

## شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان (مورد کاوی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان خوزستان)

سهیلا حاجی نوروز\*

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز، گروه مدیریت اجرایی

یدالله مهر علیزاده

عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

سیروس کراهی مقدم

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مسجد سلیمان

### چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان خوزستان اجرا شد. بر اساس مطالعات انجام شده، معیارهای مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در سطح فرد، خانواده، سازمان و جامعه قابل بررسی است. برای شناسایی شاخص‌های سنجش، از تکنیک دلفی و برای دستیابی به توافق از ضریب هماهنگی کندال و در مرحله بعد، برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه با طیف لیکرت و همچنین از پرسشنامه خبره با طیف ساعتی مبتنی بر مقایسه‌های زوجی برای تعیین اولویت معیارها و شاخص‌های شناسایی شده با دیدگاه کارشناسان استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش مدیران و کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان بود و پرسشنامه‌ها در نمونه‌ای به حجم ۷۲ نفر توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده با تکنیک AHP نشان داد که معیارهای فرهنگی بیش‌ترین اولویت را دارند و تعدیل فرهنگ مرد سالاری، بهبود نگرش جامعه به وظایف زنان و تحدید نگرش‌های قالبی به زنان، سه اولویت اول را به خود اختصاص داده‌اند. شاخص سطح تحصیلات، علاقه‌مندی به پیشرفت و افزایش اعتماد به نفس نیز، بیش‌ترین اولویت را در پیشرفت شغلی زنان دارند.

### واژگان کلیدی

ارتقای شغلی زنان؛ تکنیک AHP؛ سطح فردی؛ سطح سازمان؛ سطح خانواده؛ سطح جامعه

\* نویسنده مسئول

### مقدمه و بیان مسئله

در سه دهه اخیر، شمار زنانی که در جستجوی پست‌های مدیریتی و رده‌های بالای سازمانی بودند در حال افزایش است و زنان در جستجوی دستیابی به مشاغل حرفه‌ای تر هستند. هرچند در برخی از کشورهای پیشرفته شمار زنان شاغل در پست‌های بالای سازمانی دو برابر شده است، اما هنوز هم نسبت حضور زنان در رده‌های بالای سازمانی در اقلیت قرار دارد (دامغانیان و نوروززاده، ۱۳۹۰). از سوی دیگر موانع ارتقای شغلی زنان را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد:

- ۱- موانع شخصیتی: مانند ویژگی‌های بدنی، مهارت‌ها و رفتارهای زنان که با نیازمندی‌ها و الزامات احراز مشاغل مدیریتی سازگار نیست.
- ۲- موانع موقعیتی: که به نفس کار و خصوصیات اجتماعی - فرهنگی اشاره دارد (پاول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۳۴۸).

در ایران نیز، دستگاه‌های دولتی (طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور) بخش زیادی از زنان را در مشاغل گوناگون جذب کرده و زنان ایرانی به اشتغال در سازمان‌های دولتی تمایل بیشتری داشته و آن را به اشتغال در بنگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی ترجیح می‌دهند. در نتیجه، تعداد زنان استخدام شده در بخش عمومی افزایش یافته است. با وجود این، سهم مدیران زن در مقایسه با سهم زنان نیروی کار در سازمان‌های دولتی، نشان‌دهنده این است که زنان تا نیل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند (مشبکی و اسدی فر، ۱۳۸۹: ۶۷). اجرای این پژوهش با استفاده از تکنیک سلسله مراتبی و تحلیل شکاف بین وضعیت ایده‌آل و واقعیت حاضر، خود از جمله تفاوت‌های این پژوهش با پژوهش‌های مشابه است. محقق معتقد است که شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در گرو بررسی موانع ارتقای شغلی آن‌ها نیز است و این مهم، محقق را بر آن داشت تا ضمن بررسی و تبیین موقعیت شغلی زنان شاغل در یکی از سازمان‌های دولتی (اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان)، نابرابری میان مردان و زنان شاغل، در کسب موقعیت‌های شغلی و مدیریتی را بررسی کند. پژوهش‌های بسیاری مؤید این است که مدیریت آینده نیازمند به کارگیری هر چه بیش‌تر



نیروی بالقوه زنان در مدیریت است (دال، ۱۳۸۷: ۱۱). هرچند مسئله نابرابری زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی، ریشه‌های تاریخی دارد. و با توجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم، توجه به زنان به‌عنوان نیروی کار، مدیر و سیاست‌مدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است، ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به‌عنوان مقامات عالی‌رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند (بورل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۵۶۵).

بایستی به این مطلب اذعان کرد که امروزه موفقیت سازمان‌ها در گرو استفاده مطلوب از تخصص‌های موجود است. چه این تخصص‌ها در دست مردان و چه در اختیار زنان باشد. برای این کار موانع موجود در راه ارتقای زنان باید برداشته شود. سازمان‌ها باید عبور از «سقف شیشه‌ای» را تجربه کنند. دستیابی به مهارت‌های مختلف، مرعوب شدن از انجام‌دادن کارها، خودباوری، پایداری در دستیابی به اهداف، تفکر روشن‌گر و آگاهانه می‌تواند زنان را در موفقیت برای دستیابی به مشاغل مدیریتی کمک کند (گیوریان، ۱۳۷۹).

بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در مدیریت از چندین جهت شایان توجه است:

۱- براساس یک باور قدیمی پذیرش نقش زنان در مسئولیت‌های مدیریتی بسیار کم‌رنگ بوده است.

۲- هرچند حضور زنان در سازمان‌ها بیش‌تر شده است، اما ارتقای شغلی زنان در رده‌های بالاتر هرم سازمانی، بسیار اندک و با رشدی کند مواجه است.

۳- مسئله بسیار مهم دیگر این است که در بحران استعدادها و یافتن افراد کلیدی برای مشاغل بالای سازمانی، با حذف حضور زنان در رده‌های بالاتر مدیریتی، به‌طور طبیعی یافتن این افراد مستعد محدودتر شده است.

مطالعه عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان وقتی در کشورهای کم‌تر توسعه‌یافته مطرح می‌شود، به خودی خود اهمیت بیش‌تری می‌یابد. زیرا حضور فعال زنان در متن تحولات و پیشرفت این جوامع بسیار کم‌رنگ‌تر است.

نظر به اهمیت موضوع مطالعه حاضر، در ابتدا مبانی نظری مرتبط با بازار کار و زنان، موانع

حضور زنان در جامعه و بازار کار، در پایان نتیجه‌گیری و ارائه مدل مفهومی بر اساس مفاهیم نظریه‌های تصمیم‌گیری چند معیاره ارائه خواهد شد.

نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی، بی‌تردید زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت، تأثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند. در جامعه‌ای که مشارکت زنان در زمینه اشتغال و فعالیت‌های 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 می‌شود (توکلی والا، ۱۳۸۵). جهت درک عمیق مطلب، نظریه‌های نئوکلاسیک، نظریه تجزیه شدن بازار کار و به تبع آن نظریه‌های جنسیتی، نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار و نظریه فمینیست بررسی شده است.

نظریه‌های نئوکلاسیک به نابرابری شغلی زنان و تفاوت‌های جنسی در عوامل مؤثر بر قابلیت تولید نیروی انسانی اشاره می‌کند. (مانند مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش، تربیت شغلی، ساعات کار، غیبت و تعویض شغل). آن‌ها مطرح می‌کنند که مزد کم‌تر آن‌ها به واسطه سرمایه انسانی پایین آن‌هاست و مراد این است که در آموزش حرفه‌ای و تجارب شغلی، قابلیت تولید آن‌ها کم است و والدین و حتی خود زنان نیز کم‌تر تمایل دارند که برای آموزش و تربیت شغلی سرمایه‌گذاری کنند. هرگاه هزینه کارگر زن زیاد باشد این امر سبب ترجیح کارگر مرد می‌شود. چه بسا هزینه ایجاد مهد کودک و حمایت از حاملگی و مادری برای کارفرما و همچنین این پیش‌دآوری که زنان بیش‌تر از مردان غیبت غیر موجه، ترک خدمت یا تغییر شغل دارند، سبب می‌شود که تقاضای کلی برای کارگر زن کاهش یابد (حسینی لرگانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۰).

از معروف‌ترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل، تمایز قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیش‌تر و فرصت‌های پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارند و مشاغل بخش دوم که با مزد کم، تأمین کم‌تر و محدودیت در زمینه امکان پیشرفت مواجه هستند. مشاغل بخش اول مشاغلی است که در آن‌ها مهارت کارگران خاص و متناسب با احتیاج مؤسسه مورد نظر است و در این قسمت در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات، مزدهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت



بهتری ارائه می‌شود. در مشاغل بخش اولیه، کارگر برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیش‌تری که در زن‌ها مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آن‌ها به مشاغل ثانویه زیادتر است. از این رو حتی اگر کیفیت قبل از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کارگماردن مردها (با فرض داشتن ثبات شغلی بیش‌تر) در مشاغل اولیه که امکان پیشرفت بعدی در آن از لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر است، بیش از زن‌ها است (توکلی والا، ۱۳۸۵: ۲۰).

