

پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه  
شماره دوم، بهار و تابستان ۱۳۸۸: ۹۷-۷۷  
تاریخ دریافت: ۱۳۸۵/۱۲/۲۲  
تاریخ پذیرش: ۱۳۸۶/۱۲/۲۰

## عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار

(مطالعه موردی: جوانان ۱۸-۲۶ ساله شهر کرمانشاه)

بی تا حامد\*

### چکیده

یکی از معضلات فعلی جامعه جوان ایران، مسأله اشتغال است. بالا بودن نرخ بیکاری در کشور که تابعی از دو عامل رشد فزاینده جمعیت و کمبود فرصت‌های شغلی است. گرچه برخی از عوامل بیکاری، ریشه در وضعیت اقتصادی جامعه دارد ولی عوامل مهم‌تر را باید در فرهنگ جامعه جست‌جو کرد. در برخی استان‌ها - مثل یزد- با وجود وضعیت طبیعی و اقلیمی ناسازگار و نبود شرایط مناسب، مشکلی به نام بیکاری وجود ندارد و به عکس، کرمانشاه با دارا بودن اقلیم‌های گوناگون، و شرایط طبیعی مساعد در رده استان‌های با بیشترین مشکل بیکاری است. این مقاله بر آن است تا نگرش جوانان ۱۸-۲۶ ساله شهر کرمانشاه نسبت به کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار دهد. جامعه آماری این تحقیق را جوانان ۱۸-۲۶ ساله ساکن شهر کرمانشاه تشکیل می‌دهد. روش پژوهش پیمایش با استفاده از تکنیک پرسشنامه بوده است و آزمون فرضیات پژوهش نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی با نگرش به کار مرتبط است؛ به گونه‌ای که میزان «رضایت از خانواده» و «رضایت از زندگی» و نیز «نگرش به مردم و آینده شهر» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد.

یافته‌های پژوهش مؤید این نکته است که بحران ارزش‌ها موجب می‌شود فرآیند جامعه‌پذیری بدرستی انجام نشود و جوانان به عنوان ماحصل این فرآیند قادر به درونی کردن نگرش مثبت به کار نباشند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار، نگرش، روحیه کارجمعی، فرهنگ کار، عوامل اجتماعی، جوانان.

#### مقدمه

مجموعه رفتارهای افراد یک جامعه برگرفته از افکار، گفتار و کردار آنان در یک زمینه تاریخی مستمر و پویاست؛ این مجموعه رفتارها که بر آداب و رسوم، دین، اخلاق، آثار هنری، مهارت‌های علمی، قوانین و مقررات و بسیاری از امور دیگر تأثیر می‌گذارد و در عین حال از آنها تأثیر می‌پذیرد، فرهنگ نامیده می‌شود و دقیقاً همین فرهنگ وجه تمایز ملت‌ها از یکدیگر است.

از این زاویه، ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش جامعه بر رفتار اقتصادی افراد - که به عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به شمار می‌رود و «کار» مهم‌ترین رکن آن است - نیز تأثیری کامل دارد.

وقتی کار از زاویه نوع نگرش به آن، مطالعه می‌شود، به کلیه عوامل و متغیرهایی که به نوعی در ایجاد، ترویج و توسعه انگیزش‌ها و تمایلات به کار و نیز درونی کردن<sup>۱</sup> فرهنگ و اخلاق کار و توجه به کمیت و کیفیت کلیه عوامل اجتماعی و فردی مؤثرند، توجه می‌شود. در این میان فرهنگ و محیط‌های اجتماعی نظیر محیط‌های مذهبی، آموزشی، خانوادگی و... تأثیری به مراتب بیشتر از سایر عوامل دارند؛ زیرا هر عامل در بستر فرهنگ و در قالب آن است که تحقق می‌یابد (محسنی تبریزی، ۱۳۸۳: ۴).

نتایج بسیاری از تحقیقات (استورم و دیوید کیت، ۱۹۸۹؛ هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۶؛ جی مایکل لوبوف، ۱۹۹۴ و ...) در چند دهه گذشته در کشورهای توسعه نیافته و جهان سوم، نشانگر پایین بودن انگیزش به کار و موفقیت، بی‌میلی و بی‌اشتهایی به فعالیت اقتصادی و تولید، احساس ناامیدی، ناتوانی، فتور و بدبینی به آینده و نظایر آن در بین نیروی کار بالقوه علی‌الخصوص جوانان و زنان است (همان منبع).

یکی از معضلات فعلی جامعه جوان ایران، مسأله اشتغال یا به عبارت بهتر معضل بیکاری است. بالا بودن نرخ بیکاری در کشور که تابعی از دو عامل رشد فزاینده جمعیت و کمبود فرصت‌های شغلی است، باعث گردیده تا پرداختن به این مسأله و تلاش برای حل آن حائز اهمیتی ویژه باشد.

بیکاری به عنوان یک پدیده چند عاملی<sup>۲</sup> شناخته شده که اگرچه عامل اقتصادی

---

1. internalization  
2. multi - factorial

عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش جوانان به کار ... / ۷۹

تأثیر بسیاری در بروز آن دارد، به نظر می‌رسد عوامل مهم‌تر را باید در فرهنگ جامعه جستجو کرد؛ چراکه جمعیت ۷۰ میلیونی ایران به هیچ وجه با جمعیت انبوه کشورهای نظیر چین یا هند قابل قیاس نیست و این در حالی است که در این کشورها بیکاری یک مشکل جدی تلقی نمی‌شود. در مقیاس کوچکتر در شرایط کنونی که بیکاری مشکل عمده ایران محسوب می‌شود، شاهد هستیم که در برخی استان‌ها - مثل یزد - با وجود وضعیت طبیعی و اقلیمی ناسازگار و عدم وجود شرایط نامناسب، مشکلی به نام بیکاری وجود ندارد و در مقابل، استان کرمانشاه با دارا بودن اقلیم‌های گوناگون (آب و هوای چهار فصل)، خاک مرغوب و شرایط مناسب، یکی از مسأله‌دارترین مناطق کشور از نظر اشتغال است؛ به گونه‌ای که در چند سال اخیر همواره در رده استان‌هایی قرار داشته که بیشترین مشکل بیکاری را دارند. این مقیاس می‌تواند بیانگر اهمیت و نقش فرهنگ جامعه در پدیده اشتغال باشد. با توجه به اینکه یکی از عناصر مهم فرهنگی در این زمینه، نوع نگرش منابع انسانی خصوصاً جوانان نسبت به کار است، سؤالی که مطرح می‌شود این است که نگرش جوانان شهر کرمانشاه نسبت به کار چگونه است؟ به عبارت بهتر جوانان شهر کرمانشاه چه نوع نگرشی نسبت به کار دارند؟ دیگر آنکه کدام عوامل اجتماعی با این پدیده مرتبط هستند؟

