

## اثرات تجربه کاری بر ارزشهای حرفه‌ای در دانشجویان

### The Effects of Job Experience on Work Values of College Students

Mohammad Taghi Delkhamoush

Islamic Azad University  
South Tehran Branch

محمدتقی دلخמוש

مری دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران جنوب

#### چکیده

بر پایه روی آورد ساختاری مبتنی بر تحلیل سطح ارزشهای حرفه‌ای (الیزور، ۱۹۸۴)، این پژوهش رابطه بین ارزشهای حرفه‌ای و کار در حین تحصیل دانشگاهی را بررسی کرد. نمونه‌ای به حجم ۴۰۰ دانشجو (۲۰۰ زن، ۲۰۰ مرد، ۲۰۰ شاغل و ۲۰۰ غیرشاغل) از دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند و به پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای (الیزور و دیگران، ۱۹۹۱) پاسخ دادند. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری نشان دادند که سطوح ارزشهای حرفه‌ای در بین دانشجویان شاغل و غیر شاغل معنادار نبودند. زنان در سطوح ارزشهای عاطفی ( $F=6/45$ ,  $P<0/011$ ) و ابزاری ( $F=17/09$ ,  $P<0/001$ ) و امکانات ( $F=11/54$ ,  $P<0/001$ ) نمره بالاتری نسبت به مردان به دست آوردند. اثر تعاملی شغل و جنس نیز در هیچ سطحی معنادار نبود. **واژه‌های کلیدی:** ارزشهای حرفه‌ای، تجربه کاری، دانشجو.

#### Abstract

The present study applied a structural approach based on the facet analysis of work values (Elizur, 1984) to examine the relationship between work values and work during college years. 400 college students (200 women, 200 men, 200 employed and 200 unemployed) were selected from the School of Management and Accounting in Islamic Azad University and responded to the Work Values Questionnaire (Elizur et al., 1991). MANOVA results indicated no significant differences in facets of work values among employed and unemployed students. Women scored higher than men in affective ( $F=6.45$ ,  $P\leq 0.011$ ), instrumental ( $F=17.09$ ,  $P=0.001$ ) and contingency ( $F=11.54$ ,  $P=0.001$ ) values. The interactive effect of job and gender was not significant on any of the facets.

**Key words:** work values, job experience, college student.

## مقدمه

راکیچ (۱۹۷۳) در خصوص ارزشهای عمومی می‌نویسد: «ارزشها حاصل تمامی نیروهای فرهنگی، نهادی و شخصی‌ای هستند که در دوران زندگی فرد، بر او عمل می‌کنند.» ارزشهای حرفه‌ای<sup>۱</sup> نیز زیرمجموعه‌ای از ارزشهای عمومی و محصول نیروهای شکل‌دهنده مشابهی هستند. این نیروها - به سبب پیوندشان با تجربه‌هایی که همگان در آنها اشتراک دارند - تبدیلهای محدودی را ایجاد می‌کنند، چرا که: تجربه‌های انسانی، ارزشهای مشابهی را در افراد، متحول می‌سازند (کلاکهون و استرات‌بک، ۱۹۶۱).

تعاریفی از ارزشهای حرفه‌ای ارائه شده‌اند که بیانگر موضع‌گیریهای نظری متفاوت‌اند (برای نمونه، الیزور، ۱۹۸۴؛ براون، ۲۰۰۲ و ساپر، ۱۹۷۰).

در طبقه‌بندی ارزشهای حرفه‌ای، روی‌آوردی که به وسیعترین شکل به کار بسته شده است، ارزشهای حرفه‌ای را به ارزشهای درونی و بیرونی طبقه‌بندی می‌کند. برای نمونه، ساپر (نوئل و ساپر، ۱۹۸۹) مجموعاً ۲۱ ارزش بیرونی (مانند پاداشهای اقتصادی، شرایط کار، همکاران) و درونی (مانند تحریک عقلی، دیگر دوستی، استقلال عمل) را تعریف می‌کند (برای نمونه، هرزبرگ، ۱۹۶۶؛ ولاک، گودال، ویجتینگ و اسمیت، ۱۹۷۱؛ ساپر، ۱۹۷۰). اما کفایت این تقسیم‌بندی دوتایی درونی-بیرونی، همواره زیر سؤال بوده است، به گونه‌ای که پژوهشگران بر ضرورت بازبینی کل مسئله درونی - بیرونی تأکید کرده‌اند.

الیزور (۱۹۸۴) و الیزور، بورگ، هانت و بک (۱۹۹۱) با تعریف قلمرو ارزشهای حرفه‌ای نه براساس تقسیم‌بندی مرسوم درونی - بیرونی، که برحسب عناصر مؤلفه‌ای آن از طریق تحلیل مبتنی بر سطح<sup>۲</sup> (یک سطح عبارت از یک ملاک مفهومی برای طبقه‌بندی ماده‌های مشاهده شده است)، دو سطح بنیادی را متمایز می‌کند: سطح «کیفیت پیامد»<sup>۳</sup> و سطح «وابستگی نظام-عملکرد»<sup>۴</sup> که هر یک شامل پیامدهای حرفه‌ای متفاوتی هستند. این پژوهش در زمینه ارزشهای حرفه‌ای روی‌آورد

ساختاری مبتنی بر تحلیل سطح (الیزور، ۱۹۸۴؛ الیزور و دیگران، ۱۹۹۱) را اتخاذ کرده است.

روی‌آورد ساختاری در پی آن است که مؤلفه‌های اساسی سازه مشخص را شناسایی کند، چهارچوب تعریفی از قلمرو آنها ارائه دهد و به گونه تجربی، تعریف را آزمون کند. اهمیت ویژه در قلمرو حرفه‌ای این است که مواد پراکنده و متنوعی مانند حقوق دریافتی، شرایط سلامتی، لذت و پیشرفت را شامل می‌شود. این عناصر به جز اهمیت آنها برای افراد در موقعیتهای حرفه‌ای اشتراک کمی دارند. اتخاذ یک چشم‌انداز ساختاری، به پژوهشگر امکان می‌دهد که عناصر به ظاهر نامرتب را به شکل توحید یافته‌ای، مرکب از شماری عوامل زیربنایی، ببیند (ساگی، الیزور و کوسلاوسکی، ۱۹۹۶).

