

وضعیت سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در سازمان‌های ورزشی (مطالعه‌ی موردی: اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی)

مه‌دی آزادان^{۱*}، هاشم کوزه‌چیان^۲، مه‌دی بشیری^۳، رسول نوروزی سیدحسینی^۴
او^۴ دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ^۲استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ^۳استاد یار مدیریت ورزشی، دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان تهران، ^۴تاریخ دریافت: ۱۸ / ۰۸ / ۱۳۹۱، تاریخ تصویب: ۱۴ / ۱۲ / ۱۳۹۱

چکیده

پدیده‌ی «سقف شیشه‌ای» بسیاری از زنان را از پیشرفت به طرف مشاغل بالاتر و مناصب مدیریتی باز می‌دارد. بنابراین، تحقیق حاضر قصد دارد تا وضعیت سقف شیشه‌ای در اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان شاغل در آن سازمان را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا، کارکنان شاغل در این سازمان و ادارت تابعه در شهرستان‌ها به پرسشنامه‌ی سقف شیشه‌ای پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، تی مستقل و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 19 و LISREL 8 استفاده گردید ($P \leq 0/05$). نتایج نشان داد بین دیدگاه‌های زنان و مردان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان و جامعه‌پذیری ضعف تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که زنان بیشتر از مردان به وجود سقف شیشه‌ای، و مردان بیشتر از زنان به جامعه‌پذیری ضعف اعتقاد دارند. نتایج حاصل از مدل تحلیل مسیر نشان داد سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر توانمندی، جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری اثرگذار است. همچنین جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری بر توانمندسازی اثری منفی و معنادار دارند. در نهایت، زنان شاغل در سازمان‌های ورزشی از پدیده‌ی سقف شیشه‌ای رنج می‌برند. لذا لزوم توجه به فرهنگ‌سازی در خصوص توانایی‌های زنان به خصوص توانایی‌های مدیریتی آن‌ها پیشنهاد می‌گردد.

واژه‌های کلیدی

سقف شیشه‌ای، اداره‌ی کل ورزش و جوانان، توانمندی زنان، جامعه‌پذیری ضعف، خود ناتوان‌انگاری.

مقدمه

یکی از شاخص‌های مهمی که به عنوان معیار توسعه‌ی جنسیتی و نیز توانمندسازی زنان مورد توجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان کشور و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی است. علی‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام یافته است، حضور زنان در پست‌های مدیریتی هنوز چشم‌گیر نیست و به نظر می‌آید که زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود در سطوح مدیریتی با مسائل و مشکلات زیادی رو به رو هستند (۳). آمار بیانگر عدم استفاده از نیروی عظیم زنان در عرصه‌های مدیریتی است و کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. به طور کلی تعداد مدیران زن در جامعه‌ی ما بسیار اندک بوده، مشارکت زنان در سطوح مدیریتی حالتی غیرعادی و بیمارگونه دارد (۱). بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای در ایران مشخص شده است که از نظر کمی حدود ۳۲/۰۸ درصد از شاغلان مشمول قانون استخدام کشوری را زنان تشکیل می‌دهند و نحوه‌ی توزیع زنان در وزارتخانه‌ها بدین صورت بوده است که ۷۲/۳۶ درصد در وزارت آموزش و پرورش، حدود ۱۶/۶ درصد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و حدود ۱۱/۰۴ درصد در سایر وزارتخانه‌ها مشغول به کار هستند (۶). همچنین بر اساس گزارش توسعه انسانی برنامه توسعه سازمان ملل، ۱۳ درصد پست‌های مدیریتی در ایران اختصاص به زنان دارد؛ حال آنکه این رقم در مورد کشورهای توسعه یافته‌ای نظیر استرالیا، کانادا و سوئد به ترتیب ۳۵، ۳۴ و ۳۱ درصد است (۱۸). در کشور عزیزمان ایران، نقش زنان در فرآیند توسعه‌ی هنوز به رسمیت شناخته نشده است و عموماً با مشکلات زیادی رو به رو است (۳). شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه‌ی علایقی را در سطح اجتماع به نمایش می‌گذارد که مانع ارزش‌گذاری

