

بررسی رابطه پدیده سقف شیشه ای بر عدالت سازمانی

رضوان علوی سالکویه^{۱*}، رضا فدائی کیوانی^۲

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، لنگرود، ایران

۲- عضو هیئت علمی جهاد دانشگاهی گیلان، رشت، ایران

*rezvan.alavi.s67@gmail.com

ارسال: شهریور ماه ۹۸ پذیرش: مهر ماه ۹۸

چکیده

امروزه با توجه به حضور چشمگیر زنان در سطوح مختلف دانشگاهی و رسیدن آنان به مدارج بالای علمی و نقش اساسی آنان در توسعه فرهنگی، اجتماعی و علمی کشور میزان پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آنها در سازمان ها محسوس نبوده است و تا زمانی که زنان توانایی پیشرفت، از طریق ارتقای توانمندیهای خود را به دست نیاورند، حقوق آنها در معرض تعرض بوده و همواره موقعیت اجتماعی آنان در خطر خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سقف شیشه ای بر عدالت سازمانی انجام شده است. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه کارکنان زن سازمانهای دولتی استان گیلان و روش نمونه گیری مورد استفاده تصادفی ساده، و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه های سقف شیشه ای و عدالت سازمانی بودند. داده های پژوهش پس از جمع آوری بر اساس فرضیه های پژوهش و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون خطی و تحلیل واریانس یک طرفه تحلیل شده اند. یافته های پژوهش نشان داد که بین سقف شیشه ای و عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد سازمانی، درصد بالایی از تغییرات واریانس عدالت رویه ای (۰/۳۷)، توسط سقف شیشه ای قابل تبیین و پیش بینی است.

کلمات کلیدی: سقف شیشه ای، عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی.

۱- مقدمه

هر جامعه ای برای تحقق اهداف و رشد، نیاز به نیروهای انسانی کارآمد و توانا دارد و این نیروها فارغ از جنسیت شان می توانند در جهت تحقق این امر و جامعه عمل پوشاندن به آن کمک کنند. امروزه با توجه به حضور چشمگیر زنان در سطوح مختلف دانشگاهی و رسیدن آنان به مدارج بالای علمی می توان بیان کرد که زنان تقریباً بیشترین جمعیت فعال جامعه را تشکیل می دهند و از زنان به عنوان یک منبع انسانی، در توسعه فرهنگی، اجتماعی و علمی کشور نام برده می شود. اما واقعیت ها نشان می دهند که

همواره نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده و جامعه ی انسانی به این علت لطماتی جبران ناپذیر را متحمل شده است. تاریخ موفقیت زنان در جوامع به عنوان نیروی کار به خوبی نشان می دهد که در آغاز، همه راهها برای آنها بسته بود، و زنان در بسیاری از مشاغل حضور نداشتند و به محض باز شدن راه، زنان در بازار کار مردانه حضور یافتند، ولی با مانع ای به نام سقف شیشه ای^۱ برخورد کردند (ضرغامی فرد و بهبودی، ۱۳۹۳). به طور کلی زنان در مشاغلی با جایگاه اجتماعی نه چندان مطلوب و با حقوق کم و ناچیز کار می کنند و همچنین در سازمانها موانع و نابرابری هایی وجود دارد که مانع ارتقای آنها در دستیابی آنان به سطوح بالاتر مدیریتی می شود و زنان در سازمانها سهم بسیار کمی از جایگاه های عالی سازمانی را به خود اختصاص داده اند. وجود این گونه رفتارها با زنان باعث ایجاد نگرشی می شود که در سازمانها با آنها به صورت عادلانه برخورد نمی شود. از آنجایی که سازمانهای امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است (مرامی، ۱۳۹۲). برخورد ناعادلانه در محیط کار باعث ایجاد نارضایتی شعلی در افراد می شود و این نارضایتی باعث ایجاد عدم تعهد فرد نسبت به شغل خود و سازمان شده و همچنین این نارضایتی باعث ایجاد فرسودگی شغلی می شود. تمام مراحل ایجاد نارضایتی و عدم تعهد و فرسودگی را می توان ناشی از بی عدالتی دانست که افراد در سازمان با آن مواجه هستند و این بی عدالتی در سازمانها بخصوص در مورد زنان بیشتر از مردان وجود دارد. کارکنان سازمانها به عنوان مشتریان داخلی آنها محسوب می شوند و رضایت آنها از سازمان باعث ارتقا و رشد سازمان می شود و سازمانها زمانی می توانند رضایت مشتریان خارجی خود را بدست آورند که در ابتدا رضایت مشتریان داخلی خود را جلب کنند.

۲- مبانی نظری تحقیق

زنان یکی از سرمایه های با ارزش هر کشور به خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می شود. اما در تقسیم نیروی انسانی سازمانها، زنان به حاشیه رانده می شوند و پیشرفت آنان برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار بگیرند. برای بررسی نقش زنان در سازمانها و به تبع آن محدودیت های ایجاد شده توسط پدیده سقف شیشه ای جهت رسیدن آنان به پست های مدیریتی ابتدا یک تعریف کلی از سازمان ترسیم می گردد.

