

طراحی مدل تحلیل ساختاری- تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس تحلیل دلفی

(مطالعه موردی: زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران)

آرزو شفی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

اکبر اعتباریان*

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

این تحقیق از طریق تحلیل تفسیری-ساختاری (ISM)، به دنبال طراحی مدلی مبتنی بر دسته‌بندی و تفکیک عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای کارکنان زن شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران بود. پژوهش حاضر در بازه زمانی یکساله بین آذر ماه ۱۳۹۵ - دی ماه ۱۳۹۶ انجام شد. روش پژوهش ترکیبی بود که در بخش کیفی بر شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای از طریق بررسی مبانی نظری و تئوریک و انجام تحلیل دلفی با مشارکت ۲۰ متخصص به‌عنوان اعضای پانل مبتنی بود و در بخش کمی نیز از طریق تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به دنبال مدل‌سازی ساختاری و تفسیری بود که در این بخش تعداد ۳۰ نفر از متخصصان منابع انسانی (داخل و خارج از شرکت) مشارکت کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اساسی‌ترین عامل سقف شیشه‌ای زنان در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران بر اساس مدل طراحی شده، نبود قوانین حمایتی است، که این شاخص مربوط به مؤلفه اصلی علل برون سازمانی و مؤلفه فرعی علل سیاسی و مقرراتی در نتایج دلفی

*نویسنده مسئول etebarian@ymail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۱۴

تاریخ ارسال: ۱۳۹۷/۳/۱

DOI: 10.22051/jwsp.2018.20419.1740

بودند. همچنین در بالاترین سطح و در واقع کم‌اثرترین عامل بر ایجاد سقف شیشه‌ای، شاخص عدم جو مناسب برای کار زنان، از علل ساختاری مؤلفه اصلی درون سازمانی است.

واژگان کلیدی

سقف شیشه‌ای؛ علل درون سازمانی؛ علل برون سازمانی

مقدمه

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 به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت مشارکت جدی زنان، کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود (وینگ فیلد^۱، ۲۰۰۹: ۶). زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند که مشارکت آن‌ها در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است (نصیری و لیک‌بنی، بهشتی‌راد، ۱۳۹۳: ۱۵۰). امروزه زنان به پیشرفت‌های توجه‌برانگیزی در مدیریت دست یافته‌اند که سال‌ها در اختیار مردان بود (شلپورست و موگ^۲، ۲۰۱۴: ۳۵۹). به‌رغم اینکه، نیمی از کل جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و دو سوم ساعات کار انجام شده را زنان انجام می‌دهند (آلبرت^۳ و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۵۷). تنها یک دهم درآمد جهان و فقط یک صدم مالکیت اموال و دارایی‌های جهان به آن‌ها اختصاص یافته است، لذا می‌توان استدلال کرد 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 مسأله بیشتر توجه شده و در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی و اجتماعی سازمان‌های مختلف جهانی قرار گرفته است (الماسی و همکاران، ۱۳۹۴). عدم تأمین شرایط یا فرصت‌های مناسب برای ارتقاء زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده از حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادها در دسترس می‌شود. از طرفی نیز زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی بهره‌مند هستند.

1. Wingfield
2. Schlepforst and Moog
3. Albert



مهارت‌هایی که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌ها است (ویرث^۱، ۲۰۱۴: ۳). آمار بیان‌کننده عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی است و کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. به طور کلی 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 کشورهای توسعه یافته‌ای نظیر استرالیا، کانادا و سوئد به ترتیب ۳۵، ۳۴ و ۳۱ درصد است (برنامه توسعه سازمان ملل^۲، ۲۰۱۴: ۲۲۱-۲۲۴). در واقع بر اساس این آمار می‌توان ادعان داشت که کشور ما با معضل سقف شیشه‌ای مواجه است. سقف شیشه‌ای^۳ اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰، در امریکا، برای توصیف موانع تصنعی و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضات سازمانی و دیدگاهی ابداع شد؛ موانعی که در عمل زنان و اقلیت‌های نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیت‌های عالی شغلی باز می‌دارد. برن سقف شیشه‌ای را رواج انواع تبعیض‌های شغلی، که به تدریج به یک مانع واقعی، اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی می‌شود، تعریف می‌کند (برن^۴، ۲۰۰۵: ۳۵۹). از طرف دیگر با افزایش نیاز به تنوع در نیروی کار، مطالعات پاول و کریوز (۲۰۰۹)؛ مک کیم من^۵ و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که تعداد زنان نگه داشته شده در موقعیت‌های زیرین و مبانی مدیریت روز به روز در حال افزایش است، که این همزمان با تقاضای بیشتر آن‌ها برای برابری در محیط کار است. با این حال نسبت زنانی که به موقعیت‌های بالای مدیریتی رسیده‌اند، نسبتاً کوچک است که این امر به وجود موانع تبعیض‌آمیز برای ورود به موقعیت‌های ارشد مدیریت اشاره می‌کند. در واقع هدف این پژوهش شناخت همین موانع است تا از طریق آن‌ها استراتژی‌های کارآمدتر و اثربخش‌تری در باب زنان در محیط‌های سازمانی ایجاد کرد و افق‌های بلندمدت‌تری برای آن‌ها قائل شد (غلامزاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷۶). سقف شیشه‌ای صرفاً مانعی فردی نیست که آحاد

-
1. Wirth
 2. United Nations Development Program
 3. Glass Ceiling
 4. Burn
 5. Mok Kim Man

جامعه را به سبب ناتوانی شخصی از ادارهٔ مشاغل سطح بالا باز دارد، بلکه سقف شیشه‌ای برای زنان بدین معناست که این گروه به سبب زن بودن از ارتقاء به سطوح بالا دور نگه داشته شده‌اند (موریسن^۱ و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۳). بر پایهٔ دیدگاه کمیسیون سقف شیشه‌ای امریکا، مهم‌ترین عوامل سقف شیشه‌ای در پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی عبارت از: شبکه‌های استخدامی سنتی، تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان، و انگاشته شدن مدیریت زنان مانند تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان است (آکر^۲، ۲۰۰۹: ۲۰۲). دلایل زیادی می‌توان برای وجود سقف شیشه‌ای بیان کرد، اما شاید بتوان گفت، مهم‌ترین دلیل در کشور ما، وجود تصورات قالبی جنسیتی است. در واقع تصورات قالبی جنسیتی از تداوم شکاف جنسیتی شغلی ایجاد می‌شود (ستیر و یایش^۳، ۲۰۱۴: ۲۲۹). تقسیم جنسیتی مشاغل، از طرفی علت شکل‌گیری تصورات قالبی جنسیتی بوده و از طرف دیگر با قرار گرفتن در یک چرخه، به وسیلهٔ همین تصورات قالبی تداوم یافته است (ویلبرن و کی^۴، ۲۰۱۰: ۶۷۷؛ استکدال و نادلر^۵، ۲۰۱۳: ۲۱۰). تصورات قالبی جنسیتی به نگرش‌های هشیار محدود نمی‌شوند و این نگرش‌ها جایگاهی عمیق‌تر در ذهن ناهشیار دارند که حتی می‌توانند به صورت خودکار به شکل‌دهی رفتار و باورهای پیش‌داورانه و تبعیض‌آمیز منجر شوند (سعیدی، نوربالا، حمزوی عابدی، ۱۳۹۵). اگر چه شکاف جنسیتی در مشاغل یک واقعیت جهانی است، اما کشورهای مختلف 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 رتبهٔ ۱۱۳۰ را به دست آورد که این رتبه شامل میزان 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 زمینهٔ شغلی از سال ۱۳۷۷ - ۱۳۹۱ بهبود آن چنانی نشان نمی‌دهد. به علاوه 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

1. Morrison
2. Acker
3. Stier and Yaish
4. Wilbourn and Kee
5. Stockdale and Nadler



(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 تحقیق 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 طبق آمار مشاور امور زنان رئیس‌جمهور، زنان تنها ۲۱ درصد پست‌های مدیریتی فعال در سازمان‌های دولتی را بر عهده دارند. این به معنای آن است که اولاً عدالت در استخدام درباره زنان کم‌تر رعایت می‌شود و ثانیاً کم‌تر به توانمندی‌های زنان برای واگذار کردن مشاغل مدیریتی اعتماد می‌شود. این آمار در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی همچون سایر سازمان‌های دولتی است و کم‌تر به زن و توانمندی‌هایش اتکا می‌شود. با توجه به برنامه‌های راهبردی و حفظ سیاست‌های عادلانه منطبق با آیین‌نامه‌های مصوب همچون حفظ جایگاه و حقوق زنان (شماره ۹۸-۹۳۶۲۸۱/۰۱)، رعایت احترام متقابل (آیین‌نامه منشور اخلاقی)، عدالت در ارتقاء (شماره ۱۲-۹۱۸۷۳۲/۴۷) و به منظور توجه به این شکاف ادراکی و جامعه‌شناختی در درون شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، محقق به انجام این تحقیق در راستای راهبردها و برنامه‌های شرکت تصمیم گرفت تا از این طریق بتواند با شناسایی علل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در درون مرزهای شرکت، تا حد زیادی موضوع را واکاوی کند. لذا این تحقیق به دنبال طراحی مدل تحلیلی ساختاری-تفسیری (ISM) علل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای از طریق تحلیل دلفی در مورد زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران از منظر متخصصان منابع انسانی بود و بر این مبنا پاسخ به سؤالات زیر جزء اهداف اصلی این پژوهش است:

۱. علل مؤثر بر سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران کدامند؟
۲. با توجه به رویکرد ساختاری-تفسیری عوامل مؤثر سقف شیشه‌ای در قالب مدل چگونه طراحی می‌شوند؟

سقف شیشه‌ای: یکی از موضوعات حائز اهمیت در نظریه‌های برابری، ارتقاء عادلانه زنان به سطوح بالاتر مدیریتی است که اصطلاحاً 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

