

تحلیل ساختاری چندگانه رابطه بین کلیشه‌ها، صلاحیت‌ها و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری توسط مروجان کشاورزی

محمد بادسار^{۱*}، رویا کرمی^۲، روح‌اله رضائی^۳

۱. استادیار ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشگاه زنجان

۲. استادیار گروه کشاورزی دانشگاه پیام نور تهران

۳. دانشیار ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشگاه زنجان

(تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۲۵ - تاریخ تصویب: ۹۲/۶/۲۳)

چکیده

این تحقیق با دو هدف اصلی شامل تحلیل ساختاری کلیشه‌های رهبری، صلاحیت‌های رهبری، انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری و بررسی نقش مداخله‌گر جنسیت بر روابط بین این متغیرها انجام گرفت. این تحقیق با استفاده از نظرهای ۳۰۳ مروج سازمان‌های جهاد کشاورزی استان‌های تهران، کرمانشاه و خراسان رضوی با روش پیمایشی با به‌کارگیری پرسشنامه ساختاریافته انجام گرفت. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از تکنیک چندمتغیره مدل‌سازی معادله‌های ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری اثر معنی‌داری بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان دارند، درحالی‌که ارتباط معنی‌داری بین کلیشه‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری وجود نداشت. همچنین، نتایج بیانگر آن بود که متغیر جنسیت دارای نقش مداخله‌گر در ارتباط بین کلیشه‌های رهبری با صلاحیت‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری است. درواقع، براساس نتایج می‌توان بیان کرد کلیشه‌های رهبری، مردان را در توسعه صلاحیت‌های رهبری و ارتقای انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری یاری می‌کنند، درحالی‌که این ارتباط برای زنان منفی بود. هرچند ممکن است فشار کلیشه‌های فکری از بین نرود و تغییر آن‌ها امری زمانبر و نیازمند مذاکرات پایدار باشد، این مطالعه پیشنهاد می‌دهد ارائه برنامه‌های آموزشی مرتبط برای اصلاح این کلیشه‌های رهبری، راهکاری برای شروع فعالیت است.

واژه‌های کلیدی: انگیزه اکتساب، برجستگی، تبحر، تمایل، جنسیت، کلیشه‌های رهبری، مروج، نقش

رهبری.

مقدمه

درواقع، تغییرات سریع در شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حتی دانشی جوامع، به‌طور مستمر پذیرش و ایفای نقش‌های جدیدی را برای مروجان ضروری می‌کند که از آن جمله می‌توان به نقش رهبری البته با معنایی فراتر از رهبری فنی اشاره کرد. نقش رهبری مروجان- متفاوت از مدیریت که بیانگر یک عملکرد و بر مبنای پستی سازمانی است- برگرفته از ارتباطی پیوسته است که در گذر

پرسنل ترویج مهم‌ترین عوامل ترویج و البته مهم‌ترین عوامل در سیستم‌های ترویج‌اند که انگیزه‌ها و صلاحیت‌های آن‌ها در توانمند انجام‌دادن شغلشان برای توسعه کشاورزی مهم است (Fabusoro et al., 2008). شرایطی که سازمان‌های ترویج در ایران و جهان درحال تجربه آن هستند، اهمیت نقش و صلاحیت‌های رهبری مروجان را بیش از پیش نشان می‌دهد.

Morton, 2006). اگر مروجان موظف به توسعه صلاحیت‌های رهبری مخاطبان‌اند، خودشان در ابتدا باید این صلاحیت‌ها را داشته باشند (Rahim, 2010). با توجه به اهمیت نقش رهبری از زوایای مختلف که در بالا به آن‌ها اشاره شد و نتایج مطالعات مختلف مبنی بر ضعف نسبی مروجان در ایفای نقش رهبری در کشورهایی مانند یمن (Khalil, 2008)، نیجریه (Fabusoro et al., 2008) و حتی کشورهای اروپایی (Schwarz & Jerry, 2006)، این مطالعه به بررسی انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری مروجان پرداخت. در ایران نیز مطالعاتی به بررسی انگیزه مروجان پرداخته و سطح پایین انگیزه را گزارش کرده‌اند (Sadighi, 2006)، اما به بررسی انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری کمتر توجه شده است.

در این مطالعه، برای تبیین عوامل مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری، تئوری شناخت اجتماعی Bandura (1989) و تئوری Farmar (1997) به کار گرفته شد. انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری به‌عنوان متغیر وابسته تحقیق با به‌کارگیری تئوری Farmar (1997) مشتمل بر ابعاد سه‌گانه تمایل، تبحر و برجستگی تبیین شد. در توضیح این ابعاد سه‌گانه باید گفت، برای انجام‌دادن یک رفتار، تمایل آن را جهت می‌بخشد، اما رفتار در صورتی می‌تواند شکل بگیرد که فرد مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم را کسب کند (تبحر) و در نهایت، رفتار در صورتی انجام می‌گیرد و تداوم می‌یابد که از نظر فرد، برجستگی و اهمیت لازم را داشته باشد (برجستگی) (Alderman, 2004). همچنین، براساس این تئوری‌ها، عوامل زمینه‌ای در چگونگی شکل‌گیری ویژگی‌های فردی - که یکی از عوامل اصلی مؤثر بر انگیزه‌های اکتساب شغلی است - تأثیر دارد؛ بنابراین، در این مطالعه کلیشه‌های رهبری به‌عنوان متغیری زمینه‌ای و صلاحیت‌های رهبری به‌عنوان یکی از متغیرهای فردی بررسی می‌شوند که شرح مختصری از این دو متغیر در زیر ارائه می‌شود.

کلیشه‌ها برگرفته از باورهای سنتی افراد در مورد صفات است؛ برای مثال، همواره تصویر ذهنی افراد از مدیر، تصویر یک مرد است (Powell et al., 2002). محققان بر این باورند که کلیشه‌های شغلی بر ویژگی‌های فردی و به‌ویژه بر خودباوری شغلی و در نهایت رفتارهای شغلی (Bandura, 1989) مانند انگیزه‌های اکتساب شغلی (Farmer, 1997) اثر می‌گذارند. در زمینه مدیریت و نقش‌های رهبری، که در گذشته به‌عنوان نقش‌هایی مردانه تعریف شده‌اند، تأثیر کلیشه‌ها بر مردان و زنان با توانایی‌های مشابه متفاوت است (Leal,

زمان تبلور می‌یابد (Maccoby, 2000) و متأثر از عوامل مختلفی مانند مشخصه‌های گروه پیرو و ویژگی‌ها و صلاحیت‌های رهبر است (Northouse, 2007). در واقع، از نظر فلسفی نقش مروج تشویق مخاطبان در جامعه برای ایجاد تغییر در خود و جامعه‌شان، با بهره‌گیری از رهیافتی دموکراتیک است (Chauhan, 2007). این تعریف از نقش مروج، همتراز و معادل تعریف رهبری است و نوعی فرایند تعریف می‌شود که طی آن فردی بر گروهی از افراد جامعه برای دستیابی به هدفی مشترک با استفاده از روش‌های دموکراتیک اثر می‌گذارد (Northouse, 2007). مطالعات انجام گرفته در زمینه اصول حاکم بر علم ترویج کشاورزی نیز توسعه رهبری را صلاحیت مهم مروجان برای توانمندسازی مخاطبان برمی‌شمارد (Nisha, 2006).

