

تخلیل متنوای کتاب‌های درسی

دوره‌ی راهنمایی در زمینه‌ی فرهنگ کار*

رضا همایی** - دکتر مهدی سبحانی نژاد***

مقدمه

کشورهای توسعه یافته سال‌هاست در ایجاد و رشد فرهنگ کار مثبت و توسعه‌ی تفکر مثبت نسبت به کار در نیروی انسانی خود به توفیقات چشمگیری در مقایسه با کشورهای در حال توسعه که در نیمه راه هستند، دست یافته‌اند. اما اینکه بیان شود تمامی عوامل در سازمان‌های پیشرفته جهان در جهت شکوفایی فرهنگ کار مثبت و مطلوب آنهاست، اشتباه است زیرا مسأله توسعه‌ی فرهنگ کار سازمانی حتی در سازمان‌های موفق جهان یکی از دغدغه‌های فکری مدیران تصمیم‌ساز آن سازمان‌ها می‌باشد (جوهر دشتی و دیگران، ۱۳۸۲).

پاپ^(۱) (۲۰۰۳) معتقد است که فرهنگ کار مثبت، موجب تغییر کیفی در محیط کار و محصولات می‌گردد، بنابراین توجه به آن موجب تحول در محصولات می‌گردد. نگرش مثبت به کار و بر خورداری از وجدان کار بالا با ارزش‌ترین جزء تشکیل دهنده‌ی فرهنگ کار در سازمان، نقطه آغاز کار بهتر و رسیدن به بهره‌وری و کارآیی مطلوب است.

اصطلاح فرهنگ کار^(۲) ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. جعفری (۱۳۸۰) فرهنگ کار را مجموعه‌ی ارزش‌ها، باورها، و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری تعریف می‌کند. وی در مطالعه‌ی خود مؤلفه‌های فرهنگ کار را تمایل به انجام کار زیاد و پر انگیزه، دقت در کیفیت بالای فرآیندها و محصولات، دقت در سلامت ماشین‌آلات و تجهیزات، هم‌دلی، هم‌فکری و همکاری با دیگران در محیط کار، نشاط و شادابی در محیط کار، استقبال از تغییر مثبت، قناعت به حقوق خود، نداشتن استرس‌های مخرب در محیط کار و دور بودن از عوارض استرس مخرب و حمایت سازمان از کارکنان ذکر می‌کند.

کونوی^(۳) (۱۹۹۹)، در مطالعه‌ی خود برخی مؤلفه‌های مطلوب کارکنان در شغل را شامل خودآگاهی، پیروی، توانایی از عهده‌ی کار بر آمدن، انگیزه، صبر و حساسیت، توانایی حل مسایل

کاری، هوشیاری در کار گروهی و فناوری ذکر می‌کند و جورج شاین^(۴) (۱۹۸۶) عوامل مطلوب شخصیتی در محیط کار را شامل مسؤلیت‌پذیری، اعتماد به نفس کار، صداقت کاری، توانایی انتقاد کردن و انتقاد پذیرفتن، قضاوت صحیح و منطقی، برخورد انسانی با دیگر همکاران، خود کنترلی و وجدان کاری می‌داند (کونوی، به نقل از شفیع‌پور، ۱۳۷۷).

جعفری و حبیبی (۱۳۸۱) در خصوص مؤلفه‌های فرهنگ کار به‌مواردی از جمله میزان آمادگی و توان کاری پرسنل، تسلط کارکنان بر ماهیت شغل، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه، تعهد کارکنان به سازمان و کارفرما، کیفیت ارائه بازخوردها، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات با قوانین سازمانی، نگرش‌ها و روحیه‌ی کار جمعی و اخلاق کاری اشاره می‌کنند.

پاپ (۲۰۰۳) در زمینه‌ی چگونگی فرهنگی کار در نیروی هوایی ایالات متحده به‌مواردی نظیر تلاش کاری، ارتقای دانش موجود و ارتقای آن، آگاهی کارکنان از اهداف سازمانی و رشد حس همکاری گروهی اشاره می‌کند.

در ایجاد فرهنگ کار مثبت عواملی از قبیل، خانواده، دولت و حکومت، مدیریت سازمانی و نظام آموزشی دخیل هستند که در این قسمت به آن پرداخته می‌شود.

