

Designing a Glass Ceiling Model Using Grounded Theory Approach

Arezoo Shafi ¹, Zeinab Gheisari ², Zohreh Rezadoost ³, Leila Hashemi ⁴, Pegah Lotfollahi ⁵,
Farzaneh Amiri ⁶

Abstract

Background & Purpose: With the growth of societies, women nowadays are much more involved in organizations and jobs than ever before and are active as an influential workforce. Although there has been a lot of progress in the presence of women today comparing with the past, the structural and social barriers and pressures to create a glass ceiling for women continue to this day. The purpose of this research is to design a glass ceiling approach to break based on grounded theory analysis.

Methodology: This study is developmental in terms of result, exploratory in terms of the purpose, qualitative regarding methodology. Fifteen professionals including directors, officers, and professionals from different levels of the oil company took part in this study. The research data collection tool was interview and the data theory method was used to analyze the data. In the present study, the interviews were conducted in depth in the early stages, but because of the conceptual codes, the interviews were more purposeful and semi-open in order to properly conceptualize the topic.

Findings: The analysis of the research codes after performing open coding and axial coding revealed a total of 829 open source coding, 424 coding, 307 sub-themes, and 61 main themes.

Conclusion: Recognizing the causal factors, contextual and confounding conditions of the glass ceiling can increase the level of perception of women's empowerment as a basis for promotion and the level of organizational functions, both in human resource strategies and in enhancing the level of outcomes. This understanding can prepare the possibility to use the women's abilities and promote gender equality in the organization.

Keywords: Glass ceiling, Gender stereotyping, Grounded theory analysis

Citation: Shafi, Arezoo, Gheisari, Zeinab, Rezadoost, Zohreh, Hashemi, Leila, Lotfollahi, Pegah and Amiri, Farzaneh (2022). Designing a glass ceiling model using grounded theory approach. *Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 131-151. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.150421>

1. PhD., Department of Public Administration, Isfahan University of Science and Research, Isfahan, Iran. E-mail: arezoo_shafi@yahoo.com
2. MSc., Department of Chemical Engineering, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran. E-mail: zeinab_gheisaree@yahoo.com
3. MSc., Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: r.rezadoost@gmail.com
4. MSc., Department of Management, University of Science and Technology, Tehran, Iran. E-mail: leila.hashemi@gmail.com
5. MSc., Department of Business Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. E-mail: lotfollahi.pegah@gmail.com
6. MSc., Department of Law, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran. E-mail: farzaneh@gmail.com

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management
Journal of Human Resource Studies, 2022, Spring, Vol, 12, No, 1, 131-151
DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.150421>
Corresponding Author: Arezoo Shafi
Received: October 29, 2021; Received in revised form: February 10, 2022
Accepted: May 18, 2022; Published online: May 29, 2022

Article Type: Research-based
E.ISSN: 2783-0624
<http://www.jhrs.ir/>

© Authors



طراحی الگوی سقف شیشه‌ای با رویکرد نظریه داده‌بنیاد

آرزو شفی^۱، زینب قیصری^۲، زهره رضادوست^۳، لیلا هاشمی^۴، پگاه لطف‌الهی^۵، فرزانه امیری^۶

چکیده

زمینه و هدف: هم‌زمان با رشد جوامع، امروزه زنان بسیار بیشتر از گذشته در سازمان‌ها و مشاغل نقش دارند و به نوعی، نیروی کار تأثیرگذار و فعالی به‌شمار می‌روند. هرچند حضور زنان در مقایسه با گذشته افزایش یافته است، موانع و فشارهای ساختاری و اجتماعی، به‌منظور ایجاد سقف شیشه‌ای برای زنان کماکان ادامه دارد. بر این مبنای، هدف پژوهش حاضر، طراحی مدلی برای شکست سقف شیشه‌ای با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد است.

روش: این پژوهش از نظر نتیجه، توسعه‌ای و از نظر هدف، اکتشافی و از نظر روش، کیفی است و با مشارکت ۱۵ نفر از مدیران و مسئولان متخصص و کارشناسان صاحب‌نظر در سطوح مختلف یکی از شرکت‌های نفتی زیرمجموعه وزارت نفت اجرا شده است. داده‌های پژوهش به کمک ابزار مصاحبه جمع‌آوری و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد تحلیل شده است.

یافته‌ها: در این پژوهش به‌منظور شناسایی کدهای مفهومی برای مفهوم‌سازی مناسب موضوع، ۱۵ مصاحبه عمیق انجام شد. تحلیل کدهای پژوهش پس از انجام کدگذاری‌های باز و محوری، در مجموع به شناسایی ۸۲۹ کد باز اولیه، ۴۲۴ کد مفهومی، ۳۰۷ تم فرعی و ۶۱ تم اصلی انجامید.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش، شناخت عوامل علی و شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر سقف شیشه‌ای، می‌تواند ضمن افزایش سطح ادراک توانمندی‌های زنان، به ارتقای سطح کارکردهای سازمانی منجر شود و عدالت و برابری جنسیتی میان مردان و زنان را افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها: تحلیل نظری داده‌بنیاد، سقف شیشه‌ای، تصوراتی قالبی جنسیتی

استناد: شفی، آرزو، قیصری، زینب، رضادوست، زهره، هاشمی، لیلا، لطف‌الهی، پگاه و امیری، فرزانه (۱۴۰۰). طراحی الگوی سقف شیشه‌ای با رویکرد نظریه داده‌بنیاد. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۴)، ۱۳۱-۱۵۱.

-
- | | |
|----------------------------|--|
| arezoo_shafi@yahoo.com | ۱. دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علوم و تحقیقات اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: |
| zeinab_gheisaree@yahoo.com | ۲. کارشناس ارشد، گروه مهندسی شیمی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران. رایانامه: |
| r.rezadost@gmail.com | ۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: |
| leila.hashemi@gmail.com | ۴. کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران. رایانامه: |
| lotfollahi.pegah@gmail.com | ۵. کارشناس ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. رایانامه: |
| farzaneg@gmail.com | ۶. کارشناس ارشد، گروه حقوق، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. رایانامه: |

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.150421>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

نویسنده مسئول: آرزو شفی

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۱، بهار، دوره ۱۲، شماره ۱، ص. ۱۳۱-۱۵۱

دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۷، بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۱

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

نوع مقاله: پژوهشی

انتشار: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸

© نویسندگان

مقدمه

همواره، یکی از معیارهای مهم توسعه‌یافتگی جوامع، عدالت جنسیتی در ارتقا و برابری در جایگاه شغلی در سطح سازمانی و جامعه است که به پویایی بیشتر در عملکردها و ایجاد رقابت‌های سازنده منجر خواهد شد (اسالواتی، پیوماتی، جاکومانتونیو و بایوکو^۱، ۲۰۱۹: ۲). مطابق با اصل عدالت و با توجه به تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان، می‌بایست از برابری تعاریف عادلانه‌ای مدون شود تا شرایط متعادلی برای رشد و توسعه وجود داشته باشد (هیستی^۲، ۲۰۱۶: ۳). سقف شیشه‌ای به‌عنوان یک استعاره ناشی از نابرابری در درک توانمندی زنان در برابر مردان است که می‌تواند مبنایی برای توسعه یا نبود توسعه‌یافتگی جوامع تلقی شود (سیم‌خواه و محمدخانی، ۱۳۹۸: ۹۴). این استعاره برای نخستین بار در سال ۱۹۸۵ توسط مدیر و ویراستار مجله، ای. گی برایانت^۳ در کتاب وی به‌نام موفقیت در کسب‌وکار در دهه ۸۰، درباره گزارش زنان شاغل بر سر زبان‌ها افتاد. سپس، کارول هایموتز^۴ و تیمودی شویل هاردت^۵ در مقاله‌ای بسیار تأثیرگذار در مجله وال استریت^۶ در سال بعد، از این واژه استفاده کردند. از آن زمان به بعد، وجود و دوام سقف شیشه‌ای توسط مؤسسه‌های ملی و بین‌المللی، مانند اتحادیه اروپا^۷، به رسمیت شناخته شدن اتحادیه سقف شیشه‌ای را به‌عنوان یک مانع نامرئی تعریف می‌کند که از یک مجموعه پیچیده‌ای از ساختارها در سازمان‌های مردانه نشئت می‌گیرد و مانع از رسیدن زنان به موقعیت‌های بالاتر می‌شود. چنین به نظر می‌رسد که این استعاره به‌طور خاص مناسب و درخور است، زیرا این واژه تأکید می‌کند که با وجود قوانین و سیاست‌های منصفانه در سطح ملی و سازمانی، همچنان زنان با مانعی نامرئی روبه‌رو هستند که آنها را از رسیدن به پیشرفت‌های شغلی بازمی‌دارد (آکسوی، کارپنتر، فرانک و هافمن^۸، ۲۰۱۹: ۱۶۷). به عقیده پژوهشگرانی همچون اِدیِرِسینِگِه^۹ (۲۰۱۸)، دیموِیسکی، اسکرلاواچ و کیم من^{۱۰} (۲۰۱۰)، پرتورزات و ولف^{۱۱} (۲۰۰۸) و بوِیسن و نکومو^{۱۲} (۲۰۱۰)، وجود عوامل کمی همچون سلسله‌مراتب، قوانین، وجود عوامل کیفی و درون فردی باعث مستحکم شدن استعاره سقف شیشه‌ای در جوامع به‌خصوص در جوامع دارای رویکردهای فرهنگی مردسالارانه می‌شود. همچنین گروهی از پژوهشگران دیگر همچون کالیگیئور و تانگ^{۱۳} (۱۹۹۹)، ماترهلیم^{۱۴} (۲۰۰۶) و رایان و هِسلاَم^{۱۵} (۲۰۰۵) مجموعه پیچیده‌ای از عوامل متنی بر تجربه‌ها و ادراک درونی زنان را دلیلی برای وجود سقف شیشه‌ای درخور تأمل دانستند. بر این اساس، دلایل ایجاد سقف شیشه‌ای می‌تواند طیفی از ویژگی‌های شناختی خود زنان تا مؤلفه‌های محتوایی، مانند کلیشه‌ها، هنجارهای اجتماعی و روش‌های سازمانی و ... را در بر گیرد (کاسینی^{۱۶}، ۲۰۱۶: ۵).

