فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۷، شماره ۴، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۳۲۴-۲۹۷

تبیین مدل تأثیر زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی و حمایت قانون بر پیشرفت شغلی زنان با تأکید بر سبک زندگی اسلامی ایرانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)

دکتر حسین رحیمی کلور[۱] و دکتر زهرا کاظمی سراسکانرود[۲]، دکتر ایمان قاسمی همدانی[۳]

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۹/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۶/۱۱

چکیده:

تعداد زنان در سال‌های اخیر در محیط کار رو به افزایش است. اما زنان در مشاغل مدیریتی و ارتقا به سطح عالی سازمان پیشرفت چندانی نداشته‌اند. هدف اصلی این تحقیق تبیین مدل تأثیر زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی و حمایت قانون بر پیشرفت شغلی زنان با تأکید بر سبک زندگی ـ اسلامی ایرانی می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش، رویکرد کمی بوده است که با استفاده از تکنیک پیمایش این مطالعه انجام یافته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و نمونه آماری را ۳۰۵ نفر از کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. بر اساس نتایج تحقیق آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد، حمایت قانون و سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد. زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد و آمادگی زنان برای ارتقا با سبک زندگی اسلامی ایرانی رابطه دارد. ولی آمادگی زنان برای ارتقا و سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان از طریق نقش تعدیل‌گر حمایت قانون رابطه معنی‌داری ندارند.

مفاهیم کلیدی: *پیشرفت شغلی، سبک زندگی اسلامی ایرانی، زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی، آمادگی زنان برای ارتقا، حمایت قانون*

---

[۱] دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول)
hrk6809@gmail.com

[۲] دکتری بازاریابی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران zarakazemi@gmail.com

[۳] دکتری تخصصی بازاریابی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
imanghasemi72@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

علیرغم سهم زنان در جمعیت جهان، آن چه شواهد و مدارک ارائه می‌کنند، سهم ناچیز زنان در بخش مدیریت سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی در عموم کشورهای دنیا است. علیرغم آن که در اکثریت قریب به اتفاق کشورهای جهان کمتر موارد قانونی را می‌توان یافت که مانعی رسمی برای عدم حضور زنان در سمت‌های مدیریتی باشد، نتایج پژوهش‌های مختلف از سراسر جهان عدم حضور زنان را به اندازه مردان در سطوح مدیریتی تأیید می‌کنند. سقف شیشه‌ای استعاره‌ای است که برای توصیف یک رشته موانع نامرئی و سدهای پیش روی زنان که از ارتقای زنان به سمت‌های رهبری سازمان‌ها و یا سطوح بالای مدیریت جلوگیری می‌کنند یا آن را کاهش می‌دهند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. وجود سقف شیشه‌ای در سطح جهانی از طریق پژوهش‌های بسیاری تأیید شده است که تعداد کم زنان را در سطوح بالای شرکت‌های بزرگ و در سمت‌هایی مانند مدیر عامل، عضو هیأت مدیره، مدیران کل و مدیران اجرایی نشان می‌دهد. شواهد فراوان از وجود سقف شیشه‌ای در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، آموزش، آموزش عالی، پزشکی، خدمات حرفه‌ای و مهندسی، تولید، ورزشی و کشاورزی نیز در عموم کشورهای جهان وجود دارد. شاخص فاصله جنسیت[1] از طریق سنجش برابری بین زنان و مردان در زمینه‌های: مشارکت و فرصت، توانمندسازی، فرصت‌های آموزشی و تندرستی فیزیکی در سازمان‌ها توسط مجمع اقتصاد جهانی[2] (*WEF*) به‌طور منظم اندازه‌گیری می‌شود. در سال ۲۰۰۷ از ۵۸ کشور مورد بررسی، هیچ یک به برابری جنسیتی دست نیافتند (*Wood, 2008*). علاوه بر این، نسبت زنان در هیئت مدیره شرکت‌های بزرگ در انگلستان (*Thomson & et. al, 2008: 85*)، همیشه کمتر از ۲۰ درصد است.

اما سؤال این بخش آن است که چرا به زنان در هیأت مدیره‌ها نیاز داریم؟یک دلیل آن است که بنابر تحقیقات انجام شده دیدگاه مدیریتی مردان، دیدگاه فرمان و کنترل و دیدگاه زنان، دیدگاه مدیریت مشارکتی و توافقی می‌باشد. بهره‌مندی سازمان تنها از یک سبک مدیریت که به‌طور طبیعی توسط سبک مدیریت مردانه به وجود خواهد آمد، منجر به ایجاد جو یک بعدی حاکم بر سازمان خواهد شد. در حالی که ایجاد تنوع جنسیتی (نسبت مساوی از زنان و مردان) اثری مثبت بر سازمان و هیات مدیره آن دارد. یک تیم مدیریتی متعادل از طریق استفاده از ترکیب مناسبی از مدیران زن و مرد از نقاط قوت هر

[1] gender gap index
[2] World Economy Federation

دو جنسیت بهره‌مند می‌شود. دولت‌های چندین کشور، به خصوص در اروپا، استفاده از این ترکیب را توصیه کرده‌اند و حتی با وضع قانون برای زنان در ترکیب هیئت مدیره سهمیه قرار داده‌اند تا این نسبت را بهبود بخشند. دوم آن که زنان روز به روز بیشتر به یک عامل اصلی در اقتصاد تبدیل می‌شوند، هم به‌عنوان مشارکت‌کنندگان و جمعیت فعال در اقتصاد و هم به‌عنوان مشتریان؛ بنابراین منطقی است که آنها بخشی از تیم راهبری شرکت باشند. مشارکت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌شود تا آنان پایگاه اجتماعی بالاتری را کسب نموده و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرنوشت خـود و نهایتاً کشورشان مؤثر واقع گردند (*Nelson & Wawire, 2010*). چنانچه زنان به‌عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه، در تصمیم‌گیری‌ها کنار گذاشته شوند خواه ناخواه مشکلات عدیده‌ای در رابطه با این قشر مؤثر و دیگر اقشار جامعه پدید می‌آید (*Beaubien, 2010*). عدم حضور یا حضور ناچیز زنان در سطوح مختلف برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری (خرد و کلان)، دارای پیامدهای مختلفی از جمله عدم آگاهی آنـان نـسبت بـه مسائل روز، پایین رفتن سطح ادراک و قدرت تجزیه و تحلیل آنها نسـبت به مسائل، موقعیت‌ها و شرایط گوناگون می‌باشد (*Simpson, 2000*)؛ و در نهایت مدیریت ناکارآمد سرمایه انسانی ملی را به دنبال خواهد داشت. بر اساس گزارش «مجمع جهانی اقتصاد»، فاصله جنسیتی میان مردان و زنان طی سال‌های اخیر در بسیاری از کشورها کمتر شده است، اما این وضعیت در ایران، تغییر چندانی را نشان نمی‌دهد. در گزارش اخیر این نهاد، ایران تنها بالاتر از پنج کشور قرار دارد که جایگاهی در شان زنان ایرانی نیست. بیشترین نابرابری در ابعاد اقتصادی و سیاسی دیده می‌شود که به نظر می‌رسد میزان مشارکت زنان در این عرصه‌ها به دلایل ساختاری و گاه فرهنگی به مراتب کمتر از مردان است؛ در حالی که فاصله در زیربخش‌های بهداشتی و آموزشی بسیار کمتر است (*Hemmati & Maktobian, 2013*). امام خمینی (ره) نقش اصلی زن را مربی بودن او برای رشد و کمال انسان‌ها معرفی می‌نماید که با تعلیم و تربیت خود سعادت یا شقاوت جامعه را رقم می‌زند و این مسئله کمال ویژه‌ای است که خداوند با توجه به خلقت و توانایی پیامبرگونه زن برای او مقدر نموده است. "زن مربی جامعه است. از دامن زن انسان‌ها پیدا می‌شوند. مرحله اول مرد و زن صحیح از دامن زن است. مربی انسان‌ها زن است، سعادت و شقاوت کشورها بسته به وجود زن است. زن با تربیت صحیح خودش انسان درست می‌کند و با تربیت صحیح خودش کشور را آباد می‌کند. مبدأ همه سعادت‌ها از دامن زن بلند می‌شود. زن مبدأ همه سعادت‌ها باید باشد"؛ همچنین آیت‌الله خامنه‌ای مشارکت فعال زن در عرصه‌های اجتماعی

