

## بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت

حمید پوریوسفی<sup>۱</sup>، سروش فتحی\*<sup>۲</sup> و محمد علی پوریوسفی<sup>۳</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت شهرستان ابهر می باشد. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۳۰ نفر از کارگران زن که بر اساس فرمول کوکران انتخاب و شیوه نمونه گیری تصادفی ساده می باشد این پژوهش با روش پیمایشی و اسنادی انجام شده است و جمع آوری داده ها از راه فیش برداری و پرسشنامه انجام گرفته است که داده های مربوطه از واحد های تولیدی و صنعتی شهرستان ابهر و با بهره گیری از پرسشنامه فرهنگ سازمانی کوئین و محقق ساخته جمع آوری شده است. در این پژوهش برای آزمون فرضیات از شاخص آماری همبستگی پیرسون استفاده شده است نتایج نشان داد، میان متغیرهای عوامل فردی- شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود. تحلیل رگرسیون فرهنگ کار با متغیرهای مستقل بیانگر این واقعیت است که از میان متغیرهای مستقل پژوهش عوامل فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردارند.

واژه های کلیدی: کار، فرهنگ کار، صنعت، کارگر، زن.

۱-استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، گروه علوم اجتماعی، تهران، ایران.

h\_poorusefi@yahoo.com

۲- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گروه علوم اجتماعی، گرمسار، ایران.

۳- کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک saha\_s28@yahoo.com

\*- نویسنده مسئول مقاله: sfathi@iau-garmsar.ac.ir

## پیشگفتار

"کار" فعالیتی خاص جوامع بشری است و به عنوان یک ضرورت در زندگی اجتماعی مطرح است. در انطباق با تحولات جوامع "کار" نیز با تقسیمات گوناگون دستخوش تغییر گردید. تا پیش از انقلاب صنعتی تقسیم کار ساده و بر مبنای جنس و سن بود با ورود صنعت و دگرگون شدن ساختارهای جامعه، تقسیم کار اجتماعی نیز پیچیده شد. تخصص‌های گوناگون پدید آمد، در پی آن نیاز جامعه به نیروهای فعال اجتماعی فزونی یافت. زنان به عنوان نیمی از جامعه که تا این زمان به کار خانگی می پرداختند، به عرصه‌ی کار اجتماعی وارد شدند. در این مرحله بود که اشتغال زنان به مفهوم کار در بیرون از خانه با زمان معین، درآمد و نظمی معین مطرح شد (Ghous, 2002). انتقال از تولید خانگی به تولید کارخانه‌ای، انقلاب صنعتی نامیده شده است انقلاب صنعتی شامل تغییرات اقتصادی است که جامعه ما قبل سرمایه داری را با بهره‌وری پایین و میزان رشد صفر به جامعه‌ای با بهره‌وری بالا و رشد اقتصادی زیاد تبدیل می‌کند: از دیدگاه اقتصادی این تغییرات در ساختار صنعتی و در جمعیت و روابط اجتماعی نمایان است (Sabouri, 1995: p49).

مجموعه جامعه صنعتی جهت دستیابی به سطوح بالای بهره‌وری نیاز به رهبری، مدیریت قوی و نیروی انسانی ماهر در کنار سایر عوامل تولید می‌باشد. رهبری اثر بخش و مدیران لایق و کارآمد می‌دانند که چگونه نیروی انسانی سازمان را در جهت افزایش بهره‌وری شغلی ترغیب کنند جو سازمانی مناسب و رضایت از کار باعث می‌گردد تا کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتر در سر کار خود حاضر شوند. نیاز سازمان‌ها به حضور و وجود افراد کارآمد، پر تلاش، سالم علاقه‌مند و خلاق همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان‌های موفق نیروی انسانی با فرهنگ کار قوی برای ایفای نقش خود انگیزه شده به کار خود علاقه‌مند می‌باشد (Tavasouli, 1999: p154).

فرهنگ کار آگاهی و باوری است که مردم در تفسیر تجربیات خود و محیط اطراف خود از کار کردن و نتیجه آن دارند و طبعاً این تفسیر رفتار اجتماعی و یا رفتار سازمانی خاصی را در راستای میل به کار، پرکاری و یا بی رغبتی به کار و کم کاری دیکته می‌کند و این فرمان تواماً از ضمیر ناخود آگاه صادر می‌گردد (Habibi, 1983: p4). منابع انسانی به عنوان رکن اساسی توسعه بخش صنعت در کنار منابع دیگر نقش بسزایی را در موفقیت و نیل به اهداف ایفا می‌نمایند بدین جهت توجه به مقولات مرتبط با مدیریت و ارتقاء کیفیت منابع انسانی در سازمان‌ها بویژه در بخش صنعت از اهمیتی ویژه برخوردار است. بدین ترتیب یکی از مختصات پیچیده و با این حال مهم منابع انسانی، ویژگی‌های فرهنگ کاری موجود در حیطه کار است از آن‌جا که در گذشته موقعیت‌هایی همچون دسترسی به مواد اولیه ارزان نیروی کار ارزان و .. به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح بودند،

اما در نهایت، چنین فرصت‌هایی در زمره مزیت‌های رقابتی نا پایدار قرار می‌گرفتند، ولی تنها مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها و دستیابی به نیروی انسانی کار آمد، حفظ و نگهداری مؤثر آن‌هاست. در نتیجه با بالا بردن سطح فرهنگ کار می‌توان مجموعه نیروی کار را به سمت انجام کار صحیح سوق داد و در آن‌ها ایجاد انگیزه نمود و تمایلشان را افزایش داد.

زنان نه تنها موضوع و هدف هر توسعه‌ای بلکه اهرمی مؤثر در پیشبرد اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی هستند. تجهیز این منبع مهم و بکار گرفتن صحیح و مطلوب آن‌ها نه تنها میل به اهداف توسعه اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی را آسان‌تر می‌کند بلکه از نظر پژوهش هدف‌های مربوط به توزیع عادلانه درآمد‌ها و کاهش رشد جمعیت و سطح رفاه خانواده‌ها تاثیرات زیاد بر جای خواهد گذاشت بنابراین، در این پژوهش عوامل تاثیر گذار بر فرهنگ کار در نمونه مورد نظر در بخش صنعت ارزیابی و بررسی می‌شود. لذا، در سال‌های اخیر مطالعات و پژوهش‌های متعددی از سوی سازمان بین‌المللی کار و سازمان ملل متحد و دانشگاهیان در تجزیه و تحلیل موقعیت زنان در سطوح منطقه‌ای، ملی میزان اشتغال آنان و عوامل باز دارنده فعالیت زنان، نگرش‌ها و نقش زنان در توسعه انجام شده است که اجمالاً به چند مورد از این مطالعات اشاره می‌کنیم.