خانواده: یک فرهنگ سالم در معنای کلی‌اش که فرهنگ کار هم جزئی از آن است، نشأت گرفته از محیط خانواده است. خانواده باید پرورش دهنده‌ی شخصیت تلاش و فعالیت در کودکان باشد. سجادی (۱۳۷۶) معتقد است محل و مجرای اصلی نمو و رشد و

* - این پژوهش با استفاده از اعتبارات مالی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان انجام گرفته است.

** - کارشناس ارشد روانشناسی

*** - استادیار علوم تربیتی دانشگاه شاهد

1 - Pape

2 - Work culture

3- Con Way

4- Schein

ایجاد احساس پشتکار و تلاش در فرد ژاپنی از طریق خانواده و از نخستین روزهای تولد کودک ایجاد می‌شود و تا آخر عمر دوام می‌یابد. در خانواده‌های ژاپنی والدین مرتب کودکان را تشویق به فعالیت و تلاش می‌کنند و از طرفی تلاش و فعالیت والدین، خود بهترین الگو برای فرزندان می‌باشد تا در آینده، سخت‌کوشی و کار را ملاک موفقیت خود بدانند.

دولت و حکومت: بنابراین، نظام سیاسی در جامعه نقش اساسی در جهت‌گیری‌های رفتاری مردم به‌عهده دارد، زیرا نظام سیاسی نظریه‌های ارزشی را در جامعه مشخص می‌کند، الگو می‌دهد و مردم در جهت آن حرکت می‌کنند. مردم وقتی می‌بینند در جامعه‌ای به‌تولید کار، تلاش و دانش ارزش داده می‌شود، به‌فعالیت و تلاش در آن جامعه ترغیب می‌شوند.

مدیریت سازمانی: مهم‌ترین عاملی که می‌تواند کارکنان یک سازمان را نسبت به کار کردن علاقه‌مند یا بیزار کند، سبک مدیریت حاکم بر سازمان است. مدیر می‌تواند مناسبات سازمانی و رفتاری را به‌گونه‌ای بنا نهد که افراد از کار بیزار و گریزان و یا علاقه‌مند و دوستدار کار شوند.

عواملی چون نوع شخصیت مدیر و طرز برخورد وی با کارکنان، فرهنگ انسانی حاکم بر سازمان که از سوی مدیر تعیین می‌گردد. دخالت دادن افراد در امور کاری و تصمیم‌گیری‌های سازمان از سوی مدیر، موضع‌گیری‌های اخلاقی مدیر، برخورد و نگرش مدیر نسبت به کار (سخت‌کوشی یا تنبلی) توجه و چگونگی نظارت و ارزشیابی، پاداش‌دهی و عکس‌العمل در برابر کار نامناسب و مناسب در ترویج یا عدم ترویج فرهنگ کار و تلاش نقش مهمی را ایفا می‌کند.

نظام آموزشی: انسان نیاز دارد برای رشد و شکوفایی به‌طور مداوم در معرض آموزش باشد و قدم به‌قدم پرورش یابد. بنابراین محیط‌های آموزشی نقش مهمی در ترویج فرهنگ کار و تلاش به‌عهده دارند. در این محیط نقش مربی بسیار مهم است. مربی که بدون مطالعه و تنها برای گذراندن وقت به‌کلاس می‌رود روحیه‌ی کم‌کاری و عدم تلاش را به‌فراگیر انتقال خواهد داد.

شریعتی (۱۳۸۰) معتقد است، یکی از مشکلاتی که اکنون در ارتباط با مسایل آموزشی جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش وجود دارد همین چگونگی فرم کلاس‌ها و شکل ورود و خروج از کلاس

است که در واقع نوعی القای فرهنگ بیکاری یا تخریب کار است. دقایق اول و آخر کلاس با خوش و بش سپری می‌شود و در خلال تدریس بیشتر حرف‌های بی‌حساب و نامربوط به‌درس مطرح می‌شود و این موضوع به‌ویژه در سطح دانشگاه‌ها بیشتر مشاهده می‌شود. در مرتبه‌ی بعد، کتاب‌های درسی است که تا چه اندازه انگیزه و روحیه‌ی تلاش و کار را ایجاد می‌کند. محتوی کتاب‌های درسی فراگیران می‌تواند نقش مهمی در ایجاد و تقویت روحیه‌ی تلاش و کار داشته باشد. هر چقدر محتوای کتاب‌های درسی در این زمینه پربارتر باشد در ایجاد فرهنگ کار و تلاش در جامعه موفق‌تر خواهد بود.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران بسیار ضعیف است (زندپیور، ۱۳۷۹). ضعیف بودن فرهنگ کار تا حدی زنگ خطرست برای نظام آموزشی زیرا نظام آموزشی در شکل‌گیری نگرش در دانش‌آموز نقش مهمی را ایفا می‌کند در این زمینه محتوای دروس نقش مهمی را در زمینه‌ی شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) ایفا می‌کند.

