌تواند به شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های هر بخش کمک کند و راهکارهای بهبود را شفاف‌تر سازد.

۶. بحث و نتیجه گیری

به دلیل نبود تحقیقات در این زمینه در ایران و دیگر کشورها و جدید بودن موضوع در قسمت بحث و نتیجه گیری بر آن شدیم به جای مقایسه با تحقیقات دیگر به تحلیل رژیم توجیهی رانتی که از یافته های کمی و کیفی تحقیق به دست آمده برداریم. یافته های این پژوهش نشان می دهد می توان یک رژیم جدید و منسجم توجیهی در سازمان های کاری ایران شناسایی کرد که از نظر تاریخی ریشه دار است و در خارج از ایران نمونه های مشابه ندارد. این رژیم که آن را رژیم توجیهی رانتی می نامیم، بر محور قدرت و رانت دولت استوار است. در این چارچوب، نقش رانت و دولت رانتی، جایگاهی مرکزی دارند. گرامر اساسی این رژیم با دیگر رژیم های توجیهی تفاوت دارد و در جدول ۸ خلاصه شده است.

جدول ۸. مقایسه و تحلیل رژیم های توجیهی برگرفته از مصاحبه ها

ویژگی ها	رژیم توجیهی رانتی	دیگر رژیم های توجیهی (برای مثال وبر و سیته)
اصل هم ارزی	رانت و قدرت دولتی، معیار اصلی ارزیابی کنش ها	اصول اخلاقی، فرهنگ کار یا ارزش های اخلاقی
فرد بزرگ	فرد مرتبط و وابسته به نظام رانتی، با ارزش های خاص	فرد براساس ارزش های اخلاقی، فرهنگی یا اقتصادی
تعریف دنیا برحسب مقولات	غالباً تمرکز بر روابط قدرت و منافع ویژه	تمرکز بر کنش های اخلاقی، فرهنگ یا ساختارهای اقتصادی
رابطه بزرگ و کوچک	بزرگ، نقش ایجابی در نگهداشت رانت و قدرت	معمولاً براساس ارزیابی اخلاقی و فرهنگی
سرمایه گذاری و ثبات	فداکاری جاری در راه حفظ رانت و قدرت، منوط به بقا	سرمایه گذاری بر مبنای اصول توسعه و اخلاق کار
تست پارادایم	میزان وابستگی و وابستگی زدایی به اصل رانت	معیارهای اخلاقی، فرهنگی یا کارایی
نظم طبیعی	برحسب توزیع ناعادلانه قدرت و منافع خاص	براساس توزیع عادلانه و برابری

جدول ۸ نشان می دهد رژیم توجیهی رانتی که در این پژوهش شناسایی شده، الگویی منحصر به فرد در توجیه کنش ها و روابط سازمانی در ایران است. این رژیم بر پایه رانت و قدرت دولتی شکل گرفته و با رژیم های توجیهی کلاسیک مانند الگوهای وبری یا سیته که بر اخلاق، فرهنگ کار یا بازار آزاد تأکید دارند، تفاوت بنیادین دارد. در این رژیم، معیار سنجش کنش ها وابستگی به رانت و قدرت دولتی است؛ در حالی که در رژیم های کلاسیک، معیارهایی مانند اخلاق حرفه ای یا کارایی اقتصادی تعیین کننده هستند. یکی از ویژگی های کلیدی رژیم رانتی، تعریف «فرد بزرگ» یا الگوی آرمانی در سازمان ها است. در این رژیم، قهرمان سازمانی کسی است که به شبکه رانتی متصل باشد، نه فردی که براساس شایستگی یا خلاقیت شناخته شود. این امر به پدیده هایی مانند پارتی بازی و استخدام های غیر شفاف منجر می شود که در آن، روابط غیر رسمی بر معیارهای رسمی غلبه دارد. در رژیم رانتی، دنیا به عنوان میدان رقابت برای تصاحب رانت تعریف می شود. مفاهیمی مانند حقوق دولتی، یارانه ها یا مجوزهای انحصاری در مرکز توجه قرار می گیرند؛ در حالی که در رژیم های کلاسیک، مقوله هایی مانند بازار رقابتی یا حقوق شهروندی محوری هستند. این نگرش سبب می شود حتی فرایندهایی مانند خصوصی سازی نیز به ابزاری برای توزیع رانت تبدیل شوند.

