



انتشارات دانشگاه تهران

زن در توسعه و سیاست

The Moderating Role of Career Meaning in the Relationship between the Glass Cliff Phenomenon and the Career Vitality and Development of Teachers' Student

Sedigheh Rahimi Zamanabadi¹ , Hamid Rahimi² 

1. Master Student in Educational Management, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran. E-mail: rahimiy.f1995@gmail.com

2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran. E-mail: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

Article Info

Article type:

(research paper)

Research Article

(Times New Roman 9)

Article history:

Received 18 March 2025

Received in revised form 10

June 2025

Accepted 16 June 2025

Published online 25 June 2025

Keywords:

Glass Cliff Phenomenon, Career Vitality, Career Development, Career Meaningfulness, Teachers.

ABSTRACT

Despite social, political, and economic progress in recent years, women remain underrepresented in senior management roles compared to men. The glass precipice phenomenon, which has a variety of adverse effects, is a significant impediment to the advancement of women in leadership. This study examined the moderating role of career meaningfulness on the relationship between the glass escarpment and two outcomes: career vitality and career development among female student teachers. The cohort of 1,352 female postgraduate student-teachers at Farhangian University, Isfahan province, was the focus of this descriptive-correlational study. Using Cochran's formula, 250 participants were selected. Data were collected using four questionnaires measuring glass cliff, career vitality, professional development, and career meaningfulness. Cronbach's alpha demonstrated that all instruments were reliable, surpassing 0.70. The results indicated that the path coefficient between glass escarpment and career vitality was negative and significant ($B=-0.221$, $t=5.893$), whereas the path from career meaningfulness to career vitality was positive and significant ($B=0.536$, $t=13.537$). In the glass cliff-vitality relationship, the moderating role of career meaningfulness was positive and significant ($B=0.222$, $t=6.208$). Similarly, the path between glass cliff and career development was negative and significant ($B=-0.184$, $t=4.143$), and the path from career meaningfulness to career development was positive and significant ($B=0.414$, $t=8.458$). The moderating role of career meaningfulness in the glass cliff-development relationship was also positive and significant ($B=0.256$, $t=6.144$). In conclusion, the glass cliff phenomenon presents a challenge to the career pathways of female student teachers; however, career meaningfulness can alleviate its negative consequences by increasing intrinsic motivation.

Cite this article: Rahimi Zamanabadi, S. & Rahimi, H. (2026). The moderating role of career meaning in relationship between the glass cliff phenomenon and career vitality and career development of Teachers Student, *Journal of Woman in Development and Politics*, 56 (1), 1-20. DOI: <http://doi.org/00000000000000000000>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

DOI: <http://doi.org/000000000000000000000000>

نقش تعدیلگری معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی مسیر

شغلی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان زن

صدیقه رحیمی زمان‌آبادی¹  حمید رحیمی² 

1 دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. رایانامه: rahimiy.f1995@gmail.com

2 نویسنده مسئول، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. رایانامه: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: (پژوهشی) مقاله پژوهشی (کمی)	
تاریخ دریافت: تاریخ بازنگری: تاریخ پذیرش: تاریخ انتشار:	در سال‌های اخیر با وجود پیشرفت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، زنان همچنان کمتر از مردان، در موقعیت‌های مدیریت ارشد (مانند مدیرعامل یا هیئت‌مدیره) حضور دارند. یکی از موانع اساسی ترقی زنان به سمت‌های مدیریتی و رهبری، پدیده صخره شیشه‌ای است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیلگری معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان است. پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مطالعه شامل دانشجو معلمان زن در مقطع تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های فرهنگیان استان اصفهان به تعداد تقریبی ۱۳۵۲ نفر می‌شود. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران ۲۵۰ نفر به‌دست آمد. ابزار پژوهش چهار پرسشنامه صخره شیشه‌ای، سرزندگی شغلی، توسعه حرفه‌ای و معناداری شغلی بود. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ، بالای ۰/۷۰ محاسبه شد. نتایج نشان داد ضریب مسیر صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی ($t=5/893, B=-0/221$) منفی و معنادار، معناداری شغلی و سرزندگی شغلی ($t=13/537, B=0/536$) مثبت و معنادار و نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی ($t=6/208, B=0/221$) مثبت و معنادار است. ضریب مسیر صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی ($t=4/14, B=-0/184$) منفی و معنادار، معناداری شغلی و توسعه شغلی ($t=8/458, B=0/414$) مثبت و معنادار و نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی ($t=6/144, B=0/256$) مثبت و معنادار است. پدیده صخره شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع، مسیر شغلی دانشجو-معلمان زن را با چالش مواجه می‌کند، اما معناداری شغلی با ایجاد انگیزه درونی می‌تواند آثار منفی این پدیده را کاهش دهد.
کلیدواژه‌ها: توسعه شغلی، سرزندگی مسیر شغلی، صخره شیشه‌ای، معلمان، معناداری شغلی.	
استناد: رحیمی زمان‌آبادی، صدیقه؛ رحیمی، حمید. (۱۴۰۵). نقش تعدیلگری معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان زن، <i>مجله زن در توسعه و سیاست</i> , 2(4), 1-20. DOI: http://doi.org/000000000000000000000000	
ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.	© نویسندگان. DOI: http://doi.org/000000000000000000000000



1. مقدمه

درباره زنان به عنوان بخشی از نیروی کار جامعه، تحقیقات روزافزونی در حال انجام است. براساس این تحقیقات، توانمندی زنان نقشی اساسی در توسعه جوامع ایفا می‌کند (Dhanamalar et al., 2020: 108). با نگاهی اجمالی و گذرا به حوادث تاریخی جهان به این نکته می‌رسیم که زنان همواره نقش اساسی در پیشرفت و گذر از موقعیت‌های پیچیده و دشوار ایفا داشته‌اند، اما حضور و تلاش زنان جامعه در سمت‌های گوناگون همواره با بحران‌ها و نامالیماتی همراه بوده که گاهی روند پیشرفت و موفقیت آنان را مختل کرده است (Mckey & Petrucka, 2021: 53).

با توجه به اهمیت حضور زنان در سازمان‌های امروزی، باید اذعان کرد که در مسیر رشد آن‌ها در سازمان، یک «پله شکسته» وجود دارد که مانع جهش آن‌ها به موقعیت‌های مدیریتی ارشد می‌شود (Burnes et al., 2021: 168). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد عدم حضور زنان در سمت‌های اجرایی و رده‌های تصمیم‌گیری ارشد در سازمان‌ها پدیده‌ای جهانی است و جنسیت هنوز مانعی در پیشرفت شغلی زنان در عرصه‌های بین‌المللی به حساب می‌آید. مانعی که اجازه رسیدن زنان به سمت‌های اجرایی ارشد را در سازمان‌ها نمی‌دهد، فراتر از سقف شیشه‌ای است و «صخره شیشه‌ای» نامیده می‌شود (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023: 370).

اصطلاح «سقف شیشه‌ای» اولین بار در سال 1986 به منظور تبیین موانعی که به کار رفت که نمی‌گذارد زنان به مراتب بالاتر مدیریتی برسند؛ موانعی که ریشه در تعصبات نگرشی و سازمانی به زن‌ها و سایر اقلیت‌ها دارد. تمایز اساسی بین «سقف شیشه‌ای» و «صخره شیشه‌ای» در این است که سقف شیشه‌ای به معنای موانع نامرئی دست‌یابی به موقعیت‌های بالای سازمانی است (مانند تبعیض در ارتقا، کلیشه‌های جنسیتی و نبود حمایت‌های شبکه‌ای)؛ در حالی که صخره شیشه‌ای وضعیتی است که در آن، زنان به جای محرومیت از ارتقا، به سمت نقش‌های رهبری پرخطر و نامطمئن سوق داده می‌شوند که احتمال شکست و انتقاد در آن‌ها به مراتب بیشتر از مردان است (Ryan & Haslam, 2007: 555). به بیان ساده، سقف شیشه‌ای مانع رسیدن زنان به قله است، اما صخره شیشه‌ای آنان را به لبه پرتگاه هدایت می‌کند که سقوط از آن بسیار محتمل است. صخره شیشه‌ای دربرگیرنده تمام حاشیه‌های انتصاب زنان به مشاغل مدیریتی متزلزل و ناامن است.

علی‌رغم مباحث طولانی درباره سقف شیشه‌ای و صخره شیشه‌ای، هنوز بحث درباره تبعیض جنسیتی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و برنامه‌ریزی‌های جانشین‌پروری مورد توجه است. زنانی که سمت‌های اجرایی را مدیریت می‌کنند، در گفت‌وگوهایی که با یکدیگر درباره حیطه کاری خود دارند، از احساس انزوا، حاشیه‌نشینی، عدم حمایت و بی‌ارزشی در روابط روزمره خود صحبت می‌کنند. این حس انزوا و عدم حمایت می‌تواند تأثیرات ناخوشایندی بر سازمان داشته باشد؛ زیرا بر مبنای ادراکی که کارکنان از روابطشان با سازمان دارند، مفهوم انسداد سازمانی به وسیله نیروی کار ادراک می‌شود.

درواقع هنگامی که کارکنان سازمان را مانعی در دستیابی به اهداف فردی و حرفه‌ای خود ببینند و آن را آسیب‌زننده به رفاه خود بدانند، مفهوم انسداد سازمانی شکل می‌گیرد که می‌تواند عاملی برای کاهش سرزندگی مسیر شغلی (Kisi, 2021: 42; Vetter, 2021: 61) و جلوگیری از رشد شغلی باشد (Sabzi et al., 2022: 68).

سرزندگی شغلی یعنی دلبستگی، رضایت و احساس شور و نشاط در محیط کار، به گونه‌ای که کارکنان را ترغیب کند تا فراتر از وظایف تعریف‌شده عمل کنند (Agarwal, 2016: 420). سرزندگی شغلی به حالتی مثبت و پایدار در رابطه فرد با کارش اطلاق می‌شود که با شور و اشتیاق، انرژی و غرق شدن در کار همراه است (Lizano, 2021: 328). سرزندگی شغلی نه تنها به عملکرد فردی کمک می‌کند، بلکه بر سلامت روان، رضایت شغلی و بهره‌وری در سازمان تأثیرگذار است. براساس نظریات مختلف، عواملی مانند منابع شغلی، رضایت شغلی، رهبری تحول‌گرا و نیازهای بنیادی فرد می‌تواند بر سرزندگی شغلی افراد اثر بگذارد (Agarwal, 2016: 421).

