

مدیریت ورزشی \_ تابستان ۱۳۹۰  
شماره ۹- صص : ۴۴- ۲۹  
تاریخ دریافت : ۸۹ / ۰۳ / ۰۸  
تاریخ تصویب : ۸۹ / ۰۹ / ۰۷

## بررسی و رتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی در ادارات کل تربیت‌بدنی منطقه غرب کشور

سمیرا علی آبادی<sup>۱</sup> - سعید صادقی بروجردی - بهرام یوسفی  
دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان، دانشیار دانشگاه کردستان، دانشیار دانشگاه رازی

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی و رتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی در ادارات کل تربیت‌بدنی منطقه غرب کشور بود. روش تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی منطقه غرب کشور بود که در استان‌های کردستان، ایلام، کرمانشاه و همدان و در زمان تحقیق ۲۶۰ نفر بودند. حجم نمونه نیز برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای در سه بخش بود: ویژگی‌های فردی، پرسشنامه استاندارد و سنجش انگیزه مدیریت اسمیت و ماینر (۱۹۸۲) و بخش سوم پرسشنامه محقق ساخته برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی بود که روایی محتوایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و ضریب اعتبار دو پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸۳ بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل کلوموگروف اسمیرنوف، آزمون‌های t و دو گروه مستقل و رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی منطقه غرب کشور، داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی، محبوبیت بین همکاران و داشتن سوابق درخشان در سمت‌های قبلی در اولویت‌های اول تا سوم عوامل مؤثر احراز پست‌های مدیریتی قرار دارد.

### واژه‌های کلیدی

پست مدیریتی، عوامل فردی، ادارات کل تربیت‌بدنی.

## مقدمه

شاید بتوان مدیریت را یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در زندگی اجتماعی بشر امروز به‌شمار آورد. در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند، از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود و توانایی و استعداد افراد از قوه به فعل درمی‌آید (۲). بعضی معتقدند که کارکنان قادرند وظایف مدیریت را نیز انجام دهند و به واحد مدیریت جدا و مستقلی نیاز ندارند، ولی هنوز مورخان و جامعه‌شناسان، نهادی را نیافته‌اند که بدون داشتن سلسله مراتب اداری پایدار مانده باشد (۲۰). بسیاری از صاحب‌نظران موفقیت و شکست نهادها را ناشی از تفاوت در نحوه مدیریت آنها می‌دانند. به اعتقاد پیتر دراگر<sup>۱</sup>، عضو اصلی و حیات‌بخش هر سازمان، مدیریت آن است (۱۹). از سوی دیگر، مهم‌ترین عاملی که سرعت و روند رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه است و جوامعی که قصد دارند در مسیر توسعه گام بردارند، باید از نیروی انسانی خویش اعم از زن و مرد به بهترین شکل استفاده کنند. جامعه انسانی از زنان و مردانی تشکیل شده است که در روابط اجتماعی متقابل، قرار گرفته‌اند و هر یک از دو جنس در عین وابستگی به یکدیگر نقش و کارکردی خاص بر عهده دارند (۱۲). بخشی از هویت انسان تحت تأثیر جنسیت او شکل می‌گیرد، صرف نظر از تفاوت‌های طبیعی که اعضای دو جنس از جنبه‌های جسمانی و روانی با یکدیگر دارند، جامعه نیز بر دامنه این تفاوت‌ها می‌افزاید. از این‌رو گفته می‌شود جنسیت بر خلاف جنس، سازه‌ای اجتماعی است، زیرا حاوی معانی و دلالت‌های فرهنگی است (۱۶). زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و سال‌هاست که در عرصه‌های مختلف اجتماع حضور و مشارکت فعالی دارند که همواره این حضور با نوسان‌های زیادی همراه است (۶). براساس دیدگاه غالب، مردان در سازمان، رهبر و زنان زیردست آنها هستند (۱۸). در واقع از دیدگاه تاریخی همواره در منصب‌هایی از سازمان‌ها قرار گرفته‌اند که ناگزیر به انجام کارهای تکراری بوده و به منصب‌هایی در سطوح پایین اشتغال داشته‌اند و در سطوح بالای مدیریتی و تصمیم‌گیری تنها حدود ۵/۲ درصد از مدیران کشور زن هستند. هر چه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم، این مقدار کاهش می‌یابد و به ۱/۴ درصد در سطوح مدیر کل و معاون می‌رسد (۱۳، ۲۳)، از سوی دیگر، هرگاه در سازمانی تعداد مردان بیشتر از زنان یا برعکس باشد، تعبیری با اصطلاح جنسیت سازمان مطرح می‌شود که بر تأثیر جمعیت غالب یک جنس بر

سازمان دلالت دارد، به ویژه این تحلیل جامعه‌شناختی را باید با توجه به نسبت حضور یک جنس در مشاغل مدیریتی سطح بالا مد نظر قرار داد (۲۵).

