

Identifying and analyzing the factors affecting the weak work culture among the youth of Ilam province

Homayoon Moradnezhad

Associate Prof., Department of entrepreneurship and rural development, Ilam University, Ilam, Iran.

h.moradnezhad@ilam.ac.ir

Abstract

Despite the economic advantages and trained manpower in Ilam province, the unemployment rate is high and the rate of entrepreneurial activities is low. The researcher's investigation shows that the low work culture among young people can be one of the reasons for the high unemployment rate in this province. The purpose of this study was to identify and analyze the factors affecting the weak work culture among the youth of Ilam province and using the descriptive-correlational methodology. The research had two statistical populations of youth and elites. Considering the social, economic and social characteristics, Ilam townships were divided into two groups and three townships were randomly selected from each group. Using Cochran's formula, 385 young people and 96 elite people were estimated as a statistical sample and studied by stratified random sampling with proportional assignment. Data collection tool was a researcher-made questionnaire whose validity was confirmed using the views of 3 faculty members of Ilam University and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha. The results of path analysis also showed that political, economic and social injustice was the most important variable that both directly and indirectly affected the low work culture among the province's youth and the effect of other variables was due to the effect of this variable. Therefore, in order to improve the culture of work and effort and development of the province, the role of the variables of socio-political alienation and political, economic and social injustice should be paid more attention.

Keywords: work culture, socio-political alienation, political, economic and social inequality, the youth of Ilam province, and unemployment.

شناسایی و واکاوی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام

همایون مرادنژادی

دانشیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

h.moradnezhadi@ilam.ac.ir

چکیده

با وجود مزیت‌های اقتصادی و نیروی انسانی آموزش‌دیده در استان ایلام، آمار بیکاری زیاد و نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه پایین است. کندوکاو پژوهشگر نشان می‌دهد که پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان می‌تواند یکی از دلایل نرخ بالای بیکاری در این استان باشد. این پژوهش با هدف شناسایی و واکاوی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام و بهره‌گیری از روش‌شناسی توصیفی - همبستگی به انجام رسیده است. پژوهش دارای دو جامعه آماری جوانان و نخبگان بوده است. با در نظر گرفتن ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و اجتماعی، شهرستان‌های ایلام در دو گروه دسته‌بندی و از بین هر گروه سه شهرستان به صورت تصادفی انتخاب شدند. با بهره‌گیری از فرمول کوکران تعداد ۷۵۶ نفر از بین جوانان (شاغلان ۳۸۵ نفر و بیکاران ۳۷۱ نفر) و تعداد ۹۶ نفر از بین نخبگان به‌عنوان نمونه آماری برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب مورد مطالعه قرار گرفتند. مدل نظری پژوهش برگرفته‌شده از تحلیل عاملی و گروه کانونی بوده است.^۱ ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که روایی آن با استفاده از دیدگاه تعداد ۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه ایلام و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مهم‌ترین متغیری بوده است که هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم در پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان تأثیرگذار بوده و اثر سایر متغیرها نیز معلول اثر این متغیر بوده است؛ بنابراین

۱. این مقاله برگرفته شده از یک کار پژوهشی با استفاده از روش آمیخته بوده است که در اینجا نتایج مرحله کمی آن آمده است. در مرحله اول جهت استخراج متغیرها از روش فراترکیب به روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شد. در مرحله بعد با استفاده از روش دلفی نسبت به تهیه ابزار گردآوری داده‌ها متناسب با شرایط منطقه و استان اقدام شد. در گام بعدی با استفاده از ابزار تهیه‌شده در مرحله دلفی اقدام به شناسایی و دسته‌بندی متغیرهای استخراج‌شده با استفاده از تحلیل عاملی گردید. با هدف استفاده از متغیرهای شناسایی‌شده در مرحله تحلیل عاملی برای تحلیل ثانویه؛ اقدام به برگزاری یک گروه کانونی برای تدوین مدل مفهومی و چگونگی ارتباط متغیرها با یکدیگر شد.

برای بهبود فرهنگ کار و تلاش و توسعه استان، نقش متغیرهای بیگانگی سیاسی - اجتماعی و بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر مورد توجه و دقت قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ کار، بیگانگی سیاسی - اجتماعی، نابرابری سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، جوانان استان ایلام، بیکاری.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵ تاریخ بازبینی: ۱۴۰۱/۰۸/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۳۰
فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ۱۲، شماره ۲، پیاپی ۴۷، تابستان ۱۴۰۲، صص ۵۲۷-۵۶۴

مقدمه و بیان مسئله

دستیابی به نرخ بیکاری سطح پایین پایدار یکی از اهداف اساسی اقتصاد است، چرا که از یک سو گویای عملکرد مطلوب نظام اقتصاد کشور است و از سوی دیگر به دلیل ارتباط تنگاتنگ بیکاری با فقر، محرومیت و آسیب‌پذیری دهک‌های پایین درآمدی نشان از حرکت بر روی ریل صحیح توسعه دارد (حاج‌امینی، ۱۳۹۸). نرخ بیکاری، حتی در داخل مناطق یک کشور نیز از یکدیگر متفاوت بوده و از این رو، می‌توان گفت که دلایل بیکاری در مناطق مختلف یک کشور نیز از یکدیگر متمایزند. نرخ بیکاری در استان ایلام وضعیت نامناسبی نسبت به کل کشور دارد (سلجوقی و محمدی‌پور، ۱۳۹۷، ص. ۸). استان ایلام با جمعیت ۵۸۰ هزار نفر جمعیت، جزو استان‌های کم‌جمعیت کشور به‌شمار می‌رود؛ اما آمار بیکاری در آن بالا است. شاخص فلاکت کشور که نشان‌دهنده حاصل جمع نرخ تورم و نرخ بیکاری است، در پایان سال ۱۳۹۹، ۱/۴۶ درصد برآورد شده است. استان ایلام به همراه ۱۳ استان دیگر در کشور، در پایان سال ۱۳۹۹ با شاخص فلاکت بالاتر از میانگین کل کشور مواجه شده‌اند. در جدیدترین آمار نیز طبق اعلام مرکز ملی آمار ایران، این استان ۲۰ هزار بیکار دارد که ۱۴ هزار نفر از این تعداد فارغ‌التحصیل دانشگاه هستند و بیشترین جمعیت این بیکاران فارغ‌التحصیل نیز در شهر ایلام قرار دارند (رضایی نسب، ۱۴۰۱). هر چند بر اساس آمار رسمی مرکز آمار نرخ بیکاری استان ایلام در یک‌سوم آخر استان‌های کشور قرار دارد؛ اما به نظر می‌رسد این نرخ بیکاری با واقعیت‌های جامعه چندان تطابق ندارد. بر اساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۶ نرخ بیکاری پنهان می‌تواند معیار مناسبی برای ارائه دورنمای میان‌مدت وضعیت بیکاری کل کشور و استان‌ها باشد و بخش‌های مؤثر و مشاهده‌نشده را برای سیاست‌گذاران آشکار کند. درواقع اگر اقدام‌های مؤثر در جهت افزایش تقاضای متناسب نیروی کار به‌ویژه در استان‌هایی مانند لرستان، کرمانشاه، ایلام، کهگیلویه و بویراحمد و چهارمحال و بختیاری انجام نشود، احتمال ایجاد نرخ‌های بیکاری بیش از ۳۱ درصد چندان دور به نظر نمی‌رسد (بهنیا و دیگران، ۱۳۹۶، ص. ۱۴). علاوه بر این بررسی‌ها نشان می‌دهد که وضعیت توسعه و شاخص‌های اقتصادی در بین شهرستان‌های استان ایلام نیز متفاوت و نابرابر است (مشکینی و دیگران، ۱۳۹۸). نزدیک به ۱۱ درصد ذخایر گاز کشور در استان ایلام قرار دارد. وجود

مرز بین‌المللی مهران و امکان صادرات فنی مهندسی به کشور عراق از دیگر مزیت‌های برجسته استان ایلام برای حضور سرمایه‌گذاران در بخش‌های مختلف است (مرکز آمار ایران، به نقل از: امینی، ۱۳۹۶، ص. ۹۴). با وجود دارا بودن آب‌وهوای مناسب و وجود چهار اقلیم متنوع در سطح استان، وجود منابع آبی و بارندگی مناسب و همچنین خاک حاصلخیز در استان، رتبه نامناسبی را از نظر بیکاری در کشور به خود اختصاص داده است. حال این سؤال مطرح می‌شود که به چه دلایلی استان ایلام با وجود مزیت‌ها و توانمندی بالایی که برای اشتغال‌زایی دارد، در جایگاه پایینی از لحاظ اشتغال و تولید قرار گرفته است. کندوکاو پژوهشگر در خصوص دلایل پایین بودن تولید و نیز بالا بودن میزان بیکاری در استان ایلام نشان می‌دهد که می‌توان یکی از دلایل بالا بودن بیکاری را در پایین بودن فرهنگ کار در استان ایلام دانست. بنابر نظر اکثر فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های ایلام، در این جامعه مؤلفه‌های فرهنگ کار بسیار ضعیف است و آن‌طور که باید در فرایند جامعه‌پذیری در آنها درونی نشده است. مؤلفه‌هایی مانند: ضعف کار گروهی، عدم انتقال تجارب و مهارت‌ها از سوی خانواده، عدم یادگیری تلاش و سخت‌کوشی در خانواده و جامعه، تعریف نشدن اشتغال در برنامه زندگی افراد از کودکی، تأکید صرف بر تحصیل و دانشگاه و مانند آنها در نتیجه فقدان فرهنگ کار مناسب در این جامعه به‌عنوان نقص و معضل اجتماعی و فرهنگی تلقی می‌شود (رضایی‌نسب، ۱۴۰۱). نتایج پژوهش‌های مرتبط با موضوع نیز بیانگر پایین بودن فرهنگ کار در استان ایلام است. کمربیگی و رشیدی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان شناسایی مسائل و آسیب‌های فرهنگی استان ایلام نتیجه گرفته‌اند که بیکاری با میانگین ۶۸/۲۲، پایین بودن فرهنگ کار و تلاش در جامعه با میانگین ۶۴/۸۱ و کاهش احساس مسئولیت اجتماعی با میانگین ۶۳/۳۳ رتبه‌های اول تا سوم سطوح مختلف مسائل و آسیب‌های فرهنگی استان را به خود اختصاص داده‌اند. رضایی‌نسب (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام به انجام رسانده است. تحلیل مصاحبه‌های فارغ‌التحصیلان، به شکل‌گیری چهارچوب مفهومی در قالب تعریف و درک زنان فارغ‌التحصیل از پدیده بیکاری، شرایط زمینه‌ای در قالب نهادینه‌شدن فرهنگ کار، محدودیت‌های ساختاری، فرهنگ ایلی به‌مثابه عامل بازدارنده، شرایط میانجی در قالب ضعف مدیریتی، ضعف سرمایه انسانی و فرسایش سرمایه اجتماعی انجامید (رضایی‌نسب، ۱۴۰۱). با اینکه قابلیت‌ها و ظرفیت‌های بی‌شماری در استان ایلام وجود دارد، پایین بودن فرهنگ کار (کمربیگی و رشیدی، ۱۳۹۴) می‌تواند یکی از دلایل آمار

بالای بیکاری و نرخ پایین کارآفرینی در این استان به‌شمار رود؛ بنابراین، می‌توان گفت که یکی از راه‌حل‌های کاهش بحران بیکاری در استان ایلام، توسعه فرهنگ کار است. این در حالی است که علی‌رغم اهمیت موضوع، تاکنون نه‌تنها در سطح استان ایلام، بلکه در کل کشور نیز مطالعات چندانی در این زمینه انجام نشده است.

۱. اهداف پژوهش

۱-۱. هدف کلی

این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام به انجام رسیده است تا بتوان برنامه‌ای اجرایی، علمی و عملی برای بهبود و تقویت فرهنگ کار در استان ایلام تدوین کرد.

۱-۲. اهداف خرد

- ۱- بررسی میزان فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام؛
- ۲- شناسایی و بررسی رابطه متغیرهای تأثیرگذار با فرهنگ کار.