واقعی فعالیت زنان می‌شود. باور غلط به برتر بودن جنس مذکر نسبت به مؤنث از جهت قدرت مدیریتی، گرایش به مردسالاری در انتصاب مدیران، باور به اینکه زنان در موضع تصمیم‌گیری محتاطانه‌تر عمل می‌کنند، باور به عاطفی‌تر و احساسی‌تر بودن و ... از باورهایی هستند که در این زمینه تأثیر می‌گذارند (۶). اکنون، فعال کردن توانمندی‌های بالقوه‌ی زنان در عرصه‌ی فعالیت‌ها و زندگی اقتصادی ایران، بیش از هر زمان دیگر نیازمند ایجاد دگرگونی در نگرش اجتماعی به زنان، و دگرگون نمودن تفکر حاکم بر نظام برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان کشوری است، که آن نیز نیازمند دسترسی به اطلاعات فراگیر و تحلیل‌های علمی از درون مایه‌های این نیروی عظیم جامعه است (۳). ادبیات مدیریت علت عدم ارتقاء و پیشرفت زنان را وجود پدیده‌ای موسوم به «سقف شیشه‌ای»^۱ می‌داند. این پدیده که خود حاصل عوامل و عناصر متعددی است، بسیاری از زنان را از پیشرفت به طرف مشاغل بالاتر و مناصب مدیریتی باز می‌دارد (۱۵). سقف شیشه‌ای، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و تعصبات منفی است که مانع از آن می‌شود تا زنان و سایر گروه‌های اقلیت، از سطحی معین در سلسله مراتب سازمانی بالا روند (۱۳، ۱۶). اصطلاح سقف شیشه‌ای اولین بار در سال ۱۹۸۶ توسط مجله‌ی وال استریت^۲ به منظور تشریح موانع نامرئی که زنان را از حرکت به سمت مشاغل و پست‌های بالاتر باز می‌دارند، به کار برده شد. سقف شیشه‌ای بر اثر عوامل متعددی به وجود می‌آید که عمده‌ی آن‌ها عوامل نگرشی در مورد جنسیت محسوب می‌شوند (۱۳). آن‌ها موانع مصنوعی و ساختگی مبتنی بر تعصبات سازمانی، ملی یا جهانی هستند که افراد واجد شرایط را در سازمان‌هایشان از پیشرفت به سوی مقام‌های مدیریتی باز می‌دارند (۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سقف شیشه‌ای

1. Glass Ceiling
2. Wall Street

خودشان را شایسته و مناسب رهبری در سازمان‌ها نمی‌بینند.

سارتور و کانینگهام (۲۰۰۷) در «تبیین میزان کم حضور زنان در پست‌های رهبری سازمان‌های ورزشی» به این نکته اشاره دارند که مفاهیم و باورهای کلیشه‌ای از نقش‌های جنسیتی در ارتباط با ایدئولوژی جامعه و ورزش ممکن است در محدود کردن توانایی‌های زنان در محیط‌های ورزشی نقش‌آفرین باشند. علی‌الخصوص، در پاسخ به سطوح پایین قدرت و وضعیت اجتماعی فراهم‌شده برای زنان، زنان شاغل در سازمان‌های ورزشی ممکن است نتوانند خودشان را به عنوان رهبرانی شایسته تصور کنند (خود ناتوان‌انگاری) که در نتیجه آنان را از رهبرانی شایسته بودن باز خواهد داشت (۱۷).

بیانیه‌ی برایتون^۳ در زمینه‌ی زنان و ورزش به این نکته اشاره دارد که علیرغم مشارکت روبه رشد زنان در ورزش در سال‌های اخیر و همین‌طور افزایش فرصت‌های زنان برای مشارکت در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی، افزایش حضور زنان در تصمیم‌گیری و ایفای نقش رهبری در ورزش، روند مشابهی را دنبال نکرده است. حضور زنان در مدیریت، مربیگری، و داوری- به ویژه در سطوح بالاتر- به میزان قابل ملاحظه‌ای کم‌رنگ است. بدون وجود زنان رهبر، تصمیم‌گیرنده و الگو، فرصت‌های برابر برای زنان و دختران در ورزش دست یافتنی نخواهد بود (۱۲).

کشور ما به عنوان کشوری مسلمان باید ضمن اشاعه‌ی ورزش در بین زنان، الگویی جذاب از ورزش زنان مسلمان به دنیا ارائه دهد و اینکه وضعیت ورزش زنان و مشارکت زنان و در ورزش منعکس‌کننده‌ی وضعیت سیاسی اجتماعی زنان در کشور است. بنابراین، سیاست‌های اتخاذ شده در خصوص ورزش بانوان، برای نظام جمهوری

