

شناسایی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (عجله)

مهدی نصراللهی^{۱*}، یحیی خان‌محمدی^۲

۱- استادیار، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (عجله)، قزوین، ایران. (نویسنده مسئول)

m.nasrollahi@soc.ikiu.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (عجله)، قزوین، ایران.

khanmohammadi.y@yahoo.com

تاریخ پذیرش: [۱۴۰۳/۳/۲۰]

تاریخ دریافت: [۱۴۰۲/۱۲/۱۴]

چکیده

با توجه به افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان زن و تمایل آنان به حضور در نقش‌های اجتماعی، نیاز به شغل‌هایی متناسب با سطح تحصیلات آنان ضروری به نظر می‌رسد. موفقیت شغلی به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که شامل ویژگی‌های فردی، محیطی و سازمانی می‌شود. در این راستا، شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی می‌تواند به بهبود شرایط کاری و ارتقای توانمندی‌های کارکنان زن کمک کند. بنابراین، هدف از تحقیق حاضر شناسایی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (عجله) بوده است. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان زن دانشگاه بوده که با انجام سرشماری ۱۰۰ نفره نظرسنجی شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای با ۱۴۶ سؤال بود. در این پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی برای بررسی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن و شناخت متغیرهای مکنون و اطمینان از برازش داده‌ها با به‌کارگیری نرم‌افزارهای SPSS، EXCEL و PLS استفاده شده است. همچنین روایی همگرا و واگرا و نیز ضریب پایایی مرکب و آلفای کرونباخ به ترتیب برای تعیین روایی و پایایی استفاده شده‌اند. یافته‌های پژوهش از ۷۴ پرسشنامه جمع‌آوری شده، نشان می‌دهد که بارهای عاملی برای تمامی متغیرهای مورد بررسی در سطح مطلوب ($\beta > 0.5$) قرار دارند و این نشان‌دهنده اعتبار و روایی سازه‌ها است. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که وجدان، توافق، انگیزه شغلی، انگیزه خدمات دولتی، تعارض کار-خانواده، تعداد فرزندان و سن بر موفقیت شغلی تأثیر مثبت دارند. در مقابل، عواملی چون عزت نفس، گشودگی، برون‌گرایی، روان‌رنجوری، مردانگی، وضعیت تأهل، تحصیلات و تجربه تأثیری بر موفقیت شغلی ندارند. این نتایج به‌ویژه در زمینه مشاغل مدیریتی زنان در سازمان‌های مردسالارانه که تعداد کارکنان زن به نسبت مردان بسیار کم است، اهمیت دارد. لذا باید شرایط لازم برای کارکنان زن فراهم شود تا فرصت‌هایی برای تجربه وظایف کاری گوناگون به آنان داده شود. در نهایت، این تحقیق به‌عنوان یک منبع معتبر برای شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن در دانشگاه‌ها می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به اهمیت و جایگاه کارکنان در نظام دانشگاهی، نیاز به تدابیر لازم برای بهسازی مستمر و ارتقای توانمندی‌ها و قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای در دستور کار برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی قرار دارد. این پژوهش می‌تواند به‌عنوان یک راهنما برای سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاه‌ها در جهت بهبود شرایط کاری و ارتقای موفقیت شغلی کارکنان زن مورد استفاده قرار گیرد و به شناسایی و رفع موانع موجود در این زمینه کمک کند.

واژگان کلیدی: موفقیت شغلی؛ عوامل فردی؛ جمعیت‌شناختی؛ انگیزه؛ شخصیت.

۱- مقدمه

در جهان امروز، آنچه بیش از همه اهمیت دارد، نیروی انسانی است و حتی اقتصاددانان بزرگ معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تبیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه و تمامی سعی سازمان‌ها و ادارات بر این است که نیروی انسانی مورد نظرشان سالم، باانگیزه و خشنود در محیط کاری خود حاضر شود (Deci & Ryan, 2004). از این رو نیروی انسانی متخصص و ماهر، سرمایه اصلی یک جامعه محسوب و برای فعالیت و توسعه اقتصادی یک جامعه به کار گرفته می‌شود. تحقیقات دهه‌های پیشین در زمینه موفقیت شغلی نشان می‌دهد که این مفهوم در مباحث رفتار سازمانی جایگاه مهمی به خود اختصاص داده است و براساس یافته‌های این پژوهش‌ها شناخت ویژگی‌های فردی و محیطی و شرایطی که منجر به موفقیت شغلی افراد در صنایع و ساختارهای سازمانی مختلف می‌شود، برای ایجاد پیشرفت شغلی مفید خواهد بود (ایمانی خوش‌خو، محمودزاده و سیدمجتبی، ۱۳۹۲). موفقیت شغلی یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران و برنامه‌ریزان مؤسسات مختلف علمی، آموزشی، تجاری، اداری و... است. زیرا آنان به‌خوبی آگاه‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی، ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه‌های مختلف سازمان و افزایش دامنه و حیطه کنش‌وری سازمان، تنها زمانی به‌درستی محقق خواهد شد که در سازمان آنان کارکنانی مشغول به کار باشند که از نظر انجام تکالیف و وظایف شغلی موفق باشند. به همین سبب، اینان نیز، همانند علمای روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و ... علاقه‌مندند که عوامل مرتبط با موفقیت شغلی کارکنان را بازشناسند تا موانع موجود بر سر راه کسب موفقیت شغلی را از میان بردارند (سوری و زروندی، ۱۳۸۵). پیشرفت شغلی، یا رسیدن به موقعیت‌های سلسله‌مراتبی بالاتر، به معنای موفقیت شغلی است، که در شکل بلندمدت خود، نشان‌دهنده اصلی پایداری شغلی است (Dlouhy & Froidevaux, 2024).

دانشگاه و آموزش عالی به‌عنوان یک نظام که در نظام‌های کلان اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه لحاظ شده است، در نظر گرفته می‌شود. نظام دانشگاه شامل زیر نظام‌های متعدد با روابط متقابل و پیچیده است که پویایی آن نقش زیر بنایی در تربیت متخصصان فنی و به‌خصوص مدیریتی جامعه دارد. باتوجه به اهمیت و جایگاه کارکنان در دانشگاه‌ها همواره نیاز است که تدابیری برای بهسازی مستمر کلیت این نظام و به‌طور مشخص ارتقای توانمندی‌ها، قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای در دستور کار برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی قرار بگیرد (قلی‌فر، حجازی و حسینی، ۱۳۸۹).

در طول سه دهه گذشته شاهد حضور روزافزون زنان در بازار کار هستیم که از دلایل عمده آن سطح تحصیلات بالاتر و تغییر نگرش جامعه نسبت به حضور زنان در محیط کار است (ایمانی خوش‌خو و همکاران، ۱۳۹۲). حال با توجه به افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان زن در مقاطع مختلف به‌ویژه تحصیلات تکمیلی و علاقه زنان در نقش‌های اجتماعی، نیاز به شغل‌هایی متناسب با سطح تحصیلات آنان ضروری است. با وجود توانایی‌های بالقوه زنان، بسیاری از این توانایی‌ها به دلایل مختلف در محیط کاری به فعالیت نرسیده و زنان نتوانسته‌اند جایگاه شایسته‌ای در حرفه خود پیدا نمایند (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲). از دید جامعه مهم‌ترین مسئولیت زنان انجام نقش مادری و همسری است. لذا زنان موظف به اجرای هرچه بهتر آنها بوده و به شغل و حرفه خود به‌عنوان موضوعی فرعی می‌نگرند که در صورت ایجاد مزاحمت برای وظایف اصلی خود می‌بایست آن را کنار بگذارند. این امر باعث عدم استفاده از توانایی‌های بالقوه زنان شده و عملاً بخشی از نیروی فعال جامعه که می‌توان از آن برای ارتقای کشور استفاده نمود، حذف می‌گردد. در نتیجه اغلب زنان، با توجه به دارا بودن توان و استعداد برای حضور موفق در حرفه، مغلوب تفکرات سنتی شده و در نهایت در رده پایین شغلی مشغول به کار می‌گردند. در صورتی که اگر شرایطی فراهم شود که بخش‌های مختلف از جمله خانواده و جامعه آن‌ها را حمایت نمایند و زمینه را برای حضور زنان و ارتقای سازمانی آن‌ها ایجاد کنند، می‌توان شاهد موفقیت‌های چشم‌گیر زنان بود (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲).

