

شناسایی عوامل شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقاء زنان در پست - های مدیریتی کشور

محمد رضاپور^۱، جعفر قهرمانی^{۲*}، یدالله عباس‌زاده سه‌رون^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۶ صص: ۹۳-۱۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۷

چکیده

هدف از این تحقیق، شناسایی عوامل شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقاء زنان در پست‌های مدیریتی کشور براساس استراتژی داده‌بنیاد می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی متخصصان حوزه مدیریت آموزشی با حداقل مدرک دکترای تخصصی در شمالغرب کشور به تعداد ۱۰۸ نفر می‌باشد. نمونه آماری برطبق اشباع نظری ۲۱ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد و داده‌های بدست آمده از متن مصاحبه‌ها بوسیله نرم‌افزار (MAXQDA.Pro2018) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای روایی و پایایی روش گردآوری داده‌ها از معیارهای دقت در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (اعتبار و تناسب) و برای محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه داده بنیاد) با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، استفاده شد و پایایی بین کدگذاران معادل ۰/۸۷۵ به دست آمد و قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش نشانگر بیشترین توجه و تمرکز اعضای تیم خبره به عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل سازمانی، عوامل شخصی، عوامل خانوادگی و عوامل مدیریتی؛ و همچنین وجود سه لایه اصلی در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای، با عنوان لایه فردی، سازمانی و فراسازمانی می‌باشد. نتایج حاصل از کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی در این پژوهش نشان داد که چرایی سقف شیشه‌ای را مبانی فلسفی، پارادایم فکری، عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی و عوامل فردی تشکیل می‌دهد. چپستی سقف شیشه‌ای وجود نمودهای فردی، سازمانی و فراسازمانی است و فرآیند شکل‌گیری سقف شیشه‌ای، برآیند دو عامل سازمانی و فراسازمانی با میانجی‌گری عامل فردی است.

واژه‌های کلیدی: عوامل فراسازمانی، عوامل سازمانی، عوامل فردی، سقف شیشه‌ای.

^۱ دانشجوی دکترای گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.

^۳ استادیار گروه مدیریت و امور اداری، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران.

مقدمه

علیرغم رشد چشمگیر زنان در محیط‌های کار، میزان پیشرفت آنان در مشاغل مدیریتی متناسب با تعداد آنها در سازمان‌ها نیست و این در حالی است که هیچگونه شواهد منطقی در خصوص عدم توانایی مدیریتی زنان به چشم نمی‌خورد (Soleiman PourEmran & Shirazi, 2017.p112) و با تمام حرفه‌ای عمل کردن و شایستگی زنان شاغل، آنها هنوز به سطوح بالای قدرت در سازمان‌ها دست نیافته‌اند (Davidson & Burke, 2000.p10). یکی از موضوعات اساسی که در حوزه مورد اشاره مورد توجه بوده؛ ارتقاء زنان به سطوح بالاتر مدیریتی است که در تشریح آن از پدیده‌ای موسوم به سقف شیشه‌ای یاد می‌شود، بدین معنی که زنان شایسته و توانمند، با نگاه کردن به سطوح بالای سازمان از میان این سقف شیشه‌ای جایگاهی را می‌بینند که شایستگی رسیدن به آنها را دارند، ولی به خاطر سدهای نادیدنی، توانایی شکستن این سقف شیشه‌ای را ندارند (Ghafouri & Golparvar, 2009.p134).

اصطلاح سقف شیشه‌ای اولین بار در سال ۱۹۸۶، به وسیله مجله وال استریت به کار رفت (Weyer, 2007.p488). اداره کل ایالات متحده آمریکا سقف شیشه‌ای را اینگونه تعریف می‌کند: «آنها موانع مصنوعی (ساختگی) مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی، جهانی یا ملی هستند که افراد واجد شرایط را در سازمان‌هایشان از پیشرفت به سمت بالا در مقام‌های مدیریتی باز می‌دارند» (UNDP¹, 2004). این مفهوم دلالت بر وجود موانع غیر قابل نفوذ دارد که در اکثر سازمان‌ها در سراسر جهان، بدون اعتبار قانونی و صرفاً بر حسب توافقی‌های ضمنی و نانوشته از ارتقای زنان در سازمان ممانعت به عمل می‌آورد (Wirth, 2002). در همین زمینه، بر اساس گزارش جهانی شکاف جنسیتی (Global Gender Gap Index, 2018)، کشور ایران از مجموع ۱۴۴ کشور بررسی شده در جهان، رتبه ۱۴۲ را کسب کرده است و شاخص شکاف جنسیتی ایران در این گزارش ۰/۵۸ محاسبه شده است. بر اساس آمار منتشره سال ۱۳۹۸ معاونت ریاست جمهوری در امور زنان، در ایران هنوز در پست‌های مدیریتی، زنان سهمی که شایسته باشد را به دست نیاورده‌اند و طبق گزارش مدیرکل امور بین‌الملل معاونت امور زنان ریاست جمهوری (۱۳۹۸)، در حال حاضر میزان مشارکت رسمی زنان ایرانی در بازار کار ۱۷/۹ درصد است. آمار منتشره از تعداد مدیران در ۱۲ وزارتخانه در سال ۱۳۹۸ مبین این واقعیت هست که نه تنها حضور زنان کمرنگ‌تر می‌باشد بلکه در بعضی از وزارتخانه‌ها روند نزولی و در کل حرکت لاک‌پشتی دارد. بررسی‌های انجام شده نشانگر این است که در سال ۱۳۹۸ از بین ۲۷۱۲ پست مدیریتی (معاون وزیر، مشاور وزیر، مدیرکل و معاون مدیرکل) در این ۱۲ وزارتخانه، سهم زنان ۱۷۱ پست هست، یعنی ۶/۳ درصد از کل و سهم مردان ۹۳/۷ درصد از کل.

¹ United Nations Development Program

در حالی که میانگین جهانی ۳۴ درصد است. حال به پیروی از اهمیت موضوع و مسئله بحث شده و لزوم توجه به توانمندی‌های زنان در جامعه ایران، سؤال اصلی تحقیق این است که عوامل تشکیل-دهنده سقف شیشه‌ای فراروی ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی کشور کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بررسی فقهی و حقوقی اشتغال زنان در اسلام نشان می‌دهد، اسلام به کار زنان با شرایطی که برای آن مقرر شده، مخالف نیست؛ بلکه نظری متفاوت دارد. تفاوت نگاه اسلام به کار زنان، در تعارض میان کار زنان و ارزش‌های مهم و بنیادی‌تر است و در درون‌مایه اندیشه اسلام، سعی بر آن است که در کنار کار زنان، ارزشهای بنیادین و اساسی صیانت و حمایت شود. قاعده‌ی "تراحم اهم و مهم" در اسلام، نمود عینی این مطلب هست و اگر میان اهم و مهم تراحم پیدا شود، از نظر شرعی، عقلی و نقلی، اهم مقدم بر مهم است. در همین زمینه، ارزش‌ها و نهادهایی مثل خانواده، که در اسلام دارای اهمیت بنیادین هستند، صیانت می‌شوند و حفظ آنها در درجه اول اهمیت قرار دارد) (Tabatabaei, 1983.p241; Javadi Amoli, 2000.p452; Mousavi Al-Khomaeni, 1999.p169). زنان، به مشارکت دادن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، عدم تمرکز بیشتر، مکانیسم‌های کنترلی غیرمستقیم، تمایل کمتر نسبت به رسمیت‌گرایی در سازمان، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی تعهدمدار، توجه آشکارتر به امر یادگیری کارکنان، روابط مبتنی بر اعتماد، استفاده کمتر از روشهای پرداخت بر مبنای عملکرد، استفاده از پاداشهای غیرمادی مانند انعطاف‌پذیری ساعات کار، ایجاد تسهیلات لازم به منظور نگهداری از کودکان، قدردانی شفاهی و بهره‌گیری از سیستم پاداش گروهی تمایل بیشتری نشان می‌دهند (Fitzgerald & Schutte, 2010.p499). آنان تمایل به جلب اعتماد آرا و نظرات کارکنان خود داشته و به آنان امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را می‌دهند (Beverly, 2011.p183). سبک‌های رهبری زنانه بیشتر میان فردی، کاریزماتیک و دموکراتیک هستند (Asha & Kumar, 2011.p30).

بررسی پیشینه تحقیق نشانگر تاکید پژوهش‌ها بر مولفه‌های عمده در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای به شرح زیر است:

۱. عوامل سازمانی: شامل سیاست‌های منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش‌ها و رویه‌ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی، در اقلیت بودن زنان، سبک‌ها و ترجیحات مدیریت، موانع ارتباطی، جو و فضای سازمانی (Mirghafouri, 2006.p118)؛ مجموعه قوانین و مقررات مکتوب سازمانی، عدم برابری در فرصت‌های رشد، آموزش و نابرابری در ارزیابی‌ها و پرداخت‌های مالی و استفاده از مزایا، فرهنگ مردسالارانه محیط کاری و نادیده نگاشتن زنان در سازمان‌ها (Cooper, 2001.p38).

