

بررسی تاثیر تشکیل شبکه های اجتماعی بر ارتقای شغلی زنان مطالعه موردی : پرستاران زن بیمارستان های شهرستان یزد

سید حبیب اله میرغفوری

Mirghafoori@yazduni.ac.ir

استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه یزد

زهرا نصراللهی

nasrolaz@yahoo.com

استادیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه یزد

هاجر آرامون

Aramoon64@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه یزد

چکیده:

در سال های اخیر افزایش قابل توجهی در میزان اشتغال زنان در اجتماع و همچنین در رده های مدیریتی مشاهده شده است. مطالعات بسیاری نشان داده اند که ارتقای شغلی به داشتن شبکه ارتباطی و اطلاعاتی موثر نیازمند است. با این وجود ایجاد شبکه و ارتباطات تیمی در میان زنان نسبت به همکاران مرد خود کمتر است. به این دلیل فهمیدن چگونگی تشکیل شبکه های اجتماعی توسط زنان قابل ملاحظه می باشد. به نظر می رسد تشکیل شبکه های کاری، رسمی، اطلاعاتی و حتی شبکه های دوستانه و غیر رسمی راه نیل زنان به سطوح بالای کاری و دستیابی به موفقیت شغلی می باشد. پژوهش حاضر با هدف پاسخ گویی به این دو سوال انجام می شود که (۱) آیا سابقه شغلی، میزان تحصیلات، نوع استخدام و وضعیت تاهل بر شبکه سازی در میان زنان موثر است؟ (۲) آیا سابقه شغلی، میزان تحصیلات و شبکه سازی بر ارتقای شغلی زنان تأثیرگذار است؟ بدین منظور پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۳۰ سوال استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را پرستاران زن بیمارستان های شهرستان یزد تشکیل داده اند. به منظور آزمون فرضیات تحقیق از روش آزمون جوامع مستقل، ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون لجیستیک استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که سابقه شغلی و میزان تحصیلات بر شبکه سازی میان زنان موثر است. ولی نتایج حاصل از آزمون رابطه بین وضعیت تاهل و شبکه سازی، ارتباط معناداری را بین این دو متغیر نشان ندادند. علاوه بر این نتایج حاکی از ارتباط معنی دار بین سابقه شغلی، میزان تحصیلات و شبکه سازی بر ارتقا و پیشرفت شغلی زنان می باشد.

کلمات کلیدی: زنان، شبکه، ارتقای شغلی، پرستاران، شهرستان یزد.

Abstract

In the recent years, amount of women in top level management and women entering the society considerably has been raised. Several studies has witnessed increased research attention devoted to Understanding the career progression of women and the effect of women networking on their career progression. Nonetheless, networking and team working in women are lesser than men. That's why understanding social networking among women has been taken more attraction among scientific.

professional , official , informational networks, even those networks which are more friendly and informal seem to be good way for women to reach career progression.

The current study tries to answer two following question: ۱- are there any significant correlation among job background, educational degree, type of recruitment, marital status and networking among women? ۲- do job background, educational degree and networking affect women career progression? For this purpose a self-administered questionnaire was used to collect the data. This questionnaire contains ۳۰ questions. Hypotheses have been examined by T-Test, Independent T-Test, spearman correlation and one way ANOVA and Logistic Regression. Results of this study illustrate that job background and educational degree can affect female networking. But we couldn't find any relationship between marital status of women and their networking action. Although, results have shown significant correlation among job background, educational degree, networking and women career progression.

Keywords: women, network, career progression, nurses, Yazd city

۱. مقدمه

استفاده بهینه از مهارت‌ها و توانایی‌های زنان، مسئله‌ای صرفاً اقتصادی یا اجتماعی نیست، بلکه همان‌گونه که از تحقیقات و بررسی‌های انجام شده، برمی‌آید، این امر، برای رونق کسب و کار و تجارت جهانی نیز مفید خواهد بود. هنوز هم سهم زنان از اعضای هیأت مدیره شرکت‌های بزرگ جهان، به‌طور متوسط ۷ درصد است. به‌رغم همه دستاوردها و موفقیت‌های زنان در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، هنوز هم زنان جزو آن دسته از منابع اقتصاد جهانی هستند که به فعالیت کافی نرسیده‌اند، هنوز هم جای زنان در بسیاری از مشاغل و مناصب خالی است و بسیاری از زنان شاغل نیز در جایی مشغول به کار هستند که از مهارت‌ها و توانایی‌های بالقوه آنها، به درستی استفاده نمی‌شود.

اگرچه اکثر زنان می‌توانند با داشتن مدارک دانشگاهی و تجربیات کافی شغل‌های مدیریتی و حرفه‌ای را تصدی کنند ولی تعداد کمی از زنان به سمت‌های مدیریت و مدیران اجرایی سازمان‌ها ارتقا پیدا می‌کنند. زنان معمولاً با موانع غیرقابل نفوذ و همچنین سقف شیشه‌ای^۱ (Morrison, ۱۹۸۷) مواجه می‌شوند که مانع رسیدن آنان به رده‌های بالایی سازمان می‌شود. علی‌رغم تفاوت‌های اندکی که در رفتارهای کاری مردان و زنان وجود دارد، زنان دسترسی کمتری به شبکه‌های غیر رسمی دارند و از روابط غیر رسمی با همکاران مرد بی‌بهره هستند.

اهمیت مطالعه شبکه زنان

از آنجایی که زنان زیادی در ارتباطات مشارکت می‌کنند و شبکه‌ها را برای رشد و پیشرفت شغلی و عملکردهای اجتماعی تشکیل می‌دهند، مطالعه شبکه زنان اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. به این دلیل فهمیدن چگونگی تشکیل شبکه‌های موثر و کارا توسط زنان قابل ملاحظه می‌باشد. داشتن ارتباط با مشاوران برای پیشرفت و رشد شغلی زنان موثر دانسته شده است ولی همه مردان و زنان مشاور ندارند و همچنین برای زنان تشکیل روابط مشاوره‌ای سخت‌تر از مردان است. همچنین سختی‌های مشاوره با جنس مخالف، مشکل را دوچندان می‌کند. زنان معمولاً از شبکه‌های مردانه که شامل تعدادی از مردان با قدرت است دور نگه داشته می‌شوند و مردان تمایلی برای عضویت زنان در شبکه‌هایشان ندارند (Linehan, ۲۰۰۰, ۲۰۰۱). بر طبق مطالعات اولری و ایکویکس شبکه‌سازی برای موفقیت در مسیر حرفه‌ای مورد نیاز است. شبکه‌ها معمولاً شامل ارتباط با همکاران متنوع برای منفعت بردن از ارتباطات کاری متقابل می‌باشد (O'leary and Ickovics, ۱۹۹۲). هنینگ و جاردم اهمیت شبکه را بیان کرده‌اند. آنان مهمترین ویژگی شبکه سازی را ارتباطات غیر رسمی با کسانی می‌دانند که در حال حاضر اعضای کلیدی

^۱ Ceiling glass

سازمان به حساب می‌آیند (Henning and Jardim, ۱۹۷۷). پارکر و فاگنسون نفوذ بیشتر زنان در شبکه‌های مردان را برای قابل رویت شدن آنان جهت برنده شدن ارتقای سازمانی مهم دانسته‌اند (Parker and Fagenson, ۱۹۹۴).

