
پیش بینی توانمند سازی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی

لیلا سماعی^۱، فریده اشرف گنجویی^{۲*}، شیوا آزادفدا^۳، حسین پورسلطانی زرنندی^۴

ص.ص: ۳۲-۴۷

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۱

تاریخ تصویب: ۹۹/۱۰/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی توانمندسازی کارکنان زن بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۲۹۷ نفر کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۸ - ۹۷ بودند که تعداد ۱۷۰ نفر از آنان از طریق جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار سنجش پرسشنامه های سقف شیشه ای (احمدی ۱۳۹۴)، توانمندسازی کارکنان (اسپریتزر ۱۹۹۲)، عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن ۱۹۹۳) بود که پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۰، ۰/۷۰ به دست آمد. سپس برای مقایسه میانگین ها از آزمون t تک نمونه ای و جهت پیش بینی و تبیین متغیر توانمندسازی از رگرسیون چندگانه و همچنین جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار Spss در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. در نتیجه سقف شیشه ای و عدالت سازمانی توانستند در حد قوی توانمندسازی زنان را پیش بینی کنند. به عبارتی به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در سقف شیشه ای، ۰/۲۳- انحراف معیار توانمندسازی کاهش یافت و به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در عدالت سازمانی ۰/۷۹ انحراف معیار توانمندسازی افزایش یافت. پیشنهاد می شود در این سازمان اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد تا با بالا بردن اعتماد به نفس و خودباوری بتوانند سقف شیشه ای را بشکنند و بر توانمندی خود بیافزایند.

واژه های کلیدی: توانمندسازی، سقف شیشه ای، عدالت سازمانی.

۱. دانشجوی دکتری تربیت بدنی، گرایش مدیریت ورزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

۲. دانشیار، گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

۴. استادیار، مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: Ganjouei@yahoo.com

Predicting Empowerment of Female employees of the Ministry of Sport and Youth Based on Glass Ceiling and Organizational Justice

**Samaei, L. (MA), Ashraf Ganjoei, F.* (PhD), Azarfada, SH. (PhD),
Pour Soltani Zarandi, H. (PhD)**

Abstract

The main objective of this study was to Predicting Empowerment of Female employees of the Ministry of Sport and Youth Based on Glass Ceiling and Organizational Justice. The statistical population of the study was 297 female employees of Ministry of Sport and Youth in year 97-98, 170 of them were selected via through Morgan table by simple random sampling method as sample of this study. The data collection instrument involved Glass Ceiling questionnaire(Ahmadi,1394), Employees Empowerment questionnaire (Spreitzer,1992), Organizational Justice questionnaire (Niehoff and Moorman, 1993) and Psychological Capital questionnaire (Luthans, 2007). The reliability of questionnaires was obtained as 0.78, 0.80, 0.70 and 0.71 respectively. Then, one sample T-Test was used to compare the means and Multiple Regression was used to predict and explain the empowerment variable. SPSS software was used for data analysis at the significant level of 0.5. The results indicated that glass ceiling and organizational justice can predict women's levels of empowerment strongly. This means that a unit of standard deviation increase in glass ceiling reduced the standard deviation of empowerment variable to -0.23. Also, a unit of standard deviation increase in organizational justice led to a 0.79 increase in standard deviation of empowerment variable. It is recommended that the Ministry of Sport and Youth take positive measures to support Employees to improve their self-confidence and self-esteem so that they can break Glass Ceiling to increase their empowerment.

Keywords: Employees Empowerment, Glass Ceiling, Organizational Justice

مقدمه

در جامعه کنونی زنان نیمی از جمعیت کشور را به خود اختصاص داده اند و واقعیت ها نشان می دهند که همواره نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است، شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری های موجود به زندگی روزمره خود ادامه می دهند؛ با این تصور که شرایط باید این گونه باشد، جالب آن که این واقعیت نابرابر زمانی موجب احساس نابرابری در آن ها می شود که از طریق تحصیل در دوره های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و دیگر زنان جامعه به نوعی خود آگاهی از وضع موجود می رسند و اینجاست که متوجه می شوند که یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت آن ها در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور زنان در پست های مدیریتی می باشد.

