

بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز

فریبا تابع بردبار^۱، سید محمدحسین کمانی^۲، بهناز منوچهری^{۳*}

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز است. روش این تحقیق، از منظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و طرح تحقیق به صورت توصیفی- همبستگی به شیوه پیمایشی است، جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان زن در شهرداری شیراز با تعداد ۶۰۰ نفر کارمند می باشد که جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد، که ۲۲۹ نفر مناسب این تحقیق بودند. از نرم افزار Spss استفاده گردید که ابتدا مشخصات توصیفی متغیرهای تحقیق نظیر درصد فراوانی کمینه- بیشینه بدست آمد. پس از ارائه ماتریس همبستگی از روش رگرسیون چند متغیره جهت تعیین سهم متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک استفاده گردید.

کلیدی‌ترین نتایج این پژوهش این است که: بین باور به سقف شیشه‌ای زنان و موفقیت ذهنی و همچنین ابعاد آن ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین بعد تاب آوری از سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و بین بعد انکار کردن سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین بعد کناره گیری سقف شیشه‌ای 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 معنی داری وجود دارد. هم‌چنین بعد تاب آوری از سقف شیشه‌ای بیش‌ترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد.

واژه‌های کلیدی: سقف شیشه‌ای، موفقیت ذهنی، تاب آوری، رضایت شغلی، سلامت روان

^۱ - استادیار، روان شناسی پیام نور

^۲ - استادیار، مدیریت دولتی پیام نور

^۳ - دانشجوی ارشد، مدیریت دولتی پیام نور

مقدمه

به طور گسترده‌ای پذیرفته شده که موفقیت شغلی، از عناصر عینی و ذهنی تشکیل یافته است (Abele, Spurk, 2009). شاین مفهوم شغل را به دو شاخه شغل درونی و بیرونی تفکیک کرد. در فضای جدید سازمانی، شاهد غلبه شغل درونی بر شغل بیرونی هستیم. شغل بیرونی مراحل را در بر می‌گیرد که در یک شغل یا سازمان باید طی شود تا پیشروی موفق در شغل انجام گیرد که در راستای تعریف سازمان از موفقیت است (Schein, 1990:9). موفقیت بیرونی در شغل، بیانگر واقعیات شغلی از جمله حقوق و ارتقا و موفقیت ذهنی در شغل، بیانگر ادراک فرد از موفقیت شغلی خود است. بر خلاف موفقیت بیرونی که بر اساس برنامه‌های سازمانی تعریف می‌شود، در موفقیت ذهنی شاهد تأکید بیش‌تری بر نقش فرد هستیم و در این میان، ذهنیت فرد که منشعب از موفقیت ذهنی در، ادراکات فرد است، شکل دهنده موفقیت ذهنی فرد می‌باشد (Dries, 2010). موفقیت ذهنی در شغل به عنوان پیامدهای تجمعی روانشناختی از شغل و نتایج مرتبط با آن تعریف می‌شود که از تجارب روانشناختی فرد شکل می‌گیرد (Kraimer, Seibert, 2001).

ادراک، تجربه احساسی ما از دنیای پیرامون است و شناخت محرک‌های محیطی و پاسخ به این محرک‌ها را در بر می‌گیرد. ادراک نه تنها تجارب ما از دنیای پیرامونمان را شکل می‌دهد، بلکه اجازه می‌دهد تا در محیط خود وارد کنش و عمل شویم. ادراک در سازمان، برداشت فرد در رابطه با موضوعات انسانی را در بر می‌گیرد. ادراک اجتماعی اغلب با خصوصیات در ارتباط است که قابل مشاهده مستقیم نیستند و باید استنباط شوند. در نتیجه، قضاوت‌های ادراک اجتماعی نسبت به قضاوت‌های ادراک فیزیکی بسیار پیچیده‌تر و دشوارترند (Anderson, 1994:4).

در این پژوهش نقش موفقیت ذهنی را که با ابعاد رضایت شغلی، شادی، سلامت جسم و سلامت روان سنجیده می‌شود بر سقف شیشه‌ای زنان بررسی می‌کنیم. زنان به عنوان سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده تقریباً، نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند. آنها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی هر جامعه می‌باشند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد. 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 خواه آن پست‌ها نباشند؛ بر همین اساس در سال ۱۳۷۵ میزان فعالیت اجتماعی برای مردان (۷۴/۵) درصد و برای زنان (۹/۶) درصد بوده است (Jamalie, Nejatie, 2007).

سقف شیشه‌ای^۱ همان موانع بر سر راه زنان برای رسیدن به سطح بالای سازمان است. آن چه که آشکار است این است که سرمایه‌گذاری در آموزش زنان، از یک سوء با افزایش مهارت و آمادگی آنان برای ورود به بازار کار، به توسعه اقتصادی پایدار مبتنی بر دانش و کاربرد فناوری کمک می‌کند و از سوی دیگر، تحولی قابل ملاحظه در جهان بینی و فرهنگ آنان در جایگاه مادر و تربیت کننده نسل فردا به وجود می‌آورد. اما کاهش حضور زنان در رده‌های بالای مدیریتی در بررسی عوامل پنهان و آشکار آن را توسط پژوهشگران ملزم می‌سازد (Emad Zadeh, Sadeghi, 2004).

(ghareh reazi, 2001)، نیز معتقد است که "از کل زنان شاغل در ایران تنها ۱۷٪ توانسته‌اند پست‌های مدیریتی را احراز کنند". پرکردن فاصله بین این اختلاف، لازمه‌اش توجه جدی مسئولان به مساله ورود زنان در عرصه‌های مختلف اجرایی و مدیریتی است چنانچه در کشورهای مختلف جهان نیز این گونه عمل شده است آن گونه که اعلامیه چهارمین کنفرانس جهانی زن در پکن می‌گوید "بدون شرکت فعال زنان و گنجاندن دیدگاه زنان در کلیه سطوح تصمیم‌گیری، اهداف برابری، توسعه و صلح قابل حصول نیست" (Arian, Ghazie, 1996).

(Roushan, 2009)، در تحقیقات خود دریافت که زنان جو حاکم مردانه در سازمان‌ها و عدم پذیرش مدیران زن از سوی مردان را مانعی برای ارتقای خود دانسته‌اند. در بررسی علل این مسئله نوک پیکان به سوی مفهوم سقف شیشه‌ای و عوامل مؤثر در تشکیل آن نشانه رفته است.