توسعه شغلی فرایندی است که فرد ممکن است برای تکامل وضعیت شغلی خود طی کند. این فرایند تصمیم‌گیری برای یادگیری بلندمدت، همسو کردن نیازهای شخصی و تحقق فیزیکی یا روانی با فرصت‌های پیشرفت شغلی است. توسعه شغلی همچنین یعنی دخالت کامل تجربیات مرتبط فردی در کار که به نقش شغلی آن‌ها در سازمان کمک می‌کند (McDonald & Hite, 2023: 370).

77). توسعه شغلی رویکردی رسمی است که سازمان‌ها برای اطمینان از جذب افراد باصلاحیت و با تجربه مناسب در زمان مورد نیاز به کار می‌گیرند (Mondy & Martocchio, 2016: 162). توسعه شغلی را تجارب یادگیری سامان‌یافته‌ای تعریف کرده‌اند که کارفرمایان در یک دوره زمانی خاص، به منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارائه می‌کنند. این سه فعالیت محوری آموزش، پرورش و توسعه هستند. آموزش یعنی یادگیری با تمرکز بر شغل فعلی یادگیرنده، پرورش یعنی یادگیری با تمرکز بر شغل آتی یادگیرنده و توسعه یادگیری‌ای است که بر شغل تمرکز ندارد (Okeke & Elegbede, 2024: 58).

آنچه در تبیین نظری این دو متغیر حائز اهمیت است، ارتباط مفهومی آن‌ها با پدیده صخره شیشه‌ای است. در نظریه حفظ منابع¹ که هابفول (1989: 417) مطرح کرده، صخره شیشه‌ای به عنوان تهدید یا نبود منابع ارزشمند (مانند فرصت‌های ارتقای عادلانه، حمایت سازمانی، امنیت شغلی و شبکه‌های حمایتی) عمل می‌کند. این تهدید منابع، انرژی روانی فرد را تحلیل می‌برد و سرزندگی شغلی را به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی کاهش می‌دهد. همچنین براساس همین نظریه، کاهش منابع سازمانی و روانی، فرصت‌های سرمایه‌گذاری مجدد در توسعه شغلی را محدود می‌کند؛ زیرا فرد مجبور است منابع باقی‌مانده خود را صرف مقابله با فشارهای ناشی از تبعیض و بی‌ثباتی شغلی کند، نه صرف یادگیری و پیشرفت.

تأثیرات منفی پدیده صخره شیشه‌ای بر توسعه شغلی و سرزندگی مسیر شغلی را می‌توان به کمک معناداری شغلی تعدیل کرد (Shang, 2022: 8820; Weisman, 2023: 360; Nie et al., 2023: 493)؛ زیرا زمانی که افراد در کار خود احساس معناداری می‌کنند، استرس و اضطراب کمتر و سرزندگی بیشتری دارند (Jung & Yoon, 2016: 61) و به دنبال توسعه شغلی خود هستند. زمانی که کارکنان معنای بیشتری از کار خود احساس می‌کنند، سرزندگی شغلی آن‌ها بسیار بیشتر از دیگر عوامل روان‌شناختی، مانند امنیت شغلی، افزایش می‌یابد. کارکنانی که کار خود را معنادار تجربه می‌کنند، توازن روانی بهتری دارند و ویژگی‌هایی را نشان می‌دهند که برای سازمان‌ها مطلوب است (مانند احساس تعلق بیشتر). بر همین اساس، شواهد تجربی حاکی از آن است که درک معنای کار می‌تواند به افزایش سطح سرزندگی شغلی و توسعه شغلی کارکنان منجر شود (Geldenhuys et al., 2014: 8).

امروزه در غالب کشورهای دنیا، نقش‌ها و کلیشه‌های جنسیتی به شدت تغییر یافته است و در راستای افزایش مشارکت زنان در کلیه امور اجتماعی از جمله آموزش و پرورش پیش می‌رود، اما چرا تمرکز بر دانشجو-معلمان زن از لحاظ نظری حائز اهمیت است؟ سه استدلال نظری کلیدی برای این انتخاب وجود دارد: 1. موقعیت دوگانه و انتقالی دانشجو-معلمان: دانشجو-معلمان زن در مرز میان دانشجو بودن و ورود به حرفه معلمی قرار دارند. این موقعیت انتقالی، آن‌ها را به گروهی حساس برای مطالعه پدیده‌های مرتبط با مسیر شغلی تبدیل می‌کند؛ زیرا آنان تازه در حال شکل‌دهی به ادراک خود از موانع و منابع مسیر شغلی‌شان هستند. براساس نظریه یادگیری اجتماعی مسیر شغلی، تجربیات اولیه شغلی و برداشت از موانع محیطی، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌گیری باورهای خودکارآمدی و انتظارات پیامد شغلی دارد. اگر دانشجو-معلمان زن در همین مراحل اولیه ورود به حرفه، پدیده صخره شیشه‌ای را تجربه یا درک کنند، مسیر شغلی آنان برای سال‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ 2. ویژگی منحصر به فرد محیط دانشگاه فرهنگیان و آموزش و پرورش: دانشگاه فرهنگیان به عنوان تنها دانشگاه تخصصی تربیت معلم در ایران، محیطی نیمه‌بسته با ساختارهای خاص اداری و جنسیتی است. از طرف دیگر حرفه معلمی در ایران یکی از حوزه‌هایی است که حضور زنان در آن چشمگیر است، اما سمت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری در این حوزه همچنان در اختیار مردان است. زنانی که در محیط‌های آموزشی مانند مدرسه یا دانشگاه فعالیت خواهند کرد، بیشتر از زنانی که در سایر محیط‌های سازمانی خدمت می‌کنند، از محیط پویای دانشگاه و مدرسه تأثیر می‌پذیرند و معمولاً رغبت و تمایل به پیشرفت، مشارکت فعال و ابراز دیدگاه بیشتری در آن‌ها مشاهده می‌شود، اما همین محیط، به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی و سنتی خود می‌تواند بستری برای بروز پدیده صخره شیشه‌ای باشد. برای افزایش میل به پیشرفت و بهبود نرخ مشارکت، هم عوامل و هم موانع دخیل هستند. معمولاً حمایت سازمانی مدیران از اعضا می‌تواند نقش مهمی در افزایش میل به پیشرفت و نرخ مشارکت آنان داشته باشد؛ 3. نبود پژوهش‌های پیشین در این جامعه خاص. علی‌رغم پژوهش‌های متعدد درباره صخره شیشه‌ای در سازمان‌های خصوصی و دولتی (Achour, 2025: 98) و حتی مطالعات محدود درباره معلمان زن (Wei et al., 2025)، تاکنون پژوهشی به‌طور خاص به بررسی نقش

تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه بین صخره شیشه‌ای با سرزندگی و توسعه شغلی در میان دانشجو-معلمان زن نپرداخته است. این خلأ پژوهشی ضرورت مطالعه حاضر را دوچندان می‌کند. اهمیت این پژوهش در بررسی موانع پنهان توسعه شغلی زنان، به‌ویژه در زمینه آموزش و تربیت دانشجو-معلمان نهفته است. پدیده صخره شیشه‌ای، یکی از چالش‌های اصلی زنان برای دستیابی به جایگاه‌های بالاتر شغلی است و شناسایی عوامل روان‌شناختی اثرگذار بر مقابله با آن، ضرورتی انکارناپذیر دارد. در این میان، معناداری شغلی می‌تواند به‌عنوان یک گزینه انگیزشی مهم، اثرات منفی صخره شیشه‌ای را کاهش دهد و موجب افزایش سرزندگی مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی شود. بررسی این ارتباط در میان دانشجو-معلمان زن، علاوه بر اینکه به درک بهتر وضعیت آنان در مسیر حرفه‌ای‌شان کمک می‌کند، می‌تواند راهنمای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در تقویت رشد حرفه‌ای زنان باشد.

2. پیشینه پژوهش

در راستای پژوهش حاضر، موسوی‌راد و همکاران (2016) به این نتیجه رسیدند که شرایط نابرابر بین زنان و مردان در سازمان‌ها و بی‌اعتمادی به زنان در کشور ما، بزرگ‌ترین مانع حضور زنان در سمت‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی بوده است. رفیعی و همکاران (2021: 141) به تدوین الگوی عوامل مؤثر بر صخره شیشه‌ای مدیریت بانوان در سازمان‌های ورزشی ایران با رویکرد نظریه داده‌بنیاد پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده به ترتیب اولویت‌بندی مؤلفه‌ها، عبارت‌اند از ویژگی‌های جنسیتی، اجتماعی و فرهنگی، روان‌شناختی، سازمانی و مدیریتی، تفاوت‌های شخصیتی، فردی و خانوادگی، اخلاقی و حقوقی. آقابابایی (2024: 271) در پژوهش خود دریافت که میانگین صخره شیشه‌ای، انسداد سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه بالاتر از حد متوسط و میانگین حمایت سازمانی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شد. به‌علاوه صخره شیشه‌ای تأثیری مثبت و معنادار بر انسداد سازمانی و سکوت سازمانی دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیری منفی و معنادار بر سکوت سازمانی و انسداد سازمانی داشت.

وجه¹ (2021: 134) در مطالعه «دیدگاه جوانان درباره سقف شیشه‌ای براساس جنسیت و پدیده صخره‌های شیشه‌ای» دریافت بین میانگین شرکت‌کنندگان زن و مرد از نظر نقش‌های چندگانه، ترجیحات و ادراکات شخصی زنان، تمایز حرفه‌ای و ابعاد کلیشه‌ای، تفاوت معنادار وجود دارد.

بابیک و هانز² (2021: 412) دریافتند پدیده سقف شیشه‌ای عامل تبعیض عمودی در شرکت‌ها علیه زنان است. همچنین تعارض کار-خانواده، به‌طور کامل آثار سقف شیشه‌ای بر استرس شغلی و مشارکت شغلی را میانجی‌گری می‌کند و تا حدودی تشدیدکننده آثار سقف شیشه‌ای بر رضایت شغلی و قصد ترک کار است.

