



Designing and Explaining the Strategic Model of Women's Career Development in Public Organizations with an Emphasis on Islamic-Iranian Lifestyle

Tahereh Rahimian *

Kamal Miandari **

Ali Reza Aliahmadi ***

Abstract

This research is aimed at designing and explaining the strategic model for women's career development in public organizations with an emphasis on the Islamic-Iranian lifestyle. This mixed research follows qualitative and quantitative approach using content analysis and survey method. Questionnaires and semi-structured interviews are employed for data collection. The statistical sample includes 83 experienced managers of the administrative system and professors in the content analysis method. Using target-based sampling and survey method, 305 women working in the administrative institutes of the Reform Matrix of Hamadan Province are selected at this stage through simple random sampling method. Structural equations model and PLS software are used to test the hypotheses. The results indicate that there is a significant relationship between women's readiness for promotion as senior managers, receiving support from law, receiving organizational support, Iranian Islamic lifestyle, and women's career development in public organizations. Furthermore, there is a significant relationship between cultural-social contexts, individual-family contexts, organizational contexts, and women's readiness to rise to a senior managerial job. Finally, the strategic model of women's career development with emphasis on the Islamic-Iranian lifestyle is presented consistent with the results of testing the hypotheses.

Keywords: *women's management; career development path; public organizations; Islamic-Iranian lifestyle.*

* Corresponding author: PhD candidate in public administration-human resource, Payam Noor University, Center for Higher Education, Department of Management, Tehran. Iran
thrahimian@gmail.com

** Assistant professor at the Department of Management, Payam Noor University, Zanjan, Iran

*** Full professor at the Department of Management and Business engineering, Elm-o-Sanat University. Iran

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(تابستان ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۲: ۱۵۰-۱۰۷)



طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی

کمال میانداری**

طاهره رحیمیان*

علی‌رضا علی‌احمدی***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۳/۲۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۲۵

چکیده

هدف اصلی این تحقیق طراحی و تدوین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی ایرانی است. این مطالعه با رویکرد کیفی و کمی و با استفاده از شیوه تحلیل مضمون و پیمایش انجام شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه و نیز مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است که ۸۳ نفر از مدیران باتجربه نظام اداری و استادان مدیریت نمونه آماری را در روش تحلیل مضمون، تشکیل دادند. با استفاده از نمونه‌گیری مبتنی بر هدف و با روش پیمایشی ۳۰۵ نفر از زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی ماتریس اصلاحات اداری استان همدان در این مرحله با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای آزمودن فرضیه‌ها الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزار pls مورد استفاده قرار گرفت. براساس نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد، حمایت قانون، حمایت سازمان، سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی، زمینه‌های فردی - خانوادگی، زمینه‌های سازمانی و آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری هست. در نهایت در این پژوهش با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت زنان؛ مسیر پیشرفت شغلی؛ سازمانهای دولتی؛ سبک زندگی اسلامی ایرانی

* رییس گروه ارزیابی عملکرد سازمان مدیریت و برنامه ریزی، دانشجوی دکتری رشته مدیریت، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران
thrahimian@gmail.com

** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، زنجان، ایران
kmiandari@yahoo.com

*** استاد گروه مدیریت و مهندسی کسب و کار، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران
aliahmadia@iust.ac.ir

مقدمه

زنان در طول تاریخ جهان ایفاگر نقشهای عظیم و انکارناپذیر در حوادث گوناگون بوده‌اند. امروزه با طرح مباحث توسعه کشورهای جهان، نقش زنان در این فرایند بشدت مورد توجه قرار گرفته است (کاتارا^۱، ۲۰۱۱: ۲۳۹)؛ اما افزایش مشارکت زنان در توسعه، همپای ارتقای جایگاه آنها به دست نیامده است (شیمان^۲، ۲۰۰۲: ۶۲). مشارکت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌شود تا آنان پایگاه اجتماعی بهتری را کسب کنند و در تصمیم‌گیریهای مربوط به سرنوشت خود و نهایتاً کشورشان مؤثر واقع شوند (نلسون و وایر^۳، ۲۰۱۰: ۱۲۹). در سطح جهانی ۹/۸٪ از مدیران زن هستند و تنها ۵۸/۳٪ از کل شرکتها دارای حداقل یک زن در هیأت مدیره هستند. تبعیض علیه زنان در مورد رهبری سازمانها حتی در پیشرفته‌ترین کشورها آشکارا مشاهده می‌شود (میشرا و جونجونوالا، ۲۰۱۳: ۱۳). براساس شاخص فاصله جنسیت^۴ در سال ۲۰۰۷ از ۵۸ کشور مورد بررسی، هیچ یک به برابری جنسیتی دست نیافتند (وود^۵، ۲۰۰۸: ۶۱۸). این شاخص از طریق سنجش برابری بین زنان و مردان در زمینه‌های مختلف در سازمانها توسط مجمع اقتصاد جهانی^۶ به‌طور منظم اندازه‌گیری می‌شود و تفاوت‌های زنان و مردان را از چهار دیدگاه بهداشت، آموزش، اقتصادی و سیاسی مورد بررسی قرار می‌دهد. ایران از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۸ طی فراز و نشیبی ۱۲ ساله جایگاهی از ۱۰۸ تا ۱۴۲ را بین کشورهای مورد مطالعه به دست آورده است. طی ۱۲ سال گذشته تغییرات چندانی در رشد این شاخص به سمت عدد یک مشاهده نشده و ایران همچنان جزء چند کشور انتهایی فهرست کشورهای مورد مطالعه قرار دارد.

زنان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی، تقریباً نیمی از جمعیت کار هر کشور را تشکیل می‌دهند (علیقلی، ۱۳۹۵: ۱). آنها در همه عصرها و نسلها همدوش مردان به نقش‌آفرینی پرداخته‌اند و نقش تأثیرگذار زنان نیز از حوزه اقتصادی به حوزه‌های سیاسی و اجتماعی و... گسترش یافته است. از سوی دیگر دولتها و جوامع، هزینه‌های قابل توجهی صرف آموزش و تربیت زنان و مردان تا

-
1. Kattara
 2. Schieman
 3. Nelson & Wawire
 4. Gender Gap Index
 5. Wood
 6. World Economy Federation (WEF)

سطوح تحصیلات آموزش عالی و مدارج عالی می‌کنند (عطرکار روشن، نوریان و شیرین‌بخش ماسوله، ۱۳۹۵: ۴). در صورتی که زنان نتوانند از موانعی که خواسته یا ناخواسته در راه رسیدن به سطحی از بازتولید برسند که استحقاق آن را دارند، در روند رو به پیشرفت و توسعه، دولتها و جوامع زیان خواهند دید؛ چرا که از بخشی از استعداد و توان بالقوه نیروی انسانی خود استفاده نکرده‌اند. با فعالیت این گروه از زنان در سطوح ناعادلانه‌تر و پایین‌تر از آنچه لایق آن هستند، سرخوردگی، کاهش رغبت و انگیزه و کیفیت زندگی کاری، کاهش عملکرد و بهره‌وری حاصل، و در نهایت موجب ضرر سازمانها و در نهایت جامعه خواهد شد (سلیمان‌پورعمران و شیرازی، ۱۳۹۶: ۱۱۰). بنابراین رفع موانع مشهود و نامشهود اشتغال زنانی که خواهان ایفای نقش فعال در تحقق توسعه انسانی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هستند (البته در جایگاهی شایسته که یکی از آنها سطوح ارشد و مدیریتی در سازمانها است)، باید مدنظر و دغدغه دولتها باشد (فیضی و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۱۶). هم‌چنین نباید این جانمایی، جامعه را از دیگر جنبه‌ها با مشکل روبه‌رو سازد. زن و مرد هر دو در تقویت و پیشبرد اهداف جامعه، نقش و جایگاه ویژه خود را دارند؛ ولی زنان به دلیل نقش و جایگاه ویژه در ایجاد پایگاه خانواده و کمک به حفظ ارکان جامعه و تربیت فرزندان شایسته به تناسب فرهنگها و باورهای هر جامعه از قدر و ارزش و منزلت خاص خود برخوردار هستند (بستان، ۱۳۸۳: ۱۳۴)؛ لذا در جانمایی زنان در جایگاه‌های شایسته خود و حتی در سطوح مدیریتی باید حتما و الزاما به نقش زنان در استحکام بنیاد خانواده به‌عنوان رکن توسعه جامعه، توجه کرد (حسن‌زاده، ۱۳۹۲: ۴۷). زنان، که نقش فعالی در شکل‌گیری و نهادینه‌شدن انقلاب اسلامی ایران ایفا کرده‌اند، هنوز هم به جایگاه شایسته‌ای در ساختار قدرت سیاسی و مناصب تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی نرسیده‌اند (خلیلی، ۱۳۸۶: ۱۶۵). براساس گزارش اخیر مجمع جهان اقتصاد در سال ۲۰۲۰، زنان ایران در حوزه‌های مورد ارزیابی گزارش جهانی فاصله جنسیت (GGR) با رتبه ۱۴۸ در میان ۱۵۳ کشور، شرایط مطلوبی ندارند (مجمع جهانی اقتصاد^۱، ۲۰۲۰: ۱۸۹). از سوی دیگر کشور ایران با سابقه بیش از چهار هزار سال تمدن ایرانی و بیش از هزار و چهارصد سال تمدن اسلامی در حال حاضر، واجد مجموعه‌ای به‌هم تنیده از باورها، فرهنگ، آداب، کلیشه‌ها و رسوم و اعتقادات اسلامی و ایرانی است که سبک زندگی اسلامی ایرانی منتج از

آن است. مطالعات فراوانی سعی بر مشخص کردن و اعلام کاربردها و مظاهر این سبک زندگی کرده است. این پژوهش نیز نخواهد توانست بدون در نظر گرفتن تأثیر این مؤلفه، تنها و تنها به حذف و کاهش دیگر موانع حضور و ارتقای زنان در عرصه مدیریت سازمانها بپردازد و از اهمیت نقش زنان در سبک زندگی اسلامی ایرانی در جامعه غافل بماند؛ به عبارتی ضرورت دارد موانع اشتغال زنان و ارتقای آنان را در جایگاه خود بویژه جایگاه‌های مدیریتی برطرف کند به گونه‌ای که به نقش و هویت اسلامی و ایرانی زن در موضوع اشتغال توجه شود. از این طریق هم بنیان خانواده به‌عنوان نهاد تأثیرگذار در توسعه، ایمن و سلامت باقی بماند و هم زنان از طریق تصدی در سمتهایی که شایسته آن هستند و برای آن آموزش دیده‌اند از طریق کاربرد توان و استعدادهایشان و نیز از طریق افزایش بهره‌وری به دلایل ناشی از رضایت شغلی و افزایش انگیزه به‌صورت دو سویه به توسعه کشور خود کمک کنند.

در پژوهشهای موجود به‌رغم تمرکز بر شکستن سقف شیشه‌ای و تأکید بر ارتقای زنان به سمتهای مدیریتی در سازمانهای دولتی و غیر دولتی (که عمدتاً تحت تأثیر پژوهشهای خارجی نیز بوده است)، وضعیت اشتغال زنان براساس سبک زندگی در بافت و فرهنگ کشور ایران اسلامی و اهمیت تصدی مشاغل مدیریتی توسط زنان ایرانی مسلمان و تأثیر آن بر سرنوشت سازمانها مورد توجه قرار نگرفته است. توجه به نقش و تأثیر سبک زندگی اسلامی ایرانی بر الگوی ارتقای زنان به سمتهای مدیریتی می‌تواند به آن منجر شود که ذهن و زمینه جامعه آماده شود و جامعه بهتر بتواند از زنان به‌عنوان نیروی بالقوه بهره‌بردار که ضرورت اجرای پژوهشی در این موضوع را تبیین می‌کند. بر همین اساس در این پژوهش تلاش شد به‌منظور استفاده از اثر افزایش بهره‌وری سازمانی در نتیجه افزایش تنوع جنسیتی و استفاده از استعدادهای زنان به‌عنوان بخش قابل توجه سرمایه انسانی جامعه، الگوی راهبردی برای پیشرفت شغلی و افزایش مشارکت زنان در مدیریت ارشد سازمانهای دولتی و براساس سبک زندگی در الگوی اسلامی و ایرانی توسعه داده شود که تاکنون در پژوهشهای داخلی و خارجی ارائه نشده است؛ به‌همین منظور عوامل مؤثر بر مشارکت بیشتر زنان در مدیریت سازمانهای دولتی براساس ماتریس ۳۰ در ۵۰ برنامه‌های اصلاحات اداری دولت در استان همدان به‌عنوان جامعه مورد مطالعه گردآوری و دسته‌بندی شد. هم‌چنین در این مقاله برای نخستین بار نقش آمادگی زنان را برای ارتقا به مدیریت ارشد برای کاهش یا زدودن موانع مدیریت زنان مورد نظر قرار گرفته است. بنابراین با عنایت به پژوهشهایی که تاکنون صورت پذیرفته است و مشکلاتی که

هنوز در ارتقای کارکنان زن در سازمانها به سمتهای مدیریتی وجود دارد، این پژوهش به دنبال این است که عوامل مؤثر بر آمادگی زنان را برای ارتقای شغلی به پستهای مدیریتی بررسی، و سپس موانع ارتقا به سمتهای مدیریتی زنان را در سازمانهای دولتی طی یک فرایندی راهبردی و با تأکید بر نقش سبک زندگی اسلامی - ایرانی شناسایی، و در پایان راهکارهایی ارائه کند.

تعاریف مفهومی

مدیریت: فرایند به کارگیری کارا و اثربخش منابع مادی و انسانی تحت نظام ارزشی پذیرفته شده آن جامعه با عنایت به اصولی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل و نظارت بر اساس هدفهای از پیش تعیین شده (رضائیان، ۱۳۸۰: ۶).

مسیر پیشرفت شغلی یا نظام کارراهه: به موقعیت‌های شغلی فرد در طی زمان اشاره دارد. مسیر پیشرفت شغلی فرایندی شامل مجموعه و تلاشی رسمی، سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و نیازهای سازمان است (سلطانی، محمدی‌اکبری و شائمی، ۱۳۹۲: ۱۲).

سازمان دولتی: سازمان واحد اجتماعی شامل دو نفر یا بیشتر است به صورت نسبتاً پیوسته که برای دستیابی به یک یا چند هدف مشترک فعالیت می‌کند (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۳۵). سازمان دولتی به سازمانی اطلاق می‌شود که از جانب دولت ایجاد و کنترل می‌شود.

سبک زندگی: سبک زندگی مجموعه‌ای نسبتاً منسجم از همه رفتارها و فعالیتهای فرد معین در جریان زندگی روزمره است که مستلزم مجموعه‌ای از عاداتها و جهت‌گیریهاست (گیدنز، ۱۳۸۲: ۱۲۱).

سبک زندگی اسلامی ایرانی: گونه‌ای سبک زندگی است که بر پایه آمیختگی دو فرهنگ ایرانی و اسلامی باشد (بنائیان سفید، ۱۳۹۶: ۱۶۲).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

زن در جامعه

در طول تاریخ، مسئله زنان و مشکلات تاریخی و بازگرداندن حقوق آنها در جوامع مختلف به شکلهای و صورتهای گوناگون وجود داشته است. جنبش‌ها و نهضتهای مختلف با ظهور خویش،

سعی در زدودن تفکرات غلط کرده‌اند، اما به این سبب که قدرتهای اقتصادی و سیاسی عموماً در اختیار مردان قرار داشته، جایگاه انسانی زن در مسیر تکاملی تاریخ بشریت نهادینه نشده است و به توجیهی ویژه نیاز دارد. جمعیت زنان و مردان جهان تقریباً برابر است در حالی که ساعات کار زنان دو برابر مردان است (دوسوم در برابر یک سوم) و در همین حال، بررسیها نشان می‌دهد که فقط ده درصد از میزان درآمد و یک درصد از مالکیت اموال و داراییهای کل جهان به زنان اختصاص دارد. زنان ۷۰ درصد از جمعیت ۱/۳ میلیاردی فقیر مطلق جهان را تشکیل می‌دهند و به فقر صورتی مؤنث‌گونه داده‌اند. براساس گزارش صندوق جمعیت سازمان ملل متحد، زنان - بویژه در کشورهای فقیر - بیش از مردان تحت تأثیر تغییر اقلیم قرار می‌گیرند. بسیاری از جوامع هنوز نمی‌پذیرند یا درک نمی‌کنند که نقشهای سنتی در حال تغییر است (ایسنا، ۱۳۹۷). تحلیل جنسیتی و توجه به جنسیت در زمینه برنامه‌ریزی از ابزارهای اصلی توسعه‌یافتگی در جهان کنونی است (بوذرجمهری و همکاران، ۱۳۹۰: ۳) تا از این طریق امکان بررسی وضعیت زنان با توجه به نقش آنها و مناسبات جنسیتی حاکم بر جامعه، به دست آید و روند توسعه بهبود یابد.

