

بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان

دکتر سیروس احمدی^{۱*} و لهراسب روستا^۲

چکیده

این پژوهش بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان کارکنان واحدهای منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد که با توجه به افزایش تعداد کارکنان زن در ایران، هدف اساسی پژوهش این است که رابطه‌ی بین جنسیت و فرهنگ کار را بررسی نماید. این پژوهش به روش پیمایشی انجام شده و جامعه‌ی آماری آن کلیه‌ی کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه‌ی یک کشور هستند که در سال ۸۸-۸۹ مشغول بکار بوده‌اند. در مجموع، ۴۸۱ نفر از ۲۶ دانشگاه به عنوان نمونه تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که جهت تعیین اعتبار آن از اعتبار سازه به روش تحلیل عاملی و جهت تعیین پایایی آن از شیوه‌ی هماهنگی درونی به روش آلفا کرونباخ استفاده شده است. نتایج توصیفی پژوهش بیانگر آن هستند که فرهنگ کار کارکنان در سطح متوسطی است، اما یافته‌های تحلیلی پژوهش نشان می‌دهند که بین جنسیت و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) تفاوت معنا داری وجود ندارد، اما بررسی رابطه‌ی جنسیت با هر یک از ابعاد فرهنگ کار نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان از همکاری گروهی بیش‌تری برخوردارند، اما تعهد کاری آنان کم‌تر از مردان است.

واژه‌های کلیدی: جنسیت، فرهنگ کار، همکاری گروهی، تعهد کاری، کارمندان، دانشگاه آزاد اسلامی.

۱- استادیار هیئت علمی دانشگاه یاسوج.

۲- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم.

*- نویسنده‌ی مسئول مقاله: S ahmadi @mail.yu. ce.ir

پیشگفتار

در ایران اصطلاح فرهنگ کار بارها از سوی افراد بکار رفته، ولی تعریف مشخصی از آن ارایه نشده است. چنانچه به اختصار فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک گروه دانسته و کار را فعالیت‌های اقتصادی منجر به ارزش افزوده در نظر بگیریم، فرهنگ کار عبارت است از: مجموعه‌ی ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده؛ به سخن دیگر، این که در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و نگرش‌هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. براساس این رویکرد، می‌توان فرهنگ سازمانی را به عنوان پدیده‌ی عامل‌تر در نظر گرفت که بخشی از آن مربوط به چگونگی انجام کار بوده و به آن فرهنگ کار گفته می‌شود. بر این اساس، هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود این بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه، فعالیت‌های آن‌ها از راندمان و اثربخشی کم‌تری برخوردار است و منابع بکار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت (عطا فر، ۱۳۷۲).

بهره وری ملی به عنوان یک شاخص عمده عملکرد سازمانی در ایران نزدیک به صفر است (خانی، ۱۳۸۴) و ساعات کار مفید نیز بر اساس برخی مستندات در حدود یک ساعت در روز (سرافراز، ۱۳۸۲) و بر اساس برخی مستندات حداکثر ۴ ساعت در روز می‌باشد (خانی، ۱۳۸۴)، اما در آمریکا و اروپا ۷ ساعت و در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است (مدنی، ۱۳۸۵). میزان فعالیت زنان در امور اقتصادی از یک طرف به سن، وضعیت تاهل، درجه‌ی تحصیلات و از سوی دیگر، به امکانات اشتغال کشور بستگی دارد. وقتی مساله‌ی اشتغال کشور را بر حسب جنسیت مورد مطالعه قرار می‌دهیم، متأسفانه مشاهده می‌کنیم که تمام اشتغال ایران در دهه‌ی اخیر عمدتاً متعلق به مردان است (مجتبوی نایینی، ۱۳۷۲).

طی چند دهه‌ی اخیر، تعداد زنان شاغل در تمام دنیا به گونه‌ای گسترده افزایش یافته است. بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار^۱ (۲۰۰۹) سهم زنان از مشاغل دستمزدی از ۴۱/۸ درصد در سال ۲۰۰۷ به ۴۵/۵ درصد در سال ۲۰۰۹ رسیده و حتی در آمریکا جمعیت زنان شاغل از جمعیت مردان شاغل فراتر رفته است. در ایران نیز سهم جمعیت زنان شاغل نسبت به کل اشتغال به سرعت افزایش یافته و از ۸/۲ درصد در سال ۱۳۶۵ به ۱۶/۷ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۶). افزایش تعداد کارکنان زن باعث شده است رابطه‌ی جنسیت و ابعاد گوناگون کار

1 - International Labour Organization

مانند رضایت شغلی، دستمزد، مدیریت سازمانی، ارتقای شغلی و فرهنگ کار^۱ به یکی از مسایل اساسی مورد توجه پژوهشگران در حوزه‌ی کار تبدیل شود (لاک^۲ و همکاران، ۱۹۷۱). پژوهش‌ها و منابع موجود بیانگر آنند که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای صنعتی در سطحی پایین‌تر قرار دارد (معیدفر، ۱۳۸۳).

مشکل زنان در ارتباط با اشتغال از این جا شروع می‌شود که یک تقسیم کار نه چندان درست پیش آمده است. به این صورت که اداره‌ی امور داخل خانه صرفاً وظیفه‌ی زنان است. تصور عمومی و خانوادگی در مورد کار کردن زن این است که زنی که کار می‌کند، خودش دوست دارد کار کند و ظاهراً روی درآمدی که او کسب می‌کند و اتفاقاً موثر هم هست، اصلاً حساب نمی‌شود. به این ترتیب زنان شاغل در عمل دو برابر شوهرانشان کار می‌کنند و از دو طرف تحت فشارند. این گونه فعالیت‌ها به میزان غیبت زن‌ها نوع مشاغلی که زن‌ها برای آن مناسب شناخته می‌شوند و هم چنین توانایی آن‌ها برای پذیرش اشتغال در بخش جدید تاثیر می‌گذارد (معیدفر، ۱۳۸۰).

بکارگیری بیش‌تر زنان - بویژه زنان تحصیل کرده - در فعالیت‌های اقتصادی اجتماعی فرهنگی و سایر زمینه‌های مربوط به مجموع نظام اقتصادی و برنامه‌ریزی کشور و پیدا کردن راه‌حلهایی برای مبارزه با فقر، و رسیدن به رفاه نسبی و توزیع عادلانه‌ی در آمد سرانه ضرورت دارد (توسلی، ۱۳۷۵).

