





دانشگاه کردستان
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

بررسی عوامل موثر در انتخاب مدیران در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور با
تاکید بر جنسیت

پژوهشگر:
سمیرا علی آبادی

استاد راهنما:
دکتر سعید صادقی بروجردی

استاد مشاور:
دکتر بهرام یوسفی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش عمومی

شهریور ماه ۱۳۸۹

کلیه حقوق مادی و معنوی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع
این پایان نامه (رساله) متعلق به دانشگاه کردستان است.

تعهد نامه

اینجانب سمیرا علی آبادی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش عمومی دانشگاه کردستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی تعهد می‌نمایم که محتوای این پایان نامه نتیجه تلاش و تحقیقات خود بوده و از جایی کپی برداری نشده و به پایان رسانیدن آن نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید بوده است.

با تقدیم احترام

سمیرا علی آبادی

۱۳۸۹/۶/۲۴



دانشگاه کردستان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش عمومی

عنوان:

بررسی عوامل موثر در انتخاب مدیران در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور با

تاکید بر جنسیت

پژوهشگر:

سمیرا علی آبادی

در تاریخ ۱۳۸۹ / ۶ / ۲۴ توسط کمیته تخصصی و هیات داوران زیر مورد بررسی قرار گرفت و با نمره ۱۹/۷۵ و درجه عالی به تصویب رسید.

<u>امضاء</u>	<u>مرتبه علمی</u>	<u>نام و نام خانوادگی</u>	<u>هیات داوران</u>
	دانشیار	دکتر سعید صادقی بروجردی	۱- استاد راهنما
	دانشیار	دکتر بهرام یوسفی	۲- استاد مشاور
	دانشیار	دکتر غلامرضا شعبانی بهار	۳- استاد داور خارجی
	استادیار	دکتر پرویز کفچه	۴- استاد داور داخلی

مهر و امضاء معاون پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده

مهر و امضاء گروه

تقدیم به



پدر و مادرم که برایم عزیزترینند



سپاسگزاری و قدردانی

برخود لازم می‌دانم که بدین وسیله از کلیه عزیزانی که به نحوی اینجانب را در انجام این پژوهش یاری و راهنمایی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایم.

از اساتید راهنما و مشاور، آقایان دکتر سعید صادقی بروجردی و دکتر بهرام یوسفی، به خاطر راهنمایی‌های ارزنده‌شان.

از مدیر محترم گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، آقای دکتر داریوش شیخ‌الاسلامی.
از مدیران محترم ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور و کارکنان این ادارات در استان‌های کردستان، کرمانشاه، همدان و ایلام به خاطر همکاری زیادی که در تکمیل پرسشنامه‌های تحقیق داشتند.

از دوستان عزیزم خانم‌ها، معصومه جعفری و اسماء هاشمی که در توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها به اینجانب یاری رساندند.

چکیده:

عضو اصلی و حیات بخش هر سازمان مدیریت آن است. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل موثر در انتخاب مدیران در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور با تاکید بر جنسیت صورت گرفت. روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی و جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور در استان‌های کردستان، ایلام، کرمانشاه و همدان بود که تعداد آنها در زمان تحقیق ۲۶۰ نفر بود و به دلیل محدودیت تعداد افراد جامعه، حجم نمونه نیز برابر با حجم جامعه در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌ای در ۳ بخش بود، بخش اول ویژگی‌های فردی؛ بخش دوم پرسشنامه‌های استاندارد شامل؛ انگیزه مدیریت، فرهنگ سازمانی، ارزیابی ابعاد ساختاری (ارگانیکی/ مکانیکی)، جو سازمانی و بخش سوم پرسشنامه محقق ساخته جهت رتبه بندی عوامل موثر در احراز پست‌های مدیریتی که روایی محتوایی آن توسط متخصصین مورد تایید قرار گرفت و ضریب اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۸۳ بود که در $p=0/001$ معنادار بود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل کلموگروف اسمیرنف، آزمون های t دو گروه مستقل، آزمون یومان ویتنی، ضریب همبستگی کندال و پیرسون و آزمون رتبه ای فریدمن استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که: بین رشته تحصیلی و سابقه مدیریت در کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین میزان تحصیلات و انگیزه احراز پست‌های مدیریتی تفاوت معناداری وجود ندارد. بین عامل‌های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی، در کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد، اما در عامل جو سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. بین عوامل فردی (وضعیت تاهل، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه مدیریتی) و انگیزه احراز پست‌های مدیریتی در کارکنان زن و مرد ارتباط معناداری وجود ندارد. بین انگیزه احراز پست‌های مدیریتی با فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و ساختار سازمانی در کارکنان مرد ارتباط معناداری وجود ندارد، اما بین انگیزه احراز پست‌های مدیریتی با جو سازمانی و ساختار سازمانی در کارکنان زن ارتباط معناداری وجود دارد و بین انگیزه احراز پست‌های مدیریتی با فرهنگ سازمانی در کارکنان زن ارتباط معناداری وجود ندارد. از دیدگاه کارکنان مرد داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی، محبوبیت بین همکاران، و داشتن خلاقیت و نوآوری و ایده‌های بهتر در اولویت‌های اول تا سوم رتبه بندی عوامل فردی موثر در احراز پست‌های مدیریتی قرار دارند، اما بین رتبه بندی عوامل موثر در احراز پست‌های مدیریتی از دیدگاه کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور تفاوت معناداری وجود ندارد و تمام عوامل به یک اندازه در احراز پست‌های مدیریتی نقش دارند. از آنجا که پست‌های مدیریتی ارشد در سازمان‌های ورزشی در اختیار مردان است، همچنین با توجه به اینکه غالب فکری زنان احساسی است، شاید بتوان اظهار داشت که با تغییر نگرش زنان نسبت به ارتقای سطح تحصیلات و تخصص خود بتوانند پست‌های مدیریتی را در آینده به خود اختصاص دهند.

کلید واژه‌ها: پست مدیریتی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، ادارات کل تربیت بدنی، جنسیت

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه	۱
۲-۱- بیان مسئله	۳
۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق	۵
۴-۱- اهداف تحقیق	۷
۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق	۷
۲-۴-۱- اهداف ویژه	۷
۵-۱- فرضیه های تحقیق	۸
۶-۱- محدودیت های تحقیق	۹
۱-۶-۱- محدودیتهای در کنترل محقق	۹
۷-۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات فنی	۱۰
۸-۱- تعریف عملیاتی واژه های تحقیق	۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲- مقدمه	۱۲
۲-۲- مبانی نظری	۱۳
۱-۲-۲- مدیریت سازمان	۱۳
۱-۲-۲-۱- مدیریت ورزشی	۱۴
۲-۲-۲-۱- سطوح مدیریت	۱۴
۲-۲-۱-۲-۱- مدیران رده پایین سازمان	۱۴
۲-۲-۱-۲-۲- مدیران میانی	۱۵
۲-۲-۱-۲-۳- مدیران ارشد	۱۵
۲-۲-۱-۲-۴- مدیران عمومی و مدیران وظیفه‌های	۱۵
۲-۲-۱-۳- سطوح مدیریت در تربیت بدنی	۱۶
۲-۲-۱-۴- توانایی ها و ویژگی های لازم برای مدیریت	۱۷
۲-۲-۱-۵- ویژگی های رفتاری مدیر سازمان ورزشی	۱۷
۲-۲-۱-۶- عوامل موثر در احراز پستهای مدیریتی	۱۸
۲-۲-۲- تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل	۱۸
۲-۲-۳- انگیزش	۲۰