زنان آگاه و اندیشمند، فرزندان آگاه تربیت می‌کنند و آگاهی نیز اساس توسعه است. توسعه، ابعاد متفاوتی دارد و به منظور تحقق توسعه باید شرایط و زمینه‌های آن فراهم شود. تمامی ابعاد توسعه با یکدیگر تعامل و ارتباط متقابل دارد و نباید یک بعد از توسعه نسبت به دیگر ابعاد، اهمیت و اولویت بیشتری داشته باشد. در حال حاضر بعد انسانی توسعه میان تمام ابعاد آن اهمیت بسیار یافته است و زنان به عنوان نیمی از جمعیت انسانی جهان نمی‌توانند در مباحث توسعه‌ای نادیده انگاشته شوند. یکی از شاخصهای سنجش میزان توسعه‌یافتگی کشورها، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند. نقش زنان در توسعه، مستقیماً با اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی دارد و از این رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی به‌شمار می‌رود (حسین‌آبادی و عبداللهی، ۱۳۹۳: ۴).

توسعه و اشتغال زنان

گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سال ۲۰۱۹ با توجه به نقش انکارناپذیر زنان در تولید ناخالص داخلی (GDP) در ۱۸۶ کشور مورد مطالعه به شواهدی اشاره می‌کند که نشان می‌دهد بسیاری از سازمانها به‌طور جدی در حال اقداماتی برای افزایش تعداد زنان در "استخر استعداد"^۱

سازمان خود هستند؛ اگرچه که این تلاشها به تنهایی کافی نیست. گزارش تأکید می‌کند که سازمانها همچنان باید سیاستهای خود را به اقدامات ویژه تبدیل کنند و به‌طور جدی به موضوع تنوع جنسیتی در فرهنگ سازمانی خود بپردازند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹). آمارها نشان می‌دهد که مشارکت زنان در نیروی کار جهانی رو به افزایش است (ییلدریم و آیکان^۱، ۲۰۰۸: ۴۵)؛ به‌همین دلیل بارنت و هاید^۲ معتقدند نقشهای جنسیتی در حال گسترش و توسعه است. زنان بیش از پیش به نقشهای حرفه‌ای رو می‌آورند و مردان هم بیشتر از قبل به نقشهای خانوادگی می‌پردازند. تداخل نقش شغلی و خانوادگی، چه برای زنان و چه برای مردان، تقاضاهای نقش مضاعفی را به دنبال خواهد داشت (گرینهاوس و همکاران^۳، ۲۰۰۲: ۵۱۳). تعارض کار - خانواده برای زنان همانند مردان پیامدهای منفی دربردارد؛ از جمله کاهش سطح رفاه و سلامتی (آلن و همکاران^۴، ۲۰۰۰: ۴۱۸).

در همین موضوع از طریق جامعه‌شناسی جنسیت می‌توان پی برد چگونه فرهنگ و ساختار اجتماعی، تفاوت جسمانی مردان و زنان را در جامعه انعکاس می‌دهد و بر سرنوشت آنها تأثیر می‌گذارد.

اشتغال زن در اسلام

مطالعات متعدد نشان داده است که اسلام در نگرش خویش به زن و جایگاه انسانی او، ضمن توجه به تفاوت‌های طبیعی میان زن و مرد و حفظ عزت عمومی در سطح جامعه با اصل اشتغال زنان مخالفتی ندارد. از دیدگاه اسلام، منعی برای اشتغال زنان به کار و کسب وجود ندارد؛ بلکه حتی به زنان حق استقلال اقتصادی نیز داده شده است. خداوند در سوره نسا می‌فرماید:^۵ برای مردان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است و برای زنان [نیز] از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است. خداوند در این آیه، زنان را همچون مردان در نتیجه کار و فعالیت‌هایشان صاحب حق می‌داند. از سوی دیگر با مطالعه منابع تاریخی و دینی رخدادهایی مشاهده می‌شود که بیانگر نظر موافق اسلام با فعالیت‌های اقتصادی و مشارکتهای اجتماعی زنان است؛ از آن جمله می‌توان به واقعه بیعت زنان با حضرت

1. Yildirim and Aycan
2. Barrent and Hyde
3. Greenhaus, et al
4. Allen, et al

۵. «الرِّجَالُ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَ لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ» (نساء / ۳۲)

محمد(ص)، (ممتحنه / ۱۲)^۱ واقعه مهاجرت تعدادی از زنان مسلمان به حبشه (نسا / ۹۷ و ۹۸)^۲ و همراهی و مجاهدت زنان در غزوات و سرایا در صدر اسلام اشاره کرد.

سبک زندگی

مفهوم سبک زندگی اولین بار در سال ۱۹۲۹ توسط آلفرد آدلر^۳، روانشناس اجتماعی، مطرح شد و پس از یک دوره افول، دوباره از سال ۱۹۶۱ مورد اقبال اندیشمندان بویژه جامعه‌شناسان قرار گرفت. در ادبیات جامعه‌شناسی از مفهوم سبک زندگی دو برداشت و مفهوم‌سازی وجود دارد: یکی به دهه ۱۹۲۰ مربوط است که سبک زندگی معرف ثروت و موقعیت اجتماعی افراد و غالباً به‌عنوان شاخص تعیین طبقه اجتماعی به کار رفته است (چاپین^۴ ۱۹۹۵؛ چاپمن^۵، ۱۹۳۵) و دوم به‌عنوان شکل اجتماعی نوینی که تنها در متن تغییرات مدرنیته و رشد فرهنگ مصرف‌گرایی معنا می‌یابد (گیدنز^۶، ۱۹۹۱؛ بوردیو^۷، ۱۹۸۴؛ فدرستون^۸ ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱؛ لاش و یوری^۹ ۱۹۸۷) که در این معنا سبک زندگی راهی است برای تعریف ارزشها و نگرشها و رفتارهای افراد که اهمیت آن برای تحلیل‌های اجتماعی روزبه‌روز افزایش می‌یابد (اباذری و چاوشیان، ۱۳۸۱: ۶). از نظر آلفرد آدلر سبک زندگی هر فرد را از ابتدای تشکیل تا نتایج و آثار آن می‌توان به درخت تشبیه کرد. درخت سبک زندگی آدلر به دلیل برخورداری از چند ویژگی قابل توجه، مورد نظر محققان سبک زندگی است.

سبک زندگی اسلامی

منبع اصلی استخراج سبک زندگی اسلامی کتاب الهی است و زندگی اسلامی در زندگی قرآنی معنا می‌یابد (مجلسی، ۱۴۰۴ق: ۱۹). مهدوی کنی عقیده دارد واژه سنت یا سبک زندگی،

۱. یا ایها النبی اذا جاءک المؤمنات بیاغینک علی ان لایشرنک بالله شیئاً ولا یشرفن ولا یشرفن ولا یزینن ولا یفتلن اولادهن ولا یأتین ببهتان یفترنه بین یدیهن و أرجلهن ولا یغصینک فی معروف قبایعهن و استغفر لهن الله ان الله غفور رحیم (ممتحنه/۱۲)
 ۲. ان الذین توفاهم الملائکه طالمی انفسهم قالوا فیم کنتم قالوا کنا مستضعفین فی الارض قالوا ألم تکن ارض الله واسعه فتهاجروا فیها فاولیک ماواهم جهنم و ساءت مصیراً ایا المستضعفین من الرجال والنساء والولدان لا یستطیعون حیلۀ ولا ینتدون سبیل (نسا/۹۷ و ۹۸)

3. Addler
4. Chapin
5. Chapman
6. Giddens
7. Bourdio
8. Feathrstone
9. Lash & Urry

که در ابتدا توسط مسلمانان و از روش زندگی پیامبر اکرم (ص) گرفته شد در سال ۱۹۲۹م توسط آدلر در غرب بازیابی و نسبت به رویکردهایی که در علوم اجتماعی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی بدان پرداخته شد، تعاریف متفاوتی یافت (مهدوی‌کنی، ۱۳۸۷: ۲۰۳). از نظر اسلام سبک زندگی بخصوصی برای پیروان این دین هست که جامع و کامل است و کلی‌ترین مسائل فلسفی تا جزئی‌ترین موضوعات رفتاری را در خود جای داده است. سبک زندگی اسلامی نیز در قالب درخت سبک زندگی تجسم می‌یابد به طوری که دوران کودکی و آنچه را بر سبک زندگی تأثیر می‌گذارد در ریشه‌های این درخت و نگرشهای کلی را در ساقه آن می‌توان تجسم کرد به گونه‌ای که هم از سوی ریشه‌ها و هم از سوی شاخه‌ها و سرشاخه‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرد. اجزای مختلف این درخت تنها رابطه طولی ندارد، بلکه تمام ریشه‌ها و آوندهای ساقه و شاخه‌ها تأثیر و تأثر عرضی نیز بر یکدیگر دارد (کاویانی، ۱۳۹۲: ۱۲۷). کاویانی (۱۳۹۲) هم‌چنین برای سبک زندگی اسلامی نیز براساس مقایسه با نظر آدلر درخت سبک زندگی تجویزی اسلامی را ترسیم می‌کند و عقیده دارد چارچوب درخت سبک زندگی تجویزی اسلامی وی، نقطه عزیمت و عطف مناسبی است؛ زیرا با چارچوب زندگی توده مردم نزدیک است و نیز از سوی دیگر به روانشناس شناخته‌شده جهانی منسوب است و نقد و بررسی آن می‌تواند ارائه جهانی شود و توان ارائه بحث مفصل قرآنی دارد (کاویانی، ۱۳۹۲: ۱۲۸).

سبک زندگی اسلامی ایرانی

پس از سخنان مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۳ آیت‌الله خامنه‌ای، پژوهشهای متعددی در حوزه سبک زندگی اسلامی ایرانی با رویکردهای گوناگون در کشور انجام پذیرفت. از آنجا که مؤلفه‌های مطرح‌شده در سخنان ایشان مبنای دیگر پژوهشها در کشور شد و موج پژوهشهای پس از آن را ساماندهی کرد، این پژوهش نیز مؤلفه‌های سبک زندگی را در بیانات نامبرده با توجه به تأثیر آن در تبیین سبک زندگی اسلامی ایرانی مبنا قرار داده است. با توجه به دیدگاه سخنان نامبرده به «سبک زندگی»، سبک و فرهنگ زندگی قسمت عمده‌ای از زندگی افراد جامعه را تشکیل می‌دهد و توجه به خانواده و موضوعات اجتماعی پیرامون آن از مواردی است که باید توجه ویژه‌ای به آن کرد. ایشان در سخنان خود فکر و اندیشه، لباس و آرایش، خانواده، الگوی رفتاری، کسب و کار، الگوی مصرف، زندگی شهری و خلیات فردی اجتماعی را از زمینه‌های سبک زندگی اسلامی ایرانی برشمرده شده‌اند.

پیشینه پژوهش

تیروویز، ترچسن و مازورک^۱ (۲۰۲۰) با استفاده از بانک اطلاعاتی شامل بیش از ۲۰ میلیون بنگاه طی دو دهه مدیران زن در هیئتهای نظارت و مدیریت در هر دو شرکت دولتی و خصوصی را در ۴۱ اقتصاد پیشرفته و نوظهور اروپا بررسی کردند. نتایج نشان داد حضور مدیران زن در هیئتهای مدیریتی و نظارتی در هر یک از هیئت مدیره در هر دو گروه از شرکتها با رقابت و نوآوری در سطح بخش به طور سامانمندی مرتبط است. چنگک، چانگک، ژو^۲ (۲۰۲۰) در تحقیق خود با موضوع «درک مشکل ارتقا برای زنان براساس الگوی محاسباتی» عنوان کردند زنان در محل کار با مشکلات ارتقا روبه‌رو هستند و فرصت لازم را برای توسعه کامل تواناییهای خود ندارند. آنها از نتایج شبیه‌سازی و الگوی محاسباتی جدید برای توضیح مشکل ارتقای زنان از دید ثبات عملکرد دریافتند که فرهنگ قوی مردسالارانه و گرایش جدی به خطر در مردان در محل کار می‌تواند بر شکاف جنسیتی در سازمان، عدم ارتقای زنان و همچنین عملکرد کلی سازمان تأثیر بگذارد. فینسریس^۳ و همکاران (۲۰۱۶) با مطالعه‌ای آزمایشی به بررسی تأثیر شکستن سقف شیشه‌ای بر پیشرفت شغلی زنان پرداخته‌اند. نتایج نشان داده است که ارزیابی مثبت عملکرد داوطلبان زن به کاهش میزان تبعیض منجر نمی‌شود؛ ولی قرار گرفتن در معرض همکاری شدید زنان با همجنسان خود، نگرشهای تبعیض‌آمیز را کاهش می‌دهد و به احساس پیشرفت شغلی زنان منجر می‌شود. نیکلاس و رویو^۴ (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی شکاف جنسیتی در شکل‌گیری کارافرینی و تأثیر توسعه‌یافتگی کشور بر آن پرداخته‌اند. نتایج نشانگر این است که شکاف جنسیتی در مورد کارافرینی کاهش یافته است و مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی تحت تأثیر سطح توسعه‌یافتگی کشور قرار دارد. جعفری، شریفی‌فر و علم (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با موضوع «نقش‌آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور با رویکرد آینده‌پژوهی»، نتیجه گرفتند در آینده نقش‌آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور تحت تأثیر عوامل و جریانهای درون و برون سیستمی ورزش است و ضمن آنکه حضور زنان در سازمانهای ورزشی، زمینه گسترش فرهنگ سالم و اخلاق را فراهم می‌کند، تأمین نشدن شرایط یا فرصتهای مناسب برای ارتقای زنان مستعد مشاغل

