فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی نهم، شماره‌ی ۱، تابستان ۹۹، صفحات ۳۵-۹

مقاله پژوهشی

مطالعه‌ی پویایی ارزش‌های بقا و ابراز وجود در یک بازه‌ی زمانی ۳۰ ساله

یارمحمد قاسمی[۱]؛ بهروز سپیدنامه[۲]؛ ناهید آذرنگ[۳]

تاریخ دریافت:۱۳۹۹/۰۱/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۸

چکیده

پژوهش حاضر به پویایی ارزش‌های بقا و ابراز وجود در بین کارمندان ادارات شهر ایلام پرداخته است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارمندانی است که در سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۵۷ در ادارات شهر ایلام استخدام شده‌اند. روش نمونه‌گیری مطبق متناسب با حجم است. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد گردید. روش گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه است که بر اساس پرسش‌نامه‌ی استاندارد اینگلهارت با عنایت به بوم‌آوری آن تهیه شده است.

یافته‌های به‌دست‌آمده مؤید آنند که جنسیت و وضعیت استخدام در گرایش به ارزش‌های بقا در بین کارمندان تأثیر داشته است و مردان بیش‌تر از زنان گرایش به ارزش‌های بقا دارند و وضعیت استخدام سایر نیز در گرایش به ارزش بقا مؤثر است. یافته‌ها همچنین نشان دادند که جنسیت، وضعیت استخدام، سطح تحصیلات و سن کارمندان در گرایش به ارزش‌های ابراز وجود تأثیر نداشته و فقط نگاه کارمندان نسل‌های دوگانه و نیز سابقه‌ی کار در گرایش به ارزش‌های ابراز وجودی تأثیر داشته بر این اساس نسل جدید گرایش بیش‌تری به ارزش‌های ابراز وجود دارند. یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش مؤید نظریه‌ی تغییرات ارزشی اینگلهارت می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: ارزش‌های بقا؛ ارزش‌های ابراز وجود؛ تغییر ارزش‌ها؛ تعلقات ارزشی دوگانه؛ مدرنیزاسیون.

[۱] استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه ایلام Y.ghasemi@ilam.ac.ir

[۲] استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه ایلام (نویسنده‌ی مسوول) b.sepidnameh@ilam.ac.ir

[۳] کارشناس ارشد مطالعات فرهنگی دانشگاه ایلام nahid.azarang@yahoo.com

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

بیان مسأله

شوارتز[1]، ارزش‌ها را به دو بخش ارزش‌های جمعی و ارزش‌های فردی تقسیم می‌کند. ارزش‌های جمعی، ابعاد محافظه‌کاری و توجه به ماورای خود و ارزش‌های فردی تمایل به تغییر و تقویت خود (پیش‌برد اهداف شخصی) را شامل می‌شوند. ابعاد ارزشی تشکیل‌دهنده‌ی محافظه‌کاری و توجه به ماورای خود که بیانگر ساختار سنتی‌اند، عبارتند از: امنیت، هم‌نوایی، سنت، نوع‌پرستی و جهان روایی (رستگارباوری). ابعاد ارزشی تشکیل‌دهنده‌ی تقویت خود و تمایل به تغییر نیز که بیانگر ارزش‌های مدرن‌اند، شامل قدرت، موفقیت، لذت‌گرایی، برانگیختگی و خوداتکایی هستند(شوارتز،۱۹۹۲).

گئورگ زیمل[2] در کتاب «درباره‌ی فلسفه‌ی پول» ارزش را «یک شکل و طبقه‌بندی جامع از تصویر یا ظاهر دنیا می‌بیند که ماهیت عمیق آن نه در واحد بودن و یک شکل بودن آن، بلکه درتفاوت آن (یعنی) در درجه‌بندی براساس ارزش است» (ساعی ارسی، ۱۳۷۸: ۱۳۶).

بعد از تعریف ارزش‌ها مسأله‌ای که مهم جلوه می‌کند، تغییر ارزش است. تغییر ارزش، فرآیندی در نوسان است که گاه کند است و گاه تند. تضاد ارزشی مرحله‌ای از این فرآیند است که با مقابله‌ی نظام جدید و قدیم شروع می‌شود؛ اما سرانجام، با تغییر ارزش‌ها و تثبیت نظام ارزشی جدید و یا دست کم، خنثی‌کردن تأثیر نظام ارزشی قدیم، پایان می‌یابد. اما در صورتی که بعد از رسیدن به یک نقطه‌ی جدید توقف نکند و تثبیت نشود، جامعه را گرفتار عدم تعادل می‌کند.

جوامع مختلف تحت تأثیر فرآیند نوسازی، در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دچار تغییرات عمده‌ای شده‌اند؛ تغییراتی که نقطه‌ی آغاز آن‌ها، دگرگونی در نظام ارزش‌هاست. به عبارتی دیگر، تمام ساختارهای اجتماعی بر بستری از ارزش‌ها تکوین یافته‌اند و تغییرات حاصل از فرآیند نوسازی اثر خویش را در این ساختارها متجلی می‌سازند و ساختار اداری نیز از این قاعده مستثنی نیست.

ساختار اداری، دستگاهی است که توسط نسل‌های مختلف شکل یافته است. این نسل‌ها ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوتی به جامعه و کار و مسایل و شیوه‌های زندگی داشته و دارند. آن‌چه که در نسل گذشته به عنوان ارزش مطرح شده و تا دورانی از زندگی و کار به عنوان باید و

[1] Schwartz
[2] Georg Simme

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

نبایدهای زندگی خود را نشان داده است، از مرحله‌ای به بعد با دیده‌ی تردید نگریسته می‌شود؛ چراکه ارزش‌های نسل‌های گذشته با ارزش‌های نسل‌های جدیدتر هم‌خوانی ندارد و ارزش‌هایی که برای نسل قدیمی‌تر به عنوان باید و نباید بوده و اصول اولیه‌ی زندگی را شکل می‌داده برای نسل بعد دیگر از آن مرحله‌ی اجبار خارج شده و دیگر آن کارایی را ندارد و نمی‌تواند نسل جدیدتر را اغنا کند و همین تردیدها و نگرش‌های جدید به زندگی زمینه‌ی تغییرات در کل زندگی فرد و جامعه را فراهم می‌کنند. این تغییرات ارزشی در جامعه‌ی ایران نیز مشهود است و باعث تغییر در نگاه و روش زندگی گروه‌های انسانی در جامعه شده و محققان اجتماعی را برآن داشته که سیر و یا تأثیر این تغییرات را در بین نسل جوان و ارگان‌ها و سازمان‌ها و گروه‌های مختلف اجتماعی بررسی کنند. وجود این‌گونه پژوهش‌ها دلیلی بر آن است که تغییرات ارزشی در بین تمام اقشار جامعه‌ی ایران در حال وقوع است و جامعه‌ی کارمندان و به ویژه کارمندان شهر ایلام از این پدیده مستثنی نبوده و تغییراتی را تجربه کرده و تغییراتی پیش‌رو خواهند داشت و با توجه به تعامل گروه‌های مختلف اجتماعی با ادارات در سطح جامعه و تأثیرپذیری آن‌ها از ارزش‌های جدید و به تبع آن تغییرات بیش‌تر در جامعه، زمینه‌ی نگاه علمی را به این مسأله روشن‌تر می‌کند.

نحوه‌ی پویایی ارزش‌های بقا و ارزش‌های ابراز وجود در بین کارمندان ادارات شهر ایلام از جمله مسایلی است که فقدان یافته‌های پژوهشی در مورد آن سبب شده تا در پرده‌ای از ابهام باقی مانده و سیاست‌گذاری درخصوص برنامه‌های مرتبط با آن را با دشواری‌هایی مواجه سازد. بر اساس این، سوال اصلی تحقیق این‌گونه بیان می‌شود که: وضعیت ارزش‌های بقا و ابراز وجود در بین کارمندان استان ایلام چگونه است؟

پیشینه‌ی تجربی پژوهش

اکثر پژوهش‌های صورت‌گرفته در داخل کشور ناظر بر تغییرات ارزشی در جامعه ایران‌اند و پژوهش‌هایی که به صورت ویژه در خصوص ارزش‌های ابراز وجود و بقا انجام شده باشند بسیار اندک‌اند. یافته‌های پژوهش‌های مربوط به دگرگونی ارزش‌ها مؤید این امر هستند که باورمندی به ارزش‌های مادی و فرامادی در بین نسل‌ها متفاوت است(محسنی، ۱۳۷۶؛ احمدی، ۱۳۹۰؛ طالبان، ۱۳۸۹؛ طولابی و کمربیگی، ۱۳۹۲؛ ظهیری‌نیا، ۱۳۹۴، زارع شاه آبادی و ترکان، ۱۳۹۴). پژوهش احمدی و نمکی(۱۳۹۲) حاکی از برتری نسل جوان در بروز ارزش‌های ابراز وجود و توسعه‌ی بیش‌تر فرهنگ دموکراتیک در میان این نسل است. اطهری و حسینی داورانی(۱۳۹۴) نیز بر این

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

باوراند که جهان عرب، کشورهایی برخوردار از ارزش‌های بقا هستند و متناسب با این ارزش‌ها، وارد کنشی شدند که بسیار دیرهنگام، خشونت‌آمیز و پیچیده بود که فرجام آن چیزی جز باز تولید مسأله و رشد ارزش‌های بقا نخواهد بود.