۲. فرضیه‌های پژوهش

همان‌گونه که در چکیده مقاله آمده است، مدل نظری تدوین‌شده برای این پژوهش برگرفته از تحلیل عاملی و گروه کانونی بوده است. براساس مدل نظری طراحی‌شده، فرضیه‌های زیر تدوین شده است:

- ۱- بیگانگی سیاسی - اجتماعی بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.
- ۲- بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.
- ۳- ناخشنودی اجتماعی بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.
- ۴- نابسامانی بازار و اقتصاد بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.
- ۵- هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.
- ۶- ویژگی‌های روان‌شناختی بر فرهنگ کار جوانان استان ایلام تأثیر دارد.

۳. پیشینه پژوهش

در این بخش به نتایج تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده درباره فرهنگ کار اشاره می‌شود آورده شده است: مرادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان پیامدهای ضعف فرهنگ کار در بهره‌وری کارکنان دانشگاه نتیجه گرفتند که فرهنگ کار نقش

مؤثری در توسعه و بهره‌وری کارکنان دارد و می‌تواند میزان بهره‌وری و کیفیت کار را در کارکنان دانشگاهی افزایش دهد. نتایج پژوهش کلانتری و هاشمی (۱۴۰۰) نشان داد که مهم‌ترین موضوع‌های تشکیل‌دهنده وضعیت کار جوانان در استان ایلام، شامل ضعف بنیه اقتصادی جوانان، ضعف نهادی و سازمانی، ضعف فرهنگ عمومی، نگرش خانوادگی نامناسب به کار و هژمونی فرهنگی مرکز پیرامون بوده‌اند. قاسم‌پور و ویسه (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام) نتیجه گرفتند که فرهنگ جهادی و ابعاد آن، یعنی فرهنگ تعهدمحور، دانش‌محور و راهبردمحور بر بهره‌وری نیروی انسانی، تأثیر معنادار و مثبتی دارد. آقاسی بروجنی؛ قلی‌زاده و اعتباریان (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار انجام دادند. نتایج در بخش کمی نشان داد، از میان سه مؤلفه اصلی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار، سیاست‌گذاری شغلی به‌عنوان اولویت اول، ارزش‌های فرهنگی اولویت دوم و مهارت‌های فردی به‌عنوان اولویت سوم شناسایی شدند. نتایج پژوهش مرادنژادی و واحدی (۱۳۹۸) نشان داد که عامل‌های اقتصادی - سیاستی، تجربه کسب‌وکار، مهارتی، آموزشی، فرهنگی - اجتماعی و روان‌شناختی مهم‌ترین موانع راه‌اندازی کسب‌وکارهای خانگی در مناطق روستایی استان ایلام بوده‌اند. یارمحمدزاده؛ مهدیون و قلی‌پور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کارآفرینی در مدارس کار دانش و فنی و حرفه‌ای؛ رویکرد ترکیبی نتیجه گرفتند که عامل آموزشی از میان عوامل مؤثر فرهنگ کارآفرینی در بالاترین رتبه و عوامل پرورشی، نگرشی و اعتقادی، مالی و ساختاری در رتبه‌های بعدی قرار دارند. نتایج پژوهش نه‌اوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷) با عنوان بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی حاکی از آن است که در میان متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ کار خلاقیت بیشترین تأثیر را در همه کشورها داشته است. نتایج آزمون‌ها نشان داد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر به‌طور چشمگیری پایین می‌باشد. نتایج پژوهش مدیری و مطیع حق‌شناس (۱۳۹۶) با عنوان فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ کار در ایران بیانگر آن است که میانگین فرهنگ کار در ایران در سطح متوسط بوده است. گل‌کار (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان تبیین نقش کارگروهی بر تقویت فرهنگ کار در دانشجویان به این نتیجه رسید که سازمان‌ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تأمین می‌کنند؛ اما حیات و موفقیت آنها در

دستیابی به اهداف به کوششی وابسته است که از سوی نیروی انسانی آنها صورت می‌گیرد. سام آرام و مستجد حسینی مطلق (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تحلیل مفهومی و گونه‌شناختی فرهنگ کار؛ نگاهی به کارکردهای آن در نظام تعلیم و تربیت نتیجه گرفتند که بی‌توجهی به فرهنگ کار در نظام آموزشی، شکست طرح‌های آموزشی، افزایش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی از جمله بیکاری، کاهش فرصت‌های شغلی، افزایش جرم و جنایت، بی‌اعتمادی مدنی و افزایش مالیات‌ها برای تأمین هزینه‌های خدمات بهداشتی و افزایش هزینه‌های عمومی برای خانواده‌های کم‌درآمد را در پی خواهد داشت. توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که در میان موانع موجود در برابر شکل‌گیری فرهنگ سازنده کار، بی‌عدالتی، خودگرایی، نبود بیمه‌های حمایتگر، نبود چشم‌انداز و آینده روشن کار، زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی مانع از کار، نبود مشوق‌های علمی پیش‌برنده، نظم اجتماعی و نظم مستقر در سازمان‌ها پُرننگ بوده است. هراس^۱ و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان فرهنگ سازمانی حامی خانواده، رضایت از تعادل کار و خانواده و اثربخشی دولت: شواهدی از چهار کشور نیجریه، فیلیپین، گواتمالا و اسپانیا انجام داده‌اند. آنها نتیجه گرفته‌اند که ادراک کارکنان از تعادل بین کار و خانواده، رابطه بین دو بُعد فرهنگ سازمانی دوستدار خانواده و اهداف اقتصادی کارکنان را میانجیگری می‌کند. این میانجیگری برای کشورهایی که کارکنان آنها تجربه بالایی دارند ضعیف‌تر است. حضرتی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان عنوان رویکردی کیفی برای شناسایی موانع کار گروهی چند حرفه‌ای در بین اساتید پزشکی بیمارستان‌های آموزشی ایران به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ غالب تخصص‌گرایی در جامعه پزشکی، نبود آموزش‌های بین‌رشته‌ای و فردگرایی از موانع کار گروهی هستند. پژوهش امیرالدین^۳ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که محیط کار و فرهنگ نقش مهمی در افزایش ظرفیت کاری کارکنان دارد. لی^۴ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان توسعه و اعتبار ابزار اخلاق کار برای اندازه‌گیری ارزش‌ها و نگرش‌های مربوط به کار مردم چین انجام داده‌اند. در این مطالعه ابزاری برای اخلاق کاری طراحی شده است که می‌تواند برای اندازه‌گیری ارزش‌ها و نگرش‌های مرتبط با

1. Heras & et al.

2. Hazrati & et al.

3. Amiruddin & et al.

4. Li & et al.

کار مردم چین استفاده شود. سرور^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان چگونه جو نوآورانه منجر به موفقیت طرح می‌شود: نقش تعدیل‌کننده جنسیت و فرهنگ را بررسی کرده‌اند. در این پژوهش اثر تعدیل‌کننده جنسیت توسط نتایج تأیید نشد. همچنین مدیریت باید اطمینان حاصل کند برای به حداکثر رساندن نرخ موفقیت طرح‌ها، به فضای کاری نوآورانه در سازمان‌ها و ادارات اهمیت لازم داده می‌شود. نتایج پژوهش گرابوفسکی^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که بعد اخلاق کاری «سخت‌کوشی» و تعهد سازمانی هنجاری و عاطفی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رفتارهای غیراخلاقی سازمانی هستند. ابعاد اخلاقی «اخلاق/اخلاق»، «تأخیر در رضایت»، «مرکزیت کار» و «نگرش‌های ضد اوقات فراغت» پیش‌بینی‌کننده‌های منفی رفتارهای غیراخلاقی سازمانی هستند. فوکرولت و همکاران (۲۰۱۸)^۳ در پژوهشی با عنوان فرهنگ سازمانی و ادغام کار و زندگی، نتیجه گرفتند که عدم تطابق بین فرهنگ و ترجیحات شخصی می‌تواند بر وضعیت عاطفی کارکنان تأثیرگذار باشد. بررسی پیشینه پژوهش در داخل کشور نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌هایی که تاکنون به بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار پرداخته‌اند، واحد تحلیل خود را سازمان‌ها و کسب‌وکارهای اقتصادی انتخاب کرده‌اند و جامعه آماری آنها افرادی بوده‌اند که در یک سازمان یا کسب‌وکار مشغول به کار بوده‌اند و کمتر به واکاوی فرهنگ کار در بین بیکاران و جوانان پرداخته شده است. پژوهش‌های خارجی انجام‌شده نیز بیشتر رابطه تأثیر یک یا چند متغیر را با فرهنگ کار بررسی کرده‌اند و پژوهش‌های جامعی که به بررسی عوامل مختلف تأثیرگذار بر فرهنگ کار کمتر انجام گرفته است. این پژوهش به بررسی وضعیت فرهنگ کار در بین افراد شاغل و بیکار جوان و عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ کار آنان پرداخته است.

۴. چارچوب نظری

پژوهش‌های گسترده روان‌شناسی ارتباط بین ارزش‌ها، باورها و رفتار انسان‌ها را تأیید کرده است؛ لذا فرهنگ‌های ملی مختلف با ارزش‌ها و اعتقادهای خاص، ممکن است طیف وسیعی از رفتارها از جمله تصمیم برای ایجاد شغل به جای کار برای دیگران را

1. Sarwar & et al.

2. Grabowski & et al.

3. Foucreault & et al.

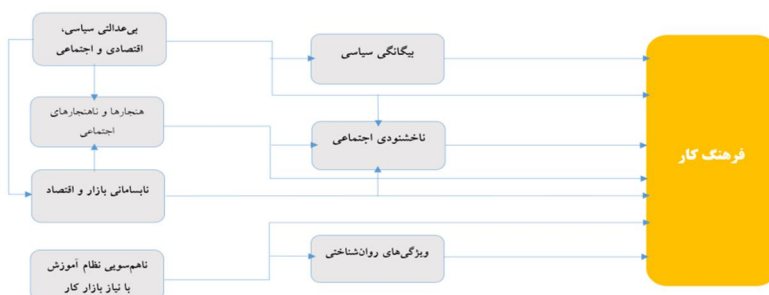


تحت تأثیر قرار دهد (Mueller & Thomas, 2001). بنداسولی^۱ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان کار و فرهنگ: رویکرد روان‌شناسی فرهنگی و کار چنین استدلال کرده است که فرهنگ فرایندی است که به‌وسیله آن می‌توان از نشانه‌ها به عنوان ابزاری برای میانجیگری رابطه خود با محیط و تنظیم کنش خود استفاده کرد. کار یک فعالیت با واسطه نشانه است که از طریق فرهنگ رخ می‌دهد. درباره مفهوم فرهنگ کار تعریف واحدی وجود ندارد و هر یک از اندیشمندان به فراخور نگاه خود، تعریفی ارائه نموده است. هر چند توافق بر سر تعریف فرهنگ کار را امری تقریباً دشوار می‌دانند، اما آن را ازجمله امور ذهنی (هنجارها، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها، ایدئولوژی‌ها و انتظارات و دانستنی‌هایی) اطلاق کرده‌اند که مورد پذیرش و توافق افراد یک گروه کاری بوده و مبنای رفتار شغلی، تعاملات فی‌مابین، عامل تأثیرگذار بر وفاداری اعضا به اهداف گروه، تأمین‌کننده نظم و انسجام درونی و دربردارنده راهکارهای غلبه بر مشکلات خارجی و عامل تأثیرگذار بر میزان بهره‌وری سازمان تعریف کرده‌اند (سام آرام و مستجاد حسینی مطلق، ۱۳۹۶). برخی از پژوهشگران نیز بر پایه نتایج پژوهش‌های متعدد دریافته‌اند که نگرش‌های فرهنگی افراد در جوامع مختلف بر رفتارهای کارآفرینانه آنها تأثیر دارد؛ به‌گونه‌ای که در برخی گروه‌ها، رابطه بین فرهنگ و کارآفرینی قوی‌تر است (Kreiser & et al., 2001, p. 342). علاوه‌براین، بر اساس یافته‌های پژوهشی موجود، تفاوت‌های فرهنگی به‌عنوان یکی از عوامل مهم و مؤثر در تعیین سطح توسعه کارآفرینی در جوامع مختلف شناخته شده است (GEM, 2010). جکسون^۲ (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای در خصوص ارزش‌های فرهنگی و اخلاق در مدیریت، کشورهایی را که دارای تفاوت‌های روشنی در دو بعد فرهنگی جمع‌گرایی - فردگرایی و اجتناب از ابهام باشند انتخاب کرد و از این دو بُعد به‌منظور توضیح تفاوت‌های فرهنگی ملی در قضاوت‌های اخلاقی تصمیم‌گیری مدیران با توجه به داده‌های تجربی استفاده نمود. این مطالعه این فرضیه را که نگرش‌های اخلاقی در بین ملیت‌های مختلف متفاوت است، تأیید کرد. پژوهش براونسن^۳ (۲۰۱۵) پیرامون تأثیر آگاهی کارآفرینی بر فرهنگ کارآفرینی نشان داد که ارتقای آگاهی کارآفرینانه افراد تا حد زیادی به ترویج فرهنگ کارآفرینی در جامعه کمک می‌کند.

