

# عوامل فرهنگی مؤثر بر تحرک اجتماعی مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر

تهران

مطالعات جامعه‌شناختی

(علمی - پژوهشی)

۱۸(۳۹):۳۴-۱

شاپا ۲۸۰۹-۱۰۱۰

نمایه در ISC

هوشنگ ناییبی<sup>۱</sup>

عضو هیئت علمی دانشگاه تهران

رضا معصومی‌راد

دانشجوی دکتری دانشگاه تهران

پذیرش: ۹۰/۴/۱۲

دریافت: ۹۰/۱/۲۰

**چکیده:** تحرک اجتماعی به جابه‌جایی افراد و گروه‌ها در طبقات اجتماعی یا مراتب شغلی مختلف اطلاق می‌گردد. در پژوهش حاضر، تأثیر عوامل فرهنگی به ویژه اخلاق کار و سرمایه فرهنگی بر تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی مورد بررسی قرار گرفته است. ۳۲/۷ درصد از نمونه‌های پژوهش، تحرک صعودی درون‌نسلی و ۵/۸ درصد تحرک نزولی داشته و ۶۰ درصد نیز فاقد تحرک بوده‌اند. همچنین ۴۹/۸۳ درصد، تحرک صعودی بین‌نسلی و ۲۲/۱ درصد تحرک نزولی داشته و ۲۸ درصد نیز فاقد تحرک بوده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، تحرک بین‌نسلی، شایع‌تر از تحرک درون‌نسلی است. ضریب تعیین تحرک بین‌نسلی، بیش از ۶۹ درصد و تحرک درون‌نسلی بیش از ۱۵ درصد و در هر دو معنی‌دار است. در بین متغیرهای سرمایه اقتصادی خانواده، سرمایه فرهنگی خانواده، سرمایه فرهنگی و اخلاق کار، اول اخلاق کار و پس از آن سرمایه فرهنگی، تأثیر مستقیمی در تحرک اجتماعی دارند.

**کلیدواژه‌گان:** تحرک اجتماعی، تحرک اجتماعی بین‌نسلی، تحرک اجتماعی درون‌نسلی، تحرک شغلی، منزلت مشاغل، سرمایه اقتصادی، سرمایه فرهنگی، اخلاق کار.

### مقدمه

موضوع تحرک اجتماعی در جامعه‌شناسی، یکی از مباحث مهمی است که در تبیین تغییرات اجتماعی، روند توسعه، تعیین میزان نابرابری و ساختار قشربندی و طبقات اجتماعی، میزان باز یا بسته بودن جامعه و نظایر آن، به کار می‌رود. تحرک اجتماعی بر اساس تعریف، به جابه‌جایی افراد و گروه‌ها از یک پایگاه اجتماعی به پایگاه اجتماعی دیگر اطلاق می‌شود که هر سه نوع تحرک (صعودی: ارتقا در پایگاه، نزولی: تنزل در پایگاه و افقی: حرکت در موقعیت‌های هم‌سطح) را شامل می‌گردد و عمدتاً از طریق مقایسه موقعیت طبقاتی پدران با پسران سنجیده می‌شود که به آن تحرک بین‌نسلی گفته می‌شود. در برخی موارد نیز از بررسی تفاوت در موقعیت اولین شغل فرد با موقعیت بهترین شغل یا شغل‌های بعدی تا آخرین شغل وی به دست می‌آید که به آن تحرک درون‌نسلی گفته می‌شود. بررسی میزان تحرک، نوع تحرک، روندها، الگوها و سازوکارهای تحرک اجتماعی، حایز اهمیت فراوانی است و اغلب پژوهش‌های فراوانی در این زمینه انجام شده است. اما تبیین تحرک اجتماعی با کمک نظریه‌های جامعه‌شناختی، از اهمیت بیشتری برخوردار است. در پژوهش حاضر، الگوی تلفیقی ملهم از نظریه بوردیو، در تبیین تحرک اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس آن، سعی می‌شود تحرک اجتماعی در وضعیت کنونی جامعه ایران تبیین گردد.

### طرح مسئله

یکی از ویژگی‌های نسبتاً ثابت و پایدار در تاریخ اجتماعی ایران، وابسته بودن ساخت اجتماعی جامعه و شکل و توزیع طبقات اجتماعی به حکومت و نظام سیاسی بوده است. با بررسی متون و اسناد تاریخی مختلف، کمتر می‌توان شواهدی دال بر وجود اقشار و طبقات ساخت‌یافته، مستحکم و پایدار مبتنی بر تمایزهای اجتماعی و اقتصادی یافت. موضوع مورد تأکید در اغلب شواهد تاریخی مذکور، این است که طبقات اجتماعی، اقشار و گروه‌بندی‌های مختلف و تعامل بین آنها، بر اساس ویژگی‌های اقتصادی-اجتماعی شکل نمی‌گرفت، بلکه عوامل متعدد طبیعی و سیاسی (ناامنی، هجوم بیگانگان و غارتگران، شرایط اقلیمی و قلت منابع آب و در نتیجه‌ی آنها، وابستگی به قدرت سیاسی مستبد) در شکل‌گیری چنین وضعیتی در تاریخ اجتماعی ایران تأثیر فراوانی داشتند (سلطان‌زاده ۱۳۶۵، ۳۲۹).

این عوامل، مانع اثرگذاری و شکوفایی عوامل فرهنگی و اجتماعی، توانایی‌ها و استعداد‌های فردی، امتیازها و شایستگی‌های افراد در کسب و تحصیل مناصب، موقعیت‌ها و مزایای اجتماعی می‌شدند، اما نوعی تحرک اجتماعی را نیز در ساختار طبقات اجتماعی به دنبال داشتند. همچنین، تداوم بی‌ثباتی‌های سیاسی و فراز و فرودهای فراوان، نوعی خاصی از فرهنگ را در سرزمین ایران نهادینه کرد که صاحب‌نظران، نگرش‌هایی مانند تقدیرگرایی، صوفی‌گری، نگرش کوتاه‌مدت و دم‌غنیمت‌شماری (کاتوزیان ۱۳۸۷)، سازگاری و تحمل، رضایت و جانب‌داری از سنت مألوف و وضع موجود، مقاومت در برابر تغییر (شایگان ۱۳۸۲؛ بازرگان ۱۳۵۴) را از جمله ویژگی‌های بارز آن ذکر کرده‌اند. با وجود چنین پیشینه تاریخی، ظاهراً شرایط کنونی جامعه ایرانی، مسیر تازه و کلاً متفاوتی را پیش‌رو قرار داده است. در دهه‌های اخیر، ایران در معرض یک رشته تغییر و تحولات اجتماعی و فرهنگی گسترده‌ای قرار گرفته است که نویدبخش کاهش سلطه عوامل ساختاری و افزایش سهم و تأثیر عوامل فرهنگی است.

در پژوهش‌های اولیه، فرض شده است که اکنون بر خلاف گذشته، نقش عاملان و کنشگران افزایش یافته است و روند مدرن و دنیوی شدن، موجب گسترش فردگرایی و گسست افراد از پیوندهای درون‌گروهی و روی آوردن به شبکه‌های برون‌گروهی حرفه‌ای و رسمی شده است. چنین تغییری موجب گردید تا نگرش‌ها، ارزش‌ها، مهارت‌های اجتماعی و حرفه‌ای و نیز دانش و آگاهی‌های افراد در کنار هنجارهای جدیدی که در فرایند آموزش‌ها و اجتماعی شدن کسب کرده‌اند، بر جایگاه و منزلت اجتماعی آنها در نظام قشربندی، تأثیر بسیار مهمی داشته باشد.

در پژوهش حاضر، برای تبیین این مسئله تلاش می‌شود که در شرایط کنونی ایران، به ویژه در مناطق کلان‌شهری نظیر تهران، چگونه امکان تحرک اجتماعی برای افراد (مردان) فراهم گردیده و سهم شایستگی‌ها و توانایی‌های فردی و باورهای فرهنگی جدید مانند اراده‌گرایی، فردگرایی، دنیاگرایی، سخت‌کوشی، عاملیت‌گرایی، پیشرفت‌خواهی و غیره در این فرایند چقدر است؟ در واقع، تبیین و آزمون تأثیر عوامل فرهنگی در تحرک اجتماعی مورد توجه است. برای نیل به این هدف، ابتدا مشخص می‌شود که در ایران کنونی چه کسانی و با چه ویژگی‌هایی به لحاظ شغلی پیشرفت می‌کنند و شغلشان را ارتقاء می‌بخشند و چه کسانی و با چه ویژگی‌هایی، توان یا امکان ارتقای شغلی را در دوران فعالیت اقتصادی خود نمی‌یابند و حتی ممکن است تنزل رتبه نیز داشته باشند؟ بررسی این موضوع، در ابتدا برای شناخت وضعیت جامعه به لحاظ

تحرك اجتماعى حائز اهميت است. اما از آنجايى كه بررسى عوامل فرهنگى مؤثر بر تحرك اجتماعى در شرايط امروز جامعه شهرى مورد توجه است، مسئله دوم مقاله حاضر، اين است كه عوامل فرهنگى به ويژه سرمايه فرهنگى و اخلاق كار، تا چه اندازه بر تحرك شغلى تأثيرگذار است؟ به عبارت ديگر، آيا كسانى كه از نگرش‌ها و مهارت‌هاى فرهنگى ملازم با پيشرفت برخوردار هستند، امكان تحرك ارتقاىيى نيز برايشان فراهم بوده يا اينكه موانع جدى در فرايند ارتقاى شغليشان وجود داشته است؟

### پيشينه پژوهش

قدمت پژوهش‌هاى مربوط به تحرك اجتماعى در جامعه‌شناسى، بيش از هشتاد سال است. پژوهش‌هاى مذكور، اغلب به صورت تطبيقى و در سطح بين‌المللى انجام شده‌اند. يكى از نخستين پژوهش‌ها در اين زمينه، بررسى پى‌ترىم سوروكين بود كه در سال ۱۹۲۷ انجام شد (Sorokin 1957). سوروكين به بررسى جوامع گوناگونى، از جمله روم و چين قديم پرداخت و يكى از نخستين پژوهش‌هاى تفصيلى را درباره تحرك اجتماعى در ايالات متحده آمريكا انجام داد. بر اساس نتيجه سوروكين از پژوهش‌هاى خود، فرصت‌هاى تحرك صعودى سريع در آمريكا، بسيار محدودتر از آن است كه افسانه‌هاى قومى آمريكايى نشان مى‌دهند. اما فنون سوروكين براى گردآورى داده‌هايش، نسبتاً ابتدايى بودند (گيدنز ۱۳۸۳، ۲۶۳).

پژوهش‌هاىيى كه پيتر بلا و او تيس دادلى دانكن، چهل سال بعد انجام دادند، بسيار پيشرفته‌تر و جامع‌تر بود (Blau and Duncan 1967). پژوهش‌هاى آنها نيز مفصل‌ترين بررسى درباره تحرك اجتماعى است كه تاكنون در يك كشور انجام شده است. بلا و دانكن در پژوهش خود درباره ساخت مشاغل و تحرك اجتماعى در آمريكا، ابتدا مشاغل را بر اساس پاىگاه اجتماعى اقتصادى رتبه‌بندي كردند و سپس تحرك بين اين مشاغل را مورد بررسى قرار دادند.

بلا و دانكن اطلاعاتى را درباره يك نمونه سرتاسرى شامل ۲۰۰۰۰ مرد گردآورى كردند و نتيجه گرفتند كه تحرك اجتماعى عمودى در آمريكا فراوان است، اما تقريباً همه اين تحرك بين موقعيت‌هاى شغلى، كاملاً نزديك به يكديگر است و تحرك دوربرد<sup>۱</sup> نادر است. گرچه تحرك نزولى، هم در چارچوب مشاغل افراد و هم در ميان نسل‌ها رخ مى‌دهد. اين گونه تحرك بسيار

کمتر از تحرک صعودی معمول است. زیرا مشاغل یقه سفید و حرفه‌ای، بسیار سریع‌تر از مشاغل یقه آبی رشد کرده‌اند؛ تغییری که راه‌هایی در برابر فرزندان کارگران یقه آبی برای ورود به مشاغل یقه سفید گشوده است (گیدنز ۱۳۸۳، ۲۶۳).

شاید مشهورترین پژوهش بین‌المللی درباره تحرک اجتماعی، بررسی سیمور مارتین لیپست و رینهارد بندیکس باشد (LIPSET and Bendix 1954). آنها داده‌های گردآوری شده را از نه جامعه صنعتی - بریتانیا، فرانسه، آلمان غربی، سوئد، سوئیس، ژاپن، دانمارک، ایتالیا و آمریکا - با تأکید بر تحرک مردان از مشاغل یقه آبی به مشاغل یقه سفید تحلیل کردند. لیپست و بندیکس بر خلاف انتظارشان، هیچ‌گونه مدرکی در این زمینه کشف نکردند که آمریکا جامعه‌ای بازتر از جوامع اروپایی است.