این نظریه با تأکید بر دو محور، نابرابری شغلی مردان و زنان را تبیین می‌کند، محور اول تأکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه شغلی و ترفیع)، و محور دوم مرتبط بودن رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آن‌ها. به این ترتیب به جای اینکه تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بدانند حداقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط می‌دانند. (فروغیان، ۱۳۸۹: ۲۰).

نکته اصلی در نظریه جنسیتی این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. یک موضوع کلیدی در نظریه‌های جنسیت، اختصاص کار خانگی (به ویژه مراقبت از کودک) به زن‌هاست. نظریه‌های جنسیتی همچنین تأکید می‌کند که گرایش مشاغل زنانه برای این است که انعکاسی از نقش خانگی زنان باشد (نظیر آموزگاری و پرستاری) و درست همان‌طور که در بیش‌تر جوامع کار خانگی زن‌ها کم ارزش‌تر شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم ارزش هستند. نقش عمده نظریه‌های جنسیتی نشان دادن این مطلب است که موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به‌عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی در نظر گرفت که در آن زن‌ها تابع مردان هستند (توکلی والا، ۱۳۸۵). اساس این نظریه بر آن است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار، خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان هستند. تعلق کارخانه به زن، به‌خصوص تربیت فرزندان، حتی وقتی که زن‌ها بیرون از خانه کار می‌کنند، چیزی است که در کشورهای صنعتی هم دیده می‌شود. معمولاً مردان از زمانی که وارد بازار کار می‌شوند تا هنگام بازنشستگی در نیروی کار باقی می‌مانند و مشارکت آن‌ها تقریباً تحت تأثیر مراحل زندگی نیست، در صورتی که مشارکت زنان ناپیوسته و منقطع است. آن‌ها بارها در طی زندگیشان وارد بازار کار شده و الگوی

مشارکت آن‌ها تحت تأثیر تغییرات زندگی‌شان مانند وضعیت تأهل، تعداد بچه‌ها و... است. نظریه‌های نابرابری و تبعیض جنسیتی به هر نوع رفتار، منش یا واکنشی اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آن‌ها می‌بندد. درباره ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسیتی، تعابیر متفاوتی ذکر شده است. در مجموع می‌توان گفت چه براساس نظر کارکردگرایان (منشاء تفاوت نقش‌های جنسیتی، تفاوت‌های زیستی و روانی دو جنس باشد) و چه براساس نظر تضادگرایان و بیش‌تر فمینیست‌ها، سلطه مردانه در نظام مردسالاری تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد کرده باشد، فرایندهای جامعه‌پذیری، باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت نقش‌های جنسیتی را ایجاد و تثبیت می‌کنند (سراج‌زاده و جواهری، ۱۳۸۵: ۱۱). نقش‌های جنسیتی به مجموعه‌ای از استانداردها گفته می‌شود که تعیین‌کننده رفتارها و فعالیت‌های مناسب برای هر یک از جنسیت‌ها است (کانل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) نقش‌های جنسیتی ثابت نبوده و به‌طور دائم میان افراد مورد مذاکره تغییر به‌وجود می‌آورند و بر انواع رفتارها نظیر انتخاب نوع کار و حرفه تأثیر می‌گذارند. نقش عمده نظریه‌های جنسیتی این است که نشان دهد موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به‌عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی در نظر گرفت که در آن‌ها زن‌ها تابع هستند.

موانع اشتغال زنان در جامعه به شرح زیر بوده است:

زنان در سال‌های اخیر، نسبت به گذشته، از شانس بیش‌تری برای مدیریت بهره‌مند هستند، اما سازمان‌ها هنوز هم در راه نگاه‌داشتن آن‌ها با مشکلاتی مواجه می‌شوند. این مشکلات به سقف شیشه‌ای مرتبط است که زنان با آن مواجه هستند و ممکن است یأس و ناامیدی برای زنان به همراه داشته باشد (کورتیز و کسار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). براورمن<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۸) بر این باور هستند که زنان در کارهای ساده و تکراری بر مردان برتری دارند، در حالیکه در کارهای پیچیده و نیازمند حل مسئله، مردان نسبت به زنان مزیت بالاتری دارند. هر چند بررسی‌ها نشان می‌دهد که دو جنس در پاسخ به شرایط گوناگون و کسب پاسخ‌های شرطی به‌گونه‌ای ملاحظه‌پذیر همانند هستند و تفاوتی میان آن‌ها دیده نمی‌شود (جعفرنژاد و اسفیدانی، ۱۳۸۴:

- 
1. Connell
  2. Cortis & Cassar
  3. Broverman



۹۷). موانع فرهنگی یکی دیگر از موانع مهم فقدان مشارکت زنان است که در جای دیگر نیز مطرح می‌شود (رفعت‌جاه و قربانی، ۱۳۹۰: ۱۲۰). در این رویکرد زنان به مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هرگونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند؛ گویی سازمان‌ها جنسیت‌بندی شده‌اند و یک جنس باید بپذیرد که همیشه زیردست باشد. اکثر محققان برآن هستند که تعداد زنانی که تمایل به پذیرش مسئولیت ندارند، بسیار اندک است (امرالذ، ۲۰۰۶، ۲۰). مجموعه‌ای از عوامل مؤثر در پژوهش‌های موانع حضور فعال زنان در جامعه عبارت هستند از؛ فرهنگ، ارزش‌ها، جنسیت و فقدان خودباوری و اعتماد به نفس.

مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعیین میزان حضور زنان در کارها و مشاغل اداری و سازمانی را می‌توان به عوامل اقتصادی، جمعیت‌شناختی، فرهنگی، اجتماعی و خانوادگی دسته‌بندی کرد. همچنین می‌دانیم که؛ فرهنگ سازمانی به نظام معانی مشترک (شامل الگوی باورها، نمادها، تشریفات، اسطوره‌ها) و اعمالی مربوط می‌شود که در طی زمان در یک سازمان شکل گرفته است. فرهنگ سازمان میزان نوآوری، خطرپذیری، جهت‌یابی، انسجام، نظارت، هویت، نظام پاداش و تحمل تعارض را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (رابینز، ۲۰۰۹).

جدول ۱: عوامل مؤثر بر سهم زنان در نیروی کار

عوامل	زیرمعیارها
عوامل اقتصادی	تورم اقتصادی، توزیع درآمد، نقش دولت، سطح دستمزد، شرایط اقتصادی خانوار، میزان بیکاری
عوامل جمعیت شناختی	آموزش و تحصیلات، میزان باروری، اعزام به مأموریت‌ها، مواجهه با تنش و تعارض بین کار و خانواده، فشارهای روانی شغل
عوامل فرهنگی	تفاوت و تبعیض در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد، حاکم شدن تفکر مردسالاری در جامعه، طرز تلقی‌ها، باورها، نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان
عوامل اجتماعی	تفکیک جنسیتی آموزشی، محدودیت در انتخاب رشته تحصیلی و شغل برای دختران، قوانین ناظر بر خانواده، قوانین کار، وجود تبعیض در ساختار اشتغال ایران و نحوه گزینش نیروی کار، تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه
عوامل خانوادگی	مرد سالاری، نقش مادری، باروری زنان، تعادل بین زندگی خانوادگی و کاری

1. groupEmerald
2. Robbins

پدیده فقدان موفقیت زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت را در اصطلاح «سقف شیشه‌ای»<sup>۱</sup> می‌نامند. این اصطلاح را برای اولین بار، در سال ۱۹۸۶، مجله وال‌استریت‌جورنال<sup>۲</sup> به کار برد (وی‌یر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، ۴۸۳) همچنین موریسون<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۸۷) برای اولین بار از این اصطلاح استفاده کردند (مادور حلم<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶، ۳۱۲). سقف شیشه‌ای اصطلاحی است که برای توصیف موانع نامرئی ناشی از تعصب‌های مسئولان و سازمان‌ها علیه زنان ابداع شده است. این موانع در عمل زنان را از دستیابی به فرصت‌های برابر استخدامی و حقوق و دستمزد باز می‌دارد. این اصطلاح اگرچه اولین بار در آمریکا شکل گرفت، ولی در شرایط کنونی تعمیم‌پذیر به تمام شرایطی است که زنان برای رسیدن به مشاغل بالای مدیریتی با آن مواجه هستند، یعنی موانعی تبعیض‌آمیز بر سر راه خود، برای دستیابی به سطوح بالاتر مشاهده می‌کنند (جزنی، ۱۳۸۷: ۷۰). دیویدسون<sup>۶</sup> نیز بیان می‌دارد که، پیش‌داوری و تبعیض، برخورد با زنان به‌عنوان موجودات ضعیف‌تر، محدودیت موقعیت‌های ارتقای شغلی هم از سوی سازمان و هم از سوی خود زنان، محیط خصمانه، نبود حمایت سازمانی از بخش وسیعی از کارکنان زن، احساس ناراحتی مردان از کار در کنار زنان و مشکلات زنان در تعادل بخشی به تقاضاهای خانواده و محیط کار از جمله این مشکلات هستند (دیویدسن و کوپر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹).