کیسی³ (2021: 58) دریافت نابرابری جنسیتی همچنان در بازارهای کار جهانی مشهود است. اگرچه مشارکت زنان در نیروی کار افزایش یافته، اما نمایندگی آن‌ها در سطوح مدیریت عالی کماکان محدود است. زنان با موانع زیاد و متفاوتی مواجه‌اند که دسترسی، مشارکت و پیشرفت شغلی آن‌ها را محدود می‌کند.

اوزر⁴ (2022: 2069) به این نتیجه رسید که از میان همه شاخص‌های تأثیرگذار بر صخره شیشه‌ای، کلیشه‌های رهبری و جنسیت، عملکرد شرکت، نیاز به تغییر، توانایی رهبری و تناسب برای رهبری، به‌طور مکرر در مطالعات متعدد بررسی شده‌اند.

گالسان جیمد و سکیگوچی⁵ (2023: 366) نشان دادند تعصبات و کلیشه‌های جنسیتی، عامدانه یا غیرعامدانه، هنوز در سازمان‌ها مانع پیشرفت زنان می‌شوند. این تعصبات موجب تردید در مهارت‌ها و توانایی‌های زنان و محدود شدن فرصت‌های شغلی آنان می‌شود و نابرابری جنسیتی را تداوم می‌بخشد.

¹ Ece

² Babic & Hansez

³ Kişi

⁴ Özer

⁵ Galsanjigmed & Sekiguchi

باشر و همکاران¹ (2024: 35) دریافتند معناداری شغل با حفظ کارکنان رابطه مثبت و چشمگیری دارد و عوامل واسطه‌ای تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل نیز تأثیر مثبتی نشان می‌دهند.

بونسو و کورتلاتزو² (2024: 78) در مقاله «سفری به توسعه شغلی مدیریتی زنان از طریق لنز اجتماعی-شناختی شغلی» مضامین اصلی شکل‌دهنده مباحث علمی دهه‌های اخیر را شناسایی و آن‌ها را در قالب سه بعد کلیدی دسته‌بندی کردند: ویژگی‌های فردی و تجربیات یادگیری، عوامل زمینه‌ای و سازوکارهای شناختی و عاملیت فردی.

آچر³ (2025: 39) دریافت تجربیات صخره شیشه‌ای با افزایش فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد و اعتمادبه‌نفس نقش واسطه‌ای نسبی در این ارتباط ایفا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که این تجربیات سبب کاهش اعتمادبه‌نفس می‌شود و کاهش اعتمادبه‌نفس به افزایش فرسودگی شغلی می‌انجامد.

تیواری و چیب⁴ (2025: 7) دریافتند سقف شیشه‌ای فرصت‌های پیشرفت زنان را محدود می‌کند. هم‌زمان عدم حمایت کافی، آن‌ها را به سمت نقش‌های رهبری پرخطر یا «صخره شیشه‌ای» سوق می‌دهد.

وی و همکاران⁵ (2025) به این نتیجه رسیدند که بین ادراک سقف شیشه‌ای، تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی معلمان زن رابطه مثبت وجود دارد و تعارض کار-خانواده واسطه رابطه بین ادراک سقف شیشه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان زن در مؤسسات آموزش عالی در چین است.

همان‌طور که پیشینه تجربی پژوهش نشان می‌دهد، تاکنون پژوهشی یافت نشد که هم‌زمان رابطه صخره شیشه‌ای با متغیرهای سرزندگی مسیر شغلی، توسعه شغلی و معناداری شغلی را آن هم در میان دانشجو-معلمان زن بررسی کرده باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر از نوآوری برخوردار است. اهمیت این پژوهش در بررسی موانع پنهان توسعه شغلی زنان، به‌ویژه در زمینه آموزش و تربیت دانشجو-معلمان نهفته است. پدیده صخره شیشه‌ای، یکی از چالش‌های اصلی زنان برای دستیابی به جایگاه‌های بالاتر شغلی است و شناسایی عوامل روان‌شناختی اثرگذار بر مقابله با آن، ضرورتی انکارناپذیر دارد. در این میان، معناداری شغلی می‌تواند به‌عنوان یک گزینه انگیزشی مهم، اثرات منفی صخره شیشه‌ای را کاهش دهد و موجب افزایش سرزندگی در مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی شود. بررسی این ارتباط در میان دانشجو-معلمان زن، علاوه بر اینکه به درک بهتر وضعیت آنان در مسیر حرفه‌ای‌شان کمک می‌کند، می‌تواند راهنمای سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در پشتیبانی و تقویت رشد حرفه‌ای زنان باشد. همچنین به‌لحاظ نظری، پژوهش حاضر با ادغام و انسجام مفاهیم صخره شیشه‌ای، سرزندگی مسیر شغلی و معناداری شغلی، به ارتقا و بهبود مطالعات مدیریت آموزشی، مشاوره شغلی و روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و حوزه آموزش کمک می‌کند و عرصه فعالیت را برای مطالعه بیشتر در این حیطه فراهم می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش براساس مبانی تجربی و نظری در شکل 1 قابل مشاهده است.

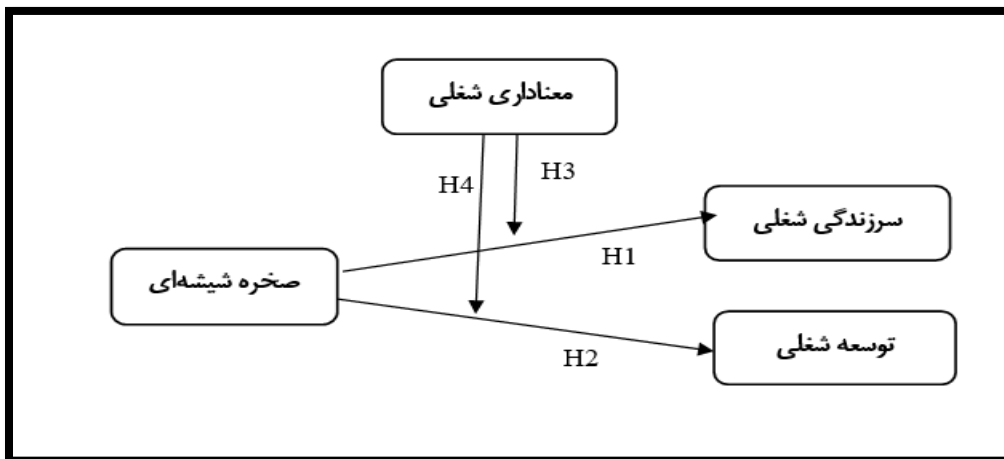
¹ Basher et al

² Bonesso & Cortellazzo

³ Achour

⁴ Tiwari & Chib

⁵ Wei et al



شکل ۱. الگوی نظری پژوهش

بر اساس مدل مفهومی، فرضیات پژوهش عبارت‌اند از:

- معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی مسیر شغلی دانشجو-معلم، نقش تعدیل‌گر دارد.
- معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی دانشجو-معلم، نقش تعدیل‌گر دارد.

3. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل دانشجو-معلمان زن در مقطع تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های فرهنگیان استان اصفهان به تعداد تقریبی ۱۳۵۲ نفر است. نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی در دسترس انجام گرفت و حجم نمونه به کمک فرمول کوکران ۲۷۲ نفر به دست آمد. حجم نمونه برآورد شده، ۲۷۲ نفر بود که حدود ۲۵۰ پرسشنامه به شکل صحیح برگشت داده شد و بقیه پرسشنامه‌های توزیع شده ناقص بود (نرخ بازگشت ۰/۹۲). با توجه به پراکندگی جغرافیایی دانشجو-معلمان زن تحصیلات تکمیلی در واحدهای مختلف دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان، نبود چارچوب نمونه‌گیری جامع و به‌روز از کل جامعه (۱۳۵۲ نفر) و محدودیت‌های اداری نمونه‌گیری تصادفی، روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شد.

ابزارهای پژوهش چهار پرسشنامه بود: پرسشنامه معناداری شغلی^۱، پرسشنامه سرزندگی شغلی^۲، پرسشنامه صخره شیشه‌ای^۳ و پرسشنامه توسعه شغلی^۴.

3-1. پرسشنامه معناداری شغلی

پرسشنامه معناداری شغلی **مای** و همکاران^۵ (2004: 30) در قالب ده سؤال و سه مؤلفه همسو با ارزش‌ها، اثرگذاری و خودشکوفایی در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (همیشه=۵ تا هرگز=۱) بدون نمره معکوس و با نمره ملاک ۳ بود. در پژوهش مای و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه 0/93 گزارش شده است. همچنین در پژوهش‌های دیگری مانند **استیگر** و همکاران^۶ (2012: 330) پایایی بازمایی با فاصله دو هفته، 0/85 محاسبه شد.

3-2. پرسشنامه سرزندگی شغلی

1 Meaningfulness

2 Career Vitality Scale

3 Glass Cliff

4 Professional Development

⁵ May et al

⁶ Steger et al

پرسشنامه سرزندگی شغلی رایان و فردریک^۱ (1997: 535) در هفت گویه، بدون نمره معکوس با نمره ملاک 3 براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از همیشه تا هرگز) بود. رایان و فردریک (1997: 535) از طریق آلفای کرونباخ، پایایی آن را 0/85 محاسبه کردند و کاواباتا و همکاران^۲ (2017: 1795) پایایی آن را 0/88 روی دانشجویان ژاپنی به‌دست آوردند.

3-3 پرسشنامه صخره شیشه‌ای

پرسشنامه استاندارد صخره شیشه‌ای نصیری و همکاران (2015: 385) در قالب ۱۵ سؤال در پنج مؤلفه (عوامل فردی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل سازمانی، جنسیت و ناکارآمدی زنان) در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بدون نمره معکوس بود. نصیری و همکاران (همان) از طریق آلفای کرونباخ، پایایی آن را 0/83 به‌دست آوردند و آقابابایی (2024: 285) پایایی آن را 0/89 گزارش کردند.

3-4 پرسشنامه توسعه شغلی

پرسشنامه توسعه شغلی معلمان نیوجرسی^۳ (2014) دارای یازده سؤال و چهار مؤلفه (یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی و مسئولیت حرفه‌ای) در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بدون نمره معکوس بود. کاشی نهنجی و همکاران (2020: 161) پایایی پرسشنامه حاضر را از طریق آلفای کرونباخ 0/97 گزارش کردند.