به‌طور کلی، اهمیت صلاحیت‌های رهبری مروجان از ابعاد مختلف به‌ویژه سه بعد اساسی شامل مروج، سازمان ترویج و مخاطب ترویج قابل طرح و بررسی است. بعد اول به تغییرات سریع محیطی (مانند فناوری‌های پایدار جدید، فناوری‌های ارتباطاتی، فقر و بیکاری) و نیاز مروج به دانش و صلاحیت‌های به‌روز اشاره دارد که به رهبری به‌عنوان یکی از این صلاحیت‌ها تأکید شده است (Vijayaragavan et al., 2005). اهمیت نقش رهبری برای مروجان با در نظر گرفتن این نکته مهم‌تر جلوه می‌کند که وظایف مروجان از نظر تغییرات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی روزبه‌روز متنوع‌تر می‌شود و این وظایف متنوع باید با استفاده از امکانات و نیروهای محدودتری انجام گیرد (Ladewig & Rohs, 2000). بعد دوم به تغییرات سریع محیطی و تأثیر آن بر سازمان‌های ترویج توجه می‌کند. در واقع، سازمان‌ها برای پاسخگویی به تغییرات پیرامونی، به ایجاد تغییرات ساختاری و حرکت از سازمان‌های سلسله‌مراتبی عملکرده‌محور به سوی سازمان‌های مخاطب‌مدار با رهیافت‌های کارآمد هزینه‌ای نیاز دارند تا توان پاسخگویی به نیازهای متغیر مخاطبان‌شان را داشته باشند که از آن‌ها با عناوین مختلف از جمله سازمان‌های یادگیرنده یاد می‌شود. در سازمان‌های یادگیرنده، نقش رهبری گسترده‌تر تعریف می‌شود و انتظار می‌رود هریک از اعضا بتوانند در سطحی متناسب نقش رهبری را در پاسخگویی به نیازهای مخاطبان ایفا کنند (Allen & Morton, 2006). بعد سوم به توانمندسازی و توسعه صلاحیت‌های رهبری مخاطبان ترویج اشاره دارد که به‌عنوان هدف و وظیفه مروجان برای رسیدن به توسعه پایدار کشاورزی تعریف شده است (Allen &

ظرفیت‌سازی در فراگیران در ابعاد حل مسئله و تصمیم‌سازی های موفق و ارائه دانش فنی و مدیریت مزرعه از جمله راهکارهای توانمندسازی مخاطبان ترویج محسوب می‌شوند (Rahim, 2010)، اما مروجان برای توانمندسازی مخاطبان باید ابتدا توانمند و مجهز به علوم ملموسی مانند فناوری نوین و مدیریت مزرعه همراه با علوم مکتومی مانند انگیزه‌ها، ویژگی‌های فردی و فرهنگی باشند (Rahim & Asnarulkhadi, 2010). در واقع، نقش مروج امروزه از یک رهبر فنی به رهبر محلی تغییر یافته است که منابع انسانی جامعه را به حرکت وامی‌دارد (Khalil et al., 2008). به‌رحال، نتایج مطالعات مختلف در این زمینه بیانگر اهمیت صلاحیت‌های رهبری در موفقیت (Ferrari et al., 2006) و عملکرد پرسنل ترویج (Khalil, 2008) است. تئوری شناخت اجتماعی Bandura (1989) نیز اهمیت دانش، نگرش و مهارت را- که درحقیقت شاخص‌های صلاحیت محسوب می‌شوند- در تبیین رفتار افراد تأیید می‌کند و بر این نکته تأکید دارد که کسب دانش، نگرش و مهارت از الزامات دستاوردهای شناختی و شکل‌دهنده رفتار است. صلاحیت‌های رهبری پرسنل ترویج شامل مدیریت شغلی، سازماندهی گروه، تفکر خلاق و ارتباط با دیگران است. صلاحیت مدیریت شغلی دربرگیرنده مدیریت زمان، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و زمانبندی کاری است. سازماندهی گروه به آموزش مهارت‌های آماده‌سازی گروه، کارسپاری به گروه، ارزیابی فعالیت گروه، ارزیابی نظم در گروه، بررسی عملکرد و مشاوره اشاره دارد. تفکر خلاق براساس شناسایی و حل مسئله، تصمیم‌سازی و سنجش ریسک تعریف می‌شود. مهارت‌های گوش‌دادن به دیگران، دادن اطلاعات واضح و روشن به دیگران و گرفتن اطلاعات بدون سوگیری نیز از جمله مصادیق ارتباط با دیگران اند (Ladewig & Rohs, 2000). در این زمینه، Burke (2002) نیز صلاحیت‌های رهبری را متشکل از حل مسئله، آماده‌سازی گروه، مهارت‌های سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کلامی، مهارت‌های نوشتاری و داشتن اهداف گروه‌محور در نظر گرفت.

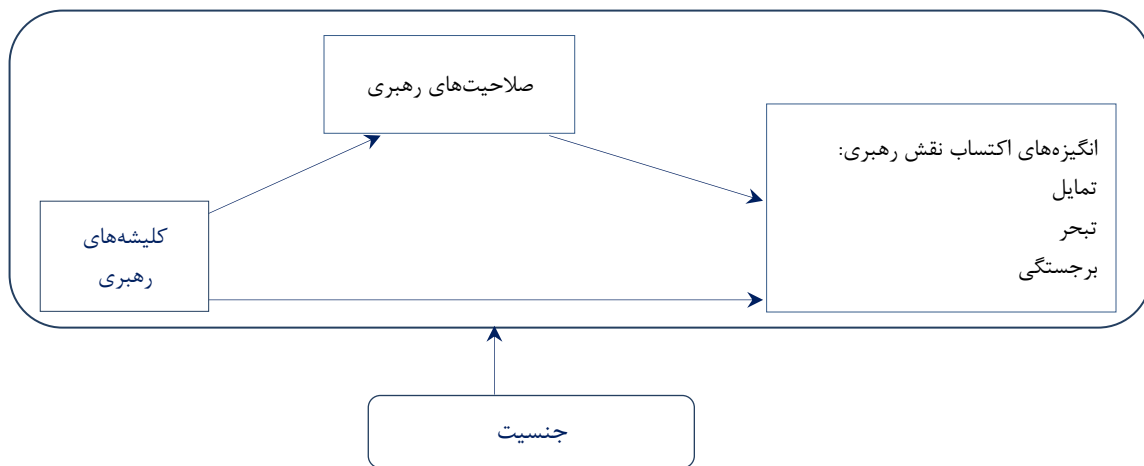
براساس ادبیات، تئوری‌ها و محدوده موضوعی مورد پژوهش، مدل مفهومی این تحقیق در شکل ۱ ارائه می‌شود. این مطالعه دو هدف عمده دارد: تحلیل ساختاری کلیشه‌های رهبری، صلاحیت‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری و بررسی نقش مداخله‌گر جنسیت در روابط بین این متغیرها. براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های هدف اول این پژوهش شامل موارد زیر هستند:

(2006). در این زمینه، نتایج تحقیقات بیانگر آن است که علی‌رغم افزایش چشمگیر شمار زنان در نقش‌های مدیریتی و حتی رهبری، همچنان مردان و زنان با سطوح تحصیلی و تجربه کاری مختلف، مدیر خوب را مردی می‌دانند که صفات مردانه بارزی دارد. هرچند امروزه این موضوع به‌طور قطع مردود شمرده می‌شود که مردان مدیران یا رهبران برتری هستند یا مدیران و رهبران برتر صفات مردانه‌ای دارند (Powell et al., 2002). کلیشه‌های رهبری، زنان علاقه‌مند به نقش‌های رهبری را در موقعیت دشواری قرار می‌دهد، زیرا این زنان یا باید برای موفقیت در نقش رهبری، نقش‌های زنانه خود را فراموش یا پنهان کنند یا اگر بخواهند نقش‌های زنانه‌شان را حفظ کنند، از سوی دیگران به‌عنوان فردی ارزیابی می‌شوند که پیش‌نیازهای اکتساب نقش رهبری را ندارند. این کلیشه‌ها گاهی بر باورهای زنان علاقه‌مند به نقش‌های رهبری چنان تأثیر منفی می‌گذارد و آنان به‌دلیل اینکه جامعه آن‌ها را افراد واجد شرایط این نقش نمی‌داند، حتی به توسعه و تقویت صلاحیت‌های رهبری خود نیز نمی‌پردازند (Powell & Graves, 2003). از این‌رو، کلیشه‌های رهبری ممکن است سبب شوند عملکرد زنان در نقش‌های رهبری و مدیریتی ضعیف ارزیابی شود و در نتیجه آنان فرصت‌های ارتقای کمتری را به دست آورند؛ برای مثال هنوز بسیاری از زنان و مردان احساس خوبی از کارکردن برای یک مدیر زن ندارند (Connerley, 2008). هرچند محققانی مانند Hoyt (2007) به‌وضوح دریافتند کارایی زنان و مردان در نقش‌های رهبری و مدیریتی بسیار شبیه به یکدیگر است و اگر تفاوتی وجود دارد این تفاوت به شیوه‌های عمل مربوط می‌شود و ارتباطی با جنسیت افراد ندارد. شایان ذکر است تفاوت‌های جنسیتی که در این بخش تا حدودی به آن‌ها اشاره شد، محققان را بر آن داشت نقش مداخله‌گر جنسیت را در تحلیل ساختاری روابط مفروض تحقیق به‌عنوان هدفی مجزا بررسی کنند.

نقش و صلاحیت‌های حرفه‌ای پرسنل ترویج برگرفته از فلسفه و اصول حاکم بر این حرفه، هم‌زمان با تغییر شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سطح بین‌المللی و ملی نیازمند بازنگری و تغییر است. امروزه نقش پرسنل ترویج از رهبر فنی و ارائه‌کننده فناوری به تسهیلگری در طراحی و اجرای برنامه‌ها تغییر کرده است (Morse et al., 2006). از چنین تسهیلگری انتظار می‌رود ایده‌سازی و خلاقیت را در جامعه تشویق کند و آموزش دهد و مخاطبان را توانمند کند.

هدف دوم تحقیق عبارت است از: بررسی نقش مداخله‌گر جنسیت در مدل مفهومی بالا که نیازمند باز ارزیابی تمامی فرضیه‌های مرتبط با هدف اول (H_1 , H_2 , H_3) در مدل‌های مجزایی برای زنان و مردان است؛ بنابراین فرضیه هدف دوم عبارت است از: جنسیت، نقش مداخله‌گری در تحلیل ساختاری رابطه بین کلیشه‌ها، صلاحیت‌ها و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری دارد.

- بین کلیشه‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد (H_1).
- بین کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد (H_2).
- بین صلاحیت‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد (H_3).



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

خطای نمونه‌گیری (Ary et al., 2000) توجه شد. برای تعیین حجم نمونه، با توجه به اینکه تحقیق حاضر از نظر نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر مدل‌سازی معادله‌های ساختاری است و از نرم‌افزار AMOS استفاده می‌کند، براساس مطالعات مختلف (Hair et al., 2010; Kline, 2011) به معیارهای مهمی مانند نوع تکنیک و تخمین آماری، تعداد متغیرها و گویه‌ها و پیچیدگی روابط در مدل مفهومی به‌عنوان عوامل مهم تعیین‌کننده تعداد نمونه آماری توجه شد. به این ترتیب، با توجه به ۳۶ متغیر قابل مشاهده در مدل اندازه‌گیری و در نظر گرفتن ده پاسخگو به ازای هر متغیر قابل مشاهده، حجم نمونه معادل ۳۶۰ نفر برآورد شد. همین تعداد پرسشنامه در بین مروجان استان‌های انتخاب‌شده به‌عنوان خوشه تحقیق به‌صورت تصادفی توزیع شد. البته با توجه به تعداد جامعه آماری، براساس جدول کرجسی و مورگان نیز حجم نمونه معادل ۳۵۷ نفر برآورد شد که مؤید روش اول در تعیین حجم نمونه بود. از ۳۶۰ پرسشنامه توزیع‌شده، ۳۰۳ پرسشنامه تکمیل شد و قابل تجزیه و تحلیل بود که براین اساس میزان بازگشت پرسشنامه‌ها حدود ۸۴ درصد است.

پرسشنامه به‌عنوان ابزار این تحقیق، علاوه بر ویژگی‌های فردی، مشتمل بر سه بخش دیگر برای اندازه‌گیری متغیرهای

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر ماهیت کمی دارد. انتخاب رهیافت کمی با توجه به دانش موجود در زمینه متغیرهای عمده تحقیق در سطح بین‌المللی و ماهیت پرسش تحقیق (Williams, 2003) انجام گرفت که مبتنی بر باورهای فردی است، اما اندازه‌گیری آن از راه مشاهده نیست بلکه مبتنی بر نگرش‌سنجی است. همچنین، این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی به‌شمار می‌رود که با روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات پرداخت. جامعه آماری تحقیق مروجان وزارت جهاد کشاورزی بودند که تعداد آن‌ها بالغ بر ۵۷۰۰ نفر هستند. با توجه به گستردگی محل اشتغال آن‌ها و محدودیت‌های تحقیق در دسترسی به تمامی افراد جامعه آماری، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد. در این راستا، ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، سازمان‌های جهاد کشاورزی در سه استان تهران، کرمانشاه و خراسان رضوی به‌عنوان خوشه‌های تحقیق انتخاب شدند (تعداد کل مروجان در این سه استان ۸۰۹ نفر در سال ۱۳۹۰ است). در این زمینه، به شرایط و پیش‌نیازهای ضروری برای استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مانند انتخاب تصادفی خوشه‌ها و تعداد خوشه‌ها برای پرهیز از

های جهاد کشاورزی انجام گرفت که از خوشه‌های انتخاب شده تحقیق نبودند. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای متغیرهای تمایل، تبحر، برجستگی، کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۱، ۰/۷۳، ۰/۸۲ و ۰/۹۴ بود. براساس نظر Pedhazur (1982)، ضرایب پایایی در سطح قابل قبول هستند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS در بخش توصیفی (شامل فراوانی، درصد و میانگین) و AMOS در بخش استنباطی (تکنیک مدل‌سازی معادله‌های ساختاری) استفاده شد. اهمیت به‌کارگیری این تکنیک به‌جای روش‌های آماری متداول مانند رگرسیون به مشخصه‌های متمایزی مانند محاسبه و تصحیح خطای اندازه‌گیری، تعیین نقش هر گویه در تبیین متغیری مکنون (Latent Construct) یا غیر قابل مشاهده (Unobserved Variable)، امکان ویژه برای اندازه‌گیری روایی ابزار تحقیق و امکان ارزیابی همزمان تعداد زیادی متغیر در مدل‌های پیچیده برمی‌گردد (Byrne, 2010).

یافته‌های تحقیق

براساس نتایج، حدود یک‌سوم پاسخگویان زن و بقیه مرد بودند. در زمینه سطح تحصیلات افراد، نتایج نشان داد اکثریت پاسخگویان یعنی ۶۷/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۲ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر و ۱۵/۵ درصد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر بودند. میانگین سنی پاسخگویان ۴۱ سال بود و بیش از نیمی از آن‌ها (۵۱/۵ درصد) تجربه کاری کمتر از پانزده سال داشتند.

نتایج تحلیلی مدل‌سازی معادله‌های ساختاری در قالب دو مدل اصلی تحقیق شامل مدل اندازه‌گیری (Measurement Model) (شکل ۲) و مدل ساختاری (Structural Model) (شکل ۳) ارائه شد.

