



Vol. **

Modeling Influential Factors of the Glass Cliff Phenomenon of women in Public Organizations Using a Grounded Theory Approach

Roghayeh Hasanzadeh¹ | Davoud Haghighah²

Research Paper

Received:
08 October 2024

Revised:
18 December 2024

Accepted
23 April 2025

Published:
23 April 2025

P.P: 1-30

ISSN: 2645-4955
E-ISSN: 2645-5269



Abstract

In public organizational environments, women are often appointed to managerial and leadership positions when the organization is facing crises and significant challenges. This phenomenon, known as the "glass cliff," refers to situations where women are placed in precarious managerial positions where success is accompanied by considerable difficulties. This paper identifies and analyzes the factors influencing the emergence of glass cliff behavior in public organizations and presents a model using grounded theory. The aim of this research is to provide a model of glass cliff behavior in public organizations based on exploratory-developmental research and a descriptive method. This study employs a qualitative approach and grounded theory to examine the experiences and conditions of women in critical managerial positions. Data were collected through in-depth interviews with female managers and content analysis. The research process involved open coding, axial coding, and selective coding, leading to the identification and analysis of primary and secondary patterns. Using the grounded theory method, the components of the model were identified through open coding, and the final model was developed using axial and selective coding. The statistical population for model presentation consisted of female managers from public organizations in East Azerbaijan province (comprising 15 senior managers from public organizations, who were knowledgeable and experienced in management with qualifications such as sufficient expertise, deep awareness of the research topic, and broad perspectives on the research field with significant academic, practical, or research experience). The research, with a qualitative approach and grounded theory, led to the development of the proposed model. After data analysis, the glass cliff behavior framework in public organizations was categorized into 3 dimensions, 6 components, and 92 indicators. This study contributes to a deeper understanding of the glass cliff phenomenon in public organizations and offers recommendations for improving appointment policies and supporting women in managerial positions. The results of this research can assist policymakers and managers in providing the necessary conditions and resources to prevent negative glass cliff experiences and promote the success of women in leadership roles..

Keywords: Glass cliff, grounded theory, organizational factors, managerial support, gender stereotypes

1. Corresponding Author :Assistant Prof., Department of Public Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Miyaneh Branch, Miyaneh. hasanzadeh.r84@gmail.com
2. Assistant Prof., Department of Public Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Miyaneh Branch, Miyaneh



**

سال ***

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۲/۰۳

صص: ۳۰-۱

شابا چاپی: ۴۹۵۵-۲۶۴۵
الکترونیکی: ۵۲۶۹-۲۶۴۵



مدل سازی عوامل تاثیر گذار بر رفتار صخره شیشه ای زنان در سازمان های دولتی با رویکرد داده بنیاد

رقیه حسن زاده^۱ | داود حق خواه^۲ ID

چکیده

در محیط های سازمانی دولتی، زنان اغلب وقتی به پست های مدیریتی و رهبری منصوب می شوند که شرایط سازمان با بحران ها و چالش های جدی روبرو است. این پدیده که به عنوان "صخره شیشه ای" شناخته می شود، بیانگر وضعیتی است که در آن زنان در موقعیت های مدیریتی بحرانی قرار می گیرند که موفقیت در آن ها با دشواری های قابل توجهی همراه است. این مقاله به شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر بروز رفتار صخره شیشه ای در سازمان های دولتی و ارائه مدل با استفاده از نظریه داده بنیاد پرداخته است. هدف از این پژوهش، ارائه مدل رفتار صخره شیشه ای در سازمان های دولتی بر اساس تحقیقات اکتشافی-توسعه ای و روش توصیفی بوده است. این تحقیق از روش کیفی و نظریه داده بنیاد برای بررسی تجربیات و شرایط زنان در پست های مدیریتی بحرانی استفاده کرده است. داده ها از طریق مصاحبه های عمیق با مدیران زن و تحلیل محتوا جمع آوری شد. مراحل تحقیق شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بوده و به شناسایی و تحلیل الگوهای اصلی و فرعی پرداخته است. در این تحقیق به کمک روش نظریه پردازی مبتنی بر داده، مقوله های تشکیل دهنده مدل با کدگذاری باز شناسایی و سپس با بهره مندی از کدگذاری مرکزی و انتخابی، مدل مورد نظر ارائه شد. جامعه آماری ارائه مدل شامل مدیران زن سازمان های دولتی در استان آذربایجان شرقی (متشکل از ۱۵ نفر از مدیران ارشد سازمان های دولتی که مطلع و صاحب نظر در حوزه مدیریت با قید های داشتن تخصص و تجربه کافی، آگاهی عمیق در موضوع پژوهش و وسعت نظر در ارتباط با زمینه پژوهش که دارای سوابق ارزنده علمی، تجربی یا پژوهشی بودند) می باشد. در این پژوهش با رویکرد کیفی و با روش نظریه داده بنیاد، مدل مورد نظر ارائه شد. پس از تجزیه و تحلیل داده ها، چارچوب رفتار صخره شیشه ای در سازمان های دولتی در ۳ بعد، ۶ مؤلفه و ۹۲ شاخص طبقه بندی گردید. این تحقیق به درک عمیق تری از پدیده صخره شیشه ای در سازمان های دولتی کمک کرده و پیشنهاد هایی برای بهبود سیاست های انتصاب و حمایت از زنان در موقعیت های مدیریتی ارائه می دهد. نتایج این پژوهش می تواند به طراحان سیاست و مدیران کمک کند تا با فراهم کردن شرایط مناسب و منابع لازم، از تجربه های منفی صخره شیشه ای جلوگیری کنند و به موفقیت زنان در نقش های رهبری دست یابند.

کلیدواژه ها: صخره شیشه ای، نظریه داده بنیاد، عوامل سازمانی، حمایت های مدیریتی، کلیشه های جنسیتی..

۱- نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد میانه، دانشگاه آزاد میانه، ایران.

Hasanzadeh.r84@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد میانه، دانشگاه آزاد میانه، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

بررسی جایگاه و نقش زنان در جوامع مختلف، شاخصی کلیدی برای ارزیابی سطح توسعه یافتگی یک کشور به شمار می رود. هرچه مشارکت و تاثیر گذاری زنان در عرصه های اجتماعی و مدیریتی بیشتر باشد، نشان دهنده پیشرفت و توسعه بیشتر آن جامعه است. با این حال، به طور کلی، از ظرفیت و توانایی های زنان در سازمان ها به درستی استفاده نمی شود. پژوهش های متعدد در کشورهای گوناگون، حاکی از آن است که عدم حضور زنان در مناصب اجرایی و تصمیم گیری در شرکت های بزرگ، یک چالش جهانی است. موانع متعددی بر سر راه پیشرفت زنان به سمت پست های مدیریتی وجود دارد، از جمله نگرش های فرهنگی منفی، کلیشه های جنسیتی، و تصورات غلط درباره ویژگی های رفتاری و شخصیتی زنان. همچنین، خود زنان نیز گاهی اوقات تمایل کمتری به پذیرش نقش های مدیریتی نشان می دهند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). مفهوم سقف شیشه ای^۱ که در مطالعات مربوط به پیشرفت شغلی زنان مورد توجه قرار گرفته است، به موانع نامرئی و ساختگی اشاره دارد که مانع از رسیدن زنان به سطوح بالای شغلی می شود. این اصطلاح، موانع و محدودیت هایی را توصیف می کند که بر اساس پیش داوری ها و تعصبات نگرشی شکل گرفته و مانع از موفقیت زنان و اقلیت ها در دستیابی به موقعیت های برتر می گردد (شاو و وارد، ۲۰۱۴).

تحقیقات اخیر در مورد حضور زنان در مناصب عالی سازمانی، پدیده ای را آشکار می کند که به آن صخره شیشه ای^۲ اطلاق می شود. این مفهوم، که توسط رایان و هسلم در سال های ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷ مطرح شد، به چالشی اشاره دارد که زنان پس از دستیابی به پست های مدیریتی با آن مواجه می شوند. مطالعات رایان و هسلم (۲۰۰۸) و براکمولرو برانسکومب^۳ (۲۰۱۰) نشان می دهد احتمال مواجهه زنان با خطر شکست و انتقاد در این موقعیت ها بیشتر از مردان است. این موضوع به ویژه در واحدهایی که تحت مدیریت زنان قرار دارند، مشهود است، جایی که این واحدها اغلب در شرایط بحرانی قرار می گیرند. این یافته ها بر اهمیت بررسی تعاملات بین جنسیت و عملکرد در محیط های کاری تأکید می کند. زنان در مشاغل مدیریتی سطح بالا با چالش های منحصر به فردی مواجه

^۱ Glass ceiling

^۲ Glass cliff

^۳ Bruckmüller & Branscombe

هستند که به عنوان صخره شیشه‌ای شناخته می‌شود. این وضعیت منجر به پیامدهای متعددی می‌شود که بر زنان و سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. در سطح فردی، زنان ممکن است با مشکلاتی مانند ترک سازمان، استعفا از پست‌های مدیریتی و بازگشت به مشاغل قبلی خود مواجه شوند. این امر می‌تواند به کاهش انگیزه، افزایش استرس و ترس از شکست منجر شود. همچنین، اعتماد به توانایی‌های مدیریتی زنان ممکن است تضعیف شود و تعصبات کلیشه‌ای در مورد زنان تقویت گردد. در بعد سازمانی، صخره شیشه‌ای می‌تواند به ناکارآمدی سازمان، کاهش بهره‌وری و افزایش جابه‌جایی مدیران منجر شود. تعهد سازمانی ممکن است کاهش یابد و انتصاب زنان به مشاغل چالش‌برانگیز می‌تواند دشوارتر شود. این شرایط می‌تواند باعث ایجاد تصویری منفی از سازمان‌هایی شود که توسط زنان در سطوح بالای مدیریت اداره می‌شوند (مکروبیو، ۲۰۱۶؛ کرک، ۲۰۱۰؛ بائر، ۲۰۱۶).^۱

ایگلی و کارلی^۲ (۲۰۰۷) در تحلیل داده‌های تجربی از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۶ به این نتیجه رسیدند که با وجود افزایش توجه به مشارکت زنان در مدیریت ارشد و هیئت‌مدیره در منابع علمی و رسانه‌ها، همچنان پیشرفت زنان در این حوزه‌ها کند و ناعادلانه است. آن‌ها بر این باورند که برای دستیابی به سازمان‌های نوآور، باید از حضور زنان با استعداد در موقعیت‌های رهبری استفاده شود. هر سازمان به سبک خاصی از رهبری نیاز دارد و مدیران آگاه هستند که موفقیت سازمان به نیروی انسانی بستگی دارد. همین امر باعث شده است تا آن‌ها به دنبال انتخاب بهترین سبک رهبری برای مدیریت سازمان باشند. در ادبیات مدیریت، سبک‌های مختلفی از رهبری تعریف شده است و انتخاب هر سبک به میزان بلوغ سازمانی و نوع کسب‌وکار وابسته است. از جمله این سبک‌ها می‌توان به رهبری اثربخش^۳، رهبری تحول‌آفرین^۴، رهبری خدمتگزار^۵، رهبری کاریزماتیک^۶ و رهبری استراتژیک^۷ اشاره کرد (نوروزی و زمانی، ۱۳۹۵).