بررسی پیشینه و ادبیات پژوهش نشان داد که علل و عوامل مؤثر بر فرهنگ کار

1. Bendassolli
2. Jackson
3. Brownson

بسیار گسترده و از منطقه‌ای به منطقه دیگر متفاوت بوده است و نمی‌توان گفت که چهارچوب جامع و پذیرفته‌شده‌ای در این خصوص وجود دارد؛ بنابراین پژوهشگر با بررسی پیشینه پژوهش اقدام به تدوین یک چهارچوب نظری محقق‌ساخته با بهره‌گیری از نتایج تحلیل عاملی و گروه کانونی در مرحله نخست پژوهش کرده است (نمودار ۱).



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۱): مدل نظری پژوهش

۵. روش پژوهش

این پژوهش با بهره‌گیری از روش‌شناسی توصیفی – همبستگی^۱ به انجام رسیده است. در این پژوهش فرهنگ کار با استفاده از ۱۲ گویه برگرفته از بررسی پیشینه پژوهش و تأیید گروه کانونی ارزیابی شده است. در پایان نیز با استفاده از تحلیل مسیر به بررسی روابط بین متغیرها و میزان اثرگذاری هر یک از عوامل بر روی متغیر وابسته پژوهش پرداخته شد. روایی پرسشنامه‌های به کار گرفته‌شده از طریق روایی محتوایی بر اساس نظرات سه نفر از اساتید و خبرگان سنجیده شد. در این پژوهش به منظور حصول اطمینان بیشتر از وسیله اندازه‌گیری و تعیین دقت اندازه‌گیری از روش برآورد ضریب اطمینان با بهره‌گیری از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شده است. پس از محاسبه، نتیجه برآورد پرسشنامه نخبگان $0/831$ پرسشنامه جوانان $0/819$ به دست آمد که در فرمول کرونباخ مقدار α بین صفر و یک ($0 < \alpha < 1$) و ضریب اعتبار بالای $0/5$ در تست اعتبار مورد قبول است. محاسبه این ضریب نشان‌دهنده قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه‌ها برای انجام پژوهش بود. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دسته گویه در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱): مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دسته از گویه‌های پرسشنامه‌ها

نام پرسشنامه	دسته گویه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
نخبگان	ضعف فرهنگ کار	۷۲	۰/۸۳۱
جوانان	فرهنگ کار	۱۲	۰/۷۹۱
	متغیرهای اثرگذار بر ضعف فرهنگ کار	۵۷	۰/۸۴۸
	مجموع	۷۲	۰/۸۱۹

جامعه آماری پژوهش شامل جوانان شاغل، بیکار و نخبگان صاحب‌نظر در حوزه فرهنگ کار و کسب‌وکار بود. به دلیل وسعت جامعه آماری (کل استان ایلام) با در نظر گرفتن ویژگی‌های اقلیمی، اجتماعی و اقتصادی شهرستان‌های استان به دو دسته (شامل گروه یک: شهرستان‌های دهلران، مهران، دره شهر، آبدانان، بدره - گروه دو: چرداول، ایوان، سیروان، هلیلان، ایلام، ملکشاهی) تقسیم شد. پس از آن به صورت تصادفی تعداد شش شهرستان به عنوان نمونه انتخاب گردید. با استفاده از اطلاعات حاصل از اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تعداد افراد شاغل و بیکار در شهرستان‌های مورد نظر تعیین شد. در مرحله بعد بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه کل برآورد و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب حجم نمونه هر یک از شهرستان‌ها برآورد گردید.

جدول (۲): حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش به تفکیک شهرستان

شهرستان	شاغلان		بیکاران		نخبگان	
	حجم جامعه	حجم نمونه	حجم جامعه	حجم نمونه	حجم جامعه	حجم نمونه
دره‌شهر	۱۲۷۳۸	۴۳	۱۰۵۸	۳۷	۱۲	۱۲
ایلام	۶۰۸۷۴	۲۰۵	۵۹۶۷	۲۰۷	۵۱	۴۶
ایوان	۱۳۴۴۸	۴۵	۱۵۲۵	۵۳	۹	۹
بدره	۳۸۲۷	۱۳	۳۵۰	۱۲	۸	۸
سیروان	۴۱۴۶	۱۴	۳۳۲	۱۲	۱۰	۱۰
دهلران	۱۹۴۴۹	۶۵	۱۴۲۴	۵۰	۱۱	۱۱
جمع	۱۱۴۴۸۲	۳۸۵	۱۰۶۵۶	۳۷۱	۱۰۱	۹۶

۶. یافته‌ها

میانگین سابقه کار افراد نخبه ۱۶/۳ سال، کمترین سابقه ۵ سال و بیشترین سابقه نیز ۳۷ سال بوده است. با توجه به وضعیت شغلی بیکاران که فاقد شغل می‌باشند موضوع سابقه کار برای این گروه از پاسخگویان بی‌مورد می‌باشد. ۲۲/۱ درصد از پاسخگویان شاغل کمتر از ۱۶ سال سابقه کار داشته و مابقی افراد یعنی ۷۷/۹ درصد آنان نیز بالای ۱۵ سال سابقه کار داشته‌اند. بیشترین فراوانی مشاهده شده (۵۶/۱ درصد) نیز مربوط به شاغلانی بوده است که بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشته و کمترین فراوانی (۵/۵ درصد) نیز مربوط به پاسخگویانی بود که کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته‌اند. ۳/۱ درصد از پاسخگویان نخبه از لحاظ تحصیلات در سطح کارشناسی، ۵۱ درصد با در سطح کارشناسی ارشد و مابقی (۴۵/۹ درصد) در سطح دکتری از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بودند. ۹۶/۹ درصد از پاسخگویان از لحاظ سطح تحصیلات بالاتر از سطح کارشناسی (کارشناس ارشد و دکتری) بودند. ۱۶/۷ درصد از پاسخگویان بیکار از لحاظ تحصیلات در سطح دیپلم و کاردانی بوده و مابقی (۸۳/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بوده‌اند. همه افراد شاغل دارای مدرک کارشناسی و بالاتر از آن بودند. بیشترین فراوانی مشاهده شده نیز مربوط به شاغلانی بود که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده‌اند (۵۵/۶ درصد). در ادامه پژوهش یافته‌های هر کدام از اهداف خرد پژوهش جداگانه آمده است:

۶-۱. هدف خرد ۱: بررسی میزان فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام

همان‌گونه که در روش‌شناسی اشاره شد، در این پژوهش فرهنگ کار با استفاده از ۱۲ گویه برگرفته از بررسی پیشینه پژوهش و تأیید گروه کانونی ارزیابی شده است. در جدول (۲) توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ کار در بین دو گروه شاغلان و بیکاران آورده شده است.

جدول (۳): توزیع فراوانی وضعیت فرهنگ کار در بین شاغلان و بیکاران

بیکاران			شاغلان			پیوستار
درصد تجمعی	درصد	فراوانی	درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۲۲/۴	۲۲/۴	۸۳	۱۶/۹	۱۶/۹	۶۵	خیلی پایین
۵۴/۵	۳۲/۱	۱۱۹	۵۵/۳	۳۸/۴	۱۴۸	پایین

پیوستار	شاغلان			بیکاران		
	فراوانی	درصد	درصد تجمعی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
متوسط	۷۰	۱۸/۲	۷۳/۵	۷۳	۱۹/۷	۷۴/۲
بالا	۵۵	۱۴/۳	۸۷/۸	۳۷	۹/۹	۸۴/۱
خیلی بالا	۴۷	۱۲/۲	۱۰۰	۵۹	۱۵/۹	۱۰۰
جمع	۳۸۵	۱۰۰	-	۳۷۱	۱۰۰	-

یافته‌ها نشان داد که وضعیت فرهنگ کار در بین ۷۳/۵ درصد از شاغلان و ۷۴/۲ درصد از بیکاران در حد متوسط و کمتر از آن بوده است. همچنین مشخص شد که وضعیت فرهنگ کار در بین ۱۲/۲ درصد شاغلان و ۱۵/۹ درصد بیکاران در حد خیلی زیاد بوده است. بیشترین فراوانی مشاهده شده در دو گروه شاغل و بیکار نیز در بین افرادی بوده است که از لحاظ وضعیت فرهنگ کار در دسته پایین قرار گرفته‌اند (به ترتیب ۳۸/۴ درصد و ۳۲/۱ درصد).

۲-۶. هدف خرد ۲: بررسی رابطه متغیرهای تأثیرگذار با فرهنگ کار

به‌منظور قضاوت در مورد رابطه علی متغیرهای پژوهش با توجه به تغییر مقیاس متغیرها از رتبه‌ای به شبه‌فاصله‌ای از آزمون پیرسون استفاده و ضرایب مربوطه محاسبه شده است. در جدول (۴) متغیرها، مقیاس متغیرها، ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری آنها آمده است.

جدول (۴): میزان همبستگی متغیر وابسته فرهنگ کار با متغیرهای مستقل پژوهش

ردیف	متغیر اول		متغیر دوم		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
	متغیر	مقیاس	متغیر	مقیاس		
۱	عامل هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	۰/۵۴۳**	۰/۰۰۰
۲	عامل بیگانگی سیاسی اجتماعی	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	۰/۶۸۰**	۰/۰۰۰
۳	عامل ویژگی‌های روان‌شناختی	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	۰/۲۳۶*	۰/۰۲۵

ردیف	متغیر اول		متغیر دوم		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
	متغیر	مقیاس	متغیر	مقیاس		
۴	عامل بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	-0.735^{**}	۰/۰۰۰
۵	عامل ناخشنودی اجتماعی	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	-0.593^{**}	۰/۰۰۰
۶	عامل ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	-0.241^*	۰/۰۲۱
۷	عامل نابسامانی بازار و اقتصاد	شبه‌فاصله‌ای	فرهنگ کار	شبه‌فاصله‌ای	-0.618^{**}	۰/۰۰۰

**معنی‌داری در سطح پنج درصد

**معنی‌داری در سطح یک درصد

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده بین عوامل هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی؛ بیگانگی سیاسی اجتماعی؛ بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی؛ ناخشنودی اجتماعی و عامل نابسامانی بازار و اقتصاد و متغیر وابسته فرهنگ کار و همچنین سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده ($\text{sig}=0/000$)، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که تأثیر متغیرهای ذکر شده منفی و معنی‌دار بوده است. به‌عبارتی با بالا رفتن سطح متغیرهای مستقل سطح فرهنگ کار پایین خواهد آمد و بالعکس. همچنین با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده بین دو عامل ویژگی‌های روان‌شناختی و عامل ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار و متغیر وابسته فرهنگ کار و همچنین سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده، با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که تأثیر متغیرهای ذکر شده منفی و معنی‌دار بوده است. به‌عبارتی با بالا رفتن سطح متغیرهای مستقل؛ سطح فرهنگ کار پایین خواهد آمد و بالعکس.

