

«زن و مطالعات خانواده»

سال دوازدهم - شماره چهل و پنجم - پاییز ۱۳۹۸

ص: ۴۵-۶۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۳/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۳

رابطه بین سقف شیشه‌ای با احساس توانمندی کارکنان زن دانشگاه

سمیه لطیفی^۱

فریبا کریمی^۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه سقف شیشه‌ای با احساس توانمندی کارکنان زن دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) بود. پژوهش به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۱۱۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۷۵ نفر بر آورد گردید که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه محقق ساخته سقف شیشه‌ای بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها تایید شد. پایایی پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۴ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین سقف شیشه‌ای با احساس توانمندسازی و مؤلفه‌های آن استقلال، مؤثر بودن و اعتماد رابطه معناداری وجود داشت. بین موانع فردی از سقف شیشه‌ای و مؤلفه شایستگی از احساس توانمندی، موانع خانوادگی با احساس توانمندی و مؤلفه شایستگی، موانع فرهنگی و مؤلفه اعتماد، موانع اجتماعی با احساس توانمندی و مؤلفه‌های استقلال، مؤثر بودن و اعتماد، رابطه معکوس معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که موانع خانوادگی از سقف شیشه‌ای قابلیت پیش بینی احساس توانمندی کارکنان را دارد.

واژگان کلیدی: سقف شیشه‌ای، احساس توانمندسازی، زنان شاغل، موانع اشتغال زنان

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲. دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و غیر قابل انکار زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می باشد، نقش زنان در این فرایند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در سده های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده است که این امر نشان از وجود تبعیض و نابرابری جنسیتی در زمینه های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد. جامعه انسانی از عدم حضور واقعی زنان در عرصه های مختلف لطامات جبران ناپذیری دیده و به این خاطر در دهه های اخیر در صدد جبران این نقیصه بر آمده است. برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیض و در نتیجه توسعه بهتر جامعه، نیاز به آن است که زنان بتوانند در فرایند تصمیم گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند. در بسیاری از کشورها این تلاش ها موفقیت های چشمگیری را در پی داشته است. در کشورهای جهان سوم این مسأله چندان مورد توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست های مدیریتی و مهم تصمیم گیری کشور قرار دارند. در ایران علی رغم اینکه قانون اساسی کشور راه را برای تصدی اکثر مناصب تصمیم گیری برای زنان باز گذاشته است با وجود این، درصد بسیار اندکی از مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است. اخیرا حضور زنان در عرصه های مدیریتی بیشتر شده است. ورود آنان به رده های بالای سازمانی مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است (شاهدی، ۱۳۸۹). وضعیت عمومی سازمان ها هنوز از باقی ماندن زنان در رده های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه ای حکایت دارد. اصطلاح سقف شیشه ای اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت ژورنال به کار رفته همچنین موریسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح «سقف شیشه ای» می گویند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیتها در اداره سازمان های بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروه های بالای درآمدی، در مقایسه با همردیفان مرد خود دریافتی کمتری دارند. سقف شیشه ای بیان می کند که زنان و اقلیتها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب، شکست می خورند. آن ها به پست های عالی در سازمان نزدیک می شوند، اما بندرت آن را به چنگ می آورند. این سرخوردگی باعث می شود که تصور کنند یک سقف شیشه ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان ها، مشاهده می کنند (میرغفوری، ۱۳۸۵).

منابع مطالعاتی متفاوتی در کشورهای گوناگون نشان می دهد که افزایش زنان در پست های مدیریتی هنوز نامتعادل است. به ویژه هنگامی که نسبت مدیران زن در مقایسه با نسبت جمعیت زنان و مردان در

سازمان بررسی می‌شود. عمده اشتغال زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آنها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند. از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد (کورتیز، ۲۰۰۵). عمده اشتغال زنان معطوف به مشاغل با پایگاه اجتماعی نه چندان مطلوب و درآمد ناچیز است. مشاغل دیگری که نیازمند تخصص و تحصیلات هستند، در صورتی به زنان تفویض می‌شود که در شرایط برابر، مردان طالب و خواهان آن پست‌ها نباشد (نجاتی، ۱۳۸۶) شادی طلب (۱۳۸۱) دریافت که تفکر غالب در جامعه این است که برخی مشاغل مخصوص زنان و برخی از مشاغل مخصوص مردان است و دیدگاه جنس‌گرا در مورد مشاغل وجود دارد. اگر موانع موجود در دستیابی زنان به مشاغل بالا از بین برود با به کارگیری نیروی کار زنان می‌توان افزایش کار جامعه و رشد اقتصادی و کارآیی سازمان‌های تغییرات اساسی ایجاد کرد (افشاری، ۱۳۶۹). مطالعات روان‌شناسان نشان می‌دهد که اشتغال زنان می‌تواند هم یک تجربه مثبت و هم یک تجربه منفی می‌باشد. اثرات مثبت آن افزایش عزت نفس، ادراک کارآمدی، احساس شأن و جایگاه و رضایت از زندگی و اثرات منفی آن تعارض نقش فشار روانی، نارضایتی از زندگی و تنش و ناسازگاری سازمانی و خانوادگی است (حسن زاده و حشمتی، ۱۳۸۱) زنان در سمت‌های مدیریتی و معتبر با حقوق و مزایای بالا، به ندرت اشتغال دارند و به زنان کمتر از مردان دستمزد می‌دهند. موانع بازدارنده زنان از احراز سمت‌های مهم مدیریت با عنوان سقف شیشه ای توصیف شده است (شهیدی، ۱۳۷۸). سقف شیشه ای به موانع مصنوعی و نامرئی، تصمیمات سازمانی و تعصبات مسؤولان سازمان اطلاق می‌شود که مانع پیشرفت اشخاص با صلاحیت، به ویژه زنان در داخل سازمان‌ها می‌شود این پدیده که حاصل عوامل و عناصر متعددی است نشان از تأخر فرهنگی داشته و ناشی از تعمیم نامنصفانه تفاوت‌های زیستی زنان و مردان به حوزه‌های کاری است که تبعات منفی خود را بروز داده، باعث شده است که از توانمندی فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسب به عمل نیاید (مهرآرا و همکاران ۱۳۹۷).

