

سطح‌بندی چالش‌های پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری ایران

فائزه السادات میرفخرالدینی

استادیار، رشته مدیریت گردشگری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

چکیده

موانع حضور زنان در مشاغل گردشگری بخصوص در پست‌های مدیریتی، چالشی دائمی برای این صنعت در سراسر جهان و بالاخص ایران بوده است. در این راستا هدف این مطالعه شناسایی چالش‌های پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری، با بررسی نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی می‌باشد. به منظور انجام این پژوهش در ابتدا با استفاده از مطالعه پیشینه پژوهش، چالش‌های پیشرفت زنان شاغل در صنعت گردشگری مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه این چالش‌ها با استفاده از تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری، به شکل یک سیستم ساختارمند درآمدند. به منظور برازش سیستم ساختاری شکل گرفته از تکنیک معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار اسمارت پی ال اس (SmartPLS³) استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر را تعدادی خبرگان، مدیران و زنان شاغل در حوزه گردشگری کشور تشکیل می‌دهد که مجموعاً از ۱۱۷ نفر داده‌ها جمع‌آوری شد. معیارهای فردی، اجتماعی و شغلی-سازمانی زنان از طریق میانجی‌گری تعهد سازمانی، بطور غیر مستقیم بر پیشرفت شغلی این قشر تاثیرگذار است. نتایج نشان داد چالش برقراری تعادل بین زندگی کار و زندگی شخصی تاثیر بیشتری بر پیشرفت شغلی زنان داشته و به عنوان نقطه کانونی برای سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با جنسیت پیشنهاد می‌شود. این پژوهش همچنین جهت‌هایی را برای پژوهش‌های آتی به منظور غنی‌سازی جنبه‌های روش‌شناختی و شواهد تجربی این حوزه پژوهشی پیشنهاد می‌کند. براساس مطالعه انجام شده، تا کنون در ایران مطالعه‌ای در مورد پیشرفت شغلی در صنعت گردشگری و مهمان‌نوازی برای ارتقای شغلی زنان انجام نشده است.

کلیدواژه: پیشرفت شغلی زنان، تعادل کار و زندگی، تعهد سازمانی، توسعه شغلی، کلیشه‌های جنسیتی

Classification of the challenges of women's career development in Iran's tourism industry

Abstract

Obstacles to the presence of women in tourism jobs, especially in management positions, have been a constant challenge for this industry all over the world and especially in Iran. In this regard, the aim of this study is to identify the challenges of women's career development in the tourism industry by examining the mediating role of organizational commitment. In order to carry out this research, the challenges of the advancement of women working in the tourism industry were investigated using the research background study. In the following, these challenges were transformed into a structured system using the interpretive structural modeling technique. In order to fit the formed structural system, structural equation technique was used using SmartPLS 3 software. The statistical population of the current research consists of a number of experts, managers and women working in the field of tourism in the country, and data was collected from a total of 114 people. Individual, social and occupational-organizational criteria of women indirectly affect the career progress of this group through the mediation of organizational commitment. The results showed that the challenge of establishing a balance between work life and personal life has a greater impact on women's career progress and is suggested as a focal point for policies and programs related to gender. This research also suggests directions for future research in order to enrich the methodological aspects and empirical evidence of this research area. According to the conducted study, no study has been conducted in Iran regarding job advancement in the tourism and hospitality industry for women's job promotion.

Keyword: Women's career advancement, work-life balance, organizational commitment, career development, gender stereotypes

مقدمه

گردشگری که به عنوان موتور قوی بمنظور ایجاد شغل، اشتغال و کارآفرینی برای زنان شناخته می‌شود، به ترویج برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان در سرتاسر جهان، به‌ویژه برای گروه‌های زنان فقیر و حاشیه‌نشین، کمک می‌کند (United Nations World Tourism Organisation, ۲۰۱۹). علاوه بر سهم بزرگ زنان در این صنعت، آنها در گردشگری سهم قابل توجهی بر عملکرد سازمان‌های خود داشته‌اند. کارکنان به عنوان دارایی‌های ارزشمند منابع انسانی، برای موفقیت سازمانی در صنعت مهمان‌نوازی بسیار مهم هستند. چندین مطالعه نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که در پست‌های مدیریتی از زنان استفاده کرده‌اند، در بسیاری از جنبه‌های عملیات مانند نوآوری، محیط کار، فرهنگ سازمانی، عملکرد مالی و غیره بهبود یافته‌اند (Walsh et.al, ۲۰۱۶). با این حال، تعداد کمتری از مدیران ارشد را زنان شامل می‌شوند (Wang et.al, ۲۰۲۰). ممکن است به این دلیل باشد که زنان باید نقش سنتی خانوادگی خود را نیز ایفا کنند و با انتظارات آنها همراه باشند (Costa et.al, ۲۰۱۷). بالاخص که زنان ایرانی برای مراقبت و رفاه خانواده نیز مسئول هستند. با این حال، این یک واقعیت است که بسیاری از زنان در سطوح پایین مشاغل مهمان‌نوازی مشغولند و برای ارتقای موقعیت‌های مدیریتی بالاتر تلاش می‌کنند (Zhao et.al, ۲۰۱۹). این وضعیت ناعادلانه نیاز به تحقیقات بیشتر برای مطالعه تأثیرات جنسیت بر توسعه شغلی در صنعت گردشگری دارد. از دیدگاه کارفرمایان، بسیاری از مشاغل مرتبط با مهمان‌نوازی با مشکلاتی روبرو هستند که زنان با استعداد و توانمند قادر به پذیرش آن نیستند، مشکلاتی از جمله ساعات کاری طولانی و سفرهای کاری مکرر (Karatepe and Uludag, ۲۰۱۸). بنابراین، بررسی ارتقای شغلی و پیشرفت زنان در صنعت گردشگری موضوع حائز اهمیتی است. به بیانی دیگر پیشرفت شغلی و توانمندسازی زنان در گردشگری در حال تبدیل شدن به جریان اصلی برای دستیابی به هدف توسعه پایدار برای برابری جنسیتی است. در گزارش سال ۲۰۱۹ سازمان جهانی گردشگری سازمان ملل متحد، بیان شده است که زنان حدود یک چهارم تصمیم‌گیرندگان در بخش گردشگری را تشکیل می‌دهند اما تعداد کمی از آنها هستند که به سمت مدیریت عالی تمایل دارند (Bui et.al, ۲۰۲۲). سوال اینجاست که چگونه می‌توان محیط سازمان را برای حضور زنان منظور اشتغال و پیشرفت در صنعت گردشگری طراحی کرد و چه موانع و چالش‌هایی برای آنها وجود دارد که با رفع آنها تمایل به کار کردن در صنعت گردشگری در زنان بیشتر خواهد شد. اینها سوالاتی است که باید پاسخ داده شوند. ممکنست کلیشه‌های جنسیتی و «سقف شیشه‌ای» واقعاً موانعی نامرئی برای پیشرفت زنان در مشاغل خود در ایران باشد. با توجه بررسی‌های صورت گرفته توسط محقق، متأسفانه، در ایران مطالعه‌ای در مورد پیشرفت شغلی در صنعت گردشگری و مهمان‌نوازی برای ارتقای شغلی زنان انجام نشده است. با نگاهی به بخش گردشگری ایران، ما استدلال می‌کنیم که در حالی که زنان در بخش مهمان‌نوازی انگیزه قوی برای پیشرفت شغلی خود دارند، موانع مسیر شغلی آنها را می‌توان به مسئولیت‌ها و انتخاب تعادل بین کار و زندگی مرتبط گردد. «سقف شیشه‌ای» و کلیشه‌های جنسیتی ممکن است لزوماً مانع پیشرفت شغلی زنان نشوند. از این رو، عوامل مرتبط با تعادل کار و خانواده باید به نقطه کانونی راه حل‌های مدیریتی و پیامدهای سیاست در دستیابی به برابری جنسیتی تبدیل شود.

با توجه به این توضیحات فراهم سازی زمینه پیشرفت زنان در مشاغل گردشگری، می‌تواند مزایای بسیار بالایی را به همراه داشته باشد. اما این مسیر با موانع و چالش‌هایی همراه است. پژوهش حاضر قصد دارد در ابتدا به شناسایی مهم‌ترین چالش‌های پیش روی زنان شاغل در صنعت گردشگری کشور بپردازد و در ادامه با ارائه یک مدل ساختاری، راهکارهای علمی به منظور برطرف نمودن این چالش‌ها ارائه دهد.