### پیشینه نگرش به کار

الف) نگرش به کار در غرب: تا پیش از رنسانس، کار در فرهنگ‌های مختلف ارزشی بالا نداشت؛ به گونه‌ای که در فرهنگ رم، یونان باستان و قرون وسطی، در صورت نبودن اجبار، کار سخت، ارزش اخلاقی و هنجار محسوب نمی‌شد (رز، ۱۹۸۵ به نقل از معید فر، ۱۳۸۰: ۱۹). قبل از رنسانس در یونان و رم باستان نگرش به کار منفی بود و حتی نوعی مجازات الهی شمرده می‌شد و عبریان کار را یک نفرین و لعنت الهی می‌دانستند که به علت نافرمانی آدم در بهشت نصیب انسان شده است (پلیکان، ۱۳۸۰: ۱۱).  
ضرورت کار نزد یهودیان نه به علت ارزش ذاتی آن بلکه به منظور جلوگیری از فقر بود. یهودیان نیز کار را یک نفرین می‌دانستند (می‌وود، ۱۹۸۲: ۸). حکما و فلاسفه‌ای چون ارسطو و افلاطون اعتقاد داشتند که کار برای اکثریت در نظر گرفته شده تا اقلیت (نخبگان) به فلسفه و سیاست و اندیشه و هنر بپردازند (تیلجر، ۱۹۳۰: ۵ به نقل از

معیدفر، ۱۳۸۰: ۱۹). به طور کلی در قرون وسطی نگرش به کار تحت تأثیر افکار مسیحیت بود که ابتدا کار را با این تلقی که موجب دلبستگی به امور دنیوی می‌گردد نمی‌پذیرفتند؛ اما بعدها راهبان کار یدی و کشاورزی و کسب و کار را به مردم توصیه کردند (همان: ۳۵) هرچند در این دوره نیز، کار ارزش ذاتی پیدا نکرد و به عنوان یک تکلیف الهی و با هدف اجتناب از گناه پذیرفته شد، ضمن آنکه کار عمدتاً موروثی بود.

یکی از پیامدهای رنسانس، شکل‌گیری دیدگاهی بود که موجب تحول مفهوم کار شد. شروع و گسترش این دیدگاه با رواج آراء و عقاید لوتر - کشیش آگوستینی - بود که برخلاف کلیسای کاتولیک اعتقاد داشت که کار نوعی انجام وظیفه در برابر خداوند است و همه مشاغل از شأن روحانی برابری برخوردارند؛ بر این اساس لوتر ضمن تأیید کار یدی، مخالف تجارت و انباشت ثروت بود. کالون نیز کار را مظهر اراده الهی می‌دانست که همه - حتی ثروتمندان - مکلف به انجام آن بودند، اما تأکید بر تلاش برای سود بیشتر وجهی از نظرات او بود که با عقاید لوتر ناسازگاری داشت. به نظر وبر ترکیبی از ایده‌های لوتر و کالون اندیشه‌ای جدید نسبت به کار به وجود آورد.

با ظهور انقلاب صنعتی، نگرش به کار دچار تغییراتی بیشتر شد. در قرون وسطی شغل موروثی بود و جستجوی شغل غیرموروثی گناه شمرده می‌شد؛ اما با ظهور پروتستانیسیم، جستجوی شغل جدید به امری عادی بدل گشت و شغل‌ها به لحاظ قداست مذهبی هم شأن شدند و بدین گونه ارزش و اعتبار مذهبی، موجب مثبت شدن نگرش به کار شد. با ظهور انقلاب صنعتی این نگرش بتدریج دنیوی گشت، کار سخت به عنوان یک وظیفه اجتماعی تلقی شد و علمای اخلاق بر این مسأله تأکیدی زیاد می‌کردند (راجرز: ۱۹۷۹ به نقل از معید فر، ۱۳۸۰: ۲۵) و در مدارس به دانش‌آموزان یاد می‌دادند که بیکاری، ننگ است؛ اما در این دوره یکی از عناصر مهم نگرش به کار تبلور نیافته بود و آن اینکه هر شخص می‌تواند با کار سرنوشت خویش را رقم بزند (گیلبرت: ۱۹۷۷ به نقل از معید فر، ۱۳۸۰: ۲۶).

در دهه‌های اخیر تغییرات جمعیتی نیز تأثیر چشمگیری بر هنجارهای کار داشته است. بالا رفتن سن نیروی کار و حضور بیشتر زنان در محیط‌های کاری از جمله این تغییرات است؛ اما به طور کلی در دوره معاصر نگرش به کار، یک نگرش فرهنگی است که ارزش اخلاقی و مثبت برای انجام صحیح شغل در نظر می‌گیرد و کار را ذاتاً ارزشمند

می‌پندارد. این نگرش همانند سایر نگرش‌ها، تحت تأثیر آموزش و پرورش دوره کودکی و نوجوانی است (براوود، ۱۹۷۵: ۱۳۴ به نقل از معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۰) بچه‌ها بر اساس تصور والدین از کار، تصور خود را ارتباط با نوع به خصوصی از کار یا بیکاری شبیه‌سازی می‌کنند. روبنز استقرار نگرش به کار در درون افراد را یکی از مقدم‌ترین وظایف دوره دبیرستان می‌داند (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۰).

ب - نگرش به کار در ایران و اسلام: بر اساس گمانه زنی‌ها و کاوش‌های باستان‌شناسی، در ایران قبل از اسلام، پیشه اصلی مردم، دامداری، کشاورزی و صنایع دستی (مانند آهنگری) بوده است. تا قبل از سقوط ساسانیان، فرهنگ غالب در ایران از جهت دینی و اجتماعی از متن اوستا گرفته شده بود و بر خلاف ادیان دیگر آن زمان، اهمیت به زندگی این جهان و پرداختن به آن در صدر تمام وظایف بشری قرار داشت (وزارت کار و امور اجتماعی: ۱۳۷۶). اوستا فلسفه، اخلاق، آداب و شیوه‌های زندگانی قومی ساده و سختکوش را نمایش می‌دهد که برزگر و کشاورز است و برای ادامه حیات و بهتر زندگی کردن خود و جامعه انسانی، گزیری غیر از کار و تلاش نمی‌شناسد. با ظهور دین اسلام در ایران تأثیراتی عمیق در زندگی مردم به طور عام و نگرش آنان به طور خاص پدید آمد، چرا که اسلام به عنوان یک مکتب نجات‌بخش و سازنده هم به لحاظ نظری و هم از جهت عملی در مورد کار، مباحثی فراوان دارد. در اسلام آیات و روایاتی بی‌شمار در زمینه شرافت ذاتی کار، حسن کار یدی، کار ذهنی، علم و تحصیل علما وجود دارد. ایده‌های عملی اسلام، جامعه‌ای را تصویر می‌کند که کار و شرافت آن به جماعت اسلام عزت دنیوی می‌بخشد؛ لذا فرهنگ کشور ایران و اختصاصاً نگرش به کار به میزانی بسیار زیاد از وقایع تاریخی تأثیر پذیرفته است، بنابراین برای بررسی وضعیت نگرش به کار در جامعه امروز ایران باید از نگرش به کار و البته با لحاظ مبانی فرهنگ اسلام بحث و گفتگو کرد (همان).