1. Tyrowicz, Terjesen, Mazureka
2. Cheng, Chang, Xue
3. Finseraas
4. Nicolás & Rubio

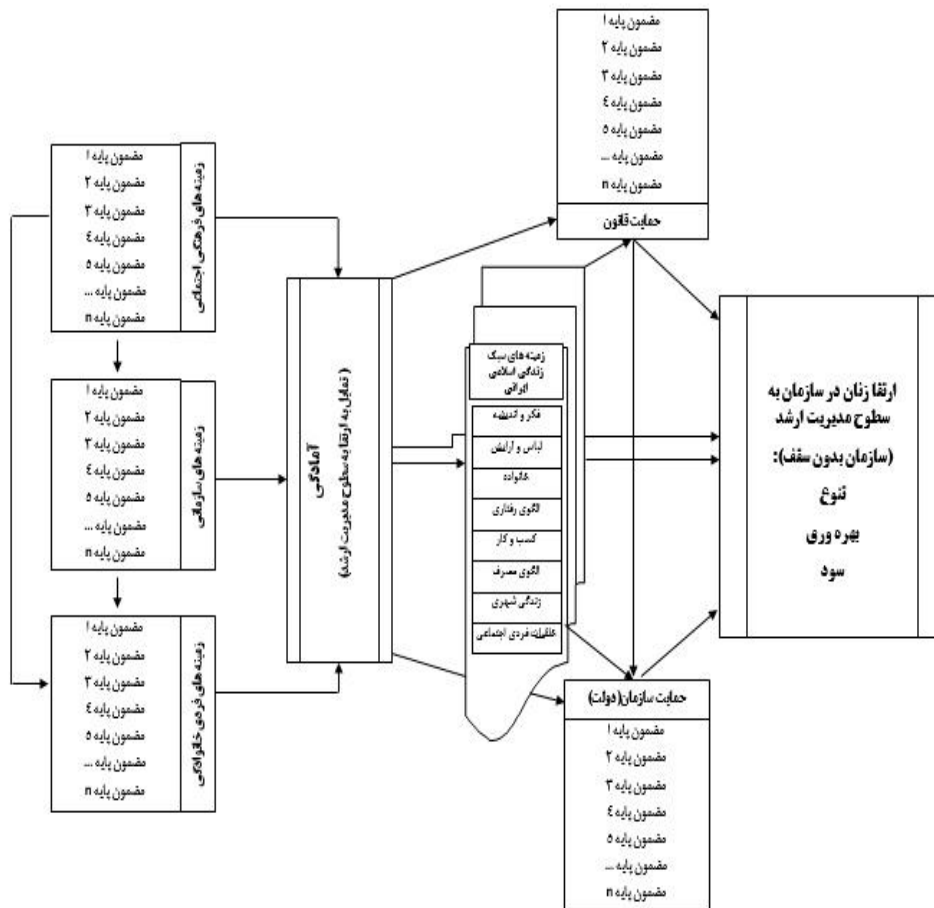
مدیریتی، موجب استفاده نشدن حدود نیمی از ظرفیتهای و استعدادهای در دسترس می‌شود. فروتن و شجاعی (۱۳۹۶) در پژوهشی کشورهای اسلامی شمال آفریقا و غرب آسیا را از نظر توسعه جنسیتی، شکاف جنسیتی و تبعیض مورد بررسی قرار دادند و در این پژوهش تطبیقی، کشورها را به پنج گروه تقسیم کردند. گروه یک شامل کشورهای قطر و کویت، گروه دوم کشورهای امارات متحده عربی، تونس، بحرین، عمان، عربستان و لیبی، گروه سوم کشورهای لبنان، ترکیه و الجزایر، گروه چهارم کشورهای ایران، سوریه، اردن، مصر، مراکش، پاکستان و عراق و گروه پنجم یا آخرین گروه کشورهای یمن و افغانستان است. صداقت‌زادگان و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف «آزمون رابطه بین عوامل اجتماعی و نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی» انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده تأثیر منفی باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی بر نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی است. مردان بیشتر از زنان باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی را پذیرفته‌اند و کارکنان زن نسبت به مرد نگرش مثبت‌تری نسبت به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی دارند. اسماعیل‌پور و تفقیدی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای عوامل بازدارنده پیشرفت و ارتقای شغلی زنان را در سازمانها بررسی کردند. در این پژوهش دو مفهوم به‌عنوان عوامل اصلی مؤثر در عدم پیشرفت شغلی و ارتقا به سطوح مدیریتی زنان معرفی شد: «الزامات فرهنگی و اجتماعی» و «الزامات نقشی». منظمی و دیگران (۱۳۹۶) در الگوسازی عوامل مؤثر بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش ایران نشان دادند که عوامل سازمانی، فرهنگی، تخصصی، خانوادگی و شخصیتی بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش مؤثر است. هم‌چنین نتایج تحقیق نشان داد که نگرش مدیران و خبرگان مدیریت ورزشی کشور به اشتغال زنان در ورزش ایران مطلوب است. پیروز (۱۳۹۵) در بررسی روایی مدیریت زنان ضمن رد توان اثبات ناکارآمدی زنان برای مدیریتهای پایین‌تر از زمامداری از مفاد روایت «لن یفلح قوم ولوا امرهم امراء» از پیامبر(ص)، مدیریت برای زنان را جز در موارد ضروری فاقد برتری، و اولویت زنان را انجام دادن وظایف همسری و مادری برای حفظ بنیان خانواده می‌داند.

در حوزه توجه سبک زندگی اسلامی ایرانی به‌طوری که این عوامل یاری‌کننده ارتقای زنان در حوزه اشتغال و مدیریت باشد، نظریه‌ای ارائه نشده است. عظیمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان پرداختند و نشان دادند که سبک زندگی اسلامی می‌تواند بر نگرش شغلی و سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی کند. هم‌چنین نیکوکار و

همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود چگونگی تأثیر سبک زندگی اسلامی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان را بررسی کردند و نتیجه گرفتند سبک زندگی اسلامی و ابعاد آن بر پیشرفت تحصیلی تأثیر می‌گذارد. چیدری (۱۳۹۴) درباره اشتغال یا عدم اشتغال زنان، عقیده دارد اشتغال زنان به بروز خلل و آسیب در برخی ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی زندگی آنها منجر خواهد شد. البته زنان همراه با حضور موفق در اجتماع و با تلاش به منظور عدم آسیب به نقشهای همسری و مادری همه نقشهای اساسی خود را با تلاش مضاعف بخوبی ایفا می‌کنند؛ اما قابل کتمان نیست که در این مسیر تمام اعضای خانواده باید با آنها همراه و همدل باشند. اگر این مهم محقق نگردد، نتیجه فرسودگی جسمی و روحی و کسالت تن و روان زنان شاغل خواهد بود. تفاوت‌های جسمانی و روانشناختی زنان و مردان و تفاوت بافت دینی - فرهنگی جامعه ایرانی با جوامع اروپایی و غربی از مواردی است که اشتغال زنان در جامعه را از جوامع اروپایی متمایز می‌سازد. اگرچه اظهار نظر قطعی درباره اثر مثبت یا منفی اشتغال زنان نظر ممکن نیست به نظر می‌رسد نقشهای بی‌بدیل زنان در محیط خانواده آن قدر مهم است که نمی‌توان آن را با هیچ نقش دیگری مقایسه کرد و حیث است این تعهد تأثیرگذار آسیب ببیند یا به آن خدشه وارد شود (تبیان، ۱۳۹۴).

الگوی مفهومی و چارچوب نظری پژوهش

پس از بررسیها محرز شد که به‌رغم پژوهشهای صورت پذیرفته فراوان و متفاوت درباره ارتقای زنان در مسیر موقعیت‌های رهبری و مدیریت سازمانها و سقف و صخره و دیوار شیشه‌ای، هم‌چنین انواع پژوهشها در زمینه سبک زندگی و حتی پژوهشهای اخیر در موضوع سبک زندگی اسلامی و سبک زندگی اسلامی ایرانی و در نتیجه الگوها، الگویی که در برگیرنده شاخصها و مؤلفه‌های موضوع این پژوهش، و جامع و کامل باشد، یافت نشد؛ لذا با مروری بر پژوهشها و الگوها در قالب الگوی مفهومی طراحی و با توجه به مبانی نظری پژوهش زمینه‌های مؤثر بر آمادگی و تمایل زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد شامل زمینه‌های فرهنگی اجتماعی، زمینه‌های سازمانی و زمینه‌های فردی خانوادگی و با در نظر داشتن تأثیر سبک زندگی و سبک زندگی اسلامی و ایرانی و حمایت‌های سازمان و قانون مطابق شکل ۱ در نظر گرفته شد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های اصلی پژوهش عبارت است از:

۱. بین آمادگی زنان برای ارتقا به پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معنادار وجود

دارد.

۲. بین حمایت قانون با پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست.

۳. بین حمایت سازمان با پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست.

۴. بین سبک زندگی اسلامی - ایرانی با پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معنادار

وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از دید هدف پژوهش در زمره پژوهشهای بنیادی و کاربردی قرار می‌گیرد و از دید ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. ابتدا با استفاده از روش اسنادی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری شاخصها، ابعاد و معیارهای در نظر گرفته شده الگو از طریق روش تحلیل مضمون (از انواع تحقیق‌های کیفی) انجام شد. پس از اجرای مرحله تحلیل مضمون، اطلاعات این مرحله مورد بررسی قرار گرفت و معیارهای در نظر گرفته شده پیشرفت شغلی زنان با استفاده از برنامه‌ای راهبردی و اقدام گام به گام و براساس الگوی عمومی برنامه‌ریزی راهبردی^۱ یا الگوی تحلیل سؤالات بحرانی مشخص شد. سپس پاسخها دسته‌بندی شد و مبنای تنظیم پرسشنامه محقق ساخته قرار گرفت. فرایند سنجش روایی پژوهش ابتدا با انتخاب و تأیید مضمونهای فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه از طریق بررسی شالوده نظری، سابقه پژوهش، منظور پژوهش و مأخذ و سپس با دریافت و لحاظ نظر و پیشنهادها اصلاحی گروهی از خبرگان انجام شد به طوری که قبل از شناسه‌گذاری، اصلاحات و تعدیل نهایی مضمونها اعمال شد. در گام نخست، شناسه‌گذاری به صورت دستی از طریق بررسی متون استخراجی حاصل از مصاحبه عمیق انجام شد و بعد از پایان شناسه‌گذاری به روش دستی در گام دوم شناسه‌گذاری به روش رایانه‌ای و با استفاده از نرم‌افزار NVivo 8 صورت گرفت که شمایی از کاربرد آن در شکل شماره ۲ نشان داده شده است. در این نمودار، تعداد مضمونهای شناخته شده همراه با تعداد شناسه‌های مرتبط با آنها به تفکیک هر مورد مصاحبه آمده است؛ مثلاً پنج مضمون^۲ با ۱۲ شناسه^۳ در مصاحبه مورد اول، شناخته و شناسه‌گذاری شده است.

-
1. Basic Strategic Planning Model
 2. Nodes
 3. References

طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی / ۱۲۱

| Name | Nodes | References | Description |
|----------|-------|------------|-------------|
| مصححه 01 | 5 | 12 | |
| مصححه 02 | 4 | 50 | |
| مصححه 03 | 10 | 17 | |
| مصححه 04 | 15 | 30 | |
| مصححه 05 | 13 | 29 | |
| مصححه 06 | 20 | 63 | |
| مصححه 07 | 17 | 46 | |
| مصححه 08 | 20 | 60 | |
| مصححه 09 | 19 | 58 | |
| مصححه 10 | 21 | 52 | |
| مصححه 11 | 20 | 47 | |
| مصححه 12 | 271 | 59 | |
| مصححه 13 | 29 | 69 | |
| مصححه 14 | 24 | 54 | |
| مصححه 15 | 19 | 42 | |

شکل ۲. نمایی از نرم‌افزار Nvivo8 در تحلیل مضمون مصاحبه‌های عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان

| Name | References | Sources |
|---|------------|---------|
| زمینه‌های فردی | 0 | 0 |
| زمینه‌های خانوادگی | 0 | 0 |
| الزامات نقش مادری | 0 | 0 |
| الزامات نقش همسر | 0 | 0 |
| کاهش احساس توجیح هامن و شکایت همسر بر تعلقه خود | 8 | 7 |
| تمایل شوهران به همکاری با زنان در امور خانه | 42 | 13 |
| کاهش فشار متکلف‌نمایی از تعارض نقش زن شغل و زن خانه دار | 59 | 15 |
| وجود سنت‌ها و نگرش نقش جنسیتی در بین خانواده همسر | 55 | 16 |
| از بین بردن کلیشه‌های جنسیتی | 71 | 19 |
| جایگاه زنان در جامعه | 4 | 2 |
| نقش زنان در جامعه | 3 | 2 |
| وظایف زنان در جامعه | 7 | 2 |
| امتیازات زنان در جامعه | 8 | 1 |

شکل ۳. نمونه‌ای از قالب مضمونهای مصاحبه‌های عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان

نمونه‌ای از قالب مضمونهای مستخرج از مصاحبه‌ها در زمینه عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان درباره عوامل فردی و خانوادگی نیز در شکل شماره ۳ البته در سطوح مختلف خانوادگی آمده است. اعداد روبه‌روی هر مضمون، مبین تعداد شناسه‌ها و منابع یا تعداد موارد مصاحبه‌ها است که به آن مضمون ارجاع داده شده است؛ مثلاً مضمون از بین بردن کلیشه‌های جنسیتی در ۱۹ مورد مصاحبه و در ۷۷ شناسه مشاهده شده است.

در گام سوم، آنچه از هر دو شناسه‌گذاری به‌دست آمد با هم مقایسه، و با استفاده از روش هولستی مطابق رابطه شماره ۱ و ۲ برای محاسبه پایایی استفاده شد:

$$PAO=2M / (n1+n2) \quad (۱)$$

$$PAO = 2 * 255 / (272 + 413) = :74 \quad (۲)$$

در این دو رابطه:

PAO: درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)

M: تعداد توافق در دو مرحله شناسه‌گذاری

n1: تعداد واحدهای شناسه‌گذاشته در مرحله اول

n2: تعداد واحدهای شناسه‌گذاشته در مرحله دوم

مقدار PAO، بین صفر (بدون توافق) تا یک (توافق کامل) در تغییر است. میزان توافق در این مطالعه ۷۴٪ به‌دست آمد که مقدار قابل قبولی است. در نهایت پنج مؤلفه یا سازه اصلی و ۷۲ مؤلفه فرعی به‌عنوان عوامل مؤثر بر الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان به شرح جدول شماره ۱ برای تدوین الگوی مفهومی انتخاب شد.

طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی / ۱۳۳

جدول ۱. شاخصه‌های شناسایی شده به‌عنوان عوامل مؤثر بر الگوی پیشرفت شغلی زنان

| سطح صفر | سطح یک | سطح دو | تأثیر |
|---|--|--|-------|
| عوامل مؤثر بر الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان | زمینه‌های فردی - خانوادگی | تمایل شوهران به همکاری با زنان در کارهای خانه | + |
| | | خودباوری در زنان | + |
| | | خطرپذیری | + |
| | | فشار مضاعف ناشی از تعارض نقش زن شاغل و زن خانه‌دار | - |
| | | اولویت زنان به مراقبت از فرزندان در مقابل پیشرفت شغلی | - |
| | | اعتماد به نفس | + |
| | | انگیزه پیشرفت | + |
| | | استقلال رأی | + |
| | | پشتکار | + |
| | | توجه نکردن به کلیشه‌های جنسیتی | + |
| | | کفایت تجربه و مهارت شغلی | + |
| | | تحصیلات عالی | + |
| | | ترجیح دادن رضایت همسر بر علاقه خود | - |
| | | تصور غلط زنان در افت کیفیت روابط زناشویی در صورت اشتغال به پست‌های مدیریتی | + |
| | | جاه‌طلبی شغلی | + |
| | | خودآگاهی زنان از وضع موجود | + |
| | | روحیه کمال‌طلبی | + |
| | | آموزش و کسب آگاهی‌های رهبری | + |
| | شکایت فرزندان از اشتغال مادر | - | |
| | مسئولیت‌پذیری مردان به اندازه زنان در کارهای خانواده | + | |
| | واگذاری تربیت فرزندان فقط به زنان و کنار کشیدن مردان | - | |
| | وجود سنتها و نگرش نقش جنسیتی بین اعضای خانواده همسر | - | |
| | کلیشه‌های جنسیتی در جامعه | - | |
| | زمینه‌های فرهنگی اجتماعی | اعتقاد به مشارکت عادلانه زنان و مردان در انجام دادن کارها | + |
| | | وجود تشکلهای و نهادهای زنان و سازماندهی آنها | + |
| | | نبود وجود تبعیض جنسیتی در جامعه | + |
| ایجاد حس امنیت اجتماعی برای زنان | | + | |
| احترام به حقوق زنان در جامعه | | + | |
| تربیت و تقویت هوش هیجانی در زنان | | + | |
| کاهش فرهنگ مرد سالاری | | + | |
| آشکارسازی تواناییها و مهارتها در روابط اجتماعی و حضور در اجتماع | | + | |

| تأثیر | سطح دو | سطح یک | سطح صفر |
|-------|--|--------------------------|--|
| + | طرز تلقی و نگرش مثبت جامعه به قبول نقش مدیریتی زنان | زبینه های فرهنگی-اجتماعی | عوامل مؤثر بر الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان |
| + | توانایی شبکه سازی اجتماعی و گروه سازی | | |
| + | توجه به ویژگیهای مثبت مدیریتی زنان | | |
| + | ارزشها و هنجارهای اجتماعی مناسب | | |
| + | مسئولیت پذیری اجتماعی زنان | | |
| + | اعتقاد جامعه به گزینش و ارتقا در سازمانها بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد اخلاقی نه جنسیت | | |
| - | وجود سقف شیشه ای | زبینه های سازمانی | |
| + | اعطای حقوق خاص به زنان (مرخصی زایمان، ساعات شپردهی و...) | | |
| + | سرعت زیاد چرخش شغلی و ارتقای پستی | | |
| + | واگذاری اختیار به زنان | | |
| + | دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع | | |
| + | جو سازمانی مناسب رشد زنان | | |
| + | توسعه حرفه ای | | |
| - | مردسالاری در سازمان | | |
| - | در اقلیت بودن زنان در سازمان | | |
| + | سبک مدیریت مشارکتی | | |
| + | افزایش تعاملات زنان با افراد با نفوذ و قدرتمند سازمان | | |
| + | وجود خط مشی ها، سیاستها و دستورالعمل های سازمانی حامی ارتقای زنان | | |
| + | از بین بردن فرهنگ مردانه ای که آشکارا نسبت به مدیریت زنان مقاومت می کند. | | |
| + | به کارگیری توانمندیهای زنان در حوزه های تخصصی و مدیریتی | | |
| + | برگزاری دوره های آموزشی مدیریت برای زنان و مردان به طور یکسان | | |
| + | از بین بردن برجسبهای جنسی به زنان در سازمانها زمانی که به دلیل عملکردشان مورد تحسین و تشویق قرار می گیرند. | | |
| + | مشارکت همراه زنان و مردان در کارهای صنفی و ستادی | زبینه های حمایت قانون | |
| + | ایجاد ضمانت اجرایی محکم برای قوانین حمایتی زنان | | |
| + | اصلاح قوانین حاوی معیارهای استخدامی نابرابر | | |
| + | افزایش نهادهای سیاسی مشارکتی حامی زنان | | |
| + | رفع قوانین منجر به دستمزدهای نابرابر | | |
| + | قانونگذاری جدید درباره ساعت کاری منعطف برای زنان | | |
| + | وضع قانون در جهت ایجاد موقعیت های مساوی ارتقای شغلی برای زنان | | |

طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی / ۱۲۵

| تأثیر | سطح دو | سطح یک | سطح صفر |
|-------|--|-----------------------|--|
| + | توزیع عادلانه تشویق و ترغیب کارکنان براساس توانایی و تجربیات زنان و مردان | زینبهای سلیمان سازمان | عوامل مؤثر بر الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان |
| + | فراهم سازی زمینه ارتقای احساس واقعی عدالت سازمانی ادراک شده توسط زنان | | |
| + | استفاده از الگوهای عادلانه استخدام و انتصاب | | |
| + | ایجاد فرصتهای آموزشی حرفه‌ای برابر برای زنان و مردان | | |
| + | اجرای برنامه‌های آموزشی توانمندسازی روانشناختی زنان | | |
| + | برقراری تساوی در پرداخت و حقوق بین زنان و مردان | | |
| + | استقرار فرهنگ شایسته‌گزینی سازمان | | |
| + | ایجاد امنیت شغلی برای زنان | | |
| + | ارتقای فرایند طراحی شغل با رویکرد عدالت جنسیتی | | |
| + | ایجاد فضایی که زنان و مردان بتوانند با هم همکاری کنند نه رقابت و حسادت | | |
| + | ایجاد فضایی که برای زنان کمترین احتمال آزار و اذیت جنسی را در پی داشته باشد. | | |
| + | ایجاد آرامش روانی ناشی از ساعت کاری منعطف | | |

اعتبارسنجی با استفاده از روش پیمایشی انجام شد. با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار، اطلاعات مورد نظر جمع آوری گردید. سپس پرسشنامه مقدماتی تدوین شد و اعتبار و پایایی آن مورد اندازه گیری قرار گرفت؛ به این منظور، اعتبار صوری و اعتبار سازه اندازه گیری شد. برای ارزیابی اعتبار صوری نخست گویه‌های طیفهای مربوط طراحی شد و سپس از طریق مراجعه حضوری یا پست الکترونیک در اختیار تعدادی از استادان صاحب نظر دانشگاه بوعلی سینا و زنان مدیر در ادارات استان قرار گرفت. براساس نظر این خبرگان، که گویه‌های هر طیف را ارزیابی کردند در پایان گویه‌های هر یک از طیفها انتخاب شد. به منظور ارزیابی اعتبار سازه‌ای پس از استفاده از مبانی نظری پژوهش، هم چنین روش تحلیل عاملی با استفاده از مؤلفه‌های اصلی یا چرخش واریماکس به کار رفت. انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ اندازه گیری گردید. در پایان ضریب دیلون - گلد اشتاین به منظور بررسی پایایی مرکب هر یک از سازه‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

تحقیق از این دیدگاه که به سازمانها و ابعاد اصلی الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی می پردازد و بر آن متمرکز است بر سطح کلان سازمان استوار است. کانون اصلی پژوهش به منظور طراحی و تدوین فرضیه‌ها، که کانون تجزیه و تحلیل تحقیق به شمار می رود،

موضوع الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان با تأکید بر سبک زندگی اسلامی ایرانی است. ۵۰ سازمان دولتی استان همدان واحد تجزیه و تحلیل پژوهش است که نتایج پژوهش درباره آنها مورد اندازه گیری قرار می گیرد و معیار مقیاس کل به شمار می رود. براساس ماتریس ۳۰ در ۵۰ برنامه اصلاحات اداری دولت انتخاب شده است. با توجه به اینکه پژوهش در دو مرحله مصاحبه عمیق و پیمایشی انجام شده است، جامعه آماری پژوهش شامل دو بخش است: در مرحله مصاحبه عمیق جامعه آماری شامل خبرگان و نخبگان حوزه مدیریت، استادان مدیریت و مدیران زن ۵۰ دستگاه اجرایی ماتریس اصلاحات اداری^۱ استان همدان که در زمینه سقف شیشه‌ای، اشتغال زنان، پیشرفت شغلی زنان و سبک زندگی اسلامی ایرانی اطلاعات مناسبی دارند و تعداد آنان ۸۳ نفر است. در روش پیمایشی جامعه آماری شامل زنان شاغل در ۵۰ دستگاه اجرایی ماتریس اصلاحات اداری استان همدان بود که براساس آخرین آمار سال ۹۷ از مراجع معتبر، ۱۴۷۸ نفر زن شاغل در دستگاه‌های اجرایی ماتریس اصلاحات اداری استان همدان است. برای بخش اول پژوهش یعنی مصاحبه عمیق با خبرگان، ۸۳ نفر با روش نمونه گیری مبتنی بر هدف انتخاب شدند ولی با توجه به حذف برخی از مصاحبه‌ها و نیز کفایت پاسخها در نهایت اطلاعات از ۵۴ مصاحبه مورد استفاده قرار گرفته است. در بخش پیمایش پژوهش، برآورد حجم نمونه به تعداد ۳۰۵ نفر انجام پذیرفت که از فرمول کوکران (رابطه شماره ۳)، با سطح اطمینان ۹۵ درصد با احتمال خطای ۰/۰۵ درصد به دست آمد و با فرض اینکه ۵۰ درصد از جمعیت پاسخ یكسانی بدهند (رابطه شماره ۴). هم چنین روش نمونه گیری تصادفی ساده برای نمونه گیری در این پژوهش به کار گرفته شد.

$$n = \frac{t^2 pqN}{d^2 (N-1) + t^2 pq} \quad (۳)$$

$$305 = \frac{14780.5 * 0.5 * (1/96)^2}{(0.05(147))^2} \quad (۴)$$

۱. ماتریس اصلاحات اداری شامل ۳۰ برنامه اصلاح نظام اداری است که برای اجرا در ۵۰ دستگاه اجرایی منتخب دولت (مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) تدوین و ابلاغ شده و به ماتریس ۳۰*۵۰ معروف است. از آنجا که قوانین مرتبط با اصلاح نظام اداری (از جمله مشارکت و ارتقای زنان به پستهای مدیریتی) برای این ۵۰ دستگاه لازم‌الاجرا است، زنان شاغل در ادارات زیرمجموعه ماتریس به‌عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند.

نرم افزار SPSS به طور رایج در پژوهشها برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها به کار رفته است و در این مطالعه نیز به کار گرفته شد. سپس آزمون همبستگی با استفاده از رگرسیون چندگانه استفاده شد تا سهم هر یک از متغیرها در پیش بینی متغیر وابسته به دست آید و در پایان معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS به کار گرفته شد تا به الگویابی و بررسی آثار مستقیم و غیرمستقیم عوامل مؤثر پرداخته شود.

یافته های پژوهش

آزمودن فرضیه ها

برای اینکه اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته ها تعیین شود از تعدادی روش استفاده شد که عبارت است از روش رسیدن به اشباع نظری، روشهای ویژه شناسه گذاری، تحلیل نمودها و نشانه ها و غنی کردن داده ها. هم چنین برای اینکه اعتبار سازه ای (تأیید پذیری) یافته ها تعیین شود نیز روشهای جمع آوری داده ها از منابع متعدد، تحلیل موارد منفی و انعطاف روش مورد استفاده قرار گرفت. شبکه مضمونها روندی معین دارد که از طریق آن، مضمونهای پایه (که شناسه ها و نکات کلیدی متن است)، مضمونهای سازمان دهنده (که مضمونها از ترکیب و خلاصه سازی مضمونهای پایه است) و مضمونهای فراگیر (که مضمونهای سطح بالاتر و عالی حاوی اصول حاکم بر متن به مانند کل به شمار می آید) را نظام مند می کند. در آخر این مضمونها به شکل نقشه های شبکه رسم، و سپس مضمونهای متمایز هر یک از سطوح مضمونهای پایه، سازمان دهنده و فراگیر همراه با ارتباط بین آنها نشان داده می شود (شکل شماره ۴). نتایج این پژوهش پس از حذف شناسه های مشترک، ۷۲ شناسه مفهومی شد که حاکی از زمینه های مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان است. این مفاهیم با سه نوع مضمون شامل مضمونهای پایه، سازمان دهنده و فراگیر به ترتیبی که خواهد آمد انتخاب شد:

۱. مضمونهای پایه ۲. مضمونهای سازمان دهنده ۳. مضمونهای فراگیر.

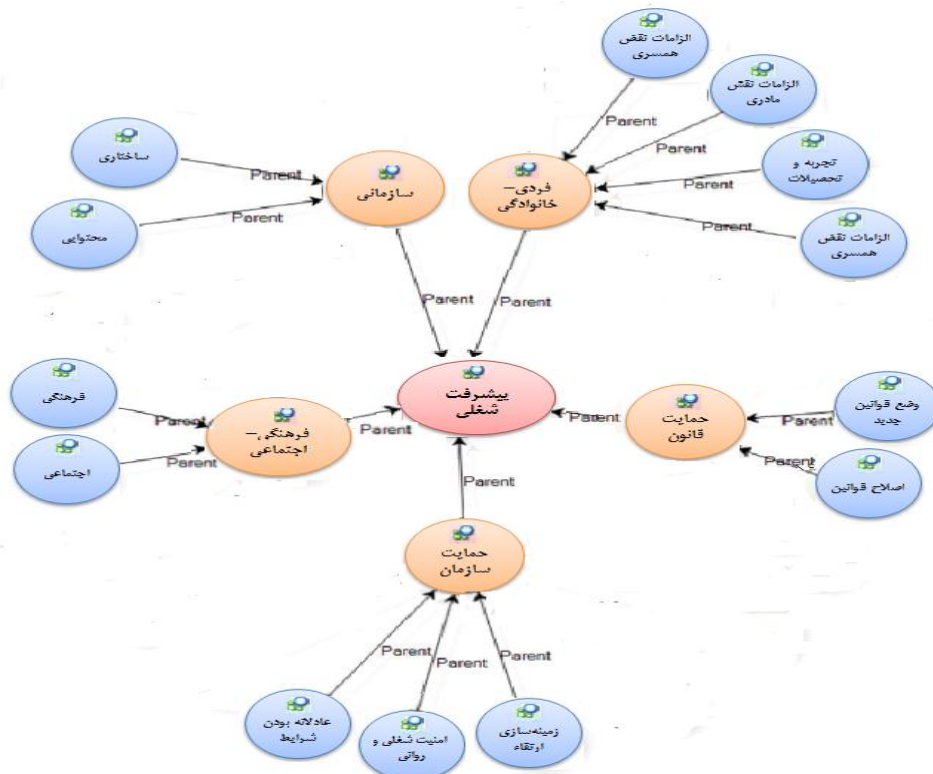
جدول ۲. مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر عوامل مؤثر بر الگوی پیشرفت شغلی زنان

| فراگیر | سازمان‌دهنده | پایه |
|---------------------------------|--|--|
| زمینه‌های فردی - خانوادگی | زمینه‌های روحی و روانی | جاه‌طلبی شغلی |
| | | خودباوری در زنان |
| | | داشتن خطرپذیری |
| | | خودآگاهی زنان از وضع موجود |
| | | روحیه کمال‌طلبی |
| | | اعتماد به نفس |
| | | انگیزه |
| | | استقلال رأی |
| | | پشتکار |
| | تجربه و تحصیلات | آموزش و کسب آگاهی‌های رهبری |
| | | کفایت تجربه و مهارت شغلی |
| | | تحصیلات عالی |
| الزامات نقش همسری | کاهش احساس ترجیح دادن رضایت همسر بر علاقه خود | |
| | تمایل شوهران به همکاری با زنان در کارهای خانه | |
| | کاهش فشار مضاعف ناشی از تعارض نقش زن شاغل و زن خانه‌دار | |
| | وجود سنتها و نگرش نقش جنسیتی در بین اعضای خانواده همسر | |
| | از بین بردن کلیشه‌های جنسیتی | |
| الزامات نقش مادری | شاکلی نبودن بچه‌ها از شاغل بودن مادر | |
| | مسئولیت‌پذیری مردان به اندازه زنان در نگهداری و مراقبت از فرزندان | |
| | عدم واگذاری تربیت فرزندان فقط به زنان و کنار کشیدن مردان | |
| | کاهش میزان برتری دادن زنان در مراقبت از فرزندان در مقابل پیشرفت شغلی | |
| زمینه‌های فرهنگی اجتماعی | زمینه‌های فرهنگی | کاهش کلیشه‌های جنسیتی در جامعه |
| | | اعتقاد به مشارکت عادلانه زنان و مردان در انجام کارها |
| | | طرز تلقی و نگرش مثبت جامعه به قبول نقش مدیریت زنان |
| | | نبود تبعیض جنسیتی در جامعه |
| | | در نظر گرفتن ویژگی‌های مدیریتی مثل تصمیم‌گیری، موفقیت و قدرتمندی برای زنان |
| | | توانایی شبکه‌سازی اجتماعی و گروه‌سازی |
| | | تربیت و تقویت هوش هیجانی در زنان |
| | | کاهش فرهنگ مردسالاری |
| ارزشها و هنجارهای اجتماعی مناسب | | |

ادامه جدول ۲. مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر عوامل مؤثر بر الگوی پیشرفت شغلی زنان