بررسی وضعیت شغلی زنان، جایگاه آن‌ها و عواملی که بر موفقیت شغلی آنان تأثیر دارد، امری لازم‌الاجرا است؛ چراکه هر سازمانی در راستای دستیابی به موفقیت می‌بایست موانع موجود سد راه پیشرفت و موفقیت کارکنان خود را از میان بردارد و عواملی را

شناسایی کند که منجر به رضایت شغلی، پیشرفت کارمند و یا ایجاد استرس در او می‌شود. واقعیت موجود حاکی از آن است که بیشتر زنان شاغل، سطوح پایین با مشخصه‌های اصلی حقوق و قدرت کمتر را اشغال کرده‌اند. یا اینکه جزء پرسنلی بوده‌اند که احتمال و جای پیشرفت در کارشان کم بوده است (Burke & Collins, 2001). در چند دهه اخیر حضور زنان در سازمان‌ها و مؤسسات مختلف، افزایش درصد زنان شاغل و کنکاش در عوامل مؤثر بر موفقیت، رضایت و کارایی شغلی آنان نیز مورد توجه روزافزون همگان قرار گرفته است (سوری، زروندی، ۱۳۸۵). موفقیت شغلی پیامدهای مختلفی نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه‌ای، پایبندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد (شعبانی، عرفانی و حکمتی، ۱۳۹۲).

بنابراین، با توجه به اهمیت روزافزون حضور زنان در محیط‌های کاری و نقش حیاتی آن‌ها در پیشرفت جامعه، شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مطالعه به‌طور خاص بر عوامل فردی تمرکز دارد که می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت شغلی زنان ایفا کنند. دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (عج) به‌عنوان یک نهاد آموزش عالی پیشرو، محیط مناسبی برای بررسی این موضوع فراهم می‌کند. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و اولویت‌بندی مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن در این دانشگاه است. با توجه به کمبود مطالعات جامع در این زمینه در کشور ما، این تحقیق می‌تواند گامی مهم در جهت پر کردن خلأ دانشی موجود باشد. نتایج این مطالعه می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاهی کمک کند تا با درک بهتر از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان، راهکارهای مؤثرتری برای حمایت و ارتقای جایگاه زنان در محیط‌های دانشگاهی تدوین کنند. این امر نه تنها به بهبود عملکرد فردی کارکنان زن منجر می‌شود، بلکه می‌تواند تأثیر مثبتی بر کارایی کلی سیستم آموزش عالی و در نهایت، توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور داشته باشد.

۲- مرور مبانی نظری و پیشینه

شفیعی، خانجانی، موسوی، هاشمی و بهاری‌نیا (۱۳۹۹) به تعیین رابطه تیپ شخصیتی و محیط درون سازمان با موفقیت شغلی با استفاده از رویکرد شبکه‌های عصبی مصنوعی پرداختند. مقایسه کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق نشان داد که از بین سه متغیر محیط درون سازمان، انواع تیپ شخصیتی و مشخصات جمعیت‌شناختی، متغیر محیط درون‌سازمانی اهمیت بیشتری در موفقیت شغلی کارکنان دارد. مطالعه عباس‌نژاد و بانسی (۱۳۹۸) نشان داد که ادامه تحصیل با موفقیت شغلی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری دارد. همتی، جلالی‌فراهانی، علی‌دوست‌قهفرخی و خبیری (۱۳۹۷) به ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش‌برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران پرداختند. نتایج نشان داد، عوامل فردی و سازمانی پیش‌برنده شامل مهارت‌های ارتباطی، جامعه‌پذیری و توانمندی فردی بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارند. نتایج تحقیق دیگری در خصوص تحلیل اثرات قابلیت‌های حرفه‌ای آموزش‌گران در موفقیت شغلی دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی علمی-کاربردی کشاورزی که توسط خسروی‌پور و سلیمانی‌پور (۱۳۹۳) ارائه گردید نشان داد که توان علمی اساتید در زمینه موضوع درسی، تسلط به دانش فنی، تسلط گفتاری و نوشتاری به زبان فارسی و میزان آشنایی با منابع و مراجع علمی متنوع کشاورزی از قابلیت‌های مؤثر در موفقیت شغلی دانش‌آموختگان است. همچنین رحمانی و آدم‌پیرا (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار ایران پرداختند. نتایج مطالعه نشان داد عوامل فردی، دارا بودن مربی و حضور در شبکه‌های اجتماعی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار بوده و با موفقیت شغلی رابطه معنادار دارند. ضمناً تعارض بین کار و خانواده مانعی برای موفقیت شغلی است. در صورتی که عوامل اجتماعی و گرایش شغلی با موفقیت شغلی ارتباط معنادار ندارد. همچنین مشخص گردید که عوامل فردی بالاترین رتبه را در دستیابی به موفقیت دارا است.

در تحقیقی ایمانی خوشخو و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در گردشگری (هتل‌های ۴ و ۵ ستاره شهر تهران) پرداخته‌اند که براساس یافته‌های پژوهش عوامل فردی، سرمایه انسانی و قدرت سازمانی فرد بر موفقیت شغلی عینی با

شاخص‌های حقوق، میزان ترفیع و حوزه کنترل فرد تأثیر داشته‌اند و قدرت سازمانی فرد بر رضایت فرد از شغل، جایگاه شغلی و احساس امنیت شغلی با شاخص‌های موفقیت شغلی و ذهنی تأثیر دارد؛ اما دو عامل دیگر یعنی سرمایه انسانی و عوامل فردی تأثیر معناداری بر موفقیت شغلی ذهنی نداشته‌اند. همچنین قلی‌فر، حجازی و حسینی (۱۳۸۹) به تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که مهارت‌های لازم برای موفقیت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران در پنج عامل فناوری اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی، تسلط بر محتوا، راهبردهای تدریس و یادگیری و بالندگی حرفه‌ای خلاصه می‌شوند. در مطالعه تحقیقاتی دیگری در یک رشته خاص نظامی، موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت (اسکندری و همکاران، ۱۳۸۹) و محققان دریافتند که سازگاری بهتر با محیط، هوش بالاتر از میانگین و تحصیلات بالاتر و سن بیشتر از عوامل موفقیت محسوب می‌شود. مقایسه گروه‌های سه‌گانه عملکردی برای تبیین رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی (عوامل مرتبه دوم شخصیت و هوش) و عملکرد شغلی نشان داد که سه عامل سازگاری، خلاقیت و هوش با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارند.

نتایج مطالعه موفقیت شغلی کارگران زن در صنایع دستی نشان داد که توسعه شایستگی بر موفقیت شغلی ذهنی کارگران زن تأثیر می‌گذارد و سرمایه اجتماعی به‌طور مستقل رابطه بین مشارکت کارگران در توسعه شایستگی و اشتغال‌پذیری درک شده را تعدیل می‌کند (Joshi & Dhar, 2022). در مطالعه دیگری، پژوهشگران دریافتند که فرهنگ قومی و حمایت ادراک‌شده مستقیماً بر موفقیت شغلی ذهنی مدیران زن تأثیر می‌گذارد و شایستگی‌های رهبری نیز نقش میانجی را در این رابطه دارد (Yim, Kim & Park, 2022). مطالعه عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی پرستاران با گردآوری داده از ۳۰۱۱ پرستار از ۳۰ بیمارستان در چین نشان داد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، انگیزه شغلی، حمایت اجتماعی و سواد اطلاعاتی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی پرستاران هستند که باید در فرآیند ارتقای موفقیت شغلی پرستاران مورد توجه قرار گیرند (Wu, Cheng & Lang, 2022).

پژوهشگرانی با گردآوری داده‌های میدانی از ۵۶۰ کارمند در ۴۵ هتل دریافتند که رابطه کارمند-سازمان به‌طور قابل‌توجهی موفقیت شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد (Lei, Hossain, Mostafiz & Khalifa, 2021). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت ذهنی و عینی شغلی دانش‌آموختگان جوان فنی و حرفه‌ای در سوئیس موضوع پژوهش دیگری بود که در آن مشخص شد مسیر پیشرفت شغلی جوانان تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند جنسیت، سوابق آموزشی مدرسه، توانمندی‌های فردی، شخصیت و همچنین وضعیت آموزش است (Hofmann, Häfeli, Müller & Krauss, 2021).