پدیده عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت را در اصطلاح سقف شیشه‌ای می‌گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶، در مجله وال استریت ژورنال به کار رفت (Weyer, 2007). هم‌چنین موریسون و همکارانش از اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند؛ آنان مهم‌ترین عامل نابرابری‌های جنسیتی در سازمان‌های اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان را وجود سقف شیشه‌ای می‌دانند (Laven, 2002, p. 108). موانع نامرئی و سقف شیشه‌ای که محققان از آن نام می‌برند در حقیقت مجموع باورها و پندارهایی نادرست است که در خصوص زنان جامعه وجود دارد و این کلیشه‌های جنسیتی به گونه‌ای ناخود آگاه در جامعه و سازمان عمل می‌کند و مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مختلف می‌شود (Martell, 1998, p. 13).

بر اساس گزارش کمیسیون فدرال از سقف شیشه‌ای در سال ۱۹۹۵، این پدیده تنها خاص زنان نبوده بلکه شامل اقلیت‌های (قومی و مذهبی) نیز می‌شود: "موانعی نامرئی و غیر قابل عبور که از دستیابی اقلیت‌ها و زنان به رده‌های بالای سازمانی جلوگیری می‌کند، صرف نظر از قابلیت‌ها و موفقیت‌های آنها (Cotter, 2001). بنابراین مسئله عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی اجرایی، نه به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی بلکه ناشی از عوامل فرهنگی یا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان-

¹. Glass Ceiling

های شدیداً مرد سالارنسب داده شده است (Asfydany, 2002). کمسیون سقف شیشه‌ای آمریکا نیز عوامل مهم در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای که مهم‌ترین مانع ارتقاء زنان به مشاغل مدیریتی است را چنین عنوان می‌کند: شبکه‌های استخدام سنتی، تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، تقویت نشدن قانون فرصت‌های برابر، نداشتن تحصیلات کافی برای دستیابی به پست‌های مدیریتی و انگاشته شدن مدیران زن به سان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان (Alvany, Zarghamy fard, 2001).

(Cotter, 2001) در ۲۰۰۱، بر اساس تعریف رسمی کمسیون سقف شیشه‌ای فدرال، ضابطه‌ای برای شناسایی نابرابری سقف شیشه‌ای ارائه داده اند که عبارتند از: سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که بوسیله سایر ویژگی‌های مرتبط با شغل توضیح داده نشده است.

سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که بدون توجه به "قابلیت‌ها و موفقیت‌های" شخص در مورد وی اعمال می‌شود. نابرابری‌های که ناشی از تبعیض‌های گذشته در تحصیل یا آموزش هستند یا ناشی از نوع انتخابی هستند که افراد به مقتضای اهداف غیر مرتبط با بازار کار مثل خانواده، کار داوطلبانه یا تفریح انجام داده اند، مشمول سقف شیشه‌ای نمی‌شوند (Cotter, 2001)؛ یعنی سقف شیشه‌ای زمانی بوجود می‌آید که موانع ساختگی از پیشرفت زنان و اقلیت‌ها جلوگیری کند؛ به عبارت دیگر زنان و اقلیت‌ها با وجود داشتن قابلیت‌های برابر با مردان، شانس کمتری برای دست‌یابی به مشاغل مدیریتی داشته باشند (Maume, 2004). در عمل این به آن معنا است که سقف شیشه‌ای به وسیله تفاوت‌های باقیمانده مرتبط با جنس و نژاد، پس از کنترل تحصیلات، تجربه، توانایی‌ها، انگیزش و سایر ویژگی‌های مرتبط با شغل اندازه‌گیری می‌شود (Cotter, 2001). (Smith, 2012) در گزارش تحقیقاتی خود بیان نمود که ساختار باور به سقف شیشه‌ای می‌تواند از چهار بعد انکار کردن^۱، کناره‌گیری^۲، پذیرش^۳، تاب‌آوری^۴ تشکیل شود که هر کدام از این ابعاد به تنهایی و در کل می‌تواند در شکل‌گیری باور زنان به سقف شیشه‌ای نقش داشته باشد، این ابعاد در این تحقیق مد نظر خواهد بود. کناره‌گیری در رابطه با سقف شیشه‌ای مبنی بر اظهاراتی می‌باشد که نشان می‌دهد چرا زنان تسلیم می‌شوند و یا نمی‌توانند به دلیل موانع اجتماعی و سازمانی مسیر رشد و ترقی را دنبال کنند. عامل پذیرش در تشکیل باور به سقف شیشه‌ای نشان‌دهنده این است که زنان به دنبال کسب جایگاه‌های بسیار بالا نمی‌باشند در واقع زنان در پی قدرت نمی‌باشند

¹.Denial

².Resignation

³.Acceptance

⁴.Resilience

در صورتی که مردان به دنبال سطوح بالای قدرت می‌باشند. عامل تاب آوری در تشکیل باور به سقف شیشه‌ای مبتنی بر اظهاراتی می‌باشد که نشان می‌دهد که زنان چگونه می‌توانند پیشرفت کنند. عامل انکار کردن در تشکیل باور به سقف شیشه‌ای متشکل از مواردی است که نشان می‌دهد چرا برخی از زنانی که به سقف شیشه‌ای معتقدند، بسیار کم (در حد افسانه) می‌باشند یا اصلاً وجود ندارند.

موفقیت کار راهه ذهنی، به آنچه در ذهنیت فرد باقی می‌ماند، بستگی دارد حتی اگر آن احساسات و ادراکات از واقعیت بیرونی مانند حقوق یا ترفیعات، نشات گیرند (Calear , Coriss , Pearmans,2008).

(Smith,2012)، در گزارش تحقیقاتی خود بیان نمود موفقیت ذهنی می‌تواند از چهار بعد رضایت شغلی، سلامت روان، سلامت جسم و شادی تشکیل شود که هر کدام از این ابعاد به تنهایی و در کل می‌تواند در شکل‌گیری موفقیت ذهنی زنان نقش داشته باشد، این ابعاد در این تحقیق مورد نظر نیز خواهد بود. وروم^۱ رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند، می‌داند (Vroom,1967). (Tudor,1996) سلامت روان شامل: توانایی زندگی کردن همراه با شادی، بهره‌وری و بدون وجود دردسر است.

سلامت جسمی مرتبط به وجود یا عدم بیماری می‌باشد (Vary,1996).

شادی ترکیبی از عاطفه مثبت بالا و عاطفه منفی پایین است. عاطفه مثبت مانند: عاشق بودن، هیجان زندگی، خوشی و اشتیاق و عاطفه منفی مانند: ناکامی، خصومت، ترس، عصبانیت، وحشت‌زدگی و رنجاندن دیگران (Shahidi,sh.2010).

