

## ارتباط بین صخره شیشه ای با رضایت شغلی و خلاقیت در کارکنان زن دستگاه های اجرایی استان گلستان

حسن ثناگو

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

Hasannsa53@gmail.com

### چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین صخره شیشه ای با رضایت شغلی و خلاقیت در کارکنان زن دستگاه های اجرایی استان گلستان بود. جامعه آماری کلیه مدیران زن دستگاه های اجرایی استان گلستان بودند که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد و داده ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که بین صخره شیشه ای با رضایت شغلی و خلاقیت رابطه منفی معنی داری وجود دارد. با توجه به یافته ها پیشنهاد می شود با روشن نمودن هدف، رسالت و مسیر استراتژیک سازمان به شفاف سازی برنامه های سازمان برای کارکنان توجه نموده و موجب کاهش صخره شیشه ای شوند. همچنین پیشنهاد می شود به منظور تقویت علاقه و اشتیاق زنان مکانیسم های مناسب مانند، پاداش دهی، تشویق و به خصوص ارتقای پست سازمانی برای زنان شاغل در نظر گرفته شود.

واژه های کلیدی: صخره شیشه ای، رضایت شغلی، خلاقیت

## مقدمه

امروزه در عصری زندگی می‌کنیم که سازمان‌ها با تشکیلات پیچیده کوچک و بزرگ پیرامون ما را فرا گرفته‌اند و قسمت اعظم نیازهای گوناگون ما را تامین می‌کنند. واژه سازمان به عنوان کلیدی‌ترین اصطلاح در علم مدیریت عبارت است از پدیده‌ای اجتماعی که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود نسبتاً مشخصی است که هدف یا اهداف معینی را بر اساس برخی اصول مبانی دنبال می‌کند. همچنین نیروی انسانی کارآمد شاخص اصلی برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد و جبهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. بنابراین کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد (فانی و حسین نژاد، ۱۳۸۱). سازمان‌ها وجه انکار ناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند ماهیت جوامع تحت تاثیر سازمان‌ها قرار دارد که آن‌ها نیز به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می‌گیرند. اگرچه این سازمان‌ها براساس اهداف گوناگونی هدایت می‌شوند اما اداره و هدایت آن‌ها بر پایه تلاش‌های جسمانی و روانی نیروی انسانی است. نیروی انسانی یکی از با ارزش‌ترین منابع برای حصول اهداف هر سیستم و سازمانی است و به عنوان یکی از مهمترین سرمایه‌های اصلی هر سازمان است و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد (تذهیبی و همکاران، ۱۳۸۹). نقش منابع انسانی به گونه‌ای است که می‌توان اظهار داشت هر قدر استراتژی و تکنولوژی سازمان پیچیده باشد باز هم عامل موفقیت آن عامل انسانی است و هرچه فشارهای رقابتی اقتصادی جهانی بیشتر شود، مدیریت ماهرانه نیروی انسانی بیش از هر زمان دیگری اهمیت می‌یابد (رضائیان، ۱۳۷۳). در این میان رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمام سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است (تذهیبی و همکاران، ۱۳۸۹). رابینز (۱۹۹۵) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. اسپکتور معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد که از ارزیابی شخص از شغل خود ناشی می‌شود (فیصل حسن و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین سازمان‌های امروزی نیاز به نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخگو دارند و از سوی دیگر جذب و انتخاب این نیروها از چالش‌های مهم مدیریت است (هوی و فرگوسن، ۱۹۸۵). زنان مدیر در کشور ایران با پدیده صخره شیشه‌ای مواجه‌اند و عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره شیشه‌ای شامل: ویژگی‌های زنان در رهبری، طرفداری درون‌گروهی مردان، عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه‌های مردانه سازمان، فقدان شبکه‌های حمایتی برای سازمان و همچنین صخره شیشه‌ای به ناکارآمدی زنان در مشاغل مدیریتی منجر می‌شود که خود پیامدهای فردی و سازمانی در پی دارد (صداقتی فرد، ۱۳۹۰). وجود صخره شیشه‌ای مانع توسعه و موفقیت شغلی زنان به شمار می‌رود (بومبولا، ۲۰۱۳). حضور زنان در پست‌های مدیریتی تا حد زیادی به نحوه نگرش و برخورد کارکنان وابسته است، بنابراین احتمال می‌رود که هر چه این موانع بیشتر باشند بر سایر متغیرهای سازمان مانند رضایت شغلی و خلاقیت اثر منفی بگذارد. از این رو هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین صخره شیشه‌ای با رضایت شغلی و خلاقیت در کارکنان زن دستگاه‌های اجرایی استان گلستان بود.

## روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه مدیران زن دستگاه‌های اجرایی استان گلستان بودند که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه‌گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ‌گویی به آزمون‌ها برای شرکت‌کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی‌های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود.

برای اندازه گیری برای سنجش صخره شیشه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته نصیری ولیک نبی و همکاران (۱۳۹۳) بهره گرفته شد. این پرسش‌نامه حاوی ۱۵ گویه است که بر اساس طیف پنج نقطه‌ای لیکرت تکمیل می‌گردد. روایی این پرسش‌نامه مورد تأیید واقع شده است همچنین میزان پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0.87$  گزارش شده که حاکی از پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است. سنجش خلاقیت بر اساس مدل تورنس (۱۹۷۹) شامل چهار بعد سیاسی، انعطاف، ابتکار و بسط با جزئیات در ۱۵ سوال بود. روایی پرسش‌نامه مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث (۱۹۵۱) برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرش‌های خود را نسبت به شغلشان بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص کنند. در گویه‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸) برای گزینه به شدت مخالفم، مخالفم، بلاتکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵. منظور شده است و بقیه گویه‌ها به صورت معکوس نمره گذاری شده است. به این ترتیب حداقل نمره کل گویه‌های این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط مختاری (۱۳۷۳) به روش دو نیمه کردن  $0.78$  و عبدالله زاده و کرم رودی (۱۳۷۳) با استفاد از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی آن را معادل  $0.93$  گزارش شده است (مقیمی، ۱۳۸۳). در این تحقیق مقدار  $\alpha$  کرونباخ برای متغیر رضایت شغلی  $0.82$  بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید.

### نتایج

در جدول ۱ ویژگی‌های توصیفی شرکت کنندگان در تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج مربوط به متغیرهای دموگرافیک و زمینه‌ای شرکت کنندگان در تحقیق

فراوانی	
۵۵	فوق دیپلم
۱۲۸	لیسانس
۲۰۱	فوق لیسانس
۲۱	$30 <$
۱۰۵	$30-40$
۲۰۱	$41-50$
۵۷	$>50$
۳۸	$10 <$
۱۸۵	$10-20$
۱۶۱	$>20$

جهت بررسی رابطه بین متغیرها از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است. یافته‌ها نشان داد که بین صخره شیشه‌ای با رضایت شغلی و خلاقیت مدیران زن رابطه منفی معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

رضایت شغلی	خلاقیت		
$-0.47$	$-0.53$	r	صخره شیشه‌ای
$0.001$	$0.001$	p	

نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به صخره شیشه‌ای با رضایت شغلی و خلاقیت مدیران زن در جدول ۳ ارائه شده است. می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای رضایت شغلی و خلاقیت مدیران زن معنادار می‌باشند ( $p < 0/05$ ). بر اساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون رضایت شغلی بر اساس صخره شیشه‌ای از لحاظ آماری معنادار است، طوری که صخره شیشه‌ای توان

پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۲۸ درصد از تغییرات رضایت شغلی است. در مدل دوم، مدل رگرسیون خلاقیت بر اساس صخره شیشه‌ای از لحاظ آماری معنادار است، طوری که صخره شیشه‌ای توان پیش‌بینی خلاقیت را دارد و در مجموع قادر به تبیین ۲۳ درصد از تغییرات خلاقیت است.

جدول ۳: خلاصه نتایج مدل رگرسیون برای تبیین اثربخشی رضایت شغلی و خلاقیت مدیران بر اساس صخره شیشه‌ای

مدل - متغیرهای پیش‌بین	F	R	R <sup>2</sup>	B	$\beta$	t
مدل ۱: رضایت شغلی	۱۶۲/۱۴	۰/۵۳	۰/۲۸			
مقدار ثابت				۱۱۴/۵۲۱		۱۸/۵۸۲
صخره شیشه‌ای				-۲/۵۲۴	-۰/۵۳۱	-۱۱/۷۵۶
مدل ۲: خلاقیت	۱۱۲/۷۵۲	۰/۴۷	۰/۲۳			
مقدار ثابت				۱۲۸/۳۴		۲۶/۱۴
صخره شیشه‌ای				-۳/۷۴۶	-۰/۴۷	-۱۳/۶۲۵