این پژوهش با در نظر داشتن ابعاد مختلف محتوی (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) که می‌تواند در شکل‌گیری ابعاد سه‌گانه نگرش شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی فرهنگی کار مؤثر باشد، تنظیم شده است. بنابراین در تحلیل محتوای کتاب‌ها آن بخش از محتوا به‌عنوان محتوای شناختی می‌باشد که منجر به‌کسب مفاهیم، تعمیم‌ها، نظریه‌ها، مدل‌ها، رویدادها، حل مسایل و کسب اطلاعات (مک دانالد^(۱))، ترجمه سرمد، ۱۳۶۴) و آن بخش از محتوا که منجر به‌علاقه، دوست داشتن و دوست نداشتن، انگیزش و برانگیختن احساسات مخاطب شود (بلوم، ترجمه سیف، ۱۳۷۸)، حاوی ملاحظات بعد عاطفی نگرشی تلقی شده است. به‌علاوه اگر محتوا منجر به‌تحرك و تمایل به‌انجام عمل در دانش‌آموز شود، محتوا در بعد روانی - حرکتی نیز حاوی ملاحظات بعد روانی - حرکتی فرهنگ کار تلقی شده است.

بنابراین محتوایی در رشد نگرش فرهنگ کار مؤثر است که اقسام متعددی از محتوای شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی را در خود داشته باشد. به‌عبارت دیگر محتوا در حالی‌که از محتوای شناختی برخوردار است، به‌طور فعال سازماندهی شده باشد که در

این حالت در کنار ارائه‌ی اطلاعات شناختی بتواند ملاحظات بعد عاطفی همراه با فرصت‌هایی در زمینه‌ی تجربه عملی و رفتاری را نیز برای دانش‌آموزان فراهم کند. این مقاله بر اساس پژوهشی که در زمینه‌ی تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دوره‌ی راهنمایی در زمینه‌ی فرهنگ کار انجام شده، تدوین شده است. سؤال‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

۱- در کتاب‌های آموزش حرفه و فن دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

۲- در کتاب‌های آموزش تعلیمات اجتماعی دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

۳- در کتاب‌های فرهنگ اسلامی و تعلیمات دینی دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

۴- در کتاب‌های فارسی دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

۵- در کتاب‌های علوم تجربی دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

۶- در کتاب‌های درسی سه پایه‌ی دوره‌ی راهنمایی به چه میزان به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی) توجه شده است؟

روش

طی عنوان فوق به ترتیب روش پژوهش جامعه، نمونه، روش نمونه‌گیری، ابزار و نحوه‌ی تهیه آن بحث می‌گردد.

روش پژوهش توصیفی از نوع تحلیل محتوی می‌باشد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی کتاب‌های دوره‌ی راهنمایی در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ که در مجموع ۳۹ کتاب بود، می‌باشد. نمونه پژوهش شامل ۱۵ کتاب و این کتاب‌ها شامل، آموزش حرفه و فن، تعلیمات اجتماعی، فرهنگ اسلامی، فارسی و علوم تجربی بود. در روش نمونه‌گیری با توجه به ماهیت پژوهش، کتاب‌هایی که تناسب

بیشتری با اهداف پژوهش داشت انتخاب شد. بنابراین روش نمونه‌گیری هدفمند بود.

ابزار پژوهش: ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش چک لیست تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دوره‌ی راهنمایی بود. این چک لیست دارای سه قسمت می‌باشد. قسمت اول آن مربوط به مؤلفه‌های فرهنگ کار موجود در کتاب می‌باشد. قسمت دوم مربوط به ابعاد نگرش فرهنگ کار (شناختی، عاطفی، روانی - حرکتی) و در قسمت سوم آن مربوط به نوع اشاره محتوای مطرح شده در کتاب می‌باشد که به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم می‌باشد. به عبارت دیگر اگر محتوای مطرح شده به طور مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار اشاره نموده باشد، به عنوان اشاره مستقیم در نظر گرفته شده است و اگر محتوای مطرح شده با پرداختن به موضوع‌های دیگر به طور غیر مستقیم در صدد شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار باشد، به عنوان اشاره غیر مستقیم در نظر گرفته شده است. پایایی آزمون با استفاده از روش ضریب توافق محاسبه شد و ضریب توافق حاصل برابر با ۸۱/۲۵ می‌باشد که بیانگر سطح توافقی مطلوب در خصوص مؤلفه‌های ملاحظه شده جهت نگرش فرهنگ کار بوده است.

