

ارائه الگوی تبیینی نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی با نقش تعارض کار - خانواده و فرهنگ سازمانی

محمد رضا دارائی*، امیر لعلی سرابی**، بلال پناهی***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی تبیینی نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی با نقش تعارض کار - خانواده و فرهنگ سازمانی است. این پژوهش از نظر ماهیت و روش، توصیفی - علی و از لحاظ جهت‌گیری‌های پژوهش، بنیادی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان زن متأهل شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان بوکان است که با استفاده از قواعد خاص تعیین حجم نمونه برای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، ۷۱ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و برای محاسبه ضرایب مسیر از تحلیل مسیر معادلات ساختاری Smart PLS 3 استفاده شد. بر اساس نتایج تحلیل مسیر، بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی و فرهنگ سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد و بین فرهنگ سازمانی با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه مستقیم معنادار به دست آمد. همچنین فرهنگ سازمانی توانست در رابطه علی بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی ایفا نماید.

واژگان کلیدی

تعارض کار - خانواده، نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی، فرهنگ سازمانی.

*. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) (m.daraei2@pnu.ac.ir)

**. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (lalisarabi@pnu.ac.ir)

***. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (b.panahi@pnu.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۹

۱. مقدمه و بیان مسئله

زنان از سطح دانش، توانمندی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ای برخوردارند و در عصر کنونی که توسعه ارتباطات و گسترش نوآوری‌ها، سازمان‌ها را با دگرگونی‌های عمده‌ای در حوزه مدیریت مواجه ساخته است، این قابلیت را دارند که زمینه‌ساز تحول باشند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۷) و استفاده از ظرفیت‌های بالقوه زنان و ایجاد بستر مناسب برای مشارکت آنها در همه حوزه‌های مربوط به تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه به عنوان یکی از نیازهای اساسی کشور مطرح می‌گردد (تاج‌زینانی و یاسری، ۱۳۹۲: ۵۸). میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشوری آثار مثبتی بر ابعاد مختلف جامعه، تقویت اعتماد به نفس، کسب هویت مستقل و رشد اجتماعی زنان را در پی دارد (اسماعیل‌پور و تفقیدی، ۱۳۹۶: ۱۶۹). این امر علاوه بر افزایش مشارکت زنان در تمامی عرصه‌های اجتماعی، به دلیل آگاهی بیشتر آنان به مشکلات زنان، امکان رفع موانع پیش روی زنان را نیز افزایش خواهد داد (برجعی لو و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱).

با گذر زمان به رغم افزایش تعداد نیروی کار زن و برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام شده حضور آنها در سطوح عالی و رده‌های مدیریتی سازمان‌ها محسوس نیست (Qadira, 2019: 1275-1281). به نظر می‌رسد زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه‌رو هستند. این امر باعث شده است که بررسی وضعیت شغلی زنان و ارتقای آنها در سازمان‌ها و نهادها به عنوان یکی از بحث‌های مهم مطرح شود و پژوهش‌های مختلفی نیز در این زمینه انجام گردد (Jinnah, 2016: 134-145).

با توجه به آنچه ذکر شد می‌توان دریافت زنانی که به دنبال کسب پست‌های رهبری و مدیریتی هستند، معمولاً با موانع و چالش‌های بزرگی مواجه می‌گردند که باعث دلسردی آنها می‌شود (Ellemers & et al, 2012: 163-187). این موانع را می‌توان در قالب دو دسته از موانع مربوط به حوزه‌های خانوادگی و سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار داد. در سطح خانوادگی یکی از عواملی که از ساختار اقتصادی و پایداری نظام سنتی گذشته نشئت می‌گیرد، تعارض بین کار خانه‌داری (که به طور سنتی به زنان تعلق داشته است) و کار بیرون از خانه (که عمدتاً مردان متصدی انجام آن بوده‌اند) است (نبوی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱۴-۳۹۷). این عامل تحت عنوان تعارض کار- خانواده^۱ مطرح می‌گردد که نتایج برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که تأثیر مخربی بر مسیر توسعه شغلی، رضایت شغلی، قصد ترک خدمت، تعهد به سازمان و حتی مشکلات روان‌شناختی

می‌گذارد (Fang, 2017: 51-55). تعارض کار - خانواده، عمدتاً به تعارض ناشی از خواسته‌های کلی نقش، زمان اختصاص داده شده به نقش و فشار ناشی از نقش اشاره دارد.

با توجه به مبانی نظری فوق می‌توان ادعا نمود که تعارض کار - خانواده با نگرش زنان نسبت به سمت‌های مدیریتی رابطه داشته باشد؛ اما در این میان، کشف عاملی که بتوان به واسطه آن رابطه بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان نسبت به اشتغال در سمت‌های مدیریتی را تبیین نمود، به عنوان یک چالش اساسی مطرح می‌شود؛ همچنان که پیش‌تر اشاره شد، جدا از موانع مربوط به حوزه خانواده، مشکلات زنان برای دستیابی زنان به جایگاه‌های عالی مدیریتی را می‌توان در میان عوامل سازمانی نیز جست‌وجو نمود (ناصری نژاد و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۴-۶۵)؛ به بیان دیگر، عوامل سازمانی مانند فقدان حمایت سازمانی و مقاومت در برابر تصمیم‌گیری زنان موانعی اساسی برای توسعه شغلی و دستیابی زنان به درجات عالی مدیریت بوده که حتی نگرش زنان نسبت به توانمندی‌هایشان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Nobre, 2014: 729). از میان عوامل سازمانی مطرح شده در حوزه مطالعات مربوط به مدیریت و توسعه شغلی زنان، یکی از سازه‌های سازمانی که به عنوان عاملی مؤثر در افزایش رضایت و کنترل بیشتر زنان دارای پست‌های مدیریتی بر تکالیف شغلی مطرح شده، ارتقای فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، سمبل‌ها، شعارها و الگوهای رفتاری است که جدا از تعیین رفتار کارکنان، تأثیر فراوانی بر شکل‌دهی هویت سازمان دارد. فرهنگ به کارکنان سازمان هویت بخشیده و افزایش تعهد و ثبات سیستم اجتماعی را سبب می‌شود (کیانفر، ۱۳۹۹: ۴۸-۳۹). فرهنگ سازمانی به عنوان یک ابزار حیاتی در هر سازمانی شناخته شده است، زیرا بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و باعث اثربخشی و بهبود در نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های کارکنان می‌شود (Eyibio, 2022: 419-430).