اگرچه وجود شبکه‌های اجتماعی نیز در ایران بسیار شایع است و کمابیش مطالعاتی در زمینه شبکه‌های اجتماعی صورت گرفته است. ولی معمولاً این مطالعات زنان و مردان را از لحاظ مشارکت‌های سیاسی و اجتماعی یا از نظر فرصت‌های بازار کار که تحت تأثیر کلیشه‌های جنسیتی قرار دارد مقایسه کرده‌اند. ایران از لحاظ مشارکت‌های جمعی و نوع دوستی در ارتباطات مردمی پیشینه‌ای دیرینه دارد. با این وجود زنان به دلیل نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی و همچنین ارزش‌های تعریف شده در رابطه با کار زنان در خارج از خانه از شبکه و ارتباطات محدودتری برخوردارند. بیمارستان‌ها عرصه حضور و مشارکت اجتماعی زنان هستند. اکثر سمت‌های پرستاری به زنان اختصاص دارد و در این حوزه، زنان پتانسیل‌های بالقوه و روابط انسانی بالای خود را به معرض نمایش گذارده‌اند. به سبب محیط پر استرس و فشارهای موجود در بیمارستان و همچنین وجود ارتباطات رسمی و غیررسمی بسیار در بین کارکنان و به خصوص پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها، وجود گروه‌های منسجم و شبکه‌های فعال در این محیط‌ها غیرقابل انکار است. از یک طرف، وجود شرایط نسبتاً سخت کاری در بین پرستاران و فشارهای روحی و روانی موجود ناشی از محیط کار، بروز روابط بین فردی و گروهی در بین آن‌ها را امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر کرده است. از طرف دیگر، وجود روحیات حساس، تأثیرپذیری بالا از محیط و علاقه به برقراری ارتباط با یکدیگر در بین زنان همواره بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی آنها تأثیرگذار بوده است.

لذا این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر این ارتباطات و پیامدهای ناشی از آن بر ارتقاء شغلی پرستاران می‌باشد. بدین منظور، پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهرستان یزد به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابتدا وجود شبکه و عوامل موثر بر ایجاد شبکه در بین پرستاران مطالعه شده است. تقریباً تمامی پرستاران خود را عضوی از شبکه چه به صورت رسمی و کاری و چه به صورت دوستانه و غیررسمی می‌دانستند. پس از آن، دلایل و موانع پیوستن زنان به این شبکه‌ها از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان آورده شده است. در نهایت سوال اصلی این تحقیق که تأثیر وجود شبکه در میان زنان بر ارتقای شغلی آنان می‌باشد بررسی شده است. برای این منظور فرضیات زیر تعریف شده‌اند:

- فرضیه ۱: بین سابقه شغلی و شبکه‌سازی در میان پرستاران زن بیمارستان‌های یزد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین میزان تحصیلات و شبکه‌سازی در میان پرستاران زن بیمارستان‌های یزد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین وضعیت تاهل و شبکه‌سازی در میان پرستاران زن بیمارستان‌های یزد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- فرضیه ۴: بین نوع استخدام و شبکه‌سازی در میان پرستاران زن بیمارستان‌های یزد ارتباط معنی داری وجود دارد.
- فرضیه ۵: میزان تحصیلات، سابقه شغلی و شبکه‌سازی بر ارتقا و پیشرفت کاری پرستاران زن بیمارستان‌های یزد موثر است.

۲. چهارچوب نظری

شبکه‌سازی مدت زیادی به عنوان عامل کلیدی برای موفقیت در هر رده شغلی و حرفه‌ای مورد توجه بوده است. شبکه‌ها در توسعه هویت و خودباوری فرد بسیار مهم هستند. از طریق شبکه‌هاست که افراد ارتباطات خود را با دیگران ایجاد می‌کنند. کهن و پروساک اظهار می‌کنند که احساس تعلق همراه با شناسایی و تحسین از سوی همکاران یک پاداش سازمانی مهم برای کارکنان است. شبکه‌سازی مجموعه‌ای از فعالیت‌های افراد به منظور توسعه، حفظ و نگهداری ارتباط با کسانی است که دارای قدرت و توان بالقوه برای کمک به اعضای شبکه در زمینه‌های کاری و حرفه‌ای هستند (Brass et al, ۲۰۰۴). وارنر شبکه را فرایند برقراری ارتباط با افراد موجود درون شبکه اجتماعی و حفظ و نگهداری این ارتباط با آنان تعریف می‌کند. شبکه، مجموعه‌ای از روابط، پیوندها و گره‌ها در میان افراد است که بر اساس ارتباط متقابل بین افرادی که برای نگهداری این ارتباط پافشاری می‌کنند تشکیل می‌شود و این ارتباط می‌تواند به صورت تبادلات اطلاعاتی یا پیوندهای دوستی باشد (Warner,

۱۹۹۳). وینیکمب و کولین شبکه را این گونه تعریف کرده‌اند: گردهمایی افراد متفکر با هدف ایجاد ارتباط، دوستی و حمایت از یکدیگر. آنان شبکه را به طور اخص در مورد زنان بدین گونه تعریف کرده‌اند: «تلاش زنان برای ایجاد حمایت از یکدیگر مانند آنچه که در میان مردان وجود دارد. زنان این حمایت را از طریق روابط غیررسمی با هم‌جنسان و هم‌گروهیان خود ایجاد می‌کنند» (Vinnicombe and Colwin, ۱۹۹۶).

شبکه‌ها دارای انواع متعددی هستند. شبکه ممکن است رسمی و غیر رسمی باشد، می‌تواند درون یا بیرون سازمان تشکیل شود. یکی از اصول کلیدی شبکه‌سازی این است که شبکه بر اساس مبادلات کارا و دوطرفه میان افراد مشابه یا غیر مشابه در سازمان تشکیل شود. سه نوع شبکه متفاوت برای زنان قابل تعریف است:

- ۱- شبکه کاری و حرفه‌ای: زنانی که از لحاظ تخصص و حرفه مشابه هستند مانند مدیران زن. این شبکه به منظور تبادلات اطلاعاتی و کمک‌های کاری به یکدیگر تشکیل می‌شود. همچنین این شبکه راهی برای دانستن آنچه که در صنعت، حرفه و شغل آنان می‌گذرد، می‌باشد.
- ۲- شبکه‌های درون سازمانی: که به صورت گروه‌های رسمی و غیررسمی در یک سازمان خاص است. بعضی از این شبکه‌ها فقط شامل زنان موجود در یک سطح خاص از سازمان می‌شود و در موارد دیگر این شبکه شامل تمامی زنان موجود در سازمان می‌شود.
- ۳- شبکه آموزشی: شامل یک گروه حمایت‌کننده می‌باشد که تمرکز اصلی این گروه بر روی آموزش افراد به صورت تخصصی و یا عمومی است.