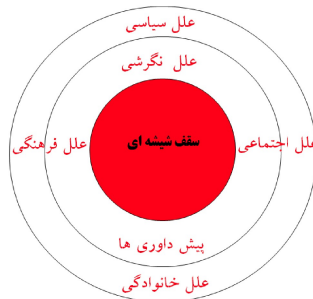
یک اجتماعی کوچک‌تر همچون سازمان و شرکت‌ها اشاره دارد که مانع آشکاری را شرح می‌دهد که زنان را از رشد بالاتر از یک سطح مشخص در سازمان‌ها باز می‌دارد (کایلین^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۷). در واقع قرار گرفتن اصطلاح سقف شیشه‌ای به عنوان یکی از ناهمسانی‌های کارکردی نظریه برابری از این موضوع منتج می‌شود که حتی کارکنان زن که در گروه‌های بالای درآمدی قرار می‌گیرند، بازهم در مقایسه با مردان در همان مرتبه، دریافتی‌های به مراتب کم‌تری را دارند، در حالیکه تعریف شرح شغل زنان با مردان از منظر توانمندی‌ها و حیطه‌های وظیفه‌ای چندان باهم فرقی ندارند و این موضوع باعث ایجاد تبعیض پنهان در درون مرزهای سازمان‌ها شده است (ایگلی و چین^۲، ۲۰۱۰: ۲۱۳). بر این مبنای، 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 اقدامات افراد و سازمان‌ها به وجود می‌آید (فرح‌بخش، نیک‌پی، قنبری، ۱۳۹۵: ۱۶۶). علل و دلایل متفاوتی دربارهٔ ایجاد سقف شیشه‌ای در طی تحقیقات اجرا شده در این زمینه شناسایی شده است که می‌توان در جدول زیر برخی از این دلایل را مشاهده کرد:

جدول ۱: دیدگاه‌های متفاوت دربارهٔ 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 این‌طور استنباط کرد تحقیقات دربارهٔ سقف شیشه‌ای در درون سازمان‌ها شامل علل سیاسی، علل اجتماعی، علل فرهنگی، علل نگرشی و علل خانوادگی است که شکل زیر گویایی این علل است:

1. Cailin
2. Eagly & Chin

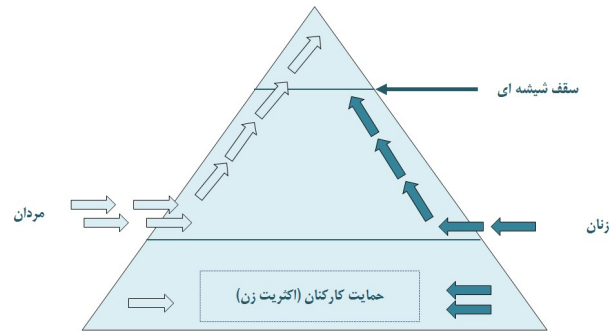


شکل ۱: مدل علل ایجاد مانع برای زنان (منبع: کلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵)

مدل‌های سقف شیشه‌ای

مدل بوم‌شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه‌ای

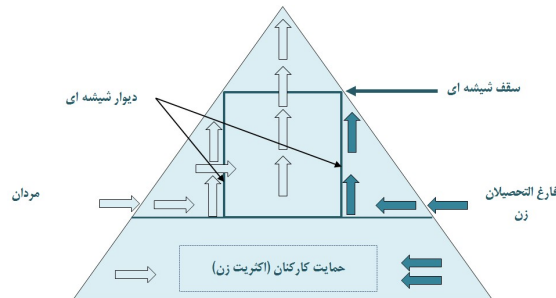
مدل بوم‌شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه‌ای را گردا لندر (۱۹۹۳) درباره سازمان‌های دولتی کشور هند انجام داد. در این تحقیق بیان شد، اندازه سازمان و تفاوت سطح تحصیلات مردان و زنان می‌تواند عامل مهمی در ایجاد و رفع سقف شیشه‌ای محسوب شود. او ابتدا مدل زیر را ارائه کرد (گردا لرنر^۲، ۱۹۹۳: ۲۲).



شکل ۲: مدل سقف شیشه‌ای در سازمان‌های کوچک‌تر

1. Kelly
2. Gerda Lerner

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 معتقد است، 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 یابند. 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 (نیشچیتا و دباشیش^۱، ۲۰۰۵: ۱۰).



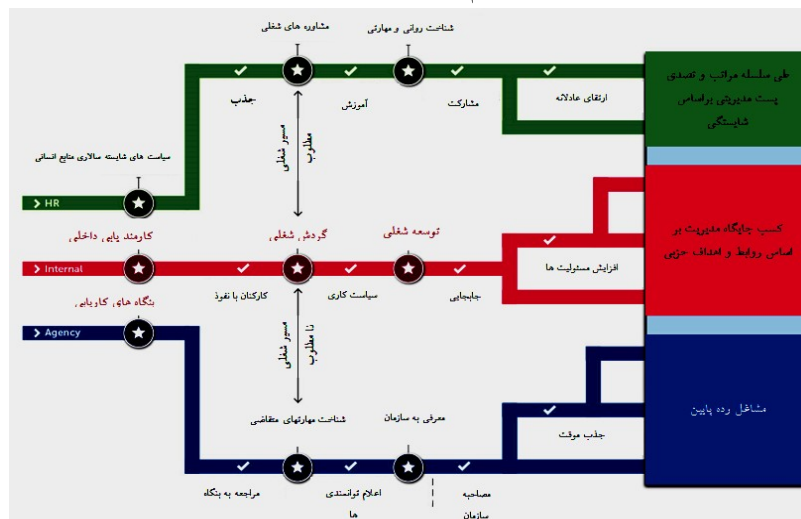
شکل ۳: تفاوت فراغ التحصیلان مرد و زن در ارتقاء

لنדר در مدل بعدی خود تلاش کرد، دیوار شیشه‌ای^۲ را به عنوان یک معیار و علت برای ایجاد سقف شیشه‌ای بررسی کند و در این راستا بیان کرد، تفاوت فراغ 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 در سازمان‌های دارای دو جنسیت مرد و زن، کم‌تر مهارت دارند یا چندان مهارت‌های مدیریتی ندارند. معتقد است شاید در محیط‌های زنانه که اکثریت نیروهای سازمان زن باشند، بهتر بتوانند به پست‌های بالایی

1. Nischinta and Debashish
2. Glass Walls

سازمانی دست یابند (گردا لرنر^۱، ۱۹۹۳: ۳۰).

مدل نحوه استخدام زنان در ایجاد سقف شیشه‌ای: این مدل را کریس مک‌کالان (۲۰۱۱) ارائه داده است. در این مدل سه راه ورود زنان در سازمان‌ها بررسی شد. در این تحقیق تعداد ۷۶۱ زن بررسی شد که تعداد ۲۱۱ نفر از آن‌ها از طریق سیاست‌های شایسته‌سالارانه سازمان‌ها، ۱۰۸ نفر از طریق کارمندیابی داخلی که قبلاً در سازمان به صورت قراردادی بودند و ۴۲۵ نفر از طریق بنگاه‌های کارمندیابی به استخدام سازمان‌ها در آمدند (مک‌کولگان^۲، ۲۰۱۱: ۲۸).



شکل ۴: مدل در ایجاد سقف شیشه‌ای (منبع: مک‌کولگان، ۲۰۱۱: ۲۸).

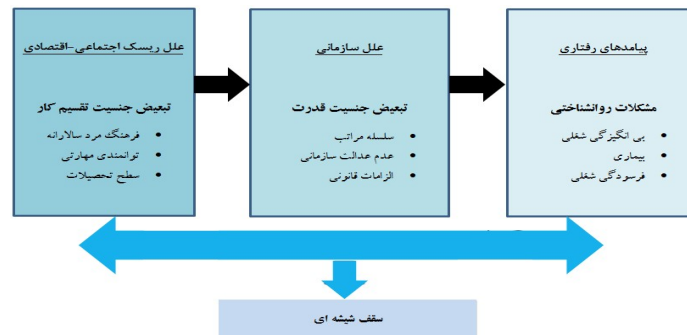
براساس این مدل مشخص شد زنانی که از طریق معیارهای شایسته‌سالارانه به عضویت سازمان‌ها درآمدند، مسیر شغلی مطلوبی را طی می‌کنند و پس از جذب و آموزش در تصمیمات سازمانی مشارکت کرده و عملکردهای مطلوب‌تری را از خود نشان می‌دهند. این سازمان‌ها از طریق به‌کارگیری رویه‌های عادلانه در ارتقاء و پاداش، انگیزه‌های برابری را برای کارکنان خود ایجاد می‌کنند و پس از طی سلسله مراتب سازمانی، به مشاغل بالای سازمان

1. Gerda Lerner
2. Mccolgan

دست می‌یابند. در این‌گونه سازمان‌ها به دلیل وجود استراتژی‌های منابع انسانی طبق کارکردهای منابع انسانی سازمان‌ها، افراد کم‌تر دچار تنش‌های شغلی و روانی می‌شوند و تضاد کم‌تری را چه از نظر شغلی و چه از منظر تضادهای کاری و خانوادگی تجربه می‌کنند (واتس^۱، ۲۰۰۹: ۵۱۳).

اما زمانیکه کارمندیابی مبتنی بر شرایط شغلی و داخلی سازمان‌ها می‌شود، بیشتر کارکنانی که دارای نفوذ هستند و طبق 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 طریق بنگاه‌های کاریابی وارد سازمان‌ها می‌شوند، معمولاً پست‌های شغلی دارای مهارت‌های کم و پایین سازمان را به دست می‌آورند و آن‌ها بشدت از نظر مسیر شغلی، دچار سرخوردگی‌های شغلی می‌شوند (ولینگتون^۲، ۲۰۱۰: ۳۴). این مدل در انتها بیان می‌کند، حضور زنان در محیط‌های شغلی‌ای که از طریق 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: این مدل را تومانی و همکاران، بر اساس یک تحقیق کیفی به شکل زیر ارائه کردند (تومانی، نیام هانگا، گاستو فورمنس^۳، ۲۰۱۴: ۱۴).