گروهی از پژوهشگران در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در بخش آموزش عالی کشور مالزی مطالعه کردند و نتایج زیر را رقم زدند: رویکردهای رفتاری، ساختاری و فردی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی اعضای آکادمی به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی مالزیایی است که توسط قانون‌گذاران جهت افزایش کیفیت و کارایی اعضای هیئت‌علمی مالزیایی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Ramli, Chin & Choo, 2016). همچنین پژوهشگران دیگری تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی مدیران زن را در کشور کره جنوبی مورد آزمایش قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که موفقیت شغلی مدیریتی زنان تحت تأثیر آمیزه‌ای از عوامل فردی و سازمانی همانند فرهنگ و اعمال مدیریتی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که موفقیت شغلی زنان کره‌ای تحت تأثیر ترکیبی از فاکتورها (نه فقط فاکتورهای فردی) است. در واقع به نظر می‌رسد فاکتورهای سازمانی، فاکتورهای مهم‌تری باشند (Rowley, Kang & Lim, 2016).

پژوهشگر دیگری به بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در بخش دولتی کره جنوبی پرداخت (Choi, 2015). یافته‌های او نشان می‌دهد که فاکتورهای شخصی همانند انگیزه شغلی، عزت نفس، انگیزه خدمات دولتی، برون‌گرایی، تعارض کار-خانواده، مردانگی، تعداد فرزندان، وضعیت تأهل، سن، تجربه و تحصیلات مرتبط با موفقیت‌های شغلی زنان هستند. پژوهشگران در تحقیقی دریافتند که عواملی مانند برون‌گرایی، عزت نفس، توافق، انگیزه شغلی، روان‌رنجوری، گشودگی و وجدان

رابطه مثبتی با موفقیت شغلی دارند (Rostyslav & Vsevolod, 2024). مطالعه دیگری نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده، تأثیر مثبتی بر موفقیت شغلی ذهنی کارکنان دارد (Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi & Otto, 2021). شرشتا، داهال، گیمیر و رای^۱ (۲۰۲۳) در بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در صنعت بانکداری نپال، دریافتند که مهارت‌های نرم، شبکه‌سازی حرفه‌ای و حمایت سازمانی از عوامل کلیدی موفقیت شغلی زنان در این حوزه هستند. ژائو و سانگ^۲ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای، ارتباط بین هوش هیجانی و موفقیت شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی بالاتر با موفقیت شغلی بیشتر همراه است و این رابطه توسط رضایت شغلی تعدیل می‌شود.

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که موفقیت شغلی یک مفهوم چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل متعدد فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد. مطالعات انجام شده در ایران و سایر کشورها، اهمیت عواملی چون مهارت‌های ارتباطی، توانمندی‌های فردی، حمایت سازمانی، تعارض کار-زندگی، و سرمایه انسانی را در موفقیت شغلی نشان داده‌اند. همچنین، تحقیقات اخیر بر اهمیت فزاینده عواملی مانند هوش هیجانی، انعطاف‌پذیری شغلی و سازگاری با تغییرات تکنولوژیک تأکید کرده‌اند. جدول ۱ عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی که در تحقیقات پیشین بررسی شده‌اند را نشان می‌دهد.

جدول ۱- عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی مستخرج از پیشینه

پژوهشگران										
عامل	شفیعی و همکاران (۱۳۹۹)	عباس‌نژاد، بحری و بانسی (۱۳۹۸)	رحمانی و آدم پیرا (۱۳۹۲)	اسکندری و همکاران (۱۳۸۹)	Wu et al. (2022)	Hofmann et al (2021)	Rowley, Kang, & Lim (2016)	Choi (2015)	Ramli, Chin, & Choo (2016)	Rostyslav & Vsevolod (2024)
برون‌گرایی	*					*			*	*
روان‌رنجوری	*					*			*	*
گشودگی	*					*			*	*
توافق	*					*			*	*
وجدان	*					*			*	*
عزت نفس	*					*		*	*	*
مردانگی	*					*		*	*	*
انگیزه شغلی					*					*
انگیزه خدمات دولتی							*	*		
تعارض کار-خانواده				*		*	*	*		
تعداد فرزندان	*				*	*	*	*	*	*
وضعیت تأهل	*				*	*	*	*	*	*
سن	*				*	*	*	*	*	*
تحصیلات	*	*			*	*	*	*	*	*
تجربه	*				*	*	*	*	*	*

1 Shrestha, Dahal, Ghimire & Rai

2 Zhao & Sang

با این حال، علی‌رغم گستردگی مطالعات انجام‌شده، شکاف‌های تحقیقاتی قابل توجهی وجود دارد. اکثر مطالعات در ایران بر صنایع خاص یا گروه‌های شغلی محدود متمرکز بوده‌اند و تحقیقات جامع در مورد موفقیت شغلی زنان در محیط‌های دانشگاهی محدود است. مطالعات اندکی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی در محیط‌های دانشگاهی ایران پرداخته‌اند. تأثیر تغییرات اخیر در محیط کار (مانند کار از راه دور و دیجیتالی شدن) بر موفقیت شغلی زنان در ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، انجام تحقیق حاضر با تمرکز بر شناسایی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) ضروری به نظر می‌رسد. این مطالعه می‌تواند به پر کردن شکاف‌های موجود در ادبیات کمک کند و درک عمیق‌تری از دینامیک موفقیت شغلی زنان در محیط‌های دانشگاهی ایران فراهم آورد. نتایج این تحقیق می‌تواند به توسعه سیاست‌ها و استراتژی‌های مؤثر برای ارتقای موفقیت شغلی زنان در دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزش عالی ایران کمک کند.

۳- روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است، به این دلیل که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی مورد استفاده قرار گیرد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۸). به‌عبارت‌دیگر پس از انجام آزمون‌های آماری و بحث و نتیجه‌گیری می‌توان عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) را شناسایی و اولویت‌بندی نمود. همچنین این پژوهش از نظر ماهیت و رویکرد تحقیقاتی از نوع تحقیقات مدل‌سازی معادلات ساختاری است. از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات نیز جزء تحقیقات توصیفی-پیمایشی (غیرآزمایشی) است. جدول ۲ فهرست عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی و نیز تعداد گویه‌های ارزیابی و منبع هریک از گویه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲- عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی

منبع	تعداد گویه	متغیر	
Gattiker & Larwood (1986)	۸	موفقیت شغلی	
گروسی فرشی، ۱۳۸۰	۱۲	برون‌گرایی	شخصیت
	۱۲	روان‌رنجوری	
	۱۲	گشودگی	
	۱۲	توافق	
	۱۲	وجدان	
Rogelberg (2007)	۱۰	عزت نفس	
Bem (1981)	۲۰	مردانگی	
Hackman & Oldham (1976)	۱۵	انگیزه شغلی	انگیزه
Perry (1997)	۲۴	انگیزه خدمات دولتی	
Carlson, Kacmar & Williams (2000)	۹	تعارض کار-خانواده	محیط خانواده
	۳	تعداد فرزندان	
	۲	وضعیت تأهل	
	۴	سن	جمعیت شناختی
	۴	تحصیلات	
۴	تجربه		

جامعه آماری این تحقیق را کارکنان زن دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) تشکیل می‌دهند. با توجه به اندازه جامعه و به‌منظور دستیابی به کفایت نمونه، از روش سرشماری استفاده گردید و ۱۰۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد که در نهایت با جمع‌آوری و بررسی

پرسش‌نامه‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش تعداد ۷۴ پرسشنامه جهت بررسی نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق، از تحلیل عاملی اکتشافی برای شناخت متغیرهای مکنون استفاده گردید و پس از آن تحلیل عاملی تأییدی برای اطمینان از برازش داده‌های حاصل از تحقیق و متغیرها به همراه مؤلفه‌های مربوط به آن استفاده شده است. برای انجام این تحلیل‌ها از نرم‌افزارهای SPSS، EXCEL، و PLS استفاده شده است. برای تعیین روایی ابزار تحقیق از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است و برای بررسی پایایی نیز از دو ضریب پایایی مرکب و آلفای کرونباخ استفاده شده است.