رابرت اریکسون و جان گلدتورپ، پژوهش‌جالب توجهی را درباره تشابه و اختلاف‌های مربوط به تحرک اجتماعی در میان کشورهای مختلف انجام دادند. آنها در پژوهش مذکور، جوامع غربی و اروپای شرقی - نه کشور از جمله انگلستان و ولز، فرانسه، سوئد، مجارستان و لهستان - را مورد بررسی قرار دادند (Erikson and Goldthorpe 1992). نتایج پژوهش آنها، بیانگر شباهت کلی میان کشورهای مذکور به لحاظ میزان و الگوهای تحرک اجتماعی بود؛ اما اختلاف‌های جالب توجهی نیز در این زمینه وجود داشت.

در نیم قرن گذشته، در بسیاری از کتب و مقاله‌ها، موضوع تحرک بین‌نسلی در منطقه جغرافیایی مشخصی مورد توجه بوده، اما در بیست تا پنجاه سال قبل، کانون اصلی توجه در پژوهش‌های مربوط به تحرک اجتماعی، بررسی‌های تطبیقی بوده است که نمونه بارز آن را می‌توان بررسی اریکسون و گلدتورپ با عنوان "سیالت ثابت" بررسی تحرک طبقاتی در جوامع صنعتی (۱۹۹۲) دانست. علاوه بر پژوهش مذکور، تغییرات تحرک اجتماعی در طول زمان، از دیگر موضوعاتی بود که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. پژوهش فیدرمن و هاووزر (۱۹۷۸)، هاوت (۱۹۸۸)، دیپرت و گروسکی (۱۹۹۰)، گانزبوم و همکاران (۱۹۸۴)، هاووزر و هاوونگ (۱۹۹۷) لویکس و گانزبوم (۱۹۸۹)، جانسون و میلز (۱۹۹۳) از نمونه‌های بارز در این زمینه هستند.

مروری بر پژوهش‌های اخیر درباره تحرک اجتماعی نشان داد که تأثیر عوامل فرهنگی در تبیین الگوها و روندهای تحرک اجتماعی، اهمیت فراوانی یافته است. برای مثال، به تأثیر میانجی‌گرایانه آموزش در تحرک اجتماعی بین‌نسلی، در سال‌های اخیر بسیار توجه شده است (Erikson and Jonsson 1998; Marshall and Roberts 1997).

این موضوع از آنجا آغاز شد که یافتن حلقه واسطه بین سطوح خرد و کلان در جامعه‌شناسی، مورد توجه قرار گرفت و فرهنگ و آموزش به عنوان عواملی مطرح شد که می‌تواند بین مشاهدات سطح کلان در جدول‌های تحرک اجتماعی - که طبقات مبدأ را با طبقات مقصد در یک جامعه مورد بررسی و مقایسه قرار می‌داد - با سطح فعالیت‌های فردی پیوند ایجاد کند (Breen and Goldthorpe 2001; Boudon 1974b, 1974a).

گلدتورپ (۲۰۰۰) نتیجه گرفت که طبقات اجتماعی مختلف، با وادار کردن فرزندان خود به تحصیل در رشته‌های تحصیلی خاص، خواهان حفظ جایگاه و موقعیت طبقاتی خود هستند (Werfhorst 2002, 408).

پین و رابرتز نیز با مقیاس تحرک مطلق و تحرک نسبی، به بررسی تحرک اجتماعی پرداخته‌اند. آنها نتیجه گرفتند که انگلستان در سال‌های ۱۹۷۲ تا ۱۹۹۲، فرصت‌های تحرک بیشتری را در اختیار مردان قرار داده و به سوی یک جامعه باز حرکت کرده است. این روند سپس در سال‌های میانی دهه نود کند شده و فرصت‌ها برای تحرک صعودی مردان کاهش یافته است (Payne and Roberts 2002, 81).

ریچارد برین (۲۰۰۴)، در ادامه پژوهش‌های فوق به بررسی تطبیقی تحرک اجتماعی در یازده کشور غالباً اروپایی پرداخته است. وی علاوه بر بررسی مناطق مختلف، تغییرات تحرک اجتماعی را نیز در طی زمان (۳۰ سال) مورد توجه قرار داده است. یازده کشور مورد بررسی وی، بریتانیا، فرانسه، ایرلند، آلمان غربی، دانمارک، ایتالیا، سوئد، نروژ، لهستان، مجارستان و اسرائیل و دوره زمانی مورد بررسی نیز از اوایل دهه ۱۹۷۰ تا اواخر ۱۹۹۰ بوده است. دلیل عمده انتخاب این بازه زمانی، وجود اطلاعات نسبتاً غنی بوده که در بررسی "تطبیقی تحرک اجتماعی در ملل صنعتی" موسوم به کازمین<sup>۱</sup> بیان شده است (Breen 2004, 2).

پرسش اساسی برین در بررسی تطبیقی اش این بود که در دهه‌های پایانی قرن بیستم، تحرک اجتماعی دچار چه تغییراتی شده است. برین از مدل گلدتورپ و اریکسون (۱۹۷۴) در طبقه‌بندی مشاغل استفاده کرد که در آن مشاغل به هفت طبقه تقسیم شده‌اند. نتایج عمده پژوهش برین در ذیل بیان شده است:

در بین کشورهای مورد بررسی، تفاوت در میزان تحرک اجتماعی مردان و زنان در دهه ۱۹۹۰، نسبت به دهه ۱۹۷۰ بسیار کم شده بود. به عبارت دیگر، اختلاف بین کشورها در میزان تحرک کمتر شده است که این موضوع به کاهش جمعیت کشاورزان در کشورهای مذکور مربوط است. برین از روندهای دیگری نظیر افزایش نیروی کار در بخش خدمات و کاهش مشاغل یدی یاد می‌کند که در دوره مورد بررسی، به وضوح مشخص است. برین در تحلیل وضعیت تحرک اجتماعی در کشورهای مذکور، از دو روند گذار یاد می‌کند که یکی گذار از جوامع کشاورزی به جوامع صنعتی و دیگری گذار از جوامع صنعتی به جوامع مابعد صنعتی است (Breen 2004, 405).

در ایران، اولین پژوهش تجربی درباره تحرک اجتماعی در مقیاس وسیع را احمد اشرف و همکارانش در سال ۱۳۵۶، در شهرهای تهران و شیراز انجام دادند. در پژوهش مذکور، شغل نمونه‌های مورد بررسی با شغل اول و آخر پدرانشان مقایسه گردید. در این پژوهش، نمونه ۱۲۰۰ نفری در شهر تهران و نمونه ۵۶۰ نفری در شهر شیراز مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، در سال ۱۳۵۶ در تهران و شیراز به ترتیب ۵۷/۱ و ۸۰ درصد از صاحبان مشاغل رده بالا، ۸۱/۳ و ۷۹/۳ درصد از صاحبان مشاغل متوسط بالا، ۴۲/۵ و ۳۸/۶ درصد از صاحبان مشاغل متوسط، ۸۱/۱ و ۷۹/۴ درصد از کارگران و ۳۸/۹ و ۴۲/۶ درصد از صاحبان مشاغل رده پایین، تحرک اجتماعی شغلی داشته‌اند. میزان تحرک شغلی در کل شهر تهران ۶۹/۸ درصد و در کل شهر شیراز نیز ۶۳/۷ درصد بوده است. در بین افراد با تحرک اجتماعی، ۴۲/۵ درصد در شهر تهران و ۳۲/۸ درصد در شهر شیراز، تحرک شغلی صعودی و بقیه تحرک شغلی نزولی داشته‌اند. بیشترین میزان تحرک شغلی صعودی در تهران، در صاحبان مشاغل متوسط بالا و در شیراز نیز در بین شاغلان رده بالا بوده است. همچنین بیشترین میزان تحرک نزولی، در تهران در صاحبان مشاغل رده پایین و در شیراز در بین کارگران بوده است (کاظمی پور ۱۳۷۴، ۳۷).

کازمی‌پور در بررسی ساختار طبقاتی و چگونگی تحرک اجتماعی در شهر تهران نتیجه گرفت که شهر تهران به لحاظ ساختار طبقاتی، جامعه‌ای باز بوده، ولی میزان جابجایی و تحرک اجتماعی، فقط در حد یک طبقه بوده است. یافته‌های بررسی وی نشان داد که ۲۲/۹ درصد از جامعه مردان شاغل ۳۰ سال به بالای ساکن در شهر تهران، در مراتب بالای اجتماعی - اقتصادی، ۳۸/۷ درصد در طبقه متوسط و ۳۸/۴ درصد نیز در طبقات پایین جامعه قرار داشته‌اند. مقایسه منزلت طبقه‌ای پاسخگویان با پایگاه اجتماعی - اقتصادی پدرانشان، تحرک اجتماعی را نشان داد که در تحویل میان دو نسل، ۳۸/۷ درصد از نسل کنونی، همان وضع طبقاتی نسل پیشین خود را حفظ کرده و ۶۱/۳ درصد نیز آن را تغییر داده‌اند (کازمی‌پور ۱۳۷۸).

مقدس (۱۳۷۴) به بررسی تحرک اجتماعی در جامعه شهری ایران، با تأکید بر استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد (شهرهای شیراز و یاسوج) پرداخت. وی نتیجه گرفت که تحرک شغلی در جامعه شهری ایران متداول است، لکن بیشتر از نوع بین‌نسلی و افقی است که بر اثر تغییر در ساختار شغلی جامعه شهری حاصل شده است. همچنین بر اساس نتایج پژوهش وی، مهم‌ترین عامل در این نوع تحرک، تحصیلات است. علاوه بر این، بررسی وی نشان داد که بر خلاف عمومیت تحرک شغلی، تحرک طبقاتی در جامعه شهری نادر است و با موانع زیادی روبرو است. از ویژگی‌های بارز پژوهش مذکور، بررسی تحرک اجتماعی با دو الگوی نظری قشربندی و طبقات اجتماعی است. علاوه بر این، وی تحرک را در بین زنان و مردان و از طریق تحرک درون‌نسلی و بین‌نسلی، مورد بررسی قرار داده است.

کلانتری و قائمی‌زاده در سال ۱۳۸۱ با روش پیمایش به بررسی تحرک اجتماعی و ساختار طبقاتی در شهر همدان پرداخته‌اند (کلانتری و قائمی‌زاده ۱۳۸۱). در این پژوهش، ۳۸۴ نفر از افراد شاغل و بیکار را مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهش مذکور، تحرک بین‌نسلی مورد توجه قرار گرفت و برای سنجش آن از نظام مراتب شغلی و طبقات اجتماعی استفاده شد. بر اساس نتایج پژوهش ۱۹ درصد از نمونه‌ها، تحرک اجتماعی صعودی، ۳۳ درصد تحرک اجتماعی افقی و ۲۲ درصد نیز تحرک اجتماعی نزولی داشته‌اند. همچنین نزدیک به ۲۷ درصد، هیچ تحرکی نداشته‌اند. آنها با مقایسه تحرک شغلی و تحرک طبقاتی نتیجه می‌گیرند که در شهر همدان، تحرک شغلی عمومیت دارد، در حالی که تحرک طبقاتی بسیار محدود است و طبقات به ساخت‌یافتگی گرایش دارند. قائمی‌زاده در پژوهش دیگری (۱۳۸۶)، عوامل مؤثر بر تحرک



درون‌نسلی و بین‌نسلی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش فوق نشان داد که در زمینه تحرک درون‌نسلی، از بین متغیرهای مختلف مانند قومیت، مهاجرت، بعد خانوار، تعداد فرزندان، تحصیلات پدر، تحصیلات مادر، شغل پدر، شغل اول فرد، تحصیلات فرد و غیره، صرفاً سه متغیر تحصیلات فرد، شغل پدر و شغل اول فرد، بر وضعیت شغل کنونی وی مؤثر بوده‌اند و سایر عوامل از مدل رگرسیون خارج شدند (قائم‌زاده ۱۳۸۶، ۱۲۷). نتیجه نهایی پژوهش فوق این بود که ۳۹ درصد از منزلت شغلی مردان با تحصیل آنها و حدود ۲۹ درصد دیگر با اولین شغل فرد توضیح داده می‌شود و ۳۲ درصد نیز به عوامل دیگری نظیر تحصیلات پدر و مادر و سایر عوامل اقتصادی - اجتماعی مربوط است (همان ۱۳۵).

