

مدل‌سازی عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد

سید امین دهقان بنادکی^{۱*}، قاسم زارع^۲، مجتبی احمدی نسب^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۲ صص: ۱۴۸-۱۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۱۷

چکیده

هدف این تحقیق مدل‌سازی عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد بود. این تحقیق به‌لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد، همچنین از لحاظ ماهیت و هدف اجرا کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد بودند، که تعداد آنها ۲۵۱ نفر در سال ۱۳۹۸ بود، با توجه به محدودبودن تعداد جامعه به‌منظور مدل‌سازی مورد نظر در پژوهش، تعداد کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته بود که روایی صوری آن توسط ۸ تن از اساتید صاحب‌نظر و روایی سازه آن توسط تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ ۰.۸۵ تأیید گردید. براساس نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری، به‌ترتیب عوامل اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و قانونی، سازمانی، شخصیتی و فردی در ایجاد تبعیض جنسیتی در سازمان‌های ورزشی مؤثر می‌باشند. در انتخاب مدیران ارشد در سازمان‌های ورزشی باید انتخاب براساس توانایی و کارایی افراد، در اولویت قرار داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: تبعیض جنسیتی، مدیریت ورزش، ادارات ورزش و جوانان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

^۲ ستادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسئول مقاله: djamintv@gmail.com

مقدمه

امروزه دختران و زنان در بسیاری از مناطق ورزش، فعالیت‌های بدنی و سازمان‌های ورزشی میزان مشارکت قابل توجهی داشته‌اند (Acosta & Carpenter, 2006, pp 62-89) و حتی چند موقعیت عالی در سازمان‌هایی مانند کمیته بین‌المللی المپیک کسب کرده‌اند (Shaw & Frisby, 2006, pp 483-509)، با وجود این دستاوردها، سازمان‌های ورزشی اغلب مکان‌هایی هستند که هنوز نقش جنسیتی سنتی و مزیت و سلطه مردان دارند (Claring bould, 2007, pp495-507). زنان به‌طور کلی در موقعیت‌های رهبری کم قرار دارند، برای کارشان کمتر دستمزد پرداخت می‌شود و در محل کار به‌حاشیه رانده می‌شوند. سازمان‌های ورزشی در حوزه‌هایی قرار دارند که مردان و مردانگی دارای منافع و جایی هستند که مشاغل با کلیشه‌های جنسیتی و سنتی نقش دارند (Sartore & Cunningham, 2007, pp 244-265)، البته این پدیده تعجب‌آور نیست و با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی اکثراً توسط مردان ایجاد شده‌اند و مدیریت آن‌ها همچنان در اکثر سطوح توسط افراد مشابه (مردان) اداره می‌شوند (Fink et al, 2001, pp 10-50)، در واقع مسائل مربوط به جنسیت و توجه به جنس مذکر در پست‌های مدیریتی همچنان نقش مهمی در عملکرد روزمره سازمان‌های ورزشی ایفا می‌کنند.

تبعیض جنسیتی به‌درک و رفتار متفاوت با گروه‌های جنسیتی اطلاق می‌گردد (Baron & Neuman, 1996, pp161-173). تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که تبعیض در محل کار مانع برابری جنسیتی زنان و مردان در رسیدن به پست‌های مدیریتی می‌شود (Glick & Fiske, 2007, pp 155-187)، در واقع تفاوت بین جنسیت زنان و مردان دنیای کار را کاملاً متفاوت می‌کند، به‌عنوان مثال تفاوت‌های دستمزد، جدایی جنسی شغلی و اختلافات جنسیتی در قدرت حاکی از این موضوع هستند (Padavic & Reskin, 2002). تبعیض جنسیتی رویدادی شایع است که زنان مکرراً آن را تجربه می‌کنند (Leaper & Brown, 2008) و بیشترین آسیب را از این تجربه‌ها می‌بینند (Swim et al, 2001, pp31-53). اگر بخواهیم تأثیر تبعیض جنسیتی را در سازمان‌ها از ۲ وجه سازمانی و فردی مورد بررسی قرار بدهیم باید اذعان بنماییم که در سطح سازمانی، شیوه‌های تبعیض‌آمیز تأثیر منفی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان دارد (Ensher et al, 2001, pp53-72)، علاوه بر این، تبعیض درک‌شده می‌تواند بر میزان اعمال سازمان در ایجاد یک فرهنگ یکپارچه یا به اشتراک گذاشتن ارزش‌های مشترک تأثیر بگذارد، که به‌نوبه خود می‌تواند بر سیاست‌ها، رویه‌ها و زندگی روزمره تأثیر بگذارد (Shim et al, 2011)، همچنین در سطح فردی، تبعیض که توسط کارکنان زن درک می‌شود با نتایج منفی مانند درگیری‌های کار و کاهش بهره‌وری همراه است (Guteck et al, 1996, pp791-813) علاوه بر آن تبعیض جنسیتی می‌تواند به افزایش استرس، اضطراب و افسردگی بیانجامد

(Shibley, Klonoff et al, 2000. pp93-99) و در حوزه‌های مختلف به کاهش عملکرد منجر شود (Shibley & Kling, 2001. pp364-378). در سازمان‌های ورزشی نیز وجود تبعیض جنسیتی علاوه بر اینکه بر عملکرد فردی و سازمانی زنان تأثیر منفی می‌گذارد بلکه این امر سبب از بین رفتن عدالت در انتخاب مدیران می‌گردد که این عامل سبب ایجاد چرخه‌ی مدیریتی مردان در سازمان‌های ورزشی می‌گردد.

عوامل موثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در ورزش کشور عبارت است از عوامل فرهنگی که عموماً از فرهنگ جامعه نشأت می‌گیرد به این معنی که فرهنگ حاکم بر کشور بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور اثرگذار است، عامل اجتماعی نیز در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور موثر است، به این معنی که عواملی که بر روابط اجتماعی در جامعه اثر می‌گذارد بر ایجاد تبعیض جنسیتی در ورزش کشور تاثیر دارد. عوامل سازمانی مانند دیدگاه منفی کارکنان مرد نسبت به زن در سازمانها در زمینه مدیریت نیز بر ایجاد تبعیض جنسیتی در ورزش کشور موثر است. عوامل سیاسی و قانونی نیز در زمینه ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور اثرگذار است. عوامل شخصیتی و فردی نیز در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور تاثیر دارند. تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور باعث می‌شود که از تخصص مدیریتی بانوان محروم بمانیم که این عامل می‌تواند به مدیریت ورزش ضربه مهلکی وارد کند. بنابراین با مطالعه عوامل فرهنگی، اجتماعی، سازمانی، شخصیتی و فردی و سیاسی و قانونی که در زمینه ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور تاثیر دارند می‌توان به راه کارهایی رسید که از طریق آن بتوان این تبعیض جنسیتی را به حداقل رساند.