گسترش تعداد کارکنان زن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی از یک سو و اهمیت بسیار زیاد فرهنگ کار در این دانشگاه که به دلیل غیر انتفاعی بودن بایستی از بهره‌وری بالایی برخوردار باشد، از سوی دیگر باعث شده است که این پژوهش به بررسی رابطه‌ی جنسیت و فرهنگ کار بپردازد و در پی پاسخ به این پرسش باشد که آیا زنان و مردان در فرهنگ کار همانند هم هستند یا با یک‌دیگر متفاوت‌اند؟

مروری بر پژوهش‌های پیشین

ارتباط جنسیت و فرهنگ کار در پژوهش‌های متعددی مورد توجه قرار گرفته است، اما نتایج پژوهش‌ها متفاوتند. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که زنان فرهنگ کار پیشرفته‌تری دارند. اسپنس و هلمریچ^۳ (۱۹۸۳) و کرکالدی^۴ و همکاران (۱۹۹۲) دریافته‌اند که زنان بهتر و موثرتر از

1 - Work Culture

2- Lake

3- Spence and Helmreich

4 - Kirkcaldy

مردان کار می‌کنند. برخی پژوهش‌ها بیانگر این هستند که مردان فرهنگ کار مناسب‌تری دارند. جونز^۱ (۱۹۷۸) بر این باور است که بهره‌وری شغلی مردان بیش‌تر از زنان است. به دلیل این که غیبت از کار در بین زنان بسیار شایع است و آن‌ها نمی‌توانند وظایف خود را با کارایی مناسب انجام دهند. مریاک^۲ و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند از مجموع هفت بعد که برای سنجش اخلاق کار مورد استفاده قرار داده بودند، در پنج بعد نمره‌های مردان به گونه‌ای معنا دار بیش از زنان بود و در دو بعد تفاوتی بین زنان و مردان وجود نداشت، اما برخی پژوهش‌ها نیز بیانگر آن هستند که مردان و زنان فرهنگ کاری مشابهی دارند. هاید^۳ (۱۹۸۱) بر این باور است که بین زنان و مردان تفاوتی در عملکرد شغلی وجود ندارد چرا که زنان و مردان از نظر توان فردی، حل مساله یا مشکل، مهارت، تجزیه و تحلیل مسائل، رقابت، پویایی، انگیزش، رهبری و یادگیری تفاوتی ندارند. در تمام جوامع بشری، نیروی کار متشکل از نیروی کاری زنان و مردان است. اشتغال زنان خارج از محیط خانه، پیامدهای مثبت و منفی بسیاری در پی دارد. معمولاً عوامل فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و روانی از جمله مواردی هستند که در اشتغال زنان و فرسایش روحی و جسمی آن‌ها دخالت دارند (سفیری، ۱۳۷۷).

مطالعات انجام شده در اروپا و امریکا نشان می‌دهد که پسران در دوران جوانی کارهای رقابتی مانند دوچرخه سواری، فوتبال، استفاده از ابزار آلات، کارهای مکانیکی، علمی، سیاسی، نظامی و بازرگانی را ترجیح می‌دهند، اما فعالیت‌های دختران را کارهای ظریف هنری و توام با آرامش تشکیل می‌دهند (حسینی، ۱۳۸۴).

روسل^۴ ۱۹۷۵ پژوهشی با عنوان بررسی نحوه تقسیم نقش‌ها و نگرش نسبت به زنان انجام داد و بیان می‌دارد که بیش‌تر پرسش شوندگان هنوز هم با هم با این نظر که زن و شوهر هر دو شغل‌های داشته باشند که به یک اندازه نیازمند بذل توجه هستند، مخالف بودند. مایکل یانگ و پیتر ویلمت^۵ ۱۹۷۰ در پژوهشی درباره‌ی طبقه‌ی متوسط نشان می‌دهد که فرایند مشارکت در نقش‌ها معمولاً به سوی نقطه‌ای بینا بین در حد افراطی سیر می‌کند و ثابت می‌کند که حتی اگر در صورت اشتغال

1 - Johns

2 - Meriac

3 - Hyde

4 -Roussel

5 -Yang and Vilmat

زن، شوهر بیش‌تر به امور خانه رسیدگی کند، باز هم زن زیر فشار مداوم زندگی می‌کند (به نقل از سگالن^۱، ۱۳۸۰).

تبعیض جنسیتی در ایران موجب شده است تا زنان دارای شرایط مساوی با مردان به لحاظ سطح تحصیلات و توانایی انجام کار نتوانند مانند مردان مشاغل مورد نظرشان را انتخاب کنند. نگاه تبعیض آمیز به زنان موجب شده تا آن‌ها تلاش بیش‌تری برای کسب مهارت‌های فنی، آموزشی و حرفه ای انجام دهند تا بتوانند مشاغل مورد نظرشان را انتخاب کنند (آزادارمکی، ۱۳۸۶).

مبانی نظری

فرهنگ کار مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است (اسمیت و نوبل^۲، ۲۰۰۴) به بیان دیگر، فرهنگ کار مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهاست که یک گروه کاری در انجام کار مورد استفاده قرار می‌دهند. فرهنگ کاری مناسب به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره وری می‌انجامد، اما فرهنگ کاری نامناسب منجر به هدر رفتن منابع و کاهش بهره وری در سازمان می‌شود. در تبیین تفاوت‌های جنسیتی در فرهنگ کار سه دیدگاه عمده مطرح می‌باشد: دیدگاه زیست‌شناسی اجتماعی باور دارد که زنان و مردان از نظر هورمون‌ها، کروموزم‌ها، اندازه‌ی مغز و ژن‌ها با یکدیگر تفاوت دارند (گیدنز^۳، ۱۳۸۶).

زنان دارای یک جفت کروموزم مشابه (XX) و مردها دارای یک جفت کروموزم نامشابه (XY) می‌باشند. زنان به علت نداشتن کروموزم دوم X به جز در زمینه‌ی پیشرفت‌های جسمی کوتاه مدت، ضعیف‌تر از مردان هستند (رابرتسون^۴، ۱۳۷۴). همین امر باعث می‌شود که آنان توانایی لازم برای انجام موثرتر کار را نداشته باشند. دیدگاه روان‌شناسی بر این باور است که اگرچه تفاوت‌های بسیاری هم میان مردان ب و هم میان زنان به گونه‌ی فردی وجود دارد، ولی الگوهای شخصیتی مردان و زنان بزرگسال نامشابه است. مردان تمایل دارند بیش‌تر پرخاشگر باشند و استعداد ریاضی بیش‌تری دارند، ولی زنان تمایل دارند بیش‌تر مربی باشند و عاطفی‌تر هستند. این باعث می‌شود که بین زنان و مردان در عملکرد شغلی تفاوت وجود داشته باشد و طی آن، زنان در مشاغل درمانی-مراقبتی و مشاغل رفاه اجتماعی مانند مشاوره، مددکاری و تدریس موفق‌تر از مردان باشند (بهرامی، ۱۳۸۵).

