

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۲، شماره ۴، بهار ۱۳۹۳

ص ص: ۲۰-۹

مقایسه نقش و حضور زنان در پست های مدیریتی سازمان های ورزشی و غیرورزشی

۱. محمد حسن متقی شهری* - ۲. فرزاد غفوری - ۳. احمد محمودی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران،

ایران، ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۰۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۱۲/۰۹)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی و مقایسه نقش و حضور زنان در پست های مدیریتی سازمان های ورزشی و غیرورزشی استان خراسان رضوی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع مقایسه ای بود که به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش در سازمان های ورزشی شامل کلیه رؤسا و نایب رئیسان زن هیأت های ورزشی استان خراسان رضوی ($N=43$) و کلیه مدیران و کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری مشهد ($N=34$) بودند و جامعه آماری سازمان غیرورزشی را تمامی مدیران و کارکنان زن اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی ($N=51$) تشکیل می دادند که به دلیل محدودیت تعداد افراد جامعه کل کارکنان و مدیران زن به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بود که روایی آن توسط کارشناسان تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد ($\alpha=0.83$). برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، t مستقل و یومن ویتنی استفاده شد. بررسی یافته ها نشان داد که تفاوت معناداری در مؤلفه های تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، حمایت خانواده و روابط در کار بین سازمان های ورزشی و غیرورزشی وجود دارد ($P \leq 0.005$). همچنین تفاوت معناداری در مؤلفه های کلیشه جنسیت، سقف شیشه ای و حمایت رهبر در سازمان های ورزشی و غیرورزشی مشاهده نشد ($P \geq 0.005$).

واژه های کلیدی

پست های مدیریتی، زنان، سازمان غیرورزشی، سازمان ورزشی، سقف شیشه ای.

مقدمه

امروزه رعایت حقوق زنان یکی از موضوعهای مهم و مورد توجه جامعه جهانی است. بدیهی است زنان همانند مردان از منابع با ارزش جامعه به شمار می‌روند و همدوش آنان نقش عمده‌ای در توسعه پایدار دارند. تحول نقش زن و افزایش مشارکت وی در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی، یکی از شاخص‌های توسعه کشورها به شمار می‌رود. نتایج حاصل از تحقیقات نشان می‌دهد که در ایران، افزایش دسترسی زنان به آموزش و اخذ مدارک عالی دانشگاهی و نیز افزایش متخصصان زن در جامعه، به ارتقای موقعیت آنان در بازار کار منجر نشده و نرخ مشارکت زنان و مردان در این زمینه به نحو چشمگیری متفاوت است. این امر به خصوص در زمینه احراز پست‌های مدیریتی در سازمان‌های ورزشی بارزتر است (۹).

از سال ۱۹۰۰ به بعد حضور زنان در بازی‌های المپیک رشد چشمگیری یافت، به طوری که در بازی‌های ۲۰۰۴ آتن ۴۶ درصد از ۱۰۸۶۴ شرکت‌کننده، زن بودند. بنابراین درحالی که برابری واقعی در رقابت‌ها بین زنان و مردان به هم نزدیک می‌شود، تعداد زنانی که در مسئولیت‌های رهبری تیم‌ها هستند، هنوز محدود است. برای مثال در بازی‌های سیدنی ۸ درصد از تیم‌های رهبری زن بودند و فقط یک زن در مقایسه با ۲۵ مدیر مرد وجود داشت. آدریانس و اسکوفیلد (۲۰۱۳) خاطر نشان می‌کنند که مردان در اکثر هیأت مدیره‌ها در یک سازمان ملی ورزش تمام مقام‌های مهم را در دست دارند (روابط خارجی - تصمیمات راهبردی - امور مالی) و زنان تنها در هیأت، مقام مدیر بازاریابی را دارند (۱۶).

در کشور ما ایران، نقش و تأثیر زنان در فعالیت‌ها به خصوص در سال‌های اخیر چشمگیر بوده است؛ اما هنوز هم ظرفیت‌های بالقوه بسیاری در زمینه فعالیت‌های مدیریتی وجود دارد که به دلایل گوناگون بدون استفاده

مانده‌اند (۹). از دیدگاه تاریخی همواره زنان در پست‌هایی قرار گرفته‌اند که ناگزیر بوده‌اند کارهای تکراری انجام دهند و پست‌هایی در سطوح پایین احراز کنند. نمونه این وضعیت در فدراسیون‌های ورزشی کشورمان، که بانوان به عنوان نایب‌رئیس فعالیت می‌کنند، مشاهده می‌شود و به ندرت مسئولیت‌های مدیران صفی را بر عهده داشتند. بنابراین مدیران زن کمتر درگیر وظایف صفی سازمان‌ها بوده‌اند (۸). براساس آخرین آمار رسمی کشور در سال ۱۳۹۰ جمعیت زنان کشور ۴۹ درصد برآورد شده است. در عرصه آموزش، نرخ باسوادی زنان از ۳۶/۵ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۸۱ درصد در سال ۱۳۹۰ رسیده است. آموزش و پرورش ایران در میان تمام دستگاه‌های اجرایی این کشور از بالاترین نرخ رشد مدیریتی زنان برخوردار است. در عرصه مشارکت اجتماعی زنان، شاهد رشد ۴۰ درصدی سازمان‌های غیردولتی فعال در حوزه زنان هستیم (۳). همچنین در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری تنها حدود ۵/۲ درصد از مدیران کشور زن هستند و هرچه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم، این میزان کاهش می‌یابد و به ۱/۴ درصد در سطوح مدیر کل و معاون دستگاه می‌رسد (۱۵).

