

نویسنده اول (لاتین)<sup>۱</sup>  
Nader Razeghi

نویسنده دوم (لاتین)<sup>۲</sup>  
Hoda Rezaei Roshan

نویسنده سوم (لاتین)<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup> Professor of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran (Corresponding Author) (razeghi@umz.ac.ir) (ORCID: 0000-0002-9479-3317)  
<sup>۲</sup> Postdoctoral Researcher in Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mazandaran (h\_rezaei\_r@yahoo.com, [h.rezaei@umail.umz.ac.ir](mailto:h.rezaei@umail.umz.ac.ir)) (ORCID: 0000-0001-9634-6310).

Receive:

././....

Acceptance:

././....

# Knowledge Mapping on the Glass Ceiling for Women: A Co-word Analysis and Conceptual Clustering of Structural, Cultural, and Managerial Barriers

## Abstract

**Purpose:** The glass ceiling for women refers to invisible and structural barriers that hinder their advancement to senior managerial positions, reflecting the persistence of gender inequalities across institutional, cultural, and occupational contexts. Given the extensive body of research in this domain, co-word analysis as a scientometric technique provides a comprehensive perspective on the intellectual structure of the field. Accordingly, this study aims to map the co-word network of research on the women's glass ceiling.

**Methodology:** This applied research adopts a scientometric approach, employing co-word analysis. Data were collected from the ScienceDirect database covering the period 2000 to mid-2025. Following a screening process, 290 articles were included for analysis. Data were processed using VOSviewer software.

**Findings:** The co-word analysis revealed that out of 985 keywords, 18 core terms, 3 clusters, and 100 links with a total link strength of 379 were identified. The intellectual structure of the literature is organized around three thematic clusters: structural-legal barriers, cultural-social factors, and managerial-occupational challenges. Frequently occurring concepts include gender discrimination, patriarchal systems, cultural constraints, wage gaps, and work-life conflict.

**Conclusion:** The findings demonstrate that the glass ceiling phenomenon is reproduced across structural-legal, cultural-social, and organizational-managerial levels, observable in both international and domestic contexts. The analysis highlights the existence of a coherent network of gender inequality concepts. Consequently, policy interventions must be multilayered, coordinated, and grounded in both structural and cultural perspectives. Future research could further explore the intersections between these clusters and broader indicators of sustainable development.

**Keywords:** The glass ceiling for women, Co-word analysis, Scientometrics.

## خوشه‌بندی مفهومی موانع ساختاری، فرهنگی و مدیریتی

## مقدمه و بیان مسئله

در دهه‌های اخیر، گسترش مشارکت زنان در عرصه‌های تحصیلات عالی، بازار کار و فعالیت‌های اجتماعی، نویدبخش دگرگونی در ساختارهای قدرت و تصمیم‌گیری بوده است؛ با این حال، داده‌های تجربی و گزارش‌های نهادی نشان می‌دهند که ارتقاء زنان به سطوح بالای مدیریتی و رهبری همچنان با موانعی پنهان، اما عمیق، مواجه است (Neugart & Zaharieva, 2025). یکی از مفاهیم محوری برای تبیین این شکاف ناپیدا، اصطلاح «سقف شیشه‌ای» است؛ استعاره‌ای که نخستین بار در ادبیات فمینیستی و مدیریتی برای اشاره به موانع نادیدنی، غیررسمی و اغلب نهادینه‌شده‌ای به کار رفت که از دستیابی زنان به سطوح بالای قدرت در سازمان‌ها جلوگیری می‌کند (Knobel et al., 2024). در ایران به رغم حضور موثر بانوان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی، هنوز تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح عالی مدیریت کشور منصوب شوند، بسیار اندک است؛ یعنی میزان ارتقای زنان به سطوح عالی مدیریت با پیشرفت تحصیلی و تجربیات حرفه‌ای آنان همخوانی ندارد (شعبانی و امیدی، ۱۴۰۳). سقف شیشه‌ای یک مانع نامرئی است که زنان را از ارتقای شغلی به سمت نقش‌های ارشد در سازمان‌ها محدود می‌کند. علی‌رغم اهمیت این مسأله، همچنان حضور زنان در پست‌های مدیریتی کاهش یافته است و این حضور نابرابر مردان و زنان در پست‌های مدیریتی به طور گسترده در یافته‌های تجربی و پژوهشی اثبات شده است (دهقان و اخوان، ۱۴۰۳). برخی زنان پیشرو به تکیه بر توانمندی کارآفرینانه‌شان با ایستادگی در مقابل مشکلات توانسته‌اند، «سقف شیشه‌ای» را بشکنند و به مدیریت ارشد سازمانی برسند و کوشش کردند که به شیوه و سبک زنانه مدیریت کنند. اگر چه این زنان با حضورشان و نشان دادن توانمندی در عرصه مدیریتی، در اذهان عمومی تا حدی تغییر نگرش صورت دادند و راه را برای دیگر زنان هموارتر کردند ولی به معنی وجود نداشتن سقف برای دیگر زنان نمی‌باشد و همچنان شاهد نابرابری‌های گوناگون باید بود (عابدین‌پور، ۱۴۰۰). عوامل متعدد فرهنگی، اجتماعی و سازمانی در به‌وجود آمدن این امر دخیل بوده و کماکان این مردان هستند که در اکثر موارد سطوح بالاتر اجرایی و شغلی را در اختیار دارند. در فرآیند شکل‌گیری این پدیده موانع مذکور باعث عدم دستیابی زنان به سمت‌ها و سطوح عالی شغلی و مدیریتی در ادارات و سازمان‌ها و مراکز مختلف کاری می‌شود. این موانع که در بسیاری موارد غیرقابل نفوذ می‌باشند همانند سقف شیشه‌ای مسیر پیشرفت و ترقی شغلی زنان شاغل را مسدود می‌نمایند (همتی، ۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و پایداری پدیده سقف شیشه‌ای را می‌توان در سه سطح اصلی دسته‌بندی کرد: در سطح فردی عواملی مانند اعتمادبه‌نفس پایین، خودسانسوری شغلی و تعارض نقش‌های خانوادگی نقش دارند؛ در سطح سازمانی عواملی چون فرهنگ مردسالار، تبعیض در ارتقاء، نبود مربی‌گری حرفه‌ای برای زنان، و فقدان شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری مؤثرند؛ و در سطح ساختاری-اجتماعی نیز کلیشه‌های جنسیتی، نابرابری‌های قانونی، و نبود سیاست‌های حمایتی از مشارکت برابر زنان در بازار کار، از عوامل کلیدی به‌شمار می‌روند (Rana, 2025).

در اسناد متعدد بین‌المللی، بارها به این آموزه بنیادین تصریح شده است که باید برابری و عدالت جنسیتی به‌عنوان یکی از ارکان حقوق بشر مورد توجه قرار گیرد. مهم‌ترین سند در این زمینه، کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان (CEDAW) مصوب ۱۹۷۹ است که دولت‌ها را ملزم به اتخاذ تدابیر مؤثر برای حذف تبعیض جنسیتی در تمامی عرصه‌ها، از جمله اشتغال، آموزش، و مشارکت سیاسی می‌داند (Hagedorn, 2024). همچنین، در اعلامیه جهانی حقوق بشر (UDHR) و میثاق‌های بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (ICCPR) و حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ICESCR) بر تساوی زن و مرد در بهره‌مندی از حقوق و آزادی‌های بنیادین تأکید شده است (Sudaryat et al., 2024). اعلامیه و برنامه عمل پکن<sup>۱</sup> (BDPA) نیز با تمرکز بر دوازده حوزه بحرانی از جمله قدرت، اقتصاد و کلیشه‌های فرهنگی، نقشه راهی برای تحقق عملی عدالت جنسیتی ارائه داده است. افزون بر این، هدف پنجم از اهداف توسعه پایدار سازمان ملل (SDG 5) به‌صراحت خواهان پایان دادن به همه اشکال تبعیض و خشونت علیه زنان و تضمین مشارکت برابر آنان در تمامی سطوح تصمیم‌گیری شده است (Monaco et al., 2024). در قانون اساسی ایران در اصول متعدد به رفع تبعیض و ایجاد امکانات مساوی در همه زمینه‌ها برای افراد تأکید کرده است و در اصل ۲۱، با عنوان حقوق زنان، آمده است که دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید (هاشم‌پور و کاکاوند، ۱۴۰۲). با این وجود، آخرین آمارهای اعلام شده از سوی مرکز ایران نشان می‌دهد که نرخ مشارکت اقتصادی مردان ۷۲٫۹ و زنان ۱۸٫۱ باهم اختلاف فاحشی دارند. همچنین تنها ۵٫۲ درصد از مدیران کشور زن هستند و هرچه به سطوح بالاتر هرم مدیریتی می‌رویم این میزان به ۱٫۴ درصد در سطوح مدیریت کل و معاون دستگاه می‌رسد (سنچولی، ۱۴۰۲).

در این میان، با توجه به رشد روزافزون تولیدات علمی در زمینه سقف شیشه‌ای، لازم است با بهره‌گیری از رویکردهای علم‌سنجی، روند تحولات مفهومی، موضوعی و محتوایی این حوزه بررسی شود. روش تحلیل هم‌واژگانی به‌عنوان یکی از روش‌های نوین در

<sup>1</sup> The Beijing Declaration & Platform for Action

مطالعات علم‌سنجی، امکان شناسایی و ترسیم ساختار مفهومی دانش در یک حوزه خاص را فراهم می‌سازد (Cobo et al., 2011). با وجود پیشرفت قابل توجه زنان در حوزه‌های تحصیلی، پژوهشی و مدیریتی، سهم آنان در سطوح رده‌بالای تصمیم‌گیری و مدیریت همچنان پایین‌تر از مردان باقی مانده است. این پدیده که به عنوان «سقف شیشه‌ای» شناخته می‌شود، موانع نامرئی اما واقعی در مسیر پیشرفت شغلی زنان است که در بسیاری از مطالعات تجربی و تحلیلی اثبات شده است (Cotter et al., 2001). این مفهوم در حوزه مطالعات جنسیت، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (Eagly & Carli, 2007). با گسترش تولیدات علمی درباره سقف شیشه‌ای، استفاده از روش‌های علم‌سنجی مانند تحلیل هم‌واژگانی، امکان بررسی نظام‌مند روندهای پژوهشی، ساختار مفهومی و خوشه‌های موضوعی را فراهم می‌کند (van Eck & Waltman, 2010). با وجود پیشرفت قابل توجه زنان در حوزه‌های تحصیلی، پژوهشی و مدیریتی، سهم آنان در سطوح رده‌بالای تصمیم‌گیری و مدیریت همچنان پایین‌تر از مردان باقی مانده است. این پدیده که به عنوان «سقف شیشه‌ای» شناخته می‌شود، موانع نامرئی اما واقعی در مسیر پیشرفت شغلی زنان است که در بسیاری از مطالعات تجربی و تحلیلی اثبات شده است (Cotter et al., 2001). این مفهوم در حوزه مطالعات جنسیت، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (Eagly & Carli, 2007). با گسترش تولیدات علمی درباره سقف شیشه‌ای، استفاده از روش‌های علم‌سنجی مانند تحلیل هم‌واژگانی، امکان بررسی نظام‌مند روندهای پژوهشی، ساختار مفهومی و خوشه‌های موضوعی را فراهم می‌کند (van Eck & Waltman, 2010). زمانی که موضوعی چندرشته‌ای و میان‌رشته‌ای چون «سقف شیشه‌ای زنان» مطرح است، استفاده از روش‌های تحلیلی مانند هم‌واژگانی می‌تواند تصویر روشنی از روندهای فکری، خوشه‌های موضوعی، نویسندگان کلیدی و خلأهای پژوهشی ارائه دهد.

با وجود پیشرفت‌های گسترده در حوزه‌های آموزشی، علمی و مدیریتی، هنوز موانع متعددی پیش روی ارتقای زنان به موقعیت‌های تصمیم‌گیری و رهبری وجود دارد. «سقف شیشه‌ای» به عنوان یکی از مهم‌ترین این موانع، به ساختارهای پنهان و نابرابری‌های نامرئی اشاره دارد که مانع از دستیابی زنان به جایگاه‌های بالای مدیریتی و تخصصی می‌شود. هرچند این پدیده در بسیاری از کشورها مورد شناسایی و تحلیل قرار گرفته است، اما در ایران، به‌ویژه از منظر علمی و پژوهشی، همچنان کمتر به صورت نظام‌مند و جامع واکاوی شده است. این در حالی است که نقش زنان در توسعه پایدار، ارتقای سرمایه اجتماعی و تقویت منابع انسانی انکارناپذیر است و تداوم چنین موانعی منجر به اتلاف سرمایه انسانی و تشدید نابرابری فرصت‌ها می‌شود. از این رو، پرسش اساسی آن است که دانش موجود درباره سقف شیشه‌ای زنان چه تصویری از موانع ساختاری، فرهنگی و مدیریتی پیش روی ارتقای زنان ترسیم می‌کند و چه خلأهایی در این حوزه همچنان باقی مانده است؟

## پرسش‌های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف ترسیم نقشه دانش در حوزه سقف شیشه‌ای زنان، در پی پاسخ به این پرسش‌ها است:

۱. نقشه دانش حوزه «سقف شیشه‌ای زنان» در ادبیات علمی بین‌المللی چگونه سازمان یافته است؟
۲. کدام مفاهیم و کلیدواژه‌ها در شبکه هم‌واژگانی مربوط به سقف شیشه‌ای زنان دارای بیشترین فراوانی و پیوند معنایی هستند؟
۳. خوشه‌های معنایی و ساختار مفهومی شکل گرفته پیرامون پدیده سقف شیشه‌ای زنان در سه دهه گذشته از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده‌اند؟
۴. مهم‌ترین چالش‌ها و مضامین پرتکرار در زمینه موانع نهادی، فرهنگی و مدیریتی مرتبط با سقف شیشه‌ای زنان کدام‌اند؟

## چارچوب نظری

پیجر و شپرد (Pager & Shepherd, 2008) در تحلیل خود از تبعیض ساختاری، مفهوم «تبعیض نهادی» را به عنوان مجموعه‌ای از سیاست‌ها و رویه‌هایی تعریف می‌کنند که به صورت سیستماتیک موجب محروم‌سازی گروه‌های خاص، به‌ویژه نژادی یا قومی، می‌شوند؛ چه این سیاست‌ها از سوی نهادهای دولتی اعمال شوند یا غیردولتی.

این نگاه با نظریه نژادپرستی نهادی که نخستین بار توسط کارمایکل و همیلتون (Carmichael & Hamilton, 1967) در بستر سنت رادیکال سیاه‌پوستان تدوین شد، هم‌راستاست. آنان نژادپرستی را نه به عنوان کنش‌های فردی و آگاهانه، بلکه به عنوان بخشی از عملکرد عادی و ساختاری جامعه می‌دانند که در بستر سازوکارهای روزمره به بازتولید سلطه گروه‌های ممتاز منجر می‌شود. به‌زعم آنان، نژادپرستی نهادی به دلیل نهادینه‌شدن در رفتارهای معمول، کمتر قابل شناسایی و هم‌زمان به شدت مخرب است.

گزارش مک‌فرسون<sup>۱</sup> (Home Office, 1999) این مفهوم را در سطح سیاست‌گذاری عمومی برجسته ساخت. در این گزارش، نژادپرستی نهادی به‌عنوان «شکست جمعی یک سازمان در ارائه خدمات مناسب و حرفه‌ای به افراد صرف‌نظر از رنگ پوست، فرهنگ یا قومیت» توصیف شده و منشأ آن تعصب ناخواسته، جهل، بی‌فکری و کلیشه‌های نژادپرستانه معرفی می‌شود.

