



ارزیابی موفقیت شغلی زنان با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال آن‌ها در جمهوری اسلامی ایران با نقش میانجی سقف شیشه‌ای

فرزانه سیدآبادی^۱، سنجر سلاجقه^{۲*}، نوید فاتحی راد^۳، ابراهیم گیوکی^۳، آمنه فیروزآبادی^۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۴ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بردسیر

، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۱/۱۱

چکیده

هدف اصلی: این تحقیق با هدف پیش‌بینی موفقیت شغلی زنان با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال زنان با نقش میانجی سقف شیشه‌ای انجام شده است.

روش پژوهش: تحقیق موجود از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۴۰۱ می‌باشد که ۷۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری نمونه در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه محقق ساخته خط‌مشی‌های اشتغال زنان با پایایی ۰/۹۴۱، سقف شیشه‌ای با پایایی ۰/۹۵۱ و پرسشنامه موفقیت شغلی با پایایی ۰/۹۲۴ است. جهت تجزیه و تحلیل داده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و مؤلفه‌های آن با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه وجود دارد. مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان به صورت هم‌زمان ۰/۶۰ واریانس موفقیت شغلی را تبیین می‌کنند. ارتقاء دانش، حمایت اجتماعی، ارتقاء شغلی، حضور در عرصه‌های مدیریتی، حمایت سازمانی، وظایف خانوادگی، شایستگی، حفظ کرامت و حضور در عرصه‌های سیاسی به ترتیب بهترین پیش‌بینی کننده موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشند. سقف شیشه‌ای در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و مؤلفه‌های آن با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: سقف شیشه‌ای به عنوان یک مانع ساختاری در محیط کار، نقش مهمی در تعیین میزان موفقیت شغلی زنان ایفا می‌کند. از این رو، تدوین و اجرای خط‌مشی‌هایی که هدف آن‌ها کاهش یا حذف سقف شیشه‌ای باشد، می‌تواند به بهبود موفقیت شغلی زنان در محیط‌های دانشگاهی منجر شود.

واژه‌های کلیدی: خط‌مشی‌های اشتغال زنان، موفقیت شغلی، سقف شیشه‌ای.

مقدمه

دیپاچه موضوع: 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 گیونز^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 (فنستر 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، ۲۰۲۳).

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^۶، 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 به عنوان 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^۷، ۲۰۲۴).

خط‌مشی‌های اشتغال زنان شامل مجموعه‌ای از قوانین، مقررات و سیاست‌هایی است که به منظور 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^۸، ۲۰۲۳). اجرای این خط‌مشی‌ها می‌تواند به بهبود شرایط کاری زنان، افزایش رضایت شغلی و کاهش موانع پیشرفت آنان کمک کند. در عین حال، 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 (ابراهیم و جورج^۹، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان داده‌اند که اجرای مؤثر این خط‌مشی‌ها می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، اعتماد به

1. Miller & Martin
2. Chen & Wang
3. Sutherland & Gibbons
4. Ahmed & Syed
5. Foster & Martinez
6. Harris & Thompson
7. Turner & Morris
8. Peterson & Clarke
9. Ibrahim & George

نفس و توانمندی‌های حرفه‌ای زنان و بهبود فرصت‌های شغلی آنان منجر شود (کانتر^۱، ۱۹۹۷؛ آگلی و کارلی^۲، ۲۰۰۷). سقف شیشه‌ای به موانع نامرئی و غیررسمی اطلاق می‌شود که مانع از پیشرفت زنان به بالاترین سطوح مدیریتی و تصمیم‌گیری در سازمان‌ها می‌شود (خدابنده لو و زیوری رحمان، ۲۰۱۷؛ کیم و پارک^۳، ۲۰۲۴). این موانع می‌تواند شامل تعصبات جنسیتی، عدم حمایت‌های سازمانی، فقدان الگوهای موفق زن و عدم دسترسی به شبکه‌های حرفه‌ای مردانه باشد (کوثر^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). این موانع به طور غیررسمی در سازمان‌ها وجود دارند و باعث می‌شوند زنان نتوانند به سطوح بالای مدیریتی دست یابند، حتی اگر توانایی‌های فردی و حرفه‌ای آنان به اندازه کافی بالا باشد. در نتیجه، 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^۵، ۲۰۰۶، و ریدگوی و کورل^۶، ۲۰۰۴).

