

شناسایی عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران بر اساس رویکرد تفسیری-ساختاری (ISM)

آرزو شفی^۱، اکبر اعتباریان^{۲*} و رضا ابراهیم زاده دستجردی^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۰۱ صص ۱۵۵-۱۹۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۶/۰۷

چکیده

هدف این پژوهش با درک این موضوع از راه تحلیل تفسیری-ساختاری (ISM) در پی طراحی مدلی مبتنی بر دسته‌بندی و تفکیک عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای کارکنان زن شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد. این پژوهش در یک بازه زمانی یک‌ساله بین آذر ماه ۱۳۹۵ تا دی ماه ۱۳۹۶ انجام شد. روش‌شناسی پژوهش ترکیبی می‌باشد که در بخش کیفی مبتنی بر شناسایی عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای از راه بررسی مبانی نظری و تئوریک و انجام تحلیل دلفی با مشارکت ۲۰ کارشناس به عنوان اعضای پانل می‌باشد و در بخش کمی نیز از راه تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری در پی مدل‌سازی ساختاری و تفسیری می‌باشد که در این بخش تعداد ۳۰ نفر از کارشناسان منابع انسانی (داخل و خارج از شرکت) مشارکت کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که اساسی‌ترین عامل سقف شیشه‌ای زنان در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بر اساس مدل طراحی شده، نبود قوانین حمایتی است که این شاخص مربوط به مولفه اصلی علل برون سازمانی و مولفه فرعی علل سیاسی و مقرراتی در نتایج دلفی بودند. هم‌چنین، در بالاترین سطح و در واقع کم‌اثرترین عامل بر ایجاد سقف شیشه‌ای، شاخص نبود جو مناسب برای کار زنان، از علل ساختاری مولفه اصلی درون سازمانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: سقف شیشه‌ای، علل درون سازمانی، علل برون سازمانی.

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۲ - دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

^۳ - استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: etebarian@ymail.com

پیشگفتار

در جهان امروز که کشورها با بیش‌ترین توان خود برای رشد و توسعه رقابت می‌کنند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی ویژه می‌یابد. زنان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور بویژه در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت، مشارکت جدی زنان، کلید رشد و ترقی این کشورها بشمار می‌رود (Wingfield, 2009). زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده بشمار می‌روند که مشارکت آنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است. (Nasiri Valik Bani & Behshtie Rad, 2016). امروزه زنان به پیشرفت‌های شایان توجهی در مدیریت دست یافته‌اند که سال‌ها در اختیار مردان بود (Schlepphorst & Moog, 2014). با وجود این که نیمی از کل جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و دو سوم ساعات کار انجام شده به وسیله زنان انجام می‌گیرد (Albert et al, 2011). تنها یک دهم درآمد جهان و فقط یک صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به آنان اختصاص یافته است، لذا می‌توان استدلال نمود که وجود نابرابری برای زنان در تمامی جوامع کم و بیش وجود دارد که در برخی از سازمان‌های جهانی در چند سال اخیر به این مسئله بیش‌تر توجه شده و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی و اجتماعی سازمان‌های گوناگون جهانی قرار گرفته است. (Almasi et al, 2015). تأمین نشدن شرایط و یا فرصت‌های مناسب برای ارتقای زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب استفاده نکردن از حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادها در دسترس می‌شود. از سوی دیگر نیز زنان قابلیت‌هایی ویژه دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی برخوردارند. مهارت‌هایی که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌هاست (Wirth, 2014). آمار بیانگر عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی دارد و کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. رویهم رفته، تعداد مدیران زن در جامعه ما بسیار اندک بوده، مشارکت زنان در سطوح مدیریتی حالتی غیر عادی و بیمارگونه دارد. بر اساس گزارش توسعه انسانی برنامه توسعه سازمان ملل تنها ۱۳ درصد پست‌های مدیریتی در ایران اختصاص به زنان دارد؛ حال آنکه این رقم در مورد کشورهای توسعه یافته‌ای نظیر استرالیا، کانادا و سوئد به ترتیب ۳۵، ۳۴ و ۳۱ درصد است. (United Nations Development Program, 2014). در واقع، بر اساس این آمار می‌توان ادعان داشت که کشور ما با معضل سقف شیشه‌ای مواجه است. سقف شیشه‌ای^۱ اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنعی و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیض‌های سازمانی و دیدگاهی ابداع شد؛ موانعی که در عمل زنان و اقلیت‌های نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیت‌های عالی شغلی باز

¹- Glass Ceiling

می‌دارد. برن سقف شیشه‌ای را رواج انواع تبعیض‌های شغلی، که بتدریج به یک مانع واقعی، اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی می‌شود، تعریف می‌کند (Burn, 2005). سقف شیشه‌ای صرفاً مانعی فردی نیست که آحاد جامعه را به سبب ناتوانی شخصی از اداره مشاغل سطح بالا باز دارد بلکه سقف شیشه‌ای برای زنان بدین معناست که این گروه به سبب زن بودن از ارتقا به سطوح بالا دور نگه داشته شده‌اند (Morrison et al, 2002). بر پایه دیدگاه کمیسیون سقف شیشه‌ای امریکا، مهم‌ترین عوامل سقف شیشه‌ای در پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی عبارتند از: شبکه‌های استخدامی سنتی، تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان و انگاشته شدن مدیریت زنان بسان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان. (Acker, 2009). دلایل زیادی می‌توان برای وجود سقف شیشه‌ای بیان کرد، اما شاید بتوان گفت، مهم‌ترین دلیل در کشور ما، وجود تصورات قالبی جنسیتی می‌باشد. در واقع تصورات قالبی جنسیتی از تداوم شکاف جنسیتی شغلی ایجاد می‌شود (Stier & Yaish, 2014). تقسیم جنسیتی مشاغل، از یک سو علت شکل‌گیری تصورات قالبی جنسیتی بوده و از سوی دیگر با قرار گرفتن در یک چرخه، به وسیله همین تصورات قالبی تداوم یافته است. (Wilbourn & Kee, 2010; Stockdale & Nadler, 2013). تصورات قالبی جنسیتی به نگرش‌های هشیار محدود نمی‌شوند و این نگرش‌ها جایگاهی عمیق‌تر در ذهن ناهشیار دارند که حتی می‌توانند به صورت خودکار منجر به شکل‌دهی رفتار و باورهای پیش‌داورانه و تبعیض‌آمیز شوند. (Sayeedi Zehi et al, 2016). اگر چه شکاف جنسیتی در مشاغل یک واقعیت جهانی است، اما کشورهای گوناگون از این نظر بسیار متفاوت هستند. در گزارش گردهمایی اقتصادی جهانی سال ۲۰۱۴، ایران از نظر شکاف جنسیتی و تصورات قالبی جنسیتی در میان ۱۳۶ کشور رتبه ۱۳۰ام را بدست آورد که این رتبه شامل مقدار درآمد، سطح مشارکت و دسترسی به مهارت‌های بالای شغلی می‌شد. هم‌چنین، در گزارش مرکز آمار ایران در ارزیابی ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی خانوارها، تبعیض جنسیتی در زمینه شغلی از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۹۱ بهبود آنچنانی نشان نمی‌دهد. افزون‌بر این، نسبت زنان در گروه قانون‌گذاری، مقامات عالی رتبه و مدیران (به استثنای حضور مدیران در سطوح پایین آموزش و پرورش) کم‌تر از ۰٫۶ درصد بود و بیش‌تر زنان شاغل (۷۸ درصد) فقط در پنج حوزه شغلی کشاورزی، بافندگی، آموزش در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی (که به نوعی ادامه نقش‌های سنتی آن‌ها در خانواده است) جذب می‌شوند. (نوروزی، ۱۳۹۴: ۱۷۰). ضرورت انجام این پژوهش در جامعه هدف از نظر آماری بسیار محسوس است، چرا که در طی سال‌های گذشته رشد استخدام زنان در سازمان تنها ۳ درصد بوده است و بر اساس آمار مشاور امور زنان رییس‌جمهور، زنان تنها ۲۱ درصد پست‌های مدیریتی فعال در سازمان‌های دولتی را بر عهده دارند. این به معنای آن است که از نخست، عدالت در استخدام در مورد زنان کم‌تر رعایت می‌شود و دوم، کم‌تر به توانمندی‌های زنان برای واگذار کردن

مشاغل مدیریتی اعتماد می‌شود. این آمار در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی همچون دیگر سازمان‌های دولتی می‌باشد و کم‌تر به زن و توانمندی‌هایش اتکا می‌شود. با توجه به برنامه‌های راهبردی و حفظ سیاست‌های عادلانه منطبق با آیین نامه‌های مصوب همچون حفظ جایگاه و حقوق زنان (شماره ۹۸-۹۱/۰۱/۹۳۶۲۸۱)، رعایت احترام متقابل (آیین نامه منشور اخلاقی)، عدالت در ارتقا (شماره ۱۲-۹۱۸۷۳۲/۴۷) و بمنظور توجه به این شکاف ادراکی و جامعه شناختی در درون شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، محقق تصمیم به انجام این پژوهش در راستای راهبرد ها و برنامه‌های شرکت کرد تا از این راه بتواند با شناسایی علل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در درون مرزهای شرکت تا حد زیادی موضوع را مورد واکاوی قرار دهد. لذا، این پژوهش در پی طراحی مدل تحلیلی ساختاری-تفسیری (ISM) علل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در مورد زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران از منظر کارشناسان منابع انسانی می‌باشد.

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

سقف شیشه‌ای

یکی از موضوع‌های دارای اهمیت در نظریه‌های برابری، ارتقای عادلانه زنان به سطوح بالاتر مدیریتی می‌باشد که در اصطلاح از آن به عنوان سقف شیشه‌ای یاد می‌شود. این اصطلاح یک کنایه به روندهای نابرابر و ناعادلانه در یک اجتماعی بزرگ همچون جامعه و در یک اجتماعی کوچک‌تر همچون سازمان و شرکت‌ها اشاره دارد که مانع آشکاری را شرح می‌دهد که زنان را از رشد بالاتر از یک سطح مشخص در سازمان‌ها باز می‌دارد (Cailin et al, 2015). در واقع، قرار گرفتن اصطلاح سقف شیشه‌ای به عنوان یکی از ناهمسانی‌های کارکردی نظریه برابری از این موضوع منتج می‌شود که حتی کارکنان زن که در گروه‌های بالای درآمدی قرار می‌گیرند، بازهم در مقایسه با مردان در همان مرتبه، دریافتی‌های به مراتب کم‌تری را دارند در حالی که تعریف شرح شغل زنان با مردان از منظر توانمندی‌ها و حیطة‌های وظیفه‌ای چندان باهم فرقی ندارند و این موضوع باعث ایجاد تبعیض پنهان در درون مرزهای سازمان‌ها شده است. (Eagly & Chin, 2010). بر این مبنا، موقعیت نابرابر زنان در درون سازمان‌ها، ناشی از یک عامل نیست بلکه از همگرایی و تعامل پیچیده در میان عوامل متعدد سیاسی، اقتصادی، قانونی، باورهای اجتماعی، عملیات و اقدام‌های افراد و سازمان‌ها بوجود می‌آید. (Farahbaksh et al, 2016). علل و دلایلی متفاوت درباره ایجاد سقف شیشه‌ای در طی پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه شناسایی شده است که می‌توان در جدول زیر برخی از این دلایل را مشاهده کنیم:

جدول ۱- دیدگاه‌های متفاوت درباره علل ایجاد سقف شیشه‌ای.

محققان	علل نادیده گرفتن جایگاه زنان و ایجاد سقف شیشه‌ای
Kottis (1993); Frank (2001); Winn (2004)	علل نگرشی و پیش داوری به عملکردهای شغلی زنان
O'Sullivan et al (1999); Cooper & Jackson (2001); Cortis and Cassar (2005).	تفکرات قالبی جنسیتی و داشتن دیدگاه‌های مردسالارانه به دلیل علل اجتماعی و فرهنگی
Burke (2002); Cooper (2001)	علل تربیت و رشد خانوادگی
Cotter (2001); Maume (2004); Smith (2012)	علل سیاسی و علل اجتماعی
Zhang and Luo (2009); Bish et al (2004); Abu Elanain (2010)	علل اجتماعی و فرهنگی و رویکردهای غالب جامعه

از این نتایج می‌توان این گونه برداشت کرد پژوهش‌ها در مورد سقف شیشه‌ای در درون سازمان‌ها شامل علل سیاسی، علل اجتماعی، علل فرهنگی، علل نگرشی و علل خانوادگی می‌باشد که شکل زیر گویایی این علل می‌باشد:



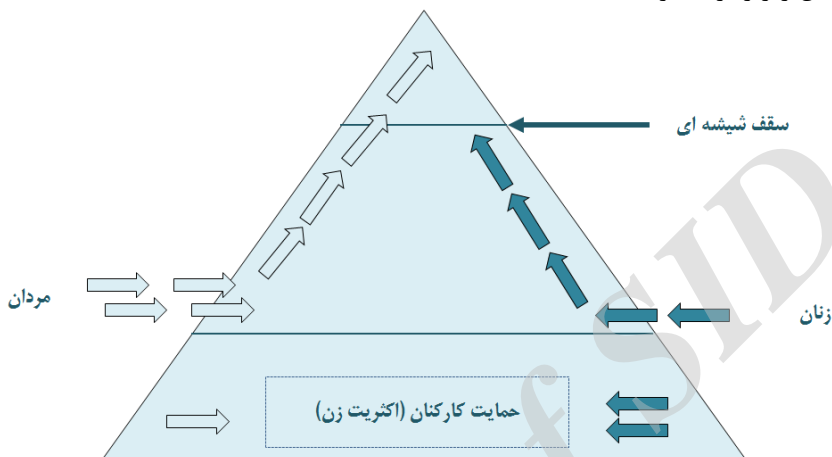
شکل ۱- مدل علل ایجاد مانع برای زنان (منبع: Kelly et al, 2015).

مدل های سقف شیشه‌ای

مدل بوم شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه‌ای

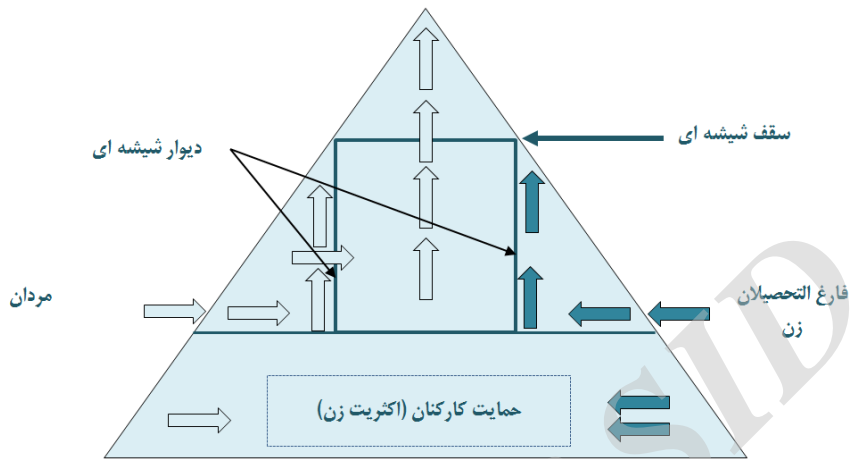
مدل بوم شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه‌ای به وسیله گرید لندر (۱۹۹۳) در مورد سازمان‌های دولتی کشور هند صورت پذیرفت. در این پژوهش بیان شد، اندازه سازمان و تفاوت

سطح تحصیلات مردان و زنان می‌تواند عاملی مهم در ایجاد و رفع سقف شیشه‌ای بشمار رود. او ابتدا مدل زیر را ارائه کرد: (Gerda Lerner, 1993)



شکل ۲- مدل سقف شیشه‌ای در سازمان‌های کوچک‌تر.

براساس این مدل مشخص شد در این گونه سازمان‌ها زنان بیشتر جذب سازمان نسبت به مردان می‌شود که علت آن را وجود انگیزه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی یاد کرد. او بیان کرد در این سازمان‌ها حامیان حقوق زنان در درون سازمان‌ها بیشتر زنان هستند و مردان به مراتب کمتر از زنان هستند و این موضوع را حتی دلیلی برای افزایش رشد حقوق زنان در این کشور یاد کرد. چرا که بر این باور است که زنان در این کشور وظایف خانه‌داری دارند و کمتر شرایطی مهیا می‌شود که در درون سازمان‌ها نقش ایفا کنند و به پست‌های بالاتر سازمانی دست پیدا کنند. در این سازمان‌ها سقف شیشه‌ای برای زنان ایجاد می‌شود و گرچه زنان ظاهراً می‌توانند به پست‌های بالاتر دست یابند، اما علل و شرایطی ایجاد می‌شود که نسبت به مردان کمتر در اولویت هستند (Nischinta & Debashish, 2005).



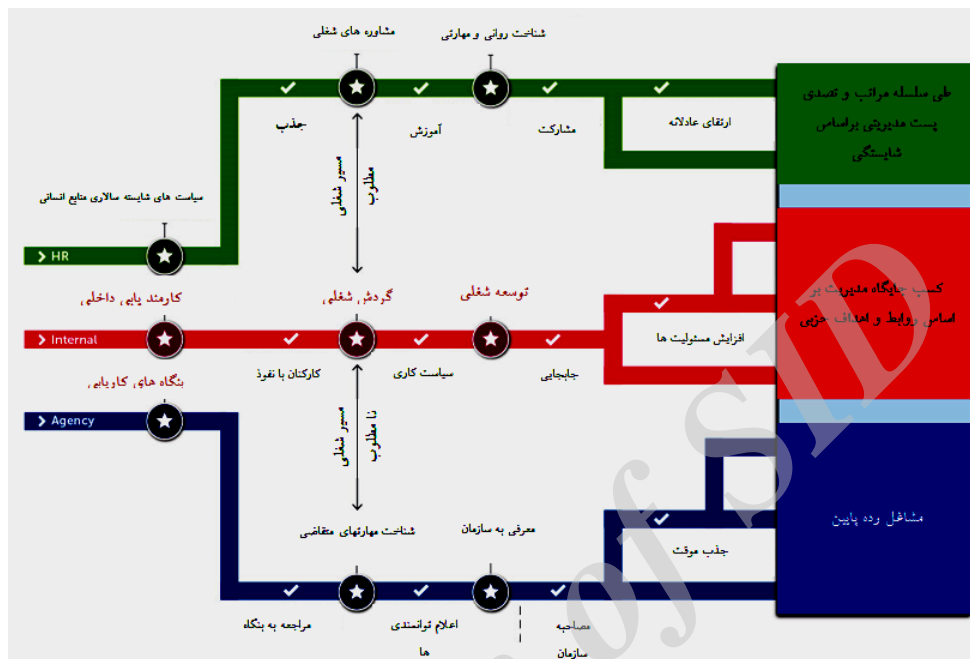
شکل ۳- تفاوت فارغ التحصیلان مرد و زن در ارتقاء.

لندر در مدل بعدی خود تلاش نمود، دیوار شیشه‌ای^۱ را به عنوان یک معیار و علت برای ایجاد سقف شیشه‌ای مورد بررسی قرار دهد و در این راستا بیان کرد، تفاوت فارغ التحصیلان مردان و زنان در این است که مردان زمانی می‌توانند به پست‌های بالاتر دست یابند، که ویژگی‌های مهارتی لازم را برای تصدی این پست‌ها داشته باشند، این مدل نشان داد، زنان چندان مهارت‌های مدیریتی سازمان‌هایی که دارای دو جنسیت مرد و زن هستند را کمتر دارند و براین باور است که شاید در محیط‌های زنانه که بیش‌تر نیروهای سازمان زن باشند، بهتر بتوانند به پست‌های بالای سازمانی دست یابند. (Gerda Lerner, 1993)

مدل روش استخدام زنان در ایجاد سقف شیشه‌ای

این مدل به وسیله کریس مک کالن (۲۰۱۱) ارائه شده است. در این مدل سه راه ورود زنان در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش تعداد ۷۶۱ زن مورد بررسی قرار گرفتند که تعداد ۲۱۱ نفر از آنان از راه سیاست‌های شایسته سالارانه سازمان‌ها، ۱۰۸ نفر از راه کارمندیابی داخلی که پیش‌تر در سازمان به صورت قرار دادی بودند و ۴۲۵ نفر از راه بنگاه‌های کارمندیابی به استخدام سازمان‌ها درآمدند (Mccolgan, 2011).

¹ -Glass Walls



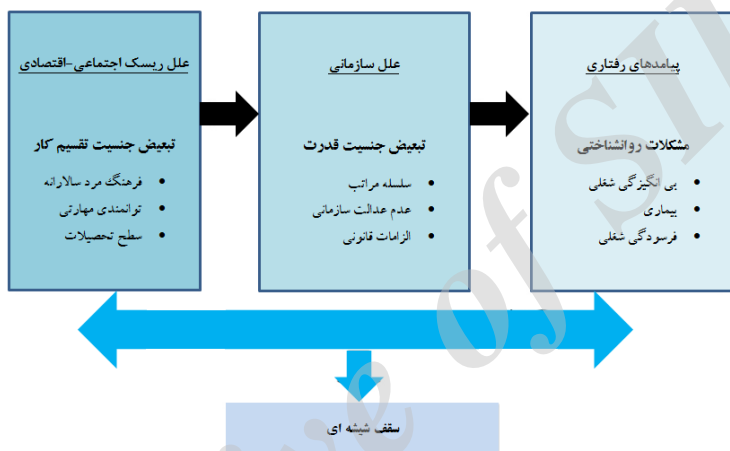
شکل ۴- مدل در ایجاد سقف شیشه‌ای (منبع: McColgan, 2011).

براساس این مدل مشخص شد زنانی که از راه معیارهای شایسته سالارانه به عضویت سازمان‌ها درآمدند مسیر شغلی مطلوبی را طی می‌کنند و پس از جذب و آموزش در تصمیم‌های سازمانی مشارکت نموده و عملکردهایی مطلوب‌تر را از خود نشان می‌دهند. این سازمان‌ها از راه بکارگیری رویه‌های عادلانه در ارتقای و پاداش، انگیزه‌های برابری را برای کارکنان خود ایجاد می‌کنند و پس از پیمودن سلسله مراتب سازمانی، به مشاغل بالای سازمان دست می‌یابند. در این گونه سازمان‌ها به دلیل وجود استراتژی‌های منابع انسانی بر اساس کارکردهای منابع انسانی سازمان‌ها، افراد کم‌تر دچار تنش‌های شغلی و روانی می‌شوند و تضادی کم‌تر را چه از نظر شغلی و چه از منظر تضادهای کاری و خانوادگی تجربه می‌کنند (Watts, 2009)، اما زمانی که کارمندیابی مبتنی بر شرایط شغلی و داخلی سازمان‌ها می‌شود، بیش‌تر کارکنانی که دارای نفوذ هستند و براساس سیاست‌های سازمانی و حزبی عمل می‌کنند، در مشاغل جابه‌جا می‌شوند و پاداش‌ها و مسئولیت آن‌ها افزایش می‌یابد و در نهایت، به پست‌های بالاتری دست می‌یابند. در نهایت، زنانی که از راه بنگاه‌های کاریابی وارد سازمان‌ها می‌شوند، معمولاً پست‌های شغلی دارای مهارت‌های کم و پایین سازمان را بدست می‌آورند و آن‌ها بشدت از نظر مسیر شغلی، دچار سرخوردگی‌های شغلی می‌شوند (Wellington, 2010). این مدل در انتها بیان می‌کند، حضور زنان در محیط‌های شغلی‌ای که از راه

سیاست‌های شایسته سالارانه طی می‌شود، بسیار دشوارتر و چالشی‌تر نسبت به مردان بوده و این موضوع نوعی سقف شیشه‌ای را برای آن‌ها ایجاد می‌کند.

مدل محتوایی ایجاد سقف شیشه‌ای

مدل محتوایی ایجاد سقف شیشه‌ای به وسیله تومانی و همکاران (۲۰۱۴) بر اساس یک پژوهش کیفی به شکل زیر ارائه شد (Tumaini et al, 2014).



شکل ۵- مدل محتوایی سقف شیشه‌ای (منبع: Tumaini et al, 2014).

براساس این مدل که از راه روش کیفی تحلیل محتوا از راه مصاحبه با ۲۴ متخصص روانکاو صنعتی و منابع انسانی صورت پذیرفت، علل ایجاد سقف شیشه‌ای به دو عامل اصلی علل احتمالی اجتماعی-اقتصادی و علل سازمانی دسته بندی شد و مشخص شد تبعیض جنسیتی تقسیم کار در کشور تانزانیا به دلیل وجود فرهنگ مرد سالارانه، توانمندی‌های مهارتی و سطح تحصیلات می‌باشد. براساس داده‌های بررسی شده کشور تانزانیا مشخص شد، تعداد زنان تحصیل کرده به دلیل عدم اشتغال برابر کم‌تر از مردان است و زنان براساس فرهنگ غالب این کشور بیش‌تر در شغل‌های سطح پایین یا موقتی و یا خانه داری مشغول هستند. از سوی دیگر، علل سازمانی بررسی شده ناشی از تبعیض قدرت در ارتقای شغلی زنان می‌باشد که مهم‌ترین عوامل شناسایی شده، وجود سلسله مراتب و روابط عمودی، عدم وجود عدالت سازمانی و الزامات قانونی این کشور در استخدام می‌باشد. پیامد وجود این تبعیض‌ها، ایجاد مشکلات روان‌شناختی برای زنان که بی‌انگیزگی، بیماری‌های روحی و جسمی و فرسودگی شغلی، سرآمد آن‌ها می‌باشند. در این پژوهش از کارشناسان مرد در کنار زنان به عنوان آگاهان موضوع استفاده شد و پیشنهاد دادند، لایه‌های

فرهنگی و اجتماعی سازمان‌ها و دولت به دلیل ایجاد مشکلات فراوان برای زنان می‌بایست مورد بازنگری جدی قرار گیرد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای قلمداد می‌شود زیرا در پی طراحی مدل تحلیل ساختاری- تفسیری عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد. از لحاظ هدف انجام، این پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی است. (Arabi & Fayazi, 2010). در واقع، رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقراء- قیاسی است؛ بدین منظور ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک پژوهش بر اساس روش ارزیابی انتقادی^۱، پژوهش‌های مرتبط با پژوهش بر اساس ۱۰ معیار اهداف پژوهش، منطق روش پژوهش، طرح پژوهش، نمونه برداری، گردآوری داده‌ها، انعکاس پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش پژوهش از جانب مشارکت کنندگان پژوهش بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع، نظام امتیازبندی هر مقاله‌ای را که پایین‌تر از امتیاز خوب (پایین‌تر از ۳۰) باشد را حذف می‌کند. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. سپس از راه روش فراوانی مولفه‌های اصلی پژوهش که در پژوهش‌ها انتخاب شده بیش‌ترین امتیاز را بدست آورده باشد، به عنوان مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های موثر بر سقف شیشه‌ای شناسایی و در چارچوب چک لیست امتیازی تهیه و تدوین شد. سپس بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش شد از راه روش دلفی شاخص‌ها و مؤلفه‌های پژوهش تأیید شوند، سپس بر اساس روش مدل سازی ساختاری-تفسیری علل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای طراحی شوند. در واقع، این روش ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم را بررسی می‌کند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، همان‌گونه که گفته شد، براساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و پژوهش‌های مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مؤلفه‌ها و علل ساختاری، علل فرآیندی و علل فردی به عنوان مولفه‌های درون سازمانی و علل فرهنگی و اجتماعی و علل سیاسی به عنوان مولفه‌های برون سازمانی از راه چک لیست امتیازی طراحی شده و روش تحلیل دلفی انجام پذیرفت. برای این کار بر اساس هماهنگی‌های پیشین، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. در بخش کمی پژوهش بعد از تأیید

¹ -Critical Appraisal Skills Program: CASP

موفه‌های پژوهش در دو راند دلفی، از راه پرسش‌نامه محقق‌ساخته، تاثیر شاخص‌های تایید شده، موفه‌های فرعی شناسایی شده بر سقف شیشه‌ای، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

جدول ۲- ارزیابی انتقادی.

مقاله	معیارها	اهداف پژوهش	مناطق روش پژوهش	طرح پژوهش	نمونه برداری	جمع آوری داده‌ها	انعکاس پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش پژوهش	جمع
Kelly et al (2016)	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۳۸
Sayeedzhi et al (2016)	۳	۵	۳	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۴۲
Farahbaksh et al (2016)	۴	۳	۲	۴	۳	۴	۳	۳	۳	۳	۲	۳۱
Almasi et al (2015)	۵	۳	۳	۳	۳	۴	۵	۵	۳	۳	۴	۳۷
Cailin et al (2015)	۴	۵	۵	۵	۳	۴	۴	۳	۴	۵	۵	۴۳
Moradi (2015)	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۳	۳	۲	۲	۲۳
Nasiri Valik nabi & behshtirad (2015)	۴	۵	۳	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۳	۴	۴۰
Huang and Kisgen (2013)	۳	۲	۳	۲	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۳۸
Schlepphorst & Moog (2014)	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۲
Stier & Yaish (2014)	۳	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴۴
Wirth (2014)	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۳	۴	۳	۲	۲	۲۴
Zarghamifard & Behboodi (2014)	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۳۹
Eagly & Chin (2010)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴۱
Albert et al (2011)	۲	۳	۴	۴	۵	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳۷
Acker (2009)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۳۹

همان‌گونه که مشاهده می‌کنید پژوهش‌های (Moradi 2015)؛ (Schlepphorst & Moog 2014) و (Wirth 2014) به دلیل این‌که امتیاز کم‌تر از ۳۰ را بدست آورند، از جمع پژوهش‌های مورد تایید حذف شدند. حال بر اساس امتیازهای داده شده، محتوای پژوهش‌ها انجام شده در مورد فرهنگ کار

و نقش زنان در کار و اجتماعی، مورد بررسی قرار می‌گیرد تا مولفه‌های اصلی ارتقای فرهنگ کار و مفاهیم مربوط به آن استخراج شود.

جدول ۳- تعیین علل تاثیر گذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس روش امتیاز فراوانی.

معیار مقاله	علل توانمندی											
	علل فرهنگی	علل اقتصادی	علل اجتماعی	علل فرهنگی	علل قانونی	علل فردی	علل آیین نامه ای	علل سیاسی	علل محیطی	علل فرآیندی	علل ساختاری	
Kelly et al (2016)	*	*	-	-	-	-	*	-	*	-	-	-
Sayeedzahi et al (2016)	-	*	-	-	-	*	*	-	*	-	*	-
Farahbaksh et al (2016)	*	-	-	-	*	*	-	*	-	-	-	-
Almasi et al (2015)	*	*	-	*	-	-	-	*	-	-	-	-
Cailin et al (2015)	*	*	-	-	*	*	*	*	-	-	-	-
Nasiri Valik nabi & behstirad (2015)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	*
Huang and Kisgen (2013)	-	*	-	*	-	-	-	*	-	*	-	-
Stier & Yaish (2014)	*	-	*	-	-	*	-	-	-	-	-	*
Zarghamifard & Behboodi (2014)	-	*	-	*	-	*	-	*	-	-	-	-
Eagly & Chin (2010)	*	*	-	*	-	-	*	-	-	-	-	-
Albert et al (2011)	*	-	*	-	-	*	-	-	-	-	-	-
Acker (2009)	-	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-	*
جمع	۷	۷	۲	۴	۲	۶	۴	۴	۴	۲	۲	۳

بر اساس امتیازهای بدست آمده از فراوانی عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در پژوهش‌های تایید شده، مشخص شد. از مجموع ۱۲ عامل استفاده شده در پژوهش‌ها، ۳ عامل فردی، ساختاری و فرآیندی بالاترین مقدار استفاده در پژوهش‌ها را داشته است و ۴ مورد علل سیاسی، علل قانونی، علل فرهنگی، علل اجتماعی با توجه به ماهیت تاثیرگذاری آن در چارچوب دو عامل جدید با

عناوین علل سیاسی و قانونی و علل اجتماعی و فرهنگی با یکدیگر ادغام شدند. حال بمنظور تایید این مولفه ابتدا بر اساس چک لیست زیر مولفه‌ها دسته‌بندی و سپس بر اساس مشارکت ۱۲ نفر از کارشناسان رشته مدیریت فرهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

جدول ۴- چک لیست امتیاز تحلیل دلفی.

مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای							مولفه‌های فرعی	مولفه‌های اصلی
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷		
							سلسله مراتب زیاد	
							نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی های زنان	
							نبود کار راهه مناسب برای زنان در سازمان ها	
							نبود خط مشی و رویه های فراگیر جهت مدیریت زنان	علل ساختاری
							نبود جو مناسب برای کار زنان	
							ساختارهای مرد سالار	
							نبود پست های جایگزین	
							وجود تمرکز جنسیتی در فعالیت‌های سازمان	علل درون سازمانی
							عدم حمایت های سازمان از زنان	
							نبود ارتباطات کارآمد	
							نابرابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	
							نبود ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	
							ابهام در نقش زنان در حیطه های کاری	علل فرآیندی
							نبود فرصت های آموزشی برابر با مردان	
							وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	

باور زنان به مرد سالاری در سازمان	علل فردی
بار داری زنان	
اولویت های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت ها در خانواده	
وجود باور زنان به اطاعت از دیگران	
احساساتی بودن زنان	
وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	علل فرهنگی و اجتماعی
اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	
وجود فرهنگ های تسلط آمیز مثل مرد سالاری	
کلیشه های جنسیتی	
نپذیرفتن جایگاه زنان در نقش های شغلی و مدیریتی	
ارزش ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	علل برون سازمانی
تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت های مردان	
نبود قوانین حمایتی	
اجازه ندادن به زنان برای ورود در عرصه های سیاسی	علل سیاسی و مقرراتی
نبود فرصت شغلی مناسب	
محدودیت های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل ها	

بمنظور تایید روایی پرسش نامه های ساخته شده، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده شد که بر این اساس از ۱۵ نفر از اعضای پانل خواسته شد، براساس جدول ۳ امتیاز لازم به هر مولفه داده شود. براساس این روش چک لیست تهیه شده بین اعضای جامعه هدف این پژوهش که ۱۵ نفر از اعضای مشارکت کننده در این پژوهش توزیع شد. نکته قابل توجه این است که کمترین مقدار نسبت روایی محتوای از قیل به صورت ثابت محاسبه شده است و بر اساس تعداد ارزیابی کمترین نمره مشخص شده است که در جدول ۵ مشخص می باشد و براساس فرمول زیر محاسبه می شوند:

$$CVR = \frac{n_g - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در این رابطه:

n_g تعداد کارشناسانی است که به گزینه «ضروری» پاسخ داده اند

N تعداد کل کارشناسان مشارکت کننده در این روایی می باشد

نکته قابل توجه این است که اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگتر باشد، اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می شود. کمترین CVR در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵ - حداقل مقادیر CVR در تست های یک سویه مورد نظر Lawshe برای مناسب بودن روایی محتوی.

تعداد ارزیابان	کمترین مقدار نسبت روایی محتوی
۵	۰/۹۹
۶	۰/۹۹
۷	۰/۹۹
۸	۰/۷۵
۹	۰/۷۸
۱۰	۰/۶۲
۱۵	۰/۴۹
۲۰	۰/۴۲
۲۵	۰/۳۷
۳۰	۰/۳۳
۳۵	۰/۳۱
۴۰	۰/۲۹

حال با توجه به توضیحات داده شده، از شاخص CVR (روایی محتوای مولفه های مدل با شاخص) محاسبه می شود. به بیان دیگر، براساس این روش می خواهیم مشخص کنیم، تا چه اندازه مولفه های مشخص شده، دقیقاً توانمندی های سازمانی در سازمان های دولتی را به دستی اندازه گیری می کند.

نتیجه بدست آمده مشخص ساخت با توجه به این که مقدار CVR مقیاس بزرگتری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مولفه های پژوهش تایید شد. بمنظور تعیین پایایی پرسش نامه ها، از ضریب

آلفای کرونیخ استفاده شد و نتایج بر اساس جدول زیر نشان داد، تمامی مولفه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۷ می‌باشند.

جامعه آماری این پژوهش شامل دو بخش اعضای پانل و نخبگان برای بخش تحلیل دلفی و کارشناسان منابع انسانی برای تحلیل تفسیری-ساختاری بودند. در بخش نخست تعداد ۲۰ نفر از کارشناسان رشته مدیریت منابع انسانی که جزء استادیارها و دانشیارهای دانشگاهها بودند بر اساس روش نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند، چرا که بر اساس روش نمونه‌گیری همگن کارشناسان بمنظور تایید مولفه‌ها و شاخص‌های تهیه شده می‌بایست دانش کافی در زمینه پژوهشی مورد نظر را داشته باشند و مقالاتی را در این زمینه تالیف کرده باشند. در بخش کمی بمنظور تحلیل ساختاری-تفسیری ۳۰ نفر از کارشناسان منابع انسانی که سابقه اجرایی در سمت‌های مدیریتی سازمانی در داخل شرکت نفت و حتی خارج از آن را داشتند از راه روش نمونه‌گیری در دسترس که یک روش غیرتصادفی است انتخاب شدند.

پرسش پژوهش

با توجه به موضوع، پژوهش در پی پاسخ به دو سؤال زیر می‌باشد:

الف) علل مؤثر بر سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران کدامند؟

ب) با توجه به رویکرد ساختاری-تفسیری عوامل مؤثر سقف شیشه‌ای در چارچوب مدل چگونه طراحی می‌شوند؟

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

بخش نخست تحلیل کیفی

بر مبنای چک لیست تهیه شده مبتنی بر مبانی نظری پژوهش، تعداد ۲ مؤلفه اصلی و ۵ مؤلفه فرعی و ۳۲ ریز معیار یا همان شاخص سنجش مؤلفه‌های فرعی در این پژوهش شناسایی شدند. چک لیست امتیازی بر مبنای مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت در اختیار کارشناسان (اعضای پانل) قرار داده و بر حسب میانگین، انحراف معیار و ضریب توافق، معیارها برای حضور در مدل نهایی تأیید یا حذف شدند.

جدول ۶- نتایج دور نخست دلفی.

ضریب تناسب ریز معیارها				شاخص های مولفه های فرعی	مولفه های فرعی	مولفه های اصلی	
تایید/حذف	ضریب توافق	میانگین	انحراف معیار				
حذف	۰,۴۷	۴,۶۸	۲,۰۲	سلسله مراتب زیاد	علل ساختاری		
تایید	۰,۷۷	۵,۳۹	۰,۹۳	نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی های زنان			
حذف	۰,۴۲	۴,۸۷	۱,۷۹	نبود کار راهه مناسب برای زنان در سازمان ها			
حذف	۰,۴۶	۴,۶۵	۱,۹۸	نبود خط مشی و رویه های فراگیر برای مدیریت زنان			
تایید	۰,۶۴	۵,۳۲	۰,۷۷	عدم جو مناسب برای کار زنان			
تایید	۰,۶۹	۵,۴۳	۰,۸۴	ساختارهای مرد سالار			
حذف	۰,۴۷	۴,۸۹	۱,۵۹	نبود پست های جایگزین			
حذف	۰,۴۴	۴,۸۳	۱,۷۷	نبود تمرکز جنسیتی در فعالیت های سازمان			
تأیید	۰,۷۷	۵,۷۶	۱,۰۰۱	نبود حمایت های سازمان از زنان			عوامل درون سازمانی
حذف	۰,۲۵	۳,۷۶	۲,۱۱	نبود ارتباطات کارآمد			
تأیید	۰,۵۸	۴,۵	۱,۰۶	نابرابری در دستمزدها و مسئولیتها	علل فرآیندی		
تأیید	۰,۶۴	۴,۱	۰,۹۷۹	عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان			
حذف	۰,۴۲	۴,۱۷	۲,۰۸	ابهام در نقش زنان در حیطه های کاری			
حذف	۰,۴۵	۴,۳۳	۲,۱۱	نبود فرصت های آموزشی برابر با مردان			
تأیید	۰,۹۲	۵,۰۳	۰,۷۶۱	وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان			
تأیید	۰,۶۳	۵,۴۷	۱,۱۸	تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست های سازمانی			

تأیید	۰,۷۷	۵,۸۲	۰,۷۵	باور زنان به مرد سالاری در سازمان	علل فردی
تأیید	۰,۵۴	۵,۰۳	۱,۰۱	بار داری زنان	
تأیید	۰,۸۸	۵,۷۹	۰,۶۳	اولویت های نگرشی زنان در مورد ایفای مسئولیت ها در خانواده	
حذف	۰,۴۴	۴,۸۳	۲,۰۱	وجود باور زنان به اطاعت از دیگران	
حذف	۰,۴۴	۴,۲۱	۱,۹۹	احساساتی بودن زنان	
تأیید	۰,۶۴	۵,۶۲	۰,۸۷	وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	علل فرهنگی و اجتماعی
تأیید	۰,۶۷	۵,۰۹	۰,۷۵	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	
حذف	۰,۴۱	۴,۸۷	۱,۹۹	وجود فرهنگ های تسلط آمیز مثل مرد سالاری	
حذف	۰,۲۹	۳,۸۱	۲,۳	کلیشه‌های جنسیتی	
تأیید	۰,۷۱	۶,۲	۰,۹۷۹	عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	
تأیید	۰,۸۱	۵,۹	۰,۶۷	ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	علل برون سازمانی
حذف	۰,۴۴	۴,۶	۲,۰۱	تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت های مردان	
تأیید	۰,۵۸	۵,۷	۰,۸۱	نبود قوانین حمایتی	علل سیاسی و مقرراتی
تأیید	۰,۸۳	۵,۹۷	۰,۸۹	عدم اجازه زنان به ورود در عرصه های سیاسی	
حذف	۰,۳۷	۳,۹۴	۲,۲۱	نبود فرصت شغلی مناسب	
تأیید	۰,۷۶	۵,۶۹	۰,۷۱	محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل ها	

بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۶ در دور نخست دلفی مشخص شد، از مجموع ۳۲ ریز معیار تعداد ۱۴ مورد حذف می‌شود، چرا که مشخص شد، ضریب توافق بدست آمده درباره این

معیارها زیر ۰/۵ می‌باشد و انحراف معیار آن‌ها عدد بالایی است و میانگین بدست آمده از متغیرهای پژوهش نیز با توجه به ۷ گزینه‌ای بودن مقیاس لیکرت، پایین‌تر از عدد ۵ می‌باشند. بر این مبنا می‌توان گفت این معیارها چندان در ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس نظر نخبگان نمی‌تواند تأثیرگذار باشد. در واقع اگر بر اساس جدول ضریب کاپا مقادیر ضریب توافق از ۰/۵ بالاتر باشد، مورد قبول است. (بیگی و همکاران، ۱۳۹۴). لذا، معیارهایی که حذف شدند شامل موردی‌های زیر هستند:

- ۱- سلسله مراتب زیاد (علل ساختاری).
 - ۲- نبود کار راهه مناسب برای زنان در سازمان‌ها (علل ساختاری).
 - ۳- عدم وجود خط مشی و رویه‌های فراگیر برای مدیریت زنان (علل ساختاری).
 - ۴- نبود پست‌های جایگزین (علل ساختاری).
 - ۵- وجود تمرکز جنسیتی در فعالیت‌های سازمان (علل ساختاری).
 - ۶- ابهام در نقش زنان در حیطه‌های کاری (علل فرآیندی).
 - ۷- نبود فرصت‌های آموزشی برابر با مردان (علل فرآیندی).
 - ۸- وجود باور زنان به آگاهی از دیگران (علل فردی)
 - ۹- احساساتی بودن زنان (علل فردی)
 - ۱۰- وجود فرهنگ‌های تسلط آمیز مثل مرد سالاری (علل فرهنگی و اجتماعی)
 - ۱۱- کلیشه‌های جنسیتی (علل فرهنگی و اجتماعی)
 - ۱۲- تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت‌های مردان (علل فرهنگی و اجتماعی)
 - ۱۳- نبود فرصت شغلی مناسب (علل فرهنگی و اجتماعی)
- در ضمن، نتایج تحلیل دور نخست دلفی (جدول ۶) نشان داد، اعضای پانل ریز فاکتور تازه را در این رابطه پیشنهاد نکردند. حال با توجه به ریز شاخص‌های حذف شده دوباره دور دوم دلفی بین اعضای پانل بمنظور تأیید نهایی مؤلفه‌های پژوهش انجام می‌گیرد.

جدول ۷- نتایج دور دوم دلفی.

مولفه های اصلی	مولفه های فرعی	شاخص های مولفه های فرعی	ضریب تناسب ریز معیارها		
			انحراف معیار	میانگین	ضریب توافق
علل ساختاری	عزل	نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی های زنان	۰,۸۹	۵,۴۳	۰,۷۹
		نبود جو مناسب برای کار زنان	۰,۷۹	۵,۳۲	۰,۶۶
		ساختارهای مرد سالار	۰,۷۹	۵,۶۵	۰,۷۳
علل فرآیندی	عزل	نبود حمایت های سازمان از زنان نابرابری در دستمزدها و مسئولیت ها	۰,۸۸	۵,۷۴	۰,۷۸
		نبود ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	۰,۹۳	۵,۶۹	۰,۶۳
		وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	۰,۷۹	۵,۸۷	۰,۷۶
علل برون سازمانی	عزل	تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست های سازمانی	۰,۷۵۰	۵,۲۳	۰,۹
		باور زنان به مرد سالاری در سازمان	۱,۰۰۳	۵,۹۷	۰,۸۹
		بار داری زنان	۰,۷۸۶	۵,۸۶	۰,۷
علل فردی	عزل	اولویت های نگرشی زنان در مورد ایفای مسئولیت ها در خانواده	۱,۰۰۲	۵	۰,۸۸
		وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	۰,۸۳	۵,۴۳	۰,۷۵
		اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	۰,۸۵	۵,۸۹	۰,۷۱
عوامل درون سازمانی	عزل فرهنگی و اجتماعی	نپذیرفتن جایگاه زنان در نقش های شغلی و مدیریتی	۰,۷۹	۵,۵۴	۰,۷۳
		ارزش ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	۰,۷۲	۵,۸۸	۰,۹۹
		نبود قوانین حمایتی	۰,۸۳	۶,۳	۰,۹۸
علل سیاسی و مقرراتی	عزل سیاسی و مقرراتی	ندادن اجازه به زنان در عرصه های سیاسی	۰,۷۶	۵,۷۹	۰,۸۸
		محدودیت های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل ها	۰,۸۷	۶,۰۳	۰,۹۱
			۰,۷۲	۵,۹	۰,۶۹

براساس نتایج جدول ۷ دور دوم دلفی مشخص شد. تمامی زیر شاخص‌های فرعی بر اساس میانگین بالای ۵، انحراف معیار پایین و ضریب توافق بالای ۰٫۵ مورد تایید قرار گرفتند. مدل تایید شده براساس دو مرحله دلفی مبتنی بر نظرات خبرگان به صورت زیر طراحی می‌شود. پس از مشخص شدن مؤلفه‌های پژوهش بمنظور طراحی مدل تحلیل ساختاری-تفسیری عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای با علایم اختصاری شاخص‌ها به صورت زیر مشخص می‌شود:

جدول ۸- علایم اختصاری شاخص‌ها.

شاخص	اختصار	شاخص	اختصار
نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان	A1	بار داری زنان	A10
نبود جو مناسب برای کار زنان	A2	اولویت‌های نگرشی زنان در مورد ایفای مسئولیت‌ها در خانواده	A11
ساختارهای مرد سالار	A3	وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	A12
نبود حمایت‌های سازمان از زنان	A4	محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها	A13
نابرابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	A5	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	A14
ارزیابی نکردن عادلانه بین زنان و مردان	A6	عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	A15
وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	A7	ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	A16
تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی	A8	نبود قوانین حمایتی	A17
باور زنان به مرد سالاری در سازمان	A9	اجازه ندادن به زنان در عرصه‌های سیاسی	A18

بخش دوم: تحلیل کمی

تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، شاخص‌های تأیید شده به وسیله خبرگان، به شکل علایم اختصاری برای تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. در این مرحله ابتدا نظر ۳۰ متخصص منابع انسانی (از خارج و داخل ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی) درباره رابطه بین شاخص‌ها، مورد مقایسه قرار می‌گیرد. بدین منظور، از شاخص «مد» استفاده می‌شود به

گونه‌ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیش‌ترین فراوانی را از نظر کارشناسان داشته باشد، در جدول نهایی منظور خواهد شد. با توجه به این موضوع ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی به شکل زیر محاسبه می‌شود.

جدول ۹- ماتریس SSIM

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
A1		V	V	V	V	V	V	X	V	V
A2			A	A	A	A	A	A	A	A
A3				X	A	A	V	A	V	A
A4					A	A	V	A	V	A
A5						V	V	A	V	V
A6							V	A	V	V
A7								A	A	A
A8									V	V
A9										A
A10										
A11										
A12										
A13										
A14										
A15										
A16										
A17										
A18										

ادامه جدول ۹- ماتریس SSIM

	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
A1	V	X	X	V	V	V	A	V
A2	A	A	A	A	A	A	A	A
A3	V	O	O	A	A	X	A	V
A4	V	A	A	A	A	V	A	V
A5	V	A	A	V	O	V	A	V
A6	V	O	A	O	O	V	A	V
A7	V	A	A	A	A	A	A	A
A8	V	X	X	V	V	V	A	V
A9	V	O	O	A	A	A	A	V
A10	V	A	A	A	A	V	A	V
A11		A	A	A	A	A	A	A
A12			X	V	V	V	A	O
A13				V	V	V	A	V
A14					O	V	A	V
A15						V	A	V
A16							A	V
A17								V
A18								

این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرهاست که در سطر و ستون نخست آن متغیرها به ترتیب بیان می‌شوند. آن گاه روابط دو به دوی متغیرها به وسیله نمادهایی مشخص می‌شوند. (تیزرو، ۱۳۸۹). ماتریس خود تعاملی ساختاری بر اساس بحث و نظرهای گروه کارشناسان تشکیل می‌شود (Jitesh et al, 2017). برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان و کارشناسان بر اساس روش‌های گوناگون مدیریتی، از جمله طوفان مغزی و روش گروه اسمی و غیره استفاده شود (Singh et al, 2013). برای تعیین نوع رابطه می‌توان از نمادهای مندرج در جدول ۱۰ استفاده کرد:

جدول ۱۰- روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری.

نماد	مفهوم نماد
V	i منجر به j می‌شود. (سطر منجر به ستون)
A	j منجر به i می‌شود. (ستون منجر به سطر)
X	رابطه دو سویه i و j وجود دارد.
O	رابطه معتبری وجود ندارد.

تشکیل ماتریس دستیابی

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس ساختاری به اعداد صفر و یک بر اساس جدول زیر می‌توان ماتریس دستیابی را تشکیل داد. روش تبدیل این نمادها در جدول ۱۱ بیان شده است (Jitesh et al, 2017). در واقع، این مرحله با عنوان بدست آوردن ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها^۱ (SSIM) مشهور است.

جدول ۱۱- روش تبدیل روابط مفهومی به اعداد.