ویژگی اصلی اغلب پژوهش‌های مربوط به تحرک اجتماعی خارجی و داخلی، سنجش میزان تحرک و ویژگی‌های آن است و تبیین عوامل مؤثر بر آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در برخی موارد نیز که مدل تبیین تحرک اجتماعی ترسیم شد، متغیرهایی مانند شغل خود فرد و شغل پدر که در سنجش تحرک دخالت دارند، مجدداً در مدل به عنوان متغیرهای مستقل وارد شدند. در مقابل، در پژوهش حاضر سعی گردید تا عوامل مؤثر بر تحرک اجتماعی، بر اساس مدل نظری جامعه‌شناختی تبیین گردد.

### مدل نظری

در تبیین جامعه‌شناختی تحرک اجتماعی، عمدتاً دو سنت نظری را به صورت نمونه‌های آرمانی می‌توان از یکدیگر باز شناخت که در یکی از تحرک اجباری و ساختاری و در دیگری از تحرک گردشی و توزیعی بحث می‌شود. بر اساس سنت نظری اول، افراد تأثیر چندانی در تحرک خود ندارند، بلکه تغییرات در ساختار اجتماعی، موجب تحرک یا عدم تحرک آنها می‌شود. در این دیدگاه، تحرک افراد تابع زمینه و خاستگاه آنها در نظام طبقاتی و رابطه آنها با قدرت، مالکیت و ابزار تولید است. در دیدگاه دوم، تحرک اجتماعی ناشی از گردشی دانسته می‌شود که به دلیل توزیع و بازتوزیع فرصت‌ها در جامعه و جایجایی افراد در مراتب و موقعیت‌های اجتماعی صورت گرفته است و موجب می‌شود که افراد با کسب مهارت‌ها و ارتقای دانش و تخصص و شایستگی‌های خاصی، به مراتب بهتری دست یابند و در نتیجه، از پاداش بیشتری نیز برخوردار

شوند. در این دیدگاه، تحرک اجتماعی ناشی از تلاش، پشتکار، خلاقیت، دانش و مهارت افراد دانسته می‌شود.

هر دو دیدگاه مذکور - که در اولی صرفاً عامل ساختار مهم و ضروری دانسته می‌شود و در دومی، صرفاً بر کنشگر و عاملیت فرد تأکید می‌گردد - تقلیل‌گرا است و در هر دو، جنبه مهمی از واقعیت تحرک نادیده گرفته می‌شود. از این رو، مدلی تلفیقی لازم است تا در آن بتوان با ارائه مفاهیمی جدید، تقابل‌های ساختار و عاملیت، عین و ذهن، فرد و جامعه، زیربنا و روبنا و خرد و کلان را درهم آمیخت و تبیین جامع‌تری را از واقعیت درهم‌تنیده و متعامل تحرک اجتماعی ارائه کرد که تحت تأثیر شرایط ساختاری و نیز ویژگی‌های فردی، قابلیت‌ها و مهارت‌های افراد است. از این رو، نظریه بوردیو مورد استفاده قرار گرفته است. بوردیو صاحب‌نظر تلفیق‌گرایی است که شاید مهم‌ترین تلاشش، در زمینه ایجاد پیوند بین نظریه مارکس و وبر بوده است. بوردیو موضوع قشربندی و تمایزهای اجتماعی در مصرف و سبک زندگی را مورد توجه قرار داده است. وی برای تأثیر فرهنگ به عنوان واسطه بین کنش فرد و زمینه و بافتی که در آن قرار دارد، اهمیت قائل شده و از این طریق، به تلفیق بین ساختار و عاملت و بین عینیت و ذهنیت پرداخته است (Bourdieu 1980, 1984).

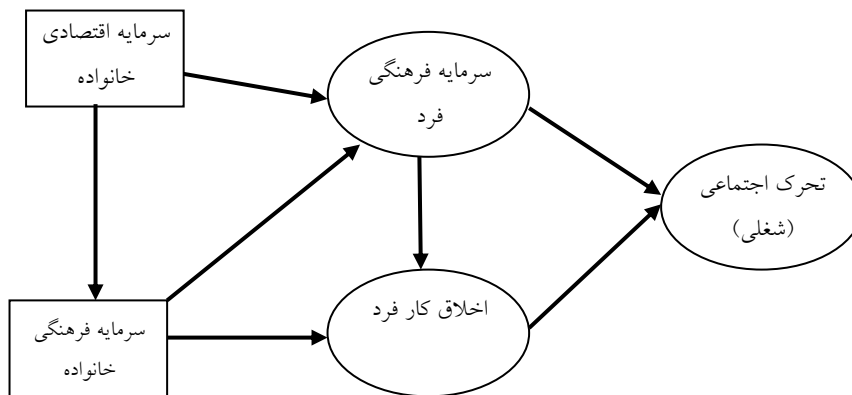
با الهام از نظریه بوردیو (۱۹۷۷)، در مدل نظری پژوهش هم به ساختار و زمینه اجتماعی و هم به تأثیر عاملان، کنش‌ها و نگرش‌های آنها در تحرک اجتماعی توجه شده است. در این مدل، تحرک اجتماعی افراد در جامعه، صرفاً ناشی از موقعیت طبقاتی آنها - آن گونه که مارکسیست‌ها و طرفداران بازتولید به آن معتقدند - نیست. تلاش و پشتکار، دانش و تخصص افراد نیز بدون اتکا بر یک زمینه و خاستگاه مساعد اجتماعی شکوفا نمی‌شود و موجب تحرک دوربرد آنها نمی‌گردد. تحرک اجتماعی افراد چه عمودی (صعودی و نزولی) و چه افقی، به طور غیرمستقیم تحت تأثیر زمینه خانوادگی آنها است. خانواده در شکل دادن به شخصیت، منش، خلق و خو، ارزش‌ها، هنجارها و گرایش‌های افراد، به ویژه در حوزه کار و رفتار اقتصادی که از آن با عنوان اخلاق کار یاد می‌شود و نیز سرمایه فرهنگی فرد، مؤثر است.

تحرک اجتماعی تحت تأثیر عادات، ارزش‌ها، هنجارها و باورها به عنوان عناصری فرهنگی است که آنها نیز در ارتباط با شرایط و زمینه‌های اجتماعی و فرایندهای اجتماعی شدن قرار دارند. از این رو، فرهنگ به عنوان کلیتی منفصل و خودسامان مطرح نیست، بلکه پدیده‌ای گره

خورده با زمینه‌های ساختاری، طبقاتی و خانوادگی است. در پژوهش‌های بوردیو بر اهمیت ارزش‌ها و نگرش‌های تکوین یافته در ذهن فرد در تجارب دوران کودکی تأکید شده است؛ همچنین تأیید شده است که خانواده تأثیر مهمی در شکل‌دهی به منش و خلق و خوی افراد دارد.

در پژوهش حاضر، بر اساس الگوی تلفیقی و دستگاه مفهومی بوردیو در تبیین تحرک اجتماعی، مدل نظری زیر استنتاج و آزمون شده است.

#### نمودار (۱): مدل نظری تبیین تحرک اجتماعی



#### فرضیه‌های پژوهش

##### فرضیه اصلی

فرضیه اصلی پژوهشگر که برگرفته از مبانی نظری است، در ذیل بیان می‌شود: افراد در زندگی خانوادگی و برحسب میزان برخورداری از انواع سرمایه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، به کمیت و کیفیت خاصی از عادات، منش و سرمایه فرهنگی دست می‌یابند و بر اساس میزان دستیابی به این عادات و سرمایه فرهنگی قادر می‌شوند در میدان رقابت‌های شغلی، از میزان خاصی تحرک برخوردار شوند. بنابراین، «بین ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و باورهای افراد با میزان تحرک شغلی آنها رابطه مستقیم وجود دارد و ارزش‌ها و نگرش‌ها نیز تحت تأثیر زمینه طبقاتی و خانوادگی افراد هستند».

به طور خلاصه، فرضیه اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: «تحرک اجتماعی افراد، تحت تأثیر سرمایه فرهنگی و منش‌های شغلی (اخلاق کار) آنهاست و خود این عوامل، به عوامل طبقاتی (سرمایه اقتصادی و فرهنگی خانواده) وابسته هستند».

### فرضیه‌های جزئی

- ۱- سرمایه فرهنگی خانواده، تحت تأثیر سرمایه اقتصادی خانواده است. هر چه سرمایه اقتصادی خانواده بیشتر باشد، احتمال افزایش یا دسترسی به میزان بیشتری از سرمایه فرهنگی ایجاد می‌شود.
- ۲- سرمایه فرهنگی فرد با سرمایه اقتصادی خانواده رابطه مستقیم دارد.
- ۳- عادت‌واره یا منش شغلی فرد (اخلاق کار) با سرمایه اقتصادی خانواده (شغل، درآمد و دارایی والدین) وی رابطه مستقیم دارد. به این معنی که هر چه سرمایه اقتصادی بیشتر باشد، میزان اعتقاد به ارزش‌های دنیاگرایانه بیشتر و میزان پایبندی به هنجارهایی نظیر نظم، سخت‌کوشی، نوآوری، سرمایه‌گذاری و ... نیز بیشتر خواهد بود.
- ۴- سرمایه فرهنگی فرد، تحت تأثیر سرمایه فرهنگی خانواده است.
- ۵- اخلاق کار فرد، تحت تأثیر سرمایه فرهنگی خانواده (تحصیلات والدین) است. به این معنا که هر چه تحصیلات والدین بیشتر باشد، فرزندان از خوی و خصلت، ارزش‌ها و هنجارهای مساعد با موفقیت و پیشرفت در کار و شغل، به میزان بیشتری برخوردار خواهند بود.
- ۶- اخلاق کار (عادت‌واره یا منش) فرد تحت تأثیر سرمایه فرهنگی فرد است. به این معنا که آموزش، تحصیلات و مهارت‌هایی که فرد در نظام آموزشی کسب می‌کند، بر شکل‌گیری، تغییر یا تقویت اخلاق کار وی تأثیر مهمی دارد.
- ۷- تحرک اجتماعی (شغلی) فرد، چه در بعد درون‌نسلی و چه در بعد بین‌نسلی، به طور مستقیم تحت تأثیر سرمایه فرهنگی فرد قرار دارد.
- ۸- تحرک اجتماعی (شغلی) فرد، چه در بعد درون‌نسلی و چه در بعد بین‌نسلی با اخلاق کار (عادات یا منش) وی رابطه مستقیم دارد.

## روش پژوهش

روش اصلی پژوهش، پیمایش<sup>۱</sup> است. ابزار گردآوری داده‌ها و سنجش متغیرها در پژوهش حاضر، پرسشنامه محقق ساخته است. برای سنجش ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی مربوط به اخلاق کار، از طیف پنج درجه‌ای لیکرت و به منظور سنجش تحرک اجتماعی نیز از معیار منزلت مشاغل (ناییبی و عبداللهیان ۱۳۸۱) استفاده شد. در تحرک درون‌نسلی، تفاضل رتبه شغل کنونی فرد از شغل اول وی محاسبه شد و برای سنجش تحرک بین‌نسلی، منزلت شغل کنونی فرد با شغل پدرش مقایسه گردید. همه مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شاغل در شهر تهران، جمعیت آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران<sup>۲</sup> ۵۰۳ نفر محاسبه گردید. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، چندمرحله‌ای است. در مرحله اول، خوشه‌های پژوهش به طور تصادفی انتخاب شدند. خوشه‌های پژوهش را بلوک‌های مسکونی و اقامتگاه‌های افراد تشکیل می‌دهند که در کلان‌شهری مانند تهران و بر اساس آمارگیری سرشماری سال ۱۳۸۵، ۳۵۰۰۰ بلوک است. بر اساس فراوانی تجمعی خانوارهای ساکن در همه مناطق بیست و دوگانه شهر تهران، به تفکیک حوزه‌ها و بلوک‌های آماری، ۱۰۰ بلوک با روش نمونه‌گیری متناسب با حجم<sup>۳</sup> به عنوان خوشه‌های نمونه‌گیری انتخاب گردید. این خوشه‌ها بر حسب تعداد خانوار و جمعیت افراد ۳۵ تا ۶۴ ساله انتخاب شدند و در مرحله دوم در درون هر بلوک، نمونه‌های نهایی پژوهش (افراد) به طور سیستماتیک انتخاب گردیدند. به هر بلوک شش پرسشنامه تخصیص یافت و ۱۸ نفر از مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله، در هر بلوک فهرست‌برداری شدند و از هر سه نفر، به طور سیستماتیک یک نفر انتخاب گردید. بر این اساس، تعداد ۶۰۰ نمونه انتخاب شد که برای پوشش دادن به کسانی که از پاسخگویی امتناع می‌ورزند یا دلایل دیگر، ۲۰ درصد از حجم نمونه برآورد شده، بیشتر است. با توجه به اینکه ترسیم مدل روابط علی مورد توجه است، از محاسبات رگرسیونی به منظور تحلیل مسیر استفاده شد. در پژوهش حاضر، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. و آموس ۱۸ استفاده گردید.

