



نقش خط‌مشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راهه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه‌ای^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۴

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰

فرزانه سیدآبادی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

ORCID: ۰۰۰۹-۰۰۰۳-۸۴۹۳-۲۷۰۱

seyedabady۳۱۳@gmail.com

سنجر سلاجقه (نویسنده مسئول)

دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۳-۳۷۴۴-۷۶۴۲

Salajeghe_۱۸۷@yahoo.com



نوید فاتحی راد

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۳-۰۹۸۸-۷۰۴۲

fatehi.iauuk@gmail.com

ابراهیم گیوکی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۱-۶۳۱۰-۶۵۶۴

egivaki۱۳۵۲@yahoo.com

آمنه فیروزآبادی

استادیار، گروه علوم اجتماعی، واحد بردسیر، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسیر، ایران.

ORCID: ۰۰۰۰-۰۰۰۱-۶۳۱۰-۶۲۴۱

firoozabadiar۸@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۱

^۱مقاله مستخرج از رساله دکترای دانشجوی است.

چکیده

پژوهش حاضر باهدف مدل یابی معادلات ساختاری نقش خطمشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه‌ای انجام شده است. تحقیق موجود از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۴۰۱ است که ۷۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری نمونه در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه محقق ساخته خطمشی‌های اشتغال زنان با روایی ۰/۸۴ و پایایی ۰/۹۴۱، سقف شیشه‌ای با روایی ۰/۷۹۸ و پایایی ۰/۹۵۱ و پرسشنامه موفقیت شغلی با روایی ۰/۸۵۵ و پایایی ۰/۹۲۴ بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS ۲۲ استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد مدل ارائه شده به منظور تبیین نقش خطمشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی کرمان از برازش قابل قبولی برخوردار است. سقف شیشه‌ای در رابطه بین خطمشی‌های اشتغال زنان و مولفه‌های آن با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نقش میانجی دارد. از این رو، تدوین و اجرای خطمشی‌هایی که هدف آن‌ها مدیریت سقف شیشه‌ای باشد، می‌تواند به بهبود موفقیت شغلی زنان در محیط‌های دانشگاهی منجر شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه‌ها با توجه به یافته‌های این تحقیق، اقداماتی را جهت بهبود شرایط کاری و کاهش موانع ساختاری برای زنان در نظرگیرند تا بتوانند به بهبود کار راه شغلی و موفقیت شغلی آنان کمک کنند.

کلمات کلیدی: خطمشی‌های اشتغال زنان، موفقیت شغلی، کار راه شغلی، سقف شیشه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی

۱- مقدمه

در جوامع امروز، توجه به مسائل جنسیتی و برابری فرصت‌ها در محیط کار از اهمیت بالایی برخوردار است. زنان به عنوان نیمی از نیروی کار جامعه، نقش بسزایی در توسعه اقتصادی و اجتماعی دارند و حذف موانع پیشرفت شغلی آنان می‌تواند به بهره‌وری و کارایی بیشتر سازمان‌ها منجر شود (میلر و مارتین^۱، ۲۰۲۱). بر این اساس، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان و بررسی نقش خطمشی‌های اشتغال در کاهش موانع موجود، از جمله موضوعات پژوهشی مهم و ضروری است (چن و وانگ^۲، ۲۰۲۴). در این راستا، بررسی نقش خطمشی‌های اشتغال زنان و تأثیر آن‌ها بر موفقیت شغلی و تبیین نقش میانجی سقف شیشه‌ای می‌تواند به ارائه راهکارهای مؤثر برای بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان منجر شود.

در دهه‌های اخیر، با افزایش مشارکت زنان در بازار کار و همچنین رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، نقش زنان در سازمان‌ها و محیط‌های کاری به شدت مورد توجه قرار گرفته است (اسدرلند و گیبونز^۳، ۲۰۲۰). با این حال، علی‌رغم پیشرفت‌های ملموس در برخی زمینه‌ها، زنان همچنان با چالش‌های متعددی مواجه هستند که می‌تواند مانع پیشرفت شغلی آنان شود (احمد و سید^۴، ۲۰۲۴). یکی از این چالش‌ها پدیده‌ای به نام "سقف شیشه‌ای" است که به موانع نامرئی و غیررسمی اطلاق می‌شود که به طور غیرقابل مشاهده به پیشرفت زنان در سازمان‌ها و رسیدن به سطوح بالای مدیریتی محدودیت ایجاد می‌کند (فنیستر و مارتینز^۵، ۲۰۲۳). این پدیده به وضوح نشان‌دهنده تبعیض‌های جنسیتی و موانع ساختاری است که بر موفقیت شغلی زنان تأثیر منفی می‌گذارد و لزوم توجه به این موضوع در تحقیقات علمی و عملی را ضروری می‌سازد (لی و برون^۶، ۲۰۲۳). پژوهش حاضر باهدف مدل‌یابی معادلات ساختاری نقش خطمشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی و بررسی نقش میانجی سقف شیشه‌ای به دنبال ارائه نتایج کاربردی و علمی برای بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان است.

^۱ Miller & Martin

^۲ Chen & Wang

^۳ Sutherland, & Gibbons

^۴ Ahmed, & Syed

^۵ Foster, & Martinez

۲- ادبیات تحقیق

سقف شیشه‌ای یکی از مهم‌ترین موانع پیشرفت شغلی زنان در سازمان‌ها به شمار می‌آید که تأثیرات منفی بر بهره‌وری، کارایی و همچنین رضایت شغلی آنان دارد. این پدیده می‌تواند ناشی از عواملی همچون تعصبات جنسیتی، فقدان حمایت‌های سازمانی، نبود الگوهای موفق زن در سطوح بالای مدیریتی و عدم دسترسی به شبکه‌های حرفه‌ای مردانه باشد (هاریس و تامپسون^۱، ۲۰۲۳). بررسی و تحلیل این موانع و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. در این راستا، تحلیل تأثیر خط‌مشی‌های اشتغال زنان به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت شغلی آنان و بررسی نقش میانجی سقف شیشه‌ای می‌تواند به بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان منجر شود (توزنر و موریس^۲، ۲۰۲۴).

خط‌مشی‌های اشتغال زنان شامل مجموعه‌ای از قوانین، مقررات و سیاست‌هایی است که به‌منظور حمایت و تسهیل اشتغال زنان تدوین و اجرا می‌شود. این خط‌مشی‌ها می‌تواند شامل مواردی همچون قوانین مربوط به مرخصی زایمان، ساعات کاری منعطف، برنامه‌های توانمندسازی زنان، و سیاست‌های ارتقای زنان به سطوح مدیریتی باشد (پترسون و کلارک^۳، ۲۰۲۳). اجرای این خط‌مشی‌ها می‌تواند به بهبود شرایط کاری زنان، افزایش رضایت شغلی و کاهش موانع پیشرفت آنان کمک کند. درعین‌حال، عدم توجه به این خط‌مشی‌ها و عدم اجرای صحیح آن‌ها می‌تواند منجر به تداوم و تقویت موانع موجود و کاهش فرصت‌های شغلی برای زنان شود. هدف از این خط‌مشی‌ها ایجاد شرایط عادلانه و برابر برای زنان در محیط کار و کاهش موانع پیشرفت شغلی آنان است (ایبراهیم و جورج^۴، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان داده‌اند که اجرای مؤثر این خط‌مشی‌ها می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، اعتمادبه‌نفس و توانمندی‌های حرفه‌ای زنان و بهبود فرصت‌های شغلی آنان منجر شود (کانتر^۵، ۱۹۹۷؛ آگلی و کارلی^۶، ۲۰۰۷).

سقف شیشه‌ای به موانع نامرئی و غیررسمی اطلاق می‌شود که مانع از پیشرفت زنان به بالاترین سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها می‌شود (خداپنده لو و زیوری رحمان، ۲۰۱۷؛ کیم و پارک^۷، ۲۰۲۴). این موانع می‌تواند شامل تعصبات جنسیتی، عدم حمایت‌های سازمانی، فقدان الگوهای موفق زن و عدم دسترسی به شبکه‌های حرفه‌ای مردانه باشد (کوثر^۸ و همکاران، ۲۰۰۱). این موانع به‌طور غیررسمی در سازمان‌ها وجود دارند و باعث می‌شوند زنان نتوانند به سطوح بالای مدیریتی دست یابند، حتی اگر توانایی‌های فردی و حرفه‌ای آنان به‌اندازه کافی بالا باشد. درنتیجه، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری سقف شیشه‌ای و بررسی راهکارهای کاهش آن می‌تواند به بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان کمک کند (آکر^۹، ۲۰۰۶، و ریدگوی و کورل^{۱۰}، ۲۰۰۴).

یکی از عواملی که می‌تواند موفقیت شغلی را تضمین کند، داشتن کار راه شغلی مشخص است به این صورت که وقتی کارکنان یک کار راه شغلی پویا در سازمان برای خود ترسیم کرده باشند، تلاش می‌کنند از طریق مشارکت فعال داشتن در امور سازمان و با کسب تجربه به اهداف شغلی خود دست پیدا کنند و در سازمان ارتقاء یابند. مدیریت مبتنی بر دانش و بدون مرز امروزی با تمرکز بر سازمان‌های کنترل‌شده و متعهد، حامل پیام‌های متفاوت و جدیدی به مدیران و کارکنان در اداره کار راه شغلی آنان است (بارکر و کامپابل^{۱۱}، ۲۰۲۳). از یک‌سو سازمان‌های معاصر انتظار دارند که افراد، یک رویکرد یادگیری را در طور زندگی اتخاذ کنند؛ جهانی بیندیشند؛ پویایی‌ها و نوسان‌های موجود در شغل خود و بازار کار را به‌طور موفقیت‌آمیز اداره

^۱ Harris, & Thompson

^۲ Turner, & Morris

^۳ Peterson, & Clarke

^۴ Ibrahim, & George

^۵ Kanter

^۶ Eagly & Carli

^۷ Kim, & Park

^۸ Cotter

^۹ Acker

^{۱۰} Ridgeway & Correll

^{۱۱} Baker, & Campbell

کنند در گروه‌ها خودگردان فعالیت نمایند و فرهنگ پاسخگویی به موقع و سریع انتظارات مشتریان را توسعه بخشند (نگین و تیلور^۱، ۲۰۲۳).

موفقیت کار راهه شغلی نه تنها برای افراد مهم است، بلکه برای سازمان‌ها نیز مهم است. زیرا موفقیت افراد به طور نزدیک با موفقیت سازمان‌ها مرتبط است. بنابراین، مهم است که، سازمان‌ها درکشان از تأثیر کار راهه شغلی بر موفقیت کار راهه شغلی کارکنان را بهبود دهند (آگارول و کاراهانا^۲، ۲۰۲۳). کمتر از ۳۵٪ منابع انسانی آموزش دیده و حرفه‌ای، قابلیت‌های لازم برای انجام شغلشان را دارا می‌باشند (روبرتز و زانگ^۳، ۲۰۲۴). موفقیت شغلی به دستیابی به اهداف و آرزوهای شغلی فرد در طول مسیر حرفه‌ای اطلاق می‌شود و می‌تواند شامل مواردی همچون ارتقاء شغلی، افزایش درآمد، دستیابی به موقعیت‌های مدیریتی و رضایت شغلی باشد (لوک^۴، ۱۹۷۶). موفقیت شغلی زنان به عنوان یکی از شاخص‌های مهم توسعه اجتماعی و اقتصادی جوامع، نیازمند توجه ویژه و ایجاد شرایط و فرصت‌های برابر برای همه افراد، بدون توجه به جنسیت، است (زیوری رحمان و همکاران، ۲۰۲۲). عواملی مانند خطمشی‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای می‌توانند تأثیرات مستقیمی بر موفقیت شغلی زنان داشته باشند و بررسی ارتباط بین این عوامل می‌تواند به ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان منجر شود (جودگه و بونو^۵، ۲۰۰۱).

