

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)

Organizational and Individual Factors Model for Promoting or Inhibiting Career Success of Women Employees at Sport Organization of Tehran Municipality

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

1. Ph.D. Candidate, Alborz Campus of University of Tehran.

2. Associate Professor in Sport Management, University of Tehran.

3. Associate Professor in Sport Management, University of Tehran.

4. Associate Professor in 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 at Sport Organization of Tehran Municipality. The research method was "descriptive-analytical" and 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, the whole population (n=130) was selected as the sample. Data were collected by field method and researcher-made questionnaire concerned with individual and organizational factors to promote and inhibit job success for female employees. Reliability of the questionnaire was 0.892 through 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 women employees in Sport Organization of Tehran Municipality (p<0.05). The results of path analysis showed that the greatest path coefficient was related to the effect of communication skills on job success ($\beta=264$) and the smallest path coefficient was related to the effect of individual ability and ability on job success ($\beta=0.100$), which is not statistically significant. The results of path analysis in the model showed that the highest path coefficient was related to the effect of organizational culture on job success ($\beta=298$) and the lowest path coefficient was related to the effect of women's socialization on job success ($\beta=0.85$) which is not statistically significant.

Keywords

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

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» و 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 نمونه‌گیری 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 بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی از جمله آنتک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی، 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 تأثیر معنی‌داری دارد ($p<0/05$). نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی ($\beta=264$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی برابر با ($\beta=0/100$) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان داد بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی ($\beta=298$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با ($\beta=0/85$) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست.

کلید واژه‌ها

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

*Corresponding Author: Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi

Email: e.alidoust@ut.ac.ir

* نویسنده مسئول: ابراهیم علی دوست قهفرخی

مقدمه

تحقیقات انجام شده در رابطه با وضعیت شغلی اغلب منعکس 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 پایین‌تر، ۲۶ درصد از مدیران ارشد، ۱۴ درصد افسران مالی شرکت‌ها و ۴/۲ درصد مدیران اجرایی را 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).

تأثیر 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 تأهل 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 پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت پرداخته‌اند (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. به‌طور 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).

به‌طور 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. 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 مؤثر کمک می‌کند (دوبل و استراویگ^۸، ۲۰۱۴).

عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی در انواع مختلفی سازماندهی شده‌اند، اما به‌طور 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 ثارنوی^{۱۱}، ۲۰۰۱) و سرمایه انسانی، حمایت سازمانی، وضعیت اجتماعی و جمعیت شناختی و فردی (ان‌جی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۵) طبقه‌بندی 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 منتصب 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 به‌طور گسترده‌تر 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 پیش‌بینی حقوق و دستمزد ایفا می‌کند. نتایج همچنین نشان داد که سازگاری شغلی به‌وسیله رابطه بین مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی تعدیل می‌شود به‌طوری که این رابطه مثبت در میان کارکنان با سطح بالاتری از سازگاری شغلی قوی‌تر بود. همچنین، برای کارکنان با سطوح

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

سلسله مراتبی" نشان دادند که موانع حضور زنان در پست‌های 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). پیشنهاد تحقیق در بررسی موفقیت شغلی زنان در آسیا شامل مطالعات مربوط به چین، هنگ کنگ، ژاپن، مالزی، سنگاپور، تایوان، تایلند و ویتنام (رولی و یوکاندی^{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 ژیاو^{۱۸}، ۲۰۱۴)، تعارض کار-خانواده (رن و فاستر^{۱۹}، ۲۰۱۱)، تایوان روی شبکه-بندی (چن، دوهرتی و وینیکومب^{۲۰}، ۲۰۱۲) و مالزی روی موفقیت شغلی (اسماعیل و گاراوان^{۲۱}، ۲۰۱۱) و کره جنوبی روی موفقیت شغلی مدیران زن (رولی و همکاران، ۲۰۱۶) اشاره کرد. در ایران نیز تحقیقاتی به بررسی برخی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی همچون هوش هیجانی، شخصیت، و حمایت سازمانی ادراک شده در اقبال مختلف پرداخته‌اند با این وجود تاکنون عوامل فردی و سازمانی پیش‌برنده 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 پیش‌برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران در عرصه‌های گوناگون و ارائه مدل بپردازد.

روش شناسی پژوهش

نظر به این که در این پژوهش شناسایی عوامل پیش‌برنده 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 به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نمونه آماری در این تحقیق با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری (۱۳۰ مدیر

بالا تر سازگاری شغلی، اثر غیر مستقیم مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل از طریق رضایت شغلی قوی‌تر بود.

