

تأملی بر بیگانگی از کار زنان در پرتو سقف شیشه‌ای

حسین دامغانیان^۱، لاله جمشیدی^۲، سعیده خبازکار^{۳*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۲۶)

چکیده

بیگانگی از کار یکی از عوامل مخرب عملکرد در سازمان است. از این رو شناسایی عوامل موثر بر بروز این عارضه سازمانی می‌تواند نقش مهمی در عملکرد سازمانی داشته باشد. هدف این پژوهش، مطالعه بیگانگی از کار زنان شاغل با محوریت سقف شیشه‌ای است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان زن بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان است که نمونه‌ای به حجم ۱۲۵ نفر از آنها به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه بیگانگی از کار و سقف شیشه‌ای بوده است. برای ارزیابی روایی محتوایی و سازه پرسشنامه از نظرات خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و ضریب پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۷۶ بوده است. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد که بیگانگی از کار، همبستگی مثبت و معناداری با سقف شیشه‌ای دارد. همچنین یافته‌های حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی نشان داد مدل پیشنهادی پژوهشگر از برازش مناسبی برخوردار است و بیگانگی از کار از راه سقف شیشه‌ای تبیین شده است و با شکل‌گیری و ضخیم شدن سقف شیشه‌ای بیگانگی از کار زنان شاغل در این بانک‌ها افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: بیگانگی از کار، سقف شیشه‌ای، کارکنان زن، بانک

۱- استادیار دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲- استادیار دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳- کارشناس ارشد MBA دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

پست الکترونیکی نویسنده پاسخگو: Saeedehkhabbazkar@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با چالش‌های مهمی از جمله؛ تغییرات سریع و غیرقابل پیش بینی در محیط، توسعه و نوآوری‌های گسترده در تکنولوژی اطلاعات، تغییر در محیط کاری، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی و نیازهای نیروی انسانی و مشتریان و تقاضای فراینده نسبت به کیفیت و انعطاف پذیری در محصولات و خدمات مواجهند. در واکنش به این چالش‌ها و به منظور حفظ موقعیت رقابتی، سازمان‌های امروزی مستلزم انطباق با تغییرات هستند زیرا در غیر این صورت محکوم به زوال و نابودی می‌باشند. بنابراین لزوم سازگاری سازمان‌ها با این شرایط پیچیده صدمات زیادی به نیروی انسانی وارد می‌آورد زیرا افراد صرفاً تبدیل به ابزاری برای نیل به اهداف سازمانی می‌شوند. از طرفی، متخصصان و اندیشمندان اتفاق نظر دارند که نیروی انسانی مهمترین عامل رشد و ماندگاری و مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها بشمار می‌رود. اما چه نیروی انسانی‌ای؟ نیروی انسانی تحلیل رفته، بی انگیزه، بی قدرت و فرسوده یا نیروی انسانی شاداب و با انگیزه و پرنرژی. بنابراین یکی از مسائل مهم در سازمان‌های امروزی توجه به کم کاری، بی انگیزگی، بیزاری از کار و سرانجام ترک خدمت کارکنان می‌باشد. ضرورت دارد که مدیران همواره در پی یافتن علت این پدیده‌ها و این که چه عامل‌هایی موجب دلسردی و بیگانگی کارکنان نسبت به سازمان می‌شوند، باشند. یکی از این بحران‌ها که توسط اندیشمندان مورد مطالعه قرار گرفته است «بیگانگی از کار^۱ در سازمان» است (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹). همانطور که گفته شد، امروزه تغییر و تحولات وسیعی در زمینه‌ی کاری به وجود آمده است. این تغییرات اگر چه پیامدهای مثبتی از قبیل افزایش سطح تولید، کسب سود بیشتر و ... داشته است اما پیامدهای منفی آن هم غیر قابل انکار است که بیگانگی از کار یکی از پیامدهای ناخوشایند این تغییرات است (ادیبی سده و مؤذنی، ۱۳۸۲).

بلانر^۲ و شپارد^۳ معتقدند که «بیگانگی از کار» به عنوان یک مسأله سازمانی در دهه‌ی ۱۹۵۰ یا عصر ماشینی شدن شروع شد (بلانر، ۱۹۶۴؛ شپارد، ۱۹۷۷). امروزه نیز با ورود تکنولوژی به سازمان‌ها، تغییر در ماهیت و وظیفه کاری، تجربه کاری مرتبط با تکنولوژی، تمرکز بر انعطاف سازمان‌ها، توجه به عامل‌های فردی و شخصیتی و توجه به روابط انسانی این امر دوباره مورد توجه

1-Work Alienation

2-Blauner

3-Schepard

قرار گرفته است (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹). ماکس وبر، رابرت بلونر بر این باور هستند که بیگانگی از کار زمانی رخ می‌دهد که فرد در هنگام کار کردن نتواند جسم و روان خود را پرورش دهد و فقط به ابزاری برای نیل به هدف تبدیل شود. به اعتقاد ساروس^۱ بیگانگی کارکنان منجر به بی میلی به انجام کار و به چالش کشیدن قدرت مدیریتی که باعث افزایش عدم انعطاف، عدم کارایی و کاهش عملکرد سازمانی می‌گردد (ساروس و همکاران، ۲۰۰۲).

به طور کلی، بیگانگی از کار نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره دارد و این به معنای نبود عجین شدن با شغل و هویت سازمانی است. بر اساس تعریف کانانگو، بیگانگی یک حالت جدایی روان شناختی از کار است، به گونه‌ای که فرد تصور می‌کند که کار ظرفیت پاسخ گویی به انتظارات و نیازهای اساسی وی را ندارد (بنای و همکاران^۲، ۲۰۰۴). نتیجه این پدیده (بیگانگی از کار) در مورد زنان تفاوت محسوسی ندارد و کم و بیش یکسان بوده است؛ و آن کاستن از آمادگی زنان برای پذیرش مسئولیت‌های مختلف در عرصه اجتماع و مشارکت آنان در امور گوناگون و به طور کلی، کاستن از توان جامعه و غیر فعال نمودن بخش مهمی از نیروی کار لازم و مؤثر برای توسعه جامعه بوده است (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳). در جامعه کنونی هر چند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحوی فراگیر در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی آن و اجرای آن در عمل فاصله زیادی موجود است. زن در قرن حاضر هنوز در نگاه بسیاری از جوامع و حتی از دید بسیاری از مردان از حقوق و شأن خود محروم می‌باشد. زن ستیزی یکی از معضلاتی است که امروزه گریبان بسیاری از زنان را در اجتماع گرفته و مانع بزرگی برای پیشرفت آنان محسوب می‌شود. با وجود تمامی تلاش‌هایی که در سرتاسر دنیا برای کسب شرایط مساوی و رفع نابرابری‌های اجتماعی میان مردان و زنان صورت گرفته ولی مشکلات زنان در اموری مانند تبعیض، نابرابری و غیره همچنان ادامه دارد. زن در قرن بیست و یکم هنوز هم در ذهن و نگاه بسیاری از مردان به عنوان جنس دوم جایگاه مطلوبی ندارد و از بسیاری از حقوق محروم می‌باشد (سکوتی، ۱۳۹۱). زنان تقریباً نیمی از افراد جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آنها منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر شغلی آنها ضرورت دارد اما،