۳-۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تحلیل مسیر نشان داد که همه فرضیه‌های تدوین‌شده برای پژوهش تأیید شده‌اند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیرهای هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی، ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار، بیگانگی سیاسی اجتماعی، ناخشنودی اجتماعی و ویژگی‌های روان‌شناختی

متغیرهایی هستند که تنها به صورت مستقیم بر متغیر وابسته ضعف فرهنگ کار اثر داشته‌اند و بنابراین به صورت غیرمستقیم اثری بر متغیر وابسته (ضعف فرهنگ کار) نداشته‌اند (جدول ۴). تحلیل مسیر انجام شده نشان داد که اثر هیچ یک از متغیرهای وارد شده در تحلیل صرفاً به صورت غیرمستقیم نبوده و همگی یا به صورت مستقیم و یا به صورت هم مستقیم و هم غیرمستقیم بر متغیر وابسته ضعف فرهنگ کار اثر داشته‌اند (جدول ۲). متغیر بی عدالتی سیاسی، اقتصادی اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم به صورت غیرمستقیم و با واسطه چهار متغیر نابسامانی بازار و اقتصاد با ضریب مسیر ۰/۲۴۳، هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۲۳۱، ناخشنودی اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۲۹۷ و متغیر بیگانگی سیاسی اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۱۷۹ بر متغیر وابسته ضعف فرهنگ کار تأثیر داشته است. یعنی با افزایش بی عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، میزان متغیرهای نابسامانی بازار و اقتصاد، هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی، ناخشنودی اجتماعی و متغیر بیگانگی سیاسی اجتماعی نیز افزایش یافته و این امر در نهایت منجر به تضعیف بیشتر ضعف فرهنگ کار در بین جوانان ایلامی خواهد شد (جدول ۵). دومین متغیری که توانسته است در کنار تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم نیز بر روی تضعیف ضعف فرهنگ کار تأثیر بگذارد؛ متغیر نابسامانی بازار و اقتصاد است. این متغیر با واسطه متغیر هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۱۸۴ بر متغیر ضعف فرهنگ کار تأثیر داشته است؛ بنابراین به ازای هر واحد تغییر در متغیر نابسامانی بازار و اقتصاد متغیر هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی به مقدار ۰/۱۸۴ واحد تغییر خواهد کرد و همان طور که از توضیحات قبلی مشخص شد به ازای هر واحد تغییر در متغیر هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی متغیر ضعف فرهنگ کار ۰/۲۲۱ واحد تغییر خواهد یافت (جدول ۵).

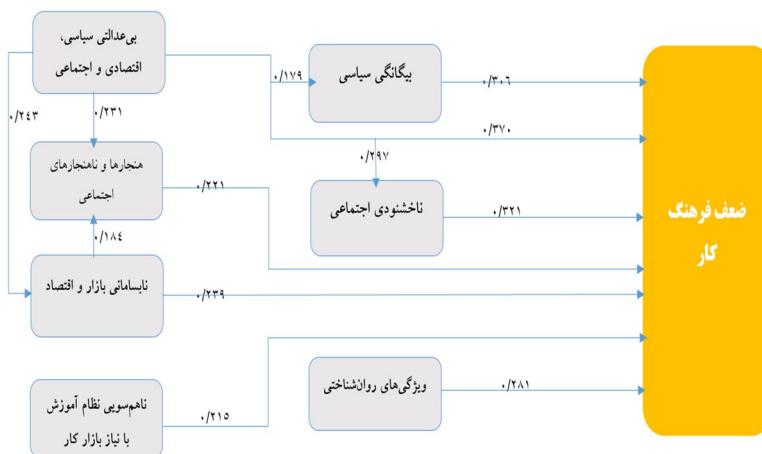
جدول (۵): تجزیه تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته ضعف فرهنگ کار

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر علی کل
ناخشنودی اجتماعی	۰/۳۲۱	-	۰/۳۲۱
بیگانگی سیاسی اجتماعی	۰/۳۰۶	-	۰/۳۰۶
ناهم سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار	۰/۲۱۵	-	۰/۲۱۵

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر علی کل
بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی	۰/۳۷۰	۰/۲۵۸	۰/۶۲۸
هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی	۰/۲۲۱	-	۰/۲۲۱
نابسامانی بازار و اقتصاد	۰/۲۳۹	۰/۰۴۰	۰/۲۷۹
ویژگی‌های روان‌شناختی	۰/۲۸۱	-	۰/۲۸۱

توجه به مجموع تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم (جدول ۵) مؤثرترین متغیرها را در تبیین ضعف فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام را به ترتیب زیر مشخص می‌سازد:

۱- بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، ۲- ناخشنودی اجتماعی، ۳- بیگانگی سیاسی اجتماعی، ۴- ویژگی‌های روان‌شناختی، ۵- نابسامانی بازار و اقتصاد، ۶- هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی، ۷- ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار. با توجه به نتایج حاصل از اثرات مستقیم و غیرمستقیم می‌توان مدل تجربی را در قالب نمودار (۲) رسم نمود.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۲): مدل تجربی عوامل مؤثر بر ضعف فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام

نتیجه‌گیری

۱- وضعیت فرهنگ کار در هر جامعه بازخوردی از عملکرد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه است. نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، بی‌عدالتی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بوده است. از نظر دیویس و گار بی‌عدالتی اجتماعی مهم‌ترین عامل بروز نارضایتی و گسست تعهد گروهی در سطوح مختلف اجتماعی، سازمان یا کلیت نظام سیاسی و اجتماعی است (گار به نقل از: نهاوندی و مقدم اصیل، ۱۳۹۷). دیویس در نظریه خود احساس بی‌عدالتی اجتماعی در دوران رکود اقتصادی را عامل اساسی بروز نارضایتی بین مردم و نظام سیاسی می‌داند (Deyo, 2014). احساس عدالت و برابری، ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ کار دارد (الهی، ۱۳۸۳). در نظریه ادراک برابری آدامز نیز، بر این موضوع تأکید شده است (الیندن به نقل از: زارع شاه‌آبادی؛ مبارکی و بیرانوند، ۱۳۹۷). از دیدگاه جوانان استان ایلام، عدم توجه به شایسته‌سالاری در اداره جامعه، در پایین بودن فرهنگ کار تأثیرگذار بوده است. به نظر می‌رسد این موضوع می‌تواند یادآوری‌گونه‌ای از آنومی باشد. تعریف آنومی از نظر دورکیم یعنی آشفتگی، یعنی هیچ‌چیز سر جای خودش نیست، وضعیت افراد در جامعه قابل پیش‌بینی نیست، بعضی از افراد بدون سواد و امکانات کافی به دلایل متعدد بسیار ثروتمند و موفق می‌شوند و بسیاری دیگر با وجود علم و دانش و تلاش و پشتکار به جایی نمی‌رسند. در بسیاری از موارد حتی ساده‌ترین کارها به دشواری انجام می‌شود و این شاید بتواند یکی از علل بی‌انگیزگی افراد نسبت به کار در جامعه باشد (نهاوندی و مقدم اصیل به نقل از دورکیم، ۱۳۹۷). این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های (فتح‌اله‌زاده، ۱۳۸۹؛ نهاوندی و مقدم اصیل به نقل از: عرفانی، ۱۳۹۷). نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)، مورهد و دیگران (۲۰۰۹)، ظهیری‌نیا و بهروزیان (۱۳۹۴) می‌باشد. توزیع ناعادلانه فرصت‌های شغلی در بین افراد جامعه و نبود تناسب بین توزیع فرصت‌های شغلی و توانایی‌های افراد، همسو با نتایج پژوهش‌های ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، (گرب، ۱۳۸۱)، نبود شفافیت در جامعه و نظام اداری و سیاسی، همسو با نتایج پژوهش‌های سام آرا و حسینی مطلق (۱۳۹۶)، توحیدلو و دیگران (۱۳۹۶)، نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)، وجود فساد و اختلاس در بین مسئولان و مدیران و دلسرد شدن جوانان، سام آرا و حسینی مطلق (۱۳۹۶)، توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶)، (رحیمی‌دهسوری، ۱۳۹۳)، حاکم بودن رابطه بازی به‌جای

قوانین و مقررات، همسو با نتایج پژوهش توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶)، وجود بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی برای گروه‌های خاص در جامعه، همسو با نتایج پژوهش عربی و شیخیانی (۱۳۸۹) و نبود صنایع تولیدی و خدماتی موفق در استان و تولید پایین کالا و خدمات از دیگر موارد بارز وجود بی‌عدالتی و تأثیرگذار در پایین بودن فرهنگ کار بوده است؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع فرهنگ کار و تلاش و پویایی نیروی انسانی و با در نظر گرفتن وضعیت توسعه استان و نیاز فراوان به کار و تلاش در این استان کمتر برخوردار، پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد استان، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و سایر مسئولان مرتبط با موضوع نتیجه یافته این پژوهش را مورد توجه قرار دهند و به‌سادگی از کنار این موارد عبور نکنند. هر چند به نظر بهتر آن است که این موضوع مورد دقت مدیران ارشد دولت و وزارتخانه‌های مرتبط با موضوع نیز قرار گیرد. به‌نظر می‌رسد که شرایط استان و وضعیت اقتصادی و اجتماعی مردم این مهم را یادآوری می‌کند که وقت آن رسیده است که در این استان به دور از شعار، تبلیغات، تعصبات قومی و قبیله‌ای و حزبی و جناحی، به‌طور واقعی شایسته‌سالاری در نظام اداری جامعه مورد توجه قرار گیرد. در مرحله نخست پیشنهاد می‌شود که در استان کمیته‌ای کارشناسی برای تدوین سازوکارهای اجرایی شایسته‌گزینی، توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی در بین افراد جامعه، توجه به تناسب بین توزیع فرصت‌های شغلی و توانایی‌های افراد بر اساس توانایی‌ها و قوانین و مقررات را تدوین کنند. پژوهشگر در مورد دیدگاه جوانان که یکی از نمودهای بی‌عدالتی تأثیرگذار بر ضعف فرهنگ کار احساس وجود فساد و اختلاس در بین مسئولان و مدیران و دلسرد شدن جوانان بوده است؛ پیشنهادی ندارد که ارائه کند. چراکه این موضوع به‌گونه‌ای نیست که با پیشنهاد در یک کار پژوهشی اصلاح‌پذیر باشد؛ اما در مورد یافته دیگر پژوهش و یکی دیگر از نمودهای بی‌عدالتی تأثیرگذار بر فرهنگ کار یعنی نبود صنایع تولیدی و خدماتی موفق در استان و تولید پایین کالا و خدمات، پیشنهاد می‌شود که یک چاره اساسی و ریشه‌ای برای این کار انجام شود. در گام نخست پیشنهاد می‌شود که با تشکیل شورای راهبردی توسعه استان، ذیل شورای برنامه‌ریزی استان با عضویت و حضور نمایندگان مجلس شورای اسلامی و تعدادی از نخبگان دارای اندیشه و فکر، الگوی مناسب بهبود رونق و تولید برای استان طراحی شود. پیشنهاد می‌شود در طراحی این الگو از تجربه و راهکارهای استandarان و نمایندگان پیشین استان، صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی بهره گرفته شود. بدیهی است که در تدوین این الگو و جهت‌گیری آن برای انتخاب نوع صنایع و



خدمات پیشران توسعه، لازم است هم از الگوهای درون‌زا و هم از تجربه‌های موفق داخلی و خارجی استفاده شود. روشن است که برای پیاده‌سازی و اجرای این الگو هم نیاز به تصویب قوانین و مقررات تشویقی برای افزایش انگیزه سرمایه‌گذاران برای سرمایه‌گذاری در استان و هم‌نیاز به شناسایی الگوی بهینه تأمین مالی طرح‌های پیشنهادی دارد. بهتر است مدیریت ارشد استان، همسو با نمایندگان مجلس شورای اسلامی و سایر مسئولان مرتبط با موضوع و تأثیرگذار، در گام نخست ابتدا از ظرفیت نهادها و هلدینگ‌های سرمایه‌گذاری عمومی همانند بنیاد مستضعفان و جانبازان و بنیاد برکت استفاده نمایند. به‌نظر می‌رسد برای مدیریت و طراحی و اجرای بهینه الگوی مناسب بهبود رونق و تولید لازم است فرد و یا افرادی با ابلاغ و شرح وظایف روشن در جایگاه مشاور استاندار و عضو کارگروه تعیین شوند و دبیرخانه این شورا به‌طور جدی پیگیر این برنامه‌ها و تصمیم‌های این کارگروه باشد. پیشنهاد دیگر می‌تواند برگزاری رویدادهای مستمر درباره معرفی طرح‌های پربازده در استان ایلام با حضور سرمایه‌گذاران ملی در نقاط مختلف کشور توسط نهاد علم و فناوری و با کمک نهاد بازار باشد. پیشنهاد دیگر می‌تواند تدوین نقشه راه انتقال فناوری‌های نوین موجود در کشور به نهاد بازار در استان در جهت افزایش بهره‌وری و کارایی بخش‌های موردنظر در نهاد بازار و با تأکید بر زیربخش‌های کشاورزی، گردشگری و صنایع پتروشیمی، نفت و گاز باشد. پارک علم و فناوری استان با تأسیس واحدهای پژوهشی مشترک با پارک‌های علم و فناوری استان‌های موفق کشور در بخش صنعت و معدن، زمینه مناسب جهت انتقال تجربه و دانش فنی و برطرف کردن مشکلات موجود در این بخش را فراهم آورد.