¹- Segalen

²- Smith and Nobel

³-Giddens

⁴- Robertson

دیدگاه اجتماعی بر این باور است که در فرآیند اجتماعی شدن جنسیتی که به وسیله‌ی کارگزاران اجتماعی مانند خانواده، مدرسه و وسایل ارتباط جمعی، محقق می‌شود، از زنان انتظار می‌رود مطیع، منظم و عاطفی باشند و از مردان انتظار می‌رود که فعال و رقابت جو باشند. این انتظارات به گونه‌ی طبیعی باعث می‌شود که زنان مسئولیت پذیرتر و متحمل تر بوده و به همین دلیل وظایف شغلی را با دقتی بیشتر انجام داده و عملکرد شغلی بالاتری داشته باشند. (احمدی، ۱۳۷۹).

کشور سوئد نیز از نظر قوانین مربوط به ارتقای حقوق زن در جهان غرب رتبه‌ی نخست را داراست. بخش عظیمی از زنان در سوئد شاغل و مزدبگیر هستند. درآمد زنان در سوئد نسبت به مردان ۹۰ به ۱۰۰ است. زنان یک چهارم کرسی‌ها را در پارلمان این کشور در اختیار دارند. با این وجود، تعداد کمی از زنان در سطوح بالای تجارت در سوئد دیده می‌شوند (گیدنز، ۱۳۸۶).

تفاوت‌های بین میزان درآمد بر حسب جنس به چشم می‌خورد و علت آن است که زنان در بسیاری از جوامع با محدودیت‌هایی در انتخاب شغل مواجهند. حتی در جوامع صنعتی زنان بر حسب موقعیت جسمی و فیزیکی خود به طبقات ویژه‌ای از مشاغل هم‌چون: حسابداری، امور آموزشی، تربیتی، بهداشتی و نظایر آن‌ها روی می‌آورند؛ همین محدودیت‌ها قابلیت رقابت آن‌ها را محدود کرده و در نتیجه، تفاوت‌هایی در میزان درآمد آن‌ها بوجود آورده است. گفتنی است، هنوز هم حتی در جوامع صنعتی چنین تفاوت‌هایی وجود دارد (شیخی، ۱۳۸۰).

نظریه‌های رایج جهت بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان را می‌توان به نظریه‌ها و دیدگاه‌های جنسیتی شامل دیدگاه فونکسیونالیست‌ها، نظریه‌ی فمینیسم لیبرال، فمینیسم مارکسیستی، فمینیسم سوسیالیست، فمینیسم اسلامی و نظریه‌های نابرابری شغلی از نظر جنسیت شامل تئوری نئوکلاسیک، تئوری تجزیه شدن بازار کار و تئوری‌های جنسیت تقسیم بندی می‌شود. از دیدگاه فونکسیونالیست‌ها، فرض اساسی این است که تفاوت‌های زیستی، تمایزات اجتماعی را برای زنان و مردان بوجود آورده است. پارسونز^۱، رهبر مکتب کارکردگرا - ساخت گرا، دو نوع خانواده را از هم متمایز می‌کند. بنظر وی خانواده در اجتماعات ابتدایی از نوع گسترده است و وظایف تولیدی، اقتصادی، سیاسی، دینی، تفریحی و اجتماعی فرزندان را به عهده دارد. در حالی که تفکیک و تخصیص در جوامع نوین، بسیاری از وظایف خانواده‌ی گسترده را به نهادهای خارج از خانواده منتقل کرده است. پارسونز وظایف اساسی خانواده را در مرحله‌ی توسعه‌ی صنعتی آمریکای شمالی و اروپا، در مقیاس وسیع و خرد تقسیم کرده است. در مقیاس وسیع، وظیفه‌ی خانواده را

1-Parsons

تولید مثل و تعیین هویت اجتماعی فرزندان می‌داند و در سطح خرد، اجتماعی کردن ابتدایی کودکان و استحکام و حفظ شخصیت بزرگسالان از وظایف خانواده است و برای این که خانواده بتواند از عهده‌ی وظایف خود برآید و نظام خانوادگی حفظ شود، باید نقش‌های زن و مرد از هم جدا شوند. بنظر وی، همان گونه که نظام جامعه در مجموع بر اساس تفکیک و تخصص استوار است، خانواده که پاره نظامی از نظام کلی است، جدایی وظایف زن و مرد و پیر و جوان را ایجاب می‌کند، بدین ترتیب که مرد باید دارای شغل و درآمد و نان آور خانه باشد، اما اساسی‌ترین نقش زن، خانه‌داری و بچه داری است. این جدایی وظایف جنسی، بنظر پارسونز، مبنای اجتماعی کردن کودک است (به نقل از سفیری، ۱۳۸۸).

هدف فمینیسم لیبرال از دیرباز احقاق حقوق برابر برای زنان بوده است، یعنی برخورداری زنان از حقوق شهروندی مساوی با مردان و این که تفاوت‌های قابل مشاهده میان دو جنس ذاتی نیست، بلکه نتیجه‌ی جامعه پذیری و همگون سازی جنس و نقش است. (پارسافر، ۱۳۸۷).

فمینیسم مارکسیستی حاصل تلاش‌های زنانی است که مارکسیسم را گسترش دادند تا از عهده‌ی توضیحی قابل قبول برای فرودستی و بهره کشی از زنان در جوامع سرمایه داری برآیند. بنظر آنان وجه مشخصه‌ی جامعه‌ی امروز، سرمایه داری است که در آن زنان در معرض نوع خاصی از ستم قرار دارند که بیش تر به سبب محرومیت آنان از اشتغال فردی و نقشی است که در بازآفرینی مناسبات تولید در قلمرو خانگی بازی می‌کنند (شریفی، ۱۳۸۴).

فمینیست های سوسیالیست بر این باورند که جنسیت، طبقه، نژاد، سن و ملیت همگی می‌توانند علت ستم بر زنان باشند، اما بنظر آنان هیچ یک از این انواع ستم از دیگری اساسی تر نیست. نبود آزادی زنان محصولی کنترلی است که در قلمروهای عمومی و خصوصی بر آنان اعمال می‌شود و رهایی زنان تنها در صورتی تحقق می‌یابد که تقسیم کار جنسی در همه‌ی قلمروها از میان برود (منافی، ۱۳۸۳).