قبل از پیروزی انقلاب، سلطه فرهنگ پدرسالار و به دنبال آن حاکمیت نظام‌های استبدادی بر ایران از یکسو و عملکرد عوامل اولیه جامعه‌پذیری نظیر خانواده و عوامل ثانویه چون محیط‌های آموزشی، عدم مسئولیت‌پذیری و مشارکت افراد جامعه را برای بر دوش گرفتن مسئولیت به دنبال داشته است. از آنجا که در استبداد مطلق سنتی هیچ کس منزلت و جایگاه مشخص و از پیش تعیین شده‌ای ندارد، هیچ کس به فردای

خویش امیدوار نبوده، از این رهگذر برنامه بلند مدت نیز هم شکل نمی‌گیرد.

### چارچوب نظری

پارسونز معتقد است سه نهاد اقتصادی وجود دارد که یکی از آنها کار است و دو تای دیگر عبارتند از مالکیت و قرارداد. به نظر پارسونز سومین نهاد اقتصادی اصطلاحاً «بازار کار» نامیده می‌شود و منظور از آن را نقش‌هایی می‌داند که بی‌واسطه به تولید و توزیع کالاها مربوط می‌شوند، خواه این نقش‌ها در درون سازمان‌های دیوانسالاری ایفا شوند، خواه به صورت منفرد و جداگانه چون مشاغل آزاد یا آن ماهیگیری که خود مالک قایق ماهیگیری‌اش است (روشه، ۱۳۷۶: ۱۴۲) بدین معنی که «اقتصاد وجهی از رفتار کنشگران اجتماعی است که در کار تولید و توزیع کالاها و خدمات لازم برای بقای مادی و رفاه افراد و جامعه فعالیت می‌کنند. انگیزه کنشگران برای برعهده گرفتن نقش‌های تولیدی و ایفای آنها به موجب هنجارها و الگوهای است که فرهنگ تعیین کرده است» (همان: ۱۳۱-۱۳۰). لذا کار یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است. اگر نظام اقتصادی را یکی از چهار خرده نظام اساسی نظام اجتماعی محسوب نماییم، کار بر کلیه فرآیندهای اجتماعی تأثیر می‌گذارد و از سایر نهادهای اجتماعی تأثیر می‌پذیرد؛ بنابراین کار به مثابه رفتار اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر سایر اشکال حیات اجتماعی، بشدت تحت تأثیر سایر نهادهای اجتماعی - از جمله خانواده، آموزش و پرورش - و به طور کلی نظام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است.

یکی از نظام‌های فرعی که با نظام اقتصاد و نهاد کار در کنش متقابل و مبادله است، نظام فرعی «جامعه‌پذیری» شامل نهادهای خانواده و مدرسه است که نیروی انسانی لازم و متخصص را در اختیار نهاد اقتصاد می‌گذارد تا افراد را برای دستیابی به اهداف تولید کالا و خدمات مصرفی به کار گیرد. در این کنش متقابل و مبادله، نظام اقتصادی و نیروی انسانی اقتصاد، کالاها و خدمات مصرفی را در اختیار نهادهای جامعه‌پذیری می‌گذارد، همچنین پول و اعتبار برای تحصیل کالاها و خدمات فراهم می‌کند.

یکی از عوامل مرتبط با فرهنگ کار، خانواده است که عاملی مهم در رشد و تکوین شخصیت افراد است و افراد اولین مراحل اجتماعی شدن را در آن می‌گذرانند. بخشی از این شخصیت که در خانواده، تکوین می‌یابد در رابطه با کار است. هرگونه کمبود و

نارسایی در تکوین شخصیت فرد در خانواده، عاملی تأثیرگذار بر کار فرد می‌باشد. بی‌تردید فرهنگ کار متأثر از محیط خانواده است و هرگونه تنبلی و کاستی‌های کاری و ناتوانی کاری در ارتباط با تکوین و رشد ناقص شخصیت فرد در محیط خانواده دانسته شده است (شریعتی، ۱۳۷۲: ۲۹).

افراد معمولاً اعتقادات، گرایش‌ها و رفتارهای خود را از دیگران و از خلال تربیت اجتماعی و جامعه‌پذیری فرا می‌گیرند. به نظر می‌رسد در میان سازمان‌ها و کارگزاران جامعه‌پذیری در ایران (مثل خانواده، مدرسه، همسالان و رسانه‌های جمعی) «خانواده» همچنان عامل اصلی و تعیین‌کننده در اجتماعی کردن افراد باشد. پروفیسور ماسگروو تأکید کرده است ادعاهای مربوط به اینکه مدارس در منش و شخصیت کودکان تأثیر دارند احتمالاً هم مبالغه‌آمیز است و هم بی‌اساس. به نظر وی تأثیر مذکور به طور کلی قابل توجه نبوده، تأثیر واقعی، اصیل و پایدار در خانه و خانواده رقم می‌خورد. (موریش، ۱۳۷۳: ۱۷۷).

محیط خانوادگی عامل قطعی مؤثر در ایجاد شرایطی سازنده است که ارزش‌ها و گرایش‌های شخص را شکل می‌دهد. بخش مهمی از این فرایند در درون خانواده به صورت عمدی و آگاهانه انجام می‌پذیرد؛ ولی بخشی زیاد از آن نیز کاملاً ناخودآگاه است. الگوهای کنش متقابل اجتماعی درون خانواده ممکن است مدل‌های ناخواسته را برای شکل‌گیری رفتار و شخصیت بعدی کودکان یعنی زمانی که به بلوغ و دوره نوجوانی می‌رسند، فراهم سازد. به هر حال اگر جامعه‌پذیری یا اجتماعی شدن، فرایندی باشد که نسل‌های مختلف یک جامعه را به یکدیگر پیوند می‌دهد، «خانواده» از عوامل عمده اجتماعی شدن از دوران کودکی تا نوجوانی و پس از آن است که به صورت یک سلسله مراحل پی در پی رشد و تکامل، نسل‌ها را به یکدیگر مربوط می‌سازد (گیدنز، ۱۳۷۵: ۸۵). نزاع والدین، طلاق و جدایی، ازدواج مجدد والدین، عدم واگذاری مسئولیت به فرزندان، عدم تشویق آنها در ایفای مسئولیت، عیب‌جویی و جاه‌طلبی زیاد آنها، تبعیض قائل شدن بین فرزندان و ... همه از عوامل موجد اغتشاش و بی‌انضباطی در محیط خانه هستند که خواه ناخواه به محیط اجتماع کشیده می‌شوند.

خانواده به عنوان یگانه مرکز تحقق همه فرهنگ‌ها و پرورشگاه شخصیت درونی و اجتماعی انسان، بیش از هر عامل دیگری در تربیت و شکوفایی تفکر انسان مؤثر است؛ تا

جایی که هر اندازه خانواده سالم‌تر و آگاه‌تر باشد، جامعه نیز سالم‌تر و آگاه‌تر خواهد بود و بالعکس؛ به همین دلیل برای جا افتادن و برقراری فرهنگ باید قبل از هر چیز، برای آن جایی در دل فرهنگ خانواده باز کرد (لطفی: ۱۳۷۵).