شکل ۵: مدل محتوایی سقف شیشه‌ای (منبع: تومانی و همکاران، ۲۰۱۴)

1. Watts
2. Wellington
3. Tumaini, Nyamhanga and Gasto Frumence



بر اساس این مدل که از طریق روش کیفی تحلیل محتوا از طریق مصاحبه با ۲۴ متخصص روانکاو صنعتی و منابع انسانی انجام شد، با تقسیم علل ایجاد سقف شیشه‌ای به دو عامل اصلی علل احتمالی اجتماعی-اقتصادی و علل سازمانی، مشخص شد تبعیض جنسیتی تقسیم کار در کشور تانزانیا به دلیل وجود فرهنگ مردسالارانه، توانمندی‌های مهارتی و سطح تحصیلات است. بر اساس اطلاعات و داده‌های بررسی شده کشور تانزانیا مشخص شد، تعداد زنان تحصیل کرده به دلیل عدم اشتغال برابر کم‌تر از مردان است و زنان بر اساس فرهنگ غالب این کشور بیشتر در شغل‌های سطح پایین، موقتی یا خانه‌داری مشغول هستند. از طرف دیگر، علل سازمانی بررسی شده ناشی از تبعیض قدرت در ارتقای شغلی زنان است که مهم‌ترین عوامل شناسایی شده، وجود سلسله مراتب و روابط عمودی، عدم وجود عدالت سازمانی و الزامات قانونی این کشور در استخدام‌ها است. پیامد وجود این تبعیض‌ها، ایجاد مشکلات روان‌شناختی برای زنان که بی‌انگیزگی، بیماری‌های روحی و جسمی و فرسودگی شغلی، سرآمد آن‌ها هستند. در این تحقیق از متخصصان 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 باید به طور جدی بازنگری شود.

همان‌طور که مشخص شد، بیشتر مدل‌های ارائه شده در تحقیقات با رویکردهای پیامدهای سقف شیشه‌ای و تا حدی عوامل آن‌ها در محیط‌های سازمانی و فرهنگی بررسی شده است و کم‌تر از دیدگاه شناختی و اولویت‌بندی آن‌ها به‌منظور تدوین استراتژی‌های اثربخش در این زمینه صحبت کرده‌اند و نتایج این پژوهش از طریق شناسایی، تحلیل و اولویت‌بندی آن‌ها بر اساس مدل ساختاری-تفسیری می‌تواند به شناخت بیشتر کمک کند و به توسعه مبانی نظری پژوهش بیشتر با فرهنگ داخل کشور تمرکز بیشتری در این زمینه یعنی سقف شیشه‌ای منطبق شود.

در رابطه با پیشینه‌های تجربی در زمینه سقف شیشه‌ای باید بیان کرد، تحقیقات با رویکرد تجربی و حتی کیفی زیادی در این زمینه انجام شده است که از ابعاد و با ترکیب متغیرهای دیگر بررسی شده است، اما کم‌تر از طریق رویکردهای شناختی، به طراحی مدل دلایل سقف شیشه‌ای و موانع ایجاد کننده ارتقاء زنان به مشاغل بالاتر اقدام شده است و این پژوهش با ادراک این موضوع که وجود سقف شیشه‌ای چه تأثیراتی می‌تواند بر مسیر شغلی زنان داشته

باشد، تلاش کرد از طریق استفاده از روش‌های آماری همچون ترکیب کردن تحقیق در عملیات جاری سازمانی مثل شرکت نفت، دلایل را شناسایی و در قالب مدلی بر اساس نظرات تخصصی طراحی کند. به همین منظور در این بخش تلاش شده تا نتایج پژوهش‌های مشابه تا حدی به منظور ادراک بیشتر ارائه شود. چوی^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان شکستن سقف شیشه‌ای: سرمایه اجتماعی لازمه موفقیت شغلی زنان انجام دادند. در این پژوهش کارکنان زنان اداره‌های دولتی کشور آمریکا بررسی شد و نتایج پژوهش نشان داد، سقف شیشه‌ای پدیده‌ای فرهنگی، حتی در کشوری همچون آمریکا که دموکراسی در آن حاکم است و وجود استراتژی‌های منابع انسانی در کنار ابزارهای استراتژیک فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند به کاهش دیدگاه‌های جنسیت‌محور در ارتقاء شغلی زنان منجر شود و باعث شکستن سقف شیشه‌ای برای آن‌ها شود. لوقران و دونالد^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی نقش تصورات زنان درباره سقف شیشه‌ای را از طریق باورهای کلیشه‌ای بررسی کردند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد، چشم‌اندازهای جنسیتی در محیط‌های کاری، انقلاب بزرگی را پشت سر گذاشته و تصورات گذشته درباره زنان دستخوش تغییر شده است. اسمیت^۳ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود، چگونگی تأثیر باورهای سقف شیشه‌ای در زنان را که به پیشرفت شغلی منجر می‌شوند و چهار متغیر انکار، انعطاف‌پذیری، پذیرش و استعفا را با پیشرفت شغلی بررسی کردند که در برگیرنده رضایت شغلی، شادی، سلامت فیزیکی و روانی و مشارکت کاری است. آن‌ها در نهایت بیان کردند، انکار و انعطاف‌پذیری رابطه مثبت، پذیرش و استعفا رابطه منفی با پیشرفت شغلی دارند. فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان با تعدیل‌گری متغیر خودپنداره را بررسی کرد. در این مطالعه توصیفی همبستگی، جامعه آماری را کلیه کارکنان زن واحدهای ستادی ادارات استان لرستان تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه از میان کارکنان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان تأثیر دارد و همچنین بین این دو متغیر همبستگی منفی وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری نشان می‌دهد که متغیر خودپنداره در رابطه با تأثیر سقف

-
1. Choi
 2. Loughran and McDonald
 3. Smith



شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان شاغل در واحدهای ستادی ادارات استان لرستان نقش تعدیل‌کننده دارد. در پژوهشی تا حدی مشابه، علیزاده و دانش (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحلیلی جامعه‌شناختی نسبت به سهمیه‌بندی جنسیتی در آموزش عالی ارائه دادند. نتایج نشان می‌دهد روند سهمیه‌بندی جنسیتی تبعیض‌آمیز است و سه عامل کلیدی چون آسیب رساندن به حوزه خانواده، نگرش نسبت به توانایی زنان در انجام امور اجتماعی و مشکلات مردان از جمله عوامل موافقان سهمیه‌بندی است که بر طبق یافته‌های علمی چون افزایش بیکاری فارغ‌التحصیلان زن، دلایل منزلتی و فرهنگی زنان برای ادامه تحصیل، اثرگذاری مثبت تحصیلات زنان بر خانواده و روابط درون آن و... ادله‌های موافقان سهمیه‌بندی جنسیتی، یا همان مبانی قانون‌گذاری آن‌ها رد می‌شود. غلامزاده و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش بانوان شاغل در بخش ستادی وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی با تحصیلات دیپلم به بالا بودند. نتایج نشان داد، سبک رهبری به عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد باورهای سقف شیشه‌ای زنان است که می‌تواند در نهایت مسیر شغلی بانوان را در گردآب فرسودگی فرو نماید. نصیری و لیک بنی و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) در پژوهش خود نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده را بررسی کردند. در این مطالعه با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، ۸۳ نفر از کارکنان زن دانشگاه ارومیه به طور تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزارهای سنجش شامل پرسشنامه‌های سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی بودند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت تعاملی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای قلمداد می‌شود، زیرا به دنبال طراحی مدل تحلیل ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران است. از لحاظ هدف انجام، این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی است (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۹: ۲۲۵-۲۴۱). 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 تحقیق با استفاده از فیش‌برداری و بر اساس روش ارزیابی انتقادی^۱، تحقیق‌های مرتبط با پژوهش بر اساس ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق از جانب مشارکت‌کنندگان پژوهش بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی بررسی می‌شود. در واقع نظام امتیازبندی، مقوله‌ای را حذف می‌کند که پایین‌تر از امتیاز خوب (پایین‌تر از ۳۰) باشد. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. سپس از طریق روش فراوانی مؤلفه‌های اصلی پژوهش که در تحقیقات انتخاب شده بیشترین امتیاز را کسب کرده باشد، به عنوان مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های مؤثر بر سقف شیشه‌ای شناسایی و در قالب چک لیست امتیازی تهیه و تدوین شد. سپس بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش شد از طریق روش دلفی شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحقیق تأیید شوند، سپس بر اساس روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری علل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای طراحی شدند. در واقع این روش ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم را بررسی می‌کند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، همان‌طور که گفته شد، براساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و تحقیقات مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مؤلفه‌ها و علل ساختاری، علل فرآیندی و علل فردی به عنوان مؤلفه‌های درون سازمانی و علل فرهنگی و اجتماعی و علل سیاسی به عنوان مؤلفه‌های برون سازمانی از طریق چک لیست امتیازی طراحی شده و روش تحلیل دلفی انجام شد. برای اینکار طبق هماهنگی‌های قبلی، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. در بخش کمی تحقیق بعد از تأیید مؤلفه‌های تحقیق در دو راند دلفی، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، تأثیر شاخص‌های تأیید شده، مؤلفه‌های فرعی شناسایی شده بر سقف شیشه‌ای، بررسی و آزموده شد.