- ۲۱ ۱-۳-۲-۲- تنوری های انگیزشی
- ۲۱ ۱-۱-۳-۲-۲- تنوری سلسله مراتب نیازهای مازلو
- ۲۲ ۲-۱-۳-۲-۲- مدل هرزبرگ: تنوری انگیزشی- نگهدارندگی (بهداشتی)
- ۲۲ ۳-۱-۳-۲-۲- تنوری مک کله لند
- ۲۳ ۲-۳-۲-۲- انگیزش مدیران
- ۲۴ ۴-۲-۲- فرهنگ سازمانی
- ۲۶ ۱-۴-۲-۲- مدل پنج بعدی هافستد
- ۲۶ ۱-۴-۲-۲- ۱-مردسالاری و زن سالاری
- ۲۷ ۲-۴-۲-۲- مدل هفت بعدی
- ۲۷ ۳-۴-۲-۲- مدل چهار بعدی
- ۲۸ ۴-۴-۲-۲- مدیریت فرهنگ سازمان
- ۲۹ ۵-۴-۲-۲- اهمیت فرهنگ برای سازمان های ورزشی
- ۳۰ ۵-۲-۲- جو سازمانی
- ۳۱ ۶-۲-۲- ساختار سازمانی
- ۳۲ ۱-۶-۲-۲- نکات اساسی در طراحی ساختار سازمان
- ۳۴ ۳-۶-۲-۲- ساختارهای متداول سازمانی
- ۳۵ ۲-۳-۶-۲-۲- دیوان سالاری (بوروکراسی)
- ۳۶ ۳-۳-۶-۲-۲- ساختار ماتریسی
- ۳۷ ۴-۶-۲-۲- ساختارهای جدید سازمانی
- ۳۷ ۲-۴-۶-۲-۲- ساختار مجازی
- ۳۸ ۳-۴-۶-۲-۲- ساختار سازمان بدون مرز
- ۳۸ ۴-۴-۶-۲-۲- ساختار سازمان زن سالار
- ۳۹ ۵-۶-۲-۲- متغییر های اثرگذار بر ساختار یک سازمان ورزشی
- ۴۱ ۷-۲-۲- جنسیت و نظریه های جنسیتی
- ۴۲ ۸-۲-۲- زنان و اشتغال
- ۴۵ ۳-۲- ادبیات تحقیق
- ۴۵ ۱-۳-۲- ادبیات داخل کشور
- ۴۸ ۲-۳-۲- ادبیات خارج از کشور
- ۴۹ ۴-۲- جمع بندی

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۵۰	۱-۳- مقدمه
۵۱	۲-۳- روش تحقیق
۵۱	۳-۳- جامعه آماری
۵۱	۴-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۵۱	۵-۳- ابزار اندازه گیری
۵۳	۱-۵-۳- تعیین روایی و ضریب پایایی پرسشنامه ها
۵۴	۶-۳- روش گردآوری اطلاعات
۵۴	۷-۳- روش های آماری تحقیق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۵۶	۱-۴- مقدمه
۵۷	۲-۴- آمار توصیفی
۶۲	۳-۴- آمار استنباطی
۶۳	۴-۴- فرضیه های آماری
۶۳	۱-۴-۴- فرضیه اول
۶۴	۲-۴-۴- فرضیه دوم
۶۵	۳-۴-۴- فرضیه سوم
۶۷	۴-۴-۴- فرضیه چهارم
۷۰	۵-۴-۴- فرضیه پنجم
۷۲	۵-۴- یافته های تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۳	۱-۵- مقدمه
۷۴	۲-۵- خلاصه تحقیق
۷۶	۳-۵- بحث
۸۰	۴-۵- نتیجه گیری کلی
۸۱	۵-۵- پیشنهادات
۸۱	۱-۵-۵- پیشنهادات برخاسته از تحقیق
۸۲	۲-۵-۵- پیشنهادات برای مطالعات آینده
۸۳	منابع