1. Salvati, Piumatti, Giacomantonio & Baiocco
2. Hastie
3. Gay Bryant
4. Carol Hymowitz
5. Timothy Schellhardt
6. Wall Street Journal
7. European Commission
8. Aksoy, Carpenter, Frank & Huffman
9. Edirisinghe
10. Dimovski, Skerlavaj & Kim Man
11. Barnet-Verzat & Wolff
12. Booyesen & Nkomo
13. Caligiuri & Tung
14. Mathur-Helm
15. Ryan & Haslam
16. Casini

بخش اعظمی از توضیح درباره سقف شیشه‌ای را می‌توان به نابرابری درک‌شده بر اساس تصورات قالبی جنسیتی بین نقش‌های شغلی زنان و نقش‌های رهبری یا اختلاف بالقوه بین هنجارهای مردانه/ابزاری سازمانی که برگرفته از بیانیه‌ها، اهداف یا سبک‌های مورد نیاز رهبری و غیره است، نسبت داد (صداقت‌زادگان، ملکی و خسروی، ۱۳۹۶: ۱۴۰). از دیدگاه آمار و اطلاعات در خصوص شکاف و تبعیض شغلی در بین زنان و مردان، اگرچه شکاف جنسیتی در مشاغل یک واقعیت جهانی است، اما کشورهای مختلف از این نظر بسیار متفاوت هستند. در گزارش شاخص جهانی شکاف جنسیتی سال ۲۰۲۰، ایران از نظر شکاف جنسیتی و تصورات قالبی جنسیتی در میان ۱۵۳ کشور رتبه ۱۱۴۸ام را به دست آورد که این رتبه نسبت به گزارش گردهمایی اقتصادی جهانی سال ۲۰۱۴ (شفی، اعتباریان و ابراهیم‌زاده دستجردی، ۱۳۹۷: ۵۷) تنزل داشته است. به علاوه، نسبت زنان در گروه قانون‌گذاری، مقامات عالی‌رتبه و مدیران (به‌استثنای حضور مدیران در سطوح پایین آموزش و پرورش) کمتر از ۶ درصد بود و بیشتر زنان شاغل (۷۸ درصد) فقط در پنج حوزه شغلی کشاورزی، بافندگی، آموزش در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی (که به‌نوعی ادامه نقش‌های سنتی آنها در خانواده است) جذب می‌شوند (شفی و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۷). با بررسی اسناد و مدارک درون سازمانی مشخص شد که شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی نیز از وضع موجود مستثنا نبوده و زنان این شرکت کمتر در مشاغل مدیریتی حضور دارند، به طوری که بر اساس جدیدترین آمار (آمار سال ۱۳۹۸)، در ستاد شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران فقط ۲۵ درصد شاغلان را زنان تشکیل می‌دهند و در عین حال کمتر از ۱۰ درصد زنان در مشاغل مدیریتی (سمت‌های A و بالاتر^۱) حضور دارند. با توجه به آمار مطرح‌شده، اکثر سمت‌های بالای مدیریتی در این شرکت در اختیار مردان است، از این رو، این پژوهش تلاش دارد تا با درک وجود شکاف‌های تئوریک و کاربردی در خصوص حضور زنان در پست‌های مدیریتی و موانع ارتقای آنان بر اساس استعاره‌ای همچون سقف شیشه‌ای، مدلی ارائه دهد که به ایجاد درک منسجم‌تر از عوامل مؤثر بر استعاره سقف شیشه‌ای در شرکت نفت منجر شود.

مبانی نظری

رویکرد جنسیتی در سقف شیشه‌ای

اگر سقف شیشه‌ای را فقط از دیدگاه تبعیض جنسیتی بنگریم، می‌توان نوک پیکان آن را به سمت زنان در تصدی مشاغل در جوامع تعریف کرد که هدف این پژوهش شناخت مفاهیم در این حوزه خاص است. اگرچه برحسب رویکردهای ربرتو^۲ (۲۰۱۲) امروزه با افزایش مهاجرت‌ها، تبعیض‌های نژادی و... سقف شیشه‌ای فقط در رابطه با جنسیت تعریف نمی‌شود، اما این پژوهش بر تفکیک جنسیتی موجود در این عرصه تمرکز دارد. بر اساس این رویکرد، شاید بتوان فرهنگ و ابعاد فرهنگ جامعه را عامل محرکی در تقویت سقف شیشه‌ای تلقی کرد. کانتتر^۳ (۱۹۷۷) دسترسی زنان به مشاغل درون سازمان‌های بزرگ را بررسی کرد و دریافت که زنان در درجه اول در حقوق کم و موقعیت‌های پایین متمرکز شده‌اند. پژوهش‌های کانتتر و سایر پژوهشگران نشان داد که مردان بیش از زنان در پست‌های دارای قدرت بالا قرار دارند.

۱. در صنعت نفت ایران، سمت‌های مدیریتی به ترتیب با رتبه‌های A، B، C، D، OVER D مشخص می‌شوند. بالاترین رتبه OVER D است.

2. Roberto
3. Kanter

همچنین هنگامی که زنان به پست‌های مدیریتی دسترسی پیدا می‌کنند، با شرایطی همچون بیش از گذشته در چشم بودن، تقاضای عملکرد بالاتر و انزوای اجتماعی روبه‌رو می‌شوند (بلوچ، تیلور، چرچ و باک^۱، ۲۰۲۱).

برابری جنسیتی رویکردی است که هدف آن دستیابی به برابری بین زنان و مردان در برخورداری از حقوق اولیه و مزایای برابر برای رفاه و توسعه است. برابری جنسیتی کلید اصلی ایجاد کارکرد دموکراسی برای زنان است. سقف شیشه‌ای جنسیتی به‌طور کلی با شکاف در مواضع ساختاری مانند موقعیت‌های سیاسی، پارلمانی و همچنین دولتی همراه است. سقف شیشه‌ای جنسیتی با سیستم سهمیه‌بندی سازمان ملل، ارتباط نزدیکی دارد که در آن ۳۰ درصد از نمایندگان زن به‌عنوان حداقل، برای تأثیر معنادار در مجامع قانون‌گذاری و رویه‌های تصمیم‌گیری عمومی تعیین شده‌اند. دیدگاه جنسیت‌نگر در بین عموم مردم و در روابط زنان و مردان در جامعه نیز مشهود است. علت این نوع از دیدگاه و رفتار در جوامع مرتبط با شیوه‌های نامتقارن و پیچیده روابط زنان و مردان در همه زمینه‌های ارتباطی و زیستی آنهاست. سبب این نگرش جنسیت‌گرا را می‌توان در هنجارهای فرهنگی و رویه‌های اجتماعی و مسائل مربوط به جنسیت و خشونت جست‌وجو کرد (دزهایتان^۲، ۲۰۲۰: ۲۱۱). هرچند شاید این دسته‌بندی برحسب نگرش و ادراک زنان نسبی باشد و لازم باشد تا در خصوص آن بررسی عمیق‌تری انجام شود، اما نوع نگرش هرچه باشد، نمی‌توان وجود این الگوهای فرهنگی محدودکننده را دلیلی برای ایجاد سقف شیشه‌ای تلقی نکرد (اکسلی^۳، ۲۰۱۹: ۶).

سقف شیشه‌ای به‌طور غیررسمی مانعی برای پیشرفت در حرفه شغلی است و به‌ویژه روی زنان و اقلیت‌ها تأثیر می‌گذارد. تعریف وزارت کار ایالات متحده از سقف شیشه‌ای در سال ۱۹۹۱ این است: موانع مصنوعی مبتنی بر سوگیری نگرشی یا سازمانی که از پیشرفت افراد واجد شرایط جلوگیری می‌کند. سقف‌های شیشه‌ای حتی در سازمان‌هایی با سیاست‌های صریح پیرامون برابری در پیشرفت نیز، مشاهده‌پذیر خواهند بود (ساندرس^۴، ۲۰۲۰).

سقف شیشه‌ای در قالب مفهوم استعاره

سقف شیشه‌ای استعاره‌ای است که در کشورهای مختلفی از قبیل ایالات متحده، انگلستان، سوئد، چین، آفریقای جنوبی، زلاندنو و... به روش‌های مختلف بررسی و وجود آن تأیید شده است. در واقع، استعاره سقف شیشه‌ای به پدیده‌ای اشاره دارد که زنان، برخلاف مردان، برای رسیدن به درجات بالاتر سلسله‌مراتب مدیریتی، نادیده انگاشته می‌شوند. سقف شیشه‌ای به دانش و تجربه بستگی ندارد و حضور افراد واجد شرایط را نادیده می‌گیرد (ساندرس، ۲۰۲۰: ۱۷ - ۱۸). شولر و هوپر (۱۹۹۳) سقف شیشه‌ای را موانعی نامرئی، اما در ظاهر نشکن که به زنان و اقلیت‌ها مربوط می‌شود، تعریف کرده‌اند. به بیان ورتنر و دیویس^۵ (۱۹۹۶: ۵۹۵)، سقف شیشه‌ای به این ایده اشاره دارد که زنان می‌توانند موقعیت‌های سطح بالاتری را ببینند، اما برای دستیابی به آن موقعیت‌ها با مانع واقعی و نامعلومی مانند تبعیض مواجه‌اند. این واژه بیشتر برای زنان شاغلی استفاده می‌شود که از دستیابی به بالاترین موقعیت‌ها در یک سازمان منع شده‌اند. این موضوع همچنین در خصوص اتباع خارجی که ممکن است از بهترین موقعیت‌های شرکتی در کشوری دیگر منع شوند نیز صدق می‌کند.

