

رابطه سبک رهبری معنوی با ارتقاء شغلی با نقش میانجی پدیده سقف شیشه ای

مهديه بلوکی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۲/۳۱

چکیده

سقف شیشه‌ای اصطلاحی است که برای ارائه موانع ناپیدای موجود بر پیشرفت یک اقلیت خاص در سلسله‌مراتب سازمانی استفاده می‌شود. این اقلیت می‌تواند گروه‌های کاری خاص و یا خانم‌ها و یا اشخاص با گرایش‌های مذهبی خاص و امثالهم باشد. عوامل زیادی بر ارتقای شغلی کارکنان اثرگذار است که سبک رهبری معنوی یکی از این عوامل است. در این میان سقف شیشه‌ای در این رابطه نقش واسطه دارد. هدف از این پژوهش بررسی نقش سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی با نقش میانجی پدیده سقف شیشه‌ای در سال ۱۴۰۳ بود. برای انجام پژوهش یک نمونه ۱۱۰ نفری از کارکنان در دسترس دانشگاه علوم پزشکی کشور انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که فرضیه اول (سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی تأثیر با معنی دارد)، فرضیه دوم (سبک رهبری معنوی بر پدیده سقف شیشه‌ای در میان تأثیر با معنی دارد) و فرضیه سوم (پدیده سقف شیشه‌ای در میان بر ارتقاء شغلی آنها تأثیر با معنی دارد) تایید شدند. نهایتاً اینکه پدیده سقف شیشه‌ای نقش میانجی جزئی در سبک رهبری معنوی با ارتقاء شغلی دارد. در جهت ایجاد انگیزه در کارکنان باید به عوامل مرتبط با ارتقای شغلی کارکنان توجه شود. تبعیض سبب کاهش عملکرد سازمان خواهد شد.

کلمات کلیدی

سبک رهبری معنوی، ارتقاء شغلی کارکنان، سقف شیشه‌ای

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران. Mahdiyeh.bolokiyzd@gmail.com

مقدمه

بحث ارتقای شغلی در همه سازمان ها باعث شده تا مدیران برای تحقق این موضوع به سبک و شیوه های رهبری جدید و مناسب فرهنگ موجود توجه زیادتری کنند. یکی از سبک و شیوه های رهبری نوین و متفاوتی که می تواند بر ارتقاء شغلی استخدام شدگان اثرگذار باشد سبک و شیوه رهبری معنوی است (جین^۱، ۲۰۲۲). رهبری معنوی ایجاد انگیزه ای درونی و الهام بخش در استخدام شدگان مبتنی بر ارزش های محوری سازمان و یا نهاد مربوطه است که به بهره وری بالاتر منجر می شود. این مفهوم در دهه های اخیر بالاتر مورد تاکید قرار گرفته است. این شیوه رهبری پیوند ناگسستنی با اخلاق کاری و رهبری معنوی و دین دارد. رهبران و پیشگامان معنوی دیدگاه های سطح بالایی دارند که ریشه آن ممکن است وابسته به یک مذهب و آیین خاص باشد. یکی از اصلی ترین اجزای محیط های کاری معنوی، رهبر معنوی می باشد. همه سازمان ها و نهادها اعم از دولتی و یا خصوصی نیاز دارند که در مسیر تبدیل خود به سازمان های یادگیرنده، معنویت را در محل های کاری خود به صورت نرم و مطمئن رواج و توسعه بدهند. از این رو همه و همه احتیاج به رهبری معنوی دارند. در این بین وظیفه رهبری را می توان کمک به سایرین در یافتن روح درونی خود، به دست آوردن اعتماد سایرین و حفظ آن، گوش دادن مؤثر و مفید به خواسته های سایرین و خدمت به همکاران خود بدون در نظر گرفتن علائق و سلايق شخصی عنوان نمود (وایونو^۲ و سایرین، ۲۰۲۱).

این سبک و شیوه رهبری به خصوص در نهادها و سازمان هایی که نسبت خانم ها و مردان تقریباً مساوی است به دلیل وجود پدیده سقف شیشه ای به عنوان یک حساسیت مهم در نظر گرفته شده است و از این رو با دقت بالاتری باید مورد توجه قرار گیرد (عبدالمجید و شریفی فر، ۱۴۰۱). سقف شیشه ای یک استعاره سازمانی است که برای ارائه موانع ناپیدای موجود بر پیشرفت یک اقلیت خاص در سلسله مراتب سازمانی استفاده می شود. این اقلیت می تواند گروه های کاری خاص و یا خانم ها و یا اشخاص با گرایش های مذهبی خاص و امثالهم باشد (پارسا و خوشکام، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه بحث ارتقاء شغلی در دستگاه های دولتی فرعی و زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی به دلیل ماهیت تخصصی بودن آن و نیز سختی های کار یک موضوع پر بحث است، از این رو مسئله اصلی این تحقیق بررسی نقش سبک و شیوه رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی با نقش میانجی پدیده سقف شیشه ای در دانشگاه علوم پزشکی کشور می باشد.

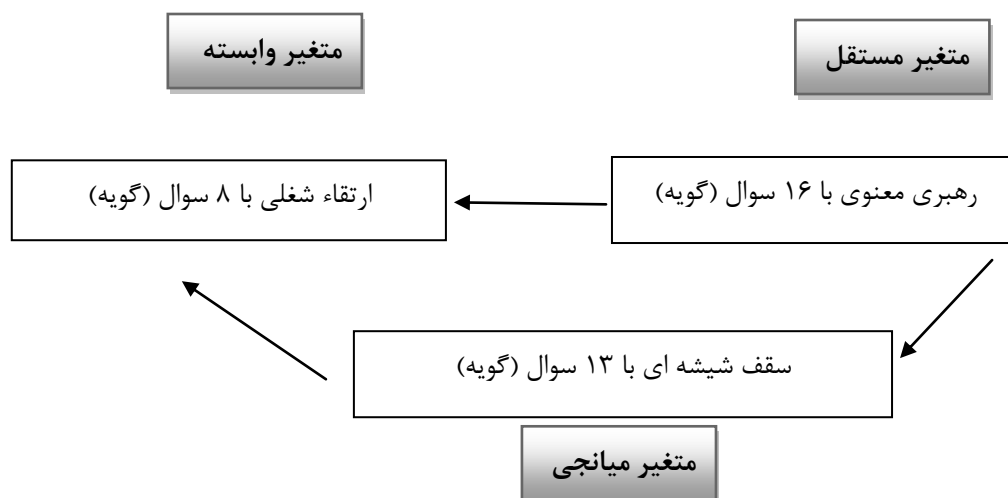
ضرورت بررسی مسئله پژوهش از آنجا نشأت می گیرد که ارتقا و پیشرفت به همه کارکنان و جذب شدگان در سازمان امکان می دهد در همان سازمان به رشد حرفه ای و تخصصی خود ادامه دهند. رشد حرفه ای و تخصصی برای سازمان این فرصت را به وجود می آورد که شرایط و موقعیت های خاص و منحصر به فردی را با متخصصانی که از قبل شرکت و یا سازمان مربوطه را می شناسند، پوشش دهد. نظر به مزایای زیادی که ارتقای شغلی از نظر مادی و روانی برای کارکنان دارند رقابت زیادی در این زمینه بین کارکنان وجود دارد. مدیران برای اینکه بتوانند کارکنان خود را به بهترین شکل مدیریت نمایند ضرورت دارد که از مناسب ترین سبک های رهبری استفاده نمایند. سبک رهبری معنوی می تواند به ابزار مناسب باشد که با توجه به گرایش های موجود در کشور دارای اهمیت خاصی می باشد. رهبری معنوی (مبتنی بر روح و دین) بر فرایند اثرگذاری اجتماعی جمعی موکد است که همه اعضا گروه ها و تیم های مختلف را برای کار کردن به روش های با معنی ماهر و توانمند می سازد. رهبری معنوی (مبتنی بر روح و دین) نسبت به سایر نظریه ها و