جدول 1. نتایج بار عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
پدیده صخره شیشه‌ای	عوامل فردی	0/88	0/932	0/948	0/785
	عوامل سازمانی	0/901			
	عوامل فرهنگی	0/881			
	جنسیت	0/873			
	ناکارآمدی زنان	0/895			
	همسو با ارزش‌ها	0/904			
معناداری شغلی	اثرگذاری	0/927	0/911	0/944	0/848
	خودشکوفایی	0/932			
	یادگیرنده و یادگیری	0/895			
توسعه شغلی	دانش محتوا	0/90	0/936	0/955	0/84
	تمرین آموزشی	0/942			
	مسئولیت حرفه‌ای	0/928			
سرزندگی شغلی	گویه 1	0/781	0/90	0/92	0/622
	گویه 2	0/833			
	گویه 3	0/77			
	گویه 4	0/777			
	گویه 5	0/782			
	گویه 6	0/745			
	گویه 7	0/829			

طبق جدول 1 در متغیر پدیده صخره شیشه‌ای مؤلفه عوامل سازمانی و ساختاری 0/901، در متغیر معناداری شغلی مؤلفه خودشکوفایی 0/932، در متغیر سرزندگی شغلی گویه دوم «در کارم همیشه پشتکار دارم، حتی وقتی اوضاع خوب پیش نرود» با مقدار 0/833 و در متغیر توسعه شغلی مؤلفه تمرین آموزشی 0/942 دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی و نیز پایایی ترکیبی همه متغیرها بالای 0/70 برآورد شد که مطلوبیت داشت. همچنین میانگین واریانس استخراج‌شده برای متغیر

¹ Ryan & Frederick

² Kawabata et al

³ New Jersey

پدیده صخره شیشه‌ای (0/785)، معناداری شغلی (0/848)، توسعه شغلی (0/84) و سرزندگی شغلی (0/622) بالاتر از 0/50 بوده و مورد تأیید است.

جدول 2. معیار فورنل و لارکر برای برآورد روایی واگرا (تشخیصی)

شاخص‌ها	صخره شیشه‌ای	معناداری شغلی	سرزندگی شغلی	توسعه شغلی
صخره شیشه‌ای	(0/888)			
معناداری شغلی	-0/277	(0/921)		
سرزندگی شغلی	-0/455	0/74	(0/789)	
توسعه شغلی	-0/397	0/63	0/66	-0/917

معیار فورنل لارکر در جدول 2 نشان می‌دهد ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرهای پدیده صخره شیشه‌ای (0/888)، سرزندگی مسیر شغلی (0/789)، توسعه شغلی (0/917) و معناداری شغلی (0/921)، در قطر ماتریس، بیشتر از مقدار همبستگی بین متغیرها با یکدیگر است؛ بنابراین روایی افتراقی براساس معیار فورنل لارکر تأیید می‌شود. به‌طور کلی نتایج روایی و پایایی نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است.

جدول 3. شاخص نسبت هتروتریت-مونوتریت برای بررسی روایی واگرا (تشخیصی)

شاخص‌ها	نسبت هتروتریت-مونوتریت (HTMT)
صخره شیشه‌ای و توسعه حرفه‌ای	0/42
صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی	0/491
صخره شیشه‌ای و معناداری شغلی	0/298
معناداری شغلی و سرزندگی شغلی	0/82
معناداری شغلی و توسعه شغلی	0/684

طبق نتایج مربوط به نسبت هتروتریت-مونوتریت¹ در جدول 3، همه رابطه بین متغیرها به‌صورت دوجه دو کمتر از 0/90 و نشان‌دهنده قابلیت تفکیک و تمایز مناسب و عدم هم‌پوشانی بین همه متغیرها است. تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه 26 و در سطح استنباطی (تحلیل مسیر در حالت استاندارد و بوت استرپ با 5000 زیرنمونه) با نرم‌افزار مدلسازی اسمارت پی.ال.اس انجام شد. ضرایب بتا، مقدار تی، فواصل اطمینان و سطح معناداری برای کلیه مسیرها گزارش شد. همچنین برای اثرات تعدیل‌گری، بوت‌استرپ جداگانه با همان مشخصات اجرا شد. حجم نمونه برای تحلیل آماری 250 نفر (کمتر از مقدار حداقلی 300 نفر) و مدل پژوهش شامل متغیر تعدیل‌گر بود که در رویکرد کوواریانس محور مانند ایموس، برآورد هم‌زمان این مسیرها با حجم نمونه 250 نفری ممکن بود با مشکل همگرایی یا برآوردهای ناپایدار مواجه شود. از این‌رو از نرم‌افزار مدلسازی اسمارت پی.ال.اس استفاده شد؛ زیرا این نرم‌افزار با الگوریتم مکرر و مبتنی بر واریانس، این پیچیدگی را به‌خوبی مدیریت می‌کند.

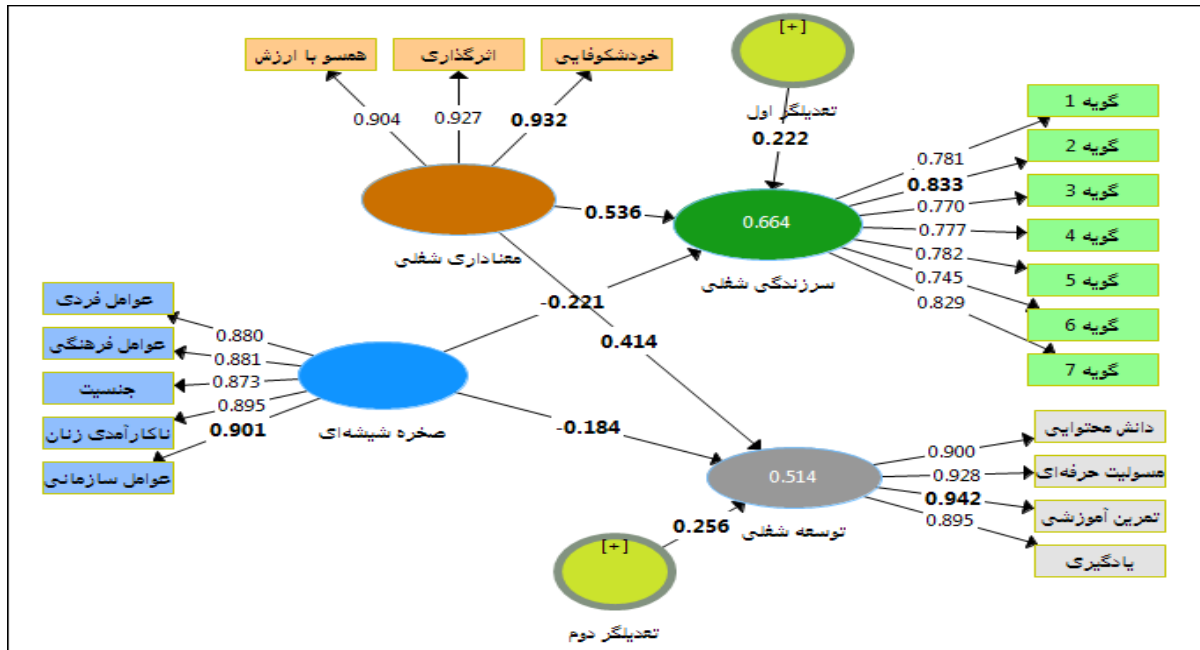
4. یافته‌های پژوهش

در این بخش، آماره توصیفی متغیرهای صخره شیشه‌ای، معناداری شغلی، سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی دانشجویان-معلمان زن دانشگاه‌های فرهنگیان استان اصفهان براساس میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی ارائه شده است.

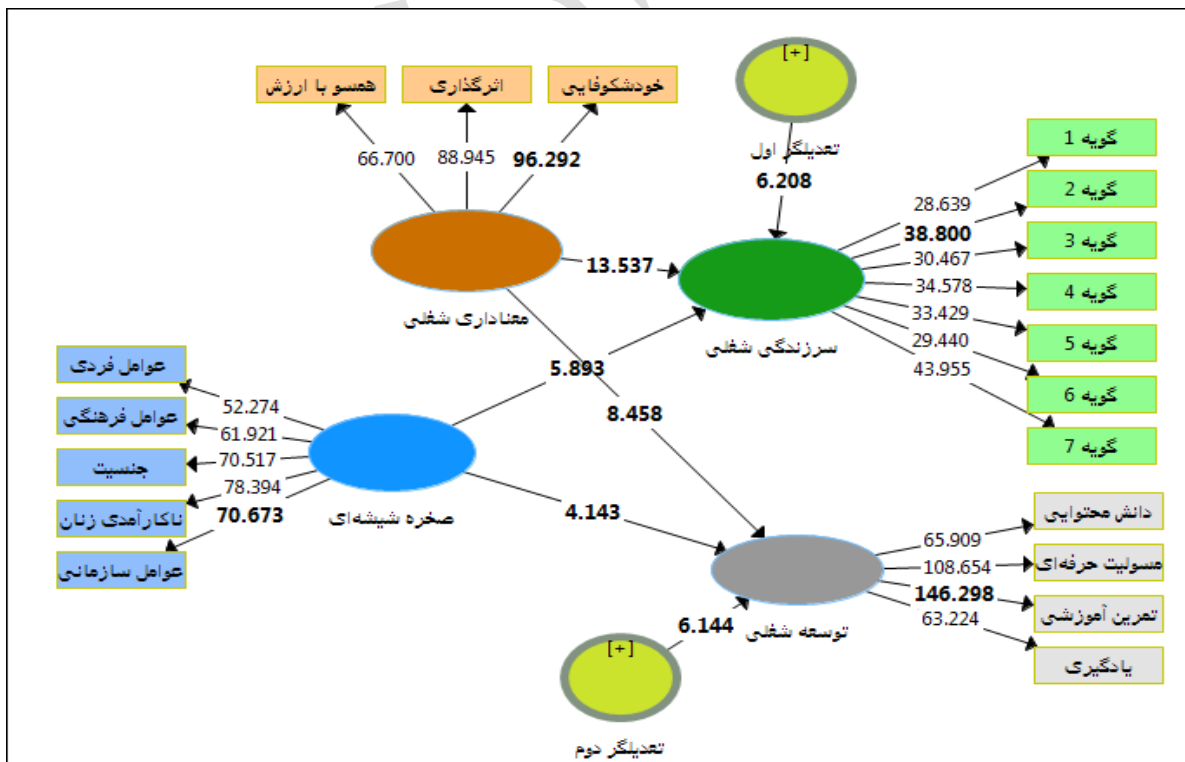
جدول 4. توصیف متغیرهای مورد استفاده در پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
صخره شیشه‌ای	3/54	0/56	-0/04	-0/08
معناداری شغلی	4/25	0/59	-0/51	-0/48
توسعه شغلی	3/77	0/50	-0/50	-0/45
سرزندگی شغلی	3/76	0/56	-0/57	-0/71

یافته‌ها نشان می‌دهد میانگین پدیده صخره شیشه‌ای (3/54)، معناداری شغلی (4/25)، توسعه شغلی (3/77) و سرزندگی مسیر شغلی (3/76) بالاتر از حد متوسط (3) قرار دارد. همچنین مقدار آماره کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش در محدوده قابل قبول (+1 و -1) قرار گرفته است و متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند.