در آلمان نیز این مفهوم با عنوان تبعیض نهادی (Gomolla, 2017) مطرح شده است. گومولا و رادکته (Gomolla & Radkte, 2000) در تحلیل شکست تحصیلی مهاجران، ریشه تبعیض را نه در نیت فردی، بلکه در ساختارها و رویه‌های نظام‌مند آموزشی جستجو می‌کنند. آن‌ها در پژوهش بعدی خود (Gomolla & Radkte, 2009) با بهره‌گیری از داده‌های آماری، توجه را از سطح فردی به سطح نهادی، شامل قوانین، هنجارها، منابع مالی، برنامه‌های درسی و دانش سازمانی جلب می‌کنند؛ عناصری که به‌طور ساختاری نابرابری آموزشی را بازتولید می‌کنند.

یکی از موضوعات محوری در روان‌شناسی اجتماعی جنسیت، کلیشه‌های جنسیتی است که به‌عنوان باورهای مشترک درباره ویژگی‌های زنان و مردان تعریف می‌شوند. این موضوع که پیش‌تر توسط بروورمن و همکاران (Broverman et al., 1972) بررسی شده، همچنان در تحقیقات جدید جایگاه مهمی دارد. کلیشه‌های جنسیتی حتی در حضور نقش‌های اجتماعی دیگر، بر ادراکات و تعاملات روزمره اثر می‌گذارند.

ایگلی و کارائو (Eagly & Karau, 2002) در چارچوب نظریه نقش اجتماعی، ناسازگاری میان کلیشه‌های زنانه و الزامات نقش رهبری را تبیین کردند. آن‌ها معتقدند کلیشه‌های اجتماعی، زنان را «اجتماعی» و رهبران را «عاملی» توصیف می‌کنند؛ بنابراین، تصور ناکارآمدی زنان در نقش رهبری به تبعیض علیه آن‌ها منجر می‌شود.

دیدگاه تعاملی‌تری توسط ایگلی و وود (Eagly & Wood, 2013) مطرح شده است. آن‌ها معتقدند که درک بهتر از جنسیت نیازمند بررسی هم‌زمان ساخت اجتماعی و زمینه‌های زیستی آن است، چراکه طبیعت و تربیت به‌صورت درهم‌تنیده در شکل‌گیری رفتارهای جنسیتی نقش دارند.

مفهوم «سقف شیشه‌ای»<sup>۲</sup> نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ در ایالات متحده مطرح شد؛ ابتدا توسط گای بریانت<sup>۳</sup> در سال ۱۹۸۴ و سپس با انتشار رسمی در گزارش مجله وال‌استریت<sup>۴</sup> در سال ۱۹۸۶ (Putri, 2022). این اصطلاح برای توصیف موانع نامرئی اما مؤثر در برابر ارتقاء شغلی زنان به سطوح بالای مدیریتی به کار رفت، در حالی که آنان در سطوح پایین‌تر سازمان‌ها به‌طور گسترده حضور داشتند (Taparia & Lenka, 2024).

در دهه‌های بعد، این مفهوم وارد ادبیات علمی، سیاست‌گذاری و اسناد بین‌المللی شد و جایگاه مهمی در مطالعات جنسیت و سازمان یافت (Kapoor et al., 2021). با توجه به نقش حیاتی زنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی، رفع این موانع می‌تواند به افزایش بهره‌وری سازمانی کمک کند (سیدآبادی و همکاران، ۱۴۰۳). عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی همچون شهرنشینی، گرایش به مدرنیته و افزایش سطح آگاهی نیز نیاز به مشارکت گسترده‌تر زنان در بازار کار را تقویت کرده‌اند (ذوالفقاری و مقدم، ۱۴۰۱).

در سطح کلان‌تر، عدالت جنسیتی به‌عنوان شاخصی مهم در توسعه پایدار شناخته می‌شود، و برچیدن سقف شیشه‌ای نه تنها امری اخلاقی و حقوق بشری، بلکه ضرورتی راهبردی در جهت استفاده حداکثری از ظرفیت‌های انسانی است (Poma & Pistroesi, 2024). این پدیده در ساختارهای فرهنگی، نهادی و نگرشی ریشه دارد و با بازتولید نظام‌مند، منجر به اتلاف سرمایه انسانی و تشدید نابرابری‌های ساختاری می‌شود (Zhang & Basha, 2024).

از منظر نظری، این مفهوم بر پایه دو نظریه مهم تبیین می‌شود: نخست، نظریه تبعیض نهادی<sup>۵</sup> که بر وجود رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی تأکید دارد که به‌طور سیستماتیک به نفع مردان عمل می‌کنند (Jiang & Zhou, 2022)، و دوم، نظریه نقش‌های جنسیتی<sup>۶</sup> که بر کلیشه‌ها و انتظارات اجتماعی درباره نقش‌های زنانه و مردانه استوار است و مانع از پذیرش زنان در موقعیت‌های رهبری می‌شود (Kaya et al., 2025).

در ادبیات علمی، تعاریف مختلفی برای سقف شیشه‌ای ارائه شده است؛ اما همگی بر وجود موانع ناپیدا، غیررسمی و نامرئی تأکید دارند که علی‌رغم شایستگی زنان، آنان را از دستیابی به رده‌های بالای مدیریتی بازمی‌دارند (معصومی و صباغ، ۱۴۰۱). این ساختار

<sup>1</sup> Macpherson

<sup>2</sup> Glass Ceiling

<sup>3</sup> Gay Bryant

<sup>4</sup> Wall Street Journal

<sup>5</sup> Institutional Discrimination

<sup>6</sup> Gender Role Theory

نامرئی را می‌توان نوعی مانع «غیرقانونی اما پایدار» و مبتنی بر عوامل فرهنگی و نگرشی دانست (Mohamed et al., 2023). بر اساس اصول متعدد قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از جمله بند ۴ اصل ۴۳ و اصول ۳، ۱۹، ۲۰، ۲۱ و ۲۸، و نیز مواد ۱۱۰۵ و ۱۱۱۷ قانون مدنی و ماده ۶ قانون کار، بر برابری حقوق زن و مرد و برخورداری از فرصت‌های شغلی برابر تأکید شده است. با وجود این تأکیدات قانونی، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که وضعیت کشور از نظر شاخص مشارکت زنان در مدیریت—که بر پایه نسبت زنان متخصص به کل شاغلان و نیز سهم آنان از درآمد بیان می‌شود—مطلوب نیست (حبیبی‌راد و همکاران، ۱۴۰۱). در سطح بین‌المللی نیز، هدف پنجم توسعه پایدار سازمان ملل به برابری جنسیتی در فرصت‌های شغلی اختصاص دارد. با این حال، گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که شکاف جنسیتی در تصاحب موقعیت‌های مدیریتی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، همچنان به قوت خود باقی است (World Economic Forum, 2023). همچنین بر اساس داده‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO, 2022)، سهم زنان در مدیریت‌های ارشد در اغلب کشورها پایین‌تر از حد مطلوب است. شاخص‌هایی مانند شاخص جهانی شکاف جنسیتی<sup>۱</sup> و گزارش‌های زنان در مدیریت کسب‌وکار<sup>۲</sup> نیز بیانگر آن‌اند که علی‌رغم پیشرفت‌هایی نسبی، سقف شیشه‌ای همچنان مانعی جدی بر سر راه ارتقاء شغلی زنان به‌شمار می‌رود. از این‌رو، بررسی عمیق‌تر این مسئله باید در دستور کار پژوهش‌های اجتماعی قرار گیرد.

تحلیل هم‌رخدادی واژگان نخستین‌بار در دهه ۱۹۸۰ با همکاری دو مرکز پژوهشی در فرانسه توسعه یافت و در سال ۱۹۸۶ کالون و همکاران با انتشار کتاب ترسیم دینامیک علم و فناوری، مبانی نظری و عملی این رویکرد را تثبیت کردند (پناه‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). تحلیل هم‌واژگانی<sup>۳</sup> یکی از روش‌های معتبر علم‌سنجی است که با تجزیه و تحلیل آماری واژگان کلیدی در مستندات علمی، به شناسایی سازه‌های مفهومی و شبکه‌های معنایی در حوزه‌های علمی مختلف می‌پردازد (احمدی و پرهام، ۱۴۰۳). این روش برای کشف ساختار مفهومی حوزه‌های دانشی، بررسی ارتباط بین واژگان، و شناسایی خوشه‌های معنایی در متون علمی کاربرد دارد (درویش و همکاران، ۱۳۹۷؛ کاملی و همکاران، ۱۳۹۹). تحلیل هم‌واژگانی مبتنی بر پیش‌فرض نظری هم‌مفهومی واژگان است؛ بدین معنا که واژگانی که با فراوانی بالا در کنار هم ظاهر می‌شوند، به احتمال زیاد دارای پیوند مفهومی هستند (Soyler et al., 2025). بنابراین، این تحلیل بازتابی از سازمان‌دهی ذهنی پژوهشگران در یک حوزه علمی محسوب می‌شود و می‌تواند برای ترسیم نقشه دانش آن حوزه مورد استفاده قرار گیرد. امروزه، این روش به عنوان ابزاری کلیدی در تحلیل ساختار علم، رصد روندهای پژوهشی، و شناسایی حوزه‌های نوظهور به کار گرفته می‌شود (Miranda et al., 2024). در این راستا، چارچوب مفهومی پژوهش حاضر در نمودار ۱ ارائه شده است.

<sup>1</sup> Global Gender Gap Index

<sup>2</sup> Women in Business and Management

<sup>3</sup> Co-word Analysis





نمودار ۱. چارچوب پژوهشی تحلیل هم‌واژگانی سقف شیشه‌ای زنان

### پیشینه پژوهش

صالحی‌نیا و همکاران (Salehinia et al., 2024) به بررسی نقش انگیزش‌های اکتسابی در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای برای زنان پرداختند. مطالعه‌ای پیمایشی-همبستگی با استفاده از پرسشنامه‌ای ۱۲ صفحه‌ای و جامعه آماری شامل زنان شاغل؛ ابزارها براساس نظریه‌های مطروحه طراحی شده‌اند. نگرش‌ها و باورهای درونی‌شده (انگیزش‌های اکتسابی) نتوانسته‌اند فضایی حمایت‌کننده ایجاد کرده و به طور معناداری محدودیت ارتقای شغلی زنان را تشدید کرده‌اند. کاهش تبعیض غیررسمی نیازمند آموزش‌های فرهنگی و تغییر نگرش‌ها است.

کاوسی و همکاران (Kavoosi et al., 2024) به تبیین پیشایندها و پیامدهای صخره/سقف شیشه‌ای در سازمان‌های خدماتی پرداختند. تحقیق کیفی با تحلیل محتوا و بررسی عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر؛ داده‌ها از مصاحبه با مدیران موسسات خدماتی استخراج شده‌اند. کلیشه‌های جنسیتی و تبعیض ساختاری به عنوان عوامل آغازین؛ پیامدها شامل کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی و خروج نیروی زن از سازمان‌ها بودند. اصلاح ساختار سازمانی و بازنگری نگرش مدیران ضروری است.

پژوهش احمدی و پرهام‌نیا (Ahmadi & Parhamnia, 2024) با عنوان «تحلیل و ترسیم شبکه مفهومی پژوهش‌های حوزه مرجعیت علمی در ایران: تحلیل هم‌واژگانی» یکی از نمونه‌های موفق بهره‌گیری از روش تحلیل هم‌واژگانی در چارچوب مطالعات علم‌سنجی به شمار می‌رود. این مطالعه با هدف شناسایی ساختار مفهومی پژوهش‌های مرتبط با مرجعیت علمی، به تحلیل ۲۴۱ رکورد علمی نمایه‌شده در پایگاه‌های اطلاعاتی پرداخت و با استفاده از نرم‌افزارهای VOSviewer و Excel، شبکه هم‌واژگانی مفاهیم کلیدی را استخراج و خوشه‌بندی کرد. نتایج پژوهش نشان داد که حوزه مرجعیت علمی در ایران از منظر مفهومی در وضعیت نسبتاً پراکنده‌ای قرار دارد و میان مفاهیم کلیدی آن، انسجام مفهومی ضعیفی دیده می‌شود. همچنین مفاهیمی چون «مرجعیت علمی و دینی»، «مرجعیت علمی در تمدن اسلامی»، «نخبگان علمی» و «سیاست‌گذاری علم» به‌عنوان محورهای پرتکرار شناسایی شدند. نویسندگان با تحلیل شبکه‌ای این واژگان، ۱۳ خوشه اصلی مفهومی را مشخص کردند و پیشنهاد دادند که برای توسعه هدفمند این حوزه، باید بر پیوند میان مفاهیم و انسجام ساختاری تمرکز بیشتری صورت گیرد.

فتح‌اللهی (Fathollahi, 2023) به بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی زنان (معلمان شهرستان چابهار) با مطالعه پیمایشی-همبستگی با پرسشنامه‌ای استاندارد و جامعه آماری معلمان زن منطقه، تحلیل با روش‌های آماری همبستگی پرداختند. عوامل فردی (مانند نگرش‌های خودباوری پایین) و ساختارهای سازمانی متعصب مهم‌ترین عوامل در شکل‌گیری محدودیت شغلی بوده‌اند. پالایش سیاست‌ها و آموزش ارزش‌های خودتوانمندی ضروری است.

رضاپور و همکاران (Rezapour et al., 2022) به ارائه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش کشور براساس استراتژی داده‌بنیاد پرداختند. جامعه آماری شامل متخصصان حوزه مدیریت آموزشی با حداقل مدرک دکترای تخصصی در شمال غرب کشور به تعداد ۱۰۸ نفر و نمونه آماری بر طبق اشیاع نظری با روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس ۲۱ نفر است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد و داده‌های مصاحبه‌ها به‌وسیله نرم‌افزار (MAXQDA.Pro2018) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش و مدل مستخرج، نشانگر توجه و تمرکز اعضای تیم خبره به مؤلفه‌های فرهنگ پذیرش و حمایت از زنان، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای حمایت از زنان، شفافیت در قوانین انتخاب و انتصاب مدیران، تقویت تشکلات و آزادی مطالبه‌گری، جامعه‌پذیری زنان در چارچوب امنیت و آزادی، حمایت‌های همه‌جانبه از زنان، مشارکت و حمایت اعضای خانواده، پرورش خودباوری و استقلال، تقویت ارتباطات سازنده، گسترش دانش فردی و مدیریتی و نهادینه کردن شایسته‌سالاری و عدالت به‌عنوان راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر است.

شفی و همکاران (Shafi et al., 2022) به طراحی مدلی برای شکست سقف شیشه‌ای با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد پرداختند. این پژوهش از نظر نتیجه، توسعه‌ای و از نظر هدف، اکتشافی و از نظر روش، کیفی است و با مشارکت ۱۵ نفر از مدیران و مسئولان متخصص و کارشناسان صاحب‌نظر در سطوح مختلف یکی از شرکت‌های نفتی زیرمجموعه وزارت نفت اجرا شده است. داده‌های پژوهش به کمک ابزار مصاحبه جمع‌آوری و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد تحلیل شده است. در این پژوهش به‌منظور شناسایی کدهای مفهومی برای مفهوم‌سازی مناسب موضوع، ۱۵ مصاحبه عمیق انجام شد. تحلیل کدهای پژوهش پس از انجام کدگذاری‌های باز و محوری، در مجموع به شناسایی ۸۲۹ کد باز اولیه، ۴۲۴ کد مفهومی، ۳۰۷ تم فرعی و ۶۱ تم اصلی انجامید. براساس نتایج پژوهش، شناخت عوامل علی و شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر سقف شیشه‌ای، می‌تواند ضمن افزایش سطح ادراک توانمندی‌های زنان، به ارتقای سطح کارکردهای سازمانی منجر شود و عدالت و برابری جنسیتی میان مردان و زنان را افزایش دهد.

