Open Access

Organizational Behavior Management in Sport Studies

Vol. 13 (3), (Series 51): 1-21/ 2026

https://10.30473/fmss.2026.77637.2705

E-ISSN: 2538-4031 P-ISSN: 2538-4023

ORIGINAL ARTICLE

Proposing a Model of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Resilience: The Mediating Role of Inclusive Culture

Mir Hassan Seyed Ameri[1*], Behnam Mazaheri[2]

[1] Professor of Sport Management and Planning, Urmia University, Urmia, Iran.
[2] PhD Student in Sport Management, Department of Sport Management and Motor Behavior, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

***Correspondence:**
Mir hassan Seyed Ameri

Email: h.ameri@urmia.ac.ir

Receive Date: 14/Apr/2026
Accept Date: 10/Aug/2026
Published Online: 23/Sep/2026

How to cite
Seyed Ameri, M. H. and Mazaheri, B. (2026). Proposing a Model of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Resilience: The Mediating Role of Inclusive Culture. Organizational Behavior Management in Sport Studies, 13(3), 34-44. doi: 10.30473/fmss.2026.77637.2705

Background and Purpose: Public sports organizations in Northwestern Iran face economic and social shocks that require strong organizational resilience. The lack of integrated studies on leadership and cultural mechanisms for resilience has created a significant research gap. This study aims to present a conceptual pattern that examines the role of transformational leadership in enhancing organizational resilience, with inclusive culture as a mediating factor.

Methodology: The research is applied in purpose and descriptive–correlational in nature. To determine the sample size, based on the 47 questionnaire items and the recommendation of Hair et al. (2010) that the sample size should be 5 to 10 times the number of items in structural equation modeling, a sample of 395 individuals was determined, of which 364 usable questionnaires were collected (response rate: 92.1%). Data were collected from employees of four provincial departments of sport and youth using stratified random sampling with proportional allocation. Standard instruments were employed to measure transformational leadership, inclusive culture, and organizational resilience. Data analysis was conducted using SmartPLS and SPSS.

Results: The findings indicate that transformational leadership has a significant positive effect on both inclusive culture and organizational resilience. Inclusive culture plays a significant mediating role in the relationship between transformational leadership and organizational resilience. Multi-group analysis revealed stronger effects among female employees, those with higher education, longer tenure, and older age groups.

Discussion: The results highlight the strategic importance of transformational leadership and inclusive culture in strengthening resilience within public sports organizations. The mediating role of inclusive culture suggests that leadership does not enhance resilience in isolation but operates through the cultural climate it cultivates within the organization. The differential effects observed across demographic groups indicate that the model functions more strongly among employees with greater organizational experience and

higher educational attainment, which points to the relevance of workforce composition in resilience-building efforts.

Conclusions: Transformational leadership and inclusive culture jointly contribute to organizational resilience in public sports organizations, and the proposed model offers a localized framework for enhancing resilience capacity within Iran's Ministry of Sport and Youth. Practical recommendations include leadership development programs, diversity-oriented policies, and crisis simulation exercises to translate the model's findings into actionable organizational practice.

K E Y W O R D S
Transformational Leadership, Inclusive Culture, Organizational Resilience, Public Sports Organizations, Multi-Group Analysis

References

1. Abukalusa, K., & Oosthuizen, R. (2025). An adaptive organisational leadership framework through systems thinking. International Journal of Organizational Analysis. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4635
2. Alfalih, A., & Ragmoun, W. (2025). The impact of transformational leadership on workplace well-being of employees with disabilities: Series mediation and moderation process. Frontiers in Public Health, 13, Article 1506257. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1506257
3. Bai, Y., You, X., & Sun, Y. (2025). Transformational leadership, dual innovation, and organizational resilience. Current Psychology, 44, 17455–17473. https://doi.org/10.1007/s12144-025-08478-4
4. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. https://doi.org/10.4324/9781410617095
5. Bindel Sibassaha, J. L., Pea-Assounga, J. B. B., & Bambi, P. D. R. (2025). Influence of digital transformation on employee innovative behavior: roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership style. Frontiers in Psychology, 16, 1532977.
6. Cheah, J. H., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Memon, M. A., & Thiele, K. O. (2022). PLS-MGA: A non-parametric approach to partial least squares-based multi-group analysis. In H. Latan, J. F. Hair, & R. Noonan (Eds.), Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications (pp. 219–243). Springer.

Copyright © 2025 The Authors. Published by Payame Noor University.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

فصلنامه علمی
مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

سال سیزدهم، شماره سه، پیاپی پنجاه و یک، پاییز ۱۴۰۵ (۲۱-۱)

https://10.30473/fmss.2026.77637.2705

E-ISSN: 2538-4031 P-ISSN: 2538-4023

«مقاله پژوهشی»

ارائه الگوی رهبری تحول آفرین در ارتقای تاب آوری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ شمول گرا

میرحسن سید عامری*[۱]، بهنام مظاهری[۲]

[۱] استاد مدیریت ورزشی و برنامه‌ریزی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
[۲] دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

نویسنده مسئول: میر حسن سید عامری
رایانامه: h.ameri@urmia.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۲۴
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۹
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

استناد به این مقاله:
سید عامری, میرحسن و مظاهری, بهنام . (۱۴۰۵). ارائه الگوی رهبری تحول آفرین در ارتقای تاب آوری سازمانی با نقش میانجی فرهنگ شمول گرا. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش, ۱۳(۳), ۲۱-۱. doi: 10.30473/fmss.2026.77637.2705

چکیده

سازمان‌های ورزشی دولتی شمال‌غرب ایران در برابر شوک‌های اقتصادی و اجتماعی نیازمند سطح بالایی از تاب‌آوری هستند. کمبود مطالعات جامع در زمینه سازوکارهای فرهنگی و رهبری برای تقویت تاب‌آوری سازمانی، یک خلأ نظری قابل توجه ایجاد کرده است. هدف این پژوهش ارائه الگویی مفهومی برای بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در ارتقای تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ شمول‌گرا است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد توصیفی – همبستگی است. داده‌ها از ۳۶۴ نفر از کارکنان چهار اداره کل ورزش و جوانان در شمال‌غرب ایران با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب گردآوری شد. برای تعیین حجم نمونه، با توجه به ۴۷ گویه پرسشنامه و توصیه هیر و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر ۵ تا ۱۰ برابر تعداد گویه‌ها در مدل‌سازی معادلات ساختاری، حجم نمونه ۳۹۵ نفر تعیین گردید که از این تعداد ۳۶۴ پرسشنامه قابل تحلیل جمع‌آوری شد (نرخ بازگشت ۹۲.۱ درصد). ابزارهای استاندارد برای سنجش رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ شمول‌گرا و تاب‌آوری سازمانی مورد استفاده قرار گرفت و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SmartPLS و SPSS انجام شد. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ شمول‌گرا و تاب‌آوری سازمانی دارد. فرهنگ شمول‌گرا نقش میانجی معناداری در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند. همچنین تحلیل‌های چندگروهی نشان داد این اثرات در میان زنان، کارکنان با تحصیلات بالاتر، سابقه طولانی‌تر و سنین بالاتر قوی‌تر است. یافته‌ها بر اهمیت راهبردی رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ شمول‌گرا در تقویت تاب‌آوری سازمان‌های ورزشی دولتی تأکید دارند. پیشنهادات عملی شامل برگزاری دوره‌های آموزشی رهبری، اجرای سیاست‌های شمول‌محور و طراحی تمرین‌های شبیه‌سازی بحران است. این مدل می‌تواند به‌عنوان چارچوبی بومی برای افزایش ظرفیت تاب‌آوری در وزارت ورزش و جوانان ایران مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی

رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ شمول‌گرا، تاب‌آوری سازمانی، سازمان‌های ورزشی دولتی، تحلیل چندگروهی

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. 1404 © ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.
این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

مقدمه

در جهان امروز که کشورها با حداکثر توان خود برای رشد و توسعه رقابت می‌کنند، استفاده از تمام ظرفیت منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. زنان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر کشور به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه هستند (۴). در حقیقت مشارکت جدی زنان کلید رشد و ترقی این کشورها محسوب می‌شود. زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند و سازندگان و پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده محسوب می‌شوند. آنها منبع انسانی بالقوه و مهمی در توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشور هستند؛ از این رو توجه ویژه به مسیر پیشرفت شغلی آنها ضرورت دارد (۲). مشارکت زنان در بازار کار از مهم‌ترین تغییرات اجتماعی در قرن گذشته است. امروزه زنان به پیشرفت‌های قابل‌توجهی در مدیریت دست یافته‌اند که سال‌ها در اختیار مردان بود. به نظر می‌رسد که پیشرفت زنان به سطح اجرایی ارشد توسط موانعی نامرئی مسدود شده است که اصطلاح «سقف شیشه‌ای[1]» این پدیده را به خوبی توصیف می‌کند (۳۷). سقف شیشه‌ای برآمده از برداشت‌های کلیشه‌ای و پیش‌داوری‌هایی است که درباره زنان وجود دارد و باعث می‌شود تا زنان نتوانند در سلسله مراتب سازمانی از سطوحی خاص بالاتر روند. سقف شیشه‌ای که مبتنی بر نگرش و پیش‌داوری‌های سازمانی است مانع پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی می‌شود (۱۶). از سوی دیگر، یکی از ارکان اصلی هر سازمان رهبری و مدیریت آن است؛ جدیدترین روش‌های مدیریتی روز دنیا جهت ایجاد سازمان‌های رقابتی و بهره‌وری هر چه بیشتر از نیروهای انسانی و مالی سازمان و نیز اتخاذ روش‌های نوین جهت پیاده کردن این سبک‌های مدیریتی، در سطح سازمان به دست خواهد آمد. یکی از جدیدترین و کارآمدترین این سبک‌ها تئوری کوانتومی است. آگاهی مدیران از این تکنیک‌ها به طور قطع در اداره سازمان تاثیرگذار خواهد بود. مدیریت کوانتومی از مفاهیم جدید هزاره سوم است. هدف مدیریت کوانتومی بالا بردن مدیران و کارکنان است و سعی دارد توان و اثربخشی مفاهیم و اصول تئوری کوانتوم را به منزله رهنمودی جهت توصیف و تبیین پدیده های سازمانی و حل مسایل مدیریتی مورد استفاده قرار دهد (۱۴). مهارت‌های رهبری کوانتومی ریشه در دیدگاه علمی مدیریت جدید دارند که جهان را به عنوان یک سیستم پیچیده، زنده و با ارتباطات بالا، به جای سیستمی ماشینی و ساعت‌واره معرفی کرده است. این مهارت‌ها، رهبران قرن بیست و یکم را با مجموعه مهارت‌های مغزی برای اداره افراد و تعارض روبرو می‌کند. متخصصان حل تعارض در سازمان و مخصوصاً متخصصان امر توسعه سازمان نیازمند تبدیل شدن به رهبران تفکر کوانتومی هستند، آنها نیازمند کشف مدل های ذهنی خود هستند و سپس آنها را با مهارت‌های کوانتومی آزمون کنند(۱). پیشروان تغییر کوانتومی تا زمانی که خود را تغییر نداده‌اند، نمی‌توانند سازمان‌ها را تغییر دهند. سازمان‌هایی که در عصر آشوب قرار دارند، خلاقانه برای استفاده قدرت تحولگرای کوانتوم آماده می‌شوند تا بدین ترتیب بتوانند اشتیاق شغلی بالایی را در کارکنان به‌وجود آورند و به‌دنبال آن چابکی در سازمان تقویت گردد (۳). عملکرد شغلی نیز از جمله اولویت‌هایی است که بسیاری از پژوهشگران آن را حیاتی‌ترین مسأله در سازمان‌ها دانسته‌اند. عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌های مشخص از زمان انجام می‌دهد (۷). در تعریف دیگر، عملکرد شغلی مجموع رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازده‌ای است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌شود. عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد (۲۷). ماتاویدلو[2] (۲۰۰۳) بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل شده است. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح

1. glass ceiling

2. Matawidlo

شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (۲۴). عملکرد شغلی بسیار پیچیده است و تصمیم‌گیری در مورد عملکرد خوب یا بد قضاوتی ارزشی تلقی می‌شود. در این قضاوت‌ها، ارزش‌های جامعه، ارزش‌های شخصی و ارزش‌های سازمانی به گونه‌ای دخالت داده می‌شود. از اثرات منفی عملکرد پایین کارکنان در سازمان می‌توان به ایجاد بی‌نظمی و افزایش غیبت و جابجایی در سازمان اشاره کرد که در نهایت منجر به افزایش هزینه‌های سازمان و کاهش بهره‌وری می‌گردد (۲۹). اما سازمان‌ها به عنوان موجودی اجتماعی نیازمند قاعده‌ای برای ارزیابی شایستگی‌های کارکنان خود هستند، بازآزمایی و سنجش عملکرد کارکنان پس از یک دوره زمانی مناسب برای اطمینان از عملکرد و اثرگذاری آن و نیز رفع موانع و اشکالات دیده نشده ضرورت دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان از وظایف بسیار مشکل ارزیابان است، زیرا ارزیابی شوندگان معمولاً نسبت به تأثیر نتایج ارزیابی خوشبین و از تأثیرات آن بر پیشرفت‌های آینده خویش واقفند، همین امر ارزیابی را مشکل کرده است و مسأله مشکل‌تر وجود انواع و اقسام مسئله‌های ساختاری است که موجب ایجاد شک و تردید درباره منصفانه یا عادلانه بودن این فرایند می‌شود (۱۷). این‌گونه مشکلات، گذشته از این موجب بروز تضاد و تعارض بین سرپرستان و زیردستان می‌شوند که در نتیجه، رفتارهای ویرانگر را تقویت خواهند کرد. شناخت مسائل و مشکلات و بهینه‌سازی نظام ارزیابی عملکرد، دست کم از دو بعد دارای اهمیت است: اول اینکه سازمان‌ها نیازمند آگاهی از کارایی کارکنان خویش‌اند تا بتوانند برای بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری فردی و سازمانی، وضعیت منابع انسانی خود را بهبود بخشیده، بر کمیت و کیفیت تولیدات یا خدمات خود بیفزایند. دوم اینکه، آگاه شدن کارکنان از نتایج عملکرد خود برای آنها مطلوب بوده، عموماً احساس رشد خواهند کرد؛ به این صورت که به نقاط قوت و ضعف خود پی برده، برای افزایش توانمندی‌های خویش بر اساس واقعیات تلاش خواهند کرد (۳۰).

اندیشمندان علم مدیریت معتقدند که مدیران در قرن ۲۱ باید شیوه‌های جدید مدیریتی را به کار گیرند تا بتوانند توانمندی کارکنان را افزایش دهند. نتیجه رهبری کوانتومی توان‌افزایی و افزایش انگیزه و شکوفایی استعداد در کارکنان است تا بدین ترتیب چابکی در سازمان حفظ شود. علوم پیشرفته نوین مبتنی بر فیزیک کوانتوم و نظریه آشوب، پایه‌ای مفهومی برای مجموعه مهارت‌های مدیریتی جدید فراهم آورده است. یکی از استعاره‌های جدید هزاره سوم رهبری کوانتومی است. رهبری کوانتومی رویکردی در جهت ارتقاء قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و اثربخشی مدیران و به ویژه کارکنان است. از این رو هدف از رهبری کوانتومی افزایش میزان اثربخشی و افزایش انگیزه و اشتیاق کاری مدیران و کارکنان سازمان است (۳۵). ازسویی، سقف شیشه‌ای مفهومی نسبتاً جدید است و جایگاه و اعتبار زنان یکی از مهم‌ترین معیارهای درجه توسعه یافتگی کشورها محسوب می‌شود پذیرش نقش‌های مدیریتی و مشارکت زنان در ساختار سیاسی سازمان‌ها به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده است. شرکت زنان در فرایند تصمیم‌گیری در سطوح گوناگون جامعه به برابری، تعاون و رفع تبعیض‌ها و توسعه‌ی بهتر و کامل‌تر جامعه می‌انجامد. در کشور ایران هر ساله درصد زیادی از فارغ‌التحصیلان دانشگاه را زنان تشکیل می‌دهند. حال آنکه با توجه به وجود شایستگی‌های عمومی و تحصیلات دانشگاهی، پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی محسوس نیست (۹). در سرتاسر جهان، زنان هنوز در پست‌های رهبری در بوروکراسی‌های عمومی کمتر حضور دارند زنان بیشتر از مردان با سبک های رهبری جمعی، مشارکتی و دموکراتیک مرتبط هستند (۱۲). عدم بهره‌گیری از زنان در پست‌های مدیریتی می‌تواند آسیب‌های جدی در حوزه‌های عملکردی و فردی داشته باشد. بدون شک یک سازمان در جهت موفقیت می‌باید از تمامی ظرفیت‌های خود استفاده نماید و عدم بهره‌گیری از زنان در سیستم مدیریتی می‌تواند بخش عظیمی از دارایی‌های یک سازمان را تحت شعاع قرار دهد (۱۱).

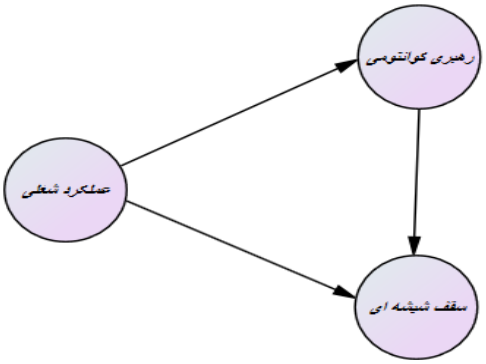
در سال‌های اخیر افزایش کمی حضور زنان در سازمان‌ها با بهبود کیفی منزلت و جایگاه آنان همراه نبوده، و به

تبع آن از نیروی عظیم و خلاقی که نیمی از صاحبان تفکر و اندیشه به شمار می‌روند، در سطوح مدیریتی بهره چندانی گرفته نمی‌شود (۳۲). مدیریت زنان در جامعه به ویژه مشارکت آنان در تصمیم گیری‌های سطوح عالی مشاغل، مورد توجه قرار گرفته است. زنان تقریباً نیمی از نیروی کار در اجتماع را تشکیل می‌دهند و مشارکت آنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی امری اجتناب ناپذیر و ضروری است؛ اما علی‌رغم افزایش تعداد زنان در نیروی کار، پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی و در سطوح عالی سازمان‌ها محسوس نیست (۳۳). در تحقیقات مختلفی به موانع مؤثر در جهت ارتقا شغلی زنان در سطوح بالای مدیریتی پرداخته شده است. مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۸) اشاره داشتند که موانع فرهنگی، موانع اجتماعی، موانع سازمانی، موانع مدیریتی، موانع قانونی و موانع سیاسی در حوزه ورزش بانوان سبب گردیده است تا زنان در سطوح ارشد مدیریتی ورزش ایران ارتقا مناسبی نداشته باشند (۲۰). جوهنز (۲۰۱۳) نیز مشخص نمود که موانع ساختاری، فرهنگی و سازمانی جهت دستیابی زنان به پست‌های شغلی ارشد و اجرایی وجود دارد (۱۵). پسیان (۱۳۹۶) نیز مشخص نمود که جنبه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی سبب شکل-گیری سقف شیشه‌ای فرا روی زنان در سازمان‌ها می‌گردد (۲۶). چیشولم بورنز و همکاران[1] (۲۰۱۷) اشاره داشتند که جنبه‌های مربوط به محیط شغلی سبب شکل‌گیری سقف شیشه‌ای در مسیر پیشرفت زنان در حوزه رهبری می‌گردد (۶). هیندمن و والکر[2] (۲۰۲۰) نیز مشخص نمودند که جنبه‌های فرهنگی سبب تبعیض جنسی و عدم پیشرفت زنان در ورزش شده است (۱۳). این مسأله نشان می‌دهد که اگرچه تحقیقاتی در این خصوص انجام شده است اما تحقیقات جامع و کلیدی در این خصوص شکل نگرفته است.

وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی کلیدی ورزش ایران نقش مهمی در پیشبرد اهداف عالیه ورزش دارد. عدم بهره‌گیری از زنان در این سازمان می‌تواند در مرحله اول عملکرد و کیفیت این سازمان را تحت شعاع قرار دهد. از طرفی عدم بهره‌گیری از زنان در سیستم مدیریتی ورزش کشور می‌تواند در ایجاد خدشه بر اعتبار و جایگاه آنها به صورت جدی تأثیرگذار باشد. ایجاد رویه‌های منظم در جهت ارتقا شغلی زنان در سطوح بالای مدیریت می‌باید به صورت جدی از سوی سازمان‌های ورزشی دنبال گردد. در جهت شکل‌گیری این مسأله موانع مختلفی وجود دارد. عدم بررسی دقیق این موانع سبب گردیده است تا فعالیت‌های انجام شده در جهت ارتقا شغلی زنان در سطوح بالای مدیریت در سازمان‌های ورزشی نیز از کارایی مناسبی برخوردار نباشد و عملاً شاهد توفیق مناسبی در این خصوص نباشیم. این در حالی است که خلاء تحقیقاتی در این خصوص سبب گردیده است تا روندهای عملیاتی و راهکارهای علمی جهت ارتقا شغلی زنان در سطوح بالای مدیریت در سازمان‌های ورزشی نیز شکل نگیرد. همچنین دانش امروز فوق‌العاده تخصصی است و هیچ فردی نمی-تواند اطمینان داشته باشد که بتواند حتی بر یک رشته از دانش بشری احاطه کامل پیدا کند. اما آشنایی مدیران و کارکنان با دانش مدیریت که جنبه‌های مختلفی را در بر می‌گیرد، می‌تواند تا حد زیادی برای حل و فصل مسائل و غلبه بر مشکلات و پیش‌بینی شرایط نامطمئن راه‌گشا باشد. رهبری کوانتومی، تکنیک جدیدی است که می‌تواند برای افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری، از طریق بالا بردن سقف شیشه‌ای نسبت به سازمان، مورد استفاده مدیران قرار بگیرد. توانمندی کارکنان زن تحت تأثیر نوع مدیریت مدیران قرار دارد. بنابراین تحقیق حاضر قصد پاسخگویی به این سوال را دارد که آیا رهبری کوانتومی بر ایجاد سقف شیشه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان تأثیر معناداری دارد یا خیر؟ بنابراین مدل تحقیق حاضر در زیر ارائه شده است.

1. Chisholm bornez & etal

2 . Hindman & Walker



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

هدف از تحقیق حاضر بررسی تدوین مدل عملکرد شغلی بر اساس رهبری کوانتومی به واسطه سقف شیشه‌ای در بین کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. روش تحقیق، از نوع توصیفی- تحلیلی می‌باشد که مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. این تحقیق از لحاظ هدف، در دسته تحقیقات کاربردی قرار دارد و از نظر اجرا، به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان و مدیران زن وزارت ورزش و جوانان تشکیل داده‌اند (منظور از کارشناس، مجموعهٔ کارکنانی از سازمان هستند که حداقل مدرک کارشناسی یا پست رسمی کارشناس دارند و علاوه بر این به صورت تمام‌وقت در سازمان مورد بررسی، مشغول فعالیت هستند). با توجه به تعداد جامعه آماری تحقیق یعنی ۳۰۲ نفر، بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد که از این تعداد ۱۴۵ پرسشنامه تکمیل شده عودت داده شد که داده‌ها با استفاده از این تعداد استخراج گردید.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش متشکل از سه پرسشنامهٔ عملکرد شغلی، رهبری کوانتومی و سقف شیشه‌ای بوده است. برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه در یک نسخه ۱۶ سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج‌درجه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است. پرسشنامه سقف شیشه‌ای رودسرایی (۱۳۹۶)، دارای ۱۰ سؤال است که به منظور سنجش سقف شیشه‌ای زنان به صورت کلی طراحی شده که پاسخ‌های آن در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است، همچنین به گزینه (خیلی زیاد) ۵ امتیاز و به گزینه (خیلی کم) ۱ امتیاز تعلق می‌گیرد. همچنین برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر رهبری کوانتومی از یک پرسشنامه استاندارد عظیمی و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه در یک نسخه بیست و یک سؤالی و در قالب یک مقیاس پنج‌درجه‌ای (طیف لیکرت) تنظیم شده است. پرسشنامه رهبری کوانتومی در قالب هفت مؤلفه دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی و وجود کوانتومی می‌باشد. سؤالات ۱ الی ۳ (دیدن کوانتومی)، سؤالات ۴ الی ۶ (تفکر کوانتومی)، سؤالات ۷ الی ۹ (احساس کوانتومی)، سؤالات ۱۰ الی ۱۲ (شناخت کوانتومی) سؤالات ۱۳ الی ۱۵ (عمل کوانتومی)، سؤالات ۱۶ الی ۱۸ (اعتماد کوانتومی) و سؤالات ۱۹ الی ۲۱ (وجود کوانتومی)، را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب آلفای پرسشنامه‌های عملکرد شغلی، رهبری کوانتومی و سقف شیشه‌ای، به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۹۴ و ضریب آلفای مجموع پرسشنامه‌ها برابر با ۰/۸۹ به دست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌ها است (جدول ۱). از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها استفاده شد که این پرسشنامه‌ها در تحقیقات زیادی مورد استفاده قرار گرفته‌اند و در تحقیق حاضر نیز مورد تأیید متخصصین قرار گرفتند.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن حاکی از توزیع نرمال داده‌هاست (جدول ۱). تجزیه و تحلیل داده‌ها، به وسیله ضریب همبستگی، رگرسیون خطی چندمتغیره به روش همزمان، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات

ساختاری در محیط نرم‌افزارهای SPSS و Amos، انجام شد. سطح آلفا ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها و نتایج آزمون کلموگروف- اسمیرنوف

متغیر	آلفای کرونباخ	آزمون کلموگروف- اسمیرنوف	
		Z	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	۰/۸۷	۱/۶۸۹	۰/۰۹۷
رهبری کوانتومی	۰/۸۱	۱/۴۵۳	۰/۰۷۸
سقف شیشه ای	۰/۹۴	۱/۶۷۸	۰/۰۹۸
مجموع	۰/۸۹		

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۲ گزارش شده است. مطابق نتایج این جدول، ۹۳ نفر (۶۴/۱۴ درصد) از کارکنان وزارت ورزش، متأهل و ۵۲ نفر (۳۵/۸۶ درصد) از آنها مجرد بوده‌اند؛ همچنین اکثر کارکنان در رده سنی ۴۰-۳۱سال (۳۷/۲۵ درصد) بوده، بیشتر آنها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۴۲/۷۶ درصد) و نوع استخدام پیمانی (۲۷/۶۱درصد) بودند. بیشترین سابقه کاری نیز مربوط به سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال (۳۴/۲۸ درصد) بود. سایر اطلاعات فردی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان (n=۱۴۵)

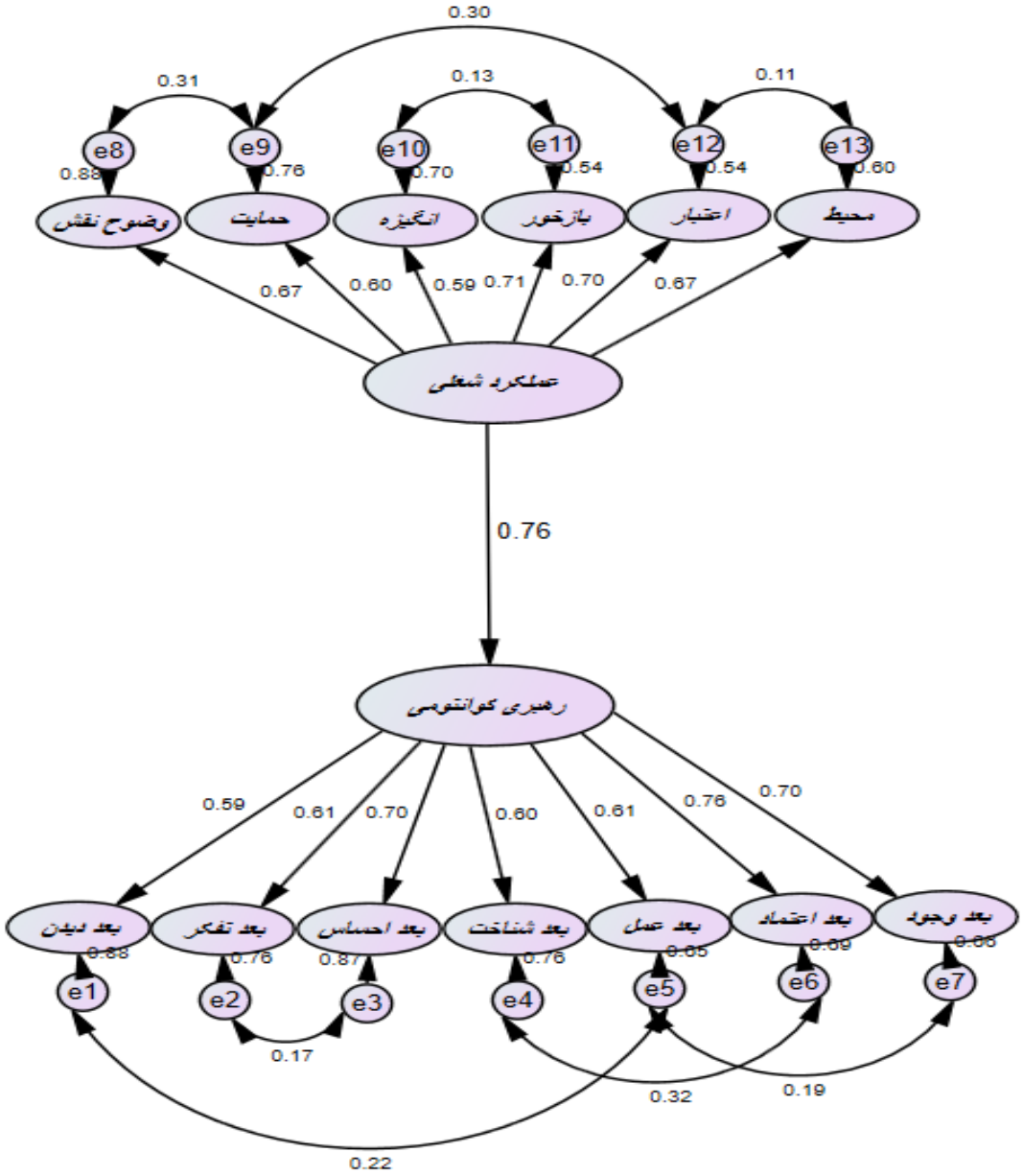
متغیر	آماره	فراوانی	درصد
جنسیت	مجرد	۵۲	۳۵/۸۶
	متأهل	۹۳	۶۴/۱۴
تحصیلات	کارشناسی و پایین‌تر	۴۸	۳۳/۱۰
	کارشناسی ارشد	۶۲	۴۲/۷۶
	دکتری	۳۵	۲۴/۱۴
سن	۲۵-۳۰	۳۲	۲۲/۰۷
	۳۱-۴۰	۵۴	۳۷/۲۵
	۴۱-۵۰	۴۵	۳۱/۰۳
	بالاتر از ۵۰	۱۴	۰۹/۶۵

جدول ۳. برآورد اثر عملکرد شغلی بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	P. Value
عملکرد شغلی	<---	رهبری کوانتومی کارکنان	۰/۶۰	۰/۷۶	۶/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر عملکرد شغلی در مجموع ۶۰ درصد از واریانس متغیر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را تبیین می

کند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد بزرگ برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر عملکرد شغلی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را دارد. همچنین عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۶ بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می باشد (شکل ۲).



شکل ۲. خروجی نرم افزار amos مدل عملکرد شغلی بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

جدول ٤. شاخص‌های برازش مدل

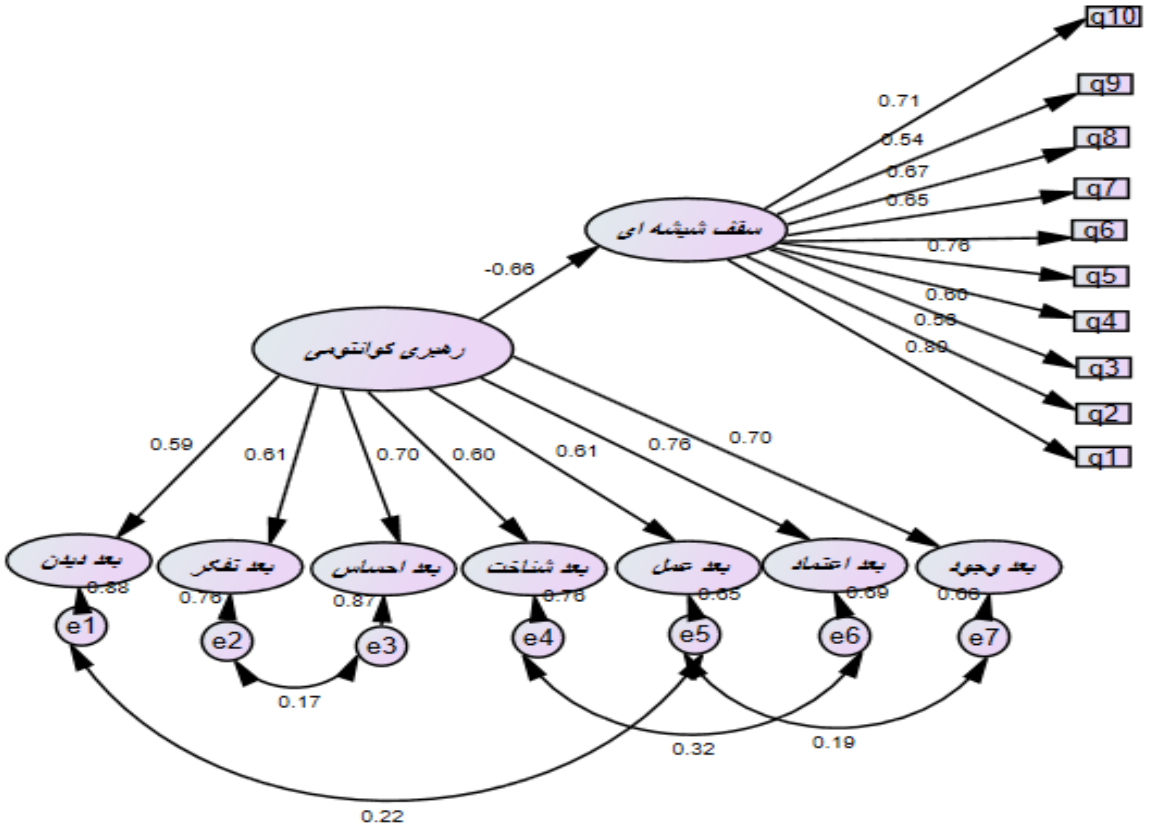
شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	۳۸۵/۰۹
درجه آزادی	۲۹۳
معناداری	۰/۰۷۵
تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی	۱/۳۱
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۴۸
شاخص برازش استاندارد(NFI)	۱/۰۰
شاخص نرم نشده برازش (NNFI)	۰/۹۹
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	۱/۰۰
شاخص نیکویی برازش(GFI)	۱/۰۰
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده(AGFI)	۰/۹۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۹
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۲۱

همان‌گونه که در (جدول ۴) مشاهده می‌شود از تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی شاخصی به دست می‌آید که چنانچه کوچکتر از ۳ باشد قابل قبول می‌باشد. در این پژوهش شاخص مذکور ۱/۳۱ به دست آمده است. بر اساس نتایج به دست آمده با توجه به اینکه مقدار (RMSEA=۰/۰۴۸) است، می‌توان برازش مدل را بسیار مطلوب دانست. همچنین در سایر شاخص‌ها از جمله (NFI، NNFI، CFI، GFI، AGFI و IFI) نتایج بالاتر از ۰/۹۰ می‌باشد که حاکی از برازش قابل قبول مدل می‌باشد. ضمن اینکه شاخص SRMR نیز کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است. در نتیجه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادلات ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادلات ساختاری دارند.

جدول ۵. برآورد اثر بین رهبری کوانتومی بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	P. Value
رهبری کوانتومی	<---	سقف شیشه‌ای کارکنان	۰/۴۳	-۰/۶۶	۶/۶۷۵	۰/۰۰۱

متغیر رهبری کوانتومی در مجموع ۴۳ درصد از واریانس متغیر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را تبیین می‌کند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد بزرگ برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر رهبری کوانتومی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را دارد. همچنین رهبری کوانتومی با مقدار اثر ۰/۶۶- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می باشد.



شکل ۳. مدل رهبری کوانتومی بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

جدول ٦. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

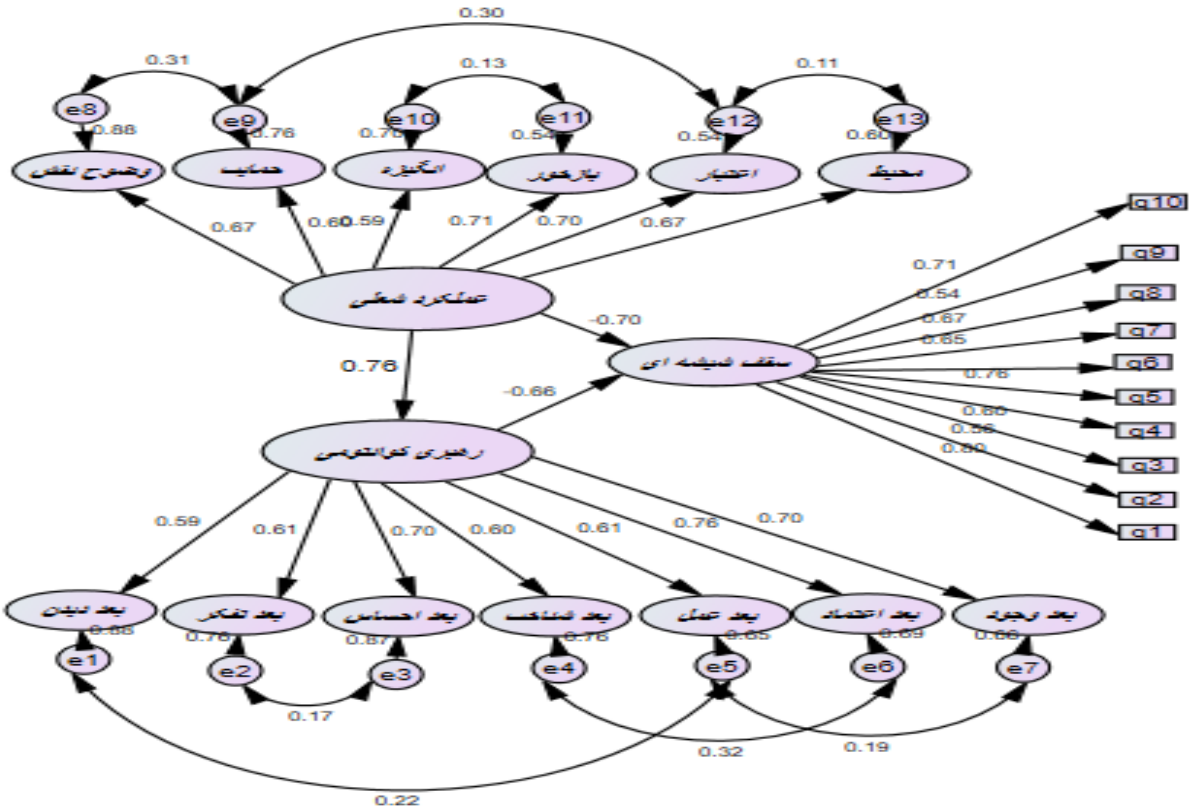
عنوان شاخص	محدوده قابل قبول	مقدار	نتیجه
X^2/df	≤ ۳	۱/۰۰۴	تأیید مدل
RMSEA	<۰/۰۸	۰/۰۴۵	تأیید مدل
GFI	>۰/۹	۰/۹۸۴	تأیید مدل
AGFI	>۰/۹	۰/۹۳۶	تأیید مدل
CFI	>۰/۹	۰/۹۵۲	تأیید مدل
IFI	>۰/۹	۱/۰۷	تأیید مدل

جهت بررسی فرضیه مدل اصلی تحقیق از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده گردید، برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل در شکل ۴ و جداول ۷ گزارش شده است. همچنین، مقادیر شاخص‌های برازش مدل ساختاری تحقیق در جدول ۶ ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود مقادیر به دست آمده برای شاخص‌های برازش، همگی در محدودهٔ قابل قبول خود قرار دارند. این مطلب نشان می‌دهد که مدل نهایی تحقیق دارای برازش مناسب و توانایی بالایی در اندازه‌گیری متغیر اصلی تحقیق است. نتایج مدل نشان می‌دهد که عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۶ بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد. عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۰- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد. همچنین رهبری کوانتومی با مقدار اثر ۰/۶۶- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد.

جدول ۷. برآورد شاخص‌های همخطی چندگانه مدل معادله ساختاری

متغیر	Tolerance	VIF
رهبری کوانتومی	۰/۸۰۱	۱/۵۵۴
عملکرد شغلی	۰/۷۶۶	۱/۶۵۱
سقف شیشه ای	۰/۶۷۷	۱/۳۲۱

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول ۷ (مقدار شاخص Tolerance بالاتر از ۰/۴۰ و مقدار شاخص VIF پایین تراز ۲/۵) می‌توان گفت که همخطی چندگانه مربوط به متغیرهای مستقل پژوهش در وضعیت نامطلوبی قرار ندارد. بنابراین پیش‌فرض عدم همخطی چندگانه در خصوص این متغیرها برقرار است.



شکل٤. الگوی آزمون شده پژوهش

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X2/d.f که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش[1] (GFI)، شاخص برازش تطبیقی[2] (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته[3] (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریبی[4] (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، می‌باشد. این شاخص‌ها در جدول ۸ ارائه شده است. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۸. مشخصه های برازندگی انطباق

X2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۱/۰۰٤	۰/۰٤٥	۰/۹٥۲	۰/۹۸٤	۰/۹۳٦

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تدوین مدل عملکرد شغلی بر اساس رهبری کوانتومی به واسطه سقف شیشه‌ای در بین کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Root Mean Square Error of Approximation

بود. همان‌طور که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، می‌توان به برازندگی قابل قبول ابعاد هر یک از متغیرها برای اندازه‌گیری متغیر اصلی اشاره کرد که حاکی از روایی لازم و کافی ابزار پژوهش است. نتایج آزمون نشان داد که بین عملکرد شغلی بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده، مشاهده می‌شود که بین عملکرد شغلی و رهبری کوانتومی (P =۰/۰۰۱≤۰/۰۵، r=۰/۶۶۶)، ارتباط معنی‌داری وجود دارد، بنابراین فرض تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. متغیر عملکرد شغلی در مجموع ۶۰ درصد از واریانس متغیر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را تبیین می‌کند که با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد بزرگ برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیر عملکرد شغلی در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را دارد. همچنین عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۶ بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش اثرگذار می‌باشد که با یافته‌های زارعیان (۱۳۹۸)، مهرابی (۱۳۹۷) و نگابیتو (۲۰۲۱) همخوان است. زارعیان (۱۳۹۸) به این نتیجه رسید که شاخص‌های تلاش تا حصول نتیجه، تأکید بر اثربخشی نقش‌ها و وظایف، ارتقای رفتار حرفه‌ای و مبتنی بر قانون، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی و کارگروهی، بازخورد و پاسخ‌گویی و تأکید بر دانش‌افزایی به عنوان هفت اصل در وزارت ورزش و جوانان شناسایی شد (۴۰). مهرابی (۱۳۹۷) به این نتیجه رسید که شاخص‌های استخراج شده در ۸ بعد شفافیت و پاسخگویی، مشارکت‌جویی، قانون‌مداری، مسئولیت‌پذیری، مبارزه با فساد، رعایت موازین اخلاقی، نظارت و کنترل، اثربخشی قرار گرفتند که توانستند ۰/۷۷۳ درصد رفتار مدیران برای حکمرانی و رهبری در فدراسیون‌های ورزشی را پیش‌بینی کنند. میزان اهمیت ابعاد از دیدگاه آزمودنی‌ها نشان داد بعد شفافیت و پاسخگویی با اهمیت‌ترین بعد، و بعد موازین اخلاقی کم اهمیت‌ترین در تبیین مفهوم حکمرانی خوب در فدراسیون‌های ورزشی بود (۲۱). نگابیتو (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان تأثیر شیوه حکمرانی خوب و سبک‌های رهبری تحول-آفرین بر عملکرد دولت‌های محلی به این نتیجه رسید که دولت‌های محلی از نظر شاخص‌های حکمرانی خوب در ۴ مؤلفه نتیجه‌گرایی، شفاف سازی، ظرفیت‌سازی و پاسخ‌گویی در وضعیت مطلوب و بهینه قرار داشتند اما عملکرد واقعی دولت‌های محلی از نظر اثربخشی وظایف و نقش‌ها و ارتقای ارزش‌ها مورد تأیید نبود. همچنین نتایج نشان داد که دولت-های محلی از نظر حکمرانی خوب، از نظر اهمیت به ترتیب در زمینه‌های پاسخ‌گویی، نتیجه‌گرایی، ظرفیت‌سازی و شفاف-سازی دارای اهمیت بودند (۲۵). در تبیین این فرضیه رهبران واقعی به کسانی گفته می‌شود که نسبت به ایجاد تغییر متعهد هستند و اطرافیان را به این کار تشویق می‌کنند و وضعیت فعلی سازمان را به چالش کشیده و شرایط جدیدی برای انجام بهتر امور ایجاد می‌نمایند. آنها باید مهارت‌های جدید را برای هدایت صحیح سکان کسب و کار فردا فراگیرند، تا قادر باشند سازمان را از دور هدایت کنند. زیرا بخشی از کار سازمان توسط افراد خارج از سازمان انجام خواهد شد و بخش دیگری از کار سازمان در خانه‌ی افراد صورت خواهد گرفت که هر دو مورد نیازمند هدایت از راه دور است. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزه ی کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. انگیزه‌ها، چراهای رفتار هستند، آنها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار یک فرد را معین می‌کنند. انگیزه‌ها یا نیازها، از نظر ماهیت، دلایل اصلی عمل به شمار می‌روند. رؤسای دپارتمان‌هایی که بین کارکنانشان پذیرفته شده و مورد احترام هستند، بیشتر می‌توانند رفتار دیگران را متأثر سازند. مهم‌ترین سرمایه‌ی تمامی سازمان‌ها، سرمایه‌های نامشهود یا همان سرمایه‌های انسانی و انگیزشی آن است.

به علاوه، نتایج نشان داد که بین عملکرد شغلی بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری وجود دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده

مشاهده می‌شود که بین عملکرد شغلی و سقف شیشه‌ای کارکنان (P =۰/۰۰۱≤۰/۰۵، r=۰-/۷۰۱) ارتباط معنی‌داری وجود دارد، بنابراین فرض تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند. متغیر عملکرد شغلی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را تبیین می‌کند، همچنین عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۰- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد که با یافته‌های شول و راجی‌زاده (۱۳۹۹)، مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، اسماعیلی و علی‌آبادی (۱۳۹۸) و ستاری و همکاران (۱۳۹۷) همخوان می‌باشد.

شول و راجی‌زاده (۱۳۹۹) در تحقیق خود که با هدف بررسی رابطه بین سقف شیشه‌ای و تمایل به ترک خدمت با نقش تعدیل‌گر تعهد انجام دادند، پس از بررسی ۱۳۰ نفر از کارکنان زن ادارات دولتی سیرجان به این نتیجه رسیدند که افزایش عوامل تشکیل دهنده سقف شیشه‌ای شامل انکار، پذیرش، تاب‌آوری و کناره‌گیری و در صورت کاهش میزان تعهد به سازمان، تمایل به ترک خدمت را افزایش خواهد داد (۳۶). مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان نظریه سقف شیشه‌ای در حوزه ورزش بانوان: مقایسه تطبیقی و ارائه یک مدل کمی، پس از بررسی مدیران زن وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی، ادارات کل ورزش و جوانان و کارشناسان خبره زن وزارت ورزش و جوانان پی بردند که در اولویت بندی موانع مدیریتی برای زنان در سطوح ارشد مدیریتی ورزش ایران، بالاترین اولویت مربوط به موانع مدیریتی و پایین ترین اولویت مربوط به موانع فردی می‌باشد. آنان همچنین مشخص نمودند که بین موانع فرهنگی، موانع اجتماعی، موانع سازمانی، موانع مدیریتی، موانع قانونی، موانع سیاسی و همچنین میزان احساس سقف شیشه ای در مدیران ورزشی زن ایران و سایر کشورها تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در تمامی موارد میانگین موانع احساس شده در مدیران ورزشی زن ایرانی بالاتر بود (۲۰). اسماعیلی و علی‌آبادی (۱۳۹۸) در تحقیق خود که با هدف بررسی رابطه ادراک سقف شیشه‌ای و رضایت شغلی در معلمان زن انجام گرفت، پی بردند که بین ادراک سقف شیشه‌ای و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های ادراک سقف شیشه‌ای می توانند رضایت شغلی را پیش بینی نمایند (۸). ستاری و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود که با عنوان تأثیر باور سقف شیشه‌ای بر توانمندی زنان در توسعه ورزش از دیدگاه مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی انجام گرفت، به این نتیجه رسیدند که بین دیدگاه زنان و مردان به وجود سقف شیشه‌ای در سازمان و جامعه‌پذیری ضعف، تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که زنان بیشتر از مردان به سقف شیشه‌ای و جامعه‌پذیری ضعف اعتقاد دارند و خود ناتوان انگاری در زنان در حد قوی می‌باشد (۳۴). در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که نگرش نسبت به سقف شیشه‌ای، احساس مؤثر بودن و نقش داشتن زنان در پیشرفت سازمانی را کم می کند، اعتماد افراد به توانمندی و ظرفیت‌های خود را تضعیف می‌کند، بر استقلال زنان در محیط کاری تأثیر منفی می‌گذارد، این عوامل باعث می‌شود که افرادی که درگیر موانع سقف شیشه‌ای هستند احساس توانمندی و شایستگی کمتری داشته باشند. بدون شک عملکرد شغلی به واسطه ایجاد استانداردهای شغلی و پیاده‌سازی یک سری استانداردهای مناسب در محیط کاری می‌تواند زمینه را جهت کاهش سقف شیشه‌ای در سازمان فراهم سازد.

همچنین نتایج نشان داد رهبری کوانتومی بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد. با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده مشاهده می‌شود که بین رهبری کوانتومی و سقف شیشه‌ای کارکنان (P=۰/۰۰۱≤۰/۰۵، r=-۰/۷۵۴) ارتباط معنی داری وجود دارد، بنابراین فرض تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. متغیر رهبری کوانتومی در مجموع ۴۳ درصد از واریانس متغیر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری

اسلامی ایران را تبیین می‌کند، همچنین رهبری کوانتومی با مقدار اثر ۰/۶۶- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد که با یافته‌های تاروتی (۱۳۹۹)، غلامزاده (۱۳۹۴) و مصباحی (۱۳۹۶) همخوان می‌باشد. غلامزاده (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری بر باور سقف شیشه‌ای در بانوان شاغل در بخش ستادی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، به این نتیجه رسید که سبک رهبری تأثیر معنادار و مثبتی بر باور سقف شیشه‌ای بانوان دارد (۱۰). مصباحی (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر سقف شیشه‌ای بر خلاقیت زنان با نقش واسطه‌ای سبک‌های رهبری در دانشکده علوم پزشکی ایرانشهر پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد سقف شیشه‌ای شامل انکار، پذیرش، استعفا و انعطاف‌پذیری بر خلاقیت کارکنان زن تأثیر منفی دارد. علاوه بر آن نقش واسطه سبک رهبری نیز مورد تأیید قرار گرفت (۲۲). تاروتی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری با سقف شیشه‌ای ادراک شده معلمان زن مقطع ابتدایی شهر آبادان با میانجی‌گری خودکارآمدی، به این نتیجه رسید که بین سبک رهبری (تحول‌آفرین)، سبک رهبری (تعاملی) و سبک رهبری (بی‌بند و بار) با سقف شیشه‌ای ادراک شده معلمان با نقش میانجی خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد (۳۸). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که بین سقف شیشه‌ای و ابعاد مختلف رهبری کوانتومی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه رهبری کوانتومی در کارکنان افزایش پیدا می‌کند؛ به تبع آن اثر سقف شیشه‌ای کاهش می‌یابد. سقف شیشه‌ای مانعی برای پیشرفت کارمندان شایسته زن در سازمان است که عمدتاً به دلیل جنسیت یا افراط‌گرایی رخ می‌دهد، سقف شیشه‌ای بر عملکرد زنان کارمند تأثیر منفی می‌گذارد و می‌تواند منجر به کاهش کارایی زنان در سازمان شود، از طرفی دیگر وجود سقف شیشه‌ای مانعی بر رشد شغلی زنان کارمند در سازمان‌ها است و زمانی که زنان نتوانند در سازمان خود با رشد مناسبی همراه باشند و عملکرد آنها به شکل منفی تحت تأثیر قرار گیرد، ممکن است احساس توانمندی و شایستگی زنان نیز افت کند. بنابراین رهبری کوانتومی نقشی اساسی در کاهش اثر سقف شیشه‌ای در کارکنان دارد و باید به این امر مهم در وزارت ورزش توجه جدی شود تا کارکنانی توانمند در سازمان وجود داشته باشند.

در نهایت مشخص شد که در مدل اصلی پژوهش عملکرد شغلی بر اساس رهبری کوانتومی به واسطه سقف شیشه‌ای در بین کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. نتایج مدل نشان می‌دهد که عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۶ بر رهبری کوانتومی کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد. عملکرد شغلی با مقدار اثر ۰/۷۰- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد. همچنین رهبری کوانتومی با مقدار اثر ۶۶/- بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران اثرگذار می‌باشد که با یافته‌های مزگی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، وایتساید و هاردین (۲۰۱۲) همخوان می‌باشد. مزگی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی که در خصوص نقش مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی در انگیزه و اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی پیش‌بینی کننده بهبود انگیزه و اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی کارکنان محسوب می‌شوند (۲۳). وایتساید و هاردین (۲۰۱۲) در تحقیقی که با هدف بررسی سقف شیشه‌ای و مشکلات ایجاد شده برای زنان در ورزش انجام گرفت، پس از بررسی‌های خود پی بردند که سقف شیشه‌ای در ورزش سبب گردیده است تا استعفا به عنوان یک پدیده در ورزش در میان زنان شکل گیرد (۳۹). جوهنز (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان "شکستن سقف شیشه‌ای: بررسی موانع ساختاری، فرهنگی و سازمانی جهت دستیابی زنان به پست‌های شغلی ارشد و اجرایی"، پس از بررسی‌های خود پی برد که توجه به موانع ساختاری، فرهنگی و سازمانی و ایجاد رویه‌های مدیریتی مناسب جهت مقابله با این موانع می‌تواند نقش مهم و کلیدی در دستیابی زنان به پست‌های شغلی ارشد و اجرایی داشته باشد (۱۵). بامبوولا و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر سقف شیشه‌ای را بر توسعه مسیر شغلی زنان در سریلانکا و در میان زنان شاغل در بخش خصوصی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد

که بین سقف شیشه‌ای و توسعه مسیر شغلی زنان رابطه منفی وجود دارد (۵). ساکشی و شیلپی (۲۰۲۱) در مطالعه اکتشافی خود از سقف شیشه‌ای در بخش آموزش و پرورش هند به این نتیجه رسیدند که با اینکه قوانین و مقررات دولتی از برابری جنسیتی حمایت می‌کند، با این حال در عمل سقف شیشه‌ای وجود دارد (۳۱). ماتور– هلم (۲۰۰۶) در تحقیق خود در بانک– های آفریقای جنوبی دریافت که پدیده سقف شیشه‌ای یک افسانه نیست بلکه واقعیت است و به وسیله فرهنگ سازمانی، سیاست‌ها و استراتژی‌ها و همچنین کاستی‌های خود زنان پرورش می‌یابد و تنها سازمان‌هایی با فرهنگ باز و پیگیر در توسعه و توانمندسازی زنان به شکستن این سقف شیشه‌ای کمک می‌کنند (۱۹). راموس و همکاران (۲۰۲۲) ارتقاء زنان به مدیریت و تصورات ناعادلانه – چالشی برای پایداری اجتماعی سازمان‌ها و فراتر از آن مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که برخی از موانع جنسیتی با ادراک پایین‌تر از عدالت سازمانی همراه است که به نوبه خود با تعهد سازمانی کمتر و در نتیجه کاهش عملکرد همراه است؛ حذف موانع جنسیتی و برداشت های ناعادلانه هدفی است که به پایداری سازمانی از منظر جنسیتی کمک می کند (۲۸). لاسابهاوان و بالاسوبرامانیان (۲۰۱۷) در تحقیقی سه دهه‌ای که با عنوان سقف شیشه‌ای و زنان کارمند در سازمان‌های آسیایی انجام گرفت، پس از بررسی های خود اشاره داشتند که پدیده سققف شیشه‌ای در سازمان های آسیایی به صورت مشهودتری نسبت سایر قاره‌های جهان وجود دارد (۱۸).

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

با توجه به عملکرد شغلی بر رهبری کوانتومی کارکنان زن پیشنهاد می شود رابطه متقابل بین عملکرد شغلی و رهبری کوانتومی را در سازمان‌های مختلف شناسایی گردد و از نتایج به‌دست‌آمده در جهت دستیابی به اهداف در سازمان های مختلف استفاده شود. به نظر می‌رسد وزارت ورزش و جوانان باید برای افزایش عملکرد شغلی در میان کارکنان خود تلاش کند تا میزان مشارکت و کیفیت کار این افراد بالا رود، زیرا افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها باعث کاهش اثر رهبری کوانتومی و تسریع در خدمت‌رسانی به ارباب‌رجوع و انجام سریع‌تر کارهای آنها با کیفیت بهتر می‌شود

بر اساس پژوهش رابطه عملکرد شغلی و سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش پیشنهاد می‌گردد وزارت ورزش و جوانان کارگاه هایی به منظور آشنا نمودن پرسنل سازمان، خصوصاً مدیران، با متغیرهای سازمانی از قبیل: فرهنگ سازمانی، جو روانشناختی، عملکرد شغلی، سبک‌های رهبری، سقف شیشه‌ای و دیگر متغیرهای سازمانی به منظور حساس شدن آنها در برابر سرمایه‌های انسانی سازمان و افزایش کارایی کارکنان برگزار نمایند.

با بررسی رابطه بین رهبری کوانتومی بر سقف شیشه‌ای کارکنان زن وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌گردد، تفویض اختیار توسط مدیران ارشد انجام شود، که این کار باعث به وجود آمدن حس مشارکت و مؤثر بودن در پرسنل خواهد شد. استفاده از فرهنگ شایسته سالاری و قرار دادن افراد شایسته در پست‌های سازمانی کلیدی و در نظر گرفتن حق انتخاب برای پرسنل با توجه به موانع و مقررات سازمان به وجود آید.

