

مدیریت ورزشی - پاییز ۱۳۹۷
دوره ۱۰، شماره ۳، ص: ۴۷۷ - ۴۶۵
تاریخ دریافت: ۰۳ / ۰۸ / ۹۳
تاریخ پذیرش: ۱۷ / ۱۰ / ۹۳

تحلیل اثر سقف شیشه‌ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان

رسول نظری^{۱*} - اعظم لطیفی^۲

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش تحلیل اثر سقف شیشه‌ای بر ارتقای جایگاه مدیریت بانوان به‌عنوان مدیر عالی در سازمان‌های ورزشی بود. تحقیق از نوع توصیفی، همبستگی بود که به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و کارشناسان ورزشی سازمان‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند که براساس آمار ارائه‌شده از سوی مراکز معتبر برابر با ۴۵۰ نفر بود. تعداد ۲۰۷ نفر به‌عنوان نمونه براساس فرمول کوهن (۲۰۰۰) به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه موانع پیشرفت زنان به جایگاه مدیریت گازمن (۲۰۰۴) با پایایی ۰/۸۷ بود. تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار بسته نرم‌افزاری آماری علوم اجتماعی، نسخه ۱۹ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت ($P \leq 0.05$). یافته‌های تحقیق نشان داد موانع جنسیت، موانع حمایت خانواده، موانع تضاد بین کار و خانواده و موانع حمایت رهبر در ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان مؤثر است. به‌طور کلی باید توجه داشت زنان سزاوار بهره‌مندی از امکانات رشد و تعالی در سازمان‌ها هستند، به‌شرطی که موانع سد راه آنان تعدیل شود.

واژه‌های کلیدی

بانوان، سازمان‌های ورزشی، سقف شیشه‌ای، مدیریت عالی، موانع مدیریتی.

مقدمه

زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و منبع انسانی بالقوه مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورند، از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد (۱). در جامعه کنونی هرچند ادعای برابری دو جنس در حقوق اجتماعی و انسانی به نحو فراگیری در حال پذیرش است، اما بین پذیرش عقلانی و اجرای آن در عمل فاصله بسیاری وجود دارد. هنوز نگرش‌ها و ارزش‌های جامعه ما پدرسالارانه است و متأسفانه این ارزش‌ها تقریباً تمامی حوزه‌های حیات اجتماعی و فردی اعضای جامعه را تحت تأثیر خود قرار داده است (۲). امروزه واقعیت‌ها نشان می‌دهد که نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است، چراکه تبعیض، عقاید قالبی و پیش‌داوری‌ها موجبات ارزیابی نازل از توانایی‌های زنان را فراهم کرده است (۳). در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، بی‌عدالتی علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد (۴).

روبرتو^۱ و همکاران (۲۰۱۲) اشاره می‌کنند که خانم‌ها به شغل‌های سطح پایین‌تر نسبت به آقایان تمایل دارند و بخشی از این اختلافات با عوامل اصلی انسانی مشاهده شده تحصیلات، کار و تجربه مدیریتی مرتبط می‌شود (۵). ضمن اینکه عمده اشتغال زنان معطوف به مشاغل با پایگاه اجتماعی نه‌چندان مطلوب و درآمد ناچیز است (۶). هرچند تفکر غالب در جامعه این است که برخی مشاغل مخصوص زنان و برخی از مشاغل مخصوص مردان است و دیدگاه جنس‌گرا در مورد مشاغل وجود دارد (۷)، از این رو اشتغال زنان هم تجربه‌ای مثبت و هم یک تجربه منفی است. تأثیرات مثبت آن افزایش عزت نفس، ادراک کارآمدی، احساس شأن و جایگاه و رضایت از زندگی و آثار منفی آن فشار روانی، نارضایتی از زندگی، تنش و ناسازگاری سازمانی و خانوادگی است (۸). در این زمینه باید توجه داشت اگر موانع موجود در دستیابی زنان به مشاغل بالا از بین برود، با به‌کارگیری نیروی کار زنان می‌تواند افزایش کار جامعه و رشد اقتصادی و کارایی سازمان را به همراه داشته باشد (۴).

