

شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: امور مالیاتی قزوین)

زهرة ملكى^۱، محمد عطایی^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، دانشکده مدیریت و حسابداری، قزوین، ایران
^۲ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، دانشکده مدیریت و حسابداری، قزوین، ایران (عهده دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: دی ۱۳۹۵، اصلاحیه: بهمن ۱۳۹۵، پذیرش: اسفند ۱۳۹۵

چکیده: هدف از پژوهش حاضر شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌های دولتی است. متغیرهای این تحقیق شامل ایجاد عدالت سازمانی، وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی، تقویت اعتماد به نفس، تقویت ریسک‌پذیری، حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها و ارتقای شغلی زنان می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده که با به کارگیری پرسشنامه و روش پیمایشی داده‌های مورد نیاز آن جمع‌آوری شده‌اند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان زن اداره امور مالیاتی استان قزوین می‌باشد و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردیده و تعداد ۱۲۳ نمونه قابل قبول جمع‌آوری گردید. نتایج تجزیه تحلیل داده‌ها توسط آزمون استقلال و آزمون تی تک نمونه‌ای در نرم افزار SPSS نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین ایجاد عدالت سازمانی، وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی، تقویت اعتماد به نفس، تقویت ریسک‌پذیری، حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها و ارتقای شغلی زنان وجود دارد.

واژگان کلیدی: ارتقای شغلی زنان، عدالت سازمانی، آموزش مهارت‌های مدیریتی، اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی، مشارکت زنان در تصمیم‌گیری.

۱- مقدمه

اساساً کارکنان خودشکوفایی بیشتری از شغل انتظار دارند و در پی فرصت‌هایی برای رشد شغلی خود هستند. ارتقای شغلی، افراد را در دستیابی به اهداف ارزشمند یاری می‌کند. بر این اساس سازمان‌ها نقش مهمی در ارتقای شغلی کارکنان ایفا می‌کنند. برای هر فردی که در سازمان یا نهادی کار می‌کند ارتقای شغلی بالقوه امری مطلوب است. با این حال پس از کسب سابقه و مهارت‌های مرتبط با یک حرفه، فرد شاغل ارتقای شغلی را حق خود می‌داند و اگر چنین امری صورت نگیرد یا روندی کند داشته باشد احتمالاً به نارضایتی وی و کاهش بازده کاری می‌انجامد. زنان نیز از این امر مستثنی نیستند [۱۳]. زنان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور به خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند، در حقیقت مشارکت جدی آن‌ها کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود [۶] و به عنوان نیمه‌ای از جامعه بشری که تا سده‌های اخیر معمولاً نه موضوع تحول و تغییر بوده‌اند و نه منشا تغییر، در توسعه پایدار نقشی محوری به عهده دارند. در واقع شرط تحقق توسعه پایدار حضور و مشارکت واقعی و فعال آنان در فرآیند توسعه است [۱۷]. نگرش نامناسب نسبت به اشتغال زنان و توانایی‌های شغلی آن‌ها معمولاً به عنوان موانع ورود زنان به بازار کار و نبود موفقیت آن‌ها پس از ورود مطرح

می‌شود. همچنین مقایسه حوزه‌های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نشان می‌دهد به طور کلی مشاغل این دو گروه نواحی متفاوت است. این تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است.

۲- بیان مسئله

در مطالعات جامعه‌شناختی راجع به کار زن، به طور کلی، بیشتر با توجه به نقش‌های سنتی او در خانواده «اشتغال زن و خانواده» مورد توجه قرار گرفته می‌شود؛ به طوری که با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می‌کند و «فشار مضاعف» ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود. ناهماهنگی نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و خودداری همسران آنها از همکاری با آنان موجب بروز «تضاد نقش‌ها» می‌شود. در مواردی که جمع و تلفیق نقش‌ها میسر باشد، کار و خانواده در نظر زن، اهمیت یکسان پیدا می‌کند [۲۹].

از طرفی در تقسیم نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان به حاشیه رانده می‌شوند و پیشرفت آنان برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته

* mohamad.ataee@yahoo.com

۳- مبانی نظری پژوهش

۳-۱- اشتغال و ارتقای شغلی

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد اقتصادی - معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد [۱۰]. هر فرد برای خود دارای آرمان رشد فردی و حرفه ای می‌باشد. رشد حرفه ای برای هر کارمند تجربه ای است غنی که منجر به پیمودن نردبان سلسله مراتب سازمانی می‌گردد. در واقع ارتقای شغلی فرایند پیشرفت، بهبود و گسترش دانش، مهارت‌ها و توانایی است. برای هر فردی که در سازمان یا نهادی کار می‌کند ارتقای شغلی بالقوه امری مطلوب است. با این حال پس از کسب سابقه و مهارت‌های مرتبط با یک حرفه، فرد شاغل ارتقای شغلی را حق خود می‌داند و اگر چنین امری صورت نگیرد یا روندی کند داشته باشد احتمالاً به نارضایتی وی و کاهش بازده کاری می‌انجامد. هر سازمانی وظیفه دارد تا این گرایش طبیعی را در کارمندان تشخیص داده و سیستم مناسبی را برای دستیابی بدان ایجاد نماید. ارزشیابی‌های بالقوه، برنامه ریزی‌های شغلی و سیستم ترفیع نمونه‌هایی از سیستم‌هایی هستند که می‌توانند به رشد شغلی کارمندان کمک نمایند [۳]. بنابراین می‌توان گفت پیشرفت شغلی یکی از عوامل مهم در سازمان است و سازمان‌ها مکانی هستند که کارمندان در آن راههایی برای پیش رفتن در نردبان شغلی خود را پیدا می‌کنند. این مقوله از این نظر مهم است که کمک می‌کند تا کارکنان به رسمیت شناخته شوند و برای خود اعتبار کسب کنند [۳۵]. بنابراین در محیط کسب و کار امروزی، سازمان‌ها نقش مهمی در ارتقای شغلی کارکنان ایفا می‌کنند، برنامه‌ها و فرایندها را برنامه ریزی می‌کنند تا ارتقای شغلی کارکنانشان فراهم شود. در هر سازمانی به ویژه اگر اداری و دولتی باشد روند مشخصی برای ارتقای شغلی وجود دارد که اغلب از پشته‌های قانونی مفصلی برخوردارند [۸].

