

شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان

سرپرست خانوار با استفاده از تکنیک (DEMATEL)

وحید آقاسی بروجنی^۱، آذر قلی‌زاده^{۲*}، اکبر اعتباریان^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۶/۱۳ صص ۱۱۸-۸۷ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۲۷

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار با استفاده از تکنیک (DEMATEL) است. روش پژوهش ترکیبی کیفی و کمی می‌باشد، بدین صورت که ابتدا از طریق روش ارزیابی انتقادی به عنوان یکی از روش‌های تحقیق کیفی متغیرهای مربوط به فرهنگ کار شناسایی شدند و سپس از طریق روش تحقیق کمی و تکنیک (DEMATEL) علل ارتقای فرهنگ کار اولویت‌بندی گردیدند. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی می‌باشد که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. نتایج پژوهش در بخش کیفی نشان داد از مجموع ۳۸ مقاله بررسی شده، ۱۱ مقاله پس از ارزیابی انتقادی امتیاز بالاتر از ۳۰ را کسب نمودند و براساس آن‌ها مؤلفه‌های پژوهش براساس بالاترین میزان فراوانی شامل ۳ مؤلفه فرعی و ۱۸ شاخص تعیین گردیدند. هم‌چنین نتایج در بخش کمی براساس تحلیل (DEMATEL) نشان داد، از میان سه مؤلفه‌ی اصلی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار، سیاست‌گذاری شغلی به عنوان اولویت اول، ارزش‌های فرهنگی اولویت دوم و مهارت‌های فردی به عنوان اولویت سوم شناسایی شدند. هم‌چنین به منظور تعیین اولویت در مورد هر یک از شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌های فرعی پژوهش نیز از تحلیل (DEMATEL) استفاده شد، که نتایج مربوط نشان داد، در مؤلفه‌ی مربوط به سیاست‌گذاری‌های شغلی از میان ۶ شاخص مربوط، شاخص حامیان، بالاترین اثربخشی را در سیاست‌گذاری‌های شغلی دارد. در مورد مؤلفه‌ی هنجارهای فرهنگی، از میان ۵ شاخص مربوط، اصلاح قوانین کار، بالاترین اثربخشی را در هنجارهای فرهنگی دارد و در نهایت

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۲ دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۳ دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: Azargholizadeh.10@yahoo.com

مشخص گردید از میان ۶ شاخص مربوط به مهارت‌های فردی، شاخص تحصیلات بالاترین میزان تأثیرگذاری را در مهارت‌های فردی ایفا می‌کند.

کلمات کلیدی: ارتقای فرهنگ کار، سیاست‌گذاری شغلی، ارزش‌های فرهنگی، مهارت‌های فردی

مقدمه

یکی از مباحث اساسی در جوامع امروز، موضوع کار و در پی آن پرداختن به فلسفه‌ی اشتغال است. بیکاری پدیده‌ای اجتماعی در جهان امروز است که در اکثر کشورهای جهان مشاهده می‌شود که از جمله دلایل آن را می‌توان عدم‌زیرساخت‌های اقتصادی، عدم‌آموزش، عدم‌تعادل و توازن اجتماعی و ... بیان نمود (Vahabi Kashani & Salehi Amiri, 2016). یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه‌ی توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتبار زنان و نقش آن‌ها در اشتغال می‌باشد. به‌عبارت دیگر، اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوی زنان معطوف شده است و برای تحقق توسعه‌ی اجتماعی، تسریع فرآیند توسعه‌ی اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، جوامعی که به نقش زنان در اشتغال توجه نکنند، در زمره‌ی کشورهای توسعه یافته قلمداد نمی‌شوند. در واقع امروزه سنجش وضعیت اجتماعی و اقتصادی زنان سرپرست‌خانوار، هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ کاربردی حائز اهمیت بسیاری است، چراکه بسیاری از حقوق زنان با توجه به نقش خانواده و نقش سرپرست‌خانوار بودن آن‌ها در تأمین نیازهای اصلی خود و اعضای آن نادیده گرفته می‌شود و با توجه به وجود تبعیض‌های جنسیتی زنان در بسیاری از جوامع سرخورده شده‌اند. در این شرایط، لزوم توجه به فرهنگ کار برابر بین زنان با مردان بیش از پیش احساس می‌شود. نکته‌ی قابل توجه اینست که در جوامع پیشرفته و توسعه یافته، زنان در تمام عرصه‌ها دوشادوش مردان ایفای نقش می‌کنند و دیگر امروز تعریف نقش زنان صرفاً به عنوان نقش همسر در خانواده بسیار کمرنگ شده است. در این میان، در بسیاری از جوامع، خصوصاً در کشورهای جهان سوم، هنوز زنان جایگاه خود را در فعالیت‌های اقتصادی کسب نکرده‌اند. براساس آمار وب گاه بانک جهانی در سال ۲۰۱۵ به طور میانگین حدود ۴۹٫۵ درصد جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند. در صورتی که فقط در حدود ۳۹ درصد تولید ناخالص داخلی جهان به این گروه اختصاص دارد (Morikawa, 2015). این آمارها نشان می‌دهد، نقش زنان به عنوان بخش مهمی از جامعه هنوز حداقل در کشورهای در حال توسعه نادیده گرفته می‌شود و بر این مبنای لزوم توجه به ایجاد فرهنگ کار برای زنان، براساس تغییر نگرش و رویه‌های سنتی به سمت جامعه‌ی مدرن و جامعه‌ی برابر، برای حضور زنان در صحنه‌های اشتغال، ضروری به نظر می‌رسد (Ranaei Kordshouli et al, 2016). برای رسیدن به فرهنگ کار ابتدا لازم است تعریف فرهنگ مورد بررسی قرار گیرد. در واقع فرهنگ مفهومی پیچیده و چند سطحی است که در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از عقاید و باورها، ارزش‌ها و هنجارها است و به عنوان یکی از مهم‌ترین

عوامل شکل‌دهنده و هدایت‌کننده‌ی نگرش‌ها و رفتارهای مردمان یک جامعه، شایسته‌ی توجه می‌باشد. بر این مینا می‌تواند فرهنگ کار را به عنوان یک عامل تأثیرپذیر از فرهنگ هر جامعه تعریف نمود که در صورت رسیدن به یک نقطه اشتراک مفهومی در جامعه، می‌تواند به برابری و عدالت در تصدی مشاغل کمک نماید (Maitlis & Wallace, 2005؛ Zhi et al., 2015). اهمیت فرهنگ کار در شکل دادن به رفتارهای افراد یک جامعه و القای تعهد درونی به آنان، به حدی است که استانی دیویس در کتاب «مدیریت فرهنگ کار محتوای شکل‌گیری یک جامعه» به نقش برابری و عدالت و سهم زنان در اشتغال یک جامعه بارها اشاره نموده است (Bazmi et al, 2015). هرچند می‌توان ادعان نمود با توجه به تغییرات اجتماعی جوامع در طی سال‌های گذشته، فرهنگ کار به یک مفهوم چندبعدی و بسیار گسترده تبدیل شده است و ورود و بررسی هر بخش آن نیازمند صرف ساعت‌های تحقیق‌های علمی می‌باشد (Niazi et al, 2017). اما سؤالی که به خصوص در جوامع در حال توسعه با توجه به فقدان حقوق برابر بین زنان و مردان مطرح است این است که زنان سرپرست‌خانوار تا چه اندازه از پیچیدگی‌های مفهومی فرهنگ کار متضرر می‌شوند. زنان سرپرست‌خانوار در مقایسه با زنان دارای همسر همواره با استرس بیشتری برای اداره‌ی زندگی روبرو هستند. شاغل بودن، کار در منزل، مراقبت از فرزندان، نگرانی‌های مالی و عدم‌برخورداری از منابع حمایتی کافی به طور روزانه سبب استرس و پریشانی زنان سرپرست‌خانوار می‌شوند و آن‌ها را با مشکلاتی از قبیل بیماری‌های جسمانی، مشکلات خواب، افسردگی مواجه می‌کنند که در نهایت کیفیت زندگی خود و خانوادشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Hernández, 2009). برخلاف وجود توانمندی‌های بسیاری از این زنان و با توجه به تغییرات در سبک و شیوه‌های زندگی، می‌توان ادعان نمود، نبود یک فرهنگ کار غالب در جوامع مختلف بر حسب نوع آداب و سنن کشور، به عنوان حلقه‌ی مفقوده‌ی توسعه‌ی حضور زنان در این‌گونه جوامع محسوب می‌شود (Marchand, 2013). این معضل اجتماعی در کشور ما به دلیل ویژگی‌های جامعه، حوادث دوران جنگ، رخدادهای طبیعی و اجتماعی، وجود مشکلات اقتصادی و بسیاری از دلایل دیگر در طی سالیان اخیر، گسترش یافته است. با گریز به آمارهای منتشر شده می‌توان به درک بهتری از نابرابری فرهنگ کار در مورد زنان بی‌سرپرست دست یافت. براساس آخرین آمار به‌دست آمده از وضعیت اشتغال زنان در ایران مشخص می‌شود که فقط ۹/۶ درصد (حدود سه میلیون و نیم) از جمعیت زنان شاغلند. این در حالی است که زنان در حدود ۴۹/۶ درصد (حدود ۳۷ میلیون نفر) از کل جمعیت ۸۰ میلیونی را تشکیل می‌دهند. بررسی آمار کلی وضعیت اشتغال زنان در کشور طی سال ۹۴ نشان می‌دهد که از کل ۲۱ میلیون شاغل کشور در این سال‌ها بیش از ۳ میلیون و ۶۰۰ نفر آن زن بوده است. با این حساب، زنان فقط توانسته‌اند ۱۳ درصد کل فرصت‌های شغلی را در کشور به خود اختصاص دهند که این آمار، حاکی از اشتغال بسیار پایین زنان است. از

