

اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

سیده طاهره موسوی راد^{۱*}، ابوالفضل فراهانی^۲، پریوش بیات^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: (۹۳/۱۲/۲۴) تاریخ پذیرش: (۹۴/۰۶/۱۰)

Prioritization of Women Management Barriers in Sports by Analytical Hierarchy Process (AHP)

Seyedeh Tahere Mousavi Rad^{1*}, Abolfazl Farahani², Parivash Bayat³

1. Associate Professor in Sport Management, Payame Noor University

2. Professor in Sport Management, Payam Noor University

3. M.A. Student in Sport Management, Payam Noor University

Received: (15 March 2015)

Accepted: (1 September 2015)

Abstract

This research aimed to prioritize women management barriers in sports organizations by the method of Analytical Hierarchy Process (AHP). The present study is considered a combined research in terms of data collection and relations among variables and a functional research in terms of objectives. The research target population is composed of all experienced managers (with over 5 years of management experience) and professionals in the sports management (Faculty Members) that were 300 persons during the study (2014). First, women management barriers in sports organizations were recognized using interview with five professionals and experienced managers and by the method of theoretical saturation. Then, considering the results of the interview, a questionnaire was prepared by the method of Analytical Hierarchy Process (AHP) and given to the respondents via simple stochastic distribution and 180 questionnaires were gathered according to Morgan Table. Reliability of the questionnaire was confirmed by 15 professionals of sports management. In this research, descriptive statistics was used to describe the variables and the research sample and then inferential statistical tests were used to review the research questions. Also SPSS, version 22, and Expert Choice 11.00 were used in this research. The findings indicate that the barriers of women presence in the managerial positions of sports organizations, lack of equal conditions between women and men to promote in organizations, and lack of trust in women in Iranian culture were the most items pointed by the respondents. Womenmanily mentioned cultural factor as the most effective component and men mentioned individual factor as the primary element of women management barriers. Paying more attention to cultural barriers and culture promotion via media will help women to contribute in the managerial affairs of sports organization alongside men.

Keywords

Prioritization of Women Management, Sports, Process (AHP).

چکیده

هدف اصلی این پژوهش اولویت بندی موانع مدیریت زنان در سازمان های ورزشی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) است. پژوهش حاضر به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از دسته پژوهش‌های آمیخته و به لحاظ اهداف پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری، کلیه مدیران با سابقه بیش از ۵ سال مدیریت و متخصصان مدیریت ورزشی (۳۰۰ نفر) بودند. ابتدا با استفاده از مصاحبه با ۵ نفر از متخصصان، با روش اشباع نظری موانع مدیریت زنان در سازمان های ورزشی شناسایی شدند. سپس با توجه به نتایج مصاحبه اقدام به تهیه پرسشنامه به روش AHP نموده و به صورت تصادفی ساده در بین نمونه‌ها توزیع گشت که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۰ پرسشنامه جمع آوری شد. روایی آن به تایید ۱۵ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید. از آمار توصیفی و آمار استنباطی با نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و برای اولویت بندی از نرم افزار Expert Choices 11.0 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی "نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها" و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه شوندگان داشتند و زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند. ولی مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند. توجه به موانع فرهنگی و فرهنگ سازی از طریق رسانه ها کمک خواهد کرد تا زنان نیز پا به پای مردان در امور مدیریتی سازمان‌های ورزشی سهمیم باشند.

واژگان کلیدی

موانع مدیریت، مدیریت زنان در ورزش، روش تحلیل سلسله مراتبی AHP.

* نویسنده مسئول: سیده طاهره موسوی راد

*Corresponding Author: Sayedeh Tahereh Mousavi Rad

مقدمه

در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف نظیر بازار کار، شرکت در مجامع و انجمن‌های علمی و فرهنگی و به خصوص آموزش افزایش چشمگیری داشته، اما به رغم مشارکت کمی، در بُعد کیفی چندان رشدی مشاهده نشده و به حد مطلوب نرسیده است. اگر چه در سال‌های اخیر زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده و از نظر کمی تعدادشان افزایش پیدا کرده است، اما به لحاظ کیفی و ارتقا به سطوح مدیریتی، نابرابری‌هایی دیده می‌شود و زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمانی داشتند (حسینی لرگانی، ۱۳۸۶: ۱۲۱).

