



## Investigating the Impact of the Reduction of Perceived Organizational Justice on the Glass Ceiling Hypothesis with an Emphasis on the Role of Career Path Development

Document Type: Research – Survey

**Amir Lalisarabi**

**\*Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: lalisarabi@pnu.ac.ir

### Abstract

This study aimed to investigate and monitor the mediating role of career path development in the relationship between the reduction of perceived organizational justice and the glass ceiling. The research was descriptive-causal in terms of nature, applied in terms of purpose, and fundamental in terms of type. The data were collected by using questionnaires. The statistical population was all female education employees of Hashtgerd city, among whom 316 were selected through a random sampling method according to Gorjesi and Morgan tables. The confirmatory factor analysis to analyze the data and used path analysis of structural equations were applied to examine path coefficients with the help of Amos Graphics software estimates. According to the results of the path analysis, the overall effects of decreasing perceived interactive and procedural justice, career path development, and decreasing perceived distributive justice on the glass ceiling were significant, and they could explain only 20% of the changes in the dependent variable. By comparing the beta coefficients, it can be said that the glass ceiling is affected more than anything else by the reduction of perceived interactive and procedural justice.

**Keywords:** Reduction of Perceived Organizational Justice, Career Path Development, Glass Ceiling.

**Citation:** Lalisarabi, A. (2022). Investigating the Impact of the Reduction of Perceived Organizational Justice on the Glass Ceiling Hypothesis with an Emphasis on the Role of Career Path Development. *Public Organizations Management*, 10(4), 85-100. (In Persian)

(DOI): 10.30473/ipom.2022.65316.4683

(DOR): [20.1001.1.2322522.1401.10.4.5.0](https://doi.org/10.30473/ipom.2022.65316.4683)

Quarterly Journal of Public Organizations Management

Vol 10, No 4, (Series 40) Oct-Dec 2022, (85-100)

Received: ((2022/Apr/08)

Accepted: (2022/Nov/14)

#### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





## تأثیر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده بر فرضیه سقف شیشه‌ای با تأکید بر نقش توسعه مسیر شغلی

نوع مقاله: پژوهشی-پیمایشی

امیر لعلی سرابی

\*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E- mail: lalisarabi@pnu.ac.ir

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر و پایش نقش میانجی‌گری توسعه مسیر شغلی در رابطه کاهش عدالت سازمانی ادراک شده با سقف شیشه‌ای بود. این پژوهش از حیث ماهیت و روش، توصیفی- علی، از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ جهت‌گیری‌های پژوهش، بنیادی و ابزار گردآوری داده‌های آن پرسشنامه بوده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان زن آموزش و پرورش شهرستان هشتگرد تشکیل دادند که از جدول گرجسی و مورگان ۳۱۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و برای محاسبه ضرایب مسیر از تحلیل مسیر معادلات ساختاری به کمک برآوردهای نرم‌افزار Amos Graphics بهره گرفتیم. براساس نتایج تحلیل مسیر صورت گرفته، به ترتیب اثرات کل کاهش عدالت تعاملی و رویه‌ای ادراک شده، توسعه مسیر شغلی و کاهش عدالت توزیعی ادراک شده بر سقف شیشه‌ای معنادار بوده و متغیرهای یاد شده توانستند فقط ۲۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند. با مقایسه ضرایب بتاها می‌توان گفت که سقف شیشه‌ای بیش از هر چیزی متأثر از کاهش عدالت تعاملی و رویه‌ای ادراک شده است.

**واژه‌های کلیدی:** کاهش عدالت سازمانی ادراک شده، توسعه مسیر شغلی، سقف شیشه‌ای.

**استناد:** لعلی سرابی، امیر (۱۴۰۱). تأثیر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده بر فرضیه سقف شیشه‌ای با تأکید بر نقش توسعه مسیر شغلی.

مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۴)، ۸۵-۱۰۰.

(DOI): 10.30473/ipom.2022.65316.4683

(DOR): 20.1001.1.2322522.1401.10.4.5.0

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۱۰، شماره ۴، (پیاپی ۴۰)، پاییز ۱۴۰۱ (۸۵-۱۰۰)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۱/۰۱/۱۹)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۸/۲۳)

### Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



## مقدمه

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا می‌باشند. اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوی زنان معطوف شده است زیرا جهت تسریع فرایند توسعه اقتصادی و تحقق عدالت اجتماعی، چنانچه به زن به‌عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت. نقش زنان در توسعه، مستقیماً با هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی داشته و از این رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌شود (محمدی، ۱۳۸۵). میزان مشارکت زنان در نیروی کار در سراسر جهان در حال افزایش است. سهم زنان از نیروی کار جهان از ۴۴ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۶۰ درصد در سال ۲۰۱۵ افزایش یافته است. این روند فرصت‌ها و چالش‌هایی را برای زنان و اقتصاد کشورهای متبوع‌شان ایجاد می‌کند (بانک جهانی، ۲۰۲۲).

علی‌رغم آن‌که در سال‌های اخیر تعداد بانوانی که در جستجوی پست‌های مدیریتی و سطوح بالای سازمانی بوده‌اند افزایش یافته است، ولی هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده‌های سازمانی بالا در اقلیت است. با تمام لیاقت، تعهد و تخصص زنان شاغل، اما نتوانسته‌اند به سطوح بالای قدرت در سازمان‌ها دست یابند (دیویدسون و برک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). یافته‌های علمی مدعی است که با وجود افزایش جمعیت بانوان با تحصیلات بالای دانشگاهی و حوزوی، میزان دستیابی آنان به پست‌های سازمانی در بخش‌های دولتی تقریباً نصف مردانی است که تحصیلات مشابه با آنان داشته‌اند. به‌علاوه تنوع شغلی زنان نیز محدود بوده است، به‌گونه‌ای که بخش عمده‌ای از زنان تحصیل کرده در مشاغل زنانه‌ای مانند بهداشت و آموزش اشتغال دارند. لذا می‌توان بیان کرد که جنسیت هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است (رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲).

طی چند دهه اخیر، با وجود افزایش قابل توجه در میزان اشتغال زنان در جامعه، اما همچنان توسعه مسیر پیشرفت شغلی زنان در مشاغل مدیریتی، رشد چندانی نداشته است و دستیابی آنان به درجه‌های عالی و سطوح بالای مدیریتی، غیرمعمول انگاشته شده است و توسعه مسیر شغلی آن‌ها با چالش عمده مواجه بوده است. این شرایط، به ایجاد استعاره‌ای به نام «سقف

شیشه‌ای<sup>۲</sup> منجر شد که منظور از آن، وجود موانع بازدارنده درونی، نامرئی و نانوشته‌ای است که زنان را به سبب جنسیت‌شان از صعود به مراتب عالی سازمانی، باز نگه می‌دارد و با راه‌یابی به سطوح مختلف مدیریتی نیز، آنان را در سطحی غیراستراتژیک قرار می‌دهند (عمو عبداللهی، ۱۳۹۴). این موانع ساخته و پرداخته جامعه مردسالار بوده و بر پایه پیش‌داوری‌ها، اسطوره‌ها و برداشت‌های کلیشه‌ای و مشترک جنسیتی از نقش زنان در حوزه‌های عمومی و خصوصی شکل می‌گیرد. سقف شیشه‌ای در واقع رویکرد فرهنگی است که فرصت حضور زنان در مشاغل را که قبلاً در اختیار مردان بودند برمی‌تابد. این رویکرد فرهنگی ضمن تأیید ارتقای شغلی مردان، فرصت حضور زنان در مشاغل ارشد را نفی می‌کند. سلطه دیرینه مردان بر نظام‌های شغلی، موجب نفوذ فرهنگ مردانه از پایین‌ترین رده‌های شغلی تا بالاترین پست‌های مدیریتی شده است. وجود این فرهنگ مردسالار در سازمان‌ها اجازه رشد و ترقی به زنان در پست‌های مدیریتی و استراتژیک را نمی‌دهد (کوک و دنیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

براساس اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران، به‌ویژه ماده ۱۰۱ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی (۱۴۰۰-۱۳۹۶، روزنامه رسمی) کلیه دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند به‌منظور بهره‌مندی جامعه از سرمایه انسانی زنان در فرآیند توسعه پایدار و متوازن، با سازمان‌دهی و تقویت جایگاه سازمانی امور زنان و خانواده در دستگاه، نسبت به اعمال رویکرد عدالت جنسیتی بر مبنای اصول اسلامی در سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌های خود و ارزیابی آثار و تصمیمات براساس شاخص‌های ابلاغی ستاد ملی زن و خانواده شورای عالی انقلاب فرهنگی اقدام نمایند.