رابطه بین افراد در سلسله مراتب سازمانی نیز در این رژیم مبتنی بر وفاداری به شبکه رانتی است، نه شایستگی یا تخصص. این ویژگی به شکل گیری فرهنگ چاپلوسی و اجتناب از انتقاد در سازمان ها منجر می شود. در مقابل، در رژیم های کلاسیک، رابطه کارمند و مدیر براساس قرارداد اجتماعی یا مشارکت دموکراتیک تعریف می شود.

سرمایه گذاری ها در رژیم رانتی عمدتاً با هدف حفظ رانت انجام می شوند، نه توسعه بلندمدت یا بهبود کارایی. این امر توضیح دهنده تضاد بین شعارهای توسعه ای و اقدامات عملی در ایران است؛ در حالی که در رژیم های کلاسیک، سرمایه گذاری ها بر معیارهای اخلاقی

یا اقتصادی متمرکز هستند. معیار سنجش موفقیت در رژیم رانتی، میزان دسترسی به رانت است، نه رضایت مشتری یا عدالت اجتماعی. این رویکرد سازمان‌ها را به سمت لابی‌گری برای کسب امتیازات ویژه سوق می‌دهد، نه بهبود کیفیت خدمات. در نهایت، نظم طبیعی در این رژیم مبتنی بر توزیع ناعادلانه قدرت و ثروت است. در مقابل، در رژیم‌های کلاسیک، برابری فرصت‌ها یا عدالت توزیعی اصل اساسی محسوب می‌شود.

جدول ۹. تحلیل رژیم توجیه رانتی برگرفته از مصاحبه‌ها

بازار	صنعتی	مدنی	خانوادگی	الهامی	عقیده عمومی	رانتی
ثبوت، هزینه	کارایی تکنیکی	رفاه جمعی	احترام، آبرو	فیض، یکتاگونگی، خلاقیت	معروفیت، شهرت	نفع حلقه‌ای
رقابت‌پذیری بازار	تبحر، اعتبار، برنامه‌ریزی	عدالت و انسجام	قابلیت اعتماد	تعصب، وجد و اشتیاق	محبوبیت، مخاطبان، به رسمیت شناختن	تعهد و نه تخصص
شکل محک مرتبط	سنجش پذیر: معیارها، آمار	رسمی، اداری	شفاهی، سرمشق‌گونه، شخصاً تضمین شده	درگیری و بیان عاطفی	نشانه‌شناختی	تضمین شده از سوی سایر اعضای پاند
ابژه‌های شایسته	کالاها و خدمات بازار که به صورت آزادانه در گردش باشند	زیرساخت، پروژه، ابژه تکنیکی، متد، برنامه	قوانین و مقررات، حقوق بنیادین، سیاست‌های رفاه	بدن یا آیتم به لحاظ احساسی سرمایه‌گذاری شده	ارث، مکان، میراث	اطلاعات و خدماتی که فقط در داخل پاند و حلقه در گردش باشند
انسان‌های شایسته	مشتری، مشتری، بازرگان، فروشنده	مهندس، حرفه‌ای، متخصص	شهروندان برابر، اتحادیه‌های منسجم	خلاق بودن	افراد نامدار	هم‌حلقه‌ای (هم‌پاندی‌ها)
شکل‌بندی زمان	کوتاه‌مدت، قابلیت انعطاف	آینده برنامه‌ریزی شده بلندمدت	دائمی	گذشته مرسوم	لحظه موعودی، انقلابی، خیالی	مد، روزآمد
رابطه پایه‌ای	مبادله	خط کارکردی	انسجام	اعتماد	تعصب	به رسمیت شناختن وفاداری

همان‌طور که مشاهده می‌شود، رژیم توجیهی رانتی نسبت به سایر رژیم‌های توجیهی از ساختار و قواعد خاصی برخوردار است. نخستین ویژگی آن این است که معیار ارزیابی در این رژیم براساس «نفع به حلقه رانتی» قرار دارد. این اصل به عنوان معیار اصلی برای سنجش افراد و اشیا عمل می‌کند. درواقع، هر فرد یا شیء که بتواند به نفع حلقه رانتی عمل کند، ارزش بیشتری خواهد داشت. رابطه پایه‌ای در این رژیم بر مبنای وفاداری بی‌چون و چرا شکل می‌گیرد. هر حلقه رانتی از گروهی از افراد وفادار به یکدیگر تشکیل شده است که در این روابط، وفاداری و ارتباطات شخصی اهمیت زیادی دارد. همچنین آزمون در این رژیم بر محور «تعهد به حلقه رانتی» متمرکز است. به این ترتیب، هر کس و هر چیزی که در راستای نفع حلقه رانتی عمل کند، دارای ارزش بیشتری خواهد بود.