1-Sarros

2- Banai et al

عمده اشتغال زنان معطوف به مشاغل با پایگاه اجتماعی نه چندان مطلوب و درآمد ناچیز است. مشاغل دیگری که نیازمند تخصص و تحصیلات هستند در صورتی به زنان تفویض می‌شود که در شرایط برابر، مردان خواهان و طالب آن پست‌ها نباشند (نجاتی و آجی بیشه، ۱۳۸۶). حضور زنان در عرصه مدیریت با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه‌های مختلف جامعه، مسائل و چالش‌هایی در فراروی آنان قرار دارد که مانع از ترقی و پیشرفت به سطوح بالاتر در جامعه می‌شود. واقعیت حاکی از آن است که میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی اعم از مدیریت کلان یا خرد در کشور ما بسیار ناچیز است. آمار موجود بیانگر آن است که از نظر کمی حدود ۳۲/۰۸ درصد از شاغلان بخش مشمول خدمات قانون استخدام کشوری را زنان تشکیل می‌دهند. نحوه توزیع زنان در وزارت خانه‌ها بدین گونه است که ۷۲/۳۶ درصد در وزارت آموزش و پرورش، حدود ۱۶/۶ درصد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و حدود ۱۱/۰۴ درصد در سایر وزارت خانه‌ها اشتغال دارند (سالنامه آماری کشور، ۱۳۸۳). وضعیت عمومی سازمان‌ها هنوز از باقی ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای^۱ حکایت دارد. منابع و مطالعات فراوان در کشورهای گوناگون نشان می‌دهد که افزایش زنان در پست‌های مدیریتی هنوز غیر متعادل است به ویژه هنگامی که نسبت مدیران زن در مقایسه با نسبت جمعیت زنان و مردان بررسی می‌شود (کرتیس^۲، ۲۰۰۵). این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مسئله باقی مانده است. به نظر می‌رسد زنان ضمن داشتن مشارکت در فعالیت‌های مختلف، دارای شرایط و امکانات مناسب نیستند. اگرچه آمارها حاکی از پیشرفت زنان در زمینه‌های مختلف می‌باشد، اما شناخت مشکلات موجود در سر راه مشارکت زنان از جمله در مشاغل بالا و سطوح مختلف مدیریتی باید مورد توجه قرار بگیرد. در علم مدیریت هیچگونه تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد و باید در ارائه پست‌های مدیریتی از نگاه جنسیتی به زنان پرهیز کرد. بنابراین توجه به روحیات و انگیزه‌های انسانی کارکنان زن از اولویت بالایی برخوردار است. چرا که اگر منابع انسانی به صورت مؤثر و پویا و با انگیزه کافی و درک کافی از عدالت موجود در سازمان عمل نکنند باعث نزول و از دست رفتن فرصت‌های پیشرفت و رشد سازمان در محیط رقابتی حاضر می‌گردند

1- Glass ceiling

2- Cortis

با توجه به شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثر بخشی بیشتر و در نهایت دست یابی به اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی زن در کنار کارمندان مرد خود مبذول بدارند. پیشرفت سازمان‌ها مستلزم آن است که کارمندان زن و مرد در کنار یکدیگر به صورت مؤثر کار کنند. نگرش منفی و قالبی درباره زنان، وجود تبعیض و بی عدالتی بین زن و مرد و درک پدیده سقف شیشه‌ای در سازمان سبب می‌شود که کارکنان زن دیگر به سازمان‌ها و ساختار آن اعتماد نداشته و نتوانند میان خود و محیط کاری احساس تعلق و اطمینان خاطر ایجاد کنند به طوری که در آنان احساس بیگانگی از کار تقویت می‌شود. از آنجا که بانک‌ها یکی از سازمان‌های مهم کشور می‌باشند که به ارائه خدمات به مشتریان مشغولند، رفتارهای کارکنان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر هدف نهایی سازمان که همان سودآوری و بقاء سازمان (که در گرو رضایتمندی مشتری از دریافت خدمات) است، داشته باشند. از این رو توجه به کارکنان در بانک‌ها به دلیل وجود بازار رقابتی بسیار برای جذب مشتریان بسیار حائز اهمیت است و بدون شک هیچ بانک یا سازمانی بدون داشتن پرسنل بانگیزه قادر به ادامه حیات خود نمی‌باشد. در همین راستا و با توجه به همه این مسائل تحقیق حاضر در نظر دارد با بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر بیگانگی از کار گامی در راستای بهبود وضعیت اشتغال زنان و افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها برداشته شود.

مرور بر مبانی نظری

در این بخش با مروری بر مباحث نظری مربوط به موضوع پژوهش به تشریح چارچوب مستخرج مورد استفاده این تحقیق پرداخته می‌شود.

بیگانگی از کار

مفهوم بیگانگی از جمله مفاهیمی است که ریشه‌های عمیقی در نظام فرهنگی، اجتماعی و ادبیات مکتوب جوامع دارد. از دیرباز این مفهوم به اشکال و عناوین مختلفی در مباحث و متون دینی، فلسفی، اجتماعی، جامعه‌شناختی، مدیریتی و روانشناختی مورد توجه بوده است. واژه «بیگانگی» ترجمه لغت لاتین Alienation است که واژه‌ی Entfremdung معادل آلمانی کلمه بیگانگی است (گلدزبی^۱، ۱۹۹۸). در جامعه‌شناسی و روانشناسی جامعه، بیگانگی به عنوان احساس جدایی یا

غرابت از بعضی موقعیت‌ها، شخص یا به طور کلی جامعه تعریف می‌شود. اریک فروم بیگانگی را حالتی می‌داند که در آن، شخص خود را غریبه حس می‌کند و از خود بیگانه می‌شود. در این حالت انسان خود را مرکز عالم و خالق اعمال خود نمی‌داند؛ بلکه در دست اعمال و نتیجه آن محکوم است، او از آنها اطاعت و یا حتی ستایش می‌کند (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹). هوروتیز بیان می‌کند که بیگانگی، ابتدا تلویحاً به جداسازی عمیق از اشیای دنیای پیرامون، سپس به دور افتادن از مردم و در نهایت به جدا شدن از ایده‌ها که دنیا در تسخیر افراد است اشاره دارد (هوروتیز^۱، ۱۹۶۶). معنای اصلی مفهوم بیگانگی توسط موقعیت و جایگاه دور افتاده از مردم در رابطه با سایر اجزا در آن محیط، شناسایی شده است (نیر و وهرآ^۲، ۲۰۱۰). سیمین در زمره‌ی نخستین روانشناسانی است که با رویکردی روانشناختی اجتماعی کوشیده است تا مفهوم بیگانگی را در قالبی منظم و منسجم تدوین و تعریف نماید. به نظر سیمین، ساختار دیوان سالاری (بوروکراسی) شرایطی را ایجاد و ابقا کرده است که در آن انسانها قادر به فراگیری نحوه و چگونگی کنترل عواقب و نتایج اعمال و رفتارهای خود نیستند. به زعم وی، نحوه کنترل و مدیریت بر نظام پاداش به گونه‌ای است که فرد ارتباطی را بین رفتار خود و پاداش مأخوذ نمی‌تواند برقرار کند و در چنین وضعیتی، احساس بیگانگی بر فرد مستولی می‌گردد، و او را به کنشی مفسلانه و ناسازگارانه سوق می‌دهد (سیمین^۳، ۱۹۵۹).