راودراد (۱۳۸۳)، در تحقیق خود بیان می‌کند که ضرورتی برای تصدی مناصب مدیریتی توسط زنان از دیدگاه جامعه مورد بررسی‌اش دیده نشد، اگر چه در مقایسه با جنس، زنان کمتر با این نظر موافقاند، همچنین مناصب و مشاغل مدیریتی ابتدا در اختیار مردان قرار می‌گیرد و در صورت خالی ماندن پست، زنان می‌توانند آن را احراز کنند (۹)، همچنین کاندیدای زن برای کسب پست‌های مدیریتی در سطوح عالی‌رتبه سازمان‌های ورزشی در زمان انتخاب از سوی دیگر همکاران مورد توجه قرار نمی‌گیرد و وضعیت زنان در سطوح عالی سازمان بسیار نامعلوم است (۲۶). همچنین زنان در سازمان‌های ورزشی بیشتر در جایگاه مدیریت میانی قرار دارند و کار مدیریتی در سطح ارشد در بیشتر سازمان‌های ورزشی در قلمرو مردان است (۱۴، ۱۷، ۲۲، ۲۸). درحالی‌که زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌هاست. در واقع شرایط امروز سازمان‌ها سبک رهبری دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد (۳۰). بر پایه آمارهای رسمی، ۷۴/۲ درصد زنان کشور باسوادند و درصد زیادی از جمعیت دانشجویان را زنان تشکیل می‌دهند. با وجود این سهم زنان شاغل با تحصیلات عالی نسبت به کل اشتغال زنان و نیز درصد مدیران زن با تحصیلات عالی نسبت به مدیران بدون تحصیلات عالی، بسیار محدودتر است (۱۲). روشن (۱۳۸۳)، در نتایج تحقیق خود عنوان می‌کند که زنان به طور معمول در سطوح غیرراهبردی به کار گرفته می‌شوند و تلاش برای کسب شایستگی‌های تحصیلی و آموزشی برابر مردان چندان در بهبود وضعیت آنان مؤثر به نظر نمی‌رسد (۱۰). این در حالی است که به نظر میر غفوری (۱۳۸۵) مهم‌ترین عامل در تسهیل ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی، دستیابی آنان به فرصت‌های آموزش و توسعه است. وی در بررسی‌های خود دریافت که در وضع کنونی سازمان‌ها، فرصت‌های آموزشی برای مردان فراهم‌تر است (۱۳). احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، بیان کردند که مردان سابقه مدیریتی و شرکت در کلاس‌های آموزشی بیشتری نسبت به زنان دارند و همین مسئله موجب شده که دانش و آگاهی خود را بیشتر از زنان ارزیابی کنند، درحالی‌که زنان تحصیلات بالاتری دارند (۱). بررسی نگرش‌های مردان و زنان در محل کار نشان می‌دهد که مردان تمایل بیشتری نسبت به زنان برای کسب درآمد مناسب، داشتن آزادی از نظارت و سرپرستی نزدیک، داشتن

فرصت‌های رهبری و داشتن مشاغلی که پایگاه اجتماعی آنان را تقویت کند و افزایش دهد، دارند. زنان در جست‌وجوی مشاغلی‌اند که در آن امکان کمک به دیگران وجود داشته باشد و بیش از مردان در پی عواید شخصی مانند لذت، غرور، انجام وظیفه و رقابت شخصی‌اند (۲۹). در تحقیقات بر انضباط کاری و وظیفه‌شناسی و تعهد زنان نسبت به مردان تأکید شده است (۱۱). بابایی زکلیکی (۱۳۸۵)، در پژوهش خود تخصص و تجربه، اعتماد به نفس و رعایت شئون اسلامی را به‌عنوان ویژگی‌های مدیران ایده‌آل معرفی می‌کند (۳). براساس تحقیقات آگراوال<sup>۱</sup> (۱۹۸۲)، انگیزش مدیران بیشتر تحت تأثیر عواملی مانند چالشی بودن کار<sup>۲</sup>، مقام، تمایل به رهبر شدن، رقابت و پول قرار دارد (۱۵). براساس نتایج تحقیقات، تنیدگی در کار و دلزدگی، از فشارهای روانی شغل مدیریتی است که گاهی برای زنان غیرقابل تحمل می‌شود و زنان انگیزه کمتری برای رهبری و مدیریت کردن دارند (۳).