---

1. Survey  
2. Cochran  
3. PPS (Probability Proportional to Size)

### یافته‌های پژوهش

#### ۱ - تحرک شغلی درون‌نسلی:

در جدول (۱) بیان شده است که میزان تحرک درون‌نسلی در هر یک از طبقات شغلی، تا چه اندازه است. بر اساس ارقام جدول مذکور، مشخص می‌شود که چه تعداد از شاغلان در هر یک از طبقات شغلی، مرتبه شغلی خود را تغییر داده‌اند؛ اعم از افرادی که ارتقا یافته یا آنهایی که تنزل یافته‌اند. جدول (۱) نمونه‌ای از جدول تحرک اجتماعی است که به صورت یک ماتریس مربع ترسیم می‌شود. اعداد مندرج در قطر این جدول، بیانگر میزان عدم تحرک است. اعداد نیمه بالای قطر، تحرک ارتقایی و اعداد نیمه پایین، تحرک نزولی را نشان می‌دهند. اعداد خانه‌های دو ردیف مجاور و موازی قطر، تحرک کوتاه‌برد و اعداد خانه‌های بالا و پایین این خطوط قطری، تحرک دوربرد را نشان می‌دهند.

جدول (۱): تحرک شغلی درون‌نسلی پاسخگویان (بر حسب درصد ستونی)

درصد ستونی کل	طبقات شغل اول فرد (درصد ستونی)								طبقات شغل کنونی
	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱/۴		۰/۹	۰/۵	۱/۱	۰	۰	۲۵	۱۰۰	۱ - مشاغل عالی‌رتبه بالا
۱/۷	۰	۰	۰	۱/۱	۷/۴	۰	۵۰	۰	۲ - مشاغل بسیار عالی‌رتبه متوسط
۵/۷	۰	۰	۷/۴	۵/۲	۹/۳	۵۵/۶	۰	۰	۳ - مشاغل بالای پایین
۱۳/۹	۰	۵/۱	۳/۲	۱۴/۹	۷۷/۸	۰	۱۲/۵	۰	۴ - مشاغل متوسط سطح بالا
۳۳/۴	۱۲/۹	۲۵/۶	۱۷/۵	۷۰/۷	۵/۶	۲۲/۲	۰	۰	۵ - مشاغل متوسط میان رتبه
۳۰/۷	۳۸/۷	۲۳/۹	۵۶/۶	۶/۹	۰	۲۲/۲	۱۲/۵	۰	۶ - مشاغل متوسط پایین رتبه
۱۱/۱	۱۹/۴	۴۲/۷	۴/۸	۰	۰	۰	۰	۰	۷ - مشاغل پایین
۲/۲	۲۹	۱/۷	۱/۱	۰	۰	۰	۰	۰	۸ - مشاغل بسیار پایین
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع درصد ستونی

جمع اعداد قطری ماتریس فوق که ۳۵۹ نفر از نمونه‌ها را شامل می‌شود، میزان عدم تحرک شغلی درون‌نسلی را نشان می‌دهد. این میزان معادل ۶۰ درصد از نمونه‌های مورد بررسی است. اعداد نیمه بالای قطر، تحرک صعودی درون‌نسلی را نشان می‌دهند. ۱۹۱ نفر از نمونه‌ها، یعنی ۳۲/۷ درصد از آنها، تحرک صعودی درون‌نسلی داشتند. اعداد نیمه پایین قطر ماتریس فوق، میزان تحرک نزولی درون‌نسلی را نشان می‌دهند که در مجموع ۳۴ نفر را شامل می‌شود که معادل ۵/۸ درصد از نمونه‌های مورد بررسی هستند. افرادی که از ابتدا در مشاغل عالی‌رتبه شاغل شدند، تا زمان انجام پژوهش در همان شغل بودند و به مراتب شغلی پایین‌تر تنزل یافتند.

۵۰ درصد از افرادی که در مشاغل عالی رتبه متوسط، شاغل بودند، تا زمان انجام پژوهش در شغل اول خود اشتغال داشتند، ۲۵ درصد از آنها تحرک صعودی یافتند و به بالاترین مرتبه شغلی صعود کردند و ۲۵ درصد بقیه نیز تحرک نزولی داشتند.

افرادی که در مشاغل طبقه سوم (بالای پایین) اشتغال داشتند، از تحرک صعودی برخوردار نبودند. ۵۵/۶ درصد از آنها تا انتها شغل اول خود را حفظ کردند، اما ۴۴/۴ درصد از آنها تحرک نزولی داشتند و به مراتب شغلی پایین تر تنزل کردند.

۷۷/۸ درصد از دارندگان مشاغل طبقه چهار (متوسط سطح بالا) تحرک درون نسلی نداشتند و در همان شغل اول خود به کار اشتغال داشتند. ۱۶/۷ درصد از این افراد، تحرک صعودی داشتند و مابقی یعنی ۵/۵ درصد نیز از تحرک نزولی برخوردار بودند.

۷۰/۷ درصد از دارندگان مشاغل طبقه پنج (مشاغل متوسط میان رتبه) از تحرک اجتماعی درون نسلی برخوردار نبودند و به همان شغل اول خود اشتغال داشتند. ۲۲/۴ درصد از این افراد از تحرک صعودی برخوردار بودند و ۶/۹ درصد باقی مانده نیز تحرک نزولی داشتند.

۶۵/۶ درصد از صاحبان مشاغل طبقه شش (مشاغل متوسط پایین رتبه)، تحرک اجتماعی درون نسلی نداشتند، به این معنا که از ابتدا در همین شغل فعلی خود شاغل شده بودند. ۲۸/۶ درصد از این افراد تحرک صعودی داشتند و به مشاغل بالاتر ارتقاء یافتند و ۵/۸ درصد نیز به مشاغل پایین تر تنزل کردند.

۴۲/۷ درصد از صاحبان مشاغل طبقه هفت (مشاغل رده پایین) از تحرک صعودی برخوردار نبودند و در همان شغل اول خود به کار اشتغال داشتند. ۵۵/۶ درصد از افراد این طبقه در شغل شان ارتقاء یافته اند و به مشاغل رده بالاتری دست یافتند. فقط ۱/۷ درصد از افراد این طبقه، تحرک نزولی داشتند.

۲۹ درصد از افرادی که ابتدا در مشاغل طبقه هشت به کار مشغول شده بودند، تا زمان انجام پژوهش همچنان در شغل خود به کار اشتغال داشتند و از ارتقا برخوردار نشدند. اما ۷۱ درصد از افراد این طبقه، توانسته بودند شغلشان را ارتقاء بخشند و به مشاغل بالاتر صعود کنند.

بر اساس محاسبه های انجام شده، ۱۷/۱۲ درصد از نمونه های مورد بررسی، تحرک کوتاه برد صعودی و ۷/۷ درصد نیز تحرک دوربرد صعودی داشتند. همچنین ۴/۴۵ درصد، تحرک کوتاه برد نزولی و ۱/۴ درصد نیز تحرک دوربرد نزولی داشتند.

بیشترین تحرک نزولی، به مشاغل طبقه سوم مربوط است که بیشتر ناشی از دولتی و محول بودن مناصب شغلی افراد این طبقه است. بیشترین تحرک صعودی نیز در دارندگان مشاغل طبقه

پایین مشاهده شده است که بیش از نیمی از آنها قادر شدند در شغلشان ارتقاء یابند. همچنین بخش بیشتر درصد عدم تحرک به طبقه شغلی اول مربوط می‌شود که متخصصان عالی‌رتبه، مدیران و صاحبان صنایع بزرگ را شامل می‌گردد. تقریباً همه اعضای این طبقه، موقعیت شغلی خود را حفظ کرده‌اند.

## ۲ - تحرک شغلی بین‌نسلی

برای محاسبه تحرک شغلی بین‌نسلی، شغل پدر بررسی شد و پس از رتبه‌بندی مشاغل، بر اساس امتیاز هر شغل در مقیاس منزلت شغلی، طبقات شغل پدر محاسبه گردید. در تحرک بین‌نسلی نیز جدول‌ها به صورت ماتریس تهیه می‌شود که به جدول‌های تحرک<sup>۱</sup> موسوم است. در این جدول‌ها که از نوع ماتریس مربع است، درصدهای مربوط به قطر ماتریس، درصدها یا نسبت‌های درون‌ریز<sup>۲</sup> و درصدهای نیمه بالای قطر و پایین قطر، درصدهای برون‌ریز<sup>۳</sup> نامیده می‌شود.

جدول (۲): تحرک شغلی بین‌نسلی پاسخگویان (بر حسب درصد ستونی)

درصد ستونی کل	شغل پدر (درصد ستونی)								شغل پسر (پاسخگو)
	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱/۴	۰	۰	۰/۶	۱/۴	۱/۹	۱۱/۸	۰	۲۸/۶	۱ - مشاغل عالی‌رتبه بالا
۱/۷	۲/۳	۰	۱/۲	۲	۳/۸	۵/۹	۲۰	۰	۲ - بسیار عالی‌رتبه متوسط
۵/۷	۰	۰	۴/۷	۱۰/۲	۹/۴	۱۱/۸	۰	۴۲/۹	۳ - مشاغل بالای پایین
۱۳/۹	۹/۱	۱۲/۸	۸/۲	۱۶/۳	۳۴	۱۷/۶	۰	۰	۴ - مشاغل متوسط سطح بالا
۳۳/۴	۲۵	۳۲/۶	۳۳/۵	۳۶/۱	۳۴	۳۵/۳	۴۰	۲۸/۶	۵ - مشاغل متوسط میان رتبه
۳۰/۷	۲۹/۵	۳۵/۵	۳۶/۵	۲۷/۹	۱۵/۱	۱۷/۶	۴۰	۰	۶ - مشاغل متوسط پایین رتبه
۱۱/۱	۲۵	۱۵/۶	۱۲/۹	۶/۱	۱/۹	۰	۰	۰	۷ - مشاغل پایین
۲/۲	۹/۱	۳/۵	۲/۴	۰	۰	۰	۰	۰	۸ - مشاغل بسیار پایین
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع درصدهای ستونی

تحلیل جدول تحرک بین‌نسلی ماتریس فوق، به تفکیک طبقات شغلی مختلف بیانگر نتایج

زیر است:

1. Mobility Tables
2. Inflow
3. Outflow



جمع اعداد قطری ماتریس فوق که ۱۶۴ نفر از نمونه‌های مورد بررسی را شامل می‌شود، میزان عدم تحرک اجتماعی بین نسلی را نشان می‌دهد. این میزان معادل ۲۸ درصد از پاسخگویان است. این میزان یک سوم میزان عدم تحرک درون‌نسلی است و نشان می‌دهد که تحرک بین نسلی، شایع‌تر از تحرک درون‌نسلی است. در واقع، میزان عدم تحرک اجتماعی درون‌نسلی، سه برابر میزان عدم تحرک بین‌نسلی است.

اعداد نیمه بالای قطر، تحرک صعودی بین نسلی را نشان می‌دهد. ۲۹۱ نفر از نمونه‌ها، یعنی ۴۹/۸۳ درصد از آنها تحرک صعودی بین نسلی داشتند. در واقع، نزدیک به ۵۰ درصد از پسران به مشاغل بهتر از پدرانشان اشتغال داشتند. اعداد نیمه پایین قطر ماتریس فوق، میزان تحرک نزولی بین نسلی را نشان می‌دهد که در مجموع ۱۲۹ نفر را شامل می‌شود و معادل ۲۲/۱ درصد نمونه‌هاست. ۲۸/۶ درصد از افرادی که پدرانشان در مشاغل عالی‌رتبه شاغل شدند، تا زمان انجام پژوهش در همان شغل بودند و به مراتب شغلی پایین‌تر تنزل کردند. اما ۴۲/۹ درصد از آنها به مشاغل طبقه سوم و ۲۸/۶ درصد مابقی نیز به مشاغل طبقه پنجم تنزل کرده بودند.

۲۰ درصد از افرادی که پدرانشان در مشاغل عالی‌رتبه متوسط شاغل بودند، تا زمان انجام پژوهش به مشاغل هم‌تراز پدران خود اشتغال داشتند، ۸۰ درصد بقیه نیز از تحرک نزولی برخوردار بودند. ۱۱/۸ درصد از افرادی که پدرشان در مشاغل طبقه سوم (بالای پایین) اشتغال داشتند، تحرک صعودی یا نزولی نداشتند و در همان شغل پدرشان به کار پرداختند. ۱۷/۷ درصد از آنها نیز مشاغل بهتر از مشاغل پدرشان داشتند. اما ۷۰/۵ درصد از آنها تحرک نزولی داشتند و به مراتب شغلی پایین‌تر از مشاغل پدرانشان تنزل کردند. ۳۴ درصد از فرزندان طبقه چهارم در همان طبقه باقی ماندند و تحرک شغلی نداشتند. ۶۴ درصد تحرک عمودی، ۵۱ درصد تحرک نزولی و ۱۳ درصد نیز تحرک صعودی نسبت به شغل پدرانشان داشتند. ۳۶/۱ درصد از افرادی که پدرانشان به مشاغل طبقه پنجم (مشاغل متوسط میان رتبه) اشتغال داشتند، در یکی از مشاغل هم‌رتبه با پدرشان به کار پرداختند. ۲۹/۹ درصد از افراد مذکور از تحرک صعودی برخوردار شدند و ۳۴ درصد باقی‌مانده نیز تحرک نزولی داشتند.

