

تحلیل توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی با تأکید بر سیاست‌گذاری فرهنگی در سازمان تأمین اجتماعی

• سمیه فجری^۱

چکیده

یکی از معیارهای توسعه‌یافتگی جوامع در قرن ۲۱ توسعه فرهنگی آن است که زیربنای سایر شاخه‌های توسعه محسوب می‌شود. یکی از معیارهای توسعه فرهنگی اهمیت و ارزشی است که زنان در آن کشور دارا هستند. هدف این مقاله تحلیل توسعه نقش زنان جهت ارتقای شغلی در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران است. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارشناسان ارشد زن در حوزه مرتبط مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی است که به کمک روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول کوکران، ۱۴۰ نفر از مدیران و کارشناسان انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که شامل سه متغیر و ۲۵ پرسش است. یافته‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون نشان داد که بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی توسعه نقش زنان جهت ارتقای سازمانی با تقویت سه متغیر نگرش‌های شخصی زنان، فرهنگ خانوادگی، و بهبود شرایط اجتماعی تأیید می‌شود.

واژگان کلیدی

ارتقای شغلی زنان، نگرش‌های شخصی، فرهنگ خانوادگی، شرایط اجتماعی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه نقش زنان در توسعه جوامع به شدت مورد توجه قرار گرفته است (Kattara, 2011). پژوهش‌ها نشان می‌دهد در ایران حضور زنان در بخش مشارکت اقتصادی و آموزش در دهه‌های گذشته بهبود نسبی یافته است. زنان ایرانی، به‌رغم محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی، از نقش‌های گذشته خود فاصله گرفته‌اند و تمایل بیشتری به مشارکت اجتماعی و سیاسی و آموزشی از خود نشان داده‌اند و بر شمار زنانی که در جست‌وجوی مناصب مدیریتی و رده‌بالای سازمان هستند افزوده شده است؛ اما هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده‌های بالای سازمان محدود و کم است (نصیری، ۱۳۹۳). طی بیست سال اخیر، نرخ مشارکت زنان ۷۶ درصد افزایش یافته و همچنین تعداد زنان دارای تحصیلات دانشگاهی در همین دوره ۱۲ برابر شده است. با این حال همچنان فاصله وضعیت مشارکت زنان در ایران با سایر کشورها و نرخ جهانی زیاد است. نرخ مشارکت زنان از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۷ روند صعودی داشته و از ۹/۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۶/۴ درصد در دهه ۸۰ رسیده است؛ اما این نرخ در سال ۱۳۹۰ به ۱۲/۶ درصد و در سال ۱۳۹۷ به عدد ۱۶/۱ رسید که عقب‌گرد محسوب می‌شود. با توجه به این موضوع، در مقایسه با مقیاس‌های جهانی، نرخ مشارکت زنان در سال ۲۰۱۸ در کشورهای توسعه‌یافته‌ای مثل ژاپن، نروژ و کانادا حدود ۵۰ تا ۶۰ درصد و در ترکیه ۳۳/۵ درصد است، در حالی که در ایران این عدد ۱۶/۸ درصد برآورد شده است. بنابر گزارش جهانی، شاخص شکاف جنسیتی کشور ایران در سال ۲۰۱۸ در بین ۱۴۹ کشور در رتبه ۱۴۲ قرار دارد (مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۸). این موضوع بیانگر این است که در زمینه‌های متنوع رهبری با مردان شناسایی می‌شود حتی اگر زنان نقش‌ها را رهبرانه و مسئولانه پیش ببرند. این گرایش عمومی وجود دارد که مردان بهتر عمل می‌کنند و رهبری مفهومی جنسیتی محسوب می‌شود (کلمن، ۱۳۹۰). قاعده کلی که تقریباً در همه جا وجود دارد این است که «آنجا که قدرت است زنان نیستند» (بیانیان، ۱۳۹۰).

توجه به مشارکت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌شود آنان پایگاه اجتماعی بالاتری را کسب کنند و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرنوشت خود و نهایتاً کشورشان مؤثر واقع شوند؛ به عبارتی، اگر از توانایی‌ها و استعداد‌های زنان درست استفاده شود، این امر می‌تواند بر توسعه‌یافتگی جوامع تأثیرگذار باشد. در حقیقت، مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی کشورها محسوب می‌شود. جامعه‌شناسان معتقدند زنان به‌عنوان جمعیت فعال کشور تأثیری مستقیم بر پیشرفت و توسعه همه‌جانبه جامعه دارند و نابرابری جنسیتی و تبعیض میان زن و مرد به مانعی جدی بر سر راه پیشرفت بشر تبدیل شده و باعث به حاشیه راندن فیزیکی و اجتماعی زنان و ممانعت از رشد و ترقی آن‌ها در جامعه یا

در مشاغل سازمانی شده که گاهی ریشه آن را می‌توان در مسائل فرهنگی موجود در جامعه و وجود مفاهیمی چون دنیای شیشه‌ای، سقف شیشه‌ای و صخره شیشه‌ای جست‌وجو کرد. اگرچه تحصیل در دانشگاه‌ها و مشکلات اقتصادی باعث شده زنان وارد بازار کار شوند و حضور خود را در عرصه‌های مختلف فرهنگی و اقتصادی و... نسبت به گذشته بیشتر نشان دهند، اما این قشر هنوز هم در حوزه زندگی سازمانی خود با تبعیض‌ها و نابرابری‌هایی مواجه هستند و به ندرت در حوزه‌های عالی و مدیریتی به خصوص در سازمان‌های دولتی پیشرفت داشته‌اند و از برابری در کسب جایگاه‌های بالای سازمان برخوردار نیستند و تعداد کمتری نیز به بالاترین مناصب دست پیدا می‌کنند و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های عالی دست‌نیافتنی انگاشته می‌شود؛ زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس و در فعالیت‌های مدیریتی یا سیاست‌گذاری و... قرار گیرند (قادرزاده و رضازاده، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه فرهنگ و باورهای موجود در سازمان‌ها و جوامع می‌توانند نقش تأثیرگذاری در ابعاد مختلف توسعه نقش زنان در جامعه داشته باشند، در این مقاله پژوهشگر به دنبال این است که راهبردهای فرهنگی‌ای را که می‌توانند بر توسعه نقش زنان در جامعه و شکستن دنیای شیشه‌ای تأثیرگذار باشند بررسی و تحلیل کند. بنابراین پرسش اصلی این مقاله این است که، بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی، چه عواملی می‌توانند بر توسعه نقش زنان به منظور ارتقای شغلی در رده‌های عالی سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران مؤثر باشند.