روش برگزیده برای آزمون ساختار سطوح فرضی، فنون مقیاس‌سازی چند بعدی، به‌ویژه به روش تحلیل کوچکترین فضا<sup>۵</sup> است، که به متغیرها در یک فضای چند بعدی نقش و جای دهد (گاتمن، ۱۹۶۸). بر مبنای مرور ادبیات گسترده ارزشهای حرفه‌ای، الیزور (۱۹۸۴) روی‌آوردی مبتنی بر سطح را اتخاذ کرده است. تحلیل مبتنی بر سطح، منظومه مشاهده‌ها را به گونه صوری مورد نظر قرار می‌دهد، به بیان دیگر یک سطح عبارت از یک ملاک مفهومی برای طبقه‌بندی داده‌های مشاهده شده است. الیزور به متمایز کردن دو سطح ارزشهای حرفه‌ای مبادرت ورزیده است (شکل ۱):

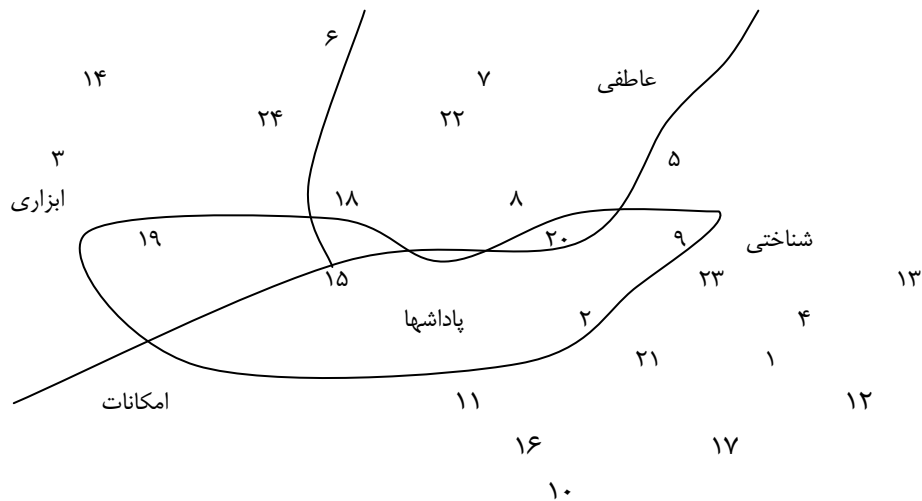
سطح الف - کیفیت پیامد (شناختی، عاطفی و ابزاری).  
عناصر سه‌گانه سطح الف، مشخص می‌کنند که پیامدهای حرفه واجد چه ماهیتی هستند.

پیامدهای شناختی معرف پیامدهای روان‌شناختی‌اند و شامل مواد ارزشی مانند موفقیت در حرفه می‌شوند.

پیامدهای عاطفی در ارتباط با روابط بین شخصی و اجتماعی، مانند ارتباط با سرپرست هستند.

پیامدهای ابزاری، پیامدهایی عینی و دارای کاربرد عملی می‌باشند، حقوق دریافتی از جمله پیامدهای مادی و ابزاری است.

سطح ب- وابستگی نظام - عملکرد (پاداش، امکانات). این سطح، ارتباط پیامد با عملکرد شغلی را در بردارد.



شکل ۱. ساختار ارزشهای حرفه‌ای (الیزور و دیگران، ۱۹۹۱)

مورد توجه واقع شده‌اند.

هدف پژوهش حاضر، ورود به حیطه دوم و بررسی ثبات یا تغییر ارزشهای حرفه‌ای بر اثر تجربه کار حین تحصیل در مردان و زنان دانشجوی است.

با گذشت زمان و تغییرات اقتصادی - اجتماعی بیش از پیش به شمار دانشجویانی که همراه با تحصیل به کار و حرفه‌ای به صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت روی می‌آورند و با مسئولیتهای زندگی بزرگسالی درگیر می‌شوند، افزوده می‌شود و بدین ترتیب اهمیت امور مربوط به تحول رفتارهای حرفه‌ای به ویژه در نزد جوانان افزایش می‌یابد. می‌دانیم که آماری از وضعیت اشتغال دانشجویان در دانشگاهها در دست نیست. در واقع، اهمیت مسئله شاغل و غیرشاغل بودن دانشجوی در دانشگاهها مغفول مانده است. در حالی که اشتغال در حین تحصیل دانشجویان از چند جهت دارای اهمیت اساسی است.

دانشجویانی که در حین تحصیل، کار تمام‌وقت یا پاره‌وقت را تجربه می‌کنند، با دانشجویانی که فاقد این تجربه هستند، چه تفاوتی در ارزشهای حرفه‌ای (به منزله اصول راهنمای زندگی حرفه‌ای) دارند؟

آیا تجربه حرفه‌ای، جوانان دانشجوی را (با ارجاع به نظریه هویت اریکسون، ۱۹۶۸ و مارشیا، ۱۹۶۶) باید به منزله ورود به مسیر هویت‌جویی شغلی تلقی نمود و تشویق کرد؟ یا اینکه چنین برداشتی یک پیش‌داوری است و تجربه

پاداشها، مشوقهایی هستند که معمولاً پس از عملکرد شغلی و در ازای آن ارائه می‌شوند، حقوق دریافتی به منزله یک پاداش است.

امکانات، مشوقهایی هستند که سازمان برای اعضای خود تدارک دیده است و مشروط به عملکرد شغلی نیستند و پیش از آن به اعضا تعلق می‌گیرند، خدمات رفت و برگشت از جمله اینهاست.

پژوهش در ارزشهای حرفه‌ای را می‌توان به سه حیطه عمده تقسیم کرد: (۱) تعریف مؤلفه‌های بنیادی قلمروهای ارزشهای حرفه‌ای و فرضیه‌آزمایی در ارتباط با ساختار آنها (برای مثال، الیزور، ۱۹۸۴؛ الیزور و دیگران، ۱۹۹۱؛ چو، ۲۰۰۸؛ ساپر و هندریکس، ۱۹۶۸؛ نومن و نومن، ۱۹۸۳)؛ (۲) ارتباط بین ارزشهای حرفه‌ای و سایر متغیرهای شخصی، اجتماعی یا سازمانی (برای مثال، الیزور، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶؛ الیزور و کوسلوسکی، ۲۰۰۱؛ دهنسرن سیلپ، جانسون و چیبویروتانا، ۲۰۰۶؛ رایان، ۲۰۰۲؛ سیو، ۲۰۰۳؛ لی، داگرتی و توربن، ۲۰۰۰)؛ و (۳) اثر فرهنگ بر ارزشهای حرفه‌ای (برای مثال، آیگون، آرسلان و گونی، ۲۰۰۷؛ بهاسکاران و سوکوماران، ۲۰۰۷؛ جو، لینگ، ونگ و چنگ، ۲۰۰۷؛ رلستون، هلت، تریسترا و کای-چنگ، ۲۰۰۸؛ ساگی و دیگران، ۱۹۹۶؛ گاهان و ابیسکرا، ۲۰۰۸؛ هافستد، ۱۹۸۵؛ هالمن و مولر، ۲۰۰۶). این سه حیطه از پژوهش ارزشهای حرفه‌ای در خلال چند دهه گذشته

که مؤسسه‌ها و سازمانهای ایرانی فاقد آن حد از تحرک و پویایی هستند، که قابلیت تأثیرگذاری و تغییر ارزشهای حرفه‌ای را بر کارکنان داشته باشند.

با این خط فکری و بر مبنای ملاحظاتی که بیان شدند می‌توان این پرسش را مطرح کرد.

آیا بین دانشجویان شاغل و غیرشاغل از لحاظ ارزشهای حرفه‌ای تفاوت وجود دارد؟

با توجه به پیشینه پژوهش، افزون بر سؤال بالا این فرضیه نیز بررسی شد که رتبه‌بندی زنان در سطح پیامدهای عاطفی، ابزاری و امکانات، بالاتر از مردان است.

### روش

در این پژوهش ۴۰۰ دانشجوی رشته‌های تحصیلی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران جنوب، بر مبنای وضعیت اشتغال و جنس (با حجم مساوی:  $400 = 100 \times 4$ )، از هر زیرگروه به روش نمونه‌برداری تصادفی ساده، پس از غربالگری انتخاب شدند.