هدف محقق در این تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور می‌باشد؛ در واقع محقق با انجام این تحقیق سعی در بررسی آن دسته از عواملی دارد که منجر به ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزشی کشور می‌شود؛ لذا محقق در این تحقیق با در نظرگیری تمام عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، فردی و سازمانی سعی در بررسی تمام این عوامل و همچنین مدلسازی آن‌ها دارد. در اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق و شناخت عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی باید ذکر کرد که امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل آنان بر پایه برابری، در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت در عرصه‌ی ورزشی یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار در ورزش می‌باشد که ورزش کشور سخت بدان نیازمند است. توسعه‌ی پایدار در ورزش کشور زمانی به‌وجود می‌آید که ما ورزش مردان و زنان را در جامعه به یک اندازه مهم تلقی بنماییم و بر این مطلب تأکید بنماییم زنان تشکیل‌دهنده‌ی نیمی از جامعه کشور ما هستند و حضور آن‌ها در ورزش کشور می‌تواند متضمن سلامتی جسمانی و روانی نیمی از جمعیت

کشور باشد و یا حتی این جمعیت می‌توانند با ورود به ورزش حرفه‌ای در عرصه‌های مهم ورزشی جهان اعم از مسابقات المپیک، مسابقات قاره‌ای و جهانی برای کشورشان افتخار آفرین باشند؛ بنابراین طبیعی است که اگر ما به توسعه‌ی ورزش زنان به اندازه‌ی ورزش مردان توجه ننماییم دچار عقب ماندگی در توسعه‌ی پایدار ورزش در کشور خواهیم شد، که در نظر گرفتن این مطلب بسیار ضروری خواهد بود که زنان باید در مدیریت سازمان‌های ورزشی نقش مؤثری داشته باشند و توسعه‌ی پایدار ورزش نیاز به مدیریت همزمان زنان در کنار مردان می‌باشد، لذا از میان برداشتن هرگونه تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور برای نیل به هدف توسعه‌ی پایدار بسیار مهم خواهد بود.

در خارج از کشور در رابطه با تبعیض جنسیتی در داخل سازمان‌های ورزشی و سایر سازمان‌ها مطالعات متعددی انجام گرفته است. کانینگام^۱ (۲۰۰۸) در مقاله‌ی خود تحت عنوان «ایجاد و حفظ تنوع جنسیتی در سازمان‌های ورزشی» استدلال کرده است که فشارهای سیاسی، عملکردی و اجتماعی به نابرابری جنسیتی در سازمان‌های ورزشی خواهد شد (Cunningham, 2008. 136-145).

فینک^۲ (۲۰۰۸) نیز ساختارهای اجتماعی، سیاست‌ها و رفتارهای درون سازمانی را منشأ تبعیض‌های جنسیتی در سازمان‌های ورزشی می‌داند (Fink, 2008). نتایج تحقیق کیم (۲۰۱۴) نیز نشان می‌دهد که اولاً تبعیض درک‌شده یک تجربه‌ی منفی است و ثانیاً تبعیض درک‌شده توسط زنان تأثیر منفی بر رضایت شغلی و انگیزه‌های مشارکت در کار آنان می‌گذارد (Kim, 2014. pp51-69). نتایج تحقیق سیمونس^۳ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که زنان در مواجهه با موانع جنسیتی که در گذشته ایجاد شده‌اند، غلبه می‌کنند و امروزه زنان بیشتر در زمینه‌های مدیریت در صنایع ورزشی موفق هستند (Simmons, 2011). تیزل و همکاران^۴ (۲۰۱۷) به دلایل سیاسی و اجتماعی به‌عنوان ریشه‌های تاریخی و دلایل جامعه‌شناختی تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کانادا اشاره می‌کند (Tectzel & Weaving, 2017. pp185-193). پایک و همکاران^۵ (۲۰۱۸) نیز نتیجه می‌گیرند که موانع مختلفی برای زنان از کشورهای در شمال جهان تا افراد جنوب غربی وجود دارد و توصیه‌های آنها عبارتند از: ابتکارات ویژه زنان، نیاز به افزایش آگاهی در مورد فرهنگ سازمانی و افزایش درک بین‌فرهنگی (Pike et al, 2018^۱).

¹ Cunningham

² Fink

³ Simmons

⁴ Tectzel & Weaving

⁵ Pike et al

برخی از مطالعات انجام شده در داخل کشور در رابطه با تبعیض جنسیتی و همچنین موانع دستیابی زنان به مدیریت به قرار ذیل می‌باشند. نتایج تحقیق حسین پور و همکاران (Hosseinpour, 2012) نشان داد که موانع اجتماعی، فرهنگی، سازمانی، خانوادگی و فردی بر عدم ارتقاء زنان به پست‌های مدیریت ارشد و میانی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تأثیر دارند. یعقوبی هشتجین و الهی (۱۳۹۲) در تحقیق خود بر روی تأثیر تبعیض جنسیتی بر روی سلامت روان زنان به این نتیجه رسیدند که تبعیض جنسیتی به‌عنوان یک منبع استرس و اضطراب مختص زنان به‌صورت شایع در جامعه وجود دارد. سفیری (safari, 2016) نیز در تحقیق خود بر روی بررسی احساس تبعیض بین اعضای هیأت علمی به این نتیجه رسیدند که تأثیر متغیرهای سقف شیشه‌ای، کلیشه‌های جنسیتی فرد، انگیزه‌ی پیشرفت، ترس از موقیقت فرد و کلیشه‌های جنسیتی مسئولین بر احساس تبعیض جنسیتی معنادار است، همچنین نتایج این تحقیق در مورد احراز پست‌های مدیریتی نسبت به سایر مؤلفه‌ها احساس تبعیض جنسیتی بیشتری نشان می‌دهد. نتایج پژوهش موسوی راد و همکاران (Mousavi Rad and etal, 2016. pp101-108) نیز نشان داد که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی "نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها" و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند و زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند. ولی مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند. بنابراین محقق در این پژوهش قصد دارد عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور را از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد مورد مطالعه قرار دهد.

