ارتباط بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان

امیرحمزه سبزی[1*]، امیرهوشنگ نظرپوری[2]، شراره سبزی[3]

چکیده

مقدمه: یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی در دستیابی به توسعه، به‌کارگیری بهینه منابع انسانی است. از این‌رو توجه به استعداد و نقش زنان در پست‌های مدیریتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود.

روش بررسی: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. ۳۶۷ نفر از کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان بر اساس جدول مورگان و به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های صخره شیشه‌ای، بالندگی سازمان و انگیزش شغلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی کارکنان زن رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که صخره شیشه‌ای قادر به پیش‌بینی انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی کارکنان زن بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی کارکنان زن رابطه منفی دارد. وجود صخره شیشه‌ای در سازمان سبب کاهش بالندگی و انگیزش شغلی کارکنان زن می‌شود.

واژگان کلیدی: صخره شیشه‌ای، کارکنان زن، بالندگی سازمان، انگیزش شغلی

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

ارجاع:
سبزی امیرحمزه، نظرپوری امیرهوشنگ، سبزی شراره. ارتباط بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱; ۶(۱): ۷۶-۶۶.

[1] گروه تربیت‌بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
*(نویسنده مسئول: Amir.hamze2005@gmail.com)
[2] دانشکده علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
[3] گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

مقدمه

با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی و صرف هزینه‌های هنگفت توسط سازمان‌ها، محققان سازمانی بیش از پیش، مسائل و مشکلات کارکنان را مورد تحقیق و بررسی قرار داده‌اند و در این مورد پیشرفت‌های حاصل شده است. مهم‌ترین رکن هر نظام را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ای حائز اهمیت همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است؛ به عبارت دیگر، می‌توان گفت که انسان هم هدف توسع و هم عامل آن محسوب می‌شود و تحقیق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی یافته است (۱). از این‌رو محققان در پی بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت بوده‌اند. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنای برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است (۲). انگیزش از جمله ویژگی‌های روان‌شناختی است که به درجه یا میزان تعهد شخص مربوط می‌شود. انگیزش دربرگیرنده عواملی است که موجب رفتار انسان می‌شوند و مسیر رفتار را مشخص می‌کنند (۳). نیروی انسانی باانگیزه برای انجام وظایف، اساسی‌ترین عامل بهره‌وری است (۴). انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. افرادی که از انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (۵). پارکر، جیمیسون و آمیوت (۲۰۱۰) دریافتند افرادی که از نظر انگیزش خود تعیین‌کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خود تعیین‌کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند. به نوعی می‌توان گفت این افراد فشار روانی شغلی بیشتری را در کار خود تجربه می‌کنند (۶). از طرف دیگر، در چند دهه گذشته جنبش‌های پرتحرک و پویایی در قلمرو مدیریت پدید آمده که هر یک به سهم خود به افزایش دامنهٔ دانش و بینش مدیران کمک شایانی نموده‌اند. جنبش بالندگی سازمانی در نیمهٔ دوم سدهٔ بیستم پایه‌ریزی شد و در دههٔ کنونی به رشد و رسایی درخور توجهی رسیده است. این جنبش بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارد. بالندگی سازمان در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است. بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه رسیدن به پرورش مردمانی که در سازمان به عنوان گران‌بهاترین سرمایه به کار می‌پردازند. نظریه بالندگی سازمانی، یک نظریه رفتاری بسیار پیچیده است که به تغییر رفتار در سطح سازمان اشاره می‌کند (۷). بالندگی سازمانی که برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است بر ارزش‌هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تأکید دارد. بالندگی سازمانی بر پایگاه ارزشی رایج در دهه ۱۹۶۰ که از جنبش روابط انسانی به طور عام و آموزش حساسیت به طور خاص بنیاد یافت، همواره در قالب دلسوزی‌های انسان دوستان و اخلاقی برای مردم عمل کرده است (۸)؛ بنابراین بالندگی سازمانی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. به‌رغم آنکه قانون زنان و مردان یکسان می‌نگرد و با توسعه آموزش عالی زنان در اشغال مشاغل بیرون از خانه موفقیت‌های نسبی کسب کرده‌اند، هنوز در اشغال سمت‌های مدیریتی از تبعیض‌های چندگانه رنج می‌برند (۹). با توجه به اینکه حداقل نیمی از جمعیت کشور ما را زنان تشکیل می‌دهند، برخورد با آنان به‌منزله‌ی یک پدیده اقلیتی نادرست است. مطالعات در کشورهای مختلف نشان