مزایای پیوستن به شبکه

پیامدهای مهمی در پیوستن به یک شبکه بخصوص برای تازه‌واردها در سازمان وجود دارد. از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی و سازمانی است که کارکنان می‌توانند احترام همکاران و همقطاران خود را به‌دست آورند. شبکه‌ها تعهد و وفاداری بین اعضا و حمایت سازمانی را به‌وجود می‌آورند. در داخل شبکه‌ها تسهیم قابل ملاحظه‌ای از اطلاعات، منابع، مهارت‌ها و اقدامات سازمانی وجود دارد. درک و دریافت هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی با کمک شبکه‌ها جزء مهمی در ارتباط موفق اعضا سازمان است (Welch, ۱۹۸۰; Stern, ۱۹۸۱; Green, ۱۹۸۲). سینگ و همکارانش مزایایی را برای پیوستن زنان به شبکه‌های کاری بیان کردند. آنان اظهار داشتند با داشتن شبکه‌های کاری، زنان برای توسعه توانایی‌های کاری خود می‌کوشند و باعث افزایش بهره‌وری خود و همکارانشان می‌شوند. همچنین وجود شبکه‌های زنان در سازمان باعث افزایش اعتبار سازمان نیز می‌گردد چرا که این شبکه‌ها مخصوصاً در بخش‌های بازاریابی و طراحی محصول، موجب در نظر گرفتن سلیقه زنان در تولیدات و روش‌های تبلیغاتی سازمان می‌گردد. وجود شبکه‌های زنان همچنین باعث قابل رویت شدن آنان شده و آنان را قادر می‌سازد تا بهتر صدای خود را به گوش مسئولین برسانند. ارتباط داشتن با اعضای با قدرت سازمان باعث می‌شود که آن‌ها استعدادها و توانایی‌های خود را بیشتر بشناسند و شناخت آن‌ها از شما تنها از طریق فعالیت‌های کاری شما نباشد (Singh et al, ۲۰۰۶).

۳. مروری بر مطالعات انجام شده

مطالعات زیادی پیرامون شبکه‌های اجتماعی و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی انجام شده است (Moore, ۱۹۹۰). ولی تحقیقات کمی در مورد شبکه‌های زنان درون و یا بیرون سازمان صورت گرفته است. یک دلیل منطقی برای کم بودن مطالعات انجام شده در مورد شبکه زنان توسط براس بیان شده است (Brass, ۱۹۸۵). وی اذعان داشته که زنان نمی‌توانند به خوبی درون شبکه‌های مردان ادغام شوند و برعکس. بارک و همکارانش نتیجه گرفتند که زنان متخصص و مدیران زن هنوز در شبکه‌های مردان به خوبی ادغام نشده‌اند. شبکه‌هایی که مجموعه‌ای از افراد دارای قدرت و نفوذ درون سازمان هستند. این نتیجه با نتایج مطالعات دیگر در این زمینه مشابه بود (Fagenson, ۱۹۸۶; Burke, ۱۹۹۰; Hennig & Jardim, ۱۹۷۷; Kanter, ۱۹۷۷). علاوه بر آن گفته شده است که اهداف زنان و مردان از ایجاد شبکه متفاوت است. شواهد نشان می‌دهد که مردان بیشتر از زنان از شبکه‌های خود به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهدافشان استفاده می‌کنند. زنان بیشتر جنبه احساسی و حمایتی شبکه و مردان حمایت‌های مالی و رفاقت‌های کاری را مد نظر قرار می‌دهند (Zoltie & Clarke, ۱۹۹۳). مطالعات نشان داده است در حالی که مردان در شبکه‌های خود همکاران بیشتری دارند، زنان در شبکه‌های خود کمتر کسانی دارند که خویشاوند یا دوستان آنان نباشد (Fischer & Olicker, ۱۹۸۳; Marsden, ۱۹۸۷; Wellman, ۱۹۸۵). بیشتر ادبیات قویاً نشان می‌دهند که زنان دسترسی برابر به شبکه‌ها ندارند، که مانع مهمی در برابر دستیابی به ارتقای آنان است. ایبارا بیان می‌کند که چگونه مدیران زن بر اثر دسترسی کمی که به اطلاعات دارند شبکه‌های متفاوتی نسبت به مردان ایجاد می‌کنند. علاوه بر این زنان، زنان دیگر را به عنوان دوست و حامی خود در نظر می‌گیرند و مردان را فقط برای دریافت مشاوره حرفه‌ای مورد توجه قرار می‌دهند (Ibarra, ۱۹۹۲). مطالعات دیگری که پیرامون شبکه‌های زنان انجام شده نشان می‌دهد که زنان تعداد زیادی از زنان، و مردان تعداد زیادی از مردان را در شبکه‌های خود دارا می‌باشند (Burke et al., ۱۹۹۵).

براس در مطالعه خود رابطه بین کلیشه جنسیت و تفاوت‌های مشاهده شده موثر بین زنان و مردان در سازمان را تعیین کرده است. در این تحقیق اثر عضویت در شبکه‌های سازمانی بر روی امکان نفوذ کارکنان بر سازمان بررسی شد. مطالعات وی دو نوع شبکه غیر رسمی مشخص جنسیتی مجزا را که یکسان در سازمان عمل می‌کنند، مشخص کرد. هرچند به دلیل تبعیض جنسیتی زنان کمتر در مرکز شبکه‌های مردان قرار دارند و دسترسی کمتری به اثلافت اصلی مردان دارند و به دلیل دسترسی نداشتن به گروه‌های مردانه سطوح بالا به خاطر اهمیت آنها در پیشرفت شغلی و نفوذ در سازمان، زنان مزبتهایی زیادی را از دست می‌دهند. وی دریافت که ملاقات‌های غیر رسمی در درون سازمان، مزایای زیادی برای مردان نسبت به زنان ایجاد می‌کند و متوجه شد که زنان به دلایلی از شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی محرومند. نخست، مدیران مرد اغلب از ارتباط با زنان احساس راحتی نمی‌کنند. در حقیقت مردان و زنان اغلب در کنار فردی از جنس مخالف اصلاً راحت نیستند. دوم، تازه‌واردها و زنان به عنوان گروه‌های خارجی مشکلات زیادی در دسترسی به شبکه‌های غیر رسمی دارند و در نهایت، دیدگاه دیگری بیان می‌کند که مردان، گروه مسلط در سازمانند که می‌خواهند تسلط خود را با محروم کردن عمدی زنان از ارتباطات غیر رسمی حفظ کنند. بروک و مک‌کین نیز نتایج مشابهی را به دست آوردند (Brass, ۱۹۸۵; Burke and Mckeen, ۱۹۹۴).

در مطالعه‌ای که توسط لینهن انجام شد از ۵۰ زن که سمت‌های مدیریت میانی را داشتند مصاحبه به عمل آمد. مصاحبه کنندگان همه از وجود شبکه‌های مردانه درون سازمانشان و سختی ورود به این شبکه‌ها آگاه بودند. مدیران زن در مورد گردهمایی‌های مردانه که بعد از ساعات کاری در ساعات ورزش، در کافی‌شاپ‌ها و ... تشکیل می‌شد و زنان از آنها بی‌بهره بودند، صحبت می‌کردند. مصاحبه کنندگان باور داشتند که دلیل ادغام نشدن زنان در شبکه‌های مردان، در اقلیت بودن زنان است. همچنین دور ماندن زنان از گروه‌های مردان را باعث دائمی شدن روش‌های مردانه، سنت‌ها و نگرش‌های منفی علیه زنان می‌دانستند. اثرات زیان‌آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرس‌های شغلی و حقوق پایین می‌باشد. مدیران زن همچنین باور داشتند که مردان اوقات بیشتری را با دوستان و افراد شبکه خود می‌گذرانند و دلیل آن را هم کم‌تر بودن مسئولیت‌های خانه‌داری آنان می‌دانستند در حالی که زنان وقت کمتری برای فعالیت‌های مرتبط با شبکه و ارتباط با افراد داشتند (Linehan, ۲۰۰۱).