در مجموع، از مطالب فوق می‌توان چنین استنباط نمود که گرایش زنان به اشتغال در سمت‌های مدیریتی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی باشد که در میان آنها تعارض کار - خانواده به عنوان یک عامل مرتبط با نقش خانوادگی و فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل سازمانی برجسته است. کارکنان زن متأهل شاغل در اداره آموزش و پرورش بوکان نیز همانند سایر زنان شاغل در حوزه‌های دیگر از جمله گروه‌هایی هستند که تعارضات میان نقش‌های خانوادگی (به عنوان همسر/مادر) و شغلی از تمایل آنها برای توسعه و پیشرفت شغلی بکاهد؛ حتی می‌توان گفت که مشکلات ناشی از تعارضات میان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان کارمند متأهل را بیش از سایر گروه‌های شغلی تحت تأثیر قرار دهد (حیدری و فقیدی، ۱۳۹۶)، زیرا پست‌های مدیریتی در آموزش و پرورش با انتظارات شغلی فراوانی همراه بوده و این گروه از کارکنان را با فشار کاری بیشتری مواجه می‌سازد.

به علاوه فرهنگ‌سازمانی و نحوه تعاملات میان کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوکان نیز بر رضایت و آرزومندی شغلی کارکنان متأهل شاغل در این اداره اثرگذار است؛ بنابراین، در اینجا کشف و ارائه الگوی تبیینی نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی با نقش تعارض کار - خانواده و با میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی در کارکنان زن متأهل اداره آموزش و پرورش شهر بوکان به عنوان یک چالش اساسی مطرح می‌شود که مستلزم بررسی و تحلیل است.

۲. پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی به بررسی مسائل، چالش‌ها و موانع موجود در مسیر ارتقای شغلی زنان و عدم دستیابی آنها به پست‌های مدیریتی پرداخته‌اند (سلیمان پور عمران و شیرازی، ۱۳۹۶؛ حیدری و فقیدی، ۱۳۹۶؛ چابکسوار، ۱۳۹۶؛ Hryniewicz & Vianna, 2018). این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است و صاحب‌نظران نتوانسته‌اند آن گونه که باید و شاید به تبیین آن بپردازند (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در همین راستا، مطالعات و شواهد پژوهشی متعدد نشان می‌دهد که افزایش حضور زنان در جایگاه مدیریتی، به ویژه در مقایسه با تعداد کل زنان شاغل، هنوز نامتعادل است (Krishnan, 2009). نتایج مطالعه برجلی‌لو و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد تعارض کار - خانواده و تأثیر منفی آن بر ارتقای شغلی می‌تواند در زنان برجسته‌تر از مردان باشد؛ زیرا زنان با توجه به نقش‌های چندگانه همسری، مادری و وظایف خانوادگی، سرمایه انسانی خود را نسبت به مردان با سرعت کمتری انباشته می‌کنند. این امر می‌تواند بر میل آنها برای دستیابی به نقش‌های مدیریتی تأثیرگذار باشد. ادبیات پژوهشی مربوط به حوزه اشتغال زنان نیز از این موضوع حمایت می‌کند؛ برای مثال نتایج تحقیق آندرا (Andreea, 2018: 240-244) نشان می‌دهد که تعارض کار - خانواده مانعی اساسی برای موفقیت و توسعه شغلی در زنان است. بیکر و همکاران (Bakker et al, 2008: 901-911) نیز نشان داده‌اند که تعارض کار - خانواده، چالش‌ها و موانعی زیادی را در عرصه‌های خانوادگی و شغلی برای زنان شاغل در حرفه‌های مدیریت ایجاد می‌کند. نتایج مطالعه برجلی‌لو و همکاران (۱۳۹۱)، نیز نشان می‌دهد که اولویت نقش خانوادگی در میان استادان زن بسیار بالا بوده و در مقابل اولویت شغلی آنان پایین است و این در حالی است که اولویت قائل شدن برای نقش شغلی بر انگیزه درونی برای پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی و حضور در رده‌های مدیریتی تأثیر مثبتی دارد و کسانی که رضایت‌مندی حاصل از نهاد خانواده برایشان مهم‌تر است، آرزومندی کمتری برای حضور در رده‌های مدیریتی دارند.

شواهد پژوهشی حاکی از آن است که فرهنگ‌سازمانی با ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها رابطه داشته (احمدیان مازین، ۱۳۹۵) و نقش مهمی در جذب زنان به پست‌های مدیریتی ایفا می‌کند (گودرزوند چگینی و حقی، ۱۳۸۹: ۹۵-۱۱۰).

همچنین، برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیستم فرهنگی نامناسب در سازمان‌ها مانعی اساسی برای توسعه شغلی زنان بوده و بر اشتیاق و آرزومندی مدیریتی آنها تأثیر سوء می‌گذارد (Longman & et al, 2018: 8). مطالعات متعددی در زمینه حضور زنان در سمت‌های مدیریتی در ایران صورت گرفته است (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۲-۸۹؛ میر غفوری، ۱۳۸۵: ۱۲۲-۱۰۱) که در بسیاری از آنها فقط موانع سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند و تعداد بسیار ناچیزی از این پژوهش‌ها بر عوامل مربوط به نقش‌های چندگانه زنان و تأثیر ترجیح نقش‌های خانوادگی به نقش‌های کاری توسط زنان که منجر به عدم تمایل آنها به حضور در سمت‌های مدیریتی و جایگاه کنونی آنها در محیط کاری شده، تمرکز کرده‌اند.