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

می‌دهد که عدم حضور شایسته زنان در پست‌های اجرایی و در رده‌های تصمیم‌گیری ارشد سازمان‌ها یک پدیده‌ی جهانی است. هم‌چنین نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که جنسیت هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است، به نظر می‌رسد پیشرفت زنان به سطح اجرایی ارشد به‌وسیله موانع نامرئی دیگری مسدود شده است که فراتر از اصطلاح سقف شیشه‌ای است. صخره شیشه‌ای این پدیده را به‌خوبی توصیف می‌کند. مطالعات زیادی که درزمینه ارتقای شغلی زنان انجام‌گرفته است، بیشتر در حوزه سقف شیشه‌ای بوده است (۱۰). اکنون بررسی این نکته اهمیت دارد که آیا زنانی که سقف شیشه‌ای را شکسته‌اند، در مشاغل مدیریتی اکتساب شده‌ی خود مثل مردان موفق‌اند؟ با چه چالش‌ها و مشکلاتی در نقش رهبری خود مواجه‌اند؟ حضور زنان در محیط‌های کاری و مسائل وابسته به آن از مباحث محوری حوزه مدیریت تنوع فرهنگی در چند دهه اخیر بوده و به کانون توجه پژوهشگران متعددی تبدیل‌شده است (۱۱). یکی از موضوعاتی اساسی که در این حوزه موردتوجه بوده، ارتقای زنان به سطوح بالاتر مدیریتی بوده است که پدیده‌ای موسوم به صخره شیشه‌ای است. صخره شیشه‌ای دربرگیرنده‌ی همه‌ی حاشیه‌ای انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی متزلزل (ناامن) است. این پدیده بیان می‌کند احتمال اینکه زنان در پست‌های مدیریتی با خطر شکست مواجه شوند، از مردان بیشتر است و اگر بخواهیم ارتباط بین نحوه عملکرد و جنسیت را در نظر بگیریم، مشخص می‌شود واحدهایی که زنان مدیریت آن‌ها را بر عهده‌دارند، عمدتاً در بحران قرار می‌گیرند (۱۲،۱۰). برای مثال نشان داده شده که صخره شیشه‌ای ارتباط منفی با اشتیاق شغلی و ارتباط مثبت با سکوت سازمانی (۱۳) دارد. زنان مدیر در کشور ایران با پدیده صخره شیشه‌ای مواجه‌اند و عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره شیشه‌ای شامل: ویژگی‌های زنان در رهبری، طرفداری درون‌گروهی مردان، عدم تمایل زنان برای ورود به شبکه‌های مردانه سازمان، فقدان شبکه‌های حمایتی برای سازمان و همچنین صخره شیشه‌ای به ناکارآمدی زنان در مشاغل مدیریتی منجر می‌شود که خود پیامدهای فردی و سازمانی در پی دارد (۱۴). وجود صخره شیشه‌ای مانع توسعه و موفقیت شغلی زنان به شمار می‌رود (۱۵). حضور زنان در پست‌های مدیریتی تا حد زیادی به نحوه نگرش و برخورد کارکنان وابسته است، بنابراین احتمال می‌رود که هر چه این موانع بیشتر باشند بر سایر متغیرهای سازمان مانند انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی اثر منفی بگذارد. با توجه به اهمیت صخره شیشه‌ای در جامعه زنان و مطالعات انجام شده، مشخص گردید که تاکنون نقش صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی بررسی نشده است؛ بنابراین جهت برطرف نمودن این خلأ و با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار صخره شیشه‌ای، تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام گرفت.