قدس (Ghouds, 2002) نتایج پژوهش خود را که در مورد انگیزه زنان در شغل بر اساس نظریات مازلو که در شهر اصفهان انجام شده، بیان می‌کند که بالاترین رضایت نسبت به نیاز احترام و نیاز اجتماعی ابراز شده که بالاتر از میانگین بوده است. پس از آن نیاز به ایمنی و خود یابی در حدود میانگین و کمترین رضایت را نیازهای فیزیولوژیک شامل شده است. هم‌چنین، نتیجه می‌گیرد موانع فرهنگی و اجتماعی در دو دانشگاه و در دو رشته تحصیلی بیش‌ترین تاثیر را در عدم اشتغال زنان داشته‌اند موانع فرهنگی و اجتماعی از راه کاهش تمایل به اشتغال در زنان تحصیل کرده خود را نشان می‌دهد و موانع اجتماعی به گونه مستقیم بر عدم اشتغالشان تاثیر دارند. از سوی دیگر، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که موانع اقتصادی از سوی دانشجویان مدیریت دانشگاه آزاد بیش‌تر تاکید شده است.

سفیری (Safiri, 1998) در بررسی جامعه‌شناسی اشتغال زنان باهدف پاسخگویی از داشتن شغل، به نتایج زیر دست یافته است. برای تعیین گزینه‌ها به دو نوع ارزش کار اظهاری و ابزاری اقدام نموده است. وی ارزش اظهاری را با نوع کار و ارزش ابزاری را به دو بخش ارزش مادی (میزان دستمزد و پاداش) و ارزش معنایی کار (فرصت برای رشد و ترقی و پرستیژ اجتماعی) تفکیک نموده است. نتیجه پژوهش که در مورد ۱۰۰۳ نفر از پرسنل زن و مرد انجام شده، نشان می‌دهد که بین انگیزه‌های مردان و زنان برای اشتغال تفاوت وجود دارد. زنان نسبت به مردان به ارزش اظهاری کار کمتر توجه دارند و در بخش ابزاری کار نیز زنان به ارزش معنایی کار (فرصت برای

رشد و ترقی و شخصیت اجتماعی) توجه بیش تری دارند در حالی که در مردان ارزش اظهاری کار و ارزش مادی کار مهم تر بوده است. تفاوت های زن و مرد و جذب متمایز زن در بازار کار با نقش های متمایز زن در جامعه نیز همراه است این تفاوت در جوامعی که سنت اشتغال زن در آن وجود ندارد بیش تر از جوامع صنعتی وجود دارد. ابعاد اشتغال زن و یا مادر از عواملی نشأت می گیرد که خود در هر جامعه و با توجه به ارزش های حاکم بر آن شبکه ای متمایز تشکیل می دهد ( Safiri, 1998:p90). بررسی هایی که در جوامع صنعتی در این مورد صورت گرفته است. حکایت از تنوع عوامل و بویژه پیدایی عوامل درونی و درخواستی در برابر نیاز مادی می نماید این عوامل در کشور فرانسه بطور کلی از این قرارند: بهبود وضع اقتصادی خانواده ۹۵ درصد امکان ادامه تحصیل برای فرزندان ۶۶/۹۴ درصد علاقه ۴۰ درصد، توزیع انگیزه ها در مواردی مظهر نوعی رماتیسم اشتغال برای زن است که گریز از خانه را تسریع می کند بدون آنکه هدف های زن یا مادر را در خارج از خانه روشن در نظرش مجسم سازد (Saroukhani,1992:p47).

شکری (Shoukri,1996) با بررسی ارتقاء شغلی زنان در اداره های دولتی شهر قزوین نشان داد که متغیر نگرش خانواده، نگرش فمینیستی مدیران و دیگران مهم رابطه ای منفی با ارتقاء شغلی داشته اند. هم چنین، سه متغیر ارجحیت نقشی خود پنداره و روابط اجتماعی، رابطه ای معنادار با متغیر وابسته (ارتقاء شغلی) نداشته اند. تحصیلات پدر درآمد وضعیت استخدام، رسمیت شغلی، رابطه مثبت با ارتقاء شغلی داشته اند. هم چنین، کسب آموزش های ضمن خدمت و دنبال کردن تحصیل در سنوات کاری رابطه مثبتی با ارتقاء شغلی داشته است.

در تحلیل رگرسیون چند متغیری، ضریب همبستگی سمت شغلی با متغیر وابسته ۷۱ درصد بدست آمده است.  $R^2$  تعدیل یافته نیز بیانگر این مطلب است که ۴۶ درصد از واریانس میزان ارتقاء شغلی را متغیر سمت شغلی تبیین می کند.

قهرمان (Ghahreman,2003) پژوهشی با موضوع بررسی تعهد کاری در سازمان تامین اجتماعی علل و عوامل موثر بر آن انجام داده و به نتایج ذیل دست یافته است. تعهد کاری یکی از مقولات مهم حیطه اخلاق کار است که از عوامل گوناگونی در سطوح و نظامات سه گانه کلان جامعه ای، سازمانی و شخصیتی تاثیر می پذیرد. تعهد کار در این پژوهش در قالب چهار چوب احیاء پارسونز مجموعه ای از پای بندی های اخلاقی و عاطفی فرد نسبت به سازمان، همکاران، جامعه و حرفه خود تعریف شده است. بررسی وضعیت تعهد کاری در سطح نسبتاً "نا مطلوبی قرار دارد، اما این تعهد تنها با نظامات شخصیتی و جامعه ای در ارتباط بوده و نظامات سازمانی در ارتقاء این تعهد نقشی ندارند و تعهد کاری کارکنان بیش تر در حوزه اخلاق نظری معنا می یابد و ارتباطی متقابل با واقعیات محیط سازمانی کار ندارد. مولفه بسیار مهم نظام سازمانی که انتظار می رود در شکل گیری

تعهد کار نقش بالایی داشته باشد، عدالت سازمانی است. پژوهش انجام شده نشان می‌دهد که سطح عدالت از نظر کارکنان در حد نامطلوبی قرار داشته و تاثیری نامطلوب را بر تعهد کاری بر جای می‌گذارد. واکاوی نظری و تجربی ابعاد گوناگون تعهد کار در توصیف و تحلیل داده‌های پرسشنامه‌ای، از راه گروه بندی کارکنان، تحلیل همبستگی، آزمون فرضیات و رگرسیون چند متغیره این پژوهش را شکل داده است.