در برخی از مطالعات، پایین بودن سطح تمایل زنان و نگرش منفی آنها نسبت به پست‌های مدیریتی که حضور کم‌رنگ آنان در این سمت‌ها را سبب شده، از طریق عواملی همچون پایین بودن انگیزش زنان تبیین شده است که این امر را ناشی از شکل‌گیری نگرش منفی نسبت به تعهد و مسئولیت فراوان نقش‌های مدیریتی که در سنین جوانی در آنها نهادینه شده، می‌دانند. این در حالی است که یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد، زنانی که دارای میل به پذیرش سمت‌های مدیریتی هستند، تحت تأثیر الزامات خانوادگی قرار داشته و به واسطه تعارضات میان نقش‌های خانوادگی و شغلی محدود شده‌اند (Tlaiss & Kauser, 2011: 462-496). به بیان دیگر، تحقیقات نشان می‌دهند، ادراک از تعارض کار - خانواده یکی از برجسته‌ترین پیش‌آمدهای تمایل کم زنان به پذیرش پست‌های مدیریتی است (O'Brien et al, 2000: 301-315). تعارض کار - خانواده را می‌توان ناشی از نگرش‌های فرهنگی سنتی جامعه دانست که به وظایف شغلی خانوادگی زنان اهمیت بیشتری داده و موجب افزایش چالش‌های زنان برای قبول مسئولیت‌های حرفه‌ای در رده‌های عالی می‌گردد؛ اما جدا از دیدگاه‌های برخاسته از فرهنگ جامعه، فرهنگ‌سازمانی و نوع تعاملات در محیط سازمانی نیز می‌تواند بر عملکرد شغلی زنان و دستیابی آنان به درجات عالی شغلی تأثیر بگذارد (Irfan & et al, 2009: 1-16).

امروزه بانوان بیش از گذشته نگران پیشرفت خود هستند و این در حالی است که مسیر پیشرفت شغلی زیادی برای آنان فراهم شده است. بررسی مسیر شغلی زنان مدیر نشان می‌دهد بیشتر آنان خروج از مسیر رشد را تجربه می‌کنند (علی‌سرابی، ۱۴۰۱: ۸۵-۱۰۰). به‌ویژه زنان که

می‌خواهند به مشاغل سطح بالاتر ارتقا یابند با موانعی مواجه می‌شوند که فقط می‌توانند در تعداد محدودی از پست‌های مدیریتی که نیاز به مسئولیت‌پذیری دارند فعالیت کنند (موفق، نظری و شهریاری، ۱۴۰۱: ۱۳۰-۱۰۹).

با توجه به آنچه ذکر شد می‌توان دریافت با وجود اینکه امروزه زنان به عرصه‌های اقتصادی وارد شده‌اند و به ارائه نقش‌هایی غیر از مادر بودن و همسر بودن می‌پردازند، اکثر سمت‌های مدیریتی در اختیار و تحت تسلط مردان است و زنان کمتر به این سمت‌ها ورود داشته‌اند؛ این موضوع در میان کارکنان زن متأهل شاغل در اداره شهر بوکان نیز مشهود است؛ به طوری که با توجه به مشاهدات به عمل آمده توسط محقق، این گروه از زنان حضور بسیار کم رنگی در پست‌های عالی این اداره داشته و در مقایسه با مردان متأهل سهم بسیار کمتری از سمت‌های عالی اداری را دارا هستند. این در حالی است که زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل داده و با ورود به نقش‌های مدیریتی می‌توانند در پیشرفت و توسعه ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی مفید واقع شوند. با توجه به تحقیقات و نتایج مطالعاتی که ذکر شد، تعارض کار - خانواده و وجود نقش‌های چندگانه برای زنان یکی از عوامل مؤثر در کاهش تمایل زنان برای ارتقای شغلی است. همچنین، فرهنگ‌سازمانی نیز به عنوان یک سازه سازمانی می‌تواند عاملی زمینه‌ساز و یا مانعی برای طی مسیرهای پیشرفت شغلی و دستیابی به پست‌های مدیریتی زنان باشد؛ با این وجود تا به حال پژوهشی که به تبیین اثر تعارض کار - خانواده بر نگرش زنان نسبت به سمت‌های مدیریتی با در نظر گرفتن اثر واسطه‌ای تعارض فرهنگ‌سازمانی پرداخته باشد، صورت نگرفته که این امر اهمیت انجام پژوهش حاضر را برجسته می‌سازد.

بر این اساس، چالش اصلی پژوهش حاضر جدا از بررسی موانع به کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی، مسائل، مشکلات و فقدان نگرش مثبت کارکنان زن متأهل شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر بوکان و تعلل آنها در عرصه مدیریتی و رهبری را نیز مورد تحلیل قرار خواهد داد و با توجه به آن که تمایل به پذیرش نقش‌های مدیریتی تحت تأثیر تعارضات کار - خانواده می‌باشد، این سؤال مطرح است که آیا فرهنگ‌سازمانی می‌تواند بر انگیزش و اشتیاق شغلی پایین در زنان که عموماً ریشه در جوانی آنها دارد، تأثیر بگذارد و از طرفی موانع پیشروی زنان با اشتیاق و تعهد بالا برای داشتن پست‌های مدیریتی را تعدیل نماید؟

- با توجه به سوالات و هدف پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل است:
- به نظر می‌رسد بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 - به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه وجود دارد.
 - به نظر می‌رسد بین تعارض کار - خانواده با فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد.
 - به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی در رابطه علی بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی دارد.

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش، توصیفی - علی، از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث جهت‌گیری‌های پژوهش، بنیادی است و گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه انجام شد. جامعه آماری مورد نظر شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان زن متأهل در اداره کل آموزش و پرورش شهر بوکان هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه بر اساس جدول گرجسی و مورگان انتخاب شدند.

الف- پرسشنامه آرزومندی شغلی: به‌منظور سنجش تمایل زنان به پست‌های مدیریتی از پرسشنامه آرزومندی شغلی ۴ گویه‌ای (O'Brien, 1996) استفاده شد. روایی این پرسشنامه بر اساس پژوهش برجعلی‌لو و همکاران (۱۳۹۱)، با استفاده از روش تحلیل عامل و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۸ به دست آمد.

ب- پرسشنامه تعارض کار - خانواده: این پرسش‌نامه توسط (Carlson & et al, 1999)، تهیه شده است و دارای ۹ گویه است. این پژوهشگران ضریب پایایی آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در ایران هاشمی شیخ‌شبان و همکاران (۱۳۹۰) اعتبار سازه این پرسشنامه را ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند که این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب آن است. همچنین روایی این پرسشنامه توسط حاتم و همکاران (۱۳۹۲) از طریق مراجعه به نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است.

ج- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: جهت سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی (Denison & et al, 2006) بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. پایایی این پرسشنامه توسط رستگار و کوشش تبار (۱۳۹۶)، با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه و گزارش شده و روایی محتوایی و صوری آن توسط متخصصان تأیید گردیده است.

برای تعیین روایی ابزار سنجش، از روش روایی همگرا استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار Smart PLS 3 و با روش تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شد. روش PLS برای ارزیابی مدل‌های معادلات ساختاری سه قسمت را پوشش می‌دهد: ۱- روش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری (رابطه‌ی میان ابعاد یک سازه با آن سازه)، ۲- بخش ساختاری (رابطه‌ی میان سازه‌ها با یکدیگر) و ۳- بخش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری).