خطمشی‌های اشتغال زنان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر موفقیت شغلی آنان داشته باشد. سیاست‌های حمایتی و توانمند ساز می‌تواند به افزایش اعتمادبه‌نفس و رضایت شغلی زنان، ارتقاء مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای، و در نتیجه بهبود فرصت‌های شغلی آنان منجر شود. از سوی دیگر، عدم اجرای صحیح این خطمشی‌ها و وجود موانع ساختاری همچون سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیرات منفی بر موفقیت شغلی زنان داشته باشد (دیویس و جانسون^۶، ۲۰۲۳).

نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط با خطمشی‌های اشتغال زنان

نظریه حمایت اجتماعی^۷: نظریه حمایت اجتماعی به بررسی اهمیت حمایت اجتماعی در موفقیت شغلی زنان می‌پردازد. بر اساس این نظریه، حمایت اجتماعی از خانواده، دوستان و همکاران می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند (کوهن و ویلز^۸، ۱۹۸۵). این نظریه به ویژه در زمینه‌های مربوط به حمایت اجتماعی و تأثیر آن بر موفقیت شغلی زنان اهمیت دارد و می‌تواند به تحلیل روابط میان حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی کمک کند.

نظریه تبعیض جنسیتی^۹: این نظریه به بررسی موانع و تبعیض‌های جنسیتی که ممکن است بر پیشرفت شغلی زنان تأثیر بگذارد، می‌پردازد (آکر^{۱۰}، ۲۰۰۶). نظریه تبعیض جنسیتی بر این نکته تأکید دارد که تعصبات جنسیتی و نابرابری‌های ساختاری می‌توانند به محدودیت‌های پیشرفت زنان منجر شوند (اوکنور و اسمیت^{۱۱}، ۲۰۲۴).

مدل‌های خطمشی اشتغال: مدل‌های مختلفی برای تحلیل خطمشی‌های اشتغال زنان وجود دارد که به بررسی نقش سیاست‌های حمایتی و توانمند ساز می‌پردازند. به عنوان مثال، مدل‌های مربوط به سیاست‌های سازمانی و دولتی (آگلی و کارلی^{۱۲}، ۲۰۰۷). و مدل‌های تحلیل فرصت‌های شغلی و ارتقاء (اسمیت و نایلور^{۱۳}، ۲۰۰۰) می‌توانند به تحلیل روابط پیچیده بین سیاست‌های اشتغال و موفقیت شغلی کمک کنند.

^۱ Nguyen, & Taylor

^۲ Agarwal, & Karahanna

^۳ Roberts, & Zhang

^۴ Locke

^۵ Judge & Bono

^۶ Davis, & Johnson

^۷ Social Support Theory

^۸ Cohen & Wills

^۹ Gender Discrimination Theory

^{۱۰} Acker

^{۱۱} O'Connor, & Smith

^{۱۲} Eagly & Carli

^{۱۳} Smith & Naylor

خطمشی‌های اشتغال زنان به مجموعه‌ای از سیاست‌ها و رویه‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور حمایت از اشتغال زنان و کاهش موانع پیشرفت آنان طراحی شده‌اند. این خطمشی‌ها شامل حمایت اجتماعی، حمایت سیاسی، حمایت سازمانی، ارتقاء دانش، مهارت‌آموزی، شایستگی، و فرصت‌های ارتقاء شغلی است. به طور خاص: حمایت اجتماعی: شامل حمایت خانواده، دوستان و شبکه‌های اجتماعی از زنان در محیط کار و زندگی شخصی است. حمایت سیاسی: به سیاست‌های دولتی و قوانین مرتبط با اشتغال و حقوق زنان اشاره دارد. حمایت سازمانی: به سیاست‌های داخلی سازمان‌ها و برنامه‌های حمایتی مانند دوره‌های آموزشی و فرصت‌های پیشرفت شغلی مربوط می‌شود. ارتقاء دانش و مهارت‌آموزی: شامل فرصت‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای است که به ارتقاء توانمندی‌های شغلی زنان کمک می‌کند. شایستگی: به سطح مهارت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای زنان که بر موفقیت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد، اشاره دارد. حضور در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی: به میزان مشارکت زنان در سطوح مختلف اجتماعی، سیاسی و مدیریتی و تأثیر آن بر موفقیت شغلی اشاره دارد. ارتقاء شغلی: شامل فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت در سازمان‌ها است. حفظ کرامت: به رعایت اصول احترام و شایسته‌سالاری در محیط کار و خانواده اشاره دارد. وظایف خانوادگی: به تعادل میان کار و وظایف خانوادگی زنان و تأثیر آن بر موفقیت شغلی مربوط می‌شود (الیس و گرین، ۲۰۲۴).

سقف شیشه‌ای به موانع نامرئی و غیررسمی اشاره دارد که مانع از پیشرفت زنان به سطوح بالای مدیریتی و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها می‌شود. این مفهوم شامل تعصبات جنسیتی، عدم دسترسی به فرصت‌های برابر و عدم حمایت‌های سازمانی است. سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیر زیادی بر موفقیت شغلی زنان داشته باشد، زیرا حتی با وجود سیاست‌های حمایتی، موانع ساختاری و فرهنگی می‌توانند به محدودیت‌های جدی در پیشرفت زنان منجر شوند (جنکینز و آدامز، ۲۰۲۳).

نظریه سقف شیشه‌ای^۳: این نظریه به بررسی موانع نامرئی و غیررسمی که مانع از پیشرفت زنان به سطوح بالای مدیریتی می‌شود، می‌پردازد (کوتر^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). نظریه سقف شیشه‌ای بر نقش تعصبات جنسیتی، عدم دسترسی به فرصت‌های برابر و عدم حمایت‌های سازمانی تأکید دارد. این نظریه می‌تواند به تحلیل تأثیرات سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی زنان و نقش میانجی آن در رابطه بین خطمشی‌های اشتغال و موفقیت شغلی کمک کند.

نظریه موانع ساختاری^۵: نظریه موانع ساختاری به بررسی موانع ساختاری و سازمانی که بر پیشرفت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد، می‌پردازد (آکر، ۲۰۰۶). این نظریه بر لزوم شناسایی و کاهش موانع ساختاری برای بهبود شرایط شغلی زنان تأکید دارد.

نظریه‌های موفقیت شغلی

نظریه موفقیت شغلی^۶: این نظریه به تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی می‌پردازد و موفقیت شغلی را به عنوان دستیابی به اهداف و آرزوهای شغلی فرد تعریف می‌کند (لوک^۷، ۱۹۷۶). این نظریه شامل عواملی مانند رضایت شغلی، ارتقاء شغلی و تعادل بین کار و زندگی شخصی است. مدل‌های موفقیت شغلی می‌توانند به تحلیل تأثیر متغیرهای مختلف، از جمله خطمشی‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای، بر موفقیت شغلی کمک کنند (گارسیا و لی، ۲۰۲۴).

با استفاده از نظریه‌ها و مدل‌های مختلف، می‌توان به تحلیل دقیق‌تر و جامع‌تری از رابطه بین خطمشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی آنان پرداخت. نظریه‌های حمایت اجتماعی، تبعیض جنسیتی، و سقف شیشه‌ای به شناسایی موانع و فرصت‌های پیشرفت زنان کمک می‌کنند، در حالی که مدل‌های موفقیت شغلی و SEM به تحلیل روابط پیچیده و تأثیرات متقابل بین

^۱ Ellis, & Green

^۲ Jenkins, & Adams

^۳ Glass Ceiling Theory

^۴ Cotter

^۵ Structural Barriers Theory

^۶ Career Success Theory

^۷ Locke

^۸ Garcia, & Lee

متغیرها می‌پردازند. این چارچوب نظری به روشن شدن روابط بین متغیرها و تحلیل دقیق‌تر تأثیرات آن‌ها بر موفقیت شغلی زنان کمک می‌کند و می‌تواند به تدوین سیاست‌های کارآمدتر برای بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان منجر شود. مدل این تحقیق فرض می‌کند که خطمشی‌های اشتغال زنان به‌طور مستقیم بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارند و این تأثیرات ممکن است به‌واسطه سقف شیشه‌ای تعدیل شوند. به عبارت دیگر، سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیرات خطمشی‌های اشتغال بر موفقیت شغلی را کاهش یا تعدیل کند.

پیشینه تحقیق

تحقیقات اخیر نشان‌دهنده پیشرفت‌های چشمگیر در بررسی متغیرهای مرتبط با خطمشی‌های اشتغال زنان، سقف شیشه‌ای و موفقیت شغلی هستند. اسدرلند و گیونز^۱ (۲۰۲۰) به تأثیر سیاست‌های برابری جنسیتی بر پیشرفت شغلی زنان پرداخته و یافته‌هایشان نشان می‌دهد که سیاست‌های اشتغال حمایتی می‌تواند ارتقاء شغلی و رضایت شغلی زنان را بهبود بخشد. میلر و مارتین (۲۰۲۱) نیز بر تأثیر سیاست‌های انعطاف‌پذیری بر پیشرفت شغلی زنان تمرکز کرده و نتیجه‌گیری کرده‌اند که ساعات کاری منعطف به افزایش فرصت‌های شغلی کمک می‌کند. از سوی دیگر، توماس و پلک^۲ (۲۰۲۰) و کوکس و هارکورت^۳ (۲۰۲۱) به بررسی پدیده سقف شیشه‌ای و موانع پیشرفت شغلی زنان پرداخته و بر وجود تعصبات جنسیتی و شبکه‌های حرفه‌ای مردانه به‌عنوان موانع عمده تأکید کرده‌اند. همچنین، گرین هوس و پاول^۴ (۲۰۲۰) و کریک پاتریک و لوک^۵ (۲۰۲۱) موفقیت شغلی را در ارتباط با تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تحلیل کرده‌اند، چنگ و زانگ^۶ (۲۰۲۲) بر تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی تمرکز کرده‌اند. مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌عنوان ابزاری برای تحلیل پیچیدگی‌های این روابط به کار گرفته شده است (بیرنه^۷، ۲۰۲۰؛ کلینه^۸، ۲۰۲۱؛ هیر^۹ و همکاران، ۲۰۲۲).

بر اساس پیشینه ذکر شده بسیاری از تحقیقات موجود، به‌ویژه در زمینه تأثیر سیاست‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای، عمدتاً بر روی نمونه‌های عمومی و در مقیاس‌های وسیع‌تر انجام شده است. در مقابل، تحقیقاتی که به‌طور خاص به محیط‌های سازمانی و جغرافیایی خاص مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته‌اند، به ندرت وجود دارد. به‌ویژه، نیاز به مطالعه بیشتر در زمینه تأثیرات ویژه سیاست‌های اشتغال زنان و سقف شیشه‌ای در محیط‌های آموزشی و تحقیقاتی همچون دانشگاه‌های علوم پزشکی احساس می‌شود. تحقیقات در زمینه موفقیت شغلی زنان و خطمشی‌های اشتغال به‌طور کلی به بررسی متغیرها پرداخته‌اند، بدون اینکه ویژگی‌های شغلی خاص یا فرهنگ‌های سازمانی را به‌طور ویژه مدنظر قرار دهند. این مسئله به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی و تحقیقاتی مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت دارد، چراکه فرهنگ سازمانی و ساختار شغلی خاص می‌تواند بر تعامل بین سیاست‌های اشتغال و موفقیت شغلی تأثیرگذار باشد. بررسی تأثیرات میانجی متغیرها، به‌ویژه نقش سقف شیشه‌ای در رابطه بین خطمشی‌های اشتغال و موفقیت شغلی، در بسیاری از مطالعات موردتوجه قرار نگرفته است. نیاز به پژوهش‌های بیشتر برای تحلیل دقیق‌تر نقش میانجی متغیرها و بررسی مدل‌های متنوع با استفاده از داده‌های جدید و به‌روز وجود دارد.