اندیشمندان حوزه مدیریت موانع بازدارنده زنان از احراز سمت‌های مهم مدیریت با عنوان سقف شیشه‌ای توصیف کرده‌اند. سقف شیشه‌ای مجموعه‌ای از نگرش‌ها و تعصب‌های منفی، موانع پنهان ناشی از تعصب‌های مسئولان و سازمان‌هاست که مانع از آن می‌شود تا زنان و سایر گروه‌های اقلیت از سطحی

معین در سلسله مراتب سازمانی بالا روند (۷)، از این رو استعارهٔ سقف شیشه‌ای زمانی به کار می‌رود که زنان به سبب جنسیت از صعود به مراتب عالی سازمان باز نگاه داشته می‌شوند (۵). در این رویکرد زنان به مثابه موجوداتی تحت سلطهٔ مردان و فاقد هرگونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند، گویی در سازمان‌ها جنسیت‌بندی شده و یک جنس باید بپذیرد که همیشه زیردست است. همچنین احراز پست‌های کلیدی برای زنان بسیار پیچیده است و متغیرهای زیادی را در برمی‌گیرد (۹). در این زمینه صفری و فروغی (۱۳۸۹) عنوان می‌کنند که سقف شیشه‌ای ورود زنان به پست‌های مدیریت را محدود کرده است و خود زنان به نسبت مردان کمتر به مدیریت علاقه‌مندند (۱۰). ولی زنان از دیدگاه تاریخی همواره در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که ناگزیر بودند کارهای تکراری انجام دهند و جایگاه‌هایی در سطوح پایین احراز کنند. بنابراین در تصمیم‌گیری‌های سازمانی دخالت و نفوذ چندانی ندارند (۳).

مطالعات انجام‌گرفته نشان می‌دهد که افزایش حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز غیرمتعادل است (۱۱). همچنین کوزمن و جمز (۲۰۰۴) به این مسئله اشاره دارند که با وجود برابری بین زنان و مردان، ولی از نظر اشتغال و فرصت‌های شغلی، برابری وجود ندارد (۲). اکانور (۲۰۰۰) در مطالعهٔ خود به این نتیجه رسید مدیران خانم نسبت به مدیران آقا خیراندیش‌تر بوده و بیشتر به فکر منافع سازمان هستند (۱۲). در همین خصوص گودرزی و همکاران (۱۳۹۲) تأیید کردند که در مهارت‌های مدیریتی بین مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی مدیران زن و مرد تفاوتی در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد (۷) و نیز نظری و نصری (۲۰۱۴) اشاره داشتند که در سازمان‌های ورزشی در بین مهارت‌های مدیریتی مهارت‌های ارتباطی زنان از مردان در بخش مهارت‌های ارتباطی به‌طور متوسط بهتر است (۱۳). در این زمینه صفری (۱۳۸۹) اشاره می‌کند که از جمله موانع فردی بر سر راه ارتقای زنان در خصوص پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی، مسئولیت‌نگهداری فرزندان و ادارهٔ امور خانه و عوامل سازمانی سقف شیشه‌ای است که زنان صرفاً به دلیل جنسیت خویش از صعود به مراتب عالی سازمانی باز نگاه داشته می‌شوند (۱۰). از همین روست که براساس تحلیل‌های صورت‌گرفته کمبود حضور مدیران زن ماهر و متخصص در سازمان‌ها به وضوح احساس می‌شود (۷).

به نظر می‌رسد با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه‌های مختلف جامعه، مسائل و چالش‌هایی فرا روی آنان قرار دارد که نیازمند انجام کار پژوهشی در زمینهٔ علل حضور

کمتر بانوان در رأس هرم مدیریتی در حوزه‌های مختلف می‌تواند حائز اهمیت باشد. پس از انقلاب اسلامی ایران با توجه به جایگاه زن در جامعه اسلامی، ورزش بانوان از آقایان جدا شد و از آن به بعد به مرور زمان زنان در عرصه‌های ورزشی جایگاه خود را شناختند و پیشرفت‌های چشمگیری در رشته‌های ورزشی داشتند و این امر مستلزم مدیریت بانوان در سطح عالی در سازمان‌های ورزشی است. به نظر می‌رسد با توجه به آنچه در حال حاضر در روند ورزش ایران می‌گذرد، همچنان ورزش بانوان در زیر سایه مردان قرار دارد. با توجه به اینکه در سال‌های اخیر مدیران و کارشناسان زن در عرصه ورزش به لحاظ آکادمیک و حرفه‌ای کمتر از مردان نبوده‌اند، اما همچنان در مدیریت سازمان‌های ورزشی مردان نقش پررنگ‌تری دارند. در صورتی که ممنوعیت قانونی و سازمانی در برابر حضور زنان در رأس بسیاری از سازمان‌های ورزشی وجود ندارد. هرچند ظاهراً در اساسنامه فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی نیز جایگاه نواب رئیس زن تعیین شده است، ولی درصد بسیار ناچیزی از مهم‌ترین سازمان‌های ورزشی را بانوان به‌عنوان مدیر عالی مدیریت می‌کنند. با توجه به اهمیت جایگاه بانوان در بخش ورزش و افزایش روزافزون حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی و نیز با نظر به اینکه تحقیقات در این زمینه اندک است، پژوهشگران بر آن شدند تا در مطالعه‌ای به نقش و اثر سقف شیشه‌ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان در سطح عالی در سازمان‌های ورزشی بپردازند.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران سازمان‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش بر اساس اطلاعات دریافت شده از کارگزینی سازمان‌های ورزشی از بین مدیران ستادی اداره کل ورزش و جوانان، رؤسای اداره ورزش و جوانان ۲۳ شهرستان، رؤسای نایب رئیس و دبیران ۵۰ هیأت ورزشی، مدیران سازمان‌ها و نهادهای دولتی، عمومی و خصوصی شامل سازمان ورزش شهرداری، باشگاه‌های سپاهان، ذوب‌آهن، مقاومت، ریف و مقاومت، همچنین مدیران ورزشی نیروهای مسلح، کارگری، دانش‌آموزی و دانشجویی استان اصفهان ۴۵۰ نفر برآورد شد. نمونه آماری تحقیق به صورت تصادفی طبقه‌ای، از بین جامعه آماری انتخاب شده و برای حجم نمونه از روش کوهن (۲۰۰۰) اشتباه مجاز (۰/۰۵) تعداد ۲۰۷ نفر در نظر گرفته شد. مردان حدود ۵۷ درصد حجم نمونه و زنان ۴۳ درصد حجم نمونه را تشکیل دادند. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه موانع پیشرفت زنان به جایگاه مدیریت توسط