رابینز^۲ در مورد سازمان بیان می کند که « سازمان پدیده ای است اجتماعی که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتا مشخصی بوده که تقریبا به صورت مداوم برای تحقق یک هدف مشترک یا مجموعه ای از اهداف فعالیت می کند» (رابینز، ۱۹۴۳، ص ۲۱).

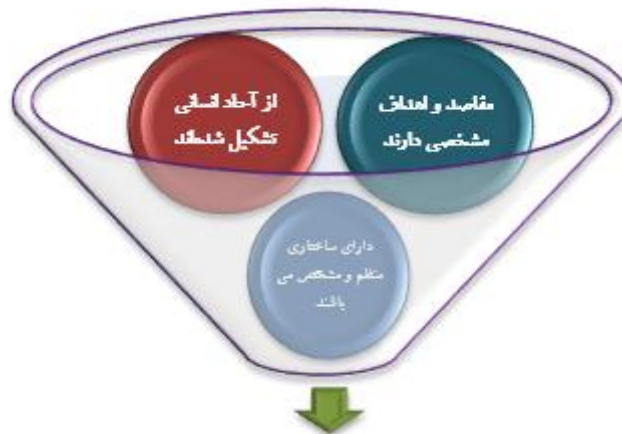
اسکات^۳ (۱۳۷۴) سازمان را سیستم عقلانی تعریف می کند که با روابط رسمی، دارای اهداف مشخصی هستند و در جهت دستیابی به این اهداف فعالیت می کنند. هنگامی که سازمان ها به عنوان سیستم های عقلانی در نظر گرفته شوند، انسان های شاغل در این سازمانها نیز اقتصادی و عقلانی خواهند بود. ولی اگر سازمان را یک سیستم طبیعی منظور کنند، انسان های شاغل در سازمانها نیز انسانی سیاسی و سازمانها نیز به عنوان عرصه های سیاسی در نظر گرفته می شوند (اسفیدانی، ۱۳۸۱). به طور کلی می توان بیان کرد که سازمانها دارای سه ویژگی کلی هستند که شامل:

- ۱- مقاصد و اهداف مشخصی دارند؛
- ۲- از آحاد انسانی تشکیل شده اند؛
- ۳- دارای ساختاری منظم و مشخص می باشند (سیدجوادی، ۱۳۸۶).

¹ Glass Ceiling

² Robbins

³ Scott



شکل ۱- ویژگی های مشترک در سازمان ها

زنان از دیدگاه تاریخی همواره در پست هایی از سازمانها قرار گرفته اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست هایی در سطوح پایین احراز کنند. بیشتر آنها در پست های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صنفی انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت های مدیران صنفی را برعهده داشته اند (شفریتز، ۱۳۷۹). از این رو نتوانسته اند در سازمانها قدرت چندانی کسب نمایند (اسفیدانی، ۱۳۸۱). بنابراین در تصمیم گیری های سازمانی نیز دخالت و نفوذ چندانی ندارند. بویژه اینکه، اگر سازمانها به عنوان سیستم های تصمیم گیری فرض شوند (براساس نظر دیل کارنگی) در این صورت تصمیمات با ائتلافی از نیروهای سازمانی اخذ می شود (دفت، ۱۳۷۸) و چون زنان در این ائتلاف نتوانسته اند جایگاه مناسبی برای خود بیابند از این رو فاقد قدرت سازمانی هستند (همان).

در سال های ۱۹۸۶ و ۱۹۸۷ برای اولین بار اصطلاح سقف شیشه ای در مجله وال استریت ژورنال و توسط موریس و همکارانش به کار گرفته شد. این اصطلاح درباره ارتقاء زنان در محیط های کاری و سازمانی به کار گرفته می شود. به این معنا که مجموعه ای از موانع و چالش بر سر راه زنان و در محیط های کاری شان وجود دارد که اجازه پیشرفت به آنان نمی دهد. سقف شیشه ای شامل چیزهایی است که دیده نمی شوند؛ عرف ها و هنجارها و نه قوانین. در ایران قوانین ممکن است در بسیاری مواقع مانعی برای زنان ایجاد نکرده باشند، اما سقف شیشه ای که همان محدودیت های موجود اما غیرقابل رویت است، موانع پیش رو را ایجاد می کند. زیر سقف شیشه ای، زنان زیر نظارت بیشتری از همه نظر نسبت به دیگران قرار دارند (روزنامه کارون، ۱۳۹۳) و نردبان ترقی در سازمان می شود (ریدگواي^۱، ۲۰۰۱؛ کارلی و آگلی^۲، ۲۰۰۱؛ وایر^۳، ۲۰۰۷). بر اساس تعریف کمیسیون فدرال از سقف شیشه ای در سال ۱۹۹۵، این پدیده تنها خاص زنان نبوده بلکه شامل اقلیتها (قومی و مذهبی) نیز میشود: «موانعی نامرئی و غیرقابل عبور که از دستیابی اقلیتها و زنان به رده های بالای سازمانی جلوگیری می کند، صرف نظر از قابلیتها و موفقیت های آنها» (کوتر^۳ و همکاران، ۲۰۰۱). سقف شیشه ای «نگرشها و تعصب های منفی است که مانع از آن می شود زنان و گروه های اقلیت ورای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند (سنزو و رابینز^۴، ۲۰۰۱). سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که البته با تبعیض جنسی، نژادی یا مذهبی متفاوت است. وقتی از تبعیض جنسی در مورد زنان صحبت می شود؛ یعنی در تمامی سطوح سازمانی درصد حضور زنان یکسان است، اما سقف شیشه ای برای مواقعی استفاده می شود که درصد حضور زنان در سطوح مختلف