آخرین آمار رسمی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که تفاوتی فاحش بین نرخ مشارکت اقتصادی مردان و زنان در ایران وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده در فصل بهار ۱۳۹۰، نرخ مشارکت اقتصادی در جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر در کل کشور ۳۸/۲ درصد بوده است. این شاخص در مردان ۶۲/۰ درصد و در زنان ۱۴/۳ محاسبه شده است در صورتی که جمعیت ۱۵ ساله و بیش‌تر، جمعیت در سن کار فرض شود، نرخ مشارکت اقتصادی در کل کشور ۴۱/۹ درصد به دست می‌آید این شاخص در مردان ۶۸/۲ درصد و در زنان ۱۵/۷ درصد است.

نتایج حاصل از تحقیقات صورت گرفته توسط (Solomon,1990)، (Gerhart,Rynes,1991) نشان می‌دهد که زنان در مشاغل مشابه ریاست ۴۲ درصد کمتر از مردان در همان سطح، حقوق دریافت می‌کنند. نتایج تحقیقات (Morrison,Glinow,1990) (Kalleberg,Leicht,1991)، نشان می‌دهد که بعضی از زنانی که در رده‌های میانی سازمان‌ها مدیریت می‌کردند به دلیل نبود پیشرفت و فرصت-

¹ Vroom

های که وجود دارد دلسر شده‌اند (به سبب وجود موانع پیشرفت زنان) سازمان قبلی را ترک کرده‌اند. در چهار دهه گذشته، افزایش سطح دانش، تغییرات شدید اجتماعی، وضع قوانین عدم تبعیض در استخدام و فرصت‌های برابر شغلی، افزایش حضور زنان در اقتصاد و مشاغل مدیریتی را موجب شده است. با این وجود هنوز زنان از فرصت‌های اندکی در موقعیت‌های مدیریتی برخوردارند، بویژه در ایران که مشارکت زنان اندک است، بررسی انجام شده نشان می‌دهد که مساله زنان، به خصوص "مدیریت زنان" در ایران موضوعی بحث برانگیز و چالش زا بوده است به نحوی که متفکران و نخبگان جامعه توجه به آن را ضروری دیده‌اند.

در خصوص ضرورت این تحقیق می‌توان گفت این بررسی از دو جنبه نظری و عملی قابل توجه می‌باشد، از منظر تئوریک این پژوهش به دنبال سنجش میزان باور به سقف شیشه‌ای بر اساس ۴ مؤلفه‌ی انکار کردن، پذیرفتن، تسلیم شدن و تاب آوری (انعطاف پذیر بودن) و نقش آنها بر موفقیت ذهنی که خود دارای ۴ مؤلفه‌ی رضایت شغلی، شادی، سلامت روان و سلامت جسم می‌باشد. طبق تحقیقات مطرح شده مشخص است که باور سقف شیشه‌ای می‌تواند امیال خود را برای رشد شغلی، ارتقا و یا تقلیل دهد. این باورها منجر به انتخاب‌های مسیره‌های شغلی و رفتارهای ماندگار در سازمان‌ها می‌شود. این پیش بینی‌ها همراستا با اکثر مطالعات صورت گرفته به بررسی عوامل محیطی (بیرونی) از جمله فرهنگ، سازمان، عوامل اجتماعی، فردی و ... است. بنابراین چنین مطالعه‌ای در مورد سقف شیشه‌ای با این مؤلفه‌ها در نوع خود جدید و تقریباً کم سابقه است.

از جنبه عملی، نتایج این تحقیق که به بررسی نقش (عوامل درونی) زنان بر پیامدهای شغلی دارد می‌تواند به مدیران و برنامه ریزان حوزه کار و اشتغال کمک کند تا ضمن آشنایی با عوامل اثر گذار بر عدم پیشرفت شغلی، این عوامل را وضع سازند تا بتوان تعادلی در خصوص مدیریت زنان و مردان به وجود آورد.

(Fatemi Sadr, 2001) به بررسی موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران با هدف شناسایی موانع فردی و محیطی موثر در عدم ارتقا زنان صورت داده است. موانع فردی به طور کلی شامل عوامل شخصیتی، روابط بین فردی و دانش و آگاهی زنان است و موانع محیطی شامل عوامل فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و سوابق تاریخی می‌باشد. در این تحقیق از روش میدانی و پیمایشی استفاده شده است و در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شده است. تعداد ۱۰۰ فقره پرسشنامه بین دانشگاه‌های تهران توزیع گردید که ۷۹ فقره آن اعاده گردید. با توجه به یافته‌ها پژوهش، عوامل فرهنگی بیش‌ترین تاثیر را در عدم ارتقا زنان به سطوح مدیریتی داشته است و عوامل فردی نیز اگرچه بی تاثیر نبوده ولی نقش آنها از عوامل محیطی کمتر بوده است. و از جمله عوامل فردی، عوامل شخصیتی است که بیش‌ترین تاثیر را در بین عوامل فردی در عدم ارتقا زنان به سطوح مدیریتی دارا بوده است.

(Keshavarz, 1997)، در مقاله‌ای تحت عنوان حریم حساس اشتغال زنان، به بررسی منابع و موانع اشتغال زنان پرداخته است. در بخشنامه زنان به منافعی از قبیل: استقلال نسبی مالی، ارتقاء آگاهی‌های اجتماعی، امکان استفاده از امکانات آموزشی و تخصصی و حرفه‌ای، زوال بینش، تقدیر-گرایی زنان، تن ندادن به وظایف خانگی بدون همراهی مردان، امکان کسب هویت و به دنیا آوردن فرزندان کمتر و غیره پرداخته شده است. در بخش موانع استقلال زنان، به موانع وجود کلیشه‌های جنسی تثبیت شده، موانع قانونی، نابرابری دستمزد زنان با مردان، واگذار نکردن مشاغل تصمیم-گیری به زنان و کمبود خدمات رفاه اجتماعی پرداخته است. به نظر وی در فرهنگ مسلط مردسالار، تاکید بسیار بر نقش مادری موجب رانده شدن زنان به خانه‌ها می‌شود.