گازمن^۱ (۲۰۰۴) بود. این پرسشنامه شامل ۴۸ گویه است. به هر پاسخ در سیستم لیکرت و از ۱ تا ۵ (بسیار موافقم تا بسیار مخالفم) تعلق می‌گیرد. پرسشنامه مذکور شامل پنج مؤلفه شامل کلیشه و تبعیض جنسیت، کار و خانواده، حمایت رهبر، روابط در کار، موانع مدیریتی است. ابتدا پرسشنامه مقدماتی تهیه شد، به ده نفر از استادان تربیت بدنی در گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی در ورزش ارائه و از آنها درخواست شد تا در مورد روایی صوری و محتوایی نظرهای خویش را اظهار کنند. برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش طریق بازآزمایی^۲ و آزمون آلفای کرونباخ^۳ استفاده شد. آلفای به‌دست‌آمده ۰/۸۷ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت. برای تحلیل داده‌ها از بسته نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی نسخه ۱۹ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد. از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، لوین، t ، رگرسیون چندگانه و ضمن اینکه از مدل معادلات ساختاری^۴ که رویکرد آماری جامعی برای آزمون فرضیه‌هایی در باره روابط بین متغیرهاست. از طریق این رویکرد و متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده برای فاکتور آنالیز تأییدی استفاده شد.

نتایج

در بخش آمار توصیفی باید اذعان داشت که افراد متأهل حدود ۷۳ درصد و افراد مجرد ۱۹ درصد حجم نمونه را تشکیل دادند. افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۲ درصد بیشترین و افراد بالای ۵۰ سال با حدود ۱۰ درصد کمترین حجم نمونه را به خود اختصاص دادند. در سطح تحصیلات بیشترین درصد مشاهده شده مربوط به گروه لیسانس ۴۲ درصد و کمترین درصد مشاهده شده دکتری با کمتر از ۱ درصد است. در بخش آمار استنباطی، قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق ابتدا برای نرمال بودن نمونه از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای همگنی واریانس از آزمون لوین استفاده شد ($P \leq 0/05$). براساس نتایج به دست آمده نمونه آماری تحقیق از توزیع نرمال تبعیت و متغیرهای تحقیق از تجانس واریانس برخوردار بودند.

1. Guazman
2. Test-retest
3. Cronbach Alpha
4. Structural Equation Modeling

جدول ۱. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای تعیین مقایسه مؤلفه‌های سقف شیشه‌ای