به‌طور کلی پیشینه پژوهش موجود به‌طور گسترده‌ای به تأثیر خطمشی‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی زنان پرداخته است، اما همچنان چندین خلأ پژوهشی وجود دارد. اولاً، اکثر مطالعات بر روی تأثیرات کلی سیاست‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای تمرکز دارند و به‌طور خاص به بررسی تأثیر متقابل این دو متغیر در یک مدل یکپارچه نپرداخته‌اند. ثانیاً، بسیاری از تحقیقات بر روی نمونه‌های عمومی و بزرگ‌مقیاس متمرکز بوده و تحلیل‌های تخصصی در زمینه سازمان‌های خاص، مانند دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، کمتر موردتوجه قرار گرفته است. ثالثاً، بررسی نقش میانجی سقف شیشه‌ای در رابطه بین

^۱ Sutherland, & Gibbons

^۲ Thomas, & Pleck

^۳ Cox, & Harcourt

^۴ Greenhaus, & Powell

^۵ Kirkpatrick

^۶ Chen, & Zhang

^۷ Byrne

^۸ Kline

^۹ Hair

خطمشی‌های اشتغال و موفقیت شغلی در بسیاری از مطالعات نادیده گرفته شده است. بنابراین، پژوهش‌های آینده می‌توانند بر روی تحلیل جامع‌تری از مدل‌های ساختاری که این متغیرها را به صورت متقابل بررسی کنند، تمرکز کنند و به تحلیل داده‌های اختصاصی‌تر و سازمانی‌تر بپردازند.

با توجه به پیشینه تحقیق در زمینه خطمشی‌های اشتغال زنان، سقف شیشه‌ای و موفقیت شغلی، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیرات خطمشی‌های اشتغال بر موفقیت شغلی زنان و نقش میانجی سقف شیشه‌ای از موضوعات پیچیده و مهمی هستند که نیاز به تحلیل دقیق و جامع دارند. تحقیقات پیشین به تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم این عوامل بر موفقیت شغلی زنان پرداخته‌اند و استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌تواند به تحلیل بهتر و دقیق‌تر این روابط کمک نماید.

۳- روش تحقیق

تحقیق موجود از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۸۵۰ نفر است که با توجه به قاعده سرانگشتی در مدل‌یابی معادلات ساختاری به ازای هر متغیر ۲۰ نفر در نظر گرفته شد و چون ۳۸ متغیر آشکار در مدل وجود دارد بنابراین حجم نمونه ۷۶۰ نفر است که با روش نمونه‌گیری نمونه در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه محقق ساخته بوده است. جهت تجزیه و تحلیل داده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۵ و AMOS۲۴ استفاده شده است.

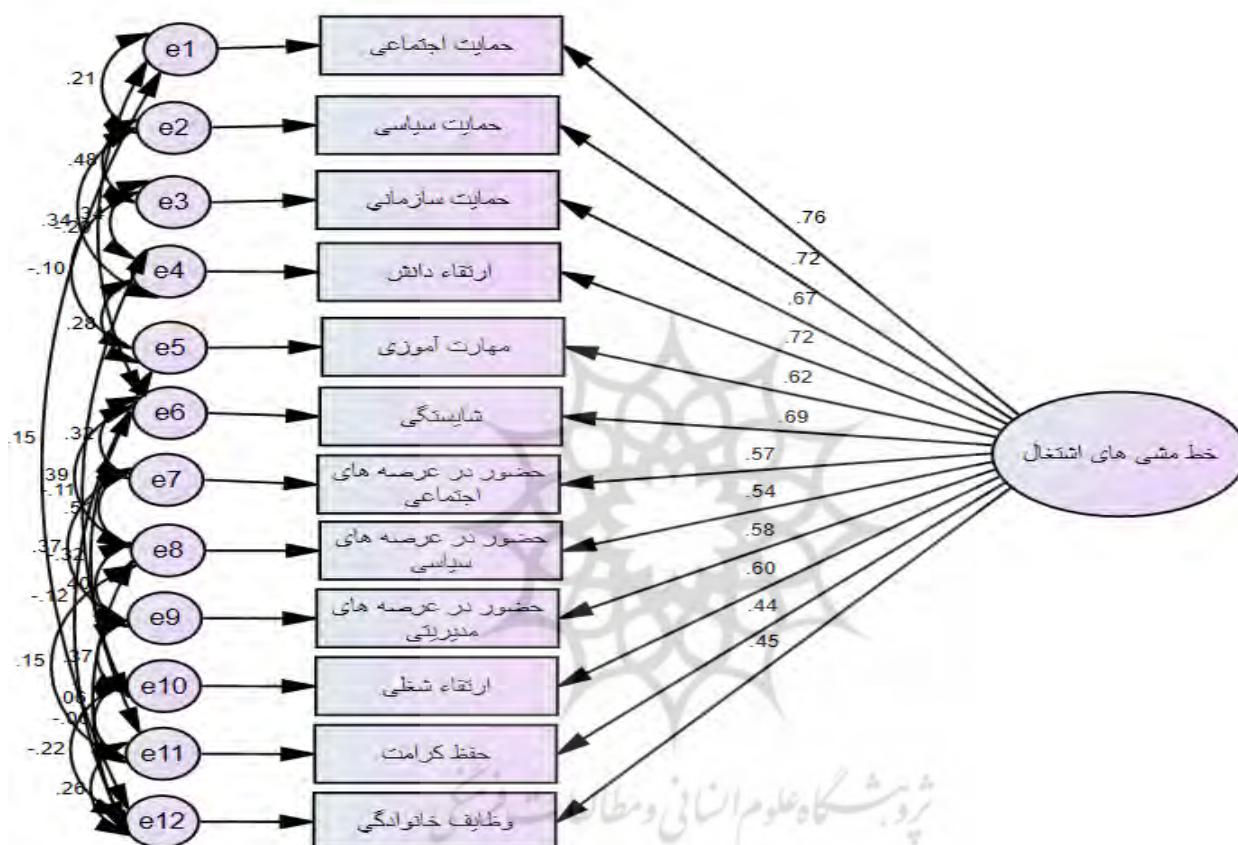
جهت سنجش خطمشی‌های اشتغال زنان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۶۰ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است که نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ بوده است. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و علوم پزشکی صورت گرفت و سپس پس از کدگذاری دستی مولفه‌ها و گویه‌های مدنظر استخراج شد. براین اساس پرسشنامه مذکور خطمشی‌های اشتغال زنان را در ۱۲ بعد شامل حمایت اجتماعی، حمایت سیاسی، حمایت سازمانی، ارتقاء دانش، مهارت‌آموزی، شایستگی، حضور در عرصه‌های اجتماعی، حضور در عرصه‌های سیاسی، حضور در عرصه‌های مدیریتی، ارتقاء شغلی، حفظ کرامت و وظایف خانوادگی می‌سنجد.

جهت سنجش سقف شیشه‌ای زنان از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۶۵ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است که نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ بوده است. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و علوم پزشکی صورت گرفت و سپس پس از کدگذاری دستی مولفه‌ها و گویه‌های مدنظر استخراج شد. براین اساس پرسشنامه مذکور سقف شیشه‌ای زنان را در ۱۳ بعد شامل انکار، پذیرش، تمایل به تغییر، تسلیم و کناره‌گیری، مدیریت احساسات، توانایی جسمی، پیش‌داوری، مقاومت، اعتماد به نفس، رقابت ناسالم، تعصب‌های منفی، شبکه‌های ارتباطی ضعیف و تعارض کار - خانواده می‌سنجد.

برای سنجش موفقیت شغلی زنان در کار راه شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۹ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است که نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ بوده است. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و علوم پزشکی صورت گرفت و سپس پس از کدگذاری دستی مولفه‌ها و گویه‌های مدنظر استخراج شد. براین اساس پرسشنامه مذکور موفقیت شغلی زنان در کار راه شغلی را در ۱۳ بعد شامل تعیین هدف، برنامه‌ریزی کار راه شغلی، خودآگاهی، پایداری کار راه شغلی، مهارت‌های مرتبط، حفظ آگاهی، بازخورد مطلوب، رضایت شغلی، شادی، سلامت جسمی، سلامت روحی و درگیر شدن با شغل می‌سنجد.

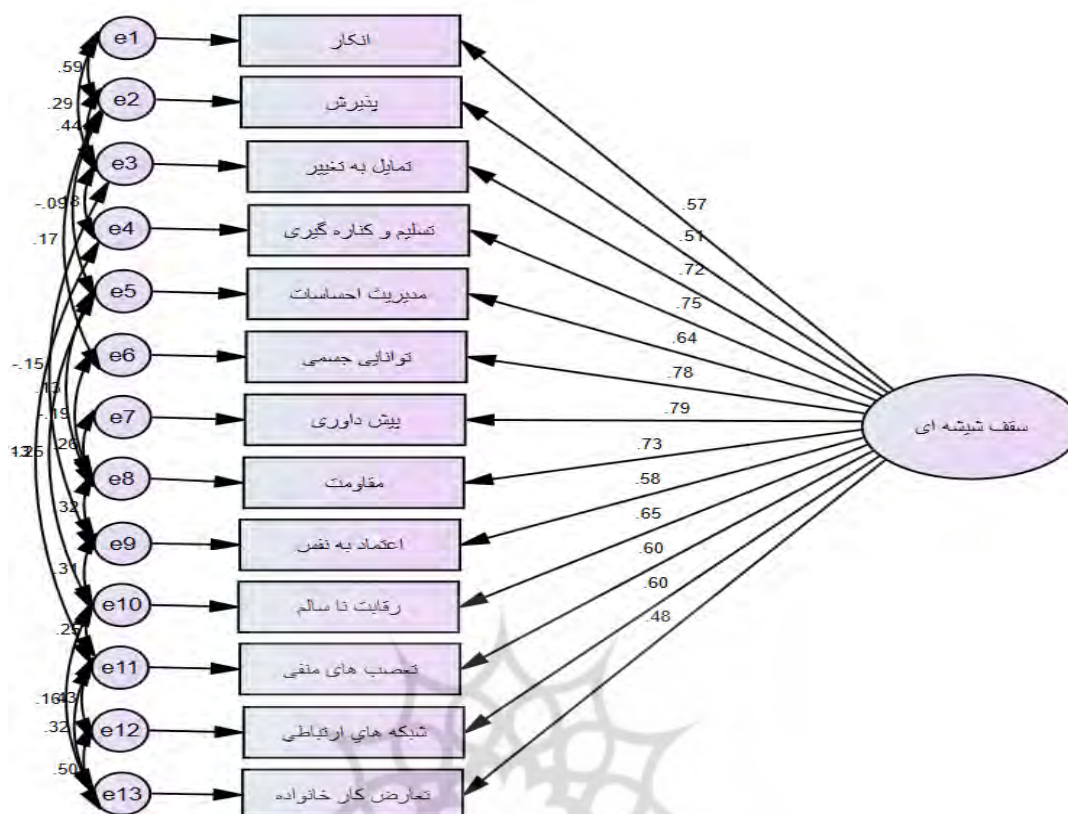
روایی سازه ابزار سنجش

روایی سازه‌ای پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده در شکل ۱ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخص‌های $\chi^2/Df=4/92$, $GFI=0/968$, $IFI=0/973$, $TLI=0/944$, $NFI=0/967$, $CFI=0/973$ و $RMSEA=0/072$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون خط‌مشی‌های اشتغال زنان در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.