فهرست جداول

- جدول ۳-۱: نتایج پایایی درونی پرسشنامه های تحقیق ۵۴
- جدول ۴-۱: توزیع کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور به تفکیک جنسیت، سن و وضعیت تاهل ۵۷
- جدول ۴-۲: توزیع رشته های تحصیلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۵۷
- جدول ۴-۳: توصیف وضعیت سابقه مدیریتی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۵۸
- جدول ۴-۴: آماره های مربوط به انگیزه مدیریت، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و ساختار سازمانی در کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۵۹
- جدول ۴-۵: آماره های مربوط به انگیزه مدیریت، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی و ساختار سازمانی بر اساس جنسیت در کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۰
- جدول ۴-۶: آماره های مربوط به زیر مجموعه های جو سازمانی بر اساس جنسیت در کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۰
- جدول ۴-۷: نتایج آزمون k-S به منظور اطمینان از طبیعی بودن داده ها ۶۲
- جدول ۴-۸: نتایج آزمون یومان ویتنی بین عوامل فردی در کارکنان زن و مرد ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۳
- جدول ۴-۹: نتایج آزمون t برای انگیزه مدیریت در کارکنان زن و مرد ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۳
- جدول ۴-۱۰: نتایج آزمون t بین عوامل سازمانی در کارکنان زن و مرد ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۴
- جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون همبستگی بین عوامل فردی و انگیزه احراز پست های مدیریتی در کارکنان مرد ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۵
- جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون همبستگی بین عوامل فردی و انگیزه احراز پست های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۶
- جدول ۴-۱۳: نتایج آزمون همبستگی بین عوامل سازمانی و انگیزه احراز پست های مدیریتی در کارکنان مرد ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۷
- جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون همبستگی بین عوامل سازمانی و انگیزه احراز پست های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۸
- جدول ۴-۱۵: نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و انگیزه احراز پست های مدیریتی در کارکنان زن ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۶۸
- جدول ۴-۱۶: رتبه بندی عوامل موثر در احراز پست های مدیریتی از دیدگاه کارکنان مرد ۷۰
- جدول ۴-۱۷: رتبه بندی عوامل موثر در احراز پست های مدیریتی از دیدگاه کارکنان زن ۷۱

فهرست نمودارها

- شکل ۱-۲: سطوح مدیریت در بخش تربیت بدنی کشور ۱۶
- شکل ۲-۲: رابطه میان تجزیه و تحلیل شغل، شرح شغل و شرایط احراز شغل ۱۹
- شکل ۳-۲: سلسله مراتب نیازهای مازلو ۲۲
- نمودار ۱-۴: وضعیت تحصیلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور ۵۸

فصل اول
کلیات تحقیق

پیروزی هر جامعه چه در سطح ملی و چه در سطح جهانی به ویژه امروزه که فعالیت جامعه‌ها به شدت تحت تاثیر رویدادهای شتابنده و متحول جهانی است، در گرو فعالیت و کارآمدی مدیران و تصمیم گیران آن در تمامی سطح‌ها است. امروزه مقوله مدیریت و اداره سازمان‌ها، بخش‌ها و حتی یکان‌های کوچک درون سازمانی مقوله‌ایی بسیار پیچیده و دشوار شده است. عامل‌های تولید ازهر نوع که باشند مانند فناوری، منابع، ابزار، تجهیزات، سرمایه و تسهیلات همگی یا در حال تغییر و تحول دائمی هستند و یا تحت تاثیر تحول‌های پیش بینی نشده محیط‌های پویای خود قرار دارند. افزون بر آن، تغییرهای شگرفی که در سرشت و ترکیب برجسته‌ترین عامل سازمانی یعنی "عامل انسانی" به وجود آمده، هنوز هم در حال به وجود آمدن است، و صحنه را برای بزرگترین زورآزمایی دانشی، بینشی و مهارتی مدیران آماده ساخته است. [زمردیان، ۱۳۸۸، صص ۱۶-۱۵].