برخی از تصمیم‌هایی اتخاذ شده از سوی رهبران سازمان حول سیاست و موضوعات رفتار منصفانه و با کارکنان قرار دارد. عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به‌طور مستقیم با توسعه مسیر شغلی و موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد می‌پردازد. آنچه در عدالت سازمانی مطرح می‌شود آن است که به چه روش‌ها و شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است (نعامی و شکرکن، ۱۳۸۳). عدالت سازمانی ادراک شده به ادراک فرد از حد منصفانه بودن بازده‌ها و پاداش‌هایی که از سوی سازمان ارائه می‌شوند اشاره دارد (نصیری ولیک بنی و

۲. Glass Ceiling

۳. Cooke & Denise

1. Davidson & Burke

پرورش می‌توان انتظار داشت که نگرش‌ها عمیق‌تر شود؛ کیفیت زندگی کاری بهبود یابد؛ بهره‌وری و کارایی افزایش یابد، احساس تبعیض صورت نگیرد و براساس استعاره سقف شیشه‌ای زنان بتوانند از صعود به‌مراتب عالی سازمان باز نگه داشته نشوند (موریسون<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷). پس می‌توان ادعا کرد کاهش عدالت سازمانی ادراک شده یکی از متغیرهای مهم تأثیرگذار در سقف شیشه‌ای است. با توجه به مطالب فوق می‌توان بیان کرد که مسئله اصلی این پژوهش سنجش تأثیر و پایش نقش میانجی‌گری توسعه مسیر شغلی در رابطه کاهش عدالت سازمانی ادراک شده با سقف شیشه‌ای در اداره آموزش و پرورش شهرستان هشتگرد بود.

### پیشینه پژوهش

#### سقف شیشه‌ای

سقف شیشه‌ای اشاره‌ای است استعاری به موانع نظام‌مندی که در محیط کار ایجاد می‌شود و از رهگذر بازداشتن گروه‌های اقلیتی از رسیدن به‌مراتب بالای رهبری و مدیریت، سد راه پیشرفت اجتماعی-اقتصادی آنان می‌شوند. این مفهوم حاکی از آن است که افراد شایسته جایگاه‌های سطح بالا به شکلی غیرمنصفانه در پیشرفت‌شان در رده‌های سازمانی دچار محدودیت‌اند. استعاره سقف شیشه‌ای به شکل سنتی منحصراً در خصوص زنان به کار می‌رفت، اما در تعاریف جدید گروه‌های اقلیتی شامل نژاد، قوم، جنسیت و معلولان را نیز در بر گرفته است. چنان‌که از اصطلاح سقف شیشه‌ای برمی‌آید، موانعی که این افراد را محدود می‌کند مستقیماً قابل مشاهده نیستند اما در حکم خوردن سر فرد به سقفی شیشه‌ای است. سقف شیشه‌ای با شکاف جنسیتی همراه است که نمادی از مشکلاتی است که بانوان در سطوح مختلف سازمانی تجربه می‌کنند (گالاردو-پرز و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

زنان، دو عامل مردانه بودن فضای حاکم بر سازمان‌ها و عدم اقبال مردان به مدیران زن را مانعی برای ارتقای خود دانسته‌اند. در واکاوی و علت‌یابی مقوله صدرالذکر به مفهوم سقف شیشه‌ای و عوامل مؤثر در شکل‌گیری آن می‌توان دست یافت. این مفهوم دلالت بر وجود مانعی غیرقابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً برحسب توافق‌های ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان، ممانعت

بهشتی‌راد، ۱۳۹۳). عدالت سازمانی ادراک شده به ادراک افراد یا گروه‌ها از رعایت انصاف و عدالت در رفتارها و تصمیمات سازمان در سطوح مختلف و واکنش رفتاری و ادراکی به این ادراکات مربوط می‌شود (گل‌پرور و واتقی، ۱۳۹۰).

بنابه نظریه‌های عدالت براساس تئوری‌های مبادله اجتماعی نهاده شده است. بر این اساس انسان در هر مبادله اجتماعی منافع و هزینه‌های مبادله را با هم مقایسه کرده و هرگاه تصور کند که هزینه یک مبادله بیش از منافع آن است، آن مبادله را خدشه‌دار و مصداق نوعی بی‌عدالتی تلقی کرده و سعی خواهد کرد که از آن انصراف دهد (نصیری ولیک بنی و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳). هنگامی که کارکنان یک سازمان احساس بی‌عدالتی کنند زمینه برای بروز رفتارهایی مانند کم‌کاری، کاهش تعهد و تعلق به سازمان، تمایل به ترک خدمت و حتی در مواردی مقابله با سازمان فراهم می‌شود. در مقابل، رفتار صحیح و عادلانه با کارکنان موجب پرورش استعدادها، توسعه مسیر شغلی، رضایت شغلی و ارتقای فرهنگ سازمانی می‌شود (ذوالفقاری نصرآبادی، ۱۳۹۶).

موریسون مهم‌ترین و اصلی‌ترین مانع ارتقای شغلی زنان را «سقف شیشه‌ای» می‌داند (لوتانز، ۲۰۰۶<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶) که در حقیقت مجموعه باورها و پندارهایی نادرست است که در خصوص زنان جامعه وجود دارد و این کلیشه‌های جنسیتی به‌گونه‌ای ناخودآگاه در جامعه و سازمان‌ها عمل می‌کنند و مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مختلف می‌شوند (مارتل<sup>۲</sup> و همکاران ۱۹۹۸). ظرفیت‌سازی پویا، ارتقای آگاهی و مهارت زنان، توانمندسازی آن‌ها، جبران نابرابری‌های موجود میان زنان و مردان، ایجاد امکانات و فرصت‌های برابر برای آن‌ها، حمایت از حضور زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیری، توسعه مسیر شغلی، توسعه انتصابات و مشارکت زنان در عرصه‌های مدیریتی در سطوح مختلف آموزش و پرورش از جمله اقداماتی است که باید برای غلبه بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده انجام داد. اداره آموزش و پرورش به‌عنوان مرکز تعلیم و تربیت، رشد و تعالی می‌تواند برای عینیت‌بخشی به اهداف و رسالت اصلی خود از خط‌مشی‌های کاربردی برای مرتفع کردن بی‌عدالتی و تبعیض به‌عنوان سازوکاری برای کمک به زنان شاغل در آن جهت و برخورداری از فرصت مساوی برای رقابت براساس ظرفیت، قابلیت، مهارت و شایستگی استفاده نماید. در صورت استقرار نظری و عملی پایه‌های عدالت در اداره آموزش و

3. Morrison

4. Gallardo-Perez et al

1. Luthans

2. Martell

به عمل می‌آورد (ویرتس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). گرچه تفاسیر بسیاری از این پدیده به عمل آمده، اما معنای اساسی آن همچنان همان است: «حضور کم‌رنگ زنان در جایگاه‌های عالی مدیریتی در محیط کار». اگر جنسیت در گرایش به روابط در سازمان مؤثر باشد، این مقوله به نوبه خود می‌تواند عاملی برای سقف شیشه‌ای زنان در سازمان‌ها باشد (بیکر، هنریک و کورزیلیوز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲).

وجود سقف شیشه‌ای باعث می‌شود که از توانمندی‌های فکری، تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و توسعه مسیر شغلی آن‌ها به نحو مطلوب محقق نگشته و به این ترتیب جامعه دچار خسارت‌ها و زیان‌هایی عظیمی گردد. بنابراین مسئله عدم حضور زنان در پست‌های مدیریت اجرایی، نه به دلیل دارا نبودن شایستگی و مهارت مدیریتی بلکه ناشی از عوامل فرهنگی است که در آن فرهنگ سازمانی حاکم دارای رویکرد مردسالارانه می‌باشد (تابع بردبار، کمانی و منوچهری ۱۳۹۴). برخی از تحقیقات نشان می‌دهند که رابطه مثبتی میان حضور بانوان در جایگاه‌های مدیریتی و ارتقای عملکرد سازمان‌ها وجود دارد (نیری، ۱۳۹۸). سقف شیشه‌ای زمانی به واقعیت تبدیل می‌شود که پیش شرط‌هایی در محیط کار وجود داشته باشد. نخست اینکه، نابرابری‌های نژادی، قومی و جنسیتی وجود داشته باشد. دوم اینکه، نابرابری‌های نژادی و جنسیتی در سطوح بالاتر سازمانی مشهودتر باشند. سوم اینکه، وقتی تخصص اقلیت‌ها بیشتر می‌شود ارتقای شغلی‌شان دشوارتر شود (فلیپس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). پژوهشگران هنگام بررسی پدیده سقف شیشه‌ای، سه مانع تحرک صعودی زنان از نردبان ترقی سازمان‌ها را شناسایی کرده‌اند، شامل: جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی، محدودیت‌های سازمانی (عوامل ساختاری) و عوامل فردی و روان‌شناختی (واینده<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). در گزارش اسمیت<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) آمده که ساختار باور به سقف شیشه‌ای می‌تواند از چهار بعد زیر تشکیل شود:

**بعد پذیرفتن** به این معنا که زنان به دنبال کسب جایگاه‌های بسیار بالا نمی‌باشند. زمانی که مردان به دنبال رسیدن به سطوح بالاتری از قدرت باشند، آن‌ها در پی قدرت نخواهند بود.

**بعد کناره‌گیری (تسلیم شدن)** در رابطه با سقف شیشه‌ای بر شواهدی تأکید دارد که نشان می‌دهد چرا زنان نمی‌توانند به دلیل موانع اجتماعی و سازمانی مسیر رشد و ترقی را دنبال کنند

و یا به عبارتی چرا تسلیم می‌شوند؟

**بعد انکار کردن** در تشکیل باور به سقف شیشه‌ای بر شواهدی تأکید دارد که نشان می‌دهد چرا برخی از زنانی که به سقف شیشه‌ای معتقدند بسیار کم (در حد افسانه) می‌باشند یا اصلاً وجود ندارند.