¹ Carli & Eagly

² Weyer

³ cotter

⁴ Cenzo & Robbins

متفاوت است؛ به عبارت دیگر در سطوح پایین سازمانی حضور زنان زیاد بوده، بتدریج با نزدیک شدن به سطوح بالاتر سازمانی تعداد زنان کاهش پیدا می کند. در این صورت این نوع^۱

¹ Ridgeway

نابرابری محدود و متفاوت است و به این علت هم نیازمند متمایز شدن است (ماومی^۱، ۲۰۰۴). 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 اقلیت ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می خورند. آنها 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 سازمانها، مشاهده می کنند (میرغفوری، ۱۳۹۰).

موانع پیشرفت زنان در سازمان ها امروزه یک دلیل نسبتا ساده دارند. اکثر سازمان ها به واسطه مردان و بر اساس تجارب مردانه ساخته شده اند. اگرچه زنان در نسل گذشته وارد نیروی کار شده اند و به طور کلی توافق شده اند که ارزش عظیمی را افزوده اند، تعاریف سازمانی از شایستگی و رهبری هنوز بر صفاتی است که کلیشه ای با مردان مرتبط است: سخت گیر، تهاجمی، قاطع (دبرا^۲، ۲۰۰۳).

اوکلی (۲۰۰۰) بیان می کند که موانع ایجاد سقف شیشه ای دارای سه طبقه بندی هستند:

- ۱) شیوه های شرکتی مانند استخدام، نگهداری و ارتقاء؛
- ۲) عوامل رفتاری و فرهنگی مانند کلیشه و سبک رهبری مطلوب؛
- ۳) توضیحات ساختاری و فرهنگی ریشه در نظریه فمینیستی دارد؛

نظریه ها و مدل هایی که سبب ظهور رفتارهای مرتبط با جنس در سازمان ها و در نتیجه ایجاد یک سقف شیشه ای می شوند، به سه دسته مدل بیولوژیکی، مدل اجتماعی شدن و مدل ساختاری/ فرهنگی تقسیم می شوند (وایر، ۲۰۰۷).

مدل های بیولوژیکی تفاوت های زیستی که بین مردان و زنان وجود دارد را استدلال می کنند. به نظر می رسد این تفاوت ها نتیجه یک مدل تکاملی است که پدیده های ثابت جنسیتی را بر اساس الگوهای ژنتیکی تکامل یافته از انطباق اولیه با چالش های مختلف تولید مثل در مردان و زنان است (همان). از یک دیدگاه روانشناختی، مدل های مبتنی بر زیست شناختی تفاوت های بیولوژیکی پایدار بین زن و مرد به عنوان یک نتیجه از تمایلات روانی را توضیح دهد. این پارامترهای مختلف روحی و روانی جنسیت ها در طول زمان تکامل یافته است (وود^۳ و اگلی^۴، ۲۰۰۲). در عوض، مدل های اجتماعی و ساختاری / فرهنگی توجه خیلی بیشتری نسبت به مدل های بیولوژیکی شده اند و تحت عنوان "توضیح قابل قبول برای تفاوت های جنسیتی" نامیده شده است (بارتول^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). هر دو مدل، صورتهای اجتماعی سازنده ای از تفاوت های جنسیتی هستند. نظریه های ساختاری اجتماعی استدلال می کنند که تفاوت های زیست شناختی معنای ثابت در فرهنگ ها ندارند؛ بلکه این انتظارات اجتماعی است که تولید و حفظ نابرابری بین جنسیت ها می کند (وود و اگلی، ۲۰۰۲). به طور خاص، محققان نظریه های اجتماعی سازی معتقد بودند که "هویت جنسیتی و تفاوت ها از طریق فرآیندهای مختلف رشدی مرتبط با مراحل زندگی مانند تحصیل و زندگی کار" به دست می آیند. بنابراین بر اساس اجتماعی شدن افراد است (بارتول و همکاران، ۲۰۰۳). برخلاف مدل های بیولوژیکی، مدل های ساختاری / فرهنگی پیشنهاد دادند که "ساختارهای اجتماعی، نظام ها و ترتیبات که تفاوت های جنسیتی را با توجه به اختلافات در موقعیت و قدرت تعیین و تعریف می کنند (همان).