مسئله مورد بررسی در پژوهش حاضر این است که چرا با اینکه نیمی از نیروی انسانی جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و توان بالقوه‌ای در افزایش سطح بهره‌وری جامعه دارند، حضور آنان در مشاغل مدیریتی جامعه و به ویژه سازمان‌های ورزشی تا این حد ناچیز است. برای مثال چرا با افزایش سطح تحصیلات زنان در زمینه علوم ورزشی و افزایش حضور آنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی، از ۴۶ فدراسیون ادغام‌شده در سطح کشور، رئیس فدراسیون آمادگی جسمانی و بیماری‌های خاص زن است و در هیأت‌های استان‌های کشور نیز ۲۸ رئیس هیأت زن در

مقابل ۱۲۰۰ مرد وجود دارد و هیچ کدام از مدیران ادارات کل تربیت بدنی کشور زن نیستند (۲).

همان طور که گفتیم از آنجا که در بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اقتصادی، اجتماعی توجه به نیروی انسانی و تخصصی مطرح است، سخن از اشتغال زن و رابطه آن با توسعه نیز ضروری می نماید (۱). برای رسیدن به تعادل، برابری و رفع تبعیض ها و در نتیجه توسعه بهتر و کامل تر جامعه، زنان باید بتوانند در فرایند تصمیم گیری در سطوح مختلف جامعه شرکت کنند. متأسفانه در بسیاری از کشورهای جهان سوم این مسئله چندان شایان توجه نیست و تنها تعداد محدودی از زنان در پست های مدیریتی و مهم تصمیم گیری کشور قرار دارند. در ایران با آنکه قانون اساسی کشور راه را برای تصدی بیشتر مناصب تصمیم گیری برای زنان باز گذاشته، تنها ۸/۲ درصد مشاغل مدیریتی در کشور به زنان اختصاص یافته است (۱۲).

بایستی اذعان داشت که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه ها از جمله در فرایند تصمیم گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش نیازهای توسعه پایدار است که کشور ما سخت بدان نیازمند است. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسئولیت توسعه را بر عهده بگیرند.

تحقیقات زیادی علل حضور کم رنگ زنان در پست های مدیریتی را در سازمان های ورزشی و غیرورزشی بررسی کرده اند، پاره ای از این تحقیقات عواملی مانند سقف شیشه ای^۱، کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، حمایت رهبر، حمایت خانواده، تضاد بین کار و خانواده، روابط در کار و... را که با یکدیگر هم پوشانی نیز دارند بررسی کرده اند. برای مثال یکی از موانع فرضی که بر سر راه

مدیران زن برای دستیابی به مقاطع عالی شغلی در بخش های خصوصی، دولتی یا سیاسی در سراسر دنیا وجود دارد، سقف شیشه ای است. سقف شیشه ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنعی نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیض های سازمانی و دیدگاهی ابداع شد، موانعی که در عمل، زنان را از رسیدن به مناصب و موقعیت های عالی شغلی باز می دارد. بررسی های انجام گرفته نشان می دهد سقف شیشه ای، بسیاری از زنان را از بالا رفتن به سوی پست های مدیریتی باز می دارد؛ "سقف شیشه ای" نگرش ها و تعصبات منفی ای است که مانع از آن می شود که زنان و گروه های اقلیت و رای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند (۸). پورعزت و همکاران (۱۳۸۶)، عنوان کردند که میان تسلط دیرینه مردان بر ساختار اداری، رواج فرهنگ مردسالاری در سازمان، افزایش قدرت مردان در سازمان و ایجاد سقف شیشه ای ارتباط مستقیم وجود دارد (۱۰).

کلیشه جنسیت از دیگر مشکلات مهم زنان در پست های مدیریتی است که پژوهش های زیادی در خصوص آن انجام گرفته است. به رغم موفقیت های بسیاری که زنان تاکنون به دست آورده اند، نگرش های منفی و پیش داوری در مورد توانایی های آنان، به عنوان مدیر و رهبر، هنوز در بسیاری از فرهنگ ها رواج دارد (۱۳) و ایران از جمله آنان به شمار می آید (۴). فاطمی صدر (۱۳۸۰) و میرغفوری (۱۳۸۵)، در تحقیقات خود بیان کردند که عوامل فرهنگی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در گماشته نشدن زنان به پست های مدیریتی دارند (۱۱، ۱۰).

با اینکه رهبری ورزش، نگرش های کلیشه ای مردانه بیشتری را می طلبد یا با نقش های مدیریتی کلیشه ای بیشتری در ارتباط است، تحقیق در زمینه مدیریتی ورزش ترجیح بر رهبری مردانه را حمایت نمی کند. مدیران ورزشی دریافتند که هم رهبران آقا و هم خانم باید در

دپارتمان‌های رهبری برایندهای سازمانی مثبتی را ایجاد کنند (۲۴). کلارینگ بولد و نوپرز (۲۰۰۸) اشاره کردند زمانی که خانم‌ها به‌عنوان اعضای هیأت مدیره در سازمان‌های ورزشی برگزیده می‌شوند، سعی می‌کنند از پیوستن به آنچه رفتار کلیشه‌ای منفی خانم‌ها خوانده می‌شود خودداری کنند و با روش‌های رفتاری غالب آقایان خود را وفق می‌دهند. از این‌رو هر مبحث مرتبط با تجارب رهبری زنان در ورزش باید در برگرفته نقش جنسیت به‌عنوان یک بعد سیاسی در فرایندهای اجتماعی و سازمانی باشد. این به درک اینکه چگونه و چرا جنسیت در فرایند اجتماعی و سازمانی مرتبط با ورزش مهم است، کمک می‌کند (۱۷).