**بعد تاب‌آوری (حالت ارتجاعی)** در تشکیل باور به سقف شیشه‌ای مبتنی بر اظهاراتی می‌باشد که نشان می‌دهد زنان چگونه می‌توانند در حوزه‌های مختلف از جمله امور تعاون، کارآفرینی، اشتغال، کاهش آسیب‌های اجتماعی پیشرفت کنند. بعد تاب‌آوری زنان موجب کارکرد بهتر سازمان می‌شود (تابع بردبار، کمانی و منوچهری ۱۳۹۴).

### توسعه مسیر شغلی

سرمايه‌گذاري در آموزش زنان، از يك سوء با افزايش مهارت و آمادگي آنان برای ورود به بازار کار، به توسعه اقتصادی پایدار مبتنی بر دانش و کاربرد فناوری کمک می‌کند و از سوی دیگر، تحولی قابل‌ملاحظه در جهان‌بینی و فرهنگ آنان در جایگاه مادر و تربیت‌کننده نسل فردا به وجود می‌آورد (ملک‌آرا، ۱۳۹۹). علاوه بر این دو عامل، توجه به ارتقای وضعیت و نیازهای روحی و روانی زنان می‌تواند در تحقق توسعه پایدار مؤثر باشد. لذا فراهم آوردن بستر توسعه مسیر شغلی این قشر از جامعه از اهمیت به خصوصی برخوردار است. تغییر ساختار نیروی کار و ورود زنان به عرصه‌های مختلف کار و تلاش علاوه بر افزایش مشارکت اجتماعی آنان و کاهش بین سطح مشارکت‌شان با مردان امروزه موجب نگرش بیشتر از ادوار گذشته به سوی زنان معطوف شده و این نگاه قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت که علاوه بر توسعه اقتصادی، عدالت اجتماعی هم محقق خواهد شد (کیانفر و آدینه، ۱۴۰۰). در رویکرد راهبردی به اقدامات توسعه منابع انسانی، توسعه مسیر شغلی درصدد طراحی یک مسیر درون سازمانی است که فرصت‌های ارتقا و افزایش مسئولیت را همگام با رشد مهارت‌ها و دنبال کردن آن مسیر فراهم می‌کند که در آن شکل نظارت غیرشخصی بوده و یک مسیر خطی را در طول چرخه عمر کارکنان دنبال می‌نماید (موریسون و هال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). سایمونسن<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) بر این باور است که توسعه مسیر شغلی خروجی فرآیند برنامه‌ریزی مسیر شغلی فردی و حمایت سازمان و در حالت ایده‌آل یک فرآیند

1. Writh
2. Bakker, Hendriks & Korzilius
3. Phelps
4. Wieand
5. Smith

6. Morrison & Hall
7. Simonsen

توانایی کارکنان در مشارکت در توسعه مسیر شغلی باشد (سجادیخواه و سلاجقه، ۱۳۹۵).

مطالعات نشان داده است که امروزه بانوان بیش از گذشته نگران پیشرفت خود هستند و این در حالی است که مسیر توسعه و پیشرفت شغلی زیادی برای آنان فراهم شده است. بررسی مسیر شغلی مدیران بانو نشان می‌دهد بیشتر آنان خروج از مسیر رشد را تجربه می‌کنند (حسین‌پور، رضایی و خدایی، ۱۴۰۰). به‌ویژه بانوان که می‌خواهند به مشاغل سطح بالاتر ارتقا یابند در واقع با سقفی از شیشه مواجه می‌شوند که فقط می‌توانند در تعداد محدودی از پست‌های مدیریتی که نیاز به مسئولیت‌پذیری دارند فعالیت کنند (موفق، نظری و شهریاری، ۱۴۰۱).

از نظر زمینه‌های فرهنگی و روان‌شناختی اشتغال زنان موارد ذیل قابل تأمل می‌باشد:

اشتغال زنان باعث افزایش آگاهی و بینش اجتماعی آنان و ایجاد روحیه اعتماد به نفس، رشد، استقلال فکری و روحی آنان می‌شود؛ کمک به فهم و درک مسائل زنان و کمک به حل این مشکلات، چرا که با حضور آنان در اجتماع بیشتر مشکلات و مسائل زنان را فهمیده و سعی در رفع آن می‌نمایند؛ بالا رفتن منزلت زن در جامعه؛ از نظر روان‌شناختی مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها باعث می‌شود از حالت انفعالی خارج شده و به صورت فعال در اجتماع حاضر شوند؛ آشنایی بیشتر با روش‌های افزایش بهره‌وری؛ افزایش توان مدیریتی زنان که کمک بسزایی در تصمیم‌گیری‌های اساسی خانواده خواهد کرد؛ کمک به حفظ شئون اسلامی و حفظ حریم زن و مرد، در صورت رعایت موازین از طرف زن شاغل؛ استفاده از اوقات فراغت و جلوگیری از آسیب‌پذیری اجتماعی در اثر فقر و نیاز مالی به خصوص در مورد زنان بیوه و مطلقه؛ کمک به اقتصاد خانواده؛ کمک به شادابی و سلامت روح و جلوگیری از افسردگی در اثر بیکاری و یکنواختی زندگی روزمره (خلدی ثابتی، ۱۳۷۸).

### کاهش عدالت سازمانی ادراک شده

در سال‌های اخیر توجه روزافزون به موضوع عدالت سازمانی و تأثیرات آن بر نتایج، سازمان‌ها را بر آن داشته است که برای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از خطرهای ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. امروزه دستیابی به اهداف سازمان تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنانشان است و کارآمدی سازمان پیوند نزدیکی خود را با مقوله‌های عدالت سازمانی و سرمایه

مشارکتی است. تمرکز اصلی توسعه مسیر پیشرفت شغلی تضمین هم‌نواایی طرح‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی افراد و فرآیندهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمان جهت تحقق یک پیوند بهینه بین نیازهای فرد و سازمان است. کوتر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، بر این عقیده بودند که سقف شیشه‌ای نوعی نابرابری است که در طول یک مسیر شغلی به وجود می‌آید. به این معنا که حرکت‌های رو به بالایی از قبل صورت گرفته است اما بعد شخص در مسیر شغلی خود با مجموعه‌ای از تبعیض‌های سخت‌تر مواجه می‌شود تا جایی که پیشرفت او متوقف می‌شود (ملک‌آرا، ۱۳۹۹).

گوتریچ<sup>۲</sup>، توسعه مسیر شغلی (کارراهه) را فرایندی توصیف می‌کند که از طریق آن افراد راهبردها و اهداف مسیر شغلی خود را توسعه داده، اجرا و نظارت می‌کنند. جهت پیاده‌سازی و عملیاتی کردن چارچوب استراتژیک توسعه مسیر شغلی توجه به مکانیسم حمایت سازمانی شامل (انصاف و برابری، تعادل کار و زندگی شخص، ساختارهای پاداش، جوسازمانی، رهبری، طراحی شغل و قابلیت استخدام)، اقدامات یادگیری شامل (یادگیری رسمی و غیررسمی، شبکه‌ها، مشارکت اجتماعی و مربیگری) و فرایندهای ارزش‌یابی شامل (سطح فردی مانند نشانه‌های موفقیت، حقوق، ترفیعات، قابلیت انطباق و همسانی و سطح سازمانی شامل ارزیابی اثربخشی فعالیت‌های توسعه مسیر شغلی مانند انعطاف‌پذیری نیروی کار و نوآوری کارکنان) بسیار ضروری می‌نماید (مک‌دونالد و هایت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). گرینهاوس و کالاتان<sup>۴</sup> بر این باورند، مدیریت کارراهه فرایند در حال رشدی است که از طریق آن فرد اطلاعات مرتبط با خود و محیط شغلی خود را جمع‌آوری می‌کند؛ تصویر واضحی از استعدادها، علاقه‌ها، ارزش‌ها، سبک زندگی و همین‌طور از شغل و سازمان دلخواه خود را ارائه می‌کند؛ اهداف واقعی کارراهه را براساس این اطلاعات توسعه می‌بخشد؛ استراتژی خاصی را برای دستیابی به این اهداف طراحی و اجرا می‌کند؛ بازخورد لازم را در زمینه اثربخشی استراتژی و اهداف برای ارتقای تصمیم‌گیری به دست می‌آورد.

فرآیند ارزیابی توسعه مسیر شغلی باید پاسخگوی دغدغه‌های چون نحوه ایجاد یا کشف فرصت‌های توسعه برحسب عدالت؛ بررسی میزان تأثیر (مثبت یا منفی) تعارضات کار و خانواده در

1. Cotter et al
2. Gutteridge
3. Mcdonald & Hite
4. Greenhaus & Callanan

کیفیت رفتار بین فردی، به‌ویژه رفتارهای سرپرست، تعریف شده‌اند (گرینبرگ و کولکوئیت، ۲۰۰۵).