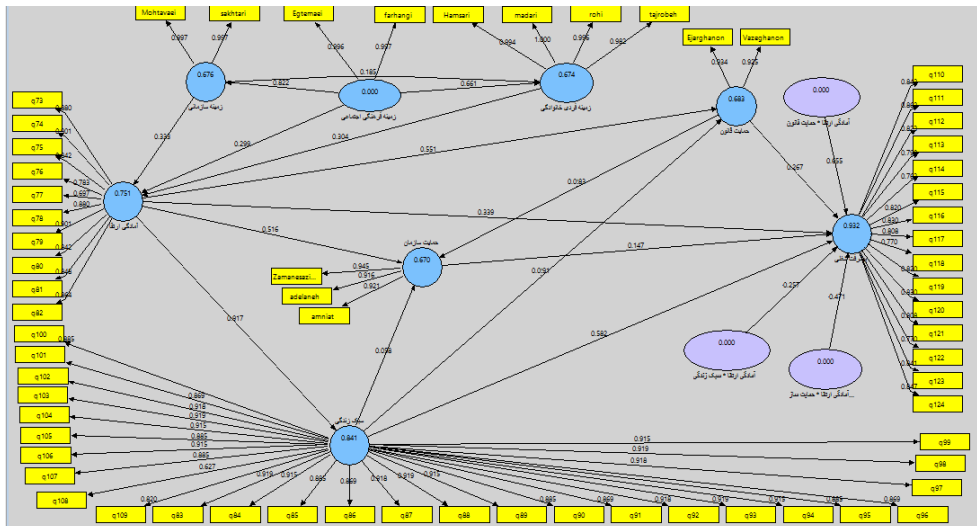
| فراگیر | سازمان‌دهنده | پایه |
|--------------------------|----------------------|--|
| زمینه‌های فرهنگی اجتماعی | زمینه‌های اجتماعی | وجود تشکلهای و نهادهای زنان و سازماندهی آنها |
| | | احترام به حقوق زنان در جامعه |
| | | ایجاد حس امنیت اجتماعی برای زنان |
| | | آشکارسازی تواناییها و مهارتها در روابط اجتماعی و در حضور در اجتماع |
| | | افزایش مسئولیت‌پذیری زنان |
| | زمینه‌های ساختاری | گزینه‌ها و ارتقای کارکنان بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد نه جنسیت |
| | | اعطای حقوق خاص به زنان (مرخصی زایمان، ساعات شیردهی و ...) |
| | | سرعت زیاد چرخش شغلی و ارتقای پستی |
| | | واگذاری اختیار به زنان |
| | | به‌کارگیری توانمندیهای زنان در حوزه‌های تخصصی و مدیریتی |
| زمینه‌های سازمانی | زمینه‌های محتوایی | برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت برای زنان و مردان به‌طور یکسان |
| | | توسعه حرفه‌ای |
| | | عدم مردسالاری در سازمان |
| | | در اقلیت نبودن زنان در سازمان |
| | | سبک مدیریت مشارکتی |
| | | افزایش تعاملات زنان با افراد با نفوذ و قدرتمند سازمان |
| | | وجود خط مشی‌ها، سیاستها و دستورالعمل‌های سازمانی حامی ارتقای زنان |
| | | از بین بردن فرهنگ مردانه‌ای که به آشکارا نسبت به مدیریت زنان مقاومت می‌کند. |
| | | دسترسی آزاد کارکنان تمامی سطوح به منابع |
| | | جو سازمانی مناسب رشد زنان |
| زمینه‌های حمایت قانون | اصلاح و اجرای قوانین | از بین بردن برجسبهای جنسی به زنان در سازمانها زمانی که به دلیل عملکردشان مورد تحسین و تشویق قرار می‌گیرند. |
| | | مشارکت توأمان زنان و مردان در کارهای صنفی و ستادی |
| | وضع قوانین | ایجاد ضمانت اجرایی محکم برای قوانین حمایتی زنان |
| | | اصلاح قوانین حاوی معیارهای استخدامی نابرابر |
| | | افزایش نهادهای سیاسی مشارکتی حامی زنان |
| | | رفع قوانین منجر به دستمزدهای نابرابر |
| | | قانونگذاری جدید درباره ساعت کاری منعطف برای زنان |
| | | وضع قانون در جهت ایجاد موقعیت‌های مساوی ارتقای شغلی برای زنان |

| فرآگیر | سازمان دهنده | پایه |
|------------------------|--------------------------|--|
| زمینه‌های حمایت سازمان | عدالتانه بودن شرایط کاری | توزیع عادلانه تشویق و ترغیب کارکنان براساس توانایی و تجربیات زنان و مردان |
| | | ایجاد فضایی که زنان و مردان بتوانند با هم همکاری کنند نه رقابت و حسادت. |
| | | استفاده از الگوهای عادلانه استخدام و انتصاب |
| | | استقرار فرهنگ شایسته‌گزینی سازمان |
| | | ارتقای فرایند طراحی شغل با رویکرد عدالت جنسیتی |
| | زمینه سازی | برقراری تساوی در پرداخت و حقوق بین زنان و مردان |
| | | ایجاد فرصت‌های آموزشی حرفه‌ای برابر برای زنان و مردان |
| | | فراهم‌سازی زمینه ارتقای احساس واقعی عدالت سازمانی ادراک شده توسط زنان |
| | ایجاد امنیت | اجرای برنامه‌های آموزشی توانمندسازی روانشناختی زنان |
| | | ایجاد امنیت شغلی برای زنان |
| | | ایجاد فضایی که برای زنان کمترین احتمال آزار و اذیت جنسی را در پی داشته باشد. |
| | | ایجاد آرامش روانی ناشی از ساعت کاری منعطف |



شکل ۴. شبکه مضمونهای عوامل مؤثر بر الگوی پیشرفت شغلی زنان

طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی / ۱۳۱



شکل ۵. اعتبارسنجی الگو

اعتبارسنجی الگو (تحلیل عاملی تأییدی)

در شکل شماره ۵ مقادیر بار عاملی برای سؤلهای هر سازه آورده شده است. پایایی سازه برای پایش میزان دقت و اهمیت سؤلهای انتخاب شده برای اندازه گیری سازه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. پایایی سازه نشان می‌دهد سؤلهای باقیمانده ساختارهای عاملی مناسبی را به منظور اندازه گیری ابعاد مورد مطالعه در الگوی پژوهش فراهم می‌آورد. شکل شماره ۵ و جدول شماره ۳ بار عاملی مربوط به هر سؤال را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود در این پژوهش، نشانگرها بار عاملی بیشتر از ۰/۴ بر سازه مربوط به خود دارد؛ لذا نتیجه گرفته می‌شود اهمیت لازم برای اندازه گیری را دارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

| بار عاملی | گویه‌ها | بار عاملی | گویه‌ها | بار عاملی | گویه‌ها |
|-----------|----------------|-----------|-----------------|-----------|----------------------------|
| ۰/۹۱۵ | سبک زندگی ۲۲ | ۰/۸۶۴ | آمدگی پیشرفت ۱۰ | ۰/۹۸۲ | زمینه‌های فردی خانوادگی ۱ |
| ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۲۳ | ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۱ | ۰/۹۹۶ | زمینه‌های فردی خانوادگی ۲ |
| ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۲۴ | ۰/۹۱۵ | سبک زندگی ۲ | ۰/۹۹۹ | زمینه‌های فردی خانوادگی ۳ |
| ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۲۵ | ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۳ | ۰/۹۹۴ | زمینه‌های فردی خانوادگی ۴ |
| ۰/۶۲۷ | سبک زندگی ۲۶ | ۰/۸۶۹ | سبک زندگی ۴ | ۰/۹۹۷ | زمینه‌های فرهنگی اجتماعی ۱ |
| ۰/۸۲۰ | سبک زندگی ۲۷ | ۰/۹۱۸ | سبک زندگی ۵ | ۰/۹۹۶ | زمینه‌های فرهنگی اجتماعی ۲ |
| ۰/۸۴۲ | پیشرفت شغلی ۱ | ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۶ | ۰/۹۹۷ | زمینه‌های سازمانی ۱ |
| ۰/۸۶۲ | پیشرفت شغلی ۲ | ۰/۹۱۵ | سبک زندگی ۷ | ۰/۹۹۷ | زمینه‌های سازمانی ۲ |
| ۰/۸۲۳ | پیشرفت شغلی ۳ | ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۸ | ۰/۹۳۴ | زمینه حمایت قانون ۱ |
| ۰/۷۹۸ | پیشرفت شغلی ۴ | ۰/۸۶۹ | سبک زندگی ۹ | ۰/۹۲۵ | زمینه حمایت قانون ۲ |
| ۰/۷۶۳ | پیشرفت شغلی ۵ | ۰/۹۱۸ | سبک زندگی ۱۰ | ۰/۹۴۵ | زمینه حمایت سازمان ۱ |
| ۰/۸۲۹ | پیشرفت شغلی ۶ | ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۱۱ | ۰/۹۱۶ | زمینه حمایت سازمان ۲ |
| ۰/۸۳۰ | پیشرفت شغلی ۷ | ۰/۹۱۵ | سبک زندگی ۱۲ | ۰/۹۲۱ | زمینه حمایت سازمان ۳ |
| ۰/۸۰۸ | پیشرفت شغلی ۸ | ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۱۳ | ۰/۸۸۰ | آمدگی پیشرفت ۱ |
| ۰/۷۷۰ | پیشرفت شغلی ۹ | ۰/۸۶۹ | سبک زندگی ۱۴ | ۰/۹۰۱ | آمدگی پیشرفت ۲ |
| ۰/۸۲۰ | پیشرفت شغلی ۱۰ | ۰/۹۱۸ | سبک زندگی ۱۵ | ۰/۸۴۲ | آمدگی پیشرفت ۳ |
| ۰/۸۳۰ | پیشرفت شغلی ۱۱ | ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۱۶ | ۰/۷۸۳ | آمدگی پیشرفت ۴ |
| ۰/۸۰۸ | پیشرفت شغلی ۱۲ | ۰/۹۱۵ | سبک زندگی ۱۷ | ۰/۶۹۷ | آمدگی پیشرفت ۵ |
| ۰/۷۷۰ | پیشرفت شغلی ۱۳ | ۰/۸۸۵ | سبک زندگی ۱۸ | ۰/۸۸۰ | آمدگی پیشرفت ۶ |
| ۰/۸۴۱ | پیشرفت شغلی ۱۴ | ۰/۸۶۹ | سبک زندگی ۱۹ | ۰/۹۰۱ | آمدگی پیشرفت ۷ |
| ۰/۸۴۷ | پیشرفت شغلی ۱۵ | ۰/۹۱۸ | سبک زندگی ۲۰ | ۰/۸۴۲ | آمدگی پیشرفت ۸ |
| * | * | ۰/۹۱۹ | سبک زندگی ۲۱ | ۰/۸۴۸ | آمدگی پیشرفت ۹ |

بررسی پایایی

در این پژوهش به منظور شناخت انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم پژوهش از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب در کل از ۰/۷ بیشتر و به منزله زیاد بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مفاهیم مربوط به متغیرها در جدول شماره ۴

آمده است. زیاد بودن مقدار ضریب آلفای تمام شاخصهای پژوهش نشانگر خوب بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها است.

به منظور بررسی پایایی مرکب هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون - گلداشتاين استفاده می‌شود. اگر ضریب پایایی ترکیبی برای هر سازه از ۰/۷ بیشتر باشد، نشان پایایی مناسب آن سازه است. مقادیر ضریب پایایی ترکیبی برای همه سازه‌ها از ۰/۷ بیشتر، و در جدول شماره ۴ نشان داده شده است؛ لذا نتیجه گرفته می‌شود که پایایی ترکیبی سازه‌ها مناسب است. ملاک سوم همسانی درونی سازه‌ها از طریق مقادیر میانگین واریانس استخراج شده AVE مربوط به سازه‌ها گزارش می‌شود که در جدول شماره ۴ ارائه شده است. مقادیر AVE ارائه شده در جدول ذیل از ۰/۵ بیشتر است که نشانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است.

جدول ۴. بررسی ضریب آلفا، مقادیر AVE و پایایی مرکب

| متغیر | ضریب آلفا | AVE | پایایی مرکب |
|--------------------------|-----------|-------|-------------|
| زمینه‌های فردی خانوادگی | ۰/۹۹۵ | ۰/۷۷۸ | ۰/۹۸۵ |
| زمینه‌های فرهنگی اجتماعی | ۰/۹۹۳ | ۰/۶۱۳ | ۰/۹۹۳ |
| زمینه‌های سازمانی | ۰/۹۹۳ | ۰/۵۵۲ | ۰/۹۹۳ |
| زمینه‌های حمایت قانون | ۰/۸۴۲ | ۰/۵۱۰ | ۰/۸۶۳ |
| زمینه‌های حمایت سازمان | ۰/۹۱۸ | ۰/۷۸۰ | ۰/۸۶۰ |
| آمدگی زنان برای پیشرفت | ۰/۹۵۵ | ۰/۶۵۱ | ۰/۷۱۵ |
| سبک زندگی ایرانی اسلامی | ۰/۹۸۲ | ۰/۷۵۲ | ۰/۷۹۲ |
| پیشرفت شغلی | ۰/۹۶۴ | ۰/۷۱۳ | ۰/۶۶۵ |

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

گام اول: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای توزیع پراکندگی متغیرهای تحقیق

بر اساس نتایج جدول ۵ ملاحظه می‌شود که سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرهای پژوهش از مقدار قابل قبول (۰/۰۵) کمتر است؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که نمره تمام متغیرها در این بررسی از ویژگیهای توزیع عادی پیروی نمی‌کند؛ لذا روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS به منظور پایش ارتباط متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

| آزمون کولموگروف اسمیرنوف | | | متغیرها |
|--------------------------|-------------|-----------|-------------------------|
| سطح معنی داری | مقدار آزمون | حجم نمونه | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۷۴ | ۳۰۵ | فردی خانوادگی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۲۹ | ۳۰۵ | فرهنگی اجتماعی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۲۱ | ۳۰۵ | زمینه‌های سازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱ | ۳۰۵ | زمینه‌های حمایت قانون |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۷۷ | ۳۰۵ | زمینه‌های حمایت سازمان |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۳۲ | ۳۰۵ | آمادگی زنان برای پیشرفت |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۴۴ | ۳۰۵ | سبک زندگی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۱۲۷ | ۳۰۵ | پیشرفت شغلی |

گام دوم: تحلیل مسیر الگوی مفهومی و آزمون فرضیه‌های تحقیق

با توجه به الگو، از شیوه الگوی معادلات ساختاری استفاده، و با نرم‌افزارهای مناسب (با توجه به عادی نبودن متغیرها از نرم‌افزار pls) به آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. سپس ضرایب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درونزای الگو، معیار R Squares یا R2 باید مورد بررسی قرار بگیرد؛ زیرا این معیار دومین معیار ضروری بررسی برازش الگوی ساختاری است. به منظور تعیین شاخصی برای ضریب تعیین سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ توسط داوری و رضازاده (۱۹۹۳) به نقل از چین (۱۹۹۸) به عنوان معیاری برای ضعیف، متوسط و قوی بودن ضریب ارائه شده است به طوری که هرچه مقدار آن بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر الگو است. در جدول شماره ۶ مقادیر ضرایب تعیین ارائه شده است. با توجه به سه مقدار تعیین شده، مناسب بودن برازش الگوی ساختاری تأیید می‌شود.