۲. عوامل فرهنگی: برخی از این عوامل شامل باورها و کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض در نمود زن (Sotodeh, 2009.p174؛ Esfidani, 2005.p53)؛ تسلط مردان از ابتدای تاریخ بشر تاکنون، بر قدرت، حاکمیت و مالکیت (Cooper, 2001.p39)؛ جامعه مردسالار با کمبود اعتماد به نفس در زنان و الگوی جنسیتی حاکم (Atef, Ghasemi Hamedani, Haj Ali, 2017.p88)، نابرابری جنسیتی (Alhashem, 2009.p60).

۳. عوامل فردی: عواملی هستند که ویژه خود شخص است و به میزان تجربه و آگاهی زنان، عوامل روانشناختی زنان و میزان تمایل زنان به مدیریت اطلاق می‌شود و شامل: فقدان اعتماد به نفس، ترس از شکست و نگرانی از عدم پذیرش در بین همکاران (Zahedi, 2003.p45)؛ فقدان تجربه و مهارت (Alhashem, 2009.p61)؛ تفاوت در هویت جنسیتی (استقلال، رقابت و فردیت در پسران و صمیمیت، روابط عاطفی و مراقبت‌کنندگی و وابستگی در دختران)، تفاوت هیجانی بودن زن و کیفیت ابراز هیجان با مرد و تفاوت در توانایی‌های ذهنی و یادگیری، سرعت و مراحل رشد جسمی - روانی (Hyde, 1998.p132-133)؛ همزمانی سه نقش همسری، مادری و شغلی (Berrer, 2011.p142) می‌باشد. در این رابطه، نظریه ریزش، عدم کسب موفقیت‌های حرفه‌ای برتر و پاداش‌های برجسته و با اعتبار توسط زنان را به اندک بودن سهم آن‌ها در سلسله مراتب ترقی نسبت می‌دهد (Etzkowitz & Gupta, 2006.p195)، همچنین نظریه تفاوت‌ها به تفاوت بین زنان و مردان توجه دارد و جایگاه پایین زنان در علم و حرفه را به این تفاوت‌ها نسبت می‌دهد (Berrer, 2001.p153).

۴. عوامل اجتماعی: شامل هر مفهوم زاده جامعه و تاثیرپذیر از فرآیندهای جامعه چون جامعه-پذیری اجتماعی، عدالت اجتماعی، حمایت اجتماعی و مردسالاری می‌باشد. محدود بودن مربی زن، عدم وجود تکیه‌گاه قانونی و امن برای زن ساختارشکن در جامعه‌ی مردسالار، نابرابری اجتماعی و طبقاتی (Cortis & Cassar, 2005.p160)؛ به نقل از (Alhashem, 2009) و تبعیض جنسیتی در حوزه‌های زندگی اجتماعی و سیاسی و خصوصی زنان (Baghestani, 2013.p58)، از این عوامل می‌باشند.

اسماعیل پور و تفقدی (2017) در تحقیقی با عنوان "مطالعه کیفی موانع ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان" نشان دادند دو مفهوم الزامات فرهنگی و اجتماعی (عواملی که از طرف ساختار جامعه مانع پیشرفت بانوان می‌شود) و الزامات نقشی (عواملی که به صورت مستقیم بانوان را از پیشرفت باز نمی‌دارد، بلکه با تأثیرگذاری بر میل درونی و فردی آن‌ها، شوق شخصی‌شان را برای پیشرفت شغلی از بین می‌برد)، را به منزله درون مایه‌های پژوهش و علل اصلی عدم ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان

شناسایی کردند. عطف و همکاران (2017) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر سقف شیشه‌ای بر عدم بکارگیری مدیران زن در سازمان‌های دولتی استان مازندران" بیان می‌کنند که ریشه مسائل برای عدم حضور تعداد قابل توجه زنان در مشاغل مدیریتی به باورهای فرهنگی مربوط است. این تحقیق نگرش جامعه و دیدگاه‌های کلیشه‌ای حاکم در اذهان تصمیم‌گیرندگان را به عنوان یکی از عوامل مهم ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی تأیید کرده است. پارسا و خوشکام (2017) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش پدیده سقف شیشه‌ای بر افول سرمایه اجتماعی در سازمان" دریافتند که در کشور ما اگر چه به نظر می‌رسد حضور زنان در عرصه‌های مختلف کاری، ورزشی، هنری و اجتماعی به مراتب بیشتر شده است و نقش زنان پررنگ‌تر از گذشته می‌باشد، ولی حضور آنان در پست‌های مدیریتی هنوز هم محسوس نیست. سلیمان پورعمران و همکاران (2017) در تحقیق تحت عنوان "مدیریت زنان و توسعه سرمایه‌های انسانی" بیان می‌دارند، یکی از عوامل عدم ارتقا زنان در سازمان، پایین بودن سرمایه اجتماعی آنان است و بین زنان و مردان در دسترسی به منابع و موقعیت‌های استراتژیک و مهم تبعیضاتی دیده می‌شود. این امر سبب می‌شود که آنها از اطلاعات، منابع و حمایت‌های کمتری برخوردار شوند و شانس آنها برای ارتقاء کاهش می‌یابد. واین^۱ و همکاران (2015) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین جنسیت و فرصت‌های شغلی در پست‌های مدیریتی آمریکا" دریافتند که هنوز حضور زنان در پست‌های ارشد سازمانی بطور قابل ملاحظه‌ای، کم‌رنگ می‌باشد. مهاجری و همکاران (2015) در پژوهشی با عنوان "چالش‌های مشارکت زنان تحصیل کرده در پایگاه اجرایی بالاتر" نشان دادند که تعداد زنان در مقایسه با مردان، در پست‌های اجرایی سازمانی، تناسب ندارد. براساس فراتحلیل انجام شده پژوهش مذکور، سه عامل اصلی فرهنگی، ساختاری و شخصی در این زمینه شناسایی عوامل موثر بر ارتقای شغلی زنان در پست‌های مدیریتی سازمانی نقش بسزایی دارد. الماسی و همکاران (2014) تحقیقی تحت عنوان "سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی" در سازمان آموزش و پرورش استان البرز انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی به ترتیب تأثیر بیشتری بر ایجاد سقف شیشه‌ای دارند و عامل خانوادگی کمترین تأثیر را دارد. بامبوولا و چمارو (2013) با پژوهشی، "تأثیر سقف شیشه‌ای بر توسعه مسیر شغلی زنان" را در سریلانکا و در میان زنان شاغل در بخش خصوصی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سقف شیشه‌ای و توسعه مسیر شغلی زنان رابطه منفی وجود دارد. آیرین^۲ و همکاران (2011) در پژوهشی با عنوان "دانش رهبری در آموزش عالی: موانع پیشرفت زنان" بعنوان مدیران در دانشگاه، موقعیت‌های کاری و و غیر کاری که به پیشرفت

¹ Wynen

² Airini

زنان کمک یا مانع آن می‌شود را روابط کاری، محیط دانشگاه، قوانین نامحسوس و وضعیت شخصی آنان ذکر می‌نماید.

سوالات پژوهش

۱. عوامل شکل‌گیری سقف‌شیشه‌ای فراروی ارتقا زنان به پستهای مدیریتی کدامند؟
۲. هر کدام از عوامل تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای از چه میزان اهمیت برخوردارند؟
۳. چه مدل بنیادین برای شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقاء زنان در پستهای مدیریتی در کشور مناسب است؟

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر بر اساس الگوی پیاز پژوهش ساندرز^۱ و همکاران (۲۰۰۷) ارائه شده است. جهت‌گیری پژوهش در این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی است و از آنجا که ممکن است در این پژوهش‌ها متغیرهای جدیدی بدست آیند یا فرضیه‌های جدیدی خلق شوند، پژوهش جهت‌گیری اکتشافی دارد. فلسفه غالب حاکم بر این مطالعه تفسیری از نوع ساخت‌گرایی می‌باشد. زیرا سه رکن هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی و روش‌شناسی این تحقیق با پارادایم تفسیری همخوانی دارد. به دلیل استفاده از روش کیفی در این پژوهش، این مطالعه از رویکرد استقرا تبعیت می‌کند. استراتژی غالب در پژوهش حاضر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اساتید حوزه مدیریت آموزشی (آموزش عالی) و معلمان باسابقه (وزارت آموزش و پرورش) با حداقل مدرک دکترای تخصصی مدیریت آموزشی در شمال غرب کشور به تعداد ۱۰۸ نفر بود که براساس نمونه-گیری هدفمند در دسترس، با ۲۱ نفر مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. به دلیل اشباع نظری، مصاحبه‌ها در مصاحبه ۲۱ متوقف شد. مدت زمان هر مصاحبه از ۴۵ تا ۶۰ دقیقه انجام شد. پژوهش از نظر افق زمانی جزو تحقیقات تک‌مقطعی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شده است. آنچه در اجرای تحقیق نظریه داده بنیاد اصطلاحاً "تطبیق مستمر" نام گرفته است در این تحقیق نیز رعایت شده است. براساس رویکرد نظام‌مند، نظریه‌پردازی در سه گام اصلی انجام می‌شود: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی (انتخابی). داده‌های بدست آمده از متن مصاحبه‌ها جهت دقت هرچه بیشتر و افزایش سرعت انجام پژوهش، بوسیله نرم‌افزار MAXQDA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از استحکام داده‌ها یا دقت علمی استفاده شده است. همچنین برای محاسبه پایایی ابزار گردآوری