نفوذ و برتری مردان در عرصه ورزش و تأثیر آن در نگه داشتن زنان در حاشیه ورزش به حد زیادی انجام شده است (کوکلی^۱، ۲۰۰۹). جایگاه زنان در ورزش، حتی در وضعیت برابری سایر شرایط، پایین‌تر از جایگاه مردان بوده است (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۲). گرایش مردان در موقعیت‌های عالی رتبه در بخش‌های ورزشی به طور مؤثری سبب ایجاد شبکه "پسر پیر" که زنان در آن حذف شده‌اند یا دسترسی محدود داشته‌اند، شده است. اهمیت شبکه به عنوان یک ابزار پیشرفت در دولت‌های ورزشی به خوبی تأسیس شده است. شبکه می‌تواند تعامل با افراد در خارج و داخل سازه، از جمله روابط عمومی، تماس با ذینفعان قابل توجه، داخلی و اجتماعی داشته باشد. با این حال، اگر زنان یک منبع مناسب از مربیان و دسترسی به نفوذ افراد برای ایجاد فرصت‌های شبکه را نداشته باشند، مانع فرصت‌های خود برای پیشرفت در دولت‌های ورزشی خواهند شد (ویسننت و پدرسن^۲، ۲۰۰۵: ۹۱۱). تولید مثل متشابه نیز به عنوان یک مانع بر سر راه توانایی‌های زنان برای رسیدن به سطوح ارشد دولت بحث شده است. تولید مثل متشابه گرایش افراد به استخدام دیگران شبیه به آن‌ها را توصیف می‌کند. توجه به این که بیشتر مردان در موضع قدرت هستند و تصمیم‌گیری نهایی در خصوص شیوه‌های استخدام در ادارات ورزشی، زنان را در هنگام تصمیم‌گیری و استخدام در نقطه ضعف قرار می‌دهد (گراپندوف^۳ و لای^۴، ۲۰۰۶: ۶؛ هودن^۴، ۲۰۰۲: ۷۵). زنان گزارش می‌دهند که در موقعیت‌های اداری، وظیفه خاص مدیریتی که به آن‌ها اختصاص داده می‌شود از توانایی آن‌ها برای پیشبرد بیشتر به سطوح ارشد

مانعت می‌شود. بررسی اهمیت کار مدیریتی در سازمان‌های ورزشی بین دانشکده‌ها نشان داده است که مدیریت مالی، ارزیابی عملکرد و حل تعارض برخی از مهم‌ترین کارهای مدیریتی برای مدیران ورزشی است. همچنین مشخص است که مهم‌ترین وظایف مدیران سطوح میانی شامل مدیریت اطلاعات و هماهنگی و بازاریابی است (دانی لاچک و چلاداری^۵، ۱۹۹۹: ۱۴۸).

زنان زیادی نابرابری در توزیع مسئولیت‌های اداری در سازمان‌های ورزشی را گزارش داده‌اند (اینگلس و همکاران^۶، ۲۰۰۰: ۱؛ ساگس^۷، ۲۰۰۵: ۴۱۱). برخی از زنان در ادارات، زمان بیشتری از وقت خود را در زمینه فعالیت‌های مدیریتی صرف می‌کنند که حتی این امر نیز تأمین‌کننده فرصت برای پیشرفت آنان نمی‌باشد. از جمله صرف وقت بیشتر در مورد فعالیت‌های ارتباطی (به عنوان مثال، کاغذ بازی و پردازش مبادلات رسمی از اطلاعات) و زمان کمتری در شبکه، که یک مکانیزم قدرتمند برای پیشرفت است (ویسننت و پدرسن، ۲۰۰۴: ۹۱۱).