روش پژوهش و ابزار پژوهش

این تحقیق به‌لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد همچنین از لحاظ ماهیت و هدف اجرا کاربردی بوده و به‌لحاظ نحوه‌ی اجراء به‌صورت میدانی انجام گرفت. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد بودند، که تعداد آنها ۲۵۱ نفر در سال ۱۳۹۸ بود، با توجه به محدود بودن تعداد جامعه به‌منظور مدلسازی مورد نظر در پژوهش، تعداد کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته که البته پس از توزیع پرسشنامه‌ها ۲۲۲ پرسشنامه‌ی صحیح و کامل برگشت داده شد که همین تعداد نیز به‌عنوان نمونه‌ی آماری تحقیق در نظر گرفته شد. با توجه به موضوع اصلی تحقیق و با استناد به پیشینه‌ی تحقیق، عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی، سازمانی و سیاسی به‌عنوان اصلی‌ترین عوامل ایجادکننده‌ی تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور از دیدگاه کارکنان در نظر گرفته شد و سپس با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک (مقالات و پایان‌نامه‌ها، منابع اینترنتی و بررسی کتب) اقدام به شناسایی

سازه‌های عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی، سازمانی و سیاسی ایجادکننده تبعیض جنسیتی در سازمان‌های ورزشی کردند، که در نهایت با استفاده از این اطلاعات پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ای در راستای هدف تحقیق به‌عنوان ابزار گردآوری تحقیق تدوین گردید. این پرسشنامه شامل سازه‌های عوامل فرهنگی (گویه‌های ۱ تا ۷)، عوامل اجتماعی (گویه‌های ۸ تا ۱۳)، شخصیتی و فردی (گویه‌های ۱۴ تا ۲۰)، سیاسی و قانونی (گویه‌های ۲۱ تا ۲۶)، سازمانی (گویه‌های ۲۷ تا ۳۲) بود. در این پرسشنامه از طیف ۵ ارزشی لیکرت برای پاسخگویی استفاده شد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از ۸ تن اساتید صاحب‌نظر در حوزه تحقیق نظرخواهی شد که پس از نظر آنها پرسشنامه تأیید شد همچنین روایی سازه پرسشنامه از طریق آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت، همچنین پایایی پرسشنامه توسط آزمون کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد. در این تحقیق از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناختی و آمار توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری تحقیق مورد آزمون قرار گرفت و در بخش استنباطی نیز آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها به کار گرفته شد و برای بررسی مدل ساختاری متغیرهای تحقیق و تدوین مدل این تحقیق از نرم‌افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های این تحقیق، یافته‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به شرح زیر بود:

جدول ۱- یافته‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۱	۷۷/۰۳
	زن	۵۱	۲۲/۹۷
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۴	۶/۳
	۳۰-۳۵ سال	۳۴	۱۵/۳
	۳۵-۴۰ سال	۱۲۸	۵۷/۷
	بالای ۴۰ سال	۴۶	۲۰/۷
وضعیت تاهل	مجرد	۵۴	۳۳/۸
	متاهل	۱۴۷	۶۶/۲
سابقه کار	۵-۱۰ سال	۵۴	۲۴/۳
	۱۰-۱۵ سال	۱۲۶	۵۶/۸
	بالای ۱۵ سال	۴۲	۱۸/۹
وضعیت تحصیلی	دیپلم	۱۱	۴/۸
	کارشناسی	۱۵۰	۶۶/۶۶
	ارشد	۵۶	۲۴/۸
	دکتری	۵	۲/۲۲

در این تحقیق برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق، به‌منظور استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد، که نتایج آزمون نشان داد که داده‌ها دارای توزیع طبیعی هستند.

جدول ۲- آماره‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تشخیص طبیعی بودن توزیع داده‌ها

ردیف	عوامل	Z	P	نوع توزیع
۱	فرهنگی	۱/۱۲	۰/۰۹	طبیعی
۲	اجتماعی	۱/۳۳	۰/۰۶	طبیعی
۳	شخصیتی و فردی	۱/۰۹	۰/۱۰	طبیعی
۴	سیاسی	۰/۹۸	۰/۲۱	طبیعی
۵	سازمانی	۱/۰۶	۰/۱۱	طبیعی
۶	تبعیض جنسیتی	۰/۸۵	۰/۴۵	طبیعی

نتایج تحلیل عاملی سازه‌های مربوط به عوامل فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی و فردی، سیاسی و قانونی و سازمانی میزان تأثیر آن‌ها در ایجاد تبعیض جنسیتی در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- توصیف آماری متغیرهای عوامل در تبعیض جنسیتی

