

# فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی<sup>۱</sup>

مژگان عظیمی هاشمی<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت: ۸۷/۱۱/۲۳، تاریخ تصویب: ۸۸/۷/۸)

## چکیده

در این مقاله براساس مدل اجیل<sup>۳</sup> پارسونزی، کار مفهومی چند بعدی است و در چهار وجه اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی طبقه‌بندی می‌شود. در این بررسی هویت کاری (معانی و مقتضیات کار، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و خودپنداره شغلی) مهم‌ترین نشانه فرهنگ کاری تلقی شده و عوامل مؤثر بر آن در سه سطح فردی، شغلی و انتظارات اجتماعی بررسی شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته بوده است. جمعیت این پژوهش فرزندان شاهد شاغل و بیکار استان خراسان رضوی و طرح نمونه‌گیری طبقه‌ای و روش توزیع و انتخاب نمونه، خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. نتایج نشان داد افراد نمونه این تحقیق بر ضرورت کار به عنوان امری که علاوه بر ارزش بیرونی (دسترسی به درآمد، احترام و عزت و وابستگی اجتماعی) دارای ارزش درونی است و می‌تواند میل به تحرک و فعالیت، موفقیت، خودیابی و... آن‌ها را ارضا نماید، تقریباً اتفاق نظر دارند. ۵۸ درصد معانی و مقتضیات ابراز شده بر ارزش درونی و ۴۱ درصد بر ارزش‌های بیرونی کار تأکید دارند. افراد جوان‌تر و کسانی که تحصیلات کمتری دارند، بیشتر به انگیزه‌های بیرونی اهمیت می‌دهند. سه‌چهارم افراد خودپنداره شغلی نسبتاً خوبی دارند و ده درصد خودپنداره بسیار ضعیفی دارند. در بین عوامل فردی، تأثیر مهارت بر یکی از اجزای فرهنگ کار که خودپنداره شغلی است مورد تأیید قرار گرفت و تأثیر آن بر سایر اجزای فرهنگ کار چندان قابل توجه نبود. در سطح شغلی، قراینی که براساس آن، نوع شغل بتواند بر فرهنگ کار تأثیر بگذارد وجود ندارد. اما تجربیات و سوابق شغلی با معانی و مقتضیات کار وابسته است. در سطح انتظارات اجتماعی نیز نظر فرزندان شاهد درباره انتظارات جامعه در مورد کار و انتظار جامعه از آن‌ها و انتظار از سازمان بنیاد شهید بر برخی از اجزای فرهنگ کار تأثیر دارد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ کار، هویت کاری، خودپنداره شغلی، معانی کار، ارزش‌های کاری، فرزند شاهد.

<sup>۱</sup> این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی "شیوه‌های ایجاد فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی" است که با حمایت سازمان بنیاد شهید و ایثارگران استان خراسان رضوی در سال ۱۳۸۴ توسط نگارنده انجام شده است.

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی گروه پژوهش علوم اجتماعی جهاد دانشگاهی مشهد و دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

Mozhgan.azimi@yahoo.com

<sup>۳</sup> AGIL

## ۱. مقدمه و طرح مسئله

نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیر قابل انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار و نیروی انسانی را مورد عنایت خاص قرار دهد. کار بالقوه مفهومی چند بعدی است، پارسونز در مدل‌سازی چهار وجهی از خرده‌نظام‌ها و تفکیک چهار خرده‌نظام ارگانیک، شخصیت، اجتماع و فرهنگ از یکدیگر، قایل به ارتباط سیبرنتیک بین خرده‌نظام‌های مذکور و تبادل اطلاعات از فرهنگ به سمت خرده‌نظام‌های پایین‌تر از خود و انتقال انرژی از خرده‌نظام ارگانیک به خرده‌نظام‌های بالاتر است. به تبع این مدل برای کار نیز می‌توان چهار بعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قایل شد (چلبی، ۱۳۷۵). نظام شخصیت افراد به عنوان رابط بین نظام ارگانیک و نظام اجتماعی عمل می‌کند. بنابراین، نظام شخصیت افراد از طریق فرآیند جامعه‌پذیری و در چارچوب ساخت اجتماعی شکل گرفته و در حوزه‌های گوناگون - از جمله در حیطه کار - راهنمای عمل ایشان قرار می‌گیرد.

نگرش عمومی‌ای که بین صاحب‌نظران جامعه وجود دارد این است که در جامعه ما وجدان کار یا تعهد و اخلاق کاری و فرهنگ کار از کشورهای توسعه‌یافته ضعیف‌تر است. با مقایسه میزان ساعات کار مفید در ایران با سایر کشورها، این نتیجه حاصل شده است که میانگین بهره‌برداری مفید از ساعات کاری در ایران کمتر از یک ساعت است. براساس نتایج تحقیقی در مورد اخلاق کار و عوامل فردی - اجتماعی مؤثر بر آن در میان واحدهای تولیدی - صنعتی شهر تهران و مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقی مشابه در آمریکا، میزان اخلاق کاری در ایران متوسط و در آمریکا زیاد دانسته شده است (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۴). در بررسی مذکور چهار بعد دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی با افراد در محل کار و روح همکاری جمعی و مشارکت در کار تفکیک شده است. به باور محقق، علاوه بر آن که در میان افراد جامعه نگرش‌های گوناگونی نسبت به کار وجود دارد که با توجه به نوع زندگی‌شان متفاوت است، آموزش‌های پنهان یا غیررسمی از طریق مدرسه، رسانه‌های گروهی و انجمن‌هایی که افراد در آنها عضو هستند نیز انتقال می‌یابد. علاوه بر این، در جوامع در حال گذار، وجود دو سازمان ارزشی گوناگون و دو ساختار کاملاً متفاوت اجتماعی سبب شده که در اجتماعات بزرگ مانند شهرها ضمن آن که فرهنگ قدیمی اعتبار خود را تا حد زیادی از دست داده است، ارزش‌های فرهنگ جدید نیز کاملاً جا نیفتاده و در جامعه درونی نشده است.

نوشتار حاضر حاصل بررسی فرهنگ کار در میان جمع خاصی از شهروندان استان خراسان رضوی است. فرزندان شاهد گروهی به شمار می‌آیند که علاوه بر برخورداری از فرآیند معمول جامعه‌پذیری و آموزش‌های رسمی و غیررسمی، به دلیل بهره‌مندی از حمایت‌های مادی و معنوی سازمان بنیاد شهید در طول زندگی و به ویژه در تحصیل و فرآیند شغل‌یابی، تمایزاتی با سایر جوانان داشته‌اند. چنان‌که پیش از این اشاره شد، آموزه‌های انتقال‌یافته در فرآیند جامعه‌پذیری نقش محوری در انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در معنای عام و ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به فرهنگ کار در معنای خاص دارند. فرزندان شاهد نیز به عنوان بخشی از جامعه، هم در معرض آموزه‌های عام در سطح اجتماع - از جمله آموزه‌های مربوط به کار - و هم در معرض آموزه‌های خاص فرزندان شاهد قرار دارند.

شنیده‌ها از مسئولان سازمان بنیاد شهید حاکی از آن است که در بین فرزندان شاهد "میل به تغییر شغل نسبتاً زیاد و سازگاری با شغل نسبتاً ضعیف است، آنان عموماً به راحتی با هر شغلی سازگار نمی‌شوند و فرصت‌های شغلی را آسان از دست می‌دهند". این وضعیت از نظر مسئولان سازمان نشانه وجود مسئله‌ای اجتماعی در بین فرزندان شاهد و امری درخور بررسی تلقی می‌شود. حقیقت این است که در حالت مطلوب، از فرزندان شاهد به عنوان فرزندان پدرانی که عاطفه، تعهد و احساس مسئولیت اجتماعی در حد نهایی آن در وجود آن‌ها متبلور شده است، انتظار می‌رود که در فرآیند جامعه‌پذیری (در خانواده، مدارس شاهد و در تعاملات اجتماعی با سازمان‌های حمایتی مانند بنیاد شهید) در کسب تمایلات شخصیتی مطلوب موفق باشند و پیرو آن در زمینه کار که یکی از اشکال عمل اجتماعی انسان است نیز دارای ویژگی‌های متناسب با نظام شخصیتی مطلوب بوده، فرهنگ یا اخلاق کار در بین آنان درونی شده باشد و در هر محیط کاری که در آن اشتغال دارند، سرآمد کارکنان آن مجموعه باشند. لذا بررسی مذکور با هدف واکاوی فرهنگ کار و عناصر مربوط به آن در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی، در مقام پاسخ‌گویی به این سؤالات قرار دارد که وضعیت فرهنگ کار و عناصر تشکیل‌دهنده آن در بین فرزندان شاهد خراسانی چگونه است؟ و مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر آن کدام‌اند؟

## ۲. پیشینه و چارچوب نظری

### ۲.۱. پیشینه نظری و تجربی

ابتدا گفتنی است که در پیشینه مفهومی و نظری، مفهوم فرهنگ کار با برخی از مفاهیم دیگر همانند وجدان کار، تعهد کاری و اخلاق کار قرابت زیادی دارد. در بعضی منابع (معیدفر، ۱۳۸۰) چنانچه بعد از این اشاره خواهد شد، اخلاق و فرهنگ کار یکی تلقی شده است. در برخی مفهوم‌سازی‌های جدید از اخلاق کار، با الهام از وبر این تمایل وجود دارد که اخلاق کار را یک سازه نگرشی متعلق به ارزش‌های مربوط به کار تلقی کرده و اخلاق مجموعه چند وجهی‌ای از ارزش‌ها به شمار آید (میلر و همکاران، ۲۰۰۲). برخی تعهد کاری<sup>۴</sup> را بعد عملی و اجتماعی اخلاق دانسته‌اند. تعهد کاری نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده کاری تلقی می‌شود (چلبی، ۱۳۷۹). پایگاه واقعی تعهد کاری در نظام شخصیت افراد نهفته است و آنچه که به این نظام شکل و محتوا می‌دهد، نظام اجتماعی و نظام فرهنگی جامعه و شرایط سازمانی آن است (همان). نگرش به کار و وجدان کاری از جانب برخی دیگر، از مهم‌ترین عناصر فرهنگ کار و بنابراین جزئی از آن تلقی شده است (جعفری و حبیبی، ۱۳۸۲).

موضوع فرهنگ و اخلاق کار متعلق به دوره‌های پیچیده‌تر حیات انسانی است که در آن سازوکار و ساختار حیات انسان و جامعه ایجاب می‌کرده است که انسان برای "ما" کار کند. فرهنگ کار محصول دورانی است که با تمدن‌های انسانی آغاز شده و در آن تقسیم کار پیچیده‌ای وجود دارد و انسان به شکل جمعی، از دغدغه‌های ابتدایی و غریزی اولیه

---

4. Work ethic

رها شده و عبور کرده است. از نظر تاریخی، این هنجار فرهنگی که برای انجام کار به دلیل ارزش ذاتی و فی‌نفسه آن نوعی ارزش اخلاقی مثبت قایل است، موضوعی نسبتاً جدید است (لیپست، ۱۹۹۰). میلر خاستگاه اصطلاح اخلاق کار را به روشن‌فکران اصلاح‌طلبی که مخالف برنامه‌های رفاه اجتماعی بودند و از فردگرایی حمایت می‌کردند منتسب می‌داند (میلرو همکاران، ۲۰۰۲؛ بایرن، ۱۹۹۰). آن‌ها معتقد بودند انسان مسئول سرنوشت خود در زندگی است. بنابراین اعتقاد به سخت کار کردن علاج فقر است. این خاستگاه خشن اصطلاح "اخلاق کار" است، اما مفهوم مدرن آن تحت تأثیر نوشته‌های ماکس وبر شکل گرفت. در این رویکرد اخلاقی، کار مفهومی است که ریشه در اعتقادات مذهبی پروتستان دارد.