^۱ McRobbie, Krook, Bauer

^۲ Eagly & Carli

^۳ Effective leadership

^۴ Transformational Leadership

^۵ Servant Leadership

^۶ Charismatic Leadership

^۷ Strategic Leadership

اغلب گفته می‌شود که تفاوت‌های شخصیتی زنان و مردان تأثیر مهمی بر سبک مدیریت آن‌ها دارد، اما هیچ دلیلی وجود ندارد که نشان دهد جنسیت به تنهایی سبک مدیریتی خاصی را تعیین می‌کند. پژوهش‌های کریچلی-کاتز و رگو (۲۰۱۶) ۱ نشان می‌دهند که مدیران مرد بیشتر به سبک‌های تبادلی گرایش دارند، در حالی که زنان معمولاً از سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مشارکتی استفاده می‌کنند. این ویژگی‌ها می‌تواند به زنان در مدیریت بحران‌های سازمانی کمک کند و توجهی برای منصوب شدن آن‌ها به پست‌های چالش برانگیز باشد. همچنین، سبک مدیریتی زنان اغلب به صورت مشارکتی و ملاحظه‌کارانه تعبیر می‌شود که در بسیاری مواقع به سود آن‌هاست. برخی مطالعات مانند هویت و مورفی (۲۰۱۶) ۲ نشان می‌دهند که زنان بیشتر از سبک‌های مشارکتی و دموکراتیک استفاده می‌کنند، در حالی که مردان به سبک‌های دستوری و قاطع تمایل دارند. علاوه بر این، زنان از پاداش‌ها برای تشویق زیردستان استفاده می‌کنند (کانل، ۲۰۱۹).

با توجه به تفاوت سبک‌های مدیریت زنانه و مردانه، زنان در ارتباطات و کار تیمی موفق‌تر عمل می‌کنند. همچنین، مهارت‌های نرم مدیریتی که زنان دارند، در شرایط کنونی بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌هاست. این مهارت‌ها می‌توانند منجر به گسترش فرهنگ سالم و نوآوری در سازمان‌ها شوند. با وجود پیشرفت‌های اخیر در زمینه مشارکت اجتماعی و تحصیلات، زنان هنوز سهم اندکی در پست‌های مدیریتی دارند که نشان‌دهنده پایداری "صخره شیشه‌ای" است (ریجوی و کارول، ۲۰۰۴).

در بسیاری از کشورها، توجه ویژه‌ای به مشارکت زنان در مدیریت شده است، اما در ایران این مشارکت همچنان پایین است. در برخی موارد، نگرش‌های سنتی مدیران ارشد نسبت به نیازهای فیزیکی کارهای مدیریتی، مانع از حضور بیشتر زنان در این پست‌ها می‌شود. پژوهش‌های انجام شده در آمریکا و دیگر کشورها نیز نشان می‌دهند که زنان با چالش‌های بیشتری در پست‌های مدیریتی مواجه می‌شوند و اغلب در شرایط بحرانی منصوب می‌گردند که احتمال اخراج

1. Kricheli-Katz & Regev
2. Hoyt & Murphy
3. Ridgeway & Correll

آن‌ها را افزایش می‌دهد. با این حال، تحقیقات نشان می‌دهد که زنان در مدیریت ارشد می‌توانند تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان داشته باشند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴).

به‌ویژه در شرایط بحرانی کنونی، حضور زنان در سیاست و مدیریت بیش از پیش ضرورت یافته است. اصول مختلف قانون اساسی ایران نیز بر تساوی حقوق زن و مرد تأکید دارد و هرگونه تبعیض جنسیتی در محیط‌های کاری را ممنوع می‌داند (شاکری و همکاران، ۱۳۹۶). حال با توجه به اهمیت مطالب گفته‌شده و با بررسی ادبیات پژوهش در روند مطالعه متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون عوامل تأثیرگذار بر رفتار صخره شیشه‌ای در سازمان‌های دولتی بسیار کم بررسی شده است. پژوهش‌های قبلی در این حوزه بیشتر بر توصیف پدیده صخره شیشه‌ای تمرکز داشته‌اند، اما هنوز تحقیقات جامعی که به بررسی علل و عوامل تأثیرگذار بر این پدیده در سازمان‌های دولتی و با استفاده از روش‌های کیفی عمیق بپردازد، محدود است. از این رو، این پژوهش با استفاده از نظریه داده‌بنیاد قصد دارد تا با بررسی عمیق داده‌های تجربی و مصاحبه‌های کیفی، به شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار صخره شیشه‌ای در سازمان‌های دولتی بپردازد.

صخره شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع نامرئی و تحمیلی، بر روند ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. محیط کار بیشتر بر اساس علایق مردانه شکل گرفته و به همین دلیل، از نقش‌ها و دیدگاه‌های زنان حمایت نمی‌شود (سلیمانی و طاهری، ۱۴۰۱). زنان همچنین با چالش‌هایی چون مسئولیت‌های خانوادگی، از جمله مادر بودن و همسر بودن مواجه‌اند که این نگرش‌های منفی نسبت به توانایی‌های آن‌ها را تشدید می‌کند. براساس نظریه انتظارات اجتماعی دوکس بری و هیگینز^۱، انتظار می‌رود زنان به‌گونه‌ای تنظیم کنند که بتوانند هم به نیازهای کاری و هم خانوادگی پاسخ دهند، که این مسئله مانع دستیابی آن‌ها به پست‌های بالاتر می‌شود. این تضاد بین مسئولیت‌های خانوادگی و الزامات شغلی، به‌ویژه در دوره‌های خاصی از زندگی، تنش‌زا است (ضرغامی، ۱۳۹۲).

موانع ارتقای شغلی زنان شامل دیدگاه‌های سنتی نسبت به نقش‌های جنسیتی، جداسازی حرفه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی، و عدم تعادل میان کار و خانواده است. همچنین، دلایل درونی و فردی نیز می‌تواند منجر به عدم تمایل زنان به ارتقا شود. این محدودیت‌های درونی به‌عنوان زنجیر

1 The social expectation theory of Duxbury and Higgins

نامرئی، فرد را به تصمیم گیری درباره ماندن در موقعیت فعلی یا ترک آن وادار می کند (رفیعی و همکاران، ۱۴۰۰).

در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر صخره شیشه ای، مطالعات زیادی انجام شده مانند مطالعات ضرغامی (۱۳۹۲) و کاوسی (۱۴۰۳) که به موانع گوناگونی اشاره دارند. نظرسنجی های مختلف نشان می دهد که پیش داوری، ضعف در برنامه ریزی شغلی، و محیط های کاری خصمانه از جمله موانع کلیدی اند. همچنین، مدل های مختلفی برای توضیح رفتارهای مبتنی بر جنسیت که به ایجاد این پدیده منجر می شود، وجود دارد. مدل های زیستی تفاوت های ژنتیکی را در نظر می گیرند، در حالی که مدل های اجتماعی و فرهنگی بر انتظارات اجتماعی و ساختارهای اجتماعی تأکید دارند (ویلسون کوواکس، ۲۰۰۵؛ ویلسون کوواکس و دیگران، ۲۰۰۶).

این واقعیت که صخره شیشه ای پدیده ای پیچیده است، نشان می دهد که موانع ارتقا تنها به شرایط شغلی زنان محدود نمی شود، بلکه به موقعیت آن ها در جامعه نیز ارتباط دارد. عواملی مانند تفاوت های جنسی در ویژگی های سرمایه انسانی، تفکیک شغلی و تبعیض های موجود می توانند بر این نابرابری ها تأثیر گذار باشند. در نهایت، عدم وجود مشاوره شغلی و تضاد میان زندگی شخصی و کار از جمله دلایل عمده عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی بالاتر است (سبزی و همکاران، ۱۳۹۲).

هرچند که حضور و مشارکت زنان در سال های اخیر افزایش یافته است، اما کیفیت این مشارکت هنوز به سطح مطلوبی نرسیده و پیشرفت چشم گیری در این زمینه مشاهده نمی شود (شریفی و فرمند، ۱۳۹۷). براساس مطالعات شقی و همکاران (۱۴۰۱)، کاوسی و همکاران (۱۴۰۳)، کیلی و همکاران (۲۰۲۱) و طاهری و همکاران (۱۳۹۴) عوامل مختلفی مانع از پیشرفت زنان در عرصه های اشتغال و مدیریت هستند که به شرح زیر می باشند:

عوامل قانونی: اگرچه در بسیاری از کشورها برابری حقوقی زن و مرد به رسمیت شناخته شده، اما در عمل این برابری محقق نمی شود. محدودیت های قانونی برای زنان در اکثر قوانین اجتماعی وجود ندارد، اما موانع فرهنگی و اجتماعی تأثیر گذار است (اشبی و همکاران، ۲۰۰۷).

عوامل سیاسی: زنان به‌طور ویژه‌ای احساس بی‌عدالتی سازمانی می‌کنند. اگرچه تلاش‌هایشان مشابه مردان است، اما در دستیابی به موقعیت‌های بالاتر با عدم برخورد عادلانه مواجه می‌شوند (آرنس و دانلی، ۲۰۱۸).

عوامل سازمانی: تصمیمات نادرست مدیران ارشد می‌تواند باعث محدودیت در مشارکت زنان در مشاغل مدیریتی شود. برخی روسای سازمان‌ها برای نمایش استفاده از نیروی زنان، تنها به یک یا دو مدیر زن در موقعیت‌های کم‌اهمیت بسنده می‌کنند (ایگلی و کارلی، ۲۰۰۳).

عوامل فرهنگی: فرهنگ شامل نگرش‌ها و باورهای جامعه است که می‌تواند باعث تقویت کلیشه‌ها و تبعیض علیه زنان در محیط‌های کاری شود. این نگرش‌ها مانع از فرصت‌های برابر برای زنان در سازمان‌ها می‌شود (الی و توماس، ۲۰۰۱).

