سقف شیشه ای

گردآوری : انجمن مدیریت منابع انسانی گلستان
سمیه کریمی، سهیلا ناصری، شهره علیخانی

پدیده عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت را در اصطلاح "سقف شیشه ای"می نامند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶در مجله وال استریت ژورنال به کار گرفته شد. سپس از این اصطلاح، در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت ها در اداره سازمان های دولتی وخصوصی استفاده شد. سقف شیشه ای بیان می کند که زنان و اقلیت ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب مدیریتی شکست می خورند. زنان به پست های عالی نزدیک می شوند ولی به ندرت آن را بدست می آورند و این سرخوردگی باعث ایجاد تصور یک سقف شیشه ای در آن سازمان می شود. این موانع تبعیض آمیز می توانند واقعی یا ادراکی باشند. براساس تعریف کمیسیون فدرال از سقف شیشه ای در سال ۱۹۹۵، این پدیده تنها خاص زنان نبوده بلکه شامل اقلیت ها نیز می شود. نوعی نابرابری که با تبعیض جنسی و نژادی یا مذهبی متفاوت است.

سه سطح برای سقف شیشه ای در هر سازمانی در نظر گرفته می شود:

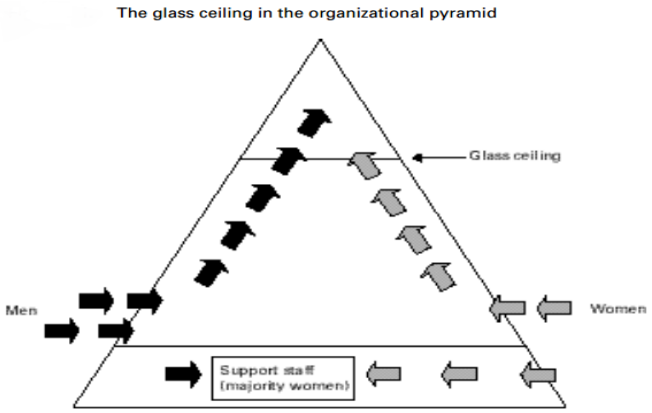
۱-سطح کارآموزی: در اکثر کشورها زنان در سطح کارآموزی پذیرفته شده و برای سال های زیادی در این سطح باقی می مانند. یکی از مشکلات این سطح مسئله ارتباطات برای آنان می باشد.

۲-سطح قبل از مدیریت عالی: شامل شغل هایی است که قبل از مشاغل رده بالای سازمان قرار دارد. از مشکلات این سطح شکاف پرداخت و بی عدالتی بر اساس جنسیت است.

۳-آلیس در سرزمین عجایب: در این سطح زنان با توجه به توانمندی ها وشایستگی های لازم، مسیرهای پر پیچ وخم را طی کرده و به سطوح بالای سازمانی رسیده اند.

درباره نیازمندی های فرهنگی و اجتماعی زنان امروز در جامعه و نقش آنان، همواره دو نگرش متفاوت وجود داشته است: نگرشی که وجه قالب آن سنتی بودن و نگرش دیگری که بر مدرنیسم تکیه دارد. اولین دیدگاه، دلیل محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می داند که درون جنس مونث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می شود، باعث عدم پیشرفت آن ها می شود.

دومین نگرش،فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی است. این فرآیند زنان را به سوی کارهای حرفه ای سوق می دهد نه مشاغل مدیریتی و این نمونه ها وجود نقش های قالبی را تقویت می کند. بر اساس فرآیند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مشاغل مدیریتی تا اندازه زیادی کمتر از مردان است. دیگر عواملی که در این نگرش بر عدم پیشرفت زنان تاثیر دارند عبارت اند از: تاثیر بالقوه شغل بر زندگی خانوادگی، تضاد نقش و فقدان مدل های نقش آنان و نظریه هایی که از سوی مشاوران آموزشی در دبیرستان و یا دانشگاه مطرح می شوند.



باورهای مربوط به نقش های جنسیتی، یکی از عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می شود و بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می شود و حتی آنان متقاعد می شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده دار شوند. عامل فرهنگ، بیشترین تاثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست های مدیریتی دارد. بین دو دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه ای تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که مردان کمتر از زنان به وجود سقف شیشه ای اعتقاد دارند. بسیاری از مدیران در برخی مشاغل، زنان را واجد شرایط لازم برای مدیریت نمی دانند. برای ازبین بردن این مقاومت های فکری باید تدابیر لازم جهت تسهیل شرایط ورود و حضور زنان در اجتماع به کار گرفته شود و سهم زنان در موفقیت ها و پیشرفت های جامعه نشان داده شود. در این صورت است که استفاده بهینه از سرمایه های انسانی جامعه صورت گرفته و سقف شیشه ای از بین می رود.

منابع:

- عبدالهی، مژگان"سقف شیشه ای :مانع ارتقای شغلی زنان " فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۳۵-۳۶، صص۱۸۷-۲۰۱
- صفری، علی و فروغی ابری، معین(۱۳۸۹) "سقف شیشه ای و راههای شکستن آن برای زنان در ایران، تدبیر، ش ۲۱۷، صص۴۴-۴۹
- سید جوادی، سیدرضا وروشن نژاد، مژگان و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۶) "ارائه تبیین مدلی بر اساس روابط علی بین خود پنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه ای و سقف شیشه ای، مجله تحقیقات زنان، سال ۲، ش ۱
- طالقانی، غلامرضا و پورعزت، علی اصغر و فرجی، بهاره (۱۳۸۸) "بررسی تاثیر سقف شیشه ای بر کاهش توانمندسازی زنان در سازمان توسعه برق ایران"، نشریه مدیریت دولتی، دوره۱، ش۲، صص۸۹-۱۰۲.

- Ambreen Wani ، Research Scholar, Central University of Kashmir, India ، "BREAKING THROUGH THE GLASS CEILING "، International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology ؛ Volume II, June۲۰۱۳