شفی و همکاران (Shafi et al., 2021) به بررسی الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای برای زنان با تأکید بر لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت بر مبنای فرایند تحلیل پرداختند. روش‌شناسی پژوهش از حیث جمع‌آوری داده‌های پژوهش آمیخته بود و با مشارکت ۱۵ نفر از خبرگان رشته مدیریت در سطح دانشگاهی استفاده شد. در بخش کمی مؤلفه‌ها و گزاره‌های شناسایی شده در قالب پرسشنامه‌های ماتریسی توسط ۲۲ نفر از مدیران، مسئولان و کارشناسان صاحب‌نظر در سطوح مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران موردآزمایی تحلیل تفسیری قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد، گزاره‌ی هژمونی پذیرش قدرت بر مبنای فرهنگ به‌عنوان تأثیرگذارترین لایه‌ی پذیرش قدرت در سازمان‌های مورد بررسی محسوب می‌شود که باعث تقویت پیامد اختلال/تعارض بین نقشی در زنان شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران به‌عنوان تأثیرگذارترین مؤلفه‌ی پیامدهای سقف شیشه‌ای می‌شود.

کانیتو و همکاران (Cannito et al., 2023) به بررسی استراتژی‌ها و موانع پیشرفت شغلی زنان در دانشگاه‌های ایتالیا پرداختند. این مقاله با استفاده از ۴۶ مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۳۱ دانشیار زن و ۱۵ عضو زن از بخش مدیریت که در ۴ دانشگاه ایتالیا مشغول به کار هستند، این پدیده را از دو جنبه بررسی می‌کند. از یک سو، موانع دسترسی به سمت‌های استاد تمام و مدیریتی در دانشگاه‌های ایتالیا، به ویژه مجازات مادری، تخصیص جنسیتی فعالیت‌ها و ساختار جنسیتی رهبری را بررسی می‌کند. از سوی دیگر، این مقاله به استراتژی‌های فردی اجرا شده توسط زنان برای غلبه یا مقابله با آنها می‌پردازد. این تحلیل، وابستگی متقابل بین موانع ساختاری و فرهنگی و استراتژی‌های خودگزینی ادعایی زنان را نشان می‌دهد.



در مطالعه‌ی رودینگوتز-فرناندز و همکاران (Rodríguez-Fernández et al., 2022) در مقاله عناصر توصیفی و ساختار مفهومی تحقیقات سقف شیشه‌ای، با بررسی ۸۲۳ مقاله مرتبط در پایگاه داده وب آو ساینس<sup>۱</sup> تا جولای ۲۰۲۰، از تحلیل هم‌واژگانی برای شناسایی ساختار مفهومی حوزه «سقف شیشه‌ای» استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که پژوهش در این حوزه روند افزایشی دارد و واژگانی چون «نابرابری جنسیتی»، «ارتقاء شغلی (ترقی)»، «کلیشه‌ها (یا باورهای قالبی)»، «زنان در رهبری (یا زنان در موقعیت‌های رهبری)»<sup>۵</sup> از کلیدواژگان پرتکرار تشکیل‌دهنده خوشه‌های مرکزی هستند. این مقاله ضمن نقشه‌برداری موضوعات پژوهش، خلأهای موجود و جهت‌گیری‌های آینده را پیشنهاد می‌دهد.

مطالعه‌ی سینق و همکاران (Singh et al., 2023) در مقاله‌ای با عنوان درک سقف شیشه‌ای: تحلیل کتاب‌سنجی چارچوب مفهومی، ساختار فکری و انتشارات پژوهشی، با بررسی گسترده‌تری شامل ۱۰۱۹۹ سند نمایه‌شده در اسکوپوس<sup>۶</sup> از سال ۱۹۸۸ تا ۲۰۲۱، از روش‌های هم‌واژگانی<sup>۷</sup>، هم‌استنادی<sup>۸</sup> و پیوند کتاب‌نامه‌ای (یا هم‌پیوندی کتاب‌نامه‌ای)<sup>۹</sup> بهره برده است تا چارچوب فکری، موضوعات کلیدی، نویسندگان و اسناد علمی برجسته حوزه را کشف کند. نتایج این پژوهش تأکیدی بر روند رو به رشد، تفاوت بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، و موضوعات محوری مانند راهنمایی حرفه‌ای<sup>۱۰</sup>، تبعیض جنسیتی<sup>۱۱</sup>، رهبری<sup>۱۲</sup> و تعادل کار و زندگی<sup>۱۳</sup> دارد.

رهمانی و همکاران (Ramezani et al., 2023) نقش سقف شیشه‌ای در ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران را بررسی کردند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پایش و کنترل متغیرها و تعمیم‌پذیری، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی بالینی و علوم پایه دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد باورهای زنان در مورد سقف شیشه‌ای اسمیت (۲۰۱۲) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t زوجی و آزمون t تک نمونه‌ای) در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد سقف شیشه‌ای می‌توانند ۴۸ درصد از واریانس ارتقاء زنان به سمت‌های مدیریتی را پیش‌بینی کنند. علاوه بر این، تفاوت معناداری بین دیدگاه مردان و زنان نسبت به سقف شیشه‌ای مشاهده شد ( $P < 0,001$ )؛ اما بین دو گروه علوم بالینی و پایه تفاوت معناداری وجود نداشت ( $P < 0,001$ ). عدم فراهم کردن فرصت‌های مناسب برای ارتقای زنان واجد شرایط به سمت‌های مدیریتی، منجر به عدم بهره‌برداری از حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادهای موجود خواهد شد.

مارتینز-فیرو و لچوگا سانچو (Martínez-Fierro & Lechuga Sancho, 2021) در تحقیق عناصر توصیفی و ساختار مفهومی تحقیقات سقف شیشه‌ای به مطالعه علم‌سنجی و تحلیل هم‌واژگانی با بررسی ۸۴۶ مقاله مرتبط با «سقف شیشه‌ای» پرداختند. تحلیل روند انتشار، شناسایی نهادهای تأثیرگذار و شبکه مفهومی کلیدواژه‌محور است. تعداد مطالعات افزایشی بوده و محورهای اصلی تحقیق شامل رهبری زنان، تبعیض و موانع حرفه‌ای هستند. تحلیل هم‌واژگانی به درک نقشه دانش در حوزه سقف شیشه‌ای کمک شایانی می‌کند.

هوآنگ و همکاران (Huang et al., 2019) به مقایسه تاریخی نابرابری جنسیتی در مشاغل علمی در کشورها و رشته‌های مختلف به تحلیل علم‌سنجی با بررسی تاریخچه انتشار بیش از ۱,۵ میلیون نویسنده دارای شناسایی جنسیت از پایگاه‌های داده تا سال ۲۰۱۰ پرداختند. مطالعه شاخص‌های عملکردی مانند نرخ انتشار، میزان ارجاعات، طول دوره فعالیت علمی و نسبت ترک مسیر پژوهشی است. زنان نرخ انتشار مشابهی با مردان دارند اما زودتر مسیر علمی را ترک می‌کنند. افزایش نابرابری جنسیتی در طول حرفه‌های علمی عمدتاً نتیجه ترک مسیر زودرس توسط زنان است. آیا یک «سقف شیشه‌ای علمی» قابل مشاهده در عملکرد

<sup>1</sup> Web of Science

<sup>2</sup> gender inequality

<sup>3</sup> promotion

<sup>4</sup> stereotypes

<sup>5</sup> women in leadership

<sup>6</sup> Scopus

<sup>7</sup> co- occurrence

<sup>8</sup> co- citation

<sup>9</sup> bibliographic coupling

<sup>10</sup> mentoring

<sup>11</sup> gender discrimination

<sup>12</sup> leadership

<sup>13</sup> work-life balance

حرفه‌ای وجود دارد؟ پاسخ مثبت است.

اوسولیوان (O'Sullivan, 2019) به بررسی زنان و سقف شیشه‌ای در دانشگاهی در چین پرداختند. هدف از این مطالعه کیفی پدیدارشناسی، توصیف سقف شیشه‌ای است که زنان در نقش دانشگاهیان و مدیران سطح متوسط تا ارشد در آموزش عالی در یک دانشگاه چینی درک می‌کنند. این مطالعه همچنین به دنبال درک ویژگی‌های زنان در موقعیت‌های سطح متوسط تا ارشد و همچنین ابزارها و منابع لازم برای زنان جهت دستیابی به چنین موقعیتی در آموزش عالی بود. با استفاده از مصاحبه‌های عمیق با هشت زن در موقعیت‌های دانشگاهی و اداری سطح متوسط تا ارشد در یک دانشگاه و با بهره‌گیری از دیدگاه‌های ساختارگرایانه، جوهره تجربه زیسته آنها به شکل‌گیری گفتمان وسیع‌تری در مورد زنان و سقف شیشه‌ای کمک کرد. یافته‌ها نشان می‌دهد که چگونه پیشرفت شغلی زنان توسط هنجارها و قراردادهای فرهنگی شکل می‌گیرد.

کولاد و کیه‌ایند (Kolade & Kehinde, 2013) به بررسی تأثیر سندرم سقف شیشه‌ای بر پیشرفت شغلی زنان در صنعت ساخت‌وساز پرداختند. داده‌ها از طریق پرسشنامه ساختار یافته‌ای که بین کارگران شرکت‌های ساختمانی منتخب توزیع شده بود، به دست آمد. یافته‌ها نشان می‌دهد که برخی از موانع ذکر شده در ادبیات علیه پیشرفت شغلی زنان در ساخت و ساز، به جز وجود برابری بین زن و مرد از نظر اشتغال و فرصت‌های توسعه شغلی، در نیجریه رایج است. همچنین، مشارکت پایین زنان در صنعت ساخت و ساز نیجریه از انتخاب رشته، آموزش شروع می‌شود و در طول فرآیند استخدام ادامه می‌یابد.

بررسی پیشینه‌ها نشان می‌دهد که اگرچه مقالات متعددی در رابطه با سقف شیشه‌ای منتشر شده‌اند، اما تعداد اندکی از آن‌ها با رویکرد علم‌سنجی و به‌ویژه تحلیل هم‌واژگانی به تحلیل نظام‌مند این حوزه پرداخته‌اند. اغلب پژوهش‌ها، با روش‌های کیفی یا پیمایشی، به بررسی تجربیات زنان در برابر این پدیده پرداخته‌اند، بدون آنکه چشم‌اندازی کلان و ساختارمند از رشد، مسیرها و شکاف‌های علمی این حوزه ترسیم کنند. از این رو، خلأیی آشکار در ادبیات پژوهش احساس می‌شود؛ نبود یک نقشه دانش علمی، دقیق و به‌روز از ادبیات مربوط به سقف شیشه‌ای. این پژوهش با هدف رفع این خلأ، تلاش دارد تا با روش علم‌سنجی و تحلیل هم‌واژگانی، به بررسی ساختار مفهومی و خوشه‌های دانشی مقالات علمی منتشرشده در این حوزه بپردازد. از آنجا که تدوین چنین نقشه‌ای، نه تنها به پژوهشگران کمک می‌کند تا درک روشن‌تری از حوزه داشته باشند، بلکه به سیاست‌گذاران علمی نیز امکان می‌دهد تا در راستای تقویت عدالت جنسیتی، راهبردهای بهتری را اتخاذ نمایند.

#### روش‌شناسی پژوهش

نوع و روش انجام پژوهش: پژوهش حاضر از منظر هدف یک پژوهش کاربردی است و از منظر شیوه گردآوری داده‌ها از روش اسنادی و کتابخانه‌ای استفاده شد. در این پژوهش از تحلیل علم‌سنجی و به‌طور مشخص روش هم‌واژگانی استفاده شده است. تحلیل هم‌واژگانی با روش‌های تحلیل شبکه، آمار توصیفی و تحلیلی و فنون مصورسازی انجام شده است.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها: واحد اصلی اطلاعات در این مطالعه مقاله‌هایی است که در زمینه «سقف شیشه‌ای زنان» منتشر گردیده است. از آنجا که الزویر یک مرجع علمی معتبر و شناخته شده است برای گردآوری اطلاعات از پایگاه‌های علمی زیرمجموعه آن یعنی «ساینس‌دایرکت» و «اسکوپوس» با نرم‌افزار پابلون<sup>۱</sup> استفاده شد. افزون بر این، پایگاه اسکوپوس وابسته به مؤسسه الزویر، همسو با اهداف توسعه پایدار سازمان ملل (SDG)، به‌ویژه هدف پنجم در زمینه برابری جنسیتی، شاخص‌های مربوط به زنان را به‌طور ویژه نمایه و تحلیل می‌کند. از این رو، تمرکز بر داده‌های استخراج‌شده از اسکوپوس، امکان بررسی دقیق‌تری از جایگاه موضوع «سقف شیشه‌ای زنان» در چشم‌انداز جهانی پژوهش‌های علمی فراهم می‌سازد. برای این منظور مقاله‌هایی استناد گردید که در عنوان یا واژگان کلیدی آن‌ها از واژه «سقف شیشه‌ای زنان» استفاده شده باشد. نتایج تولیدات علمی، بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ میلادی انتخاب شده است چرا که این دوره نمایانگر تحول مفهومی و رشد کمی قابل توجهی در مطالعات مرتبط با «سقف شیشه‌ای» به‌ویژه در سطح جهانی است. همچنین، با توجه به نقش زبان انگلیسی به عنوان زبان غالب در انتشار مقالات علمی بین‌المللی و تمرکز پایگاه اسکوپوس بر منابع انگلیسی‌زبان، تنها مقالات منتشرشده به زبان انگلیسی در این تحلیل مدنظر قرار گرفته‌اند تا مقایسه‌پذیری و اعتبار علم‌سنجی حفظ شود. در جدول ۱ راهبرد جستجو در در الزویر (ساینس دایرکت و اسکوپوس) ارائه شده است.

<sup>1</sup> Publon

## جدول ۱. تنظیمات جستجوی پیشرفته در الزویر (ساینس دایرکت و اسکوپوس)

| مدخل جستجو                  | واژه          | بازه زمانی      | مداخل علمی                                                               |
|-----------------------------|---------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|
| عنوان، چکیده و واژگان کلیدی | Glass ceiling | از ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ | مقاله‌های اصیل <sup>۱</sup> ، مروری <sup>۲</sup> و کنفرانسی <sup>۳</sup> |

برای تحلیل داده‌ها از علم‌سنجی و به‌طور مشخص روش در بخش هم‌واژگانی تجزیه و تحلیل گرافیکی هم‌رخدادی واژگان و ترسیم درختواره دانشی سقف شیشه‌ای زنان دنبال می‌شود. برای اندازه‌گیری قدرت روابط بین مفاهیم از شاخص شمول و شاخص نزدیکی (شاخص‌های فراوانی وقوع هم‌زمان واژگان) استفاده می‌شود. بر این اساس، مفاهیم در گروه‌ها خوشه‌بندی شده و در نقشه‌های شبکه نمایش داده می‌شوند. این تکنیک که توسط گروه‌های تحقیقاتی بسیاری اجرا شده است، ابزاری قدرتمند برای کشف دانش در پایگاه‌های داده است (He, 1999). برای تحلیل کمی داده‌ها از نرم‌افزار اکسل و برای ترسیم نقشه هم‌رخدادی از تئوری گراف و نرم‌افزار تحلیل VOSviewer بهره گرفته شد.