اقتصادی و سیاسی را نه تنها جایز می‌داند، بلکه کمال یک جامعه را در این می‌داند که زن‌ها به‌عنوان نیمی از جامعه در آن مشارکت جدی داشته باشند: "عرصه دوم، عرص فعالیت‌های اجتماعی است، اعم از فعالیت اقتصادی، فعالیت سیاسی، فعالیت اجتماعی به معنای خاص، فعالیت علمی، درس گفتن، تلاش کردن در راه خدا، مجاهدت کردن و همه میدان‌های زندگی در صحن جامعه. در اینجا هم میان مرد و زن در اجازه فعالیت‌های متنوع در همه میدان‌ها هیچ تفاتی از نظر اسلام نیست. اگر کسی بگوید مرد می‌تواند درس بخواند، زن نمی‌تواند، مرد می‌تواند فعالیت اقتصادی داشته باشد، زن نمی‌تواند، مرد می‌تواند فعالیت سیاسی کند، زن نمی‌تواند، منطق اسلام را بیان نکرده و برخلاف سخن اسلام حرف زده است". بنابراین در برنامه‌های توسعه نظام اسلامی، اشتغال زنان نیز باید در وجه اسلامی خود و با در نظر گرفتن تسهیلاتی که ایشان را از وظایف خطیرشان نسبت به خانواده و تربیت فرزندان دور نسازد، مطرح باشد (*Tajik, 2014*). مهتابی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به بررسی روند اشتغال زنان در ایران و تغییرات در حوزه اشتغال طی سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۵ پرداخته است. این مطالعه نشان می‌دهد که در سه دهه اخیر در تمام گروه‌های سنی شاهد کاهش مشارکت نیروی کار زنان هستیم، گر چه فراز و فرودهای زیادی در میزان مشارکت نیروی کار زنان رخ داده است، اما همواره سطح اشتغال پایین است گر چه میزان تحصیلات زنان در مقاطع تحصیلی بالا در حال افزایش است اما زنان بیشترین نرخ بیکاری را به خود اختصاص دادند. از موانع حضور زنان در حوزه بازارکار می‌توان به موانع فرهنگی، موانع اجتماعی، موانع حقوقی و موانع اقتصادی اشاره کرد. به‌طور کلی اشتغال زنان اثرات مفید و مؤثری برای خانواده به همراه دارد، لذا جامعه زن را نباید به‌عنوان جنس دوم در نظر داشته باشد و نگرش جنسیتی و با کلیشه‌های جنسی به زنان داشته باشد. بلکه باید فرهنگ پذیرش اشتغال زن در جامعه بپرورانده شود و باید با راهکارهایی از جمله شناور ساختن ساعت‌های کاری، دورکاری، تقلیل ساعات کاری، آموزش و استفاده از مشاوره، همکاری و مشارکت اعضای خانواده، به کارگیری زنان در مشاغل متناسب با توانایی‌هایشان از اثرات منفی اشتغال زنان کاسته و زمینه‌های بهره‌مندی از اثرات مثبت وجود زن در حیطه اشتغال و در اجتماع فراهم گردد. با توجه به بررسی اولیه‌ای که محقق به‌صورت مصاحبه با مدیران ارشد سازمان تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ انجام داده است، متوجه پایین بودن درصد زنان شاغل در این سازمان در رده‌های شغلی بالای مدیریتی و وجود شکاف عمیقی بین وضعیت مطلوب و مورد انتظار در این زمینه و وجود موانع در زمینه ارتقا زنان شاغل به رده‌های شغلی بالای مدیریتی شده

است. بنابراین از آنجا که مشارکت زنان در سطح مدیریت سازمان به اتخاذ عملکردهای سطح بالا منجر خواهد شد، این تحقیق با توجه به جمیع موارد عنوان شده و به دلایل فوق و با توجه به مستندات معتبر آماری سعی دارد با توجه به نقش و تأثیر انکارناپذیر زنان در توسعه پایدار در ایران اسلامی و سهم قابل توجه زنان تحصیل‌کرده و کارآفرین در جمعیت کشور، استفاده از این پتانسیل ارزشمند را از طریق پیدا کردن مؤلفه‌های شکستن موانع پیشرفت شغلی زنان، با رویکردی اسلامی و ایرانی و با تأکید بر مؤلفه‌های فرهنگی و تربیتی ارزشمند اصیل ایرانی (با سبقه فرهنگ و تمدن بیش از سه هزار سال) و اسلامی (بیش از هزار و چهارصد سال) مورد تأکید قرار دهد و مدلی برای شکستن موانع پیشرفت شغلی زنان در سطوح مدیریت سازمان‌ها طراحی نماید. درک نیازهای واقعی زنان، نقش اجتماعی آنان، افزایش توانمندی‌ها و نیز بهره‌مندی از آن در توسعه کشور بر اساس درک شرایط و یک سبک زندگی شایسته زن ایرانی همان چیزی است که می‌تواند جایگاه و موقعیت واقعی زنان را در جامعه ایرانی بیان کند. در حقیقت، توجه به وضعیت اشتغال زنان بر اساس سبکی اسلامی و ایرانی و هدایت آنان به سوی مشاغل مدیریتی می‌تواند زمینه بهره‌گیری بهتر جامعه از این نیروی بالقوه را فراهم آورد. بر همین اساس این تحقیق به دنبال ارائه مدلی برای پیشرفت شغلی بر اساس سبک زندگی در الگوی اسلامی و ایرانی می‌باشد.

اهداف و پرسش‌های پژوهش

با توجه به مطالب ذکر شده فوق، هدف اصلی این تحقیق تبیین مدل تأثیر زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی و حمایت قانون بر پیشرفت شغلی زنان با تأکید بر سبک زندگی ـ اسلامی ایرانی است. بعلاوه این مطالعه به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر است:

پرسش‌های اصلی پژوهش

۱- آیا آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد؟
۲- آیا حمایت قانون با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد؟
۳- آیا سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد؟

پرسش‌های فرعی

۱- آیا زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه دارد؟

۲- آیا آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با سبک زندگی اسلامی ایرانی رابطه دارد؟

۳- آیا حمایت قانون در رابطه بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیل‌گر دارد؟

۴- آیا حمایت قانون در رابطه بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیل‌گر دارد؟

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای با استفاده از روش‌شناسی کیفی و رویکرد تحلیل محتوای کیفی دو مفهوم «الزامات فرهنگی و اجتماعی» و «الزامات نقشی» را به منزله درون‌مایه‌های پژوهش و علل اصلی عدم ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان شناسایی کردند.

صداقت‌زادگان و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی که با هدف آزمون رابطه بین عوامل اجتماعی و نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی انجام دادند، نشان دادند که باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی بر نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی تأثیر منفی دارد، مردان بیشتر از زنان باورهای قالبی جنسیتی و باور به نابرابری جنسیتی پذیرفته‌اند و کارکنان زن نسبت به مرد نگرش مثبت‌تری به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی دارند.

متانی و حسنی (۱۳۹۵)، در تحقیقی در زمینه بررسی موانع ارتقاء زنان به سمت‌های مدیریتی، با انتخاب چهار دسته موانع سازمانی، موانع فردی، موانع فرهنگی ـ اجتماعی، عوامل مؤثر در احراز سمت‌های مدیریتی را بررسی نمودند. یافته‌های آزمون فریدمن نشان می‌دهد که در بین دسته‌های ۴گانه سؤالات به ترتیب موانع سازمانی، عوامل مؤثر در احراز سمت‌های مدیریتی، موانع فردی و موانع فرهنگی ـ اجتماعی دارای بیشترین میزان اهمیت بوده‌اند.

بنی‌جمالی (۱۳۹۳)، نیز در تحلیلی ضمن بررسی سیر تاریخی اشتغال زنان در تاریخ ایران به بررسی آثار فردی، اجتماعی و سیاسی اشتغال زنان پرداخته و تأثیر اشتغال زنان بر خانواده را از منظرهای گوناگون از جمله تأثیر بر روابط خانوادگی، توسعه مشاغل جایگزین خانواده، تحول در ساختار خانواده و الگوی تفکیک نقش‌ها، اقتصاد و خانواده را بیان نموده است.