روش‌های تحلیل داده‌ها: در این پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش صرفاً از تحلیل توصیفی داده‌ها استفاده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در مقایسه‌ی سه کتاب آموزش حرفه و فن دوره‌ی راهنمایی، کتاب آموزش حرفه و فن پایه‌ی سوم با ۸۱ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار دارای بیشترین توجه و بعد از آن کتاب پایه‌ی دوم با ۵۰ مرتبه و در آخر، کتاب آموزش حرفه و فن پایه‌ی اول با ۳۹ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار قرار دارد. این در حالی است که کتاب‌های پایه‌ی اول و سوم به ۸ مؤلفه فرهنگ کار و کتاب پایه‌ی دوم تنها به سه مؤلفه فرهنگ کار توجه نمودند. مؤلفه‌ی رعایت بهداشت و ایمنی حرفه‌ای در هر سه کتاب بیشترین مؤلفه‌ای است که به آن توجه شده است.

در بررسی سه کتاب، ۱۷۰ مرتبه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در بعد شناختی توجه شده که ۱۲۲ مرتبه (۷۱/۷ درصد) آن همراه با ملاحظات بعد عاطفی می‌باشد و ۵۳ مرتبه (۳۱ مرتبه) هر سه بعد

شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی را در بر گرفته است. بنابراین در محتوای هر سه کتاب تنها ۴۳/۵ درصد از مؤلفه‌های فرهنگ کار به‌طور کامل به‌هر سه بعد نگرش شناختی، عاطفی و روانی- حرکتی توجه نموده است و می‌تواند در شکل‌گیری نگرش کامل در دانش‌آموزان مؤثر باشد. از مؤلفه‌های مطرح شده، ۱۱۶ مورد (۶۸/۲ درصد) با اشاره مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر و ۵۱ مورد (۳۰ درصد) به‌طور غیر مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر بوده است.

در مقایسه‌ی سه کتاب تعلیمات اجتماعی دوره‌ی راهنمایی، کتاب تعلیمات اجتماعی پایه‌ی دوم دوره‌ی راهنمایی با ۱۵۳ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، دارای بیشترین توجه بوده است و بعد از آن کتاب پایه‌ی اول با ۱۲۸ مرتبه و در آخر کتاب تعلیمات اجتماعی پایه‌ی سوم با ۳۵ بار توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، قرار دارد. این در حالی است که کتاب پایه‌ی اول به ۱۶ مؤلفه‌ی فرهنگ کار و کتاب پایه‌ی دوم به ۱۴ مؤلفه و کتاب پایه‌ی سوم به ۷ مؤلفه توجه نموده است. مؤلفه‌ی رعایت مسایل سازمانی در دو پایه‌ی دوم و سوم و مؤلفه‌ی هم‌دلی و همکاری گروهی در پایه‌ی اول و دوم بیش‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که به آنها توجه شده است.

در بررسی سه کتاب ۳۱۶ مرتبه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در بعد شناختی توجه شده که ۲۰۹ مرتبه (۶۶ درصد) آن همراه با ملاحظات بعد عاطفی بوده و ۱۲۹ مرتبه (۴۰/۸) درصد هر سه بعد شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی نگرش فرهنگ کار را در بر گرفته است. بنابراین در محتوای هر سه کتاب، ۴۰/۸ درصد به مؤلفه‌های فرهنگ کار به‌طور کامل یا در نظر داشتن هر سه بعد نگرش شناختی، عاطفی و روانی- حرکتی توجه شده است و می‌تواند در شکل‌گیری نگرش کامل در دانش‌آموزان مؤثر باشد. از مؤلفه‌های مطرح شده، ۸۶ مورد (۲۷/۲) درصد با اشاره مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار، در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر و ۲۳۰ مورد (۷۲/۷) درصد به‌طور غیر مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر بوده است.