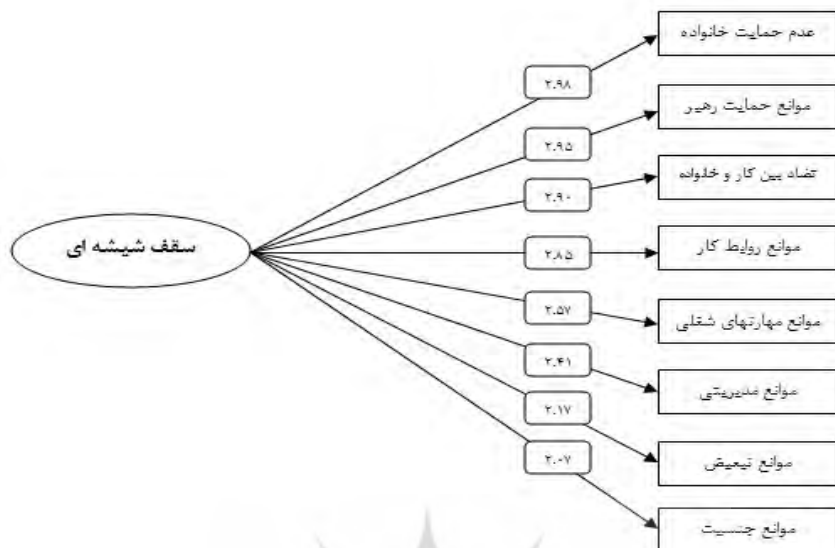
مؤلفه	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
موانع جنسیت	۲/۲۵	-۸/۱۱		*۰/۰۰۱
موانع تبعیض	۲/۸۹	-۱/۷۳		۰/۰۸۶
تضاد بین کار و خانواده	۳/۱۹	۲/۹۹		*۰/۰۰۱
موانع حمایت رهبر	۳/۳۷	۴/۵۶	۱۱۹	*۰/۰۰۱
عدم حمایت خانواده	۳/۷۳	۱۱/۴۶		*۰/۰۰۱
موانع روابط در کار	۳/۱۱	۱/۵۴		۰/۱۲
مهارت‌های شغلی	۲/۹۶	-۰/۳۹		۰/۶۹
موانع مدیریتی	۲/۹۶	-۰/۵۸		۰/۵۶

با توجه به جدول ۱ به دلیل اینکه سطح معناداری به دست آمده از سطح ۰/۰۵ کمتر است، موانع جنسیت، موانع تضاد بین کار و خانواده در عدم حضور زنان، عدم حمایت خانواده و موانع حمایت رهبر در عدم حضور زنان به عنوان مدیر در سازمان‌های ورزشی مؤثر و موانع تبعیض، موانع روابط در کار، مهارت‌های شغلی و موانع مدیریتی در عدم حضور زنان به عنوان مدیر در هیأت‌های ورزشی مؤثر نیست.

جدول ۲. بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی بر سقف شیشه‌ای

F		T		bc	R ²	R	
Sig	F	Sig	T				
۰/۲۴	۴/۶۹	۰/۰۰۱	۵/۹۹	۲/۲۴	۰/۲۱	۰/۴۵	Constant
		۰/۷۳	۰/۳۴	۰/۲۱			سن
		۰/۲۴	۴/۶۲	۰/۴۷			جنسیت
		۰/۰۹	-۱/۶۸	-۰/۲۱			وضعیت تأهل
		۰/۰۷	۱/۸۲	۰/۰۹			سطح تحصیلات

متغیرهای جمعیت‌شناختی به عنوان نقش تعدیل‌کننده سقف شیشه‌ای در نظر گرفته شد. با توجه به جدول ۲ به دلیل اینکه سطح معناداری آماره F از سطح ۰/۰۵ بیشتر است، از این رو متغیرهای جمعیت‌شناختی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی اثرات سقف شیشه‌ای بر مدیریت عالی خانم‌ها در سازمان‌های ورزشی را ندارند.



شکل ۱. دیاگرام روابط برحسب T سوبل

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش مؤلفه‌های سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ورزشی

شاخص کای دو	df	P-Value	RMSEA ^۴	(GFI) ^۳	(AGFI) ^۲	(NFI) ^۱
۲۲/۵	۱۰	۰/۰۱۳	۰/۰۷۷	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۵

با توجه به خروجی لیزرل مقدار خی دو (۲۲/۵) است که مقدار نسبتاً بالایی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی RMSEA (۰/۰۷۷) را برای مدل نشان می‌دهد. هرچه این شاخص کمتر باشد، مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است. به عبارت دیگر فاکتور آنالیز تأییدی سقف شیشه‌ای از برازش و تناسب خوبی برخوردار است.

