



## Social Factors Related to the Value of Work among Citizens of Yazd

Hossein Afrasiabi, Seyed Ali Hosseini

### Abstract

The value of working as one of the main elements of the community's construction and the indicators of the economic development of societies, is of great importance today. The aim of this study was to study the value of work among Yazdian citizens. This research was a quantitative correlation method and a survey method was used for its implementation. The statistical population of the study consisted of 17-65 year-old citizens of Yazd, and 405 respondents were selected based on Cochran's formula as the sample. The results showed that working has high value among the respondents. The results of regression showed that the variables of family socialization, amiability and economic facilities had a positive and significant relationship with the work. As the amount of these variables increases, the work value increases. However, the variables of fidelity and pleasure have a negative and significant relationship with the value of working so that the higher the amount of these variables will be reduced from the value of working.

**Keywords:** Work, Value of working, Work ethics, Socialization.



## عوامل اجتماعی مرتبط با ارزش کار در میان شهروندان یزد

حسین افراسیابی<sup>۱</sup>، سیدعلی حسینی<sup>۲</sup>

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۵

دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۰

### چکیده

ارزش کار به عنوان یکی از ارزش‌های زمینه‌ساز توسعه اقتصادی - اجتماعی به شمار می‌آید. پژوهش حاضر با هدف مطالعه میزان ارزش کار در میان شهروندان یزد انجام شد. این پژوهش از نوع کمی است و برای اجرای آن از روش پیمایش استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل شهروندان ۱۷ تا ۶۵ ساله یزد است که از میان آنها ۴۰۵ نفر براساس فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. نتایج نشان داد کار کردن در نزد شهروندان یزدی از ارزش بالاتر از متوسط برخوردار است. نتایج آزمون رگرسیون حاکی از این است که متغیرهای جامعه‌پذیری، قناعت طلبی و امکانات اقتصادی، رابطه مثبت و معناداری با ارزش کار دارد، به طوری که هرچه میزان این متغیرها افزایش یابد بر ارزش کار افزوده می‌شود. از سوی دیگر متغیرهای تقدیرگرایی و لذت‌گرایی رابطه منفی و معنادار با ارزش کار داشته و پاسخگویانی که نمره بالاتری در لذت‌گرایی و تقدیرگرایی را گزارش کردند، ارزش کمتری برای کار قائل‌اند.

**واژه‌های کلیدی:** کار، ارزش کار، فرهنگ کار، اخلاق کار، جامعه‌پذیری، یزد.

۱- دانشیار بخش جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، ایران. (نویسنده مسئول)

hafyasiabi@yazd.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد بخش جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، ایران.

hoseini2222@gmail.com



کار در جوامع انسانی به اشکال گوناگونی نمود یافته و در طی نسل‌ها به افراد منتقل شده است و می‌توان آن را در ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نمادهایی که در هر یک از جوامع حول مفهوم کار شکل گرفته است، مشاهده کرد. برخی فرهنگ‌ها و جوامع بر کار بیدی و در جامعه دیگر بر کار فکری تأکید دارند. در جامعه‌ای کار صرفاً برای کسب درآمد و در جامعه دیگر از آن به عنوان یک ارزش بنیادین یاد می‌شود. همچنین لازم است توجه کنیم که ارزش کار در یک جامعه وضعیت ثابتی ندارد و تحت تأثیر تغییر و تحولات قرار می‌گیرد (توسلی و نجار نهایندی، ۱۳۸۷: ۷۸). همان‌طور که مفهوم کار در طول زمان تغییر کرده است، ارزش کار نیز، تغییر کرده است. اگر در گذشته، کار را در بعضی از فرهنگ‌ها امری سطح پایین و مخصوص برخی افراد می‌دانستند؛ ولی امروز با صنعتی شدن و پیشرفته شدن جوامع، کار به امری فراگیر و دغدغه بسیاری از افراد تبدیل شده است. عوامل مختلفی از جمله آموزش، مذهب، خانواده، سیاست، و ... در طول زمان ارزش کار<sup>۱</sup> یک جامعه را می‌سازند (توسلی و نجار نهایندی، ۱۳۸۷: ۴۹). رشد و توسعه اقتصادی زمانی به وجود می‌آید که کار، به عنوان یک ارزش تلقی شده و همه افراد در سطوح مختلف، از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی جامعه کمک کنند (سلطانی، ۱۳۸۳: ۶۵). تحولات جامعه ایران در سده‌های اخیر و آشنایی با جهان مدرن، عناصر جدیدی را بر فرهنگ سنتی کار اضافه کرده است و موجب دگرگونی در نگرش افراد نسبت به مقوله کار شده است. در این میان، ارزش جدید کار که مرتبط با تحولات دنیای مدرن است در مواردی در تقابل با ارزش سنتی کار قرار گرفته و تنش‌هایی را پدید آورده است. ارزش کار در ایران، بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی و مسئولین، در بین نسل جدید ضعیف است (وزارت کار، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۰)، و ارزش پایین کار، به عنوان یک نقص و مشکل جدی در حوزه اقتصادی و اجتماعی یاد می‌شود. با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار مفید روزانه در ایران و سایر کشورها چنین بر می‌آید که، مثلاً در کشور ژاپن و یا اغلب کشورهای توسعه یافته، هر فرد

به طور متوسط روزانه، حدود ۷ ساعت کار مفید می‌کند؛ در حالی که در ایران این میزان کمتر از یک ساعت است (معیدفر، ۱۳۸۲: ۲۲۳).

اگرچه در جوامع سنتی ما، کار فی نفسه ارزشمند تلقی می‌شد و مبنای ارتقاء و رشد قرار می‌گرفت؛ ولی در ساختار کلی و سطح کلان جامعه، به خصوص ارزش‌های مربوط به نظام سیاسی ایران باعث شده است، توسعه در خارج از بستر اصلی سازمان‌های کار سنتی، ادامه پیدا کند که این مسئله موجب عدم تداوم ارزش کار در این جوامع شده است. همچنین گسترش ارزش‌هایی چون اشرافی‌گری و تجمل‌گرایی موجود در نظام سیاسی در سطح کلان جامعه و ارزش‌های مرتبط و مطابق با نظام سرمایه‌داری مانند مصرف‌گرایی و تنوع‌گرایی، باعث تضعیف ارزش ذاتی کار شده است (رجب‌زاده، ۱۳۷۷: ۶۹-۷۰). در واقع یکی از اشکالات اساسی در این میان مربوط به اختلال در نظام انتقال ارزش‌های جدید به افرادی است که ظاهراً بایستی از طریق تحصیل و شهرنشینی به این ارزش‌ها نزدیک‌تر شوند و آن‌ها را درونی کنند، اما افراد با ورود در فرآیند تحصیل و شهرنشینی، در رابطه با درونی ساختن ارزش‌های جدید جامعه با نسل گذشته با مشکل مواجه می‌شوند و این یکی از مشکلات اصلی پایین بودن میزان ارزش کار در جامعه امروز ایران است (معیدفر، ۱۳۸۲: ۲۲۶).

از آنجا که جامعه‌ی ما در حال گذار از مرحله سنتی به مرحله مدرن است، در این دوره انتقال ارزش‌ها بیشتر است. گاهی نسل جوان دوست دارد بدون کارکردن و رنج کار بردن یک شبه ره صد ساله را طی کند و به ثروت هنگفتی برسد. بسیاری از مسائل نیز از همین نگرش منفی به کار نشأت گرفته است؛ در صورتی که، مردم شهر یزد از گذشته‌های دور به تلاش و کارکردن در میان شهرهای ایران شهرت داشته‌اند. مایکل بونین، در بررسی تجار یزدی می‌گوید: بازاری‌ها، کارهای تجاری خود را کاملاً در چارچوب اخلاق اقتصاد اسلامی انجام می‌دادند (حسینی قمی، ۱۳۹۵: ۲۸). شواهد تاریخی دال بر سخت‌کوشی مردمان یزد وجود دارد. مردم شهر یزد به دلیل خشکی هوا همواره از حیث کمی آب با سختی روبه‌رو بوده‌اند؛ اما مردمانش با پشتکار توانسته‌اند آب را از صحراهای دور در رشته‌های قنات به سوی شهرها بیاورند که این نشان دهنده سخت‌کوشی آن‌هاست (افشار، ۱۳۷۱: ۲۰) حاج





سیاح در سفرنامه خود مردم یزد را مردمانی کارکن، با اخلاق و نجیب می‌داند (قلم‌سیاه، ۱۳۷۳: ۵۲). از طرفی علیرغم این سابقه تاریخی به نظر می‌رسد، شکل‌گیری سازمان‌های مدرن در این شهر تغییراتی را در زمینه ارزش کار در بین نسل جوان ایجاد کرده باشد. کم و کیف گرایش‌ها و باورهای نسل جوان و نسبت با نسل‌های پیشین به یکی از پرسش‌های محوری تبدیل شده‌است. ارزش کار و نوع نگرش به آن به عنوان یکی از ارزش‌های اجتماعی که می‌تواند باورها و الگوهای رفتاری متفاوتی را در نسل جدید ایجاد نماید، مسأله این مطالعه است. این پژوهش به دنبال بررسی این است که کار برای شهروندان یزد تا چه میزان دارای ارزش است و میزان ارزش کار نزد این شهروندان با چه عواملی در ارتباط است.