شکل 2. نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی (حالت ضرایب استاندارد)



شکل 3. نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی (حالت تخمین معناداری)

جدول 5. نتایج مقدار Q^2 ، R^2

متغیر	Q^2	قدرت پیش‌بینی	R^2	قدرت تأثیر
سرزندگی شغلی	0/383	قوی	0/664	قوی
توسعه شغلی	0/402	قوی	0/514	متوسط

مقدار Q^2 برای سرزندگی شغلی 0/383 و برای توسعه شغلی 0/402 بود که نشانگر این است که مدل پژوهش، توانایی و قابلیت پیش‌بینی بخشی از واریانس این سازه‌ها را دارد. ضریب تعیین برای سرزندگی شغلی 0/664 است که نشان می‌دهد حدود 66 درصد از واریانس سرزندگی شغلی به‌وسیله صخره شیشه‌ای و معناداری شغلی توضیح داده می‌شود. همچنین ضریب تعیین برای توسعه شغلی 0/514 است که نشان می‌دهد حدود 51 درصد از واریانس توسعه شغلی به‌وسیله صخره شیشه‌ای و معناداری شغلی توضیح داده می‌شود.

جدول 6. ضرایب مسیر نقش تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی شغلی

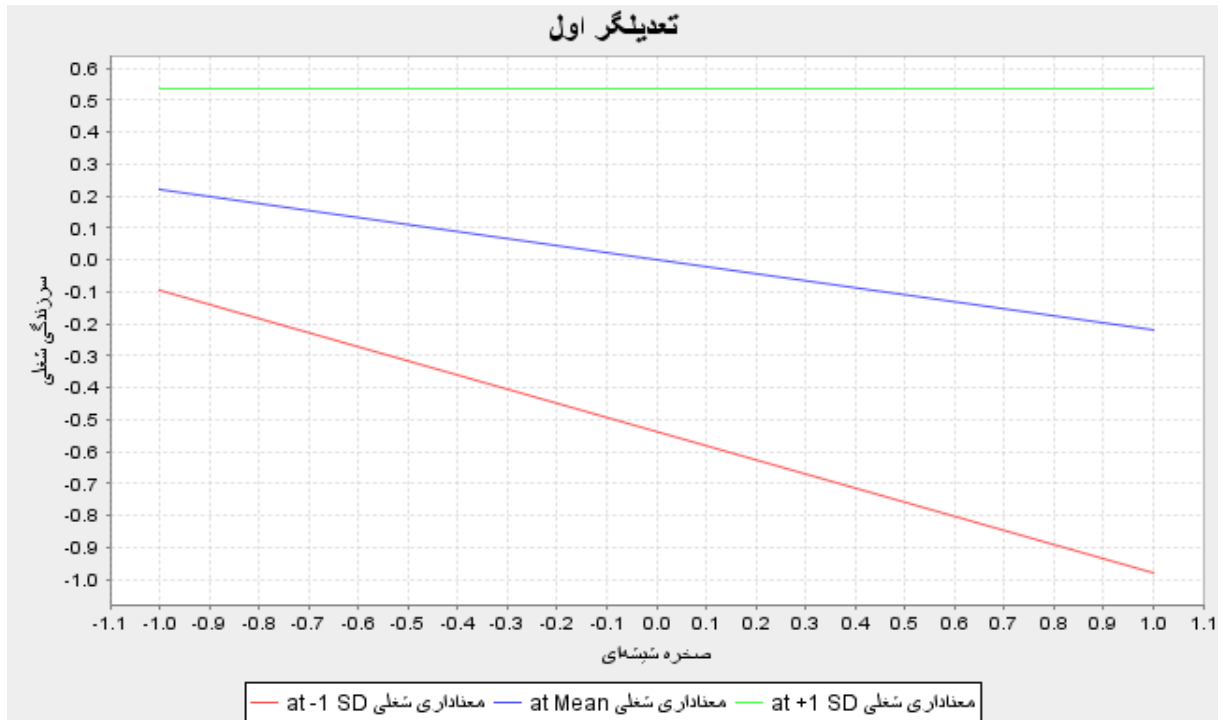
متغیر	Beta	t	فاصله اطمینان	P
صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی	-0/221	5/893	-0/146 تا -0/298	0/001
معناداری شغلی و سرزندگی شغلی	0/536	13/537	0/462 تا 0/615	0/001
نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی	0/222	6/208	0/15 تا 0/292	0/001

طبق جدول 6 ضریب مسیر صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی ($B=-0/221$ ، $t=5/893$)، منفی و معنادار و ضریب مسیر معناداری شغلی و سرزندگی شغلی ($B=0/536$ ، $t=13/537$)، مثبت و معنادار است. همچنین نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی ($B=0/222$ ، $t=6/208$)، مثبت و معنادار است و با توجه به مقدار تی که بزرگ‌تر از 1/96 است و نبود صفر در فاصله اطمینان، فرض محقق تأیید شد.

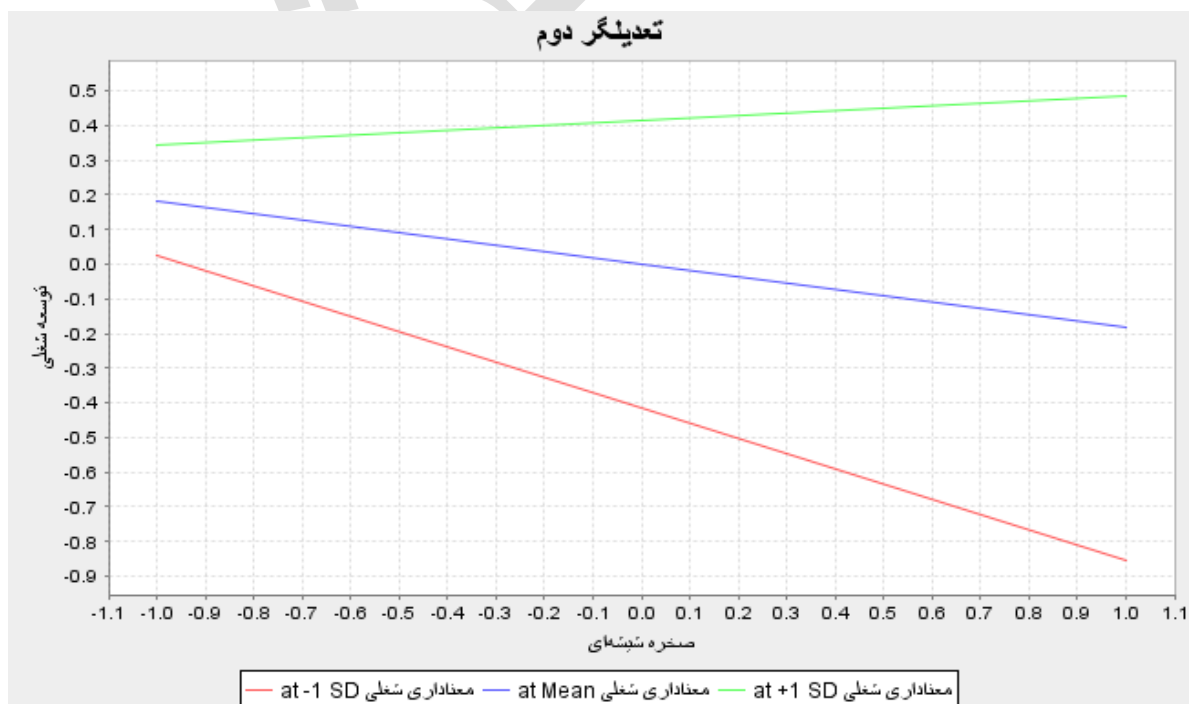
جدول 7. ضرایب مسیر نقش تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه پدیده صخره شیشه‌ای با توسعه شغلی

متغیر	Beta	t	فاصله اطمینان	P
صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی	-0/184	4/14	-0/27 تا -0/098	0/001
معناداری شغلی و توسعه شغلی	0/414	8/458	0/313 تا 0/507	0/001
نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی	0/256	6/144	0/172 تا 0/341	0/001

طبق جدول 7 ضریب مسیر صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی ($B=-0/184$ ، $t=4/14$)، منفی و معنادار و ضریب مسیر معناداری شغلی و توسعه شغلی ($B=0/414$ ، $t=8/458$)، مثبت و معنادار است. همچنین نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی ($B=0/256$ ، $t=6/144$)، مثبت و معنادار است. همچنین با توجه به مقدار تی که بزرگ‌تر از 1/96 است و نبود صفر در فاصله اطمینان، فرض ادعای محقق تأیید شد.



شکل 4. نمودار اسکتر نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی طبق شکل 4، زمانی که سطح معناداری شغلی دانشجو-معلمان یک انحراف معیار پایین‌تر از میانگین است (خط قرمز) یا در محدوده میانگین قرار دارد (خط آبی)، با افزایش پدیده صخره شیشه‌ای میزان سرزندگی شغلی کاهش پیدا می‌کند، اما زمانی که معناداری شغلی دانشجو-معلمان در سطح بالایی قرار دارد (خط سبز)، ارتباط منفی بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی مسير شغلی کاهش می‌یابد.