جدول ۲: ارزیابی انتقادی

مقاله	معیارها	جمع	ارزش تحقیق	بیان تنوع و تنوع یافته‌ها	دقت تجزیه و تحلیل	ملاحظات اخلاقی	انعکاس پذیری	جمع آوری داده‌ها	نمونه برداری	طرح تحقیق	مناطق روش تحقیق	اهداف تحقیق
Kelly et al (2016)	۴	۳۸	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴
Sayeedzei et al (2016)	۳	۴۲	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۳	۵	۳
Farahbaksh et al (2016)	۴	۴۱	۲	۲	۲	۲	۴	۲	۴	۲	۳	۴
Almasi et al (2015)	۵	۴۷	۴	۲	۲	۵	۴	۲	۲	۲	۳	۵
Cailin et al (2015)	۴	۴۳	۵	۵	۴	۲	۴	۲	۵	۵	۵	۴
Moradi (2015)	۲	۲۳	۲	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۳	۲	۲
Nasiri Valik nabi & behstirad (2015)	۴	۴۰	۴	۲	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۵	۴
Huang and Kisgen (2013)	۳	۳۸	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۲	۳	۲	۳
Schlepphorst & Moog (2014)	۳	۲۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۳	۳
Stier & Yaish (2014)	۳	۴۴	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۳
Wirth (2014)	۲	۲۴	۲	۲	۳	۴	۳	۲	۲	۲	۲	۲
Zarghamifard & Behboodi (2014)	۴	۳۹	۴	۵	۳	۴	۴	۳	۴	۴	۵	۴
Eagly & Chin (2010)	۴	۴۱	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴
Albert et al (2011)	۲	۳۷	۴	۴	۴	۴	۳	۵	۴	۴	۳	۲
Acker (2009)	۴	۳۹	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴

همان‌طور که مشاهده می‌شود، تحقیقات مرادی (۲۰۱۵)، شلپورست و موگ (۲۰۱۴) و ویرث (۲۰۱۴) به دلیل اینکه امتیاز کم‌تر از ۳۰ را کسب کردند، از جمع تحقیقات مورد تأیید حذف شدند. حال بر اساس امتیازات داده شده، محتوای تحقیقات انجام شده درباره فرهنگ کار و نقش زنان در کار و اجتماعی بررسی می‌شود تا مؤلفه‌های اصلی ارتقاء فرهنگ کار و مفاهیم مربوط به آن استخراج شود.

1. Schlepphorst and Moog
2. Wirth

جدول ۳: تعیین علل تأثیرگذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس روش امتیاز فراوانی

معیار	مقاله	علل ساختاری	علل فرآیندی	علل محیطی	علل سیاسی	علل آیین‌نامه‌ای	علل فردی	علل قانونی	علل فرهنگی	علل اجتماعی	علل اقتصادی	علل ویژگی‌های تخصصی	علل توانمندی
Kelly et al (2016)	*	*	-	-	-	-	-	*	-	*	-	-	-
Sayeedzahi et al (2016)	-	*	-	-	-	-	*	*	-	*	-	*	-
Farahbaksh et al (2016)	*	-	-	-	*	*	*	-	*	-	-	-	-
Almasi et al (2015)	*	*	-	*	-	-	-	-	-	*	-	-	-
Cailin et al (2015)	*	*	-	-	*	*	*	*	*	-	-	-	-
Nasiri Valik nabi & behshirad (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 به دست آمده از فراوانی عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای در تحقیقات تأیید شده، مشخص شد از مجموع ۱۲ عامل استفاده شده در تحقیقات، ۳ عامل فردی، ساختاری و فرآیندی بالاترین میزان استفاده در تحقیقات را داشته است و چهار مورد علل سیاسی، علل قانونی، علل فرهنگی، علل اجتماعی با توجه به ماهیت تأثیرگذاری آن در غالب دو عامل جدید تحت عناوین علل سیاسی و قانونی و علل اجتماعی و فرهنگی با یکدیگر ادغام شدند. حال به منظور تأیید این مؤلفه ابتدا طبق چک لیست زیر مؤلفه‌ها دسته‌بندی و



سپس بر اساس مشارکت ۱۲ نفر از متخصصان رشته مدیریت فرهنگی بررسی می‌شوند.

جدول ۴: چک لیست امتیاز تحلیل دلفی

مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های اصلی
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷			
	سلسله مراتب زیاد		
	عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان		
	نبود کار راه مناسب برای زنان در سازمان‌ها		
	عدم وجود خط مشی و رویه‌های فراگیر برای مدیریت زنان	علل ساختاری	
	عدم جو مناسب برای کار زنان		
	ساختارهای مرد سالار		
	نبود پست‌های جایگزین		
	وجود تمرکز جنسیتی در فعالیت‌های سازمان		
	عدم حمایت‌های سازمان از زنان		
	عدم وجود ارتباطات کارآمد		
	عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها		
	عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	علل فرآیندی	علل درون سازمانی
	ابهام در نقش زنان در حیطه‌های کاری		
	نبود فرصت‌های آموزشی برابر با مردان		
	وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان		
	تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی		
	باور زنان به مرد سالاری در سازمان		
	بار داری زنان		
	اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده	علل فردی	
	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		
	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	علل فرهنگی و اجتماعی	علل برون سازمانی
	وجود فرهنگ‌های تسلط آمیز مثل مرد سالاری		
	کلیشه‌های جنسیتی		

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای
		عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷
		ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	
		تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت‌های مردان نبود قوانین حمایتی	
علل سیاسی و مقرراتی	عدم اجازه زنان به ورود در عرصه‌های سیاسی نبود فرصت شغلی مناسب محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها		

به منظور تأیید روایی پرسشنامه‌های 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 مؤلفه داده شود. براساس این روش، چک لیست تهیه شده بین اعضای جامعه هدف این پژوهش، ۱۵ نفر از اعضای مشارکت‌کننده در این پژوهش، توزیع شد. نکته شایان توجه این است که حداقل مقدار نسبت روایی محتوای از قبل به صورت ثابت محاسبه شده است و بر اساس تعداد ارزیابی حداقل نمره مشخص شده است که در جدول ۵ مشخص است و براساس فرمول زیر محاسبه می‌شوند:

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

در این رابطه:

n_p تعداد متخصصانی است که به گزینه «ضروری» پاسخ داده‌اند.

N تعداد کل متخصصان مشارکت‌کننده در این روایی است.

نکته شایان توجه این است که اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن آیت پذیرفته می‌شود. حداقل CVR در جدول زیر ارائه شده است:



جدول ۵: حداقل مقادیر CVR در تست‌های یک طرفه مورد نظر Lawshe به منظور مناسب بودن روایی محتوی

تعداد ارزیابان	حداقل 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 مؤلفه‌های مدل با شاخص) طبق جدول ۶ محاسبه می‌شود. به عبارت دیگر براساس این روش می‌خواهیم مشخص کنیم، تا چه اندازه مؤلفه‌های مشخص شده، دقیقاً قابلیت‌های سازمانی در سازمان‌های دولتی را به درستی اندازه‌گیری می‌کند.

جدول ۶: روایی محتوای مؤلفه‌های مدل با شاخص

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مقیاس لیکرت هفت گزینه‌ای			
			غیر ضروری	مفید ولی ضرورتی ندارد	ضروری	نحوه محاسبه
مطلوبه‌های سازمانی	عمل ساختاری	سلسله مراتب زیاد	-	۱	-	تأیید
		عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان	-	۱	-	تأیید
		نبودن کار راه مناسب برای زنان در سازمان‌ها	-	-	۱	تأیید
		عدم وجود خط مشی و رویه‌های فراگیر جهت مدیریت زنان	-	-	۱	تأیید
		عدم جو مناسب برای کار زنان	-	-	۱	تأیید
		ساختارهای مرد سالار	-	-	۱	تأیید
		نبودن پست‌های جایگزین	-	-	۱	تأیید
		وجود تمرکز جنسیتی در فعالیت‌های سازمان	-	-	۱	تأیید

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مقیاس لیکرت هفت گزینده‌ای						
			تأیید	غیر ضروری	مفید ولی ضرورتی ندارد	ضروری	نتیجه	نحوه محاسبه	
مؤلفه‌های اصلی	علل فرآیندی	عدم حمایت‌های سازمان از زنان	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
		عدم وجود ارتباطات کارآمد	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
		عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	تأیید	-	۱	-	۰/۸۶	-	تأیید
		عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	تأیید	-	۱	-	۰/۸۶	-	تأیید
		ابهام در نقش زنان در حیطه‌های کاری	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
		نبود فرصت‌های آموزشی برابر با مردان	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
		وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
		تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید
	علل فردی	باور زنان به مرد سالاری در سازمان	تأیید	-	-	۱	۱	۱	تأیید

مقیاس لیبرت هفت گزیده‌ای						شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های اصلی
تأیید	نحوه محاسبه	نتیجه	ضروری	مفید ولی ضرورتی ندارد	غیر ضروری			
تأیید		۱	۱	-	-	بار داری زنان		
تأیید		۱	۱	-	-	اولویت‌های نگه‌داری زنان در باب اینفای مسؤلیت‌ها در خانواده		
تأیید		۰/۸۶	-	۱	-	وجود باور زنان به اطاعت از دیگران		
تأیید		۰/۸۶	-	۱	-	احساساتی بودن زنان		
تأیید		۰/۸۶	-	۱	-	وجود تعارضی در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن یا شاغل بودن		
تأیید		۱	۱	-	-	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان		
تأیید		۱	۱	-	-	وجود فرهنگ‌های تسلط‌آمیز مثل مرد سالاری		
تأیید		۱	۱	-	-	کلیشه‌های جنسیتی		
تأیید		۱	۱	-	-	عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی		

مقیاس لیبرت هفت گزینه‌ای						شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های اصلی
تأیید	نحوه محاسبه	نتیجه	ضروری	مفید ولی ضرورتی ندارد	غیر ضروری			
تأیید		۱	۱	-	-	ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه		
تأیید		۱	۱	-	-	تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت‌های مردان		
تأیید		۱	۱	-	-	نبود قوانین حمایتی		
تأیید		۱	۱	-	-	عدم اجازه زنان به ورود در عرصه‌های سیاسی	عمل سیاسی و مقرراتی	
تأیید		۰/۸۶	-	۱	-	نبود فرصت شغلی مناسب		
تأیید		۰/۸۶	-	۱	-	محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها		