طرف دیگر، تنها ۲ درصد آمار مربوط به فرصت‌های شغلی برای زنان سرپرست‌خانوار می‌باشد (Vahabi Kashani & Salehi Amiri, 2016). همچنین واکاوی در تکمیل فرم‌های مددکاری زنان سرپرست‌خانوار می‌تواند دلیلی برای این بی‌عدالتی‌ها و وجود مشکلات اقتصادی و معیشتی زنان سرپرست‌خانوار قلمداد گردد. برخلاف همه‌ی تلاش‌هایی که سازمان‌های حمایتی در این زمینه داشته‌اند تا زنان سرپرست‌خانوار به توانمندی برسند، اما اعلام آمار رسمی در این زمینه نشان می‌دهد که این طرح‌ها اگر چه مؤثر بوده‌اند، اما الزاما موفقیت‌آمیز نبوده و معضل نبود اشتغال برای زنان بی‌سرپرست را حل نکرده است. شاید بتوان گفت برای حل این‌گونه مسائل، تنها حمایت‌های دولتی نمی‌تواند کارساز باشد؛ چرا که به‌جای توانمندسازی این‌گونه زنان و پررنگ‌تر کردن حضور آنان در تصدی مشاغل، باعث می‌شوند افراد وابسته به حمایت‌های دولتی تربیت شوند. بر این مبنای، خلاء یک نظام تئوریک و کاربردی بر حسب شرایط جامعه و فرهنگی کشور ما در زمینه‌ی فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار، به شدت احساس می‌شود، چرا که با شناخت علل مؤثر بر ایجاد فرهنگ کار برابر برای زنان می‌توان انتظار داشت، راه کارهای قابل توجهی برای حل مسائل و مشکلات ضد رفتار اجتماعی از جانب تحلیل‌گران جوامع ارائه شود و جامعه از تعادل اجتماعی، رفاهی و اقتصادی قابل توجه‌تری برخوردار خواهد بود. لذا در این پژوهش تلاش می‌شود ابتدا با شناخت معیارها و مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای سطح فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار براساس روش‌های تحقیق واکاوانه در دل پژوهش‌های مرتبط، ادراک مشخصی از موضوع ایجاد گردد و سپس براساس روش تحلیل (DEMATEL) که یک روش تحلیل فازی است، اقدام به اولویت‌بندی مؤثرترین این عوامل می‌شود. به‌عبارت دیگر این پژوهش ابتدا با استفاده از روش ارزیابی انتقادی به عنوان یکی از روش‌های فرا تحلیل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار را مبتنی بر پژوهش‌ها و منابع مشابه، شناسایی می‌نماید و سپس با مشارکت اعضای پانل براساس مقیاس ۵۰ امتیازی، منابع و پژوهش‌های تعیین شده را ارزیابی می‌کند و آن‌هایی که امتیاز زیر ۳۰ را کسب نموده‌اند، از دو بررسی خارج می‌نماید و در نهایت براساس تحلیل فراوانی شاخص‌های به‌کار رفته در پژوهش‌های تأیید شده، مؤلفه‌های مرتبط با موضوع فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار تعیین می‌شوند. در فاز دوم نیز با استفاده از تحلیل (DEMATEL) ابتدا مشخص می‌شود، از بین مؤلفه‌های فرهنگ کار کدام مورد دارای اولویت می‌باشد و سپس شاخص‌های مربوط به هر مؤلفه را اولویت‌بندی می‌نماید. بر این مبنای این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال می‌باشد. مؤثرترین معیار ارتقای سطح فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل (DEMATEL) کدامند؟

در واقع فرهنگ، مجموعه‌ی دانش، افکار و آرای اخلاقی، قوانین و مقررات و سایر عاداتی است که انسان به عنوان یک عضو جامعه کسب می‌کند، تعریف می‌شود (Niazi et al, 2017). به‌عبارت

دیگر، فرهنگ بنیان هر جامعه‌ای محسوب می‌شود که شامل مجموعه‌ی مشترکی از باورها، ارزش‌ها، مفروضات، نمادها، آداب و رسوم، سنن، اسطوره‌ها در یک اجتماع می‌باشد که نسل به نسل بین افراد جامعه توسعه می‌یابد. (Wolfgang, 2013). حال اگر فرهنگ را مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک جامعه در نظر بگیریم، فرهنگ‌کار نیز در تلفیق برداشت مصطلح از مفهوم کار عبارت خواهد بود، از آن بخشی از فرهنگ عمومی جامعه که دانش‌ها و مهارت‌های معطوف به کار و فعالیت‌های تولیدی و خدماتی را به منظور رفع نیازهای جامعه توسعه می‌بخشد. واقع فرهنگ‌کار با مفاهیم اخلاق کار، وجدان کاری و تعهد کاری که در پژوهش‌های متعددی بررسی شده‌اند، قرابت معنایی زیادی دارد (Zahirinia & Nikkha, 2015). باکلی و همکاران (۲۰۰۲) فرهنگ‌کار را یک فرایند کاملاً اجتماعی و پیچیده می‌داند که آمیخته‌ای از دانش اجتماعی و نیازهای فردی است و ارتقای آن را بدون آموزش‌های پویا و مستمر، کاری عبث و بیهوده تلقی می‌کنند و معتقدند در همه جای دنیا ثابت شده که فرهنگ پدیده‌ای کاملاً اکتسابی است (Buckley, 2002). به طور خلاصه، فرهنگ‌کار در یک اجتماع را می‌توان مبتنی بر ارزش‌ها و آداب و سنن رایج در آن جامعه تعریف نمود، که هر قدر این ارزش‌ها و آداب و سنن در آن پررنگ‌تر باشد، فرهنگ‌کار نیز از غنای بیشتری در آن جامعه برخوردار است (Zhou & huangmw, 2011). از طرف دیگر، فرهنگ‌کار در یک جامعه، از ویژگی‌های اساسی آن جامعه است که هویت یک جامعه را مشخص می‌کند و اصطلاحاً ویتترین پویایی و تلاش و بازدهی در آن جامعه محسوب می‌شود (Ahmadi, 2012). بنابراین تلقی از کار، هرچند در یک دوره‌ی اجتماعی از دوره‌ی دیگر و نیز از یک گروه اجتماعی به گروه اجتماعی دیگر متفاوت است، اما ریشه‌های منسجم خود را می‌تواند براساس ارزش‌های مهم آن جامعه حفظ نماید. در ادبیات موضوع جامعه‌شناسی تعاریف متفاوتی از فرهنگ‌کار به عمل آمده است و بر این اساس انواع مختلفی از فرهنگ‌کار نیز مطرح شده‌اند؛ اما شاید جامع‌ترین دسته‌بندی در این حوزه مربوط به دیدگاه چلبی باشد که توانست با الگوبرداری از قالب پارسونز با نگاهی جامع و فراگیر دسته‌بندی‌اش را ارائه دهد. از دید چلبی برای فرهنگ‌کار از جمله نقش شغلی می‌توان ابعاد گوناگونی را متصور شد. این ابعاد عبارتند از:

۱- معنای کار: درباره‌ی معنای کار باید گفت که هر فردی ممکن است درک یک بعدی یا چند بعدی از معنای کار داشته باشد. به طور مثال یک نفر کار را چیزی بیش از رنج و زحمت نبیند؛ در مقابل برای فرد دیگر کار، هم‌زمان دارای معنای متفاوتی باشد (Clarke, 2004).

۲- مقتضیات کار: برای مقتضیات کار نیز شرایطی همانند معنی کار وجود دارد؛ یعنی برای یک نفر برداشت مفهومی از مقتضیات کار صرفاً دقت و سرعت است، در حالی که پنداشت دیگری از مقتضیات کار، ابتکار، نوآوری و انصاف است (Ameri, 2016).

۳- ارزش‌های درونی و بیرونی کار: ارزش‌های درونی کار با امیال و انگیزه‌ها و سطح پرورش احساسات و عواطف شخصی رابطه‌ی بلافصل دارد. ارزش‌های درونی (ادراکی) در مورد کار، مستقیماً منبعت از برداشت‌های فردی در مورد کار است؛ حال آن‌که ارزش‌های بیرونی (ابزاری) مستقیماً منبعت از محیط فرهنگی در سطح جامعه می‌باشد. به لحاظ تحلیلی ارزش‌های بیرونی به دلیل تأثیرگذاری بر ارزش‌های درونی افراد، دارای اولویت هستند (Azimi Hashemi, 2009).

۴- خود پنداره‌ی شغلی: خودپنداری از استعداد شغلی، یکی از ارکان مهم هویت کاری است و نتیجه‌ی ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کار است که می‌تواند به موفقیت یک فرد در محیط حرفه‌ای و کاری کمک کند (Niazi et al, 2017). در ادامه رویکردهای فرهنگی کار در قالب ۵ رویکرد نظری فرهنگ کار به منظور ادراک بیشتر در زمینه‌ی فرهنگ کار مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد:

۱- نظریه‌ی کارکردگرایی (Theory of functionalism)

در این پارادایم کار، یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است و اگر نظام اقتصادی یکی از چهار خرده نظام اجتماعی محسوب شود، کار در کلیه‌ی فرایندهای اجتماعی تأثیر گذار و از سایر نهادهای اجتماعی تأثیر پذیر است. بر مبنای این رویکرد 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 (Romer, 2015).

۲- نظریه‌ی تضاد (Conflict theory)

بسیاری از نقادین پارسونز با این اندیشه مخالفند که جامعه‌ی نظامی از بخش‌ها و اجزاء مرتبط و به هم پیوسته است. آن‌ها نمی‌توانند صرفاً قائل به آن باشند که روابط متقابل اجزای تشکیل دهنده‌ی نظام اجتماعی، روابطی مثبت و مؤثر است و یا این که اجزای تشکیل دهنده‌ی یک نظام اجتماعی تأثیرات مثبت و سودمند بر یکدیگر دارند. وجود ستیز و تغییر در جامعه‌ی آن‌ها را بر آن می‌دارد که به آثار منفی و مضر بسیاری از فرایندهای اجتماعی نیز توجه داشته باشند. اکثر مخالفان نظریات کارکرد گرا، تحت تأثیر آراء کارل مارکس هستند (Mehdi zadeh, 2013).

۳- نظریه‌ی تفسیری (Theory of interpretation)

علوم اجتماعی تفسیری، ریشه در تفکر فلسفی ماکس وبر و ویلهلم دیلتای دارد. دیلتای با طرح تمایز بین علوم انسانی از علوم طبیعی، که اولی متکی بر فهم همدلانه از تجربیات زندگی روزمره‌ی مردم بوده و ریشه در یک موقعیت خاص دارد، است و دومی مبتنی بر تبیین ذهنی است و نگرشی

متفاوت از اثبات گرایی. وبر نیز با طرح کنش اجتماعی با معنا و متمایل بر هدف و مقصود، واقعیت را ذهنی و با معنا تعریف می‌کند. از نظر وبر، کنش اجتماعی با معنا عنصر اصلی در جامعه‌شناسی تفسیری است (Trevithick, 2009)

۴- نظریه‌ی رفتار گرایی (Behaviorist theory)

پارادایم رفتارگرایی به صورت یک دیدگاه نظری از لحاظ تاریخی، اصول خودش را از مشاهده‌ی رفتار حیوانات کسب کرده است. رفتارگرایان معتقدند، اصول اولیه‌ای که رفتار حیوان را توصیف می‌کند، محور اصلی تبیین رفتار انسانی را نیز شکل می‌دهد و برای درک رفتار انسانی ضرورتی برای مطالعه‌ی فرایندهای ذهنی وجود ندارد. از نظر رفتارگرایان، پاداش رفتاری است که به ارضای نیازهای موجود منجر می‌شود، در حالی که مجازات رفتاری است که موجود را از ارضای نیازهایش باز می‌دارد. از طرفداران این نظریه، جورج هومنز است (Ghasemi, 2000).