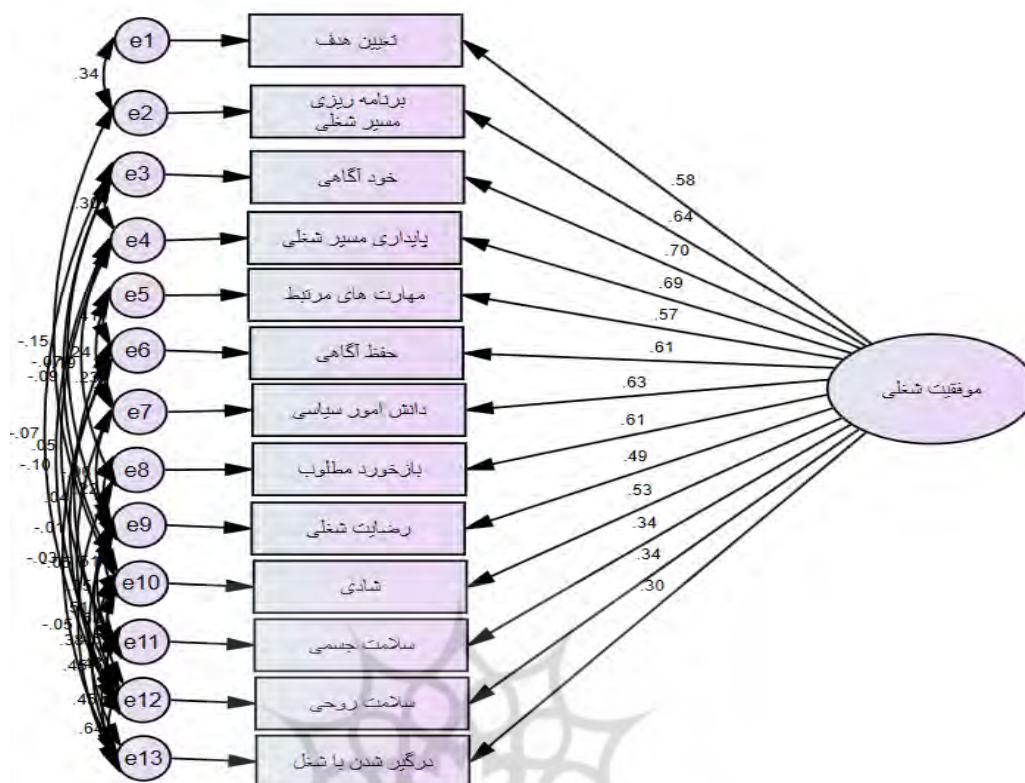
تصویر شماره (۱): بارهای عاملی مولفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان در دانشگاه علوم پزشکی

روایی سازه‌ای پرسشنامه سقف شیشه‌ای زنان با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) با استفاده از نرم‌افزار AMOS۲۲ مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده در شکل ۲ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخص‌های $\chi^2/Df=4/047$, $GFI=0/926$, $IFI=0/945$, $TLI=0/906$, $NFI=0/938$, $CFI=0/945$ و $RMSEA=0/096$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون سقف شیشه‌ای زنان در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.



تصویر شماره (۲): بارهای عاملی مولفه های سقف شیشه‌ای زنان در دانشگاه علوم پزشکی

روایی سازه‌ای پرسشنامه موفقیت شغلی زنان در کار راهه شغلی با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) با استفاده از نرم‌افزار AMOS۲۲ مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده در شکل ۳ نتایج الگوی تحلیل عاملی تأییدی، برازشی منطقی و قابل قبول به دست آمد. توجه به شاخص‌های $\chi^2/Df=3/06$, $GFI=0/978$, $IFI=0/983$, $TLI=0/963$, $NFI=0/983$, $RMSEA=0/052$ و $CFI=0/983$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون موفقیت شغلی زنان در کار راهه شغلی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.



تصویر شماره (۳): بارهای عاملی ابعاد موفقیت شغلی زنان در کار راهه شغلی

روایی صوری ابزار گردآوری داده‌های پژوهش بر اساس روایی صوری و محتوایی بررسی شد که بدین منظور پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان، سقف شیشه‌ای و موفقیت شغلی در اختیار پنج نفر از اساتید دانشگاه قرار گرفت. روایی پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان ۰/۸۴، سقف شیشه‌ای ۰/۷۹۸ و پرسشنامه موفقیت شغلی معادل ۰/۸۵۵ به دست آمد. پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش با روش آلفای کرونباخ و با استفاده از SPSS ۲۵ سنجیده شد که نتایج نشان می‌دهد ضریب پایایی پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان ۰/۹۴۱، سقف شیشه‌ای ۰/۹۵۱ و پرسشنامه موفقیت شغلی ۰/۹۲۴ به دست آمده است.

۴- یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک

سن: از بین پاسخگویان موردبررسی ۵ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۲۸/۶ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۷/۲ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۹/۲ درصد ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند.

میزان تحصیلات: ۳/۳ درصد فوق‌دیپلم، ۵۸/۲ درصد لیسانس، ۲۲/۲ درصد فوق‌لیسانس و ۱۶/۳ درصد دکتری داشته‌اند.

سابقه خدمت: ۶/۲ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۱/۲ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۶/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۰ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۶/۲ درصد ۲۱ سال و بیشتر سابقه خدمت داشتند (جدول ۱).

جدول ۱: توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان

مشخصه	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۰ سال و کمتر	۳۸	۵/۰
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۲۱۷	۲۸/۶
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۲۰۷	۲۷/۲
	۵۱ سال و بیشتر	۲۹۸	۳۹/۲
میزان تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲۵	۳/۳
	لیسانس	۴۴۲	۵۸/۲
	فوق‌لیسانس	۱۶۹	۲۲/۲
	دکتری	۱۲۴	۱۶/۳
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۴۷	۶/۲
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۱۶۱	۲۱/۲
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰۱	۲۶/۴
	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۱۵۲	۲۰/۰
	۲۱ سال و بیشتر	۱۹۹	۲۶/۲

آماره‌های توصیفی:

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی خط‌مشی‌های اشتغال

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
خط‌مشی‌های اشتغال	۳/۰۹	۰/۶۳۵	۱/۶۳ ۱	۴/۷۵	۰/۳۳۸	۰/۴۸
حمایت اجتماعی	۳/۰۷	۰/۹۸۷	۱/۲	۵	۰/۰۳۷ -	۰/۹۶۷
حمایت سیاسی	۳/۱۴	۰/۹۴۷	۱	۵	۰/۱۴۷ -	۰/۶۹۱
حمایت سازمانی	۳/۱۱	۰/۹۹۷	۱	۵	۰/۰۶۹	۰/۸۶۱

-	-	-	-	-	-	-
۰/۶۴	۰/۰۵۲	۵	۱	۰/۸۹۲	۳/۱۳	ارتقاء دانش
۰/۶۰۱	۰/۱۴۳	۵	۱	۰/۸۸۷	۳/۱۱	مهارت آموزی
۰/۷۷۴	۰/۱۷۸	۵	۱	۰/۹۴۷	۳/۰۲	شایستگی
۰/۶۸۸	۰/۰۸۴	۵	۱	۰/۹۵۸	۳/۰۷	حضور در عرصه های اجتماعی
۰/۸۷۷	۰/۱۵۲	۵	۱	۱/۰۲۵	۳/۰۴	حضور در عرصه های سیاسی
۰/۵۱۵	۰/۱۵۸	۵	۱	۰/۹۰۹	۳/۰۶	حضور در عرصه های مدیریتی
۰/۵۹۵	۰/۰۱۱	۵	۱/۲	۰/۵۹۷	۳/۱۳	ارتقاء شغلی
۰/۴۴۴	۰/۲۰۹	۵	۱	۰/۸۷۵	۳/۰۹	حفظ کرامت
۰/۵۴۱	۰/۱۸۷	۵	۱	۰/۸۹۴	۳/۱۲	وظایف خانوادگی

جدول ۳: شاخص های توصیفی سقف شیشه ای

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
سقف شیشه ای	۳/۰۵	۰/۶۶۸	۱/۵۵	۴/۵۷	۰/۳۵۸	۰/۰۵۱
انکار	۲/۹۶	۰/۹۰۹	۱	۵	۰/۱۲۶	۰/۵۰۲
پذیرش	۳	۱/۰۲	۱	۵	۰/۲۱۲	۰/۸۷۷
تمایل به تغییر	۱۰۳۵ ۳	۱۰۳۶	۱	۵	۰/۰۷۳	۱/۰۸۴
تسلیم و کناره گیری	۳/۱۲	۱/۰۳۷	۱	۵	۰/۰۳۷	۱/۰۲۸
مدیریت احساسات	۳/۱۵	۱/۰۱	۱	۵	۰/۰۲۵	۰/۹۵۴
توانایی جسمی	۲/۹۵	۰/۹۲۴	۱/۲	۵	۰/۰۶	۰/۷۳۳
پیش داوری	۲/۹۹	۰/۹۰۶	۱	۵	۰/۰۵۳	۰/۴۸۶
مقاومت	۳/۰۶	۰/۸۶۷	۱/۲	۵	۰/۱۲۹	۰/۷۱۵
اعتماد به نفس	۲/۸۸	۰/۹۶۹	۱	۴/۸	۰/۳۹۵	۰/۸۱۱
رقابت ناسالم	۲/۹۴	۰/۹۶۵	۱	۵	۰/۱۸۸	۰/۸۹۲
تعصب های منفی	۳/۱۳	۰/۹۹۲	۱	۵	۰/۰۸۸	۰/۸۴۹

۰/۶۴۳	۰/۰۷۶	۵	۱	۰/۹۴۴	۳/۱۱	شبکه‌های ارتباطی
۰/۵۴۱	۰/۱۶۱	۵	۱	۰/۹۲۳	۳/۲۱	تعارض کار - خانواده

