

مطالعه عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از طریق سقف شیشه ای در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری*^۱، فاطمه حسینی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مطالعه عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از طریق سقف شیشه ای در کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس بود. این پژوهش از نوع تحلیلی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش ۱۴۴ نفر از کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس بود که از آنها ۱۳۲ نفر به روش نمونه گیری کل شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار سنجش پرسشنامه های عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳)، توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر ۱۹۹۵) و سقف شیشه ای (احمدی ۱۳۹۴) بود. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی می تواند پیش بین خوبی برای توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها باشد.

کلید واژه ها: توانمندسازی روانشناختی، عدالت سازمانی، سقف شیشه ای

^۱ استادیار گروه مدیریت، واحد ممسنی نورآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، ممسنی نورآباد، ایران

^۲ مربی گروه مدیریت، واحد ممسنی نورآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، ممسنی نورآباد، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

همواره نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گرانبهاترین و ارزشمندترین سرمایه و منابع انسانی محسوب می شود. بر این اساس می توان به سادگی بیان کرد که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیر ممکن است از این رو منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی و یا شکست یا نابودی سازمان ها دارد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان های سرآمد استعداد های کارکنان خود را بطور کامل در سطح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت می کنند و بستر لازم را برای توانمندسازی آنها فراهم می سازند این سازمان ها عدالت و انصاف را ترویج می دهند و کارکنان خود را توانمند می سازند. عدالت در سازمان ها یک مسئله اساسی در موفقیت و پیشبرد سازمان است. که مسولیت آن بر عهده مدیران می باشد در نتیجه ایجاد و توسعه مفهوم عدالت یک ابزار کلیدی برای مدیران در دستیابی به توانمندی کارکنان و اهداف سازمانی می باشد (شاه حیدری پور و کمالیان، ۱۳۹۱).

امروزه هر سازمان برای موفق بودن در محیط کسب و کار جهانی که وجه مشخصه آن افزایش رقابت جهانی، نوآوری تکنولوژی و تغییر است به دانش ایده و انرژی، حمایت و تعهد کارکنان خود از عملیاتی گرفته تا مدیران نیاز دارد. سازمان ها برای مواجهه و پاسخ گفتن به شرایط محیط بیرونی و پرورش کارکنانی با این ویژگی ها به مقوله توانمندسازی روی آورده اند. طبق گفته اسپریتزر ۲۰۰۷ در حال حاضر بیش از ۷۰ درصد از سازمان ها برنامه های توانمندسازی را برای بخشی از نیروهای کاری شان انتخاب کرده اند. اداره کل ورزش و جوانان فارس نیز از این قاعده مستثنی نیست و بخش آموزش و تجهیز نیروی انسانی آن، فعالیت های زیادی در جهت توانمندسازی نیروی انسانی طراحی و اجرا کرده است. به عقیده اسپریتزر چنانچه برنامه های توانمندسازی موفقیت آمیز باشد نتیجه آن توانمندسازی روانشناختی کارکنان از لحاظ درونی و روانی است. مسئله مهم تر آن است که برنامه های توانمندسازی تحت چه شرایطی بهتر می تواند بکار گرفته و اجرا شود (الوندی، ۱۳۹۲).

از دیدگاه گریبنرگ ۱۹۸۷، عدالت از ضروری ترین مسائلی است که سبب ایجاد رضایت در کارکنان یک سازمان شده و رفتار منصفانه سازمان با کارمند تعریف می شود. این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه ها و مراودات سازمانی را با مقایسه حجم کار، سطح دستمزد، پاداش ها، تسهیلات رفاهی ادراک می کنند و بر اساس این ادراک ممکن است باورها و نگرش های افراد تحت تاثیر قرار گیرد و تاثیر چشمگیری در میزان توانمندی کارکنان داشته باشد (شاه حیدری پور و کمالیان، ۱۳۹۱). بسیاری از مشکلاتی که معمولاً در سازمان های ورزشی گزارش می شود در ارتباط با بی عدالتی سازمانی است که ممکن است بر بهره وری نیروهای کار سازمان ها اثر منفی داشته باشد (عیدی و همکاران، ۱۳۹۷).