۵- نظریه‌ی روانشناسی اجتماعی (Social Psychology Theory)

روانشناسی کار و رفتار سازمانی، در سال‌های اخیر مورد توجه بسیار بوده و هست. یکی از دلایل آن، دشواری‌هایی است که مدیران سازمان‌ها در رده‌های مختلف کاری خود با آن مواجهند. به جهت این‌که مدیران فقط در پی جذب منابع انسانی برای سازمان هستند. مشکلات و معضلات زیادی را به همراه داشته و رفتار سازمانی پنهان مانده است. برای آن‌که سازمانی اثر بخش باشد، باید جنبه‌های انگیزش کار، مشارکت در کار و استفاده از عوامل روانی و رفتاری نیز مورد بررسی قرار گیرد. نقش و تأثیر عوامل روان شناختی و انگیزش در بهبود کمیت و کیفیت کار و فرهنگ کار بسیار مورد توجه است که بعضی از صاحب نظران در این خصوص نظریاتی دارند (Pardakhtchi, 2007). باتوجه به مبانی نظری مطرح شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوالات است: ۱- مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس روش ارزیابی انتقادی (CASP) کدامند؟ ۲- ابعاد و مؤلفه‌های اساسی فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل دلفی کدامند؟ ۳- مؤثرترین مؤلفه‌ی ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل (DEMATEL) کدامند؟ ۳- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی سیاست‌گذاری‌های شغلی (A) براساس تحلیل (DEMATEL) کدامند؟ ۴- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی هنجارهای فرهنگی (B) بر اساس تحلیل (DEMATEL) کدامند؟ ۵- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی مهارت‌های فردی (C) بر اساس تحلیل (DEMATEL) کدامند؟

روش پژوهش و ابزار پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء پژوهش‌های کاربردی قلمداد می‌شود؛ زیرا به دنبال بررسی روابط درونی علل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار است. از نظر هدف، پژوهشی اکتشافی است؛ زیرا انسجام نظری در راستای فرهنگ کار، به‌خصوص در مورد زنان سرپرست کار کمتر دیده می‌شود و به دنبال یکپارچه کردن دیدگاه‌های نظری در این زمینه است. هم‌چنین از نظر نوع داده، پژوهشی کیفی و کمی محسوب می‌شود. در واقع، رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها، از نوع استقرائی است. در این پژوهش از روش تحلیل ارزیابی انتقادی استفاده شد. این روش ارزیابی براساس ۱۰ معیار، اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق، پژوهش‌های انجام شده در این زمینه را توسط ۱۲ نفر از متخصصان حوزه‌ی فرهنگی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. سپس به منظور انجام تحلیل محتوا، در مرحله‌ی اول، متون مورد مطالعه قرار گرفت و جملات و پاراگراف‌های مرتبط با سؤالات پژوهش انتخاب گردید. در مرحله‌ی دوم، علل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار از طریق بررسی امتیازات فراوانی در تحقیقات تأیید شده شناسایی می‌شود و بعد از کدگذاری در مرحله‌ی سوم از طریق تکنیک (DEMATEL) روابط درونی عوامل مؤثر شناسایی شده، تعیین و در نهایت با تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری گروهی شناخت بهتری در مورد ارتقای فرهنگ کار ایجاد می‌شود. تکنیک (DEMATEL) یک روش جامع برای ساخت و تجزیه و تحلیل یک مدل ساختاری از روابط بین عوامل پیچیده و متعدد بر متغیر هدف پژوهش می‌باشد. در تکنیک دیمتل، روابط کمی بین عوامل چندگانه‌ی یک مسأله و تأثیر هر یک از آن‌ها بر دیگری محاسبه می‌شود. هم‌چنین در این روش، میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عوامل بر یکدیگر سنجیده می‌شود. به منظور تعیین شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر لازم است، نحوه‌ی امتیاز بندی شاخص‌های تعیین شده مشخص گردند. بدین منظور پرسش‌نامه‌ای طراحی و طی آن قضاوت خبرگان نسبت به شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر مورد سؤال واقع شد. در این پژوهش، شدت تأثیر عناصر در قالب امتیازدهی از صفر (۰) تا (۴) مورد سؤال واقع می‌شود. شدت تأثیر و امتیاز نظیر آن طبق جدول (۱) تعیین می‌شود:

جدول ۱- نحوه‌ی امتیازدهی شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر

شدت تأثیر	تأثیر خیلی زیاد	تأثیر زیاد	تأثیر متوسط	تأثیر کم	بدون تأثیر
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

با توجه به متفاوت بودن نظرات ارائه شده توسط خبرگان در مورد شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر، تحلیل نهایی براساس «میانگین» نظر خبرگان صورت خواهد پذیرفت.

سپس باید تعیین شود، آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های تعیین شده از روایی برخوردار هستند. به منظور تأیید روایی پرسش‌نامه‌های ساخته شده، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده گردید که بر این اساس از ۱۵ نفر از اعضای پانل خواسته شد، براساس جدول (۳)، امتیاز لازم به هر مؤلفه داده شود. نتیجه‌ی به‌دست آمده مشخص ساخت با توجه به این‌که مقدار (CVR) مقیاس بزرگ‌تری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مؤلفه‌های تحقیق تأیید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج طبق جدول زیر نشان داد، تمامی مؤلفه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ می‌باشند. در این پژوهش، تعداد ۱۰ نفر از متخصصان حیطه‌های فرهنگی که جزء اساتید دانشگاه بودند از طریق نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند که اطلاعات آن در جدول (۲) قابل مشاهده است:

جدول ۲- مشخصات مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی تحقیق

مورد	جن	سن	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱	مرد	۴۷ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۲	مرد	۴۸ سال	دکتری	۱۷ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۳	زن	۵۲ سال	دکتری	۱۹ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۴	مرد	۴۶ سال	دکتری	۱۴ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۵	مرد	۴۸ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۶	مرد	۴۷ سال	دکتری	۱۶ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۷	زن	۴۹ سال	دکتری	۱۵ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۸	زن	۴۷ سال	دکتری	۱۲ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۹	مرد	۴۶ سال	دکتری	۱۱ سال	مدیریت فرهنگی
مشارکت‌کننده‌ی شماره ۱۰	مرد	۵۱ سال	دکتری	۱۸ سال	مدیریت فرهنگی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بازه‌ی سنی مشارکت‌کنندگان بین ۴۶ تا ۵۲ سال می‌باشد و سابقه‌ی شغلی آن‌ها بین ۱۱ تا ۱۹ سال دسته‌بندی شده‌اند. علت استفاده از این روش نمونه‌گیری، دیدگاه‌های تخصصی و نظریه‌پردازانه‌ی مشارکت‌کنندگان پژوهش در مورد ارتقای فرهنگ کار در مورد زنان بی‌سرپرست می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه روش تحلیل ارزیابی انتقادی و تحلیل دلفی و تحلیل (DEMATEL) استفاده شده است، که هر بخش از تحلیل با توجه به سؤالات پژوهش مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. در بخش اول به منظور تحلیل ارزیابی انتقادی تحقیق‌های مربوط به فرهنگ کار سوال زیر مطرح می‌شود:

سؤال اول- مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس روش ارزیابی انتقادی (CASP) کدامند؟

در ابتدا به منظور پاسخ به سؤال اول تحقیق، که تعیین تحقیقات مرتبط با فرهنگ کار برای استخراج مؤلفه‌های اصلی و مفاهیم مربوط می‌باشد، از روش ارزیابی انتقادی (CASP) عمل می‌کنیم. در این روش براساس مقیاس ۵۰ امتیازی برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی انتقادی، پژوهش نظام امتیاز بندی زیر را مطرح کرده و هر مقاله و کتابی که پایین‌تر از امتیاز خوب (پایین‌تر از ۳۰) باشد را حذف می‌کند و تحقیقات بالای امتیاز ۳۰ را به عنوان مبنای بررسی در تحلیل محتوا مورد استفاده قرار می‌دهد. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. همان‌طور که گفته شد، محقق با کمک ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی، تحقیقاتی که امتیاز بالای ۳۰ را کسب نمایند، برای تعیین چک لیست‌های تحقیق استفاده می‌شوند.

همان‌طور که مشاهده می‌کنید، تحقیقات (Euwals et al (2007؛ Jyothi and Jyothi (2012؛ Morikawa (2015) و Jundel et al (2014) با توجه به این که امتیاز زیر ۳۰ را کسب نموده‌اند، از بررسی در این پژوهش حذف می‌شوند. حال بر اساس امتیازات داده شده، محتوای تحقیقات انجام شده در مورد فرهنگ کار و نقش زنان در کار و اجتماعی، مورد بررسی قرار می‌گیرد تا مؤلفه‌های اصلی ارتقای فرهنگ کار و مفاهیم مربوط به آن استخراج گردد.

براساس امتیازهای به‌دست آمده از فراوانی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در تحقیقات تأیید شده، مشخص گردید از مجموع ۲۰ عامل استفاده شده در تحقیقات، ۱۸ عامل بالاترین میزان استفاده در تحقیقات را داشته است و دو مورد ارتباطات و قدرت رسانه به عنوان دو عامل حذف بر ارتقای فرهنگ کار به دلیل کمترین میزان استفاده در تحقیقات مختلف حذف شدند.

جدول ۳- ارزیابی حیاتی

اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	شرح تحقیق	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	شفاف‌یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
۴	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۳۸
۶	۵	۲	۶	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴۲
۱	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۱	۲۹
۵	۵	۲	۲	۲	۴	۵	۲	۲	۴	۳۷
۴	۵	۵	۵	۲	۴	۲	۴	۵	۵	۴۳
۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۳
۴	۵	۲	۴	۴	۴	۵	۴	۲	۴	۴۰
۲	۲	۲	۲	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۳۸
۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۲
۲	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴۴
۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۴
۴	۵	۴	۴	۲	۴	۴	۲	۵	۴	۳۹
۴	۴	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۵	۴	۴۱
۲	۲	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۴	۳۷
۴	۴	۴	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۳۹

Cooper et al (2017)
Cortis and Vincent (2005)
Euwals et al (2007)
Ince (2010)
Jao and Li (2011)
Jyothi and Jyothi (2012)
Kelly et al (2015)
King (2010)
Morikawa (2015)
Romer (2015)
Jundel et al (2014)
Ahmadi (2012)
Bakhtiyari (2013)
Sayeedi et al (2016)
Froozam (2015)

جدول ۴- تعیین علل تأثیر گذار بر ارتقای فرهنگ کار بر اساس روش امتیاز فراوانی

مهارت‌های شفاهی	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
مهارت‌های کارخانه	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
برنامه‌ریزی آموزشی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
مدیریت آموزشی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
اعتبار بخشی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ارتباطات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
تحصیلات	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
امنیت شغل	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
مشارکت اجتماعی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
اصلاح قوانین کار	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
تغییر باورهای سنتی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
تأمین تسهیلات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
حامیان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
قدرت رسانه	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
آگاهی بخشی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
منزله اجتماعی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
مراودات اجتماعی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
شماره بازار	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
تخصص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
انگیزه	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
جمع	۶	۶	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷

Cooper Jackson (2001)
Cortis and Vincent (2005)
Ince (2010)
Jao and Li (2011)
Kelly et al (2015)
King (2010)
Romer (2015)
Ahmadi(2012)
Bakhtiyari (2013)
Sayeedi et al (2016)
Froozam (2015)

جدول ۵- چک لیست امتیاز تحلیل دلفی

مقیاس لیکرت							شاخص‌ها	مؤلفه‌ی فرعی
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷		
							منزلت اجتماعی	سیاست‌گذاری‌های شغلی (Jao and Li 2011; Kelly et al 2015; Cortis and Sayeedi Vincent 2005; et al, 2016; Froozan, 2015;
							مدیریت آموزشی	
							اعتباربخشی	
							آگاهی‌بخشی	
							برنامه‌ریزی آموزشی	
							حامیان	
							امنیت شغلی	
							مشارکت اجتماعی	هنجارهای فرهنگی (Romer ؛Froozan, 2015) 2015; Kelly et al 2015; Cortis and Vincent 2005
							تامین تسهیلات رفاهی	
							اصلاح و تغییر باورهای سنتی	
							مراودات اجتماعی	
							اصلاح قوانین کار	
							شناخت بازار	مهارت‌های فردی (Cooper Jackson 2001;) (King 2010
							تخصص	
							تحصیلات	
							مهارت‌های شغلی	
							انگیزه	
							مهارت‌های کاریابی	

در واقع چک لیست تدوین شده از تحلیل ارزیابی انتقادی براساس مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت برای تحلیل دلفی ارائه شده است.