1. Goodness of Fit Index(GFI)
2. Adjusted Goodness of Fit Index (AJFI)
3. Goodness of Fit Index(GFI)
4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از دیدگاه مدیران و کارشناسان ورزشی و براساس تجزیه و تحلیل یافته‌های جدول ۱ می‌توان گفت که جنسیت در عدم حضور زنان به‌عنوان مدیر در سازمان‌های ورزشی مؤثر است، بدان معنا که در برخی از سازمان‌های ورزشی تبعیض جنسیتی در انتخاب مدیران عالی آن جاری است. از آنجا که تبعیض جنسیتی با روح جوانمردی ورزش در تضاد است، به‌نظر می‌رسد در بین برخی از تصمیم‌گیران کلان انتخاب مدیران باید تغییر نگرشی نسبت به مقوله مدیریت بانوان ایجاد شود، هرچند به‌نظر می‌رسد ذات ورزش که فضای مردسالارانه به خود گرفته است، در این زمینه با مقاومت‌هایی همراه خواهد شد. نتایج این بخش از پژوهش با دستاوردهای صفری و فروغی (۱۳۸۹)، گازمن (۲۰۰۴) که اشاره مستقیم به تبعیض جنسیتی در ارتقای جایگاه خانم‌ها در پست‌های مدیریتی داشتند (۱۴،۱۰)، همخوان است. باید توجه داشت زن بودن جهت رسیدن به مشاغل مدیریتی نه تنها مانع نیست، بلکه چون انتظارات شغلی از زنان کمتر است، پیامدهای مثبتی را برای زنان دارد و زنان با اعتمادبه‌نفس بیشتری کار می‌کنند و بیشتر از مردان گرایش به ابراز وجود دارند. براساس تجزیه و تحلیل یافته‌ها موانع روابط در کار و تبعیض در مدیریت بانوان به‌عنوان مدیر ورزشی نقشی ندارد. به‌نظر می‌رسد در سال‌های اخیر محیط حقوقی ورزش شرایط ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان را در ورزش فراهم ساخته است که در این میان می‌توان به تدوین بندهای قانونی در اساسنامه فدراسیون‌های ورزشی اشاره کرد که پست نایب رئیسی را برای خانم‌ها در نظر گرفته است، البته اینکه چه تعداد خانم‌ها در این پست‌ها از آزادی عمل برخوردارند، خود چالشی جدی است. به هر صورت به‌نظر می‌رسد سازوکارهای قانونی تا حدودی توانسته رویکرد مردسالاری را در بسیاری از سازمان‌های ورزشی کنترل کند. شاید به همین دلیل باشد که متغیر تبعیض از منظر حقوق و مزایا براساس یافته به‌عنوان یک عامل مؤثر در سقف شیشه‌ای اثرگذار نبوده است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های ربرتو (۲۰۱۲) که معتقد است اگر شرایط و فرصت‌های ارتقا برای زنان فراهم شود (۵)، آنان امکان دستیابی به پست‌های مدیریتی را دارند، همخوان است، ضمن اینکه در سازمان‌های ورزشی تفاوتی میان مدیران زن و مرد به جهت حقوق و پاداش، فرصت‌های ارتقا، آموزش و مهارت وجود ندارد. همان‌طور که اشاره شد، قوانین بازدارنده به‌عنوان عاملی پنهان و اثرگذار در این بخش نباید نادیده گرفته شود، چرا که آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های قانونی اجازه تبعیض مزایا و حکمرانی رابطه به‌جای ضابطه در اختصاص منابع و مزایای سازمانی را به‌خصوص در سال‌های اخیر از بسیاری از مدیران تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر سلب کرده است.

مانع دیگری که به نظر می‌رسد به عنوان مؤلفه اثرگذار در سقف شیشه‌ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان مؤثر باشد، موانع حمایت خانواده است. ضمن اینکه تضاد بین کار و خانواده در عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی عالی مؤثر است. یافته‌های پژوهش در زمینه تأثیر کار و خانواده در مدیریت بانوان با یافته‌های طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، شهیدی (۱۳۸۷) همخوان است. تمام تحقیقات انجام گرفته تا کنون موانع خانوادگی و فردی را که در این پژوهش به عنوان تضاد بین کار و خانواده مطرح شده است، بزرگ‌ترین عامل جهت ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی می‌دانند (۱۰۱۵). هرچند زاهدی (۱۳۸۲) به این نتیجه رسید که موانع فردی تأثیری در حضور زنان در عرصه مدیریت را ندارد (۱۶). ولی بسیاری از زنان با توجه به نقش مادری و همسری که در خانواده دارند، کمتر خود را درگیر اشتغال و حتی زنان شاغل، پذیرای پست‌های مدیریتی می‌شوند، چون با توجه به نقش آنان در خانواده و با توجه به نظر کورتز (۲۰۰۵) این گونه نقش‌ها و پست‌ها ممکن است با احساس خستگی و نگرانی و اضطراب همراه شود و بر سلامت روانی زنان تأثیر منفی می‌گذارد (۱۱). پس می‌توان استنباط کرد که تضاد بین کار و خانواده تأثیر مثبت بر عدم ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان دارد. باید توجه داشت آداب، سنت‌ها و باورهای فرهنگی اجتماعی جامعه ایرانی در این متغیر عاملی اثرگذار محسوب می‌شود، چرا که به نظر می‌رسد نقش مادری یا همسری به عنوان اولویت‌های بانوان در تعاملات فردی، خانوادگی و اجتماعی اثرگذار است.

