



تحلیل عاملی تاییدی مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران

ثریا سهیلی^۱، احمد ودادی^۲، محمدرضا ربیعی مندجین^۳ و محمود رضایی زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۱۱ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۱۳

چکیده

باوجود اینکه میزان ورودی زنان به رشته‌های مختلف دانشگاهی افزایش یافته اما تعداد اندک زنان در جایگاه‌های رهبری و مدیریت در سال‌های اخیر، مورد توجه بسیاری از محققان مدیریت دولتی قرار گرفته است. هدف تحقیق حاضر تحلیل عاملی تاییدی مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران می‌باشد. این پژوهش از منظر روش‌شناسی، یک پژوهش آمیخته است. به روش کیفی فراترکیب، مدل تبیین و ارائه گردید. در بخش کمی، جامعه مورد بررسی شامل مدیران سازمان ملی استاندارد ایران بود که حجم نمونه از طریق فرمول کلاین ۲۰۰ نفر و نمونه‌گیری بصورت تصادفی ساده انجام شد. با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، اطلاعات جمع‌آوری و توسط نرم افزار Smart-PLS اعتبار بیرونی و درونی مدل مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران یک سازه چند بعدی شامل ابعاد سازمانی، رفتاری و فردی می‌باشد. در مدل بیرونی، پایایی ترکیبی و روایی همگرا تایید گردید و در تحلیل عاملی مرتبه اول بارهای عاملی تمام شاخص‌ها بالای ۰/۴ برآورد شد. یافته‌های تحلیل عاملی مرتبه دوم در مدل بیرونی نشان داد ضرایب تمام مسیرها معنادار بوده و ارتباط علی ابعاد و مولفه‌ها تایید گردید. توسعه رهبران زن توانمند برای بهبود عملکرد سازمان ملی استاندارد ایران ضروری است. مدل پژوهش در قالب یک سازه چندبعدی، چارچوب مفیدی برای درک ماهیت بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران برای مسئولان، مدیران و متخصصان این حوزه فراهم می‌کند.

واژه‌های کلیدی: بالندگی رهبری زنان، تحلیل عاملی تاییدی و رهبری زنان.

^۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ s.sheili@iauctb.ac.ir
^۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)؛ ahm.vedadi@iauctb.ac.ir
^۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ moh.Rabiee_mondin@iauctb.ac.ir
^۴. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ M.Rezaei@iauctb.ac.ir

مقدمه

سازمان‌های دولتی بسیار مهم هستند و نقش بسیار پیچیده‌ای در جامعه ایفا می‌کنند. زنان در مشاغلی که انجام داده‌اند قادر به نشان دادن دانش و مهارت‌های کامل خود نبوده‌اند و همیشه در کارهای ضعیف‌تر سازمان‌های بخش دولتی مشغول بودند، نظرات آنها کنار گذاشته شد، آنها در تصمیم‌گیری معول بودند و از هر لحاظ سعی شد نقش زنان، در سازمان‌های بخش دولتی به حاشیه رانده شود و حتی در جامعه به طور گسترده نادیده گرفته شوند (پرذا - پرز و همکاران، ۲۰۱۸؛ دراگسویچ و میهیچ، ۲۰۲۰)، اما این امر باعث شده است که آنها برای پیشرفت خود در جامعه و مشاغل خود بجنگند، جایگاه خود را در فضای کسب‌وکار پیدا کنند و در مقابل مردان خود را ثابت کنند. امروز، حضور زنان در مکان‌های تعیین‌کننده در جامعه و بخش عمومی بسیار بیشتر از یک یا دو دهه پیش است و زنان در رأس شرکت‌های بزرگ خدماتی، در هیئت‌مدیره یا به عنوان نماینده سیاسی در مجلس‌ها و بخش‌های دیگر قرار دارند (الیاس، ۲۰۱۸؛ دراگسویچ و میهیچ، ۲۰۲۰). یکی از شایستگی‌های ضروری مدیران برای موفقیت در مدیریت، رهبری است. در حال حاضر توجه خاصی به توسعه رهبری در سیستم اقتصادی معطوف شده است زیرا ویژگی‌های یک رهبر ذاتاً منحصر به فرد و خاص است. مهمتر از همه، آنها برای اجرای مدیریت مؤثر در سازمان‌ها ضروری هستند (مک کالی و پالوس، ۲۰۲۰). برقراری ارتباطات مؤثر و همراه کردن کارکنان در دنیای پیچیده روابط سازمانی امروز، در بستر ایفای درست و دقیق نقش رهبری مدیر ممکن می‌گردد. در سالهای اخیر حضور زنان در پست‌های رهبری در بخش‌های ساختاری سازمان‌ها گسترده‌تر شده است که پیش‌نیازهایی را برای تغییرات اساسی در تعامل رهبران هر دو جنس در تجارت ایجاد می‌کند (Liu, Wei & Xu, 2021). اگرچه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها به تدریج سیاست‌هایی را با هدف دستیابی به برابری جنسیتی در رویاهای کاری خود ارائه می‌کنند، اما طبق گزارش مجمع جهانی اقتصاد، در سطح جهانی، وضعیت بهتر نشده است (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۱). در بیشتر کشورها و فرهنگ‌های جهان، جامعه به طور سنتی یک رهبر موفق را با شخصیت و عادات «مردانه» مانند قاطعیت و تسلط مرتبط می‌داند (Cerezo et al., 2020; Ljunge, 2019). جایگاه‌های مدیریت و رهبری بسیاری از صنایع محرک اقتصاد در دنیا در تسلط مردان قرار دارد، عمده رهبران سیاسی و مدیران ارشد را نیز مردان تشکیل می‌دهند (ریجیو، ۲۰۱۰؛ سیمسون و دیگران، ۲۰۱۰). سبک رهبری بیانگر شیوه منحصربه‌فرد یک فرد برای هدایت است که شامل حل مسئله متمایز است (چیکازو و همکاران، ۲۰۲۳؛ فرهان، ۲۰۲۲). زنان اغلب آگاهی سیاسی شایسته ندارند (هاکنسون، ۲۰۲۱؛ ون در پاس، ۲۰۲۰). بدون آگاهی‌های سیاسی شایسته، سیاستمداران زن شکست خواهند خورد و ضعیف در نظر گرفته خواهند شد زیرا آنها محدود به فرهنگ مردسالار هستند (سامباس، ۲۰۲۰). در کشورهای خاورمیانه، زنان جایگاه مهمی در دولت و مجلس ندارند (شلابی، ۲۰۱۸). زنان در جوامع عمدتاً مردسالار خاورمیانه با تعداد زیادی از کُدها و هنجارهای اجتماعی نانوشته‌ای مواجه هستند، پیچیده‌تر می‌شود (صولتی، ۲۰۱۷). کشور ایران از مجموع ۱۴۴ کشور

بررسی شده در سال ۲۰۱۹ در جهان، رتبه ۱۴۲ را کسب کرده است (مجمع جهانی اقتصاد؛ ۲۰۱۷). در دولت دوازدهم رویکردی به تصویب رسید تا سهم زنان از پست‌های عالی سازمان به ۳۰ درصد افزایش یابد که این نسبت به سهم مدیریت مردان نابرابری را نشان می‌دهد؛ زیرا اصل الزم برای تصاحب پست مدیریت موضوع شایسته سالاری است نه جنسیت افراد. طبق گزارش مدیر کل امور بین‌الملل معاونت امور زنان ریاست جمهوری در سال ۱۳۹۸ میزان مشارکت رسمی زنان ایرانی در بازار کار ۱۷/۹ درصد است (رضاپور، ۱۳۹۸). هنگامی که شاخص‌های بالندگی رهبری زنان را شناسایی می‌کنیم، می‌توانیم تصمیمات آگاهانه‌تری در مورد چگونگی حذف موانع برای رهبران زن بگیریم (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰). هدف این پژوهش، بررسی تحلیل عاملی تاییدی مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشد. بنابراین سوال اصلی این است که مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران از چه سطح اعتباری برخوردار است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اقتصاد جهانی دورنمای رقابتی جدیدی را ایجاد کرده است که در آن رویدادها، مداوم و پیش‌بینی نشده تغییر می‌کنند. تغییرات شتابان در محیط بیرونی افزایش نیاز به مدیریت را به منظور تفسیر محیط، خلق استراتژی و ایجاد سازمانی که بتواند در چنین شرایطی دوام بیاورد را القا می‌کند. در سال‌های اخیر باوجود اینکه میزان ورودی زنان به رشته‌های مختلف دانشگاهی افزایش یافته؛ با این حال هنوز تفاوت و تبعیض‌های جنسیتی در شغل‌های مختلف به چشم می‌خورد و هنوز هم در سراسر جهان نابرابری شغلی وجود دارد (آپرایت؛ ۲۰۱۷). پرورش رهبران زن به معنی رشد و توسعه زنان در جهت ارتقای فرصت‌های شغلی، مهارت‌آموزی و افزایش اعتماد به نفس و برتری زنان در کارهای رهبری و سطوح ارشد سازمان است (چانگ؛ ۲۰۱۹). با وجود این که در دهه‌های اخیر شمار زنانی که در جستجوی پست‌های مدیریتی و رده‌های بالای سازمانی بوده‌اند، افزایش یافته ولی هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده‌های بالای سازمانی نسبت به مردان در اقلیت است و با تمام شایستگی‌های موجود هنوز هم نتوانسته‌اند به سطوح بالای قدرت در سازمان دست یابند (رفیعی، ۱۳۹۷). براوون^۴ (۲۰۲۰) در رساله دکتری خود به بررسی راهکارهایی برای افزایش بهره‌وری سازمانی با پیشرفت زنان به سمت‌های مدیریتی پرداخت. تقریباً ۴۵ درصد از نیروهای کار ایالات متحده را زنان تشکیل می‌دهند، اما کمتر از ۵ درصد به دلیل استراتژی‌های جانشینی ناکارآمد در پست‌های اجرایی کار می‌کنند. هدف از این مطالعه موردی چندگانه کیفی، کشف استراتژی‌های جانشینی مدیران منابع انسانی برای پیشبرد زنان واجد شرایط برای موقعیت‌های رهبری برای بهبود عملکرد سازمان‌ها بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مضمون استفاده

^۱World Economic Forum

^۲ Upright

^۳Chuang

^۴Brown

شد. سه موضوع پدیدار شد: اهمیت آموزش مدیریتی، پیشرفت تحصیلی و داشتن الگوها و مربیان. توصیه‌های اصلی شامل ایجاد همکاری‌ها و مشارکت‌ها و ایجاد برنامه‌های جانشینی برای مدیریت میانی است. دراگسویچ و میهیچ (۲۰۲۰) به بررسی رهبری زنان در بخش دولتی: شواهدی از صربستان پرداختند. نقش زنان در جامعه هر روز در حال افزایش است. امروزه، تمایل و تعامل فراوان در همه سطوح جامعه و دولت برای تغییر وضعیت وجود دارد تا زنان بتوانند توانایی‌های خود را در بالاترین سمت‌ها، چه در شرکت‌ها و چه در بخش‌های دولتی ثابت کنند. یافته‌های این پژوهش توصیفی و مروری نشان می‌دهد که پیش شرط اصلی ارتقا زنان به پست‌های بالاتر دانش، تحصیلات و تجربه کاری است. ملایی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران پرداختند. در این مقاله ضمن بررسی مساله عدم ارتقاء زنان، با استفاده از مرور سیستماتیک، پژوهش‌های انجام شده با موضوع شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران فراتحلیل گردید. یافته‌ها موانع ارتقاء زنان را در چهار دسته کلی طبقه بندی و به شرح ذیل اولویت - بندی می‌کنند. موانع فرهنگی - اجتماعی، موانع سیاسی، موانع سازمانی و در نهایت موانع فردی - خانوادگی. اسمایلرز و همکاران (۲۰۲۰) به درک زنان از نقش جنسیت در رهبری با یک تحلیل کیفی پرداختند. این پژوهش به صورت کیفی و از طریق مطالعه‌ای اکتشافی به بررسی ادراک زنان از رهبری پرداختند. نمونه این پژوهش ۳۵ نفر از زنان دانشجویی کشور ژاپن بودند که از آن‌ها در ارتباط با آگاهی زنان از نقش / کلیشه‌های جنسیتی، تصورات / تجارب رهبری و آرزوهای آینده مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون چندین مضمون فراگیر از جمله موانع رهبری (به عنوان مثال اعتماد به نفس)، تأثیر الگوها (به ویژه سایر زنان) و تأثیر دوره آموزشی بر مفهوم رهبری زن کشف شد. و در نهایت به اهمیت سیاست‌گذاری و تغییرات فرهنگی برای دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی تأکید شده است.

دوگارا-تولیچاؤ همکاران در سال ۲۰۱۹ با هدف بررسی ویژگی‌های رهبری در زنان انجام گرفت. تحقیق کیفی این مقاله، براساس روش گروه متمرکز، با هدف شناسایی خصوصیات اصلی رهبران زن در رومانی و از دو سؤال تحقیق آغاز شد: چه چیزی رهبران زن را از رهبران مرد متمایز می‌کند؟ زنان سیاسی پیشرو در رومانی چگونه درک می‌شوند؟ پس از انجام مطالعه یافته‌های زیر به دست آمد: ارزش گذاری کارکنان برای زنان رهبر بسیار قوی‌تر است. زنان رویکرد انسانی‌تری دارند، روی ارزش افزوده تیم تمرکز می‌کنند، اختلافات بین اعضای تیم را تحریک نمی‌کنند. رهبران مرد کارآمد هستند، سریع تصمیم‌گیری و ارتباط برقرار می‌کنند. زن به تعبیری رهبر است، زیرا او رهبر خانواده است. زنان رهبر با کارمندان زن سردتر رفتار می‌کنند.

نجاززاده آرانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی ارائه مدل سبک رهبری زنان در پست‌های مدیریتی بخش عمومی با تأکید بر نقش فرهنگ ملی پرداختند. یکی از موضوع‌های بسیار مهمی که در رده‌های مدیریتی به چشم می‌خورد، سبک رهبری

^۱Dragišević, & Mihic

^۲Smirles et al

^۳Dogaru-Tulică

زنان است. در این پژوهش، فلسفه پژوهش فمینیستی، رویکرد پژوهش استقرایی-قیاسی، راهبرد پژوهش نظریه داده‌بنیاد و روش گردآوری اطلاعات مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل سبک رهبری زنان، سبک رهبری مادرانه است که عواملی مانند زمینه‌های فرهنگی، بسترهای حمایتی، موانع ارتباطی و ساختاری در آن تأثیرگذار است و در نهایت به پیامدهای اجتماعی و سازمانی متعددی منجر می‌شود.

تعداد اندک زنان در جایگاه‌های رهبری و مدیریت در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (سالواج و کوشل، ۲۰۲۰؛ نیپین و همکاران، ۲۰۱۹). شاید به دلیل این که زنان به طور سنتی قدرت کمتری داشته‌اند، گمان می‌شود لیاقت کمتری برای احترام و داشتن پست‌هایی با جایگاه بالا را دارند. هر چند مطالعات نشان داده است که شاید عدم حضور زنان در مدیریت ارشد به دلیل جاه‌طلبی، ارزش‌ها یا اجتماعی شدن نیست که آن‌ها را برای این شغل‌ها، کمتر واجد شرایط بدانند، بلکه عوامل دیگری نیز در این امر دخیل هستند، که نیاز به تحقیق بیشتر دارد (هوبارد، ۲۰۱۸).

ایسر و همکاران (۲۰۱۸) در مدل خود به بررسی شایستگی‌های مورد نیاز رهبران زن که در محیط‌های تجاری تحت سلطه مردانه کار می‌کنند، با تمرکز ویژه بر دیدگاه‌های رهبران مرد، به این بحث کمک کردند که چرا تنها تعداد کمی از زنان در سازمان‌های تحت سلطه مرد به بالاترین مقام می‌رسند. علاوه بر این، محققان یک بررسی ادبیات کامل در مورد شایستگی‌های ضروری برای رهبری مؤثر ارشد انجام دادند که به عنوان چارچوبی راهنما برای جمع‌آوری داده‌های اولیه استفاده شد. نتایج مطالعه نشان داد که رهبران مرد ترکیب پیچیده‌ای از رفتارهای مرتبط با جنسیت را در سطح حرفه‌ای و بین فردی به عنوان کلید موفقیت رهبران زن در صنایع تحت سلطه مرد می‌دانند. می‌توان نتیجه گرفت که معمولاً از زنان انتظار می‌رود که تخصص حرفه‌ای استثنایی و غالباً بالاتری نسبت به همسالان مرد خود نشان دهند تا مورد احترام قرار گیرند. علاوه بر این، رهبران مرد اصالت و توانایی تکیه بر نقاط قوت زنانه خود، مانند همدلی و توانایی گوش دادن را برای موفقیت زنان مهم می‌دانستند.

شهبازی در سال ۱۳۹۹ در تحقیق خود به بررسی رابطه تاب‌آوری شغلی زنان با موانع ارتقا و پیشرفت شغلی زنان شاغل پرداخت که نتایج تحقیق نشان داد بین تاب‌آوری با موانع ارتقا و پیشرفت شغلی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

الجاف و همکاران در سال ۱۳۹۸ در تحقیق خود به ارائه‌ی مدل دستیابی زنان کرد به جایگاه‌های رهبری در اقلیم کردستان عراق پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد که زنان برای دستیابی به جایگاه‌های رهبری نیازمند داشتن خانواده بانفوذ و قدرتمند هستند، همچنین، آن‌ها بایستی از برخی خصوصیات رهبری و داشتن الگو و مربی برخوردار باشند عوامل تسهیل‌کننده‌ای مانند سهمیه، دستیابی زنان به جایگاه‌های رهبری را سهولت می‌بخشد.

محمدزاده و همکاران در سال ۱۳۹۸ در مقاله‌ی خود به بررسی وضعیت ارتقا و شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد در مراکز آموزشی درمانی شهر ارومیه پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین موانع فردی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و سازمانی با حضور زنان به سطوح مختلف مدیریتی در مراکز آموزشی درمانی شهر ارومیه رابطه معناداری وجود دارد. از نظر رتبه‌بندی موانع سازمانی، فردی، اجتماعی به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را کسب نمودند.

ضرغامی فرد و بهبودی در سال ۱۳۹۳ در مقاله‌ی خود به بررسی موانع پیشروی زنان در پست‌های رهبری در سازمان پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که زنان مدیر در ایران با پدیده صخره شیشه‌ای مواجه‌اند و عوامل مسبب و تقویت کننده صخره شیشه‌ای عبارت‌اند از: ویژگی‌های زنان در رهبری، طرفداری درون گروهی مردان، عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه‌های مردانه سازمان، فقدان شبکه‌های حمایتی برای زنان، عوامل سازمانی و عوامل فرهنگی. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد صخره شیشه‌ای به ناکارآمدی زنان در مشاغل مدیریتی منجر می‌شود.

چنگ چانگ ژو در سال ۲۰۲۰ در مقاله‌ی خود به بررسی مشکل ارتقاء برای زنان براساس الگوی محاسباتی پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ قوی مردسالارانه و گرایش جدی به خطر در مردان در محل کار می‌تواند بر شکاف جنسیتی در سازمان، عدم ارتقای زنان و همچنین عملکرد کلی سازمان تاثیر بگذارد.

کلی در سال ۲۰۱۹ در مقاله‌ی خود به بررسی موانع مشارکت زنان در نیجر به پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که فقدان حمایت مؤثر حکومت از زنان، سطح پایین تحصیلات، نگرش‌های جنسیتی، سیستم اداری فسادآمیز و خشونت علیه زنان به خصوص زمان کاندیداتوری به عنوان مهمترین عوامل بازدارنده مشارکت زنان در امورات مختلف هستند.

چوما در سال ۲۰۱۹ زنان به دلایل زیادی که عمدتاً ریشه در سنت‌های مذهبی و اجتماعی دارد، از سطوح مدیریتی باز می‌مانند و همچنان در دوره‌های اخیر، مقاومت‌های مردانه در برابر رشد زنان در سطوح مدیریتی بسیار جدی است.

ساندر در سال ۲۰۱۷ در پژوهشی نتیجه‌گیری نمود مهمترین موانع پیش روی زنان در ابتدای راه موانع درونی از جمله ترس از شکست، کمبود جسارت، کمبود حمایت، کمبود حمایت معنوی و نبود الگوی مناسب هستند.

لائورا و سانچز در سال ۲۰۱۷ در پژوهشی در جوامع در حال توسعه کره جنوبی، اندونزی، فیلیپین و تایوان نتیجه گرفتند زنان شاغل به طور همزمان مجموعه‌ای از انتظارات مختلف را شکل می‌دهند و هویت‌های شغلی زنان اغلب تحت‌الشعاع نقش‌های خانوادگی آنها است در نتیجه، تضاد میان نقش خانوادگی و شغلی پدیدار می‌شود و این تضادها برای زنانی که در سطوح ارشد مدیریتی هستند یا صاحب یک کسب و کار هستند به مراتب تشدید می‌گردد.

توسعه‌ی مداوم افراد برای رهبری مؤثر در اقتصاد جهانی یک مزیت رقابتی است که به موفقیت سازمانی کمک می‌کند. سازمان‌ها باید بر توسعه‌ی کارمندان زن و مرد برای رقابت در این نظم جدید جهانی که به سرعت در حال تغییر و تلاطم است، تمرکز کنند

در رابطه با بالندگی رهبری زنان در سازمان همان‌طور که ذکر شد در داخل و خارجی کشور هنوز تحقیقی به صورت ساز و کارهای اجرایی با تأکید بر عوامل پیش برنده و بازدارنده صورت نگرفته است. چندین مطالعه انجام شده، که به طور خلاصه به آن‌ها اشاره شد. ولی در خارج از ایران در رابطه با بالندگی رهبری زنان، مطالعات زیادی انجام شده است. همچنین در رابطه با این تحقیق، می‌توان به چند نکته اشاره کرد:

اکثر این تحقیقات به صورت مطالعه موردی و موردکاوی انجام شده است.

اغلب تحقیق‌ها با روش همبستگی، توسعه مفهومی و... صورت گرفته‌اند. پیش‌فرض انجام خیلی از این تحقیقات این بوده است که بالندگی رهبری زنان بر روی چه متغیرهای دیگر همچون عدالت سازمانی، نگرش کارکنان، واکنش کارکنان، اهداف سازمانی، تبعات سازمانی و... تأثیر دارد. همچنین در مقالات، در زمینه‌ی توسعه‌ی مفهومی بالندگی رهبری زنان، به ارایه‌ی چالش‌ها، فرصت‌ها، امتیازات، ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی پرداخته شده است. علی‌رغم تحقیقاتی که در برخی از سازمان‌ها درخصوص بالندگی رهبری زنان صورت گرفته است، تحقیقی مبنی بر این امر در دانشگاه‌های داخل کشور یافت نشد، همچنین در تحقیقات مربوط به سازمان‌ها، جامعه آماری سازمان ملی استاندارد مورد توجه قرارنگرفته بود و ضرورت بررسی این مهم به عنوان شکافی در دانش بهبود عملکرد این سازمان به چشم می‌خورد.

روش‌شناسی پژوهش

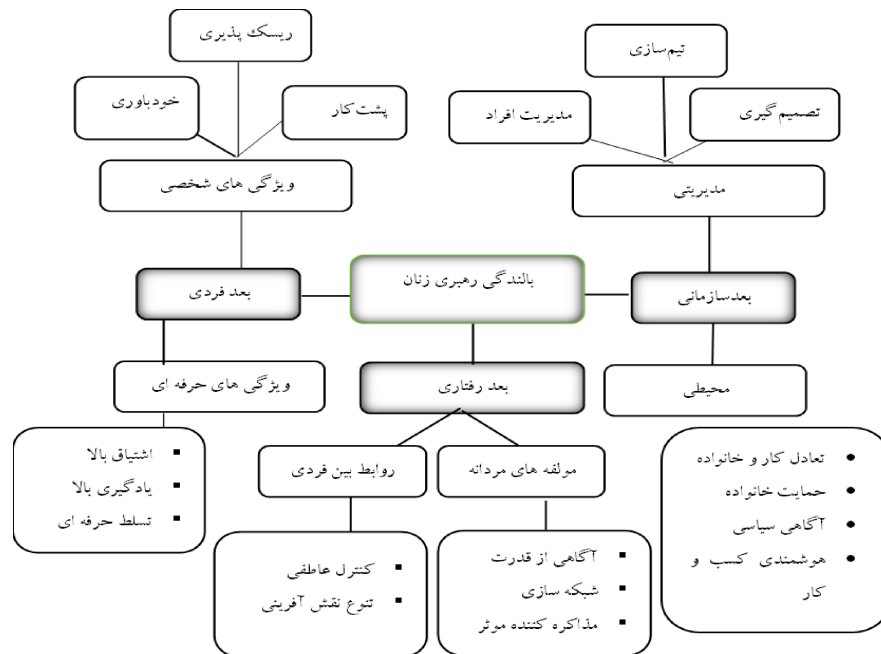
این پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای و از منظر روش‌شناختی، آمیخته (کیفی-کمی) بود که در مرحله نخست با روش کیفی فراترکیب و الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) با مرور ادبیات پیشین در حوزه بالندگی رهبری زنان، بررسی جمع‌آوری داده‌ها و ادغام آن‌ها، مدلی جامع از بالندگی رهبری زنان بدست آمد که برای اعتباریابی آن از نظرات خبرگان در دلفی بهره گرفته شد و مدل در ۳ بُعد، ۶ مؤلفه و ۱۸ شاخص مطابق شکل ۱ طراحی گردید. در مرحله کمی، روش پژوهش پیمایشی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این بخش، پرسش‌نامه محقق‌ساخته شامل ۱۸ سوال با طیف لیکرت ۷ امتیازی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات بصورت میدانی بود. جامعه مورد بررسی شامل ۱۰۸۷ نفر از مدیران زن سازمان ملی استاندارد ایران بودند که حجم نمونه با توجه به فرمول کلاین^۱ ۲۰۰۴ نفر برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی انجام پذیرفت (کلاین ۲۰۱۰، شه و گلدشتاین ۲۰۰۶). روایی محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از خبرگان و با استفاده از شاخص روایی محتوایی^۲ تأیید گردید و برای بررسی پایایی، پرسشنامه به صورت آزمایشی بین ۴۰ نفر از اعضای جامعه آماری پژوهش بصورت تصادفی توزیع شد که پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد و برای کل پرسشنامه ۰/۹۵۷ گردید که حاکی از تائید پایایی پرسشنامه بود. برای بررسی ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش و داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم افزار *SPSS* نسخه ۱۹ و آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید. آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای همه مؤلفه‌های مدل بالندگی رهبری زنان کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد که آزمون فرض نرمال بودن داده‌ها برای این مؤلفه‌ها تائید نمی‌شود لذا تحلیل عاملی تأییدی مدل با رویکرد حداقل مربعات و با نرم‌افزار *Smart-PLS* نسخه ۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

^۱ Sandelowski & Barros

^۲ Klin

^۳ Shah & Goldstein

^۴ Content Validity Index



شکل ۱- مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران

یافته‌های پژوهش

سوال اصلی: تحلیل عاملی تاییدی مدل بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران از چه سطح اعتباری برخوردار است؟ که شامل اعتبارسنجی در بررسی پایایی ترکیبی، روایی همگرا، تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم، برازش درونی و معیار نیکویی برازش می‌باشد.

بررسی پایایی ترکیبی و روایی همگرا: بررسی پایایی پرسش‌نامه با دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد بررسی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ بیانگر میزان همبستگی یک مولفه با سوالات مربوط به آن می‌باشد که مقدار مناسب آن بالای ۰/۷ برای پذیرش پایایی عامل‌ها است. در روش حداقل مربعات جزئی معیار مدرنتری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار میرود. برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ این است که پایایی عامل‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی عامل‌ها با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هر دو معیار به کار برده می‌شود. ضریب

پایایی ترکیبی میزان همبستگی سؤال‌های یک مولفه را با یکدیگر، برای برازش کافی اندازه‌گیری را مشخص می‌کند که میزان مناسب پایایی مورد قبول مانند آلفای کرونباخ باید بالای ۰/۷ باشد (جورج و مالری، ۲۰۰۳: ۱۱۳). یکی از معیارهای دیگر در اندازه‌گیری مدل روایی همگرا^۲ یا به عبارت دیگر معیار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) است که نشان دهنده میزان توانایی شاخص‌های یک مولفه در تبیین آن مولفه اشاره دارد (هالند، ۱۹۹۹). مقدار ملاک برای سطح پذیرش AVE رقم ۰/۴ است (مگنر^۳ همکاران، ۱۹۹۶)؛ و مقدار مناسب برای آن بیشتر یا مساوی ۰/۵ می‌باشد و چنانچه مقدار متغیری کمتر از ۰/۵ شود در نتیجه این متغیر فاقد روایی همگرا می‌باشد.

