

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال نهم، شماره ۳۳، پاییز ۱۳۹۶

صفحات: ۱۲۴ - ۱۰۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۳/۱۸ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۶/۲۵

شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی

محبوبه سلیمان پور عمران*
زهره شیرازی**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه زنان شاغل استانداری خراسان شمالی و سازمان‌های تابعه مشتمل بر ۱۵۰ نفر بود که همه جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند. طرح پژوهشی از نوع همبستگی بود. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته دارای ۳۰ سوال و ۶ مولفه (عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی، عوامل فرهنگی و ارتقای شغلی) بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای بوده است. روایی صوری و محتوایی ابزار مورد تأیید اساتید و خبرگان قرار گرفت و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰,۹۴ بدست آمد. یافته‌ها نشان داد که عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی و عوامل فرهنگی با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه معنادار و مثبتی دارند. با توجه به اینکه هر چهار عامل مشخص شده در ارتقای زنان در سازمان نقش دارند با شناخت و برنامه ریزی می توان مسیر رشد زنان را در سطوح بالای مدیریتی هموارتر نمود.

کلید واژگان: ارتقاء شغلی زنان، پست مدیریتی، زنان

پژوهشگاه ملی علوم انسانی

* استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)،

ایمیل: m.pouromran@gmail.com

** کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

مقدمه

منابع انسانی اثربخش‌ترین عامل پیشرفت سازمان‌ها شمرده می‌شود (میرغفوری، ۱۳۸۵). توسعه جوامع بشری نیازمند توجه به منابع انسانی و در گرو توانمندی و مشارکت اعضای هر جامعه است. تردیدی نیست که ارائه الگوی مطلوب توسعه، بدون لحاظ کردن نقش و جایگاه زنان، می‌تواند نمادی از الگوی کامل توسعه باشد. بنابراین، سازمانی در مسیر توسعه و پیشرفت موفق خواهد بود که از تمام توان و پتانسیل خود در جهت بهره‌وری استفاده کند (حقایق و خوارزمی، ۱۳۹۸). مشارکت‌های اجتماعی زنان ایران پس از انقلاب مشروطیت آغاز شد. پس از آن اشتغال زنان و کودکان در صنایع ایران رایج شد و برخی صنایع از جمله قالیبافی زینکر در سلطان‌آباد و شیلات شمال، حیات خود را مدیون کارگران زن بود (شادی طلب، ۱۳۷۵). حتی گزارش‌های مستند نشان می‌دهد که در اواخر دوره قاجاریه، دستمزد زنان به اندازه مردان کارگر بوده است. آمارها نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف، افزایش چشمگیری داشته است، اما به رغم مشارکت کمی، در بعد کیفی رشد چندانی نشان نداده است و زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمانی داشتند (حسینی لرگانی، سعیدی و صالحی، ۱۳۸۶). که این امر نشان از وجود تبعیض و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. در حالی که آنها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند؛ از ملزومات رسیدن به توسعه پایدار، توجه به مسایل زنان؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد (خواجه نوری رحامتی، ۱۳۸۶) و از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی جوامع، میزان اهمیت، اعتبار و حضوری است که زنان در آن کشورها دارا هستند (قره یاضی، ۱۳۸۱). در جوامع امروزی، توسعه پایدار بر توانمندسازی زنان تکیه دارد. به طوری که اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به عنوان لزوم تحقق توسعه اقتصادی و اجتماعی تأکید داشته‌اند (نوروزی، ۱۳۸۶). لذا یکی از شاخص‌های درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارا هستند. تحقیقات نشان داده است با افزایش درجه توسعه یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل با شتاب بیشتری افزایش می‌یابد (شیعه زاده، ۱۳۸۷). برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیض‌ها و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح گوناگون جامعه شرکت نمایند (فتحی، ۱۳۸۴). با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آن‌ها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این در حالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. اگر چه بسیاری از تصمیم‌گیرندگان و به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقف می‌باشند، اما به دلیل حاکم بودن نگرش جنسیتی در سازمان‌ها حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است. هنوز نگرش‌ها و ارزش‌های جامعه، پدرسالارانه می‌باشد و این ارزش‌ها تقریباً تمامی حوزه‌های هیأت اجتماعی و فردی اعضای جامعه را تحت تأثیر قرار داده است. با وجودی که نیمی از جامعه انسانی را در جهان زنان تشکیل می‌دهند، اما جلوه حضور این نیمه، نه در ایران و نه در جهان، چندان پررنگ به نظر نمی‌رسد؛ چرا که تبعیض، عقاید قالبی و پیش‌داوری‌ها، موجبات ارزیابی نازل از توانایی‌های زنان را فراهم کرده است. همچنین محدودیت‌های فرهنگی، موجب می‌شود که نه تنها زنان از برخی مشاغل استقبال نکنند؛ بلکه در موقعیت‌های خاص، مدیران نیز از استخدام

آنها خودداری می‌کنند. ایجاد فرصت‌های اشتغال و پذیرش زنان در مشاغل کلیدی، ریشه‌های عمیق در طرز تفکر و برداشت‌های جامعه از زن و توانایی‌ها، امکانات و استعدادها، او دارد (صفری و فروغی ابری، ۱۳۸۹). حال با توجه به اینکه زنان دارای توان بالقوه‌ای در افزایش سطح بهره‌وری جامعه هستند، حضور آنها در مشاغل مدیریتی می‌تواند حائز اهمیت باشد، اما کمتر مدیریت‌های کلان به زنان واگذار می‌شود. اگرچه احراز پست‌های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی را در بر می‌گیرد. اما اصل اول در مدیریت شایسته‌سالار، باید به کار گرفتن افراد شایسته بدون در نظر گرفتن جنسیت آنها باشد. با وجود رشد چشمگیر زنان در محیط‌های کار، میزان پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آنها در سازمان‌ها نیست و این در حالی است که هیچ‌گونه شواهد منطقی در خصوص عدم توانایی مدیریتی زنان به چشم نمی‌خورد. در واقع زنان با مسائلی نظیر تبعیض شغلی و نگرش‌های غلط و محدود کننده در جامعه مواجه‌اند که حرکت شان را به سمت مشاغل مدیریتی با مشکلات فراوانی مواجه می‌سازد. به طور کلی از مهمترین عوامل ایجاد موانع رشد نیروی انسانی زن در سازمان‌ها عبارتند از: مسئولیت‌ها و محدودیت‌های خانوادگی، تجربه کمتر زنان نسبت به مردان در این عرصه، فراهم نبودن شرایط لازم در جامعه، وجود برخی ویژگی‌های جنسیتی زنان، عدم تمکین کارکنان از مافوق زن، اعتماد پایین تر زنان نسبت به مردان در این عرصه از نظر جمعیت، کلیشه‌ها، شبکه‌های ارتباطی، ارزش گذاری به کار زنان، تضاد کار- خانواده و سبک مدیریت. همچنین عواملی نظیر: شبکه‌های استخدامی سنتی، تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، تقویت نشدن قانون فرصت برابر، نداشتن تحصیلات کافی برای دستیابی به پست‌های مدیریتی، انگاشته شدن مدیریت زنان به سان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان از موانع عمده ارتقا زنان است (سلیمان پور عمران، علیزاده و اسماعیلی شاد، ۲۰۱۵). با توجه به اینکه پژوهش حاضر در یکی از استان‌های محروم کشور انجام شده و بالتبع این محرومیت بر وضعیت اجتماعی، فرهنگی و شغلی زنان منطقه تاثیر گذار بوده است. طرح موضوع در مورد مسایل زنان در سازمان‌ها و ادارات منطقه مذکور، می‌تواند بستر و زمینه مناسبی برای شکل‌گیری و آغاز بهتر گفت‌وگوهای عدالت‌جنسیتی فراهم سازد.