(Aqryan, 2004)، در این پژوهش "بررسی تأثیر شغل زنان بر روی مشارکت سیاسی آنان" سعی بر این بوده است که موضوع تأثیر شغل زنان بر میزان مشارکت سیاسی آنان در شهر بابل مورد کندوکاو قرار گیرد و سپس معانی نظری و فرضیه‌های تحقیق تدوین شد. مبانی نظری تحقیق از نظریه هایلیپست، دال، فیش باین آیزن و همنز می‌باشد. در این پژوهش دو فرضیه مطرح شده‌اند. فرضیه اول به بررسی رابطه بین نوع شغل زنان و میزان مشارکت سیاسی آنان می‌پردازد و فرضیه دوم به بررسی رابطه بین منزلت شغلی زنان و میزان مشارکت سیاسی آنان می‌پردازد. که براساس داده‌های موجود هر دو فرضیه پژوهش با معناداری بالایی تأیید شده‌اند. در ادامه برای بررسی بیش-تر و دقیق‌تر فرضیه‌ها از ۵ متغیر کنترل، سن، وضعیت تأهل، نوع نگرش زنان نسبت به نظام، ارزش مشارکت سیاسی و میزان رضایت از نتایج مشارکت سیاسی استفاده شده است که این ۵ متغیر کنترل تأثیر قابل توجهی در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق نداشته‌اند و فرضیه‌های پژوهش با وجود استفاده از متغیرهای کنترل نیز تأیید شده‌اند.

(July Vix, 1995) در پژوهش‌های خود اعلام می‌دارد که ۴۴٪ از صاحبان کسب و کار، زنانی بودند که سازمان‌های خود را به دلیل سقف شیشه‌ای ترک کرده‌اند در مقایسه با ۱۷٪ مردانی که کار خود را به دلیل تبعیض رها کردند.

مجله فورچون^۱ با تحقیق در هزار شرکت، دریافته است که درصد اشتغال پست‌های مدیریتی بوسیله زنان از ۵ درصد سال ۱۹۷۹ به ۹/۲ درصد در سال ۱۹۸۳ کاهش یافته است و فقط ۴ نفر از این هزار مدیرعامل، زن هستند. آمار سال ۱۹۹۵ نشان می‌دهد درحالی که ۱۰ درصد مقامات مسئول شرکت‌ها زن هستند، فقط ۲/۴ درصد پست‌های مهم مدیریتی را زنان تصاحب کرده‌اند و تنها ۹/۱ درصد از بالاترین رقم پرداخت‌ها در مناصب مدیریتی ۵۰ شرکت برگزیده مجله فورچون به زنان اختصاص دارد. این عدم پیشرفت به وجود "سقف شیشه‌ای" نسبت داده می‌شود. سقف

^۱ Fortune

شیشه‌ای یعنی آن مانع نامرئی که مبتنی بر نگرش و پیش داوری‌های سازمانی است. این سقف شیشه‌ای در آمریکا رواج دارد و بالغ بر ۹۲ درصد از بانوان مدیران موضوع را تایید می‌کنند. سقف شیشه‌ای از دو جهت هزینه زا است: از نظر افت بهره وری در آن بخش از نیروی کار که حس می‌کند جلو پیشرفتش گرفته شده است؛ از جهت هزینه جابجایی نیروی کار که معادل ۵/۱ برابر حقوق سالانه مدیران، برآورد شده است (Amini, Zamani, 2006).

اسمیت (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به بررسی روابط بین ابعاد سقف شیشه‌ای و ابعاد موفقیت ذهنی پرداخته است که جامعه آماری آن را زنان تشکیل داده و به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط منفی بین سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی وجود دارد.

فرضیه اصلی

بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بعد سقف شیشه‌ای شامل تاب آوری ارتباط مثبت و معناداری با ابعاد موفقیت ذهنی (شادی، سلامت روان و سلامت جسم) دارد.
- ۲- بعد سقف شیشه‌ای شامل انکارکردن ارتباط مثبت و معناداری با ابعاد موفقیت ذهنی (شادی، سلامت روان و سلامت جسم) دارد.
- ۳- بعد سقف شیشه‌ای شامل کناره گیری کردن ارتباط منفی با ابعاد موفقیت ذهنی (شادی، سلامت روان، سلامت جسم و رضایتمندی شغل) دارد.
- ۴- بعد سقف شیشه‌ای شامل پذیرفتن ارتباط منفی با بعد موفقیت ذهنی (رضایتمندی شغل) دارد.
- ۵- کدامیک از ابعاد باور به سقف شیشه‌ای توانایی پیش بینی موفقیت ذهنی را دارد؟

ابزار و روش

این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی به شیوه پیمایشی است. جامعه آماری را کلیه کارمندان زن شهرداری شیراز (۶۰۰) نفر در سال ۱۳۹۳ تشکیل دادند و از بین آنها ۲۳۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پس از جلب رضایت و همکاری در این پژوهش شرکت کردند و آنها خواسته شد پرسشنامه باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی را تکمیل کنند. پس از اجرای تحقیق، ۲۲۹ پرسشنامه در مرحله فرضیه آزمایی تحلیل شدند. برای تحلیل از آمار توصیفی (محاسبه میانگین، انحراف معیار، همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان) استفاده شد. تحلیل داده با استفاده از Spss نسخه انجام گرفت.

برای جمع آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده گردید.

جهت بررسی پرسشنامه‌ها از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

۱ - پرسشنامه سقف شیشه‌ای اسمیت (۲۰۱۲).

۲- پرسشنامه موفقیت ذهنی اسمیت (۲۰۱۲).

پرسشنامه سقف شیشه‌ای

برای سنجش سقف شیشه‌ای از پرسشنامه اسمیت استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۹ گویه و چهار بعد است. که شامل انکار کردن، پذیرفتن، کناره گیری (تسلیم شدن) و تاب آوری (حالت ارتجاعی) می‌باشد. که از مقیاس هفت درجه ای لیکرت جهت نمره گذاری استفاده شده است. با توجه که این ابزار برای اولین بار در زبان فارسی مورد استفاده قرار می‌گرفت در ابتدا این پرسشنامه توسط دو مترجم از زبان انگلیسی به فارسی برگردانده شد، سپس متن اصلی و ترجمه فارسی آن توسط دو تن از متخصصین رشته مدیریت که دارای توانایی‌های ترجمه بودند مورد بازبینی قرار گرفت. پس از انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه فارسی جهت تعیین روایی محتوایی و صوری به دو تن از اساتید رشته مدیریت داده شد، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید مذکور مورد تایید قرار گرفت. اسمیت در تحقیق خود میزان آلفای کرونباخ را به صورت کناره گیری کردن ۰.۷۱، انکار کردن ۰.۸۱، پذیرفتن ۰.۷۲ و تاب آوری ۰.۷۰ اعلام کرد.