اکبری و همکاران (Akbari & others, 2002) در بررسی عوامل موثر بر فرهنگ کار اظهار می‌دارند که عواملی نظیر رضایت شغلی (از بعد مادی و معنوی)، رضایت سیاسی و گرایش‌های ملی و مذهبی رابطه‌ای معنی دار با فرهنگ دارند.

هارتمن (Hartman, 1976) با بررسی اثر انقلاب صنعتی بر وضع اشتغال زنان در انگلستان اظهار می‌دارد که سندیکاهای کارگری مردانه در محدود کردن فرصت‌های اشتغال برای زنان موثر بوده اند زیرا با توجه به این‌که به زن‌ها مزد کم‌تری پرداخت می‌شد. وجود آن‌ها تهدیدی برای مشاغل مردان بشمار می‌آمد. مزدهای پایین زن‌ها را وابسته به مردها نگاه می‌داشت و انجام کارهای کوچک خانگی به وسیله زنان برای مردان را موجه می‌ساخت که این امر به نوبه خود وضعیت زن‌ها را در بازار کار تضعیف می‌کرد و مشاغل با ثبات تر و بهتر را برای مردان باقی می‌گذاشت.

مک لین (Maclian, 1986) پژوهشی در مورد وضعیت سلامتی جسمانی زنان و ارتباط آن با فعالیت‌های اجتماعی آن‌ها در مرحله فعال مادری صورت گرفت. این پژوهش شامل زنانی بود که در سال ۱۹۵۶، یعنی در مرحله فعال مادری خود مورد بررسی قرار گرفته بودند و در سال ۱۹۸۶ بار دیگر همین زنان از لحاظ وضع سلامتی بدن در سنین بالا مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش مشخص کرد مادرانی که در دوران فعال مادری علاوه بر نقش مادری، دارای سرگرمی‌ها و فعالیت‌های اجتماعی نیز بودند. (تعدد نقش‌ها) در سنین بالا از لحاظ جسمانی در شرایط بهتری از زنانی قرار داشتند که تنها به دو نقش مادری- همسری اکتفا کرده بودند (Maclian, 1986) مطالعات مایو و همکارانش (Mayo & others, 1927) در کارخانه هارثون نشان داد که با محاسبات کمی که پایه اندیشه‌های تیلور و پس از او تیلورگرایی است نمی‌توان به افزایش کمی و ارتقای کیفی کار دست یافت. استراحت در بین ساعات کار، تامین هزینه‌های بهداشتی، توجه به فراغت سالم نیروی کار، تصحیح روابط کارگر- کارگر و کارگر - کار فرما و بهبود شرایط محیطی کار همگی شبکه‌ای از عوامل موثر بر کار را می‌سازند (Safiri, 1998:p12).

### مبانی نظری

تغییرات نیروی کار چالش جدیدی را برای مدیران مطرح می نماید که چطور کارکنان قدیمی و جدید به صورت خلاق می توانند در محل کارشان وحدت داشته باشند؟ گروههای اقلیت گوناگون چگونه ارتباط متقابل موثر داشته باشند تا بتوانند از ارزشها و تجربیات یکدیگر استفاده نمایند چگونه می توان با کارکنان زن و اقلیتها به گونه منصفانه رفتار نمود؟ اگر مدیران سازمانها با تنوع فرهنگی نتوانند کنار بیایند با پیامدهایی مواجه خواهند شد.

مطالعات نشان می دهند که مردان، زنان و اقلیتها در فرهنگ و تجربیات کاری مشترک سهیم نیستند با این وجود، بسیاری از مدیران ارتباط لازم را با این پیامدهای متنوع برقرار نمی کنند.

**مازلو<sup>۱</sup>**: مازلو نیازهای اساسی بشر را پنج نیاز می داند که عبارتند از:

۱- نیازهای فیزیولوژیک که در راس سلسله مراتب نیازها قرار دارند و تا وقتی که ارضاء نشدهاند از بیشترین میزان برخوردارند. این نیازها، لازمه بقا و ادامه زندگی انسان هستند.

۲- نیازهای ایمنی، اهم این نیازها عبارتند از فارغ بودن از ترس یا از خطرات جانی و مالی و محدودیت های فیزیولوژیک.

۳- نیاز به تعلق اجتماعی، یعنی نیاز به برقرار ساختن روابط آگاهانه و معنی دار با دیگران.

۴- نیاز به احترام و شناسایی از سوی دیگران که باعث احساس اتکای به نفس، اعتبار، قدرت و تسلط بر دیگران می شود.

۵- نیاز به خود یابی یا تحقق خود، یعنی فعلیت بخشیدن به استعدادهای بالقوه شخصی، صرف نظر از نوع آنها، به بیان دیگر، رسیدن به حد کمالی که خود قابلیت رسیدن به آنها را دارد (Dall, 2001: pp34-30).

مازلو شرایطی را برای ارضاء نیازها بر می شمارد. «شرایطی از قبیل آزادی بیان آزادی، در انجام آنچه که شخص تمایل به انجام آن دارد تا جایی که زبانی به دیگران نرسد آزادی اظهار عقیده، آزادی تخصص و جستجو برای کسب داده ها، آزادی دفاع از خود، انتظارات عدالت، انصاف، صداقت، نظم نمونه هایی از چنین پیش شرطهایی برای ارضای نیازهای اساسی می باشد (Safiri, 1998: p42).

توسلی نیازهای مطرح شده از طرف مازلو را در سه سطح زیر طبقه بندی می کند.