در مواردی چند، پژوهش‌های داخلی با موضوعاتی مشابه انجام شده و این امر حاکی از اهمیت موضوع مورد بررسی است. در اینجا تنها به ذکر نام پژوهش‌های اجرا شده اکتفا می‌شود و تنها در برخی موارد توضیحاتی ذکر می‌شود، که این عناوین عبارت هستند از: حدادی (۱۳۸۲) به بررسی تأثیر نقش جنسیتی در احراز پست‌های مدیریت دانشگاهی اقدام و نتیجه‌گیری کرد که نگرش جنسیتی به مدیریت، در احراز این پست بسیار مؤثر است. در این پژوهش رابطه معناداری بین تجربه و آموزش زنان و میزان دستیابی آن‌ها به پست‌های مدیریت دانشگاهی مشاهده نشده است، روشن (۱۳۸۲) در رساله خود با عنوان «عوامل مؤثر در ارتقای

---

1 Glass ceiling

2. The Wall Street Journal

3. Weyer

4. Morrison

5. mauthur-helm

6. Davidson

7. Davidson & cooper





زنان به سطوح مدیریت سازمان‌های دولتی کشور با تجمیع نظریه‌های نابرابری جنسیتی» به کاربرد این نظریه‌ها در تبیین عوامل مؤثر در ارتقای زنان، به سطوح مدیریت سازمان‌های دولتی کشور توجه کرده و با شناسایی شاخص‌های عینی در سه رویکرد متفاوت اقتصادی، نهادی و فرهنگی نتیجه‌گیری می‌کند که میزان تخصص مدیران زن منصوب شده طی دو دوره زمانی با توجه به شاخص‌های تحصیلات عالی مرتبط با شغل و سال‌های سابقه کار تا پیش از انتصاب به مدیریت، نتیجه یکسانی داشته است، یعنی تخصصی یا غیرتخصصی بودن مشاغل هم طی سال‌های اخیر تأثیری در انتصاب زنان به سطوح مدیریت سازمان‌های دولتی نداشته است. پهلوان (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی زنان ادارات دولتی شهرستان رامسر» دو متغیر تحصیلات و داشتن مسئولیت خانوادگی، نسبت به سایر عوامل رابطه بیش‌تری با دست‌یابی به پست‌های مدیریتی داشته‌اند، اعظم آزاده در سال ۱۳۸۵، پژوهشی تحت عنوان «اشتغال زنان؛ گرایش به کار و نظریه‌های رضایت‌مندی شغلی» اجرا کرده است، مقاله‌های «موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان ایران در دهه‌های اخیر» (توکلی‌والا، ۱۳۸۵)، «چالش‌های زنان برای ارتقاء به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی بر روی مدیران زن شاغل در وزارت خانه‌ها و سازمان‌های دولتی در تهران» بابایی (۱۳۸۵)، «شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد» نمونه‌های دیگری از این پژوهش‌ها است. بنی فاطمه و مهبد در سال ۱۳۸۹ نیز مطالعه‌ای تحت عنوان جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان انجام داده‌اند و مشبکی و اسدی فرد (۱۳۸۹) موانع ارتقاء زنان ایران را در عرصه مدیریت بررسی کرده‌اند. فروغیان نیز (۱۳۸۹) موانع اشتغال زنان تحصیل‌کرده را بررسی کرده است. و در نهایت رفعت‌جاه و قربانی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان اقدام کرده است.

اما پیشینه خارجی این پژوهش شامل عناوین زیر است: «مارتل<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان باورهای قالبی جنسیتی در پست‌های اجرایی دریافتند که پنداره‌های کلیشه‌ای درباره زنان، از مهم‌ترین موانع برای ارتقای زنان در سازمان‌هاست. کاتارا<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در

---

1. Martell  
2. Kattara

مطالعه‌ای با عنوان چالش‌های مدیریت زنان در هتل‌های مصری نشان داده که مدیران زن با چهار چالش عمده مواجه هستند که عبارت است از:

(۱) تبعیض‌های جنسیتی؛

(۲) کم‌تر بودن ارتباطات کاری؛

(۳) نبود مربی حمایت‌کننده؛

(۴) عدم دسترسی به شبکه؛

جمالی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی محدودیت‌های پیش روی زنان شاغل در لبنان با هدف شناسایی این محدودیت‌ها اقدام کردند. استیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با عنوان وضعیت رهبری زنان در استرالیا، بیان می‌کند که به‌رغم توجهات فراوان در طی ۳۰ سال اخیر به برقراری برابری جنسیتی، زنان موقعیت جالب توجهی در رهبری به دست نیاوردند و هیچ دلیل قانع‌کننده‌ای نیز برای آن وجود ندارد. ماتور-هلم<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای به بررسی زنان و سقف شیشه‌ای در بانک‌های آفریقای جنوبی اقدام می‌کند. نیله و اوزکانلی (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان موانع سازمانی برای زنان در مدیریت ارشد و مقایسه دانشگاه‌های ترکیه و نیوزلند، دیدگاه‌های فرهنگی را بررسی می‌کند.

### روش پژوهش

از آنجا که روش‌های پژوهش کمی و کیفی به تنهایی نمی‌توانند پیچیدگی‌های مسائل و عناصر تشکیل‌دهنده پدیده‌های مختلف را بدون اربب مطالعه کنند، از ترکیب این روش‌ها استفاده شد که از آن تحت عنوان روش پژوهش آمیخته یاد شده است (بازرگان، ۱۳۸۶). در این مطالعه نیز با رویکردی ترکیبی از مطالعات کمی و کیفی، از روش آمیخته استفاده شد. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید.

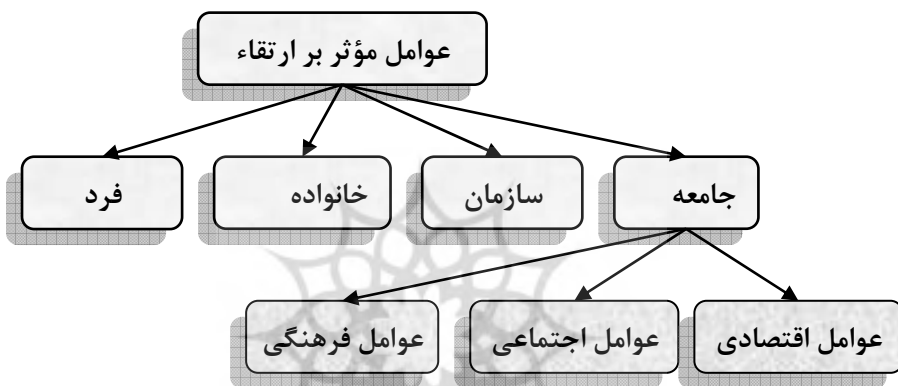
مطالعات انجام شده و پیشینه پژوهش موجود پژوهش‌گر را به ارائه مدل مفهومی نهایی پژوهش قادر می‌کند. مهم‌ترین عامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان عبارت است از: عوامل فردی

---

1. Jamali  
2. Still  
3. Mathur - Helm



(خصوصیات زنان)، عوامل خانوادگی، عوامل سازمانی و عوامل کلان جامعه. هر یک از این معیارهای اصلی، خود سطوح و ابعاد متنوعی دارد. برای نمونه موانع و عوامل تأثیرگذار جامعه خود شامل عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است. به این ترتیب اگر عوامل اصلی مطالعه را در عرض یکدیگر قرار دهیم ساختار پژوهش به صورت زیر خواهد بود:



شکل ۱: ساختار عوامل اصلی تحقیق

همچنین عوامل فردی، خانوادگی و سازمانی نیز زیرمعیارهای خاص خود را دارند. در نهایت زیرمعیارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز شاخص‌های خردتری را شامل می‌شوند که این شاخص‌ها، یک سطح دیگر به سلسله مراتب مدل پژوهش اضافه می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش عبارت هستند از:  
**فرضیه ۱:** ویژگی‌های شخصی زنان در پیشرفت شغلی آن‌ها در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

**فرضیه ۲:** دیدگاه خانواده در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

**فرضیه ۳:** دیدگاه سازمان در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

**فرضیه ۴:** دیدگاه جامعه در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی

خوزستان مؤثر است.