اسمیت^۶ (۲۰۱۲) بیان نمود که ساختار باور به سقف شیشه ای می تواند از چهار بعد انکار کردن، کناره گیری، پذیرش، تاب آوری تشکیل شود که هر کدام از این ابعاد به تنهایی و در کل می تواند در شکل گیری باور زنان به سقف شیشه ای نقش داشته

¹ Maume

² Debra

³ Wood

⁴ Eagly

⁵ Bartol & et.al

⁶ Smith

باشد. کناره گیری در رابطه با سقف شیشه ای مبتنی بر اظهاراتی می باشد که نشان می دهد چرا زنان تسلیم می شوند و یا نمی توانند به دلیل موانع اجتماعی و سازمانی مسیر ترقی را دنبال کنند. عامل پذیرش در تشکیل باور به سقف شیشه ای نشان دهنده این است که زنان به دنبال کسب جایگاه های بسیار بالا نمی باشند در واقع زنان در پی قدرت نمی باشند در صورتی که مردان به دنبال سطوح بالای قدرت می باشند. عامل تاب آوری در تشکیل باور به سقف شیشه ای مبتنی بر اظهاراتی می باشد که نشان می دهد که زنان چگونه می توانند پیشرفت کنند. عامل انکار کردن در تشکیل باور به سقف شیشه ای مشکل از مواردی است که نشان می دهد چرا برخی زنان از زنانی که به سقف شیشه ای معتقدند، بسیار کم (در حد افسانه) می باشند یا اصلاً وجود ندارند (بردبار و همکاران، ۱۳۹۴).

داشتن زنانی در موقعیت های مدیریتی پایین تر، تضمین نمی کند که زنان در موقعیت های بالای مدیریت قرار گیرند. برخی از نیروها می توانند رابطه بین زنان را در سطح پایین مدیریت و مدیریت عالی را کاهش دهند. تحقیقات نشان می دهد که زنان قبل از اینکه بخواهند به میزانی از موقعیت های بالاتر برسند، باید درصد زیادی از شغل های پایین تر را داشته باشند. علاوه بر این، هنگامی که زنان تقریباً به طور کامل بر یک شغل تسلط پیدا می کنند، فرصت های ارتقاء زنان ممکن است دچار اختلال شود. کمبود مردان می تواند فرصت های ارتقاء مردان را با ایجاد فرصت هایی برای پیوند با ما فوق مرد را، افزایش می دهد (مائومه^۱، ۲۰۰۱).

۳- عدالت سازمانی

برای اولین بار واژه عدالت سازمانی توسط گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۷۸ در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح شد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (عباسی و خدایاری زرنق، ۱۳۹۰). به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه بندی و تشریح می کند. احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمانها ضرورت دارد.

بیوگري در سال ۱۹۹۸ تعریف جامع تری از عدالت سازمانی ارائه کرده است: "عدالت سازمانی عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می تواند شامل تعاملات اقتصاد اجتماعی و همچنین دربرگیرنده روابط فرد با رؤسا، زیردستان، همکاران و سازمان به منزله ی یک سیستم اجتماعی باشد" (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۲). کلکویت و زاپارتا^۳ (۲۰۱۱) عدالت سازمانی را عاملی برای پیش بینی مداوم نگرش ها و رفتارهای کارکنان می دانند. به طوری که ادراکات عدالت به کار و یا عملکرد در نقش مرتبط است.

از نظر بیز و تریپ، عدالت در سازمانها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمانها اطلاق می شود که شامل موارد زیر است:

- چگونگی تخصیص ستاده ها در سازمان؛

- رویه هایی که بایستی برای تصمیم گیری به کار گرفته شوند؛

- چگونگی برخورد و رفتار با کارکنان سازمان (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵)

امروزه، اکثر شرکت ها عدالت سازمانی را به عنوان یک عنصر کلیدی بدون آنکه تمایزی بین صنعت و فعالیت های مؤثر آن، به طور مستقیم یا غیر مستقیم با بهره وری و حتی هزینه های آنها داشته باشد معرفی می کنند (کاستیلو^۴، ۲۰۱۶). عدالت سازمانی به

¹ Maume

² Greenberg

³ Colquitt & Zaparta

⁴ Castillo

رفتار منصفانه و اخلاقی افراد درون یک سازمان اشاره میکند. عامل عدالت با سه عامل زیر تعریف میشود که همگی آنها به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض دلالت دارند:

- برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به عنوان عضوی از سازمان
- بیطرفی: بی طرفی در تصمیم های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان
- عدم تبعیض: اجتناب از هر گونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدید نظر خواهی در تصمیمات (دانایی فرد و زکیانی، ۱۳۹۲).