به طور عمده بر اثر نگرش‌های متعصبانه و پندارهای کلیشه‌ای^۱ نسبت به زنان در جامعه ایجاد می‌شود (۱). وجود سقف شیشه‌ای ممکن است برای سازمان‌ها بسیار خطرناک باشد. امروزه چنانچه مدیران، اهمیت این مطلب را درک نمایند و جهت رفع این مشکل گام بردارند، سازمان‌ها با مشکلات عدیده و هزینه‌زایی چون غیبت و جابه‌جایی، کاهش بهره‌وری سازمانی، و از دست دادن نیروهای با استعداد زن مواجه خواهند شد (۴). با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار رو به افزایش است، اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است (۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد مدیریت آینده‌نیازمند استفاده‌ی بیشتر و کارآمد از نیروی بالقوه‌ی زنان در مدیریت است (۱۱). طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی عنوان کردند که میان جامعه‌پذیری ضعف و خودناتوان‌انگاری زنان با کاهش توانمندی آنان، رابطه‌ای مستقیم وجود دارد و سقف شیشه‌ای نیز به طور غیرمستقیم و از طریق جامعه‌پذیری ضعف و خودناتوان‌انگاری بر کاهش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد (۷). رونک‌افزا و خالق‌نواز^۲ (۲۰۰۸) نیز در مطالعه‌ای به وجود سقف شیشه‌ای در پیشرفت زنان اشاره کردند و تصورات مدیریت و محیط کاری را مهمترین عوامل در به وجود آمدن سقف شیشه‌ای شناخته و خطمشی سازمانی و تداخل کار و زندگی را در رده‌ی بعدی اهمیت قرار دادند (۱۶). نتایج تحقیقات عبداللهی (۱۳۸۱) (۸) و قره‌یاضی (۱۳۸۱) (۹) نشان داده است که زنان توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را نادیده می‌گیرند و به توانایی‌های خود برای احراز پست‌های مدیریتی باور نداشته و حس خودباوری ندارند که یکی از موانع موجود برای احراز پست‌های مدیریتی توسط زنان بوده است که

1 . Stereotypes

2 . RonakAfza and Khaleq Nawaz

3 . Brighton declaration

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع همبستگی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند. بر اساس آمار موجود تعداد کارکنان این سازمان به انضمام ادارات تابعه شهرستان‌ها ۱۰۹ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه‌ی آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد. از ۱۰۹ پرسشنامه توزیع شده در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی، ۱۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد که داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها تجزیه و تحلیل شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌ی پژوهش طالقانی و همکارانش (۱۳۸۸) (۷) استفاده شد. سوالات پرسشنامه شامل ۲ بخش بود. بخش اول مشتمل بر سوالات عمومی بود که ویژگی‌های دموگرافیک و موقعیت شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار داد. بخش دوم که سوالات تخصصی پرسشنامه بود شامل ۹۰ سؤال برای خانم‌ها و ۵۰ سؤال برای آقایان، در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید (کاملاً مخالفم = ۱ و کاملاً موافقم = ۵) (جدول ۱). به منظور اطمینان از استفاده‌ی این پرسشنامه در سازمان‌های ورزشی، پرسشنامه در بین ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه‌های کشور توزیع و روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان مدیریت ورزشی تأیید گردید. همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید (برای پرسشنامه خانم‌ها $\alpha = 0.83$ و برای پرسشنامه آقایان $\alpha = 0.92$).

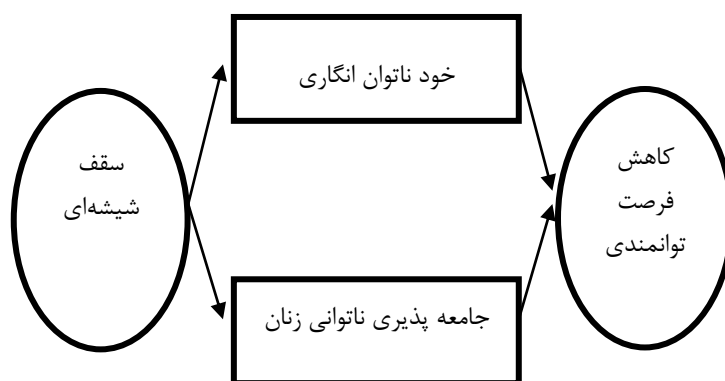
طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) (۷) مدلی را برای اثرگذاری سقف شیشه‌ای بر توانمندسازی زنان ارائه دادند که در این تحقیق نیز از این مدل استفاده شد (شکل ۱). در مدل تحلیلی این تحقیق، متغیر سقف شیشه‌ای به عنوان متغیر