دومین عامل تأثیرگذار بر رشد فرهنگ کار، محیط‌های آموزشی دانسته شده است. واضح است که «نقش مدرسه و نهادهای آموزشی و پرورشی در جوامع امروزی، در انتقال ارزش‌ها و نیز ایجاد نگرش‌های مثبت و منفی نسبت به امور پیرامون فرد و انجام فعالیت‌هایش نقشی تعیین کننده است. مدرسه نه تنها در انتقال دانش و آموزش‌های رسمی، بلکه در انتقال هنجارها و الگوهای رفتاری و ایجاد نگرش‌های فرد - به عبارت دیگر آموزش‌های پنهانی - درگیر است» (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۹). نظام آموزشی فعلی، در واقع نوعی فرهنگ بیکاری و تخریب کار را القا می‌کند؛ به عبارت دیگر نظام آموزشی ما فرهنگ اتلاف وقت و زمان را در وجود افراد نهادینه می‌کند و این امر به محیط کار هم تسری پیدا می‌کند (شریعتی، ۱۳۷۲: ۲۹).

در این چارچوب، کار متأثر از مجموعه ارزش‌ها و هنجارهای جامعه و به طور کلی قالب فرهنگی جامعه است. همان طور که کلیه رفتارهای انسان در چارچوب فرهنگ معنا می‌یابد، کار نیز به عنوان یکی از اشکال رفتار انسانی، حاصل فرایند جامعه‌پذیری است، گرچه عده‌ای بر این عقیده‌اند که خود کار نیز یکی از فرایندهای اجتماعی شدن است؛ فرد معمولاً با انتخاب شغل و حرفه عملاً پایگاه اجتماعی خود را تعیین می‌کند و بدین ترتیب موقعیت خود را برای پذیرش بخشی از ارزش‌ها و هنجارهای پایگاه مزبور آماده می‌سازد.

در نتیجه می‌توان گفت که در هر جامعه، کار ارزش‌های خاص خود دارد، همچنین نگرش افراد به کار و هدف یا هدف‌هایی که برای آن در نظر گرفته می‌شود، ناشی از آموزه‌هایی است که طی فرایند اجتماعی شدن فرد در نهادهای مربوط به فرد انتقال یافته است. «این آموزه‌ها نیز در یک جامعه می‌تواند خاص یا عام باشد، پاره‌ای آموزه‌ها در سطح یک جامعه جنبه عمومی دارند و تقریباً کلیه افراد جامعه به طور مشترک تحت تأثیر آنها هستند و بخشی از آموزه‌ها نیز مختص طبقه یا قشر یا گروه‌هایی خاص از مردم هستند و در این مورد، افراد با توجه به پایگاه‌های متفاوت اجتماعی یا گروه‌های مرجع، تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند» (معیدفر، ۱۳۸۰: ۳۸).



بدین ترتیب می‌توان گفت که در جوامع جدید، نقش نهادهای خانواده و خصوصاً آموزش و پرورش، پررنگ‌تر و با اهمیت‌تر شده است. کوئن در این باره می‌نویسد: «کودکان همین که به سن ۶-۷ سالگی می‌رسند، مدرسه مسئول اصلی انتقال دانش انباشته و شیوه‌های رفتار اجتماعی به آنهاست. مدرسه به عنوان یکی از عوامل عمده اجتماعی شدن، بر پایه یک رشته قواعد بی‌چون و چرا، ساختار و سازمان می‌گیرد. این نهادهای آموزشی رسمی چندان اهمیت دارند که ورود به بسیاری از مشاغل، بستگی به تکمیل موفقیت‌آمیز یک دوره آموزشی رسمی دارد» (کوئن، ۱۳۷۴: ۷۹).

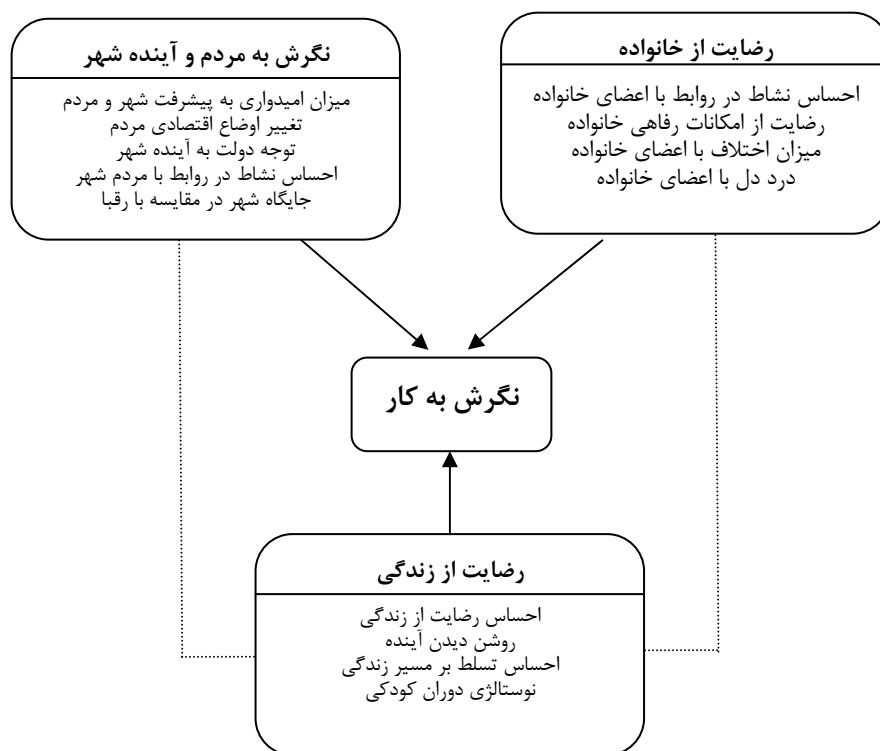
البته به غیر از خانواده و نظام آموزش و پرورش، عواملی دیگر نیز هستند که در ایجاد نگرش‌های شعلی و ارزش‌های اجتماعی کار در فرد مؤثرند. بخش عمده این عوامل در شهرها و از طریق رسانه‌ها، انجمن‌های عضویت و سایر فرآیندهای حکمفرما بر روابط اجتماعی انسان‌ها در شهر شکل می‌گیرد.

در پژوهشی با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن» که در سال ۱۳۷۷ به سفارش مؤسسه کار و تأمین اجتماعی توسط دکتر سعید معیدفر به اجرا درآمده، میزان اخلاق کار و ابعاد مختلف آن در میان کارکنان واحدهای تولیدی - صنعتی و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن ذکر شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عواملی که خارج از محیط کار قرار دارند و به شرایط کلی جامعه و نهادهایی مانند خانواده، مدرسه و رسانه‌ها مربوط هستند که شامل ویژگی‌های فردی و پایگامی افراد (شرایط تربیتی)، نگرش مثبت یا منفی فرد نسبت به محیط پیرامون و جامعه و میزان تعلق و وابستگی به گروه‌های اجتماعی می‌باشد، تأثیری مهم‌تر بر اخلاق کار دارند؛ به عبارت بهتر افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌تر، از نظر میزان اخلاق کار وضعی بسیار مطلوب‌تر دارند، در مقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز کشور نزدیک‌ترند و متعاقباً نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضعی نامناسب‌تر از نظر اخلاق کار دارند.