براساس عدالت سازمانی میتوان پیش بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار خود واکنش نشان می دهند. یکی از این واکنش ها، کاهش یا افزایش «برونداد» است؛ یعنی اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی شود، دچار نوعی تنش می شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می کنند، میزان دروندادها و مشارکت خود را در سازمان کاهش دهند. برعکس اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار خود عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده ای، دروندادها و مشارکت های خود را در سازمان افزایش دهند (عباسی و خدایاری زرنق، ۱۳۹۰). انعکاس عدالت سازمانی در رفتارهای سرپرست، حس خوبی ایجاد می کند. این حس، حسی از اعتماد به سرپرست و متعاقب آن اعتماد به سازمان را در کارکنان شکل می دهد (حدادنیا، هاشمی و فانی، ۱۳۹۲). طبق تحقیقاتی که در مورد عدالت سازمانی انجام گرفته شده است برای آن سه نوع عدالت در محیط کار تعیین شده است که شامل: ۱- عدالت توزیعی ۲- عدالت رویه ای و ۳- عدالت مراوده ای (تعاملی) می باشد.

۴- عدالت توزیعی

عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج مثل سطح پرداخت یا فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی اشاره دارد. منشاء این تئوری، نظریه برابری آدامز است. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می نمود. (کوهن ۲۰۰۱: ۲۷۹). فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد. عدالت سازمانی یک پیش بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زبردست از سرپرست می باشد (قیومی و مرعشی شوشتری ۱۳۹۳).

۵- عدالت رویه ای

اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه های عادلانه است. یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد اجرای عدالت مستلزم اتخاذ رویه های عادلانه است. یعنی صرف نظر از اینکه اساس و محتوای قانون باید عادلانه باشد، فرآیندی که قرار است عدالت از آن منتج شود نیز باید عادلانه باشد. از این رو عدالت رویه ای عبارت است از برابری ادراک شده از وسایل مورد استفاده برای توزیع جبران حقوق و مزایا (کونوسکی^۱، ۱۹۹۵).

۶- عدالت مراوده ای

عدالت مراوده ای بر جنبه بین شخصی تصمیم گیری، بخصوص برابری رفتار تصمیم گیرندگان در فرآیندهای تصمیم گیری تأکید دارد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می باشد وضع مناسب رویه ها به وسیله پنج رفتار: توجه ناکافی به داده های کارکنان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیار تصمیم گیری، بازخور به موقع، توجیه

¹ Kononsky

یک تصمیم تعریف می شود. این عوامل نقش مهمی را در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارد (کروپانزو، ۱۹۹۱: ۱۳۷).

۷- پیشینه تحقیق

طالقانی، پورعزت، فرجی (۱۳۸۸) در مقاله ای با عنوان بررسی تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران پرداختند که نتایج نشان داد که میان جامعه پذیری ناتوانی و خود ناتوان انگاری زنان با کاهش توانمندی آنان، رابطه ای مستقیم وجود دارد و سقف شیشه ای نیز به طور غیرمستقیم و از طریق دو عامل یاد شده بر کاهش توانمندی بانوان اثر می گذارد. در مقاله دیگری غلام زاده، حق شناس کاشانی و محمد خانی (۱۳۹۴) تحت عنوان تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه ای زنان به بررسی پرداختند و نتایج این تحقیق نشان داد که سبک رهبری تأثیر معنادار و مثبتی بر باور سقف شیشه ای زنان دارد. کمانی و منوچهری (۱۳۹۴) در مقاله ای به بررسی بین باور به شیشه سقف ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز پرداختند و نتایج تحقیق نشان داد که بین باور به سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین بعد تاب آوری از سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بین بعد انکار کردن سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین بعد کناره گیری سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه منفی و معناداری وجود دارد و بعد پذیرش با موفقیت ذهنی و ابعاد آن شامل رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. هم چنین بعد تاب آوری از سقف شیشه ای بیشترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد.

با توجه به اثراتی که سقف شیشه ای در سازمانها و به تبع آن در رضایت شغلی و عدالت سازمانی و تعهد کارکنان نسبت به سازمان دارد و همچنین می تواند یکی از عوامل ایجاد فرسودگی شغلی باشد، شناسایی عوامل به وجود آورنده آن و همچنین شناسایی موانع دسترسی زنان به مراتب بالای سازمانی اهمیت زیادی دارد اما متأسفانه در زمینه رابطه بین پدیده سقف شیشه ای بر عدالت سازمانی مطالعه و تحقیق زیادی انجام نگرفته است و تنها می توان به مقاله ی نصیری و لیک نبی و بهشتی راد (۱۳۹۳) که بررسی نقش سقف شیشه ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده پرداخته اند اشاره کرد که نتایج تحقیق شان نشان داد که بین سقف شیشه ای و کاهش عدالت ادراک شده و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما در میان مقالات خارجی می توان به مقاله فولی، کیدر و پاول (۲۰۰۲) تحت عنوان سقف شیشه ادراک شده و ادراکات عدالت: مورد مطالعه و کلای اسپانیایی اشاره نمود که نتایج نشان داد بین جنسیت و ادراکات تبعیض قومی با درک سقف شیشه ای رابطه مثبتی دارند، در حالیکه نسبت حقوق همجنسان در سازمان، با یک سقف شیشه ای در نظر گرفته شده منفی است. رابطه سقف شیشه ای درک شده با عدالت ترویجی درک شده منفی بود که به نوبه خود به طور مثبت با درک چشم انداز های شغلی شده ارتباط داشت و رابطه منفی معنی داری با تمایل به ترک آن دارد. به طور کلی، درک سقف شیشه ای تأثیر قابل توجهی بر قصد ترک خدمت دارد.