در ادامه، جهت مشخص نمودن میزان توافق بر سر شاخص‌های شناسایی شده از مرحله‌ی ارزیابی انتقادی، از روش تحلیل دلفی استفاده می‌شود. در این روش، از معیارهای ضریب توافق و میانگین برای تأیید یا حذف شاخص‌های مربوط به فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار استفاده می‌شود؛ بر این اساس، سؤال دوم پژوهش به ترتیب زیر ارائه و سپس مورد بررسی قرار می‌گیرد:

سؤال دوم- شاخص‌های اساسی فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل دلفی کدامند؟

به منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهش از جدول زیر استفاده می‌شود. این جدول چک لیست تعیین شده‌ی مؤلفه‌های فرعی و شاخص‌های مربوط به ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار می‌باشد. به منظور تأیید یا حذف شاخص‌های تعیین شده، این چک لیست در اختیار ۱۲ مشارکت‌کننده در این پژوهش که جزء متخصصان رشته‌ی مدیریت فرهنگی می‌باشند، قرار می‌گیرد. بر مبنای چک لیست تهیه شده مبتنی بر مبانی نظری تحقیق، یک مؤلفه‌ی اصلی و ۳ مؤلفه‌ی فرعی و ۱۸ ریز معیار یا همان شاخص سنجش مؤلفه‌های فرعی در این تحقیق شناسایی شدند. چک لیست امتیازی بر مبنای مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت در اختیار متخصصان (اعضای پانل) قرار داده و بر حسب میانگین، انحراف معیار و ضریب توافق، معیارها جهت حضور در مدل نهایی تأیید یا حذف شدند.

جدول ۶- تحلیل دلفی

مؤلفه‌ی فرعی	شاخص‌ها	علامت اختصاری	ضریب تناسب	
			میانگین	ضریب توافق
سیاست‌گذاری‌های شغلی (A)	منزلت اجتماعی	A1	۵,۸۹	۰,۷۱
	مدیریت آموزشی	A2	۵,۵۴	۰,۷۳
	اعتباربخشی	A3	۵,۸۸	۰,۹۹
	آگاهی‌بخشی	A4	۶,۳	۰,۹۸
	برنامه‌ریزی آموزشی	A5	۵,۷۹	۰,۸۸
	حامیان	A6	۶,۰۳	۰,۹۱
	امنیت شغلی	A7	۵,۹	۰,۶۹
هنجارهای فرهنگی (B)	مشارکت اجتماعی	B1	۵	۰,۸۸
	تأمین تسهیلات رفاهی	B2	۵,۸۹	۰,۷۱
	تغییر باورهای سنتی	B3	۵,۵۴	۰,۷۳
	مراودات اجتماعی	B4	۵,۸۸	۰,۹۹
	اصلاح قوانین کار	B5	۵,۲۲	۰,۷۳
مهارت‌های فردی (C)	شناخت بازار	C1	۵,۴۳	۰,۷۹
	تخصص	C2	۵,۳۲	۰,۶۶
	تحصیلات	C3	۵,۶۵	۰,۷۳
	مهارت‌های شغلی	C4	۵,۷۴	۰,۷۸
	انگیزه	C5	۵,۶۹	۰,۶۳
	مهارت‌های کاربایی	C6	۵,۸۷	۰,۷۶

همان‌طور که مشخص شد، تمامی شاخص‌های فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار مورد تأیید قرار گرفتند. در واقع براساس دو معیار میانگین و ضریب‌توافق مشخص گردید، تمامی شاخص‌های شناسایی شده، از نظر نخبگان پژوهش تأیید می‌باشند، چرا که براساس مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت، اولاً میانگینی بین ۵ تا ۷ را کسب نموده‌اند و براساس معیار ضریب توافق که می‌بایست عددی بیش از ۰/۷ باشد، تمامی شاخص‌ها تأیید شده‌اند، که این نتایج نشان دهنده‌ی همسو بودن نظرات متخصصان در مورد وجود این عوامل مؤثر بر فرهنگ کار می‌باشد. هم‌چنین به منظور تعیین اثربخش-ترین معیار و شاخص‌های مربوط به ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار کدگذاری در جدول (۶) انجام گرفت. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در بخش تحلیل (DEMATEL) از پرسش‌نامه به صورت مقیاس زوجی استفاده شده است که همان‌طور که در روش پژوهش تشریح گردید، از ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی استفاده می‌شود و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار (Matlab) و صفحات گسترده (Excel) استفاده شد. به منظور تحلیل DEMATEL سوال سوم مطرح می‌شود:

سؤال سوم- مؤثرترین مؤلفه‌ی ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل DEMATEL کدامند؟

در این بخش، مطابق تعریف روابط در روش تحقیق جهت پاسخ به سؤال سوم پژوهش ابتدا می‌بایست براساس تصمیم‌گیری گروهی و یا تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری، شدت روابط بین سه مؤلفه‌ی فرهنگ کار یعنی سیاست‌گذاری شغلی، هنجارهای فرهنگی و مهارت‌های فردی مشخص گردد و سپس مؤثرترین مؤلفه ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار تعیین شوند. در این مرحله به منظور تحلیل ماتریسی، ابتدا از اعضای پانل (۱۰ نفر مشارکت‌کننده‌ی پژوهش) خواسته می‌شود تا به هر یک از مؤلفه‌های اصلی که کدگذاری شده‌اند، یعنی سیاست‌گذاری‌های شغلی (A)؛ هنجارهای فرهنگی (B) و مهارت‌های فردی (C) براساس جدول (۷) که نحوه‌ی امتیازدهی تأثیر متقابل هر یک از مؤلفه‌های اصلی بر یکدیگر را تعیین می‌کند، امتیاز لازم داده شود. به عنوان مثال مشخص شود تأثیر سیاست‌گذاری شغلی بر هنجارهای فرهنگی از ۱ تا ۵ چه امتیازی از نظر مشارکت‌کننده‌ی این پژوهش کسب می‌کند. سپس از طریق میانگین شدت تأثیر مؤلفه‌های فرعی این پژوهش از نظر ماتریسی مشخص می‌شود. براساس نتیجه‌ی جدول (۷) مشخص شد، سیاست‌گذاری شغلی (A) بر هنجارهای فرهنگی (B) دارای تأثیری برابر با ۴/۰۴ می‌باشد. هم‌چنین مشخص شد، سیاست‌گذاری شغلی (A) بر مهارت‌های فردی (C) تأثیری برابر با ۳/۵۰ دارد. در واقع نتیجه‌ی این جدول نشان شدت تأثیرگذاری هر یک از مؤلفه‌های اصلی را بر یکدیگر نشان می‌دهد که براین اساس مشخص می‌شود، شدت تأثیرگذاری سیاست‌گذاری‌های شغلی (A) بر هر دو معیار هنجارهای فرهنگی و مهارت‌های فردی بیشتر است.

جدول ۷- ماتریس شدت روابط مستقیم (M)

جمع	(C) مهارت‌های فردی	(B) هنجارهای فرهنگی	(A) سیاست‌گذاری شغلی
۷,۵۴	۳,۵۰	۴,۰۴	۰,۰۰
۴,۱۱	۱,۶۷	۰,۰۰	۲,۴۴
۷	۰,۰۰	۳,۵۰	۳,۵۰

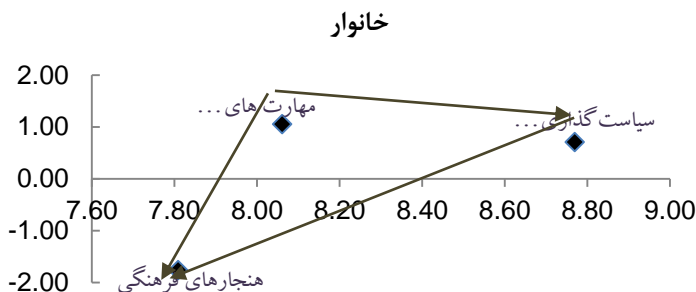
همان‌طور که مشخص شد، بالاترین میزان تأثیرگذاری در بین ماتریس ایجاد شده، عدد ۷/۵۴ می‌باشد که نشان می‌دهد تأثیر سیاست‌گذاری‌های شغلی (A) بر هر دو مؤلفه‌ی فرعی دیگر یعنی هنجارهای فرهنگی (B) و مهارت‌های فردی (C) از نظر مقیاس امتیازدهی، تأثیر زیادی دارد. حال به منظور میزان تعیین نفوذ هریک از این مؤلفه‌ها در ارتقای سطح فرهنگ زنان سرپرست‌خانوار به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌بایست، ماتریس روابط کلی بین هریک از مؤلفه‌های فرعی تعیین شود. جدول (۸) شدت نسبی این روابط را به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد:

جدول ۸- ماتریس شدت نسبی روابط مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های فرعی

شاخص‌ها	(A) سیاست‌گذاری شغلی	(B) هنجارهای فرهنگی	(C) مهارت‌های فردی	جمع ماتریس زوجی سطر (R)	تفاضل ماتریس زوجی سطر و ستون	تفاضل ماتریس زوجی سطر و ستون
(A) سیاست‌گذاری شغلی	۰,۷۱	۸,۷۷	۴,۷۴	۱,۴۷	۱,۹۳	۱,۳۳
(B) هنجارهای فرهنگی	۱,۷۶-	۷,۸۱	۳,۰۲	۰,۹۱	۱,۰۱	۱,۱۰
(C) مهارت‌های فردی	۱,۰۵	۸,۰۶	۴,۵۶	۱,۱۲	۱,۸۴	۱,۶۰
(D) جمع ماتریس زوجی ستون	۳,۵۰	۴,۷۹	۴,۰۳			

در جدول (۸) جمع ماتریس زوجی سطر (R) و جمع هر ستون (D) مربوط به شدت تأثیر مؤلفه‌های فرعی می‌باشد که از مجموع ماتریس زوجی سطر و ستون و تفاضل آن می‌توان تأثیرگذارترین مؤلفه‌ی فرعی در ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار، ارائه می‌گردد. براساس نتیجه‌ی جدول (۸) مشخص شد، بالاترین میزان تأثیرگذاری مربوط به سیاست‌گذاری شغلی و مهارت فردی است و هنجارهای فرهنگی در اولویت سوم قرار دارد. طبق جدول فوق و براساس این که تفاضل سطر با ستون یعنی (R-D) که نشان دهنده‌ی تأثیرپذیری از سایر مؤلفه‌های پژوهش می‌باشد، برای هنجارهای فرهنگی برابر با (-۱/۷۶) می‌باشد، می‌توان گفت هنجارهای فرهنگی معلول سیاست‌گذاری‌های شغلی و مهارت‌های فردی می‌باشد (یعنی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار باعث ایجاد هنجارهای فرهنگی می‌تواند بشود) و دو مؤلفه سیاست‌گذاری شغلی و مهارت‌های فردی علت و عامل ارتقای سطح فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار محسوب می‌شوند. براساس نتایج به‌دست آمده می‌توان الگوی تأثیرگذاری هریک از مؤلفه‌های ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار را طبق شکل (۱) ارائه داد:

شکل ۱- الگوی شناسایی تأثیرگذاری هریک از مؤلفه‌های ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست



براساس شکل (۱) باید بیان نمود، از بین سه مؤلفه‌ی فرعی سیاست‌گذاری‌های شغلی، هنجارهای فرهنگی و مهارت‌های فردی به ترتیب مهارت‌های فردی و سیاست‌گذاری شغلی در اولویت اول و دوم و هنجارهای فرهنگی به عنوان عامل معلول ارتقای فرهنگ کاری در اولویت سوم قرار دارد.