مفهوم‌پردازی‌های جدید از اخلاق کار با الهام از عقاید وبر، تمایل دارند که اخلاق کار را یک سازهٔ نگرشی متعلق به ارزش‌های مربوط به کار بدانند. به این معنا که فردی که به میزان زیاد اعتقاد به اخلاق کار دارد، ارزش زیادی برای سخت کار کردن قایل خواهد بود؛ هم‌چنین به خود تنظیمی، منصف بودن، عاقلانه و مؤثر استفاده کردن از زمان نیز بسیار اهمیت داده و طرفدار تأخیر در لذت بردن و ارزش ذاتی کار نیز هست (میلر و همکاران، ۲۰۰۲؛ لاک و همکاران، ۱۹۷۱؛ هو و لایود، ۱۹۸۴؛ فورنهام، ۱۹۸۴؛ دویبن، ۱۹۶۳؛ چرینگتون، ۱۹۸۰). بنابراین، مطابق با فرمول اولیه وبر، به نظر می‌رسد "اخلاق کار" مجموعه‌ای چند بعدی از ارزش‌ها باشد. فورنهام (۱۹۹۰) در بررسی تفصیلی هفت پرسش‌نامه که اخلاق کار را اندازه می‌گیرد، با توجه به مشخص بودن خاصیت چند بعدی فرهنگ کار و فقدان یک تعریف مفهومی مطمئن و پذیرفته شده از آن، فرض کرده که اخلاق کار منعکس‌کننده مجموعه‌ای از نگرش‌ها و باورها درباره رفتار کاری است و ویژگی‌های آن چند بعدی بودن، مربوط بودن به کار و فعالیت‌های کاری بودن به طور عام نه یک کار خاص، قابل یادگیری بودن، اشاره داشتن به نگرش‌ها و باورها، انگیزشی بودن (که در رفتار منعکس می‌شود) و مستقل بودن از مذهب است.

اخلاق کار را می‌توان مجموعهٔ معیارها و الگوهای سنجیده و پسندیدهٔ حاکم بر رفتار انسانی دانست که موجبات همکاری، صلح و تداوم حیات جمعی را فراهم می‌آورد. اخلاق عموماً جنبه تکلیفی دارد و با ارزش‌ها مرتبط است؛ به عبارت دیگر با تعهد به بعد عملی و اجتماعی نسبت به کار، بایدها و نبایدهای حیات جمعی را تعریف می‌کند (چلبی، ۱۳۷۹). از نظر بلانچارت و هرسی، پیامدهای تعهد کاری شامل تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید به در نظر گرفتن بقا و توسعه سازمان، تقید به تکامل خود سازمانی، تقید به افراد و گروه‌های کاری دیگر سازمانی و بالاخره تقید به جلب رضایت مشتریان است (همان).

در تعریف عملی، "وجدان کار" را گرایش درونی انسان نسبت به کار و انجام وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم می‌دانند (رفیعی، ۱۳۷۹). نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش‌ترین جزء تشکیل‌دهنده فرهنگ کار<sup>۵</sup> سازمانی و نقطه آغاز رسیدن به بهره‌وری و کارآیی مطلوب تلقی می‌شود (حبیبی و جعفری، ۱۳۸۲). حبیبی بعد ذهنی و درونی شدهٔ فرهنگ را که شکل‌دهنده رفتارهاست، دارای اهمیت دانسته و نگرش و پنداشتی را که نسبت به کار و فعالیت

---

<sup>5</sup>. Clture of work

در ذهن و ساختارهای پذیرفته‌شدهٔ افراد یک جامعه یا سازمان وجود دارد، گویای فرهنگ کار آن واحد اجتماعی یا اقتصادی می‌داند (همان). از نظر وی عوامل مؤثر بر فرهنگ در سه بخش اجتماعی، سازمانی و فردی قابل طبقه‌بندی است. در بعد فردی عناصری نظیر پنداشت از توانمندی‌های خویش، نوع نگرش مثبت یا منفی، تیپ شخصیتی، استعدادهای ذهنی و روحی و ارزش‌گذاری و در بعد اجتماعی و خانواده عواملی نظیر ساختار قدرت، کیفیت کسب درآمد، باورهای اعتقادی و مذهبی حاکم، توانمندی‌های اقتصادی جامعه، پیشینه‌های فرهنگی جامعه، ارتباطات و مانند آن بر چگونگی فرهنگ کار مؤثرند (همان: ۸۲).

معدفر (۱۳۸۰) با استناد به شاخص معتبر پنجاه‌گزینه‌ای در سطح جهانی اخلاق کار را شامل چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی با افراد در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌داند. وی با استفاده از این مقیاس در مطالعه‌ای بر روی کارکنان واحدهای تولیدی - صنعتی شهر تهران، اخلاق کار را بر روی طیفی از صفر تا چهار، برابر ۲/۲۹ می‌داند، در حالی که نتایج تحقیق مشابهی در آمریکا، در سال ۱۹۹۲ و بر روی کارکنان شاغل در واحدی تجاری - صنعتی اعم از خصوصی و دولتی در شهرستان مونرو نشان داد میزان شاخص مذکور ۳/۲۶ بوده است. در واقع، میزان اخلاق کار در ایران تقریباً روی نقطه مرکزی طیف و میزان اخلاق در ایالات تِنسی آمریکا از نقطه سه‌چهارم طیف به سوی قطب مثبت قرار دارد. معدفر (۱۳۸۰) این نکته را مورد توجه قرار داده است که در ایران کنونی به دلیل عدم استحکام نظام ارزشی و هنجاری، فرآیند جامعه‌پذیری به درستی انجام نشده و محصولات این فرآیند در شهرها متأسفانه قادر نیستند فرهنگ کار را در معنای جدیدش بیاموزند و ویژگی‌های اخلاقی کار جدید را درونی سازند.

اورعی (۱۳۷۹) در پژوهشی در خصوص انضباط اجتماعی، وجدان کار و راه‌های تقویت آن را تبیین کرده و علل ضعف انضباط اجتماعی و وجدان کار در ایران را با عنایت به رویکردهای نظری مرتبط برمی‌شمارد. از نظر وی، براساس رویکرد دورکیمی گسترش تقسیم کار علت پیدایش وضعیت آشفته (آنومیک) موجود است و بزرگ‌ترین جلوه آن در هنجارهای جامعه‌ای و هنجارهای درون ادارات دولتی و کارخانه‌های بزرگ مشهود است. براساس اندیشه مارکس روبنای توجیه‌کننده مؤثری درباره هنجارهای مربوط به جدی گرفتن کار و خوب کار کردن به وجود نیامده است. در این جا علل ضعف وجدان کار را در برخی دیدگاه‌ها فهرست‌وار ذکر می‌کنیم: براساس دیدگاه پارسونز ناهماهنگی بین خرده‌نظام‌های اقتصادی و فرهنگی و عدم رشد اجتماعی علل ضعف وجدان کار است. از دیدگاه مرتون تأکید بیش از حد بر هدف‌های فردی و گروهی؛ از دیدگاه مید عدم توجه به ارزشمندی کار در فرآیند شکل‌گیری خود؛ براساس دیدگاه پدیدارشناسی بی‌توجهی به کار در پرورش اجتماعی اولیه، و ثانویه بودن پرورش ضابطه‌های مربوط به کار، اختلال در روایت‌های مریبان در قلمرو کار، مشارکتی نبودن هنجارهای عام و هنجارهای مربوط به محیط کار، اندک بودن پاداش به خود در قبال رعایت هنجارهای عام و هنجارهای محیط کار و تشویق نشدن از جانب دیگران، اقناع نشدن افراد جامعه نسبت به لزوم رعایت هنجارهای عام، تزاحم رعایت هنجارها در محیط کار با رعایت هنجارهای خانوادگی محلی و گروه دوستان، نبودن امر و نهی مؤثر نسبت به رعایت مقررات کلان جامعه و هنجارهای کار از مهم‌ترین دلایل ضعف وجدان کار است (اورعی، ۱۳۷۹).

تعدادی از پژوهش‌ها تأثیر فرهنگ و فرآیند جامعه‌پذیری را بر انگیزش کار، تعهد کار و اخلاق کار در سطح بین ملی مورد تأکید و تأیید قرار داده‌اند؛ از جمله در تحقیقی با عنوان "دیدگاه چند ملیتی در زمینه ارزش‌ها و تعهد" (استیبی و دیگران، ۲۰۰۴) کشورهای آلمان شرقی، ژاپن، مجارستان، اسلوانی، انگلستان و آمریکا با استفاده از داده‌های "سوگیری کار"<sup>6</sup> مورد مقایسه قرار گرفتند و تفاوت ملیت‌های مختلف در زمینه تعهد سازمانی کارمندان و عوامل مؤثر بر آن بررسی گردید. در این تحقیق تعهد در دو وجه تعهد مؤثر و مستمر در نظر گرفته شد. ویژگی‌های شخصیتی و عوامل محیطی و سازمانی متغیرهای پیش‌بینی کننده‌ای بودند که بر تعهد سازمانی اثر داشتند. نتایج این تحقیق نشان داد که بعضی از متغیرها ویژه بعضی از کشورها هستند و برخی دیگر جنبه بین‌المللی دارند. مثلاً سه متغیر کیفیت مطلوب کار، رضایت از سازمان و جهت‌گیری فطری به سوی کار جنبه عمومی دارند و در همه کشورهای مورد بررسی بر میزان تعهد کاری تأثیر داشتند. متغیر کیفیت مادی کار (کیفیت شغل، درآمد بالا) عامل مسلط در کشورهای فردگرا است، در حالی که عامل مسلط در کشورهای جمع‌گرا کیفیت فرامادی کار است. در این کشورها هم‌چنین افزایش تعهد کار احتمالاً شرایطی را برای کارمندان فراهم می‌سازد که برخی اخلاقیات کار پدید آید و آن‌ها احساس کنند که کار برای جامعه اهمیت دارد و در نتیجه با کار کردن به طور مؤثر در اجتماع خود شرکت می‌کنند. در کشورهایی با جهت‌گیری فردگرایانه، تجربه‌ای که فرد در رابطه با سازمان دارد مهم‌تر است. اگر این تجربه مثبت باشد کارمند احساس پیوند با سازمان خواهد نمود. عدم امنیت تنها در دو کشور مجارستان و آمریکا تبیین‌کننده تعهد کاراً بود؛ یعنی افراد با ناامنی شغلی بالاتر، تعهد کاری کمتری دارند و از شغل فعلی خود به خاطر ترس از دست دادن آن رضایت ندارند (استیبی و همکاران، ۲۰۰۴: ۴۵۱). در پژوهشی در خصوص جامعه‌پذیری فرهنگی به عنوان منبع انگیزش ذاتی کار (پترسون و کوئینانالیا، ۲۰۰۳) محققان انگیزش ذاتی<sup>7</sup> را نه تنها به کیفیات فطری مشترک که در همه افراد وجود دارد، بلکه هم‌چنین به جامعه‌پذیری در درون فرهنگ‌های ملی که رفتار کاری فعالانه را حمایت می‌کند، وابسته می‌دانند. آن‌ها انگیزش ذاتی را به هنجارها و ارزش‌های جامعه‌ای و جامعه‌پذیری متصل می‌کنند. در پژوهش جامعه‌پذیری و توسعه اخلاق کار در میان نوجوانان و جوانان (۲۰۰۱)، اخلاق کار به عنوان یک نگرش و در ارتباط با محافظه‌کاری فرهنگی تعریف شده است. والدین محافظه‌کاری یا غیر محافظه‌کاری فرهنگی خود را به طور مؤثری به فرزندان خود انتقال می‌دهند. عوامل جامعه‌پذیری، محافظه‌کاری فرهنگی و سطح تحصیلات نوجوانان تعیین‌کننده‌های مهمی در اخلاق کار هستند. اخلاق کار گونه‌ای پایدار از نگرش است و اخلاق کار در سنین پایین‌تر پیش‌بینی کننده قدرتمندی برای اخلاق کار در سنین بالاتر است. نیلر (۱۹۹۹) در بررسی خود با عنوان فهم بین فرهنگی باورهای مرتبط با کار، مطالعه خود را بر روی بررسی این سازه به صورت بین فرهنگی در کشورهای غیر پروتستان و غیر غربی (فورنهام، ۱۹۹۰) انجام داد. نتایج مطالعه او نشان داد که در دو فرهنگ استرالیا و سریلانکا تصورات یکسانی در مورد معنای کار وجود دارد، اما به نظر می‌رسد سریلانکایی‌ها تعهد قوی‌تری نسبت به کار سخت دارند. هم‌چنین به نظر می‌رسد آن‌ها برای خود اتکایی و استقلال ارزش قایل‌اند که می‌تواند از باورهای دینی

