

Research Paper

Explaining the factors of job tenure of women in management levels with a structural equation modeling approach

Hoda Mojtahedzadeh¹, Gholamreza Memarzadeh Tehran^{*2}, Ghanbar Amirnejad³, Foad Makvandi⁴, Sirus Korahi Moghadam⁵.

1. Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
2. Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Department of Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
5. Department of Public Administration, Masjedsoleiman Branch, Islamic Azad University, Masjedsoleiman, Iran.

Received: 2021/05/31

Revised: 2022/04/11

Accepted: 2022/04/30

Use your device to scan and read the article
online

DOI:

10.30495/jzv.2022.26397.3586

Keywords:

Job tenure, Female Managers, Ministry of Health and Medical Education.

Abstract

Introduction: Breaking the glass ceiling and seeing female executives is no longer impossible. What has become a problem for women today is maintaining their position at the managerial level. The shorter tenure of female managers compared to their male counterparts is a challenge that arises from the intersection of structural and psychological-social factors. The purpose of this study is to design a model of job tenure for female managers in organizations affiliated to the Ministry of Health and Medical Education.

Method: This research is applied in terms of purpose and is descriptive-survey based on the data collection method. The statistical population of the study includes 220 female managers in organizations affiliated to the Ministry of Health and Medical Education of Ahvaz city who were selected by census method. To collect data, fuzzy technique was used in the qualitative section and a researcher-made questionnaire was used in the quantitative section. The validity and reliability of the questionnaire were calculated and confirmed by experts and Cronbach's alpha coefficient (0.90). To test the research hypotheses, the structural equation model in PLS software was used.

Findings: The results showed that organizational and cultural factors have a greater role in explaining job tenure. managers' evaluation based on success instead of gender, equality in the distribution of rewards and results, monitoring the performance of managers away from gender and access to information resources of the organization are the most important factors of job tenure.

Citation: Mojtahedzadeh H, Memarzadeh Tehran G, Amirnejad G, Makvandi F, Korahi Moghadam S. Explaining the factors of job tenure of women in management levels with structural equation modeling approach. Quarterly Journal of Women and Society. 2022; 13(50): 109-122.

***Corresponding author:** Gholamreza Memarzadeh Tehran

Address: Associate Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Tell: 09121985003

Email: gmemar@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

The challenge for women today is not to break the glass ceiling and reach a higher organizational level, but to maintain their job position at the managerial level. After breaking the glass ceiling and being in leadership positions, women face a phenomenon called glass cliff, which seems to be due to the intersection of structural and psychological-social factors, and it is a phenomenon that causes a precarious management (short term of job tenure) for female managers(1). Glass cliff is a discriminatory mechanism that highlights the precarious management of women at senior levels and allows female executives to experience shorter tenures than their male counterparts(2). Women at managerial levels in Iran face a high risk of failure and criticism, which leads to inefficiency and shortening of their tenure(3). This study was conducted in the affiliated organizations of the Ministry of Health and Medical Education of Ahvaz city, In order to design a job tenure model for female managers. Given the importance of the issue and the need to pay attention to women's capabilities, the main question of the research is how is the model of women's job tenure at management levels in the organizations affiliated to the Ministry of Health and Medical Education in Ahvaz?

Methods

The present study is a descriptive survey research. The main source and basis of the analysis data was the opinion of experts and specialists, which was obtained using the Delphi technique. In terms of the nature and purpose of the implementation, it is practical and in terms of how it is implemented, it is a field research. The present study was conducted in two phases. The final result of the first phase of the research led to the identification of 9 components and 27 indicators that these factors were used in designing a researcher-made questionnaire with a five-point Likert scale in the second phase of the research in order model fit. The statistical population in the second phase of the study includes 220

managers, boss and female assistant in the organizations affiliated to the Ministry of Health and Medical Education in Ahvaz. The total number of population was taken as a sample. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaire. In order to determine the content and face validity of the questionnaire, the opinions of 10 professors in the field of research were taken. Also, the validity of the structure was confirmed by CVR test with a value of 0.68. In this research, modeling approach of structural equation based on the partial least squares (PLS) method was used to test the conceptual model of the research using Smart Pls software.

Findings

The component of organizational justice with a factor load of 0.872 has the highest share and the component of being disciplined with a factor load of 0.790 has the lowest share in explaining the job tenure of female managers; Equality index in the distribution of rewards and results with a factor load of 0.880, has the highest amount of factor load in the component of organizational justice; Index of promotion of participatory culture with a factor load of 0.905 has the highest amount of factor load compared to other indicators of the organizational support component; Gender-independent performance monitoring index with a factor load of 0.906 has the highest amount of factor load compared to other indicators of the normative component.

The government support component with a factor load of 0.841 has the highest and the women empowerment component with a factor load of 0.699 has the lowest share in explaining the job tenure of female managers; The spread index of successful management models of women with a factor load of 0.835 has the highest factor load compared to other indicators of the government support component; The wage equality index of men and women for equal work with a factor load of 0.925 in the social justice component has the highest amount of factor load; The power transfer index to women with a factor load of 0.909 has the highest factor load in the women's

empowerment component. The component of job commitment with a factor load of 0.783, has the highest and the component of emotional intelligence with a factor load of 0.764, have the lowest share in explaining the job tenure of female managers; The effort index in performing tasks with a factor load of 0.825 has the highest amount of factor load compared to other job commitment indicators; Self-efficacy feeling index with a factor load of 0.866 has the highest amount of factor load compared to other indices of non-burnout; Persist index in difficult and despair situations with a factor load of 0.821 has the highest factor load value compared to other emotional intelligence indices. The results showed that organizational factors with a factor load of 0.865, cultural / social factors with a factor load of 0.821 have the highest and individual factors with a factor load of 0.752 have the lowest share in explaining the structure of job tenure.

Discussion

This study shows that among the components of organizational factors, organizational justice has the most and discipline of the organization has the least share in job tenure. Monitoring gender-independent performance, promoting a culture of participation and equality in the distribution of rewards and results are the most important indicators in explaining the structure of job tenure. The prominence of the organizational justice component and the gender-independent performance monitoring index may be due to gender discrimination and stereotypes in management. The common view in organizations considers management as a male job and consider the manly management model as a standard and acceptable model. Therefore, there is not enough support for women because there is always the suspicion that women are not as capable of doing certain jobs such as management as men. The existence of discriminatory judgments in the organization keeps women away from positions of power for men, and this makes it difficult to maintain their position at the managerial level. Job commitment and

emotional intelligence showed the highest and lowest contributions to job tenure respectively. The prominence of the job commitment component in the job tenure of female managers can be analyzed in such a way that lack of organizational support, as a predisposing factor in lack of women's job satisfaction, that this factor leads to less job commitment and ultimately shorter tenure. They become, and women's burnout at managerial levels due to job stress due to lack of managerial experience - bias and prejudice - work pressure and work / family balance - leads to Precarious Management of women.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All subjects participated in the study with full knowledge and consent.

Funding

No funding.

Conflicts of interest

This article is taken from the Doctoral Thesis entitled "Designing a model of job stability for women in senior management in the Iranian administrative system" (Department of Management, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran). This research is not in conflict with personal or organizational interests.