پرسشنامه موفقیت ذهنی

برای سنجش موفقیت ذهنی از پرسشنامه اسمیت استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و چهار بعد است. که شامل رضایت شغلی، سلامت روان، سلامت جسم و شادی می‌باشد. که از مقیاس ۷ درجه ای لیکرت و ۵ درجه ای لیکرت جهت نمره گذاری استفاده شده است با توجه که این ابزار برای اولین بار در زبان فارسی مورد استفاده قرار می‌گرفت. در ابتدا این پرسشنامه توسط دو مترجم از زبان انگلیسی به فارسی برگردانده شد، سپس متن اصلی و ترجمه فارسی آن توسط دو تن از متخصصین رشته مدیریت که دارای توانایی‌های ترجمه بودند مورد بازبینی قرار گرفت. پس از انجام اصلاحات لازم، پرسشنامه فارسی جهت تعیین روایی محتوایی و صوری به دو تن از اساتید رشته مدیریت داده شد، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید مذکور مورد تایید قرار گرفت. اسمیت در تحقیق خود میزان آلفای کرونباخ را به صورت بعد شادی ۰.۸۹، سلامت روان ۰.۷۷، سلامت جسم ۰.۷۸ و رضایت شغلی ۰.۹۱ اعلام کرد.

یافته‌های پژوهش

الف: تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها

جدول ۱. حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف نمره پاسخگویان از طیف باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت

ذهنی و ابعاد آنان

نام متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	Z	۰/۵	نام متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	Z	۰/۵
سقف شیشه‌ای	۹۲	۱۹۰	۱۳۳/۱	۱۸/۸	۰/۶۵۵	۰/۷۸	موفقیت ذهنی	۸۴	۱۳۶	۱۰۰/۱	۱۸/۳	۱/۱	۰/۱۱۸
تاب‌آوری	۱۵	۵۱	۴۳/۲	۶/۳	۰/۶۴۷	۰/۷۱	سلامت جسمی	۲	۱۲	۹/۶۸	۱/۹۷	۲/۶۵	۰/۰۰۰
کناره‌گیری	۱۱	۵۷	۴۱/۲	۹/۴	۱/۰۹	۰/۸	رضایت شغلی	۱۰	۲۵	۱۸	۱۲/۲	۱/۶۶	۰/۰۰۸
انکار	۸	۴۵	۲۹/۲	۷/۷	۱/۳۳	۰/۶۰۶	سلامت روانی	۲۱	۷۴	۵۳/۷	۴/۸	۰/۸۷	۰/۴۳۴
پذیرش	۱۲	۳۸	۱۸/۶	۵	۲/۰۱	۱/۰۱	شادی	۷	۲۷	۱۸/۱	۸/۹	۱/۰۲	۰/۲۵

میانگین نمره از طیف اعتقاد به سقف شیشه‌ای ۱۳۳/۱ است که اندکی کمتر از میانگین نمره طیف یعنی ۱۳۶ است. بنابراین از نظر زنان مورد مطالعه اعتقاد به سقف شیشه‌ای در حد متوسط است. برای بررسی نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که تنها بعد پذیرش از توزیع نرمال برخوردار نیست به طوری که میزان Z به دست آمده از این آزمون ۲/۰۱ است که معنی‌دار است و دلالت بر توزیع نرمال داده‌ها دارد. میانگین نمره آنها از طیف موفقیت ذهنی ۱۰۰/۱ است که از ۸۵ یعنی حد متوسط نمره طیف بیش‌تر است. بنابراین افراد مورد بررسی از موفقیت ذهنی نسبتاً بالایی برخوردارند. بر اساس جدول ۱ میزان Z به دست آمده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای دو بعد سلامت جسمی و رضایت شغلی معنی‌دار بوده و نمایانگر عدم توزیع نرمال این دو بعد است و دو بعد دیگر موفقیت ذهنی از توزیع نرمال برخوردار هستند چرا که میزان Z به دست آمده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای آنها معنی‌دار نمی‌باشد. در این جدول می‌بینید احساس سلامت روان در بالاترین میزان است و احساس سلامت جسمانی در کمترین میزان قرار دارد.

ب: تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی تحقیق

بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان و ابعاد آن ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپرمن نشان می‌دهد که بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی و (تمامی ابعاد آن (شادی، سلامت روان، سلامت جسم و رضایت شغلی)) رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد ($r = -0/49$, $r_s = -0/49$) و این بدان معنی است که با افزایش اعتقاد به سقف شیشه‌ای، احساس موفقیت ذهنی و همچنین ابعاد آن کاهش می‌یابد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین موفقیت ذهنی، سلامت روانی و بعد شادی موفقیت ذهنی با سقف شیشه‌ای و ضریب همبستگی اسپرمن بین سقف شیشه‌ای با ابعاد سلامت جسمی و رضایت شغلی

نام متغیر	موفقیت ذهنی	سلامت روانی	شادی	نام متغیر	سلامت جسمی	رضایت شغلی
پیرسون	-۰/۴۹	-۰/۳۹۴	-۰/۳۱	اسپرمن	-۰/۴۱۶	-۰/۶۶۳
سقف	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سقف	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
شیشه‌ای	۱۳۳	۱۳۷	۱۴۸	شیشه‌ای	۱۴۵	۱۴۸
معناداری	تعداد			معناداری	تعداد	

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین بعد تاب‌آوری سقف شیشه‌ای با احساس موفقیت ذهنی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین بعد تاب‌آوری با موفقیت ذهنی و ابعاد سلامت روانی و شادی و ضریب همبستگی اسپرمن بین تاب‌آوری و ابعاد سلامت جسمی و رضایت شغلی

نام متغیر	موفقیت ذهنی	سلامت روانی	شادی	نام متغیر	سلامت جسمی	رضایت شغلی
پیرسون	۰/۵۱۸	۰/۴۴۵	۰/۳۷۶	اسپرمن	۰/۶۰۶	۰/۶۴۲
تاب‌آوری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	تاب‌آوری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
معناداری	۱۷۳	۱۷۸	۱۹۲	معناداری	۰/۱۹۴	۱۷۶
تعداد				تعداد		

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپرمن نشان می‌دهد که بین بعد تاب‌آوری و موفقیت ذهنی و ابعاد آن شامل سلامت روانی، شادی، سلامت جسمی و رضایت شغلی رابطه مثبت و

معنی‌دار وجود دارد ($t=0/518$, $Sig=0/000$) و این بدان معنی است که با افزایش تاب‌آوری، احساس موفقیت ذهنی، سلامت روانی و شادی، سلامت جسمی و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد.