پیشینه پژوهش

مردآور (۱۳۹۴) در پژوهش خود به موانع عمده ارتقای زنان اشاره کرده است که عبارت‌اند از: محدودیت‌های خانوادگی، نامساعد بودن شرایط جامعه، عدم تمکین از مافوق زن، تضاد کار و خانواده، کلیشه‌ها، عدم اخذ بازخورد از زنان، ارزش‌گذاری به کار زنان، سبک مدیریت، 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.

رفعت‌جاه و قربانی (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان»، بیان می‌دارند که نگاه جنسیتی کلیشه‌ای در جامعه و فرهنگ زنان را از حضور فعالانه در صحنه‌های مختلف جامعه باز می‌دارد و سبب می‌شود سرمایه اجتماعی زنان (اعتماد، مشارکت، و روابط اجتماعی) کاهش یابد و از لحاظ ساختاری نیز باعث ایجاد ارتباط غیررسمی پایین‌تر آن‌ها با افراد در اجتماع می‌شود.

نعیمی و نظری (۱۳۹۱) به فقدان تنوع مشاغل قابل دسترس و نبود امکان تحرک شغلی برای زنان اشاره دارند. به باور آنان، عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی به خاطر ناتوانی و بی‌علاقگی‌شان نیست، بلکه به واسطه عوامل فرهنگی است که سال‌ها جامعه مردسالار به زنان تحمیل کرده است.

به باور چاپچی ملتشاهی (۱۳۸۸)، عوامل فرهنگی بیشترین اولویت و عامل فردی کمترین اولویت را در میان موانع اشتغال زنان دارند. در میان ابعاد عامل فردی، نخست مسئولیت‌های خانوادگی و سپس، مهارت‌های فنی و انسانی و مدیریتی در عدم ارتقای شغلی زنان اثرگذارند. در میان ابعاد عامل سازمانی، فرهنگ سازمانی تأثیر بیشتری بر عدم ارتقای زنان دارد. در میان ابعاد عامل فرهنگی نیز، باورهای فرهنگی در رتبه اول تأثیرگذاری و جامعه‌پذیری جنسیتی در رتبه بعدی قرار دارند.

برکمولر، ریان و رینک^۱ (۲۰۱۴) سبک رهبری، نگاه‌های جنسیتی و سقف شیشه‌ای را موانع ارتقای شغلی بانوان می‌دانند.

راس اسمیت و هوپاتز^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر جنسیت بر مدیریت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که جنسیت تأثیری بر توانایی مدیریتی ندارد، بلکه این نگرش و فرهنگ است که مانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است.

براش و هیسریچ^۳ (۲۰۰۲) در مورد موانع تحرک اجتماعی مدیران زن نشان داد که فقدان یا محدودیت شبکه ارتباطات، ترس از کارهای غیرزنانه، اعتماد به نفس پایین، کمبود امکانات آموزشی، تبعیض جنسیتی و فقدان فرصت‌های ارتقا برای زنان از اصلی‌ترین موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی هستند.

مبانی نظری پژوهش

از دیدگاه علم سیاست‌گذاری، سیاست فرهنگی مقوله‌ای است که اهمیت راهبردی دارد و بر تمام زمینه‌های توسعه تأثیرگذار است (اشتریان، ۱۳۸۱). سیاست فرهنگی به معنای همگرا کردن اقدام‌های جمعی برای تحقق اهداف معین و برنامه‌ریزی به منظور استفاده از منابع است. برای تدوین سیاست فرهنگی متناسب با دیدگاه‌های اجتماعی راهبردهای متنوعی وجود دارد؛ راهبرد نخبه‌گرا (که بر حفظ هویت ملی از طریق توجه به میراث فرهنگی و احیای گذشته تاریخی تأکید دارد)؛ راهبرد توسعه‌ای (که بر هماهنگی و

1. Bruckmuller, Ryan, & Rink

2. Roos-smith & Huppatz

3. Brush & Hisrich

پیوند بین فرهنگ و سایر بخش‌ها تأکید دارد؛ و راهبرد کثرت‌گرا (که بر حقوق فرهنگی، خود فرد، و گروه‌های ویژه که در معرض سلطه فرهنگی هستند مثل زنان یا اقلیت‌های قومی و دینی تأکید دارد) (همایون، ۱۳۸۷). با توجه به اینکه مقاله پیش رو بر توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان تأمین اجتماعی متمرکز است، بنابراین بر مبنای راهبرد کثرت‌گرا (که پیش‌تر تعریف شد) مبنای پژوهش شکل می‌گیرد. در این زمینه رویکردهایی نیز وجود دارد که به بررسی نقش زن در توسعه جامعه کمک می‌کنند که باید به آن‌ها توجه شود.