۴- یافته‌ها

نمونه جمع‌آوری شده در این پژوهش ۷۴ نفر از کارکنان زن دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) می‌باشند. در بخش اطلاعات جمعیت شناختی افراد بیشترین فراوانی سن با (۴۵/۹ درصد) را افراد با سن ۳۱ تا ۴۰ سال تشکیل داده‌اند. همچنین ۵/۴ درصد افراد بالای ۵۰ سال سن (کمترین فراوانی) داشته‌اند. بیشترین فراوانی تحصیلات با (۵۴/۱ درصد) را افراد با سطح کارشناسی ارشد تشکیل داده‌اند. همچنین ۲/۷ درصد دارای مدرک دکتری (کمترین فراوانی) بوده‌اند. بیشترین فراوانی سابقه شغلی با (۴۷/۳ درصد) را افراد با سابقه شغلی ۱۱ تا ۲۰ سال تشکیل داده‌اند. بیشترین فراوانی پست سازمانی با (۸۱/۱ درصد) را کارشناس‌ها تشکیل داده‌اند. ۱/۴ درصد معاون مدیر (کمترین فراوانی) بوده‌اند. بیشترین فراوانی وضعیت استخدامی با (۳۷/۸ درصد) را رسمی قطعی‌ها تشکیل داده‌اند. همچنین ۸/۱ درصد قرارداد شرکتی (کمترین فراوانی) بوده‌اند. ۸۶/۵ درصد از کارکنان زن متأهل بوده‌اند. بیشترین فراوانی تعداد فرزند با (۳۶/۵ درصد) را افراد بدون فرزند و یا ۱ فرزند تشکیل داده‌اند.

برای بررسی تأثیر عوامل فردی بر موفقیت شغلی کارکنان زن از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در گام اول، بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه ارزیابی شد. نتایج نشان داد بار عاملی برای تمامی متغیرهای مورد بررسی در سطح مطلوب ($\beta > 0.5$) می‌باشند. لذا بارهای عاملی سؤالات دارای اعتبار و روایی سازه هستند. در گام بعد، ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق تشکیل شد (جدول ۳). ملاحظه می‌شود که متغیر وابسته موفقیت شغلی با متغیرهای انگیزش شغلی و انگیزه خدمات دولتی دارای رابطه معنی‌داری است.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

مردانگی	انگیزه خدمات دولتی	عزت نفس	تعارض کار-خانواده	انگیزش شغلی	برون‌گرایی	روان‌رنجوری	گشودگی	توافق	وجدان	موفقیت شغلی
										۱/۰۰۰
									۱/۰۰۰	۰/۱۶۳
								۱/۰۰۰	۰/۱۲۵	۰/۱۸۴
							۱/۰۰۰	۰/۲۰۹	۰/۱۶۳	۰/۲۰۹
						۱/۰۰۰	-۰/۰۸۷	-۰/۱۱۳	-۰/۰۹۵	-۰/۱۰۵
					۱/۰۰۰	-۰/۱۰۴	۰/۰۹۹	۰/۱۰۸	۰/۰۸۶	۰/۱۱۱
				۱/۰۰۰	۰/۱۰۷	-۰/۱۰۲	۰/۱۰۷	۰/۱۱۹	۰/۲۷۱*	۰/۴۹۷*
			۱/۰۰۰	-۰/۰۶۱	-۰/۱۱۸	۰/۲۰۲	-۰/۲۰۷	-۰/۱۲۹	۰/۲۰۹	-۰/۱۱۸
		۱/۰۰۰	۰/۲۲۸*	۰/۱۷۲	۰/۲۲۶	-۰/۱۴۷	۰/۳۰۹	۰/۰۷۷	۰/۱۸۷	۰/۰۵۱
	۱/۰۰۰	۰/۲۱۳	-۰/۰۶۲	۰/۲۷۶*	۰/۳۰۲	-۰/۲۱۲	۰/۲۱۸	۰/۱۱۵	۰/۱۵۳	۰/۳۵۳*
۱/۰۰۰	۰/۳۷۳*	۰/۱۹۰	-۰/۰۴۹	۰/۰۵۸	۰/۲۴۶	-۰/۱۴۵	۰/۱۰۲	۰/۲۰۶	۰/۲۱۸	۰/۰۳۷

*: همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

برای تعیین اعتبار همگرا متوسط واریانس استخراجی متغیرها به دست آمد. برای بررسی پایایی نیز از دو ضریب پایایی مرکب و آلفای کرونباخ استفاده شده است. با توجه به جدول ۴ ملاحظه می‌شود که مقادیر متوسط واریانس استخراجی، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های مدل در حد مطلوب می‌باشند.

جدول ۴- پایایی مرکب، متوسط واریانس استخراجی و آلفای کرونباخ سازه‌های تحقیق

سازه	پایایی مرکب (CR)	متوسط واریانس استخراجی (AVE)	آلفای کرونباخ (α)
موفقیت شغلی	۰/۷۴۶	۰/۶۱۶	۰/۷۶۵
وجدان	۰/۸۴۷	۰/۵۵۶	۰/۷۶۵
توافق	۰/۸۳۳	۰/۵۱۴	۰/۸۳۴
گشودگی	۰/۸۷۱	۰/۶۹۳	۰/۸۳۳
روان‌رنجوری	۰/۹۰۲	۰/۶۹۹	۰/۷۶۲
برون‌گرایی	۰/۸۶۲	۰/۶۱۲	۰/۸۱۵
انگیزش شغلی	۰/۸۰۹	۰/۵۲۶	۰/۷۶۱
تعارض کار-خانواده	۰/۷۳۹	۰/۵۱۶	۰/۷۶۵
عزت نفس	۰/۷۹۸	۰/۷۱۴	۰/۷۶۹
انگیزه خدمات دولتی	۰/۸۳۱	۰/۶۹۶	۰/۸۶۱
مردانگی	۰/۷۹۲	۰/۵۶۷	۰/۷۲۲

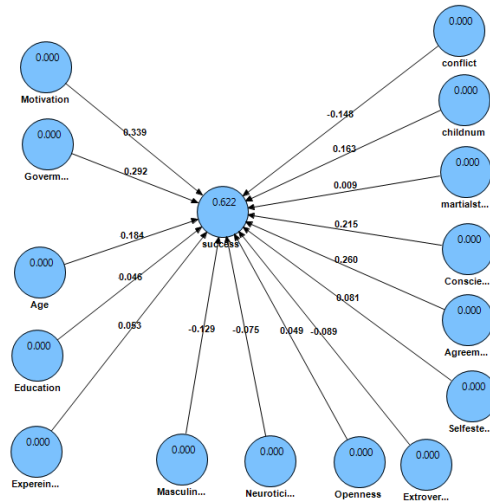
برای بررسی روایی واگرایی مدل از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. جدول ۵ ماتریس بررسی روایی واگرایی مدل را نشان می‌دهد. خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر قدر مطلق ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر متوسط واریانس استخراجی مربوط به هر سازه است. با توجه به اینکه مقادیر روی قطر اصلی از مقادیر پایین مثلث ماتریس کمتر می‌باشند لذا روایی واگرایی مدل نیز تأیید می‌شود.

جدول ۵- روایی واگرایی سازه‌ها با روش فورنل و لارکر

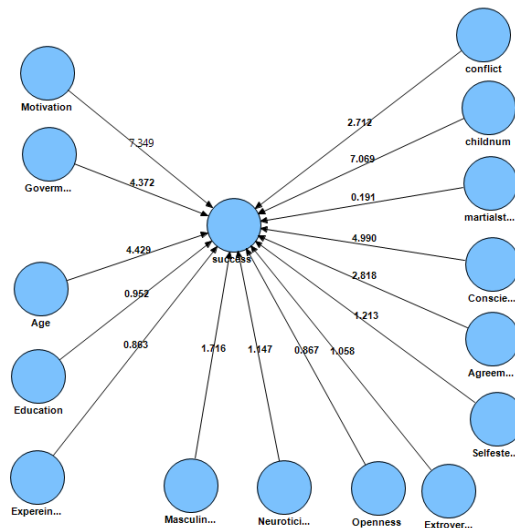
مردانگی	انگیزه خدمات دولتی	عزت نفس	تعارض کار-خانواده	انگیزش شغلی	برون‌گرایی	روان‌رنجوری	گشودگی	توافق	وجدان	موفقیت شغلی
										۰/۷۸۴
									۰/۷۴۵	۰/۱۶۳
								۰/۷۱۷	۰/۱۲۵	۰/۱۸۴
							۰/۸۳۲	۰/۲۰۹	۰/۱۶۳	۰/۲۰۹
						۰/۸۳۶	۰/۰۸۷	۰/۱۱۳	۰/۰۹۵	۰/۱۰۵
					۰/۷۸۲	۰/۱۰۴	۰/۰۹۹	۰/۱۰۸	۰/۰۸۶	۰/۱۱۱
				۰/۷۲۵	۰/۱۰۷	۰/۱۰۲	۰/۱۰۷	۰/۱۱۹	۰/۲۷۱	۰/۴۹۷
			۰/۷۱۸	۰/۰۶۱	۰/۱۱۸	۰/۲۰۲	۰/۲۰۷	۰/۱۲۹	۰/۲۰۹	۰/۱۱۸
		۰/۸۴۴	۰/۲۲۸	۰/۱۷۲	۰/۲۲۶	۰/۱۴۷	۰/۳۰۹	۰/۰۷۷	۰/۱۸۷	۰/۰۵۱
	۰/۸۳۴	۰/۲۱۳	۰/۰۶۲	۰/۲۷۶	۰/۳۰۲	۰/۲۱۲	۰/۲۱۸	۰/۱۱۵	۰/۱۵۳	۰/۳۵۳
۰/۷۵۲	۰/۳۷۳	۰/۱۹۰	۰/۰۴۹	۰/۰۵۸	۰/۲۴۶	۰/۱۴۵	۰/۱۰۲	۰/۲۰۶	۰/۲۱۸	۰/۰۳۷