روش بررسی

این پژوهش توصیفی- پیمایشی و ازنظر هدف کاربردی است و از منظر جمع‌آوری اطلاعات از نوع پژوهش‌های توصیفی _ پیمایشی به شمار می‌آید. جامعه پژوهش کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان به تعداد ۷۰۴۵ نفر (اعضای هیات علمی دانشگاه، پزشکان، پرستاران (رسمی، شرکتی و طرحی)، کارکنان) را تشکیل می‌دادند که بر اساس جدول مورگان و به صورت نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۳۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش صخره شیشه‌ای از پرسشنامهٔ محقق ساخته نصیری ولیک نبی و همکاران (۱۱) بهره گرفته شد. این پرسش‌نامه حاوی ۱۵ گویه است که بر اساس طیف پنج نقطه‌ای لیکرت تکمیل می‌گردد. روایی این پرسش‌نامه مورد تائید واقع شده است همچنین میزان پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۸۷/ ۰ گزارش شده که حاکی از پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است. برای سنجش بالندگی سازمانی از پرسش‌نامه اسپایدرز (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه حاوی ۳۰ سؤال است که قادر به اندازه‌گیری شش بعد باز بودن و شفافیت سازمان، اعتماد، مشارکت،

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی و ساختار سازمانی با لایه کم است. مقیاس پاسخ‌گویی به آن طیف پنج نقطه‌ای لیکرت است. شیوه نمره دهی بدین صورت است که به گزینه کاملاً مخالفم (۱ امتیاز)، مخالفم (۲ امتیاز)، بی‌نظرم (۳ امتیاز)، موافقم (۴ امتیاز) و کاملاً موافقم (۵ امتیاز) داده می‌شود. سپس امتیازهای به دست آمده را جمع کرده و نمره بالندگی سازمانی به دست می‌آید. پایایی این ابزار در تحقیقات گذشته با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹۲ گزارش شده است (۱۶). پرسشنامه انگیزش شغلی، توسط حبیبی (۱۳۷۷) برای سنجش انگیزش شغلی کارکنان طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و انگیزش شغلی کارکنان را از سه بعد ویژگی‌های فردی، بعد ماهیت شغلی و بعد جو سازمانی مورد ارزیابی می‌دهد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (هنگامی که کار را شروع می‌کنید تا چه حد برای رسیدن به نتیجه آن به کوشش‌های خود ادامه می‌دهید؟) به سنجش انگیزش شغلی می‌پردازد. شیوه نمره دهی بدین صورت است که به گزینه خیلی کم (۱ امتیاز)، کم (۲ امتیاز)، تااندازه‌ای (۳ امتیاز)، زیاد (۴ امتیاز) و خیلی زیاد (۵ امتیاز) داده می‌شود. سپس امتیازها به دست آمده را جمع کرده و نمره انگیزش شغلی به دست می‌آید. در پروژه‌ی روایی محتوایی و صوری این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است (۱۷). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (احمدی، ۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. پس از گردآوری داده‌ها برای طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌ها از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، جدول و شکل استفاده شد. در تحلیل داده‌ها، از آزمون کالوموگروف- اسمیرنوف (K-S) جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی بین متغیرها و رگرسیون جهت بررسی پیش‌بینی متغیرهای بالندگی سازمانی و انگیزش شغلی از روی صخره شیشه استفاده شد. در کلیه تحلیل‌ها سطح معنی‌داری $p< ۰/۰۵$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

بر اساس داده‌های گردآوری‌شده، از نظر میزان تحصیلات، ۶۸ نفر فوق‌دیپلم (۱۹ درصد)، ۲۲۱ نفر لیسانس (۶۰ درصد) و ۷۸ نفر فوق‌لیسانس (۲۱ درصد) بودند. از نظر سن ۳۸ نفر (۱۰ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۷۵ نفر (۴۸ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۴۳ نفر (۳۹ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۱ نفر (۳ درصد) بالاتر از ۵۰ سال بودند و از نظر سابقه کاری ۵۴ نفر (۱۵ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۷۴ نفر (۴۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۳۹ نفر (۳۸ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند (جدول ۱).