تبیین عوامل پایداری شغلی زنان در سطوح مدیریتی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری

- هدا مجتهدزاده^۱، غلامرضا معمارزاده طهران^{۲*}، قنبر امیرنژاد^۳، فواد مکنونی^۴، سیروس کرراهی مقدم^۵
۱. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
 ۲. گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۳. گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۴. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
 ۵. گروه مدیریت دولتی، واحد مسجدسلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجدسلیمان، ایران.

چکیده

هدف: مناسب سازی بستری جهت پایداری زنان در سطوح مدیریتی، علاوه بر فراهم نمودن زمینه بهبود ارتباطات سازمانی و تسهیل نوآوری به رشد توانمندی‌های فردی آنان نیز منجر می‌شود. این پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی پایداری شغلی زنان در سطوح مدیریتی انجام شده است.

روش: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۲۰ مدیر زن در سازمانهای تابعه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی شهرستان اهواز است که به روش تمام‌شمار انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از تکنیک فازی در بخش کیفی و پرسشنامه محقق ساخته در بخش کمی استفاده گردید. روایی و پایایی پرسشنامه با نظر خبرگان و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۰) محاسبه و تایید گردید. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی و فرهنگی سهم بیشتری در تبیین پایداری شغلی مدیران زن دارند که در این میان ارزیابی مدیران بر اساس موفقیت و نه جنسیت، برابری در توزیع پاداشها و نتایج، نظارت بر عملکرد مدیران بدور از جنسیت، دسترسی به منابع اطلاعاتی سازمان از مهمترین عوامل پایداری شغلی هستند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۱۰

تاریخ داوری: ۱۴۰۱/۰۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jzv.2022.26397.3586

واژه‌های کلیدی:

پایداری شغلی، مدیران زن، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

* نویسنده مسئول: غلامرضا معمارزاده طهران

نشانی: دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۲۱۹۸۵۰۰۳

پست الکترونیکی: gmemar@gmail.com

مقدمه

بالا می‌شود (۱۲). دیویس-نتزلی^۶ بر اساس نظریه توکن و نظریه ناسازگاری نقش، نشان می‌دهند که رهبران زن به احتمال زیاد نظارت بیش از حد را تجربه خواهند کرد که این میزان نظارت، ممکن است توانایی زنان برای رهبری مؤثر را تضعیف و نرخ جابجایشان را افزایش دهد (۱۳). دیدگاه مهاجمان فضایی^۷ ورود زنان و اقلیت‌ها به مشاغل سطح بالا را نشان از اخلال در وضعیت موجود و انحراف از هنجار می‌داند و به همین دلیل افراد خارج از گروه از طریق نظارت بیشتر بر مدیران زن در صدد مبادله افراد خود با آنها می‌شوند (۸).

زنان بعد از شکستن سقف شیشه‌ای و قرار گرفتن در موقعیتهای رهبری با پدیده‌ای به نام صخره شیشه‌ای^۸ که ناشی از تلاقی عوامل ساختاری و روانشناختی-اجتماعی است، مواجه می‌شوند. آن پدیده‌ای است که مدیریت متزلزل^۹ و ناامن (دوران کوتاه تصدی شغلی) را برای مدیران زن سبب می‌شود (۱). صخره شیشه‌ای از ساز و کارهای تبعیض‌آمیزی است که مدیریت متزلزل زنان در سطوح ارشد را برجسته می‌کند و باعث می‌گردد که مدیران زن دوران تصدی کوتاه-تری را نسبت به هم‌تایان مرد خود تجربه نمایند (۲). این پدیده شکل ظریف و در عین حال خطرناک از تبعیض جنسیتی است که تنوع جنسیتی در سازمان و توانایی زنان برای تبدیل شدن به رهبران موفق را محدود می‌کند (۱۴). زنان در سطوح مدیریتی در ایران با خطر شکست و انتقاد بالا مواجه هستند که این امر، ناکارآمدی و کوتاه شدن دوران تصدی را برای آنان به همراه دارد (۳).

پایداری شغلی (دوران تصدی شغلی) به استمرار شغل (۱۵) و مدت زمانی که شخص در شغل یا نقش فعلی خود بوده است، گفته می‌شود (۱۶). تصدی شغلی متمایز از تصدی سازمانی می‌باشد، زیرا کارکنانی که به کرات درون یک سازمان، مشاغل خود را تغییر داده‌اند ممکن است که مدت زمان بالایی در سازمان بوده باشند اما مدت زمان کوتاهی در یک شغل خاص بوده‌اند (۱۷). ترک خدمت دو تعریف عام و ویژه دارد که در تعریف عام، خروج از سازمان و اظهار نارضایتی از شغل مدنظر است، اما در تعریف خاص، تغییر در عضویت فرد در سازمان که طیف وسیعی از جابجائی‌ها و تغییر وضعیت‌ها را شامل می‌شود، مورد توجه است (۱۸). کوریوان^{۱۰} (۱۹) تمایل به ماندن یا رفتن کارکنان را ناشی از رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌داند که تاثیر گرفته از عوامل خود مختاری، یکنواختی، حمایت اجتماعی، حمایت همکاران، حمایت سرپرستی، استرس شغلی، تضاد نقش، کار مورد انتظار، پرداخت، ابهام در نقش و وابستگی شغلی می‌باشند. دکونیک و استیل ول (۲۰) ماندن یا رفتن کارکنان را به سبب دو عامل رضایت از پرداخت و سرپرستی از طریق تاثیر بر تعهد سازمانی می‌دانند. مشیری و همکاران (۲۱) در پژوهش خویش نشان دادند که وجود عدالت سازمانی (تعاملی، رویه‌ای و توزیعی)، سبب کاهش فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در سازمان می‌شود. کوشازاده و عزیزآبادی (۲۲) در تحقیق خود ارتباط منفی عدالت سازمانی ادراک

حضور و مشارکت زنان در جایگاه تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، نه تنها موجب استفاده بهینه از سرمایه‌های اجتماعی و افزایش بهره‌وری ملی است، بلکه سبب ارتقای کلیه شاخص‌های توسعه پایدار به ویژه شاخص توسعه انسانی نیز می‌شود. امروزه بیش از هر زمان، باور بر این است که همه افراد جامعه ورای هرگونه تقسیم بندی اجتماعی (جنسیتی، مذهبی و قومی) به عنوان منبع توسعه یافتگی جوامع قلمداد می‌شوند (۴). نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه، نادیده گرفته شده که این امر نشان از وجود تبعیضات و نابرابریهای جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی دارد. برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت نمایند (۵). گزارش مرکز تحقیقات پیو^۱ نشان می‌دهد که در طول ۵۰ سال گذشته تنها ۵۶ کشور حضور یک زن را حداقل به مدت یک سال در رأس دولت خود داشته‌اند. ۳۱ کشور از ۵۶ کشور، حضور زنان در نقش بالا برای مدت ۵ سال یا کمتر بوده و در ۱۰ مورد این حضور در یک سال به پایان رسیده است، درحالی که طول متوسط دوره تصدی رهبری مردان در کشورهای مختلف جهان، بسیار بالاتر بوده است (۶).