- وضعیت اقتصادی جامعه در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

- وضعیت اجتماعی جامعه در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

- وضعیت فرهنگی جامعه در پیشرفت شغلی زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان مؤثر است.

زیرمعیارها و شاخص‌های مطالعه حاضر عبارت هستند از:

۱- **شاخص‌های بیولوژیکی یا فردی:** مهم‌ترین عوامل فردی زنان برای ارتقاء در مشاغل مدیریتی عبارت است از: توان فیزیکی، سطح تحصیلات، علاقه‌مندی، خود باوری و افزایش اعتماد به نفس، غلبه بر کم‌رویی و حل مسئله باوروری.

۲- **شاخص‌های خانواده:** در این مطالعه، فقدان مردسالاری، تعادل بین زندگی خانوادگی و کاری، همکاری اعضای خانواده و تعادل در مسئولیت مادری به‌عنوان زیرمعیارهای اصلی شناسایی شده است.

۳- **شاخص‌های سازمانی:** این زیرمعیارها شامل تلطیف فرهنگ مردسالارانه سازمان، رفع نگاه کلیشه ای منفی به زن، تعدیل شبکه ارتباطی قدرت در دست مردان، بهبود شبکه‌های استخدامی سنتی، رفع تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، تقویت قانون فرصت برابر.

۴- **شاخص‌های جامعه:** سه دسته اساسی زیرمعیارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد که هر یک خود از تغییر شاخص‌های چندگانه‌ای در مطالعات صورت گرفته تشکیل شده است.

۱-۴ **شاخص‌های اقتصادی:** شاخص‌های اقتصادی شامل، تورم اقتصادی، توزیع درآمد، نقش دولت، سطح دستمزد، شرایط اقتصادی خانوار، میزان بیکاری که در مطالعه نیز به آن اشاره شده است.

۲-۴ **شاخص‌های اجتماعی:** فقدان تفکیک جنسیتی آموزشی، حذف محدودیت در انتخاب رشته تحصیلی و شغل برای دختران، بهبود قوانین ناظر بر خانواده، بهبود قوانین کار، رفع تبعیض در ساختار اشتغال ایران، تغییر در نحوه گزینش نیروی کار، فقدان تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه.



۳-۴- شاخص‌های فرهنگی: رفع تفاوت و تبعیض در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد، عدم حاکم شدن تفکر مردسالاری در جامعه، بهبود طرز تلقی‌ها، باورها، نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان.

در مرحله اول و دوم از مطالعه حاضر، از رویکردهای پژوهش در عملیات استفاده شده است. بنابراین، جامعه مورد بررسی را خبرگان و کارشناسان ارشد حوزه مورد مطالعه تشکیل می‌دهند. نمونه مورد نظر از گروه خبرگان، براساس تکنیک مورد استفاده تعیین شده است. در مرحله سوم نیز از مجموعه کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان به‌عنوان جامعه آماری استفاده شده است.

- در مرحله اول، برای شناسایی و غربال معیارهای اصلی از تکنیک دلفی<sup>۱</sup> استفاده شد. هوگارت<sup>۲</sup> (۱۹۷۸) معتقد است ۶ الی ۱۲ عضو برای تکنیک دلفی ایده آل است و به زعم کلیتون (۱۹۹۷) اگر از ترکیبی از خبرگان با تخصص‌های گوناگون استفاده شود، بین ۵ الی ۱۰ عضو کافی است (سامرویل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۵). در این مطالعه از گروهی متشکل از ۱۰ نفر استفاده شد.

- در مرحله دوم مطالعه، از تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی برای اولویت‌بندی معیارهای اصلی استفاده شد. ساعتی<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) معتقد است تعداد ۱۰ نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسه زوجی کافی است. همچنین ریزا و وازیلیس<sup>۵</sup> (۱۹۸۸) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به‌عنوان مصاحبه‌شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می‌کنند. در نتیجه تعداد ۱۰ نفر از خبرگان به‌عنوان نمونه مورد بررسی در فاز دوم مطالعه استفاده شده‌اند.

- در مرحله سوم، با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌گیری از کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان انجام شد، حجم جامعه مورد بررسی ۹۰ نفر بود.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسشنامه بود، برای طراحی گزینه‌های پرسشنامه‌های مرحله ۱ مورد استفاده پرسشنامه دلفی بود که برای غربال و دسته‌بندی نهایی شاخص‌های معیارهای اصلی استفاده شده است. و پرسشنامه‌های مرحله ۲، پرسشنامه خبره برای اولویت‌بندی

- 
1. Delphi technique
  2. Hoggart
  3. Samrvyl
  4. Saty
  5. Rizza & Vazyls

معیارهای اصلی و شاخص‌های مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) بود و پرسشنامه مرحله ۳، پرسشنامه جهت بررسی وضعیت موجود عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان بود که براساس طیف ۵ درجه لیکرت تنظیم شده است. مفهوم اعتبار (روایی<sup>۱</sup>) به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۶). برای بررسی روایی پرسشنامه طیف لیکرت، از روش اعتبار محتوا<sup>۲</sup> استفاده شد.

- برای بررسی پایایی پرسشنامه طیف لیکرت از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش، در یک مطالعه مقدماتی با توزیع ۱۵ پرسشنامه ۰/۸۷۹ محاسبه شد. بنابراین، پایایی پرسشنامه بسیار مطلوب ارزیابی شده است.

- پایایی پرسشنامه خبره نیز با توجه به اینکه پرسشنامه براساس تحلیل سلسله مراتبی و از نوع مقیاس ساعتی است، لذا از شاخصی به نام شاخص سازگاری<sup>۳</sup> استفاده شد. این شاخص‌ها بیان می‌کند که اگر میزان ناسازگاری مقایسه‌های زوجی بیش‌تر از ۱/۰ باشد بهتر است در مقایسه‌ها تجدیدنظر شود (مهرگان، ۱۳۸۳: ۹۱).

برای شناسایی روابط و تعیین اولویت معیارهای تحقیق حاضر از مدل‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره و مدل AHP استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از نرم‌افزار تحلیل سلسله‌مراتبی Super Decision استفاده شد. برای انجام دادن محاسبات آمار استنباطی نیز از نرم‌افزار SPSS به کار برده شد. برای این منظور از آزمون‌های آماری t تک نمونه، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

۱- شناسایی شاخص‌ها با تکنیک دلفی:

یکی از روش‌های کسب دانش گروهی مورد استفاده، تکنیک دلفی است که فرایندی دارای ساختار برای پیش‌بینی و کمک به تصمیم‌گیری در طی راندهای پیمایشی، جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت، اجماع گروهی است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۷۵). فن دلفی شامل دعوت به

1. Validity
2. Content validity
3. Consistency ratio



مشورت و مقایسه قضاوت‌های بی‌نام چند نوبتی اعضای یک تیم درباره تصمیم یا مسئله است. این مطالعه با استفاده از تکنیک دلفی اقدام به پالایش، ترکیب و شناسایی معیارهای اصلی و شاخص‌های مربوط به عوامل ارتقای شغلی زنان اقدام کرد. و پس از حذف برخی معیارها، معیارهای باقی مانده در قالب یک پرسشنامه جدید، تا رسیدن به یک مجموعه معیار ادامه یافت. نتایج حاصل در جدول ۵-۲ ارائه شده است:

جدول ۲: خلاصه نتایج تکنیک دلفی - مرحله اول و دوم

ردیف	رتبه اول	رتبه دوم	شاخص	رتبه اول	رتبه دوم	شاخص	ردیف
S41	۷	۶/۰	تاکید بر ویژگی‌ها و نقش‌های اقتصادی زنان	S11	۷/۹	۸/۵	سطح تحصیلات زنان
S42	۷	۶/۳	تنوع بیشتر فرصت‌های شغلی برای زنان	S12	۷/۱	۶/۵	علاقه‌مندی زنان به پیشرفت (تقویت حس جاه‌طلبی)
S43	۷/۹	۷/۴	نقش دولت	S13	۷/۲	۶/۴	افزایش اعتماد به نفس زنان (مقابله با عدم خودباوری زنانه)
S44	۷/۲	۶/۰	کاهش میزان بیکاری و افزایش فرصت اشتغال	S14	۷	۷/۰	غلبه بر کم‌رویی زنان
S51	۷/۲	۷/۵	عدم تبعیض در فرآیند اجتماعی شدن زن و مرد	S21	۷	۷/۵	عدم مرد سالاری در خانه
S52	۷	۶/۳	حذف محدودیت در انتخاب رشته و شغل دختران	S22	۷	۶/۲	حل مسئله باروری زنان
S53	۷/۱	۶/۷	بهبود قوانین کار	S23	۷/۵	۷/۹	تعادل بین زندگی خانوادگی و کاری
S54	۷/۱	۶/۳	عدم تبعیض در ساختار اشتغال و نحوه گزینش نیرو	S24	۷/۱	۷/۲	حل مسئله تمکین زن
S55	۷/۱	۶/۷	عدم تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه	S25	۷	۶/۲	همکاری اعضای خانواده
S61	۷/۲	۷/۰	تاکید برابر بر فعالیت‌های خانه‌داری مردان و زنان	S26	۷/۲	۷/۹	تعادل در مسئولیت مادری
S62	۷/۳	۷/۲	تلطیف فرهنگ مردسالاری در جامعه	S31	۷/۲	۸/۰	رفع نگاه کلیشه‌ای منفی به زن در سازمان
S63	۷/۱	۸/۰	بهبود طرز تلقی و نگرش جامعه به وظایف زنان	S32	۷/۶	۸/۳	تعدیل شبکه ارتباطی قدرت که در دست مردان است
S64	۷/۸	۷/۸	تحدید نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان	S33	۷/۷	۷/۹	بهبود شبکه‌های استخدامی سنتی
				S34	۷/۱	۷/۷	رفع تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان
				S35	۷/۱	۷/۷	تقویت قانون فرصت برابر
				S36	۷/۹	۸/۳	تلطیف فرهنگ مردسالارانه سازمان

برای رسیدن به توافق نهایی از ضریب توافق کندال استفاده شد.

جدول ۳: ضریب توافق کندال

تعداد شاخص‌ها	تعداد کارشناسان	ضریب کندال	درجه آزادی	مقدار معناداری
۴۲	۱۰	۰/۳۴۵	۴۱	۰/۰۰۳
۲۹	۱۰	۰/۶۲۹	۲۸	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۳ به علت پایین بودن ضریب کندال وحدت نظر در راند اول، نتایج به راند دوم کشیده شد که مطابق نتایج جدول میانگین امتیازات تمامی گویه‌ها در حدود ۷ به دست آمده است که نشان از نزدیک بودن دیدگاه‌ها در راند دوم است. بنابراین، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج به دست آمده اتکا کرد.

## ۲- اولویت‌بندی معیارها و شاخص‌ها با تکنیک AHP

در فاز دوم، این مطالعه با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی به اولویت‌بندی معیارها و شاخص‌های پیشرفت شغلی زنان اقدام شد. از نخستین روش‌های تصمیم‌گیری با معیارهای چندگانه روش تحلیل سلسله‌مراتبی<sup>۱</sup> (AHP) است. تکنیک را AHP اولین بار توماس ال. ساعتی عراقی الاصل در دهه ۱۹۷۰، ابداع کرد. اساس این روش تصمیم‌گیری بر مقایسه‌های زوجی نهفته است. این مقایسه‌ها وزن هر یک از عوامل را در راستای گزینه‌های رقیب مورد ارزیابی در تصمیم‌نشان می‌دهد. در نهایت منطق فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی به گونه‌ای ماتریس‌های حاصل از مقایسه‌های زوجی را با یکدیگر تلفیق می‌کند که تصمیم‌بینه حاصل شود (حبیبی، ۱۳۸۹: ۱۱). برای تعیین اولویت از مفهوم نرمال‌سازی<sup>۲</sup> و میانگین موزون<sup>۳</sup> استفاده می‌شود (ساعتی، ۱۹۸۰).

## ۳- تعیین اولویت معیارهای اصلی بر اساس هدف

برای انجام دادن تحلیل سلسله‌مراتبی با استفاده از نظر ۱۰ کارشناس، نخست معیارهای

1. Analytical Hierarchy process, AHP
2. Normalize
3. Weighted average



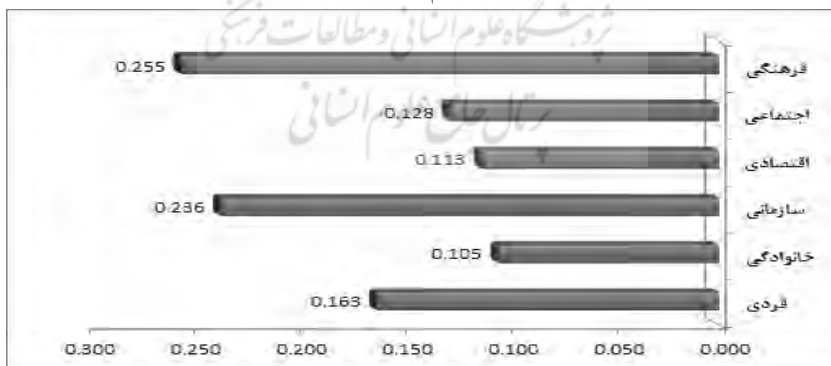
اصلی براساس هدف به صورت زوجی مقایسه شدند؛ اعداد به دست آمده ضریب اهمیت هر یک از معیارهای اصلی را نشان می‌دهد. محاسبات انجام شده در جدول ۴ ارائه شده و بردار ویژه نیز به صورت W21 نمایش داده شده است.

جدول ۴: تعیین اولویت معیارهای اصلی مدل

معیار	فردی	خانوادگی	سازمانی	اقتصادی	اجتماعی	فرهنگی	بردار ویژه
فردی	۱/۰۰۰	۳/۰۱۳	۰/۴۹۷	۱/۹۸۴	۰/۹۷۴	۰/۳۷۹	۰/۱۶۳
خانوادگی	۰/۳۳۲	۱/۰۰۰	۰/۸۸۰	۰/۹۴۸	۰/۶۷۶	۰/۴۲۸	۰/۱۰۵
سازمانی	۲/۰۱۱	۱/۱۳۶	۱/۰۰۰	۳/۳۴۷	۱/۴۰۵	۰/۹۶۳	۰/۲۳۶
اقتصادی	۰/۵۰۴	۱/۰۵۵	۰/۲۹۹	۱/۰۰۰	۱/۱۶۷	۰/۶۶۹	۰/۱۱۳
اجتماعی	۱/۰۲۶	۰/۷۱۲	۰/۷۱۲	۰/۸۵۷	۱/۰۰۰	۰/۵۸۶	۰/۱۲۸
فرهنگی	۲/۶۸۳	۲/۳۳۹	۱/۰۳۸	۱/۴۹۶	۱/۷۰۷	۱/۰۰۰	۰/۲۵۵

Cr= 0.04

بر اساس بردار ویژه به دست آمده، معیارهای فرهنگی با وزن نرمال شده ۰/۲۵۵ بیش‌ترین اولویت را دارد و معیارهای سازمانی با وزن نرمال ۰/۲۳۶ در اولویت دوم، معیارهای فردی با وزن نرمال ۰/۱۶۳ در اولویت سوم، معیارهای اجتماعی با وزن نرمال ۰/۱۲۸ در اولویت چهارم قرار دارد و معیارهای اقتصادی با وزن نرمال ۰/۱۱۳ اهمیت اندکی داشته است. در نهایت معیارهای خانوادگی با وزن نرمال ۰/۱۰۵ از کم‌ترین اولویت بهره‌مند بوده‌اند.

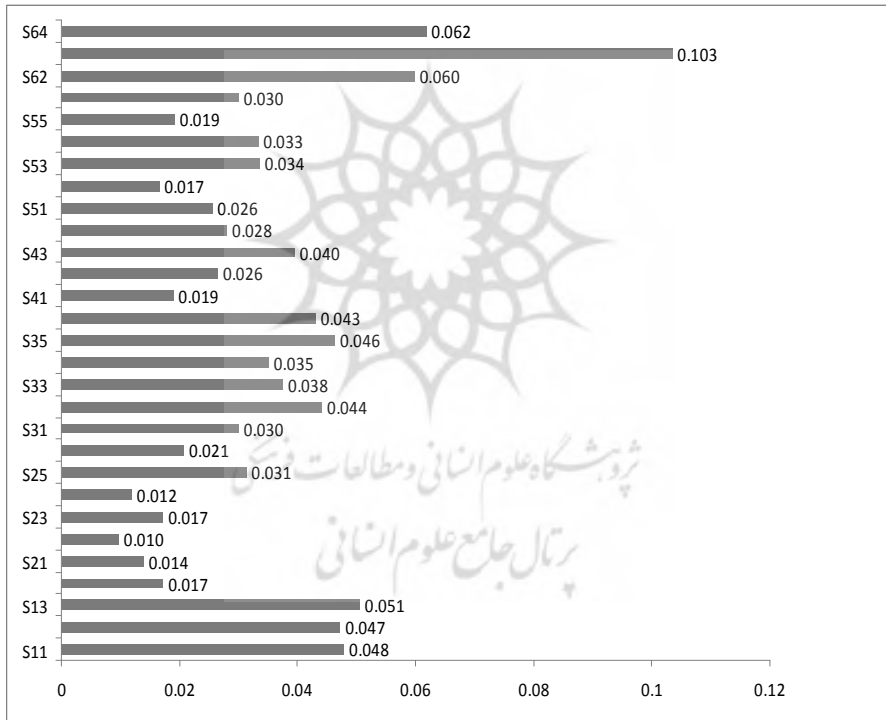


شکل ۲: بردار نرم‌افزار سوپردسیژن برای تعیین اولویت معیارهای اصلی براساس هدف

نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۴ به دست آمده است که کوچک‌تر از ۰/۱ است. بنابراین، می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

#### ۴- مقایسه و تعیین اولویت زیرمعیارها

در گام دوم از تکنیک AHP زیرمعیارهای مربوط به هر معیار به صورت زوجی مقایسه می‌شوند. در اینجا نیز برای اولویت‌بندی زیرمعیارها از نظر ۱۰ کارشناس استفاده شد و با استفاده از تکنیک میانگین هندسی و نرمال‌سازی مقادیر به دست آمده، بردار ویژه محاسبه شده است.