¹ Saunders, Lewis & Thornhil

داده‌ها (پرسشنامه داده بنیاد) از روش توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده شد. باتوجه به جدول شماره ۱، تعداد کل کدهای که به ثبت رسیده است معادل ۸۰ کد، تعداد کل توافقات بین کدها معادل ۳۵ می‌باشد. همچنین، پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش معادل ۰/۸۷۵ است؛ لذا، با توجه به این که میزان پایایی بیشتر از ۷۰ درصد می‌باشد، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید می‌باشد.

جدول شماره (۱) : محاسبه پایایی ابزار گردآوری داده

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	کدهای مورد توافق	پایایی
۱	۵	۳۸	۱۶	۰/۸۴۲
۲	۴	۴۲	۱۹	۰/۹۰۴
	جمع	۸۰	۳۵	۰/۸۷۵

استحکام نظریه از طریق "انجام دقیق فرایند" بدست آمده است و معیارهایی در فرایند گنجانده شده است تا روایی و پایایی تحقیق را افزایش دهد.

جدول شماره (۲) : معیارهای افزایش استحکام، اقتباس از (Chiovitti & Piran, 2003.p430)

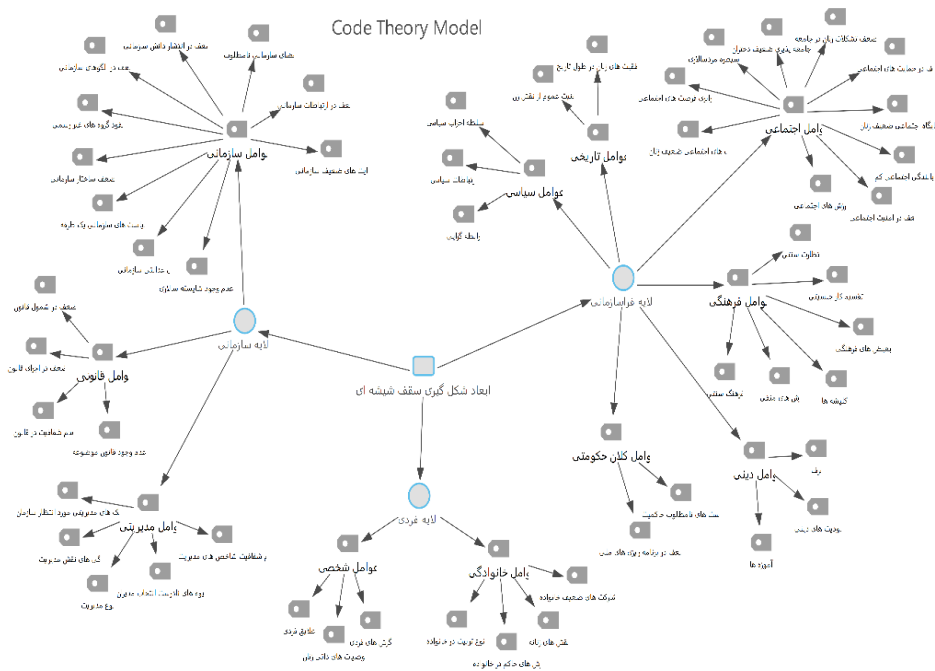
دقت در GT	روش‌های عملی افزایش استحکام	مصادیق بکارگرفته شده در تحقیق
اعتبار	اجازه دهیم مصاحبه شونده‌ها فرایند تحقیق را به پیش ببرند.	دخالت در فرایند مصاحبه فقط به منظور فهماندن سوال در طی گفتگو.
	بررسی سازه‌های تئوریک ساخته شده در برابر منظور مشارکت کننده از پدیده.	اعمال همزمان با تحلیل داده‌ها.
تناسب	استفاده از واژه‌های خود مشارکت کننده در نظریه.	استفاده در مرحله کدگذاری مقوله‌ای و نیز کدگذاری آزاد.
	تصریح دیدگاه‌های شخصی محقق در مورد پدیده.	مشخص کردن دیدگاه‌های محقق در قسمت پیش فرضها
	مشخص کردن دامنه تحقیق از نظر نمونه، مجموعه و سطح تئوری ایجاد شده.	تعیین سطح مطالعه در قسمت قلمرو مطالعه
	تشریح اینکه چگونه ادبیات با هر مقوله ارتباط پیدا می‌کند.	بیان مبانی تئوریک هر مقوله

یافته‌ها

۱. عوامل شکل‌گیری سقف‌شیشه‌ای فراروی ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی کدامند؟
در مجموع ۲۱ متن مصاحبه فوق ۱۳۰ کد باز مربوط به عوامل شکل‌گیری سقف شیشه‌ای احصاء گردیده است که در جدول زیر به تفکیک هر مصاحبه قابل مشاهده می‌باشد.

جدول شماره (۳) : کدگذاری باز عوامل تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای

مقاله	مفاهیم
عوامل اجتماعی	سیطره مردسالاری، جامعه‌پذیری ضعیف دختران، ضعف در حمایت‌های اجتماعی، ضعف تشکلات زنان در جامعه، نابرابری فرصت‌های اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی، آزادی‌های اجتماعی ضعیف زنان، ضعف در امنیت اجتماعی زنان، جایگاه اجتماعی ضعیف زنان، بالندگی اجتماعی کم
عوامل فرهنگی	نگرش‌های منفی، کلیشه‌ها، فرهنگ سنتی، تبعیض‌های فرهنگی، انتظارات سنتی، تقسیم‌کار جنسیتی
عوامل سازمانی	ضعف در ارتباطات سازمانی، فضای سازمانی نامطلوب، ضعف در انتشار دانش سازمانی، حمایت‌های ضعیف سازمانی، ضعف در الگوهای سازمانی، نقوذ گروه‌های غیررسمی، سیاست‌های سازمانی یک‌جانبه، بی‌عدالت سازمانی، عدم وجود شایسته-سالاری، ضعف ساختار سازمانی
عوامل شخصی	خصوصیات ذاتی زنان، نگرش‌های فردی، علائق فردی
عوامل خانوادگی	نقش‌های زنانه، مشارکت‌های ضعیف خانواده، نوع تربیت در خانواده، ارزش‌های حاکم در خانواده
عوامل مدیریتی	ویژگی‌های نقش مدیریت، سبک‌های مدیریتی مورد انتظار سازمان، شیوه نادرست انتخاب مدیران، نوع مدیریت، عدم شفافیت شاخص‌های مدیریت
عوامل سیاسی	سلطه احزاب سیاسی، ارتباطات سیاسی، رابطه‌گرایی
عوامل کلان‌حکومتی	سیاست‌های نامطلوب حاکمیت، ضعف در برنامه‌ریزی‌های ملی
عوامل دینی	محدودیت‌های دینی، عرف، آموزه‌ها
عوامل قانونی	ضعف در اجرای قانون، عدم شفافیت در قانون، عدم وجود قوانین موضوعه، ضعف در شمول قانون
عوامل تاریخی	موفقیت‌های زنان در طول تاریخ، ذهنیت عموم از نقش زنان



شکل شماره (۱): خروجی نرم افزار MAXQDA- ابعاد شکل گیری سقف شیشه‌ای

با توجه به جدول فوق، مولفه‌های مختلفی در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای دخیل‌اند.

۱. **عامل اجتماعی شامل:** سیطره مردسالاری، جامعه‌پذیری ضعیف دختران، ضعف در حمایت-های اجتماعی، ضعف تشکلات زنان در جامعه، نابرابری فرصتهای اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی، آزادی‌های اجتماعی ضعیف زنان، ضعف در امنیت اجتماعی زنان، جایگاه اجتماعی ضعیف زنان و بالندگی اجتماعی کم می‌باشد. سیطره‌ی تاریخی مردسالاری بر سیستم‌ها یکی از دلایل مهم شکل-گیری سقف شیشه‌ای در سازمانهاست.