تبعیض جنسیت هم یکی دیگر از مشکلات مهم در ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی است که پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده است. کانینگ هام (۲۰۱۰) توضیح می‌دهد که چگونه روش‌های اجرایی در یک سازمان می‌تواند نهادینه و پذیرفته شود (۲۰). به معنای دقیق کلمه عدم تساوی در جنسیت به‌عنوان یک روال نهادینه‌شده در سازمان‌های ورزشی اعمال می‌شود (۱۹). کار بیشتر نیز نشان می‌دهد که برتری مردان مانع دستیابی زنان به مقام‌های رهبری ورزشی در سطح بین‌تحصیلی می‌شود، به‌طوری‌که کمتر از ۱۵ درصد آنها مقام رهبری دارند (۲۴).

حمایت رهبر نیز از موانع زنان در ارتقای پست‌های مدیریتی است. حمایت بیش از اندازه از مدیر زن درست همانند این است که نشانه‌ها و علامت‌های آشکاری درباره عدم حمایت از وی داده شود و بدین وسیله موجب تضعیف یا بی‌قدرتی او گردد (۸). دیکسون و برونینگ (۲۰۰۵) خاطرنشان می‌کنند که زنان در سرمربیگری‌های معمول هنگامی که از حمایت سازمان برخوردار می‌شوند بیشتر می‌مانند (برای مثال رهبران ورزشی پشتیبان) تا به

کار مدیریتی و تعهدهای خانوادگی کمک کنند. روال اداری که در تعادل کاری و تعهدهای خانوادگی شکست می‌خورند، بار مسئولیت را در این ارگان‌ها بیشتر بر روی زنان می‌گذارند تا مردان (۲۱).

حمایت خانواده و تضاد بین کار و خانواده از دیگر عوامل مؤثر در ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی هستند که پژوهش‌هایی در این زمینه انجام گرفته است. منظور از موانع خانوادگی محدودیت‌هایی است که از سوی اعضای نزدیک خانواده (همسر، فرزندان و خانواده همسر) برای یک زن ایجاد می‌شود و تضاد بین کار و خانواده نیز به دوگانگی وظایف زن شاغل در خانه و محل کار و ساعت‌های طولانی کار اشاره می‌کند (۷). شو و هوپر (۲۰۰۳)، در تحقیق خود گزارش کردند، زنان که به سطوح بالای مدیریتی در سازمان‌های ورزشی می‌رسند، ارتباطی با خانواده خود نداشتند و اغلب زنان مجرد و مطلقه‌اند (۲۵). هاودن (۲۰۰۴)، در تحقیق خود در نروژ بیان کرد، مدیران مرد ورزشی معتقدند که زنان انگیزه لازم برای رقابت با مردان را ندارند و مردان بیشتر داوطلب پست مدیریتی‌اند (۲۳). همچنین یافته‌های تحقیق حسینی لرگانی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان‌دهنده تأثیر منفی عواملی مانند موانع خانوادگی، فرهنگی و تخصصی و همچنین تأثیر مثبت میزان تمایل زنان عضو هیأت علمی به احراز پست‌های مدیریتی بر میزان مشارکت آنها در مدیریت دانشگاهی است (۱۰). از طرفی نتیجه تحقیق استنگل و کین (۱۹۹۴) نشان داد محدودیت زمانی برای زنان به‌علت وظایف خانوادگی نمی‌تواند تأثیری در شایستگی مدیران و مربیان زن به اندازه هم‌تایان مردشان داشته باشد (۲۶).

روابط در کار یا مهارت سیاسی از موانع دیگر زنان برای پست‌های مدیریتی است که برای سازمان مهم بوده و می‌تواند یکی از متغیرهای مهم در تصمیم‌گیری در سازمان‌ها، وجود ائتلاف‌ها و... باشد که زنان علاقه‌ای به

کاربرد مهارت سیاسی ندارند (۲). استنگل و کین (۱۹۹۴) در تحقیق خود دریافتند که سرمربیان زن از لحاظ تجربه مربیگری با تیم های مؤنث، آموزش حرفه ای و تجربه حرفه ای از شایستگی بیشتری برخوردارند (۲۶). پژوهش ولا (۱۹۹۹) در کشور مالت نشان داد به دلیل آنکه مردان، رابطه با سرپرستان زن را، به ویژه اگر از آنها جوان تر باشند، مشکل می دانند، زنان مدیر در سازمان های مردسالار با احتمال بیشتری در تعامل های اجتماعی هم تیان مرد خود با مشکل روبه رو می شوند (۲۷). از سوی دیگر، به جز چین، که زنان کار کردن برای یک مدیر مرد را ترجیح می دهند (۲۲)، در بیشتر فرهنگ ها، زنان مایل اند برای یک رئیس - زن کار کنند (۱۳). فاطمی صدر (۱۳۸۰) نیز یکی از مشکلات را نداشتن تمایل به همکاری از سوی مردان یا زنان به عنوان زیردست با مدیران زن می داند (۱۱).