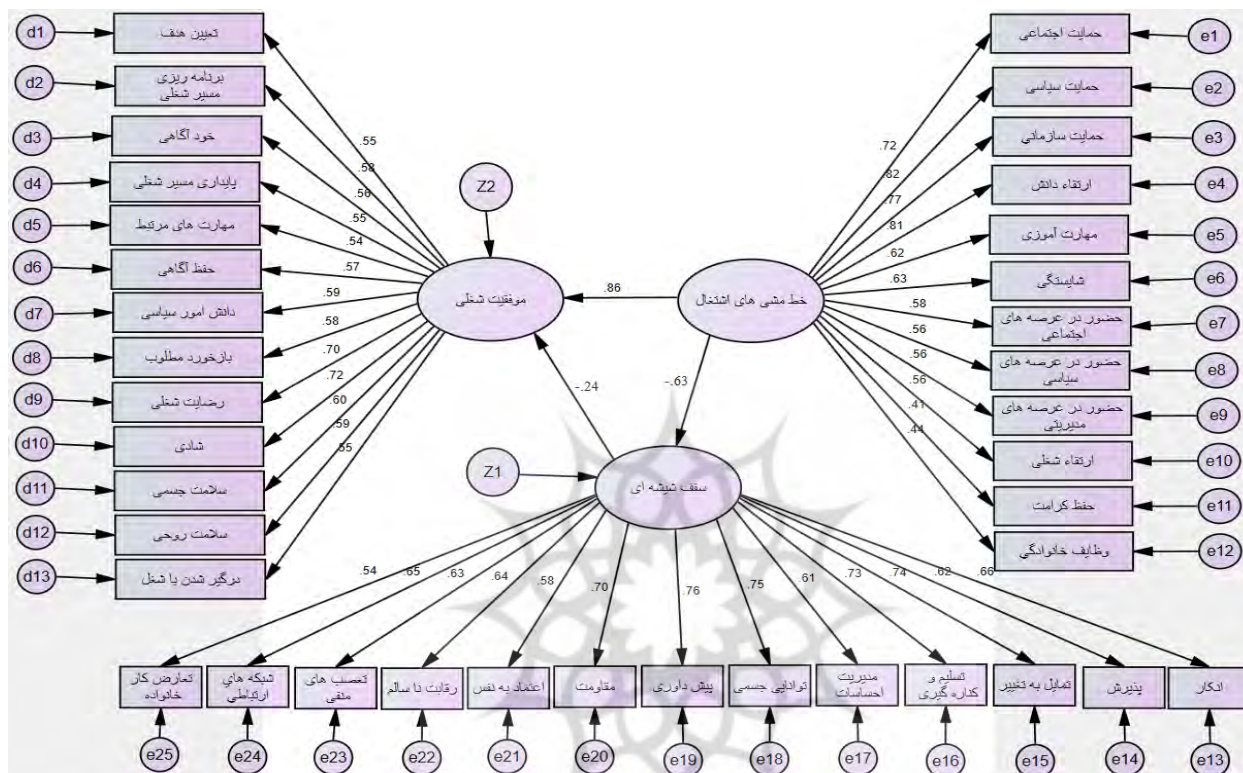
جدول ۴: شاخص‌های توصیفی موفقیت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
موفقیت شغلی	۳/۰۲	۰/۶۲۹	۱/۴۷	۴/۵۵	۰/۰۲۶	۰/۱۵۵
تعیین هدف	۲/۸۴	۰/۹۹۱	۱	۵	۰/۱۰۲	-۰/۷۵۴
برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۳/۰۴	۱	۱	۵	۰/۰۰۶	۰/۸۷۴
خودآگاهی	۲/۸۳	۱/۰۳	۱	۵	۰/۱۵۶	۰/۸۳۷
پایداری مسیر شغلی	۲/۸۹	۱/۰۹	۱	۵	۰/۰۲۸	۱/۱۷
مهارت‌های مرتبط	۳/۰۵	۱/۰۷	۱	۵	۰/۰۶۹	۰/۸۸
حفظ آگاهی	۳/۰۱	۱/۰۹	۱	۵	۰/۰۹۱	۰/۹۴۵
دانش امور سیاسی	۲/۸۸	۱/۰۴	۱	۵	۰/۰۳۹	۰/۹۷۹
بازخورد مطلوب	۳/۲۲	۰/۹۵۲	۱	۵	۰/۱۶۲	۰/۷۷۶
رضایت شغلی	۲/۹۸	۰/۹۹۳	۱	۵	۰/۰۲۷	۰/۹۶۸
شادی	۳/۰۸	۱	۱	۵	۰/۰۰۲	۰/۸۶۶
سلامت جسمی	۳/۰۴	۱/۰۷	۱	۵	۰/۰۵۴	۰/۹۷۳
سلامت روحی	۳/۱۴	۰/۹۹	۱	۵	۰/۰۸۳	۰/۹۰۵
درگیر شدن با شغل	۳/۱۲	۰/۸۳۶	۱/۴۴	۵	۰/۲۷۴	۰/۵۱۵

ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از مدل معادلات ساختاری

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگو یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه در ردیف اول (مدل تدوین شده) جدول ۵ گزارش شده است. که نشان می‌دهد مقادیر بعضی از شاخص‌های برازندگی الگوی اولیه حاکی از آن بود که الگوی پیشنهادی به اصلاحات و بهبود نیاز دارد، برای این منظور در مرحله بعد با توجه به شاخص‌های

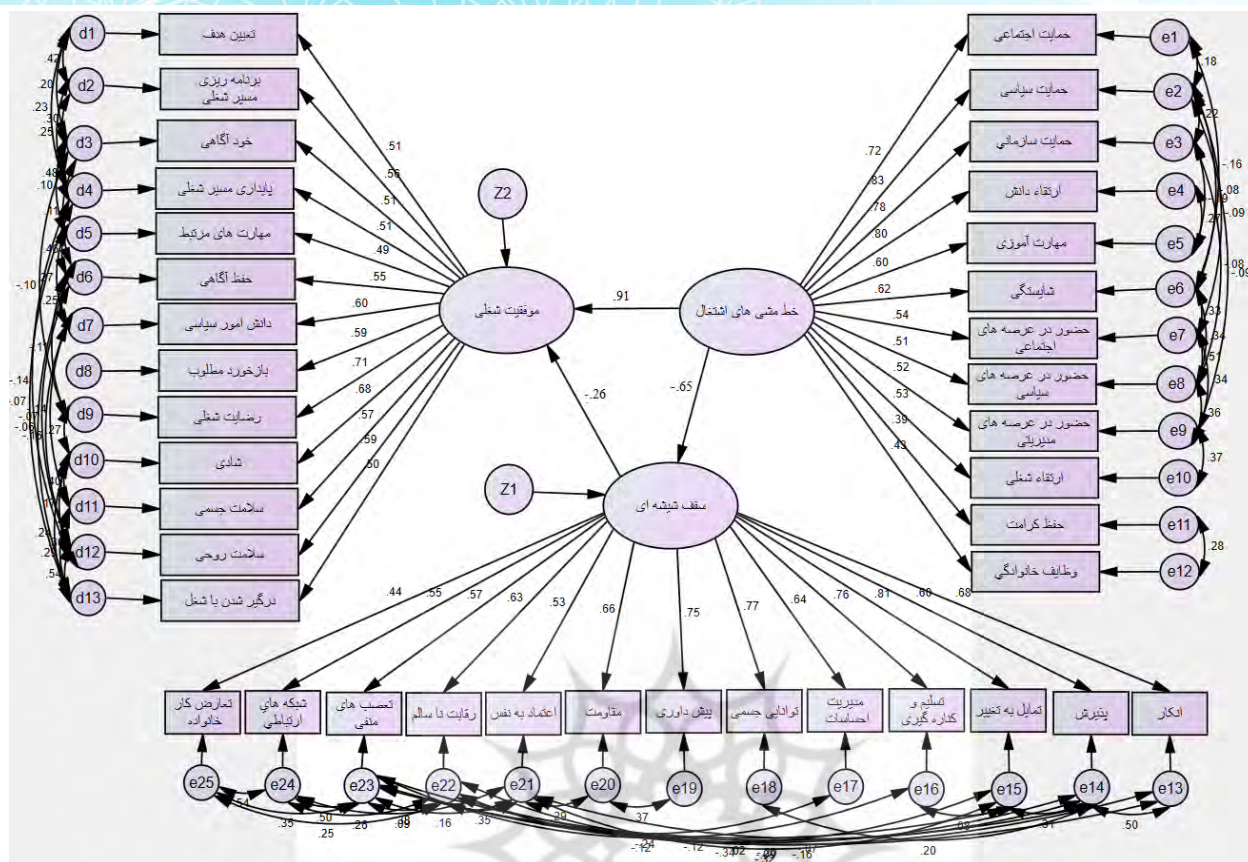
اصلاحی ۱ (MI) در خروجی Amos22 مسیرهای کوواریانس ابعاد متغیرهای تحقیق (شکل ۴) به مدل اضافه گردید پس از اعمال این تغییرات تحلیل دیگری روی داده‌ها انجام شد که نتایج شاخص‌های برازندگی آن در ردیف الگوی دوم جدول ۵ آورده شده است. همان‌گونه که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد الگوی اول از برازش خوبی برخوردار نیست در مراحل بعد با اضافه کردن مسیرهای شاخص‌های اصلاحی (MI) پیشنهادی، الگو بهبودیافته و شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی مورد قبول است.



تصویر شماره (۴): الگوی تدوین شده نقش خط‌مشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راه شغلی با نقش

میانجی سقف شیشه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



تصویر شماره (۵): الگوی اصلاح شده نقش خط‌مشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی برای الگوهای تدوین شده و الگوی نهایی

شاخص‌های برازندگی الگو	RMSEA	CFI	TLI	IFI	GFI	NPAP	χ^2/df	Df	χ^2
مدل پایه (بدون تغییرات)	۰/۶۱	۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۵۸	۰/۷۵	۶۷	۹۱/۱۱	۱۶۶	۱۶۶۶۶۶
مدل اصلاحی (پایه‌ای)	۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۸۱	۶۹	۶۶/۶	۵۶	۱۶۷۵۴۳
مدل استقلال	۰/۶۷	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۸۹	۷۳	۳۷/۹	۷۰۳	۱۶۹۶۶۶۶

برای شاخص برازندگی X^2/Df مقادیر کوچکتر از ۵ مناسب و هرچقدر به صفر نزدیکتر باشد حاکی از برازش خوب الگو است. برای شاخص TLI ، CFI ، IFI ، GFI مقدار نزدیک به ۰/۹۰ و بالاتر به عنوان برازش نیکویی قابل قبول تلقی می شود که نشان دهنده خوب بودن مدل است. در ارتباط با شاخص $RMSEA$ مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر نشان دهنده برازش خوب الگو و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است؛ مقدار بالاتر از ۰/۱۰ نشان از الزام رد کردن الگو است (کلین، ۲۰۱۵). بنابراین با توجه به مقادیر شاخص های برازش الگوی نهایی (الگوی تدوین شده) و مرز مقادیر قابل قبول که در بالا ذکر شد، می توان گفت که مدل ارائه شده در این تحقیق مورد قبول است. ضرایب رگرسیونی مدل نشان می دهد که متغیرهای ذکر شده به خوبی نقش خط مشی های اشتغال زنان در موفقیت شغلی آنان در مسیر کار راهه شغلی با نقش میانجی سقف شیشه ای در دانشگاه علوم پزشکی را تبیین می کند.

با استفاده از شاخص های کلی برازش می توان به این پرسش پاسخ داد که صرف نظر از مقادیر خاص گزارش شده برای پارامترها، آیا به طور کلی، مدل تدوین شده، توسط داده های تجربی گردآوری شده حمایت می شود یا خیر؟ در صورتی که پاسخ مثبت باشد، مدل قابل قبول است. برای تفسیر مقادیر موجود در جدول فوق باید گفت:

وجود کای اسکور غیر معنادار ($CMIN$) برابر با ۲۶۷۵/۴۳ و سطح معناداری ($P = ۰/۰۰۱$) نتیجه ای مطلوب را به نمایش می گذارد، اما در این میان نقش درجه آزادی (Df) نیز از اهمیت برخوردار است. علاوه بر این با توجه به اینکه درجه آزادی (Df) مدل برازش شده (برابر با ۵۹۵) از صفر دور و به درجه آزادی مدل استقلال (برابر با ۷۰۳) نزدیک می شود باید تلقی مطلوبی از مدل داشت.

تعداد پارامترهای آزاد برای مدل تدوین شده ($NPAR$) که مقدار آن ۱۴۶ است، نشان می دهد که پژوهشگر در تدوین مدل به راحتی به هزینه کردن درجات آزادی نپرداخته و این وضعیت قابل قبول است.

در مورد شاخص های نسبی نیز باید گفت در این جدول مقدار کای اسکور نسبی ($CMIN/DF$) ۴/۹۶ است که از وضعیتی قابل قبول برای مدل حکایت دارد. همچنین مقدار ۰/۰۷۸ شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده ($RMSEA$) برای مدل عاملی تدوین شده حاکی از قابل قبول بودن مدل است.

در جدول فوق شاخص برازش توکر- لویی (TLI) برابر با ۰/۹۰۶ و شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۲۵ است و از آنجایی که مقادیر آن ها بالاتر ۰/۹۰ است، لذا بر اساس این شاخص ها، مدل تدوین شده قابل قبول تلقی می گردد.