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.

دویل 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 از ارتقاء به سمت‌های اجرایی آن‌ها 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 تأثیرگذار می‌باشند. نتایج نشان داد که رابطه آماری معنی‌داری بین موفقیت شغلی زنان بر اساس ویژگی‌های دموگرافیک و درک آنها از عوامل اثرگذار 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 به‌طور مستقیم بر افزایش توانمندی بانوان اثر می‌گذارد.

پیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر 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، تأثیر داشته‌اند.

موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان "اولویت‌بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش تحلیل

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

مقایسه‌ای (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای 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 دامنه 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 سابقه خدمت داشتند و کمترین فراوانی مربوط به سابقه 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 مدیرانی است 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 کلیه سؤالات 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 جامعه‌پذیری، اهمیت قوانین و مقررات دست و پاگیر اداری در پیشگیری از موفقیت شغلی برای کلیه سؤالات 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 کلیه سؤالات در سطح بالاتر از عدد فرضی (عدد ۳) قرار دارد ($p < 0.05$).

زن) تمام جامعه آماری به روش کل شمار، به عنوان نمونه آماری ($n = 130$)، انتخاب شد.

به منظور جمع‌آوری 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 تأهل و میزان تحصیلات می‌شود.

ب) پرسش‌نامه موفقیت شغلی کارکنان زن: برای سنجش روایی سؤالات 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 جمع‌آوری 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 t تک نمونه‌ای برای تمامی متغیرها و گویه‌های آن‌ها، تحلیل عاملی تأییدی، 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) 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: χ^2 دو، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش

22. Boxplot

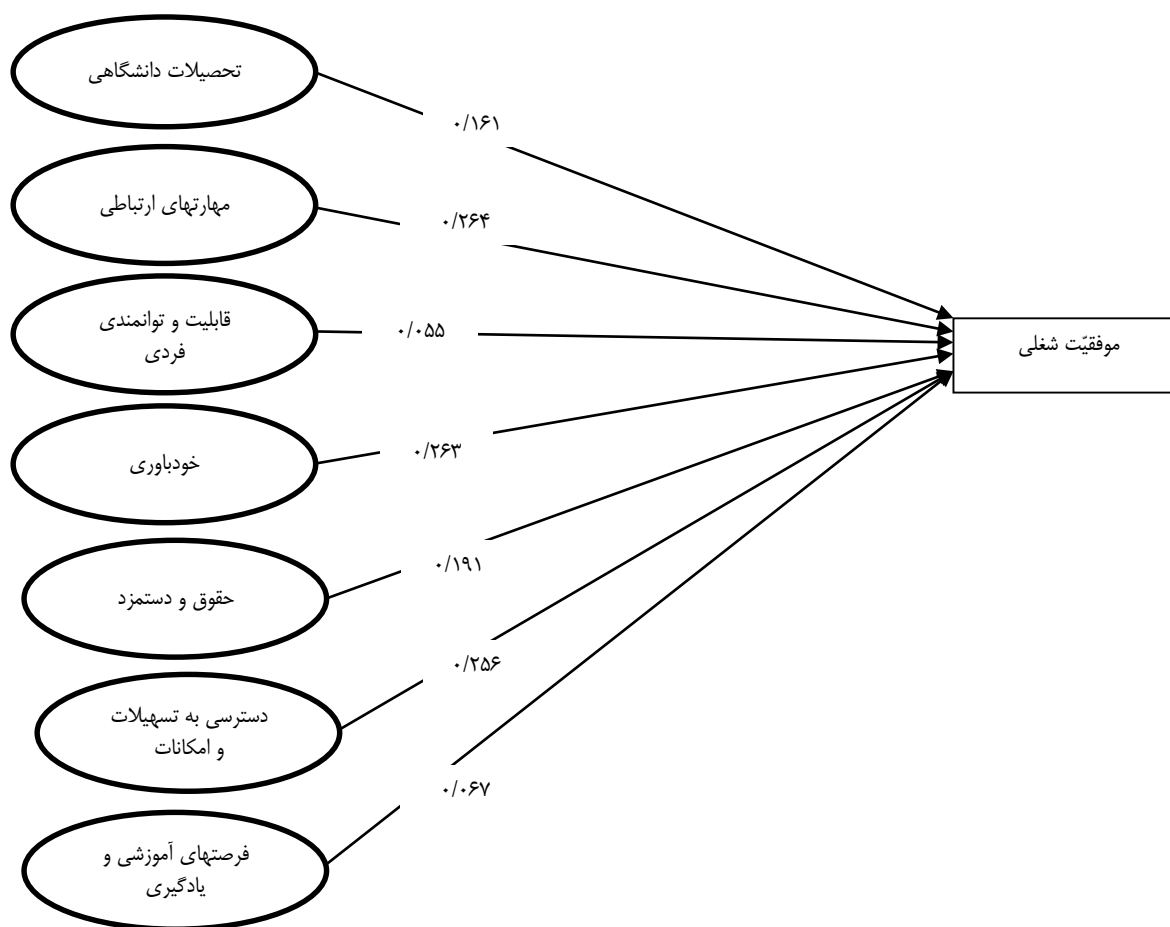
23. Regression Standardized Residual

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 مسیر عوامل پیش برنده برای موفقیت شغلی

رگرسیون^{۲۶} در 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 و اتسون استفاده شد. نتایج

به منظور بررسی الگویی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران برای 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

26. Regression Standardized Residual

27. Regression Standardized Predicted Value

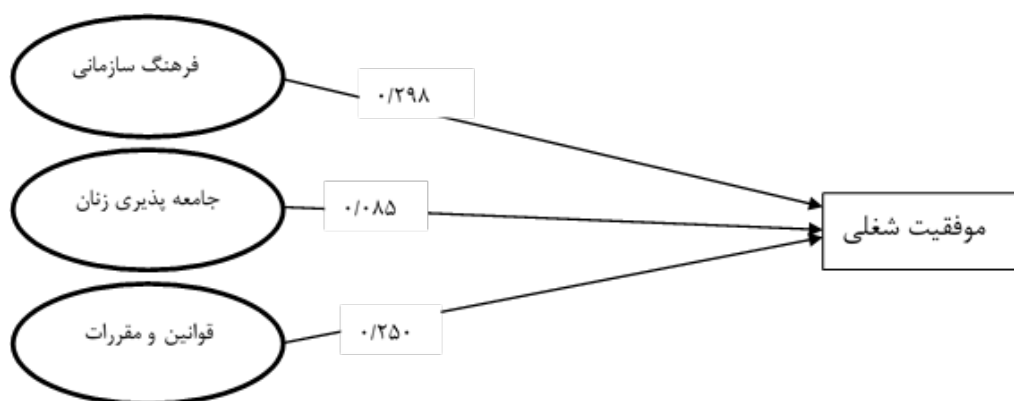
نشان داد مفروضه استقلال برقرار است و مقادیر مشاهده شده بین مجاز ۱/۵ از شاخص

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	۰/۳۹۸	۳/۷۳۶	۰/۰۰۱
جامعه‌پذیری 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

پژوهش حاضر شاخص‌های ذکر شده محاسبه شد. نتایج آماره خدو 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 مؤثر 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 تأثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی ($\beta = ۰/۳۹۸$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر با ($\beta = ۰/۰۸۵$)

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 تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی ($\beta = ۰/۲۶۴$) و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر 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 را در شکل ۱ مشاهده می‌کنید.

زیرمجموعه‌ای از شاخص‌های برازش کلی شامل خدو، شاخص برازش نرم شده (NFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) مهم‌ترین شاخص‌های برازش می‌باشند. لذا برای

(B) می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. پس از

انجام تحلیل مدل اصلاح شده در شکل ۲ مشاهده می‌کنید.

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 نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل فردی بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر دارد. مطالعات نشان داده‌اند 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 دست‌یابند 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 بیک‌زاد 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 به‌طور 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 زیان‌آور 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 شایسته‌سالاری 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 اندیشمندی چون تارنو^{۳۰} (۱۹۹۷)، فریدمن و گرین‌هاوس^{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 مؤثر می‌باشد. از سوی دیگر خویشتن‌پنداری منفی به احساس حقارت، ناتوانی، پریشانی و بی‌هدفی منجر می‌گردد که در شغل این فرد نیز تأثیر خواهد گذاشت (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲). نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های کوپر اسمیت، راجرز و شفیع‌آبادی (۱۳۸۲) مبنی بر ارتباط بین خودباوری و موفقیت شغلی همخوان می‌باشد. با این وجود نتایج تحقیق حاضر با

30. Tharenou
31. Friedman & Greenhaus
32. Baruch
33. Dries et al
34. Cooper Smith and Rogers

29. Rowley et al

وجود سیاست‌ها و اقدامات صریح و نظام‌مند که بر مبنای انصاف و عدل فراگیر به مرحله اجرا درمی آید، برای تک تک 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، 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 پیش برنده 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، کی روشن، 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 زن بودنشان، 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، مردم آمیزی، قابل اعتماد بودن و به همکاران اعتماد داشتن، جسارت در اظهار نظر داشتن، شاد و