در این پژوهش سعی شده است محدودیت های ارتقای زنان برای به کارگیری بهینه توانمندی های مدیریتی زنان در سازمان های ورزشی کشور، شناسایی شود و با برنامه ریزی صحیح، زمینه مشارکت بیشتر زنان شایسته و توانمند در تصمیم گیری های ورزشی کشور فراهم آید. هدف این مقاله مقایسه نقش و حضور زنان ایران در پست ها و رده های مدیریتی سازمان های ورزشی و غیرورزشی و شناسایی موانع مشارکت آنان در عرصه های مدیریت ورزش کشور و ارائه راهکارهای مناسب است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش در سازمان های ورزشی شامل کلیه رؤسا و نایب رئیسان زن هیأت های ورزشی استان خراسان رضوی ($n=43$) و کلیه مدیران و کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری مشهد هستند. همچنین جامعه آماری سازمان پرورزشی

را تمامی مدیران و کارکنان زن اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی ($n=51$) تشکیل می دهند که به دلیل محدودیت تعداد افراد جامعه در سازمان های ورزشی و غیرورزشی کلیه کارکنان و مدیران زن به عنوان نمونه انتخاب شدند (تمام شمار). از پرسشنامه های توزیع شده در کل جامعه، و با پیگیری مستمر محقق ۴۱ پرسشنامه از هیأت های ورزشی، ۳۲ پرسشنامه از سازمان ورزش شهرداری و ۴۵ پرسشنامه از آموزش و پرورش برگشت داده شد.

پرسشنامه پژوهش حاضر از دو قسمت تشکیل شده است: الف) سؤال های عمومی: ۸ سؤال شامل جنس، وضعیت تأهل، سن، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، وضعیت استخدام، مدرک تحصیلی و نوع سازمان که سعی شده است با اخذ اطلاعات کلی، موقعیت شغلی و سازمانی پاسخگویان بررسی شود؛ ب) سؤال های تخصصی: ۴۸ سؤال شامل ۷ مؤلفه (کلیشه جنسیت با ۵ گویه، تبعیض جنسیت با ۱۱ گویه، تضاد بین کار و خانواده با ۹ گویه، حمایت رهبر با ۴ گویه، حمایت خانواده با ۵ گویه، روابط در کار با ۵ گویه و سقف شیشه ای با ۹ گویه) که سعی شده است گویه ها تا حد ممکن قابل فهم باشند. در این بخش از مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده شد. در ضمن تعدادی گویه به صورت منفی مطرح شده است و نمره هر متغیر از میانگین سؤال های مربوط به آن به دست می آید. همچنین نحوه ارزیابی امتیازها بدین صورت است که امتیاز بین ۱۸۰ تا ۲۴۰ وجود موانع کم، امتیاز بین ۱۲۰ تا ۱۸۰ وجود برخی موانع و امتیاز زیر ۱۲۰ وجود موانع زیاد در مسیر پیشرفت زنان به جایگاه های مدیریتی را نشان می دهد. پرسشنامه بررسی موانع پیشرفت زنان به جایگاه مدیریت، ترجمه یک پرسشنامه استاندارد خارجی است که توسط مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) به زبان فارسی برگردانده شده است (۱۴). بدین منظور روایی صوری و

محتوایی^۱ این پرسشنامه توسط چند تن از استادان دانشگاه و چند نفر از افراد متخصص در این حوزه تأیید شد. پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ^۲ محاسبه شد ($\alpha=0/838$).

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و جداول توزیع فراوانی و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۳ برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، و برای مقایسه مؤلفه‌ها، از آزمون پارامتریک T مستقل^۴ (برای مؤلفه‌هایی که دارای توزیع نرمال بودند) و آزمون ناپارامتریک U من-ویتنی^۵ (برای مؤلفه‌هایی که توزیع نرمال نداشتند) در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی به کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS, Excel استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی پژوهش در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی نشان داد که ۸۹ درصد (۱۰۵ نفر) پاسخ‌دهندگان متأهل و ۱۱ درصد (۱۳ نفر) آنها مجرد بودند. همچنین ۵۵/۹ درصد (۶۶ نفر) افراد در این پژوهش دارای مدرک تحصیلی تربیت بدنی و ۴۴/۱ درصد (۵۲ نفر) دارای مدرک غیر تربیت بدنی و ۶۱/۹ درصد (۷۳ نفر) پاسخ‌دهندگان از سازمان ورزشی و ۳۸/۱ درصد (۴۵ نفر) آنها هم از سازمان‌های غیر ورزشی بودند.

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد ۳۹ درصد (۴۶ نفر) افراد در رده سنی ۳۵ تا ۲۵ سال بودند که بیشترین درصد را به خود اختصاص دادند و ۱۱ درصد (۱۳ نفر) در رده سنی کمتر از ۲۵ سال بودند که کمترین درصد را

شامل می‌شود. ۳۹/۸ درصد (۴۷ نفر) زنان در این پژوهش دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال بودند که بیشترین درصد و ۱۰/۲ درصد (۱۲ نفر) آنها که کمترین درصد را تشکیل می‌دهند، دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵، ۱۶ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۵ سال بودند. همچنین ۴۶/۶ درصد (۵۵ نفر) پاسخ‌دهندگان دارای وضعیت استخدامی قراردادی بودند که بیشترین مقدار را شامل می‌شود و ۲/۵ درصد (۳ نفر) هم وضعیت استخدامی پیمانی داشتند که کمترین مقدار بود. ۴۳/۲ درصد (۵۱ نفر) افراد نیز دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند که بیشترین درصد بود و ۵/۹ درصد (۷ نفر) آنها دارای مدرک دکتری یا در حین تحصیل در مقطع دکتری بودند که کمترین درصد افراد را شامل می‌شود.