در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، هرگونه بی‌عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد (پورکیانی و شعاعی، ۱۳۹۶). نقش اثرگذار زنان در تربیت نسل آینده، نقش فرهنگی و تمدن سازی آن‌ها، تأثیر انکار نشدنی آن‌ها در توسعه پایدار جامعه است (مالایی، الوانی، زاهدی و علی‌نژاد، ۱۳۹۹). محرومیت بانوان در نیروی کار صرفاً یک مسئله اقتصادی نیست بلکه پیامدهای اجتماعی قابل توجهی دارد (میلر، ۲۰۲۱). از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضرورت دارد. این مقاله درصدد پاسخ به این سؤال بود که آیا توسعه مسیر شغلی می‌تواند در رابطه کاهش عدالت سازمانی ادراک شده با سقف شیشه‌ای در میان کارکنان زن آموزش پرورش هشتگرد نقش میانجی‌گری ایفا نماید یا خیر؟

فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح شد:

- کاهش عدالت توزیعی ادراک شده با سقف شیشه‌ای رابطه معناداری دارد.
- کاهش عدالت تعاملی ادراک شده با سقف شیشه‌ای رابطه معناداری دارد.
- کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده با سقف شیشه‌ای رابطه معناداری دارد.
- توسعه مسیر شغلی بر رابطه کاهش عدالت توزیعی ادراک شده با سقف شیشه‌ای تأثیر دارد.
- توسعه مسیر شغلی بر رابطه کاهش عدالت تعاملی ادراک شده با سقف شیشه‌ای تأثیر دارد.
- توسعه مسیر شغلی بر رابطه کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده با سقف شیشه‌ای تأثیر دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر نوع، توصیفی پیمایشی، از لحاظ جهت‌گیری‌های پژوهش، بنیادی، از لحاظ ماهیت، علی و از نظر شیوه‌های گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای، پرسشنامه‌ای بود. جامعه آماری موردنظر شامل ۱۷۷۳ نفر از کارکنان زن سازمان آموزش و پرورش شهر هشتگرد بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۱۶ نفر به‌عنوان نمونه از جدول گرجسی و مورگان انتخاب شدند.

اجتماعی حفظ کرده است. عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. به عبارتی، عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است (برومند، کوثر نشان و غلامی، ۱۳۸۹).

عدالت سازمانی ادراک شده می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل بسیار مهم انگیزشی کارکنان زن در اثربخشی اداره آموزش و پرورش شهرستان هشتگرد باشد. بدون ایجاد بستر مناسب برای درک عدالت در سازمان‌ها ایجاد انگیزش، هدایت افراد سازمانی و توسعه مسیر شغلی برای کارکنان و مدیران دشوار خواهد بود. به‌منظور برنامه‌ریزی جهت انجام اقدامات لازم و مناسب در راستای ارتقای سطح ادراک عدالت در سازمان شناخت وضعیت فعلی عدالت در سازمان و نحوه تأثیرگذاری هر یک از ابعاد آن بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان یک امر ضروری است. تحقیقات نشان می‌دهد ادراک کارکنان از عدالت و نحوه برخورد با آن‌ها در سازمان ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (ذوالفقاری نصرآبادی، ۱۳۹۶).

کاهش عدالت سازمانی ادراک شده تأثیرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، روحیه تلاش و فعالیت کارکنان را تنزل می‌دهد. همچنین، به‌احتمال زیاد باعث کاهش عملکرد، تولید و تعهد به سازمان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه مسیر شغلی کارکنان و پیشرفت سازمان است (سیدجوادی، طاهری عطار و فراحی، ۱۳۸۷).

ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (دکونیک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). مفهوم عدالت ادراک شده با احترامی بنیادین به شأن، قدر و منزلت انسان همسو است (ارشدی و هاشمی شیخ شبنانی، ۱۳۸۸). عدالت سازمانی شامل سه جزء متفاوت از عدالت، یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای است (نصرافهانی، شعبانی نفت چالی و خزایی پول، ۱۳۹۲). عدالت توزیعی، عدالت ادراک شده در ارتباط با تخصیص بازده‌ها و منابع انسانی، عدالت رویه‌ای، عدالت ادراک شده در ارتباط با فرآیندها و رویه‌های مورد استفاده در توزیع بازده‌ها و منابع سازمانی، و عدالت تعاملی، عدالت ادراک شده در ارتباط با

روایی نیز روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی، روایی تشخیصی بهره گرفته شد.

برای تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ها از روش روایی عاملی تأییدی استفاده شد. روش روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس یا ماتریس همبستگی بین سازه‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

برای سنجش پایایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه اولیه بین ۴۰ نفر از اعضای نمونه توزیع و بعد از جمع‌آوری اولیه داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار اس.پی. اس آماری، آلفای کرونباخ و همچنین با استفاده از نرم‌افزار آموس شاخص CR پایایی ترکیبی متغیرها محاسبه گردید. شایان ذکر است از آلفای کرونباخ برای ارزیابی سازگاری درونی سنجح استفاده می‌شود به‌طور سرانگشتی مقدار بزرگ‌تر از ۰/۸ آن کاملاً مناسب قلمداد می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی (جدول ۱) نشان داد که عدد میانگین هر شش متغیر در بازه ۳/۸۳-۲/۵۳ است و بنابراین در سطح متوسط قرار دارد. انحراف معیار نیز که پراکندگی را نشان می‌دهد برای این متغیرها کمتر از ۱ بوده و لذا میزان پراکندگی‌شان قابل قبول است. عدد چولگی و کشیدگی هر شش متغیر نیز بین ۲- و ۲+ می‌باشد، بنابراین داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده کردیم. پرسشنامه پژوهش متشکل از دودسته سؤال بود. دسته اول که با حروف الفبا کدگذاری شده بود به‌منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت و دسته دوم به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر در دو بخش تنظیم شد.

الف- پرسشنامه سقف شیشه‌ای: برای سنجش سقف شیشه‌ای از پرسشنامه نصیری ولیک بنی و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) که ۳۰ گویه‌ای بوده و شامل چهار بعد انکار کردن (۱۴ الی ۲۱)، پذیرفتن (۷-۱)، کناره‌گیری (تسلیم شدن) (۸ الی ۱۳) و تاب‌آوری (حالت ارتجاعی) (۲۲ الی ۳۰) براساس طیف ۵ گزینشی لیکرت استفاده کردیم. روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه توسط متخصصان تأیید و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ ۰/۸۰۱ محاسبه گردید.

ب: پرسشنامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۵): این پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای بوده و شامل موارد، عدالت توزیعی (سؤال‌های ۱-۵)، عدالت رویه‌ای (سؤال‌های ۶-۱۰) و عدالت تعاملی (سؤال‌های ۱۱-۱۸) بود. روایی این پرسشنامه براساس پژوهش کالکیت و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۴۱ به دست آمد.

ج: پرسشنامه توسعه مسیر شغلی: این پرسشنامه توسط آدکلا (۲۰۱۱) طراحی شده که دارای پنج سؤال است. روایی این پرسشنامه براساس پژوهش قاسمی زاده (۱۳۹۳) توسط استادان و متخصصان این حوزه تأیید شده و پایایی آن از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۶۶ به دست آمد. برای تعیین روایی ابزار سنجش، از روش روایی محتوایی استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار آموس و با روش تحلیل عاملی تأییدی سنجیده شد. به‌منظور سنجش

جدول ۱. شاخص‌های تمرکز و پراکندگی متغیرهای پژوهش

Table 1. Concentration and Dispersion Indicators of Research Variables

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
توسعه مسیر شغلی	۲/۶۰	۰/۹۰	۰/۷۵	۴	-۰/۲۲	-۰/۹۷
سقف شیشه‌ای	۲/۵۸	۰/۷۱	۱/۲۷	۴	۰/۴۲	-۱/۰۹
کاهش عدالت توزیعی ادراک شده	۲/۸۳	۰/۷۸	۱	۴	۰/۲۷	-۱/۱۶
کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده	۲/۵۳	۰/۸۳	۱	۴	۰/۴۸	-۱/۱۴
کاهش عدالت تعاملی ادراک شده	۲/۵۴	۰/۹۵	۱/۱۳	۴	۰/۱۵	-۱/۳۶
کاهش عدالت سازمانی ادراک شده	۲/۶۲	۰/۸۴	۱/۳۹	۴	۰/۳۸	-۱/۲۸

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است.



جدول ۲. بررسی روابط متغیرهای پژوهش

Table 2. Examining the Relationships between the Research Variables

متغیر	توسعه شغلی	سقف شیشه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت سازمانی
توسعه شغلی	۱					
سقف شیشه‌ای	**۰/۷۱	۱				
عدالت توزیعی	**۰/۷۲	**۰/۸۳	۱			
عدالت رویه‌ای	**۰/۷۱	**۰/۸۸	**۰/۹۱	۱		
عدالت تعاملی	**۰/۷۳	**۰/۸۹	**۰/۸۸	**۰/۸۹	۱	
عدالت سازمانی	**۰/۷۵	**۰/۹۱	**۰/۹۵	**۰/۹۶	**۰/۹۷	۱
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

\*\* تمام همبستگی‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار

آزمون KMO بالاتر از ۰/۵ بوده و ترجیحاً قابل پذیرش است. شاخص آزمون کرویت بارتلت نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد قابل قبول و معنادار است. این مطلب نشان‌دهنده آن است که ماتریس داده‌ها یک ماتریس اتحاد نیست. به عبارت دیگر، همبستگی کافی در میان داده‌ها برای تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ها وجود دارد. همچنین مقدار دترمینان ماتریس<sup>۲</sup> ضریب همبستگی نیز بزرگ‌تر از صفر به دست آمده است.