نتایج پژوهش «بررسی تجربی اخلاق کار در ایران» که دکتر مسعود چلبی به انجام رسانده، نشان می‌دهد که هر قدر هویت جامعه‌ای و احساس تعلق افراد به فرهنگ و نمادهای اجتماعی جامعه و هویت فردی و باور به ارزش‌ها و هنجارهای کار افزایش یابد،

احساس مسئولیت در کار در قبال جامعه افزایش می‌یابد. همچنین نتایج پژوهش «راه‌های ایجاد وجدان کاری» که در سال ۱۳۷۴ علیرضا شکیبایی به انجام رسانده، نشان می‌دهد که بهترین و مؤثرترین عامل برای ایجاد روحیه مسئولیت‌پذیری در جامعه، آموزش والدین و مربیان دانش آموزان است.

بدین ترتیب بر اساس مطالب گفته شده و با توجه به چارچوب نظری پژوهش می‌توان گفت که متغیر «نگرش به کار» به عنوان متغیر وابسته با عواملی گوناگون در ارتباط بوده که بخشی از آن‌ها مدل پژوهش حاضر را شکل می‌دهد؛ چنانکه مشاهده می‌شود «رضایت از خانواده»، «رضایت از زندگی» و «نگرش به مردم و آینده شهر» به عنوان متغیرهای مستقل، عوامل اجتماعی هستند که با متغیر وابسته «نگرش به کار» رابطه دارند. این ارتباط در مدل ساده زیر نمایش داده می‌شود:



«مدل نظری پژوهش»

فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از: «عوامل اجتماعی» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد.

فرضیات فرعی این پژوهش عبارتند از:

- میزان «رضایت از خانواده» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد.
- میزان «رضایت از زندگی» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد.
- نوع «نگرش به مردم و آینده شهر» با نوع «نگرش به کار» رابطه دارد.

### روش‌شناسی

این مطالعه از لحاظ معیار زمان یک مطالعه مقطعی و به لحاظ معیار و ژرفایی از نوع پهنانگر<sup>۱</sup> است. جامعه آماری این مطالعه، جوانان ۱۸-۲۶ ساله شهر کرمانشاه بوده که برای گردآوری داده‌ها از روش پیمایش<sup>۲</sup> و تکنیک مصاحبه استفاده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۴۰۰ نفر تعیین شد. تحقیق دارای اعتبار صوری<sup>۳</sup> است که از طریق توافق همکاران پژوهش به لحاظ تطابق اهداف پژوهش و سؤالات مطرح شده در پرسشنامه حاصل آمده است. جهت سنجش روایی<sup>۴</sup> سؤالات نیز از شیوه پیش‌آزمون<sup>۵</sup> استفاده گردید که نتایج به دست آمده به شرح ذیل، روایی پرسشنامه را تأیید می‌کند.

جدول ۱. ضریب‌روایی طیف‌ها در پرسشنامه پیش‌آزمون

متغیر	تعداد پاسخگویان	تعداد گویه	ضریب روایی
نگرش به کار	۶۰	۲۵	٪۵۵
نگرش به مردم و آینده شهر	۶۰	۵	٪۷۱
رضایت از خانواده	۶۰	۵	٪۶۶
رضایت از زندگی	۶۰	۴	٪۶۹
عوامل اجتماعی (مجموع متغیرهای مستقل)	۶۰	۱۴	٪۸۴

1. Extensive study
2. Survey
3. Face validity
4. Reliability
5. Pre-Test

## یافته‌ها، تجزیه و تحلیل

### - نتایج متغیر وابسته

متغیر وابسته در این پژوهش «نگرش به کار» است. برای دانستن نوع نگرش پاسخگویان به کار، نگرش‌ها به سه گروه دسته‌بندی شد؛ بدین ترتیب که ابتدا مجموع نمره‌هایی که هر یک از پاسخگویان از مجموع گویه‌های مربوط کسب کردند از تعداد کل گویه‌های نگرش به کار کم شد تا مبنای نگرش به کار صفر باشد. با انجام این مرحله، نمره پاسخگویان بین صفر تا صد قرار گرفت، در مرحله بعد و بر اساس اصل نسبت‌گیری در ریاضی، نمره هر یک از پاسخگویان در عدد ۲۰ ضرب و بر عدد ۱۰۰ تقسیم شد، با انجام مراحل فوق، میانگین کلی نگرش به کار بین صفر تا ۲۰ قرار گرفت و در مرحله نهایی با تقسیم این طیف به سه قسمت ساده، به ترتیب ۳ میانگین مشخص شد که بیانگر نگرش مثبت، نگرش حد وسط و نگرش منفی نسبت به کار می‌باشد.

- یافته‌ها حکایت از آن دارد که نگرش ۲۵/۲ درصد از پاسخگویان نسبت به کار مثبت، نگرش ۷۴/۵ درصد حد وسط و نگرش ۰/۳ درصد منفی بوده است. میانگین نگرش به کار در زنان ۱۲/۳۱ و در مردان ۱۲/۲۳ بوده که این اختلاف، وزنه نگرش به کار را به نفع زنان سنگین‌تر می‌کند؛ به عبارت بهتر می‌توان نتیجه گرفت که نگرش زنان نسبت به کار اندکی مثبت‌تر از نگرش مردان بوده است؛ هرچند به طور کلی نگرش پاسخگویان از نوع نگرش حد وسط بوده است (جدول شماره ۲).