در جدول فوق مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)، برابر با ۰/۹۱۶ و مقدار شاخص برازش افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۲۷ است که هر دو مقادیری قابل قبول را نشان می دهند. مقادیر شاخص های کلی برازش که در جدول فوق آمده، نشان می دهد مدل اندازه گیری این پژوهش کاملاً از وضعیت قابل قبولی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آزمون سوبل نشان می دهد که Z برابر ۹/۰۴ و با p مقدار ۰/۰۰۱ و کوچکتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ هستند، لذا در این سطح فرض H_0 رد می شود و در نتیجه سقف شیشه ای در رابطه بین خط مشی های اشتغال زنان و موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نقش میانجی دارد، مقدار VAF برابر ۰/۲۵۷ است و این بدان معناست که ۰/۲۵۷ درصد از رابطه بین خط مشی های اشتغال زنان و موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی سقف شیشه ای تبیین می شود (جدول ۶).

جدول ۶: آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی سقف شیشه‌ای در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی

sig	VA F	z	Sb	Sa	c	b	a	خط‌مشی‌های اشتغال * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی
/۰۰۱	۰/۲۵۷	۹/۰۴	۰/۲۶۵	۰/۳۵	۰/۷۰۲	۴۴	۵۴	
.						-۰/۲	-۰/۹	

۵- نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به بررسی مدل نقش خط‌مشی‌های اشتغال زنان در موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی سقف شیشه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته است. نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که مدل موردنظر از برازش قابل‌قبولی برخوردار است و می‌تواند به‌خوبی روابط بین متغیرها را تبیین کند. به‌طور خاص، این تحقیق نشان داد که خط‌مشی‌های اشتغال زنان و سقف شیشه‌ای هرکدام به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار هستند.

نتایج تحقیق تأکید می‌کند که خط‌مشی‌های اشتغال زنان نقش مهمی در موفقیت شغلی آنان ایفا می‌کنند. سیاست‌های سازمانی مانند ساعات کاری منعطف، مرخصی زایمان و حمایت‌های حرفه‌ای برای مادران، می‌تواند بر رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای زنان تأثیرگذار باشد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات پیشین که به نقش مثبت این نوع خط‌مشی‌ها در ارتقاء شغلی زنان پرداخته‌اند، همخوانی دارد (اسمیت و نایلور، ۲۰۰۴ و آگلی و کارلی، ۲۰۰۷). خط‌مشی‌های حمایتی باعث کاهش استرس شغلی و افزایش انگیزه و عملکرد شغلی زنان می‌شود، که به‌نوبه خود می‌تواند منجر به موفقیت بیشتر در مسیر کار راه شغلی آن‌ها شود.

سقف شیشه‌ای، به‌عنوان مانع نامرئی و غیررسمی که بر پیشرفت زنان در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، در مدل تحقیق نقش میانجی مهمی را ایفا می‌کند. نتایج تحقیق نشان داد که سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیر منفی بر رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال و موفقیت شغلی داشته باشد. این یافته‌ها مشابه با نتایج کوثر و همکاران (۲۰۰۱) و و ریدگوی و کورل (۲۰۰۴) است که تأثیر سقف شیشه‌ای بر محدودیت پیشرفت شغلی زنان را موردبررسی قرار داده‌اند. سقف شیشه‌ای به‌طور قابل‌توجهی می‌تواند فرصت‌های شغلی زنان را محدود کند و تأثیرات منفی بر رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای آنان داشته باشد. به‌طور کلی تأثیر خط‌مشی‌های اشتغال بر موفقیت شغلی زنان تحت تأثیر نقش میانجی سقف شیشه‌ای قرار دارد. به‌عبارت‌دیگر، حتی اگر خط‌مشی‌های اشتغال حمایتی وجود داشته باشد، وجود سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیر این سیاست‌ها بر موفقیت شغلی را کاهش دهد. این نتیجه با تحقیق آکر (۲۰۰۶) که به تأثیر موانع ساختاری و تعصبات جنسیتی بر پیشرفت شغلی زنان پرداخته، همخوانی دارد. بنابراین، بهبود خط‌مشی‌های اشتغال به‌تنهایی کافی نیست و لازم است که سازمان‌ها به شناسایی و کاهش موانع سقف شیشه‌ای نیز بپردازند تا بتوانند تأثیرات مثبت خط‌مشی‌ها را به حداکثر برسانند.

طبق نتایج به‌دست‌آمده بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان با مولفه‌های حمایت اجتماعی، حمایت سیاسی، حمایت سازمانی، ارتقاء دانش، مهارت‌آموزی، شایستگی، حضور در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی، ارتقاء شغلی، حفظ کرامت و وظایف خانوادگی با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته‌ها به‌خوبی تأثیر گسترده و متنوع خط‌مشی‌های اشتغال زنان بر موفقیت شغلی آنان را در این سازمان نمایان می‌سازد و نیاز به توجه بیشتر به این مؤلفه‌ها را مورد تأکید قرار می‌دهد. حمایت اجتماعی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت شغلی زنان در این تحقیق شناسایی شده است (خداوند لو و نیک‌نفس، ۲۰۱۶). حمایت اجتماعی شامل حمایت از سوی خانواده، دوستان و همکاران است که می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند. مطالعات قبلی نیز نشان داده‌اند که شبکه‌های حمایتی

اجتماعی می‌توانند به‌طور قابل‌توجهی بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارند (بروت^۱، ۲۰۰۴؛ هوس^۲، ۲۰۰۱). این تحقیق نیز تأکید می‌کند که وجود یک سیستم حمایتی قوی می‌تواند به زنان کمک کند تا به اهداف شغلی خود دست یابند و در مواجهه با چالش‌های شغلی و خانوادگی موفق عمل کنند. حمایت سیاسی و سازمانی نیز به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان شناخته شده‌اند. حمایت سیاسی به معنی توانمندسازی زنان از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی است که به کاهش نابرابری‌های جنسیتی و بهبود شرایط کاری زنان کمک می‌کند. از سوی دیگر، حمایت سازمانی به معنای ارائه منابع، فرصت‌ها و پشتیبانی‌های لازم از سوی سازمان‌ها به کارکنان زن است. تحقیقات نشان داده‌اند که سازمان‌ها با ارائه حمایت‌های مناسب می‌توانند به بهبود موفقیت شغلی زنان کمک کنند (ویلیامز^۳، ۲۰۰۴؛ پاول و گراوز^۴، ۲۰۰۳). ارتقاء دانش و مهارت‌آموزی به‌عنوان دو مؤلفه مهم دیگر در موفقیت شغلی زنان شناخته می‌شود. توانایی‌های حرفه‌ای و علمی به زنان کمک می‌کند تا در محیط‌های شغلی رقابتی بهتر عمل کنند و به فرصت‌های شغلی بالاتری دست یابند. تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌ها می‌تواند به افزایش موفقیت شغلی و ارتقاء حرفه‌ای زنان منجر شود (مینکر^۵، ۱۹۹۳؛ نئو^۶، ۱۹۹۶؛ زیوری رحمان و همکاران، ۲۰۲۱). شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای به همراه حضور فعال در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی می‌تواند به زنان کمک کند تا از فرصت‌های شغلی بیشتری بهره‌برداری کنند و نقش‌های مدیریتی و رهبری را بر عهده گیرند. مطالعات نشان داده‌اند که زنان با شایستگی بالا و حضور فعال در زمینه‌های مختلف می‌توانند به کاهش تفاوت‌های جنسیتی در سطح مدیریت و رهبری کمک کنند (کاتالیست^۷، ۲۰۰۴؛ اگلی و کارلی، ۲۰۰۷). ارتقاء شغلی و حفظ کرامت نیز به‌عنوان دو عامل مهم دیگر در موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار هستند. ارتقاء شغلی به معنای پیشرفت در مسیر شغلی و دستیابی به موقعیت‌های بالاتر است که می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایت شغلی منجر شود. همچنین، حفظ کرامت در محیط کار به معنای احترام به حقوق و ارزش‌های فردی است که می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری و موفقیت شغلی زنان کمک کند (تارنون^۸، ۲۰۰۵؛ پاول و گراوز^۹، ۲۰۰۳). وظایف خانوادگی نیز به‌عنوان یکی از عواملی که می‌تواند بر موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار باشد، موردبررسی قرار گرفته است. توازن بین کار و زندگی خانوادگی یکی از چالش‌های اصلی زنان در محیط‌های کاری است که می‌تواند بر موفقیت شغلی آنان تأثیر منفی بگذارد. تحقیق‌های اخیر نشان داده‌اند که سازمان‌ها با ارائه سیاست‌های حمایتی مناسب برای توازن کار و زندگی می‌توانند به بهبود موفقیت شغلی زنان کمک کنند (گرین هوس و پاول، ۲۰۲۰؛ هیگینز و دوکسبوری^{۱۰}، ۲۰۰۲). این یافته‌ها نشان می‌دهند که برای بهبود موفقیت شغلی زنان در محیط‌های دانشگاهی و دیگر سازمان‌ها، نیاز به توجه ویژه به سیاست‌های حمایتی، ارتقاء دانش و مهارت، و بهبود شرایط کار و زندگی خانوادگی وجود دارد. همچنین، وجود سامانه‌های حمایتی قوی و فرصت‌های برابر در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی می‌تواند به افزایش موفقیت شغلی زنان کمک کند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده سقف شیشه‌ای در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان با مؤلفه‌های تعیین‌شده با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نقش میانجی دارد. این یافته‌ها به روشن شدن پیچیدگی‌های تعامل میان این متغیرها و تأثیرات آن‌ها بر موفقیت شغلی زنان کمک می‌کند و به‌وضوح نشان می‌دهد که نقش سقف شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع ساختاری می‌تواند بر تحقق اهداف شغلی زنان تأثیرگذار باشد. سقف شیشه‌ای به موانع نامرئی و غیررسمی اشاره دارد که غالباً