در خصوص دگرگونی ارزش‌ها با تکیه بر ارزش‌های بقا و ابراز وجود در مطالعات خارج از کشور خلاء پژوهشی کاملاً مشهود است. مهم‌ترین پژوهش جامعی که در این خصوص انجام شده مربوط به رونالد اینگلهارت وکریستین ولزل(۱۳۹۴) است که نوسازی و تغییر فرهنگی و دموکراسی را از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۲ بین ۸۱ جامعه که شامل ۸۵ درصد جمعیت جهان در آن سال‌ها می‌باشد را جمع‌آوری و تحلیل نموده و بدین نتیجه رسیدند که ارزش‌ها و عقاید سیاسی مشترک جوامع پیشرفته، اساساً از ارزش‌ها و عقاید جوامع کم‌تر توسعه‌یافته متفاوت بوده و این که این ارزش‌ها در جهتی قابل پیش‌بینی و هماهنگ با وقوع توسعه‌ی اقتصادی–اجتماعی در حال تغییر هستند. تغییر ارزش‌ها پیامدهای مهمی به ترتیب برای نحوه‌ی اداره‌ی جوامع، افزایش برابری جنسیتی، آزادی دموکراتیک و حکم‌رانی خوب دارند.

چارچوب نظری

برای تعریف ارزش‌ها، همانند بسیاری از مفاهیم دیگر علوم اجتماعی، توافق کاملی وجود ندارد و اندیشمندان و جامعه‌شناسان در مورد این مفهوم دیدگاه‌ها و تعاریف متعددی را ارائه داشته‌اند که در جایگاه خود مهم و قابل تأمل است.

روکیچ[1] یکی از پیشروان بررسی ارزش‌ها، معتقد است که در تعریف ارزش‌ها می‌توان به سه عامل ذاتی اشاره کرد: نخستین عامل، «یک اعتقاد بادوام است که یک روش ویژه‌ی رفتار فردی یا اجتماعی- به روش‌های جایگزین رفتار ارجحیت دارد. دومین عامل، ارزش‌ها را به عنوان معیاری برای نگرش‌ها و کنش ملاحظه می‌کند، ارزشی که درونی شده است - آگاهانه یا ناآگاهانه - استاندارد یا معیاری برای هدایت کنش می‌شود، برای توسعه و حفظ نگرش‌ها نسبت به اعیان و وضعیت‌های مناسب، برای قضاوت اخلاقی در مورد خود و دیگران و برای مقایسه با دیگران» سومین عامل، ارزش‌ها را به عنوان استاندارد ملاحظه می‌کند. در نهایت یک ارزش، استانداردی است که برای تحت تأثیر قرار دادن ارزش‌ها، نگرش‌ها و کنش‌های دیگران، مثل فرزندان به کار

[1] Rokeach

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

گرفته می‌شود»(فیرستون[1] ۲۰۰۳: ۲). امروزه بسیاری از مفهوم‌سازی از ارزش‌ها، تحت تأثیرمفهوم-سازی روکیچ قرار دارد.

بر این اساس روکیچ و شوارتز پیشنهاد می‌کنند که معنای یک ارزش می‌تواند با الگوهای پیوستگی مثبت و منفی آن با دیگر ارزش‌ها استنتاج شود. بنابراین معنای یک ارزش، به وسیله‌ی بررسی ساختار روابطاش با یک مجموعه‌ی جامع از ارزش‌ها، بهتر فهمیده می‌شود(وثوقی و اکبری،:۱۳۸۹: ۹۶-۹۷).

برای این منظور روکیچ مفهوم سیستم ارزشی را معرفی می‌کند؛ او یک سیستم ارزشی را به عنوان سلسله مراتبی از ارزش‌های فردی شخص تعریف کرده که بر حسب اهمیت نسبی‌شان مرتب شده‌اند. به عقیده‌ی او هر نوع از ارزش‌ها یک سیستم ارزشی متفاوتی را نشان می‌دهند که به طور مستقل مرتب شده و ممکن است به طور مستقل کار کرد داشته باشند(فیرستون ۲۰۰۳: ۶).

به طور تلویحی، خصوصیات اصلی مفهوم ارزش در نوشته‌ی بسیاری از نظریه‌پردازان و محققان را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد: ارزش‌ها، باورها هستند؛ باورهایی که در احساس تنیده شده‌اند، نه ایده‌های سرد و عینی. ارزش‌ها، یک سازه‌ی انگیزه‌ای هستند. آن‌ها به اهداف مورد تمایلی اشاره دارند که مردم برای به دست آوردن آن تلاش می‌کنند. ارزش‌ها، موقعیت‌ها و کنش‌های ویژه را برتر می‌کنند. آن‌ها اهداف انتزاعی هستند. ماهیت انتزاعی ارزش‌ها آن‌ها را از مفاهیمی چون نگرش‌ها و هنجارها که معمولاً به موقعیت‌ها، کنش‌ها یا عینیت‌های ویژه اشاره دارد، متمایز می‌کند. ارزش‌ها، گزینش و ارزیابی کنش‌ها، سیاست‌ها، مردم و رخدادها را هدایت می‌کنند. به عبارت دیگر ارزش‌ها به عنوان استانداردها و معیارها به کار می‌روند. ارزش‌ها، به وسیله‌ی اهمیت نسبی یکدیگر منظم می‌شوند. ارزش‌های مردم، یک نظام منظم از اولویت‌های ارزشی را که آن‌ها را به عنوان افراد مشخص می‌کند، شکل می‌دهد(شوارتز ۲۰۰۶: ۱).

بنابراین، مبنای اندیشه‌ی اینگلهارت و ولزل، هرم «سلسله مراتب نیازها» آبراهام مازلو[2](۱۹۸۷) روان‌شناس انسان‌گرای آمریکایی است؛ در این هرم، مازلو معتقد است که نیازهای انسان، شامل پنج گروه اصلی «جسمانی، ایمنی، اجتماعی، نفسانی و خودشکوفایی»هستند؛ به باور وی، هریک از این نیازها، نردبانی را می‌سازد که هرگاه، نیاز رده پایین برطرف شود، رده‌های بالایی

[1] Fireston
[2] Maslow

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

نیازها، فعال‌تر می‌شوند. «بودن» برای انسان، هدفی اساسی است و هرگاه با مخاطره‌ای، مواجه شود، مسیر زندگی فرد در جهت مبارزه با آن شکل می‌یابد؛ این دلیل کاهش انتخاب‌های انسانی برای بسیاری از مردم بوده است(اینگلهارت و ولزل، ۲۰۰۵).

با گسترش توسعه‌ی اقتصادی، تغییر فرهنگی به وجود آمده از بودن به سوی ابراز بودن و تأثیر گذاشتن، در حرکت است؛ در این جوامع، انسان با عبور از مرحله‌ی بقا به پاس‌داشت ارزش‌های ابراز وجود می‌پردازد که این عاملی در جهت رهایی از هر قدرت و جزم‌اندیشی می‌شود. احساس امنیت وجودی مردم در پرتو ایمنی اقتصادی، خودمختاری عقلانی و استقلال اجتماعی، به گسترش آزادی انتخاب برای انسان و عدم پذیرش جزمیات از سوی او منجر می‌شود(همان).

اینگلهارت و ولزل، حرکت از سطوح پایین نیازها را به سطوح بالاتر در هرم مازلو، دگرگونی از اولویت‌های مادی‌گرایانه به اولویت‌های فرامادی‌گرایانه تعبیر می‌کنند و معتقدند که دگرگونی از اولویت‌های امنیت اقتصادی و فیزیکی به سوی اولویت برای ابراز وجود و کیفیت زندگی است(اینگلهارت و ولزل،۱۳۹۴: ۳۳). از سوی دیگر، انسان در زیر این چتر آزادی، استقلال و رضایت بیشینه، معنا و معنویت ویژه‌ی خود را دنبال می‌کند. با توجه به آن‌چه گفته شد، می‌توان براساس رویکرد تغییر فرهنگی اینگلهارت و ولزل، جوامع را به دو دسته‌ی «بهره‌مند از ارزش‌های بقا و بهره‌مند از ارزش‌های ابراز وجود» تقسیم کرد(اطهری، حسینی۱۳۹۳: ۱۳۸).

جوامع بهره‌مند از ارزش‌های بقا جوامعی هستند که از نظر توسعه‌ی اقتصادی، توسعه‌ی شناختی و توسعه‌ی اجتماعی در پایین‌ترین سطوح قرار دارند که نتیجه‌ی آن، پایین‌بودن سطح توسعه‌ی انسانی است. سنجه‌هایی که می‌توان به عنوان شناخت جوامع و تقسیم‌بندی آن‌ها بر مبنای ارزش‌های بقا و ابراز وجود به کار برد، شامل شاخص‌های اقتصادیِ خط فقر، نرخ بیکاری، درآمد سرانه، تولید ناخالص داخلی، ضریب جینی و میزان کالری، شاخص‌های اجتماعی و سیاسیِ امید به زندگی، خلاقیت فردی، محدودیت‌های اجتماعی بر انتخاب انسانی، احساس امنیت در وجوه مختلف و فرهنگ سیاسی و شاخص‌های شناختیِ سطح تحصیلات، دلایل تحصیل در سطوح عالی، مهارت‌های شناختی و مواردی دیگری از این نوع است. ارزش‌های بقا و ابراز وجود به دلیل آن که جهان‌بینی و افق فکری افراد یک جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند، در جامعه‌شناسی، اهمیتی قابل توجه دارند. هریک از این ارزش‌ها بر فرهنگ، ایدئولوژی، برنامه‌های تغییر و توسعه‌ی جامعه، قشربندی، نظام اقتصادی و هر آن‌چه به جامعه، مربوط باشد، تأثیرات بسیار مهمی می‌گذارد

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

که در تحلیل‌های کنش جمعی، نوع ارتباط جامعه با دولت و سیاست، عنصری بنیادی خواهد بود(همان).