اسماعیل پور و تفقیدی (۱۳۹۶) نشان دادند دو مفهوم «الزامات فرهنگی و اجتماعی» و «الزامات نقشی» به منزله درون‌مایه‌های پژوهش و علل اصلی عدم ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان شناسایی شدند. الزامات فرهنگی و اجتماعی مربوط به عواملی است که از طرف ساختار جامعه مانع پیشرفت بانوان می‌شود و الزامات نقشی مربوط به عواملی است که به صورت مستقیم بانوان را از پیشرفت باز نمی‌دارد، بلکه با تاثیر گذاری بر میل درونی و فردی آنها، شوق شخصی‌شان را برای پیشرفت شغلی از بین می‌برد. با تمرکز بر الزامات نقشی، می‌توان تا حدودی محدودیت‌های ارتقای شغلی بانوان به سمت‌های مدیریتی را رفع کرد. سلیمان پور عمران، یزدانی و طالب زاده (۱۳۹۵) بیان می‌دارند، یکی از عوامل عدم ارتقا زنان در سازمان، پایین بودن سرمایه اجتماعی آنان است. سرمایه اجتماعی بالاتر سبب افزایش تعامل مثبت بین افراد شده و در نتیجه افزایش در یادگیری و ارتقا مهارت می‌شود. با توجه به اینکه عضویت در شبکه‌های ارتباطی و حمایتی، موقعیت‌های اجتماعی و منابع گوناگون و متفاوتی را در اختیار افراد قرار می‌دهد و بین زنان و مردان در دسترسی به منابع و موقعیت‌های استراتژیک و مهم تبعیضاتی دیده می‌شود. این امر

سبب می‌شود که آنها از اطلاعات، منابع و حمایت‌های کمتری برخوردار شوند و شانس آنها برای ارتقاء در مراتب سازمانی کاهش می‌یابد. نتایج مطالعه استاد هاشمی، میرحسینی، خلوتی و عاصفی (۱۳۹۴) بیانگر آن است که متغیرهای فرهنگ سازمانی حاکم، تمایل نداشتن زنان به ارتقا و کلیشه‌های جنسیتی در جامعه، مهم‌ترین موانع و ویژگی‌های جسمی و روانی زنان، کم‌اهمیت‌ترین موانع تلقی شده است. مهداد و قاتلی (۱۳۹۳) نشان دادند بین هویت سازمانی، حمایت سازمان و سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی زنان در سازمان رابطه معنادار وجود دارد. فراهانی و شیرزاد ملباشی (۱۳۹۱) عوامل موثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی را به ترتیب اعتماد به نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی بر می‌شمارند. اسلامی (۱۳۹۱) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی و مدیریتی و بر ارتقاء شغلی زنان وجود دارد. صالحی امیری و اشرفجو (۱۳۹۱) سقف شیشه‌ای را به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی مهم در ارتقاء زنان در مشاغل مدیریتی ذکر می‌نمایند. رفعت‌جاه و قربانی طالعی (۱۳۹۰) دریافتند که، شانس ارتقاء شغلی زنان دارای پایگاه اجتماعی-اقتصادی بالا، بیشتر از سایر زنان بوده و زنان مدیر عمدتاً از پایگاه اجتماعی اقتصادی بالا و از خانواده‌هایی با ساختار دموکراتیک و مشارکتی برخوردارند؛ در حالی که زنان غیرمدیر در بیشتر موارد در خانواده‌هایی با ساختار تساهل‌گرا یا اقتدارگرا تربیت شده‌اند. همچنین میزان سرمایه اجتماعی (مشارکت، روابط و اعتماد اجتماعی) زنان دارای پست‌های مدیریتی، بیشتر از سایر زنان بوده است. صداقت زادگان و خسروی (۱۳۹۰) نشان داد که زنان به ترتیب عامل‌های فرهنگی، اجتماعی، سازمانی و شخصی و مردان به ترتیب عامل‌های اجتماعی، شخصی، فرهنگی و سازمانی را در عدم ارتقای زنان در سطوح مدیریتی موثر می‌دانند. ابراهیم پور، مکبری، ریواز و روشندل اربطانی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسید که رسانه در ارتقا یا عدم ارتقای سقف شیشه‌ای زنان، نقش اول را در زمینه فرهنگ‌سازی و از میان برداشتن مرز و محدودیت‌ها برعهده دارد. نجاتی آجی‌بیشه (۱۳۸۶)، نبود حمایت سازمانی، محدودیت‌های شغلی و باورهای غلط اجتماعی را از اصلی‌ترین موانع ارتقا زنان می‌داند. پترسون^۱ (۲۰۱۶) بیان می‌کند که سوئد از جمله کشورهایی با بالاترین درصد زنان در پست ریاست دانشگاهی در اروپا است. در سال ۲۰۱۲ میانگین سهم رئیس دانشگاه زن در ۲۷ کشور اتحادیه اروپا، ۱۰ درصد و در سوئد بیشتر از ۴۵ درصد، تخمین زده شده است. مدیریت آموزش عالی سوئدی، گواه یک جامعه شناختی مونث‌سازی در طول بیست سال گذشته است. زنان در شرایط آشوب و ناامنی اوضاع سازمانی، شانس بیشتری برای انتصاب در نقش‌های رهبری دارند. واپنین و آپدیک و رابینز^۲ (۲۰۱۵) در «رابطه بین جنسیت و فرصت‌های شغلی در پست‌های مدیریتی آمریکا» دریافتند که هنوز حضور زنان در پست‌های ارشد سازمانی بطور قابل ملاحظه‌ای، کم‌رنگ می‌باشد. مهاجری، مختار و بالاش^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «چالش‌های مشارکت زنان تحصیل کرده در پایگاه اجرایی بالاتر»، نشان دادند که تعداد زنان در مقایسه با مردان، در پست‌های اجرایی سازمانی، تناسب ندارد. به علاوه زنانی که برای کسب پست‌های اجرایی مشتاق هستند، با چالش‌های بی‌شماری مواجه می‌شوند. براساس فراتحلیل انجام شده پژوهش مذکور، سه عامل اصلی فرهنگی، ساختاری و شخصی در این زمینه