هاودان<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، در نتایج تحقیق خود عنوان می‌کند که به نظر مدیران ورزشی مرد، زنان انگیزه لازم برای رقابت با مردان را ندارند و مردان بیشتر داوطلب پست مدیریت هستند (۲۱). جزنی (۱۳۸۰)، بیان می‌کند زنان تشویق و انگیزش لازم برای شکوفایی استعدادشان و امکانات و حتی اطلاعات لازم برای شغلشان را دریافت نمی‌کنند و با اینکه اغلب مردان معتقدند زنان فرصت مساوی برای پیشرفت دارند، زنان، حتی کسانی که سمت‌های بالا دارند، این عقیده را قبول ندارند (۴). درخشان داوری (۱۳۸۷) نیز بیان می‌کند که تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است (۱۳). تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که در نحوه به‌کارگیری زنان و مردان در پست‌های مدیریتی و تمایلات دو گروه برای مدیریت کردن تناقضاتی وجود دارد. همچنین با توجه به آمار رسمی، افزایش سطح تحصیلات زنان و حضور آنان در جامعه سبب احراز پست‌های مدیریتی از سوی آنان نشده است. این سؤال مطرح می‌شود که چه عواملی در احراز پست‌های مدیریتی مؤثرند؟ به همین منظور تحقیق حاضر با هدف بررسی و رتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور انجام گرفت.

---

1 - Agrawal

۲ - چالشی بودن کار به این معنی که نه چندان ساده باشد نه چندان دشوار.

3 - Hovden

## روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب در استان های کردستان، کرمانشاه، ایلام و همدان بود که در زمان تحقیق ۲۶۰ نفر بودند. افراد جامعه ۱۹۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن بودند. با توجه به محدودیت جامعه آماری، همگی افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه اطلاعات فردی (که در آن اطلاعاتی مانند جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان و رشته تحصیلی، سابقه مدیریت آورده شده و روایی محتوایی آن توسط استادان متخصص تأیید شده بود)، پرسشنامه استاندارد سنجش انگیزه مدیریت ماینر و اسمیت<sup>۱</sup> (با ضریب اعتبار آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۳) و پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر در احراز پست های مدیریتی بود که با توجه به ادبیات موجود و الهام از کار تحقیقی بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) طراحی شده و به منظور تأیید روایی محتوایی در اختیار ۱۰ تن از استادان مدیریت و مدیریت ورزشی قرار گرفت. همچنین پس از ارزیابی و پیشنهاد اصلاحات مورد نظر، پرسشنامه در نمونه ای کوچک توزیع شد و پس از حذف تعدادی از سؤالات ضریب آلفای کرونباخ به ۰/۸۳ رسید که اعتبار هر دو پرسشنامه در سطح  $p=0/001$  معنادار بود. پرسشنامه اصلی پس از تأیید بین کارکنان ادارات کل منطقه غرب توزیع شد و با توجه به محدودیت تعداد کارکنان زن، سعی شد تمام کارکنان زن در تحقیق شرکت کنند که با پیگیری مستمر از ۶۵ پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان زن ادارات کل، ۶۱ (۹۳/۸۴٪) پرسشنامه و از ۱۶۰ پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان مرد، ۹۲ (۵۷/۵٪) پرسشنامه تحویل گرفته شد که در مجموع تعداد نمونه برابر ۱۵۳ نفر شد و براساس جدول اندازه نمونه مورگان<sup>۲</sup> این تعداد قابل قبول بود. در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف، آزمون t دو گروه مستقل و آزمون رتبه ای فریدمن استفاده شد.

## نتایج و یافته ها تحقیق

با توجه به اطلاعات جمع آوری شده، نتایج زیر به دست آمد:

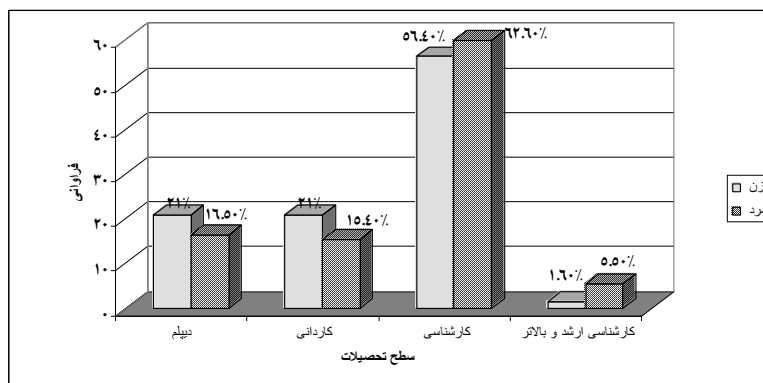
1 - Miner and Smith

2 - Morgan

جدول ۱ - توزیع کارکنان به تفکیک جنسیت، وضعیت تاهل و سن

جمع	درصد	فراوانی	سن	درصد	فراوانی	وضعیت تاهل	درصد	فراوانی	جنسیت
%۱۰۰	۵۹/۷	۳۷	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۲	۲۶	مجرد	۴۰/۵	۶۲	زن
	۲۱	۱۳	۳۱ تا ۴۰ سال						
	۱۷/۷	۱۱	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۸	۳۶	متاهل			
	۰	۰	بیشتر از ۵۰ سال						
۱/۶	۱	بی پاسخ							
%۱۰۰	۳۰/۸	۲۸	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۰/۹	۱۹	مجرد	۵۹/۵	۹۱	مرد
	۳۴/۱	۳۱	۳۱ تا ۴۰ سال						
	۲۹/۷	۲۷	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۸/۱	۷۱	متاهل			
	۵/۴	۵	بیشتر از ۵۰ سال						
			۱	۱	بی پاسخ				
					۱۵۳	جمع	%۱۰۰	۱۵۳	جمع

نتایج جدول ۱ نشان می دهد که از ۱۵۳ کارمند ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور، ۶۲ نفر زن و ۹۱ نفر مرد بودند که از این تعداد بیشترین درصد زنان، در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال و بیشترین درصد مردان در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند که نمونه تحقیق را تشکیل دادند. همچنین نتایج نشان داد که تعداد زنان مجرد نسبت به مردان بیشتر است.



شکل ۱ - وضعیت تحصیلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب

شکل ۱ نشان می دهد که زنان و مردان بیشترین درصد را در مقطع تحصیلی کارشناسی دارند، همچنین درصد مردان با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بیشتر از زنان است، در حالی که زنان در مقاطع دیپلم و کاردانی درصد بیشتری را نسبت به مردان در سازمان دارا هستند.

جدول ۲ - توزیع رشته های تحصیلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب

درصد		جنسیت		رشته تحصیلی
مرد	زن	مرد	زن	
۴۶/۱	۲۹	۴۲	۱۸	تربیت بدنی
۱۵/۴	۹/۷	۱۴	۶	مدیریت
۳۸/۵	۶۱/۳	۳۵	۳۸	دیگر رشته ها
%۱۰۰	%۱۰۰	۹۱	۶۲	جمع

بر اساس نتایج جدول ۲، بیشترین درصد زنان در رشته های غیر تربیت بدنی و بیشترین درصد مردان در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده اند و مردان تحصیل کرده در رشته مدیریت بیشتر از زنان هستند.

جدول ۳ - توصیف وضعیت سابقه مدیریتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب

درصد		جنسیت		سابقه مدیریتی
مرد	زن	مرد	زن	
۴۸/۳	۸۲/۲	۴۴	۵۱	اصلاً
۲۵/۳	۱۳	۲۳	۸	۱-۵ سال
۱۳/۲	۳/۲	۱۲	۲	۶-۱۰ سال
۴/۴	۰	۴	۰	۱۱-۱۵ سال
۲/۲	۰	۲	۰	۱۶-۲۰ سال
۶/۶	۱/۶	۶	۱	بیشتر از ۲۰ سال
%۱۰۰	%۱۰۰	۹۱	۶۲	جمع

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، بیشترین درصد زنان و مردان سابقه مدیریتی ندارند و سابقه مدیریتی افراد بین ۱ تا ۵ سال است. همچنین زنان سابقه مدیریتی کمتری نسبت به مردان داشتند.