نسل‌ها

بالس[1] معتقد است نسل عبارت است از مجموعه‌ای از انسان‌ها که در ابژه‌های نسلی با یکدیگر سهیم شده‌اند؛ یعنی کسانی که از ابژه‌های معینی برخوردار شده، آن‌ها را به خوبی درک کرده‌اند و در نتیجه اکنون به آهستگی بینشی درباره‌ی واقعیت اجتماعی برای خود به وجود می‌آورند. ابژه‌های نسلی، بحث محوری بالس در تعریف نسل به شمار می‌رود. وی ابژه‌های نسلی را زیرمجموعه‌ی ابژه‌های فرهنگی و پدیده‌ای می‌داند که برای ایجاد حس هویت نسلی به کار می‌روند. وی می‌گوید این ابژه‌ها چه بسا توسط نسل‌های قبلی نیز استفاده شده باشند، اما بر آنان حکم چارچوب شکل‌دهنده‌ی یک نسل را نداشته‌اند؛ حال آن‌که برای کودکانی که بعدها در سنین جوانی با تجربه‌کردن این ابژه‌ها به نحوی ناخودآگاه احساس همبستگی نسلی می‌کنند چنین حکمی را دارند(بالس،۱۳۸۰).

در تعریف دیگر از ابژه‌های نسلی می‌گوید: ابژه‌ی نسلی عبارت است از شخص، مکان، شی یا رویدادی از نظر فرد که مبین نسل اوست و به یاد آوردنش احساسی از نسل خود او را در ذهنش زنده می‌کند(همان).

نسل‌ها در تغییر فرهنگ اثرگذار بوده و از طریق انتقال و مداخله‌گری بر تغییر فرهنگ نسلی در جامعه‌ی ما تأثیر گذاشته‌اند که به شرح ذیل به آن پرداخته می‌شود.

افراد در جامعه‌ی جدید قبل از این‌که متعلق به خانواده‌ی خاص، گروه خاص، محله‌ی خاص و حتی به شهر و ملت خاص باشند، در سطح کلان اعضای نسلی خاص هستند. بدون این- که تلاش سیاسی و ایدئولوژیک برای ساماندهی افراد در استقرار در طبقه، گروه یا حزبی خاص صورت گیرد. این افراد به استقلال و سپس پیوستگی و حضور در نسل‌ها توجه نموده و هویت آن‌ها، هویت نسلی در متن فرهنگ ملی است؛ زیرا نسل‌ها در فرآیند اجتماعی‌شدن قرار گرفته و ضمن همسانی به تمایزپذیری می‌رسند. به تعبیر باتامور[2]، استمرار یک جامعه به وسیله فرآیند جامعه‌پذیری که سنت اجتماعی نسل‌های پیشین را به نسل‌های جدید انتقال می‌دهد، تأمین

[1] Ballas, Christopher
[2] Bottomore, Thomas

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

می‌شود؛ لیکن جامعه‌پذیری هرگز کامل نیست، بدین معنا که نسل‌های جدید هرگز زندگی اجتماعی پیشینیان خود را به طور دقیق تکرار نمی‌کنند؛ بلکه این تکرار همواره با انتقاد، در برخی از جنبه‌های سنتی یا نوآوری و ابداع همراه است. در زمان ما این خصایص، به علت تغییرات عمومی که بر محیط اثر می‌گذارد و به سبب تنوع بسیار هنجارها و ارزش‌ها که به نسل جدید امکان می‌دهد تا حدی بین راه‌های مختلف زندگی به انتخاب بپردازند یا عناصر گوناگون فرهنگ را از نو در انگاره‌های جدید ترکیب کنند، بارزتر می‌گردند(باتامور،۱۳۸۱: ۳۴۲). وقتی نسلی درک می‌کند که نسل نوظهوری دست اندر کار غصب جایگاه اوست، می‌تواند به فرهنگ جدید تسلیم یا با خصومت و توسل به فرآیندهایی مخرب با عصر جدید روبرو شود(بالس، ۱۳۸۰: ۱۷).

نسل جوان در مقایسه با دیگر نسل‌ها نقش بیش‌تری در تغییرات فرهنگی دارد. این نسل به عنوان کارگزار تغییر اجتماعی، پس از جنگ جهانی دوم و از دهه‌ی ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی، در میان جامعه‌شناسان گسترش یافت، جوانان کشورهای حوزه‌ی اقیانوس اطلس در این سال‌ها با تشکیل گروه‌ها و دسته‌های مختلف به مخالفت با فرهنگ والدین خود پرداختند و تلاش کردند با ایجاد تغییراتی در فرهنگ خانواده‌ای خود، کارگزار تغییر گردند. مخالفت گسترده‌ی جوانان آمریکایی با جنگ ویتنام، وقوع شورش‌ها و درگیری‌های گسترده‌ی دانش‌جویان در دانشگاه‌های آمریکا، فرانسه و آلمان، نمایانگر نسل جوان عصیان‌گری بود که به شدت در برابر ارزش‌ها و باورهای نسل قبل ایستاده و خواهان تغییر بودند(اینگلهارت،۱۳۸۶: ۲۴۰).

تغییر ارزش‌ها

بررسی ثبات و تغییر همواره مورد توجه دانشمندان اجتماعی بوده است. ثبات، یک عنصر قابل پیش‌بینی برای کنش فردی فراهم می‌کند. تغییر نیز به این دلیل مهم است که افراد با زمینه‌های اجتماعی جدید و عناصر و وضعیت‌های جدید منطبق می‌شوند. مک کنی[1]، موس[2] و ساسمن[3] معتقدند که درجه‌ی ثبات در نگرش‌ها، ترجیحات، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت است. به عقیده‌ی آن‌ها ارزش‌ها، به عنوان یکی از جنبه‌های مرکزی شخصیت، از نگرش‌ها و ترجیحات ثابت‌تر هستند(جانسون ۱۹۹۹: ۸).

[1] Makkenny
[2] Mouse
[3] Sasman

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

آنتونی گیدنز[1] منشأ دگرگونی فرهنگی را تضاد بین سنت و مدرنیته و به تبع تقابل بین اختیار و خطرپذیری می‌بیند (فاضلی، ۱۳۸۲: ۶۵). رونالد اینگلهارت، نظریه‌ی تغییر ارزش‌ها را که دلالت بر جابجایی اولویت‌های مادی به سمت اولویت‌های فرامادی دارد، به توسعه‌ی اقتصادی جوامع ارتباط می‌دهد. ولزل، اینگلهارت و کلینگمن[2] معتقدند که جوامع انسانی سه جهت اصلی از تغییر اجتماعی را تجربه می‌کنند: توسعه‌ی اجتماعی-اقتصادی، تغییر ارزش‌ها و تغییر سیاسی. بیش‌تر محققان منحصراً روی یکی از این شاخه‌ها متمرکز شده‌اند، اما همه‌ی شاخه‌ها به طور هم‌زمان رخ می‌دهند و معمولاً با یکدیگر همراه هستند. آن‌ها رابطه‌ی بین این سه تغییر را چنین پیشنهاد می‌کنند: توسعه‌ی اجتماعی- اقتصادی- تغییر ارزش‌ها- تغییر سیاسی(گونل ۲۰۰۷: ۶۸).

توسعه‌ی اقتصادی - اجتماعی، فشارهای بیرونی بر انتخاب فردی را به وسیله‌ی افزایش منابع مادی، شناختی و اجتماعی کاهش می‌دهد. این امر باعث تأکید بر ارزش‌های خوداظهاری می‌شود که به نوبه‌ی خود به رشد تقاضای عمومی برای آزادی‌های سیاسی و مدنی، برابری جنسی و حکومت پاسخ‌گو و کمک به ایجاد و حفظ نهادهایی که برای حداکثرکردن انتخاب فردی مناسب هستند، منجر می‌گردد(اینگلهارت و ولزل ۲۰۰۷: ۲-۱).

در حقیقت به این دلیل که افراد، ارزش‌های اجتماعی را به درجات متفاوتی درونی می‌کنند و ارزش‌ها محصولی از قومیت، مذهب و دیگر خرده‌گروه‌های متفاوت در یک جامعه هستند، تغییرات فردی در نظام‌های ارزشی وجود دارد. روکیچ بحث می‌کند که تغییر در تجربه‌ی فردی، باعث تفاوت‌های فردی در نظام‌های ارزشی و تفاوت‌های فردی در ثبات نظام‌های ارزشی می‌شود.

گلن و گروسنیچ[3] معتقدند که در میان ارزش‌ها آن‌هایی که بیش‌تر با مفهوم «خود» پیوند خورده‌اند، مرکزی‌تر هستند یا دارای اهمیت بیش‌تری می‌باشند. بنابراین این ارزش‌ها در برابر تغییر مقاوم‌تر هستند. هر چند که روکیچ معتقد است که حتی ارزش‌هایی که کاملاً در مفهوم «خود» مرکزی هستند، تا اندازه‌ای از خود تغییر نشان می‌دهند(جانسون،۱۹۹۹: ۲).

چلبی با تفاوت قایل‌شدن بین ظرفیت تغییرپذیری ارزش‌ها در حوزه‌های مختلف، معتقد است که ارزش‌هایی که در حوزه‌ی اجتماعی و فرهنگی جامعه قرار دارند، در مقابل تغییر پایدارتر و مقاوم‌تر هستند و بیش‌تر جنبه‌ی ماهوی و اظهاری دارند و مصرف آن‌ها در روابط اجتماعی

[1] Anthony Giddens
[2] Clingman
[3] Glenn and Grosnich

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

باعث افزایش و تکثیر آن‌ها در جامعه می‌شود؛ مثل عزت، احترام، تعهد، معرفت، دوستی، اعتماد و صداقت. در مقابل، ارزش‌هایی که در حوزه‌ی اقتصادی و سیاسی جامعه وجود دارند، بیش‌تر متغیر و ابزاری هستند و مصرف آن‌ها در روابط اجتماعی باعث تنزل و کاهش آن‌ها در جامعه می‌شود؛ مثل زر و زور(۱۳۷۵: ۶۱).

مدرنیزاسیون و تغییر ارزش‌ها

مهم‌ترین نظریه‌ها در باب تغییر ارزش‌ها حول نظریه‌ی مدرنیزاسیون می‌چرخد و بیش‌تر نظریه‌های سطح کلان، مدرنیزاسیون را به عنوان عامل اصلی تغییر ارزش‌ها قلمداد کرده‌اند.

ادعای مرکزی نظریه‌ی مدرنیزاسیون این است که توسعه‌ی اقتصادی با تغییرات منسجم و تا اندازه‌ای قابل پیش‌بینی در زندگی فرهنگی، اجتماعی و سیاسی منطبق شده است. مدارک و بررسی‌های مختلف از سراسر جهان نشان می‌دهد که توسعه‌ی اقتصادی، جوامع را به یک جهت تقریباً قابل پیش‌بینی سوق می‌دهد؛ صنعتی‌شدن به تخصصی‌شدن مشاغل، افزایش سطح تحصیلات، افزایش سطوح درآمد و همچنین تغییرات پیش‌بینی‌نشده مانند تغییرات در نقش‌های جنسیتی، نگرش‌ها نسبت به اقتدار و هنجارهای جنسی، کاهش میزان باروری و گسترش مشارکت سیاسی منجر می‌شود(اینگلهارت و بیکر،۲۰۰۰: ۲۱)

مهم‌ترین تلاش در جهت ارائه‌ی یک نظریه‌ی منسجم تغییر ارزش‌ها مربوط به رونالد اینگلهارت است. او در سه دهه‌ی گذشته نظریه‌ای درباره‌ی تغییر ارزشی پیشنهاد کرده که بر اساس آن، اولویت‌های ارزشی در جوامع صنعتی از توجهات مادی‌گرایانه درباره‌ی اقتصاد و امنیت فیزیکی، به تأکید بیش‌تر بر آزادی، خوداظهاری و کیفیت زندگی با ارزش‌های فرامادی‌گرایانه تغییر جهت یافته است(اینگلهارت و آبرامز،۱۹۹۴: ۳۳۶).

جوامعی که به وسیله‌ی ارزش‌های بقا مشخص می‌شوند، بر جهت‌گیری‌های مادی‌گرایانه تأکید دارند. این جوامع به طور نسبی سطوح پایینی از رفاه ذهنی را نشان می‌دهند، میزان سلامتی پایینی را دارا هستند و تمایل به عدم بردباری در مقابل گروه‌های بیرونی دارند. دارای اعتماد بین شخصی پایین و در آموزش به کودکان بر کار سخت، بیش‌تر از تخیل یا بردباری تأکید دارند(اینگلهارت و ولزل،۲۰۰۵: ۳)

فرضیات پژوهش

۱. بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا و ابراز وجود، تفاوت آماری معناداری وجود دارد؛

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

۲. بین نسل‌های دوگانه‌ی کارمندان شهر ایلام در ارزش‌های بقا و ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد؛

۳. بین وضعیت استخدام کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا و ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد؛

٤. بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقا و ابراز وجود آنان تفاوت معناداری وجود دارد؛

٥. بین سن کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا و ابراز وجود همبستگی معناداری وجود دارد؛

٦. بین سابقه‌ی کار کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقا و ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد؛

تعریف متغیرها

ارزش‌های بقا

اولین و مهم‌ترین احساس و نیاز انسان در زندگی بقاست. یعنی ضروری‌ترین لازمه‌ی زندگی که نبود آن، برابر با مرگ است. به عبارت دیگر بقا یعنی بودن، وجودداشتن و نفس کشیدن یک انسان. جوامع بهره‌مند از ارزش‌های بقا، جوامعی هستند که از نظر توسعه‌ی اقتصادی، توسعه‌ی شناختی و توسعه‌ی اجتماعی در پایین‌ترین سطوح قرار دارند که نتیجه‌ی آن، پایین‌بودن سطح توسعه‌ی انسانی است(اطهری، حسینی،۱۳۹۴). مهم‌ترین شاخص‌های سنجش این ارزش‌ها عبارتند از:

اعتقاد به تفکیک جنسیتی، اعتقاد به تربیت و آموزش، اعتقاد به تصدی‌گری دولتی، عدم تعهد محیط زیستی، اعتقاد به وجود رهبر اقتدارگرا، مفیددانستن کشفیات علمی و عدم پذیرش غیر همسان.

ارزش‌های ابراز وجود

ابراز وجود مرحله‌ای است که انسان از حالت بقا و امنیت وجودی خود خارج شده و دیگران غیر از خود را محترم شمرده و مسایل و مشکلات آن‌ها را دغدغه‌ی خود می‌داند. جوامع بهره‌مند از ارزش‌های ابراز وجود جوامعی هستند که از نظر توسعه‌ی اقتصادی، توسعه‌ی شناختی و توسعه‌ی اجتماعی در سطوح بالایی قرار دارند که نتیجه‌ی آن، بالابودن سطح توسعه‌ی انسانی است و در این مرحله است که ارزش‌های ابراز وجود، رهایی از قدرت را به همراه می‌آورند و نیز رهایی انسان را در جهت‌های مختلف از برابری حقوق برای همجنس‌گرایان، معلولان و زنان تا

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

حقوق مردم را به طور کلی تغییر می‌دهد(اینگلهارت،ولزل،۱۳۹۴). مهم‌ترین شاخص‌های سنجش این ارزش‌ها عبارتند از:

اعتقاد به برابری جنسیتی، اعتقاد به تخیل‌محوری در تربیت و آموزش، اعتقاد به آزادی اقتصادی، تعهد محیط زیستی، اعتقادبه دموکراسی، عدم اعتقاد به مفیدبودن کشفیات علمی، ناهمسان‌پذیری.

روش‌شناسی

مطالعه‌ی حاضر به روش کمی و پیمایشی انجام گرفته است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارمندان شهر ایلام را شامل شده و واحد تحلیل در این مطالعه کارمندانی هستند که در سال‌های (۱۳۹۷ – ۱۳۵۷) در ادارات شهر ایلام استخدام شده‌اند که تعداد آن‌ها ۱۳۰۱۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۷۴ نفر برآورد گردید که به منظور کنترل افت نمونه، این تعداد به ۳۸۴ نفر ارتقا یافت. با توجه به نسبت جنسی کارمندان از مجموع ۳۸۴ نفر نمونه‌ی آماری، ۶۵ درصد مردان (حدود ۲۵۰ نفر) و ۳۵ درصد زنان (۱۳۴ نفر) شاغل در ادارات به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده‌ی متناسب با حجم جامعه در مطالعه مشارکت داده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است که بر اساس شاخص‌های استاندارد اینگلهارت تدوین و بومی شده است. روایی صوری متغیرهای پرسش‌نامه از طریق انتخاب داوران متخصص و پایایی متغیرها از طریق آلفای کرونباخ مطالعه و تعیین گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS26 بهره گرفته شد.

مطابق جدول ۱ با توجه به این‌که ضریب کرونباخ برابر با ۰/۷۶ است بنابراین پرسش‌نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول شماره یک- آزمون آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی متغیرهای پرسش‌نامه

متغیر	مقدار آلفا
ارزش‌های بقا	**۰/۷۵**
ارزش‌های ابراز وجود	۰/۷۷
آلفای کل	۰/۷۶

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

یافته‌های تحقیق

در ابتدا آمار توصیفی از مقادیر محاسبه‌شده برای متغیرهای مستقل و وابسته ارائه شده و در ادامه به تعیین نوع داده‌های مورد استفاده برای آزمون هر فرضیه مبادرت گردیده است. تعیین نوع الگوی رگرسیونی مورد استفاده برای آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون F لیمر (آزمون F تعمیم-یافته) و در صورت نیاز آزمون هاسمن انجام گردید؛ سپس برای هر نوع داده مشخص، آزمون رگرسیون مربوطه انجام شد و در نهایت نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه گردید. در ادامه آمار توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرها ارائه خواهد شد و سپس به بررسی فرضیه‌ها پرداخته می-شود.