ادبیات مدیریت علت عدم ارتقاء و پیشرفت کارکنان را وجود پدیده ای موسوم «به سقف شیشه ای» می داند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ به وسیله مجله وال استریت جورنال به کار رفته است. این پدیده بسیاری از کارکنان را از پیشرفت به طرف سطوح بالای سازمانی و مناصب مدیریتی باز می دارد (مک میلان، ۲۰۱۷). در واقع بعضی از کارکنان پس از ورود به سازمان ها همگام با دیگران شروع به رشد و بالندگی می کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می گذارند، اما هرچه به سطوح بالاتر می رسند سرعت رشد و ارتقای آن ها کاهش می یابد تا جایی که به عامل های نامرئی (سقف شیشه ای) برخورد می کنند (هاگمن^۱ ۲۰۱۷). این موانع به چهار دسته عوامل فردی مانند توانایی و مهارت های فردی، عوامل خانوادگی شامل مسئولیت ها و مشکلات ناشی از عوامل فرهنگی شامل ارزش ها و باورهای جامعه و عوامل سازمانی مثل قوانین و جو حاکم بر سازمان تقسیم می شوند. با حضور این پدیده مشارکت در سطوح مدیریتی کشور حالت بیمار گونه ای پیدا می کند، این معضل مهم که نشان دهنده تأخر فرهنگی است، تبعات منفی خود را بروز داده و باعث می شود که از توانمندی های فکری و تخصصی و قابلیت های مدیریتی برخی از کارکنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و به این ترتیب جامعه دچار خسارت ها و زیانهایی می شود (میرکمالی و ناستی زبایی، ۱۳۸۸). در نتیجه این چالش ها بهتر است مدیران شرایط سازمان ها را به گونه ای مهیا سازند که در آن، هر شخصی بتواند توانمندتر شود. توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاورد های شگفت انگیز است، بدین معنی که افراد بتوانند توانمندی های خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند، در آن ها شور و شوق انجام فعالیت ایجاد گردد و انگیزه های درونی آن ها برای انجام وظیفه بسیج شود (رجیبی و همکاران، ۱۳۹۶). اسپریتزر ۱۹۹۶، چهار بعد را برای توانمندسازی اعتبار یابی کرد و وتن و کمرون^۲ بر اساس تحقیق میشر^۳، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند. کارکنان توانمند احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز کارها را دارند (احساس خود اثربخشی) این افراد در مسائل کاری حق انتخاب داشته و با دیدن تاثیر خود بر نتیجه کارها اقتدار شخصی شان افزایش می یابد (احساس خود اختیاری)، افراد توانمند باور به توانایی ایجاد تغییر مطلوب در نتیجه کارها را پیدا می کنند و باور دارند که محیط بیرونی نمی تواند مانع رشد و تحقق اهداف فردی و سازمانی آن ها شود (پذیرفتن شخصی نتایج)، همچنین برای اهداف خود و سازمان ارزش قائل می شوند و فعالیت های خود را با اهداف سازمان همسو می کنند (احساس معنی داری) و این احساس را دارند که در سازمان با آنان منصفانه و عادلانه رفتار خواهد شد (احساس اعتماد) (میرمحمدی ۱۳۹۶). با وجودی که در دهه های اخیر شمار زنانی که در جستجوی پست های مدیریتی و رده های بالای سازمانی بوده اند افزایش یافته است ولی