از ابتدای صنعتی شدن جوامع، جامعه‌شناسان درباره نقش زنان در اداره امور جامعه و توسعه آن رویکردهای متفاوتی داشته‌اند. برخی از این رویکردها بر مبنای نیاز جامعه جدید صنعتی به نیروی کار و استفاده از کل نیروی انسانی جامعه، برخی دیگر از رویکردها بر مبنای لزوم تساوی زن و مرد و همچنین تساوی حقوق فردی آن‌ها، و برخی دیگر برای مدیریت مطلوب‌تر نیروی انسانی متناسب با شرایط و نیازهای مختلف و متنوع جامعه شکل گرفته‌اند. در کشورهای توسعه‌یافته، با توجه به کاهش رشد جمعیت و رقابت در تولید، جامعه مجبور به استفاده از نیروی کار زنان شد. تمام زنان در این جوامع می‌دانند که باید شغلی داشته باشند و جامعه نیز باید زمینه اشتغال آنان را فراهم کند. ولی در کشور در حال توسعه‌ای مثل ایران زمینه اشتغال نه تنها برای همه مردان فراهم نیست، بلکه زنان هم که در مرتبه دوم قرار می‌گیرند با این مشکل مواجه هستند. رویکردهایی که بر این مبنا شکل می‌گیرند عبارت‌اند از:

۱. رویکرد مذهبی (توسعه انسانی)

بر اساس این رویکرد، توسعه عاملی برای بهینه‌سازی کیفی سطح زندگی معرفی شده است. زنان در این رویکرد حتی اگر در نظام تولید صنعتی شرکت نداشته باشند، یعنی در بازار کار شغلی نداشته باشند، باز هم در روند توسعه نقش اساسی ایفا می‌کنند. آن‌ها با تربیت نیروی کار و فراهم کردن محیط آرام در منزل شرایط مناسب کاری را برای مردان فراهم می‌کنند. در این رویکرد از زنان به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه انسانی یاد شده است. توسعه انسانی با توسعه فرهنگی، اقتصادی و صنعتی هم‌ارزش در نظر گرفته شده است. در این رویکرد حفظ نقش سنتی زنان مورد تأکید است. البته در شرایط اقتصادی فعلی، حفظ حقوق زن به خصوص در شهرهای بزرگ اهمیت دارد و او را از این نقش سنتی خارج می‌کند. این رویکرد بیشتر در جوامع مذهبی از جمله ایران اهمیت زیادی دارد که در درجه اول به نقش مادربودن زن تأکید دارند.

۲. رویکرد فمینیستی

فمینیست با اندیشه دفاع از حقوق زنان به وجود آمد و از همان ابتدا تمام تلاش خود را برای آگاهی زنان از حقوقشان انجام داد. فمینیست‌ها یکی از دلایل در حاشیه قرار گرفتن زنان را ماندن آن‌ها در خانه و عدم شرکتشان در فعالیت‌های اجتماعی می‌دانند. به باور آن‌ها، همه زنان باید در فعالیت‌های اجتماعی و روند توسعه مشارکت داشته باشند و مستقل و شاغل باشند. جامعه باید برای زنانی که تمایل به کار دارند شرایط لازم را مهیا کند. نظریه فمینیسم سعی دارد جهان واقعیت را از زاویه دید زنان نگاه کند و در تحلیل‌های خود به بررسی موضوعاتی مثل روابط میان افراد و ساختارهای اجتماعی، تجارب روزمره زنان و ساختار جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، سلطه مردان بر روابط متقابل شخصی و شیوه‌های نهادی شدن این سلطه در جامعه می‌پردازد. فمینیست‌ها در مورد حقوق زنان بحث می‌کنند و به شدت با عقاید گروه اول مخالف‌اند. رویکرد فمینیسم شامل سه موج است که از سال ۱۸۳۰ تا کنون را دربرمی‌گیرد. موج اول (۱۸۵۰-۱۹۲۰) کوششی برای حق رأی و شنیده شدن صدای زنان بود؛ موج دوم (۱۹۲۰-۱۹۸۰) به دو واژه جنس و جنسیت پرداخت. بر این اساس، جنسیت بر مبنای فرهنگ شکل می‌گرفت. موج سوم نیز از سال ۱۹۸۰ تا کنون است. برخی از دیدگاه‌هایی که در این موج‌ها قرار دارند شامل لیبرال فمینیسم، مارکسیسم فمینیسم، رادیکال فمینیسم، سوسیال فمینیسم، و پست مدرن فمینیسم هستند (پیشگاهی فرد و قدسی، ۱۳۸۹).

۳. رویکرد عدالت جنسیتی

طرفداران این رویکرد معتقدند زنان امروزی به اندازه مردان توانایی دارند و بی‌توجهی و عدم به‌کارگیری این سرمایه انسانی سبب بروز ناهنجاری‌های اجتماعی، بحران‌ها و به‌طور کلی ایجاد ناامنی سیاسی و اجتماعی می‌شود. توسعه دانایی ایجاب می‌کند که جامعه از سرمایه انسانی زنان برخوردار شود. بنابراین در برنامه‌های توسعه و همچنین در برنامه‌ریزی‌های سازمانی باید تبعیض‌ها کنار گذاشته شوند و فرصت‌های برابر اشتغال و ارتقا برای زنان نیز فراهم شود. این امر با شناسایی موانع توسعه زنان در سازمان ممکن خواهد بود و عدالت اجتماعی و انسانی در تمام بخش‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و سیاسی ایجاد می‌شود. در واقع، رعایت انصاف و عدالت ایجاب می‌کند که زنان نیز در فرایند سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مشارکت کنند و با تصویب قوانین از حقوق کامل برخوردار باشند (شاطری، ۱۳۹۰).

عوامل توسعه نقش زنان در احراز پست‌های مدیریتی سازمان

برای تدوین برنامه‌های فرهنگی مطلوب در زمینه توسعه نقش زنان در اشتغال و کسب جایگاه‌های مدیریتی سازمان لازم است عواملی را که در این زمینه وجود دارند بررسی کنیم. البته این عوامل نقشی چالشی دارند و بود یا نبود آن‌ها می‌تواند به‌عنوان نقطه مثبت یا منفی در توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در نظر گرفته شود.

الف) نابرابری در اشتغال: معمولاً زن‌ها تمایل دارند ازدواج کنند و بچه‌دار شوند. از عوامل عمده‌ای که می‌تواند بر زندگی شغلی زنان تأثیر بگذارد ادراک مردانه‌ای است که برای کارمندان زن وجود دارد. از دید مردان، کار در مرتبه دوم بعد از بچه‌دار شدن برای زنان قرار می‌گیرد (گیدنز، ۱۳۸۱).