۳-۲- اشتغال زنان و ارتقای شغلی آنان

امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می‌باشد، نقش زنان در این فرآیند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات، سمینارها و کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه، حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تاکنون یا دست کم در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده است. این امر نشان از وجود تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد [۶]. مهمترین عوامل موثر بر تعیین میزان حضور زنان در کارها و مشاغل اداری و سازمانی را می‌توان به عوامل اقتصادی، جمعیت شناختی، فرهنگی، اجتماعی و خانوادگی دسته بندی کرد [۵]. گرچه پیشرفت شغلی

می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار بگیرند. مرور نوشته‌های تحقیقی درباره استعاره سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیرقابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً برحسب توافق‌های ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت به عمل می‌آورد [۱۸]. در این میان مواردی مانند نگرش عمومی غلط در مورد کارکردن زنان، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی نامناسب، نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت زنان و تمایل به حذف رقیب در صحنه فعالیت‌ها از طرف مردان از جمله موانع پذیرش پست‌های مدیریتی از طرف زنان می‌باشد. تجربیات چند دهه گذشته در کشورهای کمتر توسعه یافته، نشان داده است در فرآیند توسعه آمادگی فضای فرهنگی نه تنها برای پذیرش تغییرات برون زا ضروری است بلکه خود مهمترین عامل برای زمینه‌سازی تغییرات درون‌زا است [۲۱]. موانع ارتقای شغلی زنان شامل عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل اجتماعی [۱۱، ۱۴، ۲۰] می‌باشد. که از جمله موارد مهمی که در قالب این عوامل قرار می‌گیرند عبارتند از: عدم اعتماد به نفس، عدم ریسک پذیری، عدم خلاقیت، نبود تعادل در زندگی خانوادگی و کاری زنان، نداشتن روابط خوب با سرپرست یا رییس قبلی و عدم وجود دوره‌های آموزشی مهارتی، نبود تسهیلات و امکانات رفاهی برای زنان، تبعیض در استخدام و فرصت‌های شغلی، عدم مشارکت در تصمیم گیری، نبود فرهنگ (پذیرش مدیریت زنان توسط زیردستان) و فرهنگ حاکم بر جامعه (مردسالاری و...) [۱۴، ۴، ۱۱، ۱۷، ۲۰، ۲۹] در سه دهه ی اخیر، شمار زنانی که در جست و جوی پست‌های مدیریتی و رده‌های بالای سازمانی بودند در حال افزایش است و زنان در جست و جوی دست یابی به مشاغل حرفه ای تر هستند. هر چند در برخی از کشورهای پیشرفته شمار زنان شاغل در پست‌های بالای سازمانی دو برابر شده است، اما هنوز هم نسبت حضور زنان در رده‌های بالای سازمانی در اقلیت قرار دارد. در این راستا، و با توجه به اهمیت و نقش زنان، هدف تحقیق پرداختن به مقوله موانع ارتقای شغلی زنان و راه‌های رفع آن است. پژوهش حاضر با شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان امور مالیاتی قزوین به عنوان یکی از سازمانهای دولتی، می‌تواند مدیران و تصمیم گیرندگان را از موانع موجود بر سر راه ارتقاء شغلی زنان آگاه و با ارائه راه‌های رفع این موانع آنها را یاری می‌کند که از زنان دارای شرایط در پست‌های مهم و کلیدی سازمان استفاده کنند، تا پس از این شاهد حضور زنان در پست‌های مدیریتی و کلیدی سازمان‌ها باشیم. اگرچه تحقیقات زیادی در زمینه موانع ارتقای شغلی زنان انجام گرفته اما به دلیل عدم وجود منابع علمی و دقیق در زمینه راه‌های رفع این موانع، پژوهش‌های کمی پیرامون راه‌حل‌های مناسب، صورت گرفته است. از اینرو بررسی راه‌های رفع این موانع به صورت علمی لازم و ضروری به نظر می‌رسد و این تحقیق قصد دارد به سوال اصلی زیر پاسخگو باشد: راه‌های رفع موانع ارتقاء شغلی زنان در سازمان‌های دولتی کدامند؟

سمت بالای آهسته تری روبرو هستند و دستمزد کمتری از هم‌تایان مرد خود دریافت می‌کنند؛ آنها بیشتر در موقعیت‌های فاقد اختیار و یا استقلال حضور دارند [۲۳]. به طور کلی موانع ارتقا زنان، به دو گروه موانع درونی و موانع بیرونی تقسیم بندی می‌شود. عجین شدن با شغل^۳ و خودباوری مرتبط با شغل [۲۱] و توان ریسک‌پذیری [۲۴]. به عنوان موانع درونی، در حالی که نگرش جامعه و مدیران نسبت به زنان [۲۱] و مسئولیت‌های خانوادگی از موانع بیرونی ارتقای زنان است [۶]. بررسی‌های متعدد نشان می‌دهند که زنان برای به دست آوردن مشاغل مدیریتی باید چالش‌های بیشتری را نسبت به مردان متحمل شوند. در برخی از تحقیقات این چالش‌ها را در سه دسته کلی موانع فردی (موانعی که افراد از درون خود با آن‌ها روبرو هستند)، موانع سازمانی (موانعی که کارکنان در درون سازمان خود با آن‌ها مواجه هستند) [۳۵، ۳۴، ۳۰] و موانع فرهنگی و اجتماعی (موانعی که در واقع به جایگاه زنان در جامعه برمی‌گردد) طبقه بندی نموده اند [۴].

۳-۴- نظریه‌های مرتبط با اشتغال زنان

نظریه‌های نئوکلاسیک: به نابرابری شغلی زنان و تفاوت‌های جنسی در عوامل موثر بر قابلیت تولید نیروی انسانی اشاره می‌کند (مانند مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش، تربیت شغلی، ساعات کار، غیبت و تعویض شغل). آنها مطرح می‌کنند که مزد کمتر آنها به واسطه‌ی سرمایه‌ی انسانی پایین آنهاست و مراد این است که در آموزش حرفه‌ای و تجارب شغلی، قابلیت تولید آنها کم است و والدین و حتی خود زنان نیز کمتر تمایل دارند که برای آموزش و تربیت شغلی سرمایه‌گذاری کنند [۷].

نظریه بازار کار دوگانه: از معروف‌ترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار، نظریه‌ی بازار کار دوگانه است این نظریه با تاکید بر دو محور، نابرابری شغلی مردان و زنان را تبیین می‌کند. محور اول تاکید بر اهمیت وضعیت ورود به سازمان برای تعیین امکانات آینده در کسب سرمایه انسانی (به شکل آموزش ضمن کار و تجربه‌ی شغلی و ترفیع)، و محور دوم مرتبط بودن رفتار با کارگران با خصوصیات پایداری شغلی آنها. به این ترتیب به جای این که تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان بدانند حداقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل مرتبط می‌دانند [۵].

نظریه‌های نابرابری و تبعیض جنسیتی: به هر نوع رفتار، منش یا واکنشی اشاره دارد که از اعتقاد به فرودستی زنان سرچشمه می‌گیرد و راه را بر فعالیت آن‌ها می‌بندد. درباره‌ی ریشه‌یابی نابرابری‌های جنسیتی، تعبیر متفاوتی ذکر شده است [۱۲]. نقش عمده‌ی نظریه‌های جنسیتی این است که نشان دهد موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی در نظر گرفت که در آنها زن‌ها تابع هستند [۵].