یافته‌های آروند و شفیع آبادی (۱۳۸۵) همخوان نمی‌باشد. عدم همبستگی به دست آمده می‌تواند ناشی از عدم رضایت آزمودنی‌ها از محیط کاری و شرایط موجود اشتغال، درآمد، ادامه تحصیل و نداشتن آینده امیدوار کننده در تحقیق فوق باشد. در بررسی نقش خودباوری در موفقیت شغلی، سایر عوامل تأثیر گذار را باید در نظر داشت. در مجموع مطالعات اندک به نقش خودباوری در موفقیت شغلی پرداخته‌اند، از طرفی تاکنون موضوع 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، به 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 مؤلفه‌های عوامل محیطی می‌باشد که به خانم‌ها به علت جنسیت‌شان اجازه رشد و ترقی و کسب سکویای مدیریتی بالا را نمی‌دهد. همچنین نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های رولی و همکاران (۲۰۱۶) و دوپل و استروویگ (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 مؤلفه 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 عامل 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 دست و پاگیر اداری در پیشگیری از موفقیت شغلی در سطح بالایی قرار دارد.

و همکاران^{۳۷} (۲۰۱۰)، ارتباط بین آموزش و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی را بررسی کرده و به رابطه بین آن‌ها اشاره داشته‌اند. یادگیری سازمانی صورت گرفته در بستر این نوع بازخورد، موجبات ارتقای عملکرد فردی، سازمانی و تعهد عملکردی سازمانی را فراهم می‌آورد. 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 توسعه‌ای مسیر پیشرفت شغلی از قبیل؛ توسعه شغلی، توسعه مهارت‌های مرتبط با شغل، مدیریت مؤثر حیطه شغلی و غیره را در دستور کار خود قرار دهند.

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. همان‌طور که ذکر شد حضور در شبکه‌های اجتماعی را می‌توان به عنوان عامل مهمی در بهبود مهارت‌های ارتباطی زنان دانست که به کمک این عامل رشد و ارتقای شغلی زنان افزایش می‌یابد. دور ماندن زنان از گروه‌های مردان باعث دائمی شدن روش‌های مردانه، سنت‌ها و نگرش‌های منفی علیه زنان می‌گردد. اثرات زبان آور این امر شامل عدم پیشرفت و ارتقای زنان به سطوح کاری بالاتر، تبعیض، استرس‌های شغلی و حقوق پایین می‌باشد. بنابراین با حمایت شخصی همکاران و سیاست‌های سازمانی و حمایت شبکه‌ای، می‌توان موفقیت شغلی زنان را با پیشبرد مهارت‌های ارتباطی افزایش داد. اقدامات طیف وسیعی از برنامه‌های آموزشی برای بهبود انواع مهارت‌های گفتاری، نوشتاری و بین فردی وجود دارد که قابل استفاده است. این برنامه‌ها می‌توانند به افراد کمک کنند تا به نحو مطلوب‌تری با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و در نتیجه زمینه لازم را برای استقرار سیستم تسهیم دانش فراهم آورد.

نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی برابر می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های رولی و همکاران (۲۰۱۶) و موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) همخوان می‌باشد. همچنین دوبل و استرویگ (۲۰۱۴) نیز عوامل فرهنگی را جزو

بشاش بودن، رسیدن به هدف‌های شغلی، میزان درآمد خوب (هوگان، ۲۰۰۴، کاتل و همکاران، ۲۰۰۳). در این پژوهش میزان درآمد همبستگی بالایی در موفقیت شغلی داشت. این یافته نشان می‌دهد 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 موفقیت‌های 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 می‌شود، با دو مفهوم سر و کار داریم. زمانی که با واژه ساختار سازمانی روبرو می‌شویم، اولین مفهومی که به ذهن متبادر می‌شود، وجود میزان بوروکراسی در سازمان است؛ یعنی میزان رسمیت، پیروی از قوانین و مقررات و وجود لایه‌ها 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 می‌تواند به موفقیت شغلی مدیران زن کمک نماید بنابراین سازمان ورزش شهرداری باید با سرمایه‌گذاری 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 می‌توان افراد را در رفتارهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی مشارکت داد و برنامه‌های آموزشی متنوع اعم از بازدیدهای بیرونی، آموزش‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی برای یاد دادن مهارت‌های شغلی و برنامه‌ریزی پیشرفت برای کارکنان فراهم آورد. از نگاهی دیگر، معمولاً افرادی که به دنبال سطوح بالاتری از عملکرد شغلی هستند، سطوح بالاتری از آموزش و فرصت‌های توسعه را جستجو می‌کنند. پس حمایت سازمان چه در زمینه‌های مادی و چه غیرمادی می‌تواند احساس رضایت این افراد را افزایش دهد. پیش از این نیز کونگ و همکاران^{۳۶} و یپ

