

## تأثیر سبک‌های رهبری بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری پدیده صخره شیشه‌ای زنان در ورزش جمهوری اسلامی ایران

رمیصا جالیسیان<sup>۱</sup>

علی فهیمی نژاد<sup>۲</sup>

باقر مرسل<sup>۳</sup>

سید مصطفی طیبی ثانی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۳/۲۴

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی پدیده صخره شیشه‌ای در بین مدیران زن سازمان‌های ورزشی ایران انجام شد. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا، توصیفی همبستگی بود که به شکل پیمایشی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران زن شاغل در سازمان‌های ورزشی کل کشور بود. نمونه آماری این پژوهش با توجه به جامعه نامحدود و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، ۴۰۰ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه‌های «سبک رهبری تحولی - تعاملی» چالشتری (۱۳۸۹)، «رهبری خدمتگزار» لاب (۱۹۹۹)، «اشتیاق شغلی» شائوفلی و سالانوا (۲۰۰۷) و «صخره شیشه‌ای» نصیری (۱۳۹۴) بود که روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید صاحب‌نظران ورزشی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۹۰ و ۰/۸۷ محاسبه گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و با کمک نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس و پی. ال. اس. صورت پذیرفت.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Afahimi77@gmail.com

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، شاهرود، ایران

نتایج نشان داد که تأثیر منفی و معناداری بین سبک‌های رهبری مدیران و پدیده صخره شیشه‌ای و بین پدیده صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی زنان وجود دارد. سبک‌های رهبری نیز بر اشتیاق شغلی مدیران تأثیر دارد. در نهایت، وجود تأثیر مثبت و معنادار سبک رهبری مدیران بر اشتیاق شغلی از طریق نقش میانجی صخره شیشه‌ای تأیید گردید. به طور کلی براساس یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که با توجه به تغییرات امروزی به خصوص در محیط‌هایی که زنان به عنوان مدیر قرار دارند، مدیران می‌توانند با بهره‌گیری از سبک‌های رهبری و ابعاد آن در افزایش اشتیاق شغلی زنان موثر باشند.

واژگان کلیدی: سبک‌های رهبری، اشتیاق شغلی، صخره شیشه‌ای و ورزش

## مقدمه

سازمان‌های امروزی به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کنند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه‌جانبه آن کشور کمک شایانی می‌کند (لیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا هستند. 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 زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آن‌ها کاهش می‌یابد. این اصطلاح، به‌روشنی جایی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل روشنی نیست که زنان نتوانند به آنجا دست یابند، ولی در واقعیت، دستیابی زنان به آنجا ممکن نیست (نصیر و همکاران، ۱۳۹۴). این پدیده بیان می‌کند احتمال اینکه زنان در پست‌های مدیریتی با خطر شکست و انتقاد بالا انتصاب شوند، از مردان بیشتر بوده است و اگر بخواهیم ارتباط بین نحوه عملکرد و جنسیت را در نظر بگیریم، مشخص می‌شود واحدهایی که زنان مدیریت آن را بر عهده‌دارند، به‌طور عمده، در بحران قرار دارند (رایان و هسلم، ۲۰۰۷). از جمله موانع پیش روی بانوان برای کسب کرسی‌های مدیریتی می‌توان به «صخره شیشه‌ای» اشاره نمود. این اصطلاح برای اولین بار در سال ۱۹۸۶، در مجله‌ی وال استریت به‌منظور تشریح موانع نامرئی که زنان را از پیشرفت به‌طرف مشاغل بالاتر متوقف می‌کند، به کار گرفته شده است. صخره شیشه‌ای شامل موانع ساختگی مبتنی بر تعصبات نگرشی یا سازمانی است که موجب شکست زنان و اقلیت‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب می‌شود (کاتر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

عدم توجه به پدیده صخره شیشه‌ای در سازمان‌ها، اشتیاق شغلی در کارکنان را کاهش می‌دهد. اشتیاق شغلی مؤلفه‌ای مهم و مثبت در سلامت کارکنان و عاملی مؤثر در ایجاد نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل و اکتساب منابع شغلی و منابع فردی، به‌ویژه خودکارآمدی است که به انسجام و وحدت میان کارکنان منجر می‌شود و به شکل مستقیم یا غیرمستقیم مسیر رشد، تعالی و موفقیت را برای کارکنان و سازمان فراهم می‌آورد (نصیری و لیک نبی و همکاران، ۱۳۹۴). اشتیاق شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. به‌جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه ابعاد اشتیاق شغلی در این تحقیق برگرفته از پژوهش شائوفلی و سالانوا (۲۰۰۷) می‌باشد، وی مؤلفه‌های اشتیاق شغلی را شامل شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار و جذب کار شدن بیان می‌کند. شور و شوق به وسیله سطوحی از انرژی، انعطاف‌پذیری و نشاط روانی توصیف می‌گردد و برای دستیابی به موفقیت در رقابت‌ها و مبارزه‌ها عنصر حیاتی به شمار می‌آید (هایسی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹)، به نقل از

1. Lick

2. Cotter et al

3. Haysi

میرزادارانی، ۱۳۹۲)، از طرفی، وقف کار شدن به عنوان درک احساس معنی داری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار تعریف می‌شود (کوپر‌هاکیم و ویس و سواران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) و جذب کار شدن با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیف می‌گردد (گونزالس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

در توالی وجود صخره شیشه‌ای، زنان در مشاغل مدیریتی عالی سازمان ناکارآمد عمل می‌کنند یا ناکارآمد درک می‌شوند. این ناکارآمدی پیامدهای منفی فردی و سازمانی همچون: ترک سازمان، استعفا از شغل مدیریت و برگشت به شغل قبلی، کاهش انگیزش، افزایش استرس ناشی از ترس شکست، عدم اعتماد به زنان به عنوان مدیر، قوی شدن تعصبات کلیشه‌ای درباره زنان و ... را به ارمغان می‌آورد. پیامدهای سازمانی آن عبارت‌اند از: ناکارآمدی سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش جابه‌جایی مدیران، کاهش تعهد سازمانی و انتصاب زنان به شغل‌های چالشی. گاهی این پیامدها باعث می‌شود هر سازمانی که مدیران ارشد آن از زنان باشند، افراد به عملکرد منفی و ناکارآمدی آن سازمان فکر کنند (ضرغامی فرد و بهبودی، ۱۳۹۳). در همین راستا، هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این‌اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. در ادبیات مدیریت، سبک‌های مختلفی از رهبری شناخته و تعریف شده است؛ به عنوان نمونه می‌توان از «رهبری تحول‌آفرین»، «رهبری خدمتگزار» و «رهبری تعاملی» نام برد (عباسی و تیموری، ۱۳۸۸). باس و استون (۲۰۰۳) رهبری تحول‌آفرین را فرآیند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن اهداف تعریف می‌نماید (حسینی و شیرازی، ۱۳۹۳). اوبورو<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) هدف از رهبری تبدیلی را اطمینان از شناخت درست مسیر، نیل به هدف توسط بازیگران داخلی، رفع موانع بالقوه سیستم و انگیزش بازیگران جهت دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده می‌داند (فرچپور، ۱۳۹۳). رهبری خدمتگزار نیز یکی از نظریه‌های رهبری است که علایق پیروان را بر علایق شخصی رهبر مقدم می‌دارد و بر رشد و توانمندسازی پیروان تأکید دارد (اسپیروز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). گرین لیف<sup>۵</sup> واضع نظریه رهبری خدمتگزار، رهبر خدمتگزار را کسی می‌داند که دید مشترکی از موفقیت ترسیم می‌کند. آن‌ها تلاش می‌کنند پیروان خود را رشد دهند و به جای استفاده از قدرت برای سلطه و نفوذ بر آنان، کارکنان را توانمند سازند. در نتیجه پیروان چنین رهبرانی، خود نیز رهبرانی خدمتگزار خواهند شد (یوکل<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). ویژگی‌های خاص رهبری زنان مثل به کار بردن سبک مشارکتی و تحول‌گرا، میانه‌رو بودن و پرهیز از مخاطره می‌تواند زنان را در اداره شرایط بحرانی سازمان کمک کند. این می‌تواند توجیهی برای انتصاب زنان به موقعیت‌های مشکل‌دار و بحرانی باشد. زنان سبک مدیریت مشارکتی همراه با ملاحظه‌کاری را اعمال می‌کنند که این در بیشتر مواقع به نفع زنان تعبیر شده

1. Cooper-Hakim & Viswesvaran
2. Gonzalez et al.
3. Oyeroo
4. Spears
5. Greenlife
6. Yull

است. برخی مطالعات درباره سبک رهبری زنان ادعا می‌کند که آن‌ها سبک مشارکتی و دموکراتیک را اعمال می‌کنند، در مقایسه با مردان که بیشتر دستوری، قاطع و پیشگامانه و با اعتمادبه‌نفس بالا عمل می‌نمایند (وسترلوند و نیدرلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ آگلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ انتوناکس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

با توجه به اهمیت نقش سبک‌های رهبری در پدیده صخره شیشه‌ای زنان و اشتیاق کارکنان، پژوهش‌های مختلفی در این زمینه انجام شده است. از جمله نصیری و لیک بنی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که اثر مستقیم صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی منفی و معنادار است. حجبی (۱۳۹۴) نیز نشان داده است که متغیرهای سازگاری، ثبات هیجانی، تجربه‌پذیری، خودارزیابی، ویژگی‌های شغلی، سبک رهبری تحول‌گرا، فرصت ارتقای شغلی و رضایت شغلی بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش ضرغامی فرد و همکاران (۱۳۹۳) نشان داده است که زنان مدیر در سازمان‌های دولتی ایران همانند مدیران زن در کشورهای غربی با پدیده صخره شیشه‌ای مواجه‌اند. همچنین باور نداشتن به توانایی‌های زنان مدیر، حاکمیت کلیشه‌های منفی درباره زنان و فرهنگ مردسالاری، محدودیت‌های عرفی و مذهبی برای فعالیت مدیریتی زنان، همگی موجب می‌شود زنان از فرصت‌های برابری در انتصابات مدیریتی در مقایسه با همکاران مرد خود برخوردار نباشند. بیات (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان داده که موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی از نظر بیشتر مصاحبه‌شوندگان، نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها و عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران بوده است. آکار (۲۰۱۵) نیز بیان می‌کند که مدیران زن با موانع قابل توجهی در دستیابی به موقعیت‌های سطح بالا در سازمان فناوری اطلاعات رو به رو می‌شوند. بر این اساس، پژوهشگران امیدوارند با شناسایی سبک‌های رهبری و ویژگی‌های صخره شیشه‌ای و آزمون ارتباط این متغیرها با اشتیاق شغلی به صورت کلی بتوانند سازمان‌ها را به سوی فرهنگی سوق دهند که مشوق و پذیرای عقاید، آرا، دغدغه‌های کاری بانوان و پذیرای فرهنگ کار تیمی باشد، زیرا سازمان‌ها در محیط متلاطم امروزی نیازمند چنین کارکنانی هستند. حال، با توجه به اهمیت مطالب گفته‌شده و با بررسی ادبیات پژوهش در روند مطالعه متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون نقش صخره شیشه‌ای و سبک‌های رهبری در رابطه با اشتیاق شغلی بررسی نشده است و پژوهشی که این مؤلفه‌ها را باهم مدنظر داشته باشد مشاهده نشده است. همچنین اگر قصد بر این است که اشتیاق شغلی افراد در سازمان توسعه پیدا کند، ضروری است که موانع ارتقا و چالش‌های حضور زنان در پست‌های مدیریتی از بین برود. هنگامی که زنان در سازمان‌ها با عواملی همچون: ترس از موفقیت، عدم حمایت سازمانی، فرهنگ مردسالاری، عدم تعادل بین مسئولیت‌های کاری و زندگی و عدم بهره‌برداری صحیح از آموزش‌های ضمن خدمت رو به رو باشند و مسائلی نظیر عدم تشویق، عدم حمایت و برخورد صحیح مدیران صورت می‌گیرد، کارکنان زن نمی‌توانند اشتیاق لازم نسبت به شغل خود داشته باشند. در همین راستا، می‌توان بیان کرد مدیریت در قرن حاضر نیازمند رویه مناسبی برای استفاده بیشتر و بهتر از نیروی زنان در عرصه مدیریت است و کشورهای در حال توسعه

1. Vesterlond & Nidrlı

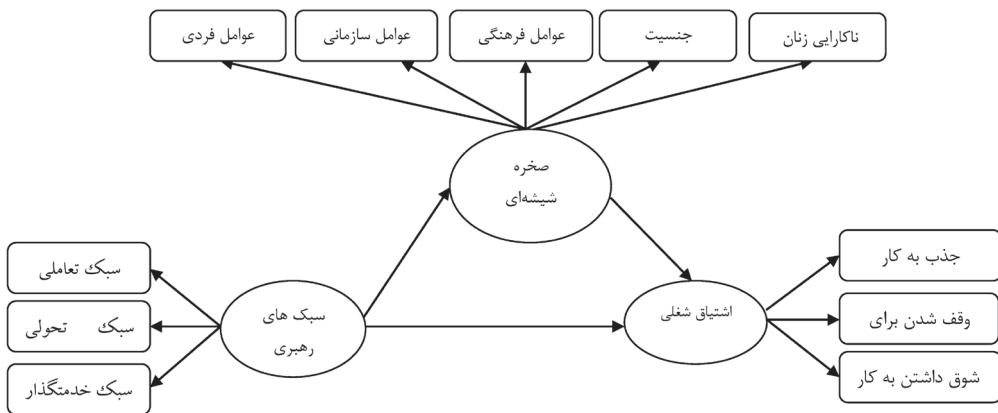
2. Agli

3. Entonaks

به این نتیجه رسیده‌اند که به منظور تحقق اهداف توسعه‌ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی‌اند. مسئله مورد توجه در این پژوهش، یافتن سبک رهبری مؤثر در بالا بردن سطح اشتیاق شغلی کارکنان زن با توجه به نقش میانجی صخره شیشه‌ای است. با توجه به مطالب فوق محققان درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال می‌باشند:

چه ارتباطی بین سبک‌های رهبری و پدیده صخره شیشه‌ای وجود دارد و هر کدام از این متغیرها چه تأثیری بر اشتیاق شغلی مدیران زن کشور دارند؟

بر همین اساس، مدل مفهومی اولیه پژوهش در شکل ۱ ترسیم گردید.



شکل ۱: مدل مفهومی اولیه پژوهش

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا، توصیفی همبستگی بود که به شکل پیمایشی انجام شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران زن شاغل در سازمان‌های ورزشی کل کشور می‌باشد که طبق آمار اخذ شده از وزارت ورزش و جوانان کشور تعداد آنان به صورت نامحدود در نظر گرفته شد. نمونه آماری این پژوهش با تأکید بر جدول حجم نمونه مورگان برای جامعه نامحدود، بیشترین تعداد یعنی ۳۸۴ نفر انتخاب گردید و در نهایت تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد. برای نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد؛ به طوری که از بین ۳۱ استان کشور ۱۰ استان، از شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز مورد مطالعه قرار گرفت: تهران، سمنان، خراسان رضوی، خراسان جنوبی، مازندران، اصفهان، مرکزی، خوزستان، کرمانشاه و بوشهر و به تناسب تعداد ادارات ورزش فعال در این استان‌ها، پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای به منظور گردآوری مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش استفاده شده است. همچنین جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه «سبک رهبری تحولی - تعاملی» چالستری (۱۳۸۹) شامل ۴۵

گویه، پرسشنامه «رهبری خدمتگزار» ر لاب (۱۹۹۹) دربرگیرنده ۲۸ گویه، پرسشنامه «اشتقاق شغلی» شائوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) شامل ۱۸ گویه و پرسشنامه «صخره شیشه‌ای» نصیری و همکاران (۱۳۹۴) استفاده گردید. این پرسش‌نامه‌ها در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده بودند و روایی آنها توسط ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۹، ۰/۹۰ و ۰/۸۷ محاسبه شد. پس از گردآوری اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کالموگروف-اسمیرونوف (جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها) و آزمون بارتلت (کفایت حجم نمونه) استفاده گردیده و در نهایت به منظور بررسی فرضیات و آزمون مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره‌گیری شده است. همچنین برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از رایانه، نرم‌افزار SPSS 23 و نرم‌افزار پی ال اس (pls) جهت ارائه مدل نهایی پژوهش استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناختی در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	تعداد	درصد	
نمونه بر اساس استان	تهران	۷۷	۱۹/۶
	سمنان	۴۱	۱۰/۵
	خراسان رضوی	۵۲	۱۳/۳
	خراسان جنوبی	۱۸	۴/۶
	مازندران	۳۹	۹/۹
	اصفهان	۴۸	۱۲/۲
	مرکزی	۲۲	۵/۶
	خوزستان	۳۶	۹/۲
	کرمانشاه	۳۲	۸/۲
	بوشهر	۲۷	۶/۹
	سن	۲۱ تا ۳۰ سال	۷۲
۳۱ تا ۴۰ سال		۱۷۰	۴۳/۴
۴۱ تا ۵۰ سال		۱۱۱	۲۸/۳
بیشتر از ۵۱ سال		۳۹	۹/۹

۹/۴	۳۷	دیپلم و فوق‌دیپلم	تحصیلات
۴۵/۷	۱۷۹	لیسانس	
۳۲/۹	۱۲۹	فوق‌لیسانس	
۱۲/۰	۴۷	دکتری	
۱۹/۶	۷۷	زیر ۱۰ سال	سابقه خدمت
۲۰/۹	۸۲	۱۱ - ۱۵	
۲۴/۰	۱۱۳	۱۶ - ۲۰	
۳۵/۵	۴۳	بالای ۲۱ سال	

نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد از لحاظ سنی، بیشتر آزمودنی‌ها در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۱ درصد) و کمترین آن‌ها در رده سنی ۵۱ سال به بالا بودند (۹ درصد) که از این بین ۹ درصد دارای مدرک کاردانی و پایین‌تر، ۴۶ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۲ درصد دارای مدرک دکتری بودند. همچنین به لحاظ سابقه خدمت، بیشتر آزمودنی‌ها (۲۴ درصد) دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال و کمترین افراد (۱۶ درصد) دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۶ سال بوده‌اند.

مدل اولیه تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم‌افزار پی. ال. اس. (PLS) مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. نتایج مربوط به آزمون مدل نهایی در شکل ۱ (مقدار ضریب معنی‌داری و مقدار  $t$ ) ترسیم شده است که دلیل بر تأیید مدل می‌باشد.

اینک به بررسی برازش مدل اندازه‌می‌پردازیم. بدین منظور پایایی، پایایی مرکب، روایی و اگر و روایی همگرا به شرح جدول زیر بررسی گردید:

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مدل اندازه‌گیری

سازه‌ها	آماره	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
سبک‌های رهبری	۰/۸۷۱	۰/۸۷۱	۰/۹۲۲
صخره شیشه‌ای	۰/۸۷۸	۰/۸۷۸	۰/۹۱۲
اشتیاق شغلی	۰/۹۰۷	۰/۹۰۷	۰/۹۴۲

با توجه به نتایج جدول ۲ و طبق نظر موس و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) که در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳) و نیز از آنجا که پایایی مرکب (CR) برای هر سازه در صورتی که بیش‌تر از ۰/۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد، می‌توان گفت که پایایی مرکب نیز در محدوده مورد قبول واقع شده و از پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری حکایت دارد.



جدول ۳: نتایج ارزیابی روایی ابزار اندازه‌گیری بر اساس بارهای عاملی و شاخص t

بار عاملی	شماره سؤال پرسشنامه	سازه	بار عاملی	شماره سؤال پرسشنامه	سازه	صخره شیشه‌ای
۰/۹۴۵	۱ الی ۲۰	رهبری تعاملی	۰/۷۵۰	۱ الی ۳	عوامل فردی	
۰/۲۵۴ ۰/۹۲۶	۲۱ الی ۴۵ حذف سؤالات ۳، ۵، ۹، ۱۱، ۱۹	رهبری تحولی	۰/۸۰۷	۴ الی ۶	عوامل سازمانی	
۰/۸۰۳	۴۶ الی ۷۳	رهبری خدمتگزار	۰/۸۹۱	۷ الی ۹	عوامل فرهنگی	
۰/۸۷۵	۱۳ الی ۱۸	جذب به کار	۰/۸۲۳	۱۰ الی ۱۲	جنسیت	
۰/۹۵۷	۷ الی ۱۲	وقف شدن برای کار	۰/۸۲۸	۱۳ الی ۱۵	ناکارایی زنان	
۰/۹۲۱	۱ الی ۶	شوق داشتن به کار				

۱۴۳

با توجه به نتایج جدول ۳، بارهای عاملی تمام سؤالات پرسشنامه بیش‌تر از  $0/4$  بوده است. بنابراین در حد قابل قبولی قرار دارند. مقادیر t نیز برای تمام سؤالات بزرگ‌تر از  $1/96$  بوده است. از این رو، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند.

جدول ۴: نتایج روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری

سازه‌ها	آماره	روایی همگرا (AVE)
سبک‌های رهبری		۰/۷۹۸
صخره شیشه‌ای		۰/۶۷۴
اشتقاق شغلی		۰/۸۴۴

با توجه به نتایج جدول ۴، روایی همگرا در تمام سازه‌ها بیش‌تر از  $0/4$  بود و این موضوع مناسب بودن مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

جدول ۵: نتایج ماتریس فونل و لارکر جهت ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری (روایی واگرا)

سازه	اشتقاق شغلی	سبک رهبری	صخره شیشه‌ای
اشتقاق شغلی	۰/۸۷۷		
سبک رهبری	۰/۴۴۵	۰/۸۳۲	
صخره شیشه‌ای	-۰/۷۴۱	-۰/۳۵۵	۰/۷۶۶

با توجه به نتایج جدول ۵، جذر AVE که در قطر اصلی ماتریس آمده، بیش تر از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهاست. بنابراین، روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌گردد. در ادامه، برازش مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یک مدل ساختاری روابط میان سازه‌های مختلف (متغیرهای پنهان) را مشخص می‌کند و برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد. در بررسی مدل ساختاری، ضرایب معنی‌داری  $t$  و معیار  $R^2$  یا ضریب تعیین بررسی می‌شوند که در جدول ۶ ارائه شده‌اند.

جدول ۶: مقادیر معیارهای برازش مدل ساختاری

ضریب تعیین ( $R^2$ )	شاخص $t$	ضریب مسیر ( $\beta$ )	سازه ملاک	سازه‌های پیش‌بین
۰/۰۹۷	۴/۱۰۹	-۰/۳۱۱	صخره شیشه‌ای	سبک رهبری
۰/۴۸۲	۹/۸۵۴	-۰/۶۰۰	اشتیاق شغلی	صخره شیشه‌ای
-	۲/۳۲۹	۰/۲۰۹	اشتیاق شغلی	سبک رهبری
-	۳/۶۵۷	۰/۱۸۶	اشتیاق شغلی	سبک رهبری - صخره شیشه‌ای

با توجه به شکل ۲، مقادیر  $t$  برای تمام سؤالات و روابط میان متغیرها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند که نشان از تأیید مدل و روابط بین متغیرها دارد. از طرفی، با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول ۶، مقدار  $R^2$  از ۰/۶۷ بیش تر بوده که نشان از تأیید مدل با استفاده از معیار مذکور می‌باشد و قدرت بالای پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا را اثبات می‌کند. همچنین در جدول ۶، میزان اثر هر یک از سازه‌های پیش‌بین بر سازه ملاک آورده شده است که در میان آن‌ها «صخره شیشه‌ای» (ضریب مسیر = ۰/۶۰۰) بیشترین تأثیر را بر اشتیاق شغلی و پس از آن «سبک رهبری» (ضریب مسیر = ۰/۳۱۱) بر صخره شیشه‌ای و پس از آن «سبک رهبری» (ضریب مسیر = ۰/۲۰۹) بر اشتیاق شغلی اثرگذار بودند.

در نهایت برازش کلی مدل GOF بررسی گردید. در مدل‌سازی مسیری، PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. با وجود این، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به نام شاخص GOF توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۹) پیشنهاد شد. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن‌ها، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌گردد. برازش کلی مدل اندازه‌گیری با «شاخص اشتراکی»<sup>۱</sup> و برازش کلی مدل ساختاری با «شاخص افزونگی»<sup>۲</sup> مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. مقادیر مربوط به این دو شاخص در جدول ۷ ارائه شده است:

1. Communality  
2. Redundancy

جدول ۷: مقادیر شاخص‌های اشتراکی و افزونگی

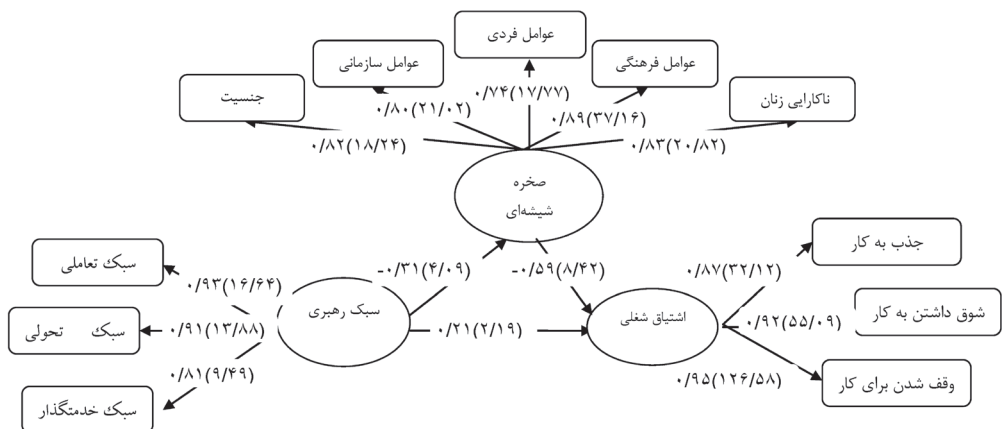
سازه‌ها شاخص‌ها	اشتیاق شغلی	توانمندسازی	سبک رهبری	صخره شیشه‌ای
شاخص اشتراکی	۰/۶۰۰	۰/۴۹۷	۰/۵۳۳	۰/۴۹۰
شاخص افزونگی	۰/۳۷۲	۰/۵۴۰	۰/۴۲۱	۰/۰۵۳

هر دو شاخص اشتراکی و افزونگی باید برای تمام مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از صفر باشد تا مدل تأیید گردد. بنابراین با توجه به نتایج جدول ۷ که هر دو شاخص در هر چهار سازه مثبت و بزرگ‌تر از صفر بودند، در نتیجه برازش کلی مدل اندازه‌گیری (کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری) و مدل ساختاری (توانایی بالای مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن) تأیید گردید. در نهایت، جهت محاسبه GOF مدل باید از فرمول ۱ استفاده شد و طبق نظر وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی گردیدند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

فرمول ۱:

با توجه به داده‌های جداول ۶ و ۷، مقدار میانگین شاخص اشتراکی ۰/۵۳ و مقدار ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۴۹ به دست آمد. همچنین، با استفاده از فرمول ۱ مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۱ حاصل گردید که با توجه به دسته‌بندی وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد.



شکل ۲: برازش نهایی مدل پژوهش در دو حالت ضریب مسیر و (شاخص t)

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر که با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری و پدیده صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی زنان ورزش کشور انجام گرفت، از جمله اولین تلاش‌هایی است که در راستای توجه به ورزش بانوان و مدیریت و ارتقای شغلی آن‌ها در ورزش کشور انجام می‌شود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تأثیر منفی و معناداری بین سبک‌های رهبری مدیران و پدیده صخره شیشه‌ای وجود دارد. نتایج پژوهش در این بخش با نتایج پژوهش فریدل و همکاران (۲۰۰۹)، آکار (۲۰۱۵)، ضرغامی فرد و همکاران (۱۳۹۳)، سلیمیان و ناظری (۱۳۹۲) و جام جور (۱۳۹۲) به نوعی همسو می‌باشد. در بررسی فریدل و همکاران (۲۰۰۹) گزارش شده است که اثر ویژگی‌های رهبری خدمتگزار بر کاهش نگاه جنسیتی مورد قبول می‌باشد. پژوهش حاضر نیز به این نتایج دست یافته است که انتخاب سبک‌های رهبری مدیران می‌تواند بر پدیده صخره شیشه‌ای تأثیر منفی و معناداری داشته باشد. به عبارت دیگر، نوع سبک رهبری می‌تواند پدیده صخره شیشه‌ای را در سازمان کاهش دهد. جام جور (۱۳۹۲) و سلیمیان و ناظری (۱۳۹۲) موانع ارتقای شغلی زنان را به سطوح مختلف مدیریتی ناشی از عوامل اجتماعی، سیاسی، فردی، فرهنگی، سازمانی بیان کرده بودند. این نتایج، تأیید کننده نتایج پژوهش حاضر است، چرا که عوامل فردی و سازمانی مانند انتخاب نوع سبک رهبری می‌تواند تأثیر معناداری بر پدیده صخره شیشه‌ای داشته باشد. می‌توان استدلال کرد که ویژگی‌های خاص رهبری زنان، مثل به کار بردن سبک رهبری تعاملی و خدمتگزار می‌تواند زنان را در اداره شرایط بحرانی سازمان کمک کند. از آنجا که وجود پدیده صخره شیشه‌ای انکارناپذیر است، لذا رهبر با انتخاب و به کارگیری نوع سبکی که در پیش می‌گیرد، می‌تواند باور زنان را نسبت به صخره شیشه‌ای را تغییر دهد. پس با به کارگیری سبک رهبری مناسب می‌توان پدیده صخره شیشه‌ای را از طریق تغییر باورها تا حدودی کاهش داد. در نتیجه زنان بیش تری خواهند توانست به سطوح بالای سازمانی برسند. به این ترتیب به رهبران برای ایفای نقش رهبری تحولی خود به منظور تقویت باورهای مثبت و تضعیف باورهای منفی در جهت کاهش پدیده صخره شیشه‌ای در سازمان موارد زیر پیشنهاد می‌شود: تبیین دقیق و روشنی از مأموریت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان خود به عمل آوردن و در این راستا اهداف و راهبردهای مشخصی داشته باشند. همچنین از طریق سبک رهبری تعاملی و دادن حس تعلق و مهم بودن برای سازمان، توجه و تمجید و تصمیم‌گیری مشارکتی، می‌توان به افزایش انگیزه، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن کمک کرد و از این طریق اشتیاق آنان را جلب نمود.

بخش دیگری از نتایج پژوهش مدعی وجود تأثیر منفی و معنادار مؤلفه‌های پدیده صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی زنان بود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌راستا می‌باشد. به نوعی که پژوهش نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داده است که اثر مستقیم صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی منفی و معنادار است. به طور کلی، یافته‌های پژوهش‌ها نشان داده است که زنان در سازمان‌های دولتی ایران، همانند مدیران زن در کشورهای غربی، با پدیده صخره شیشه‌ای مواجه‌اند. پس این مطالعه هم مانند مطالعات قبلی، استحکام این پدیده را تأیید می‌کند. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد هنگامی که زنان در سازمان با عواملی همچون: ترس از موفقیت، عدم حمایت سازمانی، فرهنگ مردسالاری،

سطح حقوق و پرداخت‌ها، اقلیت زنان در سازمان، دامنه محدود مسئولیت‌ها، عدم تعادل بین مسئولیت‌های کار و زندگی و عدم بهره‌برداری صحیح از آموزش‌های ضمن خدمت برای زنان روبه‌رو هستند و در کنار این مسائل عدم تشویق، حمایت و برخورد صحیح مدیران در زمینه بیان مخالفت‌های کارکنان زن در مسائل سازمان و ضعف اطلاع‌رسانی و آگاهی به موقع کارکنان زن از جانب مدیریت نسبت به تغییرات، مأموریت‌ها، اهداف، برنامه‌ها و پیشرفت‌های سازمانی می‌تواند در کاهش اشتیاق شغلی کارکنان زن مؤثر باشد. در نتیجه، می‌توان گفت مدیریت در قرن حاضر نیازمند استفاده بیشتر و بهتر از نیروی زنان در عرصه مدیریت است و کشورهای در حال توسعه به این نتیجه رسیده‌اند که به منظور تحقق اهداف توسعه‌ای خود ناگزیر از مشارکت دادن زنان در مشاغل مدیریتی‌اند. پس اتخاذ تدابیر علمی و برنامه‌ریزی‌های لازم و مقتضی تسهیل شرایط ورود برای حضور و بقای زنان در اجتماع باید در نظر گرفته شود و گروه‌های مصلح باید موضع‌گیری مناسب‌تری به حضور زنان در جامعه به منزله نیمی از جمعیت آن در نظر بگیرند. این مهم میسر نمی‌شود مگر آنکه همگان ابتدا به این باور برسند که راه توسعه بدون توجه به نقش زنان پیموده نخواهد شد. در کشور ما نیز، دوران‌دیشان و مصلحان جامعه به اهمیت این موضوع پی برده و در پی افزایش سهم مشارکت زنان در سمت‌های مدیریتی‌اند تا بدین وسیله شاهد افزایش ظرفیت‌های لازم برای تصدی پست‌های مدیریتی به وسیله زنان باشیم. در نهایت، می‌توان گفت آنچه در حوزه منابع انسانی اهمیت بیشتری دارد، پیامدهای فردی و سازمانی حاصل از وجود صخره شیشه‌ای در سازمان‌هاست. بنابراین، مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها برای از بین بردن این پیامدهای منفی باید عوامل پدیدآورنده صخره شیشه‌ای را در سازمان‌های خود شناسایی و در جهت رفع آن تلاش کنند.