جدول ۲. نتایج متغیر وابسته نگرش به کار به تفکیک گویه‌ها

عنوان گویه	کاملًا موافق	موافق	بی تفاوت	مخالف	کاملًا مخالف	جمع
کار به عنوان یک تکلیف الهی، وظیفه ای است در قبال خود، کارفرما و خدا	۴۱/۵	۴۶	۷/۸	۳	۰/۵	۱۰۰
کار صرفاً برای گذران زندگی فرد و خانواده اهمیت دارد	۱۸/۳	۳۳/۳	۹/۳	۳۱/۵	۶/۳	۱۰۰
کار وظیفه نیست و فقط به خاطر پابین نیامدن موقعیت خانوادگی ضروری است	۶/۵	۱۷/۵	۹/۵	۴۸/۳	۱۵/۸	۱۰۰
بهتر است که کار نیازمند انرژی جسمی و فکری فراوان باشد	۲۵/۸	۴۳	۱۳/۸	۱۲/۸	۲/۸	۱۰۰
وقتی نیاز مالی نباشد استراحت را بر کار ترجیح می‌دهم	۵/۸	۱۶/۵	۱۰/۸	۴۷/۵	۱۸/۳	۱۰۰
کارهای اداری را بر کارهای فیزیکی ترجیح می‌دهم	۲۵/۸	۳۳/۸	۱۹	۱۹	۴	۱۰۰
مطلوبترین نوع کار آن است که به همکاری و همفکری دیگران نیازی نداشته باشد	۵/۵	۱۴/۸	۱۴/۳	۴۶	۱۵	۱۰۰
مهم این است که دیگران فکر کنند کاری انجام می‌دهم، نتیجه و کیفیت کار برایم مهم نیست	۲/۸	۵/۸	۴	۵۴/۵	۳۲	۱۰۰
کار راحت با درآمد کم از کار سخت با درآمد بالا بهتر است	۴/۵	۱۵	۱۴	۴۴	۲۱/۵	۱۰۰
مدرسه آمادگی لازم را به جوانان برای ورود به دنیای کار می‌دهد	۱۳/۵	۲۷/۸	۱۱/۳	۲۸/۸	۱۷/۸	۱۰۰
فارغ التحصیلان دانشگاهها توان انجام کارهای تخصصی مربوط به رشته تحصیلی خود را ندارند	۵/۸	۱۶/۵	۱۰/۸	۵/۴۷	۱۸/۳	۱۰۰
احساس می‌کنم مهارت انجام هیچ نوع کاری را ندارم	۱/۵	۶	۵/۳	۴۶/۵	۳۹/۵	۱۰۰
در برابر کار احساس مسئولیت لازم است	۵۱/۵	۳۵/۳	۱۰	۱/۸	۰/۵	۱۰۰
کار باید اولویت اول زندگی باشد ولو به قیمت از دست دادن اوقات فراغت	۲۰/۳	۳۴/۸	۹/۸	۲۹	۴/۸	۱۰۰
بهترین محک برای قضاوت درباره افراد موقعیت کاری آنهاست	۷/۵	۲۵/۳	۱۷/۳	۳۵/۵	۱۲/۳	۱۰۰
باید به دنبال کار بود حتی به قیمت دوری از خانواده	۱۵/۵	۴۰/۵	۱۰	۲۵/۸	۶/۵	۱۰۰
در صورت تلاش، امکان پیشرفت شغلی برای هر کس وجود دارد	۳۷/۵	۴۲	۴/۳	۱۲	۴/۳	۱۰۰
اگر خانواده ام بتوانند نیاز مالی مرا تأمین کنند از نداشتن کار ناراحت نمی‌شوم	۶/۳	۱۱/۵	۷/۳	۴۸/۸	۲۵	۱۰۰
استخدام در ادارات دولتی فقط با سفارش و پارتی امکان دارد	۵۲/۸	۲۷/۸	۷/۸	۶	۴/۳	۱۰۰
دولت برای حل مشکل اشتغال همه کار کرده است	۲	۷/۸	۹	۴۰	۴۱	۱۰۰
کار کردن ناشی از نوعی حرص و طمع به مال دنیا است	۴	۸/۵	۷	۴۵	۳۴/۸	۱۰۰
کار کردن نوعی تلف کردن انرژی است	۲/۵	۴/۵	۵/۸	۴۲/۵	۴۴/۵	۱۰۰
کار در نفس خودش حق(در برابر باطل) است	۲۰/۳	۴۲	۱۷/۳	۸/۳	۲/۳	۱۰۰
کار کردن در این دنیا یکی از عوامل رستگاری در آخرت است	۲۵/۵	۴۶/۳	۱۷/۳	۸/۳	۲/۳	۱۰۰
امروز را خوش باش، فردا را کسی ندیده	۷	۱۴	۷/۳	۴۰	۳۱/۵	۱۰۰

### نتایج متغیر مستقل

سه متغیر «رضایت از خانواده»، «رضایت از زندگی» و «نگرش به مردم و آینده شهر» متغیر کلی و مستقل «عوامل اجتماعی» را می‌سازند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۳۱/۴ درصد پاسخگویان از خانواده رضایت زیاد، ۵۷/۳ درصد رضایت متوسط و

۱۱/۳ درصد رضایت کم داشته‌اند. در بُعد رضایت از زندگی، ۲۲ درصد پاسخگویان رضایت زیاد، ۵۵/۳ درصد رضایت متوسط و ۲۲/۸ درصد رضایت کم داشته‌اند و در بُعد نگرش به مردم و آینده شهر، ۱۰/۸ درصد نگرش مثبت، ۵۸/۵ درصد نگرش حد وسط و ۳۰/۸ درصد نگرش منفی داشته‌اند (جدول شماره ۳).

جدول ۳. نتایج متغیر مستقل عوامل اجتماعی به تفکیک ابعاد و گویه‌ها

مشترک	عنوان گویه	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	جمع
رضایت از خانواده	در روابط با اعضای خانواده به چه میزان احساس نشاط و شادابی دارید؟	۲۸	۳۱	۲۹/۸	۵/۵	۴/۸	۱۰۰
	در حال حاضر از امکانات رفاهی خانواده خود چه میزان راضی هستید؟	۱۰/۸	۱۷/۸	۴۵	۱۴/۵	۱۲	۱۰۰
	به چه میزان با اعضای خانواده خود اختلاف و بگو مگو پیدا می‌کنید؟	۵/۵	۹/۵	۲۷/۸	۳۴/۸	۲۲	۱۰۰
	به چه میزان با اعضای خانواده خود درد دل می‌کنید؟	۹	۱۸/۳	۲۸/۳	۲۴/۳	۱۹/۵	۱۰۰
رضایت از زندگی	به طور کلی چقدر از زندگی خود راضی هستید؟	۹	۲۳/۳	۳۹/۵	۱۴/۸	۱۳/۵	۱۰۰
	آینده خود را خیلی روشن می‌بینم *	۱۴/۵	۲۰/۸	۳۸/۳	۱۵/۳	۱۱	۱۰۰
	گاه احساس می‌کنم در کودکی خوشبخت تر از الان بوده‌ام *	۲۵	۱۹	۲۶/۸	۱۷/۸	۱۱	۱۰۰
	گاه احساس می‌کنم تسلط چندانی بر مسیر زندگیم ندارم *	۸/۳	۳۰	۱۷/۳	۳۴/۳	۹/۸	۱۰۰
نگرش به مردم و آینده شهر	چقدر به پیشرفت شهر و مردم کرمانشاه در آینده امیدوارید؟	۶/۳	۶/۸	۲۶/۸	۲۸	۳۱/۸	۱۰۰
	کرمانشاه در آینده از قافله رقبایش عقب نخواهد ماند *	۸/۳	۲۵/۵	۱۷/۵	۳۱/۳	۱۷/۳	۱۰۰
	اوضاع اقتصادی مردم کرمانشاه تغییری نخواهد کرد *	۱۴	۳۵/۵	۱۷/۵	۲۵	۷/۵	۱۰۰
	توجه دولت به کرمانشاه در آینده بیشتر خواهد شد *	۳/۳	۲۰/۵	۲۴	۲۷/۳	۲۴/۵	۱۰۰
	در روابط با مردم در سطح شهر - چه داد و ستد، چه رفت و آمد یا انواع معاشرت - به چه میزان احساس نشاط و شادابی دارید؟	۱۲/۵	۲۰	۴۶	۱۱/۵	۹/۳	۱۰۰

\* پاسخ این گویه‌ها از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف می‌باشد.

**- نتایج فرضیات:**

فرضیه اول: بین میزان رضایت جوانان از خانواده و نگرش به کار رابطه وجود دارد.