توانمندسازی زنان از جمله شاخص‌های مهمی است که بیانگر سطح حضور زنان در جامعه بوده و بر حسب در صد حضور زنان نسبت به مردان در منصب‌های مدیریتی محاسبه می‌شود. به این ترتیب اگر زنان فرصت اظهار توانمندی و مشارکت موثر نداشته باشند، آنها درک درستی از قابلیت‌ها و توانایی‌های خود پیدا نخواهند کرد. توانمندی فراگردی است که به وسیله آن، زنان می‌توانند با اعتماد به نفس کافی، از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع دفاع کنند. در طی این فراگرد زنان از نیازها و خواسته‌های درونی خود آگاه می‌شوند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته‌های خود برخوردار می‌شوند (کتابی، ۱۳۸۲) توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌هایی است که

بر فعالیت آنها مؤثر است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمندسازی، عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است (اسمیت، ۱۹، ۲۰۰۰). پنج بُعد کلیدی توانمندسازی عبارت است از: احساس خوداثربخشی یا شایستگی؛ احساس شایستگی به این معنا است که کارکنان اعتقاد دارند مهارت و توانایی لازم را برای انجام کارهای خود دارند. احساس شایستگی، به اعتقاد فرد به توانایی‌هایش جهت انجام با مهارت فعالیت‌هایش است.

احساس مؤثر بودن: مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامد‌های استراتژیک، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد (اسپریترز، ۱۹۹۵). افراد توانمند برای این باوراند که می‌توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند با نتایج که حاصل می‌شوند، تغییر ایجاد کنند. افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر یان باورند که موانع را می‌توان کنترل کرد. در واقع آنها احساس کنترل فعال دارند (اسپریترز، ۲۰۰۵).

استقلال: هنگامی که افراد به‌جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس استقلال می‌کنند. آنان خود را افرادی مستقل می‌بینند که قادرند به‌میل خود، اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیمات مستقل بگیرند و افکار جدید را به‌آزمون بگذارند (سیگلرو^۱، ۲۰۰۰) معناداری^۲: کارمندان برای مقصود و یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل می‌شوند و استانداردهای ذهنی‌شان را با آنچه که در شغل خود در حال انجام دادن هستند، متجانس می‌کنند. به‌عبارت دیگر، احساس معنی‌دار، بودن یک نگرش ارزشی است که از متجانس بودن آرمان‌ها و ارزش‌های افراد و آنچه که در حال انجام دادن هستند، حاصل می‌شود. افراد توانمند، احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. معنی‌دار بودن به‌معنی ارتباط اهداف و وظایف کاری با ایده‌ها و استانداردهای فرد است (اوگبرو^۳، ۲۰۰۰). اعتماد^۴: سرانجام افراد توانمند دارای حسی به‌نام اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه‌ی رفتار خواهد شد، این افراد، این اطمینان را حفظ می‌کنند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان منصفانه خواهد بود. معمولاً معنی این احساس، آن است که آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد. به‌بیان دیگر، اعتماد به‌معنی داشتن احساس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین به‌طور ضمنی دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب‌پذیری قرار می‌دهند، با این همه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد متوجه آنان نخواهد شد (اسپریترز، ۲۰۰۵).

۱- Siglero

۲- Meaning

۳- Ugboro

۴- Trust

توانمند سازی در همه شرایط موفقیت را تضمین نمی کند و به خودی خود یک هدف نیست. تأثیر گذاری آن در گرو سازگاری با نیازها، فرهنگ سازمان، ساختار و نگرش کارکنان است. بنابراین، ضروری است سازمان ها با شناخت درست عوامل موثر بر توانمند سازی و تعدیل شرایط در ارتقای اثربخشی آن تلاش کنند (رهنورد، ۱۳۸۷).