روش تحلیل داده‌ها: برای تحلیل داده‌ها، از رویکرد علم‌سنجی و به‌طور مشخص از روش تحلیل هم‌واژگانی استفاده شد. در این بخش، تجزیه و تحلیل گرافیکی هم‌رخدادی واژگان و ترسیم درختواره دانشی مرتبط با مفهوم «سقف شیشه‌ای زنان» انجام گرفت. برای سنجش قدرت روابط میان مفاهیم، از شاخص شمول و شاخص نزدیکی (شاخص‌های مبتنی بر فراوانی وقوع هم‌زمان واژگان) استفاده شد. بر این اساس، مفاهیم در قالب گروه‌هایی خوشه‌بندی شده و در نقشه‌های شبکه‌ای نمایش داده شدند. این تکنیک که در پژوهش‌های متعددی به کار رفته است، ابزاری مؤثر برای کشف ساختارهای دانشی در پایگاه‌های داده محسوب می‌شود.

تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل انجام شد و از نرم‌افزار VOSviewer به‌عنوان ابزار اصلی برای تحلیل هم‌واژگانی و مصورسازی شبکه‌های مفهومی استفاده شد. این نرم‌افزار با تکیه بر الگوریتم‌های تحلیلی پیشرفته، امکان شناسایی الگوهای پنهان در داده‌های متنی، خوشه‌بندی مفاهیم هم‌رخداد، و ترسیم نقشه‌های علم‌سنجی را فراهم می‌آورد. قابلیت اصلی VOSviewer در این مطالعه، نمایش ساختار ارتباطی میان واژگان کلیدی بود که بر اساس میزان هم‌رخدادی آن‌ها در مقالات علمی، به صورت شبکه‌ای منسجم ترسیم شد. این ویژگی، به شناسایی محورهای اصلی، مفاهیم مسلط، و شکاف‌های احتمالی در ادبیات پژوهش در حوزه «سقف شیشه‌ای زنان» کمک شایانی کرد. نرم‌افزار مذکور امکان تحلیل کمی و کیفی توأمان را فراهم ساخت و بدین ترتیب، درک دقیق‌تری از چشم‌انداز دانشی این حوزه به‌دست آمد.

## یافته‌های پژوهش

در ادامه به ارائه یافته‌های پژوهش و تحلیل آن‌ها در بخش‌های مختلف پرداخته شده است.

پاسخ به پرسش اول پژوهش: نقشه دانش حوزه «سقف شیشه‌ای زنان» در ادبیات علمی بین‌المللی چگونه سازمان یافته است؟ روند انتشار مقاله‌ها در نمودار ۱ نشان می‌دهد که از سال ۱۹۹۱ به بعد تولیدات علمی در حوزه سقف شیشه‌ای زنان آغاز شده است و تاکنون ادامه یافته است.

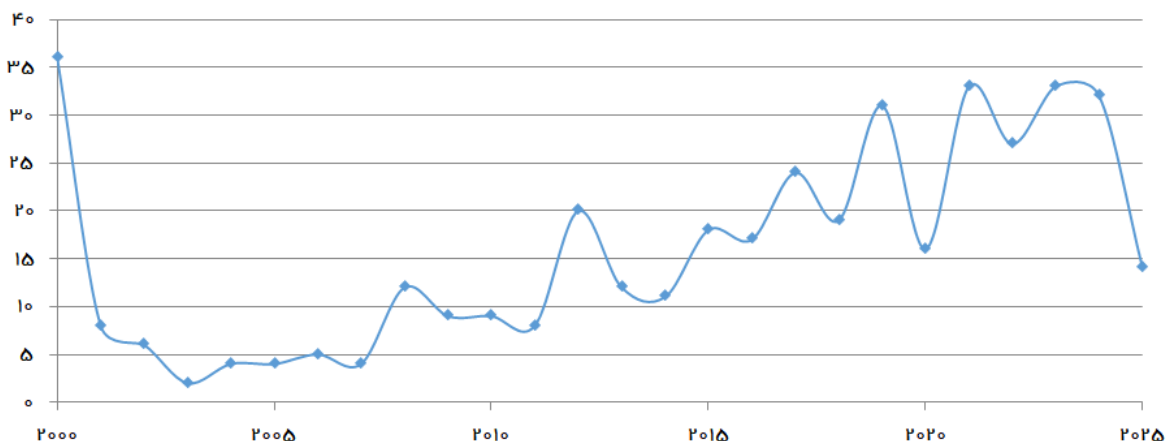
<sup>1</sup> Research articles

<sup>2</sup> Review articles

<sup>3</sup> Conference abstracts

## جدول ۲. روند مقاله‌های منتشر شده سقف شیشه‌ای زنان در پایگاه ساینس دایرکت

| سال                     | تعداد مقاله | درصد |
|-------------------------|-------------|------|
| پیش از سال ۲۰۰۰         | ۳۶          | ۹٪   |
| سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰        | ۵۴          | ۱۳٪  |
| سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰        | ۱۶۹         | ۴۱٪  |
| سال ۲۰۲۰ تا ابتدای ۲۰۲۵ | ۱۵۵         | ۳۷٪  |
| کل مقاله‌ها             | ۴۱۴         | ۱۰۰٪ |



## نمودار ۲. روند انتشار مقاله‌های سقف شیشه‌ای زنان از سال ۲۰۰۰ تا ابتدای سال ۲۰۲۵

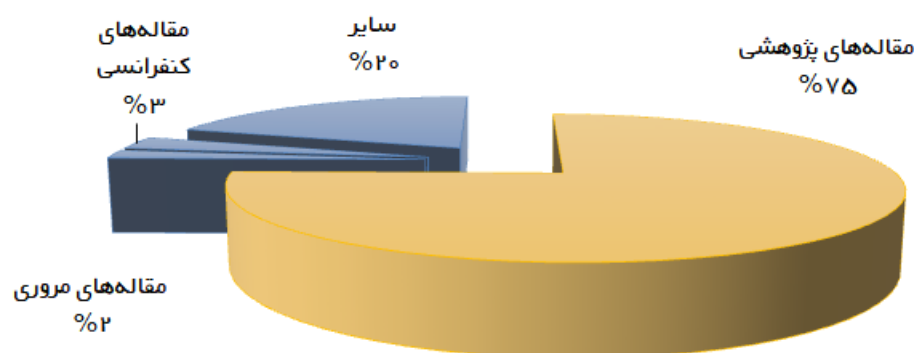
مقادیر جدول ۲ و به تبع آن نمودار ۲ نشان می‌دهد که پژوهش‌ها درباره «سقف شیشه‌ای» از سال ۲۰۰۱ تا حدود ۲۰۱۱ با شیبی ملایم و رشد اندک همراه بوده، اما از سال ۲۰۱۲ به بعد با جهشی محسوس وارد مرحله رشد شده‌اند. اوج انتشار مقالات در سال‌های ۲۰۱۹، ۲۰۲۱ و ۲۰۲۳ با بیش از ۳۰ مقاله بوده که نشان‌دهنده افزایش توجه جهانی به موضوع تبعیض ساختاری و نابرابری‌های جنسیتی است. همچنین مقاله‌های منتشر شده در این سال‌ها با مفاهیم جدید سازمان و مدیریتی از نزدیکی بیشتری برخوردار است. در این پژوهش مطالعات پس از سال ۲۰۰۰ بررسی شده‌اند.

با ۳۱۲ مقاله پژوهشی، سهم عمده تولید علمی (بیش از ۷۵٪ از کل داده‌ها) به مقالات اصیل اختصاص دارد. این نشان می‌دهد که موضوع سقف شیشه‌ای اکنون به صورت گسترده در بستر مطالعات تجربی، کمی و کیفی در حال بررسی است. دسته‌های بعدی شامل فصل‌های کتاب (۱۴) و مکاتبات کوتاه پژوهشی (۱۴) هستند که بازتابی از حضور این مفهوم در آثار نظری و همچنین تحلیل‌های فشرده و تخصصی‌تر است. سایر انواع منابع سهم اندکی دارند و بیشتر برای پشتیبانی یا تکمیل روایت علمی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در این پژوهش مقاله‌های علمی، مروری و کنفرانسی بررسی شده‌اند.

## جدول ۳. انواع متون منتشر شده در زمینه سقف شیشه‌ای زنان

| ترجمه فارسی        | نوع منبع             | تعداد |
|--------------------|----------------------|-------|
| مقاله‌های مروری    | articles Review      | ۸     |
| مقاله‌های پژوهشی   | articles Research    | ۳۱۲   |
| فصل‌های کتاب       | chapters Book        | ۱۴    |
| مقاله‌های کنفرانسی | abstracts Conference | ۱۲    |
| نقد و بررسی کتاب   | reviews Book         | ۲     |

|    |                      |                         |
|----|----------------------|-------------------------|
| ۱  | reports Case         | گزارش موردی             |
| ۱  | info Conference      | اطلاعات همایش           |
| ۶  | Correspondence       | نامه‌ها یا مکاتبات علمی |
| ۹  | Discussion           | بحث‌ها و دیدگاه‌ها      |
| ۲۱ | Editorials           | سرمقاله‌ها              |
| ۱  | Errata               | اصلاحیه                 |
| ۳  | reviews Mini         | مرورهای کوتاه           |
| ۱  | News                 | اخبار                   |
| ۱۴ | communications Short | مکاتبات کوتاه پژوهشی    |
| ۹  | Other                | سایر                    |



### نمودار ۳. تنوع مقاله‌ها براساس دسته‌بندی علمی

از نظر زمینه پژوهشی، یافته‌ها نشان دادند که بیشترین تعداد مقالات مرتبط با مفهوم «سقف شیشه‌ای» در حوزه‌های پزشکی و دندان پزشکی (۱۱۷ مورد) نمایه شده‌اند. مرور مقالات منتشر شده در این مجلات بازتاب‌دهنده چالش‌های ساختاری و موانع ارتقاء زنان در نظام سلامت و تخصص‌های بالینی باشد. در رتبه‌های بعدی، حوزه‌های علوم اجتماعی (۸۰ مورد)، مهندسی (۶۳ مورد) و اقتصاد و مدیریت (در مجموع ۱۱۹ مورد) قرار دارند که گویای ماهیت میان‌رشته‌ای و چندوجهی این مفهوم در ادبیات علمی است. علاوه بر این، حضور حوزه‌هایی نظیر روان‌شناسی، انرژی، محیط‌زیست و فیزیک، نشان می‌دهد که «سقف شیشه‌ای» در زمینه‌هایی که عموماً با تسلط مردانه شناخته می‌شوند نیز مورد توجه قرار گرفته است.

### جدول ۴. زمینه‌های پژوهشی سقف شیشه‌ای زنان

| ترجمه به پارسی              | زمینه‌های پژوهشی                    | تعداد | درصد |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------|------|
| پزشکی و دندان پزشکی         | and Dentistry Medicine              | ۱۱۷   | ۲۲%  |
| علوم اجتماعی                | Sciences Social                     | ۸۰    | ۱۵%  |
| مهندسی                      | Engineering                         | ۶۳    | ۱۲%  |
| اقتصاد، اقتصادسنجی و مالیه  | Econometrics and Finance, Economics | ۶۲    | ۱۱%  |
| کسب‌وکار، مدیریت و حسابداری | Management and Accounting, Business | ۵۷    | ۱۱%  |
| علم مواد                    | Science Materials                   | ۴۴    | ۸%   |
| روان‌شناسی                  | Psychology                          | ۴۱    | ۸%   |

|                   |                       |    |    |
|-------------------|-----------------------|----|----|
| انرژی             | Energy                | ۳۲ | ۶٪ |
| علوم محیط زیست    | Environmental Science | ۲۲ | ۴٪ |
| فیزیک و اخترشناسی | and Astronomy Physics | ۲۲ | ۴٪ |

با توجه به فیلترینگ انجام شده ۳۷۸ مقاله از سال ۲۰۰۰ به بعد انتخاب شد و از این میان ۳۰۵ مقاله علمی، مروری و کنفرانسی مورد تحلیل قرار گرفت. از این تعداد ۹ مقاله به زبان فرانسه و ۶ مقاله به زبان اسپانیایی نمایه شده بود بنابراین در نهایت ۲۹۰ مقاله به زبان انگلیسی انتخاب گردید. در این مطالعه از میان ۹۸۵ کلید واژه شناسایی شده، هم رخدادی واژگانی بررسی شده است که حداقل ۵ مرتبه تکرار شده‌اند. در پایان ۱۸ کلید واژه و ۳ خوشه اصلی شناسایی شدند. کانون‌های اصلی پژوهشی شامل «سقف شیشه‌ای»، «تبعیض جنسیتی»، «موانع نهادی»، «نظام مردسالار»، «نابرابری جنسیتی»، «مشکلات فرهنگی»، «مسائل حقوقی»، «جنسیت»، «سوگیری جنسیتی»، «توسعه مسیر شغلی»، «پرتگاه شیشه‌ای»، «تبعیض ساختاری جنسیتی»، «جداسازی عمودی شغلی»، «تعارض کار و زندگی»، «رهبری»، «شکاف دستمزدی جنسیتی»، «کد طبقه بندی اقتصاد جنسیتی»، «مدیران زن»، «شکاف جنسیتی» می‌شود.

بنابراین، نقشه دانش حوزه سقف شیشه‌ای زنان نشان می‌دهد که مطالعات علمی طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ به صورت شبکه‌ای از مفاهیم و کلیدواژه‌های به هم پیوسته شکل گرفته‌اند که در قالب سه خوشه معنایی اصلی سازمان یافته‌اند. این خوشه‌ها به ترتیب شامل مضامین ساختاری-حقوقی، فرهنگی-اجتماعی و شغلی-مدیریتی هستند. تحلیل هم‌واژگانی انجام شده با نرم‌افزار Vosviewer نشان داد که از میان ۹۸۵ کلیدواژه استخراج شده، ۱۸ کلیدواژه اصلی در ارتباطی متقابل با ۱۰۰ لینک و قدرت پیوند ۳۷۹، ساختار مفهومی این حوزه را شکل داده‌اند. این شبکه واژگانی، ساختاری پیچیده و درعین حال منسجم را بازنمایی می‌کند که بر چندلایه بودن مسئله سقف شیشه‌ای تأکید دارد.