نماد مفهومی	تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی
V	خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه قرینه آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.
A	خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
X	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
O	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه قرینه آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

¹- Structural Self-Interaction Matrix

حال بمنظور تفکیک نتایج بدست آمده از نظر خبرگان پژوهش می‌بایست قدرت نفوذ^۱ (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی^۲ (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) را مشخص کنیم:

جدول ۱۲- تفکیک نیروهای نفوذ و وابستگی.

قدرت وابستگی	قدرت نفوذ	اختصار	شاخص	قدرت وابستگی	قدرت نفوذ	اختصار	شاخص
۱۰	۹	A10	بار داری زنان	۵	۱۷	A1	نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان
۱۷	۲	A11	اولویت‌های نگرشی زنان در مورد ایفای مسئولیت‌ها در خانواده	۱۸	۱	A2	نبود جو مناسب برای کار زنان
۵	۱۷	A12	وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	۱۳	۸	A3	ساختارهای مرد سالار
۵	۱۷	A13	محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها	۱۳	۸	A4	نبود حمایت‌های سازمان از زنان
۷	۱۰	A14	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	۶	۱۲	A5	نابرابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها
۶	۱۰	A15	نپذیرفتن جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	۷	۱۰	A6	عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان
۱۳	۸	A16	ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	۱۶	۳	A7	وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان
۱	۱۸	A17	نبود قوانین حمایتی	۵	۱۷	A8	تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی
۱۵	۴	A18	نداشتن اجازه زنان در عرصه‌های سیاسی	۱۴	۵	A9	باور زنان به مرد سالاری در سازمان

۱- قدرت نفوذ یک متغیر از جماع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر بدست می‌آید.

۲- مقدار وابستگی یک متغیر نیز از جمع متغیرهایی که از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و خود متغیر بدست می‌آید.

تعیین روابط بین متغیرها و تشکیل ماتریس مخروطی^۱

در این بخش بمنظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی کرد. نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی و مجموعه پیش نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از راه این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید و مجموعه پیش نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر اساس آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراک‌های مجموعه دستیابی^۲ و پیش نیاز همه عوامل^۳ تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح، در نظر گرفته می‌شود. سطح اشاره به لایه‌های طراحی شده مدل نهایی دارد.

برای بدست آوردن دیگر سطوح باید سطوح قبلی از ماتریس جدا شوند و فرآیند تکرار شود. پس از تعیین سطوح دوباره ماتریس دریافتی را به ترتیب سطوح مرتب کرده، ماتریس جدید، ماتریس مخروطی نامیده می‌شود. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲).

بخش بندی سطح

در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر بدست می‌آید. مجموعه خروجی و ورودی برای یک متغیر به صورت زیر تعریف می‌شود. مجموعه خروجی برای یک بعد/مؤلفه خاص عبارتست از خود آن متغیر بانضمام دیگر متغیرهایی که از آن تأثیر می‌پذیرند، به بیان دیگر متغیرهایی که از راه این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید. مجموعه ورودی نیز برای هر متغیر شامل خود آن متغیر بانضمام دیگر متغیرهایی که بر آن تأثیر می‌گذارند، می‌باشند و در نهایت، عناصر مشترک اشاره به ابعاد اشتراکی مجموعه خروجی و ورودی متغیرها در مدل تفسیری-ساختاری^۴ (ISM) به عنوان متغیر سطح بالا دارد، به بیان دیگر، این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نمی‌باشند. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، شاخصی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارند، به عنوان نخستین سطح و عامل تاثیرگذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای تعیین می‌شوند. پس از تعیین این سطح یعنی تاثیرگذارترین سطح ایجاد سقف شیشه‌ای در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران، آن شاخص را حذف می‌کنیم و به بررسی شاخص‌های یکسان عناصر ورودی و مشترک اقدام

1- Conical matrix

2- Reachability set

3- AnteceVent set

4- Interpretive Structural Modeling

می‌کنیم و آن را به عنوان سطح بعدی انتخاب می‌کنیم. این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل‌دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند (رضایی پندری و یکه زارع، ۱۳۹۵).

جدول ۱۳- مجموعه خروجی شاخص‌ها.

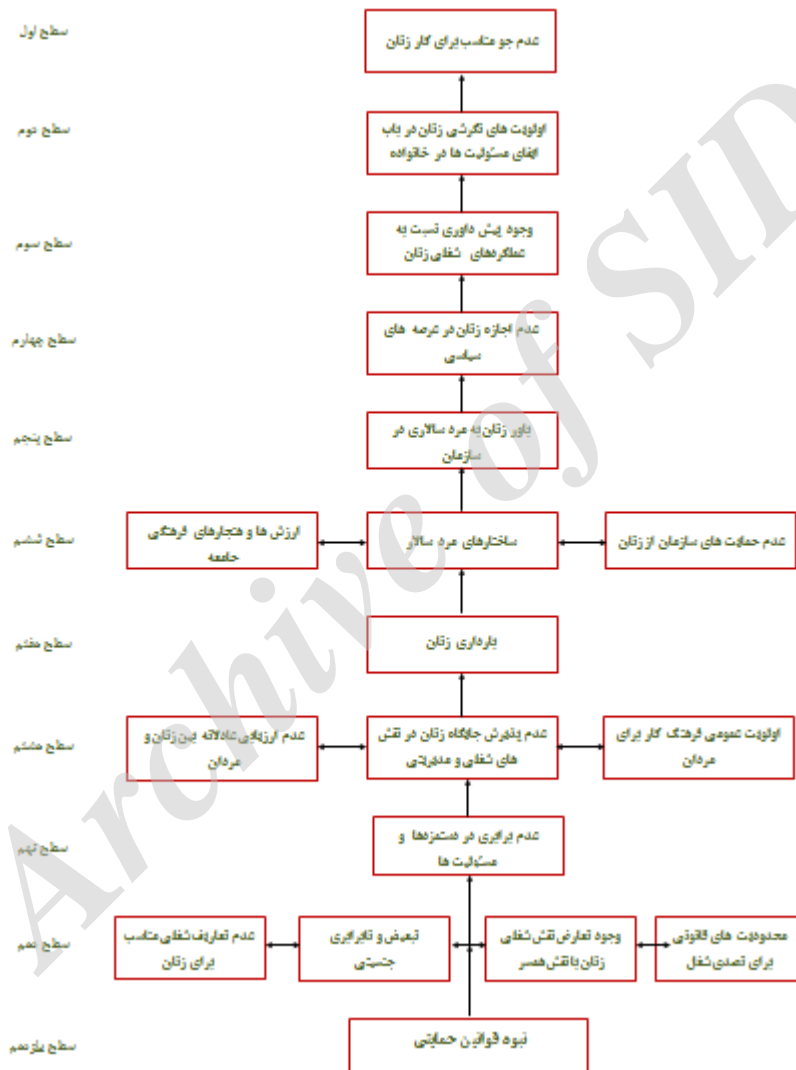
اختصار	شاخص خروجی	شاخص ورودی	عناصر مشترک	سطح
A1	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷	۱.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۱.۸.۱۲.۱۳	دهم
A2	۲	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷	۲	اول
A3	۲.۳.۴.۷.۹.۱۱.۱۶.۱۸	۱.۳.۴.۵.۶.۸.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷	۳.۴.۱۶	ششم
A4	۲.۳.۴.۷.۹.۱۱.۱۶.۱۸	۱.۳.۴.۵.۶.۸.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷	۳.۴.۱۶	ششم
A5	۲.۳.۴.۵.۶.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۴.۱۶.۱۸	۱.۵.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۵	نهم
A6	۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۶.۱۸	۱.۵.۶.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۶	هشتم
A7	۲.۷.۱۱	۱.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸	۷	سوم
A8	۱.۲.۳.۴.۵.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۸	۱.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۱.۸.۱۲.۱۳	دهم
A9	۲.۷.۹.۱۱.۱۸	۱.۳.۴.۵.۶.۸.۹.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷	۹	پنجم
A10	۲.۳.۴.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۶.۱۸	۱.۵.۶.۸.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۷	۱۰	هفتم
A11	۲.۱۱	۱.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸	۱۱	دوم
A12	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۸	۱.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۱.۸.۱۲.۱۳	دهم
A13	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۸	۱.۸.۱۲.۱۳.۱۷	۱.۸.۱۲.۱۳	دهم
A14	۲.۳.۴.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۴.۱۶.۱۸	۱.۵.۸.۱۲.۱۳.۱۴.۱۷	۱۴	هشتم
A15	۲.۳.۴.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۴.۱۶.۱۸	۱.۸.۱۲.۱۳.۱۵.۱۷	۱۵	هشتم
A16	۲.۳.۴.۷.۹.۱۱.۱۶.۱۸	۱.۳.۴.۵.۶.۸.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۶.۱۷	۳.۱۴.۱۶	ششم
A17	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸	۱۷	۱۷	یازدهم
A18	۲.۷.۱۱.۱۸	۱.۳.۴.۵.۶.۸.۹.۱۰.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸	۱۸	چهارم

همان‌گونه که در جدول ۱۳ مشاهده می‌کنید نخستین سطح (A2) یا نبود جو مناسب برای کار زنان می‌باشد که به دلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک، به عنوان نخستین سطح شناسایی شده است. بمنظور تعیین سطح دوم، همان‌گونه که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، به دلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک (A11) یعنی اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده، به عنوان سطح دوم شناسایی می‌شوند. دیگر سطوح نیز بر این اساس مشخص می‌شوند.