موجب ایجاد انگیزه و افزایش رضایت در زندگی شغلی در کارکنان می‌شود. اما بنا به گفته جنی^۱ (۲۰۱۱)، مردان و زنان خواسته‌ها و نیازهای متفاوتی دارند. بنابراین، بین پیشرفت شغلی مردان و زنان تفاوت وجود دارد. مردان نسبت به کارمندان زن بیشتر تمایل دارند که به مقام مدیریت ارشد منصوب شوند [۲۷]. یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آن‌ها در پست‌های مدیریتی است. ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در جامعه امروز بیش از پیش حائز اهمیت است و استفاده بهینه از مهارت‌ها و توانایی‌های زنان، مسئله‌ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه همانگونه که از تحقیقات و بررسی‌های انجام شده، برمی‌آید، این امر، برای رونق کسب و کار و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. اشتغال زنان خصوصاً در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل رشد شاخص‌های توسعه انسانی زنان به تبع افزایش دانش و مهارت آنان و همچنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می‌باشد. اگر چه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند و از لحاظ سطح دانش و توانایی ظرفیت‌های نهفته‌ی آن‌ها دارند، اما سهم ناچیزی در تصدی پست‌های مدیریتی دارند [۴].

۳-۳- موانع ارتقای شغلی زنان

جامعه‌شناسان معتقدند که نابرابری جنسیتی و تبعیض میان زن و مرد به یک مانع جدی بر سر راه پیشرفت بشر تبدیل شده است و بر همین اساس راهبردهای یک جامعه‌ی توسعه یافته، باید حتماً بر پایه‌ی مشارکت فعال زنان در امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بنا شود، این در حالی است که زنان در محیط کار خود با مسائلی نظیر تبعیض جنسیتی مواجه هستند [۲۵]. مطالعات در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که عدم حضور شایسته زنان در پست‌های اجرایی و در رده‌های تصمیم‌گیری ارشد شرکت‌های بزرگ یک پدیده جهانی است [۶]. حتی زمانی که زنان به مشاغل مدیریتی ارتقا می‌یابند، با موانع متنوع و متعددی برای پیشرفت آتی خود مواجه می‌باشند [۴]. بنا به گفته‌ی خاپووا^۲ (۲۰۰۷)، موانع پیشرفت شغلی زنان، مفاهیمی هستند که اختلا [۳۵]. در این بین، جنسیت هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است. به نظر می‌رسد که پیشرفت زنان به سطح اجرایی ارشد توسط موانعی نامرئی مسدود شده است که اصطلاح «سقف شیشه‌ای» این پدیده را به خوبی توصیف می‌کند [۳۶]. این که زنان «نسل دوم» هستند و نسبت به مردان صلاحیت کمتری دارند یک تصور قالب کلیشه‌ای است و اغلب در ارزیابی عملکرد مشمول استانداردهای بالاتری هستند. نتیجه ترکیبی از همه این موانع اینست که زنان با حرکت به

1- Jenny

2- Khapova

۳-۵- راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان

تحقیقات نشان داده اند برای ارتقاء شغلی، زنان باید مصمم بوده و برای باقی ماندن باید بیشترین تلاش خود را از طریق برتری‌ها، سرسختی‌ها و مهارت‌های سیاسی خود به کار گیرند. همچنین محققان دریافته‌اند که در محیط‌های کاری با فرهنگ مردسالارانه، زنان باید با حفظ استقلال و اعتماد به نفس و انگیزه درونی ظاهر شوند [۲۲]. همچنین بلک وود و براون-ولتی^۱ (۲۰۱۱)، دریافته‌اند زنان موفق همیشه تلاش کرده اند تا در موقعیت خود بهترین باشند. کار پرتلاش و هوشمندانه نیز استراتژی به کار گرفته شده توسط رهبران و مدیران زن بوده است [۲۰]. راه‌های رفع موانع ارتقاء شغلی زنان بسیارند که در پژوهش حاضر برخی از این موارد در قالب سه دسته سازمانی، فردی و گروهی بررسی خواهد شد.

۳-۳-۱- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی مجموعه‌ای از تصمیمات، قوانین و مقررات، تخصیص‌ها و رفتارهای منصفانه و عادلانه است که به طور مستقیم و غیرمستقیم بر تمام جنبه‌های سازمان نفوذ دارند و وجود و رعایت آن می‌تواند به بقا، انسجام، پویایی و پیشرفت سازمان منجر گردد و عدم رعایت آن می‌تواند باعث از هم گسیختگی و متلاشی شدن سازمان گردد. همچنین درک عدالت در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و وفاداری آن‌ها به سازمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند [۹].

۳-۳-۲- دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی

نظر به این که یکی از قوی ترین موانع در عدم دستیابی زنان به سمت‌های بالای مدیریتی، کمبود مهارت‌های مدیریتی می‌باشد لذا می‌بایست از طریق آموزش مهارت‌های مورد نیاز سازمان و ایجاد فرصت‌های برابر برای به دست آوردن مهارت‌های لازم، تجربه‌های لازم (تخصص و تبحر در کار) و مهارت‌های مدیریتی زنان را تقویت نمود [۱۴، ۲].

۳-۳-۳- اعتماد به نفس

عدم وجود اعتماد به نفس در زنان یکی از موانع فردی است که سدی بر سر راه آنان در مسیر پیشرفت شغلی شده است. برای ایجاد تغییر در زنان، پیشنهاد شده است که سازمان‌ها دوره‌هایی برای تقویت خودباوری و اعتماد به نفس در آنان برگزار کنند [۲].

۳-۳-۴- ریسک پذیری

ریسک پذیری یکی از ویژگی‌های فردی یک مدیر می‌باشد که طبق تعریف، عبارت است از: "قبول خطر یا پذیرفتن احتمال ضرر و زیان برای رسیدن به مقصود" [۱۵]. برجسب زدن به زنان به عنوان افراد ریسک‌گریز، مزایای مثبتی که هم زنان و هم سازمان‌ها می‌توانند از ریسک‌پذیری زنان به دست آورند را محدود می‌کند [۳۱]. لذا برای شکستن

تصورات کلیشه‌ای سنتی، استراتژی‌های جدیدی مانند برنامه‌های توسعه اجباری ریسک‌پذیری به مدیران زن توصیه شده است [۳۴].

۳-۳-۵- حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی

از آن جا که مردان بیشتر عضو شبکه‌های اقتصادی، سیاسی هستند بنابراین فرصت‌های بیشتری جهت پیشرفت شغلی و حرفه‌ای در اختیار دارند، در حالی که تشکلهای زنان بیشتر به امور محلی و خانوادگی محدود می‌شود [۱۶]. همچنین اهداف زنان و مردان از ایجاد شبکه متفاوت است. لذا درگیری زنان در شبکه‌های غیر رسمی سازمان برای به دست آوردن اطلاعات ارزشمند و همچنین تماس با رهبران قدرتمند و حمایت آنها برای به دست آوردن مشاغل سطح بالاتر، وجود سیستم‌های حمایت سازمانی، شبکه ارتباطی و فرهنگ سازمانی که زنان را مورد حمایت قرار می‌دهند برای ارتقای زنان به سمت مدیریت بسیار مهم شناخته شده اند [۳۴].

۳-۳-۶- مشارکت زنان در تصمیم‌گیری

اینسون^۲ ۲۰۱۳ معتقد است که مشارکت اجتماعی کارکنان در سازمان به معنای دخالت دادن آنها در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان است با این باور که اهداف کارکنان با اهداف سازمان یکی هستند و تلاش کارکنان در جهت رسیدن به رسالت سازمان است مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در مورد کارکنان زن هم صدق می‌کند و سازمان‌ها برای موفقیت به مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نیازمندند [۴]. لذا با ایجاد فرهنگ فرهنگ سازمانی که زنان را مورد حمایت قرار می‌دهند [۳۴] و تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در زمینه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی و به تبع آن ایجاد انگیزه برای پیشرفت می‌توان راه برای پیشرفت و ارتقا را برای زنان هموار ساخت [۲، ۱۴].