پس از اینکه از تأثیرگذاری معنی‌دار گوئی‌ها بر روی عامل‌ها، همبستگی درونی بین مشاهدات، پایایی مدل‌های اندازه‌گیری و روایی واگرایی

سازه‌ها تأیید شد، به روابط بین متغیرها می‌پردازیم و تأثیر عوامل فردی بر موفقیت شغلی را تحت مدل ساختاری آزمون می‌کنیم. شکل ۱ ضرایب تأثیر هر یک متغیرهای مستقل مدل بر متغیر وابسته (موفقیت شغلی) را نشان می‌دهد. شکل ۲ نیز آماره آزمون معنی‌داری هر یک از ضرایب را نشان می‌دهد.



شکل ۱- مدل ساختاری پژوهش (ضرایب تأثیر)



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش (ضرایب معنی‌داری)

در جدول ۶ مقادیر به دست آمده از مدل ساختاری شاخص‌های ارزیابی نیکویی برازش و همچنین قدرت پیش‌بینی مدل و مقادیر مطلوب ارائه شده است. با توجه به مقادیر به دست آمده شاخص‌ها، مدل ساختاری پیشنهادی دارای برازش مناسب و همچنین قدرت پیش‌بینی مطلوب است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار به دست آمده	وضعیت برازش و قدرت پیش‌بینی
SPR	> ۰/۷۰	۰/۸۰۵	مطلوب
RSCR	> ۰/۹۰	۰/۹۲۶	مطلوب
NLBCDR	> ۰/۷۰	۰/۸۷۱	مطلوب

شناسایی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی...			
SSR	> ۰/۷۰	۰/۸۱۱	مطلوب
GOF	> ۰/۳۶	۰/۴۹۷	مطلوب
R ²	> ۰/۳۳	۰/۶۲۲	مطلوب
R	> ۰/۵۰	۰/۵۴۲	مطلوب

جدول ۷ تأثیر گذاری متغیرهای مستقل تحقیق را بر متغیر وابسته نشان می دهد.

جدول ۷- تأثیر گذاری متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته

آزمون	ضریب تأثیر	t-Value	نتیجه آزمون
تأثیر وجدان بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۲۱۵	۴/۹۹۰	تأثیر گذار
تأثیر توافق بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۲۶۰	۲/۸۱۸	تأثیر گذار
تأثیر عزت نفس بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۰۸۱	۱/۲۱۳	بدون تأثیر
تأثیر گشودگی بر موفقیت شغلی کارکنان زن	-۰/۰۸۹	۱/۰۵۸	بدون تأثیر
تأثیر برون گرایی بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۰۴۹	۰/۸۶۷	بدون تأثیر
تأثیر روان رنجوری بر موفقیت شغلی کارکنان زن	-۰/۰۷۵	۱/۱۴۷	بدون تأثیر
تأثیر مردانگی بر موفقیت شغلی کارکنان زن	-۰/۱۲۹	۱/۷۱۶	بدون تأثیر
تأثیر انگیزش شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۳۳۹	۷/۳۴۹	تأثیر گذار
تأثیر انگیزه خدمات دولتی بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۲۹۲	۴/۳۷۲	تأثیر گذار
تأثیر تعارض کار-خانواده بر موفقیت شغلی کارکنان زن	-۰/۱۴۸	۲/۷۱۲	تأثیر گذار
تأثیر تعداد فرزندان بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۱۶۳	۷/۰۶۹	تأثیر گذار
تأثیر وضعیت تأهل بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۰۰۹	۰/۱۹۱	تأثیر گذار
تأثیر سن بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۱۸۴	۴/۴۲۹	تأثیر گذار
تأثیر تحصیلات بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۰۴۶	۰/۹۵۲	بدون تأثیر
تأثیر تجربه بر موفقیت شغلی کارکنان زن	۰/۰۸۳	۰/۸۸۳	بدون تأثیر

۵- بحث و نتیجه گیری

بر مبنای یافته های تحقیق و آزمون های انجام شده، مطالب ذیل قابل بیان هستند: وجدان، به طور مستقیم و مثبت موفقیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی، چین و چو^۱ (۲۰۱۶)، از حیث دستیابی به این نتایج که وجدان تأثیر بسزا و معنی داری بر موفقیت شغلی دارد، همخوانی دارد. این مسئله اهمیت وجدان فردی را بر موفقیت شغلی نمایان می کند. افراد با وجدان کاری بالا معمولاً ویژگی هایی مانند مسئولیت پذیری، نظم، پشتکار و قابلیت اعتماد را از خود نشان می دهند. این خصوصیات در محیط کار بسیار ارزشمند هستند و می توانند منجر به عملکرد بهتر، بهره وری بیشتر و در نتیجه پیشرفت شغلی شوند. برای مثال، یک کارمند با وجدان کاری بالا ممکن است پروژه ها را به موقع تحویل دهد، کیفیت کار بالایی ارائه کند و اعتماد مدیران را جلب نماید. این امر می تواند منجر به فرصت های بیشتر برای پیشرفت، افزایش حقوق و ارتقای شغلی شود. علاوه بر این، وجدان کاری بالا می تواند به ایجاد شهرت حرفه ای مثبت کمک کند که برای پیشرفت در مسیر شغلی بسیار مهم است.

توافق بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی دارد. این مسئله اهمیت توافق را بر موفقیت شغلی نمایان می کند. این یافته نشان می دهد که توانایی کار کردن به خوبی با دیگران، همدلی و انعطاف پذیری در روابط کاری برای موفقیت شغلی زنان مهم است. در محیط کار امروزی که همکاری و کار تیمی اهمیت زیادی دارد، افراد با سطح

بالای توافق‌پذیری ممکن است در ایجاد و حفظ روابط مثبت با همکاران، مدیران و مشتریان موفق‌تر باشند. این امر می‌تواند منجر به ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای قوی‌تر، همکاری بهتر در پروژه‌ها و حل مؤثرتر تعارضات شود. همه این عوامل می‌توانند به پیشرفت شغلی کمک کنند. علاوه بر این، در فرهنگ‌هایی که بر هماهنگی و روابط بین فردی تأکید دارند، توافق‌پذیری می‌تواند نقش مهم‌تری در موفقیت شغلی داشته باشد.

انگیزه شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق چوی^۱ (۲۰۱۵)، همخوانی داشته است. این مسئله اهمیت انگیزش را بر موفقیت شغلی نمایان می‌کند. این یافته قابل درک است زیرا افراد با انگیزه شغلی بالا معمولاً تلاش بیشتری می‌کنند، ساعات طولانی‌تری کار می‌کنند و در برابر چالش‌ها پایداری بیشتری نشان می‌دهند. ضمناً، انگیزه شغلی بالا معمولاً با تمایل به یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید همراه است که می‌تواند به پیشرفت شغلی کمک کند. به‌علاوه، افراد با انگیزه شغلی بالا معمولاً اهداف شغلی مشخصی دارند و برای رسیدن به آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کنند. درنهایت، انگیزه شغلی بالا معمولاً با رضایت شغلی بیشتر همراه است که می‌تواند منجر به عملکرد بهتر و در نتیجه موفقیت شغلی شود.

