

ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران

عصمت همتی^۱، مجید جلالی فراهانی^۲، ابراهیم علی دوست قهفرخی^{۳*}، محمد خبیری^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی پردیس البرز دانشگاه تهران.

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران.

۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران.

۴. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه تهران.

تاریخ دریافت: (۹۶/۰۵/۳۰) تاریخ پذیرش: (۹۶/۰۷/۱۶)

The model of individual and organizational factors promoting and inhibiting Career success of woman employees Sport Organization of Tehran Municipality

Es. Hemati¹, M. Jalali Farahani², E. Alidoust Ghahfarokhi^{3*}, M. Khabiri⁴

1. Ph.D. Student at Alborz Campus of University of Tehran.

2. Associate Professor of Sport Management University of Tehran.

3. Associate Professor of Sport Management University of Tehran.

4. Associate Professor of Sport Management University of Tehran.

Received: (21/Aug/2017)

Accepted: (08/Oct/2017)

Abstract

The aim of this study was to design the model of individual and organizational factors promoting and inhibiting Career success of woman employees Sport Organization of Tehran Municipality. The research method was "descriptive-analytical". The statistical population of this research included all female managers working in Sports Organization of Tehran Municipality. In this research, due to the limited population size, was selected as the sample by the whole population (n=130). Data were collected by field method and questionnaire designed by individual and organizational factors that prevented and suppressed job success in female employees. Reliability of the questionnaire was 0.892 by using Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics such as single sample T, confirmatory factor analysis, standard regression coefficient estimation and structural equation modeling were used. The results showed that individual and organizational factors promoting and inhibiting have a significant effect on the Career success of woman employees in Sport Organization of Tehran Municipality (p<0.05). The results of path analysis showed that the greatest path coefficient related to the effect of communication skills on job success ($\beta=0.264$) and the smallest path coefficient related to the effect of individual ability and ability on job success is ($\beta=0.100$), which is This coefficient is not statistically significant. The results of path analysis in the model show that the highest path coefficient related to the effect of organizational culture on job success ($\beta=0.298$) and the lowest path coefficient related to the effect of women's socialization on job success ($\beta=0.085$) that coefficient is not statistically significant.

Keywords

Sport Organization of Municipality, individual and organizational factors, Career success, woman employees.

تحقیقات انجام شده در رابطه با وضعیت شغلی اغلب منعکس

*Corresponding Author: Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi

Email: e.alidoust@ut.ac.ir

چکیده

هدف از این تحقیق ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران بود. روش تحقیق «توصیفی-تحلیلی» بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران زن شاغل در سازمان ورزش شهرداری استان تهران بودند. در این تحقیق با توجه به محدود بودن حجم جامعه، تمام جامعه آماری (n=130) به روش نمونه گیری کل شمار به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه محقق ساخته عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برابر ۰/۸۹۲ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی از جمله تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تاییدی، برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد و تحلیل مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد عوامل فردی و سازمانی (بازدارنده) و (پیش برنده) بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تاثیر معنی‌داری دارد (p<0/05). نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی (۰/۲۶۴) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی برابر با (۰/۱۰۰) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان داد بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی (۰/۲۹۸) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با (۰/۰۸۵) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست.

واژگان کلیدی

سازمان ورزش، شهرداری، عوامل فردی و سازمانی، موفقیت شغلی، کارکنان زن.

مقدمه

* نویسنده مسئول: ابراهیم علی دوست قهفرخی

بنابراین، آگاهی از موفقیت شغلی به افراد در توسعه استراتژی‌های مناسب برای پیشرفت شغلی کمک می‌کند. در سطح سازمانی نیز، دانش رابطه بین تفاوت فردی و موفقیت شغلی به مدیران منابع انسانی در طراحی سیستم‌های شغلی موثر کمک می‌کند (دوبل و استراویگ^۸، ۲۰۱۴).

عوامل موثر بر موفقیت شغلی در انواع مختلفی سازماندهی شده‌اند، اما به طور کلی به صورت سازمانی، درون فردی و فردی (راگین و ساندستروم^۹، ۱۹۸۹)؛ سرمایه انسانی، انتخاب فردی و ساختار سازمانی (ملامد، ۱۹۹۵)؛ سرمایه انسانی، فردی، درون فردی و خانواده (کیرچمایر^{۱۰}، ۱۹۹۸)؛ سرمایه انسانی و اجتماعی (متز و ثارنو^{۱۱}، ۲۰۰۱) و سرمایه انسانی، حمایت سازمانی، وضعیت اجتماعی و جمعیت شناختی و فردی (ان جی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۵) طبقه بندی شده است.

رولی و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای با عنوان "اهمیت عوامل فردی و سازمانی موفقیت شغلی مدیران زن در کره جنوبی" دریافتند که فرهنگ اجتماعی و تجارت منتهی به مردان عاملی بسیار مهم محسوب می‌گردد. یافته‌های آنها عبارتند از محدودیت در اعمال فردی و نیاز به حمایت مدیریتی و دولتی. آنها نتیجه گرفتند که نقش محتوایی عامل بسیار مهمی است و باید در تجزیه و تحلیل مشاغل زنان نه تنها در آسیا، بلکه به طور گسترده تر مورد توجه قرار گیرد.

خوان و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی آثار مشترک و تعاملی مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده و سازگاری شغلی روی شاخص‌های موفقیت شغلی (به عنوان مثال، حقوق و دستمزد و رضایت شغلی) و نگرش کار (به عنوان مثال، قصد ترک شغل) در میان کارکنان چینی" نشان دادند که پس از کنترل اثرات دموگرافی متغیرها و مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده؛ سازگاری شغلی نقش منحصر به فردی در پیش بینی حقوق و دستمزد ایفا می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که سازگاری شغلی بوسیله رابطه بین مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی تعدیل می‌شود به طوری که این رابطه مثبت در میان کارکنان با بالاتری از سازگاری شغلی قوی تر بود. همچنین، برای کارکنان با سطوح بالاتر سازگاری شغلی، اثر غیر مستقیم مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل از طریق رضایت شغلی

کننده جدایی انضباطی، روانشناسی، جامعه شناسی، اقتصاد و مدیریت به روابط صنعتی، سیاست و مطالعات جنسیتی می‌باشند (لارنس^۱، ۲۰۱۱). گزارش‌های موجود، تفاوت‌های جنسیتی در نتایج موفقیت شغلی را نشان می‌دهند. در کانادا، زنان ۳۷ درصد از مدیران در سطوح پایین تر، ۲۶ درصد از مدیران ارشد، ۱۴ درصد را افسران مالی شرکت‌ها و ۴/۲ درصد را مدیران اجرایی تشکیل می‌دهند (کاتالیست^۲، ۲۰۱۰). یک توضیح برای این عدم پیشرفت شغلی زنان، این است که نظریه شغلی به طور دقیقی منعکس کننده تفاوت‌های جنسیتی سیستمیک در عوامل مرتبط با موفقیت شغلی نیست (کاتالیست، ۲۰۱۰).