جدول ۴ - نتایج آزمون t برای انگیزه مدیریت در زنان و مردان

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t	p	درجه آزادی
انگیزه برای مدیریت	زن	۲۵/۶۹	۳/۱۸	-۰/۹۶	۰/۳۳	۱۴۹
	مرد	۲۶/۲۱	۳/۳۲			

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، میانگین نمره های انگیزه برای مدیریت در زنان کمتر از مردان است، اما با توجه به t محاسبه شده ( $t = -0.96$  و  $p = 0.33$ )، تفاوت معناداری بین زنان و مردان مشاهده نشد.

جدول ۵ - توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به اولویت مردان در احراز پست های مدیریتی

اولویت مردان در احراز پست مدیریتی	فراوانی	درصد
کاملاً موافقم	۴۲	۲۷/۴۵
موافقم	۵۹	۳۸/۵۶
نظری ندارم	۲۹	۱۸/۹۶
مخالفم	۲۰	۱۳/۰۷
کاملاً مخالفم	۲	۱/۳۱
بی پاسخ	۱	۰/۶۵
جمع کل	۱۵۳	۱۰۰٪



همان طور که جدول ۵ نشان می دهد، در پاسخ به این پرسش که اولویت احراز پست های مدیریتی بیشتر با مردان است، ۲۷/۴۵ درصد کاملاً موافق، ۳۸/۵۶ درصد موافق، ۱۸/۹۶ درصد نظری نداشتند، ۱۳/۰۷ درصد مخالف و ۱/۳۱ درصد کاملاً مخالف بودند که نتایج حاکی از اولویت مردان در احراز پست های مدیریتی است.

در جدول ۶ نتایج حاصل از آزمون رتبه ای فریدمن در رتبه بندی عوامل مؤثر در احراز پست های مدیریتی از دیدگاه کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور مشاهده می شود\*. براساس این آزمون، داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره های آموزشی، محبوبیت بین همکاران، داشتن سوابق درخشان در سمت های قبلی و التزام به احکام اسلامی، در اولویت های اول تا سوم قرار گرفته اند.

با توجه به اینکه نتایج آزمون مربع کای در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است، می توان نتیجه گرفت که بین رتبه بندی زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

جدول ۶ - رتبه بندی عوامل مؤثر در احراز پست های مدیریتی براساس آزمون رتبه ای فریدمن

میانگین رتبه	عوامل مؤثر در احراز پست های مدیریتی
۴/۳۸	داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره های آموزشی
۴/۰۹	محبوبیت بین همکاران و توانایی کار کردن با افراد مختلف
۴/۰۲	داشتن سوابق درخشان در سمت های قبلی
۴/۰۲	التزام به احکام اسلامی
۳/۹۷	داشتن خلاقیت و نوآوری و ایده های بهتر
۳/۸۱	داشتن اهداف خاص شغلی، آینده نگری و دوراندیشی
۳/۷۱	پای بندی به ضوابط و مقررات

\* بهترین رتبه ۵ و بدترین رتبه ۱ است.

جدول ۷ - رتبه‌بندی عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی از دیدگاه مردان

Test Statistics <sup>a</sup>		میانگین رتبه	عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی
N	۱۵۱	۴/۲۶	داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی
Chi-Square	۱۵/۵۴۵	۴/۰۱	محبوبیت بین همکاران و توانایی کار کردن با افراد مختلف
df	۶	۳/۹۸	داشتن خلاقیت و نوآوری و ایده‌های بهتر
Asymp. Sig.	۰/۱۶	۳/۸۶	داشتن سوابق درخشان در سمت‌های قبلی
		۳/۸۲	التزام به احکام اسلامی
		۳/۸۲	داشتن اهداف خاص شغلی، آینده‌نگری و دوراندیشی
		۳/۶۸	پایبندی به ضوابط و مقررات

a. Friedman Test

جدول ۸ - رتبه‌بندی عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی از دیدگاه زنان

میانگین رتبه	عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی
۴/۱۱	محبوبیت بین همکاران و توانایی کار کردن با افراد مختلف
۴/۰۵	داشتن سوابق درخشان در سمت‌های قبلی
۴/۰۵	پایبندی به ضوابط و مقررات
۴/۰۲	التزام به احکام اسلامی
۳/۹۷	داشتن اهداف خاص شغلی، آینده‌نگری و دوراندیشی
۳/۹۲	داشتن خلاقیت و نوآوری و ایده‌های بهتر
۳/۸۱	داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی

همان‌طور که جداول ۷ و ۸ نشان می‌دهند، اولویت‌بندی عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی از دیدگاه زنان و مردان متفاوت است و این تفاوت در عامل داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی در سطح ۰/۰۵ معنادار است ( $t = -2/23$  و  $p = 0/02$ ) که در عوامل دیگر چنین تفاوتی مشاهده نشد.