بیگانگی از کار از مسائل پیچیده در علوم انسانی است، اشفورث معتقد است که بیگانگی از کار نوعی حس شناختی است که به جدایی فرد از کار و محیط کاری اشاره دارد و این به معنای نبود عجزین شدگی با شغل و هویت سازمانی است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۹). بیگانگی یا بی‌اعتنایی در محیط کاری، به این اشاره دارد که کارکنان ممکن است قادر به برآورده سازی نیازهای اجتماعی خود نباشند و به همین دلیل نوعی شکاف بین ادراک از موقعیت کاری عینی‌شان و باورهای و علایق مشخصی مثل ارزش‌ها، ایده‌آل‌ها و مطلوبیت هایشان به وجود می‌آید (کارگر مزین، ۱۳۸۵). شپارد (۱۹۷۳)، بیگانگی را به عنوان آگاهی از تضاد و مغایرت بین تمایلات فرد و ملزومات واقعیت

1- Horowitz
2- Nair & Vohra
3 -Seeman

تعریف کرده است (سولو و همکاران^۱، ۲۰۱۰). بیگانگی از کار، به صورت شناختی یک کارمند را از کار و محیط کاریش جدا ساخته و خود را به شکل مشارکت شغلی کمتر و فقدان شناخت سازمانی نشان می‌دهد (کارگر مزین، ۱۳۸۵). هنگامی که با شخص به طور انحصاری، متفاوت یا با ناعدالتی رفتار می‌شود، آن هم به خاطر گروهی که در آن عضویت دارد، وی، غالباً احساس بیگانگی یا عصبانیت می‌کند (هالبلسبن^۲، ۲۰۱۰).

افراد مختلف نظریات متفاوتی از بیگانگی از کار بیان کرده‌اند. دین^۳ (۱۹۶۱) بیگانگی را به عنوان ترکیبی از بی قدرتی (فقدان کنترل بر نتایج اقتصادی)، بی‌هنجاری (اضطراب از زیر سؤال رفتن هدف یک فرد و همچنین تضاد بین وضعیت ایده آل فرد با وضعیت جاری) و انزوای اجتماعی (جدایی بین هنجارهای جامعه یا گروه و روابط اجتماعی) در نظر می‌گیرد (مندوزا و ذوقبی^۴، ۲۰۰۷). سیمن (۱۹۸۳، ۱۹۷۵، ۱۹۷۲، ۱۹۶۲ و ۱۹۹۱) تفسیر به روز تر و جامع‌تری از بیگانگی از کار داشته است. در مقاله اولیه وی (۱۹۵۹)، او کوشید که معنای مفهومی بیگانگی از کار را با شناسایی ۵ بعد از آن روشن سازد و سعی کرد که معنای این مفهوم را با معرفی ۵ بعد آن توضیح دهد. هر چند در سال‌های بعد تفسیرهای جدیدتری از بیگانگی از کار ارائه داد. این ابعاد عبارتند از:

- ۱- بی قدرتی به معنای عدم توانایی برای اعمال قدرت بر مشکلاتی که از آن آگاه است.
- ۲- بی معنایی به معنای ناتوانی در پیش بینی خروجی‌های فعالیت‌های فرد است.
- ۳- بی‌هنجاری به معنای عدم توانایی در درک اینکه چه هنجارهایی در جامعه وجود دارد.
- ۴- انزوای اجتماعی به معنای تجربه انزوا نسبت به جامعه‌ای است که به آن پایبند می‌باشد.

از خود بیگانگی به معنای به طریقی عمل کردن که در آن تحقق اهداف و منافع فرد ناممکن است (سیمن، ۱۹۵۹).

در تحقیقی که توسط کارگر مزین انجام گرفت، این نتیجه بدست آمد که بین برخی از ابعاد بیگانگی از کار و بهره‌وری نیروی کار رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، بدین معنی که هرچه بیگانگی از کار افزایش یابد، از بهره‌وری نیروی کار کاسته خواهد شد (اینشنر و همکاران^۵، ۲۰۰۱).

1-Sulu et al

2-Halbesleben

3-Dean

4-Suarez-Mendoza, M. J., Zoghbi-Manrique-de-lara

5-Enshner et al

نبی لو و خوانساری (۱۳۸۷) هر دو در زمینه بیگانگی کار در محیط صنعتی و تولیدی به بررسی پرداخته‌اند و میزان بیگانگی کار را با متغیرهایی چون، وضعیت استخدامی، میزان مهارت شغلی، میزان آزادی کارکنان در کار، نوع روابط اجتماعی در محیط کار، نگرش افراد نسبت به کارشان، سابقه کار و نوع کار بررسی کرده‌اند. نتایج این دو تحقیق نشان می‌دهد، افرادی که در شغل خود، تنوع شغلی و استقلال و کنترل کافی ندارند میزان بالایی از بیگانگی کار را تجربه می‌کنند. فاتحی زاده و باغبان (۱۳۸۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعارض کار با حمایت اجتماعی ارتباط معناداری دارد. سازمان‌ها با حمایت کارکنان خود قادر خواهند بود تعارضات را کاهش دهند و در مقابل با افزایش رضایت شغلی مواجه شوند. بر اساس تحقیقات فرنچ و کاپلان (۱۹۷۲) و پژوهشگاه دانشگاه میشیگان، ابهام نقش به احساس بیگانگی در سازگاری با محیط سازمانی منجر می‌گردد (آلن؛ و کبیریانو، ۱۳۷۷). نمونه دیگری از مطالعات انجام شده در مورد بیگانگی از کار گزارشی است که وزارت بهداشت، آموزش و رفاه آمریکا انجام گرفت. گزارش مزبور نشان می‌دهد که افرادی که کارهای دفتری سطح پایین اشتغال داشته‌اند، مشاغل خود را یکنواخت و کسل کننده می‌دانستند و افرادی که در سطح بالاتری قرار داشته‌اند بیشتر احتمال داشت که از کار خود راضی باشند و تا اندازه‌ای احساس می‌کردند دارای استقلال و قدرت ایجاد دگرگونی در برنامه‌ها هستند (آنتونی، ۱۳۷۰). در تحقیقی که توسط ادیبی سده و مؤدنی (۱۳۸۲) انجام گرفت، این نتیجه به دست آمد که بین پست سازمانی کارکنان و بیگانگی از کار آنان رابطه معناداری وجود دارد.