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	پایایی		روایی همگرا
	آلفای	پایایی ترکیبی (CR)	
شایستگی‌های رهبری زنان	۰/۹۷۵	۰/۹۷۶	۰/۵۸۹
بعد فردی	۰/۹۴۹	۰/۹۵۵	۰/۶۴۳
مولفه ویژگی‌های شخصی	۰/۸۹۷	۰/۹۲۸	۰/۷۶۳
مولفه ویژگی‌های حرفه‌ای	۰/۹۳۱	۰/۹۴۳	۰/۶۷۵
بعد رفتار	۰/۹۳۰	۰/۹۴۳	۰/۶۷۹
مولفه مولفه‌های مردانه	۰/۸۷۷	۰/۹۱۰	۰/۶۷۱
مولفه روابط بین فردی	۰/۸۸۴	۰/۹۲۸	۰/۸۱۳
بعد سازمانی	۰/۹۲۵	۰/۹۳۷	۰/۶۰۵
مولفه مدیریتی	۰/۹۴۴	۰/۹۵۸	۰/۸۲۱
مولفه محیطی	۰/۸۸۱	۰/۹۱۳	۰/۶۸۱

ماخذ: یافته‌های تحقیق

تحلیل عاملی مرتبه اول: در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول در مدل بیرونی، بارهای عاملی مورد محاسبه قرار می‌گیرد که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ شود، موید این مطلب است که شاخص از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه برخوردار است

^۱ George & Mallery

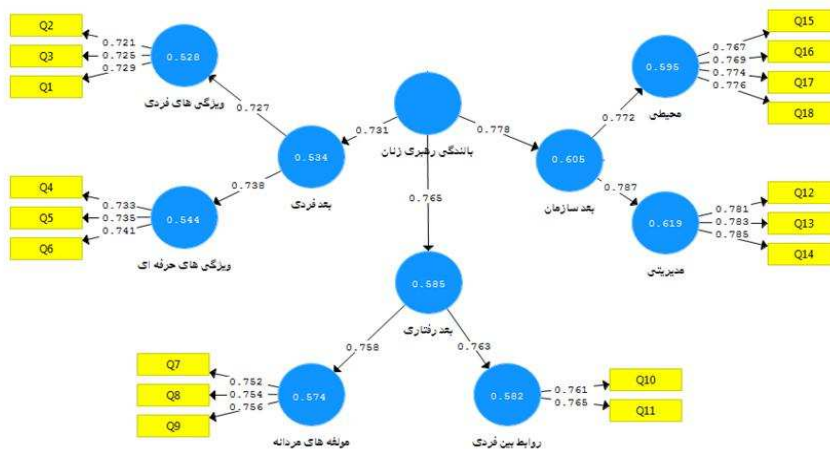
^۲ Convergent Validity

^۳ Average Variance Extracted

^۴ Hulland

^۵ Magner

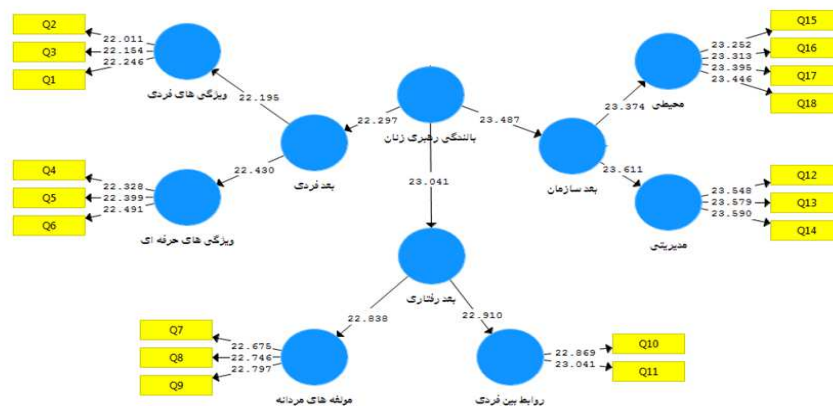
و میتوان شاخص مورد نظر را حفظ نمود (جفن و استراب^۱، ۲۰۰۵: ۸۹). مطابق شکل ۱ ضرایب بارهای عاملی در مدل این پژوهش از ۰/۴ بیشتر می‌باشد. همچنین برای بررسی معناداری بارهای عاملی از آماره t استفاده گردید که ملاک اعتبار قابل قبول در اینجا این است که تمامی شاخص‌های مدل دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۴ و در سطح اطمینان ۹۹٪ ($t > 2/58$) معنادار باشند که مطابق جدول ۳ نتایج اندازه‌گیری مورد قبول می‌باشد.



شکل ۲- مدل در حالت ضرایب استاندارد

همان طور که در شکل فوق ملاحظه می‌شود بار عاملی برای تمامی مولفه‌ها و شاخص‌ها بالاتر از ۰/۴ است که بیانگر قابل قبول بودن تبیین شاخص‌ها برای هر یک از مؤلفه‌ها و مؤلفه‌ها برای هر یک از ابعاد است. در شکل زیر هم ضرایب معناداری تی مدل آورده شده است.

^۱ Gefen & Straub



شکل ۳- مدل در حالت معناداری ضرایب

همان طور که در شکل فوق قابل مشاهده است ضریب معناداری تی برای هر یک از شاخص ها و مؤلفه ها بالاتر از ۲/۵۸ شده است و لذا با ۹۹ درصد اطمینان همه شاخص های برای هر یک از مؤلفه ها و مؤلفه ها برای هر یک از ابعاد تأیید می شود و هیچ شاخص و مؤلفه ای نیاز به حذف شدن ندارد.

جدول ۳- ضرایب بارهای عاملی مستخرج از نرم افزار اسمارت پی ال اس

متغیرهای پنهان سطح دوم	متغیرهای پنهان سطح اول	شاخص‌ها	شماره شاخص‌ها	تحلیل عاملی تاییدی	
				بارهای عاملی	آماره t
بُعد فردی	ویژگی های فردی	خود باوری	Q۰۱	۰,۷۲۹	۲۲,۲۴۶
		ریسک پذیری	Q۰۲	۰,۷۲۱	۲۲,۰۱۱
		پشت کار	Q۰۳	۰,۷۲۵	۲۲,۱۵۴
	ویژگی های حرفه ای	اشتتیاق درونی	Q۰۴	۰,۷۳۳	۲۲,۳۲۸
		یادگیری بالا	Q۰۵	۰,۷۳۵	۲۲,۳۹۹
		تسلط حرفه ای	Q۰۶	۰,۷۴۱	۲۲,۴۹۱
بُعد رفتاری	مولفه های مردانه	آگاهی از قدرت	Q۰۷	۰,۷۵۲	۲۲,۶۷۵
		شبکه سازی	Q۰۸	۰,۷۵۴	۲۲,۷۴۶
		مذاکره کننده موثر	Q۰۹	۰,۷۵۶	۲۲,۷۹۷
	روابط بین فردی	کنترل عاطفی	Q۱۰	۰,۷۶۱	۲۲,۸۶۹
		تنوع نقش آفرینی	Q۱۱	۰,۷۶۵	۲۳,۰۴۱
		مدیریت افراد	Q۱۲	۰,۷۸۱	۲۳,۵۴۸
بُعد سازمانی	مدیریتی	تیم سازی	Q۱۳	۰,۷۸۳	۲۳,۵۷۹
		تصمیم گیری	Q۱۴	۰,۷۸۵	۲۳,۵۹۰
		تعادل کار و خانواده	Q۱۵	۰,۷۶۷	۲۳,۲۵۲
	محیطی	حمایت خانواده	Q۱۶	۰,۷۶۹	۲۳,۳۱۳
		آگاهی سیاسی	Q۱۷	۰,۷۷۴	۲۳,۳۹۵
		هوشمندی کسب و کار	Q۱۸	۰,۷۷۶	۲۳,۴۴۶