همچنین در مقاله ی دیگری که توسط فولی و نو گوهانگ و وانگ (۲۰۰۵) که به بررسی تبعیض جنسیتی درک شده، عدالت سازمانی و نگرش های مربوط به کار (یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک) پرداختند نتایج تحقیقشان نشان داد که عدالت و ادراکات تبعیض به طور معناداری با نگرش های شغلی ارتباط دارد و همچنین در مقایسه با مردان، زنانی که بیشتر تبعیض جنسیتی را درک می کنند، سطح پایین تعهد سازمانی دارند و در مقایسه با زنان، مردان که عدالت توزیع بیشتری را درک می کردند، سطح بالایی از رضایت شغلی داشتند؛ و ادراکات عدالت بر روی اهداف تأثیر گذاشته شده تا از طریق تأثیر آنها بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی از بین بروند.

در مقاله دیگری که توسط دونز و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی تصور اثرات سقف شیشه ای بر تعهد سازمانی و قصد گردش مالی: نقش واسطه عدالت توزیعی پرداخته شده است که در این تحقیق او رابطه بین سقف شیشه ای ادراک شده در سازمان و تعهد به آن را در سازمان مورد بررسی قرار داد و انتظار داشت که اثر آن از طریق ادراک های عدالت توزیع شده به صورت غیر مستقیم باشد. در این مقاله دونز و همکاران با استفاده از رقابت با یکدیگر، تساوی حقوق، تبادلات اجتماعی و نظریه هویت اجتماعی به تشریح و استدلال پرداختند که در هر دو مورد، میانجی گری جزئی وجود داشت. به طور خاص، اثر یک سقف شیشه ای درک شده بر روی هر یک از متغیرهای وابسته تنها زمانی بیشتر بود که با ادراک عدالت توزیعی در نظر گرفته می شد.

۸- فرضیه های پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت هستند از:

۱. بین سقف شیشه ای و عدالت سازمانی رابطه وجود دارد.
۲. بین سقف شیشه ای و عدالت سازمانی توزیعی رابطه وجود دارد.
۳. بین سقف شیشه ای و عدالت رویه ای رابطه وجود دارد.
۴. بین سقف شیشه ای و عدالت تعاملی رابطه وجود دارد.

۹- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه، کارکنان زن استان گیلان است که به علت گستردگی استان چند شهرستان به عنوان نمونه انتخاب شده اند و روش نمونه گیری مورد استفاده تصادفی ساده و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از جدول مورگان استفاده شده است.

روشهای آماری مورد استفاده در سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده های پژوهش پرسشنامه بود. برای گردآوری داده های مرتبط با سقف شیشه ای از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که شامل ۱۱ گویه می باشد و روایی آن توسط متخصصان تأیید شده است. این پرسشنامه با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.83$ به دست آمد. برای عدالت سازمانی از پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بهره گرفته شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.82$ دست آمد. پایایی کلی پرسشنامه نیز سنجیده شده است و آلفای کرونباخ آن $\alpha = 0.83$ می باشد و با توجه به آلفای کرونباخ پرسشنامه دارای پایایی می باشد.

جدول ۱- تعداد سوالات هر متغیر

متغیر	عدالت توزیعی	عدالت رویه ای	عدالت تعاملی	سقف شیشه ای
سوالات	۱-۵	۶-۱۰	۱۱-۱۴	۱۵-۲۵

۱۰- یافته های تحقیق

جدول ۲- ویژگی های جامعه آماری

شرح ویژگی ها	تعداد	درصد	درصد تجمعی
--------------	-------	------	------------

سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۳	%۱۳	%۱۳
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۶	%۲۶	%۳۹
	۳۱ تا ۳۵ سال	۲۰	%۲۰	%۵۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۲۳	%۲۳	%۸۲
	۴۰ سال به بالا	۱۸	%۱۸	%۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۱۶	%۱۶	%۱۶
	فوق دیپلم	۱۷	%۱۷	%۳۳
	لیسانس	۴۱	%۴۱	%۷۴
	فوق لیسانس و به بالا	۲۶	%۲۶	%۱۰۰
سابقه خدمت	۱ تا ۵ سال	۳۸	%۳۸	%۳۸
	۶ تا ۱۰ سال	۱۹	%۱۹	%۵۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۷	%۱۷	%۷۴
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۵	%۱۵	%۸۹
	۲۰ سال و به بالا	۱۱	%۱۱	%۱۰۰

جدول ۳- بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش در نمونه آماری

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره K-S	سطح معناداری
عدالت سازمانی	۳/۰۷	۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۹۶
عدالت توزیعی	۳/۰۹	۰/۶۸	۰/۹۹	۰/۳۵
عدالت رویه ای	۳/۰۸	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۶۱
عدالت تعاملی	۳/۰۳	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۶۹
سقف شیشه ای	۲/۷۹	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۹۴

یافته های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف نشان داد، در تمامی متغیرها، سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ است که فرض عدم طبیعی بودن توزیع داده ها رد می شود. بنابراین، داده ها توزیع نرمال دارند.