۱ Burt

۲ House

۳ Williams

۴ Powell & Graves

۵ Mincer

۶ Noe

۷ Catalyst

۸ Tharenou

۹ Powell & Graves

۱۰ Higgin & Duxbury

پیشرفت زنان به سطوح بالای مدیریتی و تصمیم‌گیری را محدود می‌کند (خداپنده لو و هاشمی، ۲۰۲۴). نتایج تحقیق نشان می‌دهند که این مانع نه تنها به‌طور مستقیم بر موفقیت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد، بلکه نقش میانجی مهمی در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و مؤلفه‌های مختلف آن ایفا می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حتی باوجود سیاست‌های حمایتی و خط‌مشی‌های مثبت، وجود سقف شیشه‌ای می‌تواند به کاهش اثرگذاری این سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها بر موفقیت شغلی زنان منجر شود. سقف شیشه‌ای به‌عنوان یک مانع نامرئی می‌تواند تأثیر حمایت اجتماعی و حمایت سیاسی را بر موفقیت شغلی زنان کاهش دهد. درحالی‌که حمایت اجتماعی و سیاسی به افزایش فرصت‌های شغلی و کاهش استرس‌های مربوط به محیط کار کمک می‌کنند، سقف شیشه‌ای می‌تواند این تأثیرات را به دلیل موانع ساختاری و تعصبات جنسیتی کاهش دهد. این به این معناست که حتی باوجود حمایت‌های اجتماعی و سیاسی، اگر زنان با موانع سقف شیشه‌ای مواجه شوند، نمی‌توانند به‌طور کامل از مزایای این حمایت‌ها بهره‌برداری کنند (کوثر و همکاران، ۲۰۰۱؛ ریدگوی و کورل، ۲۰۰۴). پژوهش‌های موجود نشان داده‌اند که حمایت سازمانی و ارتقاء دانش به‌طور قابل‌توجهی بر موفقیت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد. بااین‌حال، سقف شیشه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک مانع بر سر راه استفاده کامل از این منابع و فرصت‌ها قرار گیرد. به عبارتی، زنان باوجود دریافت حمایت سازمانی و فرصت‌های ارتقاء دانش، ممکن است نتوانند به‌طور مؤثر از این فرصت‌ها بهره‌برداری کنند، چراکه سقف شیشه‌ای مانع از ارتقاء آنان به سطوح بالای مدیریتی و تأثیرگذاری بر تصمیمات کلیدی می‌شود (آکر، ۲۰۰۶؛ اگلی و کارلی، ۲۰۰۷). سقف شیشه‌ای همچنین می‌تواند بر تأثیر شایستگی و حضور فعال زنان در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی تأثیرگذار باشد. باوجود شایستگی بالا و تلاش در حضور فعال در این عرصه‌ها، سقف شیشه‌ای می‌تواند مانع از ارتقاء و پیشرفت زنان شود. این به این معناست که حتی باوجود توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالای زنان، موانع نامرئی سقف شیشه‌ای می‌توانند فرصت‌های شغلی را محدود کنند و مانع از موفقیت شغلی کامل آنان شوند (اسمیت و نایلور، ۲۰۰۴؛ ویلیامز، ۲۰۰۴؛ زیوری رحمان و همکاران، ۲۰۲۴). ارتقاء شغلی و حفظ کرامت از دیگر مؤلفه‌هایی هستند که تحت تأثیر سقف شیشه‌ای قرار می‌گیرند. سقف شیشه‌ای می‌تواند فرصت‌های ارتقاء شغلی زنان را محدود کرده و به احساس عدم احترام و کرامت در محیط کار منجر شود. تحقیقات نشان داده‌اند که زنان ممکن است باوجود شایستگی و عملکرد عالی، به دلیل وجود سقف شیشه‌ای نتوانند به موقعیت‌های بالاتر دست یابند و این مسئله می‌تواند به کاهش رضایت شغلی و احساس عدم کرامت منجر شود (تارنون، ۲۰۰۵؛ پاول و گراوز، ۲۰۰۳). وظایف خانوادگی نیز به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی زنان در این تحقیق شناسایی شده است. سقف شیشه‌ای می‌تواند با ایجاد موانع اضافی و اشاره‌ای مضاعف، تأثیرات منفی بر توازن کار و زندگی خانوادگی زنان داشته باشد. زنان ممکن است باوجود تلاش برای مدیریت همزمان وظایف خانوادگی و حرفه‌ای، با محدودیت‌هایی از طرف سقف شیشه‌ای مواجه شوند که این مسئله می‌تواند به کاهش موفقیت شغلی و افزایش استرس شغلی منجر شود (گرین هوس و پاول، ۲۰۲۰؛ هیگینز و دوکسبوری، ۲۰۰۲). به‌طورکلی نتایج این تحقیق تأکید می‌کنند که سقف شیشه‌ای نقش میانجی قابل‌توجهی در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی آنان ایفا می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حتی باوجود سیاست‌های حمایتی و فرصت‌های مختلف، سقف شیشه‌ای می‌تواند به‌عنوان یک مانع ساختاری و نامرئی، اثرات مثبت این سیاست‌ها را کاهش دهد و به محدودیت‌های شغلی زنان منجر شود. بنابراین، برای بهبود موفقیت شغلی زنان، نیاز به شناسایی و کاهش مؤثر سقف شیشه‌ای و ایجاد شرایط برابر و حمایتی در محیط‌های کاری وجود دارد. باوجود یافته‌های مثبت، تحقیق حاضر دارای محدودیت‌هایی است که باید در تحقیقات آینده موردتوجه قرار گیرد. یکی از محدودیت‌های تحقیق این است که نمونه مورد مطالعه محدود به کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی بوده و نتایج ممکن است نتواند به سایر بخش‌ها و سازمان‌ها تعمیم یابد. همچنین، این تحقیق به بررسی تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها پرداخته است، اما ممکن است عوامل دیگر، مانند فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های فردی، نیز بر موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار باشند.

پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده، نمونه‌های بیشتری از بخش‌های مختلف سازمانی و جغرافیایی مورد بررسی قرار گیرند تا قابلیت تعمیم نتایج افزایش یابد. همچنین، بررسی تأثیر عوامل فرهنگی و فردی بر مدل می‌تواند به درک بهتری از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان کمک کند.

نتایج تحقیق می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا خط‌مشی‌های اشتغال را با توجه به تأثیرات سقف شیشه‌ای طراحی و پیاده‌سازی کنند. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به توسعه و بهبود سیاست‌های حمایتی و توانمند ساز برای زنان پرداخته و درعین حال بر شناسایی و کاهش موانع سقف شیشه‌ای تمرکز کنند. این اقدامات می‌تواند به بهبود موفقیت شغلی زنان و افزایش فرصت‌های شغلی آنان در سازمان‌های مختلف، به‌ویژه در بخش‌های آموزشی و درمانی، کمک کند.

درنهایت، تحقیق حاضر تأکید می‌کند که برای دستیابی به موفقیت شغلی زنان، نیاز است که سازمان‌ها نه تنها به طراحی و اجرای سیاست‌های اشتغال حمایتی بپردازند، بلکه باید موانع غیررسمی و فرهنگی مانند سقف شیشه‌ای را نیز شناسایی و برطرف کنند تا فرصت‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای بهتری برای زنان فراهم شود.

References

- Acker, J. (۲۰۰۶). *Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations*. Gender & Society, ۲۰(۴), ۴۴۱-۴۶۴. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Agarwal, R., & Karahanna, E. (۲۰۲۳). The role of organizational policies in women's career advancement: A structural equation modeling approach. *Journal of Business Research*, ۱۵۵, ۱۰۳-۱۱۵. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.09.039>
- Ahmed, M., & Syed, A. (۲۰۲۴). Breaking the glass ceiling: Policies and practices for women's career success in academic institutions. *Gender and Education*, ۳۶(۱), ۲۵-۴۰. <https://doi.org/10.1080/09540253.2023.2021980>
- Amirian, M. E., Falahi, H., Zivari Rahman, M., & Shokouhi Moghadam, S. (۲۰۱۴). The Relationship between Employees' Maturity and Organizational Intelligence by Offering a Model of Structural Equations. *Journal of Applied Sciences Research*, ۱۰(۷), ۱۱-۱۷. http://www.aensiweb.com/old/jasr/jasr_june_2014.html
- Baker, L., & Campbell, S. (۲۰۲۳). Mediating effects of the glass ceiling on women's career progression: Insights from a structural equation modeling study. *Career Development Quarterly*, ۷۱(۲), ۱۷۴-۱۹۰. <https://doi.org/10.1002/cdq.1234>
- Burt, R. S. (۲۰۰۴). *Structural holes and good ideas*. American Journal of Sociology, ۱۱۰(۲), ۳۴۹-۳۹۹. <https://doi.org/10.1086/421787>
- Byrne, B. M. (۲۰۲۰). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (۳rd ed.). Routledge.
- Baniassadi, T., Javanmard, Z., Zivari-Rahman, M., Shokouhi-Moghaddam, S., & Adhami, M. (۲۰۱۵). Investigating the Relationship between Personality Traits and Self-Control and Nicotine Dependence Symptoms in Male Prisoners in Kerman, Iran. *Addiction & Health*, ۷(۱-۲), ۸۲-۸۶. https://ahj.kmu.ac.ir/article_۸۴۶۴۵.html
- Catalyst. (۲۰۰۴). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*. Catalyst.
- Chen, L., & Zhang, S. (۲۰۲۲). The impact of individual and organizational factors on career success: A review of recent research. *Journal of Career Assessment*, ۳۰(۱), ۲۳-۴۰. <https://doi.org/10.1177/10690727211020116>

- Chen, Y. & Wang, H. (۲۰۲۴). The impact of employment policies on women's job satisfaction and career success: A SEM analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۲۹(۱), ۴۵-۵۸. <https://doi.org/10.1037/ocp000280>
- Cohen, S. & Wills, T. A. (۱۹۸۵). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, ۹۸(۲), ۳۱۰-۳۵۷. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (۲۰۰۱). The glass ceiling effect. *Social Forces*, ۸۰(۲), ۶۵۵-۶۸۱. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Cox, A. & Harcourt, M. (۲۰۲۱). Gender inequality and the glass ceiling: A critical review. *Gender, Work & Organization*, ۲۸(۳), ۳۱۸-۳۳۹. <https://doi.org/10.1111/gwao.12543>
- Davis, J. & Johnson, P. (۲۰۲۳). Organizational strategies for overcoming the glass ceiling: Evidence from healthcare institutions. *International Journal of Management Reviews*, ۲۵(۳), ۳۱۹-۳۴۰. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12345>
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (۲۰۰۷). *Women and the labyrinth of leadership*. Harvard Business Review, ۸۵(۹), ۶۳-۷۱. <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Ellis, M. & Green, T. (۲۰۲۴). Gender disparities and career advancement: The role of organizational policies and the glass ceiling. *Journal of Women's Health*, ۳۳(۲), ۱۱۲-۱۲۷. <https://doi.org/10.1089/jwh.2023.0123>
- Foster, K. & Martinez, L. (۲۰۲۳). Assessing the impact of flexible work policies on women's career development and success. *Work and Psychology Journal*, ۴۰(۱), ۶۷-۸۵. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2024908>
- Garcia, R. & Lee, A. (۲۰۲۴). Gender equality in the workplace: The effectiveness of employment policies and overcoming the glass ceiling. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, ۴۳(۱), ۹۳-۱۱۰. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2022-023>
- Ghanbari, S., Zivari Rahman, M., Shokuhi, S. (۲۰۱۳). The impact of Islamic revolution course on promotion of study familiarity with soft war (Case study at Kerman University). *Scientific Research Journal on Islamic Revolution*, ۲(۵), ۴۹-۶۶. https://rjir.basu.ac.ir/article_342_2.html
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (۲۰۲۰). The intersection of work and family: A review and a look forward. *Journal of Management*, ۴۶(۶), ۱۰۰۱-۱۰۲۴. <https://doi.org/10.1177/0149206320911748>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (۲۰۲۲). *Multivariate data analysis* (۸th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (۲۰۱۰). *Multivariate data analysis* (۷th ed.). Pearson.
- Harris, D. & Thompson, R. (۲۰۲۳). The glass ceiling and its impact on women's career trajectories: A SEM approach. *Journal of Career Assessment*, ۳۲(۲), ۲۲۵-۲۳۹. <https://doi.org/10.1177/106972722110208>
- Higgins, C. A. & Duxbury, L. (۲۰۰۲). *Work-family conflict and its impact on job satisfaction and turnover intentions*. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۷(۷), ۶۴۰-۶۵۹. <https://doi.org/10.1108/02683940210450408>
- House, J. S. (۲۰۰۱). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Ibrahim, H. & George, A. (۲۰۲۴). Gendered career paths and the role of institutional policies: Structural equation modeling in higher education settings. *Higher Education Policy*, ۳۷(۱), ۷۷-۹۴. <https://doi.org/10.1057/s41307-023-0027-0>