جدول ۹- اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرعی بر حسب علت و معلول بودن ارتقای سطح فرهنگ کار

زنان سرپرست خانوار

نام مؤلفه‌ی فرعی	اولویت	علت/معلول
سیاست‌گذاری شغلی	دوم	علت
هنجارهای فرهنگی	سوم	معلول
مهارت‌های فردی	اول	علت

در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، هنجارهای فرهنگی خود معلول و تأثیرپذیر دو مؤلفه‌ی سیاست‌گذاری‌های شغلی و مهارت‌های فردی است و هم‌زمان با به‌کارگیری استراتژی‌های مناسب در جهت سیاست‌گذاری شغلی و مهارت‌های فردی، هنجارهای فرهنگی شکل می‌گیرد و از این طریق می‌توان انتظار داشت، فرهنگ‌کار زنان سرپرست‌خانوار تقویت گردد. در ادامه به منظور پاسخ سؤال آخر پژوهش که عنوان شده است، به مؤثرترین شاخص‌های مربوط به معیارهای ارتقای سطح فرهنگ‌کار برای زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل کدامند؟ از تحلیل‌های مجزا برای هر یک از مؤلفه‌های فرعی سیاست‌گذاری شغلی، هنجارهای فرهنگی و مهارت‌های فردی استفاده می‌شود. حال سوال چهارم این پژوهش مطرح می‌شود:

سؤال چهارم- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی سیاست‌گذاری‌های شغلی براساس تحلیل DEMATEL کدامند؟

این بخش به دنبال مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی می‌باشد. در واقع مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی به درک بهتر موضوع برای ارتقای سطح فرهنگ‌کار زنان سرپرست‌خانوار کمک می‌نماید. طبق جدول (۱۰) که تحلیل ماتریسی شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی را نشان می‌دهد، از هر یک از اعضای پانل خواسته شده است تا به هر یک از شاخص‌های مربوط به سیاست‌گذاری شغلی از ۱ تا ۵ امتیاز داده شود. جدول (۱۰) نحوه‌ی امتیازدهی تأثیر متقابل هر یک از شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی بر یکدیگر را تعیین می‌کند. همانند علامت‌های اختصاری تعریف شده در جدول (۶) منزلت اجتماعی (A1)؛ مدیریت‌آموزشی (A2)؛ اعتباربخشی (A3)؛ آگاهی‌بخشی (A4)؛ برنامه‌ریزی آموزشی (A5)؛ حامیان (A6) و امنیت شغلی (A7) در جدول (۱۰) مورد بررسی قرار می‌گیرند.

همان‌طور که مشخص شد، بالاترین میزان تأثیرگذاری در بین ماتریس ایجاد شده، عدد ۱۶/۵۰ می‌باشد که نشان می‌دهد تأثیر شاخص آگاهی‌بخشی بر سایر شاخص‌های مربوط به سیاست‌گذاری‌های شغلی می‌باشد. حال به منظور میزان تعیین نفوذ هر یک از این مؤلفه‌ها در ارتقای سیاست‌گذاری شغلی به عنوان مؤلفه‌ی سطح فرهنگ‌کار زنان سرپرست‌خانوار به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌بایست، ماتریس روابط کلی بین هر یک از مؤلفه‌های فرعی تعیین شود. جدول (۱۱) شدت نسبی این روابط را به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد:

جدول ۱۰- ماتریس شدت روابط مستقیم M

شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی		منزلت اجتماعی	مدیریت آموزشی	اعتباربخشی	آگاهی بخشی	برنامه‌ریزی آموزشی	حامیان	امنیت شغلی	جمع
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	
منزلت اجتماعی	A1	۰,۰۰	۲,۰۰	۲,۵۰	۲,۵۰	۱,۵۰	۲,۰۰	۳,۰۰	۱۳,۵۰
مدیریت آموزشی	A2	۱,۵۰	۰,۰۰	۳,۰۰	۴,۰۰	۲,۰۰	۱,۵۰	۴,۰۰	۱۶,۰۰
اعتباربخشی	A3	۲,۵۰	۲,۵۰	۰,۰۰	۱,۵۰	۲,۵۰	۲,۰۰	۲,۵۰	۱۴,۵۰
آگاهی بخشی	A4	۲,۵۰	۲,۰۰	۳,۵۰	۰,۰۰	۲,۵۰	۲,۵۰	۳,۰۰	۱۶,۵۰
برنامه‌ریزی آموزشی	A5	۳,۵۰	۴,۰۰	۲,۵۰	۲,۰۰	۰,۰۰	۳,۰۰	۱,۵۰	۱۶,۰۰
حامیان	A6	۳,۰۰	۱,۵۰	۰,۵۰	۳,۰۰	۳,۵۰	۰,۰۰	۲,۵۰	۱۴,۰۰
امنیت شغلی	A7	۲,۰۰	۲,۵۰	۱,۵۰	۱,۵۰	۴,۰۰	۱,۰۰	۰,۰۰	۱۲,۵۰
Max = ۱۶,۵۰									

جدول ۱۱- ماتریس شدت نسبی روابط مستقیم و غیرمستقیم شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی

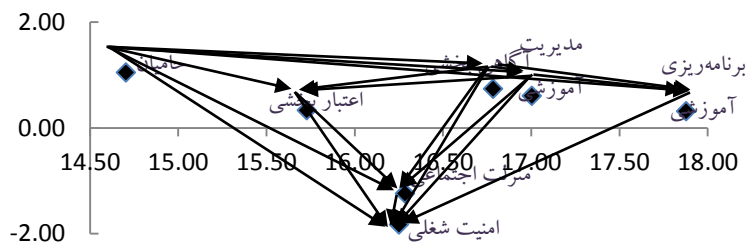
شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی		منزلت اجتماعی	مدیریت آموزشی	اعتباربخشی	آگاهی بخشی	برنامه‌ریزی آموزشی	حامیان	امنیت شغلی	جمع	تفاضل ماتریس زوجی سطر و ستون	جمع ماتریس زوجی سطر و ستون
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7			
منزلت اجتماعی	A1	۱,۰۴	۱/۰۸	۱,۰۵	۱,۰۸	۱,۱۳	۰,۹۲	۱,۲۳	۷,۵۲	۱۶,۲۹	-۱,۲۴
مدیریت آموزشی	A2	۱,۳۰	۱/۱۴	۱,۲۳	۱,۳۱	۱,۳۳	۱,۰۲	۱,۴۶	۸,۸۱	۱۷,۰۰	۰,۶۱
اعتباربخشی	A3	۱,۲۹	۱/۱۷	۰,۹۸	۱,۱۰	۱,۲۴	۰,۹۷	۱,۲۸	۸,۰۳	۱۵,۷۳	۰,۳۴
آگاهی بخشی	A4	۱,۳۵	۱/۲۴	۱,۲۴	۱,۱۱	۱,۳۵	۱,۰۸	۱,۴۰	۸,۷۶	۱۶,۷۹	۰,۷۴
برنامه‌ریزی آموزشی	A5	۱,۴۳	۱/۳۸	۱,۲۴	۱,۲۷	۱,۲۶	۱,۱۴	۱,۳۹	۹,۱۰	۱۷,۸۸	۰,۳۲
حامیان	A6	۱,۲۳	۱/۱۱	۱,۰۰	۱,۱۵	۱,۲۷	۰,۸۵	۱,۲۵	۷,۸۸	۱۴,۷۰	۱,۰۵
امنیت شغلی	A7	۱,۱۱	۱/۰۸	۰,۹۷	۱,۰۰	۱,۲۰	۰,۸۴	۱,۰۳	۷,۳۱	۱۶,۲۵	-۱,۸۲
جمع ماتریس زوجی ستون (D)		۸,۷۶	۸/۲۰	۷,۷۰	۸,۰۲	۸,۷۸	۶,۸۳	۹,۰۴			

طبق نتایج به دست آمده از جدول (۱۱)، جمع هر سطر و جمع هر ستون مربوط به شدت تأثیر شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی ارائه می‌گردد. براساس نتیجه جدول (۱۱) مشخص شد، بالاترین شاخص تأثیرگذار بر سیاست‌گذاری شغلی حامیان می‌باشد و تأثیرپذیرترین شاخص از سیاست‌گذاری شغلی، امنیت شغلی می‌باشد. جدول (۱۲) و شکل (۲) اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به سیاست‌گذاری‌های شغلی در ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار را نشان می‌دهد:

جدول ۱۲- اولویت‌بندی شاخص‌ها برحسب علت و معلول بودن سیاست‌گذاری‌های شغلی

نام مؤلفه فرعی	اولویت	علت/معلول
منزلت اجتماعی	ششم	معلول
مدیریت آموزشی	سوم	علت
اعتباربخشی	چهارم	علت
آگاهی‌بخشی	دوم	علت
برنامه‌ریزی آموزشی	پنجم	علت
حامیان	اول	علت
امنیت شغلی	هفتم	معلول

شکل ۲- الگوی شناسایی تأثیرگذاری هر یک از شاخص‌های مؤلفه‌ی سیاست‌گذاری‌های شغلی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار



همان‌طور که در جدول (۱۲) و شکل (۲) مشخص گردید، به ترتیب، شاخص‌های حامیان، آگاهی‌بخشی، مدیریت آموزشی، اعتباربخشی و برنامه‌ریزی آموزشی به عنوان مؤثرترین شاخص‌های سیاست‌گذاری‌های شغلی محسوب می‌شوند که علت سیاست‌گذاری شغلی برای توسعه و ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار می‌باشند؛ اما به ترتیب دو شاخص امنیت‌شغلی و منزلت اجتماعی، معیارهای معلول تأثیرپذیر از سیاست‌گذاری شغلی می‌باشند. به عبارت دیگر، منزلت اجتماعی و امنیت‌شغلی را باید معلول سیاست‌گذاری‌های شغلی در ارتقای فرهنگ کار زنان

سرپرست خانوار قلمداد نمود. در نهایت براساس این نتایج می‌توان مؤثرترین شاخص سیاست‌گذاری شغلی را وجود حمایت‌کنندگان در سیاست‌گذاری قلمداد نمود و کم‌اثرترین شاخص را مربوط به امنیت شغلی در آن محسوب نمود. در ادامه سوال پنجم مطرح می‌شود:

سؤال پنجم- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی هنجارهای فرهنگی براساس تحلیل DEMATEL کدامند؟

همانند بخش قبل، این بخش به دنبال مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به شاخص‌های هنجارهای فرهنگی می‌باشد. در واقع مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به هنجارهای فرهنگی به درک بهتر موضوع برای ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار کمک می‌نماید. طبق جدول (۱۳) که تحلیل ماتریسی شاخص‌های هنجارهای فرهنگی را نشان می‌دهد، از هر یک از اعضای پانل خواسته شده است تا به هر یک از شاخص‌های مربوط به هنجارهای فرهنگی از ۱ تا ۵ امتیاز داده شود. جدول (۱۳) نحوه‌ی امتیازدهی تأثیر متقابل هریک از شاخص‌های هنجارهای فرهنگی بر یکدیگر را تعیین می‌کند. همانند علامت‌های اختصاری تعریف شده در جدول (۶)، مشارکت اجتماعی (B1)؛ تامین تسهیلات رفاهی (B2)؛ اصلاح و تغییر باورهای سنتی (B3)؛ مراودات اجتماعی (B4) و اصلاح قوانین کار (B5) در جدول (۱۳) مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۱۳- ماتریس شدت روابط مستقیم شاخص‌های هنجار فرهنگی