عوامل	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	T	بار عاملی	t	سطح معناداری
فرهنگی	نگرش سنتی به نقش زنان در جامعه	۳/۷۲	۰/۸۳	۱۲/۸۳	۰/۵۲	۵/۸۷	۰/۰۰۱
	نگرش منفی ارباب‌الرجوع‌ها نسبت به مدیریت زنان	۳/۹۴	۰/۹۰	۱۵/۴۴	۰/۷۴	۶/۹۰	۰/۰۰۱
	نگرش جنسیتی در انتخاب مدیران ورزشی در مدیریت ورزش	۳/۶۱	۰/۹۴	۹/۶۲	۰/۶۱	۶/۲۳	۰/۰۰۱
	تجربه‌های منفی (شوخی‌های جنسی و...) در سازمان	۳/۸۵	۰/۹۵	۱۳/۰۱	۰/۶۱	۶/۲۳	۰/۰۰۱
	چو فرهنگی، حجاب و محدودیت حضور زنان در مکان‌های ورزشی	۳/۷۱	۰/۹۷	۱۰/۸۹	۰/۶۴	۶/۴۵	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۲۶۹	۰.۲۱	۱۲/۸۴	۰/۸۶	۳/۷۴	مشکلات به‌وجود آمده در موازین شرعی مربوط به حضور زنان در اماکن ورزشی مردانه	اجتماعی
۰/۰۰۱	۲۹۹	۰.۲۴	۹/۰۸	۰/۹۳	۳/۵۷	مشکلات و شرایط سخت به‌وجود آمده در مدیریت زنان (تنها رفتن به مأموریت‌های استانی و...)	
۰/۰۰۱	۸/۶۵	۰.۷۱	۱۵/۷۶	۰/۸۲	۳/۸۷	عدم اعتماد به زنان در واگذاری مسئولیت‌های مدیریتی ورزشی	
۰/۰۰۱	۹.۲۲	۰.۷۵	۱۷/۸	۰/۸۲	۳/۹۹	مسئولیت‌های خانه‌داری و بچه‌داری زنان	
۰/۰۰۱	۹.۴۰	۰.۷۸	۱۶/۹۱	۰/۸۵	۳/۹۷	حاکمیت تفکر مردسالارانه در انتخاب مدیران ورزشی	
۰/۰۰۱	۴.۳۶	۰.۵۴	۹/۸	۰/۹۵	۳/۶۳	عدم باور جامعه به توانایی زنان در مدیریت سازمان‌های ورزشی	
۰/۰۰۱	۲.۶۸	۰.۲۶	۷/۱۰	۱/۰۱	۳/۴۵	پذیرش ارتقاء زنان تا حد مشخصی در سازمان	
۰/۰۰۱	۳.۲۴	۰.۳۹	۱۳/۶۴	۱/۰۵	۳/۹۳	مقبولیت مدیریت مردان در سازمان‌های ورزشی	
۰/۰۰۱	۱/۹۸	۰.۲۱	۷/۰۴	۰/۶۷	۳/۵۰	خود مدیریتی زنان و عدم استفاده از تجربیات دیگر اعضای سازمان	
۰/۰۰۱	۲.۰۲	۰.۲۳	۵/۵۹	۰/۷۴	۳/۲۵	اعتماد پایین‌تر زنان نسبت به مردان	
۰/۰۰۱	۲.۴۱	۰.۳۷	۸/۶۵	۰/۹۱	۳/۱۴	تجربه کمتر زنان در زمینه مدیریت سازمان‌های ورزشی	
۰/۰۰۱	۲.۶۶	۰.۶۹	۱۰/۸۰	۰/۹۴	۳/۶۰	عدم احساس زنان به ضرورت وجود زنان در مدیریت ورزش	
۰/۰۰۱	۲.۶۷	۰.۷۳	۷/۵۶	۰/۷۲	۳/۴۸	غیبت از کار بیشتر زنان	
۰/۰۰۱	۲.۵۷	۰.۵۰	۵/۲۵	۰/۶۸	۳/۲۶	وضعیت فیزیولوژیکی زنان مانند بارداری، زایمان و عادات ماهیانه	
۰/۰۰۱	۲.۶۲	۰.۵۹	۴/۴۷	۰/۶۹	۳/۲۱	عدم انگیزه‌ی زنان برای رقابت با مردان برای تصاحب پُست‌های مدیریتی	

۰/۰۰۱	۲/۳۶	۰/۳۹	۸/۰۵	۰/۶۵	۳/۳۷	امکان فعالیت سیاسی بیشتر برای مردان	سیاسی و قانونی
۰/۰۰۱	۲/۲۴	۰/۳۲	۱۱/۱۴	۰/۶۲	۳/۴۹	نگرش و سیاست‌های دولت در زمینه‌ی انتخاب مدیران مرد در سازمان‌های ورزشی	
۰/۰۰۱	۲/۲۱	۰/۲۰	۸/۷۴	۰/۶۷	۳/۳۶	گرایش و حضور اندک زنان در احزاب سیاسی	
۰/۰۰۱	۲/۴۱	۰/۴۱	۱۳/۴۱	۰/۹۰	۳/۶۱	تضاد فرهنگی و مشکلات به‌وجود آمده برای زنان در مأموریت‌های خارج از کشور	
۰/۰۰۱	۶/۳۵	۰/۶۸	۵/۳۱	۰/۸۲	۳/۳۲	عدم وجود قوانین حمایتی دولت برای مدیریت زنان	
۰/۰۰۱	۴/۱۴	۰/۵۵	۹/۲۲	۱/۰۸	۳/۵۱	در اکثریت‌بودن مردان در حوزه‌ی قانون‌گذاری	
۰/۰۰۱	۳/۴۵	۰/۳۵	۶/۶۹	۱/۱۸	۳/۴۹	عدم تمکین کارمندان مرد از مدیران زن	سازمانی
۰/۰۰۱	۴/۱۹	۰/۸۴	۴/۰۶	۰/۹۷	۳/۳۲	نگرش منفی کارکنان مرد نسبت به مدیریت زنان	
۰/۰۰۱	۳/۴۹	۰/۳۶	۶/۲۳	۰/۸۶	۳/۴۱	عدم رعایت اصل شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران	
۰/۰۰۱	۲/۱۲	۰/۱۸	۸/۸۶	۰/۹۰	۳/۴۰	بزرگنمایی اشتباهات زنان در سازمان‌ها	
۰/۰۰۱	۳/۰۸	۰/۲۹	۶/۳۱	۰/۸۸	۳/۳۸	مسائل و مشکلات به‌وجود آمده در گزینش و حراست	
۰/۰۰۱	۴/۱۲	۰/۵۴	۳/۷۹	۱/۰۱	۳/۲۳	مشکلات و تفکیک‌های جنسیتی به‌وجود آمده در استخدام	

همچنین جدول شماره ۴، میزان اهمیت بار عاملی مربوط به ۵ عامل فرهنگی، اجتماعی، شخصیتی، سیاسی و سازمانی را نشان می‌دهد، که با توجه به سطح معناداری بدست آمده، تمامی عوامل تأثیر مثبت و معناداری بر تبعیض جنسیتی دارند. که در این میان عامل اجتماعی بیشترین تأثیر را در تبعیض جنسیتی داشت و بعد از آن عوامل فرهنگی، سیاسی، سازمانی و شخصیتی در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین نتایج تحلیل عاملی در جدول ارائه شده است، تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به اعداد معناداری (t-value) صورت می‌گیرد. در صورتی رابطه تأیید

می‌شود (در سطح خطای ۰/۰۵) که مقدار t بزرگتر از $+2$ یا کوچکتر از -2 باشد که به ترتیب رابطه معنادار مثبت و معنادار منفی خواهد بود. شاخص‌هایی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۳ و یا آماره آنها کوچکتر از ۲ باشد نشان‌دهنده ضعیف بودن آن شاخص بوده و از مدل اندازه‌گیری حذف می‌شوند، که در این پژوهش هیچ کدام از عوامل بار عاملی یا آماره پایین‌تر از آن را نداشتند، بنابراین در مدل اندازه‌گیری باقی ماندند. نتایج در این پژوهش حاکی از آن بود که همه ابعاد و معیارهای عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی از مقادیر t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۴- نقش عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی

تبعیض جنسیتی	سطح متوسط	میانگین	انحراف معیار	T	بار عاملی	t	سطح معناداری
فرهنگی	۳	۳/۷۳	۰/۹۷	۲۱/۵۸	۰/۶۸	۶/۲۱	۰/۰۰۱
اجتماعی	۳	۳/۸۳	۰/۸۵	۲۴/۲۶	۰/۷۴	۶/۹۳	۰/۰۰۱
شخصیتی و فردی	۳	۳/۳۵	۱/۱۸	۱۸/۳۶	۰/۲۹	۲/۴۷	۰/۰۰۱
سیاسی	۳	۳/۴۴	۱/۰۵	۱۵/۵۷	۰/۳۹	۲/۶۴	۰/۰۰۱
سازمانی	۳	۳/۳۷	۱/۱۱	۱۱/۸۹	۰/۴۴	۲/۸۴	۰/۰۰۱

همچنین گفتنی است که قبل از تجزیه و تحلیل عاملی، محقق از آزمون kmo برای بررسی کفایت نمونه‌گیری و تعداد گویه‌ها برای پیش‌بینی هر مؤلفه استفاده کرد. همچنین از آزمون کروییت بارتلت به منظور تعیین ارتباط معنادار گویه‌ها برای فراهم کردن مبنایی معقول در تجزیه و تحلیل عاملی استفاده شد. kmo باید بیشتر از ۰/۷ و شاخص آزمون بارتلت نیز باید کمتر از ۰/۰۵ باشد. بنابراین ضمن رعایت پیش‌فرض‌های آزمون، نتایج بدست آمده، استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی را تأیید کرد. جدول ۵ نتایج آزمون بارتلت و kmo را نشان می‌دهد، با توجه به نتایج جدول ۵، حجم نمونه‌ها برای تحلیل عاملی متناسب است ($kmo=0.812$) و آزمون کروییت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است ($P < 0.01$) که نشان‌دهنده همبستگی بین متغیرهاست.

جدول ۵- نتایج آزمون kmo و کروییت بارتلت

ردیف	متغیر	نتایج
۱	آزمون kmo برای تعیین مناسب بودن حجم نمونه	۰/۸۱۲
۲	آزمون بارتلت برای بررسی درست بودن تفکیک عامل‌ها	۰/۰۱

جدول ۶ شاخص‌های استخراج شده از مدل را ارائه می‌دهد، با توجه به خروجی لیزرل، مقدار χ^2/df محاسبه شده ۲/۹۷ است و با توجه به اینکه این مقدار کوچک‌تر از عدد مبنای ۳ هست، پس می‌توان گفت برازش مدل مناسب است. همچنین مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) که باید کمتر از ۰/۰۷ باشد، در این خروجی مدل ۰/۰۳۵ گزارش شد که این نیز از برازش مناسب مدل حکایت دارد. چند شاخص معتبر دیگر برای فهمیدن برازش مناسب مدل وجود دارد که در جدول ۶ ارائه شده است و همگی در محدوده مورد قبول قرار دارند. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار لیزرل می‌توان گفت عامل‌های انتخاب شده برای سنجش تبعیض جنسیتی از اعتبار لازم برخوردارند و به‌خوبی می‌توانند متغیر تبعیض جنسیتی را بسنجند.

جدول ۶- شاخص‌های برازش عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی

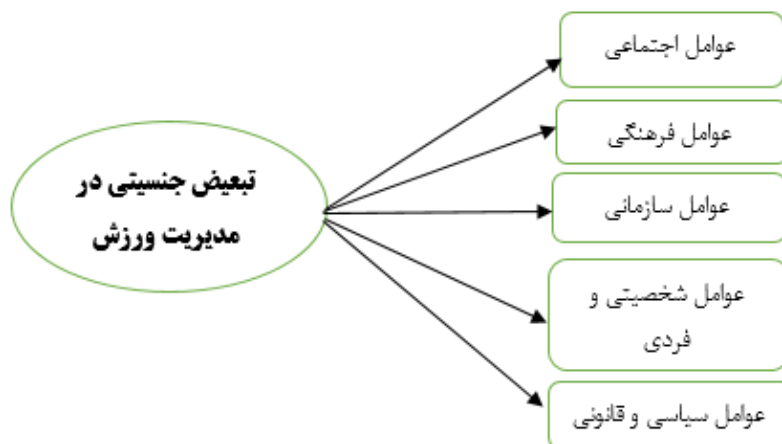
آماره	مقدار	سطح مورد قبول
Chi-square	۶۷۱/۸۲	-
Df	۲۴۷	-
Chi-square/ Df	۲/۷۱	۳<
RMSEA	۰/۰۵۶	۰/۰۷<
AGFI	۰/۹۲	۰/۹>
GFI	۰/۸۹	۰/۹>
CFI	۰/۹۰	۰/۹>
NFI	۰/۸۸	۰/۹>
IFI	۰/۹۱	۰/۹>