---

6. Work orientation

7. Intrinsic motivation

متأثر باشد که بر احساس مسئولیت فردی تأکید می‌کنند (نیلز، همان: ۸۶۶). جکسون (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای در خصوص ارزش‌های فرهنگی و اخلاق در مدیریت، کشورهایی را که دارای تفاوت‌های روشنی در دو بعد فرهنگی جمع‌گرایی - فردگرایی<sup>۸</sup> و اجتناب از ابهام<sup>۹</sup> باشند انتخاب کرد و از این دو بعد به منظور توضیح تفاوت‌های فرهنگی ملی در قضاوت‌های اخلاقی تصمیم‌گیری مدیران با توجه به داده‌های تجربی استفاده نمود. مطالعه وی این فرضیه را که نگرش‌های اخلاقی در بین ملیت‌های مختلف متفاوت است، تأیید کرد. هوفشتد (۱۹۹۱) شواهدی را می‌آورد که تولید ناخالص ملی<sup>۱۰</sup> همبستگی مثبت با فردگرایی دارد؛ هنوز برخی شواهد وجود دارد درباره این‌که وفاداری کارکنان در کشورهای در حال توسعه مستقیماً متوجه گروه‌های خانوادگی است تا همکاری (بلانت و جونز، ۱۹۹۲) و طبیعت جمع‌گرایانه در کشورهای در حال توسعه می‌تواند این پدیده را تبیین کند. هم‌چنین به نظر می‌رسد سطح و ماهیت دین‌داری برای نگرش‌های اخلاقی تبیین منطقی فراهم آورد. هوفشتد (۱۹۹۱) بین مذهب در کشورهای یهودی و مسلمان و اجتناب از ابهام متوسط و سطح اجتناب از ابهام پایین با کشورهای مسیحی پروتستان پیوندی را نشان می‌دهد. اگرچه او می‌پذیرد که طبقه‌بندی کشورها بر اساس دین به این علت که نوعی همگرایی درونی بین ادیان اصلی وجود دارد، مسئله‌ساز است (جکسون، همان: ۱۲۹۸).

## ۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

با توجه به برآیند پیشینه مفهومی و تجربی، اخلاق کار یک سازه نگرشی متعلق به ارزش‌های مربوط به کار بوده و اخلاق مجموعه‌ای چند وجهی از ارزش‌ها است. در مطالعاتی که کشورهای دیگر به پیروی از ویر در زمینه اخلاق کار صورت داده‌اند، سخت‌کوشی و ارزش درونی کار در مذهب پروتستان بیشتر مد نظر بوده است و در چند مطالعه داخلی نیز ارزش‌های کاری و بعد ذهنی و درونی شده فرهنگ و ارزش‌ها عنصر مشترک بوده است. لازم است ذکر شود که در بررسی حاضر، با استناد به تداخل اجزاء مفهومی، فرهنگ و اخلاق کار معادل یکدیگر تلقی شده است، در مدل‌سازی چلبی (۱۳۷۵) با استناد به مدل اجیل پارسونزی، جایگاه کار و وجوه مختلف آن نظم و روشنی بیشتری می‌یابد. بر این اساس کار مفهومی چند بعدی تلقی شده که در چهار وجه اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی قابل طبقه‌بندی است و برای هر یک از آن‌ها نیز چهار وجه قابل تصور می‌باشد (همان).

---

<sup>8</sup>. Individualism- collectivism

<sup>9</sup>. Uncertainty avoidance

<sup>10</sup>. GNP

|                |     |                   |
|----------------|-----|-------------------|
| بعد اثباتی کار |     | بعد شخصیتهی کار   |
| A              | کار | G                 |
| L              |     | I                 |
| بعد فرهنگی کار |     | بعد اجتماعی کار   |
|                |     | (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۳) |

در بعد اثباتی کار، کنش‌گر در برخورد اثباتی با محیط ضمن صرف انرژی و فعالیت کاری در ارتباط با دیگران، موضوع کار را چنان تغییر می‌دهد تا وضعیت مطلوب در جهت رفع نیاز حاصل شود. موضوع کار (بعد اثباتی)، فعالیت کاری (بعد شخصیتهی)، روابط کار (بعد اجتماعی) و کیفیت کاری (بعد فرهنگی) ابعاد چهارگانه بعد اثباتی کار تلقی می‌شود. نظام شخصیتهی رابط بین نظام ارگانیک و نظام اجتماعی است که در نتیجه درونی‌کردن انتظارات اجتماعی شکل می‌گیرد. مهارت کاری (بعد اثباتی)، انگیزه کاری (بعد شخصیتهی)، احساس مسئولیت کاری (بعد اجتماعی) و هویت کاری (بعد فرهنگی) ابعاد چهارگانه بعد شخصیتهی کار قلمداد می‌شود. بعد اجتماعی کار نیز شامل چهار جزء شرایط کاری (بعد اثباتی)، ضمانت اجرایی کار (بعد شخصیتهی)، تعهد کاری (بعد اجتماعی) و هنجارهای کار (بعد فرهنگی) می‌باشد و نهایتاً بعد فرهنگی کار دربرگیرنده نگاه فرهنگی به ماهیت کاری و فرجام‌شناسی فرهنگی کار است و شامل بعد فیزیکی (فعالیت)، بعد زیستی (تخصیص انرژی فکری یا جسمانی)، ادعا (تغییر و سازندگی) و هدف غایی فرهنگ برای کار است (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۸۰-۲۶۲).

در بررسی حاضر به پیروی از مدل مذکور بعد شخصیتهی کار که حاصل درونی‌کردن فرهنگ و انتظارات اجتماعی در فرآیند جامعه‌پذیری است، نشانه تفاوت‌های افراد در انجام کار تلقی شد و جزء فرهنگی آن، یعنی هویت کار مهم‌ترین نشانه فرهنگ کار افراد دانسته شد. از آن‌جا که ویژگی مدل اجیل پارسونز نظم بخشیدن به مفاهیم است، جداسازی ابعاد چهارگانه به صورت ذهنی در جهت روشنی بخشیدن به وجوه مختلف پدیده مورد نظر بوده و در واقعیت، تداخل بین چهار حوزه اجتناب‌ناپذیر است و عدم تداخل حوزه‌های چهارگانه می‌تواند مولد اختلالاتی باشد. چنان‌چه چلبی (۱۳۷۵) در ذیل هویت کاری عناصری مانند معانی کار، مقتضیات عام کار، ارزش‌های درونی و بیرونی کار و خودپنداره استعداد کاری را متذکر می‌شود که هر یک از آن‌ها می‌تواند تابع انگیزه‌های کاری، مهارت کاری و... باشد.

|                      |                 |                   |
|----------------------|-----------------|-------------------|
| انگیزه کار           |                 | مهارت کاری        |
| G                    | بعد شخصیتهی کار | A                 |
| I                    |                 | L                 |
| احساس مسئولیت در کار |                 | هویت کار          |
|                      |                 | (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۴) |



نظریه سرمایه انسانی بر مهارت کاری (حاصل تجربه و آموزش) تأکید دارد و روان‌شناسان اجتماعی به انگیزه‌های کاری توجه می‌کنند. از یک دیدگاه انگیزه‌ها را به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم می‌کنند. انگیزه بیرونی کار به تأثیر محرک‌های بیرونی و آنی توجه داشته و کار را وسیله‌ای برای رسیدن به هدفی خاص تلقی می‌نماید و انگیزه درونی به خصوصیات ماهوی کار توجه کرده و کار را نه وسیله که هدف قلمداد می‌نماید. طبقه‌بندی چهارگانه پارسونزی به دو نوع انگیزه بیرونی و درونی نیز قابل تعمیم است. چلبی ابعاد چهارگانه‌ای برای انگیزه بیرونی کار در قالب پاداش مادی، وابستگی، پیوستگی و عزت و احترام قایل بوده و انگیزه درونی کار را نیز شامل چهار وجه میل به تحرک و فعالیت، میل به خودیابی، میل به موفقیت و میل به تجربه و شناسایی می‌داند. وی منشأ انگیزه‌های درونی کار را هم فردی و هم اجتماعی دانسته و در بین عوامل اجتماعی مؤثر بر انگیزه درونی، عواملی همانند شیوه جامعه‌پذیری و میزان رشد شخصیت، سطح تواناسازی ساختاری، بشاشیت فرهنگی، میزان ارضای نیازها، میزان خودمختاری فردی، آهنگ تغییر اجتماعی و طرز غالب تلقی فرهنگی از کار در جامعه را قابل تشخیص می‌داند (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۶).

احساس مسئولیت کاری یکی دیگر از ابعاد مهم شخصیتی کار تلقی می‌شود که حاصل تفکیک و انسجام شخصیت در فرآیند جامعه‌پذیری است و عامل مهم شخصیتی اخلاق کار است. هویت کاری چهارمین جزء شخصیتی کار و بخشی از هویت فردی است و ابعاد عمده آن معانی کار، مقتضیات کار، ارزش‌های درونی و بیرونی کار و خودپنداره استعداد در ایفای نقش شغلی ذکر شده است (چلبی، همان). هویت کاری یا جزء فرهنگی در بعد شخصیتی کار در نهایت رفتار کاری را متأثر می‌سازد؛ یعنی آنچه که به صورت ویژگی‌های رفتار شغلی افراد قابل مشاهده است. بنابراین هویت کاری می‌تواند یکی از مهم‌ترین نشانه‌های فرهنگ کاری بوده و شناسایی وجوه مختلف هویتی ذکر شده در بالا مبین فرهنگ کاری جامعه مورد بررسی باشد.

عوامل مؤثر بر هویت کاری از راه‌های زیر عمل می‌کنند: در سطح خرد از طریق عضویت در اجتماع(ها) و ارتباط اجتماعی با دیگران به ویژه دیگران مهم<sup>۱۱</sup> (به تعبیر نظریه تعامل‌گرایی نمادین)؛ و در سطح کلان از راه دیگری تعمیم‌یافته<sup>۱۲</sup> انتشاری، که انتقال‌دهنده انتظارات کلی، ارزش‌ها و ساختار کلی تقویت‌کننده‌ها از طریق فرآیند جامعه‌پذیری است؛ و در سطح میانه، از طریق جو سازمانی انتظارات و ارزش‌های سازمانی مرتبط با نقش شغلی فرد (چلبی، ۱۳۷۵: ۵-۲۶۳).

در بررسی حاضر با استناد به مدل چهارگانه مذکور وجه فرهنگی بعد شخصیتی کار به عنوان مهم‌ترین نشانه فرهنگ کار تلقی شد و فرهنگ کار فرزندان شاهد معادل هویت کاری دانسته شد. هم‌چنین به اعتبار عوامل مورد اشاره مؤثر بر هویت کاری، عوامل مؤثر در سه دسته عوامل فردی: مهارت کاری (تحصیلات، تجربه کاری)، انگیزه

---

<sup>11</sup> Significant other

<sup>12</sup> Generalized other

کاری و احساس مسئولیت کاری، عوامل شغلی (نوع کار، سابقه کار و...) و عوامل مربوط به انتظارات اجتماعی مورد نظر قرار گرفت.

### ۳. روش شناسی

#### ۳.۱. جمعیت و نمونه

اطلاعات نوشتار حاضر از بررسی پیمایشی طرح "شیوه‌های ایجاد فرهنگ کار در بین فرزندان شاهد استان خراسان رضوی" اتخاذ شده است. جامعه آماری مطالعه یاد شده فرزندان شاغل و بیکاران جویای کار شاهد در استان خراسان رضوی (۴۰۰۰ نفر) و حجم نمونه ۲۱۴ نفر بوده‌اند که در سال ۱۳۸۵ مورد مطالعه قرار گرفته‌اند.

طرح نمونه‌گیری طبقه‌ای و توزیع نمونه به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. به این ترتیب شهرها به عنوان خوشه‌ها و فرزندان شاهد واحد نمونه‌گیری بوده‌اند و با توجه به ماهیت مسئله پژوهش، جامعه به چهار طبقه فرزندان شاهد شاغل مرد و زن و فرزندان شاهد جویای کار مرد و زن در هر شهر تقسیم شد. مشهد به عنوان مرکز استان در یک طبقه و شهرهای دیگر استان در یک طبقه کلی دیگر قرار داده شد.

