

## Original Research

### *Assessing Stereotyped Attitudes toward Women in Managerial Positions: The sports Industry*

Shahrzad Nayyeri\*<sup>1</sup>  
Mahmoud Dehghan Nayeri<sup>2</sup>

#### **Abstract**

One of the obstacles to the presence of women in managerial positions is the existence of stereotyped attitudes. In this regard, the present study to evaluate stereotyped attitudes toward the presence of women in managerial positions in the sports industry was formed as an applied study on the survey methodology. The Statistical population includes physical education and sport management students in Tehran's high-ranked universities, which leads to a sample of 324 cases with an 80% response rate using four data collectors. The research tool was Women as Managers Scale (WAMS) questionnaire introduced by Mihail (2006). Content and facial validity are scrutinized by 13 experts while Cronbach's alpha about 0.87 ensures reliability. Data analysis enjoys factor analysis, analysis of variance, and Tukey test. Findings illustrate that students' attitudes toward women's managerial roles are stereotypical, especially by men reflected in women's tendency and feminine barriers respectively. However, there were no other significant differences in the attitudes of these students concerning other characteristics such as education, employment, and job status. Therefore, it will be very useful to develop mechanisms to measure the stereotypes of people before entering and correcting them after entering the sports industry. Also, setting policies that increase women's desire to hold

- 
1. (Corresponding Author) Assistant Professor, Management & planning Department, Management and Technology Expansion Studies Center, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. sh.nayyeri@modares.ac.ir
  2. Assistant Professor, Industrial Management Department, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran. mdnayeri@modares.ac.ir
- Submit Date: 24/05/2021      Accept Date: 16/09/2021  
DOI: 10.22051/JWSPS.2021.36243.2445



managerial positions and remove the barriers created for them by the role of housekeeping, will help to alleviate this stereotypical attitude.

### **Keyword**

Gender Stereotypes, Managerial positions, Female managers, Sports industry.

### **Introduction**

Sport and gender is a topic that has always been a concern, which is followed by much more attention in recent years. All around the world, many efforts have been made to ensure gender equality in education and employment in the field of sports, which has led to an increase in the number of women in related university educations and, consequently, their employment. Despite the increase in the number of women in educational courses; Unfortunately, the evidence depicts that the number of women compared to men in executive management roles and leadership positions in sports is not significant. This trend, which has not changed much over time, although a manifestation of the absence of women in managerial and leadership roles in all areas (Lyness and Terrazas, 2006: 267; Eagly, 2007: 3), is more indicative of the marginalization of women in the sports industry.

Studies have shown that the presence of women in managerial positions in the field of sports has numerous positive consequences. According to Bailey et al. (2005), women managers in sport are role models for girls who play sports. These women can be a source of inspiration and motivation for girls who have just defined a career path for themselves. The lack of female managers in sports means the lack of role models for girls and young women in this field, which can hinder the development of their self-efficacy and motivation (Sanchez-Hucles & Davis, 2010); While more female managers shine in sports means more role models, which in turn leads to increased performance of girls who are potential future leaders (Banar et al., 2013: 13). Despite these findings, there is little evidence of the allocation of managerial positions to women in sports organizations. For example, by referring to the list of sports federations on the website of the IRAN's Ministry of Sports and Youth, we find that out of the 51 existing federations, only the chair of the federation of specific diseases belongs to women (Ministry of Youth and Sports, 2019). This ensures that although women have competencies in their professional lives, they are not very successful in reaching managerial positions in the sport's industry. One explanation for this situation and the lower presence of women in managerial positions is the existence of gender stereotypes about women that conflicts with the stereotypes of management and leadership. An



image of a successful manager is more in line with more masculine than feminine characteristics and supports masculine gender stereotypes.

Therefore, this study is conducted to investigate the stereotyped attitudes of sports students towards women in management positions. The attitude of sports students is imperative since their attitude reflects the attitude of future managers of the sport's industry, which can potentially shape the career path of women in the field. Accordingly, the main question of the study is: What are the dimensions affecting the students' stereotyped attitude toward women playing a managerial role?

### **Research method**

This is an applied study in terms of purpose, and it is descriptive in terms of method. The study population included undergraduate students in the field of physical education and masters and doctoral students in sports management in the first-level universities located in Tehran province, from which 384 samples were selected according to Morgan's table. The research instrument was the 20-item "Women as a Manager Scale" questionnaire developed by Mihail (2006). All questions were based on a 5-point Likert scale in which one denotes for very low and 5 denotes for very high. For reliability analysis, 50 questionnaires were distributed, collected, and analyzed in a pilot sample. Cronbach's alpha was calculated using SPSS software reached the value of 0/87, which indicates reasonable reliability.

### **Findings**

Confirming the model validity, confirmatory factor analysis (CFA) was employed. In this analysis, six absolute fitness indices including chi-square( $\chi^2$ ), chi-square to the degree of freedom( $\chi^2/df$ ), root-mean-square of estimation error (RMSEA), Root Mean Square Residual (SRMR), Goodness of fit index (GFI), Adjusted goodness of fit index (AGFI) and three relative fit indices (comparative) including Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI), Non-Normed Fit Index (NNFI) and two parsimony fit indices including Parsimony Normed Fit Index (PNFI) and Parsimony goodness of fit index (PGFI) have been used to evaluate the model fitness, which ultimately ensured the validity of the confirmation model.

To identify the affecting dimensions on students' attitudes toward women's managerial role, exploratory factor analysis was employed using SPSS software. Results provided four factors with the total variance explained about 56% for the study data set, including general acceptance, desire, ability, and



female barriers. To statistically evaluate significant differences between the provided factors, analysis of variance was employed. Considering the significance level, a significant difference between the dimensions was quite obvious. Therefore, employing Tukey's posthoc test, there was no significant difference between social acceptance and women's ability, while the women's barriers and women's tendencies were different significantly. In other words, in the view of the respondents, the two dimensions of women's tendency and women's barriers have gained significantly fewer points than society's acceptance and women's ability to hold managerial positions. Accordingly, by performing an analysis of variance, a significant difference in attitudes toward women's playing a managerial role was examined by demographic variables including gender, education, and job status. The results depicted that the women's scores were significantly higher than men's. While the level of education, job status, and having managerial positions did not affect the respondents' attitudes toward women playing managerial roles, employed or inexperienced people with different levels of education had similar views on this issue.

### References

- Afiouni, F., & Karam, C. M. (2019). The formative role of contextual hardships in women's career calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 69-87.
- Allender, S., Cowburn, C. & Foster, C. (2006). Understanding Participation in Sport and Physical Activity among Children and Adults: A Review of Qualitative Studies. *Health Education Research Theory and Practice*, 21(6), 826-835.
- Archer, E. (2013). The power of gendered stereotypes in the US Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 39(2), 359-391.
- Aslani, S., Kianpour, M. (2015). The pattern of display gender stereotypes in television advertisements. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 171-202. [Text in Persian].
- Bailey, R. Welard, I & Dismore, H. (2005). *Girls' Participation in Physical Activities and Sports: Benefits, Patterns, Influences and Ways Forward*. Canterbury: World Health Organisation.
- Banar, N., Ahmadi, N., & Karimi, F. (2013). Investigating the problems of women's championship sports in Gilan province. *Human resource management in sports*, 1(1), 11-24. [Text in Persian].
- Barhate, B., Hirudayaraj, M., Dirani, K., Barhate, R., & Abadi, M. (2021). Career disruptions of married women in India: an exploratory investigation. *Human Resource Development International*, 1-24.  
<https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1904352>.



- Bartlett, R., Gratton, Ch., & Rolf, Ch. (2010). *Encyclopedia of International Sports Studies*, 569-571.
- Boyol Ngan, H., & Litwin, A. (2019). Demographic and workplace factors contributing to attitudes toward women as managers in Macau's hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(3), 323-348.
- Burke, M., & Hallinan, C. (2006). Women's Leadership in Junior Girls' Basketball in Victoria: Foucault, Feminism and Disciplining Women Coaches. *Sport in Society*, 9(1), 19-31.
- Calsy, S., & D'Agostino, M. J. (2021). *Women in Public Administration in the United States: Leadership, Gender Stereotypes, and Bias*, CUNY John Jay College.
- Clark, C., & Burnett, C. (2010). The Impact of Football on the Socialization of Female-student Athletes in South Africa. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 16(4), 155-171.
- Coakley, J. (2017). *Sports in Society: Issues and Controversies*. 12<sup>th</sup> Edition, New York: McGraw Hill.
- Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: Testing some boundary conditions of the processing effects of prior knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 441-452.
- Cortis, R. & Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*, 20(3), 149-164.
- Cox, L., Colemn, L., & Rocker D. (2006). *Understanding Participation in Sport: What Determined Sports Participation among 15-19 Year Old Women?*, Trust for the Study of Adolescent Sports.
- Dahsti Khavidaki, M., & Hosseini, S. H. (2016). A Comparative Study of Gender Stereotypes and their Relationship with Religiosity (People of Tehran's 6th region, Aging 20 and above). *Journal of woman and family studies*, 3(2), 151-183. [Text in Persian].
- Dennis, M. R., Kunkel, A. D. (2004). Perceptions of men, women, and CEOs: The effects of gender identity. *Social Behavior and Personality*, 32(2), 155-172.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work-Family Conflict in Coaching I: A Top-down Perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377-406.
- Du, X. (2016). Does Confucianism reduce board gender diversity? Firm-level evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 136(2), 399-436.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12
- Eagly, A. H. (2016). When passionate advocates meet research on diversity, does the honest broker stand a chance?. *Journal of Social Issues*, 72(1), 199-222.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A., Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.



- Elmi, M., & Elyasi, S. (2009). Social factors affecting the acceptance of gender stereotypes (A case study of married working women, city Sarab). *The journal of sociology studies*, 2(2), 53-75. [Text in Persian].
- Foroutan, Y. (2020). Gender Stereotypes in Iran based on the Socio-Demographic Approach. *Journal of Applied Sociology*, 79(3), 97-120. [Text in Persian].
- Gedikli, C. (2020). Occupational gender segregation in Turkey: the vertical and horizontal dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 121-139.
- Gilbert, D. T., Tafarodi, R. W., Malone, P. S. (1993). You can't not believe everything you read. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 221-233.
- Hernandez Bark, A. S., Escartin, J., & van Dick, R. (2014). Gender and leadership in Spain: A systematic review of some key aspects. *Sex Roles*, 70(11-12), 522-537.
- Heilman M. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Heilman M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Heilman M. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 3-26.
- Heilman M., Parks-Stamm E. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. *Advances in Group Processes*, 24, 47-77.
- Heilman, M. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Howard, M. (2015). A Review of Exploratory Factor Analysis (EFA) Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve?. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51-62.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592.
- Jafari, E., Sharifi Far, F., & Alam, Sh. (2020). The Role of Women in Sport Management in the Country with Future Research Approach. *Sport management studies*, 11(58), 17-38. [Text in Persian].
- Kashyap, R., & Verkroost, F. C. (2021). Analysing global professional gender gaps using LinkedIn advertising data. *EPJ Data Science*, 10(1), 1-32.
- Koburtay, T. & Syed, J. (2019). A contextual study of female-leader role stereotypes in the hotel sector. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(1), 52-73.
- Lahtinen, H., Wilson F. (1994). Women and power in organizations. *Executive Development*, 7(3), 16-23.
- Lord, C., Ross, L., Lepper, M. (1979). Biased Assimilation and Attitude Polarization: The Effects of Prior Theories on Subsequently Considered Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(11), 2098-2109.
- Lyness, K. S., & Terrazas, J. M. B. (2006). Women in management: An update on their progress and persistent challenges, In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 267-294), UK: Wiley





- M'mbaha, J. M., & Chepyator-Thomson, J. R. (2019). Factors influencing career paths and progress of Kenyan women in sport leadership. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(3), 316-333.
- Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2014). Workforce reductions at women-owned businesses in the United States. *Industrial & Labor Relations Review*, 67, 422-452.
- Metcalf, B. D. (2008). Women, management and globalization in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 85-100.
- Mihail, D. M. (2006). Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece. *Women in Management Review*, 21(8), 681-689.
- Ministry of Youth and Sports. (2019). *List of sports federations*. Retrieved from <https://msy.gov.ir>. [Text in Persian].
- Ministry of Science, Research and Technology (2001). The ranking and evaluation of public universities under the supervision of the Ministry of Science in 1399-1399. Retrieved from <https://www.msrt.ir/fa/news/60978>. [Text in Persian].
- Mulvaney, R. H., O'Neill, J. W., Cleveland, J. N., & Crouter, A. C. (2007). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66-87.
- Mwaanga, O., & Banda, D. (2014). A Postcolonial Approach to Understanding Sport-Based Empowerment of People Living with HIV/AIDS (PLWHA) in Zambia: The Case of the Cultural Philosophy of Ubuntu. *Journal of Disability and Religion*, 18(2), 173-191.
- Nayyeri, Sh. (2020). The Antecedents of Gender Stereotypical Attitude towards Females in Management. *Organizational Resources Management Research*, 9(3), 151-172. [Text in Persian].
- Ngulube, M (2015). *Female Representation in Sports Organization and Management: A Case Study of Chipata District Zambia*. Unpublished Masters' Thesis, The University of Zambia.
- Njororai, W. W. S. (2015). Women Athletes Emerging from the Shadow of Men in Kenya: Evidence from the Commonwealth, Olympic and World Athletics Championship. *Sport in Society*, 19 (7). 1066-1082.
- Oakley, J. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Official website of the Paralympic Movement (2019). *Women in Sport Committee*. Retrieved from <https://www.paralympic.org/the-ipc/committees/women-in-sport>.
- Papyrina, V., Strebel, J., & Robertson, B. (2021). The student confidence gap: Gender differences in job skill self-efficacy. *Journal of Education for Business*, 96(2), 89-98.
- Poorgachi, S., Heidarinejad, S., Shetab Booshehri, S. N., & Khatibi, A. (2017). The Barriers to Promote Female Athletes in Khuzestan Premier League. *Sport management studies*, 9(42), 137-162. [Text in Persian].



- Rose, C. (2007). Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence. *Corporate Governance: an International Review*, 15(2), 404-413.
- Ross, L., Lepper, M. R., Hubbard, M. (1975). Perseverance in self-perception and social perception: Biased attributional processes in the debriefing paradigm, *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 880-892.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
- Rudman, L., Glick, P. (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Safiri, K., Mansourian Ravandi, F. (2015). Gender Clichés and Social Health: a Study on Men and Women from Tehran. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 66-37. [Text in Persian].
- Sanchez-Hucles, J., & Davis, D. D. (2010). Women and Women of Color in Leadership, *American Psychologist*, 65(3), 171-181.
- Sedaghati Fard, M., Haji Mohammadi, S. (2017). The Effect of Gender Beliefs of Urban Women on Housekeeping. *Woman & Society*, 7, 55-68. [Text in Persian].
- Schein, V. (2007). Women in Management: Reflections and Projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Schenewark, J., & Dixon, M. (2012). A Dual Model of Work-family Conflict and Enrichment in Collegiate Coaches, *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 5, 15-39.
- Sedaghatzadegan, Sh., Maleki, A., & Khosravi, N. (2017). The study on Social Factors Relevant to Attitude in promotion of Women's Participation in Managerial Levels. *Journal of participation and social development*, 2(4), 115-138. [Text in Persian].
- Smith, N., Eriksson, T., & Smith, V. (2021). Gender stereotyping and self-stereotyping among Danish managers. *Gender in Management: An International Journal*. 36(5), 622-639.
- Taylor, E. A., & Hardin, R. (2016). Female NCAA Division I athletic directors: Experiences and challenges. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 24(1), 14-25.
- Tomkiewicz, J., Frankel, R., Adeyemi-Bello, T. & Sagan, M. (2004). A comparative analysis of attitudes toward women managers in the US and Poland. *Cross-Cultural Management*, 11(2), 58-70.
- Valimaki S., Lamsa A., Hiillos M. (2009). The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal*, 24(8), 596-614.
- Vaughn, A. R., Taasobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 780-795.





- Walker, N. A., & Bopp, T. (2010). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Work Rights*, 15(1), 47–64.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330, 686-688.
- Yousefvand, S., Karevani, A., & Raisi, S. (2020). From resistance to accepting gender stereotypes among Baloch girls. *Sociology of Culture and Art Quarterly*, 2(4), 1-21. [Text in Persian].
- Zygmunt, C., & Smith, M. R. (2014). Robust factor analysis in the presence of normality violations, missing data, and outliers: Empirical questions and possible solutions. *The Quantitative Methods for Psychology*, 10(1), 40-55.

## مقاله پژوهشی

ارزیابی نگرش‌های کلیشه‌ای نسبت به حضور زنان در مناصب  
مدیریتی صنعت ورزششهرزاد نیبری<sup>۱</sup>محمود دهقان نیبری<sup>۲</sup>

## چکیده

مطالعه حاضر با هدف ارزیابی نگرش‌های کلیشه‌ای نسبت به حضور زنان در مناصب مدیریتی در صنعت ورزش به صورت یک پژوهش کاربردی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش دانشجویان رشته تربیت بدنی و مدیریت ورزشی در دانشگاه‌های تراز اول شهر تهران بودند که با میزان پاسخ‌دهی ۸۰ درصد، ۳۲۴ نمونه حاصل شد. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد "زنان به عنوان مدیر" می‌هایل (۲۰۰۶) بود که اعتبار صوری و محتوایی آن با استفاده از نظرات ۱۳ نفر از متخصصان بررسی شد و پایایی آن با سنجش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های تحلیل عاملی، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن است که دانشجویان حوزه ورزش به ویژه مردان نگرش کلیشه‌ای نسبت به تصدی نقش مدیریت توسط زنان در این صنعت به ویژه در دو بعد تمایل زنان و موانع زنانه دارند. اما، تفاوت زیادی در نگرش دانشجویان بر حسب مقطع تحصیلی، شاغل بودن و جایگاه شغلی پیدا نشد. از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توسعه سازوکارهایی جهت سنجش نگرش کلیشه‌ای افراد پیش از ورود و اصلاح آن پس از ورود به صنعت ورزش، بسیار مفید است. همچنین تنظیم سیاست‌هایی که منجر به افزایش تمایل زنان به تصدی مناصب مدیریتی شود، در کنار رفع موانعی که به واسطه نقش خانه‌داری برای ایشان ایجاد شده است، در کمرنگ

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران  
sh.nayyeri@modares.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران  
mdnayeri@modares.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

شدن این نگرش کلیشه‌ای راه‌گشا خواهد بود.

### واژگان کلیدی

کلیشه‌های جنسیتی، مناصب مدیریتی، مدیران زن، صنعت ورزش.

### مقدمه و بیان مسئله

ورزش و جنسیت موضوعی است که همواره مورد دغدغه بوده و در سال‌های اخیر نیز توجهات به آن بسیار بیشتر شده است. در سراسر جهان تلاش‌های بسیاری در راستای تضمین برابری جنسیتی در آموزش و استخدام در حوزه ورزش صورت گرفته است که منجر به افزایش تعداد زنان با تحصیلات دانشگاهی در این رشته و بالتبع استخدام آن‌ها شده است. اما این پیامدها به تنهایی ملاک موفقیت نیست و ضروری است که به کیفیت این نتایج نیز پرداخته شود. متأسفانه شواهد نشان می‌دهد که تعداد زنان نسبت به مردان در نقش‌های مدیران اجرایی و موقعیت‌های رهبری در حوزه ورزش بسیار ناچیز است. این روند که در طول زمان نیز تغییر چندانی نکرده است، اگرچه جلوه‌ای از فقدان حضور زنان در نقش‌های مدیریتی و رهبری در تمامی حوزه‌هاست (ایگلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ لینس و ترازس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)، اما بیشتر نشان‌دهنده در حاشیه بودن زنان در صنعت ورزش است. مطالعات نشان می‌دهد که ورزش به صورت سنتی یک صنعت مردانه<sup>۳</sup> قلمداد می‌شود (واکر و بوپ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ جعفری و همکاران، ۲۰۲۰) و مردان در این صنعت بیشتر ترجیح می‌دهند که هم‌جنسانشان پست‌های مدیریتی و رهبری را بپذیرند (مباها و چپیاتور<sup>۵</sup>،

1 Eagly

2 Lyness & Terrazas

3 Male-dominated

4 Walker & Bopp

5 M'mbaha & Chepyator-Thomson



۲۰۱۹؛ تیلور و هاردین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در نتیجه علی‌رغم یکسان بودن سوابق دانشگاهی و ورزشی زنان و مردان در چند دهه اخیر، مسیری که آنان در این حوزه به سمت پست‌های رهبری طی می‌کنند کاملاً جداگانه و متمایز بوده است (پورگچی و همکاران، ۲۰۱۷). شواهد در سراسر جهان حکایت از کند بودن این مسیر برای زنان و حتی در برخی موارد مسدود بودن مسیر برای آن‌ها دارد. در مواردی نیز که زنان به رده‌های عالی مدیریتی دست یافته باشند، اقدامات و دستاوردهای آن‌ها عموماً از سوی ساختارهای اجتماعی در مقایسه با مدیران مرد کم‌ارزش تلقی شده است (مباها و چپیاتور، ۲۰۱۹).

در طول تاریخ سازمان‌ها و جنبش‌های بین‌المللی مختلفی جهت تضمین حضور بیشتر زنان و دختران در فعالیت‌های ورزشی شکل گرفته و اقدامات متعددی در این زمینه انجام شده‌است. اولین مورد در این زمینه در سال ۱۹۷۲ تحت عنوان طرح آی ایکس بود که کنگره ایالات متحده آمریکا برای حمایت از آزادی و حقوق زنان و دختران در ورزش مطرح کرد. اعلامیه برایتون در مورد زنان و ورزش<sup>۲</sup> یکی از خروجی‌های این طرح بود که مشارکت و ورود زنان در تمامی حوزه‌های ورزشی را ترویج می‌کرد (نگولب<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). کمیته پارالمپیک نیز در سال ۲۰۰۲ یک کمیته با عنوان کمیته زنان در ورزش را در پاسخ به نگرانی‌های موجود در مورد عضویت زنان در کمیته بین‌المللی پارالمپیک و حضور کم زنان در جنبش پارالمپیک شکل داد. مأموریت این کمیته شناسایی موانع محدودکننده مشارکت زنان در تمامی سطوح ورزش به طور عام و جنبش پارالمپیک به طور خاص و طراحی سیاست‌هایی بود که مشارکت زنان را در این زمینه افزایش دهد (جنبش پارالمپیک، ۲۰۱۹). سازمان ملل نیز بارها بر نقش مثبت حضور زنان در ورزش و تأثیرش بر تحقق اهداف هزاره تاکید کرده است (موآنگا و باندا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴).

1 Taylor & Hardin

2 (The Brighton Declaration on Women and Sports (BDWS

3 Ngulube

4 Mwaanga & Banda

به علاوه، مطالعات متعددی پیرامون رابطه میان حضور زنان در پست‌های مدیریتی و عملکرد مثبت سازمان‌ها انجام شده است (ایگلی، ۲۰۱۶؛ هرناندز بارک<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). برخی از این تحقیقات نشان می‌دهند که رابطه مثبتی میان حضور زنان در جایگاه‌های مدیریتی و ارتقای عملکرد سازمان‌ها وجود دارد (وولی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۶۸۸) و برخی دیگر بر رابطه مثبت میان حضور زنان و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تأکید می‌کنند (ماتسا و میلر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). برخی مطالعات نیز نشان داده‌اند که حضور بیشتر زنان در سطوح مدیریت بر عملکرد مالی سازمان‌ها اثر مثبت می‌گذارد و سبب افزایش قیمت سهام آن‌ها می‌شود (روس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). حضور زنان در مناصب مدیریتی در عرصه ورزش نیز دارای پیامدهای مثبت بی‌شماری است. بنابر نظر کوکلی<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) اگر زنان بیشتری در پست‌های مدیریت در حوزه ورزش قرار بگیرند نگرش مردم نسبت به ورزش تغییر خواهد کرد، زیرا مشاهده زنان در جایگاه‌های مدیریتی در حوزه ورزش منجر می‌شود که سایر افراد نیز ورزش و مشارکت ورزشی را به عنوان مهم‌ترین عنصر در زندگی خود تعریف کنند. به علاوه اگر زنان در عرصه‌های مدیریت ورزشی دیده نشوند این نتیجه‌گیری صورت می‌گیرد که توانایی‌های زنان در ورزش بسیار کم ارزش‌تر از مردان است که پیامد این موضوع مثبت نیست. از منظر بیلی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نیز حضور زنان مدیر در حوزه ورزش به مثابه مدل‌های نقش برای دخترانی است که به ورزش مشغول هستند. این زنان می‌توانند منبع الهام و ایجاد انگیزه برای دخترانی باشند که تازه یک مسیر حرفه‌ای ورزشی را برای خود تعریف کرده‌اند. فقدان زنان مدیر در ورزش به معنای نبود مدل‌های نقش برای دختران و زنان جوان در این عرصه است که می‌تواند مانع توسعه خودکارآمدی و انگیزه عملکردی آن‌ها باشد (سانچز

- 
- 1 Hernandez Bark
  - 2 Woolley
  - 3 Matsa & Miller
  - 4 Rose
  - 5 Coakley
  - 6 Bailey .



هوکلز و دیویس<sup>۱</sup>، (۲۰۱۰)؛ در حالی که درخشش بیشتر زنان مدیر در ورزش به معنای وجود مدل‌های بیشتر نقش است که بالتبع منجر به افزایش عملکرد دخترانی می‌شود که رهبران بالقوه آینده هستند (بنار و همکاران، ۲۰۱۳). کوکس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند که مشارکت در ورزش و رهبری در این حوزه مهارت‌هایی مانند فداکاری، ممارست و تیم‌سازی را در زنان توسعه می‌بخشد که اگرچه به راحتی در ورزش قابل کسب هستند اما به سادگی در سایر حوزه‌ها کسب نمی‌شوند و در بسیاری از فعالیت‌های روزمره افراد نیز کاربرد دارند. مطالعات نشان داده‌اند که وجود مدیران زن بیشتر در عرصه ورزش منجر به ترغیب زنان بیشتری برای ورزش کردن می‌شود و این موضوع سبب می‌شود که زندگی این افراد در معرض بهبود قرار گیرد (موآنگا و باندا، ۲۰۱۴). علی‌رغم این یافته‌ها، شواهد کمی دال بر تخصیص مناصب مدیریتی به زنان در سازمان‌های ورزشی وجود دارد. به عنوان مثال با مراجعه به فهرست فدراسیون‌های ورزشی موجود در سایت وزارت ورزش و جوانان متوجه می‌شویم که از بین ۵۱ فدراسیون موجود فقط صندلی ریاست فدراسیون بیماری‌های خاص متعلق به زنان است (وزارت ورزش و جوانان، ۲۰۱۹). این موضوع نشان می‌دهد که اگرچه زنان و مردان دارای شایستگی‌های علمی مشابه در زندگی حرفه‌ای خود هستند، اما زنان در رسیدن به پست‌های مدیریتی چندان موفق نیستند.

یک تفسیر برای این موقعیت و حضور کمتر زنان در پست‌های مدیریتی، وجود کلیشه‌های جنسیتی در مورد زنان است که با کلیشه‌های مدیریت و رهبری در تعارض است. تصویر ذهنی از یک مدیر موفق بیشتر منطبق با ویژگی‌های مردانه است تا زنانه و بیشتر با کلیشه‌های جنسیتی مردانه همخوانی دارد. بر این اساس به نظر می‌رسد که نه تنها بیشتر مدیران عالی مردان هستند، بلکه مدیریت خوب نیز مردانه تلقی می‌شود. از پیامدهای وجود این نگرش می‌توان به حس تبعیض در زنان به هنگام انتخاب و ارتقاء اشاره کرد (شین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷: ۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این کلیشه در جوامع در حال توسعه پررنگ‌تر است. در این جوامع تعداد زنان تحصیل‌کرده

1 Sanchez-Hucles & Davis

2 Cox

3 Schein



و ماهری که علی‌رغم برخورداری از شایستگی به جایگاه‌های عالی سازمانی نرسیده‌اند در مقایسه با مردان بسیار زیاد است (متکالف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). اگرچه این موضوع از یک سو مرتبط با مبحث عدالت و فرصت‌های برابر برای زنان (کابورتای و سید<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹) است؛ اما در واقع نشانگر مباحث مرتبط با جنسیت و رهبری (دو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶) است. گرچه به صورت منطقی می‌توان با چنین تفاسیری موافق بود، اما واقعیت این است که در این زمینه با کمبود پژوهش‌های به‌روزی روبه‌رو هستیم که با استفاده از یک ابزار مستقل به ارزیابی این کلیشه‌ها در صنعت ورزش پرداخته باشند. مطالعاتی که بتوانند بیان کنند که مردان و زنان به چه میزان جهت ایفای نقش مدیریتی در حوزه ورزش به نحو متفاوتی نگرینسته می‌شوند. لازم به ذکر است که هر گونه تغییری که منجر به افزایش تعداد زنان در سطوح مدیریتی در ورزش بشود اگر به طور مستقیم باعث شناسایی نگرش‌هایی نشود که منجر به چنین عدم توازنی شده‌اند کارگشا نخواهد بود.

این مطالعه به دنبال چنین نیازی و برای بررسی گرایش دانشجویان حوزه ورزش نسبت به زنان در جایگاه مدیریت صورت گرفته است. جامعه دانشجویان یک جهان کوچک است که ویژگی‌هایی را که به صورت کلی در جامعه و به صورت خاص‌تر در محیط کار وجود دارد را بازنمایی می‌کند. دانشجویان از یک طرف به احتمال زیاد شاغل بوده و در محیط‌های کاری حضور دارند و از طرف دیگر دارای عقاید، باور و ارزش‌های منحصر به فرد خود هستند. به همین دلیل دانشجویان در طیف وسیعی از مطالعات مورد توجه قرار گرفته‌اند (تام کیویکز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴؛ کورتیس و کسار<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). به علاوه نگرش دانشجویان حوزه ورزش بسیار کلیدی و مهم است، زیرا نگرش آن‌ها نشان‌دهنده نگرش مدیران فردای صنعت ورزش است که به طور بالقوه می‌تواند مسیر شغلی زنان در این حوزه را شکل دهد. با توجه به تأثیر نگرش

1 Metcalfe

2 Koburtay &amp; Syed

3 Du

4 Tomkiewicz

5 Cortis &amp; Cassar



کلیشه‌ای این دانشجویان بر رفتارهای تبعیض‌آمیز آن‌ها نسبت به زنان در محیط‌های ورزشی در آینده و با توجه به کمبود مطالعات در این حوزه به نظر می‌رسد که انجام یک پژوهش جهت اندازه‌گیری و تحلیل نگرش‌های جنسیتی این رهبران آینده ضروری است. برای این منظور در این مطالعه تلاش شده است تا نگرش‌های کلیشه‌ای دانشجویان حوزه تربیت بدنی و مدیریت ورزشی نسبت به ایفای نقش‌های مدیریتی توسط زنان مورد بررسی و واکاوی قرار بگیرد. با توجه به گستردگی جامعه آماری و بنا بر اصل تحدید موضوعی این پژوهش فقط در شهر تهران انجام شده است و صرفاً دانشگاه‌های رتبه الف زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مشتمل بر دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی و علامه طباطبایی انتخاب شده‌اند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۴۰۰).

سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از:

– ابعاد موثر بر نگرش کلیشه‌ای دانشجویان نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط

زنان در صنعت ورزش چه هستند؟

سؤال‌های فرعی پژوهش نیز عبارت اند از:

– آیا تفاوت معناداری بین ابعاد موثر بر نگرش کلیشه‌ای دانشجویان نسبت به ایفای

نقش مدیریتی توسط زنان در صنعت ورزش وجود دارد؟

– آیا جنسیت، تحصیلات، وضعیت شغلی و داشتن سابقه پست‌های مدیریتی روی

نگرش کلیشه‌ای دانشجویان تأثیرگذار است؟

از آنجاکه این مطالعه بر روی نگرش افرادی متمرکز شده که در آینده‌ای نزدیک رهبری سازمان‌های ورزشی را عهده‌دار خواهند بود، یافته‌های این پژوهش می‌تواند کمک شایانی به ترسیم دورنمای فراروی زنان تحصیل کرده در جست و جوی مشاغل مدیریتی در سازمان‌های ورزشی نماید. به علاوه آگاهی نسبت به نگرش‌های کلیشه‌ای موجود نسبت به زنان و مدیریت آن‌ها در حوزه ورزش برای تمامی سازمان‌های فعال در این صنعت راهگشا بوده و می‌تواند منجر

به تدوین سیاست‌های منسجمی برای کاهش این نگرش‌های کلیشه‌ای و بهبود توازن جنسیتی در سازمان‌های ورزشی شود.

### رویکرد نظری و تجربی

یک سنخ از باورهایی که منجر به نگرش خاص و بالتبع اقدامات خاص در افراد می‌شوند، باورهای جنسیتی هستند. باورهای جنسیتی، باورهای اجتماعی مشترکی هستند که قابلیت‌ها و ویژگی‌های خاصی را به زنان و مردان نسبت می‌دهند (صداقتی‌فرد و حاجی محمدی، ۱۳۹۵). زمانی که باورهای جنسیتی به صورت یک مجموعه سازمان‌یافته در می‌آیند کلیشه‌های جنسیتی شکل می‌گیرند (اصلائی و کیان‌پور، ۱۳۹۴). عموم نظریه‌های روان‌شناختی مرتبط با حوزه قدرت، جهت‌آوایی حضور کم‌رنگ زنان در موقعیت‌های مدیریتی بر نقش کلیشه‌های جنسیتی<sup>۱</sup> تأکید می‌کنند. کلیشه‌های جنسیتی تعمیماتی هستند که در مورد ویژگی‌های زنان و مردان به دلیل جنسیتشان اعمال می‌شوند (هیلمن، ۲۰۱۲). صاحب‌نظران معتقدند که نگرش منفی نسبت به قابلیت زنان جهت تصدی موقعیت‌های رهبری و مدیریت در سازمان‌ها عموماً به دلیل ناسازگاری میان ویژگی‌های مرتبط با کلیشه‌های جنسیتی زنان و ویژگی‌های مورد نیاز یک مدیر موفق رخ می‌دهند (ایگلی و کارو، ۲۰۰۲). در این راستا، آرچر<sup>۲</sup> از اصطلاحی تحت عنوان "تهدید کلیشه"<sup>۳</sup> نام می‌برد و این اصطلاح را چنین تعریف می‌کند: «زمانی که سایر افراد، توانایی و عملکرد یک فرد را به دلیل قرار گرفتن آن فرد در یک گروه خاص نادیده می‌گیرند» (آرچر، ۲۰۱۳). بر مبنای این کلیشه‌های جنسیتی نقش‌های جنسیتی خاصی برای گروه مردان و زنان در نظر گرفته می‌شود و زنان و مردانی که خارج از ویژگی‌های اجتماعی و کلیشه‌های جنسیتی تعریف‌شده عمل کنند در جامعه مورد تایید قرار نمی‌گیرند (کالسی و د'آگوستینو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

1 Gender Stereotypes

2 Archer

3 Stereotype threat

4 Calsy & D' Agostino



نظریه‌های مختلفی پیرامون چگونگی شکل‌گیری کلیشه‌های جنسیتی وجود دارند که از آن جمله می‌توان به نظریه جامعه‌پذیری جنسیتی، نظریه کنش متقابل نمادین و نظریه طرح‌واره جنسیتی اشاره کرد. از دیدگاه نظریه جامعه‌پذیری جنسیت، جنسیت عنصری اساسی است که از طریق آن انسان‌ها جهان اجتماعی و جایگاه خود را درک می‌کنند. بر اساس مفروضات این نظریه، انسان‌ها از زمان کودکی کدهای جنسیتی دربرگیرنده انتظارات جامعه از افراد بر حسب جنسیت را می‌آموزند. بر این اساس کلیشه‌های جنسیتی از قبل پذیرفته و مسلم تلقی می‌شوند. بر اساس نظریه کنش متقابل نمادین، جنسیت نقش مهمی در کنش متقابل انسان‌ها دارد و افراد به تدریج و طی فرایند رشد اجتماعی با ارزش‌ها و باورهای جامعه درباره جنسیت و نقش‌های جنسیتی آشنا می‌شوند. بر اساس نظریه طرح‌واره جنسیتی، بسیاری از کلیشه‌های جنسیتی، ریشه زیست‌شناختی ندارند، بلکه اکتسابی هستند. بر این اساس با گذشت زمان مجموعه‌ای از کلیشه‌ها و تفکرات قالبی درباره نقش‌های جنسیتی در افراد ایجاد شده که مبنای اندیشه و رفتار آن‌ها در آینده خواهد شد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود این نظریه‌ها علی‌رغم تفاوت‌هایشان دارای یک وجه مشترک بنیادین هستند. وجه مشترک تمام این نظریه‌ها این است که آن‌ها کلیشه‌های جنسیتی را نه پدیده‌ای مقطعی، اتفاقی و گذرا بلکه پدیده‌ای حیاتی و ریشه‌دار تلقی می‌کنند که از طریق سازوکارها و نهادهای گوناگون و بر پایه فرایندی مستمر شکل گرفته‌اند و درونی و بازتولید می‌شوند (فروتن، ۱۳۹۹). کلیشه‌های جنسیتی عموماً مورد پذیرش افراد قرار گرفته و افراد مقاومت بسیاری در قبال تغییر آن‌ها دارند. مطالعات نشان داده‌اند که مردم اساساً هر چیزی را که می‌شنوند، باور می‌کنند و از آنجایی که ارزشیابی و تصمیم‌گیری در مورد درستی و صحت یک باور زمان‌بر است؛ مردم عموماً به اطلاعات نادرست باور پیدا می‌کنند (گیلبرت<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۳). باورها حتی در مواجهه با شواهد باطل‌کننده، به بقای خود ادامه می‌دهند (کوهن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۱) و اصولاً تغییر آن‌ها بسیار مشکل است. هنگامی که افراد به باوری می‌رسند؛ تمایل دارند تا روی آن باور حتی با شواهد ردکننده، پافشاری کنند. بر این اساس، حذف باوری که به شبکه

---

1. Gilbert

2. Cohen

گسترده‌تری از باورها تنیده شده است، بدون اینکه برای بقیه باورها اختلال‌زا باشد، بسیار مشکل است (روس<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۷۵). بر این اساس، زمانی که مردم با شواهدی که مطابق یا علیه باورهایشان است مواجه می‌شوند، آن‌ها به احتمال قوی شواهدی را که باورهای آنان را حمایت می‌کنند می‌پذیرند و شواهدی را که باورهایشان را مخدوش می‌کند، نقد یا رد می‌کنند (لرد<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۷۹). پیرامون پذیرش یا مقاومت افراد در برابر کلیشه‌ها مطالعات متعددی انجام شده است. یوسفوند و همکاران در پژوهش خود که به بررسی میزان مقاومت یا پذیرش کلیشه‌های جنسیتی در میان دانشجویان دختر بلوچ دانشگاه پرداخته و دریافته‌اند که رابطه معناداری میان گرایش به تغییر کلیشه‌های جنسیتی و متغیرهایی مانند دین‌داری، رضایت افراد از خود، عضویت در انجمن‌ها و استفاده از رسانه‌های اجتماعی نوین وجود دارد. اگرچه رضایت از خود، عضویت در انجمن‌ها و استفاده از رسانه‌های اجتماعی به عنوان عاملی تسهیل‌کننده در جهت تغییر کلیشه‌های جنسیتی عمل می‌کند، دین‌داری به بازتولید کلیشه‌های جنسیتی و پذیرش این کلیشه‌ها منجر می‌شود (یوسفوند و همکاران، ۱۳۹۹). علمی و الیاسی نیز در تحقیق دیگری به بررسی همبستگی میان برخی متغیرهای اجتماعی - خانوادگی و میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی در زنان شاغل همسر دار در شهرستان سراب پرداخته‌اند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد که داشتن سطح تحصیلات پایین، شبکه روابط اجتماعی ضعیف، تعهد کم به نقش، پایین بودن سطح تحصیلات همسر، و درآمد کم همسر همبستگی مثبتی با پذیرش کلیشه‌های جنسیتی دارند (علمی و الیاسی، ۱۳۸۸). نتایج مطالعات دشتی خویدکی و حسینی که به بررسی مقایسه‌ای میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی اختصاص دارد نشان می‌دهد که تفاوت جنسیتی معناداری در زمینه کلیشه‌های جنسیتی بین زنان و مردان دیده شده است، به گونه‌ای که مردان بیشتر کلیشه‌های جنسیتی را باور دارند و کمتر نیز به تغییر آن‌ها مایل‌اند (دشتی خویدکی و حسینی، ۱۳۹۴).

همزمان با ورود زنان به سمت‌های مدیریتی و مطرح شدن پدیده سقف شیشه‌ای، پژوهشگران به مطالعه و بررسی ریشه‌های نگرش کلیشه‌ای جنسیتی پرداخته‌اند که منجر به این پدیده شده

1. Ross

2 Lord



است. مروری بر پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که توجیحات نظری متفاوتی در ادبیات پژوهش برای تبیین ریشه‌های نگرش کلیشه‌ای «به مدیر فکر می‌کنی، به مرد فکر کن» ارائه شده است. برخی از این مطالعات بر عوامل سطح فردی متمرکز شده و تفاوت‌های فردی در ویژگی‌های زنان و مردان را ریشه نگرش کلیشه‌ای جنسیتی می‌دانند. به عنوان مثال برخی مطالعات نشان داده‌اند که در این نگرش، کلیشه‌ای جنسیتی وجود دارد که زنان در مقایسه با مردان صلاحیت‌های کمتری دارند (لاینس و ترازاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). برخی پژوهشگران نیز بیان می‌کنند که یک نگرش کلیشه‌ای رایج این است که به‌طور کلی ویژگی‌های زنان و ویژگی‌های مردان متفاوت است (هیلمن و پارکز استام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷: ۴۸). بر اساس نتایج پژوهش‌ها مفهوم عاملیت اغلب برای تعریف ویژگی‌های کلیشه‌ای مردان و مفهوم پیوندجویی برای تعریف ویژگی‌های کلیشه‌ای زنان در نظر گرفته شده است. عاملیت نشان‌دهنده ویژگی‌هایی چون دستیابی به هدف، گرایش به پذیرش مسئولیت، خودمختاری و عقلانیت است. اما پیوندجویی به معنای نگرانی برای سایر افراد، تمایل به وابسته بودن، تمکین و حساسیت هیجانی است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود تصورات از مردان و زنان نه تنها متفاوت بلکه متضاد هستند (هیلمن، ۲۰۱۲). به عنوان مثال، پاپیرینا<sup>۳</sup> و همکاران در یک مطالعه به بررسی اعتماد به نفس دانشجویان دختر و پسر نسبت به مهارت‌های شغلی‌شان پرداختند. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که دانشجویان دختر معتقد بودند که در مهارت‌های میان فردی مانند روابط اجتماعی از خودکارآمدی بیشتری برخوردارند. در حالی که دانشجویان پسر معتقد بودند که در مهارت‌هایی مانند حل مسئله، و مهارت‌های تکنیکی و تحلیلی خودکارآمدی بیشتری دارند (پاپیرینا و همکاران، ۲۰۲۱). دسته دیگری از مطالعاتی که بر سطح فردی متمرکز شده‌اند؛ نگرش‌های کلیشه‌ای در مورد توانایی زنان را مطالعه کرده‌اند. بر اساس نتایج این مطالعات زمانی که از پاسخ‌دهندگان زن و مرد درخواست می‌شود که ویژگی‌های مدیران موفق را شناسایی کنند، ویژگی‌های مدیران موفق از نظر آن‌ها سازگاری بیشتری با

1 Lyness & Terrazas

2 Heilman & Parks-Stamm

3 Papyrina



ویژگی‌های مردان دارد تا زنان (دنيس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). بر همین اساس به دلیل فقدان تشابه میان ویژگی‌های کلیشه‌ای زنانه و مشاغل مردانه‌ای مانند مدیریت، این قضاوت وجود دارد که زنان توانایی اداره این مشاغل را ندارند (هیلمن، ۲۰۰۱: ۶۶۰). اسمیت<sup>۲</sup> و همکاران در تحقیق خود به بررسی نگرش کلیشه‌ای زنان و مردان دانمارکی نسبت به ایفای نقش مدیریت توسط زنان پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که مردان مدیریت موفق را مترادف دارا بودن صفات مردانه می‌دانند و معتقدند که آن‌ها در مقایسه با زنان بیشتر از چنین صفاتی برخوردار هستند و در نتیجه مدیران موفق‌تری خواهند بود (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۱).

برخی دیگر از پژوهش بر سطح میانی سازمانی متمرکز شده‌اند. این مطالعات ریشه نگرش کلیشه‌ای نسبت به زنان را در مسائل ساختاری مانند تفکیک جنسیتی افقی و عمودی در ساختارهای قدرت سازمانی می‌دانند. به عنوان مثال، مطالعات نشان می‌دهند که کارهای مردانه و زنانه در سازمان‌ها به حالت افقی جدا شده‌اند. برای مثال زنان فعالیت‌های آماده‌سازی داده را به انجام می‌رسانند، در حالی که مردان کار پردازش داده‌ها را انجام می‌دهند. کارهای مردانه و زنانه به حالت عمودی نیز جدا شده‌اند، به نحوی که مردان در جایگاه‌های بالاتری نسبت به زنان قرار دارند (لاهتینن و ویلسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). کاشیاپ<sup>۴</sup> و همکاران در تحقیق خود نشان دادند که امروزه زنان کمتری در مقایسه با مردان در مشاغل مرتبط با علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات به کار گمارده می‌شوند (کاشیاپ و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج مطالعه دیگری که در مورد بخش‌بندی جنسیتی در کشور ترکیه انجام شده است نشان می‌دهد که در این کشور زنان عموماً در مشاغل سازمانی که حقوق کمتری دارند و از نظر ساختار سازمانی در رده‌های پایین‌تری

---

1 Dennis

2 Smith

3 Lahtinen & Wilson

4 Kashyap



هستند به کار گمارده می‌شوند. در حالی که مردان در مشاغلی با حقوق بیشتر و از نظر سلسله مراتب سازمانی در سلسله مراتب بالاتر استخدام می‌شوند (گدیکلی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

برخی مطالعات نیز ریشه نگرش‌های کلیشه‌ای جنسیتی را مربوط به بستر اجتماعی و نهادی می‌دانند. بر اساس یافته‌های این مطالعات، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی هر جامعه ریشه نگرش کلیشه‌ای جنسیتی هستند (سفیری و منصوریان راوندی، ۱۳۹۴). این ارزش‌ها و هنجارها نقش‌ها و رفتارهای متفاوتی را برای زنان و مردان در قالب کلیشه‌های تجویزی تعیین می‌کنند که تخطی از آن کلیشه‌های تجویزی پذیرفته‌شده نیست (هیلمن و پارکز استام، ۲۰۰۷). یافته‌های این مطالعات نشان می‌دهند که بر اساس ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، نه تنها وظیفه اصلی زن انجام دادن امور خانواده است؛ بلکه ایفای نقش‌های سنتی مانند خانه‌داری، مادری، همسری در خانواده زنان را در معرض پدیده گرانباری نقش قرار می‌دهد که سبب می‌شود اختصاص زمان و انرژی کافی برای نقش‌های چندگانه برای زنان مشکل باشد. در نتیجه در طول زمان این نگرش کلیشه‌ای شکل گرفته است که زنان فرصت کمتری برای ایفای نقش‌هایی چون مدیریت در سازمان‌ها دارند (والیماکی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج یک مطالعه در کشور هندوستان، نشان می‌دهد که زنان متأهل استقلال کمی در مورد تصمیمات مرتبط با مسیر شغلی خود دارند و برای ادامه مسیر شغلی خود به خانواده خود متکی هستند. به علاوه نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که زنان متأهل دارای فرزند عموماً از طی کردن نردبان پیشرفت سازمانی و ترقی به مناصب عالی دست می‌کشند (برهات<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱).

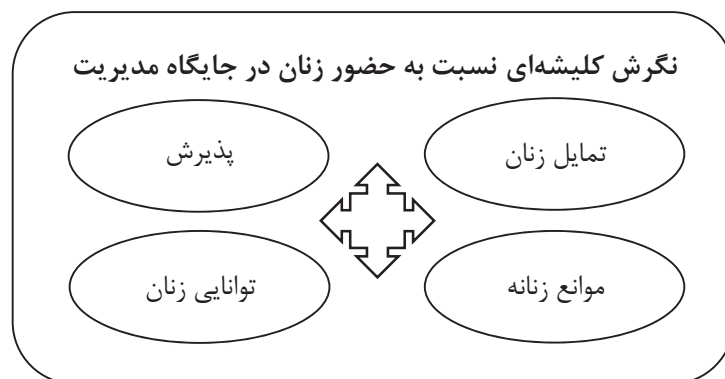
---

1 Gedikli

2 Valimaki

3 Barhate

همان‌گونه که مشاهده می‌شود در ادبیات پژوهش طیف وسیعی از مسائل خرد رفتاری، میانی ساختاری و کلان زمینه‌ای به عنوان ریشه‌های نگرش کلیشه‌ای جنسیتی نسبت به زنان در جایگاه مدیریت مطرح شده است. در این پژوهش تلاش شده است تا ریشه‌های این نگرش کلیشه‌ای به‌طور جامع به نحوی که تمامی عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای را پوشش بدهد مورد واکاوی قرار بگیرد. برای این منظور از مدل مفهومی میهایل (۲۰۰۶) استفاده شده است که جامع بوده و چهار بعد پذیرش عمومی نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان، تمایل زنان به ایفای نقش مدیریتی، توانایی زنان در ایفای نقش مدیریتی و موانع زنانه فراروی زنان جهت ایفای نقش مدیریتی را به مثابه ریشه‌های نگرش کلیشه‌ای معرفی می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (میهایل، ۲۰۰۶)

بر اساس توضیحات اشاره شده و مبتنی بر مدل میهایل (۲۰۰۶) با هدف شناسایی ابعاد موثر بر شکل‌گیری نگرش کلیشه‌ای در خصوص حضور زنان در جایگاه مدیریتی در صنعت ورزش فرضیات پژوهش به شرح زیر تدوین شدند.

فرضیه اصلی پژوهش:



- متغیرهای پذیرش عمومی، تمایل زنان، توانایی زنان و موانع زنانه عوامل ایجادکننده نگرش کلیشه‌ای نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان هستند.  
فرضیات فرعی پژوهش:
- تفاوت معناداری بین ابعاد موثر بر نگرش کلیشه‌ای دانشجویان نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان وجود دارد.
- جنسیت، تحصیلات، وضعیت شغلی و داشتن پست‌های مدیریتی بر نگرش کلیشه‌ای دانشجویان نسبت به ایفای نقش‌های مدیریتی توسط زنان تأثیرگذار است.

### روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری داده به صورت میدانی و از نظر روش، از نوع توصیفی بود. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی و مقطع کارشناسی ارشد و دکتری رشته مدیریت ورزشی در دانشگاه‌های تراز اول شهر تهران بود. با توجه به دسترسی نداشتن به چارچوب نمونه‌گیری و به منظور تضمین حجم نمونه معرف، از فرض جامعه نامحدود استفاده شد و مطابق جدول مورگان اخذ تعداد ۳۸۴ نمونه ضرورت یافت. بدین ترتیب، برای نمونه‌گیری از چهار پرسشگر استفاده شد که با مراجعه به دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی و علامه طباطبائی به صورت در دسترس ۴۰۰ پرسشنامه در طی یک دوره زمانی دو هفته‌ای توزیع شد. با توجه به گستردگی جامعه آماری و بنا بر اصل تحدید موضوعی این پژوهش فقط در شهر تهران انجام شده است و صرفاً دانشگاه‌های رتبه الف زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انتخاب شده‌اند (وزارت علوم، تحقیقات

و فناوری، ۱۴۰۰). در نهایت با کسر پرسشنامه‌های ناقص، تعداد ۳۲۴ پرسشنامه کامل با پاسخ-دهی حدود ۸۰ درصد به منظور تحلیل داده‌ها حاصل شد. ابزار این پژوهش پرسشنامه بیست سئوالی "زنان به عنوان مدیر"<sup>۱</sup> می‌هایل (۲۰۰۶) بود که با هدف اکتشاف داده‌های مرتبط با کلیشه‌های مبتنی بر جنسیت نسبت به زنان در سازمان‌ها توسعه یافته است. به منظور تعیین اعتبار صوری و محتوایی ابزار تحقیق، از روش بررسی همکاران متخصص<sup>۲</sup> استفاده شد (افیونی و کرم، ۳، ۲۰۱۹). پرسشنامه در اختیار تعدادی از متخصصان حوزه‌های مدیریت ورزشی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، جامعه‌شناسی و مطالعات زنان قرار گرفت تا این افراد گویا بودن و مرتبط بودن گویه‌های مربوطه را بررسی و تایید کنند. بر اساس نظرات این متخصصان برخی گویه‌ها اصلاح و برخی حذف شدند. در نهایت از پاسخ‌دهنده‌ها خواسته شد که به یک پرسشنامه ۲۰ سئوالی پاسخ دهند. تمامی سئوالات بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شدند به نحوی که به گزینه خیلی کم، یک امتیاز و به گزینه خیلی زیاد پنج امتیاز تعلق گرفته است. نمرات بالاتر در این مقیاس به معنای نگرش مثبت‌تر نسبت به زنان در جایگاه مدیریت است. به منظور تعیین پایایی این ابزار، تعداد ۵۰ پرسشنامه در یک نمونه مقدماتی توزیع، جمع‌آوری و تحلیل شدند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار اسپاس محاسبه شد. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با پژوهش بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از تکنیک‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عامل تاییدی، آزمون تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی توکی و نرم‌افزار اسپاس و لیزرل استفاده شده است.

1 (Women as Managers Scale (WAMS

2 Peer debriefing

3 Afioni & Karam



### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول شماره ۱ ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود حدود ۵۳ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۴۷ درصد مرد بودند. به ترتیب حدود ۵۲ درصد از پاسخ‌دهندگان در مقطع کارشناسی رشته تربیت بدنی، ۴۰ درصد در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی و حدود ۸ درصد در مقطع دکتری رشته مدیریت ورزشی مشغول به تحصیل بودند. از میان پاسخ‌دهندگان در حدود ۳۸ درصد دارای تجربه شغلی بودند و در حدود ۱۸ درصد تجربه مدیریتی داشتند.

جدول ۱. آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

بعد	مؤلفه	تعداد	مجموع پاسخ‌دهندگان
جنسیت	زن	۱۷۲	۳۲۴
	مرد	۱۵۲	
وضعیت تحصیلی	کارشناسی	۱۶۸	۳۲۴
	کارشناسی ارشد	۱۳۰	
تجربه شغلی	دکتری تخصصی	۲۶	۳۲۴
	فاقد تجربه شغلی	۱۴۳	
	فاقد تجربه مدیریتی	۱۲۳	
	دارای تجربه شغلی	۵۸	

به منظور شناسایی ابعاد موثر بر نگرش دانشجویان نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. پژوهشگر در تحلیل عاملی اکتشافی به دنبال بررسی داده‌ها به منظور کشف و شناسایی شاخص‌ها و نیز روابط بین آنهاست و این کار را فارغ از تحمیل هر گونه مدل معینی انجام می‌دهد. بر این اساس تحلیل عاملی اکتشافی بیشتر به‌عنوان روش



تدوین و تولید نظریه در نظر گرفته می‌شود نه آزمون نظریه. در این پژوهش برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی از نرم‌افزار اسپاس اس اس استفاده شد. پیش از انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی کفایت نمونه‌گیری از معرف‌ها (متغیرها) شاخص کایزر - مایر - اوکلین و برای اطمینان از اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار می‌گیرد در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد (زیگمونت و اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). مقدار مطلوب شاخص کایزر - مایر - اوکلین جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی حداقل ۰/۶ است. در مورد آزمون کرویت بارتلت نیز اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد می‌توان چنین استنباط نمود که فرض کفایت مدل پذیرفته شده است (هوارد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵).

جدول ۲. شاخص کایزر - مایر - اوکلین و آزمون بارتلت

مقدار	شاخص
۰/۹۰۳	شاخص کفایت نمونه‌گیری کایزر - مایر - اوکلین
۲۴۲۱/۰۳۰	کای اسکوار
۱۹۰	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود شاخص کایزر - مایر - اوکلین ۰/۹۰۳ است که نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری از معرف‌ها جهت انجام آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی است. در مورد آزمون کرویت بارتلت نیز همان‌گونه که مشاهده می‌شود می‌توان چنین استنباط نمود که فرض کفایت مدل پذیرفته شده است.

1 Zygmunt &amp; Smith

2 Howard



جدول شماره ۳ مقدار ویژه، واریانس متناظر با عوامل شناسایی شده و مجموعه مقادیر عامل‌های استخراج شده بعد از چرخش را نشان می‌دهد. ستون مقادیر ویژه اولیه، مقادیر ویژه را برای هر یک از عامل‌ها در قالب مجموع واریانس تبیین شده برآورد می‌کند. مقدار ویژه هر عامل نسبتی از واریانس کل متغیرهاست که توسط آن عامل تبیین می‌شود. مقدار ویژه از طریق مجموع مجذورات بارهای عاملی مربوط به تمام شاخص‌ها در آن عامل قابل محاسبه است. از این رو مقادیر ویژه، اهمیت اکتشافی عامل‌ها را در ارتباط با شاخص‌ها نشان می‌دهد. پایین بودن این مقدار برای یک عامل به این معنی است که آن عامل نقش اندکی در تبیین واریانس متغیرها داشته است.

جدول ۳. درصد واریانس و مقادیر ویژه

مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه			استخراج اولیه			استخراج بعد از چرخش واریماکس		
	مقدار کل	واریانس، درصد	درصد تجمعی	مقدار کل	واریانس، درصد	درصد تجمعی	مقدار کل	واریانس، درصد	درصد تجمعی
۱	۷,۰۹۱	۳۵,۴۵۷	۳۵,۴۵۷	۳,۱۲۶	۱۵,۶۲۸	۱۵,۶۲۸	۳,۱۲۶	۱۵,۶۲۸	۱۵,۶۲۸
۲	۱,۸۲۴	۹,۱۱۸	۴۴,۵۷۵	۳,۱۲۲	۱۵,۶۰۸	۳۱,۲۳۶	۳,۱۲۲	۱۵,۶۰۸	۳۱,۲۳۶
۳	۱,۲۸۲	۶,۴۱	۵۰,۹۸۵	۲,۵۱۹	۱۲,۵۹۶	۴۳,۸۳۲	۲,۵۱۹	۱۲,۵۹۶	۴۳,۸۳۲
۴	۱,۰۵۲	۵,۲۶۱	۵۶,۲۴۶	۲,۴۸۳	۱۲,۴۱۴	۵۶,۲۴۶	۲,۴۸۳	۱۲,۴۱۴	۵۶,۲۴۶
۵	۰,۹۱۷	۴,۵۸۷	۶۰,۸۳۳						
۶	۰,۸۷	۴,۳۵۱	۶۵,۱۸۴						
۷	۰,۷۹۹	۳,۹۹۴	۶۹,۱۷۸						

۷۲,۹۴۵	۳,۷۶۶	۰,۷۵۳	۸
۷۶,۱۷۹	۳,۲۳۵	۰,۶۴۷	۹

همان‌گونه که مشاهده می‌شود تحلیل عاملی اکتشافی چهار عامل با قدرت تبیین واریانس تجمیعی ۵۶ درصد را برای مجموعه داده‌های مورد بررسی حاصل نموده است. اگر عامل‌های به‌دست‌آمده را با روش واریماکس چرخش دهیم، عامل‌های اول، دوم، سوم و چهارم به ترتیب ۱۵/۶، ۱۵/۶، ۱۲/۶ و ۱۲/۴ درصد از واریانس کل را در برمی‌گیرند. جدول شماره ۴ سهم هر گویه را در عوامل شناسایی شده نشان می‌دهد.

جدول ۴. ماتریس عاملی چرخش یافته واریماکس

گویه‌ها	ابعاد			
	۱	۲	۳	۴
	پذیرش جامعه	تمایل زنان	توانایی زنان	موانع زنانه
۱	۰/۲۷۳	۰/۴۶۵	۰/۱۰۵	۰/۲۱۳
۲	۰/۴۲۷	۰/۳۱۹	۰/۱۶۷	۰/۴۲۶
۳	۰/۰۸۳	۰/۶۳۹	۰/۱۲۹	۰/۲۶۲
۴	۰/۷۲۴	۰/۳۱۴	۰/۰۶۷	۰/۰۷۵
۵	۰/۶۸۴	۰/۳۳۸	۰/۰۱۸	۰/۲۸۵
۶	۰/۴۱۶	۰/۶۳۶	۰/۰۸۹	۰/۱۵۸
۷	۰/۳۹۱	۰/۵۸۲	۰/۲۷۱	۰/۰۳۳
۸	۰/۷۱۷	۰/۱۷۳	۰/۱۱۳	۰/۳۳۲



۰/۲۷۱	۰/۱۲۸	۰/۱۲۸	۰/۷۶۷	۹
۰/۵۰۱	۰/۲۱۳	-۰/۱۸۳	۰/۵۸	۱۰
۰/۶۳	۰/۱۵۳	۰/۱۴۵	۰/۱۸۲	۱۱
۰/۶۵۷	۰/۰۴۹	۰/۳۵۷	۰/۲۵۲	۱۲
۰/۷۳۸	۰/۰۷۵	۰/۱۹۲	۰/۱۸۳	۱۳
۰/۳۷۵	-۰/۰۵۷	۰/۵۸۹	۰/۰۴	۱۴
-۰/۰۰۹	۰/۲۳	۰/۶۵۱	۰/۲۶۲	۱۵
۰/۲۴۳	۰/۵۳۲	۰/۳۱۷	-۰/۰۹۸	۱۶
۰/۰۸	۰/۵۴۴	۰/۴۳۶	۰/۱۵۴	۱۷
۰/۳۹۲	۰/۳۶۲	۰/۳۱۶	۰/۱۶۶	۱۸
۰/۱۳۴	۰/۸۷۷	۰/۱۱۴	۰/۱۰۹	۱۹
-۰/۰۴۹	-۰/۸۵۸	۰/۰۳۵	-۰/۱۶۱	۲۰

عامل اول که پذیرش<sup>۱</sup> نام دارد، به معنای وجود پذیرش عمومی در جامعه نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان است. عامل دوم که تمایل<sup>۲</sup> نام دارد، به معنای علاقه‌مند بودن زنان به ایفای نقش مدیریتی است. عامل سوم تحت عنوان توانایی<sup>۳</sup>، بیانگر این است که زنان توانایی اینکه از عهده ایفای نقش مدیریتی برآیند را دارا هستند. عامل چهارم نیز تحت عنوان موانع زنانه<sup>۴</sup> شامل تمام موانعی مانند حاملگی، پرورش فرزند است که با زنانگی مرتبط هستند و می‌توانند مانع ایفای نقش مدیریتی توسط زنان شوند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود سوال‌های ۲ و ۱۸ در تمامی عوامل اکتشاف شده دارای بار عاملی ضعیف هستند، به همین علت این دو سؤال از مدل اکتشافی حاصل شده حذف شدند. با مشاهده نتایج تحلیل اکتشافی صورت پذیرفته

1 Acceptance

2 Tendency

3 Ability

4 Feminine Barrier

می‌توان روایی همگرایی گویه‌های تخصیص‌یافته به هر عامل و همچنین روایی واگرایی بین هر گویه با سایر عوامل را ملاحظه نمود.

در ادامه در راستای تایید اعتبار مدل توسعه‌یافته از تحلیل عامل تاییدی مدل اکتشاف‌شده استفاده شده است. در این تحلیل از شاخص برازش مطلق مشتمل بر مجذور کای، مجذور کای به درجه آزادی، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد، نیکویی برازش، نیکویی برازش تعدیل‌یافته و سه شاخص برازش نسبی (مقایسه‌ای) مشتمل بر شاخص برازش تطبیقی، شاخص برازش هنجار شده، شاخص برازش هنجار نشده و دو شاخص برازش تعدیل‌یافته (مقتصد) مشتمل بر شاخص برازش هنجار شده مقتصد و شاخص نیکویی برازش مقتصد جهت بررسی برازش مدل به شرح جدول شماره ۵ استفاده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود این شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار داشته و نشان از اعتبار مدل تاییدی دارند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل تاییدی

شاخص	حد مجاز	مقدار
مجذور کای <sup>۱</sup>	نباید در سطح ۰/۰۵ درصد معنادار باشد	۲۹۰/۵۳ (سطح معناداری ۰/۰۰)
مجذور کای به درجه آزادی <sup>۲</sup>	کمتر از سه	۲,۲۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد <sup>۳</sup>	مقادیر بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸	۰/۰۶۳
ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد <sup>۴</sup>	مقادیر نزدیک به صفر بهتر است	۰/۰۷۶

1.  $\chi^2$ 2.  $\chi^2/df$ 

3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

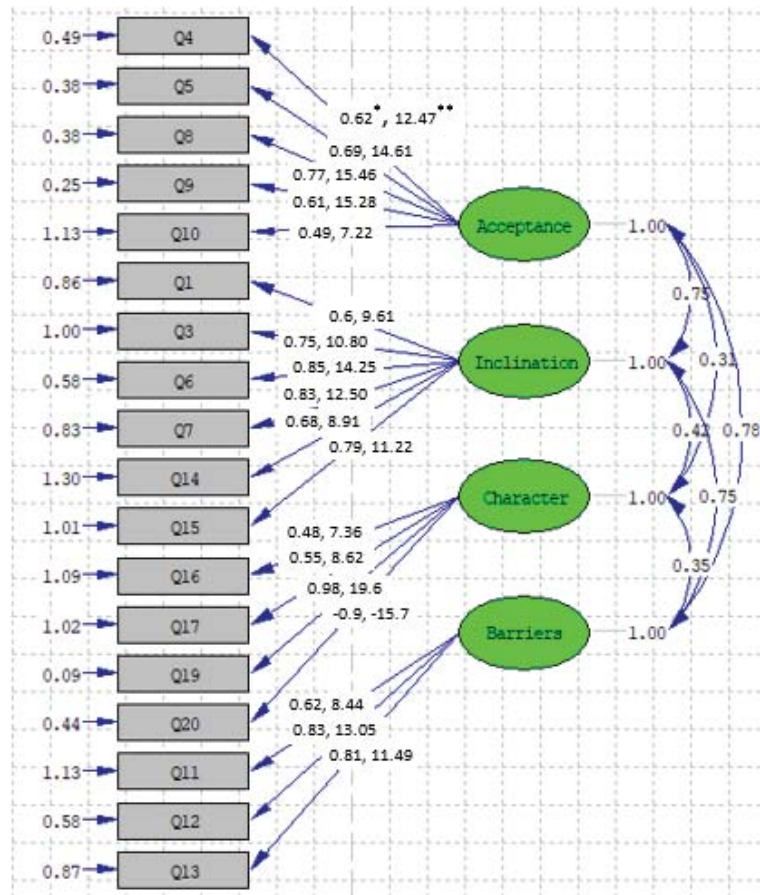
4. Standardized root mean square residual (SRMR)



۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	نیکویی برازش <sup>۱</sup>
۰/۸۸	بالاتر از ۰/۹	نیکویی برازش تعدیل یافته <sup>۲</sup>
۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی <sup>۳</sup>
۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده <sup>۴</sup>
۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار نشده <sup>۵</sup>
۰/۷۹	بالاتر از ۰/۵	شاخص برازش هنجار شده مقتصد <sup>۶</sup>
۰/۶۸	بالاتر از ۰/۵	شاخص نیکویی برازش مقتصد <sup>۷</sup>

در ادامه مدل تأییدی به شرح شکل شماره ۲ مشتمل بر ضرایب معناداری و همچنین ضرایب اهمیت رگرسیونی هریک از عوامل ارائه شده است. چنان‌که ملاحظه می‌شود نتایج تحلیل عاملی تأییدی مبین تأیید عوامل شناسایی شده موثر بر نگرش دانشجویان نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان است.

1. Goodness of fit index (GFI)
2. Adjusted goodness of fit index (AGFI)
3. Comparative Fit Index (CFI)
4. Normed Fit Index (NFI)
5. No Normed Fit Index (NNFI)
6. Parsimony Normed Fit Index (PNFI)
7. Parsimony goodness of fit index (PGFI)



\* ضرایب اهمیت رگرسیونی، \*\* ضرایب معناداری (T)

### شکل ۲. مدل تحلیل عاملی تاییدی

در ادامه به منظور تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد موثر بر نگرش دانشجویان نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان به بررسی هر یک از این چهار بعد حاصل در بین نظرات پاسخ‌دهندگان پرداخته می‌شود. شکل شماره ۳ بیانگر میزان اهمیت هر یک از ابعاد بر اساس نظرات پاسخ‌دهندگان و تحلیل تاییدی صورت پذیرفته است.



شکل ۳. امتیازات ابعاد موثر بر نگرش نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان

همان‌گونه که مشاهده می‌شود عامل پذیرش عمومی جامعه نسبت به زنان بالاترین امتیاز (امتیاز ۸۵/۹۰) را کسب کرده است. پس از آن عوامل توانایی زنان (امتیاز ۸۲/۲۷)، موانع زنانه (امتیاز ۷۲/۳۶) و تمایل زنان (امتیاز ۶۳/۳۸) قرار دارند. با توجه به امتیازات کسب شده می‌توان گفت که بر اساس نگرش دانشجویان بزرگ‌ترین مسئله فراروی زنان جهت تصدی مناصب مدیریتی ابتدا پایین بودن تمایل زنان به مدیریت و سپس موانع زنانه است. به عبارتی دانشجویان نسبت به وجود تمایل در زنان و وجود یک سری موانع زنانه نگرش کلیشه‌ای تری دارند. به منظور بررسی آماری وجود تفاوت معنادار بین موانع فوق از آزمون تحلیل واریانس به شرح جدول شماره ۶ استفاده شده است.

جدول ۶. بررسی وجود تفاوت معنادار بین موانع بر اساس آزمون تحلیل واریانس

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	بین گروه‌ها
		۸۳٫۶۷۲	۳	۲۵۱٫۰۱۷	



درون	۱۵۴۲,۱۰۳	۱۲۹۲	۱,۱۹۴	۷۰,۱۰	۰,۰۰
گروه‌ها				۲	
کل	۱۷۹۳,۱۲۰	۱۲۹۵			

با توجه به سطح معناداری آزمون تحلیل واریانس اختلاف معنادار آماری بین ابعاد کاملاً مشهود است. لذا به منظور شناسایی تفاوت دوجه‌دوی ابعاد از آزمون تعقیبی توکی<sup>۱</sup> استفاده شد. نتایج بیانگر آن بود که بین ابعاد پذیرش جامعه و توانایی زنان اختلاف معنادار آماری وجود ندارد، لیکن این دو با ابعاد موانع زنانه و تمایل زنان اختلاف معناداری دارند. به عبارت دیگر در نگرش پاسخ‌دهندگان دو بعد تمایل زنان و موانع زنانه به طور معنی‌دار امتیاز کمتری نسبت به پذیرش جامعه و توانایی زنان در تصدی پست‌های مدیریتی کسب نموده‌اند.

در ادامه با اجرای تحلیل واریانس به بررسی وجود اختلاف معنادار در نگرش نسبت به ایفای نقش مدیریتی به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی مشتمل بر جنسیت، تحصیلات و وضعیت شغلی پرداخته شد. همان‌طور که در جدول شماره ۷ ملاحظه می‌شود نتایج بیانگر آن است که تفاوت معنادار آماری بین جنسیت زن و مرد برقرار است و امتیازات زنان نسبت به مردان با اختلاف معناداری بیشتر است. این موضوع نشان‌دهنده نگرش مثبت‌تر زنان در مقایسه با مردان در خصوص تخصیص مشاغل مدیریتی به ایشان است. به عبارت دیگر مردان دارای نگرش منفی‌تری بوده و بیشتر معتقدند که نمی‌توان زنان را به مناصب مشاغل مدیریتی منصوب کرد.

جدول ۷. اختلاف در نگرش نسبت به تصدی پست‌های مدیریتی توسط زنان به تفکیک جنسیت،

#### تحصیلات و وضعیت شغلی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	تعداد	میانگین	انحراف	آماره	سطح
			معیار	F	معناداری

1 Tukey Test



۰,۰۰	۵۸,۶	۱۴,۵۱	۸۱,۹۷	۱۷۱	زن	جنسیت
	۸	۱۴,۹۷	۶۹,۳۷	۱۵۳	مرد	
۰,۱۵۷		۱۶,۷۴	۷۶,۷۸	۱۶۶	کارشناسی	مقطع تحصیلی
	۱,۷۴	۱۵,۳۱	۷۵,۹۴	۱۳۰	کارشناسی ارشد	
	۹	۱۴,۳۰	۷۱,۳۰	۲۵	دکتری تخصصی	
				۳	مقادیر گمشده	
۰,۳۳۴	۰,۹۳	۱۴,۵۳	۷۴,۸۶	۱۲۴	دارای تجربه شغلی	وضعیت شغلی
	۷	۱۶,۹۰	۷۶,۶۴	۱۹۹	فاقد تجربه شغلی	
				۱	مقادیر گمشده	
۰,۶۷۲		۱۵,۴۶	۷۵,۸۹	۵۸	دارای تجربه مدیریتی	پست مدیریتی
	۰,۳۳				مدیریتی	
	۹	۱۶,۲۲	۷۶,۰۳	۲۶۴	فاقد تجربه مدیریتی	
			۲	مقادیر گمشده		

بر اساس نتایج مندرج در جدول شماره ۷ می‌توان گفت که سطح تحصیلات، وضعیت شغلی و داشتن پست‌های مدیریتی تأثیری بر نگرش پاسخ‌دهندگان نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان نداشته است و افراد شاغل و یا فاقد تجربه شغلی با سطوح تحصیلات مختلف دیدگاه‌های مشابهی نسبت به این موضوع داشته‌اند. از طرف دیگر نتایج آزمون نشانگر آن است که تجربه داشتن پست مدیریتی نیز بر دیدگاه افراد نسبت به موضوع مورد بررسی تأثیری نداشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

مطالعات نشان می‌دهند که اگرچه حضور اجتماعی زنان کشورهای در حال توسعه در دهه‌های اخیر افزایش داشته است، اما همچنان سیستم باورهای فرهنگی موجود در این جوامع نقش‌های

مدیریت و رهبری را برای این زنان بسیار محدود کرده است (نجورای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). این مقاله با هدف واکاوی این باورهای کلیشه‌ای فرهنگی از مقیاس نگرش نسبت به زنان در جایگاه مدیران استفاده کرده و به ارزیابی نگرش دانشجویان رشته‌های تربیت بدنی و مدیریت ورزشی پرداخته است. نتایج تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که نگرش دانشجویان رشته مدیریت ورزشی نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان در چهار بعد پذیرش جامعه، توانایی زنان، تمایل زنان و موانع زنانه انعکاس یافته است. بعد پذیرش به معنای وجود پذیرش عمومی در جامعه نسبت به ایفای نقش مدیریتی توسط زنان است (کلارک و بورت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). بعد توانایی بیانگر این است که زنان توانایی عهده دار شدن نقش‌های مدیریتی را دارند و بعد تمایل به معنای علاقه‌مند بودن زنان به ایفای نقش مدیریتی است (میهایل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). بعد موانع زنانه شامل تمام موانع اعم از حاملگی، پرورش فرزند و ... است که با زنانگی مرتبط هستند و می‌توانند مانع ایفای نقش مدیریتی توسط زنان شوند (اوکلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). مطالعات متعددی در حوزه ورزش صورت گرفته است که بعضاً به این ابعاد اشاره کرده‌اند. به عنوان مثال آلدنر<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) و تیلور و هاردین<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) بر اهمیت نقش پذیرش به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر ایفای نقش مدیریت توسط زنان در حوزه ورزش پرداخته‌اند. دیکسون و برونینگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) در مطالعه خود بر اهمیت موضوع برخورداری زنان از مهارت‌ها و توانمندی‌های کافی برای مدیریت ورزشی خبر داده‌اند. بورک و هالینان<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود اشاره کرده‌اند که دلیل وجود سلطه مردان در مدیریت ورزشی، نداشتن علاقه و انگیزه خانم‌ها جهت تصدی پست‌های

1Njororai

2Clark &amp; Burnett

3Mihail

4Oakley

5Allender

6Taylor &amp; Hardin

7Dixon &amp; Bruening

8Burke &amp; Hallinan



مدیریتی در این حوزه است. شنوارک و دیکسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نیز به اهمیت نقش پرورش فرزندان برای زنان شاغل حوزه ورزش اشاره کرده‌اند.

در پژوهش حاضر نتایج آزمون تعقیبی توکی بیانگر آن است که بین ابعاد پذیرش جامعه و توانایی زنان اختلاف معنادار آماری وجود ندارد، لیکن این دو بعد با ابعاد موانع زنانه و تمایل زنان اختلاف معناداری دارند. یافته‌های توصیفی نیز نشان می‌دهند که بیشترین نگرش کلیشه‌ای در ابعاد تمایل زنان (امتیاز ۶۳/۳۸) و موانع زنانه (امتیاز ۷۲/۳۶) وجود دارد. به عبارت دیگر از منظر دانشجویان رشته مدیریت ورزشی اولاً زنان خودشان مایل به پذیرفتن پست مدیریتی نیستند و ثانیاً موانعی وجود دارند که خاص دنیای زنانه بوده و برای آن‌ها در پست‌های مدیریتی ایجاد محدودیت می‌کنند. مروری بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پایین بودن تمایل زنان جهت تصدی مناصب مدیریتی به عوامل متعددی مربوط است که از آن میان می‌توان به عامل انگیزه نداشتن زنان برای ارتقاء، اعتماد به نفس پایین زنان و سندرم مسئولیت دوبرابری اشاره کرد. مطالعات نشان می‌دهند که در زنان سطح انگیزش پیشرفت به معنای تمایل فرد به انجام دادن کاری با ارزش و مهم، کمتر از مردان است. به علاوه زنان در مقایسه با مردان اعتماد به نفس کمتری نیز دارند به طوری که زنان بیشتر موفقیت‌های خود را به منابع خارجی خصوصاً شانس نسبت می‌دهند، درحالی‌که مردان موفقیت‌های خود را به توانایی‌های خود مربوط می‌دانند (وون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). سندرم مسئولیت دوبرابری نیز که ناشی از چگونگی تقسیم کار در خانه است عامل دیگری است که سبب کاهش تمایل زنان به پذیرش نقش‌های اضافی مدیریتی در محل کار می‌شود (نیری، ۲۰۲۰). در ادبیات پژوهش در مورد ریشه‌های موانع زنانه به موارد متعددی اشاره شده است که از آن جمله می‌توان به برخورداری زنان از ویژگی‌های پیوندجویی و نقش فرزندآوری آن‌ها اشاره کرد. پژوهش‌ها حکایت از این دارد که در اغلب موارد زنانگی با صفات پذیرش و وابستگی مرتبط است (برتل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۰)، درحالی‌که ویژگی‌های

1Schenewark & Dixon

2Vaughn

3Bartlett

ضروری مورد نیاز یک مدیر با ویژگی‌های عاملیت پیوند خورده است. به علاوه مطالعات نشان می‌دهند که نظم پدرسالارانه در جامعه سبب ایجاد تفاوت‌هایی در جامعه‌پذیری پسران و دختران شده است. به این معنا که از کودکی به پسران آموخته می‌شود که آنان باید نقش‌های فعال اجتماعی داشته باشند، درحالی‌که به دختران آموزش داده می‌شود که در نهایت باید به امر فرزندآوری و پرورش کودکان بپردازند. این توقع که مادر در رابطه با نوزاد و فرزند خردسال نقشی پرورشی و پدر نقشی دوداور داشته باشد از همان ابتدا با جامعه‌پذیری جنسیتی درآمیخته شده است. تناقض میان نقش‌های روزانه یک زن (ماندن در خانه و مراقبت از فرزندان) و نقش‌های روزانه کاری (صرف کردن وقت بیرون از خانه) بر پیشرفت مسیر شغلی زنان تأثیر می‌گذارد (مولوانی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

کمترین نگرش کلیشه‌ای نیز در ابعاد پذیرش عمومی جامعه نسبت به زنان (امتیاز ۸۵/۹۰) و توانایی زنان (امتیاز ۸۲/۲۷) وجود دارد. به عبارت دیگر از منظر دانشجویان پذیرش عمومی نسبت به مدیر شدن زنان در جامعه وجود دارد و زنان نیز توانایی‌های لازم برای تصدی این جایگاه را دارند. مطالعات نیز نشان می‌دهند که زنان و مردان بیش از آنکه تفاوت داشته باشند در عملکرد شناختی و ویژگی‌ها و صفات شخصی دارای شباهت هستند. بر همان اساس صاحب‌نظران نتیجه می‌گیرند که جنس یک فرد شاخص قابل اعتمادی نیست که یک فرد چگونه رهبری می‌کند (هاید<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

به علاوه یافته‌ها نشان می‌دهند که دانشجویان مرد به عنوان رهبران آینده در مقایسه با هم‌تایان زن خود نگرش منفی‌تری نسبت به ایفای نقش مدیریت توسط زنان دارند. این بخش از یافته‌ها با نتایج تحقیق شین (۲۰۰۷)، بویل نگان و لیتوین<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)، و صداقت‌زادگان و همکاران (۲۰۱۷) نیز منطبق است. آن‌ها نیز در تحقیق خود به بررسی تأثیر جنسیت بر باورهای کلیشه‌ای پرداخته بودند و به این نتیجه رسیده بودند که مردان بیشتر از زنان باورهای قالبی جنسیتی را پذیرفته‌اند

---

1Mulvaney

2Hyde

3Boyol & Litwin



و زنان نسبت به مردان نگرش مثبت‌تری نسبت به خودشان دارند. به علاوه نتایج نشان می‌دهد که سطح تحصیلات، وضعیت شغلی و داشتن پست‌های مدیریتی تأثیری بر نگرش پاسخ‌دهندگان نداشته است و تفاوت معنی‌داری میان افراد شاغل، غیرشاغل، دارای پست مدیریتی، فاقد پست مدیریتی و افراد با سطوح تحصیلات مختلف وجود ندارد.

در نهایت نتایج به دست آمده مبتنی بر نگرش رهبران آینده سازمان‌های ورزشی، دورنمای فراروی زنان تحصیل‌کرده‌ای که در جست‌وجوی تصدی مشاغل مدیریتی در سازمان‌های ورزشی هستند را فراهم نموده است. بدین ترتیب که تلاش برای تصدی مشاغل مدیریتی برای این بانوان، با مانع تفکر کلیشه‌ای مردان روبرو بوده و به همراه مسائلی چون موانع زنانه احتمالاً منجر به شکل‌گیری مانع بزرگ‌تری چون تمایل نداشتن بانوان شده است. لذا تمرکز بر افزایش انگیزه و تمایل بانوان و ساختاردهی مشاغل به گونه‌ای که منجر به کم‌رنگ شدن موانع زنانه گردد می‌تواند تفکر کلیشه‌ای حاکم را نیز تغییر داده و در آینده فرصت‌های برابر تصدی مدیریتی را برای ایشان حاصل نماید. محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت هستند از: الف) در این پژوهش بنا بر اصل تحدید موضوعی فقط نگرش کلیشه‌ای دانشجویان دانشگاه‌های رتبه الف شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری در سطح دانشگاه‌های شهرهای دیگر به انجام رسیده و نتایج مقایسه شوند. ب) نگرش یک متغیر ذهنی و کیفی است و بر این اساس ارزیابی و اندازه‌گیری آن همچون متغیرهای عینی راحت نیست. توصیه می‌شود در مطالعات دیگری از سایر روش‌های کیفی مانند رویکردهای تفسیری برای انجام مصاحبه‌های عمیق با افراد جهت ریشه‌یابی عمیق‌تر این پدیده ذهنی استفاده شود. بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت حضور بیشتر زنان در سازمان‌ها و تغییر نگرش کلیشه‌ای افراد نسبت به آن‌ها توصیه می‌شود:

- جهت افزایش تمایل زنان به پذیرش پست‌های مدیریتی توصیه می‌شود که شبکه مدیران زن در سازمان‌ها به ویژه صنعت ورزش با هدف به اشتراک‌گذاری تجارب

مدیریتی و افزایش اعتماد به نفس در زنان جهت تصدی پست‌های مدیریتی شکل بگیرد.

- جهت کاهش موانع زنانه فراروی زنان جهت تصدی پست‌های مدیریتی توصیه می‌شود که سیاست‌هایی جهت حمایت از مادران شاغل با هدف تسهیل حضور بیشتر زنان در محیط‌های کاری وضع شوند.
- جهت افزایش توانایی زنان در تصدی پست‌های مدیریتی توصیه می‌شود که دوره‌های آموزشی رسمی و غیررسمی مشتمل بر دوره‌های آموزشی، منتورینگ، کوچینگ و ... با هدف ایجاد اعتماد به نفس در زنان جهت ایفای نقش‌های مدیریتی برگزار شوند.
- جهت ایجاد پذیرش عمومی در جامعه نسبت به ایفای نقش‌های مدیریتی توسط زنان توصیه می‌شود که الگوهای جامعه‌پذیری در سطح جامعه از طریق نهاد خانواده و رسانه با هدف دگرگونی نگرش‌های کلیشه‌ای تغییر کنند.



## منابع

- اصلانی، شهناز و کیان‌پور، مسعود. (۱۳۹۴). الگوی نمایش کلیشه‌های جنسیتی در تبلیغات تلویزیونی سیما. *مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۲)، ۱۷۱-۲۰۲.
- بنار، نوشین؛ احمدی، نسرین و کریمی، فریبا. (۱۳۹۲). بررسی مشکلات ورزش قهرمانی زنان استان گیلان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۱)، ۱۱-۲۴.
- پورگچی، سمیه؛ حیدری نژاد، صدیقه؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید و خطیبی، امین. (۱۳۹۶). شناسایی موانع ارتقای ورزشی زنان ورزشکار لیگ برتر استان خوزستان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۲)، ۱۳۷-۱۶۲.
- جعفری، الهام؛ شریفی‌فر، فریده و علم، شهرام. (۱۳۹۸). نقش‌آفرینی زنان در مدیریت ورزش کشور با رویکرد آینده‌پژوهی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۱(۵۸)، ۱۷-۳۸.
- دشتی خویدکی، منصوره و حسنی، سیدحسن. (۱۳۹۴). بررسی مقایسه‌ای میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی و رابطه آن با میزان دینداری (مطالعه زنان و مردان بالای ۲۰ سال منطقه ۶ تهران در سال ۱۳۹۲). *مطالعات زن و خانواده*، ۳(۲)، ۱۵۱-۱۸۳.
- سفیری، خدیجه و منصوریان راوندی، فاطمه. (۱۳۹۴). کلیشه‌های جنسیتی و سلامت اجتماعی. *مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۲)، ۳۷-۶۵.
- صداقت‌زادگان، شهناز؛ ملکی، امیر و خسروی، ناهید. (۱۳۹۶). بررسی عوامل اجتماعی مرتبط با نگرش به ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی. *مشارکت و توسعه اجتماعی*، ۲(۴)، ۱۱۵-۱۳۸.
- صداقتی فرد، مجتبی و حاجی محمدی، ساناز. (۱۳۹۵). تأثیر باورهای جنسیتی زنان شهر تهران بر ایفای نقش خانه‌داری. *زن و جامعه*، ۷(۲۸)، ۵۵-۶۸.
- علمی، محمود و الیاسی، سارا. (۱۳۸۸). عوامل اجتماعی موثر بر میزان پذیرش کلیشه‌های جنسیتی (مطالعه موردی زنان شاغل همسرمدار شهرستان سراب). *جامعه‌شناسی*، ۲(۲)، ۵۳-۷۵.



فروتن، یعقوب. (۱۳۹۹). کلیشه‌های جنسیتی در ایران بر پایه رویکرد اجتماعی و جمعیت‌شناختی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۷۹(۳)، ۹۷-۱۲۰.

نیری، شهرزاد. (۱۳۹۸). پیشایندهای نگرش کلیشه‌ای جنسیتی نسبت به زنان در جایگاه مدیریت. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۹(۳)، ۱۵۱-۱۷۲.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۴۰۰). *رتبه‌بندی و ارزیابی دانشگاه‌های دولتی تحت نظارت وزارت علوم در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸*. دسترسی به آدرس <https://www.msrt.ir/fa/news/60978>

وزارت ورزش و جوانان. (۲۰۱۹). *فهرست فدراسیون‌های ورزشی، دسترسی به آدرس* <https://msy.gov.ir>

یوسفوند، سامان؛ کاروانی، عبدالطیف و ریسی، سمیه. (۱۳۹۹). از مقاومت تا پذیرش کلیشه‌های جنسیتی در میان دختران بلوچ (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه ولایت ایران‌شهر). *جامعه‌شناسی فرهنگ و هنر*، ۲(۴)، ۱-۲۱.

- Afiouni, F., & Karam, C. M. (2019). The formative role of contextual hardships in women's career calling. *Journal of Vocational Behavior*, 114, 69-87.
- Allender, S., Cowburn, C. & Foster, C. (2006). Understanding Participation in Sport and Physical Activity among Children and Adults: A Review of Qualitative Studies. *Health Education Research Theory and Practice*, 21(6), 826-835.
- Archer, E. (2013). The power of gendered stereotypes in the US Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 39(2), 359-391.
- Aslani, S., Kianpour, M. (2015). The pattern of display gender stereotypes in television advertisements. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 171-202. [Text in Persian].
- Bailey, R. Welard, I & Dismore, H. (2005). *Girls' Participation in Physical Activities and Sports: Benefits, Patterns, Influences and Ways Forward*. Canterbury: World Health Organisation.
- Banar, N., Ahmadi, N., & Karimi, F. (2013). Investigating the problems of women's championship sports in Gilan province. *Human resource management in sports*, 1(1), 11-24. [Text in Persian].
- Barhate, B., Hirudayaraj, M., Dirani, K., Barhate, R., & Abadi, M. (2021). Career disruptions of married women in India: an exploratory investigation. *Human Resource Development International*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1904352>.



- Bartlett, R., Gratton, Ch., & Rolf, Ch. (2010). *Encyclopedia of International Sports Studies*, 569-571.
- Boyol Ngan, H., & Litwin, A. (2019). Demographic and workplace factors contributing to attitudes toward women as managers in Macau's hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(3), 323-348.
- Burke, M., & Hallinan, C. (2006). Women's Leadership in Junior Girls' Basketball in Victoria: Foucault, Feminism and Disciplining Women Coaches. *Sport in Society*, 9(1), 19-31.
- Calsy, S., & D'Agostino, M. J. (2021). *Women in Public Administration in the United States: Leadership, Gender Stereotypes, and Bias*, CUNY John Jay College.
- Clark, C., & Burnett, C. (2010). The Impact of Football on the Socialization of Female-student Athletes in South Africa. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 16(4), 155-171.
- Coakley, J. (2017). *Sports in Society: Issues and Controversies*. 12<sup>th</sup> Edition, New York: McGraw Hill.
- Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: Testing some boundary conditions of the processing effects of prior knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 441-452.
- Cortis, R. & Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*, 20(3), 149-164.
- Cox, L., Colemn, L., & Rocker D. (2006). *Understanding Participation in Sport: What Determined Sports Participation among 15-19 Year Old Women?*, Trust for the Study of Adolescent Sports.
- Dahsti Khavidaki, M., & Hosseini, S. H. (2016). A Comparative Study of Gender Stereotypes and their Relationship with Religiosity (People of Tehran's 6th region, Aging 20 and above). *Journal of woman and family studies*, 3(2), 151-183. [Text in Persian].
- Dennis, M. R., Kunkel, A. D. (2004). Perceptions of men, women, and CEOs: The effects of gender identity. *Social Behavior and Personality*, 32(2), 155-172.
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2007). Work-Family Conflict in Coaching I: A Top-down Perspective. *Journal of Sport Management*, 21(3), 377-406.
- Du, X. (2016). Does Confucianism reduce board gender diversity? Firm-level evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 136(2), 399-436.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12
- Eagly, A. H. (2016). When passionate advocates meet research on diversity, does the honest broker stand a chance?. *Journal of Social Issues*, 72(1), 199-222.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Eagly, A., Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

- Elmi, M., & Elyasi, S. (2009). Social factors affecting the acceptance of gender stereotypes (A case study of married working women, city Sarab). *The journal of sociology studies*, 2(2), 53-75. [Text in Persian].
- Foroutan, Y. (2020). Gender Stereotypes in Iran based on the Socio-Demographic Approach. *Journal of Applied Sociology*, 79(3), 97-120. [Text in Persian].
- Gedikli, C. (2020). Occupational gender segregation in Turkey: the vertical and horizontal dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 121-139.
- Gilbert, D. T., Tafarodi, R. W., Malone, P. S. (1993). You can't not believe everything you read. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 221-233.
- Hernandez Bark, A. S., Escartin, J., & van Dick, R. (2014). Gender and leadership in Spain: A systematic review of some key aspects. *Sex Roles*, 70(11-12), 522-537.
- Heilman M. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Heilman M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Heilman M. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 3-26.
- Heilman M., Parks-Stamm E. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. *Advances in Group Processes*, 24, 47-77.
- Heilman, M. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Howard, M. (2015). A Review of Exploratory Factor Analysis (EFA) Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve?, *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32(1), 51-62.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592.
- Jafari, E., Sharifi Far, F., & Alam, Sh. (2020). The Role of Women in Sport Management in the Country with Future Research Approach. *Sport management studies*, 11(58), 17-38. [Text in Persian].
- Kashyap, R., & Verkroost, F. C. (2021). Analysing global professional gender gaps using LinkedIn advertising data. *EPJ Data Science*, 10(1), 1-32.
- Koburtay, T. & Syed, J. (2019). A contextual study of female-leader role stereotypes in the hotel sector. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(1), 52-73.
- Lahtinen, H., Wilson F. (1994). Women and power in organizations. *Executive Development*, 7(3), 16-23.
- Lord, C., Ross, L., Lepper, M. (1979). Biased Assimilation and Attitude Polarization: The Effects of Prior Theories on Subsequently Considered Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(11), 2098-2109.
- Lyness, K. S., & Terrazas, J. M. B. (2006). Women in management: An update on their progress and persistent challenges, In Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K.



- (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 267–294), UK: Wiley
- M'mbaha, J. M., & Chepyator-Thomson, J. R. (2019). Factors influencing career paths and progress of Kenyan women in sport leadership. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(3), 316-333.
- Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2014). Workforce reductions at women-owned businesses in the United States. *Industrial & Labor Relations Review*, 67, 422-452.
- Metcalf, B. D. (2008). Women, management and globalization in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 85-100.
- Mihail, D. M. (2006). Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece. *Women in Management Review*, 21(8), 681-689.
- Ministry of Youth and Sports. (2019). *List of sports federations*. Retrieved from <https://msy.gov.ir>. [Text in Persian].
- Ministry of Science, Research and Technology (2001). The ranking and evaluation of public universities under the supervision of the Ministry of Science in 1399-1399. Retrieved from <https://www.msrt.ir/fa/news/60978>. [Text in Persian].
- Mulvaney, R. H., O'Neill, J. W., Cleveland, J. N., & Crouter, A. C. (2007). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66-87.
- Mwaanga, O., & Banda, D. (2014). A Postcolonial Approach to Understanding Sport-Based Empowerment of People Living with HIV/AIDS (PLWHA) in Zambia: The Case of the Cultural Philosophy of Ubuntu. *Journal of Disability and Religion*, 18(2), 173-191.
- Nayyeri, Sh. (2020). The Antecedents of Gender Stereotypical Attitude towards Females in Management. *Organizational Resources Management Research*, 9(3), 151-172. [Text in Persian].
- Ngulube, M (2015). *Female Representation in Sports Organization and Management: A Case Study of Chipata District Zambia*. Unpublished Masters' Thesis, The University of Zambia.
- Njororai, W. W. S. (2015). Women Athletes Emerging from the Shadow of Men in Kenya: Evidence from the Commonwealth, Olympic and World Athletics Championship. *Sport in Society*, 19 (7). 1066-1082.
- Oakley, J. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Official website of the Paralympic Movement (2019). *Women in Sport Committee*. Retrieved from <https://www.paralympic.org/the-ipc/committees/women-in-sport>.
- Papyrina, V., Strebel, J., & Robertson, B. (2021). The student confidence gap: Gender differences in job skill self-efficacy. *Journal of Education for Business*, 96(2), 89-98.

- Poorgachi, S., Heidarinejad, S., Shetab Booshehri, S. N., & Khatibi, A. (2017). The Barriers to Promote Female Athletes in Khuzestan Premier League. *Sport management studies*, 9(42), 137-162. [Text in Persian].
- Rose, C. (2007). Does Female Board Representation Influence Firm Performance? The Danish Evidence. *Corporate Governance: an International Review*, 15(2), 404-413.
- Ross, L., Lepper, M. R., Hubbard, M. (1975). Perseverance in self-perception and social perception: Biased attributional processes in the debriefing paradigm, *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 880-892.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179.
- Rudman, L., Glick, P. (2001). Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Agentic Women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Safiri, K., Mansourian Ravandi, F. (2015). Gender Cliché and Social Health: a Study on Men and Women from Tehran. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2), 66-37. [Text in Persian].
- Sanchez-Hucles, J., & Davis, D. D. (2010). Women and Women of Color in Leadership, *American Psychologist*, 65(3), 171-181.
- Sedaghati Fard, M., Haji Mohammadi, S. (2017). The Effect of Gender Beliefs of Urban Women on Housekeeping. *Woman & Society*, 7, 55-68. [Text in Persian].
- Schein, V. (2007). Women in Management: Reflections and Projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Schenewark, J., & Dixon, M. (2012). A Dual Model of Work-family Conflict and Enrichment in Collegiate Coaches, *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 5, 15-39.
- Sedaghatzadegan, Sh., Maleki, A., & Khosravi, N. (2017). The study on Social Factors Relevant to Attitude in promotion of Women's Participation in Managerial Levels. *Journal of participation and social development*, 2(4), 115-138. [Text in Persian].
- Smith, N., Eriksson, T., & Smith, V. (2021). Gender stereotyping and self-stereotyping among Danish managers. *Gender in Management: An International Journal*. 36(5), 622-639.
- Taylor, E. A., & Hardin, R. (2016). Female NCAA Division I athletic directors: Experiences and challenges. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 24(1), 14-25.
- Tomkiewicz, J., Frankel, R., Adeyemi-Bello, T. & Sagan, M. (2004). A comparative analysis of attitudes toward women managers in the US and Poland. *Cross-Cultural Management*, 11(2), 58-70.



- Valimaki S., Lamsa A., Hiillos M. (2009). The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal*, 24(8), 596-614.
- Vaughn, A. R., Taasoobshirazi, G., & Johnson, M. L. (2020). Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), 780-795.
- Walker, N. A., & Bopp, T. (2010). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Work Rights*, 15(1), 47-64.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330, 686-688.
- Yousefvand, S., Karevani, A., & Raisi, S. (2020). From resistance to accepting gender stereotypes among Baloch girls. *Sociology of Culture and Art Quarterly*, 2(4), 1-21. [Text in Persian].
- Zygmont, C., & Smith, M. R. (2014). Robust factor analysis in the presence of normality violations, missing data, and outliers: Empirical questions and possible solutions. *The Quantitative Methods for Psychology*, 10(1), 40-55.



**نویسندگان**

sh.nayyeri@modares.ac.ir

**دکتر شهرزاد نیری**

ایشان استادیار دانشگاه تربیت مدرس اند و در سال ۱۳۹۱ دکتری تخصصی خود را از دانشگاه تهران دریافت کرده‌اند. علایق پژوهشی ایشان شامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت رفتار سازمانی و مطالعات زنان در سازمان است. پروژه‌های مطالعاتی و عملیاتی متعددی را برای بخش صنعت و دولت اجرا کرده‌اند. مقالات متعددی در مجلات علمی داخل کشور و خارج از کشور منتشر کرده و در همایش‌های معتبر بین‌المللی و داخلی مقاله ارائه کرده‌اند.

mdnayeri@modares.ac.ir

**دکتر محمود دهقان نیری**

ایشان استادیار مدیریت در گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس اند و در سال ۱۳۹۳ دکتری خود را در زمینه عملیات تحقیقاتی از دانشگاه تهران دریافت کردند. ایشان در سال‌های اخیر با شرکت‌های مشهور ایرانی به عنوان مدیر اجرایی یا مشاور مدیریت همکاری داشته و به اجرای پروژه‌های تحقیقاتی گسترده‌ای در زمینه مدیریت و سازمان با رویکرد کمی پرداخته است. همچنین مقالات متعددی در زمینه کاربرد فنون تجزیه و تحلیل و مدل‌سازی ریاضی به منظور بهبود کسب و کار منتشر کرده‌اند. علاقه پژوهشی ایشان شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها در مدیریت و بهینه‌سازی از طریق مدل‌سازی و شبیه‌سازی ریاضی است.