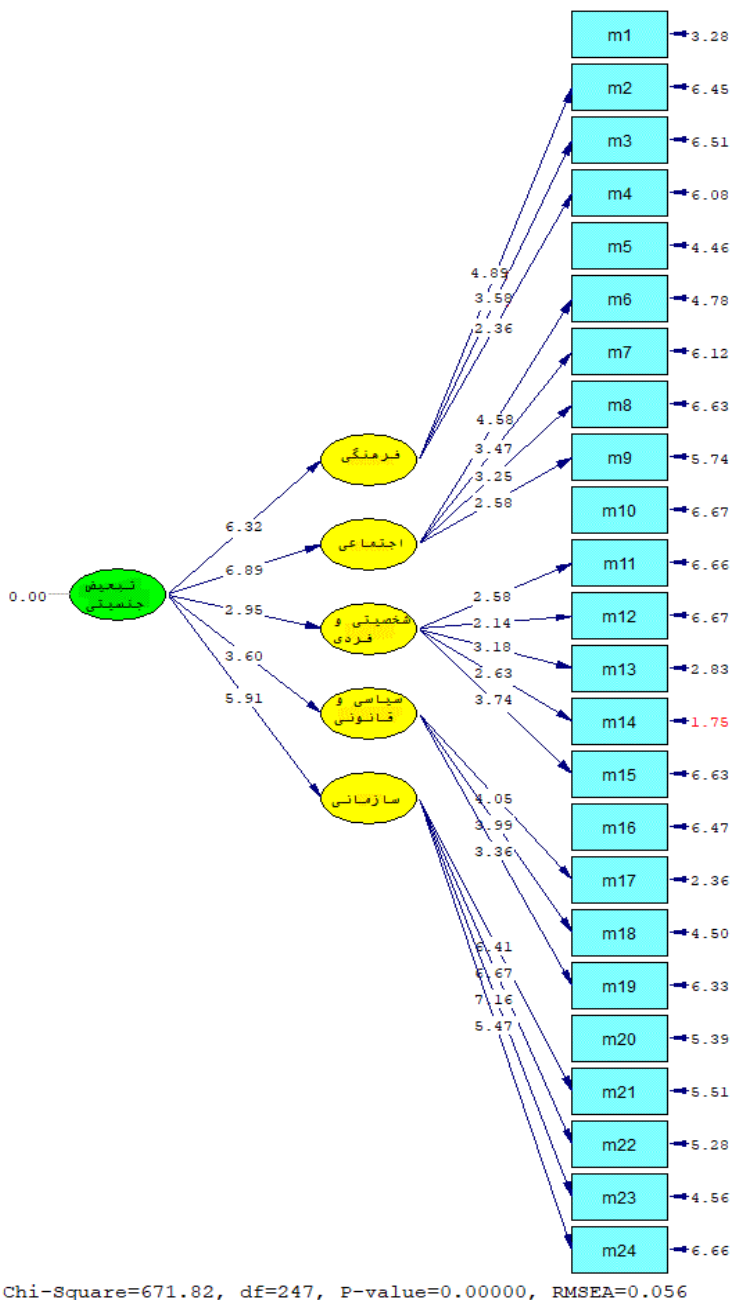
محقق در این تحقیق در طراحی مدل ساختاری، پس از برازش قابل قبول اولیه مبادرت به ارزیابی برازش کل عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی ورزید. بر این مبنای پس از طراحی مدل ساختاری و آزمون آن، شاخص‌های قابل توجه و بالای مدل نشان از تأیید این مدعا دارند. ذکر این نکته نیز مهم است که می‌توان از مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی برای اندازه‌گیری کل مدل استفاده کرد. شاخص واحدی وجود ندارد که به‌طور قطعی برای آزمون مدل، قضاوت و ارزیابی شود. بنابراین از شاخص‌های مختلفی برای سنجش برازش الگوی مورد مطالعه در این تحقیق استفاده شده است، که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- برآزش مدل نهایی عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی

آماره	مقدار	سطح مورد قبول
Chi-square	۱۳۶۴/۲۸	-
Df	۴۵۹	-
Chi-square/ Df	۲/۹۷	۳<
RMSEA	۰/۰۳۵	۰/۰۷<
AGFI	۰/۹۴	۰/۹>
GFI	۰/۹۱	۰/۹>

براساس نتایج جدول ۷، مقادیر همه شاخص‌ها نشان‌دهنده برآزش مناسب و پذیرفتی مدل مفهومی تحقیق است. بنابراین براساس برآزش مناسب الگوی مفهومی پژوهش، همخوانی الگوی مفهومی با داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود. و در نهایت شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را در حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهد که نشان‌دهنده آن است که عوامل اجتماعی با بار عاملی ۰/۰۷۴، بیشترین اهمیت را در ایجاد تبعیض جنسیتی دارد و بعد از آن عوامل فرهنگی با بار عاملی ۰/۰۶۸، رتبه دوم را در ایجاد تبعیض جنسیتی دارد، عوامل سازمانی، سیاسی و شخصیتی دیگر عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی هستند که به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. مدل پیشنهادی پژوهش:





شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق مدلسازی عوامل مؤثر بر ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور بود که با توجه به موضوع تحقیق عوامل فرهنگی، اجتماعی، فردی، سازمانی و سیاسی به عنوان اصلی ترین عوامل ایجاد تبعیض جنسیتی در ورزش کشور شناسایی شدند.

عوامل اجتماعی: براساس نتایج آزمون مدل تحقیق، عوامل اجتماعی با بار عاملی ۰.۷۴، مهم ترین عوامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد بودند که به ترتیب سازه‌های حاکمیت تفکر مردسالارانه در انتخاب مدیران ورزشی با بار عاملی ۰.۷۸، مسئولیت‌های خانهداری و بچه‌داری زنان با بار عاملی ۰.۷۵، عدم اعتماد به زنان در واگذاری مسئولیت‌های مدیریتی ورزشی با بار عاملی ۰.۷۱ و سازه‌های اجتماعی ایجاد کننده تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور شناخته شدند. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق دیشاپنده (Deshpande, 2016, pp345-347)، تیزل و همکار (Teetzel, S., & Weaving, 2017, pp185-193) همسو می‌باشد و هر یک از این تحقیقات، محققان در پژوهش‌هایشان فشارهای اجتماعی را به عنوان عاملی از ایجاد تبعیض جنسیتی ذکر می‌کنند. آن چیزی که از نتایج تحقیق بر می‌آید این است که ضعف‌های موجود اجتماعی در جامعه و دیدگاه سنتی جامعه به زن و حضور زنان در ورزش و پست‌های مدیریتی ورزشی مهم‌ترین عامل موجود در ایجاد تبعیض در مدیریت ورزش می‌باشد که در بین سازه‌های اجتماعی تبعیض جنسیتی، سازه‌ی حاکم بودن تفکر مردسالارانه در انتخاب مدیران ورزشی بیشترین بار عاملی را به دست آورد، اینطور به نظر می‌رسد که در جامعه ی ورزش نوعی تفکر تبعیض‌آمیز به نفع مدیریت مردان به وجود آمده است که در این تفکر جنسیت بر انتخاب مدیر مؤثر بوده و نقش تعیین‌کننده‌ای بر انتخاب آن دارد، که البته اگر بخواهیم این مورد را ریشه‌یابی بکنیم یقیناً نیاز به تحقیقات دیگر در رابطه با دلایل به وجود آورنده‌ی این نوع تفکر دارد اما چنین نیز می‌توان استدلال کرد که ایدئولوژیک بودن جامعه‌ی ایران و تمایز و دیدگاه‌ها در تاریخ کشور نسبت به زنان و نقش آنان در جامعه می‌تواند در به وجود آوردن تفکر مردانه در جامعه مؤثر باشد و چون سازمان‌های ورزشی نیز در بطن همین جامعه قرار دارند پس این سازمان‌ها نیز در معرض سرایت این تفکر قرار گرفته‌اند.