در این زمینه، «اشیای واجد شرایط» به اطلاعات و خدماتی اطلاق می‌شود که به نفع حلقه باشند؛ درحالی که «افراد واجد شرایط» کسانی هستند که نه تنها درون حلقه قرار دارند، بلکه در آن از جایگاه مرکزی‌تری برخوردارند. در این نظام، بزرگی و کوچکی افراد براساس توانایی آن‌ها در کمک به سایر اعضای حلقه و جایگاهشان درون حلقه تعریف می‌شود.

زمان در این رژیم توجیهی به صورت کوتاه مدت و تا زمان حاکم شدن «حلقه رانتی رقیب» تقسیم بندی می‌شود. این وضعیت به طور مستقیم بر رفتارهای افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد و زمان را به دوره‌های آرام و سپس تغییرات عمیق (جابه جایی حلقه‌ها) تقسیم می‌کند. درمورد تاریخچه این رژیم توجیهی در خاورمیانه می‌توان به کتاب مقدمه ابن خلدون و اشاره‌های او به شکل جامعه، دولت و فرهنگ سیاسی اجتماعی در این منطقه اشاره کرد. اگرچه ریشه‌های این نظام توجیهی ممکن است به گذشته‌های دور برگردد، اما تجدید حیات آن در قالب روح سرمایه داری رانتی در ایران به سال‌های پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ مرتبط است. در این سال‌ها، حکومت با مسدود کردن فضای سیاسی سکولار و اتخاذ رویکرد «توسعه وابسته» به عنوان الگوی توسعه تلاش کرد تا مردم را با ارائه رفاه نسبی به لحاظ سیاسی ساکت نگه دارد. به واقع، اعطای رفاه به مردم حق السکوت سیاسی تلقی می‌شد. همچنین نزدیکان به بورژوازی سلطنتی از رانت‌های اطلاعاتی و سایر منابع رانتی بهره‌مند می‌شدند. به این ترتیب، به تدریج پایه‌های جامعه‌ای شکل گرفت که در آن اقتصاد، فرهنگ و مردم به نوعی خصلت رانتی پیدا کردند.

در چنین جامعه‌ای، مفهوم عدالت به معنای بهره‌مندی نسبی همگانی از رانت دولتی تعریف می‌شود؛ هرچند افراد به طور ضمنی می‌پذیرند که حلقه رانتی حاکم از رانت دولتی بیشتری برخوردار است و این مسئله هیچ تداخلی با مفهوم انصاف در این جوامع ندارد. همچنین امنیت به معنای توانایی حکومت در برقراری نظم و جلوگیری از هرج و مرج و حمایت دولت از افراد و شرکت‌ها از طریق رانت دولتی است.

در رژیم توجیهی رانتی، انگیزش به معنای تمایل به دستیابی به رانت دولتی و تلاش برای برقراری ارتباطات رانتی تعریف می‌شود. این سه بعد «روح سرمایه داری رانتی» تصویری از خیر مشترک را در ذهن مردم ایجاد کرده است که بر مبنای آن، خیر مشترک به معنای انصاف، امنیت و انگیزش رانتی است که همه جامعه از آن بهره‌مند شوند. در این نظام، توجیهات حول مفهوم دولت رانتی و رانت دولتی شکل می‌گیرد. دولت به عنوان منبع بی‌پایان تولید رانت دولتی شناخته می‌شود. در این رژیم توجیهی، عادل بودن دولت به معنای رعایت انصاف، امنیت و انگیزش رانتی است.

مفهوم «روح سرمایه داری رانتی» ما را متوجه این نکته می‌سازد که در جوامعی مانند ایران که تحت تأثیر دولت‌های رانتی قرار دارند، این رفتار می‌تواند جنبه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی-فرهنگی را دربرگیرد.

البته در ایران در یک قرن اخیر، «رژیم توجیهی رانتی» به تنهایی بر سازمان‌های کار ایرانی حاکم نبوده است. این رژیم با سایر رژیم‌های توجیهی نیز همزیستی داشته است؛ برای مثال، در سال‌های پس از کودتای ۲۸ مرداد، این رژیم بیشتر با رژیم صنعتی و تا حدی با رژیم‌های مدنی و بازار همزیستی داشت. در دهه اول پس از انقلاب، بیشتر با «رژیم توجیهی الهامی» همراه بوده است. باید توجه داشت که رژیم‌های توجیهی در سازمان‌های کار در ایران با توجه به نوع فعالیت (مانند شرکت‌های تجاری، صنعتی، آموزشی و درمانی) تفاوت دارد و شناخت آن‌ها و همزیستی آن‌ها نیازمند مطالعات میدانی دقیق‌تری است.