انتخاب افراد نمونه از روی فهرست اسامی جامعه آماری (۴۰۰۰ نفر فرزند شاهد) صورت گرفت؛ به این ترتیب که به هر یک از افراد در طبقات نمونه شماره‌ای داده شد و افراد به روش تصادفی سیستماتیک از روی فهرست انتخاب شدند.<sup>۱</sup> جهت برآورد نسبت‌ها، از نسبت دو متغیر استفاده شد؛ متغیر نخست مربوط به معانی کار (نسبت کسانی که حاضرند در صورت داشتن درآمد مکفی باز هم کار کنند) و متغیر دیگر مربوط به خودپنداره شغل می‌باشد. نسبت ارزش غیر مادی کار در جامعه آماری در سطح اطمینان ۹۹ درصد یا با احتمال خطای ۱ درصد  $\pm 0/07$  برآورد می‌شود. بنابراین نسبت وجود ارزش غیر مادی کار ( $86/4$  درصد) در نمونه تحقیق را می‌توان با کران خطای بین  $79/6 < 86/4 < 93/4$  برآورد نمود.

#### ۳.۲. متغیرها و سنجه‌ها

متغیر اساسی بررسی حاضر فرهنگ کار است. با عنایت به تعاریف مفهومی و چارچوب نظری، فرهنگ کار معادل هویت کاری تلقی شد و به معانی، مقتضیات و ارزش‌های کار، انگیزه‌کاری (هرچند که در چارچوب نظری در جایگاه متغیر مستقل قرار دارد اما به دلیل تداخل معنایی آن با اجزای دیگر هویت کاری به عنوان جزئی از مفهوم هویت تلقی گردید)، شامل انگیزه‌های درونی (میل به تحرک و فعالیت، خودیابی، میل به موفقیت، میل به تجربه و شناسایی) و انگیزه‌های بیرونی (شامل پاداش مادی، وابستگی، عزت و احترام) و خودپنداره شغلی تجزیه شد. متغیرهای مستقل در این پژوهش به سه طبقه کلی تقسیم می‌شود:

الف) متغیرهای سطح فردی شامل مهارت کاری (تحصیلات، تجربه)، احساس مسئولیت کاری و رضایت شغلی؛

<sup>۱</sup> به این ترتیب که فرد نمونه و مشخصات و آدرس آن در فهرست مشخص شد و برای هر نمونه تا چهار جایگزین در نظر گرفته شد که در صورت عدم دسترسی و یا عدم همکاری، مصاحبه‌گر فقط مجاز بود که از روی فهرست نمونه فرد پیش‌بینی شده را جایگزین نماید.

ب) عوامل شغلی (نوع شغل، سوابق شغلی و تغییرات محیط‌های شغلی)؛

ج) عوامل مربوط به انتظارات اجتماعی (انتظارات همکاران و رؤسا از فرزند شاهد، انتظارات و طرز تلقی غالب از کار در جامعه، انتظارات جامعه از فرزند شاهد و انتظارات فرزند شاهد از سازمان بنیاد شهید).

در این مطالعه جهت‌گزینش سنج‌ها و ابزار مناسب گردآوری داده‌ها مراحل متعددی طی شد. پس از طراحی پرسش‌نامه و چند آزمون اولیه (با مقیاس‌های بسته پاسخ و مقیاس‌های رایج فرهنگ کار که در بررسی سوابق به صورت مختصر ذکر شد) داوران در بررسی اعتبار ابزار پژوهش ترجیح دادند با توجه به مقتضیات مسئله پژوهش و جامعه آماری، جهت اجتناب از پاسخ‌های هنجاری از سوی افراد پاسخ‌گو، داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساخت‌یافته و با سؤالات باز جمع‌آوری گردد. بنابراین، فرآیند طولانی انجام مصاحبه و استخراج گزاره‌های اصلی از مصاحبه‌ها نگارنده را به طبقه‌بندی پاسخ‌ها و شناسایی تفصیلی‌تر زمینه‌های ذهنی فرهنگ کار و ابعاد گوناگون آن هدایت کرد، اما تنوع پاسخ‌ها امکان به کارگیری تکنیک‌های تحلیل روابط بین متغیرها را محدود نمود.

بنابراین سنج‌های متغیرها در قالب مضامین سؤالات باز مورد پرسش قرار گرفت. متغیر وابسته تحقیق هویت کاری به معانی، مقتضیات و ارزش‌های کار، خودپنداره شغلی و انگیزه‌ها تجزیه گردید و سؤالات زیر مطرح شد:

**معانی، مقتضیات و ارزش‌های کار از نظر فرد:** دلایل کار کردن برای شما چه چیزهایی است؟ فردی که خوب کار می‌کند دیگران چه برداشتی از او دارند؟ (منظور همکاران و رئیس، افراد خانواده و جامعه به طور کلی است). عنوان دقیق شغلی که دوست دارید چیست؟ (دلیل علاقه‌تان نسبت به این شغل چیست؟ یک کار ایده‌آل از نظر شما چه خصوصیتی دارد؟

**خودپنداره شغلی:** ارزیابی خود، خانواده، همکاران و کارفرما نسبت به کار شما چیست؟ اگر بخواهند به شما نمره‌ای بین ۰ تا ۲۰ بدهند تصور گرفتن چه نمره‌ای از آن‌ها را دارید؟ چرا این نمره را به شما خواهند داد؟  
**انگیزه‌های کاری:** اگر درآمدی داشتید که دیگر احتیاج به کار کردن نداشتید آیا باز هم کار کردن را ادامه می‌دادید؟ چرا؟

**متغیرهای مستقل سطح فرد، مهارت کاری:** میزان تحصیلات فرد، میزان تطابق تحصیلات با نوع کار، نوع کارهایی که افراد بلد هستند و دوره‌های آموزشی که گذرانده‌اند؟

**احساس مسئولیت کاری:** احساس مسئولیت، خودش را چگونه در کارتان نشان می‌دهد؟ چقدر این خصوصیات را دارید؟ افرادی که در کار خود میل به موفقیت دارند دارای چه خصوصیتی هستند؟ فکر می‌کنید شما تا چه حد این خصوصیات را دارید؟ تا به حال اتفاق افتاده در اوقات فراغت هم به کار فکر کنید؟ بیشتر به چه جنبه‌هایی از آن فکر کرده‌اید؟

**رضایت شغلی:** چقدر از شغل فعلی‌تان راضی هستید؟ دلایل آن چیست؟

**متغیرهای شغلی:** نوع شغل فعلی، سوابق شغلی و تمامی مشاغلی که فرد تا به حال آن‌ها را به عهده داشته است، دلایل ترک کارهای قبلی، روش‌های یافتن مشاغل قبلی و... چه بوده است؟

**متغیرهای مربوط به انتظارات اجتماعی؛ انتظارات سازمانی و اجتماعی از فرد:** نظر خانواده و اجتماع نسبت به کسی که کار می‌کند و کسی که کار نمی‌کند (بیکار است نه جویای کار) چگونه است؟ نوع رابطه‌ها در حین کار به چه ترتیبی باید باشد؟ (رابطه همکاران با یکدیگر، رابطه رییس با کارمندان و بالعکس)، انتظارات یک کارفرما از کارمندش که فرزند شهید است چیست؟ یک فرد از همکار خودش که فرزند شهید است چه انتظار و توقعی دارد؟ انتظارات جامعه از فرزندان شاهد در زمینه کاری‌شان چیست؟ انتظارات فرزندان شاهد از جامعه در زمینه کاری‌شان چیست؟ به نظر شما چه تفاوتی باید بین فرزندان شاهد و بقیه افراد از نظر نوع کاری که انجام می‌دهند وجود داشته باشد؟ انتظار شما به عنوان یکی از فرزندان شاهد از بنیاد شهید چیست؟ عملکرد بنیاد شهید را در زمینه کاریابی برای فرزندان شاهد چگونه ارزیابی می‌کنید؟

واحد تحلیل در این بررسی فرد می‌باشد. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساخت یافته و هدایت شده توسط مصاحبه‌گران بود؛ به این ترتیب که فضای مفهومی متغیرهای مورد نظر برای مصاحبه‌گران تعریف شد و از ایشان خواسته شد که با توجه به فضا و شرایط هر مصاحبه، به ترتیبی که موقعیت اقتضاء می‌کند پرسش‌های مورد نظر را طرح نمایند و نسبت به پاسخ‌ها فعالانه عکس‌العمل نشان دهند و در صورت ضرورت پرسش‌های دیگری عنوان کنند.<sup>۱</sup>

#### ۴. یافته‌ها

##### ۴.۱. توصیف متغیرها

**خصوصیات جمعیتی پاسخ‌گویان:** مهم‌ترین ویژگی‌های جمعیتی نمونه تحقیق در جدول ۱ مشاهده می‌شود. چنانچه ملاحظه می‌شود مردان نسبت به زنان نسبت بیشتری از نمونه (۵۷/۵) را شامل می‌شوند که با توجه به طرح نمونه‌گیری، دال بر نسبت بالاتر اشتغال یا تقاضای کار در بین مردان است. نزدیک به ۶۰ درصد نمونه را شاغلان تشکیل می‌دهند و بقیه، متقاضیان کارند که در زمان بررسی بیکار بوده‌اند. ۶۰ درصد نمونه مورد بررسی متأهل می‌باشند. گروه سنی ۲۴-۲۸ سال بیشترین نسبت (کمی بیش از یک سوم) را در بین گروه‌های سنی به خود اختصاص داده‌اند و در زمینه سطح تحصیلات، دیپلم (۳۵ درصد) بیشترین نسبت را دارد. نزدیک به ۶۰ درصد نمونه در مشهد و مابقی از چهار شهر نیشابور، سبزوار، تربت‌جام و فریمان می‌باشند.

##### جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی پاسخ‌گویان

| جنسیت    | تعداد | درصد | وضع فعالیت | تعداد | درصد | وضع تأهل | تعداد | درصد |
|----------|-------|------|------------|-------|------|----------|-------|------|
| زن       | ۸۸    | ۴۱/۷ | شاغل       | ۱۲۸   | ۵۹/۸ | مجرد     | ۶۹    | ۳۷/۵ |
| مرد      | ۱۲۳   | ۵۷/۵ | بیکار      | ۷۷    | ۳۶   | متأهل    | ۱۱۱   | ۶۰/۳ |
| ثبت نشده | ۳     | ۱/۴  | نامشخص     | ۹     | ۲/۴  | مطلقه    | ۴     | ۲/۲  |

<sup>۱</sup> به طور متوسط مصاحبه با هر پاسخ‌گو دو ساعت به طول انجامیده و ثبت و ضبط شده و پس از آن پاسخ‌ها استخراج و در چند مرحله طبقه‌بندی، کدگذاری و وارد رایانه گردیده است.

| جمع                 | ۲۱۴   | ۱۰۰  | جمع            | ۲۱۴   | ۱۰۰  | جمع          | ۲۱۴   | ۱۰۰  |
|---------------------|-------|------|----------------|-------|------|--------------|-------|------|
| میزان تحصیلات       | تعداد | درصد | شهر محل مصاحبه | تعداد | درصد | گروه سنی     | تعداد | درصد |
| ابتدایی             | ۱۱    | ۵/۱  | مشهد           | ۲     | ۰/۹  | ۱۸ و کمتر    |       | ۵۹/۳ |
| راهنمایی            | ۸     | ۳/۷  | نیشابور        | ۵۳    | ۲۴/۸ | ۱۹-۲۳        |       | ۱۵/۴ |
| دیپلم               | ۷۵    | ۳۵   | سبزوار         | ۷۴    | ۳۴/۶ | ۲۴-۲۸        |       | ۱۱/۲ |
| فوق دیپلم           | ۲۴    | ۱۱/۲ | تربت جام       | ۴۵    | ۲۱   | ۲۹-۳۳        |       | ۱۲/۱ |
| لیسانس              | ۵۹    | ۲۷/۶ | فریمان         | ۱۷    | ۷/۹  | ۳۴-۳۸        |       | ۱/۹  |
| فوق لیسانس و بالاتر | ۳۷    | ۱۷/۳ | جمع            | ۷     | ۳/۳  | بالاتر از ۳۸ |       | ۱۰۰  |
| نامشخص              | ۰     |      |                | ۱۶    | ۷/۵  | نامشخص       |       |      |
| جمع                 | ۲۱۴   | ۱۰۰  | جمع            | ۲۱۴   | ۱۰۰  | جمع          | ۲۱۴   | ۱۰۰  |

### متغیر وابسته فرهنگ کار

چنانچه پیش از این اشاره شد، فرهنگ کار که با هویت کاری در این بررسی تعریف شد به چهار جزء معانی کار، مقتضیات کار، ارزش‌های بیرونی و خودپنداره استعداد در ایفای نقش تجزیه گردید. نکته‌ای که باید مورد توجه قرار گیرد این است که معمولاً فضای عمومی انگیزه‌های کاری به عنوان عامل مستقل که ترکیبی از انگیزه‌های چهارگانه بیرونی (پاداش مادی، وابستگی، عزت و احترام) و انگیزه‌های درونی (میل به تحرک و فعالیت، خودیابی، میل به موفقیت و میل به تجربه و شناسایی) است، با اجزای دیگر هویت کار به ویژه ارزش‌ها و معانی کاری خلط می‌شود و به سختی می‌توان مرز بین این دو مفهوم را در ذهن افراد جدا کرد. مصاحبه‌ها نیز مشخص کرد که انگیزه‌های کار و معانی یا ارزش‌های کار مفاهیمی در هم تنیده‌اند، از همین رو، انگیزه‌های درونی و بیرونی کار نیز ذیل متغیر فرهنگ کار قرار داده شد.