نتیجه به دست آمده مشخص کرد با توجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگ‌تری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مؤلفه‌های تحقیق تأیید شد. به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج طبق جدول زیر نشان داد، تمامی مؤلفه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ هستند. جامعه آماری این پژوهش شامل دو بخش اعضای پانل و نخبگان برای بخش تحلیل دلفی و متخصصان منابع انسانی برای تحلیل تفسیری-ساختاری بودند. در بخش اول تعداد ۲۰ نفر از متخصصان رشته مدیریت منابع انسانی، که جزء استادیارها و دانشیارهای دانشگاه‌ها بودند، براساس روش نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند، چرا که بر اساس روش نمونه‌گیری همگن متخصصان به‌منظور تأیید مؤلفه‌ها و شاخص‌های تهیه شده می‌بایست دانش کافی در زمینه پژوهشی مورد نظر را داشته و مقالاتی را در این زمینه تألیف کرده باشند. در بخش کمی، از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس، که یک روش غیر تصادفی است، به‌منظور تحلیل ساختاری-تفسیری، ۳۰ نفر از متخصصان منابع انسانی انتخاب شدند که در سمت‌های مدیریتی سازمانی در داخل شرکت نفت و حتی خارج از آن سابقه اجرایی داشتند.

یافته‌های پژوهش

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

جدول ۷: نتایج دور اول دلفی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	ضریب تناسب ریز معیارها		
			انحراف معیار	میانگین	ضریب توافق
		سلسله مراتب زیاد	۲،۰۲	۴،۶۸	۰،۴۷
		عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان	۰،۹۳	۵،۳۹	۰،۷۷
		نبود کار راه مناسب برای زنان در سازمان‌ها	۱،۷۹	۴،۸۷	۰،۴۲
عوامل درون سازمانی	علل ساختاری	عدم وجود خط مشی و رویه‌های فراگیر جهت مدیریت زنان	۱،۹۸	۴،۶۵	۰،۴۶
		عدم جو مناسب برای کار زنان	۰،۷۷	۵،۳۲	۰،۶۴
		ساختارهای مرد سالار	۰،۸۴	۵،۴۳	۰،۶۹
		تأیید/حذف			
		حذف			
		تأیید			
		حذف			
		حذف			
		تأیید			
		تأیید			



مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	ضریب تناسب ریز معیارها				
			انحراف معیار	میانگین ضریب توافق			
علل فرآیندی	عدم فرآیندی	نبود پست‌های جایگزین	۱,۵۹	۴,۸۹	حذف		
		وجود تمرکز جنسیتی در فعالیت‌های سازمان	۱,۷۷	۴,۸۳	حذف		
		عدم حمایت‌های سازمان از زنان	۱,۰۰۱	۵,۷۶	تأیید		
		عدم وجود ارتباطات کارآمد	۲,۱۱	۳,۷۶	حذف		
		عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	۱,۰۶	۴,۵	تأیید		
		عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	۰,۹۷۹	۴,۱	تأیید		
		ابهام در نقش زنان در حیطه‌های کاری	۲,۰۸	۴,۱۷	حذف		
		نبود فرصت‌های آموزشی برابر با مردان	۲,۱۱	۴,۳۳	حذف		
		وجود پیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	۰,۷۶۱	۵,۰۳	تأیید		
		تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی	۱,۱۸	۵,۴۷	تأیید		
علل فردی	علل فردی	باور زنان به مرد سالاری در سازمان	۰,۷۵	۵,۸۲	تأیید		
		بار داری زنان	۱,۰۱	۵,۰۳	تأیید		
		اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده	۰,۶۳	۵,۷۹	تأیید		
		وجود باور زنان به اطاعت از دیگران	۲,۰۱	۴,۸۳	حذف		
		احساساتی بودن زنان	۱,۹۹	۴,۲۱	حذف		
		وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	۰,۸۷	۵,۶۲	تأیید		
		اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	۰,۷۵	۵,۰۹	تأیید		
		وجود فرهنگ‌های تسلط‌آمیز مثل مرد سالاری	۱,۹۹	۴,۸۷	حذف		
		کلیشه‌های جنسیتی	۲,۳	۳,۸۱	حذف		
		عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	۰,۹۷۹	۶,۲	تأیید		
علل فرهنگی و اجتماعی	علل فرهنگی و اجتماعی	ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	۰,۶۷	۵,۹	تأیید		
		تهدید دانستن مدیریت زنان برای فرصت‌های مردان	۲,۰۱	۴,۶	حذف		
		نبود قوانین حمایتی	۰,۸۱	۵,۷	تأیید		
		عدم اجازه زنان به ورود در عرصه‌های سیاسی	۰,۸۹	۵,۹۷	تأیید		
		نبود فرصت شغلی مناسب	۲,۲۱	۳,۹۴	حذف		
		محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها	۰,۷۱	۵,۶۹	تأیید		
		علل برون سازمانی	علل برون سازمانی				
		علل سیاسی و مقرراتی	علل سیاسی و مقرراتی				

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۷ در دور اول دلفی مشخص شد، از مجموع ۳۲ ریز معیار تعداد ۱۴ مورد حذف می‌شود، چرا که مشخص شد، ضریب توافق به دست آمده درباره این معیارها زیر ۰,۵ است و انحراف معیار آن‌ها عدد بالایی است و میانگین به دست آمده از متغیرهای تحقیق نیز با توجه به ۷ گزینه‌ای بودن مقیاس لیکرت، پایین تر از عدد ۵ هستند. بر این مبنای 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 موارد 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 اطلاعات از دیگران (علل فردی)
۹. احساساتی بودن زنان (علل فردی)
۱۰. وجود فرهنگ‌های تسلط‌آمیز 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)

ضمناً نتایج تحلیل دور اول دلفی (جدول ۷) نشان داد، اعضای پانل ریز فاکتور جدیدی را در این رابطه پیشنهاد نکردند. حال با توجه به ریز شاخص‌های حذف شده مجدداً دور دوم دلفی بین اعضای پانل به منظور تأیید نهایی مؤلفه‌های تحقیق انجام می‌شود.



جدول ۸: نتایج دور دوم دلفی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	شاخص‌های مؤلفه‌های فرعی	ضریب تناسب ریز معیارها		
			انحراف معیار	میانگین	ضریب توافق
عقل ساختاری		عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان	۰,۸۹	۵,۴۳	۰,۷۹
		عدم جو مناسب برای کار زنان	۰,۷۹	۵,۳۲	۰,۶۶
		ساختارهای مرد سالار	۰,۷۹	۵,۶۵	۰,۷۳
		عدم حمایت‌های سازمان از زنان	۰,۸۸	۵,۷۴	۰,۷۸
عقل فرآیندی		عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	۰,۹۳	۵,۶۹	۰,۶۳
		عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان	۰,۷۹	۵,۸۷	۰,۷۶
		وجود بیش داوری نسبت به عملکردهای شغلی زنان	۰,۷۵۰	۵,۲۳	۰,۹
		تبعیض و نابرابری جنسیتی در پست‌های سازمانی	۱,۰۰۳	۵,۹۷	۰,۸۹
عقل فردی		باور زنان به مرد سالاری در سازمان	۰,۷۸۶	۵,۸۶	۰,۷
		بار داری زنان	۰,۸۳	۵,۴۳	۰,۷۵
		اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده	۱,۰۰۲	۵	۰,۸۸
		وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن با شاغل بودن	۰,۸۵	۵,۸۹	۰,۷۱
عقل فرهنگی و اجتماعی		اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	۰,۷۹	۵,۵۲	۰,۷۳
		عدم پذیرش جایگاه زنان در نقش‌های شغلی و مدیریتی	۰,۷۲	۵,۸۸	۰,۹۹
		ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه	۰,۸۳	۶,۳	۰,۹۸
		نبود قوانین حمایتی	۰,۷۶	۵,۷۹	۰,۸۸
عوامل درون‌سازمانی	عقل سیاسی و مقرراتی	عدم اجازه زنان در عرصه‌های سیاسی	۰,۸۷	۶,۰۳	۰,۹۱
		محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها	۰,۷۲	۵,۹	۰,۶۹

بر اساس نتایج جدول ۸، دور دوم دلفی، تمامی زیر شاخص‌های فرعی بر اساس میانگین بالای

۵، انحراف معیار پایین و ضریب توافق بالای ۰.۵ تأیید شدند. مدل تأیید شده براساس دو مرحله دلفی مبتنی بر نظرات خبرگان به صورت زیر طراحی می‌شود. پس از مشخص شدن مؤلفه‌های تحقیق به منظور طراحی مدل تحلیل ساختاری-تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای با علائم اختصاری شاخص‌ها به صورت زیر مشخص می‌شود:

جدول ۹: علائم اختصاری شاخص‌ها

شاخص	اختصار	شاخص	اختصار
عدم تعاریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان	A1	بارداری زنان	A10
عدم جو مناسب برای کار زنان	A2	اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده وجود تعارض در نقش زنان به عنوان مادر بودن و همسر بودن	A11
ساختارهای مرد سالار	A3	با شاغل بودن	A12
عدم حمایت‌های سازمان از زنان	A4	محدودیت‌های قانونی زنان برای بر عهده گرفتن برخی از شغل‌ها	A13
عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها	A5	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	A14
عدم ارزیابی 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	عدم اجازه زنان در عرصه‌های سیاسی	A18

بخش دوم: تحلیل کمی

تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، شاخص‌های تأیید شده توسط خبرگان، به شکل علائم اختصاری برای تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری تعیین شده است. در این مرحله ابتدا نظر ۳۰ متخصص منابع انسانی (از خارج و داخل ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی) درباره رابطه بین شاخص‌ها مقایسه می‌شود. بدین منظور از شاخص «مد» استفاده شد، به گونه‌ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر متخصصان داشته باشد، در جدول نهایی منظور خواهد شد. با توجه به این موضوع ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی به شکل زیر محاسبه می‌شود.