۴- پیشینه تجربی پژوهش

۴-۱- رابطه ایجاد عدالت سازمانی و رفع موانع سازمانی ارتقاء شغلی زنان

در تحقیقی تحت عنوان "شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد"، نجاتی آجی بیشه و جمالی، تلاش کرده اند تا به این سوالات پاسخ گویند: موانع ارتقای شغلی زنان کدامند؟ تفاوت‌های برداشتی در خصوص موانع ارتقای شغلی میان گروه‌های فرعی زنان کدامند؟ خط‌مشی‌ها و برنامه‌های بهبودی برای بهبود فرآیند ارتقای شغلی زنان کدامند؟ ارتباط میان ارتقای شغلی و عدالت به چه صورت است؟ نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که یک رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مراوده‌ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و موانع ارتقای شغلی وجود دارد، اما رابطه معناداری بین عدالت رویه‌ای و موانع ارتقای شغلی مشاهده نشده است. همچنین نبود حمایت سازمانی، محدودیت‌های شغلی و باورهای غلط اجتماعی، اصلی ترین موانع تعیین شده به وسیله

پاسخ گویان بوده اند [۱۷].

شواهدی از بی طرفی جنسیتی در تمایل به ریسک و تصمیم‌گیری در زمینه‌های مدیریتی یافته شد. اما با وجود پشتیبانی قوی یافته‌های این تحقیق که نشان می‌دهد زنان ریسک را می‌پذیرند، زنان هنوز هم به عنوان ریسک‌گریز در دنیای کسب و کار مشاهده می‌شوند [۳۱].

براین اساس سوال زیر مطرح می‌گردد:

آیا بین ریسک‌پذیری و رفع موانع فردی ارتقاء شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۴-۵- رابطه حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و رفع موانع گروهی ارتقاء شغلی زنان

کنارا در مطالعه خود به بررسی چالش‌های کاری برای مدیران زن در هتل‌های مصری پرداخته است. نتایج مطالعه وی نشان داد که مدیران زن با چهار چالش رو به رو هستند که عبارتند از: تبعیض‌های جنسیتی، کم‌تر بودن ارتباطات کاری، نبود مربی حمایت‌کننده، عدم دسترسی به شبکه که محقق با بیان چنین موانعی در جامعه آماری مورد نظر سعی در رفع چالش‌های نام برده داشته است. بر طبق مطالعات اولری و ایکوویکس^۲، شبکه‌سازی برای موفقیت در مسیر حرفه‌ای مورد نیاز است. شبکه‌ها معمولاً شامل ارتباط با همکاران مختلف برای منفعت بردن از ارتباطات کاری متقابل می‌باشد. هنینگ و جاردیم^۳، در پژوهشی اهمیت شبکه را بیان کرده‌اند. آنان مهم‌ترین ویژگی شبکه‌سازی را ارتباطات غیر رسمی با کسانی می‌دانند که در حال حاضر اعضای کلیدی سازمان به حساب می‌آیند. به دلیل نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی و همچنین ارزش‌های تعریف شده در رابطه با کار زنان در خارج از خانه از شبکه و ارتباطات محدودتری برخوردارند. زنان معمولاً از شبکه‌های مردانه که شامل تعدادی از مردان با قدرت است دور نگه داشته می‌شوند و مردان تمایلی برای عضویت زنان در شبکه‌هایشان ندارند [۴].

از اینرو سوال زیر مطرح می‌گردد:

آیا بین حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و رفع موانع گروهی ارتقاء شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۴-۶- رابطه مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و رفع موانع گروهی ارتقاء شغلی زنان

در تحقیقی که به بررسی موانع ارتقای شغلی زنان پرداخته شده بود دو عامل عدم دعوت زنان به جلسات تصمیم‌گیری و نادیده گرفتن نظرات زنان در بین موانع بیشترین بار عاملی را داشتند [۶]. در جدول ۱ راه‌های رفع موانع در ارتقاء شغلی زنان بیان شده است.

بنابراین سوال زیر مطرح می‌گردد:

آیا بین مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و رفع موانع گروهی ارتقاء شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

با مرور پیشینه تجربی سوال زیر مطرح می‌شود:
آیا بین ایجاد عدالت سازمانی و رفع موانع سازمانی ارتقاء شغلی زنان رابطه معنا داری وجود دارد؟

۴-۲- رابطه دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی و رفع موانع سازمانی ارتقاء شغلی زنان

در پژوهشی با عنوان "عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در صنعت هتلداری: بازتابی از مدیران زن در هتل‌های پنج ستاره در هند"، پاتواردن^۱ و همکارانش به تعیین تاثیر استراتژی‌های پیشرفت شغلی در ارتقای شغلی مدیران زن در هتل‌های پنج ستاره در هند پرداخته‌اند. این مطالعه از نوع توصیفی است و از یک روش تحقیق ترکیبی استفاده شده است. این مطالعه نشان می‌دهد که مدیران زن مجرب و با تجربه قادر به پیشرفت شغلی در صنعت هتل نیستند. نتایج نشان می‌دهد که وجود آموزش مدیریت، مشاوره، برنامه‌های آموزشی و توسعه، و فرهنگ سازمانی که زنان را مورد حمایت قرار می‌دهند برای ارتقای زنان به سمت مدیریت بسیار مهم شناخته شده‌اند. یک عامل مهم که به توسعه و مشارکت زنان در کار مدیریتی کمک می‌کند دسترسی آن‌ها به تحصیل و آموزش و ابتکار عمل‌های توسعه است [۳۴].

با مرور پیشینه تجربی سوال زیر مطرح می‌شود:

آیا بین دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی و رفع موانع سازمانی ارتقاء شغلی زنان رابطه معنا داری وجود دارد؟

۴-۳- رابطه اعتماد به نفس و رفع موانع فردی ارتقاء شغلی زنان

در پژوهشی از بین برنامه‌ها و سیاست‌های پیشنهاد شده جهت حمایت از زنان شاغل، ارایه ی آموزش‌های لازم در زمینه خودباوری و اعتماد به نفس، جز سه معیار اول دارای بیشترین امتیاز، بود [۱۷]. در تحقیقی که حسین پور و همکارانش در سال ۱۳۹۱ موانع ارتقای شغلی زنان به سمت‌های مدیریتی میانی و ارشد را بررسی کردند، در بین موانع فردی بیشترین بار عاملی مربوط به «خود باوری پایین زنان» بود.