در حال حاضر علی رغم برنامه ریزی هایی که در این حوزه انجام یافته است، حضور زنان در پست های بالای سازمانی هنوز چشم گیر نیست و زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود با مسائل و مشکلات زیادی رو به رو هستند (نصیری، بهشتی راد، ۱۳۹۳). ادبیات مدیریت علت عدم ارتقاء و پیشرفت زنان را وجود پدیده ای موسوم به « سقف شیشه ای » می داند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ به وسیله مجله وال استریت ژورنال به کار رفته است (رفیعی، ۱۳۹۷). این پدیده بسیاری از زنان را از پیشرفت به طرف سطوح بالای سازمانی و مناصب مدیریتی باز می دارد (مک میلان،^۱ ۲۰۱۷). در واقع زنان پس از ورود به سازمان ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می گذارند، اما هرچه به سطوح بالاتر می رسند سرعت رشد و ارتقای آن ها کاهش می یابد تا جایی که به عامل های نامرئی (سقف شیشه ای) برخورد می کنند (هاگمن^۲ ۲۰۱۷).

این موانع نامرئی یا تبعیض آمیز به چهار دسته عوامل فردی، خانوادگی، فرهنگی و سازمانی تقسیم می شود: عوامل فردی: مانند خواست ها و توانایی ها و مهارت های فردی و میزان اعتماد به نفس که بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد را شامل می شود (حسینی اقدم، ۱۳۹۶). عوامل خانوادگی: شامل مسئولیت های مرتبط با اداره امور منزل و مشکلات ناشی از وظایف خانه داری (تمیز نگهداشتن منزل، پخت و پز)، روابط خانوادگی، همسر داری و حتی مادری است (خبازکار، ۱۳۹۳)، عوامل سازمانی: کلیه عواملی که در سازمان وجود دارند و بر روابط شغلی، نحوه انجام وظایف و مسئولیت ها اثر می گذارند، مثل قوانین و مقررات، سیاست های جذب، حفظ و آموزش و ارتقای کارکنان، جو و فضای حاکم، جایگزین شدن روابط به جای ضوابط در سازمان ها و سبک های مدیریتی است (فروغی، ۱۳۹۳) و عوامل فرهنگی: شامل نمودهای ظاهری، هنجارها، ارزش ها و باورهای قالبی جامعه می باشد (پورگچی، ۱۳۹۴). هوترین

^۱- McMillan, Jeffrey

^۲- Hagemann, Tracy

^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسید که عواملی از قبیل عوامل خانوادگی، ارزش‌های اجتماعی، فرهنگ سنتی، نگرش بومی و محلی محیط کار باعث شد که بسیاری از مدیران زن دانشگاه VNU.HCM ویتنام در راه رسیدن به مدیریت عالی با سقف شیشه‌ای مواجه شوند.

این سقف ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده‌های مدیریت عملیاتی، میانی و یا عالی شود هرچه سطح مدیریت بالاتر رود اهمیت آن در سیاست‌گذاری و تعیین خط‌مشی‌های راه‌بردی بیشتر می‌شود و به تبع آن سقف شیشه‌ای قوی‌تر و غیر قابل نفوذتر می‌گردد (یوسف، رودی، ^۲ ۲۰۱۶). بنابراین، با حضور این پدیده مشارکت زنان در سطوح مدیریتی کشور، علی‌الخصوص مدیریت ورزش حالت بیمارگونه‌ای پیدا می‌کند، این معضل مهم که نشان‌دهنده تأخر فرهنگی است، تبعات منفی خود را بروز داده و باعث می‌شود که از توانمندی‌های فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و به این ترتیب جامعه دچار خسارت‌ها و زیان‌هایی می‌شود (احمدی، ^۳ ۱۳۹۴). در این زمینه موسوی راد و فراهانی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان اولویت‌بندی موانع مدیریت زنان در ورزش و نمونه آماری ۱۸۰ مدیر با سابقه در سازمان‌های ورزشی تهران، به این نتیجه دست یافتند که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان و عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند، زنان عامل فرهنگی و مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند.