شکوری و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که زنان سرپرست خانوار به این خاطر فقیرند که دارای تحصیلات و مهارت کافی نیستند، به فرصت های اندک اشتغال دسترسی دارند و در نتیجه از دستیابی به درآمد کافی محرومند این تحقیق نشان داد که زنان از توانمندی روانی و اجتماعی چندان بالایی برخوردار نمی باشند. طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان در

سازمان توسعه برق ایران به این نتیجه رسیدند که با مقایسه دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه پذیری ناتوانی و سقف شیشه ای، مردان بیش از زنان به جامعه پذیری ناتوانی (زنان) اعتقاد دارند. به هر حال سقف شیشه ای بر روی جامعه پذیری ناتوانی و خودناتوان انگاری اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین جامعه پذیری ناتوانی و خودناتوان انگاری بر روی توانمندسازی اثر منفی و معنا دار دارد. یعنی افزایش سقف شیشه ای باعث افزایش جامعه پذیری ناتوانی و خودناتوان انگاری شده و در نهایت سبب کاهش توانمندی زنان در سازمان خواهد گردید. دامغانیان و همکارش (۱۳۸۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که هر جا که زنان حضور ندارند، عدم حضورشان به خاطر ناتوانایی ها یا بی علاقه ای آنها نیست، بلکه برای آن است که به عمد کوشش شده تا آنها را از صحنه بیرون رانند. زنان در هر جا که حضور دارند، نقش هایی ایفا کرده اند که با برداشت همگانی از آنها برای مثال به عنوان کدبانوها و مادران غیرفعال، بسیار تفاوت دارند با وجود حضور مثبت و روزافزون زنان در جامعه، جایگاه زنان در جامعه هنوز در امتداد همان وظایفی است که جامعه مردسالار به زن تفویض کرده است. از آنجایی که نابرابری های شرایط میان زنان و مردان در همه عرصه های مختلف جامعه قابل رؤیت است و با توجه به اینکه امروزه موفقیت و پیشرفت هر جامعه ای در گرو استفاده از تخصص های موجود در آن است (چه این تخصص ها در دست زنان و چه در دست مردان باشد)، پس اتخاذ تدابیر علمی و برنامه ریزی های لازم و مقتضی و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع باید در نظر گرفته شود و گروه های مصلح، باید موضع گیری مناسب تری نسبت به حضور زنان در جامعه به عنوان نیمی از جمعیت آن در نظر بگیرند و این میسر نمی شود مگر آنکه همگان ابتدا به این باور برسند که راه توسعه بدون توجه به نقش زنان پیموده نخواهد شد.

رشتیانی (۱۳۹۲) در مطالعات خود ابتدا به تفاوت های سبک مدیریت زنان و مردان اشاره کرد. از جمله موانع فردی بر سر راه ارتقای زنان در خصوص پذیرش مسؤولیت های مدیریتی، مسؤولیت نگهداری فرزندان و اداره امور خانه و عوامل سازمانی سقف شیشه ای است که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش

از صعود به مراتب عالی سازمانی بازنگاه داشته می شوند و عوامل فرهنگی و اجتماعی مواردی مانند نگرش عمومی غلط در مورد کارکنان زنان، ارزش ها و هنجارهای نامناسب در این تحقیق سه روش برای پذیرش نقش های مدیریتی وجود دارد. ۱- زنان باید تا می توانند خود را توانمند سازند ۲- پذیرش نقش های مدیریتی برای زنان هموار شود. ۳- زنان باید خود را آماده شناخت فرصت های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این، خلق فرصت های جدید را نیز پیگیری کنند.

اللهیاری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقش سقف شیشه ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران به این نتیجه رسیدند که سقف شیشه ای به طور مستقیم بر افزایش توانمندی بانوان اثر می گذارد. پژوهش تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین باور به سقف شیشه ای و ابعاد آن (تاب آوری، انکار، کناره گیری و پذیرفتن) با موفقیت ذهنی کارکنان زن رابطه منفی وجود دارد. آزادان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان وضعیت سقف شیشه ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمان نهایی ورزشی به این نتیجه رسیدند که سقف شیشه ای به طور مستقیم بر توانمندی، جامعه پذیری ضعف و خود ناتوان انگاری اثرگذار است. همچنین جامعه پذیری ضعف و خود ناتوان انگاری بر توانمندسازی اثری منفی و معنادار دارند.

پالودی^۱ (۱۹۹۲) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که انتظارات شغلی زنان کمتر از مردان است. نتایج تحقیق حاضر پیامد مثبت برای زنان فراهم می کند. بیشتر مدیران زن دارای اعتماد به نفس خوبی هستند، گرایش به ابراز وجود دارند که از دشواری تکلیف پست مدیریت نمی ترسند، انگیزه شغلی دارند و در این راه تلاش می کنند.

اسکیلسون و وایلی^۲ (۱۹۹۹) در مطالعات تجربی خود به این نتیجه رسیدند که نسبت تعداد افراد یک جنس به جنس دیگر به طور قابل ملاحظه ایی در میزان فعالیت های رهبری که آنان انجام می دهند تاثیر دارد. هنگامی که اعضای یک گروه از یک جنس باشند، تفاوتی بین رهبران زن و مرد مشاهده نمی شود. اما در گروه هایی که مردان سلطه دارند، فعالیت رهبری زنانه طور چشمگیری کاهش می یابد (زاهدی، ۱۳۸۲: ۱۱۸).