باستانی و صالحی(۱۳۸۵) در مطالعه‌ای که پیرامون تاثیر جنسیت و متغیرهای زمینه‌ای بر سرمایه اجتماعی شبکه در میان زنان و مردان بالای ۱۸ سال در تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شبکه‌های زنان و مردان از نظر ساخت(اندازه و ترکیب شبکه) تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای ندارند، اما از نظر خصوصیات تعاملی و کارکردی متفاوت می‌باشند. همچنین آنان بیان کردند که زنان انواع زنانه‌تر حمایت(عاطفی) و مردان انواع مردانه‌تر حمایت(مالی و اطلاعاتی) را فراهم می‌کنند.

۴. روش تحقیق ، پایایی و روایی ابزار گردآوری داده‌ها

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد. به منظور تدارک سنجه‌های روا برای ارزیابی سازه تحقیق، از سه روش مطالعه ادبیات تحقیق، مصاحبه با صاحب‌نظران و پرسشنامه استفاده گردید. در ابتدا با استفاده از مرور تحقیقات گذشته و متون مرتبط، عوامل و موانع ایجاد شبکه در زنان استخراج گردیدند. این عوامل سپس طی مصاحبه‌هایی با صاحب‌نظران این حوزه مورد بررسی و کنکاش بیشتر قرار گرفتند که حاصل آن تصفیه، ترکیب و غنی‌سازی این آیتم‌ها بود. در نهایت، جمع‌بندی مراحل پیشین، سنجه‌های ۳۰ گانه تحقیق را به دست داد که در قالب پرسشنامه تحقیق در اختیار نمونه مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های شهرستان یزد می‌باشند. پرستار در این تحقیق، فردی است که در زمان تحقیق به صورت قراردادی یا رسمی در یکی از بیمارستان‌های شهرستان یزد مشغول به فعالیت می‌باشد. به منظور انتخاب مناسب بیمارستان‌های مورد مطالعه، با مشاوره کارشناسان ۴ بیمارستان مجهز به پرستاران مجرب و دارای ترافیک بالای پذیرش بیمار (دو بیمارستان خصوصی و دو بیمارستان دولتی) با مشخصات زیر انتخاب گردیدند.

جدول ۱- آمار تعداد پرستاران

ردیف	وضعیت	بیمارستان	تعداد پرستار
۱	دولتی	شهید صدوقی	۱۸۷
۲		شهدای کارگر	۹۳
۳	خصوصی	مجیبیان	۶۱
۴		سیدالشهدا	۵۲

نمونه آماری

نمونه‌گیری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام گرفت. با هدف تأمین پراکندگی مناسب و گویا بودن نمونه، نمونه‌ها از بخش‌های مختلف در هر بیمارستان انتخاب شدند. برآورد تعداد نمونه مورد نیاز، با استفاده از رابطه زیر صورت گرفت:

در این رابطه سطح اطمینان ۹۵٪ و خطا معادل ۱۰٪ در نظر گرفته شد و مقدار $p, q, \delta, 0$ در نظر گرفته شده است. با توجه به فرمول زیر حجم نمونه محاسبه شده ۹۷ مورد به دست آمد. بدین منظور ۱۳۰ پرسشنامه در میان جامعه هدف این تحقیق به طور تصادفی توزیع گردید که از این تعداد ۱۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

$$n \cong \frac{\left(z_{\frac{\alpha}{2}}\right) \times p \times q}{\varepsilon^2}$$

$$n \cong \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.1)^2} = 97$$

روایی و پایایی ابزار تحقیق

پرسشنامه نهایی با هدف رواسازی محتوی در اختیار صاحب نظران علمی قرار گرفت و اصلاحات مورد نظر آنها بر روی شکل و محتوای پرسشنامه لحاظ گردید. علاوه بر نظر خبرگان این پرسشنامه در نمونه ای ۷۰ نفری از پرستاران زن بیمارستانها توزیع گردید و داده-های آن با استفاده از نرم افزار SPSS و با آزمون تحلیل عاملی بررسی شد که نتایج این آزمون روایی پرسشنامه را تایید کرد. آزمون t با هدف بررسی معنی دار بودن اهمیت عوامل مورد بررسی بر روی سنجه های تحقیق که در قالب سؤالات پرسشنامه سنجیده شده بودند، انجام شد. بدین منظور فرضیات مرتبط با هر عامل به شکل زیر تدوین گردیدند.

فرض H_0 : میانگین اهمیت عامل کوچکتر یا مساوی ۵ می باشد.

فرض H_1 : میانگین اهمیت عامل بزرگتر از ۵ می باشد.

مقدار بحرانی آزمون در این مرحله با توجه به مقدار دهی ۱ تا ۹ (۱،۳،۵،۷،۹) به طیف ۵ تایی لیکرت، مقدار ۵ در نظر گرفته شد. جدول زیر نتایج آزمون را نشان می دهد.

جدول ۲- آزمون فرض آماری با استفاده از روش T-Test

Test Value = .						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	۹۵% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
۰.۱	۲۰,۴۲۷	۶۹	.۰۰۰	۵,۴۹۲۷۵	۴,۹۵۶۲	۶,۰۲۹۳
۰.۲	۲۹,۸۱۷	۶۹	.۰۰۰	۶,۸۲۶۰۹	۶,۳۶۹۳	۷,۲۸۲۹
۰.۳	۲۴,۵۷۲	۶۹	.۰۰۰	۶,۵۶۵۲۲	۶,۰۳۲۱	۷,۰۹۸۴
۰.۴	۲۴,۶۶۹	۶۹	.۰۰۰	۶,۶۲۳۱۹	۶,۰۸۷۴	۷,۱۵۸۹
۰.۵	۲۲,۶۵۳	۶۹	.۰۰۰	۵,۷۸۲۶۱	۵,۲۷۳۲	۶,۲۹۲۰
۰.۶	۲۳,۹۲۰	۶۹	.۰۰۰	۶,۳۶۲۳۲	۵,۸۳۱۶	۶,۸۹۳۱
۰.۷	۲۴,۷۳۱	۶۹	.۰۰۰	۶,۴۴۹۲۸	۵,۹۲۸۹	۶,۹۶۹۶
۰.۸	۲۳,۷۴۳	۶۹	.۰۰۰	۶,۲۷۵۳۶	۵,۷۴۸۰	۶,۸۰۲۸
۰.۹	۲۴,۴۲۷	۶۹	.۰۰۰	۶,۴۴۹۲۸	۵,۹۲۲۴	۶,۹۷۶۱

