

اثر سقف شیشه ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی زنان

ملیکا ملک آرا^۱

^۱ دانشجوی پسا دکتراى مدیریت کسب و کار آموزشگاه عالی مدیریت تهران، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

مقاله حاضر از نوع مروری می باشد که با توجه به پژوهشهای محققان در این زمینه جمع آوری شد. هرچند حضور و مشارکت کم زنان در سالهای اخیر افزایش یافته، اما مشارکت کیفی آنان به سطح مطلوب نرسیده است و در این زمینه پیشرفت چشمگیری وجود نداشته است. سقف شیشه ای همان موانع بر سر راه زنان برای رسیدن به سطح بالای سازمان است. آن چه که آشکار است این است که سرمایه گذاری در آموزش زنان با افزایش مهارت و آمادگی آنان برای ورود به بازار کار به توسعه اقتصادی پایدار مبتنی بر دانش و کاربرد فناوری کمک می کند. هدف این مقاله بررسی اثر سقف شیشه ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی زنان، بررسی چالشها و موانع می باشد.

واژه های کلیدی: سقف شیشه ای، مدیریت زنان، عدالت سازمانی.

مقدمه

یکی از مهمترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور ، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند. امروزه زنان با وجود دانش، مهارت، شایستگی، آموزش و تجارب لازم جهت انجام کار موثر و کارآمد ، هنگام ورود به حرفه و پیشرفت شغلی با موانعی روبرو می شوند. تاریخ موفقیت زنان به عنوان نیروی کار به خوبی نشان می دهد که در آغاز همه راه ها بسته بود، و زنان در بسیاری از مشاغل حضور نداشتند و به محض باز شدن راه، زنان در بازار کار مردانه حضور یافتند، ولی با مانع سقف شیشه ای برخورد کردند. موانع متعددی وجود دارند که زنان را از حرکت به سمت سطوح عالی سازمان باز می دارند که این عوامل بازدارنده شامل اسطوره ها، فرضیات و فرآیند ها هستند. ناکارآمدی حاصل از سقف شیشه ای پیامدهای منفی فردی و سازمانی را به همراه دارد(ملک آرا ، ۱۳۹۹). بی شک برنامه های توسعه در هر کشوری با هدف ارتقاء سطح زندگی همه افراد جامعه طراحی می شود و در این میان زنان نیز انتظار دارند که شاهد بهبود کیفیت زندگی خود در پرتو دگرگونی ها باشند. در تقسیم بندی نیروی انسانی در سازمانها، زنان آگاهانه یا ناآگاهانه، به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود. حتی گاهی دستیابی آنان به درجه های عالی، عجیب و غیر قابل تحمل انگاشته می شود. زیرا تصور این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در راس هرم مدیریت قرار گیرند(پورعزت و همکاران، ۱۳۸۶).

امروزه واقعیت ها نشان می دهند که همواره نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است. با وجود این که بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند ، اما هنوز نحوه رفتار سازمان ها با بانوان جای تأمل بسیار دارد(زهره ئی ، ۱۳۸۷). در جهان امروز که کشورها با بیشترین توان خود برای رشد و توسعه رقابت می کنند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیتی ویژه می یابد. زنان یکی از سرمایه های با ارزش هر کشور بویژه در کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت، مشارکت جدی زنان، کلید رشد و ترقی این کشورها بشمار می رود (Wingfield , 2009). سقف شیشه ای همان موانع بر سر راه زنان برای رسیدن به سطح بالای سازمان است. آن چه که آشکار است این است که سرمایه گذاری در آموزش زنان ، از یک سو با افزایش مهارت و آمادگی آنان برای ورود به بازار کار ، به توسعه اقتصادی پایدار مبتنی بر دانش و کاربرد فناوری کمک می کند و از سوی دیگر ، تحولی قابل ملاحظه در جهان بینی و فرهنگ آنان در جایگاه مادر و تربیت کننده نسل فردا به وجود می آورد. اما کاهش حضور زنان در رده های بالای مدیریتی در بررسی عوامل پنهان و آشکار آن توسط پژوهشگران ملزم می سازد(تابع بردبار و همکاران ، ۱۳۹۴).

سقف شیشه ای

سقف شیشه ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در امریکا برای توصیف موانع تصنعی و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضهای سازمانی و دیدگاهی ابداع شد، موانعی که در عمل زنان و اقلیتهای نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیتهای عالی شغلی باز می دارد. برن سقف شیشه ای را رواج انواع تبعیض های شغلی، که بتدریج به یک مانع واقعی، اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی می شود، تعریف می کند(Burn, 2005). سقف شیشه ای صرفاً مانعی فردی نیست که آحاد جامعه را به سبب ناتوانی شخصی از اداره مشاغل سطح بالا باز دارد بلکه سقف شیشه ای برای زنان بدین معناست که این گروه به سبب زن بودن از ارتقا به سطوح بالا دور نگه داشته شده اند (Morrison et al, 2002).

سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که البته با تبعیض جنسی ، نژادی یا مذهبی متفاوت است. وقتی از تبعیض جنسی در مورد زنان صحبت می شود ، یعنی در تمامی سطوح سازمانی درصد حضور زنان یکسان است ، اما سقف شیشه ای برای مواردی استفاده می شود که درصد حضور زنان در سطوح مختلف متفاوت است ، به عبارت دیگر در سطوح پایین سازمانی حضور زنان زیاد بوده ، به تدریج با نزدیک شدن به سطوح بالاتر سازمانی تعداد زنان کاهش پیدا می کند. در این صورت این نوع نابرابری محدود و متفاوت است و به این علت هم نیازمند متمایز شدن است(Maume, 2004). کوتر و همکاران در ۲۰۰۱ ، بر اساس

تعریف رسمی کمیسیون سقف شیشه ای فدرال ، چهار ضابطه برای شناسایی نابرابری سقف شیشه ای ارائه داده اند که عبارتند از :

الف-سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که به وسیله سایر ویژگیهای مرتبط با شغل توضیح داده نشده است: سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که بدون توجه به قابلیتها و موفقیت‌های شخص در مورد وی اعمال می شود. نابرابریهایی که ناشی از تبعیضهای گذشته در تحصیل یا آموزش هستند یا ناشی از نوع انتخابی هستند که افراد به مقتضای اهداف غیر مرتبط با بازار کار مثل خانواده ، کار داوطلبانه ، یا تفریح انجام داده اند ، مشمول سقف شیشه ای نمی شود، یعنی سقف شیشه ای زمانی به وجود می آید که موانع ساختگی از پیشرفت زنان و اقلیتها جلوگیری کند، به عبارت دیگر زنان و اقلیتها با وجود داشتن قابلیت‌های برابر با مردان ، شانس کمتری برای دستیابی به مشاغل مدیریتی داشته باشند.

ب-سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که در سطوح بالاتر درآمدی بیشتر از سطوح پایین درآمدی بروز می کند: بنابراین سقف شیشه ای یک ادعای ساده در مورد وجود تبعیض در تمامی طول سلسله مراتب نیست بلکه به تبعیضی اشاره می کند که با حرکت شخص به سمت سطوح بالای سلسله مراتب افزایش می یابد.

ج- سقف شیشه ای نوعی نابرابری در شانس پیشرفت به سطوح بالاتر است ، یعنی صرفاً بیانگر نسبتی از جنسیت یا اقلیت که در حال حاضر در سطوح بالا قرار دارند ، نیست: ارتقا به پست های بالاتر و افزایش درآمد معیاری مناسب برای آزمون سقف شیشه ای است. بنابراین سقف شیشه ای را باید با مدل‌های دینامیکی که تغییرات را در طی زمان می سنجند ، بررسی کرد و نه صرفاً با مقایسه ایستای سطوح.

د- سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که در طول یک کارراه به وجود می آید: اصطلاح سقف یعنی حرکت‌های رو به بالایی از قبل صورت گرفته است ، اما بعد شخص در کارراه خود با مجموعه ای از تبعیضهای سخت تر مواجهه می شود تا جایی که پیشرفت او متوقف می شود، یعنی سقف شیشه ای هنگامی وجود دارد که سختگیری همگام با حرکت رو به بالا در سلسله مراتب حرفه ای افزایش یابد(سید جوادین و همکاران ، ۱۳۸۶). سقف شیشه ای نتیجه اسطوره ها و برداشتهای مشتمل است. برخی از این برداشت های پذیرفته شده توسط عموم مردم بشرح ذیل است:

*زنان توان کافی برای کار ندارند؛

*مردان در مورد مسیر شغلی درباره زنان جدی تر هستند؛

*مردان ویژگی‌هایی دارند که آنها را برای تصدی مقام‌های رهبری مناسب تر می سازد؛

*زنان تجربه کافی برای پذیرفتن مقامات رهبری ندارند؛

*زنان قادر به اداره امور فنی و دشوار نیستند(عطف و همکاران ، ۱۳۹۶).

سطوح سقف شیشه ای

در سازمانها، معمولاً سه سطح برای سقف شیشه ای در نظر می گیرند و سازمانها باید خودشان را با در نظر گرفتن این سه سطح مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند:

الف- سطح کارآموزی: یکی از مسائلی که در سطح کارآموزی برای زنان وجود دارد، مشکل ناشی از ارتباطات برای آنان است. برای زنانی که در سطح کارآموزی هستند، ترکیب موقعیت پایین و مشکل ناشی از ارتباطات، مسائل خاصی را به همراه می آورد.