ملاحظات اعمال شده در غربالگری عبارت بودند از: (۱) مجرد؛ (۲) تطبیق سال ورود به دانشگاه (۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷) و سن (۱۹ تا ۲۳ سال) با سنوات خدمت (۱ تا ۴ سال) در گروه دانشجویان شاغل.

برای تحلیل ساختار بنیادی ارزشهای حرفه‌ای، پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای<sup>۵</sup> (WVQ) الیزور (الیزور و دیگران، ۱۹۹۱)، به کار گرفته شد.

مقیاس اندازه‌گیری الیزور به منظور نمایاندن جنبه‌های مختلف ارزشهای حرفه‌ای طراحی شده است. نخستین فرم این مقیاس با ۲۱ ارزش حرفه‌ای در سال ۱۹۸۴ تدوین گشت و پس از بارها به اجرا درآمدن در مطالعه اهمیت نسبی مواد ارزشی حرفه‌ای و تحلیل ساختار این قلمرو در نمونه‌هایی از محیطهای فرهنگی متفاوت، سرانجام به شکل کنونی و با ۲۴ ارزش حرفه‌ای (الیزور و دیگران، ۱۹۹۱) است، در آمد.

الیزور با تکیه بر تعریفی که از سطوح ارزشهای حرفه‌ای ارائه کرد، خطوط راهنمای انتخاب مواد برای

اولیه کار در دوران دانشجویی، می‌تواند نقش منفی در رفتارهای حرفه‌ای دانشجویان داشته باشد، و باید آن را نهی کرد؟

و دیگر اینکه، اساساً با توجه به موضع‌گیریهای نظری در باب ثبات و تغییر ارزشهای حرفه‌ای، آیا تجربه کار حین تحصیل بر دریافت و میزان اهمیت ارزشهای حرفه‌ای دانشجویان مؤثر است؟

نقش مثبت تجربه اولیه کار، از سوی نظریه‌های تحولی حرفه‌ای مورد تأکید قرار گرفته است. این نظریه‌ها اظهار می‌کنند که لمس واقعی نقشهای حرفه‌ای، فعالیت‌های اکتشافی را تسهیل می‌کنند و به جوانان امکان می‌دهند که خودپنداشت<sup>۱</sup> و پنداره<sup>۲</sup>های حرفه‌ای خود را ارتقاء بخشند (برای نمونه، ساپر، ۱۹۸۰؛ گینزبرگ، ۱۹۸۴؛ وندراسک، لرنر، و شولنبرگ، ۱۹۸۶).

اما از دیگر سو، باید توجه داشت که نوع کاری که دانشجویان جوان در حین تحصیل بدان اشتغال دارند، در اکثر موارد (خاصه در کارهای نیمه‌وقت)، مشاغلی است رده پایین، کم چالش، غیرتخصصی، با درآمد و حقوق پایین، که با آمال حرفه‌ای آنها احتمالاً فاصله‌ای بعید دارد. تجربه‌های حرفه‌ای از این نوع در اغلب موارد مستلزم تسلیم شدن در برابر تقاضاهای موقعیتی و فاقد پسخوراند<sup>۳</sup>های معناداری برای خودتعمقی و مقایسه‌هایی برای تطبیق با خودپنداشت است. با چنین استنباطی، توجیه منطقی برای طرح این فرضیه، که تجربه کار در حین تحصیل، می‌تواند منشاء اثری برای دگرگونی ارزشهای حرفه‌ای دانشجویان باشد، به شدت تضعیف می‌شود.

همچنین باید به دو مسئله مهم دیگر اشاره کرد. یک اینکه، اساساً با توجه به یافته‌های پژوهشی در مورد هویت‌جویی جوانان ایرانی (دلخموش، ۱۳۸۷)، بالاترین مقدار میانگین هویت حرفه‌ای جوانان در قلمرو هویت معوق<sup>۴</sup> قرار دارد که بیانگر دشواری جوانان در احراز هویت در قلمرو حرفه‌ای است. دو دیگر آنکه، مطالعات انجام شده در زمینه فرهنگ سازمانی در ایران (دلخموش، ۱۳۸۸؛ دلخموش و احمدی مبارکه، زیر چاپ)، نشان می‌دهند

۱ (بسیار بی‌اهمیت) تا ۵ (بسیار بااهمیت) درجه‌بندی می‌کنند.

روایی ساختار بنیادی قلمرو ارزشهای حرفه‌ای بر اساس تحلیل محتوای مواد ارزشها و همچنین تعریفی که الیزور (۱۹۸۴) از قلمرو ارزشهای حرفه‌ای ارائه کرده، در نمونه‌هایی از فرهنگهای مختلف (الیزور، ۱۹۸۴، ۱۹۹۴؛ الیزور و دیگران، ۱۹۹۱؛ بورگ، ۱۹۸۶) آزمون شده است. تحلیل ساختاری داده‌های تجربی، دو سطح ارزشهای حرفه‌ای را به منزله دو طبقه‌بندی مستقل، منعکس کرد (جدول ۱).

ساختن پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای را در دو سطح متمایز نمود: سطح الف- کیفیت پیامد، (شناختی، عاطفی و ابزاری) و سطح ب- وابستگی نظام- عملکرد (پاداش و امکانات).

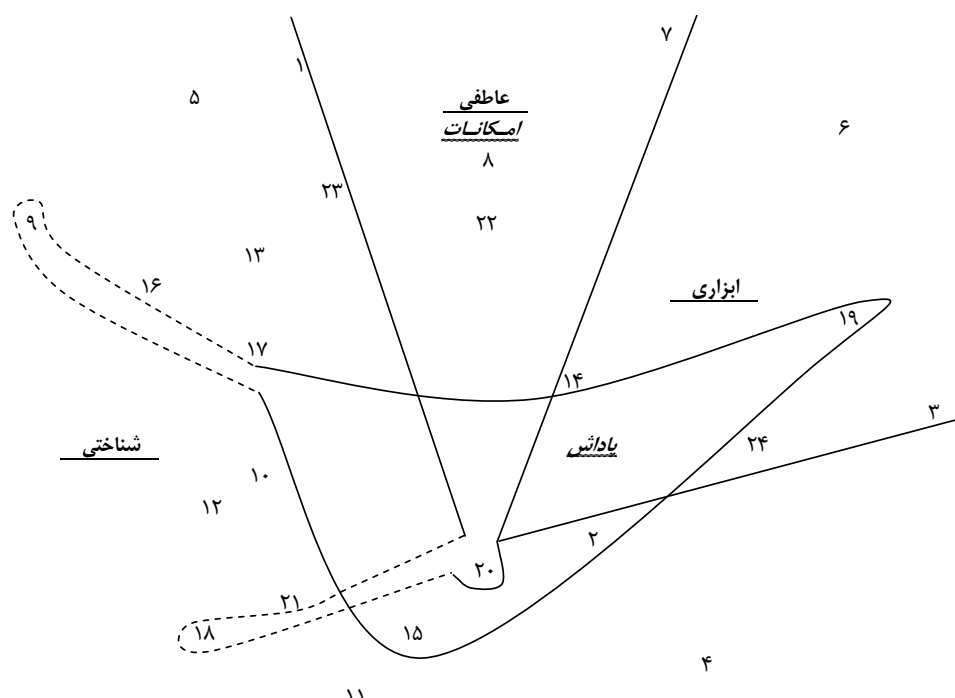
پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای در یک صفحه تهیه شده است. محدودیت زمانی برای پاسخ به پرسشنامه وجود ندارد و می‌توان آن را به صورت فردی یا گروهی اجرا کرد. پاسخ‌دهندگان میزان اهمیت هر یک از ۲۴ ماده پرسشنامه را برای آنکه کار خود را دوست داشته باشند و از آن رضایت داشته باشند بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای از

جدول ۱.