در بخش آمار استنباطی، برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) استفاده شد که با توجه به جدول ۲ ملاحظه می‌شود حمایت رهبر تنها مؤلفه‌ای است که توزیع داده‌ها در آن نرمال است ($P>0/05$). سایر مؤلفه‌ها (کلیشه‌ها، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، حمایت خانواده، سقف شیشه‌ای و کل گویه‌ها) توزیع نرمالی نداشتند ($P<0/05$). بنابراین برای مقایسه مؤلفه‌هایی که دارای توزیع نرمال بودند، از آزمون پارامتریک T مستقل و برای مؤلفه‌هایی که دارای عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها بودند، از آزمون ناپارامتریک U من-ویتنی استفاده شد که در جدول ۲ این نتایج نشان داده شده است.

- 1 . Face and Content Validity
- 2 . Cronbach's Alpha Coefficient
- 3 . Kolmogorov-Smirnov Test
- 4 . Independent Samples t Test
- 5 . Mann-Whitney U

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد نمونه براساس ویژگی های دموگرافیک

مؤلفه های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
رده سنی	زیر ۲۵ سال	۱۳
	۲۵-۳۵ سال	۴۶
	۳۶-۴۵ سال	۳۴
	بالای ۴۵ سال	۲۵
جمع	۱۰۰	۱۰۰
سابقه کار	زیر ۵ سال	۳۴
	۵-۱۰ سال	۴۷
	۱۱-۱۵ سال	۴
	۱۶-۲۰ سال	۴
	۲۱-۲۵ سال	۲۵
	بالای ۲۵ سال	۴
جمع	۱۰۰	۱۰۰
وضعیت استخدام	رسمی	۴۹
	پیمانی	۳
	قراردادی	۵۵
	شرکتی	۱۱
جمع	۱۰۰	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۱۶
	کاردانی	۱۸
	کارشناسی	۵۱
	کارشناسی ارشد	۲۶
	دکتری	۷
جمع	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۲. نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها

مؤلفه های موانع پیشرفت زنان	میانگین	SD	Z K-S	Sig	نتیجه آزمون	نوع آزمون
کلیشه جنسیت	۱/۷۹۴	۰/۷۴	۱/۹۹	۰/۰۰۱	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
تبعیض جنسیت	۳/۱۰۶	۰/۵۴	۳/۳۲	۰	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
تضاد بین کار و خانواده	۲/۹۹۷	۰/۶۷	۲/۷۱	۰	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
حمایت رهبر	۳/۸۶۶	۰/۷۸	۱/۰۴	۰/۲۲۱	نرمال بودن داده ها	t مستقل
حمایت خانواده	۴/۱۸۳	۰/۷۷	۲/۱۲	۰	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
روابط در کار	۳/۲۳۲	۰/۶۹	۱/۷۵	۰/۰۰۴	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
وجود سقف شیشه ای	۲/۹۰۴	۰/۶۴	۱/۵۵	۰/۰۱۶	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی
کل گویه ها	۳/۱۰۰	۰/۲۷	۱/۶۶	۰/۰۰۸	عدم نرمال بودن داده ها	من-ویتنی

جدول ۳. نتایج آزمون لوین و تی مستقل برای بررسی تفاوت مؤلفه حمایت رهبر در سازمان های ورزشی و غیرورزشی

آزمون تی مستقل		آزمون لوین		مؤلفه موانع پیشرفت زنان در مدیریت		نوع سازمان		میانگین		F		P-value		نتیجه آزمون		t		درجه آزادی		P-value		نتیجه آزمون	
ورزشی		۳/۸۲		۳/۹۲		غیرورزشی		۳/۸۲		۴/۶۰۴		۰/۰۳۴		عدم برابری واریانس		-۰/۶۸۸		۱۱۶		۰/۴۹۳		نبود تفاوت	

توجه به نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۳ تفاوت معناداری در مؤلفه حمایت رهبر در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی مشاهده نشد ($P \geq 0/005$).

همچنین از آزمون تجانس (برابری) واریانس لوین برای برآورد دقیق مقدار آماره آزمون (t) استفاده شد. چون در پژوهش حاضر، آزمون دارای تجانس واریانس نبود ($P \leq 0/005$)، از سطر دوم نتایج آزمون تی مستقل برای تعیین آماره و سطح معناداری استفاده می‌شود که با

جدول ۴. نتایج آزمون یو من ویتنی برای بررسی تفاوت برخی مؤلفه‌های موانع پیشرفت زنان در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی

نتیجه آزمون	P-value	Z	U	رتبه میانگین	نوع سازمان	مؤلفه‌های موانع پیشرفت زنان در مدیریت
نبود تفاوت	۰/۱۵۶	-۱/۴۱۹	۱۳۸۸/۵۰۰	۶۲/۹۸	ورزشی	کلیشه جنسیت
				۵۳/۸۶	غیرورزشی	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۰۱	-۴/۹۱۵	۳۹۷/۵۰۰	۷۶/۵۵	ورزشی	تبعیض جنسیت
				۳۱/۸۳	غیرورزشی	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۰۱	-۴/۵۹۲	۸۱۶/۵۰۰	۷۰/۸۲	ورزشی	تضاد بین کار و خانواده
				۴۱/۱۴	غیرورزشی	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۰۳	-۲/۹۷۱	۱۱۱۵	۵۲/۲۷	ورزشی	حمایت خانواده
				۷۱/۲۲	غیرورزشی	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۲۰	-۲/۳۲۹	۱۲۲۴/۵۰۰	۵۳/۷۷	ورزشی	روابط در کار
				۶۸/۷۹	غیرورزشی	
عدم وجود تفاوت	۰/۲۱۴	-۱/۲۴۴	۱۴۱۸/۵۰۰	۵۶/۴۳	ورزشی	وجود سقف شیشه‌ای
				۶۴/۴۸	غیرورزشی	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۰۲	-۳/۰۵۳	۱۰۹۲/۵۰۰	۶۷/۰۳	ورزشی	کل گویه‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت علم و هنر متشکل کردن، هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی است که برای رسیدن به هدف یا هدف‌های مشترک انجام می‌گیرد (۶). بنابراین ما با مدیر زن یا مدیر مرد سروکار نداریم، بلکه با مدیر توانمند و مدیر ضعیف سروکار داریم که می‌تواند این مدیر زن باشد یا مرد. توانستن یک مقوله ذاتی در همه انسان‌ها بوده و جزء طبیعت آنهاست. ویژگی‌های توانستن شامل خاصیت یادگیری، باور، انگیزه و اراده است و این ویژگی‌ها هم در زنان و هم در مردان وجود دارد و مختص به یکی از آنها نیست (۵).

همچنین برای بررسی تفاوت در سایر مؤلفه‌های موانع پیشرفت زنان در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی که دارای توزیع نرمال داده‌ها نبودند، از آزمون مان-ویتنی استفاده شد که همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تنها مؤلفه‌های کلیشه جنسیت و سقف شیشه‌ای از عدم تفاوت معنادار در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی حکایت می‌کند ($P \geq 0/005$)، ولی در سایر مؤلفه‌ها تفاوت در بین این دو سازمان مشاهده می‌شود ($P \leq 0/005$). همچنین وضعیت کلیه مؤلفه‌ها (کل گویه‌ها) در سازمان‌های ورزشی نسبت به سازمان‌های غیرورزشی نامناسب‌تر است.

مسائل جنسیتی صورت گیرد و با گسترش نظام مدیریت مشارکتی در سازمان ها و تشویق مدیران به استفاده از زنان در شوراهای مدیریت و گروه های برنامه ریزی زمینه حضور فعال تر زنان در تصمیم گیری های سازمان فراهم آید.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر این بود که بین مؤلفه تضاد بین کار و خانواده در سازمان های ورزشی و غیرورزشی نیز تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). با توجه به رتبه میانگین آزمون u من ویتنی در این مؤلفه وضعیت سازمان های ورزشی نسبت به غیرورزشی شرایط نامطلوب تری داشت که با بررسی گویه های این مؤلفه عدم ایجاد هماهنگی بین کار و خانواده از جمله دلایل اصلی و مهم وجود تفاوت بیشتر در این مؤلفه است. این نتایج با نتایج پژوهش هاوودن (۲۰۰۴) همخوانی و با یافته های شو و هوپر (۲۰۰۳) همخوانی نداشت (۲، ۱۰، ۲۵). از جمله دلایل احتمالی وجود تفاوت در این مؤلفه از دید محقق می توان به عدم زمان بندی دقیق برنامه ها و اردوهای ورزشی و همچنین انجام مسافرت های طولانی به منظور شرکت در مسابقات در سازمان های ورزشی نسبت به سازمان های غیرورزشی (دولتی) که زمان بندی دقیق تری دارند اشاره کرد که سبب ناهماهنگی و به وجود آمدن تداخل وظایف بین زندگی خانوادگی و کار زنان می شود. به نظر می رسد با استفاده مؤثر و مناسب از رسانه های گروهی، همکاری سازمان های ذی ربط (وزارت فرهنگ و ارشاد، مرکز امور مشارکت زنان و...) به منظور افزایش آگاهی های جامعه در زمینه حقوق زنان و کاهش تضاد فعالیت های مضاعف زنان در خانه و اجتماع این موضوع قابل حل باشد.

بخشی دیگر از نتایج حاکی از آن بود که بین مؤلفه حمایت خانواده در سازمان های ورزشی و غیرورزشی تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0/003$). بررسی گویه های