۱۰	۲۱,۹۰۳	۶۹	...	۵,۸۹۸۵۵	۵,۳۶۱۲	۶,۴۳۵۹
۱۱	۱۷,۰۶۲	۶۹	...	۵,۴۶۳۷۷	۴,۸۲۴۸	۶,۱۰۲۸
۱۲	۲۵,۹۲۶	۶۹	...	۶,۶۲۳۱۹	۶,۱۱۳۴	۷,۱۳۳۰
۱۳	۲۷,۵۴۷	۶۹	...	۶,۸۵۵۰۷	۶,۳۵۸۵	۷,۳۵۱۶
۱۴	۲۲,۲۶۲	۶۹	...	۶,۱۸۸۴۱	۵,۶۳۳۷	۶,۷۴۳۱
۱۵	۱۵,۵۷۵	۶۹	...	۵,۲۶۰۸۷	۴,۵۸۶۹	۵,۹۳۴۹
۱۶	۲۰,۸۲۶	۶۹	...	۵,۵۷۹۷۱	۵,۰۴۵۱	۶,۱۱۴۳
۱۷	۲۰,۳۷۳	۶۹	...	۵,۹۸۵۵۱	۵,۳۹۹۳	۶,۵۷۱۸
۱۸	۲۳,۶۰۸	۶۹	...	۶,۳۰۴۳۵	۵,۷۷۱۵	۶,۸۳۷۲
۱۹	۲۴,۰۹۹	۶۹	...	۶,۵۳۶۲۳	۵,۹۹۵۰	۷,۰۷۷۵
۲۰	۲۰,۴۰۷	۶۹	...	۵,۶۰۸۷۰	۵,۰۶۰۲	۶,۱۵۷۱
۲۱	۲۰,۶۹۰	۶۹	...	۵,۹۵۶۵۲	۵,۳۸۲۱	۶,۵۳۱۰
۲۲	۲۸,۴۹۸	۶۹	...	۶,۶۵۲۱۷	۶,۱۸۶۴	۷,۱۱۸۰
۲۳	۲۷,۳۹۷	۶۹	...	۶,۶۲۳۱۹	۶,۱۴۰۸	۷,۱۰۵۶
۲۴	۲۶,۲۴۴	۶۹	...	۶,۴۲۰۲۹	۵,۹۳۲۱	۶,۹۰۸۵
۲۵	۲۴,۰۴۴	۶۹	...	۶,۲۱۷۳۹	۵,۷۰۱۴	۶,۷۳۳۴
۲۶	۲۲,۰۰۶	۶۹	...	۵,۶۳۷۶۸	۵,۱۲۶۵	۶,۱۴۸۹
۲۷	۲۲,۱۶۳	۶۹	...	۶,۰۴۳۴۸	۵,۴۹۹۴	۶,۵۸۷۶
۲۸	۱۸,۳۵۱	۶۹	...	۵,۲۰۲۹۰	۴,۶۳۷۱	۵,۷۶۸۷
۲۹	۱۹,۹۶۶	۶۹	...	۵,۳۱۸۸۴	۴,۷۸۷۲	۵,۸۵۰۴
۳۰	۲۰,۱۷۵	۶۹	...	۵,۹۸۵۵۱	۵,۳۹۳۵	۶,۵۷۷۵

با عنایت به مقادیر آماره‌های به دست آمده، تمامی سؤالات حائز اهمیت بالا تشخیص داده شده و در پرسشنامه شرکت داده می‌شوند. معنی‌دار شناخته شدن تمامی سنجه‌ها نشان از تناسب مطلوب سنجه‌ها و سؤالات طراحی شده داشته و خود دلیلی بر روایی مناسب تحقیق می‌باشد.

بنابراین می‌توان مجموعه عوامل استخراج شده را به عنوان عوامل تأثیرگذار ایجاد شبکه در میان زنان در نظر گرفت. اما آیا اهمیت تمامی این عوامل یکسان است؟ به منظور بررسی این سؤال، فرضیات زیر در نظر گرفته شد:
فرض H: اهمیت تمامی عوامل یکسان است.

فرض H_1 : حداقل اهمیت دو عامل با هم یکسان نیست.
 نتیجه آزمون تحلیل واریانس یک عامله (ANOVA) برای بررسی این فرضیات در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳ - تحلیل واریانس یک عامله

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجذور	F	Sig.
بین گروه‌ها	۴۷۹,۴۳۰	۶۹	۱۶,۵۳۲	۳,۲۸۹	.۰۰۰
درون گروه‌ها	۱۰۲۵۵,۱۸۸	۲۰۴۰	۵,۰۲۷		
مجموع	۱۰۷۳۴,۶۱۸	۲۰۶۹			

با عنایت به مقدار معنی داری به دست آمده فرضیه مقابل تأیید می‌شود، که نشان دهنده اختلاف معنی دار در اهمیت عوامل مورد بررسی می‌باشد.

پایایی پرسشنامه نیز با استفاده شاخص مرسوم سازگاری درونی یعنی آلفای کرونباخ به شکل جدول ۴ مورد بررسی قرار گرفت. مقدار به دست آمده حاکی از سازگاری درونی مناسب ابزار تحقیق می‌باشد.

جدول ۴- ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده

تعداد شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
۳۰	۰/۹

در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی جهت تعیین میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی‌های مختلف جهت مقایسه استفاده شده است و از آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است. برای سنجش فرضیه اول از همبستگی اسپیرمن، فرضیه دوم از ANOVA، فرضیه سوم و چهارم از Independent t-test و فرضیه پنجم از رگرسیون لجیستیک استفاده شده است.

۵. نتایج و یافته‌های پژوهش

از ۱۱۰ پاسخ دهنده ۶۰ درصد از زنان مهمترین دلیل پیوستن خود به شبکه را دسترسی آسان‌تر به مسئولین رده‌های بالایی سازمان و تسهیل ارتقای شغلی می‌دانستند. پس از آن نیز آگاهی از روند و حوادث کاری (۵۳ درصد) و دریافت مشاوره از مسئولین و همکاران باتجربه را مهمترین دلیل پیوستن به شبکه ذکر کردند. پاسخ دهندگان همگی خود را عضو شبکه می‌دانستند. عده‌ای این شبکه را کل سازمان تعریف کرده بودند و همه پرسنل بیمارستان را عضو شبکه کاری می‌دانستند. عده‌ای نیز به شبکه‌های کوچکتر از قبیل شبکه‌های دوستانه و یا شبکه‌های کاری اشاره کرده بودند. علی‌رغم اینکه همه پرستاران خود را عضو شبکه می‌دانستند نظر آنان در مورد عواملی که مانع استفاده موثر از شبکه‌ها می‌شود، سوال شد. در زیر جدولی از موانعی که از نظر پرستاران با اهمیت‌تر بودند استخراج شده است و همچنین درصد پاسخ پرستاران به هر یک از این موانع آورده شده است.

جدول ۵: موانع زنان برای پیوستن به شبکه

موانع	تعداد	درصد	گزینه ها
قوانین سازمان	۶۷	۰/۴۲	خیلی کم
زیاد بودن مسئولیت‌های کاری	۶۸	۰/۴۳	زیاد
نامناسب بودن روش های ارتباطی بین اعضا	۶۷	۰/۴۲	خیلی کم
فاصله و مسافت جغرافیایی شبکه	۴۵	۰/۲۹	خیلی کم
عدم دستیابی شبکه ها به اهدافشان	۵۳	۰/۳۳	خیلی کم
مسئولیت های خانه داری	۴۵	۰/۲۸	متوسط
مخالفت همسر و فرزندان	۵۹	۰/۳۷	خیلی کم

همچنین این زنان مزایایی را ابرای استفاده از شبکه بیان کردند که عبارتند از:

- آشنا شدن با زنان دیگر در پست‌های مختلف بیمارستان.
- آگاهی بهتر از امور سازمان و به روز ماندن در حوزه‌های کاری.
- پیشرفت شغلی و دریافت مشاوره از زنانی که در رده‌های بالاتری قرار دارند.
- بهتر شناخته شدن توسط اعضای کلیدی سازمان و داشتن ارتباطات بهتر با بالاسری‌ها.
- استفاده از تجربیات دیگران در زمینه شغل فعلی‌شان.
- دریافت حمایت روحی-عاطفی، اجتماعی و سازمانی از اعضای شبکه و دستیابی به منابع شغلی.
- ایجاد محیط کار دوستانه از طریق مشارکت و ارتباط بیشتر با دیگر زنان سازمان.