۲- نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، بیگانگی سیاسی - اجتماعی بوده است. ماری لوین نیز با استفاده از نظریه سیمن، بیگانگی را در حوزه‌های سیاسی - اجتماعی مورد بررسی قرار داده و معتقد است در بیگانگی سیاسی - اجتماعی فرد دچار حالتی می‌شود که احساس می‌کند بر فعالیت‌های سیاسی - اجتماعی دیگر تأثیرگذار نیست و به این باور می‌رسد که رأی او در امور سیاسی و اجتماعی موجب تغییر نمی‌شود (لون به نقل از: زارع شاه‌آبادی، مبارکی و بیرانوند، ۱۳۹۷). بیگانگی اجتماعی عبارت است از حالتی برای افراد که احساس می‌کنند نظام اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند خردکننده است و مغایر با برخی نیازمندی‌هایشان می‌باشد، به‌طوری‌که باعث جدایی و عدم تعلق آنها نسبت به آن شده و حتی گاهی سعی در نفی نظام اجتماعی و



ضوابط حاکم بر آن دارند (تاویس به نقل از: ربانی خوراسگانی، ۱۳۷۲). این نوع بیگانگی شباهت زیادی با انواع آرمانی انحراف و همنوایی مرتون دارد و نیز با نظریه آنومی دورکیم نیز شباهت‌هایی پیدا می‌کند (جوادی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۰). میلز و مرتون نیز در تبیین مسئله بیگانگی به شکاف ذهنی و ارزشی افراد جامعه خصوصاً روشنفکران و تحصیلکردگان با سازمان سیاسی و کلیت جامعه اشاره می‌کنند (Deyo, 2014). از دیدگاه جوانان استان ایلام، شکاف ارزشی و ذهنی جوانان با دولت و رضایت سیاسی و ناراضیتی و بی‌اعتمادی جوانان به مسئولان، همسو با نتایج پژوهش‌های دیو به نقل از نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)، گار به نقل از: نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷) و اکبری و اردشیری (۱۳۸۱)، دلسرد شدن مردم از کار و تلاش به دلیل دعوای سیاسی و جناحی، همسو با نتایج پژوهش توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) و پوریوسفی و دیگران (۱۳۹۱)، مشارکت داده نشدن جوانان در تصمیم‌گیری‌ها و اداره جامعه و باور جوانان به اینکه نقش مؤثری در اداره جامعه ندارند. همسو با نتایج پژوهش‌های پوریوسفی و دیگران (۱۳۹۱)، ظهیری‌نیا و بهروزیان (۱۳۹۴)، در پایین بودن فرهنگ کار تأثیرگذار بوده است. شاید بتوان گفت که باور جوانان به مؤثر نبودن در تصمیم‌گیری‌ها تا حدودی تداعی‌کننده احساس بی‌قدرتی از سوی آنان است. احساس بی‌قدرتی به حالتی اطلاق می‌شود که فرد احساس می‌کند در وضعیت‌های اجتماعی و کنش متقابل خود تأثیرگذار نیست، یعنی قادر به تحت تأثیر قرار دادن محیط اجتماعی خود نباشد (ستوده، ۱۳۸۰). نظر به اینکه زمینه‌های بروز بیگانگی سیاسی - اجتماعی در جامعه به وضعیت کلان جامعه برمی‌گردد و ممکن است زیاد تحت تأثیر وضعیت استان نباشد و نیازمند تدوین سیاست‌ها و تغییر رویکردها در سطح کلان می‌باشد، شاید نتوان پیشنهاد مشخصی برای سطح استان ارائه کرد؛ اما ضرورت دارد که یافته این پژوهش مورد توجه مسئولان قرار گیرد. اگر اراده‌ای جدی در سطح استان برای جلب اعتماد جوانان شکل گیرد، شاید بتوان اقدام‌های مؤثری را در این زمینه انجام داد. با وجود اینکه چگونگی جلب اعتماد و مشارکت جوانان نیازمند کار گروه‌های تخصصی و بررسی‌های کارشناسی دقیق و همه‌جانبه است؛ اما شاید با دادن اولویت به جوانان متخصص و شایسته در واگذاری مسئولیت‌ها، برگزاری نشست‌ها و سلسله جلسه‌های هم‌اندیشی مستمر با جوانان و شنیدن دردودل آنها و مکلف کردن فرمانداران و بخشداران برای توجه به این موضوع و راه‌اندازی باشگاه‌های اندیشه و تبادل نظر مسئولان و جوانان در سطح شهرستان‌ها و بخش‌ها بی‌تأثیر نباشد.



۳- نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، ناخشنودی اجتماعی بوده است. پایین بودن رضایت از زندگی در بین مردم، همسو با نتایج پژوهش‌های مدیری و مطیع‌حق‌شناس (۱۳۹۶)، محسنی تبریزی؛ جزایری و بابایی (۱۳۸۹) و نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)، پایین بودن نشاط و شادی در جامعه همسو با نتایج پژوهش نهاوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷) و توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) و پایین بودن امید به زندگی و امید به آینده در نزد جوانان همسو با نتایج پژوهش توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) در پایین بودن فرهنگ کار تأثیرگذار بوده است. نظر به اهمیت شادمانی در جامعه و تأثیر آن بر فرهنگ کار، پیشنهاد می‌شود که معاونت سیاسی اجتماعی استانداری با تشکیل کارگروهی کارشناسی با حضور کارشناسان علوم اجتماعی و روان‌شناسی و سازمان‌های مرتبط با موضوع همانند دانشگاه‌ها، آموزش و پرورش، اداره ورزش و جوانان، صداوسیما، فرهنگ و ارشاد اسلامی، میراث فرهنگی و گردشگری سازوکارهای پُررنگ کردن شادی را در جامعه شناسایی کنند. به نظر می‌رسد می‌توان با بهره‌برداری از آیین‌ها و فرهنگ بومی و محلی می‌توان گام‌های ارزنده‌ای را در این زمینه برداشت. صداوسیما می‌تواند با پُررنگ کردن تولید برنامه‌های محلی و طنز تلاش خود را برای تزریق شادی به جامعه انجام دهد. اداره ورزش و جوانان می‌تواند با برگزاری مسابقات و بازی‌های بومی و محلی در سطح دهستان‌ها و شهرستان‌ها و استمرار آنها، نقش خود را در این زمینه به انجام برساند. آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها می‌توانند بازی‌های بومی و محلی را در برنامه‌های آموزشی و ورزشی خود بگنجانند و در تقویم آموزشی خود برگزاری مسابقات و نمایش‌نامه‌های طنز را در دستور کار قرار دهند. اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی می‌تواند با برگزاری جشنواره‌های محلی و برگزاری برنامه‌های فاخر موسیقی و ادبیات به پُررنگ شدن شادی در جامعه کمک نماید. به نظر می‌رسد که برگزاری مسابقات نمایش و تئاتر در مدارس و مراکز آموزشی در شاد کردن جامعه بی‌تأثیر نباشد.

۴- نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، نابسامانی بازار و اقتصاد بوده است. اقتصادهای پویا و پُررونق فرصت‌های شغلی ایجاد می‌کنند، فرهنگ‌های محکم و باثبات پیوسته در جهت تقویت فرهنگ کار تلاش می‌کنند، در جوامع مبتنی بر مردم‌سالاری که اعتماد و انسجام اجتماعی بالایی دارند همواره سیر صعودی فرهنگ کارشان مشاهده می‌شود؛ اما کشورهای گرفتار کساد و رکود، با از میان رفتن مشاغل موجود و



افزایش بیکاری آشکار و پنهان و ضعف فرهنگ کار مواجه‌اند. پایین بودن سطح اعتماد و سرمایه اجتماعی در این جوامع منجر به وسیع شدن حوزه خصوصی و نحیف شدن حوزه عمومی می‌شود که بر فرهنگ کار در جامعه تأثیر منفی می‌گذارد. این متغیر تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... می‌پذیرد و با ضعف و ناهماهنگی در هر کدام از این حوزه‌ها فرهنگ کار نیز ضعیف و کم‌رنگ می‌شود (نهادندی و مقدم اصیل، ۱۳۹۷). تغییرهای اجتماعی و اقتصادی در سطح کلان بر روی فرهنگ کار در جامعه تأثیر می‌گذارد. در شرایطی که سودهای سرشاری در گروه‌هایی از مشاغل وجود دارد و توزیع درآمد به ضرر دارندگان عامل تولید و کار و به نفع دارندگان عامل سرمایه می‌یابد، فرهنگ کار، سست و متزلزل خواهد شد (شریفی‌ساعی، ۱۳۹۵). از دیدگاه جوانان استان ایلام، حاکم بودن فرهنگ دلالتی و واسطه‌گری در جامعه، همسو با نتایج پژوهش فتح‌اله‌زاده (۱۳۸۹)، بی‌اعتمادی دولتمردان و سیاست‌گذاران به فعالیت‌های تولیدی به دلیل درآمدهای نفتی، همسو با نتایج پژوهش‌های (رضاقلی، ۱۳۷۷)، توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) و فتح‌اله‌زاده (۱۳۸۹)، نبود دسترسی جوانان به وام ها و تسهیلات مناسب برای آغاز یک فعالیت اقتصادی، همسو با نتایج پژوهش‌های توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶) و (آقاسی بروجنی؛ قلی‌زاده و اعتباریان به نقل از: جاثو و لای^۱، ۱۳۹۸) بالا بودن نرخ تورم در جامعه و از بین رفتن شغل‌های موجود، همسو با نتایج پژوهش نهادندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)، مور^۲ (۲۰۰۹)، توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶)، اقتصاد دولتی و ضعیف بودن بخش خصوصی، همسو با نتایج پژوهش‌های فتح‌اله‌زاده (۱۳۸۹)، توحیدلو؛ ذاکری و جعفری مقدم (۱۳۹۶)، عربی و شیخیانی، ۱۳۸۹ به نقل از شهیدی، ۱۳۸۹ و عربی و شیخان (۱۳۸۹) و چابک نبودن فرایندهای اداری مرتبط با راه‌اندازی کسب‌وکار در پایین بودن فرهنگ کار تأثیرگذار بوده است. به نظر می‌رسد که بیشتر مواردی که بر اساس نتیجه این پژوهش می‌توانند نمایانگر نابسامانی اقتصاد و بازار باشند مربوط به کلان اقتصاد کشور است و تصمیم‌گیری در این موارد به مدیریت کلان کشور برمی‌گردد؛ اما پیشنهادی که برگرفته از نتیجه این پژوهش برای بهبود اقتصاد و بازار استان می‌توان پیشنهاد داد، به تلاش و برنامه‌ریزی مدیران ارشد استان برای بهبود فضای کسب‌وکار برمی‌گردد. به نظر می‌رسد برنامه‌ریزی برای از سر راه برداشتن

1. jao & li
2. Moore



بازدارنده‌های زیست‌بوم کسب‌وکار در استان ایلام یک ضرورت است. پژوهشگر در پژوهش دیگری با عنوان تدوین و کاربرست چهارچوبی برای ارزیابی زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپای فاوا در استان ایلام به این نتیجه رسید که فضای کسب‌وکار استان با مشکلات زیادی روبه‌رو است و بیشترین میزان شکاف در ابعاد دولت، بیمه و مالیات، سرمایه مالی، الگوسازی فرهنگی، خدمات حمایتی و شبکه استارت‌آپی است. بر اساس نتیجه پژوهش مورد اشاره، مناسب نبودن مؤلفه تأمین مالی باعث ناامید و دلسرد شدن کارآفرینان و فعالان حوزه فاوا از دریافت تسهیلات بانکی و روی آوردن کارآفرینان و فعالان حوزه کسب‌وکار به سرمایه‌های شخصی و خانوادگی شده است. جریمه‌های سنگین اداره‌های بیمه و مالیات برای کارآفرینان و فعالان حوزه کسب‌وکار در مواردی موجب تبدیل شرکت‌های حوزه فاوا به فروشگاه شده است (مرادنژادی، ۱۴۰۰)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که یک بخش ثابت از زمان جلسات کارگروه اشتغال و سرمایه‌گذاری استان به بحث و بررسی و رصد زیست‌بوم کسب‌وکار استان اختصاص داده شود. به‌نظر می‌رسد یکی از راهکارهای روی آوردن کارآفرینان به بخش تولید، بهبود یافتن زیست‌بوم کسب‌وکار استان است. تلاش و پیگیری مدیریت ارشد استان برای گرفتن مجوزهای قانونی لازم برای ارائه مشوق‌های (مالیاتی) مناسب برای راهاندازی و رشد کسب‌وکارهای در استان ایلام؛ اجرای معافیت‌های در نظر گرفته شده در ماده ۱۳۲ قانون مالیات‌های مستقیم برای کسب‌وکارها توسط اداره کل امور مالیاتی استان؛ طراحی طرح‌های سودآور بدون‌نام آماده برای اجرا توسط استانداری و ایجاد یک شتاب‌دهنده کسب‌وکارهای نوپای در پارک علم و فناوری از راهکارهای بهبود زیست‌بوم کسب‌وکار استان می‌تواند باشد.