با مرور پژوهش‌های مربوط به بیگانگی از کار، می‌توان مشاهده کرد که با افزایش پیچیدگی‌های سازمانی و انسان‌هایی که در سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی تلاش می‌کنند، عامل‌هایی وجود دارد که باعث دلسردی و بیگانگی کارکنان از کارشان می‌شوند. لذا، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثر بخشی بیشتر و در نهایت دست یابی به اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی زن در کنار کارمندان مرد خود مبذول بدانند و عواملی که باعث به وجود آوردن خدشه‌ای در کار منابع انسانی می‌شود را شناسایی و در جهت حل آن تلاش نمایند که یکی از این عوامل می‌تواند سقف شیشه‌ای باشد.

سقف شیشه‌ای

از آنجایی که یکی از مهمترین مسائل سازمان‌ها در جهان، برقراری سیستم عادلانه ارتقا بر اساس شایستگی است. علی‌رغم تلاش‌های زیادی که تاکنون در این زمینه انجام شده است، اما هنوز سیستم‌های ارتقا در بسیاری از سازمان‌ها ناعادلانه به نظر می‌رسند و نحوه رفتار سازمان‌ها با بانوان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقای آنها بسیار جای تأمل دارد. به هر حال بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمان‌ها رو به افزایش است (پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶). اما، وضعیت عمومی سازمان‌ها هنوز از باقی ماندن زنان در رده‌های پایین مدیریتی و اثر سقف شیشه‌ای^۱ حکایت دارد. منابع و مطالعات فراوان در کشورهای گوناگون نشان می‌دهد که افزایش زنان در پست‌های مدیریتی هنوز غیر متعادل است به ویژه هنگامی که نسبت مدیران زن در مقایسه با نسبت جمعیت زنان و مردان بررسی می‌شود (کرتیس^۲، ۲۰۰۵).

در سال ۱۹۸۶، مجله وال‌استریت اصطلاح سقف شیشه‌ای را ساخت تا تصویری از موانع مختلفی را که زنان و گروه‌های اقلیت در تلاش برای بهبود وضعیت شغلی خود با آنها رو به رو هستند، ارائه دهد (ویر^۳، ۲۰۰۷). همچنین موریسون^۴ و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند (ماتور-هلم^۵، ۲۰۰۶). سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان در دستیابی به سطوح بالای سازمانی شکست می‌خورند. آنان به پست‌های عالی نزدیک می‌شوند، اما به ندرت آن را به چنگ می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد (ماومه^۶، ۲۰۰۴). سقف شیشه‌ای صرفاً مانع فردی نیست که آحاد جامعه را به سبب ناتوانایی شخصی از اداره مشاغل سطح بالا باز دارد، بلکه سقف شیشه‌ای برای زنان بدین

-
- 1- Glass ceiling
 - 2- Cortis
 - 3- Weyer
 - 4- Morrison
 - 5- Mathur-Helm
 - 6- Maume

معناست که این گروه به سبب زن بودن، از ارتقا به سطوح بالاتر باز نگه داشته شده‌اند (موریسون و همکاران، ۱۹۸۷).

برای شناسایی عامل‌های مؤثر بر پیدایش سقف شیشه‌ای پژوهش‌های فراوانی شده است که هر کدام از آن‌ها عامل‌های گوناگونی را پدید آورنده‌ی سقف شیشه‌ای دانسته‌اند. بر پایه‌ی دیدگاه کمیسیون سقف شیشه‌ای آمریکا، عامل‌های سقف شیشه‌ای به عنوان مهمترین موانع گماشته شدن زنان در مشاغل مدیریتی شامل: شبکه‌های استخدامی سنتی؛ تعصب‌های موجود در استخدام و پیشرفت زنان؛ تقویت نشدن قانون فرصت‌های برابر؛ نداشتن تحصیلات کافی برای دستیابی به پست‌های مدیریتی؛ انگاشته شدن مدیریت زنان به سان تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیش رفت مردان، می‌باشد (میرغفوری، ۱۳۸۵). مارتل و همکاران^۱ (۱۹۹۸) در پژوهش خود دریافتند که پنداره‌های کلیشه‌ای^۲ درباره‌ی زنان یکی از مهمترین موانع برای ارتقاء آنان در سازمان‌ها است. آنان گزارش کردند که داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران میانی و عالی موفق همانندی بیشتری به ویژگی‌های مردان دارد تا ویژگی‌های زنان. موریسون و فون گلینو^۳ (۱۹۹۰)، عامل‌هایی همچون نبودن فرصت‌های پیشرفت برای زنان در سازمان‌ها، چیرگی مدیران مرد در سازمان‌ها، نبودن الگوهای زنان مدیر در سازمان‌ها و حس نژاد پرستی مردانه را سدهای عمده بر سر راه زنان در دست یابی به پست‌های مدیریتی بر می‌شمارد. در بررسی زنان شاغل در پست‌های مدیریتی در ۱۰۰۰ شرکت عضو فورچون^۴، نداشتن تجربه مدیریتی زنان؛ نبود یا کمبود الگوهای مدیران موفق زن در سازمان‌ها؛ نرمش ناپذیری در برنامه‌های کاری زنان به سوی مشکلات برآمده از مسائل خانه داری؛ نبود مدیریت راه پیشرفت برای زنان در سازمان‌ها؛ نپذیرفتن زنان به سان همکار در گروه‌های کاری از سوی مردان؛ کمیاب شمردن موقعیت‌های زنان در سازمان‌ها؛ ناتوانی زنان در انجام کارهایی که نیازمند دوری از خانواده است، به عنوان عامل‌های بازدارنده‌ی دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی شمرده شده است (کاتالیست^۵، ۲۰۰۳). مارسون و همکاران نیز سه منبع ۱- فشارهای برآمده از خود شغل؛ مانند ساعت کار طولانی، شیوه‌ی کاری دشوار و