ادبیات پژوهش

کلیشه‌های جنسیتی در سازمان‌های گردشگری

تحلیل مسائل جنسیتی باید در یک ساختار اجتماعی-فرهنگی انجام شود. به عنوان مثال، آدلر (۱۹۹۳، ص ۲۸۹) توضیح داد که «عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی تنها تصادفی نیست، بلکه تابعی از تحریم‌های فرهنگی سیستماتیک، موانع آموزشی، محدودیت‌های قانونی و اصول سازمانی است». لوربر (۲۰۱۰، ص ۱۰) استدلال کرد که "منبع نابرابری جنسیتی ساختاری است و نتیجه ویژگی‌های شخصی، انتخاب‌های فردی یا روابط بین فردی نابرابر نمی‌باشد". بسیاری از کارهای تحقیقاتی اخیر عناصر مختلف ساختارهای سازمانی فرهنگی را که فرآیندهای جنسیتی، روابط قدرت و عملکردهای جنسیتی را شکل می‌دهند، بیشتر نمایان کردند (Duffy et.al, ۲۰۱۵; Shrestha, ۲۰۱۶; Carvalho et.al, ۲۰۱۸a; Carvalho et.al, ۲۰۱۸b; Segovia-Pérez et.al, ۲۰۱۹). علی‌رغم چارچوب‌های سازمانی و نهادی در کشورها، پیشرفت شغلی زنان همچنان با بسیاری از موانع کلیدی کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض علیه زنان مواجه است که ریشه در ساختار اجتماعی و سازمانی تحت سلطه مردان دارد. (Kumara, ۲۰۱۸)

صنعت مهمان‌نوازی و گردشگری، صنعتی بسیار جنسیتی است زیرا در آن تفکیک شدید مشاغل و حضور مردان در پست‌های مدیریتی سطح بالا وجود دارد (Baum & Cheung, ۲۰۱۵). اگرچه برابری جنسیتی توسط جنبش‌های اجتماعی، قوانین و مقررات سازمانی و مطالعات تحقیقاتی دانشگاهی مطرح شده است (Morgan and Pritchard, ۲۰۱۸) اما تلاش کمی برای اصلاح سلطه مردان بر موقعیت‌های بالاتر و به حاشیه راندن زنان در صنعت مهمان‌نوازی انجام گرفته و پیشرفت شغلی زنان در گردشگری به دشواری انجام می‌شود (Gebbers et.al, ۲۰۱۹). موانع مربوطه عبارتند از موانع تحمیل شده و اولویت‌های شخصی، حتی محل کار و موانع اجتماعی. برای مثال، وجود فرهنگ مردانه در سازمان‌ها، همراه با برخی شیوه‌های سازماندهی می‌تواند فقدان زنان در پست‌های مدیریتی بالا را توجیح کند (Costa et.al, ۲۰۱۷). اخیراً از کارمندان انتظار می‌رود که کارگری بدون محدودیت باشند بعبارتی آنها می‌بایست کاملاً وقف کار خود شوند و بدون مسئولیت‌های خانوادگی به انجام وظیفه بپردازند. یک کارگر مرد می‌تواند کاملاً با این انتظار مطابقت داشته باشد زیرا زندگی او کار محور است و همسرش از خانواده مراقبت می‌کند. بنابراین، از این منظر، مفهوم کار به طور ضمنی جنسیتی می‌شود (Shen & Gao, ۲۰۲۰). تقسیم‌بندی سنتی نقش جنسیتی و نقش‌های اجتماعی بر در دسترس بودن کارکنان تأثیر می‌گذارد و بنابراین کلیشه‌های جنسیتی را در محیط کار تقویت می‌کند (Heilman et.al, ۲۰۱۵). شواهد بیشتر نشان می‌دهد که ارتقای زنان در صنعت مهمان‌نوازی و گردشگری تحت تأثیر نوع نگاه جامعه به آن‌ها نیز قرار می‌گیرد، که نشان می‌دهد نقش‌های جنسیتی و گفتمان مدیریتی به یکدیگر مرتبط هستند. (Shen & Gao, ۲۰۲۰)

زنان و برقراری تعادل بین زندگی کاری-خانوادگی

در سال‌های اخیر عوامل فرهنگی-ساختاری مؤثر بر پیشرفت شغلی زنان در صنعت مهمان‌نوازی و گردشگری، مورد توجه قرار گرفته است. مجموعه گسترده‌ای از تحقیقات، مسائل مربوط به نابرابری جنسیتی و موانعی را که زنان را از بالا رفتن نردبان شغلی باز می‌دارد، بررسی کرده است. محققان این حوزه نیز موانعی مثل کلیشه‌های جنسیتی، «سقف شیشه‌ای»، تعادل کار و زندگی، موانع خاص صنعت و غیره را پیشنهاد می‌کنند که به نظر جهانی می‌رسند (Chen et.al, ۲۰۲۱; Kumara, ۲۰۱۸; Carvalho et.al, ۲۰۱۸a; Shrestha, ۲۰۱۶). بر اساس تئوری فشار-کشش کارآفرینی، که توسط کرکوود در سال ۲۰۰۹ ارائه شده است، نشان می‌دهد تأثیر این عوامل نه تنها شامل جنبه‌های اجتماعی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های شغلی و محیط کاری (عوامل بیرونی/فشار) می‌شود، بلکه به جاه‌طلبی و تلاش زنان برای شغل نیز تسری پیدا می‌کند. این غیرقابل انکار است که زنان بدون توجه به فرهنگشان، مسئولیت‌های مادری و خانوادگی را بر عهده دارند. در بسیاری از فرهنگ‌های شرقی، زنان صرف نظر از شاغل بودن یا نبودن به عنوان مراقب خانواده و خانه دار تلقی می‌شوند. در یک خانواده هسته‌ای، با درآمد‌های دوگانه، زنان مسئولیت اصلی مراقبت از فرزندان و کارهای خانه را به عهده دارند. این ممکن است به این معنا باشد که تأثیر ساختار مردسالار بر نقش‌های جنسیتی و حمایت خانواده به‌عنوان یکی از عوامل مهمی که بر پیشرفت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد، به خوبی تثبیت شده است (به عنوان مثال، Fan et.al, ۲۰۱۸; Kumara, ۲۰۱۶; Walsh et.al, ۲۰۲۱; Li & Leung, ۲۰۲۱). از منظر تجارت، زنان «حداقل نیمی از استعداد‌های موجود در سازمان‌ها و اقتصادها در بیشتر کشورها» و بیش از نیمی از نیروی کار جهانی گردشگری را زنان تشکیل می‌دهند (United Nations World Tourism Organisation, ۲۰۱۹). زنان در صنعت گردشگری، خود را به اندازه هم‌تایان مرد خود واجد شرایط نشان داده‌اند. در واقع، آنها در برخی از حوزه‌ها مانند منابع انسانی، خرده‌فروشی و بازاریابی و غیره برتری دارند (Dasgupta & Sharma, ۲۰۱۷). علاوه بر این، شواهد تجربی رابطه مثبت بین رهبری زنان و عملکرد شرکت را در بسیاری از جنبه‌ها مانند فرهنگ سازمانی، کسب‌وکار و عملکرد مالی تأیید می‌کنند (Hunt et.al, ۲۰۱۸). عوامل سازمانی همچنین شامل سیاست‌های رسمی، نگرش‌های مدیریتی و فرهنگ سازمانی است که باعث ارتقای شغلی زنان می‌شود. در پیگیری هدف برابری جنسیتی، شرکت‌های گردشگری تلاش کرده‌اند تا فرهنگ سازمانی شفاف و حمایتی را حفظ کنند که انتظار می‌رود برای شکوفایی شرکت هم‌افزایی ایجاد کند. این عوامل ساختاری پایه مهمی برای پیشرفت در برابری جنسیتی در محل کار ایجاد می‌کنند (Kumara, ۲۰۱۸). با این حال، موفقیت برنامه‌های جریان‌سازی جنسیتی مستلزم اقدامات منسجم‌تر برای حذف موانع نامرئی مانند سقف شیشه‌ای و فرهنگ مردسالاری است (Carvalho et.al, ۲۰۱۸a).