اسلامی ایران انعکاسی جهانی دارد و نشانگر وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در کشورمان است. باید دانست پیشرفت ورزش بانوان با به کارگیری مدیران زن باتجربه و دلسوز بهتر میسر خواهد بود (۵). بر این اساس، حضور زنان در عرصه‌ی مدیریت ورزشی با چالش‌ها و مشکلاتی همراه است که نیاز به بررسی زیادی در این زمینه وجود دارد که در پژوهش‌های گذشته یا چنین چالش‌هایی مورد بررسی قرار نگرفته و یا تنها بخشی از آنها مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است؛ در مقایسه با پژوهش در سایر حوزه‌های مدیریت ورزشی، موضوع زنان در رده‌ی مدیریت ورزشی به عنوان حوزه‌ی پژوهشی، نسبتاً جدید است. همچنین با توجه به روند روزافزون تحصیلات زنان و افزایش حضور آنان در عرصه‌های مختلف ورزشی، مسائل و چالش‌هایی در فراروی آنان در رسیدن به پست‌های مدیریتی قرار دارد که نیازمند انجام کار پژوهشی در این زمینه می‌باشد. اما سوال اینجاست که حضور زنان در سازمان‌های ورزشی کشور و ارتقاء آنان در سازمان‌های ورزشی به چه صورتی است؟ آیا امکان ارتقاء زنان در سازمان‌های ورزشی و پست‌های مدیریتی آن فراهم است؟ یا اینکه همچون بسیاری از سازمان‌ها، در سازمان‌های ورزشی نیز زنان از پدیده‌ی سقف شیشه‌ای رنج می‌برند؟ لذا هدف کلی تحقیق حاضر تعیین وضعیت سقف شیشه‌ای و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی است. بنابراین پژوهش حاضر از یک طرف با شناسایی وضعیت سقف شیشه‌ای زنان در سازمان‌های ورزشی در عرصه‌ی مدیریت می‌تواند به معرفی موانع ارتقاء زنان در ورزش کشور کمک کند و از طرفی با شناسایی این موانع می‌توان راه‌حلی را برای برطرف کردن آنها در سازمان‌های ورزشی ارائه داد تا زمینه‌های لازم برای اقدام عملی فراهم گردد.

مستقل، خودناتوان‌انگاری و جامعه‌پذیری ناتوانی زنان به عنوان متغیرهای میانجی (واسطه) و کاهش فرصت توانمندی زنان به عنوان متغیر وابسته نهایی در نظر گرفته شد.

جدول ۱. پرسشنامه‌ی سقف شیشه‌ای

تعداد سوالات	بخش بندی سوالات	متغیر مورد بررسی
۲۹	پذیرش ضعف زنان نسبت به مردان	جامعه‌پذیری ضعف
	پذیرش ضعف زنان در انجام امور محوله	
	پذیرش ضعف ارتباطی زنان	
	پذیرش ضعف زنان در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری	
	پذیرش ضعف زنان در سازماندهی، خلاقیت و به روز بودن	
۱۹	گذار بودن	توانمندسازی
	معنا و مفهوم	
	پیشرفت حرفه‌ای	
	تصمیم‌گیری	
	جدیت خود مختاری	
۲۲	نگرش منفی و قالبی نسبت به زنان	سقف شیشه‌ای
	از بین رفتن نظام شایسته‌سالاری	
۲۰	عزت نفس	خود ناتوان‌انگاری
	خود شکوفایی	
	هویت	



شکل ۱. مدل اثرگذاری سقف شیشه‌ای و مؤلفه‌های آن - طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)

نرم‌افزارهای SPSS19 و LISREL8 انجام شد
($P \leq 0/05$).

یافته‌ها

نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان داد که در هر دو گروه مردان و زنان درصد بیشتر افراد (بیش از ۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی هستند. همچنین بررسی به عمل آمده از پست سازمانی آزمودنی‌ها نشان داد که در هر دو گروه اکثریت افراد در پست کارشناس واحد مشغول به کار بودند. اما همچون اکثر سازمان‌ها، این سازمان نیز در پست‌های مدیریتی با خلاء وجود زنان مواجه بود.

روش‌های آماری

جهت توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی استفاده گردید. از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن داده‌ها استفاده شد. همچنین از آزمون تی مستقل برای مقایسه‌ی میانگین وضعیت سقف شیشه‌ای و جامعه‌پذیری ضعف بین دو گروه مردان و زنان استفاده شد. در نهایت به منظور تعیین اعتبار مدل ارائه شده از آزمون تحلیل مسیر استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از

مقایسه‌ی دیدگاه زنان و مردان در مورد جامعه‌پذیری ضعف و سقف شیشه‌ای از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید (جدول ۲).