تاثیر پیشینه دموگرافیک در موفقیت شغلی چند وجهی و اعم از زمان تولد تا وضعیت اجتماعی و اقتصادی است. از دیگر متغیرهای جمعیتی مشخص در ادبیات تحقیق به عنوان عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی شامل جنسیت، قومیت، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل می‌باشند (کاتالیست، ۲۰۱۰).

موفقیت شغلی برای افراد و همچنین سازمان‌ها نوعی نگرانی محسوب می‌شود. محققان در تلاشند تا برخی عوامل سازمانی و فردی که موجب بهبود موفقیت شغلی کارکنان می‌شوند را شناسایی کنند. همچنین بسیاری از مطالعات به شناسایی پیش بینی کننده‌های موفقیت پرداخته اند (اورسر و لیک^۳، ۲۰۱۰؛ ایشاک^۴، ۲۰۱۵؛ هوگان و همکاران^۵، ۲۰۱۳). موفقیت شغلی در واقع یک راه برای افراد برای تحقق نیازهای خود برای موفقیت و قدرت در مسیر شغلی است همچنین، موفقیت شغلی به عنوان یک نتیجه از لحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موفقیت از طریق تجارب شغلی در یک فرد است. به طور کلی، موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقاء در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت، مسئولیت گسترده و احساس رضایت شغلی است. ملامد^۶ موفقیت شغلی را به عنوان "جنبه‌های عینی و ذهنی موفقیت و پیشرفت یک فرد از طریق یک سازمان و یا شغل می‌داند. با این حال، موفقیت شغلی ارزیابی مفهومی از قضاوت موفقیت شغلی است (اندرا و همکاران^۷، ۲۰۱۱).

بطور کلی، پژوهش درباره موفقیت شغلی برای افراد و سازمان‌ها مفید خواهد بود. در سطح فردی، موفقیت شغلی اشاره به کسب پیشرفت مادی، قدرت و رضایت شغلی دارد.

8. Doubell and Struwig
9. Ragins and Sundstrom
10. Kirchmeyer
11. Metz and Tharenou
12. Ng et al
13. Rowley et al
14. Guan et al

1. Lawrence
2. Catalyst
3. Orser and Leck
4. Ishak
5. Hogan et al
6. Melamed
7. Andrea et al

قوی تر بود.

مدیریتی سازمان‌های ورزشی "نبود شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها" و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند. و زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند.

تاکنون تحقیقات اندکی به بررسی وضعیت جنسیت در موفقیت شغلی پرداخته‌اند (کوک ۲۰۱۰). پیشینه تحقیق در بررسی موفقیت شغلی زنان در آسیا شامل مطالعات مربوط به چین، هنگ کنگ، ژاپن، مالزی، سنگاپور، تایوان، تایلند و ویتنام (رولی و یوکندی^{۱۷}، ۲۰۰۹) می‌باشد. از مطالعات انجام شده می‌توان به تحقیق انجام شده روی موفقیت شغلی در چین در مورد حسابداری و مشاوره شغلی (کوک و ژیانو^{۱۸}، ۲۰۱۴)، تعارض کار-خانواده (رن و فاستر^{۱۹}، ۲۰۱۱)، تایوان روی شبکه بندی (چن، دهرتی و وینیکومب^{۲۰}، ۲۰۱۲) و مالزی روی موفقیت شغلی (اسماعیل و گاروان^{۲۱}، ۲۰۱۱) و گروه جنوبی روی موفقیت شغلی مدیران زن (رولی و همکاران، ۲۰۱۶) اشاره کرد. در ایران نیز تحقیقاتی به بررسی برخی عوامل تاگذار بر موفقیت شغلی همچون هوش هیجانی، شخصیت، و حمایت سازمانی ادراک شده در افسار مختلف پرداخته‌اند با این وجود تاکنون عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در مدیران زن ورزش بررسی نشده است.

با توجه به موارد فوق، تحقیق حاضر در نظر دارد تا به شناسایی و بررسی عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران در عرصه‌های گوناگون و ارائه مدل بپردازد.

روش شناسایی پژوهش

نظر به این که در این پژوهش شناسایی عوامل پیش برنده و بازدارنده فردی و سازمانی مؤثر بر موفقیت شغلی زنان مورد نظر می‌باشد، لذا با توجه به ماهیت موضوع، روش تحقیق «توصیفی-تحلیلی» است و به روش میدانی انجام شد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران زن شاغل در سازمان ورزش شهرداری شهر تهران می‌باشد که در تحقیق حاضر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نمونه آماری در این تحقیق با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری (۱۳۰ مدیر زن) تمام جامعه آماری به روش کل شمار، به عنوان نمونه

چوی و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "بررسی موفقیت شغلی زنان در بخش‌های دولتی کشور کره" نشان دادند که عوامل شخصی نسبت به عوامل موقعیتی بیشتر با موفقیت عینی زنان مرتبط هستند، و عوامل موقعیتی نیز نسبت به عوامل فردی بیشتر با موفقیت ذهنی مرتبط هستند.

دوبل و استرویگ^{۱۶} (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان "عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان" نشان دادند زنان با چالش‌های منحصر به فرد در زندگی شغلی خود رو به رو هستند که ممکن است آنها را از ارتقاء به سمت‌های اجرایی جلوگیری کند. عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی نشان می‌دهد که عواملی مانند جمعیت شناسی، شخصیت، فرهنگ، موانع، حمایت داخلی و خارجی بر موفقیت شغلی زنان تاثیرگذار می‌باشند. نتایج نشان داد که رابطه آماری معنی داری بین موفقیت شغلی زنان بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک و درک آنها از عوامل اثر گذار بر موفقیت شغلی، وجود دارد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین ساختار سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری" نشان دادند بین ساختار سازمانی با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی با مؤلفه‌های ذهنی و عینی موفقیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

اللهیاری و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران" نشان دادند که سقف شیشه‌ای به طور مستقیم بر افزایش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد.

پیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان "تاثیر عوامل فردی، سرمایه انسانی و قدرت سازمانی فرد بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی زنان در بخش گردشگری" نشان دادند که عوامل فردی، سرمایه انسانی و قدرت سازمانی فرد بر موفقیت شغلی عینی که حقوق، میزان ترفیع و حوزه کنترل فرد عوامل آن بوده‌اند، تاثیر داشته‌اند.

موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان "اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی" نشان دادند که موانع حضور زنان در پست‌های

17. Rowley and Yukongdi

18. Cooke and Xiao

19. Ren and Foster

20. Chen, Doherty and Vinnicombe

21. Rasdi, Ismail and Garavan+

15. Choi et al

16. Doubell and Struwig

آماري ($n=130$)، انتخاب شد.

تقریب (RMSEA) مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشند. لذا برای پژوهش حاضر شاخص‌های ذکر شده محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان می‌دهد بیشتر مدیران شرکت کننده در پژوهش در دامنه‌ی سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند و کمترین فراوانی به گروه سنی بالای ۵۰ سال مربوط می‌شود. همچنین بیشتر مدیران بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه‌ی خدمت داشتند و کمترین فراوانی مربوط به سابقه‌ی کار بالای ۲۵ سال می‌باشد. بیشتر مدیران دارای تحصیلات فوق لیسانس می‌باشند و تنها یک نفر با مدرک دیپلم بوده و تحصیلات دانشگاهی ندارد. نتایج نشان می‌دهد ۶۴ نفر متاهل و ۲۹ نفر از مدیران مجرد می‌باشند بیشتر مدیران زن فرزندی ندارند و کمترین فراوانی مربوط به مدیرانیست که سه فرزند دارند. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به درآمد کمتر از ۲ میلیون تومان و کمترین فراوانی مربوط به درآمد بین ۴ تا ۵ میلیون تومان می‌باشد.

مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت تحصیلات در موفقیت شغلی، اهمیت مهارت‌های ارتباطی در موفقیت شغلی، اهمیت قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی در موفقیت شغلی و اهمیت خودباوری برای کلیه‌ی سوالات در سطح بالاتر از عدد فرضی (عدد ۳) قرار دارد ($p < 0.05$). طبق کلید پرسشنامه هر چه نمره آزمودنی بالاتر باشد یعنی دارا بودن تحصیلات، مهارت‌های ارتباطی، قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی و خودباوری در موفقیت شغلی از اهمیت بالاتری برخوردار خواهد بود.

نتایج مربوط به اهمیت عوامل سازمانی بازدارنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران نشان داد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت فرهنگ سازمانی، اهمیت جامعه پذیری، اهمیت قوانین و مقررات دست و پا گیر اداری در پیشگیری از موفقیت شغلی برای کلیه‌ی سوالات در سطح بالاتر از عدد فرضی (عدد ۳) قرار دارد ($p < 0.05$).

همچنین نتایج مربوط به اهمیت عوامل سازمانی پیش برنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران نشان داد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت ارتقای شغلی زنان، اهمیت حقوق و دستمزد، اهمیت دسترسی به تسهیلات و امکانات رفاهی، اهمیت فرصت‌های آموزشی و یادگیری در موفقیت شغلی برای کلیه‌ی سوالات در سطح بالاتر از عدد فرضی (عدد ۳) قرار دارد ($p < 0.05$).

به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر از پرسشنامه موفقیت شغلی کارکنان زن استفاده شده است. به طور کلی، برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد.

الف) اطلاعات شخصی که شامل سن آزمون شونده، سابقه خدمت، وضعیت تاهل و میزان تحصیلات می‌شد.

ب) پرسشنامه موفقیت شغلی کارکنان زن: برای سنجش روایی سوالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مد نظر قرار گرفت. روایی محتوا برای پرسشنامه موفقیت شغلی کارکنان زن توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تعیین و مورد تأیید قرار گرفت. در ابتدا برای محاسبه پایایی ابزار پژوهش حاضر تعداد ۳۰ پرسشنامه بین مدیران زن که در تحقیق شرکت نداشتند، توزیع و جمع آوری گردید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برابر ۰/۸۹ به دست آمد.

برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف استاندارد) و ترسیم شکل‌های آماری استفاده شد. همچنین جهت آمار استنباطی از تی تک نمونه‌ای برای تمامی متغیرها و گویه‌های آنها، تحلیل عاملی تاییدی، برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد، و تحلیل مدل معادلات ساختاری استفاده شد. پیش از استفاده از مدل معادلات ساختاری در ابتدا وجود داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نمودار مستطیلی (باکس پلات)^{۲۲} مورد بررسی قرار گرفت دلیل استفاده از این روش حذف داده‌های پرت و جایگزین آنها با نزدیک‌ترین داده قبلی می‌باشد. علاوه بر آن یکسانی شکل توزیع متغیرها نیز با استفاده از نمودار مستطیلی بررسی شد.

مفروضه یکسانی واریانس‌ها از طریق نمودار کردن باقیمانده‌های استاندارد شده رگرسیون^{۲۳} در مقابل مقادیر پیش‌بینی شده استاندارد رگرسیون^{۲۴} بررسی شد. به منظور بررسی استقلال خطاها از آماره دوربین واتسون استفاده شد. مفروضه همخطی چندگانه^{۲۵} از طریق آماره تلرانس و همچنین تورم واریانس (VIF) بررسی شد. با توجه به برقرار بودن مفروضه‌ها از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. همچنین زیرمجموعه‌ای از شاخص‌های برازش کلی شامل خی‌دو، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای

22. Boxplot

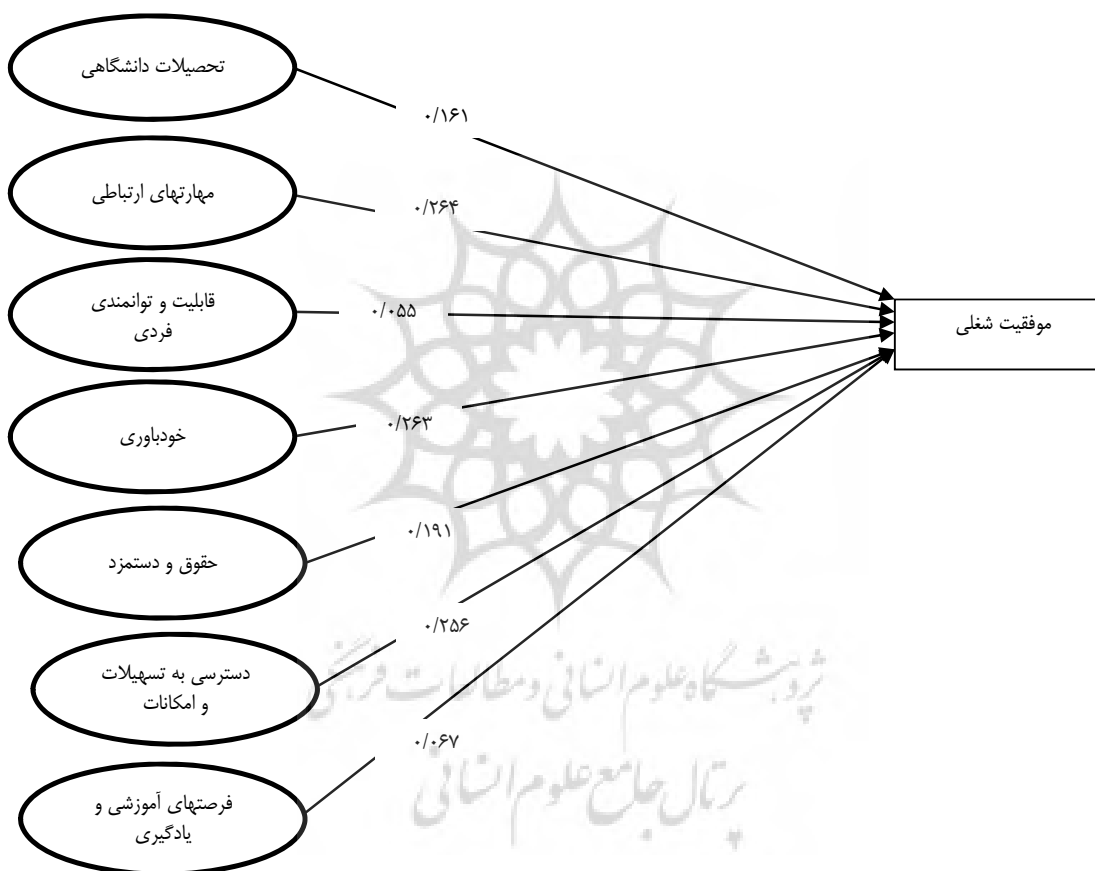
23. Regression Standardized Residual

24. Regression Standardized Predicted Value

25. multiCollinearity

جدول ۱. اثرات استاندارد شده مستقیم متغیرهای پیش برنده فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی

متغیرها	ضریب اثر بر موفقیت شغلی	CR	سطح معناداری
تحصیلات دانشگاهی	۰/۱۶۱	۱/۷۷۸	۰/۰۷۵
مهارت‌های ارتباطی	۰/۲۶۴	۳/۱۸۰	۰/۰۰۱
قابلیت و توانمندی فردی	۰/۰۵۵	۰/۵۷۳	۰/۵۶۷
خودباوری	۰/۲۶۳	۲/۹۸۹	۰/۰۰۳
حقوق و دستمزد	۰/۱۹۱	۲/۶۷۹	۰/۰۰۷
دسترسی به تسهیلات و امکانات	۰/۲۵۶	۲/۷۱۲	۰/۰۰۵
فرصت‌های آموزشی و یادگیری	۰/۰۶۷	۰/۷۹۸	۰/۴۲۸



شکل ۱. مدل آزمون شده و ضرایب مسیرعوامل پیش برنده برای موفقیت شغلی

مقابل مقادیر پیش‌بینی شده استاندارد رگرسیون^{۲۷} بررسی شد. نقاط به صورت تصادفی پراکنده شده بودند که حاکی از یکسانی واریانس‌ها بود. به منظور بررسی استقلال خطاها از آماره دوربین واتسون استفاده شد. نتایج نشان داد مفروضه استقلال برقرار است و مقادیر مشاهده شده بین حد مجاز ۱/۵

به منظور بررسی الگویی عوامل موثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران پژوهش از تحلیل مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد شکل نمودارها به هم شبیه می‌باشد. مفروضه یکسانی واریانس‌ها از طریق نمودار کردن باقیمانده‌های استاندارد شده رگرسیون^{۲۶} در

27. Regression Standardized Predicted Value

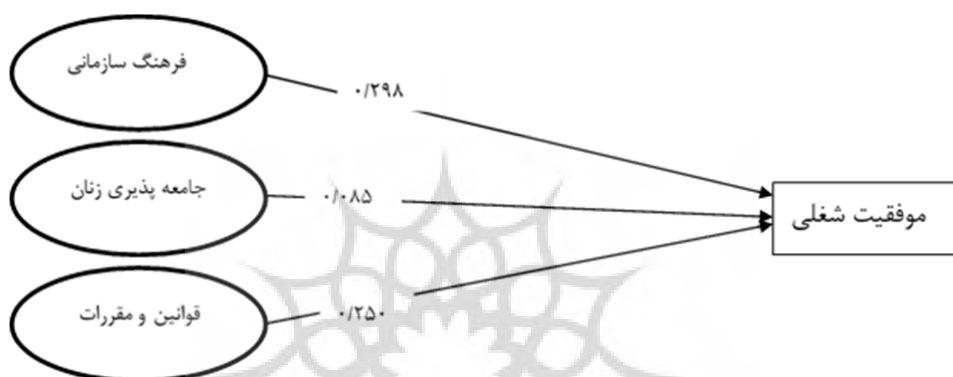
26. Regression Standardized Residual

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل مفروض

شاخص	X ²	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	RMSR
	۱۲/۳۰	۰/۹۳۴	۰/۹۰۵	۰/۹۴۳	۰/۸۹۸	۰/۰۶۱	۱/۷۵

جدول ۳. اثرات استاندارد شده مستقیم متغیرهای بازدارنده فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی

متغیرها	ضریب اثر بر موفقیت شغلی	CR	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۲۹۸	۳/۷۳۶	۰/۰۰۱
جامعه پذیری زنان	۰/۰۸۵	۰/۸۴۱	۰/۴۲۱
قوانین و مقررات	۰/۲۵۰	۲/۷۹۸	۰/۰۰۲



شکل ۲. مدل آزمون شده و ضرایب مسیر عوامل بازدارنده برای موفقیت شغلی

خی‌دو نشان داد که مقدار این آماره برابر با ۱۲/۳۰ است که در سطح $p < ۰/۰۵$ معنادار است. مقادیر NFI و CFI در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۹۹ و ۰/۹۸ است که بر اساس مقادیر حاصله می‌توان گفت مدل قوی است و مورد تأیید می‌باشد.

ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) متوسط باقیمانده‌های بین همبستگی / کوواریانس مشاهده شده نمونه و مدل مورد انتظار برآورد شده از جامعه را نشان می‌دهد. مقادیر کمتر از ۰/۰۸ را نشان دهنده برازش خوب، ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ را بیانگر برازش متوسط و بالاتر از ۰/۱۰ را نشان دهنده برازش ضعیف می‌داند. مقدار RMSEA برای پژوهش حاضر ۰/۰۵۰ به دست آمد که بیانگر برازش خوب مدل با داده‌ها می‌باشد.

بررسی الگوی عوامل موثر بر عدم موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر در مدل مذکور نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی ($\beta = ۰/۲۹۸$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر جامعه پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با ($\beta = ۰/۰۸۵$) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. پس از انجام تحلیل مدل اصلاح شده در شکل ۲ مشاهده می‌کنید.

تا ۲/۵ قرار داشت. مفروضه همخطی چندگانه^{۲۸} از طریق آماره تلرانس و همچنین تورم واریانس (VIF) بررسی شد. نتایج نشان داد که همخطی چندگانه بین متغیرهای مستقل وجود ندارد. با توجه به برقرار بودن مفروضه‌ها از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. نتایج حاصل در ادامه ارائه شده است.

نتایج تحلیل مسیر در مدل مذکور نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی ($\beta = ۰/۲۶۴$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی برابر با ($\beta = ۰/۱۰۰$) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. پس از انجام تحلیل مدل اصلاح شده در شکل ۱ مشاهده می‌کنید.

زیرمجموعه‌ای از شاخص‌های برازش کلی شامل خی‌دو، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشند. لذا برای پژوهش حاضر شاخص‌های ذکر شده محاسبه شد. نتایج آماره

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل مفروض

شاخص	X ²	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA	RMSR
	۷/۲۹	۰/۹۲۱	۰/۹۱۶	۰/۹۵۱	۰/۹۰۲	۰/۰۷۴	۱/۶۸

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل فردی بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر دارد. مطالعات نشان داده اند که عوامل فردی از جمله مهمترین عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان هستند. در همین راستا رولی و همکاران^{۲۹} (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای اهمیت عوامل فردی موفقیت شغلی مدیران زن در کره جنوبی را مورد بررسی قرار دادند. آنها دریافتند که محدودیت در اعمال فردی و نیاز به حمایت مدیریتی و دولتی در مشاغل زنان باید مورد بازنگری قرار گیرد. زنان برای این که بتوانند در حرفه خود رشد نمایند و به موفقیت‌هایی که شایسته آن می‌باشند دست یابند باید به خصیصه‌های شخصی خود تکیه نموده و آن چه مطابق موازین اخلاقی است را سرلوحه خود قرار دهند. نتایج تحقیق حاضر مبنی بر ارتباط بین موفقیت شغلی با تحصیلات کارکنان با یافته‌های بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) و رولی و همکاران (۲۰۱۶) همخوان می‌باشد. تحصیلات با موفقیت ذهنی در شغل رابطه مثبت دارد و با افزایش تحصیلات، موفقیت ذهنی در شغل افزایش می‌یابد. رشد فزاینده نیروهای دانشی و متخصص و دارای مدارک تحصیلی بالا در سازمانهای مورد مطالعه پتانسیلی است که اگر به طور صحیح به کار گرفته شود می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی را در سالهای آتی به سطوح بالاتری برساند. همچنین مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت مهارت‌های ارتباطی در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. حضور در شبکه‌های اجتماعی را می‌توان به عنوان مکمل عامل بالا دانست که به کمک این عامل رشد و ارتقای شغلی زنان افزایش می‌یابد. همچنین دور ماندن زنان از گروه‌های مردان باعث دائمی شدن روش‌های مردانه، سنت‌ها و نگرش‌های منفی علیه زنان می‌گردد. اثرات زیان آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرس‌های شغلی و حقوق پایین می‌باشد. علاوه بر این در تحقیق حاضر وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. الهیاری و همکاران (۱۳۹۴) پیشنهاد کردند در سازمان‌ها

و نهادها اقدامات مثبت حمایتی از زنان صورت گیرد و خط مشی‌هایی برای ایجاد تغییرات اصولی در باورها و نگرش‌ها ارائه شود تا با بالا بردن اعتماد به نفس و خودباوری زنان سقف شیشه‌ای را بشکنند و بر توانمندی زنان بیفزایند. می‌توان گفت که سقف شیشه‌ای به نگرش منفی و قالبی به زنان در سازمانها و سطوح مدیریتی منجر شده و از طرفی باعث از بین رفتن شایسته سالاری شده است، بنابراین زنان برای شکستن سقف شیشه‌ای و غلبه بر موارد ذکر شده از فاکتورها و عواملی مانند خود مختاری، جدیت، تصمیم‌گیری، پیشرفت حرفه‌ای، معنا و مفهوم بخشیدن به کار و گذرا انگاشتن وضعیت فعلی، بهره‌گرفته در نتیجه بر احساس توانمندی خود افزوده‌اند. براساس نظر اندیشمندانی چون تارنو^{۳۰} (۱۹۹۷)، فریدمن و گرین هاوز^{۳۱} (۲۰۰۰)، باروش^{۳۲} (۲۰۰۴) و درایس و همکاران^{۳۳} (۲۰۰۸) هر اقدامی از طرف سازمان در راستای افزایش مهارت‌ها و تواناییها و به دنبال آن ارزیابی عملکرد معطوف به ارائه ترفیع و پاداش، همراه با فراهم ساختن یک چهارچوب ارجاع و داوری باشد، زمینه ایجاد احساس موفقیت شغلی را در سطح برونزاد و درونزاد فراهم می‌سازد. پژوهش حاضر نشان داد که بین خودباوری و موفقیت شغلی مدیران زن سازمان ورزش شهرداری ارتباط وجود دارد. به نظر کوپر اسمیت و راجرز^{۳۴} افرادی که خویشتن‌پنداری مثبت دارند زندگی موفقیت‌آمیزی را سپری می‌کنند و قضاوت فرد در مورد خود نه تنها در انتخاب شغل و اشتغال بلکه در تعیین رفتار و مسیر زندگی نیز موثر می‌باشد. از سوی دیگر خویشتن‌پنداری منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی‌هدفی منجر می‌گردد که در شغل این فرد نیز تاثیر خواهد گذاشت (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های کوپر اسمیت، راجرز و شفیع آبادی (۱۳۸۲) مبنی بر ارتباط بین خودباوری و موفقیت شغلی همخوان می‌باشد. با این وجود نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های آرون و شفیع آبادی (۱۳۸۵) همخوان نمی‌باشد. عدم همبستگی به دست آمده می‌تواند ناشی از عدم