در نتیجه این چالش‌ها بهتر است مدیران شرایط سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن، هر شخصی بتواند توانمندتر شود. توانمندسازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاورد‌های شگفت‌انگیز است، بدین معنی که افراد بتوانند توانمندی‌های خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند، در آن‌ها شور و شوق انجام فعالیت ایجاد گردد و انگیزه‌های درونی آن‌ها برای انجام وظیفه بسیج شود (حسن‌زاده، ^۴ ۱۳۹۷). اسپریتزر ^۳ ۱۹۹۶، چهار بعد را برای توانمندسازی اعتباریابی کرد و تن و کمرون ^۴ بر اساس تحقیق می‌شرا ^۵، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند (خورشیدی اقدم، ^۵ ۱۳۹۵). کارکنان توانمند احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز کارها را دارند (احساس خود اثربخشی) این افراد در مسائل کاری حق انتخاب داشته و با دیدن تأثیر خود بر نتیجه کارها اقتدار شخصی‌شان افزایش می‌یابد (احساس خود اختیاری)، افراد توانمند باور به توانایی ایجاد تغییر مطلوب در نتیجه کارها را پیدا می‌کنند و باور دارند که محیط بیرونی

1- Hue Trinh, Lily

2- Yousaf & Rudi

3- Spreitzer

4- Whetten & Cameron

5- Mishra

نمی تواند مانع رشد و تحقق اهداف فردی و سازمانی آن ها شود (پذیرفتن شخصی نتایج)، همچنین برای اهداف خود و سازمان ارزش قائل می شوند و فعالیت های خود را با اهداف سازمان همسو می کنند (احساس معنی داری) و این احساس را دارند که در سازمان با آنان منصفانه و عادلانه رفتار خواهد شد (احساس اعتماد) (میرمحمدی، حسین پور، ۱۳۹۶).

نیروی کار توانمند یکی از شروط لازم برای عملکرد موثر در سازمان ها می باشد، کارکنان توانمند قادر خواهند بود سازمان را از بحران نجات داده و تعهد خود را به سازمان نشان دهند، از این رو توانمندسازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده و باعث تغییر در کارکنان سازمان می شود و چه بسا بتواند در شکستن سقف شیشه ای زنان نیز مؤثر واقع شود. چرا که زنان به واسطه توانمندسازی قادر به سازماندهی نیروهای بالقوه خودشان می شوند، اعتماد به نفس خود را افزایش می دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی شان می شود دفاع می کنند (خسروی پور، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر، با وجود اینکه زنان حدود نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند اما هنوز نحوه رفتار سازمان ها با زنان جای تأمل دارد، از دیدگاه گرینبرگ (۱۹۸۷)، عدالت از ضروری ترین مسائلی است که سبب ایجاد رضایت در کارکنان یک سازمان شده و رفتار منصفانه سازمان با کارمند تعریف می شود. این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه ها و مراودات سازمانی را با مقایسه حجم کار، سطح دستمزد، پاداش ها، تسهیلات رفاهی ادراک می کنند و بر اساس این ادراک ممکن است باورها و نگرش های افراد تحت تاثیر قرار گیرد و تاثیر چشمگیری در میزان توانمندی کارکنان داشته باشد (محمدخانی، ۱۳۹۵). ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع پاداش و تنبیه ها، مزایا و ارزیابی عملکرد را عدالت توزیعی می نامند (رجبی فرجاد، پهلوان، ۱۳۹۶). همچنین به برداشت افراد از عادلانه بودن روش های تصمیم گیری و فرآیندهای مورد استفاده در تعیین نتایج و پیامدها عدالت رویه ای می گویند (غضنفری، ۱۳۹۵) عدالت مراوده ای دال بر این مطلب است که کلیه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به اهداف باید عادلانه باشد (لی^۱، ۲۰۱۷).

بسیاری از مشکلاتی که معمولاً در سازمان های ورزشی گزارش می شود در ارتباط با بی عدالتی سازمانی است (عیدی، ۱۳۹۷) به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل اشتغال در سازمانهای دولتی، هر گونه بی عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره وری نیمی از نیروهای کار سازمان ها اثر منفی داشته باشد (الماسی، ۱۳۹۳).

با عنایت به مطالب فوق و ادبیات پیشینه موجود می توان دریافت که امروزه مساله مدیریت زنان از مقوله های مهمی بشمار می رود که بسیار مورد توجه صاحب نظران علوم ورزشی و سازمان های بین المللی قرار گرفته است، زیرا وضعیت ورزش زنان و مشارکت آن ها در ورزش، منعکس کننده ی وضعیت سیاسی - اجتماعی زنان در آن کشور است. کشور ما به عنوان کشوری مسلمان باید ضمن اشاعه ی ورزش در بین زنان، الگویی جذاب از ورزش زنان مسلمان به دنیا ارائه دهد. بنابراین سیاست های اتخاذ شده در خصوص ورزش بانوان برای نظام جمهوری اسلامی ایران انعکاسی جهانی دارد. با توجه به این که وزارت ورزش و جوانان سازمانی در جهت به دست آوردن اهداف حداکثری در ورزش کشور می باشد نیازمند ایجاد شرایطی است تا کارمندانی توانمند را در این عرصه به کار بگیرد و از مدیران زن با تجربه و دلسوز به بهترین نحو استفاده کند. لذا محقق در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا سقف شیشه ای و عدالت سازمانی می توانند توانمندسازی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان ایران را پیش بینی کنند؟ با مشخص شدن وضعیت سقف شیشه ای زنان در عرصه ی مدیریت وزارت ورزش، این پژوهش می تواند به معرفی موانع ارتقاء زنان در مدیریت ورزش کشور کمک کند و به مسئولین راه حل هایی را برای برطرف کردن این موانع در سازمان های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد دهد تا زمینه های لازم برای توانمندسازی زنان و ارتقاء پست های مدیریتی آنان فراهم گردد.

