

عنوان:

سقف شیشه ای مانع توسعه شغلی
در سازمان

نگارندگان:

منصور نعیم آبادی کارشناس ارشد مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی
خدیجه احمدی کارشناس ارشد مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی

سرشناسه	: نعیم آبادی، منصور، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: سقف شیشه‌ای مانع توسعه شغلی در سازمان / گردآورنده منصور نعیم آبادی، خدیجه احمدی .
مشخصات نشر	: تهران: شاپرک سرخ، ۱۳۹۵ .
مشخصات ظاهری	: ۱۰۴ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۳۵-۰۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: زنان شاغل -- ایران -- تهران -- ترفیع -- نمونه پژوهی
موضوع	: Women employees -- Promotions -- Iran -- Tehran -- Case studies
موضوع	: زنان -- اشتغال -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع	: Women -- Employment -- Social aspects
موضوع	: نقش جنسیت در محیط کار -- ایران -- تهران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Sex role in the work environment -- Iran -- Tehran -- Case studies
موضوع	: دانشگاه‌ها و مدارس عالی پزشکی -- ایران -- تهران -- کارکنان -- نمونه پژوهی
موضوع	: Medical colleges -- Iran -- Tehran -- Employees -- Case studies
موضوع	: موفقیت شغلی -- ایران -- تهران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Career development -- Iran -- Tehran -- Case studies
موضوع	: موفقیت -- انگیزش در زنان
موضوع	: Achievement motivation in women
شناسه افزوده	: احمدی، خدیجه، ۱۳۵۹ -
رده بندی کنگره	: HD۵۶/۶۱۸۲/ی۹۱۱۵
رده بندی دیویی	: ۴۱۰/۵۰۹۵۵/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۴۷۳۴

عنوان: سقف شیشه‌ای مانع توسعه شغلی در سازمان

نویسنده: منصور نعیم آبادی - خدیجه احمدی

نوبت چاپ: اول بهار ۱۳۹۵

ناشر: شاپرک سرخ

چاپ و صحافی: شاپرک

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۰۵۰۰ تومان

شماره شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۳۵-۰۳-۷

انتشارات شاپرک سرخ: تهران، میدان انقلاب اسلامی، ابتدای خیابان آزادی، کوچه

شهید جنتی، پلاک ۲۴ واحد ۱

۰۹۱۲-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com



پیشرفت هر کشوری منوط به پیشرفت و ترقی آحاد آن جامعه می باشد و جامعه مترقی و متعادل جامعه ای است که در آن شایسته سالاری ملاک بوده و شایستگی انسان ها در سایه تلاش برابر زن و مرد برای کسب فضایل حاصل شود. بنیادهای اساسی تمدن بشری بر نهاد خانواده استوار بوده است. زنان در درون مناسبات بسیار پیچیده این نهاد با داشتن سازنده ترین نقش ها و بالاترین کارکرد تولیدی و خدماتی پیوسته در حاشیه موقعیت اجتماعی قرار داشته اند (ارجمند کرمانی، ۱۳۷۱).

یکی از مهمترین مسائل سازمان ها در جهان، برقراری سیستم عادلانه ارتقا بر اساس شایستگی است. علی رغم تلاش های زیادی که تا کنون در این زمینه انجام شده است، لیکن هنوز سیستم های ارتقا در بسیاری از سازمان ها به دلالت به نظر می رسند. به ویژه نحوه رفتار سازمان ها با بانوان و مسیر پیشرفت شغلی و ارتقا، آنها جای تامل بسیار دارد (زاهدی، ۱۳۸۲). به هر حال بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند و علی الخصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان های دولتی، احتمال حضور و فعالیت بانوان در سازمانها رو به افزایش است. بنابراین سرگونه بی عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره وری نیمی از نیروهای کار سازمان ها اثر نامطلوب داشته باشد (درخشان داوری، ۱۳۸۷).