### پیشینه تحقیق

بسیاری از تحقیقاتی که در ایران در حوزه کار انجام گرفته مربوط به فرهنگ و اخلاق کار است و در مورد ارزش کار تحقیقات کمتری انجام شده است. شریفی و نورانی (۱۳۹۸) به تحلیل جامعه‌شناختی فرهنگ کار در بین جوانان تحصیل کرده استان لرستان پرداختند نتایج این مطالعه نشان داد میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن در سطح متوسط رو به بالا است. جامعه‌پذیری، تخصص، نگرش دینی و پایگاه اقتصادی رابطه مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند. مقدم اصیل (۱۳۹۶) نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار بین ایران در پنج کشور چین، ژاپن، مالزی و ترکیه با ایران مقایسه کرده است. براساس یافته‌ها، خلاقیت بیش‌ترین تأثیر را در همه کشورها دارد، تأثیر همه متغیرهای مستقل به جز تحصیلات بر فرهنگ کار مثبت است. نتایج آزمون‌ها فرهنگ کار ایران را در مقایسه با چهار کشور دیگر پایین‌تر نشان می‌دهد هم‌چنین مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار کاهش سرمایه اجتماعی و عدم احساس آزادی در زندگی فردی و اجتماعی است که تأثیر بر خلاقیت و نوآوری در کار و تولید می‌گذارد. توحیدلو، ذاکری و جعفری (۱۳۹۶) وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و سایر کشورها را از نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش شاغلین ایرانی خارج از کشوری مورد مطالعه قرار

گرفتند که تجربه کار در ایران و غیر از ایران را داشته‌اند. فرهنگ سازنده کار، بی عدالتی، خودگرایی، نبود بیمه‌های حمایت گر، نبود چشم‌انداز و آینده روشن کار، زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی مانع از کار، نبود مشوق‌های علمی پیش برنده، نظم اجتماعی و نظم مستقر در سازمان‌ها از مهم‌ترین موانع شکل‌گیری فرهنگ کار در ایران ذکر شده است. این مطالعه نشان می‌دهد مجموعه‌ای از عوامل اجتماعی و ساختاری باعث می‌شود همان کنشگران غیرفعال در ساختار ایران به کنشگران مؤثر در ساختار خارج از ایران تبدیل شوند. شریفی ساعی (۱۳۹۵) به بررسی نگرش به فرهنگ کار در کتاب‌های درسی دوره دوره متوسطه دوم پرداخت. براساس یافته‌های این پژوهش، بیشترین فراوانی توجه به فرهنگ کار در کتاب دین و زندگی و بعد از آن دو کتاب مطالعات اجتماعی و اقتصاد بوده است. کمترین میزان توجه به فرهنگ کار نیز مربوط به دو کتاب ادبیات فارسی و تاریخ معاصر ایران است. از میان ۱۴ مؤلفه فرهنگ کار مورد بررسی در این مطالعه، بالاترین میزان توجه به ترتیب مربوط به مولفه‌های نگرش مثبت به کار، کار و تلاش مضاعف و بهره‌گیری مناسب از فناوری جدید است. در مورد ابعاد نگرش به فرهنگ کار نیز بیشترین میزان توجه به بعد شناختی نگرش بوده است و ابعاد عاطفی و رفتاری نگرش به کار، در رتبه‌های پایین‌تری قرار دارد. ابراهیم‌پور (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با هدف دستیابی به میزان پیش‌بینی رفتار کناره‌گیرانه از طریق اخلاق‌کاری و رابطه آن‌ها، بین اعضای هیأت علمی دانشگاه محقق اردبیلی مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق‌کاری با نُه متغیر و رفتار کناره‌گیرانه با هشت متغیر رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. علوی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود مدل اخلاق کار اسلامی را در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با بررسی تأثیر متغیرهای واسطه ارزش‌ها و دل‌بستگی شغلی و توجه به اخلاق کار و فرهنگ سازمانی ایران، مورد آزمون قرار دادند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه ایمان از متغیر اخلاق کار اسلامی بر ارزش‌ها و دل‌بستگی شغلی دارای اثر مستقیم و مثبت است و از میان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، بیشترین اثر کلی بر رفتار شهروندی سازمانی، مربوط به مؤلفه پشتکار و جدیت در کار بوده است. خائف‌الهی و همکاران (۱۳۹۱)، در





پژوهش خود رابطه شیفتگی پرستاران به کار و رفتار شهروندی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین اعتیاد به کار پرستاران با بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین ابعاد اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و رفتارهای شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. پوریوسفی و فتحی (۱۳۹۱)، در پژوهش خود عوامل مختلف فرهنگی، اقتصادی، شخصیتی و ... که می‌تواند بر فرهنگ کار در بین کارگران زن تأثیرگذار باشد را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، میان متغیرهای عوامل فردی - شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود دارد. عبادآهلی و نجات (۱۳۸۹)، به چگونگی رابطه اخلاق کار با ارزش‌ها در بین معلمان رشت پرداختند. نتایج نشان داده است که ارزش‌های اقتصادی محافظه‌کارانه، ارزش‌های مذهبی و ارزش‌های فرهنگی محافظه‌کارانه، بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار دارند. معیدفر (۱۳۸۲)، در پژوهش خود بر اساس یک شاخص معتبر ۵۰ گزینه‌ای به سنجش اخلاق کار در میان کارکنان واحدهای تولیدی - صنعتی شهر تهران پرداخت. براساس این تحقیق آنچه موجب کاهش یا افزایش میزان اخلاق کار در این ایران و کشورهای توسعه‌یافته می‌شود، این است که در جوامع در حال توسعه از جمله ایران، به دلیل بحران ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و عدم استقرار آن و همچنین به دلیل وجود دو نظام ارزشی و هنجاری؛ یکی در روستاها و اجتماعات کوچک و دیگری در شهرها و اجتماعات بزرگ، اولاً هنوز کار در معنای جدیدش در نظام‌های اقتصادی و اجتماعی توسعه یافته، ارزش‌های ذاتی خود را به دست نیاورده است، ضمن آن که کار در معنای قدیمش نیز به خاطر شرایط اقتصادی - اجتماعی جدید اعتبار خود را از دست داده است، بنابراین در شرایط فعلی نگرش به کار در جامعه، یک نگرش توسعه یافته نیست و میزان اخلاق کار، ضعیف‌تر از بسیاری کشورهای توسعه‌یافته است. ثانیاً، از آنجا که هنوز نظام ارزش‌ها و هنجارهای سنتی در اجتماعات کوچک ما تا حد زیادی تأثیرگذار است، بنابراین کسانی که به این نظام نزدیک‌ترند، از ثبات شخصیتی و رفتاری بیش‌تری برخوردارند و هنوز نگرش آن‌ها به کار در معنای قدیمش

وجود دارد و همین امر باعث شده که میزان تحرک، دل‌بستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار افرادی که منشأ روستایی داشته و کم‌سوادند و به عبارتی دیگر به نظام ارزشی و هنجاری سنتی نزدیک‌ترند، بیش‌تر باشد. در حالی که کسانی که منشأ شهری داشته و تحصیل کرده‌اند و در شرایط جدید اقتصادی - اجتماعی، از نظام ارزشی و هنجاری سنتی دورتر شده‌اند، از میزان اخلاق‌کار کمتری برخوردار هستند.

فلورنسیا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در یک مطالعه طولی در فنلاند نشان دادند که ارزش‌کار نقش انگیزشی و کلیدی در انتخاب کار و توسعه حرفه‌ای ایفا می‌کند. در این مطالعه طولی نقش ذاتی کار مورد بررسی قرار گرفته است. نقش حقوق و دستمزد خوب و شانس بالا برای ارتقاء و نقش امنیت شغلی و پس از آن وضعیت اشتغال و تناسب شغل با توانایی‌های فرد را مورد ارزیابی قراردادند. نتایج نشان داد، ارزش درونی کار در افراد مسن‌تر یک درجه بالاتر از بقیه پیش‌بینی گردید، و نقش حقوق و دستمزد، پیش‌بینی کننده پایین‌تری از بیکاری بود؛ و ارزش امنیت کاری پیش‌بینی کننده بالاتری از بیکاری بود. خانواده و وضعیت اجتماعی و اقتصادی، ارتباطی به نتایج اشتغال در این نمونه فنلاندی نداشت. جانسون و مورتیمر<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در تحقیق به بررسی اثرات کار و شرایط مالی در والدین نوجوانان و ارزش‌های کار در طول بحران بزرگ رکود اقتصادی می‌پردازند و معتقدند، پیشرفت جوانان و بررسی تأثیر تجارب والدین در زمان بحران اقتصادی، ارزش‌های کار را در نوجوانان شکل می‌دهد. این تحقیق نشان می‌دهد که ارزش‌کار نوجوانان از طریق یک مدل بین نسلی، ارزش‌های بیرونی و درونی آنان را، تقویت می‌کند؛ خصوصاً زمانی که شرایط کار والدین ارزش بیشتری داشته باشد. موری<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) در تحقیق خود ارزش‌های فردی را به عنوان یک جزء کلیدی و بالقوه در رابطه با کار و نگرش کارکنان بررسی می‌کند. در این تحقیق اثرات تعدیل کننده ارزش کار بر روی کارکنان و رابطه بین تناسب ارزش‌ها و نتایج نگرشی آن، مثل (رضایت، تعهد و کسب ثروت) بررسی شده است. نتایج نشان داد که بین تناسب