دیدگاه فمینیسم اسلامی متأثر از تعلیمات اسلام، جهت‌گیری خود را نسبت به موقعیت اجتماعی زنان و بویژه زنان مسلمان طرح می‌کند. از دیدگاه ایشان، اسلام زن و مرد را اساساً از لحاظ فطری و زیستی از یکدیگر متفاوت می‌داند، اما این تمایز به معنای برتری یک جنس بر دیگری نیست. زیرا تفاوت‌های زیستی میان دو جنس متناسب است و نه نقص یا کمال. در واقع، کانون خلقت خواسته است که با این تفاوت‌ها تناسب بیش‌تری میان زن و مرد که قطعاً برای زندگی مشترک ساخته شده اند، بوجود آید. اسلام زن را هم‌چون مرد آفریده و بنده‌ی خدا و انسان می‌داند و به همین دلیل نه تنها حقوق انسانی او را به رسمیت می‌شناسد بلکه از آن دفاع می‌کند، یعنی اسلام هر فردی را چه زن و چه مرد مالک درآمد خویش می‌داند. مرد و زن هر دو دارای

استقلال اقتصادی هستند و هر کدام به گونه‌ی مستقل از ثمره‌ی کار خویش بهره مند می‌شود (احسانی، ۱۳۷۲).

تئوری‌های نئوکلاسیک در خصوص نابرابری شغلی زنان بر تفاوت‌های جنسی در عواملی که قابلیت تولید نیروی انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهند، اشاره می‌کنند (مانند مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش، تربیت شغلی، ساعات کار، غیبت و تعویض شغل). آن‌ها مطرح می‌کنند که مزد کم‌تر آنان به واسطه‌ی سرمایه‌ی انسانی پایین آن‌هاست و مراد از آن این است که در آموزش حرفه‌ای و تجارب شغلی قابلیت تولید آن‌ها کم است. والدین و حتی خود زنان نیز کم‌تر تمایل دارند که برای آموزش و تربیت شغلی سرمایه‌گذاری کنند (زنجانی زاده، ۱۳۷۰).

یکی از معروف‌ترین تئوری‌های تجزیه‌شدن بازارکار، تئوری بازارکار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قایل می‌شود. مشاغل بخش نخست که از لحاظ پرداخت مزد، تامین بیش‌تر و فرصت‌های پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارند و مشاغل بخش دوم که بامزد کم، تامین کم‌تر و محدودیت امکان پیشرفت روبه‌روست. مشاغل بخش نخست، مشاغلی است که در آن‌ها مهارت کارگران خاص و متناسب با نیاز موسسه‌ی مورد نظر است و در این بخش، در نتیجه نیازکارفرما به ثبات مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت بهتری ارایه می‌گردد. در مشاغل بخش اولیه ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیش‌تری که در زن‌ها مشاهده می‌شود، به این معناست که احتمال جذب آن‌ها به مشاغل ثانویه زیادتر است. از این رو، حتی اگر کیفیات پیش‌ازورود به شغل برابر باشد، احتمال بکارگماردن مردها در مشاغل اولیه که امکان پیشرفت بعدی در آن‌ها از لحاظ فرد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر، بیش از زن‌هاست، این تئوری با تاکید بر دو محور به تبیین نابرابری شغلی مردان و زنان می‌پردازد؛ نخست تاکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه‌ی انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه‌ی شغلی) و در ترفیع دوم مرتبط بودن رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آنان، به این ترتیب به جای این‌که تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بداند، دست کم بخشی از آن را با نوع مشاغل مرتبط می‌داند. این تئوری با وجود تبیین توزیع مشاغل بین زنان و مردان، چگونگی جدا سازی بر مبنای جنسیت را درون بخش‌های اولیه و ثانویه روشن نمی‌کند. برخی از مشاغل زنان و نیز مردان نیاز به آموزش طولانی دارد مثل مهندسی، پرستاری، پزشکی و یا برخی از مشاغل زنان نظیر مدیریت امور دفتری نیازمند گذراندن آموزش‌های خاص در موسسه است. با این حال، برخی از مشاغل مردانه نظیر سرایداری یا رانندگی کامیون مهارت‌های نسبتاً کم‌تری لازم دارد و در آن‌ها ثبات شغلی عاملی مهم بشمار نمی‌رود (زنجانی زاده، ۱۳۸۸).

اساس تئوری‌های جنسیتی بر آن است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. تعلق کارخانه به زن، بویژه تربیت فرزندان حتی هنگامی که زن‌ها بیرون از خانه کار می‌کنند، چیزی است که در کشورهای صنعتی هم دیده می‌شود. مردان از زمانی که وارد بازار کار می‌شوند، معمولاً تا هنگام باز نشستگی در نیروی کار باقی می‌مانند و مشارکت آنان تقریباً تحت تاثیر مراحل سیکل زندگی مثل سطح آموزش، وضعیت خانوادگی (تجرد یا تاهل، طلاق، داشتن یا نداشتن فرزند) و محل اقامت (شهری و روستایی) نمی‌باشد در صورتی که زنان مشارکتشان ناپیوسته و منقطع است. آنان بارها در طول زندگی‌شان وارد بازار کار شده و الگوی مشارکت آن‌ها تحت تاثیر تغییرات در زندگیشان است؛ مانند وضعیت تاهل، تعداد بچه‌ها و غیره (میشل^۱، ۱۳۸۰). هر جامعه‌ای متشکل از گروه‌ها و جنسیت‌های گوناگون با علایق و طرز فکرهای گوناگون است و باید در تصمیم‌گیری‌های اساسی آن که مربوط به همه‌ی افراد و گروه‌هاست و به نوعی منافع و مصالح همگانی را در بر می‌گیرد، نقد و نظر همه‌ی گروه‌ها را دخالت داد. نخستین گروه‌هایی که در هر جامعه‌ای به شکل عینی و طبیعی وجود دارند، گروه‌های جنسی هستند. بدین معنی که نخستین تفاوتی که در بدو امر هر جامعه‌ای به چشم می‌خورد «زن» و «مرد» بودن افراد است که بر حسب تفاوت‌های طبیعی نقش‌ها، نیازها، علایق و خواسته‌های متفاوت دارند و به سبب همین نکات حضور هر دو گروه در مشاغل گوناگون، بویژه مشاغلی که بهره‌وری افراد از منافع مادی و معنوی جمعی ناشی می‌شود، ضروری می‌گرداند (حجازی، ۱۳۸۰).

پارسونز در نظریه‌ی «تفکیک نقش‌ها»، با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. در نظام خانواده مرد رئیس و نان‌آور خانه است و زن نقش کدبانو را تکرار می‌کند. به باور وی، تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری با مردم، موجب از هم پاشیده شدن ساخت خانواده می‌شود و کارکرد جامعه‌ی کنونی را بر هم می‌زند. پارسونز در نظریه‌ی «تفکیک نقش‌ها»، با این تصور که اشتغال زنان، نظام خانواده را در معرض خطر قرار می‌دهد، اشتغال زنان را نکوهش می‌کند. در نظام خانواده مرد رئیس و نان‌آور خانه است و زن نقش کدبانو را تکرار

1- Michel

می‌کند. به باور وی، تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری با مردم، موجب از هم پاشیده شدن ساخت خانواده می‌شود و کارکرد جامعه‌ی کنونی را بر هم می‌زند (اعزازی، ۱۳۸۶).