جدول ۴. تحلیل رگرسیون تک متغیره برای تبیین نگرش به کار

متغیر وارد شده	R	R <sup>2</sup>	B	Beta	t	Sig
رضایت از خانواده	۰/۲۶۳	۰/۰۶۹	۰/۵۷۴	۰/۲۶۳	۵/۴۳۰	۰/۰۰۰
a=۷۶/۶۶۷    R=۰/۲۶۳    R <sup>2</sup> =۰/۰۶۹    sigF=۰/۰۰۰    F=۲۹/۴۸۰						

جدول فوق رابطه بین میزان رضایت از خانواده و نگرش به کار در جوانان را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون برای متغیر مستقل «رضایت از خانواده» برابر ۰/۲۶۳ گزارش شده که در سطح اطمینان Sig=۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد؛ بنابراین میزان رضایت از خانواده بر نگرش به کار، تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ یعنی هر چه میزان رضایت جوانان از خانواده بیشتر باشد، نگرش آنان به کار نیز مثبت‌تر خواهد بود. فرضیه دوم: بین میزان رضایت جوانان از زندگی و نگرش به کار رابطه وجود دارد.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون تک متغیره برای تبیین نگرش به کار

متغیر وارد شده	R	R <sup>2</sup>	B	Beta	t	Sig
رضایت از زندگی	۰/۲۳۳	۰/۰۵۴	۰/۶۲۸	۰/۲۳۳	۴/۷۷۶	۰/۰۰۰
a=۷۸/۹۲۱    R=۰/۲۳۳    R <sup>2</sup> =۰/۰۵۴    sigF=۰/۰۰۰    F=۲۲/۸۰۸						

جدول فوق رابطه بین میزان رضایت از زندگی و نگرش به کار در جوانان را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون برای متغیر مستقل «رضایت از زندگی» برابر ۰/۲۳۳ گزارش شده که در سطح اطمینان Sig=۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد، بنابراین میزان رضایت از زندگی بر نگرش به کار تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ یعنی هر چه رضایت جوانان از زندگی بیشتر باشد، نگرش آنان به کار نیز مثبت‌تر خواهد بود.

فرضیه سوم: بین نوع نگرش جوانان به مردم و آینده شهر و نگرش به کار رابطه وجود دارد.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون تک متغیره برای تبیین نگرش به کار

Sig	t	Beta	R2	R	متغیر وارد شده
۰/۰۰۲	۱/۱۳۹	۰/۱۵۵	۰/۰۲۴	۰/۱۵۵	نگرش به مردم و آینده شهر
a=۸۱/۵۵۱    R = ۰/۱۵۵    R2 = ۰/۰۲۴    sigF = ۰/۰۰۲    F=۹/۸۳					

جدول فوق رابطه بین نوع نگرش به مردم و آینده شهر و نگرش به کار در جوانان را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون برای متغیر مستقل «نگرش به مردم و آینده شهر» برابر ۰/۱۵۵ گزارش شده که در سطح اطمینان Sig= ۰/۰۰۲ معنادار می‌باشد، بنابراین نوع نگرش به مردم و آینده شهر بر نگرش به کار تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ یعنی هر چه نگرش جوانان به مردم و آینده شهر مثبت‌تر باشد، نگرش آنان به کار نیز مثبت‌تر خواهد بود.

فرضیه کلی: بین عوامل اجتماعی و نگرش جوانان به کار رابطه وجود دارد.

جدول ۷. تحلیل رگرسیون تک متغیره برای تبیین نگرش به کار

Sig	t	Beta	R2	R	متغیر وارد شده
۰/۰۰۰	۵/۷۷۵	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷	۰/۲۷۸	عوامل اجتماعی
a=۷۴/۳۱۷    R = ۰/۲۷۸    R2 = ۰/۰۷۷    sigF = ۰/۰۰۰    F=۳۳/۳۵۲					

جدول فوق رابطه عوامل اجتماعی و نگرش به کار در جوانان را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون برای عوامل اجتماعی برابر ۰/۲۷۸ گزارش شده که در سطح اطمینان Sig=۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد، بنابراین عوامل اجتماعی بر نگرش به کار تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ یعنی هر چه عوامل اجتماعی مثبت‌تر باشد، نگرش جوانان به کار نیز مثبت‌تر خواهد بود.



## نتیجه‌گیری

همانطور که گفته شد نگرش پاسخگویان به کار از نوع نگرش حد وسط است؛ یعنی نگرشی که بر اساس آن فرد هیچ احساس مثبت یا منفی نسبت به کار ندارد و صرفاً کار را به عنوان یک تکلیف در برابر دستمزدی که به او می‌دهند، ارزیابی می‌کند. از آنجا که نگرش، لایه زیرین رفتار به شمار می‌رود، نگرش حد وسط در عمل ضعیف‌تر شده، ضعف اخلاق کار را به دنبال خواهد آورد؛ کما اینکه میزان اخلاق کار بویژه دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار جوانان ۲۶-۱۵ ساله به مراتب کمتر از سایر گروه‌های سنی است (معید فر، ۱۳۸۰).

چنین نتایجی مؤید وجود اشکالات اساسی در روند جامعه‌پذیری افراد خصوصاً بین نسل جدید است که باید بر طرف شود؛ بدان گونه که افراد نسبت به کار توجه بیشتری پیدا کرده، ضمن کسب مهارت کار و درونی کردن ارزش‌های آن در انطباق با جامعه جدید به نگرش مثبت دست یابند. این نکته که انگیزه برای بر عهده گرفتن نقش‌های تولیدی و ایفای آنها به موجب هنجارها و الگوهای است که فرهنگ جامعه تعیین می‌کند، به هیچ روی قابل انکار نیست؛ بنابراین اگر در پژوهش حاضر بدین نتیجه می‌رسیم که نگرش جوانان شهر کرمانشاه نسبت به کار «نگرش حد وسط» است، باید دلایل آن را در عوامل اجتماعی مرتبط با آن جستجو کنیم.

همانگونه که یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، عوامل اجتماعی نظیر «میزان رضایت از خانواده»، «میزان رضایت از زندگی» و «نگرش به مردم و آینده شهر» با «نگرش به کار» مرتبط هستند؛ یعنی هر قدر عوامل یاد شده مثبت‌تر باشد، نگرش به کار نیز مثبت‌تر خواهد بود؛ پس اگر نگرش جوانان شهر کرمانشاه به کار مثبت نیست، باید دلایل آن را در ضعف نهادهای جامعه‌پذیری نظیر خانواده، مدرسه، رسانه‌ها و به طور کلی فرایند شهرنشینی جستجو نماییم که سازنده نگرش فرد به پدیده‌ها، محیط اطراف و به طور کلی جهان هستی است، البته از نقش مهم دولت در این مسأله نباید غافل ماند؛ دولت برای اینکه پاسخگوی تقاضاهای عظیم افراد جویای کار باشد، باید با در پیش گرفتن راهکارهای مبتنی بر خلاقیت و کارآفرینی به شکل‌گیری نگرش‌های مثبت به کار کمک کند. تجربه نشان می‌دهد که حمایت‌های دولتی مبتنی بر توسعه ساخت‌افزار نظیر اعطای وام‌های گوناگون به بیکاران و امکاناتی از این دست، نه تنها به

سود بیکاران نبوده که خود معضلی دیگر پدید آورده است؛ مثال بارز آن اعطای وام‌های موسوم به «وام‌های بیکاری» بود که به دلیل آنکه خیل جوانان بیکار کرمانشاهی فاقد مهارت‌های عملی بوده، کارآفرینی را تجربه نکرده بودند، ظرف مدت کوتاهی، خیابان‌های شهر با سیل عظیم اتومبیل‌های اسقاطی و قراضه دهه ۴۰ و ۵۰ مواجه شد که برای «مسافرکشی» - کاری که احتیاج به هیچ گونه خلاقیت و مهارت شغلی خاص ندارد - استفاده می‌شد.