در تحلیل عاملی تأییدی پیش‌فرض اساسی آن است که هر عاملی با زیر مجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد. حداقل شرط لازم برای تحلیل عاملی تأییدی این است که پژوهشگر در مورد تعداد عامل‌های مدل، قبل از انجام تحلیل، پیش‌فرض معینی داشته باشد، ولی در عین حال پژوهشگر می‌تواند انتظارات خود مبنی بر روابط بین متغیرها و عامل‌ها را نیز در تحلیل وارد کند. برای ارزیابی اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول شماره ۱ می‌توانیم ادعا کنیم که مدل اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول شماره ۱. شرایط برقراری پایایی و روایی همگرا

۱۵۶

شاخص	حد مجاز	منبع
پایایی	پایایی مرکب (CR) و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ باشند.	
روایی همگرا	بارهای عاملی باید معنادار باشند ($t > 1/96$) بارهای عاملی استاندارد باید بزرگ‌تر از ۴/۰ باشد. $CR > AVE$ $AVE > 0/4$ $Rho_A > 0/6$	(Joseph & et al, 2016)

بر اساس خروجی نرم‌افزار مقادیر بار عاملی تمام گویه‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) بیشتر از ۰/۴ است و بنابراین مدل اندازه‌گیری، مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند. نتایج بررسی معناداری مقادیر آماره t نشان داد که مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها بیشتر از ۲/۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود.

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (بر اساس خروجی نرم‌افزار) نیز نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از $0/6$ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص هم تأیید شد.

طبق معیار آزمون فورنل - لارکر یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد تا بتوان گفت متغیر پنهان مد نظر روایی تشخیصی بالایی دارد. بر این اساس جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (Fornell & Larcker, 1981: 5-39). نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش بر اساس خروجی نرم‌افزار نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از $0/5$ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE)، تأیید شد. بر این اساس نتایج به‌دست‌آمده جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. لذا روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر تأیید شد.

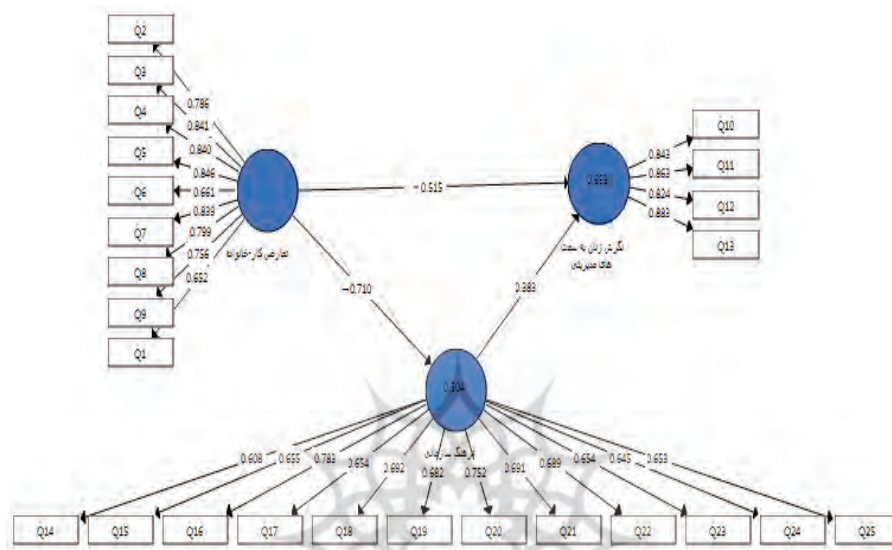
۴. یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد که عدد میانگین (به‌عنوان یک پارامتر مرکزی) هر سه متغیر در بازه $3/083-3/703$ است و بنابراین در سطح متوسط قرار دارد. میانگین متغیر تعارض کار - خانواده ($3/273$) نشان می‌دهد بیشتر داده‌های مربوط به این متغیر حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. انحراف معیار نیز که پراکندگی را نشان می‌دهد برای این متغیرها کمتر از ۱ بوده و لذا میزان پراکندگی‌شان قابل قبول است. عدد چولگی و کشیدگی هر سه متغیر نیز بین -2 و $+2$ است، بنابراین داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

۴-۱. آزمون مدل‌های ساختاری

با توجه به اینکه نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول بخش اندازه‌گیری متغیرها نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد تا مشخص شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق است به‌وسیله داده‌ها تأیید می‌شود.

شکل شماره ۱ با عنوان نمودار ضرایب مسیر، به بررسی مسیر متغیرها و میزان تأثیر هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌پردازد. مقدار ضریب مسیر در بازه ۱- و ۱ قرار دارد. هر چه این مقدار به صورت مثبت بیشتر باشد، نشان‌دهنده تأثیرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.



شکل ۱. نمودار ضرایب مسیر استاندارد

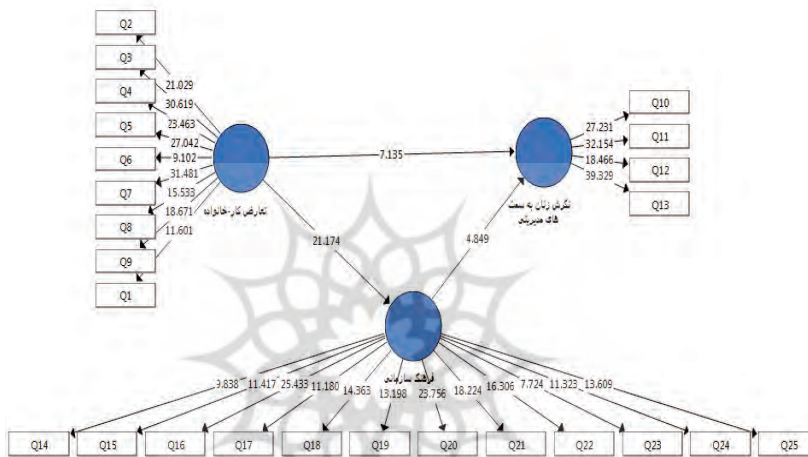
ضریب تعیین میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. نتایج ضرایب تعیین در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. ضریب تعیین

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
فرهنگ سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۵۰۳
نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی	۰/۶۹۳	۰/۶۹۱

به عنوان مثال ضریب تعیین تعدیل شده نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی ۰/۶۹۳ است که این عدد بیان می‌کند که ۶۹ درصد از تغییرات نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

معیار دیگر بررسی مدل ساختاری اندازه اثر است. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر $0/۰۲$ ؛ $0/۱۵$ و بیشتر $0/۳۵$ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی کرده‌اند. نتایج بررسی مقادیر اندازه اثر بر اساس خروجی نرم‌افزار نشان داد که این مقدار برای همه اثرات در بازه متوسط تا قوی گزارش شد. یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر است. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل است. چنانچه مقدار به دست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود. در سطح معناداری ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره $t_{2/58}$ مقایسه می‌شود.