برداشت‌های کلیشه‌ای در مورد توانایی‌های زنان در سطوح ارشد ادارات ورزشی نیز پیشرفت زنان را محدود کرده است. زنانی که مشغول به کار در ادارات ورزشی هستند گزارش داده‌اند که زنان توانایی رهبری گروه ورزشی را دارند (گراپندوف و لای^۴، ۲۰۰۶: ۶؛ اینگلس و همکاران^۶، ۲۰۰۰: ۱). وقتی که در مورد مهم‌ترین موانع برای پیشرفت آن‌ها در ادارات ورزشی پرسیده شد، گزارش دادند که زنان در نقش‌های خود به عنوان مدیران ورزشی، برداشت‌های منفی درباره دانش مدیریت آن‌ها و همچنین، سؤالاتی در مورد توانایی خود به صورت رهبران مؤثر، و عدم احترام را تجربه کرده‌اند. این چالش‌ها پیشرفت شغلی برای زنان در سازمان‌های ورزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (گراپندوف و لای^۴، ۲۰۰۶: ۶).

آخرین آمارهای اعلام شده از سوی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که تفاوتی فاحش بین نرخ مشارکت اقتصادی مردان و زنان در ایران وجود دارد؛ چنان که این نرخ برای مردان 72/9 درصد و برای زنان 18/5 درصد است. در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری نیز تنها حدود 5/2 درصد مدیران کشور زن هستند و هر چه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم این میزان کاهش می‌یابد و ۱ درصد در سطوح مدیر کل و معاون دستگاه می‌رسد (یزد خواستی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۳).

1. Coakley
2. Whisenant,
3. Grappendorf, H., & Lough
4. Hovden

5. Danylchuk & Chelladurai

6. Inglis, S., Danylchuk, K. E., & Pastore, D. L

7. Suggs

زنان، مسئله مورد بررسی این است که موانع مدیریت زنان در ورزش چه مواردی می‌باشد؟ و اولویت بندی این موانع را با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی چیست؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به روش آمیخته انجام شده است. ابتدا محقق با استفاده از مصاحبه به شناسایی موانع پرداخته و سپس با توجه به نتایج مصاحبه اقدام به تهیه پرسشنامه نمود. داده‌ها با روش‌های آماری ناپارامتری و هم چنین تکنیک‌های ریاضی AHP بررسی و تحلیل شدند. جامعه آماری پژوهش در مرحله اول شامل ۱۵ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی جهت رسیدن به اشباع نظری و در مرحله دوم کلیه مدیران با سابقه (مدیران ادارات کل ورزش و جوانان کشور با بیش از ۵ سال مدیریت) و متخصصان مدیریت ورزشی (اعضای هیأت علمی) می‌باشند که در زمان تحقیق (۱۳۹۳)، شامل ۳۰۰ نفر بودند. با توجه به جدول مورگان تعداد نمونه‌ها حداقل ۱۶۹ نفر تعیین شد و تعداد ۲۲۰ پرسشنامه توزیع و ۱۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته می‌باشد. بدین منظور ابتدا از مصاحبه عمیق برای شناسایی عوامل استفاده شد. سپس با مراجعه به تحقیقات پیشین و ادبیات موضوع و همچنین نظر متخصصین، موانع شناسایی شده در ۴ عامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی دسته بندی شدند. پس از آن پرسشنامه‌ای تهیه شده و روایی آن به تأیید ۵ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید. پرسشنامه در جدول ۱. نشان داده شده است.

بسیاری از زنانی که در سازمان‌ها مشغول به کارند به دلایل گوناگون توان دستیابی به پست‌های مدیریتی را ندارند؛ به سخن دیگر بخش بزرگی از اندک نیروهای زن که در سازمان مشغول به کارند، در کارهای ساده، تکراری و سطح پایین انجام وظیفه می‌کنند و توانمندی‌هایشان در سطوح بالای تصمیم‌گیری و راهبردی سازمان‌ها به کار گرفته نمی‌شود (میر غفوری، ۱۳۸۵: ۱۰۱).