روش شناسی تحقیق

با توجه به اهداف تحقیق، روش تحقیق حاضر از نوع تحلیلی - همبستگی می باشد و به شکل میدانی انجام پذیرفته است. جامعه آماری پژوهش ۲۹۷ نفر کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۸ - ۹۷ بودند که تعداد ۱۷۰ نفر از آنان که از طریق جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شده و با هماهنگی واحد پژوهش وزارت ورزش و جوانان پرسشنامه های مربوطه را تکمیل نمودند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از شاخص های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، در بخش آمار استنباطی از آزمون t تک نمونه ای و رگرسیون چندگانه استفاده شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات، نرم افزار Spss در سطح معناداری ۰/۰۵ به کار برده شد. ابزارهای اندازه گیری شامل پرسشنامه سقف شیشه ای خدیجه احمدی (۱۳۹۴)، توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۲)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) می باشد (جدول ۱). که روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها توسط ده تن از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۰، ۰/۷۰ بدست آمد.

جدول ۱: مشخصات پرسش‌نامه‌ها

پرسشنامه خدیجه احمدی - ۲۵ گویه - مقیاس ۵ ارزشی لیکرت		
مؤلفه	تعداد گویه‌ها	گویه‌ها
عوامل فردی	۵	۱-۵
عوامل خانوادگی	۶	۶-۱۱
عوامل سازمانی	۷	۱۲-۱۸
عوامل فرهنگی	۷	۱۹-۲۵
پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتز و میسرا - ۲۱ گویه - مقیاس ۵ ارزشی لیکرت		
خودآرزشی	۴	۲۹-۲۶
خودآختیاری	۵	۳۴-۳۰
پذیرش شخصی نتایج	۴	۳۸-۳۵
معنی دار بودن شغل	۴	۴۲-۳۹
اعتماد	۴	۴۶-۴۳
پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن - ۲۰ گویه - مقیاس ۵ ارزشی لیکرت		
عدالت توزیعی	۵	۵۱-۴۷
عدالت روبه‌ای	۶	۵۷-۵۲
عدالت مراوده‌ای	۹	۶۶-۵۸

یافته‌های تحقیق

در تحقیق حاضر ۵۱/۲ درصد (۸۷ نفر) از پاسخ‌دهندگان در وضعیت استخدامی قراردادی و ۴۱/۷ درصد (۷۱ نفر) استخدام رسمی و ۷/۱ درصد (۱۲ نفر) در وضعیت استخدامی پیمانی قرار داشتند. وضعیت تأهل کارکنان مورد بررسی نشان داد که اکثریت نمونه‌ها متأهل ۷۷/۶ درصد (۱۳۲ نفر) و اقلیت آن‌ها مجرد با ۲۲/۴ درصد (۳۸ نفر) بودند. در ارتباط با میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان، ۱/۷ درصد (۳ نفر) دارای مدرک دیپلم، ۵/۳ درصد (۹ نفر) دارای مدرک فوق دیپلم، ۳۶/۵ درصد (۶۲ نفر) دارای مدرک لیسانس، همچنین ۵۰ درصد (۸۵ نفر) در مقطع فوق لیسانس و ۶/۵ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۱ نفر) دارای مدرک دکتری و یا در حال تحصیل در این مقطع بودند و در توزیع نمونه تحت بررسی بر اساس وضعیت سن مشخص شد که میانگین سنی افراد ۳۸ سال بود و همچنین در توزیع نمونه تحت بررسی بر اساس وضعیت سابقه کار مشخص شد میانگین سابقه کار کارکنان حدود ۱۵ سال بود.