جدول ۲، به فراوانی و درصد فراوانی جنسیت افراد مورد مطالعه اختصاص دارد. مطابق این جدول ۱۲۰ نفر (۳۱/۳ ٪) از افراد زن و ۲۴۲ نفر (۶۳ ٪) از آنان مرد می‌باشند.

جدول شماره‌ی دو- فراوانی و درصد فراوانی جنسیت افراد مورد مطالعه

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۲۸	۳۳/۴
مرد	۲۴۶	۶۴
بدون پاسخ	۱۰	۲/۶
جمع	۳۸۴	۱۰۰.۰

جدول شماره‌ی سه- توزیع فراوانی وضعیت استخدام افراد مورد مطالعه

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد
رسمی	۲۴۵	۶۸/۸
پیمانی	۳۹	۱۰/۲
قراردادی	۵۶	۱۴/۶
شرکتی	۳۰	۷/۸
سایر	۱۲	۳/۱
جمع	۳۸۲	۹۹/۵
بدون پاسخ	۲	۰/۵.
جمع کل	۳۸۴	۱۰۰/۰

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

جدول ۳ ، به فراوانی و درصد فراوانی وضعیت استخدام افراد مورد مطالعه اختصاص دارد. مطابق این جدول ۶۳/۸ درصد استخدام رسمی، ۱۰/۲ درصد استخدام پیمانی، ۱۴/۶ درصد قراردادی، ۷/۸ درصد شرکتی بوده‌اند.

جدول شماره‌ی چهار- فراوانی و درصد فراوانی سابقه‌ی کار افراد مورد مطالعه

سابقه‌ی کار	فراوانی	درصد
۵ سال و کم‌تر	۴۸	۱۲/۵
۱۰-۶ سال	۷۲	۱۸/۸
۱۵-۱۱سال	۶۶	۱۷/۲
۲۰-۱۶سال	۴۶	۱۲.۰
۲۵-۲۱سال	۵۵	۱۴/۳
۲۶سال و بالاتر	۹۱	۲۳/۷
جمع	۳۷۸	۹۸/۴
بدون پاسخ	۶	۱/۶
جمع کل	۳۸۴	۱۰۰.۰

جدول ۴ به فراوانی و درصد فراوانی سابقه‌ی کار افراد مورد مطالعه اختصاص دارد. مطابق این جدول ۱۲/۵ درصد از افراد دارای سابقه‌ی ۵ سال و کم‌تر، ۱۸/۸ درصد ۱۰-۶ سال، ۱۷/۲ درصد ۱۵-۱۱ سال، ۱۲ درصد ۲۰-۱۶ سال، ۱۴/۳ درصد ۲۱-۲۵ سال و ۲۳/۷ درصد دارای ۲۶ سال و بالاتر سابقه‌ی کار بوده‌اند.

جدول شماره‌ی پنج- فراوانی و درصد فراوانی ارزش‌های بقا و ابراز وجود در افراد مورد مطالعه

وضعیت		فراوانی	درصد
معتبر	ارزش بقا	۲۸۰	۷۲/۹۲
	ارزش ابراز وجود	۱۰۴	۲۷/۰۸
کل		۳۸۴	۱۰۰/۰

جدول و شکل ۵- به فراوانی و درصد فراوانی افراد دارای ارزش بقا و افراد دارای ارزش ابراز وجود اختصاص دارد. مطابق این جدول ۲۸۰ نفر معادل ۷۲/۹۲درصد دارای ارزش بقا و ۱۰۴ نفر معادل ۲۷/۰۸ درصد دارای ارزش‌های ابراز وجود بوده‌اند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

جدول شماره‌ی شش- جدول دو بعدی بین نگرش‌های ارزشی با نسل‌های جدید و قدیم،

نسل کارمندی قدیم و جدید * نگرش‌های ارزشی Cross tabulation

نسل		نگرش‌های ارزشی		کل
		بقا	ابراز وجود	
نسل کارمندی	نسل جدید	۱۳۶	۵۰	۱۸۶
	نسل قدیم	۱۴۲	۵۰	۱۹۲
کل		۲۷۸	۱۰۰	۳۷۸

جدول ۶ به کراس تب بین نگرش‌های ارزشی با نسل‌های جدید و قدیم اختصاص دارد. مطابق جدول مذکور، از تعداد ۳۷۸ نفر (۶ نفر داده‌ی بی‌جواب) ۱۸۶ نفر نسل جدید را تشکیل می‌داده‌اند که از این تعداد ۱۳۶ نفر دارای نگرش ارزشی بقا و ۵۰ نفر نیز دارای نگرش ارزشی ابراز وجود بودند. همچنین ۱۹۲ نفر نسل قدیم را تشکیل می‌دادند که از این تعداد نیز ۱۴۲ نفر دارای نگرش ارزشی بقا و ۵۰ نفر دارای نگرش ارزشی ابراز وجود بودند که نشان‌دهنده‌ی آن است که گرایش به ارزش‌های بقا در بین کارمندان نسل جدید و قدیم همچنان گزینه‌ی اول است. بدین معنی که کارمندان دو نسل هنوز در مرحله‌ی بقا قرار دارند و ارزش‌های ابراز وجودی در مرتبه‌ی بعدی قرار گرفته است.

آزمون فرضیه‌ها

۱- بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی هفت- آزمون من ویت نی برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقا در دو جنس

جنس	میانگین رتبه	U	ویلکاکسون	Sig
زن مرد	۱۳۷/۸۶ ۱۰۶/۵۳	۳۵۷۵/۰۰	۱۸۱۱۰	۰/۰۰۲

برای آزمون فرضیه‌ی اول پژوهش از آزمون من ویت نی استفاده شده است. مطابق جدول ۷، با توجه به این‌که برای ارزش بقا میزان معناداری برابر با ۰/۰۰۲ و کم‌تر از ۰/۰۵ (میزان قابل قبول خطا) است، بنابراین فرضیه‌ی اول پژوهش تأیید شده و بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا تفاوت آماری معناداری وجود دارد. از این یافته باتوجه به رتبه‌ی میانگین مردان کم‌تر از

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

رتبه‌ی میانگین زنان است؛ لذا استنباط می‌شود که گرایش به ارزش‌های بقا در مردان بیش‌تر از زنان بوده است.

۲- بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی ابراز وجود تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی هشت- آزمون من ویت نی برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود در دو جنس

جنس	میانگین رتبه	U	ویلکاکسون	Sig
زن مرد	۳۹/۱۴ ۴۱/۶۷	۸۴۶/۰۰۰	۱۷۹۲/۰۰۰	۰/۶۲۴

برای آزمون فرضیه‌ی دوم پژوهش مطابق جدول ۸، با توجه به این‌که برای ارزش ابراز وجود میزان معناداری برابر با ۰/۶۲۴ و بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی دوم پژوهش رد شده و بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی ابراز وجود تفاوت معناداری وجود ندارد.

۳- بین نسل‌های دوگانه‌ی کارمندان شهر ایلام در ارزش‌های بقا تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی نه- آزمون من ویت نی برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقا در دو نسل

جنس	میانگین رتبه	U	ویلکاکسون	Sig
نسل جدید نسل قدیم	۱۲۰/۲۱ ۹۸	۷۱۱۹/۵۰۰	۱۱۹۷۰/۵۰۰	۰/۸۳۲

برای آزمون فرضیه‌ی سوم پژوهش نیز از آزمون من ویت نی استفاده شده است. مطابق جدول ۹، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۸۳۲و بیش‌تر از ۰/۰۵ (میزان قابل قبول خطا) است، بنابراین فرضیه‌ی سوم پژوهش رد شده و بین نسل‌های دوگانه‌ی کارمندان شهر ایلام در ارزش‌های بقا تفاوت معناداری وجود ندارد.

۴- بین نسل‌های دوگانه‌ی کارمندان شهر ایلام در ارزش‌های ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

جدول شماره‌ی ده- آزمون من ویت‌نی برای سنجش تفاوت ارزش‌های ابراز وجود در دو نسل قدیم و جدید

جنس	میانگین رتبه	U	ویلکاکسون	Sig
نسل جدید نسل قدیم	۴۶/۷۶ ۳۸/۵۳	۱۰۰۶/۵۰۰	۱۶۳۶/۵۰۰	۰/۰۲۲

مطابق جدول ۱۰، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۰۲۲ و کم‌تراز ۰/۰۵ (میزان قابل قبول خطا) است، بنابراین فرضیه‌ی چهارم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارتی دیگر در باورمندی به ارزش‌های ابراز وجود بین دو نسل جدید و قدیم تفاوتی وجود دارد. میانگین رتبه‌ها بیان‌گر این است که میزان باورمندی نسل جدید به ارزش‌های ابراز وجود بیش‌تر از نسل قدیم است.

۵- بین وضعیت استخدام کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی یازده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقا براساس وضعیت استخدام

وضعیت استخدام - ارزش‌های بقا					
	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	۰/۴۴۶.	۴	۰/۱۱۱	۹۲۴/۰	۰/۰۰۳
درون گروه‌ها	۷/۴۸۸	۲۷۵	۰/۰۲۷	-	-
کل	۷/۹۳۳	۲۷۹	-	-	-

برای سنجش فرضیه‌ی پنجم پژوهش از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه[1] (آنووا) استفاده شده است. مطابق جدول ۱۱، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۰۰۳ و کم‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی پنجم پژوهش مورد تأیید قرار گرفته و بین وضعیت استخدام کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقای آنان تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به معناداربودن آزمون

[1] One Way ANOVA

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

آنووا و برای این‌که مشخص گردد این تفاوت اثبات شده بین کدام وضعیت‌های استخدامی است، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شده است.