1- Martell at el

2- Stereotype

3- Morison & Von Glinow

4- Fortune

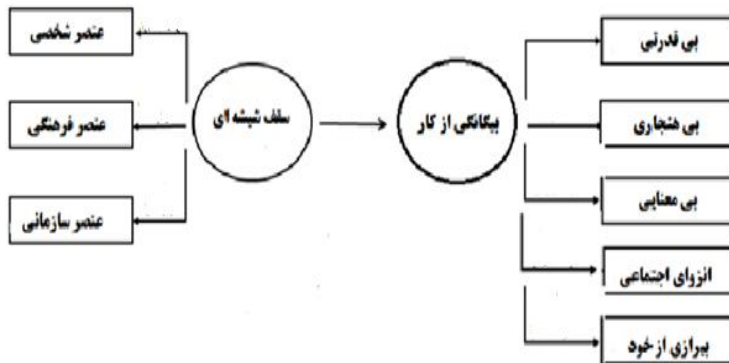
5- Catalyst

مسئولیت‌های کاری؛ ۲- فشارهای مرتبط با نقش رهبری زنان در پست‌های مدیریت؛ مانند نقش الگو برای زنان دیگر و مشکل در اقلیت بودن زنان به عنوان یک گروه و ۳- فشارهای برآمده از تعهدهای خانگی؛ مانند تعهد به سان مادر خانواده، نقش دوگانه‌ی خانواده و کار و ناسازگاری نقش زنان به سان عضو خانواده و مدیر سازمان، را از مهمترین فشارهایی را که بازدارنده‌ی پیش رفت زنان در کارراهه‌ی مدیریتی شان می‌شود برمی‌شمارد (الوانی و ضرغامی فرد، ۱۳۸۰). زاهدی، عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی را به عامل فردی، سازمانی و فرهنگی دسته بندی کرده است. وی عامل‌های فردی مؤثر بر ارتقاء نیافتن زنان را شناسه‌های فردی، مهارت‌های فردی، خواست فردی و مسئولیت‌های خانوادگی، عامل‌های سازمانی را سیاست‌های منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش‌ها و رویه‌ها و شرایط دستیابی به مشاغل مدیریتی و سرانجام عامل‌های فرهنگی را نمودهای بیرونی زنان، مانند پوشش، هنجارهای فرهنگی جامعه و ارزش‌ها و باورهای چیره بر سازمان و جامعه بر می‌شمارد (زاهدی، ۱۳۸۲). با توجه به مرور صورت گرفته در ادبیات، جنبه‌های مختلف و کلی از سقف شیشه‌ای بررسی شده که شامل، تعصبات کارفرما، برداشت‌های منفی از قابلیت‌های حرفه‌ای زنان، تعهد، نگرش‌های کلیشه‌ای، محدودیت زنان از فرآیندهای شبکه‌ای غیر رسمی، عدم نظارت، آموزش و توسعه‌ی فرصت‌های محدود، عدم وجود برنامه‌های دوستانه و ساعات کار انعطاف پذیر برای کمک به مدیریت بهتر نقش‌های دوگانه زنان، مسئولیت‌های خانوادگی نیز به صورت غیر مستقیم برداشت‌های منفی درباره‌ی اولویت‌های زنان، محدودیت شانس آنان در پیشرفت می‌باشد. در این پژوهش نیز با توجه به پیشینه تحقیق چهار جنبه فردی، فرهنگی، سازمانی و خانوادگی برای سقف شیشه‌ای در نظر گرفته شده و به بررسی این متغیر و رابطه آن با بیگانگی از کار در قالب مدل مفهومی زیر پرداخته شده است.

با توجه به مرور ادبیات صورت گرفته و مدل مفهومی ارائه شده، می‌توان سؤالات تحقیق را به صورت زیر بیان کرد.

«آیا سقف شیشه‌ای تأثیری مستقیم، مثبت و معناداری بر بیگانگی از کار زنان شاغل در بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان دارد؟»

«کدام یک از ابعاد سقف شیشه‌ای بیشترین تأثیر را بر بیگانگی از کار زنان شاغل در بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان دارد؟»



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی است؛ زیرا نتایج پژوهش قابل استفاده برای تمامی سازمان‌ها و مؤسسات است و از حیث نوع گردآوری داده‌ها غیرآزمایشی، توصیفی - تحلیلی و از دسته همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ است. این پژوهش توصیفی است چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد. از نوع همبستگی است، چرا که با استفاده از تحلیل همبستگی و مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی روابط همزمانی میان متغیرها را آزمون و تبیین می‌نماید.

در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات در زمینه تنظیم مبانی نظری پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای نظیر مقالات، بررسی پایان‌نامه و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش و مطالعه متون تخصصی از طریق کتب، نشریات و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد دسترس، بهره گرفته شده است. پژوهش‌های میدانی در این تحقیق شامل جمع‌آوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه از کارکنان زن شعب و سرپرستی بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان می‌باشد.

۱- پرسشنامه محقق ساخته سقف شیشه‌ای با اندکی اقتباس از پرسشنامه بامبوولا و چمارو (۲۰۱۳): این پرسشنامه برای سنجش پدیده سقف شیشه‌ای در ۱۳ گویه طراحی شد و سقف

شیشه‌ای را در چهار بعد، عنصر شخصی، عنصر سازمانی، عنصر فرهنگی و عنصر خانوادگی بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) می‌سنجد.

۲- پرسشنامه محقق ساخته بیگانگی از کار اندکی اقتباس از پرسشنامه حاج کاظمی (۱۳۹۱): این پرسشنامه برای سنجش بیگانگی از کار در ۱۹ گویه طراحی شد و بیگانگی از کار را در پنج بعد بی‌قدرتی، بی‌هنجاری، بی‌معنایی، انزوای اجتماعی و بیزاری از خود بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) می‌سنجد.

جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه‌ی کارکنان زن شاغل در شعب و سرپرستی بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان به تعداد ۱۶۰ نفر می‌باشد. نمونه مورد مطالعه بر اساس جدول مورگان ۱۱۳ نفر تعیین شد. به این منظور ۱۴۰ پرسشنامه بین کارکنان زن توزیع شد که از این تعداد تنها ۱۲۵ پرسشنامه قابل تحلیل بود.

برای سنجش روایی پرسشنامه در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفت، که روایی محتوا توسط افراد متخصص تعیین و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به منظور سنجش روایی سازه سقف شیشه‌ای نشان داد که بار عاملی بعد خانوادگی ابزار مورد نظر کمتر از $0/3$ می‌باشد، بنابراین این بعد از مدل حذف گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پس از حذف این گویه‌ها نشان داد که کلیه‌ی بارهای عاملی و اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل در حالت مطلوبی بوده و شاخص‌های برازش حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی سقف شیشه‌ای پس از اصلاح مدل، اعتبار مناسب ابزار را نشان می‌دهند. بنابراین تمامی محاسبات پیش رو بدون حضور این بعد و تنها با ابعاد شخصی، فرهنگی و سازمانی انجام گرفت.

$$(\chi^2 = 49/57, DF=28, P-Value=0/0721, RMSEA= 0/079, \chi^2/DF=1/77)$$

نتایج تحلیل عاملی تأییدی بیگانگی از کار نشان داد که بار عاملی گویه ۱۶ ابزار مورد نظر کمتر از $0/3$ می‌باشد، بنابراین این گویه از مدل حذف گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پس از حذف این گویه‌ها نشان داد که کلیه‌ی بارهای عاملی و اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل در حالت مطلوبی بوده و شاخص‌های برازش حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی سقف شیشه‌ای پس از اصلاح مدل، اعتبار مناسب ابزار را نشان می‌دهند.

$$(\chi^2 = 241/57, DF=117, P-Value=0/000, RMSEA=0/093, \chi^2/DF=2/06)$$

در این پژوهش پایایی ابزارها از طریق آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بیگانگی از کار و سقف شیشه‌ای به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۶ بدست آمده است. این اعداد نشان دهنده این است که پرسشنامه‌ها از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق الگوی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تحلیل‌ها با استفاده از LISREL (8.5)، SPSS (20) (به منظور تحلیل عاملی تأییدی) و Smart PLS 2 (به منظور مدل سازی معادلات ساختاری) انجام شدند.