عوامل خانوادگی: تربیت دختران از کودکی به گونه‌ای است که آن‌ها را از نقش‌های اجتماعی و سیاسی دور می‌کند و این مسئله تأثیر مستقیمی بر مشارکت آن‌ها در امور اجتماعی دارد (اورنگ و همکاران، ۱۴۰۳).

کمبود الگوهای موفق: نبود الگوهای موفق زنان مدیر، به زنان اعتماد به نفس کافی نمی‌دهد و بر کارایی آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد (کاوسی و همکاران، ۱۴۰۳).

فقدان شبکه‌های حمایتی: مسئولیت‌های سنگین مدیریتی و تعهدات خانوادگی انرژی زیادی از زنان می‌طلبد و آن‌ها نیاز به حمایت دارند تا بتوانند به‌خوبی وظایف خود را انجام دهند (کیلی و همکاران، ۲۰۲۱).

جدول (۱) خلاصه دیدگاهها در مورد رفتار صخره شیشه ای زنان

شرح دیدگاه	محقق/محققان (سال)
مفهوم "صخره شیشه ای" را معرفی کردند. زنان معمولاً در زمان بحران به سمت های مدیریتی منصوب می شوند، زمانی که احتمال شکست بالاست.	رایان وهسلم (۲۰۰۵)
احتمال انتصاب زنان در موقعیت های با عملکرد ضعیف بیشتر از مردان است.	ویلسون کوواکس (۲۰۰۵)
وجود صخره شیشه ای برای زنان در مدیریت فناوری اطلاعات انگلستان تأیید شده و نیاز به بازنگری در سیاست گذاری ها و پژوهش ها احساس می شود.	ویلسون کوواکس و دیگران (۲۰۰۶)
بررسی کردند که چرا زنان و اقلیت ها در شرایط بحرانی به موقعیت های مدیریتی منصوب می شوند. علت آن فشارهای اجتماعی و انتظارات خاص بود.	کلارک و همکاران (۲۰۰۷) ^۱
پس از تجربه موقعیت های رهبری پرخطر، زنان معمولاً انگیزه های مدیریتی خود را از دست می دهند که این موضوع تأثیرات روانی و احساسی به همراه دارد.	اشبی و همکاران (۲۰۰۷)
معتقد است که صخره شیشه ای ریشه در کلیشه های جنسیتی دارد که زنان را برای شرایط سخت و شکست پذیر مناسب می دانند.	موران (۲۰۱۰) ^۲
انتصاب زنان به پست های مدیریتی در شرایط بحرانی بر اساس باورهای کلیشه ای است و مردان به عنوان رهبران ثابت و زنان به عنوان نجات دهندگان موقت در نظر گرفته می شوند.	بروکمپلر و برنسکامب (۲۰۱۰)
در زمان عملکرد ضعیف شرکت ها، افراد ممکن است به زنان فکر کنند و کلیشه «مدیر مساوی مرد و بحران مساوی زن» تأیید می شود.	رایان و همکاران (۲۰۱۰)
زنان در سازمان های با ساختار کمتر سلسله مراتبی و فرهنگ های مبتنی بر برابری، شانس بیشتری برای موفقیت در مدیریت بحران دارند.	کولیچ و همکاران (۲۰۱۱)
انتصاب زنان در موقعیت های بحرانی به خاطر تصورات نادرست جامعه و نه به دلیل شایستگی های مدیریتی آنها است.	گلاس و کوک (۲۰۱۶)
زنان در موقعیت های شکست پذیر به طور ناخواسته به عنوان ناجی بحران شناخته می شوند، اما در صورت شکست، مقصر شناخته می شوند.	ترنر و مور (۲۰۱۶) ^۳

Clarke et al ^۱

Moran ^۲

Turner & Moore ^۳

کیلی و همکاران (۲۰۲۱) ۱	تاکید کردند که "صخره شیشه‌ای" یک پدیده جهانی است و نیازمند سیاست‌های حمایت‌گرانه برای زنان در موقعیت‌های ارشد است.
کاوسی و همکاران (۲۰۲۴)	عواملی مانند ویژگی‌های رهبری زنان، معیارهای انتخاب بر اساس شایستگی و ترجیحات سازمانی از دلایل اصلی بروز پدیده صخره شیشه‌ای هستند.

روش‌شناسی پژوهش

نوع پژوهش از بعد هدف، اکتشافی - توسعه‌ای است زیرا در این پژوهش به شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها می‌پردازد و از طرفی با توسعه یک مدل در حوزه رفتار صخره شیشه‌ای، دانش انسان را توسعه می‌دهد. از طرفی با توجه به اینکه پژوهشگر به دنبال بهبود روش‌های اجرایی می‌باشد، از نوع کاربردی محسوب می‌شود. نوع پژوهش از بعد زمان، مقطعی؛ و از حیث موضوعی در حوزه مباحث مدیریت دولتی است. پژوهش حاضر از حیث اجرا، به شیوه کیفی و با استفاده از منابع مورد استفاده با تکنیک تئوری داده بنیاد^۲، مدل رفتار صخره شیشه‌ای در سازمان‌های دولتی ارائه می‌شود. روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها به دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی می‌باشد. در بخش مبانی نظری در جمع‌آوری اطلاعات ثانویه با استفاده از روش کتابخانه‌ای از طریق کتاب‌ها، مقالات داخلی و خارجی و غیره، به گردآوری اطلاعات پرداخته می‌شود و در روشی میدانی برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از پرسشنامه نیمه ساختارمند استفاده شده است.

برای اطمینان از روایی و پایایی پژوهش، پرسش‌های مصاحبه به تأیید چند متخصص رسانه شد. برای دستیابی به این موارد، اقدامات زیر انجام شد: پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و تحلیل مداوم و همراه با گردآوری داده در طول انجام مصاحبه‌ها، بررسی نحوه کدگذاری مصاحبه‌ها توسط متخصصی دیگر برای اطمینان از درستی کدگذاری و سلیقه‌ای نبودن درک محقق از مضمون مصاحبه‌ها. روایی صوری پرسش‌ها را گروهی از متخصصان مرتبط بررسی و تأیید کردند و پایایی پرسش‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. با توجه به نتایج (جدول زیر) می‌توان نتیجه گرفت که روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید خبرگان می‌باشد.

۱ Keeley et al
۲ Grounded Theory

جدول (۲) ارزیابی روایی

ارزیاب							
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	نگارش و انشای سؤالات مطرح شده
۵	۴	۵	۵	۳	۴	۴	میزان انطباق سؤالات با مدل مقدماتی پژوهش
۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	انطباق گزاره های مطرح شده با سؤالات کلی پژوهش
۴	۵	۵	۴	۴	۴	۵	خرد کردن مناسب سؤالات در قالب سؤالات مصاحبه
۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴	نیاز به حذف و اضافه کردن گویه ها
میانگین امتیازات							
۴/۴۲							
۸۸/۵۷							

امتیاز روایی برابر با ۸۸/۵۷ درصد است از این رو، روایی پروتکل مصاحبه مورد پشتیبانی قرار می گیرد. جهت ارزیابی پایایی پروتکل مصاحبه از روش در صد توافق بین دو کدگذار استفاده شده است. به این منظور از دو کدگذار به صورت تصادفی، سه مصاحبه را به صورت تصادفی کدگذاری نموده و در پایان نظر خود را در خصوص مشابهت کدها با عنوان توافق، عدم توافق اعلام نموده و درصد توافق محاسبه عددی مطابق جدول زیر است:

جدول (۳) ارزیابی پایایی

شماره مصاحبه	تعداد کدها	کدهای مورد توافق	کدهای عدم توافق	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	۴۳	۳۸	۵	۸۸
۲	۵۶	۴۱	۱۴	۷۳

شماره مصاحبه	تعداد کدها	کدهای مورد توافق	کدهای عدم توافق	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۳	۳۲	۲۹	۳	۹۱
کل	۱۳۱	۱۰۸	۱۹	۸۲

بر اساس جدول فوق، ضریب پایایی برابر با ۰/۸۲ درصد بوده و این مقدار از ۰/۶ بیشتر بوده و لذا مورد تأیید است.

جدول شماره (۴) نتایج آلفای کرونباخ

نام متغیر	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	۰/۸۴
عوامل سازمانی	۰/۸۲
عوامل محیطی	۰/۹۱

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه پردازی داده بنیاد می‌باشد. مراحل کدگذاری مورد استفاده در این تحقیق شامل کدگذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه مقدماتی مبانی نظری تحقیق، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی می‌باشد.

سؤالات پژوهش

- ۱- مدل رفتار صخره شیشه‌ای مناسب سازمان‌های دولتی چگونه می‌باشد؟
- ۲- مدل رفتار صخره شیشه‌ای در سازمان‌های دولتی شامل چه ابعاد و مفاهیمی می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

در این بخش اطلاعات حاصل از مصاحبه با ۱۵ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی که افرادی مطلع و صاحب نظر در حوزه مدیریت با قیده‌ای؛ داشتن تخصص و تجربه کافی، آگاهی عمیق در

■ مدل سازی عوامل تاثیر گذار بر رفتار صخره شیشه ای زنان در سازمان های دولتی با رویکرد داده بنیاد

موضوع پژوهش و وسعت نظر در ارتباط با زمینه پژوهش که دارای سوابق ارزنده علمی، تجربی یا پژوهشی بودند، بصورتی که شامل ۹۲ مفهوم، که تحت ۶ مقوله قرار گرفته اند، شناسایی شدند. به منظور آنکه خواننده امکان شناسایی عوامل نهایی مدل رفتار صخره شیشه ای داشته باشد. مجموع عوامل بدست آمده به شرح ذیل ارائه می شود:

جدول (۴) خلاصه نتایج کد گذاری باز، محوری و انتخابی استخراجی پژوهش حاضر

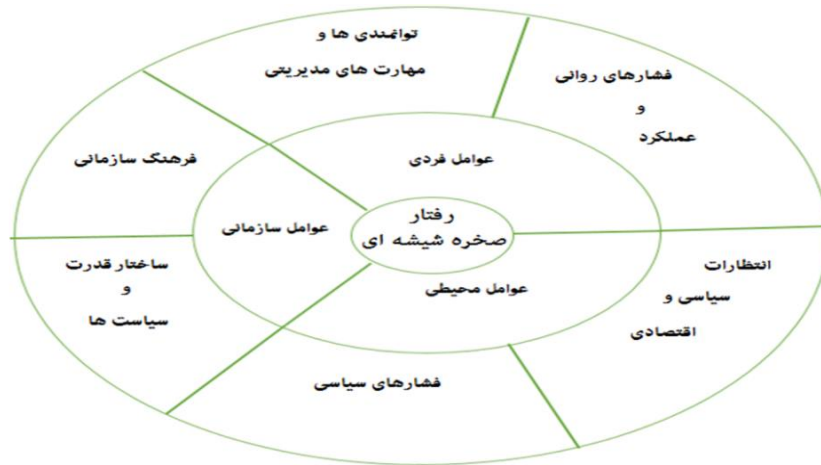
ردیف	کدگذاری باز		کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
	مفهوم اولیه	مفهوم ثانویه	زیر طبقه	طبقه اصلی
۱	یکی از عوامل درونی به وجود آمدن رفتار صخره شیشه ای این است که بانوان اعتماد به نفس لازم را ندارند.	فقدان اعتماد به نفس	عوامل فردی - توانمندی ها و مهارت های مدیریتی	عوامل فردی
۲	باید واقعیتی را قبول کنیم که خانمها دیر آمده اند و زود میخواهند بروند. خانمها باید قدری تأمل کنند بانوان به نظر من دارای شخصیت ذاتی جاه طلبی هستند و برای به دست آوردن پست عجله دارند و سریع میخواهند پست بگیرند. به نظر من نباید عجله کنند باید پخته تر شوند.	بلند پروازی در زنان		
۳	زنان در اجرای قوانین بسیار خشک عمل می کنند.	خشک و منضبط بودن		
۴	خانمهای ما متأسفانه مجرم خودشون هم نیستند و صحبت کردن در مورد مسائل و مشکلات شخصی دچار مشکلات زیادی در محیط کار می شوند.	عدم حفظ حریم خصوصی		

		فقدان خودباوری	با توجه به ویژگی اکثر خانم ها که در سازمان ها در شرایط بحرانی خود را باور ندارند موفقیت در پست مدیریت حاصل نمی شود.	۵
		عوامل فردی- فشارهای روانی و عملکرد	محافظه کاری در خانم ها که منجر به غلبه ذهنی ترس از اشتباه در آن ها می شود مانع تجربه و موفقیت آنان است.	۶
			بنا به ویژگی شخصیتی، خانم ها از پذیرش مسئولیت گریزانند.	۷
		احساس ترس	زنان در پست های مدیریتی دچار ترس کاذب قدرت مردان هستند.	۸
			ازجمله ویژگی های زنان، ترس از شکست است.	۹
			با توجه به ویژگی درونی، از انجام وظایف سازمانی و پیچیدگی آن می ترسند.	۱۰
			برای اکثر زنان، قانون مندی خط قرمز محسوب می شود.	۱۱
			از آشکارشدن نقاط ضعفشان واهمه دارند.	۱۲
		فرهنگ سازمانی	زنان دارای نقش های زیادی من جمله مادر بودن، همسر بودن، کارمندو...واین عملکرد آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد.	۱۳
			فرهنگ حاکم بر کشور بر تصدی پست مدیریت و موفقیت زنان تأثیر دارد.	۱۴
عوامل سازمانی		جو جنسیت گرایی حاکم بر جامعه	یکی از محدودیتهایی که مدیریت زنان را تحت الشعاع قرار می دهد، مسائل فرهنگی است.	۱۵
		ضعف در فرهنگ-سازي آموزش و پرورش	آموزش و پرورش در مدارس و...نقش مهمی در فرهنگ سازی حفظ جایگاه زنان ایفا می کند.	۱۶

■ مدل سازی عوامل تاثیر گذار بر رفتار صخره شیشه‌ای زنان در سازمان‌های دولتی با رویکرد داده بنیاد

۱۷	موانع بر سر راه مسیر پیشرفت شغلی زنان یک پدیده جهانی است.	جهانی بودن موانع	
۱۸	خانمها از فضای مجازی به دلیل ترس از اینکه مورد سوءاستفاده و قضاوت اطرافیان قرار بگیرند دوری می‌کنند.	نبود ارتباط مؤثر با فضای مجازی در بین زنان	
۱۹	زنان از انجام مصاحبه با مطبوعات و رسانه به دلیل قضاوت شدن پرهیز می‌کنند.	نبود ارتباط مؤثر با رسانه ها	
۲۰	در دوران تغییرات سیاسی و اقتصادی سریع، سازمان‌ها ممکن است برای حفظ تصویر عمومی خود و جلوگیری از افت اعتبار، زنان را به مناصب رهبری منصوب کنند. این انتصابات بیشتر به دلیل نیاز به نمایش یک تصویر مثبت و جلوگیری از بحران‌های رسانه‌ای است، نه توجه به نیازهای واقعی زنان و ارائه منابع لازم برای موفقیت آن‌ها.	نبود بستر سیاسی مناسب برای زنان	ساختار قدرت و عملکرد
۲۱	در تغییرات سریع سیاسی و اقتصادی، سازمان‌ها برای حفظ تصویر عمومی، زنان را در مواقع بحرانی منصوب می‌کنند.	انتظارات سیاسی	
۲۲	نگرش‌های سنتی ممکن است زنان را به عنوان مدیران بحران انتخاب کند، اما بدون اعتماد و حمایت لازم.	انتظارات و نگرش‌های اجتماعی	
۲۳	بعضی از زنان مسئول به دین اسلام نگاه سلیقه ای داشته می‌توان گفت اعتقاد ندارند و چارچوبها را رعایت نکرده و باعث به وجود آمدن فرهنگ بی بندوباری شده و در حوزه مدیریتی خود دچار مشکل خواهند شد.	اعتقاد کمرنگ به باورها و ارزشهای جامعه	فشارهای سیاسی

با توجه به طبقات استخراج شده براساس رویکرد داده بنیاد، مدل مفهومی پژوهش بصورت زیر طراحی می گردد:



شکل (۱) مدل مفهومی نهایی تحقیق

نتیجه گیری و پیشنهادها

پدیده «صخره شیشه‌ای» یکی از چالش‌های اساسی در مسیر پیشرفت حرفه‌ای زنان، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، محسوب می‌شود. این پدیده به‌طور قابل توجهی فرصت‌های برابر جنسیتی را تضعیف کرده و باعث قرار دادن زنان در موقعیت‌های مدیریتی پر مخاطره و ناپایدار می‌شود (کاوسی و همکاران، ۱۴۰۳). در این پژوهش، با بهره‌گیری از نظریه داده بنیاد و تحلیل داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های انجام‌شده با مدیران زن در سازمان‌های دولتی، تلاش شد تا عوامل مؤثر بر رفتار صخره شیشه‌ای شناسایی و تحلیل شود.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که این پدیده در سطوح سازمانی، محیطی و فردی دارای عوامل متنوع و پیچیده‌ای است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به وقوع آن کمک می‌کنند. در سطح سازمانی در بعد فرهنگ سازمانی، مولفه‌های نقش‌های چندگانه اجتماعی، محدودیتهای جنسیتی جامعه، فقدان متخصص کاربرد در جامعه، فقدان وفاق زنان، فرهنگ حاکم مردسالاری، عدم ارج دهی به زنان، جو جنسیت گرایی حاکم بر جامعه، ضعف در فرهنگ سازی آموزش و پرورش، نبود اقتدار و نفوذپذیری بانوان در ورزش، نبود فرهنگ قدردانی از، عملکرد

زنان در سازمان، محدودیت در ارتقاء شغلی مدیران خانم در جامعه، عدم همراهی بانوان در سوءاستفاده مردان از کار، نبود تخصص و تجربه کافی زنان، نبود سلسله مراتب ارتقاء در بین زنان، ناموفق بودن در حوزه های کاری مختلط، اجرایی نشدن پست‌های زنان در سازمان، گروهبندی ها و باندبازی، مشهود بودن عدم حضور مؤثر بانوان وجهانی بودن موانع شناسایی شده اند. زنان معمولاً با مسئولیت‌های چندگانه در خانه و محل کار مواجه هستند، که می‌تواند بر مشارکت کامل آن‌ها در فعالیت‌های شغلی تأثیر بگذارد. این موضوع در تحقیقات ضرغامی فرد (۲۰۱۴) و ایگلی و کارلی (۲۰۰۷) مطرح شده است که نشان می‌دهند این مسئولیت‌ها می‌تواند مانع از پیشرفت آنان در محیط‌های کاری شود. تحقیقات کاتالیست (۲۰۲۰) و سبزی (۲۰۲۲) نشان دادند در بسیاری از جوامع مردسالار، محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی باعث ایجاد موانعی برای زنان در دستیابی به موقعیت‌های شغلی و مدیریتی می‌شود. کمبود متخصصین زن در جامعه، به‌ویژه در موقعیت‌های مدیریتی و فنی، یکی از مشکلات عمده زنان در دستیابی به پست‌های بالاتر است. این مولفه با نتایج تحقیقات کریچلی-کاتز و رگو (۲۰۱۶) همخوانی دارد. تحقیق سندبرگ (۲۰۱۳) نشان داد در برخی محیط‌های کاری، نبود وفاق و همبستگی بین زنان موجب می‌شود که آنان نتوانند به‌طور مؤثر از یکدیگر حمایت کنند، که این امر به کاهش فرصت‌های شغلی آنان می‌انجامد. در جوامع با فرهنگ مردسالاری، ساختارهای سازمانی معمولاً به‌نفع مردان طراحی می‌شوند و موجب می‌شوند که زنان نتوانند به‌طور مؤثر در رهبری‌های کلیدی وارد شوند که این نتیجه با مطالعات کاوسی (۲۰۲۴) و آکر (۲۰۰۶) همخوانی دارد. طبق تحقیقات الی و میرسون (۲۰۰۶)، در سازمان‌ها، ارج گذاری به زنان به‌ویژه در سطوح مدیریتی و اجرایی معمولاً کمتر از مردان است، که این عامل باعث کاهش اعتماد به نفس و انگیزه آنان می‌شود. براساس مطالعه هیلمن (۲۰۰۱) و سبزی (۲۰۲۲)، در بسیاری از جوامع، جوجنسیت‌گرایی حاکم، زنان را در دستیابی به موقعیت‌های رهبری و مدیریتی محدود می‌کند. تحقیقات کاوسی (۲۰۲۴) و لسوود و رید (۲۰۰۹) در مورد مولفه ضعف در فرهنگ‌سازی آموزش و پرورش نشان دادند که سیستم‌های آموزشی معمولاً زنان را به‌طور کافی برای پذیرش پست‌های مدیریتی آموزش نمی‌دهند. زنان در بسیاری از سازمان‌ها از اقتدار و نفوذ لازم برای تأثیر گذاری در تصمیمات کلیدی برخوردار نیستند، که مانع از پیشرفت آنان در پست‌های رهبری می‌شود. نتایج تحقیقات فاینک (۲۰۱۵) و کانتر (۱۹۷۷) نیز با این

تحقیق، همخوانی دارد. ضرغامی فرد (۲۰۱۴) ادعا می کند که در بسیاری از محیط های ورزشی، زنان از پذیرش در موقعیت های مدیریتی و رهبری محروم هستند. مطالعات هناینگ و جاردین (۱۹۹۷) نشان داد زنان در بسیاری از سازمان ها به ویژه در سطوح بالاتر، کمتر مورد قدردانی و احترام قرار می گیرند، که این مسئله می تواند موجب کاهش انگیزه آنها شود. زنان در بسیاری از سازمان ها محدودیت هایی در ارتقاء شغلی دارند، که این امر باعث می شود نتوانند به سطوح بالاتر مدیریتی دست یابند، این مولفه در تحقیقات برسکول و اوهلمن (۲۰۰۸) نیز مورد تایید قرار گرفت. گوتک و کاوس (۱۹۹۳) در مولفه، عدم همراهی بانوان در سوء استفاده مردان از کار ادعا دارند، در بسیاری از محیط های کاری، سوء استفاده های مردان از زنان باعث ایجاد نارضایتی و کاهش عملکرد آنها می شود. یکی از عوامل محدود کننده برای زنان در دستیابی به پست های مدیریتی، کمبود تجربه و تخصص در زمینه های خاص است. مطالعات پاول (۲۰۱۱) و سبزی (۲۰۲۲) با این بخش از تحقیق همخوانی دارد. تحقیق والیان (۱۹۹۸) نشان داد در بسیاری از سازمان ها، سلسله مراتب ارتقاء شغلی برای زنان به طور نابرابری طراحی شده است، که این امر می تواند مانع از پیشرفت آنان شود. ناموفق بودن در حوزه های کاری مختلط بیانگر اینست که در برخی حوزه های کاری مختلط، زنان به دلیل تبعیض های جنسیتی با چالش های جدی روبه رو هستند. مطالعات الی و توماس (۲۰۰۱) با این تحقیق همخوانی دارد. اجرایی نشدن پست های زنان در سازمان بعنوان یکی دیگر از مولفه ها، شناسایی شد که با تحقیق شاین (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه موانع مختلفی وجود دارد که باعث می شود پست های مدیریتی برای زنان اجرایی نشود، همخوانی دارد. در بعد گروه بندی ها و باندبازی در محیط های کاری که می توانند موجب کاهش فرصت های شغلی برای زنان شوند، نیز با تحقیق فریز و تردوی (۲۰۱۲) همخوانی دارد. مشهود بودن عدم حضور مؤثر بانوان و جهانی بودن موانع نیز نشان داد که عدم حضور مؤثر زنان در سازمان ها یک مسئله جهانی است که در بسیاری از جوامع مشاهده می شود.

در سطح سازمانی در بعد ساختار قدرت سیاسی و عملکرد، مولفه های نبود ارتباط مؤثر با فضای مجازی در بین زنان، نبود ارتباط مؤثر با رسانه ها، نبود بستر سیاسی مناسب برای زنان، ضعف زنان در شبکه سازی، انتظارات سیاسی، فشار سیاسی، عدم شایسته سالاری نسبت به زنان و انتظارات و نگرش های اجتماعی، شناسایی شده اند. یکی از چالش های موجود در ساختار قدرت سیاسی برای

زنان، نبود ارتباط مؤثر و استفاده از فضای مجازی است. زنان در بسیاری از کشورها هنوز در زمینه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات نسبت به مردان دسترسی و آموزش کمتری دارند. این کمبود ارتباطات مجازی باعث می‌شود که زنان نتوانند از این ابزارها برای سازماندهی، شبکه‌سازی یا فعالیت‌های سیاسی بهره‌برداری کنند. تحقیقات پاپاگورگیو و فوسکس (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که زنان با محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی در بهره‌گیری از فضای مجازی مواجه هستند که این امر بر مشارکت سیاسی آنها تأثیر منفی می‌گذارد. یکی از موانع اصلی در مشارکت سیاسی زنان، عدم ارتباط مؤثر با رسانه‌ها است. زنان در بسیاری از جوامع به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، نمی‌توانند به‌طور کافی در رسانه‌ها نمایندگی پیدا کنند. صمدی (۱۴۰۳) فقدان آموزش کافی برای همه ذینفعان در زمینه مشارکت می‌تواند فضای کار مشارکتی را دچار مشکل کند. تحقیقات مکروبیو (۲۰۱۶) نشان داده که رسانه‌ها به‌طور عمده مردان را به‌عنوان چهره‌های سیاسی در معرض دید قرار می‌دهند و زنان به‌ویژه در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های سیاسی به‌ندرت حضور دارند. نبود بستر مناسب سیاسی برای زنان در بسیاری از کشورهای جهان به‌ویژه در زمینه‌های حکومتی و رهبری یکی از مشکلات اصلی است. این مسئله نه تنها شامل کمبود فرصت‌ها در سطوح بالا، بلکه محدودیت‌های فرهنگی و ساختاری است که زنان را از مشارکت مؤثر در سیاست‌ها و قدرت سیاسی باز می‌دارد. براساس مطالعات کرک (۲۰۱۰)، شرایط سیاسی و اجتماعی برای حضور زنان در سیاست هنوز در بسیاری از کشورها فراهم نیست. یکی از موانع ساختاری برای حضور مؤثر زنان در سیاست، ضعف در شبکه‌سازی است. زنان به‌دلیل تبعیض‌های اجتماعی و فرهنگی، به شبکه‌های سیاسی و اقتصادی که معمولاً مردان در آن حضور دارند، دسترسی ندارند. براساس تحقیقات ولبرجت و کمپیل (۲۰۰۷)، زنان در مقایسه با مردان در فرصت‌های شبکه‌سازی کمتری قرار دارند و این موضوع موجب می‌شود که آنها نتوانند نفوذ لازم را در سیاست به‌دست آورند. انتظارات سیاسی از زنان در بسیاری از جوامع به‌طور خاص و در سطح جهانی به‌طور کلی با محدودیت‌هایی مواجه است. بسیاری از سیاستمداران و فعالان سیاسی، زنان را تنها در نقش‌های خاص اجتماعی و خانوادگی می‌بینند که منجر به محدود شدن مشارکت آنها در فرآیندهای سیاسی و قدرت می‌شود. براساس تحقیقات نوریس و اینگه‌هارت (۲۰۰۶)، این انتظارات اجتماعی و فرهنگی به‌طور مستقیم بر جایگاه سیاسی زنان تأثیرگذار است. فشارهای سیاسی، به‌ویژه در

ساختارهای مردانه، از دیگر موانع مهم برای زنان در سیاست هستند. تحقیقات بائر (۲۰۱۶) نشان داد زنان اغلب با فشارهای اجتماعی و فرهنگی روبرو می‌شوند که آنها را از وارد شدن به عرصه‌های سیاسی باز می‌دارد. این فشارها نه تنها در سطح جامعه بلکه در سطح حزب‌های سیاسی و ائتلاف‌های قدرت هم وجود دارند. این مسئله باعث می‌شود که زنان نتوانند در رده‌های بالای سیاسی به‌طور مؤثر وارد شوند. در بسیاری از جوامع و سیستم‌های سیاسی، زنان به دلیل نابرابری‌های جنسیتی و عدم شایسته‌سالاری به پست‌های رهبری و مدیریتی نمی‌رسند. تحقیقات آرنس و دانلی (۲۰۱۸) نشان داد به‌طور خاص، زنان در موقعیت‌های سیاسی و مدیریتی به‌طور معمول با تبعیض روبرو هستند که مانع از ارتقاء آنها در سیستم‌های سیاسی می‌شود. نگرش‌های اجتماعی در مورد نقش زنان در سیاست، یکی از بزرگترین موانع در برابر پیشرفت زنان در عرصه‌های سیاسی و قدرت است. هیوز و پکستون (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان دادند که در بسیاری از جوامع، نقش زنان محدود به مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی است و این نگرش‌ها به‌ویژه در محیط‌های سیاسی و قدرت موجب کاهش شانس زنان برای دستیابی به پست‌های کلیدی می‌شود. زنان به دلیل فشارهای سازمانی به پست‌های مدیریتی منصوب می‌شوند، اما این انتصابات معمولاً بدون حمایت‌های لازم و منابع کافی انجام می‌گیرد.

عوامل محیطی نیز در ظهور پدیده صخره شیشه‌ای نقش مهمی دارند. در سطح محیطی در بعد انتظارات سیاسی و اقتصادی با مولفه‌های ضعف زنان در شبکه‌سازی، انتظارات سیاسی، فشار سیاسی، عدم شایسته‌سالاری نسبت به زنان و انتظارات و نگرش‌های اجتماعی شناسایی شده‌اند. یکی از مولفه‌های کلیدی در مدلسازی رفتار صخره شیشه‌ای در سطح محیطی، ضعف زنان در شبکه‌سازی است. این تحقیق نشان می‌دهد که زنان به دلیل موانع فرهنگی، اجتماعی و ساختاری که در محیط‌های حرفه‌ای با آن روبرو هستند، فرصت کمتری برای ایجاد و گسترش شبکه‌های حرفه‌ای خود دارند. تحقیق بوتلر (۲۰۲۰) نشان داد این امر می‌تواند در ایجاد فرصت‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای برای زنان مانع ایجاد کند. در مطالعات مکروبیو (۲۰۱۶) ادعا شده است، یکی از موانع بزرگ برای زنان در ایران در عرصه‌های مدیریتی ضعف در شبکه‌سازی است که فرصت‌های شغلی و نقش‌های رهبری برای آنان می‌شود. انتظارات سیاسی از زنان در سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری در بسیاری از کشورها به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، چالش‌های زیادی ایجاد