جدول شماره‌ی دوازده- آزمون تعقیبی LSD برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقای کارمندان براساس وضعیت استخدامی *آزمون* LSD -متغیر وابسته: ارزش‌های بقا و ابراز وجود

(I)وضعیت استخدام	(J)وضعیت استخدام	تفاوت میانگین (I-J)	انحراف استاندارد	معناداری	فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪	
					کران پایین	کران بالا
رسمی	پیمانی	-/۰۵۵۹۹	/۰۳۲۰۷	/۰۸۲	-/۱۱۹۱	/۰۰۷۱
	قراردادی	/۰۲۲۷۳	/۰۲۹۷۷	/۴۴۶	-/۰۳۵۹	/۰۸۱۳
	شرکتی	/۰۱۸۵۰	/۰۳۷۲۶	/۶۲۰	-/۰۵۴۸	/۰۹۱۸
	سایر	/۱۹۰۶۸*	/۰۵۶۳۵	/۰۰۱	/۰۷۹۷	/۳۰۱۶
پیمانی	رسمی	/۰۵۵۹۹	/۰۳۲۰۷	/۰۸۲	-/۰۰۷۱	/۱۱۹۱
	قراردادی	/۰۷۸۷۲	/۰۴۰۱۸	/۰۵۱	-/۰۰۰۴	/۱۵۷۸
	شرکتی	/۰۷۴۵۰	/۰۴۶۰۰	/۱۰۶	-/۰۱۶۱	/۱۶۵۱
	سایر	/۲۴۶۶۸*	/۰۶۲۴۸	/۰۰۰	/۱۲۳۷	/۳۶۹۷
قراردادی	رسمی	-/۰۲۲۷۳	/۰۲۹۷۷	/۴۴۶	-/۰۸۱۳	/۰۳۵۹
	پیمانی	-/۰۷۸۷۲	/۰۴۰۱۸	/۰۵۱	-/۱۵۷۸	/۰۰۰۴
	شرکتی	-/۰۰۴۲۲	/۰۴۴۴۲	/۹۲۴	-/۰۹۱۷	/۰۸۳۲
	سایر	/۱۶۷۹۶*	/۰۶۱۳۳	/۰۰۷	/۰۴۷۲	/۲۸۸۷
شرکتی	رسمی	-/۰۱۸۵۰	/۰۳۷۲۶	/۶۲۰	-/۰۹۱۸	/۰۵۴۸
	پیمانی	-/۰۷۴۵۰	/۰۴۶۰۰	/۱۰۶	-/۱۶۵۱	/۰۱۶۱
	قراردادی	/۰۰۴۲۲	/۰۴۴۴۲	/۹۲۴	-/۰۸۳۲	/۰۹۱۷
	سایر	/۱۷۲۱۸*	/۰۶۵۲۹	/۰۰۹	/۰۴۳۶	/۳۰۰۷
سایر	رسمی	-/۱۹۰۶۸*	/۰۵۶۳۵	/۰۰۱	-/۳۰۱۶	-/۰۷۹۷
	پیمانی	-/۲۴۶۶۸*	/۰۶۲۴۸	/۰۰۰	-/۳۶۹۷	-/۱۲۳۷
	قراردادی	-/۱۶۷۹۶*	/۰۶۱۳۳	/۰۰۷	-/۲۸۸۷	-/۰۴۷۲
	شرکتی	-/۱۷۲۱۸*	/۰۶۵۲۹	/۰۰۹	-/۳۰۰۷	-/۰۴۳۶

*** تفاوت میانگین در سطح ۰/۰۵ معنادار است.**

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

مطابق این آزمون، تفاوت اثبات‌شده در آزمون آنوا ناشی از تفاوت تعلقات ارزشی بقا بین وضعیت استخدامی «سایر» با وضعیت‌های استخدامی «رسمی»، «پیمانی»، «قراردادی» و «شرکتی» بوده است.

۶- بین وضعیت استخدام کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی سیزده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود براساس وضعیت استخدام سطح تحصیلات - ارزش‌های ابراز وجود

	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	/۱۰۱	۴	/۰۲۵	۱/۲۴۲	/۲۹۸
درون گروه‌ها	۱/۹۷۵	۹۷	/۰۲۰	-	-
کل	۲/۰۷۶	۱۰۱	-	-	-

مطابق جدول ۱۳، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۲۹۸ و بیش‌تر از ۰/۰۵است، بنابراین فرضیه‌ی ششم پژوهش رد شده و بین وضعیت استخدام کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی ابراز وجود آنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

۷- بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقای آنان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی چهارده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقای کارمندان براساس سطح تحصیلات سطح تحصیلات - ارزش‌های بقاء

	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	/۱۹۳	۴	/۰۴۸	۱/۷۱۲	۰/۱۴۸
درون گروه‌ها	۷/۷۴۱	۲۷۵	/۰۲۸	-	-
کل	۷/۹۳۳	۲۷۹	-	-	-

مطابق جدول ۱۴، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۱۴۸ و بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی هفتم پژوهش رد شده و بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقای آنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

۸- بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی ابراز وجود آنان تفاوت معناداری وجود دارد.

***جدول شماره‌ی پانزده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود کارمندان براساس سطح تحصیلات* ANOVA**

سطح تحصیلات -ارزش‌های ابراز وجود

	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	/۱۰۸	۴	/۰۲۷	۰/۲۶۷	/۲۶۷
درون گروه‌ها	۱/۹۹۴	۹۸	/۰۲۰	-	-
کل	۲/۱۰۲	۱۰۲	-	-	-

مطابق جدول ۱۵، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۲۶۷ و بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی هشتم پژوهش رد شده و بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی ابراز وجود آنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

۹- بین سن کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی شانزده- آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی بین سن کارمندان و تعلقات ارزشی بقا

ضرایب		سن	ارزش‌های بقا
سن	ضریب پیرسون	۱	/۰۶۱
	معناداری		/۳۰۹
	N	۳۸۱	۲۷۸
ارزش‌های بقا	ضریب پیرسون	/۰۶۱	۱
	معناداری	/۳۰۹	
	N	۲۷۸	۲۸۰

برای سنجش فرضیه‌ی نهم با توجه به فاصله‌ای‌بودن متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. مطابق جدول ۱۶، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۰۶۱ و بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی نهم پژوهش رد گردیده و بین سن کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا همبستگی معنادار وجود ندارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

۱۰- بین سن کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی ابرازوجود همبستگی معناداری وجود دارد.

جدول شماره‌ی هفده- آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی بین سن کارمندان و تعلقات ارزشی ابراز وجود ضرایب

		سن	ارزش‌های ابراز وجود
سن	ضریب پیرسون	۱	۰/۱۸۱
	معناداری		۰/۰۶۷
	N	۳۸۱	۱۰۳
ارزش‌های ابراز وجود	ضریب پیرسون	/۱۸۱	۱
	معناداری	/۰۶۷	
	N	۱۰۳	۱۰۴

مطابق جدول ۱۷، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۰۶۷ و بیش‌تر از ۰/۰۵است، بنابراین فرضیه‌ی دهم پژوهش رد شده و بین سن کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی ابراز وجود همبستگی معنادار وجود ندارد.

۱۱- بین سابقه‌ی کار کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقا تفاوت معناداری وجود دارد.

***جدول شماره‌ی هجده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی بقا براساس سابقه‌ی کار کارمندان* ANOVA سابقه‌ی کار - ارزش‌های بقا**

	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	/۰۵۲	۵	/۰۱۰	/۳۶۳	۸۷۴
درون گروه‌ها	۷/۸۶۲	۲۷۲	/۰۲۹	-	-
کل	۷/۹۱۵	۲۷۷	-	-	-

مطابق جدول ۱۸، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۸۷۴ و بیش‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی یازدهم پژوهش رد شده و بین سابقه‌ی کار کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی بقا تفاوت معناداری وجود ندارد.

۱۲- بین سابقه‌ی کار کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

جدول شماره‌ی نوزده- آزمون تحلیل واریانس برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود براساس سابقه‌ی کار کارمندان ANOVA سابقه‌ی کار - ارزش‌های ابراز وجود

	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مربعات	F	معناداری
بین گروه‌ها	/۲۶۴	۵	/۰۵۳	۲/۷۵۹	۰/۰۲۳
درون گروه‌ها	۱/۷۹۷	۹۴	/۰۱۹	-	-
کل	۲/۰۶۱	۹۹	-	-	-

مطابق جدول ۱۹، با توجه به این‌که میزان معناداری برابر با ۰/۰۲۳ و کم‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرضیه‌ی دوازدهم پژوهش مورد تأیید قرار گرفته و بین سابقه‌ی کار کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزشی ابراز وجود تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به معناداربودن آزمون آنووا و برای این‌که مشخص گردد این تفاوت اثبات شده بین کدام وضعیت‌های استخدامی است، از آزمون تعقیبی LSD استفاده شده است.