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی و رتبه بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست های مدیریتی در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که ۸۲/۲ درصد زنان و ۴۸/۳ درصد مردان سابقه مدیریتی نداشته و مردان نسبت به زنان سابقه مدیریتی بیشتری دارند. با توجه به اینکه در فرهنگ مدیریتی کنونی ایران که مردان تصمیم گیرندگان نهایی در انتصاب مدیران هستند، نباید سهم اندک زنان از حوزه های مدیریتی کشور را با چنین نگرش غالبی غیرمعمول دانست، نتایج حاصل از تحقیق در این بخش با نتایج تحقیقات میر غفوری (۱۳۸۵)، آمار سازمان جهانی کار<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، راودراد (۱۳۸۳) و احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، مبنی بر رهبری مردان در سازمان، اشتغال زنان در سطوح پایین سازمان و عدم به کارگیری زنان در پست های مدیریتی همسوست (۱، ۹، ۱۳، ۲۳). همچنین نتایج تحقیق نشان داد که ۶۶/۱۰ درصد کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور مرد بودن را اولیوی برای احراز پست های مدیریتی می دانند. وجود جوامع مردسالار به گسترش فرهنگ های مردانه در سازمان ها دامن می زند، زیرا سازمان از افراد و گروه هایی تشکیل می شود که از بطن جامعه بیرون می آیند و وقتی جامعه ای دارای فرهنگ مردسالار باشد، به طور قطع سازمان های آن مردسالار خواهد شد. از سوی دیگر ورزش در طول تاریخ، قلمرو مردانه به حساب آمده است. همچنین وجود خصوصیات در زنان همچون بی رغبتی به کارهای مخاطره آمیز، به مردانه شدن مشاغل همچون مدیر و ناظر منجر شده است. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات کوپر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، راودراد (۱۳۸۳)، کنوپر و آنتونیسسن<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، آکستا و کارپنتر<sup>۴</sup> (۲۰۰۶)، کلارینگ بولد<sup>۵</sup> (۲۰۰۶)، هاگس<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) و لاپچیک<sup>۷</sup> (۲۰۰۶)، مبنی بر قلمرو مردانه سازمان ها همخوانی دارد (۹، ۱۴، ۱۷، ۱۸، ۲۲، ۲۶، ۲۸).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میانگین نمره های انگیزه زنان برای مدیریت کمتر از مردان است، اما این تفاوت معنادار نبود. در سطح سازمان نیز مصادیقی از باورهای کلیشه ای درباره زنان وجود دارد که می تواند

1 - International Labour Organization

2 - Cooper

3 - Knoppers and Anthonissen

4 - Acosta and Carpenter

5 - Claringbould

6 - Hughes

7 - Lapchick

همچون مانع ذهنی عمل کند، برای مثال گاهی گفته می‌شود با سخت شدن کار، زنان تاب نمی‌آورند، توانایی دیدن چشم‌انداز وسیع را ندارند و برای کار گروهی مناسب نیستند (۵). همچنین زنان به دلیل داشتن مسئولیت‌های خانوادگی، مادر و همسر بودن، شغل خود را در اولویت دوم قرار می‌دهند، به این دلیل زنان همواره از اقداماتی مانند بلندپروازی‌های شغلی، فرصت‌گرا بودن، خطر کردن و تلاش برای ایجاد تغییر که همگی از خصوصیات پست‌های مدیریتی است، که اغلب اموری مردانه تلقی می‌شوند، اجتناب می‌کنند و انگیزه کمتری برای انجام این امور دارند. نتایج این بخش با نتایج تحقیقات بابایی زکلیکی (۱۳۸۵)، هاودان (۲۰۰۴)، جزنی (۱۳۸۰) و داوری (۱۳۸۷)، هم خوانی دارد (۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۶).