مانع دیگر در ادبیات مربوط به محیط کار و ماهیت مشاغل گردشگری برجسته شده است، مانند آزار جنسی (Boone et.al, ۲۰۱۳)، ساعات کاری نامنظم و طولانی و شیفت‌های شب (Kumara, ۲۰۱۸; Segovia-Pérez et.al, ۲۰۱۹). در بخش مهمان‌نوازی، آزار جنسی اشکال مختلفی دارد که ممکن است پیامدهای منفی برای سلامت جسمی و روانی کارکنان، بهره‌وری نیروی کار یا حتی وجهه و شهرت سازمان ایجاد کند (Ineson et.al, ۲۰۱۳). با افزایش تنوع جنسیتی نیروی کار گردشگری، نیاز شرکت‌ها به رفع موانع برای پیشرفت شغلی زنان بیشتر شده است؛ از جمله اقداماتی که سازمانها در این حوزه تا کنون انجام داده‌اند می‌توان به استخدام و ارتقاء بر اساس توسعه شغلی فردی صرف نظر از

جنسیت اشاره نمود (Ho, 2023; Baum & Cheung, 2013)، با این حال، بسیاری از چالش‌ها مانند فقدان برنامه‌های مربیگری و الگوهای نقش زن و همچنین محرومیت از شبکه‌های غیررسمی همچنان وجود دارند.

موانع و چالش‌های داخلی پیشرفت شغلی زنان

موانع درونی پیشرفت شغلی زنان به هویت جنسیتی (Duffy et.al, 2015) و همچنین ادراک زنان از توانایی، خودخواهی و اولویت شخصی برای تعادل زندگی کاری، مسئولیت خانوادگی، هدف شغلی و انگیزه مربوط می‌شود (Boone et.al, 2013; Segovia-Pérez et.al, 2019). در جستجوی تعادل بین کار و زندگی، زنان باید یا برای به انجام رساندن نقش‌های جنسیتی و مسئولیت‌های خانگی خود تلاش کنند یا به دلیل تلاش برای پیشرفت در حرفه خود احساس ضعف کنند. برای بسیاری از زنان، وظایف خانوادگی و برقراری تعادل بین کار و زندگی به خاطر هدف شغلی آنها اولویت بالایی دارد و داشتن شغل ممکن است صرفاً برای کسب درآمد باشد. به عبارت دیگر، آنها در مقایسه با مردان کمتر حرفه‌ای هستند. این توجهی برای این تصور رایج است که پیشرفت شغلی زنان در گردشگری توسط عوامل خود تحمیلی مسدود شده است و یا آنها نمی‌خواهند در نردبان شغلی در صنعت گردشگری ادامه دهند. (Ho, 2023)

با این حال، استدلال متقابلی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی زنان و اهداف شغلی وجود دارد. از دیدگاه فردی، پیشرفت شغلی زنان ناشی از نیازهای آنهاست که معمولاً توسط سلسله مراتب نیازهای مزلو توضیح داده می‌شود. به بیان ساده‌تر، در جامعه مدرن، پیشرفت شغلی زنان با انگیزه و نیازهای روانشناختی و خودشکوفایی انجام می‌شود، در حالی که سطوح پایین‌تر نیازها ممکن است بسته به شرایط آنها در هم تنیده شوند. به این ترتیب، موانع خود تحمیلی ممکن است کمترین تأثیر را بر پیشرفت شغلی زنان داشته باشد. ادبیات پیشرفت شغلی زنان در گردشگری نشان می‌دهد که ویژگی‌های ذاتی زنان مانند شخصیت، انگیزه درونی، جاه‌طلبی شغلی به‌عنوان عواملی برای موفقیت شغلی آنها کار می‌کند (Shrestha, 2016; Shrestha, 2018; Fan et.al, 2021; Remington & Kitterlin-Lynch, 2018). علاوه بر این، منطقی است که ادعا کنیم هر چه یک زن تحصیلات بیشتری داشته باشد، آگاهی مثبت‌تر و جاه‌طلبی برای موفقیت شغلی بالاتر خواهد داشت. مطابق با شعار برابری جنسیتی، بهبود پیشرفت شغلی زنان یک امر اخلاقی است (Baum & Cheung, 2013). حذف این موانع تحمیلی شانس بیشتری برای پیشرفت بیشتر در برابری جنسیتی ایجاد می‌کند. ادبیات پیشرفت شغلی زنان این استدلال رایج را مطرح می‌کند که موانع بیرونی و ساختاری هنوز به شدت بر تصمیمات زنان در مورد توسعه شغلی تأثیر می‌گذارد. با این حال، تحلیل‌های عمیق با شواهد تجربی ملموس در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سازمانی مختلف که بتواند هرگونه تعمیم را پشتیبانی کند، هنوز وجود ندارد. به همین ترتیب، تعامل بین موانع داخلی و خارجی به ندرت مورد بحث قرار می‌گیرد تا بینشی در مورد آنچه واقعاً برای توانمندسازی زنان و پیشرفت شغلی در گردشگری کار می‌کند، ارائه شود. کاروالهو و همکاران (2018) ادعا کرد که به نظر می‌رسد مطالعات روی مدیران زن یا موانع داخلی را نادیده می‌گیرند یا این موانع را در نتیجه عوامل بیرونی و ساختاری فرض می‌کنند. این امر ناخواسته حقیقت را پنهان می‌کند یا به بینش‌های گمراه‌کننده در مورد حضور کم زنان در صنعت گردشگری منجر می‌شود. تعادل جنسیتی به طور فزاینده‌ای برای تجارت خوب دیده می‌شود. مشارکت فزاینده زنان در بازار کار، موتور اصلی رشد و رقابت جهانی بوده است و تعداد زیادی از مطالعات این حقیقت را بیان کرده‌اند که به نظر می‌رسد تعادل جنسیتی در تیم‌های مدیریتی و هیئت مدیره منطقی به نظر می‌رسد. (Shen & Gao, 2020)

با این حال هنوز تعداد کمی از زنان در مشاغل مدیریتی هستند؛ زیرا سقف شیشه‌ای که مانع از رسیدن زنان به موقعیت‌های برتر در تجارت و مدیریت می‌شود، ممکن است ترک‌هایی را نشان دهد، اما همچنان وجود دارد. زنان بیش از هر زمان دیگری مدیران و صاحبان مشاغل هستند، اما همچنان کمبود زنان در بالای نردبان شرکت وجود دارد و هر چه شرکت یا سازمان بزرگتر باشد، احتمال اینکه رئیس یک زن باشد کمتر است - ۵ درصد یا کمتر از مدیران عامل بزرگترین شرکت‌های جهان زن هستند (International Labour Office, 2015).

چالش زنان در بازار کار

در حالی که بسیاری از کشورها گام‌های مهمی در جهت برابری جنسیتی در ابعاد آموزشی، بهداشتی، اقتصادی و سیاسی برداشته‌اند، هنوز کارهای زیادی برای رسیدن به برابری کامل باید انجام شود. علیرغم پیشرفت‌هایی که تاکنون انجام شده است، چشم‌انداز زنان در دنیای کار به دور از برابری با مردان است. به طور کلی، اشتغال زنان همچنان بیشتر در مشاغل با موقعیت پایین‌تر و دستمزد کمتر و در مشاغلی که خارج از قانون کار/حفاظت، مقررات تامین اجتماعی و قراردادهای جمعی هستند متمرکز است. فرهنگ سازمانی همچنین یک محرک کلیدی برای اطمینان و برابری زنان در محیط کار است. در واقع، زنان در اکثر کشورها به طور متوسط تنها ۶۰ تا ۷۵ درصد دستمزد مردان را دریافت می‌کنند. علاوه بر این، زنان بسیار کمتری نسبت به مردان به مناصب سطح بالا می‌رسند. بر اساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد، زنان تنها ۳۴ درصد پست‌های

مدیریتی را در اختیار دارند و به طور متوسط تنها ۱۸ درصد وزرای دولت را زنان تشکیل می دهند. در حالی که تفاوت های گسترده ای در برابری جنسیتی بر اساس منطقه، طبقه اجتماعی-اقتصادی، قومیت و سن وجود دارد، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار به تدریج به نرخ مشارکت مردان در بسیاری از کشورهای توسعه یافته نزدیک می شود که توسط سیاست های عمومی از جمله حمایت خانواده، حقوق مرخصی استحقاقی، و خدمات مهد کودک مقرون به صرفه برای مادران شاغل. زنان همچنین دارای بالاترین میزان مشارکت در کشورهای در حال توسعه هستند که نشان دهنده ضرورت اقتصادی است. در مقابل، شکاف های جنسیتی در مشارکت در بازار کار در بسیاری از اقتصادهای نوظهور، به ویژه در کشورهای عربی، شمال آفریقا و جنوب آسیا، گسترده است، که اغلب در نتیجه هنجارهای محدودکننده جنسیتی و فرهنگی است. (World Travel & Tourism Council, ۲۰۱۹)