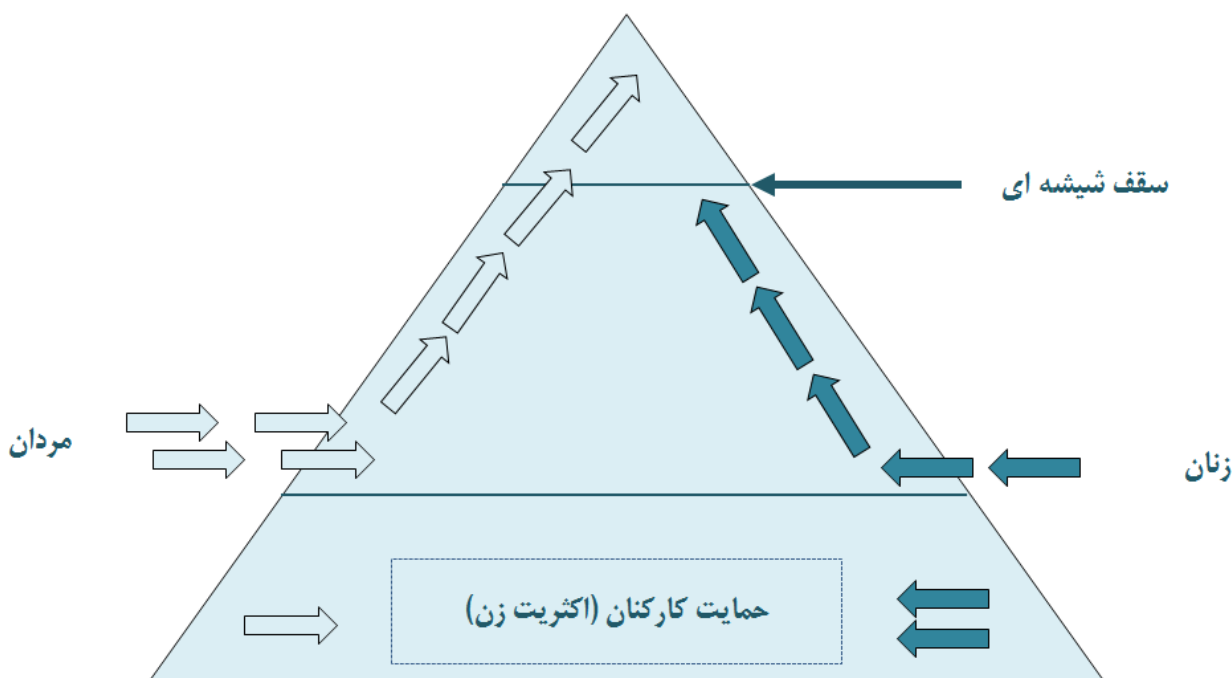
ب- سطح قبل از مدیریت عالی : این سطح شامل شغل‌هایی است که قبل از مشاغل رده های بالای سازمان قرار دارند. یکی از مسائلی که در این سطح وجود دارد و سقف شیشه ای را در این سطح تقویت می کند، شکاف پرداخت و بی عدالتی بر اساس جنسیت است، مسأله دیگر استراتژیهای کارمندیابی است که به طور آگاهانه یا ناآگاهانه بین زنان و مردان تبعیض قائل می شوند.

ج- آلیس در سرزمین عجایب : در این سطح زنان با توجه به توانمندیها و شایستگیهای لازم، مسیرهای پر پیچ و خم را طی کرده و به سطوح بالای سازمانی رسیده اند. از جمله ویژگیهای این سطح کاهش چشمگیر تعداد همتایان زن است. زنانی که به این سطح می رسند، قوانین روابط و معیارهای ارزیابی برای آنها نسبت به همتایان مردشان متفاوت می باشد. از آنجایی که تعداد زنان در این سطح بسیار اندک است هر گونه اشتباهی از طرف آنها بسیار بزرگ جلوه گر می شود و نتیجه این است که اگر یک زن در مقام ارشد شکست بخورد پس نباید هیچ زنی در مقام مشابه قرار داده شود(قاسمیان مقدم ، ۱۳۹۶).

مدلهای سقف شیشه ای

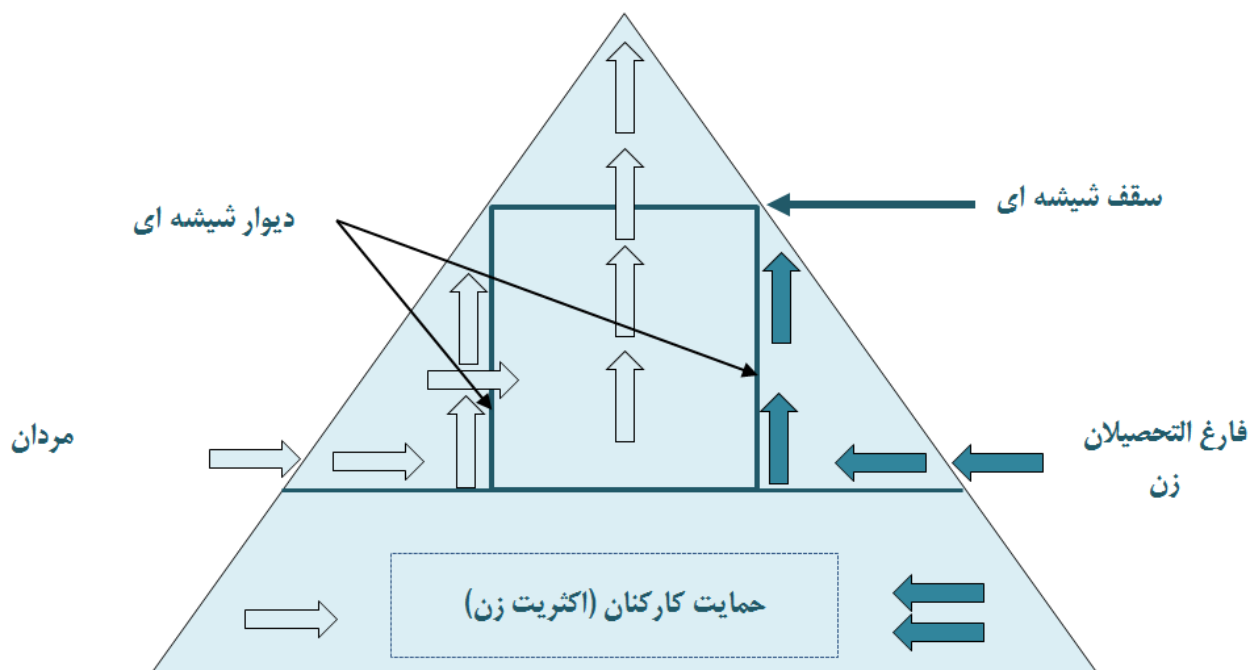
*مدل بوم شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه ای

مدل بوم شناختی سازمان در ایجاد سقف شیشه ای به وسیله گرید لندر (۱۹۹۳) در مورد سازمانهای دولتی کشور هند صورت پذیرفت. در این پژوهش بیان شد، اندازه سازمان و تفاوت سطح تحصیلات مردان و زنان می تواند عاملی مهم در ایجاد و رفع سقف شیشه ای بشمار رود. او ابتدا مدل زیر را ارایه کرد(Gerda Lerner, 1993).