نتایج تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که:

- وضعیت سقف شیشه ای ($M_{ob} = 3/99 > M_{cri} = 3$) و مؤلفه های آن در نمونه تحقیق از وضعیت فرضی ($P < 0/001$) بیشتر است. همچنین عوامل سازمانی بیشترین تأثیر و عوامل فردی کمترین تأثیر را در به وجود آمدن سقف شیشه ای کارکنان زن وزارت ورزش داشتند.
- وضعیت توانمندسازی ($M_{ob} = 2/18 > M_{cri} = 3$) و مؤلفه های آن در نمونه تحقیق از وضعیت فرضی ($P < 0/001$) کمتر است. همچنین از میان مؤلفه ها، کارکنان از میزان خوداثربخشی بالاتر و اعتماد پایین تری برخوردار هستند.
- وضعیت عدالت سازمانی ($M_{ob} = 2/16 > M_{cri} = 3$) و مؤلفه های آن در نمونه تحقیق از وضعیت فرضی ($P < 0/001$) کمتر است. همچنین نتایج نشان می دهد که کارکنان در سازمانشان عدالت مراوده ای بیشتر و عدالت رویه ای کمتری را درک کرده اند.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه ای در خصوص اختلاف میانگین های متغیر ها

نتایج آزمون t تک نمونه ای در خصوص اختلاف میانگین ها						
سطح معنادار	درجه آزادی	آماره t	میانگین و انحراف استاندارد	میانگین فرضی	مفهوم	
0/001	169	23/29	3/0 ± 99/55	3	متغیر سقف شیشه ای	
0/001		15/03	3/0 ± 86/74		عوامل فردی	1
0/001		30/96	3/0 ± 89/38		عوامل خانوادگی	2
0/001		19/88	4/0 ± 29/85		عوامل سازمانی	3
0/001		15/27	3/0 ± 92/79		عوامل فرهنگی	4
0/001		-10/67	2/0 ± 18/73		متغیر توانمندسازی	
0/001		-18/31	2/0 ± 83/37		خوداثربخشی	1
0/001		-6/70	2/0 ± 75/66		خوداختیاری	2
0/001		-6/51	2/0 ± 81/55		پذیرش نتایج	3
0/001		-9/40	2/0 ± 66/56		معنی دار بودن	4
0/001		-3/64	2/0 ± 60/62		اعتماد	5
0/001		-28/79	2/0 ± 16/62		متغیر عدالت سازمانی	
0/001		-23/46	2/0 ± 34/36		توزیعی	1
0/001		-32/22	1/0 ± 82/48		رویه ای	2
0/001		-13/51	2/0 ± 37/61		مراوده ای	3

با توجه به نتایج جدول (۳)، نتیجه آزمون دوربین واتسون^۱ (۱/۹۵) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می کند. تفسیر کاربردی آن یعنی ضریب رگرسیونی ۰/۶۷ نشانگر آن است که متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی در حد قوی توان تبیین و پیش بینی متغیر توانمندسازی را دارند. تفسیر آماری آن عبارت است از اینکه انتظار داریم به ازای یک واحد تغییر در متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی (بر حسب انحراف معیار)، ۰/۶۷ واحد تغییر در توانمندسازی (بر حسب انحراف معیار) بوجود آید. ضریب تعیین ۰/۴۵ بیان کننده آن است که حدود ۴۵ درصد از واریانس توانمندسازی توسط سقف شیشه ای و عدالت سازمانی تبیین می شود (در نمونه)، در حالیکه در جامعه ی آماری انتظار داریم ۴۴ درصد از واریانس توانمندسازی توسط متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی تبیین شود.

جدول (۳) ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	ضریب رگرسیون	مجذور r^2	مجذور r^2 تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۴۴	۰/۳۱	۱/۹۵

نتایج جدول (۴) نشان می دهد که رابطه خطی بین متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی با توانمندسازی ($F=۶۷/۲۲$ و $P<۰/۰۱$) تایید می شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

جدول (۴) آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش بینی توانمندسازی براساس متغیرهای

سقف شیشه ای و عدالت سازمانی

متغیر پیش بین	مدل	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	Sig
سقف شیشه ای و عدالت سازمانی	رگرسیون	۱۳/۱۱	۲	۶/۵۵	۶۷/۲۲	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۶/۲۸	۱۶۷	۰/۰۹۸		
	کل	۲۹/۳۹	۱۶۹			