ارتقا و پیشرفت شغلی

پیشرفت شغلی شکل رایج توسعه شغلی است که کارکنان را قادر می سازد تا عملکرد بهتری داشته باشند. پنگ (۲۰۱۱) پیشرفت شغلی را به عنوان ارتقای موقعیت های مدیریتی یا حرفه ای در سازمان تعریف کرد، به این معنی که پیشرفت شغلی شامل ارتقاء پست های مدیریتی و عناوین حرفه ای است. پیشرفت شغلی یک مسیر شغلی سیستمی برای برآوردن اهداف و نیازهای سازمانی کارکنان است (Kwah et.al, ۲۰۲۲). از آنجایی که این مطالعه بر بحث پیشرفت شغلی زنان متمرکز است، آن را می توان نه تنها در سطح ارتقاء عنوان تعریف کرد، بلکه به توانایی آنها برای چشم انداز و فرصت های توسعه شغلی نیز اشاره دارد. برای رفع نیازهای بلندمدت، سیستم و اقداماتی برای ارتقای مؤثر توسعه از طریق سیستم انجام می شود. این می تواند توانایی های آنها را برای بهبود سطح حرفه ای، رقابت حرفه ای و ارتقاء امکان حالت شغلی افزایش دهد. به عنوان تلاش اولیه برای درک نقش زنان در موقعیت رهبری، چندین عامل تأثیرگذار در برخی از سطوح، مانند فردی، بین فردی و سازمانی شناسایی شد. عوامل در سطح فردی شامل منابع فردی، مانند جهت گیری پیشرفت، آرزوهای شغلی و عوامل سطح بین فردی در درجه اول به مشارکت های پیشگیرانه اشاره می شود. عوامل سازمانی بر حمایت سازمان متمرکز شدند (Ramli et.al, ۲۰۱۶). عوامل فردی، بین فردی و سازمانی همه با هم به پیشرفت شغلی فرد کمک می کنند. همانطور که شانگ (۲۰۱۳) نشان داد، رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان هتل به طور قابل توجهی تحت تأثیر ارزش، تلاش و تعهد حفظ آنها بود. از دیدگاه کارکنان، پیشرفت شغلی به عنوان یک سرمایه گذاری در یک سازمان در نظر گرفته می شود که ممکن است کارکنان را برای مدت طولانی در شرایط خوبی نگه دارد (Shen & Gao, ۲۰۲۰). فرصت های توسعه شغلی به کارکنان اجازه می دهد تا در شغل یاد بگیرند و رشد کنند. با توجه به اینکه هدف آموزش ارتقای شغلی ارائه شده توسط کارفرما برای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش جو مثبت و رضایت شغلی است اما ممکن است یک همبستگی مثبت منطقی بین پیشرفت و رضایت شغلی وجود داشته باشد (Shen & Gao, ۲۰۲۰).

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد زیرا در این پژوهش، توسعه دانش کاربردی و کاربرد عملی آن بخش گردشگری مد نظر است. در این پژوهش ابتدا با استفاده از مطالعه پژوهش هاتی مشابه چالش ها و موانعی که برای پیشرفت شغلی زنان وجود دارد، شناسایی شد. در ادامه با استفاده از تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری^۱ اقدام به طراحی مدل ارتباطی میان چالش ها گردید. بدین منظور پرسشنامه مقایسه زوجی میان چالش های شناسایی شده از ادبیات پژوهش، در اختیار خبرگان صنعت گردشگری کشور قرار گرفت. تعداد خبرگان در پرسشنامه مقایسات زوجی تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری بین ۸ تا ۱۵ خبره کفایت می کند (Shoar & Chileshe, ۲۰۲۱). بر همین اساس در این بخش از پژوهش به منظور پر کردن پرسشنامه از نظر ۱۹ تن از خبرگان آشنا به موضوع پژوهش که در این زمینه کار پژوهشی داشته و دارای حداقل ۵ سال سابقه کاری مرتبط بوده اند، خواسته شد تا به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهد. ابزار استفاده شده در این مرحله، پرسشنامه ای است که به صورت مقایسات زوجی، از خبرگان خواسته شده است تا با مقایسه دوبه دو عوامل، رابطه آنها (عدم وجود رابطه، وجود رابطه یک طرفه، وجود رابطه متقابل) را مشخص کنند.

به منظور برازش مدل مفهومی شکل گرفته بر اساس تکنیک مدل سازی ساختاری تفسیری، از نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده گردید. بدین منظور پرسشنامه ای دارای ۱۶ سؤال بر اساس روابط موجود در مدل اولیه طراحی گردید و در اختیار مدیران، صاحبین کسب و کارهای گردشگری و کارکنان زن آنها قرار گرفت. هدف در این بخش تشکیل مجموعه ای از افراد متخصص در زمینه گردشگری بود که بتوانند به پیشبرد

اهداف پژوهش کمک نمایند. با توجه به استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری، حجم نمونه لازم در این پژوهش از رابطه $15q < n < 5q$ که در فرمول فوق q تعداد سوالات پرسش نامه و n اندازه نمونه می باشد، به دست آمده است. با توجه به تعداد ۱۶ سوال طراحی شده، ۱۱۵ پرسشنامه توزیع که از این میان تعداد ۹۸ پرسشنامه بازگشت داده شد. با توجه به وجود دو پرسشنامه در این پژوهش، روش نمونه گیری در توزیع پرسشنامه مقایسات زوجی، گلوله برفی و روش نمونه گیری در بخش مرتبط با توزیع پرسشنامه طراحی شده برای عوامل اثرگذار بر استقرار کیفیت ۴،۰ روش نمونه گیری در دسترس بوده است. در این رویکرد به منظور برازش مدل مفهومی پژوهش، سه سطح مدل اندازه گیری که نشان دهنده بررسی ارتباط میان سوالات و متغیرهای پژوهش (تعیین روایی و پایایی)، مدل ساختاری که نشان دهنده ارتباط میان متغیرها با یکدیگر و برازش کلی مدل که نشان دهنده ارزیابی کلی از مدل ارائه شده می باشد، مورد ارزیابی قرار گرفته است. به منظور بررسی روایی در این پژوهش از ابزار روایی همگرا^۲ استفاده شده است. روایی همگرا نشان دهنده همبستگی سوالات مرتبط با یک متغیر با همان متغیر است که با استفاده از دو معیار ضرایب بار عاملی ۳ و میانگین واریانس به اشتراک ۴ گذاشته مورد سنجش قرار گرفته است. حد قابل قبول برای این دو معیار به ترتیب ۰/۴ و ۰/۵ در نظر گرفته شده است (Hair et.al, ۲۰۲۱). به منظور سنجش پایایی از معیارهای آلفای کرونباخ^۵ و پایایی ترکیبی^۶ استفاده شده است. آلفای کرونباخ نشانگر میزان همبستگی یک سازه و شاخص های مربوط به آن است که حد قابل قبول برای این معیار مقدار ۰/۷ می باشد. همچنین معیار پایایی ترکیبی، پایایی سازه ها را نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه می کند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ باشد نشان از برازش مناسب پایایی مدل دارد (Kineber et.al, ۲۰۲۱).

به منظور برازش مدل ساختاری از معیارهای Q^2 و R^2 و F^2 پژوهش اقدام گردیده است. معیار Q^2 که برای سازه های درونزا استفاده می شود، قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. مدل هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های درونزای مدل را داشته باشند. در مورد شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین گردیده است. معیار R^2 نیز همانند معیار Q^2 تنها برای سازه های درونزای (وابسته) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه های برونزا (مستقل) مقدار این معیار صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است و هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. معیار F^2 شدت تأثیر را مورد سنجش قرار می دهد. مقدار این متغیر بین صفر تا یک است. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان دهنده اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ است (Lin & Powell, ۲۰۲۱).

برازش کلی مدل با شاخص SRMR مورد سنجش قرار گرفته است. این شاخص بین صفر تا یک تغییر می کند و هر قدر که کوچکتر باشد بیانگر برازش بیشتر کل مدل است. به عبارت دیگر هر قدر که بارهای عاملی و ضرائب رگرسیونی مدل، در سطح بالاتری باشند، این شاخص به صفر نزدیکتر خواهد شد. خط برش این شاخص هشت درصد است. به عبارت دیگر چنانچه SRMR یک مدل ۸ درصد یا کمتر باشد بیانگر برازش کلی بالای مدل است و هر قدر که بیشتر از ۸ درصد باشد بیانگر برازش کمتر مدل است (Mai et.al, ۲۰۲۱).

یافته ها و بحث

در این پژوهش با توجه به مطالبی که در بخش ادبیات تحقیق بررسی و ارائه شد، چالش های پیشرفت شغلی زنان در سازمان ها را می توان در سه دسته، چالش های شخصی، چالش های اجتماعی و چالش های سازمانی، تقسیم نمود. در این راستا با مطالعه پیشینه پژوهش چالش های در سه دسته مطابق با جدول ۱ قابل ارائه هستند.