1- Florencia et al.  
2-Johnson & Mortimer  
3-Murray







ارزش‌ها با نگرش کارکنان روابط معناداری وجود دارد. جینوروندز<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی، ثبات و تغییر در ارزش‌های کار را مورد بررسی قرار دادند. به این منظور دو گروه تشکیل دادند و هر دو گروه از یک ثبات رتبه‌بندی در نظم و تغییر میانگین سطح با استفاده از یک طبقه‌بندی یکپارچه برای ارزش‌های درونی و بیرونی، ارزش کار اجتماعی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که ارزش‌های کار در افراد تفاوت پایداری داشت. کمترین سطح ثبات در طول تحصیل در دانشگاه برای افراد (۱۸-۲۲ ساله) و بالاترین پس از ورود به بازار کار در افراد (۲۲ ساله به بعد) به دست آمد. برای افرادی که در ابتدای ورود به بازار کار هستند (۲۲-۲۶ ساله)، تنها ارزش‌های بیرونی اهمیت بیشتری داشتند، در حالی که تمام ارزش‌های دیگر اهمیت کمتری داشتند؛ پس از بزرگسالی (۲۶ سال به بعد)، علاوه بر افزایش مداوم ارزش‌های بیرونی، یک افزایش چشم‌گیر در ارزش‌های درونی وجود داشت. وایت<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در تحقیق خود به تأثیر و نقش ارزش‌ها در رفتار و نگرش افراد می‌پردازد و به ارتباط بین ارزش‌های مختلف فرهنگی توجه می‌کند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین ارزش کار و جهت‌گیری فرهنگی به تعیین ابعاد کار و رضایت شغلی می‌پردازد. نتایج نشان داده که افراد با جهت‌گیری خاص فرهنگی و جنبه‌های مختلف ارزش کار، مقدار کمی از واریانس کار و رضایت شغلی را نشان می‌دهد. تاربوت، راجمیکر و فونول<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان «اجتماعی شدن و رشد اخلاق کار در بین نوجوانان» بر رابطه اخلاق کار و محافظه‌کاری تأکید کردند. این مطالعه در قالب پژوهش پانل طولی صورت گرفت که در سه مرحله مکرر، ۶۲۰ نفر از نوجوانان به همراه والدینشان در سه مقطع زمانی (۱۹۹۱، ۱۹۹۴، ۱۹۹۷) مورد مصاحبه قرار گرفتند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد اخلاق کار بخشی از فرهنگ محافظه‌کارانه قلمداد شده و با ارزش‌های محافظه‌کارانه به ویژه در حوزه فرهنگ مرتبط است. هم‌چنین یافته‌های آن‌ها حاکی است که اخلاق کار و محافظه‌کاری هر دو به واسطه محافظه‌کاری فرهنگی «اجتماعی شدن»، از والدین به فرزندان منتقل می‌شود.

1- Rounds

2- Christopher white

3- Ter Bogt, Tom Quinten Raaijmakers, and Frist Van Vel.

نتایج این پژوهش نشان دهنده آن است که «محافظه‌کاری فرهنگی نوجوانان» و «سطح تحصیلی نوجوانان» عوامل تعیین کننده اخلاق کار آنها است. این مطالعه نشان داد که در بین نوجوانان با سطح تحصیلی پایین‌تر و محافظه‌کاری فرهنگی بالاتر، اخلاق کار قوی‌تری مشاهده می‌شود. یافته‌های این محققان بیان‌کننده آن است که اخلاق کار جزئی از حوزه محافظه‌کاری فرهنگی است و ماهیتاً پدیده‌ای محافظه‌کارانه - سنت‌گرایانه قلمداد می‌شود. نکته جالب توجه این که در پژوهش آنها رابطه‌ای بین نوع دیگری از محافظه‌کاری، یعنی محافظه‌کاری اقتصادی و اخلاق کار به دست نیامد.

مروری بر تحقیقات نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از این تحقیقات نگاه کلی نسبت به جهت‌گیری نسبت به کار با عناوینی همچون فرهنگ کار، نگرش به کار یا اخلاق کار دارند و نگرش و فرهنگ کار را یک متغیر کلی در نظر گرفته‌اند. در مطالعه حاضر تلاش شده بعدی کلیدی و بنیادین از این مفاهیم، یعنی ارزش کار را مورد بررسی قرار دهیم. علاوه بر این، در این پژوهش، ارزش کار در ابعاد ذاتی و ابزاری مورد تحلیل قرار گرفته، مقیاس مشخصی برای سنجش آن ساخته شد و ابعاد آن تحلیل شده است. همچنین یزد همواره به عنوان فرهنگ موافق کار و تلاش شناخته شده است. با وجود این تحقیق مشخصی که به بحث ارزش کار در این شهر پرداخته باشد، به دست نیاوردیم.

#### چهار چوب نظری

مفهوم کار در ادبیات جامعه‌شناسی دارای قدمت زیادی است و از زمان جامعه‌شناسان کلاسیک تاکنون نظریه‌پردازان بزرگی به این موضوع پرداخته‌اند. شاید یکی از دلایل اهمیت آن نقشی است که کار در شکل‌گیری توسعه سرمایه‌داری به عنوان تمدن غالب مدرن داشته است. مارکس، وبر و دورکیم به عنوان سه تن از بنیانگذاران کلاسیک جامعه‌شناسی، در مورد کار نظریه و کتاب دارند. مارکس کار را وجه تفاوت انسان و حیوان می‌شمارد، وبر روح سرمایه‌داری مدرن را اخلاق کار پروتستان می‌داند و دورکیم تقسیم کار اجتماعی را بنیان جامعه مدرن می‌شمارد.

وبر، بنیان‌گذار نظری جامعه‌شناسی اقتصادی بوده و مطالعات تجربی او، باعث پیشرفت





این رشته شده است. دغدغه اصلی وبر، موقعیت مصیبت‌بار انسان مدرن است که در جامعه بازار، تنها می‌شود. عقلانیت بازار، بخشی از مراحل عقلانی شدن جامعه است که فرد را با حداقلی از معنای آزادی به حال خود رها می‌کند. دیدگاه وبر، با وجود آنکه براساس فردگرایی روشن‌شناختی‌ای است دیدگاهی کاملاً درخور وجه محسوب می‌شود (اسلیتر، ۱۳۸۶: ۱۲۵). وبر دین را یک عامل روبنایی و وابسته به زیربنای اقتصادی نمی‌داند، معتقد است که دین، در بسیاری از مقاطع و مراحل تکامل تاریخی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، نقشی بسیار مهم و اساسی داشته کرده است (یاری، ۱۳۸۴، به نقل از نوذری، ۱۳۸۱: ۵۲۸). او در تحلیل طبقاتی دین، به این نتیجه رسیده که دین هیچ کدام از قشرهای اجتماعی وابستگی چندان روشنی به ماهیت آنان ندارد (کرایب، ۱۳۸۲: ۳۸۶). با وجود این، رابطه بین اقتصاد و دین را نفی نکرده و معتقد است قداست دینی با رهایی از سنت‌گرایی اقتصادی به میزان زیادی تضعیف می‌شود (وبر، ۱۳۷۴: ۴۲). ماکس وبر، تأثیر مذهب و آموزه‌های دینی بر اقتصاد و ارزش کار را بیان می‌کند و بر این باور است که رفتار انسان‌ها را باید براساس معنایی که در ورای آن قرار دارد، درک کرد و فهم رفتار افراد و گروه‌ها در گرو فهم باورهای دینی آنان است. وی معتقد بود که فرد پروتستان مذهب، برای تغییر سرنوشت خودش کار نمی‌کند، زیرا از غیرممکن بودن تغییر سرنوشت و تقدیر خود کاملاً آگاه است، بلکه کار می‌کند تا به خودش تسلی بدهد. چون موفقیت در کار می‌تواند نشانه رستگاری و تأیید الهی تلقی شود (وبر، ۱۳۸۲: ۸۴-۸۰). تأثیرگذارترین کار وبر، اخلاق پروتستان است او ادعا می‌کند کسی که به پروتستان‌تیسزم زاهدانه معتقد است، به وسیله آرزوی رهایی انگیزه می‌گیرد و بر همان اساس نیز، عمل می‌کند (یک منفعت یا ثواب مذهبی). در نتیجه، به دلایل متناقض و متفاوتی، فرد معتقد خواهد شد کار دنیایی که به شیوه‌ای روشمندانه انجام می‌شود، وسیله‌ای برای رستگاری است (چلبی، ۱۳۸۶: ۲۵). یکی از این آموزه‌ها قناعت طلبی است. فرد پروتستان با به تأخیر انداختن لذت‌ها و مصرف‌های غیرضروری، درآمد حاصل از کار را در جهت تولید بیشتر استفاده می‌کند و به نوعی، ریاضت می‌ورزد تا پس‌انداز بیشتری کند.