در این رابطه نظر یکی از اعضای تیم خبره به این صورت می‌باشد:

«تمامی ما از نسلی هستیم که در خانواده‌ای پدرسالار و جامعه‌ای مردسالار و تحت قدرت مذکری رشد یافته‌ایم. همیشه دختران ما یک قدم از پسرانم عقب بوده‌اند. آنها محروم از آزادی‌های نسبی بوده‌اند. در این شرایط زنان احساس مطیع بودن میکنند و نمیتوانند خودشان رو در جایگاه فرمانده و مدیر تصور کنند. تمامی این موارد فردی ضعیف و قانع به وضع موجود رشد می‌دهد که در سلسله مراتب اداری قناعت به شغل‌های سطح پایین می‌کنند (مصاحبه شونده کد شماره ۷).»

همچنین خبره‌ای دیگر نظری به این شرح دارد:

«در بسیاری از کشورها کرسی‌های مجلس به تفکیک جنسیت تقسیم شده و درصدی قابل قبول برحسب شاخص نرخ جنسیتی در جامعه به زنان محول می‌شود. ولی در کشور ما قوانین محکم برای حمایت‌های قانونی و تشکلی و اجتماعی از زنان وجود ندارد. زنان بدون تکیه‌گاه محکم حمایتی توانایی رقابت در جامعه‌ای مردسالار رو نخواهند داشت (مصاحبه شونده کد شماره ۱۲).»

۲. عوامل فرهنگی شامل: نگرش‌های منفی، کلیشه‌ها، فرهنگ سنتی، تبعیض‌های فرهنگی،

انتظارات سنتی و تقسیم‌کار جنسیتی می‌باشد.

در این رابطه نظر یکی از اعضای تیم خبره به این صورت می‌باشد:

«در جامعه ما بطور اهم و در بین دست‌اندرکاران نظام بطور اخص این مشکل وجود دارد که اجازه نمیدهد به زنان در پستهای بالای مدیریتی قرار بگیرند. آنها موظفند یا به تربیت بچه‌ها بپردازند یا خانه‌داری بکنند یا در نهایت در سطح‌های اجرایی سطح پایین مشغول بکار بشوند. یکی از بزرگان در این مورد گفته در کشوری که وقتی اگه نیمی از مردمش در آشپزخانه‌ها سپری شود بدبختی اون ملت قطعیت. در کشور ما متأسفانه این نگاه وجود دارد و این یک مشکل فرهنگیست که زنان بایستی فقط در منزل وجود داشته باشند این یک مانع است (مصاحبه شونده کد شماره ۲۰).»

۳. عامل سازمانی شامل: ضعف در ارتباطات سازمانی، فضای سازمانی نامطلوب، ضعف در

انتشار دانش سازمانی، حمایت‌های ضعیف سازمانی، ضعف در الگوهای سازمانی، نفوذ گروه‌های غیررسمی، سیاست‌های سازمانی یک جانبه، بی‌عدالت سازمانی، عدم وجود شایسته‌سالاری، ضعف ساختار سازمانی می‌شود.

به نظر یکی از مصاحبه‌شوندگان:

«در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای یکی از عوامل مهم، ضعیف بودن زنجیره ارتباطات سازمانی زنان هست. مردان به خاطر آزادی‌های زیاد در رفت و آمد و شرکت در محافل و مکانهای مختلف امکان دستیابی به افراد قدرتمند سازمان و ایجاد ارتباطات سازمانی می‌کنند. در این راستا مردان وارد زنجیره‌ای از ارتباطات قدرتمند و با نفوذ می‌شوند که سکوی پرتابی میشه برای تصدی پستهای مدیریتی. ولی زنان به این زنجیره کمتر دست می‌یابند (مصاحبه شونده کد شماره ۲).»

یکی دیگر از اعضای تیم خبره در این زمینه نظری به شرح زیر دارد:

«ما در اجرای عدالت در سازمان‌ها، چه در سطح عدالت رویه‌ای چه در عدالت توزیعی و چه در عدالت تعاملی ضعیف عمل کرده‌ایم. و این تاثیر منفی در زنان در بعد پیشرفت و ترقی دارد. وقتی

زنان از وجود ناعدالتی در سازمان آگاه هستند نمیتوانند اقدام به ارتقا کنند چون میدونن در میانه راه همه تلاش آنان به فنا خواهد رفت (مصاحبه شونده کد شماره ۶).»

۴. عوامل شخصی: طبق جدول فوق و کدگذاری عبارتند از: علایق فردی، خصوصیات ذاتی زنان و نگرش‌های فردی است.

به نظر اعضای تیم خبره:

«زنان جامعه ما برای تصمیم‌گیری در مورد ارتقا و ترقی خود نیازمند اجماع افرادی از قبیل شوهر، خانواده و قوم و کیش هستند. اگرچه زنان علاقه‌مند و خواستار این پستها باشند باز تصمیم نهایی از این اجماع صادر شده و علایق آنها در بسیاری از موارد قربانی خواست خانواده می‌شود (مصاحبه شونده کد شماره ۱۹).»

«زنان بسیار ظریف و دارای سبکهای توأم با لطافت و بعضا نادیده‌نگریستن به خطاها در سازمان هستند و در سازمانی که نیاز به اقتدار و سبکهای دستوری دارند زیاد موفق نیستند. ویژگی‌های زنانه ذهنیت جامعه رو تحت تاثیر قرار داده و سبب باورهای غلط در جامعه و عدم دستورپذیری کافی از زیر دستان می‌شود (مصاحبه شونده کد شماره ۴).»

۵. در رابطه با عوامل خانوادگی: نقش‌های زنانه، مشارکت‌های ضعیف خانواده، نوع تربیت در خانواده و ارزش‌های حاکم در خانواده، مفاهیم استخراج شده از کدگذاری می‌باشند.

در این رابطه نظر دو نفر از اعضای تیم خبره به شرح زیر است:

«یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای تعهدات زنانه به خانواده هست. برای زنان در درجه اول خانواده مهم هست و بسیاری از پیشرفت‌ها رو فدای خانواده و تعهداتی که به این نهاد دارند می‌کنند. در بسیاری از مواقع بسیار افراطی هستند. نگرانی از عدم رسیدگی به تعهدات خانوادگی باعث میشه که زنان در مسیر رسیدن به مدیریت و ارتقا در سازمان دچار مشکل بشوند (مصاحبه شونده کد شماره ۱).»

«ضعف تشریک مساعی در خانواده‌های ایرانی باعث میشه زنان در امور خانه تنها باشند. با نگاهی به کشورهای پیشرفته میبینیم که مردان و زنان با همکاری هم در کارهای خانه انجام وظیفه میکنند و بصورت فرهنگ هم درآمده است. لیکن در کشورهای سنتی و بیشتر اسلامی تمام کارهای خانه به دوش زنان هست (مصاحبه شونده کد شماره ۱۲).»

۶. عامل مدیریتی شامل: ویژگی‌های نقش مدیریت، سبک‌های مدیریتی مورد انتظار سازمان، شیوه نادرست انتخاب مدیران، نوع مدیریت و عدم شفافیت شاخص‌های مدیریت می‌باشد.

به نظر اعضای تیم خبره:

«زنان برطبق بررسی‌ها و تحقیقات مختلف از سبک‌های مدیریتی خاصی برخوردارند که این سبکها با مدیریت در سیستمی که بیشتر با کارکنان مرد سروکار دارد تا زنان، کمی سخت هست. ما از سبک‌های حمایتی زنان در سیستم‌ها برداشت‌های غلط می‌کنیم و هنگامی هم که زنان اقدام به کاربرد سبکهای مردانه می‌کنند نوع نگرش‌ها نسبت به اونا بدتر از اول میشه. کلا سبکهای مدیریتی زنانه زمانی موفقیت آمیز هستند که فرهنگ سازمانی و جامعه آماده باشه(مصاحبه شونده کد شماره ۱۱).»

«غالباً کسانی که در رشته مدیریت تحصیل کرده باشند ممکن است بیشتر تمایل داشته باشند در این پستها قرار گیرند. یکی از موانعی که در کشور ما وجود دارد این است که مدیریت بصورت صنفی جانپفاده است، تا بیشترین سهم مدیریتی را به دانش آموختگان مدیریتی داده باشند. و چون از همه رشته‌ها می‌توانند در این پستها قرار بگیرند، سهم زنان به این صورت کاسته می‌شود (مصاحبه شونده کد شماره ۷).»

۷. عوامل سیاسی شامل مفاهیم: سلطه احزاب سیاسی، ارتباطات سیاسی و رابطه‌گرایی می -

باشد.

به نظر یکی از مصاحبه‌شوندگان:

« کلا انتخاب مدیران در سازمانهای ایرانی از سازوکار سیاسی تبعیت می‌کند و همین نبودن شفافیت کافی نوعی سردرگمی در مسیر ارتقا و کاهش انگیزش در دستیابی به مدیریت در زنان بوجود می‌آورد(مصاحبه شونده کد شماره ۳).»

به نظر خبره دیگر:

«در کشور ما غالباً تمامی مشاغل مدیریتی خصوصاً در سطوح بالا یک به اصطلاح جایزه سیاسی محسوب می‌شوند. یعنی افرادی که فعالیت سیاسی کرده باشند بعد با پستهای مدیریتی بالای سیاسی ارتباط گرفته باشند نهایتاً آنها بیشتر می‌توانند در این پستها قرار بگیرند. طبیعتاً در جامعه‌ای مثل جامعه ما خصوصاً در شهرستان یا یک استان حاشیه‌نشین همه زنان این توفیق رو ندارند که بتوانند در فعالیت‌های سیاسی نقش داشته باشند و از این طریق سهمی از مدیریت در رده‌های بالا را به خودشون اختصاص داده باشند (مصاحبه شونده کد شماره ۱۸).»

۸. عوامل کلان حکومتی: دارای مفاهیم سیاست‌های نامطلوب حاکمیت و ضعف در برنامه -

ریزی‌های ملی می‌باشد.

به نظر یکی از اعضای تیم خبره:

«یکی از مهمترین مانع که بعنوان سقف عمل می‌کند نوع نگاه و تفکر به زنان است که مخربترین مانع است. در حالیکه این نگاه مطابق آموزه‌های دینی و عقیدتی ما نیست و ما در قرآن کریم سوره نساء داریم که در مورد حقوق زنان و جایگاه زنان صحبت می‌کند. متأسفانه آنچه در کشور می‌بینیم مطابق با آموزه‌های ما نیست پس مهمترین مانع مشکل فکریست از نوع نگاه به زنان است (مصاحبه شونده کد شماره ۱۶).»

به نظر یکی دیگر از اعضای تیم مصاحبه‌شونده در این مورد:

«ما چندین برنامه توسعه را اگر مرور کنیم، می‌بینیم که در اکثر آنها حرف از توسعه منابع انسانی و شایسته‌سالاری شده است، دریغ از این که اهمیتی جدی برای ارتقا در عمل صورت گیرد. کم‌کاری دولت باعث می‌شود زنان احساس کنند که در خصوص آنان اقداماتی جدی صورت نمی‌گیرد و تمام این ماده و تبصره‌ها سیاستهای دوگانه دولت برای به صحنه کشیدن زنان هست (مصاحبه شونده کد شماره ۲۱).»

۹. عامل دینی: طبق کدگذاری باز شامل: محدودیت‌های دینی، عرف و آموزه‌ها می‌باشند که

در الگوی بنیادین تحت عنوان پارادیم فکری قرار دارند.

یکی از اعضای تیم خبره در این باره می‌گوید:

«عامل دینی و محدود شدن زنان در بسیاری از ارتباطات و ملزوم بودن خروج از خانه با اجازه مرد، سبب کاستن از ارتباطات کافی در سیستم و ضعف تکیه‌گاه سیاسی در سازمان می‌شود که این ارتباطات، خود اهرمی بسیار قدرتمند در رقابتهای سیاسی برای تصدی پستهای مدیریتی هست (مصاحبه شونده کد شماره ۵).»

خبره‌ای دیگر در این رابطه نظری به شرح زیر دارد:

«با مطالعه کشور خودمان و کشورهای همسایه می‌بینیم که این کشورها، در زمینه حضور زنان در اجتماع و در عرصه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی و فرهنگی و حتی تساوی حضور نسبت زنان به مردان با مشکلات زیادی همراه هستند و جالب توجه اینکه در اکثریت این کشورها دین، دین اسلام است. بدون تعصب باید گفت این غیرعادی هست. ما بیشتر زنان را تحت سلطه قرار داده و سلطه واژه ناموس را افزایش داده و زنان و نگرش مردان و طرز تفکر آنان را تحت شعاع قرار داده‌ایم (مصاحبه شونده کد شماره ۹).»

۱۰. عوامل قانونی شامل: ضعف در اجرای قانون، عدم شفافیت در قانون، عدم وجود قوانین

موضوعه، ضعف در شمول قانون می‌باشد.

به نظر اعضای تیم خبره:

«از لحاظ قانونی، قوانینی که حامی زنان در تصدی پستهای مدیریتی و حامی زنان در ارتقا در سلسله مراتب اداری باشه کم است و اگر هم باشد، در عمل اجرا نمی‌شود. از لحاظ قانونی تشکلات زنان اجازه فعالیت در حوزه‌ای خاص را دارند و به نوعی محدودیت در اقدامات تشکلات هم دردی را دوا نخواهد کرد (مصاحبه شونده کد شماره ۱۹).»

«نبودن قوانین شفاف انتخاب مدیران در این رابطه خیلی مهم هست. وقتی مدیر یک اداره از طرف نماینده مردم در مجلس و از طریق مجاری سیاسی انتخاب می‌شود شایستگی معنای ندارد (مصاحبه شونده کد شماره ۱۴).»

۱۱. عامل تاریخی: شکل‌دهنده سقف شیشه‌ای دارای دو مفهوم عمده موفقیت‌های زنان در طول

تاریخ و ذهنیت عموم از نقش زنان است.

به نظر اعضای تیم مصاحبه‌شوندگان در این باره:

«در طول تاریخ زنان نسبت به مردان از نیروی فیزیکی کمتری برخوردار بوده‌اند و همین ظرافت زنانه باعث شده نگرش جامعه نسبت به زنان در تصدی پستهای مدیریتی منفی باشه (مصاحبه شونده کد شماره ۱۷).»

«متأسفانه، ما یاد گرفتیم که زنان جاهل، عهدشکن، بی‌وفا، بدشانس، افشا کننده اسرار، بی-ظرفیت و احساساتی و ترسو و ناتوان در رایزنی و مجادله هستند (مصاحبه شونده کد شماره ۴).»

۲. هر کدام از عوامل تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای از چه میزان اهمیت برخوردارند؟

Code System	EV21	EV20	EV19	EV18	EV17	EV16	EV15	EV14	EV13	EV12	EV11	EV10	EV9	EV8	EV7	EV6	EV5	EV4	EV3	EV2	EV1	SUM
عوامل مدیریتی																						۱۰
عوامل سازمانی																						۳۰
عوامل ذهنی																						۶
عوامل سیاسی																						۸
عوامل کلان حکومتی																						۸
عوامل قانونی																						۵
عوامل اجتماعی																						۳۳
عوامل شخصی																						۱۵
عوامل خانوادگی																						۱۱
عوامل فرهنگی																						۳۶
عوامل تاریخی																						۴
Σ SUM	۴	۵	۳	۱۱	۵	۷	۴	۶	۵	۶	۵	۶	۵	۱۱	۷	۶	۸	۴	۴	۷	۵	۱۲۰

شکل شماره (۲): خروجی MAXQDA - تمرکز تیم خبره به عوامل تشکیل‌دهنده سقف

شیشه‌ای

خروجی نرم‌افزار MAXQDA نشان‌دهنده بیشترین توجه و تمرکز اعضای تیم خبره به عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عامل سازمانی، عوامل شخصی، خانوادگی و عامل مدیریتی می‌باشد. در جدول شماره ۴ درجه اهمیت هرکدام از عوامل شکل‌دهنده در سقف شیشه‌ای به نظر تیم خبره درجه‌بندی شده است.

جدول شماره (۴): درجه بندی اهمیت عوامل تشکیل دهنده سقف شیشه‌ای

مقوله	فراوانی مقوله	درجه اهمیت بر حسب میزان تمرکز تیم خبره
عوامل اجتماعی	۲۲	۱
عوامل فرهنگی	۲۱	۲
عوامل سازمانی	۲۰	۳
عوامل شخصی	۱۵	۴
عوامل خانوادگی	۱۱	۵
عوامل مدیریتی	۱۰	۶
عوامل سیاسی	۸	۷
عوامل کلان حکومتی	۸	۸
عوامل دینی	۶	۹
عوامل قانونی	۵	۱۰
عوامل تاریخی	۴	۱۱

۳. چه مدل بنیادین برای شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقاء زنان در پسته‌های مدیریتی در کشور مناسب است؟

برای پاسخگویی به سوال سوم، باید اقدام به کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی از داده‌های به دست آمده از کدگذاری باز کرد.

الف) کدگذاری محوری، فرآیند ربط‌دهی مقوله‌ها با زیر مقوله‌هایشان و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کدگذاری به این دلیل که کدگذاری حول محور مقوله تشریح می‌شود، محوری نامیده می‌شود و بر اساس «رهیافت نظام‌مند» استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) مجموع مقوله‌های مستخرج از داده‌های خام، در قالب الگویی به نام الگوی کدگذاری محوری گردآوری می‌شوند.

^۱ Strauss & Corbin

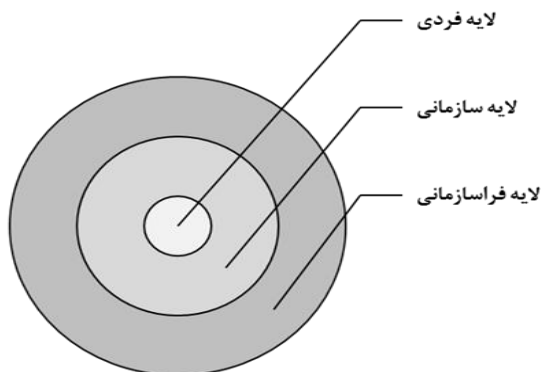
جدول شماره (۵) : طبقات و مقولات محوری سقف شیشه‌ای

مقوله محوری	طبقه	مقوله	فراوانی
سقف شیشه‌ای	فردی	عوامل شخصی	۱۵
		عوامل خانوادگی	۱۱
سقف شیشه‌ای	سازمانی	عوامل سازمانی	۲۰
		عوامل قانونی	۵
		عوامل مدیریتی	۱۰
		عوامل دینی	۶
سقف شیشه‌ای	فراسازمانی	عوامل اجتماعی	۲۲
		عوامل سیاسی	۸
		عوامل کلان حکومتی	۸
		عوامل فرهنگی	۲۱
		عوامل تاریخی	۴

ب) کدگذاری انتخابی، فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها می‌باشد. این فرآیند با نگارش خط داستان، مقوله‌ها را به هم متصل می‌کند. در واقع کدگذاری انتخابی، مهمترین مرحله نظریه‌پردازی بوده که محقق در آن، مقوله‌ها را با یکدیگر ارتباط داده و بر اساس این ارتباطات سعی می‌کند تصویر یا نظریه‌ای در مورد موضوع خلق کند.

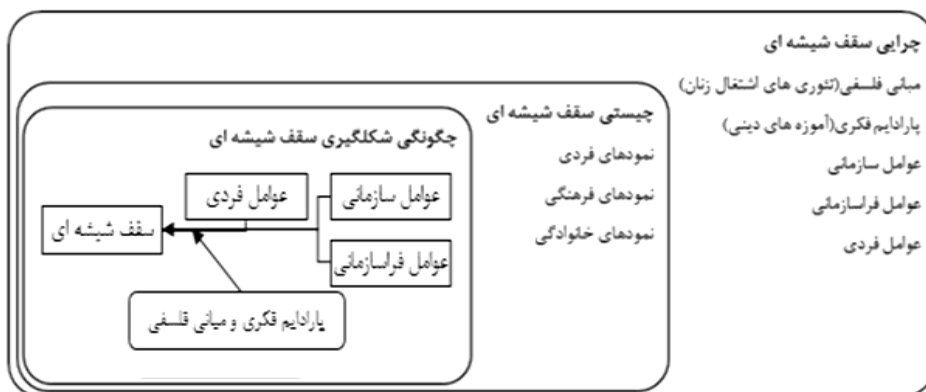
۱. شناسایی و تبیین ابعاد سقف شیشه‌ای: مقوله‌های به دست آمده از عوامل شکل‌گیری

سقف شیشه‌ای، ۳ بعد اصلی را مدنظر قرار دارد. این ابعاد در سه سطح اصلی یعنی لایه فردی، لایه سازمانی و لایه فراسازمانی دسته‌بندی می‌شوند.



شکل شماره (۳) : لایه‌های تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای

۲. تبیین الگوی بنیادی شکل‌گیری سقف شیشه‌ای: به طور کلی، طبق تحلیل‌های به دست آمده از کدگذاری باز و محوری، چرایی پدیده سقف شیشه‌ای، در مبنای فلسفی اشتغال زنان، پارادایم فکری، عوامل سازمانی و فراسازمانی نهفته است. سقف شیشه‌ای مفهوم زاینده ذهن افراد با نمودهای عینی و نشانگر در محیط بیرون از فرد هست. از این منظر، طبق اطلاعات بدست آمده از تحلیل داده‌ها، سه مولفه شخصی، خانوادگی و فرهنگی، نمودهای ظاهری وجود سقف شیشه‌ای هستند. با توجه به تحلیل‌های یاد شده و تجربیات جهانی در زمینه شکل‌گیری سقف شیشه‌ای مشخص گردید که فرآیند شکل‌گیری سقف شیشه‌ای، برآیند سه نیرو در ابعاد مختلف شخصی، خانوادگی، سازمانی و سطح کلان را در بردارد.



شکل شماره (۴): الگوی بنیادی شکل‌گیری سقف شیشه‌ای

نتیجه‌گیری

این پژوهش با روش کیفی به دنبال شناسایی عوامل شکل‌دهنده سقف شیشه‌ای فراروی زنان در ارتقا به پست‌های مدیریتی انجام گرفته است. مقوله محوری در تحقیق حاضر، سقف شیشه‌ای است. این مقوله محوری دارای نمودهایی در جامعه، سازمان و فرد می‌باشد. بر مبنای تحقیقات انجام شده در این زمینه، سقف شیشه‌ای نگرشها و تعصبهای منفی (Cenzo & Robbins, 2001.p109)، مجموعه باورها و پندارهای نادرست و کلیشه‌های جنسیتی در خصوص زنان جامعه (Wirth, 2002.p74)، ایستارها و گرایش‌هایی منفی در خصوص توانایی‌های زنان (Janalizadeh, 2008.p88)، (UNDP, 2004; Choubbasti, Moghimi, Amini, 2008.p88) است. در خصوص عوامل شکل‌گیری پدیده سقف شیشه‌ای، بنا به کدگذاری محوری، سه لایه اساسی شناسایی شده است.

الف) در لایه مرکزی، عوامل فردی، متشکل از عوامل شخصی (علاقه فردی، خصوصیات ذاتی زنان و نگرش‌های فردی) و خانوادگی (نقش‌های زنانه، مشارکت‌های ضعیف خانواده، نوع تربیت در خانواده و ارزش‌های حاکم در خانواده) قرار دارد. یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات (Zahedi, 2003)، (Hyde, 1998)، (Alhashem, 2009)، (Berrer, 2011)، (Bombuwela & Chamuru, 2013)، (Esfidani, 2005) همسو می‌باشد. در همین زمینه تفاوت‌های روانی و فیزیولوژیکی زاینده تربیت و محیط (Hyde, 1998)، در مسیر ارتقا همچون سدی مانع پیشرفت زنان را می‌گیرد. همچنین ترس از موقعیت‌های مبهم که سابقه تجربه در آن توسط زنان وجود ندارد، سبب ایجاد نگرشی منفی برای دستیابی به پست‌های مدیریتی توسط زنان می‌شود و باعث کاهش هر چه بیشتر علاقه زنان در دستیابی به موفقیت‌های علمی و حرفه‌ای می‌شود که به نظریه ریزش (Sonnert, 1999) معروف شده است. از نظر برر (2011) نیز، «زن چنانچه مسئولیت اول خود را خانواده بداند کمتر به کار متعهد خواهد بود، بنابراین گرایش او به کار نیمه‌وقت، مرخصی و ترک شغل و در نتیجه به سمت مشاغل خواهد بود که قدرت انطباق آن با الگوهای رفتاری و زندگی خانوادگی او بیشتر باشد.» در نتیجه یکی از عوامل مهم در این زمینه، عدم دسترسی به فرصت کافی برای ایجاد تعادل در نقش‌های زنانه است.

ب) در لایه سازمانی تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای، سه عامل سازمانی (ضعف در ارتباطات سازمانی، فضای سازمانی نامطلوب، ضعف در انتشار دانش سازمانی، حمایت‌های ضعیف سازمانی، ضعف در الگوهای سازمانی، نفوذ گروه‌های غیررسمی، سیاست‌های سازمانی یک جانبه، بی‌عدالت سازمانی، عدم وجود شایسته‌سالاری، ضعف ساختار سازمانی)، عامل قانونی (ویژگی‌های نقش مدیریت، سبک‌های مدیریتی مورد انتظار سازمان، شیوه نادرست انتخاب مدیران، نوع مدیریت و عدم شفافیت شاخص‌های مدیریت) و عامل مدیریتی (ضعف در اجرای قانون، عدم شفافیت در قانون، عدم وجود قوانین موضوعه و ضعف در شمول قانون) تاثیرگذارند. یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات (Zahedi, 2003)، (Alhashem, 2009)، (Bombuwela & Chamuru, 2013)، (Esfidani, 2005)، (Tseng & Lee, 2014) همسو می‌باشد. در تشریح این عوامل باید گفت، از نظر گرین^۱ (2004)، «ارتباطات اثربخش میان سرپرستان و کارکنان، با تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری و حل مساله و پیگیری نگرانی‌های آنان همراه است». به نظر مائو^۲ و همکارانش (2016) و تسنگ و لی^۳ (2014) «در محیط به طور فزاینده متغیر امروزی، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات به عنوان

¹ Green

² Mao, Liu, Zhang & Deng.

³ Tseng & Lee

یکی از برجسته‌ترین فاکتورهای کلیدی به منظور افزایش عملکرد فردی، نوآوری، قابلیت‌های سازمانی و مزیت رقابتی در سازمان مطرح است (Tseng & Lee, 2014; Green, 2004). می‌توان نتیجه گرفت: بی‌عدالتی سازمانی سبب کاهش دسترسی زنان به منابع اطلاعاتی، مادی و فرصت‌های ترقی می‌شود و در نتیجه در مقایسه با مردان، زنان دست خالی‌تر می‌شوند. از طرفی ضعف در حمایت‌های سازمانی نیز به دلیل کاهش فرصت‌های حیاتی برای ارتقا در سازمان‌ها، مانعی جدی برای زنان در سیستم‌ها می‌باشد و به دلیل نبودن الگوهای موفق و عدم معرفی الگوهای موفق و بالتبع آشکار نشدن تجربه موفقیت‌های آنان، زنان از یکی از منابع غنی انگیزشی و تجربی محروم مانده‌اند. از طرفی زنان به دلیل درگیر بودن با نقش‌های متعدد در خانه، زمان مورد نیاز برای نقش مدیریت را ندارند. و از طرفی سازمان‌ها برای مدیریت فعالیت‌های جاری سازمان از سبک‌های متعددی استفاده می‌کنند، و از آنجا که زنان دارای سبک‌های نرم در مدیریت هستند، برای مدیریت سازمان‌ها گزینه مناسبی از طرف مقامات عالی سازمان نیستند. همچنین به دلیل عدم شفافیت در شاخص‌های انتخاب مدیریت، سبب می‌شود که زنان علیرغم داشتن مهارت، علم و توانایی کافی از ارتقا به پست‌های مدیریتی بازمانند.

ج) در لایه فراسازمانی تشکیل‌دهنده سقف شیشه‌ای، شش عامل عوامل دینی (محدودیت‌های دینی، عرف و آموزه‌ها)، عوامل اجتماعی (سیطره مردسالاری، جامعه‌پذیری ضعیف دختران، ضعف در حمایت‌های اجتماعی، ضعف تشکلات زنان در جامعه، نابرابری فرصت‌های اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی، آزادی‌های اجتماعی ضعیف زنان، ضعف در امنیت اجتماعی زنان، جایگاه اجتماعی ضعیف زنان و بالندگی اجتماعی کم)، عوامل سیاسی (سلطه احزاب سیاسی، ارتباطات سیاسی و رابطه - گرای)، عوامل کلان حکومتی (سیاست‌های نامطلوب حاکمیت و ضعف در برنامه‌ریزی‌های ملی)، عوامل فرهنگی (نگرش‌های منفی، کلیشه‌ها، فرهنگ سنتی، تبعیض‌های فرهنگی، انتظارات سنتی و تقسیم کار جنسیتی) و عوامل تاریخی (موفقیت‌های زنان در طول تاریخ و ذهنیت عموم از نقش زنان) تاثیرگذارند. یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات (Zahedi, 2003)، (Alhashem, 2009)، (Bombuwela & Chamuru, 2013)، (Esfidani, 2005)، (Hamm & Gamble, 2003)، (Kim, 2008)، (Saleh, 2010)، (Meyers, 2002)، (Baghestani, 2013) همسو می‌باشد. در تشریح این مولفه‌ها، به نظر الهاشم (2009)، «سیستم مردسالارانه‌ی حاکم، حق شرط را در سه بخش قانونگذاری (شکل، ماهیت و تفسیر) برای خویش محفوظ نگه داشته است، تا اهرم‌های قدرت را جهت تثبیت سلطه بر زنان حفظ کنند و هر چند رشد و بزرگ شدن در جامعه‌ی مردسالارانه و در اجتماعی که قوانین به طرز تبعیض‌آمیز توسط مردان نوشته شده است، بر روی شخصیت و هویت فردی زن تاثیر می‌گذارد.»، کورتیس و کاسر (2005) این موضوع را با عبارت زنبور ملکه بیان می‌کنند؛ یعنی مربی

زن محدود است و از طرف دیگر مردان مدیر هم تمایل اندکی برای مربیگری زنان دارند. از طرفی جامعه‌پذیری ضعیف دختران در اوان کودکی و مراحل بلوغ و تثبیت شخصیت فردی آنان نیز سبب ضعف قابلیت‌های آنان می‌شود. بر مبنای نتیجه‌گیری از مصاحبه با تیم خبره، حمایت اجتماعی واقعی - نه سمبولیک- اهرمی نیرومند برای زنان در رقابت در فضایی نابرابر است، آنجا که نمی‌توان عوامل مداخله‌گر نابرابری جنسیتی را کنترل کرد. یکی دیگر از موانع، نبود تشکلات حمایت و مطالبه‌گر حقوق زنان در جامعه است که طبق پژوهش، عاملی مهم در توزیع قدرت جنسیتی در جامعه است. یکی دیگر از موانع مهم، آزادی‌های اجتماعی ضعیف زنان است که به علت جلوگیری از حضور و شرکت در عرصه بسیاری از تحولات و خاستگاه‌های اجتماعی، فرصت بروز توانایی‌ها و شکوفایی فردی را از زنان می‌گیرد. در مورد عوامل سیاسی، به نظر تیم خبره، پست‌های مدیریتی در سیستم- های ایرانی پروسه‌ای سیاسی می‌باشد تا فرآیندی علمی و تخصصی. این عدم اهتمام جدی در کوتاه کردن دست رابطه‌گری و ارتباطات سیاسی و دخالت احزاب سیاسی از عوامل سیاسی تاثیرگذار در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای است و در بحث سیاست‌های کلان در جامعه، باید گفت سیاست‌های کلان با رویکرد رفع تعارض و تضادهای ارزشی و بعضاً رقابتی در جامعه اتخاذ می‌گردد. به نظر تیم خبره عدم وجود سیاست‌های قابل اجرا و مناسب در زمینه بسیج همگانی نهادها برای رفع تبعیض- های جنسیتی و حمایت عمومی برای ارتقا زنان، از عوامل مهم در ایجاد و استحکام بخشی به سقف شیشه‌ای است. رفتار سیاسی حاکمیت در جهت رفع سدهای فراروی ارتقا زنان، از جامعیت و تاثیر کمی برخوردار است و از طرفی برای اجرای خط‌مشی‌ها، سیاست‌های کلان و قوانین مکتوب نیاز به نظارت مستمر و بازخورد به مراجع بالایی داریم. در بعد فرهنگی، نگرشهای منفی به مهارت‌ها، توانایی و تخصص زنان از گره‌های کور باز نشدنی فرهنگ کشور ماست. این نگرش منفی عموم زایده خلا ادراک بین جنس (تفاوت‌های بیولوژیکی و آناتومیکی) و جنسیت (انتظارات اجتماعی رفتارهای حاصل از تفاوت‌های اکتسابی فرهنگی بین مردان و زنان) است. همین کلیشه‌ها باعث ظهور نگرش- هایی که اکثراً منفی به توانایی زنان است، می‌شود. فرهنگ سنتی حاکم در جامعه که بیشترین تاثیر را بر رفتار عموم در اجتماع تعیین می‌کند، بزرگترین متولی نوع رفتارهای جمعی در جامعه است که گاهی در لباس عرف خودنمایی می‌کند و بر طبق تحقیقات استراب^۱ (2007) همین تبعیض جنسیتی هنوز هم یک مانع مشترک پیشرفت شغلی زنان در بسیاری از عرصه‌های بین‌المللی است. زنان بر حسب برچسب زن بودن، محکوم به سطوح خاصی از فعالیت‌های اجتماعی هستند.

^۱ Straub

پیشنهادات

۱. **پیشنهادات در سطح فردی:** ارتقا دانش فردی زنان در موضوع مدیریت در سیستم‌های آموزشی، مطالبه‌گری زنان در جامعه در چارچوب قانون و پرورش حس مطالبه‌گری، پرورش استقلال فردی، بهبود ارتباطات سازنده در سازمان، تقویت خودباوری و اعتماد به نفس.
۲. **پیشنهادات در سطح خانوادگی:** حمایت خانوادگی اعضای خانواده از زنان، مشارکت اعضای خانواده در راستای کم کردن بار مسئولیت زنانه و تعادل بین نقش‌های زنانه و نقش‌های مدیریتی.
۳. **پیشنهادات در سطح سازمانی:** حمایت سازمان از زنان در فرصت‌دهی برابر با مردان، دادن منابع مالی و مادی کافی به زنان، همسو شدن سیاست‌های سازمانی با ساختارهای ترقی زنان، استقرار عدالت سازمانی، شفافیت در قوانین سازمانی و تدوین شاخص‌های مطلوب برای احراز پست‌های مدیریتی، ارج نهادن به شایسته‌سالاری و مستقر کردن سیستم شایسته‌سالار در سازمان و توجه به رزومه علمی، ایجاد ارتباطات مثبت سازمانی به منظور تبادلات علمی و کسب تجربه، ارائه الگوهای انتشار دانش و توجه به آشکارسازی دانش پنهان در زمینه مدیریت، تحول بنیادین در فرهنگ سازمانی و حذف نگرشها و ارزشها و هنجارها و کلیشه‌های سنتی در مورد زنان در سازمان.
۴. **پیشنهادات در سطح کلان:** فرهنگ‌سازی عمومی و ایجاد نگرش مثبت به توانایی انسان‌ها به دور از تبعیض، خط‌مشی‌گذاری در زمینه ارتقای زنان با تدوین برنامه‌ها و نظارت بر اعمال این خط‌مشی‌ها، جامعه‌پذیری مطلوب، اهتمام جدی در زمینه عدالت در جامعه، تلاش عمومی و مشارکت اجتماعی در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت ورود زنان به عرصه‌های مختلف به ویژه حوزه مدیریتی کشور، به عنوان یک ضرورت در توسعه نه یک ژست، ایجاد فرصت‌های برابر برای آموزش، امکانات بهبود و توسعه مهارت‌ها، تشکیل کارگروه‌های بررسی چالش‌های زنان، نهادینه کردن سازمانهای دوستدار خانواده، تسهیلات مالی و مادی و معنوی، تقویت تشکلات زنان در جامعه و ایجاد کارگروه‌های تخصصی از زنان برای بررسی چالش‌های زنان در سیستم‌ها، اتخاذ سیاست‌های حامی زنان در دولت و مجلس، استقرار امنیت و آزادی‌های اجتماعی کنترل شده برای دختران در جهت حضور در جامعه و عرصه‌های رقابتی.

References

- Airini, C. Sunny, C. Li, McPherson. K., Midson. B & Wilson. Ch. (2011). Learning to Be Leaders in Higher Education: What Helps or Hinders Women's Advancement as Leaders in Universities. Educational Management Administration Leadership, January. 39(1). P44-62.
- Alhashem, B.R. (2009). Analyzing the Position of Women's Participation in the Political and Social Development Process of the Islamic Revolution. Montly book of social science. (21).
- Almasi, L. Labadi, Z. Alipour, V. (2014). Glass Ceiling in Succession of Women in Managerial Positions. Journal of Educational Leadership and Management Research. 1(3).
- Asha, K. Kumar, K. (2011). The Impact of Feminine Identity and Soft Influence Tactics on Leadership Style. Indian Institute of Management Ahmedabad, 1-34.
- Atef, Z. Ghasemi Hamedani, I. Haj Ali, M.(2017). The Impact of Glass Ceiling on Not Using Female Managers in Government Organizations in Mazandaran Province. Journal of Public administration Mission. 8(27). P81-92.
- Baghestani, A. (2013). Investigating the Feeling of Gender Discrimination Among Faculty Members and Its Influencing Factors. Ministry of Science. Women's Studies. Al-Zahra University.6(3).pp31-62.
- Berrer, S. (2011). Employment for women: Gender Issue in Employment Policy. Social Development Newsletter. No. 64.
- Beverly, A. (2011). women and leadership: closing the gender gap, Oxford books university. pp165-185.
- Bombuwela P, M. De Alwis A, Chamaru. (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of SriLanka. Journal of Competitiveness. 5(2). P3-19.
- Cenzo. A and Robbins, S.p. (2001). Human Resource Management, Wiley, Seventh edition.
- Chiovitti, RF. Piran, N. (2003). Rigor and grounded theory research. Journal of Advanced Nursing. 44(4). P427-435.
- Cooper, J. (2001). Women middle manager`s perceptions of glass ceiling, women in management Review. 16(1).pp:30-41.
- Cortis, R. Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem, and attitudes. Women in Management Review. 20(3). pp149–164.
- Davidson, M. Burke, R. (2000). Females in management: executive ranks of US corporations, Academy of Management Perspectives, 20. pp1-18.
- Esfidani, M.R. (2005). Investigating the Barriers to the Presence of Woman in Executive Management Positions. Master of thesis in Tehran university.pp43-56.
- EsmailPour, r. Tafaghodi, H.R. (2017). Content Analysis of Women's Management and Job Promotion Obstacles. Journal of woman in development and politics. 15(2). 169-185.

- Etzkowitz, H. Gupta, N. (2006). Women in Science: A Fair Shake? *Minerva*. Vol. 44. pp185-199.
- Fitzgerald, S. Schutte, NS. (2010). Increasing transformational leadership through enhancing self-efficacy. *Journal of Management* .pp495-505.
- Ghafouri, M.R. Golparvar, M. (2009). The Relationship between Organizational Justice Components and Organizationl Commitment in Isfahan Municipality Staff. *Journal of Psychological Studies*. 5(4). 129-148
- Green, S.E. (2004). A rhetorical theory of diffusion. *Academy of Management Review*. (29). pp. 653-69.
- Hamm, M. Gamble, S. (2003). *Culture of Feminist Theories*. Translate by Firuz Mohajer. Tehran. Tosseh.
- <http://www.GlobalGenderGapIndex.com>.
- Hyde, J. (1998). *Psychology of Women*. Translat by Bahzad Rahmati. Tehran. Ladan Publications.
- Janalizadeh Choubbasti, H. Moghimi, A. Amini, M. (2008). Gender and Science: Research in Iran and World. *Journal of Higher education*. 1(3).p83-112.
- Javadi Amoli, A. (2000). *Woman in the Mirror of Jamal and Jalal*. Ghom. Asra Publisher. (4).
- Kim, S. (2008). Concept of Societal Security and Migration Issues in Central Asia and Russia. *CAMMIC Working Papers*. No.2. pp1-20.
- Mao H. Liu, S. Zhang, J. Deng, Z. (2016). Information technology resource, knowledge management capability and competitive advantage: The moderating role of resource commitment. *International Journal of Information Management*. 36(10). PP62-74.
- Meyers, D.T. (2002). *Gender in the Mirror: Cultural Imagery and women's Agency*. USA: New York. Oxford University Press.
- Mirghfour, Seyed Habibollah, Identifying and ranking the effective factors in not appointing women to managerial positions in organizations Government of Yazd Province, *Journal of Women's Studies*, 4(1). 2006, pp. 101-122.
- Mohajeri, B. Mokhtar, M. Balash, F. (2015). Challenges Encountering the Participation of Women in Senior Administrative Status in Higher Education. *International Education Studies*. 8(13). P9-16.
- Mousavi Al-Khomaeni, R. (1999). *Sahifah Imam*. Institute of arrangement and Publication of Imam khomeini's Work. Tehran.
- Parsa, E. Khoshkam, M. (2017). Investigating the Role of Glass Ceiling Phenomenon on Capital Decline in Organization. Second International Conference and Fourth National Conference on Management and Humanities Research in Iran. Tehran.
- Saleh, A. (2010). Broadening the Concept of Security: Identity and Societal Security. *Geopolitics Quarterly*.: 6(4). pp228-241.
- Saunders, m. Lewis, Ph. Thornhil, A. (2007). *Research method for business students*. Fifth edition, harlow, person, education.

–Soleiman PourEmran, Zohreh Shirazi, Mahboubeh. (2017). Identifying Factors Affecting Women's Career Promotion in Organizational Management Positions, *Journal of Women and Culture*, (33) 9, pp: 124-109.

–Sonnert, G. (1999). *Women in Science and Engineering: Advances. Challenges. and Solution: in Selby Choices and Success*. New York Academy of Sciences. Vol.86. PP35-57.

–Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females career advancement?, *Women in management review*. 22(4).

–Strauss, A & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research*. Newbury Park.

–Tabatabaei, S.M.H. (1983). *Al-mizan*. Publish by Dar Al-ketab Islamic. Ghom. No4. Volume 4,16.

–Tseng, Shu-Mei. Lee, Pei-Shan. (2014). the effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*. 27(2). PP158 – 79.

–United Nations Development Program. (2004). *Human development Report*.

–Wirth, L. (2002). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva, ILO.

–Wynen, J. op de Beeck, S & Ruebens, S. (2015). *The Nexus Between Gender and Perceived Career Opportunities Evidence From the U.S. Federal Government*. *Ranking: Industrial Relations & Labor*. P18 - 26.

–Zahedi, S.H.A. (2003). Promoting Women's Participation in Iran's Management Levels. *Management Knowledge*. 16(2). P 17-49.