

مقاله پژوهشی

الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای برای زنان با تاکید بر لایه‌های
هژمونی پذیرش قدرتآرزو شفی^۱اکبر اعتباریان^۲رضا ابراهیم زاده دستجردی^۳

چکیده

امروزه با رشد جوامع، زنان بسیار بیشتر از گذشته در سازمان‌ها و مشاغل ایفای نقش می‌نمایند و یک نیروی کار تاثیرگذار فعال هستند. هرچند امروزه حضور زنان نسبت به گذشته بیشتر شده اما کماکان موانع و فشارهای ساختاری و اجتماعی در باب ایجاد سقف شیشه‌ای برای زنان به دلیل لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت همچنان ادامه دارد. هدف این پژوهش الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای برای زنان با تاکید بر لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت بر مبنای فرایند تحلیل (IRP) است. روش شناسی پژوهش از حیث جمع‌آوری داده‌های پژوهش آمیخته بود، به طوری که در بخش کیفی پژوهش به منظور شناسایی مولفه‌ها (پیامدهای سقف شیشه‌ای) و گزاره‌های پژوهش (لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت) از تحلیل فراترکیب و با مشارکت ۱۵ نفر از خبرگان رشته مدیریت در سطح دانشگاهی استفاده شد. در بخش کمی مؤلفه‌ها و گزاره‌های شناسایی شده در قالب پرسش‌نامه‌های ماتریسی توسط ۲۲ نفر از مدیران، مسئولان و کارشناسان صاحب نظر در سطوح مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران مورد

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

arezooshafi@yahoo.com

^۲ نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

etebariian@yahoo.com

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ebrahimzadeh2020@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۳۰

ارزیابی تحلیلی تفسیری قرار گرفتند. روایی این پژوهش براساس تحلیل CVR و پایایی پژوهش به واسطه‌ی استفاده از روش فراترکیب و ارزیابی انتقادی و با غربالگری نظری از پژوهش‌های مشابه مورد تایید قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد، گزاره‌ی هژمونی پذیرش قدرت بر مبنای فرهنگ به عنوان تاثیرگذارترین لایه‌ی پذیرش قدرت در سازمان‌های مورد بررسی محسوب می‌شود که باعث تقویت پیامد اختلال/تعارض بین نقشی در زنان شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران به عنوان تاثیرگذارترین مولفه‌ی پیامدهای سقف شیشه‌ای می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد قدرت‌گرایی فرهنگی سبب شده است تا زنان نتوانند جایگاهی را در پست‌های بالای سازمان کسب کنند، چراکه به طور کلی ساختارهای مردسالار به واسطه وجود پذیرش فرهنگی جامعه، مهم‌ترین پست‌های سازمانی را در تصدی مردان قرار داده است و این موضوع به لحاظ فرهنگی، ارزش‌هایی را ترویج می‌دهد که در آن فاصله جایگاه در بالا و پایین سازمان تعیین‌کننده‌ی حدود احترام و منزلت اجتماعی برای افراد باشد و به لحاظ فرهنگی مردان را در این جایگاه، غالباً تثبیت نمایند.

واژگان کلیدی

لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت؛ پیامدهای سقف شیشه‌ای؛ اولویت‌بندی تفسیرگرایانه (IRP)

مقدمه و بیان مسئله

زنان در هر جامعه‌ای نقش مهمی در توسعه دارند که اگر برحسب تعادل و برابری در بخش‌های مختلف متناسب با توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی به کار گرفته شوند، ضمن اینکه می‌توانند به پویایی توسعه کمک نمایند، در عین حال به افزایش ارزش و جایگاه انسانی زنان در جامعه نیز هویت مطلوب‌تری می‌بخشند. زیرا زنان به عنوان یک دارایی ارزشمند در مسیر توسعه می‌توانند به افزایش پویایی کارکردهای سازمانی کمک نمایند (شورتلند و پرکینز^۱، ۲۰۲۰). در جامعه کنونی هرچند ادعای برابری دو جنس (مردان و زنان) در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی و اجرای آن در عمل فاصله بسیاری وجود دارد. هنوز نگرش‌ها و ارزش‌های جوامع به خصوص جوامع در حال توسعه به لحاظ قدرت‌طلبی در حیطه ساختارهای مردسالارانه‌ای است که سبب بلوکه کردن ارزش‌های تک‌بعدی و انحصاری برای

¹ Shortland & Perkins



مردان شده است (جانگ و چو^۱، ۲۰۲۰). سقف شیشه‌ای به عنوان یک استعاره‌ی ناشی از نابرابری زنان در برابر مردان تعریف می‌شود که نشان‌دهنده‌ی وجود انحصاری‌گرایی ساختارهای قدرت مبتنی بر مردسالاری در سازمان‌های کشورهای در حال توسعه است (شفی و همکاران، ۱۳۹۷). این استعاره را برای اولین بار در سال ۱۹۸۵ مدیر و ویراستار مجله‌ی *ای.گی.برایانت*^۲ در دهه ۸۰، درباره وجود نابرابری‌های زنان شاغل بر سر زبان‌ها انداخت. سپس این واژه را کارول هایموتز^۳ و تیمودی شویل هاردت^۴ در مقاله بسیار تاثیرگذارشان در مجله وال استریت در سال بعد، استفاده کردند. از آن زمان به بعد، موسسات ملی و بین‌المللی، مانند اتحادیه اروپا، وجود دوام سقف شیشه‌ای را به رسمیت شناختند (جنادله و پویا، ۱۳۹۸). این اتحادیه سقف شیشه‌ای را یک مانع نامرئی تعریف می‌کند که از مجموعه پیچیده‌ای از ساختارها در سازمان‌های مردانه نشأت می‌گیرد و مانع رسیدن زنان به موقعیت‌های بالاتر می‌شود. گزارش شاخص جهانی شکاف جنسیتی سال (۲۰۰۲) یک نمای کلی از وضعیت فعلی شکاف جنسیتی جهانی و تلاش‌ها و بینش‌ها برای کاهش این شکاف را به نمایش می‌گذارد. مطابق نتایج گزارش اخیر مجمع جهانی اقتصاد، فاصله جنسیتی در جهان نسبت به سال گذشته اندکی کاهش یافته است، اما برای رسیدن به برابری کامل و با فرض حفظ سرعت فعلی، به ۵,۹۹ سال زمان نیاز دارد. در میان چهار زیرشاخص شکاف جنسیتی جهانی، شکاف توانمندسازی سیاسی بیشترین نابرابری جنسیتی را داشته و پس از آن زیرشاخص فرصت‌ها و مشارکت اقتصادی قرار دارد. براساس نتایج این گزارش، ایران ۱۴۸ امین کشور جهان در شاخص جهانی شکاف جنسیتی بوده که عملکرد آن نسبت به سال قبل ۶ پله ضعیف‌تر شده است. ایران در زیرشاخص‌های بهداشت و بقا و دستیابی به امکانات آموزشی کمترین شکاف جنسیتی و در زیرشاخص‌های توانمندسازی سیاسی و فرصت و مشارکت اقتصادی بیشترین شکاف جنسیتی را دارد (کریمی دستنایی، ۱۳۹۸). واکاوی در این آمار نشان می‌دهد، که این استعاره بطورخاص مناسب و درخور است، زیرا این واژه تاکید

^۱ Jung & Cho

^۲ E. Gay Bryant

^۳ Carol Hymowitz

^۴ Timothy Schellhardt

می‌کند که با وجود قوانین و سیاست‌های منصفانه در سطح ملی و سازمانی، همچنان زنان با یک مانع نامرئی روبرو هستند که آن‌ها را از رسیدن به پیشرفت‌های شغلی باز می‌دارد (آکسوی و همکاران^۱، ۲۰۱۹) پژوهشگران مختلفی همچون ادیرسینگه^۲ (۲۰۱۸)؛ دیموِیسکی و همکاران^۳ (۲۰۱۸)؛ برنتورزات و ولف^۴ (۲۰۰۸) و بویسن و نکومو^۵ (۲۰۱۰) معتقدند ضمن وجود عوامل کمی همچون سلسله مراتب و قوانین و ... وجود عوامل کیفی و درون فردی باعث مستحکم شدن استعاره سقف شیشه‌ای در جوامع به خصوص در جوامع دارای رویکردهای فرهنگی مرد سالارانه است. همچنین گروهی از پژوهشگران دیگر همچون کالیگیئور و تانگ^۶ (۱۹۹۹)؛ ماترهلیم^۷ (۲۰۰۶) و رایان و هاسلام^۸ (۲۰۰۵) یک مجموعه پیچیده از عوامل مبتنی بر تجربیات و ادراک درونی زنان را دلیلی برای وجود سقف شیشه‌ای دانسته‌اند. یکی از موارد بسیار تاثیرگذار بر تقویت سقف شیشه‌ای همان‌طور که در واکاوی پژوهش‌ها اشاره شد، وجود سلسله‌مراتب قدرت در ساختارهای سازمانی است که تبدیل به ارزش‌هایی در قالب ارزش‌های بوروکراتیک گشته و این موضوع زمینه‌ساز بروز تبعیض جنسیتی شده است. لذا سوال این پژوهش این است که آیا سقف شیشه‌ای براساس وجود لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت کاهش می‌یابند؟ برای پاسخ به این سوال ابتدا می‌بایست هژمونی پذیرش قدرت ادراک گردد. واژه هژمونی به عنوان یک کلمه دارای ریشه فرانسوی، به معنای توصیف و توضیح نفوذ و تسلط‌گرایی گروه دارای قدرت در هر جامعه‌ای است. سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی، که تابع تاثیر و نفوذ قدرت است، تحت تاثیر ساختارهای تسلط‌گرایانه هژمونیک^۹ است، ساختارهایی که قدرت را در قالب حفظ منافع گروهی از صاحبان قدرت، به شکل‌های مختلفی در سازمان به ویژه سازمان‌هایی

¹ Aksoy et al

² Edirisinghe

³ Dimovski et al

⁴ Barnet-Verzat & Wolff

⁵ Booyesen & Nkomo

⁶ Caligiuri & Tung

⁷ Mathur-Helm

⁸ Ryan & Haslam

⁹ Power Transition (Hegemonic)



با ماهیت عمومی پیاده می‌کند و باعث می‌گردد تا عملکردهای سازمان‌ها در حیطه‌های مختلف اثربخشی خود را از دست بدهد. ثبات هژمونیک در قالب واکاوی ساختارهای قدرت در سازمان‌ها با اعمال فشار در کارکردهای سازمانی به دنبال ایجاد ثبات رویه‌ای و تقویت سطحی از بوروکراسی است که منجر به حفظ منافع صاحبان قدرت می‌گردد (بلیک و میکلوسی^۱، ۲۰۲۰). باتوجه به برنامه‌های راهبردی و حفظ سیاست‌های عادلانه منطبق با آیین‌نامه‌های مصوب همچون حفظ جایگاه و حقوق زنان (شماره ی ۹۸-۹۱۸۷۳۲/۴۷)، رعایت احترام متقابل (آیین‌نامه منشور اخلاقی)، عدالت در ارتقاء (شماره ۱۲-۹۱۸۷۳۲/۴۷) و توجه به این شکاف ادراکی و جامعه‌شناختی در درون شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، محققان تصمیم به انجام این پژوهش در راستای راهبردها و برنامه‌های شرکت نموده تا از این طریق بتوانند گام موثری در رفع مشکلات نابرابری جایگاه و ارتقاء و تبعیض‌های جنسیتی بردارند. همچنین باتوجه به بررسی اسناد و مدارک درون سازمانی مشخص گردید، زنان این شرکت کمتر در مشاغل مدیریتی حضور دارند و این موضوع می‌تواند خود دلیلی بر انجام این تحقیق باشد. به طوری که آمار ارائه شده نشان می‌دهد، در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بر اساس جدیدترین آمار (آمار سال ۱۳۹۸) فقط ۲۵ درصد شاغلان را زنان تشکیل می‌دهند و در عین حال فقط ۶ درصد زنان در مشاغل مدیریتی (سمت‌های A و بالاتر) حضور دارند. باتوجه به آمار مطرح شده، اکثر سمت‌های بالای مدیریتی در صنعت نفت در اختیار مردان است؛ لذا، این تحقیق به دنبال بررسی دلایل و موانع حضور زنان باتوجه به تئوری‌های سقف شیشه‌ای و تصورات قالبی جنسیتی در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی است تا از این طریق مدلی فراگیر و پویا به منظور شکست سقف شیشه‌ای طراحی گردد. لذا، باتوجه به تبعیض جنسیتی چه در رسمی نمودن ماهیت استخدام آنان و چه از منظر ارتقای برابر با مردان شکاف مهمی در این رابطه وجود دارد که بخش عمده‌ای از آن به ساختارهای تعریف شده‌ی قدرت در این سازمان برمی‌گردد. وجود چنین لایه‌های دارای قدرتی، عملکردهای استراتژیک سازمانی با این وسعت را در ابعاد مختلف

¹ Belic & Miklosi

همچون تقویت سقف شیشه‌ای تحت تاثیر قرار می‌دهد و باعث می‌گردد تا توانمندی‌های زنان در سایه‌ی وجود قدرت‌های تحمیلی، نادیده انگاشته شود تا براین اساس سقف شیشه‌ای در سایه‌ی چنین ساختارهای دارای قدرتی، مستحکم‌تر گردد (گاوارا و زارکو^۱، ۲۰۱۵). لذا هدف این پژوهش طراحی الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای براساس وجود لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت است. براساس توضیح‌های ارائه شده، سوال‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای به عنوان مبنا در تحلیل تفسیری کدام‌اند؟

۲. گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت در ساختارهای سازمانی به عنوان مرجع در تحلیل تفسیری کدام‌اند؟

۳. مهم‌ترین پیامد سقف شیشه‌ای براساس وجود هژمونی پذیرش قدرت در ساختارهای سازمانی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران کدام‌اند؟

مبانی نظری

تعریف سقف شیشه‌ای و توسعه مدل‌های مرتبط با آن

یکی از موضوعات حائز اهمیت در نظریه‌های برابری، ارتقای عادلانه‌ی زنان به سطوح بالاتر مدیریتی است که اصطلاحاً از آن به عنوان سقف شیشه‌ای یاد می‌شود. این اصطلاح به روندهای نابرابر و ناعادلانه در یک اجتماع بزرگ همچون جامعه یا یک اجتماع کوچک‌تر همچون سازمان و شرکت‌ها اشاره دارد که مانع آشکاری را شرح می‌دهد که زنان را از رشد بالاتر از یک سطح مشخص در سازمان‌ها باز می‌دارد (کایلین و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در واقع قرار گرفتن اصطلاح سقف شیشه‌ای به عنوان یکی از ناهمسانی‌های کارکردی نظریه برابری از این موضوع منتج می‌شود که حتی کارکنان زن که در گروه‌های بالای درآمدی قرار می‌گیرند، بازهم در مقایسه با مردان در همان مرتبه، دریافتی‌های به مراتب کمتری را دارند در حالی که تعریف شرح شغل زنان با مردان از منظر توانمندی‌ها و حیطه‌های وظیفه‌ای چندان باهم فرقی ندارند و این موضوع باعث

¹ Gavara & Zarco

² Cailin et al



ایجاد تبعیض پنهان درون مرزهای سازمان‌ها گردیده است (ایگلی و چین^۱، ۲۰۱۰). برای این مبنای، موقعیت نابرابر زنان در سازمان‌ها، ناشی از یک عامل نیست، بلکه از همگرایی و تعامل پیچیده در میان عوامل متعدد سیاسی، اقتصادی، قانونی، باورهای اجتماعی و عملیات و اقدامات افراد و سازمان‌ها به وجود می‌آید (فرح بخش و همکاران، ۱۳۹۵).

برخی از محققان همچون استین‌بک و نوئن^۲ (۲۰۱۲)؛ رایان و هسلاام (۲۰۰۷) و هیلمن^۳ (۲۰۰۱) سقف شیشه‌ای را از زاویه شکاف دریافتی زنان و مردان، یا نابرابری جایگاهی و حقوق و مزایای اقلیت‌های نژادی بررسی کرده‌اند. برخی از پژوهشگران همچون آشی و همکاران^۴ (۲۰۰۷) تلاش کرده‌اند تا ضوابطی برای سقف شیشه‌ای ارائه کنند. مطالعات انجام شده در این کشورها برحسب ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی، سقف شیشه‌ای را پدیده‌ای منحصر به زنان ندانسته و درباره اقلیت‌های نژادی نیز صادق می‌دانند. به عنوان مثال سیمپسون و التمن^۵ (۲۰۰۱) سقف شیشه‌ای را از منظر پیشرفت و موفقیت شغلی مورد بررسی قرار دادند و بیان نمودند سقف شیشه‌ای برحسب تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی جوامع اروپایی، در سازمان، موانعی را به وجود می‌آورد که شرایط شغلی و امکان پیشرفت شغلی برای زنان در مقایسه با مردان کمتر می‌شود. همچنین سیمپسون و هولی^۶ (۲۰۱۱) سقف شیشه‌ای را از منظر تحلیل ساختاردهی در چارچوب‌های سازمانی کشورهای اتحادیه اروپا بررسی نمودند و بیان کردند، ساختاردهی مجدد موجب کاهش سقف شیشه‌ای می‌شود. از طرف دیگر، کرنلوس و اسکینر^۷ (۲۰۰۵) نشان دادند که توسعه قابلیت‌ها، مسئولیت‌های اجتماعی زنان و درک نابرابری‌های موجود در محیط‌کاری به وسیله مسئولان و مدیران در کاهش سقف شیشه‌ای مؤثر است. در واقع سقف شیشه‌ای برحسب تفاوت‌های فرهنگی در جوامع مختلف، شامل نگرش‌ها و تعصب‌های منفی‌ای است که مانع

¹ Eagly & Chin

² Stainback & Kwon

³ Heilman

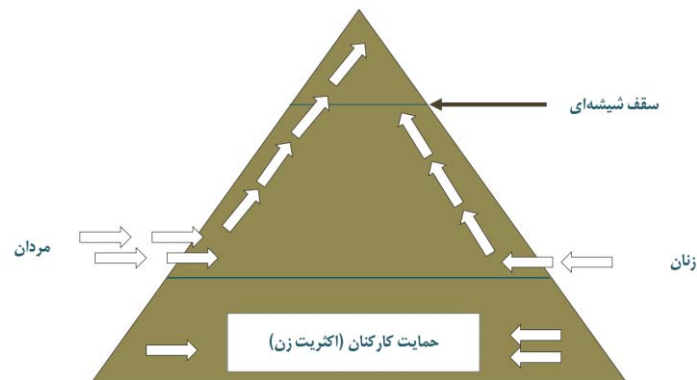
⁴ Ashby et al

⁵ Simpson & Altman

⁶ Simpson & Holley

⁷ Cornelius & Skinner

می‌شود تا زنان و گروه‌های اقلیت، و رای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی پیش روند (کنزو و رابینز^۱، ۱۹۹۶). در یکی از مدل‌های سقف شیشه‌ای در مورد سازمان‌های دولتی کشور هند، گریدلندر^۲ (۱۹۹۳) اندازه‌ی سازمان و تفاوت سطح تحصیلات مردان و زنان را عامل مهمی در ایجاد و رفع سقف شیشه‌ای عنوان نمود و ابتدا مدل زیر را ارائه داد.

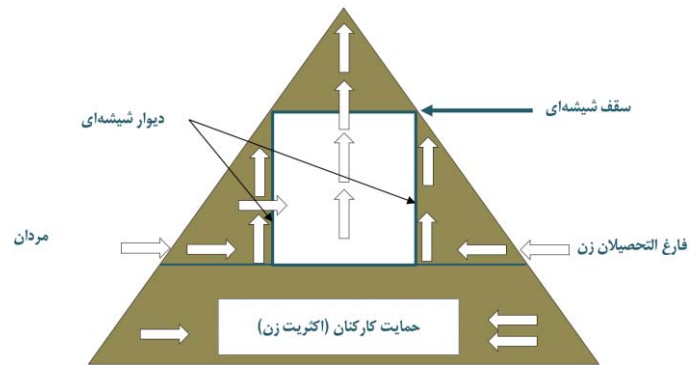


شکل (۱) مدل سقف شیشه‌ای

براساس این مدل مشخص گردید در اینگونه سازمان‌ها زنان نسبت به مردان بیشتر جذب سازمان می‌شوند که علت آن را وجود انگیزه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی می‌داند. او بیان کرد در این سازمان‌ها، حامیان حقوق زنان درون سازمان‌ها بیشتر زنان اند و مردان به مراتب کمتر از زنان هستند. او معتقد است، زنان در این کشور هند وظایف خانه‌داری دارند و کمتر شرایطی مهیا می‌شود که درون سازمان‌ها نقش ایفا نمایند و به پست‌های بالاتر سازمانی برسند. در این سازمان‌ها سقف شیشه‌ای برای زنان ایجاد می‌شود و گرچه زنان ظاهراً می‌توانند به پست‌های بالاتر دست یابند، اما علل و شرایطی ایجاد می‌شود که نسبت به مردان کمتر در اولویت قرار می‌گیرند.

¹ Cenzo & Robbins

² Gerda Lerner



شکل (۲) مدل تکمیل یافته سقف شیشه‌ای

لندر در مدل بعدی خود تلاش نمود، دیوار شیشه‌ای را به عنوان یک معیار و علت برای ایجاد سقف شیشه‌ای مورد بررسی قرار دهد و در این راستا بیان نمود، تفاوت فارغ التحصیلان مرد و زن در این است که مردان زمانی می‌توانند به پست‌های بالاتر دست یابند که ویژگی‌های مهارتی لازم را برای تصدی این پست‌ها داشته باشند، این مدل نشان داد، زنان کمتر مهارت‌های مدیریتی سازمان‌هایی که دارای دو جنسیت مرد و زن هستند را دارند و معتقد است شاید در محیط‌های زنانه که اکثریت نیروهای سازمان زن باشند، بهتر بتوانند به پست‌های بالای سازمانی دست یابند (گریدلندر^۱، ۱۹۹۳). در مدلی دیگر، مک‌کالن^۲ (۲۰۱۱) سقف شیشه‌ای را براساس استخدام زنان مورد بررسی قرار داده است. در این مدل سه راه ورود زنان به سازمان‌ها بررسی شده است. در این تحقیق تعداد ۷۶۱ زن مورد بررسی قرار گرفتند که تعداد ۲۱۱ نفر از آنان از طریق سیاست‌های شایسته‌سالارانه‌ی سازمان‌ها، ۱۰۸ نفر از طریق کارمندیابی داخلی که قبلاً در سازمان به صورت قراردادی بودند و ۴۲۵ نفر از طریق بنگاه‌های کارمندیابی به استخدام سازمان‌ها در آمده‌اند.

¹ Gerda Lerner

² Chris Mccolgan



شکل (۳) مدل نظری استخدام زنان در ایجاد سقف شیشه‌ای (منبع: مکی‌کالی، ۲۰۱۱)



براساس این مدل مشخص گردید زنانی که از طریق معیارهای شایسته‌سالارانه به عضویت سازمان‌ها درآمده‌اند مسیرشغلی مطلوبی را طی می‌کنند و پس از جذب و آموزش در تصمیمات سازمانی مشارکت نموده و عملکردهای مطلوب‌تری را از خود نشان می‌دهند. این سازمان‌ها از طریق به‌کارگیری رویه‌های عادلانه در ارتقاء و پاداش، انگیزه‌های برابری را برای کارکنان خود ایجاد می‌کنند و افراد پس از طی سلسله مراتب سازمانی، به مشاغل بالای سازمان دست می‌یابند. در اینگونه سازمان‌ها به دلیل وجود استراتژی‌های منابع انسانی، افراد کمتر دچار تنش‌های شغلی و روانی می‌شوند و تضاد کمتری را چه از نظر شغلی و چه از منظر تضادهای کاری و خانوادگی تجربه می‌نمایند (واتس^۱، ۲۰۰۹). اما زمانی که کارمندیابی مبتنی بر شرایط شغلی و داخلی سازمان‌ها می‌شود، بیشتر کارکنانی که دارای نفوذ هستند و طبق سیاست‌های سازمانی و حزبی عمل می‌کنند، در مشاغل جایجا می‌شوند و پاداش‌ها و مسئولیت آن‌ها افزایش می‌یابد و در نهایت به پست‌های بالاتری دست می‌یابند. در نهایت زنانی که از طریق بنگاه‌های کاریابی وارد سازمان‌ها می‌شوند، معمولاً پست‌های شغلی دارای مهارت‌های کم و پایین سازمان را به دست می‌آورند و آن‌ها بشدت از نظر مسیرشغلی، دچار سرخوردگی‌های شغلی می‌شوند (ویلینگتون^۲، ۲۰۱۰). این مدل در انتها بیان می‌کند، مسیر شغلی زنان در محیط‌هایی که از طریق سیاست‌های شایسته‌سالارانه اداره می‌شود، بسیار دشوارتر از مردان بوده و این موضوع نوعی سقف شیشه‌ای را برای آن‌ها ایجاد می‌کند.

رویکرد تصورات قالبی جنسیتی براساس کلیشه‌های مرسوم

دانشمندان علوم اجتماعی بر این باورند که تقسیم کار بین زنان و مردان یکی از اصلی‌ترین علل جایگاه فرودست زنان در طول تاریخ بوده است. با وجود تغییرات فراوانی که در قرن گذشته در جایگاه زنان رخ داده، شکاف جنسیتی بین مشاغل هنوز یکی از واقعیت‌های مهم دنیای امروز است (استیر و یاهیش^۳، ۲۰۱۴). درباره تداوم شکاف جنسیتی شغلی، مطالب متعددی مطرح شده

¹ Watts

² Wellington

³ Stier & Yaish

که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تحقق تصورات قالبی جنسیتی است. (بَسفَرینسی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). تقسیم جنسیتی مشاغل، از طرفی علت شکل‌گیری تصورات قالبی جنسیتی بوده و از طرف دیگر با قرار گرفتن در یک چرخه به وسیله‌ی همین تصورات قالبی تداوم یافته است (سویدا و همکاران^۲، ۲۰۱۳). تصورات قالبی جنسیتی به نگرش‌های هشیار محدود نمی‌شود و این نگرش‌ها جایگاهی عمیق‌تر در ذهن ناهشیار دارند که حتی می‌توانند به صورت خودکار منجر به شکل‌دهی رفتار و باورهای پیش‌داورانه و تبعیض‌آمیز شوند (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۵). تصورات قالبی جنسیتی، تصویر ذهنی یک‌نواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص مربوط به زنان و مردان را بدون آنکه بررسی و آزمایش شوند ارائه می‌دهد (لو و همکاران^۳، ۲۰۲۰). براساس تصورات قالبی جنسیتی، زنان و مردان در جامعه ویژگی‌ها و رفتارهای خاصی دارند و در نهایت، قابلیت انجام وظایف و کارهایی را دارند که به صورت معمول با یکدیگر متفاوت‌اند. تصورات قالبی از طرفی خصوصیت‌ها و توانایی‌هایی را به زنان اختصاص می‌دهد که مردان از آن‌ها بی‌بهره‌اند و از طرف دیگر، توانایی‌ها و خصوصیات را به مردان نسبت می‌دهند که در زنان از آن‌ها نشانی نیست. شکل‌گیری تصورات قالبی جنسیتی، بازتاب طبیعی کاربرد طرح‌واره‌های جنسیتی است (حجازی و رضادوست، ۱۳۹۱). برانون^۴ (۱۹۹۹) نیز بر این باور است که تصورات قالبی جنسیتی بی‌هیچ تغییری تکرار و باز تولید می‌شوند و از تشخیص خصوصیت‌های فردی عاجزند. او تصورات قالبی جنسیتی را در چهار دسته کلی جای می‌دهد:

۱. نقش‌های گوناگون در درون خانواده: مادر نقش خدمت‌رسان خانواده و وابسته به

همسر را بر عهده دارد و پدر نقش نان‌آور و تکیه‌گاه را؛

۲. ویژگی‌های شخصیتی: پسران و مردان آفریننده، تصمیم‌گیر و اهل عمل هستند (فعال)،

اما دختران وابسته و نظاره‌گر (منفعل)؛

¹ Basfirinci et al

² Sweida, et al

³ Lu et al

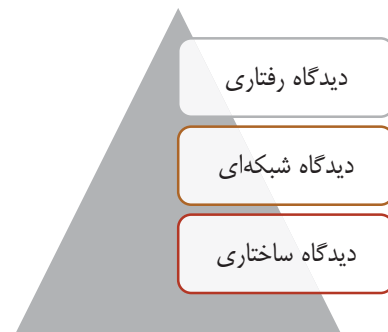
⁴ Brannon



۳. نقش‌های اجتماعی و سیاسی: زنان در صورت داشتن فعالیت اجتماعی، در سطوح کوچک و محلی فعال‌اند، اما مردان یا مسئولیت‌های بزرگ دارند یا رهبر سیاسی‌اند؛
 ۴. نقش حرفه‌ای: مشاغل به دو بخش زنانه و مردانه تقسیم شده‌اند. زنان منشی یا پرستارند و مردان کارفرما یا پزشک (سفیری و منصوریان راوندی، ۱۳۹۴)

لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت

قدرت به عنوان یک حقیقت زندگی سازمانی به مثابه مجموعه روابط متقابل و کنش و واکنش‌های افراد تعریف می‌شود. چنانکه هر یک از منابع قدرت و ترکیب‌های موقعیتی مختلف آن‌ها از طریق طراحی الگوهای مفهومی خاص خود، الگوهای تعاملی و شبکه‌های ارتباطی مختلفی را به وجود می‌آورند (گان^۱، ۲۰۲۰). در این میان توجه به سطوح متفاوت ساختارهای قدرت با توجه به پیچیدگی‌های سازمانی امری ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا فرایند قدرت در چهارچوب سازمان‌ها به وقوع می‌پیوندد و تعریف قدرت در هر یک از این سطوح متمایز با دیگری است (لیلی^۲، ۱۹۸۹). هیل^۳ (۲۰۱۹) مفهوم و ماهیت قدرت را در قالب مدل زیر شامل سه دیدگاه رفتاری، ساختاری و شبکه‌ای می‌داند.



شکل (۴) مفهوم سه بُعدی قدرت (منبع: هیل، ۲۰۱۹)

¹ Gan

² Lilly

³ Hill

در واقع دیدگاه رفتاری، قدرت را توانایی تنظیم حرکت زنجیره‌ای از نیروهای علی، توانایی نفوذ بر این نیروها و توانایی افراد برای تغییر حالت قبلی یا ایجاد زنجیره‌هایی از حوادث تعریف می‌کند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). در دیدگاه شبکه‌ای، سازمان به عنوان شبکه‌ای از موقعیت‌های به هم مرتبط با افرادی که این موقعیت‌های رابطه‌ای را اشغال کرده‌اند، تعریف می‌شود. از آن جایی که قدرت و نفوذ معمولاً به عنوان یک رابطه اجتماعی و یا وابستگی متقابل میان بازیگران تعریف می‌شود، تحلیل شبکه اجتماعی شکل متمدانه‌تری از ابراز قدرت در ساختارهای سازمانی است (گومر^۱، ۲۰۰۸). اما در دیدگاه ساختاری، توجه بر مکانیزم‌هایی از کارکردهای ساختاری همچون سلسله مراتب‌ها، زنجیره فرماندهی و غیره متمرکز است که قدرت را عاملی برای تسلط‌گرایی با توزیع نابرابر اطلاعات، کنترل منابع و تصمیم‌گیری در موقعیت‌ها تعبیر می‌کند. دقیقاً ثبات هژمونیک در قالب این سطح از قدرت خود را نمایان می‌سازد. این تئوری بر این پیش‌فرض استوار است که رفتار سازمانی نوعی «بازی قدرت» است که در آن بازیگران مختلف با عنوان تأثیرگذاری، در پی کنترل تصمیم‌ها و اقدام‌های سازمان‌اند (اولینو و ویتمایر^۲، ۲۰۱۶). این گروه از افراد که غالباً اقلیت هستند، بر اساس پشتوانه‌های مختلفی همچون پشتوانه‌های سیاسی یا مالی، قدرت را برای حفظ ثبات منافع افراد حاکمه در اختیار دارند و از طریق انحصاری کردن ساختارها در پی تسلط بیشتر بر تصمیم‌گیری‌ها هستند. قدرت ساختاری هژمونیک در واقع سطحی از فعالیت‌هایی را در سازمان‌ها در بر می‌گیرد که در پی ایجاد مرکزیتی از قدرت در سازمان برای محدود نمودن فعالیت‌های سازمانی است. تحت این شرایط تمامی فعالیت‌های سازمان باید از مرکز قدرت گذر نماید و با ایجاد گلوگاه‌های متعدد در ساختار سازمانی، ضمن پیچیده‌تر شدن ساختارهای سازمانی، سعی شود تا قدرت از مسیر اهداف محدود تعیین شده خارج نشود. از طرف دیگر از آنجایی که موضوع محوری ساختار هژمونیک این است که جهان به یک دولت مسلط منحصر به فرد برای ایجاد و اجرای اهداف برای حداکثر کردن منافع ذینفعان نیازمند است، سازمان‌های دارای این رویکرد نیز به ثبات قدرت برای توسعه برنامه‌های خود

¹ Gummer

² Avelino & Wittmayer



معتقدند. به عبارت دیگر، به منظور احراز موقعیت هژمونیک، یک ساختار دارای قدرت در سازمان ایجاد می‌شود که توانایی و اراده‌ی کافی برای اجرای مقررات و تعهدات مورد تمرکز افراد دارای تسلط را داراست تا براین مبنا منافع این افراد در ساختارهای درهم تنیده حفظ گردد (راپکین و تامسون^۱، ۲۰۱۰).

پیشینه پژوهش

در زمینه سقف شیشه‌ای تحقیقات با رویکرد تجربی و حتی کیفی زیادی انجام شده است، اما کمتر از طریق رویکردهای شناختی اقدام به طراحی مدل دلایل سقف شیشه‌ای و موانع ایجادکننده‌ی ارتقای زنان به مشاغل بالاتر پرداخته شده است و این پژوهش با ادراک این موضوع که وجود سقف شیشه‌ای چه تأثیراتی می‌تواند بر مسیر شغلی زنان داشته باشد، تلاش نمود از طریق استفاده از روش‌های آماری همچون ترکیب کردن تحقیق در عملیات جاری سازمانی مثل شرکت نفت، دلایل را شناسایی و در قالب مدلی براساس نظرات تخصصی طراحی نماید. به همین منظور در این بخش تلاش شده تا نتایج پژوهش‌های مشابه تا حدی به منظور ادراک بیشتر ارائه گردد. بلیک و میکوسسی (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان جهانی‌شدن و تک‌بعدی‌گرایی تحت وجود نظریه ثبات ساختاری هژمونیک انجام دادند. موضوع اصلی پژوهش سیر تغییر ساختارهای قدرت در ساختارهای سازمانی است، به طوری که تک‌بعدی‌گرایی در قدرت را عاملی مخرب برای پویایی سازمان در برابر تغییرات محیطی عنوان می‌نماید. این پژوهش که به صورت مطالعه موردی و با غربالگری پژوهشی صورت گرفته است، در واقع بر این موضوع متمرکز است که وجود سلطه‌گرایی در قدرت می‌تواند کارکردهای اثربخش سازمان‌ها حتی سازمان‌هایی با رویکرد جهانی و فرامرزی را تحت تأثیر قرار دهد و پیوند بین قدرت و سیاست‌های تحمیلی بر جامعه و سازمان را عامل مهم شکل‌گیری تک‌بعدی‌گرایی تحت وجود نظریه ثبات ساختاری هژمونیک تلقی نماید. این پژوهش که به صورت مطالعه موردی بود در نهایت وجود اخلاق‌گرایی در

¹ Rapkin & Thompson

ساختارها را نقطه مقابل هژمونی تلقی نمود و افزایش اهمیت به این موضوع را عاملی برای پیشبرد اهداف رقابتی سازمان عنوان کرد. گان^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان استعاره‌های مدیریتی در دانشگاه جهت واکاوی ارتباط آوای کارکنان؛ سکوت فردی با قدرت سازمانی انجام داد. این پژوهش از نظر روش شناسی کاربردی- توصیفی بود و جامعه هدف در این پژوهش کارکنان دانشگاه لیتل بلو^۲ در جنوب شرقی ایالات متحده بودند. نتایج نشان داد، وجود آوای کارکنان قدرت سازمان را متعادل می‌کند، اما سکوت منابع انسانی باعث می‌گردد تا قدرت سازمان به شکل انحصاری تری تقویت گردد. چوی و پارک^۳ (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان "شکستن سقف شیشه‌ای: سرمایه اجتماعی لازمی موفقیت شغلی زنان" انجام دادند. در این پژوهش کارکنان زن اداره‌های دولتی کشور آمریکا مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج پژوهش نشان داد، سقف شیشه‌ای پدیده‌ای فرهنگی است که حتی در کشوری همچون آمریکا که دموکراسی در آن حاکم است وجود استراتژی‌های منابع انسانی در کنار ابزارهای استراتژیک فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند به کاهش دیدگاه‌های جنسیت محور در ارتقای شغلی زنان منجر شود و باعث شکستن سقف شیشه‌ای برای آن‌ها گردد. لوقران و دونالد^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی اقدام به بررسی نقش تصورات زنان در مورد سقف شیشه‌ای از طریق باورهای کلیشه‌ای نمودند. جامعه آماری این پژوهش گزارش‌های بازار سرمایه کشور هلند بود که براساس مشاهده‌ی ۸۹۱۹۵ شرکت در بازه زمانی ۱۹۹۶-۲۰۱۳ انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، چشم اندازه‌های جنسیتی در محیط‌های کاری، انقلاب بزرگی را پشت سر گذاشته و تصورات گذشته درباره زنان دستخوش تغییر شده است. فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان با تعدیل‌گری متغیر خودپنداره را بررسی نمودند. در این مطالعه توصیفی همبستگی، جامعه آماری را کلیه کارکنان زن واحدهای ستادی ادارات استان لرستان تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و براساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه

^۱ Gan

^۲ Little Blue University

^۳ Choi & Park

^۴ Loughran & McDonald



از میان کارکنان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان تأثیر دارد و همچنین بین این دو متغیر همبستگی منفی وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری نشان می‌دهد که متغیر خودپنداره در رابطه با تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان شاغل در واحدهای ستادی ادارات استان لرستان نقش تعدیل‌کننده دارد. غلامزاده و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان" انجام دادند. جامعه‌ی آماری این پژوهش بانوان شاغل در بخش ستادی وزارت بهداشت و درمان آموزش پزشکی با تحصیلات دیپلم به بالا بودند. نتایج نشان داد، سبک رهبری یک عامل مهم و تاثیرگذار بر ایجاد باورهای سقف شیشه‌ای زنان است و می‌تواند در نهایت مسیر شغلی بانوان را در گردآب فرسودگی فرو نماید. نصیری و لیک‌بنی و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) در پژوهش خود نقش سقف شیشه‌ای بر کاهش عدالت سازمانی ادراک شده را بررسی نمودند. در این مطالعه با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی، ۸۳ نفر از کارکنان زن دانشگاه ارومیه به طور تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای سنجش شامل پرسش‌نامه‌های سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی بودند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین سقف شیشه‌ای و کاهش عدالت سازمانی ادراک شده و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

واکاوی در پیشینه پژوهش ارائه شده، نشان می‌دهد، هیچ پژوهشی با ماهیت بررسی سقف شیشه‌ای و پذیرش هژمونی قدرت صورت نگرفته است که این موضوع می‌تواند نشان از اهمیت انجام این پژوهش داشته باشد، موضوعی که می‌تواند به افزایش رویکردهای نظری و تئوری‌های مرتبط با این حوزه در پژوهش‌های آتی منجر شود.

روش پژوهش

این پژوهش، براساس نوع داده آمیخته (ترکیبی) است، زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری نظری براساس روش تحلیل فراترکیب، به دنبال شناسایی مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای و گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت است. در بخش کمی از طریق تحلیل ماتریس قطبی براساس

روش تصمیم‌گیری چندمعیاره، الگویی از تعیین مهم‌ترین پیامدهای سقف شیشه‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد. معمولاً یکی از فرایندهای تصمیم‌گیری براساس مولفه و گزاره که در قالب تحلیل ماتریسی و براساس مقایسه زوجی مورد بررسی قرار می‌گیرد، و یکی از بهترین فرایندهاست، تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP) است (سوشیل^۱، ۲۰۰۹) که در این پژوهش مبنای تحلیل قرار گرفته است. همچنین از نظر دسته‌بندی نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای محسوب می‌شود، چراکه نبود انسجام تئوریک در باب مفاهیم و تئوری‌های مرتبط با این حوزه، باعث گردیده است تا این پژوهش به دنبال شناخت علل ایجاد سقف شیشه‌ای براساس وجود لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت باشد.

روایی این پژوهش براساس تحلیل CVR صورت پذیرفت که نتایج آن در جدول زیر مشخص است. به عبارت دیگر، به منظور تایید روایی پژوهش، از روش روایی محتوای CVR استفاده شد که بر این اساس از ۱۲ نفر از ۱۵ نفر اعضای پانل خواسته شد، تا براساس سه معیار «غیرضروری»؛ «مفید ولی ضرورتی ندارد» و «ضروری» گزاره‌ها را مورد ارزیابی قرار دهند. هریک از مشارکت‌کنندگان می‌بایست یکی از سه گزینه فوق را برای تایید روایی پژوهش انتخاب می‌نمود که در انتها مشخص گردید تمامی گزاره‌ها بالاتر از معیار استاندارد تعیین شده CVR بودند و مورد تایید قرار گرفتند. ذکر این نکته حائز اهمیت است که لاوشه (۱۹۹۰) طبق تعیین تناسب تعداد ارزیابان و حداقل مقدار نسبت روایی محتوایی، جدولی با اعداد ثابت تعیین نموده است که براساس تعداد ارزیابان، حداقل نسبت روایی محتوایی باید به دست آید تا گزاره مورد تایید قرار گیرد.

^۱ Sushil



جدول ۱. حداقل مقادیر CVR در تست‌های یک طرفه مورد نظر لاوشه^۱ (۱۹۹۰) برای مناسب بودن روایی

| محتوا | |
|----------------|------------------------------|
| تعداد ارزیابان | حداقل مقدار نسبت روایی محتوا |
| ۵ | ۰/۹۹ |
| ۶ | ۰/۹۹ |
| ۷ | ۰/۹۹ |
| ۸ | ۰/۷۵ |
| ۹ | ۰/۷۸ |
| ۱۰ | ۰/۶۲ |
| ۱۲ | ۰/۵۶ |
| ۲۰ | ۰/۴۲ |
| ۲۵ | ۰/۳۷ |

لذا با اتکا به جدول فوق از ۱۲ نفر متخصص خواسته شد تا در تعیین تایید روایی گزاره‌های پژوهش مشارکت نمایند، جدول (۲) نتایج مربوط به روایی محتوایی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. روایی CVR مؤلفه‌های پژوهش

| متغیر (X) | مؤلفه‌ها | غیر ضروری | مفید | | نتیجه | محاسبه | تایید/حذف |
|--------------------|--------------------|-----------|------------------|-------|-------|--|-----------|
| | | | ولی ضرورتی ندارد | ضروری | | | |
| اختلال روان‌شناختی | اختلال روان‌شناختی | - | ۱ | - | ۰/۸۳ | $CVR = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 0/83$ $> 0/56$ | تایید |

^۱ Lawshe

| تایید | $\text{CVR} = \frac{11 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 0/83$ $> 0/56$ | ۰/۸۳ | - | ۱ | - | اختلال بین نقشی | |
|-------------------------|---|--------------|-----------------------------|-------|-------|--|-----------|
| تایید | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | ۱ | ۱ | - | - | اختلال فرایندی | |
| تایید | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | ۱ | ۱ | - | - | اختلال محتوایی | |
| متغیر (Y) | گزاره‌ها | غیر ضروری | مفید ولی ضرورتی ندارد | ضروری | نتیجه | محاسبه | تایید/حذف |
| تأثیر هژمونی قدرت | هژمونی | - | - | ۱ | ۱ | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | تایید |
| | قدرت | - | - | ۱ | ۱ | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | تایید |
| | بر مبنای رفتار | - | - | ۱ | ۱ | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | تایید |
| | هژمونی قدرت | - | - | ۱ | ۱ | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | تایید |
| | بر مبنای سنت | - | - | ۱ | ۱ | $\text{CVR} = \frac{12 - \frac{12}{2}}{\frac{12}{2}}$ $= 1$ $> 0/56$ | تایید |



| | | | | | | |
|-------|------------------------------|------|---|---|---|----------|
| | CVR | | | | | هژمونی |
| | $= \frac{12 - \frac{12}{2}}$ | | | | | قدرت |
| تایید | $= \frac{\frac{12}{2}}$ | ۱ | ۱ | - | - | بر مبنای |
| | $= 1$ | | | | | قانون |
| | $> 0/56$ | | | | | |
| | CVR | | | | | هژمونی |
| | $= \frac{11 - \frac{12}{2}}$ | | | | | قدرت |
| تایید | $= \frac{\frac{12}{2}}$ | ۰/۸۳ | - | ۱ | - | بر مبنای |
| | $= 0/83$ | | | | | فرهنگ |
| | $> 0/56$ | | | | | |
| | CVR | | | | | هژمونی |
| | $= \frac{11 - \frac{12}{2}}$ | | | | | قدرت |
| تایید | $= \frac{\frac{12}{2}}$ | ۰/۸۳ | - | ۱ | - | بر مبنای |
| | $= 0/83$ | | | | | تخصص |
| | $> 0/56$ | | | | | |
| | CVR | | | | | هژمونی |
| | $= \frac{12 - \frac{12}{2}}$ | | | | | قدرت |
| تایید | $= \frac{\frac{12}{2}}$ | ۱ | ۱ | - | - | بر مبنای |
| | $= 1$ | | | | | سیاست |
| | $> 0/56$ | | | | | |

همان‌طور که مشاهده می‌شود، کلیه مولفه‌ها و گزاره‌های پژوهش مورد تاییدند. پایایی پژوهش نیز با استفاده از روش فراترکیب و ارزیابی انتقادی و با غربالگری نظری از پژوهش‌های مشابه مورد تایید قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش

در بخش کیفی، این پژوهش از طریق مبنای نمونه‌گیری هدفمند، اقدام به انتخاب ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان رشته مدیریت در سطح دانشگاهی نمود تا براساس وجود رویکرد نظری در رابطه با موضوع پژوهش اقدام به مشارکت برای تعیین مؤلفه‌ها و گزاره‌ها نمایند. در این

بخش به منظور تعیین سطح خبرگی مشارکت‌کنندگان پژوهش، دو معیار روزه علمی مشارکت‌کنندگان در باب موضوع پژوهش و حیطه‌های آموزشی آنان در سطح دانشگاه. همچنین براساس تحلیل فراترکیب، در این بخش از پژوهش‌هایی که در تارگه‌هایی همچون جهاد دانشگاهی در ایران؛ پایگاه نشریات کشور ایران؛ مرکز پژوهش‌های علوم رایانه‌ای اسلامی ایران؛ مرجع بین‌المللی مقالات روز دنیا (sciencedirect) مرجع امرالد (Emeraldinsight) و مرجع آنلاین بودند برای تعیین مؤلفه‌ها (پیامدهای سقف شیشه‌ای) و شاخص‌های پژوهش (گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت) استفاده شد. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تحلیل تفسیری اولویت‌بندی، از ۲۲ نفر از مدیران، مسئولان و کارشناسان صاحب نظر در سطوح مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران خواسته شده تا به عنوان اعضای گروه کانونی پس از ارزیابی مؤلفه‌ها و گزاره‌های شناسایی شده‌ی بخش کیفی و تایید آن‌ها، اقدام به پاسخگویی به پرسش‌نامه‌های ماتریسی تدوین شده، نمایند. از آنجایی که تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP) یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی ماتریسی و تحلیل در عملیات است، می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد که براین مبنا از نظر حجم نمونه محدود است و مطابق با پژوهش‌هایی همچون سوشیل (۲۰۱۷)؛ چیتهمبارانتهان و همکاران^۱ (۲۰۱۵) است.

یافته‌های پژوهش

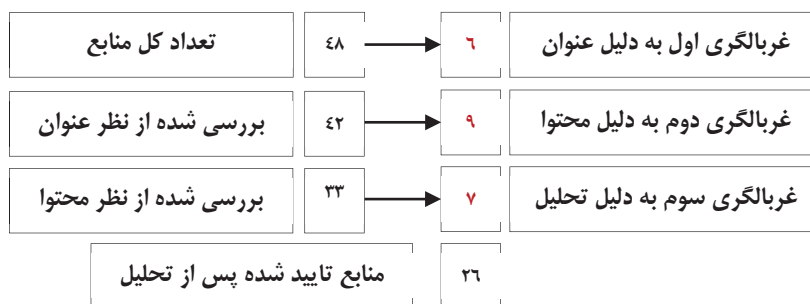
باهدف ایجاد پیوند بین مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای و گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت، از تحلیل فراترکیب استفاده می‌شود تا با تدوین مؤلفه‌ها و گزاره‌های شناسایی شده در قالب چک لیست‌های ماتریسی پژوهش در بخش کمی، وارد فاز تحلیل تفسیری اولویت‌بندی شود.

^۱ Chithambaranathan et al



یافته‌های فراترکیب

روش تحلیل فراترکیب^۱ از طریق غربالگری نظری و پژوهشی به دنبال شناسایی مؤلفه‌ها و گزاره‌های مرتبط با موضوع پژوهش است. دوره زمانی برای واکاوی پژوهش‌های مشابه، ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۹ شمسی بوده است. به عبارت دیگر به منظور یافتن مقاله‌ها و پژوهش‌های مشابه با استفاده از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، اقدام به شناسایی تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش حاضر شد.



شکل ۵. غربالگری پژوهش‌های اولیه

همان‌طور که در شکل (۵) مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۴۸ مورد است که پس از چند مرحله فرایند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۲۶ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرایندهای تحلیلی مورد نظر این مطالعه انتخاب شدند که ۱۳ پژوهش مربوط به تعیین مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای و ۱۳ پژوهش مربوط به گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت است. در این مرحله می‌بایست مفاهیم را براساس مؤلفه‌ها و گزاره‌ها تفکیک نمود تا مهم‌ترین پیامدهای سقف شیشه‌ای براساس هژمونی پذیرش قدرت در ساختار سازمانی در قالب چک لیست‌های امتیازی تعیین شوند. در واقع از طریق معیار ارزیابی انتقادی

^۱ Meta-Synthesis

براساس ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق در بخش الف) اقدام به تعیین مؤلفه‌های قابلیت‌های زنجیره تامین و در بخش ب) اقدام به تعیین گزاره‌های ریسک برون‌سپاری زنجیره تامین پایدار می‌شوند.

الف) شناسایی مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای (X)

در این بخش باتوجه به توضیح‌های داده شد، اقدام به شناسایی مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای با نماد (X) می‌شود. جدول (۱) نحوه ارزیابی مؤلفه‌ها را براساس شاخص ۵۰ نمره‌ای در قالب امتیازهای ۱ تا ۵ براساس ۱۰ معیار توضیح داده شده مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول ۱. فرایند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

| مقاله‌ها | معیارهای ارزیابی انتقادی | اهداف تحقیق | منطق روش تحقیق | طرح تحقیق | نمونه‌برداری | جمع‌آوری داده‌ها | انعکاس‌پذیری | ملاحظات اخلاقی | دقت تجزیه و تحلیل | بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها | ارزش تحقیق | جمع |
|---|--------------------------|-------------|----------------|-----------|--------------|------------------|--------------|----------------|-------------------|-----------------------------|------------|-----|
| دی‌سیمون ^۱ (۲۰۲۰) | ۳ | ۵ | ۴ | ۳ | ۳ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۳۸ |
| مونسرات و اسمیر ^۲ (۲۰۲۰) | ۲ | ۲ | ۳ | ۳ | ۴ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۲ | ۴ | ۲۱ |
| روبرتو و همکاران ^۳ (۲۰۲۰) | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۵ | ۳۳ |

^۱ DeSimone

^۲ Monserrat & Simmers

^۳ Roberto et al



| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۳۷ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | آکسوی و همکاران (۲۰۱۹) |
| ۳۶ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۲ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | همکاران ^۱ ن (۲۰۱۹) |
| ۳۱ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ادیرسینگه (۲۰۱۸) |
| ۳۸ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | لوقران و دونالد (۲۰۱۷) |
| ۳۰ | ۴ | ۳ | ۳ | ۲ | ۳ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳ | لاتابهایان و بالاسبورامانین ^۲ (۲۰۱۷) |
| ۳۶ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ملایی و همکاران (۱۳۹۹) |
| ۲۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۲ | ۲ | ۲ | ۱ | ۲ | ۲ | ۲ | خیراندیش و همکاران (۱۳۹۹) |
| ۳۹ | ۴ | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | چراغی و حسنی (۱۳۹۸) |
| ۳۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | جنادله و پویا (۱۳۹۸) |
| ۳۷ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | شفی و همکاران (۱۳۹۷) |

^۱ Park et al

^۲ Lathabhavan and Balasubramanian

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد دو پژوهش حذف گردیدند زیرا از مجموع ۵۰ امتیاز، زیر ۳۰ دریافت نمودند و برحسب دستورالعمل حد کفایت امتیاز این تحلیل پژوهش‌هایی مورد تاییدند که امتیاز ۳۰ و بالاتر را کسب نمایند. در ادامه اقدام به استخراج مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای می‌شود. براین اساس به منظور تعیین مؤلفه‌های یادشده از روش امتیازی زیر استفاده می‌گردد. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تایید شده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تایید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهشگر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «✓» درج می‌شود، سپس امتیازهای هر ✓ در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مؤلفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول ۲. فرایند تعیین مؤلفه‌های اصلی پژوهش

| موقعیت پژوهش‌ها | محققان | اختلال روانشناختی | اختلال عملکردی | اختلال بین‌تشی | اختلال ساختاری | اختلال فرایندی | اختلال رفتاری | اختلال محتوایی |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| پژوهش‌های بین‌المللی | دی‌سیمونی (۲۰۲۰) | - | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ |
| | روبرتو و همکاران (۲۰۲۰) | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | - |
| | آکسوی و همکاران (۲۰۱۹) | ✓ | - | - | ✓ | - | - | ✓ |
| | پارک و همکاران (۲۰۱۹) | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | - | - |
| | یدیرسینگه (۲۰۱۸) | - | ✓ | - | - | ✓ | - | ✓ |
| | لوقران و دونالد (۲۰۱۷) | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | - | - |
| لاتابه‌ایان و بالاسورامنین (۲۰۱۷) | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ |
| داخلی | ملایی و همکاران (۱۳۹۹) | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | - | - |
| | چراغی و حسنی (۱۳۹۸) | - | - | ✓ | - | ✓ | - | ✓ |
| | جنادله و پویا (۱۳۹۸) | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - |
| | شفی و همکاران (۱۳۹۷) | ✓ | - | ✓ | - | - | ✓ | ✓ |



| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| ۶ | ۲ | ۶ | ۴ | ۸ | ۳ | ۶ | جمع |
|---|---|---|---|---|---|---|-----|

براساس این تحلیل نیز مشخص شد، چهار مؤلفه دارای بیشترین فراوانی هستند و براین مبنا در این پژوهش به عنوان معیارهای پیامدی سقف شیشه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این بخش پس از واکاوی در مبانی نظری پژوهش‌های تایید شده، اقدام به تعریف هریک از مؤلفه‌های شناسایی شده طبق جدول (۳) شده است.

جدول ۳. مؤلفه‌های پیامدِ سقف شیشه‌ای

| مؤلفه‌ها | نماد | تعاریف |
|--------------------|------|--|
| اختلال روان‌شناختی | X1 | یکی از مهم‌ترین پیامدهای سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها، بروز و ظهور اختلال روان‌شناختی به عنوان یک پیامد درونی در زنان است که باعث تحمیل بیش از اندازه بار روانی به آنان می‌شود. در بُعد روان‌شناختی زنان با انواع تعارضات همچون نشخوار فکری؛ فشار و استرس کاری؛ فرسودگی شغلی و نبود توانمندی در بروز قابلیت‌ها به واسطه سرخوردگی‌های شغلی مواجه اند و این موضوع به کاهش بهره‌وری حضور زنان در پست‌های بالاتر منجر می‌شود. اختلال روان‌شناختی عملکردهای زنان را به تدریج کاهش می‌دهد و با فشار روانی بیش از حد آنان را در مقابل پذیرش؛ یا انکار و یا استعفاء قرار می‌دهد (آکسوی و همکاران، ۲۰۱۹). |
| اختلال بین‌نقشی | X2 | تمامی تعارض‌های ناشی از نقش می‌تواند با بروز پدیده سقف شیشه‌ای برای زنان حادث شود. تعارض نقش فردی در پست سازمانی؛ تعارض کار-خانواده و حتی خانواده-کار از جمله تعارض‌هایی هستند که می‌توان از آن به عنوان پیامدهای بروز سقف شیشه‌ای در یک ساختار سازمانی یاد نمود. زیرا زنان به واسطه نقش‌های دیگر اجتماعی که به عنوان مادر؛ همسر؛ خواهر؛ دختر و ... برعهده دارند، با بی‌توجه در محیط شغلی و یا تحمیل فشار کاری بیش از اندازه به دلیل نابرابری‌های جنسیتی، دچار رخوت و فرسودگی می‌شوند و قابلیت‌های برقراری ایجاد تعادل بین نقش شغلی خود با سایر نقش‌های اجتماعی را نخواهند داشت (دی‌سیمونی، ۲۰۲۰). |
| اختلال فرایندی | X3 | این اختلال سبب می‌شود تا سطح رسمیت‌ها و تمرکز تصمیم‌گیری به طور نابرابر در اختیار مردان قرار گیرد و صرفاً توسعه توانمندی‌ها و تخصص‌ها باهدف ارتقای جایگاه مردان در پست‌های سازمانی صورت پذیرد. تعریف جایگاه شغلی در بین مردان نسبت به زنان از مزایا و سرعت بیشتری برای ارتقاء برخوردار است و اختصاص پست‌های مهم و دارای مسئولیت به مردان به شکل چشمگیری تقویت می‌شود. بروز چنین اختلال‌هایی نابرابری و بی‌عدالتی را در سطح عملکردهای شرکت تقویت می‌کند و به افزایش بی‌انگیزگی زنان در مشاغل منجر می‌گردد (ادیرسینگه، ۲۰۱۸). |

X4 همان‌طور که از اسم این اختلال مشخص است، سقف شیشه‌ای حیطه‌های منفی محتوایی سازمان را تقویت می‌نماید. به عبارت دیگر با بروز نابرابری جنسیتی در سازمان، زمینه تغییر شکل فرهنگی؛ فرایندهای تکنولوژیکی و اهداف و استراتژی‌های سازمان رقم می‌خورد، چراکه ساختارهای بشدت مردانه رویه‌های عملکردی از نظر پیشبرد خدمات یا تولید را تغییر می‌دهد و محیط تک بُعدی از نظر جایگاه‌های شغلی را به نفع مردان ایجاد می‌نماید (لاتابه‌ایان و بالاسبورامانین، ۲۰۱۷).

(ب) شناسایی گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت (Y)

همانند مراحل فوق و با پیروی از روش ارزیابی انتقادی در این بخش هژمونی پذیرش قدرت مشخص می‌گردد. در این بخش با توجه به توضیحات، اقدام به شناسایی هژمونی پذیرش قدرت با نماد (Y) می‌شود. جدول (۴) نحوه ارزیابی مضامین گزاره‌ای را براساس شاخص ۵۰ نمره‌ای در قالب امتیازهای ۱ تا ۵ براساس ۱۰ معیار توضیح داده شده مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول ۴. فرایند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

| مقالات | معیارهای ارزیابی انتقادی | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|----------------|-----------|--------------|------------------|--------------|----------------|-------------------|-----------------------------|------------|-----|
| | اهداف تحقیق | منطق روش تحقیق | طرح تحقیق | نمونه برداری | جمع‌آوری داده‌ها | انعکاس پذیری | ملاحظات اخلاقی | دقت تجزیه و تحلیل | بیان‌تئوریک و شفاف یافته‌ها | ارزش تحقیق | جمع |
| لو و همکاران ^۱ (۲۰۲۰) | ۳ | ۵ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۳۸ |

¹ Lu et al



| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| ۳۹ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | هودینس و همکاران ^۱ (۲۰۲۰) |
| ۳۳ | ۵ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ماستیو و دوون ^۲ (۲۰۱۹) |
| ۴۰ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | پاثانیا و راسیل ^۳ (۲۰۱۹) |
| ۲۷ | ۳ | ۲ | ۲ | ۳ | ۲ | ۳ | ۲ | ۳ | ۳ | ۳ | دیکیریو و همکاران ^۴ (۲۰۱۹) |
| ۳۶ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۲ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | چیپر و گیت ^۵ (۲۰۱۸) |
| ۳۹ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | پترسون و همکاران ^۶ (۲۰۱۸) |
| ۲۲ | ۲ | ۳ | ۳ | ۲ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲ | ۲ | ۲ | پاول و تیل ^۷ (۲۰۱۷) |
| ۳۸ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | رودریگو و |

¹ Hodgins et al

² Mastio & Dovey

³ Pathania & Rasool

⁴ De Cieri et al

⁵ Schirmer and Geithner

⁶ Patterson et al

⁷ Powell & Tilt

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | استیورات ^۱ (۲۰۱۷) |
| ۳۷ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۳ | ۴ | ۳ | ۴ | ۳ | ۵ |
| | | | | | | | | | | خداوردی و همکاران (۱۳۹۹) |
| ۳۲ | ۵ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۲ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ |
| | | | | | | | | | | سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) |
| ۲۵ | ۳ | ۳ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۲ | ۳ | ۲ | ۳ |
| | | | | | | | | | | سیف و زادته (۱۳۹۸) |
| ۳۷ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ |
| | | | | | | | | | | احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۷) |

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد، نشان داد از مجموع ۱۳ پژوهش مرتبط با هژمونی پذیرش قدرت، ۴ پژوهش حذف گردیدند زیرا باتوجه به اینکه از مجموع ۵۰ امتیاز، زیر ۳۰ امتیاز دریافت نمودند و برحسب دستورالعمل حد کفایت امتیاز این تحلیل پژوهش‌هایی مورد تاییدند که امتیاز ۳۰ و بالاتر را کسب نمایند. در ادامه اقدام به استخراج گزاره‌های پژوهش می‌شود. براین اساس به منظور تعیین گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود.

^۱ Rodriguez & Stewart



جدول ۵. فرایند تعیین مؤلفه‌های اصلی پژوهش

| موقعیت | محققان | هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | هژمونی قدرت بر مبنای سنت | هژمونی قدرت بر مبنای قانون | هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | هژمونی قدرت بر مبنای شخصیت | هژمونی قدرت بر مبنای پذیرش | هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | هژمونی قدرت بر مبنای سیاست | هژمونی قدرت بر مبنای رسانه |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| پژوهش‌های بین‌المللی | لو و همکاران (۲۰۲۰) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | - | - |
| | هودینس و همکاران (۲۰۲۰) | - | ✓ | - | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | - |
| | ماستيو و دوونى (۲۰۱۹) | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | ✓ | ✓ | - |
| | پاتانیا و راسیل (۲۰۱۹) | - | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | - | ✓ |
| | چیمبر و گیتز (۲۰۱۸) | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ |
| | پیترسون و همکاران (۲۰۱۸) | ✓ | - | ✓ | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - |
| | پراکاش و همکاران (۲۰۱۷) | ✓ | - | - | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ |
| داخلی | رودریگوئز و استیورات (۲۰۱۷) | ✓ | - | ✓ | - | - | ✓ | ✓ | - | - |
| | خداوردی و همکاران (۱۳۹۹) | - | ✓ | - | ✓ | - | - | - | ✓ | - |
| | سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) | ✓ | - | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | - | - |
| جمع | ۶ | ۵ | ۷ | ۷ | ۴ | ۲ | ۷ | ۶ | ۲ | |

نتایج از تایید ۶ گزاره هژمونی پذیرش قدرت بر مبنای اطلاعات بر اساس حد بالای توزیع فراوانی حکایت دارد. در این بخش پس از واکاوی در مبنای نظری پژوهش‌های تایید شده، اقدام به تعریف هریک از گزاره‌های شناسایی شده طبق جدول (۶) شده است.

جدول ۶. گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت

| گزاره‌های قدرت هژمونیک | نمادها | تعاریف |
|----------------------------|--------|--|
| هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | Y1 | هژمونی قدرت آمرانه مستقیماً بخش‌هایی از ساختار قدرت سازمانی را در بر می‌گیرد که توسط مدیران و آمران سازمانی بر افراد تکلیف می‌شود و می‌تواند هرگونه آزادی عمل و استقلال رفتاری را در سازمان تا حد زیادی کاهش دهد (چیپور و گیتیر، ۲۰۱۸). |
| هژمونی قدرت بر مبنای سنت | Y2 | این هژمونی مبتنی بر احترام به قداست و جایگاه اجتماعی افراد در ساختارهای سازمانی اتفاق می‌افتد که هرچند فرد حیطه‌ی اختیاری چندانی نداشته باشد، اما به لحاظ نفوذ از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (هودینس و همکاران، ۲۰۲۰). |
| هژمونی قدرت بر مبنای قانون | Y3 | این سطح از قدرت اشاره به وجود الزاماتی دارد که برحسب نظارت‌های نهادی و وجود قوانین، به ساختارهای سازمانی و افراد مشخصی انتقال داده شده است که باعث ایجاد رویه‌ها و سیاست‌هایی از عملکردهای سازمانی می‌گردد که ممکن است باعث تسلط‌گرایی سازمانی یا هژمونی گردد (چیپور و گیتیر، ۲۰۱۸). |
| هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | Y4 | این سطح از هژمونی قدرت، به یک بخش از ابعاد فرهنگی تمرکز دارد و آن پذیرش فاصله قدرت در سازمان است. به عبارت دیگر، ساختار در لایه‌های فرهنگ سازمانی خود، ارزش‌هایی از پذیرش فاصله جایگاه در بالا و پایین سازمان را نهادینه نموده است که این موضوع سبب شکلی از تسلط در سازمان می‌گردد که بر نگرش افراد مبنی بر پذیرش این فاصله قدرت تاثیرگذار است (لو و همکاران، ۲۰۲۰). |
| هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | Y5 | هژمونی قدرت تخصصی مبتنی بر ویژگی‌های دانش و مهارت در یک سازمان است که می‌تواند در شکل تسلط‌گرایانه منجر به انحصاری شدن و نبود اشتراک در سازمان گردد. این سطح از هژمونی قدرت، لایه‌های ساختاری سازمان‌ها را به شکل ارتباط یک طرفه تقویت می‌نماید، ارتباطات |



سازمانی صرفاً بالا به پایین اند و افرادی در این دایره محدود قرار می‌گیرند که دارای قدرت تخصصی باشند (لو و همکاران، ۲۰۲۰).

هژمونی قدرت بر مبنای سیاست Y6 لایه‌های این سطح از وجود قدرت در ساختارهای سازمانی، ریشه در پیوند بین ارکان دارای قدرت با نهادها و سیاستمدارانی دارند که فرد یا گروهی از افراد دارای قدرت را حمایت می‌نمایند. این سطح از هژمونی قدرت، باعث تسلط‌گرایی منفعت طلبانه‌ای می‌شود که سبب می‌گردد تا منافع اقلیت به منافع اکثریت ذی‌نفعان ترجیح داده شود (هودینس و همکاران، ۲۰۲۰).

تحلیل اولویت‌بندی تفسیری (IRP)

همان‌طور که تشریح شد، در بخش کیفی پژوهش، مؤلفه‌های پیامدی سقف شیشه‌ای (X) و گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت پایدار (Y) تعیین شدند. در این بخش باهدف تأثیرگذاری سطر «I» بر ستون «J» و یا برعکس و یا متقابل، اقدام به تحلیل می‌شود. لذا به منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیحات مورد توجه قرار داد. لذا ابتدا پرسش‌نامه ماتریسی به ترتیب زیر تعیین می‌شود:

جدول ۷. ماتریس متقابل پیامدهای سقف شیشه‌ای با هژمونی پذیرش قدرت

| گزاره‌ها | Y/X | هژمونی | هژمونی | هژمونی | هژمونی | تخصصی | هژمونی |
|-------------|--------------------|---------|---------|---------|---------|-------|--------|
| | | قدرت زن | قدرت زن | قدرت زن | قدرت زن | قدرت | قدرت |
| مؤلفه‌ها | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
| سقف شیشه‌ای | اختلال روان‌شناختی | X1 | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ |
| | اختلال بین‌نقشی | X2 | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ |
| | اختلال فرایندی | X3 | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ |
| | اختلال محتوایی | X4 | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ |

هژمونی پذیرش قدرت

حال باهدف ایجاد تفسیر تقابلی مؤلفه‌های پیامدهای سقف شیشه‌ای با گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت جدول زیر ارائه می‌شود.

جدول ۸. تحلیل تفسیری ماتریس متقابل پیامدهای سقف شیشه‌ای با هژمونی پذیرش قدرت

| Y6 | Y5 | Y4 | Y3 | Y2 | Y1 |
|------------|------------|----------------|------------|--------------|----------------|
| | | هژمونی قدرت | | هژمونی قدرت | X1 هژمونی قدرت |
| | | مبتنی بر فرهنگ | | بر مبنای سنت | بر مبنای رفتار |
| | | عاملی برای | | محركی برای | محركی برای |
| | | تقویت اختلال | | تقویت اختلال | اختلال |
| | | روانشناختی | | روانشناختی | روانشناختی |
| | | هژمونی قدرت | وجود | | X2 |
| | | مبتنی بر | قدرت | | |
| | | فرهنگ عاملی | مبتنی بر | | |
| | | برای تقویت | قانون | | |
| | | اختلال بین | عاملی برای | | |
| | | نقشی | تقویت | | |
| | | | اختلال بین | | |
| | | | نقشی | | |
| هژمونی | هژمونی | | وجود | | X3 هژمونی قدرت |
| قدرت | قدرت | | قدرت | | بر مبنای رفتار |
| بر مبنای | مبتنی بر | | مبتنی بر | | محركی برای |
| سیاست | تخصص | | قانون | | بروز اختلال |
| محركی برای | عاملی برای | | عاملی برای | | فرایندی |
| اختلال | تقویت | | تقویت | | |
| فرایندی | اختلال | | اختلال | | |
| | فرایندی | | فرایندی | | |
| هژمونی | | هژمونی قدرت | وجود | هژمونی قدرت | X4 |
| قدرت | | مبتنی بر فرهنگ | قدرت | بر مبنای سنت | |
| بر مبنای | | عاملی برای | مبتنی بر | عاملی برای | |
| سیاست | | تقویت اختلال | قانون | تقویت اختلال | |
| محركی برای | | محتوایی | عاملی برای | محتوایی | |



| | |
|---------|---------|
| اختلال | تقویت |
| محتوایی | اختلال |
| | محتوایی |

هژمونی پذیرش قدرت پایدار

باتوجه به نتایج کسب شده، در این بخش اقدام به ارزیابی سطح تاثیرگذاری هریک از گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت می‌شود. این ارزیابی، یک شیوه‌ی امتیازبندی براساس تدوین فرم امتیاز مقایسه‌ی زوجی است که نتیجه‌ی آن در بخش‌های بعدی تحلیل اولویت‌بندی ماتریسی استفاده می‌شود.

جدول ۹. مقایسه زوجی گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت

| شماره | مقایسه | Yes/No | شرح چگونگی تاثیر |
|-------|--------|---|---|
| | زوجی | | |
| | | | Y1 □ □ |
| ۱ | Y1 | Yes □ | مقایسه زوجی در سطح هژمونی قدرت بر مبنای رفتار |
| | - Y2 | No □ | |
| ۲ | Y2 | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | سنت‌گرایی در قدرت محرکی برای افزایش هژمونی قدرت براساس |
| | - Y1 | No □ | آمرانه‌گرایی رفتار |
| ۳ | Y1 | Yes □ | |
| | - Y3 | No □ | |
| ۴ | Y3 | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | وجود هژمونی قدرت براساس قانون زمینه‌ساز تقویت هژمونی |
| | - Y1 | No □ | قدرت بر مبنای رفتار آمرانه |
| ۵ | Y1 | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | وجود هژمونی قدرت آمرانه‌گرایی رفتاری محرکی برای انحصاری |
| | - Y4 | No □ | نمودن اطلاعات |
| ۶ | Y4 | Yes □ | |
| | - Y1 | No <input checked="" type="checkbox"/> | |
| ۷ | Y1 | Yes □ | |
| | - Y5 | No □ | |

| | | | |
|--|---|------|----|
| وجود خلأهای ناشی از وجود فاصله قدرت به عنوان یک بُعد فرهنگ محرک همزونی قدرت رفتار آمرانه | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y5 | ۸ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y1 | |
| | Yes <input type="checkbox"/> | Y1 | ۹ |
| | No <input checked="" type="checkbox"/> | - Y6 | |
| وجود همزونی قدرت آمرانه‌گرایی رفتاری محرکی برای انحصاری نمودن تخصص‌ها | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y6 | ۱۰ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y1 | |
| Y2 <input type="checkbox"/> مقایسه زوجی در سطح همزونی قدرت بر مبنای سنت | | | |
| وجود سنت‌ها در قدرت زمینه‌ساز ایجاد همزونی بر مبنای قانونی | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y2 | ۱۱ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y3 | |
| | Yes <input type="checkbox"/> | Y3 | ۱۲ |
| | No <input checked="" type="checkbox"/> | - Y2 | |
| سنت‌گرایی در توسعه قدرت محرک مصلحت‌اندیشی جهت اختصاصی کردن اطلاعات | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y2 | ۱۳ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y4 | |
| | Yes <input type="checkbox"/> | Y4 | ۱۴ |
| | No <input checked="" type="checkbox"/> | - Y2 | |
| قدرت‌گرایی بر مبنای سنت محرکی برای ایجاد قدرت بر مبنای فرهنگ سازمان | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y2 | ۱۵ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y5 | |
| | Yes <input type="checkbox"/> | Y5 | ۱۶ |
| | No <input checked="" type="checkbox"/> | - Y2 | |
| سنت‌گرایی در توسعه قدرت محرک مصلحت‌اندیشی جهت اختصاصی کردن تخصص‌ها | Yes <input checked="" type="checkbox"/> | Y2 | ۱۷ |
| | No <input type="checkbox"/> | - Y6 | |
| | Yes <input type="checkbox"/> | Y6 | ۱۸ |
| | No <input checked="" type="checkbox"/> | - Y2 | |

این جدول به عنوان بخشی از تاثیرگذاری روابط ارائه شد که نشان می‌دهد، مثلاً مقایسه زوجی در سطح همزونی قدرت بر مبنای رفتار Y1 و دو گزاره‌ی همزونی قدرت بر مبنای رفتار Y1 و همزونی قدرت بر مبنای سنت Y2 به صورت تاثیر I-J با هم در ارتباط اند که این به معنای آن است که سنت‌گرایی در قدرت محرکی برای افزایش همزونی قدرت بر اساس آمرانه‌گرایی رفتار است. حال به منظور تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) مقایسه‌های زوجی گزاره‌های پژوهش در جدول (۱۰) ارائه شده است. برای مقایسه‌های زوجی i امین شاخص به صورت دو



به دو با تمام عناصر از $(i+1)$ ام تا n ام مقایسه گردیدند. برای هر ارتباط پاسخ بله (Y) یا خیر (N) داده شده و در صورت پاسخ مثبت، دلیل آن بیان می‌گردد. در این صورت منطق تفسیری روابط زوجی به فرم پایه علمی منطقی تفسیری ارائه شده است. در این مرحله روابط به صورت ماتریس دستیابی به صورت «۱» یا «۰» وارد می‌شوند که در جدول (۱۰) ارائه شده‌اند. طبق جدول (۹) در خانه‌هایی که گزینه (Yes) دارند، عدد ۱ و در خانه‌هایی که گزینه (No) دارند عدد ۰ قرار داده می‌شود. در واقع، این ماتریس از تبدیل ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست می‌آید.

جدول ۱۰. ماتریس دستیابی

| | همزونی سیاست | همزونی تخصص | همزونی فرهنگ | همزونی قانون | همزونی آداب | همزونی قدرت | همزونی قدرت بر مبنای رفتار |
|----------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|
| | قدرت بر مبنای سیاست | قدرت بر مبنای تخصص | قدرت بر مبنای فرهنگ | قدرت بر مبنای قانون | قدرت بر مبنای آداب | قدرت بر مبنای رفتار | قدرت بر مبنای رفتار |
| | Y6 | Y5 | Y4 | Y3 | Y2 | Y1 | Y1 |
| همزونی قدرت بر مبنای رفتار | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| همزونی قدرت بر مبنای سنت | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ |
| همزونی قدرت بر مبنای قانون | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| همزونی قدرت بر مبنای فرهنگ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ |
| همزونی قدرت بر مبنای تخصص | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ |
| همزونی قدرت بر مبنای سیاست | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |

در ادامه در این مرحله به تشکیل امتیازها بر اساس تعامل شاخص‌های مقایسه شده برای تشکیل ماتریس دستیابی متعامل اقدام می‌شود.

جدول ۱۱. ماتریس دستیابی از نظر میزان انتقال‌پذیری ارتباط بین گزاره‌ها

| | | هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | هژمونی قدرت بر مبنای سنت | هژمونی قدرت بر مبنای قانون | هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | هژمونی قدرت بر مبنای سیاست |
|----------------------------|----|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 |
| هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | Y1 | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ |
| هژمونی قدرت بر مبنای سنت | Y2 | ۰ | ۱ | ۱* | ۱* | ۰ | ۰ |
| هژمونی قدرت بر مبنای قانون | Y3 | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ |
| هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | Y4 | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱* |
| هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | Y5 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ |
| هژمونی قدرت بر مبنای سیاست | Y6 | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ |
| | | تأثیرگذاری مستقیم | | | تأثیرگذاری انتقالی | | |

باتوجه به مشخص شدن، سطح تأثیرگذاری مستقیم و انتقالی گزاره‌های پژوهش، در گام بعد اقدام به تعیین درصد‌های امتیاز مجموع سطح تأثیرگذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول (۱۲) ارائه شده است.

جدول ۱۲. درصد امتیازهای سطح تأثیرگذاری گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت

| متغیر مرجع | | تأثیرگذاری مستقیم | تأثیرگذاری غیرمستقیم | تأثیرگذاری انتقالی | تأثیرگذاری تفسیری | تأثیرگذاری کلی | درصد تأثیرگذاری تفسیری |
|----------------------------|----|-------------------|----------------------|--------------------|-------------------|----------------|------------------------|
| هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | Y1 | ۵ | ۱ | ۰ | ۲ | ۸ | ۱۶/۶۷ |
| هژمونی قدرت بر مبنای سنت | Y2 | ۱ | ۳ | ۲ | ۲ | ۸ | ۱۶/۶۷ |
| هژمونی قدرت بر مبنای قانون | Y3 | ۵ | ۰ | ۰ | ۲ | ۸ | ۱۶/۶۷ |
| هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | Y4 | ۲ | ۳ | ۱ | ۳ | ۹ | ۱۸/۷۵ |

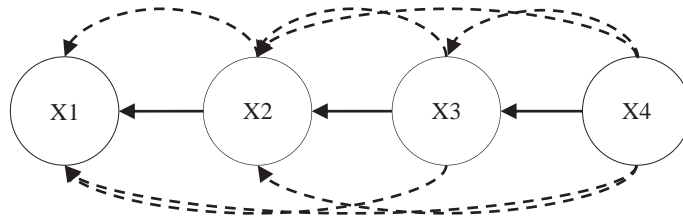


| | | | | | | | |
|----------------------------|----|------|-------|------|-------|----|-------|
| هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | Y5 | ۳ | ۳ | ۰ | ۱ | ۷ | ۱۴/۵۷ |
| هژمونی قدرت بر مبنای سیاست | Y6 | ۲ | ۴ | ۰ | ۲ | ۸ | ۱۶/۶۷ |
| مجموع | | ۱۸ | ۱۴ | ۳ | ۱۳ | ۴۸ | |
| درصد | | ۳۷/۵ | ۲۹/۱۶ | ۶/۲۵ | ۲۷/۰۹ | | |

نتایج نشان داد، ۳۷/۵ درصد ارتباط بین گزاره‌های هژمونی قدرت در لایه‌های ساختاری، مستقیم و تنها ۶/۲۵ درصد دارای تاثیرگذاری انتقالی هستند. از مجموع تاثیرگذاری کلی مبتنی بر مقایسه زوجی بین گزاره‌های پژوهش مشخص شد، درصد تاثیرگذاری گزاره هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ نسبت به بقیه گزاره‌ها بیشتر است، که به معنای آن است که تاثیرگذاری ساختاری قدرت در سازمان‌ها بیشتر مبتنی بر فرایندهای شکل گرفته از فرهنگ است. به طوری که وجود فرهنگ‌های ناشی از تبعیض قدرت در بین ساختارهای سازمانی و افراد سازمان منجر به ایجاد لایه‌هایی از قدرت هژمونیک و تسلط یافته شده است. لذا باتوجه به نقش تاثیرگذار هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ، طبق جداول (۱۱) و (۱۲) در قالب جدول (۱۳) اقدام به تعیین سطح تاثیرگذاری گزاره‌ی هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ نسبت به تقویت پیامدهای سقف شیشه‌ای می‌شود.

جدول ۱۳. بررسی تاثیرگذاری تفسیری سطح پیامدهای سقف شیشه‌ای

| | | اختلال روان‌شناختی | اختلال بین‌نقشی | اختلال فرایندی | اختلال محتوایی |
|--------------------|----|--------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 |
| اختلال روان‌شناختی | X1 | - | | | |
| اختلال بین‌نقشی | X2 | ۱ | - | | |
| اختلال فرایندی | X3 | *۱ | ۱ | - | |
| اختلال محتوایی | X4 | ۱ | *۱ | ۱ | - |



نمودار ۱. فرایندهای انتقال‌پذیری بین مؤلفه‌های پیامدهای سقف شیشه‌ای

همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین سطح انتقال‌پذیری در این گزاره براساس تاثیرگذاری انتقالی بین اختلال نقشی و اختلال روان‌شناختی است. در واقع این نتیجه نشان می‌دهد، گزاره‌ی هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ ضمن تاثیرگذاری بر سایر مؤلفه‌ها، بیشترین تقویت سقف شیشه‌ای برای زنان را در اختلال روان‌شناختی و اختلال بین نقشی داشته است. براساس نتایج کسب شده، جدول زیر رتبه‌های مربوط به اجرای فرایندهای اولویت‌بندی تفسیری (IRP) را نشان می‌دهد.

جدول ۱۴. اولویت‌بندی سطح وابستگی و نفوذ پیامدهای سقف شیشه‌ای

| | X1 | X2 | X3 | X4 | D سطح وابستگی | D - B تفاوت | Rank |
|------------|----|----|----|----|---------------|-------------|------|
| X1 | - | ۳ | ۲ | ۱ | ۶ | ۱ | ۲ |
| X2 | ۳ | - | ۲ | ۲ | ۷ | ۲ | ۱ |
| X3 | ۱ | ۱ | - | ۱ | ۳ | -۲ | ۴ |
| X4 | ۱ | ۱ | ۱ | - | ۳ | -۱ | ۳ |
| سطح نفوذ B | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۱۹ | | |

این جدول نشان می‌دهد، بالاترین سطح تاثیرپذیری یعنی تقویت سقف شیشه‌ای از لایه‌های ساختاری قدرت هژمونیک، مربوط به پیامد اختلال بین نقشی زنان «X2» است که بیان‌کننده‌ی این موضوع است که ساختارهای دارای قدرت مبتنی بر فرهنگ، تاثیرگذاری شدیدتری بر تقویت

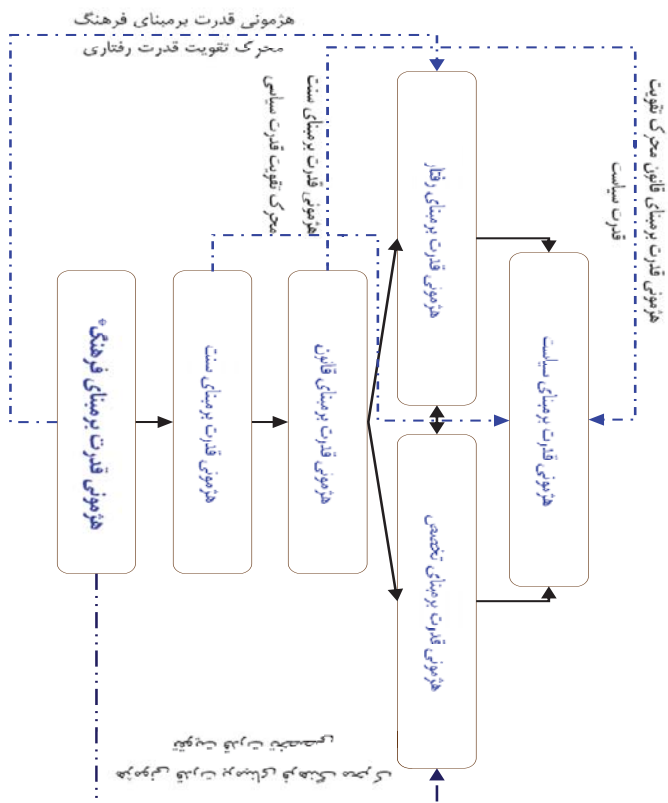


اختلال بین نقشی زنان دارد. از طرف دیگر سطح وابستگی به عنوان جمع سطری پیامدهای سقف شیشه‌ای، نشان‌دهنده تاثیرپذیر بودن از سایر مؤلفه‌هاست که براین اساس بالاترین تاثیرپذیری مربوط به اختلال بین نقشی زنان در پیامدهای سقف شیشه‌ای است. همچنین مشخص گردید بالاترین میزان نفوذ مربوط به سه مؤلفه اختلال روان‌شناختی؛ بین نقشی و فرایندی است که نشان‌دهنده‌ی سطح بالای تاثیرگذاری بر ساختارهای دارای قدرت هژمونیک است. پس از تعیین مهم‌ترین مؤلفه‌های پژوهش در این بخش با ارجاع به جداول (۱۰)؛ (۱۱) و (۱۲) نسبت به تعیین مجموعه شاخص‌های خروجی؛ ورود و عناصر مشترک برای تدوین مدل سلسله‌مراتبی «TISM» یعنی مدل لایه‌های ساختاری اقدام می‌شود.

جدول ۱۵. مجموعه شاخص خروجی، ورودی و عناصر مشترک گزاره‌ها

| گزاره‌های پژوهش | اختصار | شاخص خروجی | شاخص ورودی | عناصر مشترک | سطح |
|----------------------------|--------|------------|------------|-------------|----------|
| هژمونی قدرت بر مبنای رفتار | Y1 | ۱،۴،۶ | ۱،۲،۳،۴ | ۱،۴ | II دوم |
| هژمونی قدرت بر مبنای سنت | Y2 | ۲،۳،۴ | ۱،۲،۳،۴ | ۳،۴ | IV چهارم |
| هژمونی قدرت بر مبنای قانون | Y3 | ۱،۲،۳،۴،۶ | ۱،۲،۳،۴ | ۱،۲،۳،۴ | III سوم |
| هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ | Y4 | ۱،۲،۳،۴،۶ | ۱،۳،۵ | ۳ | V پنجم |
| هژمونی قدرت بر مبنای تخصص | Y5 | ۱،۵،۶ | ۱ | ۱ | II دوم |
| هژمونی قدرت بر مبنای سیاست | Y6 | ۳،۶ | ۱،۳،۴،۵،۶ | ۳،۶ | I اول |

همان‌طور که مشخص شد، هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ «Y4» دارای تاثیرگذارترین گزاره در بین سایر گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت است. همچنین مشخص شد، کم اثرترین گزاره هژمونی قدرت بر مبنای سیاست «Y6» است که نشان می‌دهد نقش چندانی در شکل‌گیری تسلط‌گرایی قدرت در سازمان ندارد و براین اساس، اقدام به ارائه ماتریس مخروطی به منظور شناسایی تاثیرگذارترین هژمونی پذیرش قدرت در قالب شکل (۶) می‌شود.



شکل ۱. سطح بندی همومنی پذیرش قدرت



همان‌طور که مشاهده می‌شود، گزاره‌ی هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ «Y4» به عنوان تأثیرگذارترین لایه قدرت در سازمان‌های مورد بررسی محسوب می‌شود، زیرا در سطح آخر شکل (۶) یعنی سطح پنجم قرار گرفته است. در نهایت با مشخص شدن تأثیرگذارترین گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت، اقدام به وزن‌دهی مربوط به هریک از مؤلفه‌های پژوهش یعنی پیامدهای سقف شیشه‌ای می‌گردد. به عبارت دیگر این بخش به دنبال مشخص نمودن سطح تعیین اثرگذاری لایه‌های قدرت در سازمان است که باعث می‌گردد سطح پیامدهای سقف شیشه‌ای تقویت شود.

جدول ۱۶. انتخاب مهم‌ترین پیامدهای سقف شیشه‌ای تحت وجود لایه‌های سلسله‌مراتبی قدرت هژمونیک

| Rank | D – B تفاوت | سطح وابستگی D | X4 | X3 | X2 | X1 | |
|------|-------------|---------------|------|------|------|------|-------------------|
| ۲ | -۰/۱۶ | ۲/۹۹ | ۰/۶۶ | ۰/۹۸ | ۱/۳۵ | - | X1 |
| ۱ | ۱/۶۴ | ۳/۹۹ | ۰/۸۷ | ۱/۰۳ | - | ۲/۰۹ | X2 |
| ۳ | -۰/۵۶ | ۱/۷۷ | ۰/۵۲ | - | ۰/۵۸ | ۰/۶۷ | X3 |
| ۴ | -۰/۶۳ | ۱/۴۲ | - | ۰/۳۲ | ۰/۴۲ | ۰/۳۹ | X4 |
| | | | ۲/۰۵ | ۲/۳۳ | ۲/۳۵ | ۳/۱۵ | سطح نفوذ B |

با مقایسه فرایند اولویت‌بندی تفسیری ساده در جدول (۱۴) و اولویت‌بندی تفسیری در جدول فوق در مورد پیامدهای سقف شیشه‌ای مشخص می‌شود اغلب این رتبه‌ها در هر دو مورد مشابه اند. این نتایج را می‌توان به صورت تطبیق در جدول زیر مشاهده نمود.

جدول (۱۷) رتبه‌های تطبیقی برای فرایند اولویت‌بندی تفسیری ساده و وزنی

| اختلال | اختلال بین | اختلال | اختلال |
|---------|------------|--------|-------------|
| محتوایی | فرایندی | نقشی | روان‌شناختی |
| X4 | X3 | X2 | X1 |
| ۴ | ۳ | ۱ | ۲ |

رتبه‌بندی تفسیری وزنی

در واقع در تحلیل اوزان فرایند اولویت بندی تفسیری (IRP) باید بیان نمود وزن بالای هریک از مؤلفه‌ها، نشان دهنده‌ی سطح بیشتر پیامدهای سقف شیشه‌ای در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است. براساس این نتیجه باید بیان نمود، اولین پیامد وجود سقف شیشه‌ای اختلال بین نقشی زنان در پست‌های سازمانی با سایر نقش‌های درون سازمانی و برون سازمانی است که بالاترین سطح اولویت در ابعاد پیامدهای سقف شیشه‌ای را داراست که تحت تاثیر گزاره‌های هژمونی پذیرش قدرت بیشترین اثر را دارد.

بحث و نتیجه گیری

باگذشت زمان و پرنگ‌تر شدن جایگاه برابر زنان در مشاغل، اصطلاح سقف شیشه‌ای که استعاره‌ای برای توصیف پدیده‌هایی است که به موجب آن احتمال تصدی زنان در پست‌های بالای سازمان‌ها را کمتر کرده در قالب تئوری‌های اجتماعی شکل جدیدتری به خود گرفت و امروزه به عنوان یک تئوری مهم در حوزه منابع انسانی به دنبال کاهش تبعیض‌ها و فشارهای روانی تحمیل شده به زنان است (دارویی و پلوت^۱، ۲۰۱۸). هدف این پژوهش ارائه الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای براساس وجود لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت با استفاده از فرایند تحلیل «IRP» است. براساس فرایندهای تحلیلی همسو با سوال اول و دوم پژوهش، ۴ مؤلفه کلان در باب پیامدهای سقف شیشه‌ای و ۶ گزاره در باب وجود لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت از طریق تحلیل فراترکیب و باتوجه به غربالگری سیستماتیک از متون پژوهش‌های مشابه تعیین گردید. براساس انجام تحلیل تفسیری وزنی هریک از مؤلفه‌ها و گزاره‌ها در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران مشخص شد شاخص‌ترین لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت در باب حضور زنان، مربوط به هژمونی قدرت بر مبنای فرهنگ است که سطح پذیرش جایگاه افراد

^۱ Darouei & Pluut

دارای قدرت و وجود فاصله بین افراد در ساختارهای سلسله‌مراتبی سازمان به خصوص زنان را نشان می‌دهد. در واقع این نتیجه گویای این واقعیت است که قدرت‌گرایی فرهنگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های نظریه‌ی فرهنگ هافستد در تقسیم بندی ابعاد فرهنگی، سبب شده است تا زنان چندان نتوانند در پست‌های بالای سازمان جایگاهی را کسب کنند، چراکه به طور کلی ساختارهای مردسالار به واسطه وجود پذیرش فرهنگی جامعه، مهم‌ترین پست‌های سازمانی را در تصدی مردان قرار داده است و این موضوع به لحاظ فرهنگی ارزش‌هایی را ترویج می‌دهد که در آن فاصله جایگاه در بالا و پایین سازمان تعیین‌کننده‌ی حدود احترام و منزلت اجتماعی برای افراد است که این موضوع به لحاظ فرهنگی غالباً مردان را در این جایگاه، تثبیت نموده است. وجود چنین مبنایی برای پذیرش قدرت چه به لحاظ سنت و چه به لحاظ قانونی سبب گردیده تا سطح فشارهای ناشی از ایجاد سقف شیشه‌ای باعث گردد زنان با پیامدهای منفی همچون تعارض و اختلال‌های بین نقشی زیادی مواجه شوند. به عبارت دیگر ساختارهای قدرتی که منشأ آن وجود لایه‌های فرهنگی پذیرش قدرت و جایگاه مردانه در ساختارهای سازمانی شرکت است، سبب شده تا زنان با پیامدهای روان‌شناختی و بین نقشی متعارضی در درون ساختارهای سازمانی و محیط اجتماعی در قالب سایر نقش‌هایشان مواجه شوند. در مهم‌ترین پیامد سقف شیشه‌ای که براساس سوال سوم پژوهش تعیین شد، مشخص گردید، اختلال بین نقشی به عنوان مهم‌ترین پیامد سقف شیشه‌ای همسو با نظریه تعارض شغلی، باعث می‌گردد تا زنان با فشارهای روحی و روانی زیادی روبرو شوند، زیرا بروز چنین تعارضی باعث خواهد شد تا سایر نقش‌های زنان تحت تاثیر قرار گیرد و فرد با تعارض‌های شغلی و کار-خانواده و حتی تعارض خانواده-کار مواجه گردد. این تعارض و تضاد در ماهیت درون سازمانی و به دلیل وجود لایه‌های فرهنگی تقویت‌کننده‌ی قدرت، ناشی از وجود شکاف انتظارات و مراودات خارج از عرف و تقبیح شده صاحب منصبان قدرت در راس ساختارهای سازمانی با زنان شاغل است که به مرور فشردگی و تحمیل بار زیاد روانی را در زنان افزایش می‌دهد و باعث ایجاد فرسایش در فرد می‌گردد. از طرف دیگر، از منظر تئوری‌های اجتماعی و به لحاظ تداخل تعدد نقش‌های زنان در درون و بیرون سازمان، تعارض، تغییر شکل داده و تبدیل به پدیده‌ای می‌شود که در ساختار روابط‌کاری

ایجاد و برحسب تعریف و ماهیت فشار روانی ناشی از شغل، شکل و محتوای تعارضی آن به سایر نقش‌های زنان در اجتماع انتقال می‌یابد. در این صورت نقش زنان به عنوان شاغل با نقش او به عنوان عضوی از خانواده و یا عضوی از یک جامعه، دستخوش تعارض و تضاد می‌شود که اصطلاحاً به آن تعارض یا تضاد کار-خانواده گفته می‌شود. این تعارض به دلیل وجود انتظارات و ارزش‌هایی ایجاد می‌شود که فرد در خود به مرور تقویت می‌کند و باعث می‌گردد فرد توانایی ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی و مسئولانه را با سایر نقش‌های دیگر خود به عنوان عضوی از خانواده و یا اجتماع نداشته باشد. دلیل این اتفاق این است که همسو با نظریه تصورات قالبی جنسیتی براساس کلیشه‌های مرسوم، زنان همچون مردان در محیط شغلی خود دارای نیازهایی از ارتقاء تا برابری حقوق و دستمزد در راستای انجام مسئولیت‌های محول شده هستند. اما زمانی که این تعادل به لحاظ وجود قدرت‌های شکل گرفته (که براساس این نتیجه، بیشتر در لایه‌های فرهنگی و ارزش‌های پذیرش جایگاه قدرت توسط زنان ریشه دارد)، برهم می‌خورد، شکل تقویت‌شده‌ای از تعارض در زنان ایجاد می‌گردد که زمینه‌ساز بروز سرخوردگی در محیط شغلی و تحمیل بار روانی زیاد بر آنان می‌شود. براین اساس، زنان انگیزه‌های لازم در مسیر انجام کار را از دست می‌دهند. این تعارض سبب می‌گردد تا آنان توانایی برقراری تعادل در نقش‌های مسئولانه را با نقش‌های دیگر اجتماعی نداشته باشند. نتیجه به‌دست آمده با پژوهش‌های گان (۲۰۲۰)؛ چوی و پارک (۲۰۱۸)؛ لوقران و دونالد (۲۰۱۷) و غلامزاده و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

در راستای نتایج کسب شده، پیشنهاد می‌شود، باتوجه به اینکه ساختارهای فرهنگی به عنوان بخشی از لایه‌های سازمانی به شکلی مبتنی بر فرهنگ پذیرش قدرت، از گذشته تقویت شده است، لازم است تا با بازنگری در ارزش‌های فرهنگی و نمادهای شغلی، از تضييع بیشتر حقوق زنان به عنوان ظرفیت‌های بالقوه از بهره‌وری سازمانی جلوگیری شود، زیرا از این طریق نقش زنان چه در سطح جامعه و چه در سازمان‌ها برحسب توانمندی‌هایی که دارند، پویاتر خواهد شد. در واقع به‌دلیل ماهیت زنانه و تعاریف فرهنگی از جایگاه آن‌ها در متن جامعه، ساختارهای سازمانی می‌بایست تعادل بیشتری در برابری حقوق زنان و مردان داشته باشد تا باعث

سرخوردگی و دلسردی آنان به عنوان ظرفیت‌های اثربخش در سازمان و جامعه نگردد. همچنین پیشنهاد می‌شود، شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران با توجه به نتایج کسب شده، از طریق تقویت ادراک و رفتارهای مبتنی بر توانمندی زنان به افزایش سطح تعادل در تقسیم وظایف و اختیارات توجه نماید و نظام‌های عادلانه‌تری از منظر جایگاه برابر زنان و مردان برای تصدی مشاغل مدیریتی و بالای شرکت ایجاد کند، تا از این طریق اولاً باعث ایجاد انگیزه در میان کارکنان خود شود و ثانیاً سطح تاثیرگذاری پیامدهای منفی سقف شیشه‌ای همچون تعارض‌های روان‌شناختی و بین‌نقشی را تا حدی کنترل نمایند و به بهره‌وری عملکردی شرکت هم از حیث نیروی انسانی و هم از حیث ایجاد سینرژی کمک نمایند. از طرف دیگر، برای مدت‌های طولانی بحث در مورد موضوعاتی که زنان و نقش‌های آن‌ها را در جامعه متأثر می‌سازد، تحت تسلط افراطیون سنتی و رادیکال‌ها بوده است. در این مباحث گروهی از فمینیست‌های رادیکال، «سرکوب زنان» را به موضوع مادری ربط داده و ادعا کرده‌اند که رایج‌ترین موانع بر سر راه زنان به واسطه نقش تولید مثل ایجاد شده است. تندروهای سنتی نیز غالباً با تاکید بر راه‌های غیرواقعی، زنان را از خانه‌داری و بچه‌داری منع می‌کردند. براساس دیدگاه فمینیسم پُست مدرن هیچ قطعیت و مرجعیتی برای صدور نظریه، تولید آگاهی و دانش وجود ندارد چرا که منشأ این داده‌ها نظم نمادین پدرسالاری است که زنان خارج از آن قرار دارند. این در حالی است که فمینیست‌های رادیکال، مارکسیست و سوسیال بر توافقی زنانه تاکید دارند که در جهت ایجاد اتحادی میان زنان شکل گرفته و قرار است به حذف آگاهی و خرد مردانگی موجود در جهت برابری میان زنان و مردان منجر شود. تفاوت میان سایر فمینیست‌ها و فمینیست‌های پُست مدرن را می‌توان بر ابزار انکار این آگاهی‌ها دانست. فمینیست‌های پُست مدرن بر ایجاد ابزاری زنانه تاکید دارند که بتواند خارج از نظم نمادین این نظم را به چالش بکشد. در عین حال باید توجه داشت که نبود قطعیت در تعریف مفاهیمی مانند زنان؛ زنانگی؛ مردان؛ مردانگی و حتی خود واژه فمینیسم و پست مدرنیسم، این گروه از فمینیست‌ها را با مشکلی مواجه می‌کند که خود بر سر راه خویش ایجاد نموده‌اند و این مسئله با این سوال مطرح می‌شود که به راستی چگونه می‌توان بدون تعریف مفاهیم اولیه و بدون رسیدن به توافق بر سر چارچوب این مفاهیم با خلق ابزاری زنانه مانند زبان

به جنگ نظم نمادین رفت در حالی که در ابزار و روش جنگ نیز تفاهمی وجود ندارد. باتوجه به مفاهیم مستتر در الگوهای نقشی و شغلی فمینیست پُست مدرن در نهایت باید عنوان نمود که وظایف فوق چون سبب کاهش فردیت شخص می‌شود و او را دچار تعدد ایفای نقش می‌کند، پس بر تایید اثرگذاری سه فرض مستتر در مقوله فشار انتظارات ناشی از نقش (نقش اجتناب‌ناپذیر مادرانه در تمام مراحل رشد فرزند، اولویت ذهنی خانم‌ها به فرزندپروری و ایفای نقش‌های خانوادگی در مقایسه با ارتقای سازمانی، اعمال محدودیت‌هایی از جانب خانواده بالاخص همسر بر زنان) صحه می‌گذارد و عملاً نقش‌های مادری و همسری می‌تواند نقش مهم و تاثیر گذاری بر کاهش دستیابی آنان بر موقعیت‌های شغلی و حرفه‌ای داشته باشد. شاید به جرئت بتوان گفت مهم‌ترین مانع پیشرفت حرفه‌ای و شغلی زنان در سازمان در جهت شکستن سقف شیشه‌ای همین مورد است که از راه‌حل‌ها و راهکارهای پیشنهادی در خصوص آن می‌توان به دایرکردن مهد کودک مناسب در شرکت، افزایش زمان مرخصی برای شیردهی، کوتاه‌تر نمودن ساعات کاری موظف زنان باردار و بچه‌دار؛ تفویض مسئولیت فرزندپروری به پدرکودک یا پرستار؛ به همکاری طلبیدن بیشتر پدر فرزندان در نگهداری و مراقبت از ایشان، اشاره نمود. در نهایت پیشنهاد می‌شود با توجه به پیامدهای منفی اختلال بین نقشی، زنان می‌بایست با تغییر باورهای منفی ایجاد شده همچون پذیرش جایگاه قدرت مردان و یا نداشتن توانمندی تصدی مشاغل مدیریتی و ... تلاش کنند جایگاه خود را در شرکت تثبیت نمایند و به عنوان یک فرد دارای ارزش شایستگی‌های خود را به سازمان نشان دهند و تعادل مناسبی بین شغل و وظایف اجتماعی و خانوادگی خود ایجاد کنند تا از این طریق انگیزه‌ی بیشتری برای تصدی مشاغل بالا در شرکت به وجود بیاید.

منابع

- احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ دستور، علی و صالحی تیلکی، یحیی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان. *فصلنامه توسعه سازمانی پلیس*، ۱۵(۳)، ۸۹-۱۰۹.
- جنادله، علی و پویا، زهرا. (۱۳۹۸). موانع ارتقاء شغلی زنان در ایران: الزامات نقشی یا محدودیت‌های ساختاری (فراتحلیل کیفی مطالعات دهه اخیر). *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۲۶(۸۴)، ۹-۴۰.
- چراغی، نسرين و حسنی، رفیق. (۱۳۹۸). پیامدها و دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت). *فصلنامه علمی- پژوهشی زن و جامعه*، ۱۰(۴۰)، ۱۲۷-۱۵۴.
- خداوردی، محمدمهدی؛ گرجی، محمداقبر؛ نصیری، مجید و رستگار، عبدالغنی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی اولویت‌های پیشگیری قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری-ساختاری. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۸(۳)، ۴۸۵-۵۱۵.
- خیراندیش، مهدی؛ خامه‌چی، حامد و پشوتنی‌زاده، هومن. (۱۳۹۹). الگوی پیامدهای کیفیت زندگی کاری با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۱)، ۲۷-۵۲.
- سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن؛ فتحی‌چگنی، فریبرز؛ سپه‌وند، مسعود. (۱۳۹۹). رابطه قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با نقش میانجی نقض قرارداد روان‌شناختی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۲)، ۸۴-۹۲.
- سیف، الهین؛ زاده‌ت، حسن. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ابعاد بدگمانی سازمانی بر قلدری محیط‌کار. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۰(۱)، ۱۶۷-۱۸۳.
- شفی، آرزو؛ اعتباریان، اکبر؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا. (۱۳۹۷). طراحی مدل تحلیل ساختاری-تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس تحلیل دلفی (مطالعه

- موردی: زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۶(۲)، ۵۵-۷۷.
- غلامزاده، داریوش؛ حق‌شناس کاشانی، فریده و محمدخانی، فاطمه. (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۳)، ۱۹۷-۲۷۵۱۹۷.
- فرح‌بخش، سعید؛ نیک‌پی، ایرج و قنبری، راضیه. (۱۳۹۵). تأثیر سقف شیشه‌ای بر ایده‌های خلاقانه زنان با تعدیل‌گری متغیر خودپنداره. *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، ۱۴(۲)، ۱۶۱-۱۸۰.
- قاسمی، زهرا؛ حسین قلی‌زاده، رضوان و نوغانی دخت بهمنی، محسن. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی با تأکید بر رویکرد تحلیل شبکه. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۸(۱)، ۱۳۳-۱۵۵.
- ملایی، پخشان؛ الوانی، سیدمهدی؛ زاهدی، شمس‌السادات و علی‌نژاد، علیرضا. (۱۳۹۹). فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمان‌های دولتی ایران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴۲(۱)، ۱۹۹-۲۲۴.
- Ahmadi Baladehi, S. M., Dastoor, A., & Salehi Tileki, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Structure and Managers' Power Sources in Hormozgan Province Police Headquarters. *Police Organizational Development*, 15(66), 89-109. [Text In Persian]
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180.
- Ashby, J., Ryan, M., & Haslam, S. (2007). Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, 13(3), 775-793.
- Astio, E., & Dovey, K. (2019). Power dynamics in organizational change: an Australian case. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9/10), 796-811. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2019-0142>



- Athur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311-326. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610667028>
- Avelino, F., Wittmayer, J. M. (2016). Shifting Power Relations in Sustainability Transitions: A Multi-actor Perspective. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 18(5), 628-649. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2015.1112259>
- Barnet-Verzat, C., & Wolff, F-C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm level investigation. *International Journal of Manpower*, 29(6), 486-502. <http://dx.doi.org/10.1108/01437720810904185>
- Basfirinci, C., Cilingir Uk, Z., Karaoglu, S. & Onbas, K. (2019). Implicit occupational gender stereotypes: a research among Turkish university students. *Gender in Management*, 34(2), 157-184. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0084>
- Belic, J., Miklosi, Z. (2020). Cosmopolitanism and unipolarity: the theory of hegemonic transition, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, <https://doi.org/10.1080/13698230.2020.1766815>
- Booyesen, L. A. E., & Nkomo, S. M. (2010). Gender role stereotypes and requisite management characteristics: The case of South Africa. *Gender in Management: An International Journal*, 25(4): 285-300. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411011048164>
- Brannon, L. (1999). Gender psychological: perspective. Boston. *Allyn American psychologist*, 31-12
- Cailin, S., Stamarski., Leanne, S., & Son, H. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*.
- Cenzo, D., & Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*. Wiley, Fifth.
- Cheraghi, N., & Hasani, R. (2019). Consequences and causes of women's entry into men's (hard) works. *Quarterly Journal of Women and Society*, 10(40), 127-154. [Text In Persian]
- Choi, S., & Park, Ch, O. (2018). Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139. <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>
- Cornelius, N., & Skinner, D. (2005). An alternative view through the glass ceiling using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*, 20(8), 595-609.

- Darouei, M., & Pluut, H. (2018). The paradox of being on the glass cliff: why do women accept risky leadership positions?, *Career Development International*, 23(4), 397-426.
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324-341. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0057>
- DeSimone, K. (2020). Beyond gender: reconceptualizing understandings of work-life balance and the extreme work model for 21st-century high-potential top earners. *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0042>
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., Kim Man, M. (2010). 'Is there a glass ceiling for Female managers in Singapore organizations? *Management Journal*, 5(4), 307-329
- Eagly A. H., & Chin J. L. (2010). Are memberships in race, ethnicity, and gender categories merely surface characteristics? *The American Psychologist*, 65 (9), 934-5.
- Edirisinghe, C, L. (2018). The Paradox of Glass Ceiling Effect: A Study on the Individual Barrier and Organizational Barrier among Female Executives in the Selected Large Apparel Industry, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 123-149.
- Farahbakhsh, S., Nikpey, I., & Ghanbari, R. (2016). Effect of the glass ceiling on women creative ideas with moderating of self-concept. *Women in Development & Politics*, 14(2), 161-180. [Text In Persian]
- Gan, I. (2020). The allegory of the university: Employee voice, employee silence, and organizational power. *Qualitative Research Reports in Communication*.
- Gavara, C. M., & Zarco, A. I. J. (2015). *The Power of Women Business Angels: Breaking the Double Glass Ceiling That Limits Women's Entrepreneurial Dreams*. In: Syna H. D., Costea CE. (eds) *Women's Voices in Management*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137432155_14
- Gholamzadeh, D., Haghshenase Kashani, F., & Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the womens' glass ceiling beliefs. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 275-197. [Text In Persian]
- Gummer, B. (2008). Getting In, and Staying In, "The Loop": Networking and Organizational Power. *Administration in Social Work*, 18(1), 107-124. https://doi.org/10.1300/J147v18n01_06



- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.
- Hejazi, E., & Rezadost, Z. (2012). Influence of Gender & Gender Roles on Friendship Patterns. *Quarterly Journal of Women and Society*, 3(11), 54-78. [Text In Persian]
- Hill, J. N. C. (2019). The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power. *Democratization*, 26(8), 1382-1398. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1641694>
- Hodgins, M., MacCurtain, S. & Mannix-McNamara, P. (2020). Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 265-290. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>
- Hortland, S., & Perkins, S. J. (2020). Women's expatriate careers: losing trust in organizational equality and diversity policy implementation? *Journal of Global Mobility*, 8(2), 183-208.
- Janadleh, A., & Pouya, Z. (2019). Barriers to Women's Job Promotion in Iran: Role Requirements or Structural Limitations (A Qualitative Meta-analysis of the Recent Decade). *Social Sciences*, 26(84), 9-40. [Text In Persian]
- Jung, H., & Cho, J. (2020). Gender inequality of job security: veiling glass ceiling in Korea. *Journal of The Asia Pacific Economy*, 25(1), 79-89. <https://doi.org/10.1080/13547860.2019.1631528>
- Khodaverdi, M., Gorji, M., Nasiri, M., & Rastgar, A. (2020). Providing a Model of Organizational Bullying Prevention Priorities: A Total Interpretive Structural Model (TISM). *Organizational Culture Management*, 18(3), 485-515. [Text In Persian]
- Lathabhavan, R., & Balasubramanian, S. A. (2017). Glass Ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 232-246. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2017-0023>
- Lilly, E. R. (1989). The Determinants of Organizational Power Styles. *Education Review*, 41(3), 281-293.
- Loughran, T., & McDonald, B. (2017). Old Glass Ceiling are hard to break: Gender usage Trends in Annual Reports. *Studies in Communication Sciences*, 77(2), 1-7. <https://doi.org/10.1080/0013191890410308>

- Lu, C., Li, H., & Xu, T. (2020). Do profitability and authenticity co-exist? A model of sales promotion stereotype content and its perception differences among groups. *Journal of Contemporary Marketing Science*, 3(3), 333-363. <https://doi.org/10.1108/JCMARS-08-2020-0033>
- Lu, W., Wei, Y., & Wang, R. (2020). Handling inter-organisational conflict based on bargaining power: Organisational power distance orientation matters. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 781-800. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-06-2019-0092>
- Mastio, E. and Dovey, K. (2019). Power dynamics in organizational change: an Australian case, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9/10), 796-811. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2019-0142>
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311-326. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610667028>
- Molaei, P., Alvani, S., Zahedi, S., & Alinejad, A. (2020). A meta-analysis on the obstacles to women's promotion to the levels of governance in Iranian government agencies. *Career and Organizational Counseling*, 12(42), 199-224. [Text In Persian]
- Monserrat, S. I., & Simmers, C. A. (2020). Human and social capital as influencers on women's careers: Rosemary Pledger's path to career success and mobility. *Journal of Management History*, 26(4), 471-489. <https://doi.org/10.1108/JMH-11-2019-0069>
- Park, S., Jo, S. J. & Park, C. K. (2019). The influence of hierarchical organizational culture, supportive environment and sexual harassment on Korean women's work-to-family enrichment. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 398-414. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0095>
- Pathania, A., & Rasool, G. (2019). Investigating power styles and behavioural compliance for effective hospital administration, An application of AHP. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(6), 958-977. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-02-2018-0059>
- Patterson, E., Branch, S., Barker, M. and Ramsay, S. (2018). Playing with power: Examinations of types of power used by staff members in workplace bullying a qualitative interview study. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 13(1), 32-52. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1441>



- Powell, L., & Tilt, C. (2017). The examination of power and politics in a conservation organization. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(3), 482-509. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1933>
- Rapkin, D., & Thompson, W. (2010). Power Transition, Challenge and the (Re) Emergence of China. *International Interaction*, 29(4), 315-342. <https://doi.org/10.1080/714950652>
- Roberto, F., Rey, A., Maglio, R., & Agliata, F. (2020). The academic “glass-ceiling”: investigating the increase of female academicians in Italy. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1031-1054. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1779>
- Rodriguez, J. K., & Stewart, P. (2017). HRM and work practices in Chile: the regulatory power of organisational culture. *Employee Relations*, 39(3), 378-390. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0034>
- Ryan, M., & Haslam, A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Saeedi, Z., Noorbala, F., & Hamzavi Abedi, F. (2016). Gender Stereotypical Beliefs: Implicit Stereotypes towards Occupations and the Effect of Exposure to Counter-stereotypic Examples. *Advances in Cognitive Sciences*, 18(1), 79-88. [Text In Persian]
- Safiri, K., & Mansoirian Ravandi, F. (2015). Gender Clichés and Social Health: a Study on Men and Women from Tehran. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 37-66. [Text In Persian]
- Schirmer, F. & Geithner, S. (2018). Power relations in organizational change: an activity-theoretic perspective. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 14(1), 9-32. <https://doi.org/10.1108/JAOC-11-2016-0074>
- Seifolahi, N., & Hassanzade, T. (2019). Investigating the effect of organizational cynicism on workplace bullying. *Managment*, 10(1), 167-183. [Text In Persian]
- Sepahvand, R., Arefnezhad, M., Fathi Chgni, F., & Sepahvand, M. (2020). Relationship between Organizational Bullying and Organizational Silence with the Mediating Role of Violations of the Psychological Contract. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(2), 84-92. [Text In Persian]
- Shafi, A., Etebariyan, A., & Ebrahimzadeh Dastjerdi, R. (2018). Designing a Structural-Interpretative Model of Factors Affecting the Construction of Glass Ceilings based on the Delphi Method (A Case Study of Women Employed at the

- Headquarters of the National Iranian Oil Distribution Company). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(2), 55-77. [Text In Persian]
- Shortland, S. and Perkins, S.J. (2020), "Women's expatriate careers: losing trust in organisational equality and diversity policy implementation?", *Journal of Global Mobility*, Vol. 8 No. 2, pp. 183-208. <https://doi.org/10.1108/JGM-01-2020-0007>
- Simpson, R., & Altman, Y. (2001). The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success - evidence from the UK. *Journal of European Industrial Training*, 190-198.
- Stainback, K., & Kwon, S. (2012). Female leaders, organizational power and sex segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 217
- Stier, H., & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment & Society*, 2(28), 225-246.
- Sweida, G. L. & Reichard, R. J. (2013). Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(2), 296-313. <https://doi.org/10.1108/14626001311326743>
- Watts, J. H. (2009), "Leaders of men: women "managing" in construction", *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No. 3, pp. 512-530.
- Wellington, J. (2010), "Assessing the challenges and opportunities of women's participation in the construction sector in Shire Endaslassie town. Gender mainstreaming policy dragon in Ethiopia". *Journal of International Business Management & Research*, 1(2).

**نویسندگان**

arezooshafi@yahoo.com

آرزو شفی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان

etebariian@yahoo.com

اکبر اعتباریان

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان

ebrahimzadeh2020@gmail.com

رضا ابراهیم زاده دستجردی

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان



Original Research

Interpretive Model of Glass Ceiling Consequences for Women with an Emphasis on Hegemonic Layers of Power Acceptance

Arezoo Shafi¹

Akbar Etebariyan²

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi³

Abstract

With the growth of societies, women nowadays are much more involved in organizations and jobs than ever before and influential and active workforce. Although there has been a lot of progress in the presence of women over the past, the structural and social barriers and pressures to create a glass ceiling for women continue to this day. The purpose of this research is the interpretive model of glass ceiling consequences a based on Power Transition (Hegemonic) acceptance by Analysis Interpretive Ranking Process (IRP). In this research, to identify the components (consequences of glass ceiling) and research propositions (hegemonic of power acceptance), a combined analysis was performed with the participation of 15 management experts at the university level and In the quantitative part, the components and propositions identified in the form of matrix questionnaires were evaluated by 22 managers, officials and experts at different levels of the National Iranian Petroleum Products Distribution Company. The results showed that the hegemonic proposition of acceptance of power based on culture is considered as the most effective layer of acceptance of power in the studied organizations, which strengthens the outcome of disorder/conflict between

¹ . Ph.D. Student of Governmental Management, Department of Management, Khorasgan Islamic Azad University, Isfahan, Iran, arezooshafi@yahoo.com

² . Associate Professor, Department of Management, Khorasgan Islamic Azad University, Isfahan, Iran . Corresponding Author: etebarian@ymail.com

³ . Assistant Professor, Department of Management, Khorasgan Islamic Azad University, Isfahan, Iran .brahimzadeh2020@gmail.com

Submit Date: 10/11/2020

Accept Date: 20/12/2020

DOI: 10.22051/JWSPS.2021.33995.2329



roles in women working in the National Iranian Petroleum Products Distribution Company. This result shows that cultural authoritarianism has prevented women from gaining much of a position in the top positions of the organization because in general, patriarchal structures, due to the cultural acceptance of society, have placed the most important organizational positions in the hands of men and this culturally promotes values in which the distance between the position at the top and the bottom of the organization determines the limits of respect and social status for individuals, and culturally, men are often established in this position.

Keywords

Power Transition (Hegemonic) Acceptance, Glass Ceiling Consequences, Interpretive Ranking Process (IRP)

Introduction

The glass ceiling metaphor was first coined in 1985 by the editor E. G. Bryant who spoke out about the inequalities of working women. The term was then used by Carol Hymowitz and Timothy Schellhardt in their highly influential Wall Street Journal article the following year. Since then, the existence and durability of the glass ceiling have been recognized by national and international institutions, such as the European Union (Janadleh and Pouya, 2020). The union defines the glass ceiling as an invisible barrier that stems from a complex set of structures in men's organizations that prevents women from reaching higher positions. Digging into the Global Gender Gap Index (202) provides an overview of the current state of the global gender gap and efforts and insights to reduce it. According to a recent World Economic Forum report, the gender gap in the world has narrowed slightly from last year, but it will take 5.99 years to achieve full equality, assuming it maintains its current pace. Among the four sub-indicators of the global gender gap, the political empowerment gap has the highest score, followed by the sub-indicators of opportunities and economic participation. Iran is the 148th country in the world in terms of the global index of the gender gap, whose performance has decreased by 6 steps compared to the previous year. Iran has the



lowest gender gap in the sub-indicators of health and survival and access to educational facilities and the highest gender gap in the sub-indicators of political empowerment and economic opportunity and participation (Karimi Dastnaei, 2020). Statistics show that this metaphor is particularly appropriate because, despite fair laws and policies at the national and organizational levels, women still face an invisible barrier that prevents them from achieving career advancement (Aksoy et al, 2019). One of the most influential factors in strengthening the glass ceiling is the existence of a hierarchy of power that has been institutionalized in the form of bureaucratic values which leads to gender discrimination. The question of this research is whether glass ceilings are reduced by the existence of hegemonic layers of power acceptance? To answer this question, we must first understand the hegemony of power acceptance. The word hegemony means the influence and hegemony of a powerful group in any society. Social institutions are under the hegemonic structures (Power Transition Hegemony) that retain power in the form of protecting the interests of stakeholders. This causes the organizations to lose their effectiveness. Considering the strategies and policies under the approved bylaws such as the protection of the status and rights of women, mutual respect, justice in promotion, and due to the lack of equality in distribution of positions between both sexes in National Iranian Petroleum Products Distribution company, researchers conducted this research to address this inequality. According to the 2020 statistics from the head office of the NIPPD company, 25% of employees are women while only 6% of women hold management positions. Since most of the top management positions in the oil industry are occupied by men, this study investigates the barriers to women's presence in the headquarters of this company according to glass ceiling theories and gender stereotypes. Besides, this study aims to design an interpretive model of the consequences of a glass ceiling based on the existence of hegemonic layers of power acceptance.

**Methodology**

This research uses the mixed data type to identify the consequential components of the glass ceiling and hegemonic propositions of power acceptance. Polar matrix analysis is used to examine the most important consequences of a glass ceiling as well. In addition, Interpretive prioritization analysis (IRP) (Sushil, 2009) centers the analysis in this study.

Result

Based on the results, the hegemony of power based on culture is the most influential layer of power in the NIPPD. Each outcome of the glass ceiling was weighted, with the identification of the most influential hegemony regarding the acquisition of power. The results also showed that the first consequence is disruption between women's roles in organizational positions with other internal and external roles.

Discussion

The most prominent layer of power acceptance hegemony over the presence of women is the hegemony of power based on culture. This means that cultural authoritarianism, one of the components of Hofstede's theory, has prevented women from holding high positions in NIPPD. Patriarchal structures have appointed the most important organizational positions to men, which leads to the distance between upper and lower positions and determines the limits of respect and social status for individuals. This traditional and legal basis for power acceptance leads to pressure from a glass ceiling, which puts women in serious role conflict and frustration, that is, power originates from masculinity in the structures of the company. And most importantly, inter-role disorder, the most important consequence of the glass ceiling in line with the theory of job conflict, puts women under psychological pressures. These conflicts will affect other roles so that women will face work and family contradictions. This is all about the existence of a gap between expectations and unreasonable power at the top of organizational structures. On the other hand, from the socio-theoretical perspective and concerning the interplay of multiple roles of women inside and outside the organization, conflict turns into a



phenomenon that extends to other roles of women in society. In this case, the role of women as employees conflicts with their role as members of the family or members of society, which is known as the work-family conflict.

References

- Ahmadi Baladehi, S. M., Dastoor, A., & Salehi Tileki, Y. (2018). Investigating the Relationship between Organizational Structure and Managers' Power Sources in Hormozgan Province Police Headquarters. *Police Organizational Development*, 15(66), 89-109. [Text In Persian]
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180.
- Ashby, J., Ryan, M., & Haslam, S. (2007). Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, 13(3), 775–793.
- Astio, E., & Dovey, K. (2019). Power dynamics in organizational change: an Australian case. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9/10), 796-811. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2019-0142>
- Athur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311-326. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610667028>
- Avelino, F., Wittmayer, J. M. (2016). Shifting Power Relations in Sustainability Transitions: A Multi-actor Perspective. *Journal of Environmental Policy & Planning*, 18(5), 628-649. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2015.1112259>
- Barnet-Verzat, C., & Wolff, F.-C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm level investigation. *International Journal of Manpower*, 29(6), 486-502. <http://dx.doi.org/10.1108/01437720810904185>
- Basfirinci, C., Cilingir Uk, Z., Karaoglu, S. & Onbas, K. (2019). Implicit occupational gender stereotypes: a research among Turkish university students. *Gender in Management*, 34(2), 157-184. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0084>
- Belic, J., Miklosi, Z. (2020). Cosmopolitanism and unipolarity: the theory of hegemonic transition, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, <https://doi.org/10.1080/13698230.2020.1766815>



- Booyesen, L. A. E., & Nkomo, S. M. (2010). Gender role stereotypes and requisite management characteristics: The case of South Africa. *Gender in Management: An International Journal*, 25(4): 285-300. <http://dx.doi.org/10.1108/17542411011048164>
- Brannon, L. (1999). Gender psychological: perspective. Boston. *Allyn American psychologist*, 31-12
- Cailin, S., Stamarski., Leanne, S., & Son, H. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*.
- Cenzo, D., & Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*. Wiley, Fifth.
- Cheraghi, N., & Hasani, R. (2019). Consequences and causes of women's entry into men's (hard) works. *Quarterly Journal of Women and Society*, 10(40), 127-154. [Text In Persian]
- Choi, S., & Park, Ch, O. (2018). Glass Ceiling in Korean Civil Service: Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139. <https://doi.org/10.1177/009102601693316933>
- Cornelius, N., & Skinner, D. (2005). An alternative view through the glass ceiling using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*, 20(8), 595-609.
- Darouei, M., & Pluut, H. (2018). The paradox of being on the glass cliff: why do women accept risky leadership positions?, *Career Development International*, 23(4), 397-426.
- De Cieri, H., Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., & Cooper, B. (2019). Workplace bullying: an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324-341. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0057>
- DeSimone, K. (2020). Beyond gender: reconceptualizing understandings of work-life balance and the extreme work model for 21st-century high-potential top earners. *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0042>
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., Kim Man, M. (2010). 'Is there a glass ceiling for Female managers in Singapore organizations? *Management Journal*, 5(4), 307-329
- Eagly A. H., & Chin J. L. (2010). Are memberships in race, ethnicity, and gender categories merely surface characteristics? *The American Psychologist*, 65 (9), 934-5.



- Edirisinghe, C. L. (2018). The Paradox of Glass Ceiling Effect: A Study on the Individual Barrier and Organizational Barrier among Female Executives in the Selected Large Apparel Industry, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 123-149.
- Farahbakhsh, S., Nikpey, I., & Ghanbari, R. (2016). Effect of the glass ceiling on women creative ideas with moderating of self-concept. *Women in Development & Politics*, 14(2), 161-180. [Text In Persian]
- Gan, I. (2020). The allegory of the university: Employee voice, employee silence, and organizational power. *Qualitative Research Reports in Communication*.
- Gavara, C. M., & Zarco, A. I. J. (2015). *The Power of Women Business Angels: Breaking the Double Glass Ceiling That Limits Women's Entrepreneurial Dreams*. In: Syna H. D., Costea CE. (eds) *Women's Voices in Management*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137432155_14
- Gholamzadeh, D., Haghshenase Kashani, F., & Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the womens' glass ceiling beliefs. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 275-197. [Text In Persian]
- Gummer, B. (2008). Getting In, and Staying In, "The Loop": Networking and Organizational Power. *Administration in Social Work*, 18(1), 107-124. https://doi.org/10.1300/J147v18n01_06
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Hejazi, E., & Rezadost, Z. (2012). Influence of Gender & Gender Roles on Friendship Patterns. *Quarterly Journal of Women and Society*, 3(11), 54-78. [Text In Persian]
- Hill, J. N. C. (2019). The evolution of authoritarian rule in Algeria: linkage versus organizational power. *Democratization*, 26(8), 1382-1398. <https://doi.org/10.1080/13510347.2019.1641694>
- Hodgins, M., MacCurtain, S. & Mannix-McNamara, P. (2020). Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 265-290. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0125>
- Hortland, S., & Perkins, S. J. (2020). Women's expatriate careers: losing trust in organizational equality and diversity policy implementation? *Journal of Global Mobility*, 8(2), 183-208.



- Janadleh, A., & Pouya, Z. (2019). Barriers to Women's Job Promotion in Iran: Role Requirements or Structural Limitations (A Qualitative Meta-analysis of the Recent Decade). *Social Sciences*, 26(84), 9-40. [Text In Persian]
- Jung, H., & Cho, J. (2020). Gender inequality of job security: veiling glass ceiling in Korea. *Journal of The Asia Pacific Economy*, 25(1), 79-89. <https://doi.org/10.1080/13547860.2019.1631528>
- Khodaverdi, M., Gorji, M., Nasiri, M., & Rastgar, A. (2020). Providing a Model of Organizational Bullying Prevention Priorities: A Total Interpretive Structural Model (TISM). *Organizational Culture Management*, 18(3), 485-515. [Text In Persian]
- Lathabhavan, R., & Balasubramanian, S. A. (2017). Glass Ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 232-246. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2017-0023>
- Lilly, E. R. (1989). The Determinants of Organizational Power Styles. *Education Review*, 41(3), 281-293.
- Loughran, T., & McDonald, B. (2017). Old Glass Ceiling are hard to break: Gender usage Trends in Annual Reports. *Studies in Communication Sciences*, 77(2), 1-7. <https://doi.org/10.1080/0013191890410308>
- Lu, C., Li, H., & Xu, T. (2020). Do profitability and authenticity co-exist? A model of sales promotion stereotype content and its perception differences among groups. *Journal of Contemporary Marketing Science*, 3(3), 333-363. <https://doi.org/10.1108/JCMARS-08-2020-0033>
- Lu, W., Wei, Y., & Wang, R. (2020). Handling inter-organisational conflict based on bargaining power: Organisational power distance orientation matters. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 781-800. <https://doi.org/10.1108/IJCM-06-2019-0092>
- Mastio, E. and Dovey, K. (2019). Power dynamics in organizational change: an Australian case, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(9/10), 796-811. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2019-0142>
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311-326. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610667028>
- Molaei, P., Alvani, S., Zahedi, S., & Alinejad, A. (2020). A meta-analysis on the obstacles to women's promotion to the levels of governance in Iranian

- government agencies. *Career and Organizational Counseling*, 12(42), 199-224. [Text In Persian]
- Monserrat, S. I., & Simmers, C. A. (2020). Human and social capital as influencers on women's careers: Rosemary Pledger's path to career success and mobility. *Journal of Management History*, 26(4), 471-489. <https://doi.org/10.1108/JMH-11-2019-0069>
- Park, S., Jo, S. J. & Park, C. K. (2019). The influence of hierarchical organizational culture, supportive environment and sexual harassment on Korean women's work-to-family enrichment. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 398-414. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0095>
- Pathania, A., & Rasool, G. (2019). Investigating power styles and behavioural compliance for effective hospital administration, An application of AHP. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(6), 958-977. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-02-2018-0059>
- Patterson, E., Branch, S., Barker, M. and Ramsay, S. (2018). Playing with power: Examinations of types of power used by staff members in workplace bullying a qualitative interview study. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 13(1), 32-52. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2016-1441>
- Powell, L., & Tilt, C. (2017). The examination of power and politics in a conservation organization. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(3), 482-509. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1933>
- Rapkin, D., & Thompson, W. (2010). Power Transition, Challenge and the (Re) Emergence of China. *International Interaction*, 29(4), 315-342. <https://doi.org/10.1080/714950652>
- Roberto, F., Rey, A., Maglio, R., & Agliata, F. (2020). The academic "glass-ceiling": investigating the increase of female academicians in Italy. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1031-1054. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1779>
- Rodriguez, J. K., & Stewart, P. (2017). HRM and work practices in Chile: the regulatory power of organisational culture. *Employee Relations*, 39(3), 378-390. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0034>
- Ryan, M., & Haslam, A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Saeedi, Z., Noorbala, F., & Hamzavi Abedi, F. (2016). Gender Stereotypical Beliefs: Implicit Stereotypes towards Occupations and the Effect of Exposure to



- Counter-stereotypic Examples. *Advances in Cognitive Sciences*, 18(1),79-88. [Text In Persian]
- Safiri, K., & Mansourian Ravandi, F. (2015). Gender Clichés and Social Health: a Study on Men and Women from Tehran. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 37-66. [Text In Persian]
- Schirmer, F. & Geithner, S. (2018). Power relations in organizational change: an activity-theoretic perspective. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 14(1), 9-32. <https://doi.org/10.1108/JAOC-11-2016-0074>
- Seifolahi, N., & Hassanzade, T. (2019). Investigating the effect of organizational cynicism on workplace bullying. *Management*, 10(1), 167-183. [Text In Persian]
- Sepahvand, R., Arefnezhad, M., Fathi Chgni, F., & Sepahvand, M. (2020). Relationship between Organizational Bullying and Organizational Silence with the Mediating Role of Violations of the Psychological Contract. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(2), 84-92. [Text In Persian]
- Shafi, A., Etebariyan, A., & Ebrahimzadeh Dastjerdi, R. (2018). Designing a Structural-Interpretative Model of Factors Affecting the Construction of Glass Ceilings based on the Delphi Method (A Case Study of Women Employed at the Headquarters of the National Iranian Oil Distribution Company). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(2), 55-77. [Text In Persian]
- Shortland, S. and Perkins, S.J. (2020), "Women's expatriate careers: losing trust in organisational equality and diversity policy implementation?", *Journal of Global Mobility*, Vol. 8 No. 2, pp. 183-208. <https://doi.org/10.1108/JGM-01-2020-0007>
- Simpson, R., & Altman, Y. (2001). The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success - evidence from the UK. *Journal of European Industrial Training*, 190-198.
- Stainback, K., & Kwon, S. (2012). Female leaders, organizational power and sex segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 217
- Stier, H., & Yaish, M. (2014). Occupational segregation and gender inequality in job quality: a multi-level approach. *Work, Employment & Society*, 2(28), 225-246.
- Sweida, G. L. & Reichard, R. J. (2013). Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(2), 296-313. <https://doi.org/10.1108/14626001311326743>



- Watts, J. H. (2009), “*Leaders of men: women “managing” in construction*”, *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No. 3, pp. 512-530.
- Wellington, J. (2010), Assessing the challenges and opportunities of women’s participation in the construction sector in Shire Endaslassie town. Gender mainstreaming policy dragon in Ethiopia. *Journal of International Business Management & Research*, 1(2).