جدول ۱. چالش های پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری

ردیف	چالش های پیشرفت شغلی زنان	تعاریف و معیارها
۱	چالش های شخصی	توانایی جسمی و روانی

^۲ Convergent validity

^۳ Outer Loadings

^۴ Average Variance Extracted (AVE)

^۵ Cronbach's Alpha

^۶ Composite Reliability (CR)

برقراری تعادل در زندگی کاری و

شخصی

هدف و انگیزه فردی

کلیشه های جنسیتی

فرهنگ خانواده

دسترسی به آموزش

چالش های

اجتماعی

۲

ویژگی های شغل

انتظارات شغلی

فرهنگ سازمانی و سیستم های

چالش های

شغلی-سازمانی

۳

پشتیبانی

چالش های شناسایی شده در جدول ۱، مهم ترین چالش های

استقرار پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری را نشان می دهد که دارای ارتباطاتی در زمینه های ساختاری با یکدیگر هستند. این دسته بندی و چالش های هر دسته، در اختیار ۷ خبره (۳ مرد و ۴ زن) که سابقه مدیریت در صنعت گردشگری را دارند، قرار گرفت و مورد تایید قرار گرفت. مطابق با پیشنهاد خبرگان و همچنین مطالعات مشابه (Bui et.al, ۲۰۲۲, Shen & Gao, ۲۰۲۰) به منظور طراحی مدل، معیار تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی، نیز در نظر گرفته شد.

در ادامه ی فرایند تحقیق، به منظور کشف ارتباط بین متغیرهای مستقل (چالش های شخصی، چالش های اجتماعی، چالش سازمانی)، عامل تعهد سازمانی بعنوان متغیر میانجی و عامل پیشرفت شغلی که متغیر وابسته تحقیق می باشد، پرسشنامه مقایسات زوجی طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت. از خبرگان خواسته شد با توجه به نمادهای X (متغیر Z، A هر دو به تحقق هم کمک میکنند)، A (متغیر Z به تحقق متغیر A کمک میکند)، V (متغیر A به تحقق متغیر Z کمک میکند) و O (متغیرهای Z، A بدون ارتباط هستند) نحوه ارتباطات دو به دو متغیرها را مشخص کنند. جدول ۲، ماتریس خودتعاملی ساختاری را نشان می دهد که مد گرفته شده از نظرات تمامی خبرگان است.

جدول ۲. ماتریس خودتعاملی ساختاری

عامل	۱- تعهد سازمانی	۲- چالش های شخصی	۳- چالش اجتماعی	۴- چالش شغلی-سازمانی	۵- پیشرفت شغلی
۱- تعهد سازمانی		A	A	A	V
۲- چالش شخصی			O	O	V
۳- چالش اجتماعی				O	O
۴- چالش شغلی-سازمانی					V
۵- پیشرفت شغلی					

با استفاده از جدول ۲ ماتریس دستیابی اولیه تشکیل داده شد و سپس جدول دستیابی نهایی بر اساس آن به دست آمد. برای تعیین سطح ابعاد مطابق با آنچه در روش پژوهش بیان شد نیاز به شناسایی، مجموعه های دستیابی، مقدم و مشترک است که در جدول ۳ مشخص گردید. جداول ۳ الی ۵ روند سطح بندی شاخص ها را نمایش می دهد.

جدول ۳: سطح بندی شاخص ها

عوامل	مجموعه دستیابی	مجموعه مقدم	مجموعه مشترک	سطح
۱- تعهد سازمانی	۵،۱	۱،۲،۳،۴	۱	
۲- چالش شخصی	۱،۲،۳،۴،۵	۲،۳،۴	۲،۳،۴	
۳- چالش اجتماعی	۱،۲،۳،۴،۵	۲،۳،۴	۲،۳،۴	
۴- چالش شغلی - سازمانی	۱،۲،۳،۴،۵	۲،۳،۴	۲،۳،۴	
۵- پیشرفت شغلی	۵	۱،۲،۳،۴،۵	۵	۱

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۴: تکرار اول

عوامل	مجموعه دستیابی	مجموعه مقدم	مجموعه مشترک	سطح
۱- تعهد سازمانی	۱	۱،۲،۳،۴	۱	۲
۲- چالش شخصی	۱،۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	
۳- چالش اجتماعی	۱،۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	
۴- چالش شغلی - سازمانی	۱،۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	

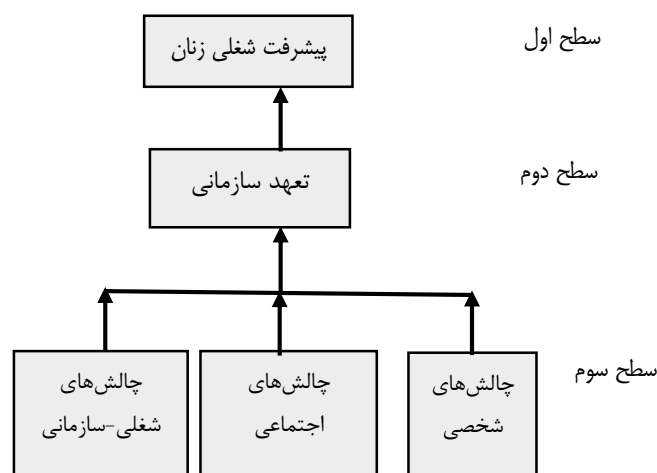
منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۵: تکرار دوم

عوامل	مجموعه دستیابی	مجموعه مقدم	مجموعه مشترک	س طح
۲- چالش شخصی	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۳
۳- چالش اجتماعی	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۳
۴- چالش شغلی - سازمانی	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۲،۳،۴	۳

منبع: یافته‌های تحقیق

با توجه به جداول الی ۵۳، بر اساس مراحل گفته شده در قسمت روش تحقیق، ترسیم مدل ساختاری تفسیری به صورت شکل ۱ می باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

به منظور برازش آماری مدل بدست آمده از یافته‌های پژوهش (شکل ۱)، از نرم‌افزار Smart PLS^۳ بهره گرفته شد تا با استفاده از اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه دوم، مورد آزمون قرار بگیرد. جدول ۶ مقادیر روایی و پایایی بدست آمده برای هر یک از ابعاد مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقادیر پایایی و روایی

متغیرهای پژوهش	گویمه‌های مرتبط با هر متغیر	ضرایب بار عاملی	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تعهد سازمانی	-	-	۰/۶۹۶	۰/۸۳۲	۰/۸۹۳
چالش شخصی	PC _۱	۰/۸۳۹	۰/۶۴۶	۰/۸۷۸	۰/۸۸۷
	PC _۲	۰/۸۳۷			
	PC _۳	۰/۷۹۰			
چالش اجتماعی	CC _۱	۰/۸۴۳	۰/۶۷۸	۰/۷۱۲	۰/۸۶۸
	CC _۲	۰/۸۴۹			
	CC _۳	۰/۸۲۶			
چالش شغلی-سازمانی	OC _۱	۰/۸۰۳	۰/۶۷۵	۰/۷۶۷	۰/۸۹۱
	OC _۲	۰/۸۵۹			
	OC _۳	۰/۸۵۴			
پیشرفت شغلی	CA _۱	۰/۷۹۹	۰/۶۹۸	۰/۷۷۶	۰/۸۷۱
	CA _۲	۰/۷۷۶			
	CA _۳	۰/۸۷۲			
	CA _۴	۰/۸۰۳			

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۶ و با توجه به توضیحات ارائه شده در بخش روش‌شناسی پژوهش، پایایی و روایی پرسشنامه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است.

بر اساس جدول ۷ در این بخش به برازش مدل ساختاری و مقادیر Q^2 و R^2 برای متغیرهای وابسته مدل پژوهش و مقادیر برای تمامی متغیرها اقدام گردیده است.