۱. **مدل اندازه‌گیری:** مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد چگونه متغیرهای مکنون برحسب متغیرهای قابل مشاهده (گویه‌ها/ نشانگرها) سنجیده می‌شوند (Ho, 2006). از مدل اندازه‌گیری برای تعیین روایی سازه‌ای ابزار تحقیق شامل روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شد. نتایج برازش نیکویی مدل اندازه‌گیری تحقیق در شکل ۲ بیانگر آن است که هرچند مدل اندازه‌گیری براساس مقدار کای اسکور ۶۵۰/۵۶۸ با درجه آزادی ۴۸۹ که در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است - از نظر Ho (2006) به دلیل بالا بودن حجم نمونه آماری - برازش خوبی ندارد، اما براساس سایر شاخص‌های برازش مدل شامل

اصلی تحقیق بود: ۱. انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری از طریق متغیرهای تمایل، تسلط و برجستگی سنجیده شد. سنجش متغیر تمایل برگرفته از ابزاری است مشتمل بر شش پرسش که در تحقیقات Cannon (2004)، Hensley (2002) و Leal (2006) نیز استفاده شد و روایی آن تأیید شده بود. برای اندازه‌گیری متغیر تبحر، از ابزار استاندارد با هشت پرسش استفاده شد که در مطالعات Leal, Farmer, 1985) (2006) نیز به کار گرفته شد. متغیر برجستگی به‌عنوان سومین بعد در اندازه‌گیری انگیزه‌های اکتساب رهبری با پنج پرسش از ابزار استاندارد طراحی شده توسط Farmer (1997) بررسی شد. سنجش متغیرهای مذکور با استفاده از طیف لیکرت پنج سطحی (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) انجام گرفت. ۲. ابزار اندازه‌گیری صلاحیت‌های رهبری شامل این یازده گویه است: صلاحیت‌های حل مسئله، آماده‌سازی برای کسب صلاحیت‌های رهبری، ارتباطات باز و تلاش برای دانش‌افزایی، داوطلب بودن برای آموزش دیگران، مهارت‌های سازمانی، اهداف گروهی، مهارت‌های مرتبط با تعاملات فردی، مهارت‌های کلامی و مهارت‌های نوشتاری (Burke, 2002). در اندازه‌گیری این متغیر، از طیف لیکرت پنج سطحی (۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد) استفاده شد. ۳. برای اندازه‌گیری کلیشه‌های رهبری، ابزار اندازه‌گیری Hensley (2002) پیرامون نگرش درباره زنان و مردان به کار گرفته شد که پس از برخی اصلاحات، شش گویه متناسب ابزار بر مبنای یک طیف پنج سطحی (۱= کاملاً مخالفم تا ۴= کاملاً موافقم) برای بررسی کلیشه‌های رهبری بازسازی و استفاده شد که نتایج بیانگر پایایی خوب آن بود.

با توجه به اینکه در این تحقیق از پرسش‌های استانداردشده‌ای استفاده شد که به زبان انگلیسی بودند، نسخه فارسی پرسشنامه با استفاده از فرایند ترجمه بازگشتی همراه با اصلاحات لازم تهیه شد. در مرحله بعد، روایی و پایایی ابزار تحقیق بررسی شد، به این ترتیب که بررسی روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرهای گروهی از خبرگان و مطلعان کلیدی (Muijs, 2004) و قبل از انجام دادن پیش‌آزمون صورت پذیرفت. برای بررسی روایی ابزار تحقیق نیز پس از گردآوری داده‌ها از روایی همگرا (Convergent Validity) و تشخیصی (Discriminant Validity) (Hair et al., 2010) استفاده شد که نتایج برای آن‌ها در بخش یافته‌ها گزارش می‌شود. برای بررسی پایایی ابزار تحقیق (Ary et al., 2002) نیز پیش‌آزمون در یکی از سازمان

علاوه بر این، مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه شده از طریق فرمول ۲ نشان داد همه متغیرها پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷ دارند (جدول ۱).

$$(۲) \text{ پایایی ترکیبی} = \frac{\text{مجموع (بارهای عاملی)}^2}{\text{مجموع (بارهای عاملی)} + \text{مجموع خطاها}}$$

منبع: (Hair et al., 2010)

بنابراین، با توجه به نتایج و براساس معیارهای سه گانه اشاره شده، می توان بیان کرد ابزار تحقیق روایی همگرای مناسبی (همگرایی درونی بالای بین گویه های مورد مطالعه) داشتند.

روایی تشخیصی بیانگر آن است که آیا گویه های هر متغیر مکنون قدرت تفکیک مناسبی به لحاظ اندازه گیری یک مکنون نسبت به گویه های مربوط به متغیرهای مکنون دیگر در مدل دارد یا خیر؛ به عبارت دیگر، گویه های هر متغیر مکنون باید فقط همان مکنون ویژه را اندازه گیری کند و با گویه های مربوط به متغیرهای مکنون دیگر هم پوشانی نداشته باشد (Hair et al., 2006; 2010). برای بررسی روایی تشخیصی در این تحقیق از میانگین واریانس استخراج شده و همبستگی عامل های مکنون با یکدیگر استفاده شد. به این منظور، باید مربع همبستگی بین دو مکنون از میانگین واریانس استخراج شده هر دو مکنون کوچکتر باشد تا سازه روایی تشخیصی مناسبی داشته باشد (Hair et al., 2006). در این زمینه، نتایج تحقیق نشان داد با توجه به اینکه مربع بزرگترین ضریب همبستگی بین متغیرهای مکنون مورد مطالعه کمتر از کوچکترین میانگین واریانس استخراج شده تمامی متغیرهای مکنون است، ابزار تحقیق روایی تشخیصی مناسبی داشت؛ به عبارت دیگر، نتایج نشان داد هر دسته از پرسش ها/ گویه های مربوط به مکنون های مختلف به طور مستقل موضوع متفاوتی را اندازه می گیرند.

Relative Chi-Square (۱/۵۳۵) با مقدار عددی کمتر از ۳، CFI (۰/۹۴۰)، IFI (۰/۹۴۱) و TLI (۰/۹۳۵) با مقدار عددی بیشتر از ۰/۹۰ و RMSEA (۰/۰۴۲) با مقدار عددی کمتر از ۰/۰۸، برازش مدل در سطح قابل قبولی است و بین متغیرهای مورد مطالعه روابط منطقی برقرار است.

همان گونه که از نتایج مندرج در جدول ۱ پیداست، نتایج مدل اندازه گیری نشان می دهد گویه های مورد مطالعه برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق، روایی همگرا و تشخیصی مناسبی دارند. روایی همگرا که نشانگر انسجام و همگنی درونی گویه های مربوط به هر مکنون (به صورت جداگانه) است، براساس معیارهای پیشنهاد شده توسط Hair et al. (2010) شامل بارهای عاملی استاندارد (Standardized Factor Loading) مساوی و بزرگتر از ۰/۵، میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted) مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی (Average Variance Extracted) مساوی و بزرگتر از ۰/۷ ارزیابی شد. با توجه به نتایج کسب شده، به استثنای یک گویه مربوط به متغیر صلاحیت های رهبری (گویه ۹) و دو گویه مربوط به متغیر تسلط (گویه های ۳ و ۵) - که به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ از مدل اندازه گیری کنار گذاشته شدند - سایر گویه ها دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ بودند (شکل ۲). همچنین، نتایج مربوط به مقادیر میانگین واریانس استخراج شده که از طریق حاصل جمع مجذور بارهای عاملی مربوط به هر متغیر، تقسیم بر تعداد گویه های آن متغیر قابل محاسبه است (فرمول ۱)، نشان داد میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ است (جدول ۱).

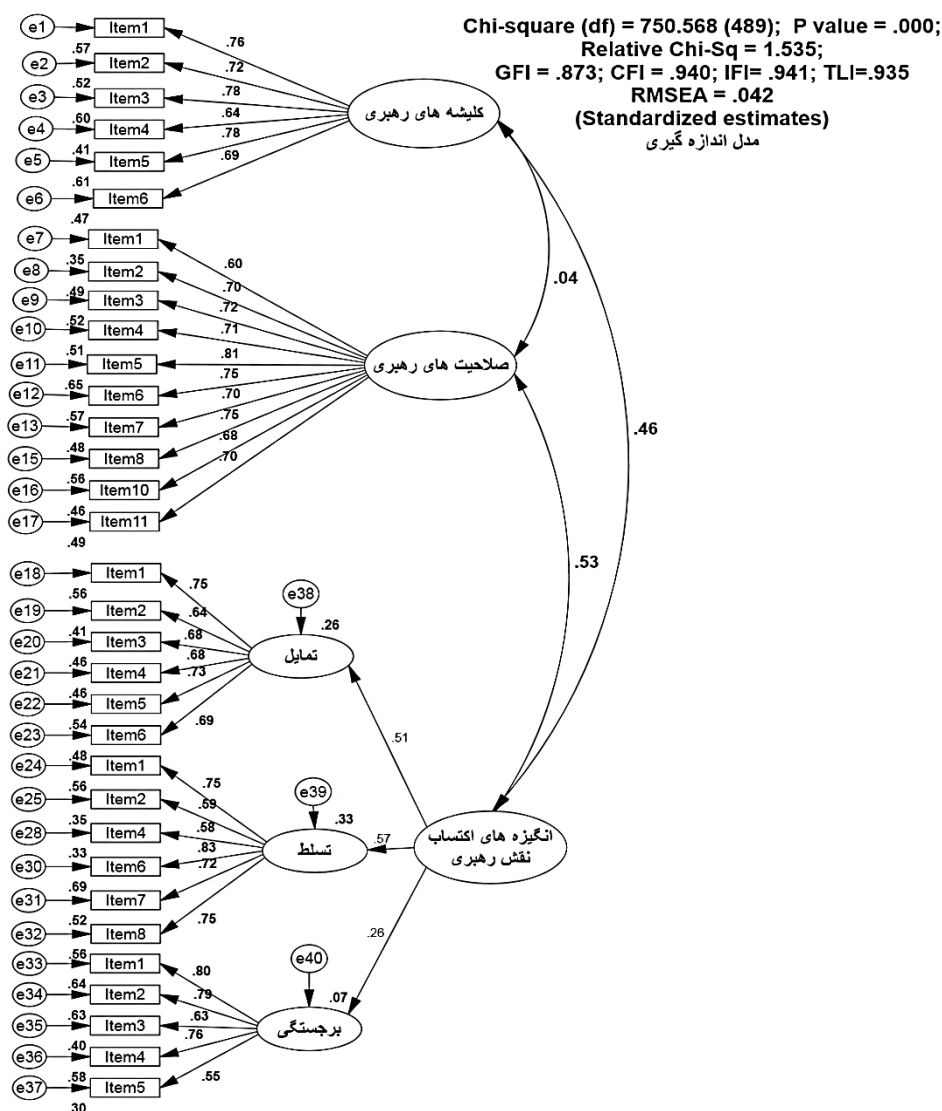
$$(۱) \text{ میانگین واریانس استخراج شده} = \frac{\text{مجموع (بارهای عاملی)}^2}{\text{تعداد گویه}}$$

منبع: (Hair et al., 2010)

جدول ۱. خلاصه نتایج مدل اندازه گیری تحقیق

ردیف	متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	ضرایب همبستگی و سطح معنی داری		
				کلشه های رهبری	صلاحیت های رهبری	انگیزه های اکتساب نقش رهبری
۱	کلشه های رهبری	۰/۵۳۱	۰/۸۷۱	۱	--	--
۲	صلاحیت های رهبری	۰/۵۳۰	۰/۹۱۴	۰/۰۴۳	۱	--
۳	انگیزه های اکتساب نقش رهبری	۰/۵۰	۰/۸۹۱	۰/۴۲۶***	۰/۵۳۴***	۱

*** معنی داری در سطح ۰/۰۰۰

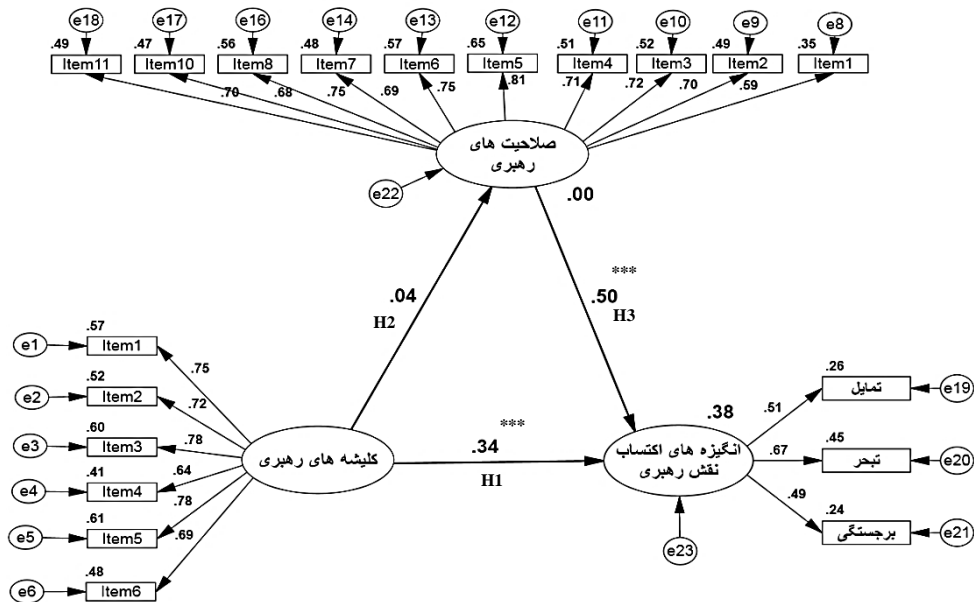


شکل ۲. مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

نتایج مدل ساختاری بیانگر آن بود که متغیرهای کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری تبیین‌کننده ۳۸ درصد از واریانس انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری به‌عنوان متغیر وابسته بودند. نتایج مدل ساختاری در زمینه آزمون سه فرضیه اصلی تحقیق این‌گونه بود: ۱. بین کلیشه‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($H1: \beta = 0.34, p = 0.000$). ۲. بین کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری رابطه مثبت و غیر معنی‌داری وجود دارد ($H2: \beta = 0.04, p = 0.557$). ۳. بین صلاحیت‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($H3: \beta = 0.50, p = 0.000$).

۲. **مدل ساختاری:** مدل ساختاری تحقیق که در واقع مدل کلی تحقیق به‌شمار می‌رود، بیانگر روابط علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق است (Byrne, 2010; Ho, 2006). مدل ساختاری این تحقیق نشانگر رابطه مستقیم و غیر مستقیم (از طریق صلاحیت‌های رهبری) بین کلیشه‌های رهبری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری است. ارزیابی برازش نیکویی مدل ساختاری نشان داد (شکل ۳) علی‌رغم معنی‌دار بودن مقدار کای اسکور به دلیل بالابودن حجم نمونه، مدل از برازش نیکویی قابل قبولی براساس سایر شاخص‌ها برخوردار بود (Relative Chi-Square (۱/۵۹۱)، CFI (۰/۹۶۳)، IFI (۰/۹۶۴)، TLI (۰/۹۵۸) و RMSEA (۰/۰۴۴)).

Chi-square (df) = 237.119 (149); P value = .000;
 Relative Chi-Sq = 1.591;
 GFI = .925; CFI = .963; IFI = .964; TLI = .958
 RMSEA = .044
 (Standardized estimates)
 مدل ساختاری



*** معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۰

شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر ضرایب استاندارد شده

نتایج تحلیل گروه‌های چندگانه در پاسخگویی به نقش مداخله‌گری جنسیت نشان داد مدل مبتنی بر فرض متفاوت بودن این روابط برای زنان و مردان (Variant Model) از برازش نیکویی بهتری نسبت به مدل مبتنی بر فرض یکسان بودن (Invariant Model) این روابط برای دو گروه برخوردار بود. نتایج در زمینه شاخص‌های برازش نیکویی برای مدل‌های مبتنی بر یکسانی و غیر یکسانی روابط در میان دو گروه مورد مطالعه در جدول ۲ نشان داده شد. براین اساس، هرچند مقدار کای اسکور برای هر دو مدل معنی‌دار است و هر دو مدل بر مبنای این شاخص برازش خوبی نداشتند، اما مدل مبتنی بر غیر یکسان بودن روابط بین دو گروه دارای کای اسکور کوچک‌تر و براساس سایر شاخص‌ها از وضعیت بهتر و قابل قبولی برخوردار بود (مانند: CFI (۰/۹۰۹)، IFI (۰/۹۱۱) و RMSEA (۰/۰۵۱)). همچنین، با توجه به معنی‌دار بودن تفاوت کای اسکور برای دو مدل به دست آمده (۱۸۹/۸۲۵-۵۲۷/۰۳۳=۷۱۶/۸۵۷) با درجه آزادی ۴۱ (۳۳۹-۲۹۸=۴۱) (جدول ۳)، فرض مبتنی بر بهتر و مناسب بودن مدل متفاوت یا غیر یکسان بودن روابط در میان دو گروه مطالعه شده تأیید شد. علاوه بر این، کوچک بودن شاخص

بنابراین، نتایج تحقیق با تأیید فرضیه اول و سوم تحقیق و رد فرضیه دوم نشان می‌دهد متغیرهای کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری اثر مستقیمی روی انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری ایفا می‌کنند، درحالی‌که متغیرهای کلیشه‌های رهبری دارای اثر غیر مستقیم بر انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری از طریق متغیر میانجی صلاحیت‌های رهبری نیست. با توجه به این موضوع، نداشتن ارتباط بین کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری (علی‌رغم حمایت این رابطه توسط ادبیات تحقیق) به آزمون تأثیر متغیر مداخله‌گر یا تعدیل‌کننده جنسیت در رابطه بین این متغیرها پرداخته شد؛ به عبارت دیگر، پرسش اصلی در این بخش این بود که آیا ارتباط بین کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری می‌تواند برای زنان و مردان متفاوت باشد یا خیر؟ در راستای پاسخگویی به این پرسش، از تکنیک تحلیل گروه‌های چندگانه (Multiple-Group Analyses) در نرم‌افزار آمار AMOS استفاده شد تا ضمن فراهم شدن امکان مقایسه و آزمون مناسب بودن فرض یکسان بودن یا متفاوت بودن کلیت مدل، امکان آزمون و مقایسه تک‌تک روابط برای دو گروه زنان و مردان نیز فراهم شود.

نیکویی بهتر مدل متفاوت یا غیر یکسان بودن روابط بود. با توجه به این موضوع، در ادامه روابط بین متغیرهای موجود براساس این مدل (متفاوت یا غیر یکسان بودن روابط) برای دو گروه زنان و مردان تفسیر و مقایسه شد.

مقایسه مدل‌ها، یعنی (Akaike information AIC criterion) برای مدل متفاوت یا غیر یکسان بودن روابط در میان دو گروه مورد مطالعه (۶۹۱/۰۳۳) در برابر مقدار این شاخص برای مدل برابری روابط (۷۹۸/۸۵۷)، نشانگر برآزش

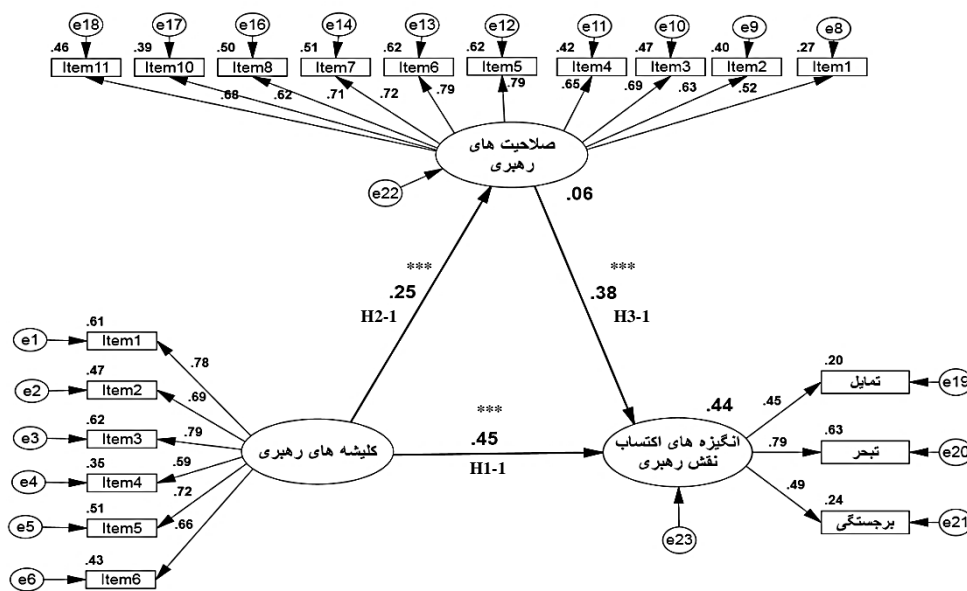
جدول ۲. خلاصه شاخص‌های برآزش نیکویی برای مدل‌های مبتنی بر یکسانی و غیر یکسانی روابط در میان دو گروه زنان و مردان

مدل	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معنی داری	کای اسکور / درجه آزادی	IFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
مدل غیر یکسان روابط	۵۲۷/۰۳۳	۲۹۸	۰/۰۰۰	۱/۷۶۹	۰/۹۱۱	۰/۸۹۶	۰/۹۰۹	۰/۰۵۱	۶۹۱/۰۳۳
مدل یکسان روابط	۷۱۶/۸۵۷	۳۳۹	۰/۰۰۰	۲/۱۱۵	۰/۸۵۰	۰/۸۴۹	۰/۸۵۰	۰/۰۶۱	۷۹۸/۸۵۷

جدول ۳. اساس مقایسه مدل‌ها (با این فرض اصلی که مدل متفاوت بودن روابط برای دو گروه بهتر است)

مدل	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معنی داری
مدل یکسان روابط	۱۸۹/۸۲۵ = ۵۲۷/۰۳۳ - ۷۱۶/۸۵۷	۴۱ = ۲۹۸ - ۳۳۹	۰/۰۰۰

Chi-square (df) = 527.033 (298); P value = .000;
 Relative Chi-Sq = 1.769;
 GFI = .854; CFI = .909; IFI = .911; TLI = .896
 RMSEA = .051
 (Standardized estimates)
 مدل ساختاری برای گروه مردان



*** معنی داری در سطح ۰/۰۰۰

شکل ۴. مدل ساختاری تحقیق براساس مدل غیر یکسان روابط با مقادیر ضرایب استاندارد شده برای گروه مردان

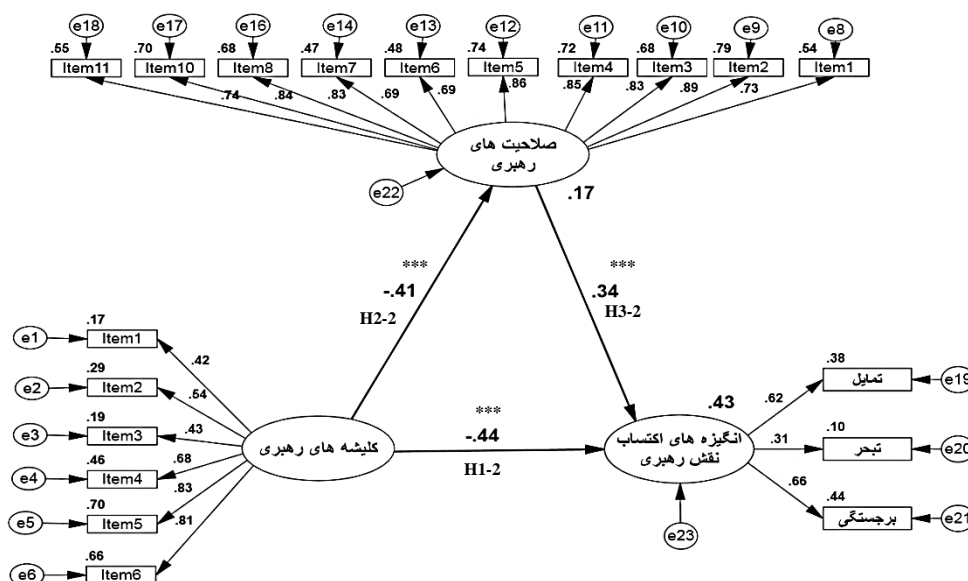
مردان مثبت و معنی دار ($\beta = 0.38, p = 0.000$) و برای زنان منفی و معنی دار ($\beta = -0.25, p = 0.000$) بود؛ بنابراین، زمانی که رابطه‌ای برای هر دو گروه معنی دار باشد، اما جهت رابطه برای آن دو گروه معکوس باشد، فرض

همان گونه که در شکل‌های ۴ و ۵ می‌آید، یافته‌ها نشان داد برخلاف غیر معنی دار بودن رابطه بین کلیشه‌های رهبری با صلاحیت‌های رهبری در مدل اولیه (H2)، پس از آزمون متفاوت بودن روابط برای دو گروه، رابطه بین این دو متغیر برای

به این ترتیب، می‌توان بیان کرد متغیر جنسیت، نقش مداخله‌گری در رابطه بین این دو متغیر به اثبات می‌رسد (Hair et al., 2010). افزون بر این، یافته‌های تحقیق بیانگر آن بود که برخلاف مثبت و معنی‌دار بودن رابطه بین کلیشه‌های رهبری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری در مدل اولیه (H1)، رابطه بین این دو متغیر بعد از تفکیک و آزمون متفاوت بودن روابط، برای گروه مردان مثبت و معنی‌دار ($H1-1: \beta = 0/45, p = 0/000$) و برای گروه زنان منفی و معنی‌دار ($H1-2: \beta = -0/44, p = 0/021$) بود.

به این ترتیب، می‌توان بیان کرد متغیر جنسیت، نقش مداخله‌گری در رابطه بین این دو متغیر به اثبات می‌رسد (Hair et al., 2010). افزون بر این، یافته‌های تحقیق بیانگر آن بود که برخلاف مثبت و معنی‌دار بودن رابطه بین کلیشه‌های رهبری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری در مدل اولیه (H1)، رابطه بین این دو متغیر بعد از تفکیک و آزمون متفاوت بودن روابط، برای گروه مردان مثبت و معنی‌دار ($H1-1: \beta = 0/45, p = 0/000$) و برای گروه زنان منفی و معنی‌دار ($H1-2: \beta = -0/44, p = 0/021$) بود.

Chi-square (df) = 527.033 (298); P value = .000;
 Relative Chi-Sq = 1.769;
 GFI = .854; CFI = .909; IFI = .911; TLI = .896
 RMSEA = .051
 (Standardized estimates)
 مدل ساختاری برای گروه زنان



*** معنی‌داری در سطح 0/000

شکل ۵. مدل ساختاری تحقیق بر اساس مدل غیر یکسان روابط با مقادیر ضرایب استاندارد شده برای گروه زنان

Bandura (1989) را تبیین می‌کند. همچنین، نتایج بیانگر آن بود که کلیشه‌های رهبری رابطه مثبت و معنی‌داری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری دارد. این بخش از نتایج تحقیق نیز با یافته‌های مطالعه Farmer (1997) در زمینه تبیین تئوری انگیزه‌های اکتساب در نقش‌های شغلی مطابقت داشت. هرچند رابطه کلیشه‌های رهبری و صلاحیت‌های رهبری در این مطالعه معنی‌دار نبود و این یافته با نتایج مطالعات Bandura (1989) و Farmer (1997) همخوانی نداشت، اما تأییدکننده فرضیه تحقیق در زمینه نقش جنسیت به‌عنوان متغیر مداخله‌گر/ تعدیل‌کننده بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با دو هدف عمده مشتمل بر تحلیل ساختاری کلیشه‌های رهبری، صلاحیت‌های رهبری و انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری و بررسی نقش مداخله‌گر جنسیت در مدل تحقیق انجام گرفت. نتایج تحقیق در زمینه هدف اول، بیانگر تأثیر معنی‌دار صلاحیت‌های رهبری در ارتقای انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری بود. این نتیجه با مطالعاتی مطابقت دارد که رابطه صلاحیت‌های رهبری و موفقیت مروجان (Ferrari et al., 2006) و رابطه صلاحیت‌های رهبری و عملکرد مروجان (Khalil, 2008) را معنی‌دار گزارش کردند و یکی از کاربردهای تئوری شناخت اجتماعی Bandura

دارد. آنچه مسلم است رفع مشکل انگیزشی زنان مروج در اکتساب نقش رهبری، نیازمند اصلاح کلیشه‌هایی است که در طول سالیان متمادی شکل گرفته‌اند و حتی ایجاد کوچک‌ترین تغییر در آن نیازمند فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی تدریجی طولانی‌مدت است (Luk-Fong & Brennan, 2010)؛ بنابراین، ارائه برنامه‌های آموزشی پیرامون صلاحیت‌های رهبری و مسائل انگیزشی برای ارتقای سطح مهارتی و خودباوری مروجان پیشنهاد می‌شود. این آموزش‌ها به‌عنوان راهکاری اثربخش در کوتاه‌مدت می‌توانند تا حدودی در بهبود وضعیت موجود برای زنان و مردان مروج مؤثر باشند، اما رفع موانع انگیزشی عامه زنان و زنان مروج به‌طور ویژه در اکتساب نقش رهبری نیازمند اصلاح کلیشه‌های رهبری موجود در جامعه نیز است که انجام‌دادن آن مبتنی بر اهتمام سیاستگذاران به راهکارهای بلندمدت اصلاح کلیشه‌هاست. از این‌رو، همان‌گونه که اشاره شد، اجرای تدریجی برنامه‌های آموزشی در سطوح همگانی و فرهنگ‌سازی با استفاده از رسانه‌ها و برنامه‌های مختلف برای پرهیز از کلیشه‌محوری پیشنهاد می‌شود.

به‌طور کلی، علاوه بر پیشنهاد‌های کلانی در زمینه اهتمام سیاستگذاران در حمایت‌های بلندمدت از توسعه صلاحیت‌های رهبری و اصلاح کلیشه‌های رهبری، پیشنهاد‌های کاربردی این تحقیق در سطح سازمانی ترویج عبارتند از:

- اجرای برنامه‌های آموزشی توسط سازمان ترویج پیرامون ارتقای صلاحیت‌های رهبری مروجان به‌ویژه زنان مروج
- اجرای کارگاه‌های آموزشی و ایجاد فرصت‌هایی برای هم‌اندیشی با هدف اصلاح کلیشه‌های رهبری و تغییر نگرش در راستای انگیزش مروجان به اکتساب نقش رهبری

REFERENCES

Alderman, M. K. (2004). *Motivation for achievement: possibilities for teaching and learning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Allen, B. L. & Morton, L. W. (2006). *Generating self-organizing capacity: leadership practices and training needs in non-profits*. *Journal of Extension*, 44 (6), 12- 19.

Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction to research in education* (sixth

نتایج تحلیل گروه‌های چندگانه نشان داد هدف دوم تحقیق- که آزمون تأثیر جنسیت به‌عنوان متغیر مداخله‌گر در مدل بود- تأیید شد؛ بنابراین، روابط بین متغیرهای تحقیق در دو مدل متفاوت برای زنان و مردان، بررسی شد و براساس نتایج تحقیق مشخص شد که کلیشه‌های رهبری همواره اثر معنی‌داری بر صلاحیت‌های رهبری دارد که این اثر برای مردان مثبت و برای زنان منفی بود. براین‌اساس، می‌توان بیان کرد کلیشه‌های موجود ممکن است زمینه را برای توسعه صلاحیت‌های رهبری در مردان هموار کند، درحالی‌که احتمالاً درمورد زنان مانعی برای توسعه صلاحیت‌های رهبری آنان به‌شمار می‌رود. یافته‌های این بخش تحقیق با نتایج مطالعه Powell & Graves (2003) همسویی داشت.

براساس یافته‌های تحقیق، مشخص شد رابطه بین کلیشه‌های رهبری با انگیزه‌های اکتساب نقش رهبری برای مردان مثبت و معنی‌دار و برای زنان منفی و معنی‌دار بود. این در حالی است که این رابطه در مدل کلی اولیه بدون درنظرگرفتن جنسیت مثبت و معنی‌دار بود. این یافته نیز بر این موضوع تأکید دارد که احتمالاً شرایط اجتماعی جامعه به گونه‌ای است که کلیشه‌های موجود در آن، مردان را برای دستیابی به نقش‌های رهبری تشویق و ترغیب می‌کند. هرچند نقش رهبری با تعریفی که در زمینه ترویج از آن ارائه شد، فقط در سایه حمایت پیروان شکل می‌گیرد، اما به گام‌های استوار اولیه مروجان نیاز دارد که از یک‌سو کلیشه‌ها حامی مردان و از سوی دیگر بازدارنده زنان برای موفقیت در نقش رهبری است. این مسئله در شرایطی است که نیمی از جامعه روستایی را زنان تشکیل می‌دهند و این زنان با توجه به بستر اجتماعی و فرهنگی حاکم بر مناطق روستایی و نیز اعتقادات و باورهای مذهبی رایج در آن، تمایل به برقراری ارتباط و تعامل با رهبرانی از جنس مشابه خود دارند. این موضوع افزون بر اهمیت نتایج تحقیق حاضر، بر نیاز به تعامل و برنامه‌ریزی دقیق از سوی سیاستگذاران در این زمینه تأکید

ed.). *United States of America: Wadsworth, Thomson Learning*.

Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*. *Annals of child development*, 6, 1-60.

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (second ed.). New York, London: Taylor and Francis Group.

- Burke, T. B. (2002). Defining competency and reviewing factors that may impact knowledge, perceived importance and use of competencies in the 4-H professional's job (doctoral dissertation) Ph.D, North Carolina University Raleigh.
- Cannon, S. C. (2004). Supporting first-year college women in math, science, and related majors: A Career Development Intervention (Doctoral dissertation). Doctor of philosophy, North Carolina State University, United State.
- Chauhan, J. (2007). Introduction to Agricultural Extension Education Agricultural Extension Education. India: R. B. S. College, Bichpuri.
- Connerley, M. L. & Mecham, R. L. (2008). Gender differences in leadership competences, expatriate readiness, and performance. *Gender in Management: An International Journal*, 23 (5), 300-316.
- Fabusoro, E., Awotunde, J. A., Sodiya, C. I. & Alarima, C. I. (2008). Status of job motivation and job performance of field level extension agents in OgunState: Implications for agricultural development. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 14(2), 139-152.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390.
- Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*, 5(2), 355-381.
- Goff, S., Lindner, J. R & Dooley, K. E. (2007). Organizational and leadership development: A case study of three coffee cooperatives in Rwanda. Paper presented at the Internationalizing with Cultural Leadership, May 20 to 24, Polson, Montana, Polson, Montana.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. United States of America Pearson prentice hall.
- Hensley, L. (2002). The Influence of Gender Role and Gender Stereotyping on the Career Choice and Career Commitment of Adolescents. Retrieved 29 Jan, 2009 <http://www.samford.edu/schools/artsci/scs/hensley.html>.
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. United States of America: Chapman & Hall/CRC, Taylor & Francis Group.
- Hoyt, C. L. (2007). Women and leadership. In P. G. Northouse (Ed.), *Leadership theory and practice* (fourth ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publication.
- Khalil, A. H. O. (2008). Relationships between extension competencies, organizational commitment and job satisfaction with performance of agricultural extension workers in Yemen (doctoral dissertation). Doctor of phylosophy, University Putra Malaysia, Selangor.
- Khalil, A. H. O., Ismail, M., Suandi, T. & Silong, A.D. (2008). Extension worker as a leader to farmers: influence of extension leadership competencies and organizational commitment on extension workers' performance in Yemen. *Journal of International Social Research*, 1(4), 368-387.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Ladewig, H. & Rohs, F. R. (2000). Southern extension leadership development: Leadership development for a learning organization. *Journal of Extension*, 38(3), 121- 129.
- Leal, V. M. (2006). Predictors of non-traditional career self-efficacy in Mexican American adolescent women (doctoral dissertation). phd, The Ohio State University USA.
- Luk-Fong, P. & Brennan, M. (2010). Women Teachers in Hong Kong: Stories o changing gendered identities. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2), 2123-229.
- Maccoby, M. (2000). Understanding the Difference Between Management and Leadership Research *Technology Management*, 43(1), 57-59.
- Morse, R. S., Brown, P. W. & Warning, J. E. (2006). Catalytic leadership: reconsidering the nature of extension's leadership role. *Journal of Extension*, 44(2), 87- 93.
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London • Thousand Oaks • New Delhi: Sage
- Nisha, M. (2006). *Understanding extension education*. New Delhi, India: Kalpaz Publications.

- Northouse, P. G. (2007). Leadership theory and practice (fourth ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publication.
- Pedhazur, E. (1982). Multiple regressions in behavioral research: Explanation and predication. New York, Reinhart & Winston.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: have the times changed? *Journal of Management*, 28 (2), 177-193.
- Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). Women and men in management. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- Rahim, M. S. & Asnarulkhadi, A.S. (2010). Community development through community capacity building: A social science perspective. *Journal of American Science*, 6(2), 68-76.
- Rahim, M. S. (2010). Empowering of agricultural extensionists through knowledge and skill of the extension profession. Paper presented at the International Conference on Agricultural Extension, AGREX 10: Empowerment of Agri-Food Stakeholders in Facing Global Challenges Towards Sustainability Palm garden IOI hotel & resort, Malaysia.
- Sadighi, H. (2006). Factors affecting agricultural extension personnel's motivation level. Paper presented at the 22nd Annual Conference of AIAEE "International Teamwork in Agricultural and Extension Education", May14 to19 Clearwater beach, Florida.
- Scheer, S. D., Ferrari, T. M., Earnest, G. W. & Connors, J.J. (2006). Preparing extension professionals: The Ohio State University's model of extension education. *Journal of Extension*, 44(4); 56- 63.
- Schwarz, M. H. & Jerry D, G. (2006). A need assessment of agricultural extension agents, specialists and program administrators in extension programming. Paper presented at the 22nd Annual Conference of AIAEE "International Teamwork in Agricultural and Extension Education", Clearwater beach, Florida, pp. 617-626.
- Vijayaragavan, K., Singh, P. & Wason, M. (2005). Developing training modules for improving management skills of extension professionals. Paper presented at the 21st Annual Conference "Educational, Extension and Research Strategies for a Changing World", San Antonio, TX, pp. 13-24.
- Williams, M. (2003). Making sense of social research London: SAGE Publication Ltd.