

## بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده

(مطالعه موردی کارکنان زن دانشگاه ارومیه)

فخرالسادات نصیری ولیک بنی\*

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان

رقیه بهشتی راد

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان

### چکیده

استفاده از منابع انسانی در جوامع توسعه‌یافته یکی از عوامل کلیدی دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود. این در حالی است که وضعیت عمومی سازمان‌ها هنوز از باقی ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای حکایت دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده انجام شد. در این مطالعه با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، ۸۲ نفر از کارکنان زن دانشگاه ارومیه به طور تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شده است. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه‌های سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی بودند. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون خطی و تحلیل واریانس یک طرفه تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ۲۹٪ از واریانس کاهش عدالت سازمانی ادراک شده به وسیله سقف شیشه‌ای تبیین‌پذیر است. همچنین نتایج نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، درصد بالایی از تغییرات واریانس عدالت رویه‌ای (۵۸٪)، توسط سقف شیشه‌ای قابل تبیین و پیش‌بینی است.

### واژگان کلیدی

سقف شیشه‌ای؛ عدالت سازمانی ادراک شده؛ کارکنان؛ دانشگاه ارومیه

\* نویسنده مسئول

تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۴/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱/۲۰

## مقدمه و بیان مسئله

در جهان امروز که کشورها با حداکثر توان خود برای رشد و توسعه رقابت می‌کنند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. زنان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور به خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود. زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آن‌ها منبع انسانی بالقوه و مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور هستند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضرورت دارد (نجاتی و جمالی، ۱۳۸۶). مشارکت زنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است. امروزه زنان به پیشرفت‌های قابل توجهی در مدیریت دست یافته‌اند که سال‌ها در اختیار مردان بود (پاول<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ هلفت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

با وجود اینکه در دهه‌های اخیر شمار زنانی که در جستجوی پست‌های مدیریتی و رده‌های بالای سازمانی بوده‌اند افزایش یافت، ولی هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده‌های سازمانی بالا در اقلیت است (به نقل از حاجی نوروژ، مهرعلیزاده، کراهی مقدم، ۱۳۹۳، ص ۱۱۸). و با تمام حرفه‌ای عمل کردن و شایستگی زنان شاغل، آن‌ها هنوز به سطوح بالای قدرت در سازمان‌ها دست نیافته‌اند (دیویدسون و برک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). مطالعات در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که عدم حضور شایسته زنان در پست‌های اجرایی و در رده‌های تصمیم‌گیری ارشد شرکت‌های بزرگ یک پدیده جهانی است (برکی و ماتیز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). هم‌چنین نتایج حاصل از نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد که جنسیت هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است. به نظر می‌رسد که پیشرفت زنان به سطح اجرایی ارشد توسط موانعی نامرئی مسدود شده است که اصطلاح «سقف شیشه‌ای» این پدیده را به خوبی توصیف می‌کند. سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی است که درباره زنان وجود دارد و باعث می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوحی

- 
1. Powell
  2. Helfat
  3. Davidson & Burke
  4. Burke & Mattis



خاص بالاتر روند. سقف شیشه‌ای که مبتنی بر نگرش و پیش داوری‌های سازمانی است مانع پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی می‌شود (اسفیدانی، ۱۳۸۱). از طرفی، از مطالعه عدالت در محیط‌های کاری به عنوان متغیر تبیین‌کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف استفاده شده است (ژانگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها، احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی اثرات درک از عدالت در سازمان‌ها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی / صنعتی را به خود جلب کرده است (متدین، ۱۳۹۰؛ بیش و همکاران، ۲۰۰۴). عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آن‌ها با عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (آبو ایلانین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). این پدیده به ادراک افراد یا گروه‌ها از رعایت انصاف و عدل در رفتارها و تصمیمات سازمان در سطوح مختلف و واکنش رفتاری و ادراکی به این ادراکات مربوط می‌شود، به همین دلیل در پژوهش‌ها و نظرات مطرح از عدالت سازمانی ادراک شده سخن به میان می‌آید (گل پرور و واتقی، ۱۳۹۰). امروزه دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است. یکی از موانع سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان وجود سقف شیشه‌ای یا موانع نامرئی در سازمان‌ها است. دانشگاه نیز در جهت تحقق اهداف نیازمند استفاده از سیاست رفع تبعیض به عنوان ابزاری برای کمک به افراد واجد شرایط از جمله زنان است تا آن‌ها هم فرصت مساوی برای رقابت بر اساس توانایی و شایستگی داشته باشند. برای اینکه افراد دانش، توانایی و مهارت‌های خود را در سازمان کم‌تر از حد انتظار بروز ندهند و نقش خود را به نحو مؤثری ایفا کنند یا به عبارتی دارای وجدان کار باشند ضروری است در سازمان عدالت برقرار باشد و افراد احساس تبعیض نکنند. با توجه به اینکه دانشگاه مهد پرورش و رشد و تعالی است و مشتریان آن از نظر سنی جوان هستند، انجام دادن امور مربوط به این طبقه حساسیت بالایی دارد، زیرا ارتباط مناسب و انجام دقیق و متعهدانه برای آن‌ها، موجب یادگیری و شکل‌گیری فرهنگ صحیح کار در آن‌ها شده و فضیلت‌هایی همچون اعتماد را در آن‌ها تقویت می‌کند و

- 
1. Zhangand Luo
  2. Abu Elanain

برعکس در صورت عدم رعایت اخلاقیات و اصول انسانی در کار، بدبینی، نارضایتی و اخلاقیات نامناسب در آن‌ها ایجاد و تقویت می‌شود. به نظر می‌رسد سقف شیشه‌ای یکی از مؤلفه‌های مهم تأثیرگذار در عدالت سازمانی است. با توجه به تأثیراتی که هر یک از دو مؤلفه می‌تواند بر عملکرد سازمان داشته باشد، با این حال با توجه به سوابق بررسی شده در داخل و خارج می‌توان گفت که در داخل کشور تاکنون در زمینه نقش سقف شیشه‌ای در کاهش عدالت سازمانی ادراک شده مطالعه‌ای صورت نگرفته، لذا مسئله اصلی این پژوهش بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده زنان در دانشگاه ارومیه بود.

