

نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش

شهرداری تهران

فاطمه اللهیاری^{۱*}، هادی بیاتی^۲، سید نصراله سجادی^۳، محمود گودرزی^۴، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۲۵

چکیده

«سقف شیشه‌ای» به موانع مصنوعی و نامرئی، تصمیمات سازمانی و تعصبات مسؤولان سازمان اطلاق می‌شود که مانع پیشرفت اشخاص با صلاحیت و یا اقلیت‌ها (به ویژه زنان) در داخل سازمان‌ها می‌شود. هدف از این پژوهش، بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران بود که با ماهیتی توصیفی - پیمایشی به بررسی سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر توانمندی زنان پرداخت. جامعه آماری، مجموعه کارکنان شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران بود که تعداد زنان، ۹۳ نفر و تعداد مردان، ۱۰۹ نفر بود ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ای بود که ثبات درونی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ برای پرسش‌نامه خانمها و ۰/۹۳ برای پرسش‌نامه آقایان، به دست آمد. اطلاعات پرسش‌نامه‌ها، با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف (K-S)، تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس یک طرفه و مدل معادلات ساختاری (SEM)، تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر افزایش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد ($t > 1/96$). در مدل مورد بررسی مقدار شاخص‌های برازش (AGFI=0/78 و GFI=0/84) نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها و نهادها اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد و خط‌مشی‌هایی برای ایجاد تغییرات اصولی در باورها و نگرش‌ها ارائه شود تا با بالا بردن اعتماد به نفس و خودباوری زنان سقف شیشه‌ای را بشکند و بر توانمندی زنان بیفزاید.

واژگان کلیدی

سقف شیشه‌ای، توانمندی، زنان، شهرداری

مقدمه

امروز واقعیت‌ها نشان می‌دهند که همواره نقش زنان در توسعه جوامع نادیده گرفته شده است. با وجود این که بانوان در حدود نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، اما هنوز نحوه رفتار سازمان‌ها با بانوان جای تأمل بسیار دارد (زهرئی، ۱۳۸۷). عدالت سازمانی از ضروری‌ترین مسائلی است که سبب ایجاد رضایت در کارکنان یک سازمان می‌شود. بسیاری از مشکلاتی که معمولاً در سازمان‌های ورزشی گزارش می‌شود در ارتباط با بی‌عدالتی سازمانی است (چلادورای، ۲۰۰۹). به خصوص در ایران با توجه به تمایل بیشتر بانوان به ادامه تحصیل و اشتغال در سازمان‌های دولتی، هر گونه بی‌عدالتی پذیرفته شده علیه آنان ممکن است بر بهره‌وری نیمی از نیروهای کار سازمان‌ها اثر منفی داشته باشد. شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی‌بردن به نابرابری موجود، به زندگی روزمره خود ادامه می‌دهند؛ با این تصور که شرایط باید این گونه باشد، جالب آن که این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابری در آن‌ها می‌شود که آنان از طریق تحصیل در دوره‌های عالی، و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوعی خودآگاهی از وضع موجود می‌رسند. حال با توجه به آن که زنان به چنین آگاهی دست یافته‌اند، لذا نابرابری موجود در سازمان‌ها تبدیل به احساس نابرابری شده و به ایجاد مسئله در سازمان‌ها منجر شده است. علی‌رغم این که از لحاظ حقوقی هیچ تفاوتی بین زنان و مردان گذاشته نشده است، ولی در عرصه عمل، زنان برای دریافت حقوق و مزایای مساوی مردان، برای مشاغل مشابه و فراهم آوردن تسهیلات مناسب شغلی با مشکل مواجه هستند (چهاربالش، ۱۳۷۸). امروزه بحث تقسیم کار در سازمان‌ها به گونه‌ای ناعادلانه

مطرح می‌شود، زنان اغلب در حاشیه بوده، گویی دیوارها و سقف‌های شیشه‌ای آنان را احاطه کرده و از پیشرفت آنان ممانعت می‌کند، بنابراین شناسایی علل ایجاد این سقف، برای از بین بردن آن، از وظایف مهم سازمانی به شمار می‌آید (زهرئی، ۱۳۸۷).

همیشه در طول تاریخ تصورات قالبی مربوط به مرد بودن و قدرت رهبری با هم تداومی می‌شوند. به همین دلیل، اگر مردان حتی در مشاغل مربوط به زنان نیز وارد شوند، حالت عکس اثر سقف شیشه‌ای پدید می‌آید، یعنی گرایش به این است که مردان را با یک پله برقی شیشه‌ای به بام سقف شیشه‌ای برسانند (پورکیانی، ۱۳۸۸).