شکل ۳: اولویت‌بندی شاخص‌های مؤثر بر ارتقای شغلی زنان با تکنیک AHP



جدول ۵: اولویت‌بندی شاخص‌های مؤثر بر ارتقای شغلی زنان با تکنیک AHP

رتبه	وزن نرمال	وزن کلی	نماد	زیر معیار (شاخص)	معیار
۵	۰/۰۴۷۹	۰/۰۲۴	S11	سطح تحصیلات زنان	فردی
۶	۰/۰۴۷۳	۰/۰۲۳۶	S12	علاقه‌مندی زنان به پیشرفت	
۴	۰/۰۵۰۵	۰/۰۲۵۳	S13	افزایش اعتماد به نفس زنان	
۲۴	۰/۰۱۷۳	۰/۰۰۸۶	S14	غلبه بر کم‌رویی زنان	
۲۷	۰/۰۱۳۹	۰/۰۰۶۹	S21	عدم مرد سالاری در خانه	خانوادگی
۲۹	۰/۰۰۹۷	۰/۰۰۴۸	S22	حل مسئله باروری زنان	
۲۵	۰/۰۱۷۲	۰/۰۰۸۶	S23	تعادل بین زندگی خانوادگی و کاری	
۲۸	۰/۰۱۲	۰/۰۰۶	S24	حل مسئله تمکین زن	
۱۵	۰/۰۳۱۴	۰/۰۱۵۷	S25	همکاری اعضای خانواده	
۲۱	۰/۰۲۰۸	۰/۰۱۰۴	S26	تعادل در مسئولیت مادری	
۱۷	۰/۰۳	۰/۰۱۵	S31	رفع نگاه کلیشه‌ای منفی به زن در سازمان	سازمانی
۸	۰/۰۴۴۲	۰/۰۲۲۱	S32	تعدیل شبکه ارتباطی قدرت	
۱۱	۰/۰۳۷۶	۰/۰۱۸۸	S33	بهبود شبکه‌های استخدامی سنتی	
۱۲	۰/۰۳۵	۰/۰۱۷۵	S34	رفع تعصب‌های موجود در استخدام	
۷	۰/۰۴۶۳	۰/۰۳۳۲	S35	تقویت قانون فرصت برابر	
۹	۰/۰۴۳	۰/۰۲۱۵	S36	تلطیف فرهنگ مردسالارانه سازمان	
۲۳	۰/۰۱۹	۰/۰۰۹۵	S41	تأکید بر ویژگی‌ها و نقش‌های اقتصادی زنان	اقتصادی
۱۹	۰/۰۲۶۴	۰/۰۱۳۲	S42	تنوع بیش‌تر فرصت‌های شغلی برای زنان	
۱۰	۰/۰۳۹۵	۰/۰۱۹۸	S43	نقش دولت	
۱۸	۰/۰۲۸	۰/۰۱۴	S44	کاهش میزان بیکاری و افزایش فرصت اشتغال	
۲۰	۰/۰۲۵۵	۰/۰۱۲۷	S51	عدم تبعیض و تفاوت در فرآیند اجتماعی شدن	اجتماعی
۲۶	۰/۰۱۶۵	۰/۰۰۸۳	S52	حذف محدودیت در انتخاب رشته تحصیلی	
۱۳	۰/۰۳۳۵	۰/۰۱۶۸	S53	بهبود قوانین کار	
۱۴	۰/۰۳۳۳	۰/۰۱۶۶	S54	عدم تبعیض در ساختار اشتغال‌گزینش نیروی کار	
۲۲	۰/۰۱۹۲	۰/۰۰۹۶	S55	عدم تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه	
۱۶	۰/۰۳۰۱	۰/۰۱۵۱	S61	تأکید برابر بر فعالیت‌های خانه‌داری	فرهنگی
۳	۰/۰۵۹۷	۰/۰۲۹۹	S62	تعدیل فرهنگ مرد سالاری در جامعه	
۱	۰/۱۰۳۴	۰/۰۵۱۷	S63	بهبود طرز تلقی و نگرش جامعه به وظایف زنان	
۲	۰/۰۶۱۸	۰/۰۳۰۹	S64	تحدید نگرش‌های قالبی و تعصبات منفی	

بنابراین، با توجه به محاسبات انجام شده وزن نهایی هریک از شاخص‌های مدل با تکنیک AHP محاسبه شده است.

#### ۵- آزمون نرمال بودن داده‌ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا باید آزمون نرمال بودن داده انجام شود. به‌طور مشخص در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> برای آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. براساس نتایج آزمون آمار، آزمون بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۰/۰۵) به‌دست آمده است. یعنی دلیلی برای رد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها وجود ندارد.

جدول ۶: آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک)

شاپیرو-ویلک			کولموگروف-اسمیرنوف			آماره‌ها
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	ابعاد
۰/۱۴۰	۷۲	۰/۹۷۴	۰/۰۸۱	۷۲	۰/۰۹۸	ویژگی‌های شخصیتی (فردی)
۰/۷۶۵	۷۲	۰/۹۸۹	۰/۲۰۰	۷۲	۰/۰۵۹	دیدگاه خانواده
۰/۱۴۱	۷۲	۰/۹۷۴	۰/۲۰۰	۷۲	۰/۰۸۶	دیدگاه مدیران
۰/۲۳۲	۷۲	۰/۹۷۸	۰/۱۳۰	۷۲	۰/۱۱۰	وضعیت اقتصادی
۰/۱۳۴	۷۲	۰/۹۷۴	۰/۲۰۰	۷۲	۰/۰۷۵	وضعیت اجتماعی
۰/۱۰۱	۷۲	۰/۹۷۱	۰/۲۰۰	۷۲	۰/۰۷۶	وضعیت فرهنگی

#### ۶- آزمون t تک نمونه

با استفاده از آزمون t تک نمونه و براساس دیدگاه کارکنان نیز بررسی اثرگذار بودن هر یک از عوامل ارتقاء زنان در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان انجام شد.



جدول ۷: نتایج آزمون t تک نمونه

فصله اطمینان ۹۵٪	مقدار		میانگین	مقدار t	فرضیه‌های پژوهش
	حد بالا	حد پایین			
۱/۰۸۳	۰/۷۹۲	۰/۰۰۰	۳/۹۳۸	۱۲/۸۷۸	ویژگی‌های شخصیتی (فردی)
۰/۸۲۶	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰	۳/۶۶۴	۸/۱۸۳	دیدگاه خانواده
۰/۷۶۳	۰/۳۴۸	۰/۰۰۰	۳/۵۵۶	۵/۳۴۳	دیدگاه سازمان
۰/۸۳۲	۰/۴۰۴	۰/۰۰۰	۳/۶۱۸	۵/۷۵۹	وضعیت اقتصادی
۰/۶۵۰	۰/۲۲۲	۰/۰۰۰	۳/۴۳۶	۴/۰۶۳	وضعیت اجتماعی
۰/۷۱۴	۰/۲۷۲	۰/۰۰۰	۳/۴۹۳	۴/۴۴۲	وضعیت فرهنگی

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۷ از آزمون میانگین جامعه استفاده شده است. مقدار معناداری در تمامی موارد ۰/۰۰ به دست آمده که کوچک‌تر از مقدار بحرانی (۰/۰۵) محاسبه شده است. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

۷- آزمون فرضیه‌ها با استفاده از t زوجی

برای بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در زمینه هریک از ابعاد مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، از آزمون t زوجی (وابسته) استفاده شده است.