تالکوت پارسونز، کسی است که زمینه رشد جامعه‌شناسی اقتصادی را فراهم کرد. نظریه پردازان منافع، آن‌چنان که پارسونز اشاره می‌کند، نمی‌توانند از پس مسأله‌هابیزی نظم برآیند. وی در پاسخ به این پرسش که: چقدر احتمال دارد جامعه‌ای که افراد در آن به دنبال هدف‌های مستقل خود هستند، بتواند انسجام خود را حفظ کند. به نظر او، آنچه فایده‌باوران به آن توجه نمی‌کنند، این است که هنجارها (ارزش‌های تجسم‌یافته) برای یکپارچگی جامعه ضروری هستند و همان‌ها نظم را تولید می‌کنند. منافع همیشه بخشی هستند که یک جامعه، براساس آنها ساخته نمی‌شود.<sup>۱</sup> از نظر او، موضوع تحلیل جامعه‌شناختی، این است که سنت فرهنگی تا چه حد در هنجارهای اجتماعی الزام‌آور یا در ارزش‌های نهادی شده، رسوخ کرده است. به عبارت دیگر، سنت فرهنگی تا چه اندازه توانسته است از لحاظ جهت دادن به کنش‌ها، نقش اجبارهای هنجاری را ایفا کند (اسلیتر، ۱۳۸۶: ۱۲۸ و مک کارتی، ۱۹۸۴: ۲۱۶). پارسونز و اسملسر استدلال می‌کنند که هیچ سازمان یا صورت‌بندی اجتماعی، به طور کامل اقتصادی نیست، بلکه «وجه اقتصادی» به یکی از چهار وظیفه یا کارکرد عامی که هر نظام اجتماعی باید انجام دهد، یعنی کارکرد انطباق، شباهت دارد (سه کارکرد یا وظیفه دیگر عبارتند از: نیل به هدف، انسجام و حفظ الگوی پنهان). به نظر می‌رسد سازمان‌های جهان واقعی، از قبیل بازار با بنگاه‌های اقتصادی، تقریباً به صورت انحصاری، به یکی از کارکردها معطوف هستند (مثلاً بازار به کارکرد انطباق معطوف است) اما این موضوع به هیچ وجه صادق نیست. سازمان بازار، لازم است با اموری چون حفظ الگو (فرهنگ) نیل به هدف (دستورالعمل‌ها و کدرات سیاسی) و انسجام (برقراری چارچوب‌های هنجاری ثابت) نیز سر و کار داشته باشد. مثلاً کارکرد انسجام با آنچه دورکیم آن را قلمرو استقرار قواعد بازی می‌نامید، کاملاً منطبق است. این قلمرو، مردم را در گرماگرم رقابت اقتصادی به نقش‌ها و مناسبات اجتماعی به ویژه به اساس قرارداد و رفتار و سلوک «بنگاه‌داری» متعهد می‌کند (اسلیتر، ۱۳۸۶: ۱۲۹؛ به نقل از هولت، ۱۹۹۱: ۲۵۹-۲۶۲).





نظریه پردازان معاصر نیز به مفهوم کار توجه دارند. از نظر گیدنز، عواملی که نگرش افراد به کار را تحت تأثیر قرار دهد، فرایند اجتماعی شدن، عزت نفس، تنوع و کسب هویت است. گیدنز معتقد است، کار یکی از زمینه‌های مهم برای فرآیند اجتماعی شدن است که اغلب تقاضاهای جدیدی را ایجاد می‌کند، و نیز باعث حفظ عزت نفس فرد می‌شود و عنصر مهمی در شکل‌دهی ترکیب روانی مردم و نیز کسب هویت است. آنچه حائز اهمیت است آنکه این مؤلفه‌ها ارتباطی دوسویه دارند یعنی اینکه هم بر ارزش کار تأثیر می‌گذارند و هم از آن تأثیر می‌گیرند (گیدنز، ۱۳۹۳: ۵۵۳).

در نظریه بوردیو، سرمایه فرهنگی می‌تواند ناشی از نوعی نگرش و ارزش‌گذاری در مورد پدیده‌های اجتماعی در میدان‌های مختلف باشد و سلیقه خاصی را به وجود آورد که باعث پیدایش سبک زندگی گردد. دو مورد از عواملی که سرمایه فرهنگی را شکل می‌دهد تحصیلات و تربیت خانوادگی است، که ارزش‌ها، ترجیحات و جهت‌گیری‌های اخلاقی خاصی را می‌تواند در افراد به وجود آورد و باعث پیدایش نوعی منش در زندگی افراد شود (فکوهی، ۱۳۸۲: ۳۰۰). این جهت‌گیری‌های ذهنی و منش می‌تواند بر ارزش کار تأثیر بگذارد. در نظریه اینگلهارت، دو عامل امنیت اقتصادی و یادگیری فرهنگی یا جریان اجتماعی شدن از عوامل تأثیرگذار بر ارزش کار هستند. امنیت اقتصادی ممکن است اشتیاق به کار کردن را از جنبه ابزاری آن افزایش دهد و باعث کسب درآمد و رونق اقتصادی فرد و جامعه گردد. یادگیری فرهنگی هم می‌تواند در طول یک نسل ارزش‌های مربوط به کار را تغییر دهد و ارزش‌های دیگری را جایگزین ارزش‌های نسل قبل نماید. تفاوت‌های دیرپا در یادگیری‌های فرهنگی نیز نقش مهمی در نحوه رفتار و تفکر مردم ایفا می‌کند (اینگلهارت، ۱۳۸۲: ۱۶).

در نظریه تورستین وبلن، از ضد ارزش بودن کار برای برخی افراد یاد می‌شود که گرایش شدیدی به راحتی و تن‌آسایی دارند؛ به طوری که کار کردن را ننگ و عار می‌دانند و تا جایی که بتوانند تن به کار نمی‌دهند و از آن شانه خالی می‌کنند. اینان با بهره‌کشی از دیگران؛ معتقدند که کار کردن از آن بردگان و فقیران است. طبقه تن‌آسا در کنار بخش مولد

جامعه زیست می‌کند، نه در داخل آن. نظریه طبقه تن‌آسا تحلیلی است از کارکردهای پنهانی مصرف تظاهری و ضایع کردن تظاهری، که از نمادهای مشخص طبقه بالای جامعه است. نظریه وبلن می‌تواند شامل افراد ثروتمند نوکیسه‌ای باشد که از طرق غیرمشروع و غیرقانونی توانسته‌اند به ثروت و مکنّت دست یابند و از طریق مصرف کالاهای لوکس، فخر و جلال خود را به دیگران دیکته کنند. بدین ترتیب افرادی که بدین شکل به ثروت رسیده‌اند کار را شرم‌آور دانسته و به دنبال استثمار کارگران و افراد ضعیف جامعه هستند (وبلن، ۱۳۸۶: ۱۲-۲۲). در نظریه اسکار لوئیس، خرده فرهنگ فقر به عنوان یک جهت‌گیری خاص و به صورت یک «روش زندگی»، از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود؛ روشی که محدود به یک منطقه یا ملت خاص نیست و در میان ملت‌های مختلف و در درون تقسیم‌بندی‌های گوناگون سیاسی، از همانندی‌ها و همگرایی‌های شایان توجهی برخوردار است. اشخاص فقیر، با وجود شرایط طاقت‌فرسایی که با آن مواجهند، به سختی قادر خواهند بود تا بدون آن، به زندگی ادامه دهند. به نظر لوئیس، خرده فرهنگ فقر، وسیله‌ای فرهنگی است برای سازگاری با مشکلات و مقابله با نومی‌دی‌ها و واکنشی است که قشرهای فقیر، آن را برای مقابله با بی‌ارچی خود در نظام‌های طبقاتی و اقتصاد مبتنی بر سرمایه، مناسب می‌یابند. از طریق این فرهنگ سرنوشت و شرایط اقتصادی نامطلوب خود را توجیه می‌کنند. (لوئیس، ۱۳۵۳: ۱۲۴).

#### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین سن و ارزش کار رابطه وجود دارد.
- ۲- بین جامعه‌پذیری خانوادگی و ارزش کار رابطه وجود دارد.
- ۳- بین قناعت طلبی و ارزش کار رابطه وجود دارد.
- ۴- بین تقدیرگرایی و ارزش کار رابطه وجود دارد.
- ۵- بین لذت‌گرایی و ارزش کار رابطه وجود دارد.
- ۶- بین امکانات زندگی و ارزش کار رابطه وجود دارد.