۵- نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، هنجارها و ناهنجاری‌های اجتماعی بوده است. از دیدگاه آنتونی گیدنز، فرهنگ عبارت است از ارزش‌هایی که اعضای یک گروه معین دارند، هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند و کالاهای مادی که تولید می‌کنند (گیدنز، ۱۳۷۷). مشابه دیگر هنجارهای فرهنگی، علاقه‌مندی و باور هر فرد به کار، اساساً تحت تأثیر تجارب و تعلیم وی در خلال دوران طفولیت و نوجوانی است. خانواده یکی از عواملی است که در تقویت فرهنگ کار، دوام و استمرار آن نقش دارد. با برقراری ارتباط و کنش متقابل بین خانواده و فرد می‌توان به‌صورت ضمنی و غیرمستقیم، بستر لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ کار را فراهم کرد (آغاز و رحمتی، ۱۳۹۰).



تلاش در بین مردم ژاپن ابتدا از طریق خانواده ایجاد می‌شود. در خانواده‌های ژاپنی، والدین پیوسته کودکان را تشویق به فعالیت می‌کنند و از طرفی، ملاحظه تلاش و فعالیت والدین توسط کودکان، خود بهترین الگو برای فرزندان است تا در آینده سخت‌کوشی را ملاک موفقیت خود قرار دهند (سجادی، ۱۳۷۶). جعفری و حبیبی (۱۳۸۲)؛ مدیری و مطیع‌حق‌شناس (۱۳۹۷)؛ گیدنز (۱۳۷۷)؛ آغاز و رحمتی (۱۳۹۰)؛ لیاقت‌دار و دیگران (۱۳۹۰) و رعنائی کردشولی و دیگران (۱۳۹۵) نیز در پژوهش‌های خود بر تأثیر خانواده در فرهنگ کار تأکید کرده‌اند. وابستگی فرزندان خانواده و ترس از دور شدن از خانواده و مهاجرت از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار است. نظر به اینکه یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی تأثیرگذار بر روحیه کارآفرینی افراد، استقلال طلبی است، پیشنهاد می‌شود با تولید برنامه‌های آموزشی و تبلیغی و استفاده از ظرفیت صداوسیما مرکز استان، اهمیت استقلال طلب بار آمدن فرزندان در موفقیت آنها را برای خانواده‌ها تبیین شود. پیشنهاد می‌شود با استفاده از تجارب موفق افرادی که با داشتن روحیه استقلال طلبی توانسته‌اند به موفقیت‌هایی خوبی برسند و افرادی که با دور شدن از خانواده توانسته‌اند زندگی بهتری را برای خود فراهم کنند استفاده شود. از دیدگاه جوانان استان ایلام، ترجیح شغل‌های دولتی به شغل خصوصی توسط خانواده‌ها و تمایل خانواده‌ها به تحصیلات دانشگاهی فرزندان به جای فراگیری مهارت نیز از دیگر هنجارهای تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار بوده است. به نظر می‌رسد که یکی از ضروری‌ترین کارهای آموزشی و فرهنگی که لازم است در استان ایلام انجام شود، تغییر نگرش مردم و خانواده‌ها نسبت به شغل مناسب است. پژوهش مرادنژادی (۱۴۰۰) در خصوص ترجیح‌های شغلی و آموزش مهارت‌های شغلی در آموزش‌های کشاورزی در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام نشان داد که بیشتر دانشجویان تمایل به انتخاب شغل دولتی داشته‌اند. در این پژوهش روشن شد که مفهوم شغل از دیدگاه دانشجویان مورد مطالعه به تعریف سازمان امور اداری و استخدامی نزدیک است که شغل را مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی می‌داند که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده است. به نظر می‌رسد تطبیق دادن شغل با کار دولتی از سوی دانشجویان به پیشینه فکری و نیز تأثیر آموزش‌های داده شده به آنان در خانواده، مدرسه و نظام آموزش و پرورش و محیط فرهنگی و اجتماعی آنان برمی‌گردد. خانواده و والدین در کنار عواملی نظیر طبقه اجتماعی، رسانه‌های جمعی، گروه‌های همسالان، مدارس و معلمان، سهم معینی در شکل دادن



به انتخاب شغلی فرد دارند (رستگار خالد، ۱۳۸۳). اریکسون (۱۹۶۸) معتقد است هدف‌گذاری در دوره نوجوانی یکی از عوامل پیشرفت‌های شغلی مؤثر در آماده‌سازی شغلی و رشد هویت شغلی است (به نقل از: Hirschi & Vondracek, 2009). سوپر معتقد است که خانواده، یکی از منابع اصلی شکل‌دهنده به خویش‌پنداری حرفه‌ای فرد در تعامل عوامل شخصی و موقعیتی است (اردبیلی، ۱۳۷۴)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود یافته‌های این پژوهش در شورای برنامه‌ریزی استان مطرح شود و آموزش و پرورش، فرهنگ و ارشاد اسلامی، صداوسیما مرکز استان و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استان با تعامل و همفکری یکدیگر، برنامه‌ای در راستای آموزش‌های مرتبط یا حوزه شغلی و کسب‌وکار تهیه و دانش‌آموزان و دانشجویان را با مفاهیم کسب‌وکار و انواع مشاغل آشنا نمایند، چراکه نتایج بررسی پژوهشگران مختلف (Swanson & Fouad, 1999; Lent; Brown & Hackett, 1994; Savickas, 2003)

نشان داده است که توجه به مسیر رشدی انتخاب شغل، بلوغ شغلی و مداخله در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری مؤثر است. افراد برای انتخاب شغل مناسب، نیازمند یک راهبرد و برنامه‌ریزی شغلی بهینه می‌باشند (Phillips & Gully, 2015). تمایل جوانان ایلامی به یک‌شبه پولدار شدن، ویژگی راحت‌طلبی مردم در استان ایلام نیز همسو با نتایج پژوهش فتح‌اله‌زاده (۱۳۸۹) از دیگر عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار بوده است. به نظر می‌رسد این هنجار اجتماعی همانند بسیاری از هنجارهای ناهم‌سو با فرهنگ کار، تحت تأثیر متغیرهای کلان بی‌عدالتی اجتماعی و نابسامانی بازار و اقتصاد به وجود آمده است.

۶- نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، ناهم‌سویی نظام آموزش با نیاز بازار کار بوده است. پژوهشگر در پژوهش دیگری که با عنوان تدوین سند علم و فناوری در استان ایلام به انجام رسانده است، به این نتیجه رسیده است که نهاد بازار و نهادهای علم و فناوری در استان همسو نیستند (مرادنژادی، ۱۴۰۰). ارتباط و پیوندی ناگسستنی میان فرهنگ کار و نظام آموزشی وجود دارد؛ به گونه‌ای که تصور مرز میان این دو حوزه نیز دشوار می‌سازد (سام آرا و حسینی مطلق، ۱۳۹۶). از دیدگاه جوانان استان ایلام، بی‌توجهی نظام آموزش و پرورش به آموزش و ترویج فرهنگ کار، هم‌راستا نبودن آموزش‌های دانشگاهی و فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار بوده است. در نتایج پژوهش‌های نه‌اوندی و مقدم اصیل (۱۳۹۷)؛



فتح‌الزاده (۱۳۸۹)؛ معیدفر (۱۳۸۵) و سام آرا و حسینی مطلق (۱۳۹۶) نیز بر تأثیر نظام آموزشی بر فرهنگ کار تأکید کرده‌اند. نبود ارتباط منسجم بین مراکز آموزشی و بخش‌های مختلف اقتصادی، تبلیغ فرهنگ راحت‌طلبی در جامعه توسط رسانه‌ها از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار بوده است. بر اساس نتایج برگرفته از این پژوهش می‌توان پیشنهادهایی برای همسویی نظام آموزش با نیاز بازار کار استان نیز ارائه نمود. پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش استان با تدوین چند سند همکاری با دانشگاه ایلام، سازمان جهاد کشاورزی، شهرک‌ها صنعتی، فنی و حرفه‌ای، پتروشیمی ایلام، پالایشگاه گاز استان و دانشگاه علوم پزشکی، دانش‌آموزان را با بازار کار و انواع شغل‌ها آشنا نماید. راه‌اندازی کارگروه نظام نوآوری نهاد بازار در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات برای همسو کردن نهاد بازار با نهادهای علم و فناوری در استان با استفاده از بهترین کارشناسان تخصصی هرکدام از بخش‌های اقتصادی و مشاوره کارشناسان نهادهای علم و فناوری نیز می‌تواند یکی از راهکارهای همسو کردن نظام آموزش با نهاد بازار باشد. یک پیشنهاد دیگر بسترسازی مناسب برای مشارکت دانشجویان در رویدادهای ایده‌پردازی و شتاب و استمرار برگزاری این رویدادها می‌باشد. از آنجاکه در ساختار سازمانی سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی بخش مستقلی برای ایجاد ارتباط با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی ندارند، پیشنهاد می‌شود سازمان جهاد کشاورزی، اداره کل میراث فرهنگی و گردشگر، سازمان صنعت، معدن و تجارت و سایر سازمان‌ها مرتبط با حوزه بازار و اقتصاد اقدام به صدور ابلاغ برای یکی از کارشناسان خبره خود برای هماهنگ کردن و نهادینه کردن ارتباط بین دانشگاه و سازمان خود نماید.

۷- نتایج پژوهش نشان داد که یکی از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام، ویژگی‌های روان‌شناختی بوده است. بر اساس نظریه نیاز به موفقیت مک کله‌لند، نیاز به کسب موفقیت ایجاد ارتباط با دیگران و نیاز به کسب قدرت تقریباً ۸۰ درصد نیروی محرک و انگیزش تمام افراد است. کسانی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است، اهل قمار و برد و باخت‌های سنگین نیستند، به هیچ‌وجه دوست ندارند که در فرایند موفقیت شانس بیاورند؛ زیرا موقعیتی که در سایه بخت به دست آید هیچ لذتی برای آن‌ها به دنبال نخواهد داشت. این افراد بیشتر به دنبال انجام کارهایی هستند که در اصطلاح هم‌وارد طلب باشند. آن‌ها از خود پیروزی یا حل کردن یک مشکل لذت بیشتری می‌برند تا اینکه به‌خاطر آن پاداش یا پول بیشتری دریافت کنند. این افراد بیشتر به کارهای فروشندگی و یا



کارهای خصوصی که خود شخص مدیریت کار را بر عهده داشته باشد روی می‌آورند. (جوادی یگانه و فولادیان به نقل از: مک کله‌لند، ۱۳۹۱). از دیدگاه جوانان استان ایلام، باور جوانان به اینکه موفقیت افراد به خاطر داشتن شانس آن‌هاست نه تلاش و کار کردن، همسو با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۵)، ترس از شکست جوانان در راه‌اندازی کسب‌وکار، پایین بودن روحیه توفیق‌طلبی و نیاز به پیشرفت در بین جوانان، همسو با نتایج پژوهش‌های محسنی تبریزی؛ جزایری و بابایی (۱۳۸۹) و انتظاری و کرمانی (۱۳۹۴) پایین بودن مهارت‌های کاریابی، فنی و مهارت‌های کسب‌وکار در بین جوانان، بالا بودن سطح توقعات جوانان، پایین بودن روحیه خلاقیت و نوآوری در بین جوانان از عوامل تأثیرگذار بر پایین بودن فرهنگ کار بوده است. نظر به اینکه بسیاری از ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینانه را می‌توان از طریق آموزش ایجاد و یا بهبود بخشید، می‌توان با طراحی یک برنامه آموزش ویژگی‌ها و مهارت‌های کارآفرینانه، وضعیت موجود را بهبود بخشید. بدیهی است برای این مهم نیاز به همکاری و تلاش همه نهادهای آموزشی همانند خانواده‌ها، آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و بهره‌گیری از توانمندی‌های صداوسیما استان می‌باشد. پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش در پرورش دانش‌آموزان برای آموزش ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینانه، اهمیت ویژه‌ای قائل شود و با برگزاری برنامه‌های آموزشی مختلف در مدارس از توانمندی اساتید و مربیان کارآفرینی برای آموزش ویژگی‌های کارآفرینی به دانش‌آموزان استفاده کند. پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش در طول سال مدارس را موظف به دعوت از کارآفرینان نماید تا دانش‌آموزان با فرازونشیب زندگی کارآفرینان و چگونگی ورود آنان به دنیای کسب‌وکار آشنا شوند.