جدول ۸: آزمون t زوجی مربوط به فرضیه‌های پژوهش

میانگین انتظارات	میانگین ادراکات	مقدار معناداری	معنادار بودن اختلاف	فرضیه
۳/۹۳۸	۳/۲۹۲	۰/۲۹۷	x	ویژگی‌های فردی
۳/۶۶۴	۳/۰۰۲	۰/۱۰۸	x	دیدگاه خانواده
۳/۵۵۶	۲/۵۹۰	۰/۰۰۶	✓	دیدگاه سازمان
۳/۶۱۸	۲/۷۳۳	۰/۰۰۰	✓	وضعیت اقتصادی
۳/۴۳۶	۲/۵۸۱	۰/۳۶۴	x	وضعیت اجتماعی
۳/۴۹۳	۲/۵۴۹	۰/۰۳۸	✓	وضعیت فرهنگی

براساس نتایج به دست آمده از آزمون t زوجی مندرج در جدول ۸ و مقدار معناداری مشاهده شده در سطح خطای ۵٪ می توان ادعا کرد:

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در بعد ویژگی های فردی تفاوت معناداری وجود ندارد. یعنی کارکنان معتقد هستند در این سازمان میزان اثرگذاری ویژگی های فردی در ارتقای شغلی زنان با آنچه باید باشد اختلاف قابل اعتنایی ندارد.

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در بعد شاخص های خانوادگی تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی کارکنان معتقد هستند در این سازمان میزان اثرگذاری شاخص های خانوادگی در ارتقای شغلی زنان با آنچه باید باشد اختلاف جالب توجهی ندارد.

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در بعد دیدگاه سازمان تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به میانگین مشاهده شده، به ویژگی های سازمانی مؤثر بر ارتقای شغلی زنان نسبت به آنچه باید باشد، کم تر توجه شده است.

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان، از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، در بعد وضعیت اقتصادی تفاوت معناداری وجود دارد.

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان، از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، در بعد وضعیت اجتماعی تفاوت معناداری وجود ندارد.

- بین انتظارات و ادراکات کارکنان، از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، در بعد وضعیت فرهنگی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به میانگین مشاهده شده، به ویژگی های فرهنگی مؤثر بر ارتقای شغلی زنان نسبت به آنچه باید باشد، کم تر توجه شده است.

### بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان می دهد که ترتیب و توالی عوامل مؤثر بر مدل سلسله مراتبی عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی زنان در خصوص اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان صدق می کند. طبق یافته ها بر حسب اهمیت این عوامل، عوامل فرهنگی، سازمانی و فردی به ترتیب بیش ترین اولویت را دارند. همچنین از آنجایی که نتایج قریب به اتفاق پژوهش های انجام شده در سازمان ها و کشورهای دیگر نیز مؤید نتایج این پژوهش است. از نظر چیک و دانگ (۲۰۰۴)،



عامل فرهنگ در تغییر ترتیب این عوامل، که در جامعه چینی نمونه آن نیز رخ داده است، بسیار اهمیت دارد. و به نظر می‌رسد در جامعه ما علاوه بر عامل فرهنگ، شرایط سازمانی زنان نیز، اهمیت بسیاری در مشارکت آن‌ها در ارتقاء شغلی خود دارد. دستاوردهای این پژوهش را در قالب یک مدل نهایی می‌توان چنین ارائه کرد:

خود زنان، خانواده آن‌ها، محیط سازمانی و ارزش‌های حاکم بر جامعه از منظر فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی نقشی کلیدی در ارتقای شغلی زنان در سازمان دارند. از منظر فردی شاید توان فیزیکی زنان آن‌ها را از انجام‌دادن برخی کارهای فیزیولوژیک منع کند، اما رشد سطح تحصیلات زنان، ایجاد علاقه و انگیزه، خود باوری بیشتر و حضور فعال‌تر و پررنگ در جامعه بسیار با اهمیت است و این امر در خصوص عوامل فردی مؤثر بر ارتقای شغلی زنان ثابت است. این مهم در پژوهش کشکر (۱۳۸۶) با عنوان بررسی اهمیت عوامل بازدارنده زنان تهران از مشارکت در ورزش تفریحی با توجه به متغیر خصوصیات فردی نیز تأیید شده است، هرچند در این پژوهش عوامل فردی در رتبه دوم قرار گرفته و عوامل ساختاری نظیر امکانات اجتماعی و مالی در اولویت اول قرار گرفته‌اند، اما نمی‌توان عوامل فردی را بی تأثیر دانست. همچنین مسئله باروری و وظیفه مادری زنان، مادامی که یک مسئله و وظیفه فردی تلقی شود و در حیطه فردی دسته‌بندی شود، یک مانع برای ارتقای شغلی زنان است، اما اگر این مسئله به خانواده منتسب شود، آنگاه باید تعدیل مسئله تقسیم وظایف کاری و همکاری دوجانبه در انجام‌دادن امورات زندگی مطرح شود. یعنی نگاه حاکم این است که مسائل و وظایف خانوادگی از منظر فردی و به عنوان یک وظیفه فردی برای زنان تلقی می‌شود. این مهم هم‌چنین با نتایج پژوهش‌های اسفیدانی (۱۳۸۱)؛ پهلوان (۱۳۸۴)؛ فروغیان (۱۳۸۹) و رفعت‌جاه و قربانی (۱۳۹۰) نیز همسو است، بدین معنا که عوامل فردی و جنسیتی و خانوادگی و اجتماعی و به‌خصوص موانع فرهنگی پیوسته به‌عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان شناخته شده‌اند.

پیشنهادهای کاربردی برخاسته از پژوهش به شرح زیر است:

با توجه به مهم‌ترین عوامل ارتقاء زنان که عبارت از معیار فرهنگی و سازمانی و فردی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تا کارهای بنیادی به صورت فرهنگی انجام نشود، در حقیقت هیچ کار مؤثر و کاربردی در خصوص ارتقاء زنان انجام نشده است. چرا که فرهنگ

زیربنای فکری رخ دادن هر تغییری است که به آموزش و پرورش نیاز دارد، با توجه به این مهم پیشنهاد می‌شود:

۱- که استراتژی و برنامه‌ریزی جامع بلندمدتی به صورت هدفمند در راستای آموزش و فرهنگ‌سازی این مهم در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان تبیین شود، بدیهی است که این برنامه‌ریزی باعث تغییراتی در معیارهای سازمانی و اجتماعی و به تبع آن معیارهای فردی خواهد شد.

۲- پیشنهاد می‌شود زنان شاغل در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خوزستان با استناد به نتایج پژوهش حاضر و نیز باتوجه به مفاد قانون اساسی و نیز سند چشم‌انداز دورنمای ترسیمی کشور در سال ۱۴۱۴، و نیز مستندات قانونی به تفکیک احصاء و سپس چالش‌ها و موانع مربوط به زنان، با تشکیل گروه‌های غیررسمی و ایجاد شبکه ارتباطات گسترده‌تر، تلاشی برای دستیابی و ایجاد تغییرات در نگرش سازمانی و اصلاح فرهنگ مردسالارانه در درازمدت را از سرگیرند. بدیهی است که ایجاد چنین تغییراتی در بعد فرهنگی زمینه‌ساز تغییرات در سایر عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی زنان است.

۳- پیشنهاد می‌شود با تشکیل گروه‌های کانونی از بانوان شاغل در این سازمان و سایر سازمان‌های استان، نسبت به ایجاد جلسات گروهی و در نظر گرفتن تسهیلات بیش‌تر بررسی‌هایی انجام شود. همچنین کاهش ساعات کاری بانوان شاغل با احتساب ساعات مرخصی سالیانه، تقدیر از فعالیت‌های بانوان در سازمان، تأمین امنیت شغلی بانوان، تشویق به پیشرفت شغلی بانوان خود می‌تواند راهکارهای مناسبی در راستای مسیر پیشرفت شغلی بانوان شاغل در این سازمان باشد.

۴- با توجه به شاخص‌های شناسایی شده در بحث زیرمعیارهای فردی در این پژوهش به سازمان پیشنهاد می‌شود در جهت افزایش اعتماد به نفس زنان شاغل سازمان، کارگاه‌های اعتماد به نفس و رشد منابع انسانی را مدنظر قرار دهد، به‌خصوص اینکه با افزایش سطح تحصیلات زنان عموماً علاقه‌مندی به پیشرفت افزایش می‌یابد. درحقیقت با توجه به اینکه معیار فردی به‌عنوان سومین اولویت در بحث عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی زنان مطرح است، می‌توان ایجاد چنین کارگاه‌های فردی و گروهی را زمینه‌ساز رشد فردی برای ارتقاء شغلی زنان دانست.





