



Research Paper

Identifying the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach

Mona Mirzaei¹, Majid Soleimani^{2*}, Adel Afkari³

1. PhD student in sports management, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

2. Associate Professor, Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran.

3. Assistant Professor Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran



<https://doi.org/10.22034/scart.2025.141810.1578>

Received: July 28, 2024

Accepted: June 16, 2025

Available Online: June 22, 2026

Keywords: Cultural challenges, glass ceiling, Ministry of Sports and Youth, sociological.

Abstract

The present study was designed with the aim of identifying the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach. The current research was a descriptive survey type, cross-sectional and applied, using the Delphi technique. This research is qualitative in terms of data collection. The statistical population includes experts who have scientific expertise and work experience in the field of sports and human resources in sports organizations (preferably familiar with the concept of the glass ceiling), including university professors (sports management, human resources management, sociology and psychology), experts and researchers who have characteristics such as experience, appropriate field of study, at least a master's degree, studying at a university, research and writing experience in this field (having research projects, books and articles), as well as managers and expert experts of the Ministry of Sports And they are the youth of the country. 15 people were selected based on theoretical saturation and purposeful snowball method. The tool for collecting information is a response questionnaire for interview questions and a Delphi questionnaire that includes 32 items with 10 answers. Excel and MaxQDA Pro version software were used. Validity and reliability of both instruments were confirmed. After completing the Delphi rounds, the remaining indicators were categorized into five dimensions and 24 sub-components. So that the five dimensions include discrimination, beliefs, society, education and internal obstacles from the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach.

Mirzaei, M., Soleimani, M., Afkari, A. (2026). Identifying the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach. *Sociology of Culture and Art*, 8 (2), 1-30.

Corresponding author: Majid Soleimani

Address: Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran

Email: majidsolimani1992@yahoo.com

Extended Abstract

1- Introduction

Today, despite deep cultural changes and changes in lifestyles, many people lack the necessary and human abilities to face life's problems, which has made them vulnerable in facing life's problems and problems. In today's society, sports are no longer viewed only as physical and mental activities for the health of the body and mind, but there are many economic and cultural relations behind it, which have made it far from its original purpose and made sports a physical and mental activity. It has gone much further. Considering the large audience of sports and the spread of various types of sports for the majority of people in the human society, it seems that in general, sports has moved away from its main purpose and has become a tool in the hands of governments to create some social, political and economic activities. Although it is necessary to pay attention to social and cultural issues among women, the Ministry of Sports and Youth has been formed, but the process of implementing these goals has not been carried out properly. On the other hand, the lack of attention to some indicators, including cultural integration among the goals and programs of the Ministry of Sports and Youth, as well as the lack of attention to cultural challenges in the development of these indicators, is seriously understood. Today, it is part of the activities of the Ministry of Sports and Youth in the cultural field of sports and they have prepared programs in this regard. At the same time, the absence of action plans to create cultural integration with regard to the activities of women in the Ministry of Sports and Youth and the use of sports capacities is seriously understood. With this in mind, the current research was designed and implemented with the aim of identifying and presenting a model of cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach.

2- Methods

The current research was a descriptive survey type and was carried out cross-sectionally. Also, this research is qualitative in terms of data collection. The statistical population includes experts who have scientific expertise and work experience in the field of sports and human resources in sports organizations (preferably familiar with the concept of the glass ceiling), including university professors (sports management, human resources management, sociology and psychology), experts and researchers who have characteristics such as experience, appropriate field of study, at least a master's degree, studying at a university, research and writing experience in this field (having research projects,

books and valid articles) as well as managers and expert experts of the Ministry of Sports And they are the youth of the country. Regarding the number of experts and the method of their selection, it should be stated that first an expert was selected with the aforementioned conditions and after asking for their opinion, the next expert was selected and introduced by the same expert, after presenting the model to the experts who were all selected in this way. It seems that the initial model is formed and no new dimensions are created, so the number of experts was selected based on theoretical saturation and targeted snowball method. The final number of the sample size of the qualitative section was determined to be 15 experts after theoretical saturation.

3- Findings

Based on research literature and expert opinions, a total of 32 unique factors have been identified. The fuzzy Delphi approach was used to screen the indicators. During the steps that took place in four rounds, 28 indicators were accepted in the first round, 26 indicators in the second round, and 24 indicators in the third round, and in the fourth round, because the value of all the indicators was more than 0.7, the fuzzy Delphi analysis was stopped. . After completing the Delphi rounds, the remaining indicators were categorized into 5 dimensions and 24 sub-components. So that 5 dimensions include discrimination, beliefs, society, education and internal barriers. After completing the Delphi rounds, the remaining indicators were categorized into five dimensions and 24 sub-components. So that the five dimensions include discrimination, beliefs, society, education and internal obstacles from the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach.

4- Discussion & Conclusion

The current research was designed with the aim of identifying and presenting the model of cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach. In societies where the desired and acceptable balance of equal participation of men and women in economic, social and cultural activities has not been provided and the fair opportunity for human creativity and talent has not been established, sustainable development will hardly happen; Therefore, reaching the goals of any organization and finally reaching the cultural and social development of any country depends on the optimal use of its human resources. Organizations should use expert men and women and remove the glass ceiling. Beliefs related to gender roles are one

Identifying the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach

of the most fundamental factors that prevent women from participating in society. Based on these beliefs, the secondary role of women is promoted and even they themselves are convinced that they should not assume the main and primary duties in the society. The results of the research showed that the five dimensions of discrimination, beliefs, society, education and internal barriers are among the cultural challenges of breaking the glass ceiling in the women of the Ministry of Sports and Youth with a sociological approach. According to the results of the research, it is suggested that: The root of many issues for the absence of women in management jobs is related to cultural beliefs. In order to change these stereotyped beliefs and views, help should be sought from politicians, leaders and the media. The media, with equal treatment and far from discrimination, elevates the position of women in the society and shows their talents. Classes, seminars and working groups about self-concept and the useful results of a strong self-concept should be held, and in these classes, employees will get to know the concept of the glass ceiling and the methods and methods of dealing with obstacles to promotion to management positions. The development of social, cultural and sports programs of the Ministry of Sports and Youth to strengthen the

self-concept of women and develop their management skills should be put on the agenda. From the point of view of female managers, the lack of equal conditions and traditional attitudes hinder their promotion in the organization. Therefore, in order to take advantage of this abundant force, organizations should put the adjustment of attitudes on their agenda and explain core values such as eliminating discrimination. Holding a national and regional conference focusing on the activities, roles and status of women in various dimensions of national development.

5- Funding

There is no funding support.

6- Authors' Contributions

The authors declared equal participation in writing the article.

7- Conflict of Interests

This research does not conflict with personal or organizational interests.

مقاله پژوهشی

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

مونا میرزایی^۱، مجید سلیمانی^{۲*}، عادل افکار^۳

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

۲. دانشیار، گروه تربیت‌بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.


<https://doi.org/10.22034/scart.2025.141810.1578>

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی طراحی شد. تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی، به‌صورت مقطعی و کاربردی و با استفاده از تکنیک دلفی بود. این تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها، کیفی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل خبرگانی است که دارای تخصص علمی و سابقه کاری در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی (ترجیحاً آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای) می‌باشند که دربرگیرنده اساتید دانشگاهی (مدیریت ورزشی، مدیریت منابع انسانی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی)، صاحب‌نظران و پژوهشگرانی می‌باشد که دارای ویژگی‌هایی نظیر تجربه، تناسب رشته تحصیلی، حداقل مدرک کارشناسی ارشد، اشتغال به تحصیل در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه (دارا بودن طرح‌های پژوهشی، کتب و مقالات معتبر) و نیز مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان کشور می‌باشند. نمونه‌گیری بر اساس رسیدن به اشباع نظری و روش گلوله برفی و هدفمند به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بازپاسخ برای سؤالات مصاحبه و پرسشنامه دلفی است که شامل ۳۲ گویه ۱۰ پاسخی می‌باشد. از نرم‌افزار اکسل و MaxQDA نسخه Pro استفاده شد. روایی و پایایی هر دو ابزار به تأیید رسید. پس از اتمام راندهای دلفی، شاخص‌های باقیمانده در قالب پنج بعد و ۲۴ زیر مؤلفه دسته‌بندی گردیدند. به‌صورتی که پنج بعد شامل تبعیض، باورها، جامعه، آموزشی و موانع درونی از چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۷ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۶ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۱ تیر ۱۴۰۵

واژه‌های کلیدی: چالش‌های فرهنگی، سقف شیشه‌ای، وزارت ورزش و جوانان، جامعه‌شناختی.

استناد: میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی. *جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر*، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

* نویسنده مسئول: مجید سلیمانی

نشانی: گروه تربیت‌بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران

پست الکترونیکی: majidsolimani1992@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه به‌رغم ایجاد تغییرات عمیق فرهنگی و تغییر در شیوه‌های زندگی، بسیاری از افراد در رویارویی با مشکلات زندگی فاقد توانایی‌های لازم و انسانی هستند که این امر آنان را در مواجهه با مسائل و مشکلات زندگی، آسیب‌پذیر نموده است (کانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). در جامعه‌ی امروزی، ورزش دیگر تنها به‌صورت فعالیت‌های فیزیکی و فکری برای سلامت جسم و ذهن نگریسته نمی‌شود، بلکه در پس آن روابط اقتصادی و فرهنگی آشکار و پنهان بسیاری وجود دارد که آن را از هدف اولیه‌اش دور ساخته و ورزش را از فعالیت جسمی و ذهنی محض بسیار فراتر برده است. با توجه به مخاطبان بسیار ورزش و فراگیر شدن انواع مختلف ورزش‌ها برای اکثریت افراد جامعه بشری، به نظر می‌رسد که به‌طور کلی ورزش از هدف اصلی خود فاصله گرفته و وسیله‌ای در دست دولت‌ها جهت ایجاد برخی فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی شده است (اسمیت^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

سقف شیشه‌ای اصطلاحی است که در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا برای توصیف موانع تصنع و نامرئی ناشی از تعصبات و تبعیضات سازمان و دیدگاه ابداع شد. موانعی که در عمل زنان و اقلیت‌های نژادی را از رسیدن به مناصب و موقعیت‌های عالی شغلی باز می‌دارد. برن سقف شیشه‌ای را رواج انواع تبعیض‌های شغلی که به‌تدریج به یک مانع واقع اما نامرئی برای پیشرفت زنان به مواضع بالای قدرت و مقام منتهی می‌شود، تعریف می‌کند (فریدونی فروزنده و همکاران، ۱۴۰۲)؛ اما باین‌وجود و با توجه به وجود سقف شیشه‌ای، امروزه شمار زیادی از زنان جامعه بدون پی بردن به نابرابری موجود، به زندگی روزمره خود ادامه می‌دهند، با این تصور که شرایط باید این‌گونه باشد. جالب آن‌که این واقعیت نابرابر، زمانی موجب احساس نابرابری در آن‌ها می‌شود که آنان از طریق تحصیل در دوره‌های عالی و در پی آن آگاهی از حقوق خود و شرایط دیگر زنان جامعه، به نوع خودآگاه از وضع موجود می‌رسند. حال با توجه به آن‌که زنان به چنین آگاه دست‌یافته‌اند، لذا نابرابری موجود در سازمان‌ها تبدیل به احساس نابرابری شده و به ایجاد مسئله در سازمان‌ها منجر شده است. علی‌رغم آنکه از لحاظ حقوقی هیچ تفاوت بین زنان و مردان گذاشته نشده است، ولی در عرصه عمل، زنان برای دریافت حقوق و مزایای مساوی مردان، برای مشاغل مشابه و فراهم آوردن تسهیلات مناسب شغل با مشکل مواجه هستند (مهرعلی تبار فیروزجاه و همکاران، ۱۴۰۲). از طرفی فرهنگ سازمان‌های سنتی، پاسدار ارزش‌هایی مانند فرمانبری، هم‌رنگی و تقدیس قدرت بود، درحالی‌که فرهنگ سازمان‌های نوین، خودگردانی، نوگرایی، نوآوری، مسئولیت‌پذیری و خودباوری را پاس می‌دارد (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۲). بسیاری بر این باورند که آنچه زنان را از بالا رفتن در پست‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌ها بازداشته، وجود پدیده‌ای به نام سقف شیشه‌ای است. سقف شیشه‌ای، مجموعه‌ای از نگرش‌ها و تعصب‌های منفی است که مانع از آن می‌شود تا زنان و سایر گروه‌های اقلیت، ورای یک سطح معین در سلسله‌مراتب سازمانی بالا روند. مدیریت فردا بر دوش زنان و مردان خودباور است و در این میان خودباوری، نیازی است مبرم برای زنان تا این سقف شیشه‌ای را بشکنند (سدیدی و همکاران، ۱۴۰۲).

۲- پیشینه پژوهش

۱-۲- پیشینه تجربی

در حوزه ورزش و مطالعات مدیریت ورزشی، اکثریت تحقیقات انجام‌گرفته شده به بررسی مسائل حرفه‌ای در ورزش پرداخته‌شده است و تحقیقاتی در حوزه نقش ورزش در جامعه و الگوسازی ورزشکاران در بهبود فرهنگ جامعه انجام نگرفته است. هرچند در دهه اخیر روابط میان ورزش و رسانه جهت بهبود مسائل خاصی از جمله فرهنگ‌سازی در سطح جامعه موردبررسی قرار گرفته است اما این مطالعات به شکل جامعه موردبررسی قرار نگرفته است (بویلی^۳، ۲۰۰۶). در سال‌های اخیر توجه زیادی به مبحث پرورش مهارت‌های فرهنگی و چالش‌های آن شده است (مارک و جیم^۴، ۲۰۱۸)؛ و تلاش‌های جدی جهت توسعه مهارت‌های فرهنگی انجام‌شده است (لیمان^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). مهارت‌های فرهنگی ضمن بهبود تعامل فرد با اجتماع سبب می‌گردد تا از فرصت‌ها و پتانسیل‌های موجود نیز بهره‌گیری مناسبی داشته باشند. بهبود مهارت‌های فرهنگی افراد در برنامه‌های مختلف توجه قرار گرفته است. این برنامه‌ها سعی در ارتقا شاخص‌های اجتماعی فرد در جهت ایجاد بستری در مسیر تحول اجتماعی افراد دارند (هولگوند و بروهن^۶، ۲۰۲۲).

1. Kang
2. Smith
3. Boyle
4. Mak & Jim
5. Leemann
6. Hoglund & Bruhn

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

سیاست رویکرد جامعه‌شناختی در چالش‌های فرهنگی در راستای توسعه و گسترش ورزش در بین اقشار مختلف جامعه و بهره‌گیری از مزایای آن در زمینه جبران کاهش تحرک افراد و کمک به افزایش نشاط و سلامتی جسمانی و روانی شهروندان، از اولویت‌های هر جامعه روبه رشدی است. باوجود گذشت چند دهه از سیاست ورزش برای همه، هنوز فرصت مشارکت در ورزش به‌طور نابرابر تقسیم می‌شود و برخی از گروه‌های اجتماعی محروم، دستیابی کمتری به ورزش دارند (ویدیگانی‌دیش^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). امروزه موفقیت اجتماع را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون رویکرد جامعه‌شناختی فاقد کارایی مؤثر است. درواقع رویکرد جامعه‌شناختی روابطی است که انسان با کسانی که می‌شناسد برقرار می‌کند؛ یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب، کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی که انسان در آن‌ها نقش دارد (مارتین^۸ و همکاران، ۲۰۱۹).

۲-۲: ملاحظات نظری

یکی از نشانه‌های مهم سقف شیشه‌ای، نابرابری جنسیتی در پاداش‌هاست. یکی دیگر از نشانه‌ها هنگامی است که فرهنگ سازمان مانع پیشرفت زنان می‌شود (آنزک^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). از این منظر، موقعیت نابرابر زنان در بازار کار، ناشی از یک عامل نیست بلکه از همگرایی و تعامل پیچیده در میان عوامل متعدد سیاسی، فرهنگی، قانونی، باورهای اجتماعی، عملیات و اقدامات افراد و سازمان‌ها به وجود می‌آید (زنگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳). سقف شیشه‌ای، یک سقف یا دیوار در یک نقطه یا مکان نیست، بلکه شکل‌های متفاوتی از تعصبات جنسیتی است که اغلب به‌طور آشکار و پنهان خود را نشان می‌دهد. سقف شیشه‌ای کاملاً قابل مشاهده است برای مشاغلی که به‌وسیله آن تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ بنابراین شاید بتوان این‌گونه گفت که اصولاً هیچ سقف شیشه‌ای وجود ندارد، بلکه قصد این است به زنان دستمزدهای کمتری پرداخت شود تا آن‌ها کار را در میانه راه رها کنند و زمان کمتری کار کنند و کارهای با ریسک کمتری را انتخاب کنند. علاوه بر آن، آن‌ها استدلال کردند که سازمان‌ها در حل حاضر به‌صورت جهانی برای توسعه فرصت‌ها عمل می‌کنند؛ بنابراین سقف شیشه‌ای فقط موضوع افسانه‌ای و خودساخته است. بحث اولیه آن‌ها این است که زنان می‌توانند موقعیت‌های بالاتر مبتنی بر شایستگی را از طریق کار سخت حفظ کنند و بحث دوم آن‌ها مسئولیت‌های خانوادگی است که به سمت توسعه میان می‌آید (بیانی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ به عبارت دیگر امروزه توانمندسازی زنان و مشارکت کامل بر پایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرآیند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه یک از پیش‌نیازهای توسعه پایدار می‌باشد که کشور ما سخت بدان نیازمند است. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل قبول مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان‌ها برقرار نگردیده است، توسعه پایدار به‌سختی اتفاق می‌افتد؛ بنابراین رسیدن به اهداف هر سازمان و در نهایت رسیدن به توسعه فرهنگی و اجتماعی هر کشوری، درگرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن می‌باشد. سازمان‌ها باید از زنان و مردان متخصص استفاده کرده و سقف شیشه‌ای را از میان بردارند. باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یک از اساسی‌ترین عوامل است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. بر اساس این باورها، نقش دست‌دوم زنان ترویج می‌شود و حتی خود آنان متقاعد می‌شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده‌دار شوند (احمدی کومله، ۱۴۰۱).

به‌عنوان نتیجه‌گیری، زنان به سه روش می‌توانند راه پذیرش نقش‌های مدیریتی را بر خود هموار کنند. در مرحله اول زنان باید تا می‌توانند خود را توانمند کنند. راه دوم برای هموارسازی پذیرش نقش‌های مدیریتی، حساسیت به حقوق و خواسته‌های منطقی است. زنان باید ضمن نشان دادن حساسیت به مسائل خود تلاش کنند که از طریق قانون و منطق مطالبات خود را مطرح و پیگیری کنند. راه سوم کارآفرینی است. زنان باید خود را آماده شناخت و فرصت‌های تازه برای مشارکت در اجتماع سازند و علاوه بر این خلق فرصت‌های جدید را نیز پیگیری کنند. با توجه به مشکلات اقتصادی که می‌تواند یک از موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی باشد، بدون دستیابی به فرصت‌های جدید امکان بروز توانای خود را نخواهند یافت. با تمام این مباحث، زنان مدرن و آگاه در قالب تشکلهای و نهادهای زنان در حال سازماندهی خود هستند. باوجود محدودیت‌ها و دست‌تنگ‌ها، زنان برای ایجاد بهبودی در وضعیت حقوقی، فرهنگی، اجتماعی خودشان تلاش می‌کنند و از هر امکان و فرصتی برای آگاه‌سازی نسبت به حقوقشان در زندگی شخصی و اجتماعی بهره می‌گیرند (جمالی و همکاران، ۱۴۰۱). اگرچه ضرورت توجه به مسائل اجتماعی و فرهنگی در میان زنان وزارت ورزش و جوانان شکل گرفته است اما روند عملیاتی نمودن این اهداف به‌صورت مطلوبی انجام نگرفته است. از طرفی عدم توجه به برخی شاخص‌ها از جمله یکپارچه‌سازی فرهنگی در میان اهداف و برنامه‌های وزارت ورزش و جوانان و همچنین عدم توجه به چالش‌های فرهنگی در مسیر توسعه این شاخص‌ها به‌صورت جدی درک می‌گردد. امروزه بخشی از فعالیت‌های وزارت

7 . Widianingsih

8. Martín

9 . Antczak

10 . Zhang

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

ورزش و جوانان در حوزه فرهنگی ورزش می‌باشد و برنامه‌هایی را در این خصوص تدارک دیده‌اند. این در حالی است که عدم وجود برنامه‌های عملیاتی در جهت ایجاد یکپارچه‌سازی فرهنگی با توجه به فعالیت‌های زنان در وزارت ورزش و جوانان و بهره‌گیری از ظرفیت‌های ورزشی به‌صورت جدی درک می‌گردد. با این توجه تحقیق حاضر باهدف شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی طراحی و اجرا گردید.

۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی بود و به‌صورت مقطعی اجرا شد. همچنین این تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها، کیفی محسوب می‌شود. از تکنیک دلفی به منظور استخراج نظرات از متخصصان استفاده شد. دلفی هم به عنوان یک روش تحقیق کیفی و هم به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات قابل استفاده است.

جامعه آماری شامل خبرگانی است که دارای تخصص علمی و سابقه کاری در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی (ترجیحاً آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای) می‌باشند که دربرگیرنده اساتید دانشگاهی (مدیریت ورزشی، مدیریت منابع انسانی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی)، صاحب‌نظران و پژوهشگرانی می‌باشد که دارای ویژگی‌هایی نظیر تجربه، تناسب رشته تحصیلی، حداقل مدرک کارشناسی ارشد، اشتغال به تحصیل در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه (دارا بودن طرح‌های پژوهشی، کتب و مقالات معتبر) و نیز مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان کشور می‌باشند. در خصوص تعداد خبرگان و نحوه انتخاب آن‌ها باید بیان نمود که ابتدا یک خبره با شرایط فوق‌الذکر انتخاب و بعد از نظرخواهی از ایشان، خبره بعدی توسط همین خبره انتخاب و معرفی گردید که پس از ارائه مدل به خبرگان که همگی به این روش انتخاب شدند. به نظر می‌رسد که مدل ابتدایی شکل‌گرفته و ابعاد جدیدی ایجاد نمی‌شود، لذا تعداد خبرگان بر اساس اشباع نظری و روش گلوله برفی هدفمند انتخاب شدند. تعداد نهایی حجم نمونه بخش کیفی بعد از اشباع نظری به تعداد ۱۵ خبره مشخص شد.

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سمت شغلی	سن	سطح تحصیلات	سابقه شغلی	گروه مورد مصاحبه
۱	رئیس اداره	۴۱ الی ۵۰ سال	دکتری	۱۱ الی ۱۵ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۲	کارشناس	۳۱ الی ۴۰ سال	فوق لیسانس	۱۱ الی ۱۵ سال	-
۳	کارشناس راهبردی	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۱۶ الی ۲۰ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۴	کارشناس	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۲۱ الی ۲۵ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۵	کارشناس مسئول	بیشتر از ۵۱ سال	فوق لیسانس	بیشتر از ۲۶ سال	-
۶	کارشناس	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۲۱ الی ۲۵ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۷	کارشناس	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۱۶ الی ۲۰ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۸	کارشناس	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	بیشتر از ۲۶ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۹	کارشناس ارشد	بیشتر از ۵۱ سال	فوق لیسانس	بیشتر از ۲۶ سال	صاحب‌نظران و پژوهشگران دارای فعالیت پژوهشی در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی و آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای
۱۰	کارشناس وزارت ورزش	بیشتر از ۵۱ سال	فوق لیسانس	بیشتر از ۲۶ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۳۱.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

۱۱	-	۳۱ الی ۴۰ سال	لیسانس	۶ الی ۱۰ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان
۱۲	کارشناس روابط عمومی	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۲۱ الی ۲۵ سال	-
۱۳	سر دبیر	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۲۱ الی ۲۵ سال	اساتید دانشگاهی دارای تخصص علمی و سابقه کاری در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی و آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای
۱۴	کارشناس مسئول	۴۱ الی ۵۰ سال	فوق لیسانس	۲۱ الی ۲۵ سال	-
۱۵	کارشناس	۴۱ الی ۵۰ سال	لیسانس	بیشتر از ۲۶ سال	مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان

برای بررسی و اطمینان از روایی و پایایی پژوهش در بخش کیفی اقدامات ذیل صورت پذیرفتند (کرسول^{۱۱} و میلر^{۱۲}، ۲۰۰۰):

- ۱- تطبیق توسط اعضاء: ۵ نفر از خبرگان گزارش نهایی مرحله نخست فرایند تحلیل و مقوله‌های به‌دست‌آمده را مورد بازبینی قرار دادند و پیشنهادها و نظرهای آنان در تحلیل مضمون اعمال گردید.
- ۲- بررسی همکاری: ۳ نفر از متخصصان در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی (ترجیحاً آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای)، تحلیل مضمون را بررسی نمودند و نظرهای آن‌ها در تدوین مدل لحاظ شد.
- ۳- مشارکتی بودن پژوهش: به‌طور همزمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها و اطلاعات بهره گرفته شد.
- ۴- کثرت‌گرایی: کثرت‌گرایی در این پژوهش دربرگیرنده کثرت مکانی و کثرت مشارکت‌کنندگان در پژوهش می‌باشد. کثرت مکانی به این معنی است که مصاحبه با خبرگان که دارای تخصص علمی و سابقه کاری در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی (ترجیحاً آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای) می‌باشند و دربرگیرنده اساتید دانشگاهی، صاحب‌نظران و پژوهشگرانی می‌باشد که دارای ویژگی‌هایی نظیر تجربه، تناسب رشته تحصیلی، حداقل مدرک کارشناسی ارشد، اشتغال به تحصیل در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه (دارا بودن طرح‌های پژوهشی، کتب و مقالات معتبر) و نیز مدیران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان کشور انجام پذیرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بازپاسخ برای سؤالات مصاحبه و پرسشنامه دلفی است که شامل ۳۲ گویه ۱۰ پاسخی می‌باشد. از نرم‌افزار اکسل و MaxQDA نسخه Pro استفاده شد.

۴- تحلیل یافته‌ها

بر اساس ادبیات پژوهش و نظرات تخصصی خبرگان درمجموع ۳۲ عامل منحصر به فرد شناسایی شده است. برای غربال شاخص‌ها از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است. طی مراحل که در چهار راند صورت گرفت، ۲۸ شاخص در راند اول، ۲۶ شاخص در راند دوم و ۲۴ شاخص در راند سوم موردپذیرش قرار گرفتند و در راند چهارم به دلیل اینکه مقدار تمامی شاخص‌ها بیشتر از ۰/۷ بود تحلیل دلفی فازی متوقف گردید. نتایج حاصل از راندهای دلفی در جدول ۲ ارائه گردیده است.

جدول ۲. مراحل دلفی فازی

شاخص	راند اول	راند دوم	راند سوم	راند چهارم	نتیجه
۱. چند نقش بودن زنان در جامعه که هر یک وظایف بسیاری را بر دوش زنان می‌گذارد	7.97	7.97	7.97	7.97	پذیرش
۲. تأکید بیشتر سیستم آموزشی کشور بر بهبود عملکرد اجرایی پسران نسبت به دختران	7.74	7.74	7.74	7.74	پذیرش
۳. باور القا شده به زنان در مورد عدم توانایی آن‌ها برای مدیریت	7.82	7.82	7.82	7.82	پذیرش
۴. نقش نگرش سنتی در تبعیض علیه زنان	7.32	7.32	7.32	7.32	پذیرش
۵. عدم تمایل به اعزام به مأموریت همراه با مردان	7.60	7.60	7.60	7.60	پذیرش

11 Creswell

12 Miller

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

۶. سن ورود به مشاغل در زنان	7. 03	6. 85	--	--	حذف در راند دوم
۷. اولویت هزینه کرد در آموزش پسران نسبت به دختران	7. 69	7. 69	7. 69	7. 69	پذیرش
۸. وجود رشته‌های تحصیلی صرفاً زنانه در سیستم آموزشی برای دانش‌آموزان دختر	7. 67	7. 67	7. 67	7. 67	پذیرش
۹. تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی	7. 00	7. 00	7. 00	7. 00	پذیرش
۱۰. عدم تحمل پذیرش مسئولیت‌ها	6. 69	--	--	--	حذف در راند اول
۱۱. دخالت خانواده‌ها در زندگی	7. 85	6. 80	--	--	حذف در راند دوم
۱۲. حاشیه‌ای بودن جایگاه زنان	7. 69	7. 69	7. 69	7. 69	پذیرش
۱۳. حساس و زودرنج بودن زنان	6. 81	--	--	--	حذف در راند اول
۱۴. باورهای نادرست و نگاه جنسیتی مردان	7. 30	7. 30	7. 30	7. 30	پذیرش
۱۵. باور نسبت به عملکرد مدیریتی ضعیف زنان در سازمان‌ها	7. 08	7. 08	7. 08	7. 08	پذیرش
۱۶. نگاه جامعه نسبت به حضور زنان در شغل‌های زنانه مثل معلمی	7. 92	7. 92	7. 92	7. 92	پذیرش
۱۷. چالش‌های زیاد زنان مدیر در جامعه	7. 90	7. 90	7. 90	7. 90	پذیرش
۱۸. سبک تربیتی زنان در ایران	6. 89	--	--	--	حذف در راند اول
۱۹. تعهدات خانوادگی بیشتر زنان و جابه‌جایی کمتر جغرافیایی برای آن‌ها	7. 87	7. 87	7. 87	7. 87	پذیرش
۲۰. فائدگی و مشکلات زنان	7. 80	7. 80	6. 63	--	حذف در راند سوم
۲۱. بارداری و مرخصی‌های طولانی	7. 67	7. 67	6. 50	--	حذف در راند سوم
۲۲. نگاه جامعه نسبت به عملکرد اجرایی زنان در جامعه	7. 50	7. 50	7. 50	7. 50	پذیرش
۲۳. اولویت بیشتر بهبود عملکرد اجرایی پسران نسبت به دختران در خانواده‌ها	7. 49	7. 49	7. 49	7. 49	پذیرش
۲۴. مدیریت ریسک ضعیف زنان	6. 87	--	--	--	حذف در راند اول
۲۵. عدم پذیرش زنان به‌عنوان مدیر در جامعه	7. 88	7. 88	7. 88	7. 88	پذیرش
۲۶. ناقض میان تلاش زنان و نتیجه دریافتی	7. 53	7. 53	7. 53	7. 53	پذیرش
۲۷. دیدگاه‌های منسوخ و محدود برخی گروه‌های خاص	7. 60	7. 60	7. 60	7. 60	پذیرش
۲۸. تبعیض و پیش‌داوری‌های جنسیتی و فرهنگی	7. 72	7. 72	7. 72	7. 72	پذیرش
۲۹. تقسیم ناعادلانه کار به ضرر زنان	7. 60	7. 60	7. 60	7. 60	پذیرش
۳۰. تنیدگی در کار و دلزدگی از فشارهای روانی شغل مدیریتی در زنان	7. 54	7. 54	7. 54	7. 54	پذیرش
۳۱. کاهش میل به پیشرفت بعد از ازدواج	7. 48	7. 48	7. 48	7. 48	پذیرش
۳۲. انگیزه کمتر زنان برای حضور در شغل‌های مدیریتی	7. 52	7. 52	7. 52	7. 52	پذیرش

پس از اتمام راندهای دلفی، شاخص‌های باقیمانده در قالب ۵ بعد و ۲۴ زیر مؤلفه دسته‌بندی گردیدند. به‌صورتی که ۵ بعد شامل تبعیض، باورها، جامعه، آموزشی و موانع درونی می‌باشد.

جدول ۳. چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

مقوله‌ها (کدهای محوری)	کدهای باز	نمونه نقل‌قول‌ها
تبعیض	۱. تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی	قطعا تبعیض مهم‌ترین چالشی است که زنان در سازمان‌ها با آن روبرو هستند. در واقع کلیشه‌های جنسیتی عامل مخربی محسوب می‌شود.
	۲. تبعیض و پیش‌داوری‌های جنسیتی و فرهنگی	یکی از اقسام چالش‌های فرهنگی برای زنان، وجود پیش‌داوری‌های جنسیتی است. مثلا عنوان می‌شود که چون فلان کارمند زن است، پس نمی‌تواند پست مدیریتی داشته باشد. چرا که زن‌ها نمی‌توانند مدیران موفق باشند.
	۳. تقسیم ناعادلانه کار به ضرر زنان	بسیاری از کارهای فرسایشی در سازمان بر دوش زنان است.

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

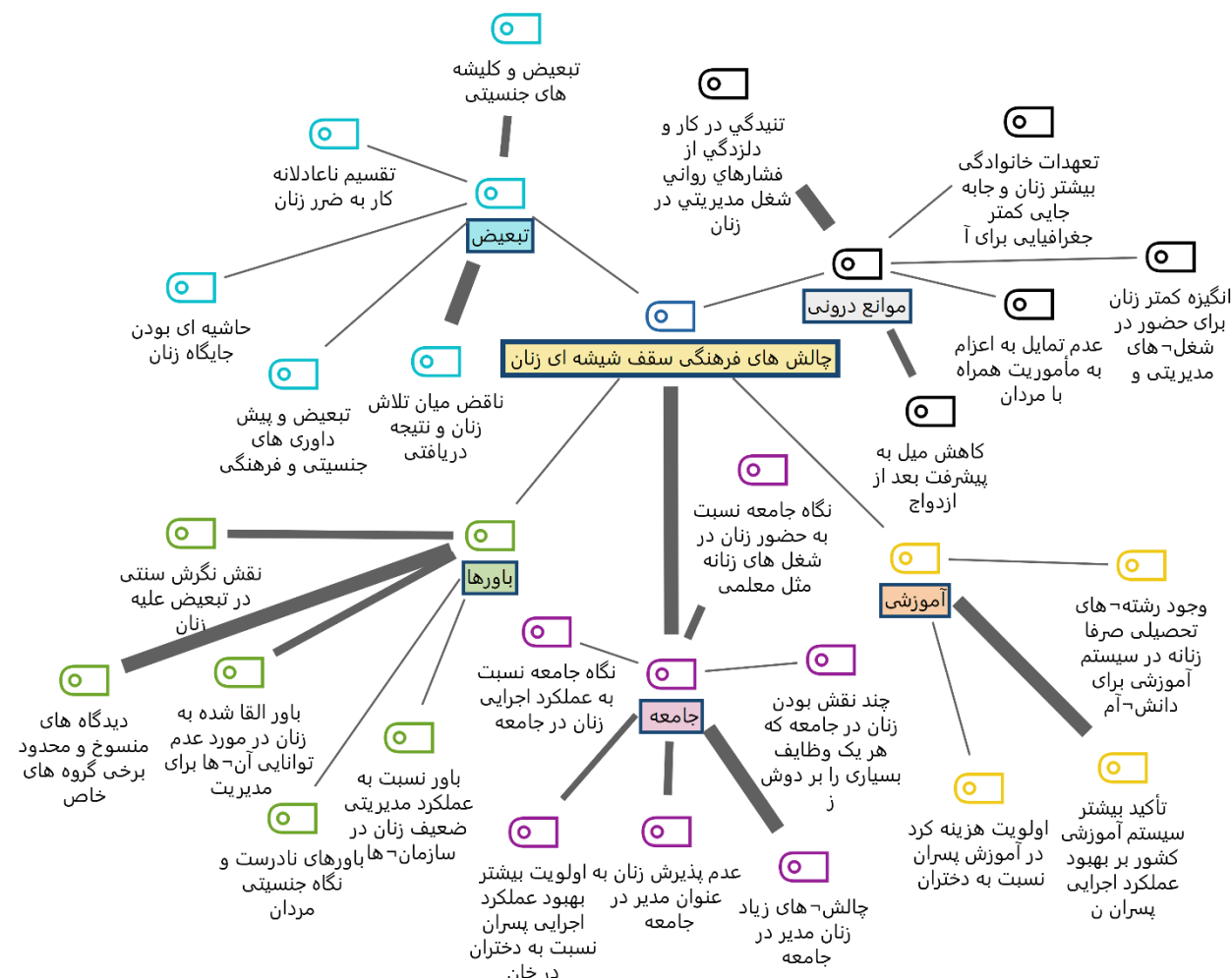
باورها	۴. حاشیه‌ای بودن جایگاه زنان	جایگاه زنان در سازمان بیشتر حاشیه‌ای است. برخی از این وضعیت زنان مقصر هستند اما اکثراً مردان هستند که اجازه رشد و شکوفایی را به زنان در سازمان نمی‌دهند و نمی‌گذارند که به آن جایگاهی که لایقش هستند برسند.
	۵. ناقض میان تلاش زنان و نتیجه دریافتی	تناسبی بین تلاش زنان و نتیجه دریافتی کار آن‌ها در سازمان وجود ندارد.
	۶. دیدگاه‌های منسوخ و محدود برخی گروه‌های خاص	برخی گروه‌های خاص در سازمان مثلاً گروه‌های با سابقه مردان، یکسری دیدگاه‌های منسوخ شده در سازمان دارند که زنان توانمندی ندارند و نمی‌توانند از پس شرایط بحرانی بر بیایند.
	۷. باورهای نادرست و نگاه جنسیتی مردان	باورهای نادرستی در مورد زنان در سازمان‌های ورزشی وجود دارد.
	۸. باور نسبت به عملکرد مدیریتی ضعیف زنان در سازمان‌ها	مردان نسبت به عملکرد مدیریتی زنان باور درستی ندارند.
	۹. باور القا شده به زنان در مورد عدم توانایی آن‌ها برای مدیریت	حتی در بین زنان سازمان هم گاهی دیده می‌شود که زنان نمی‌توانند پست‌های مدیریتی در سازمان داشته باشند و موفق نمی‌شوند.
	۱۰. نقش نگرش سنتی در تبعیض علیه زنان	می‌توان گفت که وجود نگرش سنتی و قدیمی در سازمان می‌تواند عامل و چالش تأثیرگذاری بر عملکرد زنان در سازمان باشد.
	۱۱. نگاه جامعه نسبت به عملکرد اجرایی زنان در جامعه	در جامعه زنان بیشتر برای نقش‌های کم اهمیت تر شناخته می‌شوند.
	۱۲. اولویت بیشتر بهبود عملکرد اجرایی پسران نسبت به دختران در خانواده‌ها	در خانواده‌ها که زنان ما در آنجا هویت خود را می‌یابند، این باور اشتباه وجود دارد که پسران نسبت به دختران عملکرد بهتری دارند. با این وجود این روند روز به روز بهتر می‌گردد.
	۱۳. نگاه جامعه نسبت به حضور زنان در شغل‌های زنانه مثل معلمی	زنان بیشتر برای شغل‌های زنانه شناخته می‌شوند تا مردانه. مثل معلمی.
جامعه	۱۴. چالش‌های زیاد زنان مدیر در جامعه	زنان مدیر در جامعه، چالش‌های زیادی دارند و همین چالش‌ها مانع عملکرد در خور آن‌ها می‌شود.
	۱۵. عدم پذیرش زنان به‌عنوان مدیر در جامعه	در جامعه، مدیران زن خیلی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرند. بیش از ۹۵ درصد مدیران عالی سازمان‌های کشور را مردان تشکیل می‌دهند و این رقم خیلی زیاد است.
	۱۶. چند نقش بودن زنان در جامعه که هر یک وظایف بسیاری را بر دوش زنان می‌گذارد	زنان در جامعه ایرانی، نقش‌های زیادی را بر دوش دارند. و همه توقع دارند که این نقش‌ها به درستی انجام شود.
	۱۷. تأکید بیشتر سیستم آموزشی کشور بر بهبود عملکرد اجرایی پسران نسبت به دختران	سیستم آموزشی کشور نیز تأکید بیشتری بر عملکرد اجرایی پسران نسبت به دختران دارند.
	۱۸. اولویت هزینه کرد در آموزش پسران نسبت به دختران	آموزش‌های اجرایی بیشتر در سیستم آموزشی پسران وجود دارد و برای هزینه کرد در اولویت هستند.
آموزشی	۱۹. وجود رشته‌های تحصیلی صرفاً زنانه در سیستم آموزشی برای دانش‌آموزان دختر وجود دارد و این خود دلیلی بر بی‌عدالتی است.	رشته‌های تحصیلی صرفاً زنانه در سیستم آموزشی برای دانش‌آموزان دختر وجود دارد و این خود دلیلی بر بی‌عدالتی است.
	۲۰. کاهش میل به پیشرفت بعد از ازدواج	بعد از ازدواج، دختران خیلی بیشتر از پسران از مسیر خود خارج می‌شوند و دچار چالش‌هایی می‌شوند. همین امر باعث شده که زنان خود تمایلی به پیشرفت نداشته باشند.
	۲۱. عدم تمایل به اعزام به مأموریت همراه با مردان	زنان تمایلی به حضور در مأموریت‌ها همراه با مردان را ندارند.
	۲۲. تنیدگی در کار و دلزدگی از فشارهای روانی شغل مدیریتی در زنان	شغل مدیریت سازمان به خصوص سازمان‌های ورزشی که چالش‌های خاص خود را دارد، باعث ایجاد فشار روانی بر زنان می‌شود و تنیدگی در کار را ایجاد می‌کند.
	۲۳. تعهدات خانوادگی بیشتر زنان و جابه‌جایی کمتر جغرافیایی برای آن‌ها	زنان نمی‌توانند به راحتی از نظر جغرافیایی جابه‌جا شوند.
	۲۴. انگیزه کمتر زنان برای حضور در شغل - های مدیریتی	زنان انگیزه کمتری برای حضور در شغل‌های مدیریتی دارند به دلیل چالش‌های زیاد پست‌های مدیریتی برای زنان در ایران

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۱-۳۰.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

بعد از اتمام مراحل تکنیک دلفی مدل چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان کشور با رویکرد جامعه‌شناختی، به صورت زیر ارائه شد.



شکل ۲. مدل پژوهش

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر باهدف شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی طراحی شد. در جوامعی که هنوز تعادل مطلوب و قابل‌قبول مشارکت عادلانه زن و مرد در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فراهم نشده است و فرصت منصفانه بروز خلاقیت و استعداد انسان‌ها برقرار نگردیده است، توسعه پایدار به‌سختی اتفاق می‌افتد؛ بنابراین رسیدن به اهداف هر سازمان و درنهایت رسیدن به توسعه فرهنگی و اجتماعی هر کشوری، درگرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن می‌باشد. سازمان‌ها باید از زنان و مردان متخصص استفاده کرده و سقف شیشه‌ای را از میان بردارند. باورهای مربوط به نقش‌های جنسیتی، یک از اساسی‌ترین عوامل است که مانع حضور زنان در جامعه می‌شود. بر اساس این باورها، نقش دست‌دوم زنان ترویج می‌شود و حتی خود آنان متقاعد می‌شوند که نباید وظایف اصلی و اولیه را در جامعه عهده‌دار شوند. نتایج پژوهش نشان دادند که پنج بعد تبعیض، باورها، جامعه، آموزشی و موانع درونی از چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی می‌باشد.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه‌های تبعیض، باورها و جامعه از چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی می‌باشد. این یافته با یافته‌های سدیدی و همکاران (۱۴۰۲)، هوگلوند و بروهن¹³ (۲۰۲۲)، لیمان¹⁴ و همکاران (۲۰۲۲) و مارک و جیم¹⁵ (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داند که؛ بسیاری از زنان که قربانی سقف شیشه‌ای شدند، توضیح می‌دهند وجود سقف شیشه‌ای باعث می‌شود زنان در مکان‌های بالای سازمان حضور ضعیف و ناکارآمدی را تجربه کنند که ممکن است فرصت آینده زنان را به‌طور فردی و یا گروهی تضعیف کند. پیامدهای فردی چنین وضعیتی عبارت‌اند از: ترک سازمان، استعفا از شغل مدیریت و برگشت به شغل قبلی، کاهش انگیزه، افزایش استرس، عدم اعتماد به نفس و قوی‌تر شدن تعصبات کلیشه‌ای در مورد زنان. همچنین ناکارآمدی حاصل از سقف شیشه‌ای همچنین پیامدهای منفی سازمان را نیز به همراه دارد. این پیامدها عبارت‌اند از: ناکارآمدی سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش جابجایی مدیران، کاهش تعهد سازمانی و انتصاب زنان به شغل‌های چالشی. گاه این پیامدها باعث می‌شود هر سازمان که مدیران ارشدش از زنان باشند، به عملکرد منفی و ناکارآمدی آن سازمان فکر کنند؛ به‌عبارت‌دیگر هر چه حضور زنان در اجتماع فعال‌تر و مؤثرتر باشد، کشور پیشرفته‌تر و توسعه‌یافته‌تر خواهد بود ولیکن میزان نقش و مشارکت زنان در هر جامعه به‌ویژه در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تا حد زیادی وابسته به برخورد و نگرش و باورهای آن جامعه نسبت به زن می‌باشد. در سال‌های اخیر زنان به‌رغم پیشرفت‌های محسوس در زمینه تحصیلات و مشارکت اجتماعی در به دست آوردن نقش‌های مدیریت نسبت به مردان از سهم بسیار کمتری برخوردارند.

کلیشه‌ها و باورهای موجود در هر جامعه، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم فراوانی بر دیدگاه قانون‌گذار و نحوه قانون‌گذاری دارد. از اینرو، شناخت این کلیشه‌ها و عوامل مؤثر بر آن‌ها برای کاهش اثرات مخرب آنان بر افراد جامعه و مهم‌تر از آن، بر قانون‌گذاری، دارای اهمیت است. در این بین، موضوع زنان و کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با این گروه، به دلیل مسئولیت‌ها و نقش مهم اجتماعی آن‌ها، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است؛ چراکه غالباً در جوامع سنتی، از زنان تحت عنوان جنس ضعیف یا شهروند درجه دوم یاد می‌کنند. در شکل‌گیری این کلیشه‌ها و پدید آمدن تبعیض ناشی از آن‌ها، عواملی چون عقاید و باورهای سنتی، فرهنگ اجتماعی، آموزش و حتی عوامل اقتصادی نقش حائز اهمیتی دارند. از این‌رو، بررسی چنین عواملی و تطبیق آن‌ها با حقوق بنیادین زنان، همچنین، شناخت آثار ناشی از این کلیشه‌ها بر فرآیند قانون‌گذاری، می‌تواند گامی مهم در پایان بخشیدن به کلیشه‌ها و تبعیض جنسیتی علیه زنان باشد.

همچنین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه‌های آموزشی و موانع درونی از چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی می‌باشد. این یافته با یافته‌های فریدونی فروزنده و همکاران (۱۴۰۲)، جمالی و همکاران (۱۴۰۱)، ویدگیاندیش¹⁶ و همکاران (۲۰۲۳) و اسمیت¹⁷ و همکاران (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داند که؛ زنان بخش مهم از تأمین سرمایه در بحث آموزش و توسعه‌سازمانی‌اند. بدین لحاظ، توجه به نقش آن‌ها از موضوعات اساسی توسعه و مشارکت اجتماعی و تربیتی به شمار می‌رود و ابزار مهم در تحقق دیگر اهداف توسعه محسوب می‌شود. شاخص میزان اهمیت، اعتبار و حضور واقع زنان در جوامع امروزی به‌منزله توسعه‌یافتگی کشورها مطرح شده است و توسعه پایدار مبتنی بر توانمندسازی زنان است. به‌طوری‌که اندیشمندان اجتماعی همواره بر رفع موانع جنسیتی به‌عنوان لزوم تحقق توسعه تربیت و اجتماعی تأکید کرده‌اند. تحقیقات نشان می‌دهد با افزایش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، سهم زنان در نیروی کار شاغل افزایش می‌یابد. در بیشتر جوامع بشری، نرخ اشتغال و مشارکت زنان اندک است و عواملی مانند رشد آموزش عمومی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، افزایش شهرنشین و افزایش هزینه‌های زندگی مشارکت آن‌ها را در حوزه‌های کاری افزایش داده و نگرش‌ها را به قابلیت‌های زنان تغییر داده است. امروزه، بخش اعظم از نیروی انسانی سازمان‌ها را زنان تأمین می‌کنند اما به‌رغم افزایش نرخ مشارکت آن‌ها، میزان پست‌های بالای مدیریت آن‌ها ناچیز است؛ به‌عبارت‌دیگر، آن‌ها در سلسله‌مراتب سازمان تا جای خاص ارتقا می‌یابند و در آنجا به دلیل موانع ناشناخته و نامرئی متوقف می‌شوند. درواقع انفجار اطلاعات، آموزش مناسب، توسعه ارتباطات تحولات در نظام‌های آموزشی، تحولات فرهنگی و به‌هم‌پیوسته جوامع جهانی، نگاه و نیاز به نیروهای فعال و کارآزموده را افزایش داده است. زنان از جمله نیروهای هستند که گرچه با رشد فزاینده تحصیلات عالی خود، گوی سبقت را از مردان ربوده‌اند اما در همه مناطق جهان به یک اندازه از مشارکت در امور اجتماعی و سیاسی برخوردار نبوده‌اند. آمارهای مختلف از وضعیت زنان در ایران و جهان حاکی از آن است که زنان باوجود تحصیلات عالی دانشگاه حتی در عرصه‌های مختلف مدیریتی نیز از وضعیت در حال رشد شغل و متناسب با مردان برخوردار نیستند و

13. Hoglund & Bruhn

14. Leemann

15. Mak & Jim

16. Widianingsih

17. Smith

میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی.

جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۱.

شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی

این در حالی است که میزان و درجه توسعه‌یافتگی هر اجتماع بشری به مشارکت همه‌جانبه و خودآموزی اجتماعی و فرهنگی کامل افراد بستگی دارد.

بنابراین 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 همچنان علایقی را در سطح جامعه به نمایش می‌گذارد که مانع ارزش‌گذاری واقع‌فالیّت زنان در جامعه می‌شود. یک از شاخص‌های مهمی که به‌عنوان معیار توسعه جنسیت و نیز توانمندسازی زنان موردتوجه قرار می‌گیرد، میزان مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان‌ها و همچنین حضور آن‌ها در پست‌های مدیریتی است. زنان در افزایش بهره‌وری و توسعه فرهنگی و اقتصادی کشورها نقش بنیادی دارند؛ اما در بازار کار زنان سهم اندک در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالای مدیریت سازمان دارند. در ادبیات مدیریت، علت عدم ارتقا و پیشرفت زنان را وجود پدیده‌ای موسوم به سقف شیشه‌ای می‌دانند. سقف شیشه‌ای به موانع مصنوعی و نامرئی، تصمیمات سازمان و تعصبات مسئولان سازمان اطلاق می‌شود که مانع پیشرفت اشخاص باصلاحیت به‌ویژه زنان در داخل سازمان‌ها می‌شود. این پدیده که حاصل عوامل و عناصر متعددی است نشان از تأخر فرهنگی داشته و ناشی از تعمیم نامنصفانه‌ی تفاوت‌های زیستی زنان و مردان به حوزه‌های کاری است که تبعات منفی خود را بروز داده و باعث شده است که از توانمندی فکری و تخصص و قابلیت‌های مدیریت زنان استفاده مناسب به عمل نیاید.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد داده می‌شود که: ریشه بسیاری از مسائل برای عدم حضور زنان در مشاغل مدیریتی به باورهای فرهنگی مربوط می‌شود. برای تغییر این باورها و دیدگاه‌های کلیشه‌ای باید از سیاست‌مداران، رهبران و رسانه یاری جست. رسانه‌ها با برخورد یکسان و به‌دوراز تبعیض، به جایگاه زنان در جامعه اعتلا بخشیده و استعدادهای آنان را نمایان می‌سازد. کلاس‌ها، سمینارها و کارگروه‌های راجع به خودپنداره و نتایج مفید حاصل از خودپنداره قوی برگزار شود و در این کلاس‌ها کارکنان با مفهوم سقف شیشه‌ای و متدها و روش‌های مقابله با موانع ارتقا به پست‌های مدیریتی آشنا شوند. توسعه برنامه‌های اجتماعی، فرهنگی و ورزشی وزارت ورزش و جوانان جهت تقویت خودپنداره بانوان و توسعه مهارت‌های مدیریتی آنان در دستور کار قرار گیرد. از نظر مدیران زن، نبود شرایط برابر و نگرش‌های سنتی مانع ارتقای آنان در سازمان است. لذا سازمان‌ها برای بهره‌برداری از این نیروی سرشار باید تعدیل نگرش‌ها را در دستور کار خود قرار داده و تبیین ارزش‌های محوری مانند رفع تبعیض‌ها را دارا باشد. برگزاری همایش مل و منطقه‌ای با محوریت فعالیت‌ها، نقش‌ها و جایگاه زنان در ابعاد مختلف توسعه ملی. با توجه به اینکه این پژوهش در داخل کشور انجام شده است، بنابراین، تعمیم‌پذیری آن به سایر کشورها از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد. یکی از نقاط قوت‌های این پژوهش شناسایی و ارائه مدل چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی در شرایط واقعی بود که از نظر کارشناسان و خبرگان این حوزه مورد کنکاش قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

مقاله محصول مشارکت مشترک نویسندگان است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع

- احمدی کومله، فائزه (۱۴۰۱). پدیده سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها، نهمین کنگره ملی تازه‌های مهندسی برق و کامپیوتر/ایران، تهران.
- بیانی، مریم؛ کمانگری، زهرا؛ دنکوب، علی (۱۴۰۱). بررسی رابطه سقف شیشه‌ای و عدالت سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان گلستان، هفتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار، تهران.
- جمالی، نسترن؛ قوامی، صدیقه؛ عیسی‌زاده، عادل (۱۴۰۱). اثر سقف شیشه‌ای بر عدم به‌کارگیری زنان در پست‌های مدیریتی، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- میرزایی، مونا؛ سلیمانی، مجید؛ افکار، عادل (۱۴۰۵). شناسایی چالش‌های فرهنگی شکستن سقف شیشه‌ای در زنان وزارت ورزش و جوانان با رویکرد جامعه‌شناختی. جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر، ۸ (۲)، ۳۰-۳۱.

سدیدی، محبوبه؛ سدیدی، مرضیه؛ سادات آقایی، زهرا؛ قوامی، عصمت؛ غفاری فر، زهرا؛ سادات آقایی، سارا (۱۴۰۲). نقش پدیده سقف شیشه‌ای بر موانع پیشرفت زنان به پست‌های مدیریتی در بین مدیران ابتدایی شهرستان اسفراین در سال ۱۴۰۲، نهمین کنگره بین‌المللی تحقیقات بین‌رشته‌ای در علوم انسانی/اسلامی، فقه، حقوق و روانشناسی، تهران.

فاضلی، شهرام، ادهمی، عبدالرضا، نوروزی، فیض الله (۱۴۰۲). بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی (مورد مطالعه: شهرستان های جوانرود و روانسر). *جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر*، ۵(۳): ۲۱۹-۲۰۳.

فریدونی فروزنده، نازنین؛ نداف زاده شیرازی، لیلا (۱۴۰۲). رابطه سندروم سقف شیشه‌ای با موفقیت شغلی معلمان زن، *اولین کنفرانس بین‌المللی حقوق، مدیریت، علوم تربیتی، روانشناسی و مدیریت برنامه‌ریزی آموزشی*، تهران.

مهرعلی تبار فیروزجاه، مریم؛ سلیمان تبار، مینا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر تمایل به ترک شغل معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان بابل، *اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه*، بابل.

References

- Antczak, M., Kowalska-Chrzanowska, M., Gruszka, Z., & Derviş, H. (2023). The Glass Ceiling? Level of Interest in the Subject of Academic Libraries around the World in 2013-2022. *The Results of Quantitative Analysis of Publications from the SCOPUS Database. Przegląd Biblioteczny*, 91(4).
- Boyle, R. (2006). *Sports journalism*. London: Sage.
- Höglund, F., & Bruhn, A. (2022). Sport-based interventions'—A tool for suburban social integration? *Nordic Social Work Research*, 1-13.
- Kang, X., Du, M., Wang, S., & Du, H. (2022). Exploring the Effect of Health on Migrants' Social Integration in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4729.
- Leemann, L., Martelin, T., Koskinen, S., Härkänen, T., & Isola, A. M. (2022). Development and psychometric evaluation of the experiences of social inclusion scale. *Journal of Human Development and Capabilities*, 23(3), 400-424.
- Mak, B. K., & Jim, C. Y. (2018). Examining fear-evoking factors in urban parks in Hong Kong. *Landscape and Urban Planning*, 171, 42-56.
- Martín-Alcázar, F., Ruiz-Martínez, M., & Sánchez-Gardey, G. (2019). Assessing social capital in academic research teams: a measurement instrument proposal. *Scientometrics*, 121, 917-935.
- Smith, P., Nicaise, P., & Lorant, V. (2022). Social integration of people with non-psychotic mental illness over the last 2 decades: the widening gap in the adult population in Belgium. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 1-11.
- Widianingsih, I., Abdillah, A., Herawati, E., Dewi, A. U., Miftah, A. Z., Adikancana, Q. M., ... & Sasmono, S. (2023). Sport tourism, regional development, and urban resilience: a focus on regional economic development in Lake Toba District, North Sumatra, Indonesia. *Sustainability*, 15(7), 5960.
- Zhang, C., & Basha, D. (2023). Women as leaders: the glass ceiling effect on women's leadership success in public bureaucracies. *Gender in Management: An International Journal*, 38(4), 489-503.