۲- بعد انکار کردن سقف شیشه‌ای با احساس موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپرمن به شرح زیر می‌باشد: بین بعد انکار و موفقیت ذهنی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($t=0/436$, $Sig=0/000$) و این بدان معنی است که افزایش بعد انکار باعث بهبود موفقیت ذهنی می‌گردد. همچنین بین بعد انکار و ابعاد موفقیت ذهنی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد که افزایش بعد انکار باعث بهبود ابعاد موفقیت ذهنی می‌گردد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین بعد انکار و موفقیت ذهنی با ابعاد سلامت روانی و شادی و ضریب همبستگی اسپرمن بین بعد انکار و ابعاد سلامت جسمی و رضایت شغلی

نام متغیر	موفقیت ذهنی	سلامت روانی	شادی	نام متغیر	سلامت جسمی	رضایت شغلی
پیرسون	۰/۴۳۶	۰/۳۴۱	۰/۳۱۶	اسپرمن	۰/۳۱	۰/۱۵
بعد	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	بعد	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵
انکار	۱۷۰	۱۷۶	۱۹۰	انکار	۱۸۷	۱۷۶
تعداد				تعداد		

۳- بعد کناره‌گیری سقف شیشه‌ای با موفقیت ذهنی و ابعاد آنان رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین بعد کناره‌گیری با موفقیت ذهنی و ابعاد سلامت روانی و شادی و ضریب همبستگی اسپرمن بین بعد کناره‌گیری و ابعاد سلامت جسمی و رضایت شغلی

نام متغیر	موفقیت ذهنی	سلامت روانی	شادی	نام متغیر	سلامت جسمی	رضایت شغلی
پیرسون	-۰/۲۹۶	-۰/۲۰۳	-۰/۲۱۸۰	اسپرمن	-۰/۳	-۰/۱۵
بعد	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	بعد	۰/۰۰۵	۰/۰۴۵
کناره‌گیری	۱۷۲	۱۷۹	۱۹۱	کناره‌گیری	۱۸۹	۱۷۹
تعداد				تعداد		

۴- بعد پذیرش سقف شیشه‌ای با موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. با توجه به غیرنرمال بودن بعد پذیرش برای بررسی رابطه آن با موفقیت ذهنی و ابعاد آن از آزمون همبستگی اسپرمن استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که تنها بعد رضایت شغلی با بعد پذیرش رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد ($S=-0/305$, $Sig=0/000$) و این

بدان معنی است که افزایش پذیرش، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. این فرضیه نیز تأیید می‌گردد (جدول ۶).

جدول ۶. ضریب همبستگی اسپیرمن بین بعد پذیرش و موفقیت ذهنی و ابعاد آن

موفقیت ذهنی	سلامت جسمی	رضایت شغلی	سلامت روانی	شادی	
-۱۳۸	-۱۳	-۳۰۵	-۱۱۸	۱۰۱۰	اسپیرمن
۱۰۷	۰/۰۷۶	۰/۰۰۰	۱۱۵	۱۸۸۶	بعد پذیرش سطح معناداری
۱۷۱	۱۷۸	۱۹۲	۱۷۸	۱۸۹	تعداد

۵- کدام ابعاد سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای موفقیت ذهنی هستند؟

برای آزمون این فرضیه از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که هر سه بعد تاب‌آوری، کناره‌گیری و انکار کردن در تبیین موفقیت ذهنی نقش دارند. به طوری که میزان تی به دست آمده برای هر سه متغیر معنی‌دار می‌باشد. این سه متغیر از مجموع ۳۱ درصد از تغییرات در موقعیت ذهنی را تبیین می‌کند ($R^2=0/31$).

بر اساس ضرایب β معادله تاب‌آوری بیش‌ترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد و به طوری که β حاصل از این آزمون ۰/۳۵۵ است که تقریباً دو برابر تأثیر دو متغیر دیگر است. این در حالی است که بعد کناره‌گیری کمترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد ($\beta=-0/17$) این نتایج با توجه به میزان F به دست آمده معنی‌دار و قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. جدول ۷ نشانگر این نتیجه است.

جدول ۷. معادله رگرسیون موفقیت ذهنی بر حسب ابعاد سقف شیشه‌ای

نام متغیر	ضریب β	T	سطح معنی‌داری	R	R ²	F	d.f.	Sig
تاب‌آوری	۰/۳۵۵	۴/۱۸	۰/۰۰۰					
کناره‌گیری	-۰/۱۷	-۲/۳	۰/۰۲۲	۰/۵۵۴	۰/۳۱	۲۰/۶	۳ و ۱۲۹	۰/۰۰۰
انکار کردن	۰/۱۸۸	۲/۲	۰/۰۲۸					

یافته‌های جانبی تحقیق: خصوصیات فردی پاسخگویان بر میزان باور آنها به سقف شیشه‌ای تأثیر دارد.

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد تمامی پاسخگویان زن هستند. بنابراین در این بخش از پژوهش به بررسی تأثیر سطح تحصیلات، سن، سابقه خدمت و پست سازمانی بر باور به سقف شیشه‌ای

پرداخته می‌شود. نتایج حاصل از آزمون تی و تحلیل واریانس یک طرفه نشان می‌دهد که هیچ یک از متغیرهای فوق رابطه معنی‌داری با باور به سقف شیشه‌ای ندارند.

بحث و نتیجه گیری

در فرضیه اصلی بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی کارکنان و ابعاد آن ارتباط معنی‌دار وجود دارد. همان‌طور که در جدول ۲ نشان می‌دهد بین باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد این بدان معنی است که با افزایش باور به سقف شیشه‌ای، موفقیت ذهنی کاهش می‌یابد.

باورهای مربوط به سقف‌های شیشه‌ای می‌تواند بر حیطه‌ای از عملکرد، احساس سلامت و رضایتمندی، تأثیر بگذارد. رضایت درونی از دو منبع حاصل می‌شود: اول اینکه احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود و لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی که منجر به ظهور توانایی‌های فرد می‌شود. دوم رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد این عوامل شامل: شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و روابط موجود بین کارگر و کارفرما می‌باشند (Tahmasebi, 1999).

حال اگر زنان نتوانند به دلیل وجود موانع موجود به سطوح بالای سازمان دست یابند با توجه به یکسان بودن شایستگی نسبت به مردان، رضایتمندی شغل و شادی خود را از دست داده و این موضوع بر سلامت جسم و روان آنان نیز اثر گذار است در نتیجه این امر کاهش موفقیت ذهنی زنان را در پی خواهد داشت.