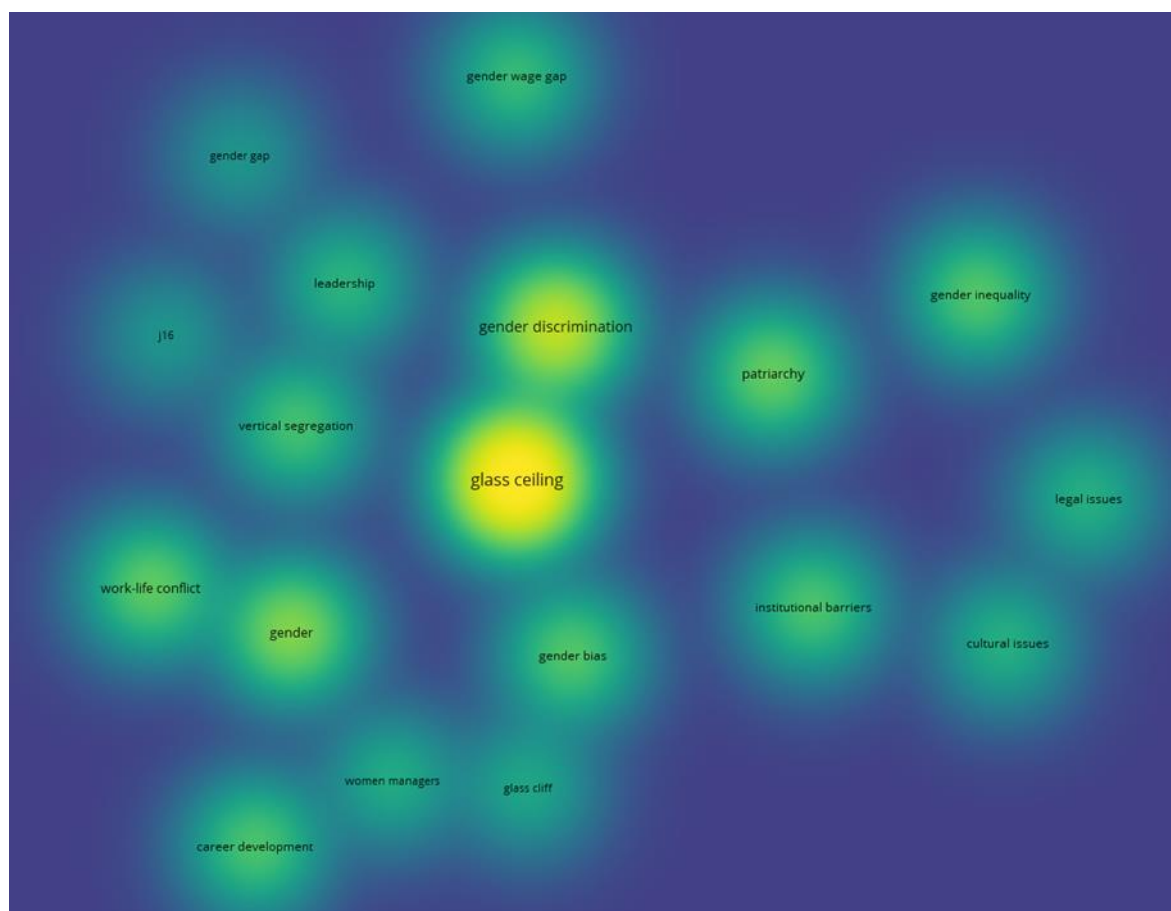
پاسخ به پرسش دوم پژوهش: کدام مفاهیم و کلیدواژه‌ها در شبکه هم‌واژگانی مربوط به سقف شیشه‌ای زنان دارای بیشترین فراوانی و پیوند معنایی هستند؟

#### جدول ۵. کانون‌های اصلی پژوهشی در زمینه سقف شیشه‌ای زنان

| تعداد تکرار | قدرت پیوند در شبکه | واژگان کلیدی                     | برابر پارسی          |
|-------------|--------------------|----------------------------------|----------------------|
| ۷۶          | ۱۴۴                | ceiling Glass                    | سقف شیشه‌ای          |
| ۲۵          | ۷۶                 | discrimination Gender            | تبعیض جنسیتی         |
| ۱۷          | ۶۵                 | barriers Institutional           | موانع نهادی          |
| ۲۱          | ۶۱                 | Patriarchy                       | نظام مردسالار        |
| ۲۸          | ۵۵                 | inequality Gender                | نابرابری جنسیتی      |
| ۱۱          | ۵۰                 | issues Cultural                  | مشکلات فرهنگی        |
| ۱۱          | ۴۸                 | issues Legal                     | مسائل حقوقی          |
| ۲۶          | ۳۹                 | Gender                           | جنسیت                |
| ۱۸          | ۳۴                 | bias Gender                      | سوگیری جنسیتی        |
| ۱۷          | ۲۸                 | development Career               | توسعه مسیر شغلی      |
| ۹           | ۲۴                 | cliff Glass                      | پرتگاه شیشه‌ای       |
| ۱۶          | ۲۱                 | gender discrimination Structural | تبعیض ساختاری جنسیتی |
| ۱۶          | ۲۱                 | segregation Vertical             | جداسازی عمودی شغلی   |
| ۱۵          | ۲۱                 | conflict Work-life               | تعارض کار و زندگی    |
| ۱۲          | ۱۸                 | Leadership                       | رهبری                |
| ۱۴          | ۱۷                 | wage gap Gender                  | شکاف دستمزدی جنسیتی  |



|                            |                |    |    |
|----------------------------|----------------|----|----|
| کد طبقه‌بندی اقتصاد جنسیتی | J16            | ۱۷ | ۶  |
| مدیران زن                  | managers Women | ۱۵ | ۱۰ |
| شکاف جنسیتی                | gap Gender     | ۱۰ | ۶  |



نمودار ۴. چگالی شبکه هم‌رخدادی واژگان در زمینه سقف شیشه‌ای زنان

نمودار ۴ چگالی تمرکز مقاله‌ها بر روی مفاهیم را نشان می‌دهد. براساس این نگاره، مفاهیم نظام مردسالار، تبعیض جنسیتی جداسازی عمودی شغلی در مجاورت و نزدیکی بسیار زیادی با حوزه سقف شیشه‌ای زنان قرار دارند.

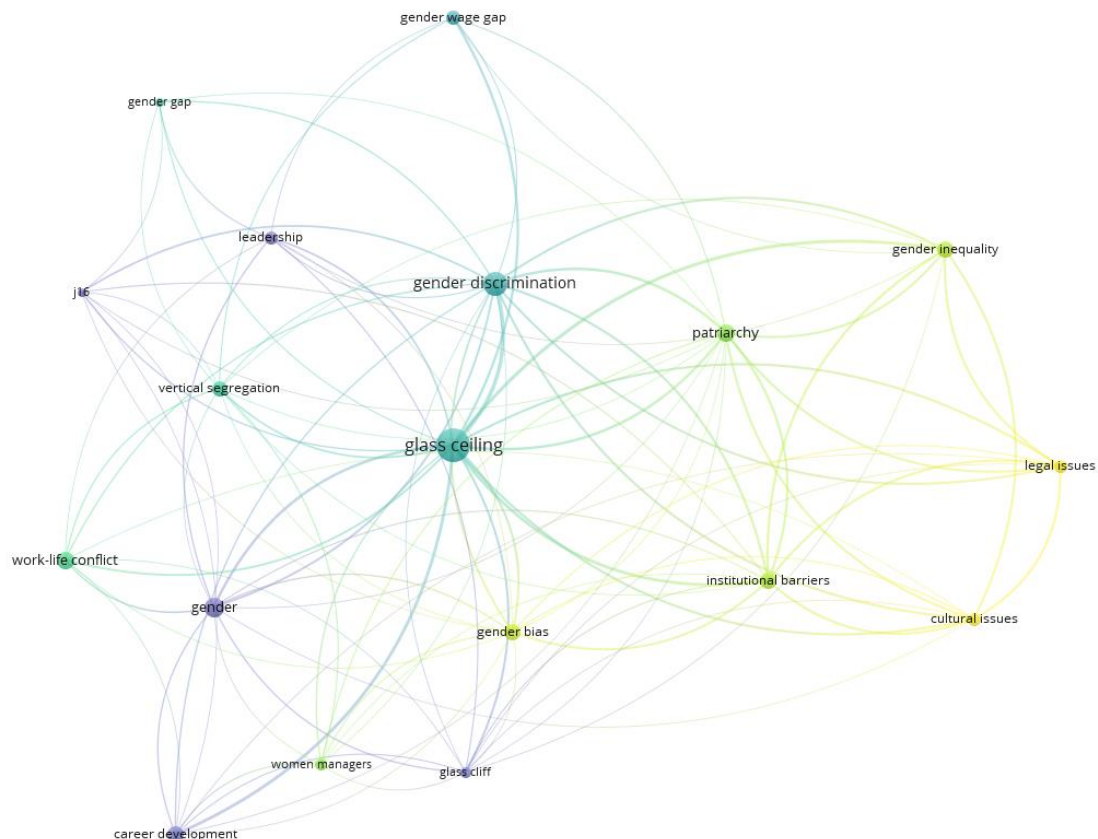
بدین ترتیب، در میان مفاهیم استخراج‌شده، واژه‌هایی نظیر «تبعیض جنسیتی»، «نظام مردسالار»، «مشکلات فرهنگی»، «شکاف دستمزدی»، و «تعارض کار و زندگی» بیشترین تکرار و قدرت پیوند را در شبکه معنایی دارا بودند. این کلیدواژه‌ها نه تنها پرتکرارترین واژگان در میان متون علمی بررسی‌شده بودند، بلکه به‌عنوان نقاط مرکزی در خوشه‌های مفهومی نیز عمل می‌کردند و به سایر مفاهیم پیرامونی معنا بخشی می‌نمودند. تحلیل گراف‌محور این واژگان نشان داد که واژه تبعیض جنسیتی اغلب در کنار مفاهیم مدیریتی، سازمانی و نهادی ظاهر می‌شود و واژه تعارض کار و زندگی پیوند مستقیمی با چالش‌های شغلی و فرهنگ سازمانی دارد.

پاسخ به پرسش سوم پژوهش: خوشه‌های معنایی و ساختار مفهومی شکل گرفته پیرامون پدیده سقف شیشه‌ای زنان در سه دهه گذشته از چه مؤلفه‌هایی تشکیل شده‌اند؟

<sup>1</sup> gender discrimination

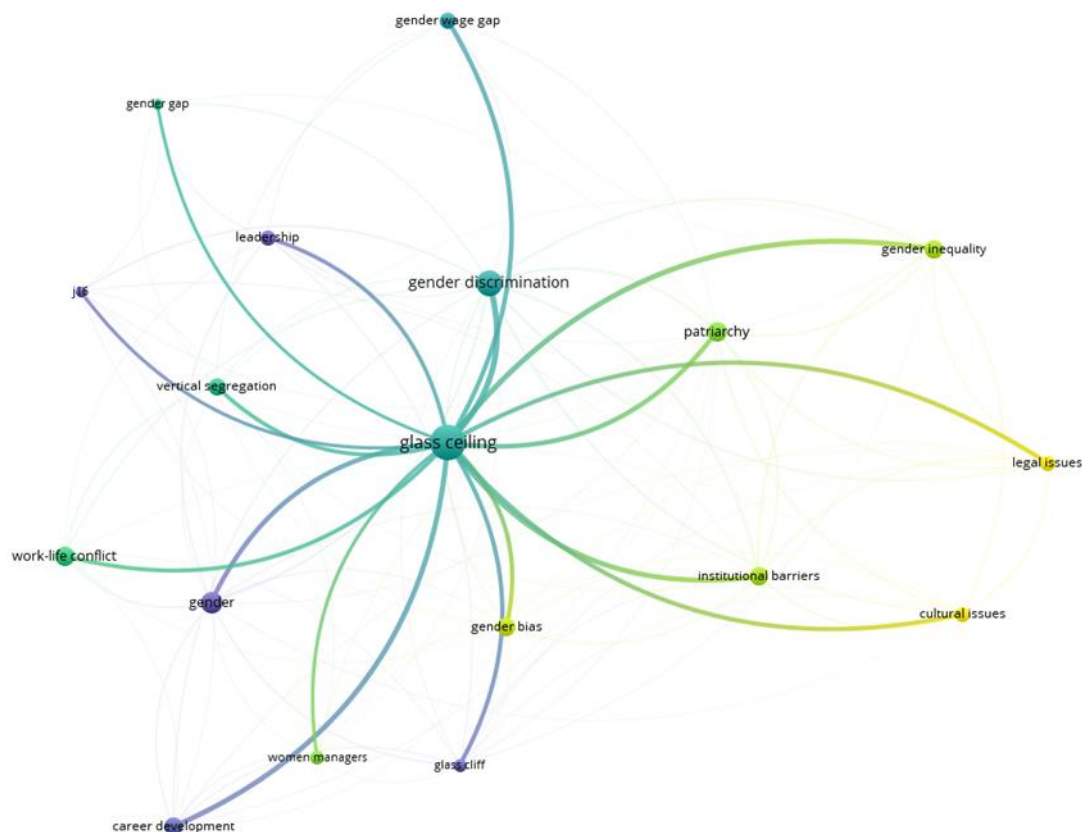
<sup>2</sup> work-life conflict

در این بخش به خوشه‌بندی موجود در پژوهش‌های پیرامون سقف شیشه‌ای زنان پرداخته شده است. این خوشه‌بندی براساس تشکیل ماتریس هم‌رخدادی واژگان توسط نرم‌افزار VOSViewer ترسیم شده است. در مجموع ۱۸ کلیدواژه، ۳ خوشه و ۱۰۰ لینک با قدرت ارتباط ۳۷۹ شناسایی شده است. هریک از این خوشه‌ها با رنگ‌بندی‌های مختلف دسته‌بندی شده است. خوشه‌های حاصل و روابط میان کلید واژه‌ها نیز در نمودار ۵ ارائه شده است.



نمودار ۵. خوشه‌بندی کلیدواژه‌های پژوهش‌های حوزه سقف شیشه‌ای زنان

در ادامه برای تعیین زیرشاخه‌های اصلی هر خوشه از روش خوشه‌بندی سلسله‌مراتبی استفاده شده است. خوشه‌بندی سلسله‌مراتبی روشی است که در گروه‌بندی یا دسته‌بندی داده‌ها بکار می‌رود (نجفی و همکاران، ۱۳۹۶). در این روش داده‌ها در دسته‌ها و زیردسته‌هایی براساس میزان هم‌رخدادی قرار می‌گیرند. در روش خوشه‌بندی سلسله‌مراتبی، به خوشه‌های نهایی براساس میزان عمومیت آن‌ها ساختاری سلسله‌مراتبی و اغلب به صورت درختی نسبت داده می‌شود. برای انجام این مرحله مفاهیم مربوط به هریک از خوشه‌ها به صورت مجزا تحلیل گردید که برای نمونه خوشه نخست در شکل ۴ ارائه شده است.



## نمودار ۶. تعیین زیرخوشه‌های سقف شیشه‌ای زنان

نمودار ۶ تصویری کامل‌تر و دقیق‌تر از نظام معنایی مرتبط با «سقف شیشه‌ای زنان» در ادبیات علمی ارائه می‌دهد: سقف شیشه‌ای با فاصله بسیار زیاد، واژه محوری و مرکزی در نقشه هم‌واژگانی است (۷۶ تکرار و قدرت لینک ۱۴۴) که جایگاه آن را به عنوان پدیده محوری تأیید می‌کند. همچنین سه خوشه مفهومی کلیدی در جدول قابل تفکیک هستند:

خوشه ساختاری-حقوقی: این خوشه بر موانع نهادی، ساختاری و حقوقی‌ای تأکید دارد که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم مانع از ارتقاء زنان به سطوح بالای مدیریتی می‌شود. واژگانی چون «موانع نهادی»، «تبعیض ساختاری جنسیتی»، «جداسازی عمودی شغلی» و «مسائل حقوقی» در این خوشه جای می‌گیرند. این عوامل به ناکارآمدی قوانین، فرآیندهای استخدام و ارتقاء ناعادلانه، و نبود سیاست‌های حمایتی اشاره دارند.

خوشه فرهنگی-اجتماعی: این خوشه به ریشه‌های فرهنگی و نگرشی نابرابری می‌پردازد. مفاهیمی چون «نظام مردسالار»، «مشکلات فرهنگی»، «سوگیری جنسیتی»، و «نابرابری جنسیتی» در این گروه قرار می‌گیرند. ساختارهای فرهنگی مسلط، نقش‌های جنسیتی سنتی و کلیشه‌ها در اینجا عامل اصلی بازتولید سقف شیشه‌ای محسوب می‌شوند.