هر چند با وجود پذیرش گسترده‌ی اشتغال زنان از جانب طبقات متفاوت اجتماعی ایران، هنوز آن تغییرات فرهنگی که لازمه‌ی هماهنگی میان اشتغال زن و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها در خانواده است، به گونه‌ی کامل روی نداده است، بررسی روابط و مناسبات درون خانواده چنین نشان می‌دهد که با زیر سؤال رفتن پاره‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، نقش زن با تغییراتی روبه‌رو شده است و نتیجه‌ی این تغییرات بسط و توسعه‌ی زمینه فعالیت‌های اجتماعی اوست. رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به نفس جامعه‌ی زنان شده است. احراز موقعیت اجتماعی بهتر با تأثیری که از نظر شخصیتی بر جا می‌گذارد، تا حدودی، معضلات ناشی از اشتغال دوگانه را هموار ساخته است. البته، نه تنها راه این تحول همیشه هموار نیست، احتمال هم دارد که در اثر تضاد ارزشی، در ایفای نقش‌ها تعارضاتی پدید آید. خطر بروز چنین حالتی بیش‌تر در مواقعی است که فعالیت شغلی زن با الگوی سنتی هم‌خوانی نداشته باشد. بویژه آن‌که در زندگی سنتی، با تقسیم کار براساس جنسیت، در هر شرایطی، اداره‌ی امور خانگی به عهده‌ی زن پنداشته می‌شود و براساس همین ارزش‌های سنتی، فعالیت وی در خارج از خانه به معنی تضعیف انسجام خانواده دانسته می‌شود. جدا کردن مشاغل بر حسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در توانایی‌های زن و مرد طرز تفکری است که در بیش‌تر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می‌گذارد و موجب دامن زدن بر تعارضات موجود می‌شود. مقایسه‌ی حوزه‌های اشتغال زنان و مردان در جامعه‌ی ایران نمودار آن است که روی هم رفته، مشاغل این دو گروه نوعاً متفاوت است. این تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است. برای مثال، بخش عمده کادر آموزشی (آموزگاران و دبیران) را زنان تشکیل می‌دهند. در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به «اشتغال زن و خانواده در ایران» کار زن بیش‌تر با توجه به نقش‌های سنتی او در خانواده در نظر گرفته می‌شود؛ به گونه‌ای که با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمودی بیش‌تر می‌یابد و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود (سفیری، ۱۳۷۷).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین جنسیت و فرهنگ کار رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- ۲- بین جنسیت و همکاری گروهی رابطه‌ای معنادار وجود دارد.
- ۳- بین جنسیت و تعهد کاری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

روش بکار رفته در این پژوهش پیمایشی است. جامعه‌ی آماری کلیه‌ی کارمندان دانشگاه‌های آزاد منطقه‌ی یک کشور است که دارای حکم حقوقی بوده و در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مشغول به کار بوده‌اند. جامعه‌ی آماری ۲۵۳۹ نفر شامل ۱۹۵۳ مرد و ۵۸۶ زن است که تلاش گردید اندازه‌ی نمونه نیز متناسب با تعداد زنان و مردان در جامعه‌ی آماری انتخاب شود. با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان و کریجی^۱ (۱۹۷۰) اندازه‌ی نمونه ۳۳۵ نفر بدست آمد، اما برای دست‌یابی به برآوردی دقیق‌تر، اندازه‌ی نمونه به ۵۰۰ نفر افزایش یافت. به دلیل گستردگی جغرافیایی واحدها، متغیر بودن تعداد دقیق کارمندان، متغیر بودن محل فعالیت آن‌ها در واحد و احتمال عدم حضور در واحد در هنگام جمع‌آوری داده‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب کارکنان در هر واحد دانشگاهی استفاده شد که در مجموع دست‌یابی به ۴۸۱ نفر امکان‌پذیر گردید. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته و مشتمل بر ۲۰ گویه است که جهت تعیین اعتبار آن از اعتبار سازه^۲ به روش تحلیل عاملی و جهت تعیین پایایی^۳ آن از شیوه‌ی هم‌پهنگی درونی به روش آلفا کرونباخ^۴ استفاده شده است و نتایج آن در جدول ۱ خلاصه شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، ضریب KMO^5 برابر با (۰/۷۸۵) است که بیانگر کفایت اندازه‌ی نمونه است. افزون بر این، شاخص مجذور کای برای آزمون کرویت بارتلت ($P < ۰/۰۰۱$) است که به لحاظ آماری معنی دار می‌باشد و نشان می‌دهد که بین متغیرها همبستگی وجود دارد.

^۱- Morgan and Krejeie

^۲-Construct Validity

^۳-Reliability

^۴-Cronbach Alpha

^۵-Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy

جدول ۱ - تحلیل عاملی مقیاس فرهنگ کار

ضریب آلفا	واریانس تیبین شده	مقدار ویژه	عاملها		
			تعهد کاری	همکاری گروهی	
			وزن عاملی	وزن عاملی	
۰/۷۰۹	۱۷/۹	۳/۵۷		۰/۶۳۲	در محیط کار معمولا خوش بر خورد نیستم
				۰/۶۲۶	از کار کردن با دیگران لذت می‌برم
				۰/۵۸۰	به همکاری که کارش سنگین است، کمک می‌کنم
				۰/۵۷۲	با همکاران در مورد انجام بهتر کارم مشورت می‌کنم
				۰/۵۷۱	موفقیت سازمان با کار گروهی امکان‌پذیر است
				۰/۵۴۴	از این که به گروه تعلق دارم، لذت می‌برم
				۰/۴۸۸	بعضی اوقات به موفقیت همکارانم حسادت می‌کنم
				۰/۴۷۱	پشت سر همکارانم حرف نمی‌زنم
۰/۵۴۸	۸/۲	۱/۶۳	۰/۵۷۸		اندکی کسالت داشته باشم، حوصله کار کردن ندارم
			۰/۵۶۹		صبح شنبه واقعا کسالت آور است
			۰/۵۳۳		ای کاش میزان مرخصی سالانه افزایش می‌یافت
			۰/۴۸۰		آوردن موبایل به محیط کار مانعی ندارد
			۰/۴۲۹		در کنار کارم، کارهای شخصی‌ام را نیز انجام می‌دهم
			۰/۴۰۵		با اتمام ساعت کاری، باید کار را تعطیل کرد
۰/۷۸۵					آزمون KMO جهت مناسب بودن اندازه‌ی نمونه
Chi-square=۱۱۷۸	Df=۱۹۰	Sig=۰/۰۰۰			آزمون Bartlett جهت درست بودن تفکیک عاملها
۰/۶۴۴					ضریب آلفا کرونباخ کل مقیاس فرهنگ کار