برای بررسی وضعیت طبیعی بودن داده‌ها در متغیرهای مورد نظر از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطوح معناداری به دست آمده، هر دو متغیر دارای توزیع طبیعی بوده و بنابراین برای

جدول ۲. بررسی طبیعی (نرمال) بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	ضریب K-S	P
سقف شیشه‌ای	۰/۷۱۶	۰/۶۸۵
جامعه‌پذیری ضعف	۰/۷۳۴	۰/۶۵۴

مردان نسبت به جامعه‌پذیری ضعف، نتایج به دست آمده نشان داد که تفاوت معناداری بین دیدگاه زنان و مردان نسبت به جامعه‌پذیری ضعف وجود دارد به طوری که مردان بسیار بیشتر از زنان به جامعه‌پذیری ضعف اعتقاد دارند (جدول ۳).

مقایسه‌ی دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ضعف و سقف شیشه‌ای با استفاده از آزمون تی مستقل نشان داد که اختلاف معناداری بین دیدگاه زنان و مردان در مورد سقف شیشه‌ای در این سازمان وجود دارد به طوری که زنان بیشتر از مردان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان معتقد هستند. همچنین در مورد دیدگاه زنان و

جدول ۳. مقایسه‌ی دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ضعف و سقف شیشه‌ای با استفاده از آزمون تی مستقل

متغیر	میانگین		میزان t	میزان P
	مرد	زن		
سقف شیشه‌ای	۶۸/۲۰۰۰	۶۰/۱۴۸۱	۲/۷۵۵	۰/۰۴۷
جامعه‌پذیری ضعف	۶۸/۰۶۶۷	۸۹/۲۵۹۳	-۳/۴۳۸	۰/۰۰۱

برای آزمون اینک مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

همچنین نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که «خود ناتوان انگاری» در بین زنان شاغل در این سازمان وجود دارد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	میزان t	تفاوت میانگین	میزان P
خود ناتوان انگاری	۲۷/۲۵۹	۷۵/۷۳۳۳۳	۰/۰۰۱

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	-	۱۲۰/۴۸ با درجه آزادی ۷۸	χ^2	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۹۱	p value	مطلق
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص توکر- لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۱	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	مقتصد
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۷۶	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

ضریب مسیر^۷ ۰/۱۳- بر توانمندسازی، با ضریب مسیر ۰/۲۷ بر جامعه‌پذیری ضعف و با ضریب مسیر ۰/۰۲ بر خود ناتوان‌انگاری اثرگذار است. جامعه‌پذیری ضعف با ضریب مسیر ۰/۱۶- بر توانمندسازی اثرگذار است. همچنین خود ناتوان‌انگاری با ضریب مستقیم ۰/۱۴- بر توانمندسازی اثرگذار است.

در اثرگذاری سقف شیشه‌ای به ترتیب نگرش منفی و قالبی نسبت به زنان با بار عاملی ۰/۹۸ و بعد از آن از بین رفتن نظام شایسته‌سالاری با بار عاملی ۰/۷۴ نقش دارند. در اثرگذاری جامعه‌پذیری ضعف، به ترتیب پذیرش ضعف زنان نسبت به مردان، پذیرش ضعف زنان در تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری و پذیرش ضعف زنان در سازماندهی، خلاقیت و به روز بودن با بار عاملی ۰/۹۸ و بعد از آن‌ها پذیرش ضعف ارتباطی زنان با بار عاملی ۰/۹۷ نقش داشتند. لازم به ذکر است که در متغیر جامعه‌پذیری ضعف، عامل پذیرش ضعف زنان در انجام امور محوله دارای اثرگذاری معنی‌دار نبود، از این رو در اصلاح مدل از مدل حذف شد. در اثرگذاری خود ناتوان‌انگاری، به ترتیب، عزت نفس با بار عاملی ۰/۹۸، هویت با بار عاملی ۰/۹۴ و خودشکوفایی با بار عاملی ۰/۴۱ نقش داشتند. در نهایت، در اثرگذاری توانمندسازی، به ترتیب گذار بودن با بار عاملی ۰/۹۲، پیشرفت حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۹، جدیت

بر اساس زیرنویس مدل، مقدار آماره‌ی χ^2 برابر با ۱۲۰/۴۸ با درجه آزادی ۷۸ است. این مقدار از مقدار بحرانی χ^2 با درجه آزادی ۷۸ کمتر است که نشان دهنده‌ی تأیید مدل خواهد بود. همچنین مقدار P متناظر با آن ۰/۱۹۱ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود.