۱. Peterson & Helen

۲. Wynen, Op de Beeck, Sophie & Ruebens

۳. Mohajeri, Mokhtar & Balash

نقش بسزایی دارد. والک، ون انگن و وندر ولد^۱ (۲۰۱۴) سه عامل مهم در ارتقا زنان در مشاغل بین المللی را بدین صورت برمی شمارند: ۱- خانواده‌هایی که به آموزش عالی و اشتغال دختران خود اهمیت می دهند، آنها را به کسب مشاغل بین المللی برای ارتقاء موقعیت طبقه خانوادگی ترغیب می کنند ۲- تشویق برای کسب دانش و مهارت‌ها در حوزه ی علم و فناوری ۳- تشویق و حمایت از خانواده برای کسب شغل بین المللی برای زنان. از طرفی فقدان سرمایه سازمانی، مانع موفقیت شغلی زنان در علم و فناوری بوده و جهت توسعه ی سرمایه شغلی، باید علم و فناوری در اختیارشان قرار داد تا در مشاغل بین المللی خود موفق باشند. لیوینگستون، کاتینا و میلوش^۲ (۲۰۱۴) نشان دادند تعهدات خانوادگی و سقف شیشه‌ای، ترقی و پیشرفت مدیران زن را در علم و اقتصاد محدود می سازد. عملکرد زنان در شغل‌های سطوح بالا محدود می شود. تجربه کاری بیشتر و ارتقا وضعیت تحصیل زنان هم اکنون از عوامل مناسب و کافی برای ارتقا زنان می باشند؛ اما سقف‌های شیشه‌ای ایجاد شده توسط مردان و مسئولیت‌های آنان برای خانه داری از موانع اصلی برای پیشرفت برابر بوده است. آیرین، سانی، کانر، مک پیرسون، میدسون و ویلسون^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان دانش رهبری در آموزش عالی: موانع پیشرفت زنان بعنوان مدیران در دانشگاه، موقعیت‌های کاری و غیر کاری که به پیشرفت زنان کمک یا مانع آن می شود را روابط کاری، محیط دانشگاه، قوانین نامحسوس و وضعیت شخصی آنان ذکر می نماید. بوسکا، سسنی و ایگلی^۴ (۲۰۱۲) نشان دادند که نظریه ی سنخیت نقش، توضیح می دهد که از زنان و مردان انتظار می رود که براساس تجربه‌های جنسیتی کلیشه‌ای خود رفتار کنند. از مردان انتظار می رود که محکم و کنترل شده رفتار کنند. در حالیکه انتظار می رود زنان ملایم، مراقب و محتاط عمل کنند. لذا زمانی که مدیران زن باید در نقش خود تصمیم گیری مدیریتی داشته باشد، این منجر به انتقاد از مدیریت زنان می گردد. از اینرو بنظر می رسد با شناخت بیشتر این عوامل بتوان مسیرهای ضروری رشد زنان را هموارتر نمود. از این رو پژوهش حاضر درصدد است بررسی این سوال است که چه عواملی بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی استان خراسان شمالی تاثیر گذار است؟

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه گیری: تحقیق حاضر جزء پژوهش‌های کاربردی و روش پژوهش حاضر توصیفی است و از نوع تحقیقات پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری در این پژوهش، کلیه زنان شاغل در استانداری خراسان شمالی و ارگان‌های تابعه می باشند که ۱۵۰ نفر می باشند. روش نمونه گیری این تحقیق به لحاظ کم بودن جامعه آماری، روش تمام شماری می باشد به این صورت که تمام جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب شدند.

روش اجرا

روش اجرای پژوهش حاضر با استفاده از ابزار پرسشنامه می باشد و تمامی زنان شاغل در استانداری خراسان شمالی

۱. Valk, Van Engen & Van der Velde

۲. Livingstone, Katina & Milosh

۳. Airini, Sunny, Conner, McPherson, Midson & Wilson

۴. Bosak, Sczesny & Eagly

و ارگان‌های تابعه ی آن به صورت تمام شماری مورد پیمایش قرار گرفتند و پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفتند و پژوهشگر در فرایند پاسخگویی، توضیحات لازم را جهت دقت و صحت پاسخ‌ها به آزمون‌شوندگان ارائه داد.

ابزار سنجش

گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دو طریق کتابخانه‌ای و میدانی انجام شده است که در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی که براساس مبانی نظری و پیشینه تحقیقات، استخراج مولفه‌ها و گویه‌ها، ارائه لیست و چک لیست سوالات به اساتید و صاحب نظران و تلفیق، حذف یا افزودن گویه‌ها و بدست آوردن پرسشنامه نهایی طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال و ۶ مولفه می باشد که بر اساس طیف «لیکرت» (می باشد و پاسخ هر یک از پرسش‌ها به ترتیب زیر امتیاز گذاری شده است

جدول ۱. شماره سؤالات مربوط به هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه

مؤلفه	شماره سؤالات
عوامل شناختی	۵-۱
عوامل هنجاری	۱۰-۶
عوامل تنظیمی	۱۵-۱۱
عوامل شکلی	۲۰-۱۶
عوامل فرهنگی	۲۵-۲۱
ارتقای شغلی	۳۰-۲۶

در پژوهش حاضر بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام شد. در این قسمت مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۳ ارائه شده است. در این پژوهش روایی از نوع صوری و محتوایی بوده مورد تأیید خبرگان قرار گرفته است.

جدول ۲. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) متغیرهای اصلی تحقیق

ابعاد	آلفای کرونباخ ابعاد	آلفای کرونباخ کل
عوامل شناختی	۰/۶۹۳	۰/۹۴۳
عوامل هنجاری	۰/۶۶۲	
عوامل تنظیمی	۰/۶۵۵	
عوامل شکلی	۰/۶۶۰	
عوامل فرهنگی	۰/۶۹۹	
ارتقای شغلی	۰/۵۹۰	

جهت تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندمتغیره جهت پاسخگویی به فرضیه اصلی و از ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی هر یک از عوامل با متغیر ملاک (ارتقای شغلی) و برای پیاده سازی معادلات ساختاری از نرم افزار Smart PLS استفاده می گردد.