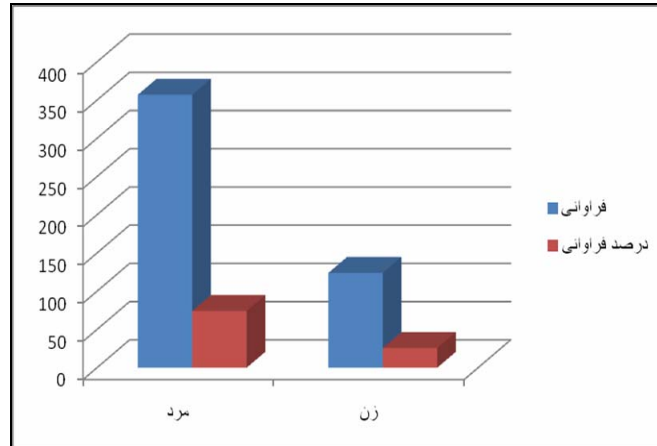
فرهنگ کار با استناد به مباحث پاپ^۱ (۲۰۰۳) و پتی^۲ (۱۹۹۰) در قالب دو بعد همکاری گروهی، و تعهد، تعریف گردید و بنابراین، تحلیل عاملی مورد نظر از نوع تاییدی است که در نهایت نیز دو بعد همکاری گروهی و تعهد، مورد تایید قرار گرفتند و مولفه‌های مربوط به هر کدام مشخص شده است. در مجموع، ۶ گویه به دلیل این که بار عاملی نداشتند یا با عواملی غیر از آنچه پیش‌بینی می‌شد، همبستگی داشتند، از مدل حذف گردیدند. نتایج تحلیل بیانگر آن است که میزان واریانس تبیین شده برابر با (۲۶/۱) است. افزون بر این، ضریب پایایی هر یک از عوامل و کل مقیاس نیز محاسبه شده است که مقدار آن برای عامل همکاری گروهی (۰/۷۰۹)، عامل تعهد (۰/۵۴۸) و کل مقیاس (۰/۶۴۴) است.

^۱ -Pap

^۲ -Petty

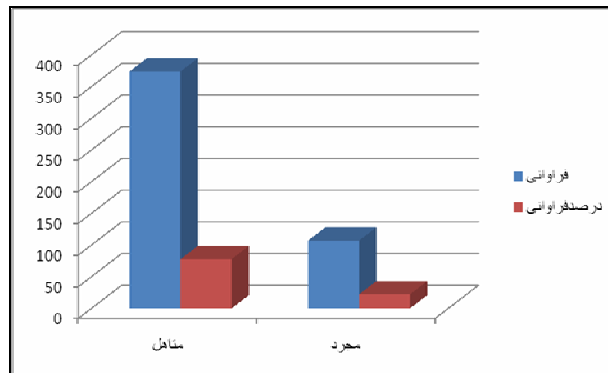
یافته‌های توصیفی پژوهش

در آمار توصیفی بیش‌تراز فراوانی‌ها و درصد‌های فراوانی و هم‌چنین جداول استفاده می‌شود. جداول از مهم‌ترین ابزار برای سنجش و اندازه‌گیری داده‌های یک پژوهش انسانی- اجتماعی بشمار می‌آیند. هدف نهایی جداول، کمی و سنجش پذیر ساختن واقعیت مورد مطالعه تا سرحد امکان و ارزیابی تصویر دقیقی از آن است (ساروخانی، ۱۳۷۸).



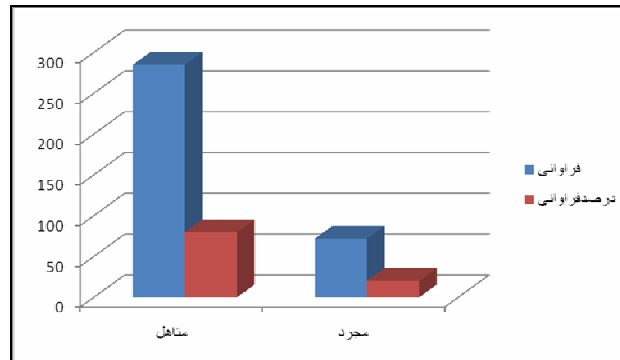
نمودار ۱- توزیع فراوانی میزان جنسیت

بر اساس یافته‌های توصیفی پژوهش از مجموع ۴۸۱ نفر پاسخگو، ۳۵۷ نفر (۷۴/۲ درصد) مرد و ۱۲۴ نفر (۲۵/۸ درصد) زن بوده‌اند (نمودار ۱).



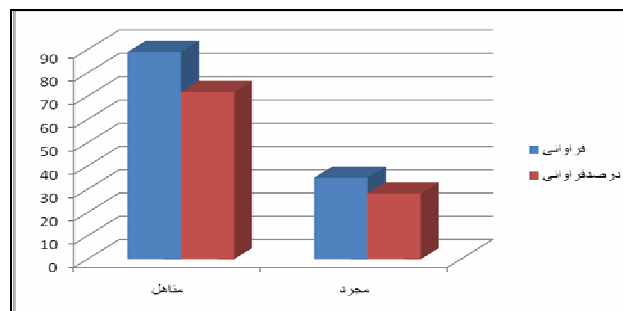
نمودار ۲- توزیع فراوانی میزان تاهل

میانگین سنی پاسخگویان، ۳۴/۹ سال بوده است که این میانگین برای مردان ۳۵/۶ سال و برای زنان ۳۲/۸ سال می‌باشد. به لحاظ وضعیت سواد که بر حسب تعداد سال‌های تحصیل سنجش شده است، میانگین سواد ۱۵/۸ سال بوده است که این میانگین برای مردان ۱۵/۸ سال و برای زنان ۱۵/۷ سال می‌باشد. به لحاظ وضعیت تاهل، ۳۷۴ نفر (۷۷/۸ درصد) متاهل و ۱۰۷ نفر (۲۲/۲ درصد) مجرد بوده‌اند (نمودار ۲).



نمودار ۳- توزیع فراوانی میزان تاهل مردان

که در گروه مردان ۲۸۵ نفر (۷۹/۸ درصد) متاهل و ۷۲ نفر (۲۰/۲) مجرد می‌باشند (نمودار ۳). در گروه زنان ۸۹ نفر (۷۱/۸ درصد) متاهل و ۳۵ نفر (۲۸/۲ درصد) مجرد می‌باشند.