موفقیت کارراه 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 کارراه شغلی بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان را بهبود دهند (آگارول و کاراهانا^۷، ۲۰۲۳). کمتر از ۳۵٪ منابع انسانی آموزش دیده و حرفه‌ای، قابلیت‌های لازم برای انجام شغلشان را دارا می‌باشند (روبرتز و زانگ^۸، 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 (لوکه^۹، 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، می‌باشد (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^{۱۰}، ۲۰۰۱).

ضرورت موضوع: تحقیقات اخیر نشان‌دهنده پیشرفت‌های چشمگیر در بررسی متغیرهای مرتبط با خط‌مشی‌های اشتغال زنان، سقف شیشه‌ای و موفقیت شغلی هستند. اسدرلند و گیونز^{۱۱} (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^{۱۲} (۲۰۲۰) و کوکس و هارکورت^{۱۳} (۲۰۲۱) به بررسی پدیده سقف شیشه‌ای و موانع پیشرفت شغلی زنان پرداخته و بر وجود تعصبات جنسیتی و شبکه‌های حرفه‌ای مردانه به

1. Kanter

2. Eagly & Carli

3. Kim & Park

4. Cotter

5. Acker

6. Ridgeway & Correll

7. Agarwal, & Karahanna

8. Roberts & Zhang

9. Locke

10. Judge & Bono

11. Sutherland & Gibbons

12. Thomas & Pleck

13. Cox & Harcourt

عنوان موانع عمده تأکید کرده‌اند. همچنین، گرین هوس و پاول^۱ (۲۰۲۰) و کریک پاتریک و لوکه^۲ (۲۰۲۱) موفقیت شغلی را در ارتباط با تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تحلیل کرده‌اند، چنگ و زانگ^۳ (۲۰۲۲) بر تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی تمرکز کرده‌اند. مدل‌یابی معادلات ساختاری به عنوان ابزاری برای تحلیل پیچیدگی‌های این روابط به کار گرفته شده است (بیرنه^۴، ۲۰۲۰؛ کلینه^۵، ۲۰۲۱؛ هائر^۶ و همکاران، ۲۰۲۲).

براساس پیشینه ذکر شده بسیاری از تحقیقات موجود، به ویژه 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 مد نظر قرار دهند. این مسئله به ویژه در سازمان‌های آموزشی و تحقیقاتی مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت دارد، چرا که 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 مورد توجه 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.

بطور کلی پیشینه پژوهش موجود به‌طور گسترده‌ای به تأثیر خط‌مشی‌های اشتغال و سقف شیشه‌ای بر موفقیت شغلی زنان پرداخته است، اما همچنان چندین خلاء 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 پرداخته‌اند. ثانیاً، بسیاری از تحقیقات بر روی نمونه‌های عمومی و بزرگ مقیاس متمرکز بوده و تحلیل‌های تخصصی در زمینه سازمان‌های خاص، مانند دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. ثالثاً، بررسی نقش میانجی سقف شیشه‌ای در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال و موفقیت شغلی در بسیاری از مطالعات نادیده گرفته شده است. بنابراین، پژوهش‌های آینده می‌توانند بر روی تحلیل جامع‌تری که این متغیرها را به صورت متقابل بررسی کنند، تمرکز کنند و به تحلیل داده‌های اختصاصی‌تر و سازمانی‌تر پردازند.

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 مدل‌های پیش‌بینی می‌تواند به تحلیل بهتر و دقیق‌تر این روابط کمک کند. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی موفقیت شغلی زنان با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال زنان با نقش میانجی سقف شیشه‌ای به دنبال ارائه نتایج کاربردی و علمی برای بهبود شرایط کاری و افزایش فرصت‌های شغلی برای زنان است.

اهمیت موضوع: خط‌مشی‌های اشتغال زنان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر موفقیت شغلی آنان داشته باشد. سیاست‌های حمایتی و توانمند ساز می‌تواند به افزایش اعتماد به نفس و رضایت شغلی زنان، ارتقاء مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای، و در نتیجه بهبود

1. Greenhaus & Powell

2. Kirkpatrick

3. Chen & Zhang

4. Byrne

5. Kline

6. Hair

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^۱، ۲۰۲۳).