بررسی و رتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی از سوی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور نشان داد که داشتن تحصیلات و گذراندن دوره‌های آموزشی، محبوبیت بین همکاران، داشتن سوابق درخشان در سمت‌های قبلی و التزام به احکام اسلامی، در اولویت‌های اول تا سوم عوامل مؤثر احراز پست‌های مدیریتی به‌شمار می‌روند که این نتیجه با نتایج تحقیقات بابایی زکلیکی (۱۳۸۵) و میر غفوری (۱۳۸۵)، همخوانی دارد (۳، ۱۳). نکته قابل توجه در نتایج تحقیق، وجود تفاوت معنادار در رتبه‌بندی عامل داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی از دیدگاه زنان و مردان است. از دیدگاه زنان، این عامل در اولویت آخر و از دیدگاه مردان در اولویت اول قرار دارد. با توجه به نتایج شکل ۱ مبنی بر تحصیلات کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور، درصد مردان با تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر، بیشتر از زنان است و سطح تحصیلات زنان بیشتر کاردانی و دیپلم است. با توجه به اینکه زنان بیشتر در رده‌های شغلی کارمندی قرار دارند، نسبت به مردان تحصیلات کمتری دارند، به همین دلیل تحصیلات و گذراندن دوره‌های آموزشی را در اولویت آخر قرار داده‌اند، درحالی‌که این عامل از ارکان اصلی مدیریت است. از سوی دیگر زنان محبوبیت بین همکاران، داشتن سوابق درخشان در سمت‌های قبلی، پایبندی به مقررات و التزام به احکام اسلامی را در اولویت‌های اول تا سوم عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی رتبه‌بندی می‌کنند. با توجه به یافته‌های تحقیقات مختلف درباره ویژگی‌های مختلف زنان و مردان مبنی بر اینکه زنان محتاط، وابسته، عاطفی و کنجکاو و مهربان هستند درحالی‌که مردان مخاطره‌جو، مستقل، فرمانده و قوی هستند (۷)، همچنین با توجه به نظریه‌های جنسیتی که مشاغل زنان را کلیشه‌ای می‌کنند، وجود ویژگی‌هایی مانند ماهیت مراقبتی داشتن، نیاز

به مهارت‌های مرتبط و نزدیک با کارهای خانگی، نیاز به صداقت و درستی بیشتر موجب شده از دیدگاه زنان محبوبیت بین همکاران در اولویت اول قرار گیرد. از سوی دیگر، محتاط و منضبط بودن زنان در کار سبب شده که زنان عامل پابندی به ضوابط و مقررات را در اولویت دوم قرار دهند، درحالی که مردان این عامل را در اولویت آخر قرار داده‌اند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج تحقیقات احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، لیسون<sup>۱</sup> (۱۹۸۴)، همخوانی دارد (۱، ۲۹).

### نتیجه‌گیری کلی

با توجه به نتایج تحقیق، عامل تحصیلات و گذراندن دوره‌های آموزشی از دیدگاه تمامی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور، در اولویت اول احراز پست‌های مدیریتی قرار دارد، شاید بتوان گفت زنان با تغییر نگرش خود در زمینه ارتقای سطح تحصیلات و تخصص، بتوانند پست‌های مدیریتی را به خود اختصاص دهند.

پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه رتبه‌بندی عوامل مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی در کارکنان زن بیشتر مبتنی بر روابط بین همکاران است تا نظام شایسته‌سالاری، دوره‌های آموزش مدیریت معاصر در تربیت بدنی، در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور به‌منظور تغییر نگرش آنان برگزار شود.

### منابع و مأخذ

۱. احسانی، محمد. و همکاران (۱۳۸۷). "بررسی و رتبه‌بندی عوامل بازدارنده ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی در هیأت‌های ورزشی استان خوزستان". پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۸۷، صص ۱۸۹-۱۷۱.
۲. الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۷). "مدیریت عمومی". تهران، نشر نی، ویراست سوم، چاپ ۳۲، ص ۱۱.
۳. بابایی زکلیکی، محمد علی. (۱۳۸۵). "چالش‌های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان‌های دولتی". فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵.

