

October–November 2021, Volume 10, Issue 5

Predicting Psychological Capital Based on Glass Ceiling and Organizational Justice in Female Employees of the Ministry of Sports and Youth

Leila Samaei¹, Farideh Ashraf Ganjuei^{2*}, Shiva Azadfada³, Hosein Pursoltani Zarandi⁴

1- PhD Student in Physical Education, Department of Sport Management, Faculty of Humanities, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Iran.

4- Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Farideh Ashraf Ganjuei, Associate Professor, Department of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: Ganjuei@yahoo.com

Received: 25 Nov 2020

Accepted: 8 Aug 2021

Abstract

Introduction: One of the most important issues for organizations is to establish a fair system of career advancement between men and women to provide a fair opportunity for them to participate in social activities. Therefore, the present study was conducted with the aim of predicting psychological capital based on glass ceiling and organizational justice in female employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methods: The present study is descriptive-correlation. The statistical population of the study was 297 female employees of the Ministry of Sports and Youth in 2018-2019. 170 of them were selected through Morgan Table and simple random sampling method of lottery as a research sample. Measurement instruments were demographic questionnaire, "Psychological Capital Questionnaire", "Glass Ceiling Questionnaire" and "Organizational Justice Questionnaire". The face and content validity were assessed by the qualitative method of the questionnaires as well as the reliability by the internal correlation method by calculating the Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed with statistical software SPSS. 23 and PLS. 23.

Results: The glass ceiling and organizational justice were able to predict strongly (regression coefficient 0.66) the psychological capital of female employees. About 43% of the variance of psychological capital was explained by the glass ceiling and organizational justice. In other words, for one unit of standard deviation increase in organizational justice, the amount of psychological capital increased by 0.64 standard deviation and for one unit of standard deviation increased in the glass ceiling, the amount of psychological capital increased by 0.03 standard deviation.

Conclusions: Glass ceiling and organizational justice can predict the psychological capital of female employees. It is suggested that training courses be held for employees and managers in sports organizations to benefit from the expertise and ability of women.

Keywords: Glass Ceiling, Organizational Justice, Psychological Capital.

پیش بینی سرمایه روانشناختی بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی در کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان

لیلا سماعی^۱، فریده اشرف گنجویی^{۲*}، شیوا آزادفدا^۳، حسین پورسلطانی زرنندی^۴

۱- دانشجوی دکتری تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: فریده اشرف گنجویی، دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ایمیل: Ganjouei@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۴

چکیده

مقدمه: یکی از مهمترین مسائل سازمان ها، برقراری نظام عادلانه ارتقاء شغلی بین زنان و مردان است تا فرصت منصفانه برای مشارکت آن ها در فعالیت های اجتماعی فراهم گردد. لذا پژوهش حاضر به پیش بینی سرمایه روانشناختی بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی در کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۸-۱۳۹۷ می پردازد.

روش کار: روش مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش ۲۹۷ تن کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بودند. ۱۷۰ تن از آن ها از طریق جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده از نوع قرعه کشی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار سنجش، پرسشنامه جمعیت شناختی، "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" (Psychological Capital Questionnaires)، "پرسشنامه سقف شیشه ای" (Glass Ceiling Questionnaire) و "پرسشنامه عدالت سازمانی" (Organizational Justice Questionnaire) بود. روایی صوری و محتوا به روش کیفی پرسشنامه ها و همچنین پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بررسی و تایید شد. داده های جمع آوری شده با نرم افزارهای آماری اس پی اس اس نسخه ۲۳ و پی ال اس نسخه ۲۳ تحلیل شد.

یافته ها: سقف شیشه ای و عدالت سازمانی توانستند سرمایه روانشناختی کارکنان زن را پیش بینی کنند. حدود ۴۳ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی توسط سقف شیشه ای و عدالت سازمانی تبیین شد. به عبارتی، به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در عدالت سازمانی میزان سرمایه روانشناختی ۰/۶۴ افزایش یافت و به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در سقف شیشه ای، میزان سرمایه روانشناختی ۰/۰۳ افزایش یافت.

نتیجه گیری: سقف شیشه ای و عدالت سازمانی می توانند، سرمایه روانشناختی کارکنان زن را پیش بینی نمایند. پیشنهاد می شود در سازمان های ورزشی دوره های آموزشی برای بهره گیری از تخصص و توانایی زنان، برای کارکنان و مدیران برگزار گردد.

مقدمه

کشورها محسوب می شود. زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می دهند و منبع انسانی بالقوه و مهمی در توسعه علمی، اجتماعی، فرهنگی کشور هستند، از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آن ها ضرورت دارد (۱). بعلاوه، در سال های اخیر حضور و مشارکت زنان در حوزه های مختلف اجتماعی افزایش بسیاری داشته است، اما به رغم مشارکت

در جهان امروز که کشورها با حداکثر توان خود برای رشد و توسعه رقابت می کنند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیت ویژه ای می یابد. زنان یکی از سرمایه های با ارزش هر کشور به خصوص کشورهای در حال توسعه هستند. در حقیقت مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی

کمی، در بعد کیفی چندان رشدی مشاهده نشده و به حد مطلوب نرسیده است. اگرچه در سال‌های اخیر زنان بیشتری در بازار کار حضور پیدا کرده و از نظر کمی تعدادشان افزایش پیدا کرده است، اما به لحاظ کیفی و ارتقا به سطوح مدیریتی، نابرابری‌هایی دیده می‌شود و زنان سهم اندکی در انتخاب شدن برای رتبه‌های بالایی مدیریت سازمانی داشته‌اند. علی‌رغم برنامه‌ریزی‌هایی که در این حوزه انجام یافته است، کماکان زنان در مسیر پیشرفت شغلی خود با مسائل و مشکلات زیادی رو به رو هستند (۲).

در نتیجه این چالش‌ها بهتر است مدیران شرایط سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن، هر شخصی به بالاترین سطح سرمایه روانشناختی برسد، زیرا یکی از عواملی که می‌تواند به زنان در رسیدن به پست‌های بالایی سازمانی کمک کند، بهره‌مندی مطلوب از ویژگی‌های روانشناختی مثبت‌گرایی است. چرا که افراد می‌توانند با داشتن مهارت‌های حل تعارض و شرایط روانی مناسب از موانع عبور کرده و موفقیت بیشتری بدست آورند. سرمایه روانشناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت افراد و سازمان که مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقای فرد و سازمان نقش داشته باشد تعریف می‌شود (۳). از نظر Luthans سرمایه روانشناختی سازه‌ای ترکیبی و بهم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی را در بر می‌گیرد (۴). ۴ مؤلفه سرمایه روانشناختی شامل خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌باشد (۵-۷). ۴ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی قابلیت تغییر بالایی داشته و هرکسی در صورت برخورداری از شرایط روانی و موقعیتی مناسب می‌تواند به طرق مختلف زمینه تقویت آن‌ها را فراهم سازد (۸). با توجه به اینکه، سرمایه روانشناختی مفهومی نسبتاً جدید در ادبیات مدیریت است، لذا در سازمان‌های ایران پژوهش‌های جامع و غنی در این زمینه زیاد صورت نگرفته است (۹). پژوهش‌های موجود و مرتبط، اشاره به این مورد دارند که سرمایه روانشناختی می‌تواند بر متغیرهای دیگر تاثیر گذارد (۱۰). در اینجا این مسئله به ذهن می‌رسد که چه عواملی می‌توانند باعث تقویت یا تضعیف سرمایه روانشناختی شوند (۱۱).

ادبیات مدیریت علت عدم ارتقاء و پیشرفت زنان را وجود پدیده‌ای موسوم به سقف شیشه‌ای (glass ceiling) می‌داند و این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ به وسیله مجله Wall Street به کار رفته است (۱۲). این پدیده بسیاری از زنان را از پیشرفت به طرف سطوح بالایی سازمانی و مناسب مدیریتی باز

می‌دارد (۱۳). در واقع زنان پس از ورود به سازمانها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند، اما هرچه به سطوح بالاتر می‌رسند سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد تا جایی که به عامل‌های نامرئی (سقف شیشه‌ای) برخورد می‌کنند (۱۴). این موانع نامرئی یا تبعیض آمیز به ۴ دسته عوامل فردی، خانوادگی، فرهنگی و سازمانی تقسیم می‌شود، عوامل فردی: مانند خواست‌ها و توانایی‌ها و مهارت‌های فردی و میزان اعتماد به نفس که بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد را شامل می‌شود (۹). عوامل خانوادگی: شامل مسئولیت‌های مرتبط با اداره امور منزل و مشکلات ناشی از وظایف خانه‌داری، روابط خانوادگی، همسرداری و مادری است (۱۵)، عوامل سازمانی شامل کلیه عواملی که در سازمان وجود دارند که بر روابط شغلی، نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌ها اثر می‌گذارند، مثل قوانین و مقررات، سیاست‌های جذب، حفظ و آموزش و ارتقای کارکنان، جو و فضای حاکم، جایگزین شدن روابط به جای ضوابط در سازمان‌ها و سبک‌های مدیریتی است (۱۶) و عوامل فرهنگی شامل نموده‌های ظاهری، هنجارها، ارزش‌ها و باورهای قالبی جامعه می‌باشد (۱۷). Trinh Hoang Hong (۱۸) در پژوهشی به این نتیجه رسید که عواملی از قبیل عوامل خانوادگی، ارزش‌های اجتماعی، فرهنگ سنتی، نگرش بومی و محلی محیط کار باعث شد که بسیاری از مدیران زن دانشگاه ویتنام در راه رسیدن به مدیریت عالی با سقف شیشه‌ای مواجه شوند. این سقف ممکن است در هر سطحی از هرم سازمانی عمل کند و مانع حضور زنان در رده‌های مدیریت عملیاتی، میانی و یا عالی شود هرچه سطح مدیریت بالاتر رود اهمیت آن در سیاست‌گذاری و تعیین خط‌مشی‌های راهبردی بیشتر می‌شود و به تبع آن سقف شیشه‌ای قوی‌تر و غیر قابل نفوذتر می‌گردد (۱۹). بنابراین، با حضور این پدیده مشارکت زنان در سطوح مدیریتی کشور، بخصوص مدیریت ورزش‌ها، حالت بیمارگونه‌ای پیدا می‌کند، این معضل مهم که نشان‌دهنده تأخر فرهنگی است، تبعات منفی خود را بروز داده و باعث می‌شود که از توانمندی‌های فکری و تخصصی و قابلیت‌های مدیریتی زنان استفاده مناسبی به عمل نیامده و به این ترتیب جامعه دچار خسارت‌ها و زیان‌هایی می‌شود (۲۰). در این زمینه موسوی راد و همکاران (۱۲)، پژوهشی با عنوان اولویت‌بندی موانع مدیریت زنان در ورزش با نمونه آماری ۱۸۰ مدیر با سابقه در سازمان‌های

است که مدیران به شرایط روانشناختی کارکنان زن توجه بیشتری داشته و از وجود جنبه های مثبت روانی کارکنان (خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری و تاب آوری) و عواملی که بر این ویژگی ها تاثیرگذار است آگاهی داشته باشند و این ویژگی ها را در راستای رسیدن به اهداف سازمان توسعه دهند. لذا پژوهش حاضر به پیش بینی سرمایه روانشناختی بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی در کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ انجام شد.

روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش با تعداد ۲۹۷ تن شامل کلیه کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان تهران در سال ۱۳۹۷-۹۸ بودند. نمونه های پژوهش به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۷۰ تن (باعنایت به اینکه در جدول مورگان، برای جامعه آماری ۲۹۰ تن، ۱۶۵ نمونه و برای جامعه آماری ۳۰۰ تن، ۱۶۹ نمونه تخمین می زند، لذا پژوهشگران در این پژوهش ۱۷۰ تن را بعنوان نمونه برگزیدند)، انتخاب و وارد پژوهش شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل مواردی از این قبیل بود که ساکن شهر تهران باشند؛ زن باشند؛ شاغل در وزارت ورزش و جوانان تهران در سال ۱۳۹۷-۹۸ باشند؛ جهت شرکت در پژوهش، رضایت کامل داشته باشند. همچنین معیارهای خروج از پژوهش به این صورت بود که نمونه ها هر زمان که مایل به خروج از پژوهش داشته باشند، مختار بودند.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی سوالاتی شامل وضعیت تاهل، سن، سابقه خدمت، نوع استخدام و سطح تحصیلات بود. "پرسشنامه سقف شیشه ای" (Glass Ceiling Questionnaire) در سال ۱۳۹۴ توسط احمدی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، جهت موانع توسعه شغلی (سقف شیشه ای) زنان شاغل طراحی شده است. پرسشنامه مذکور دارای ۲۵ عبارت و ۵ مولفه عوامل فردی (individual factors) (با ۵ عبارات: ۱-۵)، عوامل خانوادگی (family factors) (با ۶ عبارت: ۶-۱۱)، عوامل سازمانی (organizational factors) (با ۷ عبارت: ۱۲-۱۸)، عوامل فرهنگی (cultural factors) (با ۷ عبارت: ۱۹-۲۵) می باشد. نمره گذاری "پرسشنامه سقف شیشه ای" بصورت طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) به ترتیب بین

ورزشی تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که موانع حضور زنان در پست های مدیریتی، عدم شرایط مساوی بین زنان و مردان و عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران است. زنان عامل فرهنگی و مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند. با وجود اینکه زنان حدود نیمی از منابع انسانی سازمان ها را تشکیل می دهند اما هنوز نحوه رفتار سازمان ها با زنان جای تأمل دارد.

از دیدگاه Greenberg، عدالت از ضروری ترین مسائلی است که سبب ایجاد رضایت در کارکنان یک سازمان شده و رفتار منصفانه سازمان با کارمند تعریف می شود. این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه ها و مراودات سازمانی را با مقایسه بار کار، سطح دستمزد، پاداش ها، تسهیلات رفاهی ادراک می کنند و بر اساس این ادراک ممکن است باورها و نگرش های افراد تحت تاثیر قرار گیرد (۲۱). ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع پاداش و تنبیه ها، مزایا و ارزیابی عملکرد را عدالت توزیعی (۲۲) و همچنین برداشت افراد از عادلانه بودن روش های تصمیم گیری و فرآیندهای مورد استفاده در تعیین نتایج و پیامدها را عدالت رویه ای می نامند (۲۳) عدالت مراوده ای دال بر این مطلب است که کلیه مراودات و تعاملات افراد در مسیر نیل به اهداف باید عادلانه باشد (۲۴). از آنجایی که سازمان های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آن ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است، برخورد ناعادلانه در محیط کار باعث ایجاد نارضایتی شغلی در افراد می شود. این نارضایتی باعث ایجاد عدم تعهد فرد نسبت به شغل خود و سازمان می شود. لذا ایجاد نارضایتی و عدم تعهد و فرسودگی را می توان ناشی از بی عدالتی دانست که افراد در سازمان با آن مواجه هستند و این بی عدالتی در سازمان ها بخصوص در مورد زنان بیشتر از مردان وجود دارد (۲۵). لذا بسیاری از مشکلاتی که معمولاً در سازمان های ورزشی بخصوص ایران گزارش می شود، در ارتباط با بی عدالتی سازمانی و مربوط به جامعه زنان می باشد (۲۶).

با عنایت به مطالب فوق و ادبیات پیشینه موجود، می توان دریافت که امروزه مساله مدیریت زنان از اهمیت خاصی برخوردار است و مورد توجه صاحب نظران علوم ورزشی و سازمان های بین المللی قرار گرفته است، زیرا وضعیت ورزش زنان و مشارکت آن ها در ورزش، منعکس کننده وضعیت سیاسی-اجتماعی زنان در آن کشور است. بنابراین، با توجه به این که وزارت ورزش و جوانان سازمانی در جهت به دست آوردن اهداف حداکثری در ورزش کشور می باشد نیازمند این

۱-۵) تشکیل شده است. حداقل نمره ۲۵ و حداکثر نمره ۱۲۵ می باشد. تفسیر نمره به این صورت است که نمره ۵۰-۲۵: بعنوان موانع توسعه شغلی پایین؛ نمره ۷۵-۵۰: بعنوان موانع توسعه شغلی متوسط و نمره ۷۵ به بالا: بعنوان موانع توسعه شغلی بالا تفسیر می شود (۲۰).

احمدی (۲۰) در پژوهش خود جهت سنجش روایی به روش شاخص روایی محتوا در نمونه ای از زنان شاغل رسمی- آزمایشی در دانشکده علوم پزشکی و خدمات درمانی شهر زاهدان به تعداد ۱۴۷ تن انجام شد که ۹۲ درصد گزارش گردید که نشان از تایید روایی بود. بعلاوه، جهت سنجش پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ با نمونه مذکور، ۰/۸۵ گزارش شد.

ابزار مذکور در پژوهش داخل و خارجی دیگری، استفاده نشده که روایی و پایایی آن سنجیده و گزارش گردد.

"پرسشنامه عدالت سازمانی" (Organizational Justice Questionnaire) در سال ۱۹۹۳ توسط Niehoff & Moorman طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۲۰ عبارت و ۳ مولفه می باشد. مولفه اول عدالت توزیعی (distributive justice) دارای ۵ عبارت (۱-۵)، مولفه دوم: عدالت رویه ای (procedural justice) دارای ۶ عبارت (۶-۱۱) و مولفه سوم: عدالت مرادده ای (communication justice) دارای ۹ عبارت (۲۰-۱۲) می باشد. همچنین این ابزار دارای نمره گذاری ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱)، تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. حداقل نمره ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ می باشد. تفسیر نمره نیز به این صورت است که نمره ۴۰-۲۰: عدالت سازمانی پایین، نمره ۶۰-۴۰: عدالت سازمانی متوسط و نمره ۶۰ به بالا: عدالت سازمانی بالا قلمداد می شود (۲۷).

Niehoff & Moorman (۲۷) در پژوهش خود برای "پرسشنامه عدالت سازمانی" روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی با نمونه ۲۱۳ اپراتور (کاربر) با میانگین سنی ۱۹/۹ سال که در ۱۱ شرکت مدیریت و مرتبط با تئاتر در ایالت کانزاس شاغل بودند، سنجیده شد که نتایج تحلیل عاملی تاییدی، ۳ مولفه را تایید کرد. همچنین پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با نمونه فوق، ضرایب برای ۳ مولفه عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲ و ۰/۶۴ و برای کل پرسشنامه، ۰/۸۵ گزارش نمودند.

همچنین رجیبی فرجاد و پهلوان (۲۸) در پژوهش خود، با نمونه ۲۰۸ تن از کارشناسان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی

ایران، روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی سنجیده و نتایج، ۳ مولفه را مورد تایید نشان داد. همچنین روایی محتوای ابزار به روش کیفی، با استفاده از نظر مدرسین دانشگاه علوم پزشکی ایران (تعداد ذکر نشده) بررسی و مورد تایید گزارش گردید. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با نمونه فوق ۰/۸۷ گزارش کردند. نعامی و شکرکن (۲۹) برای "پرسشنامه عدالت سازمانی" روایی بررسی نکرده اند. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و تصنیف در نمونه ۲۶۸ تن از کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بررسی نمودند. نتایج آلفاکرونباخ برای مولفه های عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲، ۰/۶۴ و برای کل ابزار ۰/۸۵ و نتایج پایایی به روش تصنیف، برای مولفه های عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۸۴، ۰/۵۸ و برای کل ابزار ۰/۷۵ محاسبه شد.

"پرسشنامه سرمایه روانشناختی" (Psychological Capital Questionnaires) در سال ۲۰۰۷ توسط Luthans و همکاران طراحی گردید. "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" شامل ۲۴ عبارت و ۴ مولفه می باشد. خودکارآمدی (efficacy) عبارت ۱-۶، امیدواری (hope) عبارت ۷-۱۲، تاب آوری (resilience) عبارت ۱۳-۱۸ و خوش بینی (optimism) عبارت ۱۹-۲۴ می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بصورت لیکرت ۶ تایی (کاملاً موافقم: ۶، موافقم: ۵، تا حدی موافقم: ۴، تا حدی مخالفم: ۳، مخالفم: ۲ و کاملاً مخالفم: ۱) می باشد. حداقل نمره کسب شده در این ابزار ۲۴ و حداکثر، ۱۴۴ می باشد. تفسیر نمره پرسشنامه نیز به این ترتیب است که ۴۸-۲۷: سرمایه روانشناختی پایین، ۷۲-۴۸: سرمایه روانشناختی متوسط و نمره بالای ۷۲: سرمایه روانشناختی بالا تفسیر می شود (۳۰).

Luthans و همکاران (۳۰) در پژوهش خود در نمونه ای از ۱۷۴ تن از دانشجویان دانشگاه نبراسکا در لینکلن ایالات متحده امریکا روایی سازه ابزار را به روش تحلیل عاملی تاییدی انجام داده و وجود ۴ مولفه را تایید نمود. روایی صوری و محتوا انجام و مورد تایید قرار گرفت. نوع و نتایج آن ها گزارش نشده است. بعلاوه، پایایی ابزار را به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با توجه به نمونه فوق، مورد سنجش قرار داده و برای مولفه های خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی به ترتیب

ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر نیز به این صورت بود که اطلاعات کاملاً محرمانه بوده و در جایی گزارش نشود. جهت تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، در بخش آمار استنباطی از آزمون t تک نمونه‌ای و رگرسیون چندگانه استفاده شد و جهت تأیید انجام رگرسیون از آزمون دوربین واتسون استفاده شد که به بررسی خود همبستگی بین باقی مانده‌ها (استقلال خطاها) تفاوت بین مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون^(۱) می‌پردازد. به طور مشخص Durbin-Watson به این مطلب اشاره دارد که یک مقدار باقیمانده هیچگونه ارتباطی به باقیمانده قبلی و بعدی خود ندارد. اگر یک مقدار باقیمانده به مقدار باقیمانده قبلی و یا بعدی خود خودش وابسته باشد، در آن صورت خود همبستگی وجود دارد و Durbin-Watson به دنبال این است که خود همبستگی وجود نداشته باشد. معیار گفته شده برای آن بین ۰ تا ۴ است. اگر مقدار آن بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، بین باقیمانده‌ها خود همبستگی وجود ندارد. اگر مقدار آن نزدیک ۴ باشد، بین باقیمانده‌ها خود همبستگی منفی و اگر به صفر نزدیک باشد بین باقیمانده‌ها خود همبستگی مثبت است. تحلیل داده‌ها در نرم افزارهای آماری اس پی اس نسخه ۲۳ و پی ال اس نسخه ۲۳ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد که میانگین سنی افراد ۳۸ سال با انحراف معیار ۶/۲۶ بود. وضعیت تأهل کارکنان مورد بررسی نشان داد که اکثریت نمونه‌ها متأهل ۷۷/۶ درصد (۱۳۲ تن) و اقلیت آن‌ها مجرد با ۲۲/۴ درصد (۳۸ تن) بودند. همچنین در توزیع نمونه تحت بررسی بر اساس وضعیت سابقه کار مشخص شد. میانگین سابقه کار کارکنان حدود ۱۵ سال با انحراف معیار ۶/۱۱ بود. بعلاوه، ۵۱/۲ درصد (۸۷ تن) از پاسخ‌دهندگان در وضعیت استخدامی قراردادی و ۴۱/۷ درصد (۷۱ تن) استخدام رسمی و ۷/۱ درصد (۱۲ تن) در وضعیت استخدامی پیمانی قرار داشتند. در ارتباط با میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان، ۱/۷ درصد (۳ تن) دارای مدرک دیپلم، ۵/۳ درصد (۹ تن) دارای مدرک کاردانی، ۳۶/۵ درصد (۶۲ تن) دارای مدرک کارشناسی، همچنین ۵۰ درصد (۸۵ تن) در مقطع کارشناسی ارشد و ۶/۵ درصد پاسخ‌دهندگان (۱۱ تن) دارای مدرک دکتری و یا در حال تحصیل در این

۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۹ بدست آمد.

ناستی زایی و جنابادی^(۳۱) در پژوهش خود روایی محتوای "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" توسط مدرسین رشته علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد بررسی و تأیید شده است. نوع روایی محتوا و تعداد مدرسین گزارش نشده است. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ را بر روی ۲۰۵ تن از مدرسین و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان سنجیده و برای کل ابزار ۰/۸۱ (ضرایب مولفه‌ها گزارش نشده) گزارش شده است. پرهیزگار و همکاران^(۳۲) در پژوهش خود روایی ابزار نامبرده را سنجیده‌اند. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ را بر روی ۳۳۲ تن از کارکنان پلیس راهور شهرستان بوشهر، مورد سنجش قرار دادند که ضرایب به ترتیب برای خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۸۲، ۰/۷۱ و ۰/۶۲ گزارش شد.

در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی کیفی "پرسشنامه سقف شیشه‌ای"، "پرسشنامه عدالت سازمانی" و "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" توسط ۱۰ تن از مدرسین رشته مدیریت ورزشی شهرهای تهران و کرج بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه ۱۷۰ تن از کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان تهران محاسبه و برای "پرسشنامه سقف شیشه‌ای"، "پرسشنامه عدالت سازمانی" و "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۰ و ۰/۷۱ بدست آمد.

جهت گردآوری داده‌ها، پژوهشگران پس از کسب معرفی نامه از دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد تهران شمال و ارسال نامه به واحد پژوهش وزارت ورزش و جوانان تهران، مجوز گردآوری داده‌ها را کسب نمود. در ادامه، پژوهشگران پس از معرفی خود و پژوهش در حال انجام، پرسشنامه جمعیت‌شناختی، "پرسشنامه سقف شیشه‌ای"، "پرسشنامه عدالت سازمانی" و "پرسشنامه سرمایه روانشناختی" را در اختیار نمونه‌ها قرار دادند. شایان ذکر است که، گردآوری داده‌ها پاییز ۱۳۹۷ و در اتاق کار هر یک از کارکنان انجام شد که حدوداً برای هر نمونه ۱۵-۱۰ دقیقه زمان صرف می‌شد (به این صورت که نمونه‌ها در حدود ۱۵-۱۰ دقیقه ابزارها را تکمیل می‌کردند). لذا، پژوهشگر در کل حدود ۲ ماه و روزانه ۳-۴ ساعت برای این کار، تلاش نمود.

مقطع بودند.

با توجه به (جدول ۱)، در وضعیت سقف شیشه ای مشخص شده است که اختلاف معناداری بین میانگین مشاهده شده ۳/۹۹ و میانگین فرضی ۳ وجود دارد. به عبارتی، وضعیت سقف شیشه ای در کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان از وضعیت فرضی بیشتر است. همچنین، عوامل سازمانی با میانگین ۴/۲۹ بیشترین رابطه و عوامل فردی با میانگین ۳/۸۶ کمترین رابطه را در به وجود آمدن سقف شیشه ای کارکنان زن داشتند. همچنین در وضعیت عدالت سازمانی مشخص شده است که اختلاف معناداری بین میانگین مشاهده شده ۲/۱۶ و میانگین فرضی ۳ وجود دارد. به

عبارتی، وضعیت عدالت سازمانی در نمونه پژوهش از وضعیت فرضی کمتر است. علاوه بر این، نتایج نشان می دهد که کارکنان در سازمان خود عدالت مروده ای بیشتر (میانگین ۲/۳۷) و عدالت رویه ای کمتری (میانگین ۱/۸۲) را درک کرده اند (جدول ۱). وضعیت سرمایه روانشناختی نشان داده است که اختلاف معناداری بین میانگین مشاهده شده ۳/۷۳ و میانگین فرضی ۳/۵ وجود دارد. به عبارتی، وضعیت سرمایه روانشناختی در نمونه پژوهش از وضعیت فرضی بیشتر است. همچنین نتایج مشخص کرده است که کارکنان از میزان خودکارآمدی بالاتر (میانگین ۳/۸۷) و امیدواری پایین تری (میانگین ۳/۶۰) برخوردار هستند (جدول ۱).

جدول ۱: نتایج آزمون تک نمونه ای در خصوص اختلاف میانگین های متغیرها

مفهوم	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	P-value
متغیر سقف شیشه ای		۳/۰±۹۹/۵۵	۲۳/۲۹		۰/۰۰۱
۱ عوامل فردی		۳/۰±۸۶/۷۴	۱۵/۰۳		۰/۰۰۱
۲ مؤلفه ها عوامل خانوادگی		۳/۰±۸۹/۳۸	۳۰/۹۶		۰/۰۰۱
۳ مؤلفه ها عوامل سازمانی		۴/۰±۲۹/۸۵	۱۹/۸۸		۰/۰۰۱
۴ مؤلفه ها عوامل فرهنگی	۳	۳/۰±۹۲/۷۹	۱۵/۲۷		۰/۰۰۱
متغیر عدالت سازمانی		۲/۰±۱۶/۶۲	-۲۸/۷۹		۰/۰۰۱
۱ مؤلفه ها توزیعی		۲/۰±۳۴/۳۶	-۲۳/۴۶	۱۶۹	۰/۰۰۱
۲ مؤلفه ها رویه ای		۱/۰±۸۲/۴۸	-۳۲/۲۲		۰/۰۰۱
۳ مؤلفه ها مروده ای		۲/۰±۳۷/۶۱	-۱۳/۵۱		۰/۰۰۱
متغیر سرمایه روانشناختی		۳/۰±۷۳/۵۲	۷/۴۳		۰/۰۰۱
۱ مؤلفه ها خودکارآمدی		۳/۰±۷۸/۵۳	۹/۱۴		۰/۰۰۱
۲ مؤلفه ها امیدواری خودآثربخشی بالاتر و اعتماد پایین تری برخوردار هستند.	۳/۵	۳/۰±۶۰/۵۷	۲/۴۰		۰/۰۱۸
۳ مؤلفه ها تاب آوری		۳/۰±۷۲/۴۵	۶/۴۶		۰/۰۰۱
خوش بینی		۳/۰±۷۳/۷۶	۳/۹۰		۰/۰۰۱

با توجه به نتایج (جدول ۲)، نتیجه آزمون Durbin-Watson (۲/۵۰) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می کند. تفسیر کاربردی آن یعنی ضریب رگرسیونی ۰/۶۶ نشانگر آن است که متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی توان تبیین و پیش بینی متغیر سرمایه روانشناختی را دارند. تفسیر آماری ضریب مذکور این است که انتظار

بر این است به ازای یک واحد تغییر در متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی (بر حسب انحراف معیار)، ۰/۶۶ واحد تغییر در سرمایه روانشناختی بوجود آید. ضریب تعیین ۰/۴۳ بیان کننده آن است که حدود ۴۳ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی توسط سقف شیشه ای و عدالت سازمانی تبیین می شود.

جدول ۲: ضرایب تعیین و نتیجه آزمون Durbin-Watson

Durbin-Watson	انحراف معیار بر آورد	مجذور r تعدیل شده	مجذور r	ضریب رگرسیون	مدل
۲/۵۰	۰/۳۱	۰/۴۲۷	۰/۴۳۴	۰/۶۵۹	۱

نتایج (جدول ۳) نشان می‌دهد که رابطه خطی بین متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی با سرمایه

جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش بینی سرمایه روانشناختی براساس متغیرهای سقف شیشه ای و عدالت سازمانی

p-value	F	میانگین مجذورات	Df	مجموع مجذورات	مدل	متغیر پیش بین
		۶/۰۸	۲	۱۲/۱۶	رگرسیون	
۰/۰۰۱	۶۴/۰۴	۰/۰۹۵	۱۶۷	۱۵/۸۶	باقیمانده	سقف شیشه ای و عدالت سازمانی
			۱۶۹	۲۸/۰۲	کل	

بیشتر از سقف شیشه ای با توانایی (۰/۰۳) است. تفسیر آماری این است که انتظار بر این است به ازای یک واحد انحراف معیار افزایش در عدالت سازمانی (در صورتی که سقف شیشه ای ثابت فرض شود)، با ۰/۶۴ افزایش در سرمایه روانشناختی همراه باشد.

با توجه به (جدول ۴) تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که عدالت سازمانی ($t=۸/۴۱$ و $P<۰/۰۱$) توانایی پیش بینی سرمایه روانشناختی را دارد و سقف شیشه ای ($t=۰/۳۸۵$ و $P>۰/۰۵$) توانایی پیش بینی سرمایه روانشناختی را ندارد. به عبارتی، توانایی متغیر عدالت سازمانی (۰/۶۴)

جدول ۴: ضرایب رگرسیون چندگانه

p-value	t	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب غیر استاندارد خطای استاندارد	B	مدل
۰/۰۰۱	۳/۸۷۹		۰/۲۴۷	۰/۹۵۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۸/۴۰۹	۰/۶۴۰	۰/۰۸۴	۰/۷۰۵	عدالت سازمانی
۰/۷۰۱	۰/۳۸۵	۰/۰۲۹	۰/۰۵۶	۰/۰۲۲	سقف شیشه ای

کشورها و نمونه آماری مورد پژوهش دانست. زیرا وی، در پژوهش خود ارتباط بین سقف شیشه ای زنان و قصد ترک خدمت را در زنان شاغل در بخش های خصوصی و دولتی کالیفرنیا بررسی کرد و نتیجه گرفت که سقف شیشه ای باعث ترک خدمت زنان می شود که نه تنها زنان، بلکه بیشتر از آن سازمان ها را تحت تأثیر قرار می دهد (۲۰). همچنین از یافته ها می توان نتیجه گرفت متغیر عدالت سازمانی در حد قوی توان تبیین و پیش بینی متغیر سرمایه روانشناختی کارکنان را داشت و افزایش هر واحد عدالت سازمانی معادل ۰/۶۴ انحراف معیار سرمایه روانشناختی کارکنان زن را افزایش داد، به عبارتی زمانی که عدالت در سازمان درک شود، شاخص های سرمایه روانشناختی افزایش پیدا می کند که نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش های توفیق راد (۳۳)، ناستی زایی و جنآبادی (۳۱) و صابری و همکاران (۳۴) هم راستا می باشد. این یافته را چنین میتوان

بحث

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی سرمایه روانشناختی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان ایران بر اساس سقف شیشه ای و عدالت سازمانی بود. نتایج نشان داد که متغیر سقف شیشه ای به تنهایی در حد ضعیف توان تبیین و پیش بینی متغیر سرمایه روانشناختی کارکنان را داشت و حدود ۰/۰۳ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی کارکنان توسط سقف شیشه ای تبیین شد و افزایش تصور سقف شیشه ای به طور مستقیم سرمایه روانشناختی کارکنان زن را کمی افزایش داد، که این نتیجه نشان دهنده این است که زنان هنگام برخورد با سقف شیشه ای خودکارآمدتر شده، در برابر موانع و مشکلات، تاب آورده اند و به شکستن سقف شیشه ای خوش بین و امیدوار هستند. این نتیجه با نتایج پژوهش Roman هم راستا نمی باشد و می توان علت این ناهمخوانی را می توان تفاوت در محیط های اجتماعی و

مطلوب را همیشگی و پایدار و رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می کنند (خوش بینی) و توانایی بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد تنش زا را خواهند داشت (تاب آوری) (۳۴).

نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد سقف شیشه ای و عدالت سازمانی می توانند، سرمایه روانشناختی کارکنان زن را پیش بینی نمایند. پیشنهاد می شود در سازمان های ورزشی دوره های آموزشی برای بهره گیری از تخصص و توانایی زنان، برای کارکنان و مدیران در جهت رفع سقف شیشه ای و ایجاد عدالت سازمانی برای زنان، برگزار گردد. همچنین، از جمله محدودیت های پژوهش حاضر که، می توان به این نکته اشاره نمود که محیطی که برخی آزمودنی ها به پرسشنامه ها پاسخ دادند چون اغلب در زمان کاری بود (بدلیل مشغله کاری و محدودیت زمانی، خارج از کنترل پژوهشگر بود)، لذا احتمال می رود آزمودنی ها تحت شرایطی با عدم تمرکز به سؤالات پاسخ داده باشند و در غیر واقعی بودن و خطای پاسخ ها می تواند اثرگذار بوده باشد.

سیاسگذاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجوی لیلا سمعی در رشته تربیت بدنی (مدیریت ورزشی) در دانشگاه آزاد واحد تهران شمال به راهنمایی خانم ها دکتر فریده اشرف گنجویی و دکتر شیوا آزاد فدا، با کد پژوهشیار ۱۶۲۳۲۴۹۷۲ و کد شناسایی ۱۵۷۲۱۴۱۰۹۶۱۰۰۱ می باشد که در تاریخ ۱۳۹۷/۲/۱۹ ثبت شده است. از کلیه کسانی که در این پژوهش فعالیت و همکاری داشتند تشکر و قدردانی می شود.

References

- Ataf Z, Ghasemi Hamedani I, Haj Alian M. The effect of glass ceiling on the non-use of female executives in governmental organizations in Mazandaran province. Iranian Journal of Public Administration Mission. 2017; 8 (8): 81- 92. http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_11199.html?lang=en
- Nasiri Valik Bani F, Beheshti Rad R. [Investigating the role of glass ceiling on perceived organizational justice decline].

چنین تبیین نمود که افراد با ادراک عدالت از مرحله ای که دغدغه برابری برودادها را دارند فراتر رفته، احساس امنیت کرده و ناخودآگاه در مسیر توانمندی روانشناختی قرار گیرند، آزادی عمل و تأثیر بیشتری را تجربه نموده و احتمالاً به عملکردی مؤثر دست یابند. ناستی زایی و جنابادی (۳۱)، در پژوهشی با جامعه آماری اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان نتیجه گرفتند که عدالت رویه ای، توزیعی و مراوده ای ۳۲/۱ درصد از واریانس رفتار سازمانی مثبت گرا (سرمایه روانشناختی) را تبیین می کند و همچنین صابری و همکاران (۳۴) در پژوهش خود روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان نتیجه گرفت که هر سه عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای از توان تأثیرگذاری مثبتی بر سرمایه روانشناختی (رفتار سازمانی مثبت گرا) برخوردارند و این رابطه را بر اساس نظریه برابری آدامز (Adams' Theory of Equality) تبیین نمود. بر اساس نظریه برابری، کارکنان میزان عملکرد و فعالیت های خود را با کارکنان دیگر مقایسه می کنند و بر مبنای آن عملکرد، فعالیت ها و تلاش های آتی خود را شکل می دهند. هرگاه افراد عادلانه بودن رفتارهای مدیران در توزیع امکانات و پاداش ها را در سازمان باور داشته باشند (باور عدالت توزیعی)، روش های استفاده شده توسط مدیران را برای تصمیم گیری درباره اختصاص ها و نتایج را عادلانه بدانند (باور عدالت رویه ای) و احساس کنند که با آن ها با احترام و ادب رفتار می شود (باور عدالت مراوده ای) بر رفتار سرمایه روانشناختی آن ها نیز افزوده می گردد به طوری که توانایی های خود را در جهت موفقیت در کارهای چالش برانگیز باور خواهند داشت (احساس خودکارآمدی)، مسیری برای رسیدن به هدف ترسیم می کنند و حسی از توانایی و عاملیت و تأثیرگذاری در جهت رسیدن به هدف برای خود خواهند داشت (داشتن امید)، رویدادهای خوب و

- Journal of Social Psychological Studies in Women. 2014; 12(4): 149-172. <http://ensani.ir/fa/article/343275/>
- Contreras F, Dreu C. Examining the relationship between psychological capital and entrepreneurial intention: An Exploratory Study. Published by Canadian Center of Science and Education. 2017; 13 (3): 80- 88. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n3p80>
- Hashemi E, Savadkouhi S, Naami A, Beshlideh K. [Relationship between job stress and workplace

- incivility regarding to the moderating role of psychological capital]. *Journal of Fundamentals of Mental Health*. 2018; 20 (2): 103- 112. <http://jfmh.mums.ir>
5. Minjung K, Pamela L. Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport. *Journal of European Sport Management Quarterly*. 2017; 17 (2): 1- 22. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
 6. Parhizghar M, Pirali A, Siyadat S. [The survey on the role of psychological capital components on organizational entrepreneurship (Case study: Traffic police of Bushehr city)]. *Journal of NAJA Scientific Quarterly of Human Resources*. 2018; 8 (49): 91-116. http://phr.jrl.police.ir/article_12505.html
 7. Salma Sultana U, Ridzuan Darun M, Yao L. Authentic leadership and psychological capital: A mingle effort to increase job satisfaction and lessen job stress. *Indian Journal of Science and Technology*. 2018; 11(5): 1- 13. <https://doi.org/10.17485/ijst/2018/v11i5/120618>
 8. Khorshidi Aqdam M. [Effect of organizational empowerment on positive organizational behavior (Psychological Capital) with a more meditative psychoanalytic placement]. MSc thesis. Department of International Human Resources. University of Tehran. 2016.
 9. Hosseini Aghdam S. [Challenges of women journalists in the career promotion path]. Master thesis. Social Communication Sciences Journalism Trend. Allameh University of Medical Sciences. 2017.
 10. Sharafi Fard Z. [The relationship between organizational justice and job satisfaction with staff empowerment of Shiraz University of Medical Sciences]. Master thesis Educational Management. Islamic Azad University Marvdasht Branch. 2017.
 11. Golparvar M, Jafari M, Javadian Z. [Predicting psychological capital through the components of spirituality in nurses]. *Iranian Journal of Nursing Science*. 2013; 1 (3): 44- 35. <http://ijpn.ir/article-1-115-fa.html>
 12. Musavirad S, Farahani A, Bayat P. [Prioritizing barriers to women's management in sport by Hierarchical Analysis (AHP)]. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2017. 5 (1): 111- 119. <http://ensani.ir/fa/article/358214/>
 13. Rafiei Bani Sadigh S. [Investigating the predictive role of glass roof belief and perceptual control on perceived stress in female nurses in Tabriz]. Master thesis. Department of Women and Family. Shahid Madani University of Azerbaijan. 2019.
 14. Chisholm-Burns MA, Spivey Ch A, Hagemann T, Josephson MA. Women in leadership and the bewildering glass ceiling. *American Journal of Health-System Pharmacy*. 2017; 74 (5): 312- 324. <https://doi.org/10.2146/ajhp160930>
 15. Khabbazkar Amlashi S. [The effect of glass ceiling on alienation from work with organizational justice mediation]. MSc thesis Department of Social Sciences. Islamic Azad University. Semnan Branch. 2014.
 16. Forughi A. [Investigating barriers to the promotion of women in management hierarchy in education in Kashmar based on Glass Roof Theory]. Master thesis Educational Management. University of Tehran. 2014.
 17. Puor-gchi S. [Examination of glass roof in promotion of women's sports in Khuzestan Premier League Athletes]. Master thesis Physical Education Department of Strategic Management. Shahid Chamran University Ahvaz. 2016.
 18. Trinh Hoang Hong LH. Does «Glass Ceiling» or «Slippery Ladder» lead to the scarcity of women in academic leadership? An approach of Q-Methodology. *International Journal of Social Sciences*. 2018; 4 (1): 343-359. <https://doi.org/10.20319/pijss.2018.41.343359>
 19. Yousaf R, Rudi S. Underrepresentation of women at academic excellence and position of power: Role of harassment and glass ceiling. *Open Journal of Social Sciences*. 2016; 4 (2): 173- 185. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.42023>
 20. Ahmadi Kh. [Investigating factors influencing barriers to job development (Glass Ceiling) of working women]. MSc thesis. Human Resources Management. Islamic Azad University Zahedan Branch. 2015.
 21. Mohammad Khani M. [Investigating the relationship between organizational justice and glass roof (Case study: Golestan province governorate)]. Master thesis Executive Management. Islamic Azad University. Golestan Research Branch. 2016.
 22. Rajabi Farjad H, Pahlevan A. [The impact of organizational justice on staff empowerment

- of employees with the mediating role of transformational leadership considering university of medical sciences policies]. *Public Management Mission Quarterly*. 2017; 8 (27): 65-79. <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=309516>
23. Qazanfari A. [The influence of organizational justice on empowering staff of social security organization headquarters]. Master thesis Department of Public Administration. Islamic Azad University Tehran Branch. 2016.
 24. Ooi Ch, Yusof A, Geok SK, Omar Z. Volunteerism, organizational justice and organizational commitment: The case of sport coaches in Malaysian schools. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017; 7(7): 386 -401. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i7/3109>
 25. Alavi Salkoyeh R, Fadaei Keyvan R. [The relationship between glass roof phenomenon on organizational justice]. *Journal of Science and Engineering Elite*. 2020; 4 (4): 1- 13. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=481889>
 26. Eydi H, Faraji R, Sadeghi A, Palangard V. [The role of organizational justice in empowering employees of sport and youth offices of Ilam Province]. *Human Resources Management Journal*. 2017; 5(2): 187- 201.
 27. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993; 36 (3): 527- 556. <https://doi.org/10.2307/256591>
 28. Rajabi Farjad H, Pahlavan A. [The impact of organizational justice on the staffing empowerment of the transitional leadership mediator (Case study: Medical science university)]. *Iranian Journal of Public Administration Mission*. 2017; 8 (8): 65- 79. http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_11197.html?lang=en
 29. Naami AZ, Shekar Kan H. [Investigating the simple and multiple relationships between organizational justice and job satisfaction in the employees of an industrial company]. *Journal of Educational Sciences and Psychology*. 2004; 3 (11): 57- 70. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=23853>
 30. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007; 60 (3): 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 31. Nastizayi N, Jonabadi H. [The relationship between organizational justice and positive organizational behavior and job desire from the viewpoints of faculty members of Zahedan University of Medical Sciences]. *Journal of Research in Medical Education*. 2015; 8(1): 12-21. <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=267775> <https://doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.1.12>
 32. Prahizgar M.M, Pirali A.R, Siyadat S. [The survey on the role of psychological capital components on organizational entrepreneurship (Case study: Traffic police of Bushehr city)]. *Journal of NAJA Human Resources*. 2018; 8 (49): 91- 116. http://phr.jrl.police.ir/article_12505.html
 33. Tofigh Rad M. [Investigating the mediating role of psychological capital in influencing perceived organizational Justice on social workers' employees of Guilan Province Economic and Financial Affairs Office]. Master thesis. Department of Public Administration. Department of Human Resource Management. Payam Noor University Rasht. 2018.
 34. Saberi A, Soltan Hosseini M, Izadi B, Vaziriyan B. [The effect of organizational justice on psychological capital through social capital]. *Journal of Social Capital Management*. 2015; 2(3): 393- 413.