شکل ۱- مدل سقف شیشه‌ای در سازمان های کوچکتر(منبع: Gerda Lerner, 1993).

براساس این مدل مشخص شد در این گونه سازمانها زنان بیشتر جذب سازمان نسبت به مردان می شود که علت آن را وجود انگیزه های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی یاد کرد. او بیان کرد در این سازمان ها حامیان حقوق زنان در درون سازمانها بیشتر زنان هستند و مردان به مراتب کمتر از زنان هستند و این موضوع را حتی دلیلی برای افزایش رشد حقوق زنان در این کشور یاد کرد(Nischinta & Debashish, 2005).

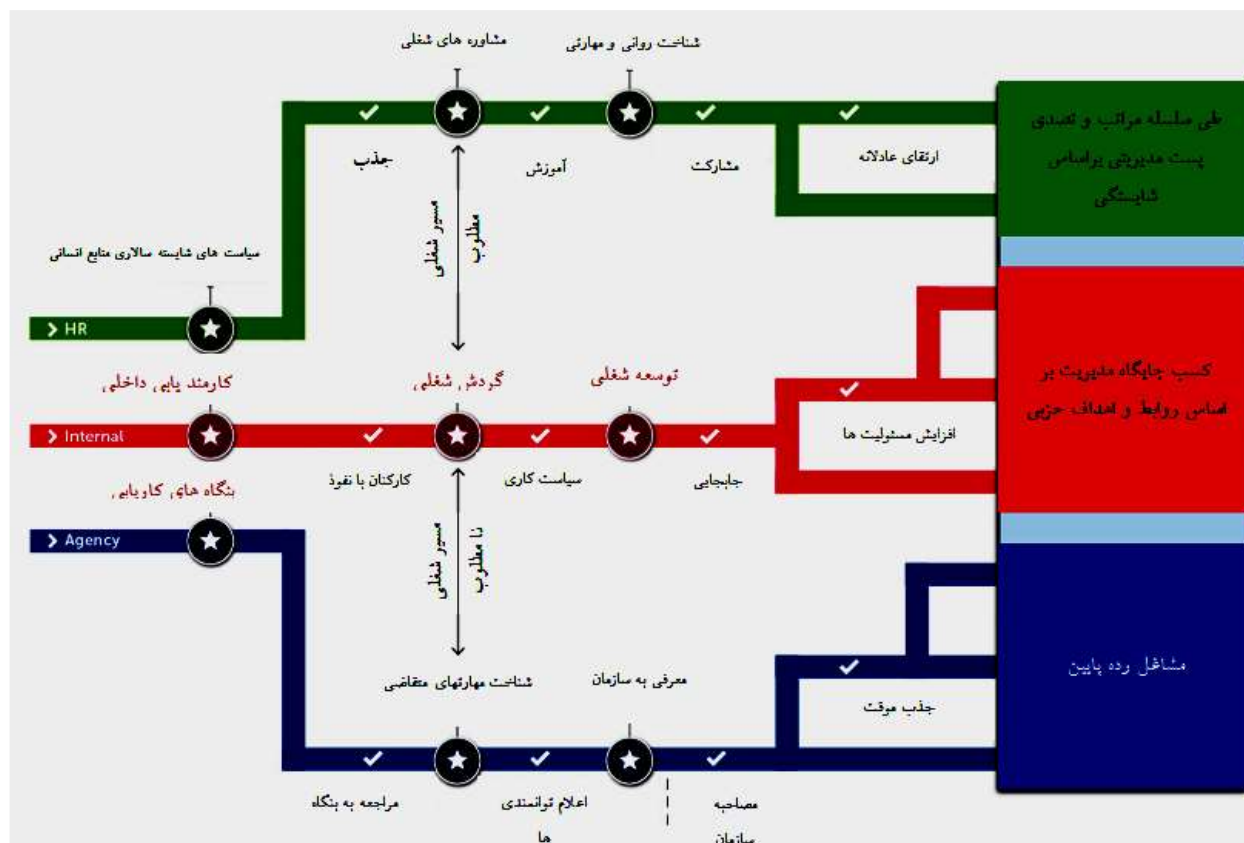


شکل ۲ - تفاوت فراغ التحصیلان مرد و زن در ارتقاء (منبع: Gerda Lerner, 1993).

لندر در مدل بعدی خود تلاش نمود، دیوار شیشه ای را به عنوان یک معیار و علت برای ایجاد سقف شیشه ای مورد بررسی قرار دهد و در این راستا بیان کرد، تفاوت فراغ التحصیلان مردان و زنان در این است که مردان زمانی می توانند به پست های بالاتر دست یابند، که ویژگیهای مهارتی لازم را برای تصدی این پستها داشته باشند (Gerda Lerner, 1993).

*مدل روش استخدام زنان در ایجاد سقف شیشه ای

این مدل به وسیله کریس مک کالن (۲۰۱۱) ارایه شده است. در این مدل سه راه ورود زنان در سازمانها مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش تعداد ۷۶۱ زن مورد بررسی قرار گرفتند که تعداد ۲۱۱ نفر از آنان از راه سیاستهای شایسته سالارانه سازمانها، ۱۰۸ نفر از راه کارمندیابی داخلی که پیشتر در سازمان به صورت قرار دادی بودند و ۴۲۵ نفر از راه بنگاههای کارمندیابی به استخدام سازمانها درآمدند.

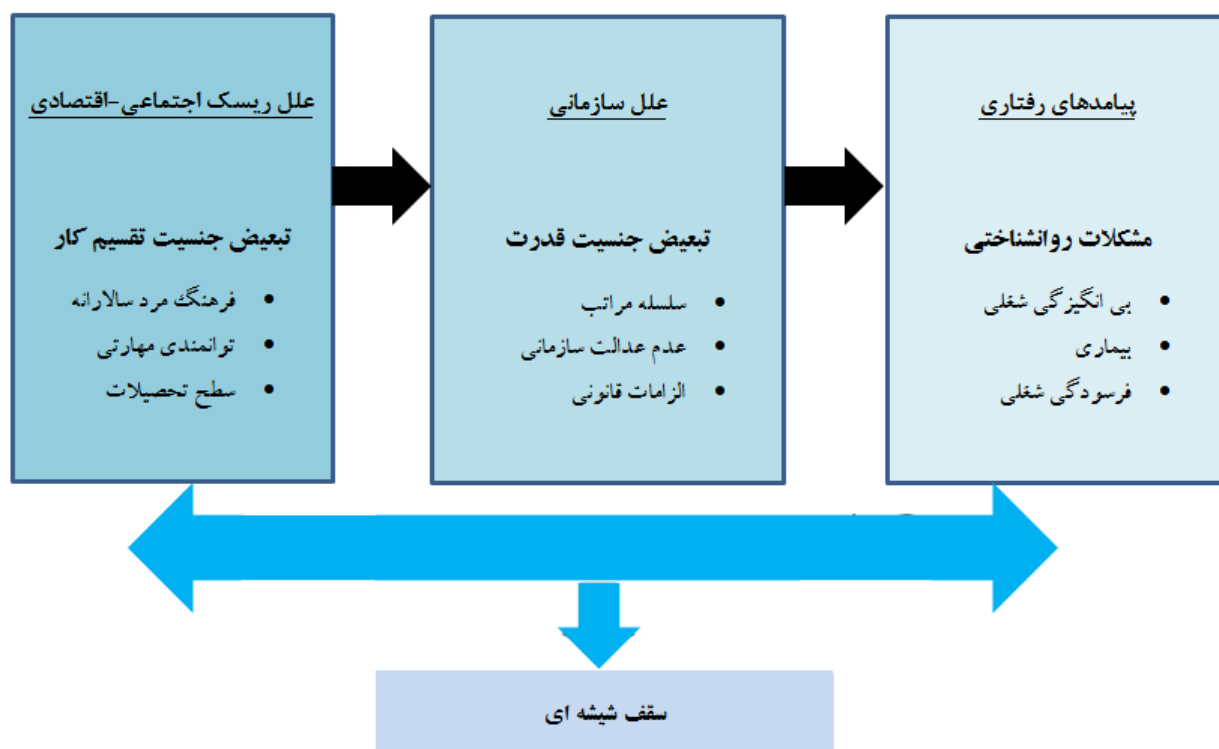


شکل ۳- مدل در ایجاد سقف شیشه ای (منبع: Mccolgan, 2011).

براساس این مدل مشخص شد زنانی که از راه معیارهای شایسته سالارانه به عضویت سازمانها درآمدند مسیر شغلی مطلوبی را طی می کنند و پس از جذب و آموزش در تصمیمهای سازمانی مشارکت نموده و عملکردهایی مطلوبتر را از خود نشان می دهند. این سازمانها از راه بکارگیری رویه های عادلانه در ارتقای و پاداش، انگیزه های برابری را برای کارکنان خود ایجاد می کنند و پس از پیمودن سلسله مراتب سازمانی، به مشاغل بالای سازمان دست می یابند (Watts, 2009).

*مدل محتوایی ایجاد سقف شیشه ای

مدل محتوایی ایجاد سقف شیشه ای به وسیله تومانی و همکاران (۲۰۱۴) بر اساس یک پژوهش کیفی به شکل زیر ارائه شد (Tumaini et al, 2014).



شکل ۴- مدل محتوایی سقف شیشه ای (منبع: Tumaini et al, 2014).

براساس این مدل که از راه روش کیفی تحلیل محتوا از راه مصاحبه با ۲۴ متخصص روانکاو صنعتی و منابع انسانی صورت پذیرفت، علل ایجاد سقف شیشه ای به دو عامل اصلی علل احتمالی اجتماعی - اقتصادی و علل سازمانی دسته بندی شد و مشخص شد تبعیض جنسیتی تقسیم کار در کشور تانزانیا به دلیل وجود فرهنگ مرد سالارانه، توانمندیهای مهارتی و سطح تحصیلات می باشد. براساس داده های بررسی شده کشور تانزانیا مشخص شد، تعداد زنان تحصیل کرده به دلیل عدم اشتغال برابر کمتر از مردان است و زنان براساس فرهنگ غالب این کشور بیشتر در شغل های سطح پایین یا موقتی و یا خانه داری مشغول هستند. از سوی دیگر، علل سازمانی بررسی شده ناشی از تبعیض قدرت در ارتقای شغلی زنان می باشد که مهمترین عوامل شناسایی شده، وجود سلسله مراتب و روابط عمودی، عدم وجود عدالت سازمانی و الزامات قانونی این کشور در استخدام ها می باشد. پیامد وجود این تبعیض ها، ایجاد مشکلات روانشناختی برای زنان که بی انگیزگی، بیماریهای روحی و جسمی و فرسودگی شغلی، سرآمد آنها می باشند. در این پژوهش از کارشناسان مرد در کنار زنان به عنوان آگاهان موضوع استفاده شد و پیشنهاد دادند، لایه های فرهنگی و اجتماعی سازمانها و دولت به دلیل ایجاد مشکلات فراوان برای زنان می بایست مورد بازنگری جدی قرار گیرد (شفی و همکاران، ۱۳۹۷).

عوامل ایجاد سقف شیشه ای در سازمانها

هرچند حضور و مشارکت کم زنان در سالهای اخیر افزایش یافته، اما مشارکت کیفی آنان به سطح مطلوب نرسیده است و در این زمینه پیشرفت چشمگیری وجود نداشته است. در این میان عوامل مختلف وجود دارد که سبب عقب ماندن زنان در عرصه های مختلف اشتغال و پست های مدیریت شده است، که در زیر به شرح آنها می پردازیم:

***عوامل قانونی:** هر چند در قوانین بسیاری از کشورها برابری حقوق مرد و زن به عنوان یک اصل پذیرفته شده است، اما این با آنچه در عمل مشاهده می شود، متفاوت است. برخی از محدودیت های فرهنگی و اجتماعی در برخی از زمینه های قانون سایه انداخته است که از آن میان می توان به عدم پذیرش و اقامت یک زن تنها در برخی از اماکن مانند هتل ها اشاره کرد (محدث خالصی، ۱۳۹۶).

***عوامل سیاسی:** متأسفانه شواهد حاکی از آن است که زنان بی عدالتی سازمانی را بیش از مردان حس می کنند. در نتیجه وقتی زنان متوجه می شوند که علی رغم تلاش و کوشش همپای مردان، در رسیدن به پست های بالاتر با آن ها به صورت ناعادلانه برخورد می شود، دست از تلاش و کوشش برداشته و این سبب می شود که سازمان به طور خاص و جامعه به طور عام از ظرفیت آنان استفاده نکند (میرکمالی و ناستایی زایی، ۱۳۸۸).

***عوامل خانوادگی:** یکی از مهم ترین دلایلی که بسیاری از پژوهشگران برای مشارکت پائین تر زنان در امور اجتماعی از جمله در فرایند توسعه پایدار ذکر می کنند، این است که در اصل دختر بچه ها از همان کودکی در خانواده ها و نیز در مدارس به گونه ای پرورش می یابند که خود را دور از نقش های اجتماعی و سیاسی تصور می کنند. به سخن دیگر، از کودکی به پسران آموخته می شود که آنان باید نقش های فعال اجتماعی و نیز سیاسی داشته باشند و این نقش ها برای آنان حالت ممنوع ندارد. در حالی که به دختران آموزش داده می شود که در نهایت فقط باید به امور خانه داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهم همچون فعالیت های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند (الماسی و همکاران، ۱۳۹۴).

***عوامل فرهنگی:** یکی دیگر از مسائل پیش روی زنان در سازمان ها، کلیشه ها و نگرش های مورد قبول اعضای سازمان است. این کلیشه ها روسا و هیئت مدیره سازمان را از تصمیم گیری درست باز می دارد و باعث می شود فرصت های برابر در سازمان برای آن ها فراهم نباشد. نگرش های فرهنگ که می تواند شامل طرز تلقی ها، باورها، نگرش های قالب و تعصبات منفی نسبت به زنان باشد، یکی از مهم ترین موانع فراروی زنان برای کسب پست های مدیریت است (اسفیدانی، ۱۳۸۴).

عوامل برطرف کننده سقف شیشه ای

۱- ایجاد فرصت های لازم برای تأسیس انجمن ها، مؤسسه ها، سازمان ها و به طور کلی مراکز تجمع زنانه برای آگاهی از کم و کیف توانایی های بالفعل و بالقوه خود؛

۲- برگزاری دوره های آموزشی توسط همین انجمن ها و تشکل های زنانه برای آشنا کردن زنان با حقوق خود، و فراهم نمودن زمینه های خودباوری و آگاهی از قابلیت ها و تواناییهای فردی؛

۳- تلاش برای ترغیب زنان در بکارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخش های عمومی و خصوصی و به عنوان افراد صاحب رأی؛

۴- برگزاری سمینارها و تشکیل کارگاه های آموزشی برای آشنا شدن مدیران، سیاست گذاران و تصمیم گیران با مقوله جنسیتی و فواید حضور مؤثرتر زنان در رده های بالای تصمیم گیری؛

۵- تشویق و ترغیب مدیرانی که از زنان در سطوح بالای سازمانی استفاده می کنند و امکان به اثبات رسانیدن لیاقت آنان با دادن فرصت هایی که فراهم می آورند و معرفی زنان برتر و مقایسه عملکرد آنان با مردان همپایی آنان؛

۶- تلاش در جهت تنظیم کتب درسی متناسب با مسایل زنان به ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و غیره؛

۷- اتخاذ نگاهی علمی و کارشناسانه تر در رسانه های عمومی کشور در خصوص بحث زنان در رسانه و جامعه؛

۸- نظارت و ارزیابی پیشرفت زنان از طریق ایجاد بانک های اطلاعاتی و تحلیل مقایسه ای دسترسی زنان و مردان به مشاغل در تمام سطوح؛

۹- تلاش در جهت افزایش آگاهی عمومی نسبت به این موضوع که ورود بیشتر زنان به عرصه های مختلف به ویژه حوزه مدیریتی کشور، نه یک ژست بلکه ضرورتی است که نه تنها زنان، بلکه کل جامعه از آن منتفع خواهد شد (میرغفوری، ۱۳۸۵).

اثر سقف شیشه ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی زنان

تاریخ موفقیت زنان به عنوان نیروی کار به خوبی نشان می دهد که در آغاز همه راه ها بسته بود ، و زنان در بسیاری از مشاغل حضور نداشتند و به محض باز شدن راه ، زنان در بازار کار مردانه حضور یافتند، ولی با مانع سقف شیشه ای برخورد کردند. پژوهش ها درباره جنسیت و رهبری، بر حضور کم رنگ زنان در رده های بالای مدیریت، و علل نابرابری های جنسیتی متمرکز بوده است. نتایج پژوهش های اخیر نشان می دهد زنان فقط در مرحله ماقبل آخر یک موقعیت شغلی ممتاز، با مانع روبه رو نمی شوند، بلکه آن ها در مراحل مختلف، که به آن موقعیت بالا می انجامد، از صحنه ی فعالیت خارج شده و با مشکلات عدیده ای روبه رو می شوند(امیری و همکاران ، ۱۳۹۴). با وجود اینکه بیش از ۴۰ درصد نیروی کار جهان را زنان تشکیل می دهند ، لیکن نسبت مشارکت آنها در مشاغل مدیریتی به طور غیر قابل قبولی در حد پایین باقی مانده است. در بیشتر کشورها ، سهم کلی زنان در مشاغل مدیریتی از ۲۰ درصد تجاوز نمی کند. بانوان نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند. هرگونه بی عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره وری نیمی از نیروی کار سازمان ها اثر منفی داشته باشد. در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان ها ، آگاهانه یا ناآگاهانه ، زنان به حاشیه رانده می شوند و رشد و ترقی آنان برای سایر افراد بی اهمیت تلقی می شود و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه های عالی ، غیر قابل تحمل انگاشته می شود، زیرا تصور غالب این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در رأس قرار گیرند. توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری در همه زمینه ها و امور جامعه ، از جمله مشارکت در فرآیند تصمیم گیری و دسترسی به قدرت برای حصول برابری ، توسعه و غیره ضرورت بنیادین دارد(ولی خانی و همکاران ، ۱۳۹۴). مدیریت در قرن حاضر نیازمند استفاده بیش تر و بهتر از نیروی زنان در مدیریت است و کشورهای درحال توسعه به این نتیجه رسیده اند که به منظور تحقق اهداف توسعه ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی هستند. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور آن ها در پست های مدیریتی است(توفیقی ، ۱۳۹۶).

در طول تاریخ، فرصت ها و امکانات برای زنان به نحوی توزیع نشده است که به راحتی بتوانند هم دوش مردان در صحنه جامعه حاضر شوند و در واقع بدون محدودیت جنسی به ایفای نقش های شایسته ی خویش بپردازند. علیرغم ضرورت و اهمیت این امر، در بسیاری از جوامع شاهد موفق نشدن بسیاری از برنامه ریزی ها در خصوص مشارکت دادن فعال زنان در بازار کار و به ویژه سطوح مختلف مدیریتی هستیم. بهترین کار در این زمینه این است که در رسانه های گروهی، مثل نشریات، کتاب ها، تلویزیون و رادیو و حتی تبلیغات درون شهری تلاش شود تا تصورات نادرست در مورد توانایی های زنان تغییر یابد. زنان باید به این باور برسند که توانمندند و مردان نیز توانایی های زنان را جدی بگیرند. حتی در ادارات نیز به نوع مدیریت زنان اهمیت داده شود تا شاهد بهبود و باور زنان جامعه در مورد خودشان باشیم. زیرا در جامعه ما حتی زنان نیز مدیریت زن بالاتر از خود را نمی پذیرند و در کار وی کارشکنی انجام می دهند(کم آزار ، ۱۳۹۶).

نتیجه گیری

سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که البته با تبعیض جنسی ، نژادی یا مذهبی متفاوت است. وقتی از تبعیض جنسی در مورد زنان صحبت می شود ، یعنی در تمامی سطوح سازمانی درصد حضور زنان یکسان است ، اما سقف شیشه ای برای مواردی استفاده می شود که درصد حضور زنان در سطوح مختلف متفاوت است ، به عبارت دیگر در سطوح پایین سازمانی حضور زنان زیاد بوده ، به تدریج با نزدیک شدن به سطوح بالاتر سازمانی تعداد زنان کاهش پیدا می کند. مدیریت در قرن حاضر نیازمند استفاده بیش تر و بهتر از نیروی زنان در مدیریت است و کشورهای درحال توسعه به این نتیجه رسیده اند که به منظور تحقق اهداف توسعه ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی هستند. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار

جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و همچنین حضور آن ها در پست های مدیریتی است.

منابع

- ۱- زهره ئی ، سپیده ، (۱۳۸۷) ، "بررسی تاثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه ای در سازمان توسعه برق ایران " ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده مدیریت ، دانشگاه تهران ، ص ۸۷-۹۸.
- ۲- تابع بردبار ، فریبا ، کمانی ، سید محمد حسین ، منوچهری ، بهناز ، ۱۳۹۴ ، بررسی رابطه بین باور به سقف شیشه ای و موفقیت ذهنی کارکنان زن در شهرداری شیراز ، فصلنامه علمی -پژوهشی زن و جامعه ، سال ششم ، شماره چهارم .
- ۳- شفی ، آرزو ، اعتباریان ، اکبر ، ابراهیم زاده دستجردی ، رضا ، (۱۳۹۷) ، شناسایی عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه ای زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران بر اساس رویکرد تفسیری - ساختاری (ISM) ، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه ، سال نهم ، شماره دوم.
- ۴- سید جوادین ، سید رضا ، روشن نژاد ، مژگان ، یزدانی ، حمیدرضا ، ۱۳۸۶ ، ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان ، ادراک موانع سقف شیشه ای و سقف شیشه ای ، مجله علمی و پژوهشی تحقیقات زنان ، سال دوم ، شماره اول.
- ۵- محدث خالصی ، سیده بهناز ، ۱۳۹۶ ، ارتقاء جایگاه سازمانی زنان، چالش ها، راهکارها، اولین همایش علوم اجتماع ، علوم تربیت ،روانشناسی و امنیت اجتماعی ایران.
- ۶- اسفیدانی ، محمد رحیم ، ۱۳۸۴ ، بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه وزارت خانه های مستقر در تهران، پایان نامه کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۷- میرکمالی ، سیدمحمد ، ناستا زایی ، ناصر ، ۱۳۸۸ ، موانع ارتقای زنان به پست های مدیریت میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش، مجله پژوهش های مدیریت عمومی ، سال دوم، شماره ۵.
- ۸- الما سی ، لیلا ، لبادی، زهرا و علیپور، وحیده ، ۱۳۹۴ ، سقف شیشه ای در جانشین پروری زنان در مناصب مدیریتی ، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی ، دوره ۱ ، شماره ۳ .
- ۹- پورعزت، علی اصغر، زهره ئی، سپیده، یزدانی، حمیدرضا، فرجی، بهاره، ۱۳۸۶، بررسی چالشهای مربوط به مدیریت زنان (تحقیقی پیرامون یک سازمان دولتی)، مجله علمی و پژوهشی مطالعات زنان، سال اول شماره سوم.
- ۱۰- میرغفوری، سید حبیب الله. ۱۳۸۵ ، شناسایی و رتبه بندی عامل های موثر در گماشته نشدن زنان به پست های مدیریتی در سازمان های دولتی استان یزد، مجله مطالعات زنان، سال چهارم ، شماره ۱.
- ۱۱- عطف ، زهرا ، قاسمی همدانی ، ایمان ، ۱۳۹۶ ، تاثیر سقف شیشه ای بر عدم بکارگیری مدیران زن در سازمان های دولتی استان مازندران ، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی ، سال هشتم ، شماره بیست و هفتم .
- ۱۲- ملک آرا ، ملیکا ، سندروم سقف شیشه ای ، ۱۳۹۹ ، چهارمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها .
- ۱۳- ولی خانی ، ماشاالله ، محسنی ، علی اصغر ، بنی طالبی دهکردی ، مهدی ، ۱۳۹۴ ، سقف شیشه ای و ارتقاء زنان در گذر زمان ، دومین کنفرانس بین المللی در قرن ۲۱.
- ۱۴- قاسمیان مقدم ، شوکت ، ۱۳۹۶، سقف شیشه ای و جایگاه سازمانی زنان، چالشها، راهکارها و پیشنهادها ، دومین کنگره ملی زنان موفق ایران.

- ۱۵- امیری ، مهدی ، عالم ، راحله و درویشون نژاد، رسول ، ۱۳۹۴ ، زنان و چالش های سقف شیشه ای در هرم مدیریت ، کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- ۱۶- توفیقی ، بیتا ، ۱۳۹۶، بررسی موانع ارتقا شغلی بانوان در سازمانها براساس نظریه سقف شیشه ای ، دومین کنگره ملی زنان موفق.
- ۱۷- کم آزار، مهشید، ۱۳۹۶، مروری بر تعاریف، مفاهیم و چالش های سقف شیشه ای در سازمان های ایران، دومین کنگره ملی زنان موفق.
- ۱۸- Wingfield, H. A. (2009). "Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men's Experiences with Women's Work". *Gender & Society*, 23, 5-26.
- ۱۹- Burn, S. M., (2005). *Women across Cultures: A Global Perspective*, New York, McGraw Hill.
- ۲۰- Morrison, A.M., R.P. White, & Velsor, E.V., (2002). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- ۲۱- Tumaini, M. Nyamhanga & Gasto, F. (2014). Gender Context of Sexual Violence and HIV Sexual Risk Behaviors Among Married Women in Iringa Region, Tanzania, *Glob Health Action* 2014, 7: 25346 - <http://dx.doi.org/10.3402/gha.v7.25346>.
- ۲۲- Maume, D. J.; "Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of managerial attainment"; *Work and Occupations*, Vol.31, No.2 , 2004.
- 23- Watts, J.H. (2009). "Leaders of men: women "managing" in construction", *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No. 3, pp. 512-530.