**سقف شیشه‌ای:** حضور زنان در محیط‌های کاری و مسائل وابسته به آن از مباحث محوری حوزه مدیریت تنوع فرهنگی در چند دهه اخیر بوده و به کانون توجه پژوهشگران متعددی تبدیل شده است. یکی از موضوعات اساسی که در حوزه مورد اشاره مورد توجه بوده؛ ارتقاء زنان به سطوح بالاتر مدیریتی بوده است که در تشریح آن از پدیده‌ای موسوم به سقف شیشه‌ای یاد می‌شود. اصطلاح سقف شیشه‌ای اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت به کار رفت (جکسون، ۱، ۲۰۰۱؛ ویرا، ۲، ۲۰۰۷). این کنایه، به تبعیض جنسیتی اشاره می‌کند که مانع آشکاری را شرح می‌دهد که زنان را از رشد بالاتر از یک سطح مشخص در سازمان باز می‌داشت (سیمون، ۳، ۱۹۹۶). این اصطلاح در سال ۱۹۹۰، برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروه‌های بالای درآمدی، در مقایسه با مردان در همان مرتبه دریافتی کم‌تری دارند. زنان پس از ورود به سازمان‌ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند، اما هر چه زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که عامل‌هایی نادیدنی آن‌ها را از دست‌یابی به مشاغل سطح بالای سازمان باز می‌دارد. این عامل‌های نادیدنی را سقف سقف شیشه‌ای می‌نامند. این اصطلاح، به روشنی، جایی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل

- 
1. Jackson
  2. Weyer
  3. Simon



روشنی نیست که زنان نتوانند به آن جا دست یابند، ولی، در واقعیت، دستیابی زنان به آن جا ممکن نیست. زنان شایسته و توانمند، با نگاه کردن به سطوح بالای سازمان از میان این سقف شیشه‌ای جایگاهی را می‌بینند که شایستگی رسیدن به آن‌ها را دارند، ولی به خاطر سدهای نادیدنی، توانایی شکستن این سقف شیشه‌ای را ندارند (غفوری و گل پرور، ۱۳۸۸). سقف شیشه‌ای بیان می‌دارد که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می‌خورند و ناکام هستند. این عامل و شکست باعث می‌شود تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض‌آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند. موانعی نامرئی و غیر قابل عبور که از دستیابی اقلیت‌ها به رده‌های بالای سازمانی جلوگیری می‌کند، صرف نظر از قابلیت‌ها و موفقیت‌های آن‌ها (هاول، ۱، ۲۰۰۲؛ کاتالیست، ۲، ۲۰۰۴). این موانع می‌توانند واقعی یا ادراکی باشند (میترا، ۳، ۲۰۰۳؛ چی، ۴، ۲۰۰۷؛ سینگ و وینیکامب، ۵، ۲۰۰۳؛ مائوم، ۶، ۲۰۰۴؛ ماچر هلم، ۷، ۲۰۰۶). اداره کل ایالات متحده آمریکا سقف شیشه‌ای را این گونه تعریف می‌کند: «آن‌ها موانع مصنوعی (ساختگی) مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی، جهانی یا ملی هستند که افراد واجد شرایط را در سازمان‌هایشان از پیشرفت به سمت بالا در مقام‌های مدیریتی باز می‌دارند» (برنامه توسعه سازمان ملل متحد، ۲۰۰۴؛ عبدالهی، ۱۳۸۱). بر اساس تعریف کمیون فدرال از سقف شیشه‌ای، این پدیده تنها خاص زنان نبوده، بلکه شامل اقلیت‌های (قومی و مذهبی) نیز می‌شود. سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که البته با تبعیض جنسی، نژادی یا مذهبی متفاوت است. وقتی از تبعیض جنسی درباره زنان صحبت می‌شود یعنی در تمامی سطوح سازمانی درصد حضور زنان یکسان است، اما سقف شیشه‌ای برای مواقعی استفاده می‌شود که درصد حضور زنان در سطوح متفاوت است؛ به عبارت دیگر در سطوح پایین سازمانی حضور زنان زیاد بوده، به تدریج با نزدیک