## روش تحقیق

رویکرد به کار رفته در این پژوهش، رویکرد کمی و روش اجرای تحقیق، پیمایش است. در این تحقیق پس از مطالعه مرور نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته مرتبط با موضوع، فرضیه‌های تحقیق تدوین شد. جامعه آماری تحقیق، افراد بین ۱۷- ۶۵ ساله ساکن شهر یزد در سال ۱۳۹۶ است که طبق آمار سرشماری ۱۳۹۰، جمعیت آماری مورد نظر ۱۵۸۳۹۱ نفر برآورد شده است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد، برابر ۴۰۵ نفر محاسبه شد. به منظور دسترسی به نمونه مورد مطالعه، از نمونه‌گیری تصادفی با روش طبقه‌ای چند مرحله‌ای، استفاده شد. در گام اول، بر روی نقشه راهنمای مناطق شهرداری یزد (محدوده و حریم مناطق سه‌گانه)، انتخاب گردید. در گام دوم، بر روی نقشه محلات پیشنهادی مناطق سه‌گانه یزد، با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، در مناطق مورد نظر، از هر منطقه ۵ محله تعیین گردید. در گام سوم، با توجه به حجم جمعیت هر منطقه، سهم هر منطقه مشخص شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه در قالب یک آزمون مقدماتی مورد بررسی قرار گرفت. برای اطمینان از روایی مقیاس‌های موجود در پرسشنامه از شیوه روایی محتوایی از دو نوع صوری و سازه‌ای استفاده شد. در مرحله ارزیابی روایی صوری، گویه‌ها و مقیاس‌ها در اختیار اساتید و برخی از افراد مورد مطالعه قرار گرفت و گویه‌های نامرتب حذف شد. در بررسی روایی سازه‌ای نیز از آزمون تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. نتیجه تحلیل عامل مقیاس ارزش کار در (جدول شماره ۱) آمده است. پایایی مقیاس‌های پرسشنامه نیز با کمک ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که همه مقیاس‌ها از سطح قابل قبولی (بالای ۰/۷) برخوردارند.

براساس جدول شماره ۱، مقدار  $KMO$  برابر با ۰/۸۲۶ می‌باشد، که بیانگر کفایت نمونه‌گیری است؛ بعلاوه معناداری آزمون بارتلت ( $P < ۰/۰۰۱$ ) نشان می‌دهد بین متغیرها همبستگی وجود دارد. تحلیل عاملی تأییدی با چرخش واریماکس در نهایت با حذف ۸ آیم از گویه‌های ارزش کار ۲ عامل ارزش ذاتی، ارزش ابزاری و تأیید شدند که قادرند



۴/۵۲ درصد از واریانس سازه ارزش کار را تبیین کنند. در مجموع در مقیاس ارزش ذاتی ۴ گویه، و در مقیاس ارزش ابزاری ۳ گویه، به دلیل اینکه بار عاملی نداشتند یا با عواملی غیر از آنچه پیش‌بینی می‌شد، دارای همبستگی بودند از مدل حذف گردیدند.

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل عاملی مقیاس ارزش کار

آلفا	واریانس	مقدار ویژه	عامل‌ها		گویه
			ابزاری	ذاتی	
۰/۸۴۲	۴۷/۵۲	۳/۹۵		۰/۷۲۴	با کار کردن استعدادهایم فرصت ظهور پیدا می‌کنند
				۰/۶۹۲	کار کردن به من اعتبار می‌دهد.
				۰/۶۹۰	کار برایم فی‌نفسه دارای ارزش سازندگی است.
				۰/۶۸۹	کار باعث بروز خلاقیت در من می‌شود.
				۰/۶۸۸	من با کار کردن احساس استقلال و آزادی عمل می‌کنم.
				۰/۶۸۵	من با کار کردن احساس خوشبختی می‌کنم.
				۰/۶۸۳	محیط کار من فرصت‌های بیشتری را برای مشارکت فراهم می‌سازد.
				۰/۶۶۳	از طریق کار کردن به تعالی و کمال نزدیک می‌شوم.
۰/۷۰۰	۴۳/۲۶	۲/۱۶		۰/۷۱۸	وقتی می‌توان کاری را فردا انجام داد، چرا امروز انجام دهیم.
				۰/۷۰۰	به نظر من کار کردن نشانه تنگ‌دستی است.
				۰/۶۶۸	به نظر من با کار و زحمت نمی‌توان پیشرفت کرد.
				۰/۵۸۷	اگر بتوان درآمدی داشت، نباید کارکرد.
				۰/۴۱۱	به نظر من بدون کار کردن هم می‌توان صاحب ثروت شد.
۰/۸۲۶			آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه		
Chi- ۱۴۰۳/۷۹۴square=		۷۸DF=	Sig=000/0		آزمون Bartlett جهت درست بودن تفکیک عامل‌ها
۰/۷۰۱			ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ارزش کار		

### تعریف متغیرها

**ارزش کار:** هنگامی که سخن از ارزش به میان می‌آید، مراد خوب یا بد، شایسته و مطلوب و ناشایست و نامطلوب نزد فرد یا گروه است (گیدنز، ۱۳۷۳: ۱۶۲). مراد از ارزش کار، میزان مطلوبیت و اهمیت کار و تلاش برای فرد است. به این منظور ارزش کار در دو بعد ارزش کار ذاتی و ارزش کار ابزاری تعریف شد. ارزش ذاتی کار، به معنای اهمیت دادن



۲۳

سال دوم، شماره ۷  
پاییز ۱۳۹۹

عوامل اجتماعی مرتبط با ارزش کار در میان شهروندان بزد





و مهم شمردن کار به خودی خود به عنوان یک امر مطلوب و مثبت است. کسانی که ارزش ذاتی برای کار قائل‌اند، از نفس کار کردن لذت می‌برند و زندگی را بدون کار و تلاش بی‌معنا می‌دانند. اما ارزش ابزاری، به معنای اهمیت دادن به کار برای دستیابی به سایر خواسته‌ها و اهداف است. در این بعد کار به این دلیل اهمیت دارد که به فرد کمک می‌کند زندگی بهتری داشته باشد و به آرزوهای خود دست یابد و بنابراین کار ابزار دستیابی به سایر خواسته‌ها در نظر گرفته می‌شود. در سطح سنجش عملیاتی متغیر ارزش کار، براساس نتایج تحلیل عامل، گویه‌ها به دو بعد ارزش ذاتی و ارزش ابزاری تقسیم شد. برای سنجش بعد ذاتی ۸ گویه و بعد ابزاری ۵ گویه طراحی و در قالب طیف لیکرت (کاملاً مخالف، کاملاً موافق) نمره‌گذاری شد. سطح سنجش این متغیر فاصله‌ای است.

**جامعه‌پذیری خانوادگی:** به معنای کنش‌ها و جهت‌گیری خانواده و والدین در زمینه کار است. اگر والدین نسبت به کار اشتیاق نشان دهند و فرزندان خود را از همان ابتدا به کار و تلاش تشویق کنند و برای کار کردن ارزش زیادی قائل باشند، فرد جامع‌پذیری موافق با کار را در خانواده تجربه می‌کند. اما اگر والدین بر تفریح و خوش‌گذرانی تاکید داشته باشند و اهمیتی برای کار کردن قائل نشوند و یا به دنبال کسب درآمد از راه‌های میان‌بر باشند و بخواهند بدون زحمت صاحب ثروت شوند این احتمال وجود دارد که فرزندان آن‌ها نیز نسبت به کار و تلاش صادقانه توجه کمتری داشته باشند. برای عملیاتی کردن این متغیر ۵ گویه طراحی شد که در قالب طیف لیکرت از (کاملاً مخالف، کاملاً موافق) نمره‌گذاری شد.

**قناعت طلبی:** قناعت در لغت به معنای بسنده کردن به مقدار کم، از کالای مورد نیاز و رضایت به چیزی است که نصیب شخص می‌شود (معین، ۱۳۸۷: ۸۰۷). صفت قناعت موجب می‌شود که شخص به مقدار نیاز و ضرورت بسنده کند و زائد بر آن را نطلبد بنابراین می‌توان گفت قانع کسی است که به اندک بسنده می‌کند و ناخشنود نمی‌شود و به سهم خویش راضی است. تعداد گویه‌های این بعد نیز ۵ سؤال بود که در قالب طیف لیکرت (کاملاً مخالف، کاملاً موافق) نمره‌گذاری شد.

**تقدیرگرایی:** تقدیرگرایی یعنی اینکه همه اعمال و فعالیت‌های انسانی و نیز هر آنچه در

جهان روی می‌دهد از پیش تعیین شده و لزوماً هر کوششی برای تغییر وضعیت خود و جهان که از سوی انسان اختیار شود بیهوده و محکوم به شکست است. این نگاه معتقد است؛ زندگی انسان و همه رویدادهای جهان از سوی نیرویی قادر مطلق در ماورای جهان و برخوردار از علم ازلی و ابدی تعیین می‌شود و به اجرا در می‌آید (قاضی مرادی، ۱۳۹۱: ۱۱۶). برای عملیاتی کردن این متغیر ۵ گویه مطرح شد که در قالب طیف لیکرت (کاملاً مخالف، کاملاً موافق) نمره‌گذاری شد.