¹ Jain

² Wahyono

تئوری‌های رهبری معنوی (مبتنی بر روح و دین) تأکید خیلی کمتری بر محوریت رهبر دارد. زیاده‌تر بر روی تمرکز همه اعضای گروه به منظور رسیدن به نیازهای معنوی و ارتقای تعهد و عملکرد سازمانی موکد است (جین، ۲۰۲۲). در این روش و رویکرد مطروح، نیازهای معنوی اساس و شکل رهبری معنوی (مبتنی بر روح و دین) را عنوان می‌کند. هر شخصی که تأثیر مثبتی بر روی تعالی گروه، عضویت و عملکرد داشته باشد به عنوان رهبر تلقی می‌شود. رهبری معنوی (مبتنی بر روح و دین) شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان و نیروهای سازمان از طریق یک دیدگاه و فرهنگ مناسب و مطلوب است. این فرهنگ بر مبنای ارزش‌های نوع دوستانه موجود و برای پرورش نیروی انسانی خوب می‌باشد. رهبر معنوی از طریق ایجاد حساسیت و تفکر و اندیشه نسبت به خود و سایرین و ماوراء و طبیعت در اشخاص سازمان، آنها را نسبت به شغل و کار خود مشتاق و علاقمند می‌کند، سپس باعث تحریک و برانگیختن آنان نسبت به نقش و وظایف کاری خود می‌شود و در نتیجه موجبات بقای معنوی آنان را در محیط‌هایی همچون محیط‌های مرتبط با سلامت اشخاص که دارای گونه‌های مختلف شغلی است فراهم می‌آورد (نجفی و سایرین، ۱۳۹۶). در محیط‌های این چنینی بحث پدیده سقف شیشه ای بسیار مهم است. در دهه‌های اخیر موضوع سقف شیشه‌ای سازمان در مباحث زیادی طرح شده و مورد توجه قرار دارد. راهکارهای زیادی نیز برای شکستن این سقف بیان شده است (پارسا و خوشکام، ۱۳۹۶). با توجه به تأثیر بالای این پدیده بر ارتقای شغلی ضرورت دارد که رد این پژوهش مورد توجه قرار گیرد.

مدل مفهومی پژوهش



مدل ۱: چو (۱۹۹۰)؛ وینگ و همکاران، (۱۹۹۶)؛ فضلی (۱۳۹۵)؛ میهیل (۲۰۰۶)

تعاریف مفهومی

سبک رهبری معنوی (spiritual leadership style): رهبران معنوی در هر سازمان یا نهادی دیدگاه‌های سطح بالایی دارند که ریشه و سرچشمه آن ممکن است وابسته به یک فرهنگ یا مذهب خاص باشد. یکی از اصلی‌ترین و اساسی‌ترین بخش‌ها و اجزای محیط‌های کاری معنوی، رهبر معنوی است. سازمان‌ها اعم از خصوصی یا دولتی نیاز دارند که در مسیر و راه تبدیل خود به سازمان‌های یادگیرنده، معنویت را در محل‌های کار خود توسعه و رواج بدهند، از این رو سازمان‌ها به رهبری معنوی نیاز دارند. در این بین نقش و وظیفه رهبری را می‌توان کمک به سایرین در یافتن

روح درونی و عمیق خود، به دست آوردن اعتماد سایرین، گوش دادن دقیق به علایق و خواسته‌های سایرین و در کل، خدمت به سایر همکاران خود بدون توجه به علائق شخصی و ذاتی دانست (وایونو^۱ و سایرین، ۲۰۲۱).

ارتقاء شغلی کارکنان (employee career advancement): ارتقای شغلی فرایندی است که در آن رده شغلی کارمندان بهبود و پیشرفت می‌یابد که با نقش‌ها، وظایف، فعالیت‌ها و ارتباطات نوینی همراه می‌باشد. و نیز ارتقای شغلی می‌تواند به عنوان یک تلاش و کوشش جدی توسط سازمانی که هدف آن توسعه و غنی‌سازی منابع انسانی می‌باشد، تعریف و ارائه شود. (جین، ۲۰۲۲). ارتقا شغلی، پاداش و تشویق در برابر عملکرد مثبت کارمندان و کارکنان و نشان دهنده میزان رشدشان است. ارتقا شغلی هر نوع تغییری است که یک کارمند تجربه می‌کند و نشان دهنده بهبود شرایط حرفه‌ای و تخصصی و فرصتی برای پیشرفت در حرفه شغلی و کاری است (برابسته، ۱۴۰۰).

پدیده سقف شیشه‌ای (glass ceiling phenomenon): سقف شیشه‌ای اصطلاحی نو و جدید است که بیان می‌کند که خانم‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما بندرت آن را تصاحب می‌کنند. این سرخوردگی سبب شده که تصور نمایند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی محدودیت‌ها و موانعی سخت و تبعیض‌آمیز، در راه تلاش و کوشش خود برای دستیابی به سطوح عالی و بالای مدیریتی در سازمان‌ها، می‌بینند (حبیبی، ۱۴۰۰).

تعاریف عملیاتی

سبک رهبری معنوی (spiritual leadership style): تعهد به چشم انداز سازمان، چشم انداز مناسب سازمان، توجه سازمان به کارکنان، اهمیت صداقت در سازمان، وفاداری و رازداری، درک توسط سازمان موارد اخلاقی را در بر می‌گیرد (فضلی، ۱۳۹۵).

ارتقاء شغلی کارکنان (employee career advancement): نشان دهنده میزان رشد کارمندان است و داشتن تجربه و سبقه عالی و خوب از عملکرد شغلی، توانمندی‌ها و مهارت‌های فنی و تخصصی / شایستگی شغلی، آموزش خوب و مناسب و تجربه مرتبط، روابط کاری خوب و مطلوب با رؤسا، بودن در مکان مناسب در زمان مناسب، برخورداری از اهداف ویژه مسیر شغلی، برخورداری از یک مربی / مشاور و غیره را در بر می‌گیرد (چو، ۱۹۹۰؛ وینگ و همکاران، ۱۹۹۶).