برای سنجش فرضیه اول از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن^۱ حاکی از پذیرش فرضیه اول در سطح خطای ۱ درصد می‌باشد. به عبارت دیگر هرچه سابقه شغلی و تجربیات کاری افراد بیشتر باشد احتمال ایجاد شبکه بین پرستاران بیمارستان‌ها بیشتر می‌شود. تجزیه و تحلیل آماری همه فرضیات در جدول ۶ آورده شده است.

برای بررسی فرضیه دوم از آزمون ANOVA استفاده شده است که نتایج این آزمون حاکی از پذیرش فرضیه دوم می‌باشد. در آزمون ANOVA منبع تغییرات (واریانس ها) به دو دسته بین گروهی^۲ و درون گروهی^۳ تقسیم می‌شود. در آزمون ANOVA

^۱ Spearman
^۲ Between group
^۳ Within group

به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که چه بخش از واریانس‌ها ناشی از تفاوت بین جوامع یا گروه‌بندی محقق است و چه بخش از تفاوت به عوامل دیگر (خطا) برمی‌گردد (مؤمنی، ۱۳۸۶). با استفاده از آزمون توکی^۱ می‌توان دریافت که افراد دارای سطوح تحصیلی لیسانس به بالا تفاوت معناداری با افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و کمتر از آن در شبکه‌سازی دارند. به بیان دیگر مدرک تحصیلی افراد بر فعالیت‌های شبکه‌سازی افراد موثر است. شاید بتوان زمینه‌های علمی بیشتر و همچنین آگاهی افراد از مزایای کار تیمی را یکی از دلایل این امر دانست چرا که افراد دارای سطوح تحصیلی بالاتر به شبکه‌سازی و کار تیمی و مزایای حاصل از آن واقف هستند و کار تیمی را در دوران تحصیلات عالی خود تجربه کرده‌اند.

به منظور بررسی فرضیات سوم و چهارم از آزمون Independent t-test استفاده شد. نتایج بررسی فرضیه سوم وجود ارتباط معنی دار بین وضعیت تاهل و فعالیت‌های شبکه‌سازی پاسخ دهندگان را نقض کرد. به عبارت دیگر مجرد یا تاهل افراد بر مهارت‌های ارتباطی و شبکه‌سازی آنان موثر نیست. فرضیه چهارم در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرش شد. به بیان دیگر نوع استخدام افراد بر فعالیت‌های ارتباطی آنان در راستای تشکیل شبکه و نزدیک شدن به مسئولین سازمانی جهت دریافت ارتقای شغل موثر است. در این پژوهش تأثیر رسمی یا قراردادی بودن افراد بر شبکه‌سازی آنان مورد بررسی قرار نگرفته است. امید است مطالعات آینده به بررسی این مورد بپردازند.

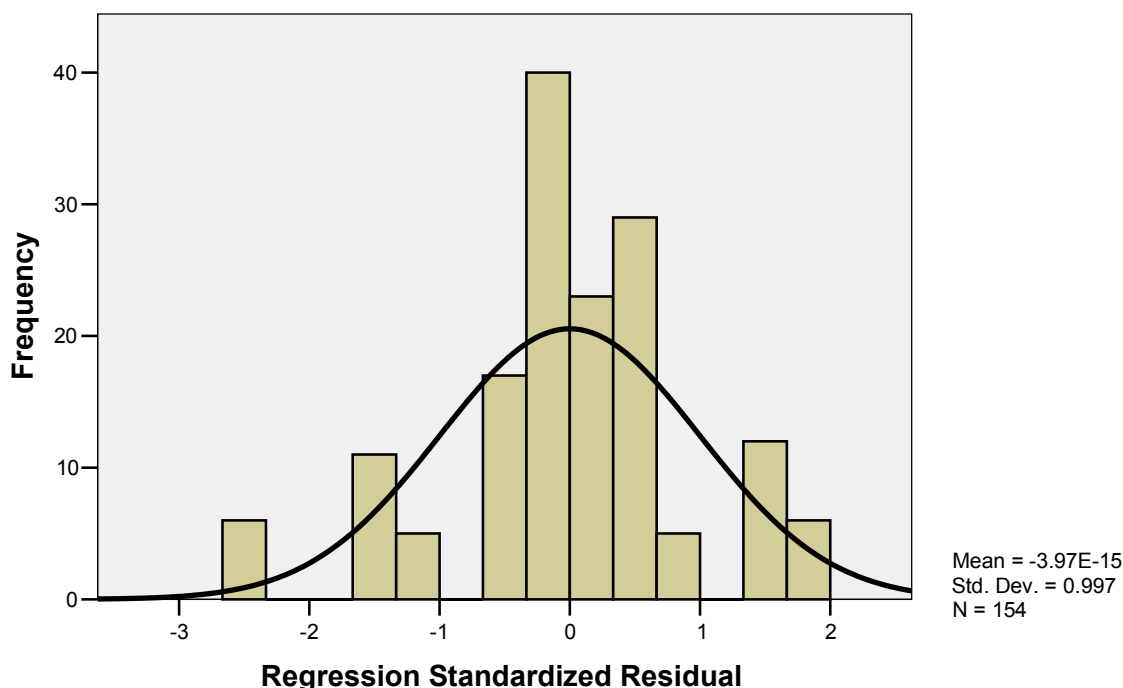
جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون فرضیه های آماری

شماره فرضیه	نوع آزمون	تعداد نمونه	آماره آزمون	مقدار معنی داری	تصمیم
فرضیه ۱	Correlation	۱۱۰	۰/۲۲۱	۰/۰۰۵	پذیرش
فرضیه ۲	ANOVA	۱۱۰	۱۳/۶۸۱	۰/۰۰۰	پذیرش
فرضیه ۳	Independent t-test	۱۱۰	-۱/۳۱۶	۰/۱۹۴	رد
فرضیه ۴	Independent t-test	۱۱۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۳	پذیرش

ارتقای شغلی افراد به دو حالت ارتقا و عدم ارتقا در نظر گرفته شده است. بنابراین در مواردی که یکی از متغیرها حالت صفر و یک داشته باشد از آزمون رگرسیون لجستیک استفاده می‌شود. برای استفاده از این آزمون ابتدا باید مفروضات رگرسیون خطی را مورد بررسی قرار دهیم. یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد استقلال خطاهاست (تفاوت مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. بدین منظور از آزمون دوربین- واتسون^۲ استفاده می‌شود. چنانچه مقدار آماره دوربین- واتسون بین بازه ۱/۵ تا ۲/۵ باشد استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود. در مورد فرضیه ۵، مقدار آزمون دوربین- واتسون ۲/۱۴۹ به دست آمد که حاکی از استقلال بین خطاهاست. یکی دیگر از مفروضات در نظر گرفته شده در رگرسیون آن است که خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر می‌باشند. بدین منظور باید مقادیر استاندارد خطاها محاسبه شود و نمودار توزیع داده‌ها و نمودار نرمال آن‌ها رسم شود و سپس مقایسه‌ای بین دو نمودار صورت گیرد (مؤمنی، ۱۳۸۶). نمودار زیر که بدین منظور ترسیم شده است حاکی از نرمال بودن خطاهاست پس این پیش فرض نیز پذیرفته شد و می‌توانیم از آزمون رگرسیون برای آزمون فرضیه ۵ استفاده کرد.