1. Hoel
2. Catalyst
3. Mitra
4. Chi
5. Singh
6. Maume
7. Mathur-Helm
- 8 United Nations Development Program

شدن به سطوح بالاتر سازمانی تعداد زنان کاهش پیدا می‌کند. در این صورت این نوع نابرابری محدود و متفاوت است و به این علت هم نیازمند متمایز شدن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۶؛ مائوم، ۲۰۰۴). سقف شیشه‌ای بر اثر عوامل متعددی به وجود می‌آید که عمده آن‌ها عوامل نگرشی درباره جنسیت محسوب می‌شوند (استراب، ۱، ۱۹۹۹). البته دیدگاه‌های متفاوت دیگری نیز در خصوص عدم پیشرفت و ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی وجود دارد. یکی از این دیدگاه‌ها، دیدگاه شخص‌گرا است که علت محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مؤنث وجود دارد. به عنوان مثال ارتباط میان جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی بيفزاید که زنان در کار مواجه هستند. دیدگاه دیگر به فرایند اجتماعی شدن فرهنگی معروف است. بر اساس این دیدگاه، فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی. طبق این نگرش، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کم‌تر از مردان است (گیوریان، ۱۳۷۹). بر اساس دیدگاه فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، جامعه‌پذیری زنان طوری است که آن‌ها را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می‌آورد (رابرتسون، ۱۳۷۷). در نهایت می‌توان بیان کرد که با وجود اعتقاد به برابری زنان و مردان در برخورداری از حقوق و امکانات، زنان شاهد انواع نابرابری جنسیتی هستند. زنان نه تنها در آغاز استخدام، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه طی مراتب صعودی پیشرفت نیز بخت چندانی ندارند؛ به طوری که میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی، اعم از مدیریت کلان و خرد ناچیز است و از این نظر ایران در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد و مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور حالتی غیر عادی و بیمارگونه دارد. زنان در دستیابی به موفقیت‌ها و موقعیت‌های حرفه‌ای و علمی با موانع فرهنگی اجتماعی از قبیل تبعیض جنسیتی در استخدام، تحرک عمودی، مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، فشارهای خانوادگی و مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی مواجه هستند (میر کمالی و ناستی زایی، ۱۳۸۸).

### عدالت سازمانی ادراک شده: در آخرین دهه قرن بیستم بیش‌تر توجهات

اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیان‌کننده برابری



و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). به اعتقاد گرینبرگ و کولکوئیت (۲۰۰۵) عدالت سازمانی ادراک شده به ادراک فرد از حد منصفانه بودن بازده‌ها و پاداش‌هایی اشاره دارد که از سوی سازمان ارائه می‌شوند. به عبارت دیگر عدالت سازمانی ادراک شده به معنی میزانی است که اقدامات سازمان در رابطه با کارکنان آن منصفانه تلقی می‌شود (دواساگایام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). اساساً تئوری‌های عدالت بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی بنیان گذاری شده‌اند (اسجاهروندن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). بر اساس این نظریه، انسان در هر مبادله اجتماعی منافع و هزینه‌های مبادله را با هم مقایسه کرده و هر گاه تصور کند که هزینه یک مبادله بیش از منافع آن است آن مبادله را خدشه‌دار و مصداق نوعی بی‌عدالتی تلقی کرده و سعی خواهد کرد که از آن انصراف دهد (بلاکلی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین، عدالت سازمانی ادراک شده نیز به مفهوم ادراک کارکنان از منافع و هزینه‌های مبادله اجتماعی آن‌ها با سازمان است. تأکید بر واژه ادراک شده در حوزه عدالت سازمانی، به این واقعیت اشاره دارد که حضور یا عدم حضور عدالت در فضای پدیدار شناختی ذهنی و ادراکی افراد مورد تأکید است (گل پرور و اشجج، ۱۳۸۶). نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت روبه‌ای و موج سوم بر عدالت مرادده‌ای مبتنی است (ندیری و تانوا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). بر اساس شواهد موجود حداقل این سه نوع عدالت از جانب صاحب‌نظران و محققان پذیرفته شده است. این سه بعد یا جنبه از عدالت در تعامل با یکدیگر، پدید آورنده انصاف کلی ادراک شده نزد افراد در محیط‌های کاری هستند (گل پرور و نادری، ۱۳۸۹). عدالت توزیعی به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می‌گردد (فوررت و سولاو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). عدالت روبه‌ای مربوط می‌شود به عدالت دریافت شده از روش‌های استفاده شده برای تصمیم‌گیری درباره اختصاص‌ها و نتایج (اولسون<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). عدالت تعاملی (ارتباطی) به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود بر

- 
1. Devasagayam
  2. Sjahrudoin
  3. Blakely
  4. Nadiri and Tanova
  5. Forret and Sue Love
  - 6 Olson , Nelson & Parayitam

می‌گردد (کولکوئیت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). عدالت تعاملی دو وجه جداگانه دارد: عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی. عدالت بین فردی به میزانی اشاره دارد که با افراد با احترام و ادب رفتار می‌شود و عدالت اطلاعاتی، تلقی فرد از منصفانه بودن نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی است (کولکوئیت، ۲۰۰۱). سوئی و مک فارلین<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) بیان کرده‌اند که از نظر مفهومی عدالت توزیعی با پیامدها و اهداف و در مقابل عدالت رویه‌ای با شیوه‌ها و ابزارها در محیط‌های کار ارتباط نزدیک‌تری دارند. ماهیت و شدت ادراکات کارکنان از حضور عدالت در محیط‌های کار با پیامدهای کاری، سازمانی و فردی متعددی ارتباط دارد (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). هر چه کارکنان بیش‌تر احساس کنند که شیوه‌ها، پیامدها و رفتارهای مدیران، سرپرستان و سازمان با آن‌ها عادلانه‌تر است، به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طرق رفتاری و نگرشی می‌کنند (زایانا فلن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). اهمیت نسبی و مشارکت انواع مختلف عدالت ادراک شده برای نگرش‌ها و رفتارهای مختلف بسیار مورد بحث و مجادله است. در واقع مشخص نیست که در میان کارکنان مختلف در سازمان‌های مختلف کدام یک از این نوع ادراکات مهم هستند. پژوهش‌های جالب توجه در این زمینه نشان می‌دهد که ساز و کارها و فرایندهای شناختی و همچنین برجسته‌سازی لحظه‌ای اطلاعات به صورت شناختی بر ادراکات عدالت در افراد مختلف و همچنین در یک فرد در زمان‌های متفاوت مؤثر است (جوحانسون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر اینکه کدام یک از ابعاد عدالت ادراک شده در لحظه برای کارکنان مهم باشد و بر مبنای آن به قضاوت درباره وجود یا نبود عدالت در موقعیت‌ها اقدام کنند، به این بستگی دارد که در لحظه داوری کدام یک از این ادراکات، مبتنی بر شناخت‌ها و اطلاعات دریافتی فعال شده باشد (متدین، ۱۳۹۰).

