

فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در ارتباط با موانع و چالش‌های ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت ورزشی در کشور

چکیده:

پژوهش حاضر باهدف فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در ارتباط با موانع و چالش‌های ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور انجام شد. روش انجام پژوهش به صورت طرح ترکیبی از نوع کثرت‌گرایی در داده‌ها بوده است. جامعه آماری شامل کلیه مطالعات انجام شده در خصوص چالش‌های مدیریت بانوان در ۴ دهه پس از انقلاب اسلامی سال ۱۳۵۷ در حوزه ورزش بوده است. جهت استخراج عناصر و گروه‌بندی آن‌ها از روش تحلیل تم استفاده گردید. نتایج نشان داد که زنان تا نایل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند و در طول ۴ دهه نگاه جنسیتی همواره سد راه مدیریت زنان بوده است، اما چالشی که در چند دهه اخیر در خصوص مدیریت بانوان بسیار نمود دارد، فرهنگ‌سازی ضعیف و همچنین نگاه جنسیتی در این خصوص است. شایسته است، موانع و چالش‌های ارتقاء و عوامل محدودکننده حضور زنان در مشاغل مدیریتی توسط مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان کلان کشور با تدوین و تصویب قوانین در مجلس شورای اسلامی، برطرف شود و بسترهای لازم برای مدیریت بانوان در فرصت‌های برابر با مردان فراهم شود.

واژگان کلیدی:

ارتقاء زنان، فرا تحلیل، مدیریت، موانع و چالش‌ها، ورزش

مقدمه

با توجه به جایگاه و نقش تأثیرگذار زنان در جامعه و محوریت زن به عنوان رکن اساسی خانواده امروزه یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا می‌باشند. زنان نه تنها نقش به‌سزایی در تحقق توسعه اجتماعی و سیاسی دارند، بلکه به عنوان یک نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فزاینده توسعه اقتصادی و تسریع عدالت اجتماعی بیفزایند. از همین روست که مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف و هم‌تراز با مردان به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده است و نیل به حل معضلات اجتماعی را به حل این مهم سوق داده است. ولی متأسفانه در کشور ما، حاکمیت مردسالارانه، تصور غالب نسبت توانایی مرد به زن، تصویری که زنان نسبت به مسئولیت‌های خانوادگی و خانه‌داری دارند و عدم خودباوری زنان باعث کم‌رنگ شدن آن‌ها در عرصه‌های مدیریتی شده است و شمار اندکی از زنان به پست‌های مدیریتی بخش دولتی ایران گماشته شده‌اند و شمار آنان در پست‌های مدیریتی سطح بالا کمتر است. شواهد موجود در ایران نشان می‌دهد که تبعیض جنسیتی در اشتغال و دستمزد همچنان گسترده است، باوجود آنکه زنان نیمی از افراد جامعه و نیمی از سرمایه انسانی موجود در کشور را تشکیل می‌دهند اما از آن‌ها به‌طور مساوی در اداره سازمان‌ها استفاده نمی‌شود و در میان مدیران شرکت‌های موفق تعداد انگشت‌شماری مدیر زن به چشم می‌خورد (۱).

زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه و همچنین نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند اما در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان آگاهانه یا ناآگاهانه به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آن‌ها برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آن‌ها به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آن‌ها باید در حاشیه باشند و در رأس قرار نگیرند (۲۵). افزایش جهانی‌شدن، سبب تغییرات اجتماعی - اقتصادی زیادی مانند تنوع نیروی کار و حضور بیشتر زنان در نیروی کار و در سازمان‌ها شده است. برای سازمان‌ها مهم است که کارمندان متنوع خود را با ایجاد یک محیط فراگیر، مدیریت کنند تا بهترین نتایج را از همه به دست آورند (۳). اگرچه جهان برای زنان در طی سی سال گذشته بسیار تغییر کرده است، اما در بعضی موارد، مشابه باقی‌مانده است و به همین دلیل موضوع جنسیت همچنان به همان

اندازه گذشته مهم باقی می‌ماند. برخی از مطالعات نشان داده‌اند که زنان در اصول اخلاقی کسب‌وکار پایین‌تر از مردان هستند و کمتر مایل به شرکت در رفتارهای غیراخلاقی در محل کار برای کسب پاداش‌های مالی هستند (۴).

وقتی از تبعیض جنسی در مورد زنان صحبت می‌شود؛ یعنی در تمامی سطوح سازمانی درصد حضور زنان یکسان است، اما سقف شیشه‌ای برای مواقعی استفاده می‌شود که درصد حضور زنان در سطوح مختلف متفاوت است؛ به عبارت دیگر در سطوح پایین سازمانی حضور زنان زیاد بوده، به تدریج با نزدیک شدن به سطوح بالاتر سازمانی تعداد زنان کاهش پیدا می‌کند. در این صورت این نوع نابرابری محدود و متفاوت است و به این علت هم نیازمند متمایز شدن است (۵). امروزه مشارکت زنان در زندگی اجتماعی بیش از هر زمان دیگری است و زنان عهده‌دار کار و اشغال پست‌های سطوح مدیریت میانی بی‌سابقه‌ای شده‌اند (۶) و امروزه نرخ برابری اغلب بهتری نسبت به مردان دارند (۷). با این وجود، زنان تنها ۲۲ درصد از نمایندگان سازمان ملل متحد، تنها ۱۷ درصد مدیران عامل کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در انگلستان (۸) و تنها ۱۶/۹ درصد از ۵۰۰ عضو هیئت‌مدیره شرکت و ۵/۲ درصد از مدیران عامل در ایالات متحده را تشکیل می‌دهند. در حالی که در دهه‌های پایانی قرن بیستم، ما شاهد دستاوردهای چشمگیری در مورد برابری جنسیتی بودیم، اما در انتها، حضور زنان در پست‌های مدیریتی ارشد، کم‌رنگ گردید (۹).

حضور شکوهمند زنان در شکل‌گیری و تداوم نظام جمهوری اسلامی و مشارکت گسترده در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، سیاسی و مدیریتی، بیانگر فعالیت و تلاش این نیروی عظیم و ارزشمند در اداره کشور می‌باشد اما در خصوص پست‌های مدیریتی و درت تصمیم‌گیری، زنان سهم بسیار اندکی نسبت به مردان داشته‌اند. در نتیجه سهم زنان در پست‌های مدیریتی در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... قابل مقایسه با سهم مردان نیست که این امر حتی مغایر با فرامین الهی می‌باشد چراکه در نظام الهی و در مدیریت اسلامی که در آن مبنا و اساس روابط اجتماعی، شایسته‌سالاری با ویژگی‌های الهی می‌باشد، زنان نیز مانند سایر افراد باید از مشارکت مدیریتی در عرصه‌های مختلف برخوردار شوند تا جایگاه آنان ارتقاء یابد (۱۰).

از طرفی باید دانست که وضعیت ورزش زنان و مشارکت آن‌ها در ورزش، منعکس‌کننده وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در آن کشور است. بنابراین سیاست‌های اتخاذ شده در خصوص ورزش بانوان، برای نظام جمهوری اسلامی انعکاسی جهانی دارد و نیز نشانگر وضعیت سیاسی و اجتماعی زنان در کشورمان می‌باشد و باید به این نکته نیز توجه داشت که پیشرفت ورزش بانوان با به‌کارگیری مدیران زن باتجربه و دلسوز بهتر میسر خواهد شد (۲).

مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی که به اولویت‌بندی موانع مدیریتی برای زنان در سطوح ارشد مدیریتی ورزش ایران پرداخته بودند، دریافتند که بالاترین اولویت، مربوط به موانع مدیریتی و پایین‌ترین اولویت مربوط به موانع فردی می‌باشد (۱۱). شیرزادملاباشی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی به ترتیب اعتمادبه‌نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های خانوادگی و جامعه‌پذیری جنسیتی است (۱۲). امانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به شناسایی موانع کارآفرینی زنان در ورزش دریافتند که مهم‌ترین موانع فردی برای کارآفرینی زنان، فقدان استقلال مالی، فقدان تجربه و میزان اعتمادبه‌نفس کمتر در مقایسه با مردان در سرمایه‌گذاری و مهم‌ترین موانع محیطی، فقدان دسترسی به منابع است (۱۳). خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به شناسایی مشکلات مربیان زن هیئت‌های ورزشی اراک پرداختند و دریافتند که مربیان شرکت‌کننده به ترتیب با مشکلاتی در زمینه سازمانی، اماکن و تجهیزات ورزشی، ورزشکاران، شخصی، رسانه‌ها و سایر مربیان رشته ورزشی مواجه هستند و پیشنهاد کرد که راهکارهای مناسب برای حل این مشکلات، شناسایی و به کار گرفته شود تا مربیان بتوانند با مشکلات کمتری به انجام وظایف اصلی خود بپردازند و به توسعه ورزش زنان کمک نمایند (۱۴).

بر اساس معیارهای فرهنگی مردان نان‌آور خانه هستند و بسیاری از مشاغل در اختیار مردان است. نگرش منفی مدیران مافوق در جهت پذیرش زنان در پست‌های کلیدی و مدیریتی در عدم پذیرش زنان در این حوزه، نقش به‌سزایی دارد. هنگامی که روسا به زنان از لحاظ کاری اطمینان ندارند و در مورد موفقیت زنان در سطوح سرپرستی و مدیریتی پیش‌داوری می‌کنند، مسلماً ارتقای شغلی زنان نیز با مشکل مواجه خواهد شد. وقتی نگرش عمومی نسبت به کار زنان بدین گونه است که آن‌ها فاقد قدرت اجرایی لازم هستند حتی اگر تخصص داشته باشند، هنگامی که با ذکر نام زنان، نقش‌های سنتی آن‌ها به ذهن می‌آید، مسلماً در جایگاه آن‌ها برای پذیرش شغل تأثیرگذار می‌باشد. یکی دیگر از عوامل پیدایش توسعه قدرت مردان در جایگاه‌های مدیریتی، وجود نوعی مانع نامرئی به نام سقف شیشه‌ای است؛ یعنی به‌رغم حضور مؤثر بانوان در مقاطع تحصیلی عالی و احراز شایستگی‌های عمومی، متأسفانه هنوز تعداد زنانی که توانسته‌اند در سطوح عالی مدیریتی منصوب شوند، بسیار اندک است. در این تسلط دیرینه مردان بر ساختارهای اداری به مثابه مهم‌ترین عامل در ایجاد سقف شیشه‌ای و نیز سایر عوامل مؤثر همانند زبان مردانه و به‌طور کلی حمایت‌های مردسالانه ناشی از امتداد فرهنگ چند صدساله، از عوامل مؤثر بر توسعه قدرت مردان در سازمان‌ها مدنظر قرار می‌گیرد. سقف شیشه‌ای عاملی است که در

سازمان، زنان با آن روبرو می‌شوند و از پیشرفت آنان در محیط‌های کاری جلوگیری می‌شود (۲). بدین منظور در این تحقیق به بررسی چهار دهه پژوهش در ارتباط با موانع و چالش‌های ارتقای زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور پرداخته می‌شود تا به یک جمع‌بندی در خصوص موانع محدود کننده در زمان‌های مختلف صورت گیرد و سیر تکامل حضور زنان در پست‌های مدیریتی مشخص شود و هم‌پیش‌بینی لازم در خصوص وضعیت آینده حضور زنان در پست‌های مدیریتی انجام گیرد. لذا مسئله اصلی این پژوهش پرداختن به این سؤال است که طی چهار دهه از پیروزی جمهوری اسلامی ایران، چه ادبیات و دانشی در حوزه موانع و چالش‌های ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی ورزشی تولید شده است و این موانع ارتقا یا عوامل محدود کننده حضور زنان در پست‌های مدیریتی ورزشی چه بوده است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش فراتحلیلی انجام شد. یکی از روش‌های جدید در تحقیقات، روش فراتحلیل است که به دنبال ترکیب آماری نتایج قبلی درباره پیشینه یک موضوع است. روش فراتحلیل هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل‌هاست که یک گروه از تحقیقات با فرضیه‌های مشترک از متغیرهای مستقل و وابسته را بررسی می‌کند و به‌مثابه‌ی یک روش آماری منظم و سیستمی معرفی می‌شود که از روش‌های آماری منظمی برای انتخاب، گردآوری و تحلیل تحقیقات استفاده می‌کند؛ بنابراین می‌توان گفت فراتحلیل یک روش کمی است و با تلخیص یافته‌های تحقیقات مختلف روی یک موضوع یکسان انجام می‌گیرد. در مطالعه‌ی فراتحلیل در مرحله‌ی اول، سؤال پژوهشی مطرح می‌شود. سپس شناسایی مطالعات مرتبط انجام می‌گیرد و روش کدگذاری داده‌ها تبیین می‌شود. در مرحله‌ی بعد مطالعات جمع‌آوری و کدگذاری اولیه انجام می‌شود و به دنبال آن ورود داده‌ها به نرم‌افزار و اندازه‌ی اثر محاسبه می‌شود. سپس تحلیل‌های اصلی و تکمیلی روی داده‌ها صورت می‌گیرد و گزارش تحقیق تدوین می‌شود (۱). این پژوهش که با روش فراتحلیل انجام گرفت، از نظر هدف از نوع تحقیقات بنیادین است و در حوزه پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شد و تمرکز بر تحقیقات انجام‌شده درباره‌ی یک موضوع خاص، یعنی عوامل و متغیرهای مؤثر بر موانع و چالش‌های ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت ورزشی در کشور، بود. از این رو جامعه‌ی مورد بررسی، مقالات علمی-پژوهشی، طرح‌های پژوهشی و پایان‌نامه‌ها و رساله‌هایی که حاصل پژوهش‌های قبلی‌اند، درباره این موضوع انتخاب شدند؛ پژوهش‌هایی که در بازه‌ی زمانی چهار دهه، از پیروزی انقلاب اسلامی تا سال ۱۳۹۸ در

ایران انجام شده و منتشر شده است. جامعه‌ی مذکور به‌طور دقیق‌تر و شفاف‌تر شامل همه‌ی پژوهش‌های انجام‌شده در پایگاه‌های جهاد دانشگاهی، مجلات تخصصی نور، نظام بانک اطلاعات نشریات کشور و پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران که از پایگاه‌های معتبر و شناخته‌شده درباره پژوهش‌های ایرانی هستند.