رسم مدل نهایی ساختار-تفسیری

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی، مدل پژوهش ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۱۱ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح بی طرفی، نبود قوانین حمایتی قرار دارد و در پایین‌ترین سطح، عدم جو مناسب برای کار زنان قرار گرفته‌اند. باید توجه داشت عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند، از تأثیر گذاری کم‌تری برخوردارند و بیش‌تر تحت تأثیر

عوامل سطوح پایین تر می باشد. در واقع، عوامل سطح پایین تر به عنوان زیر ساخت و پایه اساسی ایجاد سقف شیشه‌ای بشمار می‌روند. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). سایر ارتباطات در شکل ۱ مشخص شده است:

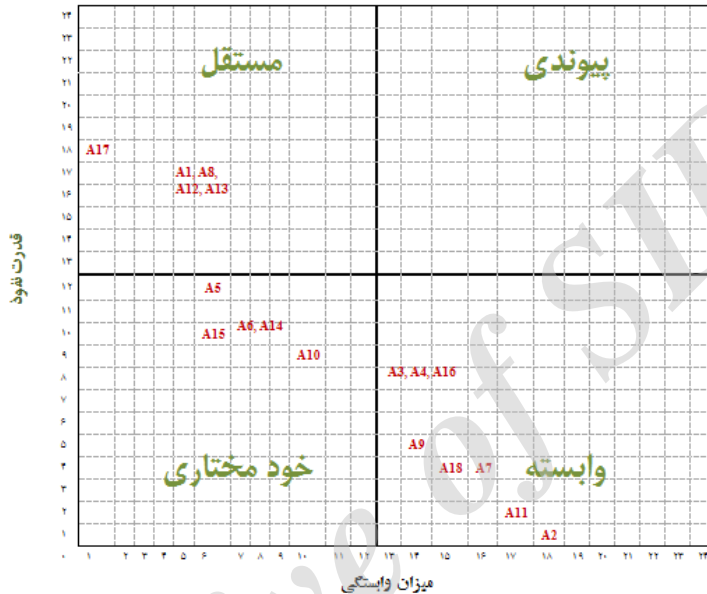


شکل ۶- مدل ساختار-تفسیری عوامل مؤثر بر سقف شیشه‌ای.

نمودار تحلیلی

بر اساس نمودار (MICMAC) اقدام به تجزیه و تحلیل متغیرهای پژوهش می‌کنیم. همان‌گونه که در شکل ۶ مشخص است، این نمودار از دو محور افقی شامل مقدار وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همان‌گونه که در نمودار مشاهده می‌کنید، متغیرهای پژوهش براساس دو بعد قدرت نفوذ و مقدار وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختاری و وابسته دسته بندی می‌شوند. (Azar et al, 2011). در این نمودار و بر مبنای نتایج کسب شده، هیچ یک از عوامل در گروه متغیر خود پیوندی قرار نگرفتند که این به معنای آنست که علی در این پژوهش شناسایی نشد که از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی بر مبنای محورهای نمودار وجود داشته باشد. این موضوع بیان کننده این واقعیت است که معیارهای سقف شیشه‌ای بر اساس نتیجه کسب شده چندان نمی‌توانند از نظر ایجاد تغییر فضای موجود موثر باشند چرا که قرار گرفتن علی در این ربع نمودار به معنای آنست که هر گونه کاری در مورد این معیارها می‌تواند منجر به تغییر سازمان شود. (Zarghamifard et al, 2014). از سوی دیگر ربع دیگر این محور، متغیرهای مستقل می‌باشد. این متغیرها از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردارند. در واقع، معیارهایی همچون: نبود قوانین حمایتی (A17)؛ نبود تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان (A1)، تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی (A8)، وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن (A12) و محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها (A13) در این ناحیه از نمودار قرار گرفته‌اند که بیان کننده این موضوع می‌باشند که این عوامل بسیار کلیدی هستند و نقشی مهم را در ایجاد علل موثر بر سقف شیشه‌ای در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران ایفا می‌کنند. در ربع دوم این نمودار متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند. متغیرهای وابسته از قدرت نفوذ ضعیف، اما وابستگی بالایی برخوردارند. در این ربع عواملی مانند ساختارهای مرد سالار (A3)، نبود حمایت‌های سازمان از زنان (A4)، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه (A16)، باور زنان به مرد سالاری در سازمان (A9)، نداشتن اجازه ورود زنان به عرصه‌های سیاسی (A18)، وجود پیش‌داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان (A7)، اولویت‌های نگرشی زنان در مورد ایفای مسئولیت‌ها در خانواده (A11) و نبود جو مناسب برای کار زنان (A2) قرار دارند. قرار گرفتن این عوامل در این ربع به معنای آنست که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کم‌تر می‌توانند زمینه‌ساز عوامل دیگر شوند. در نهایت، در بعد نخست متغیر خود مختاری قرار می‌گیرد که این عوامل از قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی برخوردارند. این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در این بعد ربع علی همچون: عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها (A5)، عدم پذیرش جایگاه زنان در

نقش‌های شغلی و مدیریتی (A15)، عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان (A6)، اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان (A14)، بار داری زنان (A10) قرار دارند.



شکل ۷- نمودار MIMMAC.

نتیجه گیری

جامعه انسانی از دو جنس زن و مرد تشکیل شده است. زنان نیمی از جمعیت انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند اگر نقش و جایگاه انسانی را به عنوان اساس و محور توسعه پذیرفته باشیم، منطقاً باید نقش و جایگاه زن را نیز به عنوان نیمی از جمعیت انسانی جوامع در توسعه پذیرا باشیم. زنان تا دیروز موجوداتی فراموش شده بودند و به مشارکت آن‌ها در امور و فعالیت‌های اجتماعی توجهی نمی‌شد و فعالیت آنان را محدود به وظایف خانه‌داری، همسر داری و بچه‌داری کرده بودند و زنان نیز به عنوان یک باور این مسئله را پذیرفته بودند. امروزه زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و دو سوم از کارهای انجام شده در جهان به وسیله آن‌ها انجام می‌شود. (Moradi, 2015: 143). بنابراین، ارزیابی فرآیند مشارکت زنان در توسعه ضروری است. به گونه ویژه امروزه مقدار مشارکت زنان در حوزه ی تصمیم گیری و تصمیم سازی در زمره ی مفاهیم بنیادی توسعه جنسیتی در کشورهای گوناگون است. ضرورت بازنگری در جایگاه مشارکت زنان در بخش های اقتصادی، بهداشتی و سیاسی و ایجاد نوعی مکانیزم مطمئن برای تقویت مشارکت فعالانه ی آن‌ها برای رسیدن به توسعه پایدار الزامی است (Huang and Kisgen, 2013). با این حال برنامه‌های

توسعه اغلب در کشورهای کم‌تر توسعه یافته مبتنی بر نقش مردان تدوین و اجرا می‌شوند و کم‌تر شاهد حضور زنان در این چرخه می‌باشد. به طور یقین جامعه‌ای که برای رسیدن به توسعه تلاش می‌کند باید کاهش نابرابری‌ها را در همه ابعاد سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در دستور کار خود قرار دهد، به ویژه نابرابری‌هایی که معیار آن جنسیت باشد، تا از این راه برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه موفق‌تری را تجربه کند. توسعه هیچگاه جریان بی‌طرفی نبوده است و همواره و از جهت بسیاری از زنان غفلت کرده و به آن‌ها آسیب رسانده است. (Kornberger et al, 2010).

هدف این پژوهش، طراحی مدل تحلیل ساختاری- تفسیری عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران می‌باشد. در این پژوهش ابتدا با شناسایی مولفه‌های با اهمیت در ایجاد سقف شیشه‌ای با مطالعه مبانی نظری و تئوریک پژوهش، تلاش شود از راه روش دلفی شاخص‌های با اهمیت ایجاد سقف شیشه‌ای تایید شدند و مشخص شد ۱۸ شاخص مهم در ایجاد سقف شیشه‌ای زنان ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران موثر هستند. پس از شناسایی مولفه‌های موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای از راه تشکیل ماتریس دستیابی تلاش شد علل موثر بر سقف شیشه‌ای در قالب سطوح ماتریس ساختاری-تحلیلی لایه بندی گردد تا از این راه مهم‌ترین عامل بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شناسایی شود. نتایج نشان دادند، اساسی‌ترین شاخص و معیار تاثیرگذار بر سقف شیشه‌ای زنان نبود قوانین حمایتی در سطح یازدهم می‌باشد. این شاخص مربوط به علل برون سازمانی و مولفه فرعی سیاست‌ها و مقررات می‌باشد که به معنای آن است که اتخاذ سیاست‌ها و قوانین همواره از وجود و نقش زنان در سازمان‌ها کم‌تر حمایت کرده است و نگاه و رویکرد بیش‌تر این قوانین در راستای حمایت از مردان و ارتقای سطح مسئولیت‌های آن‌ها می‌باشد. این موضوع می‌تواند نگاه زنان را نسبت به سقف شیشه‌ای دچار کم‌انگیزی کند و در این شرایط ترجیح دهند کم‌تر در پی حقوق خود باشند. با نگاهی به مدل طراحی شده می‌توان درک کرد در سطح یازدهم این مدل، معیارهایی همچون، محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها، وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن، تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی و عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان قرار دارند که باید گفت سطح دهم از شاخص‌های مولفه‌های فرعی همچون علل ساختاری، علل فرآیندی، علل فردی و علل سیاسی تشکیل شده است که عامل مهم در ایجاد سقف شیشه‌ای بشمار می‌روند. در واقع، باید گفت دولت‌ها با وضع قوانینی که بیش‌تر همسو با مردان است، در عمل، محدودیت‌های قانونی برای حضور زنان برای تصدی مشاغل گوناگون ایجاد می‌کند. این موضوع زمانی تشدید می‌شود که خود فرد نیز به نوعی در نقش‌هایی که بر عهده دارد دچار نوعی دوگانگی و تعارض می‌شود و این موضوع سقف شیشه‌ای را برای آنان ایجاد می‌کند. هم‌چنین، برخی عوامل فرآیندی همچون وجود تبعیض در پست‌های

سازمانی در کنار عدم تعریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان می‌تواند باعث شود سقف شیشه‌ای به گونه ملموس تر و فرسایشی‌تر برای زنان در درون سازمان‌ها پیش برود. در سطح نهم عامل عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها را به عنوان یکی از شاخص‌های علل فرآیندی مشاهده می‌کنیم که بیان‌کننده نابرابری‌ها و ناعادلانه‌بودن‌های تصمیم‌ها و عملکرد مدیران شرکت در این زمینه می‌باشد. در سطح هشتم از میان سه شاخص قرار گرفته در این سطح دو شاخص عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی و اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان به عنوان دو عامل فرهنگی مهم در ایجاد سقف شیشه‌ای بشمار می‌روند و شاخص بعدی قرار گرفته در این سطح نبود ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان از معیار فرعی علل فرآیندی می‌باشد. در واقع، این سطح بیان می‌کند خلاءهای فرهنگی درباره نقش وجودی زنان در جامعه و شاغل بودن آنهاست که باعث شده سقف شیشه‌ای در نقش یک باور فرهنگی رخ‌نمایی کند و این موضوع باعث ایجاد تبعیض در جامعه و جایگاه زنان شود. در نهایت، باید گفت سطح نخست و شاید بتوان گفت کم‌اثرترین عامل ایجاد سقف شیشه‌ای عدم جو مناسب برای کار زنان در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران می‌باشد که این موضوع می‌تواند تا حدی بیان‌کننده این واقعیت باشد که فضای ایمن برای کار زنان در شرکت مهیاست، اما متأسفانه شرایطی ایجاد نمی‌شود که رشدی عادلانه در درون سیستم شرکت داشته باشند. در واقع، بررسی اجمالی طراحی مدل نشان داد، قرار گرفتن شاخص‌های شناسایی شده در چارچوب ۱۱ سطح ایجاد شده بیانگر این واقعیت است که در ۴ سطح یازدهم، دهم، نهم و هشتم بیش‌ترین شاخص‌ها مربوط به علل سیاسی و مقرراتی و علل فرآیندی و ساختاری می‌باشد. این موضوع می‌تواند تا آن‌جا مهم قلمداد شود که وجود حاکمیتی دولت در ارگان‌های سازمانی و دولتی باعث شده است، نقش زنان کم‌رنگ‌تر شود و از حقوق برابری در مقابل مردان برخوردار نباشند، لذا با درک این نتایج پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