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می دهد که سقف شیشه ای ($P<۰/۰۱$) و $P<۰/۰۶$ - $t=$ و عدالت سازمانی ($P<۰/۰۱$ و $t=۱۰/۵۳$) توانایی پیش بینی توانمندسازی را دارند. به عبارتی اثر متغیر عدالت سازمانی (۰/۷۹) بیشتر از مولفه سقف شیشه ای با اثر (-۰/۲۳) است. تفسیر آماری این

¹- Durbin-Watson

است که انتظار داریم به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در سقف شیشه ای (در صورتی که عدالت سازمانی ثابت فرض شود)، با $0/23$ - انحراف معیار کاهش در توانمندسازی همراه باشد. همچنین انتظار داریم به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در عدالت سازمانی (در صورتی که سقف شیشه ای ثابت فرض شود)، با $0/79$ انحراف معیار افزایش در توانمندسازی همراه باشد.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون چندگانه

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
		بتا	B	
0/014	2/48		0/62	مقدار ثابت
0/003	-3/06	-0/23	0/057	سقف شیشه ای
0/001	10/53	0/792	0/085	عدالت سازمانی

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق پیش بینی توانمندسازی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان ایران بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی بود. نتایج نشان داد که: متغیر سقف شیشه ای در حد قوی توان تبیین و پیش بینی متغیر توانمندسازی کارکنان را داراست و حدود 45 درصد از واریانس توانمندسازی کارکنان توسط سقف شیشه ای تبیین شد و افزایش تصور سقف شیشه ای به طور مستقیم توانمندسازی کارکنان زن را کاهش داد، که این نتیجه با نتایج فرجی (1388)، آزادان (1394)، رومینا (1396) همخوانی داشته و با نتیجه اللهیاری (1394) همسو و هماهنگ نمی باشد. آزادان (1394)، در پژوهش خود با عنوان وضعیت سقف شیشه ای بر کاهش توانمندی زنان، نتیجه گرفت که در اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی، مردان کمتر از زنان به وجود سقف شیشه ای اعتقاد داشتند و سقف شیشه ای به طور مستقیم بر توانمندی کارکنان اثرگذار بود و افزایش هر واحد سقف شیشه ای معادل $0/13$ توانمندی زنان را کاهش می داد. همچنین رومینا در پژوهش خود روی کارکنان زن اداره ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد نتیجه گرفت که سقف شیشه ای به طور مستقیم باعث کاهش توانمندی زنان می شود و نتیجه پژوهش با نتیجه اللهیاری (1394)، در سازمان ورزش شهرداری تهران همسو و هماهنگ نمی باشد و عدم همخوانی را شاید بتوان تفاوت در سازمانها و جامعه آماری مورد بررسی بیان کرد. بنابراین سقف شیشه ای می تواند میزان توانمندی کارکنان زن را پایین بیاورد چون بخش زیادی از تواناییها و استعدادهای موجود به دلیل عدم پیشرفت اشخاص و به خصوص زنان و عدم قرار گرفتن آنها در جایگاه های شایسته مورد استفاده قرار نمی گیرد، در نهایت سبب کاهش عملکرد سازمان نیز می گردد.

همچنین از یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت؛ متغیر عدالت سازمانی در حد قوی توان تبیین و پیش بینی متغیر توانمندسازی کارکنان را داشت و افزایش هر واحد عدالت سازمانی معادل ۰/۷۹ انحراف معیار توانمندسازی کارکنان زن را افزایش داد، به عبارتی زمانی که عدالت در سازمان درک شود توانمندسازی زنان افزایش پیدا می‌کند. چنانچه کارکنان درک مثبتی از رویه‌های سازمانی داشته باشند، در سازمان معیارهای ارتقاء و رویه‌های تخصیص حقوق و مزایا به طور واضح تعریف شده باشد، پاداش‌ها منصفانه توزیع شود و تصمیمات به دور از تبعیض و جانبداری اتخاذ شود، شاخص‌های توانمندسازی افزایش خواهد یافت. بنابراین نتیجه این پژوهش با نتایج الوندی (۱۳۹۲)، طرز (۱۳۹۴)، زاهدنژاد (۱۳۹۴)، شیرمحمدلی (۱۳۹۵)، رجبی فرجاد (۱۳۹۶)، عیدی (۱۳۹۷)، سینگ (۲۰۱۹) همسو هماهنگ می‌باشد و با نتیجه دژبان (۱۳۹۰) همسو نمی‌باشد که می‌توان علت این ناهمخوانی را محیط‌های اجتماعی متفاوت برای کارکنان و تفاوت در نمونه آماری مورد مطالعه دانست.