در پژوهش حاضر، بررسی کل جامعه آماری انجام شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت. محقق تلاش کرد مطالعه و گردآوری اطلاعات از همه‌ی جامعه آماری انجام شود. جستجو در پایگاه‌های مختلف اطلاعاتی سبب شناسایی ۱۸۵ پژوهش بالقوه گردید. با توجه به فرآیند انتخاب و نظر اجمالی اولیه محقق در نهایت ۸۴ پژوهش را حذف و در نهایت تعداد ۱۰۱ پژوهش باقیمانده را به‌صورت کلی مطالعه کرد، در این مرحله نیز ۶۶ پژوهش حذف و فقط ۳۵ پژوهش جهت مطالعه بیشتر و شناسایی عوامل انتخاب شد.

برای تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیقات مذکور، پس از استخراج داده‌های لازم، به‌منظور محاسبات فراتحلیل، نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA) به کار رفت. داده‌های به‌دست‌آمده از مطالعات پیشین به کمک نرم‌افزار به‌اندازه‌ی اثر تبدیل شدند و اندازه‌های اثر به روش هانتر و اشمیت (۱۹۹۰) ترکیب شدند. بدین ترتیب آثار کاذب مواردی مثل حجم نمونه‌ی خیلی بالا یا پایین و میانگین وزنی اندازه‌ی آثار لحاظ شدند. برای تعبیر اندازه‌ی اثر از معیارهای کوهن استفاده شد که در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. حدود اندازه اثر

نتیجه	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

پایایی و روایی و ملاک‌های تفکیک مطالعات:

در این پژوهش برای طرح کدگذاری داده‌ها و امانت‌داری و همچنین دقت بیشتر از چک‌لیستی استفاده شد که کار استخراج، ضبط، کدگذاری و انتقال داده‌ها با حساسیت بیشتری انجام شود. با استفاده از این چک‌لیست، کار جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر و جامع‌تر انجام گرفت. اطلاعاتی که در چک‌لیست گردآوری داده‌ها درج شده بود عبارت بودند از نویسندگان، سال تحقیق، عنوان تحقیق، متغیرهای اصلی، رویکرد و روش تحقیق، اهداف و فرضیات، جامعه و نمونه آماری، تعداد نمونه، روش نمونه‌گیری،

¹ . Hunter & Schmidt

آزمون‌های مورد استفاده، روایی و پایایی و معنی‌داری آزمون‌ها. محتوای درج شده در این چک‌لیست بر اساس نظرخواهی از چند استاد خبره (۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی آشنا با حوزه مدیریتی زنان در ورزش) و از معیارهای به‌کاررفته در تحقیقات مشابه به دست آمد؛ بنابراین، از روایی محتوا و همچنین از پایایی لازم برخوردار است. مهم‌ترین ملاک‌های تفکیک مطالعات شامل محدوده و حوزه‌ی مورد بررسی (شامل مقالات علمی- پژوهشی چاپ‌شده، پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دفاع شده و نمایه شده در سایت ایرانداک و طرح‌های پژوهشی مصوب پژوهشگاه تربیت‌بدنی، جامعه و نمونه‌ی سازمان‌ها، تعداد نمونه طبق فرمول‌های آماری، متغیرهای اصلی، روش تحقیق، اهداف و فرضیه‌های شفاف و علمی بوده است. همچنین برای ارزیابی وضعیت سوگیری انتشار از روش نمودار فانل استفاده شد که یکی از روش‌های معمول برای شناسایی تورش انتشار است.

رایج‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فانل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه ۲ اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (لیتل، کورکران، پیالی، ۲۰۰۱). از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای کیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین کیف کشیده شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد.

از روش‌های دوال و توئیدی و N ایمن از خطار روزنتال نیز برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده استفاده شد. دوال و توئیدی روش اصلاح و برآزش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. در این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌شود که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد (لیتل و همکاران، ۲۰۰۱).

¹ . Littell, Corcoran & Pillai

یافته‌های پژوهش

جهت شناسایی موانع و چالش‌های ارتقای زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور در راستای دستیابی به اهداف تحقیق از طریق مرور نظام‌مند، تعدادی مقاله شناسایی گردید که پس از بررسی و از طریق روش تحلیل محتوا، عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده مدل موانع و چالش‌های ارتقاء زنان در پست‌های مدیریت ورزشی که در ادبیات نظری بیان شده است شناسایی گردید. در جدول زیر مجموع عواملی که در ادبیات تحقیق مورد اشاره قرار گرفته است، به نمایش درآمده است.

جدول ۲: موضوعات به دست آمده از متن مقالات

عامل	پیشینه	متن متناظر در ادبیات پژوهش
وجود نظام مردسالارانه	موسوی (۱۳۹۵)	از آنجاکه مدیران اجرائی مرد، تسلط بیشتری در شرکت‌های بزرگ برای رهبری و مدیریت دارند، تصمیم‌گیری مدیریت ارشد بیشتر گرایش مردانه خواهد داشت
نگاه جنسیتی	شیرزاد ملاماشی (۱۳۹۷)	نگرش‌های فرهنگی و کلیشه‌های منفی، برداشتهای سطحی و پیش‌داوری‌ها درباره ویژگی‌های احساسی، رفتاری و شخصیت زنان و عدم تمایل خودزنان برای تصدی پست‌های مدیریت، از موانع اصلی ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی می‌باشند
ترس از موفقیت	شتاب بوشهری (۱۳۸۷)	ماهیت سنت‌گرایانه و روند تربیت و رشد اخلاقی در جامعه که برخاسته از نحوه جامعه‌پذیری بر پایه جنسیت و توأم با آموختن معیارهای ضدونقیض به آنان است از عوامل بروز ترس از موفقیت می‌باشد.
کمبود اعتماد به نفس در زنان	شتاب بوشهری (۱۳۸۷)	زنان باید از استعدادهای خود به بهترین نحو استفاده کنند؛ بر این اساس، مشکلات رشد عمودی زنان باید بهبود یابد. مشکلات زیادی وجود دارد که ممکن است تصدی پست‌های سطح مدیریت ارشد توسط زنان را کاهش دهد
کم بودن سهم اشتغال بانوان	خسروی (۱۳۹۶)	گرایش مردان به موقعیت‌های عالی‌رتبه در بخش‌های ورزشی به‌طور مؤثری سبب ایجاد شبکه "پسر پیر" که زنان در آن حذف شده‌اند
نگرش منفی نسبت به مدیریت بانوان در جامعه	اعزامی (۱۳۹۵)	در برخی موارد خانواده همسر با کار زن مخالفت می‌کنند چراکه برتری درآمد و موقعیت اجتماعی زن نسبت به مرد برای آن‌ها خوشایند نبوده و از تسلط زن بر مرد نگران‌اند؛ علاوه بر این از نظر آنان وظایف همسررداری و مادری برای یک زن مهم‌تر به شمار می‌رود