جدول شماره‌ی بیست- آزمون تعقیبی LSD برای سنجش تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود کارمندان براساس سابقه‌ی کار

(I)سابقه کارطبقه بندی شده	(J)سابقه کارطبقه بندی شده	تفاوت میانگین (I-J)	انحراف استاندارد	معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کران پایین	کران بالا
۵سال وکمتر	۱۰-۶سال	/۰۰۶۳۵	/۰۴۸۸۹	/۸۹۷	-/۰۹۰۷	/۱۰۳۴
	۱۵-۱۱سال	/۰۲۶۸۱	/۰۵۴۴۰	/۶۲۳	-/۰۸۱۲	/۱۳۴۸
	۲۰-۱۶سال	-/۰۱۴۲۰	/۰۵۷۷۲	/۸۰۶	-/۱۲۸۸	/۱۰۰۴
	۲۵-۲۱سال	-/۱۳۱۵۳*	/۰۵۲۱۴	/۰۱۳	-/۲۳۵۰	-/۰۲۸۰
	۲۶سال وبالاتر	-/۰۱۶۴۱	/۰۴۹۶۲	/۷۴۲	-/۱۱۴۹	/۰۸۲۱
۱۰-۶سال	۵سالوکمتر	-/۰۰۶۳۵	/۰۴۸۸۹	/۸۹۷	-/۱۰۳۴	/۰۹۰۷
	۱۵-۱۱سال	/۰۲۰۴۶	/۰۴۶۵۰	/۶۶۱	-/۰۷۱۹	/۱۱۲۸
	۲۰-۱۶سال	-/۰۲۰۵۵	/۰۵۰۳۵	/۶۸۴	-/۱۲۰۵	/۰۷۹۴
	۲۵-۲۱سال	-/۱۳۷۸۸*	/۰۴۳۸۳	/۰۰۲	-/۲۲۴۹	-/۰۵۰۸
	۲۶سالوبالاتر	-/۰۲۲۷۶	/۰۴۰۸۲	/۵۷۸	-/۱۰۳۸	/۰۵۸۳
۱۵-۱۱سال	۵سالوکمتر	-/۰۲۶۸۱	/۰۵۴۴۰	/۶۲۳	-/۱۳۴۸	/۰۸۱۲
	۱۰-۶سال	-/۰۲۰۴۶	/۰۴۶۵۰	/۶۶۱	-/۱۱۲۸	/۰۷۱۹
	۲۰-۱۶سال	-/۰۴۱۰۱	/۰۵۵۷۱	/۴۶۳	-/۱۵۱۶	/۰۶۹۶
	۲۵-۲۱سال	-/۱۵۸۳۴*	/۰۴۹۹۱	/۰۰۲	-/۲۵۷۴	-/۰۵۹۲
	۲۶سال وبالاتر	-/۰۴۳۲۲	/۰۴۷۲۸	/۳۶۳	-/۱۳۷۱	/۰۵۰۶

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

/۱۲۸۸	-/۱۰۰۴	/۸۰۶	/۰۵۷۷۲	/۰۱۴۲۰	۵سال وکمتر	۲۰-۱۶سال
/۱۲۰۵	-/۰۷۹۴	/۶۸۴	/۰۵۰۳۵	/۰۲۰۵۵	۱۰-۶سال	
/۱۵۱۶	-/۰۶۹۶	/۴۶۳	/۰۵۵۷۱	/۰۴۱۰۱	۱۵-۱۱سال	
-/۰۱۱۱	-/۲۲۳۶	/۰۳۱	/۰۵۳۵۱	-/۱۱۷۳۲*	۲۵-۲۱سال	
/۰۹۹۲	-/۱۰۳۶	/۹۶۶	/۰۵۱۰۶	-/۰۰۲۲۱	۲۶سال وبالاتر	
/۲۳۵۰	/۰۲۸۰	/۰۱۳	/۰۵۲۱۴	/۱۳۱۵۳*	۵سال وکمتر	۲۵-۲۱سال
/۲۲۴۹	/۰۵۰۸	/۰۰۲	/۰۴۳۸۳	/۱۳۷۸۸*	۱۰-۶سال	
/۲۵۷۴	/۰۵۹۲	/۰۰۲	/۰۴۹۹۱	/۱۵۸۳۴*	۱۵-۱۱سال	
/۲۲۳۶	/۰۱۱۱	/۰۳۱	/۰۵۳۵۱	/۱۱۷۳۲*	۲۰-۱۶سال	
/۲۰۳۸	/۰۲۶۵	/۰۱۱	/۰۴۴۶۵	/۱۱۵۱۱*	۲۶سال وبالاتر	
/۱۱۴۹	-/۰۸۲۱	/۷۴۲	/۰۴۹۶۲	/۰۱۶۴۱	۵سال وکمتر	۲۶سال وبالاتر
/۱۰۳۸	-/۰۵۸۳	/۵۷۸	/۰۴۰۸۲	/۰۲۲۷۶	۱۰-۶سال	
/۱۳۷۱	-/۰۵۰۶	/۳۶۳	/۰۴۷۲۸	/۰۴۳۲۲	۱۵-۱۱سال	
/۱۰۳۶	-/۰۹۹۲	/۹۶۶	/۰۵۱۰۶	/۰۰۲۲۱	۲۰-۱۶سال	
-/۰۲۶۵	-/۲۰۳۸	/۰۱۱	/۰۴۴۶۵	-/۱۱۵۱۱*	۲۵-۲۱سال	

***تفاوت میانگین در سطح ۰۵/۰ معنادار است/**

مطابق جدول ۲۰، تفاوت اثبات شده در آزمون آنوا ناشی از تفاوت تعلقات ارزشی ابراز وجود بین سابقه‌ی کار «۲۵-۲۱ سال» با سایر رده‌های سابقه کار «۵ سال و کم‌تر»، «۱۰-۶ سال»، «۱۵-۱۱ سال»، «۲۰-۱۶ سال» و «۲۶ سال و بالاتر» بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

مبحث نوسازی و تغییر فرهنگی در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهش‌گران و محققان را به خود معطوف کرده؛ موضوعی که با وجود گستردگی، مطالعات و پژوهش‌های اندکی در خصوص آن انجام گرفته است.

در پژوهش‌هایی که حول شناسایی ارزش‌ها و تغییرات ارزشی در دنیا انجام گرفته می‌توان به پژوهش آلپورت و رنون[1](۱۹۷۰) و نظریه‌ی نوسازی و تغییر فرهنگی اینگلهارت و ولزل(۱۹۸۱) اشاره کرد. مقاله‌ی حاضر نیز برگرفته از نظرات اینگلهارت با نگاه به بوم‌آوری آن بوده و در جامعه‌ی ایلام و بین کارمندان شهر ایلام انجام گرفته و شاید بتوان گفت که از معدود پژوهش‌هایی است که

[1]Alport and vernon

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

در ایران و ایلام با موضوع ارزش‌های بقا و ابراز وجود انجام گرفته است و دگرگونی این تغییرات را در کارمندان شهر ایلام بررسی نموده است. یافته‌های پژوهش نشان داد: بین جنسیت و وضعیت استخدام کارمندان در تعلقات ارزش‌های بقا و همچنین بین نگاه نسل‌های دوگانه‌ی کارمندان و سابقه‌ی کار آن‌ها در تعلقات ارزش‌های ابراز وجودی تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین جنسیت و وضعیت استخدام در تعلقات ارزشی ابراز وجودی و سطح تحصیلات و سن کارمندان در ارزش‌های دوگانه و نگاه نسل‌های دوگانه در تعلقات ارزشی بقا نیز تفاوت معناداری وجود ندارد.

از مقایسه‌ی پژوهشی که در ایران انجام گرفته مطالعه‌ی دل‌خموش و نوربالا که در آن‌ها بین نوع گرایش‌های ارزشی دانش‌جویان با جنسیت آن‌ها رابطه وجود دارد؛ با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. پژوهش آلپورت و رنون نیز از مطالعات خارجی است که در زمینه‌ی ارزش‌ها انجام گرفته و از نتایج آن این است که نمرات مردان از نظر ارزش‌های اقتصادی بالاتر از زنان می‌باشد. این نتیجه با فرضیه‌ی اول پژوهش که عنوان می‌کند بین جنسیت کارمندان شهر ایلام و تعلقات ارزشی بقا، تفاوت آماری معناداری وجود دارد و گرایش بیش‌تر مردان را به ارزش‌های بقا نشان می‌دهد همخوانی دارد. با کمک گرفتن از تغییر فرهنگی مورد نظر اینگلهارت و ولزل که جوامع را به دو دسته‌ی جوامع بهره‌مند از ارزش‌های بقا و بهره‌مند از ارزش‌های ابراز وجودی تقسیم کردند و کنش جمعی در هر یک از این دو دسته را تابعی از سنجه‌های تغییر فرهنگی همان جامعه دانسته‌اند، ضمن تأیید نتایج مذکور می‌توان به تغییری در این خصوص نیز پی برد؛ زیرا زنان و مردان کارمند شهر ایلام هر دو در یک محیط فرهنگی و در یک جامعه حضور دارند اما گرایش زنان به ارزش‌های ابراز وجودی بیش‌تر است و این می‌تواند بیان‌گر این مسأله باشد که تغییرهای فرهنگی به یک میزان بر افراد جامعه تأثیر نمی‌گذارد و گروه‌های مختلف تأثیرهای متفاوتی را تجربه می‌کنند و تأییدکننده‌ی دیدگاه بعدی اینگلهارت است که بیان می‌کند ارزش‌های اجتماعی در جوامع مختلف در حال تغییر هستند و نمی‌توان الگوی عامی را برای این تغییرات پیدا کرد.