1- McMillan, Jeffrey

2 - Hagemann, Tracy

3- Spreitzer

4- Whetten & Cameron

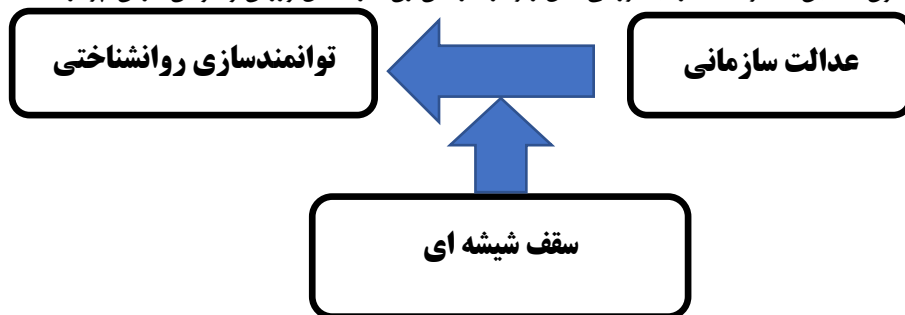
5- Mishra

هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده های مدیریتی در حداقل هستند (نصیری ولیک بنی و بهشتی راد، ۱۳۹۳). بنابراین از آنجا که نیروی انسانی شاغل در ادارات ورزش و جوانان نقش مهمی در توسعه ورزش کشور به عهده دارند. همسویی کارکنان شاغل در این ادارات با اهداف آنها نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد. در همین راستا شناسایی عوامل مرتبط با توانمندسازی روانشناختی کارکنان از اهمیت مهمی برخوردار است (غضنفری، ۱۳۹۵). بنابراین امروزه مساله مدیریت کارکنان از مقوله های مهمی بشمار می رود که بسیار مورد توجه صاحب نظران علوم ورزشی در عرصه های ملی و بین المللی قرار گرفته است و ادارات ورزش و جوانان کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیستند. بنابراین ادارات ورزش و جوانان ما در جهت به دست آوردن اهداف حداکثری در ورزش کشور، نیازمند ایجاد شرایطی است تا کارمندان توانمند را در این عرصه به کار گیرند و از مدیران با تجربه و دلسوز به بهترین نحو استفاده کنند. پس ما در صدد پاسخ به این سؤال هستیم که آیا عدالت سازمانی می تواند توانمندسازی روانشناختی از طریق سقف شیشه ای کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس را پیش بینی کند؟

چهار چوب نظری پژوهش

در آخرین دهه قرن بیستم بیش تر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهش در سازمان ها بوده است. عدالت در سازمان بیان کننده برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). به اعتقاد گرینبرگ و کولکوویت (۲۰۰۵) عدالت سازمانی به ادراک فرد از حد منصفانه بودن بازدهها و پاداشهایی اشاره دارد که از سوی سازمان ارائه می شوند. توانمندسازها مجموعه عواملی است در فرد یا افراد وجود دارد و باعث رشد و شکوفایی و در نتیجه منجر به توانمندسازی آنها می شود. این مجموعه عوامل عبارتند از احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن است. سازمان های امروزی، تحت تاثیر دگرگونی های ناگهانی و سال ها تجربه به این نتیجه رسیده اند که چنانچه بخواهند در عرصه رقابت پیش تاز باشند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه برخوردار باشند. سرمایه انسانی، عامل بهره وری و مزیت بزرگ هر سازمان است. این سرمایه ها به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود، صاحب قدرت نهفته اند و توانمندسازی عامل آزادی این قدرت می باشد. برنامه های توانا ساز از آن رو اهمیت دارند که به سازمان این امکان را می دهند تا به شیوه ی خلاق و نوآور عمل نموده و برنامه های کاری را به گونه ای ارائه نمایند که همواره موقعیت خود را در بهترین حالت حفظ نماید (زاهدنژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