« ۱- سطح اول نیازهای حیاطی و زیستی ، ۲- سطح دوم نیازهای ارتباطی ، ۳- سطح سوم نیاز به رشد و شکوفایی (Tavasouli, 1999: p139).

وی بر این باور است که « در کشور های پیشرفته صنعتی معمولاً " نیازهای سطح اول و دوم تامین و باعث ظهور سطح سوم شده اند، نیازهای سطح سوم آن‌هایی هستند که طبیعتاً " ارضاشان دشوار است (Tavasouli, 1999:p139).

**هرزبرگ<sup>۱</sup>**: هرزبرگ در ارتباط با نیازها و رضایت شغلی معتقد است که واحدهای صنعتی در صورتی موفق می‌شوند که افراد خوبی به خود جذب و نیازهای آنان را ارضاء کنند و بتوانند اولاً" کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت آنها را جلب کند، ثانیاً" کار را با توجه به چگونگی ارضاء نیازهای سطح سوم در نظر بگیرند، یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت روحی و فکری کارگر و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار بر اساس طبیعت آن و احساس مسئولیت‌هایی که در جریانکار سازمان مورد نظر است می‌شود و امکانات حرفه‌ای و پرداخت دستمزد برابر با کوشش‌های فرد را فراهم می‌سازد هرزبرگ به این نتیجه رسید که اگر این نیازهای افراد ارضاء شود گفته می‌شود که فرد از کار خود راضی هستند (Tavasouli, 1999:p139).

**جان مینارد کینز<sup>۲</sup>**: کینز معتقد است: اشتغال همراه با رشد تولید و سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد ولی برای آنکه حداکثر اشتغال بوجود آید باید پس انداز عمومی با میزان سرمایه‌گذاری برابر شود در نتیجه بر حسب نظر کینز کافی نبودن تقاضای نهایی ناشی از کمبود است که موجب اشتغال می‌شود (Tavasouli, 1999:p191).

اما منتقدان نظریه کینز بر این باورند که این نظریه را می‌توان عمومی دانست آن‌ها بر این باورند که این نظریه فقط برای اقتصاد انگلستان در سال‌های پیش از جنگ جهانی دوم در نظر گرفته شده بود و در این مورد می‌گویند: این نظریه برای کشورهای در حال توسعه مناسب نیست زیرا که سیاست‌های کینز فقط زمانی مناسب‌اند که عوامل تولید موجود باشد. در کشور های در حال توسعه مسئله این است که عوامل تولید وجود ندارند» (Rabinson, 1977:p6).

**آنتونی گیدنز<sup>۳</sup>**: گیدنز بر این باور است که: « کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را بر آورده می‌سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سرو کار دارند» (Giddens, 1999:p517).

<sup>1</sup> - Herzberg

<sup>2</sup> - Maynard gohn Kernes

<sup>3</sup> - Anthony Giddens

گیدنز اشاره می کند « در جوامع امروزی داشتن شغل برای حفظ عزت نفس فرد مهم است حتی در مواردی که شرایط کار نسبتاً ناخوشایند و وظایف مربوطه کسل کننده است. کار معمولاً عنصر شکل دهنده ای در ترکیب روانی مردم و دور فعالیت های روزانه آن هاست (Giddens, 1999: p542) و شش ویژگی را برای کار مزدی یا همان شغل بر می شمارد که به شرح زیر می باشد:

- ۱- پول : بیش تر مردم برای تامین نیازهای خود به پول وابسته اند بدون در آمد اضطراب های مربوط به گذران زندگی هر روز معمولاً افزایش می یابند.
  - ۲- سطح فعالیت : فضای اشتغال، مهارت ها و توانایی های فرد را تحت تاثیر خود قرار می دهد به گونه ای که در کار یکنواخت و معمولی محیط، ساختاری ارایه می کند که در آن نیروی فرد می تواند جذب شود. بدون آن، فرصت کار برد این گونه مهارت ها و توانایی های ممکن کاهش می یابد.
  - ۳- تنوع: اشتغال دسترسی به زمینه هایی را که با محیط های خانگی متفاوت است فراهم می کند. در محیط کار، حتی هنگامی که وظایف نسبتاً کسل کننده است. افراد ممکن است از این که کاری متفاوت با کارهای خانه انجام می دهند.
  - ۴- ساخت زمانی برای افرادی که دارای اشتغال منظم هستند. روز معمولاً پیرامون آهنگ کار سازمان می یابد، اگر چه این امر ممکن است گاهی تحمیلی باشد، ولی یک حس جهت یابی در فعالیت های روزانه فراهم می کند، افرادی که بدون کار هستند غالباً زندگی را ملالت آور می یابند و نوعی احساس بی تفاوتی نسبت به زمان پیدا می کنند همان گونه که یک فرد بیکار گفته است زمان اکنون اهمیتی را که قبلاً داشت ندارد.
  - ۵- تماس های اجتماعی: محیط کار غالباً دوستی ها و فرصت های مشارکت در فعالیت های مشترک یادگیری را فراهم می سازد.
  - ۶- هویت شخص : اشتغال معمولاً با حس هویت اجتماعی پایداری که ارایه می کند در مردان عزت نفس را برای تامین زندگی خانواده تقویت می کند (Giddens, 1999: p543).
- گیدنز بر این باور است: در مراحل بعدی زندگی فرد، یعنی مراحل بعد از کودکی بسیاری از عوامل دیگر اجتماعی شدن نقش دارند از جمله خانواده، روابط همسالان، مدارس، رسانه های همگانی و کار. وی بر این باور است که: « کار در همه فرهنگ ها زمینه ای مهم است که فرآیند های اجتماعی شدن در آن عمل می کنند. محیط کار اغلب تقاضای جدیدی را مطرح می کند که شاید مستلزم سازگاری های عمده ای در شیوه نگرش یا رفتار فرد باشد» (Giddens, 1999: p8)



- مزاحمت‌های جنسی<sup>۱</sup> موضوع دیگری است که در زمینه نا برابری اشتغال زنان و مردان به آن پرداخته اند

سوکولوف (Socoloff, 1980) اظهار می‌دارد که در ایالات متحده این نظریه که زن‌ها مادر کدبانو و خانه دار تمام وقت باشند پدیده‌ی جدید و یک معیار قرن بیستمی است. توجیه این نظریه این است که پرورش کودک وظیفه «طبیعی» زن است و کودک به توجه دایمی و کامل یک فرد بزرگسال نیاز مند است.