بسیاری از صاحب‌نظران موفقیت و شکست نهادها را ناشی از تفاوت در نحوه مدیریت آنها می‌دانند. به اعتقاد پیتدراکر^۱، عضو اصلی و حیات بخش هر سازمان، مدیریت آن است. سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آنها هدفمند بوده، از تقسیم کار بهره می‌گیرند. یک تقسیم کار خوب، با در نظر گرفتن زنجیره‌هایی از اهداف، هدف‌های عملکردی هر سطح را به مثابه ابزاری برای دستیابی به هدف‌های عملکردی سطح بالاتر به کار می‌گیرد [رضائیان، ۱۳۸۶، صص ۱۰ و ۱۱]. در سازمان‌های ورزشی نیز فعالیت‌های گروهی افراد سازمانی با توجه به هدف مشترکی که غالباً از اهداف ورزش سرچشمه می‌گیرد، اعمال می‌شود. سازمان تربیت بدنی یکی از سازمان‌هایی است که زیر نظر مستقیم دولت مسئولیت تحقق اهداف ورزشی را در سطح کشور به عهده دارد. سازمان تربیت بدنی در تشکیلات اداری خود دارای یک نفر قائم مقام، ۵ معاون و ۲۰ دفتر، مدیریت و اداره کل است. سایر مدیریت‌ها، ادارات کل و دفاتر سازمان تربیت بدنی معمولاً بنا به وظیفه، که عهده دار هستند تحت نظارت و هدایت یکی از معاونین قرار دارند [حمیدی، ۱۳۷۵، صص ۱۶ و ۳۴]، که این مجموعه تقریباً سیاستگذاران ورزش در کشور هستند.

با توجه به اینکه مهمترین وظیفه ادارات کل تربیت بدنی در استان‌ها همانند سازمان تربیت بدنی، توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد جامعه است و از آنجا که مدیریت، بخش اصلی سازمان است و اهداف سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، همچنین ضرورت

استفاده از نیروی شایسته و متخصص در سازمان ها و اینکه زنان و مردان از فرصت‌های عادلانه برای تاثیرگذاری در سازمان برخوردار باشند، و از آنجا که محقق خود نیز از جامعه زنان است، تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل موثر در انتخاب مدیران در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور با تاکید بر جنسیت صورت گرفته است. ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور در این تحقیق شامل استان‌های کردستان، ایلام، کرمانشاه و همدان بودند که محقق به دلیل اهمیت موضوع، خود به این استان ها مراجعه کرد و به صورت میدانی به توزیع و جمع آوری پرسشنامه‌ها پرداخت. با توجه به آمار سازمان تربیت بدنی کشور در زمان تحقیق (سال ۱۳۸۸)، به دلیل محدودیت تعداد زنان، محقق سعی به ارائه پرسشنامه به تمام کارکنان زن در جامعه خود پرداخت تا نظرات کل کارکنان زن را در تحقیق خود داشته باشد، و با توضیح اهمیت تحقیق برای کارکنان زن توانست این امر را انجام دهد، اما به دلیل ماموریت‌های اداری و حضور در مسابقات، محقق درصد کمتری از پرسشنامه‌ها را در کارکنان مرد نسبت به کارکنان زن توزیع و جمع آوری کرد. محقق در این تحقیق به دنبال عواملی است که می‌توان پست‌های مدیریتی را احراز کرد و با ارائه آن به جامعه ورزش در صدد ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان در احراز این پست‌ها است.

در پدیدآوری توسعه پایدار یک کشور، چندین عامل تاثیر گذار است و در گردآوری برنامه‌های توسعه باید این عامل‌ها شناسایی و با تقویت آنها فرایند توسعه ساده سازی شود یکی از مهمترین عامل‌هایی که در فرایند توسعه نقش تعیین کننده دارد منابع انسانی کشورها است. بنا بر تجربه‌های بسیاری از کشورهای توسعه یافته، منابع انسانی اثربخش ترین عامل پیشرفت این کشورها شمرده می‌شود [میرغفوری، ۱۳۸۵، ص ۱۰۲]. آمار نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه‌های مختلف نظیر بازار کار، شرکت در مجامع و انجمن‌های علمی و فرهنگی و به خصوص آموزش افزایش چشمگیری داشته است، اما به رغم مشارکت کمی، در بعد کیفی چندان رشدی مشاهده نشده و به حد مطلوب نرسیده است. اگرچه در سال‌های اخیر زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده و از نظر کمی تعدادشان افزایش پیدا کرده است، اما به لحاظ کیفی و ارتقا به سطوح مدیریتی، نابرابری‌هایی دیده می‌شود و زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمانی داشتند [حسینی لرگانی، سعیدی و صالحی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۲].