پدیده سقف شیشه‌ای (glass ceiling phenomenon): یعنی برخی کارکنان و به خصوص خانم‌ها موانعی تبعیض‌آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها، مشاهده می‌کنند. توسعه رهبری خارج از اراده، کسب تجربه مدیران صفی، تشکیل شبکه با همکاران با نفوذ، به روز کردن گواهی نامه‌های آموزشی، توسعه سبکی که مردان با آن راحت هستند و امثالهم را رد بر می‌گیرد. (می‌هیل، ۲۰۰۶).

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ۵ گزینه ای استاندارد به شرح ذیل می‌باشد:

پرسشنامه استاندارد ارتقاء شغلی در سازمان‌ها چو (۱۹۹۰) با ۸ گویه (وینگ و همکاران، ۱۹۹۶)

پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فضلی (۱۳۹۵) دارای ۱۶ سوال می‌باشد و دارای ۵ مولفه

پرسشنامه استاندارد سقف شیشه‌ای می‌هیل (۲۰۰۶) با ۱۳ گویه

¹ Wahyono

پیشینه تحقیق

دهقان شادکامی و اخوان (۱۴۰۳) نشان دادند که مولفه های سقف شیشه ای، ارتقای شغلی و خودپنداره کارمندان زن دو به دو با هم وابستگی دارند و مشخص شد تاثیر سقف شیشه ای بر ارتقای شغلی از طریق متغیر میانجی خودپنداره از برازش خوبی برخوردار است و سقف شیشه ای تاثیری معکوس و معناداری بر ارتقای شغلی از طریق عنصر خودپنداره کارکنان زن دارد. **سلطان پور و همکاران (۱۴۰۳)** بیان نمودند که ارتقاء سلامت روان در محیط های کاری، به ویژه در حوزه حساس آموزش و پرورش، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. **عبدالمجید و شریفی فر (۱۴۰۱)** پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری معنوی و احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران انجام دادند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، رهبری معنوی تاثیر معناداری بر توانمندسازی دارد. همچنین احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن تاثیر منفی معناداری دارد. **رامرودی و ناستی زایی (۱۳۹۹)** پژوهشی در رابطه با تاثیر رهبری معنوی بر سلامت معنوی با میانجی گری حمایت سازمانی انجام دادند. یافته ها بر اساس نتایج به دست آمده، میانگین سلامت معنوی $18/65 \pm 22/25$ ، رهبری معنوی $17/92 \pm 22/03$ و حمایت سازمانی $11/56 \pm 49/71$ بود. مقدار ضریب همبستگی رهبری معنوی با سلامت معنوی $(0/01)$ بود. **پارسا و خوشکام (۱۳۹۶)** پژوهشی با عنوان بررسی نقش پدیده سقف شیشه ای بر افول سرمایه اجتماعی در سازمان انجام دادند. فرضیه اصلی یعنی وجود رابطه غیر مستقیم و معنادار بین سقف شیشه ای و سرمایه اجتماعی در سازمان، اثبات شد. **نجفی و دیگران (۱۳۹۶)** پژوهشی در رابطه با تاثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی گری سلامت معنوی برای ارائه مدل معادله ساختاری انجام دادند. رهبری معنوی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. سلامت معنوی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. رهبری معنوی با سلامت معنوی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین رهبری معنوی از طریق تاثیر مثبت بر سلامت معنوی، موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می شود. **تیمورزاده و همکاران (۱۳۹۶)** پژوهش با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی و سبک های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی انجام دادند. یافته ها نشان داد که میانگین تعهد سازمانی در افراد مورد مطالعه (تعداد کل ۲۳۰ نفر، ۱۴۶ مرد) برابر با $4,9 \pm 71,6$ بوده است. همچنین بیشترین نمره تعهد سازمانی در کارکنان مورد مطالعه مربوط به بعد تعهد هنجاری بوده است. درخصوص سبک رهبری، نتایج نشان داد که سبک رهبری غالب به ترتیب سبک رهبری تحول آفرین و تبادلی بوده است. همچنین در خصوص رهبری اخلاقی، نتایج نشان داد میانگین نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران از دید کارکنان مورد مطالعه $6,89 \pm 36,8$ بوده است. نتایج برازش مدل نشان داد که متغیرهای مستقل ۲۲ درصد از تغییرات متغیرهای وابسته تعهد سازمانی را پیش بینی کردند. **داننده چهرقی و همکاران (۱۳۹۵)** در مقاله ای تحت عنوان بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان و نقش تعدیل گر صدای کارکنان میان آنها در شرکت مگا موتور بیان نمودند که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و مستقیم دارد. همچنین رهبری اخلاقی بر صدای کارکنان تاثیر منفی و معکوس دارد. علاوه بر آن صدای کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر منفی و معکوس دارد و نتایج نشان می دهد صدای کارکنان نقش میانجی گرانه جزئی میان رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان داشته است. **دلوی و گنجی (۱۳۹۳)** در مقاله ای تحت عنوان بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد عنوان نمودند که رهبری اخلاقی می تواند باعث کاهش استرس

کاری پرستاران و در نتیجه کاهش قصد ترک خدمت آنها شود، لذا مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی پرستاران و در نتیجه کاهش ترک خدمت آنها گردند. **پاداش و گل‌پرور (۱۳۸۹)** در مقاله‌ای تحت عنوان رابطه رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، شواهد حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و عملکرد کارکنان در محیط کار دارای رابطه مثبت است. نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون تعدیل‌گر نشان داد که انگیزش درونی برای نوآوری تعدیل‌گر کامل رابطه رهبری اخلاق‌مدار و عملکرد کارکنان است. شواهد حاصل از این تحقیق نشان داد که ابتدا رهبری اخلاق‌مدار باعث تأثیر بر انگیزش درونی در نوآوری و عملکرد بهتری کارکنان در محیط کار می‌گردد. **جین (۲۰۲۲)** پژوهشی با عنوان رهبری معنوی و رفتار کاری نوآورانه انجام دادند. نتیجه از مدل میانجی کامل پشتیبانی می‌کند. اگرچه رهبری معنوی و رفتار کاری نوآورانه تأثیر مستقیم کمی داشتند، اما به دلیل اعتماد بین فردی و به اشتراک گذاری دانش، تأثیرات کلی و تأثیرات غیرمستقیم قابل توجهی داشتند. مشابه این، این مطالعه شواهدی را به نفع ویژگی‌های فردی کشف کرد که به عنوان مکانیسم‌های توضیحی در ارتباط بین رهبری معنوی و رفتار کاری نوآورانه عمل می‌کنند. **وایونو و دیگران (۲۰۲۱)** پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری معنوی بر معنویت، وظیفه‌شناسی و رضایت شغلی و تأثیرات آن بر کاهش رفتار انحرافی در محیط کار انجام دادند. این پژوهش تأثیر رهبری معنوی بر معنویت، وظیفه‌شناسی، رضایت شغلی و کاهش رفتار انحرافی را نشان می‌دهد. **ماهیارنی^۱ (۲۰۱۹)** پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری معنوی و تأثیرات آن بر کاهش رفتار انحرافی در محیط کار انجام داد. تأثیر رهبری معنوی بر معنویت، رضایت شغلی و کاهش رفتار انحرافی تأیید شد. **بایون و همکاران (۲۰۱۸)** نشان داد که رهبری معنوی رهبران سطح بالا به رهبران سطح پایین منتهی می‌شود و پس از آن باعث کاهش کارایی کارکنان در هنگام افزایش کارایی آنها می‌شود. همچنین ما دریافتیم که انگیزه‌های خودارتقای رهبران پایین سطح، رابطه مثبت بین رهبری معنوی رهبران بالا و پایین را تعدیل می‌کند به گونه‌ای که این رابطه را تقویت کند. **مو و شی^۲ (۲۰۱۷)** پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری معنوی با سکوت کارکنان، کج رفتاری محل کار و عملکرد با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر اعتماد به رهبر و کنش سطح انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی با سکوت کارکنان، کج رفتاری محل کار و عملکرد کارکنان رابطه معناداری دارد و متغیر تعدیل‌گر اعتماد و کنش سطحی بر این رابطه اثر گذار است. **پیکولو و همکاران^۳ (۲۰۱۰)** پژوهشی با عنوان ارتباط بین رهبری معنوی و ویژگی‌های کاری انجام دادند یافته‌ها نشان داد که بین رهبری اخلاقی و ویژگی‌های کاری رابطه معناداری وجود دارد و متغیر تعدیل‌گر تلاش نیز بر این رابطه اثر گذار است.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و همبستگی است. ابزار تحقیق پرسشنامه ۵ گزینه‌ای است. در سایت پرسا پرسشنامه طراحی و برای اشخاص در دسترس ارسال می‌گردد. اشخاص در دسترس پاسخ دهنده شامل ۱۱۰ نفر از اشخاص شاغل

¹ Mahyarni

² Mo & Shi

³ Piccolo et al

در دانشگاه علوم پزشکی کشور و واحدهای زیر مجموعه شامل بیمارستان ها و مراکز بهداشت و درمان می باشد. از این رو نمونه گیری از نوع هدفمند است و اشخاص دارای شرایط پیشرفت شغلی و تحصیلات و تجربه مناسب انتخاب شدند.

روایی ابزار گردآوری داده

برای روایی ابزار پایان نامه که پرسشنامه ۵ گزینه ای است از با معنی بودن بار عاملی که توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس ارائه می شود استفاده شده است که در جدول ۱ برای هر سوال نشان داده شده است:

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی اثباتی برای سوالات تحقیق

بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها	بار عاملی	گویه ها
۰,۷۹۷	E1	۰,۷۵۸	R1	۰,۷۸۶	R9	۰,۷۸۷	S1
۰,۷۶۴	E2	۰,۸۳۱	R2	۰,۷۳۱	R10	۰,۷۴۲	S2
۰,۷۹۹	E3	۰,۶۵۸	R3	۰,۷۳۳	R11	۰,۷۹۳	S3
۰,۷۸۴	E4	۰,۸۳۶	R4	۰,۸۳۳	R12	۰,۸۵۷	S4
۰,۶۳۸	E5	۰,۷۹۹	R5	۰,۸۲۵	R13	۰,۷۹۱	S5
۰,۶۱۱	E6	۰,۶۴۸	R6	۰,۸۳۳	R14	۰,۶۱۹	S6
۰,۷۵۱	E7	۰,۶۹۷	R7	۰,۷۷۸	R15	۰,۷۲۱	S7
۰,۷۵۸	E8	۰,۷۸۵	R8	۰,۷۰۸	R16	۰,۷۵۰	S8
							S9
							S10
							S11
							S12
							S13
							-
							-
							-
							-

جدول ۲: نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضرب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	ضرب پایایی ترکیبی (Cr>0/7)	میانگین (حد وسط) واریانس استخراجی (AVE>0/5)
ارتقاء شغلی	۰,۸۸۴	۰,۹۰۶	۰,۵۴۹
سبک رهبری معنوی	۰,۹۵۳	۰,۹۵۸	۰,۵۸۹
پدیده سقف شیشه ای	۰,۹۴۹	۰,۹۵۵	۰,۶۲۲

در نهایت با توجه به اعداد فوق مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای تایید شد.

آمار توصیفی شاخص های پژوهش

جدول ۳: میانگین (حد وسط) و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

عامل	تعداد	میانگین (حد وسط)	انحراف معیار	واریانس
سبک رهبری معنوی	۱۱۰	۳,۳۰۱	۰,۸۰۳	۰,۶۴۵
ارتقاء شغلی	۱۱۰	۳,۳۰۰	۰,۷۵۵	۰,۵۶۹
پدیده سقف شیشه ای	۱۱۰	۲,۸۱۵	۰,۸۳۹	۰,۷۰۴

با توجه به جدول ملاحظه می شود زیادترین (حداکثر/ماکزیمم) میانگین (حد وسط) پاسخ اشخاص به متغیر سبک رهبری معنوی برابر ۳/۳۰۱ می باشد و کمترین میانگین (حد وسط) پاسخ اشخاص به متغیر پدیده سقف شیشه ای برابر ۲/۸۱۵ می باشد.

آمار استنباطی

بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش

در این پژوهش از آزمون معتبر کولموگوروف اسمیرنوف^۱ برای بررسی فرض نرمالیتی داده‌های پژوهش استفاده شده است در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمالیتی داده‌ها نهاده شده است:

H_0 : توزیع داده‌ها نرمال است. H_1 : توزیع داده‌ها نرمال نیست..

جدول ۴: آزمون نرمالیتی متغیرهای مورد بررسی

نتیجه	سطح معنی داری	متغیر
غیر نرمال	۰,۰۰۵	سبک رهبری معنوی
نرمال	۰,۲۰۰	ارتقاء شغلی
نرمال	۰,۱۴۱	پدیده سقف شیشه‌ای

باتوجه به اعداد جدول سطح با معنی آزمون برای متغیرهای (ارتقاء شغلی و پدیده سقف شیشه‌ای) بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد و از این رو توزیع متغیر مذکور از توزیع نرمال پیروی می کند ولی برای متغیر (سبک رهبری معنوی) کوچکتر از میزان ۰/۰۵ می باشد، می توان عنوان نمود که فرضیه H_0 اثبات نشده و از این رو توزیع متغیر مذکور از توزیع نرمال پیروی نمی کند.