1. Bloch, Taylor, Church & Buck
 2. Dzuhayatin
 3. Oxley
 4. Sanders
 5. Werther & Davis

کلیمان^۱ (۲۰۰۳) به عنوان عواملی که سقف شیشه‌ای را برای زنان ایجاد می‌کند، سه دلیل ارائه داده است. این عوامل عبارت‌اند از: ۱. دیدگاه‌های کلیشه‌ای مدیران مرد به زنان، مانند زنان فاقد تعهد سازمانی هستند، بیشتر به خواسته‌های خانواده و والدین توجه دارند و زنان ویژگی‌های لازم برای موفقیت مدیریتی مانند پرخاشگری را ندارند، ۲. رقابت‌پذیری: فرصت نداشتن زن برای «پیوند» با سایر مدیران، به طور مثال، زنان اغلب از فرصت پیوستن به هم‌تایان مرد خود در زمین‌های گلف یا بازی‌های دیگر محروم می‌شوند و ۳. به جای انتخاب نامزدها بر اساس ویژگی‌هایی که برای موقعیت ترفیع مشخص شده است، انتخاب‌ها ذهنی و اغلب مغرضانه است، برای مثال، اغلب اوقات، مدیران مرد، مردان دیگری را شبیه به خود انتخاب می‌کنند. نو، هولن بک، گرهارت و رایت^۲ (۲۰۰۷) برای سقف شیشه‌ای سه دلیل ارائه می‌دهند؛ دسترسی نداشتن به برنامه‌های آموزشی برای زنان، نبود تجربه‌های شغلی مناسب برای مدیران زن (مدیران مرد وظایف بیشتری را دریافت می‌کنند که شامل سطوح بالای مسئولیت‌ها می‌شود) و نبود روابط توسعه‌ای مانند راهنمایی به مدیران زن. سه دلیلی که گریفین و دنیس^۳ (۲۰۰۸) برای وجود سقف شیشه‌ای مطرح کرده‌اند، عبارت‌اند از اینکه: ۱. برخی از مدیران مرد هنوز تمایلی به ارتقای مدیران زن ندارند؛ ۲. بسیاری از زنان با استعداد تصمیم می‌گیرند شغل خود را در سازمان‌های بزرگ‌تر ترک کرده و مشاغل خود را راه‌اندازی کنند؛ ۳. بعضی از زنان تصمیم می‌گیرند که پیشرفت شغلی خود را برای بچه‌دار شدن به‌عمد کُند کنند. بر اساس نوشته‌های دسلر و ورکی^۴ (۲۰۱۸) به دو دلیل برای سقف شیشه‌ای می‌توان اشاره کرد: توکنیسم^۵ (انتصاب گروه کوچکی از زنان به مشاغل مدیریت عالی، به جای ارائه نمایندگی کامل برای زنان) و کلیشه‌های نقش جنسیتی (تمایل به ارتباط دادن زنان با مشاغل اغلب غیرمدیریتی) (اوپاتا^۶، ۲۰۲۰: ۳۹).

به عقیده زیمر^۷ (۱۹۸۸)، سقف شیشه‌ای می‌تواند از طریق پیاده‌سازی استراتژی‌های مهم جنسیتی، مانند قبول شفافیت و حساسیت جنسیتی در فرایندهای استخدام، خط‌مشی‌های نهادینه‌شده برحسب سیاست‌های شغلی برابر، آگاهی ذی‌نفعان از مباحث مربوط به برابری جنسیتی، برگزاری جلسه‌ها و برنامه‌های آموزشی یا برنامه‌های کاری مثبت و اجباری، روند نزولی پیدا کند. با وجود این، از دیدگاهی وسیع‌تر، این اقدامات، ضرورت‌های هنجاری را برآورده می‌کنند که از سیستم پدرسالارانه نشئت گرفته و نقش‌ها، رفتارها و دیدگاه‌های مورد انتظار زنان و مردان و همچنین میزان قدرتی که فرض می‌شود باید در اختیار داشته باشند را تعریف می‌کند. در این راستا، تغییرات وسیع‌تر، رفتن به ورای بازار کار و رسیدن به هنجارهای جنسیتی که به نقش‌های اجتماعی نسبت داده می‌شوند، به منظور کسب یک برابری جنسیتی در سطوح بالای سلسله‌مراتب، ضروری است (دامغانیان، جمشیدی و خبازکار، ۱۳۹۳: ۱۱۵).

پیشینه پژوهش

برخی از پژوهش‌های مهم پیشین در زمینه سقف شیشه‌ای، در جدول ۱ مشهود است.

1. Kleiman
2. Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright
3. DeNisi & Griffin
4. Dessler & Varkkey
5. Tokenism
6. Opatha
7. Zimmer

جدول ۱. پژوهش‌های پیشین

| پژوهشگر | عنوان | نتایج |
|---|---|--|
| رضا پور، قهرمانی و عباس‌زاده (۱۳۹۹) | شناسایی عوامل شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی کشور | یافته‌های حاصل از پژوهش نشانگر بیشترین توجه و تمرکز اعضای تیم خیره به عوامل اجتماعی، فرهنگی، سازمانی، شخصی، خانوادگی و مدیریتی و همچنین وجود سه لایه اصلی در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای، با عنوان لایه فردی، سازمانی و فرا سازمانی است. نتایج حاصل از کدگذاری محوری و گزینشی در این پژوهش نشان داد که چرایی سقف شیشه‌ای را مبانی فلسفی، پارادایم فکری، عوامل سازمانی، فراسازمانی و فردی تشکیل می‌دهد. چستی سقف شیشه‌ای وجود نموده‌های فردی، سازمانی و فراسازمانی است و فرایند شکل‌گیری سقف شیشه‌ای، برآیند دو عامل سازمانی و فراسازمانی با میانجی‌گری عامل فردی است. |
| جعفری، شریفی فر و علم (۱۳۹۸) | نقش‌آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور با رویکرد آینده‌پژوهی | نتایج نشان داد که چارچوب کلی آینده‌پژوهی مدیریت زنان در ورزش، مشتمل بر چهار لایه فرصت‌یابی آینده، تحلیل گلوگاه‌ها، راه‌یابی آینده‌نگر و اجرا و بازنگری بود که هر لایه، به‌ترتیب موضوع‌ها، عوامل کلیدی، نقشه راه و عملکرد، خروجی جدایی دارد. دیدگاه‌های آینده‌پژوهی مدیریت زنان در ورزش کشور در سه دیدگاه زمانی گذشته، حال و آینده و دو بخش نظری و اجرایی بررسی شدند. در نهایت، الگوی آینده‌نگری مبتنی بر اقدام‌ها و ملاحظات لازم برای بهبود جایگاه زنان در مدیریت ورزش کشور، در پنج سطح چالش، قابلیت، راهبرد، عملکرد و پیامد ترسیم شد. |
| مهدی زاده، عبدوی و افشاری (۱۳۹۸) | نظریه سقف شیشه‌ای در حوزه ورزش بانوان: مقایسه تطبیقی و ارائه یک مدل کمی | اولویت‌بندی موانع مدیریتی برای زنان در سطوح ارشد مدیریتی ورزش ایران نشان داد که بالاترین اولویت مربوط به موانع مدیریتی و پایین‌ترین اولویت مربوط به موانع فردی است. |
| یوریکا گرون والد و الزا اودندال ^۱ (۲۰۲۱) | تجربه‌های منجر به استعفا مدیران حسابرسی زن: تحلیل پدیدارشناختی تفسیری | مدیران سابق حسابرسی زن، تجربه‌های منحصر به فرد خود را در زمینه عدم بحث شفاف پیشرفت شغلی، رفتار ناعادلانه مرتبط با سوگیری، اضافه بار شغلی و جاه‌طلبی‌های نامشخص برای تبدیل شدن به شریک حسابرسی گزارش کردند. |
| حسن و ایوب ^۲ (۲۰۱۹) | تجربه‌های ادراک‌شده زنان از بی‌اطمینانی: بینش فردی زنان از هوش هیجانی | نتایج این پژوهش نشان داد، هوش هیجانی ارتباط منفی تجربه‌های ادراک‌شده زنان از نااطمینانی با پیامدهای کاری زنان را تعدیل می‌کند. از طرف دیگر مشخص شد، ویژگی‌های فردی زنان در برابر پذیرش مسئولیت‌های شغلی نقش بسیار مهمی در تأثیرگذاری کاهش فشارهای شغلی زنان نسبت به نااطمینانی‌های شغلی ایجاد می‌کند. |
| چوی ^۳ (۲۰۱۹) | شکستن سقف شیشه‌ای: سرمایه اجتماعی لازمه موفقیت شغلی زنان | نتایج پژوهش نشان داد، سقف شیشه‌ای پدیده‌ای فرهنگی حتی در کشوری همچون آمریکا است که دموکراسی در آن حاکم است و وجود استراتژی‌های منابع انسانی در کنار ابزارهای استراتژیک فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند به کاهش دیدگاه‌های جنسیت‌محور در ارتقای شغلی زنان منجر شده و باعث شکستن سقف شیشه‌ای برای آنها شود. |

1. Eureka Groen Vald & Alza Odendal
2. Hassan and Ayub
3. Choi

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سقف شیشه‌ای را می‌توان در چند مورد بررسی کرد که می‌توان به گروه‌های زیر اشاره کرد.

گروه نخست موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی یا دستیابی آنها به پایگاه‌های مدیریتی را بررسی کرده و گروه دوم به بررسی تأثیر عواملی مانند سبک رهبری و ... بر پدیده سقف شیشه‌ای می‌پردازد. گروه سوم نیز بررسی رابطه سقف شیشه‌ای با متغیرهایی نظیر عدالت سازمانی، موفقیت ذهنی کارکنان زن و گروه چهارم بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای به متغیرهایی نظیر توانمندی زنان و ... را در دستور کار دارد.

با بررسی این ادبیات نتیجه‌گیری می‌شود که کلیه موارد پژوهش‌های انجام‌شده تاکنون نتوانسته‌اند مدلی یکپارچه، جامع و منسجم از سقف شیشه‌ای را برداشت کنند، مدلی که در آن علل، تاکتیک‌ها، پیامدها، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر طبقه‌بندی و چارچوب‌بندی شود. از این رو، می‌توان گفت این نظریه‌ها ناکافی بوده و این پژوهش مکمل پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه است. این پژوهش تلاش می‌کند تا علاوه بر بررسی کلیه مؤلفه‌ها و متغیرهای مرتبط با موضوع سقف شیشه‌ای با اضافه کردن تعدادی کدهای جدید به نظریه‌های موجود و مطرح کردن استراتژی‌های خاص شرکت نفت که به سازمان‌های دیگر نیز قابل تعمیم است، کلیه موارد را در یک چارچوب منسجم، جامع و یکپارچه ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء پژوهش‌های توسعه‌ای قلمداد می‌شود، زیرا به دنبال طراحی مدل شکست سقف شیشه‌ای با توجه به رویکردهای تصوراتی قالبی جنسیتی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است. از لحاظ هدف انجام، جزء پژوهش‌های اکتشافی و از نظر نوع داده جزء پژوهش‌های کیفی (نظریه برخاسته از داده با رویکرد سیستماتیک یا نظام‌مند استراس و کوربین) محسوب می‌شود. در واقع رویکرد پژوهشی این پژوهش به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقرایی است؛ زیرا به بررسی پدیده‌ای می‌پردازد که درباره آن به‌طور ویژه در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران و به‌طور عموم در سازمان‌های دولتی یا حتی خصوصی، نظریه جامعی وجود ندارد. حوزه این پژوهش، شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران است و به‌منظور طراحی مدل، در قسمت نخست پژوهش، مصاحبه با خبرگان شرکت شامل ۱۵ نفر از مدیران، مسئولان و کارشناسان صاحب‌نظر در سطح مختلف شرکت انجام گرفت، در قسمت دوم تجربه زیستی اطلاعات جمع‌آوری‌شده در قسمت نخست که برخی از آنها با زبان عامیانه بیان شده بود با اساتید دانشگاه و متخصصان مدیریت دولتی با گرایش‌های مختلف به‌خصوص منابع انسانی که پژوهش‌هایی درباره زنان در ابعاد مختلف انجام داده بودند، مطرح شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تمایز حداکثری استفاده شد. به اعتقاد استراس و کوربین^۱ (۱۹۹۸)، نظریه برخاسته از داده‌ها از نمونه‌گیری نظری «برای حداکثر کردن فرصت‌های مقایسه رویدادها، وقایع یا اتفاقات استفاده می‌کند تا از این طریق به تعیین نحوه تغییر یک مقوله بر اساس ویژگی‌ها و ابعاد آن دست یابد».

جدول ۲. مشارکت‌کنندگان پژوهش

| مشخصات | سن | سابقه | مدرک تحصیلی | محل فعالیت |
|-----------------|----|-------|---------------|--------------|
| مشارکت‌کننده ۱ | ۴۵ | ۱۹ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۲ | ۴۵ | ۲۲ | کارشناسی | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۳ | ۵۵ | ۳۰ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۴ | ۴۲ | ۱۷ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۵ | ۵۱ | ۳۱ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۶ | ۳۸ | ۱۵ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۷ | ۵۵ | ۳۵ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۸ | ۴۴ | ۲۲ | کارشناسی | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۹ | ۳۸ | ۱۳ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۱۰ | ۳۸ | ۱۶ | کارشناسی ارشد | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۱۱ | ۴۰ | ۱۶ | دکتری | واحد ستادی |
| مشارکت‌کننده ۱۲ | ۵۰ | ۳۳ | کارشناسی | واحد عملیاتی |
| مشارکت‌کننده ۱۳ | ۴۴ | ۲۰ | کارشناسی ارشد | واحد عملیاتی |
| مشارکت‌کننده ۱۴ | ۶۰ | ۳۵ | کارشناسی ارشد | واحد عملیاتی |
| مشارکت‌کننده ۱۵ | ۴۰ | ۱۶ | دکتری | واحد ستادی |

ابزار گردآوری اطلاعات

در روش نظریه برخاسته از داده‌ها، استراوس و کوربین (۱۹۹۸) پژوهشگران را به استفاده از مصاحبه، مشاهده، فیلم، مجله، یادداشت، دستورالعمل، کاتالوگ و سایر مستندات نوشتاری و مصور فرا می‌خوانند. با وجود این، از آنجا که به کمک مصاحبه بهتر می‌توان به زبان خود شرکت‌کنندگان از تجربه آنان آگاه شد، در این پژوهش از مصاحبه عمیق در بخش نخست مصاحبه‌ها و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته^۱ در بخش دوم مصاحبه‌ها به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. بیشتر مصاحبه‌ها در محل کار افراد یا در دانشگاه‌ها ترتیب داده شد. در این پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری مقوله‌ها و به بیان واضح‌تر، تا جایی که امکان دستیابی به داده‌های جدیدتر فراهم نباشد، ادامه یافت.

روایی پژوهش

در این بخش به‌منظور تعیین روایی پژوهش، از معیار اعتبار به آزمون استفاده می‌شود. هدف این معیار این است که آیا بین شیوه ادراک واقعی سازه‌های اجتماعی^۲ توسط شرکت‌کنندگان در پژوهش^۳ و گزارش ارائه‌شده پژوهشگر، هم‌خوانی

1. Semi-Structure
2. Social constructs
3. Respondents

وجود دارد یا خیر؟ بر اساس این روش با چند تن از مشارکت‌کنندگان در دسترس، جلسه‌ای ترتیب داده شده و نظر آنان درباره مؤلفه‌های ایجادشده و کدهای مفهومی و شرح آنها با پرسش‌هایی از این قبیل پرسیده شد.

جدول ۳. تعیین روایی کیفی مبتنی بر اعتبارسنجی توسط مشارکت‌کنندگان

| پرسش | مشارکت‌کننده | پاسخ |
|---|--------------|---|
| قوت تحلیل‌هایی انجام‌شده در راستای رسیدن به مدل پژوهش را در کدام بخش می‌بینید؟ | شماره ۳ | شما در بخش تعیین سیاست‌های سازمانی به نقش تسخیر احساسات زنان در قالب ابزاری برای مقاصد سیاسی اشاره کردید که این بخش گرچه در میانی نظری تأیید شده است، اما تمرکز بر آن به‌عنوان یک مؤلفه بسیار حائز اهمیت بود. |
| | شماره ۵ | اکثر مؤلفه‌ها به‌طور منطقی و مبتنی بر مباحث نظری تفکیک شده‌اند و به نظر من اشاره به نقش رسانه به‌عنوان یک شرط زمینه‌ای در باب ایجاد سقف شیشه‌ای جالب‌توجه بود. |
| | شماره ۱۲ | به نظر من مؤلفه عقب‌نشینی زنان از رقابت به‌عنوان یک ویژگی روان‌شناختی مهم بود و مهم‌تر اینکه به‌درستی و بدون تعصب انتخاب شده است. |
| آیا سیر روایت مطرح‌شده در خصوص موضوع پژوهش به‌درستی بیان شده است؟ | شماره ۳ | به نظر من لازم است کمی چابکی مؤلفه‌های فرعی برای قرار گرفتن در مؤلفه‌های اصلی بازبینی شود. |
| | شماره ۵ | تفکیک مربوط به هر یک از شرایط با توضیح‌های مربوط به هر یک از آنها به افزایش سطح قابلیت انسجام‌پذیری پژوهش شما کمک می‌کند. |
| | شماره ۱۲ | به نظرم در انتخاب ادبیات مرتبط‌تر با حوزه مدیریت منابع انسانی به‌خصوص زنان تمرکز بیشتری شود و تلاش کنید تعصب‌های محیطی را کنترل کنید. در باقی موارد بسیار عالی عمل شده است. |
| آیا نکته‌ای در خصوص تقویت بیشتر تحلیل‌ها و انسجام بیشتر وجود دارد که بیان نشده است؟ | شماره ۳ | حتماً تلاش شود جملات و تحلیل‌ها قبل از رسیدن به مدل مجدد مرور و بازنگری شوند. |
| | شماره ۵ | اصول روش‌شناسی قوت کار شماست و تحلیل‌ها به‌درستی انجام شده است. |
| | شماره ۱۲ | تلاش در خصوص این موضوع قابل تحسین است، زیرا این پژوهش می‌تواند به افزایش سطح شناخت از زنان در محیط کار و نابرابری‌های وارد بر آنان کمک کند. |

همان‌گونه که مشاهده می‌شود اختلاف نظر چندانی وجود ندارد و در بیشتر موارد اظهار نظرهای حاکی از آن بود که

موضوع به‌درستی فهمیده شده است.

پایایی پژوهش

به تبعیت از فلینت و همکاران (۲۰۰۲)، برای ارزیابی قابل اتکا بودن داده‌ها و تفسیرها، ترکیبی از معیارهای استفاده‌شده در ارزیابی پژوهش‌های تفسیری^۱ و پژوهش‌های مبتنی بر روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها استفاده شد. در این پژوهش از روش نظریه برخاسته از داده‌ها که شامل چهار معیار تطابق، فهم‌پذیری، کنترل‌پذیری و عمومیت است و استرواس و کوربین (۱۹۹۸) ارائه داده‌اند، استفاده شد. این روش طبق جدول زیر است.

جدول ۴. پایایی بخش کیفی

| معیارهای نظریه برخاسته از داده‌ها | توضیحات |
|-----------------------------------|--|
| تطابق | میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها با ساختار ذهنی افراد نسبت به پدیده بررسی‌شده تطبیق دارد. نتیجه: با پالایش مقوله‌ها مشخص شد که مفاهیم ارائه‌شده با مباحث تئوریک سقف شیشه‌ای دارای تطابق است. |
| فهم‌پذیری | میزانی که نشان می‌دهد نتایج حاصل از پژوهش تا چه حد نماینده‌ای از جهان واقعی مصاحبه‌شوندگان است. نتیجه: یافته‌های پژوهش در بخش کیفی برای چهار نفر از متخصصان ارسال شد که قابلیت فهم نتایج را تأیید کردند. |
| کنترل‌پذیری | میزانی که نشان می‌دهد تا چه حد بر ابعاد قابل کنترل پدیده بررسی‌شده تمرکز شده است. نتیجه: راهبردهای ارائه‌شده در مدل می‌تواند پیامدهای مطرح‌شده در مدل را تأیید کند. |
| عمومیت | میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها ابعاد مختلف پدیده بررسی‌شده را در خود جای داده‌اند. نتیجه: تعدد مصاحبه‌ها و مؤلفه‌های شناسایی‌شده به‌خوبی نشان‌دهنده شناخت عمیق سقف شیشه‌ای و ابعاد مختلف آن است. |

یافته‌های پژوهش

این بخش به بیان نتایج به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها و ارائه نمونه‌هایی از روایت مصاحبه‌شوندگان می‌پردازد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بر اساس سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استراس و کوربین (۱۹۹۸) عبارت است از:

الف) کدگذاری باز

نخستین مرحله در فرایند انجام پژوهش بر اساس روش نظریه داده‌بنیاد، انجام کدگذاری باز است که با تحلیل دقیق داده‌ها، نام‌گذاری و طبقه‌بندی کردن داده‌ها انجام می‌شود. این روش کدگذاری سبب می‌شود تا به‌جای آنکه پژوهشگر نظریه‌ها و پیش‌فرض‌های ذهنی خود را وارد مسئله کند، داده‌های به‌دست‌آمده آن‌گونه که بر اساس واقعیت مسئله است به تبیین پدیده بررسی‌شده بپردازد.

در این مرحله به‌منظور شناسایی شرایط علی، استراتژی و پیامدهای پژوهش تعداد ۸۲۹ کد باز اولیه، شناخته شد که با توجه به محدودیت‌های مربوط به صفحات پژوهش فقط بخشی از کدهای باز در این بخش ارائه شده است.

جدول ۵. کدهای مفهومی ایجادشده از طریق کدگذاری باز برای شرایط علی

| موانع (شرایط علی) | استراتژی‌های ایجادسقف شیشه‌ای | پیامدها |
|--|---|--|
| - سیاست‌های مردسالارانه پشت پرده | - توجیه ارتقا پیدا نکردن زنان از طریق سیاست‌های موجه‌ساز سازمانی | - ایجاد افسردگی روانی در زنان شاغل به دلیل مشاهده بی‌عدالتی‌های سازمانی |
| - تمایل مردان به سیاست‌بازی | - توجیه مردانه بودن اتخاذ تصمیم‌های کلان سازمانی | - افزایش استرس در زنان |
| - اولویت مدیران به پیشرفت آقایان | - توجیه مدیران در ارتقا پیدا نکردن زنان به دلیل درگیر بودن در وظایف مادرانه | - از بین رفتن سلامت روان کارکنان زن در سازمان |
| - ایجاد فرصت پیشرفت شغلی و حرفه‌ای بیشتر برای مردان به دلیل عضویت ایشان در شبکه‌های اقتصادی و سیاسی | - اولویت دادن مردان در ارتقا با توجه به نقش مسئولیت‌های محوله | - ایجاد تعارض‌های درونی در زنان |
| - زودبندهای سیاسی حاکم به نفع مردان | - ارتقا پیدا نکردن و کاهش مزایای زنان با توجیه تحت تکفل بودن ایشان | - از بین رفتن اعتماد به نفس زنان به‌عنوان مادر و پرورش‌دهنده نسل آتی |
| - دیدگاه ابزاری حاکم بر سازمان به زنان | - توجیه مدیران در حذف مزایای سازمانی زنان به بهانه محدودیت‌هایی که خود زنان بر خودشان ایجاد می‌کنند مانند استفاده از ساعت کاری کمتر | - فرسودگی شغلی زنان |
| - اولویت پرداخت اضافه‌کاری و پاداش به مردان به دلیل ترس از اعتراض ایشان | - توجیه مدیران در حذف مزایای سازمانی زنان به بهانه محدودیت‌هایی که خود زنان بر خودشان ایجاد می‌کنند مانند استفاده از ساعت کاری کمتر | - از بین رفتن انگیزه نیروهای زن |
| - لابی‌گری‌های سازمانی مردانه | - سیاست و توجیه عدم ارتقا زنان توسط مدیران به علت بارداری یا فرزند پروری | - بیگانگی از کار |
| - اجازه ندادن به زنان در ورود به گروه‌های قدرت | - توجیه ارتقا پیدا نکردن زنان به دلیل ویژگی‌های زنانه | - انتقال رویکردهای شدید فمینیستی به فرزندان به دلیل فشارهای روانی ناشی از جو مردسالارانه که بر ایشان تحمیل شده |
| - امکان برقراری ارتباط بیشتر و نزدیک‌تر آقایان با عوامل قدرت | - توجیه بی‌عدالتی‌های سازمانی جنسیتی از طریق قضیه متکفل بودن مردان | - توسل زنان به هر ابزاری برای کسب قدرت |
| - تیم‌سازی‌های منفعت‌طلبانه مردانه | - تاکتیک موجه سازی مدیران مرد برای متقاعد کردن زنان به ارتقا پیدا نکردن به‌علت پوشش یا ویژگی‌های جنسیتی زنان | - خرابکاری در سازمان توسط زنان |
| - محدود بودن تشکل‌های زنانه به امور محلی و خانوادگی | - توجیه ارتقا پیدا نکردن زنان به دلیل تقاعد کردن زنان به ارتقا پیدا نکردن | - افزایش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان برای کسب پست و ارتقا |
| - عدم ورود زنان به بازی‌های قدرت به دلیل در معرض دید بودن بیش از اندازه با توجه به تعداد محدود ایشان | - توجیه ارتقا پیدا نکردن زنان به دلیل فقر و جسارت در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمانی | - بی‌تفاوتی سازمانی |
| - وارد نشدن خانم‌ها به لابی‌گری‌های سازمانی به دلیل ملاحظات اخلاقی | - توجیه مدیران در ارتقا پیدا نکردن زنان به دلیل جلودگیری از شایعه‌سازی‌های اخلاقی | - ایجاد روزمرگی و سرخوردگی‌های سازمانی |
| - تشکیل نشدن گروه‌های حمایتگر توسط زنان برای ارتقای هم‌جنس خود | - نادیده گرفتن زنان تکنیکی به‌منظور جلودگیری از رشد و ارتقای ایشان | - کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی |
| - بالاتر بودن توقع‌های و انتظارات‌های مردان در مقابل زنان برای رشد | - بی‌توجهی به رزومه کاری زنان تکنیکی آگاهانه به‌منظور جلودگیری از رشد ایشان | - افزایش تملق و چاپلوسی سازمانی |
| - نیاز به کسب قدرت بیشتر در مردان نسبت به زنان | - فراهم نکردن فرصت بهره‌مندی از توانایی‌های زنان توسط مدیران | - کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان |
| - خودخواهی مردان در مورد پیشرفت خودشان بدون لحاظ کردن تمایل زنان به پیشرفت موازی با ایشان | - کم‌شمار دانستن یا ندیدن تعمدی موفقیت‌های زنان در سازمان | - از بین رفتن اعتماد بین فردی در سازمان |
| - رفتار آقایان از موضع قدرت در کسب پست‌های سازمانی (محق دانستن خود در ارتقا) | - ارزش قائل نشدن برای فعالیت‌ها و دستاوردهای سازمانی زنان | - ایجاد سکوت سازمانی مخرب در بین زنان |
| - نپذیرفتن یا پذیرش سخت مافوق زن توسط مردان | - در حاشیه نگه داشتن زنان از طریق جلودگیری از حضور آنها در جلسه‌های کاری و حساس | - تحت شعاع قرار گرفتن زندگی خانوادگی زنان در صورت پذیرش مسئولیت‌های سازمانی |
| - زنان به‌عنوان مانع ظهور جنبه‌های غیررسمی جلسه‌ها و ترجیح مردان به مردانه بودن جلسات | - استفاده از تاکتیک گرفتن فرصت ارائه توانمندی‌های زنان از ایشان | - تأثیر منفی بی‌عدالتی روا شده علیه زنان در سازمان در تربیت فرزندان |
| | | - کاهش نشاط کاری در سازمان |
| | | - تمایل زنان در خصوص ترک سازمان |

جدول ۶. کدهای مفهومی ایجادشده از طریق کدگذاری باز برای شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای

| شرایط مداخله‌گر | شرایط زمینه‌ای |
|---|---|
| - نقش تعدیلگر ویژگی‌های شخصیتی در رشد و ارتقا | - امید و باور به گذار از فرهنگ سنتی به مدرن |
| - نقش تعدیلگر شخصیت افراد در ورود به لابی‌گری‌های سازمانی به‌منظور ارتقا | - تأثیرگذاری نظام‌های ارزشی مردانه بر زنان قبل از ورود به سازمان |
| - نقش تعدیلگر شخصیت افراد در به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت برداشت و به‌تبع آن ارتقا | - تغییر نظام ارزشی و باوری از حالت فرهنگ مردانه گذشته به فرهنگ برابری جنسیتی |
| - تفاوت ویژگی‌های روحی و روانی بین زنان و مردان | - تأثیر روندهای تاریخی گذشته بر حضور نداشتن پررنگ زنان در سازمان |
| - تفاوت نوع احساس و عواطف زنان و مردان | - نقش مذهب و آموزه‌های مذهبی در ایجاد محدودیت برای زنان |
| - تفاوت ویژگی‌های جسمانی بین زنان و مردان | - نقش مذهب در اولویت تربیت فرزند برای زنان |
| - نقش تعدیلگر ویژگی‌ها و خصلت‌های زنانه در ارتقای ایشان | - نقش مذهب در ایجاد محدودیت‌های ارتباطی سازمانی برای زنان |
| | - نقش مذهب در شکل‌گیری تفکرات خانواده در پذیرش سخت حضور زنان در پست‌های دارای ارتباط مستمر با مردان |
| | - پررنگ بودن نقش مذهب، قومیت، نژاد در ایجاد سقف شیشه‌ای با توجه به منطقه جغرافیا |
| | - فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها مبنی بر آموزه‌های مذهبی اسلامی |
| | - نقش صدا و سیما و سایر رسانه‌های جمعی در آسیب‌پذیر جلوه دادن شخصیت زنان در جامعه |
| | - نقش رسانه‌ها به‌عنوان بهترین ابزار تغییر و هدایت افکار عمومی |
| | - نقش رسانه‌ها در اثرگذاری بر ارزش‌ها، باورها و قوانین و مقررات جامعه به منظور فراهم کردن فرصت رشد و پیشرفت زنان در جامعه |

(ب) کدگذاری محوری

در مرحله کدگذاری محوری پژوهشگر به دنبال تلفیق داده‌ها در مرحله‌ی کدگذاری باز است. کدگذاری محوری، فرایند ربطدهی مقوله‌ها به زیر مقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کدگذاری، به این دلیل «محوری» نامیده شده است که کدگذاری حول «محور» یک مقوله تحقق می‌یابد. در این مرحله، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کدگذاری باز، تدوین شده و سر جای خود قرار می‌گیرد تا درباره روابط دانش فزاینده‌ای ایجاد شود (کرسول^۱، ۲۰۰۲). به بیان دیگر، در این مرحله کدهای مفهومی ایجادشده در مرحله قبلی بر اساس شباهت و تکرار و مبتنی بر مبانی تئوری به دسته‌های شناسایی‌شده تفکیک شدند (ولیان، کوشکی جهرمی و بولائی، ۱۳۹۶). محورهای مقوله‌های پژوهش در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. محورهای مقوله‌های پژوهش

| مقوله پژوهش | تم اصلی | |
|--|---|-------------------|
| شرایط علی | سیاست‌های سازمانی مردانه | |
| | مردانه‌سازی بازی‌های قدرت | |
| | تابوی لابی‌گری سازمانی برای زنان | |
| | انگیزه بالای قدرت‌طلبی در مردان | |
| | قدرت به‌عنوان یک ارزش مردانه | |
| | عقب‌نشینی زنان از رقابت | |
| | پذیرش و تسلیم | |
| | فشار انتظارات ناشی از نقش | |
| | دغدغه ذهنی ایفای نقش‌های مادری / همسری | |
| | انسدادهای فرهنگی / اجتماعی در روابط سازمانی زنان | |
| | ترس مدیران مرد از برچسب خوردن | |
| | کمبود شبکه‌های حمایتی | |
| | هژمونی ارزش‌های مردسالارانه در جامعه | |
| | مدیریت و سازمان‌های مردسالار | |
| | نظام آموزشی مبتنی بر ارزش‌های مردانه | |
| | مردانه بودن قوانین و مقررات | |
| | ضعف اعتماد به نفس و روحیه هم‌اوردطلبی در زنان | |
| | سبک هیجان‌مدار زنان | |
| | سازگاری زنان | |
| | واکنش‌های روانی - رفتاری زنان در برابر همکاران زن | |
| | یأس و ناامیدی از رشد و پیشرفت | |
| | مردمداری ادراک‌شده از دین | |
| | ناتوانی آموخته‌شده | |
| | در اقلیت بودن زنان در محیط کار | |
| | مدیریت برداشت زنانه | |
| | کلیشه ذهنی ناکارآمدی زنان متأهل | |
| | کلیشه‌سازی مردانه از مدیریت | |
| | اولویت کسب هویت اجتماعی و اقتصادی برای زنان | |
| | کلیشه‌های جنسیتی | |
| | نبود یا کمبود الگوی موفق مدیریتی زن | |
| | شرایط زمینه‌ای | باور به دوره گذار |
| | | مذهب |
| | | رسانه |
| نقش تعدیلگر گروه‌ها و تشکل‌های اجتماعی | | |
| خانواده | | |
| جغرافیا | | |

ادامهٔ جدول ۷

| مقوله پژوهش | تم اصلی |
|-----------------|--|
| شرایط مداخله‌گر | ویژگی‌های شخصیت |
| | تفاوت‌های جنسیتی مردان با زنان |
| استراتژی‌ها | موجه‌سازی (کارکردی، ادراک و رفتاری) |
| | کوری سازمانی نسبت به توانایی‌های زنان |
| | حمایت از ایفای نقش شهروند/ سازمان درجه دوم برای زنان |
| | تحقیق و ترور شخصیتی زنان |
| | تضعیف خودباوری زنان |
| | القای ترس |
| | تسخیر احساسات زنان |
| | بازی سیاسی با زنان |
| | القای مردانه بودن امور سازمانی |
| | القای درجه دوم بودن کار برای زنان |
| | بهانه‌تراشی از طریق موضوع ساعت‌های حضور کمتر زنان |
| | استفاده از زنان علیه یکدیگر |
| | پیامدهای روان‌شناختی |
| پیامدها | رشد نگرش‌های منفی |
| | رفتارهای انحرافی برای کسب قدرت |
| | کژ رفتارها و نگرش‌های سازمانی |
| | سرریز منفی کار - خانواده |
| | پیامدهای سازمانی |
| | پیامدهای فراسازمانی |
| | اتتلاف سازمانی توانمندی‌های زنان |
| | تقویت و بازتولید وجه مردانگی سازمان |
| پدیده محوری | نسبت اشتغال زنان به مردان |
| | نسبت تصدی سمت‌های مدیریتی زنان به مردان |

به‌طور کلی بعد از کدگذاری باز و کدگذاری محوری در مجموع تعداد ۸۲۹ کد باز اولیه، ۴۲۴ کد مفهومی، تعداد ۳۰۷ تم فرعی و ۶۱ تم اصلی مطابق جدول ۸ شناخته شد.

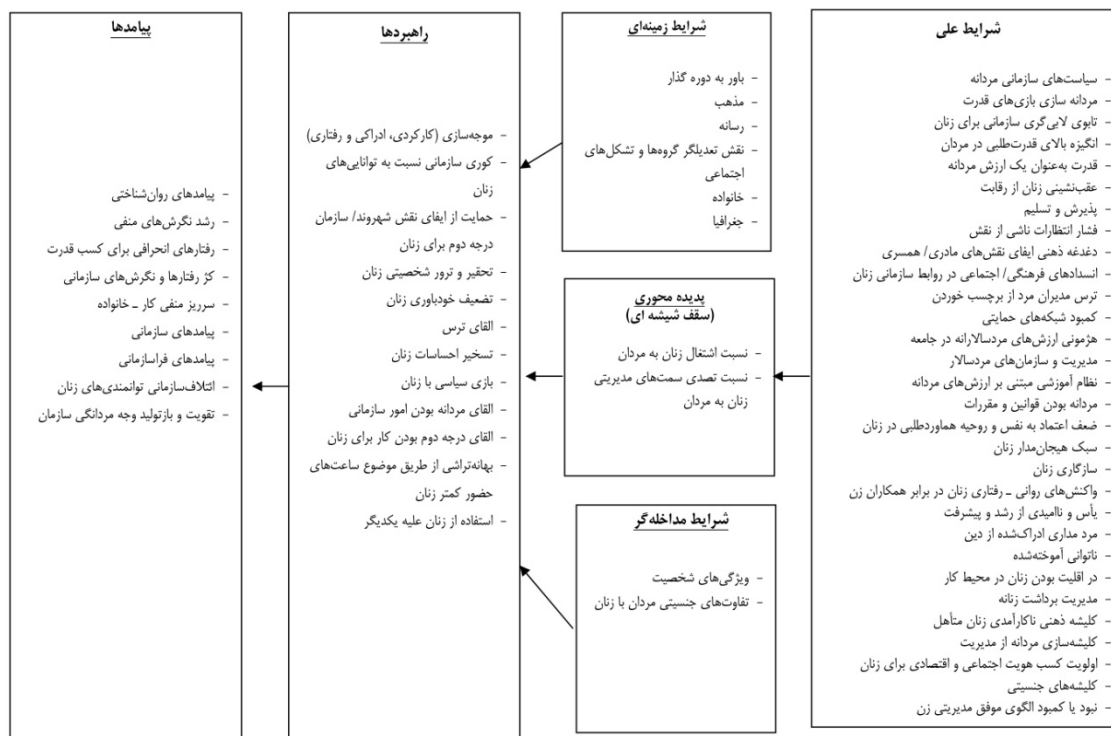
جدول ۸. تعداد کدهای باز، مفاهیم، مقوله‌ها و محورهای پژوهش

| پاراادایم | تم اصلی | تم فرعی | کد مفهومی |
|-----------------|---------|---------|-----------|
| شرایط علی | ۳۰ | ۱۷۰ | ۲۳۳ |
| شرایط مداخله‌گر | ۲ | ۷ | ۲۱ |
| شرایط زمینه‌ای | ۶ | ۲۲ | ۳۰ |
| استراتژی‌ها | ۱۲ | ۵۹ | ۶۸ |
| پیامدها | ۹ | ۴۱ | ۵۴ |
| پدیده محوری | ۲ | ۸ | ۱۸ |
| جمع | ۶۱ | ۳۰۷ | ۴۲۴ |

ج) کدگذاری انتخابی

در مرحله «کدگذاری انتخابی»، فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها اتفاق می‌افتد (ولیان، عبدلی و کوشکی جهرمی، ۱۳۹۸). در این مرحله تمامی محورها و مقوله‌های تعیین شده هم‌راستا با مبانی تئوریک در قالب مدل پارادایمی زیر ارائه

می‌شود:



شکل ۱. مدل پارادایمی بر اساس کدگذاری انتخابی

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش تلاش می‌شود تا مؤلفه‌های اصلی پژوهش که در قالب مدل پارادایمی ارائه شده‌اند، به‌طور خلاصه تحلیل شده و از آنها نتیجه‌گیری شود. نتایج در بخش شرایط علی با تمرکز بر علل سقف شیشه‌ای نشان داد که وجود سیاست‌های مردانه و افزایش قدرت مردان با توجه به ریشه نهادن آن در فرهنگ سازمانی باعث قدرت‌طلبی مردان در برابر زنان می‌شود و این موضوع باعث عقب‌نشینی زنان و تسلیم آنان در برابر شرایط خواهد شد. در واقع زنان به‌دلیل ویژگی‌های روان‌شناختی و جسمی و مسئولیتی که به‌عنوان نقش همسر بر عهده دارند، معمولاً در برابر فشارهای واردشده از ساختار یا قدرت‌طلبی‌های مردانه، استراتژی‌های تسلیم، پذیرش یا اجتناب را می‌پذیرند که این موضوع می‌تواند به تقویت نهادینه شدن ارزش‌های مردانه کمک کند. از طرف دیگر، نبود فرهنگ منسجم در برابری و عدالت و فقدان شبکه‌های حمایتی باعث خواهد شد تا زنان در محیط‌های کاری از ترس برچسب‌های اخلاقی، بیشتر تابع دستورها باشند و کمتر تاب و توان پیگیری حقوق خود را داشته باشند، شاید دلیل این اتفاق فقدان فرهنگ کلان در سطح جوامع در برابری حقوق زنان در برابر مردان است که این موضوع وجود سیاست‌های مردانه و قوانین حمایتی کمتر از زنان را

به‌وضوح نشان می‌دهد. از طرف دیگر، ضعف اعتماد به نفس و وجود ناامیدی در زنان در رابطه با آتیه کاری و ارتقای شغلی باعث شده است تا زنان همواره در محیط‌های کاری در اقلیت قرار بگیرند و توانمندی‌های آنان از جانب ساختارهایی که در لایه‌های سازمانی ریشه دوانده و تقویت شده، نادیده گرفته شود. بر این اساس، اقلیت فرض شدن زنان چندان دور از واقعیت نیست، زیرا وجود کلیشه‌ها و تصوراتی قالبی جنسیتی در کنار فرهنگ‌های مردانه باعث خواهد شد تا زنان در مسئولیت‌های شغلی اغلب پست‌های بالای سازمانی را کسب نکنند یا در زمان ارتقا، عدالت و برابری با مردان را تجربه نکنند. پژوهش‌های زیادی به علت‌ها و مفاهیم شرایط علی یادشده اشاره کردند که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌هایی همچون سیمپسون و هولی^۱ (۲۰۱۱)، کاسینی (۲۰۱۶) و پرتورزات و ولف (۲۰۰۸) در راستای تطبیق با این پژوهش یاد کرد. طبق شرایط مداخله‌گر در مدل ارائه‌شده مشخص شد، دو بعد رفتاری و تفاوت‌های جنسیتی برحسب مهارت، عواملی هستند که باعث خواهند شد تا حتی در صورت وجود سقف شیشه‌ای، زنان دارای رفتارهای سازمانی تقویت‌شده‌تر شده و توانمندی‌های مهارتی خود را به سازمان و ساختارهای حتی مردانه تحمیل کنند و برحسب شایستگی‌ها و ظرفیت‌هایی که از خود نشان می‌دهند، به‌عنوان مهره‌ای ارزش‌محور در محیط کاری قابل اتکا بوده و بسیاری از عملکردهای سیستم تحت تأثیر و نفوذ آنان قرار دارد. از طرف دیگر، بر اساس مؤلفه‌های شرایط مداخله‌گر باید بیان کرد، اعتماد به سیستم به‌عنوان دوره‌ای گذار از فشار در محیط کاری می‌تواند زمینه سقف شیشه‌ای را سست کند و به فرد در محیط کاری آرامش بیشتری دهد که این فشارها گذرا است و فرد در مقام شغلی که قرار گرفته است، به حقوق نادیده گرفته‌شده خود می‌رسد، هرچند نمی‌توان این معیار را به‌تنهایی علت کاهش سقف شیشه‌ای دانست، زیرا وجود یک باور و اعتقاد می‌تواند دلیلی برای این ادراک باشد. در واقع، یک فرد دارای اعتقادات مذهبی و دینی با ارجاع به باورهای خود همواره تلاش می‌کند آرامش بیشتری را بر قلب و جسم خود حاکم کند و کمتر تحت تأثیر فشارهای بیرونی قرار گیرد. انعکاس این باورها در محیط سازمان در قالب رسانه‌های مشترک همچنین به تقویت بیشتر کارکردهای اثربخشی زنان در محیط کاری و تقلیل اثرهای سقف شیشه‌ای منجر خواهد شد. همچنین مشخص شد که قرار گرفتن خانواده در کنار زن و تحکیم ارزش‌های خانوادگی باعث خواهد شد تا باورهای زنان در رابطه با ایجاد تعادل بیشتر در محیط کار با خانواده تقویت شود و فرد با انگیزه بیشتری در محیط کار، فارغ از فشارهای فرهنگی و قدرت‌طلبی‌های مردانه، تلاش کند. در این شرایط شاید بتوان انتظار داشت تا زمینه تقلیل اثرهای سقف شیشه‌ای ادامه یابد. نتایج این بخش از مؤلفه‌های ارائه‌شده به‌طور مفهومی تا حدی با پژوهش صداقت‌زادگان و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد. در بخش راهبردهای مدل پارادایمی ارائه‌شده، مشخص شد که موجه‌سازی در قالب سه بخش کارکردی (که به توجیه مردانه و سیاست‌های سازمانی در خصوص حمایت نشدن از زنان در لایه‌های پنهان اشاره دارد، اما به‌ظاهر تلاش دارد تا حقوق زنان در ارتقا، تقسیم اختیارات و ... را محترم تلقی کند)، ادراکی (که به دنبال متقاعد کردن زنان در چارچوب‌های ساختاری دارد) و موجه‌سازی رفتاری/ مهارتی (که ریشه در ناتوانایی زنان در تصمیم‌گیری دارد) تلاش دارد تا سطحی از نادیده انگاشتن زنان را در محیط شغلی تقویت کرده و با تضعیف خودباوری آنان برحسب رفتارهای انحرافی همچون تحقیر و ترور شخصیت به‌نوعی با آنان بازی سیاسی بیندازد، بازی‌ای که زنان را ابزاری برای رسیدن به اهداف تلقی می‌کند و با بهانه‌تراشی‌های مختلف استفاده نکردن از زنان را در پست‌های مدیریتی توجیه می‌کند. همچنین این

استراتژی‌ها باعث خواهد شد تا زنان در برابر یکدیگر صف‌آرایی کنند و این بهترین استراتژی برای افزایش استعاره سقف شیشه‌ای از جانب ساختارها یا مدیران سازمان‌ها است. بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان گفت پژوهش‌های علاسوند (۱۳۹۷)، عزیزاده و دانش (۱۳۹۶)، غلامزاده، حق شناس کاشانی و محمدخانی (۱۳۹۴) و لوقران و مک دونالد^۱ (۲۰۱۵) با مؤلفه‌های شناسایی‌شده در این بخش تا حدی مطابقت دارند. در نهایت، بر اساس پیامدهای تداوم وجود سقف شیشه‌ای در قالب مدل پارادایمی مشخص شد که یکی از تأثیرات مهم منفی بر عملکردهای زنان بر اساس استعاره سقف شیشه‌ای، پیامدهای منفی روان‌شناختی است، پیامدهایی که ضمن کاهش کارکردهای روانی فرد، از نظر جسمی فرد را مستأصل می‌کند و باعث خواهد شد تا توانمندی زنان تحت تأثیر قرار گیرد. این موضوع باعث خواهد شد تا مؤلفه‌های روان‌شناختی همچون نگرش و ادراک که پایه رفتار و شخصیت زنان را شکل می‌دهند با رشدی معکوس و منفی تداوم یابند که این موضوع می‌تواند به افزایش سطح رفتارهای انحرافی در محیط کار و بزهکاری‌های شغلی و مسئولیتی منجر شده و در بلندمدت باعث کاهش بهره‌وری و اعتماد سازمانی شود. از دیدگاهی دیگر، ضمن اینکه زنان را با تعارض‌های شغلی مواجه می‌کنند، در عین حال باعث سرریز شدن منفی کار به محیط خانواده خواهد شد، سرریزی که جنبه‌های منفی و فشارهای روانی را به محیط خانواده انتقال می‌دهد و باعث می‌شود تا پیامدهای فراسازمانی همچون بی‌اعتمادی در سطح جامعه، بیماری و افزایش هزینه‌های اجتماعی را به‌همراه داشته باشد و نگرشی از ارزش‌های مردگرایانه را تقویت کند که ضمن تقبیح آن به‌عنوان یک نهاد اجتماعی از سوی مردم و جامعه، تبعات منفی برای سازمان به‌همراه خواهد داشت و باعث ائتلاف منابع سازمان و توانمندی زنان می‌شود. نتیجه به‌دست‌آمده در این بخش نیز با پژوهش‌های سیمپسون و هولی (۲۰۱۱)، کاسینی (۲۰۱۶) و پرتورزات و ولف (۲۰۰۸) مطابقت دارد.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران با توجه به شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای مدل پارادایمی، با تقویت ادراک و رفتارهای مبتنی بر توانمندی به افزایش سطح تعادل در تقسیم وظایف و اختیارات توجه کند و نظام‌های عادلانه‌تری از دیدگاه جایگاه برابر زنان و مردان برای تصدی مشاغل مدیریتی و بالایی شرکت ایجاد کند تا از این طرق اولاً باعث ایجاد انگیزه در میان کارکنان خود شود، ثانیاً میزان بهره‌وری عملکردی شرکت را هم از حیث نیروی انسانی و هم از حیث ایجاد سینرژی تقویت کند. در نهایت، زنان می‌بایست با توجه به پیامدهای منفی نگرشی بر اثر وجود سقف شیشه‌ای و کناره‌گیری یا اجتناب از تلاش برای احقاق حقوق خود، با تغییر باورهای منفی ایجادشده همچون پذیرش جایگاه قدرت مردان یا نبود توانمندی تصدی مشاغل مدیریتی و ... تلاش کنند تا جایگاه خود را در شرکت تثبیت کنند و به‌عنوان یک فرد دارای ارزش شایستگی‌های خود را به سازمان تحمیل کرده و تعادل مناسبی بین شغل و وظایف اجتماعی و خانوادگی خود ایجاد کنند تا از این طریق انگیزه‌ی بیشتری برای تصدی مشاغل بالا در شرکت به وجود بیاید.

محدودیت‌های پژوهش

۱. ماهیت استقرایی روش‌شناسی پژوهش در تولید نظریه مبتنی بر چرخه قیاسی/ استقرایی و توسعه مدل مفهومی، محدودیت‌هایی برای تعمیم‌پذیری آمار نتایج اعمال می‌کند. نتایج حاصل از روش نظریه داده‌بنیاد، فقط قابلیت

- تعمیم‌پذیری به گزاره‌های نظری (تعمیم‌پذیری تحلیلی) را داشته و امکان تعمیم آن به کل جامعه فراهم نیست. پژوهش حاضر این قابلیت را دارد که مجموعه‌ای از نتایج حاصل را به نظریه‌های گسترده‌تر (نه شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم دهد.
۲. جامعه آماری این پژوهش کارکنان ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بوده است، از این رو، بایستی تعمیم نتایج آن به کارکنان و مدیران سایر سازمان‌ها با احتیاط انجام شود.
۳. مدل طراحی شده در این پژوهش بر اساس فرهنگ، ارزش‌ها و نگرش‌های حاکم بر شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران بوده و ممکن است در فرهنگ‌های دیگر با توجه به نظام ارزشی، متفاوت و به گونه‌ای دیگر باشد، از این رو، در تعمیم به فرهنگ‌های دیگر بایستی با احتیاط عمل شود.

منابع

- جعفری، الهام؛ شریفی‌فر، فریده؛ علم، شهرام (۱۳۹۸). نقش آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور با رویکرد آینده‌پژوهی، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱(۵۸)، ۱۷-۳۸.
- دامغانیان، حسین؛ جمشیدی، لاله؛ خبازکار، سعیده (۱۳۹۳). تأملی بر بیگانگی از کار زنان در پرتو سقف شیشه‌ای. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۴(۱۴)، ۱۰۵-۱۳۰.
- رضاپور، محمد؛ قهرمانی، جعفر؛ عباس‌زاده، یدالله (۱۳۹۹). شناسایی عوامل شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی کشور. *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۱(۴۴)، ۹۳-۱۱۶.
- سیم‌خواه، مسعود؛ محمدخانی، الهه (۱۳۹۸). تأثیر کیفیت مبادله رهبر - پیرو و عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۱(۳)، ۹۳-۱۲۳.
- شفی، آرزو؛ اعتباریان، اکبر؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا (۱۳۹۷). طراحی مدل تحلیل ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای بر اساس تحلیل دلفی (مطالعه موردی: زنان شاغل در ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۶(۲)، ۵۵-۷۷.
- صدافت‌زادگان، شهناز؛ ملکی، امیر؛ خسروی، ناهید (۱۳۹۶). بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی. *دوفصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی*، ۲(۴)، ۱۱۵-۱۳۸.
- علاسوند، فریبا (۱۳۹۷). عدالت جنسیتی به مثابه یک مفهوم تفسیرپذیر و نامتعین. *مطالعات فقهی حقوقی زن و خانواده*، ۱(۱)، ۷۸-۵۹.
- علیزاده، اعظم؛ دانش، پروانه (۱۳۹۶). تحلیل جامعه‌شناختی سهمیه‌بندی جنسیتی در آموزش عالی ایران. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۵(۱)، ۷-۳۹.
- غلامزاده، داریوش؛ حق‌شناس کاشانی، فریده؛ محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری بر باورهای سقف شیشه‌ای زنان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۳)، ۱۹۷-۲۷۵.
- مهدی‌زاده، اکرم؛ عبدوی، فاطمه؛ افشاری، مصطفی (۱۳۹۸). نظریه سقف شیشه‌ای در حوزه ورزش بانوان: مقایسه تطبیقی و ارائه یک مدل کمی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۱)، ۴۵-۵۹.

- ولیان، حسن؛ عبدلی، محمدرضا؛ کوشکی جهرمی، علیرضا (۱۳۹۸). مفهوم‌سازی تصمیم‌گیری خردمندانه حسابرسان بر اساس تحلیل داده‌بنیاد. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۶(۲)، ۳۰۱-۳۲۶.
- ولیان، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ بودلانی، حسن (۱۳۹۶). طراحی الگوی راهبردهای قابلیت‌محور با رویکرد موفقیت‌سازمانی در فرمان‌دهی انتظامی استان گلستان. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۲(۳)، ۳۷۹-۴۰۴.

References

- Aksoy, C.G., Carpenter, Ch.S., Frank, J., Huffman, M.L. (2019). Glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 159(5), 167-180.
- Alasvand, F. (2018). Gender Justice. *Jurisprudential - legal studies of woman and family*, 1(1), 59-78. (in Persian)
- Alizadeh, A., Danesh, P. (2017). Sociological analysis of gender quotas in higher education of Iran. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 15(1), 7-39. (in Persian)
- Barnet-Verzat, C., & Wolff, F-C. (2008). Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm level investigation. *International Journal of Manpower*, 29(6), 486-502.
- Bloch, K. R., Taylor, T., Church, J., & Buck, A. (2021). An Intersectional Approach to the Glass Ceiling: Gender, Race and Share of Middle and Senior Management in US Workplaces. *Sex Roles*, 84(5), 312-325.
- Booyesen, L. A. E., & Nkomo, S. M. (2010). Gender role stereotypes and requisite management characteristics: The case of South Africa. *Gender in Management: An International Journal*, 25(4), 285-300.
- Caligiuri, P. M., Tung, R. (1999). Comparing the success of male and female expatriates from a us-based company. *International Journal of Human Resource Management*, 10(5), 163-179.
- Casini, A. (2016). Glass Ceiling and Glass Elevator. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss262>
- Choi, S. (2019). Breaking through the glass ceiling: Social capital matters for women's career success? *International Public Management Journal*, 22(2), 295-320.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. NJ: Prentice Hall Upper Saddle River.
- Damghanian, Hosein, Jamshidi, Lale, Khabbazkar, Saeideh (2015). A reflection on the alienation of women from work in the light of the glass roof. *Journal of Human Resource Management*, 4(4), 105-130. (in Persian)
- DeNisi, Angelo S., Griffin, Ricky W. (2008). *Human Resource Management*. 3th Edition, Houghton Mifflin Company.
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., Kim Man, M. (2010). Is there a glass ceiling for Female managers in Singapore organizations? *Management Journal*, 5(4), 307-329
- Dzuhayatin, S. R. (2020). Gender Glass Ceiling in Indonesia: Manifestation, Roots, and Theological Breakthrough. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 58(1), 209-240.

- Edirisinghe, C. L. (2018). The Paradox of Glass Ceiling Effect: A Study on the Individual Barrier and Organizational Barrier among Female Executives in the Selected Large Apparel Industry, Sri Lanka, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 123-149.
- Gholamzadeh, D., Haghshenase kashani, F., Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on the womens' glass ceiling beliefs. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 275-197. (in Persian)
- Hassan, M.U. and Ayub, A. (2019). Women's experience of perceived uncertainty: insights from emotional intelligence. *Gender in Management*, 34(5), 366-383.
- Hastie, B. (2016). *Gender Stereotypes*. The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies.
- Hymowitz, C., Schelhardt, T.D. (1986). The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
- Jafari, E., Sharifi Far, F., Alam, S. (2020). The Role of Women in Sport Management in the Country with Future Research Approach. *Sport Management Studies*, 11(58), 17-38. doi: 10.22089/smrj.2019.7705.2658 (in Persian)
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kleiman, L. (2003). *Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage*. 3th Edition, Dreamtech Press.
- Loughran, T., & McDonald, B. (2015). Old Glass Ceiling are hard to break: Gender usage Trends in Annual Reports. *Studies in Communication Sciences*, 77(2), 1-7
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality? *Women in Management Review*, 21(4), 311-326.
- Mehdizadeh, A., Abdavi, F., & Afshari M. (2020). Theory of Glass Ceilings in Field of Women's Sports: Comparative Comparisons and Provision of a Quantitative Model. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 45-59. (in Persian)
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M. (2007). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 6th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- OECD. (2012). *The Leaky Pipeline: Women are Under-Represented in Senior Management*, Accessed August 10, 2015.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2020). The Issue of Glass Ceiling: A study of what the HRM textbooks present. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(2).
- Oxley, J. (2019). Glass Ceiling, *International Encyclopedia of Ethics*.
- Rezapour, M., Ghahramani, J., Abbaszadeh Sohroun, Y. (2021). Identifying the Factors of Glass Ceiling Formation to Promote Women in Management Positions in the Iran. *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(44), 93-116. (in Persian)
- Roberto, M. (2012). *Gender Sorting and the Glass Ceiling in High Tech*. MIT Sloan School of Management. Ryan, M., & Haslam, A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are

- over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Salvati, M., Piumatti, G., Giacomantonio, M., Baiocco, R. (2019). Gender stereotypes and contact with gay men and lesbians: The mediational role of sexism and homonegativity. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. DOI:10.1002/casp.2412
- Sanders, S. (2020). *Perceptions of the Glass Ceiling and the Importance of Choosing the Right Role Model*. Doctoral dissertation.
- Schuler, Randall S., Huber, Vandra L. (1993). *Personnel and Human Resource Management*. 5th Edition, West Group, Pennsylvania State University.
- Sedaghatzadegan, Sh., Maleki, A., Khosrvai, N. (2017). The study on Social Factors Relevant to Attitude in promotion of Women's Participation in Managerial Levels. *Journal of Participation and Social Development*, 2 (4), 115-138. (in Persian)
- Shafi, A., Etebariyan, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R. (2018). Designing a Structural-Interpretative Model of Factors Affecting the Construction of Glass Ceilings based on the Delphi Method (A Case Study of Women Employed at the Headquarters of the National Iranian Oil Distribution Company). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(2), 55-100. (in Persian)
- Simkxah, M., Mohamadkhani, E. (2019). The Effect of Leadership-Follower Exchange Quality and Organizational Justice on Organizational Health. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(3), 93-123. (in Persian)
- Simpson, R., & Holley, D. (2011). Can restructuring fracture the glass ceiling? The case of women transport and logistics managers, *Women in Management Review*, 16(4), 174-182.
- Strauss, A., Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Sage Publications
- Valian, H., Koushki Jahromi, A., Budlaie, H. (2017). Designing Capability-oriented Strategies Model with Organizational Success Approach in Golestan Provincial Police Command. *Police Management Studies Quarterly*, 12(3), 379-404. (in Persian)
- Valiyan, H., Abdoli, M., Koushki Jahromi, A. (2019). Conceptualizing Wise Auditor Decision Making based on Grounded Theory Approach. *Accounting and Auditing Review*, 26(2), 301-326. (in Persian)
- Werther, J. and Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th Edition), McGraw-Hill, New York.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and Women in the Workplace: *The Limits of Gender-Neutral Theory*, *Social Problems*, 35(2), 64-77.