نتایج پژوهش همچنین وجود تأثیر مثبت و معنادار سبک‌های رهبری مدیران بر اشتیاق شغلی مدیران را نشان داد که نتایج این بخش با نتایج پژوهش‌های ممیوند (۱۳۹۰)، قانع نیا (۱۳۹۳)، حجبی (۱۳۹۴)، خرم پور و همکاران (۲۰۱۲) و اهرهات (۲۰۰۴) هم جهت می‌باشد؛ به نوعی که پژوهش ممیوند (۱۳۹۰) نشان داده است که بین سبک‌های رهبری با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین پژوهش قانع نیا (۱۳۹۳) نیز حاکی از آن است که آموزش رفتارهای رهبری مثبت به مدیران باعث افزایش سرمایه روان‌شناختی، اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. پژوهش حجبی (۱۳۹۴) نیز نشان داده است که متغیرهای سازگاری، ثبات هیجانی، تجربه‌پذیری، خودارزیابی، ویژگی‌های شغلی، سبک رهبری تحولی، فرصت ارتقای شغلی و رضایت شغلی بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. سبک رهبری از طریق الگوسازی و توسعه ویژگی‌ها و خصوصیات آن قابل انتقال و توسعه می‌باشد و می‌تواند با گسترش مهارت‌های رهبری به ارتقای اشتیاق شغلی کمک نماید. همچنین رهبران معمولاً در سطحی از بلوغ حرفه‌ای و شخصیتی قرار دارند که با الگوسازی رفتارهایشان در سازمان به همکاران و کارمندان‌شان جهت می‌دهند و این خود نشان‌دهنده تناسب سبک رهبری برای به کارگیری در سازمان می‌باشد. از طرف دیگر، یکی از مشخصه‌های رهبران صداقت و راستگویی است که نشان‌دادن این ویژگی‌ها از سوی رهبران و ایجاد یک فرهنگ مبتنی بر شفافیت و راستگویی جو اعتماد را در سازمان توسعه می‌دهد.

در بخش دیگری از نتایج تأثیر مثبت و معنادار سبک رهبری مدیران بر اشتیاق شغلی از طریق نقش میانجی صخره شیشه‌ای مشاهده گردید. پژوهش‌های آکار (۲۰۱۵)، زرغامی فرد و همکاران (۱۳۹۳) و سلیمیان و ناظری (۱۳۹۲) نشان دادند که ارتباط معناداری بین سبک‌های رهبری و پدیده صخره شیشه‌ای وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش‌های قانع نیا (۱۳۹۳)، حبشی (۱۳۹۴)، خرم پور و همکاران (۲۰۱۲) و اهرهات (۲۰۰۴) نشان دهنده آن بودند که ارتباط معناداری بین سبک‌های رهبری و اشتیاق شغلی وجود دارد و پژوهش نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۴) و بیات (۱۳۹۳) نیز نشان داده‌اند که پدیده صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی تأثیرگذار می‌باشد؛ به نوعی که نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه دست یافته‌اند که اثر مستقیم صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی منفی و معنادار است. همچنین بیات (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود موانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی را نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها و عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران بیان می‌کند و معتقد است که زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند، ولی مردان عوامل فردی را عامل اولیه موانع مدیریتی زنان قلمداد کردند. توجه به موانع فرهنگی و فرهنگ‌سازی از طریق رسانه‌ها کمک خواهد کرد تا زنان نیز پا به پای مردان در امور مدیریتی سازمان‌های ورزشی سهیم باشند. نتایج این پژوهش‌ها به نوعی استحکام فرضیه پژوهش را نشان می‌دهد. در استدلال این نتایج باید گفت که بهره‌گیری درست و منطقی از استعدادها و توانایی‌های زنان در مشاغل مدیریتی در راستای بهره‌وری نیروی انسانی از مباحث مهم است. برخورد زنان با صخره شیشه‌ای در تصدی مشاغل مدیریتی، چالشی با خطر شکست و انتقاد بالا موجب ناکارآمدی و بی‌علاقگی آن‌ها می‌شود که این ناکارآمدی، پیامدهای منفی فردی و سازمانی به همراه دارد. می‌توان گفت آنچه اهمیت بیشتری در حوزه منابع انسانی دارد، پیامدهای فردی و سازمانی حاصل از وجود صخره شیشه‌ای در سازمان‌هاست. بنابراین، مسئولان و مدیران ارشد سازمان‌ها برای از بین بردن این پیامدهای منفی باید عوامل پدیدآورنده صخره شیشه‌ای را در سازمان‌های خود شناسایی و در جهت رفع آن تلاش کنند. برطرف کردن علل فردی - سازمانی کلیشه‌های منفی سازمانی بوده که حرکت و تلاش جمعی مدیران سازمان را در این زمینه می‌طلبد. همچنین، باید در خط‌مشی‌گذاری‌ها و اجرای آن‌ها بازنگری شود. درنهایت، با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد داد تا با کاربرد تشویق‌هایی اخلاقی و مبتنی بر شایستگی، انگیزه کارکنان زن را افزایش دهند و با ایجاد جوی پر از اعتماد، اطمینان را از طریق مشارکت و دخالت دادن بانوان در حل مسائل و تصمیم‌های سازمان حاصل کنند و با دادن آزادی عمل، آموزش‌ها و کلاس‌های ضمن خدمت خلاق بودن را تشویق کنند و این باور را در کارکنان زن به وجود آورند که آنان جزء مهمی از سازمان و سرمایه سازمان محسوب می‌شوند و افکار و نوآوری‌هایشان مورد توجه و احترام است تا میزان توانمندی و اشتیاق آنان افزایش یابد.