ب) تحقیقات خارجی

Ourfali & et. al. (2021)، در مطالعه‌ای چهار نگرش متغیر نسبت به نقش‌های جنسیتی و پیشرفت شغلی زنان را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که به‌طور کلی دانشگاهیان نسبت به ارتقای شغلی و وضعیت مدیریتی زنان دارای نگرش مثبت تا متوسط هستند. بین نگرش دانشگاهیان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین اعتماد به نفس بالا و داشتن روحیه رقابت بر پیشرفت شغلی زنان مؤثر است.

Tabassum & Nayak (2021) ، در مطالعه‌ای جنبه‌های مختلف کلیشه‌های جنسیتی و تأثیر آنها بر پیشرفت شغلی زنان را از دیدگاه مدیریتی، که با نظریه‌های انتقادی مطالعات جنسیتی درگیر است را بیان کرده و درک نظری سه تغییر مفهومی واضح را توسعه داده‌اند، یعنی (الف) زنان در مدیریت، (ب) زنان و مدیریت و (ج) جنسیت و مدیریت. بر اساس نتایج گذار نظری از زنان در مدیریت به زنان و مدیریت منجر به تغییرات مفهومی پیشرونده در ادبیات مدیریت شد، اما کلیشه‌های جنسیتی همچنان در جامعه وجود دارد.

Calinaud & et. al (2020) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان در صنعت مهمان‌داری بریتانیا پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که علیرغم بهبود فرصت‌های شغلی برای زنان در در صنعت مهمان‌داری بریتانیا، هنوز راه زیادی در جهت سیاست‌ها و شیوه‌های اشتغال‌زایی برای زنان وجود دارد و اقدامات پیشگیرانه و شفاف برابری جنسیتی، پشتیبانی شبکه‌ها و مربیان و برنامه توسعه فردی می‌توانند منجر به پیشرفت شغلی زنان شوند.

Krishnan & et. al. (2020)، مطالعه‌ای با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت زنان مدیر انجام دادند و نتایج تحقیق نشان‌دهنده تأثیر انعطاف‌پذیری شغلی، فرهنگ خانواده، شبکه‌سازی بر موفقیت شغلی در بین مدیران زن می‌باشد.

Finseraas & et. al. (2016)، با بررسی تأثیر شکستن سقف شیشه‌ای بر پیشرفت شغلی زنان نشان داده‌اند که ارزیابی مثبت عملکرد نامزدهای زن منجر به کاهش میزان تبعیض نمی‌شود. ولی قرار گرفتن در معرض همکاری شدید همجنس‌گرایانه زنان با همجنس‌گرایان، نگرش‌های تبعیض‌آمیز را کاهش می‌دهد و منجر به احساس پیشرفت شغلی زنان می‌شود.

Sharif (2015)، مطالعه‌ای با هدف ارائه مدلی برای کاهش سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها و نقش آن در دسترسی زنان حرفه‌ای در مالزی برای سرمایه‌گذاری در کسب و کار به‌عنوان کارآفرینان انجام داده است. محقق از روش کیفی شناخته شده به‌عنوان «پدیده‌شناسی» برای کشف پدیده سقف شیشه‌ای استفاده نموده است و بیان نموده است که مفهوم سقف شیشه‌ای توسط دانشگاهیان غربی در دهه ۱۹۷۰ ایجاد شده است تا وضعیتی را بیان کند که در آن زنان برای پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی در کلیه سازمان‌ها یا شرکت‌ها خصوصی یا دولتی با مانع روبه‌رو می‌شوند. در این مطالعه با ۲۰ زن متخصص مصاحبه انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که برای اینکه متخصصان زن به‌طور موفقیت‌آمیز به کارآفرینان تبدیل شده‌اند، پدیده سقف شیشه‌ای تأثیر مثبتی دارد.

Akpinar (2013)، مطالعه‌ای با عنوان «موانع شغلی برای مدیران زنان و سندرم سقف شیشه‌ای: مقایسه موردی بین مدرسان زن فرانسوی و ترکی» انجام داده است و بیان کرده است: وضعیتی که در آن شکاف جنسیتی منجر به تفاوت توزیع دستمزد می‌شود، به‌عنوان سقف شیشه‌ای شناخته شده است. این یکی از قانع‌کننده‌ترین استعاره‌هایی است که به تازگی برای تحلیل نابرابری بین مردان و زنان در محل کار و موانع پیشرفت زنان به سطح مدیرتی ارشد مورد استفاده قرار گرفته است. فرضیه سقف شیشه‌ای در مورد کلی بیان می‌کند که زنان نه تنها نسبت به مردان در سطح سلسله مراتب اقتدار در محل کار سخت‌تر ارتقاء پیدا می‌کنند، بلکه همچنین موانعی که زنان نسبت به مردان با آن در سلسله مراتب پیشرفت شغلی روبرو می‌شوند، بیشتر است.

با بررسی که بر روی پیشینه موضوع مورد مطالعه چه در بین مطالعات خارجی و چه در بین مطالعات داخلی انجام گرفت، مشخص شد که در زمینه بررسی نقش حمایت قانون و همچنین وضعیت اشتغال زنان بر اساس سبک اسلامی و ایرانی خلاء مطالعاتی وجود دارد. بر همین اساس این تحقیق در نظر دارد مدلی برای پیشرفت شغلی و افزایش مشارکت زنان در مدیریت ارشد سازمان‌ها و بر اساس سبک زندگی در الگوی اسلامی و ایرانی را توسعه ارائه دهد.

چارچوب و مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

پیشرفت شغلی: پیشرفت شغلی به معنای ارتقای شغلی کارکنان در سازمان می‌باشد. به نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت‌های شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته باشد. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است. بسیاری از افراد، واژه مسیر شغلی را به معنای «پیشرفت » در سازمان می‌دانند، اما با دید گسترده‌تر باید آن را «مجموعه متوالی نگرش‌ها و رفتارهای فرد در زمینه فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار در طول عمر» معنا کرد؛ به‌عبارتی مسیر شغلی‌ای کارراهه، شامل رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به کی هدف شغلی طی می‌کند (*Hatam & et. al, 2011*).

موانع پیشرفت شغلی زنان در سطوح مدیریتی

کلیشه‌های جنسیتی: یکی از مهم‌ترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پائین‌تر زنان در فرایند توسعه پایدار ذکر می‌کنند، این است که در اصل دختر بچه‌ها از همان کودکی در خانواده‌ها و نیز در مدارس به گونه‌ای پرورش می‌یابند که خود را دور از نقش‌های اجتماعی و سیاسی متصور می‌کنند. به سخن دیگر، از کودکی به پسران آموخته می‌شود که آنان باید نقش‌های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش‌ها برای آنان حالت ممنوع ندارد. در حالی که به دختران آموزش داده می‌شود که در نهایت فقط باید به امر خانه‌داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند. وجود این‌گونه کلیشه‌ها که در کتاب‌های درسی مدارس کشورهای در حال توسعه به فراوانی یافت می‌شود، موجب شده که این دختران در بزرگسالی نیز بر اساس همان ذهنیت‌های ایجاد شده، تلاش چندانی برای ورود به عرصه‌های کلان سیاسی و اجتماعی از خود نشان ندهند. دگرگون کردن محتوای کتاب‌های درسی و سازگار ساختن آن‌ها با برداشت‌های مبتنی بر برابری جنسیتی می‌تواند در درازمدت مشکلات ناشی از جامعه‌پذیری نادرست را تا حد زیادی برطرف کند و تأثیرات ماندگاری در افزایش مشارکت زنان داشته باشد (*Kolaei & Hafezian, 2006*).

نگرش به مدیریت زنان: نگرش به مدیریت زنان به میزان مقبولیت و پذیرش اجتماعی مدیریت زنان، توانایی فکر و عمل آنان، توانایی آنان در تجزیه و تحلیل حقایق و استدلال، مذاکره کردن و یافتن راه حل‌ها اطلاق می‌شود. این نوع نگاه و نگرش به مدیریت زنان،

برگرفته از فرهنگ جمعی جامعه می‌باشد. بر این اساس می‌توان عنوان نمود که نگرش منفی به مدیریت زنان، متأثر از هنجارها، ارزش‌ها و باورهای فرهنگی رایج در جامعه است (*Hach, 2008: 118*).

خودباوری: خودباوری، دیدگاه و برداشت فرد نسبت به توانمند بودن خود در انجام مطلوب کار، سازگاری با تغییرات و کـار نمـودن در موقعیت‌های پر تنش است (*Babaei Zokeili, 2005*).

فرهنگ مردسالارانه: فرهنگ مردسالاری نوعی نظام فکری است که مرد در آن بـر کـلیه ابعاد سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی حکومت می‌نماید. فرهنگ (مردسـالارانه) از طریق شکل‌دهی و جهت‌دهی ارزش‌های فرهنگی، هنجارهای رفـتاری (فکری، نگرشی و عملکردی) جامعه را تعریف می‌نماید (*Hach, 2008: 121*).

مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری عبارت اسـت از آمادگی برای رویارویی و مبارزه کردن با مشکلات، که این امر با تصمیم‌گیری و قاطعیت ارتباط بسیار نزدیکی دارد. کسـی که قبول مسئولیت می‌کند باید از توان لازم برای تصمیم‌گیری برخوردار باشد تا بتواند تصمیماتی در جهت منافع سازمان اتخاذ و اجرا نماید (*Ince, 2010*) به علاوه باید مسـئولیت پیامـدهای تصمیمات خود را نیز به عهده گیرد. بـه بـیانی دیگر می‌توان گفت مسئولیت‌پذیری دارای سه بعد رفتاری می‌باشد: ۱- رشد پنداره مفهومی لازم برای شـناخت مـسئولیت‌هـای اجتماعی (بعد شناختی)، ۲- رشـد عواطـف و نگرش مثبت نسبت به پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی (بعد عاطفی) و ۳- رشـد مهارت‌های لازم برای انجام مسئولیت‌های اجتماعی (بعـد عملکردی) (*Boyer, 2010*).

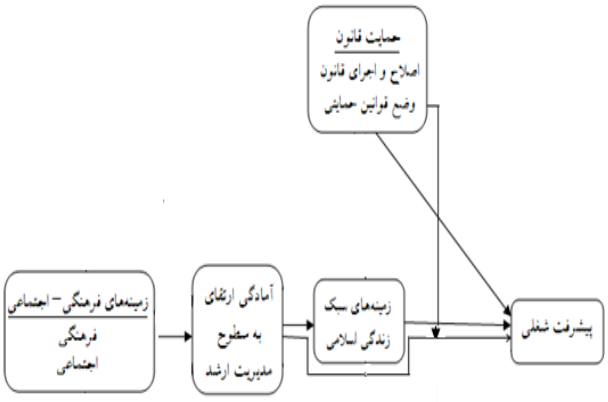
وجود سقف شیشه‌ای: با افزایش نیاز به تنوع در نیروی کار، مطالعات پاول[1] (۲۰۰۹) نشان داد که تعداد زنان نگه داشته شده در موقعیت‌های زیرین و میانی مدیریت افزایش یافته است، که این همزمان با تقاضای بیش‌تر آن‌ها برای برابری در محیط کار است. با این حال نسبت زنانی که به موقعیت‌های بالای مدیریتی رسیده‌اند، نسبتاً کوچک است که این امر به وجود موانع تبعیض‌آمیز برای ورود به موقعیت‌های ارشد مدیریت اشاره می‌کند که «سقف شیشه‌ای» نامیده می‌شود (*Risper, 2013*). باید اذعان کرد که باورهای مرتبط با موانع پیشرفت شغلی اعمال شده بر زنان و اقلیت‌ها (سقف شیشه‌ای)، ارتقاء شغلی آن‌ها را می‌توانند افزایش یا کاهش دهند؛ همچنین ممکن است به انتخاب مسیر شغلی و رفتارهای

[1] Paul

ماندگاری در سازمان‌ها منجر شوند. این باورها شامل انکار، انعطاف‌پذیری، پذیرش و استعفا است (*Smith, 2012*).

سبک زندگی اسلامی ـ ایرانی: سبک زندگی، روش‌ها و گونه‌هایی است که انسان‌ها و افراد یک جامعه برای زندگی و تعامل فردی و اجتماعی خود بر می‌گزینند. به بیان دیگر رویکردهای عادت‌وارهایِ آحاد جامعه در ابعاد مختلف فردی و اجتماعی زندگی است که به شکل رفتارهای پایدار و نیمه پایدار ظهور پیدا می‌کند. ابعاد سبک زندگی تابع ابعاد زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها است و در همه‌ی این ابعاد، روش‌ها و شیوه‌هایی مورد توافق و پذیرش آحاد جامعه قرار می‌گیرد و به مرور زمان نهادینه شده، به هنجار و آیین زندگی تبدیل می‌شود (*Aghaei Jashoughani & et. al, 2011*). یامین‌پور (۱۳۹۱)، عقیده دارد اشتغال زنان آن‌ها را در موقعیتی مساوی با مردان قرار نمی‌دهد، بلکه بجای تساوی، "تشابه" اتفاق می‌افتد و تشابه موقعیت زنان و مردان نتیجه‌ای جز فشار مضاعف به زنان ندارد. در واقع با مشابه شدن موقعیت زنان و مردان تکالیف خاص زنانگی از بین نمی‌رود بلکه به تکالیف قبلی اضافه می‌شود. مثلاً مادری و مدیریت خانه از اموری است که از عهده‌ی مردان خارج است. چون ویژگی‌های فیزیولوژیک و روانشناختی مردان چنین امکانی را به آن‌ها نمی‌دهد. اگر زنان بخاطر موقعیت مشابه با مردان از این امور معاف شوند با سبک زندگی اسلامی ـ ایرانی فاصله ایجاد می‌شود. چون زنان در تربیت و فرهنگ اسلامی اصالتاً همسر و مادر هستند و نه کنشگر اجتماعی؛ و اگر زنان علاوه بر حضور فعال اجتماعی وظایف اختصاصی خود را نیز انجام دهند به تکلف و زحمت دوچندان دچار خواهند شد (*Yaminpoor, 2016*).

بر اساس مطالب ذکر شده زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی، آمادگی زنان، حمایت قانون و سبک زندگی اسلامی ایرانی عوامل ارتقا زنان به مدیریت ارشد و پیشرفت شغلی زنان هستند. مدل مفهومی تحقیق حاضر ذیلاً آورده شده است:



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: *The conceptual model of research*

فرضیه‌های اصلی

۱- آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

۲- حمایت قانون با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

۳- سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد رابطه دارد.

۲- آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با سبک زندگی اسلامی ایرانی رابطه دارد.

۳- حمایت قانون در رابطه بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیلگر دارد.

۴- حمایت قانون در رابطه بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیلگر دارد.

روش‌شناسی و ابزار پژوهش

تحقیق حاضر به دلیل آنکه تأثیر آمادگی زنان، حمایت قانون و سبک زندگی اسلامی ایرانی در پیشرفت شغلی زنان سازمان تأمین اجتماعی را بررسی می‌نماید، از نظر هدف

کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز این تحقیق توصیفی است و از نظر روش تحلیل فرضیه‌ها همبستگی است، همچنین به لحاظ زمانی نیز این تحقیق از نوع مقطعی می‌باشد. جهت گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه ای برای تعیین شاخص‌ها و متغیرها در ادبیات و پیشینه و برای گردآوری داده‌های میدانی از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مشتمل بر دو بخش می‌باشد. بخش اول در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخگویان از قبیل تحصیلات، سابقه خدمت، سن و پست سازمانی و بخش دوم نیز شامل سؤالات در مورد متغیرهای زمینه‌های فرهنگی (۵ سؤال)، زمینه‌های اجتماعی (۴ سؤال)، حمایت قانون با دو بعد وضع قانون (۴ سؤال)، اصلاح قانون (۳ سؤال)، سبک زندگی اسلامی ـ ایرانی (۶ سؤال)، آمادگی پیشرفت شغلی (۵ سؤال)، پیشرفت شغلی (۹ سؤال) می‌باشد. مقیاس مورد استفاده، مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. به منظور ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه از روش حداقل مربعات جزیی و معیارهای روایی سازه، تشخیصی، همگرا و پایایی استفاده شده است. نتایج حاصل از سنجش روایی و پایایی برای تمام سؤالات پرسشنامه در نمودار ۲ و جداول ۲ تا ۴ ارائه شده است. جامعه آماری این تحقیق را، کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ تشکیل می‌دهند. بر اساس اطلاعات، ۱۵۴۰ نفر در این اداره فعالیت دارند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۰۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند و محقق با مراجعه حضوری به اداره کل تأمین اجتماعی شرق تهران بزرگ به گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه پرداخته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری *SPSS* و مدل معادلات ساختاری (*Smart PLS*) انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