با توجه به دستاوردهای به دست آمده از دیدگاه مدیران و کارشناسان ورزشی موانع حمایت رهبر در عدم حضور زنان به عنوان مدیر عالی‌رتبه در سازمان‌های ورزشی مؤثر است. یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیق صفری و فروغی (۱۳۸۹) همخوان بود، آنها اشاره کردند که رویکردهای رهبری و مدیریتی و ترس از شکست عوامل مهمی محسوب می‌شود که رهبران را در حمایت از خانم‌ها به عنوان مدیرانی مقتدر دچار تردید می‌کند (۱۰). ولی با دستاورد اکانو (۲۰۰۱) که اشاره کرد مدیران زن نسبت به مدیران مرد خیراندیش‌تر بوده و بیشتر به فکر منافع سازمان هستند (۱۲)، ناهمسوست. همان‌طور که اشاره شد، کورتز (۲۰۰۵) عنوان کرد در جایی که مردان بیشتر تسلط دارند، فعالیت رهبری زنان کاهش می‌یابد (۱۱). از این رو می‌توان گفت که شرایط سازمانی به گونه‌ای است که به علت عدم پذیرش زیردستان و حمایت بالادستان زنان بیش از مردان احساس انزوا و تنهایی می‌کنند و در سازمان از رهبران مرد نسبت به آقایان بیشتر تمایل نشان می‌دهند. البته به نظر می‌رسد تفکر مردسالاری در حوزه ورزش خواه ناخواه بر نگرش رهبران و مدیران مؤثر است، البته شاید بخشی از این رویکرد به روحیه نتیجه‌گرایی و ماکیاولی در

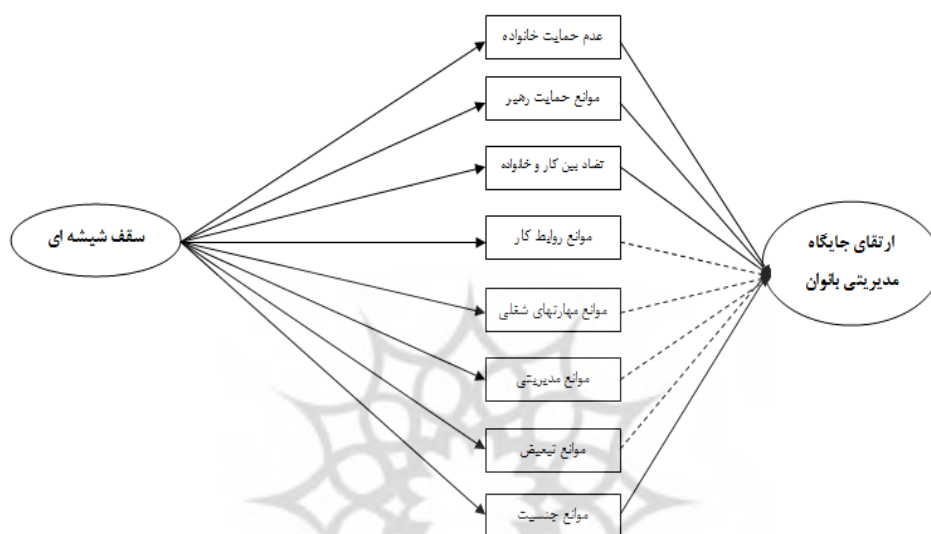
ورزش برگردد، چراکه رهبران علاقه‌مندند پیروزی‌های بیشتری به نام آنها ثبت شود، حال این پیروزی با چه ابزار و وسیله‌ای به دست آید، به نظر می‌رسد برای آنان اهمیت ندارد. از این رو کمتر به سمت ریسک‌پذیری و فراهم ساختن زیرساخت‌های نرم‌افزاری توزیع متوازن قدرت در بین زنان و مردان تمایل دارند.

براساس نتایج جدول ۱ مهارت‌های شغلی در عدم حضور زنان به‌عنوان مدیر عالی در سازمان‌های ورزشی مؤثر نیست. نتیجه تحقیقات فعلی با پژوهش‌های ربرتو (۲۰۱۲) که اشاره کرد زنان به دلیل مهارت‌های پایین شغلی درخواست‌کننده برای مشاغل سطح پایین‌تری به نسبت مردان دارند (۵)، ناهمسوست، ولی با دستاوردهای حسن‌زاده و حشمتی (۱۳۸۱) عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی به علت ناتوانی در مهارت‌های شغلی نیست (۳)، بلکه به این دلیل است که کوشش شده آنها را از صحنه بیرون برانند، همسوست. به نظر می‌رسد عدم دسترسی زنان به تخصص‌های بالا فراتر از مهارت‌های شغلی خانم‌هاست، چرا که زنان با بالا بردن مهارت‌های شغلی خود میزان اعتماد در سازمان را نسبت به همکاران مرد خود بالا خواهند برد. امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده از تخصص‌های موجود است. از این رو به نظر می‌رسد راهبرد اتخاذ تدابیر علمی و برنامه‌ریزی‌های لازم و تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در جامعه به‌عنوان نیمی از جمعیت در نظر گرفته شود.

