

سقف شیشه‌ای، از چالش‌ها و راهکارها تا توانمندسازی زنان

اسداله مهر آرا^۱، سیده فاطمه شفیع پور^۲، ربابه دیانته^۳، علیرضا زارع زیدی^۴

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۴- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

چکیده

امروزه برنامه ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده اند. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه هم چنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می گذارد که مانع ارزش گذاری واقعی فعالیت زنان در جامعه می شود. یکی از شاخص های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم گیری های کلان کشور و هم چنین حضور آنها در پست های مدیریتی است. زنان در افزایش بهره وری و توسعه اجتماعی و اقتصادی کشورها نقشی بنیادی دارند. اما در بازار کار زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه های بالای مدیریت سازمانی دارند. در ادبیات مدیریت، علت عدم ارتقا و پیشرفت زنان را وجود پدیده ای موسوم به "سقف شیشه‌ای" می دانند. سقف شیشه‌ای به موانع مصنوعی و نامرئی، تصمیمات سازمانی و تعصبات مسئولان سازمان اطلاق می شود که مانع پیشرفت اشخاص با صلاحیت به ویژه زنان در داخل سازمان ها می شود. این پدیده که حاصل عوامل و عناصر متعددی است نشان از تاخر فرهنگی داشته و ناشی از تعمیم نامنصفانه‌ی تفاوت‌های زیستی زنان و مردان به حوزه های کاری است که تبعات منفی خود را بروز داده و باعث شده است که از توانمندی فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسب به عمل نیاید. این مقاله سعی بر آن دارد که ضمن تعریف سقف شیشه‌ای، عوامل مختلف ایجاد سقف شیشه‌ای را در سازمان مورد بررسی قرار داده و با نگاهی به توانمندسازی زنان، وضعیت امروز زنان در سطوح مدیریت برخی کشورها را تحلیل نموده و راههای شکستن سقف شیشه‌ای را نیز توضیح دهد.

واژگان کلیدی: سقف شیشه‌ای، توانمندسازی زنان، تبعیض جنسیتی

۱- مقدمه

تحولات بنیادینی در فرایندها و محصولات آموزش عالی در جهان صورت گرفته است. انفجار اطلاعات، توسعه ارتباطات تحولات در نظام های اداره حکومت، تحولات فرهنگی و به هم پیوسته جوامع جهانی، نگاه و نیاز به نیروهای فعال و کارآموده را افزایش داده است. زنان از جمله نیروهایی هستند که گرچه با رشد فزاینده تحصیلات عالی خود، گوی سبقت را از مردان ربوده اند اما در همه مناطق جهان به یک اندازه از مشارکت در امور اجتماعی و سیاسی برخوردار نبوده اند. آمارهای مختلف از وضعیت زنان در ایران و جهان حاکی از آن است که زنان با وجود تحصیلات عالی دانشگاهی حتی در عرصه های مختلف مدیریتی نیز از وضعیت در حال رشد شغلی و متناسب با مردان برخوردار نیستند و این در حالی است که میزان و درجه توسعه یافتگی هر اجتماع بشری به مشارکت همه جانبه و خودآموزی اجتماعی و مدنی کامل افراد بستگی دارد (محدث خالصی، ۱۳۹۶).

از طرفی دیگر، اگرچه در سالهای اخیر حضور زنان در اجتماع و محیط های کاری افزایش یافته است. با وجود این، روند ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی با پیشرفت های تحصیلی آنها هم خوانی ندارد و حضور زنان در سطوح عالی مدیریتی در بیشتر کشورها، به خصوص ایران، به دلیل موانع متعدد، ناچیز و کم رنگ است. موانعی که در جوامع و سازمان ها و زمان های مختلف متفاوت است (غفوری و همکاران، ۱۳۹۶).

زنان بخش مهمی از تامین سرمایه در بحث آموزش و پرورش اند. بدین لحاظ، توجه به نقش آنها از موضوعات اساسی توسعه و مشارکت اجتماعی و تربیتی به شمار می رود و ابزار مهمی در تحقق دیگر اهداف توسعه محسوب می شود. شاخص میزان اهمیت، اعتبار و حضور واقعی زنان در جوامع امروزی به منزله توسعه یافتگی کشورها مطرح شده است و توسعه پایدار مبتنی بر توانمندسازی زنان است. به طوریکه اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به عنوان لزوم تحقق توسعه تربیتی و اجتماعی تاکید کرده اند. تحقیقات نشان می دهد با افزایش درجه توسعه یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل افزایش می یابد (شبیعه زاده، ۱۳۹۰).

در بیشتر جوامع بشری، نرخ اشتغال و مشارکت زنان اندک است و عواملی مانند رشد آموزش عمومی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشینی و افزایش هزینه های زندگی مشارکت آنها را در حوزه های کاری افزایش داده و نگرش ها را به قابلیت های زنان تغییر داده است. امروزه، بخش اعظمی از نیروی انسانی سازمان ها را زنان تامین می کنند اما به رغم افزایش نرخ مشارکت آنها، میزان پست های بالای مدیریتی آنها ناچیز است. به عبارت دیگر، آنها در سلسله مراتب سازمانی تا جایی خاص ارتقا می یابند و در آنجا به دلیل موانع ناشناخته و نامرئی متوقف می شوند.

سقف شیشه ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنعی و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضات سازمانی و دیدگاهی ابداع شد. موانعی که در عمل زنان و اقلیت های نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیت های عالی شغلی باز می دارد. برن سقف شیشه ای را رواج انواع تبعیض ها ی شغلی که به تدریج به یک مانع واقعی اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی میشود، تعریف می کند (برن، ۲۰۰۵). اما با این وجود و با توجه به وجود سقف شیشه ای، امروزه شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود، به زندگی روزمره خود ادامه می دهند، با این تصور که شرایط باید این گونه باشد. جالب آن که این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابری در آنها می شود که آنان از طریق تحصیل در دوره های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوعی خودآگاهی از وضع موجود می رسند. حال با توجه به آن که زنان به چنین آگاهی دست یافته اند، لذا نابرابری موجود در سازمان ها تبدیل به احساس نابرابری شده و به ایجاد مسئله در سازمان ها منجر شده است. علی رغم آنکه از لحاظ حقوقی هیچ تفاوتی بین زنان و مردان گذاشته نشده است، ولی در عرصه عمل، زنان برای دریافت حقوق و مزایای مساوی مردان، برای مشاغل مشابه و فراهم آوردن تسهیلات مناسب شغلی با مشکل مواجه هستند (چهاربالش، ۱۳۷۸).

امروزه بحث تقسیم کار در سازمان ها به گونه ای ناعادلانه مطرح می شود، زنان اغلب در حاشیه بوده و گویی دیوارها و سقف های شیشه ای آنان را احاطه کرده و از پیشرفت آنان ممانعت می کند. بنابراین شناسایی علل ایجاد این سقف، برای از بین بردن آن، از وظایف مهم سازمانی به شمار می آید (زهرئی، ۱۳۸۷). این در حالی است که همیشه در طول تاریخ تصورات قالبی مربوط به مرد بودن و قدرت رهبری با هم تداعی می شوند. به همین دلیل، اگر مردان حتی در مشاغل مربوط به زنان نیز وارد شوند، حالت عکس اثر سقف شیشه ای پدید می آید. یعنی گرایش این است که مردان را با یک پله برقی شیشه ای به بام سقف شیشه ای برسانند (پورکیانی، ۱۳۸۸).

چالش های بسیاری هستند که افزایش فقر و کاهش برابری جنسیتی را باعث می شوند، نکته اساسی که در غالب بررسی ها مورد تاکید قرار می گیرد، این است که زنان به خاطر زن بودن بیشتر در معرض فقر قرار دارند. به علاوه نگرانی پیوستن زنان به گروه آنچه شیفر "فقیرترین فقرا" نام می نهد سبب طرح رویکردهای جدید در توسعه و جنسیت و اتخاذ تدابیری برای بهبود کارکردهای اساسی و مولفه های قابلیت زنان شده است. مفهوم اساسی و مشترک در این رویکردها و راهکارها مفهوم توانمندسازی زنان است. به گونه ای که برنامه توسعه سازمان ملل ارتقا برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان در سطحی

گسترده را به عنوان یکی از اهداف کلیدی اعلامیه هزاره سوم اعلام کرده است. این بدین معنی است که اگر هدف حذف نابرابری های جنسیتی عینیت پیدا نکند، تحقق اهداف هزاره سوم با دشواری زیاد مواجه خواهد بود (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶).

به عبارت دیگر هر چه حضور زنان در اجتماع فعال تر و موثرتر باشد، کشور پیشرفته تر و توسعه یافته تر خواهد بود ولیکن میزان نقش و مشارکت زنان در هر جامعه به ویژه در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تا حد زیادی وابسته به برخورد و نگرش آن جامعه نسبت به زن می باشد. در سال های اخیر زنان به رغم پیشرفت های محسوس در زمینه تحصیلات و مشارکت اجتماعی در به دست آوردن نقش های مدیریتی نسبت به مردان از سهم بسیار کمتری برخوردارند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، این مقاله سعی بر آن دارد که ضمن تعریف سقف شیشه ای، عوامل مختلف ایجاد سقف شیشه ای را در سازمان مورد بررسی قرار داده و با نگاهی به توانمندسازی زنان، وضعیت امروز زنان در سطوح مدیریت برخی کشورها را تحلیل نموده و راه های شکستن سقف شیشه ای را نیز توضیح دهد.

۲- سقف شیشه ای

این اصطلاح برای نخستین بار در سال ۱۹۸۶ از سوی مجله وال استریت به منظور تشریح موانع نامرئی که زنان را از حرکت به سمت مشاغل و پست های بالاتر باز می دارند، به کار برده شد (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۰). یعنی جایی که زنان می توانند بالاتر از جایگاه خود را ببینند اما امکان دسترسی به آن را ندارند (دادپور، ۱۳۹۰). یکی از نشانه های مهم سقف شیشه ای، نابرابری جنسیتی در پاداش هاست. یکی دیگر از نشانه ها هنگامی است که فرهنگ سازمان مانع پیشرفت زنان می شود (وزیری بزرگ، ۱۳۸۹). از این منظر، موقعیت نابرابر زنان در بازار کار، ناشی از یک عامل نیست بلکه از همگرایی و تعامل پیچیده در میان عوامل متعدد سیاسی، اقتصادی، قانونی، باورهای اجتماعی، عملیات و اقدامات افراد و سازمان ها به وجود می آید (سرمدی، ۱۳۸۷). سقف شیشه ای، یک سقف یا دیوار در یک نقطه یا مکانی نیست، بلکه شکل های متفاوتی از تعصبات جنسیتی است که اغلب به طور آشکار و پنهان خود را نشان می دهد. سقف شیشه ای کاملاً قابل مشاهده است برای مشاغلی که به وسیله آن تحت تاثیر قرار می گیرند. بنابراین شاید بتوان این گونه گفت که اصولاً هیچ سقف شیشه ای وجود ندارد، بلکه قصد این است به زنها دستمزدهای کمتری پرداخت شود تا آنها کار را در میانه راه رها کنند و زمان کمتری کار کنند و کارهای با ریسک کمتر را انتخاب کنند. علاوه بر آن، آنها استدلال کردند که سازمان ها در حال حاضر به صورت جهانی برای توسعه فرصت ها عمل می کنند. بنابراین سقف شیشه ای فقط موضوعی افسانه ای و خود ساخته است. بحث اولیه آنها این است که زن ها می توانند موقعیت های بالاتر مبتنی بر شایستگی را از طریق کار سخت حفظ کنند و بحث دوم آنها مسئولیت های خانوادگی است که به سمت توسعه میانی می آید (رای و استاوا، ۲۰۰۸).

بر اساس تعریف رسمی کمیسیون سقف شیشه ای فدرال، ضابطه ای برای شناسایی نابرابری سقف شیشه ای ارائه داده اند که عبارتند از: سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که بوسیله سایر ویژگی های مرتبط با شغل توضیح داده نشده است. هم چنین سقف شیشه ای نوعی نابرابری است که بدون توجه به قابلیت ها و موفقیت های شخص در مورد وی اعمال می شود. نابرابری های ناشی از تبعیض های 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 شوند (Cotter, 2001).

۳- عوامل ایجاد سقف شیشه ای در سازمان ها

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

عوامل قانونی: هر چند در قوانین بسیاری از کشورها برابری حقوقی مرد و زن به عنوان یک اصل پذیرفته شده است، اما این با آنچه در عمل مشاهده می شود، متفاوت است. با این وجود موانع قانونی برای زنان بسیار محدود است، چون در اکثر قوانین اجتماعی تفکیک جنسیتی مطرح نیست. با این حال برخی از محدودیت های فرهنگی و اجتماعی در برخی از زمینه های قانونی سایه انداخته 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: از دیدگاه عدالت رویه ای، عدالت باید با استفاده از رویه های منصفانه تعریف شود. یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه های منصفانه باشد. عدالت مراد از این نیز به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آن ها قرار می گیرد، اشاره دارد. متأسفانه شواهد حاکی از آن است که زنان بی عدالتی سازمانی را بیش از مردان حس می کنند. در نتیجه وقتی زنان متوجه 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 نکنند (میرکمالی و ناستایی زایی، ۱۳۸۸).

عوامل سازمانی: برخی مواقع سقف شیشه ای حاصل تصمیم های درست و غلط مدیران ارشد سازمان برای مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی سازمان است. این در حالی است که الان روسای سازمان ها برای اینکه نشان دهند از نیروی زنان استفاده می کنند و آن ها برای پیشرفت های شغلی از فرصت های برابری برخوردارند، از یک یا دو مدیر در سطوح بالای سازمان در پست های کم اهمیت مدیریتی استفاده می کنند. مثل حضور یک زن در کابینه دولت نهم جمهوری اسلامی ایران. در زمینه تبعیض علیه زنان در کسب مناصب رهبری در سازمان های کاری شواهد فراوانی وجود دارد. علاوه بر آن، زمانی که زنان به منصب مدیریت می رسند ممکن است با تبعیض های مداوم در زمینه نحوه برخورد با خود در توزیع پاداش ها و تشویق ها رو به رو شوند (ریجو، ۱۳۸۳).

عوامل فرهنگی: فرهنگ، در حقیقت مجموعه عناصر اساسی نگرش، بینش، عمل و اعتقاد جامعه است و در باورداشت های فرهنگی، هر آنچه که به گونه ای در جامعه به عنوان هنجارها یا ناهنجارها وجود دارد، جز عناصر فرهنگی است. از طرفی، 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 فرهنگی که می تواند شامل طرز تلقی ها، باورها، نگرش های قالبی و تعصبات منفی نسبت به زنان باشد، یکی از مهم ترین موانع فراروی زنان برای کسب پست های مدیریتی است. موانع فرهنگی و تصورات قالبی از باورها، اعتقادات و ارزش های رایج نشأت می گیرد و میزان مشارکت زنان را تعیین می کند. هم از این رو مدیران مرد نسبت به توانایی های مدیریتی زنان نگرش مثبتی ندارند و فرهنگ سازمانی باعث عدم حضور زنان در پستهای مدیریتی دولتی می شود (اسفیدانی، ۱۳۸۴).

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 امر خانه داری و پرورش کودکان بپردازند و امور مهمی همچون فعالیت های سیاسی و اجتماعی را به مردان واگذار کنند (الماسی و همکاران، ۱۳۹۴).

کمبود مدل و الگوی زنان مدیر و موفق: الگوهای موفق از مدیران زن در جامعه به زنان اعتماد به نفس بیشتری می دهد و رفتار صحیح در محیط کاری با شبیه سازی از مدیران، زن، سطح کارایی آنها را افزایش می دهد. ولی زنان غالباً گروه مرجعی که بتوانند برای الگوهای شغلی خود از آن ایده بگیرند را نمی شناسند، زیرا تعداد مدیران زن کم است.

فقدان شبکه های حمایتی: وقتی زنان در پست مدیریتی قرار می گیرند، مسئولیت اجرای وظایف سنگین مدیریت، تحمل استرس ناشی از ابهام و هم چنین تعهدات خانوادگی، انرژی زیادی را از آنان می طلبد که به تنهایی از عهده آن ها بر نیامده و نیاز به کمک و حمایت دارند. یکی از مصاحبه شوندگان زن این گونه اذعان می کند: "رئیس برای شرکت در جلسات، ماموریت ها و تحویل گزارش های من خیلی سخت گیر است و اصلا ملاحظه بچه کوچک مرا نمی کند". در مطالعات قبلی هم بر این نکته تاکید شده است که زنان مسئولیت اصلی امور خانه و نگهداری از فرزندان را دارند. به همین خاطر، برای اینکه بتوانند مسئولیت های سنگین و حساس مدیریتی خود را انجام دهند، تحت فشار زیادی قرار می گیرند که این استرس زیادی را هم به همراه دارد. کارفرمایان هم این موضوع را به عنوان نکته ای منفی برای زنان در نظر می گیرند. از طرف دیگر، هنگامی که زنان در موقعیتی قرار می گیرند که باید چند انتظار را برآورده سازند، می توانند به دلیل تعارض نقش یکی از تعهدات خود را ترجیح دهند. اینجاست که زنان به حمایت های خانواده و همسر، به طور ویژه نیاز دارند. سازمان هم خود با ایجاد تسهیلات مهدکودک، ساعات کاری شناور و دورکاری و ملاحظات بیشتر زنان برای ماموریت ها و سفرهای کاری می تواند به این امر کمک کند (هزارجریبی و پیله وری، ۱۳۹۱).

۴- وضعیت مدیریت زنان در سازمان های ایران

اخیرا حضور زنان در رده های مدیریت چشمگیرتر شده است و ورود آنان به رده های بالای سازمانی مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این در حالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت، وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. پژوهش ها نشان می دهد مدیریت آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمد از نیروی بالقوه زنان در مدیریت است (سلیمان پورعمران و همکاران، ۱۳۹۵).

در طول تاریخ سازمان ها، زنان معمولا به پست هایی منصوب شده اند که ناگزیر بوده اند کارهای تکراری انجام دهند و پست هایی در سطوح پایین داشته باشند. بیشتر آنها در پست های ستادی و به مثابه دستیار مدیران صفا انجام وظیفه کرده اند و به ندرت مسئولیت های مدیران صفا را بر عهده داشته اند (بابایی رحیم آبادی، ۱۳۹۰). به طوری که به نظر می رسد توانایی های آنها نادیده گرفته شده است. بنابراین در ارتباط با حضور و یا عدم حضور زنان در پست های مدیریتی سوالات زیر ایجاد می شود:

- چرا با وجود اینکه نیمی از جمعیت جامعه از زنان تشکیل شده است و آنان به منزله پرورش دهندگان نسل آینده تاثیر بسیار شگرفی بر توسعه همه جانبه و پایدار دارند، کماکان حضور آنها در جامعه نادیده گرفته می شود؟
- چرا با توجه به اینکه آمارها نشان می دهد در سال های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه های متفاوت افزایش یافته است، در بعد کیفی چندان رشدی در تصدی زنان در مسئولیت های سطح بالاتر مشاهده نشده است؟
- چرا زنان، با وجود بهره مندی از تحصیلات و تجربه کافی، به طور معمول از توان و تمایل کافی جهت پذیرش مسئولیت و پست های حساس برخوردار نیستند؟

در مطالعات انجام شده تا کنون، این نتایج بدست آمده است: در یکی از پژوهش ها، در قالب فرضیه هایی، اسناد ناتوانی به خانم ها و جدی تلقی نشدن آنها به مثابه یکی از عوامل موثر بر کاهش فرصت شغلی زنان تلقی شده است (داوری و رضا زاده، ۱۳۹۲). هم چنین با بررسی تاثیر چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و روانی در توانمندی زنان سرپرست خانوار، ملاحظه شده است که عواملی چون فقر اقتصادی، نگرش منفی نسبت به نقش زنان، عدم مشارکت در امور اجتماعی، عدم مشارکت سیاسی، عدم مبارزه برای کسب حقوق برابر با مردان، نداشتن عزت نفس، خود اثربخشی، استقلال کاری و احساس قدرت، باعث کاهش توانمندی زنان شده است (زارع و فرهادی، ۱۳۸۵). هم چنین ادعا شده است عدم حضور زنان در پست های مدیریتی

اجرایی، به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی نیست، بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی یا فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان های شدیداً مردسالار است (آزادان و همکاران، ۱۳۹۴). هم چنین مطالعات دیگری نشان می دهد سقف شیشه‌ای بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی مناسب مدیریتی و رهبری باز می دارد .

۵- توانمندسازی و توانمندسازی زنان

از توانمندسازی تعاریف متعددی ارائه شده است. در ادبیات مربوطه برای تعریف این مفهوم به گستره ای وسیع از مفاهیمی نظیر حق انتخاب، کنترل داشتن و دسترسی به منابع و احساس استقلال، اعتماد به نفس و غیره اشاره شده است (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶). توانمندسازی اصطلاحی است برای توصیف هموارکردن راه خود یا دیگران برای تلاش در جهت دستیابی به اهداف شخصی. توانمندسازی یعنی مردم باید به سطحی از توسعه فردی دست یابند که به آن ها امکان انتخاب بر اساس خواسته های خود را بدهد.

توانمندسازی زنان به این معنی است که (کتابی و همکاران، ۱۳۸۲):

- آن ها بر شرم بی مورد خود فائق آیند.
- کردار و گفتارشان حاکی از اعتماد به نفس و اطمینان خاطر باشد.
- قادر به ارزیابی صحیح و شناخت واقعی خویش باشند.
- به استعدادها و محدودیت های درونی خویش آگاه باشند.
- قدرت رویارویی با دشواری ها را داشته باشند و در رفع آن ها بکوشند.
- از اهداف مورد نظر و توان عملی ساختن آن شناختی دقیق داشته باشند.
- از توانایی و قابلیت نیل به هدف های خویش برخوردار باشند.
- بتوانند با افزایش توانمندی خویش به هدف های مورد نظر دست یابند.

طبق دیدگاه اگومه، توانمندسازی زنان به معنای دست یابی بیشتر زنان به منابع و کنترل بر زندگی خود تعریف شده که موجب احساس استقلال و اعتماد بنفس بیشتری در آن ها می شود و این فرایند موجب افزایش عزت نفس زنان می شود. از منظری دیگر، توانا سازی یک زن به این مفهوم است که وی برای انجام برخی از کارها، توانایی جمعی پیدا م کند. این امر به رفع تبعیض میان زنان و مردان منجر می شود و یا در مقابله با تبعیض های جنسیتی در جامعه موثر واقع می گردد (عباس زاده، ۱۳۹۰).

۶- مراحل توانمندسازی زنان

به اعتقاد پژوهشگران، توانا سازی اشاره به فرایندی دارد که طی آن افراد نسبت به منافع خود آگاه گشته، شرایطی که آن ها را محدود نموده و از حق خود محروم می سازد را شناسایی نمایند. افراد پس از شناخت حقوق خود و شناسایی موانع رسیدن به آن، راه هایی را اتخاذ نمایند تا بدون پایمال کردن حقوق دیگران کنترل بیشتری بر زندگی خود داشته باشند (مهران، ۱۳۸۵). وی معتقد است برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را که به ترتیب شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می باشد، طی کرد (کلدی و سلحشوری، ۱۳۹۱).

رفاه: در این مرحله رفاه مادی زنان مانند تغذیه و درآمد بررسی می شود. در این مرحله از توانمندسازی، رفع تبعیض بین زنان و مردان مدنظر قرار می گیرد.

دسترسی: در این مرحله زنان باید به عوامل تولید (زمین، کار و سرمایه)، کارهای مولد درآمد، خدمات آموزش مهارت زا که استخدام و تولید را ممکن می سازد و حتی محصول و دسترنج خود دسترسی داشته باشند.

آگاهی: در این مرحله زنان باید تشخیص دهند که مشکلات آن‌ها ناشی از کمبودهای شخصی شان نیست، بلکه نشات گرفته از نقش‌های جنسیتی مربوط به فرهنگ بوده و قابل تغییر است. آگاهی در این مفهوم به معنای باور داشتن برابری است. **مشارکت:** در این مرحله زنان در تمام برنامه‌های مربوط به خود شرکت می‌کنند. مشارکت آن‌ها باید با تعداد و شمار آنها در جامعه متناسب باشد.

برابری در کنترل: که به معنی توازن قدرت میان زنان و مردان است.

۷- سهم زنان از مشاغل مدیریتی و کارکنان در برخی از کشورهای اروپایی

تاریخ جهان شاهد نقش بسیار عظیم و انکارناپذیر زنان در حوادث گوناگون است. امروزه که مباحث توسعه کشورهای جهان مطرح می‌باشد، نقش زنان در این فرایند به شدت مورد توجه قرار گرفته است. برگزاری جلسات، سمینارها و کنگره‌های متعدد در خصوص جایگاه زنان و نقش آنان در توسعه، حکایت از این موضوع حیاتی دارد. با کمی دقت می‌توان دریافت که برگزاری این گونه برنامه‌ها نشان از موضوع نه چندان خوشایند دیگری نیز دارد و آن این است که تا کنون یا دست کم در سده‌های اخیر نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت جهان در حال توسعه نادیده گرفته شده است. این امر نشان از وجود تبعیض‌ها و نابرابری‌های جنسیتی در زمینه‌های گوناگون سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دارد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۰).

ارتقای زنان به پست‌های مدیریت در جامعه امروز بیش از پیش حائز اهمیت است. اشتغال زنان خصوصا در سطوح بالای مدیریت دارای پیامدهای مثبتی از قبیل کاهش میزان باروری، رشد شاخص‌های توسعه انسانی زنان، به تبع افزایش دانش و مهارت آنان و هم‌چنین رشد فرهنگ عمومی، افزایش شاخص‌های بهداشتی، بهبود پیشرفت تحصیلی فرزندان زنان تحصیل کرده و ایجاد و تقویت احساس امنیت می‌باشد (میرکمالی و ناستی زایی، ۱۳۸۸).

اگرچه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند و از لحاظ سطح دانش و توانایی ظرفیت‌های نهفته‌ای دارند، اما سهم ناچیزی در تصدی پست‌های مدیریتی دارند. مطالعات انجام شده در ۸۶۰ شرکت در ایالت متحده آمریکا نشان می‌دهد که تعداد افرادی که با ملیت آفریقایی-آمریکایی در مشاغل مدیریتی می‌باشند به ۴ درصد افزایش یافته است. هم‌چنین بر اساس آمارها، تنها حدود ۱۱ درصد از متصدیان مشاغل شرکت‌ها در ۵۰۰ شرکت برتر معرفی شده توسط "فورچون" را زنان تشکیل می‌دهند (اسچرمحوران، ۲۰۰۲).

در طول دهه‌های گذشته تغییرات شرایط جمعیت شناختی اجتماعی و اقتصادی منجر به افزایش تعداد زنان حقوق‌بگیر در سراسر دنیا شده است. دفتر بین‌المللی کار نشان داد که شکستن سقف شیشه‌ای در گزارشی در سال ۱۹۹۷ تحت عنوان ILO این روند در اکثر کشورهای دنیا در حال شتاب است. سقف شیشه‌ای مانعی است که زنان با آن روبرو می‌شوند و از پیشرفت آنان در محیط‌های کاری جلوگیری می‌شود. (میرغفوری، ۱۳۸۵).

مطالعه‌ای که در پنج کشور، درصد مشاغل مدیریتی و درصد کارکنان را به تفکیک مورد بررسی قرار داده که نتایج این مطالعه در جدول زیر نشان داده شده است (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

جدول ۱- سهم زنان از مشاغل مدیریتی و کارکنان در برخی کشورهای اروپایی

کشور	مشاغل مدیریتی زنان (درصد از کل)	کارکنان زن (درصد از کل)
اتریش	۲۲	۴۳
فنلاند	۲۵	۴۷
نروژ	۳۲	۴۷
سوئیس	۲۸	۴۰
انگلستان	۳۳	۴۵

۸- پیامدهای سقف شیشه‌ای

پیامدهای فردی سقف شیشه‌ای: یافته‌های حاصل از مصاحبه با بسیاری از زنانی که قربانی سقف شیشه‌ای شدند، نشان می‌دهد وجود سقف شیشه‌ای باعث می‌شود زنان در مکان‌های بالای سازمان حضور ضعیف و ناکارآمدی را تجربه کنند که ممکن است فرصت آینده زنان را به طور فردی و یا گروهی تضعیف کند. پیامدهای فردی چنین وضعیتی عبارت‌اند از: ترک سازمان، استعفا از شغل مدیریت و برگشت به شغل قبلی، کاهش انگیزه، افزایش استرس، عدم اعتماد به نفس و قوی تر شدن تعصبات کلیشه‌ای در مورد زنان (ضرغامی فر و بهبودی، ۱۳۹۳).

پیامدهای سازمانی سقف شیشه‌ای: ناکارآمدی حاصل از سقف شیشه‌ای هم چنین پیامدهای منفی سازمانی را نیز به همراه دارد. این پیامدها عبارتند از: ناکارآمدی سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش جابجایی مدیران، کاهش تعهد سازمانی و انتصاب زنان به شغل‌های چالشی. گاهی این پیامدها باعث می‌شود هر سازمانی که مدیران ارشدش از زنان باشند، به عملکرد منفی و ناکارآمدی آن سازمان فکر کنند.

۹- راه‌های شکستن سقف شیشه‌ای

با توجه به بحثی که گذشت، به این نتیجه می‌رسیم که زنان نه می‌خواهند و نه می‌توانند که برای همیشه در این موضع فرودست باقی بمانند و بدیهی است که از گذشته تا به امروز شمار بسیاری از ایشان برای رفع اینگونه تبعیض‌های جنسیتی تلاش‌های ارزشمندی را به عرصه‌ی حضور رسانده‌اند. در این زمینه سازمان بین‌المللی کار نیز کوشش‌هایی را به انجام رسانده‌اند که از آن جمله‌اند: آموزش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی، اتخاذ سیاست‌های سازگار با مصالح خانوادگی، اصلاح بعضی از قوانین استخدامی، افزایش آگاهی عمومی به نقش و سهم اقتصادی رو به رشد زنان. هم چنین برای استفاده از سطوح مدیریت و تصمیم‌گیری باید شرایطی فراهم نمود تا بانوان توانایی‌های خود را بشناسند. رسیدن به اهداف سازمان‌ها و پیرو آن رشد و توسعه هر چه بیشتر جوامع در زمینه‌های گوناگون مستلزم حضور بهتر و بیشتر زنان و مردان متخصص در عرصه عمل می‌باشد. زنان نیز باید بدانند علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته هنوز هم در سطح وسیعی از حوزه‌های عمومی تبعیض‌ها و تفکیک‌های جنسیتی فراوانی وجود دارند و برای رسیدن به برابری به معنای واقعی کلمه، راه بسیار دشواری در پیش است که حضور و یاری زنان و البته مردان بسیاری را طلب می‌کند (کریمی، ۱۳۷۸).

واژه جنسیت در قالب‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است تا به افراد کمک کند که جنبه‌های تعاملات کاری بین زنان و مردان را مورد بررسی قرار دهند. این موضع اغلب مورد توجه زنان بوده است تا موقعیت اجتماعی خود را بهبود بخشند و دیدگاه‌های جامعه را نسبت به جایگاه خود تغییر دهند. ساختارهای روابط و تعابیر در خصوص نقش زنان در فعالیت‌های اجتماعی و سازمانی با توجه به مولفه‌های فرهنگی، طبقات اجتماعی، اعتقادات مذهبی و بسیاری دیگر از عوامل در جوامع مختلف، تفاوت‌های فاحشی با هم دارند. بسیاری از صاحب‌نظران به ویژه در آمریکا و انگلستان به وجود اختلاف نظر در خصوص فعالیت زنان و مردان اعتقاد ندارند و بر این باورند که برداشت‌ها از نابرابری عمدتاً از سوی زنانی مطرح می‌شود که به دنبال اثبات این موضوع هستند که خود را با مردان همانندسازی نمایند (مارشال، ۱۹۹۸).

امروزه مدیریت زنان نه تنها در کشورهای در حال توسعه بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز از مقوله‌های مهمی است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف قرار گرفته است و در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجه ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این رو، همواره مقوله زنان و به ویژه مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی مورد توجه بوده است. یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و هم چنین حضور آنها در پست‌های مدیریتی است (جعفرنژاد، ۱۳۸۴). با توجه به مباحث بیان شده، علی‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام شده است حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز چشم‌گیر نیست و به نظر می‌آید که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با

مسائل و مشکلات زیادی روبرو هستند. این موضوع نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه یافته نیز هنوز در حد یک مساله باقی مانده است و صاحب نظران نتوانسته اند آن گونه که باید و شاید پاسخی برای آن بیابند.

۱۰- نگرش‌های مختلف از عدم حضور زنان در مناصب مدیریتی

نگرش‌های مختلف درباره اینکه چرا زنان بیشتر در مناصب مدیریتی به کار گرفته نمی‌شوند به شرح زیر است: اولین نگرش دیدگاه شخص‌گرا است. این دیدگاه دلیل محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مونث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود. دومین نگرش، فرایند اجتماعی شدن فرهنگی است. این فرایند زنان را به سوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد، نه مشاغل مدیریتی. یعنی برای ساختار هر جنسیتی، یکسری مشاغل مناسب است (رابرتسون، ۱۳۷۷). نگرش سوم، نگرش‌های منفی و قالبی است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد. تحقیقات نشان می‌دهد، اگرچه تعداد زنان در نیروی کار مخصوصاً در دهه‌های اخیر افزایش یافته است، اما این پیشرفت به هیچ وجه در زمینه افزایش آنها در مشاغل رده بالای سازمان نیست. زنان بعنوان نیمی از جمعیت فعال کشور تنها ۱۲ درصد از فعالیت‌های اختصاصی جامعه را بر عهده دارند. این سهم اندک طی ۴۰ سال گذشته حدود ۱۰ درصد بوده است. این وضعیت به گونه‌ای پیش رفته که به گفته کارشناسان تعداد زنان شاغل در ۲۰ سال اخیر تغییر محسوسی نداشته است و سهم آنها از تعداد بیکاران کشور دو برابر سهم آنان در کل اشتغال کشور است.

هم چنین طبق تحقیق دیگری که توسط فتحی انجام شده است، مهمترین عوامل عدم به کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی به شرح زیر است (فتحی، ۱۳۸۴):

- مسئولیت‌ها و محدودیت‌های خانوادگی
- تجربه کمتر زنان نسبت به مردان در این عرصه
- فراهم نبودن شرایط لازم در جامعه همچون نبود زنان در پست‌هایی چون وزارت و غیره
- وجود برخی ویژگی‌های جنسیتی زنان
- عدم تمکین کارکنان از مافوق زن
- اعتماد پایین تر زنان نسبت به مردان در این عرصه از نظر جمعیت نمونه.

۱۱- پیشینه تحقیق و بررسی نتایج تحقیق دیگران

نتیجه تحقیقی که توسط کوتر در سال ۲۰۰۱ انجام شد نشان می‌دهد فقط ۳ درصد از پست‌های بالای مدیریتی در بزرگترین سازمان‌های جهانی در اختیار زنان است. با این حال، شانس حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی بسیار کمتر از مردان است. بر اساس همین تحقیق هر چه سازمان‌ها بزرگتر شوند سقف شیشه‌ای بیشتری در رده‌های بالای مدیریتی نمایان خواهد بود و شانس زنان در سازمان‌های این چنینی به مراتب کمتر خواهد شد (Cotter, 2001).

هم چنین نتیجه تحقیق اسفیدانی که در سال ۱۳۸۱ انجام شد، نشان می‌دهد عدم حضور زنان در پست‌های مدیریت اجرایی به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی نیست، بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان است. در این تحقیق سقف شیشه‌ای یکی از مولفه‌های عوامل محیطی می‌باشد که به خانم‌ها به علت جنسیت‌شان اجازه رشد و ترقی و کسب سکوه‌های مدیریتی بالا را نمی‌دهد (اسفیدانی، ۱۳۸۱).

نتایج تحقیق محققان دانشگاه کارولینای شمال (۲۰۱۱)، حاکی از آن است که مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه یا حتی در وضعیت ضعیف تر از زنان توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند ولی به زنان به دید زن بودنشان، نگاه خاص نشده بود و هم چنین احتمال اینکه مردان برای تصدی پست‌های مدیریتی پذیرفته شوند، زیاد بوده است و نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست وجود داشته و تبعیض جنسیتی در استخدام بازار کار موج می‌زند. در این تحقیق مشخص می‌شود که تلاش

برای کسب شایستگی های تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان موثر به نظر نمی رسد و زنان علی رغم توانایی هنوز در موقعیت های مدیریتی و به ویژه در سطوح تصمیم گیری حضور ندارند و با مشکلات بیشتری برای یافتن کار مواجه هستند.

بر اساس تحقیق کادیر آدینگر که در سال ۱۹۹۴ انجام شد، نشان می دهد یکی از موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت، کلیشه ها و تعصبات منفی و باورهای غلط و پیش داوری ها علیه زنان است و باور نادرستی که زنان در امر مدیریت، نظارت یا سرپرستی ضعیف تری را اعمال می کنند از دلایل عدم موفقیت زنان برای حضور در مشاغل و مدیریت سطح بالا و مراجع تصمیم گیری، قانون گذاری و سیاست گذاری است.

بر اساس نتایج تحقیق دیگری که توسط فرجی در سال ۱۳۸۷ انجام شد، زنان توانایی ها و شایستگی های خود را نادیده می گیرند و به توانمندیهای خود واقف نبوده، به توانایی های خود برای احراز پست های مدیریتی، باور نداشته و حس خودباوری ندارند که یکی از موانع موجود برای احراز پست های مدیریتی توسط زنان، نگرش زنان نسبت به توانایی های خود بوده است که خودشان را شایسته و مناسب رهبری در سازمان ها می بینند.

مادلین هیلمن (۲۰۰۱)، در تحقیق چگونه کلیشه های جنسیتی از صعود زنان به نردبان سازمانی جلوگیری می کند دو جنبه متفاوت کلیشه های جنسی^۵ توصیفی و تجویزی را مشخص کرده و اینکه چگونه آنها هر یک با تبعیض جنسی در ارزیابی نقش دارند را سنجیده است. نتایج این دو جنبه کلیشه های جنسیتی را در تشکیلات سازمانی بررسی و مشاهده شد که چگونه می توان روند پیشرفت زنان را به صورت بالقوه خنثی کرد و از رسیدن آن ها به سطوح بالاتر مشاغل سازمانی نیز جلوگیری نمود. به عنوان مثال، جنبه تجویزی کلیشه های جنسی، تبعیض جنسی را از نوع متفاوت ترویج می کند. آنچه زنان به عنوان یک گروه باید باشند، جنبه تجویزی کلیشه های جنسی است. زنانی که شایسته بودن و موفق شدن در محیط مردانه را ثابت می کنند، این هنجار تجویزی را نقض می کنند و موجب رد این موضوع می شوند.

۱۲- نتیجه گیری

مسئله مدیریت زنان در تمام کشورهای دنیا از مقوله های مهمی است که بسیار مورد توجه صاحب نظران علوم مختلف قرار گرفته و سازمان های بین المللی نیز توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. بر اساس نظریه سقف شیشه ای یک سری عوامل بر پیشرفت زنان تاثیرگذار هستند. این عوامل هر چند می توانند مسیر افزایش توانایی های زنان را هموار سازند، ولی در بیشتر موارد نقش بازدارنده ایفا می کنند و مانند سقفی نامرئی و شیشه ای بر بالای سر خواسته های آن ها قرار گرفته و از توانمندتر شدن آن ها ممانعت می کنند.

اگرچه بسیاری از تصمیم گیران و افراد جامعه به قابلیت و توان زنان جامعه در عرصه مدیریتی واقف اند اما به دلیل حاکم بودن نگرش جنسیتی در سازمان ها و ادارات مورد مطالعه، حتی در شرایط تخصصی برابر، برتری از آن مردان است. این امر نه به معنای ناتوانی زنان در ایجاد ارتباط است و نه به معنای بی توجهی همکاران مرد به آنها بلکه مسلمانان با کسانی ارتباط برقرار می کنند که اشتراکاتی با آنها داشته باشند و چون جنسیت، عامل اول در این زمینه به شمار می آید، امکان ارتباط با مدیران زن خود به خود کاهش پیدا می کند. با این حال همه مشکلات مدیران زن و میزان موفقیت یا عدم موفقیت آنها به این نکات محدود نمی شوند. در بررسی اشتغال زنان به نکات و مسائلی بر می خوریم که در شرایط فعلی ما را دچار مخمصه ای برای ارائه راهکار به زنان در مسیر زندگی سعادت‌مندان تر می سازد. راه خروج از این مخمصه و تنگنا تغییر دیدگاه های تمامی اعضای جامعه نسبت به پاره ای از مسائل است. زیرا مادام که ما نتوانیم نگاه خود را به مسائل دگرگون سازیم، از درک موقعیت و یافتن راه حل های کارآمد و بدیع عاجز خواهیم ماند و در دور باطل سرگردانی در بازار کار و خانه نشینی زنان باقی خواهیم ماند. در این حالت نه تنها زنان از رشد و تکاملی که استحقاق آن را دارند محروم می ماند، بلکه کل جامعه انسانی از مزایای حضور کامل و تمام عیار زنان بی بهره خواهد ماند.

از مباحث مطرح شده نتیجه می شود که ظرفیت های زنان به عنوان نیمی از جمعیت جوان و فعال جامعه به درستی شناخته، به کارگیری و جذب نشده است و درصد بالای ورود زنان به دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان نیرویی غیرقابل اغماض و واقعییتی توانمند و انکارناپذیر در عرصه برنامه ها و مدیریت کلان باید مدنظر قرار گیرد. بی تردید استفاده از استعدادها و خلاقیت های زنان در مسیر تعالی اجتماع می تواند شتاب بیشتری به توسعه کشور داده و در آبادانی و پیشرفت آن نقش بسزایی دارد.

به عبارت دیگر امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه ها از جمله در فرایند تصمیم گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار می باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان ها برقرار نگردیده است، توسعه پایدار به سختی اتفاق می افتد. بنابراین رسیدن به اهداف هرسازمان و در نهایت رسیدن به توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشوری، درگرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن می باشد. سازمان ها باید از زنان و مردان متخصص استفاده کرده و سقف شیشه‌ای را از میان بردارند. باورهای مربوط به نقش های جنسیتی، یکی از اساسی ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می شود. بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می شود و حتی خود آنان متقاعد می شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده دار شوند.

به عنوان نتیجه گیری، زنان به سه روش می توانند راه پذیرش نقش های مدیریتی را بر خود هموار کنند. در مرحله اول زنان باید تا می توانند خود را توانمند کنند. راه دوم برای هموار سازی پذیرش نقش های مدیریتی، حساسیت به حقوق و خواسته های منطقی است. زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش کنند که از طریق قانونی و منطقی مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. راه سوم کارآفرینی است. زنان باید خود را آماده شناخت و فرصت های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این خلق فرصت های جدید را نیز پیگیری کنند. با توجه به مشکلات اقتصادی که می تواند یکی از موانع حضور زنان در پست های مدیریتی باشد، بدون دستیابی به فرصت های جدید امکان بروز توانایی خود را نخواهند یافت. با تمام این مباحث، زنان مدرن و آگاه در قالب تشکل ها و نهادهای زنان در حال سازماندهی خود هستند. با وجود محدودیت ها و دست تنگی ها، زنان برای ایجاد بهبودی در وضعیت حقوقی، اجتماعی خودشان تلاش می کنند و از هر امکان و فرصتی برای آگاه سازی نسبت به حقوق شان در زندگی شخصی و اجتماعی بهره می گیرند.

۱۳- پیشنهادات

با توجه به نتایج حاصله، پیشنهادات زیر می توانند اثر بخش باشند:

- از نظر مدیران زن، نبود شرایط برابر و نگرش های سنتی مانع ارتقای آنان در سازمان است. لذا سازمان ها برای بهره برداری از این نیروی سرشار باید تعدیل نگرشها را در دستور کار خود قرار داده و تبیین ارزش های محوری مانند رفع تبعیض ها را دارا باشد.
- ریشه بسیاری از مسائل برای عدم حضور زنان در مشاغل مدیریتی به باورهای فرهنگی مربوط می شود. برای تغییر این باورها و دیدگاههای کلیشه ای باید از سیاست مداران، رهبران و رسانه یاری جست. رسانه ها با برخورد یکسان و به دور از تبعیض، به جایگاه زنان در جامعه اعتلا بخشیده و استعدادهای آنان را نمایان می سازد.
- از آنجا که وجود سقف شیشه‌ای می تواند باعث کاهش ایده های خلاقانه زنان شود، به منظور تقویت ایده های خلاقانه زنان مکانیزم های مناسب مانند، پاداش دهی، تشویق و به خصوص ارتقای پست سازمانی برای زنان شاغل در نظر گرفته شود.

- کلاس ها، سمینارها و کارگروه های راجع به خودپنداره و نتایج مفید حاصل از خودپنداره قوی برگزار شود و در این کلاس ها کارکنان با مفهوم سقف شیشه‌ای و متدها و روش های مقابله با موانع ارتقا به پست های مدیریتی آشنا شوند.
- توسعه برنامه های اجتماعی، فرهنگی و ورزشی وزارت آموزش و پرورش جهت تقویت خودپنداره دختران و توسعه مهارت های مدیریتی آنان در دستور کار قرار گیرد.
- برنامه ریزی و سیاست گذاری متولیان امور برای سهمیه بندی متناسب و عادلانه (زن و مرد) در جذب و آزمون های استخدامی مشاغل مختلف، از دیگر اقدامات می تواند باشد.
- ایجاد و حمایت های مادی و معنوی از تشکل ها و سازما های اجتماعی و اقتصادی زنان در شهر و روستا
- برگزاری همایش ملی و منطقه ای با محوریت فعالیت ها، نقش ها و جایگاه زنان در ابعاد مختلف توسعه ملی

منابع

۱. شیعه زاده، الهه (۱۳۹۰)، شکستن سقف شیشه‌ای، فصلنامه عصر کیفیت، شماره ۲۱: ۴۹.
۲. اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱)، موانع دستیابی زنان ب هیست های مدیریت، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، دوره ۱، ص ۸۰.
۳. اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۴)، بررسی موانع حضور زنان در پست های مدیریتی قوه مجریه وزارت خانه های مستقر در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۴. آدینگر، کاردل، کادیر (۱۳۸۴)، سقف شیشه‌ای، بررسی عوامل موثر بر دستیابی زنان به پست های کلیدی، ترجمه مهذب حسینیان، تهران، انتشارات بهنام.
۵. پورکیانی، مسعود (۱۳۸۸)، مشکلات شغلی زنان در پست های مدیریتی.
۶. چهاربالش، مریم (۱۳۷۸)، سقف شیشه‌ای، مانع رشد زنان، تدبیر، شماره ۹۵: ۷۰-۷۱.
۷. زهرئی، سپیده (۱۳۸۷)، بررسی تاثیر سلطه زبان مردانه بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران: ۸۷-۹۸.
۸. فرجی، بهاره (۱۳۸۷)، بررسی تاثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۹. هزارجریبی، جعفر و پيله وری، اعظم (۱۳۹۱)، شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت های مدیریتی، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۰، شماره ۲: ۳۹-۵۸.
۱۰. آزادان، مهدی؛ کوزه چیان، هاشم؛ بشیری، مهدی؛ نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۴)، وضعیت سقف شیشه‌ای و تاثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمان های ورزشی آذربایجان شرقی، پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۷ شماره اول: ۳۹-۴۹.
۱۱. زارع، فاطمه و فرهادی، مریم (۱۳۸۵)، کارآفرینی و تعاون زنان، فصلنامه پژوهش های تربیتی، شماره ۸: ۳۵-۶۲.
۱۲. ابراهیم پور، حبیب؛ مکبری، امیرحسین؛ ریواز، داود و روشن دل اربطانی، طاهر (۱۳۹۰)، رسانه و سقف شیشه‌ای نقش تلویزیون در ارتقای زنان به سطوح مدیریتی جامعه، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳ شماره ۶: ۱۸-۱.
۱۳. بابای رحیم آبادی، عیسی (۱۳۹۰)، مسیر شغلی و توسعه استراتژیک: سقف شیشه‌ای و زندگی کاری کارکنان، مجله توسعه مدیریت، شماره ۹۰: ۵۴-۵۰.
۱۴. دادپور، شبنم (۱۳۹۰)، زنان در سطح نخبگان سیاسی در آمریکا: عوامل موثر در محدودیت مشارکت، فصلنامه میثاق مدیران، شماره ۴۹ و ۴۷۴: ۵۰-۴۵۱.
۱۵. میرکمالی، سیدمحمد و ناستی 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: ۷۸-۵۷.
۱۶. سرمدی، پرستو (۱۳۸۸)، نگاهی به حضور زنان در مدیریت کلان کشور، مجله آیین، شماره ۵۹: ۲۱-۶۲.

۱۷. شکوری، علی؛ رفعت جاه، مریم و جعفری، معصومه (۱۳۸۶)، مولفه های توانمندی، زنان و تبیین عوامل موثر بر آنها، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱ دوره ۵.
۱۸. نصیری، بهاره؛ هاشمی فشارکی، مریم السادات؛ بدوی، فاطمه و بختیاری، آمنه (۱۳۹۰)، امید و رضایت از زندگی و سلامت روان در میان زنان در جمهوری ترکیه، پژوهشنامه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال دوم، شماره دوم، پاییز و زمستان.
۱۹. محدث خالصی، سیده بهناز (۱۳۹۶)، ارتقا جایگاه سازمانی زنان، چالش ها، راهکارها، اولین همایش علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روانشناسی و امنیت اجتماعی ایران.
۲۰. غفوری، معصومه؛ ناصری فر، سونا و ناصری، حمیدرضا (۱۳۹۶)، تاثیر راهبرد شکستن سقف شیشه‌ای در اثربخشی نیرویابی در بین کارکنان مدارس استثنایی ناحیه ۴ مشهد، سومین همایش بین المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد.
۲۱. میرغفوری، سیدحبیب الله (۱۳۸۵)، شناسایی و رتبه بندی عامل های موثر در گماشته نشدن زنان به پست های بالای مدیریتی در سازمان های دولتی استان یزد، مطالعات زنان، شماره ۴.
۲۲. مقیمی، سیدمحمد؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰)، پژوهش نامه مدیریت، جمهوری اسلامی ایران، تهران انتشارات راه دان.
۲۳. عباس زاده، م و همکاران (۱۳۹۰)، توانمندسازی زنان سرپرست خانوار با تاکید بر راهکارهای بومی، همایش ملی توانمندسازی با رویکرد جهاد اقتصادی در کمیته امداد امام خمینی.
۲۴. کتابی، م و همکاران (۱۳۸۲)، توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه، ملجه پژوهش زنان، دور ۱۰، سال سوم شماره ۷: ۳۰-۵.
۲۵. کلدی، ع سلحشوری، پ (۱۳۹۱)، بررسی تاثیر حمایت اجتماعی بر توانمندسازی زنان، ملجه مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم شماره ۴: ۲۳-۷.
۲۶. مهران، گ (۱۳۸۵)، بررسی روند تواناسازی دختران و زنان در نظام آموزشی ایران. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۲: ۸۷-۵۹.
۲۷. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران، جهاد دانشگاهی.
۲۸. الماسی، لیلا؛ لبادی، زهرا و علیپور، وحیده (۱۳۹۴)، سقف شیشه‌ای در جانشین پروری زنان در مناصب مدیریتی، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۱۷: ۳-۹۱.
۲۹. فرجی، بهاره (۱۳۸۷)، بررسی تاثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران، پایا نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۳۰. سلیمان پورعمران، محبوبه؛ یزدانی، توران و طالب زاده، عذرا (۱۳۹۵)، مدیریت زنان و توسعه سرمایه اجتماعی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۳۱. رابرتسون، یان (۱۳۷۷)، درآمدی بر جامعه، ترجمه حسین بهروان، مشهد، آستان قدس رضوی، ص ۲۹۵.
۳۲. وزیري بزرگ، سیده هدی (۱۳۸۹)، موانع پی روی زنان در سطو بالای مدیریتی فصل نامه میثاق، شماره ۵۰: ۴۹-۴۸.
۳۳. ضرغامی فر، مژگان و بهبودی، محمدرضا (۱۳۹۳)، پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه ها و چالش های زنان در پست های رهبری سازمان، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲: ۱۹۱-۲۱۱.
34. Cotter, A.D.; Hermsen, M.J.; Ovadia, S.; Vanneman, R. (2001). "The Glass ceiling Effect". The University of North Carolina Press, Social Forces, December 2001, 80(2): 655-682.
35. Heilman, madeline E. (2001), Description and prescription: How gender stereotypes prevent omen's ascent up the organizational ladder, Journal of social issues, vol. 57, No. 4.
36. Marshall Judi, "Gender" in the Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior, Nigel Nicholson, Malden: Blackwell publishers, 1998.
37. Pulse, Asia. (2011). " GLASS CEILING FOR AUSTRALIAN WOMEN IN MANUFACTURING " Aug 12, 2011.
38. Schermerhorn, John and Hunt.(2002),James and Osborn Richard organizational behavior, John Wiley & Sons.
39. Burn, S. M., (2005). Women across Cultures: A Global Perspective, New York, McGraw Hill.