## منابع

- بیات، پریش. (۱۳۹۳). «اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی AHP». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور تهران.
- جام جور، طاهره. (۱۳۹۲). «آسیب شناسی مدیریت زنان از دیدگاه مدیران زن در شهر بندرعباس». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان.
- حجبی، صدیقه. (۱۳۹۴). «بررسی عوامل موثر بر اشتیاق به کار کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر)». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خلیج فارس.
- سلیمیان، معصوم علی و ناظری، مهناز. (۱۳۹۲). «بررسی موانع ارتقای شغلی زنان به سطوح مختلف مدیریت در سازمان های دولتی منطقه غرب مازندران». مقاله همایش های ایران، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها.
- شیرازی، علی و حسینی، زهرا. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر سبک های نظریه رهبری تمام عیار بر فرسودگی شغلی: ارائه الگوی ساختاری». اولین همایش ملی کسب و کار همدان.
- ضرغامی فرد، مژگان و بهبودی، محمدرضا. (۱۳۹۳). «پدیده صخره شیشه ای: بررسی تجربه ها و چالش های زنان در پست های رهبری سازمان». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۲۱۱-۱۹۱.
- عباسی، ابراهیم و تیموری، سعید. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین سبک رهبری و عملکرد سازمانی فرهنگی و هنری شهرداری تهران در دو دوره مدیریت». مجله مدیریت فرهنگی. شماره ۱، صص ۵۶-۳۷.
- قانع نیا، مریم. (۱۳۹۳). «اثر بخشی آموزش رفتارهای رهبری مثبت بر سرمایه روانشناختی، اشتیاق شغلی، اعتماد و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی». رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- میرزادارانی، حسین. (۱۳۹۲). «اشتیاق شغلی دریچه ای به سوی نشاط اجتماعی». علوم اجتماعی. شماره ۶۲، صص ۶۱-۷۰.
- میرکمالی، سید محمد؛ شاطری، کریم و یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). «تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت». دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی. شماره ۳، صص ۲۱-۳۱.
- ناستی زایی، ناصر و حنا آبادی، حسین. (۱۳۹۵). «رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان». پژوهش در آموزش علوم پزشکی. دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۲-۲۱.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و عمادی پاشاکلائی، سید علی. (۱۳۹۴). «تحلیل همبستگی سبک رهبری تحولی - تعاملی مدیران با رضایت شغلی کارکنان». مطالعات مدیریت بهبود و تحول. شماره ۷۹، صص ۱۰۱-۱۱۸.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ اردلان، محمدرضا و بهشتی راد، رقیه. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر صخره شیشه ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینا همدان)». زن در توسعه و سیاست. دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۳۷۷-۳۹۸.
- نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). «رابطه ابعاد انگیزشی شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی

- در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره سوم، شماره ۹، صص ۲۳-۴۱.
- نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و زارع، راضیه. (۱۳۸۹). «ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی». فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی. سال اول، شماره ۵، صص ۹-۱۵.
- نویدی، پرویز. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی در بانک کشاورزی استان همدان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.
- Acara, P. (2015). **“Gender Differences in Promotions to Top Level Management Positions: An Examination of Glass Cliff in the IT Sector”**. International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 210:223 – 230.
- Adler, P, seok-woo, K. (2002). **“Social capital: prospects for a new concept”**. Prospects for a New Concept, the Academy of Management Review, Vol. 27, No. 1, p. 17.
- Annemijn J., Bruno G., Darya H., Frank V., Giel V., Jaime J., Julia K., Leonardo, N. (2016). **“Insights booklet honours program Change Leaders”**. This booklet is written for the Change Leaders honours program of 2015/2016 at the University of Twente.
- Bass, B. Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). **“Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership”**. Journal of Applied Psychology, 88, pp. 207- 218.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). **“The construct of work commitment, testing an integrative framework”**. Psychological Bulletin, 131, 241-259.
- Leaf, R. F. (1970). **The Servant as leader. The Greenleaf center, Indianapolis I. Greenleaf R. K; Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and Greatness.** Paulist Press, Mahwah, NJ.
- Ryan, M. K. Haslam, S. A. (2005). **“The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions”**. British Journal of Management, 16, 81-90.
- Ryan, M. K. Haslam, S. A. (2007). **“The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women’s appointment to precarious leadership positions”**. Academy of Management Review, 32, 549-572.
- Sarkus, D. J. (1996). **“Servant-leadership in safety: advancing the cause of and practice”**. Professional Safety, Vol. 41 (6), 26-32.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). **“Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations”**. In S. W. Gilliland.
- Stone, A. G, Russell, R. F and Patterson, K., (2003). **“Trans formational versus servant leadership: a difference in leader focus”**. Leadership & Organization Development Journal, 25 (4), 349-361.



- SuSong- J., Yong, L. (2009). **“The Effect of Servant Leadership on Job Autonomy, Trust in Supervisor and Creativity. Korean Industrial Economic Association”**. Review of business & economics, 22(4), 1911-1937.
- Wilson-Kovacs, D. M. Ryan, M. Haslam, A. (2006). **“The glass-cliff: women’s career paths in the UK private IT sector”**. International Equal Opportunities, 25 (8), 674-687.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organization, pearson Prentice Hall**. 6<sup>TH</sup> Edition.