هیبارد و همکاران^۳ در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که ایجاد تعادل میان انتظارات مربوط به نقش های شغلی و خانوادگی ممکن است با احساس خستگی، نگرانی، تقصیر فشار روانی، و اضطراب آمیخته شود و بر سلامت روانی زنان تاثیر منفی بگذارد (احمد نیا، ۱۳۸۰: ۷۴).

^۱ Paludi

^۲ Skilson & wily

^۳ Hibard et al.

اوکانر^۱ (۲۰۰۱) در مطالعه خود به این نتیجه رسید کهدر حالی که سقف شیشه ای ورود زنان را به سمت مدیریت ارشد محدود کرده است. او بیان کرد که سقف شیشه ای تنها تا حدودی توضیح می دهد که چرا زنان کمتر در موقعیت های مسطح مدیریت ارشد نسبت به مردان وجود دارد. نشان می دهد که برخی از زنان کمتر از مردان در رسیدن به صنوف مدیریت ارشد علاقه مند هستند. آنها پیشنهاد می کردند که تفاوت در نسبت زنان و مردانی که مایل به مدیران ارشد ممکن است بر اساس اختلافاتی که در راه آنها را انتخاب کنید تا نیازهای خود را توضیح دهند.

گلوببرگ و فیوش^۲ (۲۰۰۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که زنان در حرفه های شغلی خود با مقایسه با مردان از شأن و رتبه کمتری برخوردارند، حتی موقعی که زنان دقیقاً همان کار مردان را انجام می دهند ضعیف تر از مردان ارزشیابی کرده اند. بیش از دو سوم مردان و زنان گفته اند که کار کردن بامدیر مرد با به مدیر زن ترجیح می دهند. زنان نسبت به مشاغل خود تعهد کمتری دارند و در محل کار به اندازه مردان شایسته تلقی نمی شوند. نتایج پژوهش محققان دانشگاه کارولینای شمالی (۲۰۱۱)، حاکی از آن است که مدیران مرد با ویژگی های مشابه یا حتی در وضعیت ضعیف تر از زنان توانسته اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند ولی به زنان به دلیل زن بودنشان، نگاه خاص نشده است و همچنین احتمال اینکه مردان برای تصدی پست های مدیریتی پذیرفته شوند، زیاد بوده است و نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست وجود داشته و تبعیض جنسیتی در استخدام بازار کار موج می زند در این پژوهش مشخص شد که تلاش برای کسب شایستگی های تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان موثر به نظر نمی رسد و زنان علی رغم توانایی، هنوز در موقعیت های مدیریتی و به ویژه در سطوح تصمیم گیری حضور ندارند و با مشکلات بیشتری برای یافتن کار مواجه هستند (نقل از مهرآرا و همکاران ۱۳۹۷). رنه و همکاران (۲۰۱۲)^۳ در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اداره کنندگان مؤنث و مذکر بطور سیستماتیک در ارزش های اصلی و نگرش های خطر اختلاف دارند، اما در روش هایی که از تفاوت های جنسیتی در جمعیت عمومی است. این نتایج برای کنترل کردن اختلافات در شخصیت های قابل مشاهده قوی است. در سازگاری با یافته ها برای این جمعیت، اداره کنندگان خانم نسبت به اداره کنندگان آقا خیراندیش تر و عموماً نگران تر هستند اما به توان کمتری متمایل می شوند. به هر حال، برخلاف یافته ها برای این جمعیت، آنها کمتر سنتی هستند و نسبت به همتاها مرد به ایمنی کمتر متمایل هستند. آنها همچنین دوستار خطر بیشتری نسبت به اداره کنندگان مرد هستند. بنابراین، نیاز به داشتن یک زن در هیئت مدیره بر خلاف میل منجر به خطر بیشتری در تصمیم گیری می شود.

۱ O'Connor

۲ Golombok & Fivush

۳ Reene et al

پژوهش درباره زنان در مقام مدیران ارشد، سرپرستان و مدیران چندان مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به روند روز افزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه های مختلف جامعه، مسائل و چالشهایی فراروی آنان قرار دارد که نیازمند انجام کار پژوهشی در این زمینه می باشد. امروزه واقعیت ها نشان می دهد که نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است با وجود اینکه بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمانها را تشکیل می دهند، اما هنوز نحوه رفتار سازمانها با بانوان جای تأمل بسیار دارد. به خصوص در ایران با توجه به تمایلی بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمانهای دولتی، هرگونه بی عدالتی پذیرفته شده، علیه آنان ممکن است بر بهره وری نیمی از نیروهای کار سازمان ها اثر منفی داشته باشد. با توجه به اهمیت موضوع فوق و افزایش تقاضای روز افزون حضور زنان در عرصه های مدیریتی و توانمندی زنان در ابعاد مختلف و نیز با نظر به اینکه پژوهش ها در این زمینه اندک و ناکافی می باشد پژوهشگر بر آن شد تا در مطالعه ای به بررسی رابطه سقف شیشه ای با احساس توانمندی کارکنان زن دانشگاه اصفهان (خوراسگان) بپردازد.