جدول ۱۰: ماتریس SSIM

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
A1	V	V	V	V	V	V	X	V	V	V	X	X	V	V	V	A	V	
A2		A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
A3			X	A	A	V	A	V	A	V	O	O	A	A	X	A	V	
A4				A	A	V	A	V	A	V	A	A	A	A	V	A	V	
A5					V	V	A	V	V	V	A	A	V	O	V	A	V	
A6						V	A	V	V	V	O	A	O	O	V	A	V	
A7							A	A	A	V	A	A	A	A	A	A	A	
A8								V	V	V	X	X	V	V	V	A	V	
A9									A	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	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 اول آن متغیرها به ترتیب ذکر می‌شوند. آن‌گاه روابط دو به دوی متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شود (تیزرو، ۱۳۸۹). ماتریس خود تعاملی ساختاری بر اساس بحث و نظرات گروه متخصصان تشکیل می‌شود (جیتس^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۶). برای تعیین نوع روابط، پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان و کارشناسان بر اساس تکنیک‌های مختلف مدیریتی، از جمله طوفان مغزی و تکنیک گروه اسمی و غیره استفاده شود (سینگه، شانکار، نارین، آگاروال^۲، ۲۰۱۳: ۳۲). برای تعیین نوع رابطه، می‌توان از نمادهای مندرج در جدول ۱۱ استفاده کرد:

1. Jitesh
2. Singh, Shankar, Narain and Agarwal

جدول ۱۱: 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 طرفه 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. نحوه تبدیل این نمادها در جدول ۱۲ بیان شده است (جیتس و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۷). در واقع این مرحله تحت عنوان به‌دست آوردن ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها^۱ (SSIM) مشهور است.

جدول ۱۲: نحوه 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	خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
O	خانه مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه قرینه آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

حال به منظور تفکیک نتایج به‌دست آمده از نظر خبرگان تحقیق می‌بایست قدرت نفوذ^۲ (امتیاز ۱ به‌دست آمده از سطر) و قدرت وابستگی^۳ (امتیاز ۱ به‌دست آمده از ستون) مشخص شود:

1. Structural Self-Interaction Matrix

۲. قدرت نفوذ یک متغیر از اجماع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر به‌دست می‌آید.
۳. میزان وابستگی یک متغیر نیز از جمع متغیرهایی که از آنها تأثیر می‌پذیرد و خود متغیر به‌دست می‌آید.



جدول ۱۳: 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	عدم تعریف شغلی متناسب با توانمندی‌های زنان
۱۷	۲	A11	اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده وجود تعارض در نقش زنان به	۱۸	۱	A2	عدم جوی مناسب برای کار زنان
۵	۱۷	A12	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	عدم حمایت‌های سازمان از زنان
۷	۱۰	A14	اولویت عمومی فرهنگ کار برای مردان	۶	۱۲	A5	عدم برابری در دستمزدها و مسئولیت‌ها
۶	۱۰	A15	عدم پذیرش 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	عدم اجازه زنان در عرصه‌های سیاسی	۱۴	۵	A9	باور زنان به مرد سالاری در سازمان

تعیین روابط بین متغیرها و تشکیل ماتریس مخروطی^۱

در این بخش به منظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی کرد. برای به دست آوردن سایر 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

1. Conical matrix

ورودی برای هر متغیر به دست می‌آید. مجموعه خروجی و ورودی برای یک متغیر به صورت زیر تعریف می‌شود.

مجموعه خروجی برای یک بعد/مؤلفه خاص عبارت است از خود آن متغیر بانضمام سایر متغیرهایی که از آن تأثیر می‌پذیرند، به عبارت دیگر متغیرهایی که از طریق این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید. مجموعه ورودی نیز برای هر متغیر، خود آن متغیر به انضمام سایر متغیرهای مؤثر بر آن را هم شامل می‌شوند و در نهایت عناصر مشترک اشاره به ابعاد اشتراکی مجموعه خروجی و ورودی‌های متغیرها در مدل تفسیری-ساختاری (ISM) به عنوان متغیر سطح بالا دارد، به عبارت دیگر، این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نیستند. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، شاخصی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارند، به عنوان اولین سطح و عامل تأثیرگذار بر ایجاد سقف شیشه‌ای تعیین می‌شوند. پس از تعیین این سطح، یعنی تأثیرگذارترین سطح ایجاد سقف شیشه‌ای در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، آن شاخص حذف و شاخص‌های یکسان عناصر ورودی و مشترک بررسی و به عنوان سطح بعدی انتخاب می‌شود. این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزاء تشکیل دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند (رضایی پندری و یکه زارع، ۱۳۹۵: ۷۲).



جدول ۱۴: مجموعه خروجی شاخص‌ها

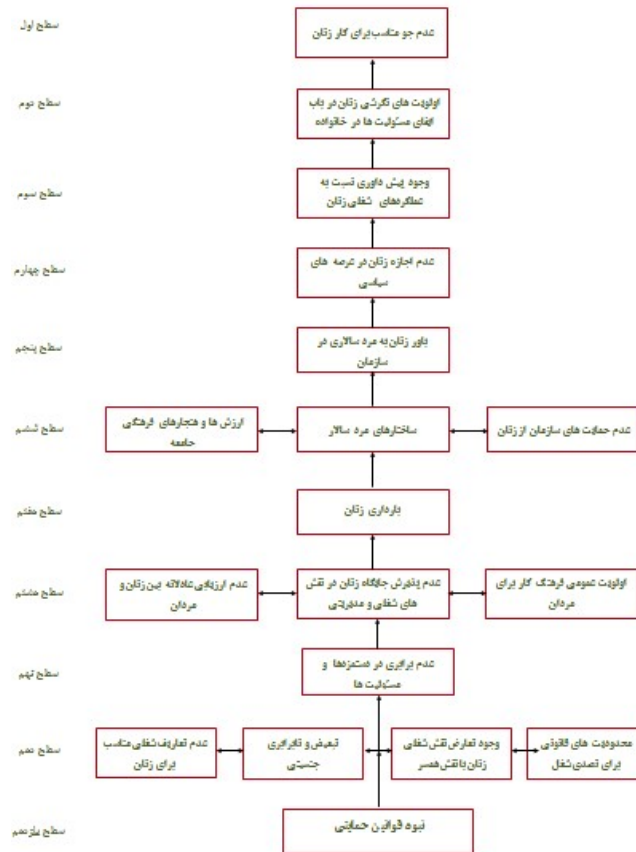
اخته صار	شاخص خروجی	شاخص ورودی	عناصر مشترک	سطح
A1	۱۶، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱	دهم ۳
A2	۲	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱	اول ۲
A3	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۱، ۱۶، ۱۸	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷	۳، ۴، ۱۶	ششم ۳، ۴، ۱۶
A4	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۱، ۱۶، ۱۸	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷	۳، ۴، ۱۶	ششم ۳، ۴، ۱۶
A5	۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۶، ۱۸	۱، ۵، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۵	نهم ۵
A6	۲، ۳، ۴، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۸	۱، ۵، ۶، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۶	هشتم ۶
A7	۲، ۷، ۱۱	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸	۷	سوم ۷
A8	۸	۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱	دهم ۳
A9	۲، ۷، ۹، ۱۱، ۱۸	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷	۹	پنجم ۹
A10	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۸	۱، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷	۱۰	هفتم ۱۰
A11	۲، ۱۱	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸	۱۱	دوم ۱۱
A12	۱۸	۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱	دهم ۳
A13	۱۸	۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۷	۱۸، ۱۲، ۱	دهم ۳
A14	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۶، ۱۸	۱، ۵، ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷	۱۴	هشتم ۱۴
A15	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۶، ۱۸	۱۸، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷	۱۵	هشتم ۱۵
A16	۲، ۳، ۴، ۷، ۹، ۱۱، ۱۶، ۱۸	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷	۳، ۴، ۱۶	ششم ۳، ۴، ۱۶
A17	۱۷، ۱۸	۱۷	۱۷	یازدهم ۱۷
A18	۲، ۷، ۱۱، ۱۸	۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸	۱۸	چهارم ۱۸
		۸	۸	م ۸

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، اولین سطح (A2) یا عدم‌جَو مناسب برای کار زنان، که به دلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک، به عنوان اولین سطح شناسایی شده است. به‌منظور تعیین سطح دوم، همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، به‌دلیل

یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک (A11) یعنی اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده، به عنوان سطح دوم شناسایی می‌شوند. سایر 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 تحقیق ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۱۱ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح بی‌طرفی، 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 تأثیرگذاری کم‌تری بهره‌مند هستند و بیشتر تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر قرار دارند. در واقع عوامل سطح پایین‌تر به عنوان زیر ساخت و پایه اساسی ایجاد سقف شیشه‌ای محسوب می‌شوند (آذر، خسروانی و جلالی، ۱۳۹۲). سایر ارتباطات در شکل ۱ مشخص شده است:

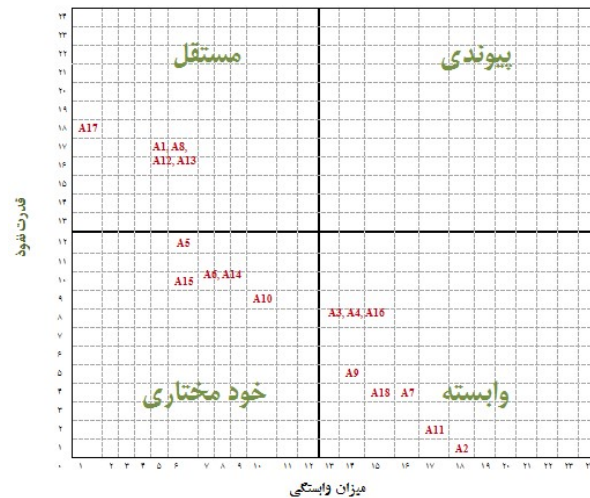
نمودار تحلیلی: بر اساس نمودار (MICMAC) متغیرهای تحقیق تجزیه و تحلیل شد، همان‌طور که در شکل ۶ مشخص است، این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همان‌طور که در نمودار مشاهده می‌شود، متغیرهای تحقیق بر اساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختاری و وابسته دسته‌بندی می‌شوند (آذر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۳). در این نمودار و بر مبنای نتایج کسب شده، هیچ یک از عوامل در گروه متغیر خود پیوندی قرار نگرفتند که این به معنای آن است که عللی در این تحقیق شناسایی نشد که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی بر مبنای محورهای نمودار داشته باشد. این موضوع بیان‌کننده این واقعیت است که معیارهای سقف شیشه‌ای بر اساس نتیجه کسب شده چندان نمی‌توانند از نظر ایجاد تغییر فضای موجود مؤثر باشند، چرا که قرار گرفتن عللی در این ربع نمودار به معنای آن است که هرگونه عملی بر روی این معیارها می‌تواند به تغییر سازمان منجر شود (ضرغامی فرد و بهبودی، ۱۳۹۳: ۱۹۳). از طرف دیگر ربع دیگر این محور، متغیرهای مستقل است. این متغیرها از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی بهره‌مند هستند.



شکل ۵: مدل ساختار-تفسیری عوامل مؤثر بر سقف شیشه‌ای

در واقع معیارهایی همچون نبود قوانین حمایتی (A17)؛ عدم 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 بیان‌کننده این موضوع است که این عوامل بسیار کلیدی هستند و در

ایجاد علل مؤثر بر سقف شیشه‌ای در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران نقش مهمی را ایفا می‌کنند. در ربع دوم این نمودار متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند. متغیرهای وابسته از قدرت نفوذ ضعیف، اما وابستگی بالایی بهره‌مند هستند. در این ربع عواملی مانند ساختارهای مرد سالار (A3)، عدم حمایت‌های سازمان از زنان (A4)، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی جامعه (A16)، باور زنان به مرد سالاری در سازمان (A9)، عدم اجازه ورود زنان به عرصه‌های سیاسی (A18)، وجود پیش داورى نسبت به عملکردهای شغلی زنان (A7)، اولویت‌های نگرشی زنان در باب ایفای مسئولیت‌ها در خانواده (A11) و عدم جو مناسب برای کار زنان (A2) قرار دارند. قرار گرفتن این عوامل در این ربع به معنای آن است که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کم‌تر می‌توانند زمینه‌ساز عوامل دیگر شوند. در نهایت در بعد اول متغیر خود مختاری قرار می‌گیرد که این عوامل از قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی بهره‌مند هستند. این متغیرها تا حدودی از سایر متغیرها مجزا هستند و ارتباطات کمی دارند. در این بعد ربع عللی 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)، بارداری زنان (A10) قرار دارند.



نمودار ۲: MIVMAC



بحث و نتیجه‌گیری

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 آن‌ها به وظایف خانه‌داری، همسرداری و بچه‌داری محدود شده بود و زنان نیز این مسأله را باور کرده بودند. امروزه زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و دو سوم از کارهای انجام شده در جهان را زنان انجام می‌دهند (مرادی، ۱۳۹۴: ۱۴۳). بنابراین، ارزیابی فرآیند مشارکت زنان در توسعه ضروری است. به طور خاص امروزه میزان مشارکت زنان در حوزه تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در زمره مفاهیم بنیادی توسعه جنسیتی در کشورهای مختلف است. ضرورت بازنگری در جایگاه مشارکت زنان در بخش‌های اقتصادی، بهداشتی و سیاسی و ایجاد نوعی مکانیزم مطمئن برای تقویت مشارکت فعالانه آن‌ها برای رسیدن به توسعه پایدار الزامی است (هانگ و کیسگن^۱، ۲۰۱۳: ۸۲۳). در عین 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 است. 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 طریق برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه موفق‌تری را تجربه کند. توسعه هیچگاه جریان بی‌طرفی نبوده است و همواره و از جهات بسیاری از زنان غفلت کرده و به آن‌ها آسیب رسانده است (کارنبرگر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۷۷۶). هدف این تحقیق، طراحی مدل تحلیل ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است. در این تحقیق ابتدا با شناسایی مؤلفه‌های با اهمیت در ایجاد سقف شیشه‌ای با مطالعه مبانی نظری و تئوریک تحقیق، تلاش شد از طریق روش دلفی شاخص‌های با اهمیت ایجاد سقف شیشه‌ای تأیید شوند و مشخص شد ۱۸ شاخص مهم در

-
1. Huang and Kisgen
 2. Kornberger

ایجاد سقف شیشه‌ای زنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران مؤثر هستند. پس از شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای از طریق تشکیل ماتریس دستیابی تلاش شد، علل مؤثر بر سقف شیشه‌ای در قالب سطوح ماتریس ساختاری-تحلیلی لایه‌بندی شود تا از این طریق مهم‌ترین عامل بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شناسایی شود. نتایج نشان داد، اساسی‌ترین شاخص و معیار تأثیرگذار بر سقف شیشه‌ای زنان نبود قوانین حمایتی در سطح یازدهم است. این شاخص مربوط به علل برون سازمانی و مؤلفه فرعی سیاست‌ها و مقررات است، به این معنا 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 جهت حمایت از مردان و ارتقاء سطح مسئولیت‌های آن‌ها است. این موضوع می‌تواند نگاه زنان را نسبت به سقف شیشه‌ای دچار کم‌انگیزگی کند و در این شرایط ترجیح دهند کم‌تر به دنبال 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 مؤلفه‌های فرعی همچون علل ساختاری، علل فرآیندی، علل فردی و علل سیاسی تشکیل شده است که عامل مهم در ایجاد سقف شیشه‌ای محسوب می‌شوند. در واقع باید گفت، دولت‌ها با وضع قوانینی که بیشتر همسو با مردان است، عملاً محدودیت‌های قانونی برای حضور زنان برای تصدی مشاغل مختلف 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 آن‌ها 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 طور ملموس‌تر 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 ناعادلانه بودن‌های تصمیمات و عملکرد مدیران شرکت در این زمینه است. 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 هستند و شاخص بعدی قرار گرفته در این سطح عدم ارزیابی عادلانه بین زنان و مردان از معیار فرعی علل فرآیندی است. در واقع این سطح بیان می‌کند خلاءهای فرهنگی درباره نقش وجودی زنان در جامعه و شاغل بودن آنها است که باعث شده سقف شیشه‌ای در نقش یک باور فرهنگی رخ نمایی کند و این موضوع باعث ایجاد تبعیض در جامعه و جایگاه زنان شود. در نهایت باید گفت سطح اول و شاید بتوان گفت کم اثرترین عامل ایجاد سقف شیشه‌ای عدم جو مناسب برای کار زنان در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران است که این موضوع می‌تواند تا حدی بیان‌کننده این واقعیت باشد که فضای ایمن برای کار زنان در شرکت مهیا است، اما متأسفانه شرایطی ایجاد نمی‌شود که رشد عادلانه‌ای در درون سیستم شرکت داشته باشند. در واقع بررسی اجمالی طراحی مدل نشان داد، قرار گرفتن شاخص‌های شناسایی شده در قالب ۱۱ سطح ایجاد شده بیان‌کننده 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 است. این موضوع می‌تواند تا آنجا مهم قلمداد شود که وجود حاکمیتی دولت در ارگان‌های سازمانی و دولتی باعث شده است، نقش زنان کم رنگ‌تر شود و از حقوق برابری در مقابل مردان بهره‌مند نباشند، لذا با درک این نتایج پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

نخست پیشنهاد می‌شود سیاست‌ها و قوانین کلان کشور، از نقش زنان در جامعه و سازمان‌ها بیشتر حمایت کنند تا از این طریق اولاً از توانمندی‌ها و پویایی بیشتر افراد جامعه و سازمان‌ها استفاده شود و ثانیاً فشار روانی زیادی از این طریق بر زنان شاغل وارد نشود. زنان در واقع به دلیل ماهیت زنانه و تعاریف فرهنگی از جایگاه آنها در دل جامعه، دارای نقش‌های متعدد و متفاوتی 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 طریق ایجاد قوانین حمایت توأم با درک جایگاه زنان، تا حد زیادی مباحث و موضوعاتی همچون سقف شیشه‌ای را کاهش دهند.

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

ایجاد کند، تا از این طرق اولاً باعث ایجاد انگیزه در میان کارکنان خود شود و ثانیاً میزان بهره‌وری عملکردی شرکت را هم از حیث نیروی انسانی و هم از حیث ایجاد سبب‌رزی تقویت کند.

در نهایت پیشنهاد می‌شود زنان با تغییر باورهای ایجاد شده، همچون پذیرش جایگاه قدرت مردان یا عدم توانمندی تصدی مشاغل مدیریتی و ... در تلاش باشند تا جایگاه خود را در شرکت تثبیت کنند و تعادل مناسبی بین شغل و وظایف اجتماعی و خانوادگی آن‌ها ایجاد شود تا از این طریق انگیزه بیشتری برای تصدی مشاغل بالا در شرکت داشته باشند.