می‌کند. این تحقیق نشان می‌دهد که زنان در محیط‌های سیاسی با انتظارات مختلفی مواجه هستند که این انتظارات معمولاً بر اساس جنسیت و تفاوت‌های فرهنگی تعیین می‌شود. مطالعات ایگلی و کارلی (۲۰۰۳) نشان داد، در این راستا، زنان باید به‌طور پیوسته اثبات کنند که توانایی مدیریت شرایط سیاسی پیچیده را دارند، در حالی که انتظارات خاصی از آنان در مقایسه با مردان وجود دارد. پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داده است که زنان سیاست‌مدار در برابر انتظارات مردانه از خود، تحت فشار بیشتری قرار دارند و این امر می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌های سیاسی و مشارکت‌های آنان در عرصه‌های کلیدی تاثیر منفی بگذارد. فشار سیاسی، به‌ویژه در کشورهایی که فرهنگ سیاسی محافظه‌کارانه دارند، یکی از عوامل مهم در ایجاد صخره شیشه‌ای برای زنان است. در این زمینه، زنان تحت فشار بیشتری برای تطابق با انتظارات اجتماعی و فرهنگی قرار دارند و ممکن است به دلیل این فشارها از پذیرش موقعیت‌های مدیریتی یا اجرایی خودداری کنند. تحقیق شاو و وارد (۲۰۱۴) نشان داد زنان در موقعیت‌های سیاسی و مدیریتی غالباً مجبور به مقابله با انتقادهای شدید و فشارهای بیرونی هستند که باعث می‌شود این فشارها به‌طور قابل توجهی بر عملکرد آنان تاثیر بگذارد. تحقیقات هیوز و پکستون (۲۰۰۸) نیز نشان می‌دهند که فشارهای سیاسی می‌تواند منجر به کاهش مشارکت فعال زنان در عرصه‌های مختلف سیاسی شود. یکی دیگر از چالش‌های اساسی زنان در سطوح مدیریتی و سیاسی، عدم شایسته‌سالاری و تبعیض جنسیتی است که در بسیاری از کشورها به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه مشاهده می‌شود. این موضوع مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مدیریتی می‌شود و آنان را در مقایسه با مردان در موقعیت‌های کمتر و غیرمؤثر قرار می‌دهد. مطالعات کاتالیست (۲۰۲۱) نشان می‌دهند که در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها، زنان به‌طور سیستماتیک از فرصت‌های شغلی با پتانسیل بالا محروم می‌شوند و این امر نشان‌دهنده عدم شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران است. پژوهش طاهری و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که زنان در برابر ارزیابی‌های شایسته‌سالارانه در بسیاری از مواقع با مشکلات جدی روبرو هستند و این مسئله به‌طور گسترده‌ای در سطوح مدیریتی قابل مشاهده است. نگرش‌های اجتماعی در مورد نقش زنان در سیاست و مدیریت یکی دیگر از مولفه‌های مهم در تحلیل رفتار صخره شیشه‌ای است. در بسیاری از جوامع، زنان همچنان با نگرش‌هایی روبرو هستند که نقش‌های اجتماعی آنان را محدود به فعالیت‌های خانگی یا شغلی با نقش‌های کمتر از مردان تعریف

می‌کند. طبق پژوهش ریچوی و کارلی (۲۰۰۴)، نگرش‌های اجتماعی می‌توانند مانع از پذیرش فرصت‌های شغلی و مدیریتی برای زنان شوند.

در سطح محیطی در بعد فشارهای سیاسی با مولفه اعتقاد کم‌رنگ به باورها و ارزشهای جامعه، تأثیر تربیونهای سیاسی-اجتماعی و ارزش قائل شدن برای ضدارزشها شناسایی شده‌اند. یکی از چالش‌های اساسی در سطح محیطی، اعتقاد کم‌رنگ به باورها و ارزش‌های جامعه است که می‌تواند بر رفتار سیاسی و اجتماعی افراد و به‌ویژه زنان تأثیرات منفی داشته باشد. تحقیق اشمیت و جارو (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که در جوامعی که به باورهای فرهنگی و ارزشی خود اهمیت زیادی نمی‌دهند، زنان به‌ویژه در عرصه‌های مدیریتی و سیاسی بیشتر از دیگران دچار چالش‌های اجتماعی و سیاسی می‌شوند. این ضعف در پذیرش و درک ارزش‌های جامعه، منجر به کاهش میزان مشارکت زنان در فرآیندهای اجتماعی و سیاسی می‌شود، زیرا احساس می‌کنند که نتوانسته‌اند جایگاه خود را در ساختار اجتماعی پیدا کنند. تربیون‌های سیاسی-اجتماعی نقش بسیار مهمی در تعیین وضعیت و موقعیت زنان در جامعه دارند. این تربیون‌ها شامل رسانه‌ها، احزاب سیاسی، گروه‌های فشار و دیگر سازمان‌های اجتماعی هستند که از طریق آن‌ها اطلاعات سیاسی به جامعه منتقل می‌شود و در نتیجه، می‌توانند در تقویت یا تضعیف موقعیت زنان تأثیرگذار باشند. مطالعات سرتوری (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که تأثیر رسانه‌ها و تربیون‌های سیاسی-اجتماعی در تقویت باورهای فرهنگی و اجتماعی نسبت به زنان می‌تواند بر میزان مشارکت آنان در فرآیندهای سیاسی و اجتماعی تأثیرگذار باشد. ارزش قائل شدن برای ضد ارزش‌ها یکی دیگر از مولفه‌های تأثیرگذار بر رفتار صخره شیشه‌ای در سطح محیطی است. وقتی جامعه‌ای به ضد ارزش‌ها (مانند تبعیض‌های جنسیتی، نابرابری‌های اجتماعی و سیاسی) اهمیت می‌دهد و آن‌ها را به‌عنوان یک هنجار پذیرفته است، زنان بیشتر از مردان با موانع اجتماعی و سیاسی مواجه می‌شوند. مطالعات کانل (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که در چنین جوامعی، زنان تحت فشار بیشتری قرار دارند و توانایی آن‌ها برای دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی و رهبری کاهش می‌یابد.

در سطح فردی، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های مدیریتی زنان نقش مهمی در مواجهه با پدیده صخره شیشه‌ای دارند. بعد فشارهای روانی و عملکرد، شامل مولفه‌هایی همچون ترس از آینده، احساس ترس، کم‌توجهی از طرف خانواده، اعتماد به نفس کاذب، عدم کنترل رفتار، تعارض

کار و خانواده، عدم تلاش جهت ارتقای شغلی، عدم توانایی در تفکیک محیط کار و خانواده، عدم مسئولیت پذیری در محیط خانوادگی، خودنمایی و عدم پذیرش ریسک شناسایی شده اند. ترس از آینده و احساس ترس، به طور مستقیم بر عملکرد و تصمیم گیری افراد تأثیر می گذارند. مطالعات اسمیت و حونز (۲۰۲۰) نشان داده اند که ترس از آینده می تواند منجر به کاهش ریسک پذیری و رفتارهای محافظه کارانه در محیط کار شود. براساس تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۹) فقدان حمایت خانوادگی می تواند به استرس روانی و کاهش انگیزه در دستیابی به اهداف شغلی منجر شود. براساس تحقیق کومار و شارما (۲۰۲۱) اعتماد به نفس کاذب و عدم کنترل رفتار، اغلب باعث تصمیم گیری های اشتباه در شرایط حساس می شوند و می توانند عملکرد را به شدت کاهش دهند. ملکپها و عابدی (۱۴۰۳) نشان داد که در جهت تعالی خانواده - شغل، خلق مثبت، رفتارها و حس انجام امور و منابع کسب شده در خانه به طور مثبتی ارتقاء دهنده عملکرد فرد در حوزه شغل می باشد. طبق تحقیق گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، تعارض کار و خانواده، همزمان به استرس شغلی و خانوادگی منجر شده و بهره وری فردی را کاهش می دهد. براون و همکاران (۲۰۱۸) در راستای مولفه عدم تلاش جهت ارتقای شغلی، ادعا می کنند به دلیل فشارهای روانی و کمبود انگیزه، افراد ممکن است از فرصت های شغلی چشم پوشی کنند. طبق مطالعه چن و همکاران (۲۰۲۲) عدم پذیرش ریسک، یکی از نشانه های صخره شیشه ای است که پیشرفت فردی را محدود کرده و به تثبیت شرایط نامطلوب منجر می شود.

و در بعد توانمندی ها و مهارت های مدیریتی در سطح فردی، مولفه های فقدان اعتماد به نفس، بلند پروازی در زنان، خشک و منضبط بودن، محافظه کاری زنان، جدیت و سخت گیری، متفاوت از دیگران عمل کردن، ندادن فرصت به زنان در عرصه مدیریت، به روز نبودن اطلاعات زنان، رغبت کم به ارتقاء توانمندی ها، عدم حفظ حریم خصوصی، پیگیری انجام وظایف زیردستان، عدم استفاده از مشورت، نبود نفوذ کاری در مدیریت زنان، مشکلات فردی و فیزیولوژیکی زنان، ضعف در اولویت بندی امور اداری، چند شغل بودن خانمها، احساس ناامنی و ترس نسبت به توانمندی زنان، عدم همکاری مردان با زنان مدیر، نبود دوراندیشی، جزئی نگری، برونگرایی، عجله در مسئولیت پذیری، فقدان تدبیراندیشی، اجتناب از تندخویی، وسواس داشتن، محبت بیش از حد با کارکنان، دلسوزی و ترحم، ترس از انتقاد، محتاط بودن، عدم ارج نهادن خود، عدم رغبت خانم ها به پست