زنان زیادی نابرابری در توزیع مسئولیت‌های اداری در سازمان‌های ورزشی را گزارش داده‌اند برخی از زنان در ادارات، زمان بیشتری از وقت خود را در زمینه فعالیت‌های مدیریتی صرف می‌کنند که حتی این امر نیز تأمین‌کننده فرصت‌های برابر برای پیشرفت آنان نمی‌باشد	کابلی (۱۳۹۵)،	نبود عدالت در تقسیم کار
زنان به‌مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هرگونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند. گویی سازمان‌ها جنسیت بندی شده‌اند و یک جنس باید بپذیرد که همیشه زبردست باشد. در این رویکرد زنان به‌مثابه موجوداتی تحت سلطه مردان و فاقد هرگونه اراده و اختیار محسوب می‌شوند	اعزامی و همکاران (۱۳۹۵)	وجود سقف شیشه‌ای
در حالت عمومی بسیاری از خانواده‌ها با کارکرده دخترانشان موافق نیستند	امانی (۱۳۹۷)	تسلط دیرینه مردان در پست‌های مدیریتی و نهادینه شدن آن
نقش سنتی مردان، حمایت از خانواده و نقش زنان برای مراقبت از کودکان و خانه بوده است. به‌طور سنتی مردان پرخاشگر و زنان، نرم‌تر هستند. کلیشه‌های مختلفی درباره‌ی زنان و ویژگی‌های شخصیتی و نقش‌های زنان، در جامعه وجود دارد	شتاب بوشهری (۱۳۸۷)	محدودیت‌های دینی و جغرافیایی
غالباً فضا سازی‌ها علاوه بر اتخاذ سیاست‌ها و اجرای اقدامات اساسی در بدنه‌ی اجرایی، به اثرگذاری جامعه‌ی دانشگاهی به منزله مولد دانش و مؤثر بر گفتمان سازی در جامعه نیز بازمی‌گردد و می‌توان اذعان کرد که رابطه‌ای دوسویه در شکل‌گیری گفتمان‌های غالب میان جامعه دانشگاهی و بدنه اجتماعی وجود دارد	کابلی (۱۳۹۵)	نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت بانوان
زنان در مقایسه با مردان تعاملات کمتری با افراد قدرتمند سازمان داشته و به مرکزیت شبکه‌های قدرتمند، نزدیک هستند و از آنجاکه دسترسی به شبکه‌های قدرتمند، رابطه مثبتی با ارتقای سازمانی دارد؛ فقدان فرصت دسترسی به چنین شبکه‌هایی منجر به سقف شیشه‌ای برای زنان می‌شود، به عبارتی زنان به‌طور عمده منزوی بوده و از شبکه‌های ارتباطی غیررسمی محروم هستند	موسوی راد (۱۳۹۵)، شیرزاد ملباشی (۱۳۹۷)	ملاحظات ارتباطی زنان
به‌طور سنتی، همواره زنان از نظر فکری و جسمانی پایین‌تر از مردان در نظر گرفته می‌شوند و این ادراکات، موانعی برای توسعه شغلی زنان ایجاد کرده و منجر به تبعیض شده‌اند	موسوی راد (۱۳۹۵)، شیرزاد ملباشی	خستگی زودتر نسبت به مردان

(۱۳۹۷)		
موانع شخص و خانوادگی	موسوی راد (۱۳۹۵)، شیرزاد ملباشی (۱۳۹۷)	زنانی که مسئولیت مراقبت از کودکان را برعهده دارند، اغلب انعطاف‌پذیری لازم را برای کار در بعدازظهر و خارج از ساعت‌های اداری ندارند
تمایل زبردستان به مدیر مرد	موسوی راد (۱۳۹۵)، شیرزاد ملباشی (۱۳۹۷)	مردان با بهره‌گیری از انسداد اجتماعی راه زنان را به‌سوی مشاغلی که دارای بالاترین منزلت است را سد می‌کنند و طبقات ممتاز شغلی را در دست خود نگه می‌دارند
تمایل کم زنان به پست مدیریت	موسوی راد (۱۳۹۵)، شیرزاد ملباشی (۱۳۹۷)	زنان از نظر قدرت‌طلبی، رقابتی بودن، قاطعیت و احساس راحتی در اعمال قدرت، امتیازات کمتری کسب کرده‌اند و نسبت به مردان دارای انگیزه کمتری برای مدیریت کردن هستند. در مقابل گروهی معتقدند مدیران زن در مقایسه با زنان دیگر، دارای خصوصیات زنانه کمتری نیستند و آن‌ها ضمن برخورداری از صفات زنانه، از ویژگی‌ها و صفات مردانه (نظیر اعتمادبه‌نفس، انگیزش پیشرفت و جرئت‌طلبی) نیز به‌منظور موفق شدن در نقش‌های غیر سنتی برخوردارند. مدیران زن در صفات مطلوب اجتماعی و انگیزه پیشرفت نسبت به سایر گروه‌ها امتیازی بالاتر دارند
وسواس زنان در کار	موسوی راد (۱۳۹۵)	معمولاً دختران و پسران به دلیل اینکه خصوصیات درونی‌شان باهم متفاوت است در جامعه نیز از نظر اجتماعی و رفتاری در شرایط خاصی نسبت به یکدیگر قرار می‌گیرند؛ از نوع بازی و ارتباط با همسالان گرفته تا نوع روابطشان با والد همجنس. بنابراین والدین باید با توجه به خصوصیات رفتاری، شرایط زیستی و جسمی کودکان با آن‌ها رفتار کنند
نگرش فرهنگی نسبت به کار زنان	کابلی (۱۳۹۵)	عمده اشتغال زنان معطوف به مشاغلی با پایگاه اجتماعی نه‌چندان مطلوب و انتصاب در سمت‌هایی در سطوح پایین سازمانی بوده است به‌تدریج تاکنون اغلب زنان در پست‌های ستادی و به‌مثابه دستیار مدیران صافی انجام‌وظیفه کرده‌اند و به‌ندرت مسئولیت‌های مدیران صافی را بر عهده داشته‌اند
وجود سنت‌ها و باورهای خاص در خانواده	اعزامی و همکاران (۱۳۹۵)	حاکمیت مردسالارانه، تصور غالب نسبت توانایی مرد به زن، تصویری که زنان نسبت به مسئولیت‌های خانوادگی و خانه-داری دارند و عدم خودباوری زنان باعث کم‌رنگ شدن آن‌ها در عرصه‌های مدیریتی شده است و شمار اندکی از زنان به پست‌های مدیریتی بخش دولتی ایران گماشته شده‌اند و شمار آنان در پست‌های مدیریتی سطح بالا کمتر است.