شکل 5. نمودار اسکتر نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی

مطابق شکل 5، زمانی که سطح معناداری شغلی دانشجوی-معلمان یک انحراف معیار پایین تر از میانگین است (خط قرمز) یا در محدوده میانگین قرار دارد (خط آبی)، با افزایش پدیده صخره شیشه‌ای، میزان توسعه شغلی کاهش پیدا می‌کند. اما زمانی که معناداری شغلی دانشجوی-معلمان در سطح بالایی قرار دارد (خط سبز)، ارتباط منفی بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی کاهش می‌یابد.

5. بحث

براساس نتایج، بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی دانشجوی-معلمان زن، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش پدیده صخره شیشه‌ای، سرزندگی شغلی دانشجوی-معلمان زن کاهش پیدا می‌کند. این یافته نشان‌دهنده آن است که صخره شیشه‌ای نه تنها بر ابعاد عینی و بیرونی پیشرفت شغلی، بلکه بر ابعاد ذهنی و درونی مانند امیدواری، انرژی و تعهد به آینده حرفه‌ای زنان نیز سایه می‌افکند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سبزی و همکاران (2022: 66) مطابقت دارد. براساس نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات گذشته، قابل تبیین است که پدیده صخره شیشه‌ای به‌عنوان مانعی نامرئی اما قدرتمند، تجربه زیسته دانشجوی-معلمان زن را در مسیر حرفه‌ای‌شان تحت تأثیر قرار می‌دهد و با ایجاد محدودیت و نابرابری در دستیابی به فرصت‌های رشد، به تدریج اشتیاق، انگیزه و احساس شادابی آنان را درمورد آینده شغلی‌شان کاهش می‌دهد. به این معنا که هرچقدر زنان جامعه مورد نظر در محیط کاری خود وجود صخره شیشه‌ای را بیشتر احساس کنند، میل و رغبت آنان برای کار کاهش می‌یابد؛ زیرا یکی از شرایط لازم برای سرزندگی شغلی اعضا این است که با هریک از آنان، به‌مثابه یک استعداد و سرمایه رفتار شود و به هریک از آنان فرصت رشد و بالندگی داده شود، اما در جامعه‌ای که زنان موانع و چالش‌های زیادی را بر سر راه پیشرفت و بالندگی خود می‌بینند و یک صخره شیشه‌ای میان خود و سمت‌های مدیریتی احساس می‌کنند، دور از انتظار نیست که کارکردن در چنین وضعیت تبعیض‌آمیزی موجب کاهش سرزندگی شغلی آن‌ها شود.

نتایج نشان داد بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی دانشجوی-معلمان زن، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و با افزایش پدیده صخره شیشه‌ای، توسعه شغلی دانشجوی-معلمان کاهش پیدا می‌کند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کیسی¹ (2021)، تیواری و چیب² (2025) و ژانگ³ (2024) هم‌راستا است. کیسی (2021) معتقد است صخره شیشه‌ای، ذاتاً مانعی تبعیض‌آمیز برای تحرک رو به بالای حرفه‌ای زنان است. هر پدیده‌ای که در یک چارچوب علمی به‌عنوان مانع تعریف شود، به‌طور پیش‌فرض و ذاتی با مفهوم توسعه در تضاد است و مسیر آن را مسدود یا دشوار می‌کند. به بیان دیگر، صخره شیشه‌ای نه فرصتی برای توسعه، بلکه مانعی ساختاری در مسیر توسعه شغلی محسوب می‌شود. با توجه به نتیجه تحقیق حاضر و تحقیقات گذشته، قابل پیش‌بینی است که پدیده صخره شیشه‌ای به‌عنوان مجموعه‌ای از موانع پنهان و نهادینه‌شده در ساختار سازمانی و فرهنگی، فرایند توسعه شغلی دانشجوی-معلمان زن را مختل و مسیر پیشرفت آنان را کند یا مسدود کند. این موانع با محدود کردن دسترسی آنان به فرصت‌های یادگیری، شبکه‌های حرفه‌ای مؤثر، انتصابات کلیدی و نقش‌های ارشادی، بستر لازم برای کسب تجارب غنی و ارتقای شغلی را تضعیف می‌کند و در نتیجه، شاخص‌های عینی و ذهنی توسعه مسیر حرفه‌ای آنان را کاهش می‌دهد.

نتایج مشخص کرد بین معناداری شغلی و سرزندگی مسیر شغلی دانشجوی-معلمان زن ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش معناداری شغلی، سرزندگی شغلی دانشجوی-معلمان نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعات مارتلا و ریکیا⁴ (2018) و لوبل⁵ (2020) تطابق دارد. مارتلا و ریکیا (2018) از نظریه خودتعیین‌گری برای توضیح ارتباط بین معناداری شغلی و سرزندگی استفاده کردند. براساس این چارچوب، معناداری شغلی زمانی ایجاد می‌شود که سه نیاز روان‌شناختی بنیادین (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) ارضا شوند. مارتلا و ریکیا (2018) با استناد به پژوهش‌های پیشین، به‌صراحت این

¹ Kisi

² Tiwari & Chib

³ Zhang

⁴ Martela & Riekk

⁵ Loebel

نیازها را به‌عنوان پیش‌نیازهای سرزندگی معرفی کردند. ارضای این نیازها، انرژی روانی و نشاط فرد را تأمین و از تحلیل‌رفتگی جلوگیری می‌کند. معناداری شغلی، صرفاً مفهومی انتزاعی نیست، بلکه نشانه‌ای از ارضای نیازهای عمیق روانی است. هرچه کار معنادارتر باشد (نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط را بیشتر ارضا کند)، فرد انرژی روانی و سرزندگی بیشتری را تجربه خواهد کرد. به بیان دیگر، ارضای نیازهای بنیادین، مکانیسم میانجی‌گر در رابطه بین معناداری شغلی و سرزندگی است. همچنین لوبل^۱ (2020) از مدل تقاضاها-منابع شغلی، به‌عنوان چارچوب نظری اصلی برای تبیین رابطه بین معناداری شغلی و سرزندگی استفاده می‌کند. براساس این مدل، منابع شغلی به جنبه‌هایی از کار گفته می‌شود که به دستیابی به اهداف شغلی کمک می‌کند، از سلامت روانی فرد محافظت می‌ورزد و رشد و شکوفایی را تحریک می‌کند. لوبل در این پژوهش، معناداری شغلی را دقیقاً یک منبع شغلی مهم در نظر گرفته است. براساس منطق مدل، منابع شغلی (مانند معناداری) ارتباطی مستقیم با افزایش اشتیاق کاری دارند.

براساس نتایج، بین معناداری شغلی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان زن ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. با افزایش معناداری شغلی، توسعه شغلی دانشجو-معلمان نیز افزایش پیدا می‌کند و برعکس. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های کیم و پارک^۲ (2024)، گوپال^۳ و همکاران^۳ (2025) و بجلیکا^۴ و همکاران^۴ (2025) همسو است. کیم و پارک (2024) معتقدند معناداری شغلی از طریق افزایش اشتیاق کاری بر تعهد مسیر شغلی اثر می‌گذارد. به این معنا که وقتی فرد شغل خود را هدفمند و همسو با ارزش‌هایش درک می‌کند، سطح انرژی، فداکاری و جذب‌شدگی (اشتیاق) او در کار افزایش می‌یابد. این نگرش مثبت سبب می‌شود فرد به شغل خود به‌عنوان بخشی از هویتش بنگرد و برای حفظ و پیشرفت در آن مسیر معنادار، تعهد بلندمدت‌تری پیدا کند. دومین مسیر اثرگذاری، یک مسیر رفتاری-عاملیت از طریق بازآفرینی شغلی است. در این مسیر، معناداری شغلی به فرد انگیزه می‌دهد تا فعالانه مرزهای وظایف و روابط شغلی خود را تغییر دهد و آن را با توانایی‌ها و علایقش هماهنگ‌تر کند. این رفتار فعالانه احساس خودکارآمدی، تناسب فرد با شغل و کنترل او بر مسیر شغلی‌اش را افزایش می‌دهد و تعهد عمیق‌تری به آینده آن مسیر شغلی در او ایجاد می‌کند.

نتایج نشان‌دهنده نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی است. این نتیجه حاکی از آن است که معناداری شغلی، رابطه منفی بین صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی را تضعیف می‌کند. به این معنا که با افزایش معناداری شغلی، شیب منفی این رابطه کمتر می‌شود. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های سلیم و ماتتو^۵ (2024)، جیانگ^۶ (2020)، جین^۷ (2025) و کوک^۸ و همکاران^۸ (2024) هم‌راستا است. برای تبیین اثر تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه بین صخره شیشه‌ای و سرزندگی شغلی می‌توان از چندین چارچوب نظری و شواهد تجربی بهره گرفت که در یکدیگر تلفیق شده‌اند و تصویری منسجم از مکانیسم‌های زیربنایی ارائه می‌دهند. نخستین تبیین نظری برای نقش تعدیل‌گری معناداری شغلی، مبتنی بر نظریه سازنده‌گرایی مسیر شغلی است. براین‌اساس، منابع روان‌شناختی مانند معنا، انگیزه و تعهد شغلی، به افراد ظرفیت مقابله با موانع را می‌دهد. صخره شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع ساختاری، منابع عاطفی و شناختی فرد را تحلیل می‌برد. در این شرایط، معناداری شغلی به‌عنوان یک منبع انگیزشی عمیق عمل می‌کند و این منابع را بازتولید و از کاهش سرزندگی مسیر شغلی جلوگیری می‌کند. جیانگ^۶ (2020) نیز نشان داد کارکنانی که معنای عمیقی از کار خود دریافت می‌کنند، در برابر فشار کاری شدید و خطر فرسودگی شغلی (که متضاد سرزندگی است) مقاوم‌تر هستند. دومین تحلیل، بر مبنای نظریه سازمان‌های جنسیتی است که توضیح می‌دهد چگونه ساختارهای سازمانی می‌توانند هویت زنان را تضعیف کنند (Saleem & Mareou,)