جدول ۷. معیارهای مرتبط با برازش مدل ساختاری

ردیف	متغیرهای درون‌زا	R^2	Q^2
۱	تعهد سازمانی	۰/۵۹۳	۰/۴۵۷
۲	چالش شخصی	۰/۶۸۵	۰/۳۹۸

۰/۳۷۵	۰/۶۷۲	چالش اجتماعی	۳
۰/۳۶۹	۰/۶۹۸	چالش شغلی-سازمانی	۴
۰/۴۴۷	۰/۶۷۷	پیشرفت شغلی	۵

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۷ نیز برازش مدل ساختاری مورد تأیید قرار گرفته است. به منظور برازش کلی مدل با توجه به مطالب ذکر شده در روش پژوهش از شاخص SRMR استفاده گردیده که مقدار به دست آمده در این پژوهش برابر با ۰/۰۶۷ است که نشان از برازش مناسب کلی مدل این پژوهش دارد. مقادیر آماره تی برای تمامی مسیرها باید از میزان استاندارد قدرمطلق ۱/۹۶ بالاتر باشد (Lin & Powell, ۲۰۲۱). در این مقادیر آماره تی برای تمامی روابط بالاتر از مقدار ۱/۹۶ است که گواهی بر وجود رابطه‌های معنی‌دار بین ابعاد پژوهش است. در جدول ۸ ضرایب مسیر و آماره تی و همچنین شدت ارتباطات نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج حاصل از آماره تی و ضرایب مسیر

ردیف	رابطه	جهت رابطه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
۱	چالش شخصی و تعهد سازمانی	مستقیم	۰/۴۳۲	۴۹	تأیید
۲	چالش اجتماعی و تعهد سازمانی	مستقیم	۰/۳۹۸	۹۸	تأیید
۳	چالش شغلی-سازمانی و تعهد سازمانی	مستقیم	۰/۳۳۶	۵۴	تأیید
۴	تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی	مستقیم	۰/۷۹۸	۳۲	تأیید

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۸، تمامی روابط در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. در شکل ۲ مقادیر ضرایب مسیر نیز نشان داده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر

نتیجه گیری

در حالی که موانع پیشرفت شغلی زنان در مطالعات مختلف در سطح جهان مورد بحث قرار گرفته است اما مطالعات بسیار کمی رابطه متقابل بین این موانع را به منظور ارائه بینشی از پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری بررسی کرده اند. با توجه به اینکه تأثیرات موانع پیشرفت شغلی زنان به زمینه‌های مختلف فردی، نهادی، اقتصادی، اجتماعی-فرهنگی و سازمانی مرتبط است، شواهد تجربی بیشتری برای غنی‌سازی دیدگاه جهانی در مورد پیشرفت شغلی زنان در گردشگری مورد نیاز می باشد. این مطالعه با استفاده از روش تحقیق ترکیبی (کمی و کیفی) روی نمونه‌ای

مشکل از ۱۱۷ نفر از فعالین صنعت گردشگری ایران که شامل مدیران مرد و زن و کارکنان زن می‌شده، به نتایج قابل توجهی دست پیدا کرده است.

در این مقاله یک مدل پنج عاملی ارائه شده است که موانع پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری ایران را بررسی می‌کند. چالش‌های شناسایی شده در سه دسته چالش فردی، اجتماعی و سازمانی قرار گرفته‌اند. چالش فردی شامل توانایی جسمی و روانی زنان شاغل، توانایی آنها در برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و زندگی کاری و هدف و انگیزه‌ی زنان از انتخاب شغل و محل کار، می‌باشد. چالش‌های اجتماعی به تفکرات موجود در جامعه درباره شاغل بودن زنان مرتبط بوده و شامل کلیشه‌های جنسیتی، فرهنگ خانواده و دسترسی برابر به آموزش برای حضور در جامعه می‌شود. در نهایت چالش‌های شغلی-سازمانی نیز به مقتضیات مرتبط با شغل و موانع و فرهنگ حاکم بر سازمان در خصوص جنسیت کارکنان و سیستم‌های پشتیبانی موجود در سازمان‌ها، مرتبط است. یافته‌های پژوهش تمام روابط موجود در مدل ساختاری را تأیید می‌کند. همچنین در این مدل میزان واسطه‌گری تعهد سازمانی نیز بررسی شد. چهار رابطه مورد بررسی قرار گرفت و نتایج از نظر آماری معنادار بودند. همسانی درونی و روایی سازه هر متغیر بالقوه نشان‌دهنده مقیاس اندازه‌گیری قابل اعتماد و مؤثر است. شایان ذکر است که توجه به متغیر تعهد سازمانی، به طور موثری به پیشرفت شغلی زنان کمک خواهد کرد، که یافته‌های تحقیق حاضر از رابطه مثبت بین چالش‌های شغلی زنان و تعهد سازمانی حکایت می‌کند. مدل ارائه شده در این مقاله، یافته‌های بسیاری از مطالعات قبلی در مورد پیشرفت شغلی زنان در گردشگری را تأیید می‌کند (Remington & Kitterlin-Lynch, ۲۰۱۸; Segovia-Pérez et al., ۲۰۱۹; Chen et al., ۲۰۲۱).

مطابق نتایج بدست آمده، برقراری تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، به عنوان یک مانع و چالش کلیدی برای پیشرفت شغلی زنان در صنعت گردشگری تلقی می‌شود. عبارتی در دنیای واقعی، تعادل کار و خانواده به طور قابل توجهی بر تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی تأثیر می‌گذارد. در این راستا سیاست‌های برابری جنسیتی و برنامه‌های جریان‌سازی جنسیتی باید با هدف بهبود مراقبت از کودکان و خدمات بهداشتی و همچنین تسهیل تغییرات در نقش‌های جنسیتی خانوادگی، که می‌توان انتظار داشت بار تعادل بین کار و زندگی زنان را برای پیشرفت شغلی آنها برطرف کند، در نظر گرفت. وجود تعادل کار و زندگی برای زنان در صنعت گردشگری بسیار مهم است، نه تنها به این دلیل که تعهد سازمانی زنان را تقویت می‌کند، بلکه به این دلیل که می‌تواند به پیشرفت شغلی آنها کمک کند. در واقع تخصیص زمان بین کار و خانواده مثلاً ترک کار به موقع، داشتن مرخصی با حقوق، وقت آزاد کافی با خانواده و دوستان و همچنین طراحی سیستم‌های پشتیبانی در سازمان از جمله سیستم‌های تشویقی و کمک عملی، رسیدگی به تعارضات بین کار و خانواده، درک کامل مسائل شخصی یا خانوادگی و ...، که نقش حمایتی از زنان داشته باشد، بسیار حائز اهمیت است. وجود تعادل بین کار و خانواده نتیجه هماهنگی بین کار و خانواده است (Saadin et al., ۲۰۱۶). با این حال، برای زنان شاغل ایجاد هماهنگی و برقراری تعادل در تمام جنبه‌های زندگی، چالشی بزرگ است. زنانی که به تعادل کار و خانواده دست یافتند، بیشتر احساس تعلق و وفاداری به سازمان خواهند داشت. فرصت‌های توسعه می‌تواند به زنان کمک کند تا به طور مستمر در کار خود پیشرفت کرده و در نهایت ارتقا پیدا کنند. علاوه بر این، رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی با مطالعات محققانی چون: شانگ (۲۰۱۳) و لیو و همکارانش (۲۰۲۰) سازگار بود، که بر اهمیت بهبود تعهد سازمانی زنان که به پیشرفت شغلی آنها کمک می‌کرد، تأکید می‌کنند.

هنگامی که زنان به سازمان متعهد باشند، وفاداری آنها را افزایش یافته و نرخ جابجایی زنان کاهش می‌یابد، که به نوبه خود برای پیشرفت و ارتقای شغلی زنان سودمند خواهد بود. نتایج همچنین نشان می‌دهد که هرچه فرهنگ سازمانی مانع کمتری برای زنان شاغل آن سازمان باشد، آنها احتمال بیشتری برای رشد شغلی خود داشته و شانس بیشتری برای پیشرفت شغلی خواهند داشت. بعنوان مثال در صنعت مهمان‌نوازی، زمانی که کارکنان زن با فرهنگ و ارزش یک هتل موافق بوده و به انتخاب خود برای کار در هتل اعتقاد داشته باشد، بنابراین آنها دارای تعهد سازمانی قوی‌تر خواهند بود (Wang, ۲۰۱۲).