یافته ها

باتوجه به نتایج آمار جمعیت شناختی تحقیق حاضر، بیشترین رده سنی پاسخگویان مربوط به رده سنی کمتر از ۳۰ سال با فراوانی ۶۳ درصد معادل ۴۲,۰۰ درصد فراوانی نسبی و کمترین رده سنی پاسخگویان مربوط به پاسخ دهندگان با رده سنی بالای ۵۰ سال به بالا با فراوانی ۳۸ یعنی ۲۵,۳۳ درصد می باشد که بیشتر پاسخ دهندگان دارای تحصیلات "فوق لیسانس" با فراوانی ۶۸ نفر معادل ۴۵/۳۳ درصد می باشند و کمترین پاسخ دهندگان دارای تحصیلات "دیپلم" با فراوانی ۹ نفر معادل ۶/۰۰ درصد می باشند. از طرفی پاسخگویان دارای سابقه کار "بین ۱۰ تا ۲۰ سال" با فراوانی ۷۹ نفر معادل ۵۲/۶۶ درصد می باشند و کمترین پاسخ دهندگان دارای سابقه کار "کمتر از ۵ سال" با فراوانی ۷ نفر معادل ۴/۶۶ درصد می باشند جدول ۴ آمار توصیفی شامل میانگین، مد، واریانس، انحراف استاندارد و توزیع فراوانی را نشان می دهد.

جدول ۳. توزیع مقدار و میزان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
ارتقای شغلی	۱۳/۱۲	۳/۶۳	۵/۰۰	۲۳/۰۰
عوامل موثر (کل)	۶۶/۲۴	۱۸/۶۱	۲۵/۰۰	۱۱۵/۰۰
عوامل شناختی	۱۳/۲۷	۳/۹۴	۵/۰۰	۲۳/۰۰
عوامل هنجاری	۱۳/۲۸	۳/۸۵	۵/۰۰	۲۳/۰۰
عوامل تنظیمی	۱۳/۶۸	۳/۹۲	۵/۰۰	۲۴/۰۰
عوامل شکلی	۱۳/۳۰	۳/۸۵	۵/۰۰	۲۳/۰۰
عوامل فرهنگی	۱۲/۷۸	۳/۹۹	۵/۰۰	۲۳/۰۰

نتایج جدول ۳ نشان می دهد ارتقای شغلی با میانگین ۱۳/۱۲ و انحراف معیار ۳/۶۳ و عوامل موثر (کل) با میانگین ۶۶/۲۴ و انحراف معیار ۱۸/۶۱ می باشد. جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۴. بررسی توزیع نرمال داده ها با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	اماره Z	سطح معناداری
ارتقای شغلی	۱۳/۱۲	۳/۶۳	۱/۰۹۱	۰/۱۸۵
عوامل موثر (کل)	۶۶/۲۴	۱۸/۶۱	۰/۸۹۹	۰/۳۹۵
عوامل شناختی	۱۳/۲۷	۳/۹۴	۱/۰۹۳	۰/۱۸۳
عوامل هنجاری	۱۳/۲۸	۳/۸۵	۱/۰۶۳	۰/۲۰۸
عوامل تنظیمی	۱۳/۶۸	۳/۹۲	۱/۱۷۱	۰/۱۲۹
عوامل شکلی	۱۳/۳۰	۳/۸۵	۱/۱۱۸	۰/۱۶۴
عوامل فرهنگی	۱۲/۷۸	۳/۹۹	۱/۰۸۴	۰/۱۹۰

همانگونه که جدول ۴ نشان می دهد سطح معنادار بیشتر از ۰/۰۵ می باشد که نشانه نرمال بودن داده ها و سطح معنادار کمتر از ۰/۰۵ نشانه عامل نرمال بودن داده ها است. با توجه به این که سطح معنادار آزمون

کلموگروف-اسمیرنوف در تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) جدول ۴) و رگرسیون (جداول ۵ الی ۷) استفاده کرد. جدول ۶ ضریب همبستگی فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار داده است. در این زمینه فرضیه‌های زیر مطرح است:

- فرضیه اول: بین عوامل شناختی و ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 فرضیه دوم: بین عوامل هنجاری با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 فرضیه سوم: بین عوامل تنظیمی با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 فرضیه چهارم: بین عوامل شکلی با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 فرضیه پنجم: بین عوامل فرهنگی با ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی رابطه بین عوامل موثر با ارتقای شغلی

ارتقای شغلی		متغیر مستقل
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۱ ^{۰۰}	عوامل شناختی
۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۵ ^{۰۰}	عوامل هنجاری
۰/۰۰۰۱	۰/۷۳۲ ^{۰۰}	عوامل تنظیمی
۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۴ ^{۰۰}	عوامل شکلی
۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۴ ^{۰۰}	عوامل فرهنگی

(**) همبستگی در سطح معناداری ۹۹ درصد

با توجه به جدول فوق بدلیل اینکه ضریب همبستگی محاسبه شده در بین عوامل موثر و مولفه‌های آن (عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی، عوامل فرهنگی) با ارتقای شغلی به ترتیب (۰/۷۹۱)، (۰/۷۴۱)، (۰/۷۶۵)، (۰/۷۳۲)، (۰/۷۴۵)، (۰/۷۵۴) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با سطح معناداری در جدول قید شده کمتر از یک درصد (۰/۰۱) است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت بین عوامل موثر و مولفه‌های آن (عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی، عوامل فرهنگی) با ارتقای شغلی رابطه معنی داری وجود دارد ($\text{sig} < 0.01$). به منظور تعیین حداقل میزان تاثیر متغیر مستقل (عوامل موثر) بر متغیر وابسته (ارتقای شغلی) از آزمون تحلیل واریانس و ضریب تعیین (رگرسیون) استفاده گردیده است که نتایج آن در جداول (۶ الی ۸) زیر آمده است:

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون

خطا استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۱۲۹	۰/۶۵۶	۰/۶۶۸	۰/۸۱۷

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، عوامل موثر وارد معادله رگرسیون شده‌اند که ۰/۸۱۷ درصد

همبستگی داشته و ۶۶٫۸ درصد متغیرهای پیش بین متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. در ادامه خروجی آزمون آنالیز واریانس رگرسیونی آورده شده است (جدول ۷).

جدول ۷. تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	سطح معناداری	
۱۳۱۲/۸۹۷	۵	۲۶۲/۵۷۹	۵۷/۹۰۹	۰/۰۰۰	رگرسیون
۶۵۲/۹۴۳	۱۴۴	۴/۵۳۴	-	-	باقیمانده
۱۹۶۵/۸۴۰	۱۴۹	-	-	-	کل (جمع)