فهرست منابع

- آغاز، محمدحسن و رحمتی، محمدمهدی (۱۳۹۰). فرهنگ کار و شیوه‌های ترویج رسانه‌ای آن. مهندسی فرهنگی، (۶۱-۶۲)، ۸۱-۹۱.
- آقاسی بروجنی، وحید؛ قلی‌زاده، آذر و اعتباریان، اکبر (۱۳۹۸). شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (DEMATEL). زن و جامعه، سال دهم، (۲)، ۸۷-۱۱۸.
- اردبیلی، یوسف (۱۳۷۴). راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی. تهران: نشر ویرایش.
- اکبری، کرامت‌اله و اردشیری، مهرداد (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار (مطالعه موردی کارکنان بخش دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد). پژوهشنامه علوم انسانی، (۳۵)، (ویژه‌نامه جامعه‌شناسی)، ۱۸۱-۲۰۹.
- امینی، علیرضا (۱۳۹۶). تحلیل اجمالی وضعیت بازار کار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و ارائه اقدامات و راهکارهای لازم برای افزایش اشتغال آنها. تهران: سازمان برنامه و بودجه کشور، امور اقتصاد کلان.
- انتظاری، علی و کرمانی، محسن (۱۳۹۴). تبیین عوامل اجتماعی و فردی مؤثر بر فرهنگ کار (مورد مطالعه، کارکنان صنایع شهرستان کاشان). علوم/اجتماعی، (۲۹)۹، ۲۹-۵۶.
- بهنیا، مهران و دیگران (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی سیاست‌ها و مقررات بازار کار ایران، شناخت وضع موجود بازار کار با تأکید بر تفاوت‌های استانی. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اقتصادی (گروه اقتصاد کلان و مدل‌سازی).
- پوریوسفی، حمید؛ فتحی، سروش و پوریوسفی، محمدعلی (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت. زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان)، (۱۳) (مسلسل ۹)، ۱۳۵-۱۵۲.
- توحیدلو، سمیه؛ ذاکری، علیرضا و جعفری مقدم، محسن (۱۳۹۶). وجوه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور. مطالعات فرهنگی و ارتباطات، (۴۸)۱۳، ۳۵-۵۴.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، محمد (۱۳۸۲). فرهنگ کار. مجله تدبیر، (۱۲۵)، ۷۰-۷۵.

جواد یگانه، محمدرضا و فولادیان، مجید (۱۳۹۰). تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. *مجله جامعه‌شناسی/ایران*، ۱۲(۴)، ۱۰۹-۱۳۷.

حاج‌امینی، مهدی (۱۳۹۸). ارزیابی وضعیت اشتغال‌زایی در برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. *فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، ۲۷(۹۲)، ۴۳-۴۷.

ربانی‌خوراسگانی، علی (۱۳۷۲). *بیگانگی اجتماعی به همراه بررسی موردی بیگانگی اجتماعی در بین پذیرفته‌شدگان مرکز آموزش علامه حلی تهران در سال ۱۳۷۱ و ۱۳۷۲ دانشگاه تهران*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه تهران، ایران.

رحیمی‌دهسوری، جواد (۱۳۹۳). موانع و راهکارهای ارتقای فرهنگ کار و همت در جامعه اسلامی. *بصیرت و تربیت اسلامی*، ۱۱(۲۹)، ۵۱-۸۲.

رستگارخالد، امیر (۱۳۸۳). نقش خانواده در هدایت شغلی فرزند و شکل‌دهی به هویت کاری او (مورد: بررسی الگوی ترجیحات شغلی والدین تهرانی). *کار و جامعه*، ۲۷(۵۶)، ۳۹-۲۷.

رزاقلی، علی (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی نخبه‌کشی*. تهران: نشر نی.

رضایی‌نسب، زهرا (۱۴۰۱). مطالعه زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر دانشگاه‌های شهر ایلام. *زن در توسعه و سیاست*، ۲۰(۲)، ۳۱۵-۳۴۱.

رعنایی کردشولی، حبیب‌الله؛ علیمحمدلو، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن؛ عباسی، عباس و الهیاری بوزنجانی، احمد (۱۳۹۵). چارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگی‌های فرهنگ کار. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۱)، ۲۵-۵۶.

زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ مبارکی، محمد و بیرانوند، فاطمه (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه‌ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد). *بررسی مسائل اجتماعی/ایران*، ۹(۲)، ۹۱-۱۱۶.

ساروخانی، باقر و طالبیان، سیدامیر (۱۳۸۱). وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (تحقیقی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران). *مجله جامعه‌شناسی/ایران*، ۴(۴)، ۱۶۲-۱۸۸.

سام آرام، عزت‌اله و مستجد حسینی مطلق، سید (۱۳۹۶). تحلیل مفهومی و گونه‌شناختی فرهنگ کار؛ نگاهی به کارکردهای آن در نظام تعلیم و تربیت. *راهبرد اجتماعی فرهنگی*، ۶(۴)، ۱۷۷-۲۱۴.

ستوده، هدایت‌اله (۱۳۸۰). *روان‌شناسی اجتماعی*. تهران: انتشارات آوای نور.

- سجادی، محمد (۱۳۷۶). فرهنگ کار در ژاپن. *مجله نامه پژوهش*، (۵).
- شریفی‌ساعی، محمدحسین (۱۳۹۵). تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دبیرستان (دوره دوم متوسطه) از منظر توجه به نگرش به فرهنگ کار. *کار و جامعه*، (۱۹۳)، ۵۰-۶۴.
- ظهیری‌نیا، مصطفی و بهروزیان، بهروز (۱۳۹۴). کاوش کیفی راهکارهای ارتقای فرهنگ کار مورد بررسی: متخصصان دانشگاه‌های بروجدرد. *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۴(۲)، ۴۹-۷۴.
- عربی، سید هادی و شیخیانی، حمزه (۱۳۸۹). فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان (مطالعه موردی شهر قم). *فصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی*، ۲(۴)، ۱۴۳-۱۶۴.
- عربی، سید هادی و شیخیانی، حمزه (۱۳۸۹). فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان (مطالعه موردی شهر قم). *فصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی*، ۲(۴)، ۱۴۳-۱۶۴.
- فتح‌اله‌زاده، علی (۱۳۸۹). فرهنگ کار. *نشریه سندیکای برق ایران (ستبران)*، ۱۳(۶۵).
- قاسم‌پور، حامد و ویسه، سید مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام). *فصلنامه علمی فرهنگ/ایلام*، ۲۱(۶۶،۶۷)، ۷-۳۳.
- کلانتری، عزیز و هاشمی، علی (۱۴۰۰). پدیدارشناسی وضعیت فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام. *فصلنامه علمی فرهنگ/ایلام*، ۲۲(۷۰،۷۱)، ۲۰۵-۲۳۷.
- کمریگی، خلیل و رشیدی، مجتبی (۱۳۹۴). مسأله‌شناسی و اولویت‌بندی آسیب‌ها و مسائل فرهنگی؛ مورد مطالعه: استان ایلام. *فصلنامه علمی فرهنگ/ایلام*، ۱۶(۴۸) و ۱۶۵-۱۸۶، (۴۹).
- گرب، ادوارد ج. (۱۳۸۱). *نابری اجتماعی*. ترجمه محمد سیاهپوش و احمدرضا غروی‌زاد، تهران: نشر معاصر.
- گل‌کار، زهرا (۱۳۹۶). تبیین نقش کارگروهی بر تقویت فرهنگ کار در دانشجویان با استفاده از بحث متمرکز گروهی. *نشریه کار و جامعه*، (۲۱۰)، ۸۷-۶۷.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷). *پیامدهای مدرنیته*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر مرکز.
- لیاقتدار، محمدجواد؛ بختیار نصرآبادی، حسن‌علی؛ سمیعی، فاطمه و هاشمی، بی‌بی وجیهه (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۱)، ۲۷-۴۰.

محسنی تبریزی، علیرضا؛ جزایری، علیرضا و بابایی، نعمت‌الله (۱۳۸۹). فراتحلیل مطالعات مربوط به سوءمصرف مواد با رویکرد روانی - اجتماعی طی یک دهه‌ونیم گذشته ۱۳۸۴-۱۳۷۰. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱(۱)، ۱۷۵-۲۰۰.

مدیری، فاطمه و مطیع‌حق‌شناس، نادر (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ کار در ایران. جمعیت، ۹۹(۱۰۰-۱۰۷)، ۱۲۶-۱۰۷.

مرادنژادی، همایون و واحدی، مرجان (۱۳۹۸). واکاوی موانع راه اندازی کسب و کارهای خانگی در مناطق روستایی استان ایلام. *فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات اقتصاد کشاورزی*، ۱۱(۴۳)، ۳۰۳-۳۱۸.

مرادنژدی، همایون (۱۴۰۰). واکاوی کیفی ترجیحات شغلی و آموزش مهارت‌های شغلی در آموزش‌های کشاورزی. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۸(۳)، ۱-۱۸.

مرادی، مهدی، کلدی، علیرضا و سیدمیرزایی، سید محمد (۱۴۰۰). پیامدهای ضعف فرهنگ کار در بهره‌وری کارکنان دانشگاه. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۲(۱۱)، ۳۹۹-۴۲۹.

مشکینی، ابوالفضل؛ تردست، زهرا و کرمی، احمد (۱۳۹۸). تبیین فضایی رتبه‌بندی توسعه‌یافتگی شهرستان‌های استان مرزی ایلام. *فصلنامه علمی علوم و فنون مرزی*، ۸(۱)، ۱-۲۷.

معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. *رفاه اجتماعی*، ۲۳(۲۳)، ۳۲۱-۳۴۲.

مورهد، جی. گریفین، آر. (۱۳۸۰). *رفتار سازمانی*. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

نهادندی، مریم و مقدم اصل، مریم (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۸۱(۸۱)، ۱۷۱-۲۰۹.

نهادندی، مریم و مقدم اصل، مریم (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۸۱(۸۱)، ۱۷۱-۲۰۹.

الهی، غلامرضا (۱۳۸۳). فرهنگ کار، بهره‌وری و شبکه‌های اجتماعی. *تعاون و کشاورزی*، ۱۶۱(۱۶۱)، ۵۶-۶۱.

یارمحمدزاده، پیمان؛ مهدیون، روح‌اله و قلی‌پور، سولماز (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کارآفرینی در مدارس کاردانش و فنی و حرفه‌ای: رویکرد ترکیبی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳۸(۳۸)، ۳۵-۵۶.