سقف شیشه ای: حضور زنان در محیط های کاری و مسائل وابسته به آن از مباحث محوری حوزه مدیریت تنوع فرهنگی در چند دهه اخیر بوده و به کانون توجه پژوهشگران متعددی تبدیل شده است. یکی از موضوعات اساسی که در حوزه مورد اشاره مورد توجه بوده؛ ارتقاء زنان به سطوح بالاتر مدیریتی بوده است که در تشریح آن از پدیده ای موسوم به سقف شیشه ای یاد می شود. سقف شیشه ای بیان می دارد که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می خورند و ناکام هستند. این عامل و شکست باعث می شود 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. موانعی نامرئی و غیر قابل عبور که از دستیابی اقلیت ها به رده های بالای سازمانی جلوگیری می کند، بر اساس دیدگاه فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، جامعه پذیری زنان طوری است که آن ها را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می آورد (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸). در نهایت می توان بیان کرد که با وجود اعتقاد به برابری زنان و مردان در برخورداری از حقوق و امکانات، زنان شاهد انواع نابرابری جنسیتی هستند. زنان نه تنها در آغاز استخدام، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه طی مراتب صعودی پیشرفت نیز بخت چندانی ندارند؛ به طوری که میزان حضور زنان در رده های مدیریتی، اعم از مدیریت کلان و خرد ناچیز است و از این نظر ایران در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور حالتی غیر عادی و بیمارگونه دارد. زنان در دستیابی به موفقیت ها و موقعیت های حرفه ای و علمی با موانع فرهنگی اجتماعی از قبیل تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم گیری و تصمیم سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه های اجتماعی غیر رسمی مواجه هستند. بنابراین شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که در آن "عدالت سازمانی" به عنوان متغیر پیش بین، "توانمندی روانشناختی" به عنوان متغیر ملاک و سقف شیشه ای به عنوان متغیر میانجی بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی مدل زیر در کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس بپردازد:



شکل شماره ۱. مدل تحقیق

روش شناسی پژوهش

با توجه به اهداف تحقیق، روش تحقیق حاضر از نوع تحلیلی - همبستگی بود و به شکل میدانی انجام پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش ۱۴۴ نفر کارکنان زن ادارات کل ورزش و جوانان فارس در سال ۹۸ بودند که تعداد ۱۳۲ نفر از آنان را به شکل کل شمار به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب کرده و پرسشنامه های مربوطه را تکمیل نمودند. ابزارهای اندازه گیری شامل پرسشنامه های سقف شیشه ای (احمدی ۱۳۹۴)، توانمندسازی روانشناختی کارکنان اسپریتزر ۱۹۹۵، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن ۱۹۹۳ می باشد. که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها توسط ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲، ۰/۷۶ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از شاخص های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول ۱. ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	مقدار همبستگی	مجذور r	مجذور r تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۳۵۸	۰/۱۲۸	۰/۱۲۴	۰/۵۹	۱/۶۶

با توجه به نتایج جدول ۱، نتیجه آزمون دوربین واتسون (۱/۶۶) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می کند.

جدول ۲. آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی براساس عدالت سازمانی

متغیر پیش بین	مدل	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	Sig
عدالت سازمانی	رگرسیون	۱۱/۶۰	۱	۱۱/۶۰	۳۳/۲۵	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۷۸/۸۵	۱۳۰	۰/۳۴۹		
	کل	۹۰/۴۵	۱۳۱			

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که رابطه خطی بین دو متغیر عدالت سازمانی با توانمندسازهای روان شناختی تایید می شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون خطی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		T	Sig
	B	خطای استاندارد		
مقدار ثابت	۲/۹۷	۰/۱۴۷	۲۰/۲۴	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	۰/۲۳۴	۰/۰۴۱	۵/۷۷	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۳ تحلیل رگرسیون نشان می دهد که متغیر عدالت سازمانی توانایی پیش بینی متغیر توانمندسازهای روان شناختی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در عدالت سازمانی، میزان توانمندسازهای روان شناختی حدود (۰/۳۶) افزایش می یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی بر اساس عدالت سازمانی عبارت است از:

$$\text{(عدالت سازمانی)} = ۲/۰ + ۰/۲۳۴ \times \text{عدالت سازمانی}$$

جدول ۴. نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه عدالت سازمانی با توانمندسازهای روانشناختی (با توجه به نقش کنترلی سقف شیشه ای)