شواهد موجود در ایران نشان می‌دهد که تبعیض جنسیتی در اشتغال و دستمزد همچنان گسترده است		
مشکلات تجهیزات و اماکن	خسروی راد و همکاران (۱۳۹۶)	مسئله حجاب بانوان که در برخی سازمان‌ها برای آن محیط لازم نیست
فقدان تجربه و میزان اعتماد به نفس کمتر در مقایسه با مردان	امانی و همکاران (۱۳۹۷)	هنوز برای زنان دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی میانی و ارشد دشوار است، زیرا معیارها بیشتر ذهنی هستند. باین حال، عقیده بر این است که هنوز توانایی‌های زنان به اندازه کافی توسعه نیافته و نیز به اندازه کافی بهینه نشده است تا آن‌ها بتوانند مشارکت کامل در مدیریت شرکت‌ها را داشته باشند
جو سیاسی حاکم بر جامعه	شیرزاد ملباشی (۱۳۹۷)	زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه و همچنین نیمی از منابع انسانی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند اما در تقسیم طبیعی نیروی انسانی سازمان‌ها، زنان آگاهانه یا ناآگاهانه به حاشیه رانده می‌شوند و رشد و ترقی آن‌ها برای سایر افراد بی‌اهمیت تلقی می‌شود و حتی گاهی دستیابی آن‌ها به درجه‌های بالاتر، عجیب و دور از تصور انگاشته می‌شود، زیرا تصور غالب این است که آن‌ها باید در حاشیه باشند و در رأس قرار نگیرند

موانع و چالش‌های ارتقای زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور در دهه اول و دوم بعد از انقلاب سال ۱۳۵۷: با توجه به نتایج جدول بالا و همچنین نبود تحقیق مصوب در دهه اول، موضوع چالشی در این دوره یافت نشد. دوره‌ای که از پیروزی انقلاب اسلامی ایران آغاز و با شروع جنگ تحمیلی پایان می‌پذیرد، دوره تثبیت ارزش‌های دین و مذهبی در زنان است، ارزش‌هایی که زنان بر پایه آن، انقلاب را در نیل به پیروزی مدد رساندند. به بیان دیگر، زنان با حضور حماسی خود در سال‌های انقلاب، به نفی دو اندیشه و تفکر پرداختند. اندیشه‌ای که فعالیت سیاسی را برای زنان حرام می‌دانست و عقیده‌ای که زن را یکشیء زیبا و لوکس می‌خواست. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، نوبت آن رسیده بود که زنان نشان دهند، زن مسلمان نه در قالب اندیشه متحجرانه مقدس‌مآب‌های مذهبی تعریف می‌شود و نه در چارچوب تفکر مدرنیته روشنفکر مآب ضددینی؛ بنابراین، او برای نهادینه کردن الگوی جدید زن مسلمان به ایفای نقش‌های جدید و ویژه‌ای پرداختند؛ اما حکایت‌ها از آن بود که در دوره اول و دوم مجلس کشور حتی یک نماینده زن به مجلس راه نیافت و حتی در هیئت‌وزیران نماینده‌ای از زنان به‌عنوان وزیر، معاون و یا مشاور وجود نداشت؛ اما در دهه دوم انقلاب با توجه به نقش زنان در فرایند توسعه فزونی گرفت و موضوع زنان در توسعه بخشی از نظریات درباره توسعه شد. نوسازی و توسعه دستاوردهای

نامتعادلی برای مدیریت زنان در کشورهای در حال توسعه به همراه داشت. در این نظریه-هایی مانند توانمندسازی زنان برای کسب مشاغل بالاتر عنوان شد، در این سالها به نحو چشمگیری پذیرش دانشجویان خانم در رشته‌های مختلف دانشگاهی، نشان از تمایل زنان برای توانمندی داشت؛ اما بازهم فقدان تجربه و میزان اعتمادبه‌نفس کمتر در مقایسه با مردان، نظام مردسالارانه و نگرش منفی نسبت به مدیریت بانوان در جامعه و نگاه جنسیتی عمده‌ترین شاخص‌ها در کسب موفقیت کم در کسب پست‌های مدیریتی است.

جدول ۳: موانع و چالش‌های ارتقای زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور در دهه سوم

عوامل	ابعاد	دهه تحقیق
وجود نظام مردسالارانه	عامل فرهنگی و اجتماعی	دهه سوم ۱۳۸۷-۱۳۷۸
کم بودن سهم اشتغال بانوان		
نگرش منفی نسبت به مدیریت بانوان در جامعه		
وجود سقف شیشه‌ای		
تسلط دیرینه مردان در پست‌های مدیریتی و نهادینه شدن آن		
محدودیت‌های دینی و جغرافیایی		
نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت بانوان		
نگرش فرهنگی نسبت به کار زنان		
نگاه جنسیتی	عوامل مربوط به جنسیت	
تمایل کم زنان به پست مدیریت	عامل شخصیتی	
فقدان تجربه و میزان اعتمادبه‌نفس کمتر در مقایسه با مردان		
نبود عدالت در تقسیم کار	عدالت در تقسیم کار	
موانع کمبود زمان	تعارضات کار و خانواده	
وجود سنت‌ها و باورهای خاص در خانواده		
نامناسب بودن فضای مناسب برای حضور زنان در عرصه مدیریت	عامل سازمانی	
مشکلات تجهیزات و اماکن		
جو سیاسی حاکم بر جامعه		

در دهه سوم انقلاب و همزمان با دوره دوم اصلاحات و آزادی‌هایی که از سوی دولت به زنان و اشتغال و مدیریت آنها داده شد، سبب آن شد که در سطح هیئت‌وزیران یک

وزیر زن و ۱۰ معاون وزیر و بیش از ۱۰۰ مشاور در هیئت دولت قرار گیرند، در این دهه سازمان امور زنان با محوریت دفتر رئیس‌جمهور تأسیس و این دفتر سعی کرد تا حدی به رفع مشکلات زنان در حضور در مدیریت بپردازد؛ اما با توجه به خروجی بیشتر دانشجویان خانم از دانشگاه‌ها و با شناختی که آر محیط پیرامون خود پیدا کردند، با منطقی از توانایی‌ها و استعدادهای نیروی انسانی به اشتغال و پویایی اهتمام ورزیدند. در جهت این پویایی بی‌تردید زنان، به‌عنوان نیمی از جمعیت، تأثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه‌ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان می‌باشد. متأسفانه در این دهه برخی اظهارنظرها و عقاید بازهم مانع توسعه مدیریت زنان شد. در این دهه تعدادی سخنرانی و فتوای برخی فقهاء ورود زنان را به سطوح کلان مدیریتی جایز ندانسته و منکر ولایت زنان هستند یکی از دلایل آن‌ها، روایات نقصان عقل زنان است آیا این روایات ظرفیت کاربست برای منع زنان از پذیرش مدیریت‌های کلان را دارد یا خیر؟ آیا با استناد به این روایات می‌توان شایستگی زنان را برای مدیریت‌های کلان زیر سؤال برد؟ با بهره‌گیری از روش اجتهاد مشخص می‌شود که این روایات تماماً مشکل سندی دارند و به لحاظ دلایلی نیز حامل دیدگاه‌های متعددی درباره نقصان هستند، برخی دلالت روایت را محدود به زنان خاصی دانسته و برخی نیز پدیده نقصان را مربوط به شرایط خاص اجتماعی زمان صدور حدیث می‌دانند برخی مراد از عقل را عقل نظری و برخی نیز عقل عملی می‌دانند و برخی عقل تجربی را متعلق نقصان گرفته و برخی متعلق نقصان را عقل ذاتی در اداره شئون خانوادگی و اجتماعی گرفته‌اند، عده‌ای متعلق نقصان را تعقل دانسته و برخی در معنای روایات توقف کرده و برخی نیز روایات را جعلی دانسته‌اند و ... باید از نگاه تک‌بعدی به این موضوع پرهیز کرد و روایات نقصان را در دایره وسیع‌تر و پازل بزرگ‌تری به‌صورت نظام‌مند مورد توجه قرارداد.