با توجه به جدول ۲ بین کاهش عدالت سازمانی و سقف شیشه‌ای رابطه معنادار ( $\text{sig} \leq 0/01$ ) و مثبت بسیار قوی (۰/۹۱)، بین کاهش عدالت سازمانی و توسعه مسیر شغلی رابطه معنادار ( $\text{sig} \leq 0/01$ ) و مثبت قوی (۰/۷۵) و بین توسعه مسیر شغلی و سقف شیشه‌ای رابطه معنادار ( $\text{sig} \leq 0/01$ ) و مثبت قوی (۰/۷۱) وجود دارد.

جدول ۳، کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی اکتشافی را که مشتمل بر شاخص آزمون KMO<sup>۱</sup> و مقدار شاخص آزمون کرویت بارتلت است، نشان می‌دهد. اندازه شاخص

جدول ۳. نتایج آزمون‌های کرویت بارتلت، KMO برای داده‌های پرسشنامه پژوهش

Table 3. The Results of Bartlett's Sphericity Tests, KMO for the Data of the Research Questionnaire

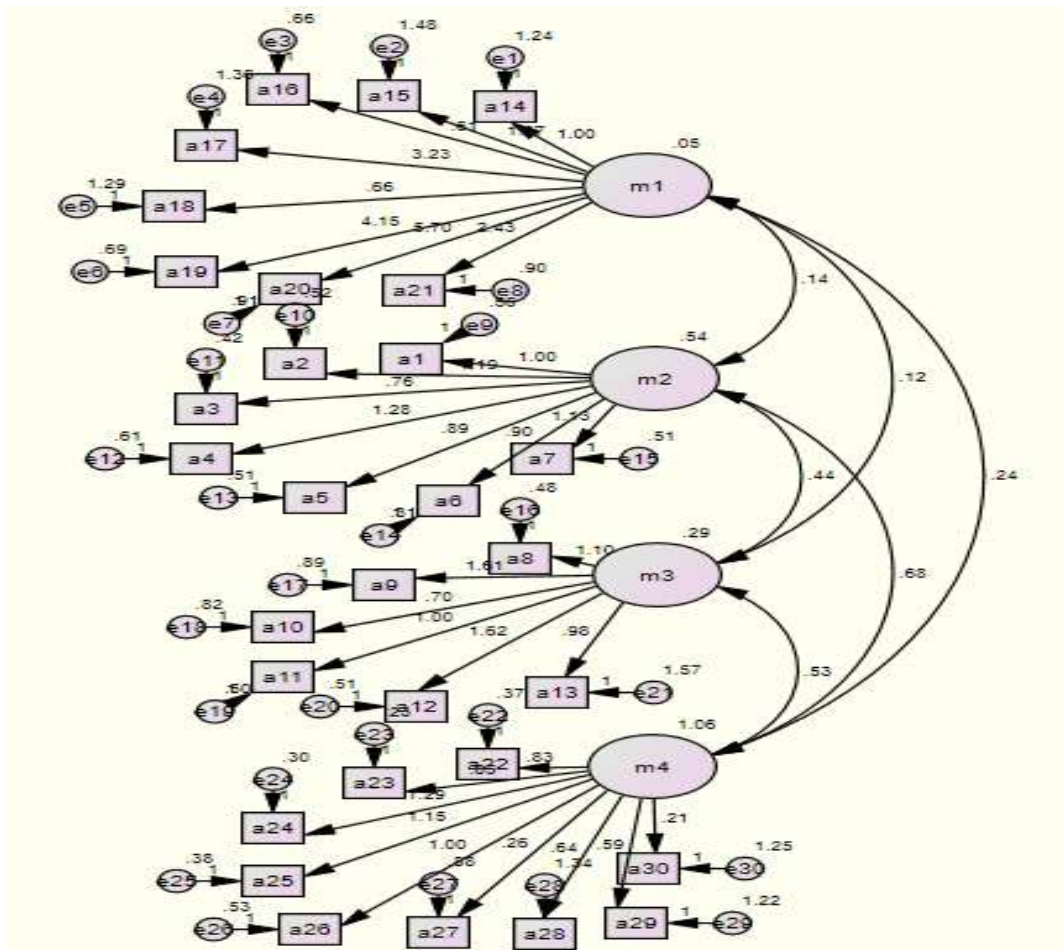
آزمون‌های کرویت بارتلت				
توسعه مسیر شغلی	KMO	آماره خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۶	۴۷۴/۷۵	۶	۰/۰۰۰	توسعه مسیر شغلی
۰/۸۷	۸۵۳۸/۹۳	۴۳۵	۰/۰۰۰	سقف شیشه‌ای
۰/۸۵	۵۷۵۱/۶۱	۱۵۳	۰/۰۰۰	عدالت سازمانی

سطح ۰/۳ معنادار باشند. در شکل ۱ تحلیل عاملی تأییدی مربوط به پرسشنامه سقف شیشه‌ای ذکر شده است.

### تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه سقف شیشه‌ای

در مورد قابلیت اعتماد هر یک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۳ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است. همچنین بارعاملی گویه‌ها باید حداقل در

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy  
2. Determinant of the matrix



شکل ۱. نمودار تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه سقف شیشه‌ای

Figure 1. Confirmatory Factor Analysis Chart of Glass Ceiling Questionnaire

در جدول ۴ نتایج ضرایب رگرسیونی مدل برای سؤال‌های پرسشنامه سقف شیشه‌ای ذکر شده است:

جدول ۴. نتایج ضرایب رگرسیونی مدل برای سؤال‌های پرسشنامه سقف شیشه‌ای

Table 4. The Results of Regression Coefficients of the Model for the Questions of the Glass Ceiling Questionnaire

متغیر پنهان								
گویه	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱
انکار کردن	ضریب رگرسیونی	۰/۳۸	۰/۳۳	۰/۴۴	۰/۵۰	۰/۳۶	۰/۷۲	۰/۴۷
	گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
پذیرفتن	ضریب رگرسیونی	۰/۷۰	۰/۷۷	۰/۶۵	۰/۷۶	۰/۶۷	۰/۷۶	۰/۷۵
	گویه	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	
کناره‌گیری	ضریب رگرسیونی	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۳۹	۰/۶۱	۰/۷۷	۰/۳۸	
	گویه	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸
تاب‌آوری	ضریب رگرسیونی	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۳۷	۰/۴۹
	گویه	۲۹	۳۰					

داده‌ها، برخی شاخص‌های مهم ارزیابی برازش مدل محاسبه شد. نتایج تحلیل در جدول ۵ ارائه شده است.

با توجه به آن که بار عاملی تمام سؤالات از ۰/۳ بیشتر است، بنابراین تمام سؤالات در تحلیل شرکت داده می‌شوند. در این مرحله برای حصول اطمینان از برازش کلی مدل اندازه‌گیری بر

## جدول ۵. شاخص‌های برازش پرسشنامه سقف شیشه‌ای در تحلیل عاملی تأییدی

Table 5. The Fit Indices of the Glass Ceiling Questionnaire in Confirmatory Factor Analysis

شاخص	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
$\chi^2/df$	کای اسکوئر نسبی	< ۵	۴/۷۶
RMR	ریشه میانگین توان دوم باقی مانده	< ۰/۱	۰/۰۸
GFI	شاخص نیکویی برازش	> ۰/۹	۰/۹۳
NFI	شاخص برازش نرم شده	> ۰/۹	۰/۹۷
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> ۰/۹	۰/۹۴
IFI	شاخص برازش افزایشی	> ۰/۹	۰/۹۱
TLI	شاخص تاکر- لویز	> ۰/۵	۰/۷۲

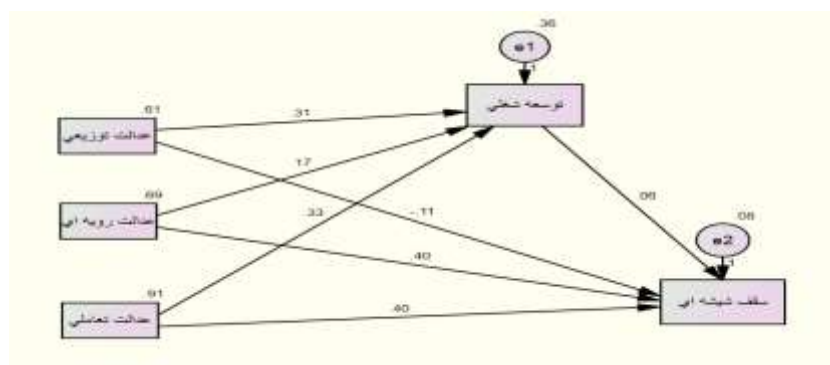
علاوه بر پرسشنامه سقف شیشه‌ای، برای پرسشنامه توسعه مسیر شغلی و پرسشنامه عدالت سازمانی تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفته است، اما جهت پرهیز از تفصیل گویی اشاره نگردید.

توسعه مسیر شغلی دارای پنج گویه بوده که بار عاملی تمامی آن‌ها از ۰/۳ بیشتر است (به ترتیب برابر با ۱، ۱، ۰/۵۵، ۰/۴۴ و ۰/۳۳). عدالت سازمانی به ازای هر سه مؤلفه دارای شش گویه بوده (در کل ۱۸ گویه) که بار عاملی تمامی آن‌ها از ۰/۳ بیشتر است. بنابراین تمام سؤالات در تحلیل شرکت داده شدند. مقدار محاسبه شده آماره مجذور خی برای پرسشنامه توسعه مسیر شغلی ۴/۴۳ و برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۳/۲۳ می‌باشد که از عدد ۵ کمتر است. شاخص‌های GFI، NFI، CFI، IFI، برای پرسشنامه توسعه مسیر شغلی و پرسشنامه عدالت سازمانی از ۰/۹

بیشتر بوده لذا از برازش مناسبی برخوردار هستند. در مدل ساختاری شکل ۲، اثرات مستقیم و غیرمستقیم

متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته قابل مشاهده است.