ماخذ: یافته‌های تحقیق

تحلیل عاملی مرتبه دوم: بر خلاف مدل اندازه‌گیری (بیرونی)، در بخش درونی مدل به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها عامل‌های پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد. یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری، معنادار بودن ضرایب مسیر است ضرایب معناداری (مقادیر *T-Values*) مسیرهای مدل نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های پژوهش معنادار هستند یا خیر؟ سطح اطمینان مورد نظر در پژوهش حاضر، ۹۵ درصد و حداقل آماره مربوط به آن، ۱/۹۶ است. جهت

آزمون معنیداری مسیرها، آماره t هر مسیر یا مقادیر معناداری ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم مطابق جدول ۴ از نرم افزار بدست آمده است.

جدول ۴- معناداری ضرایب مسیر مستقیم متغیرهای موردبررسی مدل تحقیق

T-Value	ضرایب مسیر	جهت مسیر		
۲۲,۲۹۷	۰,۷۳۱	بعد فردی	←	بالندگی رهبری زنان
۲۳,۰۴۱	۰,۷۶۵	بعد رفتاری		
۲۳,۴۸۷	۰,۷۷۸	بعد سازمان		
۲۳,۳۷۴	۰,۷۷۲	بعد محیطی	←	بعد سازمان
۲۳,۶۱۱	۰,۷۸۷	بعد مدیریتی		
۲۲,۸۳۸	۰,۷۵۸	مولفه های مردانه	←	بعد رفتاری
۲۲,۹۱۰	۰,۷۶۳	روابط بین فردی		
۲۲,۱۹۵	۰,۷۲۷	ویژگی های فردی	←	بعد فردی
۲۲,۴۳۰	۰,۷۳۸	ویژگی های حرفه ای		

ماخذ: یافته‌های تحقیق

بررسی کیفیت مدل (برآزش مدل ساختاری): کیفیت و قدرت پیش‌بینی ساختاری مدل تحقیق در PLS از طریق شاخص اشتراکی، شاخص افزونگی و ضریب تعیین R^2 قابل بررسی است. مقادیر مثبت شاخص اشتراکی نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. مقادیر بالای صفر شاخص افزونگی نشان‌دهنده توانایی بالای مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن است. (هنسلر^۱ رینگل و سینکویکز^۲، ۲۰۰۹، ۲۸۴).

ضریب تعیین (R^2) معیاری برای بررسی برآزش مدل ساختاری محسوب می‌شود که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش مدل ساختاری به کار می‌رود. ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا یا وابسته می‌گذارد. مقدار این ضریب از صفر تا یک است که مقادیر بزرگتر، مطلوب‌تر است. استیونس^۳ (۲۰۰۹، ۲۵۴) مقادیر R^2 نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید. یکی از مزیت‌های اصلی در روش حداقل مربعات جزئی (PLS) این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین عامل‌ها و سوالات را دارد. در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به عامل‌های پنهان درون زای (وابسته) مدل است. مقدار R^2

^۱- Henseler

^۲ Henseler, Ringle & Sinkovics

^۳ Stevens

برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است. با توجه به جدول ۴ مقدار R^2 برای همه عامل‌های وابسته مدل در حد متوسط و قوی قرار دارد و با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری، تایید می‌شود. بنابراین بر اساس نتایج مقادیر بدست آمده در جدول ۴، مدل ساختاری تحقیق دارای کیفیت و قدرت پیش‌بینی مناسب است.

شاخص Q^2 یک معیار ارزیابی برای ارتباط پیش‌بینی اعتبار متقابل مدل مسیر PLS را نشان می‌دهد. این معیار معروف به شاخص استون-گیسر است. شاخص Q^2 توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است و قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. این شاخص به دنبال سنجش قابلیت پیش‌بینی مدل PLS است.

علاوه بر ارزیابی بزرگی مقادیر R^2 به عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، محققان ممکن است بخواهند مقدار Q^2 استون و گیسر را نیز بررسی کنند. مقدار Q^2 متغیرهای پنهان در مدل مسیر PLS با استفاده از روش بلایند فولدینگ^۱ در نرم افزار اسمارت پی ال اس به دست می‌آید. براساس مقدار Q^2 می‌توان در مورد مدل و برازش آن نظر داد. مقادیر منفی قابل قبول نیست و باید مقادیر مثبت باشند. در آزمون استون-گیسر دو مقدار ارایه می‌شود: $CV-Com$ شاخص بررسی اعتبار اشتراک یا روایی متقاطع را نشان می‌دهد و $CV-Red$ افزونگی (یا شاخص بررسی اعتبار حشو) است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد. اعداد مثبت نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. شاخص Q^2 مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت بالای پیش‌بینی مدل دارد و مقادیر Q^2 منفی بیانگر تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است.

معیار قدرت کل مدل تحقیق؛ معیار خوبی برازش: معیار شاخص نیکویی برازش GOF ^۲ راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی بخش اندازه‌گیری مدل و بررسی کیفیت و قدرت پیش‌بینی ساختاری مدل، برازش بخش کلی را نیز، کنترل نماید. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش یا همان GOF استفاده می‌شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی^۳ متوسط ضرایب تعیین است. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (استیونس، ۲۰۰۹، ۲۶۱؛ وتزلز، اودکرکن و وانوپن^۴، ۲۰۰۹، ۱۸۶). با توجه به رابطه ۱ حصول مقدار ۰/۷۸۸ برای GOF در مدل پژوهش، نشان از برازش کلی بسیار مناسب مدل تحقیق دارد.

$$GOF = \sqrt{Avg (Communality) \times Avg (R^2)} = \sqrt{0/694 \times 0/894} = 0/788 \text{ رابطه ۱}$$

^۱-Blindfolding

^۲-Cross Validated Communality

^۳ Cross Validated Redundancy

^۴Goodness of Fitness

^۵Communality

^۶Wetzels, Schroder & Van Oppen

جدول ۵- مقادیر شاخص‌های بررسی تعیین کیفیت و قدرت پیش‌بینی مدل اندازه‌گیری تحقیق

ضریب تعیین R ²	Q ² متغیر پیش‌بین		متغیرهای تحقیق
	CV-Red شاخص افزونگی	CV-Com شاخص اشتراکی	
-	۰/۵۲۸	۰/۵۲۸	(A) رهبری زنان
۰/۹۰۳	۰/۵۷۲	۰/۵۴۶	(B) بعد فردی
۰/۸۵۶	۰/۶۵۷	۰/۵۹۰	(B1) ویژگی‌های حرفه‌ای
۰/۹۴۷	۰/۶۳۸	۰/۵۰۲	(B2) ویژگی‌های شخصی
۰/۹۳۹	۰/۶۳۲	۰/۵۴۱	(C) بعد رفتاری
۰/۹۵۹	۰/۶۳۶	۰/۴۸۸	(C1) مولفه‌های مردانه
۰/۹۱۳	۰/۷۳۵	۰/۵۹۱	(C2) روابط بین فردی
۰/۹۲۰	۰/۵۳۱	۰/۴۹۱	(D) بعد سازمانی
۰/۸۵۲	۰/۶۹۷	۰/۶۴۲	(D1) مدیریتی
۰/۷۵۷	۰/۴۸۴	۰/۴۴۲	(D2) محیطی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