توزیع ارزشهای حرفه‌ای در سطوح کیفیت پیامد (الف) و وابستگی نظام - عملکرد (ب)

وابستگی نظام - عملکرد (ب)	
امکانات	پاداشها
(۱) موفقیت در حرفه - (۴) افتخار به سازمان خود - (۵) سهم حرفه در امور اجتماعی - (۱۰) استقلال در کار - (۱۱) نفوذ در سازمان - (۱۲) نفوذ در حرفه - (۱۳) رغبت شغلی - (۱۶) کار معنادار - (۱۷) فرصت برای رشد شخصی - (۲۱) مسئولیت - (۲۳) استفاده از توانایی و دانش در حرفه	(۲) ترفیع - (۹) دریافت پسخوراند از نتایج کار خود - (۱۵) مقام شغلی
(۷) همکاران خوش‌آیند و سازگار - (۸) حرمت در حرفه - (۱۸) فرصت ملاقات و تعامل با افراد - (۲۲) سرپرست منصف	(۲۰) شخص حرفه‌ای
(۳) مزایا، تعطیلات، ... (۶) ساعتهای کار مناسب - (۱۴) امنیت حرفه‌ای - (۲۴) شرایط کار راحت و پاکیزه	(۱۹) حقوق دریافتی

کیفیت پیامد (الف)



شکل ۲. تحلیل کوچکترین فضا از ارزشهای حرفه‌ای کارشناسان ستادی (n = ۸۲۹)

در ایران، ساختار ارزشهای حرفه‌ای در یک نمونه گسترده (۸۲۹ کارشناس ستادی: ۴۸۵ مرد، ۳۴۴ زن، از ۹ وزارتخانه) با پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای (WVQ) ارزشیابی شد (دلخموش، ۱۳۸۸). یافته‌های پژوهش نشان دادند که الگوی ساختار ارزشهای حرفه‌ای نمونه ایرانی، در سطح وسیعی با ساختار ارزشهای حرفه‌ای نمونه‌های فرهنگهای دیگر مشابه است (شکل ۲).  
برای تحلیل سطوح ارزشهای حرفه‌ای تحلیل واریانس چند متغیری اجرا شد.

### یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های دانشجویان شاغل و غیرشاغل، مرد و زن در سطوح ارزشهای حرفه‌ای در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲.

میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های دانشجویان در سطوح (الف و ب) ارزشهای حرفه‌ای

ارزشهای حرفه‌ای	<u>M</u>	<u>SD</u>
<b>سطح الف: کیفیت پیامد</b>		
شناختی	۴/۱۲	۰/۴۲
عاطفی	۴/۲۱	۰/۴۶
ابزاری	۴/۳۲	۰/۴۶
<b>سطح ب: وابستگی نظام - عملکرد</b>		
پاداش	۴/۲۲	۰/۴۴
امکانات	۴/۱۷	۰/۳۸

همانطور که در جدول ۲ قابل مشاهده است، در سطح الف، کیفیت پیامد (ارزشهای ابزاری، عاطفی و شناختی با مقادیر ۴/۳۲، ۴/۲۱ و ۴/۱۲) و در سطح ب، وابستگی نظام-عملکرد (ارزشهای پاداش و امکانات با مقادیر ۴/۲۲ و ۴/۱۷) ترتیب میانگینهای نمره‌های به دست آمده دانشجویان هستند. نتایج دانشجویان در عناصر ارزشهای حرفه‌ای در جدول ۳ آورده شده‌اند.

میانگین نمره‌ها در عناصر ارزشی (جدول ۳) نشان می‌دهند که حرمت، موفقیت در حرفه، رغبت شغلی و امنیت حرفه‌ای به ترتیب چهار میانگین بالاتر (۴/۷۹، ۴/۵۱، ۴/۵۱ و ۴/۴۶) و فرصت ملاقات و تعامل با افراد، مشارکت در اجتماع، نفوذ در سازمان و مسئولیت به

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های دانشجویان در عناصر (الف و ب) ارزشهای حرفه‌ای

ردیف	ارزشهای حرفه‌ای	<u>M</u>	<u>SD</u>
۱	حرمت	۴/۷۹	۰/۴۷
۲	موفقیت در حرفه	۴/۵۱	۰/۶۳
۳	رغبت شغلی	۴/۵۱	۰/۶۹
۴	امنیت حرفه‌ای	۴/۴۶	۰/۶۹
۵	حقوق دریافتی	۴/۴۲	۰/۷۱
۶	ترفیح	۴/۴۰	۰/۶۹
۷	سرپرست منصف	۴/۲۸	۰/۸۲
۸	شرایط کار، راحت و پاکیزه	۴/۲۶	۰/۸۳
۹	ساعتهای کار مناسب	۴/۲۵	۰/۷۸
۱۰	استفاده از توانایی و دانش	۴/۲۴	۰/۷۷
۱۱	فرصت برای رشد شخصی	۴/۲۲	۰/۸۰
۱۲	مزایا، تعطیلات ...	۴/۲۲	۰/۸۸
۱۳	همکاران خوش‌آیند و سازگار	۴/۱۸	۰/۸۵
۱۴	تشخص حرفه‌ای	۴/۱۸	۰/۷۲
۱۵	استقلال در کار	۴/۱۷	۰/۷۶
۱۶	افتخار به سازمان	۴/۱۰	۰/۹۳
۱۷	مقام شغلی	۴/۰۶	۰/۸۴
۱۸	دریافت پسخوراند	۴/۰۳	۰/۷۹
۱۹	کار معنادار	۴/۰۳	۰/۷۹
۲۰	نفوذ در حرفه	۴/۰۲	۰/۸۳
۲۱	مسئولیت	۳/۹۹	۰/۸۰
۲۲	نفوذ در سازمان	۳/۷۰	۰/۹۱
۲۳	مشارکت در اجتماع	۳/۶۴	۰/۹۰
۲۴	فرصت ملاقات و تعامل با افراد	۳/۶۲	۰/۹۴

جدول ۴.