در این رابطه سوال زیر مطرح می‌شود:

آیا بین اعتماد به نفس و رفع موانع فردی ارتقاء شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

۴-۴- رابطه ریسک‌پذیری و رفع موانع فردی ارتقاء شغلی زنان

مکس فیلد و همکارانش در تحقیقی با عنوان "جنسیت و ریسک: زنان، ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی"، به بررسی ریسک‌پذیری زنان و دلایل تداوم این تصور کلیشه‌ای به منظور اطلاع رسانی اقدامات منابع انسانی و پیشرفت زنان پرداخته است. پس از آن نشان می‌دهد که افراد و سازمان‌ها چه می‌توانند انجام دهند که از ریسک‌پذیری زنان بهره‌مند شوند. در این مقاله

2- O'leary and Ickovics

3- Henning and Jardim

1- Patwardhan

با ۰/۹۱۴ به دست آمد. به منظور توصیف داده‌ها نظیر شاخص‌های مرکزی (میانگین، در صد فراوانی، جدول و نمودارهای مربوطه) از آمار توصیفی و در تحلیل داده‌ها و برای پاسخ به سوالات پژوهش از آمار استنباطی استفاده شد. برای پاسخ به سوالات پژوهش و تشخیص رابطه بین متغیرهای پژوهش، آزمون استقلال (آزمون خی دو) و آزمون t تک نمونه ای به کمک نرم افزار SPSS20 انجام گرفت.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- آمار توصیفی پاسخ دهندگان

جامعه آماری این پژوهش ۱۸۰ نفر زن که از نظر وضعیت تاهل، بیشتر متأهل هستند. اغلب پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال هستند. مدرک تحصیلی بیشتر پاسخ دهندگان لیسانس، و اغلب بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کاری دارند.

چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس شاخص‌های مرکزی، پراکندگی

در این بخش چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش بر اساس مهم ترین شاخص‌های مرکزی (میانگین) و شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) مورد بررسی قرار می‌گیرند که در جدول ۲ این مورد آورده شده است.

جدول (۱): راه‌های رفع موانع در ارتقاء شغلی زنان

ایجاد عدالت سازمانی	راه‌های رفع موانع سازمانی ارتقاء شغلی زنان
وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان	
تقویت اعتماد به نفس زنان	راه‌های رفع موانع فردی ارتقاء شغلی زنان
تقویت ریسک پذیری زنان	
حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی	راه‌های رفع موانع گروهی ارتقاء شغلی زنان
میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری	

۵- روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی است، از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش توصیفی و از شاخه پژوهش‌های پیمایشی است. مبانی نظری با بهره‌مندی از مطالعات کتابخانه‌ای تدوین شد، پاسخ به سؤال‌های پژوهش نیز به کمک توزیع پرسشنامه‌ها انجام گرفت. برای سنجش ایجاد عدالت سازمانی از پرسشنامه نیهف و مورمن در سال ۱۹۹۳، برای سنجش وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی از پرسشنامه ونتلند در سال ۲۰۰۷، برای سنجش تقویت اعتماد به نفس از پرسشنامه کینگ در سال ۲۰۰۳، برای سنجش تقویت ریسک‌پذیری از پرسشنامه پل در سال ۲۰۰۰، برای سنجش حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی از پرسشنامه نیواستورم و دیویس در سال ۲۰۰۲، برای سنجش میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها از پرسشنامه اکرامی و همکاران در سال ۱۳۸۹ و برای سنجش ارتقای شغلی زنان از پرسشنامه ساخته محقق در مقیاس پنج امتیازی لیکرت استفاده شده است. پرسشنامه عدالت سازمانی و دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی هر کدام شامل ۶ سوال، پرسشنامه تقویت اعتماد به نفس و تقویت ریسک‌پذیری به ترتیب شامل ۵ و ۶ سوال، پرسشنامه حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی و میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها به ترتیب شامل ۶ و ۵ سوال و نهایتاً پرسشنامه ارتقای شغلی زنان شامل ۶ سوال است. به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌های مورد استفاده، به بررسی روایی صوری جهت سنجش روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. در این تحقیق برای سنجش اعتبار صوری، پرسشنامه از دیدگاه اساتید و صاحب‌نظران مورد بررسی قرار گرفت و هیچ‌گونه ابهام و سوالی برای پاسخ دهندگان در رابطه با سوالات وجود نداشت. آزمون پایایی از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ایجاد عدالت سازمانی برابر با ۰/۸۶۱، وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی ۰/۸۵۶، تقویت اعتماد به نفس ۰/۸۶۴، تقویت ریسک‌پذیری ۰/۸۲۳، حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی ۰/۸۱۶، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها ۰/۸۲۱ و ارتقای شغلی زنان برابر

جدول (۲): شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش (تحقیقات محقق)

شاخص	ایجاد عدالت سازمانی	مهارت‌های مدیریتی	وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی	تفویض اختیارات به نفس	تفویض ریاست پذیری	حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی	میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها	ارتقای شغلی زنان	
								مرکزی	پراکندگی
میانگین	۴/۱۷۶	۴/۰۸۱	۴/۰۶۰	۴/۰۶۸	۴/۲۶۵	۴/۳۸۸	۴/۳۶۰		
انحراف معیار	۰/۳۱۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۳	۰/۳۶۷	۰/۴۲۹	۰/۳۴۶	۰/۳۲۲		
واریانس	۰/۱۰۱	۰/۲۰۱	۰/۱۹۷	۰/۱۳۵	۰/۱۸۵	۰/۱۲۰	۰/۱۰۴		
حجم نمونه	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳		

۷-آمار استنباطی

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خی دو برابر است با ۲۰/۱۹ و سطح معناداری آزمون ۰/۱۰ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا بیان گر این است که بین دو متغیر ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای ایجاد عدالت سازمانی و

ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	مقدار آزمون	V کرامر
۰/۱۰	۰/۴۰۳	V کرامر

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که شدت رابطه بین دو متغیر ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای شغلی زنان معادل ۰/۴۰۳ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سوال دوم

سوال دوم: آیا بین وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان و رفع مانع سازمانی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سوال اول: آیا بین ایجاد عدالت سازمانی و رفع مانع سازمانی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

در جدول ۳ تقاطع ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای شغلی زنان، بیان شده است.

جدول (۳): تقاطع ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	ایجاد عدالت سازمانی			ارثقا داشتن	بله
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط		
۸۵	۳۰	۴۳	۱۲	خیبر	
۳۸	۱۵	۱۵	۸		
۱۲۳	۴۵	۵۸	۲۰	جمع	

در جدول شماره ۳ برای طبقه‌ی «متوسط» مقادیر بین ۲ تا ۴ و برای طبقه‌ی «زیاد» مقادیر بین ۴ تا ۴/۵ و برای «خیلی زیاد» مقادیر بین ۴/۵ تا ۵ در نظر گرفته شده اند.