سوالات پژوهش

- سوال اصلی: آیا بین سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن (شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن، اعتماد) رابطه وجود دارد؟
- ۱- آیا بین موانع روانی از سقف شیشه ای با احساس توانمندی زنان رابطه وجود دارد؟
 - ۲- آیا بین موانع سازمانی از سقف شیشه ای با احساس توانمندی زنان رابطه وجود دارد؟
 - ۳- آیا بین موانع خانوادگی از سقف شیشه ای با احساس توانمندی زنان رابطه وجود دارد؟
 - ۴- آیا بین موانع اجتماعی از سقف شیشه ای با احساس توانمندی زنان رابطه وجود دارد؟
 - ۵- آیا بین موانع فرهنگی از سقف شیشه ای با احساس توانمندی زنان رابطه وجود دارد؟
 - ۶- آیا ابعاد سقف شیشه ای قابلیت پیش بینی احساس توانمندی را دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان زن دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) در سال ۱۳۹۲-۹۳ است که تعداد آن ها ۱۱۰ نفر بود. روش نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری به روش تصادفی ساده بود. از بین مجموع ۷۵ پرسشنامه ارسال شده، ۲ پرسشنامه بازگشت داده نشد و تجزیه و تحلیل آماری با ۷۳ پرسشنامه انجام شد. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر (۱۹۹۵) شامل ۵ مؤلفه شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن، اعتماد با طیف پنج درجه ای لیکرت از بسیار موافقم ۵ تا بسیار مخالفم ۱ و پرسشنامه محقق ساخته سقف شیشه ای شامل ۶ بعد موانع فردی، موانع خانوادگی، موانع اجتماعی، موانع فرهنگی، موانع قانونی، موانع سازمانی با طیف پنج درجه ای لیکرت از بسیار زیاد ۵ تا خیلی کم ۱ می باشد. با توجه به

استفاده مکرر از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) در پژوهش های خارجی و داخلی به روایی محتوایی آن اعتماد شد. روایی محتوایی پرسشنامه سقف شیشه ای با استفاده از قضاوت صاحب نظران موضوعی تایید گردیده است. پایایی پرسشنامه ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای سقف شیشه ای ۰/۸۲ و برای توانمند سازی ۰/۸۴ برآورد گردید. پایایی برای ابعاد موانع فردی ۰/۸۱، موانع خانوادگی ۰/۸۵، موانع فرهنگی ۰/۸۳، موانع اجتماعی ۰/۸۳، موانع قانونی ۰/۷۹ و برای موانع سازمانی ۰/۸۵ از پرسشنامه سقف شیشه ای به دست آمد. ضرایب پایایی ابعاد پرسشنامه توانمند سازی برای بعد شایستگی ۰/۸۷، استقلال ۰/۹۰، مؤثر بودن ۰/۸۰، معنی دار بودن ۰/۸۵ و اعتماد ۰/۸۱ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون چندگانه انجام گرفت.

یافته های پژوهش

سوال اصلی: آیا بین سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن (شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن، اعتماد) رابطه وجود دارد؟

جدول ۱. ضریب همبستگی بین سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن

متغیر پیش بین سقف شیشه ای			شاخص آماری متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۲۱۷	-۰/۴۶۶**	احساس توانمندی
۰/۲۸۳	۰/۰۱۹	-۰/۱۳۸	شایستگی
۰/۰۰۳	۰/۱۴۱	-۰/۳۷۶**	استقلال
۰/۰۲۳	۰/۰۸۲	-۰/۲۸۶*	مؤثر بودن
۰/۷۸۷	۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	معنی دار بودن
۰/۰۰۱	۰/۱۷۲	-۰/۴۱۵**	اعتماد

** $p < 0/01$ * $p < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ۱ مبنی بر این که بین سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن (استقلال، مؤثر بودن، اعتماد) رابطه وجود دارد، تأیید می گردد. رابطه سقف شیشه ای با مؤلفه های شایستگی و معنی دار بودن معنی دار نیست.

سوال اول تا پنجم: آیا بین ابعاد سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن (شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن، اعتماد) رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ابعاد سقف شیشه ای با احساس توانمندی و مؤلفه های آن

موانع فردی	موانع خانوادگی	موانع فرهنگی	موانع اجتماعی	موانع قانونی	موانع سازمانی	
۰/۲۲۳	۰/۲۶۶*	۰/۱۸۶	۰/۳۰۳*	۰/۲۰۲	۰/۱۳۶	احساس توانمندی
۰/۳۳۸**	۰/۲۷۳*	۰/۱۹۱	۰/۱۱۱	۰/۰۴۵	۰/۱۲۵	شایستگی
۰/۱۶۵	۰/۱۳۶	۰/۱۴۲	۰/۲۴۱*	۰/۲۳۳	۰/۲۰۰	استقلال
۰/۰۶۸	۰/۱۷۵	۰/۰۹۳	۰/۲۶۵*	۰/۱۹۹	۰/۲۶۸*	مؤثر بودن
۰/۰۰۲	۰/۰۲۴	۰/۲۱۰	۰/۰۸۷	۰/۰۵۸	۰/۱۱۷	معناداری
۰/۱۰۴	۰/۱۶۹	۰/۲۳۸*	۰/۳۷۰**	۰/۲۲۹	۰/۱۹۶	اعتماد

