

سقف شیشه‌ای زنان؛ پنداشت‌ها و کندوکاوها با کاربست روش کیو

قاسم زارعی^۱، توکل شرفی^۲، الله‌یار بیگی فیروزی^{۳*}

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبائی و مدیر منابع انسانی گروه پتروپارس، تهران، ایران
۳- مربی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۸

چکیده

در دنیای سازمانی، زنان از فرصت‌های بیشتری برای حضور و رقابت با مردان برخوردار شده‌اند. با وجود افزایش مشارکت زنان در سازمان‌ها، پیشرفت و ورود زنان به مقام‌های عالی با موانعی روبه‌روست که تحت عنوان سقف شیشه‌ای شناخته می‌شود. در این راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع پیش‌روی ارتقای زنان با استفاده از روش کیفی کیو در شرکت ملی نفت ایران انجام گرفت. بدین ترتیب که گزاره‌های کیو از طریق ۱۹ مطالعه انتخاب شده بر اساس پروتکل پژوهش و منابع رسانه‌ای مانند نشریات، روزنامه‌ها، برنامه‌های تلویزیونی و گفتگو با افراد خبره و نخبگان اکتشاف گردید. در ادامه، پرسش‌نامه‌ای متشکل از ۳۹ کارت و یک پاسخنامه (نمودار کیو) در اختیار ۴۳ نفر از خبرگان قرار گرفت که نظر خود را بر مبنای یک طیف کاملاً موافقم (+۴) تا کاملاً مخالفم (-۴) مشخص نمایند. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق تحلیل عاملی اکتشافی نوع کیو با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که هفت پنداشت و گروه ذهنی در خصوص موانع پیش روی زنان در دستیابی به سمت‌های مدیریتی وجود دارد. در این الگوهای ذهنی، گزاره‌های «مهارت کمتر زنان در بازی‌های سیاسی»، «توانایی کم زنان در تحمل فشارهای روانی مشاغل مدیریتی»، «اولویت خانواده نسبت به کار برای زنان»، «وابستگی زنان از نظر جغرافیایی و محل زندگی به مردان» و «نیازمند بودن زنان به برنامه کاری منعطف» با امتیاز عاملی بیشتر از مهم‌ترین موانع ارتقای شغلی زنان بودند.

کلیدواژه‌ها: ارتقای زنان، سقف شیشه‌ای، شرکت ملی نفت ایران، روش کیو

۱- مقدمه

برابری جنسیتی، رکن اصلی سعادت جوامع است و توسعه کشورها در سایه استفاده از استعداد زنان که نیمی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند به دست می‌آید [۱]. زنان، سازندگان و پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده به شمار می‌روند که مشارکت آنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی به شمار می‌رود. با این وجود زنان در مقایسه با مردان دستمزد کمتری دریافت می‌کنند و در پیشرفت مسیر شغلی خود با موانعی روبرو می‌شوند [۲]. در نقاط گوناگون جهان و در دنیای سازمانی، زنان از فرصت‌های بیشتری برای حضور و رقابت با مردان برخوردار شده‌اند. اما وضعیت حضور زنان در سمت‌های مدیریتی مناسب نیست. آمارها نشان می‌دهد پیشرفت زنان در سطوح پایین‌تر سازمان مطلوب بوده اما در سطوح عالی چندان چشمگیر نیست [۳]. زنان معمولاً به سمت‌هایی گماشته می‌شوند که ناگزیر به انجام کارهای تکراری بوده و در سطوح پایین سازمان قرار دارند. بیشتر آن‌ها در سمت‌های ستادی و به عنوان دستیار مدیران صافی انجام وظیفه کرده و به ندرت مسئولیت مدیران صافی را بر عهده داشته‌اند. علت حضور کم‌رنگ زنان، مانع مصنوعی است که از پیشرفت و ورود زنان به مقام‌های عالی در سازمان جلوگیری می‌کند. این مانع با عنوان سقف شیشه‌ای^۱ شناخته می‌شود. مانع یادشده ممکن است در حالت‌های گوناگون وجود داشته و اغلب بر اساس نگرش افراد یا سازمان‌ها ایجاد می‌شود [۴]. کشور ما نیز از نظر مقیاس مشارکت زنان در مدیریت که به نسبت درصد زنان متخصص و حرفه‌ای در مجموعه شاغلان کشور و به نسبت سهم درآمد تحقق یافته بیان می‌شود، در وضع نامساعدی قرار دارد [۵].

تحقیقات انجام شده در داخل کشور نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای به عنوان مانعی بر سر راه زنان برای رسیدن به سطوح بالای سازمانی عمل می‌کند، به گونه‌ای که از کل زنان شاغل در ایران تنها ۱۷ درصد توانسته‌اند پست‌های مدیریتی را احراز کنند [۶]. در مقایسه این نرخ در کشوری مانند ترکیه ۲۸/۷ درصد بوده و برای کشورهای دیگری همچون عربستان سعودی بسیار پایین و حدود ۱۲/۵ درصد است. دلایل زیادی می‌توان برای وجود سقف شیشه‌ای بیان کرد، اما شاید بتوان گفت مهم‌ترین دلیل در کشور ایران، وجود تصورات قالبی جنسیتی است. در واقع تصورات قالبی جنسیتی از تداوم شکاف جنسیتی^۲ شغلی ایجاد می‌گردد و می‌تواند منجر به شکل‌دهی رفتار و باورهای پیش داورانه و تبعیض آمیز شوند [۸]. مطابق گزارش معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری کشور، ایران وضعیت

مناسبتی در خصوص شاخص شکاف جنسیتی ندارد. این شاخص که چهار بعد اصلی آموزش، سلامت، مشارکت در اقتصاد و مشارکت در سیاست را در برمی‌گیرد در سال ۲۰۲۰ برای ۱۵۳ کشور دنیا محاسبه شده است که رتبه ایران در بین این کشورها ۱۴۸ بوده است [۹].

مسئله سقف شیشه‌ای در مدیریت عالی سازمان‌های دولتی به مراتب برجسته‌تر از شرکت‌های خصوصی است. نیروی کار زنان در توسعه اقتصادی کشور نقش مهمی را ایفا می‌کند و می‌بایست به نرخ مشارکت زنان در تمام سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های دولتی افزوده شود. مشارکت بالای زنان در سازمان‌های دولتی سبب تقویت سطح آموزش و اشتغال زنان، توزیع درآمد و هزینه خانوار خواهد شد [۱۰]. در همین راستا شرکت ملی نفت ایران به عنوان یکی از ارکان اقتصادی کشور بازتابی از روند حضور زنان به عنوان نیروی کار را نشان می‌دهد. با این حال در این سازمان، سمت‌های مدیریتی کماکان در اختیار مردان قرار دارد. به گونه‌ای که مطابق آمار سال ۱۳۹۶ تعداد زنان شاغل در شرکت نفت ۱۰ تا ۱۲ درصد بوده و این میزان در سال ۹۹ به ۸/۴ درصد کل جمعیت کارکنان و ۰/۵ درصد از کارگران صنعت نفت رسیده است [۷]. به منظور بررسی چرایی عقب ماندن زنان در رسیدن به سمت‌های عالی و بررسی مسئله سقف شیشه‌ای، پژوهش‌های متعددی انجام گرفته است. اما تبیین علت واقعی این مسئله مستلزم انجام پژوهش‌های اساسی است که این مسئله خود تأکیدی بر ضرورت انجام پژوهش پیش‌رو است. بنابراین پرسش اصلی مطالعه حاضر این است که چه موانعی در مسیر ارتقای زنان وجود دارد و خبرگان چه دیدگاه یا الگوهای ذهنی نسبت به این مقوله دارند؟ در این راستا پژوهشگران با رویکردی توسعه‌ای در ابتدا به دنبال روشن ساختن موانع موجود بوده و سپس با استفاده از روش کیو^۲، پنداشت‌های گوناگون در مورد موانع پیش‌روی ارتقای زنان در شرکت ملی نفت ایران، شناسایی می‌گردد.

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱- زنان در بازار کار

ترکیب جمعیتی نیروی کار تغییر یافته و این روند در آینده نیز ادامه خواهد یافت. این تغییرات شامل کاهش نیروی کار جوان، افزایش تعداد کارگران زن، مهاجران، گروه‌های اقلیت و افراد سالخورده در نیروی کار می‌شود. با این وجود مهم‌ترین تغییر شگرف در این زمینه ورود زنان به بازار کار بوده است [۱۱]. دیوید ای. بلوم^۳، اقتصاددان کار دانشگاه هاروارد،

اعلام می‌دارد که رشد زنان در بازار کار تغییر مهمی است که در بازار کار روی داده است و دستیابی آنان به سطوح عالی اجرایی عمده‌ترین پیشرفت زنان در بیست سال آینده محسوب خواهد شد [۱۲]. این عوامل حاکی از آن بوده که نرخ مشارکت زنان در سراسر جهان در حال تغییر بود و حتی در بعضی موارد سرعت آن نیز در حال تغییر است (جدول ۱). به گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ۵ در سال ۲۰۲۰ وضعیت کشورهای خاورمیانه همچون مصر و اردن و کشورهای مسلمان مانند مراکش و تونس در اشتغال و اخذ پست‌های مدیریتی توسط در بخش خصوصی بسیار پایین‌تر از مردان بوده و میانگین دریافتی آن‌ها ۱۶ درصد کمتر از دریافتی مردان است. اما این تفاوت در اخذ اشتغال و پست‌های مدیریتی و به تبع میزان دریافتی آن‌ها در بخش دولتی دیده نمی‌شود. در جدول ۱ نیز فهرستی از کشورهای پیشرفته و در حال توسعه آمده است که نشان از تقویت نرخ اشتغال زنان در کشورهای پیشرفته است و اما در کشورهای دیگری همچون ترکیه و یونان این وضعیت نامناسب بوده و سطح پایینی دارد.

جدول ۱. نرخ اشتغال زنان در کشورهای دنیا طی سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۷ [۱۳]

۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰	
۶۶/۶	۶۶/۷	۶۶/۲	۶۶/۳	۶۶/۷	۶۶/۱	۶۵/۵	۶۴/۶	استرالیا
۶۹/۲	۶۸/۹	۶۸/۸	۶۹/۰	۷۰/۱	۶۹/۹	۶۸/۸	۶۸/۲	کانادا
۵۰/۲	۴۹/۱	۴۶/۷	۴۲/۲	۴۲/۱	۴۰/۴	۳۹/۲	۳۸/۰	شیلی
۶۰/۰	۵۹/۷	۵۹/۷	۵۹/۸	۶۰/۲	۵۹/۶	۵۸/۶	۵۸/۴	فرانسه
۶۸/۰	۶۷/۷	۶۶/۱	۶۵/۲	۶۴/۶	۶۳/۲	۶۱/۴	۵۹/۶	آلمان
۴۱/۹	۴۵/۱	۴۸/۱	۴۸/۹	۴۸/۷	۴۷/۹	۴۷/۴	۴۶/۱	یونان
۴۷/۸	۴۷/۲	۴۶/۸	۴۷/۰	۴۷/۲	۴۶/۶	۴۶/۳	۴۵/۳	ایتالیا
۶۰/۷	۶۰/۳	۶۰/۱	۵۹/۸	۵۹/۷	۵۹/۵	۵۸/۸	۵۸/۱	ژاپن
۵۳/۵	۵۳/۱	۵۲/۶	۵۲/۲	۵۳/۲	۳۲/۲	۵۳/۱	۵۲/۵	کره
۵۱/۳	۵۲/۸	۵۳/۰	۵۳/۵	۵۵/۷	۵۵/۵	۵۴/۰	۵۱/۹	اسپانیا
۷۱/۸	۷۱/۳	۶۹/۷	۷۰/۲	۷۱/۹	۷۱/۸	۷۲/۱	۷۱/۸	سودان
۷۳/۶	۷۳/۳	۷۲/۵	۷۳/۶	۷۳/۵	۷۱/۶	۷۱/۱	۷۰/۴	سوئد
۲۸/۷	۲۷/۸	۲۶/۲	۴۲/۲	۲۳/۵	۲۲/۸	۲۲/۷	۲۲/۳	ترکیه

	۲۰۱۷	۲۰۱۶	۲۰۱۵	۲۰۱۴	۲۰۱۳	۲۰۱۲	۲۰۱۱	۲۰۱۰
بریتانیا	۶۵/۶	۶۵/۳	۶۵/۳	۶۵/۶	۶۶/۸	۶۶/۳	۶۶/۸	۶۶/۶
ایالات متحده امریکا	۶۲/۲	۶۲/۰	۶۲/۴	۶۳/۴	۶۵/۵	۶۵/۶	۶۶/۱	۶۵/۶

بررسی‌ها نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۸ بیشترین فعالیت اقتصادی زنان در دنیا در بخش کشاورزی و عمده‌فروشی و خرده‌فروشی به ترتیب به ۲۸/۷ و ۱۶/۵ درصد بوده است و کمترین میزان اشتغال آن‌ها در بخش معدن به میزان ۱ درصد است. مقدار مشارکت زنان در بخش کشاورزی برای کشورهایی همچون مراکش و مصر دارای درصد بسیار بالایی به ترتیب ۵۹/۲ و ۳۶/۷ است که از مقدار متوسط دنیا بالاتر است. مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در داخل کشور نیز خبر از نرخ مشارکت اقتصادی ۴۰/۶ درصدی زنان در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر داده است و نشان می‌دهد که سهم اشتغال زنان در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات به ترتیب ۲۱/۷، ۲۵ و ۵۳/۲ درصد است. بررسی روند تغییرات حاکی از آن است که این شاخص نسبت به فصل مشابه سال گذشته (بهار ۱۳۹۷) ۱/۸ درصد نسبت به فصل گذشته (زمستان ۱۳۹۷) ۱/۶ درصد کاهش یافته است.

۲-۲- سقف شیشه‌ای

اصطلاح سقف شیشه‌ای برای اولین بار توسط مجله وال استریت در سال ۱۹۸۶ به منظور تشریح موانع نامرئی که زنان را از پیشرفت به مشاغل بالاتر منع می‌کرد، مطرح شد. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های دولتی و خصوصی به کار رفت [۱۴]. سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان و اقلیت‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به سمت‌های عالی در سازمان نزدیک شده اما به ندرت آن را بدست می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که آن‌ها تصور کنند که یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی آن‌ها موانعی تبعیض‌آمیز را در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مشاهده می‌کنند. به عبارت بهتر، سقف شیشه‌ای عبارت است از ناتوانی زنان در بالارفتن از نردبان شغلی و رسیدن به بالاترین رده‌های سازمانی به دلایل مختلفی که تحت عنوان موانع مصنوعی^۶ مفهوم‌سازی شده است [۱۵].

بوکستین و گندلمن^۷ (۲۰۱۹) بیان کردند مفهوم سقف شیشه‌ای به مجموعه‌ای از موانع پیشرفت شغلی زنان اشاره دارد. سیاست‌ها و عملکردهای سازمانی که به‌طور نامتناسب و منفی بر زنان تأثیر می‌گذارند، ممکن است سیستم پنهان تبعیض ایجاد کنند. سقف شیشه‌ای یک مانع ظریف و شفاف است که از پیشرفت زنان در رده‌های بالاتر سلسله مراتب محل کار جلوگیری می‌کند. در تعریفی دیگر سقف شیشه‌ای نشان دهنده توزیع ناقص دستمزدها در سطوح بالای پست‌های سازمانی است و هنگامی پیش می‌آید که زنان در پست‌های بالای سازمانی نسبت مردان هم رده شغلی دریافتی کمتری دارند [۱۶]. ویور و همکاران^۸ (۲۰۲۱) موانع ناشی از سقف شیشه‌ای را به حوزه‌های تخصصی ورود می‌دهند و بیان می‌کنند زنان در راه دستیابی به تخصص‌های سطوح بالا به خصوص تخصص‌های پزشکی به دلیل نوع جنسیت خود با پیش‌فرض‌ها و نگرش‌های منفی روبه‌رو می‌شوند. از آنجا که سقف شیشه‌ای پدیده‌ای پیچیده است، عوامل ایجاد کننده آن نیز- که تحت عنوان موانع ارتقا از آن‌ها یاد می‌شود- متعدد بوده و تنها به وضعیت استخدامی زنان در سازمان محدود نمی‌شود، بلکه به موقعیت آن‌ها در جامعه نیز کشیده می‌شود [۱۷]. به‌طور کلی با بررسی تحقیقات گذشته موانع ارتقای زنان در قالب نظریه‌هایی به شرح ذیل می‌توان بیان کرد:

الف- نظریه‌های فرد-محور:

نظریه‌های فرد-محور^۹ ادعا می‌کنند که فقدان کارکردهای اجتماعی و تفاوت‌های فردی بین مردان و زنان علت سقف شیشه‌ای است. از منظر این رویکرد، زنان فاقد شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری همچون بلندپروازی و اعتماد به نفس هستند. به علاوه آن‌ها در زمینه ویژگی‌های ضروری رهبری از قبیل بی‌پروایی و رفتارهای نفوذی توانمند نیستند. همچنین می‌توان گفت که زنان فاقد تجربیات و آموزش‌های لازم در خصوص ایفای نقش رهبری هستند [۶].

پژوهش‌های صورت گرفته توسط کسل و والش^{۱۰} (۱۹۹۴) طرح کلی رویکرد فرد-محور را تغییر داده و ادعا می‌کند که عوامل فرهنگی همچون پویایی‌های قدرت مبتنی بر جنسیت^{۱۱}، قدرت در سازمان‌های بوروکراسی و هنجارها و ارزش‌های مردانه غالب بر سازمان، تأثیر بسیار بیشتری در مقایسه با تفاوت‌های فردی دارد که این مهم می‌تواند منجر به پدیده سقف شیشه‌ای شود [۱۸]. از سوی دیگر موریسون و فون گلینو^{۱۲} (۱۹۹۰) اثبات می‌کنند که ویژگی‌ها و رفتارهای زنانه، فعالیت‌های اجتماعی و نگرش‌های زنانه نمی‌تواند آن‌ها را در تصدی سمت‌های مدیریتی بی‌کفایت کند بلکه ریسک گریزی و ترس از شکست است که

شایستگی زنان را برای ایفای نقش‌های مدیریتی کمرنگ می‌کند [۱۹]. این دیدگاه بر پژوهش ویور و همکاران (۲۰۲۰) [۱۷] که به دنبال بررسی نقش زنان در جلسات ملی تروما (مرتبط با جراحی) بودند، حاکم است. این مطالعه نشان داد که تعداد کمتری از متخصصین و ارائه دهندگان زن بودند و متأسفانه تعداد آن‌ها در تمام سطوح حوزه‌های تخصصی پزشکی و جراحی محدود بود.

ب- نظریه‌های وضعیتی/سازمانی:

نظریه‌های وضعیتی و سازمانی^{۱۳} به ماهیت محیط کاری مربوط می‌باشند. عوامل محیطی نسبت به عوامل فردی نقش برجسته‌تری در ارتقا زنان دارند. اگرچه در برخی از سازمان‌ها زنان عنصر ارزشمندی محسوب شده و تفکر شرکت‌ها برای استخدام خود را تغییر داده‌اند اما با این وجود، بسیاری از مردان برای عقب نگه داشتن زنان به کار تلاش می‌کنند [۱۷]. با بررسی نگرش مردان نسبت به زنان در طول تاریخ می‌توان شبکه مردان قدیم و مردان جدید^{۱۴} را درک کرد. شبکه مردان جدید شامل مردانی می‌شود که به عنوان همکلاسی و همکار با زنان ارتباط بیشتری داشته‌اند. این گروه از مردان نگرش مثبتی نسبت به زنان فعال در امور اجرایی دارند. اما با وجود پیشرفت‌های اجتماعی متعددی که پیرامون حقوق زنان صورت گرفته است، هنوز هم نگرش بعضی از مردان به فعالیت‌های اجرایی زنان منفی بوده است. به این گروه، شبکه مردان قدیمی گفته می‌شود. نگرش منفی این افراد نسبت به مدیریت زنان در بعضی موارد منجر به ایجاد سمت‌های صوری^{۱۵} برای آنان شده است. به عبارت دیگر، به زنان حکم صوری مدیریتی داده شده و یا یک موقعیت مدیریتی تا حدی ساده می‌شود که فرد عنوان مدیر را دارد اما فاقد قدرت و نفوذ یک مدیر است [۱۸].

موانع وضعیتی متعددی به عنوان علل سقف شیشه‌ای زنان در نظر گرفته شده است. از جمله می‌توان به نبود فضای حمایتی، بی‌احترامی به زنان، ارزیابی غیرمنصفانه، نبود فرصت‌های مناسب در کار راه شغلی و تبعیض‌های جنسیتی در محل کار اشاره کرد [۲۰]. یکی دیگر از این علل را می‌توان نبود فرهنگ مناسب دانست. فرهنگی که بتواند به زنان در ایجاد تعادل بین نقش‌های متفاوتشان کمک کند. انعطاف‌پذیری در کار، یکی از عواملی است که زنان به آن نیاز دارند تا بتوانند میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود توازن ایجاد کنند [۲۱]. زنانی که خانواده خود را در اولویت قرار داده، بیشتر از زنانی که زمان کمتری را با خانواده خود سپری می‌کنند، مورد حمایت‌های اجتماعی قرار می‌گیرند. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد حمایت اجتماعی به رضایت شغلی بالاتری منجر می‌شود و تعهد سازمانی

بیشتری را برای زنان به همراه دارد [۲۲]. از سویی، برخی از زنان موفق در عرصه مدیریت با اینکه در شکستن سقف شیشه‌ای با مشکل مواجه بوده‌اند به نوبه خود بر این باور هستند که سقف شیشه‌ای وجود خارجی ندارد. مخصوصاً وقتی زنی به مقام بالا دست می‌یابد، به سایر زنان برای شکستن سقف شیشه‌ای کمک نمی‌کند. این پدیده با عنوان نشانگان ملکه زنبور عسل^{۱۵} شناخته می‌شود. نگرش مدیران زن اغلب این گونه است که تلاش زیادی برای رسیدن به جایگاه فعلی خود داشته‌اند و سایر زنان نیز برای رسیدن به این جایگاه باید سخت تلاش کنند. کارمندان زن در سطوح پایین نگرش بسیار مثبت‌تری برای رشد و ارتقا دارند درحالی‌که مدیران زن اشتیاق و تمایل کمتری برای فراهم کردن چنین شرایطی دارند [۲۳].

ج- تئوری‌های نقش اجتماعی^{۱۶}

نقش‌ها و کلیشه‌های اجتماعی^{۱۷} به عنوان عوامل مهمی در بازداشتن زنان از ارتقا به پست‌های مدیریتی به شمار می‌روند. باور به این نکته که مسئولیت‌های خانوادگی زنان مانع از تعهد آنان به سازمان می‌شود، این نتیجه را به همراه دارد که زنان به شبکه‌های قدرت دست پیدا نکنند. بنابراین در میانه کار راهه شغلی، زنان شانس بسیار کمتری به عنوان نامزد سمت‌های مدیریتی در مقایسه با مردان خواهند داشت [۶].

این تئوری‌ها ف ادعا می‌کنند که زنان در ایفای نقش‌های مدیریتی به دلیل ماهیت جمع‌گرا و حمایتی و نوع پرورششان، کارآمد نیستند. از سوی دیگر، مردان دارای سبک‌های رقابتی، ریسک‌پذیر و مستقل بوده و به دنبال حفظ جایگاه و قدرت خود هستند؛ درحالی‌که زنان با داشتن مهارت‌های بین فردی، برای کار تیمی و گروهی مناسب‌تر هستند. باور به اینکه، زنان مهربان و دلسوز هستند در صورتی که مردان سختگیر و هدف‌گرا هستند، این کلیشه را بوجود می‌آورد که تفکر رهبر تفکری مردانه است^{۱۸}. نتایج متفاوتی در زمینه اینکه مدیران زن باید چه نوع سبکی (زنانه یا مردانه) را انتخاب کنند، بیان شده است. با این حال بسیاری چنین استدلال می‌کنند که زنان باید ویژگی‌های مردانه‌تری اتخاذ نمایند. آن‌ها مجبور هستند فرهنگ و محیطی مردانه را بپذیرند و با پدیده‌ای سروکار داشته باشند که اغلب به عنوان الگوی مدیریت مردانه مطرح می‌شود [۲۴]. پارک و بانچفسکی^{۱۹} (۲۰۱۹) در کتاب خود تعارض نقش‌های اجتماعی را در بین زنان و مردان بررسی کردند [۲۵]. در نتایج این مطالعه آمده است که زنان با ایفای نقش مادر و همسر در خانواده احساس تعارض بیشتری با سایر نقش‌های اجتماعی خود دارند و از این منظر ثبات هویت کمتری را تجربه خواهند کرد و اما این موضوع در مردان کمتر دیده شده و ثبات هویت خود را حفظ می‌نمایند. این مورد به

خصوصاً با پژوهش سلیم ۲۰ و همکاران (۲۰۱۷) [۲۶] ارتباط پیدا می‌کند که علل قابل قبول پدیده سقف شیشه‌ای را ناشی از همین نقش اجتماعی زنان می‌دانند. نتایج این مطالعه نشان داد وجود سقف شیشه‌ای، به ویژه توصیف اثرات آن در انتخاب و ارتقا نامزدهای زن و اثربخشی آن‌ها مؤثر است و پدیده سقف شیشه‌ای هم با اثربخشی زنان و هم با "انتخاب و ارتقا" آنان رابطه منفی دارد.

د- تئوری‌های تعامل-محور^{۲۱}

از دیدگاه تئوری‌های تعامل-محور، زنان با دوری گزیدن از شبکه‌سازی مانع از ارتقای خود می‌شوند. آن‌ها مسیر شغلی خود را مدیریت نمی‌کنند و با تصمیم‌گیرندگان امر ارتقای شغلی به‌طور فعالانه ارتباط برقرار نمی‌کنند. پیامد این عمل این است که مدیریت این‌طور برداشت می‌کند که زنان از جایگاه فعلی خود راضی هستند. از طرف دیگر همکاران مرد آن‌ها، انتظارات خود را از ارتقا، به تصمیم‌گیرندگان یاد شده بیان می‌کنند و آمادگی خود را برای رفتن به پله‌های بالاتر در سلسله‌مراتب سازمانی نشان می‌دهند. بر اساس تئوری تعاملی، این امر نه تنها موجب رشد آن‌ها می‌شود بلکه سرعت آن را نیز زیاده‌تر می‌کند. این پدیده تحت عنوان *ارتقای شیشه‌ای*^{۲۲} شناخته می‌شود [۲۰].

و- تئوری‌های سرمایه انسانی^{۲۳}

مبنای تئوری سرمایه انسانی مبتنی بر فرض انتخاب آزاد است، به گونه‌ای که زنان در مورد نوع کار، مشارکت کاری و میزان سرمایه‌گذاری در آموزش، انتخابی نسبتاً آزاد خواهند داشت. بسیاری از زنان معمولاً در مقایسه با مردان ارزش بیشتری به مسئولیت‌های خانوادگی خود می‌دهند، بنابراین انتخاب داوطلبانه آن‌ها با هم‌تایان مرد متفاوت است. از سوی دیگر، سرمایه‌گذاری دولت‌ها در آموزش‌های تکمیلی، نرخ زاد و ولد، پذیرفتن نگرش همراهی زنان با فرزندان‌شان در محیط کار و حمایت از سیاست قانون ارتقا برابر در مورد زنان تأثیر بسزایی دارد [۱۷].

در انتها بایستی گفت که عوامل ایجادکننده سقف شیشه‌ای زنان بسیار زیاد بوده و تلاش برای به تصویر کشیدن تمامی آن‌ها حالتی آرمانی دارد. پیچیدگی سقف شیشه‌ای به این معناست که علل ایجادکننده آن ملموس نبوده و بیشتر در عوامل فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی ریشه دارد که در مجموع مانع از دستیابی زنان به سمت‌های مدیریتی می‌شود. علاوه بر موانع یاد شده موانع دیگری وجود دارد که به صورت خلاصه در مجموعه عبارات کیو (جدول ۲) آورده شده است.

۳- روش‌شناسی پژوهش

۳-۱- معرفی روش کیو

روش کیو، روشی است که پژوهشگر را قادر می‌سازد تا نخست ادراکات و عقاید اساسی فردی را شناسایی و طبقه‌بندی کند و سپس به دسته‌بندی افراد بر اساس ادراکات آن‌ها بپردازد [۲۷]. هدف اصلی این فن، آشکار ساختن الگوهای مختلف تفکر است نه شمارش تعداد افرادی که تفکرات مختلف دارند. تفاوت اصلی آن با سایر روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی در این است که به جای متغیرها، افراد را مورد تحلیل قرار می‌دهد. برخلاف روش‌های تحقیق متداول که n نفر را انتخاب و m ویژگی را از آن‌ها اندازه‌گیری می‌کنند، در روش کیو، m نفر را انتخاب تا خود آن‌ها n ویژگی را اندازه‌گیری کنند. این مطالعه (مشابه تحقیقات کیفی) انتخاب مشارکت‌کنندگان را بر اساس نمونه‌گیری احتمالی قرار نداده بلکه تعدادی اندک را و به صورت هدفمند انتخاب می‌کند. از سوی دیگر، مشابه تحقیقات کمی، یافته‌ها از طریق تحلیل کمی (اکتشافی) به دست می‌آیند. خاستگاه روش کیو در رویکرد سازه‌گرا^{۲۷} ریشه دارد. در این دیدگاه نه تنها ادراکات ما از دنیا، بلکه دنیای واقعی نیز برای هر یک از ما منحصر به فرد است. به علاوه این رویکرد پا را از این نیز فراتر می‌گذارد و ذهنیت را زیربنای واقعیت می‌داند. روانشناسان کیو با پذیرش این امر که انسان‌ها بر اساس تصاویری که از واقعیت دارند عمل می‌کنند نه بر اساس خود واقعیت، سازه‌نگاری معرفت‌شناسانه^{۲۸} را برگزیدند [۲۸]. مراحل انجام روش کیو در این پژوهش عبارت است از: ایجاد مجموعه گزاره‌های کیو، انتخاب مجموعه مشارکت‌کنندگان، گردآوری داده‌های مرتب شده کیو، انجام همبستگی و تحلیل عاملی و تفسیر عامل‌ها.

۳-۲- مجموعه گزاره‌های کیو

دو روش اصلی برای گردآوری و انتخاب گزینه کیوها وجود دارد: روش ساختار یافته و روش ساختار نیافته. در روش ساختار یافته، پژوهشگر از طریق مطالعه مباحث نظری و انجام مشاهدات اولیه، موضوع مورد بررسی را به زمینه‌ها و موضوعات کوچک‌تر تقسیم می‌کند. سپس برای هر کدام از این زمینه‌ها گزینه‌های مناسب انتخاب می‌شود. در روش ساختار نیافته، ماهیت کمی و سیستمی روش ساختاریافته باید با مهارت و تجربه جایگزین شود. در این روش از طریق پژوهش در مباحث نظری، سعی می‌شود دید جامعی از مسئله به دست آمده و سپس گزینه‌های مناسب انتخاب شود. در این روش آزادی عمل بیشتری وجود

دارد اما در عین حال پیچیده‌تر و مشکل‌تر است. به عبارت دیگر، روش ساختار نیافته، نیازمند احاطه کامل‌تری بر موضوع مورد مطالعه و دانش و تجربه کافی است. در این پژوهش به منظور ایجاد مجموعه گزاره‌های کیو، از روش ساختار نیافته استفاده شده است و پس از پیمودن مراحل زیر، در مجموع ۳۹ گزاره کیو شناخته شده که در جدول ۲ به نمایش درآمده است. بدین ترتیب که گزاره‌های کیو از طریق مطالعه ادبیات نظری تحقیق و منابع رسانه‌ای مانند نشریات، روزنامه‌ها، برنامه‌های تلویزیونی و گفتگو با افراد خبره و نخبگان اکتشاف گردید. در بخش ادبیات پژوهش فهرستی از مطالعات انجام گرفته شده در داخل و خارج کشور انتخاب و مورد بررسی عمیق قرار گرفت. مطالعات انجام گرفته شامل مقالات معتبر داخلی و خارجی و رساله‌های ارشد و دکتری بود. انتخاب این مطالعات از طریق یک پروتکل صورت گرفت. در این پروتکل مطالعاتی انتخاب شد که ضمن مرتبط بودن با موضوع مورد پژوهش، طی ۵ سال اخیر انجام گرفته باشند. مقالات می‌بایست در نشریات معتبر داخلی و خارجی به چاپ رسیده باشند و روش تحقیق آن‌ها از یک رویکرد علمی تبعیت نموده باشد. در مجموع ۵۴ مطالعه مرتبط از طریق جستجو در ۴ پایگاه sid.ir، sciencedirect.com، emeraldinsight.com و Irandoc.ac.ir شناسایی شد که از این تعداد ۳۵ مقاله شرایط احراز پروتکل پژوهش را نداشتند و ۱۹ مطالعه در نهایت انتخاب و گزاره‌های کیو مناسب از این مطالعات استخراج شد. فهرست این مطالعات در جدول ذیل آمده است.

جدول ۲. مطالعات انتخاب شده مطابق پروتکل

ردیف	نویسندگان	نوع مطالعه	نمونه گزاره کیو استخراج شده
۱	خوش بهاری (۱۳۹۹) [۶]	پایان نامه ارشد	وضعیت تأهل و توجه به خانواده
۲	دانشور وثوقی (۱۳۹۷) [۷]	پایان نامه ارشد	دانش و مهارت کافی زنان برای ارتقا
۳	برزگر (۱۳۹۶) [۳]	پایان نامه ارشد	فرهنگ غیرحمایتی و نامناسب برای زنان
۴	تاروتی (۱۳۹۹) [۴]	پایان نامه ارشد	مهارت‌های رهبری زنان
۵	الماسی و همکاران (۱۳۹۴) [۱۵]	مقاله	جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریتی
۶	مهدی‌زاده (۱۳۹۸) [۱۷]	رساله دکتری	مدیران زن به دیگر زنان در ارتقای به

ردیف	نویسندگان	نوع مطالعه	نمونه گزاره کیو استخراج شده
			سمت‌های مدیریتی کمک نمی‌کنند، سازمان در حوزه آموزش‌های مدیریتی زنان سرمایه‌گذاری نمی‌کند.
۷	اوگاو (۲۰۲۰) [۳۷]	مقاله	مشارکت و تلاش زنان در کار
۸	کاروالهو و همکاران (۲۰۱۹) [۲۷]	مقاله	تبعیض‌های جنسیتی
۹	دامنیگوئز (۲۰۱۹) [۲۸]	مقاله	انتخاب زنان در پست‌های مدیریتی
۱۰	آنان و همکاران (۲۰۲۱) [۲۱]	مقاله	شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری
۱۱	شفی و همکاران (۱۳۹۷) [۱۱]	مقاله	جوامع و فرهنگ مردسالار، بی‌عدالتی جنسیتی در برخی پست‌ها
۱۲	پارک و بانچفسکی (۲۰۱۹) [۳۸]	کتاب	تعارض کار-خانواده در بین زنان
۱۳	داولینگ ۲۶ (۲۰۱۷) [۲۸]	مقاله	سیاست فرصت‌های ارتقا برابر در مورد زنان
۱۴	سلیم و همکاران (۲۰۱۷) [۳۹]	مقاله	تعارض نقش اجتماعی، ارتقا و اثربخشی زنان
۱۵	آرویت و همکاران (۲۰۱۸) [۲۳]	مقاله	آموزش مهارت‌های رهبری زنان
۱۶	عطف و همکاران (۱۳۹۶) [۱۲]	مقاله	ناتوان‌انگاری زنان، باورهای فرهنگی، نگرش جامعه
۱۷	نظری و لطیفی (۱۳۷۹) [۲۰]	مقاله	حمایت خانواده، تضاد بین کار و خانواده
۱۸	مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) [۱۶]	مقاله	موانع سیاسی، فرهنگی و فردی
۱۹	الهیاری و همکاران (۱۳۹۷) [۲]	مقاله	نگرش منفی مردان نسبت زنان، نبود نظام شایسته‌سالاری

همچنین در بخش مطالعه ادبیات و منابع رسانه‌ای برجسته‌ترین نشریات، روزنامه‌ها و برنامه‌های تلویزیونی و وبسایت‌های داخلی از طریق مطالعه و مشاهده منظم به دست آمد، به این معنی که محققان در کل مدت انجام پژوهش، مطالعات و مشاهدات خود را از نشریات و روزنامه‌ها، وبسایت‌های داخلی و برنامه‌های تلویزیونی یادداشت کرده و پس از بررسی و تعمق در موضوع، گزاره کیو مدنظر استخراج می‌کردند. نمونه برنامه تلویزیونی مشاهده شده برنامه میدون در سی و هشتمین قسمت فصل دوم بود که زنان شیرازی از نگاه جنسیتی به شغل خود خبر دادند. همچنین به منظور دیدی منظم و تخصصی‌تر به مقوله

سقف شیشه‌ای زنان در سازمان مورد مطالعه، جلساتی با حضور چندین خبره برگزار شد تا مجموعه گزاره‌های کیو در این سازمان تدوین گردند.

۳-۳- روایی، پایایی و مرتب سازی گزاره‌های کیو

به منظور بررسی روایی گزاره‌های کیو، جلساتی با حضور چندین خبره برگزار گشته و روایی محتوا و صوری عبارات بررسی و گویه‌ها با کمترین فراوانی حذف شده و مجموعه گزاره‌های کیو آماده شد است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب بدست آمده برابر ۷۹ درصد بود که نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار است [۲۹]. برای دسته‌بندی، یک نمودار کیو برای ۳۹ عبارت بر اساس توزیع اجباری ۲۷ به گونه‌ای تنظیم گردید که مشارکت‌کنندگان بتوانند مجموعه عبارت کیو را بر مبنای یک طیف تقریباً نرمال از کاملاً موافقم (+۴) تا کاملاً مخالفم (-۴) رتبه‌بندی کنند (شکل ۱).

جدول ۳. مجموعه گزاره‌های کیو در مورد موانع ارتقای زنان به سمت‌های مدیریتی

۱. برای زنان، خانواده در مقایسه با کار اولویت بیشتری دارد.
۲. مردان نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان دارند.
۳. شرکت دارای فرهنگ غیرحمایتی و نامناسب برای زنان است.
۴. زنان در ایفای نقش سرپرستی ضعیف عمل می‌کنند.
۵. زنان فاقد برنامه‌ریزی برای کار راه شغلی‌شان هستند.
۶. مردان با انجام رفتارهای کاری مخرب مانع ارتقای زنان می‌شوند.
۷. نقش همسری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۸. زنان با شبکه‌های قدرت ارتباط نزدیک ندارند.
۹. زنان در ایفای نقش‌های مدیریتی اعتماد به نفس ندارند.
۱۰. مدیران ارشد از زنان حمایت نمی‌کنند.
۱۱. نقش مادری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۱۲. زنان به یک برنامه منعطف کاری برای انجام وظایف شغلی‌شان نیاز دارند و این برنامه با شرایط شغلی در تضاد است.
۱۳. زنان دانش و مهارت کافی را در ایفای نقش‌های مدیریتی ندارند.
۱۴. زنان از شکست ترس دارند و این عامل مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۱۵. مردان ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را برای تصدی سمت‌های مدیریتی مناسب می‌کند.
۱۶. اشتباه زنان در سمت‌های مدیریتی بیشتر از مردان جلوه می‌کند.

۱۷. تجربه‌های کاری زنان محدود به حوزه مشخصی است و مانند مردان تجربیات شغلی مختلف ندارند.
۱۸. زنان در طول دوره‌های مختلف زندگی خود یاد می‌گیرند که سمت‌های مدیریتی مربوط به مردان است نه زنان.
۱۹. اگر یک زن در مقام ارشد تصمیم‌گیری اشتباهی کند، هیچ زنی نباید در مقام مشابه قرار گیرد.
۲۰. به زنان در طول دوره‌های مختلف زندگی، مهارت‌های رهبری آموزش داده نمی‌شود.
۲۱. زنان فاقد شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری همچون بلندپروازی هستند.
۲۲. مدیریت شغلی است که ویژگی‌ها و رفتارهای مردانه را می‌طلبد نه ویژگی‌ها و رفتارهای زنانه.
۲۳. ارزیابی‌های غیرمنصفانه درمورد زنان بیشتر از مردان صورت می‌پذیرد.
۲۴. مدیران زن به دیگر زنان در ارتقای به سمت‌های مدیریتی کمک نمی‌کنند.
۲۵. دولت از سیاست فرصت‌های ارتقا برابر در مورد زنان حمایت نمی‌کند.
۲۶. زنان برای کسب درآمد اضافی کار می‌کنند و به دنبال موفقیت در کار راهه شغلی نیستند.
۲۷. زنان بایستی دائماً تلاش کنند تا توانایی خود را ثابت کنند.
۲۸. مشارکت و تلاش زنان در کار جدی در نظر گرفته نمی‌شود.
۲۹. کارکنان با زنانی که مدیریت آن‌ها را بر عهده دارند، مشکل دارند.
۳۰. زنان در مقایسه با مردان در پیمودن کار راهه شغلی شانس برابر ندارند.
۳۱. سازمان در حوزه آموزش‌های مدیریتی زنان سرمایه‌گذاری نمی‌کند.
۳۲. زنان تمایلی به مأموریت و مسافرت‌های کاری ندارند.
۳۳. زنان توانایی تحمل فشارهای روانی مربوط به مشاغل مدیریتی را ندارند.
۳۴. زنان تمایلی به جابجایی‌های جغرافیایی ناشی از کار ندارند.
۳۵. زنان در بازی‌های سیاسی در سازمان مهارت کمتری در مقایسه با مردان دارند.
۳۶. دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند.
۳۷. عدم همکاری شوهر در کارهای خانه موجب می‌شود زنان تمایل به ارتقا نداشته باشند.
۳۸. زنان از نظر جغرافیایی و محل زندگی وابسته به مردان هستند.
۳۹. زنانی می‌توانند به سمت‌های مدیریتی ارتقا یابند که بتوانند رفتارهای مردانه را در خود پرورش دهند.



شکل ۱. توزیع دسته بندی گزاره‌های کیو (نمودار کیو)

۴- یافته‌های پژوهش

جدول ۴ شامل آمارهای توصیفی هر یک از مشارکت‌کنندگان است. ستون اول نام مشارکت‌کنندگان را به ترتیب از مشارکت‌کننده شماره ۱ تا ۴۳ نشان می‌دهد. ستون دوم میانگین ۳۹ کارتی را که هر مشارکت‌کننده مرتب کرده است، نشان می‌دهد. ستون سوم انحراف معیار را نشان می‌دهد. برای مثال میانگین مرتب‌سازی ۳۹ کارت توسط مشارکت‌کننده شماره ۳۸، برابر با ۰/۴۱ و انحراف معیار آن برابر با ۲/۰۷۴ است.

ستون اول جدول ۴، ۴۳ عامل شناسایی شده را نشان می‌دهد. ستون دوم نشان دهنده مقدار ویژه هر عامل است. ستون سوم سهم درصد واریانس را که توسط هر یک از این ۴۳ عامل شناسایی شده تبیین می‌شود، نشان می‌دهد. ستون چهارم بیانگر درصد واریانس تجمیعی است. ۷ عامل (ذهنیت مشترک) که مقدار ویژه آن‌ها بالاتر از ۲ بود وارد تحلیل شدند که در بخش مقدار ویژه عوامل استخراجی مشاهده می‌شوند. همچنین، ۷ عامل برتر شناسایی شده ۷۳/۵۲۰ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

جدول ۴. آماره‌های توصیفی مربوط به پاسخ مشارکت‌کنندگان

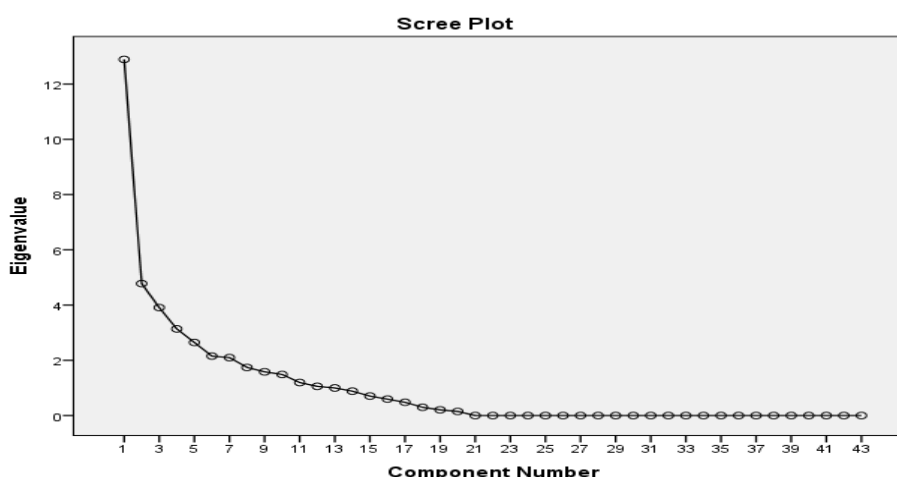
مشارکت‌کننده	میانگین	انحراف معیار	مشارکت‌کننده	میانگین	انحراف معیار	مشارکت‌کننده	میانگین	انحراف معیار
۱	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۱۶	-۰/۰۸	۲/۰۱۸	۳۱	۰/۳۸	۲/۰۳۴
۲	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۱۷	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۲	۰/۱۳	۲/۰۱۵
۳	۰/۱۰	۲/۲۳۴	۱۸	۰/۴۱	۲/۰۷۴	۳۳	-۰/۱۵	۲/۲۷۷
۴	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۱۹	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۴	۰/۲۸	۱/۸۳۵
۵	۰/۰۳	۲/۱۳۴	۲۰	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۵	-۰/۰۵	۲/۰۲۵
۶	-۰/۰۵	۲/۱۱۴	۲۱	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۶	-۰/۰۸	۲/۰۱۸
۷	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۲۲	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۷	۰/۰۰	۲/۱۱۵
۸	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۲۳	۰/۱۰	۲/۲۳۴	۳۸	۰/۴۱	۲/۰۷۴
۹	۰/۰۳	۲/۱۴۶	۲۴	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۳۹	۰/۰۰	۲/۱۱۵
۱۰	۰/۱۵	۲/۱۰۹	۲۵	۰/۰۳	۲/۱۳۴	۴۰	۰/۰۳	۲/۱۳۴
۱۱	۰/۳۸	۲/۰۳۴	۲۶	-۰/۰۵	۲/۱۱۴	۴۱	-۰/۰۵	۲/۱۱۴
۱۲	۰/۱۳	۲/۰۱۵	۲۷	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۴۲	۰/۰۰	۲/۱۱۵
۱۳	-۰/۱۵	۲/۲۷۷	۲۸	۰/۰۰	۲/۱۱۵	۴۳	۰/۰۰	۲/۱۱۵
۱۴	۰/۲۸	۱/۸۳۵	۲۹	۰/۰۳	۲/۱۴۶			
۱۵	-۰/۰۵	۲/۰۲۵	۳۰	۰/۱۵	۲/۱۰۹			

جدول ۵. واریانس کل مشارکت‌کنندگان در مورد عامل‌ها

عامل‌ها	مقادیر ویژه اولیه		مقدار ویژه عوامل استخراجی		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس
۱	۱۲/۸۹	۲۹/۹۸	۲۹/۹۸	۱۲/۸۹	۲۹/۹۸
۲	۴/۷۷	۱۱/۱۱	۴۱/۰۹	۴/۷۷	۱۱/۱۱
۳	۳/۹۰	۹/۰۹	۵۰/۱۸	۳/۹۰	۹/۰۹
۴	۳/۱۳	۷/۲۹	۵۷/۴۸	۳/۱۳	۷/۲۹
عامل‌ها	مقادیر ویژه اولیه		مقدار ویژه عوامل استخراجی		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس
۵	۲/۶۴	۶/۱۵	۶۳/۶۳	۲/۶۴	۶/۱۵

۶۸/۶۴	۵/۰۰	۲/۱۵	۶۸/۶۴	۵/۰۰	۲/۱۵	۶
۷۳/۵۲	۴/۸۷	۲/۰۹	۷۳/۵۲	۴/۸۷	۲/۰۹	۷
			۷۷/۵۶	۴/۰۴	۱/۷۴	۸
		...	...	...	...	...
		۱۰۰	-۴/۴۱E-۰/۰۱۶	-۱/۹E-۰/۰۱۶		۴۳

در این پژوهش ذهنیت‌های مشترکی را که مقدار ویژه آن‌ها بالای ۲ بود به عنوان ذهنیت‌های مشترک معنادار در نظر گرفته و وارد تحلیل نمودیم. دلیل این امر این است که ذهنیت‌هایی که مقدار ویژه آن‌ها کمتر از ۲ است فاقد اثر گذاری قابل قبول هستند. در نمودار سنگ ریزه تمامی ۴۳ عامل موجود در جدول عامل‌های استخراج شده به صورت دایره‌هایی کوچک، روی خط نمودار مشخص شده‌اند.



شکل ۲. توزیع نمودار سنگ ریزه

جدول ۵ میزان بار عاملی هر یک از مشارکت‌کنندگان در هر یک از ۷ ذهنیت برتر شناسایی شده را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر میزان شباهت یا همبستگی ذهنیت‌های مشارکت‌کنندگان به هر یک از ۷ عامل (ذهنیت‌های برتر شناسایی شده) را نشان می‌دهد. به عنوان نمونه در سطر اول، نمودار کیویی که توسط مشارکت‌کننده شماره ۲۷، تکمیل شده به میزان ۰/۷۴۶ به عامل شماره ۱ شباهت دارد.

جدول ۶. ماتریس بارهای عاملی

مشارکت‌کننده	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
P۲۷	۰/۷۴۶	-۰/۰۰۶	-۰/۳۰۹	۰/۳۰۳	-۰/۲۱۳	۰/۱۶۹	-۰/۰۷۷
P۴۲	۰/۷۴۶	۰/۰۰۶	-۰/۳۰۹	۰/۳۰۳	-۰/۲۱۳	۰/۱۶۹	-۰/۰۷۷
P۷	۰/۷۴۶	۰/۰۰۶	-۰/۳۰۹	۰/۳۰۳	-۰/۲۱۳	۰/۱۶۹	-۰/۰۷۷
P۱۴	۰/۶۸۰	-۰/۲۳۱	۰/۰۰۳	۰/۲۹۷	۰/۰۷۸	۰/۱۳۲	۰/۳۸۷
P۳۴	۰/۶۸۰	-۰/۲۳۱	۰/۰۰۳	۰/۲۹۷	۰/۰۷۸	۰/۱۳۲	۰/۳۸۷
P۲۹	۰/۶۷۹	-۰/۰۶۲	۰/۳۰۶	۰/۱۴۳	۰/۰۲۹	-۰/۱۹۸	-۰/۲۴۲
P۹	۰/۶۷۹	-۰/۰۶۲	۰/۳۰۶	۰/۱۴۳	۰/۰۲۹	-۰/۱۹۸	-۰/۲۴۲
P۵	۰/۶۶۰	۰/۵۱۲	-۰/۰۶۸	-۰/۰۷۲	۰/۰۴۲	-۰/۲۲۲	-۰/۳۰۹
P۴۰	۰/۶۶۰	۰/۵۱۲	-۰/۰۶۸	-۰/۰۷۲	۰/۰۴۲	-۰/۲۲۲	-۰/۳۰۹
P۲۵	۰/۶۶۰	۰/۵۱۲	-۰/۰۶۸	-۰/۰۷۲	۰/۰۴۲	-۰/۲۲۲	-۰/۳۰۹
P۳۵	۰/۶۵۸	-۰/۳۶۰	۰/۰۳۶	۰/۳۴۶	۰/۱۹۱	۰/۰۴۲	-۰/۰۰۳
P۱۵	۰/۶۵۸	-۰/۳۶۰	۰/۰۳۶	۰/۳۴۶	۰/۱۹۱	۰/۰۴۲	-۰/۰۰۳
P۲۶	۰/۶۵۲	-۰/۰۵۵	-۰/۲۱۰	-۰/۵۳۸	-۰/۲۱۶	-۰/۰۷۳	۰/۰۸۶
P۶	۰/۶۵۲	-۰/۰۵۵	-۰/۲۱۰	-۰/۵۳۸	-۰/۲۱۶	-۰/۰۷۳	۰/۰۸۶
P۴۱	۰/۶۵۲	-۰/۰۵۵	-۰/۲۱۰	-۰/۵۳۸	-۰/۲۱۶	-۰/۰۷۳	۰/۰۸۶
P۱	۰/۶۳۷	-۰/۲۳۰	۰/۴۳۰	-۰/۲۴۷	۰/۱۰۰	-۰/۰۱۰	-۰/۰۱۰
P۲۱	۰/۶۳۷	-۰/۲۳۰	۰/۴۳۰	-۰/۲۴۷	۰/۱۰۰	-۰/۰۱۰	-۰/۰۱۰
P۲۸	۰/۶۳۱	۰/۲۹۸	-۰/۴۲۲	-۰/۱۴۹	۰/۰۴۹	۰/۴۳۲	-۰/۰۴۶
P۴۳	۰/۶۳۱	۰/۲۹۸	-۰/۴۲۲	-۰/۱۴۹	۰/۰۴۹	۰/۴۳۲	-۰/۰۴۶
P۸	۰/۶۳۱	۰/۲۹۸	-۰/۴۲۲	-۰/۱۴۹	۰/۰۴۹	۰/۴۳۲	-۰/۰۴۶
P۱۷	۰/۵۹۱	۰/۰۹۱	-۰/۰۶۸	۰/۲۴۵	۰/۱۳۸	-۰/۰۰۹	-۰/۰۲۹
P۳۷	۰/۵۹۱	۰/۰۹۱	-۰/۰۶۸	۰/۲۴۵	۰/۱۳۸	-۰/۰۰۹	-۰/۰۲۹
P۳۱	۰/۵۶۱	۰/۰۹۳	-۰/۰۰۴	۰/۵۱۳	۰/۲۴۰	-۰/۱۶۰	۰/۱۵۹
P۱۱	۰/۵۶۱	۰/۰۹۳	-۰/۰۰۴	۰/۵۱۳	۰/۲۴۰	-۰/۱۶۰	۰/۱۵۹
P۲۳	۰/۵۳۳	-۰/۱۲۴	۰/۳۹۳	۰/۱۵۱	۰/۱۵۰	-۰/۳۶۹	-۰/۰۴۶
P۳	۰/۵۳۳	-۰/۱۲۴	۰/۳۹۳	۰/۱۵۱	۰/۱۵۰	-۰/۳۶۹	-۰/۰۴۶
P۴	۰/۴۴۹	۰/۳۷۵	۰/۱۶۸	۰/۳۸۱	-۰/۲۳۱	۰/۳۴۲	-۰/۰۱۲
P۲۴	۰/۴۴۹	۰/۳۷۵	۰/۱۶۸	۰/۳۸۱	-۰/۲۳۱	۰/۳۴۲	-۰/۰۱۲
P۱۹	۰/۰۱۳	۰/۸۰۰	۰/۰۱۳	۰/۰۹۶	-۰/۰۰۱	-۰/۱۸۲	۰/۳۵۰
P۳۹	۰/۰۱۳	۰/۸۰۰	۰/۰۱۳	۰/۰۹۶	-۰/۰۰۱	-۰/۱۸۲	۰/۳۵۰

مشارکت‌کننده	عامل‌ها						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
P۱۶	۰/۴۰۱	-۰/۵۸۹	-۰/۳۰۰	-۰/۱۴۳	۰/۰۸۸	۰/۱۷۱	-۰/۳۴۰
P۳۶	۰/۱۵۳	-۰/۵۸۹	-۰/۳۰۰	-۰/۱۴۳	۰/۰۸۸	۰/۱۷۱	-۰/۳۴۰
P۲۰	۰/۱۵۳	۰/۵۷۳	۰/۰۵۵	۰/۳۰۵	۰/۰۷۲	۰/۲۲۸	-۰/۱۳۱
P۱۳	۰/۴۰۹	-۰/۰۱۸	۰/۵۶۰	-۰/۱۵۸	-۰/۱۵۸	۰/۴۳۹	۰/۱۳۵
P۳۳	۰/۴۰۹	-۰/۰۱۸	۰/۵۶۰	-۰/۱۵۸	-۰/۱۵۸	۰/۴۳۹	۰/۱۳۵
P۲۲	۰/۲۵۱	۰/۳۳۵	۰/۵۵۱	-۰/۲۲۰	۰/۳۲۵	۰/۰۷۵	۰/۱۰۳
P۲	۰/۲۵۱	۰/۳۳۵	۰/۵۵۱	-۰/۲۲۰	۰/۳۲۵	۰/۰۷۵	۰/۱۰۳
P۳۸	۰/۲۲۵	-۰/۲۳۸	-۰/۱۱۳	۰/۱۴۲	۰/۶۹۳	۰/۱۰۳	۰/۱۲۴
P۱۸	۰/۲۲۵	-۰/۲۳۸	-۰/۱۱۳	۰/۱۴۲	۰/۶۹۳	۰/۱۰۳	۰/۱۲۴
P۱۲	۰/۳۶۶	-۰/۲۶۲	۰/۴۵۴	۰/۰۱۷	-۰/۵۵۲	۰/۰۴۳	۰/۰۷۴
P۳۲	۰/۳۶۶	-۰/۲۶۲	۰/۴۵۴	۰/۰۱۷	-۰/۵۵۲	۰/۰۴۳	۰/۰۷۴
P۱۰	۰/۴۷۲	-۰/۲۳۹	-۰/۲۷۴	۰/۰۷۵	-۰/۲۲۰	-۰/۱۸۷	۰/۵۹۱
P۳۰	۰/۴۷۲	-۰/۲۳۹	-۰/۲۷۴	۰/۰۷۵	-۰/۲۲۰	-۰/۱۸۷	۰/۵۹۱

در جدول ۶ امتیازهای عاملی را برای هر یک از ۳۹ عبارت موجود در پژوهش مشخص می‌شود. امتیاز عاملی، امتیازی است که از دیدگاه هر عامل شناسایی شده (ذهنیت‌های مشترک شناسایی شده) به هر یک از عبارت‌های کیو تعلق می‌گیرد. به عبارت دیگر امتیاز عاملی میزان اهمیت هر یک از عبارت‌ها را، در هر عامل مشخص می‌کند.

پس از آنکه با نرم‌افزار، امتیازهای عاملی را به طور جداگانه برای هر یک از عبارات مشخص شد، نهایتاً امتیازهای عاملی برای هر یک از ۷ ذهنیت در قالب جدول‌های زیر ارائه می‌گردد. لازم به ذکر است که عبارت‌ها به ترتیب اهمیت از ابتدا تا انتها در هر یک از جدول‌های زیر آمده‌اند و امتیاز ۳۹ نشان دهنده بالاترین اهمیت یک عبارت در یک ذهنیت است و امتیاز ۱ نشان دهنده کم اهمیت‌ترین عبارت در یک ذهنیت است.

جدول ۷. امتیازهای اختصاص داده شده به هر عامل در ذهنیت‌های هفت‌گانه

گزاره‌ها							الگوهای ذهنی
اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	
۲۲	۳۶	۳۹	۷	۲۲	۳۸	۲۰	برای زنان، خانواده در مقایسه با کار اولویت بیشتری دارد.

گزاره‌ها							الگوهای ذهنی
اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	
۳۶	۲۷	۲۸	۲۲	۸	۲۸	۱۰	مردان نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان دارند.
۱۲	۷	۶	۲۹	۲۶	۳۲	۲	شرکت دارای فرهنگ غیرحمایتی و نامناسب برای زنان است.
۱۳	۶	۱۵	۵	۱۰	۱۷	۷	زنان در ایفای نقش سرپرستی ضعیف عمل می‌کنند.
۳۲	۵	۲۷	۴	۲۹	۴	۲۴	زنان فاقد برنامه‌ریزی برای کارراه شغلی‌شان هستند.
۲۹	۱۵	۱۲	۲۸	۳۴	۱۸	۱	مردان با انجام رفتارهای کاری مخرب مانع ارتقای زنان می‌شوند.
۳۸	۲۰	۳۸	۳	۱۴	۱۵	۳۸	نقش همسری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۳۷	۳	۱۴	۱۱	۳۷	۲۷	۵	زنان با شبکه‌های قدرت ارتباط نزدیک ندارند.
۳	۱	۲۴	۳۵	۲	۲۹	۱۱	زنان در ایفای نقش‌های مدیریتی اعتماد به نفس ندارند.
۱۹	۲۶	۱۳	۳۱	۳۲	۳۷	۱۸	مدیران ارشد از زنان حمایت نمی‌کنند.
۳۵	۳۱	۲۹	۲۱	۱۱	۲۵	۱۳	نقش مادری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۲۷	۸	۲۵	۲۴	۹	۳۱	۳۹	زنان به یک برنامه منعطف کاری برای انجام وظایف شغلی‌شان نیاز دارند و این برنامه با شرایط شغلی در تضاد است.
۲	۱۹	۳	۱۶	۲۱	۲۲	۹	زنان دانش و مهارت کافی را در ایفای نقش‌های مدیریتی ندارند.
۱۴	۲۸	۲۶	۱	۶	۱۳	۱۴	زنان از شکست ترس دارند و این عامل مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود.
۳۴	۳۲	۲۰	۲۵	۱	۱۰	۲۷	مردان ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را برای تصدی سمت‌های مدیریتی مناسب می‌کند.
۱۶	۳۴	۳۲	۱۲	۳۳	۹	۲۱	اشتباه زنان در سمت‌های مدیریتی بیشتر از مردان جلوه می‌کند.
۲۵	۴	۳۵	۳۶	۴	۲۰	۱۶	تجربه‌های کاری زنان محدود به حوزه مشخصی است و مانند مردان تجربیات شغلی مختلف ندارند.
۲۴	۲۱	۳۴	۹	۷	۱۲	۱۹	زنان در طول دوره‌های مختلف زندگی خود یاد

گزاره‌ها							الگوهای ذهنی			
اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم				
می‌گیرند که سمت‌های مدیریتی مربوط به مردان است نه زنان.										
۴	۲	۱۹	۱۰	۲۸	۷	۳۲	اگر یک زن در مقام ارشد تصمیم‌گیری اشتباهی کند، هیچ زنی نباید در مقام مشابه قرار گیرد.			
۹	۱۷	۱۰	۱۹	۱۶	۲۶	۳۴	به زنان در طول دوره‌های مختلف زندگی، مهارت‌های رهبری آموزش داده نمی‌شود.			
۸	۱۱	۴	۱۸	۱۲	۱۱	۳۷	زنان فاقد شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری همچون بلندپروازی هستند.			
۷	۳۷	۲	۱۳	۳	۲۳	۱۷	مدیریت شغلی است که ویژگی‌ها و رفتارهای مردانه را می‌طلبد نه ویژگی‌ها و رفتارهای زنانه.			
۲۳	۳۰	۳۰	۳۲	۱۸	۶	۳۱	ارزیابی‌های غیرمنصفانه درمورد زنان بیشتر از مردان صورت می‌پذیرد.			
۵	۱۳	۱۶	۳۸	۳۵	۲۱	۸	مدیران زن به دیگر زنان در ارتقای به سمت‌های مدیریتی کمک نمی‌کنند.			
۱۵	۲۹	۱۸	۱۵	۱۳	۳۰	۳۳	دولت از سیاست فرصت‌های ارتقا برابر در مورد زنان حمایت نمی‌کند.			
۳۶	۹	۱۷	۲۶	۳۱	۱۴	۳	زنان برای کسب درآمد اضافی کار می‌کنند و به دنبال موفقیت در کار راه شغلی نیستند.			
۲۸	۳۳	۳۱	۳۴	۱۵	۱	۲۲	زنان بایستی دائماً تلاش کنند تا توانایی خود را ثابت کنند.			
۶	۲۲	۲۳	۲۳	۲۷	۲	۲۹	مشارکت و تلاش زنان در کار جدی در نظر گرفته نمی‌شود.			
۳۱	۲۳	۲۲	۳۳	۱۷	۵	۶	کارکنان با زنانی که مدیریت آن‌ها را بر عهده دارند، مشکل دارند.			
۲۱	۱۴	۳۳	۳۷	۳۰	۳	۲۵	زنان در مقایسه با مردان در پیمودن کار راه شغلی شانس برابر ندارند.			
۲۰	۱۸	۸	۳۰	۱۹	۳۴	۳۰	سازمان در حوزه آموزش‌های مدیریتی زنان سرمایه‌گذاری نمی‌کند.			
۳۰	۲۴	۵	۸	۲۰	۱۶	۱۵	زنان تمایلی به مأموریت و مسافرت‌های کاری ندارند.			
۱۰	۳۹	۱۱	۶	۳۸	۸	۴	زنان توانایی تحمل فشارهای روانی مربوط به مشاغل مدیریتی را ندارند.			

الگوهای ذهنی							گزاره‌ها
اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	
۱۸	۱۰	۹	۲۷	۲۳	۱۹	۱۲	زنان تمایلی به جابجایی‌های جغرافیایی ناشی از کار ندارند.
۳۹	۱۶	۱	۲	۳۹	۳۹	۲۳	زنان در بازی‌های سیاسی در سازمان مهارت کمتری در مقایسه با مردان دارند.
۱۷	۳۵	۳۷	۱۴	۲۵	۳۶	۳۵	دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند.
۱۱	۱۲	۳۶	۱۷	۲۴	۳۵	۲۶	عدم همکاری شوهر در کارهای خانه موجب می‌شود زنان تمایل به ارتقا نداشته باشند.
۳۳	۲۵	۷	۳۹	۵	۲۴	۳۶	زنان از نظر جغرافیایی و محل زندگی وابسته به مردان هستند.
۱	۳۸	۲۱	۲۰	۳۶	۳۳	۲۸	زنانی می‌توانند به سمت‌های مدیریتی ارتقا یابند که بتوانند رفتارهای مردانه را در خود پرورش دهند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

سقف شیشه‌ای زنان در عوامل فرهنگی، اجتماعی، روان‌شناختی و غیره ریشه دارد که در مجموع مانع از دستیابی زنان به سمت‌های مدیریتی می‌شود. در این پژوهش در مجموع ۳۹ عامل شناسایی شد. خبرگان در صنعت نفت هفت ذهنیت متفاوت نسبت به موضوع یادشده داشتند که در ادامه به تحلیل آن‌ها خواهیم پرداخت. شایان ذکر است که از میان ۳۹ امتیاز عاملی داده شده در هر ذهنیت، ۵ عامل اول به عنوان عوامل مهم در هر ذهنیت مورد تفسیر قرار گرفته می‌شود.

الگوی ذهنی اول

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان در بازی‌های سیاسی در سازمان مهارت کمتری در مقایسه با مردان دارند" (امتیاز عاملی ۳۹) و "زنان با شبکه‌های قدرت ارتباط نزدیک ندارند" (امتیاز عاملی ۳۷). افراد با بکارگیری رفتارهای سیاسی از قبیل حمله به دیگران یا سرزنش آن‌ها، ایجاد پایگاه حمایتی، ستایش دیگران، ائتلاف قدرت با همپیمان‌های قوی و ایجاد الزام‌های اخلاقی مانند دادن هدیه به دنبال هدف‌های دلخواه خود

می‌گردند. براین مبنا، این موارد نه تنها موجب رشد افراد در سازمان می‌شود بلکه سرعت ارتقای آن‌ها را نیز زیاده‌تر می‌کند. این‌ها مواردی است که زنان به ندرت می‌توانند آن‌ها را در کشور و به ویژه در صنعت بکار بگیرند.

از سوی دیگر خبرگان معتقدند که "نقش همسری" (امتیاز عاملی ۳۸) و "نقش مادری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود" (۳۵). داشتن نقش‌های همسری و مادری از یک سو و نقش‌های کاری از سوی دیگر موجب کاهش بهره‌وری، تعهد کاری و افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، تمایل به ترک خدمت می‌شود که این امر به نوبه خود رشد و ارتقا زنان را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نهایت خبرگان براین باور بودند که "مردان نگرش منفی نسبت به مدیریت زنان دارند" (۳۶). بسیاری از مردان بر مبنای نقش‌ها و کلیشه‌های اجتماعی زنان را شایسته و لایق پست‌های مدیریتی نمی‌دانند. این عامل از رویکرد انتظارات نیز قابل بحث است. سطح انتظارات از افراد در ایجاد انگیزه و ضعف و قوت عملکرد آن‌ها مؤثر باشد. انتظارات پایین، آثار منفی بر عملکرد کارکنان دارند که به اثر گلم^{۳۱} معروف است. این بخش از الگوهای ذهنی به دست آمده با تحقیق مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) [۲۲] همخوان است. در این پژوهش‌ها علاوه بر اشاره به تمامی موارد بالا در قالب موانع کلی فردی، سیاسی و اجتماعی-فرهنگی، بیان کردند که زنان به دلیل اهمیت نقش مادر و همسری آن‌ها در خانواده ممکن است ارتقای لازم در شغل خود نداشته باشند و از فرصت‌های برابر ارتقا محروم شوند.

الگوی ذهنی دوم

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان توانایی تحمل فشارهای روانی مربوط به مشاغل مدیریتی را ندارند" (امتیاز عاملی ۳۹). مدیران با فشارهای روانی ناشی از امکانات نامناسب کاری، گران‌بای شغل، ساختار نامناسب سازمانی و فشارهای عصبی ناشی از عوامل برون سازمانی، کار بسیار زیاد و زمان بسیار کم برای انجام آن، احساس اضطراب و دلهره، ناتوانی در مقابله با انجام کار، فشار روحی و جسمی بسیار زیاد، احساس خستگی، حساسیت و تحریک پذیری، فشارهای عاطفی، احساسی و هیجانی روبرو هستند. خبرگان معتقدند که زنان توانایی تحمل این فشارهای روانی که در صنعت نفت وجود دارد را ندارند.

"زنانی می‌توانند به سمت‌های مدیریتی ارتقا یابند که بتوانند رفتارهای مردانه را در خود پرورش دهند" (امتیاز عاملی ۳۸) و "مدیریت شغلی است که ویژگی‌ها و رفتارهای مردانه را

می‌طلبند نه ویژگی‌ها و رفتارهای زنانه" (امتیاز عاملی ۳۷). اغلب گفته می‌شود که ویژگی‌های شخصیتی متفاوت زنان و مردان، اثر مهمی بر سبک مدیریت و عمل‌کردشان دارد؛ البته هیچ دلیل منطقی برای تفاوت جنسیت در تعیین سبک خاص مدیریت نیست. از ویژگی‌های مردان، هدف‌گرا بودن و خود تأییدی بوده و آنان اغلب به فکر خود هستند. درحالی‌که ویژگی‌های زنان، جامعه‌گرایی، احساسی بودن، مثبت‌گرایی و توجه به دیگران است، اکثر زنان اصرار دارند روش‌های همکاری و اشتراک‌مسابی در کار، برای افزایش کیفیت خدمات ضروری است؛ بسیاری از زنان، به خاطر تلاششان برای ایجاد تغییر اجتماعی و دیدگاه‌های موجود، تنبیه می‌شوند. از سوی دیگر هرگاه در یک سازمان تعداد مردان بیشتر از زنان (و یا برعکس) باشد، فرهنگ سازمانی به سمت ویژگی‌های گروه برتر سوق پیدا می‌کند. این بحث که به تعبیری با اصطلاح جنسیت سازمان‌ها مطرح می‌شود، از تأثیر جمعیت غالب یک جنس بر فرهنگ و رفتار سازمانی دلالت دارد. به ویژه این تحلیل جامعه‌شناختی را باید با توجه به نسبت حضور یک جنس در مشاغل مدیریتی سطح بالا مد نظر قرار داد.

"برای زنان، خانواده در مقایسه با کار اولویت بیشتری دارد" (امتیاز عاملی ۳۶). یکی دیگر از این علل را می‌توان نبود فرهنگی و نظامی مناسب دانست که بتواند به زنان در ایجاد تعادل بین نقش‌های متفاوتشان کمک کند. انعطاف‌پذیری در کار یکی از عواملی است که زنان به آن نیاز دارند تا بتوانند میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود توازن ایجاد کنند. زنانی که خانواده خود را در اولویت قرار داده، امکان استفاده از فرصت‌های سازمانی و ارتقا را از دست می‌دهند. یکی از مواردی که از بین می‌توان به آن اشاره کرد، افزایش مرخصی زایمان از ۶ ماه به ۹ ماه است. این قانون خارج از تشویق افراد به فرزند پروری همچنان بر اولویت نقش زنان در زندگی خانوادگی تأکید می‌کند.

از سوی دیگر، خبرگان معتقدند که "دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند" (امتیاز عاملی ۳۵). در کلیشه‌های جنسیتی، تصویر ذهنی یکنواخت و قالب‌بندی شده‌ای از رفتارهای خاص زنان و مردان را بدون آنکه مورد بررسی و آزمون قرار گرفته باشند، ارائه می‌دهند. نظریه تقسیم کار جنسیتی نیز عامل مهمی در عدم واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان تلقی می‌شود. این نظریه حاکی از این است که زنان باید در مشاغل خاصی اشتغال پیدا کنند، مثلاً مشاغل مختص زنان مثل معلمی و پرستاری، مشاغل خدماتی که با وظایف خانگی زنان سازگار است؛ مثل میهمان‌داری و مشاغل تولیدی که زنان از نظر دقت و حوصله بهتر از مردان انجام وظیفه

کنند [۲۲]. جامعه‌شناسی تأنیث‌گرا بر این موضوع صحه می‌گذارد. در این نوع نگاه زنان گاهی به گونه‌ای جامعه‌پذیر می‌شوند که خودشان را از چشم مردان ببینند. تجربه زنان در مورد یادگیری ایفای نقش، تحت تأثیر این واقعیت شکل می‌گیرد که آن‌ها بر خلاف مردان، باید ایفای نقش جنس دیگر را به مثابه نقش اصیل یاد بگیرند [۲۶].

الگوی ذهنی سوم

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "برای زنان، خانواده در مقایسه با کار اولویت بیشتری دارد" (امتیاز عاملی ۳۹). وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و حجم مسئولیت‌های خانگی، موجب می‌شود که تعهدات زنان به خانواده بیشتر شود. سازمان این امر را درک کرده و به‌طور بدیهی بر ارتقای آنان تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر زنانی که خانواده خود را در اولویت قرار داده، بیشتر از زنانی که زمان کمتری را با خانواده خود سپری می‌کنند مورد حمایت‌های اجتماعی قرار می‌گیرند. "شرکت دارای فرهنگ غیرحمایتی و نامناسب برای زنان است" (امتیاز عاملی ۳۸). موانع وضعیتی متعددی از جمله نبود فضای حمایتی، بی‌احترامی به زنان، ارزیابی غیرمنصفانه، نبود فرصت‌های مناسب در کار راهه شغلی و تبعیض‌های جنسیتی فرصت‌های ارتقا را برای زنان محدود می‌کند.

باور دیگر "دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند" (امتیاز عاملی ۳۷) که در بالا مورد بحث قرار گرفت. باور دیگر در این گروه ذهنی عبارت بود از اینکه "عدم همکاری شوهر در کارهای خانه موجب می‌شود زنان تمایل به ارتقا نداشته باشند" (امتیاز عاملی ۳۶). باور سنتی جامعه ما، بر این قرارداد کهن استوار است که شوهر باید در خارج از خانه و زن هم در خانه کار کند. ولی در دنیای امروز، نیاز اقتصادی از یک طرف و میل به رضایت‌خاطر که زنان مایل‌اند داشته باشند از طرف دیگر، موجب شده که زنان دوش به دوش مردان، در خارج از خانه کار کنند. عدم همکاری شوهر موجب می‌شود که زنان به دلیل تعارض کار- خانواده زمان محور^{۳۲} از قبول مسئولیت‌های جدید در سازمان اجتناب کنند.

در نهایت، خبرگان ادعان کردند که "تجربه‌های کاری زنان محدود به حوزه مشخصی است و مانند مردان تجربیات شغلی مختلف ندارند" (امتیاز عاملی ۳۵). وجود مدیران انعطاف‌پذیر، ماهر، و چند مهارت، برای هر سازمانی لازم است. زنان به دلیل اینکه در سازمان معمولاً از کار راهه شغلی عمودی برخوردار هستند، امکان کسب تجارب و مهارت‌های مختلف را پیدا نمی‌کنند. وجود کار راهه‌های افقی و مارپیچی در پرورش و انتخاب

مدیران تأثیری بسزا دارد. این الگوی ذهنی با پژوهش نظری و لطیفی (۱۳۹۷) [۳۱] سازگار است. یافته‌های تحقیق آنان نشان داد موانع جنسیت، موانع حمایت خانواده، موانع تضاد بین کار و خانواده و موانع حمایت رهبر در ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان مؤثر می‌باشد. به‌طور کلی باید توجه داشت زنان سزاوار بهره‌مندی از امکانات رشد و تعالی در سازمان‌ها هستند، به شرطی که موانع سد راه آنان تعدیل گردد.

الگوی ذهنی چهارم

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان از نظر جغرافیایی و محل زندگی وابسته به مردان هستند" (امتیاز عاملی ۳۹). صنعت در مواقعی تصمیم به جابجایی مدیران و کارکنان خود می‌نماید. از لحاظ قوانین، انتقال زنان به تبعیت همسر صورت می‌گیرد، درحالی‌که عکس این امر ممکن نیست. این امر می‌تواند انتخاب زنان در پست‌های مدیریتی تحت تأثیر قرار دهد. "مدیران زن به دیگر زنان در ارتقای به سمت‌های مدیریتی کمک نمی‌کنند" (امتیاز عاملی ۳۸). برخی از زنان موفق در عرصه مدیریت با اینکه در شکستن سقف شیشه‌ای با مشکل مواجه بوده‌اند، به نوبه خود بر این باور هستند که سقف شیشه‌ای وجود خارجی ندارد. مخصوصاً وقتی زنی به مقام بالا دست می‌یابد که به سایر زنان برای شکستن سقف شیشه‌ای کمک نمی‌کند. کارمندان زن در سطوح پایین نگرش بسیار مثبت‌تری برای رشد و ارتقا دارند درحالی‌که مدیران زن اشتیاق و تمایل کمتری برای فراهم کردن چنین شرایطی دارند. یکی دیگر از موارد مرتبط، وجود تعداد اندک راهنمای^{۳۳} زن در رأس سازمان برای تربیت مدیران زن است. یعنی مربی زن محدود است و تمایلی برای تربیت زنان دیگر وجود ندارد. از طرف دیگر مردان هم تمایل اندکی برای مربی‌گری زنان دارند.

"زنان در مقایسه با مردان در پیمودن کار راه شغلی شانس برابر ندارند" (امتیاز عاملی ۳۷). مطابق اصل بیستم قانون اساسی همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برخوردارند. امروزه با توجه به افزایش سطح آگاهی و علم اقشار مختلف جامعه و به ویژه زنان و افزایش مشارکت آن‌ها در امور مختلف جامعه و با توجه به نقش حیاتی و مهم آن‌ها در پذیرش برخی مسئولیت‌ها اما همچنان شاهد بی‌عدالتی جنسیتی در برخی پست‌ها و عرصه‌های جامعه نسبت به زنان هستیم. باور دیگر این است که "تجربه‌های کاری زنان محدود به حوزه مشخصی است و مانند مردان تجربیات شغلی مختلف ندارند" که در بالا مورد بحث قرار گرفت (امتیاز عاملی ۳۶). در نهایت اینکه "زنان در ایفای نقش‌های مدیریتی

اعتماد به نفس ندارند" (امتیاز عاملی ۳۶). در جوامع و فرهنگ مردسالاری عزت نفس پایین زنان زاینده ستم و تعدی مردان نسبت به آنان است. تبعیضی که در فرصت‌های مختلف به دلیل جنسیتش برای او قائل می‌شوند، جنبه خارجی قضیه است. وقتی عواقب و اثرات منفی این تبعیض که او را از مزایای اجتماعی و پیشرفت محروم می‌کند و به او تلقین می‌کند لایق و کارآمد نیست، دچار پریشانی و غم عمیق می‌شود و خود را خوار و خفیف می‌پندارد. این یافته‌ها با پژوهش الماسی و همکاران (۱۳۹۴) [۱۵] که بر لزوم جانشین پروری و حمایت زنان در محیط کار از زنان شایسته تأکید می‌کند، هم راستا است.

الگوی ذهنی پنجم

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان در بازی‌های سیاسی در سازمان مهارت کمتری در مقایسه با مردان دارند" (امتیاز عاملی ۳۹) "زنان توانایی تحمل فشارهای روانی مربوط به مشاغل مدیریتی را ندارند" (امتیاز عاملی ۳۸)، "زنان با شبکه‌های قدرت ارتباط نزدیک ندارند" (امتیاز عاملی ۳۷)، "زنانی می‌توانند به سمت‌های مدیریتی ارتقا یابند که بتوانند رفتارهای مردانه را در خود پرورش دهند" (امتیاز عاملی ۳۶) و "مدیران زن به دیگر زنان در ارتقای به سمت‌های مدیریتی کمک نمی‌کنند" (امتیاز عاملی ۳۵) که همگی در گروه‌های ذهنی قبل مورد تحلیل قرار گرفت.

الگوی ذهنی ششم

خبرگانی که در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان در بازی‌های سیاسی در سازمان مهارت کمتری در مقایسه با مردان دارند" که در الگوی ذهنی اول مورد بحث قرار گرفت (امتیاز عاملی ۳۹). "برای زنان، خانواده در مقایسه با کار اولویت بیشتری دارد" (امتیاز عاملی ۳۸). این عامل در گروه ذهنی سوم مورد بحث و تفسیر قرار گرفت. "مدیران ارشد از زنان حمایت نمی‌کنند" (امتیاز عاملی ۳۷). بسیاری از مدیران بر این باور هستند که زنان نسبت به کارشان تعهد کمتری از زندگی خانوادگی خود دارند. بنابراین سرمایه‌گذاری کردن در مورد آن‌ها امری بیهوده است. از سوی دیگر در موارد زیادی مدیران ارشد اقدام به ایجاد سمت‌های صوری برای زنان می‌کنند. به عبارت دیگر، به زنان حکم صوری مدیریتی داده می‌شود یا یک موقعیت مدیریتی تا حدی ساده می‌شود که فرد عنوان مدیر دارد اما فاقد قدرت و نفوذ مدیر است. "دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند" (امتیاز عاملی ۳۶). این عامل در گروه ذهنی دوم مورد بحث قرار گرفت. باور نهایی در این گروه ذهنی عبارت بود از اینکه

"عدم همکاری شوهر در کارهای خانه موجب می‌شود زنان تمایل به ارتقا نداشته باشند" که در بالا مورد بحث قرار گرفت (امتیاز عاملی ۳۵). یافته‌های پژوهش عطف و همکاران (۱۳۹۶) [۹] از این گزاره‌ها حمایت می‌کند. متغیرهای خود ناتوان انگاری، جامعه‌پذیری در سقف شیشه‌ای، بر عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریت تأثیرگذار بوده‌اند. از دیدگاه ایشان ریشه مسائل برای عدم حضور تعداد قابل توجه زنان در مشاغل مدیریتی به باورهای فرهنگی مربوط است.

الگوی ذهنی هفتم

خبرگانی در این گروه قرار دارند بر این باورند که "زنان به یک برنامه منعطف کاری برای انجام وظایف شغلی‌شان نیاز دارند و این برنامه با شرایط شغلی در تضاد است" (امتیاز عاملی ۳۹). برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر برنامه‌های متغیر از نظر زمان‌بندی است که به کارکنان در تصمیم‌گیری برای ساعات کار کردن و یا ورود و خروج از محل کار، آزادی عمل می‌دهد. ترکیبی از منافع شخصی، اجتماعی و سازمانی می‌شوند که به زنان اجازه می‌دهد تعادل بهتری بین زندگی شخصی و نیازهای کاری خود ایجاد کنند. "نقش همسری زنان مانع از ارتقای شغلی‌شان می‌شود" که در بالا مورد بحث قرار گرفت (امتیاز عاملی ۳۸). "زنان فاقد شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری همچون بلندپروازی هستند" (امتیاز عاملی ۳۷). فقدان کارکردهای اجتماعی و تفاوت‌های فردی بین مردان و زنان یکی از علل سقف شیشه‌ای است. از منظر این رویکرد، زنان فاقد شایستگی‌هایی ضروری برای رهبری همچون بلندپروازی و اعتماد به نفس هستند. به علاوه آن‌ها در زمینه ویژگی‌های ضروری رهبری از قبیل بی‌پروایی و رفتارهای نفوذی توانمند نیستند. "زنان از نظر جغرافیایی و محل زندگی وابسته به مردان هستند" که در الگوی ذهنی چهارم مورد بحث قرار گرفت (امتیاز عاملی ۳۶). "دیدگاه جامعه در مورد نقش زنان سنتی بوده و بر این باور است که زنان بایستی به مشاغل خاصی اشتغال داشته باشند" (امتیاز عاملی ۳۵). این عامل در گروه ذهنی دوم مورد بحث قرار گرفت. در راستای تأکید بر گزاره برنامه کاری منعطف برای زنان در انجام وظایف شغلی‌شان می‌توان پژوهش علیقلی (۱۳۹۷) [۵] اشاره کرد. در این پژوهش اشاره شده است که جهت بهره‌گیری از توان شایسته بانوان معلم لازم است یک برنامه کاری منعطف برای آن‌ها در نظر گرفت و در زمانی که محدودیت‌هایی به دلیل ایفا نقش‌های متفاوت در جامعه دارند از برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر استفاده شود.

۶- پیشنهادات کاربردی پژوهش

با توجه به مصاحبه‌های انجام گرفته و استخراج الگوهای ذهنی مشخص شد که در شرکت ملی نفت ایران زنان در راه دستیابی به پست‌های سازمانی و ارتقا شغلی با موانعی تحت عنوان سقف شیشه‌ای روبه‌رو هستند. جهت فائق آمدن بر موانع اشاره شده در الگوهای ذهنی پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- از جمله مهم‌ترین گزاره‌های ذکر شده در تحقیق حاضر وجود نگرش سنتی جامعه نسبت به توانایی زنان است. در این خصوص پیشنهاد می‌گردد زنان توانمند جامعه که منشأ تحول در جامعه و سطوح سازمانی و خانواده خود بوده‌اند از طریق برنامه‌های تلویزیون و سایر رسانه‌ها به مردم معرفی شده و تجارب زیسته آن‌ها برای بهبود وضعیت آتی زنان در کشور مستند گردد.

- پیشنهاد دیگر در خصوص موانع سیاسی و قانونی بطور کلی است که لازمه آن توجه نهادهای قدرت به نظام شایسته‌سالاری و بهره‌گیری از ظرفیت زنان در جامعه است. در دولت‌هایی که سر کار می‌آیند، لازم است در برنامه‌ریزی برای استخدام و اخذ پست‌های مدیریتی در شرکت نفت و سایر ادارات دولتی، سهمیه مناسبی به زنان اختصاص داده شود و سال به سال به نرخ عادلانه‌تری نزدیک شود.

- به دلیل اهمیت نقش زنان در آرامش خانواده و استحکام جامعه؛ لازم است مدیران شرکت نفت برنامه‌های کاری منعطف برای بانوان در نظر بگیرند و زمینه‌ای فراهم نمایند که ضمن رسیدگی به امورات شغلی خود بتوانند سایر نقش‌های اجتماعی خود را اجابت نمایند.

- پیشنهاد مهم دیگر در خصوص توانمندسازی زنان است که از جمله مقوله‌های فردی مؤثر برای شکستن سقف شیشه‌ای است. در این راستا سازمان مورد مطالعه و به طور کلی در سطح کلان دوره‌های آموزشی برای زنان برگزار گردد که ضمن آگاهی آن‌ها از حقوق شهروندی و فردی خود، تخصص‌های لازم را برای پیشرفت در امورات شغلی خود را یاد بگیرند.

۷- پی‌نوشت‌ها

۱. Glass Ceiling
۲. Gender Gap
۳. Q Research
۴. David E. Bloom
۵. OECD
۶. Artificial barriers

۷. Bukestin, D., Gandelman
۸. Weaver
۹. Person Centred Theories
۱۰. Cassell and Walsh
۱۱. Gender-Based Power Dynamics
۱۲. Morrison and Von Glinow
۱۳. Situation/Organization Theories
۱۴. Old Boys/New Boys Network
۱۵. Token Appointments (Positions)
۱۶. Queen Bee Syndrome
۱۷. Social Role Theories
۱۸. Social stereotypes
۱۹. Think Leader Think Male
۲۰. Masculine Or Feminine
۲۱. Park & Banchevsky
۲۲. Salemm
۲۳. Social Role Theories
۲۴. Glass Escalator
۲۵. Human Capital Theories
۲۶. Assumption Of Free Choice
۲۷. Constructive
۲۸. Epistemological Constructivism
۲۹. Dowling
۳۰. Forced Distribution
۳۱. Golem
۳۲. Time-Based Conflict
۳۳. Mentoring

۸- منابع

- [1] Wolfer, C., Rohde, V., Mielke, D., & Hernandez, S. (2019). "Female Neurosurgeons in Europe—On a Prevailing Glass Ceiling". *World Neurosurgery*, 129: 460-466. Available on: <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2019.05.137>.
- [2] Domínguez, M., Rivo-Lopez, E., & Villanueva-villa, M. (2019). "The glass ceiling': Myth or reality? An expatriation perspective". *Organizational Dynamics*, 48(4). Available on: [10.1016/j.orgdyn.2019.02.008](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.02.008).
- [3] Bukestin, D., Gandelman, N. (2019). "Glass ceilings in research: Evidence

- from a national program in Uruguay”. *Research Policy*, 48(6): 1550-1563.
- [4] Dowling, G. (2017). “The glass ceiling: fact or a misguided metaphor?”. *Annals in Social Responsibility*, 3(1): 23-41.
- [5] Aligholi, M. (2016). The relationship between women's labor force and economic development of Islamic countries, Journal of Women's Studies Sociological and Psychological, 14 (2), 63 -86.
- [6] Mehrara, A., Shafiepour, S.M., Dianati, R., Zare, A. (2017). Glass ceiling, from challenges and solutions to empowering women, Shabak Journal, 10 (29), 61-74.
- [7] National Iranian Oil Company (2020). "Number of female employees in the country's industry": <https://www.nioc.ir/portal/home/?news/100193/99894/90812/>.
- [8] ISNA (2020). "The situation of economic participation of Iranian women in the world", <https://www.isna.ir/news/98092720321>.
- [9] Ataf, Z., Ghasemi Hamedani, I., & Haj Alian, M. (2017). The effect of glass ceiling on the non-use of female executives in governmental organizations in Mazandaran province, Iranian Journal of Public Administration Mission, * (27), 81-92.
- [10] Shafi, A., Etebariyan, A., & Dsjerdi, R E. (2018). Identifying the Effect of Factors on the Creation of Glass Ceiling for Women Employed at the Headquarters of the National Iranian Oil Products Distribution Company Based on the -Interpretative- Structural Approach (ISM), Journal of Woman & Society, 9 (34): 155-190.
- [11] McKeown, B.F. & D.B. Thomas (1988). “Q methodology (Quantitative Applications in the Social Sciences series”. *Newbury Park, CA: Sage Publications*.
- [12] Bloom, D., Canning, D., Fink, G., & Finlay, J. (2009). “Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend”. *Journal of Economic Growth*, 14, 79-101.

- [13] <https://www.oecd.org/>.
- [14] 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.
- [15] Maume, DJ. (2004). "Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of managerial attainment". *Work and Occupations*, 31(2): 250-274.
- [16] Bukestin, D., Gandelman, N. (2019). "Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay". *Research Policy*, 48(6): 1550-1563.
- [17] Weaver, J., Smith, A., & Sims, C. (2021). "Is there a glass ceiling at national trauma meetings?". *The American Journal of Surgery*, 221(1):222-226.
- [18] April, K., Dreyer, S., & Blass, E. (2007). "Gender impediments to the South African Executive Boardroom". *South African Journal of Labour Relations*, 31(2): 51-67.
- [19] Har-Even, E. (2004). "Women and the glass ceiling in the American workplace: describing the phenomenon and its internal and external causes". *The Manchester Review*, 11-19.
- [20] Singh, A.M., & Kiaye, R.E, (2013). "The glass ceiling: a perspective of women working in Durban". *Gender in Management*, 28(1),28 – 42.
- [21] Ogawa, N., Matsukura, R., & Lee, S. (2020). "Women's changing work arrangements, career paths, and marital fertility in Japan". *Advances in Life Course Research*, 46. Available on: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100375>.
- [22] Mahdizadeh, A., Abdavi, F., Afshari, M. (2019). Glass roof theory in the field of women's sports: A comparative comparison and presentation of a quantitative model, *Human Resource Management in Sport Journal*, 7 (1), 45-59.
- [23] Lizzio, A., Wilson, K. L., Gilchrist, J., & Gallios, C. (2003). "The role of gender in the onstruction and evaluation of feedback effectiveness". *Management Communication Quarterly*, 16: 341-379.

- [24] Annan, J., Donald, A., Goldstein, M., Martinez, P., & Koolwal, G. (2021). Taking power: Women's empowerment and household Well-being in Sub-Saharan Africa. *World Development*, 140. Available on: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105292>.
- [25] Park, B., & Banchevsky, S. (2019). "Women and men, moms and dads: Leveraging social role change to promote gender equality". *Advances in Experimental Social Psychology*, 59: 1-52. Available on: <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2018.10.001>.
- [26] Saleem, S., Rafiq, A., & Yusaf, S. (2017). "Investigating the glass ceiling phenomenon: An empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness". *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3): 297-313.
- [27] Nazifi, S., Shojae, S., Samiee, R., & Mostaghimi, M.R. (2019). Identifying the Mental Models of Entrepreneurial Banking: Using Q Methodology, *Management Research in Iran*, 23 (2): 79-100.
- [28] Eshqi, M., sarlak, M.A., Darvish, H., & Mosavi M. (2019). Design and Explanation of E- Entrepreneurial Organization Model in Iranian Banking Industry (Case Study: Refah Bank). *Management Research in Iran*, 23 (2): 28-53
- [29] Khararoudi Jahanshir, F., Azar, A., & Karimi, T. (2020). Decision- making on dimensions of ambidexterity using an agent-based modeling approach, *Modern Researches in Decision Making*, 5 (4), 1-18.
- [30] Mosadeghard, A., Tajvar, M., & Taheri, S. (2020). Female managers' decision-making in healthcare organizations: Challenges and solutions, *Modern Researches in Decision Making*, 5 (1), 51-94.
- [31] Nazari, R. (2018). The Analysis of Glass Ceiling Effect on Improving the Management Position of Women in Sport Organizations in Isfahan Province, *Journal of Sport Management*, 10 (3), 477-465.

- [32] Almasi, L., Lebadi, Z., Alipour, V. (2015). Glass ceiling in succession planning of women in management positions, *Research Educational Leadership & Management*, 1 (3), 91-118.