انگیزه خدمات دولتی بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق چوی (۲۰۱۵)، همخوانی داشته است. این مسئله اهمیت انگیزه خدمات دولتی را بر موفقیت شغلی نمایان می‌کند می‌تواند به دلایل زیر باشد: الف) همسویی با اهداف سازمانی: در سازمان‌های دولتی، افرادی که انگیزه قوی برای خدمت به جامعه دارند، ممکن است بهتر با مأموریت و اهداف سازمان همسو باشند. ب) تعهد سازمانی: انگیزه خدمات دولتی بالا معمولاً با تعهد بیشتر به سازمان همراه است که می‌تواند منجر به تلاش بیشتر و در نتیجه موفقیت شغلی شود. ج) رضایت درونی: افرادی که احساس می‌کنند کارشان به جامعه خدمت می‌کند، ممکن است رضایت درونی بیشتری داشته باشند که می‌تواند به عملکرد بهتر منجر شود.

تعارض کار-خانواده بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر منفی معنی‌داری دارد. این یافته با تحقیقات پیشین همخوانی دارد که نشان می‌دهد زنانی که با تعارضات بیشتری بین کار و خانواده روبرو هستند، احتمال بیشتری دارند که در موفقیت شغلی کمتری به دست بیاورند (Greenhaus & Powell, 2006; Choi, 2015; Rowley et al., 2016). این مسئله می‌تواند به دلیل تقسیم ناعادلانه مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی باشد که زنان را مجبور می‌کند بین این دو حوزه انتخاب کنند. افرادی که دارای شاخص مذکور می‌باشند این امر را مانعی مداوم برای زندگی شغلی خود می‌دانند و این تعارض می‌تواند بر روی ارتقاء و موفقیت شغلی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. در این موضوع مدیران باید شرایط لازم را برای کارکنان زن فراهم نموده و همچنین کارکنان زن نیز باید تعارض را در شرایط زندگی کاری و زندگی شخصی رعایت نموده تا بتوانند موفقیت‌های شغلی را به‌خوبی کسب نمایند.

تعداد فرزندان، وضعیت تأهل، و سن بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶)، یوجین چوی (۲۰۱۵) و رولی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی داشته است. نتایج نشان داد که افزایش تعداد فرزندان می‌تواند به‌طور مثبت بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارد. این یافته ممکن است به دلیل این باشد که فرزندان می‌توانند انگیزه بیشتری برای کار و پیشرفت شغلی فراهم کنند. همچنین، برخی تحقیقات نشان می‌دهند که زنانی که بیشترین فرزند را دارند، بیشترین موفقیت شغلی را نیز تجربه می‌کنند (Bianchi & Milkie, 2010). این مسئله ممکن است به دلیل توانایی بهتر زنان در مدیریت زمان و منابع باشد. تأثیر تأهل بر موفقیت شغلی نیز با تحقیقات پیشین همخوانی دارد که نشان می‌دهد زنانی که در وضعیت تأهل هستند، بیشترین موفقیت شغلی را تجربه می‌کنند (Waldfoegel, 1997). این مسئله ممکن است به دلیل حمایت بیشتری از طرف همسر و خانواده باشد که به زنان امکان می‌دهد بیشتر روی شغل خود تمرکز کنند. افزایش سن می‌تواند به‌طور مثبت بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارد. این یافته با تحقیقات پیشین همخوانی دارد که نشان می‌دهد زنانی که در سنین بالاتر هستند، بیشترین موفقیت شغلی را تجربه می‌کنند (Mincer)

¹ Choi

(Polachek, 1974 &). این مسئله ممکن است به دلیل تجربه بیشتر و دانش شغلی زنان در سنین بالاتر باشد.

روان‌رنجوری بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶) و چوی (۲۰۱۵)، همخوانی داشته است. عدم تأثیر معنادار روان‌رنجوری بر موفقیت شغلی زنان می‌تواند نشان‌دهنده چند نکته باشد: الف) سازوکارهای جبرانی: افراد با سطوح بالاتر روان‌رنجوری ممکن است استراتژی‌هایی برای مدیریت استرس و اضطراب در محل کار توسعه داده باشند. ب) حمایت سازمانی: ممکن است سازمان برنامه‌هایی برای حمایت از سلامت روان کارکنان داشته باشد که تأثیر منفی روان‌رنجوری را کاهش می‌دهد. ج) تعریف موفقیت: اگر موفقیت شغلی بیشتر بر اساس معیارهای عینی (مانند دستاوردها یا افزایش حقوق) تعریف شود تا رضایت شخصی، تأثیر روان‌رنجوری ممکن است کمتر مشهود باشد.

گشودگی بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی نداشته است. این یافته ممکن است به دلایل زیر باشد: الف) ماهیت شغل: اگر مشاغل مورد بررسی نیاز چندانی به خلاقیت یا نوآوری نداشته باشند، گشودگی ممکن است تأثیر کمتری بر موفقیت شغلی داشته باشد. ب) فرهنگ سازمانی: در سازمان‌هایی که بر ثبات و پیروی از روال‌های استاندارد تأکید دارند، گشودگی به تجربه ممکن است کمتر ارزشمند تلقی شود. ج) تعریف محدود موفقیت: اگر معیارهای موفقیت شغلی در این سازمان بیشتر بر عملکرد تکراری تمرکز داشته باشند تا بر نوآوری، تأثیر گشودگی ممکن است کمتر مشهود باشد.

برون‌گرایی بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی نداشته است. عدم تأثیر معنادار برون‌گرایی بر موفقیت شغلی زنان می‌تواند به دلایل زیر باشد: الف) تنوع در نیازهای شغلی: برخی مشاغل ممکن است به درون‌گرایی بیشتری نیاز داشته باشند (مانند کارهای تحلیلی)، درحالی‌که برخی دیگر به برون‌گرایی نیاز دارند (مانند روابط عمومی). ب) تغییر در محیط کار: با افزایش کار از راه دور و ارتباطات دیجیتال، ممکن است اهمیت برون‌گرایی سنتی در برخی محیط‌های کاری کاهش یافته باشد. ج) تعادل در تیم: سازمان‌ها ممکن است به ترکیبی از شخصیت‌های درون‌گرا و برون‌گرا نیاز داشته باشند، بنابراین هیچ یک لزوماً مزیت خاصی در موفقیت شغلی ندارد.

عزت نفس بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶) و رولی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی نداشته است. این تناقض ممکن است به دلیل تفاوت‌های فرهنگی یا سازمانی یا دلایل زیر باشد: الف) تفاوت‌های فرهنگی: در برخی فرهنگ‌ها، نمایش عزت نفس بالا ممکن است به‌عنوان خودستایی یا غرور نامناسب تلقی شود که می‌تواند تأثیر منفی بر روابط کاری و در نتیجه موفقیت شغلی داشته باشد. ب) تفاوت در تعریف موفقیت: ممکن است در این سازمان خاص، معیارهای موفقیت شغلی بیشتر بر عملکرد عینی و نتایج ملموس تمرکز داشته باشند تا بر اعتماد به نفس فردی. ج) عوامل سازمانی: ساختار سازمانی، فرهنگ شرکت یا سیاست‌های ارتقا ممکن است به‌گونه‌ای باشد که عزت نفس فردی تأثیر کمتری بر پیشرفت شغلی داشته باشد. د) تعامل با سایر عوامل: ممکن است عزت نفس در تعامل با سایر عوامل (مانند وجدان یا توافق) عمل کند و تأثیر مستقیم آن کمتر قابل مشاهده باشد.

مردانگی بر موفقیت شغلی کارکنان زن تأثیر معنی‌داری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق راملی و همکاران (۲۰۱۶) و رولی و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی نداشته است. این یافته ممکن است نشان‌دهنده تغییر در دیدگاه‌های سنتی در مورد نقش‌های جنسیتی در محیط کار و تغییرات مثبت زیر باشد: الف) تغییر در فرهنگ سازمانی: ممکن است سازمان به سمت فرهنگی حرکت کرده باشد که ارزش یکسانی برای ویژگی‌های سنتی «مردانه» و «زنانه» قائل است. ب) تنوع در سبک‌های رهبری: پذیرش سبک‌های مختلف رهبری می‌تواند منجر به این شود که ویژگی‌های «مردانه» دیگر مزیت خاصی در پیشرفت شغلی نداشته باشند. ج) تغییر در انتظارات جنسیتی: ممکن است جامعه و محیط کار به سمتی حرکت کرده باشند که کمتر بر اساس کلیشه‌های جنسیتی قضاوت می‌کنند.