موانع مدیریتی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم سقف شیشه‌ای در عدم حضور زنان به‌عنوان مدیر عالی رتبه در سازمان‌های ورزشی مؤثر نیست. نتیجه این تحقیق با نتایج پژوهش‌های صفری و فروغی (۱۳۸۹) که از جمله موانع فردی بر سر راه ارتقای زنان در خصوص پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی، را سطح مهارت‌های مدیریتی می‌دانست (۱۴)، ناهمسوست. ولی با دستاوردهای گودرزی و همکاران (۱۳۹۲) که تفاوتی بین مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی براساس جنسیت در بین مدیران سازمان‌های ورزشی قائل نبودند (۶) و نتایج نظری و نصری (۲۰۱۴) که مهارت‌های ارتباطی زنان را بالاتر از مردان توصیف کردند (۱۳)، همسوست. از این رو می‌توان گفت زنان فرصت کافی برای به‌روز کردن مهارت‌های مدیریتی مانند مردان دارند و سطح مهارت‌های ارتباطی آنان در حدی است که بتوانند جایگاه‌های مدیریتی عالی را در سازمان‌های ورزشی به خود اختصاص دهند.

براساس نتایج به‌دست‌آمده اولویت‌بندی مؤلفه‌های سقف شیشه‌ای به‌عنوان عاملی اثرگذار در ارتقای جایگاه مدیریت بانوان در سازمان‌های ورزشی به‌ترتیب شامل عدم حمایت خانواده، موانع حمایت رهبر، تضاد بین کار و خانواده، موانع روابط در کار، موانع مهارت‌های شغلی و مدیریتی، موانع تبعیض و در

نهایت مانع جنسیت است. هرچند از بین هشت متغیر مورد بررسی تنها چهار متغیر مانع جنسیت، مانع حمایت خانواده، مانع تضاد بین کار و خانواده و مانع حمایت رهبر به‌طور مستقیم و چهار متغیر روابط در کار، مهارت‌های شغلی، مانع مدیریتی و مانع تبعیض به‌طور غیرمستقیم بر عدم ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان در سازمان‌های ورزشی نقش داشتند.



شکل ۲. عوامل مؤثر سقف شیشه‌ای بر ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان در سازمان‌های ورزشی

از این رو به‌طور کلی می‌توان گفت که مانع جنسیت سبب عدم ارتقای زنان در سازمان‌هاست و زن بودن عاملی است که سبب می‌شود نگرش منفی ایجاد شود، اینکه زنان عاطفی‌اند و در شرایط استرس نمی‌توانند کار کنند و قادر به مدیریت نیستند. این نوع نگرش نسبت به زنان بر عملکرد آنان در سازمان اثر می‌گذارد. تضاد بین کار و خانواده یکی دیگر از این مانع بود که بر روی مدیریت بانوان اثر می‌گذارد. معمولاً زنان پس از ازدواج تمایل به ادامه کار ندارند و کار خود را ترک می‌کنند. چون زنان علی‌رغم وظیفه خود در سازمان نقش مهم‌تری به نام همسر و مادر را نیز ایفا می‌کنند. آنچه مشخص است تضاد بین کار و خانواده لاجرم عدم حمایت خانواده را از بانوان برای نقش‌آفرینی در عرصه‌های مدیریتی به همراه خواهد داشت، از این رو به‌نظر می‌رسد تفکیک نقش‌های حقیقی و حقوقی بانوان در عرصه‌های مدیریتی بتواند به‌عنوان راه‌گشایی در نقش‌آفرینی بیش از پیش بانوان در عرصه‌های ورزشی منجر شود.

شایان ذکر است نوع نگرش رهبران و مدیران سازمان‌های ورزشی نسبت به جایگاه مدیریتی بانوان نیز از دلایل عمده عدم ارتقای بانوان به مدیران عالی‌رتبه در سازمان‌های ورزشی است، البته از نظر جامعه‌شناختی به واسطه حاکمیت روح مردسالاری در عرصه‌های ورزشی به تحلیل‌های چندبعدی نیاز خواهد داشت، منتها به نظر می‌رسد آگاهی‌بخشی به مدیران در مورد کارکردها و نقش‌های بسیار مهم بانوان در عرصه‌های مدیریتی تا حدودی می‌تواند این مانع را تلطیف کند.