جدول ۶. ضرایب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درونزای الگو

| متغیر | ضریب تعیین | کیفیت برازش |
|-------------------------|------------|-------------|
| فردی خانوادگی | ۰/۶۳۷ | مناسب |
| زمینه‌های سازمانی | ۰/۶۷۶ | مناسب |
| زمینه‌های حمایت قانون | ۰/۶۸۳ | مناسب |
| زمینه‌های حمایت سازمان | ۰/۶۶۹ | مناسب |
| آمادگی زنان برای پیشرفت | ۰/۷۵۰ | مناسب |
| سبک زندگی | ۰/۸۴۰ | مناسب |
| پیشرفت شغلی | ۰/۹۳۲ | مناسب |

معیار استون - گیزر (Q2)

معیار استون - گیزر (Q2) تعیین‌کننده قدرت پیش‌بینی الگو است؛ به عبارت دیگر در صورتی که در یک الگو، ارتباط سازه‌ها به‌طور صحیح تعریف شود، سازه‌ها خواهند توانست به اندازه کافی بر شاخصهای هم اثر کنند و بنابراین از این طریق فرضیه‌ها به‌طور درست تأیید می‌شود. برای تعیین شدت قدرت پیش‌بینی الگو در مورد سازه‌های درونزا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ توسط داوری و رضازاده (۱۳۹۳) با نقل از هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن قدرت پیش‌بینی ارائه شده است. اگر مقدار Q2 در مورد یک سازه درونزا صفر و یا کمتر از صفر شود به این معنی است که ارتباط بین آن سازه درونزا با سازه‌های دیگر الگو بخوبی تبیین نشده است. در جدول شماره ۷ مقدار Q2 در مورد سازه‌های درونزای الگوی پژوهش ارائه شده است. مقادیر معیار استون - گیزر (Q2) در جدول نشان می‌دهد قدرت پیش‌بینی الگو درباره این سازه قوی است و به این ترتیب دوباره برازش مناسب الگوی ساختاری پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۷. مقدار Q2 در مورد سازه‌های درونزای الگو

| متغیر | معیار استون - گیزر | کیفیت مناسب | کیفیت معیار |
|-------------------------|--------------------|----------------|-------------|
| فردی خانوادگی | ۰/۶۵۷ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| زمینه‌های سازمانی | ۰/۶۷۰ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| زمینه‌های حمایت قانون | ۰/۵۸۱ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| زمینه‌های حمایت سازمان | ۰/۵۶۶ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| آمادگی زنان برای پیشرفت | ۰/۵۲۹ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| سبک زندگی | ۰/۶۵۰ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |
| پیشرفت شغلی | ۰/۶۰۸ | بالاتر از ۰/۳۵ | مناسب |

معیار افزونگی

این معیار در نتیجه ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R2 مربوط به آنها حاصل می‌شود و نشان می‌دهد شاخصهای هر سازه درونزا تا چه مقدار تغییرپذیری است که از یک یا چند سازه برونزا تأثیر می‌گیرد.

جدول ۸. مقدار تغییرپذیری شاخصهای سازه‌های درونزا

| متغیر | ضریب تعیین | مقادیر اشتراکی سازه‌ها | افزونگی هر سازه |
|-------------------------|------------|------------------------|--|
| فردی خانوادگی | ۰/۶۳۷ | ۰/۹۸۵ | ۰/۶۲۷ |
| زمینه‌های سازمانی | ۰/۶۷۶ | ۰/۹۹۳ | ۰/۶۷۱ |
| زمینه‌های حمایت قانون | ۰/۶۸۳ | ۰/۸۶۳ | ۰/۵۸۹ |
| زمینه‌های حمایت سازمان | ۰/۶۶۹ | ۰/۸۶۰ | ۰/۵۷۳ |
| آمادگی زنان برای پیشرفت | ۰/۷۵۰ | ۰/۷۱۵ | ۰/۵۳۶ |
| سبک زندگی | ۰/۸۴۰ | ۰/۷۹۲ | ۰/۶۶۵ |
| پیشرفت شغلی | ۰/۹۳۲ | ۰/۶۶۵ | ۰/۶۱۹ |
| افزونگی کلی | | | $(۰/۶۲۷ + ۰/۶۷۱ + ۰/۵۸۹ + ۰/۵۷۳ + ۰/۵۳۶ + ۰/۶۶۵ + ۰/۶۱۹)$ $N = ۰/۶۱۱$ |

عدد مشخصی برای این شاخص به‌عنوان مقدار تعیین‌کننده مشخص نشده است. میانگین شاخص افزونگی به‌عنوان یک معیار کلی کیفیت الگوی ساختاری برای همه سازه‌های درونزا استفاده می‌شود و کاربرد آن فقط به‌منظور استفاده در فرمول محاسبه برازش الگوی کلی و شاخص

طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی - ایرانی / ۱۳۷

نیکویی برآزش است. جدول شماره ۸ مقادیر معیار افزونگی را براساس خروجی تحلیل‌های نرم‌افزار نشان می‌دهد. هر چه مقدار معیار افزونگی بیشتر باشد به معنی برآزش مناسبتر بخش ساختاری الگو است. بنابراین افزونگی کلی این الگو با کیفیت خوب و مطلوب برآورد می‌شود.

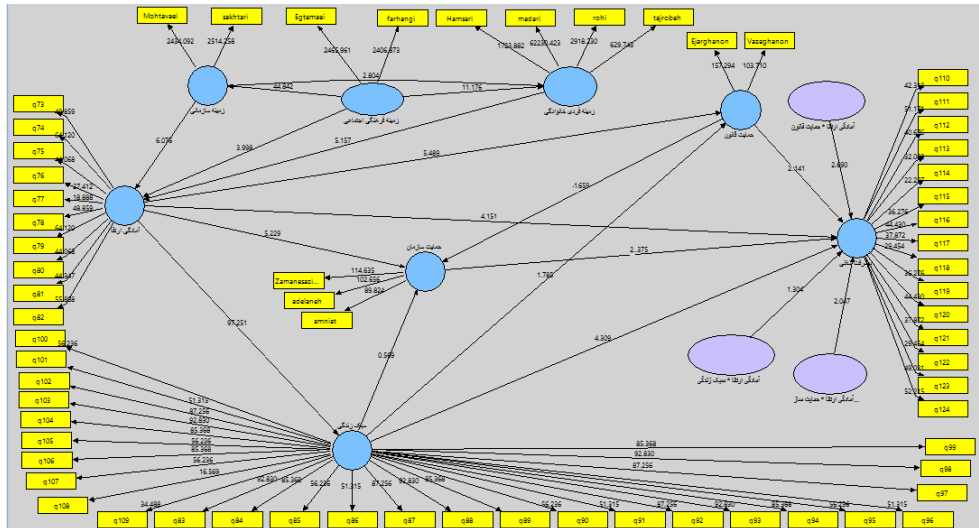
جدول ۹. گزارش اجرای الگوی ساختاری بین متغیرهای تحقیق

| نتیجه فرضیه | T | ضریب مسیر (Beta) | فرضیه | | |
|-------------|--------|------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| | | | متغیر وابسته | متغیر مستقل | |
| تایید | ۴/۱۵۱ | ۰/۳۳۹ | پیشرفت شغلی | آمادگی برای پیشرفت | فرضیه اصلی اول |
| تایید | ۲/۱۴۱ | ۰/۲۶۷ | پیشرفت شغلی | حمایت قانون | فرضیه اصلی دوم |
| تایید | ۲/۳۷۵ | ۰/۱۴۷ | پیشرفت شغلی | حمایت سازمان | فرضیه اصلی سوم |
| تایید | ۴/۳۰۹ | ۰/۵۸۲ | پیشرفت شغلی | سبک زندگی | فرضیه اصلی چهارم |
| تایید | ۵/۱۷۱ | ۰/۳۰۴ | آمادگی برای پیشرفت | زمینه فردی خانوادگی | فرضیه فرعی اول |
| تایید | ۳/۹۹۹ | ۰/۲۹۹ | آمادگی برای پیشرفت | زمینه فرهنگی اجتماعی | فرضیه فرعی دوم |
| تایید | ۶/۰۷۶ | ۰/۳۳۹ | آمادگی برای پیشرفت | زمینه‌های سازمانی | فرضیه فرعی سوم |
| تایید | ۲/۶۹۰ | ۰/۶۵۵ | حمایت قانون (میانجی) | | فرضیه فرعی چهارم |
| تایید | ۲/۰۴۷ | ۰/۴۷۱ | حمایت سازمان (میانجی) | | فرضیه فرعی پنجم |
| عدم تایید | ۱/۳۰۴ | ۰/۲۵۷ | سبک زندگی (میانجی) | | فرضیه فرعی ششم |
| عدم تایید | ۱/۷۸۵ | ۰/۰۹۱ | حمایت قانون | سبک زندگی | فرضیه فرعی هفتم |
| عدم تایید | ۰/۵۴۹ | ۰/۰۹۹ | حمایت سازمان | سبک زندگی | فرضیه فرعی هشتم |
| عدم تایید | ۱/۶۵۹ | ۰/۰۹۳ | حمایت سازمان | حمایت قانون | فرضیه فرعی نهم |
| تایید | ۱۱/۱۷۶ | ۰/۶۶۱ | زمینه فردی خانوادگی | زمینه فرهنگی اجتماعی | فرضیه فرعی دهم |
| تایید | ۴۴/۸۴۲ | ۰/۸۲۲ | زمینه‌های سازمانی | زمینه فرهنگی اجتماعی | فرضیه فرعی یازدهم |
| تایید | ۲/۸۰۴ | ۰/۱۸۵ | زمینه فردی خانوادگی | زمینه‌های سازمانی | فرضیه فرعی دوازدهم |

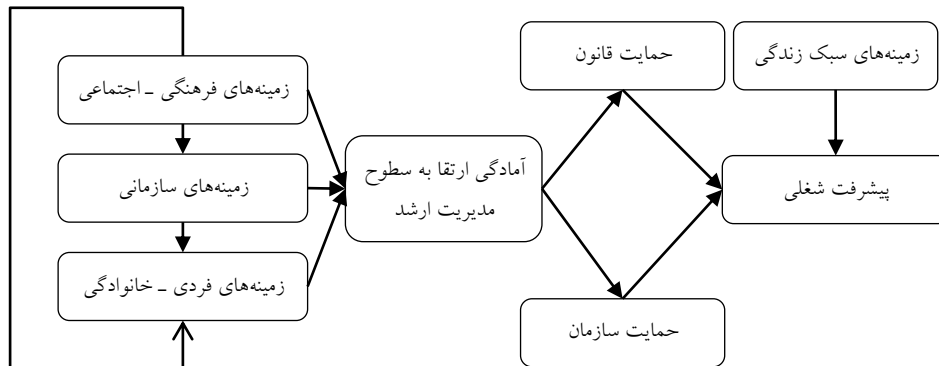
در جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود که با توجه به مقدار آماره آزمون t ، که در خارج از بازه

[۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، دوازده فرضیه (چهار فرضیه اصلی و دوازده فرضیه فرعی) با احتمال ۹۹

درصد پذیرفته می‌شود (شکل شماره ۶).



شکل ۶. آزمون رابطه علی میان متغیرهای تحقیق در حالت معنی داری



شکل ۷. الگوی مفهومی نهایی تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه‌گیری از فرضیات تحقیق و بررسی نتایج پژوهش

فرضیه اصلی اول: بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست. نتایج فرضیه‌های تحقیق در زمینه رابطه آمادگی زنان برای

ارتقا و پیشرفت شغلی زنان با نتایج مطالعه اللهیاری و همکاران (۱۳۹۴)، غلامزاده و همکاران (۱۳۹۴) و الماسی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. نتایج تحقیق طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) حاکی است که متغیرهای آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد، خودناتوان انگاری و کاهش توانمندی بر پیشرفت شغلی زنان تأثیرگذار است.

توانمندسازی زنان از طریق بسترسازی اجتماعی - فرهنگی، سازمانی و فردی - خانوادگی به آمادگی روحی و روانی جسمانی مطلوب برای پذیرش نقشهای اجتماعی اقتصادی و از جمله اشتغال و پذیرش مسئولیتهای مدیریتی در شغل منجر خواهد شد. ایجاد آمادگی زنان برای ارتقا از طریق باورکردن زنان به اینکه "می‌توانند"، به شکوفا و بارور شدن استعدادها و بروز و باور تواناییهای زنان برای به‌کارگیری استعدادهایشان در اشتغال و نیز ارتقا در سمتهای مدیریتی منجر خواهد شد.

فرضیه اصلی دوم: بین حمایت قانون و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست. نتایج تحقیق با نتایج مطالعه کاظمی و دهقانپور (۱۳۹۲)، پویا و همکاران (۱۳۹۳) و اوبامیروجان و اوباسان (۱۳۹۱) مطابقت دارد. تمام قوانینی که دربارهٔ استخدام کارکنان و انتصاب و ارتقای آنان تصویب می‌شود بر ارتقای شغلی زنان تأثیرگذار خواهد بود؛ چه قوانین غیرحمایتی نظیر الزام رضایت شوهر در اشتغال، یا محل سکونت و سفر و... و چه قوانینی که ممکن است به نفع زنان باشد؛ اما عملاً به پیشرفت شغلی آنان منجر نشود؛ نظیر کار نیمه‌وقت و یا بازنشستگی زودرس. فرضیه اصلی سوم: بین حمایت سازمان و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد که نتایج مطالعه استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴)، غلامزاده و همکاران (۱۳۹۴)، الماسی و همکاران (۱۳۹۴)، گودمن، فیلدز و بلوم (۲۰۰۳)، پاول و باترفیلد (۱۹۹۴) را تأیید می‌کند. هیچ عاملی در سازمان نیست که بر تعاملات کاری و مأموریتها و وظایف شغلی تأثیرگذار نباشد بویژه مجموعه دستورالعملها و سیاستهایی که در حوزه منابع انسانی برای انتصاب به شغل یا ارتقا به سمتهای مدیریتی تصویب می‌شود و مورد عمل قرار می‌گیرد، هم‌چنین تمام روشهایی که در جذب منابع انسانی، نگهداشت و آموزش کارکنان مورد عمل قرار می‌گیرد، همگی این امکان را دارد که له یا علیه پیشرفت شغلی زنان در سازمان به‌کار گرفته شود، یا زنان را در ارتقا به سمتهای مدیریتی سازمان حمایت کند.

فرضیه اصلی چهارم: بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای

دولتی رابطه معناداری هست. براساس نتایج تحقیقات پیشین پیشرفت شغلی زنان توسط سبک زندگی اسلامی ایرانی قابل تبیین است. نتایج فرضیه تحقیق با نتایج مطالعه شریعت (۱۳۹۲)، بنی جمالی (۱۳۹۳) و آذربایجانی (۱۳۸۸)، یامین پور (۱۳۹۱)، فیضی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. سبک زندگی از جنس رفتارها، رسمها، عاداتهای اجتماعی و روشهای فکری است. از آنجا که سبک زندگی انعکاس رفتاری از این موارد است، می‌تواند از طریق ایجاد باورهای توانمندسازانه در پیشرفت شغلی زنان مؤثر باشد.

فرضیه فرعی اول: بین زمینه‌های فردی - خانوادگی و آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این مطالعه با مطالعات عبداللهی (۱۳۸۱) و حسین پور و همکاران (۱۳۹۱)، صفری و فروغی (۱۳۸۹)، دامغانیان و نوروززاده ثانی (۱۳۸۹)، آزادان و همکاران (۱۳۹۴)، فیضی و همکاران (۱۳۹۴)، قزل ایاغ و مرادی کشکسرا (۱۳۹۵)، هوودن (۲۰۰۹)، آدوسی و ایووسی (۲۰۰۹) مطابقت دارد. زمینه‌های فردی - خانوادگی ویژگیهایی را به وجود می‌آورد که زنان همراه خود دارند و می‌تواند ذاتی و فطری یا اکتسابی و آموختنی باشد که طی فرایند اجتماعی شدن حاصل به دست می‌آید. تحصیلات، تجربه کاری، مسئولیتها و تعهد خانوادگی، مهارتهای تخصصی، انسانی، ادراکی و جامعه‌پذیری از جمله ویژگیهایی است که در آمادگی زنان برای پیشرفت شغلی مؤثر است.

فرضیه فرعی دوم: بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی و آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری هست. نتایج این مطالعه با مطالعات اسماعیل پور و تفقیدی (۱۳۹۶) و متانی و حسنی (۱۳۹۵)، صداقت‌زادگان و همکاران (۱۳۹۶)، آکپینار (۲۰۱۳)، اوبامیروجان و اوباسان (۱۳۹۱)، حشمتی (۱۳۸۱)، بابایی زکلیکی (۱۳۸۴) و حسین پور و همکاران (۱۳۹۱)، محمودی (۱۳۸۶) فیضی و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی و همکاران (۱۳۹۴)، نلسون و واوریر (۲۰۱۰)، آکپینار (۲۰۱۳)، شریف (۲۰۱۵) و فینسریس و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. عوامل فرهنگی و اجتماعی را می‌توان در نموده‌ها، هنجارها، معیارها و بایدها و نبایدها، ارزشها، باورها و مانند آن از جمله عوامل بسیار تأثیرگذار در آمادگی زنان برای ارتقا برشمرد؛ به عنوان نمونه تسلط و وجود یا گسترش فرهنگ مردسالارانه در مقابل نگرش عدالت جنسیتی در جامعه یا سازمان از جمله عواملی است که در کاهش آمادگی زنان برای تصدی سمتهای مدیریتی مؤثر خواهد بود.