سازمان ملی استاندارد ایران یک سازمان پیچیده چند تخصصی بوده و بدلیل ماهیت خدمات ارائه شده، مستلزم به‌کارگیری نوعی از رهبری هوشمندانه، می‌باشد بنابراین توسعه رهبران زن توانمند برای بهبود عملکرد سازمان ملی استاندارد ایران ضروری است. با توجه به اینکه زنان تعداد بسیار زیادی از کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران را تشکیل می‌دهند اما بیشتر پست‌های مدیریتی و رهبری ارشد این سازمان به مردان اختصاص یافته است و درصد اندکی از مدیران ارشد سازمان ملی استاندارد ایران زن می‌باشند. سازمان برای تحقق برنامه‌های توسعه‌ای کشور، نیازمند پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی حضور زنان در مناصب مدیریتی می‌باشد و باید بر توسعه کارمندان زن برای رقابت در نظم جدید جهانی که به سرعت در حال تغییر و تلاطم است، تمرکز کند.

این پژوهش، بدنبال بررسی اعتبار و پایایی مدلی برای ارائه الگوی بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران بود تا چارچوب و راهنمایی مفیدی برای محققان و متخصصان در این حوزه ارائه گردد و همچنین برای محققانی که مشتاق هستند تا شاخص‌های بالندگی رهبری زنان را شناسایی کنند. با توجه به اینکه در مدل‌سازی با رویکرد فراترکیب از نتایج تحقیقات دیگران استفاده می‌شود برای استفاده از آن مدل در سازمان ملی استاندارد ایران بایستی از نظر جامعه آماری مربوطه اعتباریابی شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران در قالب ابعاد سه‌گانه سازمانی، رفتاری و فردی و مولفه‌ها و شاخص‌های مربوطه در سازمان ملی استاندارد ایران را می‌توان شناسایی کرد.

عدم حضور زنان در مدیریت ارشد به دلیل جاه‌طلبی، ارزش‌ها یا اجتماعی شدن نیست که آن‌ها را برای این شغل‌ها، کمتر واجد شرایط بدانند، بلکه عوامل دیگری نیز در این امر دخیل هستند مشارکت پایین زنان در نیروی کار عمدتاً نه به دلیل نداشتن علاقه و تمایل زنان، بلکه به دلیل نبود فرصت‌های شغلی مناسب برای آن‌ها است و این موضوع با این واقعیت که زنان در جوامع عمدتاً مردسالار با تعداد زیادی از کُدها و هنجارهای اجتماعی نانوشته‌ای مواجه هستند، پیچیده‌تر می‌شود. در این میان، هنجارهای جنسیتی این جوامع در نابرابری‌ها بسیار موثر هستند که ریشه در فرهنگ، مذهب و ساختار خانواده دارد و در دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی و رهبری نیز اثر دارد. در نتیجه‌گیری این پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- از نتایج این پژوهش می‌توان دریافت که بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران نیازمند توجه همزمان به هر سه بعد الگوی جامع ارائه شده است. بنابراین برای بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران تمامی متغیرهای بدست آمده در الگوی بالندگی رهبری زنان ارائه شده در این پژوهش، باید در برنامه‌ریزی طرح‌های بالندگی رهبری زنان مورد توجه قرار گیرد.

- این الگو نشان داد وجود هر سه بعد سازمانی، فردی و رفتاری برای توسعه رهبری زنان ضروری بوده و با تحقیق روشکا سینگ (Ruweshka Singh, 2018) که نشان داد عوامل موثر در توسعه مدیران زن را می‌توان در دو سطح دسته‌بندی کرد در سطح اول عواملی مثل تعادل کار و خانواده، مربی‌گری، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی، یادگیری و توسعه پیوسته و تأثیرات فرهنگ خانواده و در سطح دوم سبک‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، کلیشه نقش زنانه، پشتیبانی ساختاری و تسهیلات توسعه زنان، بیشترین هم‌خوانی را دارد.

- از آنجا که ارزش‌های کاری مردان و زنان در فرهنگ ایرانی متفاوت می‌باشد، بنابراین با در نظر گرفتن مولفه محیطی الگوی جامع، این موضوع باید در برنامه‌ریزی بالندگی رهبری زنان مدنظر قرار گیرد. مولفه محیطی الگو نشان می‌دهد که به شایستگی‌های مربوط به خانواده و همچنین محیط بیرونی نظیر آگاهی سیاسی و هوشمندی کسب و کار باید اولویت داد. بنابراین در برنامه‌های توسعه مدیران زن باید این شاخص‌ها مورد توجه ویژه قرار گیرند.

- بعد مولفه‌های مردانه در الگوی جامع، نشان می‌دهد آگاهی از قدرت، شبکه‌سازی و مذاکره‌کننده موثر در بالندگی رهبری زنان موثر می‌باشد و در این شایستگی‌ها عموماً مدیران مرد نسبت به مدیران زن پیشروتر هستند لذا برای توانمند کردن زنان برای رهبری بایستی بر این شایستگی‌ها تأکید گردد. می‌توان از روش‌های انتقال تجربه از جمله روایت‌گویی، روش‌های ارتباطی از جمله عضویت در شبکه‌های اجتماعی و روش‌های جدید مجازی از جمله شبیه‌سازی، استفاده کرد.

- بر اساس نتایج آنتروپی شانون، شاخص‌های آگاهی از قدرت، شبکه‌سازی، مذاکره‌کننده موثر، تعادل کار و خانواده، حمایت خانواده و ارزش‌های خانوادگی موضوعاتی بوده‌اند که بیشترین سهم را در تحقیقات بالندگی رهبری زنان داشته و تکرار پذیری

بیشتری نسبت به سایر شاخص‌ها دارند. بنابراین توجه به این شاخص‌ها در بالندگی رهبری زنان بسیار حائز اهمیت است و پیشنهاد می‌گردد در برنامه‌های بالندگی رهبری زنان در اولویت قرار گیرند.

طبق نتایج، پیشنهاد می‌گردد تمام شاخص‌های مدل ارائه شده در برنامه بالندگی رهبری زنان مورد توجه قرار گیرد. در این تحقیق، مدل ارائه شده فقط برای بالندگی رهبری زنان در سازمان ملی استاندارد ایران انجام پذیرفت و برای سایر سازمان‌ها بررسی نشده است؛ لذا مقایسه یافته‌های آن‌ها با نتایج تحقیق حاضر به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد.