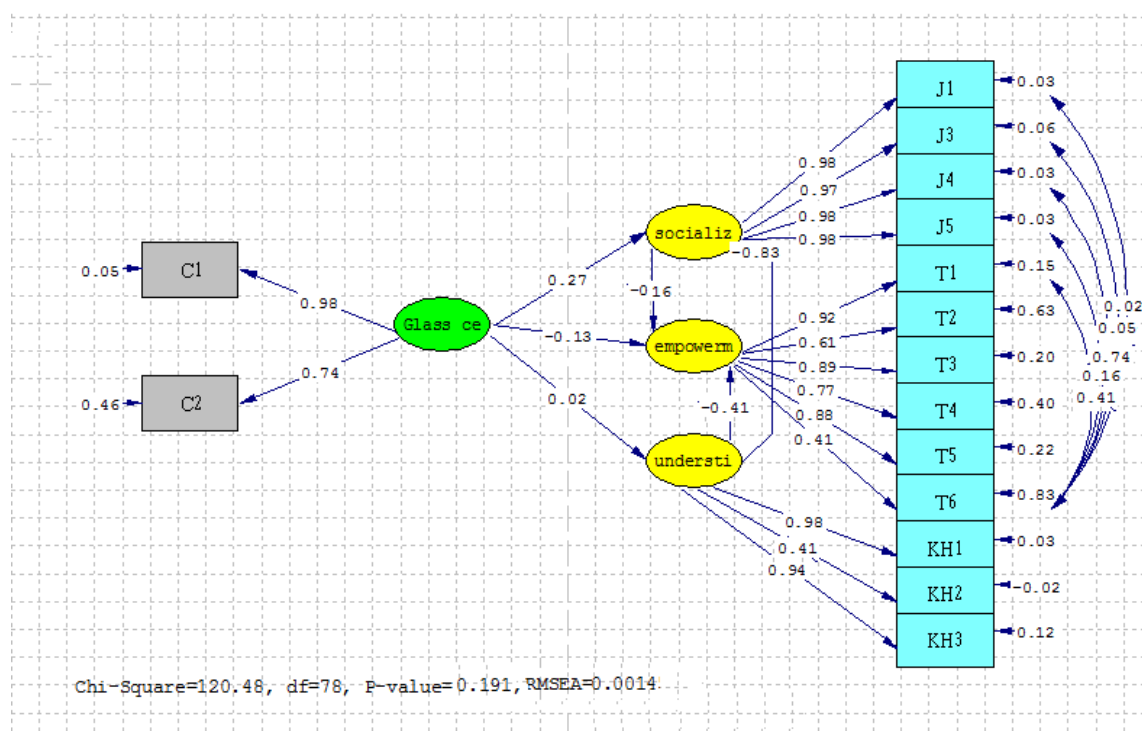
مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۱ که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۱۴ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشانگر تأیید مدل پژوهش می‌باشد. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI)^۲ ۰/۹۸؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)^۳ ۰/۹۵؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۴ ۰/۹۱ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۵ ۰/۷۶ است که همگی نشان دهنده‌ی برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر^۶ ملاحظه می‌گردد (شکل ۲)؛ سقف شیشه‌ای به صورت مستقیم با

- 1 . Root Mean Squared Error of Approximation
- 2 . Tucker- Lewis Index
- 3 . Bentler- Bonett Index
- 4 . Comparative Fit Index
- 5 . Parsimonious Normed Fit Index
- 6 . Path analysis

7 . Path coefficient

با بار عاملی ۰/۸۸، تصمیم‌گیری با بار عاملی ۰/۷۷، معنا و مفهوم با بار عاملی ۰/۶۱ و خودمختاری با بار عاملی ۰/۴۱ نقش داشتند.



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر سقف شیشه‌ای در کارکنان زن اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر، تعیین وضعیت سقف شیشه‌ای در اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی و تأثیر آن بر کاهش توانمندی زنان شاغل در آن سازمان بود. بر اساس نتایج، برتری عددی تعداد شاغلان مرد در مقابل تعداد شاغلان زن این سازمان و از سوی دیگر حضور اکثریتی مردان در رده‌های بالا، حکایت از آن دارد که در این سازمان نیز همچون اکثریت سازمان‌های دیگر، زنان نتوانسته‌اند به رده‌های بالای سازمانی نائل شوند. بر اساس یافته‌های استنباطی تحقیق، مشاهده گردید که بین دیدگاه مردان و زنان در مورد جامعه‌پذیری ضعف تفاوت معناداری وجود دارد و مردان بیشتر از زنان به جامعه‌پذیری ضعف اعتقاد دارند. یافته‌ی تحقیق حاضر با نتایج تحقیق طالقانی و همکاران