۳۶/۵ درصد از افرادی که پدرانشان در مشاغل طبقه ششم (مشاغل متوسط پایین رتبه) قرار داشتند، همان پیشه پدر را دنبال کردند یا در همان رده باقی ماندند. ۴۸/۲ درصد از افراد مذکور، تحرک صعودی داشتند و به مشاغل بالاتری نسبت به پدرانشان دست یافتند و ۱۵/۳ درصد نیز به مشاغل پایین‌تر تنزل کردند.

۱۵/۶ درصد از افرادی که پدرانشان در مشاغل طبقه هفتم (مشاغل پایین) قرار داشتند، در همان رده شغلی پدران خود باقی ماندند. ۸۰/۹ درصد از آنها از تحرک ارتقایی برخوردار شدند و به مشاغل رده بالاتری نسبت به پدرانشان دست یافتند و فقط ۳/۵ درصد از این افراد، تحرک نزولی داشتند و به مشاغلی پایین‌تر از پدرشان تنزل کردند.

۹/۱ درصد از افرادی که پدرانشان در مشاغل طبقه هشتم قرار داشتند، در همان رده به کار مشغول شده و ارتقاء نیافته بودند. اما ۹۰/۹ درصد از این افراد، توانستند موقعیت شغلیشان را ارتقاء دهند و به مشاغل بالاتری نسبت به پدرشان دست یابند.

بر اساس محاسبات انجام شده، ۲۵/۳ درصد از نمونه‌های مورد بررسی، تحرک کوتاه‌برد صعودی و بین‌نسلی و ۲۴/۵ درصد نیز تحرک بین‌نسلی دوربرد صعودی داشتند. همچنین ۲۲/۸ درصد تحرک کوتاه‌برد نزولی و ۶/۸ درصد نیز از تحرک دوربرد نزولی برخوردار بودند.

### ۳- تحرک شغلی درون‌نسلی طبقه‌بندی شده

در پژوهش حاضر، علاوه بر سنجش تحرک شغلی درون‌نسلی و بین‌نسلی و بر اساس رده‌های نه‌گانه پرستیژ مشاغل، طبقات سه‌گانه‌ای از طریق ادغام رده‌های نه‌گانه محاسبه شد و بر اساس آن، تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی مجدداً مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۳): تحرک شغلی درون‌نسلی طبقه‌بندی شده (بر حسب تعداد و درصد ستونی)

جمع و درصد ستونی	طبقات شغل اول فرد			تعداد	
	پایین	متوسط	بالا		
۷۸	۰	۱۱	۶۷	تعداد	طبقات شغل کنونی فرد
۱۳/۴	۰	۲/۶	۴۵/۳	درصد	
۴۵۵	۶	۳۶۹	۸۰	تعداد	
۷۷/۹	۳۱/۶	۸۸/۵	۵۴/۱	درصد	
۵۱	۱۳	۳۷	۱	تعداد	
۸/۷	۶۸/۴	۸/۹	۰/۷	درصد	
۵۸۴	۱۹	۴۱۷	۱۴۸	تعداد	جمع و درصدهای ستونی
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که ۴۵/۳ درصد از کسانی که از ابتدا در مشاغل طبقه پایین شاغل شدند، در زمان انجام پژوهش، در همان طبقه قرار داشتند. ۵۴/۱ درصد از افراد طبقه

پایین، به طبقه متوسط و فقط یک نفر (۰/۷ درصد) از افراد طبقه پایین به طبقه بالا صعود کرده‌اند. ۲/۶ درصد از افراد طبقه متوسط، به طبقه پایین تنزل کرده؛ ۸۸/۵ درصد از آنها در همان طبقه باقی مانده‌اند و ۸/۹ درصد نیز به طبقه بالا تحرک صعودی داشتند. ۶۸/۴ درصد از کسانی که از ابتدا در طبقه شغلی بالا به کار پرداختند، تا زمان انجام پژوهش، موقعیت طبقاتی خود را حفظ کرده و ۳۱/۶ درصد از آنها به طبقه متوسط تنزل یافته‌اند.

نتایج به دست آمده درباره تحرک طبقاتی درون‌نسلی نشان می‌دهد که اغلب جابجایی‌ها و تحرکات شغلی در لایه‌های مختلف یک طبقه یا حداکثر به طبقه مجاور انجام می‌شود و امکان تحرک طبقاتی درون‌نسلی دوربرد فراهم نیست. همان طور که در جدول فوق نیز مشخص است، ۵۴/۱ از افرادی که از ابتدا در طبقه پایین قرار داشتند، توانسته بودند موقعیت شغلی خود را به طبقه متوسط ارتقا دهند. چنین فرصتی برای افراد طبقه متوسط فقط در حد ۸/۹ درصد فراهم بوده است. در خصوص طبقه بالا، ۳۱/۶ درصد تنزل طبقاتی پدید آمد که البته این تنزل برای طبقه متوسط، ۲/۶ درصد و برای طبقه پایین صفر بوده است. این نتیجه ثابت می‌کند که بیشترین تحرک درون‌نسلی صعودی، برای طبقه پایین اتفاق افتاده و طبقه متوسط شانس کمی برای صعود به طبقه بالا داشته است (در حد ۸/۹ درصد).

#### ۴ - تحرک شغلی بین‌نسلی طبقه‌بندی شده

جدول (۴)، میزان تحرک طبقاتی بین‌نسلی را به طور نسبی نشان می‌دهد. در این جدول که به صورت ماتریس مربع (سه در سه) ارائه شده، طبقات سه‌گانه شغل فرد با طبقات سه‌گانه شغلی پدر مقایسه شده است.

جدول (۴): تحرک طبقاتی نسبی بین‌نسلی (بر حسب تعداد و درصد ستونی)

جمع و درصد ستونی	طبقات شغل پدر			تعداد	پایین	طبقات شغل کنونی فرد
	بالا	متوسط	پایین			
۷۸	۰	۳۶	۴۲	تعداد	پایین	
۱۳/۴	۰	۹/۷	۲۲/۷	درصد		
۴۵۵	۱۸	۲۹۵	۱۴۲	تعداد	متوسط	
۷۷/۹	۶۲/۱	۷۹/۷	۷۶/۸	درصد		
۵۱	۱۱	۳۹	۱	تعداد	بالا	
۸/۷	۳۷/۹	۱۰/۵	۰/۵	درصد		
۵۸۴	۲۹	۳۷۰	۱۸۵	تعداد	جمع درصدهای ستونی	
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد		

به منظور محاسبه دقیق‌تر میزان تحرک طبقاتی شغلی بین‌نسلی، درصدهای ستونی محاسبه شد و در ماتریس فوق بیان گردید. بر اساس این ماتریس، درصد تحرک یا عدم تحرک طبقاتی بین‌نسلی محاسبه پذیر است.

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که ۲۲/۷ درصد از کسانی که پدرانشان از طبقه پایین بودند، خودشان نیز تا زمان انجام پژوهش در همان طبقه قرار داشتند. یعنی ۲۲/۷ درصد از افراد طبقه پایین، نتوانستند در وضعیت اجتماعی - اقتصادی، به ویژه پایگاه اجتماعی خود بهبود ایجاد کنند و جایگاه طبقاتی خود را ارتقاء بخشند. اما ۷۶/۸ درصد از فرزندان طبقات پایین، توانستند به طبقه متوسط راه یابند.

۹/۷ درصد از افراد طبقه متوسط، به طبقه پایین تنزل کرده؛ ۷۹/۷ درصد از آنها در همان طبقه باقی مانده‌اند و فقط ۱۰/۵ درصد از آنها به طبقه بالا تحرک صعودی داشتند. این نتیجه نشان می‌دهد که طبقه متوسط، فرصتی برای ارتقا به طبقه بالا نمی‌یابد و بیشتر در لایه‌های مختلف همان طبقه متوسط امکان جابه‌جایی دارد.

۷۷/۹ درصد از افراد طبقه بالا، به طبقه متوسط و ۱۳/۴ درصد از آنها نیز به طبقه پایین تنزل یافتند. فقط ۸/۷ درصد از آنها توانستند موقعیت طبقاتی پدرانشان را حفظ کنند.

##### ۵ - رابطه بین سرمایه اقتصادی خانواده و سرمایه فرهنگی خانواده

اولین فرضیه پژوهش این بود که بین سرمایه اقتصادی و سرمایه فرهنگی خانواده، رابطه علی وجود دارد. به طوری که سرمایه اقتصادی خانواده بر سرمایه فرهنگی آن مؤثر است. این فرضیه ملهم از نظریه بورديو مطرح شد که آن نیز تحت تأثیر مارکس است. بر اساس نظریه مذکور، ثروت و دارایی اقتصادی سکویی برای پرش به سکوی فرهنگی است. از این رو، به اعتقاد بورديو طبقات بالای جامعه که از سرمایه اقتصادی بسیار فراوانی برخوردارند، سعی می‌کنند با افزایش سرمایه فرهنگی و نمادین خود، وضعیت طبقاتی خود را تثبیت کنند یا مانع افول و رکود وضعیت طبقاتی خود شوند. در جدول (۵)، رابطه بین دو متغیر مذکور به صورت همبستگی و رابطه علی بین آنها در مدل‌های رگرسیون به طور کامل‌تر مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۵): رابطه بین سرمایه اقتصادی و سرمایه فرهنگی خانواده

سرمایه فرهنگی خانواده		
۰/۶۰۷	ضریب همبستگی پیرسون	سرمایه اقتصادی خانواده
۰/۱۰۰	سطح معنی‌داری دودامنه	
۵۸۴	تعداد	

بر اساس اطلاعات جدول (۵)، رابطه معنی‌داری مستقیم و نسبتاً قوی بین سرمایه اقتصادی خانواده و سرمایه فرهنگی آن وجود دارد.

#### ۶ - رابطه بین سرمایه فرهنگی فرد و سرمایه اقتصادی خانواده

بر اساس فرضیه دوم مدل نظری، رابطه علی بین سرمایه اقتصادی خانواده و سرمایه فرهنگی فرد مورد بررسی قرار گرفت. به این معنی که هر چه سرمایه اقتصادی خانواده بیشتر باشد، سرمایه فرهنگی فرد نیز بیشتر خواهد بود. ضریب همبستگی بین سرمایه اقتصادی خانواده و سرمایه فرهنگی فرد ( $r = 0/406$ ) نشان می‌دهد که بین این دو متغیر، همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود دارد. به این معنا که هر چه سرمایه اقتصادی خانواده بیشتر باشد، سرمایه فرهنگی فرد نیز به همان نسبت بیشتر خواهد بود. از این رو، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید گردید.

#### ۷ - رابطه بین اخلاق کار فرد و سرمایه اقتصادی خانواده

در مدل نظری، سرمایه اقتصادی خانواده بر سرمایه فرهنگی و نیز بر اخلاق کار فرد تأثیر دارد. به همین دلیل، یکی از فرضیه‌های پژوهش این است که بین سرمایه اقتصادی خانواده و اخلاق کار افراد، رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه اقتصادی و اخلاق کار فرد به شرح زیر است.

جدول (۶): رابطه بین اخلاق کار با سرمایه اقتصادی خانواده

سرمایه اقتصادی خانواده		اخلاق کار	
میزان همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی‌داری	شاخص ترکیبی اخلاق کار
-۰/۴۳۶	۵۸۴	۰/۰۰۰	

بر اساس اطلاعات جدول (۶)، رابطه اخلاق کار با سرمایه اقتصادی خانواده معنی‌دار است، ولی این رابطه به صورت معکوس است. به این معنا که هر چه سرمایه اقتصادی خانواده کمتر باشد (فرد از طبقات پایین باشد)، اخلاق کار (میزان پایبندی وی به ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار) وی بیشتر است. این نتیجه، فرضیه پژوهش را تأیید نمی‌کند، زیرا بر اساس نظریه بازتولیدگرایانه بورديو، سرمایه اقتصادی خانواده باید با اخلاق کار فرزندان رابطه مستقیم داشته باشد. به این معنا که خانواده‌های ثروتمند برای حفظ موقعیت طبقاتی خود، باید اخلاق کار

قوی‌تری را در فرزندان درونی‌کنند. در حالی که نتایج پژوهش نشان می‌دهند که فرزندان طبقات پایین، از اخلاق کار بیشتری برخوردار هستند.