مدل اندازه گیری و روایی

بخش مدل اندازه گیری شامل سوالات یا شاخص‌های هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سوالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرها (شاخص‌ها)ی خود می پردازد. معیار AVE محاسبه شده توسط نرم افزار PLS برای این منظور به کار می رود. میزان مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالاست.

جدول ۵: ارزیابی مدل بیرونی پژوهش

متغیرهای اصلی مدل	AVE (>۰/۵)
ارتقاء شغلی	۰,۵۴۹
سبک رهبری معنوی	۰,۵۸۹
پدیده سقف شیشه‌ای	۰,۶۲۲

فرنل و لارکر دو آماريست مشهور (۱۹۸۱)، برای بررسی روایی واگرا ماتریسی نشان دادند که این ماتریس مشابه با ماتریس نشان داده شده در قسمت خروجی نرم افزار Smart PLS در قسمت Latent Variable Correlations است، با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر اعداد AVE سازه‌های پنهان (مکنون) است. اعداد قطر اصلی با عدد ۱ نشان داده شده‌اند، از این رو ماتریس فرنل و لارکر برای بررسی روایی واگرای مدل پژوهش به شکل زیر خواهد بود. لازم به ذکر است تنها متغیرهای پنهان مرتبه اول در ماتریس فرنل و لارکر وارد می شوند:

¹ kolmogorov smirnov

جدول ۶: ماتریس فرنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

ارتقاء شغلی	سبک رهبری معنوی	پدیده سقف شیشه ای
ارتقاء شغلی	۰,۷۴۱	
سبک رهبری معنوی	۰,۶۸۵	۰,۷۶۷
پدیده سقف شیشه ای	-۰,۷۰۱	-۰,۶۷۱
		۰,۷۸۹

با توجه به جدول میزان جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از میزان همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، زیادتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل زیادتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

معیار ضریب تعیین (R^2)

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد لازم به ذکر است این ضریب برای متغیرهای برون‌زا محاسبه نمی‌گردد. مطابق شکل ۲، میزان R^2 برای متغیرها محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود: این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

میزان $\overline{Communalities}$ از میانگین (حد وسط) اعداد اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به دست می‌آید. این اعداد برای متغیرهای پنهان مرتبه اول مدل، به شرح جدول زیر می‌باشد که در نتیجه $\overline{Communalities}$ برابر است با ۰/۵۸۷

 جدول ۷: میانگین (حد وسط) اعداد اشتراکی و R^2 متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	اعداد اشتراکی	R^2
ارتقاء شغلی	۰,۵۴۹	۰,۸۵۴
سبک رهبری معنوی	۰,۵۸۹	-
پدیده سقف شیشه ای	۰,۶۲۲	۰,۷۵۸
میانگین (حد وسط) اعداد فوق	۰/۵۸۷	۰/۸۰۶

از طرف دیگر، خروجی مدل نشان داده شده در شکل نشان داد که میانگین (حد وسط) میزان $\overline{R^2}$ متغیرهای درون‌زای مدل برابر بود با ۰/۸۰۶ بدین ترتیب میزان معیار GOF برای پژوهش فوق برابر می‌شود با:

$$GOF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.587 \times 0.806} = 0.688$$

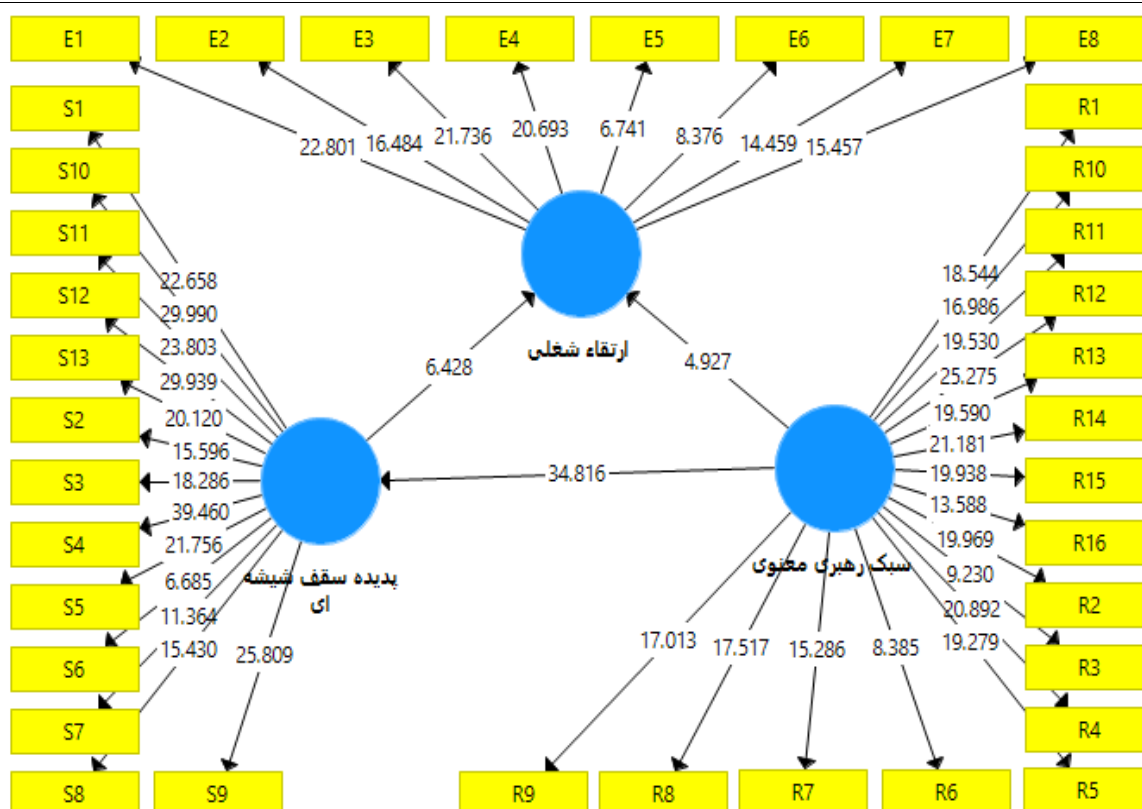
با توجه به سه میزان ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان اعداد ضعیف، متوسط و قوی برای GOF (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳: ۷۳)، حاصل شدن میزان ۰/۶۸۸ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

بررسی تناسب پیش بین مدل

میزان آماره Q^2 (استون-گیسر^۱) که قدرت (توان) پیش بینی الگو(مدل) در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. الگوها و مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول و مناسب هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل (الگو) را دارا باشند. یعنی اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی اثبات شوند. $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ قدرت (توان) پیش‌بینی کم، متوسط و قوی اند.