جدول ۴: موانع و چالش‌های ارتقای زنان در پست‌های مدیریت ورزشی کشور در دهه چهارم

عوامل	ابعاد	دهه تحقیق
وجود نظام مردسالارانه	عامل فرهنگی و اجتماعی	
نگرش منفی نسبت به مدیریت بانوان در جامعه		
وجود سقف شیشه‌ای		دهه چهارم
تسلط دیرینه مردان در پست‌های مدیریتی		۱۳۹۸-۱۳۸۸

و نهادینه شدن آن	
محدودیت‌های دینی و جغرافیایی	
نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت بانوان	
ضعف در پایگاه اجتماعی زنان	
تمایل زیردستان به مدیر مرد	
نگرش فرهنگی نسبت به کار زنان	
عوامل مربوط به جنسیت	نگاه جنسیتی
اضطراب بالا زنان در انجام کارهای محوله	
عامل شخصیتی	ترس از موفقیت
کمبود اعتمادبه‌نفس در زنان	
ملاحظات ارتباطی زنان	
خستگی زودتر نسبت به مردان	
تمایل کم زنان به پست مدیریت	
وسواس زنان در کار	
کم‌رویی مدیران زن	
فقدان تجربه و میزان اعتمادبه‌نفس کمتر در مقایسه با مردان	
عدالت در تقسیم کار	نبود عدالت در تقسیم کار
روابط کار	
تعارضات کار و خانواده	موانع کمبود زمان
موانع شخص و خانوادگی	
وجود سنت‌ها و باورهای خاص در خانواده	
عامل سازمانی	نامناسب بودن فضای مناسب برای حضور زنان در عرصه مدیریت
عدم حمایت رهبر	
مشکلات تجهیزات و اماکن	
جو سیاسی حاکم بر جامعه	

زنان نه تنها نقش بسزایی در تحقق توسعه اجتماعی و سیاسی دارند، بلکه به عنوان یک نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فزاینده توسعه اقتصادی و تسریع عدالت اجتماعی بیفزایند. از همین رو است که مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف و هم‌تراز با مردان به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده است و نیل به حل معضلات اجتماعی را به حل این مهم سوق داده است. دستگاه‌های دولتی، طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، بخش زیادی از زنان را در مشاغل گوناگون جذب نموده‌اند و زنان ایرانی نسبت به اشتغال در سازمان‌های دولتی تمایل بیشتری دارند و آن را به اشتغال

در بنگاه‌ها و شرکت‌های خصوصی ترجیح می‌دهند. در نتیجه، تعداد زنان استخدام شده در بخش دولتی، افزایش یافته است. بر اساس آمار سهم اشتغال ۱۰ درصدی زنان در سال ۱۳۶۰ به ۳۰ درصدی در سال ۱۳۹۸ رسیده است. با وجود این، مقایسه سهم مدیران زن با سهم یک‌درصدی زنان در نیروی کار سازمان‌های دولتی، نشان می‌دهد که زنان تا نیل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند. یکی از عللی که هنوز تمایل کم است انتصاب مدیران خانمی است که فاقد روحیه مردانه و تجربه لازم است، از سویی ترس از شکست نیز در آن‌ها بسیار زیاد است. همچنین وضعیت تحصیلی زنان، نقش مهمی در اشتغال و بهبود موقعیت اجتماعی و شغلی آنان نیز ایفا می‌کند. دیگر، پیشرفت شغلی زنان، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد؛ چرا که به‌رغم افزایش مشارکت اجتماعی و شغلی زنان در سال‌های اخیر، زنان شاغل هنوز نتوانسته‌اند سهم مناسبی از پست‌های مدیریتی را در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به دست آورند. حضور گسترده زنان در بازی‌های آسیایی و المپیک و کسب مدال‌های رنگارنگ، در این دهه و همچنین افزایش سهم زنان در اشتغال، به معنای کارکرده زنان، پایه‌پای مردان در دوران بحران اقتصادی و اجتماعی است و این نشان‌دهنده آن است که موانع هرچند به‌جای خود باقی است، اما تأثیرگذاری آن‌ها کم شده است.

جدول ۵: موانع و چالش‌های ارتقاء و عوامل محدودکننده حضور زنان در مشاغل مدیریتی ورزشی

ابعاد	عوامل	درصد تأثیر
عامل فرهنگی و اجتماعی	وجود نظام مردسالارانه	۶۱,۷
	کم بودن سهم اشتغال بانوان	۷۷
	وجود سقف شیشه‌ای	۵۰,۵
	محدودیت‌های دینی و جغرافیایی	۳۸,۳
	نگرش منفی نسبت به مدیریت بانوان در جامعه	۶۶,۱
	نگرش منفی مردان نسبت به مدیریت بانوان	۶۲,۲
	نگرش فرهنگی نسبت به کار زنان	۶۹,۸
عوامل مربوط به جنسیت	نگاه جنسیتی	۶۰,۲
عامل شخصیتی	ترس از موفقیت	۵۵,۱
	کمبود اعتمادبه‌نفس در زنان	۶۹,۴
	ملاحظات ارتباطی زنان	۴۸
	خستگی زودتر نسبت به مردان	۷۰,۹

فقدان تجربه و میزان اعتماد به نفس کمتر در مقایسه با مردان	۸۰,۶
تعارضات کار و خانواده	۶۵,۸
عامل سازمانی	۷۸,۱
مشکلات تجهیزات و اماکن	۶۵,۳
جو سیاسی حاکم بر جامعه	۷۶,۶

بحث و نتیجه گیری

در تحقیقات اعزامی و همکاران (۱۳۹۵)، گوئیس و رستجو^۱ (۲۰۱۸) و تورچیا^۲ و همکاران (۲۰۱۸) هر کدام به نوعی موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی را بررسی کردند. هر چند در کشورهای مختلفی این بررسی انجام شده است (ایران، نروژ و ایتالیا) اما نتایج تقریباً مشابهی به دست آمد. نتایج نشان داد که ترس از موفقیت، عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی، نگرش مدیران مرد نسبت به زنان و مهارت مدیریتی زنان، نابرابری جنسیتی، خواست فردی، مسئولیت خانوادگی و مهارت فردی، عوامل سازمانی را شامل سیاست منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش‌ها و رویه‌ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی، در اقلیت بودن زنان، سبک‌ها و ترجیحات مدیریتی، موانع ارتباطی و جو و فضای سازمانی و عوامل فرهنگی را شامل نمود ظاهری مانند پوشش، هنجارها، ارزش‌ها و باورها و روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای مهم‌ترین عوامل در عدم دسترسی به پست‌های مدیریتی است؛ و در همه مقالات پیشنهادهایی برای رفع مشکل وجود دارد. با توجه به آنکه تمایل و توازن زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی در حد مردان و یا گاهی بهتر از آنان است ولی محیط‌های سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند که لازم است در این زمینه فرهنگ‌سازی لازم انجام شود (۱۵، ۱۶ و ۱۷).

با توجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم توجه به زنان به عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به عنوان مقامات عالی‌رتبه مدیریتی و سیاسی داشته‌اند، در صورتی که حضور زنان در سازمان‌ها موجبات گسترش فرهنگ سالم و اخلاق را فراهم می‌سازد. همچنین با حضور زنان در مشاغل مدیریتی تحول سازمان‌ها از لحاظ بهبود ارتباطات سازمانی و ترویج نوآوری تسهیل می‌شود. در ضمن فناوری اطلاعات نیز زمینه حضور زنان را بیشتر کرده است. تعداد زنانی که در سال‌های اخیر در کشورهای مختلف جهان به پست‌های کلیدی

¹. Guiso & Rustichini

². Torchia

دست یافتند رو به افزایش است. در طول تاریخ در حالی که وظیفه مردان پاسداری از حریم خانواده و تأمین خوراک بود زنان یاد گرفتند که از بچه‌ها و سالمندان مراقبت کنند و همزمان در شرایط مختلف با سایر افراد جامعه کنار بیایند. همچنین بر اساس نظریه‌های موجود در زمینه موضوع پژوهش عمده‌ترین موانع حاضر بر سر راه حضور زنان در عرصه مدیریت عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، بیولوژیکی، سیاسی، سازمانی و نگرشی می‌باشد.

زنان به‌عنوان بخش عمده جمعیت کشور، در تولید، توزیع، انتشار دانش و فناوری نه تنها نقش بسزایی دارند، بلکه به علت نقش تربیتی در پرورش افراد جامعه توجه به توانمندی آنان در عرصه‌های علم و فناوری اعم از آموزش، پژوهش و امور اجرایی از مهم‌ترین ارکان برنامه توسعه در جوامع محسوب می‌شوند. امروزه برنامه‌ریزان در سطح خرد و کلان به اهمیت نقش زنان در پیشبرد اهداف جامعه واقف شده‌اند. با این حال شرایط فرهنگی حاکم بر جامعه هم چنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می‌گذارد که مانع ارزش‌گذاری واقعی فعالیت زنان در جامعه می‌شود. در راستای توانمندی زنان در مشاغل، عوامل مختلف داخلی و خارجی شناسایی شود که می‌تواند بر روند پیشرفت شغل زنان تأثیرگذار باشد. در عصر حاضر مدیریت زنان در جامعه به‌ویژه مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌های سطوح عالی مشاغل، در بین مردم، مسئولان و به‌ویژه محققان اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته است. در سازمان‌های اجرایی کشور نیز لازم است به نقش زنان و توانمندی آن‌ها بیشتر توجه شود.

در سازمان برای فرهنگ‌سازی و رفع تبعیض اقدام به بارورسازی در جامعه به نقش مؤثر زنان در کارها با تبلیغات رسانه‌ای، ترویج مشارکت و یادگیری مداوم در زنان برای ارتقاء عملکرد شغلی پایدار شود. و زنان باید نسبت به تقویت تمایل درونی خود به منظور رسیدن به اهداف و فعالیت‌های سازمانی بیشتر تلاش کنند.

امروز شاهد حضور زنان در رده‌های بالای مدیریتی هستیم ولی نسبت آن‌ها به مردان بسیار کم است. شرایط جوامع گوناگون در سراسر دنیا به گونه‌ای است که هر موقع از مدیران موفق صحبت می‌شود، بیشتر ذهن‌ها سمت مدیران مرد نام آشنا می‌رود و کمتر انتظار داریم تا اخباری در خصوص زنان موفق و پردرآمد بشنویم. با این حال می‌دانیم که مدیران زن موفق زیادی هم در سراسر دنیا وجود دارند با اینکه نسبت بسیار کمتری نسبت به مردان دارند و لازم است رسانه‌ها با صاحبان آن‌ها دلایل موفقیت آن‌ها را منعکس کند.

ترس از موفقیت، عوامل مربوط به فرهنگ‌سازمانی، نگرش مدیران مرد نسبت به زنان و مهارت مدیریتی زنان، نابرابری جنسیتی، خواست فردی، مسئولیت خانوادگی و

مهارت فردی، عوامل سازمانی را شامل سیاست منابع انسانی، قوانین و مقررات، روش‌ها و رویه‌ها، شرایط احراز مشاغل مدیریتی، در اقلیت بودن زنان، سبک‌ها و ترجیحات مدیریتی، موانع ارتباطی و جو و فضای سازمانی و عوامل فرهنگی را شامل نمود ظاهری مانند پوشش، هنجارها، ارزش‌ها و باورها و روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای مهم‌ترین عوامل در عدم دسترسی به پست‌های مدیریتی است؛ و در همه مقالات پیشنهادهایی برای رفع مشکل وجود دارد. با توجه به آنکه تمایل و توازن زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی در حد مردان و یا گاهی بهتر از آنان است ولی محیط‌های سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند که لازم است در این زمینه فرهنگ‌سازی لازم انجام شود.

موانع و چالش‌های ارتقاء و عوامل محدودکننده حضور زنان در مشاغل مدیریتی توسط مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان کلان کشور با تدوین و تصویب قوانین در مجلس شورای اسلامی، برطرف شود و بسترهای لازم برای مدیریت بانوان در فرصت‌های برابر با مردان فراهم شود.

مقایسه سهم مدیران زن با سهم یک‌درصدی زنان در نیروی کار سازمان‌های دولتی، نشان می‌دهد که زنان تا نیل به سهم مطلوب، راه زیادی در پیش دارند و در طول ۴ دهه نگاه جنسیتی همواره سد را مدیریت زنان بوده است، اما چالشی که در دو دهه اول به چشم نخورده و اکنون بیشتر نمود پیدا کرده کمبود اعتمادبه‌نفس در بانوان به علت تجربه کمتر در مقایسه با مردان و مقاومت مردان در خصوص مدیریت زنان است، لذا لازم است اعتمادبه‌نفس زنان افزایش یابد.

اصولاً هنوز هم نابرابری‌های شغلی و اجتماعی میان زنان و مردان موجود می‌باشد و در تمام دنیا امری رایج محسوب شده. باین حال در هر جامعه‌ای زنانی قدرتمند وجود دارند که توانسته‌اند به موفقیت‌های شغلی و درآمدی بالادست یابند. باین حال امروزه شاهد حضور زنان در رده‌های بالای مدیریتی می‌باشیم. البته نسبت زن‌ها به مردان در زمینه‌های مدیریتی در تمامی بخش‌ها بسیار کمتر می‌باشد. این مدیران زن موفق باوجود تمام سختی‌هایی که برای آن‌ها موجود می‌باشد توانسته‌اند با تلاش بالا و پشتکار به مدیرانی موفق تبدیل شوند. معمولاً نابرابری‌های زیادی بین زنان و مردان در جامعه بخصوص در بازارهای کسب‌وکار و مدیریت مشاغل وجود داشته و دارد و امری رایج در تمامی جوامع محسوب می‌شود. این مشکل باعث می‌شود تا برخی از زنان که دارای استعداد مدیریتی بالا هستند و اصولاً زنان قدرتمندی محسوب می‌شوند از دستیابی به موفقیت شغلی بازداشته شوند، لذا لازم است از سوی مراجع تقلید تدبیری در این زمینه انجام شود.