در مقایسه‌ی سه کتاب فرهنگ اسلامی و تعلیمات دینی دوره راهنمایی کتاب فرهنگ اسلامی و تعلیمات دینی پایه‌ی دوم دوره راهنمایی با ۱۴ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، دارای بیش‌ترین توجه بوده است و بعد از آن کتاب پایه‌ی اول با ۹ مرتبه و

در آخر کتاب پایه‌ی سوم با ۷ مرتبه اشاره به مؤلفه‌های فرهنگ کار، قرار دارد. این در حالی است که کتاب پایه‌ی اول و دوم به ۴ مؤلفه‌ی فرهنگ کار و کتاب پایه‌ی سوم به یک مؤلفه توجه نموده است. مؤلفه‌ی مشورت در انجام فعالیت‌ها در کتاب پایه‌ی دوم و مؤلفه هم‌دلی و همکاری گروهی در پایه‌ی اول و خودکترلی در پایه‌ی سوم بیش‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که به آنها توجه شده است.

در بررسی سه کتاب ۳۰ مرتبه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در بعد شناختی توجه شده که ۷ مرتبه (۲۳/۳ درصد) آن همراه با ملاحظات بعد عاطفی بوده و هیچ مؤلفه‌ای به ابعاد سه‌گانه‌ی شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی نگرش فرهنگ کار توجه نداشته است. از مؤلفه‌های مطرح شده ۶ مورد (۲۰ درصد) با اشاره مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار، در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر و ۲۴ مورد (۸۰ درصد) به‌طور غیر مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر بوده است.

در مقایسه‌ی سه کتاب فارسی دوره‌ی راهنمایی، کتاب فارسی پایه‌ی اول دوره راهنمایی با ۱۸ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، دارای بیش‌ترین توجه بوده است و بعد از آن کتاب پایه‌ی سوم با ۱۰ مرتبه و در آخر، کتاب فارسی پایه‌ی دوم با ۴ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، قرار دارد. این در حالی است که کتاب پایه‌ی سوم به ۵ مؤلفه‌ی فرهنگ کار و کتاب پایه‌ی اول به ۴ مؤلفه و کتاب پایه‌ی دوم به ۳ مؤلفه توجه نموده است. مؤلفه‌ی رعایت بهداشت و ایمنی در پایه‌ی اول، سخت‌کوشی در پایه‌ی سوم و صرفه‌جویی در مصرف مواد در پایه‌ی دوم، بیش‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که به آنها توجه شده است.

در بررسی سه کتاب ۳۲ مرتبه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در بعد شناختی توجه شده که ۱۰ مرتبه (۳۱/۲) درصد آن همراه با ملاحظات بعد عاطفی بوده و هیچ مؤلفه‌ای توجه به سه بعد شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی نگرش فرهنگ کار نداشته است. از مؤلفه‌های مطرح شده ۱۲ مورد (۳۷/۵) درصد با اشاره مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار، در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر و ۲۰ مورد (۶۲/۵) درصد به‌طور غیر مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر بوده است.

در مقایسه‌ی سه کتاب علوم تجربی دوره‌ی راهنمایی، کتاب

علوم تجربی پایه‌ی دوم دوره‌ی راهنمایی با ۲۴ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، دارای بیش‌ترین توجه بوده است و بعد از آن کتاب پایه‌ی سوم با ۱۳ مرتبه و در آخر کتاب علوم تجربی پایه‌ی اول با ۸ مرتبه توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، قرار دارد. این در حالی است که کتاب پایه‌ی دوم به ۴ مؤلفه‌ی فرهنگ کار و کتاب‌های پایه‌ی اول و دوم به ۳ مؤلفه توجه نموده است. مؤلفه‌ی هم‌دلی و همکاری گروهی در هر سه پایه بیش‌ترین مؤلفه‌ای است که به آن توجه شده است.

در بررسی سه کتاب علوم تجربی ۴۵ مرتبه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در بعد شناختی توجه شده که ۴۱ مرتبه (۹۱ درصد) آن همراه با ملاحظات بعد عاطفی بوده و ۳۵ مرتبه (۷۷/۷) درصد هر سه بعد شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی نگرش فرهنگ کار را در بر گرفته است. بنابراین در محتوای هر سه کتاب، ۷۷ درصد مؤلفه‌های فرهنگ کار به‌طور کامل به هر سه بعد نگرش شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی توجه شده است و در شکل‌گیری نگرش کامل فرهنگ کار می‌تواند مؤثر باشد. از مؤلفه‌های مطرح شده، ۶ مورد (۱۳/۳) درصد با اشاره مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار، در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر و ۳۹ مورد (۸۶/۶) درصد به‌طور غیر مستقیم در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار مؤثر بوده است.