این مطالعه سعی دارد چندین مفهوم نظری مهم را ارائه دهد. از آنجایی که تا کنون مطالعات معدودی در این حوزه موضوعی در صنعت گردشگری ایران انجام شده است، مدل پنج عاملی چالش‌های پیشرفت شغلی زنان که در این مطالعه ارائه شده است، دارای اهمیت روش‌شناختی بوده که به غنی‌سازی ادبیات پیشرفت شغلی زنان در گردشگری ایران کمک می‌کند. جالب است بدانید که مدیران در این پژوهش به عوامل اجتماعی و ویژگی‌های شغلی و فردی زنان، به عنوان موانعی برای پیشرفت شغلی آنها در صنعت مهمان‌نوازی آگاهی داشتند، اما برقراری تعادل بین کار و زندگی به عنوان عنصری که می‌تواند مانع بزرگی برای پیشرفت شغلی زنان در صنعت مهمان‌نوازی باشد، توجهی نداشتند. واقعیت این است که برای اکثر مدیران زن حوزه‌ی گردشگری، که تحصیل کرده و حرفه‌ای نیز هستند، ویژگی‌های شخصیتی قوی و شایستگی‌های آنها به عنوان تسهیل‌کننده ممکن است تأثیرات موانع اجتماعی و شغلی آنها را تعدیل کند، اما باید پذیرفت که برقراری تعادل بین کار و زندگی به عنوان یک

چالش و مانع کلیدی برای پیشرفت شغلی زنان در صنعت مهمان‌نوازی و گردشگری خواهد بود (Deiana & Fabbri, ۲۰۲۰; Fan et.al, ۲۰۲۱). مدیران زن در صنعت مهمان‌نوازی تمایل دارند پیشرفت شغلی خود را همزمان با انجام مسئولیت‌های خانوادگی خود دنبال کنند. به عبارت دیگر، جستجوی توازن بین حجم کار و تعهدات خانوادگی همچنان یک مبارزه در انتخاب تعادل بین کار و زندگی می‌باشد. در نهایت، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که چالش‌های شغلی برای زنان بر تعهد آنها به سازمان و در نهایت بر پیشرفت شغلی آنها، تاثیر می‌گذارد، بنابراین با رفع چالش‌های موجود می‌توان تعهد زنان را به سازمان مربوطه افزایش داد و منجر به توسعه و ارتقای شغلی آنها شد و زنان را برای دستیابی به پیشرفت شغلی کمک نمود. نتایج این مطالعه اطلاعات مهمی را هم برای کسب و کارهای گردشگر و سایر سازمان‌ها و افراد در مورد شیوه‌های مدیریت شغلی و توسعه ارائه می‌کند.

مفاهیم نظری و عملی این مقاله بینش‌های مهمی را در مورد موضوع پیشرفت شغلی زنان در صنعت مهمان‌نوازی ایران ارائه می‌کند. نتایج مطالعه سهم نظری مهمی در ساخت تعهد سازمانی با شناسایی عوامل تعیین‌کننده فردی، اجتماعی و سازمانی دارد. این مطالعه یک تحقیق تجربی اولیه برای نشان دادن چالش‌های پیشرفت شغلی زنان به عنوان عوامل مهم تعیین‌کننده تعهد سازمانی بود. در مقایسه با سایر چالش‌های شناسایی شده، برقراری تعادل بین کار و زندگی افراد نقش بیشتری در تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی ایفا می‌کند. این مطالعه همچنین به ساخت پیشرفت شغلی کمک خواهد کرد. چالش‌های فردی، اجتماعی و شغلی با واسطه‌گری تعهد سازمانی، پیشرفت شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این مطالعه یک چارچوب مفهومی جدید و جامع برای درک چالش و موانع تعیین‌کننده و نتایج تعهد سازمانی پیشنهاد می‌کند و همراه با یافته‌ها، می‌تواند به عنوان مبنایی برای تحقیقات آینده باشد. در عمل، نتایج این مقاله پیامدهای مهمی برای مدیریت گردشگری ارائه می‌کند، که ممکن است استراتژی‌های مدیریت شغلی بهتری را طراحی کنند و همچنین برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوطه را برای کارمندان زن خود ارائه دهند. این به وضوح مسئولیت مدیریت برای تسهیل پیشرفت شغلی کارمندان زن را نشان می‌دهد.

با توجه به اهمیت افزایش برابری جنسیتی در محل کار به منظور پیشرفت شغلی افراد، کسب و کارهای گردشگری ایران باید یک سیاست روشن برای اجرای انجمن‌های زنان به عنوان بخشی فعال از اقدامات جنسیتی خود داشته باشند. مطابق با بررسی‌های انجام شده، این نکته قابل ذکر است که زنان کمتری در سنین جوانی در مقایسه با همسالان مرد خود ارتقا پیدا می‌کنند. جدای از تأثیرات عوامل فرهنگی-اجتماعی، شخصیت زنان که معمولاً به عنوان افرادی مهربان و نوع‌دوست شناخته می‌شوند، ممکن است آنها را به سمت حفظ پیوندهای اجتماعی به جای هدف مدیریت برانگیزد. مطابق با مطالعات مشابه (Bui et.al, ۲۰۲۲) صورت گرفته مشخص شده است که زنان معمولاً در مقایسه با مردان زمان بیشتری را نیاز دارند تا خود را در سال‌های اولیه با شغل و محل کارشان وفق دهند. از این رو، استقرار برنامه‌های مربیگری و توسعه شغلی در سازمان‌ها برای کمک به زنان برای غلبه بر این مانع مفید خواهد بود. برای کسب و کارهای مهمان‌نوازی، افزایش فرصت‌های زنان برای پیشرفت در حرفه‌شان باید در اولویت مدیریت استعداد قرار گیرد. کسب و کارهای گردشگری باید برای تغییرات سازمانی که شیوه‌های منصفانه‌تر در مدیریت منابع انسانی را در بر می‌گیرد، فشارهای مرتبط با شغل را کاهش داده و توانایی و انگیزه در زنان برای پیشرفت شغلی، ایجاد کنند. در سطح خانواده و فردی، زنان و اعضای خانواده به همان اندازه نقش مهمی در حذف کلیشه‌های جنسیتی ایفا می‌کنند. حمایت خانواده (تغییر در آگاهی و نگرش نسبت به مشاغل زنان، تقسیم بار کارهای خانه، تامین منابع و غیره) برای زنان بمنظور غلبه بر چالش‌های ناشی از ویژگی‌های شغلی، تعادل بین کار و زندگی و پیشروی در اهداف شغلی، نقش بسیار موثر و مهمی خواهد داشت. مدیران گردشگری می‌بایست فرصت‌هایی را برای تسهیل پیشرفت شغلی زنان فراهم کنند. ممکن است کارفرما بخواهد دستورالعمل‌هایی برای استخدام و ارزیابی عملکرد فارغ از نوع جنسیت کارکنان ایجاد کند، که به رفع موانعی که زنان در مشارکت کامل در محل کار و دستیابی به پتانسیل کامل خود با آن روبرو هستند، کمک می‌کند. به عنوان مثال، اطلاعات شناسایی جنسیتی را می‌توان از درخواست یا رزومه یک متقاضی حذف کرد، که باعث به حداقل رساندن سوگیری‌های احتمالی علیه متقاضی بر اساس جنسیت او می‌شود. علاوه بر این، قوانین، مقررات و فرصت‌های توسعه معقولی باید برای زنان ارائه شود، از جمله سیاست‌های مرخصی ضروری با حقوق، دوره‌های آموزشی حرفه‌ای و ارتباطات موفق. از آنجایی که تعادل کار و خانواده انتظاری از کارمندان زن است، مدیران گردشگری باید سیاست‌ها و مقررات فعلی خود را بررسی کنند تا ببینند آیا این انتظارات را برآورده کرده‌اند یا خیر. حمایت کارفرمایان از زنان، آنها را تشویق می‌کند تا با ارائه بازخورد فوری، مانند بحث در مورد چالش‌ها، تفکر در مورد بهبود عملکرد کاری، گفتگوی باز با مدیران و تصمیم‌گیران سازمان را آغاز کنند. برای زنان و سازمان آنها بسیار مهم است که کانال ارتباطی مناسبی وجود داشته باشد و از حمایت سازمانی برای دستیابی به وضعیت کاری مطلوب‌تر بهره‌مند شوند. از سوی دیگر، سازمان‌ها نیز از کمک به زنان برای رسیدگی به چالش‌های شناخته شده مانند مراقبت از کودک، آموزش‌ها تکمیلی و حمایت برای حفظ پیوندهای خانوادگی، سود می‌برند (David et.al, ۲۰۱۹). همه اینها با هم یک محیط کاری

حمایتی را برای زنان ایجاد می کند تا به دنبال تعادل کار و خانواده باشند و به یک سیستم مدیریت استعداد پایدار کمک کنند. برای مدیران صنعت مهمانوازی مهم است که نیازهای شغلی، نوع طراحی، فعالیت ها و برنامه هایی را که به تعهد سازمانی و پیشرفت شغلی زنان کمک می کنند، آگاه داشته باشند. لازم به ذکر است که افراد در محیط های حمایتی احساس تعلق خواهند داشت (Mooney et.al, ۲۰۱۶). یک مدیر باید به خوبی با زنان کارمند رفتار کند و برای افزایش تعهد سازمانی آنها تلاش کند. در مقابل و از دیدگاه کارمندان، زنان باید انتظارات شغلی خود را شناسایی کرده، مهارت های حرفه ای خود را بهبود بخشند و برنامه ی شغلی استراتژیک داشته باشند.