فارلی (Farley, 1978) عقیده دارد که این نوع مزاحمت‌ها عاملی مهم در جابه‌جایی زیاد کارگران زن است زیرا دست کشیدن از کار چاره اصلی این نوع گرفتاری است. وی هم‌چنین، می‌گوید این مزاحمت‌ها در جداسازی مشاغل نیاز بر جنسیت افراد و تداوم آن تا حد زیادی مؤثر بوده و غالباً "مساعی مربوط به وارد کردن زنان در مشاغلی که در قلمرو مردها قرار دارد از این راه خنثی شده است.

### فرضیه‌های پژوهش

- بین عوامل سازمانی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- بین عوامل اقتصادی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- بین عوامل شخصیتی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- بین عوامل فرهنگی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- بین عوامل شغلی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

روش بکار رفته در این پژوهش اسنادی و پیمایشی می‌باشد.

### جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش کارگران زن بخش صنعت شهر ستان ابهر که ۴۰۸ نفر پرسنل دارد می‌باشند.

---

<sup>۱</sup> -Sexual Harassment

### نمونه آماری

از آنجا که بررسی کل جامعه آماری بسیار وقت گیر و غیر عملی است، از نمونه گیری استفاده شده است تعداد نمونه حاضر بر اساس فرمول کوکران ۱۳۰ نفر تعیین شدند. روی هم رفته، شیوه نمونه گیری در این پژوهش جزء نمونه گیری احتمالی (یعنی احتمال برابر حضور کلیه افراد جامعه آماری در فرایند نمونه گیری) و از نوع نمونه گیری طبقه بندی متناسب می باشد و حجم نمونه در هر طبقه با استفاده روش متناسب از فرمول مربوطه استفاده شده است (Mansourfor, 2001: p321). افراد نمونه از هر طبقه (کارخانه) به صورت تصادفی انتخاب شده اند.

### ابزار گردآوری داده ها

ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابرت کوئین (Quinn, R, 1985) و محقق ساخته بر مبنای ادبیات نظری و پیشینه پژوهش آماده شده است. مورد استفاده قرار گرفته شده است.

### روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش برای اطمینان از این که پرسشنامه مفاهیم اصلی پژوهش را اندازه گیری از روش روایی محتوا استفاده شده است. در این نوع، روایی معمولاً به وسیله افرادی متخصص در زمینه موضوع مورد مطالعه تعیین می شود. لذا، برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه با مشورت گرفتن از اساتید راهنما و مشاور و چند تن از اساتید برجسته مدیریت و جامعه شناسی، نظرات اصلاحی آنان اعمال و پرسشنامه نهایی تنظیم گردیده است.

در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آماری آلفای کرونباخ استفاده شده است. ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه در بین نمونه مورد مطالعه توزیع گردید و سپس به فاصله حدود دو هفته دوباره بین همان افراد پرسشنامه مذکور پخش شد. از نتایج بدست آمده از هر دو آزمون ضریب همبستگی گرفته شد که عدد حاصل ۰/۹۳ بود که نشانگر همبستگی بالا و اعتبار آزمون می باشد. همچنین، نتیجه آزمون آلفای کرونباخ در آزمون اولیه بین ۲۰ پرسشنامه ۰/۸۹ و در آزمون نهایی ۰/۹۶ می باشد که تایید کننده اعتبار آزمون می باشد.

### روش های تجزیه و تحلیل داده ها

داده های جمع آوری شده به شرح زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش‌های استنباطی: از روش‌های آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱- بین عوامل فردی و شخصیتی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل فردی و شخصیتی و فرهنگ کار

متغیر	شاخص‌های آماری	فرهنگ کار
عوامل فردی و شخصیتی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۷۰
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۳۰

بر اساس ارقام یاد شده در جدول بالا ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۷۰ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است، یعنی رابطه بین دو متغیر بالا مثبت، مستقیم، معنی دار و نسبتاً قوی است و با افزایش و تقویت متغیر وابسته (عوامل شخصیتی) متغیر مستقل (فرهنگ کار) نیز افزایش و تقویت می‌یابد. در نتیجه، فرضیه مورد تایید است. به بیان دیگر، هر چه در فرد عوامل شخصیتی از قبیل خود پنداره، مسئولیت پذیری، خلاقیت، ابتکار و نیز رضایت از ذات کار تقویت شوند، در نتیجه فرهنگ کار موجود در بین کارگران نیز تقویت شده و خود باوری کاری کارگران بیش‌تر خواهد شد.

فرضیه ۲- بین عوامل شغلی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین عوامل شغلی و فرهنگ کار

متغیر	شاخص‌های آماری	فرهنگ کار
عوامل شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۱
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۱
	تعداد	۱۳۰

بر اساس فرضیه بالا هر چه عوامل شغلی فرد بالاتر باشد، یعنی رضایت شغلی و ارتقاء شغلی فرد بالاتر رود تعهد کاری و احساس مسئولیت کاری (فرهنگ کار) وی نیز افزایش می‌یابد ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر بالا ۶۱ درصد در سطح ۹۹ درصد معنادار است. این رابطه مستقیم می‌باشد، یعنی با افزایش و کاهش متغیر مستقل، متغیر وابسته نیز افزایش و کاهش

می‌یابد. به بیان دیگر، افزایش رضایت شغلی و ارتقاء شغلی باعث تقویت و افزایش فرهنگ کار می‌شود شخصی که از شغل خود راضی باشد و زمینه‌ی ارتقاء شغلی اش در محیط کارش افزایش یابد، تاثیر مستقیم در احساس مسئولیت بیشتر، تعهد کاری و وجدان کاری خواهد داشت.