**لذت‌گرایی:** لذت‌طلبی و تفریح به معنای فاصله گرفتن از واقعیت نامطلوب یا طرد چنین واقعیتی و غفلت از آن و میل به فراموشی سپردن آن مطرح می‌شود (قاضی مرادی، ۱۳۹۱: ۱۵۲). این نوع لذت‌طلبی شیوه مهم حذف آینده است که به خاطر تبدیل نمی‌شود، پس گذشته‌ای ندارد و از آنجا که چیزی جز هدف در خود ندارد پس آینده‌ای نیز ندارد. عقل و احساس فرد لذت‌جو که آرزومند بی‌دغدغه ماندن است فقط در حدی عمل می‌کند که بتواند خوش باشد. آن هم نه از طریق فعالیت جدی و هشیارانه‌ی فکری و جسمی، بلکه به وسیله انفعالی راحت طلبانه و کاهلانه (قاضی مرادی، ۱۳۹۱: ۱۵۵). برای عملیاتی کردن این متغیر ۵ گویه در قالب طیف لیکرت (کاملاً مخالف، کاملاً موافق) نمره‌گذاری شد.

**امکانات زندگی:** به معنای میزان برخوردارگی از امکانات اولیه و رفاهی همچون دسترسی به گوشت و میوه، خودروی شخصی، امکانات پزشکی، دارویی و دندانپزشکی و غیره است. برای عملیاتی کردن این متغیر سؤالاتی درباره میزان دسترسی افراد از امکانات خدمات پزشکی تخصصی، بیمه درمانی، خودرو شخصی، مسافرت سالیانه، پوشاک مناسب، اتاق مستقل و ... پرسیده شد که از (هرگز تا همیشه) نمره‌گذاری شده است.

#### یافته‌ها

از مجموع ۴۰۵ نفر پاسخگو، ۵۸/۵ درصد مرد و ۴۱/۵ درصد زن، ۱۹/۵ درصد مجرد، ۷۸/۸ درصد متأهل، و ۱/۵ درصد بدون همسر (مطلقه، فوت شده) هستند. میانگین سنی پاسخ‌گویان ۳۷/۶ سال بود. میانگین جامعه‌پذیری خانوادگی برابر ۱۹/۲۵ است که نشان می‌دهد از میانگین اسمی مقیاس (۱۵) بالاتر است. یعنی خانواده‌ها در تربیت فرزندان خود





ارزش بالاتر از سطح متوسط برای کار را گزارش کرده‌اند. میانگین امکانات زندگی پاسخ‌گویان برابر با ۲۵/۲۷ است که نشان می‌دهد از میانگین آماری (۱۸) بالاتر بود. میانگین ارزش کار در نمونه مورد مطالعه برابر ۵۱/۰۷ و از میانگین اسمی مقیاس (۳۹) بالاتر است. میانگین قناعت طلبی در بین پاسخ‌گویان برابر با ۱۷/۱۴ و از میانگین آماری که برابر با ۱۵ بود، بالاتر است. میانگین لذت‌گرایی در بین پاسخ‌گویان برابر با ۱۵/۵۴ و نشان می‌دهد با میانگین آماری که عدد ۱۵ به دست آمد، اختلاف چندانی ندارد. میانگین تقدیرگرایی در بین پاسخ‌گویان برابر ۱۳/۰۱ و از میانگین آماری ۱۵ کمتر است.

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق، آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیر	ارزش ذاتی	ارزش ابزاری	ارزش کار
سن	۰/۱۱۹*	۰/۰۷۳	۰/۱۲۹**
جامعه‌پذیری خانوادگی	۰/۲۵۸**	-۰/۱۰۵*	۰/۲۴۹**
امکانات زندگی	۰/۱۱۵*	-۰/۱۰۱*	۰/۱۴**
تقدیرگرایی	۰/۰۷۹	۰/۳۹۷**	-۰/۱۵۸**
قناعت	۰/۲۶۱**	۰/۰۷۷	۰/۱۵۲**
لذت‌گرایی	۰/۰۴	۰/۳۶۴**	-۰/۱۷**

\*\* معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد \* معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد

فرضیه اول: بین سن و ارزش کار رابطه وجود دارد.

همان طور که در جدول شماره یک مشاهده می‌شود، پاسخ‌گویان مسن‌تر، ارزش بیشتری برای کار قائل‌اند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بعد ارزش ذاتی با سن رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت دارد و بعد ارزش ابزاری کار با سن رابطه‌ای معنی‌داری ندارد. در شاخص کلی ارزش کار رابطه معنادار و مثبتی بین این دو متغیر مشاهده شد (۰/۱۲۹). می‌توان گفت در میان افراد مسن‌تر ارزش ذاتی کار بیشتر است.

فرضیه دوم: بین جامعه‌پذیری خانوادگی و ارزش کار رابطه وجود دارد.

بعد ارزش ذاتی با جامعه‌پذیری خانوادگی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت دارد، میزان ضریب همبستگی در متغیر ارزش ذاتی برابر با (۰/۲۵۸) در سطح ۹۹ درصد است و نیز بعد ارزش ابزاری با جامعه‌پذیری خانوادگی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی برقرار کرد. شاخص کلی ارزش کار که از ترکیب ۲ بعد به دست می‌آید رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت در سطح ۹۹ درصد را نشان می‌دهد، میزان ضریب همبستگی در متغیر ارزش کار برابر با ۰/۲۴۹ است، یعنی هرچه جامعه‌پذیری خانوادگی بالاتر برود ارزش کار نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه سوم: بین امکانات اقتصادی و ارزش کار رابطه وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهند که بعد ارزش ذاتی با امکانات اقتصادی رابطه معنی‌دار و مثبت و بعد ارزش ابزاری با امکانات اقتصادی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی برقرار دارد. شاخص کلی ارزش کار نیز رابطه معنی‌دار و مثبتی را نشان می‌دهد، لذا فرضیه فوق تأیید می‌شود. فرضیه چهارم: بین تقدیرگرایی و ارزش کار رابطه وجود دارد.

بعد ارزش ذاتی با تقدیرگرایی رابطه‌ای برقرار ندارد، اما ارزش ابزاری با تقدیرگرایی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت را نشان می‌دهد. بنابراین هرچه تقدیرگرایی بالاتر برود میزان ارزش ابزاری کار نیز بیشتر می‌شود، و برعکس. شاخص کلی ارزش کار که از ترکیب ۲ بعد به دست می‌آید رابطه‌ای معنی‌دار و منفی را نشان می‌دهد، یعنی در افراد با نمره تقدیرگرایی بالاتر، ارزش کار کمتر است.

فرضیه پنجم: بین قناعت طلبی و ارزش کار رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از این است که قناعت طلبی با ارزش ابزاری کار رابطه‌ای معنادار ندارد، اما با بعد ارزش ذاتی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت را نشان می‌دهد. میزان ضریب همبستگی در متغیر ارزش ذاتی برابر با (۰/۲۶۱) است، بنابراین هر چه قناعت طلبی بالاتر برود میزان ارزش ذاتی کار بیشتر می‌شود. شاخص کلی ارزش کار نیز با قناعت طلبی رابطه معنادار و مثبت دارد.

فرضیه ششم: بین لذت‌گرایی و ارزش کار رابطه وجود دارد.



همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، لذت‌گرایی با شاخص کلی ارزش کار رابطه منفی و معنی‌دار دارد. به عبارت دیگر افرادی که لذت‌گرایی بیشتری گرایش دارند، ارزش کمتری برای کار قائل‌اند. با وجود این بعد ارزش ذاتی با لذت‌گرایی رابطه‌ای برقرار نکرد، اما بعد ارزش ابزاری با لذت‌گرایی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت را نشان می‌دهد. به منظور کنترل رابطه همزمان متغیرهای تحقیق، آزمون رگرسیون چندمتغیره مورد آزمون استفاده گرفت. نتایج نشان می‌دهد جامعه‌پذیری خانوادگی اولین متغیری است که وارد مدل رگرسیون گام به گام شده است. متغیرهای بعدی به ترتیب عبارتند از تقدیرگرایی، قناعت‌طلبی، امکانات اقتصادی و لذت‌گرایی بنابراین این متغیرها ۱۵ درصد از واریانس ارزش کار را تبیین می‌کند.

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون ارزش کار

مقدار ثابت	R <sup>2</sup>	R	Sig	T	B	Beta	متغیر	ردیف
۴۱/۸۲	۰/۰۶۰	۰/۲۵	۰/۰۰۰	۵/۱۶	۰/۴۸۴	۰/۲۴۹	جامعه‌پذیری خانوادگی	۱
	۰/۰۹۰	۰/۳۱	۰/۰۰۰	-۳/۸۲	۰/۳۰۰	-۰/۱۸۲	تقدیرگرایی	۲
	۰/۱۳۰	۰/۳۷	۰/۰۰۰	۴/۳۷	۰/۳۳۶	۰/۲۲۹	قناعت‌طلبی	۳
	۰/۱۴۲	۰/۳۹	۰/۰۱۱	۲/۵۵	۰/۱۲۷	۰/۱۲۰	امکانات اقتصادی	۴
	۰/۱۵۳	۰/۴۰	۰/۰۱۳	-۲/۵۰	-۰/۲۱۰	-۰/۱۲۰	لذت‌گرایی	۵

### نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد شاخص کلی ارزش کار از میانگین مقیاس این مطالعه بالاتر است. در خصوص ابعاد ارزش کار نیز میانگین ارزش ذاتی کار در بین پاسخ‌گویان از میانگین بالاتر بود. این آمار توصیفی نشان می‌دهد که بعد ارزش ذاتی کار در بین افراد جامعه یزد بالا است، به عبارت دیگر مردمان یزد همچنان ارزش ذاتی بالایی برای کار قائل‌اند. میانگین بعد ارزش ابزاری کار، در بین پاسخ‌گویان از میانگین اسمی پایین‌تر است.