#### ۸ - رابطه بین سرمایه فرهنگی فرد و سرمایه فرهنگی خانواده

مسیر دیگری که در مدل نظری پژوهش مطرح شد، رابطه علی بین سرمایه فرهنگی خانواده و سرمایه فرهنگی فرد است. به این معنی که هر چه سرمایه فرهنگی خانواده بیشتر باشد، سرمایه فرهنگی فرد نیز بیشتر خواهد بود.

ضریب همبستگی بین سرمایه فرهنگی خانواده و سرمایه فرهنگی فرد ( $r = 0/743$ ) به دست آمد که نشان می‌دهد بین دو متغیر مذکور، همبستگی مستقیم بسیار قوی وجود دارد. به این معنا که هر چه سرمایه فرهنگی خانواده بیشتر باشد، سرمایه فرهنگی فرد نیز به همان نسبت بیشتر است. فرضیه پژوهش در این زمینه تأیید گردید و خانواده‌هایی که از تحصیلات و سرمایه فرهنگی بیشتری برخوردارند، در تحصیل و کسب سرمایه فرهنگی فرزندان خود بیشتر مؤثر هستند. بورديو بر تأثیر خانواده در میزان سرمایه فرهنگی و منش فرد بسیار تأکید می‌کند. علاوه بر این، نتایج پژوهش‌ها درباره گروه‌های مرجع جوانان نیز نشان داده‌اند که خانواده در انتقال نظام ارزشی مطلوب خود به فرزندان تأثیر مهمی دارد و والدین مهم‌ترین گروه مرجع فرزندان محسوب می‌شوند (هاشمی ۱۳۸۳، ۴۳-۵۲).

#### ۹ - رابطه بین اخلاق کار و سرمایه فرهنگی خانواده

در مدل نظری و مفهومی پژوهش، اخلاق کار فرد تحت تأثیر سرمایه فرهنگی خود فرد و نیز سرمایه فرهنگی خانواده است. از این رو، فرض می‌شود که هر چه در خانواده امکانات فرهنگی بیشتری وجود داشته باشد، اخلاق کار فرد نیز ارتقا خواهد یافت. تحلیل واریانس مقادیر رگرسیون و مقادیر باقی‌مانده تفاوت معنی‌دار را نشان نمی‌دهد و بر اساس مقدار ضریب تعیین تصحیح شده ( $R^2 = 0/001$ ) می‌توان گفت که مدل رگرسیونی فوق مناسب نیست و سرمایه فرهنگی خانواده بر اخلاق کار فرد تأثیر ندارد. بررسی آزمون‌تی درباره تأثیر سرمایه فرهنگی خانواده بر سرمایه فرهنگی فرد نشان می‌دهد که مقدار این تأثیر معنی‌دار نیست. از این رو، فرضیه پژوهش در این زمینه مورد تأیید قرار نگرفت.

نتیجه محاسبه فوق این است که سرمایه فرهنگی خانواده، بر اخلاق کار افراد تأثیر مستقیم ندارد، بلکه ممکن است از طریق سرمایه فرهنگی فرد، این تأثیر را بگذارد.

#### ۱۰- رابطه اخلاق کار با سرمایه فرهنگی فرد

در فرضیه دیگر پژوهش، رابطه بین سرمایه فرهنگی افراد با اخلاق کار آنها مورد توجه بود. بر اساس فرضیه مذکور، ادعا گردید که سرمایه فرهنگی افراد که دانش، تحصیلات، مهارت‌ها و توانایی‌های آنها را شامل می‌شود، بر شکل‌گیری نوع خاصی از رویکردها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، عادات و خلق و خوی افراد تأثیر می‌گذارد. این عادات نظام ارزشی و رفتاری را شامل می‌گردد که در جریان اجتماعی شدن در خانواده و سپس در مدرسه و دانشگاه حاصل می‌شود. به عبارت دیگر، اجتماعی شدن موجب شکل‌گیری منش و عادات خاصی در افراد می‌شود. منش و عادات نیز بر کار و شغل افراد تأثیر می‌گذارند. زیرا ارزش‌های خاصی را شامل می‌شود که اهداف افراد را در زندگی تعیین می‌کند. همچنین موجب شکل‌گیری مهارت‌ها و توانایی‌ها، خلق و خو و سبک‌های خاصی از رفتار می‌شود که فرد بر اساس آنها ممکن است در جریان کنش‌ها و تعاملات روزمره، به ویژه در حوزه کار و فعالیت‌های اقتصادی به سطوح متفاوتی از موفقیت دست یابد.

جدول (۷): میانگین شاخص اخلاق کار و ابعاد آن به تفکیک میزان سرمایه فرهنگی

اخلاق کار	سخت‌کوشی	اراده‌گرایی	دنیاه‌گرایی و سوداندوزی	درستکاری	انگیزه پیشرفت	حسابگری و وقت‌شناسی	اخلاق کار
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۸۳	۰/۱۹۶	- ۰/۰۰۳	۰/۰۶۳	۰/۱۳۶	۰/۱۱۳	۰/۱۳۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۴	۰/۱۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۱

در جدول (۷)، رابطه اخلاق کار با سرمایه فرهنگی فرد بررسی شده است. بر اساس نتایج فوق، مشخص گردید که هر چه سرمایه فرهنگی بیشتر باشد، اخلاق کار نیز افزایش می‌یابد. علاوه بر این، همه زیرشاخص‌های اخلاق کار، به جز دنیاه‌گرایی و درستکاری با سرمایه فرهنگی همبستگی معنی‌دار و مستقیم دارند. از این رو، می‌توان پذیرفت که هر چه سرمایه فرهنگی بیشتر باشد، اخلاق کار فرد و زیرشاخص‌های آن یعنی میل به پیشرفت، سخت‌کوشی، اراده‌گرایی،

حسابگری، وقت‌شناسی نیز بیشتر است. بر اساس محاسبات فوق می‌توان گفت که فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید شده است.

### ۱۱- رابطه بین تحرک اجتماعی و سرمایه فرهنگی فرد

با توجه به اینکه در مدل نظری پژوهش، رابطه بین سرمایه فرهنگی فرد به عنوان یک متغیر مکنون (متشکل از میزان تحصیلات فرد، معدل دوران تحصیل، تجربه دوران تحصیل، مهارت‌های آموزشی، فنی و تخصصی فرد، مصرف فرهنگی فرد) با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی فرض شده بود، در این قسمت این رابطه بررسی می‌شود.

جدول (۸): رابطه بین سرمایه فرهنگی با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی

سرمایه فرهنگی فرد		
۰/۱۰۴	ضریب همبستگی پیرسون	تحرک بین‌نسلی
/۱۲۰	سطح معنی‌داری	
۵۸۴	تعداد	
۰/۲۳۱	ضریب همبستگی پیرسون	تحرک درون‌نسلی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۵۸۴	تعداد	

بر اساس نتیجه حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که در جدول (۸) بیان شده است، می‌توان گفت که بین سرمایه فرهنگی فرد با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی رابطه معنی‌دار مستقیم وجود دارد. به این معنا که هر چه میزان سرمایه فرهنگی فرد بیشتر باشد، به همان نسبت تحرک اجتماعی وی نیز بیشتر است.

### ۱۲ - رابطه بین تحرک اجتماعی با اخلاق کار فرد

در فرضیه هشتم پژوهش، اخلاق کار افراد، مهمترین عامل مؤثر بر تحرک اجتماعی آنها محسوب شده است.

در جدول (۹)، فرضیه فوق بررسی شده و نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، به تفکیک برای رابطه بین شاخص کلی اخلاق کار با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی بیان شده است.



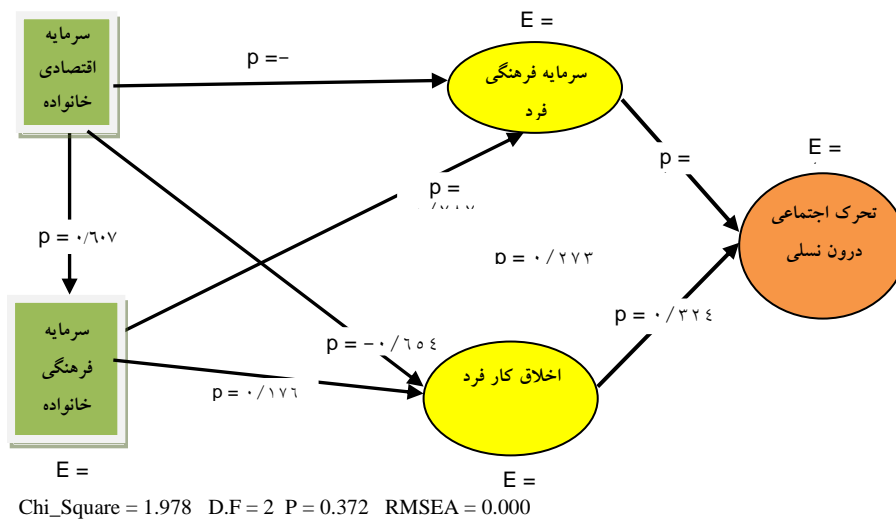
جدول (۹): رابطه بین شاخص اخلاق کار با تحرک درون‌نسلی

تحرک درون‌نسلی		
۰/۳۵۰	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۵۸۴	تعداد	
تحرک بین‌نسلی		
۰/۸۱۲	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۵۸۴	تعداد	

نتایج جدول (۹)، وجود رابطه معنی‌دار مستقیم را بین اخلاق کار با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی تأیید می‌کند.

### ۱۳ - مدل تحرک شغلی درون‌نسلی

نمودار مسیر همه محاسبات انجام شده و آزمون فرضیه‌های پژوهش، همراه با ضرایب مسیر و مقادیر خطا را می‌توان در نمودار (۲) ترسیم کرد.



نمودار (۲): نمودار مسیر تحرک اجتماعی درون‌نسلی

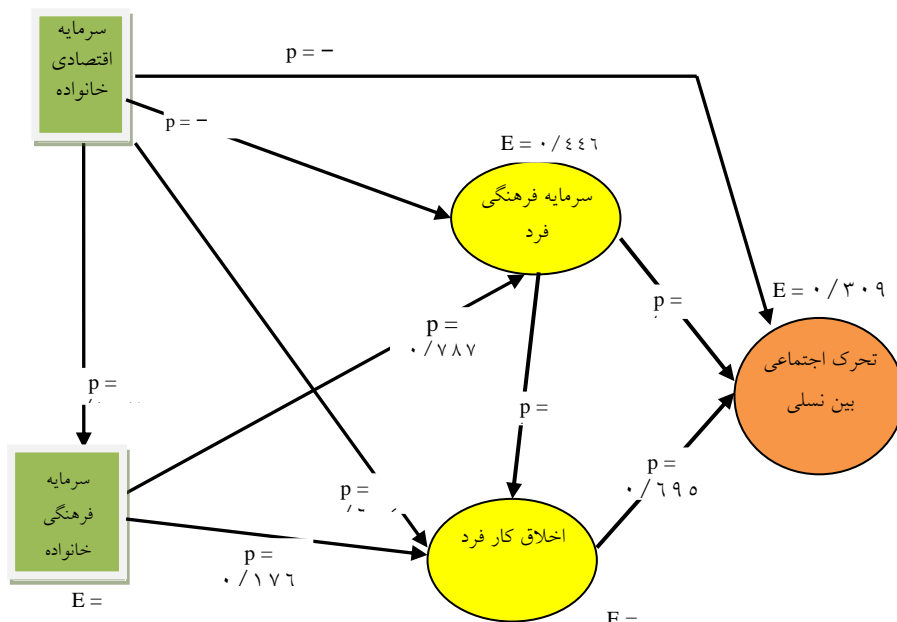
محاسبات نیکویی برازش با نرم‌افزار آموس نشان می‌دهد که نمودار (۲) معنی‌دار است. بر اساس نمودار (۲) می‌توان ادعا کرد که در درجه اول، اخلاق کار افراد که شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و عاداتی مانند سخت‌کوشی، اراده‌گرایی، دنیاگرایی، سوداندوزی، درستکاری، وظیفه‌شناسی، انگیزه پیشرفت، حساس‌گری و وقت‌شناسی است، بر تحرک اجتماعی درون‌نسلی تأثیر مستقیم دارد. به این معنا که هر فرد عادات و خصایص فرهنگی مذکور را بیشتر درونی

کند، شانس موفقیت خود را ارتقاء می‌بخشد، به طوری که حتی موانع ساختاری نیز قادر به ایجاد مشکل نیستند. در درجه دوم، سرمایه فرهنگی فرد شامل دانش، تحصیلات و مهارت‌های فرد است که بر ارتقاء وی در شغلش تأثیر دارد. طبق نمودار (۲)، سرمایه اقتصادی و سرمایه فرهنگی خانواده نیز بر تحرک اجتماعی اثر دارند، اما اثرشان با واسطه متغیرهایی مانند اخلاق کار و سرمایه فرهنگی فرد است.