استعاره سقف شیشه ای، دال بر وجود موانعی نامرئی بر سر راه پیشرفت و ارتقا بانوان است. این پدیده بر شدت بی عدالتی سازمانی افزوده، کیفیت فعالیت در حدود نیمی از جامعه سازمانی را به شدت تحت تاثیر قرار می دهد (رضایی، ۱۳۸۷). از این رو کتاب حاضر برای بررسی برخی از وجوه موجد این پدیده، تالیف شده است.

بدون تردید اینکه فاصله ای بین نگاه به زن و مرد و فعالیت های اجتماعی و سیاسی آنان در جامعه ما وجود دارد واقعیتی است که نمی توان آن را کتمان کرد. البته این تنها مختص ایران نیست و

در کشورهای دیگر هم شاهد بروز چنین مسئله ای هستیم. مشکلی که همیشه گریبانگیر زنان در جوامع بوده آن است که آنان جنس دوم محسوب گردیده و لذا محدودیتهای زیادی در راه پیشرفت آنان به وجود آمده است. حمایت از زنان و باور قدرت و اراده آنان راهی است برای دستیابی به اهداف تعیین شده، اما نبود امکانات و عدم پذیرش یکسان برای زنان و مردان در سراسر جهان نشانه نابرابری آنان است و این نابرابری اغلب رکنود فرهنگی را به همراه دارد (ارجمند کرمانی، ۱۳۷۹: ۱).

www.ketab.ir

صفحه	عنوان
۵	مقدمه
۱۱	فصل اول: کارکنان سرمایه سازمان
۱۲	۱-۱- کارکنان
۱۳	۱-۲- کارکنان به عنوان سرمایه
۱۴	۱-۳- اهمیت سرمایه انسانی
۱۵	۱-۴- عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی
۱۷	۱-۵- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۹	۱-۶- راهبرد منابع انسانی
۲۳	فصل دوم: زنان در سازمان
۲۴	۲-۱- سازمان مبتنی بر دو جنسیت
۲۶	۲-۲- دیدگاه مذهب و قانون نسبت به مسائل زنان
۲۷	۲-۳- زنان در سازمان
۲۹	۲-۴- رویکردهای محدودکننده پیشرفت زنان
۲۹	۲-۵- برخی از عوامل مؤثر بر عدم مشارکت زنان
۳۰	۲-۶- ضرورت مشارکت زنان
۳۱	۲-۷- رویکردهای مثبت و مزایای اشتغال زنان
۳۲	۲-۸- نگرشهایی درباره پیشرفت نکردن زنان در مدیریت
۳۴	۲-۹- تبعیض و بی عدالتی
۳۵	۲-۱۰- تبعیض شغلی عمودی برای زنان
۳۶	۲-۱۱- زن شاغل ایرانی دربرزخ میان سنت و مدرنیسم

۳۶	۱۲-۲- محدودیت تنوع شغلی زنان
۳۷	۱۳-۲- انتظارات غیر معقول
۳۹	فصل سوم: سقف شیشه ای
۴۰	۱-۳- سقف شیشه ای
۴۱	۲-۳- علل ایجاد سقف شیشه ای:
۴۲	۳-۳- عامل مای پدیدآورنده سقف شیشه ای:
۴۳	۴-۳- شبکه هان ارتباطی:
۴۳	۵-۳- ارزشگذاران به کار زنان:
۴۴	۶-۳- تضاد کار- خانواده:
۴۴	۷-۳- سبک مدیریت:
۴۵	۸-۳- عواملی دیگر:
۴۷	فصل چهارم: توسعه شغلی
۴۸	۱-۴- توسعه شغلی
۵۱	۳-۴- طراحی شغل
۶۰	۴-۴- تقویت شغل:
۶۰	۵-۴- غنی سازی:
۶۰	۶-۴- تجزیه و تحلیل و توسعه شغلی
۶۷	فصل پنجم: مطالعه موردی در یک سازمان
۶۸	۱-۵- مدل مفهومی:
۷۰	۲-۵- جامعه و نمونه آماری
۷۱	۳-۵- روایی و پایایی پرسشنامه
۷۲	۴-۵- داده های توصیفی

www.ketab.ir