این اصطلاح به مفهوم نقطه‌ای است که پس از آن، اقلیت‌ها یا مدیران زن دیگر امکان ارتقا پیدا نمی‌کنند (خوشنویس، ۱۳۸۱). استعاره سقف شیشه‌ای زمانی به کار می‌رود که زنان صرفاً به خاطر جنسیت خویش، از صعود به مراتب عالی سازمانی، باز نگه داشته می‌شوند (زهرئی، ۱۳۸۷). نظر خود زنان در مورد سقف شیشه‌ای: ما زن‌ها ناآگاهانه آن را در ذهن‌های خود می‌سازیم و با وجود نامرئی بودن، روی هر تصمیمی که در زندگی شغلی خود می‌گیریم تأثیر می‌گذارد؛ تأثیری که به مراتب عمیق‌تر از هر مانع خارجی ممکن، است (آستین، ۱۳۸۱). این اصطلاح از دهه ۱۹۷۰ در آمریکا شکل گرفت (خوشنویس ۱۳۸۱).

آمارها نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای در بیشتر کشورهای دنیا چه پیشرفته و چه جهان سوم وجود دارد. هر چه بیشتر به موقعیت‌های شغلی بالاتر می‌رویم عدم تعادل بین آقایان و خانم‌ها بیشتر می‌گردد (حسنی، ۱۳۷۳). این سقف در کشورهای پیشرفته نزدیک به هسته‌ی مدیریت ارشد است ولی در کشورهای جهان سوم به سطوح پایین سازمانی نزدیک است (شتاب بوشهری، ۱۳۸۷). چنانچه سقف شیشه‌ای وجود داشته باشد، نامرئی است و بنابراین اثبات وجود آن مشکل است ولی زنان هنگام ورود به سازمان‌ها

نیروی کار می‌داند (رحیمیان، ۱۳۸۶). پهلوان (۱۳۸۴) نیز، در پایان نامه خود تحت عنوان "بررسی موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان در ادارات دولتی شهرستان رامسر" دریافت که موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان به ترتیب میزان تحصیلات، داشتن مسئولیت‌های خانوادگی، انگیزه پیشرفت پائین و نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود بوده است (شتاب بوشهری، ۱۳۸۷).

فرجی (۱۳۸۷) هم در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سقف شیشه‌ای بر روی جامعه پذیرگی ضعیف بانوان و همچنین بر روی خود ناتوان‌انگاری آنها اثر مثبت و معناداری دارد. از طرفی، سقف شیشه‌ای، تنها به طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای خودناتوان‌انگاری و جامعه پذیرگی ضعیف می‌تواند بر کاهش توانمندی بانوان اثر گذارد (فرجی، ۱۳۸۷). در پژوهشی دیگر پیشگاهی فرد (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان "آینده پژوهی وضعیت اشتغال زنان در منطقه خاورمیانه با تاکید بر جایگاه ایران" به این نتیجه رسید که زنان ایران می‌توانند از امکانات شغلی مناسب تری نسبت به منطقه بهره‌مند شوند و در رتبه پنجم منطقه قرار گیرند و با توجه به روند رشد شاخص نسبی اشتغال زنان حتی امکان دست‌یابی ایران به رتبه اول یا دوم خاورمیانه قابل انتظار خواهد بود (پیشگاهی فرد، ۱۳۸۸). در پژوهشی دیگر حیدری نژاد (۱۳۹۱) نشان داد که از دیدگاه دبیران زن تربیت بدنی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر افزایش توانمندسازی آنان بیشتر از مردان بوده است (حیدری نژاد، ۱۳۹۱).

پژوهشگران خارجی همچون کاتر^۱ و همکارانش (۲۰۰۱)، در تحقیق خود، وجود سقف شیشه‌ای را برای

با موانعی چون ارزیابی‌های نامطلوب، ترفیع کندتر، دستمزد پایین‌تر، و واگذاری مشاغل چالش‌برانگیز کمتر مواجه می‌شوند (آدینگر، ۱۳۸۴). اگر جامعه زنان بخواهند حقوقشان را بگیرند، هیچ مانعی جلوی آنها را نخواهد گرفت ولی اگر منتظر باشند که مدیران مرد این زمینه را فراهم کنند، عملی نخواهد شد مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان، نگرش مثبتی ندارند (اسفیدانی، ۱۳۸۱) و جامعه زنان هر چه مشکل‌تر شود و با آگاهی حقوق خود را طلب کنند، در عرصه‌های مدیریتی نیز می‌توانند ظاهر شوند (بروکس، ۱۳۸۱، چراغی، ۱۳۷۹). مسئله مدیریت زنان در تمام کشورهای دنیا از مقوله‌های مهمی است که بسیار مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف قرار گرفته است و سازمان‌های بین‌المللی نیز توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای مختلف دارند. از این جهت مبحث زنان و خصوصاً مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و سطوح عالی مدیریت همواره مورد توجه بوده است. با وجود اینکه در سال‌های اخیر پیشرفت‌های محسوسی در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان در کشور ما حاصل شده است، زنان نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی را به خود اختصاص دهند. و این امر دلالت بر پایداری سقف شیشه‌ای دارد (فرجی، ۱۳۸۷).