تحصیلات و تجربه تأثیر معناداری بر موفقیت شغلی زنان نداشتند. این یافته با بسیاری از مطالعات قبلی راملی و همکاران (۲۰۱۶) و

رولی و همکاران (۲۰۱۶)، در تضاد است که نشان دادند سرمایه انسانی (شامل تحصیلات و تجربه) از عوامل مهم موفقیت شغلی است. این تناقض ممکن است به دلیل ویژگی‌های خاص سازمان مورد مطالعه یا محدودیت‌های ساختاری در پیشرفت شغلی باشد. البته، این یافته ممکن است به دلیل این باشد که تحصیلات تنها یکی از عوامل موفقیت شغلی نیست و عوامل دیگری مانند تجربه و مهارت‌های حرفه‌ای نیز اهمیت دارند. همچنین، برخی تحقیقات نشان می‌دهند که تحصیلات تنها در ابتدای مسیر شغلی تأثیرگذار است و با گذشت زمان اهمیت آن کاهش می‌یابد (2009, Becker). عدم تأثیرگذاری تجربه بر موفقیت شغلی نیز ممکن است به چند دلیل باشد: در جامعه‌های مدرن، با تغییر و تحولات سریع در تکنولوژی و روش‌های کار، تجربه قبلی ممکن است به سرعت فرسوده شود. این امر به‌ویژه در مشاغلی که به‌سرعت در حال توسعه و تحول هستند، مانند آموزش و فناوری اطلاعات و ارتباطات، قابل مشاهده است. در این شرایط، دانش و مهارت‌های جدید و به‌روزرسانی شده اهمیت بیشتری نسبت به تجربه قبلی دارند. به‌علاوه، تجربه تنها شاخص دستیابی به موفقیت شغلی نیست. تخصص و دانش حرفه‌ای نیز به‌طور مستقیم بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارد. زنانی که تخصص و دانش حرفه‌ای بیشتری دارند، حتی با تجربه کمتر، می‌توانند موفقیت بیشتری در شغل خود داشته باشند. توانایی‌های فردی دیگر نیز به‌طور مستقیم بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارند. این توانایی‌ها می‌توانند به زنان کمک کنند تا با موانع شغلی مقابله کنند و بدون نیاز به تجربه قبلی، موفقیت شغلی بیشتری را تجربه کنند. ضمناً، عوامل دیگری مانند وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و سن نیز بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارند. این عوامل ممکن است تجربه را کاهش دهند یا به‌طور مستقیم بر موفقیت شغلی تأثیر بگذارند.

تحقیق حاضر نشان می‌دهد که عوامل مختلفی بر موفقیت شغلی زنان تأثیر می‌گذارند. از جمله، وجدان، توافق، انگیزه شغلی، انگیزه خدمات دولتی، تعداد فرزندان، وضعیت تأهل و سن از جمله عواملی هستند که به‌طور مثبت بر موفقیت شغلی زنان تأثیر می‌گذارند. به‌طور خاص، وجدان کاری بالا که شامل ویژگی‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری، نظم، پشتکار و قابلیت اعتماد است، می‌تواند به عملکرد بهتر، بهره‌وری بیشتر و در نتیجه پیشرفت شغلی کمک کند. همچنین، توافق‌پذیری بالا در ایجاد و حفظ روابط مثبت با همکاران، مدیران و مشتریان مهم است و می‌تواند به پیشرفت شغلی کمک کند. انگیزه شغلی بالا نیز با تلاش بیشتر، ساعات طولانی‌تر کار و پایداری بیشتر در برابر چالش‌ها همراه است و می‌تواند به پیشرفت شغلی کمک کند. انگیزه خدمات دولتی نیز به دلیل همسویی با اهداف سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت درونی می‌تواند نقش مهمی در موفقیت شغلی داشته باشد. علاوه بر این، افزایش تعداد فرزندان، وضعیت تأهل و افزایش سن نیز می‌توانند به‌طور مثبت بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارند.

در مقابل، عواملی مانند تعارض کار-خانواده، روان‌رنجوری، گشودگی، برون‌گرایی، عزت نفس و مردانگی به‌طور معناداری بر موفقیت شغلی زنان تأثیر ندارند. تعارض کار-خانواده ممکن است به دلیل تقسیم ناعادلانه‌ی مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، بر موفقیت شغلی زنان تأثیر منفی بگذارد. روان‌رنجوری نیز ممکن است به دلیل استراتژی‌های جبرانی، حمایت سازمانی یا تعریف موفقیت بر اساس معیارهای عینی، تأثیر کمتری داشته باشد. گشودگی ممکن است در مشاغلی که نیاز کمتری به خلاقیت یا نوآوری دارند، تأثیر کمتری داشته باشد. برون‌گرایی نیز ممکن است در محیط‌های کاری که به ثبات و پیروی از روال‌های استاندارد تأکید دارند، ارزش کمتری داشته باشد. عزت نفس ممکن است به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، تعریف موفقیت بر اساس عملکرد عینی یا عوامل سازمانی، تأثیر کمتری داشته باشد. مردانگی نیز ممکن است به دلیل تغییر در فرهنگ سازمانی، تنوع در سبک‌های رهبری یا تغییر در انتظارات جنسیتی، تأثیر کمتری داشته باشد.

بر اساس نتایج تحقیق می‌توان به مدیران سازمان پیشنهاد داد تا سیاست‌هایی را اعمال کنند که به کارکنان زن امکان مدیریت بهتر مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی را بدهند. این می‌تواند شامل سیاست‌هایی مانند کار از راه دور و ساعات کاری انعطاف‌پذیر باشد. تشویق و پاداش دادن به کارکنان با وجدان کاری بالا می‌تواند به افزایش موفقیت شغلی کمک کند. این می‌تواند شامل تشویق به مسئولیت‌پذیری، نظم و پشتکار باشد. ارائه برنامه‌های آموزشی برای بهبود مهارت‌های ارتباطی و توافق‌پذیری کارکنان می‌تواند به ایجاد

محیط کاری مثبت و بهبود موفقیت شغلی کمک کند. ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید می‌تواند به افزایش انگیزه شغلی کمک کند. همچنین، تعیین اهداف واضح شغلی و حمایت از کارکنان در رسیدن به این اهداف می‌تواند انگیزه شغلی را افزایش دهد. تشویق کارکنان به همسویی با اهداف سازمانی و افزایش تعهد سازمانی می‌تواند به افزایش انگیزه خدمات دولتی کمک کند. این می‌تواند شامل ارائه برنامه‌های تشویقی و پاداش‌های معنوی و مادی باشد. ارائه سیاست‌های حمایتی برای زنان با فرزندان می‌تواند به کاهش استرس و افزایش موفقیت شغلی کمک کند. این می‌تواند شامل تسهیلات مانند مهدکودک و مرخصی‌های طولانی‌تر باشد. در نهایت، ارائه برنامه‌های حمایتی برای سلامت روان کارکنان شامل مشاوره‌های روانی، برنامه‌های مراقبت از سلامت روان و کاهش استرس شغلی، می‌تواند به کاهش روان‌رنجوری و افزایش موفقیت شغلی کمک کند.

در این پژوهش تمامی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی بررسی نشده‌اند؛ بنابراین، تحقیقات آتی می‌تواند به بررسی عوامل دیگری که ممکن است بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارند، مانند مهارت‌های حرفه‌ای، توانایی‌های فردی و ساختار سازمانی، بپردازند. بررسی تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی که ممکن است بر تأثیر عوامل مختلف بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارد و نیز بررسی ارتباطات بین عوامل مختلف می‌تواند به درک بهتر این پدیده کمک کند. انجام مطالعات مقایسه‌ای بین سازمان‌ها یا کشورها برای بررسی تفاوت‌ها و مشابهت‌ها در عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان می‌تواند به درک بهتر از این پدیده ایجاد کند. ضمناً سایر پژوهشگران می‌توانند به ارزیابی اثربخشی سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی که توسط مدیران برای بهبود موفقیت شغلی زنان اعمال می‌شوند بپردازند و براساس یافته‌های خود به بهبود این سیاست‌ها و برنامه‌ها کمک کنند.

۶- منابع

- ۱- اسکندری، محسن؛ فتحی‌آشتیانی، علی؛ سلیمی، سیدحسین؛ انیسی، جعفر (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگی‌های کارکنان در یک رسته خاص نظامی. روانشناسی نظامی، ۱(۲)، ۱۳-۲۴.
- ۲- ایمانی خوشخو، محمدحسن؛ محمودزاده، سید مجتبی؛ پیرمحمدی، فریده (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در گردشگری. مطالعه موردی: هتل‌های ۴ و ۵ ستاره شهر تهران. گردشگری و توسعه، ۲، ۳۵-۴۶.
- ۳- خسروی‌پور، بهمن؛ سلیمانی‌پور، محمدرضا (۱۳۹۳). تحلیل اثرات قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران در موفقیت شغلی دانش‌آموختگان مراکز علمی و کاربردی کشاورزی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۲۰)، ۱۸۱-۱۹۶.
doi: 20.1001.1.20086369.1393.5.20.8.3
- ۴- رحمانی، علی و آدم‌پیرا، سعیده (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار ایران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲(۸)، ۱۲۹-۱۴۰.
- ۵- سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و بازرگان، عباس (۱۳۹۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگه.
- ۶- سوری، فاطمه؛ زر، مهدی (۱۳۸۵). بررسی میزان رابطه موفقیت شغلی زنان شاغل با نوع شغل. انگیزش و عوامل شخصیتی آنان. فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ۴، ۴۳-۸۰.
- ۷- شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصراله؛ حکمتی، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۳)، ۱۱-۲۱.
- ۸- شفیع، میلاد؛ خانجانی، خاطره؛ موسوی، سید مسعود؛ هاشمی، فاطمه‌السادات؛ و بهاری‌نیا، سجاد (۱۳۹۹). تعیین رابطه تیپ شخصیتی و محیط درون سازمان با موفقیت شغلی با استفاده از رویکرد شبکه‌های عصبی مصنوعی. مجله سلامت کار ایران، ۱۷(۱)، ۶۵۷-۶۷۱.
- عباس نژاد، طیبه؛ بحری، شیما؛ و بانسی، عبادالله (۱۳۹۸). شناسایی مزیت‌ها و چالش‌های ادامه تحصیل و بررسی تأثیر آن بر موفقیت شغلی ادراک شده و عملکرد شغلی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱(۱)، ۵۲-۳۱.
doi: 10.22080/shrm.2019.2355

- ۹- قلی‌فر، احسان؛ حجازی، سید یوسف؛ حسینی، سید محمود (۱۳۸۹). تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۶(۳)، ۱۲۵-۱۴۱.
- ۱۰- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: جامعه پژوه: دانیال.
- ۱۱- همتی، عصمت؛ جلالی فراهانی، مجید؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ و خبیری، محمد (۱۳۹۷). ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش‌برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴(۲۴)، ۶۱-۷۱.
- 12- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. doi:10.1007/s41042-020-00040-w
- 13- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- 14- Bem, S. L. (1981). Bem sex-role inventory. Professional Manual. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- 15- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of marriage and family*, 72(3), 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- 16- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in management review*, 16(5), 244-257. doi:10.1108/09649420110395728
- 17- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- 18- Choi, Y. (2015). Career success factors of women in the public sector: an empirical analysis of the Korean central government. *Asian Social Science*, 11(9), 300.
- 19- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). (2004). *Handbook of self-determination research*. University Rochester Press.
- 20- Dlouhy, K., & Froidevaux, A. (2024). Evolution of professionals' careers upon graduation in STEM and occupational turnover over time: Patterns, diversity characteristics, career success, and self-employment. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 344-361. doi:10.1002/job.2615
- 21- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1(2), 78-94.
- 22- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- 23- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- 24- Hofmann, C., Häfeli, K., Müller, X., & Krauss, A. (2021). Transition from low-threshold vocational education and training to work in Switzerland: Factors influencing objective and subjective career success. *International journal for research in vocational education and training*, 8(2), 136-159. doi:10.13152/IJRVET.8.2.1
- 25- Joshi, G., & Dhar, R. L. (2022). Female workers' career success in the handicraft industry: a study of Uttarakhand, India. *Personnel Review*. ahead-of-print. doi:10.1108/PR-01-2019-0003
- 26- Lei, C., Hossain, M. S., Mostafiz, M. I., & Khalifa, G. S. (2021). Factors determining employee career success in the Chinese hotel industry: A perspective of Job-Demand Resources theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 301-311. doi:10.1016/j.jhtm.2021.07.001
- 27- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- 28- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 7(2), 181-197.
- 29- Ramli, H. S. B., Chin, A. L. L., & Choo, A. C. P. (2016). Career success for women in higher education institution: The factors influencing the success of women academician. *International Business Management*, 10(17), 3929-3935.
- 30- Rogelberg, S. G. (Ed.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1). Sage.
- 31- Rostyslav, C., & Vsevolod, Z. (2024). Exploring the Relationship between Personality and Subjective Career Success: A Study of the Big Five Traits among Ukrainian It Specialists. *Conhecimento & Diversidade*, 16(41), 347-375. doi:10.18316/rcd.v16i41.11504
- 32- Rowley, C., 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(1), 98-122. doi: 10.1111/1744-7941.12071
- 33- Shrestha, I., Dahal, R. K., Ghimire, B., & Rai, B. (2023). Invisible barriers: Effects of glass ceiling on women's career progression in Nepalese commercial banks. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 605-616. doi:10.21511/ppm.21(4).2023.45

- 34- Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217.
- 35- Wu, C., Fu, M. M., Cheng, S. Z., Lin, Y. W., Yan, J. R., Wu, J., ... & Lang, H. J. (2022). Career identity and career success among Chinese male nurses: the mediating role of work engagement. *Journal of nursing management*, 30(7), 3350-3359. **doi:10.1111/jonm.13782**
- 36- Yim, S., Kim, M., & Park, Y. (2022). The influence of clan culture and supervisor support on Korean female managers' subjective career success: Mediating role of leadership competencies. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 396-412.
- 37- Zhao, Y., & Sang, B. (2023). The role of emotional quotients and adversity quotients in career success. *Frontiers in Psychology*, 14, 1128773. **doi:10.3389/fpsyg.2023.1128773**

Identifying Factors Affecting Career Success of Imam Khomeini International University's Female Employees

Mehdi Nasrollahi*¹, Yahya Khan-Mohammadi²

1-Assistant Professor, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran. (Corresponding Author)
m.nasrollahi@soc.ikiu.ac.ir

2- Master's Student, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran.
khanmohammadi.y@yahoo.com

Abstract

Given the rise in the number of female graduates and their inclination to participate in social roles, the need for jobs commensurate with their level of education becomes essential. Career success, as a multidimensional concept, is influenced by various factors including individual, environmental, and organizational characteristics. In this context, identifying the factors affecting career success can help improve working conditions and enhance the capabilities of female employees. Therefore, the aim of the present study was to identify individual factors influencing the career success of female employees at the IKIU. This research is of an applied nature. The statistical population of the study included all female employees of the university, who were surveyed through a census of 100 individuals. The data collection tool was a questionnaire with 146 questions. In this study, structural equation modeling and factor analysis were used to investigate the individual factors affecting the career success of female employees and to identify latent variables, ensuring data validity by using software such as EXCEL, SPSS, and PLS. Additionally, convergent and discriminant validity, as well as composite reliability and Cronbach's alpha, were used to determine validity and reliability. The findings from the 74 collected questionnaires indicate that the factor loadings for all variables under study are at a desirable level ($\beta > 0.5$), which is indicative of the construct's validity and reliability. The analyses show that conscientiousness, agreeableness, occupational motivation, motivation for public service, work-family conflict, number of children, and age have a positive impact on career success. In contrast, factors such as self-esteem, openness, extraversion, neuroticism, masculinity, marital status, education, and experience do not affect career success. These results are particularly important in the field of managerial positions for women in male-dominated organizations where the number of female employees is significantly lower than that of men. Therefore, the necessary conditions should be provided for female employees to be given opportunities to experience various job responsibilities. Ultimately, this research can serve as a reliable source for identifying and analyzing factors affecting the career success of female employees in universities. Given the importance and status of employees in the university system, there is a need for continuous improvement and enhancement of scientific capabilities, professional skills, and expertise on the agenda of higher education policymakers. This study can be used as a guide for university policymakers and administrators to improve working conditions and enhance the career success of female employees, helping to identify and address existing obstacles in this area.

Keywords: Career success, Individual factors, Demographic, Motivation, Personality.



This Journal is an open access Journal Licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License

(CC BY 4.0)