خوشه شغلی-مدیریتی: این خوشه عوامل مرتبط با موقعیت شغلی، مدیریت و مسیر حرفه‌ای زنان را شامل می‌شود. واژگانی مانند «توسعه مسیر شغلی»، «رهبری»، «تعارض کار و زندگی»، «شکاف دستمزدی جنسیتی» و «مدیران زن» در این دسته قرار دارند. این خوشه نشان می‌دهد که حتی در صورت ورود زنان به ساختارهای حرفه‌ای، موانع متعددی در تداوم و پیشرفت شغلی آن‌ها وجود دارد.

ساختار مفهومی تحلیل شده پیرامون سقف شیشه‌ای زنان در سه خوشه معنادار قابل طبقه‌بندی است. خوشه نخست بر موانع ساختاری-حقوقی همچون تبعیض استخدامی، دستمزد نابرابر و خلأهای قانونی تمرکز دارد. خوشه دوم به عوامل فرهنگی-اجتماعی از جمله کلیشه‌های جنسیتی، ارزش‌های مردسالارانه و فشارهای خانوادگی می‌پردازد. خوشه سوم نیز ناظر بر چالش‌های شغلی-مدیریتی همچون تعارض نقش‌ها، نبود حمایت سازمانی، و عدم دسترسی به فرصت‌های رهبری است. این سه گانه معنایی نشان می‌دهد که پدیده سقف شیشه‌ای نه یک مشکل سطحی، بلکه برآمده از چند لایه نهادی، فرهنگی و ساختاری است که در

تعامل با یکدیگر عمل می‌کنند.

پاسخ به پرسش چهارم پژوهش: مهم‌ترین چالش‌ها و مضامین پرتکرار در زمینه موانع نهادی، فرهنگی و مدیریتی مرتبط با سقف شیشه‌ای زنان کدام‌اند؟

یافته‌های پژوهش حاکی از آن‌اند که مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی زنان در دستیابی به مناصب مدیریتی، در سه سطح نهادی، فرهنگی و مدیریتی بازنمایی می‌شوند. در سطح نهادی، خلأهای قانونی و رویه‌های تبعیض‌آمیز استخدامی بیشترین تأثیر را دارند. در سطح فرهنگی، بازتولید کلیشه‌های سنتی درباره نقش زن، فرهنگ مردسالاری، و هنجارهای اجتماعی بازدارنده نقش کلیدی ایفا می‌کنند. در سطح مدیریتی نیز، فقدان نظام‌های حمایت از توازن کار و زندگی، نبود فرصت‌های برابر در ارتقا، و تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی از مضامین پرتکرار و تأثیرگذار به‌شمار می‌روند. این چالش‌ها بر درهم‌تنیدگی سطوح مختلف مانع‌سازی و دوام نابرابری‌های جنسیتی در ساختارهای رسمی و غیررسمی تأکید می‌کنند. لازم به توضیح است خوشه‌بندی مفاهیم در این پژوهش، صرفاً بر اساس نتایج تحلیل هم‌واژگانی و الگوریتم خوشه‌سازی نرم‌افزار VOSviewer صورت گرفته است. بدین ترتیب، سه خوشه مفهومی (ساختاری-حقوقی، فرهنگی-اجتماعی، و مدیریتی-سازمانی) از داده‌های استخراج‌شده به‌صورت داده‌محور و بدون بهره‌گیری از تحلیل کیفی یا نظر خبرگان شکل گرفته‌اند. این نتایج در قالب جدول ۶ خلاصه شده است:

جدول ۶. مهم‌ترین چالش‌ها و مضامین پرتکرار نهادی، فرهنگی و مدیریتی

| ردیف | عنوان خوشه      | واژگان پرتکرار (نمونه)                                 | مضمون کلی     |
|------|-----------------|--------------------------------------------------------|---------------|
| ۱    | ساختاری-حقوقی   | تبعیض، قانون، دستمزد، استخدام، نابرابری                | موانع نهادی   |
| ۲    | فرهنگی-اجتماعی  | کلیشه، مردسالاری، نگرش، نقش سنتی، ارزش‌ها              | موانع فرهنگی  |
| ۳    | مدیریتی-سازمانی | تعارض نقش، فرصت رهبری، حمایت سازمانی، شغل، توازن زندگی | موانع مدیریتی |

نتایج تحلیل هم‌واژگانی نشان داد که مفهوم «سقف شیشه‌ای زنان» در ادبیات علمی به سه خوشه معنادار و پرتکرار قابل تفکیک است.

- خوشه نخست (ساختاری-حقوقی): شامل واژگانی مانند تبعیض، استخدام، ارتقا، قانون، دستمزد، نابرابری است و بر موانع نهادی مانند تبعیض‌های رسمی و خلأهای قانونی تأکید دارد.
- خوشه دوم (فرهنگی-اجتماعی): شامل کلیشه، مردسالاری، فرهنگ، نگرش، نقش سنتی، فشار خانوادگی است که بازنمایی‌گر بازدارندگی‌های اجتماعی و ارزش‌های مسلط جنسیتی است.
- خوشه سوم (مدیریتی-سازمانی): شامل تعارض نقش، فرصت رهبری، حمایت سازمانی، شغل، توازن کار و زندگی است و به مشکلات در محیط کار، فرصت‌های محدود رشد و تعارض‌های شغلی-خانوادگی اشاره دارد.

این سه‌گانه مفهومی از طریق خوشه‌بندی واژگان پرتکرار با استفاده از نرم‌افزار VOSviewer حاصل شده است و ساختار مفهومی پدیده را به‌صورت داده‌محور بازنمایی می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان می‌دهند که مفهوم «سقف شیشه‌ای زنان» نه یک مانع تک بعدی یا صرفاً مدیریتی، بلکه ساختاری درهم‌تنیده از سه دسته چالش بنیادی است: نهادی-حقوقی، فرهنگی-اجتماعی، و مدیریتی-سازمانی. این سه‌گانه نه در کنار هم، بلکه در درون هم عمل می‌کنند؛ یعنی آنچه به‌ظاهر چالش فرهنگی است، ریشه‌ای ساختاری دارد، و آنچه مدیریتی تلقی می‌شود، از بسترهای فرهنگی یا نهادی تغذیه می‌کند. بنابراین، با یک مجموعه تودرتو از بازدارندگی‌ها روبه‌رو هستیم که هر گونه اصلاح در یکی از سطوح، بدون توجه به دو سطح دیگر، از اساس ناقص و شاید حتی بی‌اثر خواهد بود.

در سطح نهادی، واژگان پرتکراری چون «تبعیض»، «استخدام»، «دستمزد» و «قانون» نشان می‌دهند که زنان نه صرفاً با موانع فرهنگی، بلکه با ساختارهایی روبه‌رو هستند که تبعیض را در قالب آیین‌نامه، معیارهای گزینش، و نظام‌های جبران خدمات، نهادینه کرده‌اند. در واقع، جنسیت در اینجا به‌عنوان یک متغیر نامرئی، در فرایندهای به‌ظاهر بی‌طرف عمل می‌کند. بنابراین، بحث فقط بر سر نگرش نیست؛ ساختار نیز دارای سوگیری است.

در سطح فرهنگی، مفاهیمی همچون «مردسالاری»، «کلیشه» و «نقش سنتی» نشان می‌دهند که حتی اگر ساختار اصلاح شود، ذهنیت‌های تثبیت شده در کارکنان، مدیران، و حتی خود زنان، می‌تواند به بازتولید همین موانع منجر شود. این نکته بسیار مهم است: فرهنگ می‌تواند ساختار جدید را با همان نابرابری‌های سابق بازتعریف کند. پس ما نه فقط به تغییر قانون، بلکه به بازسازی نگرش‌ها نیازمندیم. اما آیا این نگرش‌ها صرفاً در محیط سازمان شکل می‌گیرند؟ خیر. خانواده، مدرسه، رسانه و تجربه زیسته زنان، همگی در تثبیت یا فروپاشی این کلیشه‌ها نقش دارند. پس میدان کنش فراتر از سازمان است.

و در سطح مدیریتی، مضامینی چون «تعارض نقش»، «نبود فرصت رهبری»، و «توازن کار-زندگی» نشان می‌دهند که حتی اگر قانون و فرهنگ هم راستا شوند، مادامی که زنان از حمایت ساختاری در محیط کار برخوردار نباشند، امکان ماندن، رشد کردن و اثرگذاری ندارند. در اینجا بحث بر سر «دسترسی به فرصت‌ها» نیست، بلکه «پایداری در مسیر» مطرح است. به بیان دیگر، ما نیازمند سازمان‌هایی هستیم که نه فقط در ورودی، بلکه در تمام مسیر ارتقاء، به تفاوت‌های جنسیتی پاسخ دهند.

نکته کلیدی در این پژوهش آن است که هیچ‌یک از این سطوح به تنهایی تعیین‌کننده نیستند. پیامی که از نقشه دانشی تحلیل شده به دست می‌آید، ضرورت دیدگاه سیستمی است. اگر موانع نهادی اصلاح شود، اما فرهنگ ایستا بماند، زنان همچنان در مواجهه با نگاه‌های سنگین و کلیشه‌های مرئی و نامرئی، از مسیر کنار می‌روند. اگر نگرش‌ها تغییر کند، اما قوانین انعطاف‌ناپذیر باقی بماند، ورود به مناصب کلیدی دشوار می‌ماند. و اگر هر دو بهبود یابد، اما زنان در عمل به دلیل تعارض نقش، فرسودگی شغلی و نبود حمایت سازمانی تاب نیاورند، باز هم ساختار قدرت مردانه بازتولید خواهد شد. از این منظر، سقف شیشه‌ای یک سطح نیست، بلکه چندین لایه درهم‌تنیده شفاف است؛ به گونه‌ای که شکستن یک لایه، بدون شکستن لایه‌های دیگر، تأثیری ماندگار نخواهد داشت. در این معنا، پژوهش حاضر نه فقط به طبقه‌بندی مفاهیم کمک کرده، بلکه الگوی کنش مداخله‌گرانه‌ای را نیز پیش چشم می‌گذارد: اگر قرار است نابرابری جنسیتی را در سطوح مدیریتی کاهش دهیم، باید هم‌زمان و هماهنگ در سه جبهه نهادی، فرهنگی و سازمانی دست به اصلاح زد.

یافته‌های پژوهش حاضر که بر مبنای تحلیل هم‌واژگانی و خوشه‌بندی شبکه دانشی در سطح بین‌المللی به دست آمده‌اند، در سطوح مختلف با نتایج مطالعات داخلی نیز همپوشانی مفهومی و موضوعی دارند. در ادامه، به تدقیق این همپوشانی در قالب سه سطح ساختاری-حقوقی، فرهنگی-اجتماعی و مدیریتی-سازمانی پرداخته می‌شود:

۱. سطح نهادی-حقوقی: پژوهش حبیبی و همکاران (۱۴۰۱) با تمرکز بر مدیریت ورزش زنان، به روشنی نشان داد که سیاست‌ها و ساختارهای رسمی موجود در نهادهای ورزشی، فاقد شفافیت و انسجام لازم برای ارتقاء زنان هستند و نوعی «ابهام نهادی» در تصمیم‌گیری‌ها حاکم است. این یافته با خوشه «موانع ساختاری-حقوقی» در پژوهش حاضر که واژگانی چون تبعیض، گزینش، استخدام، نابرابری و قوانین ناکارآمد را در بر می‌گیرد، کاملاً هم‌راستا است. همچنین در مطالعه سیدآبادی و همکاران (۱۴۰۳)، نقش سیاست‌گذاری‌های کلان اشتغال زنان به عنوان عامل تسهیل یا مانع در مسیر کارراهه شغلی تحلیل شده، که بر درهم‌تنیدگی سیاست‌های کلان و نابرابری‌های نهادی صحنه می‌گذارد. در مطالعه کایا و همکاران (Kaya et al., 2025) که با تمرکز بر دستگاه قضایی ترکیه انجام شده، شاخص GCI به عنوان شاخصی برای سنجش موانع ساختاری پیش‌روی زنان در قضاوت مطرح می‌شود. یافته‌های آن پژوهش نشان می‌دهد که قوانین، آیین‌نامه‌ها و شیوه‌های انتصاب، در عمل بی‌طرف نیستند و ساختارهای قضایی به گونه‌ای طراحی شده‌اند که فرصت دسترسی به رده‌های بالای تصمیم‌گیری برای زنان محدود می‌ماند. این رویکرد با خوشه ساختاری-حقوقی در پژوهش حاضر که از واژگانی چون قانون، تبعیض، گزینش و شکاف دستمزدی تشکیل شده، هم‌راستا است. همچنین در تحلیل هاگدورن (Hagedorn, 2024) از الزامات حقوقی آلمان ذیل کنوانسیون سیداو<sup>۱</sup>، تصریح شده که نهادهای دولتی علیرغم تعهدات حقوقی بین‌المللی، در ساختارهای ارتقاء مدیریتی، به ویژه در بخش دولتی، به گونه‌ای عمل می‌کنند که جنسیت بر فرصت‌ها سایه می‌اندازد. این یافته تأییدی است بر ادعای پژوهش حاضر مبنی بر این که حتی در نظام‌های حقوقی پیشرفته، قانون به تنهایی کافی نیست، بلکه نحوه اجرا و تفسیر آن نیز اهمیت دارد.

۲. سطح فرهنگی-اجتماعی: در پژوهش دهقان و اخوان (۱۴۰۳)، رابطه میان خودپنداره و ارتقای شغلی با واسطه‌گری سقف شیشه‌ای بررسی شده است؛ یافته‌ای که نشان می‌دهد کلیشه‌های جنسیتی چگونه از طریق تصویر ذهنی زنان از توانمندی خود، نابرابری را بازتولید می‌کنند. این نتیجه با خوشه فرهنگی-اجتماعی تحلیل هم‌واژگانی حاضر، که واژگانی نظیر کلیشه، مردسالاری، فشار اجتماعی، نقش سنتی را در بر می‌گیرد، هم‌راستا است. همچنین مطالعه سنچولی (۱۴۰۲) نشان داد که وجود سقف شیشه‌ای با افزایش سکوت سازمانی زنان و کاهش تعهد سازمانی مرتبط است. این یافته نشان می‌دهد که برساخت‌های فرهنگی نه تنها بیرونی، بلکه درونی نیز هستند و زنان در مواجهه با نابرابری، گاه مسیر سکوت را برمی‌گزینند. مطالعه رانا (Rana, 2025) در زمینه

<sup>1</sup> CEDAW



آموزش عالی در مالزی، به خوبی نشان می‌دهد که کلیشه‌های فرهنگی درباره نقش‌های سنتی زنان، از جمله تأکید بر مسئولیت خانوادگی، نگاه جنسیتی به اقتدار، و باورهای ضمنی درباره ظرفیت رهبری زنان، از اصلی‌ترین موانع ارتقاء در مدیریت دانشگاهی هستند. این مضامین دقیقاً با خوشه فرهنگی-اجتماعی پژوهش حاضر هم‌راستا هستند که بر مردسالاری، کلیشه‌های جنسیتی و فشار فرهنگی تمرکز دارد. آنچه در هر دو مطالعه برجسته است، این نکته است که فرهنگ نه تنها به صورت آشکار، بلکه به شکل پنهان در انتخاب‌ها، اعتمادسازی و ارزیابی عملکرد تأثیرگذار است. در همین راستا، مطالعه ژانگ و باشا (Zhang & Basha, 2023) نیز نشان داد که در بوروکراسی‌های عمومی، زنان حتی پس از دستیابی به موقعیت‌های شغلی، تحت تأثیر فشارهای فرهنگی و انتظارات متفاوت از رفتار مدیریتی، با چالش‌های مضاعفی روبرو هستند. این یافته به خوبی نشان می‌دهد که فرهنگ می‌تواند ساختار رسمی را خنثی یا بازتعریف کند.