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

طبق جدول ۲ بین موانع فردی با مؤلفه شایستگی رابطه وجود دارد. رابطه موانع فردی با احساس توانمندی و مؤلفه های استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن و اعتماد معنی دار نیست. بین موانع خانوادگی با احساس توانمندی و مؤلفه های شایستگی رابطه وجود دارد. رابطه موانع خانوادگی با مؤلفه های استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن، اعتماد معنی دار نیست. بین موانع فرهنگی با مؤلفه های استقلال، مؤثر بودن و معنی دار بودن، رابطه موانع فرهنگی با احساس توانمندی و مؤلفه های شایستگی استقلال، مؤثر بودن و معنی دار بودن، معنی دار نیست. بین موانع اجتماعی با احساس توانمندی و مؤلفه های استقلال، مؤثر بودن، اعتماد رابطه وجود دارد. رابطه موانع اجتماعی با مؤلفه های شایستگی و معنی دار بودن معنی دار نیست. بین موانع قانونی با احساس توانمندی رابطه معنی دار وجود ندارد. بین موانع سازمانی با مؤلفه های مؤثر بودن رابطه وجود دارد. رابطه موانع سازمانی با احساس توانمندی و مؤلفه های شایستگی، استقلال، اعتماد و معنی دار بودن، معنی دار نبود.

سوال ششم: آیا ابعاد سقف شیشه ای قابلیت پیش بینی احساس توانمندی را دارد؟

جدول ۸ ضریب همبستگی چندگانه پیش بینی احساس توانمندی بر مبنای ابعاد سقف شیشه ای

P	F	R ²	R	P	t	Beta	ضرائب غیر استاندارد		متغیر پیش بین	شاخص متغیر ملاک
							B	معیاری		
۰/۰۰۶	۸/۲۷۶	۰/۱۲۷	۰/۳۵۶	۰/۰۰۶	-۲/۸۷۷	-۰/۳۵۶	۰/۱۶۲	-۰/۴۶۵	موانع خانوادگی	گام اول احساس توانمندی

$p \leq 0.01$

یافته های جدول ۸ نشان می دهد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده احساس توانمندی موانع خانوادگی بوده است. براین اساس در گام اول ضریب بعد موانع خانوادگی ۱۲/۷ درصد واریانس احساس توانمندی را تبیین می کند و بقیه ابعاد سقف شیشه ای قادر به تبیین احساس توانمندی نبودند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج سؤال اصلی پژوهش نشان داد که سقف شیشه ای با کاهش احساس توانمندی زنان در سازمان و مؤلفه های آن (استقلال، مؤثر بودن، اعتماد) رابطه معکوس دارد. به این معنی که با افزایش سقف شیشه ای و موانع تبعیض آمیز در دستیابی زنان به پست های مدیریتی؛ احساس توانمندی زنان و استقلال، مؤثر بودن و اعتماد آنها نیز در سازمان کاهش می یابد. یافته های سؤال اصلی با پژوهش گلوببرگ و فیوش (۲۰۰۰) مبنی بر اینکه زنان در پست های مشابه با مردان از نظر خودشان و مردان ضعیف تر ارزشیابی می شوند مطابقت دارد همچنین با بخشی از پژوهش رنه (۲۰۱۲) که بیان می کند، کارکنان زن به نسبت مردان متعهد تر و مسئولیت پذیرترند اما احساس توانمندی خود را در انجام امور کمتر می دانند و نتایج پژوهش شکوری و همکاران (۱۳۸۶) در بیان این نکته که زنان از توانمندی روانی و اجتماعی چندان بالایی برخوردار نمی باشند مطابقت داشت. الهیاری و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند

که سقف شیشه ای به طور مستقیم بر توانمندی بانوان اثر می گذارد. نتایج با پژوهش تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۴) که باور به سقف شیشه ای و ابعاد آن موفقیت ذهنی کارکنان زن را کاهش می دهد و همچنین پژوهش آزادان و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. نتایج سوال اول نشان داد که بین موانع فردی با مؤلفه ی شایستگی رابطه معکوس وجود دارد. نتایج نشان داد که با افزایش موانع خانوادگی احساس توانمندی و شایستگی افراد در سازمان کاهش می یابد. یافته ها با پژوهش هیبارد (۲۰۰۰)، مطابقت داشت.

یافته ها نشان می دهد که بین موانع فرهنگی با مؤلفه اعتماد از احساس توانمندی رابطه معکوس وجود دارد. به این معنی که با افزایش موانع فرهنگی اعتماد زنان در سازمان کاهش می یابد. یافته ها با پژوهش رنه (۲۰۱۲)، رشتیانی (۱۳۹۲)، مبنی بر اینکه مردان بیش از زنان به جامعه پذیری ناتوانی (زنان) اعتقاد دارند مطابقت داشت.