**هویت کاری (معانی، مقتضیات، انگیزه‌های کار، خودپنداره شغلی):** از آنجا که بررسی معانی و مقتضیات کار با چند سؤال (ضرورت کار، تعریف کار، دلایل ادامه به کار با وجود داشتن درآمد، ویژگی‌های کار ایده‌آل) سنجیده شد و ذکر نتایج در قالب جدول به اطاله کلام می‌انجامد؛ در این‌جا به ذکر مهم‌ترین نتایج اکتفا می‌شود. بررسی دلایل و ضرورت‌های مورد نظر افراد برای کار کردن نشان داد:

- از بین دلایل ابراز شده (فراوانی ۷۶۱) بیشترین دلیل کار کردن نیاز مالی (۲۱/۷ درصد) است که در بین مردان دو برابر زنان عنوان شده است. از دلایل مهم دیگر می‌توان به دوری از کسالت و تنبلی (۹ درصد)، اهمیت کار به عنوان جوهره شخصیت مردانه (۹ درصد)، کسب استقلال (۸ درصد) و ارزش اجتماعی (۶ درصد) اشاره نمود.
- دسته‌بندی مجدد مقتضیات کار و برداشت‌های عنوان شده از سوی افراد، ذیل انگیزه‌های درونی و بیرونی که در مدل پژوهش به آن اشاره شد، نشان می‌دهد ۴۱/۶ درصد معانی ابراز شده انگیزه‌های بیرونی کار است که شامل پاداش مادی (۲۱/۷ درصد)، وابستگی (۵ درصد) و عزت و احترام (۱۵ درصد) است.
- هم‌چنین انگیزه‌های درونی ۵۸/۴ درصد معانی و مقتضیات کار را شامل می‌شود. انگیزه‌های درونی شامل میل به تحرک و فعالیت (۲۲ درصد)، میل به خودیابی (۲۸/۴ درصد)، میل به تجربه و شناسایی (۵ درصد)، و میل به موفقیت (۳ درصد) می‌باشند.
- **کار ایده‌آل:** از بین موارد مطرح شده برای کار ایده‌آل و موفقیت کاری توسط پاسخ‌گویان، حدود یک سوم (۳۲ درصد) مربوط به رضایت خود فرد و دیگران از کار و پشتکار در کار است. بسیاری از نشانه‌های مطرح شده از سوی افراد برای موفقیت کار - از جمله انجام درست کار - بر اساس تعریف مفهومی، جزء نشانه‌های انگیزه‌های کار تلقی می‌شود. نشانه‌های عنوان شده از سوی پاسخ‌گویان را می‌توان به طبقات زیر تقسیم نمود:
  - نشانه‌هایی که دال بر موفقیت اقتصادی در حوزه کاری است (این نشانه‌ها را ذیل انگیزه‌های بیرونی کار، از جمله پاداش مادی نیز می‌توان قرار داد).
  - مواردی که ناظر بر موفقیت روابط اجتماعی در حوزه کاری است (وابستگی، احترام و...).
  - نشانه‌هایی که بیشتر ناظر بر بعد شخصیتی و ویژگی‌های فردی است که برخی از آن‌ها در شمار انگیزه‌های درونی کار (خودیابی و...) است.
  - طبقه‌بندی نشانه‌های موفقیت کاری ذیل دو گروه انگیزه‌های درونی و بیرونی کار، نشان داد در مجموع انگیزه‌های درونی ۷۷ درصد و انگیزه‌های بیرونی ۲۳ درصد نشانه‌های موفقیت را تشکیل می‌دهند.

جدول ۲. طبقه‌بندی مجدد باورهای افراد در مورد نشانه‌های کار ایده‌آل و موفق

| انگیزه‌های بیرونی |         | کار ایده‌آل                 | انگیزه‌های درونی |         | کار ایده‌آل               |
|-------------------|---------|-----------------------------|------------------|---------|---------------------------|
| درصد              | فراوانی |                             | درصد             | فراوانی |                           |
| ۲۸/۳              | ۶۵      | وجود پیشرفت و ارتقاء در کار | ۲۳/۴             | ۱۷۹     | رضایت فرد و دیگران از کار |
| ۲۳/۹              | ۵۵      | روابط خوب با دیگران در کار  | ۲۲/۲             | ۱۷۰     | وجود پشتکار در کار        |
| ۱۲/۲              | ۲۸      | درآمد کافی                  | ۱۰/۲             | ۷۸      | علاقه به کار              |
| ۹/۶               | ۲۲      | کار دارای ارزش اجتماعی      | ۷/۴              | ۵۷      | انجام خوب کار             |

|     |                |                             |     |                |                             |
|-----|----------------|-----------------------------|-----|----------------|-----------------------------|
| ۹/۱ | ۲۱             | داشتن کار ثابت              | ۷/۴ | ۵۷             | رسیدن به اهداف زندگی با کار |
| ۵/۲ | ۱۲             | امکان اضافه کاری در کار     | ۶/۹ | ۵۳             | وجود تجربه و تخصص در کار    |
| ۴/۸ | ۱۱             | مهم بودن کار برای فرد       | ۶/۸ | ۵۲             | وجود نظم و دقت در کار       |
| ۳/۹ | ۹              | داشتن کار اداری و دولتی     | ۶/۳ | ۴۸             | موفقیت در کار               |
| ۲/۶ | ۶              | سرمایه زیاد در کار          | ۳/۴ | ۳۳             | خلاق بودن                   |
| ۰/۴ | ۱              | وجود احساس رقابت با همکاران | ۱/۳ | ۱۰             | داشتن انگیزه برای انجام کار |
|     |                |                             | ۲/۳ | ۱۸             | کار در حد توان فرد          |
|     |                |                             | ۰/۶ | ۵              | وجود استقلال در کار         |
|     |                |                             | ۰/۶ | ۵              | قانع بودن به کار            |
|     |                |                             | ۰/۱ | ۱              | وجود نظم و ترتیب در کار     |
| ۱۰۰ | ۲۳۰<br>(٪۲۳/۱) |                             | ۱۰۰ | ۷۶۶<br>(٪۷۶/۹) | جمع                         |

- بررسی خودپنداره شغلی که جزئی از هویت کاری است نشان داد بیش از سه چهارم افراد توانایی‌های شغلی خود را خوب (بین نمره ۱۵ تا ۲۰) می‌دانند.
- بررسی رابطه خودپنداره شغلی با ویژگی‌های زمینه‌ای پاسخ‌گویان نشان داد، خودپنداره شغلی افراد برحسب جنسیت، سن، میزان تحصیل و شهر محل سکونت تفاوت قابل‌اعتنایی ندارد. اما نسبت خودپنداره خوب (نمره بالاتر از ۱۵ برای توانایی شغلی از سوی خود فرد) در بین زنان، افرادی که تحصیلات در حد کمتر از دیپلم دارند و گروه سنی ۲۹ تا ۳۳ سال بیشتر از سایر طبقات است.

جدول ۳. خودپنداره شغلی پاسخ‌گویان

| جمع | نمره ۱۵-۲۰ |      | نمره ۱۰-۱۵ |      | نمره کمتر از ۱۰ |      | خودپنداره (ارزیابی از میزان موفقیت) |
|-----|------------|------|------------|------|-----------------|------|-------------------------------------|
|     | تعداد      | درصد | تعداد      | درصد | تعداد           | درصد |                                     |
| ۱۳۴ | ۷۷/۶       | ۱۰۴  | ۱۲/۷       | ۱۷   | ۹/۷             | ۱۳   | ارزیابی خودشان                      |
| ۱۰۱ | ۲۸/۴       | ۸۵   | ۹/۹        | ۱۰   | ۵/۹             | ۶    | ارزیابی خانواده                     |

|    |      |    |     |   |     |   |                    |
|----|------|----|-----|---|-----|---|--------------------|
| ۷۶ | ۸۴/۲ | ۶۴ | ۷/۹ | ۶ | ۷/۹ | ۶ | ارزیابی<br>همکاران |
| ۵۳ | ۹۲/۵ | ۴۹ | ۳/۸ | ۲ | ۳/۸ | ۲ | ارزیابی رئیس       |

### متغیرهای مستقل

چنانچه پیش از این ذکر شد، عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در سه طبقه عوامل مربوط به فرد (مانند مهارت کاری)، عوامل مربوط به شغل و عوامل مربوط به انتظارات اجتماعی (در محیط شغلی، خانوادگی و اجتماعی) جای می‌گیرد.

**مهارت‌های کاری افراد:** ۵۶/۱ درصد افراد تحصیلات دانشگاهی (فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر) دارند، ۳۵ درصد دیپلم و ۸/۸ درصد تحصیلات کمتر از دیپلم (ابتدایی و راهنمایی) دارند. به غیر از تحصیلات رسمی، از کل پاسخ‌های معتبر ۱۹ درصد افراد، غیر از کار فعلی‌شان یا کار مرتبط با رشته تحصیلی خود هیچ‌گونه مهارت دیگری ندارند. در بین سایرین، بیشترین نسبت متعلق به مهارت‌های هنری است و پس از آن، دوره‌های کار با رایانه و مشاغل فنی نسبت بالاتری از مهارت‌ها را شامل می‌شوند. در بین کسانی که مهارت دیگری غیر از شغل خود دارند ۵۲/۳ درصد یک مهارت، ۲۸ درصد دو مهارت و ۱۲ درصد تا سه مهارت دیگر جز شغل فعلی‌شان را دارا هستند.

**رضایت از شغل:** از بین ۱۲۸ نفر پاسخ‌گوی شاغل، ۳۷ درصد از شغل خود ناراضی بوده‌اند. بیشترین نسبت دلایل نارضایتی شغلی به کمی حقوق و رفتار بد کارفرما (یک سوم دلایل) مربوط است. عدم علاقه به کار در مرتبه بعد، ۱۱ درصد دلایل را شامل می‌شود. بررسی رابطه نارضایتی شغلی (مهم‌ترین دلیل نارضایتی) و متغیرهای زمینه‌ای نشان داد، از بین متغیرهای گروه سنی، تحصیلی، جنسیت و شهر محل سکونت، فقط شهر محل سکونت با دلایل نارضایتی ارتباط دارد (آماره وی کرامر برابر ۰/۶۳ و معنی‌داری برابر ۰/۰۰۸). به این ترتیب که در مشهد، دلایل نارضایتی تنوع بیشتری داشته است. ضمن این که کمی دستمزد و پایداری شدن آن مهم‌ترین دلیل نارضایتی است، اما دوری محل کار از محل زندگی، عدم تناسب شغل با اهداف و سختی و اجباری بودن کار نیز در زمره دلایل نارضایتی بیان شده‌اند و ساکنان شهرهای دیگر استان کمی حقوق، بی‌علاقگی به شغل و رفتار بد کارفرما را به نسبت بیشتری به عنوان مهم‌ترین دلیل نارضایتی ذکر می‌کنند.