#### ۱۴ - مدل تحرک شغلی بین‌نسلی

نمودار (۳) تحرک شغلی بین‌نسلی را نشان می‌دهد. بر اساس محاسبات رگرسیونی چند متغیره، ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۶۹۱ به دست آمد که نشان می‌دهد متغیرهای مدل از قدرت تبیین‌کنندگی بسیار زیادی برخوردار است. به این معنا که بیش از ۶۹ درصد از واریانس متغیر وابسته (تحرک بین‌نسلی) را تبیین می‌کنند. در خصوص تحرک بین‌نسلی، متغیرهای سرمایه اقتصادی خانواده به صورت مستقیم نیز تأثیرگذار است. در حالی که در تحرک درون‌نسلی صرفاً به صورت غیرمستقیم اثر داشتند.

بر اساس محاسبات انجام شده، صرفاً دو متغیر سرمایه فرهنگی و اخلاق کار فرد بر تحرک اجتماعی بین‌نسلی وی اثر مثبت دارند. همچنین متغیر سرمایه اقتصادی خانواده بر تحرک اجتماعی بین‌نسلی، اثر منفی و کاهنده می‌گذارد.



Chi\_Square = 1.417 D.F = 1 P = 0.234 RMSEA = 0.27

نمودار (۳): نمودار مسیر تحرک اجتماعی بین‌نسلی

محاسبات نیکویی برآزش با نرم افزار آموس نشان می‌دهد که نمودار (۳) معنی‌دار است. در خصوص تحرک بین‌نسلی نیز، مدل نظری پژوهش تأیید گردید. زیرا مهم‌ترین متغیری که قدرت تبیین‌کنندگی فراوانی در زمینه تحرک بین‌نسلی دارد، همان اخلاق کار است که میزان تأثیر آن نزدیک به ۷۰ درصد است. پس از آن، سرمایه فرهنگی فرد در حدود ۱۰ درصد از تغییرات متغیر تحرک بین‌نسلی را تبیین می‌کند. از آنجایی که شغل پدر در محاسبه تحرک بین‌نسلی، اثر فراوانی دارد، در محاسبه رگرسیون تأثیرگذار است. این تأثیر منفی است، زیرا میزان تحرک ارتقایی با منزلت شغلی پدر رابطه عکس دارد. به این معنی که اگر پدر در بالاترین مرتبه شغلی باشد، شغل فرزند در بهترین حالت هم‌تراز پدر خواهد بود و در اغلب موارد، در مراتب پایین‌تر از آن قرار می‌گیرد. همچنین اگر پدر در پایین‌ترین مرتبه شغلی قرار گیرد، درصد بسیار کمی از فرزندان هم‌تراز پدر خواهند شد و اغلب در مراتب بالاتر از پدر قرار خواهند گرفت. با توجه به این موضوع، می‌توان از اثر مستقیم سرمایه اقتصادی خانواده بر تحرک بین‌نسلی صرف نظر کرد.

### نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، بیشتر برای سنجش میزان تحرک اجتماعی در بین مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران تلاش شده است. رویکرد نظری این پژوهش، سنجش تحرک و جابه‌جایی‌های شغلی است که تحت تأثیر پژوهش‌های گلدتروپ و همکاران (۱۹۸۰) و نیز پژوهش‌های برین (۲۰۰۴) است. در پژوهش درباره تحرک شغلی، تحرک درون‌نسلی و بین‌نسلی مورد توجه قرار گرفته است. در تحرک درون‌نسلی، میزان جابه‌جایی افراد بین مراتب شغلی مختلف در دوران اشتغالشان بررسی می‌گردد و تحرک بین‌نسلی نیز با مقایسه مرتبه شغلی فرد با مرتبه شغلی پدرانشان سنجیده می‌شود.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، در ایران به ویژه در شهر تهران، تحرک اجتماعی بین‌نسلی و درون‌نسلی در تعداد فراوانی از مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله وجود داشته است. این بدان معناست که جامعه از ساخت قشربندی بسته‌ای برخوردار نیست که مجال برای جابه‌جایی و تغییر اقدار و طبقات فراهم نکند. بلکه برعکس تحرک طبقاتی مشاهده می‌شود که به دلایل مختلف سیاسی - فرهنگی و اجتماعی، در تاریخ ایران رایج بوده است. در این زمینه باید تأکید کرد که تحولات ساختاری، تأثیر مهمی در تحرک اجتماعی دارند که نباید آنها را نادیده گرفت. تغییرات سیاسی - اقتصادی مانند جنگ، انقلاب، سازندگی و اصلاحات و تغییرات اجتماعی - فرهنگی مانند

گسترش آموزش عالی، شهرنشینی، مهاجرت، ارتباطات و صنایع رسانه‌ای، مبادلات فرهنگی و غیره، جملگی زمینه‌های افزایش تحرک اجتماعی درون‌نسلی و به ویژه بین‌نسلی را فراهم کرده‌اند. بر اساس نتایج حاصل از سرشماری‌های سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۵، مشخص گردید که تحرک طبقاتی از پایین به متوسط در ایران، حداقل پس از گذشت سه دهه از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷، رایج شده است که در این زمینه می‌توان عوامل ساختاری و تغییر و تحولات فرهنگی و اجتماعی را مؤثر دانست. عواملی مانند گسترش شهرگرایی، آموزش عالی و گسترش ارتباطات و رسانه‌ها و در نتیجه آنها، ارتقای میزان مهارت‌ها، توانایی‌های فردی و شکل‌گیری نگرش‌های جدید فردگرایانه، اراده‌گرایانه و دنیاگرایانه نقش بارزی داشته‌اند. با وجود این، آنچه که اهمیت بسیار دارد، شکل‌گیری نگرش‌ها، عادات، باورها و رفتارهای تثبیت شده‌ای در افراد است که در هماهنگی با این تغییرات، امکان تحرک اجتماعی را فراهم می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش، می‌توان ادعا کرد که عامل اخلاق کار، بیشترین سهم و تأثیر را در تحرک اجتماعی افراد دارد. این نتیجه نظریه بوردیو را درباره تأثیر عادت‌واره‌های افراد در میدان‌ها و عرصه‌های مختلف تأیید می‌کند، ولی با توجه به عدم تأیید تأثیر مستقیم زمینه اجتماعی - اقتصادی افراد بر تحرک اجتماعی آنها می‌توان گفت که دیدگاه بازتولیدگرایانه بوردیو مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. نتایج پژوهش حاضر، نشان داد که خانواده‌های طبقات بالا اخلاق کار ضعیفی را در فرزندان خود درونی کرده‌اند و برخلاف آنها فرزندان طبقات پایین از میزان بیشتری از ارزش‌ها، عادات و خلق و خوی مربوط به پیشرفت و ارتقاء برخوردار هستند. همین عامل باعث شده است که تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی در بین فرزندان طبقات پایین شایع‌تر باشد و بخش وسیعی از افراد این طبقات قادر شدند منزلت شغلی خود را بهبود بخشند. در بررسی دقیق‌تر این موضوع مشخص گردید که فرزندان طبقات پایین‌تر، ارزش بیشتری برای موفقیت، کار و تلاش، تحصیل دانش و حرفه و تخصص قائل هستند و در اثر گسترش امکانات آموزشی و فرصت‌های فرهنگی در جامعه توانسته‌اند به مدارج بالایی از سرمایه فرهنگی نیز دست یابند.

بر اساس نتایج پژوهش، میانگین اخلاق کار از طبقه پایین به سمت طبقه بالا کم می‌شود. میانگین اخلاق کار فرزندان طبقه پایین ۳/۸۹، طبقه متوسط ۳/۲۴ و طبقه بالا، ۲/۹۹ از مقیاس ۱ تا ۵ است. بر اساس چنین تفاوتی، آزمون تحلیل واریانس معنی‌دار است. این نتیجه در

پژوهش‌های قبلی (معیدفر، ۱۳۷۸؛ معیدفر، ۱۳۸۵) نیز تأیید گردید و در تبیین آن بر عامل بیگانگی اجتماعی تأکید شد (معیدفر ۱۳۸۵، ۳۳۸ - ۳۴۰). همچنین در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که اولاً طبقات پایین جامعه با فشار مضاعفی برای تحرک صعودی روبرو هستند و با توجه به گسترش فرصت‌های آموزشی و اقتصادی و نیز تغییر و تحولات اجتماعی و فرهنگی، اراده‌گرایی، دنیاگرایی و انگیزه پیشرفت فراوانی کسب کرده‌اند. به عبارت دیگر، باید گفت که "ولع تحرک" (رفیع‌پور ۱۳۸۴) در جامعه ما به وجود آمده است. طبقات پایین جامعه در کلان‌شهری مانند تهران با نمونه‌های زیادی مواجه می‌شوند که در مدت کوتاهی به مراتب شغلی یا اقتصادی بالایی دست یافته‌اند. چنین ولعی در گذشته هیچ‌گاه به این اندازه رخ نداده بود. در گذشته، مردم بیشتر در روستاها یا شهرهای کوچک زندگی می‌کردند که فاصله طبقاتی بسیار کم بود و افراد بیشتر به وضع خود قانع و راضی بودند و اگر هم راضی نبودند، وضعیت خود را ناشی از تقدیر می‌دانستند (قاضی‌مرادی ۱۳۸۷). در سالیان اخیر در جامعه ایران به ویژه در تهران، رشد بخش زمین و مسکن موجب گسترش ابعاد این ولع تحرک شده است. به گونه‌ای که مشاهده می‌شود، حتی برخی از افراد تحصیل کرده مانند وکلا، پزشکان و اساتید دانشگاه نیز به سمت فعالیت اقتصادی در بخش زمین و مسکن کشیده شده‌اند تا شاید بخشی از عقب‌افتادگی ناشی از بی‌توجهی به ثروت را جبران کنند. زیرا آنها نیز خود را با کسانی مقایسه می‌کنند که در تحصیل موفق نبوده‌اند، ولی توانسته‌اند به ثروت هنگفتی در مدت کوتاهی دست یابند (رفیع‌پور ۱۳۸۴، ۳۶۵-۳۷۲). البته بخشی از این ولع تحرک در هر جامعه‌ای در اثر گسترش سرمایه‌گذاری‌های صنعتی و رشد اقتصادی رخ می‌دهد که نمونه بارز آن، کشورهای آسیای جنوب شرقی به ویژه کره جنوبی است. در کره، ولع تحرک و سرخوردگی در نیل به مقاصد شغلی و اقتصادی مورد نظر یا شکست در فعالیت‌های اقتصادی، مسائلی مانند اختلال‌های روانی، افسردگی و خودکشی را پدید آورده است. آمارها نشان می‌دهند که در کره جنوبی، خودکشی چهارمین عامل مرگ است و این کشور، بیشترین نرخ خودکشی را در بین کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه<sup>۱</sup> دارد. بر اساس آمار سال ۲۰۰۹، میزان خودکشی این کشور ۳۱ در هر ۱۰۰ هزار نفر بود که بیشترین میزان را در بین کشورهای عضو

این سازمان<sup>۱</sup> به خود اختصاص داد. پس از کره جنوبی، کشور ژاپن با نرخ ۲۴/۴، در هر صد هزار نفر قرار دارد. مجارستان در مرتبه سوم، اسلوانی در مرتبه چهارم و فنلاند در مرتبه پنجم قرار دارد (سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، گزارش شاخص‌های همبستگی اجتماعی، خودکشی: ۲۰۰۹). اما بخشی از این ولع نیز در بی‌عدالتی یا احساس بی‌عدالتی به وجود می‌آید. در جامعه‌ای که افراد احساس کنند، مزایای اجتماعی مانند ثروت، قدرت، شغل، مقام و منصب و غیره بر اساس اصل شایستگی توزیع نمی‌شود، رقابت لجام‌گسیخته و ناهنجار نیز برای کسب این مزایا پدید می‌آید (رفیع‌پور ۱۳۸۴، ۲۸۵). در چنین جامعه‌ای، تحرک طبقاتی یا شغلی وجود دارد، اما این سیالت، نشانه تعادل جامعه نیست. بلکه نشانه چرخش مستمر مناصب شغلی بین افرادی است که به دلایل انتسابی و نه بر اساس ویژگی‌های اکتسابی گمارده شده‌اند. دلیل آن نیز دولتی بودن بخش عمده اقتصاد و مشاغل در جامعه است. این موضوع پس از انقلاب موجب تحرک بیشتری نیز شده است. زیرا هر دولتی به جابجایی گسترده‌ای در مناصب و مشاغل دولتی عالی‌رتبه، میان‌رتبه در سطح مدیران و حتی کارشناسان عالی‌رتبه پرداخته است. چنین پدیده‌ای نیز موجب پیدایش ولع برای تحرک شده است.