زنان بیشتر نیمه‌وقت کار می‌کنند؛ درحالی‌که شمار زیادی از مردان کار تمام‌وقت دارند. در نتیجه اگر حتی زنان از شرایط برابری همانند مردان برخوردار باشند، حمایت‌های قانونی اشتغال برای آن‌ها برابر نخواهد بود. این گروه از زنان نه تنها از مزایای شغلی بی‌بهره‌اند و استثمار می‌شوند، بلکه در رده‌های سرپرستی نیز قرار نمی‌گیرند و احتمال ترفیع شغلی هم برای آنان وجود ندارد و همواره در رده‌های پایین شغلی هستند (آبوت و والاس، ۱۳۷۶). زنانی که از نظر اقتصادی موفق هستند باید خود را با دنیایی هماهنگ کنند که هیچ احساس تعلق به آن ندارند؛ اما در درازمدت اثری تعدیل‌کننده بر نظام ارزشی مردانه می‌توانند داشته باشند.

ب) تعادل بین کار و زندگی: زنان براساس وظایفی که به‌عنوان همسر و مادر به عهده دارند و همچنین وظایف و مسئولیت‌های شغلی باید بتوانند بین کار و زندگی تعادل برقرار کنند، در غیر این صورت همین موضوع می‌تواند مانعی برای دستیابی به شغل یا حتی ارتقای سازمانی باشد.

ج) تحرک شغلی زنان: تحرک شغلی صورت عمودی، افقی، درون نسلی و... دارد. تحرک عمودی به معنای تحرک به سمت بالا یا پایین نردبان است. افراد ثروتمند یا صاحب پایگاه اجتماعی بالا تحرک شغلی صعودی دارند؛ درحالی‌که افرادی که در جهت عکس آن قرار دارند تحرک نزولی دارند (گیدنز، ۱۳۸۱). تحرک صعودی در مردان بیشتر از زنان است. گاهی زنان به خاطر مسئولیت خانواده و تولد و تربیت فرزندان باید کار را رها کنند و وقتی مجدد به کار برمی‌گردند دچار تنزل شغلی می‌شوند (چایچی ملتشاهی، ۱۳۸۸). این موضوع با عنوان تعلیق بودن در شغل نیز مورد توجه قرار می‌گیرد؛ زیرا به علت مسائل موجود در این زمینه باید به وظایف و مسئولیت‌های اولیه خود، که حفظ کانون خانواده است، بپردازند و بنابراین ممکن است فرصتی برای ارتقای شغلی یا کسب جایگاه مطلوب در سازمان به دست نیآورند.

د) **سقف شیشه‌ای**^۱: ناکامی زنان در دست‌یابی به سطوح عالی سازمان یا ارتقای شغلی را در اصطلاح «سقف شیشه‌ای» می‌گویند. به عبارت دیگر، موانعی تبعیض‌آمیز در راه تلاش خود برای دست‌یابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند. این موانع می‌توانند واقعی یا ادراکی باشند و در بخش دولتی یا بخش خصوصی بروز کنند (نظیری، ۱۳۹۲). نظیری (۱۳۹۴) در مقاله خود وجود سقف شیشه‌ای را مانعی برای آرزوی پرواز زنان در نظر می‌گیرد که شامل موانع ساختگی مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی است که موجب شکست زنان در دست‌یابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب سازمانی می‌شوند. مرتضوی این اصطلاح را مترادف با زمین چسبناک^۲ تعبیر می‌کند. نظیری از اصلاح دیوار شیشه‌ای نیز استفاده می‌کند که به معنای بسته‌بندی زنان در مشاغل خاص است که در آن مهارت‌های ادراکی زنان توسعه نمی‌یابد و زنان نمی‌توانند به مشاغل عالی و مدیریتی دست یابند. واژه صخره شیشه‌ای^۳ نیز مانع دیگری برای زنان در سازمان‌ها محسوب می‌شود که به حاشیه‌های انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی متزلزل و ناامن اشاره دارد که احتمال شکست و انتقاد زیاد در آن هست (ضرغامی فرد و بهبودی، ۱۳۹۳).

ه) **جامعه‌پذیری**: اشاره به امکانات و فرصت‌های شغلی دارد که زنان همراه و هم‌دوش مردان تلاش می‌کنند؛ اما همواره زنان در واحدهای ستادی و در کنار مدیران صفی، به جای احراز پست مدیریتی، به عنوان مشاور قرار می‌گیرند.

و) **مسئولیت اجتماعی**: با وجود اینکه میزان اشتغال زنان افزایش یافته است، اما میزان اشتغال آن‌ها در مشاغل مدیریتی هنوز هم محدود است که علت آن وجود تفکر قالبی در خصوص حضور زنان در مشاغل مدیریتی و مسئولیت اجتماعی آن‌هاست. اینکه آن‌ها تا چه میزان بین مسئولیت خانه و مسئولیت اجتماعی می‌توانند تمایز و تعادل قائل باشند به نوع تفکر خانواده و جامعه برمی‌گردد. برخی معتقدند اشتغال زنان در پست‌های عالی سازمانی به علت حساسیت شغلی بین مسئولیت در خانواده و اجتماع زنان تعارض نقش ایجاد می‌کند (یزدخواستی، میرزایی و فتحی، ۱۳۹۶).

ز) **اعتماد به نفس یا خودباوری**: این مورد به شناخت توانایی‌های فردی و ایجاد زمینه شناخت برای دیگران اشاره دارد. گاهی اعتماد به نفس پایین زنان یکی از عوامل ناکامی آن‌ها در کسب پست‌های عالی سازمانی است.

ح) **باورهای سیاسی**: این مورد به باور به حضور زنان در عرصه‌های سیاسی و

1. Glass Ceiling

2. Sticky Floor

3. Glass Cliff

مشروعیت دادن و توانمندسازی زنان برای تقسیم قدرت بین زن و مرد اشاره دارد تا براساس آن جامعه مدنی ایجاد شود.