^۱ Tukey HSD

^۲ Durbin-Watson d Test



نتایج حاصل از آزمون رگرسیون لجیستیک ارائه شده در جدول ۷، حاکی از پذیرش فرضیه ۵ می‌باشد. به عبارت دیگر سابقه شغلی، میزان تحصیلات و شبکه‌سازی بر ارتقا و پیشرفت شغلی زنان موثر است.

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون آماری فرضیه ۵

متغیرهای مستقل	تعداد نمونه	آماره آزمون	سطح معنی داری	تصمیم
میزان تحصیلات	۱۱۰	۱/۰۲۶	۰/۰۳	پذیرش
سابقه شغلی	۱۱۰	۸/۶۸۹	۰/۰۰۳	پذیرش
شبکه سازی	۱۱۰	۱۰/۰۸۵	۰/۰۰۰	پذیرش

۶. نتیجه گیری

مرد بودن و زن بودن در جامعه موقعیت‌های متفاوتی را برای افراد فراهم می‌کند و با توجه به جنسیتی بودن بازار کار و اشتغال و نابرابری‌ها و تبعیضاتی که بین زنان و مردان اعمال می‌شود، مردان از فرصت‌هایی که شغل برای آن‌ها فراهم می‌کند بهره‌مند می‌گردند. تفاوت‌هایی که این موقعیت‌ها در زندگی مردان و زنان به وجود می‌آورد همواره به جدا شدن قلمرو زنان و مردان در اجتماع منجر می‌شود و جهان اجتماعی آنان را از هم متمایز می‌سازد و این تفکیک جنسیتی در جامعه موجب تفکیک شبکه-های اجتماعی زنان و مردان نیز می‌گردد و بیش از پیش آنان را از هم متمایز می‌سازد. اغلب مطالعات و تحقیقات انجام گرفته پیرامون شبکه در غرب بوده است و تعداد تحقیقات انجام شده در کشور ما بسیار اندک است. همچنین اکثر تحقیقاتی که

تفاوت شبکه‌های زنان و مردان را مد نظر قرار داده‌اند از زنانی که در رده‌های میانی سازمان قرار دارند مصاحبه به عمل آورده- اند.

در این پژوهش شبکه سازی، موانع و دلایل زنان برای پیوستن به شبکه‌ها و همچنین اهمیت تشکیل شبکه‌های رسمی و غیررسمی بر پیشرفت و ارتقای شغلی در بین پرستاران زن بیمارستان‌های شهرستان یزد مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر آن، ارتباط عواملی مانند میزان تحصیلات، سابقه شغلی، وضعیت تأهل بر فعالیت‌های شبکه‌سازی زنان بررسی شد. اکثر تحقیقات اخیر به وسیله هیگینز و کرام پیچیدگی شبکه‌های حمایتی موجود در سازمان را آشکار کرده‌اند. این نویسندگان تفاوت شبکه‌ها و قدرت روابط حمایتی را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که برای موفقیت در کار، افراد معمولاً نیاز به تشکیل تعدادی از شبکه‌های مجزای حمایتی با اهداف متفاوت دارند. به‌علاوه، قدرت شبکه‌ها ممکن است بیشتر بر اساس عوامل فرهنگی و جنسیتی باشد (Higgins and kram, ۲۰۰۱).

بررسی فرضیات این مطالعه نشان داد که زنانی که دارای سطح تحصیلات بالاتر و سابقه شغلی بیشتر بودند بیشتر به سمت تشکیل شبکه‌ها چه به صورت رسمی و چه غیر رسمی گرایش پیدا می‌کنند. اگرچه بررسی فرضیه سوم ارتباط معنی داری را بین وضعیت تأهل افراد و فعالیت‌های شبکه سازی آنان نشان نداد ولی نتایج مطالعه باستانی و صالحی (۱۳۸۵) خلاف این نتیجه را اثبات کرد. آنان بیان می‌کنند که افراد متأهل با ورود به زندگی مشترک با افراد بیشتری آشنا شده و پیوندهای بیشتری برقرار خواهند کرد چه بسا این پیوندها بر ارتقای شغلی آنان نیز تاثیرگذار باشد. یکی از علت‌های تناقض در نتایج دو مطالعه ممکن است به دلیل تفاوت جوامع هدف دو تحقیق باشد. جامعه هدف باستانی و صالحی را زنان و مردان بالای ۱۸ سال در تهران تشکیل داده بودند. ممکن است در بیمارستان‌ها شرایطی حاکم باشد که وضعیت تأهل و مجرد افراد بر ارتباطات رسمی و غیررسمی و فعالیت‌های شبکه سازی آنان تاثیرگذار نباشد.

همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه ۵ نشان داد که علاوه بر تحصیلات و سابقه شغلی فعالیت‌های شبکه سازی و تسهیم اطلاعات و تجربیات و آگاهی از روند امور سازمانی بر ارتقای زنان به سطوح بالاتر موثر می‌باشد. بنابراین مشابه با مطالعات دیگر (Vinnicombe and Colwill, ۱۹۹۵; Pemberton et al, ۱۹۹۶; Linehan, ۲۰۰۱; Singh et al, ۲۰۰۵) نتایج این تحقیق ارتباط مستقیم بین داشتن شبکه و ارتقای شغلی زنان را تایید کرد.

حسن پور و نیاکان (۱۳۸۶) نیز نشان دادند که زنان در محیطی با تسهیم اطلاعات بیشتر و ارتباط نزدیک‌تر موفق‌ترند. برای زنان، شبکه‌هایی با روابط قوی حمایتی، احتمال ارتقا به سطوح بالای اجرایی را افزایش می‌دهد. مطالعات ایبارا (۱۹۹۷) نیز نتایج مشابه با این تحقیق را نشان داد. وی مشاهده کرد که زنان موفق دارای شبکه‌های قوی در زمینه‌های حرفه‌ای و اجتماعی هستند. با توجه به این نتایج می‌توان دریافت که موفقیت زنان در حوزه‌های کاری و اجتماعی تنها در گرو دستیابی به شبکه‌هایی است که حمایت لازم را از آنان به عمل آورد. اگرچه زنان به دلایل مختلف از شبکه‌های مردان دور نگه داشته می‌شوند با این وجود آنان باید زنان دیگر را در شبکه‌هایشان به حساب آورند. تنها در این صورت است که زنان نیز شبیه به مردان، با تکیه کردن بر همکاری‌شان برای حمایت و دست یابی به اطلاعات به موفقیت در عرصه‌های مختلف کاری و اجتماعی دست خواهند یافت. بدین‌منظور زنان باید به توسعه شبکه‌های وسیع‌تری برای حمایت و همکاری تشویق شوند تا نتایج بهتری هم برای سازمان و هم برای پیشرفت شغلی فردی به‌دست آورند.