با توجه به موارد فوق سازمان‌های ورزشی هم از این قاعده مستثنا نیستند. به طور مثال، تعداد مربیان و داوران زن در سال ۱۳۷۵ به ترتیب ۳۲ و ۱۰ نفر بوده است که این تعداد در سال ۱۳۸۲، به ترتیب ۳۲۴۶۶ نفر مربی زن و ۱۶۴۸۹ نفر داور زن افزایش پیدا کرده است. این افزایش گامی بزرگ در جهت رفع یکی از معضلات ورزش بانوان در خصوص کمبود نیروی انسانی متخصص می‌باشد. این در حالی است که با افزایش سطح تحصیلات زنان در زمینه تربیت بدنی و علوم ورزشی و افزایش حضور آنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی، از ۴۶ فدراسیون ادغام شده در سطح کشور، رئیس فدراسیون آمادگی جسمانی و بیماری‌های خاص زن می‌باشد و در هیات‌های استان‌های کشور نیز ۲۸ رئیس هیات زن در مقابل ۱۲۰۰ مرد وجود دارد (احسانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۸۹). نکته قابل توجه این است که از مدیران ادارات کل ورزش و جوانان کشور هیچکدام زن نیستند. آمار نشان دهنده حضور کم‌رنگ زنان در عرصه مدیریت ورزشی است با توجه به موارد فوق در زمینه افزایش تحصیلات، تخصص و مشارکت اجتماعی و اقتصادی

جدول ۱. پرسشنامه AHP برای موانع مدیریت زنان در سازمان‌های ورزشی

مؤلفه	فردی	سازمانی	فرهنگی	اجتماعی
فردی				
سازمانی				
فرهنگی				
اجتماعی				

که ۶۷٪ نمونه تحت بررسی زن، ۴۰٪ افراد بالای ۵۰ سال، ۸۸٪ متأهل، ۴۵٪ دارای مدرک لیسانس و افراد با سابقه مدیریت ۶ الی ۱۵ سال بیشترین فراوانی را داشتند. برای پاسخگویی به سؤال موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از مصاحبه به روش اشباع نظری استفاده شد. نتایج حاصل از مصاحبه‌ها طبق جدول ۲. دسته بندی شد. ۱۷ مانع کلی شناسایی شد که در ۴ مؤلفه‌ی موانع فردی، اجتماعی، سازمانی و فرهنگی دسته بندی شدند.

در این پژوهش از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول و نمودار برای توصیف متغیرها و نمونه‌های پژوهش استفاده شد. همچنین برای اولویت بندی عوامل از تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار Expert Choies 11.0 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج بررسی ویژگی‌های جمعیت شناسی پژوهش نشان می‌دهد

جدول ۲. موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی

ردیف	عنوان	فردی	اجتماعی	سازمانی	فرهنگی	فراوانی اشاره شده
۱	عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران				■	۱۴
۲	نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها		■			۱۵
۳	نداشتن اعتماد به نفس کافی در زنان	■				۱۰
۴	بازماندن از مسئولیت‌های خانواده	■				۵
۵	نداشتن وقت کافی برای بانوان	■				۶
۶	داشتن انرژی و تحمل کم	■				۸
۷	عدم تحمل استرس	■				۳
۸	نداشتن پشتکار	■				۲
۹	ضعف مهارت‌های مدیریتی	■				۷
۱۰	تمایل پایین زبردستان			■		۱۰
۱۱	تعصب و نگرش سنتی نسبت به زنان				■	۱۳
۱۲	نداشتن شرایط مساوی برای ادامه تحصیل		■			۲
۱۳	نداشتن اعتماد مردان به مدیریت زنان			■		۱۲
۱۴	نداشتن اعتماد زنان به مدیریت زنان			■		۴
۱۵	نداشتن آگاهی مردان نسبت به روحیات زنان				■	۳
۱۶	پایین بودن مهارت‌های مدیریتی زنان	■				۲
۱۷	مردسالاری به جای زن سالاری		■			۵

جدول ۳. نتایج حاصل از پرسشنامه طبق جدول ۲.

مؤلفه	فردی	سازمانی	فرهنگی	اجتماعی
فردی		۶/۳۷	۵/۲۱	۵/۷۳
سازمانی			۳/۷۸	۱/۸۵
فرهنگی				۱/۱۹
اجتماعی				

▲ اولویت با مانع بالایی می‌باشد.

▶ اولویت با گزینه سمت راست می‌باشد.

جدول ۴. وزن موانع مدیریت زنان حاصل از جدول ۲.

مؤلفه	وزن
فردی	۰/۰۵۲
سازمانی	۰/۱۹۵
فرهنگی	۰/۴۰۲
اجتماعی	۰/۳۵۱

با توجه به نتایج جدول ۴. از دیدگاه زنان مؤلفه موانع فرهنگی با ۰/۴۰۲ بیشترین وزن و موانع فردی با ۰/۰۵۲ کمترین وزن را داشتند.

در بررسی اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از دید مردان، نتایج زیر به دست آمد:

با توجه به نتایج جدول ۲. نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند.

برای بررسی اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از دید زنان از تحلیل سلسله مراتبی و با استفاده از نرم افزار اکسپرت چویس^۸ برای پاسخ به این سؤال استفاده شد. نتایج حاصل از پرسشنامه برای زنان طبق جدول ۳. به دست آمد.

جدول ۵. نتایج حاصل از پرسشنامه برای مردان طبق جدول ۲.

مؤلفه	فردی	سازمانی	فرهنگی	اجتماعی
فردی		۳/۴۵	۲/۱۹	۲/۸۷
سازمانی			۳/۵۹	۱/۱۹
فرهنگی				۲/۳۰
اجتماعی				

▲ اولویت با مانع بالایی می باشد.

➤ اولویت با گزینه سمت راست می باشد.

با توجه به نتایج جدول ۶ از دیدگاه مردان مؤلفه موانع فردی با ۰/۳۳۷ بیشترین وزن و موانع اجتماعی با ۰/۱۳۰ کمترین وزن را داشتند. در بررسی اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی نتایج زیر حاصل شد:

جدول ۶. وزن موانع مدیریت زنان از دیدگاه مردان و حاصل از جدول ۲.

مؤلفه	وزن
فردی	۰/۳۳۷
سازمانی	۰/۲۷۱
فرهنگی	۰/۲۶۲
اجتماعی	۰/۱۳۰

جدول ۷. نتایج حاصل از پرسشنامه‌ها طبق جدول ۲ به دست آمد.

مؤلفه	فردی	سازمانی	فرهنگی	اجتماعی
فردی		۳/۱۵	۴/۲۲	۲/۹۱
سازمانی			۱/۳۶	۱/۶۳
فرهنگی				۰/۰۴
اجتماعی				

▲ اولویت با مانع بالایی می باشد.

➤ اولویت با گزینه سمت راست می باشد.

جدول ۸. وزن موانع مدیریت زنان از دیدگاه مردان و حاصل از جدول ۲.

مؤلفه	وزن
فردی	۰/۰۸۹
سازمانی	۰/۲۴۲
فرهنگی	۰/۳۳۸
اجتماعی	۰/۳۳۱

با توجه به نتایج جدول ۸. از دیدگاه مردان مؤلفه موانع فرهنگی با ۰/۳۳۸ بیشترین وزن و موانع فردی با ۰/۰۸۹ کمترین وزن را داشتند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) است. نتایج پژوهش نشان داد که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی " نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها" و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه شوندگان داشته است.

این نتایج با یافته‌های جعفرنژاد و همکاران (۱۳۸۴)، جواهری و داریاروپور (۱۳۸۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۲) کاملاً همسو می‌باشد.

در تبیین یافته پژوهش حاضر چنین می‌توان استنباط کرد که احتمالاً در فرهنگ حاکم در این دوران پیش‌داوری‌ها نسبت به زنان، توانایی‌ها و موقعیت‌شان، همچنین نابرابری‌های اجتماعی و شهروندی در برخی از نقاط و نگرش به زن به عنوان جنس دوم سبب نابرابری فرصت‌های رشد و ارتقا برای زنان می‌باشد. بر اساس یافته پژوهش حاضر احتمالاً پذیرش این فرض مبین آن است که ساختار موجود در ادارات به نحوی است که شرایط نابرابر در احراز پست وجود دارد و فرصت ارتقا و ترفیع شغلی برای زنان محدود است. همچنین به علت تبعض جنسیتی و اعمال سلیقه در محیط کار، محدودت قانونی و اداری برای حضور زنان وجود دارد. به طور مثال، تبعض جنسیتی در بدو استخدام بدینگونه است که وقتی فرصت‌های برابر شغلی وجود دارد، تنها آن دسته از زنانی استخدام می‌شوند که واجد تحصیلات و دانش بالاتر از مردان همکار خود باشند و نیز حضور بسیار اندک زنان شاغل با تحصیلات عالی در سمت‌های بالای اداری، معرف تبعض جنسیتی در مورد ارتقای مقام است.

نتایج پژوهش نشان داد که اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از دید زنان، مؤلفه موانع فرهنگی با ۰/۴۰۲ بیشترین وزن و موانع فردی با ۰/۰۵۲ کمترین وزن را داشته است. این نتیجه بدان معنا می‌باشد که زنان اعتقاد دارند که موانع فرهنگی بیشترین تأثیر را در مانع شدن آن‌ها در به دست آوردن پست‌های مدیریتی می‌باشد و از طرف دیگر آن‌ها موانع فردی را عامل کم اهمیتی در کسب پست‌های مدیریتی می‌دانند. این نتایج با یافته‌های فاطمی صدر (۱۳۸۰)، زاهدی (۱۳۸۲)، گلپور و عریضی (۱۳۸۶)، کجیاب و کاظمی (۱۳۸۷)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۱)، همسو و با تحقیقات میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۸) و هزار جریبی و پیلهوری (۱۳۹۱) ناهمسو می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از دید مردان، مؤلفه موانع فردی با ۰/۳۳۷ بیشترین وزن و موانع اجتماعی با ۰/۱۳۰ کمترین وزن را داشته است. بنابراین نتیجه پژوهش اینگونه برداشت می‌شود که مردان اعتقاد دارند که موانع فردی مهم‌ترین عامل دست نیافتن زنان به پست‌های مدیریتی می‌باشد که این نتیجه دقیقاً برعکس و متضاد دیدگاه زنان در این باره می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که مردان توانایی‌های زنان را کمتر باور دارند؛ در حالی که نگرش زنان به توانایی‌های خود مثبت بوده و موانع فردی را در درجه‌ی آخر اهمیت قرار داده و به موانع سازمانی توجه خاص دارند. علاوه بر این، رشد دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و پیشی گرفتن آنان از مردان جامعه در چند سال اخیر نمود پیدا کرده است که لزوم بحث مدیریت زنان را بیش از پیش مطرح می‌سازد.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اولویت موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از دیدگاه مدیران و متخصصان، مؤلفه موانع فرهنگی با ۰/۳۳۸ بیشترین وزن و موانع فردی با ۰/۰۸۹ کمترین وزن را داشته است. نتایج حاصل فوق با نتایج پژوهش‌های فاطمی صدر (۱۳۸۰)، میرغفوری (۱۳۸۵)، جواهری و داریاروپور (۱۳۸۷) و زاهدی (۱۳۸۲) مطابقت دارد ولی با تحقیقات شهیدی (۱۳۸۷) همسو نمی‌باشد. بنابراین می‌توان ادعان داشت که پیش‌داوری جنسیتی هنوز در بین جامعه رواج دارد و این نتیجه دقیقاً به عوامل فرهنگی جامعه بر می‌گردد.

در این پژوهش نگرش زنان به توانایی‌های خود مثبت بوده، ولی مردان، نگرشی منفی به توانایی‌ها و مدیریت زنان دارند. نتایج حاصل از پژوهش میرغفوری (۱۳۸۸) نیز نشان می‌داد که عامل‌های فرهنگی و اجتماعی بیشترین تأثیر را در گماشته نشدن زنان در پست‌های مدیریتی دارند. نتایج پژوهش کجیاب و کاظمی (۱۳۸۷) حاکی از آن است که مردان عوامل فردی و شخصیتی و زنان عوامل اجتماعی و فرهنگی را موانع اصلی ارتقای زنان در جایگاه‌های مدیریتی می‌دانند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که عوامل اجتماعی و فرهنگی مورد توجه ویژه قرار گیرد و برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت برای رفع این موانع تدوین و اجرا شود.

برای توصیف محدودیت برای زنان برای ارتقا به پست‌های مدیریتی، در ادبیات مدیریت از استعاره حصارهای شیشه‌ای استفاده می‌شود که منظور از آن، موانع نامرئی عمودی بوده و براساس تفکیک جنسی مشاغل شکل می‌گیرند. از سوی دیگر مانع غیرقابل نفوذی در سازمان‌ها وجود دارد که از ارتقای زنان، فراتر از حدی که تعیین شده است، جلوگیری به عمل می‌آورد که این وضعیت را اصطلاحاً سقف شیشه‌ای می‌نامند. در اثر وجود این مانع، زنان به طور وسیعی از صعود به سطوح بالای مدیریت منع می‌شوند. حصارهای شیشه‌ای مانع تحرک شغلی و سقف شیشه‌ای مانع ارتقای شغلی زنان در سازمان‌ها می‌شوند. سقف شیشه‌ای ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده‌های مدیریتی عملیاتی، میانی یا عالی شود. هرچه سطح مدیریت بالاتر برود، اهمیت آن در سیاست‌گذاری و تعیین خط مشی‌های راهبردی، بیشتر می‌شود و به تبع آن، سقف شیشه‌ای قوی‌تر و غیرقابل نفوذتر می‌گردد. وجود حصارها و سقف شیشه‌ای موجب شده است که مشارکت زنان در سطوح مدیریتی در کشور ما حالت غیرعادی و بیمارگونه ای پیدا کند. این امر موجب شده است که از توانمندی‌های

فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و به این ترتیب جامعه در حال توسعه ما دچار خسارت و زیان‌هایی شود.

به طور کلی بایستی عنوان نمود که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول و مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسانها برقرار نگردیده، توسعه پایدار به سختی اتفاق می‌افتد. تداوم و شتاب توسعه هنگامی رخ خواهد داد که زن و مرد دوشادوش یکدیگر مسؤلیت توسعه را بر عهده بگیرند. از سوی دیگر ارتقای زنان به پستههای بالاتر ضمن توانمند نمودن زنان، سبب بالارفتن اعتماد به نفس، کسب یک هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنان می‌گردد که کل جامعه از اثرات آن منتفع خواهند شد.

منابع

- احسانی، محمد و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی و رتبه بندی عوامل بازدارنده ارتقا زنان به پست‌های مدیریتی در هیات‌های ورزشی استان خوزستان. مجله پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۸۷، ص ۱۸۹-۱۹۹.##حمدی کهنعلی، رضا؛ بهبودی، محمد رضا؛ جام جور، طاهره. (۱۳۹۲). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه مدیران زن (مطالعه‌ای کیفی در شهر بندرعباس). نشریه زن در توسعه و سیاست. دوره ۱۱، شماره ۳. صص ۳۳۳-۳۴۹.##جعفرنژاد، احمد؛ اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت. مطالعات زنان، شماره ۷، صص ۱۰۳-۱۰۷.##حسین پور، محمد؛ حاجی پور، بهمن؛ حسینیان، الهام. (۱۳۹۱). موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی میانی و ارشد. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۵۶-۴۳.##حسینی لرگانی، سیده مریم؛ سعیدی، احمد؛ صالحی، سید جواد. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان هیات علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک. مجله مطالعات زنان، سال اول، شماره سوم، صص ۱۴۱-۱۲۱.##زاهدی، شمس السادات؛ شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱، صص ۱۳۹-۹۵.##شهیدی، لاله. (۱۳۷۸). علل و موانع ارتقای زنان به مشاغل مدیریتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.##فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). موانع ارتقا زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.##قهرمانی، جعفر؛ محرم زاده، مهرداد؛ سعیدی، شیدا. (۱۳۹۲). بررسی عوامل بازدارنده مؤثر بر میزان شرکت معلمان زن مقاطع سه گانه تحصیلی در فعالیتهای ورزشی شهر مرند. نشریه علمی پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی دوره ۲، شماره ۶، پاییز ۱۳۹۲، صص ۶۶-۵۷.##کازمی، عالیه؛ دهقانپور، افسانه. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی در صنعت نفت. نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۲۲۱-۲۰۹.##کجیاب، محمد باقر؛ کازمی، ملیحه سادات. (۱۳۸۷). بررسی نگرش کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان به مدیریت زنان و موانع ارتقای زنان به جایگاه‌های مدیریتی. نشریه مطالعات زنان، سال ۶ شماره ۳، صص ۱۴۷-۱۳۳.##گلپور، محسن؛ عریضی، سید حمید. (۱۳۸۶). مقایسه نگرش زنان و مردان اصفهانی نسبت به دنیای عادلانه برای زنان و مردان. پژوهش زنان، سال ۴، شماره ۴، صص ۱۱۱-۱۱۱.##میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۸۵). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. مطالعات زنان، سال ۴، صص ۱۰۱-۱۰۱.##میرکمالی، سید محمد؛ ناستی زایی، ناصر. (۱۳۸۸). موانع ارتقای زنان به پست‌های میانی و عالی از دیدگاه دبیران زن شاغل در آموزش و پرورش. پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، صص ۶۴-۵۷.##هزار جریبی، جعفر؛ پیله وری، اعظم. (۱۳۹۱). شناسایی موانع اجتماعی دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت‌های مدیریتی. زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۴۲-۲۵.##یزدخواستی، بهجت؛ میرزایی، حسینعلی؛ فتحی، لاله. (۱۳۸۸). مطالعه نگرش شاغلان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان شرقی نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان. پژوهش زنان، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۳۰-۱۱۳.##

- Danylchuk, K. E., & Chelladurai, P. (1999). The nature of managerial work in Canadian intercollegiate athletics, *Journal of Sport Management*, 13, 148-166.##Grappendorf, H., & Lough, N. (2006). An endangered species: Characteristics and perspectives from female NCAA Division I athletic directors of both separate and merged athletic departments. *The Sport Management and Related Topics Journal*, 2(2), 6 – 20.##Inglis, S., Danylchuk, K. E., & Pastore, D. L. (2000). Multiple realities of women's work experiences in coaching and athletic management. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 9, 1-19.##Whisenant, W. A., Miller, J., & Pedersen, P. M. (2005). Systematic barriers in athletic administration: An analysis of job descriptions for interscholastic athletic directors. *Sex Roles*, 53, 911-918.##Whisenant, W. A. (2008). Sustaining male dominance in interscholastic athletics: A case of homologous reproduction...or not? *Sex Roles*, 58, 768-775.##Sagas M., & Cunningham, G. B. (2004). Does having "the right stuff" matter? Gender differences in the determinants of career success among intercollegiate athletic administrators. *Sex Roles*, 50, 411-421.##Hovden, J. (2002). Gender and leadership

selection processes in Norwegian sporting organizations. *International Review for the Sociology of Sport*, 35, 75-82.##