شکل ۲: معناداری ضرایب مسیر

شکل شماره ۲ معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده از این شکل در نتایج فرضیات تشریح شده است.

۲-۴. برازش کلی مدل معادلات ساختاری

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یک جا هستند؛ یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کوواریانس محور وجود ندارد؛ اما در این زمینه، شاخصی به نام GOF توسط (Tenenhaus & et al, 2005: 739-742) پیشنهاد می‌شود که می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کوواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یک جا در نظر گرفته و کیفیت

آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص به صورت میانگین R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

جدول ۳. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	
۰/۴۰۳	۰/۶۸۲	۰/۶۵۴	۰/۵۹۱	۰/۵۰۴	تعارض کار - خانواده
		۰/۶۶۴		۰/۶۹۳	فرهنگ سازمانی
		۰/۷۲۹			نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی
۰/۰۷۸		(SRMR) ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده			

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF (جدول شماره ۳) به میزان ۰/۴۰۳ بوده که نزدیک به مقدار پیشنهادی وتزلس و همکاران (۰/۳۶) که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد) است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. مقدار مطلوب برای شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده حداکثر ۰/۰۸ است. نتایج به‌دست‌آمده از این شاخص نشان داد که مقدار آن برابر با ۰/۰۷۸ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

۴-۳. نتایج آزمون فرضیه‌ها

بر اساس شکل ۱ و ۲ نتایج آزمون فرضیه‌های اول تا سوم به شرح زیر است (جدول ۴):
نتایج آزمون این فرضیه اول نشان داد که مقدار ضریب مسیر تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی برابر با ۰/۵۱۵- است که رابطه‌ای منفی است. آماره t این اثر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد [Value -01/0P $\geq$] بر این اساس فرضیه اول

پژوهش تأیید گردید. به این معنا که تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ‌سازمانی با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی برابر با ۰/۳۸۳ است که مقداری مثبت است و بیانگر ارتباط مستقیم این دو متغیر است. آماره t این ارتباط در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه پژوهش تأیید گردید. به این معنا که بین فرهنگ‌سازمانی با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که مقدار ضریب مسیر تعارض کار - خانواده با فرهنگ‌سازمانی برابر با ۰/۷۱۰ است که رابطه‌ای منفی است. آماره t این اثر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش تأیید شد. به این معنا که بین تعارض کار - خانواده با فرهنگ‌سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه اول تا سوم

فرضیه	ضریب مسیر	t آماره	P-Value	نتیجه
تعارض کار - خانواده -> نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی	-۰/۵۱۵	۷/۱۳۵	۰/۰۰۰	تأیید
فرهنگ‌سازمانی -> نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی	۰/۳۸۳	۴/۸۴۹	۰/۰۰۰	تأیید
تعارض کار - خانواده -> فرهنگ‌سازمانی	-۰/۷۱۰	۲۱/۱۷۴	۰/۰۰۰	تأیید

بر اساس فرضیه چهارم فرهنگ‌سازمانی در رابطه علی بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی دارد. برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل^۱ استناد شد.

۱. در رابطه سوبل:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته
Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z - \text{value} = \frac{-0.710 \times -0.383}{\sqrt{(-0.710^2 \times 0.0032^2) + (-0.383^2 \times 0.0081^2) + (0.0032^2 \times 0.0081^2)}} = 4/641$$

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۲/۵۸ است، لذا نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی در بین تعارض کار- خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است [01/0P – Value]. بر این اساس فرض صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود به این معنا که فرهنگ‌سازمانی در رابطه علی بین تعارض کار-خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی دارد.

برای بررسی میزان و شدت میانجی‌گری مقدار آماره واریانس محاسبه‌شده^۱ (VAF) محاسبه شد. اگر مقدار VAF کمتر از ۲۰٪ بود می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود. با توجه به مقدار به دست آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۳۴۵ است (جدول ۵) که می‌توان گفت که میانجی‌گری جزئی صورت گرفته است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه چهارم

نتیجه	VAF	Sobel	P-Value	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۳۴۵/۰	۶۴۱/۴				تعارض کار - خانواده -> فرهنگ‌سازمانی -> نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی
			۰/۰۰۰	۷/۱۳۵	-۰/۵۱۵	اثر مستقیم
			۰/۰۰۰	۴/۶۶۶	-۰/۲۷۲	اثر غیرمستقیم
			۰/۰۰۰	۱۱/۹۲۱	۰-۰/۷۸۷	اثر کل

نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی تبیینی نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی با نقش تعارض کار - خانواده و فرهنگ‌سازمانی در میان کارکنان زن آموزش و پرورش شهرستان بوکان بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها و محاسبه ضرایب مسیر به ترتیب به روش تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 انجام شد. یافته‌های این پژوهش بیانگر تأیید علمی این فرضیه اصلی است مبنی بر اینکه که «فرهنگ‌سازمانی در رابطه علی بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی دارد».

امروزه کشورها برای رشد و توسعه خود نیازمند استفاده از تمام ظرفیت منابع خود از جمله منابع انسانی هستند و زنان به عنوان بخش مهمی از افراد هر جامعه یکی از سرمایه‌ها و ظرفیت‌های با ارزش هر کشور است و حضور و مشارکت جدی آنان کلید توسعه و بالندگی کشورها محسوب می‌شود.

در بررسی‌هایی که در زمینه پژوهش‌ها انجام شده صورت گرفت، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های مربوط به فرضیه اول این پژوهش با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش‌های (O'Brien & et al, 2000) و (Irfan & et al, 2009) همخوانی دارد.