- Amiruddin, A.; Ali, M. S. S.; Rahmadanih, Lumoindong, Y.; Fudjaja, L. & Suryadnyani, I. A. M. (2021). The relationship between work environment and work culture with the work capacity of the employees of the oil palm processing division of PTPN XIV. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 807(2), 022021. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/807/2/022021>
- Bendassolli, P. F. (2016). Work and culture: Approaching cultural and work psychology. *Culture & Psychology*, 23(3), 372-390. <https://doi.org/10.1177/1354067X16682939>
- Brownson, C. D. (2015). Entrepreneurship Awareness and Entrepreneurial Culture in Nigeria. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 3(3), 118-128.
- Deyo, F. (2014). Ethnicity and work culture in Thailand: a comparison of Thai and Thai-Chinese white-collar workers. *The Journal of Asian studies*, 34(4).
- Foucreault, A.; Ollier-Malaterre, A. & Ménard, J. (2018). Organizational culture and work-life integration: A barrier to employees' respite? *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2378-2398. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262890>
- GEM. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor 2010 Executive Report*.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijsa.12241>
- Hazrati, H.; Arabshahi, S. K. S.; Bigdeli, S.; Behshid, M. & Sohrabi, Z. (2021). A qualitative approach to identify barriers to multi-professional teamwork among medical professors at Iranian teaching hospitals. *BMC Health Services Research*, 21(1), 479. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06421-4>
- Heras, M. L.; Rofcanin, Y.; Escibano, P. I.; Kim, S. & Mayer, M. C. J. (2021). Family-supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries [<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>]. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 454-475. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.005>
- Jackson, T. (2001). Cultural values and management ethics: A 10-nation study. *Human Relations*, (54), 1267-1302.
- Kreiser, B. R.; Mitton, J. B. & Woodling, J. D. (2001). PHYLOGEOGRAPHY OF THE PLAINS KILLIFISH, *FUNDULUS ZEBRINUS* [<https://doi.org/10.1111/j.0014-3820.2001.tb01299.x>]. *Evolution*, 55(2), 339-350. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.0014->

3820.2001.tb01299.x

- Lent, R. W.; Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Li, J.; Huang, M.-T.; Hedayati-Mehdiabadi, A.; Wang, Y. & Yang, X. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes [<https://doi.org/10.1002/hrdq.21374>]. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 49-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.21374>
- Moore, P. (2009). Globalization of the Labour Culture in the Republic of Korea: What 'Tripartite Relations' Mean for Workers. In R. Maclean & D. Wilson (Eds.), *International Handbook of Education for the Changing World of Work: Bridging Academic and Vocational Learning* (pp. 673-688). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_45
- Mueller, S. L. & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, (16), 51-75.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2015). Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here? *Journal of Management*, 41(5), 1416-1445. <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>
- Sarwar, A.; Imran, M. K.; Anjum, Z.-U.-Z. & Zahid, U. (2020). How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture. *Innovation & Management Review*, 17(4), 413-430. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2019-0096>
- Savickas, M. L. (2003). *Life portraits from Donald Super's career pattern study* the congress of the international Association for education and vocational guidance. http://www.Panorama.Ch/files/3254_savickas
- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice: Learning through case studies*. Sage publications.

References

- Aghasi Borujeni, V.; Qolizadeh, A. & Pradehian, A. (2018). Identifying the most effective factors affecting the promotion of work culture for women heads of households using the technique (DEMATEL). *Women and society (sociology of women)*, 10(2) (38), 117-187. (In Persian)
- Aghaz, M. & Rahmati, M. (2011). Work culture and its media promotion methods. *Cultural Engineering* (62-61), 91-81. (In Persian)
- Akbari, K. A. & Ardeshiri, M. (2002). Investigating factors affecting work culture (case study of public sector employees in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces). *Research Journal of Humanities*, -(35 (special issue of sociology)), 209-181. (In Persian).
- Amini, A. (2016). Brief analysis of the job market situation of university graduates and providing the necessary measures and solutions to

- increase their employment. National Program and Budget Organization, Macroeconomic Affairs. (In Persian).
- Amiruddin, A.; Ali, M. S. S., Rahmadanih, Lumoindong, Y.; Fudjaja, L. & Suryadnyani, I. A. M. (2021). The relationship between work environment and work culture with the work capacity of the employees of the oil palm processing division of PTPN XIV. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 807(2), 022021. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/807/2/022021>
- Arabic, S. H. & Sheikhiyani. H. (2011). Work culture and youth attitudes (case study of Qom city). Scientific-Research Quarterly of Islam and Social Sciences, 2(4), 143-164. (In Persian)
- Ardabili, Y. (1995). Professional guidance and counseling and methods of obtaining and using job information. Tehran. Virayesh Publications. (In Persian)
- Bahniah & colleagues (2016). Pathology of Iran's labor market policies and regulations, understanding the current state of the labor market with emphasis on provincial differences. Islamic Council Research Center, Economic Studies Office (Macroeconomics and Modeling Department). (In Persian)
- Bendassolli, P. F. (2016). Work and culture: Approaching cultural and work psychology. Culture & Psychology, 23(3), 372-390. <https://doi.org/10.1177/1354067X16682939>
- Brownson, C. D. (2015). Entrepreneurship Awareness and Entrepreneurial Culture in Nigeria. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, 3(3), 118-128.
- Deyo, F. (2014). Ethnicity and work culture in Thailand: a comparison of Thai and Thai-Chinese white-collar workers. The Journal of Asian studies, 34(4).
- Elahi, G. (2005). Work culture, productivity and social networks. Cooperation and Agriculture (161), 56-61. (In Persian)
- Fathalezadeh, A. (2011). Work culture. Iranian Electricity Syndicate Journal (Setbaran), 13(65), 20. (In Persian)
- Foucreault, A.; Ollier-Malaterre, A. & Ménard, J. (2018). Organizational culture and work-life integration: A barrier to employees' respite? The International Journal of Human Resource Management, 29(16), 2378-2398. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262890>
- GEM. (2010). Global Entrepreneurship Monitor 2010 Executive Report.
- Gerb, A. J. (2003). Social inequality. Translated by M. Siahpoush and A. Gharoizad, second edition, Tehran, Maaser publication. (In Persian)
- Giddens, A. (1377). Consequences of modernity. Translated by M. Talasi, Tehran, Markaz Publishing. (In Persian)
- Grabowski, D.; Chudzicka-Czupala, A.; Chrupala-Pniak, M.; Mello, A. L. & Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? International Journal of



- Selection and Assessment, 27(2), 193-202. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijsa.12241>
- Hajamini, M. (2018). Evaluation of employment situation in the fourth and fifth programs of economic, social and cultural development. *Economic Policy Research Quarterly*, 27(92), 43-47. (In Persian)
- Hazrati, H.; Arabshahi, S. K. S.; Bigdeli, S.; Behshid, M. & Sohrabi, Z. (2021). A qualitative approach to identify barriers to multi-professional teamwork among medical professors at Iranian teaching hospitals. *BMC Health Services Research*, 21(1), 479. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06421-4>
- Heras, M. L.; Rofcanin, Y.; Escibano, P. I.; Kim, S. & Mayer, M. C. J. (2021). Family-supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries [<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>]. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 454-475. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.005>
- Jackson, T. (2001). Cultural values and management ethics: A 10-nation study. *Human Relations*, (54), 1267-1302.
- Javadi Yeganeh, M. & Fuladiyan, M. (2011). Social laziness and factors affecting it. *Iranian Journal of Sociology*, 12(4), 109-137. (In Persian)
- Kamerbigi, Kh. & Rashidi, M. (2014). Problematology and prioritization of damages and cultural issues under study: Ilam province. *Scientific Quarterly of Elam Culture*, 16(48, 49), 165-186. (In Persian)
- Karbasi, A.; asni Ashari, H. & Aqil, H. (2009). Employment forecast in the agricultural sector in Iran. *Agricultural Economics and Development*, 22(2), 43-31. (In Persian)
- Kreiser, B. R.; Mitton, J. B. & Woodling, J. D. (2001). PHYLOGEOGRAPHY OF THE PLAINS KILLIFISH, *FUNDULUS ZEBRINUS* [<https://doi.org/10.1111/j.0014-3820.2001.tb01299.x>]. *Evolution*, 55(2), 339-350. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.0014-3820.2001.tb01299.x>
- Lent, R. W.; Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Li, J.; Huang, M.-T.; Hedayati-Mehdiabadi, A.; Wang, Y. & Yang, X. (2020). Development and validation of work ethic instrument to measure Chinese people's work-related values and attitudes [<https://doi.org/10.1002/hrdq.21374>]. *Human Resource Development Quarterly*, 31(1), 49-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.21374>
- Liaqtdar, M. J.; Bakhtiar Nasrabadi, H.; Samii, F. & Hashemi, B. b. And. (2012). Investigating the impact and role of the factors influencing the career outlook. *Applied Sociology*, 22(1), 27-40. (In Persian)

- Moderi, F. & Matihagshanas, N. (2017). Meta-analysis of studies conducted in the field of work culture in Iran. *Jamiat Journal*, 24(100), 109-127. (In Persian)
- Mohseni Tabrizi, A.; Jazayeri, A. & Babaei, N. A. (2011). Meta-analysis of studies related to substance abuse with a psycho-social approach during the last decade and a half-2004-2015. *Iranian Social Issues Survey*, 1(4), 175-200. (In Persian)
- Moidfar, S. (2007). Work ethics and factors affecting it in the employees of government social welfare departments 2005; 6(23): 321-344. (In Persian)
- Moore, P. (2009). Globalization of the Labour Culture in the Republic of Korea: What 'Tripartite Relations' Mean for Workers. In R. Maclean & D. Wilson (Eds.), *International Handbook of Education for the Changing World of Work: Bridging Academic and Vocational Learning* (673-688). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_45
- Moradnezhd, H. (1400). Qualitative analysis of job preferences and training of job skills in agricultural education. *Entrepreneurship studies and sustainable development of agriculture*, 8(3), 1-18. (In Persian)
- Mueller, S. L. & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, (16), 51-75.
- Nahavandi, M. and Moghadam ASL, M. (2017). Comparative study of factors affecting work culture in Iran and four Asian countries. *Social Sciences Quarterly*, -(81), 171-209. (In Persian)
- Phillips, J. M. & Gully, S. M. (2015). Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here? *Journal of Management*, 41(5), 1416-1445. <https://doi.org/10.1177/0149206315582248>
- Rabbanikhorasgani, A. (1993). Social alienation along with a case study of social alienation among the admitted students of Allameh Hali Education Center of Tehran University in 1371 and 1372]. Unpublished master's thesis. (In Persian)
- Rahimideh Souri, J. (2013). Obstacles and solutions to promote the culture of work and effort in Islamic society. *Islamic Insight and Education*, 11(29), 51-82. (In Persian)
- Ranaei Kurdshuli, H. A.; Ali Mohammadlou, M.; Jajermizadeh, M.; Abbasi, A. & Elhiari Bozanjani, A. (2015). A framework for evaluating and analyzing the state of work culture characteristics. *Management studies (improvement and transformation)*, 25(81), 25-56. (In Persian)
- Rezaei Nesab, Z. (2022). Studying the fields and platforms of the formation of unemployment among the female graduates of the universities of Ilam city. *Women in Development and Politics*, 20(2), 341-315. (In Persian)
- Rezaqoli, A. (1998). *Sociology of elitism*. Tehran. Nay publication. (In Persian)

- Rostgarkhaled, A. (2004). The role of the family in guiding the child's career and shaping his work identity (Case: Examining the career preferences pattern of Tehrani parents). *Work and Society*, November and December 2013(56), 27-39. (In Persian)
- Sam Aram, A. A. & Mustajad Hosseini Mutlaq, S. (2018). Conceptual and typological analysis of culture worker; A look at its functions in the education system. *Social and Cultural Strategy*, 6(4), 177-214. (In Persian)
- Sarukhani, B. & Talebian, S. (2003). Conscientiousness and social factors affecting it (research in National Petrochemical Industry Company of Iran). *Iranian Journal of Sociology*, 4(4), 188-162. (In Persian)
- Sarwar, A.; Imran, M. K.; Anjum, Z.-U.-Z. & Zahid, U. (2020). How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture. *Innovation & Management Review*, 17(4), 413-430. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2019-0096>
- Savickas, M., L. (2003). Life portraits from Donald Super's career pattern study the congress of the international Association for education and vocational guidance, http://www.Panorama.Ch/files/3254_savickas
- Sharifi Sai, M. H. (2015). Analyzing the content of high school textbooks (2nd year of high school) from the point of view of the attitude towards work culture. *Work and society* (193), 50-64. (In Persian)
- Sotoudeh, H. A. (2002). *Social Psychology*. Tehran. Avaye Noor Publications. (In Persian)
- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice: Learning through case studies*. Sage publications.
- Tohidlo, S.; Zakari, A. & Jafari Moghadam, M. (2016). Differentiating aspects of work culture in Iran and abroad in the eyes of Iranian workers abroad. *Cultural Studies and Communication*, 13(48), 35-56. (In Persian)
- Yarmohammadzadeh, Peyman, Mahdiun, Ruholah & Qalipour, Solmaz. (2018). identifying the effective factors to promote entrepreneurial culture in technical and vocational schools: a combined approach. *A new approach in educational management*, 10(2 (serial 38)), 35-55. (In Persian)
- Zare Shahabadi, A.; Mubarak, M. & Biranvand, F. (2017). Analysis of factors affecting social laziness (comparative study between employees of two cities, Yazd and Khorramabad). *Review of social issues of Iran*, 9(2), 91-116. (In Persian)