نتایج این پژوهش نشان داد میانگین امتیاز در سازمان های ورزشی و غیرورزشی ۱۴۷/۹۵ است که با توجه به نحوه امتیازدهی پرسشنامه مذکور (۱۸۰-۱۲۰) نشان از وجود برخی موانع در مسیر پیشرفت زنان به جایگاه های مدیریتی دارد که با اکثر پژوهش های انجام گرفته در این زمینه همخوانی دارد. نتایج آزمون ناپارامتریک u من ویتنی نشان داد که بین مؤلفه تبعیض جنسیت در سازمان های ورزشی و غیرورزشی تفاوت معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). از جمله دلایلی که موجب تفاوت در این مؤلفه شده بود، مربوط به فرصت های ارتقا است که در سازمان های ورزشی با میانگین ۳/۴۹ در مقابل ۲/۶۴ سازمان های غیرورزشی شرایط نامطلوب تری را با توجه به نوع امتیازدهی (هرچه عدد به دست آمده به ۵ نزدیک تر باشد حاکی از تبعیض بیشتر است) به خود اختصاص می دهد که با نتایج بیشتر تحقیقات داخلی و خارجی، احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، علی آبادی (۱۳۹۱) و کانینگهام (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۲، ۱۰، ۲۰). البته با توجه به فرهنگ مدیریتی حاکم بر ایران و اینکه مردان تصمیم گیرندگان نهایی در انتصاب مدیران هستند، نباید سهم اندک زنان در سطوح مختلف مدیریتی کشور را غیرمعمول دانست (۱۰). از طرفی چون سازمان های ورزشی بیشتر با مسائل بدنی و قدرتی سروکار دارند، جزء سازمان های مردسالار قرار می گیرند. از این رو در این گونه سازمان ها به ندرت زنان در رأس قدرت (سازمان) قرار می گیرند و شاید بتوان گفت چون بیشتر سازمان های ورزشی غیردولتی یا غیرانتفاعی اند و موظف به تأمین هزینه های خود هستند، از این رو کمتر حاضر می شوند به زنان در فرایندهای تصمیم گیری و ارتقای آنان به پست های مدیریتی فرصت لازم را بدهند. پیشنهاد می شود اقدام های قانونی در خصوص به کارگیری زنان توانمند در بخش های مدیریتی به منظور انتخاب مدیران شایسته به دور از

این مؤلفه بیانگر عدم حمایت و پشتیبانی خانواده (همسر، والدین و فرزندان) از برنامه‌های کاری زنان است که در سازمان‌های ورزشی نسبت به سازمان‌های غیرورزشی مشهودتر بود. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق حسینی لرگانی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد و با یافته‌های استنگل و کین (۱۹۹۴) مغایر است (۲۶، ۱۰). شاید بتوان یکی از دلایل وضعیت نامناسب‌تر سازمان‌های ورزشی نسبت به سازمان‌های غیرورزشی را در مسائل فرهنگی و خانوادگی جست‌وجو کرد که ناشی از عدم امنیت روانی و عدم درک صحیح و آگاهی لازم از مقوله ورزش و شیوه کاری سازمان‌های ورزشی است. از طرفی با توجه به اینکه ورزش در طول تاریخ قلمرویی مردانه به حساب آمده و استانداردها و ارزش‌های آن همگی براساس مردان شکل گرفته است (۲)، می‌توان با آرایه آگاهی‌های لازم به افراد خانواده (همسر، والدین و فرزندان) و تغییر نگرش مردان به منظور همکاری در امور خانواده (از طریق رسانه‌های جمعی، همایش‌ها و ...) نسبت به سازمان‌های ورزشی، سازمان را به محیطی امن برای رشد زنان به پست‌های بالاتر مدیریتی تبدیل کرد.

نتایج بخش پایانی پژوهش حاضر، بر وجود تفاوت معنادار در مؤلفه روابط در کار بین سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی دلالت داشت ($P < 0.02$). می‌توان گفت عدم جایگاه مناسب حقیقی و حقوقی زنان در سازمان‌های ورزشی، عدم درک توانمندی‌های زنان و عدم استقلال مالی در حوزه مدیریت بانوان در سازمان‌های ورزشی و نداشتن انگیزه و اعتماد به نفس لازم برای برقراری مهارت‌های ارتباطی در سطوح مختلف سازمان‌ها از جمله دلایلی هستند که این مؤلفه را در سازمان‌های ورزشی تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین وجود برخی مسائل اعتقادی، فرهنگی و قانونی از جمله عوامل مؤثر دیگر بر این مؤلفه است (عدم حضور زنان در ورزشگاه‌ها). نتایج

این بخش از تحقیق با یافته‌های استنگل و کین (۱۹۹۴)، شو و هوپر (۲۰۰۳)، کورتیس و کاسار (۲۰۰۵) و فاطمی صدر (۱۳۸۰) همخوانی دارد و با نتایج فرانک (۲۰۰۱) مغایر است (۲۶، ۱۱، ۱۳، ۲۲، ۲۵).

از آنجا که سرمایه‌گذاران و رسانه‌های ورزشی به دلیل آنکه ورزش مردان سریع‌تر، تهاجمی‌تر، پویاتر و مهیج‌تر است، توجه بیشتری به ورزش حرفه‌ای مردان در مقایسه با زنان دارند و حرفه‌ای شدن ورزش سبب مطرح شدن مدیریت کسانی شده است که مهارت‌های حرفه‌ای و ارتباطات وسیع با شبکه‌های تجاری در جامعه دارند و این امر با خصوصیات مردان بیشتر در ارتباط است تا زنان (۲). توصیه می‌شود زنان با پیوستن به گروه‌های همفکر و دسترسی به شبکه‌های اطلاعاتی و ارتباطی (روابط عمومی) و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و شوراهای حرفه‌ای و شخصی و استفاده از قدرت افراد بانفوذ، جذب اسپانسر برای حمایت‌های مالی، زمینه را برای مطرح کردن و ارتقای خود در سازمان فراهم کنند.