¹ Loebel

² Kim & Park

³ Gopal et al

⁴ Bjelica et al

⁵ Saleem & Mareou

⁶ Jiang

⁷ Jabin

⁸ Cook et al

(2024). صخره شیشه‌ای دقیقاً چنین کارکردی دارد و با ایجاد موانع نامرئی، هویت حرفه‌ای زنان را به چالش می‌کشد. در اینجا، معناداری شغلی به فرد کمک می‌کند تا هویت حرفه‌ای خود را مستقل از این ساختارها تعریف و حفظ کند. این تداوم هویت، زمینه‌ساز تداوم سرزندگی مسیر شغلی می‌شود (Cook et al., 2024: 99). سومین تحلیل، به نقش منابع حمایتی در تعدیل اثرات عوامل فشارزا بازمی‌گردد. وجود یک منبع حمایتی (چه بیرونی و چه درونی) می‌تواند آثار منفی عوامل فشارزا را خنثی کند. حمایت از تعادل کار-زندگی توانسته است اثر منفی ادراک سقف شیشه‌ای را بر پیامدهای شغلی کاهش دهد. با تعمیم این منطق، معناداری شغلی نیز به‌عنوان یک منبع حمایتی درونی عمل می‌کند. به این ترتیب، وقتی فرد با مانع صخره شیشه‌ای مواجه می‌شود، این منبع درونی مانع از آن می‌شود که سرزندگی او به‌شدت کاهش یابد (Saleem & Mareou, 2024: 68). این یافته مهم مؤید آن است که وجود یک منبع حمایتی سازمانی می‌تواند رابطه منفی بین موانع شغلی و پیامدهای مثبت را تضعیف کند. با تعمیم این منطق، معناداری شغلی را می‌توان به‌عنوان یک منبع حمایتی درونی در نظر گرفت که مشابه ابتکارات اجتماعی عمل می‌کند و اثر مخرب صخره شیشه‌ای بر سرزندگی را کاهش می‌دهد (Jabin, 2025). چهارمین تحلیل، بر نقش معناداری شغلی در تقویت تاب‌آوری و خوش‌بینی متمرکز است. بررسی نقش تعدیل‌گری سلامت روان نشان می‌دهد سلامت روان قوی‌تر، تاب‌آوری و خوش‌بینی را تقویت می‌کند و پیشرفت شغلی را بهبود می‌بخشد (همان). با تعمیم این منطق، معناداری شغلی نیز به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مثبت، تاب‌آوری فرد را در مواجهه با صخره شیشه‌ای افزایش می‌دهد. فردی که کار خود را معنادار می‌یابد، در برابر موانع مقاوم‌تر می‌شود و سرزندگی مسیر شغلی خود را بهتر حفظ می‌کند. همچنین معناداری شغلی ارتباط مستقیمی با خوش‌بینی و نگرش مثبت به آینده شغلی دارد. فردی که کار خود را معنادار می‌داند، به آینده مسیر شغلی خود امیدوارتر است و این خوش‌بینی، او را در مواجهه با موانعی مانند صخره شیشه‌ای حفظ می‌کند. پنجمین تحلیل، به نقش ساختارهای شناختی در تجربه موانع شغلی بازمی‌گردد و بر باورهای سقف شیشه‌ای، به‌عنوان متغیر مستقل تأکید دارد که نشان‌دهنده اهمیت ساختارهای شناختی است. اگر باورهای فرد درباره سقف شیشه‌ای می‌تواند بر پیامدهای شغلی اثر بگذارد، سایر باورها و نگرش‌های فرد (مانند باور به معناداری کار خود) نیز می‌تواند این رابطه را تعدیل کند. جبین (2025) نشان می‌دهد متغیرهای تعدیل‌گر (سلامت روان و ابتکارات اجتماعی) با تغییر در فضای شناختی و روانی فرد، اثرات منفی را کاهش می‌دهند. به همین ترتیب، معناداری شغلی با تغییر نحوه ادراک و تفسیر فرد از مانع صخره شیشه‌ای سبب می‌شود این مانع نتواند به همان شدت به سرزندگی مسیر شغلی آسیب بزند.

همچنین نتایج نشان‌دهنده نقش تعدیل‌کنندگی معناداری شغلی در ارتباط بین پدیده صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی است. این نتیجه حاکی از آن است که معناداری شغلی، رابطه منفی بین صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی را تضعیف می‌کند یا کاهش می‌دهد. به این معنا که با افزایش معناداری شغلی، شیب منفی این رابطه کمتر می‌شود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق آقابابایی (2024) و سلیمانی و همکاران (2025) مطابقت دارد. آقابابایی (2024) با بررسی پدیده صخره شیشه‌ای در محیط دانشگاهی نشان داد این پدیده به‌طور معناداری سبب انسداد سازمانی و سکوت سازمانی می‌شود و مهم‌تر آنکه نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در این مطالعه تأیید شد. حمایت سازمانی در پژوهش آقابابایی (2024) به‌عنوان سپری در برابر آثار مخرب صخره شیشه‌ای عمل کرد. معناداری شغلی در پژوهش حاضر نیز می‌تواند با تقویت انگیزه درونی و تغییر چارچوب تفسیری فرد از موانع، شدت تأثیر منفی صخره شیشه‌ای بر توسعه شغلی را کاهش دهد و مسیر رشد حرفه‌ای دانشجو-معلم را هموارتر کند. همچنین سلیمانی و همکاران (2025) نشان دادند سقف شیشه‌ای به‌عنوان مانعی پنهان، بر موفقیت ذهنی شغلی زنان تأثیر منفی و معنادار دارد. با توجه به نزدیکی مفهومی «سقف شیشه‌ای» به «صخره شیشه‌ای» و همچنین نزدیکی «موفقیت شغلی» به «توسعه شغلی» به‌عنوان یکی از ابعاد یا پیامدهای موفقیت، این یافته تأییدی بر وجود رابطه منفی بین موانع پنهان پیشرفت و پیامدهای مثبت شغلی است؛ بنابراین، پیش‌بینی می‌شود صخره شیشه‌ای نیز بر توسعه شغلی دانشجو-معلم اثر منفی داشته باشد. برای تبیین نقش تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه بین باورهای صخره شیشه‌ای و توسعه شغلی، می‌توان از سه استدلال نظری بهره گرفت. نخست، براساس تمایز میان موفقیت شغلی عینی (ارتقا، حقوق و موفقیت) و ذهنی (رضایت، دلبستگی و بهزیستی عاطفی)، معناداری شغلی به‌عنوان عاملی عمل می‌کند که ادراک فرد از موفقیت را دگرگون

می‌کند و تعریف او را از توسعه شغلی، فراتر از شاخص‌های عینی به‌سوی مؤلفه‌های ذهنی مانند یادگیری، تأثیرگذاری و رشد درونی سوق می‌دهد و به این ترتیب، اثر منفی باورهای بازدارنده‌ای مانند تسلیم یا پذیرش را کاهش می‌دهد. دوم، معناداری شغلی را می‌توان معادل یک منبع حمایتی درونی و روان‌شناختی در نظر گرفت که مانند سپر عمل می‌کند و با ایجاد تاب‌آوری و انگیزه درونی، فرد را در مواجهه با باورهای منفی مقاوم و آثار مخرب این باورها را خنثی می‌کند. سوم، از منظر پدیدارشناختی، معناداری شغلی به‌مثابه یک چارچوب تفسیری، نحوه ادراک و واکنش فرد به باورهای صخره شیشه‌ای را شکل می‌دهد؛ به‌گونه‌ای که فرد معنادار، موانع را نه به‌عنوان بن‌بست، بلکه به‌عنوان چالش‌هایی برای یادگیری و رشد تفسیر می‌کند. در نتیجه، مسیر تأثیر این باورها بر توسعه شغلی تعدیل می‌شود.

6. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌گری معناداری شغلی در رابطه بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان زن انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد صخره شیشه‌ای، به‌عنوان مانعی پنهان و تبعیض‌آمیز، با سرزندگی و توسعه شغلی زنان رابطه منفی و معنادار دارد و مسیر پیشرفت آنان را مختل می‌کند. در مقابل، معناداری شغلی، هم با متغیر سرزندگی و هم توسعه شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. مهم‌ترین یافته پژوهش، نقش تعدیل‌گری مثبت و معنادار معناداری شغلی در کاهش آثار منفی صخره شیشه‌ای بر هردو پیامد شغلی است. به بیان دیگر، اگرچه صخره شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع ساختاری، انرژی، انگیزه و فرصت‌های رشد حرفه‌ای زنان را تهدید می‌کند، اما معناداری شغلی می‌تواند به‌عنوان یک «منبع حمایتی درونی» عمل کند، تاب‌آوری روان‌شناختی را افزایش دهد، چارچوب تفسیری فرد از موانع را تغییر دهد و از کاهش شدید سرزندگی و توسعه شغلی جلوگیری کند؛ بنابراین، در کنار تلاش‌های سازمانی برای حذف یا کاهش موانع ساختاری پیش‌روی زنان، تقویت معناداری شغلی از طریق ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) و ایجاد فرصت‌های یادگیری و رشد درونی، می‌تواند راهبردی مؤثر برای حفظ انگیزه، امیدواری و پیشرفت حرفه‌ای دانشجو-معلمان زن در مواجهه با پدیده صخره شیشه‌ای باشد.

7. پیشنهادها

بسیاری از دانشجو-معلمان ممکن است مسیر پیشرفت را فقط در مدیریت یا سرگروهی آموزشی ببینند که این مسیرها معمولاً محدود و رقابتی است (و احتمالاً صخره شیشه‌ای در آن‌ها پررنگ‌تر است). پیشنهاد می‌شود دانشگاه مسیرهای متنوعی برای تعالی تعریف کند (برای مثال معلم پژوهنده، معلم فناور، طراح محتوای آموزشی، مربی منتور). نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان با ایجاد «برنامه‌های مداخله‌ای مسیر شغلی» شامل منتورینگ اختصاصی برای دانشجو-معلمان زن، طراحی کارگاه‌های توانمندسازی با هدف آشنایی آنان با راهبردهای مقابله با موانع ساختاری پیشرفت و همچنین ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای و حمایتی بانوان معلم می‌تواند بستر لازم برای خنثی‌سازی اثرات پدیده صخره شیشه‌ای را بر توسعه شغلی دانشجو-معلمان فراهم آورد. دانشگاه فرهنگیان و مراکز تربیت‌معلم با طراحی برنامه‌های هدفمند در طول دوره تحصیل، به تقویت درک دانشجو-معلمان از ارزش و تأثیرگذاری حرفه معلمی بپردازند. این مهم از طریق گنجاندن واحدهای درسی با محوریت فلسفه و رسالت معلمی، برگزاری جلسات روایت‌پژوهی با حضور معلمان باتجربه و تأثیرگذار و ایجاد فرصت‌های تأمل هدایت‌شده بر تجارب معنادار دوران کارورزی (مانند دیدن تأثیر مثبت تدریس خود بر دانش‌آموزان) قابل تحقق است. نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان، معناداری شغلی را به‌عنوان یک سرمایه راهبردی برای پیشرفت حرفه‌ای مورد توجه قرار دهد و با تلفیق آن در فرایندهای برنامه‌ریزی مسیر شغلی، بستر لازم برای شکوفایی استعدادها را فراهم آورد. این مهم از طریق طراحی برنامه‌های توسعه فردی مبتنی بر ارزش‌ها و علایق شخصی دانشجو-معلمان، ایجاد بانک اطلاعاتی از فرصت‌های پژوهشی و آموزشی متناسب با رسالت معلمی و تشویق آنان به اقدام‌پژوهی در موضوعاتی که برایشان معنادار و مرتبط با چالش‌های واقعی کلاس درس است، محقق می‌شود.

8. تعارض منافع

مقاله حاضر، مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت آموزشی با عنوان «نقش تعدیلگری معناداری شغلی در ارتباط

بین پدیده صخره شیشه‌ای با سرزندگی مسیر شغلی و توسعه شغلی دانشجو-معلمان زن» در دانشگاه کاشان در سال 1404 است که با راهنمایی دکتر حمید رحیمی انجام شده و در آن هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

- Achour, Z. (2025). The glass cliff and burnout: The mediating role of self-confidence among women in the Tunisian public sector. *Journal of Corporate Governance, Business and Accounting Research*, 2(2). <https://doi.org/10.47852/bonviewJCBAR52024333>
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415–437. <https://doi.org/10.1108/ijoa-07-2014-0786>
- Aghababaei, R. (2024). The Effect of the Glass Cliff Phenomenon on the Formation of Organizational Obstruction and Organizational Silence with the Moderating Role of Perceived Organizational Support (Case Study: Female Employees of Tehran University). *Woman in Development & Politics*, 22(1), 271-292. <https://doi.org/10.22059/JWDP.2024.364782.1008379> (In Persian)
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 237–260). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001013](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001013)
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Basher, F., Rahman, B., Hossain, M. M., & Islam, M. A. (2024). Impact of job meaningfulness on employee retention: Antecedent and outcome of person-organization fit and person-job fit. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11), Article 7326. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.7326>
- Bjelica, S., Đurđevac, B., Vujović, Z., Milić, J., & Radević, I. (2025). Organizational identification: The role of meaningful work, career orientation and training. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2025(1), Article 22994. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2025.22994poster>
- Bonesso, S., & Cortellazzo, L. (2024). A journey into women's managerial career development through the social cognitive career lens. *European Management Journal*, 43(2). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.10.006>
- Burns, T., Huang, J., Krivkovich, A., Rambachan, I., Trkulja, T., & Yee, L. (2021). *Women in the Workplace 2021*. McKinsey & Company. <https://leanin.org/women-in-the-workplace/2021/the-state-of-women-in-america>
- Cook, A., Glass, C., & Ingersoll, A. (2024). Leading while female: Analyzing women CEOs' post-appointment trajectory. *Social Science Quarterly*. <https://doi.org/10.1111/ssqu.13473>
- Dhanamalar, M., Preethi, S., & Yuvashree, S. (2020). Impact of digitization on women's empowerment: A study of rural and urban regions in India. *Journal of International Women's Studies*, 21(5), 107-112. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol21/iss5/11>

- Ece, S. (2021). Youth's view on gender based glass ceiling & glass cliff phenomenon. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*, 8(2), 134-155. <https://doi.org/10.48064/equinox.937836>
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges women experience in leadership careers: An integrative review. *Merits*, 3(2), 366–389. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Goldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Gopal, D., Sengupta, A., & Abraham, C. (2025). Redefining work purpose: An empirical analysis of meaningful work among generation Z employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09565-1>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jabin, S. (2025). Examining the relation between glass ceiling beliefs and career advancement: The impact of social initiative and mental health. *Journal of Accounting & Organizational Change*. <https://doi.org/10.1108/JAOC-03-2025-0063>
- Jiang, W. (2020). Keeping meaning alive as your workload surges. *INSEAD Knowledge*. Retrieved February 21, 2026, from <https://knowledge.insead.edu/career/keeping-meaning-alive-your-workload-surges>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kashi-Nahanji, V., Isfandyari-Moghaddam, A., & Erfani, N. (2020). Developing a Measurement Model of Micro- and Macro-Standards of Farhangian University Teacher-Students' Professional Development. *Career and Organizational Counseling*, 12(43), 151-172. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.2.151> (In Persian)
- Kawabata, M., Yamazaki, F., Guo, D. W., & Chatzisarantis, N. L. D. (2017). Advancement of the Subjective Vitality Scale: Examining alternative measurement models for Japanese and Singaporeans. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27(12), 1793–1800. <https://doi.org/10.1111/sms.12760>
- Kim, E. J., & Park, S. (2024). Linking work meaningfulness, engagement and job crafting to career commitment. *Baltic Journal of Management*, 19(5), 601–621. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2024-0077>
- Kişİ, N. (2021). Understanding career barriers of women executives: Glass ceiling and glass cliff. In Research Anthology on Challenges for Women in Leadership Roles (pp. 58–76). *IGI Global*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8592-4.ch004>
- Lizano, E. L. (2021). Work engagement and its relationship with personal well-being: A cross-sectional exploratory study of human service workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(4), 326–336. <https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1898071>

- Loebel, G. A. (2020). An examination of the relationships between vocational identity, hardiness, meaningful work, burnout, and work engagement [*Doctoral dissertation*, Colorado State University]. *Mountain Scholar*. <https://doi.org/10.25675/3.04315>
- Mackey, A., & Petrucka, P. (2021). Technology as the key to women's empowerment: A scoping review. *BMC Women's Health*, 21(78). <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01225-4>
- Martela, F., & Riekk, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1157. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004) The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37. <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2023). *Career Development: A Human Resource Development Perspective* (2nd Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003246381>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th Ed.). Pearson Educational, Inc.
- Mousavi Rad, S. T., Farahani, A., & Bayat, P. (2016). Prioritization of obstacles to the management of women in sports by the method of hierarchical analysis. *M.A. Thesis*. Faculty of Humanities, Payam Noor University, Tehran. (In Persian)
- Nasiri Valekboni, F., Ardalan, M. R., & Beheshtirad, R. (2015). Effect of glass cliff on work engagement with the mediator role of organizational silence (Case study of female staff of Bu-Ali University of Hamedan). *Woman in Development & Politics*, 13(3), 377-398. <https://doi.org/10.22059/jwdp.2015.56337> (In Persian)
- New Jersey Department of Education. (2014). *New Jersey professional teaching standards (2014)*. Trenton, NJ: NJDOE. https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2023-03/USA_New-Jersey_2014_CP.pdf
- Nie, T., Tian, M., Cai, M., & Yan, Q. (2023). Job Autonomy and Work Meaning: Drivers of Employee Job-Crafting Behaviors in the VUCA Times. *Behavioral Sciences*, 13(6), 493. <https://doi.org/10.3390/bs13060493>
- Okeke, T., & Elegbed. (2024). The effects of human capital development, employee coaching, and career support on organisational commitment among employees in Lagos, Nigeria. *International Journal of Business*, 5. <https://doi.org/10.58915/ijbt.v14i1.285>
- Özer, E. K. (2022). Beyond the glass cliff: A scoping review of the influencing factors of glass cliff. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2069–2084. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1008496>
- Rafiee, Z., Aghaee, N., Hojabrnia, Z., & Alam, Sh. (2021). Developing a model of greater impact on glass rock of women's management in Iranian Sports Organizations. *Human Resource Management in Sports*, 9(1), 141-172. <https://doi.org/10.22044/shm.2021.11327.2401> (In Persian)
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549–572. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351856>

- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Sabzi, A. H., Nazarpouri, A. H., & Sabzi, S. (2022). The relationship between glass rock, job motivation and organizational maturity in female employees of Lorestan University of Medical Sciences. *OHHP*, 6(1), 66-76. <https://doi.org/10.18502/ohhp.v6i1.9407> (In Persian)
- Saleem, F., & Mateou, S. (2024). How glass ceiling perceptions affect job performance: Finding the missing link through career satisfaction and work–life balance support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(2). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2024-0097>
- Shang, W. (2022). The Effects of Job Crafting on Job Performance among Ideological and Political Education Teachers: The Mediating Role of Work Meaning and Work Engagement. *Sustainability*, 14(14), 8820. <https://doi.org/10.3390/su14148820>
- Soleimani, I. (2025). The effect of personality traits on subjective career success of female employees considering the mediating role of glass ceiling, job resources and work-family enrichment [Master's thesis]. Shahrood University of Technology. (in Persian).
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tiwari, K. K., & Chib, S. (2025). Glass barriers in the workplace: A study on the attitudinal effects of glass ceiling and glass cliff on Nagpur's women workforce. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 6(MILCSE), 7–12. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v6.iMILCSE.2025.4765>
- Vetter, J. (2021). The glass cliff: Women's thrive to save poor performance and how to approach it in the workplace. *Junior Management Science*, 6(1), 39–59. <https://doi.org/10.5282/jums/v6i1pp39-59>
- Wei, Y., Subramaniam, G., & Wang, X. (2025). The glass ceiling perception and female teacher burnout: The mediating role of work–family conflict. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1551903. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1551903>
- Wisman, J. D. (2023). The 2023 Veblen-Commons Award Recipient: Jon D. Wisman: Thorstein Veblen, the Meaning of Work, and its Humanization. *Journal of Economic Issues*, 57(2), 355-374. <https://doi.org/10.1080/00213624.2023.2188038>
- Zhang, X., Lin, W., & Ruigrok, W. (2024). Opportunity in disguise? Examining career paths of female directors following glass cliff assignments. *Academy of Management Proceedings*, 2024(1). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.20947abstract>