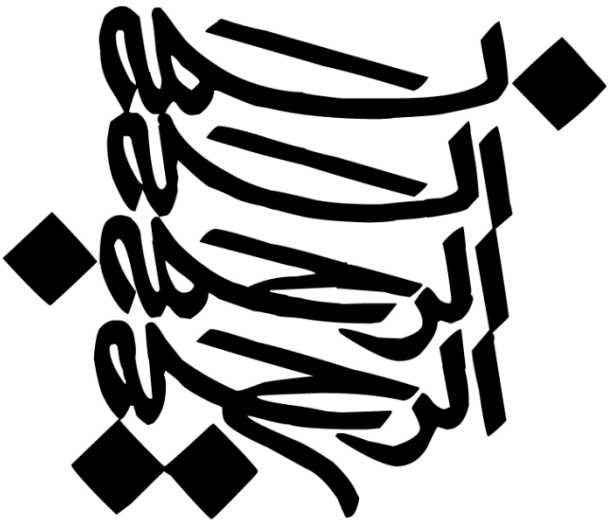


مدیریت سقف شیشه‌ای



تالیف : ناهید عسکریان



مدیریت سقف شیشه‌ای

تالیف:

ناهید عسکریان



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: عسکریان، ناهید، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت سقف شیشه‌ای / تالیف ناهید عسکریان.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۹۷ ص.: جدول، نمودار.

شابک: ۹-۵۹۷-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: سقف شیشه‌ای (تبعیض در استخدام) -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Glass ceiling (Employment discrimination) -- Iran -- Case studies

موضوع: تبعیض جنسی در استخدام -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Sex discrimination in employment-- Iran -- Case studies

موضوع: نقش جنسیت در محیط کار -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Sex role in the work environment -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: HD ۶۰۵۴/۳

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۰۸۲

شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۲۵۵۳۹

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication

عنوان: مدیریت سقف شیشه‌ای

تالیف: ناهید عسکریان

مشخصات ظاهری: ۱۹۷ صفحه، قطع وزیری

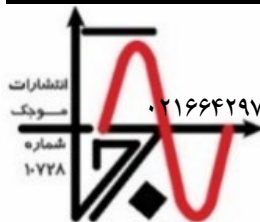
چاپ اول: تابستان ۱۴۰۲، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۲۴۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹-۵۹۷-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش‌گفتار..... ۹

فصل اول: کلیات ۱۳

۱-۱ تشریح موضوع کتاب..... ۱۳

۲-۱ مقدمه..... ۱۸

۳-۱ تعریف سقف شیشه‌ای..... ۲۱

۴-۱ عوامل مرتبط پدیده سقف شیشه‌ای..... ۲۱

۱-۴-۱ عوامل سازمانی..... ۲۱

۲-۴-۱ عوامل فردی..... ۲۴

۳-۴-۱ عوامل اجتماعی - فرهنگی..... ۲۶

۴-۴-۱ عوامل قانونی..... ۲۹

۵-۱ تعریف مدیریت سقف شیشه‌ای..... ۳۰

۶-۱ تعریف مسیر شغلی..... ۳۱

۷-۱ توسعه مسیر شغلی..... ۳۱

فصل دوم: سقف شیشه‌ای ۳۵

۱-۲ مقدمه..... ۳۵

۲-۲ تاریخچه سقف شیشه‌ای..... ۳۷

۳-۲ مفهوم سقف شیشه‌ای..... ۴۰

۴-۲ مدل‌های مرتبط با سقف شیشه‌ای..... ۴۴

- ۴۴..... مدل افزا و نیوز (۲۰۰۸)..... ۱-۴-۲
- ۴۵..... مدل جایاواردن و ساجوانی (۲۰۱۵)..... ۲-۴-۲
- ۴۶..... مدل بامبوولا و دی آلویس (۲۰۱۳)..... ۳-۴-۲
- ۴۷..... مدل اسمیت و همکاران (۲۰۱۲)..... ۴-۴-۲
- ۴۷..... مدل وازمن (۲۰۰۲)..... ۵-۴-۲

فصل سوم: زنان در سازمان..... ۴۹

- ۴۹..... نقش زنان در سازمان..... ۱-۳
- ۵۱..... علل عدم پیشرفت زنان در مدیریت..... ۲-۳
- ۵۶..... نظریه‌های عدم پیشرفت زنان..... ۳-۳
- ۵۹..... نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار..... ۴-۳
- ۵۹..... نظریه‌های نئو کلاسیک..... ۱-۴-۳
- ۶۰..... نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار..... ۲-۴-۳
- ۶۰..... نظریه‌های جنسیتی..... ۳-۴-۳
- ۶۰..... تفاوت‌های جنسیتی..... ۵-۳
- ۶۱..... تأثیر جنسیت بر رفتارهای مدیریتی..... ۶-۳
- ۶۳..... چشم انداز سقف شیشه‌ای..... ۷-۳
- ۶۵..... سقف شیشه‌ای در آموزش عالی..... ۸-۳
- ۶۶..... رهبری زنان..... ۹-۳

فصل چهارم: مدیریت سقف شیشه‌ای..... ۷۵

- ۷۵..... عوامل بوجود آورنده سقف شیشه‌ای..... ۱-۴
- ۸۶..... تئوری‌های عامل‌های پدید آورنده سقف شیشه‌ای..... ۲-۴
- ۸۶..... تئوری فرد محور..... ۱-۲-۴
- ۸۸..... تئوری سازمان- موقعیت..... ۲-۲-۴

- ۳-۲-۴ تئوری نقش اجتماعی ۸۹
- ۴-۲-۴ تئوری مبتنی بر تعامل ۹۱
- ۵-۲-۴ نظریه سرمایه انسانی ۹۲
- ۶-۲-۴ نظریه‌های ساختار محور ۹۲
- ۳-۴ مدیریت سقف شیشه‌ای ۹۵
- ۴-۴ دومین لایه سقف شیشه‌ای ۹۸

فصل پنجم: توسعه مسیر شغلی ۱۰۳

- ۱-۵ مسیر شغلی ۱۰۳
- ۲-۵ قابلیت‌های تطبیق با مسیر شغلی ۱۰۵
- ۳-۵ مراحل مسیر شغلی ۱۰۶
- ۴-۵ سیر تحول تئوری‌های مسیر شغلی ۱۰۸
- ۵-۵ توسعه مسیر شغلی ۱۱۰
- ۶-۵ مدل‌های مرتبط با توسعه مسیر شغلی ۱۱۸
- ۱-۶-۵ مدل شاین ۱۱۸
- ۲-۶-۵ مدل لونیولو و همکاران ۱۲۰
- ۳-۶-۵ مدل اینانگو و همکاران ۱۲۰
- ۷-۵ الگوهای جهت‌گیری کارراهه ۱۲۱
- ۸-۵ رشد مسیر شغلی ۱۲۳

فصل ششم: پیشرفت شغلی ۱۲۵

- ۱-۶ نگاهی به تحول الگوهای مسیر پیشرفت شغلی ۱۲۵
- ۲-۶ مدیریت مسیر شغلی سازمانی ۱۲۶
- ۳-۶ نقش سازگاری شغلی در توسعه مسیر شغلی ۱۲۷
- ۴-۶ کاهش محدودیت‌ها برای پیشرفت شغلی ۱۲۸

- ۵-۶ نظریه‌های پیشرفت کار ۱۳۰
- ۱-۵-۶ نظریه‌ی شغلی اجتماعی - شناختی ۱۳۰
- ۲-۵-۶ سند سازمانی شغل (Ocs) و انتخاب مسیر شغلی (Cpc) ۱۳۱
- ۳-۵-۶ Ocs و تعهد عاطفی ۱۳۲
- ۴-۵-۶ توسعه حرفه‌ای فردی (ICD) و انتخاب مسیر شغلی (Cpc) ۱۳۲
- ۵-۵-۶ ICD و تعهد عاطفی ۱۳۳
- ۶-۶ سیستم‌های حرفه‌ای توسعه شغلی ۱۳۳
- ۷-۶ لنگرگاه‌های مسیر شغلی ۱۳۵
- ۸-۶ توسعه مسیر شغلی زنان ۱۳۹
- ۹-۶ پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای بر اساس مدل پنجگانه شخصیتی ۱۴۰

فصل هفتم: تحقیقات انجام شده در زمینه سقف شیشه‌ای و توسعه مسیر شغلی ... ۱۴۳

فصل هشتم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات ۱۵۹

منابع ۱۶۷

منابع فارسی ۱۶۷

منابع انگلیسی ۱۷۶

پیش‌گفتار

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، انسان به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه سازمان قلمداد شده است. بسیاری از مدیران عالی سازمان‌ها بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آن‌ها سرمایه‌های واقعی در سازمان‌شان هستند، اما با مطالعه‌ای ساده می‌توان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند، چرا که اگر بر آوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطی را محور اصلی مدیریت منابع انسانی قرار دهند، خواهند دید که به پاره‌ای از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمان‌ها از جمله نیاز به پیشرفت و توسعه کارکنان، که یکی از رموز موفقیت در سازمان‌ها در دنیای پرشتاب امروز می‌باشد، توجه چندانی نمی‌شود. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه‌گری بیشتر کارکنان از یک سو و پاسخگو نبودن سازمان به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین در مواجهه با این چالش، رویکردهای مختلفی مطرح شده که یکی از بهترین راه‌حل‌ها، پیاده‌سازی الگوی توسعه مسیر شغلی است. آغاز توسعه مسیر شغلی سازمانی تقریباً هم‌زمان با ظهور جنبش نیروی انسانی در سال‌های پایانی دهه ۱۳ بوده است و به‌عنوان بخشی از ابتکار عمل توسعه انسانی، بر اساس نیازهای فردی کارکنان متمرکز شده است (آهی و بجانی، ۱۳۹۱). مفهوم مسیر شغلی، باعث می‌شود سازمان‌ها و افرادی که برای آن کار می‌کنند به‌صورت یک زنجیره به هم متصل و وابسته باشند. مدیریت امروزه بازمینه‌های کاملاً متفاوتی مواجه است و بنابراین نیاز است تا مدیریت کارراه در دو سطح فردی و سازمانی بررسی شود. این موضوع نه تنها به دلیل تفاوت در نقش‌ها بلکه به دلیل وجود تفاوت در انتظاراتی است که هر دو طرف (فرد و سازمان) نسبت به یکدیگر دارند (عباسی و فانی، ۱۳۸۴). این مفهوم از هر دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مسیر شغلی بیرونی شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به‌وسیله آن پیشرفت می‌کند و به‌صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است درحالی که مسیر شغلی درونی، گرایش کارکنان به جهت‌گیری یا لنگرگاه‌های شغلی است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹). هیچ شکی

نیست که امروزه موفقیت روی افراد می‌چرخد نه سرمایه، زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آن‌ها منبع انسانی بالقوه و مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور هستند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضروری است (نصیری و بهشتی راد، ۱۳۹۳). اصطلاح سقف شیشه‌ای برای اولین بار توسط وزارت کار ایالات متحده در سال ۱۹۹۱ در مجله وال استریت به کار رفته است و در نتیجه تحقیقاتی که روی ۵۰۰ شرکت انجام شد، به طور رسمی استفاده شد. طبق تعریف دفتر کار ایالات متحده، سقف شیشه‌ای آن موانع مصنوعی مبتنی بر سؤگیری نگرشی یا سازمانی است که از پیشرفت زنان در سازمان به سمت‌های مدیریتی جلوگیری می‌کند (اقلیدی و کریمی^۱، ۲۰۲۰).

پژوهش‌های متعدد در بیست سال اخیر در ایران نشان می‌دهد، نگرش‌های فرهنگی و کلیشه‌های منفی، برداشت‌های سطحی و پیش‌داوری‌ها درباره ویژگی‌های احساسی و رفتاری، ویژگی‌های روانی و شخصیتی زنان و عدم تمایل خود زنان برای تصدی پست‌های مدیریتی، موانع اصلی ارتقای زنان به این پست‌ها است. مشارکت زنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است. آمار منتشر شده از سوی سازمان جهانی کار نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای در بیشتر کشورهای دنیا، چه پیشرفته و چه جهان سوم، وجود دارد. تبعیض جنسیتی در نیروی کار در همه دنیا وجود دارد بویژه در سطوح بالای نردبان شرکت‌ها. در اروپا زنان مسئول کمتر از ۱۲٪ اعضای هیئت مدیره هستند در حالی که ۴۵ درصد نیروی کار را تشکیل می‌دهند (پانده و فورد^۲، ۲۰۱۱). این جداسازی قاعدتا به سقف شیشه‌ای اشاره دارد. رایلی^۳ (۲۰۰۲) باورهای زنان درباره سقف شیشه‌ای را بصورت سه عامل انکار، پذیرش و کناره‌گیری بیان کرد و اسمیت^۴ (۲۰۱۲) عامل دیگری تحت عنوان مقابله برای تغییر را شناسایی کرد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۲). در همین راستا فتحی و یوسف^۵ (۲۰۲۰) در مطالعه تاثیر باورهای سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی زنان در صنعت توریست در مصر بیان کردند که انکار و مقابله با سقف شیشه‌ای باورهای خوش‌بینانه‌ای هستند که در موفقیت

¹ Eghlidi & Karimi

² Pande & Ford

³ Wrigley

⁴ Smith

⁵ Fathy & Youssif

شغلی زنان موثرند. جکسون^۱ (۲۰۰۱) موانع مسیر شغلی زنان را در ۵۲ مورد در ۶ دسته ادراک و کلیشه‌سازی، تعارض کار و خانواده، شبکه پسر قدیمی، ارزش‌گذاری برای کار زنان، شیوه مدیریت و فرصت توسعه مسیر شغلی تقسیم کرد. باباوا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) موانع زنان را در پیشرفت مسیر شغلی سه مانع اثر سقف شیشه‌ای، تضاد بین کار و خانواده و فرهنگ سازمانی بیان کردند.

آخرین آمارهای اعلام شده از سوی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که تفاوتی فاحش بین نرخ مشارکت اقتصادی مردان و زنان در ایران وجود دارد. متوسط نرخ مشارکت اقتصادی در سال ۱۳۹۲ معادل ۳۷/۶ درصد اعلام شده که این نرخ برای مردان ۶۳ و برای زنان ۱۲/۴ درصد است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲). به رغم وجود نتایج مطلوبی که از مدیریت زنان در سازمان‌ها به دست آمده است، اغلب مدیران ارشد در سازمان‌ها به انتخاب مدیر مرد تمایل دارند. در این بین آنچه بیش از شایستگی و توانمندی مورد توجه قرار می‌گیرد، محدودیت جنسیت و مشکلات مرتبط با آن است. در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری نیز وضعیتی نامناسب‌تر را شاهد هستیم، به طوری که هرچه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم این میزان کاهش می‌یابد. بسیاری معتقد هستند که جو حاکم بر سازمان‌ها و اعتقاد نداشتن مدیران و کارکنان مرد و حتی زنان شاغل به توانایی‌های مدیریتی زنان باعث ایجاد شرایط موجود شده است. این باورهای عمومی در حالی در سطح جامعه وجود دارد که شاهد افزایش نسبی زنان تحصیل کرده دانشگاهی در کشور هستیم. با وجود اینکه در دهه‌های اخیر شمار زنانی که در جستجوی پست‌های مدیریتی و رده‌های بالای سازمانی بوده‌اند افزایش یافت، ولی هنوز هم نسبت حضور زنان شاغل در رده‌های سازمانی بالا در اقلیت است و با تمام حرفه‌ای عمل کردن و شایستگی زنان شاغل، آن‌ها هنوز به سطوح بالای قدرت در سازمان‌ها دست نیافته‌اند (حاجی نوروبز و همکاران، ۱۳۹۳).

آمارهای مختلف از وضعیت زنان در ایران و جهان حاکی از آن است که زنان در عرصه‌های مختلف مدیریتی از وضعیت در حال رشد شغلی و متناسب با مردان برخوردار نیستند و این در حالی است که میزان و درجه توسعه‌یافتگی هر اجتماع بشری به مشارکت همه‌جانبه و خودآموزی اجتماعی و مدنی کامل افراد بستگی دارد (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷).

^۱ Jackson

^۲ Babaeva et al

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: سقف شیشه‌ای

فصل سوم: زنان در سازمان

فصل چهارم: مدیریت سقف شیشه‌ای

فصل پنجم: توسعه مسیر شغلی

فصل ششم: پیشرفت شغلی

فصل هفتم: تحقیقات انجام شده در زمینه سقف شیشه‌ای و توسعه مسیر شغلی

فصل هشتم: نتیجه گیری و پیشنهادات

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم. مراتب سپاس خود را به اساتید بزرگوارم جناب آقای دکتر علیرضا منظری توکلی، دکتر سنجر سلاجقه، دکتر نوید فاتحی راد، دکتر محمد جلال کمالی، دکتر ملیکه بهشتی فر، دکتر حسین اسلامی تقدیم می‌کنم.

ناهید عسکریان

تابستان ۱۴۰۲

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، انسان به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمان قلمداد شده است. بسیاری از مدیران عالی سازمانها بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آنها سرمایه‌های واقعی در سازمانشان هستند، اما با مطالعه‌ای ساده می‌توان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند، چرا که اگر بر آوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطی را محور اصلی مدیریت منابع انسانی قرار دهند، خواهند دید که به پاره‌ای از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمانها از جمله نیاز به پیشرفت و توسعه کارکنان، که یکی از رموز موفقیت در سازمانها در دنیای پرشتاب امروز می‌باشد، توجه چندانی نمی‌شود. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه‌گری بیشتر کارکنان از یکسو و پاسخگو نبودن سازمان به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست بنابراین در مواجهه با این چالش، رویکردهای مختلفی مطرح شده که یکی از بهترین راه‌حل‌ها، پیاده‌سازی الگوی توسعه مسیر شغلی است.

اصطلاح سقف شیشه‌ای برای اولین بار برای بیان تجربه‌های زنان در شرکت‌های آمریکایی ابداع شد، از دهه ۱۹۸۰ دولت فدرال وجود یک سقف شیشه‌ای که مانع پیشرفت زنان و افراد رنگین پوست در میان سایر گروه‌ها در محل کار شده است را به رسمیت شناخت...