منابع

- اعرابی، سیدمحمد و فیاضی، مرجان (۱۳۸۹). استراتژی پژوهش کیفی در حوزه مدیریت، فصلنامه راهبرد، سال ۱۹، ۵۴(۱): ۲۲۵-۲۴۱.
- آذر، عادل، خسروانی و فرزانه، جلالی، رضا (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم رویکردهای ساختاردهی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- تیزرو، علی. (۱۳۸۹). طراحی مدل زنجیره تأمین چابک رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، شرکت سهامی ذوب آهن، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- رضایی پندری، عباس و یکه زارع، محسن (۱۳۹۵). طراحی مدل ساختاری-تفسیری عوامل انتقال فناوری موفقیت‌آمیز در راستای رسیدن به توسعه پایدار، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۰(۱): ۶۱-۷۹.
- سعیدی، ضحی، نور بالا، فاطمه و حمزوی عابدی، فاطمه. (۱۳۹۵). تصورات قالبی جنسیتی: نگرش‌های ضمنی به مشاغل و اثر مواجهه با نمونه‌های غیرکلیشه‌ای، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، ۱۸(۱۰): ۷۹-۹۰.
- ضرغامی فرد، مژگان و بهبودی، محمد رضا (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۲): ۱۹۱-۲۱۱.
- علیزاده، اعظم و دانش، پروانه (۱۳۹۶). تحلیل جامعه‌شناختی سهمیه‌بندی جنسیتی در آموزش عالی ایران. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۵(۱): ۷-۳۹.
- غلامزاده، داریوش، حق‌شناس کاشانی، فریده و محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۳): ۱۹۷-۲۷۵.
- فرح بخش، سعید، نیک پی، ایرج و قنبری، راضیه (۱۳۹۵). تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان با تعدیل‌گری متغیر خودپنداره. زن در توسعه و سیاست، ۱۴(۲): ۱۸۰-۱۶۱.
- فرح‌بخش، سعید، نیک‌پی، ایرج و قنبری، راضیه (۱۳۹۵). تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های

خلاقانه زنان با تعدیل گری متغیر خود پنداره، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۱۴(۲): ۱۶۱-۱۸۰.

الماسی، لیلا، لبادی، زهرا و علیپور، وحیده (۱۳۹۴). سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۳): ۹۱-۱۱۸.
مرادی، مرتضی (۱۳۹۴). سبک مدیریت در سازمان‌ها و حضور زنان در پست‌های مدیریتی با تأکید بر تاکتیک‌های ارتباطی، فصلنامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۲): ۱۴۱-۱۷۰.

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۲(۴): ۱۴۹-۱۷۲.

- 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. and 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(2): 351-375.
- Alizadeh, A., Danesh, P. (2017). Sociological analysis of gender quotas in higher education of Iran. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 15(1): 7-39. doi: 10.22051/jwsp.2017.7687.1071 (Text in Persian).
- 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*, 1(3): 91-118(Text in Persian).
- Arabi, S. and Fayyazi, M. (2010). Qualitative Research Strategy in Management, *Strategic Quarterly*, Year 19, 54(1): 241-225(Text in Persian).
- Azar A., Tizro A., Moghbel A. and Anvari A. (2010) "Contouring agility moVel of supply chain: Interpretive structural moVeling approach, *Management Research in Iran*, 14: 1-25.
- Azar, A., Khosravani, F. and Jalali, R. (2013). *Investigating Soft Operations Structural Approaches*, Tehran: Industrial Management Organization(Text in Persian).
- Bish A. J., Bradley L. M. and Sargent L. D. (2004). Career development for going



- beyond the call of duty: is it perceived as fair? *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. and Leanne S. Son Hing. (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. and Son. Hing. (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.
- Choi, S. (2018). Breaking Through the Glass Ceiling: Social Capital Matters for Women's Career Success?, *International Public Management Journal*, <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1425225>
- Cooper Jackson, Janet.(2001). Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling. *Women in Management Review* 16(1): 30-41.
- Cortis, Rachelle. and Vincent Cassar(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. and Chin J. L. (2010). Are memberships in race, ethnicity, and gender categories merely surface characteristics? *The American Psychologist*, 65 (9): 934-5.
- Farahbakhsh, S., Nikpey, I. and Ghanbari, R. (2016). Effect of the glass ceiling on women creative ideas with moderating of self-concept. *Women in Development & Politics*, 14(2): 161-180. doi: 10.22059/jwdp.2016.59198 (Text in Persian).
- Frank, Ellen J.(2001). "Chinese Students' Perceptions of Women in Management: Will It Be Easier?" *Women in Management Review*,16(7):316-324.
- Gholamzadeh, D., Haghshenase kashani, F. and Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the womens' glass ceiling beliefs. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3): 275-197. doi: 10.22051/jwsps.2015.2156 (Text in Persian).
- Huang, J. and Kisgen, D.J. (2013). "Gender and corporate finance: are male executives overconfident relative to female executives", *Journal of Financial Economics*, 108 (3): pp. 822-839.
- Jitesh Thakkar, S.G., Veshmukh, A.V. and Gupta anV Ravi Shankar, (2017). "Development of a balance scorecard An integrate approach of Interpretive

- Structural MoVeling (ISM) anV Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of ProVuctivity anV Performance Management*, 56 (1): 25-59.
- Kelly, M., Wilkinson, L., Pisciotta, M. and Williams, L.S. (2015). "When Working Hard Is Not Enough for Female and Racial/ Ethnic Minority Apprentices in the Highway Trades", *Sociological Forum*, 30 (2): 415-437.
- Kornberger, M., Carter, C. and Ross-Smith, A. (2010). "Changing gender domination in a big four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice", *Accounting, Organizations and Society*, 35 (8): 775-791.
- Kottis, Athena Petraki(1993). Women in Management: the 'Glass Ceiling' and How to Break It. *Women in Management Review*, 8(4):9-15.
- Loughran, T. and McDonald, B. (2015). Old Glass Ceiling are hard to break: Gender usage Trends in Annual Reports. *Studies in Communication Sciences*, 77: 1-7.
- Maume, D. J.(2004). Is the glass ceiling a unique form of glass ceiling a unique form of managerial attain; *Work and Occupations*, 31(2): 20,250-274.
- Mok J-Y, Choi S-W, Kim D-J, et al(2014). Latent class analysis on internet and smartphone addiction in college students. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*. 10:817-828. doi:10.2147/NDT.S59293.
- 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(2): 2004-1141(Text in Persian).
- Morrison, A.M., White, R.P. and 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. and Beheshti rad, R. (2015). Investigating the role of glass ceiling on reduction of perceived organizational justice, *Journal of Social Studies, Psychology, Women*, 12(4): 149-172(Text in Persian).
- O'Sullivan, Jane, and Alison Sheridan. 1999. "Ms Representations: Women, Management, and Popular Culture." *Women in Management Review*,14(1):14-20.
- Rezayee pendari, A. and Ykeh Zare, M. (2016). Structural-Interpretative Modeling of Effective Technology Transfer Factors for Sustainable Development, *Management Researches in Iran*, 20(1): 61-79(Text in Persian).
- Rezayee pendari, Abas. and Ykeh Zare, Mohsen. (2016). Structural-Interpretative Modeling of Effective Technology Transfer Factors for Sustainable Development, *Management Researches in Iran*, 20(1): 61-79(Text in Persian).
- Sayeedi, Z., Noorbala, F. and Hamzeyee Abedi, F. (2016). Gender Implications: Implicit Attitudes to Jobs and the Impact of Exposure to Non-Clustered Specimens, *Journal of Cognitive Sciences*, 18(10): 79-90(Text in Persian).
- Schlepphorst, S. and 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. and 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 belief’s, explanatory style, self–efficacy, career levels and subjective success.
- Smith, P., Caputi, P. and Crittenden, N. (2012). “Measuring optimism in organizations: development of a workplace explanatory style questionnaire”, *Journal of Happiness Studies*, available at: <http://www.doi.org/10.1007/s10902-012-9336-4>
- Stier, H. and Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment & Society*, 2(28): 225-246.
- Stockdale, M. and 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(Text in Persian).
- Tumaini, M. Nyamhanga and Gasto Frumence. (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*: 221-224.
- Watts, J. H. (2009). “Leaders of men: women “managing” in construction”, *Work, Employment and Society*, 23 (3): 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*, 1 (2).
- Wilbourn, M. and 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, Linda. (2014). Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management;

Geneva, *ILO*, 2(13): 1-12.

Zarghami Fard, M. and 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*, 12(2):191-211(Text in 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.



Designing a Structural-Interpretative Model of Factors Affecting the Construction of Glass Ceilings based on the Delphi Method (A Case Study of Women Employed at the Headquarters of the National Iranian Oil Distribution Company)

Arezoo Shafi¹

Akbar Etebariyan*²

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi³

Abstract

Women are among the most valuable assets of any organization. If obstacles like the glass ceilings were eliminated, one could expect an increase in their effectiveness in following the goals of organizations in their respective areas of responsibility. Therefore, this study, by examining the issue through Interpretative-Structural Analysis (ISM), seeks to design a model based on categorizing and distinguishing factors affecting the creation of a glass ceiling for female employees at the National Iranian Oil Distribution Company. This research was conducted in a one-year period between December 2016 and January 2017. The research methodology consists of qualitative research based on identifying the factors influencing the creation of a glass ceiling by examining theoretical foundations and analysis based on the Delphi method. To this end, 20 specialists worked as panel members. The

1. Ph.D. Student, Department of Management , Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

2. Associate Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

* Corresponding Author: etebarian@ymail.com

3. Assistant Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Submit Date: 2018-05-22

Accept Date: 2018-8-05

DOI: 10.22051/jwsps.2018.20419.1740



quantitative part of the research methodology through the formation of a structural self-advancement matrix follows structural and interpretive modeling, in which 30 human resources specialists (both from inside and outside the company) participated. The results research show that based on the designed model, the most significant factor in the construction of a glass ceiling for women at the National Iranian Oil Distribution Company is the lack of supportive laws, which is related to the main component of the external causes and the sub-component of the political causes and rules were in the Delphi method. Furthermore, at the highest level and in fact the least effective factor in creating a glass ceiling, the lack of suitable atmosphere for women's work is one of the structural causes of the core component of the organization.

Keyword

Glass Ceiling, Intraorganizational Causes, Outsourcing Causes