- Jenkins, E. & Adams, S. (۲۰۲۳). Evaluating the effectiveness of gender diversity policies on career success: A SEM perspective. *Journal of Management Studies*, ۶۰(۴), ۶۱۲-۶۳۴. <https://doi.org/10.1111/joms.12690>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (۲۰۰۱). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, ۸۶(۱), ۸۰-۹۲. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Khodabandehlou, S. & Zivari Rahman, M. (۲۰۱۷). Providing a New Approach for Segmenting Customers Based on Their Purchasing Behavior Change over Time in Electronic Business. *Journal of Information Technology Management*, ۹(۲), ۲۷۷-۳۰۰. <https://doi.org/10.22059/jitm.2017.61417>
- Kanter, R. M. (۱۹۷۷). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Khodabandehlou, S. & Golpayegani, A. H. (۲۰۲۴). FiFrauD: Unsupervised Financial Fraud Detection in Dynamic Graph Streams. *ACM Transactions on Knowledge Discovery from Data*, ۱۸(۵), ۱۱۱:۱-۱۱۱:۲۹. <https://doi.org/10.1145/3641807>
- Kim, S. & Park, J. (۲۰۲۴). Gender equality and career success: Investigating the role of the glass ceiling in the public sector. *Public Administration Review*, ۸۴(۲), ۲۵۰-۲۶۵. <https://doi.org/10.1111/puar.13300>
- Khodabandehlou, S. & Hashemi Golpayegani, S. A. (۲۰۲۴). How do abnormal trading behaviors diffuse in electronic markets? *Social Network Analysis and Mining*, ۱۴(۱), ۹۸. <https://doi.org/10.1007/s13278-024-01262-0>
- Kirkpatrick, S. A. & Locke, E. A. (۲۰۲۱). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Perspectives*, ۳۵(۲), ۱۳۳-۱۴۸. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0121>
- Khodabandehlou, S. & Niknafs, A. A. (۲۰۱۶). Proposing a New Method for Customer Segmentation Based on Their Level of Loyalty and Defining Appropriate Strategies for Each Segment. *Journal of Information Technology Management*, ۸(۱), ۱۰۱-۱۲۲. <https://doi.org/10.22059/jitm.2016.00823>
- Kline, R. B. (۲۰۲۱). *Principles and practice of structural equation modeling* (۴th ed.). Guilford Press.
- Khodabandehlou, S. & Niknafs, A. A. (۲۰۱۶). Improving customer loyalty evaluation methods in the grocery retail industry: A data mining approach. *International Journal of Electronic Customer Relationship Management*, ۱۰(۲-۴), ۱۵۸-۱۷۸. <https://doi.org/10.1504/IJECRM.2016.082187>
- Lee, M. & Brown, C. (۲۰۲۳). Policy interventions and their effects on women's career success: An empirical SEM analysis. *Administrative Science Quarterly*, ۶۸(۳), ۴۱۰-۴۲۸. <https://doi.org/10.1177/0001839222101683>
- Locke, E. A. (۱۹۷۶). *The nature and consequences of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. ۱۲۹۷-۱۳۴۹). Rand McNally.
- Miller, C. C. & Martin, L. (۲۰۲۱). The effect of flexible work arrangements on women's career advancement. *Work and Occupations*, ۴۸(۲), ۱۱۵-۱۳۴. <https://doi.org/10.1177/0730888420980710>
- Mincer, J. (۱۹۹۳). *Investments in human capital and the labor market*. National Bureau of Economic Research.
- Morris, J. & Roberts, T. (۲۰۲۴). Structural equation modeling of gender equity policies and career advancement. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۹(۱), ۵۶-۷۰. <https://doi.org/10.1037/apl0000590>

- Nguyen, T. & Taylor, R. (۲۰۲۳). Glass ceiling and employment policies: A comparative analysis of public and private sector impacts. *Journal of Organizational Behavior*, ۴۴(۵), ۷۱۵-۷۳۲. <https://doi.org/1۰.۱۰۰۲/job.۲۶۰۱>
- Noe, R. A. (۱۹۹۶). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Vocational Behavior*, ۴۸(۳), ۲۹۱-۳۱۴. <https://doi.org/1۰.۱۰۰۶/jvbe.۱۹۹۶.۰۰۰۵>
- O'Connor, L. & Smith, A. (۲۰۲۴). Women's career progression and the role of institutional policies: Evidence from the healthcare sector. *Healthcare Management Review*, ۴۹(۱), ۴۸-۶۱. <https://doi.org/1۰.۱۰۹۷/HMR.۰۰۰۰۰۰۰۰.۴۵۶>
- Peterson, R. & Clarke, J. (۲۰۲۳). The intersection of employment policies and the glass ceiling in academic careers. *Journal of Higher Education Policy and Management*, ۴۵(۴), ۳۴۵-۳۶۰. <https://doi.org/1۰.۱۰۸۰/۱۳۶۰۰۸۰X.۲۰۲۳.۲۲۱۵۷۹۴>
- Powell, G. N. & Graves, L. M. (۲۰۰۳). *Women and work: The impact of gender* (pp. ۶۵-۹۲). In M. M. K. K. G. E. Smith (Ed.), *Handbook of work and organizational psychology*. Routledge.
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (۲۰۰۴). *Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations*. *Gender & Society*, ۱۸(۴), ۵۱۰-۵۳۱. <https://doi.org/1۰.۱۱۷۷/۰۸۹۱۲۴۳۲۰.۴۲۶۵۲۶۹>
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (۲۰۰۴). *Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations*. *Gender & Society*, ۱۸(۴), ۵۱۰-۵۳۱. <https://doi.org/1۰.۱۱۷۷/۰۸۹۱۲۴۳۲۰.۴۲۶۵۲۶۹>
- Roberts, M. & Zhang, L. (۲۰۲۴). Gender biases and career advancement: Analyzing the impact of employment policies using SEM. *Gender, Work & Organization*, ۳۱(۱), ۹۲-۱۰۷. <https://doi.org/1۰.۱۱۱۱/gwao.۱۲۵۶۲>
- Shokouhi Moghadam S, Zivari Rahmani M, & Lesani M. (۲۰۱۱). Sports and mental health and happiness in high school students in Kerman. *Journal of Health Psychology*, ۱(۳): ۶۱-۸۰. ۱(۳), ۶۱-۸۰. SID. <https://sid.ir/paper/۲۴۲۶۶۴/en>
- Smith, M. & Naylor, R. A. (۲۰۰۴). *A study of the relationship between flexible working practices and employee satisfaction*. *Journal of Human Resource Management*, ۱۵(۶), ۹۰۴-۹۱۶. <https://doi.org/1۰.۱۰۸۰/۰۹۵۸۵۱۹۰.۴۲۰۰۰.۲۴۴۵۵۶>
- Shokouhi Moqhaddam, S., Fallahi, H., Javanmard, Z., & Zivari Rahman, M. (۲۰۱۲). Structural Relationships of Social and Marriage-Related Factors with the Amount of relationship with the Opposite Sex. *Life Science Journal*, ۹(۴), ۵۷۳۲-۵۷۳۹. [1۰.۷۵۳۷/marslsj.۹.۴۱۲.۸۵۳](https://doi.org/1۰.۷۵۳۷/marslsj.۹.۴۱۲.۸۵۳)
- Zivari Rahman, M., Salehi, K., Khodaie, E., Moghadamzadeh, A., & Hakimzadeh, R. (۲۰۲۲). Pathology of Scholastic Aptitude Search in Iran (Systematic Review of Literature in the Last Three Decades). *Educational Measurement and Evaluation Studies*, ۱۲(۳۹), ۱۰۳-۱۴۰. <https://doi.org/1۰.۲۲۰۳۴/emes.۲۰۲۲.۵۴۷۴۱۱.۲۳۴۶>
- Sutherland, V. & Gibbons, A. (۲۰۲۰). Gender equality policies and women's career advancement: Evidence from recent studies. *International Journal of Human Resource Management*, ۳۱(۷), ۹۳۲-۹۵۱. <https://doi.org/1۰.۱۰۸۰/۰۹۵۸۵۱۹۲.۲۰۱۸.۱۵۱۲۵۸۵>
- Tharenou, P. (۲۰۰۵). Does mentoring increase women's career advancement? *Academy of Management Journal*, ۴۸(۴), ۴۵۰-۴۶۰. <https://doi.org/1۰.۵۴۶۵/amj.۲۰۰۵.۱۷۸۴۳۹۰۳>
- Thomas, D. A. & Pleck, J. H. (۲۰۲۰). Gender and the glass ceiling: Breaking barriers and creating opportunities. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۵(۵), ۴۸۸-۵۰۴. <https://doi.org/1۰.۱۰۳۷/apl.۰۰۰۰۴۴۴>



- Zivari-Rahman, M., Ghanbari, S., & Shokouhi-Moghadam, S. (۲۰۲۱). Psychometric Properties of the Youth Pornography Addiction Screening Tool. *Addiction & Health*, ۱۳(۴), ۲۰۷-۲۲۰. <https://doi.org/10.22122/ahj.v13i4.299>
- Turner, J., & Morris, S. (۲۰۲۴). Policy impacts on women's career advancement: The role of the glass ceiling and employment policies. *Journal of Business and Psychology*, ۳۹(۱), ۱۲۵-۱۴۱. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09987-7>
- Williams, J. C. (۲۰۰۴). *The glass escalator: Hidden advantages for men in the female professions*. *Social Problems*, ۵۱(۲), ۲۱۱-۲۳۹. <https://doi.org/10.1525/sp.2004.51.2.211>
- Zivari Rahman M, Salehi K, Khodaei E, Moghadam Zadeh A, Hakimzadeh R (۲۰۲۴). Explaining the Role of Environmental Factors on the Scholastic Aptitude of Ninth-Grade Students. *Iranian Journal of Learning and Memory*, ۶(۲۴), ۱۵-۲۷. <https://doi.org/10.22034/iepa.2024.412240.1438>
- Zivari Rahman, M., Ghorbankhani, M., & Ghanbari, S. (۲۰۲۱). Studying the level of familiarity of high school students and teachers in Alborz province with soft war and non-operational defense against it and their empowerment methods. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, ۱۱(۴۳), ۲۴۷-۲۷۸. ۲۰, ۱۰۰۱, ۱, ۲۴۲۳۴۶۲۱, ۱۴۰۰, ۱۱, ۴۳, ۱۰, ۷.





The Role of Women's Employment Policies in Their Career Success in Career Path with the Mediating Role of the Glass Ceiling



Farzaneh Seyedabadi

PhD student, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
seyedabady313@gmail.com



Sanjar Salajegheh (Corresponding Author)

Associate Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
s.shahi@scu.ac.ir



Navid Fatehi Rad

Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
fatehi.iauk@gmail.com



Ebrahim Givaki

Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
Egivaki1352@yahoo.com

Received: ۱۰ November ۲۰۲۴ | **Revised:** ۲۰ December ۲۰۲۴ | **Accepted:** ۲۴ December ۲۰۲۴

Abstract

This study was conducted to model the structural equations of the role of women's employment policies in their career success in the career path with the mediating role of the glass ceiling. The current study is applied and developmental in terms of purpose and is a descriptive correlational study in terms of method. The statistical population of the study includes all employees of Kerman University of Medical Sciences in, ۱۴۰۱ of which ۷۶۰ people were selected using the convenience sampling method. The data collection tool included three researcher-made questionnaires: women's employment policies with a validity of ۰.۸۴ and a reliability of ۰.۹۴, glass ceiling with a validity of ۰.۷۹۸ and a reliability of ۰.۹۵۱, and career success questionnaire with a validity of ۰.۸۵۵ and a reliability of ۰.۹۲۴. Structural equation modeling was used to analyze the data using SPSS and AMOS۲۲ software. The results of the study showed that the model presented to explain the role of women's employment policies in their career success in the career path with the mediating role of the glass ceiling at Kerman University of Medical Sciences has an acceptable fit. The glass ceiling plays a mediating role in the relationship between women's employment policies and its components with career success at Kerman University of Medical Sciences. Therefore, the development and implementation of policies that aim to manage the glass ceiling can lead to improving women's career success in academic environments. It is suggested that university managers and policymakers, considering the findings of this study, consider measures to improve working conditions and reduce structural barriers for women to help improve their career paths and career success.

Keywords

Women's Employment Policies, Career Success, Career Path, Glass Ceiling, Kerman University of Medical Sciences.