وجود نگرش سنتی در جامعه ایران که کار بیش از زندگی «بخور و نمیر» را نوعی حرص و طمع در جهت ثروت اندوزی تلقی می‌کند (مجله کار و جامعه شماره ۶۰، ۱۳۸۴: ۶۲) عامل مهمی در به وجود آمدن چنین پدیده‌هایی است. این نگرش‌های سنتی و غیر صحیح، نسبت به کار و تلاش که انباشت ثروت ناشی از کارآفرینی، نبوغ و خلاقیت و تلاش را مذموم می‌داند، باید تصحیح و به نگرش‌های مثبت تبدیل گردد.

از سوی دیگر این نگرش سنتی نیز که دولت را متصدی همه امور جامعه و به اصطلاح همه کاره و به تبع آن مسئول همه امور می‌داند، باید تعدیل گردد تا گرایش به فعالیت‌های اقتصادی خصوصی به وجود آمده، از میزان گرایش به مشاغل دولتی کاسته شود؛ ضرب‌المثل معروف «آب باریکه» گویای گرایش سنتی ایرانیان به «کارهای دولتی» است که هر چند کم اما استمرار آن، موجب نوعی اطمینان از آینده است، ضمن آنکه با اصلاح این نگرش، نگاه بدبینانه و منفی به دولت در امر اشتغال نیز از بین خواهد رفت.

از آنجا که رضایت از خانواده با نگرش به کار مرتبط است، برای ایجاد نگرش مثبت به کار توجه بیشتر خانواده به فرزندان و برقراری ارتباط دوستانه با آنان و اعمال حمایت‌های لازم مادی - عاطفی می‌تواند مؤثر واقع شود. همچنین از آنجا که نگرش به مردم و آینده کشور با نگرش به کار مرتبط است، تقویت ارتباطات انسانی، سهمیم کردن جوانان در امور جامعه، ایجاد روح همبستگی و وفاق اجتماعی، تقویت باورها، آداب و رسوم، سنن بومی، ایجاد زمینه‌های شناخت جوانان از فرهنگ محلی و به طور کلی پذیرش جوانان در جامعه محلی، حائز اهمیتی ویژه است.

از آنجا که میزان رضایت از زندگی با نگرش به کار مرتبط است، عملکرد نهادهای جامعه‌پذیری نظیر خانواده، مدرسه، رسانه‌ها و به طور کلی سایر فرایندهای شهرنشینی

در شکل‌دهی به طرز تفکر جوانان به طور عام و نگرش آنان نسبت به کار به طور خاص مؤثر است؛ لذا باید با فراهم کردن بسترهای مناسب، تفکر مثبت نسبت به زندگی در جوانان تقویت شده، به واسطه برقراری روحیه نشاط و شادابی در بین آنان، نگرش آنان به کار به سمت مثبت سوق داده شود. همچنین به لحاظ آنکه ساختارهای آموزشی (مدرسه و دانشگاه) سهمی عمده در شکل‌دهی به نگرش افراد و خصوصاً جوانان دارند، لازم است با تقویت ساختارهای آموزشی کشور و توجه ویژه به این نقش و اتخاذ راهبردهای متناسب و صحیح با این قضیه، از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی جلوگیری شود.

اگر چه عوامل بسیاری هستند که با نگرش به کار مرتبط بوده و در بررسی‌های عمیق و جامع باید شناسایی شوند - که در این بررسی مجال آن نبود - نکته مهم برگرفته از این پژوهش، مسأله نظام ارزش‌ها و تغییر ارزش‌هاست. همانگونه که هانری مندراس عقیده دارد ارزش‌ها سازمان می‌یابند و به صورت یک آرمان در می‌آید و جامعه آن را به افراد خود عرضه می‌دارد، این آرمان راهنمای اندیشه‌ها و اعمال است و به قول دورکیم، جامعه بدون ایجاد آرمان تشکیل نمی‌شود، بحران ارزش‌ها موجب شده تا به دلیل عدم استحکام نظام ارزشی و هنجاری، فرآیند جامعه‌پذیری بدرستی انجام نشود و جوانان به عنوان ماحصل این فرایند، قادر به تجربه و درونی کردن نگرش مثبت به کار نباشند.

## منابع

- پلیکان، یاروسلاو و همکاران (۱۳۸۰) اخلاق کار (در ادیان آسمانی و آیین‌های شرقی) ترجمه سید احمد موثقی، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- تاپیا، کلود (۱۳۷۹) درآمدی بر روانشناسی اجتماعی، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: نشر نی.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۶) جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت.
- چلیبی، مسعود (بی‌تا) «بررسی تجربی اخلاق کار در ایران»، (بی‌جا).
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود (۱۳۸۰) جامعه‌شناسی کار، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- روشه، گی (۱۳۷۶) جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر، تهران: انتشارات تبیان.
- سپهری، محمدرضا (۱۳۷۶) مقدمه‌ای بر فرهنگ کار، وزارت کار و امور اجتماعی.
- شریعتی، ؟ (۱۳۷۲) «عوامل مؤثر در رشد فرهنگ کار و ایجاد انگیزه برای تلاش بیشتر» نشریه کار و جامعه، سال اول: شماره ۳.
- شکیبایی، علیرضا (۱۳۷۴) «راه‌های ایجاد وجدان کاری» اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- کوئن، بروس (۱۳۷۴) درآمدی به جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۵) جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- لطفی، سکینه (۱۳۷۵) «نقش نهاد خانواده در حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی» اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- مجتبوی نائینی، مهدی (۱۳۷۲) فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، تهران: انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- مجله کار و جامعه (وابسته به مؤسسه کار و تأمین اجتماعی) شماره ۶۰، ۱۳۸۴: ۶۲.
- محسنی تبریزی، علی‌اکبر (۱۳۷۹) بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی - فرهنگی در ایران، تهران: دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی وزارت ارشاد.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۳) «سنجش میزان انگیزش به کار و عوامل مؤثر بر آن» مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم: شماره ۴.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰) بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران:

انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

مقدمی پور، مرتضی (۱۳۷۹) روانشناسی کار، تهران: انتشارات آزاده.

موریش، ایور (۱۳۷۳) جامعه‌شناسی تعلیم و تربیت، ترجمه غلامعلی سرمد، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ اول، تهران.

وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۷۶) فرهنگ کار در ایران، زیر نظر محمدرضا سپهری، معاونت طرح و برنامه.

Braude, L (1975) *Work and Workers*, New York: Praeger

Gilbert, J. B (1977) *Work Without Salvation*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Maywood, A. G (1982) *Vocational Education and The Work Ethic*, Canadian Vocational Journal.

Rodgers, D.T (1978) *The Work Ethic in Industrial America 1850-1920*, Chicago: The university of Chicago Press.

Rose, M (1985) *Reworking The Work Ethic: Economic Values and Socio-Cultural Politics*, London: Schocken.

Tilgher, A (1930) *Homo Faber: Work Through the Age*, Translated by D. C. Fisher, New York: Harcourt Brace.