مهم‌ترین آماره برازش، آماره مجذور خی ( $\chi^2$ ) است، این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه می‌گیرد. این آماره به حجم نمونه بسیار حساس است و بنابراین در نمونه‌های با حجم بالا، بر درجه آزادی تقسیم می‌شود و در صورتی که از ۵ کمتر باشد، مناسب قلمداد می‌شود. همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار محاسبه شده ۴/۷۶ است که از عدد ۵ کمتر است. شاخص دیگر RMR می‌باشد که باید از عدد ۱ کمتر باشد و هر چه به عدد صفر نزدیک‌تر باشد از برازش بهتری برخوردار خواهد بود مقدار به دست آمده در اینجا ۰/۰۸ است که مناسب و قابل قبول می‌باشد. شاخص‌های GFI، NFI، CFI، IFI، که هرچه از ۰/۹ بیشتر باشند از برازش خوبی برخوردار هستند. مقدار به دست آمده در جدول ۵ به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۹۷، ۰/۹۴ و ۰/۹۱ است که قابل قبول می‌باشد. شاخص TLI (شاخص تاکر- لویز) که هرچه از ۰/۵ بیشتر باشد از برازش خوبی برخوردار است. مقدار به دست آمده در جدول ۵ برابر ۰/۷۲ است که قابل قبول می‌باشد.



شکل ۲. نمودار تحلیل مسیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

Figure 1. Path Analysis Chart of Direct and Indirect Effects of Independent Variables on Dependent Variable

نیکویی برازش (GFI)، برازش نرم شده (NFI)، مقایسه‌ای (CFI)، افزایشی (IFI) و شاخص تاکر- لویز (TLI) استفاده گردید. نتایج تحلیل در جدول ۶ ارائه شده است.

## برازش مدل معادلات ساختاری

جهت تدوین مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار آموس، الگوی مسیر و روابط بین متغیرها ترسیم شد و برای حصول اطمینان از برازش کلی مدل اندازه‌گیری بر داده‌ها از شاخص‌های چون

جدول ۶. شاخص‌های سنجش برازندگی مدل اندازه‌گیری

Table 6. Indicators for Assessing the Suitability of the Measurement Models

شاخص	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده	شاخص	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
$\chi^2/df$	< 5	3/10	CFI	> 0/9	0/92
RMR	< 0/1	0/065	IFI	> 0/9	0/90
GFI	> 0/9	0/93	TLI	> 0/5	0/52
NFI	> 0/9	0/97			

## تحلیل مسیر

در مقاله حاضر بعد از بررسی و سنجش شاخص‌های برازش مدل و تأیید الگو، برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای مورد بررسی از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار Amos Graphics استفاده گردید.

مقدار محاسبه شده آماره مجذور خی ۳/۱۰ می‌باشد که از عدد ۵ کمتر است. شاخص RMR ۰/۰۶۵ است که مناسب و قابل قبول می‌باشد. مقدار به دست آمده برای شاخص‌های GFI، CFI، NFI، IFI، به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۹۷، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ است که از برازش خوبی برخوردار بوده و قابل قبول می‌باشد. هرچه از ۰/۵ بیشتر باشد از برازش خوبی برخوردار است. مقدار به دست آمده برای شاخص TLI برابر ۰/۵۲ است که قابل قبول می‌باشد.

جدول ۷. تحلیل مسیر سقف شیشه‌ای براساس متغیرهای مستقل

Table 7. Analysis of the Path of the Glass Ceiling based on Independent Variables

اثرات تحلیل نشده	اثرات تحلیل شده	نوع اثر			متغیرها
		اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مستقل
0/80		-0/9	0/02	-0/11	عدالت توزیعی
	0/20	0/42	0/02	0/40	عدالت تعاملی
		0/41	0/01	0/40	عدالت رویه‌ایی
		0/06	-	0/06	توسعه مسیر شغلی

- براساس فرضیه دوم و پنجم، اثر مستقیم سازه کاهش عدالت تعاملی ادراک شده بر سقف شیشه‌ای، ۰/۴۰ درصد و از طریق متغیر میانجی توسعه مسیر شغلی دو درصد (۰/۳۳ × ۰/۶٪) تأثیر معناداری بر سقف شیشه‌ای داشته است. در مجموع اثرات کل سازه کاهش عدالت تعاملی ادراک شده بر سقف شیشه‌ای ۴۲ درصد و معنادار بوده است.

- براساس فرضیه سوم و ششم کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده ۴۰ درصد تأثیر مستقیم و معناداری (در سطح معناداری  $p=0/05$ ) بر مسئله پژوهش داشته است. متغیر مذکور از طریق سازه توسعه مسیر شغلی نیز تنها یک درصد (۰/۱۷ × ۰/۶٪) تأثیر معناداری بر سقف شیشه‌ای داشته است. اثر کل متغیر مستقل بر متغیر وابسته ۴۱ درصد بوده است.

- اثر مستقیم توسعه مسیر شغلی بر سقف شیشه‌ای ( $\beta=0/06$ ) در سطح  $p=0/95$  معنادار بوده است.

- با مقایسه اثرات مستقیم متغیرهای مستقل مورد بررسی بر متغیر وابسته می‌توان ادعان کرد که سقف شیشه‌ای بیش از هر چیزی متأثر از کاهش عدالت تعاملی و رویه‌ای ادراک شده است.

نتایج تحلیل مسیر (شکل ۲ و جدول ۷) نشان داد:

- براساس فرضیه اول، ضریب تأثیر مستقیم استاندارد شده مسیر میان متغیر برون‌زای کاهش عدالت توزیعی ادراک شده و سقف شیشه‌ای (-۰/۱۱) نشان‌دهنده تأثیر منفی کاهش عدالت توزیعی ادراک شده در تبیین سقف شیشه‌ای می‌باشد. به بیان دیگر با افزایش یک واحد متغیر برون‌زا، به میزان ۱۱ درصد متغیر درون‌زا (سقف شیشه‌ای) کاهش خواهد یافت. از سوی دیگر (براساس فرضیه چهارم) دو ضریب ۳۱٪ و ۰/۶٪ درصد نیز نشان می‌دهند که متغیر کاهش عدالت توزیعی ادراک شده به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی توسعه مسیر شغلی به میزان ناچیز دو درصد (۰/۳۱ × ۰/۶٪) بر متغیر سقف شیشه‌ای تأثیر مثبت دارد. توسعه مسیر شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بخشی از اثر کاهش عدالت توزیعی ادراک شده را منوط به حضور خود می‌کند به عبارتی توسعه مسیر شغلی در این فرضیه به‌عنوان متغیر میانجی جزئی ایفای نقش می‌کند. در مجموع اثرات کل متغیر یاد شده بر سقف شیشه‌ای معنادار منفی (-۰/۹) بوده است.

- یافته‌های پژوهش نشان داد که در کل، میزان توان متغیرهای مستقل مورد استفاده در پژوهش حاضر برای تبیین میزان تغییرات متغیر سقف شیشه‌ای ۲۰ درصد بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر و پایش نقش میانجی‌گری توسعه مسیر شغلی در رابطه کاهش عدالت سازمانی ادراک شده با سقف شیشه‌ای در میان کارکنان زن آموزش و پرورش شهرستان هشتگرد بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها و محاسبه ضرایب مسیر به ترتیب به روش تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آموس انجام شد. یافته‌های این پژوهش دارای ظرفیت علمی مبنی بر حمایت از این فرضیه اصلی را داشت که «توسعه مسیر شغلی بر رابطه بین کاهش عدالت سازمانی ادراک شده (و ابعادش) با سقف شیشه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد.

امروزه کشورها برای رشد و توسعه خود نیازمند استفاده از تمام ظرفیت منابع خود از جمله منابع انسانی هستند. زنان به‌عنوان نیمی از افراد هر جامعه یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور می‌باشد و مشارکت جدی آنان کلید رشد و ترقی کشورها محسوب می‌شود.

در بررسی‌هایی که در زمینه پژوهش‌ها انجام شده صورت گرفت، می‌توان ادعان کرد که یافته‌های این پژوهش به‌طور نسبی با یافته‌های محققانی نظیر نصیری و ولیک بنی و بهشتی‌راد (۱۳۹۳)، فرحبخش و همکاران (۱۳۹۵) و نیری (۱۳۹۸) سازگار و همسو است. از مطالعه عدالت در محیط‌های کاری به‌عنوان متغیر تبیین‌کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف استفاده شده است (ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها، احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار دهد. به علت گستردگی پیامدهای رعایت عدالت، بررسی آثار درک از عدالت در سازمان‌ها توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی/ صنعتی را به خود جلب کرده است (متدین، ۱۳۹۰).