در مورد عملکرد شغلی بر اساس رهبری کوانتومی به واسطه سقف شیشه‌ای کارکنان زن و برازش مدل تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد که در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات خود در نظام اداری، برای زنان فعالیت‌هایی در نظر گرفته شود که در آنها احساس مؤثر بودن، کارآمدی و موفقیت رشد یابد. تلاش در جهت تنظیم پست‌های سازمانی و ستادی متناسب با مسائل زنان به ویژه در مباحث اشتغال، مدیریت زنان و تعامل و مساعدت هر چه بیشتر با دانشگاه‌ها، سازمان‌ها، نهادها و انجمن‌های حمایت از حقوق زنان می‌تواند در طرح مواضع زنان و مسائل و مشکلات آنها از طریق رسانه‌ها مؤثر واقع شود.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Abdul Hosseini, Bita. Designing a model of the dimensions and behavioral indicators required by school principals in the context of the quantum paradigm and examining the current situation, Master's thesis, Kharazmi University, Faculty of Management and Accounting. (2015). (Text in Persian)
2. Ansari, Khadije. Pathology of women's management from the perspective of the glass ceiling, master's thesis, Islamic Azad University, Shahrood Branch, Faculty of Human Sciences. (2021). (Text in Persian)
3. Azizi, Karim; Zarei Mosabi, Morteza; Hosseinzadeh, Ali Reza & Azimi, Ali. the relationship between quantum management and organizational agility with human resource productivity (case study: principals of elementary schools in Mahmood Abad city), National Conference Professional research in psychology and counseling with the approach of new achievements in educational and behavioral sciences "from the teacher's point of view", Minab. (2018). (Text in Persian)
4. Basiri. Mohsen. Investigating the relationship between quantum management and occupational empowerment of physical education teachers in Isfahan province. Master's thesis in physical education, Mobarakeh Azad University. (2013). (Text in Persian)
5. Bombuwela P. M., De Alwis A. Chamaru. Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka. Journal of Competitiveness, (2013), Vol. 5, Issue 2, ISSN 1804-171X (Print), ISSN 1804-1728 (On-line), pp. 3-19, DOI: 10.7441/joc.2013.02.01
6. Chisholm-Burns, M. A., Spivey, C. A., Hagemann, T., & Josephson, M. A. 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
7. Deol S. Surface and Deep Structure, Anchor Point. (2002). Vol. 16. No. 12. Page 12 15, Available from: http: nlpanchorpoint.com (access 5 march, 2002).
8. esmaili Shad, Behrang; Aliabadi, Mehdi. Examining the relationship between the perception of the glass ceiling and job satisfaction in female teachers, the fourth international conference on modern researches in the field of educational sciences, psychology and social studies of Iran, Tehran. (2018). (Text in Persian)
9. Ghafran, Mohammad; Shahroudi, Zeynab & Alborz, Elahe. Investigating the role of cultural factors on the promotion of women in management positions, the first conference on the role of women in community health, Tehran. (2014). (Text in Persian)
10. Gholamzadeh, Dariush; Haghshenas Kashani, Farideh & Mohammadkhani, Fatemeh.The effect of leadership style on women's glass ceiling beliefs. Women's Psychological Social Studies, (2014), 13(3), 197-275. (Text in Persian)
11. Goodman, J. S., Fields, D. L. & Blum, T. C. Cracks in the glass ceiling: In what kinds of organizations do women make it to the top? Group & Organization Management, (2003), 28(4), 475–501. https://doi.org/10.1177/1059601103251232
12. Groeneveld, S., Bakker, V., & Schmidt, E. Breaking the glass ceiling, but facing a glass cliff? The role of organizational decline in women's representation in leadership positions in Dutch civil service organizations. Public Administration, (2020), 98(2), 441-464.
13. Hindman, L. C; Walker, N. A. Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. Journal of Sport Management, (2020), 34(1), 64-76.
14. jamehbozorgi, T., soleymani, M., shabani bahar, G. The effect of managers' quantum management skills on organizational performance with the mediating role of organizational

intelligence in the Ministry of Sports and Youth. Organizational Behavior Management in Sport Studies, (2022); 9(2): 71-81. doi: 10.30473/fmss.2022.58768.2296

15. Johns, M. L. Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. Perspectives in Health Information Management/AHIMA, American Health Information Management Association, (2013). 10(Winter): 1.
16. Khosh Bahari, Roghaye. Investigating the relationship between the glass ceiling for women and work attachment through the moderating effect of marital status among female employees of the East Health Center of Gilan Province, Master's thesis, Qadir Institute of Higher Education - Langrod, Department of Management. (2019). (Text in Persian)
17. Lalisarabi, A. Investigating the Impact of the Reduction of Perceived Organizational Justice on the Glass Ceiling Hypothesis with an Emphasis on the Role of Career Path Development. Public Organizations Management, (2022), 10(4), 85-100. (Text in Persian)
18. Lathabhavan, R; Balasubramanian, S. A. Glass ceiling and women employees in Asian organizations: A tri-decadal review. Asia-Pacific Journal of Business Administration. (2017). DOI:10.1108/APJBA-03-2017-0023
19. Mathur-Helm, Babita. Women and the glass ceiling in South African banks: An illusion or reality? Women in Management Review , (2006). 21(4): 311-326.DOI:10.1108/09649420610667028.
20. Mehdizadeh, Akram., Abdavi, Fatemeh & Afshari Mostafa. Theory of Glass Ceilings in Field of Women's Sports: Comparative Comparisons and Provision of a Quantitative Model. Human Resource Management in Sports, (2020), 7(1), 45-59. (Text in Persian) doi: 10.22044/shm.2020.7995.1905.
21. Mehrabi, G., Sajjadi, S. N., Jalali Farahani, M. Governance indicators in sport federations: good governance approach. Organizational Behavior Management in Sport Studies, (2019), 5(4), 19-30. (Text in Persian) doi: 10.30473/fmss.2019.30752.1494
22. Mesbahi, Maryam; Jannati, Asieh. The effect of the glass ceiling on women's creativity with the mediating role of leadership styles in Iranshahr Faculty of Medical Sciences, the third international conference on management and industrial engineering. Tehran. (2016). (Text in Persian)
23. Mezginezhad, S., ayati, M., & pourshafei, H. The role of quantum management in human resource productivity with respect to the mediation of Job Engagement in the staff of the Education Department in Birjand. Journal of New Approaches in Educational Administration, (2021), 12(3), 111-123. doi: 10.30495/jedu.2021.22953.4644(Text in Persian)
24. Motowidlo J. S. Job Performance. Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, (2003). 12: 39-55.
25. Negabito, F. M. The Influence of Good Governance and transformational Leadership Styles On the Performance of Local Governments. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), (2021), 12(3), 4365-4375.
26. Pesian, Gholamreza. Investigating and identifying the factors that shape the glass ceiling in front of women in organizations (case study: professors and employees of universities in Chaipare city), the third national conference on management and humanities, Jiroft. (2016). (Text in Persian)
27. Pourpanahi Kaltapeh, M., Nourbakhsh, P., Noorbaksh, M., Sepasi, H .Designing a Model of Causal Relationships between Political Behavior with Job Performance and the Role of

Ethical Leadership and Social Exchange Perceptions as Mediators in Employees of Sports Organizations', Organizational Behavior Management in Sport Studies, (2022), 9(4), pp. 75-87. doi: 10.30473/fmss.2023.63577.2420

28. Ramos, A, Latorre, F., Tomas, I & Ramos, J. Women's Promotion to Management and Unfairness Perceptions A Challenge to the Social Sustainability of the Organizations and Beyond. Sustainability, (2022), 14, 788. https://doi.org/10.3390/su14020788
29. Rezaei Soofi, M. The correlation between the emotional intelligence with the performance of sports managers Guilan Province. Organizational Behavior Management in Sport Studies, 2016; 3(1): 101-110. (Text in Persian)
30. Saadati, Edris. An analysis of the role of the Corona pandemic in determining the actual performance of government organizations based on the theory of good governance. the 9th international conference on modern techniques of management, accounting, economics and banking with the approach of business growth. (2021). (Text in Persian)
31. Sakshi Guptaa, Shilpi Khandelwalb. Perception of Glass Ceiling in the Educational Institutions in India. Jagannath University Research Journal (JURJ), (2021),Volume No.-II, Issue No.–II, ISSN: 2582-6263.
32. Salimian, Ali; Nazeri, Mahnaz. Investigation and ranking of barriers to women's job promotion to different managerial levels in government organizations of West Mazandaran region, Second National Conference on Accounting, Financial Management and Investment, Gorgan. (2012). (Text in Persian)
33. Samaei L, Ashraf Ganjuei F, Azadfada S & Poursoltani zarandi H. Predicting Psychological Capital Based on Glass Ceiling and Organizational Justice in Female Employees of the Ministry of Sports and Youth. JHPM 2021; 10 (5) :96-106. URL: http://jhpm.ir/article-1-1267-fa.html. (Text in Persian)
34. Satari, Mehri; Baraghi, Maryam & Najafzadeh, Mohammad Rahim. The effect of the belief in the glass ceiling on the ability of women in the development of sports from the point of view of managers and employees of the General Department of Sports and Youth of East Azarbaijan province, the fifth international conference on innovation, development and business, Tehran. (2017). (Text in Persian)
35. Sedaghat, hassan; karimi, mohammad & cherabin, moslem. Designing a conceptual model of organizational health model based on quantum management in municipal employees. Public policy making in management. (2021). (1).12.57-69. (Text in Persian)
36. Shul, Abbas; Rajizadeh, Azam. Examining the relationship between the glass ceiling and the desire to leave the service with the moderating role of commitment, the third international conference on health, treatment and health promotion. (2019). (Text in Persian)
37. Taheri Shaheswarani, Fatima; Taheri Shaheswarani, Zahra & Ebrahimi, Masih. Challenges of women's management in Iran, the 5th National Conference on Management Techniques and Sustainable Economy, Shiraz. (2014). (Text in Persian)
38. Tarouti, Fatemeh. Investigating the relationship between leadership style and the perceived glass ceiling of female elementary school teachers in Abadan city with the mediation of self-efficacy, master's thesis, Payam Noor University, Khorasan Razavi Province, Payam Noor Center, Mashhad. (2019). (Text in Persian)
39. Whiteside, E; Hardin, M. On being a "good sport" in the workplace: Women, the glass ceiling, and negotiated resignation in sports information. International Journal of Sport Communication, (2012), 5(1), 51-68.
40. Zareian, Hossein; Rasekh, Nazanin. Validation and standardization of good governance questionnaire in the Ministry of Sports and Youth of Iran. Journal of Sports Management,

(2018), 11(4), 685-704. (Text in Persian): doi: 10.22059/jsm.2018.234016.