فرضیه فرعی سوم: بین زمینه‌های سازمانی و آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه

معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهشهای عبداللهی (۱۳۸۱)، توکلی والا (۱۳۸۷)، هادیزاده (۱۳۹۱)، متانی و حسنی (۱۳۹۵) و حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۱)، فیضی و همکاران (۱۳۹۴) و نیل و ازکانلی (۲۰۱۰) مطابقت دارد. وقتی در سازمان برنامه کاری منعطف برای زنان قابل برنامه‌ریزی نیست، موفق نبودن یک نفر در مدیریت به تمام زنان تعمیم داده می‌شود؛ به شغل زنان به‌عنوان اولویت دوم نگریسته می‌شود یا سازمانها استخدام یا ارتقای زنان را پرخطر تلقی می‌کنند و مردان را مناسب تصدی مدیریت سازمان می‌دانند؛ محیط کار، فضای فیزیکی یا اخلاقی مناسب ندارد و امنیت روانی و جنسی زنان تأمین نمی‌شود یا تبعیض در ساختار اشتغال به ارتقای زنان منجر نمی‌شود، الگوی مسیر پیشرفت شغلی زنان به سمت پستهای مدیریتی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی چهارم: بین آمادگی زنان برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی از طریق حمایت قانون رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهشهای اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶) مطابقت دارد که به این معنا است که با تمرکز بر الزامات قانونی رفع محدودیتهای ارتقای شغلی زنان به سمتهای مدیریتی امکان‌پذیر است.

فرضیه فرعی پنجم: بین آمادگی زنان برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی از طریق حمایت سازمان رابطه معناداری هست. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهشهای اللهیاری و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. باید در سازمانها و نهادها اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد و خط‌مشی‌هایی برای ایجاد تغییرات اصولی در باورها و نگرشها ارائه شود تا با افزایش اعتمادبه‌نفس و خودباوری زنان، سقف شیشه‌ای را بشکنند و بر توانمندی زنان بیفزایند.

فرضیه فرعی ششم: بین آمادگی زنان برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی از طریق سبک زندگی اسلامی ایرانی رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات شریعت (۱۳۹۲)، یامین‌پور (۱۳۹۱) و فیضی و همکاران (۱۳۹۴) مغایرت دارد. سبک زندگی اسلامی ایرانی دیگر نقشهای اجتماعی اقتصادی زنان را زیرمجموعه نقش مادری و همسری زن طبقه‌بندی می‌کند؛ چرا که ظاهراً جایگزینی برای آنها نیست. حضور زنان در جامعه نباید خدشه‌ای به این نقشها وارد کند. زنان شاغل پس از بازگشت از کار باید کارهای خانه را هم بدون کمبود انجام دهند که به انرژی مضاعف نیاز دارد و به وارد شدن فشار جسمی و روحی به آنها منجر خواهد شد؛ به عبارتی آنها سعی می‌کنند اشتغال، کیفیت مسئولیتهای خانه را کم نکنند. در این میان

تصدی پستهای مدیریتی بر حضور زنان در خانه و ایفای مسئولیتهای آنان تأثیرگذار است. سبک زندگی اسلامی - ایرانی خانه‌داری را نقش و حتی شغل اصلی زنان به‌شمار می‌آورد و می‌تواند بر ارتباط آمادگی زنان برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان تأثیر بگذارد.

فرضیه فرعی هفتم: بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و حمایت قانون رابطه معناداری هست. نتیجه این فرضیه با نتایج مطالعات احمدوند (۱۳۹۲)، کجباف و همکاران (۱۳۹۰) و خواجه‌سروی و همکاران (۱۳۹۲) مغایرت دارد. سبک زندگی چند مؤلفه اساسی دارد که قانون می‌تواند در ایجاد و تغییر آنها ایفای نقش کند: بینشها، گرایشها شامل ارزشها و گفتمانها، تمایلهای و ترجیحات، رفتارها شامل رفتار خودآگاه و ناخودآگاه و وضعیت‌ها شامل موقعیت‌های سیاسی و اجتماعی. برای اجرای سبک زندگی اسلامی حمایت قانونی و ایجاد امنیت اجتماعی لازم است که در این مطالعه مورد تأیید قرار نگرفته است.

فرضیه فرعی هشتم: بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و حمایت سازمان رابطه معناداری وجود دارد. به نظر ویلن (۱۳۸۸) سبک زندگی الگوی رفتار جمعی است. جنس این رفتارها رسمها، عاداتهای اجتماعی و روشهای فکری است. هم‌چنین به‌نظر ویلن، سبک زندگی فرد انعکاس رفتاری از ساختار روحی، عاداتهای فکری و معرفت فرد است. الگوهای رفتاری براساس سبک زندگی اسلامی ایرانی، که اشتغال و ارتقای زنان را به مدیریت تأکید کند، می‌تواند از طریق آموزش کارکنان، ایجاد روشها، تدوین دستورالعمل‌ها و فرهنگ‌سازی سازمانی مورد حمایت سازمان قرار گیرد که در این تحقیق مورد تأیید قرار نگرفته است.

فرضیه فرعی نهم: بین حمایت قانون و حمایت سازمان رابطه معناداری وجود دارد. اشتغال، انتخاب آزادانه کار و مطالبه شرایط منصفانه و رضایتبخش برای اشتغال، حق زنان است؛ هم‌چنانکه حق مردان است. زنان باید بتوانند در برابر کار برابر و بدون تبعیض، مزد برابر با مردان دریافت کنند. آنها باید توسط سازمان در برابر کار، حق استراحت، فراغت، تفریح و مرخصی‌های ادواری با حقوق حمایت شوند. هم‌چنین باید هنگام بیکاری، توسط قانون حمایت شوند. زنان نیز همچون مردان به‌منظور انجام دادن کاری که بر عهده دارند به بهترین شکل حق دارند از آموزشهای شغلی برخوردار شوند و امکان آموزش با شرایط مساوی باید برای مردان و زنان برابر باشد. قوانین حاکم بر جذب، استخدام، به‌کارگیری و بازنشستگی نه تنها باید برای زنان و مردان برابر باشد بلکه زنان را به‌دلیل مشغله همزمان و مسئولیت خانواده مورد حمایت بیشتر قرار دهد؛ بنابراین بین حمایت قانون

و حمایت سازمان رابطه معناداری می‌تواند باشد که در این تحقیق مورد تأیید قرار نگرفته است. فرضیه فرعی دهم: بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی و زمینه‌های فردی - خانوادگی آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری هست. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهشهای یزدخواستی، میرزایی و فتحی (۱۳۸۸)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد. تأثیر متقابل پذیرش باورها و کلیشه‌های فرهنگی اجتماعی مربوط به ویژگیهای جسمی و جنسیتی زنان، مسئولیتهای خانوادگی، وضعیت اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمانها و از سویی متغیرهای فردی نظیر تحصیلات و سطح آن، تعداد اعضای خانوار و سن و امثال آن بر نگرش زنان برای تصدی پستهای مدیریتی قابل تبیین است.

فرضیه فرعی یازدهم: بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی و زمینه‌های سازمانی آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش هادی‌زاده (۱۳۹۱) حکایت می‌کند که بین زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی و زمینه‌های سازمانی زنان برای ارتقا رابطه معناداری وجود دارد. در نهایت راهبرد و ساختار سازمانی همراستایی بیشتری با الگوی مسیر پیشرفت شغلی نسبت به فرهنگ دارد.

فرضیه فرعی دوازدهم: بین زمینه‌های سازمانی و زمینه‌های فردی - خانوادگی آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه معناداری هست. یافته‌های تحقیق استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴) نیز بیان می‌کند کم‌اهمیت‌ترین موانع و هم‌چنین مهم‌ترین موانع و ویژگیهای جسمی و روانی زنان عبارت است از متغیرهای فرهنگ سازمانی حاکم، تمایل نداشتن زنان به ارتقا و کلیشه‌های جنسیتی در جامعه.

پیشنهاد‌های تحقیق

در هر یک از زمینه‌های فردی، خانوادگی، فرهنگی - اجتماعی، سازمانی، حمایت قانون و حمایت سازمان مورد نظر در این مقاله و براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهایی به منظور ارتقای وضعیت فعلی زنان و تصدی جایگاه مدیریتی در سازمانهای مورد مطالعه و قانونگذاران قابل ارائه است که به دلیل مجال محدود مقاله به عناوین آنها اشاره می‌شود. مهم‌ترین پیشنهادها عبارت است از:

- افزایش خودباوری، خطرپذیری، خودآگاهی زنان از وضع موجود، پشتکار، استقلال رأی و اعتماد به نفس زنان شاغل در دستگاه‌های دولتی از طریق تدوین برنامه‌های آموزشی نوین و به روز ویژه زنان به منظور ایجاد و ارتقای این مهارتها؛ چرا که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در سازمان برای زنان و مردان به شکل توأمان و بدون توجه به ویژگیهای جنسیتی و بسترهای فکری و فرهنگی و اجتماعی جامعه طراحی شده است.

- در خانواده: فرهنگ‌سازی و آموزش خانواده‌ها به صورت توأمان، پدران و همسران به منظور آگاهی بخشی از حقوق و نیازهای زنان و افزایش تمایل همسران به همکاری با زنان در کارهای خانه، از بین بردن کلیشه‌های جنسیتی در خانواده‌ها، کاهش میزان برتری دادن زنان نسبت به مراقبت از فرزندان در مقابل پیشرفت شغلی، ترغیب دختران به مشارکتهای اجتماعی از طریق برنامه‌های درسی، کتابهای آموزشی، کتابهای درسی در مدارس، صدا و سیما و جراید و نهادهای فرهنگی مرتبط با خانواده‌ها و...

- در جامعه: افزایش حس امنیت اجتماعی برای زنان، کاهش کلیشه‌های جنسیتی در جامعه، افزایش مشارکت عادلانه زنان و مردان در کارها، افزایش طرز تلقی و نگرش مثبت جامعه نسبت به قبول نقش مدیریتی زنان، کاهش وجود تبعیض جنسیتی در جامعه، افزایش ارزشها و هنجارهای اجتماعی مناسب از طریق ایجاد تشکلهای ویژه بانوان در سطح جامعه، برنامه‌های درسی، کتابهای آموزشی، کتابهای درسی در مدارس، صدا و سیما و جراید و نهادهای فرهنگی مرتبط با خانواده‌ها و...

- در سازمان: فراهم ساختن بسترهای مناسب برای افزایش انگیزه شغلی، امکان ارتقای مهارتهای شغلی زنان، گزینش و ارتقای کارکنان بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد اخلاقی نه جنسیت، برنامه‌سازی برای کاهش موانع سازمانی کلیشه‌های جنسیتی و شکستن سقفها و دیوارها و صخره‌های شیشه‌ای از طریق افزایش تعداد زنان در هیأت‌های مدیره و سطوح مدیریتی سازمانها، توجه به سبک زندگی زنان در جامعه و فراهم آوردن شرایطی که در تعارض با آن نباشد، عدم استفاده از توکن‌های انتصاب مدیران زن و ترویج شایسته‌سالاری در انتصاب زنان در شرایط برابر با مردان، ایجاد مشوق برای سازمانهایی که در انتصاب مدیران زن شایسته پیشرو هستند، هم‌چنین اعطای مزایای قانونی خاص به زنان مدیر و توانمند بر حسب شرایط ویژه (برای مدیریت کار - خانه نظیر ساعت کاری شناور)، ایجاد شرایطی که مدیریت زنان به سبک زندگی ایشان آسیب نزنند

(مثلا کار در روزهای تعطیل) ایجاد باشگاهها و کانونهای توسعه حرفه‌ای ویژه زنان کارمند، واگذاری اختیار به زنان برای متناسب کردن شرایط کاری، به‌کارگیری توانمندیهای زنان در حوزه‌های تخصصی و مدیریتی، توسعه حرفه‌ای زنان، توسعه سبک مدیریت مشارکتی، استفاده از الگوهای عادلانه استخدام و انتصاب، استقرار فرهنگ جانشین‌پروری و شایسته‌گزینی، عدالت در پرداخت و حقوق بین زنان و مردان، رفع عوامل و اسباب ایجادکننده آزار و اذیت‌های جنسی و...

- در قانونگذاری: ایجاد ضمانت اجرایی برای قوانین حمایتی زنان در سازمانها، اصلاح قوانین حاوی معیارهای استخدامی نابرابر، توسعه نهادهای حامی زنان، رفع قوانین منجر به دستمزدهای نابرابر، قانونگذاری جدید دربارهٔ ساعت کاری منعطف برای زنان، وضع قانون در جهت ایجاد موقعیت‌های مساوی ارتقای شغلی برای زنان به‌منظور زدودن موانع قانونی نردبانها و سقفهای شیشه‌ای، تصویب قوانین توانمندساز زنان به جای ابلاغ و تحمیل توکن‌ها و سهمیه‌های جداسازکننده به سازمانها برای انتصاب زنان در سمتهای مدیریتی که در درازمدت به زیان زنان خواهد بود و...

- در سبک زندگی: آشناسازی زنان و مردان با الگوهای شخصیتی اسلامی در حیطه فردی و اجتماعی و خانوادگی، آگاه‌سازی زنان از نقشهای خود برای کمک به شناخت درست از جایگاه زنان برای تربیت فرزندان و اهتمام نسبت به وظایف خانواده همزمان با اشتغال، توسعه فرهنگ کار بدون تمایز جنسیتی، بهره‌گیری از آموزه‌های اسلام برای تحقق خانواده متعالی، فرهنگ‌سازی و توسعه آموزشی برای استفاده از اوقات فراغت برای زنان مدیر و پرداختن به تفریحات سالم، ایجاد تمرکز و توجه بر حیطه وظایف توأمان خانوادگی و اجتماعی زنان، توجه به کرامت زنان برای شکل‌گیری شخصیت سالم و استحکام دینداری، توجه به عزت زن در جامعه، آموزش زنان و مردان برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی.

منابع فارسی

- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸)، عدالت جنسیتی و اشتغال زنان، *مطالعات راهبردی زنان*، دوره ۱۲، ش ۴۶: ۷۲ - ۸۱
آزادان، مهدی؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ بشیری، مهدی و نوروزی سیدحسینی، رسول (۱۳۹۴)، وضعیت سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمانهای ورزشی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)، *پژوهشهای فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، دوره ۷، ش ۱: ۳۹ - ۵۰.
اباذری، یوسف و چاوشیان، حسن (۱۳۸۱)، از طبقه تا سبک زندگی، *نشریه نامه علوم اجتماعی*، ش ۲۰: ۲۷-۳۰.