۳. سطح مدیریتی-سازمانی: پژوهش هاشم‌پور و کاکاوند (۱۴۰۲) به صورت تطبیقی نشان داده است که دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی و فضای عادلانه در محیط شهری، رابطه مستقیمی با ادراک آن‌ها از عدالت جنسیتی دارد؛ این نتیجه با مضامین خوشه مدیریتی پژوهش حاضر، همچون تعارض نقش، فقدان فرصت رهبری، و کمبود حمایت سازمانی، هم‌راستاست. در هر دو مورد، زنان در فضای رسمی حضور دارند، اما به دلیل نبود سازوکارهای حمایتی مؤثر، امکان رشد و ماندگاری‌شان تضعیف می‌شود. مطالعه پوما و پیستورسی (Poma & Pistori, 2024) بر مفهوم «صخره شیشه‌ای» تأکید دارد؛ وضعیتی که در آن زنان تنها در شرایط بحرانی به موقعیت‌های مدیریتی ارتقاء می‌یابند. این پدیده، از منظر پژوهش حاضر، نوعی بازتولید چالش مدیریتی است که مضامینی چون تعارض نقش، فرصت‌های ناپایدار، و کمبود حمایت سازمانی را در بر دارد. پژوهش حاضر نیز تأکید می‌کند که دسترسی به فرصت رهبری لزوماً به معنای شکسته شدن سقف شیشه‌ای نیست، مگر آن‌که این فرصت‌ها با پایداری و حمایت ساختاری همراه باشند. از سوی دیگر، مرور نظام‌مند تاپیرا و لنکا (Taparia & Lenka, 2024) در زمینه مطالعات علم‌سنجی مرتبط با سقف شیشه‌ای نشان می‌دهد که مقوله‌هایی مانند برنامه‌های مربی‌گری، توازن کار-زندگی، و ساختارهای حمایتی در محیط کار به عنوان کلیدواژه‌های پرتکرار در ادبیات جهانی مطرح هستند. این هم‌پوشانی با خوشه مدیریتی پژوهش حاضر، هم از نظر واژگانی و هم از نظر معنایی، حائز اهمیت است و نشان می‌دهد که توجه به زنان در میانه مسیر رشد شغلی، نه صرفاً در نقطه ورود یا خروج، یک دغدغه مشترک جهانی است.

برآیند مقایسه با مطالعات داخلی نشان می‌دهد که الگوی سه لایه‌ای شناسایی شده در سطح بین‌المللی (ساختاری، فرهنگی، مدیریتی) در بستر ایران نیز تأیید تجربی یافته است، اما با شدت، تجلی و پیامدهای متفاوت. پژوهش‌های داخلی عمدتاً با روش‌های پیمایشی یا کیفی، به ابعاد خاصی از این سه گانه پرداخته‌اند، در حالی که مطالعه حاضر با رویکردی فراداده‌ای و علم‌سنجی، ساختار معنایی فراگیری از ادبیات علمی ترسیم کرده است که می‌تواند مبنای نظری برای دسته‌بندی چالش‌ها در سطح ملی نیز قرار گیرد. بر پایه مقایسه با مطالعات خارجی نیز می‌توان گفت که مدل سه لایه‌ای استخراج شده از داده‌های هم‌واژگانی، نه تنها با فضای پژوهش‌های داخلی بلکه با مطالعات روزآمد بین‌المللی نیز هم‌راستاست. این هم‌پوشانی، اعتبار مفهومی الگوی پیشنهادی را افزایش می‌دهد و نشان می‌دهد که اگرچه بافت فرهنگی و ساختار حقوقی کشورها متفاوت است، اما سازوکارهای بازتولید نابرابری جنسیتی در مدیریت، در بسیاری موارد از منطق‌های مشابهی پیروی می‌کنند.

### پیشنهادهای اجرایی پژوهش

یافته‌های تحلیل هم‌واژگانی نشان داد که مفهوم «سقف شیشه‌ای زنان» در ادبیات علمی در سه خوشه معنایی اصلی سازماندهی شده است: موانع ساختاری-حقوقی (واژگانی چون تبعیض، دستمزد، قانون، استخدام)، عوامل فرهنگی-اجتماعی (نظیر مردسالاری، کلیشه، فشار خانوادگی)، و چالش‌های شغلی-مدیریتی (همچون تعارض نقش، فرصت رهبری، توازن کار و زندگی). بر اساس این خوشه‌بندی، مجموعه‌ای از پیشنهادها کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

الف) رفع موانع ساختاری-حقوقی (در پاسخ به مضامینی چون تبعیض جنسیتی، دستمزد نابرابر، خلأ قانونی)  
تدوین و اجرای شاخص‌های عینی برای ارتقاء شغلی و ارزیابی عملکرد کارکنان، به منظور کاهش تبعیض در تصمیم‌گیری‌های سازمانی.

الزام سازمان‌ها به اعلام عمومی فرصت‌های شغلی و ارتقاء، به همراه نظارت بیرونی مستقل بر فرآیند گزینش.

بازنگری در قوانین استخدامی و نظام جبران خدمات، با هدف کاهش شکاف دستمزدی میان زنان و مردان.

ب) اصلاح بسترهای فرهنگی-اجتماعی (در پاسخ به مضامینی چون مردسالاری، کلیشه، نگرش سنتی)

گنجاندن آموزش‌های مقابله با سوگیری‌های جنسیتی در برنامه‌های ضمن خدمت و ارتقاء.



ترویج الگوهای موفق زن در رسانه‌های عمومی و سازمانی، برای بازتعریف نقش‌های جنسیتی. برگزاری کارگاه‌های فرهنگی و جلسات آگاهی‌بخشی جهت بازنگری در نگرش‌های مردسالارانه در محیط کار. (ج) حمایت از زنان در مسیرهای شغلی و مدیریتی (در پاسخ به مضامینی چون تعارض نقش، توازن زندگی، فرصت رهبری) طراحی سیاست‌هایی برای ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، از جمله مرخصی انعطاف‌پذیر، حمایت از بازگشت به کار پس از زایمان، و فراهم‌سازی خدمات نگهداری کودک. ایجاد برنامه‌های مربی‌گری و مسیرهای رشد شغلی برای زنان توانمند با هدف دسترسی برابر به فرصت‌های رهبری. تغییر نگرش مدیران ارشد نسبت به انتصاب زنان؛ به گونه‌ای که ارتقاء زنان به مناصب کلیدی نه در شرایط بحرانی، بلکه در مسیر عادی تصمیم‌گیری سازمانی پذیرفته شود.

### پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- پیشنهاد می‌شود محورهای زیر، در برنامه مطالعاتی پژوهشگران بعدی قرار گیرد:
- از ترکیب داده‌های چند پایگاه معتبر علمی استفاده شود تا پوشش وسیع‌تری از ادبیات پژوهشی به‌دست آید و نقشه دانشی جامع‌تری ترسیم گردد.
  - از روش‌های تحلیل محتوای کیفی یا تحلیل مضمون برای شناسایی مفاهیم عمیق‌تری که ممکن است در تحلیل هم‌واژگانی نادیده مانده باشند، بهره‌گیری شود.
  - پژوهش‌های تطبیقی میان مناطق جغرافیایی (مانند مقایسه خاورمیانه و اروپا) انجام گیرد تا تفاوت‌های فرهنگی و نهادی در بازتولید سقف شیشه‌ای بررسی گردد.
  - رویکردهای آمیخته به کار گرفته شود؛ به‌ویژه ترکیب تحلیل علم‌سنجی با مطالعات میدانی، مصاحبه‌های عمیق یا پیمایش‌های تجربی.
  - به مفاهیم نوظهوری مانند پرتگاه شیشه‌ای یا تأثیر فناوری و تحول دیجیتال بر تجربه زنان در ساختارهای شغلی توجه بیشتری شود، زیرا این مفاهیم هنوز در ادبیات جهانی جای کار دارند.

## تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ تضاد منافی در مورد انتشار پژوهش ثبت شده وجود ندارد. علاوه بر این، موارد اخلاقی از جمله سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، رفتار نادرست، جعل و/یا جعل داده‌ها، انتشار مضاعف و یا سوء رفتار به‌طور کامل توسط نویسندگان رعایت شده است.

## تقدیر و تشکر

پژوهش حاضر برگرفته از طرح پسادکتری در رشته جامعه‌شناسی با کد ۳۳/۲۶۳۸۳ است که در دانشگاه مازندران اجرا شده است. بدین‌وسیله نویسندگان مراتب قدردانی و سپاس خود را از دستیاران ارجمند دانشگاه مازندران به‌دلیل همکاری صمیمانه‌شان اعلام می‌دارند.

## فهرست منابع

احمدی، ح.، و پرهام‌نیا، ف. (۱۴۰۳). تحلیل و ترسیم شبکه مفهومی پژوهش‌های حوزه مرجعیت علمی در ایران: تحلیل هم‌واژگانی. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۹ (۱۱۹)، ۱۲۲۵-۱۲۵۷.

ht t ps://doi .or g/۱۰.۲۲۰۳۴/z i pm۲۰۲۴.۲۰۲۵۲۳۲.۱۵۸۲

پناه‌زاده، ا.، خویشتن‌دار، س.، و نژادحاجی، ف. (۱۴۰۲). ترسیم و تحلیل نقشه هم‌واژگانی کارآفرینی دیجیتال در دانشگاه‌های هنر محورهای موضوعی. مدیریت توسعه و تحول، ۱۵ (۵۵)، ۱۳۱-۱۴۰.

ht t ps://sanad.i au i r /Jour nal /j demArt i cl e/۹۴۹۵۷۸

حبیبی‌راد، ع.، هنری، ح.، و شعبانی، غ. (۱۴۰۱). واکاوی پدیده سقف شیشه‌ای، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر در مدیریت ورزش زنان ایران. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۲۱ (۵۶)، ۷۴-۵۷.

ht t ps://doi .or g/۱۰.۲۲۰۳۴/ssys.۲۰۲۲.۱۶۲۸.۲۱۳۹

درویش، آ.، طیبی، ج.، و البرزی، م. (۱۳۹۷). بررسی روند تولیدات علمی در حوزه فناوری اطلاعات پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۷ (۱)، صص ۶۱-۷۲.

ht t p://i j nv i r /art i cl e-۱-۵۵۸-f a.ht ml

دهقان، ع.، و اخوان، آ. (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین سقف شیشه‌ای و ارتقای شغلی کارکنان زن در واحدهای صنعتی با نقش میانجی متغیر خود پنداره. زن و جامعه، ۱۵ (۵۹)، ۱۲۱-۱۳۳.

ht t ps://doi .or g/۱۰.۳۰۴۹۵/z zvj .۲۰۲۴.۳۲۲۱۱.۴۰۴۱

ذوالفقاری، ح.، و مقدم، م. (۱۴۰۱). پدیده «سقف شیشه‌ای» در ادبیات داستانی معاصر. زبان و ادب فارسی، ۷۵ (۲۴۵)، ۱۷۷-۱۹۷.

ht t ps://doi .or g/۱۰.۲۲۰۳۴/per l i t .۲۰۲۲.۴۰۴۰۳.۲۸۳۶.۱۹۷

رضاپور، م.، قهرمانی، ج.، و عباسزاده سهرور، ی. (۱۴۰۱). ارائه مدلی برای شکستن سقف شیشه‌ای جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی نظام آموزش و پرورش کشور، زن و مطالعات خانواده، ۱۵ (۵۶)، صص ۵۵-۷۵.

ht t ps://doi .or g/۱۰.۳۰۴۹۵/z wsf .۲۰۲۱.۱۹۳۶۲۶۲.۱۵۹۱

سنچولی، س. (۱۴۰۲). بررسی رابطه سقف شیشه‌ای و سکوت سازمانی کارکنان زن با نقش میانجی تعهد سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان گلستان. مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۹ (۲)، ۱-۱۵.

ht t ps://i r i j our nal s i r /j our nal s/۰۱-Management /۷۹-i ۲-summer ۰۲/paper ۱.pdf

سیدآبادی، ف.، سلاجقه، س.، فاتحی، ن.، گئورگی، آ. و فیروزآبادی، آ. (۱۴۰۳). نقش خطمشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کارراهه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه‌ای. *رویکردهای نو در مدیریت دولتی*، (۴)، ۸۸-۱۱۲.

ht t ps://www.doi. or g/۱۰.۷۱۸۱۵/JNAPA۲۰۲۴.۱۱۹۰۰۳۵

شعبانی، ع. و امیدی، ح. (۱۴۰۳). مطالعه وضعیت رشد سازمانی زنان در سطوح مدیریتی ورزش با رویکرد تئوری سقف شیشه‌ای. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، (۴۹/۱۲)، ۱۳۸-۱۳۷.

ht t ps://doi. or g/۱۰.۳۰۴۷۳/ar sm۳۰۲۴.۶۶۷۷۶.۳۷۴۵

شفی، آ.، اعتباریان، ا. و ابراهیم‌زاده دستجردی، ر. (۱۳۹۹). الگوی تفسیری پیامدهای سقف شیشه‌ای برای زنان با تأکید بر لایه‌های هژمونی پذیرش قدرت، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۸ (۴)، صص ۶۹-۱۲۶.

ht t ps://doi. or g/۱۰.۲۲۰۵۱/j wpsps.۲۰۲۱.۳۳۹۹۵.۲۳۲۹

شفی، آ.، قیصری، ز.، رضادوست، ز.، هاشمی، ل.، لطف‌الهی، پ. و امیری، ف. (۱۴۰۰). طراحی الگوی سقف شیشه‌ای با رویکرد نظریه داده بنیاد، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۲ (۱)، صص ۱۳۱-۱۵۱.

ht t ps://doi. or g/۱۰.۲۲۰۳۴/j hr s.۲۰۲۲.۱۵۰۴۲۱

صالحی‌نیا، م.، مولایی، ف. م. س.، علی‌آبادی، ز. و گیلک، ف. (۱۴۰۳). بررسی نقش انگیزش‌های اکتسابی در شکل‌گیری سقف شیشه‌ای برای زنان. *بیست‌ونهمین کنفرانس ملی روانشناسی، علوم تربیتی و اجتماعی*، بابل. Retrieved

f r omht t ps://ci vi l i ca.comdoc/۲۱۷۹۵۰۴

عابدین‌پور، ع. (۱۴۰۰). شکست سقف شیشه‌ای. *روشنگران و مطالعات زنان*.

فتح‌اللهی، ک. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر شکل‌گیری سقف شیشه‌ای فراروی زنان (مطالعه موردی: معلمان شهرستان چابهار). *مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی (مؤسسه آموزش عالی نگاره)*، ۵ (۵۶)، ۵۴۸-۵۲۵.

ht t ps://ci vi l i ca.comdoc/۱۷۴۶۵۲۷

کاملی، ب.، یزدانی، د.، حکیم، ا. و جعفری، ب. (۱۳۹۹). ترسیم قلمرو و خوشه‌بندی تحقیقات مدیریت دانش براساس تحلیل هم‌واژگانی، فصلنامه مدیریت نوآوری، ۳ (۱۰)، صص ۷۷-۱۰۴.

ht t ps://www.qj i n d o i . r /ar t i cl e\_۱۲۸۳۸۱.ht ml#:t ext=۱۰.۲۲۰۳۴/QJ I MDQ۲۰۲۰.۲۲۷۰۵۲

۱۲۹۵

کاوسی، س.، شائمی‌برزکی، ع. و صفری، ع. (۱۴۰۳). تبیین پیشایندها و پیامدهای صخره/سقف شیشه‌ای در سازمان‌های خدماتی. *مدیریت دولتی*، (۲/۱۶)، ۳۸-۳۱۸.

ht t ps://www.doi. or g/۱۰.۲۲۰۵۹/j i pa.۲۰۲۴.۳۷۰۷۲۴.۳۴۵۵

معصومی، م. و صباغ، ر. (۱۴۰۱). سقف شیشه‌ای و توانمندسازی زنان. *ندای کارآفرین*.