به تعبیر دیگر ضمن اینکه برای افراد مورد مطالعه، کار کردن از مطلوبیت و ارزش بالایی برخوردار است، کار کردن فقط برای کسب درآمد یا ثروت و تأمین نیازهای خانواده نیست؛ بلکه اولویت اول ارزش کار برای پاسخ‌گویان، استقلال و خودپروری است و کسب ثروت و درآمد در اولویت بعدی قرار دارد. این یافته، حاکی از این است که روحیه کار و تلاش در میان شهروندان یزد، همچنان نسبتاً بالاست و شهروندان علاقمه به کار را درونی کرده‌اند.

بررسی فرضیه‌ها نشان داد قناعت طلبی به عنوان یک ارزش فرهنگی، با ارزش کار رابطه مستقیم دارد. این یافته با نتایج تحقیق، عبادالهی و نجات (۱۳۸۹)، عربی و شیخانی (۱۳۸۹)، که بر نقش ارزش‌های فرهنگی و مذهبی بر اخلاق و ارزش کار تأکید دارند، همسوست. کار زیاد و سخت کوشی در کنار کم خواستن و قناعت موجب افزایش ثروت و سرمایه می‌گردد و این می‌تواند به توسعه اقتصادی جامعه کمک کند. براساس نظریه ماکس وبر نیز، برای اهالی پروتستان کار دارای ارزشی فراتر از تأمین نیازهای زندگی بود. پروتستان‌ها کار را آن قدر بلند مرتبه می‌شمردند که هر چیز نامرتبط با کار را، به خصوص چیزهایی را که فقط جنبه لذت بخشی و مفرح داشت با بدگمانی می‌نگریستند. این یافته با نظریه ماکس وبر، مطابقت دارد.

در خصوص رابطه لذت‌گرایی و ارزش کار، آزمون فرضیه‌ها نشان داد که هرچه لذت‌گرایی در افراد بیشتر می‌شود ارزش ذاتی کار نزد آنها کمتر و ارزش ابزاری بیشتر می‌شود. این یافته نیز با نظریه ماکس وبر، مطابقت دارد. افرادی که ارزش زیادی برای کار کردن و سخت‌کوشی قائل هستند معمولاً دنبال کسب لذت‌های زودگذر و موقتی نیستند؛ زیرا که آنان بیشترین لذت را در کار کردن کسب می‌کنند و کار جنبه تفریح برای آنان دارد. فردی که به میزان زیاد اعتقاد به کار دارد، ارزش زیادی برای سخت کار کردن قائل خواهد بود؛ همچنین به خودتنظیمی، منصف بودن، عاقلانه و مؤثر استفاده کردن از زمان نیز بسیار اهمیت می‌دهد و طرفدار تأخیر در لذت بردن و بالا بردن ارزش ذاتی کار است. بوردیو نیز معتقد است که؛ اخلاق جدید مبتنی بر لذت یا اخلاق تفریح، اغلب با اخلاق کار که قبلاً مسلط بود در تضاد است، چنان که لذت‌پرستی با پرهیزکاری تضاد دارد. فرهنگ قدیمی‌تر





شخصیت، (که بر فضایل اخلاقی تأکید داشت) جای خود را به فرهنگ جدید شخصیتی داده است که بر دوست‌داشتنی بودن و تحسین شدن تأکید می‌کند. او معتقد است که طبقه متوسط جدید در تمام اصول، نقطه مقابل بورژوازی اصیل به شمار می‌آیند، که یک پس‌انداز کن ریاضت‌کش بودند و ترجیح می‌دادند که حال را فدای آینده کنند. جهت‌گیری اخلاقی جدید بر اخلاقی اصرار می‌ورزد که لذت‌جویی را وظیفه قلمداد می‌کند، لذت‌نه‌تنها مجاز تلقی می‌شود؛ بلکه مطالبه می‌شود، چه به لحاظ اخلاقی و چه به لحاظ علمی؛ اما نکته جالب توجه در نظریه بورديو این است که، وی معتقد است، این اخلاق لذت‌پرستی جدید برای نظام اقتصادی کارکرد دارد، زیرا همان قدر که توانایی مردم در تولید را مورد قضاوت قرار می‌دهد، به ظرفیت آن‌ها در مصرف و سبک زندگی هم توجه می‌کند. در هر حال، به نظر می‌رسد که یکی از دلایل بالا بودن ارزش کار در جامعه یزد علاوه بر قناعت‌طلبی لذت‌گرایی پایین آنان است که موجب شده، نسبت به کار و تلاش ارزش بیشتری قائل باشند و تفریح و لذت خود را در محیط کار و همراه با کار جستجو کنند.

در فرضیه بعدی مشخص شد هرچه تقدیرگرایی بیشتر شود ارزش کار کمتر می‌شود. این یافته با نتایج قاضی مرادی همخوانی دارد. قاضی مرادی معتقد بود؛ نگرش تقدیرگرا، در ایجاد عدم اشتیاق به کار و پایین بودن ارزش کار در بین ایرانیان نقش مهمی داشته است. تقدیرگرایی به این معنا که، همه اعمال و فعالیت‌های انسانی و نیز هرآنچه در جهان روی می‌دهد از پیش تعیین شده و لزوماً هر کوششی برای تغییر وضعیت خود و جهان زندگی، بیهوده و محکوم به شکست است. نتیجه مستقیم این امر، رضایت، تسلیم و انتظار است؛ تا راحتی و آسایش در آینده‌ای نامعلوم فرا رسد. در این رویکرد زندگی انسان و همه رویدادهای جهان از سوی نیروی مافوق طبیعت به اجرا در می‌آید و آزادی انسان یا برخورداری او از اراده‌ای مؤثر و کوشا که می‌تواند سرنوشت خود را تغییر دهد، نادیده گرفته می‌شود. در فرهنگ ایرانی، از قدیم، تقدیر امری بود که از بیرون به انسان تحمیل می‌شد و هر فرد باید آن را به عنوان قسمت و روزی خود که از جانب خداوند مقرر شده است بپذیرد. در این فرهنگ اساس ریاضت و زهد فرد (برخلاف فرهنگ پروتستان) نه بر

پرهیز و خویش‌کاری بلکه بر تسلیم استوار ساخته شده است. در این معنا، انسان با کار و فعالیت خود چیزی را خلق نمی‌کند بلکه محصول کار خود را که از پیش مقدر شده است، فقط کسب می‌کند. تقدیرگرایی در میان ارزش‌ها و فرهنگ ایرانیان جایگاه بسیار مهمی دارد و میان تنبلی و تقدیرگرایی ارتباط ناگسستنی وجود دارد. چرا که تقدیرگرایان آموخته‌اند که خواه بکوشند، خواه نکوشند آنچه سرنوشت و زندگی را سمت و سو می‌دهد، تقدیر است. نه تلاش فرد. همچنین این یافته می‌تواند با نظریه اسکار لوئیس هم مطابقت داشته باشد. وی معتقد بود که افراد فقیر با خرده فرهنگ فقر خو گرفته و آن را پذیرفته‌اند و این سبک زندگی به صورت عادت و زندگی معمول آن‌ها در آمده و علاقه‌ای به تغییر وضعیت خود نیز ندارند.