یافته‌های پژوهش

از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده، تنها ۱۲۵ پرسشنامه برای انجام تحلیل‌های آماری مناسب بوده‌اند. که از این بین، ۷۲٪ متاهل و ۶۱٪ بین ۱ تا ۲ فرزند که نشان دهنده این امر است که اکثریت زنان شاغل با مسائل خانوادگی و مادری روبه رو می‌باشند، ۳۹٪ بین (۳۱-۴۰) سال، ۷۱/۲٪ دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشند که نشان از تحصیلات بالای زنان دارد و ۵۰/۴٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

روابط بین متغیرهای سقف شیشه‌ای و بیگانگی از کار با استفاده از همبستگی پیرسون گزارش شده و تحلیل رگرسیون به منظور شناسایی تأثیرگذارترین بعد سقف شیشه‌ای انجام گرفت و در آخر نتایج حاصل از اجرای الگوی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی گزارش شده است.

جدول ۱- همبستگی متغیرهای پژوهش

همبستگی‌ها		شاخص‌ها متغیرها
۲	۱	
	۱	۱. سقف شیشه‌ای
۱	.۴۱۱**	۲. بیگانگی از کار

یافته‌های بدست آمده از جدول ۱ نشان می‌دهد که بین سقف شیشه‌ای و بیگانگی از کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ضریب تعیین و همبستگی رگرسیون پژوهش

کمیت F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده
۱۲/۳۷۶	۰/۰۰۰	۰/۴۸۵	۰/۲۱۶

جدول ۳- نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون

ضریب همبستگی جزئی	سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیراستاندارد		شاخص‌ها متغیرها
				B	خطای استاندارد	
۰/۰۱۸	۰/۸۴۳	۰/۲۰۰	۰/۰۱۹	۰/۰۸۰	۰/۰۱۶	عنصر شخصی
۰/۲۱۹	۰/۰۱۵	۲/۴۶۵	۰/۲۳۱	۰/۰۷۸	۰/۱۹۳	عنصر فرهنگی
۰/۳۴۶	۰/۰۰۰	۴/۰۶۱	۰/۳۴۸	۰/۰۶۲	۰/۲۵۳	عنصر سازمانی

طبق جداول فوق، نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که تأثیر دو بعد فرهنگی و سازمانی بر بیگانگی از کار معنی دار است، اما بعد شخصی به دلیل اینکه سطح معناداری آن بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بی تأثیر است؛ و بعد سازمانی با ضریب رگرسیونی ۰/۳۴۸ بالاترین تأثیر رگرسیونی را بر بیگانگی از کار زنان دارد.

برای تحلیل مدل در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) مراحل وجود دارد که شامل: ۱- بررسی برازش مدل و ۲- آزمودن فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. در قسمت اول یعنی برازش مدل خود در سه بخش انجام می‌شود: برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری بخشی از مدل کلی محسوب می‌شود که دربرگیرنده متغیر به همراه مؤلفه‌ها و سؤالات مربوط به آن متغیر می‌باشد. با توجه به مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) پژوهش حاضر شامل دو مدل اندازه‌گیری مربوط به دو متغیر سقف شیشه‌ای و بیگانگی از کار می‌باشد. برای

اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود که پایایی از سه طریق سنجش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ بررسی می‌گردد.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هولند^۲، ۱۹۹۹).

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی (CR) به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس^۳ و همکاران (۲۰۰۹) معرفی شد. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی درونی را نشان می‌دهد (نونالی و برنستاین^۴، ۱۹۹۴).

جدول ۴- بارهای عاملی و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش

متغیرها	بارهای عاملی	پایایی ترکیبی
سقف شیشه‌ای		۰/۸۱
شاخص اول	۰/۷۳۹	
شاخص دوم	۰/۷۷۹	
شاخص سوم	۰/۷۷۳	
بیگانگی از کار		۰/۸۳
شاخص اول	۰/۶۶۳	
شاخص دوم	۰/۷۸۴	
شاخص سوم	۰/۶۱۶	
شاخص چهارم	۰/۸۸۰	
شاخص پنجم	۰/۶۶۸	

همانطور که از جدول مشخص است، تمامی بارهای عاملی و پایایی ترکیبی هر دو متغیر پژوهش مناسب می‌باشند و این نشان از پایایی مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

1- Composite Reliability

2- Hulland

3-Werts et al

4-Nunnally & Bernstein

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار AVE^۲ (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند. مطابق جدول فوق، ضرایب روایی همگرای هر سه متغیر اصلی پژوهش بالاتر از ۰/۵ می‌باشد و این نشان از روایی همگرای مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

جدول ۵- ضرایب روایی همگرا متغیرهای پژوهش

متغیرها	(AVE)
سقف شیشه‌ای	۰/۵۹
بیگانگی از کار	۰/۷۰

روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. در این روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه‌ی دیگری غیر از سازه‌ی خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه‌ی مربوط به خود است، روایی واگرای مدل زیر سؤال می‌رود (هنسلر^۳، ۲۰۰۹). همانگونه که از جدول فوق مشخص است، تمامی مؤلفه‌ها بار عاملی بیشتری با متغیر (سازه) مربوط به خود به اشتراک می‌گذارند تا با سازه‌های دیگر که این امر حاکی از روایی واگرای مناسب مدل پژوهش دارد.

جدول ۶- همبستگی بین مؤلفه‌ها با متغیرها جهت بررسی روایی واگرا

	سقف شیشه‌ای	بیگانگی از کار
شاخص اول سقف شیشه‌ای	۰/۷۸۹۹	۰/۳۶۹۷
شاخص دوم سقف شیشه‌ای	۰/۷۹۲۷	۰/۲۹۳۱
شاخص سوم سقف شیشه‌ای	۰/۷۲۴۳	۰/۴۴۱۲
شاخص اول بیگانگی از کار	۰/۲۳۲۵	۰/۶۷۸۱
شاخص دوم بیگانگی از کار	۰/۴۲۱۱	۰/۸۱۴۴
شاخص سوم بیگانگی از کار	۰/۱۸۲۳	۰/۶۲۰۷
شاخص چهارم بیگانگی از کار	۰/۴۷۰۶	۰/۷۷۶۹
شاخص پنجم بیگانگی از کار	-۰/۳۱۹۹	۰/۶۵۳۷

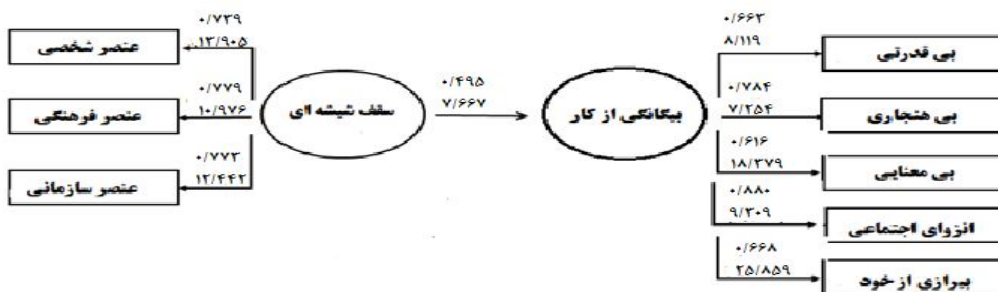
1-Fornell & Larcker

2-Average Variance Extracted

3-Henseler

برازش مدل‌های ساختاری

با اتمام بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری است. چهار معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری یک پژوهش به کار می‌روند که عبارتند از ضرایب معناداری Z ، مقادیر R^2 ، معیار اندازه تأثیر (f^2)، و در نهایت معیار Q^2 . در اینجا سنجش دو معیار آورده شده است.