عوامل فرهنگی: یکی دیگر از عوامل ایجاد تبعیض جنسیتی در این تحقیق عوامل فرهنگی بودند که براساس نتایج آزمون مدل تحقیق، عوامل فرهنگی با بار عاملی ۰.۶۸، دومین عامل مهم مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور بودند. نتایج این تحقیق در مورد عوامل

فرهنگی با یافته‌های تحقیق بابیت زهیر^۱ (۲۰۱۱) و تیزل و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد و این محقق نیز به تأثیر عوامل فرهنگی در ایجاد تبعیض جنسیتی اشاره می‌کنند. در واقع چنین می‌توان بیان کرد عموماً فرهنگ جامعه تأثیر مستقیمی بر فرهنگ سازمان‌ها دارد و این تأثیرپذیری سازمان‌ها از جامعه بر سازمان‌هایی مانند سازمان‌هایی ورزشی که از ابتدا محیط‌های مردسالارانه‌ای بودند بیشتر نمود پیدا می‌کنند، در واقع تأثیر عوامل فرهنگی به حدی است که حتی سال‌ها بعد از تأسیس سازمان‌های ورزشی همچنان این تبعیض به نفع مردان در این سازمان‌ها وجود دارد، چون فرهنگ جامعه امری تکرارشدنی است و بعد از گذشت سالیان متممادی نیز این فرهنگ در هر برهه به‌نحوی تأثیر خود را بر فرهنگ یک سازمان می‌تواند بگذارد. سازه‌های فرهنگی ایجادکننده‌ی تبعیض جنسیتی در این تحقیق به ترتیب نگرش منفی ارباب‌الرجوع‌ها نسبت به مدیریت زنان با بار عاملی ۰.۷۴، جوّ فرهنگی حجاب و محدودیت حضور زنان در مکان‌های ورزشی با بار عاملی ۰.۶۴ شناخته شدند.

عوامل سازمانی: یکی دیگر از عواملی که در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور در این تحقیق در نظر گرفته شد عوامل مربوط به سازمان و رفتارهای سازمانی می‌باشد که براساس نتایج آزمون مدل تحقیق، عوامل سازمانی با بار عاملی ۰.۴۴، سومین عامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور بودند. سازه‌های عوامل سازمانی در این تحقیق به ترتیب نگرش منفی کارکنان مرد نسبت به مدیریت زنان با بار عاملی ۰.۸۴ شناخته شدند. نتایج این تحقیق حاکی از این موضوع است که نگرش منفی کارکنان مرد نسبت به مدیریت زنان مهم‌ترین سازه به‌لحاظ بار عاملی در بین سازه‌های سازمانی ایجادکننده‌ی تبعیض جنسیتی بود؛ این سازه توصیف‌کننده‌ی این موضوع است که کارمندان مرد در سازمان‌های ورزشی عموماً نگرش مثبتی به مدیریت زنان در این سازمان ندارند، یقیناً موضوع نگرش منفی مردان به مدیریت زنان می‌تواند مجموعه‌ای از دلایل مختلف اعم از فرهنگی، اجتماعی و سازمانی داشته باشد اما در هر حال این نوع نگرش کاملاً می‌تواند بر مدیریت یک سازمان مؤثر باشد و باعث ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت سازمان شود، شاید این موضوع راه‌حل قطعی در یک سازمان نداشته باشد اما احتمالاً اقداماتی مانند ایجاد فرهنگ یکپارچه در سازمان و اطلاع‌رسانی از مزایای مدیریت زنان برای اعضای سازمان می‌تواند مؤثر باشد.

عوامل سیاسی و قانونی: با توجه به تحقیقات انجام شده قبلی در مورد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش و تأثیر سیاست‌ها و قوانین دولتی بر ایجاد آن گروه محققان این عامل را به‌عنوان یکی از عوامل ایجادکننده‌ی تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور قرار دادند که براساس نتایج

¹ Bobbitt-Zeher

آزمون مدل تحقیق، عوامل سیاسی با بار عاملی ۰.۳۹، چهارمین عامل مهم مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور بودند. سازه‌های عوامل سیاسی در این تحقیق به ترتیب عدم وجود قوانین حمایتی دولت برای مدیریت زنان با بار عاملی ۰.۶۸، در اکثریت بودن مردان در حوزه قانون‌گذاری با بار عاملی ۰.۵۵ شناخته شدند. نتایج این تحقیق با نتایج یافته‌های تحقیق تیزل و همکاران (Teetzel, S., & Weaving, 2017. pp185-193) همسو می‌باشد. از نتایج تحقیق چنین مشخص می‌گردد که از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان یزد عدم وجود قوانین حمایتی دولتی برای پشتیبانی از مدیریت زنان باعث شده است که زنان در سازمان‌ها و ادارات ورزشی به‌حاشیه رانده شوند و اکثراً پُست‌های زیردستی را در سازمان‌ها در اختیار بگیرند و دستشان از رسیدن به پُست‌های مدیریتی کوتاه بماند که مطمئناً در اکثریت بودن مردان در حوزه قانون‌گذاری بر این مهم تأثیرگذار بوده است.