**احساس مسئولیت کاری:** از بین نشانه‌های مطرح شده احساس مسئولیت کاری (فراوانی ۹۰۵ مورد):

- ۲۵ درصد بر نشانه جدید در کار توافق دارند، توجه به مراجعان، دقت و وقت‌شناسی، درست انجام دادن کار به ترتیب نشانه‌های دیگر احساس مسئولیت کاری را شامل می‌شود.
- مقایسه آرای زنان و مردان نشان می‌دهد، زنان به نسبت مردان مشورت با دیگران در زمینه مسایل و مشکلات کار و داشتن بازدهی بالا با امکانات کم را بیشتر مورد توجه قرار داده‌اند و اضافه‌کاری و کار در حد توان از سوی مردان در مقایسه با زنان بیشتر مورد تأکید قرار گرفته است.



## عوامل مربوط به شغل و کار افراد

نوع شغلی فعلی: از کل شاغلان ۵۶/۳ درصد در مشاغل دولتی و ۴۳/۷ درصد در بخش خصوصی اشتغال دارند. در بین کسانی که در مشاغل دولتی مشغول هستند، کارمندان و فرهنگیان بیشترین نسبت را دارند. هم‌چنین بیشترین نسبت شاغلان بخش خصوصی مربوط به فروشندگان است.

سوابق و تغییرات شغلی: بیش از نیمی از افراد شاغل نمونه، یک بار، ۴۳/۸ درصد دوبار و ۳۰/۵ درصد سه‌بار شغل خود را تغییر داده‌اند. نسبت تغییر شغل در بین افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند بیشتر از دو گروه دیگر یا کسانی است که سطح تحصیلات پایین دارند. نسبت تغییر شغل در بین مردان نسبت به زنان و افراد متأهل نسبت به مجرد بیشتر است. نسبت تغییر شغل دوم و سوم در گروه سنی ۲۴ تا ۲۸ سال و تغییر شغل اول در گروه ۲۹ تا ۳۳ سال بیشتر است. مهم‌ترین دلیل ذکر شده برای ترک کارهای قبلی (فراوانی ۳۸۹)، موقتی و فصلی بودن کار (۲۲ درصد) قلمداد شده است. در مرتبه بعد کمی درآمد و حقوق ۱۵ درصد دلایل ترک کار را شامل می‌شود.

## عوامل مربوط به انتظارات اجتماعی

انتظارات شغلی: پاسخ‌گویان عنوان کرده‌اند که بیشترین انتظار همکاران از آنان به عنوان فرزند شاهد، انتظار کمک در حل مشکلات است. صمیمیت و احترام، انجام درست وظایف محوله، پای‌بندی مذهبی و دوری از رابطه‌گرایی، به ترتیب انتظارات بعدی را شامل می‌شود.

از بین انتظارات عنوان شده (۲۴۰ فراوانی)، بیشترین انتظار رؤسا از فرزندان شاهد، تعهد بیشتر کاری از سوی ایشان است. برخورد خوب با دیگران و با ایمان بودن به ترتیب انتظارات بعدی را شامل می‌شود.

انتظارات اجتماعی در خصوص کار (تلقی جامعه نسبت به افراد بیکار): ۲۹ درصد به بی‌تفاوتی نسبت به فرد بیکار و اهمیت کم قایل شدن برای وی اشاره کرده‌اند. ۱۶ درصد معتقدند دیگران فرد بیکار را آماده انجام کارهای خلاف می‌دانند و ۱۵ درصد معتقدند افراد بیکار بی‌مسئولیت هستند.

انتظارات جامعه از فرزند شاهد: از بین ۳۶۱ عبارت ثبت شده مبنی بر انتظارات جامعه از فرزندان شاهد، الگو بودن برای دیگران (۲۸ درصد) مقید بودن از لحاظ اخلاقی و احساس مسئولیت بیشتر (هر یک ۱۵ درصد) نسبت بیشتری از پاسخ‌ها را تشکیل می‌دهد.

انتظارات فرزندان شاهد از سازمان بنیاد شهید: از بین ۱۰۶۶ عبارت ثبت شده در خصوص انتظارات افراد از سازمان بنیاد شهید، مهم‌ترین انتظار مطرح شده پیدا کردن کار (۲۲ درصد) و در مرتبه بعد رسیدگی بیشتر به خانواده‌هاست. ۷ درصد انتظار خاصی از سازمان بنیاد شهید ندارند و یا تمایل دارند که بین آن‌ها با دیگران تفاوتی نباشد. ۱۴ درصد دیگر انتظارات، به امکاناتی از قبیل اعطای وام و ادامه ارائه تسهیلات پس از ازدواج اختصاص دارد و بیش از نیمی از دیگر انتظارات مبنی بر برخورد خوب و محترمانه، حمایت، پذیرش، ارائه خدمات مشاوره و... می‌باشد. بررسی نظرات افراد در مورد عملکرد سازمان بنیاد شهید در خصوص اشتغال نشان داد ۵۷ درصد پاسخ‌های ابراز شده ناظر بر عملکرد ضعیف بنیاد در ارتباط با اشتغال

فرزندان شاهد است. ۲۰ درصد معتقدند بنیاد توانسته به مسایل آن‌ها رسیدگی و مشکلاتشان را حل نماید و یک درصد پاسخ‌ها، مبنی بر رضایت از وام‌های داده شده می‌باشد. در بین سایر عبارات ذکر شده (۲۱ درصد) نیز نشانه‌هایی حاکی از نارضایتی افراد از عملکرد و حمایت بنیاد مشاهده می‌شود.

#### ۴.۲. بررسی روابط متغیرها (عوامل مؤثر بر فرهنگ کار)

بررسی روابط متغیرها در سطح فردی (مهارت کار، تحصیلات و تجربه) در ارتباط با فرهنگ یا هویت کار تحصیلات و هویت کار: بررسی رابطه سطح تحصیلات با مؤلفه‌های هویت کار نشان می‌دهد سطح تحصیل تفاوت معنی‌داری در جلوه‌های هویت کاری افراد (ضرورت، معانی و خصوصیات کار ایده‌آل) ایجاد نمی‌کند. به عبارتی، هویت کاری در این معنا در بین سطوح مختلف تحصیلی جلوه‌های متفاوتی ندارد.

#### جدول ۴. رابطه همبستگی تحصیلات با هویت کاری<sup>۱</sup>

| متغیرهای کار | ضرورت کار | معنای کار (ادامه به کار در صورت نداشتن درآمد) | خصوصیات کار ایده‌آل |
|--------------|-----------|---|---------------------|
| وی کرامر     | ۰/۱۷      | ۰/۱۸  | ۰/۳۴                |
| معنی‌داری    | ۰/۳       | ۰/۱۲  | ۰/۷                 |

مهارت کاری و فرهنگ یا هویت کار: بررسی رابطه مهارت‌های کاری افراد با معانی کار (هویت کار) نشان داد تفاوت‌های درصدی نمی‌تواند نشانه الگوی هم‌تغییری مشخص باشد و سطح مهارت‌های کاری افراد تأثیری بر معانی کاری مورد نظر آن‌ها ندارد. هم‌چنین ارتباط مهارت کاری با مفهوم ارزش بیرونی کار (آیا اگر افراد درآمد مکفی به غیر از منبع کار کردن داشته باشند باز هم کار خواهند کرد یا خیر؟) نشان داد بین مهارت و ارزش بیرونی کار وابستگی وجود ندارد.

#### جدول ۵. رابطه همبستگی مهارت کاری با هویت کاری

| مهارت کاری (غیر از شغل فعلی) | پاداش مالی | احترام | وابستگی | تحرک و موفقیت | خودیابی |
|------------------------------|------------|--------|---------|---------------|---------|
| بدون مهارت                   | ۳۰/۶       | ۹/۷    | ۳/۲     | ۳۷/۱          | ۱۹/۴    |
| یک مهارت                     | ۳۶/۱       | ۸/۳    | ۵/۶     | ۲۵            | ۲۵      |
| دو مهارت                     | ۲۸/۶       | ۲۱/۴   | ۰       | ۳۹/۳          | ۱۰/۷    |

<sup>۱</sup> به دلیل زیاد بودن طبقات هر متغیر فقط به ذکر میزان همبستگی اکتفا شده است.

|                 |      |      |                        |   |          |
|-----------------|------|------|------------------------|---|----------|
| ۲۳/۸            | ۲۸/۶ | ۰    | ۹/۵                    | ۳۸/۱  | سه مهارت |
| معنی داری = ۰/۷ |      |      | آماره وی کرامر = ۰/۱۵  |   |          |
| خیر             |      | بلی  |                        | آیا اگر درآمدی غیر از کار داشتید به کار ادامه می دادید؟ |          |
| ۱۳/۳            |      | ۸۶/۷ |                        | بدون مهارت  |          |
| ۱۳/۹            |      | ۸۶/۱ |                        | (حداقل یک) مهارت دارد                                   |          |
| معنی داری = ۰/۹ |      |      | آماره وی کرامر = ۰/۰۰۸ |   |          |

بررسی رابطه بین مهارت‌های کاری و خودپنداره افراد (شامل ارزیابی خود، خانواده، همکاران و رؤسا) نیز مؤید آن است که مهارت‌های افراد بر خودپنداره و تلقی افراد از موفقیت شغلی‌شان مؤثر است، اما بر تلقی افراد از نظر رؤسا، همکاران و خانواده در مورد خودشان تأثیری ندارد. به عبارتی، افرادی که مهارتی غیر از شغل فعلی خود دارند نمره بهتری نیز به خودشان در موفقیت شغلی داده‌اند. به طوری که کسانی که حداقل یک مهارت دارند، دو برابر کسانی که مهارت دیگری ندارند خودپنداره مثبت نسبت به خود دارند. اما وجود مهارت یا نبود آن تأثیری بر نظر پاسخ‌گو در مورد نمره خانواده، رؤسا و همکاران به موفقیت شغلی وی نداشته است.

#### جدول ۶. رابطه مهارت کاری و خودپنداره شغلی

| خودپنداره    | مهارت کاری (غیر از شغل فعلی) | نمره خوب (۱۵-۲۰) | نمره متوسط (۱۰-۱۵) | نمره ضعیف (کمتر از ده) |
|--------------|------------------------------|------------------|--------------------|------------------------|
| تلقی خود     | مهارت ندارد                  | ۶۷/۲             | ۱۷/۲               | ۱۵/۵                   |
|              | (حداقل یک) مهارت دارد        | ۸۵/۵             | ۹/۲                | ۵/۳                    |
|              | وی کرامر = ۰/۲۲              | معنی داری = ۰/۰۴ |                    |                        |
| تلقی خانواده | وی کرامر = ۰/۰۹              | معنی داری = ۰/۷  |                    |                        |
| تلقی همکاران | وی کرامر = ۰/۲۲              | معنی داری = ۰/۲  |                    |                        |
| تلقی رؤسا    | وی کرامر = ۰/۱۷              | معنی داری = ۰/۴  |                    |                        |

بررسی رابطه مهارت کاری با ارزش‌ها و انگیزه‌های کاری نشان داد بین مهارت و ارزش‌های کار همبستگی متوسط ضعیفی مشاهده می‌شود. به این ترتیب که هم در بین کسانی که فاقد مهارت‌اند و هم کسانی که دست کم یک مهارت دارند، انگیزه‌های درونی کار در صدر قرار دارد. علاوه بر آن، در بین کسانی که فاقد مهارت‌اند انگیزه‌های بیرونی کار (درآمد و شأن و احترام)، صبغه پررنگ‌تری داشته و در افرادی که دارای مهارت هستند ثبات و امنیت کاری و راحتی کار وزن بیشتری دارد.