(۱۳۸۸) (۷) همخوانی دارد. به اعتقاد کتابی و همکاران (۱۳۸۲) (۱۰) باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یکی از اساسی‌ترین عواملی است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. بر اساس این باورها، نقش دست دوم زنان ترویج می‌شود و حتی خود آنان متقاعد می‌شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده‌دار شوند. باور عمومی از دیرباز این بوده که زنان فقط قادر به انجام برخی از وظایف سنتی خاص هستند و فاقد توانایی‌های لازم برای انجام امور دیگرند. اعتقاداتی از این دست، تمام اعتماد زنان را نسبت به توانایی‌های خود از بین می‌برد. پنداشت اولیه‌ای که از یک سازمان ورزشی و از زنان شاغل در چنین سازمانی که عمدتاً دارای تحصیلات مرتبط با تربیت‌بدنی هستند این بود که عزت نفس، خودشکوفایی و هویت در این افراد با سوابق عمدتاً ورزشی

معناداری دارد، با این تفاوت که اثر سقف شیشه‌ای بر جامعه‌پذیری ضعف بیشتر از خود ناتوان‌انگاری بوده است. در بحث اثرگذاری مثبت و معنادار سقف شیشه‌ای بر جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری، یافته‌ی تحقیق حاضر با نتیجه‌ی تحقیق طالقانی و همکاران همخوانی دارد اما در این تحقیق بر خلاف تحقیق طالقانی و همکاران اثرگذاری سقف شیشه‌ای بر جامعه‌پذیری ضعف بیشتر از اثرگذاری سقف شیشه‌ای بر خود ناتوان‌انگاری است.

همچنین جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری بر روی توانمندسازی اثری منفی و معنادار دارد. این بدان معناست که افزایش جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری سبب کاهش توانمندی زنان در سازمان خواهد گردید. این یافته با نتایج طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) (۷) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، پیشنهادات زیر مطرح می‌شود:

- فضاسازی برای بهبود و اصلاح فرهنگ عمومی در خصوص پذیرش زنان در پست‌های مدیریتی از طریق رسانه‌ها
- برگزاری دوره‌های آموزشی در سازمان‌های ورزشی برای اصلاح نگرش کارکنان و مدیران نسبت به توانایی‌های زنان
- برجسته‌سازی و تبلیغ موفقیت‌های زنان در سازمان‌های ورزشی به خصوص زنان مدیر
- لزوم بازنگری در رویه‌های سازمانی و اعمال برنامه‌های حمایتی از زنان شاغل در سازمان‌های ورزشی
- اصلاح آگاهی عمومی نسبت به نقش و سهم رو به رشد زنان
- و در نهایت، یکی از اقداماتی که در دنیا مورد توجه قرار گرفته، موضوع سازمان دوستدار خانواده است. با توجه به اهمیت مضاعف خانواده در جامعه‌ی ما و نقش غیر قابل‌انکار زنان در خانواده، استفاده از ویژگی‌های چنین

مشاهده شود و زنان شاغل در سازمان ورزشی خود را ناتوان در به دست گرفتن امور مدیریتی ورزش تصور نکنند اما نتایج برآمده از تحقیق نشان داد که «خود ناتوان‌انگاری» در بین این افراد وجود دارد و آن‌ها در خود قابلیت انجام امور مدیریتی را نمی‌بینند، چیزی که نتایج تحقیقات قبلی همچون قره‌یاضی (۱۳۸۱) (۹)، عبدالهی (۱۳۸۱) (۸) نیز مؤید آن است.

نتیجه‌ی دیگر تحقیق نشان داد که بین دیدگاه مردان و زنان در مورد سقف شیشه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد، به گونه‌ای که مردان کمتر از زنان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان مذکور اعتقاد دارند. هر چند محقق پیش از اقدام به آغاز تحقیق، بنابه پیش زمینه‌های ذهنی خود تصور بهتری از سازمان‌های ورزشی داشت و به دلیل ورزشی بودن سازمان انتظار می‌رفت نتایجی مغایر با سایر سازمان‌ها رقم بخورد، اما در عمل دیده شد که نگرش منفی و قالبی نسبت به زنان و از بین رفتن نظام شایسته‌سالاری به عنوان دو مؤلفه‌ی سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ورزشی نیز همچون دیگر سازمان‌های کشورمان وجود دارد. این نتیجه با نتایج یافته‌های تحقیق طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) (۷) همخوانی دارد.