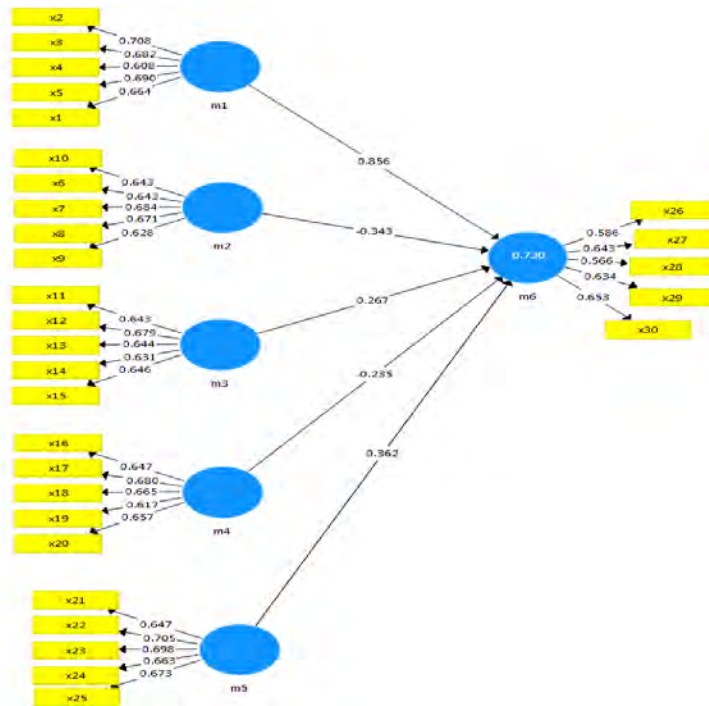
باتوجه جدول فوق در مجموع شاخص‌های تحلیل واریانس، معنی دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را نشان داده که سطح معناداری کوچکتر از $P=0/01$ آن را تأیید می کند. در ادامه مدل رگرسیونی پژوهش حاضر آورده شده است (جدول ۸).

فرضیه ششم: بین عوامل موثر و مولفه های آن (عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی، عوامل فرهنگی) با ارتقای شغلی رابطه چندگانه وجود دارد

جدول ۸. ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۴/۳۵۲	-	۰/۶۵۹	(مقدار ثابت)
۰/۰۰۰	۴/۳۱۷	۱/۴۵۶	۰/۳۲۱	عوامل شناختی
۰/۰۲۳	۲/۲۹۸	۰/۶۵۹	۰/۲۷۱	عوامل هنجاری
۰/۰۰۵	۲/۸۵۸	۰/۳۰۷	۰/۰۹۹	عوامل تنظیمی
۰/۰۳۴	۲/۱۶۷	۰/۴۸۷	۰/۲۱۴	عوامل شکلی
۰/۰۶۶	۱/۸۵۲	۰/۲۱۳	۰/۱۰۵	عوامل فرهنگی

باتوجه به جدول فوق مدل آزمون رگرسیونی نشان می دهند که مدل رگرسیون با متغیرهای پیش بین و ملاک از برازش خوبی برخوردارند و تغییرات تبیین شده توسط مدل، واقعی می باشد و متغیرهای پیش بین توانسته‌اند تغییرات متغیر ملاک ارتقای شغلی را پیش بینی کنند. با احتمال بیش از ۹۹ درصد این متغیرها در پیش بینی و تغییرات متغیر ملاک سهمیم هستند. ضرایب رگرسیون نشان می دهد که برای ارتقای شغلی، به ترتیب عوامل شناختی با مقدار بتای ($\beta=-1/456$)، عوامل هنجاری با مقدار بتای ($\beta=0/659$)، عوامل شکلی با مقدار بتای ($\beta=0/487$)، عوامل تنظیمی با مقدار بتای ($\beta=0/307$) و عوامل فرهنگی با مقدار بتای ($\beta=-0/213$)، و قادر به پیش بینی متغیر ملاک است و عوامل موثر می توانند ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی و ارگان‌های تابعه را پیش بینی کنند. برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تاثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.



نمودار ۱ خروجی نرم افزار pls

نتایج بدست آمده برای عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹. نتایج آزمون بانرم افزار pls

مقدار ضریب	عامل
۰/۸۵	عوامل شناختی
۰/۳۴	عوامل هنجاری
۰/۲۶	عوامل تنظیمی
۰/۲۳	عوامل شکلی
۰/۳۶	عوامل فرهنگی

باتوجه به خروجی مدل نرم افزار pls، عامل شناختی با مقدار ضریب ۰/۸۵ بیشترین میزان ضریب مسیر را در بین عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی دارد. عامل فرهنگی با مقدار ضریب مسیر ۰/۳۶ در مرتبه دوم اهمیت قرار داشته و به ترتیب عوامل هنجاری (۰/۳۴)، عوامل تنظیمی (۰/۲۶) و عوامل شکلی (۰/۲۳) در مرتبه های بعدی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست های مدیریتی سازمانی قرار گرفتند.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین عوامل شناختی با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته پژوهش های سلیمان پور عمران و همکاران (۱۳۹۵)، صداقت زادگان و خسروی (۱۳۹۰)، پترسون (۲۰۱۶)، مهاجری و همکاران (۲۰۱۵)، والک و همکاران (۲۰۱۴) هم خوانی دارد. شاخص عوامل شناختی مانند ادراک مدیران نسبت به زنان، طرز تفکر جامعه و مدیران در مورد میزان حضور زنان، نوع شناخت توانایی و توانمندی های زنان در پست های مهم و حساس مدیریتی می باشد. در صورتی که مدیران به توانایی زنان کارمند زیر نظر خود اعتماد داشته باشند و زنان از توانایی های خود آگاه باشند و از قبول مسئولیت نترسند، و انگیزه های خود را از پیشرفت بیان کنند، و سرمایه اجتماعی ایجاد نمایند، براحتی می توانند نظر دیگر مسئولان را به توانایی های خود جلب و به پست های مدیریتی دست یابند. بطور کلی زنان با تغییر ادراک مدیران و طرز تفکر جامعه و مدیران نسبت به توانایی های خود، به پست های مدیریتی می توانند دست یابند. بین انگیزش احراز پست های مدیریتی و عوامل جو سازمانی و ساختار سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (علی آبادی، ۱۳۹۱).

فرضیه دوم: بین عوامل هنجاری با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد. یافته های این فرضیه با تحقیقات رفعت جاهد و قربانی طالعی (۱۳۹۰) و صداقت زادگان و خسروی (۱۳۹۰) هم راستا می باشد. عوامل هنجاری یا ساختاری شامل سیاست های منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش ها و رویه ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی و عوامل محتوایی شامل در اقلیت بودن زنان، سبک ها و ترجیحات مدیریت، موانع ارتباطی، جو فضای سازمانی می باشد. در اقلیت بودن زنان، نمی تواند عامل مؤثری در بازدارندگی آنان از ارتقا به سطوح مدیریتی باشد. چنانچه زنان به الگوی مدیر مطلوب نزدیک شوند، در اقلیت بودن آنان نمی تواند سد راه آنان به سطوح مدیریتی شود. همچنین برقراری ارتباط، همانند نوع تصمیم گیری مدیران زن و مهارت های فردی مدیریتی مدیران زن، پارامترهایی هستند که موانع ارتقای زنان به سطوح مدیریتی را کم رنگ ساخته و به آنان کمک کرده اند تا موانع ارتقا را کنار زده و به مدیریت دست یابند.