براساس تحلیل فرضیه اول، دوم و سوم می‌توان بیان کرد اگر بانوان هر سازمانی از میزان عدم برقراری عدالت، ادراک کاهشی داشته باشند، پدیده سقف شیشه‌ای را بیشتر ادراک خواهند کرد. در چنین سازمان‌هایی باید انتظار داشت که بانوان از سازوکار ترفیع،

منصفانه بودن برنامه کاری، میزان سطح حقوق، میزان پاداش‌های دریافتی و سطح مسئولیت‌های کاری ادراک عدالت پایینی داشته باشند و تلقی شیوع اطلاعات نادرست، عدم شفافیت، اشتباه محاسباتی تصمیم‌گیری - رفتاری و خطای شناختی در اذهان خود به همراه داشته باشند. این امر موجب خواهد شد در همه موارد لزوماً تصمیمات منطقی اتخاذ نگردیده و تحت تأثیر سوگیری‌های تصمیم‌گیری قرار گرفته شود. شناخت این سوگیری‌ها به مدیران می‌تواند کمک کند تا آثار آن را شناخته و به آن‌ها قدرت بیشتری دهد تا بر مقوله سقف شیشه‌ای غلبه کنند. نتایج پژوهش ارزشی و شیخ شبانی (۱۳۸۸) نشان داد که در پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی، متغیرهای عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی، انگیزه علاقه به سازمان و انگیزه مدیریت برداشت و در پیش‌بینی رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد، متغیرهای عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و انگیزه ارزش‌های اجتماع یار نقش داشتند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم، پنجم و ششم تحقیق نشان داد که توسعه مسیر شغلی بر رابطه کاهش عدالت توزیعی، کاهش عدالت تعاملی و کاهش عدالت رویه‌ای ادراک شده با سقف شیشه‌ای تأثیر (اثر غیرمستقیم) مثبت و معناداری دارد. عدالت توزیعی به عدالت ادراک شده از تخصیص منابع، بازده‌ها و دریافتی‌های یک شخص یا یک صنف در مبادلات اجتماعی مربوط می‌شود که بر ستاده‌ها (مثل افزایش حقوق)، قوانین تخصیص‌دهنده منابع و پایگاه اجتماعی افراد (مثل ارتقا به یک منصب اداری) تأکید دارد. عدالت رویه‌ای، به عدالت ادراک شده در فرآیند و رویه تخصیص منابع سازمانی معروف است. زمانی که کارکنان درک می‌کنند که با آن‌ها عادلانه رفتار می‌شود و در پاداش‌ها منصفانه سهمیم می‌شوند (عدالت توزیعی) و به آن‌ها فرصت ابراز عقاید و نقطه‌نظرهایشان در روندها داده می‌شود (عدالت رویه‌ای) ادراک شکاف جنسیتی کاهش و موجبات حضور بانوان در جایگاه‌های عالی مدیریتی را افزایش می‌دهد. توسعه مسیر شغلی می‌تواند با افزایش ادراک عدالت توزیعی و رویه‌ای، موانع نامرئی، محدودیت نظام‌مند و سقف شیشه‌ای که در راه پیشرفت، ارتقا و دست‌یابی بانوان شایسته به جایگاه‌ها و پست‌های بالای مدیریتی که به شکل غیرمنصفانه‌ای ایجاد شده را مرتفع نماید. در سال‌های اخیر، با افزایش سطح تحصیلات زنان در جامعه، نگرش آن‌ها نیز تغییر نموده و به اهمیت فرصت‌های از دست رفته آگاه شده‌اند. امروزه عواملی مانند گسترش آموزش عمومی، ورود درصد زیادی از زنان به عرصه آموزش عالی، ازدواج دیررس و افزایش هزینه‌های زندگی باعث حضور چشمگیر زنان در عرصه‌های کار و فعالیت شده است. با وجود این و برخلاف افزایش کمی آن‌ها در بازار کار، میزان حضورشان در رده‌های مدیریتی

شیشه‌ایی را فراهم کرده و باعث افزایش بهره‌وری، کاهش جابه‌جایی نیروی کار و توسعه اقتصادی پایدار مبتنی بر دانش گردد. تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران کشوری به ضرورت و اهمیت موضوع پژوهش واقف بوده و درصدد به‌کارگیری سازوکارهایی برای افزایش سهم مشارکت زنان در پست‌ها و سمت‌های ارشد مدیریتی هستند تا بدین‌وسیله شاهد رشد و بالندگی بانوان همگام با مردان و افزایش ظرفیت‌های لازم برای تصدی پست‌های مدیریتی به‌وسیله آن‌ها باشیم.

### پیشنهادها

- سازمان‌ها باید منابع کافی در اختیار کارکنان برای عملکرد مطلوب آن‌ها قرار بدهند؛ این منابع شامل اطلاعات، منابع مادی، آموزش و توسعه کارکنان می‌شود.
- نسبت به شناخت ویژگی‌ها، نیازها، علایق و سطح رشد و بلوغ و مسئولیت‌پذیری زنان در سازمان اقدام کرده و متناسب با شرایط و مقتضیات سازمانی موجود خود، به انتخاب شیوه و سبک مناسب عدالت سازمانی در کارکنان مبادرت نمایند.
- سازمان‌ها باید با برنامه‌ریزی مناسب برای توسعه مسیر شغلی از نتایج مثبت آن در سازمان بهره‌مند شده و اطمینان حاصل کنند که تمام اهداف سازمان به‌وسیله کارکنان به‌درستی درک شده است.
- براساس نظر غالب مدیران اعم از زن و مرد، رسیدن زنان به پست‌های کلیدی هم خود آنان و هم جامعه را منتفع می‌سازد، از این‌رو پیشنهاد می‌شود موانع ساختاری و فرهنگی این امر رفع و شرایط مناسب برای ترفیع بهینه فراهم شود تا در آن‌ها احساس مؤثر بودن، کارآمدی و موفقیت رشد یابد.
- حمایت دولت در جهت استقرار اصل شایسته‌سالاری در انتصاب‌ها، برابری حقوق و مزایا برای همه شاغلان بدون در نظر گرفتن جنسیت.
- از بین بردن سقف شیشه‌ای فرآیندی آرام و تدریجی خواهد بود که تغییر آن نیاز به زمان و فرهنگ‌سازی دارد. در این راستا، معرفی بیشتر مدیران زن موفق در حوزه در رسانه‌ها و توجه بیشتر به شایسته‌سالاری به‌جای مردسالاری در سازمان آموزش و پرورش، می‌تواند راهکاری مهم و اثرگذار باشد.

### سپاسگزاری

برخود لازم می‌دانم از کلیه افرادی که در طی انجام این پژوهش همکاری داشتند، تشکر و قدردانی نمایم.

ناچیز است (فرحبخش و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج حاصل از فرضیه‌های چهارم و پنجم نشان داد که یافته‌های این پژوهش به‌طور نسبی با نظرات، ایده‌ها و برخی از یافته‌های فرحبخش و همکاران (۱۳۹۵) همسویی مستقیم و با برخی از یافته‌های موفق و همکاران (۱۴۰۱) و سجادیخواه و سلاجقه (۱۳۹۵) همسویی غیرمستقیمی دارد.

اگر سازمان فرآیندهای تخصیص خود را به صورت منصفانه تنظیم کند (با رعایت شروطی چون: دقت، مداومت در اجرا، پرهیز از تعصب، کل‌نگری، قابل تصحیح و رعایت اصول اخلاقی) هیچ‌یک از کارکنان احساس بی‌عدالتی نخواهند کرد. توجه به اهمیت عدالت رویه‌ای، رویه‌های مربوط به پندارهایی نادرست در خصوص برنامه‌های تبعیض، ترفیع بانوان، عدم حضور آنان در پست‌های مدیریت اجرایی و انگاشته شدن مدیران زن به مانند تهدیدی مستقیم برای فرصت‌های پیشرفت مردان، مرخصی‌های مربوط به خانواده برای کارکنان (مانند مرخصی زایمان)، کیفیت زندگی کاری بانوان و مانند آن را بررسی می‌کند. یافته‌های به دست آمده از پژوهش حاضر در خصوص موارد فوق با پژوهش‌های تابع بردبار و همکاران (۱۳۹۴) و عبدالهی و بهرامی (۱۳۹۲) همسوئی دارد.

علاوه‌بر نتایج و فرآیند تخصیص، رفتار بین فردی (رفتار مدیر یا سرپرست با کارکنان) و مطلع بودن کارکنان از نتایج و روش‌های کاری سازمان نیز بخش مهمی از ادراک عدالت است (عدالت تعاملی ادراک شده) که با عنوان عدالت اطلاعاتی (مانند شفاف‌سازی در مورد تصمیمات ترفیع رتبه کارکنان) و عدالت بین فردی (رفتار صادقانه، احترام‌آمیز و مؤدبانه با کارکنان) شناخته می‌شود. عدالت تعاملی ادراک شده با متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و توسعه مسیر شغلی و رضایت شغلی سروکار دارد. نتایج تحلیلی این پژوهش به هم‌راستایی خود با یافته‌های ذوالفقاری نصرآبادی (۱۳۹۶) و سیدجوادی (۱۳۸۷) اذعان دارد.

به‌طور کلی می‌توان بیان داشت که ادراک از چرایی و چگونگی تخصیص منابع و کیفیت رفتاری و اطلاعاتی بانوان از طریق بهسازی توسعه مسیر شغلی و ایجاد رابطه منطقی بین مهارت‌های مبتنی بر دانش خودآگاهی، دانش روابط بین فردی و شناخت محیطی قابل‌پذیرش در قالب نگرش‌های کاری مثبت، می‌تواند موجبات ساختار شکنی هنجارهای تبعیضی ناکارآمد گذشته، حذف ارزیابی‌های نامطلوب، مرتفع کردن موانع ساختگی، واگذاری مشاغل چالش‌برانگیز به بانوان و در نهایت شکستن سقف

### References

- Abdulahi, B., & Bahrami, A. (2013). Investigating the Relationship between the Quality of Life and Career Path Stages (Esfahan Zob Ahan Organization Employees).

- Development and Transformation Management Quarterly*, (12), 13-20. (In Persian)
- Adcolla, D.F. (2011). Career management in information technology: a case study. *Career Development International*, 7(3), 142 - 158.
- Alizadeh, M. (2010). The Role of Women's Employment in Development. *Women and Culture Scientific Research Quarterly*, 2(5), 49-59. (In Persian)
- Amooabdullahi, F. (2015). Management of Women under the Glass Ceiling. *Payam Zan Magazine*, N. 277. (In Persian)
- Arshadhi, N., & Hashemi Sheikh Shabani, S. (2009). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Motivations of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Citizenship Behavior in an Industrial Organization. *Journal of Psychological Achievements (Educational Sciences and Psychology)*, 16(2), 219-236. (In Persian)
- Bakker, S. R., & Hendriks, P. H., & Korzilius, H. P. (2022). Let it go or let it grow?—Personal network development and the mobilization of intra-organizational social capital. *Social Networks*, (68), 179-194.
- Borumand, M., kotharneshan, M. R., Gholami, B. (2010). the relation of organizational justice and conflict management style. *Police Human Development Bimonthly*, 7(32), 73-84. (In Persian)
- Colquitt, J. (2005). How should organizational justice be measured? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds). *Handbook of [organizational justice]*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of applied psychology*, 69(2), 252.
- Cotter, David, & Joan A. Herman, & Seth M. Ovadia, & Reeve Vanneman. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 82-655.
- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (2000). Women in management: current research issues volume II. *Women in management: Current research issues*, 2, 1-8.
- DeConinck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employee' Level of Trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Farah Bakhsh, S., Nick P, I., & Ghanbari, R. (2016). The Effect of the Glass Ceiling on Women's Creative Ideas by Moderating the Variable of Self-Concept. *Women in Development and Politics*, 14(2), 161-180. (In Persian)
- Gallardo-Perez, J., Romero-Moraleda, B., Paredes-Hernandez, V., & León-Quismondo, J. (2021). The Glass Ceiling in the Sport Industry: Spanish Version of the Women as Managers Scale (WAMS). *Sexes*, 2(2), 163-173.
- Ghasemizadeh, M. (2014). *Investigating the Relationship between Career Path Planning and Management on Commitment and Job Satisfaction, a Case Study of the Police Force of Lorestan Province*. Dissertation for Obtaining the Degree of Master of Transformation Management, Naraq Branch Azad University. (In Persian)
- Golparvar, M., & Wathghi, Z. (2011). role of perceptual- affective strain on determining the interaction of organizational injustice dimensions for positive and negative behaviors: Introducing the perceptual and affective strain theory (PAST). *Knowledge and research in applied psychology*, 12(43), 4-16. (In Persian)
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications.
- Hosseinpour, M., Rezaei, B., & Khodaei, A. (2021). The Role of Spouses in Women's Entrepreneurship Ecosystem with a Hybrid Approach. *Women in Development and Politics*, 19(3), 351-371. (In Persian)
- <https://databank.worldbank.org>.
- Kianfar, F., & Adina, Z. (2021). Career Development Factors of Women Entrepreneurs in Iran. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(52). 156-171. (In Persian)

- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. Academic Internet Publishers Incorporated.
- Malek Ara, M. (2020). The Effect of the Glass Ceiling on the Promotion of Women's Managerial Position. *Journal of Contemporary Research in Science and Research*, 2(17), 32-42. (In Persian)
- Martell, R. F., Parker, C., Emrich, C. G., & Crawford, M. S. (1998). Sex Stereotyping in the Executive Suite: "Much Ado About Something". *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(1), 127-138.
- Mawafaq, M., Nazari, R., & Shahriari, N. (2022). Explaining the Dimensions of the Glass Ceiling over the Management of Women in Sports (Qualitative Approach: Meta Synthesis). *Journal of Women in Development and Politics (Women's Research)*, 20(1), 109-130. (In Persian)
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.
- Miller, L. (2021). The Professional Struggles of Contemporary Korean Women: Origins and Consequences of the Glass Ceiling.
- Mohammadi, M. (2006). Women's Employment and its Role in the country's Development. *Journal of Danesh Pajuhan*, 9, 1-10.
- Molaei, P., Alvani, S.M., zahedi, S.S., Alinejad, A.R. (2020). A meta-analysis on the obstacles to women's promotion to the levels of governance in Iranian government agencies, *the Faculty of Educational Sciences and Psychology*, 12(42), 109-130.
- Mollay, P., Alwani, S. M., Zahedi, S., & Alinejad, A. (2020). A Meta-Analysis on the Identification of Obstacles to the Promotion of Women to Management Levels in Iran's Government Organizations. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 12(42), 199-224. (In Persian)
- Morrison, A. M., White, R. P., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largestcorporations?.* Pearson Education.
- Morrison, R.F., & Hall, D.T. (2006) Career adaptability. Ln: Hall DT(editor). *Careers in and out of organization Thousand oaks CA: Sage.*
- Motadein, E. (2011). *The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment: a Case Study of Female Teachers in Naqdeh City.* Master's Thesis in Educational Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University. (In Persian)
- Movafagh, M., Nazari, R., & Shahriary, N. (2022). Explaining the Dimensions of Glass Ceiling over Women's Management in Sports (Qualitative Approach: Meta Synthesis). *Women in Development and Politics*, 20(1), 109-130. (In Persian)
- Naami, A., & Shokrkon, H. (2004). The Simple and Multiple Relationships of the Organizational Justice with the Job Satisfaction of the Personnel of an Industrial Orga. *Psychological Achievements*, 11(1 & 2), 57-70. (In Persian)
- Nasiri Walik Bani, F., Beheshtirad, R. (2015). Investigating the role of the glass ceiling on perceived organizational justice reduction (A case study of female staff of Urmia University) *Social Psychological Studies of Women*, 12(4), 149-172. (In Persian)
- Nasrasafhani, A., Shabani Naftchali, J., & Khazaeipool, J. (2013). Investigating the Effect of Perceived Organizational Justice on the amount of Social Capital of the Studied Employees of Nowshahr Health Network. *Applied Sociology*, 24(2). 184-165. (In Persian)
- Nayeri, S. (2019). The Antecedents of Gender Stereotypical Attitude towards Females in Management, *Organizational Resource Management Research*, 9(3), 65-94. (In Persian)
- Nik P, I. (2005) The Time and Challenges of Accepting Management in Education. *Daneshvar Behavior magazine*, 12(15), 45-62. (In Persian)
- Phelps, R. E., & Constantine, M. G. (2001). Hitting the roof: The impact of the glass-ceiling effect on the career development of African Americans. *Career counseling for African Americans*.



- Pourkiani, M. & Shuai, F. (2017). Investigating the Career Problems of Women in Managerial Positions, *Bagheral Uloom Research Institute*, (<http://www.pajoohe.ir>). (In Persian)
- Rafatjah, M., & Khairkhah, F. (2013). Issues and Challenges of Women's Employment in Iran from the Point of View of those Working in Managerial Positions. *Socio-Cultural Development Studies Quarterly*, 1(2), 130-156. (In Persian)
- Sajjadikhah, G., & Selajege, S. (2016). Investigating the Relationship between Management, Career Planning and the Career Development of Faculty Members of Medical and Non-Medical Sciences Universities in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad Provinces. *Armaghan Danesh Journal*, 21(7), 718-729. (In Persian)
- Seyed Javadin, S. R., Taheri Attar, G., & Farahi, M. M. (2008). Knowing How the Dimensions of Organizational Justice affect Various Aspects of Job and Organizational Satisfaction. *Business Management*, 1(1), 55-70. (In Persian)
- Simonsen, P. (1997). Promoting development culture in your organization. *PalOAlto: Davies Black*. 6-7.
- Smith, P. (2012). Connections between women's glass ceiling beliefs, explanatory style, self-efficacy, career levels and subjective success.
- Tabatabaie, F., Kamani, S. M. H., & Manoochehri, B. (2015). Investigating the Relationship between Belief in the Glass Ceiling and Mental Success of Female Employees in Shiraz Municipality. *Women and Society Scientific-Research Quarterly*, 6(4), 125-143. (In Persian)
- The Official Newspaper of the Islamic Republic of Iran. (2017/04/10). *WWW.DASTOUR.IR*, number 20995. (In Persian)
- Wieand, P. (2002). Drucker's Challenge: Communication and the Emotional Glass Ceiling. *Ivey Business Journal*. 66(5), 32-37.
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling. Women in management.
- 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.
- Zulfiqari Nasrabadi, F. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Pars Port Terminal Employees. *Maritime Transport*, 3(4), 81-87. (In Persian)