الف) تحلیل توصیفی

جدول ۱ توزیع افراد نمونه را بر حسب متغیرهای زمینه‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب متغیرهای زمینه‌ای

Table 1: *Demographic Characteristics of Sample Members*

متغیرها	گروه‌ها	فراوانی	درصد
Variables	*Classes*	*Frequency*	*Percentage*
سطح تحصیلات	لیسانس	۲۳۴	۷۶/۷
	فوق لیسانس	۴۲	۱۳/۸
	دکتری	۲۹	۹/۵
سابقه کار	زیر ۵ سال	۳۴	۱۱/۱
	۵ تا ۱۰سال	۶۷	۲۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۳۱	۴۳
	۱۵ سال و بالاتر	۷۳	۲۳/۹
سن	زیر ۳۰ سال	۸۳	۲۷/۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۳۸	۴۵/۳
	۴۰ سال و بالاتر	۸۴	۲۷/۵
پست سازمانی	کارشناس	۱۰۷	۳۵/۱
	کارشناس مسئول	۸۷	۲۸/۵
	رئیس واحد و عناوین مشابه	۶۳	۲۰/۷
	مدیر بخش/ دایره و عناوین مشابه	۲۹	۹/۵
	معاون	۱۹	۶/۲۳

ب) تحلیل استباطی

به منظور آزمون مدل و بررسی فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار *Smart PLS 3.0* استفاده شده است. دلیل استفاده از این نرم‌افزار، عدم نیاز به نرمال بودن توزیع متغیرها و همچنین امکان حل مدل‌های با نمونه‌های کم است (*Hair & et. al, 2011*).

شکل ۲ و ۳ مدل پژوهش را همراه با متغیرهای مکنون و مشاهده شده موجود در آن در قالب مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی همراه با ضرایب مسیر بین متغیرها و همچنین مقادیر ضریب تعیین و آماره تی استیودنت نشان می‌دهد.

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا لازم است تا اعتبار سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود سؤال‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر

خود از دقت لازم برخوردار هستند (*Taghavifar & et. al, 2011*). همانطور که در جدول ۱ و نمودار ۲ مشاهده می‌شود نشانگرهای پژوهش حاضر بار عاملی بیشتر از ۰/۵ بر سازه مربوط به خود دارند.

جدول ۲: نتایج اعتبار ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی)

Table 2*:Structural Validity Results (Confirmatory Factor Analysis)*

گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی	گویه‌ها	بار عاملی
Items	*Factor Loadings*	*Items*	*Factor Loadings*	*Items*	*Factor Loadings*	*Items*	*Factor Loadings*
زمینه‌های فرهنگی ۱	۰/۹۹۷	وضع قانون ۱	۰/۸۸۵	اصلاح قانون ۱	۰/۹۰۱	پیشرفت شغلی ۱	۰/۸۲۳
زمینه‌های فرهنگی ۲	۰/۹۹۶	وضع قانون ۲	۰/۸۰۸	اصلاح قانون ۲	۰/۹۲۲	پیشرفت شغلی ۲	۰/۷۹۸
زمینه‌های فرهنگی ۳	۰/۹۳۴	وضع قانون ۳	۰/۷۷۰	اصلاح قانون ۳	۰/۹۱۴	پیشرفت شغلی ۳	۰/۷۶۳
زمینه‌های فرهنگی ۴	۰/۹۲۵	وضع قانون ۴	۰/۷۹۳	سبک زندگی ۱	۰/۹۱۹	پیشرفت شغلی ۴	۰/۸۲۹
زمینه‌های فرهنگی ۵	۰/۹۱۵	آمادگی پیشرفت ۱	۰/۸۸۰	سبک زندگی ۲	۰/۹۱۵	پیشرفت شغلی ۵	۰/۸۳۰
زمینه‌های اجتماعی ۱	۰/۸۴۲	آمادگی پیشرفت ۲	۰/۹۰۱	سبک زندگی ۳	۰/۸۸۵	پیشرفت شغلی ۶	۰/۸۰۸
زمینه‌های اجتماعی ۲	۰/۸۴۸	آمادگی پیشرفت ۳	۰/۸۴۲	سبک زندگی ۴	۰/۸۶۹	پیشرفت شغلی ۷	۰/۷۷۰
زمینه‌های اجتماعی ۳	۰/۸۶۴	آمادگی پیشرفت ۴	۰/۷۸۳	سبک زندگی ۵	۰/۹۱۸	پیشرفت شغلی ۸	۰/۸۲۰
زمینه‌های اجتماعی ۴	۰/۸۳۰	آمادگی پیشرفت ۵	۰/۶۹۷	سبک زندگی ۶	۰/۹۱۹	پیشرفت شغلی ۹	۰/۸۱۵

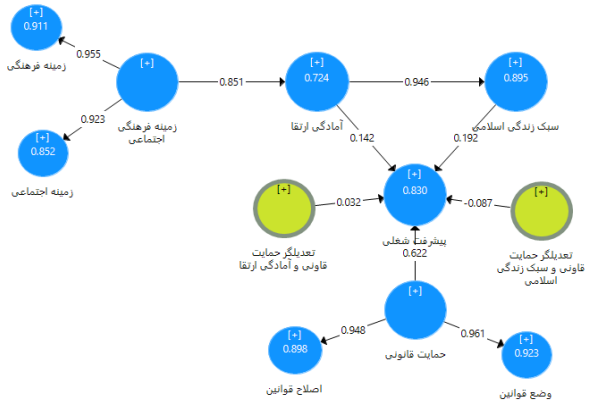
در این بررسی برای شناخت انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در کل بالاتر ز ۰/۷ بود که این نشانگر بالا بودن میزان انسجان درونی گویه‌ها می‌باشد. همچنین برای بررسی پایایی مرکب هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون ـ گلداشتاین استفاده می‌شود. در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب آن دارد.

مقادیر این ضریب که بیشتر از ۰/۷ است، در جدول ۳ بیان شده است. بنابراین سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخودارند. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده *AVE* مربوط به سازه‌ها نیز در جدول ۳ گزارش شده‌اند که با آن می‌توان ملاک سوم همسانی درونی سازه‌ها را بررسی کرد. در جدول ۳ این مقادیر از ۰/۵ بیشتر می‌باشد که نشانگر پایایی مناسب ابزار اندازه گیری می‌باشد.

جدول ۳: بررسی ضریب آلفا، مقادیر *AVE* و پایایی مرکب

Table 3: *Alpha Coefficient, AVE Values and Composite Reliability*

متغیر	ضریب آلفا	*AVE*	پایایی مرکب
Variable	*Alpha Coefficient*	*AVE*	*Composite Reliability*
زمینه‌های فرهنگی اجتماعی	۰/۹۹۳	۰/۶۱۳	۰/۹۹۳
زمینه‌های حمایت قانون	۰/۸۴۲	۰/۵۱۰	۰/۸۶۳
آمادگی 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



نمودار ۲: ضرایب مسیر و مقادیر ضریب تعیین

Figure 2: *Path Coefficients and Values of the Coefficient of Determination*

به منظور سنجش روایی واگرا، از ماتریس *Fornell & Larcker (1981)* (مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها)

استفاده شده است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان کردند: روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. همان‌طور که مشاهده می‌شود برای مقادیر روی قطر اصلی (جذر AVE) از مقادیر زیرین خود در هر ستون بیشترند که این نشان‌دهنده همبستگی بیشتر هر سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با همبستگی آن سازه با سایر سازه‌هاست.