جدول (۴): نتایج آزمون خی دو برای متغیرهای ایجاد عدالت سازمانی و

ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	خی دو
۰/۱۰	۲	۲۰/۱۹	خی دو
۰/۰۰۴	۲	۲۲/۸۷۲	نسبت درست‌نمایی
		۱۲۳	حجم نمونه

جدول (۶): تقاطع وجود دوره‌های آموزشی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی			پله	ارتقا داشتن
	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۸۵	۵۳	۲۰	۱۲	پله	ارتقا داشتن
۳۸	۱۸	۱۵	۵	خیر	
۱۲۳	۷۱	۳۵	۱۷	جمع	

جدول (۷): نتایج آزمون خنی دو برای متغیرهای وجود دوره‌های آموزشی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	خنی دو
۲۰/۰۰۱	۲	۰/۰۱۵	خنی دو
۲۲/۹۹۰	۲	۰/۰۱۳	نسبت درستی‌نمایی
۱۲۳			حجم نمونه

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خنی دو برابر است با ۲۰/۰۰۱ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۱۵ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا بیان گر این است که بین دو متغیر وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای وجود دوره‌های آموزشی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

مقدار آزمون	سطح معناداری	V کرامر
۰/۴۸۳	۰/۰۰۵	V کرامر

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که مقدار عددی شدت رابطه بین دو متغیر وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان و ارتقای شغلی زنان معادل ۰/۴۸۳ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

نتایج آزمون خنی دو برای پاسخ به سوال سوم

سوال سوم: آیا بین تقویت اعتماد به نفس زنان و رفع مانع فردی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول (۹): تقاطع تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	تقویت اعتماد به نفس زنان			پله	ارتقا داشتن
	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۸۵	۴۷	۲۴	۱۴	پله	ارتقا داشتن
۳۸	۲۰	۱۴	۴	خیر	
۱۲۳	۶۷	۳۸	۱۸	جمع	

جدول (۱۰): نتایج آزمون خنی دو برای متغیرهای تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	خنی دو
۳۱/۲۰۱	۲	۰/۰۰۱	خنی دو
۳۴/۸۳۷	۲	۰/۰۰۰	نسبت درستی‌نمایی
۱۲۳			حجم نمونه

همان‌طور که در جدول شماره ۱۰ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خنی دو برابر است با ۳۱/۲۰۱ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۱ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا بیان گر این است که بین دو متغیر تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۱): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

مقدار آزمون	سطح معناداری	V کرامر
۰/۵۰۴	۰/۰۰۱	V کرامر

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که مقدار عددی شدت رابطه بین دو متغیر تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان معادل ۰/۵۰۴ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

نتایج آزمون خنی دو برای پاسخ به سوال چهارم

سوال چهارم: آیا بین تقویت ریسک‌پذیری زنان و رفع مانع فردی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول (۱۲): تقاطع تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	تقویت ریسک‌پذیری زنان			پله	ارتقا داشتن
	متوسط	زیاد	خیلی زیاد		
۸۵	۳۱	۳۲	۲۲	پله	ارتقا داشتن
۳۸	۱۵	۱۵	۷	خیر	
۱۲۳	۴۶	۴۸	۲۹	جمع	

جدول (۱۳): نتایج آزمون خنی دو برای متغیرهای تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

مقدار	درجه آزادی	سطح معناداری	خنی دو
۱۷/۱۶۸	۲	۰/۰۲۱	خنی دو
۱۸/۹۲۸	۲	۰/۰۲۰	نسبت درستی‌نمایی
۱۲۳			حجم نمونه

جدول (۱۷): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	مقدار آزمون	V کرامر
۰/۰۰۳	۰/۴۶۵	

نتایج جدول ۱۷ نشان می‌دهد که مقدار عددی شدت رابطه بین دو متغیر حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و ارتقای شغلی زنان معادل ۰/۴۶۵ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سوال ششم

فرضیه ششم: آیا بین میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و رفع مانع گروهی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۸): تقاطع میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری			رتقا داشتن
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	
۸۵	۲۵	۴۰	۲۰	بله
۳۸	۱۴	۱۵	۹	خیر
۱۲۳	۳۹	۵۵	۲۹	جمع

جدول (۱۹): نتایج آزمون خی دو برای متغیرهای میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	خی دو
۰/۰۰۵	۲	۲۷/۲۳۷	نسبت درستی
۰/۰۰۵	۲	۲۷/۴۴۰	حجم نمونه
		۱۲۳	

همان‌طور که در جدول ۱۹ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خی دو برابر است با ۲۷/۲۳۷ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۵ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا بیان گر این است که بین دو متغیر میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲۰): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	مقدار آزمون	V کرامر
۰/۰۰۵	۰/۵۲۳	

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خی دو برابر است با ۱۷/۱۶۸ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۲۱ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا بیانگر این است که بین دو متغیر تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۴): نتایج آزمون V کرامر برای متغیرهای تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	مقدار آزمون	V کرامر
۰/۰۱۰	۰/۴۷۴	

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد که مقدار عددی شدت رابطه بین دو متغیر تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان معادل ۰/۴۷۴ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

نتایج آزمون خی دو برای پاسخ به سوال پنجم

سوال پنجم: آیا بین حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و رفع مانع گروهی ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول (۱۵): تقاطع حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

جمع	حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی			رتقا داشتن
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	
۸۵	۱۹	۴۱	۲۵	بله
۳۸	۱۱	۱۵	۱۲	خیر
۱۲۳	۳۰	۵۶	۳۷	جمع

جدول (۱۶): نتایج آزمون خی دو برای متغیرهای حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و ارتقای شغلی زنان (تحقیقات محقق)

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	خی دو
۰/۰۰۳	۲	۲۶/۶۴۱	نسبت درستی
۰/۰۰۰	۲	۳۲/۵۶۶	حجم نمونه
		۱۲۳	

همان‌طور که در جدول ۱۶ مشاهده می‌شود مقدار آزمون خی دو برابر است با ۲۶/۶۴۱ و سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۳ به دست آمده است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا بیان گر این است که بین دو متغیر حضور در شبکه‌های ارتباطی غیررسمی و ارتقای شغلی زنان رابطه معناداری وجود دارد.

فرض‌های انجام آزمون t نرمال بودن داده‌هاست لذا قبل از انجام آزمون t باید به بررسی نرمال بودن داده‌های مورد نظر پرداخته شود. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۲۱ آورده شده است:

نتایج جدول ۲۰ نشان می‌دهد که مقدار عددی شدت رابطه بین دو متغیر میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان ۰/۵۲۳ می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد.

آزمون t تک نمونه ای

برای آزمون ۶ سوال مربوط به بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است. یکی از پیش

جدول (۲۱): آزمون کولموگروف اسمیرنوف (تحقیقات محقق)

سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	سوال	شاخص
۴۰	۳۴	۲۷	۲۰	۱۴	۷	حجم نمونه
۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	پارامترهای توزیع نرمال
۴/۴۷	۴/۰۳	۴/۴۴	۴/۴۳	۴/۴۸	۴/۳۱	میانگین
۰/۵۴۸	۰/۶۸۹	۰/۵۳۰	۰/۵۸۸	۰/۵۷۸	۰/۶۹۱	انحراف معیار
۱/۲۱۵	۱/۱۵۲	۱/۰۹۷	۱/۳۵۷	۱/۱۳۵	۱/۲۶۹	آماره آزمون اسمیرنوف-کولموگروف
۰/۱۰۵	۰/۰۹۷	۰/۰۹۴	۰/۰۸۲	۰/۱۲۶	۰/۰۶۵	سطح معنی‌داری آزمون
نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نرمال است	نتیجه آزمون

۸- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج آزمون نشان دهنده‌ی این است که ارتباط میان ایجاد عدالت سازمانی و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین مقدار آزمون V کرامر ۰/۴۰۳ می‌باشد که در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار می‌باشد، این آزمون شدت رابطه بین این دو متغیر را بیان می‌کند. نتایج به دست آمده با یافته‌های نجاتی پیشه و جمالی (۱۳۸۶) یکسان است.