نمودار ۴- توزیع فراوانی میزان تاهل زنان

میانگین سابقه‌ی خدمت ۹/۵ سال است که این میانگین برای مردان ۹/۸ سال و برای زنان ۸/۴ سال است.

سنجش فرهنگ کار

فرهنگ کار در قالب ۱۴ گویه و دو بعد همکاری گروهی با ۸ گویه و تعهد کاری با ۶ گویه و با دامنه‌ی ۷۰-۱۴ مورد سنجش قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین فرهنگ کار ۵۰/۰۵ است که این میانگین برای مردان ۵۰ و برای زنان ۵۰/۲ است. افزون بر این، میانگین بعد همکاری گروهی ۳۲/۲ است که این میانگین برای مردان ۳۱/۹ و برای زنان ۳۳ است و میانگین بعد تعهد کاری ۱۷/۹ است که این میانگین برای مردان ۱۸/۱ و برای زنان ۱۷/۲ می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

کار آمار استنباطی نشان دادن این نکته است که آیا الگوهای توصیف شده در نمونه‌ی کاربردی در مورد جمعیتی که نمونه از آن انتخاب شده و هم‌چنین الگوها و فرآیندهای کشف شده در نمونه در جمعیت هم کاربرد دارد یا نه. هم‌چنین، آمار استنباطی ما را به استنباط ویژگی‌های جمعیت از روی ویژگی‌های نمونه هدایت می‌کند. (دواس، ۱۳۸۷).

فرضیه‌ی نخست: بین جنسیت و فرهنگ کار رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

جدول ۲- بررسی ارتباط بین جنسیت و فرهنگ کار

sig	درجه‌ی آزادی	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۷۸۲	۴۷۹	۰/۲۷۶	۶/۲	۵۰	۳۵۷	مرد
			۵/۹	۵۰/۲	۱۲۴	زن

جهت بررسی رابطه‌ی جنسیت و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) به دلیل این که میانگین دو گروه مردان و زنان با هم مقایسه می‌شوند، از آزمون تی مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ انعکاس یافته است. با توجه به داده‌های جدول، میانگین فرهنگ کار مردان ۵۰ و میانگین فرهنگ کار زنان ۵۰/۲ است. مقایسه‌ی میانگین‌ها نشانگر آن است که این تفاوت معنا دار نیست. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) رابطه‌ای معنا دار وجود ندارد.

فرضیه‌ی دوم: بین جنسیت و همکاری گروهی رابطه‌ای معنا دار وجود دارد.

جدول ۳- بررسی ارتباط بین جنسیت و همکاری گروهی

sig	درجه‌ی آزادی	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۲۴	۴۷۹	۲/۳	۴/۷	۳۱/۹	۳۵۷	مرد
			۳/۴	۳۳	۱۲۴	زن

جهت بررسی رابطه‌ی جنسیت و همکاری گروهی به دلیل این که میانگین دو گروه مردان و زنان با هم مقایسه می‌شوند، از آزمون تی مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. با توجه به داده‌های جدول، میانگین همکاری گروهی مردان ۳۱/۹ و میانگین همکاری گروهی زنان ۳۳ است. مقایسه‌ی میانگین‌ها نشانگر آن است که این تفاوت معنا دار است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت و همکاری گروهی رابطه‌ای معنا دار وجود دارد و طی آن همکاری گروهی زنان در کار بیش‌تر از مردان است.

فرضیه‌ی سوم: بین جنسیت و تعهد کاری رابطه‌ای معنا دار وجود دارد.

جدول ۴- بررسی ارتباط بین جنسیت و تعهد کاری

sig	درجه آزادی	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۱۶	۴۷۹	-۲/۴	۳/۶	۱۸/۱	۳۵۷	مرد
			۳/۵	۱۷/۲	۱۲۴	زن

جهت بررسی رابطه‌ی جنسیت و تعهد کاری به دلیل این که میانگین دو گروه مردان و زنان با هم مقایسه می‌شوند، از آزمون تی مستقل استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ آورده شده است. با توجه به داده‌های جدول، میانگین تعهد کاری مردان ۱۸/۱ و میانگین تعهد کاری زنان ۱۷/۲ است. مقایسه‌ی میانگین‌ها نشانگر آن است که این تفاوت معنا دار است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که بین جنسیت و تعهد کاری رابطه‌ای معنا دار وجود دارد و طی آن تعهد کاری مردان بیش‌تر از زنان است.

بحث و نتیجه‌گیری

گسترش بسیار زیاد تعداد زنان در نیروی کار باعث شده است که مبحث جنسیت و کار به گونه‌ای گسترده مورد توجه قرار گیرد. بخشی از این مطالعات به بررسی رابطه‌ی جنسیت و فرهنگ

کار اختصاص یافته‌اند و طی آن تلاش شده است به این پرسش پاسخ داده شود که زنان بهتر و موثر تر کار می‌کنند یا مردان؟

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که جنسیت تأثیری بر فرهنگ کار (مجموع ابعاد) ندارد و زنان و مردان به لحاظ فرهنگ کار وضعیت مشابهی دارند. این یافته‌ی پژوهش روی هم رفته، با نتایج پژوهش هایید (۱۹۸۱) که نشان می‌دهد بین زنان و مردان به لحاظ عملکرد شغلی تفاوتی وجود ندارد انطباق دارد. به علاوه نتایج پژوهش محسنی تبریزی و میرزایی (۱۳۸۳) که نشان می‌دهند بین جنسیت و اخلاق کار رابطه‌ی وجود ندارد، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) که نشان می‌دهند زنان و مردان به لحاظ وجدان کار تفاوتی با یکدیگر ندارند و اکبری (۱۳۸۱) که نشان می‌دهد جنسیت تأثیری بر فرهنگ کار ندارد، را مورد تأیید قرار می‌دهد.

بررسی رابطه‌ی جنسیت و همکاری گروهی بیانگر آن است که همکاری گروهی زنان در کار بیش‌تر از مردان است و آنان تمایل بیش‌تری دارند که در محیط کار به همکارانشان کمک کنند. این یافته‌ی پژوهش با نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۷۷) که نشان می‌دهد تمایل به مشارکت و همکاری جمعی، در بین زنان بیش‌تر از مردان است، انطباق دارد و آن را تأیید می‌کند.

در نهایت بررسی رابطه‌ی جنسیت و تعهد کاری نشان می‌دهد که تعهد کاری مردان بیش‌تر از زنان است و طی آن مردان نسبت به انجام کار متعهدترند. این یافته‌ی پژوهش با نتایج پژوهش پتی و هیل^۱ (۱۹۹۴) که نشان می‌دهند زنان در انجام کار متعهد تر و مسئولیت‌پذیرتر هستند، انطباق ندارد و آن را تأیید نمی‌کند.