سقف شیشه‌ای پدیده‌ای است که در کشورهای مختلفی از قبیل ایالات متحده، انگلستان، سوئد، چین، آفریقای جنوبی، زلاندنو و... به روش‌های مختلف بررسی شده و وجود آن تأیید شده است. محققان سعی کرده‌اند از زوایای مختلف این پدیده را بررسی کنند. برخی از

- 
1. Colquitt
  2. Sweeney & McFarlin
  3. ZapataPhelan
  4. Johnson





محققان سقف شیشه‌ای را از زاویه شکاف دریافتی زنان و مردان، یا دریافتی اقلیت‌های نژادی بررسی کرده‌اند. برخی هم تلاش کرده‌اند تا ضوابطی برای سقف شیشه‌ای ارائه کنند. مطالعات انجام شده سقف شیشه‌ای را پدیده‌ای منحصر به زنان ندانسته و درباره اقلیت‌های نژادی نیز صادق شناخته‌اند (سیدجوادین، و همکاران، ۱۳۸۶). سیمپسون و التمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی در زمینه پیشرفت و موفقیت شغلی در رابطه با سقف شیشه‌ای گزارش کردند که سقف شیشه‌ای در سازمان موانعی را به وجود می‌آورد که شرایط شغلی و امکان پیشرفت شغلی برای زنان در مقایسه با مردان کم‌تر می‌شود. سیمپسون و هولی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی در رابطه ساختاردهی و سقف شیشه‌ای گزارش کردند که ساختار دهی مجدد موجب کاهش سقف شیشه‌ای شود. کرنلوس و اسکینر<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) نشان دادند که توسعه قابلیت‌ها، مسئولیت‌های اجتماعی زنان و درک نابرابری‌های موجود در محیط کاری به وسیله مسئولان و مدیران در کاهش سقف شیشه‌ای مؤثر است. در بررسی فولی<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۰۲) مشخص شد که بین جنسیت و ادراک وجود تبعیض نژادی و قومی، با ادراک سقف شیشه‌ای رابطه مثبت وجود دارد، هم چنین مشخص شد که سقف شیشه‌ای ادراک شده بر ادراک وجود عدالت در ارتقاء تأثیر منفی داشته است. ویر<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان توضیح تداوم سقف شیشه‌ای برای رهبران زن گزارش کرد که زنان در مواجهه با سقف شیشه‌ای در سازمان به قابلیت‌ها و مهارت‌هایی دست نمی‌یابند که باید در مسیر برنامه‌ریزی شغلی خود به دست آورند و در مقابل مردان با توجه به شرایط برابر، از توانایی کم‌تری برای رویارویی با مسائل خرد و بزرگ در سازمان دارند. در ایران نیز مانند سایر کشورها تلاش شده است تا این پدیده شناسایی شود. بررسی موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی دانشگاه‌ها نشان داد که هر چند عوامل فردی در عدم ارتقاء زنان مؤثر بوده است، اما عوامل فرهنگی و محیطی بیش‌ترین تأثیر را در این امر داشته است (فاطمی صدر، ۱۳۸۰). در پژوهش اسفیدانی (۱۳۸۱) مشخص شد که مدیران مرد در مورد ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی نگرش منفی داشته؛ به عبارتی عوامل فرهنگی و

- 
1. Simpson & Altman
  2. Holley
  3. Cornelius & Skinner
  4. Foley &
  5. Weyer

اجتماعی (حاکمیت فرهنگ مردسالاری) بر عدم ارتقای زنان مؤثر بوده است، هر چند بین مهارت‌های مدیریتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج بررسی سید جوادین و همکارانش (۱۳۸۶) نشان داد که هر چه میزان خودپنداری زنان بیش تر باشد ادراک وجود سقف شیشه‌ای کم تر خواهد بود. میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۸)، پژوهشی تحت عنوان موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش انجام دادند، نتایج نشان داد که موانع خانوادگی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی در عدم ارتقای زنان به پست‌های مدیریت میانی و عالی آموزش پرورش نقش دارند. مردانی و حیدری (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اجزای آن با رفتار مدنی همبستگی مثبت و معنادار دارند. مسترسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در راستای اثبات اهمیت ادراک کارکنان از عدالت، الگویی را رشد و گسترش بخشیده و سپس آن را آزموده است. او بر اساس نتایج تحقیق یادآور شد که ادراکات عدالت می‌تواند بر پیامدهای سازمانی و فردی تأثیر بگذارد و تعهد بالاتری را در رفتار و نگرش کارکنان ایجاد کند. ایلماز و تاسدان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی ترکیه» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که معلمان دارای درک مثبتی از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی داشتند و بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. کلندروا و دیلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «عدالت سازمانی و تعهد مدیریتی در ادغام شرکت‌ها» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد هر بعد عدالت به طور مثبت با تعهدات مؤثر در ارتباط هستند، که این باعث تقویت روحیه خدمت‌گزاری و وجدان کاری در افراد می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش عبارت هستند از:

۱. بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده رابطه وجود دارد.
۲. بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت توزیعی ادراک شده رابطه وجود دارد.
۳. بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده رابطه وجود دارد.