جدول ۴: روایی واگرای فورنل و لارکر

Table 4: *Divergent Validity of Fornell and Larker*

متغیرها	فرهنگی اجتماعی	حمایت قانون	آمادگی پیشرفت	سبک زندگی	پیشرفت شغلی
Variable	*Social-Cultural*	*Law Protection*	*Readiness For Promotion*	*Lifestyle*	*Career Progression*
فرهنگی اجتماعی	۰/۷۸۳				
زمینه‌های حمایت قانون	۰/۷۷۸	۰/۷۱			
آمادگی زنان برای پیشرفت	۰/۶۱۹	۰/۶۱۸	۰/۸۰۶		
سبک زندگی	۰/۷۵۸	۰/۵۹۶	۰/۶۱۶	۰/۸۶۷	
پیشرفت شغلی	۰/۷۳۵	۰/۶۸۹	۰/۷۲۸	۰/۸۱۶	۰/۸۴۴

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت از معیار ضریب تعیین (R^2) است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (*Chin, 2010: 134*). مطابق با شکل ۲ و با توجه به مقادیر مورد ملاک، مدل در مجموع از برازش ساختاری مناسبی برخوردار است. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جداول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵: ضرایب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زای مدل

***Table 5**: Determination Coefficients Related to Latent Endogenous Variables of the Model*

متغیر	ضریب تعیین	کیفیت برازش
Variable	*Coefficient of Determination*	*Fit Quality*
آمادگی زنان برای پیشرفت	۰/۷۲۴	مناسب
سبک زندگی	۰/۸۹۵	مناسب
پیشرفت شغلی	۰/۸۳	مناسب

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، برای سه فرضیه اصلی و فرضیه فرعی اول و دوم، با توجه به مقدار آماره آزمون t که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، این فرضیه تحقیق با احتمال حداقل ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود ولی ۲ فرضیه ششم و هفتم که نقش تعدیل‌گر را بررسی کرده‌اند، پذیرفته نمی‌شود. حال در این قسمت به تفصیل به آزمون تک تک فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود.

فرضیه اصلی اول: آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه اصلی اول تحقیق یعنی ارتباط بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد و پیشرفت شغلی زنان با توجه به مقدار آماره آزمون (۲/۲۶۱) که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، با احتمال ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود. بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

فرضیه اصلی دوم: حمایت قانون با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه اصلی دوم تحقیق یعنی ارتباط بین حمایت قانون و پیشرفت شغلی زنان با توجه به مقدار آماره آزمون (۱۴/۸۹۹) که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، با احتمال ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی حمایت قانون با پیشرفت شغلی زنان در رابطه دارد.

فرضیه اصلی سوم: سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان رابطه دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه اصلی سوم تحقیق یعنی ارتباط بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان با توجه به مقدار آماره آزمون (۲/۵۴۹) که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، با احتمال ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی اول: زمینه‌های فرهنگی اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد ارتباط دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه فرعی اول تحقیق یعنی ارتباط بین زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با توجه به مقدار آماره آزمون (۱۹/۹۳۹) که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، با احتمال ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی زمینه‌های فرهنگی اجتماعی با آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد ارتباط دارد.

فرضیه فرعی دوم: آمادگی زنان برای ارتقا با سبک زندگی اسلامی ایرانی رابطه دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه فرعی دوم تحقیق یعنی ارتباط بین آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد با سبک زندگی اسلامی ایرانی با توجه به مقدار آماره آزمون (۴۳/۱۰۴) که در خارج از بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، با احتمال ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی آمادگی زنان برای ارتقا با سبک زندگی اسلامی ایرانی ارتباط دارد.

فرضیه فرعی سوم: حمایت قانون در رابطه بین آمادگی زنان برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیلگر دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه فرعی سوم تحقیق یعنی ارتباط بین آمادگی زنان برای ارتقا با پیشرفت شغلی زنان از طریق نقش تعدیلگر حمایت قانون با توجه به مقدار آماره آزمون (۰/۵۵۳) که در درون بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، پذیرفته نمی‌شود.

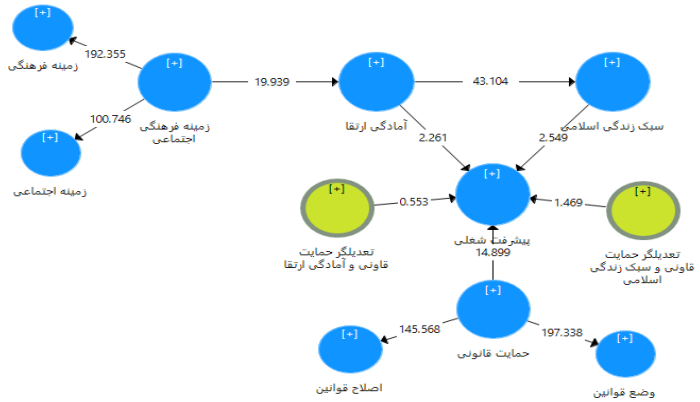
فرضیه فرعی چهارم: حمایت قانون در رابطه بین سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی زنان نقش تعدیل‌گر دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ و نمودار ۳ فرضیه فرعی چهارم تحقیق یعنی ارتباط بین سبک زندگی اسلامی ایرانی با پیشرفت شغلی زنان از طریق نقش تعدیلگر حمایت قانون با توجه به مقدار آماره آزمون (۱/۴۵۹) که در درون بازه [۱/۹۶، ۱/۹۶-] است، پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۶: نتایج اجرای مدل ساختاری میان متغیرهای تحقیق

Table 6: *Results of Structural Model Implementation Between Research Variables*

نتیجه فرضیه	*T*	*ضریب مسیر (Beta)*	*فرضیه Hypothesis*	
Result of the Hypothesis	*T*	*Route Coefficient*	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تایید	۲/۲۶۱	۰/۱۴۲	پیشرفت شغلی	آمادگی زنان برای پیشرفت
تایید	۱۴/۸۹۹	۰/۶۲۲	پیشرفت شغلی	حمایت قانون
تایید	۲/۵۴۹	۰/۱۹۲	پیشرفت شغلی	سبک زندگی ایرانی ـ اسلامی
تایید	۱۹/۹۴	۰/۸۵۱	آمادگی زنان برای پیشرفت	زمینه فرهنگی اجتماعی
تایید	۴۳/۱۰۴	۰/۹۴۶	سبک زندگی ایرانی ـ اسلامی	آمادگی زنان برای پیشرفت
عدم تایید	۰/۵۵۳	۰/۰۳۲	حمایت قانون (تعدیلگر)	
			پیشرفت شغلی	آمادگی زنان برای پیشرفت
عدم تایید	۱/۴۵۹	-۰/۰۸۷	حمایت قانون (تعدیل‌گر)	
			پیشرفت شغلی	سبک زندگی ایرانی ـ اسلامی