فرضیه بعدی به بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری خانوادگی و ارزش کار پرداخت. طبق نتایج به دست آمده هرچه تربیت خانوادگی (جامعه‌پذیری) افراد در جهت کار بیشتر باشد، ارزش کار آنها نیز بیشتر می‌شود. این یافته با نتایج تحقیق، تارپوت، راجمیکر و فون ول (۲۰۰۵)، پترسون و کویینانالینا (۲۰۰۳)، همخوانی دارد. برای تبیین این فرضیه می‌توان به نظریه اینگلههارت اشاره کرد. وی معتقد است؛ تفاوت‌های دیرپا در یادگیری‌های فرهنگی نیز نقش مهمی در نحوه رفتار و تفکر مردم ایفا می‌کند، تأثیر اجتماعی شدن در دوران اولیه زندگی افراد یک از عوامل مهم در ارزش‌گذاری نسبت به کار به شمار می‌آید. بنابراین در صورتی که نسل‌های مختلف در یک جامعه واکنش‌های مختلف و معنی‌داری نسبت به یک محرک داشته باشند، قویاً دلالت بر وجود تفاوت در یادگیری فرهنگی دارد. کار کردن نیز به عنوان یکی از ارزش‌های اجتماعی می‌تواند تحت تأثیر شکل اجتماعی شدن و تربیت خانوادگی از نسلی به نسل دیگر دگرگون شود. پیر بوردیو نیز، پرورش خانوادگی، آموزش رسمی و فرهنگ شغلی را سه منبع مهم سرمایه فرهنگی می‌داند. انباشت سرمایه فرهنگی از طریق این سه منبع در افراد باعث تفاوت بین دارندگان و فاقدان این سرمایه می‌شود. به اعتقاد وی خانواده و مدرسه، مانند قرارگاه‌هایی عمل می‌کنند که در آن مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی که در هر دوره معین ضروری پنداشته می‌شوند، از طریق کاربرد و تمرین،





شکل می‌گیرد و در عین حال در آنها قیمت این صلاحیت تعیین می‌شود، یعنی خانواده با پاداش‌های مثبت یا منفی خود، عملکردها را ارزشیابی و هرچه را که پذیرفتنی و مقبول است تقویت و هرچه را که پذیرفتنی نیست تضعیف و منع می‌کند و طبع‌های بی‌ارزش را به نابودی می‌کشاند. بدین ترتیب، تربیت خانوادگی و نوع نگرش والدین به کار و اعتقادی که به سخت‌کوشی و تلاش یا تنبلی و راحت‌طلبی دارند به عنوان الگوهای اولیه فرد در زندگی اجتماعی در سال‌های اولیه زندگی بسیار می‌تواند در ساختن شخصیت فرد تأثیرگذار باشد و نوع نگاه و ارزش‌گذاری فرد را نسبت به کار شکل دهد، که این امر می‌تواند فرد را به سمت ارزش ذاتی یا ارزش ابزاری کار سوق دهد. با توجه به این که ما ایرانیان در فرهنگ سنتی خود ارزش زیادی برای والدین و نظر آنها به عنوان افراد صاحب تجربه قائل هستیم راه و روش آنها و حتی بیش از آن نسبت به زندگی و مقوله کار می‌تواند تا حدود زیادی ارزش‌گذاری ما را نسبت به کار تقویت یا تضعیف نماید. با توجه به نتایج تحقیق تربیت خانوادگی هنوز هم در جامعه ما به عنوان مهم‌ترین مؤلفه می‌تواند در تقویت و پایداری ارزش‌های جامعه تأثیرگذار باشد.



### منابع و مآخذ

- ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۴). بررسی اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲۷: ۱۰۲-۸۲.
- افشار، ایرج (۱۳۷۱). یزدنامه، سلسله متون فرهنگ ایران زمین، شماره ۱، جلد اول، انتشارات یزد.
- اسلیتر، دن و تونیکس، فرن (۱۳۸۶). جامعه بازار. ترجمه حسین قاضیان، تهران: نشرنی.
- اینگلهارت، رونالد و آبرامسون، پل. آر (۱۳۷۸). امنیت اقتصادی و دگرگونی ارزشی، ترجمه: شهناز شفیع‌خانی، تهران: نمایه پژوهش.
- پوریوسفی، حمید و فتحی، سروش و پوریوسفی، محمدعلی (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت، فصلنامه جامعه‌شناسی زنان، سال سوم، شماره اول: ۱۳۵-۱۵۲.

- توحیدلو، سمیه؛ ذاکری، علیرضا و جعفری‌مقدم، محسن (۱۳۹۶). وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور، فصلنامه مطالعات فرهنگی و ارتباطات، شماره ۴۸: ۳۵-۵۴.
- توسلی، غلام‌عباس و نجارنهادی، مریم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، شماره ۲۲: ۴۲-۶۱.
- چلبی، مسعود و جنادله، علی (۱۳۸۶). بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر موفقیت اقتصادی، پژوهش‌نامه علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۱۷-۱۵۴.
- حسینی‌قمی، مژگان؛ رضایی، مریم (۱۳۹۵). پیوند بازار و مسجد: انسجام اجتماعی در بازار تهران، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال پنجم، شماره ۴: ۱۹-۴۸.
- خائف الهی، احمدعلی و نرگسیان، عباس و باباشاهی، جبار (۱۳۹۱). مطالعه رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره ۷: ۲۱-۳۷.
- رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۷). ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران، نمایه پژوهش، شماره ۵: ۱۲-۳۲.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۳). راهکارهای عملی نهادینه کردن فرهنگ صنعتی، سال ۱۵، شماره ۱۵۲: ۲۵-۳۹.
- سوئدبرگ، ریچارد (۱۳۸۷). ساختار اجتماعی بازار. ترجمه مجید حسینی‌نثار و محمدرضا غلامی، رشت: انتشارات کتیبه گیل.
- شریفی‌ساعی، محمدحسین (۱۳۹۵). تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دبیرستان دوره متوسطه دوم از منظر توجه به نگرش به فرهنگ کار، کار و جامعه، شماره ۱۹۳: ۵۰-۶۴.
- شریفی، اسماعیل و نورانی، مجتبی (۱۳۹۸). تبیین جامعه‌شناختی بیکاری جوانان تحصیل‌کرده با تأکید بر تقویت فرهنگ کار، کار و جامعه، شماره ۲۳۱: ۵۶-۶۲.
- کرایب، یان (۱۳۸۲). نظریه اجتماعی کلاسیک. ترجمه شهناز مسمی‌پرست، تهران، نشر آگه.
- عباداللهی چندانق، حمید و نجات، جعفر (۱۳۸۹). ارزش‌ها و اخلاق کار، مجله مطالعات اجتماعی ایران، شماره ۱۱: ۱۰۸-۱۳۳.
- علوی، آزاده و موغلی، علیرضا و سیدجوادین، سیدرضا و احمدی، سیدعلی‌اکبر (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی و واسطه‌گری دل‌بستگی و ارزش‌های شغلی، پایان نامه دکتری، اصفهان: دانشگاه پیام نور.
- فکوهی، ناصر (۱۳۸۴). پیر بردیو، مجله علوم اجتماعی، پرسیمان دانش و روشنفکری، دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۴۱-۱۶۱.





- قاضی مرادی، حسن (۱۳۹۱). **کار و فراغت ایرانیان**، چاپ سوم، تهران: انتشارات کتاب آمه.
- قلم‌سیاه، اکبر (۱۳۷۳). **یزد در سفرنامه**. یزد: انتشارات یزد.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۹۳). **جامعه‌شناسی**، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- لوئیس، اسکار (۱۳۵۳). **فرهنگ فقر**، ترجمه مهدی ثریا، **نامه علوم اجتماعی**، دوره ۱، شماره ۴: ۲۵-۳۳.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۲)، **ارزش‌های اجتماعی و اخلاق کار در ایران**، **نمایه پژوهش**، شماره ۲۶: ۲۲۳-۲۳۰.
- معین، محمد (۱۳۸۷). **فرهنگ فارسی**. تهران: نشر کتاب آراد.
- مقدم اصیل، مریم (۱۳۹۶). نقش عوامل فردی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار (بررسی مقایسه-ای بین ایران و پنج کشور آسیایی)، **مطالعات علوم اجتماعی ایران**، ۱۴(۳): ۹۰-۷۱.
- وبر، ماکس (۱۳۷۴). **اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری**. ترجمه عبدالمعبود انصاری، تهران: انتشارات سمت.
- وبر، ماکس (۱۳۷۴). **اقتصاد و جامعه**، ترجمه عباس منوچهری، مهرداد ترابی‌نژاد و مصطفی عمادزاده، تهران: انتشارات مولی.
- وبلن، تورستین (۱۳۸۶). **نظریه طبقه تن آسا**. ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.
- Christopher, W. (2006). "Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations", *Journal of Hospitality Management*, 25:699-715.
- Erik J. P. (2008). "The dynamic between work values and part-time work experiences", *Journal of Vocational Behavior*, 73: 143-158.
- Florencia M. S., Angela C. & Katariina S. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, 89: 162-171.
- Jing, J. & James R. (2011). "Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies", *Journal of Vocational Behavior*, 80: 326-339.
- Man, L. W. (2013). "Effect of Value Congruence on Work Related Attitudes and Behaviors", A Thesis for the Degree of Master of Science, the University of Tennessee at Chattanooga.
- Monica, K. J. & Jeylan, T. M. (2014). "Reinforcement or compensation? The effects of parents' work and financial conditions on adolescents' work values", *Journal of Vocational Behavior*, 89: 89-100.

- Rachael, J. M. (2012). "Work value as a moderator of the value congruence- employee attitude relationship", A Thesis for the Degree of Master of Science in Psychology, The University of Tennessee at Chattanooga.
- Smelser, N. J. & Swedberg, R (2005). *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Princeton University Press.
- Yuan, W. K.& Fulop, L. (2007). " Managerial trust and work values within the context of international joint ventures in china", *Journal of International Management*, 13: 164-186.





۳۶

سال دوم، شماره ۷  
پاییز ۱۳۹۹

عوامل اجتماعی مرتبط با ارزش کار در میان شهروندان یزد



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی