



CIU

NVU

Eco energy

GIAS

پدیده صخره شیشه‌ای: مفهوم، علل و راهکارها

محدثه محمدی^۱ و عبدالغنی رستگار^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه گنبد کاووس، دانشکده علوم انسانی آزادشهر

Email: mohadese76mohammadi@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه گنبد کاووس، دانشکده علوم انسانی آزادشهر، گروه مدیریت

Email: rastegar@gonbad.ac.ir *نویسنده مسئول

چکیده: نتایج مطالعات اخیر نشان می‌دهد، زنان با مانع نامرئی به نام صخره شیشه‌ای مواجه هستند که آنان را از ارتقا به سطوح عالی مدیریتی باز می‌دارد. پژوهش حاضر؛ این پدیده و عوامل موثر بر آن، پیامدها و راهکارهای موثر در جهت از بین بردن آن را ارائه می‌دهد. نتایج تحقیق با استفاده از مطالعه مروری تحقیقات صورت گرفته در این حوزه نشان می‌دهد وجود پدیده صخره شیشه‌ای موجب ناکارآمدی زنان و کاهش بهره‌وری سازمانی می‌گردد؛ لذا اهتمام جدی در جهت رفع این مانع، می‌تواند راهگشای مسیر توسعه و تحقق عدالت اجتماعی در سازمان‌ها و جوامع باشد.

کلید واژه: پیامدها، سقف شیشه‌ای، صخره شیشه‌ای، راهکارها

۱- مقدمه

زنانی که سقف شیشه‌ای را شکسته و به پست‌های عالی سازمانی دست یافته‌اند؛ پس از اینکه به پست‌های مدیریت رسیدند، با چالش دیگری مواجه می‌شوند که صخره شیشه‌ای (Glass cliff) نامیده می‌شود [۵]. صخره شیشه‌ای در برگیرنده همه حواشی انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی متزلزل (ناامن) و چالشی است که در برخی موارد آن را فراتر از سقف شیشه‌ای می‌دانند [۶]. وجود صخره شیشه‌ای در سازمان، منجر به احساس نابرابری در میان کارکنان زن خواهد شد که در طولانی مدت کارایی کارکنان زن را بشدت تحت تاثیر قرار می‌دهد [۲]. مطالعات زیادی که در زمینه ارتقای شغلی زنان انجام گرفته است بیشتر در حوزه سقف شیشه‌ای بوده است. لیکن، بررسی این نکته اهمیت دارد که آیا زنانی که سقف شیشه‌ای را شکسته‌اند، در مشاغل مدیریتی خود مثل مردان موفق هستند یا خیر و با چه چالش‌ها و مشکلاتی مواجه هستند [۷]. در این راستا به قصد پر کردن این خلا و با توجه به اهمیت و آثار مخرب تبعیض در سازمان‌ها، در مطالعه پیش رو، به بررسی پدیده صخره شیشه‌ای پرداخته شده است تا با شناخت این پدیده و راهکارهای شکستن آن، بستری برای انتصاب شایسته زنان به دور از تبعیضات جنسیتی فراهم گردد.

امروزه، رعایت حقوق زنان یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه جامعه جهانی است، بدیهی است زنان همانند مردان از منابع با ارزش جامعه به شمار می‌روند و همدوش آنان نقش عمده‌ای در توسعه پایدار دارند [۱]. آن‌ها منبع انسانی بالقوه و مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور هستند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها ضرورت دارد [۲]. اما متأسفانه با وجود حضور روزافزون زنان در عرصه اجتماع، جایگاه زنان در جامعه هنوز در امتداد همان وظایفی است که جامعه مرد سالار به زن تفویض کرده است. علاوه بر فضای جامعه، در تقسیم نیروی انسانی سازمان‌ها نیز، زنان به حاشیه رانده شده‌اند و اغلب اوقات پیشرفت آنان برای مدیران ارشد و سایر افراد بی‌اهمیت تلقی شده و حتی گاهی دستیابی آنان به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می‌شود؛ زیرا تصور غالب بر این است که آنان باید در حاشیه باشند و هرگز نباید در راس قرار بگیرند. در اغلب پژوهش‌ها برای تفسیر موانع دستیابی زنان به موقعیت‌های مدیریتی، اصطلاح سقف شیشه‌ای (glass ceiling) را به کار می‌برند [۳]. این مفهوم دلالت بر وجود موانعی دارد که در اکثر سازمان‌ها، بدون اعتبار قانونی و صرفاً بر حسب توافقی‌های ضمنی نانوشته، از ارتقای زنان در سازمان‌ها ممانعت به عمل می‌آورد [۴]. مدارک و پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد در حال حاضر، تعداد