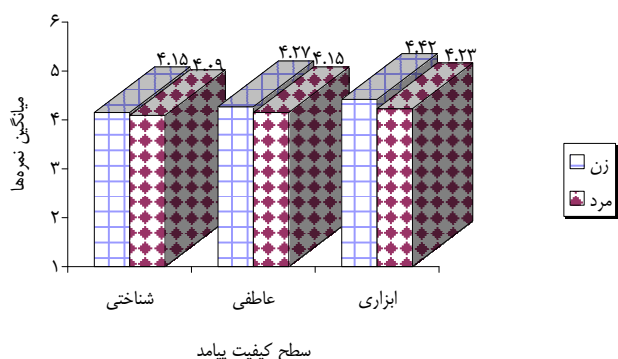
خلاصه تحلیل واریانس چندمتغیری کیفیت پیامد (الف) در ارزشهای حرفه‌ای

	<u>P</u>	<u>F</u>	<u>SS</u>
<b>شناختی</b>			
شغل	۰/۰۷۹	۳/۰۹	۰/۵۴
جنس	۰/۱۴۸	۲/۱۱	۰/۳۷
شغل×جنس	۰/۹۴۶	۰/۰۰	۰/۰۰
<b>عاطفی</b>			
شغل	۰/۱۳۷	۲/۲۲	۰/۴۶
جنس	۰/۰۱۱	۶/۴۵	۱/۳۵
شغل×جنس	۰/۹۳۰	۰/۰۱	۰/۰۰
<b>ابزاری</b>			
شغل	۰/۳۵۶	۰/۸۵	۰/۱۸
جنس	۰/۰۰۱	۱۷/۰۹	۳/۵۳
شغل×جنس	۰/۶۹۲	۰/۱۶	۰/۰۳

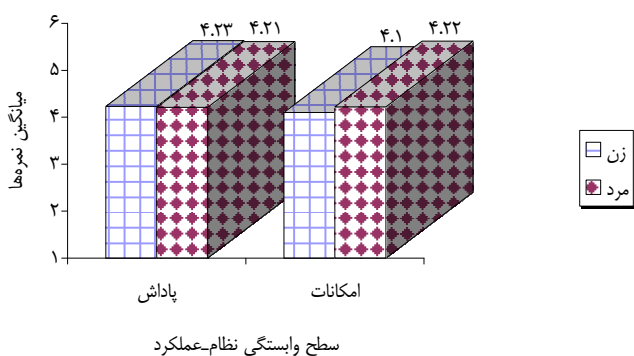
توجه: فقط F چند متغیری پیلای برای جنس معنادار بود (F=۶/۱۱) و (P=۰/۰۰۱)

اصلی است.

میانگینهای دانشجویان مرد و زن در سطوح کیفیت پیامد و وابستگی نظام-عملکرد زنان دانشجو در شکلهای ۳ و ۴ برجسته شده‌اند.



شکل ۳. نمودار میانگین نمره‌های آزمودنیها در سطح کیفیت پیامد (به تفکیک جنس)



شکل ۴. نمودار میانگین نمره‌های آزمودنیها در سطح وابستگی نظام-عملکرد (به تفکیک جنس)

### بحث

بر مبنای پردازش داده‌های حاصل از اجرای «پرسشنامه ارزشهای حرفه‌ای» در گروههای دانشجویی، نتایج زیر را در برداشتند:

- اثر اصلی شغل بر سطوح ارزشهای حرفه‌ای معنادار نیست و گروههای دانشجویان شاغل و غیرشاغل در هیچیک از سطوح کیفیت پیامد (ارزشهای شناختی، ارزشهای عاطفی و ابزاری) و وابستگی نظام-عملکرد (ارزشهای پاداش و امکانات)، ترجیحات متفاوتی ندارند.
- اثر اصلی جنس بر سطوح ارزشهای حرفه‌ای معنادار است و زنان دانشجو بیش از مردان دانشجو برای سطوح ارزشی کیفیت پیامد (ارزشهای عاطفی و ابزاری)، و سطح وابستگی نظام-عملکرد (ارزش امکانات)، ارزش قائل

ترتیب چهار میانگین پایین‌تر (۳/۶۲، ۳/۶۴، ۳/۷۰ و ۳/۹۹) در عناصر ارزشهای حرفه‌ای دانشجویان هستند. به منظور انعکاس تفاوت گروهها در سطوح ارزشهای حرفه‌ای، تفاوت حاصل از اثر شغل و جنس در سطوح ارزشهای حرفه‌ای دانشجویان، از خلال اجرای تحلیل واریانس چند متغیری برجسته شده‌اند.

جدول ۵. خلاصه تحلیل واریانس چند متغیری وابستگی نظام-عملکرد (ب) در ارزشهای حرفه‌ای

متغیرها	<u>P</u>	<u>F</u>	<u>SS</u>
<b>پاداش</b>			
شغل	۰/۴۹۸	۰/۴۶	۰/۰۹
جنس	۰/۸۵۷	۰/۰۳	۰/۰۱
شغل×جنس	۰/۶۱۹	۰/۲۵	۰/۰۵
<b>امکانات</b>			
شغل	۰/۱۵۵	۲/۰۳	۰/۲۸
جنس	۰/۰۰۱	۱۱/۵۴	۱/۶۱
شغل×جنس	۰/۹۵۵	۰/۰۰	۰/۰۰

توجه: فقط F چند متغیری پیلایی برای اثر جنس معنادار بود ( $F=۹۸۷$  و  $P=۰/۰۰۱$ )

نتایج آزمونهای F تک‌متغیری (جدولهای ۴ و ۵) مبین آن هستند که گروههای دانشجویان مرد و زن در سطح کیفیت پیامد ارزشهای عاطفی ( $F=۶/۴۵$ ،  $P\leq ۰/۰۱۱$ )، ابزاری ( $F=۱۷/۰۹$ ،  $P\leq ۰/۰۰۱$ )، و در سطح وابستگی نظام-عملکرد ارزش امکانات ( $F=۱۱/۵۴$ ،  $P\leq ۰/۰۰۱$ )، ترجیحات متفاوتی دارند. زنان دانشجو میانگینهای بالاتری نسبت به مردان دانشجو در هر سه ارزش یاد شده به دست آورده‌اند. تفاوت میانگین نمره‌های دانشجویان شاغل و غیرشاغل در هیچیک از ارزشهای حرفه‌ای معنادار نبود.

نتایج اثر تعاملی شغل و جنس، حاکی از آن است که گروههای دانشجویی مرد و زن شاغل و غیرشاغل در ارزشهای حرفه‌ای ترجیحات متفاوتی ندارند.

بدین ترتیب ترکیبهای مختلف شغل و جنس در ارزشهای حرفه‌ای اثرهای معناداری ندارند. از این رو، اثر اصلی جنس بر ارزشهای عاطفی، ابزاری و امکانات، شاخصهای تعیین‌کننده‌ای برای تبیین تفاوتهای اثرهای

هستند.

همچنین، اثر تعاملی (شغل×جنس) بر سطوح ارزشهای حرفه‌ای معنادار نیست و گروههای دانشجویی مرد و زن شاغل و غیرشاغل در هیچیک از سطوح کیفیت پیامد (ارزشهای شناختی، عاطفی، ابزاری) و وابستگی نظام - عملکرد (ارزشهای پاداش و امکانات)، ترجیحات متفاوتی ندارند.

• تبیینهای ارائه شده از خلال مباحث نظری و یافته‌های پیشینه مطالعاتی، از سویی مؤید ثبات ارزشهای حرفه‌ای در طول زندگی است. یافته‌های پژوهشهای جانسون (۲۰۰۱ الف، ۲۰۰۱ ب)، همسو با نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر است. وی در بررسی تغییر یا پایداری ارزشهای شغلی در گذار به جوانی، در مجموع چنین نتیجه گرفته که به‌رغم تفاوت‌های فردی، ارزشهای شغلی در دوران جوانی در سطح گسترده‌ای پدیدارند. و هر چند بین دو جنس تفاوت ارزشها وجود دارد، اما از حیث پایداری ارزشهای شغلی تفاوتی بین آنها مشاهده نمی‌شود.

اما، از دیگر سو، نقش مثبت تجربه اولیه کار، بر اساس نظریه‌های تحولی حرفه‌ای مورد تأکید قرار گرفته است. مقبولیت اظهارات مبنی بر تغییر ارزشها، بر دو وجهه نظر متکی است:

یک اینکه، مؤلفان متعدد فرایند «بناشدن ارزشها» را به منزله فرایندی که در خلال فراخوانی زندگی تکامل می‌یابد، مورد تأکید قرار داده‌اند (مانند راکیچ، ۱۹۷۳؛ فیدر، ۱۹۸۰؛ کیتز، ۱۹۸۶) و با در نظر گرفتن اینکه ارزشها از خودپنداشت جداشدنی نیستند (فیدر، ۱۹۸۸؛ منه‌زیس و کمپوس، ۱۹۹۷)، تحول ارزشها را با ارتقای خودپنداشت همخوان دانسته‌اند. این نظریه‌ها اظهار می‌کنند که تجربه واقعی نقشهای حرفه‌ای، فعالیتهای اکتشافی را تسهیل می‌کند و به جوانان امکان می‌دهد که خودپنداشت و پنداره‌های حرفه‌ای خود را ارتقا بخشند (مانند ساپر، ۱۹۸۰؛ گینزبرگ، ۱۹۸۴؛ وندراسک و دیگران، ۱۹۸۶).

دو دیگر اینکه، اظهار شده است که، ارزشهای خاص می‌توانند به گونه دوره‌ای نوسان کنند. این مسئله به ویژه از حیث تغییرات سریع در قلمرو اقتصادی و آثار

آنها بر تشدید حس نایمینی حرفه‌ای مهم است (ساگی و دیگران، ۱۹۹۶). مراحل زندگی، فرصتها، الزامها و اجبارهایی که با مراحل زندگی همخوانی دارند، نیز ممکن است سبب تفاوت‌های سنی در ارزشها شوند (وینرت و شرو، ۱۹۸۶؛ شوارتز، ۲۰۰۲).

عطف به دو وجه نظری که بر تغییر ارزشها پای می‌فشارند، دو دیدگاه متناظر، برای تحلیل و تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر (متعارض با تغییر ارزشها) ارائه می‌شود: نخست، تحلیل ساختارهای اقتصادی - اجتماعی که به ارزشها در سطح جامعه و سازمانهای حرفه‌ای شکل می‌بخشد و اشاعه می‌دهد. در وهله بعد، تفسیر روان-شناختی یافته‌های پژوهش که ابعاد درون‌سازی ارزشها را در سطح فردی و گروهی برجسته می‌سازد.

در تحلیل نتایج پژوهش حاضر از دیدگاه ساختارهای اقتصادی-اجتماعی: باید توجه داشت، که ارزشهای حرفه‌ای متبلور در سازمانها و مؤسسه‌ها، به منزله نظامهای خرد، تابع مقتضیاتی هستند که ارزشهای اقتصادی و فرهنگی جامعه شرایط اشاعه و درون‌سازی آنها را فراهم می‌سازند. بدین معنا، در نظامهای بالنسبه بسته اقتصادی و فرهنگی (با انحصارها، سیاستگذاریها و راهبردهای دولتی در پوشش‌دادن به فعالیتهای نهادهای اقتصادی و فرهنگی)، افراد به آن گروه از ارزشهای حرفه‌ای روی می‌آورند که در سطح وسیعی پاسخگوی مقتضیات عمومی جامعه هستند، تا اینکه در جستجو و درون‌سازی ارزشهای منحصر به فردی باشند که بیانگر «فردیت» آنهاست. چه افراد فرصتها و تجربه‌های محدودی برای دریافت ظرفیتهای آزمون قابلیت‌ها و پی‌گیری رغبت‌های شخصی می‌یابند.

هر چند موقعیتهای شغلی، در قیاس با موقعیتهای خانوادگی و آموزشگاهی، متفاوت تلقی می‌شوند، اما در نظامهایی که سازش‌یافتگی با موقعیتهای جدید، جهت-یابیهای تازه‌ای را نمی‌طلبند و منابع تفویض ارزشها تحت سلطه انحصارهای فراگیری قرار می‌گیرند، تجربه‌ها، به باز تولید ارزشهایی می‌انجامند که از حیث محتوا همانند پیشتر دریافت شده ما هستند و فقط صورت جدیدی به خود گرفته‌اند. برای نمونه در چنین نظامهایی که اشاعه ارزشهای اقتصادی و فرهنگی در آنها به شدت در انحصار



مبارکه، زیر چاپ)، مبنی بر اینکه سطوح ارزشهای حرفه‌ای کارکنان نظام اداری در سه گروه سنوات خدمت (کمتر از ۱۰ سال، ۱۰ تا ۲۰ سال، بیشتر از ۲۰ سال)، دارای تفاوت معناداری نیستند، این تبیین را موجه می‌سازد و نشان می‌دهد که مؤسسه‌ها و سازمانهای ایرانی فاقد آن حد از تحرک و پویایی هستند، که قابلیت تأثیرگذاری و تغییر ارزشهای حرفه‌ای را بر کارکنان داشته باشند.

بحث دیگر اینکه از چشم‌انداز روان‌شناسی تحولی، با ارجاع به نظریه هویت اریکسون (۱۹۶۸) که از سوی مارشیا (۱۹۶۶) گسترش یافته است، آیا نباید تجربه حرفه‌ای جوانان دانشجو را به منزله ورود به مسیر هویت‌جویی شغلی - که بخت اکتشاف و آزمایشگری را در اختیار آنها قرار می‌دهد - تلقی کرد؟

اما دیدگاه جوان در باب ارزشهای حرفه‌ای، متأثر از تجسمی از خود است که در فرایند درک الزامهای زندگی (جامعه بزرگ و سازمان) و انتخابهای او ثبات تدریجی می‌یابد و به عنوان هویت اجتماعی او تعریف می‌شود. انتظار می‌رود آنجا که ارزشهای اجتماعی، بر اهمیت الزامهای جمعی تأکید می‌کنند، تجربه‌های محدودی برای «فردیت‌یافتگی» و پی‌گیری انگیزه‌ها و رغبت‌های «خودرهنموددهنده» وجود داشته باشد و بی‌انگیزگی و بی‌رغبتی شغلی به تعلیق، مصادره یا اغتشاش هویت حرفه‌ای منجر شود. برداشتی که با یافته‌های پژوهشی در مورد هویت‌جویی جوانان ایرانی (دلخموش، ۱۳۸۷)، همخوان است. نتایج حاکی از آن هستند که بالاترین مقدار میانگین هویت حرفه‌ای جوانان در قلمرو هویت معوق قرار دارد که بیانگر دشواری جوانان در احراز هویت در قلمرو حرفه‌ای است.

افزون بر این، چه بسا این بی‌انگیزگی و بی‌رغبتی شغلی، به بی‌علاقگی به رشته تحصیلی افزوده شود، فرد را نسبت به اینکه زندگی جدید تحصیلی و حرفه‌ای نوید-بخش آینده بهتری خواهد بود، مأیوس کند و سازمان‌دهی به مسائل هویت خود در قلمروهای تحصیلی و حرفه‌ای را دچار وقفه سازد. در نتیجه، پیشرفت‌نگری در زمینه‌های شغلی و تحصیلی، که در دوره جوانی حائز اهمیت هستند و شهادت تغییر ارزشها را به همراه دارند، قربانی ارزشهای

نهادهای دولتی قرار دارند، سبکهای رهبری اقتدارگرا در سازمانها و مؤسسه‌ها، همان ارزشهایی را اشاعه می‌دهد که سایر حوزه‌های اقتدارگرایی (خانوادگی، آموزشگاهی، دانشگاهی، ...) در ذیل اقتدار دولتی، به آن رسمیت می‌بخشند.

مسئله اصلی این است که نهادهای جوامعی که تحت قیمومیت انحصارهای دولتی قرار می‌گیرند، عمدتاً افراد را به ارزشهای تبعیت‌جویی دعوت می‌کنند، که خروج از سیطره این اجبارها، عمدتاً منجر به انحراف می‌شود. برای نمونه، ورود به مشاغل غیر دولتی، بیشتر به معنای ورود به دنیای سوداگری است تا دنیای نوآوری. سوداگری و منفعت‌طلبی نیز تجربه جدیدی نیست و همان مقاصدی را دنبال می‌کند که آمال تبعیت‌جویی است؛ هر چند همراه با تحریک‌طلبی و مخاطره‌جویی.

در پژوهشهایی درباره ارزشهای ایرانیان (دلخموش، ۱۳۸۴، ۱۳۸۵؛ دلخموش و احمدی مبارکه، ۱۳۸۴) نتایج در نمونه‌های مورد بررسی، مبین ماهیت ایدئولوژیکی شماری از ارزشها بودند، همسازی با نظام سیاسی و اجتماعی‌شدن ایدئولوژیکی، معانی شماری از ارزشها را زیر تأثیر قرار می‌داد و ساختارهای اقتصادی-اجتماعی بر مبنای ارزشهای ایدئولوژیکی قوام یافته بودند.

به بیان اختصاصی‌تر، تحلیل ارایه شده مبین آن است که در جوامعی که ساختارهای اقتصادی - اجتماعی آنها بر مبنای ارزشهای ایدئولوژیکی - که ارزشهای تبعیت‌جویی، سرلوحه آنهاست - قوام یافته‌اند و از خلال انحصارهای دولتی، اشاعه می‌یابند، فرصتها و تجربه‌ها برای دریافت ظرفیتهای، آزمون قابلیت‌ها و پی‌گیری رغبت‌های شخصی در قلمروهای مختلف، از جمله قلمرو حرفه‌ای، محدود می‌شوند.

اما در تفسیر روان‌شناختی یافته‌های پژوهش: نخست اینکه، در ادامه تحلیل نقش ساختارهای اقتصادی - اجتماعی، از موضع روان‌شناسی سازمانی، این پیش‌بینی دور از انتظار نیست که در جوامعی که ارزشهای تبعیت‌جویی اشاعه می‌یابند، سازمانهای حرفه‌ای نقش آموزشی برجسته‌ای را ایفا نکنند. یافته‌های پژوهش در نمونه بزرگسالان ایرانی (دلخموش، ۱۳۸۸؛ دلخموش و احمدی

ایمنی و هم‌نوایی شوند.

در چنین شرایطی، جوانان تمایل کمتری برای درگیری گسترده با تکالیف حرفه‌ای خود می‌یابند، با احاطه محدودتر بر حرفه، از تعمیق رغبت‌های و توسعه مهارت‌ها خویش محروم می‌مانند و با ایفای نقش‌های محدود و حاشیه‌ای، مفاهیم حرفه‌ای متناسب با این نوع تجربه‌های نارسا را ادراک می‌کنند: روی آوردن آرمانی به حرفه عملاً ممکن نیست، کار فی‌نفسه لذتبخش نیست و صرفاً وسیله‌ای است برای امرار معاش.

همچنین، باید توجه داشت که نوع کاری که دانشجویان جوان در حین تحصیل بدان اشتغال دارند، در اکثر موارد (خاصه در کارهای نیمه وقت)، مشاغلی است رده پایین، کم چالش، غیرتخصصی، با درآمد و حقوق پایین، که احتمالاً با آمال حرفه‌ای آنها فاصله‌ای بعید دارد. تجربه‌های حرفه‌ای از این نوع در اغلب موارد مستلزم تسلیم شدن در برابر تقاضاهای موقعیتی است و فاقد پسخورندهای معناداری برای خودتعمقی و مقایسه‌هایی برای تطبیق با خودپنداشت.

با چنین استنباط‌هایی، در سطوح تحلیل ساختارهای اقتصادی-اجتماعی و تفسیر روان‌شناختی (سازمانی و تحولی)، اینکه چرا تجربه کار در حین تحصیل، منشاء اثری برای دگرگونی ارزشهای حرفه‌ای دانشجویان نیست؛ تبیین شد.

اما درک و فهم اینکه، چرا «شماری از ارزشهای حرفه‌ای (پیامدهای عاطفی، ابزاری و امکانات) برای زنان بیش از مردان اهمیت دارند». یعنی تبیین فرضیه دیگر پژوهش، بر مبنای ملاحظات آنکه در سطور زیر خواهند آمد، بیان می‌شوند.

• در تنها پژوهش ایرانی (دلخموش، ۱۳۸۸؛ دلخموش و احمدی مبارکه، زیر چاپ)، یافته‌ها نشان دادند که اهمیت سطوح ارزشهای حرفه‌ای برای زنان و مردان متفاوتند. زنان در قیاس با مردان اهمیت بیشتری برای سطوح پیامدهای عاطفی، ابزاری و امکانات قائل شده بودند. همچنین، در عناصر ارزشی، زنان برخی از ارزشهای

شناختی (ترفع - دریافت پسخوراند از نتایج کار خود-کار معنادار)، پاره‌ای از ارزشهای عاطفی (همکاران خوش آیند و سازگار - حرمت در حرفه - سرپرست منصف) و شماری از ارزشهای ابزاری (مزایا، تعطیلات، ... - ساعت‌های کار مناسب - شرایط کار راحت و پاکیزه)، را بالاتر از مردان رتبه‌بندی کرده بودند. این نتایج با بخش عمده‌ای از یافته‌های الیزور (۱۹۹۴) همخوان بود.

توجیه منطقی برای این تفاوتها، که قابل مقایسه با نتایج پژوهش حاضر است (به استثناء ارزشهای شناختی، و حرمت در حرفه، از ارزشهای عاطفی)، در گرو پذیرش تمایزهای مردانه: عاملیت‌گرا/خودپیرو<sup>۱</sup> - زنانه: اشتراکی/رابطه‌جو<sup>۲</sup>، مطابق با نظریه نقش اجتماعی است، که یافته‌های پژوهشی گسترده‌ای از پیشینه مطالعاتی (بوتل و مارینی، ۱۹۹۵؛ دافی و سدلسک، ۲۰۰۷؛ داهلن، ۲۰۰۷؛ کنراد، ریچی، لیب و کوریگال، ۲۰۰۰؛ مارینی، فان، فیلی و بوتل، ۱۹۹۶؛ هاکیم، ۲۰۰۲)، را نیز تبیین می‌کند.