پیشنادهای پژوهش

- ۱- اگر چه در تحلیل نهایی، بین جنسیت و فرهنگ کار، تفاوتی مشاهده نشده است، اما یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که مردان تعهد کاری بیش‌تری دارند و زنان از همکاری گروهی بیش‌تری برخوردارند. هر دو یافته می‌توانند پرسش پژوهشی پژوهش‌های دیگر باشند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که با انجام پژوهش‌های بیش‌تر، عوامل این تفاوت‌ها در راستای بهبود فرهنگ کار در دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی شود.
- ۲- بر اساس یافته‌های توصیفی پژوهش، میانگین فرهنگ کار (مجموع ابعاد) کارکنان در مورد مقیاسی با دامنه‌ی ۷۰-۱۴ برابر با ۵۰، میانگین همکاری گروهی در مورد مقیاسی با دامنه‌ی ۴۰-۸ برابر با ۳۲ و میانگین تعهد کاری در مورد مقیاسی با دامنه‌ی ۳۰-۶ برابر با ۱۷/۹ است. این امر

1- Petty and Hill

نشان می‌دهد که میزان فرهنگ کار (مجموع ابعاد) متوسط است، اما در بعد تعهد کاری، ضعیف است. با توجه به این که موفقیت هر سازمانی تا حدود زیادی تابع فرهنگ کار کارکنان سازمان است، پیشنهاد می‌شود توجه به فرهنگ کار کارکنان بیش‌تر مورد نظر مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی قرار گیرد.

۳- توجه به برخی شاخص‌ها در مقیاس فرهنگ کار، هشدار دهنده‌اند. برای مثال، نزدیک به ۹۰ درصد کارکنان نسبت به آوردن موبایل به محیط کار مخالفتی ندارند. این گونه نگرش‌ها نسبت به کار برای سازمانی که تنها متکی به منابع درآمدی خویش است، مناسب نیست و پیشنهاد می‌شود بحث فرهنگ کار مورد بازنگری جدی مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی قرار گیرد.

۴- ترویج شایسته سالاری و تلاش برای رسیدن به مرز خودباوری در بین زنان با ارایه‌ی آموزش حقوق، تکالیف، تعهد شغلی و همکاری در محیط‌های دانشگاهی.

۵- فراهم نمودن بسترهای لازم در جهت توانمندسازی هر چه بیش‌تر زنان در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بمنظور رسیدن کشور به مرزهای توسعه یافتگی.

References

- 1-Ahmadi,H(2000)Social psychological approaches on gender differences in deviancy behavior, Journal of Humanity faculty of isfahan university, No,22 &23, [Persian].
- 2- Atafar,A(1993)Organizational culture and its transformation,Tehran,Ministry of labour & social affairs, [Persian].
- 3-Azad Armaki,T(2007) Iranian family sociology,Tehran,Samt,[Persian].
- 4-Bahrani,F(2006) Psychology of women occupation with focusing on Islamic countries and international levels, Journal of Banovane Shiah, No,8,[Persian].
- 5-Giddens,A(2003) Sociology,London,Polity Press.
- 6-Hoseini,H(2005)Woman book,Tehran,Amirkabir Publishing[Persian].
- 7-Hyde,J,S(1981) How large are cognitive gender differences? American Psychologist October PP 892, - 901.
- 8-International Labour Organization (2009) Global employment trends for women, Genova, ILO.
- 9-Johns,G(1978) Attitudinal and nonattitudinal predictors of two forms of absence from work, Organizational Behavior and Human Performance, December, PP 431- 444.
- 10-Kar,M(2000)Women in Iranian work market,Tehran,Roshangaran, [Persian].
- 11-Khani,A(2005)Economic challenges of government,Journal of Political and Economic,No, 213& 214[Persian].

- 12-Kirkcaldy, B, D. Furnham, A. Lynn, R (1992) National differences in work attitudes between the UK and Germany, *The European Work and Organizational Psychologist*, Vol 2, PP 81-102.
- 13-Madani,A,B(2006)Japanese work culture, *Journal of Payame Bank*,No, 459, [Persian].
- 14-Mishell,A(2004)Feminism,Translated by H,Zanjanhzade, Tehran,Nika publishing[Persian].
- 15-Meriac,J,P. Poling,T,L.Woher,D,J (2009) Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile.
- 16-Moidfar,S(2004)An Investigation on work ethic and social factors influencing on it among governmental employees in tehran,Tehran,Cultural revolution suptrme council, [Persian].
- 17-Moidfar,S(2001) Sociology of social problems,Hamadan,Noore elm pulishing, [Persian].
- 18-Morgan,D,W. Krejeie,R,V (1970) Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurment*,No 30,PP 607-610.
- 19-Pape,H. (2003). Transforming The Work Culture, *Journal of Organizational Behavior*, 22 (2): 125- 139.
- 20-Petty, G, C. Hill, R, B (1994) Are women and men different? A study of the occupational work ethic, *Journal of Vocational Education Research*,No 19,PP 71-89.
- 21-Petty,G.C.(1990).Development of The Occupational Work Ethic Inventory ,The University of Tennessee, Knoxville.
- 22-Robbins,S,P(1997)Organizational behavior,NewYork,Prentice Hall.
- 23-Robertson,i(1988)Society: a brief introduction,Worth Publisher.
- 24-Safiri,K(1998)Sociology of women occupation,Tehran,Tebyan publishing, [Persian].
- 25-Sheikhi,M,T(2001) Sociology of women and family,Tehran,Sherkat sahami enteshar , [Persian]].
- 26-Sarafraz,L(2003)Economic reform and foreign investment in iran, *Journal of Political and Economic*,No,193&194, [Persian].
- 27-Saroukhani,B(2000) An introduction to family sociology,Tehran,Soroush, [Persian].
- 28-Segalen, M (1986) Historical anthropology of the family,Cambridge, Cambridge University Press.
- 29-Smith,A. Noble,C (2004) The Impact of Organizational Change, *Journal of Training and Development*, Vol 8 (2) ,PP 94- 110.
- 30-Spence, J, A. Helmreich, R, L (1983) Achievement related motives and behavior, In J. A. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives: Psychological and social approaches*. San Francisco, CA: Freeman.

-
- 31- Statistical center of Iran(2007) General census of population and residence in Iran,Tehran, Statistical center of Iran, [Persian].
- 32-Tavasoli,G(2001) Sociology of work and occupation,Tehran,Samt,[Persian].
- 33-Wollack, S. Goodale, J, G. Witjing, J, P. Smith, P, C (1971) Development of the survey of work values, Journal of Applied Psychology,Vol 55, PP331-338.