عوامل فردی و شخصیتی: براساس نتایج آزمون مدل تحقیق، عوامل فردی و شخصیتی با بار عاملی ۰.۲۹، پنجمین عامل مؤثر در ایجاد تبعیض جنسیتی در مدیریت ورزش کشور بودند. سازه‌های عوامل فردی و شخصیتی در این تحقیق به ترتیب غیبت از کار بیشتر زنان با بار عاملی ۰.۷۳، عدم احساس زنان به ضرورت وجود زنان در مدیریت ورزش با بار عاملی ۰.۶۹ بودند. نتایج این تحقیق در مورد عوامل فردی همسو با یافته‌های موسوی راد و همکاران (Mousavi Rad and etal, 2016. pp101-108) می‌باشد و این محققان در تحقیقات خود بر نقش عوامل فردی در ایجاد تبعیض جنسیتی اشاره کرده‌اند. از نتایج تحقیق پیداست که از دیدگاه کارکنان غیبت از کار بیشتر زنان به‌دلیلی تبدیل شده است که باعث جلوگیری از رسیدن آنان به پُست‌های مدیریتی شده است؛ در واقع نتایج نشان‌دهنده‌ی این است که غیبت از کار بیشتر زنان دلیلی بر هموار شدن راه برای مردان در رسیدن به پُست‌های مدیریتی شده است که البته این غیبت‌ها مطمئناً با وضعیت فیزیولوژیکی زنان در ارتباط است؛ حتی با وجود اینکه مؤلفه‌ی وضعیت فیزیولوژیکی زنان در رتبه‌های بعدی است اما ارتباط این ۲ با یکدیگر بسیار مشهود به‌نظر می‌رسد و در واقع وضعیت فیزیولوژیکی زنان اعم از عادات ماهیانه، بارداری و حتی مرخصی‌های بعد از زایمان از دلایل مهم غیبت از کار بیشتر زنان نسبت به مردان محسوب می‌گردد که البته اگرچه با اینکه باردارشدن و زایمان زنان در هر جامعه‌ای لزوم تداوم حیات آن جامعه را تضمین می‌کند اما این مسئله در نهایت می‌تواند منجر به غیبت از کار بیشتر زنان در سازمان‌های ورزشی گردد که این مسئله هم می‌تواند به وجود آورنده‌ی این دیدگاه در جامعه گردد که زنان به دلایل فیزیولوژیکیشان غیبت از کار بیشتری دارند که این غیبت‌ها می‌تواند ایجادکننده‌ی تضاد نقش زن به‌عنوان یک مدیر و یا زن باردار و یا

زن مادر گردد پس بهتر است که از انتخاب زنان به عنوان مدیر در سازمان پرهیز گردد که در نهایت به وجود آمدن این دیدگاه نیز می تواند منجر به ایجاد تبعیض جنسیتی در سازمان های ورزشی گردد. در نتیجه گیری نهایی می توان گفت با توجه به اینکه در زمینه مدیریت زنان در ورزش کشور محدودیت هایی وجود دارد، باید در جهت اصلاح این وضعیت و ایجاد فضای مناسب برای مدیریت زنان اقدامات مناسبی انجام داد زیرا زنان دارای توانایی بالایی در زمینه فعالیت های مدیریتی و اجرایی هستند.

References:

- Acosta RV, Carpenter LJ. (2006). Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study. Twenty Nine Year Update, 1977-2006. *Human Kinetics Journals*; 13(1): 62-89
- Ahmadi Kohanali, Reza; Behboodi, Mohammad Reza; Jam Jour, Tahereh (2013). Barriers to women's access to managerial positions from the perspective of women managers (qualitative study in Bandar Abbas), *Women in Development and Politics*, Volume 11, Number 3, pp. 349-333. (PERSIAN)
- Baron, R.A., & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*; 22(3):161-73.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*; 25(6):764-86.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex roles*; 56(7-8):495-507.
- Cunningham, G.B. (2008). Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex Roles*; 58(1-2):136-45.
- Deshpande, V.M. (2016). Gender discrimination in sports. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*; 3(3): 545-547
- Ensher E.A., Grant-Vallone E.J., & Donaldson S.I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human resource development quarterly*; 12(1):53-72.
- Fink, J.S. (2008). Gender and sex diversity in sport organizations: Concluding comments. *Sex Roles*; 58(1-2):146-7.
- Fink, J.S., Pastore, D.L., & Riemer H.A. (2001). Do differences make a difference? Managing diversity in Division IA intercollegiate athletics. *Journal of Sport Management*; 15(1):10-50.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2007). Sex discrimination: The psychological approach. In F. J. Crosby, M. S. Stockdale, & S. A. Ropp (Eds.), *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives* (pp. 155-187). Malden: Blackwell Publishing.

- Gutek, B.A., Cohen, A.G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human relations*; 49(6):791-813.
- Hosseinpour, Mohammad; Hajipour, Bahman; Hosseinian, Elham (2012). Barriers to women's access to intermediate and senior management levels. *Journal of Women and Culture*, 4 (14): 43-54. (PERSIAN)
- Kim, S. (2014). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*; 20(1): 51-69.
- Klonoff, E.A., Landrine, H., & Campbell R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*; 24(1):93-9.
- Leaper, C., & Brown C.S. (2008). Perceived experiences with sexism among adolescent girls. *Child development*; 79(3):685-704.
- Mousavi Rad, Seyedeh Tahereh; Farahani, Abolfazl; Bayat, Parivash (2016). Prioritizing Obstacles to Women's Management in Sports through Hierarchical Analysis (AHP), *Applied Research in Sports Management*, Fifth Year, No. 1, pp. 108-101. (PERSIAN)
- Padavic I., & Reskin BF. (2002). *Women and men at work*. SAGE Publications, Inc.
- Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S., & Piggott L. (2018). *Women and Sport Leadership: A Case Study of a Development Programme*. In *The Palgrave Handbook of Feminism and Sport, Leisure and Physical Education* (pp. 809-823). Palgrave Macmillan, London.
- Safari, Khadijeh (2016). Investigating the feeling of gender discrimination between faculty members and the factors affecting it, *Iranian Higher Education*, 6 (3): 31-62. (PERSIAN)
- Sartore, M.L., & Cunningham, G.B (2007). Ideological gender beliefs, identity control and self-limiting behavior within sport organizations. *Quest*; 59:244-65.
- Shaw, S., & Frisby, W (2006). Can gender equity be more equitable? : Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. *Journal of Sport Management*; 20(4):483-509.
- Shibley, H.J., & Kling K.C (2001). Women, motivation, and achievement. *Psychology of women quarterly*; 25(4):364-78.
- Shim, D.C., Kwon, Y.S., Park, H.H., & Hwang, S.W (2011). Linking pay-for-performance system with performance improvement: The role of fairness, organizational resources, and leader/managerial engagement. *International Review of Public Administration*1; 16(2):49-69.
- Simmons K. (2011). *Women in Top Management Positions in the Sport Industry: Breaking Down the Barriers and Stereotypes*. Fisher Digital Publication.
- Swim, J.K., Hyers, L.L., Cohen, L.L., & Ferguson M.J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*; 57(1):31-53.

- Teetzel, S., & Weaving C. (2017). Gender Discrimination in Sport in the 21st Century: A Commentary on Trans-Athlete Exclusion in Canada from a Sociohistorical Perspective. *Sport History Review*; 48(2):185-93.

- Yaghoubi Hashjin, Seyed Fatemeh, Elahi, Tahereh (2013). The Impact of Perceived Sexual Discrimination on Women's Mental Health. *Women's Psychological Social Studies*, 11 (3), 7-26 .(PERSIAN)