ط) باورهای دینی: ارسطو زنان را موجوداتی می‌داند که جایی در سیاست ندارند. او عقیده داشت خداوند آن‌ها را فقط برای جنبه‌های پست زندگی آفریده است. در نیمه دوم قرن بیستم توجه به زنان به‌عنوان نیروی کار، مدیر و سیاست‌مدار هم در نظر و هم در عمل تغییر یافت، اما هنوز هم زنان حق اندکی در کسب مقام‌های عالی مدیریتی و سیاسی دارند (خزائی، ۱۳۹۰). در اسلام هم، شرکت زن در کار یا مسائل اجتماعی موجب انحطاط اخلاقی او می‌شود و هر عملی که فساد اخلاقی او را به دنبال داشته باشد در نگرش اسلامی حرام است.

ی) قوانین و مقررات: مثلاً زنان، براساس قوانین ناظر بر خانواده، نمی‌توانند بدون کسب رضایت شوهر اشتغال داشته باشند. در ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی آمده است: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیات خود یا زن باشد منع کند». **ک) رفتارهای حمایتی:** گاهی تفکر قالبی که در سازمان وجود دارد باعث می‌شود در ارتقای زنان رفتارهای حمایتی مشاهده نشود؛ زیرا این باور وجود دارد که زنان قادر به انجام مشاغل خاصی، به‌ویژه در سطوح بالای سازمان، نیستند و در نتیجه حمایت کافی از آنان نمی‌شود. علاوه بر موارد یادشده، نگرش‌های مختلفی درباره اینکه چرا زنان زیادی در پست‌های مدیریتی به کار گرفته نمی‌شوند مطرح شده‌اند که به اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

نخستین نگرش دیدگاه شخص‌گراست. این دیدگاه محدودیت ارتقای زنان را با عواملی مرتبط می‌داند که در خود زنان و اهداف مردان و زنان هستند. براساس نظریه تفاوت، تفاوت زنان و مردان در دست‌یابی به پست‌های مدیریتی ناشی از تفاوت علایق و انگیزه‌های آنان است. این دیدگاه بیان می‌کند که زنان دارای توان کمتری در ارتباطات هستند یا صفات مشخص و رفتارهای آنان ناهماهنگ با پست‌های مدیریتی ارشد سازمان است. گرایش‌هایی که زنان از لحاظ اجتماعی به‌سوی آن‌ها سوق پیدا می‌کنند، مانند: خانواده، مسی‌ری‌های پیشرفت شغلی، سازمان‌ها و زیردستان و نقش رهبری مدیریتی آن‌ها، برخلاف نیازهای پست مدیریتی رده‌بالای سازمان است.

دومین نگرش فرایند اجتماعی شدن فرهنگی است. این فرایند زنان را به‌سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه‌ها وجود نقش‌های قالبی را تقویت می‌کنند (یعنی برای ساختار هر جنسیتی یک سری مشاغل مناسب است. براساس فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است (Mainzer, Baltxley & Heslin, 1990).

از علل دیگری که زنان کمتری در مدیریت رده‌بالای سازمان وجود دارند فرهنگ سازمانی است

که از آن جمله می‌توان به تبعیض‌های شرکتی اشاره کرد. نابرابری‌های سازمان‌ها در دادن پاداش‌ها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان و بکارگیری دوستان قدیمی در پست‌ها زنان را از رسیدن به مناصب مدیریتی دور می‌کنند. تبعیض ساختارها و خط‌مشی‌ها و شبکه‌های غیررسان‌آن قدر مردسالار هستند که مانعی برای ارتقای زنان در سازمان‌ها می‌شوند (جایچی ملتشاهی، ۱۳۸۸).

بنابر مبانی نظری مطرح‌شده و براساس پرسش اصلی پژوهش، می‌توان پرسش‌های فرعی ذیل را طرح کرد:

۱. بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا نگرش‌های شخصی زنان بر توسعه نقش آن‌ها جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارند؟
۲. بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا فرهنگ خانوادگی زنان بر توسعه نقش آن‌ها جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارد؟
۳. بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا شرایط اجتماعی جامعه بر توسعه نقش زنان جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش پیش رو توصیفی-تحلیلی است. ابزار گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه محقق‌ساخته در قالب سه متغیر مستقل نگرش‌های شخصی زنان، فرهنگ خانوادگی، و شرایط اجتماعی و با تعداد ۲۵ پرسش است که بر مبنای طیف لیکرت طراحی شده است. برای سنجش متغیر نگرش‌های شخصی زنان از شاخص‌های خودباوری، جامعه‌پذیری جنسیتی، مسئولیت‌پذیری، تجربه، باور سقف شیشه‌ای؛ برای فرهنگ خانوادگی زنان از شاخص‌های مسئولیت‌پذیری خانواده، باورهای مذهبی، تفکر قالبی، فرهنگ مردسالارانه در خانه؛ و برای سنجش شرایط اجتماعی از شاخص‌های قوانین و مقررات، شناخت واقعی ارزش و توانایی زنان، باورهای سیاسی، تبعیض در سازمان برای ارتقا، رفتارهای حمایتی، تعلیق سازمانی به خاطر تولد و تربیت فرزند، سقف شیشه‌ای استفاده شده است که از مبانی نظری پژوهش استخراج شدند. روایی ابزار اندازه‌گیری، روایی محتوا و پایایی آن براساس آزمون کرونباخ ۰/۸۷ مشخص شد که نشان از قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری دارد. جامعه آماری این پژوهش تمام مدیران و کارشناسان زن دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر در حوزه مرتبط با مدیریت در سازمان تأمین اجتماعی در سطح شهر تهران از زمستان ۱۳۹۹ تا بهار ۱۴۰۰ است که از بین آن‌ها، به علت عدم دسترسی به تمام افراد جامعه پژوهش، ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (توزیع فراوانی متغیرها، درصد، جداول، و شاخص‌های مرکزی و

پراکندگی) و آمار استنباطی از آزمون نرمال بودن داده‌ها، هم‌بستگی و رگرسیون استفاده شد.