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین صخره شیشه‌ای با رضایت شغلی و خلاقیت در کارکنان زن دستگاه‌های اجرایی استان گلستان بود. یافته‌ها نشان داد که بین صخره شیشه‌ای با رضایت شغلی و خلاقیت رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات گذشته همخوانی دارد. برای مثال فرح‌بخش، نیک‌پی و قنبری (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان با تعدیل‌گری متغیر خودپنداره پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان تأثیر دارد و همچنین بین این دو متغیر همبستگی منفی وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری نشان داد که متغیر خودپنداره در رابطه با تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان شاغل در واحدهای ستادی ادارات استان لرستان نقش تعدیل‌کننده دارد. آزادان و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی وضعیت سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمان‌های ورزشی استان آذربایجان شرقی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین دیدگاه‌های زنان و مردان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان و جامعه‌پذیری ضعف تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوریکه زنان بیشتر از مردان به وجود سقف شیشه‌ای و مردان بیشتر از زنان به جامعه‌پذیری ضعف اعتقاد دارند. همچنین نتایج نشان داد سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر توانمندی، جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری اثرگذار است. نصیری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی در کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینا همدان پرداختند. نتایج به دست آمده گویای آن بود که اثر مستقیم صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی منفی و معنادار، اما اثر مستقیم این متغیر بر سکوت سازمانی مثبت و معنادار بوده است. همچنین، اثر سکوت سازمانی بر اشتیاق شغلی نیز منفی و معنادار بود. اثر غیر مستقیم صخره شیشه‌ای بر روی اشتیاق شغلی با میانجی‌گری سکوت سازمانی منفی و معنادار مشاهده گردید. در سال‌های اخیر حضور زنان در اجتماع و محیط‌های کاری افزایش یافته است. با وجود این، روند ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریت با پیشرفت‌های تحصیلی آنها هم‌خوانی ندارد و حضور زنان در سطوح عالی مدیریتی در بیشتر کشورها، به خصوص ایران، به دلیل موانع متعدد، ناچیز و کم‌رنگ است. موانع که در جوامع و سازمان‌ها و زمان‌های مختلف متفاوت است (غفوری و همکاران، ۱۳۹۶). زنان بخش مهمی از تامین سرمایه در بحث آموزش و پرورش اند. بدین لحاظ، توجه به نقش آنها از موضوعات اساسی توسعه و مشارکت اجتماعی و تربیتی به شمار می‌رود و ابزار مهمی در تحقق دیگر اهداف توسعه محسوب می‌شود. شاخص میزان اهمیت، اعتبار و حضور واقعی زنان در جوامع امروزی به منزله توسعه‌یافتگی کشورها مطرح شده است و توسعه پایدار مبتنی بر توانمندسازی زنان است. به طوریکه اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیت به عنوان لزوم تحقق توسعه تربیتی و اجتماعی تأکید کرده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد با افزایش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل افزایش می‌یابد (شیعه زاده، ۱۳۹۰). در بیشتر جوامع بشری، نرخ اشتغال و مشارکت زنان اندک

است و عوامل مانند رشد آموزش عمومی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشینی و افزایش هزینه های زندگی مشارکت آنها را در حوزه های کاری افزایش داده و نگرش ها را به قابلیت های زنان تغییر داده است. امروزه، بخش اعظم از نیروی انسانی سازمان ها را زنان تامین می کنند اما به رغم افزایش نرخ مشارکت آنها، میزان پست های بالای مدیریت آنها ناچیز است. به عبارت دیگر، آنها در سلسله مراتب سازمان تا جای خاص ارتقا می یابند و در آنجا به دلیل موانع ناشناخته و نامرئی متوقف می شوند. چالش های بسیاری هستند که افزایش فقر و کاهش برابری جنسیتی را باعث می شوند، نکته اساسی که در غالب بررسی ها مورد تاکید قرار می گیرد، این است که زنان به خاطر زن بودن بیشتر در معرض فقر قرار دارند. به علاوه نگران پیوستن زنان به گروه آنچه شیفر "فقیرترین فقرا" نام می نهد سبب طرح رویکردهای جدید در توسعه و جنسیت و اتخاذ تدابیری برای بهبود کارکردهای اساسی و مولفه های قابلیت زنان شده است. مفهوم اساسی و مشترک در این رویکردها و راهکارها مفهوم توانمندسازی زنان است. به گونه ای که برنامه توسعه سازمان ملل ارتقا برابری جنسیت و توانمندسازی زنان در سطح گسترده را به عنوان یک از اهداف کلیدی اعلامیه هزاره سوم اعلام کرده است. این بدین معنی است که اگر هدف حذف نابرابری های جنسیت عینیت پیدا نکند، تحقق اهداف هزاره سوم با دشواری زیاد مواجه خواهد بود (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶). با توجه به یافته ها پیشنهاد می شود با روشن نمودن هدف، رسالت و مسیر استراتژیک سازمان به شفاف سازی برنامه های سازمان برای کارکنان توجه نموده و موجب کاهش صخره شیشه ای شوند. همچنین پیشنهاد می شود به منظور تقویت علاقه و اشتیاق زنان مکانیسم های مناسب مانند، پاداش دهی، تشویق و به خصوص ارتقای پست سازمانی برای زنان شاغل در نظر گرفته شود.

## منابع

- تذهیبی، مهدی (۱۳۸۹). رضایت شغلی در کارکنان بخش مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی استان کرمانشاه. مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه نامه شماره ۷: صص ۶۴۹-۶۵۷.
- رضائیان، علی (۱۳۸۳). اصول مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- فانی، علی اصغر؛ حسین نژاد، حمید (۱۳۸۱). فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی و کشاورزی. مجله تدبیر، شماره ۱۳۰، ۴۲-۳۸.
- مقیم، محمد (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
- آزادان، مهدی؛ کوزه چیان، هاشم؛ بشیری، مهدی؛ نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۴)، وضعیت سقف شیشه ای و تاثیر آن بر کاهش توانمند سازی زنان در سازمان های ورزشی آذربایجان شرقی، پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۷، شماره ۱، ۴۹-۳۹
- شکوری، علی؛ رفعت جاه، مریم و جعفری، مع صومه (۱۳۸۶)، مولفه های توانمندی، زنان و تبیین عوامل موثر بر آنها، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱ دوره ۵
- شیعه زاده، الهه (۱۳۹۰)، شکستن سقف شیشه ای، فصلنامه عصر کیفیت، شماره ۲۱، ۴۹
- صداقتی فرد، مجتبی؛ خلیج اسدی، شدیده (۱۳۹۰). ارتباط شاخص های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. فصلنامه تازه های روان شناختی صنعتی و سازمانی، ۲(۶)، صص ۵۱-۳۹.
- غفوری، معصومه؛ ناصری فر، سونا و ناصری، دمیدرضا (۱۳۹۶). تاثیر راهبرد شکستن سقف شیشه ای در اثربخشی نیرویابی در بین کارکنان مدارس استثنای ناحیه ۴ مشهد، سومین همایش بین المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد. فرح بخش سعید، نیک پی ایرج، قنبری (۱۳۹۵). تاثیر سقف شیشه ای بر ایده های خلاقانه زنان با تعدیل گری متغیر خودپنداره. زن در توسعه و سیاست. ۱۴(۲). ۱۸۰-۱۶۱.
- نصیری ولیک بنی فخرالسادات و بهشتی راد رقیه (۱۳۹۳). بررسی نقش سقف شیشه ای بر کاهش عدالت سازمان اداریک شده (مطالعه موردی کارکنان زن دانشگاه ارومیه). مطالعات روان شناختی اجتماعی زنان. ۱۲(۴). ۱۴۹-۱۷۲.

نصیری ولیک بنی فخرالسادات، اردلان محمد رضا و بهشتی راد رقیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر صخر شیشه ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینای همدان). زن در توسعه و سیاست، ۱۳(۳)، ۳۷۷-۳۹۸

Bombuwela P, Alwis AA. Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations-case of sri lanka. *Journal of competitiveness*. 2013;5:3-19.

Hoy, Ferguson. (1985). A Theoretical Framewok and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools, *Educational Administrative Quarterly*, 21(4), 117-134.

Faisal, H; Aktaruzzaman, P; Che Kum, C. (2011). Job satisfaction among teachers of technical training centers. *Journal Business*, 3, 74-82.