30. Tharenou

31. Friedman & Greenhaus

32. Baruch

33. Dries et al

34. Cooper Smith and Rogers

29. Rowley et al

کارکنان حاوی این پیام خواهد بود که تلاش‌های آن‌ها برای ارائه عملکرد مؤثر به بار نشسته است. چنین احساسی از نظر واژه‌شناسی در همان موفقیت شغلی ادراک شده نزد کارکنان نمود خود را به جای می‌گذارد (راسدی و همکاران^{۳۵}، ۲۰۰۹). لذا سازمان باید با تعدیل قوانین اداری مربوط به زنان به بهبود شرایط آنها در مسیر پیشرفت شغلی کمک نماید.

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل سازمانی پیش‌برنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر دارد. مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت ارتقای شغلی زنان در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. در همین راستا، نتایج تحقیقات زاهدی، حدادی، کی‌روشن، کانگ و رولی لیوانوس و همکاران و همچنین محققان دانشگاه کارولینای شمالی (۲۰۱۱) حاکی از آن است که مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه یا حتی در وضعیت ضعیف‌تر از زنان توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند ولی به زنان به دید زن‌بودنشان، نگاه خاص نشده بود و همچنین احتمال اینکه مردان برای تصدی پست‌های مدیریتی پذیرفته شوند، زیاد بوده است و نگرش جنسیتی به مدیریت در احراز این پست وجود داشته و تبعیض جنسیتی در استخدام بازار کار موج می‌زند که تلاش برای کسب شایستگی‌های تحصیلی و آموزشی برابر با مردان چندان در بهبود وضعیت آنان مؤثر به نظر نمی‌رسد و زنان علیرغم توانایی هنوز در موقعیت‌های مدیریتی به ویژه در سطوح تصمیم‌گیری حضور ندارند و با مشکلات بیشتری برای یافتن کار مواجه هستند، که با نتایج تحقیق همسو می‌باشد. مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت حقوق و مزایا در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. در همین راستا، نتایج خوان و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که پس از کنترل اثرات دموگرافی متغیرها و مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده؛ سازگاری شغلی نقش منحصر به فردی در پیش‌بینی حقوق و دستمزد ایفا می‌کند. پیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که عوامل فردی، سرمایه انسانی و قدرت سازمانی فرد بر موفقیت شغلی عینی که حقوق عامل آن بوده، تأثیر داشته است. در پژوهش‌های مختلف ملاک‌های مختلفی را برای موفقیت شغلی در نظر می‌گیرند که شامل موارد زیر است: منظم بودن، تحمل شرایط سخت کار، آرام بودن، بلند پرواز بودن، مردم‌آمیزی، قابل اعتماد بودن و به همکاران اعتماد داشتن، جسارت در اظهار نظر داشتن، شاد و بشاش بودن، رسیدن به هدف‌های شغلی، میزان درآمد خوب (هوگان، ۲۰۰۴، کاتل و همکاران،

رضایت آمودنی‌ها از محیط کاری و شرایط موجود اشتغال، درآمد، ادامه تحصیل و نداشتن آینده امیدوارکننده در تحقیق فوق باشد. در بررسی نقش خودباوری در موفقیت شغلی، سایر عوامل تأثیرگذار را باید در نظر داشت. در مجموع مطالعات اندک به نقش خودباوری در موفقیت شغلی پرداخته‌اند از طرفی از موضوع تاکنون مدیران زن به ویژه در حوزه ورزش نیز مورد بررسی قرار نگرفته است، بنابراین تحقیقات بیشتری برای روشن شدن این موضوع نیاز می‌باشد.

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل سازمانی بازدارنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر دارد. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات کارتر و همکاران آلبرت و همکاران بنیاد ورزش که همگی به زنان انگلیس و پای و وایدیا وجود سقف شیشه‌ای پی برده‌اند و به این نتیجه رسیدند که در سازمان و اماکن مورد بررسی موانعی وجود دارد که نمی‌گذارد آن‌ها به مقام بالا برسند، همخوانی دارد. در تحقیق حاضر مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت فرهنگ سازمانی در پیشگیری از موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد که با نتایج تحقیق اسفیدانی که اظهار داشت عدم حضور زنان در پست‌های مدیریتی اجرایی به دلیل نداشتن مهارت مدیریتی نیست بلکه ناشی از عوامل محیطی و شرایط فرهنگی حاکم بر سازمان است، همسو است چون سقف شیشه‌ای یکی از مولفه‌های عوامل محیطی می‌باشد که به خانم‌ها به علت جنسیت شان اجازه رشد و ترقی و کسب سکویای مدیریتی بالا را نمی‌دهد. همچنین نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های رولی و همکاران (۲۰۱۶) و دوبل و استرویگ (۲۰۱۴) همخوان می‌باشد. مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت جامعه‌پذیری زنان در پیشگیری از موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. در همین راستا، جمعه‌پور و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند شش مولفه‌ی مشارکت اجتماعی، عاملیت اجتماعی، احساس امنیت و اعتماد، تحمل تنوع، ارزش زندگی و پیوند کاری، پیش‌بین‌های معنادار موفقیت شغلی بودند. تحقیقات نشان داده‌اند که فرهنگ اجتماعی و تجارت منتصب به مردان عاملی بسیار مهمی در موفقیت شغلی مدیران زن محسوب می‌گردد (رولی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین جامعه‌پذیری زنان یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر موفقیت شغلی آنها می‌باشد. مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت قوانین و مقررات دست‌وپاگیر اداری در پیشگیری از موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. وجود سیاستها و اقدامات صریح و نظام‌مند که بر مبنای انصاف و عدل فراگیر به مرحله‌ی اجرا درمی‌آید، برای تک تک

پیشرفت شغلی را بررسی کرده و به رابطه بین آنها اشاره داشته اند. یادگیری سازمانی صورت گرفته در بستر این نوع بازخورد، موجبات ارتقای عملکرد فردی، سازمانی و تعهد عملکردی سازمانی را فراهم می آورد. از طرفی با توجه به ارتباط توسعه مسیر پیشرفت شغلی با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی، گردانندگان سازمانی میبایست اقدامات مورد نیاز به منظور تحقق اهداف توسعه ای مسیر پیشرفت شغلی از قبیل؛ توسعه شغلی، توسعه مهارت های مرتبط با شغل، مدیریت موثر حیطه شغلی و غیره را در دستور کار خود قرار دهند.