فرضیه سوم: بین عوامل تنظیمی با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد. یافته های این فرضیه با تحقیقات آیراین و همکاران (۲۰۱۱)، لیوینگ استونو همکاران (۲۰۱۴) و نجاتی آجی بیشه (۱۳۸۶) هم راستا می باشد. از جمله عوامل تنظیمی می توان به تفاوت و تبعیض در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد، حاکمیت تفکر مردسالاری در جامعه و از جمله موانع اجتماعی می توان به تفکیک جنسیتی آموزشی، قوانین ناظر بر خانواده و وجود تبعیض در ساختار اشتغال در ایران و نحوه گزینش نیروی کار اشاره نمود. در جامعه ای که مشارکت زنان در زمینه اشتغال و فعالیت های اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود، زیرا مشارکت زنان در بازار کار، موجب کاهش نرخ باروری، افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می شود. برعکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصت های کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم کاری پدیدار می شود؛ خود از عمده ترین علل فقر است و لذا باید هر دو جنس را مدنظر قرار داد و باید شناخت جایگاه و نقش زنان در توسعه و ابعاد گوناگون آن در کانون توجه برنامه ریزان توسعه قرار گیرد. هنگامی که بحث از توسعه به میان می آید؛ منظور تغییرات هماهنگ در اقتصاد و ساختارهای جامعه، جهت استقرار یک نظام عادلانه و بهبود کیفیت زندگی انسان ها است. از این رو، عدم دسترسی زنان به شغل مناسب و یا عدم ارتقای شغلی، علاوه بر اینکه

بر موقعیت و درآمد زنان و بسیاری از متغیرهای اجتماعی نظیر فقر و بیماری تاثیر منفی می‌گذارد، به بی عدالتی اجتماعی نیز دامن می‌زند، زیرا عدم دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی مناسب نشان دهنده تبعیض در جامعه می‌باشد و تبعیض از موانع تحقق توسعه به شمار می‌آید و عامل بسیار مهمی در سد نمودن راه رشد و تعالی انسان است. بنابراین می‌توان گفت از جمله شاخص‌های توسعه یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقشی است که زنان در آن کشور دارا هستند و عدم بهره‌وری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه را غیرممکن می‌سازد.

فرضیه چهارم: بین عوامل شکلی با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با تحقیقات بوسکا و همکاران (۲۰۱۲) و رفعت‌جاه و قربانی طالعی (۱۳۹۰) هم‌راستا می‌باشد. مسئولیت‌های مرتبط با اداره امور منزل و اهالی خانواده یکی از وظایف اصلی زنان می‌باشد ولی با توجه به صنعتی شدن جامعه و حرکت به سوی پیشرفت، این وظیفه به دوش همسر و فرزندان آن خانواده نیز قرار داده شده است تا با همکاری یکدیگر زمینه رشد و ارتقای مادر خانواده را نیز فراهم نماید. تعداد بیشتری از زنان بر این نظر توافق دارند که متاهل یا مجرد بودن آنها تا حدودی به ارتقای آنها کمک می‌کند و همچنین بیشتر زنان بر این باورند که زن بودن آنها در ایجاد روابط با همکاران مرد ایجاد اختلال نموده است؛ ولی همین موضوع آنها را بر آن می‌دارد که به مبارزه برای کسب پست‌های مدیریتی تشویق شوند. به این ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که مشخصات فردی زنان، از نظر سن، تحصیلات، تأهل، تجارب و غیره را نمی‌توان مانع ارتقای آنان به سطوح مدیریتی تلقی کرد؛ زیرا مدیران مرد، با ویژگی‌های مشابه و در موارد زیادی نیز با وضعیتی ضعیف‌تر، توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند.

فرضیه پنجم: بین عوامل فرهنگی با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با تحقیقات بوسکا و همکاران (۲۰۱۲)، لیونینگ استون و همکاران (۲۰۱۴)، مهاجری و همکاران (۲۰۱۵)، و اینن و همکاران (۲۰۱۵)، صالحی امیری و اشرفجو (۱۳۹۱)، صداقت زادگان و خسروی (۱۳۹۰) و ابراهیم پور (۱۳۹۰) هم‌راستا می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که در اکثر موارد، زنان علاقمند به احراز مشاغل مدیریتی بودند؛ لکن پست مدیریتی به آنان پیشنهاد نشده است. البته در مواردی نیز زنان از پذیرش مسئولیت امتناع کرده‌اند. فقدان انگیزه پیشرفت و ارتقا به سطوح مدیریتی در بعضی از زنان دارای علل چندگانه است: نبود اعتماد به نفس، ترس از شکست، نگرانی از عدم پذیرش بین همکاران، تسلط بینش مرد سالارانه در فرهنگ سازمانی، عدم حمایت مدیران مافوق، برخی از این علل به شمار می‌روند. اشتغال ضمن برآوردن نیاز اولیه و اساسی انسان منبع ایجاد روابط اجتماعی، اعتماد به نفس و نیز وسیله‌ای اساسی برای توزیع عادلانه‌تر درآمد می‌باشد. اما در این مسیر موانع متعددی از جمله اقتضانات طبیعی، تعهدات خانوادگی، پیش‌داوری‌های فرهنگی و پیشینه تاریخی بر سر راه آنها وجود دارد. همچنین مسائل شغلی زنان تحت تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی و باورهای قالبی منفی نسبت به اشتغال زنان و توانایی‌های شغلی ایشان قرار دارد. بعلاوه متغیرهای عمومی نظیر تحصیلات، درآمد، نوع سازمان و ... بر میزان بروز مشکلات شغلی تأثیر می‌گذارد. برخی معتقدند باورهای قالبی زنان نسبت به توانایی‌های زنان، بعلاوه ایدئولوژی جنسیتی حاکم بر زنان و مردان، عدم ارضای نیازهای مادی، روانی و اجتماعی زنان و تعارض روانی زنان در خصوص تقابل وظایف شغلی و وظایف خانوادگی را پدید می‌آورد. چنین وضعیتی می‌تواند رضایت شغلی زنان را کاهش دهد. با توجه به افزایش سطح تحصیلات زنان، احتمالاً تمهید فرصت‌آفرینی