نتایج آزمون بیانگر این است که ارتباط بین دو متغیر وجود دوره‌های آموزشی جهت کسب مهارت‌های مدیریتی برای زنان و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. شدت این رابطه نیز با توجه به مقدار آزمون V کرامر ۰/۴۸۳ می‌باشد که در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با یافته‌های پاتواردن و همکارانش (۲۰۱۵) یکسان است.

نتایج آزمون حاکی است که ارتباط بین دو متغیر تقویت اعتماد به نفس زنان و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. شدت این رابطه نیز با توجه به مقدار آزمون V کرامر ۰/۵۰۴ می‌باشد که در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با یافته‌های حسین پور و همکاران (۱۳۹۱) یکسان است.

نتایج آزمون نشان می‌دهد که ارتباط بین دو متغیر تقویت ریسک‌پذیری زنان و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. شدت این رابطه نیز با توجه به مقدار آزمون V کرامر ۰/۴۷۴ می‌باشد که در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با

همان‌طور که از داده‌های جدول ۲۱ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی سوالات بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه این سوالات دارای توزیع نرمال می‌باشند. حال می‌توان از آزمون تی تک نمونه ای استفاده کرد. که نتایج آن در جدول زیر آمده است. جدول (۲۲): آزمون t تک نمونه ای (تحقیقات محقق)

سوال	نمره معیار = ۴		
	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t
سوال ۷	۰/۰۷۹	۱۲۲	۱/۴۸۹
سوال ۱۴	۰/۰۹۰	۱۲۲	۱/۲۱۱
سوال ۲۰	۰/۲۱۲	۱۲۲	۰/۸۶۹
سوال ۲۷	۰/۱۰۱	۱۲۲	۱/۰۱۶
سوال ۳۴	۰/۶۰۱	۱۲۲	۰/۵۲۴
سوال ۴۰	۰/۳۲۵	۱۲۲	۰/۷۴۱

در این آزمون مقدار نمره معیار را برابر با ۴ قرار دادیم. با توجه به جدول ۲۲ که نشان می‌دهد سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین پاسخگویی به سوالات مورد نظر برابر با ۴ می‌باشد (اختلاف معناداری بین میانگین پاسخ‌گویی افراد با نمره معیار (۴) وجود ندارد) یعنی پاسخ دهندگان با این سوالات موافق هستند و از آن‌جا که هر کدام از سوالات بیانگر ارتباط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق هستند لذا وجود این رابطه از این طریق هم تایید می‌شود.

یافته‌های مکس فیلد و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

نتایج آزمون بیانگر این است که ارتباط بین دو متغیر حضور در شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنادار است. شدت این رابطه نیز با توجه به مقدار آزمون V کرامر ۰/۴۶۵ می‌باشد که در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با یافته‌های حاتمی نسب و ارامون (۱۳۸۸) یکسان است.

نتایج آزمون بازگو کننده این مطلب است که ارتباط بین دو متغیر میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری و ارتقای شغلی زنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنادار است. شدت این رابطه نیز با توجه به مقدار آزمون V کرامر ۰/۵۲۳ می‌باشد که در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با یافته‌های حسین پور و همکاران همخوانی دارد. نتایج این پژوهش برای سازمان امور مالیاتی اهمیت زیادی دارد. با شناسایی راه‌های رفع موانع ارتقای شغلی زنان در سازمان امور مالیاتی قزوین به عنوان یکی از سازمان‌های دولتی می‌توان مدیران و تصمیم‌گیرندگان را از موانع موجود بر سر راه ارتقاء شغلی زنان آگاه و با ارائه راه‌های رفع این موانع آن‌ها را یاری کرده تا از زنان دارای شرایط در پست‌های مهم و کلیدی سازمان استفاده کنند.

در ادامه به بیان پیشنهادهایی برای مدیران و کارکنان پرداخته می‌شود. به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با ایجاد تغییر در رویه‌های سازمانی و اعمال برنامه‌های حمایتی از زنان شاغل راه را برای پیشرفت آنان هموار سازند. با ایجاد توازن زمانی میان فشارکار و سایر فعالیتهای مرتبط با کار، کاهش ساعات و حجم کاری زنان متناسب با شرایط آنان، ایجاد زیرساخت‌هایی جهت آسایش آنها در سازمان عدالت سازمانی ایجاد گردد.

سازمان باید برنامه‌های بهسازی مدیریت برای زنان را از طریق آموزش توسط مشاوران و الگوی مناسب برای فراگیری مهارت‌های مدیریت ایجاد نماید و برای آموزش زنان سرمایه‌گذاری‌های لازم را انجام دهد.

سازمان دوره‌هایی برای تقویت خودباوری و اعتماد به نفس در زنان برگزار کند. البته علاوه بر دوره‌های آموزشی می‌توان از روش‌های دیگر مثل سخنرانی، کتابخوانی و مربیگری یا منتورینگ نسبت به تقویت قابلیت‌های مزبور اقدام کرد تا زنان در محیط کار احساس کنند که مهم هستند.

زنان می‌توانند با قبول مسئولیت و رویارویی با مشکلات شغلی، زمینه‌های خلاقیت و نوآوری را فراهم آورند و بدین طریق ریسک‌پذیری را در خود تقویت کنند. لذا به کارگیری روش‌های متنوع برای تغییر دیدگاه‌ها و اعتلای قابلیت‌های زنان توصیه می‌شود چراکه با تقویت این خصیصه‌ها در زنان انگیزش آنها هم برای پیشرفت افزایش خواهد یافت.

به مدیران پیشنهاد می‌شود ابتدا در تصمیم‌گیری‌ها خرد از زنان استفاده کنند تا توانایی و مهارت آنها را محک بزنند. اما اگر هستند

کارکنانی که این مهارت را ندارند و یا نیاز به تقویت مهارت دارند، سازمان با برگزاری دوره‌های مهارتی از جمله دوره‌های مهارت‌های مدیریتی، دوره‌های توانایی حل مسئله زنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت بدهند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، سایر سازمان‌ها و نهادهای دولتی و حتی خصوصی نیز مورد بررسی قرار گیرد. اصلی‌ترین محدودیت این پژوهش کم بودن تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع بود.