یافته های پژوهش مبنی بر وجود رابطه معکوس بین موانع اجتماعی با احساس توانمندی و مؤلفه های آن یعنی استقلال، مؤثر بودن و اعتماد از جهاتی با پژوهش شکوری (۱۳۸۱)، طالقانی (۱۳۸۶)، اسکلیسون و وایلی (۱۹۹۹)، رشتیانی (۱۳۹۲) اوکانر (۲۰۰۱) مبنی بر اثر سقف شیشه ای و موانع اجتماعی بر احساس توانمندی زنان و خودناتوان انگاری آنان همسو است. یافته های سوال پنجم نشان داد که بین موانع قانونی با احساس توانمندی و مؤلفه های آن رابطه وجود نداشت. با توجه به این که عملاً در قانون جز چند مورد، مانع مشخص یا مکتوبی برای مدیریت زنان وجود ندارد این نتیجه دور از انتظار نیست. همچنین یافته های پژوهش نشان داد که موانع سازمانی از سقف شیشه ای با کاهش توانمندی زنان در سازمان و مؤلفه مؤثر بودن رابطه معکوس دارد. به این معنی که با افزایش موانع سازمانی در سازمان حس مؤثر بودن زنان در سازمان کاهش می یابد. نتایج به دست آمده با پژوهش رشتیانی (۱۳۹۲) همسو است.

یافته های سوال ششم پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده احساس توانمندی موانع خانوادگی است. در تبیین این سؤال و سؤال دوم می توان گفت که شغل اصلی زنان خانه داری است. برای آنها گذراندن اوقات بیشتری با کودکان لذت بخش بوده است. انجام وظایف مادری شاید یکی از مشکل ترین و در عین حال شیرین ترین وظایفی باشد که هر کس آن را تجربه کرده است. زنان شاغل، نیمی از قوای بدنیشان صرف کارهای می شود که ربطی به اداره منزل ندارد بنابراین خسته وارد منزل می شود و در بعضی از موارد که کارشان سخت تر است نیاز به استراحت کامل دارند. همچنین زنان شاغل به دلیل ارتباط و مصاحبت با همکاران خود در طول روز شاید احساس نیاز کمتری به مصاحبت با همسر و فرزندان خود داشته باشند. زنی که شاغل است چون استقلال مالی دارد وابستگی خود را مخصوصاً به شوهر تا حدی کاهش می دهد. با این فرض که مخالفت مردان با کار زنان باعث ایجاد فشار روانی در آنها شده بود و توقع انجام کارهای منزل توسط زنان از طرف اعضای خانواده، بدون در نظر گرفتن شغل او، آنها را همچنان با مسائل و بار سنگین خانه داری روبه رو می سازد.

این اعتقاد که انجام کارهای خانگی و نگهداری و پرورش فرزندان وظیفه زنان و بر عهده آنان بود و چنانچه بخشی از این فعالیت به دیگری واگذار می‌شد در مقام یک زن دارای نقص و کاستی بود و همچنین با تولد فرزندان و افزایش مسئولیت زنان در خانه، بسیاری از آنان احساس می‌کنند که باید از کار دست بشکنند بنابراین افزایش موانع خانوادگی احساس توانمندی و شایستگی زنان را کاهش داده است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به برگزاری دوره‌های آموزشی با موضوع سقف شیشه‌ای تأثیرگذاری آن بر توانمندی زنان و روش‌های غلبه بر آن و همچنین دوره‌هایی جهت افزایش توانمندی آنها اقدام نمایند. با تأسیس مهد کودک در محل کار نگرانی مادران شاغل را کاهش دهند. تصویب قوانین و دستورالعمل‌های حامی زنان شاغل به ویژه مدیران زن و تغییر قوانین تبعیض آمیز می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد. فرهنگ سازی جنسیتی و حذف باورهای سنتی در این زمینه در سازمان از طریق برگزاری جلسات آموزشی و بروشورها و ... امکان پذیر است.

References

Afshari Z. (1991). **Women's employment and its role in the reconstruction of the country's economy**. Al-Zahra University. Tehran. Research Plan of the Planning and Budget Organization (in Persian)

Ahmadnia, Sh. (2001). "Some Cultural and Social Factors Affecting Women's Limited Participation," Iranian Demographic Society, No. 4

Allahyari, F. Bayatim, H. Sajadi, S.N. Goudarzi, M. Alidoust, E. (2015) **The role of glass ceiling on women empowerment in "Tehran Municipality's sports organization**, Applied Research of Sport Management, 4(1):59-69. (in Persian)

Azadan, M. Koozechian, H. Bashiri, M. Norouzi Seyyed Hosseini, R. (2015). **Glass Ceiling Status and its Effect on Women's Reduced Empowerment in Sport Organizations (A Case Study of East Azerbaijan Sport and Youth General Office)**, Sport physiology and management investigations 7(1):39-5 (in Persian).