در مقایسه کتاب‌های سه پایه‌ی دوره‌ی راهنمایی، کتاب‌های پایه‌ی دوم راهنمایی با ۲۴۵ مرتبه (۴۱ درصد) توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار، دارای بیش‌ترین توجه به شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار می‌باشند. پس از آن کتاب‌های پایه‌ی اول دوره‌ی راهنمایی با ۲۰۶ مرتبه (۳۴/۵) درصد و در آخر کتاب‌های پایه‌ی سوم دوره‌ی راهنمایی با ۱۴۶ مرتبه (۲۴/۵) درصد توجه به مؤلفه‌های فرهنگ کار در شکل‌گیری نگرش فرهنگ کار، مؤثر می‌باشند.

در بررسی توجه به ابعاد سه‌گانه نگرش فرهنگ کار سه پایه‌ی دوره‌ی راهنمایی، در بعد شناختی به‌ترتیب پایه‌ی دوم با ۲۴۵ مرتبه (۴۱ درصد) پایه‌ی اول با ۲۰۶ مرتبه (۳۴/۵) درصد و پایه سوم با ۱۴۶ درصد (۲۴/۴) درصد در بعد عاطفی به‌ترتیب پایه‌ی دوم با ۱۶۸ مرتبه (۲۸/۱) درصد پایه‌ی اول با ۱۲۷ مرتبه (۲۲/۲) درصد و پایه‌ی سوم با ۹۵ مرتبه (۱۵/۹) درصد و در بعد روانی - حرکتی به‌ترتیب پایه‌ی دوم با ۹۸ مرتبه (۱۶/۴) درصد، پایه‌ی

اول با ۶۲ مرتبه (۱۰/۳) درصد و پایه‌ی سوم با ۵۷ مرتبه (۹/۵) درصد قرار دارند.

به‌طور کلی در مجموع کتاب‌های دوره‌ی راهنمایی ۵۹۴ مرتبه به‌بعد شناختی نگرش فرهنگ کار ۳۸۹ مرتبه (۶۵/۱) درصد) به‌بعد عاطفی نگرش فرهنگ کار در ۲۱۷ مرتبه (۳۶/۳) درصد) به‌بعد روانی - حرکتی نگرش فرهنگ کار توجه شده که ۲۲۷ مرتبه (۳۸/۲) درصد) اشاره مستقیم و ۳۶۴ مرتبه (۶۱/۳) درصد) اشاره غیر مستقیم به مؤلفه‌های فرهنگ کار شده است.

مؤلفه‌های رعایت بهداشت و ایمنی حرفه‌ای (۱۳۲ مرتبه) هم‌دلی و همکاری گروهی (۱۱۲ درصد) در کتاب‌های دوره‌ی راهنمایی دارای بیش‌ترین توجه و مؤلفه‌های مشارکت در انجام فعالیت‌ها، صداقت در انجام کارها و ارائه‌ی انتقادهای سازنده با یک مرتبه دارای کم‌ترین توجه می‌باشد.

منابع

- بلوم، بنجامین. ویژگیهای آدمی و یادگیری آموزشی. ترجمه علی اکبر سیف. (۱۳۷۸) تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد. (۱۳۸۴) فرهنگ کار. مجله تدبیر. شماره ۱۲۵.
- جواهر دشتی، فرانک و خلیلی عراقی، مریم و یقین‌لو، مهرانگیز. (۱۳۸۲). فرهنگ کار، باورها و ارزشها. مجله تدبیر. شماره ۱۳۱.
- زندی‌پور، طیبه. (۱۳۷۹). دانش‌آموزان و فرهنگ کار. چکیده مقالات همایش آموزش فناوری در آموزش عمومی. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
- سجادی، محمد. (۱۳۷۶). فرهنگ کار در ژاپن. مجله نامه پژوهش. شماره ۵.
- شریعتی، علی. (۱۳۸۰). عوامل مؤثر در رشد فرهنگ کار و ایجاد انگیزه برای تلاش بیشتر، مجله کار و جامعه. شماره سوم.
- شفیع‌پور مطلق، فرهاد. (۱۳۷۷). خود کنترلی و وجدان کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- مکدانالد، فردریک ج. روانشناسی تربیتی. ترجمه زهره سرمد. (۱۳۶۶). تهران: دانشگاه تهران.

Pape. Harry. (2003). Trans Forming The Work Culture.