از آنجا که سقف شیشه‌ای استعاره‌ای است از وجود این موانع بدون در نظر گرفتن شایستگی‌ها و توانایی‌های زنان، سدی شده است در برابر ارتقای آنان جهت کسب جایگاه‌های مدیریتی. در بسیاری از کشورها با توجه به روند توسعه باور بر این است که نقش اصلی به سرمایه‌انسانی در کنار سایر منابع و سرمایه مادی داده شود. در این میان زنان به‌عنوان بخش مهمی از جمعیت هر کشور سزاوار بهره‌مندی از امکانات رشد و تعالی هستند و می‌توانند به‌عنوان مدیران سطوح مختلف سازمان‌ها نقش‌های مهمی را ایفا کنند و شایسته توجه جدی باشند. در نهایت می‌توان گفت برنامه‌ریزان در سازمان‌های ورزشی باید از وجود این موانع سقف شیشه‌ای به‌عنوان موانعی اثرگذار بر ارتقای سرمایه‌های انسانی شناخت داشته باشند، موانع ارتقای بانوان در پست‌های عالی بانوان را به‌خوبی تحلیل کنند و با آگاهی از شایستگی‌ها و توانمندی‌های منابع انسانی و بدون توجه به باورهای منفی و نگرش‌های غلط در زمینه زنان از حضور زنان به‌عنوان مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی استفاده کنند.

منابع و مأخذ

1. Taleghani Gholam Reza Pirezat, Ali Asghar, Faraji, Bahareh (2009). Investigating the influence of glass ceiling on women's power loss in Iran Power Development Organization. Public Administration Publication 2: 89-102. [In Persian].
2. Guzman M. James, F (2004). Policewomen and their problems the Philippine context .poling: an international journal of police strategies & management .27(3):396-412
3. Hassanzadeh, Ramadan. Heshmaty, Narges (2002). A Survey on Barriers to Women's Adoption in Education Management Posts. Humanities and Social Sciences Research, 5:14. [In Persian].
4. Babaei Zakliki, Mohammad (2006). Women's Challenges for Promoting Managerial Jobs in Government Organizations. Modares Quarterly, Special Management Letter .1. 45-62. [In Persian].
5. Roberto, M. (2012). Gender Sorting and the Glass Ceiling in High Tech. MIT Sloan School of Management. 12-29.

6. Nejati Ajay Biseh, Mehran. Jamali, Reza (2007). Identification and ranking of obstacles to women's job promotion and its relationship with its dimensions with organizational justice dimensions: Women working in Yazd University. *Journal of Women Studies*. No. 3, 132.[In Persian].
7. Goodarzi, Mahmoud. Nazari, Rasool. Ehsani, Mohammad (2012). Presentation of Structural Equation Modeling Effect of Communication Skills on Managerial Skills of Sport Managers. *Applied Research in Management and Life Sciences in Sport* 1(1): pp. 20-11.[In Persian].
8. Carlson, KJ. Isensat, S. Zippurin, T. (2000). *Women's Mental Health*, Khadija Abol-Majali Translation. Tehran: Savalan Publication, 75.[In Persian].
9. Adinger, K. (2004). *Glass Ceiling: A Survey on Factors Affecting Women's Access to Key Posts*. Translated by: S. Mehzb Hosseinian, First edition, Tehran: Behnam, 192.[In Persian].
10. Esfidani, Mohammadreh Mah (2001). Barriers to women's access to managerial positions. *Quarterly journal of women's research*, 4, 85-86 .[In Persian].
11. Cortis, R. Vincent, C. (2005). "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement. Self-esteem and attitudes", *Women in Management Review*. 20 (3): 149-16.
12. Oconnor, V. (2001). "Woman and met is senior Management a Different Needs Hypothesis", *Journal of Woman in Management Review*, 16 (8): 221-232.
13. Nazari, R. Naseri, M. (2014). The model of Relation between communication skills with leadership styles and its role on organizational effectiveness in sport organization. *Research in Sport Management and Psychology*, Volume 2, Issue 1: 7-13.
14. Safari, Ali. Foroughy Cloudy, Moin (2010). Glass ceiling and ways to break it for women in Iran. *Magazine Tadbir*, 217: 44-48.[In Persian].
15. Shahidi, Laleh (2009). *Evaluating the Causes and Barriers of the Absence of Women in Tehran's Management Posts*. Master's Degree in Public Administration. Al-Zahra University, Tehran: 118.[In Persian].
16. Zahedi, Shams al-Sadat (2003). Promoting Women's Participation in Iranian Management Levels, *Management Knowledge*, No. 62, 17-49.[In Persian].