۹- منابع و مأخذ

- [۱] اکرامی، محمود. رهبر آبکنار، ناهید. شیرزاد، رقیه. (۱۳۸۹). ارزیابی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مدیران. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه. شماره ۷۴. ص ۸۱-۹۵.
- [۲] بابایی زکلیکی، محمد علی. (۱۳۸۵). چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی. مدرس علوم انسانی. شماره ۴۶. ص ۴۵-۸۲.
- [۳] تقوی، سیدمجتبی. موسی وند، حمید. افلاطونی، مریم. (۱۳۹۳). بررسی مشکلات سیستم ارتقاء شغلی در سازمان‌های دولتی. دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار. همدان، مرکز توسعه پایدار علم و صنعت فرزین.
- [۴] تقی زاده، هوشنگ. سلطانی فسقندیس، غلامرضا. شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی. زن و مطالعات خانواده. سال پنجم-شماره هفدهم. ص ۳۳-۵۰.
- [۵] حاجی نوروز، سهیلا. مهرعلیزاده، یداله. کراهی مقدم، سیروس. (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان (مورد کاوی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان خوزستان). مطالعات زنان. سال ۱۲. شماره ۲. ص ۱۱۷-۱۴۶.
- [۶] حسین پور، محمد. حاجی پور، بهمن. حسینیان، الهام. (۱۳۹۱). موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد. فصلنامه علمی و پژوهشی زن و فرهنگ. سال چهارم. شماره ۱۴. ص ۴۳-۵۶.
- [۷] حسینی لرگانی، سیده مریم. سعیدی، احمد. صالحی، سیدجواد. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر مشارکت زنان هیئت علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک. مطالعات زنان. سال اول. شماره سوم. ص ۱۲۱-۱۴۷.
- [۸] دولان، شیمون ال، شولر، رندال اس.، (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه: صائبی، محمد. طوسی، محمدعلی. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۹] دهقانیان، حامد. صبوره، الهام. حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تمهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه. سال بیست و هشتم. شماره ۲. ص ۱۵۳-۱۸۰.
- [۱۰] رحمانی، علی. آدم پیرا، سعیده. (۱۳۹۲). عوامل موثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. سال دوم، شماره هشتم. ص ۱۲۸-۱۴۰.

- [26] Ineson, Elizabeth M & Benke, Eszter & Laszlot Jozsef (2013). Employee Loyalty in Hungarian hotels. **International Journal of hospitality management**. N 32. Pp 31-39.
- [27] Jenny, M. H. S. (2011). Exploring Success Factors in Top Careers in the Netherlands Advances in Hospitality and Leisure. **Emerald Group Publishing Limited**. Vol. 7, pp. 3-27.
- [28] King, Jacque L., (2003). **perfectionism in leadership: Exploring the link between leader self-esteem, leader self-efficacy, leader narcissism and perfectionism**.
- [29] Lantrip, Kali R. . Luginbuhl, Paula J. . Chronister, Krista M. & Lindstrom, Lauren. (2015). **Impact of Partner Violence on the Career Development Process for Professional Women**. **Journal of Family Violence**. Volume 30, Issue 5, pp 591-605.
- [30] Maimunah, I. (2008). Barriers to Career Progression Faced by Women: **Evidence from a Malaysian Multinational Oil Company**. **Women In Management Review**, 23(1), pp. 51-66.
- [31] Maxfield, Sylvia. Shapiro, Mary. Gupta, Vipin. Hass, Susan. (2010). Gender and risk: **women, risk taking and risk aversion**. **Gender in Management: An International Journal**, Vol. 25 No. 7, 2010, pp. 586-604.
- [32] Newstrom, Hohn W., Davis, Keith. (2002). **Organizational Behavior**. Eleventh Edition, McGraw-Hill.
- [33] Niehoff, B.P., Moorman, R.H., (1993). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**. 76(6). pp. 845-855.
- [34] Patwardhan, Vidya. Mayya, Sureshramana. Joshi, H G., (2015). Determinants of career progression for women in the Hospitality Industry: **Reflections of women managers in Five Star hotels in India**. **African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure**. Vol. 4 (2).
- [35] Shahida, Mansor. Dewi, Hazelena. Hakimi, Mohd. Hamzah, Zulhizzam. (2015). **The Relationship Between Role Conflict As Internal Barrier And Career Advancement Among Women In Banking Sector**. First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15), pp. 260-264.
- [36] Straub, C., (2007). **A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?**. Women in management review, Volume 22, Number 4. pp. 289-304.
- [۱۱] زنجانی، حبیب اله. آبرون، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف. *مطالعات علوم اجتماعی ایران*، سال یازدهم، شماره چهل و دوم، ص ۵۰-۶۰.
- [۱۲] سراج زاده، سید حسین. جواهری، فاطمه. (۱۳۸۵). برابری گرای جنسیتی در میان دانشجویان و متغیرهای زمینه‌ای و نگرشی مرتبط با آن. *جامعه‌شناسی ایران*. سال هفتم. شماره دوم. ص ۳-۴.
- [۱۳] عباسی، طیبه. فانی، علی اصغر. (۱۳۸۴). مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی: بررسی رابطه بین مهارت خودآگاهی، شناخت روابط بین فردی، شناخت محیطی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*. سال نهم. شماره ۳ (پیاپی ۴۲). ص ۱۰۱-۱۲۰.
- [۱۴] کاظمی پور، شهلا. جعفری، مژگان. (۱۳۸۸). موانع ارتقا شغلی زنان در ایران: مطالعه موردی کارکنان بانک ملی ایران. *مجله جامعه‌شناسی معاصر*، سال دوم، شماره اول. ص ۱۷۷-۱۹۷.
- [۱۵] منصورفر، غلام رضا. غیور، فرزاد. راستی آذر، یوسف. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ریسک‌پذیری و عملکرد بانک‌ها، مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان آذربایجان غربی. *فرایند مدیریت توسعه*. دوره ۲۶. شماره ۲. پیاپی ۸۴ ص ۱۴۱-۱۶۰.
- [۱۶] میرکمالی، سیدمحمد. ناستی زایی، ناصر. (۱۳۸۸). موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش. *پژوهش‌های مدیریت*. سال دوم، شماره پنجم. ص ۵۷-۷۸.
- [۱۷] نجاتی آجی‌بیشه، مهران. جمالی، رضا. (۱۳۸۶). شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد. *مجله علمی پژوهشی مطالعات زنان*. سال اول. شماره سوم. ص ۵۶-۹۱.
- [18] Alston, M. (2014). **Breaking Through Grass Ceiling**. **Routledge**.
- [19] Blackwood, J., & Brown-Welty, S. (2011). **Mentoring and interim positions: Pathways to leadership for women of color**. Women of color in higher education: changing directions and new perspectives, Vol. 10, pp. 109-133.
- [20] Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). **Women at the top: Powerful leaders define success as work-family in a culture of gender**. *American Psychologist*, 65(3), pp. 182-193.
- [21] Cortis, Rachele and Cassar, Vincent (2005). Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes. **Women in Management Review**. Vol. 20 No. 3, pp. 149-164.
- [22] Cubillo, L., & Brown, M. (2003). Women into educational leadership and management: International differences? **Journal of Educational Administration**, 41(3). pp. 278-291.
- [23] Fleming, S., (2015). "Déjà vu? An updated analysis of the gender wage gap in the US hospitality sector". **Cornell Hospitality Quarterly**. Vol. 56 No. 2, pp. 180-190.
- [24] Gupta, V; Hass, S. 2010. Gender and risk: women, risk taking and risk aversion, **Gender in Management: An International Journal** Vol. 25 No. 7.
- [25] Helfat, C.E., Harris, D. and Wolfson, P.J. 2006. The pipeline to the top: women and men in the top executive ranks of US corporations, **Academy of Management Perspectives**, Vol. 20.