جدول ۴- همبستگی متقابل بین سقف شیشه ای و عدالت سازمانی

سقف شیشه ای	
عدالت سازمانی	همبستگی پیرسون ۰/۵۷ سطح معناداری ۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	همبستگی پیرسون ۰/۴۴ سطح معناداری ۰/۰۰۰
عدالت رویه ای	همبستگی پیرسون ۰/۶۱ سطح معناداری ۰/۰۰۰

عدالت تعاملی	همبستگی پیرسون	۰/۵۲
سطح معناداری		۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می دهد که رابطه معناداری بین عدالت سازمانی و سقف شیشه ای وجود دارد. همچنین بین سقف شیشه ای و عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، و عدالت تعاملی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون خطی بین سقف شیشه ای و عدالت سازمانی و مؤلفه های آن

متغیر پیشین	متغیر ملاک	F	R ²	β
سقف شیشه ای	عدالت سازمانی	۳۵/۴۵	۰/۲۹	۰/۵۱
	عدالت توزیعی	۲۵/۷۳	۰/۲۳	۰/۴۱
	عدالت رویه ای	۴۸/۲۵	۰/۳۷	۰/۵۴
	عدالت تعاملی	۳۳/۳۰	۰/۲۶	۰/۴۹

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می دهد که ۲۹٪ از پراکندگی (واریانس) کاهش عدالت سازمانی به وسیله سقف شیشه ای تبیین می شود. هم چنین این میزان برای عدالت توزیعی ۲۳٪؛ عدالت رویه ای ۳۷٪ و عدالت تعاملی ۲۶٪ است.

ضرایب رگرسیون β نیز بیان کننده آن است که عدالت سازمانی $\beta = 0/51$ ، عدالت توزیعی $\beta = 0/41$ ، عدالت رویه ای $\beta = 0/54$ و عدالت تعاملی $\beta = 0/49$ به طور مثبت و معنادار به وسیله سقف شیشه ای پیش بینی می شوند. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه نظرات کارکنان $\beta = 0/05$ در خصوص سقف شیشه ای و عدالت سازمانی بر حسب سن، تحصیلات و سابقه خدمت در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۶- نتایج آزمون F مقایسه نظرات کارکنان بر حسب سن، تحصیلات و سابقه خدمت

منبع	آماره	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p
سقف شیشه ای	سن	بین گروهی	۹/۳۶	۲۳	۰/۱۹	۰/۴۸	۰/۶۹
		درون گروهی	۲۳/۱۵	۷۶	۰/۳۴		
		کل	۳۲/۵۱	۹۹			
عدالت سازمانی		بین گروهی	۳/۶۹	۲۶	۰/۸۹	۲/۳۲	۰/۲۷
		درون گروهی	۴۵/۵	۷۳	۰/۵۱		
		کل	۴۹/۱۹	۹۹			
سقف شیشه ای	تحصیلات	بین گروهی	۰/۵۳	۲۳	۰/۲۳	۱/۲۰	۰/۴۱
		درون گروهی	۲۷/۷۹	۷۶	۰/۴۹		
		کل	۲۸/۳۲	۹۹			
عدالت سازمانی		بین گروهی	۵/۲۲	۲۶	۰/۸۱	۲/۹۶	۰/۱۴
		درون گروهی	۴۸/۴۹	۷۳	۰/۴۹		

			۹۹	۵۳/۷۱	کل		
۰/۳۹	۱/۹۳	۰/۳۱	۲۳	۰/۶۹	بین گروهی	سابقه خدمت	سقف شیشه ای
		۰/۳۴	۷۶	۲۲/۲۳	درون گروهی		
			۹۹	۲۲/۹۲	کل		
۰/۹۳	۱/۲۵	۰/۱۹	۲۶	۰/۵۱	بین گروهی	عدالت سازمانی	
		۰/۴۸	۷۳	۴۶/۵۸	درون گروهی		
			۹۹	۴۷/۰۹	کل		

نتایج حاصل نشان می دهد تفاوت معناداری بین میانگین نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه ای و عدالت سازمانی بر حسب سن، تحصیلات و سنوات خدمت وجود ندارد.

۱۱- نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که بین سقف شیشه ای با کاهش عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. و ۲۹٪ از پراکندگی (واریانس) کاهش عدالت سازمانی به وسیله سقف شیشه ای تبیین می شود. هم چنین نتایج نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، درصد بالایی از تغییرات واریانس عدالت رویه ای، توسط سقف شیشه ای قابل تبیین و پیش بینی است. هم چنین نتایج حاصل از بررسی نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه ای و عدالت سازمانی حاکی از نبود تفاوت بین نظرات بر حسب سن، تحصیلات و سنوات خدمت بود. نظر به تاثیر منفی سقف شیشه ای و عدالت سازمانی و با توجه به اینکه موفقیت و پیشرفت هر جامعه ای در گرو استفاده از تخصص های موجود در آن صرف نظر از نوع جنسیت می باشد، به عبارتی سازمانها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. لذا اتخاذ تدابیر علمی و برنامه ریزی های لازم و مقتضی و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع به عنوان نیمی از جمعیت فعال جامعه، باید در نظر گرفته شود. مدیران ارشد باید از طریق توسعه آموزش و برگزاری کارگاهها و سمینارهای آموزشی با تغییر دیدگاهها و نگرشهای سازمانی نابرابریهای موجود در ارتقاء زنان و مردان را اصلاح نمایند و این امر به جای نگاه جنسیتی بر مبنای توانمندی و شایسته سالاری انجام پذیرد. از این رو حرکت به سمت افزایش عدالت از وظایف خطیر سازمانها بوده و باید به عنوان یکی از وظایف اصلی در شرح وظایف هر سازمان گنجانده شود تا بلکه بتوانیم با اجرای این امر سازمانهای مفید و مثمرتر و از همه مهمتر نیروی انسانی سالم و با مهارت و شاداب و راضی از محیط کار داشته باشیم و با از بین بردن این باور که روسای سازمان از ورود زنان به پست های مدیریتی جلوگیری می کنند، باعث رشد و افزایش بهره‌وری در سازمان شویم.

۱۲- منابع

- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست های مدیریت، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۱، شماره ۴، صص ۶۷-۸۵.
- اندکازلکی، مهری، سروقد، سیروس و برزگر، مجید (۱۳۹۲). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام / تعارض نقش در کارکنان، مجله روان شناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۸، صص ۱۰۶-۹۳.
- تابع بردبار، فریبا، کمائی، سید محمد حسین و منوچهری، بهناز (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، سال ششم، شماره ۴، چهارم.

۴. جزینی، نسرين، سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۳۶-۳۷
۵. حدادنیا، سیروس، هاشمی، سید احمد و فانی، حجت اله (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی مدیران گروه های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره دوم (مسلسل ۳۰)، صص ۷۷-۶۱
۶. رابینز، استیفن (۱۹۴۳) ترجمه الوانی، سید مهدی و دانایی فر، حسن، تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)، ناشر: انتشارات صفار، نوبت چاپ: چهل و سوم، ۱۳۹۵
۷. روزنامه کارون، سه شنبه ۱۴ بهمن ۱۳۹۳، سال بیستم، شماره ۳۳۳۹
۸. سیدجوادین، سیدرضا. مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه های مدیریت و سازمان جلد اول، نشر: نگاه دانش، ۱۳۸۶
۹. سیدجوادین، سیدرضا، روشن نژاد، مژگان، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۶). ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه ای و سقف شیشه ای، مجله علمی و پژوهشی تحقیقات زنان، سال دوم، شماره اول.
۱۰. ضرغامی فرد، مژگان، بهبودی، محمدرضا (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه ای: بررسی تجربه ها و چالشهای زنان در پستهای رهبری سازمان، مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۱۱-۱۹۱
۱۱. طالقانی، غلامرضا، پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۸۹-۱۰۲
۱۲. عباسی، محمود، خدایاری زرنق، رحیم (۱۳۹۰). ارزشهای اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی، فصلنامه اخلاق زیستی، سال اول، شماره دوم
۱۳. غلام زاده، داریوش، حق شناس کاشانی، فریده و محمد خانی، فاطمه (۱۳۹۴). تاثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه ای زنان، مطالعات زنان، سال ۱۳، شماره ۳، صص ۱۹۷-۱۷۵
۱۴. قیومی، عباسعلی، حاجیانی، ابراهیم، مرعشی شوشتری، سیده سمین (۱۳۹۳). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمانهای فرهنگی، مجله مدیریت فرهنگی، سال هشتم، شماره بیست و ششم
۱۵. نصیری ولیک نبی، فخرالسادات، بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده (مطالعه موردی کارکنان زن دانشگاه ارومیه)، مطالعات زنان سال ۱۲، شماره ۴، صص ۱۴۹-۱۷۲.
16. Castillo, C. Fernandez, V. (2017). Relationships between the dimensions of organizational justice and students' satisfaction in university contexts. *Intangible Capital*, 13(2): 282-301
17. Debjani, G. Tomoki, S.L. Gurunathan c. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*: 130-137.
18. Debra E. Meyerson and Joyce K. Fletcher. (1999). A Modest Manifesto for *Shattering the Glass Ceiling*. *harvard business review* : 122-136
19. Downes, M. Hemmasi, M. Eshghi, G. (2014). When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment And Turnover Intent: The Mediating Role Of Distributive Justice. *Journal of Diversity Management* , 9(2)
20. Foley, S. Yue, N. H. Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice ARE There gender differences in outcomes?. *Group & Organization Management*, 30(4).
21. Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6): 482-496