نتایج تحلیل مسیر نشان می دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر مهارت های ارتباطی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی برابر با می باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. همانطور که ذکر شد حضور در شبکه های اجتماعی را می توان به عنوان عامل مهمی در بهبود مهارت های ارتباطی زنان دانست که به کمک این عامل رشد و ارتقای شغلی زنان افزایش می یابد. دور ماندن زنان از گروه های مردان باعث دائمی شدن روش های مردانه، سنت ها و نگرش های منفی علیه زنان می گردد. اثرات زیان آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرسهای شغلی و حقوق پایین می باشد. بنابراین با حمایت شخصی همکاران و سیاست های سازمانی و حمایت شبکه ای، می توان موفقیت شغلی زنان را با پیشبرد مهارت های ارتباطی افزایش داد. اقدامات طیف وسیعی از برنامه های آموزشی برای بهبود انواع مهارت های گفتاری، نوشتاری و بی فردی وجود دارد که قابل استفاده است. این برنامه ها می توانند به افراد کمک کنند تا به نحو مطلوب تری با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و در نتیجه زمینه لازم را برای استقرار سیستم تسهیم دانش فراهم آورد.

نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان می دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر جامعه پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با می باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحقیق حاضر با یافته های رولی و همکاران (۲۰۱۶) و موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) همخوان می باشد. همچنین دوبل و استرویگ (۲۰۱۴) نیز عوامل فرهنگی را جزو مهمترین عوامل اثر گذار بر موفقیت شغلی زنان برشمردند. نتایج تحقیق موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد موانع حضور زنان در پست های مدیریتی سازمان های ورزشی "نبود

در پژوهش ما میزان درآمد همستگی بالایی در موفقیت شغلی داشت. این یافته نشان می دهد که مدیران زن به دلیل نداشتن درآمد مناسب نسبت به سختی کار و میزان فعالیت، سرخوردگی اجتماعی، نداشتن امنیت شغلی و نداشتن امید به آینده در رسیدن به موفقیت های شغلی خود با مشکل روبرو هستند. بر این اساس باید تمهیداتی اندیشیده شود که درآمد مدیران زن سازمان ورزش شهرداری متناسب با میزان فعالیت و استرس آنها افزایش یابد. مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت دسترسی به تسهیلات و امکانات رفاهی در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. زمانی که بحث از ساختار سازمانی می شود، با دو مفهوم سر و کار داریم. زمانی که با واژه ساختار سازمانی روبه رو می شویم، اولین مفهومی که به ذهن متبادر می شود، وجود میزان بوروکراسی در سازمان است؛ یعنی میزان رسمیت، پیروی از قوانین و مقررات و وجود لایه ها و سطوح مختلف سازمانی بر مبنای ارشدیت. مفهوم دوم ساختار سازمانی، به ساختار فیزیکی سازمان، نحوه چیدمان واحدها، وجود سالنها و تسهیلات ممکن برای تماس میان افراد است. به طور قطع دسترسی به تسهیلات و امکانات رفاهی می تواند به موفقیت شغلی مدیران زن کمک نماید بنابراین سازمان ورزش شهرداری باید با سرمایه گذاری مناسب و فراهم نمودن امکانات به مدیران زن در راستای پیشبرد اهداف سازمان و در نتیجه افزایش عملکرد و کارایی مدیران زن کمک نماید. همچنین مشخص شد که وضعیت مدیران از لحاظ اهمیت فرصتهای آموزشی و یادگیری در موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد. بنابراین سازمان فوق بایستی راه کارهایی را برای افزایش کارکردهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی به دلیل رابطه بالایی که با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی دارند ارائه دهد. به عنوان مثال می توان افراد را در رفتارهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی مشارکت داد و برنامه های آموزشی متنوع اعم از بازدیدهای بیرونی، آموزش های ضمن خدمت و کارگاه های آموزشی برای یاد دادن مهارت های شغلی و برنامه ریزی پیشرفت برای کارکنان فراهم آورد. از نگاهی دیگر، معمولا افرادی که به دنبال سطوح بالاتری از عملکرد شغلی هستند، سطوح بالاتری از آموزش و فرصت های توسعه را جستجو می کنند. پس حمایت سازمان چه در زمینه های مادی و چه غیرمادی میتواند احساس رضایت این افراد را افزایش دهد. پیش از این نیز کونگ و همکاران^{۳۶} و یپ و همکاران^{۳۷} (۲۰۱۰) ارتباط بین آموزش و رضایت از مسیر

مناسب رهبری در سازمان‌ها نمی‌بینند، که با نتایج تحقیق، همسو نمی‌باشد.

در مجموع نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل فردی و سازمانی بازدارنده و پیش‌برنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تاثیر معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان داد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی برابر با می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تاثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحقیق حاضر مطابق با یافته‌های قبلی از یک مدل جنسیتی ویژه در وضعیت شغلی سازمان‌ها و نهادها حمایت می‌کند. نتایج حاضر بیان می‌کند که مفاهیم عملی مربوط به پشتیبانی سازمانی و درک مدیریتی در مورد تغییر فرهنگ سازمان‌ها باید مد نظر قرار گیرد.

شرایط مساوی بین زنان و مردان برای رشد در سازمان‌ها و "عدم اعتماد به زنان در فرهنگ ایران" بیشترین اشاره را در میان مصاحبه‌شوندگان داشتند. و زنان عامل فرهنگی را بیشتر دخیل می‌دانستند. زنان با چالش‌های منحصر به فرد در زندگی شغلی خود رو به رو هستند که ممکن است آنها را از ارتقاء به سمت‌های اجرایی جلوگیری کند. یک چارچوب به منظور بررسی عوامل موثر بر موفقیت شغلی نشان می‌دهد که عواملی مانند جمعیت‌شناسی، شخصیت، فرهنگ، موانع، حمایت داخلی و خارجی بر موفقیت شغلی زنان تاثیرگذار می‌باشند. علاوه بر این، در این تحقیق نیز مانند سایر تحقیقات انجام شده از جمله تحقیقات زهرئی (۱۳۸۷)؛ اسفیدانی (۱۳۸۱)؛ زاهدی (۱۳۸۰)؛ فاطمی صدر (۱۳۸۰) ملاحظه شد که عامل فرهنگ، بیشترین تاثیر را بر عدم دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی و یا ادامه موفقیت‌های آنها در این مسیر دارد. زنان توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را نادیده می‌گیرند و به توانمندی‌های خود واقف نبوده، به توانایی‌های خود برای احراز پست‌های مدیریتی، باور نداشته و حس خودباوری ندارند که یکی از موانع موجود برای موفقیت آنها در پست‌های مدیریتی توسط زنان، نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود بوده است که خودشان را شایسته و

منابع

- آرون، ژینوس. شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۵). نقش خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی پزشکان. فصلنامه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره ۱۶، شماره ۳ (پی در پی ۴۵)؛ از صفحه ۱۴۱ تا صفحه ۱۴۵.
- اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی. "فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۴، دوره ۸۰، ص ۸۰.
- اللهیاری فاطمه، بیاتی هادی، سجادی سید نصراله، گودرزی محمود، قهفرخی ابراهیم علیدوست. (۱۳۹۴). نقش سقف شیشه‌ای بر وضعیت توانمندی زنان در سازمان ورزش شهرداری تهران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره ۱. صفحه ۶۹-۷۹.
- بیک زاد، جعفر. عظیمی، فرزانه، بهرامی، باقر. رضایی، امید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با نیاز به کسب موفقیت کارکنان. مجله پرستاری و مامایی ارومیه، ص ۳-۹.
- پیرمحمدی، فریده. ایمانی، محمدحسین. خوشخو محمودزاده، محمود. (۱۳۹۱). موفقیت شغلی زنان در گردشگری مطالعه موردی هتل‌های ۴ و ۵ ستاره تهران. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری-دانشگاه علامه طباطبایی- دانشکده مدیریت و حسابداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- جمعه پور، محمود. سام آرام، عزت‌الله. حضرتی، عباس. (۱۳۹۴). تاثیر سرمایه اجتماعی بر موفقیت شغلی و تحصیلی شهروندان منطقه ۵ تهران پایان‌نامه کارشناسی ارشد - دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، سید محمد، زکی زاده، سهیلا. (۱۳۹۳). تاثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کار راه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین. ۸، دوره، شماره ۱۷، ۱۳۹۳، صفحه ۶۳-۷۳
- زهرئی، سپیده. (۱۳۸۷). بررسی تاثیر سلطه زبان مردانه (فرهنگ) بر ایجاد سقف شیشه‌ای در سازمان توسعه برق ایران. "پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. صفحه ۸۷-۹۸.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۲)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.
- فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). موانع ارتقای زنان در سطوح مدیریتی در سطح دانشگاه‌های تهران. "پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- قاسمی، مرتضی. قلاوندی، حسن، سیدعباس زاده، میرمحمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان اداری کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری در سال ۹۳-۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- موسوی راد سیده طاهره، فراهانی ابوالفضل، بیات پرورش. (۱۳۹۵). اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۱، ۱۱۱-۱۱۹.

REFERENCES

- Andrea, E. A. Daniel, S. Judith, V. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *ZAF*. 43.195–206
- Aurora, C, Noeleen, D. Susan, V. (2012). The perceived value of networking through an EMBA: a study of Taiwanese women. *Career Development International*. 7. 646-662.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson.
- Catalyst, A. (2010). *Change Workplaces. Changing Lives*, Catalyst, New York, NY, available at: www.catalyst.org/publication/198/canadian-women-in-business. 30-42.
- Choi, Y. (2015). *Career Success Factors of Women in the Public Sector: An Empirical Analysis of the Korean Central Government*. *Asian Social Science*.
- Cooke, F. L. Xiao, Y. (2014). Gender roles and organizational HR practices: The case of women's careers in accountancy and consultancy firms in China. *Human Resource Management*. 53(1). 23–44.
- Cooke, F. (2009). The Changing Face of Women Managers in China' in C. Rowley and V. Yukongdi (eds.), *The Changing Face of Women Managers in Asia*. London: Routledge.
- Rowley, C. Yukongdi, V. (2009). (eds.), *The Changing Face of Women Managers in Asia*. London: Routledge.
- Doubell Marianne and Struwig Miemie. (2014). Perceptions Of Factors Influencing The Career Success Of Professional And Business Women In South Africa. *Sajems* Ns. 5.531-543
- Dries, N. Pepermans, R. Carlier, O. (2008). Career success: construction a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*. 73. 254-267.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or enemies? How choices about work and family affect the quality of men's and women's lives*. New York: Oxford University Press.
- Guan, Y. Wenxia, Z. Lihui, Y. Peng J, Yixin Z. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*. 88. 230–237
- Hogan, R. Tomas, C. P. Robert, Kaiser B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality *Industrial and Organizational Psychology*. 6. 3–16.
- Ishak S. (2015). Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature. *Science Journal of Business and Management*. 3(6). 251-257
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male and female difference. *Journal of Management* 4(6). 673–692.
- Kong, H. Catherine, C. Haiyan, S. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *Int J Hospitality Manag.* 31(1).76-85.
- Lawrence, B. (2011). Careers, social context and interdisciplinary thinking. *Human Relations* 1. 59–84.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior* 47, 35–60.
- Metz, I. Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group and Organization Management* 3, 312–342.
- Ng, T. W. H, Eby, L. T. Sorensen, K. L. Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 58(2). 367–408.
- Orser, B. Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcomes. *Gender in Management: An International Journal*.
- Ragins BR and E Sundstrom. (1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin* 105, 51–88.
- Rasdi, R. M. Maimunah, I. Jegak, U. Sidek, M. N. (2009). Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success. *J Eur Ind Train.* 33(3). 232-54.
- Rasdi, R.M. Ismail, M. Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian Managers' Objective and Subjective Career Success. *International Journal of Human Resource Management*. 22. 3528-3549.
- Rowley, C. h. Kang, H. R, Lim, H. J. (2016). Female manager career success: the importance of individual and organizational factors in South Korea. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 54. 98–122
- Tharenou, P. (1997). Managerial career advancement. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol 12, PP. 39-94).
- Xiaoni R. Deborah, F. (2011). Women's experiences of work and family conflict in a Chinese airline. 325-341
- Yap, M. Holmes, MR. Hannan, C. A. Cukier, W. (2010). The relationship between diversity training, organizational commitment and career satisfaction. *J Eur Ind Train.* 34(6).519-38.



پښتو ښکته علمون انساني و مطالعات فرېښتې
پرتال جامع علمون انساني