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

		فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	فوق‌دیپلم	۶۸	۱۹
	لیسانس	۲۲۱	۶۰
	فوق‌لیسانس	۷۸	۲۱
سن	۳۰<	۳۸	۱۰
	۳۰-۴۰	۱۷۵	۴۸
	۴۱-۵۰	۱۴۳	۳۹
	>۵۰	۱۱	۳
سابقه کاری	۱۰<	۵۴	۱۵
	۱۰-۲۰	۱۷۴	۴۷
	>۲۰	۱۳۹	۳۸

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقق را نشان می‌دهد. بر اساس اطلاعات این جدول نمره کلی صخره شیشه‌ای شرکت‌کنندگان ۴/۰۲±۶۲/۵۷ که بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. بالاترین سطح بالندگی سازمانی با نمره ۲/۰۶±۱۸/۲۵ در بُعد پرورش و توانمندسازی و پایین‌ترین سطح بالندگی سازمانی با نمره ۲/۷±۱۷/۸۲ در بُعد باز بودن و شفافیت سازمان مشاهده گردید. نمره کل صخره شیشه‌ای شرکت‌کننده‌ها با نمره ۴/۰۲±۶۲/۵۷، ۲۴ واحد بالاتر از حد متوسط ۳۷ قرار داشت ($t = ۶/۴۵p, < ۰/۰۰۱$). علاوه بر این، نمره کل انگیزش شغلی ۸/۵۴±۹۰/۸۵ بود که برحسب تعداد سؤالات، بالاترین سطح آن جوسازمانی و پایین‌ترین سطح آن به ماهیت شغلی مشاهده گردید.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به متغیرهای صخره شیشه‌ای، بالندگی سازمانی و انگیزش شغلی

متغیر	متغیرها	انحراف معیار± میانگین	حداکثر	حداقل
بالندگی سازمانی	باز بودن و شفافیت سازمان	۲/۷±۱۷/۸۲	۲۳	۱۲
	اعتماد به همدیگر	۲/۳۲±۱۸	۲۴	۱۲
	شمول و درگیری با همدیگر	۲/۰۶±۱۷/۹۹	۲۵	۱۱
	بازخورد درونی و بیرونی	۲/۲۴±۱۸/۰۴	۲۴	۱۰
	پرورش و توانمندسازی	۲/۰۶±۱۸/۲۵	۲۶	۱۲
	ساختار سازمانی	۲/۳۹±۱۸/۰۲	۲۲	۱۱
	بالندگی سازمانی	۱۰/۷۷±۱۰۷/۹۲	۱۴۱	۷۲
انگیزش شغلی	ویژگی‌های فردی	۴/۱±۲۹/۳۳	۳۷	۱۹
	ماهیت شغلی	۲/۵۲±۲۸/۹۷	۳۴	۲۳
	جو سازمانی	۴/۱۵±۳۲/۵۵	۴۱	۲۴
	انگیزش شغلی	۸/۵۴±۹۰/۸۵	۱۱۰	۶۶
	صخره شیشه‌ای	۴/۰۲±۶۲/۵۷	۷۰	۵۲

جدول ۳ ضرایب همبستگی دوسویه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط سطح کلی صخره شیشه‌ای فرهنگ اخلاقی با سطح کلی بالندگی سازمانی و انگیزش شغلی معنادار، منفی بود. همچنین بین صخره شیشه‌ای با زیر مقیاس‌های زیر باز بودن و شفافیت سازمان، اعتماد به همدیگر، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و توانمندسازی و ساختار سازمانی رابطه‌ای معنادار، منفی ضعیف تا متوسط وجود داشت. سایر یافته‌ها نشان داد که بین سطح کلی صخره شیشه‌ای با زیر مقیاس‌های ویژگی‌های فردی، ماهیت شغلی و جو سازمانی ارتباط منفی و معنی‌داری وجود داشت (جدول ۳).

جدول ۳: همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	بالندگی سازمانی	باز بودن و شفافیت سازمان	اعتماد به همدیگر	شمول و درگیری با همدیگر	بازخورد درونی و بیرونی	پرورش و توانمندسازی	ساختار سازمانی	انگیزش شغلی	ویژگی‌های فردی	ماهیت شغلی	جو سازمانی
صخره شیشه‌ای	-۰/۴۹**	-۰/۴۱*	-۰/۳۶**	-۰/۴۱**	-۰/۳۶***	-۰/۳۹***	-۰/۳۶**	-۰/۵۷*	-۰/۵۱**	-۰/۵۱**	-۰/۴۴*

$^{*}p < ۰/۰۵, ^{**}p < ۰/۰۱, ^{***}p < ۰/۰۰۱$

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

در ادامه به‌منظور بررسی قابلیت و قدرت صخره شیشه‌ای در تبیین سطح کلی بالندگی سازمانی و انگیزش شغلی، دو مدل رگرسیون اجرا شد که خلاصه نتایج حاصله در جدول ۴ آمده است. بر اساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون انگیزش شغلی بر اساس صخره شیشه‌ای از لحاظ آماری معنادار است (F =۱۸۳/۳۶۴ , p < ۰/۰۰۱, R^2 = ۰/۳۳۴)، طوری که صخره شیشه‌ای (t = ۱۳/۵۴۱ , p < ۰/۰۰۱, β = -۰/۵۷۸) توان پیش‌بینی انگیزش شغلی را دارد و درمجموع قادر به تبیین ۳۳/۴ درصد از تغییرات انگیزش شغلی است. در مدل دوم، مدل رگرسیون بالندگی سازمانی بر اساس صخره شیشه‌ای از لحاظ آماری معنادار است (۰/۲۳۹ = R^2, ۱۱۶/۱۷۳ =F , p < ۰/۰۰۱)، طوری که صخره شیشه‌ای (β = -۰/۴۹۱, t = ۱۰/۷۷۸ , p < ۰/۰۰۱) توان پیش‌بینی بالندگی سازمانی را دارد و درمجموع قادر به تبیین ۲۳/۹ درصد از تغییرات بالندگی سازمانی است.

جدول ۴: خلاصه نتایج مدل رگرسیون برای تبیین بالندگی سازمانی و انگیزش شغلی بر اساس صخره شیشه‌ای

مدل - متغیرهای پیش‌بین	F	R	R^2	B (S.E.)	β	t
مدل ۱: انگیزش شغلی	۱۸۳/۳۶۴**	۰/۵۷۸	۰/۳۳۴			
مقدار ثابت				۱۶۷/۶۵۹ (۵/۶۸۴)		۲۹/۴۹۹
صخره شیشه‌ای				-۱/۲۲۷ (۰/۰۹۱)	-۰/۵۷۸	-۱۳/۵۴۱***
مدل ۲: بالندگی سازمانی	۱۱۶/۱۷۳**	۰/۴۹۱	۰/۲۳۹			
مقدار ثابت				۱۹۰/۲۲۲ (۷/۶۵۱)		۲۴/۸۶۱
صخره شیشه‌ای				-۱/۳۱۵ (۰/۱۲۲)	-۰/۴۹۱	-۱۰/۷۷۸***

$^{***}p$ < ۰/۰۰۱ , $^{**}p$ < ۰/۰۱ ۰, $^{*}p$ <۰/۰۵

بحث

تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی سازمانی در کارکنان زن دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان انجام شد. یافته‌ها نشان داد که بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی کارکنان زن دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه بین صخره شیشه‌ای با زیر مقیاس‌های انگیزش شغلی (ویژگی‌های فردی، ماهیت شغلی، جو سازمانی) منفی و معنی‌دار بود. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که صخره شیشه‌ای قادر به پیش‌بینی انگیزش شغلی کارکنان زن می‌باشد. بدین معنا که هرچقدر زنان جامعه موردنظر در محیط کاری خود وجود صخره شیشه‌ای را بیشتر احساس کنند، میل و رغبت آنان برای کار کاهش می‌یابد، زیرا یکی از شرایط لازم برای داشتن انگیزش شغلی از سوی کارکنان این است که با هریک از کارکنان، اعم از زن و مرد، به مثابه یک استعداد و سرمایه رفتار شود و به هریک از آنان فرصت رشد و بالندگی داده شود؛ اما در جامعه‌ای که زنان موانع و چالش‌های زیادی را بر سر راه پیشرفت و بالندگی خود می‌بینند و یک صخره شیشه‌ای میان خود و پست‌های مدیریتی احساس می‌کنند دور از انتظار نیست که کار کردن در چنین وضعیت تبعیض‌آمیزی باعث کاهش انگیزه آن‌ها به انجام کار شود. این یافته‌ها با نتایج ططری و همکاران (۱۸) مبنی بر تأثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق به کار، احمدی و همکاران (۱۷) مبنی بر تأثیر صخرهٔ شیشه‌ای بر عملکرد مدیران و کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان، نصیری و همکاران (۱۹) مبنی بر اثر منفی صخرهٔ شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی و سکوت سازمانی، بامبویلا و آلویس (۲۰) مبنی بر تأثیر منفی سقف شیشه‌ای بر بالندگی شغلی همخوانی دارد.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

سایر یافته‌ها نشان داد که بین صخره شیشه‌ای با بالندگی سازمانی کارکنان زن دانشگاه‌های علوم پزشکی لرستان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه بین صخره شیشه‌ای با کلیه زیر مقیاس‌های بالندگی سازمانی (باز بودن و شفافیت، شمول و درگیری با همدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، اعتماد به همدیگر، پرورش و توانمندسازی، ساختار سازمانی با لایه کم) منفی و معنی‌دار بود. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که صخره شیشه‌ای قادر به پیش‌بینی بالندگی سازمانی کارکنان زن می‌باشد. بدین معنا که هرچقدر میزان ایجاد صخره شیشه‌ای در اطراف کارکنان بیشتر باشد میزان بالندگی سازمانی کاهش پیدا می‌کند. منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌ها نقش مؤثری دارد و به نظر می‌رسد وجود صخره شیشه‌ای سبب می‌شود که سازمان از پتانسیل منابع انسانی خود جهت رسیدن به اهداف عالی سازمان استفاده بهینه را نکند. به طوری که تحقیقات نشان داده‌اند که سقف شیشه‌ای تأثیر منفی بر ایده‌های خلاقانه زنان دارد (۲۱). این یافته‌ها با نتایج ططری و همکاران (۱۸) مبنی بر تأثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق به کار، احمدی و همکاران (۱۷) مبنی بر تأثیر صخرهٔ شیشه‌ای بر عملکرد مدیران و کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان، نصیری و همکاران (۱۹) مبنی بر اثر منفی صخرهٔ شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی و سکوت سازمانی، بامبویلا و آلویس (۲۰) مبنی بر تأثیر منفی سقف شیشه‌ای بر بالندگی شغلی همخوانی دارد. در کل می‌توان گفت که باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یکی از اساسی‌ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می‌شود و حتی خود آنان متقاعد می‌شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده‌دار شوند. باور عمومی از دیرباز این بوده که زنان فقط قادر به انجام برخی از وظایف سنتی خاص هستند و فاقد توانایی‌های لازم برای انجام امور دیگرند. اعتقاداتی از این دست تمام اعتماد زنان را نسبت به توانایی‌های خود از بین می‌برد. بی توجهی به وجود پدیدهٔ صخرهٔ شیشه‌ای در سازمان به کاهش انگیزش شغلی و بالندگی سازمان منجر می‌شود. انگیزش شغلی و بالندگی سازمان ازجمله مؤلفه‌های مهم در سلامت کارکنان و پیشرفت اهداف سازمان می‌باشند و به شکل مستقیم یا غیرمستقیم مسیر رشد، تعالی و موفقیت را برای کارکنان و سازمان فراهم می‌آورد (۲۲). افزایش صخرهٔ شیشه‌ای باعث افزایش جامعه‌پذیری ناتوانی و خود ناتوان انگاری شده و درنهایت سبب کاهش توانمندی زنان در سازمان خواهد گردید (۲۳). همچنین به دلیل پیامدهایی که برای فرد اعم از ترک سازمان، استعفا از شغل مدیریت و برگشت به شغل قبلی، کاهش انگیزش، افزایش استرس (ترس از شکست)، عدم اعتماد به زنان به عنوان مدیر، قوی شدن تعصبات کلیشه‌ای درباره زنان و همچنین پیامدهای سازمانی مانند ناکارآمدی سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش جابه‌جایی مدیران، کاهش تعهد سازمانی و انتصاب زنان به شغل‌های چالشی دارد بایستی تمهیداتی در کاهش این پدیده اتخاذ گردد.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق می‌توان گفت که جامعه آماری این تحقیق کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان بوده است بنابراین تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها با رعایت جانب احتیاط ضروری است. همچنین جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده گردید و بکار بردن روش‌هایی مانند مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی به دست دهد. پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش صخره شیشه‌ای مدیران به سازگاری بین اعمال و رفتار خود، ایجاد مجموعه‌ای روشن از ارزش‌های سازمانی، تدوین منشور اخلاقی به منظور هدایت رفتار کارکنان اقدامات لازم را اعمال نمایند. همچنین با روشن نمودن هدف، رسالت و مسیر استراتژیک سازمان به شفاف‌سازی برنامه‌های سازمان برای کارکنان توجه نموده و موجب کاهش صخره شیشه‌ای شوند. پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت علاقه و اشتیاق زنان مکانیسم‌های مناسب مانند، پاداش دهی، تشویق و به خصوص

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

ارتقای پست سازمانی برای زنان شاغل در نظر گرفته شود.

نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر حاکی از آن است که افزایش صخره شیشه‌ای در سازمان منجر به کاهش انگیزش شغلی و بالندگی سازمان در کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی لرستان می‌شود.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با کد ۱۱۲۲۹۴۱۸۹۷۹۵۷۱۲۰۰۰۱۷۸۱۶۷ می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را دارند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ش. س

جمع‌آوری داده‌ها: ا.ح.س، ش.س

روش آماری: ا.ه.ن

تحلیل داده‌ها: ا.ح.س

نگارش و اصلاح مقاله: ا.ح.س

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

1. Doriani E.(dissertation). Investigating the relationship between leadership styles on empowerment of gas companies in kerman city. Mashhad: islamic azad university of mashhad; 2014:84. [Persian]
2. Schmitz N, Neumann W, Oppermann R. Stress, burnout and locus of control in german nurses. International journal of nursing studies. 2000; 37: 95-9.
3. Vali L, Ravangard R. Study of effective factors on nurses job motivation in kerman university of medical sciences teaching hospitals. Journal of hospital. 2009; 8: 24-29. [Persian]
4. Baradaran Kazemzadeh R, Hashemi M. A study of job motivation factors in the organization based on the herzberg theory and proposing two measurement models for motivation and hygiene factors: a case study of the oil and energy industrial development company . Sharif journal of industrial engineering and management. 2010; 25: 25-37. [Persian]
5. Deci El, Ryan Rm. The" what" and" why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry. 2000; 11: 227-68.
6. Parker SL, Jimmieson NL, Amiot CE. Self-determination as a moderator of demands and control: implications for employee strain and engagement. Journal of vocational behavior. 2010; 76: 52-67.
7. Wu Y-K, Chu N-F. Introduction of the transtheoretical model and organisational development theory in weight management: a narrative review. Obesity research & clinical practice. 2015; 9: 203-13.
8. TOSI M. Journal of management and development process. 1999; 12: 49-54.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

9. Zebardast Ma, Naderian Jahromy A. Anticipated organizational silence through the general directorate of youth and sports personality type kerman. Journal of human resource management in sports. 2016; 1: 45-54.[Persian]
10. Nazari R, Latifi A. The effect of glass ceiling on promotion of women's management position in sports organizations. Journal of sport management. 2018; 10: 477-65. [Persian]
11. Nasiri Valikbani F, Ardalan Mr, Bheshtirad Rod R. Effect of rock glass on job engagement with the mediating role of organizational silence. Women in developmentand policy. 2015; 13(3): 337-98. [Persian]
12. Safarzadeh S, Naderi F, Asgari P, Eenaeati M, Haidari A. Relationship innovative organizational climate and job engagement with organizational citizenship behavior in female employees. Journal of women and culture. 2012; 15: 69-82. [Persian]
13. Nasiri Valikbani F, Ardalan Mr, Bheshtirad Rod R. Study rocks glass to reduce the role of perceived organizational justice (case study of female employees urmia university). Journal of women's studies. 2014; 12: 149-172. [Persian]
14. Zarghami Fard M, Behbudi Mr. Glass cliff phenomenon, experiences and challenges of women in positions of leadership. Organizational culture management journal. 2014; 12: 191-211. [Persian]
15. De alwis a, bombuwela p. Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations–case of sri lanka. 2013.
16. Najarpor S. Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational development among staffs of islamic azad university of shabestar. New approaches in educational administration. 2012; 3(3): 121-36.
17. Ahmadi S Ar, Keyhani M. The effect of glassglass cliff on the performance of female managers and employees of the ministry of sports and youth, with the mediating role of organizational silence. Sociology and lifestyle management. 2019; 4: 1-41
18. Tatari M, Khademi M, Sabzi Ah, et al. The effect of organizational climate on organizational etiquette and silence with the role of medieval glass cliffs in female employees of sports and youth departments in western provinces. Applied research of sport management. 2020; 8: 103-12. [Persian]
19. Nasiri Valikbani F Amr, Bheshtirad Rod R. Study rocks glass to reduce the role of perceived organizational justice (case study of female employees urmia university). Journal of women's studies. 2014; 12: 149-72.
20. Bombuwela P, Alwis AA. Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations-case of sri lanka. Journal of competitiveness. 2013; 5: 3-19.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

21. Farahbakhsh S, Nikpey I, Ghanbari R. Effect of the glass ceiling on women creative ideas with moderating of self-concept. Women in development & politics. 2016; 14: 161-80. [Persian]
22. Nasiri Valikban F Amr, Bheshtirad Rod R. Effect of rock glass on job engagement with the mediating role of organizational silence. Women in developmentand policy. 2015; 13: 337-98. [Persian]
23. Taleghani Gr, Pourezzat Aa, Faraji B. the effect of the degradation of women in the development of iran's electricity glass cliff. Journal of public administration. 2009; 1: 82-109. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

The Relationship between Glass Rock, and Job Motivation and Organizational Maturity in Female Employees of Lorestan University of Medical Sciences

Amir HAMZEH SABZI [1*], Amir Hoshang NAZARPOURI [2], Sharareh SABZI [3]

Abstract

Introduction: One of the most important key factors in achieving development is the optimal use of human resources. Therefore, it is of especial importance to pay attention to the talent and role of women in managerial positions. The purpose of this study is to investigate the relationship between glass rock, and job motivation and organizational maturity in female employees of Lorestan University of Medical Sciences.

Methods: This was a descriptive-correlational study. 367 female employees of Lorestan University of Medical Sciences were selected based on Morgan table and available sampling. To collect data, questionnaires regarding glass rock, organizational maturity and job motivation were used. Data were analyzed using Pearson correlation and regression.

Results: The results showed that there was a significant negative relationship between glass rock, and job motivation and organizational maturity of female employees of Lorestan University of Medical Sciences. The results of regression analysis also showed that the glass rock was able to predict the job motivation and organizational maturity of female employees.

Conclusion: According to the results, the glass rock has a negative relationship with job motivation and organizational maturity of female employees. The presence of glass rock in the organization reduces the organizational maturity and job motivation of female employees.

Keywords: Glass Rock, Female Employees, Organizational Maturity, Job Motivation

Original Article

Received: 2021/07/12
Accepted: 2021/10/17

Citation:
HAMZEH SABZI A, NAZARPOURI A, SABZI Sh. The Relationship between Glass Rock, and Job Motivation and Organizational Maturity in Female Employees of Lorestan University of Medical Sciences. Occupational Hygiene and Health Promotion 2022; 6(1): 66-76.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-10-14]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i1.9407]

[1] Department physical education, Payame Noor University, Tehran, Iran
[*](Corresponding author: amir.hamze2005@gmail.com@gmail.com)
[2] Faculty of Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran
[3] Department Human Resource Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran