

مدیریت ورزشی - پاییز ۱۳۹۷  
دوره ۱۰، شماره ۳، ص: ۴۴۷ - ۴۳۵  
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۰۷ / ۲۱  
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۱۰ / ۰۱

## بررسی نگرش کارکنان سازمان ورزش شهرداری درباره سقف شیشه‌ای<sup>۱</sup> و جامعه‌پذیری ضعف در زنان

فاطمه اللهیاری<sup>۱\*</sup> - سید نصرالله سجادی<sup>۲</sup> - هادی بیاتی<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران ۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران ۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه آزاد واحد کرج

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نگرش کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران درباره سقف شیشه‌ای و جامعه‌پذیری ضعف در زنان بود که به روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری، مجموعه کارکنان شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران بودند (۹۳ زن و ۱۲۰ مرد). 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 جمع‌آوری شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای بود که ثبات درونی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ به دست آمد. اطلاعات پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، و آزمون t مستقل، تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد بین دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد ( $P > 0/05$ ) و هر دو گروه به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری، اعتقاد دارند. همچنین تفاوت بین دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ضعف، معنادار بود ( $P < 0/001$ ) و مردان بیش از زنان به جامعه‌پذیری ضعف (در زنان) اعتقاد داشتند. بنابراین پیشنهاد می‌شود اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد و خط‌مشی‌هایی برای ایجاد تغییرات اصولی در باورها و نگرش‌ها ارائه شود.

### واژه‌های کلیدی

جامعه‌پذیری ضعف، زنان، سقف شیشه‌ای، شهرداری، کارکنان.

۱. سقف شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع ظریف و نامرئی تعریف می‌شود که در عین حال بسیار قوی است و از پیشرفت و بالاروی زنان و اقلیت‌ها از سلسله‌مراتب مدیریتی جلوگیری می‌کند.

Email: alahyari\_fateme64@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۲۷۴۹۴۵۳۳

**مقدمه**

چالش‌های محیطی در عصر حاضر سازمان‌ها را وادار کرده که همواره در جست‌وجوی راه‌هایی به‌منظور حفظ و بقای خود باشند. در این میان استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی و بالفعل در آوردن این نیروها و استعدادهای شگرف، برای هر سازمان مزیتی بزرگ به‌شمار می‌رود. سازمان‌ها نیز به‌منظور پاسخ به تغییرات محیطی به کارکنانی توانمندتر از گذشته نیاز دارند. از این‌رو می‌توان گفت که توانمندسازی کارکنان، به یکی از راهبردهای مهم به‌منظور تطابق با تغییرات خارجی به موضوعی مهم در مدیریت و رهبری سازمان‌ها تبدیل شده است (۱).

امروز 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. بهاین دلیل مبحث زنان و به‌خصوص مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و سطوح عالی مدیریت همواره مورد توجه بوده است (۲). آمار و ارقام نشان می‌دهد که عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی در ورزش پدیده‌ای جهانی است (۳). به‌منظور افزایش تعداد زنان در پست‌های رهبری، کمیته بین‌المللی المپیک، کمیته‌های ملی المپیک و فدراسیون‌های بین‌المللی ورزشی را موظف می‌دارد که به‌عنوان یک هدف باید تا ۳۲ سپتامبر ۲۰۰۵، ۲۰ درصد موقعیت‌های رهبری را به زنان واگذار کنند (۴).

در حقیقت حضور وسیع زنان و سهم شدن آنان در عرصه‌های نامبرده از نشانه‌های سلامت دموکراسی و بخش کامل و جدانشدنی از حقوق انسانی زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت بشری محسوب می‌شود (۵). کشور ما به‌عنوان کشور مسلمان باید 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 اتخاذشده در خصوص ورزش بانوان، برای نظام جمهوری اسلامی انعکاسی جهانی دارد و بیانگر وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در کشورمان است. باید دانست پیشرفت ورزش بانوان با به‌کارگیری مدیران زن باتجربه و دلسوز بهتر میسر خواهد شد (۶).

با وجود پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان حاصل شده است، تاکنون زنان نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی را به خود اختصاص دهند (۷) و این امر دلالت بر پایداری سقف شیشه‌ای دارد (۲).

به‌رغم توانمندی زنان و افزایش سطح دانش و آگاهی آنها هنوز سهم ایشان در پست‌های مدیریتی کشور بسیار اندک است (۸).

این اصطلاح، به مفهوم نقطه‌ای است که پس از آن، اقلیت‌ها یا مدیران زن دیگر امکان ارتقا پیدا نمی‌کنند. این اصطلاح از دهه ۱۹۷۰ در آمریکا شکل گرفت (۹). استعاره سقش شیشه‌ای زمانی به‌کار می‌رود که زنان صرفاً به سبب جنسیت خویش، از صعود به‌مراتب عالی سازمانی، باز نگاه داشته می‌شوند (۱۰). سقش شیشه‌ای هزینه‌زاست. وجود سقش شیشه‌ای ممکن است برای سازمان‌ها بسیار خطرناک باشد، امروزه چنانچه مدیران، اهمیت این مطلب را درک نکنند و برای رفع این مشکل گام برندارند، سازمان‌ها با مشکلات عدیده و هزینه‌زایی چون غیبت و جابه‌جایی، کاهش بهره‌وری سازمانی و از دست دادن نیروهای با استعداد زن، مواجه خواهند شد (۱۱،۱۰).

نظر به اهمیت موضوع، از سوی برنامه توسعه سازمان ملل یکی از شاخص‌های اصلی توسعه در هر جامعه، میزان افزایش مشارکت اجتماعی زنان آن جامعه با ایفای نقش‌های مدیریتی آنهاست (۶،۲) و امروز حضور زنان در ابعاد مختلف اجتماع از پیش‌نیازهای توسعه‌یافتگی کشورها به‌شمار می‌رود (۵) و در چند دهه گذشته، هر عقل سلیمی پذیرفته است که بهبود وضعیت زنان، از حساس‌ترین اهرم‌های توسعه بین‌المللی است (۱۳).

شاغلان در سازمان‌ها جدا از بحث جنسیت، بلکه از لحاظ شایستگی‌هایی که دارند، از عوامل مهم توسعه جوامع به‌شمار می‌آیند، ولی وجود سقش شیشه‌ای در مسیر رشد و ترقی خانم‌ها، از مشکلات بحث‌برانگیز رفتار سازمانی است، پس بر عهده سازمان‌هاست در صورت وجود چنین مسائلی نسبت به علت‌یابی و رفع آن اقدام کنند (۱۰).

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 و جامعه زنان هرچه متشکل‌تر شود و با آگاهی حقوق خود را طلب کنند، در عرصه‌های مدیریتی نیز می‌توانند ظاهر شوند (۱۳). با سازماندهی و نهادینه کردن فرهنگ مدیریت زنان، به‌راستی نیمی از جمعیت کشور به عرصه کار و خدمات اجتماعی کشانده می‌شوند و مورد بهره‌برداری قرار خواهند گرفت (۱۴).

شهیدی (۱۳۷۸) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی در شهر تهران» به این نتیجه رسید که بین نگرش مردان و زنان نسبت به مدیریت زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و نگرش هر دو گروه به مسئله مذکور مثبت است. سطح انگیزه پیشرفت زنان بالا

بود، ولی تمایلی به مناصب مدیریتی از خود نشان نمی‌دادند. در مورد مسائل خانوادگی بر پذیرش پست‌های مدیریتی توسط زنان، هم مردان و هم زنان اذعان داشتند که این امر سبب عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی از سوی زنان می‌شود. حدادی (۱۳۸۲) نیز در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی نقش جنسیت در احراز پست مدیریتی کلان در سازمان‌های دولتی» به بررسی علل و موانع دسترسی زنان به پست‌های مدیریتی کلان با نگرش جامعه‌شناختی پرداخت و این نتیجه حاصل شد که نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست بسیار مؤثر است. همچنین قوانین و مقررات در احراز این پست مؤثر است.

فرجی (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سقف شیشه‌ای بر جامعه‌پذیری ضعف بانوان و همچنین خودناتوان‌انگاری آنها اثر مثبت و معناداری دارد. از طرفی، سقف شیشه‌ای، تنها به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیرهای خودناتوان‌انگاری و جامعه‌پذیری ضعف می‌تواند بر کاهش توانمندی بانوان اثر بگذارد (۲). همچنین پیشگاهی‌فرد (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «آینده‌پژوهی وضعیت اشتغال زنان در منطقه خاورمیانه با تأکید بر جایگاه ایران» به این نتیجه رسید که زنان ایران می‌توانند از امکانات شغلی مناسب‌تری 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 (۱۵).

در پژوهش‌های خارجی مرتبط با موضوع می‌توان به آلبرت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) اشاره کرد که در آن نویسنده به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان‌های کشور سوئد پی برد. با اینکه همگان سوئد را کشوری فمینیسم تلقی می‌کنند و براساس تحقیقات هافستد زنان سوئدی از سقف شیشه‌ای رنج می‌برند. در مطالعه کانگ و رولی<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، مشخص شد که ۹۵ درصد زنان شرکت‌کننده در تحقیق معتقدند که نسبت به مردان از مشکلات بیشتری برای یافتن کار برخوردارند. در مطالعه اسشرویجر<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) بر روی مدیران کشور هلند، مشخص شد که رابطه مثبتی بین هویت مردانه در زنان و موفقیت شغلی در حوزه دستمزد و پست‌های بالا وجود دارد. در بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای سن نیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود (۱۶).

- 
1. Albrecht
  2. Kang & Rowley
  3. Schruijer

پالس<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، در پژوهشی با موضوع «سقف شیشه‌ای برای زنان استرالیایی» به این نتیجه رسید که ۷۴ درصد زنان به هیچ فرصتی برای ترفیع در پنجسال آینده دست نخواهند یافت و ۶۳ درصد آنان عنوان کرده‌اند که آموزش‌های توانمندسازی دریافت نمی‌کنند (۱۷) و براساس تحقیقات مشترک محققان دانشگاه دولتی کارولینای شمالی<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۱، سقف شیشه‌ای برای مدیران ورزشی زن در دانشکده‌ها در حال شکاف بر داشتن است، اما کاملاً از بین نرفته است (۱۸).

به هر حال با وجود مطالعات گسترده‌ای که دربارهٔ مدیریت زنان در سازمان‌های اداری کشور صورت پذیرفته، موردی مشاهده نشده که به بررسی سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ورزشی پرداخته باشد. همچنین، با توجه به اهمیت موضوع، این تحقیق به بررسی نگرش کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران دربارهٔ سقف شیشه‌ای و جامعه‌پذیری ضعف در زنان پرداخت تا در شکستن سقف شیشه‌ای و افزایش توانمندی به زنان و دختران شایسته در مدیریت ورزش کمک کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، از نوع پیمایشی بود که در قلمرو زمانی سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. جامعه آماری، مجموعه کارکنان شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران بودند. در هر کدام از ادارات تربیت بدنی مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران به‌طور متوسط ۲ کارشناس زن و ۲ کارشناس مرد، زیر نظر یک مدیر زن و یک مدیر مرد، به فعالیت مشغول بودند که به‌صورت کلی ۴۴ کارشناس زن و ۴۴ کارشناس مرد به‌همراه ۲۲ مدیر زن و ۲۰ مدیر مرد حضور داشتند (مناطق ۱۸ و ۲۱ مدیر مرد نداشتند). به‌دلیل 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 جمع‌آوری شد.

ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای استاندارد براساس پژوهش فرجی (۱۳۸۸) بود. با این حال، پس از بررسی و تبادل نظر با هشت تن از استادان و صاحب‌نظران در این زمینه، تعدادی از سؤالات حذف یا اصلاح شد و پرسشنامه مورد تأیید نهایی قرار گرفت. پرسشنامه جامعه‌پذیری ضعف، دارای ۲۹ سؤال و پرسشنامه سقف شیشه‌ای دارای ۲۲ سؤال بود که ترکیب مؤلفه‌های آن در جدول ۱ آورده شده است. همچنین،

1. Pulse

2. North Carolina State University Researcher

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 جمع‌آوری 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 جمع‌آوری شد. اطلاعات پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، و آزمون t مستقل، تجزیه و تحلیل شد.

#### جدول ۱. ترکیب سؤالات پرسشنامه

##### متغیر مؤلفه‌های هر متغیر مجموع

##### جامعه پذیری ضعف

- پذیرش ضعف زنان نسبت مردان (۸ سؤال)
- پذیرش ضعف زنان در انجام امور محوله (۳ سؤال)
- پذیرش ضعف ارتباطی زنان (۵ سؤال)
- پذیرش ضعف زنان در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری (۷ سؤال)
- پذیرش ضعف زنان در سازماندهی، خلاقیت و به‌روز بودن (۶ سؤال)

۲۹

##### سقف شیشه‌ای

- نگرش منفی و قالبی نسبت به زنان (۱۲ سؤال)
- از بین رفتن نظام شایسته‌سالاری (۱۰ سؤال)

۲۲

#### یافته‌ها و نتایج پژوهش

در این بخش از یافته‌های پژوهش، به توزیع نمونه‌آمارای از نظر متغیرهایی چون جنسیت، میزان تحصیلات، پست سازمانی در سازمان ورزش شهرداری تهران، پرداخته می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان داد، حدود ۶۰ درصد از افراد نمونه متأهل و سایر افراد، مجرد بودند.

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

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

جدول ۳، میانگین امتیازات جامعه‌پذیری ضعف و سقف شیشه‌ای را در افراد نمونه، به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد.

جدول ۳. آمارهٔ توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
جامعه‌پذیری ضعف	زن	۹۳	۲/۲۰۸	۰/۷۵۰
	مرد	۱۰۹	۳/۲۵۶	۰/۷۷۱
سقف شیشه‌ای	زن	۹۳	۳/۱۷	۰/۵۹۱
	مرد	۱۰۹	۳/۱۲	۰/۵۳۰

برای بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای موردنظر از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. با توجه به سطوح معناداری به‌دست‌آمده که بیشتر از ۰/۰۵ است، هر دو متغیر توزیع نرمال دارند. بنابراین، برای مقایسهٔ دیدگاه زنان و مردان در مورد جامعه‌پذیری ضعف و سقف شیشه‌ای از آزمون پارامتریک t مستقل استفاده شد.

جدول ۴. نتایج آزمون K-S دربارهٔ متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	ضریب K-S	میزان (P)
سقف شیشه‌ای	۲۰۲	۱/۳۱۵	۰/۰۶۳
جامعه‌پذیری ضعف	۲۰۲	۰/۵۱۲	۰/۹۵۶

در ادامه با استفاده از آزمون t مستقل به بررسی تفاوت بین دیدگاه مردان و زنان در مورد متغیر سقف شیشه‌ای و جامعه‌پذیری ضعف پرداخته شد.

جدول ۵. آماره استنباطی آزمون مقایسه میانگین‌های دو جامعه مستقل از هم

متغیر	درجه آزادی	میانگین		میزان T	میزان P
		مرد	زن		
سقف شیشه‌ای	۲۰۰	۳/۱۲ ± ۰/۵۳	۳/۱۷ ± ۰/۵۹	۰/۶۶	۰/۵۰۶
جامعه‌پذیری ضعف	۲۰۰	۳/۲۵ ± ۰/۷۷	۲/۲۰ ± ۰/۷۵	-۹/۷۴	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۵، می‌توان گفت که بین دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه‌ای تفاوت معناداری وجود نداشت، به این صورت که هم مردان و هم زنان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری، اعتقاد دارند. همچنین، بین دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ضعف تفاوت معناداری وجود داشت، به این صورت که مردان بیش از زنان به جامعه‌پذیری ضعف (زنان) اعتقاد دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در تحلیل آمار توصیفی این تحقیق به این نتیجه می‌رسیم که هرچه سطح پست سازمانی بالاتر می‌رود و به سطح مدیریت نزدیک‌تر می‌شود، بیشتر در اختیار مردان قرار می‌گیرد، به طوری که بیشتر پست‌های مدیریتی سازمان ورزش شهرداری در اختیار مردان قرار دارد تا زنان و این امر در مورد پست‌های سازمانی پایین‌تر کاملاً برعکس است، به طور مثال بیشتر پست‌های کارشناسی سازمان در اختیار زنان قرار دارد. نکته بسیار قابل تأمل این است که علت بالا بودن تعداد زنان در پست مدیریت نسبت به سازمان‌های دیگر اجبار در داشتن مدیر زن در کنار مدیر مرد در جهت رسیدگی به امور ورزش بانوان در تربیت بدنی مناطق ۲۲ گانه تهران است. زنان به این علت شانس مدیریت بر زنان دیگر را به صورت تشریفاتی‌تر از مردان، خواهند داشت که این شانس در مورد مدیریت زنان بر مردان، بسیار کم‌رنگ و دست‌نیافتنی جلوه می‌کند. البته برای نتیجه‌گیری قطعی‌تر به بررسی بیشتر و انجام تحقیقات مربوطه نیاز است.



نتیجهٔ تحقیق رایث<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) که اظهار می‌دارد فقط ۳ درصد از پست‌های بالای مدیریتی در بزرگ‌ترین سازمان‌های جهانی در اختیار زنان است، با نتایج تحقیق همسوست. از آنجا 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 براساس نتایج تحقیقات که نشان دادند هرچه سازمان‌ها بزرگ‌تر شوند، سقف شیشه‌ای بیشتری در رده‌های بالای مدیریتی نمایان خواهد بود، شانس زنان در سازمان‌های بزرگ به مراتب کمتر خواهد بود.

نتیجهٔ 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، همسوست، چون سقف شیشه‌ای از مؤلفه‌های عوامل محیطی است که به خانم‌ها به علت جنسیتشان اجازهٔ رشد و ترقی و کسب سکوه‌های مدیریتی بالا را نمی‌دهد.

در همین زمینه پژوهش فاطمی صدر (۱۳۸۰) که بر نقش عوامل محیطی نسبت به عوامل فردی در بازدارندگی پیشرفت زنان در سلسله‌مراتب سازمان، تأکید داشته است و همچنین نتایج پژوهش بوشهری (۱۳۸۷) که عنوان می‌دارد مؤلفه‌های عوامل محیطی نسبت به مؤلفه‌های عوامل فردی نقش بازدارنده‌تری را از دیدگاه مدیران زن و مرد در ارتقا زنان داشته است، بر نتایج تحقیقات قبلی صحت می‌گذارند.

در ادامه مقایسهٔ نتیجهٔ وجود سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری تهران با دیگر نتایج تحقیقات مشخص می‌شود نتیجهٔ مربوطه با نتایج تحقیقات کارتر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۱)، آلبرت و همکاران (۲۰۰۳)، بنیاد ورزش زنانگلیس (۲۰۰۷) و پای و ایدیا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) که همگی به وجود سقف شیشه‌ای پی بردند و به این نتیجه رسیدند که در سازمان و اماکن مورد بررسی موانعی وجود دارد که اجازه نمی‌دهد آنها به مقام بالا برسند، همخوانی دارد. نتایج تحقیقات زاهدی (۱۳۸۰)، حدادی (۱۳۸۲)، روشن (۱۳۸۳)، کانگ و رولی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵)، کی<sup>۵</sup> (۲۰۰۵)، لیوانوس<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۷) و برتون و

1. Wirth
2. Cotter
3. Pia & Vaidya
4. Kang & Rowley
5. Ky
6. Livanos

هندرسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) حاکی از آن است که مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه یا حتی در وضعیت ضعیف‌تر از زنان توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند، ولی به زنان به دلیل 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 می‌زند که تلاش برای کسب شایستگی‌های تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان مؤثر به نظر نمی‌رسد. همچنین زنان با وجود توانایی هنوز در موقعیت‌های مدیریتی به‌ویژه در سطوح تصمیم‌گیری حضور ندارند و با مشکلات بیشتری برای یافتن کار مواجهند، که با نتایج پژوهش همسوست.

در صورتی که فرجی (۱۳۸۷) در بررسی وضعیت سقف شیشه‌ای در سازمان برق ایران، وضعیت سقف شیشه‌ای را در حد متعارف بیان کرده و به این نتیجه رسیده است که مردان کمتر از زنان به سقف شیشه‌ای اعتقاد دارند که با نتایج این پژوهش، مغایر است. شاید علت تفاوت در این زمینه تفاوت در حجم نمونه و جامعه آماری و تفاوت دو پژوهش در نسبت تعداد زنان به مردان حاضر در نمونه آماری باشد.

نتایج یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه کارشناسان و مدیران سازمان ورزش شهرداری، وضعیت جامعه‌پذیری ضعف مناسب است و زنان، ضعف در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری، ضعف در سازماندهی، خلاقیت و به‌روز بودن، ضعف ارتباطی، ضعف در انجام امور محوله و ضعف زنان نسبت به مردان را نمی‌پذیرند که با نتیجه پژوهش فرجی (۱۳۸۷) که به این نتیجه رسید که جامعه‌پذیری ضعف در سازمان برق ایران وجود دارد، همسو نیست.

در ادامه پژوهش و با مقایسه دیدگاه زنان و مردان در مورد جامعه‌پذیری ضعف این نتیجه حاصل می‌شود که دیدگاه متفاوتی در مورد این متغیر در بین زنان و مردان وجود دارد و مردان بیش از زنان به جامعه‌پذیری ضعف (زنان) اعتقاد دارند که دقیقاً با نتیجه پژوهش فرجی (۱۳۸۷)، همسو و همراستاست. نتایج تحقیقات اسفیدانی (۱۳۷۹) و زهرئی (۱۳۸۷) که ثابت کردند مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان، نگرش مثبتی ندارند و فرضیه‌های اسناد ضعف به خانم‌ها از عوامل مؤثر در کاهش فرصت شغلی بانوان است، با نتیجه پژوهش همخوانی دارد. همچنین، عبداللهی (۱۳۸۷)، قره‌یاضی (۱۳۸۱) و

1 . Burton & Henderson

آدینگر<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) دریافتند یکی از موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت کلیشه‌ها و تعصبات منفی و باورهای غلط و پیش‌داوری‌ها علیه زنان است و باور نادرستی که زنان در امر مدیریت نظارت یا سرپرستی ضعیف‌تری را اعمال می‌کنند، از دلایل عدم موفقیت زنان برای حضور در مشاغل و مدیریت سطح بالا و مراجع تصمیم‌گیری، قانونگذاری و سیاستگذاری است، که با نتایج پژوهش همسوست. این نتیجه با نتیجه پژوهش شهیدی (۱۳۸۷) که به این نتیجه رسید که بین نگرش مردان و زنان نسبت به مدیریت زنان تفاوت معناداری وجود ندارد و نگرش هر دو گروه نسبت به مسئله مذکور مثبت بود، همسو نیست.

در این پژوهش نیز مانند سایر تحقیقات انجام‌گرفته ملاحظه شد که عامل فرهنگ، بیشترین تأثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه کارشناسان و مدیران زن سازمان ورزش شهرداری وضعیت متغیر خودناتوان‌انگاری مناسب است و کارشناسان و مدیران زن سازمان مربوط دارای حس خودباوری قابل قبولی هستند.

نتایج تحقیقات عبداللهی (۱۳۸۱)، قره‌یاضی (۱۳۸۱)، پهلوان (۱۳۸۴)، فرجی (۱۳۸۷)، سرتور و کانینگهم<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) که به این نتیجه رسیدند زنان توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را نادیده می‌گیرند و به توانمندی‌های خود واقف نیستند، 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 نمی‌بینند، که با نتایج پژوهش، همسو نیست.

در راستای مبارزه با جامعه‌پذیری ضعف زنان باید نقش فعال از زنان در تصاویر و متون کتاب‌های درسیبه‌منظور الگوگیری کودکان از آنها، ارائه شود که در این زمینه ارائه تصاویر و متونی درباره زندگی بانوی بزرگ اسلام حضرت فاطمه (س) و دیگر اسوه‌ها و الگوهای اسلامی و زنان دانشمند جهت دانش‌آموزان دختر و پسر مفید خواهد بود. موفقیت‌های موردی زنان مدیر برجسته شده و به اطلاع سایرین رسانده شود و در رسانه‌های عمومی به‌خصوص صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، اجرای برنامه‌هایی برای معرفی زنان متخصص و دانشمند، نقش بسیار مؤثری در فضا سازی و ترمیم فرهنگی ایفا می‌کند.

1.K.adinger

2 .Sertor&Kaningham

### پیشنهادهای راهبردی برای مسئولان سازمان ورزش شهرداری تهران

براساس نتایج پژوهش، وضعیت سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری مناسب نیست. بنابراین، به مسئولان این سازمان پیشنهاد می‌شود بر نظام شایسته‌سالاری تأکید کنند و کمیته‌ای از افراد مجرب و پایبند به نظام شایسته‌سالاری تحت عنوان کمیته‌مشورتی شایسته‌گزینی تشکیل شود. از آنجا که وجود سقف شیشه‌ای در سازمان ورزش شهرداری، به اثبات رسیده است، به رئیس سازمان پیشنهاد می‌شود از زنانی که قابلیت‌های لازم را در پست‌های مدیریتی از خود نشان داده‌اند، حمایت جدی به عمل آورد و آنها را مانند مردان به پست‌های کلیدی منصوب کند. با افزایش سطح تحصیلات، تصور سقف شیشه‌ای نیز افزایش یافته است، توصیه می‌شود در گزینش افراد جهت ارتقا به سطوح بالای مدیریتی، به زنان با تحصیلات بالا توجه شده و مطابق با سطح تحصیلات از تجربشان در سطوح بالای مدیریتی سازمان مذکور بهره گرفته شود. شایان ذکر است به علت اینکه این پژوهش نخستین پژوهش انجام‌گرفته 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 مؤثر در این زمینه بوده باشد.

### منابع و مآخذ

1. Abdollahi B, Nave Ebrahim A. [ Empowering employees with the golden key of HRM (In Persian)]. Tehran: Virayesh;2006. P:1-168.
2. Faraji B. [ Investigating the effect of glass ceiling on women's empowerment in Iran Power Development Organization (In Persian)]. Tehran : Tehran University ; 2008. P: 1-134.
3. Women's sports foundation UK fact and figures about women and girls in sport.. Women in the Olympic movement. <http://www.wsf.org.uk/documents/Olympics.pdf>.(2006).
4. Pffister, G, Habermann, U., Ottesen, L. "Women at the top ". Second sub-report: women in sport management – a comparative analysis of international trends. www.Ifku.dk. (2005).
5. ShojaeiN ,Asayesh H. [The Necessity Of Women In The Community (In Persian)]. Iranian Lady Conferences, U.P.M. Malaysia University; 2008.
6. ShetabBushehri N. [Promoting women to managerial levels in the country's physical education organization: environmental and individual barriers and providing a suitable model [PH.D](In Persian)].Tehran :TarbiyatModarres University ; 2008. P:71-89.

7. Esfidani MR. [Examining Barriers to Women's Presence at Executive Board Posts(In Persian) ]. Tehran : Tehran University ; 2000.P : 80.
8. Cardel KA, Hosseinian M , translater. [ Glass ceiling; an examination of the factors affecting the access of women to key posts (In Persian)]. Tehran : Behnam ; 2005. P:1-192.
9. Khoshnevis H. [ Glass ceiling (In Persian) ]. Journal of Tadbir. 2002 ; 122 : 108.
10. ZohreiS . [The study of the influence of male language dominance (culture) on the creation of glass ceiling in Iran Power Development Organization[ MA] (In Persian) .)]. Tehran : Tehran University ; 2008. P.87-98.
11. AminiF ,Zamani P. [The gap between women and men in executive management(In Persian) ]. Journal of Tadbir. 2000 ; 109 : 48-57.
12. Coleman, I. "The Global Glass Ceiling". Foreign Affairs.2010 : 89(3):13-18.
13. Cheraghi F. [ Investigating the Relationship Between Some Individual Factors Affecting Management Positions by Women in the Organization from the Viewpoint of Female Staff of the Central Organization of Tehran University [MA] (In Persian) ].Tehran : Tehran University ; 2000. P: 72-76.
14. Fatemi Sadr F .[ Barriers to women's promotion at managerial levels at Tehran's universities [MA] (In Persian) ].Tehran : : TarbiyatModares University ; 2001. P:101-119.
15. PishgahiFardZ .[ Future Studies The status of women's employment in the Middle East with an emphasis on Iran's position(In Persian) ].Women's Quarterly on Development and Politics. 2009 ; 3 (7) : 89 .
16. Pulse, Asia. "Glass Ceiling For Australian Women In Manufacturing".2011:Aug 12.
17. Pia, K., Vaidya, S. "Glass ceiling: role of women in the corporate world". Competitiveness Review: An International Business Journal. 2009: 19(2):106-113.
18. Fearn, Tilla."Cracking the Glass ceiling in college sport Administration". The college of Natural Resources at NC state University. 2011: Feb10.