شواهد نشان می‌دهد که بین ایجاد فرصت برای ترفیع و رضایت شغلی رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد. موانع ترفیع عامل مهمی در ایجاد انگیزش منفی نسبت به سازمان می‌باشد (Rogga, 2001). مشاهده کرد که علل ترک خدمت کارکنان، عدم وجود فرصت‌های ترفیع بوده است. گرچه دقیقاً مشکل می‌توان ترفیعات را به عنوان یک منبع مستقل رضایت شغلی نام برد. وروم بیان داشته ترفیع در سطح بالاتر سازمان شامل تغییر در سرپرستی، غنای شغلی و پرداخت‌ها است. که این نتایج با تحقیقات (Kalleberg&Leicht, 1991), (Gerhart&Rynes, 1991), (Solomon, 1990), (Smith, 2012), (Morrison&Glinow, 1990), (Derakhshan, 1999), (Chalaby, 1996), (Safiry, 1998), (Deluei, 1996), (Asfidani, 2002), (Karimy, 1998) و (Fatemi sadr, 2001) همسو می‌باشد. در مورد اولین فرضیه فرعی پژوهش مبنی بر اینکه بین بعد تاب‌آوری (سقف شیشه‌ای) با احساس موفقیت ذهنی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های مربوط به فرضیه فوق در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین بعد تاب‌آوری و موفقیت ذهنی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و این بدان معنی است که با افزایش تاب‌آوری، احساس موفقیت ذهنی (رضایت شغلی، سلامت روانی و سلامت جسم) نیز افزایش می‌یابد. یافته‌های پژوهشاتی نشان داده‌اند که حالت تاب‌آوری

قابلیت ارتجاعی بودن) از یک سبک خوش بینانه منتجه می‌شود (Seligman, 1995). به علاوه، (Lodenestall, 2007)، ارتباط میان حالت و قابلیت ارتجاعی و هر دو سبک و گرایش خوش بینانه در پیش بینی رضایت و عملکرد کاری را پر رنگ جلوه می‌دهد. بنابراین فاکتور تاب آوردن بودن در توسعه شغلی یک سری باورهای خوش بینانه در رابطه با شکستن سقف‌های شیشه‌ای را ارائه می‌دهد و این از آنجایی است که درگیر و دربردارنده‌ی فکر مثبت و تفکرات اشتیاقی می‌باشد که خود شانس موفقیت و توسعه‌های شغلی را در سازمان بالا می‌برد (Seligman, 1991). باورهای تاب آوری در رابطه با سقف‌های شیشه‌ای به نظر می‌رسد که به چشم اندازه‌های مثبت در محیط کار، پیوند یافته است.

انطباق پذیر بودن به معنای تمایل و توانایی تغییر رفتار، احساسات و اندیشه‌ها در پاسخ به تقاضای محیطی است. افراد انطباق پذیر قادر هستند شرایط نامعین و مبهم را تحمل کنند (Macardel, Briscoe, Waters, 2007). در نتیجه با تاب آور بودن و ایستادگی در برابر مشکلات ناشی از سقف شیشه‌ای و شناخت راه‌حل‌های مناسب بسته به مقتضیات زمانی و مکانی می‌تواند باعث افزایش سلامت روان و سلامت جسم و هم‌چنین شاد بودن و رضایتمندی نسبت به شغل شود. که این نتایج با تحقیقات صورت گرفته توسط (Smith, 2012)، (Seligman, 1995)، (Lodenestall, 2007)، (Macardel, Briscoe, Waters, 2007)، (Alborzi & KHeyri, 1997) همسو می‌باشد.

در مورد دومین فرضیه فرعی این پژوهش مبنی بر اینکه بین بعد انکار سقف شیشه‌ای با احساس موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های مربوط به فرضیه فوق در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین بعد انکار و موفقیت ذهنی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و این بدان معنی است که افزایش بعد انکار باعث بهبود موفقیت ذهنی (رضایت شغلی، سلامت روانی، سلامت جسم و شادی) می‌گردد. تفاوت‌های فردی در رفتار سازمانی و ایجاد رضایت شغلی از اهمیت زیادی برخوردارند. افراد دارای عزت نفس بالا، طالب کنترل درونی زیاد و پایگاه ارشدیت زیادی هستند و نسبت به افرادی که فاقد این خصوصیات می‌باشند از رضایت شغلی بیش‌تری برخوردارند. تناسب بین شغل و شاغل نیز دارای اهمیت است. مثلاً افراد متخصصی که در شغل‌های غیر تخصصی به کار اشتغال دارند، از رضایت شغلی کمتری برخوردارند (Tahmasebi, 1999). انکار کردن یک بعد خوشبینانه می‌باشد، که به طور مثبت با رضایت شغلی، سلامت روان، سلامت جسم و شادی در ارتباط است (Smith, 2012). که این نتایج با تحقیقات صورت گرفته توسط بارون و گرینزبرگ و اسمیت (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

در مورد سومین فرضیه فرعی این پژوهش مبنی بر اینکه بین بعد کناره‌گیری سقف شیشه‌ای با موفقیت ذهنی و ابعاد آنان رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. بر اساس جدول ۵ بین بعد کناره‌گیری و موفقیت ذهنی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. این بدان معنی است که افزایش کناره‌گیری

باعث کاهش موفقیت ذهنی (رضایت شغلی، سلامت روانی، سلامت جسم و شادی) می‌گردد. زمانی که زنان باورهای کناره‌گیری در رابطه با سقف شیشه‌ای را دارا می‌باشند، آنها امید اندکی به تغییر شرایط کاری را در خود می‌بینند. آنها می‌توانند با کار در سازمان ناراضی و ناراحت باشند یا به شمار زیادی از زنانی که دارای شغل آزاد می‌باشند، بپیوندند و یا آنها را ترک کنند (Valker, Vebester, 2006). به باور اسمیت (۲۰۱۲) رفتارهای کناره‌گیری در مقابل سقف شیشه‌ای چشم انداز بدبینانه را شکل می‌دهد که می‌تواند به طور منفی با رضایت شغلی، شاد بودن، سلامت جسمی و سلامت روانی در ارتباط باشد. که این نتایج با تحقیقات صورت گرفته توسط (Ghopta, Mitra, 1992)، (Valker, Vebester, 2006)، (Vaghnar, 1994)، (Leounard, 1991) همسو می‌باشد.