موفقیت آنها در پست‌های مدیریتی توسط زنان، نگرش زنان نسبت به توانایی‌های خود بوده است که خودشان را شایسته و 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 تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین نتایج نشان داد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر قابلیت و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی می‌باشد که این ضریب از نظر آماری معنادار نیست. نتایج تحلیل مسیر در مدل نشان می‌دهد که بزرگترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی و کوچکترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر جامعه‌پذیری زنان بر موفقیت شغلی 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.

مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی زنان برشمردند. نتایج تحقیق موسوی راد و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد موانع حضور زنان در پست‌های 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. زنان با چالش‌های منحصربه‌فرد در زندگی شغلی خود روبه‌رو هستند که ممکن است آن‌ها را از ارتقاء به سمت‌های اجرایی جلوگیری کند. یک چارچوب به منظور بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی نشان می‌دهد که عواملی مانند جمعیت‌شناسی، شخصیت، فرهنگ، موانع، حمایت داخلی و خارجی بر موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار 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 تأثیر 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

منابع

- آروند، ژینوس و 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، محمدرحیم (۱۳۸۱). «موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی». *فصلنامه پژوهش زنان*، شماره ۴، ص ۸۰.
- اللهیاری، فاطمه؛ بیاتی، هادی؛ سجادی، سید نصراله؛ گودرزی، محمود و قهفرخی عبدوست، ابراهیم (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.
- بیک‌زاد، جعفر؛ عظیمی، فرزانه؛ بهرامی، باقر و 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 و 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 و حضرتی، عباس (۱۳۹۴). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر موفقیت شغلی و تحصیلی شهروندان منطقه ۵ تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد - دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، سیدمحمد و زکی زاده، سهیلا (۱۳۹۳). «تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کار راهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین». *مدیریت توسعه و تحول*، دوره ۶، شماره ۱۷، صفحه ۶۳-۷۳.
- زهرئی، سپیده (۱۳۸۷). *بررسی تأثیر 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 و سیدعباس زاده، میرمحمد. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان اداره ی کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری در سال ۹۳-۹۲*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

- تحلیل سلسله مراتبی (AHP)». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. سال پنجم، شماره ۱. ۱۱۱-۱۱۹.
- موسوی راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل و بیات پریش. «اولویت بندی موانع مدیریت زنان در ورزش به روش Journal of Business and Management. 3(6). 251-257
 - Andrea, E. A. Daniel, S. Judith, V. (2011). *The construct of career success: measurement issues and an empirical example*. ZAF. 43.195-206
 - Kirchmeyer, C. (1998). "Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male and female difference". *Journal of Management* 4(6). 673-692.
 - 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.
 - 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.
 - Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson.
 - Lawrence, B. (2011). Careers, social context and interdisciplinary thinking. *Human Relations* 1. 59-84.
 - Catalyst, A. (2010). *Change Workplaces. Changing Lives*, Catalyst, New York, NY, available at: www.catalyst.org/publication/198/canadian-women-in-business. 30-42.
 - Melamed, T. (1995). "Career success: The moderating effect of gender". *Journal of Vocational Behavior* 47, 35-60.
 - Choi, Y. (2015). *Career Success Factors of Women in the Public Sector: An Empirical Analysis of the Korean Central Government*. Asian Social Science.
 - Metz, I. Tharenou, P. (2001). Women's career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group and Organization Management* 3, 312-342.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - Orser, B. Leck, J. (2010). "Gender influences on career success outcomes". *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 25 No. 5, 2010 pp. 386-407
 - Rowley, C. Yukongdi, V. (2009). (eds.), *The Changing Face of Women Managers in Asia*. London: Routledge.
 - Ragins BR and E Sundstrom. (1989). *Gender and power in organizations*. Psychological Bulletin 105, 51-88.
 - 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
 - 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.
 - Dries, N. Pepermans, R. Carlier, O. (2008). "Career success: construction a multidimensional model". *Journal of Vocational Behavior*. 73. 254-267.
 - 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.
 - 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.
 - 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
 - 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
 - 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).
 - 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*

- 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.