متغیرها	مرتبه صفر		مرتبه تفکیکی (نقش کنترلی سقف شیشه ای)	
	r	Sig	R	Sig
عدالت سازمانی با توانمندسازهای روانشناختی	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱

بر طبق جدول ۴، بین متغیر عدالت سازمانی با متغیر توانمندسازهای روانشناختی در مرتبه صفر رابطه معناداری وجود دارد. با اعمال متغیر کنترلی سقف شیشه ای میزان رابطه همچنان معنادار بود. این موضوع دلالت بر واقعی بودن رابطه ی بین عدالت سازمانی با توانمندسازهای روانشناختی (بدون نقش سقف شیشه ای) دارد.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت در قرن حاضر نیازمند استفاده بیش تر و بهتر از نیروی زنان در مدیریت است و کشورهای در حال توسعه به این نتیجه رسیده اند که به منظور تحقق اهداف توسعه ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی هستند. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار جنسیتی و نیز توانمندی سازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور آن ها در پست های مدیریتی است. به رغم برنامه ریزی هایی که در این حوزه انجام شده است، حضور زنان در پست های مدیریتی هنوز چشم گیر نیست و به نظر می رسد که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه رو هستند که این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است و صاحب نظران توانسته اند آن گونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند. بر اساس آمارهای منتشر شده از سوی سازمان ملل متحد و نیز شواهد موجود در کشورمان، با همه پیشرفت های فراوانی که در حوزه زنان در سال های گذشته به دست آمده، ولی هنوز زنان جایگاه چندانی در فعالیتهای اقتصادی به طور عام و تصمیم گیری های مدیریتی به طور خاص ندارند و این امر باعث تضعیف جایگاه زنان در دیگر عرصه های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ... می شود. 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. در کشور ما نیز دوران دیشان و مصلحان جامعه به اهمیت این موضوع پی برده و در پی افزایش سهم مشارکت زنان در سمت های مدیریتی هستند تا بدین وسیله شاهد افزایش ظرفیت های لازم برای تصدی پست های مدیریتی به وسیله زنان باشیم. بنابراین با توجه به ادبیات تحقیق در زمینه توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر آن بسیاری از صاحب نظران ارتباط بین عواملی چون پاداش و دریافتی فرد و تناسب آن با دریافتی فرد را به عنوان عوامل موثر با توانمندسازی اثبات کرده اند. درک افراد در سازمان از عدالت بر اجرای منصفانه چنین عوامی است و رعایت انصاف در این زمینه ها منجر به شکل گیری محیطی منصفانه و عادلانه از دید کارکنان می شود از این رو می توان گفت که ادراکات افراد از رعایت عدالت بر توانمندسازی آنها نیز موثر است. که نتایج حاصل از این تحقیق بر این موضوع صحت می گذارد و نشان می دهد که عدالت سازمانی در حد بالایی قابلیت پیش بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتیجه این پژوهش با نتایج الوندی (۱۳۹۲)، طرزی (۱۳۹۴)، زاهدنژاد و همکاران (۱۳۹۴)، شیرمحمدلی (۱۳۹۵)، رجبی فرجاد (۱۳۹۶)، عیدی و همکاران (۱۳۹۷)، همسو هماهنگ می باشد و با نتیجه دژبان (۱۳۹۰) همسو نمی باشد که می توان علت این ناهمخوانی را محیط های اجتماعی متفاوت برای کارکنان و تفاوت در نمونه آماری مورد مطالعه دانست. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می شود که در اداره کل ورزش و جوانان فارس، مسئولین به نظام شایسته سالاری تاکید کرده و کمیته ای از افراد مجرب و پایبند به نظام شایسته سالاری تحت عنوان کمیته مشورتی شایسته گزینی تشکیل دهند. همچنین از زنانی که قابلیت های لازم را در پست های مدیریتی از خود نشان داده اند، حمایت جدی به عمل آورده و آنها را مانند مردان به پست های کلیدی منصوب کنند. دوره های آموزشی در سازمان های ورزشی برای اصلاح نگرش کارکنان و مدیران نسبت به توانایی های زنان برگزار کنند و به برجسته سازی و تبلیغ موفقیت های زنان در سازمان های ورزشی به خصوص زنان مدیر بپردازند. همچنین مدیران می توانند با راهکارهایی از جمله آموزش ضمن خدمت، سهم نمودن کارکنان در اطلاعات سازمان، پرورش تجربیات تسلط شخصی، اعمال حمایت های عاطفی و اجتماعی، الگوسازی و ایجاد اعتماد و توجه بیشتر به عدالت در سازمان، مقدمات توانمندسازی روانشناختی افراد را فراهم کنند تا کارکنان با قدرت و صلابت هر چه تمام تر توانمند شده، مشکلات را مرتفع سازند و باعث رشد و اعتلای سازمان خود شوند. برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست گذاران و تصمیم گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده های بالای تصمیم گیری. تعامل و مساعدت هر چه بیش تر دانشگاه ها، سازمان ها، نهادها و انجمن های حمایت از حقوق زنان می تواند در طرح مواضع زنان و مسائل و مشکلات آنها از طریق رسانه ها مؤثر واقع شود. در برنامه ریزی ها و اقدامات خود در نظام اداری، برای زنان فعالیت هایی در نظر گرفته شود که در آنها احساس مؤثر بودن، کارآمدی و موفقیت رشد یابد. تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسائل زنان به ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره.