به طور کلی، این پژوهشها تفاوت‌های روان‌شناختی بین دو جنس را غالباً به تفاوت‌های اجتماعی شدن منسوب می‌کنند که این تفاوتها در بسیاری از گروه‌های فرهنگی متفاوت، به منزله رگه‌های پیش‌بینی‌پذیر و پابرجا، شیوه‌های متمایزی از تفکر، داوری، برقراری رابطه و بودن را به وجود می‌آورند و به صورت تمایز بین عاملیت مردانه و اشتراکیت زنانه (باکان، ۱۹۶۶) مشاهده می‌شوند. در این نظریه‌ها فرض بر این است که خصیصه‌های شاخص جنس در تفاوت‌های اجتماعی شده ریشه دارند و نقشهای متمایز مرد و زن، به لحاظ فرهنگی تعیین می‌شوند؛ این نقشها به نوبه خویش، ایدئولوژی‌هایی را به وجود می‌آورند که همسانسازیهای جنسی موجود را تقویت و حفظ می‌کنند.

اهمیت بیشتر روابط عاطفی در فضای کار (همکاران خوش آیند و سازگار، سرپرست منصف)، با بعد اشتراکی/رابطه‌جوی زنانه قابل فهم است. همچنانکه، بهره‌مندی از امکانات ابزاری (مزایا، تعطیلات، ... - ساعت‌های کار مناسب - شرایط کار راحت و پاکیزه)، برای پیگیری سبک زندگی زنانه - که حفظ پیوندجویی‌های خانوادگی در آن

- facets of work values. *Multivariate Behavioral Research*, 21, 401-410.
- Brown, D. (2002).** The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Chu, K. H. (2008).** A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29, 320-330.
- Dæhlen, M. (2007).** Job values, gender and profession: A comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20, 107-121.
- Dhanasarnsilp, P., Johnson, H., & Chaipoopirutana, S. (2006).** An investigation of work values and resulting job satisfaction in relation to two work roles in Thailand. *The Business Review*, 5, 161-170.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007).** The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55, 359-364.
- Elizur, D. (1984).** Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D. (1994).** Gender and work values: A comparative analysis. *Journal of Social Psychology*, 134, 201-212.
- Elizur, D. (1996).** Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, 17, 25-30.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991).** The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001).** Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22, 593-599.

برجسته است - حتی پیش از ازدواج و مادرشدن تبیین-شدنی است.

و بالاخره اینکه باید به محدودیت‌های پژوهش حاضر توجه داشت: محدودیت‌های نوع بررسی، شیوه اندازه‌گیری شیوه نمونه‌برداری و شیوه ارزشیابی متغیرها. از جمله پیشنهادها، بهره‌گیری از قابلیت‌های ویژه روش بررسی طولی است.

## منابع

- دلخوش، م. ت. (۱۳۸۴).** شناسایی محتوا و ساختار ارزش‌های انسانی در دانشجویان ایرانی. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۲ (۵)، ۱۵-۳۴.
- دلخوش، م. ت. (۱۳۸۵).** سلسله مراتب ارزشی در دانشجویان ایرانی. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۲ (۸)، ۳۱۸-۲۹۹.
- دلخوش، م. ت. (۱۳۸۷).** گسترش یک مقیاس برای اندازه‌گیری هویت من. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۵ (۱۷)، ۴۳-۵۲.
- دلخوش، م. ت. (۱۳۸۸).** تحلیل ساختار ارزش‌های حرفه‌ای. *فصلنامه علوم روان‌شناختی*، ۳۳ (۸)، ۵۵۸-۵۳۹.
- دلخوش، م. ت. و احمدی مبارکه، م. (۱۳۸۴).** شناسایی محتوا و ساختار ارزش‌های انسانی در جمعیت نوجوانان ایرانی. دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دلخوش، م. ت. و احمدی مبارکه، م. (زیر چاپ).** ترجیحات ارزش‌های حرفه‌ای در نظام اداری کشور. *فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*.
- Aygün, Z. K., Arslan, M., & Güneş, S. (2007).** Work values of Turkish and American university students. *Journal of Business Ethics*, 80, 205-223.
- Bakan, D. (1966).** *The Duality of Human Existence*. Boston: Beacon Press.
- Beutel, A. M., & Marini, M. M. (1995).** Gender and values. *American Sociological Review*, 60, 436-448.
- Bhaskaran, S., & Sukumaran, N. (2007).** National culture, business culture and management practices consequential relationships? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14, 54-67.
- Borg, I. (1986).** A cross-culture replication on Elizur's

- the transition to adulthood. *Work and Occupations*, 28 (3), 315-345.
- Johnson, M. K. (2001b).** Job values in the young adult transition: Change and stability with age. *Social Psychology Quarterly*, 64 (4), 297-317.
- Keats, D. M. (1986).** Using the cross-cultural method to study the development of values. *Australian Journal of Psychology*, 38 (3), 297-308.
- Kluckhohn, F., & Strodtbeck, F. (1961).** *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Konrad, A. M., Rithchey, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000).** Sex differences and similarities in job attribute performances: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Lee, F. K., Dougherty, T. W., & Turban, D. B. (2000).** The role of personality and work values in mentoring programs. *Review of Business*, 21, 33-40.
- Marcia, J. E. (1966).** Development and validation of ego-identity statuses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Marini, M. M., Fan, P. L., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996).** Gender and job values, *Sociology of Education*, 96, 48-65.
- Menezes, I., & Campos, B. P. (1997).** The process of value-meaning construction: *European Journal of Social Psychology*, 27, 55-73.
- Neumann, L., & Neumann, U. (1983).** A discriminant analysis of students' work values: Differences between engineering and liberal arts. *Journal of Experimental Education*, 52, 41-46.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1989).** *Manual: The values scale: Theory, application, and research* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Erikson, E. H. (1968).** *Identity, Youth, and crisis*. New York: Norton.
- Feather, N. T. (1980).** Values in Adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology*. (pp. 247-294). New York: Wiley.
- Feather, N. T. (1988).** From values to actions: Recent applications of the expectancy-value model. *Australian Journal of Psychology*, 40, 105-124.
- Gahan, P., & Abeysekera, L. (2008).** *What shapes an individual's work values? An integrated model of the relationship between work values, national culture and self-construal*. Electronic copy available at: <http://ssrn.com/=1122184>.
- Ginzberg, E. (1984).** Career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guttman, L. (1968).** A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33, 469-506.
- Hakim, C. (2002).** Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labour market careers, *Work and Occupations*, 29, 428-459.
- Halman, L., & Müller, H. (2006).** Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, 117-143.
- Herzberg, F. (1966).** *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Hofstede, G. (1985).** The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22, 347-357.
- Jaw, B., Ling, Y., Wang, C. Y., & Chang, W. (2007).** The impact of culture on Chinese employees' work values. *Personnel Review*, 36, 128-144.
- Johnson, M. K. (2001a).** Change in job values during

- work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38, 337-347.
- Super, D. E. (1970).** *Work Values Inventory Manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1980).** A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., & Hendrix, V. L. (1968).** Factor dimensions and reliability of the Work Values Inventory. *Vocational Guidance Quarterly*, 17, 269-274.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986).** *Career Development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Weinert, F. E., & Sherrod, L. R. (1986).** *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971).** Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Kai-Cheng, Y. (2008).** The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: A study of the United States, Russia, Japan and China. *Journal of International Business Studies*, 39, 8-26.
- Rokeach, M. (1973).** *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ryan, J. J. (2002).** Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17, 123-132.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996).** Work values: A theoretical overview and a mode of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Schwartz, S. H. (2002).** Robustness and fruitfulness of values theory. In A. Tamayo (Ed.) *On values*. E-Chapter, dispatched by the author.
- Siu, O. (2003).** Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese