

شناسایی ادراک زنان از موانع ارتقای شغلی بر اساس مولفه های روانشناسی و سلامتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۵ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۷

خلاصه

مقدمه: هدف این پژوهش شناسایی ادراک زنان از موانع ارتقای شغلی بر اساس مولفه های روانشناسی و سلامتی می باشد. پرداختن به مقوله کار زنان و ارتباط آن با وضعیت روانی و سلامت امری اجتناب ناپذیر است. سلامت علاوه بر مداخلات پزشکی، به عوامل اجتماعی-اقتصادی مانند نوع شغل و گروههای شغلی وابسته است.

روش کار: پژوهش از نوع ترکیبی و از نوع کاربردی می باشد. در بخش کیفی ۱۶ نفر از مدیران شاغل در سازمان های ورزشی و به روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند و ابزار جمع آوری داده ها، مصاحبه های نیمه ساختاریافته بود. در بخش کمی، پرسشنامه ای طراحی و در اختیار ۲۰۷ نفر از کارشناسان زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و همچنین اداره ورزش و جوانان استان تهران قرار گرفت تا میزان موافقت خود، با هر یک از عوامل را بیان نمایند. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد.

نتایج: با تجزیه و تحلیل داده ها، تعداد هفت تم اصلی استخراج شد که شامل موانع فردی، موانع خانوادگی، موانع دانشی، موانع سازمانی، موانع مدیریتی، موانع محیطی، موانع نهادهای اثرگذار و ۱۸ تم فرعی بود، که در بخش کمی، موافقت کارکنان با هر یک از تم های شناسایی شده مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش، به مدیران پیشنهاد می شود برای موفقیت شغلی زنان، به مولفه های روانشناسی و سلامت کارکنان توجه شود زیرا منجر به افزایش بهره وری در سازمان ها خواهد شد.

کلمات کلیدی: موانع شغلی، زنان، مولفه های روانشناسی و سلامت

پروانه سوری^۱

سید حمید سجادی هزاوه^{۲*}

زینت نیک آئین^۳

زهره حاجی انزهایی^۴

^۱گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Email: hamidsadjadi@gmail.com

مقدمه

حرفه و شغل یکی از جنبه های مهم و اثر گذار اجتماعی بر سلامت افراد می باشد که پرداختن به آن حائز اهمیت است. عوامل شغلی تأثیر گذار بر سلامت میتواند باعث بروز خستگی های شغلی فرد شاغل شده و این به نوبه خود باعث تأثیرات منفی در سایر زمینه های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی گردد. خستگی و آسیبهای آن نیز میتواند موجب تحلیل قوای جسمانی و روانی افراد گردد؛ زیرا محیط کار از محرکهای فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این عوامل میتواند باعث کاهش سلامت روان فرد شاغل شوند به همین دلیل سلامت زنان به عنوان نیروی فعال، تأثیر مستقیمی در پیشرفت و توسعه یک کشور دارد. بنابراین آینده سالم در گرو سلامتی زنان است. رده های شغلی به عنوان یک عامل اجتماعی می تواند بر سلامت اثر گذار باشد و مقایسه ای که در بین ۴ رده شغلی با نمره سلامت روان زنان به عمل آمد نشان دهنده وضعیت سلامت روان زنان شاغل در رده شغلی کارشناس نسبت به سایرین است، زنان در رده شغلی مدیر از سلامت کمتری نسبت به رده بعدی خود یعنی کارشناس برخوردار میباشند؛ که به نظر میرسد میتواند به دلایلی مثل سطح مسئولیت و پاسخگویی بیشتر، استرسهای شغلی و فشار کار که نشان دهنده انتظار و درک بیشتر آنان از محیط کارشان میباشد. همچنین رده شغلی کمک کارشناس در مقایسه با رده شغلی کارشناس از سلامت کمتری برخوردار است که احتمالاً ناشی از عدم درآمد مناسب و سختی کار و همین طور الگوی کار در بین آنان است (۱). امروزه سطح پیشرفت و توسعه کشورهای مختلف بر پایه شاخص هایی مانند میزان مشارکت زنان در عرصه های مدیریتی و برنامه ریزی تعیین می شود و نتیجه روشن این نگرش آن است که هیچ کشوری به توسعه نمی رسد مگر زمانی که مناصب مدیریتی سازمان ها، نمایندگی مجلس، وزارت و معاونت به تعداد مساوی بین مردان و زنان توزیع شده باشد (۲). مؤسسه مکینزی از برترین و معتبرترین مؤسسات مشاوره مدیریت بین المللی، در گزارشاتی ویژه به صورت سالانه به مسائل مدیریتی مربوط به زنان می

پردازد. تحقیقات این مؤسسه معتبر نشان می دهد، شرکت هایی که در سطوح ارشد مدیریتی خود از زنان در کنار مردان بهره می برند، به طور واضحی از نظر شاخص های عملکردی هم در بعد مالی مانند نرخ بازده دارایی ها و درآمد و هم در سایر ابعاد سازمانی، موفق تر از شرکت هایی هستند که فقط از مدیران ارشد مرد بهره مندند (۳). در سازمان ها برخورد دوگانه ای با زنان دارند به طوری که از یک سو زنان به مثابه روح و جریان حیات در سازمان ها نگریسته می شوند و از سوی دیگر همواره به عنوان یک زیردست و نه یک مافوق محسوب می گردن (۴). یکی از موانعی که از ارتقای زنان در سازمان های ورزشی جلوگیری به عمل می آورد را اصطلاحاً سقف شیشه ای می نامند. در اثر وجود این مانع، زنان به طور وسیعی از صعود به سطوح بالای مدیریت منع می شوند. سقف شیشه ای ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده های مدیریت عملیاتی، میانی و یا عالی شود. این امر باعث می گردد از توانمندی های فکری و تخصصی و قابلیت های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیاید (۵). نگرش سقف شیشه ای معتقد است که شرایط سازمانی (مثل ساختار و نظام ها) مسئولیت پیشرفت زنان به سطوح مدیریت را بیش از شخصیت زنان بر عهده دارند. زنان به علت حضور در سطوح پایین تر نمی توانند ویژگی هایی را که با مدیران موفق مرتبط می باشند، ابراز و معرفی کنند (۶). برخی از محققان معتقدند که سقف شیشه ای بر توانمندی زنان شاغل در سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر مثبت و معناداری دارد و مؤلفه های عوامل محیطی نسبت به مؤلفه های عوامل فردی نقش بازدارنده تری را از دیدگاه مدیران زن و مرد در ارتقای زنان داشته است (۷) و برخی معتقدند که زنان شاغل در سازمان های ورزشی از پدیده ی سقف شیشه ای رنج می برند (۸). نتایج پژوهشی در رابطه با سقف شیشه ای در جانشین پروری زنان در مناصب مدیریتی نشان داد عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی به ترتیب اهمیت و تأثیر بیشتری بر ایجاد سقف شیشه ای دارند و عامل خانوادگی کمترین تأثیر را دارد (۹). تئوری دیگری که به بررسی موانع ارتقاء شغلی زنان

دارند، دارای سلامت کمتری نسبت به مردانی با همان جایگاه شغلی می باشند. به طور کلی، همین طور که جایگاه شغلی افزایش میابد زنان نسبت به مردان، به طور فزایندهای سطوح بالاتری از پذیرش، مشارکت و انسجام اجتماعی را گزارش می کنند (۱۷). هرچند در ایران نیز مانند دیگر کشورها در راستای رفع موانع ارتقای شغلی زنان تلاش های قابل تقدیری شده است ولی زنان در مسیر پیشرفت شغلی خویش و در حرکت به سمت مشاغل مدیریتی و تصمیم گیری در سطوح عالی سازمان با محدودیت هایی روبرو هستند و سهم زنان شاغل در جایگاه، تصمیم سازی و کسب مشاغل مدیریتی در سازمان های ورزشی اندک است. اهمیت شناسایی محدودیت ها و موانع پیش روی آن ها در مسیر پیشرفت شغلی آن ها تا بالاترین سطح سازمان و تأثیرگذاری زنان بر عملکرد سازمان های ورزشی مهم ترین دلیل برای توجه به پژوهش حاضر می باشد. در این پژوهش سعی شده است با استفاده از روش پژوهش نگاه عمیق تر به شناسایی ظرفیت ها و عوامل اثرگذار پرداخته و ضمن شناسایی عوامل زیربنایی این پدیده، ماهیت خاصی به موضوع داد. بنابراین با توجه به اینکه مدیران و کارکنان شاغل در سازمان های ورزشی به علت در ارتباط بودن با پدیده اشتغال زنان، دیدگاه جامع تری نسبت به موضوع دارند، محقق در نظر دارد از طریق مصاحبه با افراد صاحب نظر و استفاده از پرسشنامه به شناسایی ادراک زنان از موانع ارتقای شغلی بر اساس مولفه های روانشناسی و سلامتی پردازد.

روش کار

این پژوهش؛ از منظر هدف، از نوع کاربردی بوده که در سال ۱۳۹۹ انجام گرفته است. همچنین استراتژی پژوهش از نوع ترکیبی (کیفی و کمی) می باشد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی را مدیران شاغل در سازمان های ورزشی تشکیل می دهند. شرایط شرکت کنندگان برای ورود به مطالعه از این قرار بود: این مدیران باید سابقه اشتغال در سطوح پایین تر سازمان ورزشی مورد نظر را داشته باشند و همچنین از تجارب و سوابق مدیریتی و اجرایی ارزشمندی برخوردار باشد. از روش نمونه گیری

در ورزش می پردازد، تئوری خط لوله است (۱۰). این تئوری نشان می دهد که تعداد کمی از زنان به سطح بالای رهبری دست می یابند، زیرا زنان کمتری در سطح پایین قرار دارند. این دیدگاه فرض می کند که دلیل عدم ارائه زنان در یک حوزه به طور سنتی تحت سلطه مردان، عدم حضور زنان در این زمینه ها است (۱۱). این به دلایل مختلفی، از جمله مسئولیت های خانوادگی زنان می باشد و این دلایل باعث می شود تا آن ها انگیزه ی کمتری برای دستیابی به موفقیت در موقعیت های بالاتر نشان دهند (۱۲). توضیحات برای حضور زنان در موقعیت های بالای رهبری بر این ایده متمرکز شده است که فقدان زنان واجد شرایط یک «مشکل خط لوله» ایجاد می کند.

در زمینه ورزش، سطح بالای مسیر شغلی شامل مربیگری و سطوح پایین اجرایی مدیریتی می شود، اما به دلیل کمبود زنان در سطوح پایین شغل، حرکت به سمت مقام بالا مشکل می شود (۱۳). نتیجه ثانویه نظریه خط لوله، به دلیل عدم وجود آن ها، زنان نمی توانند مربیگری زنان دیگر را بر عهده داشته باشند. در صورتی که این امکان وجود داشت، زنان گروه هایی را تشکیل می دادند و می توانستند انجمنی برای تبادل دانش و تجربیات را ایجاد می کنند (۱۴). بر اساس تحقیقی در مورد تأثیر برتری مردان بر میزان پیشرفت زنان در موقعیت های ارشد رهبری در ورزش بین دانشگاهی، مشخص شد که مردان کنترل موقعیت های ورزشی را در بالاترین سطوح ورزش دارا می باشند. علاوه بر این، نتایج نشان پژوهش های دیگر نشان داد که زنان کمتر از ۱۵ درصد از مدیران ورزشی را در سطح بین آموزشگاهی تشکیل داده اند (۱۵). دو سوم از زنان شرکت کننده در پژوهشی بیان کردند که کمبود رهبری زنان در ورزش های تیمی وجود دارد و کمی بیشتر از نیمی از افراد بیان کردند که مردان در زمینه های رهبری، مربیگری، پرداخت عادلانه، نمایندگی و ورزش های تیمی موفق تر هستند. همچنین از عدم تحصیل زنان کمی در رشته مدیریت ورزشی، کمبود مربی، نگذردن دوره های کارآموزی و تأثیر تئوری نقش اجتماعی به عنوان موانع اشتغال زنان نام برده است (۱۶). وضعیت شغلی روی سلامت زنان مهمتر از مردان است و زنانی که وضعیت شغلی پایین تری

و پایایی کل ۰/۹۱ بدست آمد که و با توجه به بالا بودن همه متغیرها از آستانه ۰/۸؛ پایایی پرسشنامه مور استفاده مورد تایید قرار گرفته شد.

در بخش کیفی پژوهش، داده هایی که از طریق مصاحبه گردآوری شده بودند با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شیوه تحلیل محتوا به منظور بررسی وجود کلمات و مفاهیم مشخص در متون مورد استفاده قرار می گیرد و سپس به تحلیل داده ها پرداخته و به آن ساختار و نظم داده می شود. در ابتدای این روش، مصاحبه هایی که ضبط شده اند، بر روی برگه آورده و چندین بار خوانده، تا احساس کلی بدست آید. سپس متون، کلمه به کلمه خوانده و کدهای اولیه استخراج شده در حاشیه متن نوشته می شود. سپس کدهای اولیه در یک جدول، لیست می شوند. این امر به شکل گیری مجموعه داده های بعدی کمک می کند. این کار، پس از مصاحبه با شرکت کنندگان دیگر نیز صورت پذیرفت و کد گذاری متن ها ادامه پیدا کرد. کدهای جزئی در زیر مجموعه کلی تر دسته بندی شدند. این فرایند منجر به کاهش تعداد زیادی از کدهای اولیه شد. سپس کدها بر اساس شباهت در یک طبقه قرار گرفت، زیر طبقه ها را تشکیل داد و طبقه هایی که شبیه هم بودند در کنار یکدیگر قرار گرفته و طبقاتی که از نظر خصوصیات مشابه بود، تلفیق شد و به درون طبقه های بزرگتر دیگری به نام طبقه های اصلی وارد گردید. برای سهولت تجزیه و تحلیل، طبقه های مشابه بر روی برگه های جداگانه رونویسی و تایپ شد. سپس، تم ها استخراج گردید. به هر طبقه و درون مایه (تم) یک اسم داده شد. این فرایند تا آن جا که منطقی و امکان پذیر بود، ادامه یافت. برای شناسایی هر گونه از تم هایی که امکان داشت از دست رفته باشد کل متن خوانده شد. از مجموع مصاحبه ها، تعداد ۷۵ کد اولیه استخراج گردید. در مراحل بعدی به تدریج با تلفیق و حذف تم های مشابه، این درون مایه ها کمتر شدند و در نهایت تعداد ۷ تم اصلی و ۱۸ تم فرعی به دست آمد. در بخش کمی این تحقیق برای مشخص نمودن نرمال یا غیرنرمال بودن داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده که پس از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

هدفمند و گلوله برفی، جهت انتخاب نمونه استفاده شد. نمونه گیری تا جایی ادامه پیدا کرد که پژوهشگر به این نتیجه رسید که اطلاعات جدید همان تکرار اطلاعات قبلی (اشباع نظری) است و دیگر اطلاعات جدیدی به دست نمی آید که نیاز به کد جدید یا گسترش کدهای کنونی باشد. در انتها تعداد ۱۶ مصاحبه انجام پذیرفت. محل انجام مصاحبه به پیشنهاد آن ها در محل کارشان و حدود ۴۵ دقیقه صورت پذیرفت. مصاحبه های نیمه ساختار یافته با یک سوال کلی و باز به عنوان راهنما (به نظر شما، موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش براساس مولفه های روانشناسی و سلامت چیست؟) آغاز شد. سوالات بعدی و پیگیری کننده بر اساس اطلاعاتی که مصاحبه شونده ارائه می کرد، به سمت روشن شدن سوال اصلی پژوهش یعنی موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش، هدایت و متمرکز می شد. لازم به ذکر است که ملاحظات اخلاقی در شیوه جلب رضایت مصاحبه شوندهاگان برای انجام مصاحبه از طریق بیان اهداف پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات ضبط شده و حق قطع همکاری در هر زمان از انجام پژوهش، مدنظر قرار گرفت. جامعه آماری در بخش کمی را تمامی کارکنان زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و اداره ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۴۴۹ نفر شامل می شود و طبق جدول مورگان تعداد ۲۰۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده و از آن ها خواسته شده تا نظر خود را نسبت به هر یک از عوامل شناسایی شده از مرحله قبل بیان نمایند. پاسخ دهندگان به کمک طیف لیکرت پنج نقطه ای از کاملاً مخالفم (نمره یک) تا کاملاً موافقم (نمره پنج) نظر خود را نسبت به هر یک از عوامل شناسایی شده در مرحله ی قبل بیان می نمایند.

در مرحله کمی جهت تایید روایی، پرسشنامه ساخته شده در اختیار ده نفر از اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و پس از تایید توسط آن ها، جهت بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که برای هر یک از متغیرهای موانع فردی، موانع خانوادگی، موانع دانشی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، موانع محیطی و نهادهای اثرگذار به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۲، ۰/۹۴، ۰/۸۴، ۰/۸۷، ۰/۹۶، ۰/۸۹ گزارش گردید

در این مطالعه در بخش کیفی ۱۶ مدیر شاغل در سازمان های ورزشی در مصاحبه شرکت کردند و در بخش کمی، تعداد ۲۰۷ نفر از کارکنان شاغل در وزارت ورزش و جوانان و اداره ورزش و جوانان استان تهران دیدگاه شان را بیان کردند. ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شونده ها در جدول شماره یک ارائه شده است.

مشخص گردید که داده ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند و برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای برای بررسی وضعیت هر یک از متغیرها در سطح معنی داری ۰/۰۵، استفاده شد.

نتایج

جدول ۱. ویژگیهای جمعیت شناختی مصاحبه شونده ها

بخش کمی		بخش کیفی		سطوح مختلف	متغیر مورد بررسی
درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی		
۰	۰	۳۱/۲۵	۵	مرد	جنسیت
۱۰۰	۲۰۷	۶۸/۷۵	۱۱	زن	
۵۷	۱۱۸	۲۵	۴	کارشناسی	تحصیلات
۲۸/۵	۵۹	۳۱/۲۵	۵	کارشناسی ارشد	
۱۴/۵	۳۰	۴۳/۷۵	۷	دکترا	
۲۱/۷۴	۴۵	۶/۲۵	۱	مجرد	وضعیت تاهل
۷۸/۲۶	۱۶۲	۹۳/۷۵	۱۵	متاهل	
		۱۸/۷۵	۳	کمتر از ۵ سال	سابقه مدیریت در
		۳۷/۵	۶	۶ تا ۱۰ سال	بخش کیفی
		۳۱/۲۵	۵	۱۱ تا ۱۵ سال	
		۱۲/۵	۲	بیشتر از ۱۶ سال	

مختلف، عدم حمایت و پشتیبانی، موانع آموزشی، عدم دانش و آگاهی های لازم، فرهنگ سازمانی، الگوهای استخدام، وضوح مسیرهای شغلی و پیشرفت، عوامل ارتباطی، سبک های رهبری، نگرش های مدیران، ترکیب هیئت مدیره، موانع سیاسی، موانع قانونی، موانع فرهنگی- اجتماعی، آموزش و پرورش و صدا و سیما طبقه بندی شدند.

بخش کمی: در این بخش در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شده و با توجه به نرمال بودن داده های متغیرهای مورد بررسی، برای بررسی سوالات پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. در این مرحله به میزان موافقت کارکنان زن شاغل در

مرحله کیفی: از طریق مصاحبه با شانزده نفر از مدیران شاغل در سازمان های ورزشی، موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش از طریق تحلیل تم شناسایی گردید. پس از خواندن متون مصاحبه های گرفته شده، کدهای اولیه استخراج می شود و بر اساس تجزیه و تحلیل مصاحبه های انجام شده، موانع ارتقاء شغلی زنان تعداد ۷۵ کد اولیه شناسایی شده؛ که در مرحله ی بعد این کدها در هفت تم اصلی موانع فردی (۲ تم فرعی)، موانع خانوادگی (۲ تم فرعی)، موانع دانشی (۲ تم فرعی)، موانع سازمانی (۴ تم فرعی)، موانع مدیریتی (۳ تم فرعی)، موانع محیطی (۳ تم فرعی)، موانع نهادی اثرگذار (۲ تم فرعی) و ۱۸ تم فرعی شامل موانع شخصی، موانع روانی، نقش های

وزارت ورزش و جوانان و اداره ورزش و جوانان استان تهران با هر یک از تم های شناسایی شده موانع شغلی زنان در ورزش پرداخته شده است؟

جدول ۲. بررسی موافقت کارکنان نسبت به شناسایی ادارک زنان در ورزش از موانع ارتقای شغلی براساس مولفه های

روانشناسی و سلامتی

معنی داری	میانگین	درجه آزادی	مقدار تی	تم های فرعی	تم های اصلی
۰/۰۰۳	۳/۲۹	۲۰۶	۲/۹۸۳	شخصی	موانع فردی
۰/۰۰۱	۳/۵۷	۲۰۶	۱۰/۶۶	روانی	
۰/۰۰۱	۳/۳۸	۲۰۶	۵/۵۱	چند نقشی	موانع خانوادگی
۰/۰۳۲	۳/۱۸	۲۰۶	۲/۱۷	عدم حمایت و پشتیبانی	
۰/۰۰۱	۳/۲۶	۲۰۶	۴/۸۸	موانع آموزشی	موانع دانشی
۰/۰۰۱	۳/۵۵	۲۰۶	۶/۸۴	عدم دانش و آگاهی لازم	
۰/۰۰۱	۳/۸۹	۲۰۶	۱۴/۷۹	فرهنگ سازمانی	
۰/۰۰۱	۳/۶۲	۲۰۶	۹/۶۳	الگوهای استخدام	
۰/۰۰۱	۳/۹۵	۲۰۶	۱۵/۶۱	عدم وضوح مسیرهای شغلی و پیشرفت	عوامل سازمانی
۰/۰۰۱	۳/۸۰	۲۰۶	۹/۵۵	عوامل ارتباطی	
۰/۰۰۱	۴/۰۷	۲۰۶	۱۵/۲۶	سبک های رهبری	
۰/۰۰۱	۴/۲۱	۲۰۶	۱۵/۸۲	نگرش های مدیران	عوامل مدیریتی
۰/۰۰۱	۴/۱۷	۲۰۶	۱۵/۳۳	ترکیب هیئت مدیره	
۰/۰۰۱	۴/۲۴	۲۰۶	۱۵/۸۵	موانع سیاسی	
۰/۰۰۱	۳/۵۹	۲۰۶	۸/۰۶	موانع قانونی	موانع محیطی
۰/۰۰۱	۴/۲	۲۰۶	۲۱/۰۹	موانع فرهنگی - اجتماعی	
۰/۰۰۱	۳/۸۶	۲۰۶	۱۰/۹	آموزش و پرورش	نهادهای اثرگذار
۰/۰۰۱	۳/۶۳	۲۰۶	۶/۴۶	صدا و سیما	

(۲ تم فرعی)، موانع سازمانی (۴ تم فرعی)، موانع مدیریتی (۳ تم فرعی)، موانع محیطی (۳ تم فرعی)، موانع نهادی اثرگذار (۲ تم فرعی) منجر گردید و در بخش کمی پژوهش، موافقت کارکنان نسبت به هر یک از تم های شناسایی شده موانع شغلی زنان در ورزش مورد تایید قرار گرفته شده است. در زیر، به بحث و بررسی یافته های پژوهش و تبیین هر یک از فرض ها پرداخته می شود.

اولین مقوله ی شناسایی شده موانع فردی می باشد؛ که شامل دو مفهوم موانع شخصی و موانع روانی می باشد، با توجه به اینکه مقدار تی بدست آمده برای هر دو متغیر نشان از موافقت کارکنان نسبت به وجود این دو عامل به عنوان عوامل موثر بر

با توجه نتایج جدول ۲ و مقدار آزمون تی تک نمونه ای برای همه متغیرها، نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین دو میانگین واقعی و مفروض در هر یک از متغیرهای مورد بررسی وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت میزان موافقت کارکنان نسبت به وجود هر یک از موانع شناسایی شده بر ارتقاء شغلی زنان در ورزش مورد تایید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، به شناسایی ادارک زنان در ورزش از موانع ارتقاء شغلی براساس مولفه های روانشناسی و سلامتی پرداخته شد. مرور و تحلیل مصاحبه ها به شناسایی هفت تم اصلی موانع فردی (۲ تم فرعی)، موانع خانوادگی (۲ تم فرعی)، موانع دانشی

که این وضعیت، شرایط بغرنجی را برای آن ها پدید می آورد (۲۱). همچنین محققین بیان می کنند که الزامات نقش مربوط به عواملی است که به صورت مستقیم بانوان را از پیشرفت باز نمی دارد، بلکه با تاثیر گذاری بر میل درونی و فردی آن ها، شوق شخصی شان را برای پیشرفت شغلی از بین می برد و درگیری های کاری و زندگی را به عنوان مانعی برای زنان در موقعیت های بالا می داند (۲۲). بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می توان نتیجه گرفت که موانع خانوادگی، می تواند به عنوان یکی دیگر از موانع ارتقای شغلی زنان در ورزش به حساب آید.

سومین مقوله شناسایی شده موانع دانشی می باشد؛ که شامل دو مفهوم موانع آموزشی و عدم دانش و آگاهی های لازم می باشد؛ بررسی مقدار تی، برای هر دو مفهوم، نشان می دهد که کارکنان نسبت به وجود این دو عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. طرفداران نظریه سرمایه انسانی بیان می کنند که زنان در سطح هوش و تحصیلات برابر با مردان تجربه کمتری نسبت به مردان برخوردارند، چرا که سال های کمتری را به عنوان نیروی کار پشت سر گذرانده اند (۲۳). برخی از محققین پایین بودن مهارت های مدیریتی در زنان را به عنوان مانع مدیریت آن ها در ورزش بیان کردند (۲۴) و برخی سطوح تحصیلات بالاتر را به عنوان عوامل موثر بر اشتغال زنان در ایران نام برده اند (۲۵). بنابراین با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه و بررسی پژوهش های قبلی می توان بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده می توان نتیجه گرفت که موانع دانشی، می تواند به عنوان یکی دیگر از موانع ارتقای شغلی زنان در ورزش به حساب آید.

چهارمین مقوله ی شناسایی شده عوامل سازمانی می باشد؛ که شامل چهار مفهوم فرهنگ سازمانی، الگوهای استخدام، وضوح مسیرهای شغلی و پیشرفت و عوامل ارتباطی می باشد. با توجه به مقدار تی بدست آمده برای هر چهار مفهوم، نشان از موافقت کارکنان نسبت به وجود این چهار عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش دارد. کارا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بیان کردند که سازمان های ورزشی همچون سایر نهادها تحت تاثیر تعصبات قرار دارند و در بین موانع، موانع

موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش می باشد. رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۱) در پژوهش خود از عوامل فردی به عنوان چالش های اشتغال زنان در ایران نام برده اند (۱۸). صداقت زادگان و همکاران (۱۳۹۶) از عوامل شخصی به عنوان مانعی در برابر پیشرفت حرفه ای زنان می داند (۱۹). عطف و همکاران (۱۳۹۶) بیان می کنند در زمینه موانع روانی ارتقای زنان دیدگاه های مختلفی وجود دارد. زنان از نظر قدرت طلبی، رقابتی بودن، قاطعیت و احساس راحتی در اعمال قدرت، امتیازات کمتری کسب کرده اند و نسبت به مردان دارای انگیزه کمتری برای مدیریت کردن هستند. در مقابل این دیدگاه، گروهی هستند که معتقدند مدیران زن در مقایسه با زنان دیگر، دارای خصوصیت زنانه کمتری نیستند و آن ها ضمن برخورداری از صفات زنانه، از ویژگی ها و صفات مردانه نظیر اعتماد به نفس، انگیزه پیشرفت به منظور موفق شدن در نقش های غیر سنتی برخوردارند (۲۰). در تایید موانع روانی باید به نظریه هاولند اشاره داشت. هاولند نظریه شغلی شخصیتی خود را بر دو اصل استوار نموده است. اول اینکه انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد و راهی را برای ابراز وجود فرد به حساب می آید و دوم اینکه انتخاب شغل و حرفه رابطه ی مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده و پژوهش های پیشین می توان نتیجه گرفت که موانع فردی؛ نقش بسزایی در عدم ارتقای شغلی زنان در ورزش دارد.

دومین مقوله ی شناسایی شده موانع خانوادگی می باشد؛ که شامل دو مفهوم نقش های مختلف کارکنان زن و همچنین عدم حمایت و پشتیبانی از طرف خانواده می باشد؛ بررسی مقدار تی، برای هر دو مفهوم، نشان می دهد که کارکنان نسبت به وجود این دو عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش توافق نظر دارند. طبق نظریه تعارضات کار و زندگی، زنان شاغل مسئولیت های خانوادگی را در کنار وظایف شغلی و حرفه ای خود به دوش می کشند. این وظایف باعث می شود که آن ها از یک طرف قادر به پاسخ گویی کامل به انتظارات هر دو نقش نباشند و از طرف دیگر مایل اند هر دو نقش را ایفا کنند

پنجمین مقوله‌ی شناسایی شده عوامل مدیریتی می باشد؛ که شامل سه مفهوم سبک های مدیریتی، نگرش های مدیران و ترکیب هیئت مدیره می باشد؛ بررسی مقدار تی، برای هر سه مفهوم، نشان می دهد که کارکنان نسبت به وجود این سه عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. تقی زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود، عدم حمایت رهبر سازمان را از موانع ارتقای زنان به پست های مدیریت معرفی می کنند و معتقدند که مدیران مرد، تمایل اندکی برای مربیگری زنان دارند. بسیاری از مدیران، زنان را برای شغل های کم اهمیت با پرداخت دستمزد کمتر استخدام می کنند (۳۰).

محققان بسیاری معتقدند که ورزش به عنوان یک نهاد برتر، برای حفظ قدرت مردان بیش از زنان عمل می کند. ورزش به مدت طولانی با مردان و مردانگی در هر جامعه ای از جهان ارتباط دارد. رهبری در ورزش برای زنان قابل دسترس نیست، زیرا مربیگری و مدیریت مردانه باقی می ماند. مردان به طور تاریخی ورزش را کنترل می کنند. آن ها در موقعیت های رهبری خود را حفظ کرده اند و قصد ندارند این وضعیت را تغییر دهند. تسلط مردان به رهبری در ورزش به زنان نشان داده است که مربیگری و اداره امور مردان است. طبق این تئوری، برتری مردان، در مؤسساتی که مردان در آن حضور دارند، از طریق اعمال قدرت بر زنان و تلاش برای حفظ این قدرت نمایان می شود (۳۲ و ۳۱). همچنین تئوری خط لوله، نشان می دهد که تعداد کمی از زنان به سطح بالای رهبری دست می یابند، زیرا زنان کمتری در سطح پایین قرار دارند. این دیدگاه فرض می کند که دلیل عدم ارائه زنان در یک حوزه به طور سنتی تحت سلطه مردان، عدم حضور زنان در این زمینه ها است (۱۰). مطالعات نشان می دهد که زمانی که یک زن، مدیر ورزشی است، تعداد مربیان زن در سازمان بالاتر است و وقتی که مدیر ورزشی مرد است، تعداد مربیان زن پایین تر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که سبک های رهبری، نگرش های مدیران و ترکیب هیات مدیره می توانند به عنوان موانعی جهت ارتقای شغلی زنان در ورزش به حساب آیند.

سازمانی نقش پررنگ تری دارد (۲۶). آن و کانینگ هام (۲۰۱۷) به این نتیجه دست پیدا کردند که ارزش های فرهنگی ۴۱/۸ درصد از واریانس در تنوع جنسیتی هیئت مدیره را تشکیل می دهد (۲۷). یافته های سوراوز (۲۰۱۶) نشان می دهد که فرهنگ سازمانی، تعصبات و تداخل کار و زندگی از موانع حضور زنان در پست های رهبری و مدیریت ارشد دانشکده های پزشکی می باشد. فرهنگ سازمانی هر مجموعه آینه تمام نمای ویژگی ها، خصلت ها، قوت ها و ضعف های آن محسوب می شود، می تواند چهره درون و برون آن را از نظر پایداری کارکنان به ارزش ها، اصول، باورها، نگرش ها و سایر اعتقادات مرتبط نشان دهد. از طریق مطالعه فرهنگ سازمانی یک شکل می توان به انسجام ارزشی و تعهد کارکنانش پی برد (۲۸). علاوه بر فرهنگ سازمانی داشتن مسیرهای شغلی از قبل طراحی و تعیین شده، این احساس را به کارکنان می دهد که سازمان و مدیران آن به فکر آینده آن ها هستند و مایل هستند با کارکنان ارتباط بلند مدت داشته باشند. این احساس خوب، کارکنان را در قبال آینده سازمان حساس و علاقمند می کند و آن ها را به تلاش بیشتری می کشاند که بر این اساس پله های پیشرفت شغلی را با سرعت بیشتری طی کنند و به مدارج شغلی و موقعیت های سازمانی بالاتری برسند. یافته دیگر پژوهش نشان می دهد که موانع ارتباطی از دیگر موانع ارتقای شغلی زنان در ورزش می باشد. ارتباطات میان شخصی، به کارکنان تمامی سطوح در سازمان اجازه می دهد که با یکدیگر تعامل داشته، به اهداف مطلوب نائل شده، حمایت شوند و از ساختار رسمی سازمان بهره گیرند. این اهداف در خدمت تک تک افراد قرار می گیرد و هدف بزرگتر آن نیز اصلاح کیفیت حیات شغلی است. همچنین درک صحیحی از ارتباطات سازمانی برای انجام کار و اثربخش وظایفی که کارکنان با آن مواجه می شوند ضروری می باشد؛ علاوه بر این شناخت مناسب از چگونگی تأییدپذیری بافت سازمانی بر ارتباطات، افراد را در موقعیت مناسب و بهتری برای دستیابی به اهدافی که برای خودشان برگزیده اند، قرار می دهد (۲۹). بنابراین می توان نتیجه گرفت که موانع سازمانی نقش مهمی در عدم ارتقای شغلی زنان در ورزش را دارا می باشد.

در همه حوزه‌های فعالیت اقتصادی است. بر اساس نظریه سرمایه فرهنگی، آنچه از خانواده و محیط اجتماعی به فرد منتقل می‌شود می‌تواند دامنه‌ی فرصت‌های، انتخابات و اختیارات افراد را افزایش دهد و باعث آگاهی فرد از منافع شود. از آن جایی که رسانه‌های جمعی مهم‌ترین متولی امر فرهنگ و تغییرات اجتماعی در جوامع محسوب می‌شوند؛ رسانه‌های جمعی باید با همراهی و مساعدت مراکز دانشگاهی و پژوهشی و به خصوص موسسات علمی مربوط به زنان، باورها و نگرش‌های غلط و منفی موجود در مورد جنسیت را مشخص کرده و در وهله‌ی بعد به منظور از بین بردن و جایگزین ساختن آن‌ها با باورها و نگرش‌های مثبت به برنامه‌سازی بپردازند (۳۴). محمودی (۱۳۸۶) پیشنهاد می‌کنند که صدا و سیما و سایر رسانه‌ها در جهت ارائه آموزش‌های فرهنگی به جامعه مردان برای تغییر نگرش فرهنگی نسبت به توانایی‌های زنان گام بردارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که صدا و سیما و آموزش و پرورش نقش اساسی در ارتقای شغلی زنان را دارا می‌باشند (۳۵).

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، به مدیران پیشنهاد می‌شود برای موفقیت شغلی زنان، به مولفه‌های روانشناسی و سلامت کارکنان توجه شود زیرا این امر منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها خواهد شد.

تشکر و قدردانی

از مدیران و کارشناسان ورزشی که به عنوان آزمودنی در این تحقیق (رساله دکترا) شرکت نمودند، تقدیر و تشکر می‌شود.

تعارض منافع

این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

ششمین مقوله‌ی شناسایی شده، موانع محیطی می‌باشد که این موانع شامل موانع سیاسی، موانع قانونی و موانع فرهنگی-اجتماعی می‌باشد که هر کدام مانعی جهت ارتقای شغلی زنان در ورزش می‌باشند، بررسی مقدار تی، برای هر سه مفهوم، نشان می‌دهد که کارکنان نسبت به وجود این سه عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. زنجانی و ابرون (۱۳۹۳) در پژوهش خود از عوامل اجتماعی و سیاسی به عنوان موانع ارتقای شغلی زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف نام برده‌اند و اشاره می‌کنند که طبق نظریه جنسیتی فمینیستی و انسداد اجتماعی از همان کودکی بین طرز برخورد و آموزش دختران و پسران تفاوت وجود دارد و معمولاً مردان را برای بسیاری از کارها ترجیح می‌دهند. همچنین بیان می‌کنند که اعمال آگاهانه قوانین تبعیض آمیز راه زنان را برای رسیدن به بسیاری از امور بسته می‌شود. همچنین از نبود قوانین حمایتی به عنوان یکی از عوامل موثر بر ایجاد سقف شیشه‌ای زنان شاغل نام برده‌اند و الزامات فرهنگی و اجتماعی را به منزله دلیل اصلی عدم ارتقای شغلی و مدیریتی بانوان معرفی کردند. همچنین آن‌ها بیان کردند که الزامات فرهنگی و اجتماعی مربوط به عواملی است که از طرف ساختار جامعه مانع پیشرفت بانوان می‌شود (۳۳). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که موانع محیطی می‌توانند به عنوان موانعی جهت ارتقای شغلی زنان در ورزش به حساب آیند.

هفتمین و آخرین مقوله‌ی شناسایی شده، نهادهای اثرگذار می‌باشد که این نهادها شامل آموزش و پرورش و صدا و سیما می‌باشد که بر ارتقای شغلی زنان در ورزش تاثیر می‌گذارد؛ بررسی مقدار تی، برای هر دو مفهوم، نشان می‌دهد که کارکنان نسبت به وجود این دو عامل به عنوان عوامل موثر بر موانع ارتقاء شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. تبعیض جنسی در نوع آموزش و نظام آموزش و پرورش، از موانع بارز مشارکت زنان

References

- Haddadi, Mehdi. Kaldi, Alireza. Sajjadi, Homeira. Salehi, Massoud. Relationship between job category and mental health in working women. Social Welfare Quarterly. 2011; 11 (40): 32-44.

2. Mafi, Prvaneh. Qasemi, Parvaneh. Challenges of Women's Management and Entrepreneurship, Proceedings of the Conference in Honor of the Lady of the Islamic Revolution. 2018.
3. McKinsey. Woman at the top of corporations: Making it happen, Available from http://www.asx.com.au/documents/media/2010_mckinsey_co_women_matter.pdf (Last Seen 6 September 2019).
4. Chuma, Wallace. Western paradigms African media experiences. *Rhodes Journalism Review*, 2010 (30): 15 – 17.
5. Zahedi, Seyed Mohammad. Zakizadeh, Soheila. The effect of employability on the success of the career path of the employees of the National Petroleum Products Distribution Company of Qazvin province. *Development and Transformation Management*, 2014; 17: 63-73.
6. Peters H. Female executive and the glass ceiling. *Women in Management Review*. 2002; 17 (7): 44-58.
7. Allahyari, Fatima Bayati, Hadi. Sajjadi, Seyed Nasrallah. Goodarzi, Mahmoud. Alidoost Ghahfarkhi, Ibrahim. The role of a glass roof on the status of women's empowerment in the Tehran Municipality Sports Organization. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2015; 4 (13): 59-69.
8. Azadan, Mehdi. Koozehchian, Hashem. Bashiri, Mehdi Nowruz Seyed Hosseini, Rasool. The status of glass roof and its effect on reducing the empowerment of women in sports organizations (Case study: General Directorate of Sports and Youth of East Azerbaijan Province. *Physiological Research and Management in Sports*. 2015; 7 (1): 39-49.
9. Almasi, Leila. Labadi, Zahra. Alipour, Wahida. Glass roof in the replacement of women in managerial positions. *Leadership and Educational Management Research*. 2015; 1 (3): 91-118.
10. Turkel, A. R. The hand that rocks the cradle rocks the boat: The empowerment of women. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*. 2004; 32(1): 41-54.
11. Mariani, M.D. "A gendered pipeline"? The advancement of state legislators to congress in five states." *Politics and Gender*. 2008; 4(2): 285-308.
12. Browne, K. *Divided labours: An evolutionary view of women at work*. New Haven, CT: Yale University Press. 1999.
13. Massengale, D. The underrepresentation of women in interscholastic sports leadership: A qualitative study on the effects of role incongruity. Unpublished Dissertation. University Libraries, University of Nevada, Las Vegas. 2009.
14. Lough, N. Mentoring connections between coaches and female athletes. *JOPERD: The Journal of Physical Education, Recreation & Dance*. 2001; (72)5: 30-33.
15. Whisenant, W.A., Pedersen, P.M., & Obenour, B.L. Success and gender: Determining the rate of advancement for intercollegiate athletic directors. *Sex Roles*. 2002; 47: 485-491. <https://doi.org/10.1023/A:1021656628604>.
16. Simmons, Katie. Women in Top Management Positions in the Sport Industry: Breaking Down the Barriers and Stereotypes". *Sport Management Undergraduate*. 2012.
17. Keyes. Shapiro. (2004). *mental hygiene*, New Jersey, Englewood Cliffs, p: 768.
18. Rifat Jah, Maryam Khairkhah, Fatemeh. Issues and Challenges of Women's Employment in Iran from the Perspective of Management Employees. *Socio-cultural development studies*. 2012; 1(2): 130-156.
19. Sedaghat Zadegan, Shahnaz. Maleki, Amir Khosravi, Nahid. Investigating social factors related to attitudes toward promoting women's participation at managerial levels. 2017; 2 (4): 138-115.
20. Atf, Zahra. Ghasemi Hamedani, Iman. Haj Alian, Mahnaz. The effect of glass roof on non-employment of female managers in government organizations of Mazandaran province. *Mission of Public Management*. 2017; 8 (27): 81-92.
21. Karami, Mohammad Taqi. Karami, Firouzeh. Investigating the conflict between family and social roles of women and providing an appropriate model of family life for working women. *Strategic Studies in Women*. 2014; 16 (64): 7-46.
22. Esmailpour, Reza. Tafaghodi, Hamid Reza. Qualitative study of barriers to women's career and managerial promotion. *Women in Development and Politics (Women's Research)*. 2017; 15 (2): 169-185.
23. Zafaranchi, Leila Sadat. Collection of articles on women's employment. Center for Women and Family Affairs - Qom Office of Women Studies and Research. 2009.

24. Mousavi Rad, Seyedeh Tahereh. Farahani, Abolfazl Bayat, Parivash. Prioritization of barriers to women's management in sport by Analytic Hierarchy Process (AHP). *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2016; 5 (17): 111-119.
25. Ghodrati, Hussein. The ups and downs of women's employment in Iran and its differences with global trends. *Social Development*. 2015; 9 (3): 29-52.
26. Kara M. Whitaker, Sara Wilcox, Jihong Liu, Steven N. Blair, Russell R. Pate. Patient and Provider Perceptions of Weight Gain, Physical Activity, and Nutrition Counseling during Pregnancy: A Qualitative Study. *Women's Health*. 2016; 26 (1): 116-122.
27. AHN, N, Y. & Cunningham, G, B. Cultural Values and Gender Equity on National Olympic Committee Boards. *International Journal of Exercise Science*. 2017; 10 (6): 874-857.
28. Surawicz, C. M. Women in Leadership: Why So Few and What to Do About It. *Journal of The American College of Radiology*. 2016; 13(12): 1433-1437.
29. O'Hair, Dan, Friedrich, Gustav W., and Dixon, Lynda Dee. (2002). *strategic communication in Business and the profession*, Boston: Houghton Mifflin Co.
30. Taghizadeh, Houshang. Soltani, Gholamreza Shukri, Abdul Hussein. Identifying barriers to promoting women to managerial positions (case study). *Women and Family Studies*. 2012; 5 (17): 50-33.
31. Pedersen, P.M., & Whisenant, W.A. Successful when given the opportunity: Investigating gender representation and success rates of interscholastic athletic directors. *Physical Educator*. 2005; 62(4): 178-186.
32. Coakley, J. *Sport in society: Issues and controversies* (7th Ed.). Boston: McGraw-Hill. 2001.
33. Zanjani, Habibullah. Obrun, Fatima. Investigating Barriers to Women's Career Promotion and Its Effect on Productivity Case Study: Women Working at Sharif University of Technology. *Iranian Social Science Studies Quarterly*. 2014; 11 (3): 50-60.
34. Shirzad Malabashi, Shirin. Farahani, Abolfazl Assad, Mohammad Reza. Factors influencing the appointment of women to managerial positions in the Ministry of Sports and Youth. *Sports Management and Development*. 2017; 6 (1): 37-51.
35. Mahmoudi, Nahid Al-Mukuk. Investigating the position of women in the fields of employment and management in Tehran universities according to their academic achievements. *Social Science Quarterly*. 2007; 14 (38.39): 133-171.

Original Article

Identify women's perceptions of barriers to career advancement based on psychological and health components

Received: 26/06/2022 - Accepted: 29/02/2022

Parvaneh Souri¹
Seyed Hamid Sajjadi^{2*}
Zinat Nikaeen³
Zahra Haji Anzahaei⁴

¹ Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Assistant Professor of Sports Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

³ Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

⁴ Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: hamidsadjadi@gmail.com

Abstract

Introduction: The purpose of this research is to identify women's perception of barriers to career advancement based on psychological and health components. It is unavoidable to address the issue of women's work and its relationship with mental state and health. In addition to medical interventions, health depends on socio-economic factors such as the type of job and occupational groups.

Methods: The research is of a combined and applied type. In the qualitative section, 16 managers working in sports organizations were selected using a targeted and snowball method, and the data collection tool was semi-structured interviews. In the quantitative part, a questionnaire was designed and given to 207 female experts working in the Ministry of Sports and Youth and also the Department of Sports and Youth of Tehran Province to express their level of agreement with each of the factors. The reliability of the questionnaire was obtained using Cronbach's alpha coefficient of 0.91.

Results: By analyzing the data, seven main themes were extracted, which included individual barriers, family barriers, knowledge barriers, organizational barriers, managerial barriers, environmental barriers, barriers of influential institutions and 18 sub-themes, which in the quantitative part, agreement The staff was confirmed with each of the identified themes.

Conclusion: According to the findings of the research, managers are suggested to pay attention to the psychological and health components of employees for women's career success because it will lead to an increase in productivity in organizations.

Keywords: Career Barriers, Women, Psychological And Health Components