**فرضیه ۳-** بین عوامل اقتصادی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین عوامل اقتصادی و فرهنگ کار**

متغیر	شاخص‌های آماری	فرهنگ کار
عوامل اقتصادی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۶
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۳۰

بر اساس ارقام ذکر شده در جدول بالا ضریب همبستگی این دو متغیر ۰/۵۶ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. براساس فرضیه یاد شده عوامل اقتصادی ( ارضای نیازهای مادی فرد و تخصیص امکانات رفاهی کافی به افراد، تقویت فرهنگ کار در بین کارگران را در بر دارد. رابطه مستقیم معنی دار و قابل قبول است، یعنی تامین نیازهای اقتصادی و کارگران باعث تقویت و افزایش میزان فرهنگ کار در بین کارگران می‌شود.

**فرضیه ۴-** بین عوامل فرهنگی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین عوامل فرهنگی و فرهنگ کار**

متغیر	شاخص‌های آماری	فرهنگ کار
عوامل فرهنگی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۱
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۳۰

ضریب پیرسون (۰/۶۱) بیانگر این واقعیت است که رابطه مستقیم و معنی دار بین عوامل فرهنگی و فرهنگ کار وجود دارد، یعنی رفع تبعیض جنسی و نگرش جنسیتی مثبت و نیز بی‌اعتنایی به باورهای نادرست سنتی که از عوامل فرهنگی حاکم بر جامعه می‌باشند، باعث افزایش و تقویت فرهنگ کار در بین کارگران می‌شوند، یعنی باعث احساس مسئولیت بیشتر، وجدان کاری بالاتر و نیز تعهد کاری بیشتر می‌شوند.

فرضیه ۵ - بین عوامل سازمانی و فرهنگ کار در بین کارگران زن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین عوامل سازمانی و فرهنگ کار

متغیر	شاخص های آماری	فرهنگ کار
عوامل سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۶۳
	سطح معنی داری یک دامنه	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۳۰

بر اساس این فرضیه مشارکت و حضور موثر و فعالانه کارکنان در روند تصمیم گیری و هم‌چنین، امنیت در محیط کار و حمایت مدیریتی، احساس مسئولیت و تعهد کاری را در بین کارگران افزایش می دهد. نتایج حاصله نشان می دهد ضریب پیرسون بین دو متغیر عوامل سازمانی و فرهنگ کار ۶۳ درصد با سطح اعتماد ۹۹ درصد نشان دهنده تایید شدن فرضیه بالا و رابطه داشتن دو متغیر عوامل سازمانی و فرهنگ کار می باشد.

#### تحلیل رگرسیون چند متغیره

نتایج تحلیل رگرسیونی «عوامل تبیین کننده فرهنگ کار» نشان می‌دهد که از میان متغیرهای موجود که با روش «مرحله ای» وارد معادله شده اند، در مدل نهایی ۳ متغیر در معادله باقی ماند که در مجموع تقریباً ۴۷٪ از واریانس متغیر وابسته ( فرهنگ کار) را تبیین می کند. همان گونه که در جدول ۹ ملاحظه می شود، ضریب نهایی رگرسیون چند گانه  $M.R = 0/69$  و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر  $R^2 = 0/47$  و ضریب تبیین تعدیل شده نیز برابر  $R^2 = 0/46$  می باشد. به بیان دیگر، در حالت تعدیل یافته ۴۶ درصد از واریانس فرهنگ کار توسط متغیرهای مستقل تبیین و پیش بینی می‌شود. نتایج حاصله از تحلیل رگرسیونی چند گانه متغیرهای موجود در معادله را می توان به صورت استاندارد شده، در رابطه ریاضی زیر نشان داد.

$$Y = \beta Z + \beta X + \dots + \beta Z + \epsilon_i$$

$\epsilon_i$  (عوامل سازمانی) ۰,۲۴ + (عوامل فردی و شخصیتی) ۰,۲۸ + (عوامل فرهنگی) ۰,۳۰ = فرهنگ کار همان گونه که در معادله بالا مشاهده می شود، متغیر عوامل فرهنگی بیشترین تاثیر را بر متغیر فرهنگ کار دارد. جدول ۸ به ترتیب آماره های مربوط به تحلیل رگرسیونی و تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیونی فرهنگ کار را نشان می دهند. نمودار ۷ ضرایب رگرسیونی و مقدار معنی داری هر یک از این ضرایب و سهم هر یک از متغیر ها را در مدل رگرسیونی فرهنگ کار به تصویر می کشد.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون فرهنگ کار با متغیرهای مستقل

متغیرهای داخل معادله	B	Beta	آماره t	سطح معنی داری
عرض از مبدا	۰,۳۹		۱,۲۸	۰,۲۰۴
عوامل سازمانی	۰,۲۴	۰,۲۶	۲,۳۲۲	۰,۰۲۲
عوامل فرهنگی	۰,۳۰	۰,۲۹	۲,۸۵۷	۰,۰۰۵
عوامل فردی و شخصیتی	۰,۲۸	۰,۲۴	۲,۷۳	۰,۰۰۷

جدول ۸- تحلیل رگرسیونی متغیر فرهنگ کار

مدل	R	R <sup>2</sup>	F	df	df	سطح معنی داری F
۱	۰,۶۳	۰,۴۰	۸۴,۴	۱	۱۲۸	۰,۰۰۰
۲	۰,۶۷	۰,۴۵	۱۰,۰۹	۱	۱۲۷	۰,۰۰۲
۳	۰,۶۹	۰,۴۸	۷,۴۳	۱	۱۲۶	۰,۰۰۷

۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی ۳- عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی و عوامل فردی و شخصیتی

جدول ۹- تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیری فرهنگ کار

مدل	منبع	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	کمیت F	سطح معنی دار
۱	رگرسیون	۱	۴۳,۲۸۰	۴۳,۲۸۰	۸۴,۴۳۴	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۱۲۸	۶۵,۶۱۲	۰,۵۱۳		
۲	رگرسیون	۲	۴۸,۱۱۱	۲۴,۰۵۶	۵۰,۲۶۳	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۱۲۷	۶۰,۷۸۱	۰,۴۷۹		
۳	رگرسیون	۳	۵۱,۴۹۷	۱۷,۱۶۶	۳۷,۶۸۳	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۱۲۶	۵۷,۳۹۶	۰,۴۵۶		

۱-عوامل سازمانی ۲- عوامل سازمانی،عوامل فرهنگی ۳- عوامل سازمانی،عوامل فرهنگی و عوامل فردی و شخصیتی

### نتیجه گیری

فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیر بنایی در ارتقای سطح پویایی سازمانها و بنگاههای تولیدی دارد، یعنی مجموعه ارزشها، باورها و دانش مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و ایجاد ارزش افزوده می باشد که به مقتضیات زمانی و

مکانی بستگی دارد و عوامل و پارامترهای گوناگونی در ارتقاء سطح فرهنگ کاری مرتبط هستند. که بستر سازی مناسب و زمینه سازی بهینه برای کارکنان و ایجاد انگیزه، تعهد کاری، اخلاق کاری، مقبولیت شرایط جمعی کار گروهی در بین کارکنان باشد سازمان و یا واحد تولیدی می تواند نشاط واحد را در بیشینه بهره وری ارتقاء بخشد. نتایج حاصل از یافته های این پژوهش نشان داد:

عوامل فردی و شخصیتی با فرهنگ کار در واحدهای تولیدی و صنعتی مورد مطالعه، همبستگی معنادار قوی و مستقیم دارد نتایج بدست آمده با نظریه و مطالعات شکری (Shoukri, 1996)؛ مک لین (MacLian, 1986)؛ مایو و همکاران (Mayo & others, 1927) و گیدنز (Giddens, 1999) همسو است. لذا، توجه بیش تر به کارگران و دادن مسئولیت و ایجاد زمینه هایی جهت ابراز ( خلاقیت و ابتکار عمل ) باعث تقویت و افزایش سطح فرهنگ کار در بین کارگران می شود. به بیان دیگر هر چه در فرد عوامل شخصیتی از قبیل خود پنداره و مسئولیت پذیری و خلاقیت و ابتکار و نیز رضایت از ذات کار تقویت شوند در نتیجه فرهنگ کار موجود در بین کارگران نیز تقویت شده و خود باوری کاری کارگران بیش تر خواهد شد.

عوامل شغلی از قبیل رضایت شغلی و ارتقاء شغلی به تعبیر دیگر دل بستگی به کار و رضایت از شغل و همچنین، ارتقاء شغلی باعث افزایش سطح فرهنگ کار می شود نتایج بدست آمده با مطالعات اکبری و همکاران (Akbari & others, 2002) و هرزبرگ (Herzberg, 1999) همسو است. به بیان دیگر، شخصی که از شغل خود راضی باشد و زمینه‌ی ارتقاء شغلی اش در محیط کارش افزایش یابد، احساس مسئولیت بیشتر، تعهد کاری و وجدان کاری بالاتری خواهد داشت.

همچنین، رضایت از میزان دستمزد دریافتی و ارضای نسبی نیازهای مادی کارکنان باعث تقویت باور جمعی کار گروهی و تعهد کاری در بین کارگران می شود و از سوی دیگر، بالا رفتن سطح فرهنگ کار را تضمین می کند. نتایج بدست آمده این پژوهش با نتایج پژوهش قهرمانی (Ghahreman, 2003) و قدس (Ghouds, 2002) مطابقت دارد.

براین اساس عوامل اقتصادی ( ارضای نیازهای مادی فرد و تخصیص امکانات رفاهی کافی به افراد) در تقویت فرهنگ کار در بین کارگران موثر است، یعنی تامین نیازهای اقتصادی و کارگران باعث تقویت و افزایش میزان فرهنگ کار در بین کارگران می شود.

عامل فرهنگی در بین کارگران بخش تولیدی و صنعتی با همبستگی ۶۲ درصد با فرهنگ کار رتبه دوم معنی داری را در بین متغیر های مستقل کسب نموده است. بدین ترتیب می توان اظهار داشت در محیط کاری هر چقدر تبعیض جنسی کم رنگ شود و نیز باورهای غلط سنتی کم اهمیت جلوه کنند و همچنین، نگرش جنسیتی به صورت عادلانه باشد، میزان فرهنگ کار و یا سطح فرهنگ کار در بین کارگران افزایش خواهد یافت و کارگران با آسوده خاطر و با علم به آگاهی به

کار خود ادامه خواهند داد. نتیجه بدست آمده با نتایج پژوهش فارلی (Farley, 1978)؛ هارتمن (Hartman, 1976) و قدس (Ghounds, 2002) همراستا می باشد، یعنی رفع تبعیض جنسی و نگرش جنسیتی مثبت و نیز بی اعتنایی باورهای نادرست سنتی که از عوامل فرهنگی حاکم بر جامعه می باشند، باعث افزایش و تقویت فرهنگ کار در بین کارگران می شوند، یعنی مهیا شدن شرایط مناسب برابری جنسیتی کاری باعث احساس مسئولیت بیشتر، وجدان کاری بالاتر و نیز تعهد کاری بیش تر می شوند.

عوامل سازمانی با میزان همبستگی ۶۲ درصد با فرهنگ کار دارای رابطه مستقیم و قوی تر از سایر متغیرهاست. بدین ترتیب عوامل سازمانی شامل سیستم تخصیص پاداش، حمایت مدیریت و مشارکت و امنیت در محیط کار همبستگی تک به تک با فرهنگ کار دارند. نتایج بدست آمده با مطالعات مایو و همکاران (Mayo & others, 1927)؛ سوکولوف (Socoloff, 1980)؛ فارلی (Farley, 1978) و هارتمن (Hartman, 1976) همسو است.

یعنی هر چه در این واحدها کارگران را در امر تولید مشارکت دهند و در تصمیم گیری ها از نظرات آنان استفاده نمایند و همچنین، در محیط کار امنیت ایجاد شده باشد و کارگران بدون دغدغه فکری به ادامه امید وار باشند، سطح فرهنگ کار در این گونه محیط ها به سطح بالاتری ارتقاء پیدا می کند و چنانچه مدیران از کارگران در زمینه های گوناگون از جمله ارایه نظرات، حل مشکلات عاطفی - روحی و روانی و نیز مشکلات مالی و سایر مشکلات و نیز مشکلات روابط انسانی حمایت کنند کارگران بدون مشکلی به ادامه کار خواهند پرداخت و همچنین، هر چه کار به نحو احسن صورت پذیرد سطح بهره وری نیز افزایش خواهد یافت که گامی مهم و مؤثر در عرصه تولید و توسعه کشور خواهد داشت.