آخرین آمارهای اعلام شده از سوی مرکز آمار ایران نشان می‌دهد که تفاوتی فاحش بین نرخ مشارکت اقتصادی مردان و زنان در ایران وجود دارد چنان که این نرخ برای مردان ۷۲/۹ درصد و برای زنان ۱۸/۵ درصد است. در عرصه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری نیز تنها حدود ۵/۲ درصد از مدیران کشور زن هستند و هر چه به سوی سطوح بالای مدیریتی می‌رویم این میزان کاهش می‌یابد و به ۱/۴ درصد در سطوح مدیر کل و معاون دستگاه می‌رسد [یزدخواستی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱۵]. بسیاری از زنانی که در سازمان‌ها مشغول به کارند به دلایل گوناگون توان دستیابی به پست‌های مدیریتی را ندارند، به سخن دیگر بخش بزرگی از اندک نیروهای زن که در سازمان مشغول به کارند، در کارهای ساده، تکراری و سطح پایین انجام وظیفه می‌کنند و توانمندی‌هایشان در سطوح بالای تصمیم‌گیری و راهبردی سازمان‌ها به کار گرفته نمی‌شود [میر غفوری، ۱۳۸۵، ص ۱۰۳].

همچنین با توجه به افزایش سطح تحصیلات زنان، احتمالاً تمهید فرصت استخدامی برابر، موجب افزایش تعداد زنان در سازمان‌ها خواهد شد، بنابراین سازمان‌ها باید خود را برای مواجهه با این وضعیت و تطبیق بهتر شرایط شغل و افراد شاغل جدید در آینده مهیا سازند زیرا بدون شک این روند حاکی از افزایش تعداد زنان در سازمان‌هایی است که جامعه به وسیله آنها اداره می‌شود. از این رو بهسازی منابع انسانی باید به گونه‌ای باشد که فرصت‌های ارتقا و رشد را به طور متناسب و متعادل برای مردان و زنان افزایش دهد، به ویژه برنامه‌های آموزش و انطباق شغلی باید معقول‌تر و منطقی‌تر

طرح‌ریزی و اجرا شود و زمینه توزیع متناسب فضا و افزایش اعتماد به نفس کلیه کارکنان به ویژه زنان فراهم آید زیرا شایسته سالاری کلید حل مسائل نیروی انسانی است و اهتمام به آن موجب انتصاب زنان و مردان شایسته در سازمان خواهد شد [پور عزت و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷-۱۱۶]. با توجه به موارد فوق سازمان‌های ورزشی هم از این قاعده مستثنا نیستند، به طور مثال: تعداد مربیان و داوران زن در سال ۱۳۷۵، به ترتیب ۳۲ و ۱۰ نفر بوده است که این تعداد در سال ۱۳۸۲، به ترتیب ۳۲۴۶۶ نفر مربی زن و ۱۶۴۸۹ نفر داور زن افزایش پیدا کرده است، این افزایش گامی بزرگ در جهت رفع یکی از معضلات ورزش بانوان در خصوص کمبود نیروی انسانی متخصص می‌باشد، این در حالی است که با افزایش سطح تحصیلات زنان در زمینه تربیت بدنی و علوم ورزشی و افزایش حضور آنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی، از ۴۶ فدراسیون ادغام شده در سطح کشور، رئیس فدراسیون آمادگی جسمانی و بیماری‌های خاص زن می‌باشد و در هیات‌های استان‌های کشور نیز ۲۸ رئیس هیات زن در مقابل ۱۲۰۰ مرد وجود دارد [احسانی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۷۲]. نکته قابل توجه این است که از مدیران ادارات کل تربیت بدنی کشور هیچکدام زن نیستند!!! آمار نشان دهنده حضور کم‌رنگ زنان در عرصه مدیریت ورزشی است با توجه به موارد فوق در زمینه افزایش تحصیلات، تخصص و مشارکت اجتماعی و اقتصادی زنان، مسئله مورد بررسی این است که آیا مشارکت زنان در مدیریت و تصمیم‌گیری در سازمان‌های ورزشی مورد نیاز است؟ آیا زنان خود تمایلی برای مدیریت ندارند یا عامل مردسالاری در سازمان‌های ورزشی، عامل بازدارنده برای زنان است؟ عوامل موثر در احراز پست‌های مدیریتی چه عواملی هستند؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