---

1. Masterson  
 2. Yılmaz & Taşdan  
 3. Klendauer & Deller



۴. بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت تعاملی ادراک شده رابطه وجود دارد.
۵. سقف شیشه‌ای می‌تواند عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن را پیش‌بینی کند.
۶. بین نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس متغیرهای دموگرافیک تفاوت وجود دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۵۲ نفر از کارکنان زن دانشگاه ارومیه است. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۸۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است (سرای، ۱۳۸۲). روش‌های آماری مورد استفاده در سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بود. برای گردآوری داده‌های مرتبط با سقف شیشه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد. پس از طراحی گویه‌های پرسشنامه بر اساس متون نظری و تجربی، گویه‌هایی که سقف شیشه‌ای را می‌سنجید برای متخصصان علوم تربیتی و مدیریتی ارسال و از آن‌ها خواسته شد که درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کنند، پس از گردآوری داده‌ها در مرحله اول، رتبه بندی‌های به دست آمده مشخص شده و در مرحله بعد پرسشنامه تنظیم شده که حاوی رتبه بندی حاصل از نظرخواهی در مرحله اول بود، برای متخصصان ارسال شد و از آن‌ها خواسته شد که توافق نظر خود را با رتبه بندی به دست آمده اعلام کنند. پرسشنامه اولیه دارای ۳۶ گویه بود که پس از توجه کامل، با نظر متخصصان به ۳۰ گویه کاهش یافت. در نتیجه روایی محتوی و صوری آن را متخصصان تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.801$  به دست آمد. برای گردآوری داده‌های مرتبط عدالت سازمانی، از پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل موارد، عدالت توزیعی

(سؤالهای ۱-۵)، عدالت رویه‌ای (سؤالهای ۶-۱۰) و عدالت تعاملی (سؤالهای ۱۱-۱۸) است. این پرسشنامه در برگیرنده ۱۸ گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت عدالت سازمانی ادراک شده را می‌سنجد، پایایی این پرسشنامه  $\alpha=0/841$  گزارش شده است.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱: ویژگی‌های نمونه آماری از نظر سن، تحصیلات و سابقه خدمت

متغیر	مقوله	تعداد	درصد
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۳	۲۶/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۶	۵۳/۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۰	۱۱/۶
	۵۰ سال به بالا	۷	۸/۱
	دیپلم	۷	۸/۱
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۳	۱۵/۱
	کارشناسی	۴۴	۵۱/۲
	کارشناس ارشد	۱۲	۱۴/۰
	دکتری	۱۰	۱۱/۶
سابقه خدمت	۱ تا ۵ سال	۱۳	۱۵/۱
	۶ تا ۱۰ سال	۳۷	۴۳/۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰	۲۳/۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۰	۱۱/۶
	۲۰ سال به بالا	۶	۷/۰
$n=86$			

جدول ۲: بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش در نمونه آماری

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره K-S Z	سطح معناداری
سقف شیشه ای	۳/۰۰	۰/۴۸	۰/۴۸	۰/۹۷
عدالت سازمانی ادراک شده	۳/۰۴	۰/۶۵	۰/۴۱	۰/۹۹
عدالت توزیعی	۳/۰۷	۰/۷۸	۰/۹۸	۰/۲۸
عدالت رویه ای	۳/۰۱	۰/۷۱	۰/۷۹	۰/۵۶
عدالت تعاملی	۳/۰۳	۰/۶۰	۰/۷۶	۰/۶۰



یافته‌های حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنف تک نمونه‌ای نشان داد، در تمامی متغیرها، سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ است که فرض عدم طبیعی بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین، داده‌ها توزیع نرمال دارند. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: همبستگی متقابل بین سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده

سقف شیشه‌ای		
۰/۵۴	همبستگی پیرسون	عدالت سازمانی ادراک شده
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۴۶	همبستگی پیرسون	عدالت توزیعی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۵۸	همبستگی پیرسون	عدالت رویه‌ای
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۵۰	همبستگی پیرسون	عدالت تعاملی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
p<0.01		n = ۸۶

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده ( $r^2 = 0.3654$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هم چنین نتایج نشان می‌دهد که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت توزیعی ( $r^2 = 0.46$ )، عدالت رویه‌ای ( $r^2 = 0.58$ ) و عدالت تعاملی ( $r^2 = 0.50$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون خطی سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و مؤلفه‌های آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون خطی بین سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده و مؤلفه‌های آن