شاخص‌های هنجارهای فرهنگی		مشارکت اجتماعی	تامین تسهیلات رفاهی	اصلاح و تغییر باورهای سنتی	مراودات اجتماعی	اصلاح قانون کار	جمع	
								B1
مشارکت اجتماعی	B1	۰,۰۰	۲,۰۰	۲,۵۰	۲,۵۰	۱,۵۰	۱۳,۵۰	
تامین تسهیلات رفاهی	B2	۱,۵۰	۰,۰۰	۳,۰۰	۴,۰۰	۲,۰۰	۱۶,۰۰	
اصلاح و تغییر باورهای سنتی	B3	۳,۵۰	۲,۵۰	۰,۰۰	۱,۵۰	۲,۵۰	۱۶,۵۰	
مراودات اجتماعی	B4	۲,۵۰	۲,۰۰	۳,۵۰	۰,۰۰	۲,۵۰	۱۴,۵۰	
اصلاح قوانین کار	B5	۳,۵۰	۴,۰۰	۲,۵۰	۲,۰۰	۰,۰۰	۱۶,۰۰	
		Max=13/50						

همان‌طور که مشخص شد، بالاترین میزان تأثیرگذاری در بین ماتریس ایجاد شده، عدد ۱۶/۵۰ می‌باشد که نشان می‌دهد تأثیر شاخص اصلاح و تغییر باورهای سنتی بر سایر شاخص‌های مربوط به هنجارهای فرهنگی بیشتر می‌باشد. حال به منظور میزان تعیین نفوذ هریک از این مؤلفه‌ها در ارتقای هنجارهای فرهنگی به عنوان مؤلفه‌ی سطح فرهنگ زنان سرپرست‌خانوار به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌بایست، ماتریس روابط کلی بین هریک از مؤلفه‌های فرعی تعیین شود. جدول (۱۴) شدت نسبی این روابط را به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد:

جدول ۱۴- ماتریس شدت نسبی موجود از روابط مستقیم و غیرمستقیم هنجارهای فرهنگی

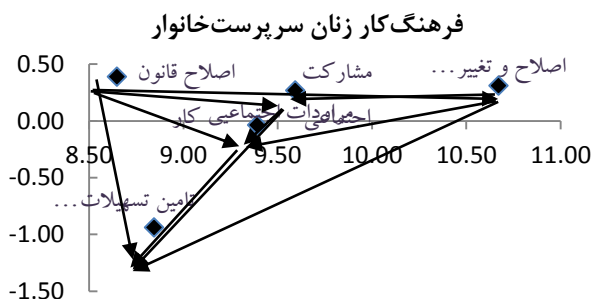
شاخص‌های هنجار فرهنگی		ماتریس شدت نسبی					تفاضل سطر و ستون	جمع ماتریس زوجی سطر و ستون
		B1	B2	B3	B4	B5		
مشارکت اجتماعی	B1	۰,۸۳	۰,۹۸	۱,۱۴	۱,۰۶	۰,۹۲	۴,۹۳	۰,۲۷
تأمین تسهیلات رفاهی	B2	۰,۸۳	۰,۷۰	۰,۹۰	۰,۷۸	۰,۷۵	۳,۹۵	-۰,۹۴
اصلاح و تغییر باورهای سنتی	B3	۱,۱۱	۱,۲۱	۱,۰۳	۱,۱۷	۰,۹۸	۵,۴۹	۰,۳۱
مراودات اجتماعی	B4	۰,۹۵	۱,۰۴	۱,۰۸	۰,۸۰	۰,۸۰	۴,۶۸	-۰,۰۳
اصلاح قوانین کار	B5	۰,۹۵	۰,۹۶	۱,۰۳	۰,۹۱	۰,۶۸	۴,۵۲	۰,۳۹
جمع ماتریس زوجی ستون (D)		۴/۶۶	۴/۸۹	۵/۱۸	۴/۷۱	۴/۱۳		

براساس نتیجه‌ی جدول (۱۴) مشخص شد، بالاترین شاخص تأثیرگذار بر هنجار فرهنگی، اصلاح قوانین کار می‌باشد و تأثیرپذیرترین شاخص از هنجار فرهنگی، تأمین تسهیلات رفاهی می‌باشد. جدول (۱۵) و شکل (۳) اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به هنجار فرهنگی در ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار را نشان می‌دهد:

جدول ۱۵- اولویت‌بندی شاخص‌ها برحسب علت و معلول بودن شاخص‌های هنجار فرهنگی

نام مؤلفه‌ی فرعی	اولویت	علت/معلول
مشارکت اجتماعی	سوم	علت
تأمین تسهیلات رفاهی	پنجم	معلول
اصلاح و تغییر باورهای سنتی	دوم	علت
مراودات اجتماعی	چهارم	معلول
اصلاح قوانین کار	اول	علت

شکل ۳- الگوی شناسایی تأثیرگذاری هر یک از شاخص‌های مؤلفه‌ی هنجارهای فرهنگی ارتقای



همان‌طور که در جدول (۱۵) و شکل (۳) مشخص گردید، به ترتیب، اصلاح قوانین کار، اصلاح و تغییر باورهای سنتی و مشارکت اجتماعی به عنوان مؤثرترین شاخص‌های هنجار فرهنگی محسوب می‌شوند که عوامل ایجاد کننده‌ی هنجار فرهنگی برای توسعه و ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار محسوب می‌شوند. اما به ترتیب، دو شاخص تأمین تسهیلات رفاهی و مرادوات اجتماعی معیارهای معلول تأثیرپذیر از هنجارهای فرهنگی می‌باشند. به عبارت دیگر، تأمین تسهیلات رفاهی و مرادوات اجتماعی را باید معلول هنجارهای فرهنگی در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار قلمداد نمود. در نهایت براساس این نتایج می‌توان مؤثرترین شاخص هنجار فرهنگی را اصلاح قوانین کار برای ایجاد هنجارهای اجتماعی منسجم‌تر قلمداد نمود و کم‌اثرترین شاخص را مربوط به مرادوات اجتماعی در آن محسوب نمود. در ادامه سوال ششم مطرح می‌شود:

سؤال ششم- مؤثرترین شاخص مربوط به مؤلفه‌ی فرعی مهارت‌های فردی براساس تحلیل

DEMATEL کدامند؟

این بخش به دنبال مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به شاخص‌های مهارت‌های فردی می‌باشد. در واقع، مشخص نمودن اولویت‌های مربوط به شاخص‌های مهارت‌های فردی به درک بهتر موضوع برای ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار کمک می‌نماید. طبق جدول (۱۶) که تحلیل ماتریسی شاخص‌های مهارت‌های فردی را نشان می‌دهد، از هر یک از اعضای پانل خواسته شده است تا به هر یک از شاخص‌های مربوط به مهارت‌های فردی از ۱ تا ۵ امتیاز داده شود. جدول (۱۶) نحوه‌ی امتیازدهی تأثیر متقابل هر یک از شاخص‌های مهارت‌های فردی بر یکدیگر را تعیین می‌کند. همانند علامت‌های اختصاری تعریف شده در جدول (۶) شناخت بازار (C1)، تخصص (C2)، تحصیلات (C3)، مهارت‌های شغلی (C4)، انگیزه (C5) و مهارت‌های کاربایی (C6) در جدول (۱۷) مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۱۶- ماتریس شدت روابط مستقیم مهارت‌های فردی

شاخص‌های مهارت‌های فردی		مهارت‌های کاربردی						
		شناخت‌بازار	تخصص	تحصیلات	مهارت‌های شغلی	انگیزه	مهارت‌های کاربردی	
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
شناخت‌بازار	C1	۰,۰۰	۲,۵۰	۲,۰۰	۱,۵۰	۱,۵۰	۲,۰۰	۹,۵۰
تخصص	C2	۴,۰۰	۰,۰۰	۲,۰۰	۳,۵۰	۲,۰۰	۳,۰۰	۱۴,۵۰
تحصیلات	C3	۳,۵۰	۳,۵۰	۰,۰۰	۲,۰۰	۳,۵۰	۳,۰۰	۱۵,۵۰
مهارت‌های شغلی	C4	۲,۰۰	۲,۵۰	۳,۵۰	۰,۰۰	۱,۵۰	۲,۵۰	۱۲,۰۰
انگیزه	C5	۱,۵۰	۲,۰۰	۲,۵۰	۲,۰۰	۰,۰۰	۲,۵۰	۱۰,۵۰
مهارت‌های کاربردی	C6	۲,۵۰	۱,۵۰	۲,۰۰	۱,۰۰	۳,۰۰	۰,۰۰	۱۰,۰۰

Max = 15/50

همان‌طور که مشخص شد، بالاترین میزان تأثیرگذاری در بین ماتریس ایجاد شده، عدد ۱۵/۵۰ می‌باشد که نشان می‌دهد تأثیر شاخص تحصیلات بر سایر شاخص‌های مربوط به مهارت‌های فردی می‌باشد. حال به منظور میزان تعیین نفوذ هر یک از این مؤلفه‌ها در ارتقای مهارت‌های فردی به عنوان مؤلفه‌ی سطح فرهنگ زنان سرپرست‌خانوار به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌بایست، ماتریس روابط کلی بین هر یک از مؤلفه‌های فرعی تعیین شود. جدول (۱۷) شدت نسبی این روابط را به صورت مستقیم و غیرمستقیم نشان می‌دهد:

جدول ۱۷- ماتریس شدت نسبی موجود از روابط مستقیم و غیرمستقیم مهارت‌های فردی

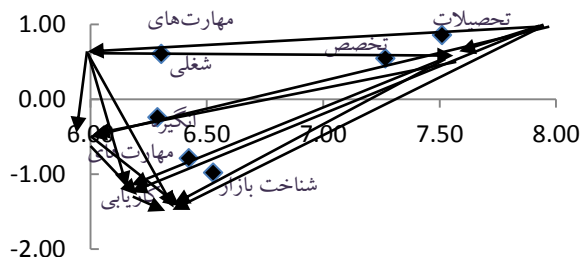
شاخص‌های مهارت‌های فردی		ماتریس زوجی مستقیم و غیرمستقیم								
		شناخت‌بازار	تخصص	تحصیلات	مهارت‌های شغلی	انگیزه	مهارت‌های کاربردی			
		C1	C2	C3	C4	C5	C6			
شناخت‌بازار	C1	۰,۴۲	۰,۵۱	۰,۴۸	۰,۴۱	۰,۴۵	۰,۵۱	۲,۷۷	۶,۵۳	-۰,۹۸
تخصص	C2	۰,۷۹	۰,۵۱	۰,۶۳	۰,۶۳	۰,۶۲	۰,۷۲	۳,۹۱	۷,۲۷	۰,۵۵
تحصیلات	C3	۰,۸۱	۰,۷۴	۰,۵۵	۰,۵۹	۰,۷۳	۰,۷۶	۴,۱۸	۷,۵۱	۰,۸۶
مهارت‌های شغلی	C4	۰,۶۴	۰,۶	۰,۶۴	۰,۳۹	۰,۵۴	۰,۶۴	۳,۴۵	۶,۳۰	۰,۶۰
انگیزه	C5	۰,۵۴	۰,۵۲	۰,۵۴	۰,۴۶	۰,۴۰	۰,۵۷	۳,۰۲	۶,۲۹	-۰,۲۴
مهارت‌های کاربردی	C6	۰,۵۶	۰,۴۶	۰,۴۸	۰,۳۸	۰,۵۳	۰,۴۰	۲,۸۲	۶,۴۲	-۰,۷۹
جمع ماتریس زوجی ستون (D)		۳/۷۵	۳/۳۶	۳/۳۳	۲/۸۵	۳/۲۶	۳/۶۰			