مأخذ مقاله: بخشی از مقاله مستخرج از رساله ارشد نویسنده اول با عنوان «بررسی مقایسه‌ای اخلاق کار و روح سرمایه‌داری در بین بخش‌های دولتی و خصوصی (مطالعه موردی: کارخانه‌های شهر اردبیل)»، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه گیلان و بخش دیگر آن تألیف مستقل با کمک دیگر نویسندگان مقاله است. در این مقاله تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

توسلی، غلام عباس؛ نجار نه‌اوندی، مریم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تاکید بر جنسیت. *پژوهش زنان*، ۶(۳)، ۳۹-۶۰.
چهرقانی، احمد؛ توسلی‌نیا، علی و حیدری، زهرا (۱۴۰۳). تأثیر رانت نفت بر پیچیدگی اقتصادی در ایران. *مجله توسعه و سرمایه* (در دست انتشار).
معیدفر، سعید (۱۳۸۰). *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*، تهران، وزارت کار و امور اجتماعی، موسسه کار و تامین اجتماعی.

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. <https://doi.org/10.1177/146879410100100307>
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-83. <http://dx.doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The new spirit of capitalism. *International Journal of Politics Culture and Society*, 18(3), 161-188. <http://dx.doi.org/10.1007/s10767-006-9006-9>
- Boltanski L., & Thévenot, L. (2006). *On Justification: Economies of Worth*. Princeton: Princeton University Press, Studies in Cultural Sociology Series.
- Ebadollahi Chanzanagh, H., & Nejat, J. (2010). Values and work ethic in Iran: A case study on Iranian teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1521-1526. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.319>
- Rousselière, D., & Vézina, M. (2009). Constructing the legitimacy of a financial cooperative in the cultural sector: a case study using textual analysis. *International Review of Sociology*, 19(2), 241-261. <http://dx.doi.org/10.1080/03906700902867492>
- Friedland, R., & Arjaliès, D. L. (2017). The passion of Luc Boltanski: The destiny of love, violence, and institution. In *Justification, evaluation and critique in the study of organizations* (Vol. 52, pp. 301-347). Emerald Publishing Limited. <https://ssrn.com/abstract=2993403>
- Chehregani, A., Tavassoliania, A., & Heydari, Z. (2024). The impact of oil rent on economic complexity in Iran. *Journal of Development and Capital*. (In Persian)
- Lim, C., & Lay, C. S. (2003). Confucianism and the protestant work ethic. *Asia Europe Journal*, 1, 321-322. <https://doi.org/10.1007/s10308-003-0038-8>
- Langford, P. (2020). *Exploring justifications of "The Social Contract" between the banking sector, financial regulators, and NGOs* (Doctoral dissertation). <https://doi.org/10.1108/MF-12-2024-0925>
- Mathuva, D. M., Mboya, J. K., & McFie, J. B. (2017). Achieving legitimacy through co-operative governance and social and environmental disclosure by credit unions in a developing country. *Journal of Applied Accounting Research*, 18(2), 162-184. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2014-0128>
- Mahdavy, H. (1970). The patterns and problems of economic development in rentier states: the case of Iran. *Studies in the Economic History of the Middle East*, 428, 67. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.95145>
- Miller, E., Cross, L., & Lopez, M. (2010). Sampling in qualitative research. *FBB Research Group*, 19(3), 249-261.
- Moayedfar, S. (2001). *A study of work ethics and the individual and social factors affecting it*. Tehran: Ministry of Labor and Social Affairs, Institute of Labor and Social Security. (In Persian)
- Özatalay, C. (2013). Türkiye kapitalizminin farklı "ruhlar" 1. *VII. Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı II içinde*, 299-316.

- Mireles, H. L., & Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44. <http://dx.doi.org/10.1037/h0030477>
- Rousselière, D., & Vézina, M. (2009). Constructing the legitimacy of a financial cooperative in the cultural sector: a case study using textual analysis. *International Review of Sociology*, 19(2), 241-261. <http://dx.doi.org/10.1080/03906700902867492>
- Reinecke, J., Van Bommel, K., & Spicer, A. (2017). When orders of worth clash: Negotiating legitimacy in situations of moral multiplexity. In *Justification, evaluation and critique in the study of organizations* (Vol. 52, pp. 33-72). Emerald Publishing Limited.
- Tavassoli, G. A., & Najarnahavandi, M. (2008). An empirical study of work ethics with an emphasis on gender. *Women's Studies Research*, 6(3), 39-60. (In Persian)