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R <sup>2</sup>	$\beta$	$\rho$
سقف شیشه‌ای	عدالت سازمانی ادراک شده	۳۴/۹۷	۰/۰۰۰	۰/۲۹	۰/۵۴	۰/۰۳
	عدالت توزیعی	۲۳/۳۹	۰/۰۰۰	۰/۲۱	۰/۴۶	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	عدالت رویه‌ای	۴۴/۱۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴	۰/۵۸	۰/۰۰۰
	عدالت تعاملی	۲۸/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان می‌دهد که ۲۹٪ از پراکندگی (واریانس) کاهش عدالت سازمانی ادراک شده به وسیله سقف شیشه‌ای تبیین می‌شود. هم‌چنین این میزان برای عدالت توزیعی ۲۱٪؛ عدالت رویه‌ای ۳۴٪ و عدالت تعاملی ۲۵٪ است. ضرایب  $\beta$  (ضرایب رگرسیون) بیان‌کننده آن است که عدالت سازمانی ادراک شده ( $\beta = 0/54$ )، عدالت توزیعی ( $\beta = 0/46$ )، عدالت رویه‌ای ( $\beta = 0/58$ ) و عدالت تعاملی ( $\beta = 0/50$ ) به طور مثبت و معنادار به وسیله سقف شیشه‌ای پیش‌بینی می‌شوند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مقایسه نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب سن، تحصیلات و سنوات خدمت در جدول ۵ ارائه شده است.



جدول ۵: نتایج آزمون F مقایسه نظرات کارکنان بر حسب سن، تحصیلات و سنوات خدمت

P	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	متغیر	آماره	منبع
		۰/۱۰	۳	۰/۳۰	بین گروهی		سقف
۰/۷۳	۰/۴۳	۰/۲۳	۸۲	۱۹/۲۹	درون گروهی		شیشه‌ای
			۸۵	۱۹/۵۹	کل	سن	
		۰/۵۵	۳	۱/۶۶	بین گروهی		عدالت
۰/۲۷	۱/۳۲	۰/۴۱	۸۲	۳۴/۳۴	درون گروهی		سازمانی
			۸۵	۳۶/۰۰	کل		
		۰/۲۱	۴	۰/۸۴	بین گروهی		سقف
۰/۴۶	۰/۹۱	۰/۲۳	۸۱	۱۸/۷۵	درون گروهی		شیشه‌ای
			۸۵	۱۹/۵۹	کل	تحصیلات	
		۰/۷۹	۴	۳/۱۷	بین گروهی		عدالت
۰/۱۰	۱/۹۵	۰/۴۰	۸۱	۳۲/۸۳	درون گروهی		سازمانی
			۸۵	۳۶/۰۰	کل		
		۰/۲۲	۴	۰/۸۱	بین گروهی		سقف
۰/۴۱	۰/۹۹	۰/۲۳	۸۱	۱۸/۶۸	درون گروهی		شیشه‌ای
			۸۵	۱۹/۵۹	کل	سنوات	
		۰/۱۰	۴	۰/۴۲	بین گروهی	خدمت	عدالت
۰/۹۱	۰/۲۴	۰/۴۳	۸۱	۳۵/۵۸	درون گروهی		سازمانی
			۸۵	۳۶/۰۰	کل		

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می‌دهد، F مشاهده شده در سطح ( $P < 0/05$ ) تفاوت معناداری بین میانگین نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده بر حسب سن، تحصیلات و سنوات خدمت وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی از اساسی‌ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. آنچه این پژوهش به دنبال آن بود؛ تبیین نقش سقف شیشه‌ای در کاهش عدالت سازمانی ادراک شده در بین کارکنان زن دانشگاه ارومیه بود. یافته‌های این پژوهش از این فرض حمایت کرد که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و ابعادش (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که ۲۹٪ از واریانس کاهش عدالت سازمانی ادراک شده به وسیله سقف شیشه‌ای تبیین می‌شود. هم چنین نتایج نشان داد که از بین ابعاد عدالت سازمانی، درصد بالایی از تغییرات واریانس عدالت رویه‌ای، توسط سقف شیشه‌ای قابل تبیین و پیش‌بینی است. هم چنین نتایج حاصل از بررسی نظرات کارکنان در خصوص سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی ادراک شده بر اساس متغیرهای دموگرافیک حاکی از نبود تفاوت بین نظرات بود. یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر با پژوهش‌های سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۶)، نجاتی و جمالی (۱۳۸۶)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰) و فولی و همکاران (۲۰۰۲) مبنی بر تأثیر منفی سقف شیشه‌ای ادراک شده بر ادراک وجود عدالت در ارتقاء همسویی دارد. طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران دریافتند که عامل فرهنگ بیش‌ترین تأثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی دارد. ابراهیم پور و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان تبیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی جامعه دریافتند که درصد بالایی از تغییرات در میزان رشد و ارتقاء زنان به سطوح بالای تصمیم‌گیری توسط سازگاری برنامه‌های تلویزیونی تبیین می‌شود. هم چنین سید جوادین و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، سقف شیشه‌ای و ادراک موانع سقف شیشه‌ای دریافتند که بین خودپنداری زنان و ادراک موانع سقف شیشه‌ای رابطه‌ای منفی وجود دارد. در نتیجه می‌توان بیان کرد هنگامی که زنان در سازمان ادراک وجود سقف شیشه‌ای را داشته باشند، در نتیجه چنین ادراکی از وجود برقراری عدالت در سازمان خود ادراک پایینی خواهند داشت، بنابراین،