نجفی، ح.، اقدسی، م. و تیمورپور، ب. (۱۳۹۶). تدوین نقشه دانش برای پژوهش‌های مدیریت دانش با استفاده از روش تحلیل شبکه‌ای، مدیریت فناوری اطلاعات، ۹ (۳)، صص ۶۳۷-۶۵۷.

ht t ps://www.doi. or g/۱۰.۲۲۰۵۹/j i t m۳۰۱۷.۶۱۴۶۴

هاشم‌پور، ر. و کاکاوند، ا. (۱۴۰۲). ارزیابی تطبیقی میزان عدالت جنسیتی با رویکرد ارتقاء توانمندسازی زنان در بهره‌گیری از فضای شهری با تأکید بر سقف شیشه‌ای. *آمایش محیط، تهران*، (۶۲/۱۶)، ۷۱-۹۰.

ht t ps://j our nal s. i au. i r /ar t i cl e\_۷۰۸۳۲۱.ht ml

همتی، آ. (۱۴۰۰). سقف شیشه‌ای. *فراهنر*.

Abedinpour, A. (2021). Breaking the Glass Ceiling. Tehran: *Enlightenment and Women's Studies [In Persian]*.

- Ahmadi, H.h. ,and & Parhamnia, F. (2024). Analysis and drawing the conceptual network of researches in the field of scientific authority in Iran: co-word analysis, *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 39 (4), serial number 119, pages 1225-1257. <https://doi.org/10.22034/jipm.2024.2025232.158210.22034/JIPM.2024.2025232.1582> [In Persian].
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M.D.M., Clarkson, F. E., and & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-role stereotypes: a current appraisal. *Journal of Social Issues*. 28 (2), 59–78. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00018.x>
- Cannito, M., Naldini, N., & Santero, A. (2023). Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women's Strategies and Barriers to Career Advancement, *Sociologica*. 17 (2), pp. 93-114. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/17592>
- Carmichael, S., & Hamilton, C. V. (1967). Black power: The politics of liberation in America. New York: *Vintage*. <https://www.thehenryford.org/collections-and-research/digital-collections/artifact/431990/>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2002.0009>
- Darvish, A., Tabibi, J., & Alborzi, M. (2018). The trend of scientific production in the field of nursing information technology, *Quarterly Journal of Nursing Management*, 7 (1), pp. 61-72. URL: <http://ijnv.ir/article-1-558-fa.html> [In Persian].
- Dehghan, A., & Akhavan, A. (2024). Investigating the Relationship Between the Glass Ceiling and the Career Advancement of Female Employees in the Industrial Units of the Bafq Central Iron and Steel Company with the Mediating Role of the Self-concept Variable. *Women and Society*, 15 (59), 121-133. <https://doi.org/10.30495/jzvj.2024.32211.4041> [In Persian].
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62–71. <http://dx.doi.org/10.1037/e664062007-001>
- 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>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2013). The nature–nurture debates: 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 340–357. <https://doi.org/10.1177/1745691613484767>
- Fathollahi, K. (2023). Investigating the impact of individual and organizational factors on the formation of the glass ceiling for women (Case study: teachers in Chaiparah city). *Studies in Psychology and Educational Sciences (Negareh Institute of Higher Education)*, 5 (56), 525–548. <https://civilica.com/doc/1746527> [In Persian].
- Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In book: Scherr, A./El-Mafaalani, A./Yüksel, E. (Hg.) (2016): *Handbuch Diskriminierung*. Springer VS (S. 1-23) (pp.1-23). *Handbuch Diskriminierung*. Springer Reference Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_9)
- Gomolla, M., & Radtke, F.-O. (2000). Mechanismen institutionalisierter Diskriminierung in der Schule. In I. Gogolin & B. Nauck (Eds.), *Migration, gesellschaftliche Dif-*

- ferenzierung und Bildung (pp. 321–341). Opladen: Leske + Budrich. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91577-7>
- Gomolla, M., & Radtke, F.-O. (2009). Institutionelle Diskriminierung: die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91577-7>
- Habibirad, A., Honari, H., Shabani Bahar, Gh. R., & Keshkarkeshkar, S.sara (2022). Exploring the Contextual and Intervening Factors of Glass Ceiling Formation in Women Sports Management in Iran, *Strategic Studies on Youth and Sports*, 21 (56), pages 57-74. <https://doi.org/10.22034/ssys.2022.1628.2139> [In Persian].
- Hagedorn, K. (2024). Breaking the Glass Ceiling: Germany and its obligation to equal leadership representation under CEDAW, Faculty of Law, Department of Public Law. <http://hdl.handle.net/11427/40261>
- Hashempour, R., and Kakavand, A. (2023). Comparative assessment of gender justice with the approach of promoting women's empowerment in using urban space with emphasis on the glass ceiling. *Environmental Planning*, 16(62), 71-90. <https://civilica.com/doc/1865666> [In Persian].
- He, Q. (1999). Knowledge Discovery Through Co-Word Analysis. *Library trends*, 48 (1), 133-59. <https://hdl.handle.net/2142/8267>
- Hemmati, A. (2021). The Glass Ceiling. Tehran: Farahonar [In Persian].
- Home Office. (1999). The Stephen Lawrence inquiry: Report of an inquiry by Sir William Macpherson of Cluny. London: Stationery Office. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2af540f0b645ba3c7202/4262.pdf>
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A.-L. (2019). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Social Sciences*. 117 (9). 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- International Labour Organization (ILO). (2022). Women in Business and Management: The business case for change. Geneva: ILO. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_777515/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_777515/lang--en/index.htm)
- Jiang, W., & Zhou, Y. (2022). An Analysis of the Gender Inequality Issues in the United Kingdom's Employment Relationship—Based on the Current Situation and Theoretical Approach. *Studies in Social Science & Humanities*, 1(3), 64-71. etrieved from <https://www.paradigmppress.org/SSSH/article/view/230>
- Kameli, B., Yazdani, H. R., hakim, A., & Jafari, S. M. B. (2020). Mapping and Clustering of Knowledge Management Research Based on Co-Word Analysis of Articles Indexed in Web of Science (WoS) Website, *Journal of Innovation Management in Defensive Organizations*, 10 (3), pp. 77-104. [https://www.qjimdo.ir/article\\_128381.html?lang=en#:~:text=10.22034/QJIMDO.2020.227052.1295](https://www.qjimdo.ir/article_128381.html?lang=en#:~:text=10.22034/QJIMDO.2020.227052.1295) [In Persian].
- Kapoor, D., Sardana, T., & Sharma, D. (2021). Women as leaders: A systematic review of glass ceiling and organisational development. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(1), 572-591. <http://dx.doi.org/10.25215/0901.058>
- Kavoosi, S., Safari, A., & Shaemi Barzoki, A. (2024). Explaining the Antecedents and Consequences of the Glass Cliff in Service Organizations, *Journal of Public Administration*, 16 (2), pp. 316-338. <https://doi.org/10.22059/jipa.2024.370724.3455> [In Persian].
- Kaya, Y. C., Kaya, H., & Kayar, A. (2025). Breaking Barriers: Exploring the Impact of the Glass Ceiling Index on Female Representation in the Judiciary. *Journal of Social Studies (JSS)*, 17(2), 165-178. <http://dx.doi.org/10.21203/rs.3.rs-6013471/v1>



- Knobel, V., Arqub, S. A., Alomair, D. A., & Al-Moghrabi, D. (2024, September). *Breaking the glass ceiling: Women representation in orthodontic societies' leadership and awards* [Conference presentation]. In *Seminars in Orthodontics*. WB Saunders. <http://dx.doi.org/10.1053/j.sodo.2024.09.001>
- Kolade, O. J. & Kehinde, O. (2013). Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6 (1), pp: 77-97. <https://doi.org/10.22059/ijms.2013.30125>
- Martínez- Fierro, S., & Lechuga Sancho, M. P. (2021). Descriptive Elements and Conceptual Structure of Glass Ceiling Research. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(15), 8011. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158011>
- Masoumi, M. & Sabbagh, R. (2022). *Glass Ceiling and Women's Empowerment*. Tehran: Neday Karfarin [In Persian].
- Miranda, S. A. D., & Aguilar, R. R. (2024). Machine learning models in health prevention and promotion and labor productivity: A co-word analysis. *Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication*, 4(1), 1-16. <https://doi.org/10.47909/ijsmc.85>
- Mohamed, F., Fisaid, A. M. M., & Ela, G. M. B. E. A. (2023). The glass ceiling phenomenon: A review of literature and a theoretical perspective. *The Business & Management Review*, 14(2), 187-198. [https://cberuk.com/cdn/conference\\_proceedings/2023-09-13-16-17-52-PM.pdf](https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2023-09-13-16-17-52-PM.pdf)
- Monaco, S. (2024). SDG 5. Achieve Gender Equality and Empower All Women and Girls. In *Identity, Territories, and Sustainability: Challenges and Opportunities for Achieving the UN Sustainable Development Goals*, 19 (4), 51-62. <https://www.unwomen.org/en/node/36060>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.
- Najafi, H., Aghdasi, M., & Teimurpoor, B. (2017). Designing Knowledge Map for Knowledge Management Projects Using Network Analysis, *Journal of Information Technology Management*, 9 (3), PP. 637-657. <https://doi.org/10.22059/jitm.2017.61464> [In Persian].
- Neugart, M., & Zaharieva, A. (2025). Social networks, promotions, and the glass-ceiling effect. *Journal of Economics & Management Strategy*, 34(2), 370-402. <https://doi.org/10.1111/jems.12603>
- O'Sullivan, K. (2019). "Holding up Half the Sky"—Women and the Glass Ceiling at a University in China, *Journal of Education, Teaching and Social Studies*, 1 (2), pp.58-74. <http://dx.doi.org/10.22158/jetss.v1n2p58>
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>
- Panahzadeh, A., Khishtandar, S., & Nejadhaji, F. (2023). Drawing and analyzing the thesaurus map of digital entrepreneurship in thematic art universities. *Development and Transformation Management*, 15(55), 131-140. <https://sanad.iau.ir/Journal/jdem/Article/949578> [In Persian].
- Poma, E., & Pistoresi, B. (2024). Do women on boards break the glass ceiling or face the glass cliff?. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 24(8), 22-45. <http://dx.doi.org/10.1108/CG-12-2022-0504>



- Putri, N. K. (2022). The Glass Ceiling: Gender Segregation Within Health Workforce Leadership with Matriarchal and Patriarchal Societies in Indonesia. In *Women and Global Health Leadership: Power and Transformation* (pp. 227-233). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-84498-1\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-030-84498-1_22).
- Ramezani, Gh., Pourbairamian, Gh., Goharinezhad, S., Norouzi, A., Keshavarzi, M. H., & Sohrabi, Z. (2023). The role of glass ceiling in women's promotion to managerial positions from the perspective of faculty members at Iran University of Medical Sciences, *J Edu Health Promot* 2021;10:339. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_111\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_111_21)
- Rana, S. U. A. (2025). Factors Influencing Glass Ceiling: Focus on Women Administration in Higher Education in Malaysia. In *The Economics of Talent Management and Human Capital*, 18(3), 157-174. <https://www.researchtrend.net/ijet/pdf/Factors%20Influencing.pdf>
- Rezapour, M., Ghahremani, J., & Abbaszadeh Sohrun, Y. (2022). Presenting a model for breaking the glass ceiling to promote women in managerial positions in the country's education system, *Women and Family Studies*, 15 (56), pp. 55-75. <https://doi.org/10.30495/jwsf.2021.1936262.1591> [In Persian].
- Rodríguez-Fernández, A., Martínez-Fierro, S. P., & Lechuga Sancho, M. P. (2022). Descriptive elements and conceptual structure of glass ceiling research. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8011. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158011>
- Salajegheh, S., Seyedabadi, F., Fatehi Rad, N., Givaki, E., & Firouzabadi, A. (2024). The Role of Women's Employment Policies in Their Career Success in Career Path with the Mediating Role of the Glass Ceiling, *New Approaches in Public Administration*, 1(4), 88-112. <https://civilica.com/doc/2176328> [In Persian].
- Salehinia, M., Molaei, F. M. S., Aliabadi, Z., and Gilak, F. (2024). Investigating the role of acquired motivations in the formation of a glass ceiling for women. *Twenty-fifth National Conference on Psychology, Educational and Social Sciences*, Babol. Retrieved from <https://civilica.com/doc/2179504> [In Persian].
- Senchouli, S., Ghavami, M., & Taghipour, K. (2023). Investigating the relationship between the glass ceiling and organizational silence of female employees with the mediating role of organizational commitment in universities. *Management and Entrepreneurship Studies*, 9(2), 1-15. <https://civilica.com/doc/1754696/> [In Persian].
- Seyedabadi, F., Salajegheh, S., Fatehi Rad, N. & Givaki, E. (2023). The Role of Women's Employment Policies in Their Career Success in Career Path with the Mediating Role of the Glass Ceiling, *The scientific quarterly of New Approaches in Public Administration*, 1 (4), pp. 88-112. <https://www.doi.org/10.71815/JNAPA.2024.1190035> [In Persian].
- Shabani, A.A, & Omid, H. (2024). Studying the status of women's organizational growth in sports management levels (glass ceiling theory approach), *Applied Research Sport Management*, 13 (1), SerialSerian Number 49, Pages 115-126. <https://doi.org/10.30473/arism.2024.66776.3745> [In Persian].
- Shafi, A., Etebariyan, A., & Ebrahimzadeh Dastjerdi, R. (2021). Interpretive Model of Glass Ceiling Consequences for Women with an Emphasis on Hegemonic Layers of Power Acceptance, *Women's Studies Sociological and Psychological*, 18 (4), Serial Number 65, Pages 69-126. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2021.33995.2329> [In Persian].

- Shafi, A., Gheisari, Z., Rezadoost, Z., Hashemi, L., Lotfollahi, P., & Amiri, F. (2022). Designing a Glass Ceiling Model Using Grounded Theory Approach, *Journal of Human Resource Studies*, 12 (1), Pages 131-151. <https://doi.org/10.22034/jhrs.2022.150421> [In Persian].
- Singh, S., Sharma, C., Bali, P., Sharma, S., & Shah, M. A. (2023). Making sense of glass ceiling: A bibliometric analysis of conceptual framework, intellectual structure and research publications. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2181508. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2181508>
- Soyler, A., Burmaoglu, S., & Kidak, L. B. (2025). The evolutionary path of medical waste management research: Insights from co-citation and co-word analysis. *Waste Management & Research*, 43(1), 3-15. <https://doi.org/10.1177/0734242X241227378>
- Sudaryat, S., Yuanitasari, D., & Judiasih, S. D. (2024). Policy and implementation of gender equality in Indonesian mining companies as an approach to achieve the goals of Indonesian SDGS. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 590-602. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2400602>
- Taparia, M., & Lenka, U. (2024). A bibliometric overview of research on the glass ceiling for women. *Management Review Quarterly*, 1-43. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00457-6>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Zhang, C. & Basha, D. (2023). "Women as leaders: the glass ceiling effect on women's leadership success in public bureaucracies", *Gender in Management*, 38 (4), pp. 489-503. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2021-0283>.
- Zolfaghari, H., & Moghaddam, M. (2022). The phenomenon of Glass Ceiling in Contemporary fiction. *Persian Language and Literature*, 75(245), 177-197. <https://doi.org/10.22034/perlit.2022.40403.2836> [In Persian].