نخست پیشنهاد می‌شود سیاست‌ها و قوانین کلان کشور، حمایتی بیش‌تر را از نقش زنان در جامعه و سازمان‌ها ایفا کنند تا از این راه نخست، از توانمندی‌ها و پویایی بیش‌تر افراد جامعه و سازمان‌ها استفاده ببریم و دوم فشار روانی زیادی از این راه بر زنان شاغل وارد نکنیم. زنان در واقع به دلیل ماهیت زنانه و تعاریف فرهنگی از جایگاه آن‌ها در دل جامعه، دارای نقش‌هایی متعدد و متفاوت هستند که اگر قوانین و نهادهای حمایتی دولت به نقش آن‌ها توجه نکند، می‌توان گفت جامعه نمی‌تواند به سمت پیشرفت حرکت کند. لذا، دولت و سازمان‌های زیر نهاد دولت می‌بایست از راه ایجاد قوانین حمایت توأم با درک جایگاه زنان تا حد زیادی مباحث و موضوع‌هایی همچون سقف شیشه‌ای را کاهش دهند.

هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود، شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران ساختارها و نظام‌هایی عادلانه‌تر از منظر جایگاه برابر زنان و مردان برای تصدی مشاغل مدیریتی و بالایی شرکت ایجاد

کند، تا از این راه نخست، باعث ایجاد انگیزه در میان کارکنان خود شود و دوم، مقدار بهره وری عملکردی شرکت را هم از نظر نیروی انسانی و هم از نظر ایجاد سینرژی تقویت کند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود زنان با تغییر باورهای ایجاد شده همچون پذیرش جایگاه قدرت مردان و یا عدم توانمندی تصدی مشاغل مدیریتی و ... تلاش کنند جایگاه خود را در شرکت تثبیت کنند و تعادلی مناسب بین شغل و وظایف اجتماعی و خانوادگی خود ایجاد کنند تا از این راه انگیزه‌ای بیش‌تر برای تصدی مشاغل بالا در شرکت داشته باشند.

References

- Abu Elanain, H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1): 5- 27.
- Acker, J. (2009). "From glass ceiling to inequality regimes", *Sociologie du travail*, 51, 199-217.
- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *Int. J. Hum. Resou. Manag.* 22(02), 351-375.
- Almasi, L., Layadi, Z., & Alipoor, V. (2015). The Glass Ceiling on the Replacement of Women in Management in Management Places, *Journal of Leadership Research and Management Education*, Volume 1, Issue 3, Spring, 91-118. [Persian]
- Azar, A., Tizro, A., Moghbel, A., & Anvari, A. (2010) "Contouring agility moVel of supply chain: Interpretive structural moVeling approach, *Management Research in Iran*, No. 14, pp. 1-25.
- Azar, A., Khosravani, F., & Jalali, R. (2013). Investigating Soft Operations Structural Approaches, Tehran: Industrial Management Organization. [Persian]
- Bish, A. J , Bradley, L. M , & Sargent, L. D. (2004). Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? *Journal: Career Development International*, 9(4): 391-405.
- Burke, Ronald, J. (2002). "Organizational Values, Job Experiences, and Satisfactions among Managerial and Professional Women and Men: Advantage Men?" *Women in Management Review* 17(5):228-236.
- Burn, S. M., (2005). *Women across Cultures: A Global Perspective*, New York, McGraw Hill.
- Cailin, S. Stamarski., Leanne, S. Son, H. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism, *Frontiers in Psychology*, September, Volume, Article 1400, doi:10.3389/fpsyg.2015.01400.
- Cailin, S. Stamarski., Leanne S. Son, H. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and

- decision makers' sexism, *Frontiers in Psychology*, September, Volume, Article 1400, doi:10.3389/fpsyg.2015.01400.
- Cooper Jackson, J. (2001). "Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling." *Women in Management Review* 16(1):30-41.
 - Cortis, R. & Vincent, C. (2005). "Perceptions of and about Women as Managers: Investigating Job Involvement, Self-Esteem, and Attitudes." *Women in Management Review* 20(3):149-164.
 - Eagly A. H., & Chin J. L. (2010). Are memberships in race, ethnicity, and gender categories merely surface characteristics? *The American Psychologist*, 65 (9), 934-5.
 - Eagly A. H., & Chin J. L. (2010). Are memberships in race, ethnicity, and gender categories merely surface characteristics? *The American Psychologist*, 65 (9), 934-5.
 - Frank, Ellen J. (2001). "Chinese Students' Perceptions of Women in Management: Will It Be Easier?" *Women in Management Review* 16(7):316-324.
 - Huang, J. & Kisgen, D.J. (2013). "Gender and corporate finance: are male executives overconfident relative to female executives", *Journal of Financial Economics*, Vol. 108 No. 3, pp. 822-839.
 - Jitesh Thakkar, S.G. Veshmukh, A.V. Gupta anV Ravi Shankar, (2017). "Development of a balance scorecard An integrate approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) anV Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of Productivity anV Performance Management* , 56 (1), 25-59.
 - Kelly, M.; Wilkinson, L; Pisciotta, M. & Williams, L.S. (2015). "When Working Hard Is Not Enough for Female and Racial/ Ethnic Minority Apprentices in the Highway Trades", *Sociological Forum*, Vol. 30 No. 2, pp. 415-437.
 - Kornberger, M., Carter, C. & Ross-Smith, A. (2010). "Changing gender domination in a big four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 35 No. 8, pp. 775-791.
 - Kottis, A. P. (1993). "Women in Management: the 'Glass Ceiling' and How to Break It." *Women in Management Review* 8(4):9-15.
 - 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.
 - Moradi, M. (2015). Management style in organizations and the presence of women in management positions with an emphasis on communication tactics, *Journal of Social Psychological Studies of Women*, 13, No. 2, Summer, 2004-1141. [Persian]

- Morrison, A.M., R.P. White, & Velsor, E.V., (2002). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nasiri Valik Bani, F., & Beheshti rad, R. (2015). Investigating the role of glass ceiling on reduction of perceived organizational justice, *Journal of Social Studies, Psychology, Women*, 12, No. 4, Winter, 149-172. [Persian]
- O'Sullivan, J. & Alison, Sh. (1999). "Ms Representations: Women, Management, and Popular Culture." *Women in Management Review* 14(1):14-20.
- Rezayee pendari, A. & Ykeh Zare, M. (2016). Structural-Interpretative Modeling of Effective Technology Transfer Factors for Sustainable Development, *Management Researches in Iran*, Volume 20, Issue 1, Spring, 61-79. [Persian]
- Sayeedi, Z., Noorbala, F., & Hamzeyee Abedi, F. (2016). Gender Implications: Implicit Attitudes to Jobs and the Impact of Exposure to Non-Clustered Specimens, *Journal of Cognitive Sciences*, Vol. 18, No. 10, Spring, 79-90. [Persian]
- Schleppehorst, S., & Moog, P. (2014). Left in the dark: Family successors' requirement profiles in the family business succession process. *Journal of Family Business Strategy*, 5(4), 358-371.
- Singh, M.V., Shankar, R. & Narain, R. Agarwal, (2003). "An interpretive structural modeling of knowledge management in engineering industries", *Journal of Advances in Management Research*, 1, 28 - 40.
- Smith, P. (2012). "Connections between women's glass ceiling beliefs, explanatory style, self-efficacy, career levels and subjective success".
- Stier, H. & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment & Society*, 2(28): 225-246.
- Stockdale, M. & Nadler, J. (2013). Paradigmatic assumptions of disciplinary research on gender disparities: The case of occupational sex segregation. *Sex Roles*, 68(3-4):207-215.
- Tizro, A. (2010). *Agile Supply Chain Model Designing a Structural Interpretative Modeling Approach*, Zob Ahan Co., PhD, Tarbiat Modarres University, Tehran. [Persian]
- Tumaini, M. Nyamhanga & Gasto, F. (2014). Gender Context of Sexual Violence and HIV Sexual Risk Behaviors Among Married Women in Iringa Region, Tanzania, *Glob Health Action* 2014, 7: 25346 - <http://dx.doi.org/10.3402/gha.v7.25346>.
- United Nations Development Program (2014). *Human development Report: 2014*. 221-224.
- Watts, J.H. (2009). "Leaders of men: women "managing" in construction", *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No. 3, pp. 512-530.

- Wellington, J. (2010). "Assessing the challenges and opportunities of women's participation in the construction sector in Shire Endaslassie town. Gender mainstreaming policy dragon in Ethiopia", *Journal of International Business Management & Research*, Vol. 1 No. 2.
- Wilbourn, M. Kee, D. (2010). Henry the nurse is a doctor too: Implicitly examining children's gender stereotypes for male and female occupational roles. *Sex Roles* , 9(62):670-683.
- Wingfield, H. A. (2009). "Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work". *Gender & Society*, 23, 5-26.
- Winn, Joan. 2004. "Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women." *Women in Management Review* 19(3):143-153.
- Wirth, L. (2014). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*; Geneva, ILO, 2(13); 1-12.
- Zarghami Fard, M., & Behboodi, M. (2014). The phenomenon of glass rock: An examination of the experiences and challenges of women in the leadership positions of the organization, *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*, Volume 12, Issue 2, 191-211. [Persian]
- Zhang L , Nie T, & Luo Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management* ,4(2): 180-187.