بر اساس نتایج تحقیق شیرزادملاباشی (۱۳۹۷) در حال حاضر در وزارت ورزش و جوانان تعداد اندکی از زنان در پست‌های مدیریتی مشغول به کار هستند هرچند که از نظر تحصیلات و سابقه با مردان یکسان هستند (۱۲). زنان با داشتن تخصص لازم از سویی و طبیعت ذاتی خود و با صبر و حوصله و پشتکار می‌توانند بازوهای مؤثری در پیشبرد اهداف وزارت ورزش و جوانان باشند. وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی ورزش در ایران باید از زنان کاردان و تحصیل‌کرده در امر مدیریت ورزش بانوان استفاده نماید در این صورت می‌توان امیدوار بود که در آینده شاهد پیشرفت بانوان کشور در میادین جهانی بود. لذا پیشنهاد می‌شود که

۱. بانوان محترم کشور در پست‌هایی که هستند، شجاعت و جسارت بیشتری از خود نشان دهند و هنگام کسب موقعیت مدیریت، بااقتدار تصمیم‌گیری کنند.
۲. در بدنه قانون‌گذاری کشور، نمایندگان خانم، سهم مناسبی برای مدیریت بانوان در نظر بگیرند.
۳. صداوسیما از طریق تهیه فیلم‌ها و مستندهایی در خصوص مدیران زن موفق و پررنگ کردن مدیریت بانوان به فرهنگ‌سازی در این خصوص بپردازد.
۴. مدیران ورزش کشور، به‌نظام شایسته‌سالاری تأکید کرده و کمیته‌ای از افراد مجرب و پایبند به‌نظام شایسته‌سالاری تحت عنوان کمیته مشورتی شایسته‌گزینی تشکیل شود.
۵. از زنان ورزشکار مدال‌آور و تحصیل‌کرده در پست‌های مدیریتی ورزش کشور استفاده شود.
۶. با تدوین و تصویب قوانین حمایتی از سوی مدیران ارشد کشوری، شرایط حضور زنان در پست‌های مدیریتی فراهم گردد.



شکل ۱. موانع و چالش‌های ارتقاء و عوامل محدودکننده حضور زنان در مشاغل مدیریتی ورزشی

Reference

1. Khajoui Nasab Karani, M, **The importance of the role of entrepreneurial managers in creating creativity and innovation in employees of organizations**, Fourth International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Takestan, Takestan Institute of Higher Education. 2018. (In Persian)
2. Gholamzadeh, D; Haghshenas Kashani, F; Mohammad Khani, F. "**The Impact of Leadership Style on Women's Glass Ceiling Beliefs**". Women's Studies, 2015, Volume 13, Number 3, Pages 197-175. (In Persian)
3. Gupta, Anuja, "**Women leaders and organizational diversity: their critical role in promoting diversity in organizations**", Development and Learning in Organizations: An International Journal, 2018. <https://doi.org/10.1108/DLO-07-2018-0085>.
4. Garcia-Blandona. Josep Maria Argilés-Boschb, Diego Ravendac. **Is there a gender effect on the quality of audit services?** Journal of Business Research. Contents lists available at ScienceDirect, 2019. pp 248-249.
5. Maume, David J. Jr. "**Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? Evidence from a Random-Effects Model of Managerial Attainment.**" Work & Occupations, 2004. 31 (2), 250–274.
6. Catalyst, L. **Catalysts Census of Females Board Directors in Canada**, Catalyst, New York, NY. 2014.
7. Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. '**Gender equality and democracy**'.

- Comparative Sociology, 2004. Vol. 1, No. 3-4, PP 321-346.
8. Rhodes, Ch., Ward, M. **Business statistics. Briefing paper**, Number: 06152. 2020.
 9. Vinnicombe, S., Doldor, E., Sealy, R., Pryce, P. and Turner, C. **The Female FTSE Board Report 2015**. Cranfield School of Management 2015.
 10. Azizzadeh Karkarq, F; Shooa Kazemi, M; Javani, H. "**The Relationship between Religious Identity and the Mental Health of Educated Women of the Shahsoon Tribe**", International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, 2015.November 18, 1994, Tehran-Iran, First Volume. (In Persian)
 11. Mehdizadeh, A, Abdavi, F, Afshari, M. **Glass roof theory in the field of women's sports: A comparative comparison and presentation of a quantitative model**. Human Resource Management in Sport, 2019. 7 (1), 45-59. (In Persian)
 12. Shirzad Malabashi Sh; Farahani;A , Asad, M. **Factors Affecting the Appointment of Women in Management Positions of the Ministry of Sports and Youth**, Sports Management and Development, Volume 6, Number 1 - Serial Number 10, 2017, Page 37-51. (In Persian)
 13. Amani, A; Ismailzadeh, M Toloui; Afsharnejad, T Mousavi, S. **Identifying Barriers to Women's Entrepreneurship in Sports**, The First National Conference on Entrepreneurship, Chalous, Islamic Azad University, Chalous Branch, 2015. (In Persian)
 14. Khosravi Zadeh, E, Elahi, A. Bahrami, A, Haghdadi, A, 1, Nastoohi, T. **Problems of Female Coaches: A Case Study of Arak Sports Boards**, 2017. Volume 7, Number 13 (7-2017). (In Persian)
 15. Ezami, N; Naserim S Daghighi, S. **A Study of Cultural and Social Barriers in the Lack of Women's Progress to Management in Sports Organizations**, The First National Congress of Successful Women in Iran, Tehran, Datis International Conference Center. 2016. (In Persian)
 16. Torchia, M., Calabrò, A., Gabaldon, P., & Kanadli, S. B. (2018). Women directors contribution to organizational innovation: A behavioral approach. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 215–224. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.02.001>
 17. Guiso, L., Rustichini, A. Understanding the size and profitability of firms: The role of a biological factor, *Research in Economics*, Volume 72, Issue 1, 2018, Pages 65-85.

Meta-analysis of four decades of research on barriers and challenges for the promotion of women in sports management positions in the country

Abstract

The present study was conducted with the aim of meta-analysis of four decades of research on barriers and challenges for the promotion of

women in the positions of sports management in the country. The research method was a combination of pluralism in the data. The statistical population includes all studies conducted on the challenges of women's management in the four decades after the Islamic Revolution of 1978 in the field of sports. Theme analysis method was used to extract the elements and group them. The results showed that women have a long way to go to achieve the desired share and for 4 decades the gender perspective has always been a barrier to women's management, but the challenge that has become very prominent in recent decades regarding women's management is the lack of culture. Instrumentation as well as a gender perspective in this regard. It is worthwhile to remove the obstacles and challenges of promotion and the factors limiting the presence of women in managerial positions by senior managers and decision makers of the country by drafting and approving laws in the Islamic Consultative Assembly, and provide the necessary conditions for women to manage equal opportunities with men.

Keywords:

Meta-analysis, barriers and challenges, management, promotion of women, sport.