طرز (۱۳۹۴)، در پژوهش خود روی کارکنان مجتمع تجاری گل نرگس فیروزکوه بیان کرد که فعالیت در محیط سازمانی عادلانه سبب شکل‌گیری احساس درونی توانمندی و ارتقاء کارکنان می‌شود. همچنین الوندی (۱۳۹۲)، بیان می‌کند که ادراک بی‌عدالتی اثر مخربی بر اهتمام و انگیزش کارکنان سازمان‌ها دارد و موجب تضعیف روحیه تلاش و فعالیت در کارکنان و کاهش توانمندی در آنان می‌شود. همچنین زاهدنژاد (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با جامعه آماری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی مشخص شد که عدالت سازمانی قادر به تبیین ۵۳ درصد واریانس توانمندسازی در پرستاران بود و در نتیجه پژوهش عیدی (۱۳۹۷)، استدلال شده که حدود ۳۰ درصد از تغییرات توانمندسازی توسط عدالت سازمانی تبیین می‌شود که با نتایج این پژوهش همراستا می‌باشد.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که در سازمان وزارت ورزش و جوانان مسئولین به نظام شایسته‌سالاری تاکید کرده و کمیته‌ای از افراد مجرب و پایبند به نظام شایسته‌سالاری تحت عنوان کمیته مشورتی شایسته‌گزینی تشکیل دهند. همچنین از زنانی که قابلیت‌های لازم را در پست‌های مدیریتی از خود نشان داده‌اند، حمایت جدی به عمل آورده و آنها را مانند مردان به پست‌های کلیدی منصوب کنند. دوره‌های آموزشی در سازمان‌های ورزشی برای اصلاح نگرش کارکنان و مدیران نسبت به توانایی‌های زنان برگزار کنند و به برجسته‌سازی و تبلیغ موفقیت‌های زنان در سمان‌های ورزشی به خصوص زنان مدیر بپردازند. همچنین مدیران می‌توانند با راهکارهایی از جمله آموزش ضمن خدمت، سهیم نمودن کارکنان در اطلاعات سازمان، پرورش تجارب تسلط شخصی، اعمال حمایت‌های عاطفی و اجتماعی، الگوسازی و ایجاد اعتماد و توجه بیشتر به عدالت در سازمان، مقدمات توانمندسازی افراد را فراهم کنند تا کارکنان با قدرت و صلابت هر چه تمام‌تر توانمند شده، مشکلات را مرتفع سازند و باعث رشد و اعتلای سازمان خود شوند.

منابع

- آزادان، م. (۱۳۹۴). وضعیت سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمان های ورزشی، فصلنامه پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۷، شماره ۱، ص ص ۳۹-۴۹.
- احمدی، خ. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر موانع توسعه شغلی (سقف شیشه‌ای) زنان شاغل، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان.
- اللهیاری، ف. (۱۳۹۰). نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران.
- الماسی، ل. لبادی، ز. علی پور، و. (۱۳۹۴). سقف شیشه‌ای در جانشین پروری زنان در مناصب مدیریتی، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۱، شماره ۱، ص ص: ۱۱۷-۹۱.
- لوندی، م. (۱۳۹۲). ارتباط عدالت سازمانی با توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.
- پورگچی، س. (۱۳۹۴). بررسی سقف شیشه‌ای در ارتقای ورزش زنان ورزشکار لیگ برتر استان خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت راهبردی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حسن زاده، ی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و مهارت های ارتباطی با عملکرد شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو.
- حسینی اقدم، س. (۱۳۹۶). چالش های زنان روزنامه نگار در مسیر ارتقای شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم ارتباطات اجتماعی، گرایش روزنامه نگاری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- خبازکار، س. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر بیگانگی از کار با میانجی گری عدالت سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان.
- خسروی پور، ا. (۱۳۹۵). سقف شیشه‌ای و توانمندی زنان "چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، دانشگاه خوزستان. ص ص: ۹-۱.