تجزیه و تحلیل و آزمون داده‌های پژوهش

در تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا از آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که نشان از نرمال بودن متغیرهای پژوهش داشت. در گام دوم، برای بررسی پاسخ‌ها از آزمون هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد که در ادامه مطرح می‌شود.

پرسش اول: بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا نگرش‌های شخصی زنان بر توسعه نقش آن‌ها جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارند؟

جدول ۱. هم‌بستگی بین تقویت نگرش‌های شخصی زنان بر توسعه نقش آن‌ها برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی

متغیرها	تعداد	ضریب هم‌بستگی	درجات آزادی	سطح معنی‌داری
تقویت نگرش‌های شخصی زنان و توسعه نقش آن‌ها برای ارتقای شغلی	۱۴۰	۰/۶۸۴	۱۳۹	۰/۰۰۱

طبق جدول ۱، ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر تقویت نگرش‌های شخصی زنان و توسعه نقش آن‌ها برای ارتقای شغلی ۰/۶۸۴ است. با توجه به سطح معناداری به دست آمده در این جدول (۰/۰۰۱)، این ضریب هم‌بستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. به عبارت دیگر، هم‌بستگی معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۲. تأثیر تقویت نگرش‌های شخصی زنان بر توسعه نقش آن‌ها برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی

ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین واتسون
۰/۶۸۴	۰/۴۶	۰/۴۶۱	۰/۵۲۴	۲/۱۴۲

هم‌بستگی بین متغیرهای تقویت نگرش‌های شخصی زنان و توسعه نقش آن‌ها برای ارتقای سازمانی برابر ۰/۶۸۴ است. بر اساس جدول ۲، ضریب تعیین ۰/۴۶ نشان می‌دهد ۴۶ درصد تغییرات توسعه نقش زنان برای ارتقای سازمانی با سیاست‌گذاری فرهنگی در زمینه تقویت نگرش‌های شخصی زنان ارتباط دارد. به این علت که این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون ۰/۴۶ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگ‌تر است، در نتیجه، استقلال باقی مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که اعلام شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۳. معنی‌دار بودن رگرسیون با آزمون F برای پرسش اول

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۱	۶۸/۶۷۹	۱۸/۹۰	۱	۱۸/۹۰	رگرسیون
		۰/۲۷۵	۶۹	۲۱/۴۶	باقی‌مانده
		۰/۲۷۵	۷۰	۴۰/۳۷	کل

براساس جدول ۳، سطح معنی‌داری برای این آماره (۰/۰۰۱) نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد. مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است. متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون است که در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. آماره بعد از ورود متغیر

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضریب غیراستاندارد		مدل
		Beta	B	Std.error	
۰/۰۲۰	۰/۶۰۲		۰/۱۸۱	۰/۳۰۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۸/۲۸	۰/۶۸۴	۰/۹۴۷	۰/۱۱۴	تقویت نگرش‌های شخصی زنان

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح ذیل محاسبه کرد:

تقویت نگرش‌های شخصی زنان $1/8 + (0/947) =$ توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی براساس جدول ۴، با ارتقای یک واحد از متغیر تقویت نگرش‌های شخصی زنان، ۰/۹۴۷ واحد انحراف معیار توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی افزایش خواهد یافت؛ در نتیجه این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول نشان‌دهنده این است که سیاست‌گذاری فرهنگی برای تقویت نگرش‌های شخصی زنان بر توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی آن‌ها در سازمان‌های دولتی مؤثر است.

پرسش دوم: بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا فرهنگ خانوادگی زنان بر توسعه نقش آن‌ها جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارد؟

جدول ۵. هم‌بستگی بین فرهنگ خانوادگی زنان و توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی

متغیرها	تعداد	ضریب هم‌بستگی	درجات آزادی	سطح معنی‌داری
تقویت فرهنگ خانوادگی زنان و توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی	۲۰۰	۰/۵۹۸	۱۹۹	۰/۰۱۱

طبق جدول ۵، ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر تقویت فرهنگ خانوادگی زنان و توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی ۰/۵۹۸ است و با توجه به سطح معناداری (۰/۰۱۱)، این ضریب هم‌بستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. به عبارت دیگر، هم‌بستگی معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول ۶. تأثیر تقویت فرهنگ خانوادگی زنان و توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی

ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین واتسون
۰/۵۹۸	۰/۳۴۹	۰/۳۴۹	۰/۶۴	۱/۶۱۶

هم‌بستگی بین متغیرهای تقویت فرهنگ خانوادگی زنان و توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی برابر ۰/۵۹۸ است. ضریب تعیین ۰/۳۴۹ نشان می‌دهد که ۳۴ درصد تغییرات توسعه نقش زنان در ارتقای شغلی در سازمان دولتی با سیاست‌گذاری فرهنگی در زمینه تقویت فرهنگ خانوادگی زنان ارتباط دارد. به این علت که این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون ۰/۳۴۹ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که اعلام شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۷. معنی‌دار بودن رگرسیون با آزمون F برای فرضیه دوم

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۱	۴۳/۴۳۵	۱۸/۰۵	۱	۱۸/۰۵	رگرسیون
		۰/۴۱۶	۶۹	۳۲/۴۱	باقی‌مانده
			۷۰	۵۰/۴۷	کل

با توجه به جدول ۷، سطح معنی‌داری برای این آماره (۰/۰۰۱) نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد. مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است. متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون است که در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸. آماره بعد از ورود متغیر

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد	مدل
		Beta	Std. error	B
۰/۰۱۰	۰/۵۵۶	۰/۳۶۹	۰/۵۷۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۶/۵۱	۰/۵۹۸	۰/۹۲۵	تقویت فرهنگ خانوادگی زنان

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح ذیل محاسبه کرد:

تقویت فرهنگ خانوادگی زنان $(0/925) + 5,7 =$ توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی با توجه به جدول ۸، با ارتقای یک واحد از بُعد تقویت فرهنگ خانوادگی زنان $0/925$ واحد انحراف معیار توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی افزایش پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه، این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده است که این مقدار برای این متغیر برابر با $0/01$ بوده؛ در نتیجه، تقویت فرهنگ خانوادگی زنان بر توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی مؤثر است.