برابر، موجب افزایش تعداد زنان در سازمان‌ها خواهد شد، بنابراین سازمان‌ها باید خود را برای مواجهه با این وضعیت و تطبیق بهتر شرایط شغل و افراد شاغل جدید در آینده مهیا سازند زیرا بدون شک این روند حاکی از افزایش تعداد زنان در سازمان‌هایی است که جامعه به وسیله آن‌ها اداره می‌شود. از این رو بهسازی منابع انسانی باید به گونه‌ای باشد که فرصت‌های ارتقا و رشد را به طور متناسب و متعادل برای مردان و زنان افزایش دهد، به ویژه برنامه‌های آموزش و انطباق شغلی باید معقول‌تر و منطقی‌تر طرح‌ریزی و اجرا شود و زمینه توزیع متناسب فضا و افزایش اعتماد به نفس کلیه کارکنان به ویژه زنان فراهم آید؛ زیرا شایسته سالاری کلید حل مسائل نیروی انسانی است و اهتمام به آن موجب انتصاب زنان و مردان شایسته در سازمان خواهد شد (پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶). اولویت قایل شدن برای نقش شغلی بر انگیزه درونی برای پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی و حضور در رده‌های مدیریتی تأثیر مثبتی دارد، هر چند در میان افرادی که برجستگی نقش شغلی تقریباً همانندی دارند، کسانی که رضایت مندی حاصل از نهاد خانواده برایشان مهم‌تر است، آرزومندی کمتری برای حضور در رده‌های مدیریتی دارند. هر چه افراد نگرش مثبتی به توانایی خود برای ترکیب نقش‌های چندگانه داشته باشند، تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی را کمتر احساس کرده و یا این تعارضات را به نحو بهتری مدیریت می‌کنند. ادراک کمتر از تعارض شغلی خانوادگی نیز موجب افزایش انگیزه درونی برای پیشرفت شغلی و رسیدن به رده‌های مدیریتی می‌گردد. تأکید بر موانع سازمانی و بی‌توجهی به تأثیر انتخابی برجستگی نقش خانوادگی و تعارض شغلی - خانوادگی زنان بر بی‌میلی آنان به حضور در پست‌های مدیریتی، دیدگاه ناکاملی در این زمینه ارائه می‌دهد (برجعی لو و همکاران، ۱۳۹۱). لازم است از طریق شناخت بیشتر ابعاد و گستره‌ی سرمایه‌ی اجتماعی زنان، به شناسایی عوامل گوناگون موثر بر آنکه مانع مشارکت و کاهش اعتماد است، اهتمام شود. نظام فرهنگی جامعه نیز با توجه به ارزش‌ها و هنجارهای موجود در جهت تداوم ناعدالتی جنسیتی سازمان یافته و با توجه به موانعی که بر سر راه زنان برای ورود به عرصه اجتماع قرار داده است، آن‌ها را از بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی محروم می‌کند و موجب می‌شود به زمینه‌های کمتر مهم و حاشیه‌ای جامعه سوق داده شوند.

فرضیه ششم: بین عوامل موثر و مولفه‌های آن (عوامل شناختی، عوامل هنجاری، عوامل تنظیمی، عوامل شکلی، عوامل فرهنگی) با ارتقای شغلی رابطه چندگانه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته پژوهش‌های طالعی (۱۳۹۰) و صداقت زادگان و خسروی (۱۳۹۰)، پترسون (۲۰۱۶)، مهاجری و همکاران (۲۰۱۵) هم‌راستا می‌باشد.

یافته‌ها نشان می‌دهد بین عوامل شکلی، شناختی، تنظیمی و هنجاری با ارتقای شغلی رابطه وجود دارد و فرضیه‌های پژوهش پذیرفته می‌گردد. اکنون زنان در بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی حضور دارند و هر جا که حضور ندارند، عدم حضورشان به خاطر ناتوانایی‌ها یا عدم علاقه آنان نیست. با وجود حضور مثبت و روزافزون زنان در جامعه، جایگاه زنان در جامعه هنوز در امتداد همان وظایفی است که جامعه مردسالار به زن تفویض کرده است. با توجه به اینکه امروزه موفقیت و پیشرفت هر جامعه‌ای در گرو استفاده از تخصص‌های موجود در آن است، پس اتخاذ تدابیر علمی و برنامه‌ریزی‌های لازم و مقتضی و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع باید در نظر گرفته شود و تصمیم‌گیرندگان، باید موضع‌گیری مناسب‌تری نسبت به حضور زنان در جامعه به عنوان نیمی از جمعیت آن در نظر بگیرند و این میسر

نمی‌شود مگر آنکه همگان ابتدا به این باور برسند که راه توسعه بدون توجه به نقش زنان پیموده نخواهد شد.

در تحقیق حاضر مانند کلیه تحقیقات محدودیت‌هایی وجود داشت از جمله آنها می‌توان به تعداد کم آزمودنی و عدم همکاری برخی آزمودنی‌ها بود. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد تمهیداتی جهت ایجاد تغییرات فرهنگی در قلمرو فرهنگ سنتی مسئولیت‌های خانواده و تغییر گفتمان غالب در مورد زنان در جامعه انجام پذیرد. تأکید بر نظام شایسته‌سالاری به گونه‌ای که در استخدام، انتصاب، ترفیع، ارتقا و اعطای امتیازات شغلی، صرفاً لیاقت و شایستگی افراد ملاک قرار گیرد و افراد لایق و کارداران انتخاب شوند و جنسیت به عنوان عامل حذف‌کننده در نظر گرفته نشود. از این جهت لازم است که مجموعه ضوابط و دستورالعمل‌های مربوط به جذب، گزینش، استخدام، ترفیع و ارتقا، ارزش‌یابی عملکرد کارکنان و به ویژه ارزیابی عملکرد مدیریت‌ها، حقوق و دستمزد، صیانت و نگهداری، آموزش و بهسازی، بیمه و بازنشستگی، حقوق عائله‌مندی و کلیه ابعاد نظام مدیریت منابع انسانی، مورد بازنگری جدی قرار گیرد. علاوه بر این آموزش مهارت‌های مدیریتی زنان توسط سازمان‌ها و بازآموزی آنان و همچنین خودآموزی زنان، افزایش مهارت‌های فردی در زمینه تقویت اعتماد به نفس، اتکای به خود، تفکر تحلیلی و انتقادی، ذهنیت فلسفی، نگرش کلان، جاه‌طلبی شغلی، استقلال رأی و قاطعیت جهت ایجاد سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد ارتباط با گروه‌هایی که در درون یا بیرون سازمان قرار دارند. همچنین آموزش ایجاد شبکه‌های اجتماعی و ارتباطی، اتخاذ سیاست‌های سازگار با مصالح خانوادگی، اصلاح بعضی از قوانین استخدامی، افزایش آگاهی عمومی.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ مکبری، امیرحسین؛ در یواز، رداوود؛ روشندل اربطانی، طاهر. (۱۳۹۰). رسانه و سقف شیشه‌ای: تبیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی جامعه. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، (۶): ۱۸-۱.
- اسماعیل پور، رضا؛ تفقیدی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۵ (۲): ۱۶۹-۱۸۵.
- اسلامی، نرجس. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر ارتقاء شغلی زنان در پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی زنان شاغل در اداره کل تامین اجتماعی استان البرز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- استاد هاشمی، لیلیا؛ میرحسینی، جعفر؛ خلوتی، ملیحه؛ آصفی، مهدی. (۱۳۹۴). موانع ارتقای زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان. پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. سال ۶، شماره ۴: ۱۷-۱.
- برجعلی لو، شهلا؛ ناظمی، شمس‌الدین؛ مرتضوی، سعید. (۱۳۹۱). آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری آن از نقش‌های شغلی و خانوادگی. پژوهشنامه زنان، دوره ۳، (۶): ۴۷-۲۱.
- پورعزت، علی اصغر؛ زهری، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فرجی، بهاره. (۱۳۸۶). بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی). مجله مطالعات زنان، سال اول، (۳): ۱۲۰-۹۲.
- حسینی لرگانی، سیده مریم؛ سعیدی، احمد؛ صالحی؛ سید جواد. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر مشارکت زنان