در تبیین فرضیه اول می‌توان بیان کرد هرچه فرد نگرش مثبتی به توانایی خود برای ترکیب نقش‌های چندگانه داشته باشد، تعارض میان نقش‌های چندگانه را نیز کمتر احساس خواهد کرد و یا این تعارضات را به نحو بهتری مدیریت خواهد کرد. طبق نظریه دیدگاه جنسیتی که به اختصاص کار خانگی به زنان و در نتیجه فرصت کمتر برای حضور زنان در سایر عرصه‌های اجتماعی تأکید دارد، مسئولیت‌های بزرگ‌تر، به‌خصوص تربیت فرزندان و مادری، از یک طرف و شرکت در عرصه‌های مختلف اجتماعی از طرف دیگر دو مسئله انکارناپذیر برای مجموعه مدیران زن است. زنان در مسائل خانواده بیشتر از مردان مسئولیت بر عهده می‌گیرند (Robbins et al, 1998) تنظیم این دو مسئولیت باید طوری انجام گیرد که به دیگری آسیب نرساند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان داد که بین فرهنگ‌سازمانی با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق گودرزوند چگینی و حقی (۱۳۸۹) و (Irfan & et al, 2009) همخوانی دارد. فرهنگ‌سازمانی، نقشی استراتژیک در هدفمند کردن باورهای روزمره و راهنما دارد. فرهنگ‌سازمانی به عنوان امیدبخش‌ترین تبیین برای رسیدن به این هدف به شمار می‌رود. استفاده جامعه از زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور می‌تواند توانمندی‌های بالقوه توسعه را به فعل تبدیل کند که این امر

نیازمند اصلاح فرهنگ‌سازمانی در جهت واقعیت‌های موجود در جامعه است. اصلاح فرهنگ‌سازمانی در هر سه سطح بسیار دارای اهمیت است؛ اما میزان تأثیرگذاری در سطح بالا به مراتب بیشتر از سطوح دیگر است. بنابراین، مواردی همچون ایجاد انگیزه‌های رشد و تعالی، ارائه خدمات مناسب در سازمان‌های دولتی، داشتن چشم‌اندازهای بلندمدت برای رسیدن به جایگاه والای سازمانی و نیز نهادینه کردن ارزش‌هایی در سازمان جهت دستیابی به آینده موفق منجر به وجود آوردن این باور در دستگاه‌های دولتی می‌شود که در مسیر شایسته‌پروری، شایسته‌سالاری و شایسته‌داری جدای از جنسیت افراد، می‌تواند موجبات بالندگی سازمانی و استفاده از همه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه سازمان گردد. به نظر می‌رسد این امر می‌تواند سبب تغییر رفتار مردان نسبت به توانایی و خودکوفایی خود در موقعیتی رقابتی گردد و از سوی دیگر، این رفتار جدید عاملی در جهت اصلاح فرهنگ باورهای راهنما در سازمان‌های دولتی است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم نشان داد که بین تعارض کار - خانواده با فرهنگ‌سازمانی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. مطالعه تحقیقات تجربی در این حوزه، گویای این واقعیت است که ارتباط این دو مفهوم مورد توجه محققان قبلی نبوده است و پژوهش در این زمینه انجام نگرفته است. با این وجود در برخی تحقیقات نتایج تقریباً مشابهی به‌دست‌آمده است. ناظمی و همکاران (Nazemi & et al, 2012: 722-732) معتقدند از دیدگاه سنتی، دسترسی محدود زنان به شبکه‌های غیررسمی سازمان و کسب حمایت‌های اندک سازمانی و اجتماعی برای ایجاد تعادل شغلی خانوادگی مانع مهمی در پیش روی آنهاست. به همین دلیل، بر خلاف رویکرد فردی، رویکرد ساختاری بر روی سیاست‌ها و برنامه‌هایی تأکید دارد که زنان را به سوی مسیرهای حرفه‌ای خاص سوق می‌دهند و اینکه زنان با توجه به نقش‌های چندگانه همسری، مادری و وظایف خانوادگی، سرمایه انسانی خود را به نسبت به مردان با سرعت کمتری انباشته می‌کنند.

بر اساس تحلیل فرضیه اصلی می‌توان بیان کرد فرهنگ‌سازمانی در رابطه علی بین تعارض کار - خانواده با نگرش زنان به سمت‌های مدیریتی نقش میانجی دارد. نتایج این یافته با نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق (Laschinger & et al, 2013)؛ (Gregor & O'Brien, 2015) و احمدیان ماژین (۱۳۹۵) همسو گزارش شد. در واقع فرهنگ حاکم بر جامعه به دلیل جو و نگرش‌های نامناسب، فرایندها و ساختار قدرت در سازمان باعث می‌شود زنان نتوانند مسیر ارتقای شغلی خود را طی کنند و به جایگاه مناسب مدیریتی دست یابند. عاملی که می‌تواند زمینه را برای مدیریت زنان و شایسته‌سالاری فراهم آورد تا استفاده از سرمایه انسانی در سازمان‌ها بدون توجه به نوع جنسیت انجام گیرد. می‌توان به مطالعاتی که به‌وسیله استانی دیویس انجام گرفته است، اشاره

نمود. در این مطالعه، یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در کلیه فرایندهای سازمانی، فرهنگ آن سازمان دانسته می‌شود. دیویس بیان می‌کند که فرهنگ هر سازمان پدیده‌ای مبهم است و از مجموعه ارزش‌ها و باورهای مشترک بین افراد آن تشکیل شده است و جهت شناسایی فرهنگ سازمانی نیاز به تشخیص و تفکیک باورهای موجود در سازمان است. از دیدگاه دیویس، در هر سازمان دو نوع باور وجود دارد: نوع نخست باورهای روزمره و عملیاتی موجود در سازمان‌هاست که در بین کارکنان آن به صورت مشترک وجود دارد؛ این باورها به نکات جزئی روزمره‌های که در سازمان وجود دارد، مربوط می‌شود. باورهای روزمره قانونمندی و احساس‌هایی است که به رفتار روزانه مربوط می‌شود، بستگی به موقعیت دارد و متناسب با شرایط تغییر می‌کند. این باورها ابزار کار ماندگاری فرد در سازمان بشمار می‌روند و دیگری باورهای راهبردی و راهنماست که جزء باورهای استراتژیک و عالی هر سازمان بشمار می‌رود. باورهای راهنما زمینه ایجاد باورهای عملی و واقعی زندگی را فراهم می‌آورند. که به دو دسته باورهای بیرونی و باورهای درونی تقسیم می‌شوند.