بررسی‌های اکتشافی و کیفی پژوهش نیز بیانگر این فرضیه است که در ساختارهای اداری، به‌ویژه دولتی فرایند تضعیف و تقلیل انگیزه‌های شغلی و اخلاق کار وجود دارد، به این معنا که بخشی از افراد با سرمایه فرهنگی بالا در اوان ورود به مشاغل خود، از انگیزه فراوانی برای ارتقاء و پیشرفت برخوردارند، سخت‌کوش هستند و در کارشان نوآوری دارند، اما پس از گذشت مدت زمانی، به دلیل مواجه شدن با موانع ساختاری در مسیر ارتقاءشان، به تدریج در زمینه انگیزه‌های شغلی و اخلاق کار دچار افت می‌شوند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که دو عامل سرمایه فرهنگی و اخلاق کار، تأثیر مهمی در موفقیت افراد، به‌ویژه در زمینه تحرک شغلی آنها دارد. اخلاق کار ارزش‌ها، باورها و عاداتی مانند دنیاگرایی، سوداندوزی، عدم اعتقاد به سرنوشت و تقدیر، باور به توانایی و قدرت

---

۱. سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، متشکل از ۳۴ کشور توسعه‌یافته است که در سال ۱۹۶۹ به منظور توسعه تجارت و همکاری‌های اقتصادی تأسیس شد. اعضای سازمان خود را به دموکراسی و اقتصاد بازار متعهد می‌دانند. بیشتر کشورهای عضو، جزء ثروتمندترین و پردرآمدترین اقتصادهای جهان هستند.

خویشتن در تغییر اوضاع و شرایط زندگی و بهبود مستمر آن، میل به پیشرفت و موفقیت در زندگی، به‌ویژه موفقیت‌های تحصیلی، شغلی و اقتصادی، حساسگری و عقلانیت، وقت‌شناسی، سخت‌کوشی، درستکاری، وظیفه‌شناسی، زهد و پرهیز از بطالت و خوش‌گذرانی را شامل می‌شود. کسانی که به ارزش‌های مذکور اعتقاد دارند و این باورها در عادات و خلق و خوی آن‌ها متجلی است، قادر خواهند بود در حوزه‌های مختلف رقابت پیروز شوند. با حصول این نتیجه که نظریه‌های فرهنگی بورديو، ماکس وبر، دیوید مک‌کله‌لند، راجرز، دانیل لرنر و سایر صاحب‌نظران حوزه فرهنگی توسعه را تأیید می‌کند، می‌توان گفت که جامعه ایران برای نیل به توسعه و پیشرفت به تربیت بیشتر انسان‌های اراده‌گرا، موفقیت‌طلب، آینده‌نگر، برنامه‌ریز، سخت‌کوش، دنیاگرا، وظیفه‌شناس و درستکار، حساسگر، وقت‌شناس، اهل پس‌انداز و سرمایه‌گذاری، خلاق و کارآفرین نیاز دارد. در این فرایند خانواده، نظام آموزشی، رسانه‌ها و سایر نهادهای فرهنگی باید برای تشویق افراد به درونی کردن این ارزش‌ها، تلاش کنند و مانع تکوین باورها و نگرش‌های بدبینانه، تقدیرگرایانه، دم‌غنیمی و دنیاگیزانه در افراد شوند.

مهم‌تر از ایجاد و تقویت اخلاق کار توسط نهادهای تربیتی و فرهنگی، دولت باید با وضع قوانین و ایجاد سازوکارهای مناسب، به تقویت اصل شایستگی و شایسته‌سالاری همت گمارد تا مانع افول اخلاق کار جوانان و فارغ‌التحصیلانی شود که با انگیزه و اشتیاق فراوانی به بازار کار وارد می‌شوند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، کسانی در شغلشان موفق هستند که از این ارزش‌ها برخوردارند و افرادی که نتوانستند در منزلت شغلی خود بهبود ایجاد کنند، مقدار اندکی از این ارزش‌ها را داشتند. در بین زیرشاخص‌های اخلاق کار، درستکاری تأثیر بسیار مهمی دارد. باید به افراد آموخت که در صورتی می‌توانند به موفقیت بیشتر دست یابند که وظایفشان را به بهترین شکل انجام دهند. انجام وظایف یکی از بارزترین مسیرها و شیوه‌هایی است که افراد می‌توانند از طریق آن بر رقبای خود پیشی گیرند. اما باید به موازات آن پاداش متناسب نیز در نظر گرفت تا احساس بی‌عدالتی در افراد شکل نگیرد. زیرا احساس بی‌عدالتی از دو جنبه، اخلاق و فرهنگ کار را دچار بحران می‌کند. به طوری که برخی افراد به این نتیجه می‌رسند که راه نیل به مزایای اجتماعی، تلاش، پشتکار، سخت‌کوشی و درستکاری نیست، بلکه با کجروی، بهتر می‌توانند پیشرفت کنند. در برخی از افراد دیگر نیز ممکن است اثر خنثی‌کننده یا بی‌تفاوت‌کننده بر جای گذارد؛ به طوری که به محض نیل به برخی از اهداف و مقاصد

شخصی‌شان، پابندی خود را به ارزش‌ها و هنجارهای کار از دست دهند. مشاهدات کیفی پژوهشگر در بسیاری از اداره‌های ایران، چنین فرایندی را تأیید می‌کند.

### منابع

- بازرگان، مهدی. ۱۳۵۴. سازگاری ایرانی. در روح ملت‌ها. آندره زیگفريد. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- بازرگان، مهدی. ۱۳۵۴. سازگاری ایرانی. در کتاب روح ملت‌ها، آندره زیگفريد، فصل الحاقی، صص ۲۳۱ تا ۳۰۴. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- رفیع‌پور، فرامرز. ۱۳۸۴. توسعه و تضاد. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- سلطان‌زاده، حسین. ۱۳۶۵. تاریخ شهر و شهرنشینی در ایران. تهران: آبی.
- شایگان، داریوش. ۱۳۸۲. آسیا در برابر غرب. تهران: امیرکبیر.
- قائمی‌زاده، محمدسلیمان. ۱۳۸۱. تحرک اجتماعی و ساخت طبقاتی در همدان. مجله جامعه‌شناسی ایران ۴ (۴).
- قائمی‌زاده، محمدسلیمان. ۱۳۸۶. جامعه‌شناسی قشریندی و تحرک اجتماعی. دانشگاه بوعلی سینا.
- قائمی‌زاده، محمدسلیمان. ۱۳۸۶. جامعه‌شناسی قشریندی و تحرک اجتماعی، همدان، دانشگاه بوعلی سینا.
- قاضی مرادی، حسن. ۱۳۸۷. کار فراغت ایرانیان. اختران.
- قاضی مرادی، حسن. ۱۳۸۷. کار و فراغت ایرانیان. تهران، نشر اختران.
- کاتوزیان، محمدعلی. بی.تا. جامعه کوتاه‌مدت. ترجمه عبدالله کوثری. ۱۳۸۷. مجله بخارا ۶۹.
- کاتوزیان، محمدعلی. بی.تا. جامعه کوتاه‌مدت. ترجمه عبدالله کوثری. ۱۳۸۷. مجله بخارا ۶۹: ۲۹۲-۲۷۰.
- کاظمی‌پور، شهلا. ۱۳۷۴. مهاجرت و تحرک اجتماعی. رساله دکتری. دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- کاظمی‌پور، شهلا. ۱۳۷۸. الگویی در تعیین پایگاه اجتماعی اقتصادی افراد و سنجش تحرک اجتماعی با تکیه بر مطالعه موردی در شهر تهران. نامه علوم اجتماعی ۱۴: ۱۷۲-۱۳۹.
- کلاتسری، صمد و محمد سلیمان قایمی‌زاده. ۱۳۸۱. تحرک اجتماعی و ساخت طبقاتی در همدان. مجله جامعه‌شناسی ایران ۱۶: ۷۶-۱۰۰.
- گیدنز، آنتونی. بی. تا. جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری. ۱۳۸۳. تهران: نی.
- معیدفر، سعید. ۱۳۷۸. بررسی میزان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معیدفر، سعید. ۱۳۸۵. اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. رفاه اجتماعی ۲۳: ۳۲۱-۳۴۱.
- مقدس، علی‌اصغر. ۱۳۷۴. بررسی تحرک طبقاتی و منزلت شغلی در شهر شیراز و بوشهر. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.
- نایی، هوشنگ و حمید عبداللهیان. ۱۳۸۱. تبیین قشریندی اجتماعی. نامه علوم اجتماعی ۲۰: ۲۰۵-۲۳۶.
- هاشمی، سید ضیاء. ۱۳۸۳. خانواده مهم‌ترین گروه مرجع جوانان در تهران. فصلنامه فرهنگ عمومی ۳۸.
- هاشمی، سید ضیاء. ۱۳۸۳. خانواده مهم‌ترین گروه مرجع جوانان در تهران. فصلنامه فرهنگ عمومی ۳۸: ۴۳-۵۳.



- Blau, Peter M. and Duncan, Otis Dudley. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Boudon, R. 1974b. Educational growth and economic inequality. *Quality and Quantity* 8: 1–10.
- Boudon, R. 1974a. *Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society*. New York: Wiley.
- Bourdieu, Pierre. 1977. *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1980. The Production of belief, Contribution to an Economy of Symbolic Goods. *Media, Culture and Society* 2: 261 – 293.
- Bourdieu, Pierre. 1984. *Distinction, a Social Critique of the judgment of taste (Translated by Richard Nice) Routledge*. Cambridge: Harvard University Press, Massachusetts.
- Breen, R. and J. H. Goldthorpe. 2001. Class, mobility and merit: the experience of two British birth cohorts. *European Sociological Review* 17: 81–101.
- Breen, Richard. 2004. *Social Mobility In Europe*. Oxford University Press.
- DiPrete, T. A. and D. B. Grusky. 1990. Structure and trend in the process of stratification for American men and women. *American Journal of Sociology* 96: 107–43.
- Erikson, R. and J. O. Jonsson. 1998. Social origin as an interest-bearing asset: Family background and labour market rewards among employees in Sweden. *Acta Sociologica* 41: 19–36.
- Erikson, Robert. and John H. Goldthorpe. 1992. *The Constant Flux – a Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Featherman, D. L. and R. M. Hauser. 1978. *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Ganzeboom, H. B. G. 1984. Path models for the transmission of social inequality in the Netherlands in 1958 and 1977. In *Social stratification and mobility in the Netherlands*. 109 –22. Amsterdam: SISWO.
- Goldthorpe, Johan H. 2000. *On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, Johan. H., Clive. Payne, and Catriona. Llewellyn. 1980. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Goldthorpe, John. H. and Hope. Keith. 1974. *The Social Grading of Occupations: a New Approach and Scale*. Oxford: Clarendon Press.
- Hauser, R. M. and Huang. M. H. 1997. Verbal ability and socioeconomic success: A trend analysis. *Social Science Research* 26: 331–76.
- Hout, M. 1988. More universalism, less structural mobility: the American
- Hout, M. 1988. “More Universalism, less Structural Mobility: the American Occupational Structure in the 1980s”. *American Journal of Sociology* Vol. 93, No. 6 : 1358-1400.
- Jonsson, J. O. and C. Mills. 1993. Social mobility in the 1970s and 1980s—a study of men and women in England and Sweden. *European Sociological Review* 9: 229–48.
- LIPSET, S. M. and Bendix. Reinhard. (eds) 1954. *Class, Status and Power*. London: Rutledge.
- Luijkx, R. and H. B. G. Ganzeboom. 1989. Intergenerational class mobility between 1970 and 1986. in *Similar or Different?* 5 –30. Amsterdam: SISWO.
- Marshall, G. and S. Roberts. 1997. *Against the Odds? Social Class and Social Justice in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Payne, G. and J. Roberts. 2002. Opening and Closing the Gates: Recent Developments in British Male Social Mobility. *Sociological Research Online* 6(4), <http://www.socresonline.org.uk/6/4/payne>. (accessed May 2007).
- Sorokin, Pitirim. A. 1957. *Social and Cultural Mobility*.
- Sorokin, Pitirim. A. 1957. *Social and Cultural Mobility*. New York, Free Press.

- Werfhorst, Herman. G. van de. 2002. A Detailed Examination of the Role of Education in Intergenerational Social-class Mobility. *Social Science Information*: 41; 407.
- OECD, 2009. SOCIETY AT A GLANCE: OECD SOCIAL INDICATORS – ISBN 978-92-64-04938-3 – OECD 2009. <http://lysander.sourceoecd.org>.