چالشی که امروزه زنان با آن مواجه هستند، مدیریتی متزلزل و ناپایدار است. چالشی که در آن مدیران زن از هم‌تایان خود پشتیبانی کمتری دریافت می‌کنند، از شبکه‌های مهم کنار گذاشته شده و حتی هنگام انجام وظایف دقیقاً یکسان، بررسی و انتقاد بیشتری دریافت می‌کنند (۷). لذا، مدیران زن بدلیل کمبود حمایت و اقتدار لازم، دوران تصدی کوتاه‌تری را نسبت به هم‌تایان مرد تجربه می‌کنند (۸). تعادل بین کار / خانواده، موفقیت شغلی و برابری جنسیتی، چالشی بزرگ برای زنان در پست مدیریتی است که با عدم رضایت شغلی، غیبت از کار، استرس شغلی، عدم رضایت مشتری، عملکرد پایین و بی‌انگیزگی همراه می‌باشد (۹). آل کاید^۲ نبود اختیار، عدم تعادل بین وظایف کار- خانواده، نبود امکانات در دسترس، عدم انگیزه در زیردستان، بوروکراسی و نیاز به ترکیب هم زمان آموزش و انجام وظایف مدیریتی را از جمله چالش‌هایی می‌داند که مدیران زن با آن مواجه هستند (۱۰). کاتارا^۳ نیز چهار چالش: تبعیض‌های جنسیتی، کمتر بودن ارتباطات کاری، نبود مربی حمایت‌کننده و عدم دسترسی به شبکه را برای مدیران زن نام می‌برد (۱۱). چالش‌های زنان در موقعیتهای رهبری بر اساس تئوری‌های "عدم انطباق نقش"^۴ و "توکن"^۵ (ناسازگاری درک شده بین نقش‌های اجتماعی زنان با خواسته‌های موقعیت رهبری)"، بدلیل ناسازگاری بین نقش جنسیت زن و نقش رهبر بوده که منجر به ارزیابی‌های منفی زنان در سطوح

6 - Davies-Netzley
7 - space invaders
8 - Glass cliff
9 - Precarious Management
10- Currievan

1 - Pew Research Center
2 - Al-kayed
3 - Kattara
4 - - role incongruity theory
5 - Token theory

شده بر تمایل به ترک خدمت را نشان می‌دهند. ماهونی و همکاران (۲۳) دریافتند که قصد ترک شغل تابعی از رضایت شغلی و فرسودگی شغلی است. گارسیا^۱ و همکاران (۲۴) نیز وجود تبعیض در سازمان را دلیلی بر ترک شغل کارکنان زن مطرح می‌کنند. نک (۲۵) نشان داد که تصمیم به ترک شغل مدیران زن بدلیل یاس و سرخوردگی ناشی از فقدان تجربه مدیریتی- سوگیری و تعصب - فشار کاری و تعادل بین کار / خانواده می‌باشد. قریشی (۲۶) وجود فرسودگی شغلی در مدیران را سبب تمایل به ترک شغل آنان می‌داند. رایان در تحقیق خویش پی برد که زنان مدیر، سطح بالایی از استرس، کاهش انگیزه و تعهد سازمانی و در نهایت، افزایش ترک شغل را تجربه می‌کنند (۲۷).

برجلی در تحقیق خویش نشان داد، عوامل سازمانی بیش از عوامل فردی بر حضور اندک استادان زن در عرصه‌های مدیریتی آموزش عالی مؤثرند، که عوامل: فرهنگ سازمانی، گرایشهای مردسالارانه، شبکه‌های غیر رسمی مردان و نبود نظام شایسته‌سالاری بیش از سایر منابع سازمانی مورد تاکید قرار گرفته‌اند (۲۸). اسرار نشان داد که رابطه معنی داری بین دوران تصدی زنان در موقعیتهای مدیریتی و تعهد سازمانی آنان وجود دارد (۲۹). مصطفی‌نژاد در تحقیق خویش آشکار ساخت که عوامل شخصیتی و عوامل سازمانی تاثیر داری بر تعهد شغلی کارکنان دارند که سهم احساس عدالت سازمانی و وظیفه‌شناسی در تعهد شغلی بیش از سایر عوامل است (۳۰). یافته‌های یاغی حاکی از این است که جنسیت عامل بی‌عدالتی در محیط کار می‌باشد که این نیز منجر به تکرار فرضیات کلیشه‌ای در زمینه توانایی‌های زنان می‌شود (۳۱). پژوهشگران دیگری دریافتند زنانی که شکل‌هایی از نفوذ یا قدرت را در رفتارهایشان نشان می‌دهند، علی‌رغم پیوستگی ویژه این رفتارها با رهبری اثربخش این خطر برای آنان وجود دارد که بدلیل مغایرت نقش مدیریتی با هنجارهای جنسیتی - سنتی، منفی ارزیابی شوند (۳۲).

شاخص‌های توسعه انسانی نشان می‌دهد نابرابری جنسیتی با وجود کم شدن، همچنان تداوم دارد. بر اساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد از شکاف جنسیتی ۲۰۲۱، ایران با امتیاز ۰.۵۸۲ در بین ۱۵۶ کشور جهان در رتبه ۱۵۰ جهان قرار گرفته که نسبت به سال ۲۰۲۰، دو پله تضعیف شده است. در میان ارکان شاخص شکاف جنسیتی در سال ۲۰۲۱، ایران به غیر از دو مولفه "دستیابی به امکانات آموزشی" و "بهداشت و بقا" امتیازی پایین‌تر از میانگین جهانی کسب کرده که مهم‌ترین آن کسب رتبه ۱۵۲ در مولفه نرخ مشارکت نیروی کار است (۳۳). وجود نابرابری جنسیتی، رتبه چهارم ایران در توسعه انسانی (کشورهای با توسعه انسانی متوسط رو به پایین) (۳۴)، توان بالقوه زنان در افزایش بهره‌وری جوامع، قابلیت ویژه زنان در مهارتهای نرم در مدیریت (۳۵) و بهبود ارتباطات سازمانی و تسهیل نوآوری از دلایل پرداختن به موضوع پایداری زنان در سطوح تصمیم‌گیری می‌باشد. لیکن، تا کنون پایداری شغلی بصورت جامع و در قالب یک مدل با نگاهی جامعه‌شناختی و مدیریتی مورد مذاقه قرار داده نشده است.

هدف اصلی در این پژوهش دستیابی به مدل ساختاری برازش شده پایداری شغلی مدیران زن در سازمانهای تابعه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی است و در صدد است به سوالات زیر پاسخ دهد:

۱. مدل جامع پایداری شغلی مدیران زن در سازمان‌های تابعه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی چگونه است؟

۲. آیا مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار است؟

فرضیات تحقیق عبارتند از:

۱. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد سازمانی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و از برازش قابل قبول برخوردار است.

۲. مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگی/اجتماعی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و از برازش قابل قبول برخوردار است.

۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌های فردی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و از برازش قابل قبول برخوردار است.

روش پژوهش و ابزار پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جمع‌آوری اطلاعات بر اساس تلفیق روش‌های اسنادی، دلفی و پیمایشی صورت گرفته است. بین رشته‌ای بودن موضوع پژوهش، لزوم گمنامی در جمع‌آوری داده‌ها و نبود دانش دقیق در ارتباط با موضوع از دلایل استفاده از تکنیک دلفی در انجام پژوهش حاضر می‌باشد.