زن در قرن بیست و یکم هنوز هم در ذهن و نگاه بسیاری از مردان به عنوان جنس دوم جایگاه مطلوبی ندارد و از بسیاری از حقوق محروم می‌باشد. در برخی از کشورهای دنیا زنان هنوز از حق رأی، حق رانندگی و فعالیت‌های ساده اجتماعی محرومند (زهرآقایی، ۱۳۷۵). در راستای بهبود وضعیت موجود پژوهشگرانی مطالعاتی انجام داده‌اند که از آن جمله صفری (۱۳۸۰)، در تحقیقی با عنوان "بررسی انواع قدرت مدیران زن و رابطه آن با جوسازی از دیدگاه دبیران مدارس متوسطه دخترانه تهران" وجود سقف شیشه‌ای را موجب افت بهره‌برداری و جا به جایی

۱. Cotter

۲. افزایش توانایی و قابلیت آنان با راهکارهایی از قبیل: آگاهی و آموزش زنان و قرار دادن توانمندی زنان در رأس امور و مسائل کشور به ویژه در قانون‌گذاری (فرجی، ۱۳۸۷). با سازماندهی و نهادینه کردن فرهنگ مدیریت زنان به راستی نیمی از جمعیت کشور را به عرصه کار و خدمات اجتماعی کشانده و مورد بهره برداری قرار خواهند گرفت (فاطمی صدر، ۱۳۸۰).

در کشور ما در موارد بسیاری از جمله اصول ۳، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۸ و بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی کشورمان بر تساوی حقوق زن و مرد و انتخاب آزاد فرصت‌های شغلی تأکید شده است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز هرگونه تبعیض بین زنان و مردان را در محیط‌های کاری مردود دانسته است (چهاربالش، ۱۳۷۸). کشور ما به عنوان یک کشور مسلمان بایستی ضمن اشاعه ورزش در بین زنان، الگویی جذاب از ورزش زنان مسلمان به دنیا ارائه دهد و اینکه وضعیت ورزش زنان و مشارکت زنان در ورزش منعکس‌کننده وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در کشور است. بنابراین سیاست‌های اتخاذ شده در خصوص ورزش بانوان، برای نظام جمهوری اسلامی انعکاسی جهانی دارد و نشانگر وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در کشورمان می‌باشد. باید دانست پیشرفت ورزش بانوان با به کارگیری مدیران زن با تجربه و دلسوز بهتر میسر خواهد شد (شتاب بوشهری، ۱۳۸۷). به هر حال علی‌رغم مطالعات گسترده‌ای که درباره مدیریت زنان در سازمان‌های اداری کشور صورت پذیرفته، موردی مشاهده نشده که به بررسی سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ورزشی پرداخته باشد. مأموریت سازمان ورزش شهرداری، تأمین و توسعه تفریحات ورزشی و ورزش همگانی اعم از فعالیت‌های ورزشی سازمان یافته و سازمان نیافته، بسترسازی برای شناسایی و معرفی استعداد های ورزشی و مدیریت فضاهای ورزشی در کلیه مناطق و محلات شهر تهران با به کارگیری فن‌آوری‌های نوین و

زنان اثبات کردند. کی^۱ (۲۰۰۵)، دریافت علیرغم آنکه زنان ورزشکار چین در سطوح بین‌المللی بسیار موفق‌تر از مردان هم‌تا خود درخشیده‌اند، با این وجود زنان هنوز اساساً در موقعیت‌های مدیریتی و حرفه‌ای به ویژه در سطوح تصمیم‌گیری در سازمان‌های ورزشی ملی چین حضور ندارند (رحیمیان، ۱۳۸۶).

پای و وایدیا^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان "سقف شیشه‌ای - نقش زنان در دنیای متحد" وجود سقف شیشه‌ای در ایالت تگزاس ایالات متحده آمریکا را به اثبات رساندند. همچنین پالس^۳ (۲۰۱۱)، در تحقیقی با موضوع "سقف شیشه‌ای برای زنان استرالیایی" به این نتیجه رسید که ۷۴ درصد زنان به هیچ فرصتی برای ترفیع در ۵ سال آینده، دست نخواهند یافت و ۶۳ درصد آنان عنوان کرده‌اند که آموزش‌های توانمندسازی دریافت نمی‌کنند.

توانمندی زنان، فرآیندی است که به وسیله آن، زنان برای سازماندهی خودشان توانمند می‌شوند و اعتماد به نفس خود را افزایش می‌دهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع، که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان می‌شود، دفاع می‌کنند. (لیوانوس^۴ ۲۰۰۹). در پژوهشی عنوان شد که حمایت اجتماعی بر توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی اقتصادی، توانمندسازی جسمی و توانمندسازی کل تأثیر داشته است (کلدی ۱۳۹۱). به طور کلی توانمندی از دو طریق میسر می‌شود:

۱. حذف عواملی که مانع از فعالیت زنان می‌شوند از قبیل: عدم حضور فعال زنان در سیاست‌گذاری مستقیم دولتی و غیر دولتی - اداری و غیراداری، حذف باورهای سنتی یا به اصطلاح فرهنگ‌سازی جنسیتی در توانمندی زنان، حذف خشونت علیه زنان و کاهش تبعیض جنسیتی.