شکل ۲- آزمون الگوی رابطه‌ی بین سقف شیشه‌ای و بیگانگی از کار ضرایب مسیر و شاخص معناداری T (مقادیر داخل پرانتز)

ضرایب معناداری Z

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری T^1 است. در صورتی که مقدار این عدد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. با توجه به شکل ۲ تمامی اعداد معناداری از ۱/۹۶ بزرگتر هستند که این مطلب حاکی از تأیید فرضیه پژوهش است همچنین این ضرایب نشان از برازش مناسب مدل ساختاری نیز می‌باشد.

معیار R^2 یا R Square

« R^2 » معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری اینجا این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و برای سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین^۲ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۰ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند.

1- T values

2- Chin

جدول ۷- مقدار R Square متغیرهای پژوهش

R Squares	سازه‌ها
-	سقف شیشه‌ای
۰/۴۷۶	بیگانگی از کار

با توجه به جدول مشخص است که متغیر درون‌زای بیگانگی از کار از مقدار تقریباً قوی (۰/۴۷۶) برخوردار است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد.

برازش مدل کلی (معیار GOF)

این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز را کنترل نماید این معیار توسط تننهاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$Gof = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

فرمول ۱. آزمون برازش کلی (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۴)

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند. پس از قرار دادن هر سازه، مقدار برازش کلی یا معیار GOF برابر با ۰/۴۳۱۱ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی پژوهش دارد.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون فرضیه پژوهش خود پرداخته و به یافته‌های پژوهش برسد. فرضیه: سقف شیشه‌ای تأثیری مستقیم، مثبت و معناداری بر بیگانگی از کار زنان دارد.

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب معناداری این مسیر ۷/۶۶۷ که از ۱/۹۶ بیشتر است و ضریب مسیر استاندارد (۰/۴۹۵) می‌باشد که این بدین معناست که سقف شیشه‌ای ۴۹/۵ درصد بر متغیر بیگانگی از کار تأثیر دارد، لذا تأثیر سقف شیشه‌ای بر بیگانگی از کار معنادار و مثبت

1-Goodness of Fit

2-Tenenhous

است و این فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. به عبارتی با شکل‌گیری و ضخیم‌تر شدن سقف شیشه‌ای، بیگانگی از کار زنان نیز افزایش می‌یابد.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حضور زنان در عرصه مدیریت با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است که نیاز به بررسی زیادی در این زمینه وجود دارد؛ همچنین با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه‌های مختلف جامعه، مسائل و چالش‌هایی در فراروی آنان قرار دارد که مانع از ترقی و پیشرفت به سطوح بالاتر در جامعه می‌شود.

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه بین سقف شیشه‌ای و بیگانگی از کار زنان شاغل در بانک‌های مسکن و ملی استان گیلان می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی با رویکرد حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش نشان دادند که سقف شیشه‌ای بر روی بیگانگی از کار تأثیر مثبت و معناداری دارد و شدت تأثیرگذاری متغیر سقف شیشه‌ای بر متغیر بیگانگی از کار با توجه به ضریب مسیر استاندارد که $0/495$ می‌باشد و این بدین معناست که سقف شیشه‌ای $49/5$ درصد بر متغیر بیگانگی از کار تأثیر دارد و بین ابعاد سقف شیشه‌ای بعد سازمانی بیشترین تأثیر را بر بیگانگی از کار زنان دارد. طبق تعریف، سقف شیشه‌ای موانعی است که زنان با آن رو به رو می‌شوند و سبب جلوگیری از پیشرفت آنان در محیط کاری می‌شود و نشان‌دهنده این امر است که زنان با وجود داشتن شرایط برابر با مردان به سبب زن بودن از ارتقا به سطوح بالاتر باز می‌مانند (زهرئی، ۱۳۸۷)؛ لذا وجود چنین موانعی باعث می‌شود که زنان در یابند با وجود داشتن شایستگی، از احراز پست‌های عالی سازمانی منع می‌شوند و این مسأله می‌تواند موجب افزایش بی‌انگیزگی، بی‌اشتیاقی، بی‌تفاوتی و سرکوب شدن مطلوبیت‌ها و ایده‌آل‌های زنان و به نوعی افزایش بیگانگی از کار آنان شود. بر این اساس بیگانگی از کار به عنوان نگرش کلی و بی‌اشتیاق و بی‌انگیزه به دنیای کار است که بیانگر وجود سطح پایینی از مشارکت در امور سازمانی می‌شود (کوباسا و کان^۱، ۱۹۸۲). با توجه به تحقیق اسپکتور، وبر و پلیسکین، جو و فرهنگ بسته و ناسالم منجر به آشفته‌گی

و فشار روانی می‌شود، که نشانه‌های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است؛ که آثار آن به صورت کاهش بهره‌وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ ناسالم و پندارهای کلیشه‌ای و تبغیض علیه زنان، باعث ایجاد احساس بی‌ارزش بودن و رسمیت نشناخته شدن زنان می‌شود و زمینه‌های بیگانگی آنان از کار را فراهم می‌کند. از طرفی دیگر، طبق بررسی فرجی پیامدهای ناشی از سقف شیشه‌ای؛ افت بهره‌وری در زنان که حس می‌کنند جلوی پیشرفت آنان گرفته شده است، جدایی، پایین آمدن انگیزه کاری، احساس ناامیدی و عجز و ناتوانی می‌باشد که همه این عوامل در جهت افزایش بیگانگی از کار زنان نقش بسزائی دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش بر اساس نتایج استنباطی

با توجه به نتایج فرضیه پژوهش، سازمان‌هایی که پدیده سقف شیشه‌ای بالایی در آنها حاکم است بیگانگی از کار زنان در آنها بیشتر است، بر این اساس پیشنهاد می‌شود که برای کاهش و عدم بیگانه شدن از کار زنان مسأله سقف شیشه‌ای و راهکارهای شکستن آن مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد؛ لذا سازمان‌ها می‌توانند مسائلی چون:

- آموزش.
- ایجاد شبکه‌های ارتباطی.
- سیاست‌های سازگار با مصالح زنان.
- جو و فرهنگ سازمانی مناسب برای کار زنان.
- اصلاح قوانین استخدامی به گونه‌ای که مسائل فراجنسیتی حاکم شود.
- پرداخت‌های مساوی برای مشاغل مشابه.
- محیط کار و ختمشی‌های سازمانی مناسب.
- برخورد با پندارهای کلیشه‌ای و تفکرات قالبی علیه زنان
- گسترش خدمات مشاوره‌ای برای زنان و برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی در خصوص کاهش بیگانگی از کار.