براساس نتیجه‌ی جدول (۱۷) مشخص شد، بالاترین شاخص تأثیرگذار بر مهارت‌های فردی، تحصیلات می‌باشد و تأثیرپذیرترین شاخص از مهارت‌های فردی، شناخت‌بازار می‌باشد. جدول (۱۸) و شکل (۴) اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به مهارت‌فردی در ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار را نشان می‌دهد:

جدول ۱۸- اولویت‌بندی شاخص‌ها بر حسب علت و معلول بودن شاخص‌های مهارت فردی

نام مؤلفه‌ی فرعی	اولویت	علت / معلول
شناخت‌بازار	ششم	معلول
تخصص	سوم	علت
تحصیلات	اول	علت
مهارت‌های شغلی	دوم	علت
انگیزه	چهارم	معلول
مهارت‌های کاریابی	پنجم	معلول

شکل ۴- الگوی شناسایی تأثیرگذاری هر یک از شاخص‌های مؤلفه‌ی مهارت فردی ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار



همان‌طور که در جدول (۱۸) و شکل (۴) مشخص گردید، به ترتیب شاخص‌های تحصیلات، مهارت‌های شغلی و تخصص به عنوان مؤثرترین شاخص‌های مهارت‌شغلی محسوب می‌شوند که علت تقویت مهارت‌های فردی برای توسعه و ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار می‌باشند؛ اما به ترتیب، سه شاخص شناخت‌بازار، مهارت‌های کاریابی و انگیزه معیارهای معلول تأثیرپذیر از مهارت‌های فردی می‌باشند. به عبارت دیگر، شناخت‌بازار، مهارت‌های کاریابی و انگیزه را باید معلول مهارت‌های فردی در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار قلمداد نمود. در نهایت براساس این

نتایج می‌توان مؤثرترین شاخص مهارت‌های فردی را سطح تحصیلات زنان در مهارت‌های فردی قلمداد نمود و کم‌اثرترین شاخص را مربوط به شناخت‌بازار در آن محسوب نمود. براساس نتایج کسب شده، جدول (۱۹) اولویت‌بندی هریک از مؤلفه‌های فرعی و شاخص‌ها را براساس طیفی از میزان تأثیرگذاری تا تأثیرپذیری برای ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار نشان می‌دهد.

جدول ۱۹- اولویت‌بندی هریک از مؤلفه‌های فرعی و شاخص‌های مرتبط به آن‌ها

مؤلفه فرعی	اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌ها	علامت اختصاری	اولویت‌بندی شاخص‌ها
سیاست‌گذاری‌های شغلی (A)	دوم	منزلت اجتماعی	A1	ششم
		مدیریت آموزشی	A2	سوم
		اعتباربخشی	A3	چهارم
		آگاهی بخشی	A4	دوم
		برنامه‌ریزی آموزشی	A5	پنجم
		حامیان	A6	اول
		امنیت شغلی	A7	هفتم
هنجارهای فرهنگی (B)	سوم	مشارکت اجتماعی	B1	سوم
		تسهیلات رفاهی	B2	پنجم
		تغییر باورهای سنتی	B3	دوم
		مراودات اجتماعی	B4	چهارم
		اصلاح قوانین کار	B5	اول
مهارت‌های فردی (C)	اول	شناخت‌بازار	C1	ششم
		تخصص	C2	سوم
		تحصیلات	C3	اول
		مهارت‌های شغلی	C4	دوم
		انگیزه	C5	چهارم
		مهارت‌های کاریابی	C6	پنجم

بحث و نتیجه‌گیری

هویت یا معنای کار، امروزه به دلیل وجود تقاضاهای شغلی زیاد در جوامع و به دلیل وجود بیکاری به عنوان یکی از معضلات اقتصاد کشورها، معنای چندبعدی و پیچیده دارد. در واقع پدیده‌های چند وجهی که از مناظر مختلف مبانی و معانی گوناگونی را نمایان می‌سازد، در یک نگاه کلی می‌توان معنای کار را حاصل دیالتیک یک نظام ذهنی و ساختار اجتماعی قلمداد نمود. رویکردی که معنای

کار فلسفه‌ی پویایی یک جامعه دانسته و شکل‌گیری آن را در ارتباطات اجتماعی و به خصوص فرهنگ کار نمایان می‌سازد. در واقع، وقتی از معنای کار سخن به میان می‌آید، نسبت معنای کار با مفاهیم پیچیده‌ای چون ملیت و فرهنگ، کلافی در هم تنیده را پدیدار می‌سازد که مفهوم آن را بسیار پیچیده‌تر می‌نماید (Vahabi Kashani & Salehi Amiri, 2016). هدف این پژوهش بررسی روابط درونی علل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار با استفاده از تکنیک DEMATEL بود. بدین منظور ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت فرهنگی ابتدا از طریق روش ارزیابی انتقادی، مؤلفه‌های مهم عوامل ارتقا دهنده‌ی فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار را شناسایی نمودند و سپس بر مبنای ماتریس‌های تصمیم‌گیری مؤلفه‌های اصلی و شاخص‌ها اقدام به مشخص نمودن تأثیرات این عوامل در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار کردند. در واقع این تحقیق می‌تواند در تدوین استراتژی‌های آینده‌نگرانه برای فرهنگ کار در مورد زنان سرپرست‌خانوار مؤثر باشد. نتایج بر مبنای تحلیل مؤلفه‌های اصلی ارتقا دهنده‌ی فرهنگ کار به منظور پاسخ به سؤال سوم پژوهش، یعنی مؤثرترین معیار ارتقای سطح فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار بر اساس تحلیل DEMATEL کدامند؟، نشان داد، دو عامل مهارت‌های فردی و سیاست‌گذاری‌های شغلی، به عنوان دو عامل مهم و محرک در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار محسوب می‌شوند. هرچند عامل هنجارهای فرهنگی مهم است، اما خود معلول ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار می‌باشد؛ به عبارت دیگر ابتدا سیاست‌گذاری‌های کلان در راستای برنامه‌های حمایت شغلی زنان سرپرست‌خانوار می‌بایست مدون گردد و با برنامه‌ریزی‌های آموزشی بلندمدت، آنان را برای حضور فعال در بازار کار آماده نمایند. از طرف دیگر مشخص شد، وجود مهارت‌های فردی زنان در توسعه‌ی زیربنای فرهنگ کار نقش مهم و تأثیرگذاری را ایفا می‌نماید، چراکه وجود توانمندی‌های مبتنی بر تحصیلات و مهارت‌های شغلی باعث می‌گردد، مشاغل تعریف شده‌تری بر مبنای شایستگی در سطح جامعه برای زنان تعریف شود و صرفاً زنان برای برخی از مشاغل تعریف شده‌ی سنتی هم‌چون معلمی، فروشنده‌ی، منشی‌گری و ... مورد استفاده قرار نگیرند. توجه به ارتقای سطح توانمندی‌های مهارتی زنان عامل مهمی برای توسعه‌ی ارتقای فرهنگ کار محسوب می‌شود و باعث می‌گردد تا عدالت تصدی مشاغل توسط افراد توانمندتر در سطح جامعه رعایت گردد و هر فردی بر حسب توانمندی‌های مورد نیاز شغلی برای انجام کار انتخاب گردد. هم‌چنین بر اساس نتیجه مشخص شد، اولویت سوم در بین مؤلفه‌های فرعی، وجود هنجارهای فرهنگی می‌باشد. در واقع هنجارهای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار خود معلول و تأثیرپذیر از مهارت‌های فردی و سیاست‌گذاری‌های شغلی کلان می‌باشد و باعث می‌گردد پس از ایجاد زیرساخت‌های شغلی و توانمندی‌های فردی، به استحکام بیشتر فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار کمک نماید و در ترویج این ارزش‌ها در جامعه مؤثر واقع شود. نتایج این بخش

هرچند کار مشابهی صورت نپذیرفته است، اما از منظر مفهومی می‌تواند با تحقیق (Ahmadi, 2012)؛ (Vahabi Kashani & Salehi Amiri, 2016)؛ Rosser & Javinar (2003) که تا حدی مشابه این نتیجه را بیان نمودند، مطابقت دارد.

در ادامه به منظور پاسخ به مؤثرترین شاخص‌های مربوط به معیارهای ارتقای سطح فرهنگ کار برای زنان سرپرست‌خانوار براساس تحلیل DEMATEL کدامند؟ باید گفت، برای هر مؤلفه‌ی اصلی شاخص‌هایی برای شناخت بهتر عوامل مؤثر بر ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار ایجاد شده بود که در مورد شاخص‌های سیاست‌گذاری شغلی مشخص گردید، به ترتیب حامیان، آگاهی‌بخشی، مدیریت‌آموزشی، اعتباربخشی و برنامه‌ریزی آموزشی به عنوان عامل محرک در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار در بعد سیاست‌گذاری شغلی محسوب می‌شوند. در واقع این نتایج نشان می‌دهد، اگر سیاست‌گذاری‌های شغلی همراه با شناخت هر چه بیشتر و مدیریت برنامه‌های آموزشی باشد و در کنار اعتبار بخشیدن به محتوای کار، حامیان شغلی وجود داشته باشند، می‌توان انتظار داشت، مؤلفه‌های فرهنگ کار در مورد زنان سرپرست‌خانوار تقویت شود و ارتقا یابد. این به معنای آن است که داشتن برنامه و مدیریت صحیح برنامه‌های فرهنگی در مورد کار، هرچند ممکن است سخت باشد، اما با تدوین سیاست‌های کلان نگرانه و با حمایت از مشاغل فردی و زود بازده می‌تواند به تقویت هر چه بیشتر فرهنگ کار امیدوار منجر شود. از طرف دیگر مشخص شد، دو شاخص منزلت اجتماعی و امنیت شغلی به عنوان دو شاخصی در بعد سیاست‌گذاری شغلی محسوب می‌شوند که معلول توسعه‌ی سیاست‌گذاری‌های شغلی در باب فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار می‌باشند. به عبارت دیگر، باید ابتدا شاخص‌های محرک به همچون حمایت‌گری، آگاهی‌بخشی و آموزش ایجاد شوند تا در سایه‌ی آن‌ها بتوان به شغل و جایگاه شغلی زنان، اولاً یک منزلت‌اجتماعی داد و ثانیاً امنیت شغلی و آرامش ذهنی را برای آنان ایجاد نمود.