۱. Ky

۲. pia & Vaidya

۳. Pulse

۴. Livanous

ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ای استاندارد بود که پس از بررسی و تبادل نظر با هشت تن از اساتید و صاحب نظران در این زمینه، تعدادی از سوالات حذف و یا اصلاح گردید و پرسش‌نامه مورد تایید نهایی قرار گرفت. همچنین، ثبات درونی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ به دست آمد. پس از هماهنگی‌های لازم با سازمان ورزش شهرداری، پرسشنامه‌ها در محل این سازمان بین کارشناسان و مدیران، توزیع و جمع آوری شد. همچنین، پرسش‌نامه بین کارشناسان و مدیران تربیت بدنی مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران (که در جشنواره ورزشی مربوطه که از طرف سازمان ورزش شهرداری برگزار شد، حاضر بودند)، توزیع و جمع آوری شد. اطلاعات پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (K-S) و آزمون تحلیل مسیر، تجزیه و تحلیل شد و برای ارایه الگو مناسب از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ و نرم افزار لیزرل مدل ۸/۵۲ استفاده شده است.

اتکا به نیروی انسانی متعهد و متخصص اعم از زن و مرد و بهره‌گیری از کلیه امکانات و تجهیزات شهرداری و ظرفیت و توانایی‌های بخش عمومی و خصوصی برای دسترسی آسان و ارزان به امکانات ورزشی و ارتقای تندرستی شهروندان تهرانی است با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش به بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر توانمندی زنان در سازمان شهرداری تهران پرداخت تا در شکستن سقف شیشه‌ای و افزایش توانمندی به زنان و دختران شایسته در مدیریت ورزش کمک کند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، از نوع پیمایشی بود که در قلمرو زمانی سال‌های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه آماری، مجموعه کارکنان شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران بودند که تعداد زنان، ۹۳ نفر و تعداد مردان، ۱۲۰ نفر بود. به دلیل محدود بودن جامعه و برای کسب نتایج بهتر، نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد و ۹۳ پرسش‌نامه در بخش زنان و ۱۰۹ پرسش‌نامه در بخش مردان جمع آوری شد.

جدول ۱ - ترکیب سوالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات
توانمند سازی	سوالات ۱ تا ۱۸ ۱-۳ تأثیرگذار بودن ۴-۶ معنا و مفهوم ۷-۹ پیشرفت حرفه ای ۱۰-۱۳ تصمیم گیری ۱۴-۱۶ جدیت ۱۷-۱۸ خودمختاری	۱۸
سقف شیشه‌ای	سوالات ۱۹ تا ۴۰ ۱۹-۳۰ نگرش منفی و قالبی نسبت به زنان ۳۱-۴۰ از بین رفتن نظام شایسته سالاری	۲۲
		۴۰

یافته های پژوهش

پس از تجزیه و تحلیل آماری که به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، میزان تحصیلات، پست سازمانی و وضعیت تاهل در سازمان ورزش شهرداری تهران، پرداخته شد این نتایج حاصل شد که: بیش از نیمی از پاسخ دهندگان (۵۹ درصد) دارای

مدرک کارشناسی هستند و همچنین حدود نیمی از پاسخ دهندگان دارای پست سازمانی کارشناس هستند و کمترین تعداد مربوط به پست سازمانی رئیس واحد است. در مورد پاسخ دهندگان زن و مرد، در هر دو، بیش از نیمی از پاسخ دهندگان متأهل بوده اند.

جدول ۲- توصیف افراد نمونه به تفکیک مدرک تحصیلی و پست سازمانی

مجموع	مرد		زن		تعداد	درصد	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد			
۳	۶	۳/۷	۴	۲/۲	۲	۲/۲	دکتری
۱۹	۳۸	۲۰/۲	۲۲	۱۷/۲	۱۶	۱۷/۲	کارشناسی ارشد
۵۸	۱۱۸	۵۴/۱	۵۹	۶۳/۲	۵۹	۶۳/۲	کارشناسی
۱۴	۲۸	۱۵/۶	۱۷	۱۱/۸	۱۱	۱۱/۸	فوق دیپلم
۳	۶	۲/۸	۳	۳/۲	۳	۳/۲	دیپلم و پایین تر
۳	۶	۳/۷	۴	۲/۲	۲	۲/۲	بی پاسخ
۲۴	۴۸	۲۷/۶	۳۰	۱۹/۳	۱۸	۱۹/۳	مدیر
۲	۴	۱/۸	۲	۲/۲	۲	۲/۲	رئیس واحد
۸	۱۶	۱۰/۱	۱۱	۵/۴	۵	۵/۴	کارشناس ارشد
۵۰	۱۰۲	۴۸/۶	۵۳	۵۲/۷	۴۹	۵۲/۷	کارشناس
۱۶	۳۲	۱۱/۹	۱۳	۲۰/۴	۱۹	۲۰/۴	بی پاسخ
۱۰۰	۲۰۲	۱۰۰	۱۰۹	۱۰۰	۹۳	۱۰۰	جمع کل

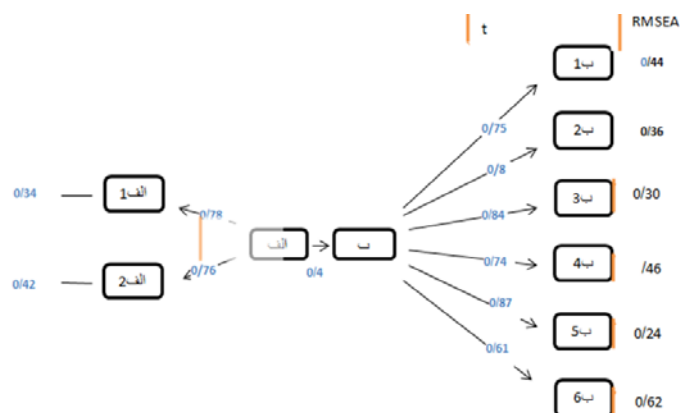
برای بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای مورد نظر از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد.

جدول ۳- نتایج آزمون K-S، متغیرهای مشترک و زنان

نتیجه گیری	سطح معناداری (P)	ضریب k-S	تعداد	متغیر
توزیع طبیعی است	۰/۰۶۳	۱/۳۱۵	۲۰۲	سقف شیشه‌ای (مشترک)
توزیع طبیعی است	۰/۱۶۲	۱/۱۲۱	۹۳	سقف شیشه‌ای (زنان)
توزیع طبیعی است	۰/۱۶۰	۱/۱۲۴	۹۳	توانمندی (زنان)

می شود به این صورت که افزایش یک واحد به تصور سقف شیشه‌ای باعث افزایش ۰/۴۶ درصد واحد توانمندی می گردد

بررسی فرضیات مدل اعداد معناداری (آزمون تحلیل مسیر از طریق مدل معادلات ساختاری) و تخمین استاندارد نشان داد که سقف شیشه‌ای به صورت مستقیم باعث افزایش توانمندی



الف: سقف شیشه‌ای
 ب: توانمندی
 ب1: تأثیر گذار بودن
 ب2: معنا و مفهوم داشتن
 ب3: پیشرفت حرفه‌ای
 ب4: تصمیم‌گیری
 ب5: جدیت
 ب6: خودمختاری

الف1: نگرش منفی و قالبی نسبت به زن

الف2: از بین رفتن شایسته‌سالاری

شکل ۱ - تحلیل مسیر از طریق معادلات ساختاری - مدل اعداد معنا داری

جدول ۴ - جدول برازش معادلات ساختاری - مدل اعداد معنا داری و تخمین استاندارد

AGFI	GFI	$k 2 \cdot df$	RMSEA	گای اسگوار	درجه آزادی	سطح معناداری	t	t	متغیرهای اصلی
۰/۷۸	۰/۸۴	۱/۴۰	۰/۳۲	۱۳۸/۸۶	۹۹	۰/۰۰۵	۰/۷۴	نگرش منفی و قالبی به زن	متغیرهای برونزا
							۰/۸۳	از بین رفتن شایسته سالاری	
							۰/۷۵	تأثیر گذار بودن	متغیرهای درونزا
							۰/۸۰	معنا و مفهوم داشتن	
							۰/۸۴	پیشرفت حرفه‌ای	
							۰/۷۴	تصمیم‌گیری	
							۰/۸۷	جدیت	
							۰/۶۱	خودمختاری	

اند. سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t=2/61$ که از $1/96$ بزرگ تر است). فرض پژوهش بر این بنا نهاده شده است که سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تأثیر مثبت و معناداری دارد که برخی از پژوهش‌های ذیل با آن همسو بوده و برخی ناهمسو.

نتیجه تحقیق رایت^۴ (۲۰۰۱) که اظهار می‌دارد فقط ۳ درصد از پست‌های بالای مدیریتی در بزرگ‌ترین سازمان‌های جهانی در اختیار زنان است، با نتایج تحقیق همسو می‌باشد. از آن جایی که سازمان ورزش شهرداری جزو سازمان‌های بزرگ جهانی طبقه‌بندی نمی‌شود با این حال، شانس حضور زنان در پست‌های بالای مدیریتی بسیار کمتر از مردان است که طبق نتایج تحقیقات که نشان دادند هر چه سازمان‌ها بزرگ‌تر شوند سقف شیشه‌ای بیشتری در رده‌های بالای مدیریتی نمایان خواهد بود، شانس زنان در سازمان‌های بزرگ به مراتب کمتر خواهد بود که نیاز به بررسی و تحقیقات بیشتری دارد. نتیجه تحقیق اسفیدانی (۱۳۷۹) که اظهار داشت عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی اجرایی به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی نیست بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان است، همسو است چون سقف شیشه‌ای یکی از مولفه‌های عوامل محیطی می‌باشد که به خانم‌ها به علت جنسیت‌شان اجازه رشد و ترقی و کسب سکوه‌های مدیریتی بالا را نمی‌دهد.

در همین راستا تحقیق فاطمی صدر (۱۳۸۰) که بر نقش عوامل محیطی نسبت به عوامل فردی در بازدارندگی پیشرفت زنان در سلسله مراتب سازمان، تاکید داشته است و همچنین نتایج تحقیق بوشهری (۱۳۸۷) که عنوان می‌دارد

همان‌طور که مشاهده می‌شود اعداد معناداری مربوط به متغیرهای مدل معنادار شده است، زیرا عدد معناداری آنها از $1/96$ بزرگ‌تر است. شاخص‌های تناسب مدل حاکی از برازش مناسب مدل (تحلیل مسیر) پژوهش دارند به علت اینکه نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با $1/40$ و کمتر از مقدار مجاز ۳ و مقدار $RMSEA^1$ زیر $0/08$ است. شاخص نیکوئی برازش مدل (GFI)^۲ برابر با $0/84$ و شاخص نیکوئی برازش تعدیل یافته (AGFI)^۳ برابر با $0/78$ ، که نشان دهنده مناسب بودن مدل است.

جدول ۵- تأثیر مستقیم سقف شیشه‌ای بر توانمندی زنان در آزمون تحلیل مسیر

متغیر	تعداد	سطح معنی داری t	نتیجه آزمون
توانمندی	۲۰۲	۲/۶۱	$1/96 <$ معنی دار و تأثیر مثبت

سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تأثیر مثبت و معناداری دارد ($t=2/61$ که از $1/96$ بزرگ‌تر است).

بحث و نتیجه گیری

در مورد مدل مفهومی و ابعاد آن می‌توان گفت که سقف شیشه‌ای به نگرش منفی و قالبی به زنان در سازمانها و سطوح مدیریتی منجر شده و از طرفی باعث از بین رفتن شایسته‌سالاری شده است، بنا بر این زنان برای شکستن سقف شیشه‌ای و غلبه بر موارد ذکر شده از فاکتور ها و عواملی مانند خود مختاری، جدیت، تصمیم‌گیری، پیشرفت حرفه‌ای، معنا و مفهوم بخشیدن به کار و گذرا انگاشتن وضعیت فعلی، بهره‌گرفته در نتیجه بر احساس توانمندی خود افزوده

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Goodness of Fit Index -
3. Adjusted Goodness of Fit Index

4. Wirth

مردان کمتر از زنان به سقف شیشه‌ای اعتقاد دارند که با نتایج این تحقیق، غیر همسو می باشد. شاید علت تفاوت در این زمینه تفاوت در حجم نمونه و جامعه آماری و تفاوت دو تحقیق در نسبت تعداد زنان به مردان حاضر در نمونه آماری باشد. نتایج تحقیقات اسفیدانی (۱۳۷۹) و زهرنی (۱۳۸۷) که ثابت کردند مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان، نگرش مثبتی ندارند و فرضیه‌های اسناد ضعف به زنان از عوامل موثر در کاهش فرصت شغلی بانوان است، با نتیجه تحقیق همخوانی دارد.

همچنین عبداللهی (۱۳۸۷)، قره‌یاضی (۱۳۸۱) و کادیر آدینگر^۵ (۱۹۹۴) یافتند. یکی از موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت، کلیشه‌ها و تعصبات منفی و باورهای غلط و پیش داوری‌ها علیه زنان است و باور نادرستی که زنان در امر مدیریت، نظارت یا سرپرستی ضعیف تری را اعمال می کنند از دلایل عدم موفقیت زنان برای حضور در مشاغل و مدیریت سطح بالا و مراجع تصمیم گیری، قانون گذاری و سیاست گذاری است، با نتایج تحقیق، همسو می باشد. در راستای توانمند سازی زنان و شکستن سقف شیشه‌ای و از بین بردن این گونه موانع، باید نقش فعال از زنان در تصاویر و متون کتب درسی به منظور الگوگیری کودکان از آن‌ها، ارائه شود که در این راستا ارائه تصاویر و متونی درباره زندگی بانوی بزرگ اسلام حضرت فاطمه (س) و دیگر اسوه‌ها و الگوهای اسلامی و زنان دانشمند جهت دانش آموزان دختر و پسر، مفید خواهد بود. موفقیت‌های موردی زنان مدیر برجسته شده و به اطلاع سایرین رسانده شود و در رسانه‌های عمومی به خصوص صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، اجرای برنامه‌هایی برای معرفی زنان متخصص و دانشمند، نقش بسیار موثری در فضا سازی و ترمیم فرهنگی ایفا می نماید.

مولفه‌های عوامل محیطی نسبت به مولفه‌های عوامل فردی نقش بازدارنده تری را از دیدگاه مدیران زن و مرد در ارتقا زنان داشته است، بر نتایج تحقیقات قبلی صحنه می گذارند. در ادامه مقایسه نتیجه پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات کارتر و همکاران (۲۰۰۱)، آلبرت^۱ و همکاران (۲۰۰۳)، بنیاد ورزش زنان انگلیس (۲۰۰۷) و پای و وایدیا^۲ (۲۰۱۰) که همگی به وجود سقف شیشه‌ای پی برده اند و به این نتیجه رسیدند که در سازمان و اماکن مورد بررسی موانعی وجود دارد که نمی گذارد آن‌ها به مقام بالا برسند، همخوانی دارد.

همچنین، نتایج تحقیقات زاهدی (۱۳۸۰)، حدادی (۱۳۸۲)، روشن (۱۳۸۳)، کانگ و رولی^۳ (۲۰۰۵)، کی (۲۰۰۵)، لیوانوس^۴ و همکاران (۲۰۰۷) و محققان دانشگاه کارولینای شمالی (۲۰۱۱) حاکی از آن است که مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه یا حتی در وضعیت ضعیف تر از زنان توانسته اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند ولی به زنان به دید زن بودنشان، نگاه خاص نشده بود و همچنین احتمال اینکه مردان برای تصدی پست‌های مدیریتی پذیرفته شوند، زیاد بوده است و نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست وجود داشته و تبعیض جنسیتی در استخدام بازار کار موج می زند که تلاش برای کسب شایستگی‌های تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان موثر به نظر نمی رسد و زنان علیرغم توانایی هنوز در موقعیت‌های مدیریتی به ویژه در سطوح تصمیم گیری حضور ندارند و با مشکلات بیشتری برای یافتن کار مواجه هستند، که با نتایج تحقیق همسو می باشد، در صورتی که فرجی (۱۳۸۷) در بررسی وضعیت سقف شیشه‌ای در سازمان برق ایران، وضعیت سقف شیشه‌ای را در حد متعارف بیان کرده است و به این نتیجه رسیده است که

1. Albert
2. Pia & Vaidya
3. Kang & Roli
4. Livanos

در نهایت بعنوان یک نتیجه گیری کلی از نتایج پژوهش، به نظر می‌رسد وضعیت سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری مناسب نیست. بنابراین، شایسته است که مسئولان سازمان ورزش شهرداری تهران به نظام شایسته‌سازی تاکید کرده و کمیته ای از افراد مجرب و پایبند به نظام شایسته‌سازی تحت عنوان کمیته مشورتی شایسته‌گزینی تشکیل دهند و همچنین از زنانی که قابلیت‌های لازم را در پست‌های مدیریتی از خود نشان داده‌اند، حمایت جدی به عمل آورده و آنها را مانند مردان به پست‌های کلیدی منصوب کند.

شایان ذکر است به علت اینکه این پژوهش نخستین پژوهش انجام شده جهت بررسی نقش سقف شیشه‌ای در یک سازمان ورزشی در ایران بود، به نظر می‌رسد قضاوت بهتر و دقیق‌تر، مستلزم پژوهش‌های بیشتر در سطوح مختلف و سازمان‌های با ساختار، فرهنگ و اندازه گوناگون است. امید است این پژوهش شروعی موثر در این زمینه بوده باشد

در این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات انجام شده (فرجی ۱۳۸۷؛ زهرئی ۱۳۸۷؛ اسفیدانی ۱۳۸۱؛ زاهدی ۱۳۸۰؛ فاطمی صدر، ۱۳۸۰) ملاحظه شد که عامل فرهنگ، بیشترین تأثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی دارد. نتایج تحقیقات عبداللهی (۱۳۸۱)؛ قره‌یاضی (۱۳۸۱)؛ پهلوان (۱۳۸۴)؛ فرجی (۱۳۸۷)؛ کانیگهم^۱ (۲۰۰۷) که به این نتیجه رسیدند که زنان توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را نادیده می‌گیرند و به توانمندی‌های خود واقف نبوده، به توانایی‌های خود برای احراز پست‌های مدیریتی، باور نداشته و حس خودباوری ندارند که یکی از موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان، نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود بوده است که خودشان را شایسته و مناسب رهبری در سازمان‌ها می‌بینند، که با نتایج تحقیق، همسو نمی‌باشد. نتایج یافته‌های تحقیق در مورد همبستگی متغیرهای درون‌زا نشان می‌دهد که افزایش خودناتوان انگاری باعث کاهش توانمندی خواهد شد که با نتایج تحقیق فرجی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

افزایش تصور سقف شیشه‌ای فقط به طور مستقیم اثر مثبت و معناداری بر روی توانمندی داشته است طوری که افزایش تصور سقف شیشه‌ای باعث افزایش توانمندی گردیده است که با نتایج تحقیقات فرجی (۱۳۸۷)، همخوانی ندارد.

منابع

۱. اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۸۱). "موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریت". فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، دوره ۱. ص ۸۰.
۲. آدینگر، کاردل، کادیر. (۱۳۸۴). "سقف شیشه‌ای؛ بررسی عوامل موثر بر دستیابی زنان به پست‌های کلیدی" ترجمه مهذب حسینیان، تهران، انتشارات بهنام. صص ۱-۱۹۲.
۳. آستین، لیندا. (۱۳۸۱). "زن‌ها چرا پیش نمی‌روند؟". توران دخت تمدن (مالکی)، تهران، انتشارات نقش و نگار. صص ۱-۲۸۴.
۴. بروکس، دونا ال و لین ام. (۱۳۸۱). "هفت راز زنان موفق در مدیریت". غلامرضا صالحی معوا، تهران، موسسه خدمات فرهنگی رسا.
۵. پورکیانی، مسعود. (۱۳۸۸). "مشکلات شغلی زنان در پست‌های مدیریتی" - <http://www.golenarjes.ir/forum/archive/index.php/t-3144.html>
۶. پیشگاهی فرد، زهرا. (۱۳۸۸). "آینده پژوهی وضعیت اشتغال زنان در خاورمیانه با تاکید بر جایگاه ایران". فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۷، شماره ۳. صص ۸۹.
۷. چراغی، فاطمه. (۱۳۷۹). "بررسی ارتباط برخی عوامل فردی با احراز پست‌های مدیریتی توسط بانوان در سازمان از دیدگاه کارکنان زن سازمان مرکزی دانشگاه تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. صص ۷۲-۷۶.
۸. چلادورای، پاکیانانان؛ مادلا، آلبرتو. (۱۳۸۸). "مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی المپیک". ترجمه مهرزاد حمیدی و حسین اکبری زدی، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۹. چهاربالش، مریم. (۱۳۷۸). "سقف شیشه‌ای؛ مانع رشد زنان". تدبیر، شماره ۹۵. صص ۷۰-۷۱.
۱۰. حسینی، فاطمه. (۱۳۷۳). "مسابقه نامساوی برای رسیدن به بالا". تدبیر، شماره ۴۲.
۱۱. حیدری نژاد، صدیقه. (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی دبیران تربیت بدنی". پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم زیستی در ورزش، شماره ۲، صص ۸۱-۸۰.
۱۲. خوشنویس، هومن. (۱۳۸۱). "سقف شیشه‌ای". تدبیر، شماره ۱۲۲. صص ۱۰۸.
۱۳. دال بوم‌هال، باربارا. (۱۳۷۵). "زنان مدیر". زهره قاینی، تهران، انتشارات بانو.
۱۴. رحیمیان، اشرف. (۱۳۸۶). "طراحی مدلی برای توانمندسازی شهروندان". دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۵. زهرئی، سپیده. (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. صص ۸۷-۹۸.
۱۶. شتاب بوشهری، ناهید. (۱۳۸۷). "ارتقا زنان به سطوح مدیریتی در سازمان تربیت بدنی کشور: موانع محیطی و فردی و ارائه الگوی مناسب". رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۷. فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). "موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس. صص ۱۰۱-۱۱۹.
۱۸. فرجی، بهاره. (۱۳۸۷). "بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. صص ۱-۱۳۴.
۱۹. کلدی، علیرضا. (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر حمایت اجتماعی بر توانمندسازی زنان". مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره چهارم، پاییز ۹۱.
20. Cotter, A.D.; Hermsen, M.J.; Ovadia, S.; Vanneman, R. (2001). "The Glass ceiling Effect". The University of North Carolina Press, Social Forces, December 2001, 80(2): 655-682.
21. Livanos, Ilias; Yalkin, Cagri; Nunez, Imanol. (2009). "Gender employment discrimination: Greece and The united Ki International Journal of Manpower. Vol.30, No.8, 2009. P.p.815-834.
22. Pia, Kalpana; Vaidya, Sameer. (2009). "Glass ceiling: role of women in the corporate world". Competitiveness Review: An International Business Journal. Vol.19, No.2, 2009, pp 106-113.
23. Pulse, Asia. (2011). "GLASS CEILING FOR AUSTRALIAN WOMEN IN MANUFACTURING" Aug 12, 2011

The role of glass ceiling on women empowerment in “Tehran Municipality’s sports organization”

Fateme Allahyari¹, Hadi Bayati², Seyed Nasrollah Sajadi³,

Mahmoud Goudarzi⁴, Ebrahim Alidoust⁵

(Received: 15 January 2014 Accepted: 8 November 2014)

Abstract

Glass ceiling refers to invisible and artificial barriers, organizational decisions and organization's authorities bias that prevents the progress of qualified individuals or minorities (especially women) who are within the organization. Studying the role of glass ceiling on woman competence in Tehran mayoralty sport organization is the goal of this research whose nature is descriptive-contractual .It studies glass ceiling and it covers woman competence. According to this research, we select a model by which we can show the effect of variables. It was tested by lisrel software. Statistic society is the personal of Tehran mayoralty sport organization. They are 93 women and 109 men. The research tool is questionnaire. Inner stability of questionnaire with accordance to Cronbach's alpha test is 92 percent for women and 93 percent for men. The material of questionnaire is analyzed by (K-s) test, mono sample t, unilateral variance analysis, and structural equation model (SEM). Research findings indicate that glass ceiling impaction increasing women competence directly ($t > 1.96$). Goodness of Fit Index (AGFI=0.78 and GFI=0.84) shows suitability of this model. So, It is recommended that the positive supportive actions should be done for women and also for making basic changes in principles and views the strategies should be presented so by augmenting self- assurance and self-confidence in women, the glass ceiling is broken as well as the increments of the women’s empowerment.

Keywords :

glass ceiling, empowerment, women, Municipality

1. M.A.of physical education, Tehran University
2. M.A. of physical education, Islamic Azad University
3. Associate Prof. of physical education, Tehran University
4. Prof. of physical education, Tehran University
5. Assistant Prof. of physical education, Tehran University

E-mail: alahyari_fateme64@yahoo.com