رگرسیون بدست آمده مساوی با عدد ۶۹ درصد که قوی و معنی دار است در حدود ۴۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از تاثیر سه متغیر فوق الاشاره می باشد که حدوداً ۵۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از سایر متغیرها می باشد که در این معادله وارد عمل نشده اند در این مرحله تاثیر عوامل سازمانی عوامل فرهنگی و عوامل فردی و شخصیتی را بر روی فرهنگ کار مورد بررسی قرار داد، نتایج بدست آمده نشان از همبستگی نسبتاً بالای متغیرهای یاد شده می دهد (۶۹ درصد) که ۴۷ درصد از فرهنگ کار تحت تاثیر سه متغیر فوق می باشد، با افزایش یک واحد متغیر عوامل فرهنگی به میزان ۳۰ درصد تغییر بر متغیر وابسته وارد می شود یعنی افزایش می یابد و با افزایش یک واحد عوامل فردی و شخصیتی به میزان ۲۸ درصد متغیر وابسته را افزایش می دهد و با افزایش یک واحد عوامل سازمانی بر متغیر فرهنگ کار به میزان ۲۴ درصد افزایش متغیر وابسته را داریم پس متغیر های مستقل این پژوهش به ترتیب از اهمیت زیر برخوردار دارند.



۱- عوامل فرهنگی، ۲- عوامل فردی و شخصیتی، ۳- عوامل سازمانی  
در این پژوهش عوامل فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردار است.

### References

- 1-Aashouri, darioush (1987), definitions of culture, Asian cultural dimension center, [Persian].
- 2-Akbari, Keramatolah and others (2002),the study of effective factors on work culture(Case-study, Kohkillouieh and Boyer Ahmadi, Pajouhesh-Nameh Human Studies Shahid Behe Shti University, [Persian].
- 3-Abbassi-zadegan ,Mohamad(1992),Tehran operational Management in Future, Sherekat sahamy Anteshar, [Persian].
- 4-Challabi, Massoud (1996), Sociology of order, Tehran, Naie , Publication, [Persian].
- 5-Dall,Richard (2001),Dessigning organizational theory, Translated by Dr Ali Par saiean and said Mohamad Aarrabi.
- 6-Dellavar Ali (1995), Research Methodology and Derivation Tehran Payam nour Univwesity,Publication, [Persian].
- 7-Estephen.P.rabyins (1995),Introduction to organizational Behavior. Translated by Dr,ali parsaeian am Dr Mohamad Aarabi, [Persian].
- 8-Gangi,Hamzeh(2000),psychology of work, Arassbaran public-Cation, [Persian].
- 9-Giddens Antony(1999)an Iroduction to sociology, Translated by Manoucher Sabouri. Samt publication.
- 10-Ghahreman,Farniush the study of work commitment in social welfare organization and effective factors uponit Azad university, O and T, 2003. [Persian].
- 11-Ghounds, Mehri, the study of socio-economic and cultural limitations on occupation, from the view pointop,Female students, management faculty, Teheran Branch (2002), [Persian].
- 12-Herssi,Paal,Blanchard , Kont(1986)organizational behavior Management , translated Ali,Alayeh-Band.
- 13-Habibi,Mahmoud (1983),Management, culture and fruition, Tadbir, Magazine,Nos, 76,61. [Persian].
- 14- Iran Nejad.Parizi, Mehdi(1999),Research Methods in social science, Tehran ,Modiran publication, [Persian].
- 15-Jaroulahi,ozra,the history of women's occupation in Iran ,social science Fasle nameh Nos,3,4. [Persian].
- 16-Khaki,Ghollam Reza (1998),Im Troduction to fruiton Management, Sayeh, publication., [Persian].
- 17-Kerlinger, fered(1997)an Im triduction to behavioral science Research, Translated by pasha, sharifi and jafar ,Najafizade,Araye, Nour publication.

- 18-Moghimi, Mohammad(1998),organization and management operational Research ,Termmeh,Publication, [Persian].
- 19-Mansourfor, Karim ,(2001),Statistical Methods, Tehran ,Tehran university publication, [Persian].
- 20-Rabinson, Joun (1978),An Introduction to occupational theories ,Translated by Ahmmad, Shahshahani ,Tehran Franklin, publication.
- 21- Roger D. Roderick (1989),organizational behavior:5 thedtion ( west publishing company )
- 22-Sarou Khani,BaGher(1992),an Introduction to sociology of family, Tehran, Soroush, [Persian].
- 23-Saroukhani, Bagher (1996),Social Science Encyclope dia,Tehran,Keyhan, [Persian].
- 24-Safiri,Khadijeh (1998),Sociology of Women, occupation,Tehran , Tian , Publication, [Persian].
- 25-Shariefzadeh, Fattah (1998), Management and organiza-Tional Culture, Toums, Publication, [Persian].
- 26-Sabouri,Manouchehr(1995)sociology of organization, Tehran Shab-tab, publication, [Persian].
- 27-Shoukri,simma, womens attitude Towards job. Promotion and evaluation of its limitation in public In situations (Qazvin), Azad university ,o and T. [Persian].
- 28-Statistical year –book,Iran –Anformatic center (1981),Body et and Planning organization, [Persian].
- 29-Statistical Year-Book Iran. Anformatic center (1992).Body et and planning organization, [Persian].
- 30-Stephenp. Robbins(1991),organtionnl behavio :4thedihon (derntice – Hill: Inc.
- 31-Tourter Alice(1973)Women’s Occupation status Im Iran Translated by parviz Golsorkhi Central Bank publication.
- 32-Tavasouli,Ghollam.Abbass (1999),Sociology of work and occupation ,samt, Publication, [Persian].
- 33-Taleghani,Mahmoud(1992),Tehran sociological studies, cultural and Research Instauration,Tehran, [Persian].
- 34-Toussi, Mohammad Ali (1996), Improving organization reconstruction, payame Noure university, [Persian].
- 35-Takmiel, Nasser,Homayoun(1976),the study of women’s social status in Iran ttistry,Calture and life Magazine Nos 91,20. [Persian].
- 36-Terrence. E. deal and hlen A. Kennedy(1982), corporate and cul Lure (Addision- wes lepublishing company ).
- 37-Women’s socio –economic indicators in Is lamic epablic Statistic unit, related to Women (1997),Womens sector in president, [Persian].