مدیریتی، خودشیفتگی زنان، فقدان لایبگری زنان، تفکر غالب بر ضعیف بودن زنان، هوش هیجانی پایین زنان، عزت نفس پایین زنان، حسادت، قانع بودن به کمتر از حق خود و فقدان خودباوری شناسایی شده اند. تحقیقات هویت و مورفی (۲۰۱۶) نشان می دهند که یکی از موانع عمده در ارتقای زنان به پست های مدیریتی، فقدان اعتماد به نفس است. زنان به دلیل ترس از ارزیابی منفی و تجربیات گذشته منفی، اغلب دچار عدم اعتماد به نفس در موقعیت های رهبری می شوند. این مشکل به ویژه در فرهنگ های خاص که انتظارات بالاتری از زنان دارند، برجسته تر می شود. بلند پروازی به طور کلی ویژگی مثبتی است، تحقیقات ایگلی و کارلی (۲۰۰۷) نشان می دهند که زنان به دلایل مختلفی، مانند فشارهای اجتماعی و فرهنگی، ممکن است در پیگیری اهداف بلندپروازانه خود دچار محدودیت شوند، زیرا معتقدند که به عنوان یک زن، با چالش های بیشتر و فرصتی کمتر برای دستیابی به موفقیت های بزرگ روبه رو هستند. ویژگی های خشک و منضبط بودن در زنان ممکن است به عنوان ابزاری برای مقابله با فشارهای محیطی و اجتماعی مطرح شود. مورگنروت (۲۰۰۴) بیان می کنند که زنان اغلب مجبورند رفتارهایی همچون جدیت و سخت گیری را نشان دهند تا از پذیرش رهبری خود مطمئن شوند، حتی اگر این ویژگی ها در دیگران به عنوان ضعف دیده شود. محافظه کاری می تواند ویژگی مثبتی در مدیریت باشد، اما در زنان ممکن است به دلیل ترس از عدم موفقیت یا ارزیابی منفی تقویت شود. ریجوی و کارول (۲۰۰۴) نشان دادند که زنان معمولاً تصمیمات محتاطانه تری اتخاذ می کنند و این امر گاهی باعث می شود که فرصت های بزرگ تری را از دست بدهند. مطالعات کاتالست (۲۰۱۱) نشان می دهند که سازمان ها هنوز فرصت های مدیریتی را به اندازه مردان به زنان نمی دهند و این امر به ویژه در سازمان های بزرگ و صنعتی مشهود است. موانع اجتماعی و فرهنگی می تواند زنان را از ارتقاء توانمندی های خود بازدارد. بیلی (۱۹۸۶) به این موضوع اشاره کرده اند که زنان به دلیل برخورداری کمتر از فرصت های آموزشی و حمایتی، تمایل کمتری برای ارتقاء توانمندی های خود دارند. ندادن مشورت در زنان می تواند ناشی از عدم اعتماد به نفس یا تجربیات منفی از مشورت کردن باشد. بورک (۲۰۰۲) نشان می دهد که زنان به دلیل نگرانی از رد شدن یا عدم پذیرش نظراتشان، گاهی از مشورت با دیگران خودداری می کنند. نتایج تحقیقات در رابطه با نبود نفوذ کاری در مدیریت زنان، نشان می دهند که زنان به دلیل ویژگی های فرهنگی و اجتماعی، کمتر

توانسته اند در محیط های مدیریتی نفوذ پیدا کنند. مشکلات فیزیولوژیکی، مانند دوران قاعدگی و بارداری، می تواند تأثیرات منفی بر عملکرد زنان در محیط های مدیریتی داشته باشد. وود و همکاران (۲۰۰۹) گزارش دادند که این مشکلات می تواند باعث افزایش استرس و کاهش توانایی مدیریتی زنان شود. همه افراد در مصیبت ها و شرایط سخت، پیامدهای منفی مانند اضطراب و افسردگی را تجربه نمی کنند و برخی افراد در عوض نتایج مثبت بهتری را در نتیجه شرایط منفی تجربه می کنند (اورنگ و همکاران، ۱۴۰۳). مطالعات شاین (۲۰۰۱) نشان می دهد که زنان ممکن است در اولویت بندی وظایف دچار مشکل شوند، به ویژه در شرایطی که همزمان مسئولیت های مدیریتی و خانوادگی را بر عهده دارند. شاین (۲۰۰۱) همچنین اشاره می کند که این ضعف می تواند به دلیل فشارهای مختلفی باشد که زنان در جامعه متحمل می شوند. چند شغله بودن زنان یکی از چالش های مدیریتی است که به دلیل مسئولیت های خانوادگی و شغلی آنها ایجاد می شود. استرجس (۲۰۰۷) اشاره می کند که زنان به ویژه در کشورهای در حال توسعه، برای تأمین مالی خانواده، ممکن است چند شغل داشته باشند که این امر بر کیفیت تصمیم گیری های مدیریتی آنان تأثیر منفی می گذارد. زنانی که در محیط های مدیریتی هستند، ممکن است احساس ناامنی کنند و از خود در برابر انتقادات و ارزیابی های منفی محافظت کنند. هویت و مورفی (۲۰۱۶) اظهار می کنند که ترس از ناتوانی در انجام وظایف مدیریتی، یکی از عواملی است که موجب کاهش عملکرد زنان در پست های مدیریتی می شود. پژوهش ها نشان می دهند که مردان در برخی مواقع، تمایلی به همکاری با زنان در موقعیت های مدیریتی ندارند. ریجوی و کارول (۲۰۰۴) به این موضوع اشاره کرده اند که در محیط های کاری، زنان معمولاً با چالش های عدم همکاری و پذیرش از طرف همکاران مرد مواجه هستند.

به طور کلی، عوامل مؤثر بر رفتار صخره شیشه ای را می توان در سه بعد محیطی، سازمانی و فردی دسته بندی کرد. نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین مانند ضرغامی (۱۳۹۲)، کاوسی (۱۴۰۲)، رفیعی و همکاران (۱۴۰۰)، شفای (۱۴۰۱)، سبزی (۱۴۰۰)، اشپی و همکاران (۲۰۰۷) (بروچمولر و برانسکامب (۲۰۱۰)، بروچمولر و همکاران (۲۰۱۴)، رایان و همکاران (۲۰۱۱) و ویلسون و همکاران (۲۰۰۶) همسو است، سازمان های دولتی باید با تقویت فرهنگ سازمانی و حمایت از مدیران زن، شرایطی را فراهم کنند که زنان بتوانند در پست های مدیریتی به موفقیت برسند.

همچنین، مطالعات آتی می‌توانند پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای این پدیده را بررسی کرده و راهکارهای مؤثری ارائه دهند. پدیده صخره شیشه‌ای نه تنها ناشی از کلیشه‌های جنسیتی و ساختارهای ناعادلانه است، بلکه فشارهای محیطی و اجتماعی نیز در ایجاد آن نقش دارند. اصلاح این وضعیت نیازمند تغییر در سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی و ارائه حمایت‌های عملی به زنان مدیر است تا آن‌ها بتوانند با موفقیت از این چالش عبور کرده و به پست‌های مدیریتی پایدار دست یابند.

پیشنهادهای تحقیق

۱. بازنگری در سیاست‌های منابع انسانی: سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را اتخاذ کنند که به جای انتصاب زنان در شرایط بحرانی، به توانمندسازی آنان از طریق آموزش و حمایت‌های سازمانی بپردازند.

۲. آگاهی‌بخشی و تغییر فرهنگ سازمانی: سازمان‌ها باید با برگزاری برنامه‌های آموزشی و آگاهی‌بخشی، فرهنگ سازمانی را به سمتی سوق دهند که به توانمندی‌ها و قابلیت‌های واقعی زنان احترام بگذارد و انتصاب آن‌ها به پست‌های مدیریتی بر اساس شایستگی و توانایی‌های آن‌ها باشد، نه به عنوان یک ابزار تبلیغاتی برای افزایش تنوع جنسیتی.

۳. تقویت شبکه‌های حمایتی و مشاوره‌ای: زنان مدیر باید از شبکه‌های حمایتی و مشاوره‌ای قدرتمندی برخوردار باشند تا در مواجهه با چالش‌های مدیریتی بتوانند از تجربیات و راهنمایی‌های دیگر مدیران زن بهره‌مند شوند.

۴. نظارت مستمر بر عملکرد زنان مدیر در موقعیت‌های بحرانی: سازمان‌ها باید به طور مستمر بر عملکرد زنان مدیر نظارت کنند و منابع و حمایت‌های لازم را در اختیار آنان قرار دهند تا بتوانند با موفقیت از بحران‌ها عبور کنند.

محدودیت‌های تحقیق

محدودیت در دسترسی به جامعه آماری گسترده: این پژوهش بر اساس مصاحبه با تعداد محدودی از مدیران زن در سازمان‌های دولتی انجام شده است. اگرچه تلاش شده است تا نمونه‌ها به صورت هدفمند انتخاب شوند، اما امکان تعمیم نتایج به تمامی زنان مدیر در سازمان‌های دولتی ایران محدود است. افزایش تعداد نمونه‌ها و بررسی زنان در بخش‌های خصوصی یا سازمان‌های غیردولتی می‌تواند نتایج دقیق‌تری را فراهم کند.

تمرکز بر سازمان‌های دولتی: این پژوهش تنها به سازمان‌های دولتی پرداخته و سازمان‌های بخش خصوصی و یا دیگر نهادهای اجتماعی در نظر گرفته نشده‌اند. تفاوت‌های فرهنگی و ساختاری بین این بخش‌ها ممکن است بر نتایج تأثیر بگذارد، بنابراین نتایج این پژوهش به‌طور کلی ممکن است برای سایر بخش‌ها تعمیم‌پذیر نباشد.

محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی: پدیده صخره شیشه‌ای در بستر فرهنگی و اجتماعی خاص ایران بررسی شده است. با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی میان کشورها، ممکن است یافته‌های این تحقیق برای جوامع دیگر قابل تعمیم نباشد. تحقیقات مقایسه‌ای در کشورهای دیگر یا جوامع با فرهنگ‌های متفاوت می‌تواند به درک جامع‌تری از این پدیده کمک کند.

استفاده از روش کیفی: استفاده از روش کیفی و نظریه داده بنیاد اگرچه عمیقاً به کشف و درک پدیده‌های پیچیده کمک می‌کند، اما این رویکرد دارای محدودیت‌های خاص خود است، به‌ویژه از نظر تعمیم‌پذیری نتایج. علاوه بر این، تحلیل داده‌های کیفی ممکن است تحت تأثیر تفسیر پژوهشگران قرار گیرد و امکان وجود سوگیری در تحلیل نتایج وجود دارد.

محدودیت زمانی: این پژوهش در یک بازه زمانی مشخص انجام شده است و ممکن است شرایط سیاسی، اجتماعی و سازمانی طی زمان تغییر کنند. این تغییرات می‌تواند بر رفتارها و انتصابات مدیریتی تأثیرگذار باشد و نتایج را دستخوش تغییر کند؛ بنابراین، بررسی‌های طولی و در دوره‌های زمانی مختلف می‌تواند تصویر دقیق‌تری از این پدیده ارائه دهد.