بنابراین، نبود تأمین شرایط یا فرصت‌های مناسب برای ارتقای زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعداد‌های در دسترس می‌شود. از طرفی با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت استفاده از تجربه و شایستگی‌های زنان و اینکه زنان نیز باید از فرصت‌های عادلانه برای تأثیرگذاری بر تصمیمات مهم ورزشی برخوردار باشند، از وزارت ورزش و مسئولان امر انتظار می‌رود به منظور بهسازی منابع انسانی و ایجاد فرصت‌های ارتقا و رشد زنان به‌طور متعادل و متناسب با مردان، زمینه حضور آنها را در سطوح بالای مدیریتی و تصمیم‌گیری ورزش کشور فراهم آورند. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به ماهیت وظایفی که هیأت‌های ورزشی و سازمان ورزش شهرداری‌ها در امر ورزش قهرمانی و ورزش همگانی (تربیت بدنی برای همه)

دارند، در خصوص مقایسه نقش و حضور زنان در ورزش قهرمانی و ورزش همگانی و موانع احتمالی آن تحقیقاتی انجام گیرد.

منابع و مآخذ

۱. ابتهاج، امیر. (۱۳۹۲). "نقش پررنگ زنان در توسعه کشورهای صنعتی". www.baharnews.ir/getjyhet.uqexxzsfu.html.
۲. احسانی، محمد؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید؛ کوزه چیان، هاشم و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۷). "بررسی و رتبه بندی عوامل بازدارنده ارتقای زنان به پست های مدیریتی در هیأت های ورزشی استان خوزستان". پژوهش در علوم ورزشی، دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۱۷۱-۱۸۹.
۳. ارشدی، مریم. (۱۳۹۲). "درصد ارتقای زنان در ایران". <http://Maryam.Arshadi.parsiBlog.com>.
۴. اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۸۱). "موانع دستیابی زنان به پست های مدیریتی". فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، ص ۸۵.
۵. بابایی، علی اکبر؛ جواهردشتی، فرانک؛ خلیلی عراقی، مریم و یقین لو، مهرانگیز. (۱۳۸۱). "مدیریت زنان؛ در گذاری دشوار". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۶، صص ۸۷-۸۰.
۶. جاسبی، عبدالله. (۱۳۹۰). "اصول و مبانی مدیریت". چاپ هفدهم، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، ص ۱۲۳.
۷. زاهدی، شمس السادات. (۱۳۸۲). "ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران". دانش مدیریت، شماره ۶۲، صص ۴۹-۱۷.
۸. شیعه زاده، الهه. (۱۳۸۷). "تنها در حدود ۱۵٪ کل جمعیت زنان شاغل هستند. چرا؟". فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۲، صص ۲۲-۲۵.
۹. شیعه زاده، الهه. (۱۳۹۰). "ارتقای حضور زنان در سطوح مدیریت". فصلنامه عصر کیفیت، شماره ۲۱، صص ۴۸-۵۱.
۱۰. علی آبادی، سمیرا. (۱۳۹۱). "بررسی عوامل انگیزشی احراز پست های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور". فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۹۵-۱۰۸.
۱۱. فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). "موانع ارتقاء زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه های تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، صص ۴۳-۱۷.
۱۲. فتحی، لاله. (۱۳۸۴). "زنان در عرصه مدیریت". روزنامه همشهری، سال سیزدهم، شماره ۳۸۰۳، ص ۱۰.
۱۳. کجباف، محمدباقر و کاظمی، ملیحه سادات. (۱۳۸۷). "بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه های مدیریتی". مطالعات زنان، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۴۷-۱۳۳.
۱۴. مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۰). "پژوهشنامه مدیریت". جلد پنجم، تهران: انتشارات راه دان.
۱۵. یزدخواستی، بهجت؛ میرزایی، حسینعلی و فتحی، لاله. (۱۳۸۸). "مطالعه نگرش شاغلان سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست های مدیریتی توسط زنان". مجله پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۳۰-۱۱۳.

16. Adriaanse, J. A., Schofield, T. (2013). "Analyzing gender dynamics in sport governance: A new regimes-based approach". *Sport Management Review*, 14, pp: 498–513.
17. Claringbould, I., Knoppers, A. (2008). "Doing and undoing gender in sport governance". *Sex Roles*, 58, pp: 81–92.
18. Cortis, R., Cassar, V. (2005). "Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem, and attitudes." *Women in Management Review* 20(3), pp: 149–164.
19. Cunningham, G. B. (2008). "Creating and sustaining gender diversity in sport organizations". *Sex Roles*, 58, pp: 136–145.
20. Cunningham, G. B. (2010). "Understanding thunder-representation of African American coaches: A multilevel perspective". *Sport Management Review*, 13(4), pp: 395–406.
21. Dixon, M. A., Bruning, J. E. (2005). "Perspectives on work–family conflicting sport: An integrated approach". *Sport Management Review*, 8(3), pp: 227–253.
22. Frank, E. J. (2001). "Chinese students' perceptions of women in management: Will it be easier?". *Women in Management Review*, 16(7), pp: 316–324.
23. Hovden, J. (2004). "Gender and leadership selection processes in Norwegian sporting organizations". *International Review for the Sociology of Sport*, 35, pp: 75–82.
24. Laura, J. Burton (2014). "Underrepresentation of women in sport leadership". *Sport Management Review*. In press.
25. Shaw, S., Heber, L. (2003). "A strong man is direct and a direct woman is a bitch: Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations". *Journal of Sport Management*, 17, pp: 347–375.
26. Stangle, J. M., Kane, M. J. (1994). "Structural variables that offer explanatory power for the under representation of women coaches since title IX: The case of homologous reproduction". *Sociology of Sport Journal*, 8, pp: 47–60.
27. Vella, J. (1999). "Women in management in the 1990s: what is their current position and what is their current position and what is their future?". Unpublished Manuscript, Malta: University of Malta, 20(3), pp: 149–164.