می‌توان شاهد بود که از منصفانه بودن برنامه کاری، سطح حقوق، پاداش‌های دریافتی، مسئولیت‌های کاری ادراک عدالت پایینی خواهند داشت، هم چنین تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیر را به گونه‌ای سوگیرانه تلقی می‌کند و بیان می‌دارند که قبل از تصمیمات شغلی همه نگرانی‌های کارکنان توسط مدیریت سازمان شنیده نشده است و برای کارکنان اطلاعات جزئی و کاملی در رابطه با تصمیمات گرفته شده داده نمی‌شود. به تصمیمات گرفته شده درباره شغل شان با اعتماد و احترام نگریسته نمی‌شود، مدیر محترمانه و با رعایت شئون انسانی و اصل احترام متقابل با کارکنان رفتار نمی‌کند. براساس نظریه عدالت می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در محیط کار واکنش نشان می‌دهند. چنانچه غفوری و گل پرور (۱۳۸۸) به آن اشاره کردند و آن‌ها معتقد هستند، افزایش تعلق و وابستگی به سازمان یکی از این واکنش‌ها است. به این معنا که اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود. به نوعی تنش دچار شده و لذا برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دلستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند، در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آن‌ها کاهش یابد. بالعکس، اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد آن‌ها برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را پذیرا باشند تا بدین وسیله دین خود را به حرفه خود ادا کنند و لذا تعهد سازمانی آن‌ها افزایش خواهد یافت.

مدیریت در قرن حاضر نیازمند استفاده بیشتر و بهتر از نیروی زنان در مدیریت است و کشورهای در حال توسعه به این نتیجه رسیده‌اند که به منظور تحقق اهداف توسعه‌ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی هستند. یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار جنسیتی و نیز توانمندی‌سازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آن‌ها در پست‌های مدیریتی است. به‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام شده است، حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز چشم‌گیر نیست و به نظر می‌رسد که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی روبه‌رو هستند که این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است و صاحب‌نظران نتوانسته‌اند آن گونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند. بر اساس آمارهای منتشر شده از

سوی سازمان ملل متحد و نیز شواهد موجود در کشورمان، با همه پیشرفت‌های فراوانی که در حوزه زنان در سال‌های گذشته به دست آمده، ولی هنوز زنان جایگاه چندانی در فعالیت‌های اقتصادی به طور عام و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به طور خاص ندارند و این امر باعث تضعیف جایگاه زنان در دیگر عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و... می‌شود. پس اتخاذ تدابیر علمی و برنامه‌ریزی‌های لازم و مقتضی و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع باید در نظر گرفته شود و گروه‌های مصلح، باید موضع‌گیری مناسب‌تری نسبت به حضور زنان در جامعه به عنوان نیمی از جمعیت آن در نظر بگیرند و این میسر نمی‌شود مگر آنکه همگان ابتدا به این باور برسند که راه توسعه بدون توجه به نقش زنان پیموده نخواهد شد. در کشور ما نیز دوراندیشان و مصلحان جامعه به اهمیت این موضوع پی برده و در پی افزایش سهم مشارکت زنان در سمت‌های مدیریتی هستند تا بدین وسیله شاهد افزایش ظرفیت‌های لازم برای تصدی پست‌های مدیریتی به وسیله زنان باشیم.

پیشنهاد‌های برخاسته از این پژوهش عبارت هستند از:

برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده‌های بالای تصمیم‌گیری. تعامل و مساعدت هر چه بیش‌تر دانشگاه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و انجمن‌های حمایت از حقوق زنان می‌تواند در طرح مواضع زنان و مسائل و مشکلات آن‌ها از طریق رسانه‌ها مؤثر واقع شود.

در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات خود در نظام اداری، برای زنان فعالیت‌هایی در نظر گرفته شود که در آن‌ها احساس مؤثر بودن، کارآمدی و موفقیت رشد یابد.

تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسائل زنان به ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره.



## منابع

- ابراهیم پور، حبیب، مکبری، امیرحسین، ریواز، داوود و اربطانی روشندل، طاهر (۱۳۹۰). تبیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی جامعه، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۶. صص ۱۸-۱.
- اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱)، موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی؛ فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، صص ۸۵-۶۵.
- حاجی نوروز، سهیلا؛ مهرعلیزاده، یدالله، کراهی مقدم، سیروس (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، فصلنامه مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان، سال دوازدهم، شماره ۲ (پیاپی ۳۹)، صص ۱۴۶-۱۱۷.
- رابرتسون، یان (۱۳۷۷). درآمدی بر جامعه، چاپ سوم. ترجمه حسین بهروان، مشهد: آستان قدس رضوی.
- رامین مهر، حمید، هادیزاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهرونی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، صص ۸۹-۶۵.
- سرایبی، حسن (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق، چاپ سوم، تهران: سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا، روشن نژاد، مژگان و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۶). ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، سقف شیشه‌ای و ادراک موانع سقف شیشه‌ای، مجله تحقیقات زنان، سال دوم، شماره اول، صص ۴۰-۱.
- طالقانی، غلامرضا، پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸). تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲. صص ۱۰۲-۸۹.
- عبدالهی، مژگان (۱۳۸۱). سقف شیشه‌ای: مانع ارتقای شغلی زنان، مطالعات مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶: ۱۸۹.
- غفوری، محمدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مطالعات روان‌شناختی، دوره ۵، شماره

۴، صص ۱۴۸ - ۱۲۹.

فاطمی صدر، فیروزه (۱۳۸۰). *موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران؛* پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

گل پرور، محسن و نادى، محمد على (۱۳۸۹). *ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی،* رضایت شغلی و ترک خدمت، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، دوره ۳، شماره ۹، ۲۰۷-۲۲۸.

گل پرور، محسن و اشجج، آرزو (۱۳۸۶). *رابطه باورهای سازمان عادلانه با پیوستگی گروهی،* احترام گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی. *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۲۷-۵۸.

گل پرور، محسن و واثقی، زهرا (۱۳۹۰). *فشار ادراکی - عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی* عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST). *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. صص ۱۶-۴.

گیوریان، حسن (۱۳۷۹). *زنان در مدیریت. تدبیر. دوره ۱۱. شماره ۱۰۳.*

متدین، ابراهیم (۱۳۹۰). *رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی* دبیران زن شهر نقره، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

مردانی حموله، مرجان و حیدری، هایده (۱۳۸۸). *بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی* در کارکنان بیمارستان، *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ۲، شماره ۲: ۴۷-۵۸.

میرکمالی، سید محمد و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸). *موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریت* میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش، *مجله پژوهش‌های مدیریت* عمومی، سال دوم، شماره ۵، صص ۷۸-۵۵.

نجاتی آجی بیسه، مهران و جمالی، رضا (۱۳۸۶). *شناسایی و رتبه بندی موانع ارتقای شغلی* زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد؛ *مجله مطالعات* زنان، شماره ۳، سال اول.

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.

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.
- Blakely, G.L, Andrews , M.C, & Moorman, R.H, (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2): 259-73.
- Burke, R.J. & Mattis, M.C. (2000), "Females corporate boards of directors: where do we go.
- Catalyst, L. (2004). Catalysts Census of Females Board Directors in Canada, Catalyst, New York, NY.
- Genzler, D., Robbins, A , & Stephen. P, (1999). *Human Resource Management*, Wiley, Fifth Edition.
- 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*.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2005). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J.A. ( 2001 ). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386- 400.
- Cornelius, N. & Skinner, D. (2005). An alternative view through the glass ceiling using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*, 20(8), 595-609.
- Davidson, M. & Burke, R. (2000), "Females in management", in Davidson, M. and Burke, executive ranks of US corporations, *Academy of Management Perspectives*, 20.
- Devasagayam, H.C.H. (2013). Organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice in software organizations. *International Journal of Scientific and Engineering Research* ; 4(1): 1-54.
- Foley, S., Kidder, D.L., & Powell, G.N.; (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of hispanic law associates; *Journal of Management*, 471-496.
- Forret M, & Sue Love M.( 2008). Employee justice perceptions and coworker relationships.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Helfat, C.E., Harris, D. & Wolfson, P.J.(2006). *The pipeline to the top: women and men in the top from here?"*, in Burke, R.J. and Mattis, M.C. (Eds), *Females on Corporate Boards of Directors*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Hoel, M. (2002), *Females Board Directors and Executive Directors: Top 100 Companies*, Norway, Ledelse, Likestilling, Mangfold, Oslo.
- Jackson,j.C.(2001). Women middle managers perception of the glass ceiling, *Women in management Review*, 16(1).30-41.
- Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R.G. ( 2006 ). When organizational justice and the Self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175- 201 .

- Klendaer R, & Deller J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1): 29-45.
- Mahony, D.F., Hums, M.A., Andrew, D.P.S., & Dittmore, S.W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport Management Review*, 13(2), 91-105.
- Masterson S. (2001). Artickle – down model of organizational justice relating employees and reactions to foulness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 594- 604.
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality?; *Women in Management Review*, 21( 4),: 311-326.
- Maume, D. J. (2004) Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of managerial attainment; *Work and Occupations*, 31(2): 250-274,.
- McGregor, J. (2002). *Rhetoric versus reality: a progress report on the rise of females's power in New Zealand*”, Working Paper Series 02/1, New Zealand Centre for Females and Leadership, Massey University, Palmerston North.
- Mitra, A. (2003). Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions; *Equal Opportunities International*, 22(2), 479-493.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Olson B. J, Nelson D. L, and Parayitam, S. (.2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know. *Journal Leadership and Organization Development*, 27(5): 384-398.
- Powell, G.N. (1999). *Reflections on the glass ceiling: recent trends and future prospects*”, in Powell, G.N. (Ed.), *Handbook of Gender and Work*, Sage, Thousand Oaks, CA. R.(Eds), *Females in Management: Current Research Issues*, 11, Sage, London, 1-8.
- Simon, J. (1996). The double glazed glass ceiling in Australian libraries, *librarian career development*, 4(4). 4-14.
- Simpson, R. & Altman, Y. (2000). The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success - evidence from the UK, *Journal of European Industrial Training*, 190-198.
- Simpson, R., & Holley, D. (2011). Can restructuring fracture the glass ceiling? The case of women transport and logistics managers, *Women in Management Review*, 16(4), 174-182.
- Singh, V. and Vinnicombe, S. (2003), The 2002 female FTSE index and females directors, *Women in Management Review*( 18). 7, 349-58.
- Sjahrudin, H. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Institute of Interdisciplinary Business Research*; 4(12): 133-41.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?, *Women in management review*, 22( 4).
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.



- United Nations Development Program (2004). *Human development Report*: 221-224.
- Vinnicombe, S. (2000). The position of females in management in Europe, in Davidson, M. and Burke, R. (Eds), *Females in Management: Current Research Issues*, 11: 9-25.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders; *Women in Management Review*; 22(6),: 482-496.
- Yılmaz K, & Taşdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1): 108-126.
- Zapata-Phelan, C.P., Colquitt, J.A., Scott, B.A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93-105.
- 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.

نویسندگان

**fsnasiri2002@yahoo.com**

**فخرالسادات نصیری ولیک نبی**

عضو هیأت علمی و استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه

بوعلی سینا، همدان، ایران.

**رقیه بهشتی راد**

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،

دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.