Damghaniyan H, Norouzadeh Sani A. (2012). **Investigating the Concept of Glass Ceiling in Organizations**. www.modiryar.com

Dehkhoda, A. (2011). **dictionary**. Tehran: Dictionary of Organization (in Persian)

Golombok S, Fivush R. (2000). **Gender Development**, Translat by Mehrnaz Shahraray, Tehran: Qoqnoos publishing. (in Persian)

Hassanzadeh R, Heshmati N. (2003). **A study of Barriers to Women's Acceptance in Management of Education**. Humanities and Social Sciences Research. 2(5): 13-34. (in Persian)

Ketabi M, YazdKhasti B.(2004). **Empowering Women to Participate in Development**. Quarterly journal of women's research. 7(2): 141-149 .(in Persian)

Mehrara, A. ShafiPour, S. F. Dianati, R. Zare, A. (2018) **Glass ceiling, Challenges and strategies to empower women**, Shaqab Third Year, 10 (29): 45-57.(in Persian)

Zeidi Mir Ghafoori, S.H. (2007) **Ranking the Barriers of Women's Promotion to Managerial Positions: A case study of Yazd province's public sector** ,women s studies (Sociological & Psychological) 4(1):101-122 .(in Persian)

Nejati Aji Biseh M, Jamali R. (2008). **Identification and ranking of barriers to women's career promotion and its relationship with its dimensions with organizational justice dimensions: women working in Yazd University**. Journal of Women Studies. 3 (1): 142. (in Persian)

O'Connor, V.J.(2001). **Woman and met is senior Management a Different Needs Hypothesis**. Journal of Woman in Management Review16(8).768-770.

Paludi m a.(1991).**sociopsychological and structural factors related to womens vocational development ,manuals of the new York academy of sciences**

Rahnavard F, Hosseini N.(2009).**Factors Influencing Women's Empowerment**, Women in Development & Politic (Women's Research), (3)1:118-105. (in Persian)

Rashtiani, S. (2013).**Examining the Barriers and Problems of Promoting Women in Management Responsibilities with Emphasis on Public Relations of Organizations**, congresses on Women and Public Relations Managing, Tehran October 9, 2013

Renee b adams, patrica funk. (2012). **beyond the glass ceiling. Does Gender matter?** Published online

Siglero, Honeycutt & Pearson, Christine M. (2000). **Creating an Empowerment Culture: Examine the Relationship between Organizational Culture and Perception of Empowerment**, journal of quarterly management. 5(1): P27-52.

Smith Jane. (2000). **Empowerment People**, London Kurgan

Spreitzer. G. M., & Doneson. D. (2005). **Musings on the Past and Future of Employee Empowerment**, Forthcoming in the Handbook of Organizational Development.

Spreitzer Gretchen. (1995). **psychological empowerment in the workplace dimensions**, measurement and validation academy of management journal. 38(5): 1442-1465

Shaditalab, J. (2003). **Development and Challenges of Iranian Women**. Drop publication. (in Persian)

Shokouri A., RafatJah, M. Jafari M. (2007) **An Analysis of Factors Affecting Women's Empowerment Components**. Women in Development & Politic (Women's Research), 5 (1): 1- 26. (in Persian)

Shahedi S., Farjodi M.A. (2011). **Women's Employment in Family and Society; the Holy Quran's Perspective**, Journal of Women and Society 1(4): 111-132. (in Persian)

Shahidi L (2000). **Evaluating the Causes and Barriers of the Absence of Women in Tehran's Management Posts**. Master's Thesis, Public Administration. Al-Zahra University of Tehran. (in Persian)

Tabe bordbar F, Kamani SMH, Manochchri B. (2016) **studying the relationship between women's glass ceiling beliefs and subjective success among female employees at Shiraz municipality**, Woman and Society (Women's Sociology), 6(4): 125- 143

Taleghani Gh, Pourzate A., Faraji B. (2009). **Survey on the Effect of Glass Ceiling on Decrease of Women Empowerment in Iran Power Development Co. (IPDC)**, Quarterly Journal Public Administration, 1(2): 89-102. (in Persian)

Ugboro, Isaha & Obeng, Kofi.(2000).**Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organization: An Empirical Study.**Journal of Quality Management.5(4): 247-272

Zahedi Sh (2004). **Promotion of Women's Participation in Managerial Levels in Iran.** Management knowledge. 16(2): 17-49. (in Persian)

Zahedi Sh. (2008). **Women and Development.** Tehran: Cultural Research Centers, 163 (in Persian)

The relationship between glass ceiling and a sense of empowerment of female employees

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between glass ceiling with a sense of empowerment of Azad University Khorasgan branch female employees. The design of the study was a correlational descriptive one. The design of the study was a correlational descriptive one. The study population consisted of 110 female employees at Azad University Khorasgan Branch. Samples size based on Cochran formula were calculated 75 people, whom were selected by simple random sampling. The instrument used for data collection included the empowerment scale of Spritzer (1995) and...

of Spritzer (1995) and a A researcher made questionnaire for the glass ceiling. Face and content validity of the questionnaire was approved. The reliability of the questionnaire was calculated through Cronbach's alpha which showed the high index of 0.82 and 0.84 Analysis of Were conducted by using using Pearson correlation coefficient and multiple regression. The results showed that there was a Significant relationship between glass ceiling and a sense of Empowerment and its components, independence, effectiveness and trust. There was a significant inverse relationship between the individual components of the glass ceiling and the competence of the sense of empowerment, Family barriers with a sense of empowerment and competence, cultural barriers and component of trust, social barriers with a sense of empowerment and its components independence, efficiency, effectiveness and trust. The results of regression analysis indicated that family barriers were predictor of a sense of empowerment of employees.

Keywords: Glass ceiling, a sense of empowerment, Women employed, the barriers to women's employment