مدیران گردشگری که در این مطالعه همراه بودند، اعتقاد قوی خود را به محیط کاری دوستدار جنسیت ابراز کرده و اذعان کردند که فرصت های پیشرفت شغلی برابری برای مردان و زنان فراهم خواهند نمود.

- Adler, N. J. (١٩٩٣). An international perspective on the barriers to the advancement of women managers. *Applied Psychology*, ٤٢(٤), ٢٨٩-٣٠٠.
- Baum, T., & Cheung, C. (٢٠١٥). Women in tourism & hospitality: Unlocking the potential in the talent pool [White paper]. Retrieved from https://www.diageo.com/PR١٣٤٦/aws/media/١٢٦٩/women_in_hospitality___tourism_white_paper.pdf
- Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K. and Houran, J. (٢٠١٣), "Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry", *Cornell Hospitality Quarterly*, Vol. ٥٤ No. ٣, pp. ٢٣٠-٢٣٩.
- Bui T. T., Mai L. Q., & Nguyen H. T. Q. (٢٠٢٢). Women's career advancement in the hospitality industry in the Central Region, Vietnam. *Asian-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, ١١(١), ١-٢٤.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. Torres, A. & Wahl, A. (٢٠١٨b). Women at the top of tourism organisations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, ١٧(٤), ٣٩٧-٤٢٢.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (٢٠١٨a). Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. *Women's Studies International Forum*, ٧١, ١-١١.
- Chen, H. S., Severt, K., Shin, Y. H. & DiPietro, R. B. (٢٠٢١). Invisible yet powerful: the unseen obstacles women leaders face in their hospitality careers. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, ٢٠(٢), ٢٤٩-٢٦٩.
- Costa, C., Bakas, F.E., Breda, Z. and Durão, M. (٢٠١٧), "Emotional' female managers: how gendered roles influence tourism management discourse", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. ٣٣, pp. ١٤٩-١٥٦.
- Costa, C., Bakas, F.E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I. and Caçador, S. (٢٠١٧), "Gender, flexibility and the 'ideal tourismworker'", *Annals of Tourism Research*, Vol. ٦٤, pp. ٦٤-٧٥.
- Dasgupta, M., & Sharma, H. (٢٠١٧). Under representation of female in leadership role: A descriptive study. In V. Rana (Ed.), *Trends, issues and women in hospitality and tourism industry* (pp. ٩٥-١٠٤). India: RET International Academic Publishing.
- David, E.M., Volpone, S.D. and Nandialath, A.M. (٢٠١٩), "Fostering longevity attitudes in women expatriates: the role of general and targeted types of organizational support", *The International Journal of Human Resource Management*, pp. ١-٢٩.
- Deiana, M., & Fabbri, C. (٢٠٢٠). Barriers to the success of female leaders in the hospitality industry. *Research in Hospitality Management*, ١٠(٢), ٨٥-٨٩.
- Duffy, L. N., Kline, C. S., Mowatt, R. A., & Chancellor, H. C. (٢٠١٥). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research*, ٥٢, ٧٢-٨٦.
- Fan, X., Im, J., Miao, L., Tomas, S. & Liu, H. (٢٠٢١). Silk and steel: A gendered approach to career and life by upper echelon women executives in the hospitality and tourism industry in China. *International Journal of Hospitality Management*, ٩٧, ١٠٣٠١١.
- Gebbels, M., Cai, W. and Gao, X. (٢٠١٩), "Gender issues in tourism and hospitality organisations: how to bridge the gap between gender awareness and organisational support?", *Critical Tourism Studies Proceedings*, Vol. ٢٠١٩, Article ٦٢.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (٢٠٢١). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. In: Springer Nature.

Heilman, M.E., Manzi, F. and Braun, S. (2010), "Presumed incompetent: perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection", *Handbook of Gendered Careers in Management: Getting in, Getting on, Getting out*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 90.

Ho, Z. (2023). Revisiting the glass ceiling: Career progression for women in the hotel industry. *Boston Hospitality Review*, Winter, 33-36.

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey and Company. Retrieved from https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx

Ineson, E. M., Yap, M. H., & Whiting, G. (2013). Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1-9.

International Labour Office (2010), *Women in business and management: gaining momentum*/International Labour Office. Geneva: ILO, Publications of the International Labour Office, ISBN 3-12-8876-2-92-978 (web pdf)

Karatepe, O.M. and Uludag, O. (2018), "Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 24 No. 1, pp. 30-41.

Kineber, A. F., Othman, I., Oke, A. E., Chileshe, N., & Buniya, M. K. (2021). Impact of value management on building projects success: structural equation modeling approach. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(4), 04021011. DOI: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862, . . . 2021

Kumara, Y. R. (2018). Career development of women in the hotel industry: An overview. *Journal of Applied and Natural Science*, 10(1), 330-338.

Kwah, Z.S., Kow, W.L., Lee, C.X., Lee, K.E. and Lim, C.K. (2022), "Barriers to Malaysian women career progression", Doctoral dissertation, UTAR.

Li, L., & Leung, R. W. (2021). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4), 189-196.

Lin, X., & Powell, S. R. (2021). Examining the relation between whole numbers and fractions: A meta-analytic structural equation modeling approach. *Contemporary Educational Psychology*, 77, 102017. DOI: 10.1016/j.cep.2021.102017

Liu, T., Shen, H.W., Chau, K.Y. and Wang, X. (2019), "Measurement scale development and validation of female employees' career expectations in mainland China", *Sustainability*, Vol. 11 No. 10, p. 2932.

Lorber, J. (2010). *Gender inequality – Feminist theories and politics* (4th ed). Oxford, UK: Oxford University Press.

Mai, R., Niemand, T., & Kraus, S. (2021). A tailored-fit model evaluation strategy for better decisions about structural equation models. *Technological Forecasting and Social Change*, 123, 121142. DOI: 10.1016/j.techfore.2021.121142

Mooney, S.K., Harris, C. and Ryan, I. (2016), "Long hospitality careers-a contradiction in terms?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28 No. 11, pp. 2089-2608.

Morgan, N. and Pritchard, A. (2018), "Gender matters in hospitality (invited paper for 'luminaries' special issue of international journal of hospitality management)", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 76, available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06>

Ramli, H.S.B., Chin, A.L.L. and Choo, A.C.P. (2016), "Career success for women in higher education institution: the factors influencing the success of women academician", *International Business Management*, Vol. 10 No. 17, pp. 3929-3930.

- Remington, J., & Kitterlin-Lynch, M. (2018). Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 22-37.
- Saadin, I., Ramli, K., Johari, H. and Harin, N.A. (2016), "Women and barriers for upward career advancement – a survey at Perak state secretariat, Ipoh, Perak", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 30, pp. 574-581.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 96(A), 184-193.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., & Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 96(A), 184-193.
- Shen, H. & Gao, J.(2020). Women's career advancement in hotels: The mediating role of organization commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 32(3). DOI: 10.1108/IJCHM-12-2019-1030
- Shoar, S., & Chileshe, N. (2021). Exploring the causes of design changes in building construction projects: an interpretive structural modeling approach. *SUSTAINABILITY*, 13(17), 9078. DOI:10.3390/su13179078
- Shrestha, P. (2016). Barriers for women in career advancement in the hospitality industry: A review of literature. *MBA Student Scholarship*, 02, 1-13.
- United Nations World Tourism Organisation (UNWTO). (2019). *Global Report on Women in Tourism* (2nd ed). Retrieved from <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284420384>
- Walsh, K., Fleming, S. S., & Enz, C. A. (2016). Give and you shall receive: Investing in the careers of women professionals. *Career Development International*, 21(2), 193-211.
- Wang, C., Pu, H. and Dai, S. (2020), "Will female top managers enhance the performance of tourism enterprises? – an empirical study of Chinese Tourism-Listed companies", *Tourism Tribune*, Vol. 30 No. 9, pp. 26-37.
- Wang, Y. (2012), "A preliminary study on the relationship model between hotel employee satisfaction and organizational commitment in China", *China Business and Trade*, Vol. 3, pp. 84-89.
- World Travel & Tourism Council: *Travel & Tourism: Generating Jobs for Youth - January*. 2019
- Zhao, K., Zhang, M. and Foley, S. (2019), "Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: do gender and gender role orientation make a difference?", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 30 No. 6, pp. 988-1009.