نمودار ۳: مقادیر آزمون تی

Figure 3: *T-Student Statistic Values*

بحث و نتیجه‌گیری

در جهت رسیدن به اهداف هر سازمان و در نهایت رسیدن به توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، استفاده بهینه از نیروی انسانی آن نقش مؤثری دارد. سازمان‌ها باید اقداماتی در جهت از بین بردن سقف شیشه‌ای انجام دهند. سقف شیشه‌ای مانعی نامرئی و تحمیلی در برابر ارتقای شغلی زنان در سـازمان‌هـا است و از آنجا که شرایط کار، بیشتر در اطراف علائق مردانه، به‌عنوان کارمندان و کارفرمایان، دور می‌زند، اغلب از نقش‌ها، رفتارها، و دیدگاه‌های زنان حمایت نمی‌شود؛ افزون بر آن که زنان با موانعی مثل مسئولیت‌های خانوادگی، مادری، و همسری نیز روبه‌رو هستنـد و نگرش منفی نسبت به توانایی زنان با این مانع افزون‌تر می‌شود. بر پایه نظریه انتظارات اجتماعی دوکسبری و هیگینز، این مسأله که از زن انتظار است تمایلات و تعهدات کاری را طوری تنظیم و تعدیل کند که با کاستن از تقاضاهای کاری بتواند تقاضاهای خانواده را برآورده سازد، در نگرش مدیران تأثیر منفی داشته، از دستیابی به پست‌های بالاتر برای زنان جلوگیری می‌کند (*Rastegar, 2003*). در شرایطی که همه جوامع بشری کم و بیش دامن‌گیر اوضاع اقتصادی و اجتماعی نابسامانی شده‌اند، زنان هم مانند مردان نقش بزرگی در سازندگی کشورها دارند. بنابراین باید متناسب با نیاز جامعه، زمینه ارتقاء هر چه بیشتر زنان در تمامی سطوح شغلی، ظهور و رشد استعدادهای بالقوه و بالندگی تـوانایی‌های آنها فراهم گردد. از طرف دیگر با توجه به تأثیرات متقابل بین نظام‌های اجتماعی در کنش‌های فردی و جمعی و ظرفیت‌های دین اسلام در ساخت این نظام‌های اجتماعی بدیهی است که وجه دینی بودن کنش به صورت عام زمانی صورت می‌پذیرد که برآمده از نظام معنایی دین باشد و همچنین توسط ساختارهای اجتماعی غیر دینی محدود نگردد. مسلماً الگوهای اداره جامعه برآمده از مبانی و نظریه‌های مکاتب مختلف تولید سبک‌های متفاوت زندگی را به دنبال خواهند داشت. همان‌طور که الگوی توسعه غربی دارای پارامترها و معیارهای خاص خودش است و فرد، خانواده و جامعه در آن تعریف خاص خود را داشته است. به‌عنوان مثال فردیت، اقتصاد محور بودن در زندگی، دنیاگرایی ار مشخصه‌های سبک زندگی مدرن است. زمانی می‌توان از دینی بودن سبک زندگی در جامعه سخن گفت که اولاً دین در همه ساحت‌های اجتماعی جامعه حضور داشته باشد و ثانیاً توان حل معادلات کاربردی در جامعه در ساحت‌های جامعه اعم از اقتصاد، فرهنگ و سیاست را داشته باشد. این مهم زمانی اتفاق می افتد که الگویی برآمده از شرایط بومی با مبانی و ا هداف مطلوب دینی در اداره جامعه نقش ایفا کند. در سبک زندگی اسلامی ایرانی چنین می‌توان استنباط کرد که توانایی‌ها و

موقعیت‌های زنان، همچنین نابرابری‌های اجتماعی و شهروندی در برخی از نقاط و نگرش به زن به‌عنوان جنس دوم سبب نابرابری فرصت‌های رشد وارتقا برای زنان می‌باشد.

بنابراین بر اساس یافته‌های این تحقیق، موانعی که بر سر راه ارتقای شغلی زنان قرار دارد، به دو زمینه‌های فرهنگی ـ اجتماعی و حمایت قانون تقسیم می‌شوند. سقف شیشه‌ای در دسته الزامات فرهنگی و اجتماعی قرار می‌گیرند. سقف شیشه‌ای نشانگر این است که نهادینه شدن برخی هنجارها و ارزش‌ها در زیر ساخت‌های فرهنگی و اجتماعی، مانعی بزرگ در برابر پیشرفت زنان در زمینه‌های مدیریتی می‌باشد. *Bruckmuller & et. al (2013)* و *Mulcahy & Linehan (2014)* در مطالعات خود، به عامل فرهنگ و ارزش‌های جامعه همچون مردسالاری و برتری ذاتی مردان در مدیریت و رهبری و ساختار حکومتی و تصمیم‌گیری‌های کلان به‌عنوان موانع پیشرفت شغلی زنان تأکید دارند. از عوامل مؤثر دیگر بر پیشرفت شغلی زنان الزامات نقشی است که این عوامل از درون خود فرد و خانواد وی سبب می‌شود تا زن تمایلی برای تلاش در جهت ارتقاء شغلی نداشته باشد. نتایج این مطالعه با مطالعات اسماعیل‌پور و تفقدی (۱۳۹۶) و متانی و حسنی (۱۳۹۵)، که نشان دادند الزامات فرهنگی و اجتماعی، مانع پیشرفت شغلی زنان می‌شود و مطالعات صداقت‌زادگان و همکاران (۱۳۹۶)، فینسریس و همکاران (۲۰۱۶)، آکپینار (۲۰۱۳)، که نشان دادند بین عوامل اجتماعی و نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی رابطه وجود دارد، مطابق است. همچنین طبق نتایج تحقیق، نبایستی محدودیت‌های شغلی زنان را فقط متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی دانست، بلکه عوامل قانونی نیز بی‌تأثیر نیستند. نتایج فرضیه‌های تحقیق در زمینه رابطه سبک زندگی اسلامی ـ ایرانی و پیشرفت شغلی زنان با نتایج مطلعه بنی‌جمالی (۱۳۹۳) و آذربایجانی (۱۳۸۸) مطابقت دارد. همچنین نتایج فرضیه‌های تحقیق در زمینه رابطه حمایت قانون و 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.

بر اساس نتایج تحقیق، می‌توان برای فراهم‌سازی زمینه‌های آمادگی زنان برای ارتقا به سطوح مدیریتی ارشد و زدودن یا کاهش موانع موجود در پیشرفت شغلی آنان متناسب با فرضیه‌های تحقیق در زمینه‌های فرهنگی اجتماعی، حمایت قانون و آمادگی زنان برای پیشرفت موارد زیر را پیشنهاد داد:

- افزایش طرز تلقی و نگرش مثبت جامعه به قبول نقش مدیریتی زنان و کاهش تبعیض جنسیتی در جامعه.

- کاهش کلیشه‌های جنسیتی در جامعه و افزایش اعتقاد به مشارکت عادلانه زنان و مردان در انجام کارها.
- در نظر گرفتن ویژگی‌های مدیریتی مثل تصمیم‌گیری، موفقیت و قدرتمندی برای زنان
- افزایش توانایی شبکه‌سازی اجتماعی و گروه‌سازی
- تقویت هوش هیجانی در زنان
- کاهش فرهنگ مردسالاری
- افزایش ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مناسب
- وجود تشکل‌ها و نهادهای زنان و سازماندهی آن‌ها
- افزایش 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
- گزینش و ارتقاء کارکنان بر مبنای توانایی، تخصص و تعهد اخلاقی نه جنسیت
- ایجاد ضمانت اجرایی محکم برای قوانین حمایتی زنان
- ابلاغ تعهد آشکار و همیشگی مدیران نسبت به نیروی کار متنوّع
- تقسیم کار، برنامه نگهداری از کودکان و افراد پیر و ...
- افزایش نهادهای سیاسی مشارکتی حامی زنان
- رفع قوانین منجر به دستمزدهای نابرابر
- قانون‌گذاری جدید در خصوص ساعت کاری منعطف برای زنان
- وضع قانون در جهت ایجاد موقعیت‌های مساوی ارتقا شغلی برای زنان

همچنین می‌توان پیشنهادهای پژوهشی آتی زیر را مطرح کرد:

- با توجه به محدودیت مربوط به ماهیت پرسشنامه، انجام مصاحبه عمیق با مدیران و کارشناسان در زمینه موضوع مورد بررسی و دریافت حس و تجربه درونی آنها درباره ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق پیشنهاد می‌شود.
- رتبه‌بندی عوامل مؤثر در مدل استراتژیک پیشرفت شغلی زنان با استفاده از تکنیک‌هایی چون تاپسیس فازی جهت تقویت بیشتر عوامل با رتبه بالاتر
- پیامدهای پیشرفت شغلی زنان مانند کاهش ترک خدمت، حمایت سازمانی، عملکرد سازمانی و سودآوری بررسی شود.
- ارتباط سبک‌های رهبری مانند سبک رهبری اصیل و رهبری تغییر با پیشرفت شغلی زنان مقایسه و تحلیل شود.

References:

Aghaei Joshoughani; A., Adham; Z. & Ahmadi; A. (2011). Comparison of lifestyle and mental health of retired and non-retired men, the first national conference on health psychology. Islamic Azad University of Ahvaz, March 2012. (Persian).

Akpinar, J. (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 (4), 488-497.

Allahyari, F.; Bayati, H.; Sajjadi, S. Na.; Goodarzi, M. & Alidoost Ghahfarkhi, I. (2015). "The Role of Glass Ceiling on the Status of Women's Empowerment in Tehran Municipality Sports Organization", Applied Research in Sports Management, 1(3), 59-69. (Persian).