منابع

الوندی، مرضیه. (۱۳۹۲). ارتباط عدالت سازمانی با توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.

- رجبی فرجاد ، حاجیه و پهلوان ، اصغر. (۱۳۹۶). تاثیر عدالت سازمانی بر توانمندی کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول آفرین با در نظر گرفتن خط مشی های دانشگاه علوم پزشکی ، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۸، شماره ۲۷، صص ۷۹-۶۵.
- رامین مهر، حمید، هادی زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهرونی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش و پخش فراورده های نفتی)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، صص ۸۹-۶۵.
- زاهد نژاد، حسین، منوچهری، هومان، زاغری تفرشی، منصوره، فرخ نژاد افشار، پویا، قانع قشلاقی، رضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در پرستاران، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، دوره ۷۸، شماره ۹۴، صص ۸۶-۷۴.
- شاه حیدر پور، رضوان و کمالیان، امین رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی، مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۱.
- عیدی، حسین، فرجی، رسول، صادقی، احدیه، پلنگرد، ولی ناصری. (۱۳۹۷). نقش عدالت سازمانی در توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۵، شماره ۲، صص ۲۰۱-۱۸۷.
- غضنفری، علی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- طالقانی، غلامرضا، پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸). تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۰۲-۸۹.
- میر محمدی، سیدمحمد، حسین پور، داوود، قاسمی بنایری، حمیدرضا. (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۳، صص ۹۳-۱۱۴.
- میرکمالی، سید محمد و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸). موانع ارتقای زنان به پست های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال دوم، شماره ۵، صص ۷۸-۵۵.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و بهشتی راد، رقیه، ۱۳۹۳، بررسی نقش سقف شیشه ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده. فصلنامه مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان، سال ۱۲، شماره ۴، صص ۱۷۲-۱۴۹.
- Hagemann, Tracy & Spivey, Christina & Burns, Chisholm & Josephson, Michelle, 2017, Women in Leadership and the Bewildering Glass Ceiling, Health – Syst Pharm, volume 74, Number 5, pp 312- 324.
- McMillan, Jeffrey, 2017, An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, Western New England University, Boston College.

نحوه استناد به مقاله:

صفری، امید و حسینی، فاطمه. (۱۴۰۰). مطالعه عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از طریق سقف شیشه ای در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان فارس. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴ (۳)، ۱۶۱-۱۶۶. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_686038.html