همچنین نتایج برآمده از تحلیل مسیر نشان داد که سقف شیشه‌ای به طور مستقیم با ضریب مسیر ۰.۱۳- بر توانمندسازی اثر دارد. بنابراین افزایش هر واحد به تصور سقف شیشه‌ای، معادل ۰.۱۳ بر توانمندسازی زنان اثر منفی دارد. این یافته با نتیجه‌ی تحقیق طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی ندارد. در تحقیق طالقانی و همکاران، در مدل به دست آمده رابطه‌ی مستقیمی بین سقف شیشه‌ای و توانمندسازی وجود نداشت. بنابراین مدل مفهومی این تحقیق اصلاح گردید.

نتیجه‌ی دیگر تحقیق نشان داد که سقف شیشه‌ای بر روی جامعه‌پذیری ضعف و خود ناتوان‌انگاری اثر مثبت و

سازمان‌هایی پیشنهاد می‌گردد. ایجاد ساعات کار شناور، در سازمان‌های ورزشی جهت حمایت از زنان شاغل از محل‌های کار غیرمتمرکز، تهیه‌ی امکانات مهد کودک و ... جمله‌ی این اقدامات خواهد بود.

منابع و مآخذ

۱. ابراهیم پور، حبیب؛ مکبری، امیرحسین؛ ریواز، داوود؛ روشندل اربطانی، طاهر. (۱۳۹۰). رسانه و سقف شیشه‌ای: تبیین نقش تلویزیون در ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی جامعه. مدیریت دولتی، ۳(۶): ۱-۱۸.
۲. احسانی، محمد؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید؛ کوزه چیان، هاشم؛ مشبکی، اصغر. (۱۳۸۷). بررسی و رتبه بندی عوامل بازدارنده‌ی ارتقاء زنان به پست‌های مدیریتی در هیأت‌های ورزشی استان خوزستان. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۹: ۱۷۱-۱۸۹.
۳. جعفرنژاد، احمد؛ اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۸۴). وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت. مطالعات زنان، ۳(۷): ۷۷-۱۰۳.
۴. زهرئی، سپیده. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر سلطه زبان مردانه بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران. ۲۰-۴۰.
۵. شتاب بوشهری، ناهید. (۱۳۸۷). ارتقاء زنان به سطوح مدیریتی در سازمان تربیت بدنی کشور، موانع محیطی و فردی و ارائه‌ی الگوی مناسب. رساله‌ی دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس. ۱۵-۳۵.
۶. صفری، علی؛ فروغی ابری، معین. (۱۳۸۹). سقف شیشه‌ای و راه‌های شکستن آن برای زنان در ایران. مجله‌ی تدبیر، ۲۱۷: ۴۴-۴۸.
۷. طالقانی، غلامرضا؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ فرجی، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر کاهش توانمندی زنان در سازمان توسعه برق ایران. نشریه‌ی مدیریت دولتی، ۲: ۸۹-۱۰۲.
۸. عبداللهی، مژگان. (۱۳۸۱). سقف شیشه‌ای: مانع ارتقاء شغلی زنان. مطالعات مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶: ۱۹۸-۱۸۷.
۹. قره‌یاضی، هاید. (۱۳۸۱). مدیریت زنان، حضوری واقعی نه سمبلیک. روزنامه همشهری. ۱۳۸۱/۶/۲۴
۱۰. کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ فرخی راستایی، زهرا. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه، فصلنامه پژوهش زنان، ۷(۱): ۵-۳۰.
۱۱. گیوریان، حسن. (۱۳۸۶). زنان در مدیریت. تدبیر، شماره‌ی ۱۰۳: ۵۱.
12. Brighton Declaration. (1994). **Brighton Declaration on Women and Sport**, International Working Group on Women and Sport. www.iwg-gti.org.
13. Cenzo DA, Robbins, SP. (2013). **Human Resource Management**, Wiley, 11th Edition. 200-350
14. McCrady, B. (2012). **Overcoming the Glass Ceiling: Views from the Cellar and the Roof**. Behavior Therapy: 43 (4): 718-720

15. Ronser JB. (1990). **Ways Women Lead**. Harvard Business Review, 68: 119-125.
16. Rownak Afza, S., Khaleq Nawaz, M. (2008). **Factors Determining the Presence of Glass Ceiling and Influencing Women Career Advancement in Bangladesh**. BRAC University Journal, 5(1): 85-92
17. Sartore, M., Cunningham, G. (2007). **Explaining the Under-Representation of Women in Leadership Positions of Sport Organizations: A Symbolic Interactionist Perspective**, Quest, 59(2): 244-256
18. United Nations Development Program. (2004). **Human development Report**: 221-224.