منابع و مآخذ

- Alikoli, Mansoura. (2015). Investigating the relationship between women's participation in the workforce and the economic development of Islamic countries. *Women's Psychological Social Studies*, 14(2), 63-86. (Persian) ##
- Barreto, M., Ryan, M. K., And Schmitt, M. T. (2009). *The Glass Ceiling In The 21st Century: Understanding Barriers To Gender Equality*. Washington, DC: American Psychological Association.##
- Burke, R. J. (2009). Cultural Values And Women's Work And Career Experiences. In R. S. Bhagat And R. M. Steers (Eds.), *Culture, Organizations, And Work* (Pp. 442–461). Cambridge: Cambridge University Press. ##
- Cerezo, A., Cummings, M., Holmes, M., & Williams, C. (2020). Identity As Resistance: Identity Formation At The Intersection Of Race, Gender Identity, And Sexual Orientation. *Psychology Of Women Quarterly*, 44(1), 67–83. <https://doi.org/10.1177/0361684319875977>. ##
- Chikazhe, L., Bhebhe, T., Tukuta, M., Chifamba, O., & Nyagadza, B. (2023). Procurement Practices, Leadership Style And Employee-Perceived Service Quality Towards The Perceived Public Health Sector Performance In Zimbabwe. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2198784. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2198784>##
- Farhan, B. Y. (2022). Women Leadership Effectiveness: Competitive Factors And Subjective And Objective Qualities. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2140513. <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2140513>##
- Zarghami Fard, Mozghan, and Behbodhi, Mohammad Reza. (2013). The phenomenon of the glass cliff: examining the experiences and challenges of women in organizational leadership positions. *Managing Organizational Culture*, 12(2(32)), 191-211. ##
- Janadele, Ali And Pooya, Zahra, 2018, Obstacles To Women's Job Promotion In Iran: Role Requirements Or Structural Limitations (Qualitative Meta-Analysis Of Recent Decade Studies).##
- Håkansson, S. (2021). Do Women Pay A Higher Price For Power? Gender Bias In Political Violence In Sweden. *The Journal Of Politics*, 83(2), 515–531. <https://doi.org/10.1086/709838>. ##

Hawkins, Dell, Best Roger and Connie Keneth, (2016), Consumer Behavior of Marketing Strategy Formulation, Ahmad, Rusta and Atieh, Batahai, Tehran, Sargol Publications, first edition. ##

Hubbard, M. G. (2018). Where Are The Women? An Investigation Into Why Women Are Not Attaining Top Leadership Positions Within The Financial Services Industry (Doctoral Dissertation, Temple University). ##

Helfat, C. E., Harris, D., & Wolfson, P. J. (2006). The Pipeline To The Top: Women And Men In The Top Xecutive Ranks Of US Corporations. Academy Of Management Perspectives, 20(4), 42-64##

Liu, Y., Wei, S., & Xu, J. (2021). COVID-19 And Women-Led Businesses Around The World. Finance Research Letters, 102012. <https://Doi.Org/10.1016/J.Frl.2021.102012>##

Mccauley, C.D., & Palus, C.J. (2020). Developing The Theory And Practice Of Leadership Development: A Relational View. The Leadership Quarterly, 101456. <https://Doi.Org/10.1016/J.Leaqua.2020.101456> ##

Omair, K. (2011). Women's Managerial Careers In The Context Of The United Arab Emirates. Jyväskylä Studies In Business And Economics, (106). ##

Riggio, R. E. (2010). Cutting-Edge Leadership. Retrieved From <http://www.psychologytoday.com/blog/cutting-edge-leadership/201003/whywomenmake-better-leaders-than-men>. ##

Safiri, Khadijah And Mansourian Ravandi, Fatemeh. (2014) Gender Stereotypes And Social Health. Women's Psychological Social Studies, 13(2), 37-66. (Persian)##

Salvaj, E., And Kuschel, K. (2020). Opening The “Black Box”: Factors Affecting Women’s Journey To Senior Management Positions—A Literature Review. In The New Ideal Worker (Pp. 203-222). Springer, Cham.##

Shalaby, M. M. (2018). Women’s Representation In The Middle East And North Africa. Oxford Bibliographies In Political Science, 1–4. <https://Doi.Org/10.1093/Obo/9780199756223-0252>. ##

Shukrbeigi, Aaliyah (2007). Modernism And Its Relationship With The Social Capital Of The Iranian Family "Research In The City Of Tehran". Sociological Study, Volume 8, Number 1, 183-207. (Persian) ##

Simpson, W. G., Carter, D. A., And D’Souza, F. (2010). What Do We Know About Women On Boards? .Journal Of Applied Finance, 20, 27–39. ##

Solati, F.(2017), Women, Work, And Patriarchy In The Middle East And North Africa, Cham, Switzerland, Palgrave Macmillan. ##

Smith, J. E., And Van Vugt, M. (2020). Leadership And Status In Mammalian Societies: Context Matters. *Trends Cogn. Sci.* 24, 263–264. Doi: 10.1016/J.Tics. 2020.01.003. ##

Sumbas, A. (2020). Gendered Local Politics: The Barriers To Women's Representation In Turkey. *Democratization*, 27(4), 570–587. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1706166>. ##

Van Der Vleuten, A., & Van Eerdewijk, A. (2020). The Fragmented Inclusion Of Gender Equality In Au-Eu Relations In Times Of Crises. *Political Studies Review*, 18(3), 444–459. <https://doi.org/10.1177/1478929920918830>. ##

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. <https://gtmarket.ru/ratings/global-gendergap-index>. ##

Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., & Krishnan, M. (2015). The Power Of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth. Global Institute. https://conectadas.org/wp-content/uploads/2018/05/MGI-Power-Of-parity_Executive-Summary_September-2015-1.pdf. ##

Confirmatory Factor Analysis of the growth model of women's leadership in Iran's national standard organization

Soraya Soheili,^۱ Ahmad Vedady^{۲}, Mohammad Reza Rabiee Mandejin^۳ and Mahmoud Rezaeizadeh^۴*

Abstract

Although the number of women entering various academic fields has increased, the small number of women in leadership and management positions in recent years has attracted the attention of many public administration researchers. The aim of the current research is confirmatory factor analysis of the growth model of women's leadership in Iran's national standards organization. This research is a mixed research from the methodological point of view. The model was explained and presented using the qualitative meta-composite method. In the quantitative part, the studied population included the managers of the National Organization of Standards of Iran, the sample size was 200 people using Klein's formula and simple random sampling was done. Using a researcher-made questionnaire, data was collected and the external and internal validity of the model was examined by Smart-PLS software. The findings showed that the development of women's leadership in the national standard organization of Iran is a multi-dimensional structure including organizational, behavioral and individual dimensions. In the external model, composite reliability and convergent validity were confirmed, and in the first-order factor analysis, the factor loadings of all indicators were estimated above 0.4. The findings of the second-order factor analysis in the external model showed that the coefficients of all paths were significant and the causal relationship of dimensions and components female was confirmed. The development of capable female leaders is necessary to improve the performance of the National Standards Organization of Iran. The research model, in the form of a multidimensional structure, provides a useful framework for understanding the nature of women's leadership growth in Iran's national standards organization for officials, managers and experts in this field.

Keywords: confirmatory factor analysis, Development of women's leadership, women's leadership.

^۱ PhD student, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: s.soheili@iauctb.ac.ir.

^۲ Corresponding Author, Associate Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: ahm.vedadi@iauctb.ac.ir.

^۳ Assistant Prof. Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: moh.Rabiee_mondin@iauctb.ac.ir.

^۴ Assistant Prof. Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: M.Rezaei@iauctb.ac.ir.