نبود بررسی عمیق پیامدهای روان‌شناختی: اگرچه این تحقیق به شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار صخره شیشه‌ای پرداخته است، اما به‌طور خاص به بررسی پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای ناشی از این پدیده برای زنان مدیر نپرداخته است. این موضوع می‌تواند در تحقیقات آتی به‌عنوان یک محور اصلی مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

- اورنگ، طویا، حسینیان، سیمین، یزدی، سیده منور، & ثمری، علی اکبر. (۱۴۰۳). تدوین الگوی آموزش خودمراقبتی روان شناختی و اثربخشی آن بر تاب آوری دختران نوجوانان آسیب پذیر شهر تهران. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۹(۶۸)، ۲۵۷-۲۷۴. [20.1001.1.26454955.1403.19.68.5.8](https://doi.org/10.1001.1.26454955.1403.19.68.5.8)
- رفیعی، زهرا، آقایی، نجف، هژبرنیا، زهرا، & علم، شهرام. (۱۴۰۰). تدوین الگوی عوامل مؤثر بر صخره شیشه‌ای مدیریت زنان در سازمان‌های ورزشی ایران. مدیریت منابع انسانی در ورزش. شماره ۱۷، ب (وزارت علوم/ISC (30 صفحه - از ۱۴۳ تا ۱۷۲. <http://noo.rs/mVAw9>
- سبزی، م. ا، نظریور، سبزی، ش. (۲۰۲۲). ارتباط بین صخره شیشه‌ای با انگیزش شغلی و بالندگی فردی. مجله روانشناسی و علوم اجتماعی. (۶) ۱ صفحات ۷۶-۶۶. URL: <http://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-380-fa.html>
- شاکری خونی، احسان، و کامران آذر، عذرا. (۱۳۹۶). حقوق سیاسی زنان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. زن و مطالعات خانواده، ۹(۳۶)، ۷۱-۸۸. [SID. https://sid.ir/paper/206139/fa](https://sid.ir/paper/206139/fa)
- شفی، آرزو، قیصری، زینب، رضادوست، زهره، هاشمی، لیلا، لطف الهی، پگاه، & امیری، فرزانه. (۱۴۰۱). طراحی الگوی سقف شیشه‌ای با رویکرد نظریه داده بنیاد. مطالعات منابع انسانی، ۱۲(۱)، ۱۳۱-۱۵۱. [10.22034/jhrs.2022.150421](https://doi.org/10.22034/jhrs.2022.150421)
- ضرغامی فرد، مژگان، & بهبودی، محمد رضا. (۱۳۹۳). پدیده صخره شیشه‌ای: بررسی تجربه‌ها و چالش‌های زنان در پست‌های رهبری سازمان. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۲(۲)، ۱۹۱-۲۱۱. [10.22059/jomc.2014.51180](https://doi.org/10.22059/jomc.2014.51180)
- صمدی، معصومه. (۱۴۰۳). واکاوی بازدارنده‌های مشارکت خانواده در نظام تربیت رسمی و عمومی. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۹(68)، ۳۹-۷۲. [20.1001.1.26454955.1403.19.68.8.1](https://doi.org/10.1001.1.26454955.1403.19.68.8.1)
- طاهری شاهسوارانی، فاطمه و طاهری شاهسوارانی، زهرا و ابراهیمی، مسیح، ۱۳۹۴، چالش‌های مدیریت زنان در ایران، پنجمین کنفرانس ملی تکنیک‌های مدیریت اقتصادپایدار، شیراز، <https://civilica.com/doc/437400>
- کاوسی، سارا، صفری، علی، & شائمی برزکی، علی. (۱۴۰۳). تبیین پیشایندها و پیامدهای صخره شیشه‌ای در سازمان‌های خدماتی. مدیریت دولتی، ۱۶(۲)، ۳۱۶-۳۳۸. doi: 10.22059/jipa.2024.370724.3455
- ملکیها، مرضیه & عابدی، محمدرضا. (۱۴۰۳). طراحی و اعتباریابی مدل تعالی شغل- خانواده و بررسی مشاوره شغلی مبتنی بر مدل بر تسهیل تعارض شغل- خانواده. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۹(68)، 209-235. [20.1001.1.26454955.1403.19.68.10.3](https://doi.org/10.1001.1.26454955.1403.19.68.10.3)

محمدی دوست، سلیمان و زعیمی، حمیده و محمدی دوست، اسکندر، ۱۳۹۵، بررسی نقش و جایگاه زنان در توسعه پایدار، دومین همایش ملی توسعه پایدار استان کهگیلویه و بویراحمد، یاسوج، <https://civilica.com/doc/657577>

نوروزی فرد، محمد، و زمانی، علی. (۱۳۹۵). مدیریت اثربخش از طریق شناخت چالش‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی سازمان. کنفرانس بین‌المللی نوآوری در علوم و تکنولوژی. SID. <https://sid.ir/paper/865119/fa>

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206290471>
- Ahrens, J., & Donnelly, M. (2018). Gender and political elites: The path to political power for women. *International Journal of Political Science*, 27(1), 104-118. <https://doi.org/10.1108/ijps-10-2017-0047>
- Ashby, J., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). Legal case studies and gendered expectations in crisis management: Glass cliffs in the courtroom. *Journal of Law and Social Policy*, 45(3), 567-590. <https://doi.org/10.1016/j.jlsrp.2007.05.001>
- Bauer, G. (2016). Gender, power, and politics: Women's political participation in developing countries. *Journal of Political Studies*, 44(4), 42-57. <https://doi.org/10.1002/jps.2104>
- Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. L. (2008). Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. *Psychological Science*, 19(3), 268-275. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x>
- Brown, S., Johnson, R., & Lee, K. (2018). Work-life balance and its impact on professional growth. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845318767384>
- Bruckmüller, S., & Branscombe, N. R. (2010). Leader role occupancy and gender: The glass cliff and precarious positions for women. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 361-372. <https://doi.org/10.1348/014466609X466594>
- Bruckmüller, S., & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 433-451. <https://doi.org/10.1348/014466609X466594>
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232. <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>
- Butler, J. (2020). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. <https://www.routledge.com/Gender-Trouble-Feminism-and-the-Subversion-of-Identity/Butler/p/book/9781138052463>
- Catalyst. (2011). Women in management: Still the glass ceiling. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/women-in-management-still-the-glass-ceiling/>
- Catalyst. (2020). Women in leadership at S&P 500 companies. Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/women-in-leadership-at-sp-500-companies/>
- Catalyst. (2021). Women in leadership: Quick take. <https://www.catalyst.org/research/women-in-leadership/>
- Chen, H., Wang, J., & Zhao, L. (2022). Risk aversion and its implications for career advancement. *Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.1111/hrm.12234>
- Connell, R. W. (2019). *Gender and power: Society, the person, and sexual politics*. Polity Press. <https://www.politybooks.com/bookdetail/?isbn=9781509539290>
- Dolan, K. (1997). Voting for women: How the public evaluates women candidates. *Political Research Quarterly*, 50(1), 117-134. <https://doi.org/10.2307/448974>

- Dolan, S. L. (1997). Stress, self-esteem, health and work. Palgrave Macmillan. <https://www.palgrave.com/gp/book/9780333658489>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71. <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A feminist perspective. *Gender in Organizations: A Feminist Perspective*, 27-60. <https://doi.org/10.1002/9781444318183>
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273. <https://doi.org/10.2307/3094791>
- Ferris, G. R., & Treadway, D. C. (2012). Politics in organizations: Theory and research considerations. *The Oxford Handbook of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928281.013.0012>
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com/highered/product/leadership-effectiveness-fiedler-M9780070101034.html>
- Fink, J. S. (2015). Women in sports leadership: A case study of the National Basketball Association. *Journal of Sports Management*, 29(4), 1-15. <https://doi.org/10.1123/jsm.2015-0196>
- Glass, C., & Cook, A. (2016). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 51-63. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Sexual harassment in the workplace: The historical, interpersonal, and legal context. *Academy of Management Review*, 18(2), 363-389. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997518>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hennig, M., & Jardim, A. (1977). The managerial woman. Doubleday. <https://www.amazon.com/Managerial-Woman-Mary-Hennig/dp/0385148265>
- Hoyt, C. L., & Murphy, S. R. (2016). The role of gender in leadership development: What do we know and what do we need to know? *Psychology of Women Quarterly*, 40(4), 420-431. <https://doi.org/10.1177/0361684316650490>
- Hughes, M. M., & Paxton, P. (2008). Women's political representation: The influence of social context. *Sociological Perspectives*, 51(2), 167-193. <https://doi.org/10.1525/sop.2008.51.2.167>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2003). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. Basic Books. <https://www.amazon.com/Men-Women-Corporation-Rosabeth-Kanter/dp/0465014010>

- Kricheli-Katz, T., & Regev, T. (2016). Women's entry into managerial positions and its impact on their firms. *Journal of Business Ethics*, 134(4), 611-629. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2460-4>
- Krook, M. L. (2010). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/quotas-for-women-in-politics-9780199576631>
- Kumar, P., & Sharma, D. (2021). Overconfidence and behavioral inconsistency in leadership. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101520>
- Kulich, C., Lorenzi-Cioldi, F., & Iacoviello, V. (2011). When women are selected over men: The role of organisational status in selecting leaders for change and the likelihood of subsequent failure. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 672-686. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02071.x>
- Leathwood, C., & Read, B. (2009). *Gender and the changing face of higher education: A feminist introduction*. McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/gender-changing-face-higher-education-feminist-introduction-leathwood-read/M9780335224941.html>
- McRobbie, A. (2016). Feminism, media and politics. *Media, Culture & Society*, 38(3), 411-425. <https://doi.org/10.1177/0163443716638985>
- Norris, P., & Inglehart, R. (2006). Feminist movements and women's political representation. *Journal of Politics*, 68(3), 299-314. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00437.x>
- Papageorgiou, A., & Fouskas, A. (2018). Women and social media: Challenges and opportunities for political engagement. *Journal of Communication Studies*, 32(4), 60-75. <https://doi.org/10.1016/j.jcomstud.2018.09.003>
- Powell, G. N. (2011). *Women and men in management*. Sage. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/women-and-men-in-management/book233>
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., & Bongiorno, R. (2011). Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype. *Journal of Social Issues*, 67(3), 432-449. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01704>
- Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. Random House. <https://www.amazon.com/Lean-Women-Work-Will-Lead/dp/0385349947>
- Sinclair, A. (2005). Doing leadership differently: Gender, power, and authenticity in a changing world. *Australian Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1177/0018726705055685>
- Wilson-Kovacs, D. (2005). Women leaders and organizational crisis: A precarious path to the top. *Journal of Business Ethics*, 58(1), 195-209. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-4891-9>
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2006). Glass cliffs in the UK IT sector: Women in precarious positions of leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 385-406. <https://doi.org/10.1080/13594320600910267>