Almasi, L.; Labadi, Z. & Alipour, V. (2015). "Glass Ceiling in Women's Succession in Managerial Positions", Leadership Research and Educational Management, 27(3), 91-117. (Persian).

Amin Aghaei, M. & Moshtaghian, M. (2014). Gender Justice and Sustainable Human Development (Axes and Challenges), Center for Presidential Strategic Studies. (Persian).

Azarbayjani, M. (2009). "Gender Justice and Women's Employment", Women's Quarterly, 12(46), 72-81. (Persian).

Babaei Zakliki, M. A. (2005). "Challenges of women to be promoted to managerial positions in government organizations", School of Humanities, Special Issue of Management, 7(2), 1-4. (Persian).

Bani Jamali, M. (2014). "A Study of the Historical Course of Women's Employment in the History of Iran", Women and Culture, 6(22), 47-59. (Persian).

Beaubien, G. (2010). "Female Managers Earning Less than Male", Counterparts Public Relations Tactics,11(17),6-8

Boyer, E. L. (2010). "Civic Education for Responsible citizens", Educational Leadership, Vol. 4, No. 8, Pp. 5-8

Bruckmuller, S., Hegarty, P. & Abele, A.E. (2012). "Framing gender differences: Linguistic normativity affects perceptions of

power and gender stereotypes", European Journal of Social Psychology, 11(42), 210–218.

Calinaud, V.: Kokkranikal, J; Gebbels, M. (2020). "Career Advancement for Women in the British Hospitality Industry: The Enabling Factors", Work Employment and Society, 35(9): 1-27

Catalyst (2011). The Bottom Line: Connecting corporate performance and Gender Diversity.

Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In: V. Esposito Vinzi, W.W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), Handbook of partial least squares (pp.655-690). Berlin Heidelberg: Springer.

Esmailpour, R. & Tafghdi, H. (2017). "Qualitative Study of Barriers to Women's Career and Management Promotion", Women in Development and Politics, 15(2), 169-185. (Persian).

Finseraas', H; Johnsen' A.; Kotsadam, A, (2016). "Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling-Evidence from a combined vignette and field experiment", European Economic Review , 90(11), 363-374

Gholamzadeh, D.; Haghshenas Kashani, F. & Mohammadkhani, F. (2015). "The Impact of Leadership Style on Women's Glass Ceiling Beliefs", Women's Socio-Psychological Studies, 13(3), 175-197. (Persian).

Hach, M. J. (2008). Organization theory: modern, symbolic-interpretive and postmodern, translated by Hassan Danaeifard, Tehran: Afkar Publishing. (Persian).

Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). "PLS-SEM: Indeed a silver bullet", Journal of Marketing theory and Practice, 19 (2), 139-152.

Hatem, N.; Heydari, A.; Keshtkaran, V.; Heydari Arjloo, P. (2011). "Evaluating the dimensions of the career path of the staff of Shiraz University of Medical Sciences", Health Information Management, 8(6), 815-823. (Persian).

Hemmati, R. & Maktobian, M. (2013). "A Survey of Gender Inequality among Selected Middle Eastern Countries: Emphasizing the Status of Iran", Journal of Women, 4(2), 115-142. (Persian).

Ince, M. (2010). "Women in the Turkish Firms in the Globalization Process/Küresellesme Sürecinde Turk Isletmelerinde

Kadin", Business and Economics Research Journal, Vol. 1, No. 1, Pp. 14-15

Kolai; E. & Hafiziyan, M. H. (2006). "The Role of Women in the Development of Islamic Countries", Journal of Women Research, 2(1 & 2), 1-4. (Persian).

Krishnan, V. R., Alias, S. N., & Idris, K. (2020). "Factors Influencing Career Success Among Women Managers: A Research Framework", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 10(9), 470-484.

Mahtabi, F. (2020). Statistical study of the employment situation of women in Iran, Proceedings of the First International Conference on Educational Sciences, Psychology and Humanities. (Persian).

Matani, M. & Hassani, A. (2016). A Study of Barriers to Promotion of Women to Management Positions Study: Iran Dairy Industries Company, Proceedings of the International Conference on Management and Accounting. (Persian).

Mulcahy, M. & Linehan, C. (2014). "Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glass Cliff", British Journal of Management, 7(25), 425–438.

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), 128-130.

Ourfali, L.; Mardam Bek, A.; Dalati, S. (2021). "The Socio-Cultural Context in Syria Gender-Role Stereotypes And Attitudes Towards Female Academics Career Advancement", Journal of Service, Innovation and Sustainable Development, 2 (1): 33-49.

Paul, K. (2009). "Developing transformational leaders: the full range leadership model in action"; Industrial and Commercial Training; vol. 38 no. 1, pp. 23-32.

Risper, K. (2013). The glass ceiling: a perspectiveof women working in Durban Gender in Management: An International Journal Vol. 28 No. 1, 2013pp. 28-42.

Sedaghatzadegan; Sh., Maleki, A. & Khosravi; N. (2017). "A Study of Social Factors Related to Attitudes Towards Promoting Women's Participation at Management Levels", Bi-Quarterly

Journal of Participation and Social Development, 2(4), 115-138. (Persian).

Sharif, M. Y. (2015). "Glass ceiling, the prime driver of women entrepreneurship in malaysia: a phenomenological study of women lawyers", Procedia - Social and Behavioral Sciences 169 (3), 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.

Smith, P., Crittenden, N. & Caputi, P. (2012). "Measuring women's beliefs about glass ceilings:development of the career pathways survey", Gender in Management: An International Journal, Vol. 27 No. 2, pp. 68-80.

Tabassum, N. and Nayak, B. (2021). "Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective", IIM Kozhikode Society & Management Review, 10(2):57-73.

Tajik, B. (2014). "Women's Employment from Islamic Perspective", Zamaneh Monthly, 23-24

Thomson, P.; Graham, J.; Lloyd, T. (2008). A woman's place is in the boardroom. Female FTSE Report 2008: Cranfield School of Management.

Wood, G. (2008). "Gender stereotypical attitudes: Past, present and future influences on women's career advancement", Equal Opportunities International, 27(7), 613–628.

Yaminpour, V. (2016). Culture, lifestyle and crime, Surah Mehr Publications. (Persian).

Explaining the Impact of Social-Cultural Context and Law Protection on Career progression with Emphasis on the Islamic Iranian Life Style (Case Study: Social Security Organization)

Hossein Rahimi Kelor (Ph.D)[1], *Zahra Kazemi Saraskanroud (Ph.D)*[2]
Iman Ghasemi Hamedani (Ph.D)[3]

DOI: 10.22055/QJSD.2023.39490.2570

Abstract:

The number of women in the workplace has increased in recent years. But women have not made much progress in management and high-level careers.The aim of this study was to explaining the impact of social-cultural context and law protection on career progression with emphasis on the islamic Iranian Lifestyle. Methods in this study was quantitative approach that this study was conducted using a survey technique. The data collecting tool was questionnaire. The statistical population consists of 1540 employees of the General Department of Social Security in East Tehran, including 305 people who were selected using Krejcie and Morgan table using a simple random sampling method. Hypotheses test with using structural equation modeling and pls software. Based on the results, women's readiness for promotion of senior management, law protection and Islamic - Iranian lifestyle is related to the of women's career progression. Social-cultural context is related to women's readiness for promotion of senior management and readiness for promotion is related to Islamic Iranian lifestyle. Women's readiness for promotion and islamic Iranian lifestyle has no significant relationship with progress of the women's work through the moderating role of law protection. Also, the results of the coefficient of determination (R^2) showed that the independent variables could explain 83% of the changes in women's career advancement.

Key Concepts: *Career Progression, Islamic Iranian Lifestyle, Social-Cultural Context, Readiness for Promotion, Law Protection*

[1] Associate Professor, Department of Business Management,, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran (Corresponding Author), hrk6809@gmail.com
[2] PhD in Marketing, Department of Business Management, University of Mazandaran, Babolsar, Iran, zarakazemi@gmail.com
[3] PhD in Marketing, Department of Business Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran, imanghasemi72@yahoo.com

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).