در مورد چهارمین فرضیه فرعی این پژوهش مبنی بر اینکه بین بعد پذیرش با موفقیت ذهنی و ابعاد آن رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج حاصل از این آزمون طبق جدول ۶ نشان می‌دهد که تنها پذیرش با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. این بدان معنی است که به هر میزان زنان سقف شیشه‌ای را بپذیرند رضایت شغلی آنان کاهش خواهد یافت. اسمیت (۲۰۱۲) بیان می‌کند، پذیرش سقف شیشه‌ای در سازمان، شامل باورهای منفی گرایانه و بدبینانه در رابطه با دست-یابی زنان به سطوح بالاتر سازمانی است. وجود افکار منفی در حیطه پیشرفت شغلی منجر به عدم پیگیری علایق و شایستگی‌ها جهت ارتقا می‌گردد. به زعم اسمیت پذیرش سقف شیشه‌ای در سازمان توسط زنان منجر به فعالیت بیش‌تر آنان در محیط خانه و خانواده خواهد شد. زنان، خصوصاً آنهایی که دارای فرزند هستند به علت حجم زیاد فعالیت‌ها، برای انجام بهینه نقش مادری و همسری همراه اشتغال تحت فشار قرار می‌گیرند و در این میان تمایل دارند الزام‌های خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار دهند، زیرا نحوه جامعه‌پذیری آنان را به سمتی هدایت می‌کند که نقش مادری و تعهدات خانوادگی در اولویت قرار گیرد بنابراین به گونه‌ای این باور وجود (سقف شیشه‌ای) تقویت گشته و زنان از پیگیری مطالبات سازمانی دست خواهند کشید اما در نهایت این امر احساس رضایت شغلی را کاهش خواهد داد. که این نتایج با تحقیقات صورت گرفته توسط (Zahedy, 1999)، (Safeary, 1994)، (Shahidi, 2003)، (Ghidnez, 1999) همسو می‌باشد. آخرین فرضیه فرعی این پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد سقف شیشه‌ای پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای موفقیت ذهنی هستند نتایج رگرسیون نشان داد که هر سه بعد تاب‌آوری، کناره‌گیری و انکار کردن در تبیین پیش‌بینی موفقیت ذهنی نقش دارند. بر اساس جدول ۷ تاب‌آوری بیش‌ترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد، تقریباً دو برابر تأثیر دو متغیر دیگر است. این در حالی است که بعد کناره‌گیری کمترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت جهت افزایش تقویت ذهنی احساس موفقیت آموزش در حیطه‌ی افزایش تاب‌آوری جهت زنان شاغل

مثمر ثمر باشد. پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی جهت ایجاد آگاهی زنان شاغل نسبت به عوامل اثر گذار بر عملکرد شغلی آنان به خصوص آشنایی با مقوله سقف شیشه‌ای برگزار گردد. تقویت احساس توانمندی از طریق تاب آوری جهت افزایش سطح تحمل زنان شاغل در رویارویی با ناملایمات و تبعیض‌های شغلی. از پرسشنامه (باور به سقف شیشه‌ای و موفقیت ذهنی) بعد از انجام اصلاحات و بررسی‌های لازم یک فرم بومی، جهت سنجش میزان باور زنان برای رسیدن به موفقیت شغلی و امکان پیشرفت در شغل و روشن شدن دیدگاه آنان نسبت به سقف شیشه‌ای تهیه شود و قبل از استخدام افراد، این فرم توسط داوطلبان تکمیل شده و با توجه به دیدگاه آنان پست و مکان اشتغال افراد مشخص گردد.

Archive of SID

Reference

- Amiri F; Zamani, P. (2000). The distance between women and men in executive management work, policy, No109. PERSIAN.
- Aqryan.(2004). The effect of women employment on their political participation, Master thesis, Babole University. PERSIAN.
- Arian A; Ghazyi,S.(1996). Document of Fourth World Conference on women, the work, the base of act, and the Peijing declaration, Tehran: women's participation office of presidential institution. PERSIAN.
- Asfydacy, M.(2002). Barriers to access of women to management positions, **women's research journal**, NO 9, P: 67-85. PERSIAN.
- Beck, A.T.(1976). Cognitive therapy and the emotional disorders. New York: penguin book. NY.
- Chi,W.(2007). Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban china, 1987 – 2004; *Journal of comparative Economics*.
- Fatemi Sadr, F.(2001). Promotion barriers of women in management levels at Tehran universities, Msc Thesis, Tarbiat Modarres University, Faculty of Humanities. PERSIAN.
- Keshavarz, N.(1998). "Critical limits of women's employment". Tehran: development culture, **the sixth year, women journal**. PERSIAN.
- Laven, R.(2002). Organizational behavior, Translated by Hassan Zadeh and Tabari, Teran: Sabalan. PERSIAN.
- Martell, Richard F. and etal.(1998). "Sex stereotyping in the executive suite": Much ado about something, **Journal of Social Behavior and Personality**.Vol 13. pp. 127-138.
- Maume, D. J.(2004). "Is the glass ceiling a unique form of glass ceiling a unique form of managerial attain"; *Work and Occupations*, Vol 31. No2. pp. 20,250-274.
- Mcardlesarah,Lea Waters, Jonp. Briscoe Douglat. Hall.(2007). Employability during Unemployment: An adaptability, Career I Density and Human and Social capita, **Journal of rotational Behavior**, Vol 71. pp. 247-264.
- Mitra,A.(2003). "Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions"; *Equal OpportunitiesInternational*,Vol22. No2. pp. 68-79.

- Rogga.k.(2001). Human resource practices, Organizational Climate, and CUSTUMER. Satisfaction.**Journal of Management Available AT: WEB: HTTP://WWW. FHNDARTICLES JHMTL**
- Sadeghi, M; Emad Zadeh, M.(2004). Analysis on economic factor affecting women's employment, **research journal of women**, Vol 2, Issue 1. PERSIAN.
- Shahidi, N.(2010). Happiness psychology, Tehran, Qatreh publication, First edition. PERSIAN.
- Smith.P.(2012). "Connections between women's glass ceiling belief's, explanatory style, self -efficacy, career levels and subjective success".
- Tahmasebi Boroujeni, R. (1999). The study of job satisfaction of high school teachers in Isfahan and its relationship with academic achievement of students, MS thesis, Isfahan University. PERSIAN.
- Weyer,B.(2007). "Twenty years later: Explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders"; *Women in Management Review*, Vol 22. No 6. pp. 482-496.

Archive of SID