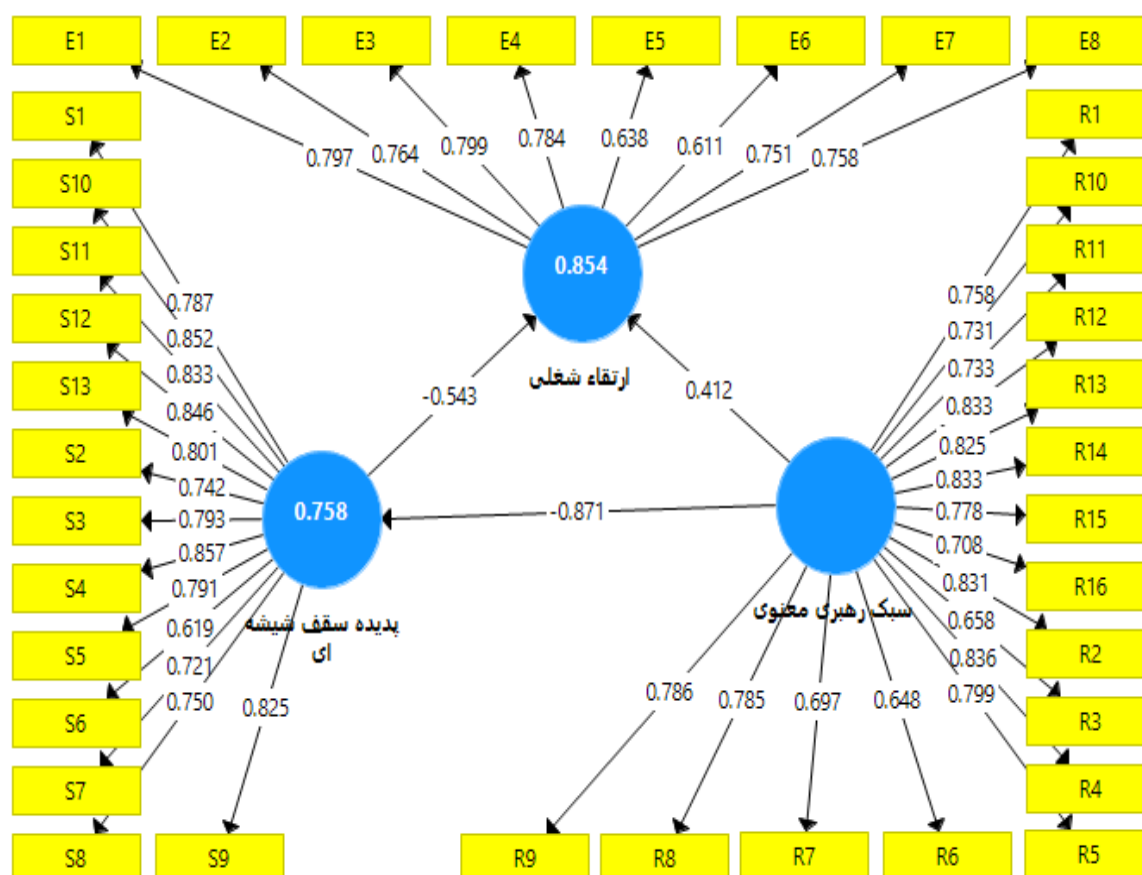
جدول ۸: اعداد آماره استون گیسر متغیرهای پژوهش

متغیرها	SSO	SSE	معیار استون گیسر $Q^2 (=1-SSE/SSO)$	وضعیت
ارتقاء شغلی	۸۸۰,۰۰۰	۵۲۳,۰۱۷	۰,۴۰۶	تناسب پیش بین قوی
سیک رهبری معنوی	۱,۷۶۰,۰۰۰	۸۶۶,۰۰۸	۰,۵۰۸	تناسب پیش بین قوی
پدیده سقف شیشه ای	۱,۴۳۰,۰۰۰	۶۷۴,۸۰۱	۰,۵۲۸	تناسب پیش بین قوی



شکل ۱: ضرایب با معنی تی متغیرها

¹ Stone-Geisser



شکل ۲: میزان ضریب مسیر متغیرها

جدول ۹: میزان تی، میزانشرب مسبر و خطای استاندارد متغیرها

مستقل	مسیر	وابسته	تی	میزانشرب	انحراف استاندارد	سطح با معنی	علامت
سبک رهبری معنوی	-	ارتقاء شغلی	۴,۹۲۷	۰,۴۱۲	۰,۰۸۴	۰,۰۰۰۱	+
سبک رهبری معنوی	-	پدیده سقف شیشه ای	۳۴,۸۱۶	۰,۸۷۱	۰,۰۲۵	۰,۰۰۰۱	-
پدیده سقف شیشه ای	-	ارتقاء شغلی	۶,۴۲۸	۰,۵۴۳	۰,۰۸۴	۰,۰۰۰۱	-

با توجه به این که در نرم افزار اسمارت پی ال اس از میزان تی برای بررسی با معنی بودن ضرایب استفاده می شود و این میزان برای خطای ۵ درصد عدد ۱/۹۶ می باشد برای بررسی معنی داری از مقایسه میزان تی روابط با عدد مفروض فوق استفاده می گردد. به طوری که اگر میزان تی از میزان ۱/۹۶ زیادتر باشد، رابطه نشان داده شده با معنی است. از این رو با توجه به شکل فوق ملاحظه می شود تمامی روابط مدل با معنی می باشد. برای بررسی فرضیه ها و نقش میانجی گری متغیر از یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل استفاده شده است که برای با معنی تاثیر متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود. در آزمون سوبل یک میزان Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت زیادتر شدن این میزان از ۱/۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ با معنی بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a : خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

S_b : خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

و نیز برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می شود که میزان بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این میزان به ۱ نزدیکتر باشد نشان از قوی تر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد در واقع این میزان نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می سنجد.

میزان VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

C: میزان ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

فرضیه اول: سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی تأثیر با معنی دارد.

با توجه به اینکه تی (۴/۹۲۷) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و و نیز با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی تأثیر مثبت و با معنی دارد.

فرضیه دوم: سبک رهبری معنوی بر پدیده سقف شیشه ای در میان تأثیر با معنی دارد.

با توجه به اینکه تی (۳۴/۸۱۶) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و و نیز با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سبک رهبری معنوی بر پدیده سقف شیشه ای در میان تأثیر منفی و با معنی دارد.

فرضیه سوم: پدیده سقف شیشه ای در میان بر ارتقاء شغلی آنها تأثیر با معنی دارد.

با توجه به اینکه تی (۶/۴۲۸) بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد و و نیز با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، پدیده سقف شیشه ای در میان بر ارتقاء شغلی آنها تأثیر منفی و با معنی دارد.

فرضیه چهارم: سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی با نقش میانجی پدیده سقف شیشه ای تأثیر با معنی دارد.

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی = ۰/۸۷۱

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته = ۰/۵۴۳

S_a : خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی = ۰/۰۲۵

S_b : خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته = ۰/۰۸۴

$$Z - value = \frac{(0.871) \times (0.543)}{\sqrt{((0.543)^2 \times (0.025)^2) + ((0.871)^2 \times (0.084)^2)}} = 6.356$$

با توجه به اینکه میزان Z-value محاسبه شده (۶/۳۵۶) بزرگتر از ۱/۹۶ بدست آمده است در نتیجه پدیده سقف شیشه ای نقش میانجی در سبک رهبری معنوی با ارتقاء شغلی دارد.

"تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی":

C: میزان ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته = ۰/۴۱۲

$$VAF = \frac{(0.871) \times (0.543)}{(0.871) \times (0.543) + (0.412)} = 0.534$$

این بدان معناست که ۵۳/۴ درصد از اثر کل سبک رهبری معنوی با ارتقاء شغلی از طریق غیر مستقیم توسط پدیده سقف شیشه ای تبیین می شود در نتیجه میانجیگری جزئی دارد.

بحث و نتیجه گیری

عدم تشویق کارکنان به شغل خود، می تواند باعث کمبود کارمندان برای پر کردن موقعیت های شغلی باز شود. و نیز تعهد سازمانی کارکنان را کاهش می دهد و استفاده نامناسب از پول اختصاص یافته به برنامه آموزش نیروی انسانی منجر شود. هنگامی که یک شرکت به کارکنان در ارتقای شغلی کمک می کند، کارکنان کمتر مایل به ترک خدمت می شوند. بهبود رتبه شغلی می تواند روحیه کارمند را افزایش دهد. و نیز باعث افزایش بهره وری سازمانی شود و از طرفی به کارآمدتر شدن سازمان کمک کند. اهمیت ارتقای شغلی سبب شده تا مدیران برای تحقق این امر به سبک های رهبری توجه نمایند. یکی از سبک های رهبری که می تواند بر ارتقاء شغلی کارکنان اثرگذار باشد سبک رهبری معنوی است. این سبک رهبری به خصوص در سازمان هایی که نسبت خانم ها و مردان تقریباً مساوی است به دلیل وجود پدیده سقف شیشه ای به عنوان یک حساسیت مهم در نظر گرفته شده است و از این رو با دقت زیادتری باید مورد توجه قرار گیرد. در این تحقیق مسئله اصلی این بود که آیا سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی تأثیر دارد و پدیده سقف شیشه ای در این رابطه نقش میانجی دارد؟ نتایج نشان داد که اثر کل سبک رهبری معنوی با ارتقاء شغلی از طریق غیر مستقیم توسط پدیده سقف شیشه ای تبیین می شود در نتیجه میانجیگری جزئی دارد.

در خصوص فرضیه های فرعی نیز نتایج نشان داد که:

- سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی تأثیر با معنی دارد. از این رو توان پیش بینی ارتقاء شغلی با توجه به سبک رهبری معنوی وجود دارد.

- سبک رهبری معنوی بر پدیده سقف شیشه ای در میان تأثیر با معنی دارد. از این رو توان پیش بینی پدیده سقف شیشه ای با توجه به سبک رهبری معنوی وجود دارد.

- پدیده سقف شیشه ای در میان بر ارتقاء شغلی آنها تأثیر با معنی دارد. از این رو توان پیش بینی ارتقاء شغلی با توجه به پدیده سقف شیشه ای وجود دارد.

تاکنون تحقیق های زیادی در خصوص این موضوع انجام نشده است. چند پژوهش در ارتباط با تحقیق وجود دارد که با نتایج این تحقیق تا حدی همخوانی داشت:

عبدالمجید و شریفی فر (۱۴۰۱) در مطالعه ای تأثیر رهبری معنوی و احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران را رد نکردند. نجفی و سایرین (۱۳۹۶) تأثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی گری سلامت معنوی را با آنالیزهای مربوط به معادلات ساختاری رد نکردند. مطالعه و بررسی داننده چهرقی و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان و نقش تعدیل گر صدای کارکنان میان آنها در شرکت مگا موتور بیان نمودند که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم را در نکردند. جین (۲۰۲۲) رهبری معنوی را بر رفتار کاری نوآورانه موثر عنوان نمود. وایونو و سایرین (۲۰۲۱) تأثیر رهبری معنوی بر معنویت، وظیفه شناسی و رضایت شغلی و تأثیرات آن بر کاهش رفتار انحرافی در محیط کاری را رد نکرد.

همواره سازمان باید توسط مدیران به گونه ای رهبری شود که کارکنان از ارتقاء شغلی خود مطمئن باشند. نباید با کارکنان به صورت تبعیض آمیز برخورد شود، زیرا این رفتار در نهایت سبب بی انگیزگی کارکنان می شود. برای تحقق این هدف باید قوانین ارزیابی عملکردی توسط اشخاص برون سازمانی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهد. در جهت ارتقاء شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی موارد زیر را مورد توجه جدی قرار دهند:

نیاز است که داشتن تجربه و سبقه عالی از عملکرد شغلی مورد توجه قرار گیرد.

مهارت‌های فنی / شایستگی شغلی مورد توجه قرار گیرد.

آموزش خوب و تجربه مرتبط مورد توجه قرار گیرد.

روابط کاری خوب با رؤسا مورد توجه قرار گیرد.

بودن در مکان مناسب در زمان مناسب مورد توجه قرار گیرد.

برخورداري از اهداف ویژه مسیر شغلی مورد توجه قرار گیرد.

برخورداري از یک مربی / مشاور مورد توجه قرار گیرد.

داشتن یک خویشتاوند در سازمان مورد توجه قرار گیرد.

اصول اخلاقی مناسبی در سازمان تعریف گردد و به گونه ای رعایت شوند که برای همه کارکنان مشهود باشد. به اشخاصی که به اصول اخلاقی پای بند هستند امتیازاتی داده شود و اشخاص خاطی نیز تنبیه شوند. با این کار سعی مدیران بر رعایت اصول اخلاقی و معنوی در رهبری سازمان است.

کارکنان باید مدام مهارت های خود را افزایش دهند و روابط مناسبی با محیط درون و بیرون سازمان ایجاد نمایند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود که برای تکمیل ادبیات موضوع پژوهش های زیر را انجام دهند و با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند:

شناسایی عوامل موثر بر ایجاد پدیده سقف شیشه ای در ادارات دولتی با روش دلفی

نقش سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی دیوان محاسبات با نقش میانجی پدیده سقف شیشه ای

نقش سبک رهبری معنوی بر ارتقاء شغلی ادارات با نقش میانجی پدیده سقف شیشه ای

منابع و مآخذ

- ✓ برابسته، محبوبه، (۱۴۰۰). ارتقای شغلی: مدیریت منابع انسانی، انتشارات پارس مدیر. موجود در سایت پارس مدیر.^۱
- ✓ پاداش، فریبا، گل پرور، محسن، (۱۳۸۹)، رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۰۳-۱۱۰.
- ✓ پارسا، الهام، و خوشکام، مانا. (۱۳۹۶). بررسی نقش پدیده سقف شیشه ای بر افول سرمایه اجتماعی در سازمان. همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران (دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی).
- ✓ تیمورزاده، احسان، بهادری، محمدکریم، مهدی زاده، پریسا، یعقوبی، مریم، (۱۳۹۶)، تاثیر رهبری اخلاقی و سبک های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۵، از صفحه ۴۵۱ تا صفحه ۴۵۹.
- ✓ حبیبی، آرش، (۱۴۰۰)، سقف شیشه ای سازمان: مدیریت زنان، انتشارات پارس مدیر. موجود در سایت پارس مدیر.^۲
- ✓ دهقان شادکامی، امیرعباس و اخوان، آفرین، (۱۴۰۳)، بررسی رابطه بین سقف شیشه ای و ارتقای شغلی کارکنان زن در واحدهای صنعتی شرکت سنگ آهن مرکزی بافق با نقش میانجی متغیر خود پنداره، فصلنامه زن و جامعه، دوره: ۱۵، شماره: ۵۹.

^۱ <https://parsmodir.com/db/hrm/job-promotion.php>

^۲ <https://parsmodir.com/woman/glass-ceiling.php>

- ✓ داننده چهرقی، نیوشا، محمدی مقدم، یوسف، دلخوش کسمائی، ابوالقاسم، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان و نقش تعدیل گر صدای کارکنان میان آنها در شرکت مگا موتور، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، امارات، شهر دبی، ۲۰ اسفند.
- ✓ دلو، محمدرضا، گنجی، مظاهر، (۱۳۹۳)، بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۶، شماره ۱، صص ۱۲۸-۱۲۱.
- ✓ رامرودی، مسعود، و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری معنوی بر سلامت معنوی با میانجی گری حمایت سازمانی. پژوهش در دین و سلامت، ۶(۲)، صص ۷۳-۸۶.
- ✓ رفعت جاه، مریم، و قربانی، سمیه. (۱۳۹۰). تاثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقا شغلی خانم ها. زن در توسعه و سیاست (پژوهش خانم ها)، ۹(۱) (پیاپی ۳۲)، صص ۱۱۷-۱۴۶.
- ✓ سلطان پور، سعید و عزتی، توکل و مرادی، بهرام، (۱۴۰۳)، افزایش بهره وری و رضایت شغلی معلمان و کارکنان مدارس با تکیه بر ارائه راهکارها و بکارگیری روش های موثر مدیریت استرس، نوزدهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان.
- ✓ صالحی مبارکه، زهرا، (۱۳۹۷)، بررسی اصول و ابعاد سبک رهبری اخلاقی، فصلنامه نخبگان علوم و مهندسی، دوره ۳، شماره ۳، از صفحه ۳۸ تا صفحه ۴۷.
- ✓ عبدالمجید، الهه؛ شریفی فر، فریده؛ (۱۴۰۱)، تأثیر رهبری معنوی و احساس امنیت اجتماعی بر توانمندسازی مدیران زن مجموعه های ورزشی شهرداری تهران، مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش بهار ۱۴۰۱، شماره ۱۶، صص ۳۱ تا ۴۲.
- ✓ فضلی، میترا، (۱۳۹۵)، پایان نامه کارشناسی ارشد، بررسی تاثیر سبک رهبری معنوی بر بهبود ارتباطات سازمانی و ایجاد همدلی سازمانی در بانک کشاورزی استان فارس، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- ✓ نجفی، حبیب، خالق خواه، علی، و طالبی، معصومه. (۱۳۹۶). تاثیر رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی گری سلامت معنوی برای ارائه مدل معادله ساختاری. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۶(۱۳)، صص ۱۳۳-۱۴۶.
- ✓ Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536.
- ✓ Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- ✓ Byun, Gukdo, Steven J. Karau, Ye Dai, Soojin Lee, (2018), three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis, *Journal of Business Research*, Vol. 88, pp. 44-53.
- ✓ Jain, P. (2022), "Spiritual leadership and innovative work behavior: the mediated relationship of interpersonal trust and knowledge sharing in the hospitality sector of India", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- ✓ Mahyarni, M. (2019), "The influence of spiritual leadership and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior", *International Journal of Public Leadership*, Vol. 15 No. 3, pp. 170-188.
- ✓ Mihail, D. (2006), "Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece", *Equal Opportunities International*, Vol. 25 No. 5, pp. 373-388.
- ✓ Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 293-303.

- ✓ Nekovee, Maziar, Pinto, Jonathan, (2019), Modeling the impact of organization structure and whistle-blowers on intra-organizational corruption contagion, journal of Physica A: Statistical Mechanics and its Applications, Volume 522, 15 May 2019, Pages 339-349
- ✓ Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. Journal of Applied Psychology, 100, 948-965.
- ✓ Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. Journal of Organizational Behavior, 31(2-3), 259-278.
- ✓ Rabinowitz, P., (2001), Ethical Leadership, Available at <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/leadership/leadership-ideas/ethical-leadership/main>, electronic book published by community tool box.
- ✓ Wahyono, Prihandono, D. and Wijayanto, A. (2021), "The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior", Journal of Economic and Administrative Sciences, Vol. 37 No. 1, pp. 90-113.
- ✓ Wing S.chow,Vivenne W.M.Luk,"Managmenet in the 1990s", Journal of Managerial Psychology, Vol.11,No.1.1996, pp.24-36.

The relationship between spiritual leadership style and career promotion with the mediating role of the glass ceiling phenomenon

Abstract

The glass ceiling is a term used to describe the invisible barriers that exist to the advancement of a particular minority in an organizational hierarchy. This minority can be specific work groups, or women, or individuals with certain religious affiliations, and so on. Many factors affect the career advancement of employees, of which spiritual leadership style is one of them. Among them, the glass ceiling plays a mediating role in this relationship. The purpose of this study was to investigate the role of spiritual leadership style on career advancement with the mediating role of the glass ceiling phenomenon in 1403. A sample of 110 employees available at the University of Medical Sciences was selected for the study. The findings showed that the first hypothesis (spiritual leadership style has a significant effect on career promotion), the second hypothesis (spiritual leadership style has a significant effect on the glass ceiling phenomenon among employees), and the third hypothesis (the glass ceiling phenomenon among employees has a significant effect on their career promotion) were confirmed. Finally, the glass ceiling phenomenon has a minor mediating role in the spiritual leadership style with job promotion. In order to motivate employees, attention should be paid to factors related to employee job promotion. Discrimination will reduce organizational performance.

Keywords

Spiritual leadership style, employee job promotion, glass ceiling