- خورشیدی اقدم، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر توانمندسازی سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت (سرمایه روان شناختی) با میانجی گری توانمندسازی روان شناختی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته منابع انسانی بین الملل، دانشگاه تهران.
- رجبی فرجاد، ح. پهلوان، ا. (۱۳۹۶). تأثیر عدالت سازمانی بر توانمندی کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول آفرین با در نظر گرفتن خط مشی های دانشگاه علوم پزشکی، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۸، شماره ۲۷، ص: ۷۹-۶۵.
- رفیعی بنی الصادق، س. (۱۳۹۷). بررسی نقش پیش بینی کنندگی باور به سقف شیشه ای و کنترل ادراکی در میزان استرس ادراک شده پرستاران زن شهر تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته زن و خانواده، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- رومینا، ح. امیرحسینی، س. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندسازی زنان در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد، اولین همایش ملی علوم کاربردی در ورزش، دی ماه ۱۳۹۶، گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد واحد مینودشت.
- زاهد نژاد، ح. منوچهری، ه. زاغری تفرشی؛ م. فرخ نژاد افشار، پ. قانعی قشلاقی، ر. (۱۳۹۴). ارتباط بین عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در پرستاران، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، دوره ۷۸، شماره ۹۴، ص: ۸۶-۷۴.
- شرفی فرد، ز. (۱۳۹۵). رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- طرزی، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و هوش هیجانی با توانمندسازی کارکنان مجتمع تجاری گل نرگس، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد فیروزکوه.
- عیدی، ح. فرجی، ر. صادقی، ا. (۱۳۹۷). نقش عدالت سازمانی در توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۵، شماره ۲، ص: ۲۰۱-۱۸۷.
- غضنفری، ع. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ستاد مرکزی سازمان تأمین اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- فدائی کیوانی، ر. علوی سالکویه، ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه پدیده سقف شیشه ای بر عدالت سازمانی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع با تأکید بر مدیریت دانش تعالی و توانمندی رقابتی.

- فرجی، ب. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره، شماره ۲، تابستان ۸۸، ص: ۱۰۲-۸۹.
- فروغی، ع. (۱۳۹۳). بررسی موانع ارتقاء زنان در سلسله مراتب مدیریتی در آموزش و پرورش شهرستان کاشمر بر اساس تئوری سقف شیشه‌ای، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- موسوی راد، س. فراهانی، ا. بیات، پ. (۱۳۹۵). اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) "فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۱۷ ص: ۱۱۹-۱۱۱.
- میر محمدی، س. حسین پور، د. قاسمی بنابری، ح. (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۳، ص: ۹۳-۱۱۴.
- محمدخانی، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی با سقف شیشه‌ای، (مطالعه موردی: استانداری استان گلستان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات گلستان.
- نادری، ف. صفرزاده، س. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۳، پیاپی ۵۶، ص: ۶۸-۵۶.
- نصیری ولیک بنی، ف. بهستی راد، ر. (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده، فصلنامه مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان، سال ۱۲، شماره ۴، ص: ۱۴۹-۱۷۲.
- Choi, E. Yoon, S. (2014). A study on the impact of perceived Glass Ceiling, organizational Justice and job Satisfaction among Female Airline Employees". Proceedings of 4th International Conference On Tourism Research, 56-62.

- Cohen, J. (2017). AN Aalysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, Boston College, Boston Colleg, Western New England University.
- Erdođdu, M. (2018). Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports, Universal Journal of Educational Research, 6(4), 733-741.
- Hagemann, T. Spivey, Ch. Burns, Ch. Josephson, M. (2017). Women in Leadership and the Bewildering Glass Ceilling, Health – Syst Pharm, 74(5), 312- 324.
- Hue Trinh, L. (2018). Does Glass Ceiling or Slippey Ladder Lead to the Scarcity of women in Academic leadership? An Approach of Q-Methodology People: International Journal of Social Sciences, ISSN 2454-5899, 4 (1), 343-359.
- Lee, O. (2017). Volunteerism, Organizational Justice and Organizational Commitment: The Case of Sport Coaches in Malaysian Schools, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7), ISSN: 2222-6990, 386 -401.
- Mc Millan, J. (2017). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, M .Sc Thesis, Western New England University, Boston College.
- Nagaraja, k. (2018). Empowerment of Women Through Higher Education, International Journal of Current Research. 10(2). 66113-66115.
- Singh, S. Singh, A. (2019). Interplay of organizational,justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and



job satisfaction in the context of circular economy", *Management Decision*, 57(4), 937-952.

- Yousaf R. Rudi S. (2016). Underrepresentation of Women at Academic Excellence and Position of Power: Role of Harassment and Glass Ceilling, *Open Journal of Social Sciences*, 4, 173-185.