نوع‌شناسی تغییرات ارزشی در دو بعد ارزش‌های بقا - خوداظهاری و سنتی- سکولار عقلانی، نشان از این امر دارد که کشورهای مختلف، درجات متفاوت تغییرات ارزشی را تجربه کرده‌اند. بنابراین تغییرات ارزشی بنا به مقتضیات خاص هر کشور در سطح خرد و کلان می‌تواند درجات مختلفی داشته باشد. همان‌طور که کارمندان شهر ایلام که در یک فضای فرهنگی حضور دارند با توجه به سابقه‌ی کار و زمان حضورشان در این محیط نتایج متفاوتی از گرایش به ارزش‌های بقا و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

ابراز وجود را نشان دادند و مشخص شد که سابقه‌ی کار در گرایش به ارزش‌های ابراز وجودی تفاوت معناداری را نشان می‌دهد.

اینگلهارت در نتیجه‌گیری خود از پیمایش جهانی ارزش‌ها و تأثیر سن بر گرایش‌های مادی و فرامادی می‌نویسد: سطوح توسعه‌ی اقتصادی و ارزش‌ها در جوامع گوناگون روابط متفاوتی را نشان می‌دهد و در کشورهای مختلف نتایج متفاوتی را ارائه می‌کند. اما در این پژوهش سن کارمندان در گرایش به ارزش‌های دوگانه تفاوت معناداری را نشان نداد؛ به عبارت دیگر سن تأثیری در گرایش به ارزش‌های بقا و ابراز وجودی بین کارمندان شهر ایلام ندارد. همچنین در همان پیمایش تحلیل کرد که شاخص امنیت سازنده(سطح حرفه، سطح تحصیلات پدر، سطح تحصیلات پاسخ‌گو) به عنوان پس‌زمینه‌ی اجتماعی، عامل مؤثری در جهت‌گیری ارزش‌های مادی و فرامادی هستند. اما در این پژوهش سطح تحصیلات کارمندان در گرایش به ارزش‌های مادی و فرامادی(بقا و ابراز وجودی) تأثیری نشان نداد و بین سطح تحصیلات کارمندان شهر ایلام در تعلقات ارزش‌های دوگانه تفاوت معناداری وجود ندارد.

پژوهش‌هایی که انجام گرفته بیش‌ترحول شناسایی ارزش‌ها بوده است؛ کما این‌که در خصوص تغییرات ارزشی این مهم کم‌تر صورت گرفته است. مطالعه‌ی حاضر از معدود مطالعاتی است که در خصوص دگرگونی ارزش‌ها انجام گرفته و در شهر ایلام نیز اولین پژوهشی است که به روش کمی و با این عنوان انجام شد و مسلماً دارای نقص‌هایی می‌باشد. ازاین رو می‌طلبد که تحقیقات بیش‌تری در این زمینه و در جوامع و گروه‌های مختلف و با روش‌های دیگر تحقیقی انجام گیرد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

منابع

۱. آزاد ارمکی، تقی(۱۳۹۶) **نظریه‌ی تغییرات فرهنگی در ایران**، انتشارات اطلاعات.

۲. احمدی، یعقوب و بیتا حامد(۱۳۹۰) «سنجش وضعیت تفاوت نسل‌ها در ابژه‌های فرهنگی، اجتماعی، (مطالعه‌ی موردی شهر کرمانشاه)»، مجله‌ی پژوهشی جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان دوره ۲۲، شماره ۲ ص ۱۸۵-۲۰۸

۳. احمدی، یعقوب و آزاد نمکی(۱۳۹۲) فرهنگ سیاسی دموکراتیک در میان نسل‌های ایرانی(تحلیل ثانویه‌ی داده‌های پیمایش ارزش جهانی برای ایران، اقوام و استان‌های آن) ، جامعه شناسی کاربردی سال بیست و چهارم ، شماره ۳ (پیاپی ۵۱)، پاییز، ص ۱۳۱-۱۵۴

۴. استونز، راب(۱۳۷۹) **متفکران بزرگ جامعه‌شناسی**، ترجمه‌ی مهردادمیر دامادی، چاپ اول، تهران: نشر مرکز.

۵. اطهری، سیدحسین و سیدعباس حسینی داورانی(۱۳۹۴) «رویکرد تغییر فرهنگی و مدل برساخته(چرخه‌ی بسته‌ی کنش جمعی) در جوامع بهره‌مند از ارزش بقا: مطالعه‌ی موردی مصر»، مجله جامعه شناسی سیاسی جهان اسلام، دوره ۳، شماره ۱، بهار و تابستان، ص ۱۳۵-

۶. اینگلهارت، رونالد و کریستین ولزل(۱۳۹۴) **نوسازی تغییر فرهنگی و دموکراسی**، ترجمه‌ی یعقوب احمدی، انتشارات کویر.

۷. اینگلهارت، رونالد(۱۳۸۶) **تحول فرهنگی در جامعه‌ی پیشرفته‌ی صنعتی**، ترجمه‌ی مریم وتر، تهران: انتشارات کویر.

۸. باتامور، تی، بی(۱۳۸۱) **نخبگان و جامعه**، ترجمه‌ی علیرضا طیب، چاپ دوم، تهران: نشر شیرازه.

۹. بالس،کریستوفر(۱۳۸۰) ذهنیت نسلی [دیدگاهی روانکاوانه درباره اختلاف نسل‌ها]، ترجمه: حسین پاینده، ارغنون، شماره ۱۹، ص ۱-۳۰

۱۰. زارع شاه‌آبادی، اکبر و رحمت‌الله ترکان(۱۳۹۴) «بررسی رابطه‌ی احساس امنیت اجتماعی و نظام ارزشی جوانان(مطالعه‌ای در مورد دانش‌جویان دانشگاه یزد)»، **مجله‌ی مطالعات اجتماعی ایران**، ۹ (۱): ص ۱۰۳-۱۲۷

۱۱. ساعی ارسی، ایرج(۱۳۸۷) «بررسی ارزش‌های اجتماعی در فرهنگ عمومی»،فصلنامه تخصصی جامعه شناسی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان) شماره‌ی ۱۱ ، ص ۱۳۵-۱۵۰

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]

۱۲. طالبان، محمدرضا؛ مبشری، محمد و مصطفی مهرآیین(۱۳۸۹) «بررسی روند دگرگونی ارزشی در ایران(۱۳۸۸-۱۳۵۳)»، **دانش‌نامه‌ی علوم اجتماعی**، ۱ (۳): ص ۲۳-۶۳

۱۳. طولابی، زینب و خلیل کمربیگی(۱۳۹۲) «تفاوت ارزشی در روابط والدین و فرزندان(بررسی و تبیین مسأله‌ی تفاوت ارزشی در ایلام)»، **فصل‌نامه‌ی خانواده‌پژوهی**، سال نهم، شماره‌ی ۳۴: ص ۲۰۷-۲۱۹

۱۴. ظهیری‌نیا، سیدمصطفی(۱۳۹۴) «جهت‌گیری ارزشی و ارتباط آن با شاخص‌های توسعه‌ی انسانی در شهر بندر عباس»، **فصل‌نامه‌ی توسعه‌ی اجتماعی (توسعه‌ی انسانی سابق)**، ۱۰ (۲): ص ۵۵-۷۸

۱۵. فاضلی، نعمت‌الله (۱۳۸۲)، «سبک زندگی»، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۱۶. محسنی، منوچهر(۱۳۷۶) «شناخت آگاهی‌ها: نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی در ایران»، نمایه پژوهش، شماره‌ی ۲، ص ۲۲-۲۶

۱۷. وثوقی، منصور و حسین اکبری(۱۳۸۹) روندها و عوامل مؤثر بر تغییر ارزش‌ها یک مطالعه‌ی تطبیقی. مجله تحلیل اجتماعی، شماره ۵۹/۴، پاییز و زمستان، ص ۹۳-۱۲۸

18- Fireston Sarah Elizabeth, (2003). Value Change: Conscious Cognitive Dissonance Or Automated Process?. *University of the Southern California*.

19- Gunnell Martin (2007). Global Cultural Values Change And The Relationship With Telecommunications Change: A Longitudinal Analysis, *Capella University*.

20- https://fa.wikipedia.org/wiki.

21- Inglehart Ronald and Paul R. Abramson. (1994). Economic Security and Value Change, *TheAmerican Political Science Review*, Vol. 88, No. 2. pp. 336-354.

22- Inglehart Ronald and Wayne E. Baker, (2000) Modernization, Cultural Change, And ThePersistence Of Traditional Values, *American Sociological Review*, Vol. 65 (February:19–51)

23- Inglehart Ronald, Christian Welzel (2007(2005)). *Modernization, Cultural Change, andDemocracy*: The Human Development Sequence, Cambridge University Press

24- Johnson, Monica K. (1999). Change In Job Values: The Socializing Influence Of Experiences In Adulthood. *University Of Minnesota*

25- Schwartz Shalom H. (2006), Basic Human Values: An Overview. *www.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf*

26- Schwartz Shalom H. And Galit Sagie. (2000), Value Consensus And Importance, A Cross-National Study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 31 No. 4, 465-497.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.9.1.9]