- احسانی، محمد (۱۳۸۷)، بررسی و رتبه‌بندی عوامل بازدارنده ارتقای زنان به پستهای مدیریتی در هیأت‌های ورزشی استان خوزستان، *فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی*، ش ۱۹: ۱۲ - ۱۶.
- احمدوند، شجاع (۱۳۹۲)، کار ویژه‌های نظام سیاسی و نقش آنها در تغییر سبک زندگی، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، ش ۱۳: ۵۷ - ۷۹.
- استادهاشمی، لیلا؛ میرحسینی، سیدجعفر؛ خلوتی، ملیحه و آصفی، مهدی (۱۳۹۴)، موانع ارتقای زنان شاغل در بانکهای دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان، *پژوهشنامه زنان*، ش ۱: ۱۷ - ۱۴.
- اسماعیل پور، رضا و تفقدی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان، زن در توسعه و سیاست، ش ۲: ۱۶۹-۱۸۵.
- اوبامیروجان، کلاد و اوباسان، کهنینه (۱۳۹۱)، بررسی سندرم سقف شیشه‌ای و ارتقای شغلی زنان در صنعت ساخت‌وساز نیجریه. *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، دوره ۶، ش ۲: ۷۷ - ۹۷.
- بابایی زکلیکی، محمدعلی (۱۳۸۴)، چالشهای زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمانهای دولتی، *فصلنامه مدرس علوم انسانی ویژه‌نامه مدیریت*، دوره ۱۰، ش (پیاپی ۴۶): ۴۹ - ۶۳.
- بستان، زهرا؛ مقصودی، سوده (۱۳۸۳)، بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقشهای خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان، *فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، دوره ۲، ش ۵: ۱۳۰ - ۱۵۳.
- بنائیان سفید، محمد (۱۳۹۶)، *واکاوی مفهومی سبک زندگی اسلامی - ایرانی از دیدگاه مقام معظم رهبری و دلالت‌های آن بر برنامه درسی*، تهران: دبیرخانه شورایعالی انقلاب فرهنگی، ۱۶۰ - ۱۶۲.
- بنی‌جمالی، مهدی (۱۳۹۳)، بررسی سیر تاریخی اشتغال زنان در تاریخ ایران، زن و فرهنگ، دوره ۶، ش ۲۲: ۴۷ - ۵۹.
- بوذرجمهری، خدیجه؛ عبدالملکی، سمیه و ترکمن‌نیا، نعیمه (۱۳۹۰)، زنان، امنیت و حمل و نقل شهری، سومین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت شهری، مشهد.
- پویا، علیرضا؛ رحیم‌نیا، فریبرز و غیور، سیدروح‌الله (۱۳۹۳)، تأثیر سرمایه انسانی و اجتماعی کارکنان زن بر کسب پست‌های سازمانی، *فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، دوره ۱۲، ش ۲: ۷ - ۲۹.
- پیروز، علی‌آقا (۱۳۹۵)، بررسی روایی مدیریت زنان، *مطالعات راهبردی زنان*، ش ۷۲: ۳۳ - ۵۶.
- توکلی‌والا، ژاله (۱۳۸۷)، *بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان ایران در دهه‌های اخیر*، گرفته شده در تاریخ ۹۷/۶/۲۵، www.vista.ir.
- چیدری، زهرا (۱۳۹۴)، *جایگاه اشتغال زنان در سبک زندگی اسلامی*، تاریخ انتشار ۱۳۹۴/۱/۱۸، برگرفته در تاریخ ۱۳۹۷/۳/۳۰، سایت اندیشکده برهان، <https://article.tebyan.net/274914>.
- حبیب‌پور، زهرا (۱۳۹۷)، *زنان و تبعیض‌های جنسیتی، قانونی، اقتصادی و...*، گرفته شده در تاریخ ۱۳۹۷/۱۲/۲۶، <https://www.isna.ir/news/97121608642>.
- حسن‌زاده، صالح (۱۳۹۲)، عوامل تحکیم خانواده در فرهنگ اسلامی، *پژوهشنامه معارف قرآنی*، دوره ۴،

ش ۱۵: ۴۵ - ۶۸.

حسین‌آبادی، فاطمه و عبداللهی، فائزه (۱۳۹۳)، اشتغال زنان و نقش آن در توسعه اقتصاد کشور، اولین کنگره ملی تفکر و پژوهش دینی، انجمن علمی پدافند غیرعامل ایران، شرکت پنام خط نوین، قم.
حسین‌پور، محمد؛ حاجی‌پور، بهمن و حسینیان، الهام (۱۳۹۱)، موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد، زن و فرهنگ، دوره ۴، ش ۱۴: ۴۳ - ۵۶.

حشمتی، نرگس (۱۳۸۱)، پژوهشی پیرامون موانع پذیرش زنان در پست‌های مدیریت آموزش و پرورش، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، س دوم، ش ۵: ۸ - ۲۲.

خلیلی، محسن (۱۳۸۶)، آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۵، ش ۲: ۱۶۵ - ۱۸۶.

خواجه‌سروی، غلامرضا؛ اقبال، اقدس و طباطبائی‌مقانی، جواد (۱۳۹۲)، مختصات سبک زندگی مطلوب در نظام مردمسالاری اسلامی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، دوره ۴، ش ۱۳: ۳۵ - ۵۵.

رایزین، استغنی؛ جاج، تیموتی (۱۳۹۷)، رفتار سازمانی، ترجمه زارع مهدی، ج اول، تهران: نشر نص.
رضائیان، علی (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
سلیمان‌پورعمران، محبوبه و شیرازی، زهره (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی، فصلنامه زن و فرهنگ، س نهم، ش ۲۳: ۱۰۹ - ۱۲۴.

صداقت‌زادگان، شهلا؛ ملکی، امیر و خسروی، ناهید (۱۳۹۶)، بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی، دو فصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی، دوره ۲، ش ۴: ۱۱۵ - ۱۳۸.
صفری، علی و فروغی‌ابری، معین (۱۳۸۹)، سقف شیشه‌ای و راه‌های شستن آن برای زنان در ایران، مجله تدبیر، ش ۲۱۷: ۴۴ - ۴۹.

طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی‌اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲: ۸۹ - ۱۰۲.

طاهری، رضا (۱۳۹۳)، آناهیتا و ایزد بانوان دیگر در اسطوره و باورهای ایرانیان، تهران: سازمان انتشارات فروهر.
عبداللهی، مژگان (۱۳۸۱)، سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ش ۳۵: ۱۸۷ - ۲۰۰.

عطرکار روشن، صدیقه؛ نوریان، مریم و شیرین‌بخش ماسوله، شمس‌اله (۱۳۹۵)، تأثیر مخارج اجتماعی دولتها بر توسعه اقتصادی زنان (با تأکید بر آموزش و سلامت) در منتخبی از کشورهای آسیایی، فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، دوره ۱۴، ش ۳: ۳۷ - ۶۰.

عظیمی، حسین؛ شاکرمی، نبی‌اله و اوتوق، فاطمه (۱۳۹۶)، بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان، مدیریت اسلامی، دوره ۲۵، ش ۴: ۱۵۱ - ۱۷۴.

علیقلی، منصوره (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مشارکت زنان در نیروی کار و توسعه اقتصادی کشورهای اسلامی،

- مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، دوره ۱۴، ش ۴۷: ۶۳ - ۸۶
- غلامزاده، داریوش؛ حق شناس کاشانی، فریده و محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴)، تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان. *مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان*، دوره ۱۳، ش ۳: ۱۷۵ - ۱۹۷.
- فروتن، یعقوب و شجاعی، مینا (۱۳۹۶)، بررسی تطبیقی وضعیت زنان در کشورهای اسلامی خاورمیانه و شمال آفریقا، زن در توسعه و سیاست، مقاله ۸، دوره ۱۵، ش ۱: ۱۲۳ - ۱۴۷.
- فیضی، طاهره؛ موغلی، علیرضا؛ رفیعی، مجتبی و حسینی، سهیلا (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت شاخصهای ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، دوره ۲۳، ش ۵: ۱۱۱ - ۱۱۹.
- قرنل‌ایغ، محمد، و مرادی‌کشکسرا، محمدتقی (۱۳۹۵)، سنجش میزان خودکارآمدی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان با استفاده از نظریه مجموعه‌های راف در شرکت مخابرات (غرب مازندران)، *مطالعات مدیریت و کارافزینی*، دوره ۲، ش ۳: ۴۸ - ۶۴.
- کاظمی، عالیه و دهقانپور، افسانه (۱۳۹۲)، شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در صنعت نفت، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۱، ش ۲: ۲۰۹ - ۲۲۱.
- کاویانی، محمد (۱۳۹۲)، *سبک زندگی اسلامی و ابزار سنجش آن*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- کجباف، محمدباقر؛ سجادیان، پریناز؛ کاویانی، محمد و انوری، حسن (۱۳۹۰)، رابطه سبک زندگی اسلامی با شادکامی در رضایت از زندگی دانشجویان شهر اصفهان، *روانشناسی و دین*، دوره ۴، ش ۴: ۶۱ - ۷۴.
- اللهیاری، فاطمه؛ بیاتی، هادی؛ سجادی، سیدنصراله؛ گودرزی، محمود و علیدوست‌قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۴)، نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران، *پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی*، دوره ۴، ش ۱: ۵۹ - ۶۹.
- الماسی، لیلا؛ لبادی، زهرا و علیپور، وحیده (۱۳۹۴)، سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی، *پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی*، س اول، ش ۳: ۹۱ - ۱۱۷.
- متانی، مهرداد و حسینی، آرزیتا (۱۳۹۵)، *بررسی موانع ارتقای زنان به سمت‌های مدیریتی مورد مطالعه: شرکت صنایع شیر ایران*، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۴ ق)، *بحار الانوار*، بیروت: مؤسسه الوفاء.
- محمدی، مهدی؛ نصری‌جهرمی، رضا؛ رحمانی، هادی؛ محمودی یگانه، الهام و مختاری، زینب (۱۳۹۴)، بررسی موانع ارتقای مدیریتی زنان از دیدگاه مدیران زن دبیرستان‌های شهر شیراز، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، دوره ۶، ش ۲۳: ۸۷ - ۱۰۵.
- محمدی، ناهیدالملوک (۱۳۸۶)، بررسی موقعیت زنان در عرصه‌های اشتغال و مدیریت در دانشگاه‌های تهران با توجه به پیشرفت‌های تحصیلی آنان، *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی*، دوره ۶، ش ۳۹: ۱۳۳ - ۱۷۱.

منظمی، مریم؛ سجادی، سیدنصراله؛ رجبی، حسین و جلالی فراهانی، مجید (۱۳۹۶)، الگوسازی عوامل مؤثر بر پیشرفت مدیریتی زنان در ورزش ایران، *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ش ۳۵: ۱۵۵ - ۱۷۸.

مهدوی‌کنی، محمدسعید (۱۳۸۶)، مفهوم سبک زندگی و گستره آن در علوم اجتماعی، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، س اول، ش ۱: ۱۹۹ - ۲۳۰.

نیکوکار، غلامحسین؛ خیری، علیرضا؛ تابان، محمد و صیدی، فریدی (۱۳۹۶)، تأثیر سبک زندگی اسلامی بر موفقیت تحصیلی، *مدیریت اسلامی*، س ۲۲، ش ۱: ۱۹۷ - ۲۱۱.

هادیزاده، اکرم (۱۳۹۱)، تبیین هم راستایی عناصر سازمانی و الگوی مسیر پیشرفت شغلی مدیران مبتنی بر نقاط مرجع راهبردی، *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، دوره ۱۱، ش ۱۱: ۹ - ۳۴.

واعظی، محمدجواد و جباری، محمدرضا (۱۳۸۹)، نگاه تاریخی به وضعیت زن در اسلام، *تاریخ اسلام در آینه پژوهش*، دوره ۷، ش ۲: ۱۴۳ - ۱۶۴.

ویلن، تورشتاین (۱۳۸۳)، *نظریه طبقه مرفه*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.

یزدخواستی، بهجت؛ میرزایی، حسینعلی و فتحی، لاله (۱۳۸۸)، مطالعه نگرش شاغلان سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان، *مجله زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، دوره ۷، ش ۲: ۱۱۳ - ۱۳۰.

منابع انگلیسی

- Adesoi, A., & Oyewusi, F., (2009), Gender influence on managerial efficiency of academic librarians in Nigeria. *Gender & Behaviour Journal*, 1(7), 17-23.
- Akpinar, C., (2013), Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(3), 256-261.
- Allen TD. , (2000), Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 2001, 58: 414-435.
- Beaubien, G., (2010), Female Managers Earning Less than Male. *Counterparts Public Relations Tactics*, 11(17), 6-8.
- Bourdieu, Pierre, (1984), *Distinction: A social critique of the judgment of taste*, London. Routledge.
- Çaha, Havva, Turgunali, Jarkynay, (2016), Women Engineering in Turkey: Case of Istanbul, *Procedia Economics and Finance*, Volume 38, 2016, 60-69
- Chapin, S., (1935), *Contemporary American Institutions*, New York, Harper and Bros.
- Cheng, Yuan, Chang, Meng, Xue, Yanbo, (2020), Understanding the promotion dilemma for females based on a computational model, *Communications in Nonlinear Science and Numerical Simulation*, Volume 84, May 2020. 105-117
- Chapman, D., (1955). *Home and Social status*. London. R.K.P
- Featherstone, M., (1987). *Lifestyle and Consumer Culture*. SAGE journal, 4(1): 55-70.
- Featherstone, Mike, Hepworth, Mike, Turner Bryan.S., (1991), *the body: Social process and Cultural Theory*. SAGE publications. London
- Finseraas, H., Ashild, A., Andreas Kotsadam, J., Torsvik, G., (2016), Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling—Evidence from a combined vignette and field experiment. *European Economic Review*. 90(3):363-374.

- Giddens, Anthony. , (1991), *Modernity and Self-Identity, Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press, 1991 - Social Science: 136-243
- Goodman, J., Fields, D., and Blum, Terry, (2003), *Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations do Women Make it to the Top?* *Group and Organization Management*, 28(4), 75-102.
- Greenhaus Jeffrey H., Collins .Karen M. b, Shaw. Jason D., (2002), the relation between work–family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2003): 510–531
- Hovden, J., (2009), *Gender Political Consequences of male Dominance in Leadership Position in Norwegian sport*. *Gender & Behaviour Journal*, 1(8): 31-33.
- International Labour Organization, (2019), *the buissness Case for Change*, 16-19, 30-36, 56-60.
- Kattara, H., (2011), *Career challenges for female managers in Egyptian hotels*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 3(17): 238-240.
- Lash, S., Urry, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*. University of Wisconsin press. USA
- Mishra, R. K., Jhunjhunwala, S. (2013), *Diversity and the Effective Corporate Board*, Academic Press is an imprint of Elsevier, First published, 2013
- Neale, J., & Özkanli, O. (2010), *Organizational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities*. *Gender and Education Journal*, 5(22): 547-549.
- Nelson H.W., & Wawire, F. M (2010), *Factors affecting the management of women groups' micro and small enterprises in Kakamega District, Kenya*. *Journal of European Industrial Training*, 2(34): 128-130261.
- Nicolás, Catalina. Rubio, Alicia, (2016), *Social enterprise: Gender gap and economic development*, *European Journal of Management and Business Economics*. Volume 25, Issue 2, 8 May 2016: 56-62
- Powell, G., & Butterfield, D. (1994), *Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management*. *Academy of Management Journal*, 37: 68-86.
- Schieman, S. (2002), *Socioeconomic Status, Job Conditions, and Well- Bing: Self- Concept Explanation for Gender- Contingent Effects*. *Journal of Social Science*, 4(7): 62.
- Sharif, M. Y. (2015). *Glass Ceiling, the Prime Driver of Women Entrepreneurship in Malaysia: A Phenomenological Study of Women Lawyers*. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 169(11): 329 – 336.
- Simpson, R. (2000), *Gender Mix & Organization Fit: How Gender Imbalances at Different Levels of the Organization Impacts on Women Managers*. *Women in Management Journal*, 15(1): 5-19.
- Tyrowicz, Joanna, Terjesen, Siri, Mazureka, Jakub, (2020), *all on board? New evidence on board gender diversity from a large panel of European firms*, *European Management Journal*, Volume 38, Issue 2, April 2020, 217-356.
- Wood, G. (2008), *Gender stereotypical attitudes: Past, present and future influences on women's career advancement*. *Equal Opportunities International*, 27(7): 613- 628.
- World Economy Forum, (2019), *Global Gender Gap Report 2020*, 9-12-13-26-188-189-190.
- Yildirim, D. and Aycan, Z. (2008) *Nurses' Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 45:1366-1378.