هم‌چنین در بخش تحلیل شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی هنجارهای فرهنگی مشخص گردید، به ترتیب، اصلاح قوانین کار، اصلاح و تغییر باورهای سنتی و مشارکت اجتماعی به عنوان شاخص‌های محرک در ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست‌خانوار از نظر هنجارهای فرهنگی است. به عبارت دیگر، ابتدا می‌بایست با بازنگری در قوانین و مقررات چه در بعدقانون اساسی و چه در بعد قوانین کار و بیمه، عزم لازم برای تغییرات اجتماعی و فرهنگی کار ایجاد شود، چرا که بسیاری از قوانین و مقررات مربوط به گذشته و طبق شرایط گذشته تدوین شده است و شایسته است با بازنگری ادواری مبتنی بر تغییرات اجتماعی، اصلاحات لازم در آن صورت پذیرد؛ زیرا قوانین کار مسیر حرکت جامعه را تعیین می‌نماید و زنان سرپرست‌خانوار به دلیل موقعیت اجتماعی که در جامعه دارند، کمتر قوانین حمایتی چه از باب قوانین و چه از باب عرفی از آن‌ها به عمل می‌آید. از طرف دیگر پس از تغییر

قوانین، رویکردهای اجتماعی و باورهای فردی و سنتی می‌بایست در مورد حضور زنان و پذیرش آن‌ها به عنوان بخشی از نیروی کار فعال جامعه مورد تغییر قرار بگیرد که در این راه می‌توان از طریق قدرت رسانه و وجود برنامه‌های فرهنگی اقدامات لازم جهت تغییر رویه‌های سنتی صورت پذیرد. در نهایت با این تغییرات مشارکت اجتماعی به عنوان یکی دیگر از اضلاع بعد تأثیرگذار هنجارهای اجتماعی می‌تواند به پویایی کار و حضور زنان سرپرست خانوار کمک نماید، چرا که عدم مشارکت و اتکا بر نیروهای گذشته و یا تجربی، مجاللی برای حضور زنان سرپرست خانوار ایجاد نمی‌کند و مشارکت‌های اجتماعی در کنار نظارت نهادهای قانون‌گذار و اجرایی می‌تواند به عنوان یک اهرم در پیشبرد اهداف ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار مهم تلقی شوند. همچنین این نتیجه نشان داد، تأمین تسهیلات رفاهی و مراودات اجتماعی هرچند مهم هستند، اما در اولویت‌های بعد قرار می‌گیرند و در واقع بعد از تمرکز بر سه شاخص فوق می‌توان انتظار داشت با ایجاد مراودات سالم و درست در محیط‌های کاری، تسهیلات رفاهی لازم برای کاهش دغدغه‌های زنان در محیط‌های مردانه‌ی شغلی را ایجاد نمود. در نهایت تحلیل نتایج در باب شاخص‌های مهارت‌های فردی نشان داد، به ترتیب، تحصیلات، مهارت‌های شغلی و تخصص به عنوان عوامل محرک در مهارت‌های فردی برای ارتقای فرهنگ کار زنان سرپرست خانوار اولویت‌بندی شدند. در واقع این نتیجه نشان داد، اگر یک زن سرپرست خانوار بتواند تخصص‌های فردی را فرا گیرد و مهارت‌های شغلی مبتنی بر نیاز بازار را آموزش ببیند، می‌تواند در افزایش پذیرش نقش‌های جدید شغلی در دل جامعه مثر ثمر باشد. مهارت‌های فردی اشاره به مجموع ویژگی‌ها و توانمندی فردی برای تصدی یک شغل دارد و باعث موفقیت یک فرد در کارراهه‌ی شغلی‌اش می‌شود. از طرف دیگر، سطح تحصیلات فردی باعث می‌گردد فرد از نظر علمی یک حرفه یا شغل را بهتر از یک فرد تجربی درک نماید و مستعدتر در پذیرش یک شغل از خود شایستگی نشان دهد. همچنین مهارت‌های شغلی متنوع و متفاوت زنان عامل مهمی در تصدی یک شغل مناسب در سطح جامعه محسوب می‌شود. مهارت‌های شغلی مبتنی بر مهارت‌های ارتباطی و تخصصی یک فرد در یک حوزه‌ی خاص می‌باشد که عامل موفقیت فرد نسبت به سایرین محسوب می‌شود. از طرف دیگر مشخص شد، شناخت بازار، انگیزه و مهارت‌های کاریابی هرچند شاخص‌های مهمی هستند، اما محرک ارتقای فرهنگ کار محسوب نمی‌شوند و در اولویت‌های بعدی در زمینه‌ی مهارت‌های فردی قرار می‌گیرند. هرچند می‌توان انتظار داشت این سه شاخص بسیار مهم و استراتژیک از نظر فردی هستند؛ اما نتیجه‌ی تحلیل این سه شاخص را معلول مهارت‌های فردی دانست. شاید بتوان علت آن را عدم وجود اطلاعات کافی در سطح شناخت بازارها و عدم آموزش‌های لازم برای مهارت‌های کاریابی دانست و انگیزه هم که به

نوبه‌ی خود به دلیل وجود مسائل و مشکلات اقتصادی خود به خود با ناامیدی همسان می‌شود و کاهش می‌یابد.

براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، برنامه‌ریزی در راستای آموزش مستمر در تقویت مبانی ارزشی کار و باورهای فرهنگی زنان سرپرست‌خانوار توسط سازمان‌ها و نهادهای خیریه‌ای هم‌چون بهزیستی و کار و امور اجتماعی صورت گیرد و با برگزاری مستمر دوره‌های مشاوره جهت زنان سرپرست‌خانوار جهت رفع مشکلات روحی- روانی زنان به‌وسیله‌ی سازمان‌های حمایتی به تقویت هر چه بیشتر فرهنگ کار اقدام گردد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود با تفکیک فضای کاری زنان شاغل به جهت حفظ امنیت روانی تلاش شود آموزش ویژه به زنان شاغل و غیر شاغل در خصوص کسب مهارت‌های ارتباطی و چگونگی برقراری تعاملات دو جانبه با مردم و همکاران ایجاد نمایند. هم‌چنین می‌بایست، با تغییر قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی مشاغل در مورد برابر و عدالت‌های شغلی در سطح جامعه مطابق با چشم‌انداز ۱۴۰۴ و شعار حمایت از تولید ملی تغییرات اساسی گردد و از هرگونه رانت‌خواری و ایجاد تبعیض در بین مردان و زنان و مشاغل‌شان جلوگیری به عمل آید و با تعریف دقیق معیارهای شغلی، هدفمندی بیشتری را در این زمینه ایجاد نمایند.

References:

- Ahmadi, S. (2012). An Investigation of Work Culture and Social Factors influencing it. *Journal of Applied Sociology*, 23(2), 21-40. (In Persian)
- Ameri, M, A. (2016). Cultural Activities in Police and Navy Drivers (Emphasizing Parsons Model), *Quarterly Police Journal*, 33(2): 11-31. (In Persian).
- Azimi Hashemi, M. (2009). Culture culture among the sighted children of Khorasan Razavi province *Journal of Iranian Social Studies*, 3(3), 94-122. (In Persian).
- Bakhtiyari, A. (2013). Government and women-headed households, *Women's Strategic Studies, Journal of the Social Council of Women*, 23(2): 12-35. (In Persian)
- Bazmi, M., Vahida, F., Esmayeeli Ansari, M., Haghightiyan, M. (2015). A Sociological Assessment of Organizational Justice and its Relation with the Culture of an Organization in Educational Organizations (Case Study: Staff at the Ministry of Education in Mashhad), *Journal of Social Sciences*, 12(1): 68-45. (In Persian)
- Buckley P.J., Glaister, K.W. and Husan, R. (2002) *International Joint Ventures: Partnering Skills and Cross-Cultural Issues*. *Long Range Planning*. 35:2 pp113-134.
- Clarke, N (2004). *Culture of Organizational*. Washington Consin.
- Cooper, J., Giousmpasoglou, Ch., Marinakou, E. (2017). "Occupational identity and culture: the case of Michelin-starred chefs", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 29 Issue: 5, pp.1362-1379, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0071>
- Cortis, Rachele, and Vincent Cassar. 2005. "Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, and Attitudes." *Women in Management Review* 20(3):149-164.

- Ghasemi, M. (2000). The effect of quality of working life on human resource productivity, Master's thesis, University of Tehran. (In Persian).
- Hernández, R. L., Aranda, B. E., & Ramírez, M. T. G. (2009). Depression and quality of life for women in single-parent and nuclear families. *The Spanish journal of psychology*, 12(01), 171-183.
- Jundel, D., Ardichvili, A., Mitchell. S. (2014). Modeling Ethical Business Culture: Development Of The Ethical Business Culture Survey And Its Use To Validate The Cebcmodel Of Ethical Business Culture. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 29-43.
- Kelly, M.; Wilkinson, L; Pisciotta, M. and Williams, L.S (2015), "When Working Hard Is Not Enough for Female and Racial/ Ethnic Minority Apprentices in the Highway Trades", *Sociological Forum*, Vol. 30 No. 2, pp. 415-437.
- King, A. (2010). Entrepreneurship and spiritual leadership an exploration using grounder theory. *Journal of managerial psychology*, 9: 5-8.
- Maitlis, S., Wallace, A. M. (2005). Validating The Organizational Climate Measure: Link To Managerial Practices, Productivity And Innovation *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408.
- Mehdi zadeh, S. M. (2013). Cultural -Media consumption and active audiences. *Rasaneh*, 23(4): 25-42.
- Morikawa, Y. (2015). The Opportunities and Challenges for Female Labor Force Participation in Moracco, *Global Economy & Development Working Paper 86*, Japan International Cooperation Agency (JICA) .
- Niazi, M., Behroozian, B., Sakhaei, A., Hoseynizadeh, S. (2017). Meta-analysis Studies the Relationship between Perceived Organizational Justice and Work Culture. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5(2), 43-60. (In Persian).
- Pardakhtchi, M. (2007). Developing a Model for the Assessment of Quality of Work Life in Organizations. *Iranian journal of management sciences*, 2(5), 123-151. (In Persian)
- Ranaei Kordshouli, H., Alimohammadlo, M., Jajarmizadeh, M., Abbasi, A., Allahyari Bouzanjani, A. (2016). A Framework to Evaluate and Analyze the Features of Work Culture. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 25-56. (In Persian)
- Romer. m (2015). Mathiness in the theory of Economic growth. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 105(5): 89-93.
- Rosser V., Javinar J. M., (2003). Midlevel Student Affairs Leaders' Intentions to Leave: Examining the Quality of Their Professional and Institutional Work Life. *Journal of College Student Development*. 44(6): 813-830
- Saeedi Z, Noorbala F, Hamzavi Abedi F. (2016). Gender Stereotypical Beliefs: Implicit Stereotypes towards Occupations and the Effect of Exposure to Counter-stereotypic Examples. *Advances in Cognitive Science*, 18 (1), 79-88 (In Persian).
- Safakish, M., Fallah Mohsenkhani, Z. (2016). A Study of the Reasons of Lack of Women's Participation in the Labor Market of Iran, 27(1), 103-119 (In Persian).
- Trevithick. J. (2008). revisiting The knowledge base of social work: a frame work for practice *British Journal of social work*.

-Vahabi Kashani, N., salehi amiri, S. (2016). The relationship between cultural identity and quality of working life in female-headed households. *Journal of Cultural Management*, 9(29), 1-18. (In Persian).

-Wolfgang, M. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76-100. doi: 10.1108/17554191311320764.

-Zahirinia, M., Nikkhah, H. (2015). Social trust and its affective factors in Bandar Abbas City. *Sociological Cultural Studies*, 6(1), 67-89. (In Persian).

-Zhi, C., Baofeng, H., Yuan, L., & Xiande, Z. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: a contingency and configuration approach. *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(1), 24-41. doi: 10.1108/SCM-11-2013-0426.

-Zhou, L., huangmw y (2011). Identifying critical Success factors in emergency management using a fuzzy dematel method. expert systsms with Applications.