پیشنهاداتی برای تشکیل شبکه های زنان

- ۱- شناسایی و به دست آوردن حمایت اعضای کلیدی سازمان
- ۲- همکاری و داشتن ارتباطات غیر رسمی با اعضای کلیدی از طریق تشویق آنان به عضویت در شبکه زنان
- ۳- تشخیص و تعریف اهدافی که شبکه دنبال می کند و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آنها در زمان تعیین شده.
- ۴- داشتن سیستم ارتباطی موثر و همراه بودن با استراتژی کلی سازمان.

پیشنهاداتی برای مطالعات آینده

- ۱- در این پژوهش بین شبکه های مردان و زنان مقایسه‌ای صورت نگرفته است پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده این مورد لحاظ شود.
- ۲- از آن جایی که تعداد زنانی که به سمت‌های مدیریتی می‌رسند کم و محدود است و پیدا کردن این افراد به زمان طولانی نیاز دارد این افراد در این تحقیق لحاظ نشده‌اند پیشنهاد می‌شود در مطالعه مشابهی با زنانی که به سطوح مدیریتی راه یافته‌اند نیز مصاحبه شود و اثر ایجاد شبکه را بر ارتقای آنان بسنجند.
- ۳- بی شک علاوه بر تشکیل شبکه عوامل دیگری به صورت مشهود و غیر مشهود بر جابه جایی و ارتقای افراد موثر است. مطالعه در این زمینه بسیاری از عوامل پنهان و موثر در این زمینه را آشکار خواهد کرد و زمینه ارتقای بسیاری از افراد که از این عوامل بی‌اطلاع بوده اند را فراهم خواهد کرد.
- ۴- بسیار مفید خواهد بود اگر تأثیر انواع مختلف شبکه ها به صورت مجزا از هم بر ارتقای افراد مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

۱. Morrison, A.M., White, R.P. and Van Velsor, E. (۱۹۸۷), *Breaking the Glass Ceiling*, Addison-Wesley, Reading, MA.
۲. Linehan, M. (۲۰۰۱), "Networking for female managers' career development. Empirical evidence". *Journal of management development*, Vol. ۲۰, No. ۱۰, pp. ۸۲۳-۸۲۹.
۳. Linehan, M. (۲۰۰۰), "Senior female international manager: why so few?", Ashgate, Aldershot
۴. O'Leary, V. and Ickovics, J.R. (۱۹۹۲), "Cracking the glass ceiling: overcoming isolation and alienation", in Sekaran, U. and Leong, F.T. (Eds), *Womanpower: managing in time of demographic turbulence*, Sage, London, pp. ۷-۳۰.
۵. Henning, M. and Jardim, A. (۱۹۷۷), *The managerial women*, pan books, London.
۶. Parker, B. and Fagenson, E.A. (۱۹۹۴), "An introductory overview of women in corporate management", in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), *Women in management: current research issue*, Paul Chapman, London, pp. ۱۱-۲۵.
۷. Brass, D.J., Galaskiewicz, J., Greve, H.R. and Tsai, W. (۲۰۰۴), "Taking stock of networks and organizations: a multilevel perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. ۴۷ No. ۶, pp. ۷۹۵-۸۱۷.
۸. Warner Burke, W. (۱۹۹۳), "Networking", in Nicholson, N. (Ed.), *Encyclopedic Dictionary of Organizational Behaviour*, Blackwell Business, Oxford.
۹. Vinnicombe, S. and Colwill, N.L. (۱۹۹۶), *The Essence of Women in Management*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
۱۰. Green, M. (۱۹۸۲), "A Washington perspective on women and networking: the power and the pitfalls", *Journal of NAWDAC*, Vol. ۴۶, pp. ۱۷-۲۱.
۱۱. Stern, B. (۱۹۸۱), *Is Networking for you?*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
۱۲. Welch, M. (۱۹۸۰), *Networking: The Great New Way for Women to Get Ahead*, Harcourt Brace Jovanovich, New York, NY.
۱۳. Singh, V; Vinnicombe, S; Kumra, S. (۲۰۰۶), *Women in formal corporate networks: an organizational citizenship perspective*, *Women in management review*, Vol. ۲۱, No. ۶, pp. ۴۵۸-۴۸۰.
۱۴. Moore, G. (۱۹۹۰), "Structural determinants of men's and women's networks", *American Sociological Review*, Vol. ۵۵, pp. ۷۲۶-۳۵.
۱۵. Brass, D.J. (۱۹۸۵). "Men's and women's networks: a study of interaction patterns and influence in an organization", *Academy of Management Journal*, Vol. ۲۸, pp. ۳۲۷-۴۳.
۱۶. Fagenson, E.A. (۱۹۸۶), "Women's work orientation: something old, something new", *Group and Organization Studies*, Vol ۱۱ No. ۱, pp. ۷۵-۱۰۰.

۱۷. Burke, J.R., Bristor, J.M., Rothstein, G.M. (۱۹۹۵). "The role of interpersonal networks in women's and men's career development". *The international journal of career management* volume ۷. Number ۳. pp. ۲۵-۳۲.
۱۸. Kanter, R.M. (۱۹۷۷), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, NY.
۱۹. Zoltie, D. Clarke, S. (۱۹۹۳), *News and views, women in management review*, Vol. ۸, No. ۱, pp. ۳۱-۴۳
۲۰. Fischer, C. and Oliner, S. (۱۹۸۳), "A research note on friendship, gender and the life cycle", *Social Forces*, Vol. ۶۲, pp. ۱۲۴-۱۳۲.
۲۱. Marsden, P.V. (۱۹۸۷), "Core discussion networks of Americans", *American Sociological Review*, Vol. ۴۶, pp. ۳۹۳-۴۰۵.
۲۲. Wellman, B. (۱۹۸۵), "Domestic work, paid work and network", in Duck, S. and Perlman, D. (Eds), *Understanding Personal Relationships*, Sage Publications, London.
۲۳. Ibarra, H. (۱۹۹۲), "Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm", *Administrative Science Quarterly*, Vol. ۳۷, pp. ۴۲۲-۴۷.
۲۴. Burke, R.J., Rothstein, M.G. and Bristor, J.M. (۱۹۹۵), "Interpersonal networks of managerial and professional women and men: descriptive characteristics", *Women in Management Review*, Vol. ۱۰ No. ۱, pp. ۲۱-۷.
۲۵. Burke, R.J. and Mckeen, C.A. (۱۹۹۴), "Career development among managerial and professional women", in Davidson, M.J. and Burke, R.J. (Eds), *Women in management: current research issue*, Paul Chapman, London, pp. ۶۵-۷۹.
۲۶. باستانی، سوسن؛ صالحی هیکویی، مریم، (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی شبکه و جنسیت: بررسی ویژگی‌های ساختی، تعاملی و کارکردی شبکه اجتماعی زنان و مردان در تهران، نامه علوم اجتماعی، شماره ۳۰ صفحه: ۶۳-۹۶
۲۷. مومنی، منصور. (۱۳۸۶)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، ناشر: کتاب نو، تهران.
۲۸. Higgins, M C. /Kram, K. E. (۲۰۰۱): Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. In: *Academy of Management Review*, ۲۶: ۲۶۴-۲۸۸.
۲۹. Pemberton, C., Stevens, S. and Travers, C. (۱۹۹۶), "Women's networking across boundaries: recognizing different cultural agendas", *Book of Proceedings, The British Psychological Society, Annual Occupational Psychology Conference*, ۳-۵ January ۱۹۹۶, Eastbourne, pp. ۳۲۷-۳۳۳.
۳۰. حسن پور، اکبر، نیاکان، نازیلا، (۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۳.