برای اینکه یک سازمان در عرصه رقابت بازار موفق باشد، وجود رهبری، واجب و ضروری است. اهمیت رهبری و مدیریت در دوران جدید به حدی است که دارندروف^۱ می‌گوید: پایه قدرت در جامعه معاصر دیگر تملک ابزار تولید نیست، بلکه اشتغال مقامات مدیریتی و اداری درون سازمان‌ها است [نورایی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۶]، از سوی دیگر، زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و سال‌ها است که در عرصه‌های مختلف اجتماع حضور و مشارکت فعالی دارند که همواره این حضور با نوسان‌های زیادی همراه بوده است. در قرن بیست و یکم که عصر دانایی و اطلاعات است، نادیده گرفتن و یا حتی کمرنگ نگریستن به نیمی از جامعه در واقع فاصله گرفتن و انحراف از مسیر توسعه همه جانبه و پایدار است. زنان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی نه تنها موضوع و هدف توسعه هستند بلکه عامل موثری در پیشبرد اهداف توسعه محسوب می‌شوند برای اینکه زنان بتوانند در توسعه پایدار گام‌های موثری بردارند باید زمینه‌های لازم برای مشارکت بیشتر آنها ایجاد شود [حسینی لرگانی، سعیدی و صالحی، ۱۳۸۶، ص ۱۲۲].

از منظر دیگر حضور زنان در پست‌های مدیریتی موجب بهبود عملکرد مدیریت کشور و سازمان‌ها می‌شود، به این دلیل که قابلیت‌های مدیریتی تا حدودی به طور مساوی بین مردان و زنان توزیع شده و عدم تامین شرایط یا فرصت‌های مناسب برای ارتقاء زنان مستعد به مشاغل مدیریتی، موجب عدم استفاده حدود نیمی از ظرفیت‌ها و استعدادها در دسترس می‌شود.

از دیدگاه دیگر زنان قابلیت‌های ویژه‌ای دارند و از مهارت‌های نرم در مدیریت منابع انسانی برخوردارند که در شرایط امروز بیش از گذشته مورد نیاز سازمان‌ها است. در واقع شرایط امروز در سازمان‌ها سبک رهبری دموکراتیک و حساس بودن به نیازهای افراد را می‌طلبد، به علاوه حضور زنان در سازمان‌ها موجب 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. این در حالی است که آمار سال ۱۳۸۰ نشان می‌دهد از کل ۴۰۷۱۰ نفر مدیر در سطوح مختلف سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی (عالی، میانی، پایه) فقط ۱۱۸۵ نفر (۳٪) مدیران، زن بوده‌اند [بابایی زکلیکی، ۱۳۸۵، صص ۴۸ و ۵۴]. با توجه به موارد فوق، حضور زنان در پست‌های مدیریتی در سازمان‌های ورزشی سبب می‌شود که تصمیم‌گیری‌ها بازتابی واقعی از جامعه باشد زیرا زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و این موضوع به تصمیم‌گیری‌های واقع‌گرایانه کمک می‌کند،