پرسش سوم: بر مبنای سیاست‌گذاری فرهنگی در بُعد کثرت‌گرا، آیا بهبود شرایط اجتماعی جامعه بر توسعه نقش زنان جهت ارتقای شغلی در سازمان دولتی تأثیر دارد؟

جدول ۹. هم‌بستگی بین بهبود شرایط اجتماعی جامعه با توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی

متغیرها	تعداد	ضریب هم‌بستگی	درجات آزادی	سطح معنی‌داری
بهبود شرایط اجتماعی جامعه و توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی	۲۰۰	۰/۵۱۸	۱۹۹	۰/۰۰۱

طبق جدول ۹، ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر بهبود شرایط اجتماعی جامعه و توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی $0/518$ است و با توجه به سطح معناداری $(0/001)$ ، این ضریب هم‌بستگی در سطح $0/05$ معنی‌دار است. به عبارت دیگر، هم‌بستگی معنی‌داری بین دو متغیر بهبود شرایط اجتماعی جامعه و توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی وجود دارد.

جدول ۱۰. تأثیر بهبود شرایط اجتماعی جامعه بر توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی

ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین واتسون
۰/۵۱۸	۰/۲۶۸	۰/۲۵۹	۰/۶۶۳۶	۲/۱۵

هم‌بستگی بین متغیرها برابر $0/518$ است. ضریب تعیین $0/268$ نشان می‌دهد که ۲۶ درصد تغییرات توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی با بهبود شرایط اجتماعی جامعه ارتباط دارد. به این علت که این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم

در این آزمون ۲۵۹/۰ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگ‌تر است؛ در نتیجه، استقلال باقی مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که اعلام شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۱. معنی دار بودن رگرسیون با آزمون F برای فرضیه سوم

سطح معنی داری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۲۴	۲۸/۵۸	۱۲/۵۸	۱	۱۲/۵۸	رگرسیون
		۰/۴۴۰	۶۹	۳۴/۳۵	باقی مانده
			۷۰	۴۶/۹۴	کل

با توجه به جدول ۱۱، سطح معنی داری برای این آماره (۰/۰۲۴) نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد. مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است. متغیر وارد شده در معادله رگرسیون هسته اصلی تحلیل رگرسیون است که در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۲. آماره بعد از ورود متغیر

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد شده	ضریب غیر استاندارد	مدل
		Beta	Std.error	B
۰/۰۳۲	۰/۲۴		۰/۳۷۹	۰/۵۹۸
۰/۰۰۱	۵/۳۴	۰/۵۱۸	۰/۱۴۴	۰/۷۷۲

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح ذیل محاسبه کرد:

بهبود شرایط اجتماعی جامعه $(۰/۷۷۲) + ۵/۹ =$ توسعه نقش زنان در ارتقای شغلی در سازمان دولتی با توجه به جدول ۱۲، با ارتقا یک واحد از بهبود شرایط اجتماعی جامعه $۰/۷۷۲$ واحد انحراف معیار توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی افزایش پیدا خواهد کرد؛ در نتیجه، این دو ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان می‌دهد که این مقدار برای این متغیر برابر با $۰/۰۳۲$ بوده؛ در نتیجه، بهبود شرایط اجتماعی جامعه بر توسعه نقش زنان برای ارتقای شغلی در سازمان دولتی مؤثر است.

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروزی یکی از شاخص‌های توسعه پایدار اهمیت و ارزش نقش زنان در اداره امور جامعه است و جوامع برای نیل به توسعه باید به این مهم توجه داشته باشند. در این مقاله، با بررسی دیدگاه‌ها و نظریه‌های مرتبط با نوع نگرش به نقش زنان جهت ارتقای شغلی در سازمان و جامعه و ذکر عوامل چالشی زمینه که اهمیت یا کم‌اهمیتی نقش زنان را در سازمان‌ها مشخص می‌کند، به مشکلاتی که زنان در زمینه پیشرفت و ارتقای شغلی در سازمان‌ها برای دست‌یابی به مشاغل مدیریتی یا مشاغل رده‌عالی سازمان دارند اشاره شد و پرسش‌هایی نیز مطرح شدند. بررسی پاسخ‌ها نشان داد که برای دست‌یابی زنان به مشاغل رده‌عالی سازمان تأمین اجتماعی باید بخشی از تغییرات در نگرش‌های شخصی زنان نسبت به خودشان صورت گیرد و بخشی دیگر در گرو سیاست‌های فرهنگی است که در سطح خانواده، سازمان‌ها و جامعه باید ایجاد شوند و توسعه یابند. با توجه به سیاست‌گذاری‌های فرهنگی که در این مقاله بعد کثرت‌گرای آن به‌عنوان مبنای پژوهش مد نظر قرار گرفت، می‌توان نتیجه گرفت که، با سیاست‌گذاری فرهنگی در سه زمینه ۱. تقویت نگرش‌های شخصی زنان نسبت به توانمندی‌های خود، و شاخص‌های خودباوری یا اعتماد به نفس، جامعه‌پذیری زنان؛ ۲. تقویت فرهنگ خانواده با شاخص‌هایی چون اشتغال زنان و اجتناب از تعصبات سنتی در خصوص نقش زنان در خانواده و اجتماع، حذف تفکر قالبی در خصوص محدود کردن زنان به کار و فعالیت در خانه و تربیت فرزند؛ و ۳. بهبود شرایط اجتماعی با شاخص‌هایی چون حمایت رفتاری و قانونی و فرهنگی از زنان و توانمندی‌ها و استعداد‌های آن‌ها، می‌توان به توسعه نقش زنان در جهت ارتقای شغلی و انتصاب آن‌ها در مشاغل رده‌بالای سازمان و شکستن سقف و دیوار و صخره شیشه‌ای، که برای زنان در سازمان‌ها و جامعه وجود دارند، کمک کرد تا زمینه‌های مساعدی برای حضور پررنگ‌تر زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی و سازمانی فراهم شود و بر حسب شایستگی آن‌ها از توانایی و مهارت و دانش آن‌ها در مشاغل رده‌بالای سازمان استفاده کرد. نتایج این پژوهش در تأثیر متغیرهای مستقل پژوهش (نگرش‌های شخصی زنان، فرهنگ خانوادگی، و بهبود شرایط اجتماعی) بر متغیر توسعه نقش زنان جهت ارتقای شغلی با پژوهش‌های برکمولر و همکاران (۲۰۱۴)، براش و هیسریچ (۲۰۰۲)، مردآور (۱۳۹۴)، رفعت جاه و قربانی (۱۳۹۰)، چایچی ملتشاهی (۱۳۸۸) و نعیمی و نظری (۱۳۹۱) همخوانی دارد. با برنامه‌ریزی صحیح و تدوین سیاست‌های موردنیاز، به خصوص سیاست‌های فرهنگی که در این مقاله بر مبنای بعد اثبات‌گرا مد نظر قرار گرفتند، می‌توان آمار کشور را از لحاظ اهمیت نقش زنان در اداره امور جامعه بهبود داد و زمینه توسعه یافتگی کشور را با استفاده از این نیروی فعال، که بخش زیادی از جمعیت جامعه را شامل می‌شود، فراهم کرد.