۴. جزینی، نسرین. (۱۳۸۰). "بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی". تهران، معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی و مرکز امور مشارکت زنان.
۵. جواهری، فاطمه. قضاتی، سرور. (۱۳۸۳). "موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران". مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره پنجم، شماره ۲، صص ۱۷۸-۱۶۱.
۶. حسینی لرگانی، سیده مریم. سعیدی، احمد. صالحی، جواد. (۱۳۸۶). "بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان هیأت علمی در مدیریت دانشگاهی: یک مدل لجستیک". مجله مطالعات زنان، سال اول، شماره سوم، صص ۱۴۷-۱۲۱.
۷. خمسه، اکرم. (۱۳۸۳). "بررسی طرح‌واره‌های جنسیتی و کلیشه‌های فرهنگی در دانشجویان دختر". مجله مطالعات زنان، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۳۴-۱۱۵.
۸. درخشان داوری، مژگان. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین نگرش مدیران با ارتقای شغلی زنان به سطوح مدیریت در ادارات کل شهر کرمان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۹. راودراد، اعظم. (۱۳۸۳). "مقایسه نقش شغلی زنان و مردان متخصص: فاصله نظر و عمل". مجله مطالعات زنان، سال دوم، شماره ۵، صص ۳۷-۵.
۱۰. روشن، علینقی. (۱۳۸۳). "عوامل مؤثر در ارتقای زنان به سطوح مدیریت سازمان‌های دولتی کشور". رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۱. سفیری، خدیجه. (۱۳۷۷). "جامعه‌شناسی اشتغال زنان". مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.
۱۲. سیدان، فریبا. خلیفه لو، عباس. (۱۳۸۷). "خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکو با تأکید بر خانواده". مجله مطالعات زنان، سال ۶، شماره ۲، صص ۱۱۹-۸۹.

۱۳. میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۸۵). "شناسایی و رتبه بندی عامل های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست های مدیریتی در سازمان های دولتی استان یزد". مجله مطالعات زنان، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۲۲-۱۰۱.

14. Acosta, R.V., & Carpenter, L. (2006). "Women in intercollegiate sport: A longitudinal, national study: Twenty-nine year update, 1977-2006". Retrieved February 13, 2007, from <http://webpages.charter.net/womeninsport/>.

15. Agrawal, R.D. (1982). "Organization and Management". New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing co.

16. Borgatta, Edgar F. and Montgomery V (2000). "Encyclopedia of sociology". United States of America: MacMillan Reference.

17. Claringbould, I. (2006). "Vrouwen in zicht (women in view)". Niewegin, The Netherlands: Arkosportsmedia.

18. Cooper, Jackson and Janet; (2001). "Women Middle Managers Perception of the Glass Ceiling", *Journal of Woman in Management Review* Vol.16, No.1, PP: 19-21.

19. Drucker, Peter. (1974). "New Templates for Today's organizations", *Harvard Business Review*; 52, No. 1.

20. Glueck, William F. (1977). "Management" ; Illinois : Dryden press.

21. Hovden, J. (2004). "Gender political consequences of male dominance in Leadership position in Norwegian Sport". [www.pdag.umu.se/utbildning/kurslitteratur/literature/JoridHovdengender.pdf](http://www.pdag.umu.se/utbildning/kurslitteratur/literature/JoridHovdengender.pdf).

22. Hughes, C. (2004). "IOC 3<sup>rd</sup> Women and Sport World conference". Retrieved on November 30, 2005 from: [http://www.wsf.org.uk/docs/IOC\\_3rd\\_World\\_Conf\\_report.doc](http://www.wsf.org.uk/docs/IOC_3rd_World_Conf_report.doc)

23. International Labour Organization (2003). "Year book of labour statistics. 62nd edition. Geneva". Switzerland: International Labour Organization.

- 
24. John B. Miner Norman R. Smith (1982). "Decline and Stabilization of Managerial Motivation over a 20 year period". *Journal of Applied Psychology*, June 1982, P: 298.
25. Klenk K. (1996); "Women and Leadership: a contextual Perspective, Springer"; New York.
26. Knoppers, A., & Anthonissen ,A.(2008). "Gendered Managerial Discourses in Sport Organizations: Multiplicity and complexity". *Sex Roles* (2008) 58: PP: 93-103.
27. Krejcie, Robert V. Morgan, Daryle W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*.
28. Lapchick, R. (2006). "The 2005 racial and gender report card". University of Central Florida: The Institute for Diversity and Ethics in sport.
29. Lyson, T.A (1984). "Sex Difference in the Choice of Male or Female Career Line: An Analysis of Background Characteristic and Work Values". *Work and occupations : An International Sociological Journal* , Vol.11, No.2, PP: 131-46 .
30. Moore et al (2001). "Women in sport management". *Women in management Review*, 16, PP: 51-61.