پیشنهادهای پژوهشی برخاسته از این پژوهش عبارت هستند از:

- ۱- پژوهش‌گران آتی می‌توانند با استفاده از مقیاس طراحی شده در یک شرکت دیگر به بررسی اقدام کنند. به‌ویژه اگر مطالعه بعدی در یک سازمان متوقف نشود و در یک صنعت خاص اجرا شود، می‌تواند در این حوزه بسیار مهم که از آن غفلت شده است، یک مقیاس تعمیم‌پذیر به‌دست آید.
  - ۲- استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری برای روایی سنجی مقیاس مورد استفاده بسیار مناسب است. چنانچه پژوهش در سازمانی انجام شده است که حجم نمونه کافی برای تحلیل ساختاری در دست نیست (مانند مطالعه حاضر)، می‌توانید از تکنیکی مانند حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده کنید.
  - ۳- پژوهش‌گران آتی می‌توانند با افزایش طیف مطالعات خود به بهبود مقیاس طراحی شده از طریق شناسایی و تعدیل آیتم‌ها و عامل‌ها اقدام کنند.
  - ۴- پیشنهاد می‌شود که محققان دیگر با توجه به نتایج این پژوهش در خصوص عوامل مؤثر بر ارتقاء شغلی زنان و دیگر پژوهش‌ها متکی بر چالش‌ها و موانع ارتقاء زنان در سازمان‌ها، نسبت به تدوین یک برنامه کاربردی و عملیاتی در سازمان‌ها، مطابق موازین و قوانین، در قالب تدوین استراتژی اقدام کنند.
- محدودیت‌های پژوهش، عواملی هستند که ممکن است قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌های پژوهش را کاهش داده باشند، این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. استفاده از ابزار پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها همیشه با انتقاداتی مانند پاسخگویی مغرضانه یا بی‌توجهی مواجه بوده است.
- متغیرهای شناسایی شده برای سنجش سازه‌ها، عموماً ریشه در مطالعات انجام شده در خارج از کشور دارند و مشکلات بومی ساختن این مطالعات، قاعدتاً دشواری‌هایی دارد. این پژوهش تنها در یک سازمان اجرا شده است، حال آنکه اگر در چندین سازمان مشابه یا یک صنعت بررسی می‌شد، نتایج تعمیم‌پذیری بیش‌تری خواهد داشت.

## منابع

- احمدی، فضاله، نصیریانی، خدیجه و ابادری، پروانه (۱۳۸۷). تکنیک دلفی: ابزاری در تحقیق، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، بهار و تابستان، ۸ (۱)، ۱۷۵-۱۸۵.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱). *بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه* (وزارت خانه های مستقر در تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
- اعظم آزاده، منصوره (۱۳۸۵). اشتغال زنان؛ گرایش به کار و تئوری های رضایتمندی شغلی، *بانوان شیعه*، شماره ۹
- بابایی، محمدعلی، (۱۳۸۵). چالش های ارتقاء به مشاغل مدیریتی در سازمان های دولتی، *فصلنامه دانشگاه تربیت مدرس، علوم انسانی*، ویژه نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵.
- بنی فاطمه، حسین و مهبد، نازیلا (۱۳۸۹). جایگاه اشتغال زنان از منظر دانشجویان، *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، سال چهارم، شماره هشتم.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۶). *روش های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: آگاه.
- توکلی والا، ژاله (۱۳۸۵). *بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان ایران در دهه های اخیر*، دفتر مرکزی خبرگزاری زنان ایران
- پهلوان، احسان (۱۳۸۴). *بررسی موانع موجود برای احراز پست های مدیریتی توسط زنان در ادارات دولتی شهرستان رامسر*، پایان نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حسابداری و مدیریت.
- حبیبی، آرش، جواهری، مهدی (۱۳۸۹). *آموزش کاربردی لیزرل*، نشر پایگاه اینترنتی پارس مدیر.
- حسینی لرگانی، سیده مریم، سعیدی، احمد و صالحی، سیدجواد، (۱۳۸۶). *بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان هیأت علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک*، *مجله مطالعات زنان*، سال اول، شماره سوم.
- حدادی، نرگس (۱۳۸۲). *بررسی نقش تأثیر جنسیتی در احراز پست مدیریت دانشگاهی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه الزهرا



جعفرنژاد، احمد و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت: مطالعه موردی ایران، فصل‌نامه مطالعات زنان، سال سوم، شماره هفتم، بهار، صص ۷۷-۱۰۳. سردمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: آگاه.

سراج‌زاده، سید حسین و جواهری، فاطمه (۱۳۸۵). برابری گرای جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال هفتم، شماره دوم، ۳-۴۰.

رفعت‌جاه، مریم و قربانی، سمیه (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۰، صص ۱۱۷-۱۴۶. روشن، علیقلی (۱۳۸۰). عوامل مؤثر در ارتقای زنان به سطوح مدیریت سازمان‌های دولتی کشور، رساله دکتری، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حسابداری و مدیریت. دامغانیان، حسین و نوروززاده ثانی، امین (۱۳۹۰). بررسی مفهوم سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها، مجله مطالعات زنان، سال ۴، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹.

دال، باربارا؛ هال بوم (۱۳۸۷). زنان مدیر، مترجم: زهره قایینی، بانو، ص ۱۱. احسانی، محمد و کشکر، سارا (۱۳۸۶). بررسی اهمیت عوامل بازدارنده زنان تهران از مشارکت در ورزش تفریحی باتوجه به متغیر خصوصیات فردی، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، شماره ۱۴، ۱۳۴-۱۱۳.

فروغیان، مریم (۱۳۸۹). بررسی موانع اشتغال زنان تحصیل کرده، نشریه میثاق مدیریت، مشبکی، اصغر و اسدی فرد، رویا (۱۳۸۹). بررسی موانع ارتقای زنان ایران در عرصه مدیریت، همایش ملی زنان، انقلاب اسلامی و تمدن‌سازی نوین ایرانی - اسلامی. گیوریان، حسن (۱۳۷۹). زنان در مدیریت، سازمان مدیریت صنعتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۳.

مهرگان، محمد رضا (۱۳۸۳). پژوهش عملیاتی پیشرفته، تهران: کتاب‌دانشگاهی. barbara, burrell(1997). the political leadership of women and public policymaking, *policy studies*. 5565, no.4, p.2journal, vol. Cortis, R., & Cassar, V., (2005). Perceptions Of And About Women As Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, And Attitudes, *Women In Management Review*, 20(3):149-164.

- Chick, Garry, & Erwei Dong. (2004). "Possibility the Hierarchical Model of Leisure Constraints through Cross-Cultural Research" Pp. 338-334.
- Davidson M.J. & Cooper C.L., (2009). *Shattering The Glass Ceiling: The Woman Manager*, London: Paul Chapman.
- Emerald Group, (2006). The Glass Ceiling: Smashed Or Still Holding Strong? Why Are Women Still Rarely In The Top Jobs? The Glass Ceiling, *Human Resource Management International Digest*, 14(3):19-21.
- Jamali Dima, Sidani Yusuf & Safieddine Assem, (2005). Constraints Facing Working Women In Lebanon: An Insider View, *Women In Management Review*, 20(8):581 – 594.
- Kattara, H., (2005). Career Challenges For Female Managers In Egyptian Hotels, *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 17(3): 238-251
- Martell, R.F., Christopher P., Cynthia G.E, And Mary S.C. (1998). Sex Stereotyping In The Executive Suite: Much Ado About Something, *Journal Of Social Behavior And Personality*, 13(1):127-138.
- Mathur-Helm Babita, (2006), Women And The Glass Ceiling In South African Banks: An Illusion Or Reality?, *Women In Management Review*, 21( 4):311 – 326.
- Neale, J.& Ozkanli, O., (2010), Organizational Barriers For Women In Senior Management: A Comparison Of Turkish And New Zealand Universities, *Gender And Education*, 22(5): 547-563.
- Powell, C. (2008). The Delphi technique: Myths and realities. *Journal of Advanced Nursing*, 41(4), 376-382.
- Robbins, S.P. (2009). *Organization Theory, Structure, Design And Applications*, United States Of America: Prentice-Hall International Edition
- Still L.V., (2006). Where Are The Women In Leadership In Australia?, *Women In Management Review*, 21(3):180 - 194.
- Somerville, Jerry A (2008). Effective Use of the Delphi Process in Research: Its Characteristics, Strengths and Limitations.
- Saaty, T.L, (1980). How to make a decision: the analytic hierarchy process", *European Journal of Operational Research*, Vol 48, Page 9-26.
- Saaty, T.L., (2002). Decision making, scaling, and number crunching, *Decision Sciences*, VOL 20, Page 404-409.



soheilahajinorouz@gmail.com

سهیلا حاجی نوروز

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات خوزستان، اهواز، گروه مدیریت اجرایی.

Ymehr@hotmail.com

یدالله مهر علیزاده

عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

s\_korahi@yahoo.com

سیروس کراهی مقدم

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مسجد سلیمان