تأمین نشدن شرایط و یا فرصت‌های مناسب برای ارتقای زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب استفاده نکردن از ظرفیت‌ها و استعدادها در دسترس می‌شود. از سوی دیگر نیز زنان قابلیت‌هایی ویژه دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی برخوردارند. مهارت‌هایی که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌هاست (Rabenu & et al, 2017). آمار بیانگر عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی دارد (عطا دخت و همکاران، ۱۴۰۲) و کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. روی هم رفته، تعداد مدیران زن در جامعه ما بسیار اندک است. طبق اعلان سایت معاونت امور زنان و خانواده رئیس‌جمهور در سال ۱۴۰۲، ۲۵ درصد از مدیران کشور، زن هستند. بر اساس پژوهشی که درباره سهم زنان در پست‌های مدیریتی در سراسر جهان در سال ۲۰۲۱ انجام و نتایج آن در فوریه ۲۰۲۳ در پلتفرم جهانی استاتیس‌تا منتشر شد، در میان کشورهای جهان اردن بالاترین سهم (۵۷ درصد) زنان را در پست‌های مدیریتی در سال ۲۰۲۱ داشته است.

در رابطه با یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود سیاست‌ها و قوانین کلان کشور، حمایتی بیشتر را از نقش زنان در جامعه و سازمان‌ها ایفا کنند تا از این راه نخست، از توانمندی‌ها و پویایی بیشتر افراد جامعه و سازمان‌ها استفاده شود و دوم فشار روانی زیادی از این راه بر زنان شاغل وارد نشود.

همچنین پیشنهاد می‌شود با تقویت ادراک و رفتارهای مبتنی بر توانمندی به افزایش سطح تعادل در تقسیم وظایف و اختیارات توجه شده و نظام‌های عادلانه‌تری را برای تصدی مشاغل مدیریتی ایجاد کنند تا از این طرق اولاً باعث ایجاد انگیزه در میان کارکنان شده و ثانیاً میزان بهره‌وری عملکردی را از حیث نیروی انسانی تقویت کنند. در نهایت، بانوان باید با تغییر باورهای منفی ایجاد شده همچون نبود توانمندی تصدی مشاغل مدیریتی تلاش کنند تا جایگاه خود را بر اساس فرهنگ سازمانی که بر جذب زنان برای دستیابی به پست‌های مدیریتی مؤثر است، در سازمان تثبیت کنند و به‌عنوان یک فرد دارای ارزش شایستگی‌های خود را به سازمان تحمیل کرده و تعادل مناسبی بین شغل سازمانی و وظایف خانوادگی خود ایجاد کنند تا از این طریق انگیزه بیشتری برای تصدی سمت‌های مدیریتی در سازمان به وجود آید.

منابع

- احمدیان مازین، زینب (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ارتقای زنان در سازمان‌ها (مطالعه موردی: بانک کشاورزی استان ایلام)، چهارمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش‌آفرینی، شیراز، <https://civilica.com/doc/582690>.
- اسماعیل‌پور، رضا، و تققدی، حمیدرضا (۱۳۹۶). مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان. زن در توسعه و سیاست، ۱۵(۲)، ۱۸۵-۱۶۹. doi: 10.22059/jwdp.2017.62352
- برجعی لو، شهلا، ناظمی، شمس‌الدین، و مرتضوی، سعید (۱۳۹۱). آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری از نقش‌های شغلی و خانوادگی. پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۳(۲)، ۶۶-۲۱. https://womenstudy.iuhs.ac.ir/article_835.html.
- تاج مزینانی، علی‌اکبر، و یاسری، زینب (۱۳۹۲). بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. مطالعات راهبردی زنان، ۱۵(۵۹)، ۵۸-۷. https://www.jwss.ir/article_12168.html
- تقی‌زاده، هوشنگ، سلطانی فسق‌تدیس، غلامرضا، و شکری، عبدالحسین (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی. زن و مطالعات خانواده ۵(۱۷)، ۳۳-۵۵. <https://sanad.iau.ir/Journal/jwsf/Article/954991>.
- جعفری، الهام، شریفی فر، فریده، و علم، شهرام (۱۳۹۸). نقش‌آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور با رویکرد آینده‌پژوهی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۸)، ۳۸-۱۷. <https://doi.org/10.22089/smrj.2019.7705.2658>.
- حاتم، ناهید، کشت‌کاران، ویدا، و محمدپور، مریم (۱۳۹۲). مقایسه تعارض کار-خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز، سلامت کار در ایران، ۱۰(۳)، ۶۰-۵۲. <https://www.magiran.com/p1172751>
- حیدری، ناهید، و فقیدی، مریم (۱۳۹۶). موانع ارتقای زنان در موقعیت‌های مدیریتی. دومین کنگره

ملی زنان موفق ایران، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس. دومین کنگره ملی زنان موفق ایران، <https://civilica.com/doc/783993>.

◀ چابکسوار، روح‌انگیز (۱۳۹۶). بررسی موانع و چالش‌های ارتقاء شغلی زنان به عرصه‌های مدیریتی، تهران، دومین کنگره ملی زنان موفق ایران، <https://civilica.com/doc/783933>.

◀ رستگار، عباسعلی، و کوشش تبار، محسن (۱۳۹۶). بررسی تاثیر و اولویت بندی انواع فرهنگ سازمانی (مدل کامرون و کوین) بر شادکامی در سازمان با میانجی‌گیری معنویت در محیط کار (مطالعه موردی: کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران)، مدیریت شهری، ش ۴۶، URL: <http://ijurm.imo.org.ir/article-1-1536-fa.html>.

◀ سلیمان‌پور عمران، محبوبه، و شیرازی، زهره (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی. زن و فرهنگ، ۹ (۳۳)، ۱۲۴-۱۰۹، <https://sanad.iau.ir/Journal/jwc/Article/919764>.

◀ طالقانی، غلامرضا، پور عزت، علی‌اصغر، و فرجی، بهره (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران. مدیریت دولتی، ۱ (۲)، ۸۹-۱۰۲، https://jipa.ut.ac.ir/article_20297.html.

◀ عطا دخت، اکبر، پاک‌نژاد، حسین، و اسماعیلی، بهمن (۱۴۰۲). موانع انتصاب زنان در پستهای نزدیک به راس هرم مدیریتی در سازمانها و ادارات از دیدگاه زنان شاغل مطالعه‌ای پدیدارشناسی، پژوهش‌های علوم مدیریت، سال پنجم، شماره ۶۱، <https://jomsr.ir/fa/showart-8a3984bd973c-d6089c5a38f26b1df8be>.