منابع و مأخذ

- آبوت، پاملا و کلو والاس (۱۳۷۶). **درآمدی بر جامعه‌شناسی نگرش‌های فمینیستی**. ترجمه مریم خراسانی و حمید احمدی. تهران: نشر دنیای مادر.
- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۱). **روش سیاست‌گذاری فرهنگی**. تهران: نشر کتاب آشنا.
- بیانین، علی (۱۳۹۰). **هویت اجتماعی زنان**. تهران: نشر فدک.
- پیشگاهی فرد، زهرا و امیر قدسی (۱۳۸۹). «نظریه‌های فرهنگی فمینیسم و دلالت‌های آن بر جامعه ایران». **فصلنامه مجله پژوهش زنان**. شماره ۳: ۱۰۹-۱۳۲.
- چاپچی ملتشاهی، لادن (۱۳۸۸). **بررسی موانع ارتقا شغلی زنان در شرکت مخابرات شهر تهران**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- خزائی، زینب (۱۳۹۰). **عوامل اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر اشتغال زنان (شهر قائن)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور قائن.
- رفعت‌جاه، مریم و سمیه قربانی (۱۳۹۰). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان». **فصلنامه مجله زن در توسعه و سیاست**. شماره ۱: ۱۱۷-۱۴۶.
- شاطری، پرستو (۱۳۹۰). «رویکردهای موجود در مورد نقش زنان در توسعه». بازیابی شده در: pooyeshwhc.ir./paper/view/16311
- ضرغامی فرد، مژگان و محمدرضا بهبودی (۱۳۹۳). «پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان». **فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی**، شماره ۲: ۱۹۱-۲۱۱.
- قادرزاده، امید و فاطمه رضازاده (۱۳۹۸). «مطالعه تجربه زیسته و درک مشارکت زنان از مشارکت در نهادهای مدنی». **فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی**، شماره ۶: ۶۳-۹۶.
- کلمن، جان (۱۳۹۰). **بنیادهای نظریه اجتماعی**. ترجمه مریم مدنی. تهران: نشر مروارید.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۱). **تجدد و تشخیص جامعه و هویت شخص در عصر جدید**. ترجمه ناصر موفقیان. تهران: نشر نی.
- مردآور، محمد (۱۳۹۴). **بررسی تأثیر ارتقای شغلی کارکنان بانک سپه شعب تهران بر انگیزه و کارایی آنان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی (۱۳۹۸). بازیابی شده در: <https://ssicenter.mcls.gov.ir/>
- نصیری، علی (۱۳۹۳). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی». **فصلنامه پژوهش زنان**، شماره ۴: ۸۱-۸۵.
- نظیری، مصطفی (۱۳۹۲). **بررسی رابطه جنسیت و پایگاه اقتصادی. اجتماعی با ارتقای شغلی**

- کارکنان نمایندگی های ایران خودرو در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهشگاه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار.
- نعیمی، گیتا و علی نظری (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد». **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، شماره ۱۰: ۷۲-۵۷.
- نیری، شهرزاد (۱۳۹۴). **دنیای شیشه‌ای زنان دانشگاهی؛ واقعیتی نامشهود**. همایش زن و مدیریت در آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دوره ۱، ۵ اسفند ۱۳۹۴.
- همایون، محمدعلی (۱۳۸۷). «درآمدی بر مفهوم و روش سیاست‌گذاری فرهنگی درس‌هایی برای سیاست‌گذاران». **دوفصل‌نامه اندیشه مدیریت**، شماره ۲: ۵۳۵.
- یزد خواستی، بهجت و حسین علی میرزایی و لاله فتاحی (۱۳۸۸). «مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان». **فصلنامه پژوهش زنان**، شماره ۲: ۱۳۰-۱۱۳.
- Bruckmuller, S., Ryan, M. & Rink, F. (2014). 'Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons For Organizational Policy'. **Social Issues and Policy Review**, 8(1), 202-232.
- Brush, C. G. & Hisrich, R. D. (2002). 'Women-owned businesses: An exploratory study comparing factors affecting performance'. **Research Institute for Small & Emerging Business (Rise), Working Paper 00-02, Washington DC**.
- Kattara, H. (2011). 'Career challenges for female managers in Egyptian hotels'. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 17(3), 238-251.
- Mainzer, K.L., Baltxley, P. & Heslin, K. (1990). 'Everybody Can Create Everybody Can Service'. **Educational Leadership**, 6(8), 5-8.
- Roos-smith, A. & Huppertz, k. (2010). 'Management, Women and Gender Capital'. **Gender Work and Organization**, 5(17), 34-36.