

Original Article

Identifying the Challenges of Breaking the Glass Ceiling with an Organizational Bullying Approach among Women in the Ministry of Sports and Youth and Providing Solutions

Mona Mirzaei¹, Majid Soleimani^{2*}, Adel Afkar³

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

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

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

Received: 25/10/2024, Accepted: 07/02/2025

*Corresponding Author: Majid Soleimani, Associate Professor Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran, Email: majidsolimani1992@yahoo.com

How to Cite: Mirzaei, M., Soleimani, M., Afkar, A. (2025). Identifying the Challenges of Breaking the Glass Ceiling with an Organizational Bullying Approach among Women in the Ministry of Sports and Youth and Providing Solutions. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 55-77. In Persian.

Extended Abstract

Introduction

Women, as the most effective members of society, who are responsible for the largest share of the internal administration of the family as a social unit, play the most fundamental role in the education and development of society. Due to the special role they play in creation, women are equipped with very precious internal capitals that human society needs in its growth. Women constitute almost half of the people of every society and are considered the creators and nurturers of future generations. They are a potential and important human resource in the scientific, social and cultural development of the country; therefore, it is necessary to pay special attention to their career advancement path. Despite women's knowledge and awareness, they do not participate in social and political affairs to the same extent. Statistics also confirm that despite having a university education, women do not enjoy a growing career status and are commensurate with men. This is while the level and degree of development of any human society depends on the comprehensive participation and complete social and civic self-education of individuals. Since sports management structures in Iran are influenced by macro-social, cultural, and economic policies, a detailed examination of women's challenges in this area can help policymakers, sports managers, and related institutions develop practical solutions to reduce organizational discrimination and create equal opportunities for women. This research can take an important step towards developing sports management and increasing women's participation in decision-making levels by providing a localized model to combat the glass ceiling in Iranian sports. Since no research has yet examined the challenges of breaking the glass ceiling with an organizational bullying approach among women in the offices of the Ministry of Sports and Youth, this study aimed to examine the challenges of breaking the glass ceiling with an organizational bullying approach among women in the Ministry of Sports and Youth and to provide solutions.

Methodology

The present study was a descriptive survey research and was conducted cross-sectionally. The present study was also an applied research. In terms of data collection, this study was considered quantitative and qualitative (mixed). In this study, the statistical population of the qualitative part included experts who have scientific expertise and work experience in the field of sports and human resources in sports organizations (preferably familiar with the concept of the glass ceiling), which included university professors, experts and researchers who have characteristics such as experience, suitability of the field of study, at least a master's degree, employment in university, research and writing experience in this field (having research projects, books and reputable articles), as well as managers and experts from the Ministry of Sports and Youth of the country. Regarding the number of experts and how they were selected, it should be stated that one of the experts was presented with the above-mentioned



conditions in this field for consultation, and after consulting with him, the next expert was selected and introduced by the same expert; After presenting the model to the experts, all of them were selected in this way. It seems that the initial model has been formed and new dimensions are not being created, so the number of experts was selected based on theoretical saturation and the targeted snowball method to be 15 experts; and the statistical population of the quantitative part of the research included all female managers and experts of the Ministry of Sports and Youth in the country's sports federations, 230 people, who were working in this organization in 2023. Also, the statistical sample size in the quantitative part was selected using the G-Power software and a stratified random method to be 176 people.

Results

The results obtained from the qualitative part of the research using the one-sample T-test and Kendall coefficient using SPSS software showed that 55 components were identified as challenges to break the glass ceiling with an organizational bullying approach in women of the Ministry of Sports and Youth. Also, quantitative analysis using the one-sample T-test and Kendall coefficient confirmed that the relationships between the dimensions and components of the challenges are significant. The structural equation model also showed that structural, behavioral, and contextual challenges predict 85% of the criterion variable, and the goodness of fit index (GOF) showed a value of 0.535, indicating a very strong quality of the model. It is suggested that anti-discrimination and anti-bullying policies for organizations and creating equal opportunities for women in the workplace be developed and implemented. Increasing the awareness of managers, empowering women through management training, and promoting a meritocracy culture in sports organizations can be effective in reducing barriers to breaking the glass ceiling.

Discussion and Conclusion

In recent decades, increasing the presence of women in management positions has been one of the sustainable development goals in many countries; however, there are still several obstacles to women's advancement to senior management levels, one of the most important of which is the glass ceiling phenomenon. This phenomenon refers to invisible but effective barriers that prevent women from advancing to senior management positions. In addition to the glass ceiling, organizational bullying is also known as one of the important challenges in workplaces that has a negative impact on women's career growth. The present study aimed to investigate the challenges of breaking the glass ceiling with an organizational bullying approach among women in the Ministry of Sports and Youth. The findings of this study showed that various challenges, including structural, behavioral, and contextual factors, are influential in the persistence of the glass ceiling and organizational bullying. According to the results obtained, it is suggested that increasing managers' awareness of the role of women in sports management through holding training courses, creating organizational policies to protect women against organizational bullying, developing anti-discrimination laws to promote women to management levels, promoting a culture of meritocracy and hiring based on capabilities instead of gender, increasing empowerment programs for women in the Ministry of Sports and Youth, holding training workshops on combating gender stereotypes in the workplace, developing support networks for women at management levels, and reforming hiring and promotion processes to ensure gender justice.

Keywords: challenges of breaking the glass ceiling, organizational bullying, solution to break the glass ceiling, women of the Ministry of Sports and Youth

Funding

The present study received no financial support from any institution or organization.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We sincerely thank and appreciate all the athletes who cooperated in the present research.

شناسایی چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان و ارائه راهکارها

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

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

۲. دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.

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

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۰۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۹

* نویسنده مسئول: مجید سلیمانی، دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران، پست الکترونیکی: majidsolimani1992@yahoo.com

How to Cite: Mirzaei, M., Soleimani, M., Afkar, A. (2025). Identifying the Challenges of Breaking the Glass Ceiling with an Organizational Bullying Approach among Women in the Ministry of Sports and Youth and Providing Solutions. *Journal of Management and Organizational Behavior in Sport*, 14(17), 55-77. In Persian.

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان و ارائه راهکارها، انجام شد. تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی بود و به‌صورت مقطعی اجرا شد. همچنین پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی بود. این تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها، کیفی و کمی (آمیخته) محسوب می‌شود. در این تحقیق جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگانی بود که دارای تخصص علمی و سابقه کاری در حوزه ورزش و منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی (ترجیحاً آشنا با مفهوم سقف شیشه‌ای) می‌باشند که تعداد خبرگان بر اساس اشباع نظری و روش گلوله برفی هدفمند به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان زن وزارت ورزش و جوانان در فدراسیون‌های ورزشی کشور به تعداد ۲۳۰ نفر که در سال ۱۴۰۲ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. نتایج به‌دست‌آمده از بخش کیفی پژوهش با آزمون T تک نمونه‌ای و ضریب کندال با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که ۵۵ مؤلفه به‌عنوان چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان شناسایی شدند. همچنین، تحلیل کمی با استفاده از آزمون T تک نمونه‌ای و ضریب کندال تأیید کرد که روابط بین ابعاد و مؤلفه‌های چالش‌ها معنادار است. مدل معادلات ساختاری نیز نشان داد که چالش‌های ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به میزان ۸۵٪ متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند و شاخص نیکویی برازش (GOF) مقدار ۰.۵۳۵ را نشان داد که حاکی از کیفیت بسیار قوی مدل است. پیشنهاد می‌شود که سیاست‌های ضد تبعیض و ضد قلدری سازمانی و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان در محیط کار تدوین و اجرا شود. افزایش آگاهی مدیران، توانمندسازی زنان از طریق آموزش‌های مدیریتی و ارتقای فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان‌های ورزشی می‌تواند در کاهش موانع شکستن سقف شیشه‌ای مؤثر باشد.

کلمات کلیدی: چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای، قلدری سازمانی، راهکار برای شکستن سقف شیشه‌ای، زنان وزارت ورزش و جوانان.



مقدمه

زنان به عنوان مؤثرترین عضو جامعه که بیشترین سهم اداره داخلی خانواده به عنوان واحد اجتماعی به عهده آن‌هاست، در تربیت و تکامل آحاد اجتماع، اساسی‌ترین نقش را ایفا می‌کنند. زنان به دلیل نقش خاصی که در خلقت بر عهده دارند، به سرمایه‌های درونی بس گران‌بهای مجهز است که جامعه بشری در رشد خود نیازمند این ارزش‌هاست (ایسون و چناری، ۱۴۰۲). زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و خالق و پرورش‌دهنده نسل‌های آینده به حساب می‌آیند. نیروی انسانی بالقوه و مهم در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور هستند؛ بنابراین لازم است به مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها توجه ویژه‌ای شود (نصیری و بهشتی‌راد، ۲۰۲۲).

علی‌رغم برخورداری زنان از دانش و آگاهی به یک اندازه از مشارکت در امور اجتماعی و سیاسی برخوردار نمی‌باشند، آمارها نیز مؤید این مطلب است که زنان با وجود برخورداری از تحصیلات دانشگاهی از وضعیت در حال رشد شغلی و متناسب با مردان برخوردار نیستند و این در حالی است که میزان و درجه توسعه‌یافتگی هر اجتماع بشری به مشارکت همه‌جانبه و خودآموزی اجتماعی و مدنی کامل افراد بستگی دارد (سومیا و ساتیلاسیتان، ۲۰۲۱).

به عبارت دیگر می‌توان گفت میزان توسعه‌یافتگی یک کشور میزان اهمیت و اعتباری است که همه جنسیت‌ها به خصوص زنان در آن کشور دارند (مارتینز و همکاران، ۲۰۲۱)؛ اما در اکثر موارد چنین نمی‌شود و مانعی بر سر راه زنان برای رسیدن به سطوح بالا و درجه‌های عالی سازمانی وجود دارد (تابع بردبار و همکاران، ۱۳۹۴). به نظر می‌رسد که پیشرفت زنان به سطوح ارشد اجرایی با موانع نامرئی مسدود شده است که اصطلاح «سقف شیشه‌ای» به خوبی این پدیده را

توصیف می‌کند. سقف شیشه‌ای نتیجه کلیشه‌ها و تعصبات در مورد زنان است که مانع از بالا رفتن زنان از سطوح خاصی در سلسله‌مراتب سازمانی می‌شود (علوی سالکویه و فدائی کیوان، ۱۳۹۸).

سقف شیشه‌ای استعاره‌ای است که برای نشان دادن سدی نامرئی به کار می‌رود که جمعیتی معین (که معمولاً برای اقلیت‌ها اعمال می‌شود) از یک سطح معینی در یک سلسله‌مراتب بالا نمی‌روند. در ایالات متحده این مفهوم گاهی اوقات برای اشاره به موانعی که مانع پیشرفت زنان اقلیت و همچنین مردان اقلیت است، گسترش می‌یابد. زنان اقلیت اغلب در «شکستن سقف شیشه‌ای» بیشترین مشکل را پیدا می‌کنند؛ چراکه آن‌ها در تقاطع دو گروه حاشیه‌نشین تاریخی قرار دارند؛ زنان و افراد با پوست رنگی (بوکستاین و گاندلمن^۴، ۲۰۱۹). پدیده سقف شیشه‌ای و رویکرد مردسالاری در مدیریت، در بیشتر مشاغل از جمله ورزش به عنوان یک پدیده فراگیر که خود شعار عدم تبعیض را یدک می‌کشد نیز رواج دارد؛ به طوری که تحقیقات نشان می‌دهد محدودیت در زمینه مربیگری از چالش‌هایی است که مربیان ورزشی زن دارند و نیز زنان در حرکت از نردبان سلسله‌مراتبی در سازمان با مشکل روبرو هستند.

به طور کلی زنان در جامعه ورزش و مراکز ورزشی مشارکت اندکی دارند (مندلی‌زاده و احسانی^۵، ۲۰۱۲)، عوامل مختلفی در تربیت بدنی و ورزش بانوان جمهوری اسلامی ایران بر این کمبود مشارکت تأثیر دارد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از عوامل «مالی و امکاناتی»، «انسانی و تخصصی»، «ساختاری و مدیریتی» و «فرهنگی و اجتماعی» (ماجری و همکاران^۶، ۱۳۹۰). حضور ضعیف زنان در سطوح بالای مدیریت ورزشی در تعارض کامل با افزایش حضور دختران و بانوان در بین ورزشکاران و نخبگان ورزشی

⁴ Bukstein & Gandelman

⁵ Mandalizadeh & Ehsani

⁶ Majeri

¹ Nasiri & Beheshtirad

² Soumya & Sathiyaseelan

³ Martínez

از موضوعات مطرح شده در بخش توسعه ورزشی، نقش و مشارکت زنان به عنوان نیمی از جمعیت هر جامعه در روند پیشرفت و توسعه ورزش کشورهاست. درواقع امروزه میزان حضور و مشارکت زنان در سطح مدیریت یکی از شاخص‌ها و مقوله‌های توسعه ورزشی به شمار می‌رود (شاگری فرد و همکاران، ۱۴۰۱).

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که پدیده سقف شیشه‌ای به عنوان یکی از موانع اصلی رشد زنان در حوزه مدیریت سازمان‌های ورزشی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. رفیعی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی صخره شیشه‌ای و تأثیر آن بر ناکارآمدی مدیریتی زنان در ورزش پرداختند و نشان دادند که این پدیده باعث کاهش بهره‌وری سازمانی و محدود شدن فرصت‌های مدیریتی برای زنان می‌شود. همچنین، حبیبی راد و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به واکاوی شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر در مدیریت ورزش زنان ایران پرداخته و بیان داشتند که موانع عمده شامل ناکارآمدی سیستم‌های اقتصادی و سازمانی، عدم حمایت‌های قانونی و تبعیض‌های ساختاری است. با این حال، این پژوهش‌ها بیشتر بر موانع عمومی پیشرفت زنان در مدیریت ورزشی تمرکز داشته و نقش قلدری سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار بر سقف شیشه‌ای را مورد بررسی قرار نداده‌اند.

در مطالعات بین‌المللی نیز پژوهشگران به تأثیر محدودیت‌های سازمانی بر پیشرفت زنان در ورزش پرداخته‌اند. ملیکی و ناجی^۸ (۲۰۲۳) در تحقیق خود نشان دادند که زنان رهبر در سازمان‌های ورزشی مراکش همچنان با موانعی روبه‌رو هستند که آن‌ها را از دسترسی به موقعیت‌های تصمیم‌گیری بازمی‌دارد. همچنین، ولج^۹ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی چالش‌های زنان مدیر ورزشی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که کلیشه‌های مدیریتی مردسالارانه و فرهنگ

در دهه‌های گذشته است. برای تسلط بر حضور اندک زنان در مدیریت ورزش، تعداد کمی از کشورها سهمیه جنسیتی را در تصمیم‌گیری ورزشی کسب کرده‌اند (والیانت^۱، ۲۰۲۰). درواقع، درحالی که رقابت مساوی بین زنان و مردان حاصل شده است، تعداد زنانی که تیم‌ها را هدایت می‌کنند هنوز محدود است (عاشوری و همکاران، ۱۳۹۹)؛ که در این راستا یکی از عوامل به وجود آورنده پدیده سقف شیشه‌ای در صنعت ورزش می‌توان به قلدری سازمانی اشاره کرد (توپراک^۲، ۲۰۲۲؛ هاروی^۳، ۲۰۱۸).

قلدری سازمانی ادراک شده^۴ عموماً به عنوان سوءاستفاده شدید، فراگیر، مستمر و منفی در محل کار تعریف می‌شود و باهدف‌هایی از قبیل عدم توازن قدرت در سرمایه تجربه‌شده است که می‌تواند باعث ناراحتی، تحقیر و دیگر عواقب نامطلوب برای سازمان و اهداف سازمانی شود (فکس و رانه^۵، ۲۰۱۵).

قلدری، روند هولناک جدیدی است که به موجب آن یکی بویکی یا قلدر^۶، همکارانش را برای تباری و تهدید و ترور روان‌شناختی افرادی که قربانیان قلدری نامیده می‌شوند، جلب می‌کند. گسترش شایعه و تهمت بدون اطلاع قربانی، از مواردی است که در قلدری سازمانی پیش می‌آید. همکاران وفادار اطلاعات شخصی قربانی را برای ایجاد شایعه، دریافت می‌کنند. اغلب فردی که به قلدری تحریک می‌شود، بطور عاطفی خام و به گونه‌ای از طرف قربانی مورد تهدید قرار می‌گیرد. افراد مبتلا به اختلالات شخصیتی از جمله کسانی هستند که مستعد تبدیل شدن به قلدران سازمان هستند (دافی^۷، ۲۰۱۳). لذا پدیده قلدری در سازمان‌ها توسط مردان علی‌الخصوص در سازمان‌های ورزشی سبب شکل‌گیری پدیده سقف شیشه‌ای می‌شود بنابراین یکی

¹ valiente

² Toprak

³ Harvey

⁴ Perceived Organizational Bullying

⁵ Fox and Renee

⁶ Bully

⁷ Duffy

⁸ Maliki & Naji

⁹ Welch

تبعیض آمیز، اصلی ترین عوامل محدودکننده پیشرفت حرفه‌ای زنان در ورزش هستند. این تحقیقات، هرچند به سقف شیشه‌ای و کلیشه‌های مدیریتی اشاره دارند، اما به‌طور خاص تأثیر قلدری سازمانی بر ایجاد و تقویت سقف شیشه‌ای را مورد بررسی قرار نداده‌اند. با توجه به اینکه مطالعات داخلی و خارجی عمدتاً بر ابعاد فرهنگی، قانونی و سازمانی سقف شیشه‌ای تمرکز داشته‌اند، بررسی نقش قلدری سازمانی به‌عنوان یک مانع روانی و مدیریتی در مسیر شکستن سقف شیشه‌ای زنان در وزارت ورزش و جوانان ایران ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، در ایران، با وجود رشد تدریجی حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی، همچنان سقف شیشه‌ای به‌عنوان یکی از موانع اساسی پیشرفت زنان در سازمان‌های ورزشی مطرح است. فرهنگ مردسالارانه، عدم اجرای کامل قوانین حمایتی، نبود سیاست‌های ضد تبعیض مؤثر و قلدری سازمانی از جمله عواملی هستند که مسیر ارتقای زنان را دشوار کرده‌اند. مطالعات داخلی نشان داده‌اند که زنان در پست‌های مدیریتی ورزش با چالش‌هایی همچون تبعیض جنسیتی، عدم دسترسی به منابع و فرصت‌های برابر، و رفتارهای سازمانی ناعادلانه مواجه‌اند. با این حال، پژوهش‌های پیشین کمتر به نقش قلدری سازمانی در تقویت و تثبیت این موانع پرداخته‌اند. از آنجایی که ساختارهای مدیریتی ورزش در ایران تحت تأثیر سیاست‌های کلان اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی قرار دارند، بررسی دقیق چالش‌های زنان در این حوزه می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران ورزشی و نهادهای مرتبط در تدوین راهکارهای عملی برای کاهش تبعیض‌های سازمانی و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان کمک کند. این پژوهش می‌تواند با ارائه یک مدل بومی شده برای مقابله با سقف شیشه‌ای در ورزش ایران، گامی مهم در جهت توسعه مدیریت ورزشی و افزایش مشارکت زنان در سطوح تصمیم‌گیری بردارد. از آنجا

که تاکنون پژوهشی به بررسی شناسایی چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان در ادارات وزارت ورزش و جوانان نپرداخته بود لذا این پژوهش بر آن شد که به بررسی شناسایی چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان و ارائه راهکارها بپردازد.

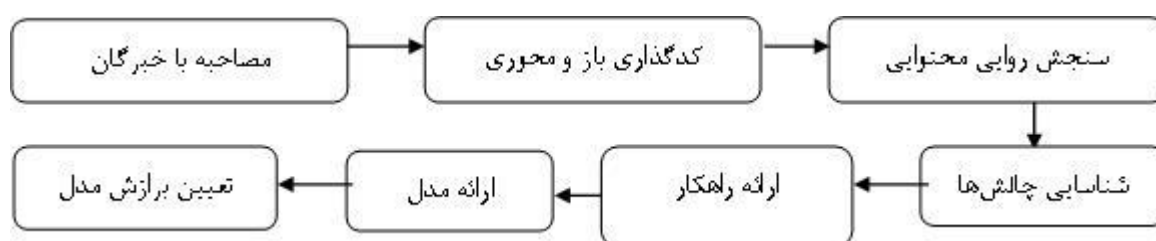
روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی بود و به‌صورت مقطعی اجرا شد. همچنین پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی بود. همچنین این تحقیق از لحاظ گردآوری داده‌ها، کمی و کیفی (آمیخته) محسوب می‌شد.

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

سپس جهت بررسی روایی محتوای کدهای استخراج شده و همچنین سودمند بودن و یا نبودن کدهای موردنظر، کدها در قالب نسبت روایی محتوایی مجدد به پنل خبرگان داده شد. در این مرحله تعدادی از کدها با استفاده از فرمول نسبت روایی محتوایی حذف شد و پرسشنامه مورد تأیید روایی محتوایی قرار گرفت. سپس مؤلفه‌های چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت.

بخش کمی پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان زن وزارت ورزش و جوانان در فدراسیون‌های ورزشی کشور به تعداد ۲۳۰ نفر که در سال ۱۴۰۲ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. همچنین حجم نمونه آماری در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزار جی پاور و به روش تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۱۷۶ نفر انتخاب شد. در این تحقیق در ابتدا فرم مصاحبه تهیه شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت. بعد از پاسخگویی خبرگان به فرم‌های مصاحبه، کدهای تحقیق با روش تحلیل مضمون (تم) استخراج شد.



شکل ۱- مراحل اجرای پژوهش

یافته‌های پژوهش

در ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

ردیف	رشته تحصیلی	سمت شغلی	سن	سطح تحصیلات	سابقه شغلی
۱	تاریخ ایران پس از اسلام	رئیس اداره	۴۵	دکتری	۱۵
۲	مدیریت ورزشی	کارشناس	۳۸	فوق لیسانس	۱۱
۳	فلسفه و حکمت اسلامی	کارشناس راهبردی	۴۴	فوق لیسانس	۱۹
۴	مدیریت ورزشی	کارشناس	۴۸	فوق لیسانس	۲۲
۵	تربیت بدنی	کارشناس مسئول	۵۵	فوق لیسانس	۲۷
۶	مدیریت تربیت بدنی	کارشناس	۴۷	فوق لیسانس	۲۳
۷	کارشناس ارشد مدیریت ورزشی- رسانه های ورزشی	کارشناس	۴۹	فوق لیسانس	۲۰
۸	مدیریت ورزشی	کارشناس	۴۵	فوق لیسانس	۲۶
۹	مدیریت	کارشناس ارشد	۵۳	فوق لیسانس	۲۸
۱۰	تربیت بدنی و علوم ورزشی	کارشناس وزارت ورزش	۵۱	فوق لیسانس	۲۸
۱۱	کارشناس مترجمی زبان انگلیسی	-	۳۸	لیسانس	۷
۱۲	علوم ارتباطات اجتماعی	کارشناس روابط عمومی	۴۴	فوق لیسانس	۲۲
۱۳	کارشناس ارشد ارتباطات اجتماعی	سرمدیر	۴۵	فوق لیسانس	۲۳
۱۴	کارشناس ارشد آسیب ای ورزشی و حرکات اصلاحی	کارشناس مسئول	۴۶	فوق لیسانس	۲۴
۱۵	برق قدرت	کارشناس	۴۸	لیسانس	۲۷

ابتدا قبل از بررسی سؤال و فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیر تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول ۲ به بررسی نرمال بودن متغیر تحقیق می‌پردازد.

جدول ۲- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی	۰/۳۹۴	۰/۰۰۱
چالش ساختاری	۰/۲۵۵	۰/۰۰۱
چالش رفتاری	۰/۲۷۷	۰/۰۰۱
چالش زمینه‌ای	۰/۳۷۶	۰/۰۰۱

زمینه مهم‌ترین چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان از آن‌ها سؤالاتی پرسیده شد.

هر یک از شرکت‌کنندگان چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان را عنوان کردند. از طرفی بر اساس جدول فوق، چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان در قالب کدگذاری‌های باز (یافتن معقولات مفهومی) و محوری (ارتباط بین معقولات) موردبررسی قرار گرفتند.

همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد، چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان براساس نظرات ۱۵ نفر از خبرگان در دسته‌بندی‌های مختلف و در ۷۸ مضمون پایه آورده شده‌اند که ۳ راهکار (سازمانی، رفتاری، زمینه‌ای) وجود دارند و هرکدام نیز دارای مضامین سازمان دهنده مختص خود می‌باشند. به‌طوری‌که شاخص سازمانی مجموعاً با ۲۶ مضمون پایه دارای پنج مضمون سازمان دهنده (منابع انسانی با ۷ مضمون پایه، فرهنگ سازمانی با ۴ مضمون پایه، عوامل فرهنگی و اجتماعی با ۱۰ مضمون پایه، عوامل حقوقی و اجتماعی با ۵ مضمون پایه، اخلاق حرفه‌ای با ۱ مضمون پایه) است. همچنین شاخص رفتاری مجموعاً با ۲۱ مضمون پایه دارای سه مضمون سازمان دهنده (مدیریت و رفتار سازمانی با ۶ مضمون پایه،

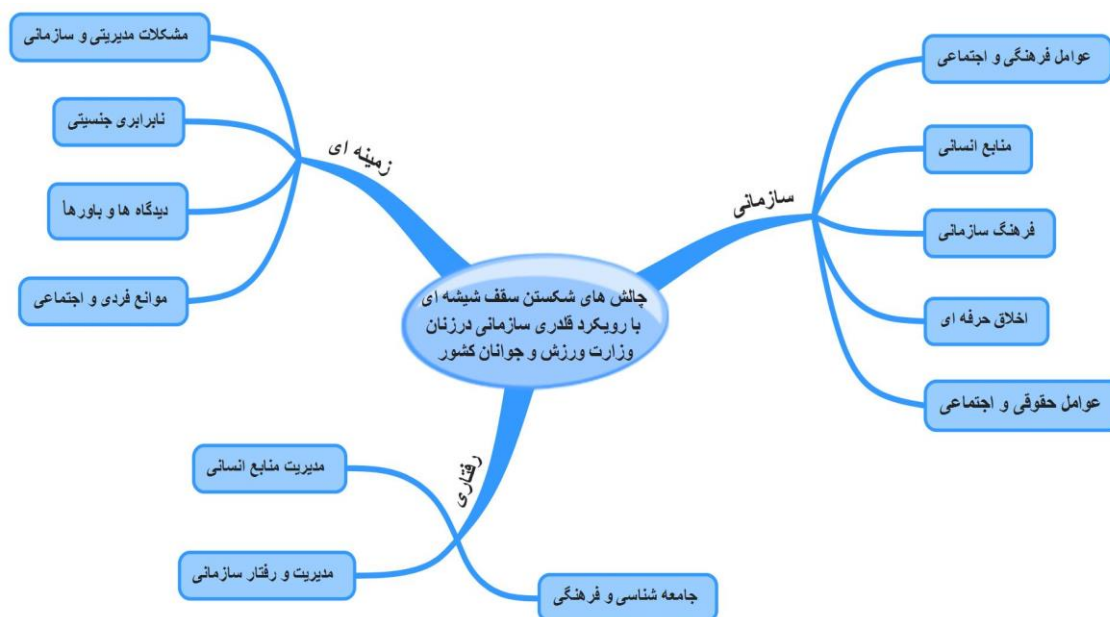
با توجه به جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش، کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای فوق نرمال نمی‌باشند. لذا به دلیل آن که تمامی متغیرهای موردبررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم‌افزار آن است که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

حال بعد از بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش به بررسی سؤال‌های پژوهش بررسی می‌شود: چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان کدامند؟

جهت شناسایی مهم‌ترین چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان از طریق مصاحبه با خبرگان که دربرگیرنده اساتید دانشگاهی، مدیران و مسئولان وزارت ورزش و جوانان کشور و صاحب‌نظران و پژوهشگران می‌باشند، از رویکرد تحلیل کیفی به شیوه تحلیل مضمون به توسط نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۲ استفاده شد. به‌طوری‌که از ۱۵ نفر خبرگانی که در زمینه چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان دارای تخصص علمی و سابقه کاری بودند، به‌صورت هدفمند و با در نظر گرفتن اشباع نظری انتخاب‌شده بودند، در

پایه، نابرابری جنسیتی با ۳ مضمون پایه) است. همچنین در شکل شماره ۲ نمودار شبکه مضامین چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدري سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان با نرم‌افزار iMindMap نسخه ۹ به‌قرار ذیل می‌باشد.

جامعه‌شناسی و فرهنگی با ۱۲ مضمون پایه، مدیریت منابع انسانی با ۳ مضمون پایه) می‌باشد. از طرفی، شاخص زمینه‌ای مجموعاً با ۳۱ مضمون پایه دارای چهار مضمون سازمان دهنده (مشکلات مدیریتی و سازمانی با ۱۳ مضمون پایه، دیدگاه‌ها و باورها با ۲ مضمون پایه، موانع فردی و اجتماعی با ۱۲ مضمون



شکل ۲- نقشه ذهنی چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدري سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان

$$CVR = \frac{n_e - n/2}{n/2}$$

فرمول ۱:

n_e : تعداد افرادی که برای هر سؤال گزینه سودمند بودن را انتخاب کرده‌اند.

n : تعداد کل خبرگان شرکت‌کننده

معمولاً اعضای گروه پانل یا همان ارزیاب‌های روایی پرسشنامه از متخصصانی تشکیل می‌شوند که در حوزه دامنه محتوایی پرسشنامه فعالیت داشته باشند تا امکان قضاوت دقیق و صحیح آن‌ها فراهم شود. در جدول ۲ حداقل مقادیر قابل قبول CVR بر اساس

حال بعد از مشخص شدن چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدري سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان از طریق مصاحبه با خبرگان، فرم نسبت روایی محتوایی به خبرگان ارائه می‌شود تا سودمند بودن و یا نبودن هر یک از این شاخص از منظر این خبرگان موردبررسی قرار گرفته شود و روایی موردسنجش واقع گردد.

نسبت روایی محتوایی^۱ که با اختصار CVR نشان داده و کمی سازی می‌شود، نسبت روایی محتوایی تکنیکی را توصیف می‌کند فرمول زیر بدین منظور به کار می‌رود:

¹ Content Validity Ratio (CVR)

تعداد خبرگان شرکت کننده آورده شده است.

جدول ۳- قبول بر اساس تعداد خبرگان شرکت کننده (لاوشی، ۱۹۷۵)

تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR	تعداد خبرگان	مقدار CVR
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۸	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۵	۱۵	۰/۴۹	-	-
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲	-	-

در مرحله روایی محتوایی، بعد از شناسایی اعضا، ۵۲ سؤال بسته برگرفته از ادبیات و پیشینه پژوهش و یک سؤال باز که در خصوص توضیحات جانبی پرسشنامه بود، در قالب فرم اعتبارسنجی CVR به ۱۲ نفر خبره در خصوص سودمند بودن سؤالات داده شد و بعد از تحلیل فرم اعتبارسنجی CVR، سؤالاتی که سودمند بودند، برای مرحله اول تکنیک دلفی مشخص شدند

که ۴۳ سؤال باقی ماندند. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای عدد CVR به دلیل حجم نمونه ۱۵ نفر خبره شرکت کننده در این پژوهش، ۰/۴۹ می باشد، بنابراین ۷۰ سؤال مورد پذیرش قرار گرفت و برای مرحله اول تکنیک دلفی مورد استفاده قرار گرفتند. مراحل تکنیک دلفی در جدول ۴ آورده شده است:

جدول ۴- مراحل تکنیک دلفی مربوط به سؤال فرعی اول پژوهش

آزمون کندال				مراحل دلفی
ضریب کندال	آماره خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری	
۰/۳۷۷	۳۹۰/۱۹۳	۶۹	۰/۰۰۱	مرحله اول تکنیک دلفی
۰/۴۶۱	۴۴۹/۸۱۷	۶۵	۰/۰۰۱	مرحله دوم تکنیک دلفی
۰/۷۶۳	۶۱۸/۰۸۴	۵۴	۰/۰۰۱	مرحله سوم تکنیک دلفی

بر اساس نتایج جدول فوق می توان گفت که از آزمون کندال، ضریب کندال در مرحله اول تکنیک دلفی حدود ۰/۳۷۷ می باشد که این امر نشان می دهد، هماهنگی بین نظرات پاسخ دهندگان، در ای مرحله تقریباً ۳۸٪ است که می بایست بیشتر از ۷۰٪ باشد. همچنین سطح معنی داری آزمون کندال کمتر از ۰/۰۵ می باشد که گویای این مطلب است، این هماهنگی بین نظرات پاسخ دهندگان معنادار می باشد؛ بنابراین برای ارتقای ضریب کندال، لازم است که مرحله دوم تکنیک دلفی انجام شود. از سوی دیگر چون سطح معنی داری تک تک سؤالات پرسشنامه به غیر از

سؤالات (۷، ۲۳، ۲۶، ۲۷) از آزمون t تک نمونه ای کمتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین بین میانگین هر سؤال به غیر از ۴ سؤال و مقدار ارزشی تفاوت معنی داری وجود دارد. لذا چون سطوح معنی داری سؤالات (۲۷، ۲۶، ۲۳، ۷) بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشند، بنابراین این سؤال در این مرحله از تکنیک دلفی از پرسشنامه حذف می شود؛ بنابراین برای مرحله دوم تکنیک دلفی، ۶۶ سؤال باقی خواهند ماند و به عبارتی ۶۶ سؤال باقی مانده مجدد آزمون خواهند شد.

بنابراین در مرحله دوم تکنیک دلفی، ضریب کندال حدود ۰/۴۶۱ می باشد که این امر نشان می دهد،

هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان، تقریباً ۴۶٪ است که می‌بایست بیشتر از ۷۰٪ باشد. همچنین سطح معنی‌داری آزمون کندال کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که گویای این مطلب است، این هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان معنادار می‌باشد؛ بنابراین برای ارتقای ضریب کندال، لازم است که مرحله سوم تکنیک دلفی انجام شود. از سوی دیگر، چون سطح معنی‌داری تک تک سؤالات پرسشنامه به‌غیر از سؤالات (۱۰، ۱۳، ۱۹، ۲۰، ۳۴، ۳۶، ۴۶، ۴۸، ۴۹، ۵۶، ۶۶) از آزمون t تک نمونه‌ای کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین بین میانگین هر سؤال و مقدار ارزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا چون سطوح معنی‌داری سؤالات (۱۰، ۱۳، ۱۹، ۲۰، ۳۴، ۳۶، ۴۶، ۴۸، ۴۹، ۵۶، ۶۶) بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند، بنابراین این سؤالات در این مرحله از تکنیک دلفی از پرسشنامه حذف می‌شود؛ بنابراین برای مرحله سوم تکنیک دلفی، ۵۵ سؤال باقی خواهند ماند و به عبارتی ۵۵ سؤال باقی‌مانده مجدد آزمون خواهند شد

درنهایت در مرحله سوم تکنیک دلفی، ضریب کندال

حدود ۰/۷۶۳ می‌باشد که این امر نشان می‌دهد، هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان، تقریباً ۷۶٪ است که بیشتر از ۷۰٪ می‌باشد. همچنین سطح معنی‌داری آزمون کندال کمتر از ۰/۰۵ است که گویای این مطلب می‌باشد، این هماهنگی بین نظرات پاسخ‌دهندگان معنادار است؛ بنابراین به دلیل این که ضریب کندال بزرگ‌تر از ۷۰٪ است، تکنیک دلفی به اتمام می‌رسد. از سوی دیگر میانگین تمامی سؤالات پرسشنامه بیشتر از مقدار ارزشی (گزینه «تأخیر» پرسشنامه=۳) است و از طرفی چون سطح معنی‌داری تک تک سؤالات پرسشنامه از آزمون t تک نمونه‌ای کمتر از ۰/۰۵ هستند، بنابراین بین میانگین هر سؤال و مقدار ارزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. حال می‌توان به سؤال اول پژوهش پاسخ داد.

بعد از اتمام مراحل تکنیک دلفی می‌توان گفت که چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان کشور در جدول ۵ آورده شده‌اند.

جدول ۵- چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان کشور

شاخص	ابعاد	ردیف	سؤال
	منابع انسانی	۱	انتخاب و به‌کارگیری نیروهای ناکارآمد و ناشایست
		۲	کنار زدن و بدنام کردن افراد توانمند و متخصص
		۳	منزوی کردن افراد توانمند و متخصص
		۴	عدم امنیت شغلی و روانی در مشاغل مدیریتی بانوان
		۵	عدم توانمندی لازم در مدیران زن
	عوامل فرهنگی و اجتماعی	۶	نقش عوامل مختلف فرهنگی و اجتماعی
		۷	فرهنگ حاکم بر جامعه
		۸	چالش اصلی فرهنگ
		۹	محدودتر شدن فضای فکری، فرهنگی و اجتماعی جامعه
		۱۰	وجود موانعی برای حضور زنان در ورزش
	فرهنگ سازمانی	۱۱	نگرش مردسالارانه مدیران
		۱۲	ترجیح نظرات مردان بر زنان در جامعه
		۱۳	قوانین و مقررات تبعیض‌آمیز سازمان‌ها
		۱۴	سیستم مردسالاری حاکم بر فضای سیاسی
		۱۵	تخریب شخصیت افراد به‌وسیله شایعه‌پراکنی
	عوامل حقوقی و	۱۶	وجود قوانین نانوشته تبعیض‌آمیز علیه زنان

شاخص	ابعاد	ردیف	سؤال
رفتاری	اجتماعی	۱۷	فقدان تعاریف رسمی در مقابله با تبعیض‌ها
		۱۸	عدم بهره‌مندی زنان از فرصت‌های شغلی عادلانه
	مدیریت منابع انسانی	۱۹	ضرورت تدبیر و آرامش برای شکوفایی استعدادها
		۲۰	برکناری زنان مدیر از سمتشان
		۲۱	بهره‌برداری از ظرفیت‌های انسانی بدون تبعیض جنسیتی
		۲۲	ناقص میان تلاش زنان و نتیجه دریافتی
	جامعه‌شناسی و فرهنگی	۲۳	تبعیض و کلیشه‌های جنسیتی
		۲۴	تبعیض و پیش‌داوری‌های جنسیتی و فرهنگی
		۲۵	تقسیم ناعادلانه کار به ضرر زنان
		۲۶	حاشیه‌ای بودن جایگاه زنان
مدیریت و رفتار سازمانی	مدیریت و رفتار سازمانی	۲۷	دیدگاه‌های منسوخ و محدود برخی گروه‌های خاص
		۲۸	باورهای نادرست و نگاه جنسیتی مردان
		۲۹	نقش نگرش سنتی در تبعیض علیه زنان
		۳۰	فقدان قوانین مناسب
	مدیریت و رفتار سازمانی	۳۱	ناآگاهی در سطوح مختلف سازمان
		۳۲	ناآگاهی کارکنان نسبت به پدیده‌ی قلدری سازمانی
		۳۳	مشکلات رفتاری موجود در قوانین اداری
		۳۴	حقوق و موقعیت بالاتر آقایان
	نابرابری جنسیتی	۳۶	تبعیض جنسیتی در انتصاب مدیران
		۳۷	تبعیض علیه زنان
زمینه‌ای	دیدگاه‌ها و باورها	۳۸	اهمیت فردی و اجتماعی ورزش
		۳۹	نگرش مسئولان نسبت به ورزش
		۴۰	فرآیندها و رویه‌های ناکارآمد
		۴۱	مدیریت نادرست
	مشکلات مدیریتی و سازمانی	۴۲	استانداردها و هنجارهای ضعیف و نامناسب اخلاقی
		۴۳	کمبود امکانات و تکنولوژی مناسب
		۴۴	ممنوعیت حضور زنان در برخی مشاغل
		۴۵	قوانین اداری مردسالارانه
	موانع فردی و اجتماعی	۴۶	افزایش تعداد پرسنل خانم
		۴۷	تعارض میان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی
		۴۸	ضرورت توانمندسازی حوزه بانوان
		۴۹	عدم تعادل بین کار و زندگی بانوان
موانع فردی و اجتماعی	موانع فردی و اجتماعی	۵۰	نقش خانواده در محدود کردن زنان
		۵۱	کمبود الگو و انگیزه برای پیشرفت
		۵۲	فقدان شبکه‌های حمایتی
		۵۳	فشارها و تهدیدات نهادهای قدرتمند مذهبی
	موانع فردی و اجتماعی	۵۴	فقدان امکان دورکاری برای مادران
		۵۵	وجود محدودیت زمانی

در ادامه به منظور انجام بخش کمی پژوهش، جدول جمعیت شناختی بخش کمی آورده شده است.

جدول ۶- ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های بخش کمی			
وضعیت تأهل	دسته‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت تأهل	مجرد	۵۷	۳۲/۴٪
	متاهل	۱۱۹	۶۷/۶٪
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۱	۱۷/۶٪
	۳۱ الی ۴۰ سال	۶۳	۳۵/۸٪
	۴۱ الی ۵۰ سال	۶۲	۳۵/۲٪
	بیشتر از ۵۱ سال	۲۰	۱۱/۴٪
تحصیلات	لیسانس	۹۹	۵۶/۳٪
	فوق لیسانس و بالاتر	۷۷	۴۳/۸٪
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۴۴	۲۵٪
	۶ الی ۱۰ سال	۵۱	۲۹٪
	۱۱ الی ۱۵ سال	۲۱	۱۱/۹٪
	۱۶ الی ۲۰ سال	۲۴	۱۳/۶٪
	۲۱ الی ۲۵ سال	۲۴	۱۳/۶٪
	بیشتر از ۲۶ سال	۱۲	۶/۸٪

فورنل و لارکر است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون‌ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول ۷ آورده شده است:

آزمون روایی مدل بر اساس روایی همگرا و اگر موردسنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون

جدول ۷- بررسی روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری	
متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
اخلاق حرفه‌ای	۱
جامعه‌شناسی و فرهنگی	0/550
دیدگاه‌ها و باورها	0/792
عوامل حقوقی و اجتماعی	0/643
عوامل فرهنگی و اجتماعی	0/531
فرهنگ سازمانی	0/650
مدیریت منابع انسانی	0/604
مدیریت و رفتار سازمانی	0/640
مشکلات مدیریتی و سازمانی	0/587
منابع انسانی	0/550
موانع فردی و اجتماعی	0/517
نابرابری جنسیتی	0/658
چالش‌های رفتاری	0/532
چالش‌های زمینه‌ای	0/522
چالش‌های ساختاری	0/694
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قدری سازمانی	0/695

همان‌طور که مشخص می‌باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سؤال می‌باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود؛ بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد و این نشان می‌دهد که سؤالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سؤالات اندازه‌گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

در رابطه با روایی واگرا آزمون فورنل و لارکر موردبررسی قرار می‌گیرد. این روایی بر اساس پژوهش هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی عدم هم خطی بحرانی سؤالات هر متغیر می‌پردازد. در این بخش پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش بر اساس آزمون آلفای کرونباخ، آزمون پایایی ترکیبی و آزمون اسپیرمن موردسنجش قرار می‌گیرد. در جدول ۸ پایایی مدل اندازه‌گیری موردبررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۸- بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۸۱	۰/۸۸۸	۰/۹۰۶
جامعه‌شناسی و فرهنگی	۰/۷۳۷	۰/۷۳۸	۰/۸۸۴
دیدگاه‌ها و باورها	۰/۷۲۲	۰/۷۲۹	۰/۸۴۴
عوامل حقوقی و اجتماعی	۰/۷۷۷	۰/۷۸۴	۰/۸۴۹
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۸۱۹	۰/۸۲۶	۰/۸۸۱
فرهنگ سازمانی	۰/۸۶۴	۰/۷۹۰	۰/۸۱۸
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۵۷	۰/۸۶۵	۰/۸۹۸
مدیریت و رفتار سازمانی	۰/۸۹۹	۰/۹۰۲	۰/۹۱۹
مشکلات مدیریتی و سازمانی	۰/۷۸۸	۰/۸۱۳	۰/۸۵۶
منابع انسانی	۰/۸۷۹	۰/۸۹۲	۰/۹۰۴
موانع فردی و اجتماعی	۰/۷۸۰	۰/۸۸۲	۰/۷۹۴
نابرابری جنسیتی	۰/۹۴۰	۰/۹۴۴	۰/۹۴۷
چالش‌های رفتاری	۰/۹۵۳	۰/۹۵۷	۰/۹۵۷
چالش‌های زمینه‌ای	۰/۹۳۸	۰/۹۴۳	۰/۹۴۵
چالش‌های ساختاری	۰/۹۸۱	۰/۹۸۲	۰/۹۸۱
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدري سازمانی			

بر اساس جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سؤالات متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سؤالات هر متغیر می‌پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه‌ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون

ناپارامتریک سنجش می‌شود که بتواند همبستگی بین سؤالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای موردبررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سؤالات هر متغیر در داخل مدل اندازه‌گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می‌شود که هر سؤال به‌تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم‌پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی به تأیید رسید. در ادامه به منظور پاسخ به سؤال بعدی که روابط بین

می‌گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه‌گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می‌پردازیم. جدول ۹ آزمون معناداری سؤال فرعی دوم پژوهش را نشان می‌دهد.

ابعاد و مؤلفه‌های چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟ از مدل ساختاری استفاده گردید. جهت بررسی سؤال فرعی دوم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده

جدول ۹- بررسی سؤال فرعی دوم پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	t-آماره value	سطح معنی‌داری	نتیجه
منابع انسانی → چالش ساختاری	۰/۹۲۲	۰/۰۱۷	۵۵/۴۷۹	۰/۰۰۱	معنادار
عوامل فرهنگی و اجتماعی → چالش ساختاری	۰/۹۴۲	۰/۰۱	۹۵/۴۳۵	۰/۰۰۱	معنادار
فرهنگ سازمانی → چالش ساختاری	۰/۹۰۹	۰/۰۱۴	۶۳/۸۰۶	۰/۰۰۱	معنادار
اخلاق حرفه‌ای → چالش ساختاری	۰/۷۸۶	۰/۰۲۷	۲۸/۹۱۸	۰/۰۰۱	معنادار
عوامل حقوقی و اجتماعی → چالش ساختاری	۰/۸۵۹	۰/۰۲	۴۳/۵۲۴	۰/۰۰۱	معنادار
مدیریت منابع انسانی → چالش رفتاری	۰/۸۸	۰/۰۱۹	۴۵/۸۱۵	۰/۰۰۱	معنادار
جامعه‌شناسی و فرهنگی → چالش رفتاری	۰/۹۷۲	۰/۰۲۳	۳۵/۱۹۶	۰/۰۰۱	معنادار
مدیریت و رفتار سازمانی → چالش رفتاری	۰/۹۶۱	۰/۰۰۶	۱۵۱/۵۰۵	۰/۰۰۱	معنادار
نابرابری جنسیتی → چالش زمینه‌ای	۰/۸۱۷	۰/۰۲۵	۳۳/۰۴۹	۰/۰۰۱	معنادار
دیدگاه‌ها و باورها → چالش زمینه‌ای	۰/۸۸۵	۰/۰۱۶	۵۶/۳	۰/۰۰۱	معنادار
مشکلات مدیریتی و سازمانی → چالش زمینه‌ای	۰/۹۷۴	۰/۰۰۴	۲۲۲/۶۹۷	۰/۰۰۱	معنادار
موانع فردی و اجتماعی → چالش زمینه‌ای	۰/۹۶۹	۰/۰۰۰۶	۱۶۹/۷۷۶	۰/۰۰۱	معنادار
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی → چالش ساختاری	۰/۹۷۷	۰/۰۰۵	۱۸۹/۳۱۲	۰/۰۰۱	معنادار
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی → چالش رفتاری	۰/۹۷۵	۰/۰۰۴	۲۴۸/۴۹۱	۰/۰۰۱	معنادار
چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی → چالش زمینه‌ای	۰/۹۸۴	۰/۰۰۳	۳۵۹/۲۹۹	۰/۰۰۱	معنادار

چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان از برازش مطلوبی برخوردار است؟ نتایج ارائه شده است. جهت بررسی سؤال فرعی سوم پژوهش، قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک موردسنجش قرار می‌گیرد؛ بنابراین جدول ۱۰ به بررسی قدرت پیش‌بینی قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در سؤال فرعی سوم پژوهش می‌پردازد.

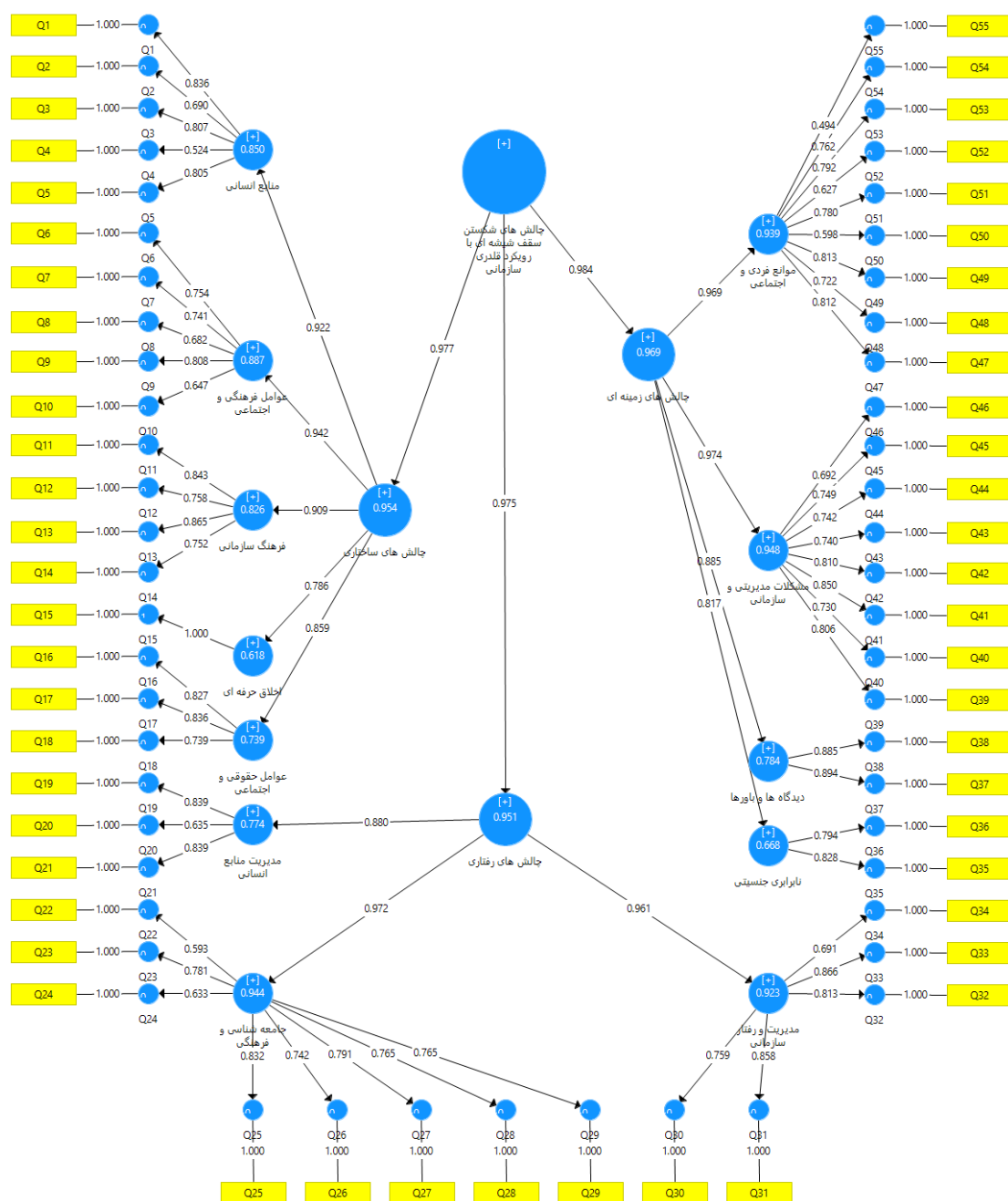
بر اساس جدول ۸ می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t -value برای روابط فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند؛ به عبارت دیگر، ارتباط چالش‌های ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای با ابعاد خود، معنادار بوده و این سه چالش بر ابعاد خود تأثیر می‌گذارند. همچنین مشاهده می‌شود که چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی نیز بر چالش‌های ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای، به شکل معناداری مؤثر می‌باشند. نهایتاً به منظور پاسخ به سؤال بعدی که آیا مدل

جدول ۱۰- قدرت پیش‌بینی متغیر ملاک در سؤال فرعی سوم پژوهش

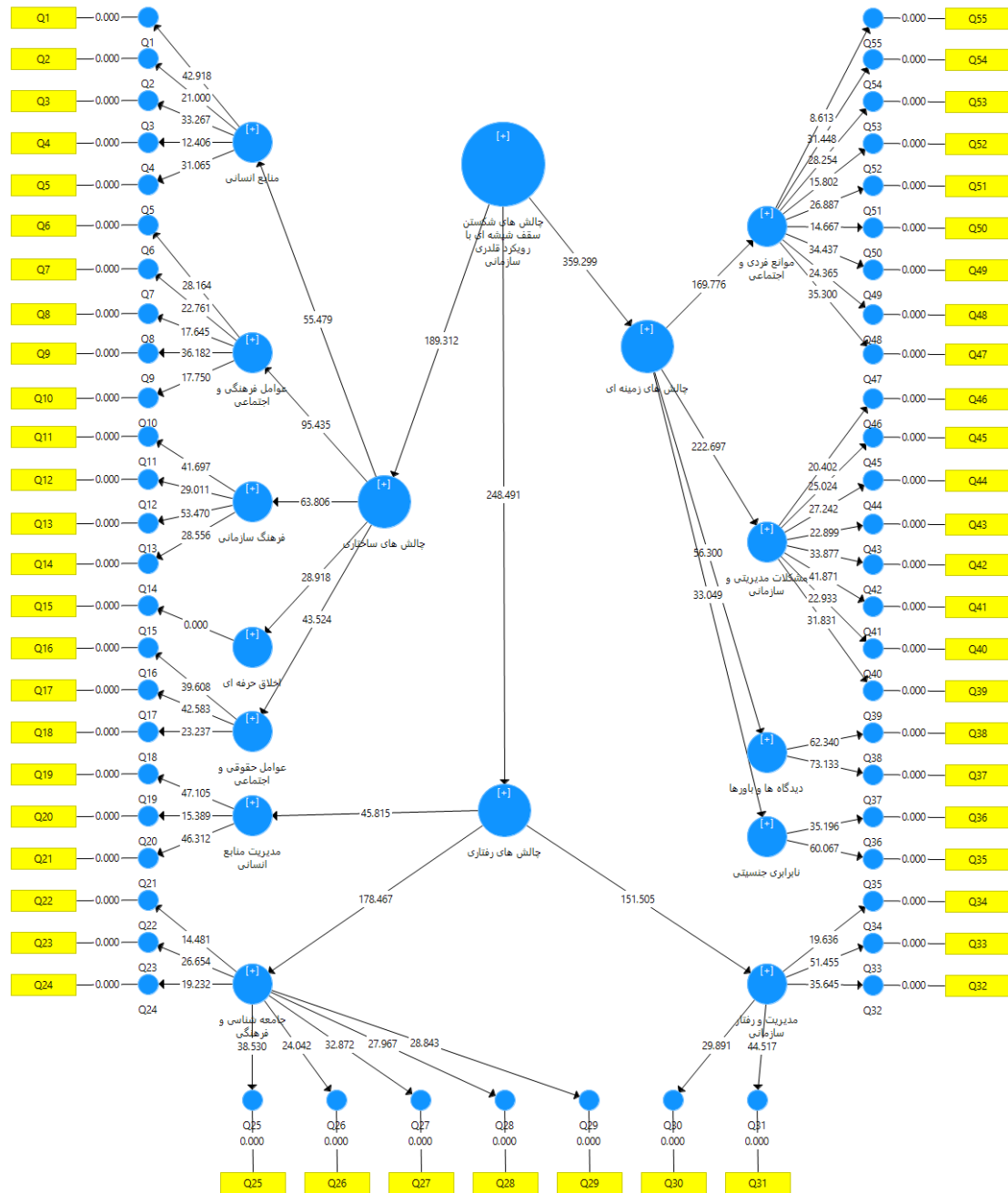
متغیر ملاک					متغیرهای پیش‌بین	
نتیجه	شاخص استون- Q ² گیسر	نتیجه	Gof	نتیجه	تنظیم‌شده R ²	چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی چالش ساختاری چالش رفتاری چالش زمینه‌ای
بسیار قوی	۰/۳۸۶	بسیار قوی	۰/۵۳۵	بسیار قوی	۰/۸۵۱	

آورده می‌شوند.

جدول ۹ نشان می‌دهد که شاخص R^2 تنظیم‌شده برای متغیر ملاک یا درون‌زا آورده شده است و مقدار آن با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش‌بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش‌بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش‌بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این امر گویای این مطلب است که چالش‌های شکستن سقف شیشه‌ای با رویکرد قلدری سازمانی، چالش ساختاری، چالش رفتاری و چالش زمینه‌ای، روی هم‌رفته به میزان ۸۵٪ و به‌صورتی بسیار قوی، متغیر ملاک را به‌عنوان متغیر درون‌زا و یا ملاک مورد پیش‌بینی قرار می‌دهند. از طرفی آزمون Gof که مربوط به شاخص نیکویی برازش می‌باشد، با مقدار ۰/۵۳۵ با سه مقدار استاندارد ۰/۰۱ (کیفیت سنجی ضعیف)، ۰/۲۶ (کیفیت سنجی متوسط) و ۰/۳۶ (کیفیت سنجی قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و مشخص می‌شود که قدرت برازش این مدل جهت بررسی سؤال فرعی سوم پژوهش در حد بسیار قوی است. همچنین شاخص استون-گیسر Q^2 برای متغیر درون‌زا آورده شده است و مقادیر آن‌ها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر ملاک به میزان ۳۹٪ می‌باشد و این شاخص نشان می‌دهد که کیفیت مدل ساختاری در سؤال فرعی سوم پژوهش به‌صورتی بسیار قوی ارزیابی می‌شود. حال مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب در اشکال ۳ الی ۴



شکل ۳- مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب



شکل ۴- مدل اندازه‌گیری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

بحث و نتیجه گیری

در دهه های اخیر، افزایش حضور زنان در حوزه های مدیریتی یکی از اهداف توسعه پایدار در بسیاری از کشورها بوده است؛ با این حال، هنوز موانع متعددی بر سر راه ارتقای زنان به سطوح بالای مدیریتی وجود دارد که یکی از مهم ترین آن ها پدیده سقف شیشه ای است. این پدیده به موانع نامرئی اما تأثیرگذار اشاره دارد که مانع از ارتقای زنان به سمت های مدیریتی ارشد می شود. علاوه بر سقف شیشه ای، قلدری سازمانی نیز به عنوان یکی از چالش های مهم در محیط های کاری شناخته می شود که تأثیر منفی بر رشد شغلی زنان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی چالش های شکستن سقف شیشه ای با رویکرد قلدری سازمانی در زنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد. یافته های این مطالعه نشان داد که چالش های مختلفی از جمله عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای در تداوم سقف شیشه ای و قلدری سازمانی تأثیرگذار هستند.

مطالعات مختلفی به بررسی عوامل مؤثر بر شکستن سقف شیشه ای پرداخته اند که نتایج این پژوهش با آن ها همسو یا تاحدی همسو است. برای مثال، یافته های این پژوهش نشان داد که نگرش های مردسالارانه، قوانین و مقررات تبعیض آمیز، و کلیشه های جنسیتی از مهم ترین موانع ارتقای زنان در وزارت ورزش و جوانان هستند. این یافته با نتایج پژوهش های رفیعی و همکاران (۱۴۰۰) و حبیبی راد و همکاران (۱۴۰۱) مطابقت دارد که نشان دادند سقف شیشه ای نتیجه نابرابری های سازمانی و اجتماعی است که فرصت های ارتقای زنان را محدود می کند. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که قلدری سازمانی یکی از عوامل کلیدی در تداوم سقف شیشه ای است. این یافته با پژوهش توپراک (۲۰۲۲) همسو است که نشان داد قلدری سازمانی به عنوان یک ابزار کنترل غیررسمی در سازمان ها استفاده می شود تا زنان را از دستیابی به سمت های مدیریتی بازدارد.

مطالعه هاروی (۲۰۱۸) نیز نشان داد که قلدری سازمانی در محیط های کاری مردسالارانه به طور گسترده مشاهده می شود و زنان را از پیشرفت شغلی باز می دارد.

مطالعات بین المللی نیز به نقش محدودیت های سازمانی بر پیشرفت زنان در ورزش پرداخته اند. پژوهش ملیکی و ناجی (۲۰۲۳) در مراکش نشان داد که علی رغم گذشت چندین دهه از تلاش برای برابری جنسیتی، هنوز زنان در ورزش با محدودیت های گسترده ای مواجه هستند و نمی توانند به سمت های تصمیم گیری مهم دست یابند. این یافته با پژوهش حاضر همسو است که نشان داد فرهنگ سازمانی و نگرش مدیران نسبت به نقش زنان در مدیریت ورزشی تأثیر زیادی در سقف شیشه ای دارد.

با این حال، برخی یافته های این پژوهش تاحدی با پژوهش های پیشین تفاوت دارد. برای مثال، در حالی که پژوهش ولج و همکاران (۲۰۲۱) بر نقش سیاست های دولتی و سهمیه های جنسیتی در کاهش سقف شیشه ای تأکید داشت، یافته های این پژوهش نشان داد که حتی با وجود سیاست های حمایتی، نگرش های سنتی و مردسالارانه در محیط های کاری، همچنان مانع از دستیابی زنان به سمت های مدیریتی می شوند. به عبارت دیگر، صرف اجرای سیاست های دولتی برای کاهش تبعیض کافی نیست و باید فرهنگ سازمانی نیز اصلاح شود.

بررسی نتایج نشان داد که چالش های موجود در مسیر شکستن سقف شیشه ای با رویکرد قلدری سازمانی را می توان در سه بعد کلی دسته بندی کرد: چالش های ساختاری، رفتاری و زمینه ای. در بخش چالش های ساختاری، مشخص شد که عواملی همچون عدم امنیت شغلی برای زنان، قوانین و مقررات تبعیض آمیز، عدم سرمایه گذاری در توانمندسازی زنان، و ضعف در حمایت های سازمانی از جمله موانع اصلی در این زمینه هستند.

انتخاب و به‌کارگیری نیروهای ناکارآمد و ناشایست، کنار گذاشتن و منزوی کردن زنان توانمند، و عدم دسترسی به فرصت‌های برابر شغلی نیز در این دسته قرار می‌گیرند. این نتایج با پژوهش‌های قبلی همچون مطالعات حاجلو و همکاران (۱۳۹۱) و جباری و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد که نشان دادند عدم شایسته‌سالاری و نبود امنیت شغلی از مهم‌ترین موانع ارتقای زنان در سازمان‌های دولتی و ورزشی هستند.

در حوزه چالش‌های رفتاری، مشخص شد که نگرش‌های کلیشه‌ای نسبت به زنان، تبعیض جنسیتی در انتصابات، و برخوردهای ناعادلانه ازجمله عواملی هستند که در ایجاد و تداوم سقف شیشه‌ای نقش دارند. همچنین، مشخص شد که قلدری سازمانی، از طریق شایعه‌پراکنی، حذف زنان از فرآیندهای تصمیم‌گیری، و ایجاد فضای ناامن کاری، نقش مهمی در محدود کردن فرصت‌های زنان دارد. این یافته با پژوهش فاکس و رانه (۲۰۱۵) همسو است که نشان داد قلدری سازمانی منجر به کاهش انگیزه و عملکرد زنان در محیط کار می‌شود.

در بخش چالش‌های زمینه‌ای، یافته‌ها نشان دادند که باورهای فرهنگی، موانع اجتماعی، تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی، و محدودیت‌های مذهبی ازجمله عوامل تأثیرگذار در تداوم سقف شیشه‌ای هستند. به‌عنوان مثال، فشارهای خانوادگی و مسئولیت‌های مضاعف زنان در خانه سبب می‌شود که فرصت‌های شغلی برای آن‌ها محدود شود.

این نتیجه با پژوهش برجعلیلو و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد که نشان داد زنان در سازمان‌های ایرانی به دلیل تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی، فرصت‌های کمتری برای پیشرفت دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که افزایش آگاهی مدیران نسبت به نقش زنان در مدیریت ورزشی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، ایجاد سیاست‌های سازمانی برای حمایت از زنان در مقابل

قلدری سازمانی، تدوین قوانین ضد تبعیض برای ارتقای زنان به سطوح مدیریتی، ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری و استخدام بر اساس توانمندی‌ها به جای جنسیت، افزایش برنامه‌های توانمندسازی برای زنان در وزارت ورزش و جوانان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مقابله با کلیشه‌های جنسیتی در محیط‌های کاری، توسعه شبکه‌های حمایتی برای زنان در سطوح مدیریتی، اصلاح فرآیندهای استخدام و ارتقاء شغلی برای تضمین عدالت جنسیتی، ایجاد مکانیزم‌های گزارش‌دهی برای مقابله با قلدری سازمانی، اجرای برنامه‌های آموزشی برای مردان در سازمان‌ها به منظور تغییر نگرش‌های سنتی، استفاده از الگوهای موفق زنان در مدیریت ورزشی برای تغییر نگرش جامعه، کاهش تبعیض جنسیتی از طریق افزایش شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی، حمایت مالی و قانونی از زنان ورزشکار برای دستیابی به فرصت‌های مدیریتی، گسترش سهمیه‌بندی جنسیتی در سطوح مدیریتی سازمان‌های ورزشی، بازنگری در قوانین و مقررات سازمانی برای حذف تبعیض‌های ساختاری، اجرای سیاست‌های تسهیل‌کننده برای تعادل میان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی زنان، فراهم‌سازی فرصت‌های برابر برای آموزش و ارتقاء زنان در سازمان‌های ورزشی، تشویق سازمان‌ها برای به‌کارگیری مدیران زن در پست‌های ارشد مدیریتی، ایجاد کمپین‌های فرهنگی برای تغییر نگرش‌های عمومی نسبت به نقش زنان در ورزش، حمایت رسانه‌ها از زنان مدیر در سازمان‌های ورزشی برای کاهش کلیشه‌های جنسیتی، برقراری قوانین سخت‌گیرانه برای برخورد با موارد قلدری سازمانی، افزایش پژوهش‌های علمی برای بررسی راهکارهای رفع تبعیض جنسیتی در ورزش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و حمایتی برای مدیران زن در ورزش، استفاده از تکنولوژی و هوش مصنوعی برای شفاف‌سازی فرآیندهای ارتقاء شغلی، نظارت بیشتر بر اجرای قوانین

همچنین، استفاده از روش‌های خوداظهاری در بخش کمی ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد. در نهایت، عوامل فرهنگی و اجتماعی که ممکن است بر این چالش‌ها تأثیرگذار باشند، در این پژوهش بررسی نشده و نیاز به مطالعات بیشتری در این زمینه وجود دارد.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که این پژوهش نشان داد که شکستن سقف شیشه‌ای در ورزش نیازمند یک رویکرد جامع و چندبعدی است که چالش‌های ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای را همزمان مورد بررسی قرار داده و به‌طور خاص با قلدری سازمانی مقابله کند. اتخاذ سیاست‌های حمایتی، بهبود فرهنگ سازمانی، و ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان در ورزش می‌تواند به کاهش موانع پیشرفت حرفه‌ای آنان کمک کند.

References

- Ashuri, M., Ameri, M., Moharamzadeh, M. (2019). Development of the model of professional qualifications of female managers with an emphasis on transnational change management in the Ministry of Sports and Youth. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 7(26), 25-38. (Persian).
<https://doi.org/10.30473/fmss.2020.52669.2128>
- Barjalilu, Sh., Mortazavi, S., Nazimi Arzumandi, Sh. (2011). Managerial role in women and how it is influenced by work and family roles. *Women's Journal, Research Institute of Human Sciences and Cultural Studies*, 3(2), 21-46. (Persian).
<https://civilica.com/doc/1362036/>.
- Bukstein, D. & Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: evidence from a national program in Uruguay. *Research Policy*, 48(6), pp 1550-1563.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.007>.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2013). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*.

ضد تبعیض و مقابله با فساد سازمانی، تدوین سیاست‌های تشویقی برای سازمان‌هایی که زنان را به سمت‌های مدیریتی ارتقا می‌دهند، افزایش حضور زنان در جلسات تصمیم‌گیری کلان ورزشی، تغییر ساختارهای مدیریتی مردسالارانه در وزارت ورزش و جوانان، ایجاد فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر برای پذیرش نقش‌های مدیریتی زنان و تدوین و اجرای برنامه‌های نظارتی بر عملکرد مدیران در راستای تحقق عدالت جنسیتی از جمله راهکارهایی هستند که می‌توانند به کاهش موانع ارتقای زنان در ورزش کمک کنند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تمرکز آن بر جامعه آماری مدیران و کارشناسان زن در وزارت ورزش و جوانان است که ممکن است یافته‌ها را به‌طور کامل قابل‌تعمیم به سایر سازمان‌های ورزشی نکند.

- USA: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.5860/choice.51-7032>
- Fox, S., Renee, L. (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying, *Human Resource Management Journal*, 25, 1, 116-130. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12049>
- Ghafari, Sh., Ashuri, M. (2016). Determining the role of the perception of organizational bullying in the relationship between job stress and the desire to leave the service in the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Scientific-Research Quarterly of Organizational Behavior Management Studies in Sports*, (4) 4, 101-111. (Persian).
[20.1001.1.25384023.1396.4.4.10.2](https://doi.org/10.1001.1.25384023.1396.4.4.10.2).
- Habib, R., & Jaleel, F. (2022). Factor effecting performance of female employees in financial institutes: a case study of meezan bank limited, Pakistan. *Academy of Entrepreneurship*, 28(6), 1-15.
<https://www.researchgate.net/profile/Farrokht-Jaleel/publication/360997311>.

- Hajlo, N., Sobhi Qaramalki, N., Emami, F. (2011). Investigating the relationship between organizational creativity, job stress and motivation to progress with nurses' organizational commitment. *Journal of Psychological Studies*, 31 (3), 89-106. (Persian). <https://doi.org/10.22051/PSY.2012.1724>.
- Harvey, C. (2018). When queen bees attack women stop advancing: recognising and addressing female bullying in the workplace. *Development and learning in organizations: An International Journal*. 32 (5), 1-4. <https://doi.org/10.1108/dlo-04-2018-0048/full/html>.
- Jabari, N., Kabosi, M; Bashartlo, N. (2021). The effect of glass ceiling on organizational effectiveness by explaining the role of job stress in faculty members of Gorgan universities. 7th National Conference on Management Studies in Human Sciences, Tehran. (Persian). <https://civilica.com/doc/1475126>.
- Keivani R, Alavi-Salkuye R. (2019). Investigating the relationship between the glass roof phenomenon and organizational justice. *J Sci Eng Elit* [Internet]. 19(4):1-12. (Persian). <https://scholar.google.com/scholar?q=Keivani+R,+Alavi-Salkuye>.
- Majeri, Maryam; Alam, Shahram; Shatabbusheri, Seyedah Nahid. (1390). Determining the effective factors on the development of physical training and sports among women of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Sports Management*, 3(10): 151-168. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q.
- Martínez-Martínez, M., Molina-López, M. M., Mateos de Cabo, R., Gabaldón, P., González-Pérez, S., & Izquierdo, G. (2021). Awakenings: An Authentic Leadership Development Program to Break the Glass Ceiling. *Sustainability*, 13(13), 74-76. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7476>.
- Nasiri F., Beheshtirad R. (2022). Investigating the role of the glass ceiling on perceived organizational justice reduction (A case study of female staff of Urmia University). *Soc Psychol Stud Women* [Internet]. (Persian). https://jwsps.alzahra.ac.ir/article_1498.html?lang=en.
- Rafiei Bani al-Sadegh, Se. (2017). Investigating the predictive role of belief in the glass ceiling and perceptual control in the level of perceived stress of female nurses in Tabriz city. Master's degree, Shahid Madani University of Azerbaijan. (Persian). <https://frooyesh.ir/article-1-2978-fa.html>.
- Rezapour, M., Ghahrani, J., Abbaszadeh Sohron; Y. (2022). Presenting a model to break the glass ceiling for the promotion of women in the managerial positions of the country's education system. *Quarterly Journal of Women and Family Studies*, 15 (56). (Persian). https://journals.iau.ir/article_685679.html.
- Shakrifred, N., Sajjadi Hazaveh, S., Ashraf Ganjawi, F. (2022). Presenting the model of the position of women's management system in sports associations using the database method. *Islamic Lifestyle Magazine*, 6(4), 197-207. (Persian). <https://www.islamiilife.com/?action=article&au=1369779>.
- Soumya, R. R., & Sathiyaseelan, A. (2021). Mindfulness: An emotional aid to the glass ceiling experiences. *Cogent Psychology*, 8:1907911. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1907911>.
- Tabeh Bordbar, F., Kamani, S., Manochehri, B. (2014). Investigating the relationship between belief in the glass ceiling and mental success of female employees in Shiraz Municipality. *Scientific Quarterly - Women and Comprehensive Research*, 6 (4). (Persian). <https://sanad.iau.ir/journal/jzv/Issue/52756>.
- Toprak, B. (2022). Sağlık kurumlarında kadın çalışanların cam tavan algı düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş stresinin aracı rolü the mediator role of work stress in the effect of glass ceiling perception levels of female employees in health institutions on their intention to leave. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/handle/20.500.12619/98515>.

- Valiente, C. (2020). The impact of gender quotas in sport management: the case of Spain. *Sport in Society Cultures, Commerce, Media, Politics*, 11-18. <https://doi.org/10.1080/17430437.2020.1819244>
- Yaqoubi, Noor M., Kohi Khor, M., Kamalian, A., Tajpour, M. (2017). Investigating the impact of organizational bullying behaviors on occupational and organizational attitudes. *Journal of Government Organizations Management*, 2. (Persian). [20.1001.1.2322522.1397.6.0.28.7](https://doi.org/10.1001.1.2322522.1397.6.0.28.7).