• ارتقای جایگاه و منزلت معنوی زنان از طریق رسانه‌های جمعی را اول، به دلیل حقوق انسانی: تقریباً زنان نیمی از جمعیت جهان و بیش از یک سوم نیروی کار را تشکیل می‌دهند، بنابراین رعایت مساوات در ایجاد فرصت پیشرفت حق آنهاست. دوم، به دلیل عدالت اجتماعی: تبعیض در برابر زنان وجود دارد و باید برطرف گردد و سوم، برای سرعت بخشیدن به توسعه مشارکت زنان ضروری است؛ مورد توجه قرار دهند و از این طریق با حذف پدیده سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها باعث کاهش و پیشگیری از به وجود آمدن بیگانگی از کار در بین کارکنان زن شوند.

منابع

- آلن. ه. اندرسون و آنا کیپریانو، (۱۳۷۷)، *رفتار سازمانی اثربخش*، ترجمه: علیرضا جباری، تهران، انتشارات شرکت سیم لاکمی کارس.
- ادیبی سده، مهدی و مؤذنی، اصغر، (۱۳۸۲)، بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در بین کارکنان اداره گمرک بندر انزلی، *مجله دانشکده علوم انسانی*، شماره ۷، ۶۶-۳۵.
- الوانی، سید مهدی و ضرغامی فرد، (۱۳۸۰)، موفقیت زنان در کارراهه‌ی مدیریتی، مدیریت دولتی، ۵۳-۵۴: ۹۵-۱۰۱.
- باغبان، ایران، ملکیها، مرضیه، فاتحی زاده، مریم، (۱۳۸۶)، تعرض کار- خانواده، مجموعه مقالات هفته پژوهش.
- پورعزت، علی اصغر؛ زهرئی، سپیده؛ یزدانی، حمیدرضا و فرجی، بهاره (۱۳۸۶)، بررسی چالش‌های مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)، *مجله علمی پژوهشی مطالعات زنان*، سال اول، شماره سوم.
- حاج کاظمی، محبوبه، (۱۳۹۱)، بررسی نقش تحول آفرین در بیگانگی از کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، ایران.
- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۸۲)، ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی، *ریحانه* ۱ (۳): ۹۴-۷۳.
- زهرئی، سپیده، (۱۳۸۷)، بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- سکوتی، نرگس، (۱۳۹۱)، بررسی نقش سقف شیشه‌ای در کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان زن دانشگاه ارومیه؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، ایران.
- فرجی، بهاره، (۱۳۸۷)، بررسی تاثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ایران.
- قلی پور، آرین؛ روشن نژاد، مژگان و شرافت، شاپور، (۱۳۸۹)، تناسب فرد و سازمان به عنوان عامل اثر گذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری، *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره ۱، ۲۲۹-۲۰۹.
- کارگر مزین، آناهیتا، (۱۳۸۵)، بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار، *ماهنامه علمی، اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی جامعه و کار*، ۸۳-۹۹.
- گیدنز، آنتونی، (۱۳۷۰)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، انتشارات امیر کبیر.

میرغفوری، حبیب الله، (۱۳۸۵)، شناسایی و رتبه بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد، *مجله مطالعات زنان*، سال چهارم، شماره ۱، ۱۰۱-۱۲۲.

مصطفوی راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسکریان، مصطفی و فرزاد، ولی الله، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه‌ی نظری شهر شیراز، *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره ششم، سال ۲-۱۷، شماره یک، ۷۸-۴۵.

نیوی، سید عبدالحسین و شهریاری، مرضیه (۱۳۹۳)، علل و پیامد تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن، *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، سال سوم، شماره اول، ۵۹-۴۵.

نبی لو، حمید، (۱۳۷۸)، بررسی عوامل بیگانگی از کار در شرکت سیمان ارومیه، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه گیلان.

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

Banai, M, Reisel, W.D & Probst, T. M (2004). A managerial and personal control model, predictions of work alienation b and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, Vol.10, 375-392 PP.

Bombuwela P. M., De Alwis A. Chamaru (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations– Case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, Vol.5, Issue 2, PP. 3-19.

Blauner, R. (1964) *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*, Oxford, England:Chicago U. Press. Xvi. pp.222.

Catalyst. (2003). *Women in U.S. Corporate Leadership 2003*. Catalyst.

Chin, W. W. (1998) " Issues and Opinion on structural Equation Modeling", *MIS Quarterly* (22:1) , PP. 7-16.

Cortis, Rachele and Vincent Cassar.(2005). "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement. self-esteem and attitudes", *Women in Management Review*. VOL.20, NO.3, pp 149-164.

Enshner, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job atisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1) , 53-72.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.

- Goldsby, Michiael G. (1998) , New Organization Forms: An Examination of Alienation and Ideology in the Postindustrail, Dissertation submittes to the Faculty of the Virgina Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor od Philosophy In Management.
- Halbesleben, J.R.B., Clarck, S.k., (2010) , The experience of alienation among temporary workers in high-skill jobs: A qaualitative analysis of temprory firefighters. *Journal of Managerial Isssues* Vol 22, No 4. 531-545.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R., (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International marketing* 20, 277-320.
- Horowitz, I.L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy Phenomenological Research*, 27(2) , 230-237.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20 (2) , 195-204.
- Kobassa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health, a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Martell, Richard F., Christopher Parker, Cynthia G. Emrich, and Mary S. Crawford. (1998). "Sex stereotyping in the executive suite: 'Much ado about something'." *Journal of Social Behavior and Personality* .13(1) : 127-138.
- Mathur-Helm, B.:(2006) "Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality?". *Women in Management Review*, Vol. 21, No. 4, pp: 311-326, 2006.
- Maume, D. J. Jr (2004) , "Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random effects model of managerial attainment", *Work and Occupations*, Vol. 31 No. 250.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., & The Center for Creative Leadership (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of American's largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Morrison, Ann M., and Mary Ann Von Glinow. (1990). "Women and minorities in management." *American Psychologist* 45(2) : 200-208.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*. Vol. 48, No . 4, 600- 615.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*. Vol. 24, No. 6, 91-783.
- Sulu, S. Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment,

- Implications for healthcare. *Professionals International Journal Of Business and Manegment*, Vol.5, No. 8, 27-38.
- Suarez-Mendoza, M. J., Zoghbi-Manrique-de-lara, P.(2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the century island. *International Journal Of Organizational Analysis*, Vol. 15, No.1.
- Shepard, Jon, M. (1977) "Technology, Alienation, and Job Satisfaction", *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Sarros, J.C., Tanwski, G. A., winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organization leadership. *British journal of management*, 13 (4) , 285-304 (20).
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. In *Proceeding of the XLII SIS scientific meeting* . pp: 739-742.
- Weyer, B.; (2007) "Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders"; *Women in Management Review*, Vol.22, No.6, pp: 482-496, 2007.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van open, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical const ruct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1) , 177.