- هیات علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک، مجله مطالعات زنان، سال اول، (۳): ۱۲۱-۱۴۱.
- حقایق، مریم؛ خوارزمی، مجتبی. (۱۳۹۸). بررسی عملکرد مدیریتی و اجرایی زنان در معماری و شهرسازی. پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی دوره ۱ (۲): ۳۷-۱۱.
- خواجه نوری، بیژن؛ حاتمی، علی. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر میزان اشتغال زنان جوان: مطالعه موردی استان های غربی ایران (کرمانشاه، ایلام، کردستان)، همایش انجمن جمعیت شناسی ایران.
- رفعت جاهد، مریم؛ قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء شغلی زنان، زن در توسعه و سیاست: مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران، دوره ۹ (۱): ۱۱-۲۰.
- سلیمان پور عمران، محبوبه؛ یزدانی، توران؛ طالب زاده، عذرا. (۱۳۹۵). مدیریت زنان و توسعه سرمایه اجتماعی. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری. تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ۶/۱۳۹۵/۲۵.
- شادی طلب، ژاله. (۱۳۸۱). توسعه و چالش های زنان ایران، چاپ اول، تهران: نشر قطره.
- شیعه زاده، الهه (۱۳۸۷). تنها در حدود ۱۵٪ کل جکعیت زنان شاغل هستند. چرا؟، فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۲ (۴): ۲۵-۲۲.
- صالحی امیری، سیدرضا؛ اشرفجو، لیلیا. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه مؤلفه های فرهنگی با ارتقاء زنان در مشاغل مدیریتی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب)، فصلنامه مدیریت فرهنگی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، دوره ۶ شماره ۲ (پیاپی ۱۶): ۱۲-۲۰.
- صداقت زادگان، شهناز؛ خسروی، ناهید. (۱۳۹۰). بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه پیام نور - دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
- صفری، علی؛ فروغی ابری، معین (۱۳۸۹)، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۷: ۴۸-۴۴.
- علی آبادی، سمیرا. (۱۳۹۱). بررسی عوامل انگیزشی احراز پست های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور. فصلنامه زن و فرهنگ، دوره ۴، (۱۴): ۱۰۸-۹۵.
- فتحی، لاله. (۱۳۸۴). زنان در عرصه مدیریت، روزنامه همشهری، یکشنبه ۲۷ شهریور ۱۳۸۴، سال سیزدهم، شماره ۳۸۰۳، ص ۱۰.
- فراهانی، ابوالفضل؛ شیرزاد ملباشی، شیرین. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پستهای مدیریتی وزارت ورزش و جوانان با تاکید بر بخش ورزش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- قره یاضی، هایده. (۱۳۸۱). مدیریت زنان حضوری واقعی نه سمبلیک، روزنامه همشهری، ۲۴/۶/۱۳۸۱.
- میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه بندی عامل های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست های مدیریتی در سازمان های دولتی استان یزد. مجله مطالعات زنان، سال ۴ (۱): ۱۰۱-۱۲۲.
- مهداد، علی؛ قائلی، فرحناز. (۱۳۹۳). پیش بینی رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق حمایت سازمانی، هویت سازمانی و سرمایه روانشناختی در میان زنان. فصلنامه زن و فرهنگ، دوره ۶ (۲۲): ۲۵-۹.
- نجاتی آجی، بیسه، مهران؛ جمالی، رضا. (۱۳۸۶). شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد. مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان)، زمستان ۱۳۸۶،

دوره ۱، (۳): ۵۶ - ۹۱.

- نوروزی، داریوش. (۱۳۸۶). رشد اقتصادی در سایه مدیریت زنان. نظام جامع اطلاع رسانی

- Airini, C., Sunny, C., Li., McPherson. K., Midson. B., & Wilson. Ch. (2011), Learning to Be Leaders in Higher Education: What Helps or Hinders Women's Advancement as Leaders in Universities. Educational Management Administration Leadership, January 39 (1): 44-62.
- Bosak, J., Sczesny, S., & Eagly, A. H. (2012). Communion and agency judgments of women and men as a function of role information and response format. European Journal of Social Psychology. 38(7):1148-1155.
- Livingstone. D.W., Pollock. K., & Raykov. M., (2014). Family Binds and Glass Ceilings: Women Managers' Promotion Limits in a 'Knowledge Economy. Crit Sociol January 20. (42): 1145-166.
- Mohajeri. B. , Mokhtar. M. & Balash. F. (2015). Challenges Encountering the Participation of Women in Senior Administrative Status in Higher Education". International Education Studies; 8,(13) : 13:9-16.
- Peterson, H. (2016). Is managing academics "women's work"? Exploring the glass cliff in higher education management". Education & Educational Research, 44(1): 151 - 231.
- Soleimanpour Omran, M., Alizadeh, H., Esmaceli shad, B.) 2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women's abilities in organizations. International Journal of Organizational Leadership, 4: 315-323.
- Valk. Reimara, L. van Engen. Ma., van der Velde. M., (2014). International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capital". South Asian Journal of Human Resources Management, December 1 (2): 175-205.
- Wynen. J., op de Beeck., S., & Ruebens., S., (2015). The Nexus Between Gender and Perceived Career Opportunities Evidence From the U.S. Federal Government. Ranking: Industrial Relations & Labor 18 - 26 .



The Factors Affecting the Job Promotion of Women in Managerial Positions

M. Soleimanpouomran *
Z. Shirazi**

Abstract

The main purpose of the present study was to investigate and identify the factors affecting the job promotion of women in management positions in the organization. The statistical population of the study subsumed all women in North Khorasan province administration office and subsidiary organs which included 150 individuals. Due to the limited number of women employees in the provincial and subsidiary organs, all the members of the population were taken as sample. Research was designed as a correlation type. The data were collected through a questionnaire with 30 questions that was made of six sub scale (cognitive factors, normative factors, regulatory factors, form factors, cultural factors and promotion). Its reliability was obtained by Cronbach's alfa (0.94). The results showed that cognitive factors, normative factors, regulatory factors, form factors, cultural factors, the promotion of women in managerial positions had a positive significant relationship. Considering that each of the four factors identified in the promotion of women in the organization were associated with knowledge and planning, it is possible to improve the path of women's development to high levels of management.

Keywords: Women's Job Promotion, management post, woman

* Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.
(Corresponding author: m.pouomran@gmail.com)

**Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.