دلفی با استفاده از نظر کارشناسان، اجماع قوی از نظرات را بخصوص در موارد کمبود شواهد تجربی ارائه می‌دهد. همچنین بازخورد بین دوره‌های انجام دلفی محرک ایده‌های جدید بوده و موجب گسترش دانش می‌گردد. هدف از این روش، دسترسی به مطمئن‌ترین توافق گروهی خبرگان در مورد موضوعی خاص است که با استفاده از پرسشنامه و نظرخواهی از خبرگان به دفعات با توجه به بازخورد حاصل از آن‌ها صورت می‌پذیرد. همچنین به منظور حصول اطمینان از صحت، دقت کاربردی بودن و جامعیت شاخص‌های شناسایی شده و رفع سوگیری‌های احتمالی، از تحلیل فازی جهت دستیابی به توافق گروهی بین خبرگان استفاده شد (۳۶).

پژوهش در دو بخش انجام شد. جامعه آماری بخش اول ۱۲ خبره دانشگاهی و مدیریتی می‌باشد که به روش نمونه‌گیری هدفمند با ویژگی برخوردار از دانش علمی در حیطه مدیریت و زنان و حداقل ۴ سال سابقه اجرایی در حوزه مدیریت شناسایی و انتخاب شدند. در بخش اول، ابتدا از طریق مطالعه اسنادی (بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع و ادبیات نظری) شناخت نسبتاً جامعی در خصوص پایداری شغلی حاصل و بر همین اساس چارچوبی مقدماتی فراهم شد؛ سپس این چارچوب با تکنیک دلفی تکمیل گردید. در دور اول، پرسشنامه‌ای با ۳۳ شاخص استخراج شده از مطالعات اسنادی و نیز نظرات خبرگان و متخصصان در اختیار کلیه اعضای پنل قرار گرفت تا نظرات خود درخصوص اضافه یا حذف نمودن موارد و همچنین میزان اهمیت هر کدام را از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، مشخص نمایند. با توجه به متغیرهای زبانی تعیین شده، میانگین فازی هر شاخص بر اساس پاسخ‌های قید شده در پرسشنامه

شاخص، مجدداً نظر خود را با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود اعلام نماید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های تکمیل شده همانند دور قبل، تحلیل فازی برای هر شاخص انجام شد. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ بدست آمد، بنابراین نظرسنجی در این مرحله به پایان می‌رسد، این بدان مفهوم است که خبرگان به اجماع نظر رسیدند. بنابراین این بخش از تحقیق حاضر بدلیل اجماع خبرگان، از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد (۳۷). در نهایت با کسب توافق نظر خبرگان، مدل مفهومی اولیه پژوهش طراحی شد. نتیجه نهایی بخش اول در جدول ۱ نشان داده شده است.

مورد تحلیل قرار گرفت. پس از جمع‌آوری نظرات خبرگان در دور اول و تحلیل دلفی فازی، ۶ عامل اعتماد به مدیریت زنان، پر رنگ بودن نقش زنان، عدم پذیرش ناتوانی زنان در مدیریت، عدم نگاه جنسیتی به مشاغل، وصل شدن به افراد قدرتمند سازمان و انعطاف‌پذیری، بدلیل اکتساب میانگین فازی کمتر از ۰/۷ (حد آستانه) از فهرست عوامل پایداری شغلی حذف گردیدند. پس از انجام اولین دور از نظرسنجی لازم است راند دوم نظرسنجی نیز انجام شود تا نتایج هر دو راند با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود. البته به همراه پرسشنامه، نتایج کلی بدست آمده از پرسشنامه دور قبل نیز در اختیار خبرگان قرار داده شد، تا برای آنان مشخص شود که کدام یک از شاخص‌ها به علت اهمیت پایین حذف شدند. میانگین فازی کسب شده از مرحله قبل در مقابل هر شاخص نیز درج شد تا پاسخ‌گو ضمن آگاهی از نمره

جدول ۱. مدل مفهومی پایه پژوهش

برابری در توزیع نتایج و پاداشها بدور از جنسیت، رفتار منصفانه با مدیران زن، عاری بودن روشهای تخصیص منافع سازمانی از تعصب و غرض‌ورزی	عدالت سازمانی	سازمانی
ترویج فرهنگ مشارکتی، آزادی عمل به مدیران زن، دسترسی به منابع اطلاعاتی سازمان	حمایت سازمانی	
ارزیابی مدیران بر اساس موفقیت و نه جنسیت، رعایت اصل شایسته‌سالاری در انتصابات مدیران، نظارت بر عملکرد بدور از جنسیت	ضابطه‌مند بودن سازمان	فرهنگی اجتماعی
اشاعه مدل‌های مدیریتی موفق از زنان، تصویب قوانین در راستای حمایت از مدیران زن، بازنگری در قوانین انتصاب مدیران	حمایت دولت	
خود آگاهی نسبت به توانایی‌های خویش، دسترسی برابر به آموزش، تفویض قدرت به زنان	توانمندسازی زنان	فردی
برابری حقوق زنان و مردان در ازای کار یکسان، سهم برابر زنان و مردان از مشاغل مدیریتی، تعهد یکسان مردان و زنان نسبت به خانواده	عدالت اجتماعی	
تلاش و کوشش در انجام وظایف، داشتن علاقه و انگیزه در انجام وظایف، پذیرش ارزشها و اهداف سازمان	تعهد شغلی	شغلی
داشتن پشتکار در شرایط دشواری و سرخوردگی، کنترل استرس، خودانگیزی	هوش هیجانی	
احساس خود کارآمدی، احساس موفقیت، توانایی پاسخ به خواسته‌های شغلی	عدم فرسودگی	

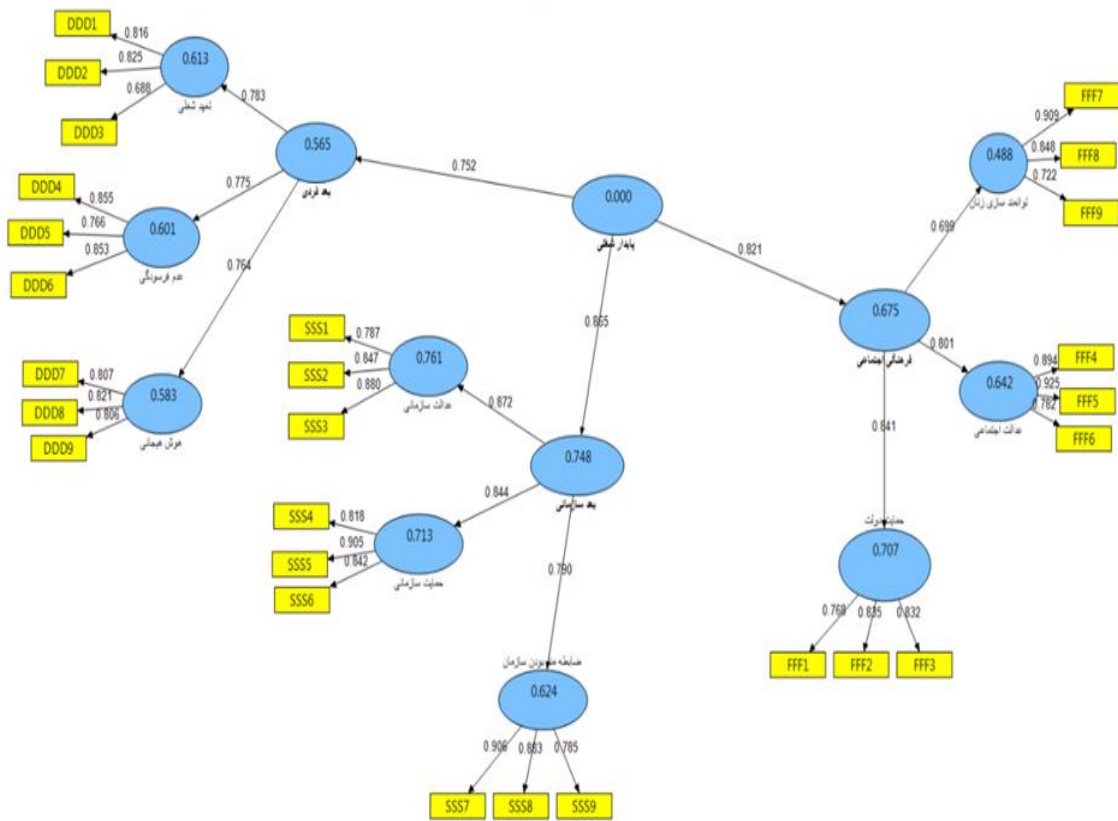
منبع: یافته‌های پژوهش

آزمون کولموگروف اسمیرنوف مقدار معناداری تمام متغیرهای پژوهش کوچک‌تر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمد. در نتیجه فرض صفر آزمون مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیرهای مزبور رد شده و فرض مقابل آن مورد تایید قرار می‌گیرد. بر این اساس جهت تحلیل استنباطی متغیرهای پژوهش به منظور مدل‌سازی از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده شد. مدل تحقیق با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد آزمون قرار گرفت. جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است.

در بخش دوم پژوهش به منظور بررسی برازش و تبیین مدل طراحی شده در مرحله قبل، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر اساس شاخص‌های تایید شده، تهیه شد. جامعه آماری تحقیق در این بخش شامل مدیران، روسا و معاونین زن در سازمان‌های تابعه وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در شهرستان اهواز می‌باشد که با توجه به تعداد محدود جامعه آماری جهت برازش مدل، به روش نمونه‌گیری تمام شمار تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از مدت سه ماه، در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه مفید برای تحلیل آماری جمع‌آوری شد. پیش از انجام تحلیل عاملی تاییدی به منظور بررسی حجم نمونه از دو شاخص KMO و بارتلت استفاده شد. مقدار KMO برابر ۰/۸۰۷ و سطح معناداری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۰۱ بود، بدین ترتیب کفایت نمونه برداری و اجرای تحلیل عاملی قابل توجیه بود. هم‌چنین در

مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) در تمام مقوله‌ها به ترتیب مقداری بیشتر از $0/5$ و $0/7$ بدست آمد که از مقدار میانگین واریانس استخراج شده نیز بزرگ‌تر است؛ بنابراین روایی همگرا تایید می‌شود. همچنین بر اساس یافته‌ها، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است. بنابراین با تایید روایی همگرا و واگرا، روایی کلی و برازش مدل اندازه‌گیری نیز مورد تایید قرار گرفت. به منظور درستی و برازش کلیت مدل مفهومی پیشنهادی از معیار GOF استفاده گردید. وتزلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (۳۸) که GOF محاسبه شده در این تحقیق برابر $0/63$ بدست آمد که نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب سنجیده شد که تمامی ضرایب پایایی ترکیبی بالاتر از $0/6$ و ضرایب آلفای کرونباخ بالاتر از $0/7$ بدست آمد. بنابراین ابزار اندازه‌گیری از پایایی درونی قابل قبولی برخوردار و همگن می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری، ضریب معناداری (مقادیر t-values) در تمامی شاخص‌ها از مقدار بحرانی $1/96$ بزرگ‌تر است که نشان از معناداری همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود را دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر مکنون به درستی توسط متغیرهای آشکار خود مورد سنجش قرار گرفت. در مدل کلی تحقیق که در شکل ۱ ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و مدل ساختاری ارائه شده است. ضرایب مسیر و معناداری در جدول ۲ نشان داده شده است.

1- Wetzels et al



شکل ۱. مدل کلی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۲. مقادیر ضریب t-values متغیرهای مکنون تحقیق

R ²		مقادیر اشتراکی		ضریب T-value		ضریب مسیر	
تفسیر	مقدار	تفسیر	مقدار	معناداری	مقدار	به	از
تعهد سازمانی	قوی	قوی	۰/۷۰۴	۰/۰۰۱	۲۷/۵۵	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی
	قوی	قوی	۰/۷۳۳	۰/۰۰۱	۲۱/۴۸	حمایت سازمانی	
	متوسط	قوی	۰/۷۳۹	۰/۰۰۱	۱۳/۰۳	ضابطه‌مند بودن	
تعهد اجتماعی	متوسط	قوی	۰/۷۵۵	۰/۰۰۱	۱۷/۲۹	عدالت اجتماعی	تعهد اجتماعی
	متوسط	قوی	۰/۶۶۰	۰/۰۰۱	۲۶/۱۸	حمایت دولت	
	متوسط	قوی	۰/۶۸۹	۰/۰۰۱	۹/۹۱	توانمندسازی زنان	
تعهد فردی	متوسط	قوی	۰/۶۰۷	۰/۰۰۱	۱۱/۰۴	تعهد شغلی	تعهد فردی
	متوسط	قوی	۰/۶۸۲	۰/۰۰۱	۱۵/۰۹	عدم فرسودگی شغلی	
	متوسط	قوی	۰/۶۵۸	۰/۰۰۱	۱۳/۱۷	هوش هیجانی	

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۳. بارهای عاملی عوامل پایداری شغلی مدیران زن

ابعاد	بار عاملی	مرتبه	مؤلفه ها	بار عاملی	مرتبه	شاخص ها	بار عاملی	مرتبه
توانمندی	۰/۸۶۵	۱	عدالت سازمانی	۰/۸۷۲	۱	Sss1	۰/۷۸۷	۸
						Sss2	۰/۸۴۷	۵
						Sss3	۰/۸۸۰	۴
			حمایت سازمانی			Sss4	۰/۸۱۸	۷
						Sss5	۰/۹۰۵	۲
						Sss6	۰/۸۴۲	۶
			ضابطه مند بودن			Sss7	۰/۹۰۶	۱
						Sss8	۰/۸۸۳	۳
						Sss9	۰/۷۸۵	۹
فرهنگی اجتماعی	۰/۸۲۱	۲	عدالت اجتماعی	۰/۸۴۱	۳	FFF1	۰/۷۶۸	۸
						FFF2	۰/۸۳۵	۵
						FFF3	۰/۸۳۲	۶
			حمایت اجتماعی			FFF4	۰/۸۹۴	۳
						FFF5	۰/۹۲۵	۱
						FFF6	۰/۷۸۲	۷
			توانمند سازی زنان			FFF7	۰/۹۰۹	۲
						FFF8	۰/۸۴۸	۴
						FFF9	۰/۷۲۲	۹
تعلیمی	۰/۷۵۲	۳	تعهد شغلی	۰/۷۸۳	۶	DDD1	۰/۸۱۶	۶
						DDD2	۰/۸۲۵	۴
						DDD3	۰/۶۸۸	۹
			عدم فرسودگی			DDD4	۰/۸۵۵	۲
						DDD5	۰/۸۶۶	۱
						DDD6	۰/۸۵۳	۳
			هوش هیجانی			DDD7	۰/۸۰۷	۷
						DDD8	۰/۸۲۱	۵
						DDD9	۰/۸۰۶	۸

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی فرضیات پژوهش

آزمون فرضیات پژوهش مطابق با جدول ۳ نشان می‌دهد: فرضیه اول:

مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد سازمانی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و دارای برآزش قابل قبول است. یافته‌ها نشان می‌دهد مؤلفه‌های عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و ضابطه‌مند بودن سازمان و شاخص‌های آن‌ها معیار مناسبی برای بعد سازمانی هستند؛

مؤلفه عدالت سازمانی با ضریب بار عاملی ۰/۸۷۲، بیشترین سهم و مؤلفه ضابطه‌مند بودن با ضریب بار عاملی ۰/۷۹۰، کمترین سهم را در تبیین پایداری شغلی مدیران زن دارند؛

فرضیه دوم:

شاخص برابری در توزیع پاداشها و نتایج در مؤلفه عدالت سازمانی با بار عاملی ۰/۸۸۰، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛ شاخص ترویج فرهنگ مشارکتی با بار عاملی ۰/۹۰۵ نسبت به سایر شاخص‌های مؤلفه حمایت سازمانی، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛ شاخص نظارت بر عملکرد فارغ از جنسیت با بار عاملی ۰/۹۰۶ نسبت به سایر شاخص‌های مؤلفه ضابطه‌مند بودن، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد.

مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگی/اجتماعی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و دارای برازش قابل قبول است.

یافته‌ها نشان می‌دهد همه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بدلیل کسب بار عاملی بالاتر از ۰/۴، معیار مناسبی برای بعد فرهنگی/اجتماعی هستند؛ مؤلفه حمایت دولت با بار عاملی ۰/۸۴۱، بیشترین و مؤلفه توانمندسازی زنان با بار عاملی ۰/۶۹۹، کمترین سهم را در تبیین پایداری شغلی مدیران زن دارند؛

شاخص اشاعه مدل‌های مدیریتی موفق از زنان با بار عاملی ۰/۸۳۵ نسبت به سایر شاخص‌های مؤلفه حمایت دولت، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛

شاخص برابری حقوق مردان و زنان در ازای کار یکسان با بار عاملی ۰/۹۲۵ در مؤلفه عدالت اجتماعی، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛ شاخص تفویض قدرت به زنان با بار عاملی ۰/۹۰۹ در مؤلفه توانمندسازی زنان، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد. فرضیه سوم:

مؤلفه‌ها و شاخص‌های فردی در الگوی پایداری شغلی مدیران زن، معنادار و دارای برازش قابل قبول است.

آزمون این فرضیه نیز نشان می‌دهد همه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بدلیل کسب بار عاملی بالاتر از ۰/۴، معیار مناسبی برای بعد فردی هستند؛ مؤلفه تعهد شغلی با بار عاملی ۰/۷۸۳، بیشترین و مؤلفه هوش هیجانی با بار عاملی ۰/۷۶۴، کمترین سهم را در تبیین پایداری شغلی مدیران زن دارند؛

شاخص تلاش و کوشش در انجام وظایف با بار عاملی ۰/۸۲۵ نسبت به سایر شاخص‌های تعهد شغلی، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛

شاخص احساس خودکارآمدی با بار عاملی ۰/۸۶۶ نسبت به سایر شاخص‌های عدم فرسودگی شغلی، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد؛

شاخص پشتکاری در شرایط دشواری و سرخوردگی با بار عاملی ۰/۸۲۱ نسبت به سایر شاخص‌های هوش هیجانی، بیشترین مقدار بار عاملی را دارد.

بحث و نتیجه گیری

زنان بعد از شکستن سقف شیشه‌ای و قرار گرفتن در موقعیتهای رهبری با پدیده‌ای به نام صخره شیشه‌ای مواجه می‌شوند که منجر به دوران کوتاه‌تر تصدی زنان در سطوح بالای مدیریتی در مقایسه با هم‌تایان مرد می‌شود. مدیران زن از هم‌تایان خود پشتیبانی کمتری دریافت می‌کنند، از شبکه‌های مهم کنار گذاشته شده و حتی هنگام انجام وظایف دقیقاً یکسان، بررسی و انتقاد بیشتری دریافت می‌کنند. برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیضات و در نتیجه توسعه بهتر و کاملتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف جامعه مشارکت داشته باشند. با توجه به وجود پدیده صخره شیشه‌ای و اهمیت نقش زنان در سطوح تصمیم‌گیری و توسعه انسانی کشور، این پژوهش با هدف بررسی و ارزیابی مدل مفهومی پایداری شغلی زنان در سطوح مدیریتی انجام شده است. مناسب‌سازی بستر جهت پایداری زنان در سطوح مدیریتی، علاوه بر فراهم نمودن زمینه بهبود ارتباطات سازمانی و

تسهیل نوآوری در رشد توانمندی‌های فردی زنان نیز اثرگذار است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اندازه‌گیری مؤلفه‌ها در حالت تخمین استاندارد و معناداری از برازش مناسبی برخوردار بوده و بدین ترتیب فرضیات پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفتند. هم‌چنین با توجه به مقدار بدست آمده از شاخص کلی برازش، مدل از کیفیت و اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

نتایج حاصل از بررسی‌ها نشان داد که عوامل سازمانی با بار عاملی ۰/۸۶۵ رتبه اول، عوامل فرهنگی/اجتماعی با بار عاملی ۰/۸۲۱ رتبه دوم و عوامل فردی با بار عاملی ۰/۷۵۲ رتبه سوم را در تبیین سازه پایداری شغلی دارند. در میان مؤلفه‌های عوامل سازمانی، عدالت سازمانی بیشترین و ضابطه مند بودن سازمان کمترین سهم را در پایداری شغلی نشان دادند. شاخص‌های نظارت بر عملکرد بدور از جنسیت، ترویج فرهنگ مشارکتی و برابری در توزیع پاداشها و نتایج، مهم‌ترین شاخص در تبیین سازه پایداری شغلی هستند. این نتایج با یافته‌های (۸)، (۲۰)، (۲۱)، (۲۲)، (۲۴) و (۲۸)، هم‌راستا می‌باشد. برجستگی مؤلفه عدالت سازمانی و شاخص نظارت بر عملکرد بدور از جنسیت در سازمان می‌تواند بدلیل وجود تبعیض‌ها و کلیشه‌های جنسیتی در شغل مدیریت باشد چرا که دیدگاه رایج در سازمانها، مدیریت را یک شغل مردانه دانسته و مدل مدیریتی مردانه را مدلی استاندارد و مقبول می‌داند، به همین خاطر، از مدیران زن حمایت کافی نمی‌شود چرا که همواره این تردید وجود دارد که آنان توانایی انجام شغل خاصی همچون مدیریت را همانند مردان ندارند. وجود قضاوت‌های تبعیض آمیز در سازمان، زنان را از موقعیت‌های قدرت مردان، دور نگاه داشته و همین امر، حفظ موقعیت آنان در سطوح مدیریتی را مشکل می‌سازد و زنان نیز با وجود چنین تفکراتی در سازمان‌ها، احتمال موفقیت خود را در موقعیت‌های عالی مدیریتی بسیار اندک می‌دانند.

مؤلفه‌های عدالت اجتماعی؛ حمایت دولت و توانمندسازی زنان در ذیل عوامل فرهنگی/اجتماعی منظور شدند که مؤلفه حمایت دولت بیشترین و توانمند سازی زنان کمترین سهم را در تبیین پایداری شغلی زنان بدست آوردند. شاخص‌های: برابری حقوق زنان و مردان در ازای کار یکسان؛ تفویض قدرت به زنان و اشاعه مدل‌های مدیریتی موفق از زنان، مهم‌ترین در مؤلفه‌های عوامل فرهنگی/اجتماعی هستند. برجستگی عوامل مذکور، نشانگر این مهم هست که اگرچه زنان از سقف شیشه‌ای عبور کرده اما جامعه هم‌چنان وام‌دار الگوهای جنسیتی است. وجود و نفوذ دیدگاه‌های کلیشه‌ای - جنسیتی در سازمان‌ها سبب شناخت نادرست از تفاوت‌های فردی واقعی بین مردان و زنان گشته و نتیجتاً موجب نگرش‌های منفی به زنان در نقش‌های غیرسنتی می‌شود و نگاه جنسیتی به زنان سبب تکرار فرضیات کلیشه‌ای نسبت به توانایی‌های آنان می‌شود (۳۱). پاتنام ریشه توانمندسازی زنان را اعتماد متقابل؛ ارزش‌های مشترک؛ وجود بسترهای لازم در محیط سیاسی - اجتماعی و شبکه‌های متنوع اجتماعی می‌داند (۳۹). بنابراین در صورت فراهم نبودن بستر لازم جهت همبازی و اعتماد متقابل، زنان در سطوح مدیریتی با اشکال مختلف ظلم و تبعیض همپوشانی شده و وابسته به یکدیگر روبرو می-

شوند. در این صورت سرمایه اجتماعی زنان که منشأ توانمندی آنان است خدشه‌دار می‌گردد که این نیز سبب تقویت فرضیات کلیشه‌ای در مورد زنان مدیر در سازمان می‌شود (۴۰). لذا، تا زمانی که دیدگاه‌های جنسیتی - سنتی در سازمان و جامعه پررنگ باشد، با وجود ارتقاء زنان به بالاترین سطح سازمان این موفقیت برای آنان پایدار نخواهد بود چرا که تصورات جنسیتی و فرضیات کلیشه‌ای همچون ماریچی هستند که سبب تقویت یکدیگر می‌شوند. لذا هم‌ترازسازی جنسیتی به عنوان یک راهکار در تسریع روند بهبود جایگاه زنان که شرط اصلی و ضروری در پیشرفت توسعه نیز هست، ضرورت می‌یابد.

مؤلفه‌های هوش هیجانی؛ تعهد شغلی و عدم فرسودگی شغلی در ذیل عوامل فردی شناسایی شدند که تعهد شغلی بیشترین و هوش هیجانی کمترین سهم را در بعد فردی نشان دادند. برجستگی مؤلفه تعهد شغلی در پایداری شغلی مدیران زن را می‌توان اینگونه تبیین نمود که عدم حمایت سازمانی، به عنوان یک عامل زمینه‌ساز در عدم رضایت شغلی زنان نقش داشته و این عامل خود سبب تعهد شغلی کمتر آنان و در نهایت سبب دوران کوتاه تصدی آنان می‌شود. شاخص‌های تلاش و کوشش در انجام وظایف؛ احساس خودکارآمدی و پشتکاری در شرایط دشواری و سرخوردگی، بیشترین سهم را در تبیین سازه پایداری شغلی نشان دادند. نتایج این بخش با یافته‌های (۹)، (۱۹)، (۲۰)، (۲۳)، (۲۵)، (۲۶)، (۲۹) و (۳۰) هم‌راستا می‌باشد.

توسعه کشور مستلزم استفاده از نیروی انسانی ماهر و متخصص بدور از امتیازبندی جنسیتی بوده که در این خصوص مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی بسیار حائز اهمیت است لذا با توجه به نتایج پژوهش ضرورت می‌یابد که برابری جنسیتی به بخشی مهم در توسعه سرمایه انسانی تبدیل شود و در استفاده بهینه از نیروی انسانی بدون توجه به جنسیت اقدامات لازم و مؤثر برداشته شود. انجام اقداماتی در راستای پایداری شغلی مدیران زن افزون بر پیامدهای مثبت برای سازمان‌ها، جامعه نیز از نتایج آن بهره‌مند خواهد شد. یافته‌های پژوهش می‌تواند به سازمانها و جامعه در کاهش تبعیض‌های جنسیتی و ایجاد برابری نسبت به زنان کمک نموده و به عنوان یک رویکرد در فرهنگ سازی بکار برده شود. با توجه به بیشترین سهم عوامل سازمانی و فرهنگی/اجتماعی در تبیین سازه پایداری شغلی مدیران زن و ارتباط دوسویه آن دو با یکدیگر، پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌ها سیاست های خود را به دور از سوگیریهای جنسیتی و تبعیض دسترسی (استخدام بر اساس جنسیت) بهبود بخشند؛ چرا که مدیریت متزلزل و دوران کوتاه‌تر تصدی مدیران زن علاوه بر تایید و تکرار تصورات کلیشه‌ای نسبت به زنان، پیامدهایی منفی نیز برای آنان و سازمان خواهد داشت، سیاست‌ها و شیوه‌های استخدامی و رفتاری همچون "نابینایی جنسیتی" و "خنثی جنسیتی" در ایجاد برابری جنسیتی در سازمان‌ها ضرورت می‌یابد. شیوه‌ای که سازمان‌ها بدور از نقش‌های جنسیتی تحمیل شده اجتماعی و در نظر گرفتن نقشی خاص برای مردان و زنان، به آنان فرصت می‌دهد در نقش‌های سازمانی ایفای نقش نمایند. سازمان با تنوع بیشتر جنسیتی در بالاترین سطوح

سازمان به بی صدا کردن کلیشه‌های جنسیتی و نیز الگو سازی برای دیگر زنان سازمان کمک نموده و از این طریق در دگرگونی نگرش اجتماعی به زنان و بازنگری در ارزشهای سازمان، جامعه را از نظام ارزشی کاذب و ایدئولوژیهای سرکوبگر نسبت به زنان رها می‌سازد. شایان ذکر است از آنجا که این پژوهش نخستین پژوهش انجام شده در زمینه پایداری شغلی می باشد به نظر می‌رسد نتایج بهتر و دقیق تر مستلزم پژوهشهای بیشتر در جوامع با فرهنگهای گوناگون است. پیشنهاد میشود در تحقیقات آتی با توجه به گستردگی ابعاد، هر کدام در قالب تحقیقی مجزا صورت گیرد.

ملاحظات اخلاقی

همه آزمودنی‌ها با آگاهی و رضایت کامل در مطالعه شرکت کردند و محققان به آنها اطمینان دادند که نتایج تحقیق محرمانه خواهد بود.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش برگرفته از رساله دکترا است. تمام نکات اخلاقی شامل رازداری، در اولویت بودن سلامت روانشناختی شرکت کنندگان، امانتداری، دقت در استناددهی، قردادانی از دیگران، رعایت ارزشهای اخلاقی در گردآوری داده‌ها و رعایت حریم خصوصی شرکت کنندگان توسط پژوهشگران مدنظر قرار گرفته است.

حامی مالی

تمام منابع مالی و هزینه پژوهش و انتشار مقاله تماماً بر عهده نویسندگان بوده و هیچگونه حمایت مالی دریافت نشده است.

تعارض منافع

این نوشتار برگرفته از رساله دکترا در گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، شوشتر، ایران است و با منافع شخصی یا سازمانی منافات ندارد.

1 - gender blind

2 - gender neutral

References

1. [Ryan MK, Haslam SA. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. Academy of management review. 2007;32\(2\):549-72.](#)
2. [Main BGM, Gregory-Smith I. Symbolic management and the glass cliff: Evidence from the boardroom careers of female and male directors. British journal of management. 2018;29\(1\):136-55.](#)
3. [Zarghamifard, M., Behboudi M. The Glass Cliff Phenomenon: Women Experiences and Challenges in Leadership Position. Organizational Culture Management. 2014;12\(2\):191-211.](#)
4. [Dashtyari S, Abedini S, Azizkhani E. Study of social justice perception among women in Ardabil province. Quarterly Journal of Women and Society. 2022;12\(48\):149-70.](#)
5. [Can B y A, Dordevic L, Sever C, Jenkinson N. Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data. IMF Working Papers. 2020;2020\(119\).](#)
6. [Cauterucci C. What Happens When the World's Few Female Leaders Get Impeached? \[Internet\]. Slate. 2017. Available from: <https://slate.com/human-interest/2017/03/what-happens-when-the-worlds-few-female-leaders-get-impeached.html>](#)
7. [Ahn NY, Cunningham GB. Standing on a glass cliff?: A case study of FIFA's gender initiatives. Managing Sport and Leisure. 2020;25\(1-2\):114-37.](#)
8. [Glass C, Cook A. Pathways to the glass cliff: A risk tax for women and minority leaders? Social Problems. 2020;67\(4\):637-53.](#)
9. [Sardinha Lima G. The challenges of female managers in Ireland. Dublin, National College of Ireland; 2019.](#)
10. [Al-Kayed L. Leadership challenges for women managers in public universities in Saudi Arabia. Global Journal of Human-Social Science. 2015;15\(4\):34-43.](#)
11. [Kattara H. Career challenges for female managers in Egyptian hotels. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2005;17\(3\):238-51.](#)
12. [Eagly AH, Karau SJ. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological review. 2002;109\(3\):573.](#)
13. [Davies-Netzley SA. Women above the glass ceiling: Perceptions on corporate mobility and strategies for success. 2002;](#)
14. [Vetter J. The Glass Cliff-Women's Thrive to Save Poor Performance and how to Approach it in the Workplace. Junior Management Science. 2021;6\(1\):39-59.](#)
15. [Neumark D. Changes in job stability and job security: A collective effort to untangle, reconcile, and interpret the evidence. National bureau of economic research; 2000.](#)
16. [Jiang Z, Hu X, Wang Z. Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. Journal of Vocational Behavior. 2018;104:59-71.](#)
17. [Ng TWH, Feldman DC. Does longer job tenure help or hinder job performance? Journal of Vocational Behavior. 2013;83\(3\):305-14.](#)

18. [Mamizadeh J. Leaving the service in the organization to investigate the causes, complications and consequences. Management Development. 2002;44:32-8.](#)
19. [Currivan DB. The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. Human resource management review. 1999;9\(4\):495-524.](#)
20. [DeConinck JB, Stilwell CD. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. Journal of Business Research. 2004;57\(3\):225-31.](#)
21. [Moshiri K, Aghaei N, Poursoltani Zarandi H, Ghorbani M. The relationship between perceived organizational justice and burnout and the desire to leave the service of the staff of the Sports and Youth Department of Tehran Province. 2014;15\(2\):25-36.](#)
22. [Koushazade A, Azizabadi A. The Effect of Perceived Organizational Justice n Turnover Intention by Mediating Perceived Organizational Identification, Organizational Support, and Job Satisfaction. Knowledge & Research in Applied Psychology \[Internet\]. 2014;15\(56\):25-36.](#)
23. [Mahoney CB, Lea J, Schumann PL, Jillson IA. Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. AANA journal. 2020;88\(1\):39-48.](#)
24. [García-Sánchez I-M, Suárez-Fernández O, Martínez-Ferrero J. Female directors and impression management in sustainability reporting. International Business Review. 2019;28\(2\):359-74.](#)
25. [Neck C. Disappearing women: Why do women leave senior roles in finance? Australian Journal of Management. 2015;40\(3\):488-510.](#)
26. [Qureshi S. The relationship between work motivation, burnout and intention to leave for the top level managers of garment industry \(a case study of Indian garment industry\). International Journal of Human Resource Studies. 2013;3\(4\):128.](#)
27. [Ryan MK, Haslam SA. The glass cliff: The stress of working on the edge. In: European Business Forum. 2006. p. 42-7.](#)
28. [Borjalilou S, Nazemi S, Mortazavi S. Impacts of Career and Family Roles on Women's Leadership Aspiration. Women Studies \[Internet\]. 2012;3\(6\):21-47.](#)
29. [Asrar Z, Ilyas T, Aslam MF. Impact of Job Tenure and Managerial Position on Employee's Organizational Commitment: Evidence from NGOs of KPK-Pakistan. Industrial Engineering Letters. 2017;7\(2\):59-62.](#)
30. [Mostafanejad H. Factors affecting job commitment of FATEB Police Employees. Police Management Studies Quarterly. 2012;7\(2\):238-52.](#)
31. [Yaghi A. Glass cliff or glass prison: Think evil-think men in organizational leadership. International Journal of Public Administration. 2018;41\(12\):998-1008.](#)
32. [Livingston RW, Rosette AS, Washington EF. Can an agentic Black woman get ahead? The impact of race and interpersonal dominance on perceptions of female leaders. Psychological science \[Internet\]. 2012 \[cited 2022 Feb 20\];23\(4\):354-8.](#)
33. [The Global Gender Gap Report. 2021;](#)

34. [Malik K. Human Development Index Report 2014. 2020;239.](#)
35. [Moradi M. Management Style in Organizations and Participation of Women in Managerial Positions with an Emphasis on Relationship between Female Identity and Communication Tactics. Women's Studies Sociological and Psychological \[Internet\]. 2015;13\(2\):141-70.](#)
36. [Alimohammadlu M, Akbari B, Mahdavianpour E. Identifying Social Responsibility in Universities \(USR\) Using Fuzzy Delphi. Case study: Shiraz University \[Internet\]. Vol. 6, Iranian Higher Education Association. 2014. p. 161-92.](#)
37. [Bouzon M, Govindan K, Rodriguez CMT, Campos LMS. Identification and analysis of reverse logistics barriers using fuzzy Delphi method and AHP. Resources, Conservation and Recycling. 2016;108:182-97.](#)
38. [Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly: Management Information Systems. 2009;33\(1\):177-96.](#)
39. [Rahnamafalavarjani Z, Kiyani M. The Impact of Feeling Gender Inequality on Social Capital at Isfahan Educated Women. Journal of Applied Sociology \[Internet\]. 2015;26\(2\):77-90.](#)
40. [Chaturanga MMN. Gender Roles and Equal Opportunities for Women: A Theory Based Review of Contemporary Business Organisations. Journal of Women Entrepreneurship & Business Management. 2021;2\(1\):1-6.](#)