جدول ۷. رابطه مهارت کاری و ارزش‌ها و انگیزه‌های کاری

| انگیزه<br>بیرونی -<br>درآمد | ثبات<br>و<br>امنیت | محیط<br>کاری<br>مناسب<br>(جو<br>خوب) | راحتی<br>کار | انگیزه<br>بیرونی -<br>احترام | انگیزه<br>درونی | مهارت کاری<br>(غیر از شغل<br>فعلی) |
|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------|------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| ۱۴/۱                        | ۱/۳                | ۱۴/۱                                 | ۱۶/۷         | ۹                            | ۴۴/۹            | بدون مهارت                         |
| ۶/۳                         | ۸/۸                | ۱۰                                   | ۲۸/۸         | ۶/۳                          | ۴۰              | حداقل یک<br>مهارت                  |
| معنی داری = ۰/۰۶            |                    |                                      |              | وی کرامر = ۰/۲۶              |                 |                                    |

بررسی رابطه نشانه‌های احساس مسئولیت کاری با مهارت شغلی نشان داد بین مؤلفه‌های مورد نظر پاسخ‌گویان در مورد احساس مسئولیت و مهارت کاری وابستگی مشهودی وجود ندارد (وی کرامر = ۰/۲۵؛ معنی داری = ۰/۱۷). به عبارتی، کسانی که مهارت شغلی دیگری به جز شغل خود ندارند و کسانی که مهارت‌های دیگری نیز دارند، مؤلفه‌های احساس مسئولیت کاری را به طور مشابه ارزیابی می‌کنند.

**بررسی روابط متغیرهای مربوط به شغل و فرهنگ کار:** در این سطح ارتباط بین متغیرهای نوع شغل، بخش فعالیت (آزاد - دولتی)، سوابق شغلی و انتظارات سازمانی با فرهنگ کار مورد بررسی قرار گرفت.

**رابطه نوع شغل با فرهنگ کار:** نتایج نشان داد بین نوع شغل (اجزای فرهنگ کار) با معنای کار، ارزش‌ها و انگیزه‌های بیرونی و خودپنداره شغلی، ارتباط معنی داری مشاهده نمی‌شود. بنابراین، نمی‌توان از الگوهای فرهنگی گوناگون کار در بین مشاغل جامعه مورد بررسی یاد کرد و اجزای فرهنگ کار مستقل از نوع شغل افراد نمونه است. هم‌چنین بخش فعالیت (دولتی / آزاد) نیز تأثیر قابل اعتنایی بر فرهنگ کار ندارد.

جدول ۸. رابطه همبستگی نوع شغل با هویت کاری<sup>۱</sup>

| متغیرهای هویت کاری | ارزش‌ها و انگیزه‌های کاری | معانی و مقتضیات کار | خودپنداره |
|--------------------|---------------------------|---------------------|-----------|
| وی کرامر           | ۰/۲۵                      | ۰/۲۳                | ۰/۳۶      |
| معنی‌داری          | ۰/۸                       | ۰/۸                 | ۰/۱۱      |

رابطه سوابق شغلی با فرهنگ کار: نتایج نشان داد جلوه‌های احساس مسئولیت کار و معانی و مقتضیات کار برحسب سابقه شغلی متفاوت است. به عبارتی، وابستگی بین احساس مسئولیت و سابقه شغلی در حد ۰/۲۵ (متوسط ضعیف) و وابستگی بین سوابق شغلی و مقتضیات کار در حد ۰/۲۹ است. از بین معانی و مقتضیات کار تحرک و موفقیت و پس از آن پاداش مالی وزن بیشتری در بین معانی کار دارد. کسانی که سابقه تغییر شغل ندارند به تحرک و موفقیت ارزش بیشتری داده‌اند و پاداش مالی کار از سوی کسانی که یک بار شغل خود را تغییر داده‌اند بیشتر مورد توجه است. کسانی که بیش از یک بار تغییر شغل داشته‌اند به نیاز خودیابی (انگیزه درونی) اهمیت بیشتری داده‌اند و چه بسا تغییر شغل مکرر ایشان به جهت جست‌وجوی این نیاز بوده است.

جدول ۹. رابطه سوابق شغلی و معانی یا مقتضیات کار

| نوع شغل                 | پاداش مالی | احترام | وابستگی | تحرک و موفقیت     | خود یابی | تعداد | در صد |
|-------------------------|------------|--------|---------|-------------------|----------|-------|-------|
| بدون سابقه تغییر شغل    | ۲۷/۱       | ۱۱/۴   | ۵/۷     | ۴۰                | ۱۵/۷     | ۷۰    | ۱۰۰   |
| یک بار تغییر شغل        | ۵۲         | ۱۰     | ۰       | ۲۴                | ۱۴       | ۵۰    | ۱۰۰   |
| بیش از یک بار تغییر شغل | ۱۱/۱       | ۱۴/۸   | ۰       | ۳۳/۳              | ۴۰/۷     | ۲۷    | ۱۰۰   |
| وی کرامر = ۰/۲۹         |            |        |         | معنی‌داری = ۰/۰۰۲ |          |       |       |

بین سابقه تغییر شغل با خودپنداره شغلی رابطه‌ای مشاهده نمی‌شود (وی کرامر = ۰/۰۷؛ معنی‌داری = ۰/۸).

<sup>۱</sup>. به دلیل زیاد بودن طبقات هر متغیر فقط به ذکر میزان همبستگی اکتفا شده است.

بررسی روابط متغیرهای مربوط به انتظارات اجتماعی با فرهنگ کار: مراد از متغیرهای مربوط به انتظارات اجتماعی، نظر و تلقی افراد از انتظارات دیگران عام از آنهاست. بنابراین، منظور از دیگران در این بررسی، انتظارات اجتماعی عام از فرزند شاهد است. با این تعبیر، بررسی رابطه انتظارات فرزندان شاهد از جامعه و تلقی آنان از ارزش‌های اجتماعی کار در سطح جامعه با فرهنگ کار نشان داد، تلقی فرزندان شهید از جایگاه خود در جامعه و انتظارات آنان از جامعه بر فرهنگ کار مؤثر است و به ویژه تأثیر آن بر مؤلفه احساس مسئولیت کاری مشاهده می‌شود. به این ترتیب ملاحظه می‌شود کسانی که انتظار خاصی از جامعه ندارند و تفاوتی بین خود و دیگران قایل نیستند توجه به مشتری در کار را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه احساس مسئولیت کاری می‌دانند و پس از آن وقت‌شناسی و دقت در کار را مهم می‌دانند. کسانی که معتقدند باید به فرزندان شاهد رسیدگی بیشتری شود، وقت‌شناسی و دقت در کار و درست انجام دادن آن را مهم‌تر می‌دانند و کسانی که احساس حمایت کمی از سوی اجتماع می‌کنند، توجه آن‌ها بیشتر معطوف به درست انجام دادن کار به عنوان مؤلفه مهم‌تر احساس مسئولیت است.

جدول ۱۰. بررسی رابطه انتظار از جامعه و احساس مسئولیت کاری

| تفاوت<br>فرزند شهید<br>با دیگران          | انجام<br>کار<br>مرتبط<br>با<br>تخصص<br>و تجربه | درست<br>انجام<br>دادن<br>کار | رابطه<br>خوب<br>با<br>دیگران<br>داشتن | وقت‌شناسی<br>و دقت | پایبندی<br>اخلاقی<br>-<br>مذهبی | توجه<br>به<br>مشتری | قانونمند<br>بودن |
|---|--|------------------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|------------------|
| باید به ما<br>رسیدگی<br>بیشتر شود         | ۳/۲  | ۲۵/۸                         | ۰                                     | ۴۸/۴               | ۱۲,۹                            | ۹/۷                 | ۰                |
| تفاوتی بین<br>ما و دیگران<br>وجود ندارد   | ۱۰/۷   | ۱۴/۳                         | ۷/۱                                   | ۲۱/۴               | ۳/۶                             | ۲۸/۶                | ۱۴/۳             |
| از حمایت<br>اجتماعی<br>برخوردار<br>نیستیم | ۴/۳  | ۳۰/۴                         | ۰                                     | ۲۱/۷               | ۲۱/۷                            | ۱۷/۴                | ۴/۳              |

بین رضایت فرزندان شهید از بنیاد شهید و معانی کار نزد آنان رابطه‌ای مشاهده نشد (وی کرامر = ۰/۰۷؛ معنی داری = ۰/۹). همچنین بین انتظار فرزندان شاهد از جامعه با خودپنداره شغلی آنان رابطه‌ای مشاهده نشد؛ به این ترتیب که تفاوت معنی داری در میزان خودپنداره کسانی که خواستار حمایت‌های اجتماعی ویژه بودند و افرادی که تفاوتی بین خود و سایر افراد جامعه قایل نبودند، وجود ندارد (وی کرامر = ۰/۱۷؛ معنی داری = ۰/۴).

## ۵. خلاصه و نتیجه‌گیری (بازگشت به مدل نظری پژوهش)

این نوشتار درصدد شناسایی جلوه‌های فرهنگ کار و عوامل تأثیرگذار بر آن در جامعه مورد بررسی بود، با این هدف که در مقام پاسخ به سؤال نخست تحقیق، فرهنگ کاری فرزندان شاهد و ضعف‌های احتمالی را که سبب تطابق دیر هنگام آنان با مشاغل خود و نارضایتی و میل به تغییر شغل می‌شود شناسایی کند. نتایج توصیفی نشان داد:

• ذیل هویت کاری فرزندان شاهد در معانی و مقتضیات کار در ذهن آنان نمی‌توان به وضعیتی که حاکی از جنبه مسئله‌ای باشد اشاره نمود. به عبارتی فرزندان شاهد بر ضرورت کار به عنوان امری که علاوه بر ارزش بیرونی (دسترسی به درآمد، احترام، عزت و وابستگی اجتماعی) دارای ارزش درونی است و می‌تواند میل به تحرک و فعالیت، موفقیت، خودیابی و... آن‌ها را ارضا نماید اتفاق نظر بالایی دارند. ۵۸ درصد معانی و مقتضیات ابراز شده بر ارزش درونی و ۴۱ درصد بر ارزش‌های بیرونی کار تأکید دارند.

• در موقعیت دیگری که دوراهی تصمیم‌گیری برای ادامه کار در صورت داشتن درآمد است، ۸۶ درصد جامعه مورد بررسی برای کار ارزش درونی قایل‌اند و معتقدند اگر منبع درآمدی غیر از کار کردن می‌داشتند به کار کردن ادامه می‌دادند. در مقابل ۱۴ درصد برای کار ارزش صرفاً بیرونی (کسب درآمد) قایل‌اند و در بین دلایل ابراز شده، نوعی میل به کم‌تحرکی و تنبلی در این دسته مشاهده می‌شود. جوان‌ترها و کسانی که تحصیلات کمتری دارند، بیشتر به انگیزه‌های بیرونی اهمیت می‌دهند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که در مقام نظر، نسبت زیادی به ارزش درونی کار معتقدند. اما چیزی در حدود کمتر از یک ششم افراد صرفاً برای کار کردن ارزش بیرونی قایل‌اند و اگر مشکل امرار معاش نباشد و منبع درآمدی داشته باشند کار نخواهند کرد. چنانچه گفته شد، این دسته در بین جوان‌ترها و کسانی که تحصیلات کمتری دارند نسبت بیشتری را شامل می‌شود.

• در بین نشانه‌های بیان شده برای احساس مسئولیت کاری نیز قراینی که حاکی از مشکلی در احساس تعهد شغلی این افراد باشد، مشاهده نمی‌شود. به عبارتی، در حوزه ذهنی بر ضرورت پای‌بندی به هنجارهای شغلی اتفاق نظر وجود دارد و چون سؤال این پژوهش پی‌گیری نشانه‌های تعهد شغلی و پای‌بندی‌های عملی در شغل نبود، به جز برخی نشانه‌های غیر مستقیم از قبیل رضایت شغلی و تغییر شغل، نمی‌توان به صحت این نظرات در موقعیت‌های شغلی مختلف کاملاً اطمینان داشت.

• بررسی خودپنداره شغلی نیز به عنوان یکی از اجزای هویت کار نشان داد سه چهارم افراد خودپنداره شغلی نسبتاً خوبی دارند و ده درصد خودپنداره بسیار ضعیفی دارند (این گروه به توانایی‌های شغلی خود نمره‌ای کمتر از ده داده‌اند). بنابراین نسبت افرادی که اعتماد به نفس شغلی ضعیفی دارند چندان زیاد نیست.

• در بین عوامل سطح خرد تأثیر مهارت بر یکی از اجزای هویت کار که خودپنداره شغلی است مورد تأیید قرار گرفت و تأثیر آن بر سایر اجزای هویت کار چندان قابل توجه نبود. لذا افزایش مهارت‌های شغلی می‌تواند با تقویت خودپنداره یا اعتماد به نفس شغلی فرهنگ کار را متأثر سازد. در ادامه ذکر مجدد این نکته لازم است که نزدیک به ۷۰ درصد جامعه مورد بررسی هیچ‌گونه مهارتی به غیر از شغل فعلی (برای شاغلان) یا رشته تحصیلی خود ندارند، این افراد الزاماً کسانی نیستند که از سطح تحصیلات پایینی برخوردارند، بلکه بسیاری از آنان تحصیلات دانشگاهی نیز دارند. توجه به این نکته نیز ضروری است که رشته علوم انسانی در جامعه مورد بررسی در بین سایر رشته‌ها نسبت بیشتری دارد و بسیاری از فارغ‌التحصیلان این حوزه، فاقد مهارت مشخصی هستند که بتوانند در بازار شغلی به کار گیرند. این امر با اهمیتی که مشاغل اداری برای جامعه مورد بررسی (به ویژه در بین مشغولین) دارد و انتظار ایشان از سازمان بنیاد شهید در یافتن این‌گونه مشاغل مشهود است. نکته مهم این است که با وجود علاقه‌مندی جامعه مورد بررسی به مشاغل اداری، نارضایتی و تغییر شغل در مشاغل دولتی نسبت بیشتری را دارد و بیشترین تغییر شغل‌ها در بین این گروه و بخش کارگران ساختمانی که جنبه موقتی دارد صورت گرفته است. بنابراین به رغم اقبال جامعه مورد بررسی به مشاغل دولتی، این مشاغل تناسبی با انتظارات شغلی بسیاری از آنان ندارد و حاکی از عدم تناسب علایق با واقعیات است. هم‌چنین بررسی رابطه مهارت‌های کاری با ارزش‌ها و انگیزه‌های کاری نشان داد افزایش مهارت‌ها می‌تواند در تقویت جایگاه ارزش درونی کار مؤثر باشد و توجه افراد را از انگیزه‌های بیرونی به انگیزه‌های درونی کار معطوف نماید.

• در جامعه مورد بررسی قرآینی در این خصوص که نوع شغل بر فرهنگ کار تأثیرگذار باشد، مشاهده نشد.

• تجربیات و سوابق شغلی با معانی و مقتضیات کار وابسته است، به صورتی که کسانی که سابقه تغییر شغل ندارند به تحرک و موفقیت ارزش بیشتری داده‌اند و پاداش مالی کار از سوی کسانی که یک بار شغل خود را تغییر داده‌اند بیشتر مورد توجه است. کسانی که بیش از یک بار تغییر شغل داشته‌اند به نیاز به خودیابی (انگیزه درونی) اهمیت بیشتری داده‌اند. بنابراین تجارب شغلی و قرارگرفتن افراد در محیط‌های مختلف شغلی، موقعیت توجه به معانی درونی کار را بیشتر فراهم می‌کند.

• تأثیر انتظارات اجتماعی در هویت کاری افراد در چگونگی اثرگذاری محیط‌های جامعه‌پذیری بر هویت و انتظارات مشهود است. این امر در تفاوتی که اجزای فرهنگ کار در بین مشغولین با شهرهای دیگر استان دارد، ملاحظه می‌شود. در مشهد خودپنداره شغلی افراد قوی‌تر است، انگیزه‌های درونی در معانی کار پررنگ‌تر است، سطح انتظارات از سازمان بنیاد شهید و تفاوت قابل شدن بین خود و دیگران و انتظار توجه و حمایت برای پیدا کردن کار نسبت به شهرستان‌ها کمتر است. بنابراین، موقعیت فرزندان شاهد در مرکز استان توانسته است در افزایش خودپنداره و فراهم نمودن بسترهای افزایش مهارت شغلی مؤثر باشد.

• تأثیر نظر فرزندان شاهد و انتظارات آنان از جامعه در مورد کار بر ویژگی‌های احساس مسئولیت کاری از نظر آنان مورد تأیید قرار گرفت.



این بررسی مشخص کرد افزایش مهارت‌های شغلی (تحصیلات و مهارت‌های عملی شغلی) هم از طریق تأثیرگذاری بر خودپنداره و هم تغییر ارزش‌ها، معانی و انگیزه‌های کاری، می‌تواند فرهنگ کاری در جامعه مورد نظر را ارتقا دهد و هم‌چنین از طریق فراهم نمودن موقعیت‌های شغلی وسیع‌تر محدودیت تمایل به مشاغل دولتی (که نارضایتی از آن‌ها نیز بیشتر است) را سبب گردد. تأثیر انتظارات اجتماعی از افراد جامعه مورد بررسی، مؤید اهمیت ارزش‌های اجتماعی عام بر ضرورت کار و استقلال اقتصادی است. در شهرهای کوچک، انتظار فرزندان شاهد در حمایت‌های مستقیم برای شغل‌یابی یکی از عوامل ضعف خودپنداره افراد نسبت به شهرهای بزرگ‌تر است. محیط‌های شغلی و تناسب شغل با علائق فردی نیز یکی از عوامل مهم انگیزه‌بخش و مقوم هویت کاری افراد است. عمده دلایل تغییر شغلی افراد، عدم تناسب محیط‌های شغلی با علائق فردی است که افزایش مهارت کاری و تقویت خودپنداره می‌تواند ظرفیت‌های شغل‌یابی متناسب با علائق را فزونی بخشد. نتیجه حاصل، مشروط به محدودیت‌هایی است که نوع داده این بررسی برای نگارنده ایجاد کرد و چنان‌چه قبل از این ذکر شد نوع سنجه‌ها و استفاده از سؤالات باز امکان به کارگیری تکنیک‌های آماری چند متغیری را سلب و محقق را به بررسی روابط دو به دو محدود نمود.

## منابع

- آرون، ریمون (۱۳۶۵) *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، مترجم باقر پرهام، تهران: انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- آقاخان، غلامحسین (۱۳۷۷) *بررسی تأثیر آموزش نیروی انسانی بر ارتقای وجدان کار*، به راهنمایی اصغر مشبکی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۶۹) *نظریه‌های جامعه‌شناسی*، تهران: سمت.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۴) *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران: سمت.
- حبیبی، محمد و مصطفی جعفری (۱۳۸۲) «فرهنگ کار؛ باورها و ارزش‌ها»، *نشریه تدبیر*، شماره ۱۳۱، فروردین: ۸۶-۸۷.
- حبیبی، محمد (۱۳۷۶) «نقش و جایگاه وجدان کار»، *سمینار راه‌های ارتقای وجدان کاری*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد و علوم تحقیقات.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) *جامعه‌شناسی نظم*، تهران: نشر نی.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۹) «نتایجی از تحقیق اخلاق و تعهد کاری»، *نشریه تدبیر*، شماره انتشار: ۱۰۶، مهر.
- رفیعی، مجتبی (۱۳۷۹) «جستاری پیرامون وجدان کار و عوامل مؤثر بر آن»، *نشریه تعاون*، شماره انتشار: ۱۱۱: ۵۲-۴۶.
- زرین کوب، عبدالحسین (۱۳۶۹) *در قلمرو وجدان*، تهران: انتشارات علمی.
- ساروخانی، باقر و سید امیر طالبیان (۱۳۸۱) «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، تحقیق در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران»، *مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران*، دوره چهارم، شماره ۴: ۱۸۸-۱۶۲.
- ساعتچی، محمود (۱۳۶۹) *روان‌شناسی در کار*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ستپرو، ریچارد دام و دبلیو بورتو (۱۳۷۳) *انگیزش رفتار در کار*، ترجمه سید امین علوی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- صدیق اورعی، غلامرضا (۱۳۷۹) «انضباط اجتماعی و وجدان کار و راه‌های تقویت آن‌ها»، کارفرما سازمان برنامه و بودجه، جهاد دانشگاهی مشهد.
- فروهوش، شادی (بی‌تا) *بررسی رابطه نیازهای معیشتی با وجدان کار*، *مطالعه موردی بین معلمان منطقه سه آموزش و پرورش تهران*، به راهنمایی اصغر مشبکی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).
- گنجی، محمدرضا (۱۳۷۷) «وجدان کار»، *نشریه استاندرد*، شماره انتشار: ۸۹: ۲۳-۲۱.
- لیت، دبرس و نویسندگان (۱۳۷۲) *رفتار در کار*، ترجمه محمد علی طوسی‌ها، تهران: مدیریت دولتی.
- محمدیان‌نژاد، علی (۱۳۷۶) *بررسی نظر کارکنان سازمان‌های دولتی در خصوص عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری در سازمان*، به راهنمایی محمدحسین متقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

معیدفر، سعید (۱۳۸۰) *بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن*، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

معیدفر، سعید (۱۳۸۰) «فرهنگ کار و آسیب‌شناسی آن»، *نشریه کار و جامعه*، شماره انتشار: ۳۹، شماره نمایه: ۱۱۴، بازیابی ۱۶۰۹.

مقصودی، علی‌اصغر (۱۳۷۹) «بررسی تعامل نگرش به کار و وجدان کار»، *نشریه تعاون*، شماره انتشار: ۱۱۰، آبان: ۴۷-۴۲.

یقین‌لو، مهرانگیز و همکاران (۱۳۷۹) «فرهنگ کار»، *نشریه تعاون*، شماره انتشار: ۱۱۰، آبان: ۴۲-۴۷.

بی‌نا (بی‌تا) «اخلاق و تعهد کاری»، *نشریه صنعت نساجی*، شماره انتشار: ۲۱۶، شماره نمایه ۱۰۹.

Blunt, P. & M. L. Jones (1992) *Managing Organizations in Africa*, Berlin: Walter de Gruyter.

Byrne, E. F. (1990) *Work, inc: A philosophical inquiry*, Philadelphia: Temple University Press.

Cherrington, D. J. (1980) *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*, New York: Amacom.

Dubin, R. (1963) *Industrial Workers Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers*. In E. O. Smigel (Ed.), *Work and Leisure*, pp.53-72, New Haven, CT: College and University Press.

Furnham, A. (1990) *The Protestant Work Ethic: The Psychology of Work Related Beliefs and Behaviours*, London: Routledge.

Furnham, A. (1984) "The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature", *European Journal of Social Psychology*, 14: 87-104.

Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organization: The software of the mind*, London: McGraw-Hill.

Ho, R. & Lloyd, J. I. (1984) "Development of an Australian Work Ethic Scale", *Australian Psychologist*, 19: 321-332.

Jacson Tenec (2001) "Cultral Values and Management Ethics: 10-Nation Study", *Human Relations*, 54 (10):1267-1302.

Miller Michael and Woher David and Hudspeth Natasha (2002) "Monograph the Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory", *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-482.

Niles. F.St (1999) "Toward a Cross-cultrual Understanding of Work- Related Beliefs", *Human Relations*, 52:855-867

Peterson Mark and Quintanilla Antonio (2003) "Cultural Socialization as a Source of Intrinsic Work Motivation", *Group and Organization Management*, 28 (2): 188-216.

Ryan Jack and Blue Gary (1997) "on measuring work ethic: a neglected work commitment facet", *journal of vocational behavior*, 51:435-448.

Stebe Janes and Mesner Dana and Olesk (2004) "Multinational Perspectives on Work Values", *International Journal of Cross Cultural Management*, 4(2) : 181-209

- Vandenberghe Christian, Florence Stinglhamber, Kathleen Bentein and Tania Delhaise (2001) "An Examination of the Cross-Cultural Validity of a Multidimensional Model of Commitment in Europe", *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32 (3): 322-347.
- Weber, M. (1958) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons, Trans), New York: Scribners, (Original work published 1904-1905).
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P. & Smith, P. C. (1971) Development of the Survey of Work Values, *Journal of Applied Psychology*, 55: 331-338.