◀ کیانفر فرهاد، شفیعی، حسین، و علیپور دشت بزرگ، فاطمه (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر مدیریت تحول اداری و توانمندسازی در کارکنان. علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۴ (۱۵)، ۳۹-۴۸، <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/614>.

◀ گودرزوند چگینی، مهرداد، و حق، معصومه (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پست‌های مدیریتی. زن و جامعه، ۱ (۴)، ۹۵-۱۱۰، https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_1219.html.

◀ لعلی سرابی، امیر (۱۴۰۱). تأثیر کاهش عدالت سازمانی ادارک شده بر فرضیه سقف شیشه‌ای با تأکید بر نقش توسعه مسیر شغلی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰ (۴)، ۸۵-۱۰۰، <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.65316.4683>.

◀ موفق، مرضیه، نظری، رسول، و شهریاری، ناصر (۱۴۰۱). تبیین ابعاد سقف شیشه‌ای فرا روی مدیریت بانوان در ورزش (رویکرد کیفی: فراترکیب). نشریه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۲۰ (۱)، ۱۳۰-۱۰۹، <https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.331070.1008086>.

◀ میر غفوری، حبیب‌الله (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. مطالعات زنان، ۴ (۱)، ۱۲۲-۱۰۱، <https://search.>

ricest.ac.ir/dl/search/defaultta.aspx?DTC=8&DC=172269

- ◀ ناصری نژاد، الهه، فراچی، محمدمهدی، خوراکیان، علیرضا، و رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۹). موانع خروج از مسیر ترقی مدیریت برای زنان در سازمان‌های دولتی ایران بر اساس الگوی ذهنی مدیران زن موفق. مطالعات راهبردی زنان، ۹۴-۶۵. Doi: 10.22095/jwss.2020.218194.2252
- ◀ نبوی، سید عبدالحسین، باقری، معصومه، و شهرياری، مرضیه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر بیگانگی از کار. زن در فرهنگ و هنر، ۵(۳)، ۴۱۴-۳۹۷. <https://doi.org/10.22059/jwica.2013.36486>
- ◀ هاشمی شیخ شبنانی، سید اسماعیل، ارشادی، نسرين، و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۱(۳)، ۳۶۵-۳۴۹. https://fcp.uok.ac.ir/article_9475.html
- Andreea- Elena, M. (2014). The role of gender in the formation of vocational interests and career orientation in adolescence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 240-244. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.248>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Dollard, M.F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *The Journal of applied psychology*, 93(4), 901-911. DOI:10.1037/0021-9010.93.4.901
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (1999). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Denison, D.R., Janovics, J., Young, J. & Cho, H.J. (2006). Diagnosing organizational cultures: validating a model and method, working paper, IMD 2006-9, *International institute for management Development, Lausanne*, PP: 1- 3. https://www.researchgate.net/publication/228801211_Diagnosing_organizational_cultures_Validating_a_model_and_method.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B. & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163-187. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>
- Eyibio A. (2022). Dimensions of organizational culture and employee performance. *World Journal of Management and Business Studies*, 2(3): 419-430.

- Fang, Y. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, 4(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2017.03.010>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 5-39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gregor, M.A., & O'Brien, K.M. (2015). The Changing Face of Psychology: Leadership Aspirations of Female Doctoral Students. *The Counseling Psychologist* 43(8), <https://doi.org/10.1177/0011000015608949>
- Hryniewicz, L.G.C., & Vianna, M.A. (2018). Women and leadership: obstacles and gender expectations in managerial positions. *Cad. EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFx-vqm/?lang=en&format=pdf>
- Irfan, S.M., Hussain, T. & Yousaf, I. (2009). Organizational culture: impact on female employees' job performance. *Journal of Quality and Technology Management*, 5(11), 1-16. https://www.academia.edu/3804669/Organizational_Culture_Impact_on_Female_Employees_Job_Performance
- Jinnah, F. (2016). Social factors and women's career advancement to senior management position in Pakistan Asia. *pacific journal of contemporary education and communication technology*, 2(1), 134-145. https://apiar.org.au/wp-content/uploads/2016/03/13_APJCECT_ICTP_BRR740_EDU-134-145.pdf
- Joseph F Hair, Jr, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle and Marko Sarstedt (2016). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Second edition.
- Krishnan, H. (2009). What causes turnover among women on top management teams? *Journal of Business Research*. 62, 1181-1186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.09.001>
- Laschinger, H.K.S., & et al. (2013). Part 1: The influence of personal and situational predictors on nurses' aspirations to management roles: preliminary findings of a national survey of Canadian nurses. *Journal of Nursing Management* 21(2). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01452>.

- Longman, Karen, Jessica Daniels, Debbie Lamm Bray, and Wendy Liddell. 2018. "How Organizational Culture Shapes Women's Leadership Experiences" *Administrative Sciences* 8, no. 2: 8. DOI:10.3390/admsci8020008.
- Nazemi, S., Mortazavi, S., & Borjalilou, S. (2012). Investigating factors influencing women's inclination in adopting managerial positios in Iranian higher education. *ijcrb*, 4(7), 722-732. <https://www.researchgate.net/publication/291823687>
- Nobre, Michelle; Jos Coetzee, Marietjie Walt, Wilfred I. Ukpere, (2014). "Exploring characteristics that prevent the derailment of women leaders", *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing*, Vol. 5, No. 2, 729, DOI:10.5901/mjss.2014.v5n2p729
- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.3.301>
- O'Brien, K.M. (1996). The Influence of Psychological Separation and Parental Attachment on the Career Development of Adolescent Women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0024>
- Qadira, M. (2019). The Challenges of Women leadership and management in India. *SSRN Electronic Journal*,, 1275-1281 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3323814>.
- Robbins, S., Millet, B., Caccioppe, R., & Waters-Marsh T. (1998). Organisational behaviour, 2ndEdn. *Australia: Prentice Hall*.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposite Vinzi, V. (2005). A Global Goodness-of fit Index for PLS Structural Equation Modeling, In *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*. 739-742.
- Tlaiss, H. & Kauser, S. (2011). Perceived organizational barriers to women's career advancement, *Gender in Management. An International Journal*, 25(6), 462-496. <https://doi.org/10.1108/17542411011069882>