مسئله اصلی: در دنیای امروز، توجه به برابری جنسیتی و فرصت‌های شغلی در محیط کار به یک ضرورت تبدیل شده است. با افزایش حضور زنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان، شناسایی موانع پیشرفت شغلی آنان و تحلیل تأثیر خط‌مشی‌های اشتغال بر موفقیت شغلی، به ویژه در زمینه پدیده "سقف شیشه‌ای"، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این تحقیق به بررسی موفقیت شغلی کارکنان زن در این دانشگاه با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال و نقش میانجی سقف شیشه‌ای می‌پردازد و به دنبال ارائه راهکارهایی برای کاهش موانع و بهبود شرایط کاری آنان است. با توجه به تأثیرات منفی سقف شیشه‌ای بر بهره‌وری و رضایت شغلی، این مطالعه به تحلیل مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت شغلی زنان و نقش خط‌مشی‌های اشتغال در ایجاد فرصت‌های برابر در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌پردازد. لذا این سؤال مطرح می‌شود که موفقیت شغلی زنان در این دانشگاه با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال و نقش میانجی سقف شیشه‌ای قابل تبیین است؟

ادبیات موضوع و پیشینه

نظریه‌ها و مدل‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان

نظریه حمایت اجتماعی^۲: 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^۳، 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^۴: این نظریه به بررسی موانع و تبعیض‌های جنسیتی که ممکن است بر پیشرفت شغلی زنان تأثیر بگذارد، می‌پردازد (آکر^۵، 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^۶، ۲۰۲۴).

مدل‌های خط‌مشی اشتغال: مدل‌های مختلفی برای تحلیل خط‌مشی‌های اشتغال زنان وجود دارد که به بررسی نقش سیاست‌های حمایتی و توانمندسازی می‌پردازند. به عنوان مثال، مدل‌های مربوط به سیاست‌های سازمانی و دولتی (آگلی و کارلی^۷، ۲۰۰۷). و مدل‌های تحلیل فرصت‌های شغلی و ارتقاء (اسمیت و نایلور^۸، ۲۰۰۰) می‌توانند به تحلیل روابط پیچیده بین سیاست‌های اشتغال و موفقیت شغلی کمک کنند.

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

1. Davis & Johnson

2. Social Support Theory

3. Cohen & Wills

4. Gender Discrimination Theory

5. Acker

6. O'Connor, & Smith

7. Eagly & Carli

8. Smith & Naylor

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^۱، 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 می‌باشد. 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^۲، 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^۸، 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 رگرسیون به تحلیل روابط پیچیده و تأثیرات متقابل بین متغیرها می‌پردازند. این

1. Ellis, & Green

2. Jenkins, & Adams

3. Glass Ceiling Theory

4. Cotter

5. Structural Barriers Theory

6. Career Success Theory

7. Locke

8. Garcia & Lee

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 به طور مستقیم بر موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارند و این تأثیرات ممکن است به واسطه سقف شیشه‌ای تعدیل شوند. به عبارت دیگر، سقف شیشه‌ای می‌تواند تأثیرات خط‌مشی‌های اشتغال بر موفقیت شغلی را کاهش یا تعدیل کند.

پیشینه پژوهش:

اکبریان مهر و نوری (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تحلیل چگونگی موفقیت زنان در مدیریت، و غلبه بر موانع درک شده، به این نتیجه رسیدند که زنان مورد مصاحبه طی سی مفهوم با مشکلات بر سر راه که به خاطر تفاوت‌های جنسیتی به آنان تحمیل می‌شود، مقابله می‌نمایند، این سی مفهوم را می‌توان در قالب هشت مقوله دسته‌بندی نمود که عبارت‌اند از: پایداری در راه هدف، تغییر جو مردسالارانه، الگوبرداری، چالش پذیر بودن و انضباط در کار، ایجاد نگرش و منش زنانه در سازمان، همانندسازی خود با مردان و متعادل سازی کار و زندگی.

پوربهروزان و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود با عنوان بازدارنده‌های شخصی و نهادی به مثابه زیربنای سقف شیشه‌ای در ارتقای زنان در سازمان‌ها، به این نتیجه رسیدند که موانع مشارکت و ارتقای زنان به جز عوامل و فرایندهای سازمانی، بازدارنده‌های شخصی و بازدارنده‌های نهادی نیز هستند. بازدارنده‌های سازمانی شامل موانع در فضای رسمی و فضای غیررسمی می‌شود. بازدارنده‌های شخصی شامل عوامل خانوادگی، نگرشی و مهارتی زنان و بازدارنده‌های نهادی شامل عملکرد دولت و نقش فرهنگ عمومی جامعه می‌باشد.

مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود با عنوان نظریه سقف شیشه‌ای در حوزه ورزش بانوان: مقایسه تطبیقی و ارائه یک مدل کمی، بالاترین اولویت مربوط به موانع مدیریتی و پایین‌ترین اولویت مربوط به موانع فردی می‌باشد. بین موانع فرهنگی ($t=21/55$)، موانع اجتماعی ($t=17/26$)، موانع سازمانی ($t=29/98$)، موانع مدیریتی ($t=11/72$)، موانع قانونی ($t=22/92$)، موانع سیاسی ($t=17/63$) و همچنین میزان احساس سقف شیشه‌ای ($t=24/019$) در مدیران ورزشی زن ایران و سایر کشورها تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در تمامی موارد میانگین موانع احساس شده در مدیران ورزشی زن ایرانی بالاتر بود ($p=0/01$)، اما بین موانع فردی و خانوادگی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج نشان داد به طور معنی‌داری احساس سقف شیشه‌ای در نمونه‌های تحقیق بالاتر از متوسط قرار دارد ($t=6/18$, $p=0/01$).

کیکو^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه خود با عنوان افشای پدیده سقف شیشه‌ای و استراتژی‌های کاهش آن از طریق عدالت سازمانی: یک مقاله مفهومی، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی می‌تواند رابطه منفی بین سقف شیشه‌ای و پیشرفت شغلی زنان را تعدیل کند. با توجه به موانع شخصی، اجتماعی و سازمانی که بر پیشرفت شغلی زنان تأثیر منفی دارند، عدالت سازمانی می‌تواند با حذف اثرات منفی سقف شیشه‌ای، زمینه‌ای برابر برای پیشرفت هر دو جنس ایجاد کند.

هالمیریام و جنجیل^۲ (۲۰۲۳) در تحقیق خود با عنوان آیا فمینیسم یک گلوله نقره‌ای برای شکستن سقف شیشه‌ای زنان در آفریقا است؟ به این نتیجه رسیدند که فمینیسم به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای موفقیت شغلی زنان عمل می‌کند و رفاه مالی به عنوان یک میانجی بین این دو نقش دارد. این یافته‌ها اهمیت فمینیسم را در پیشرفت شغلی زنان تأکید می‌کند و بر لزوم توجه به رفاه مالی برای موفقیت آن‌ها تأکید می‌نماید. این موضوع به ویژه در جامعه اتیوپی که نگرش‌های منفی نسبت به این مفاهیم وجود دارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

1. Keiko

2. Hailemariam & Gelgile

ایندیرا^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود با عنوان موانع نامرئی: تأثیرات سقف شیشه‌ای بر پیشرفت شغلی زنان در بانک‌های تجاری نپال، به این نتیجه رسیدند که مسائل شرکتی مانند موانع نامرئی، پیشرفت زنان در حرفه‌هایشان را دشوارتر می‌کند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که شیوه‌های شرکتی با هفت متغیر قابل مشاهده، تأثیر بیشتری داشتند و پس از آن فرهنگ شرکتی با نه معیار نهفته قرار داشت. عوامل سقف شیشه‌ای ۶۴ درصد از رشد شغلی زنان را توضیح می‌دهند. پیشرفت حرفه‌ای زنان بیشتر تحت تأثیر درک فرهنگ شرکتی از آن‌ها به عنوان رهبران ناکارآمد قرار داشت. به همین ترتیب، شیوه‌های شرکتی مانند ساختار مطلوب برای مردان، کلیشه‌سازی جنسیتی، فرصت‌های توسعه کمتر و عدم دریافت مشاغل چالش برانگیز، تأثیر بیشتری در مانع‌سازی رشد شغلی داشتند. اگر زنان تحت فرهنگ‌ها و شیوه‌های نامطلوب قرار گیرند، مشاهده آن‌ها در موقعیت‌های ارشد در سازمان‌ها غیرممکن است.

روش تحقیق

نوع تحقیق: تحقیق موجود از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر روش يك تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، استراتژی کلی تحقیق: با توجه به اینکه در این تحقیق از داده‌های پرسشنامه‌ای استفاده شده است، استراتژی کلی تحقیق کیفی است.

روش‌های گردآوری داده‌ها: برای گردآوری داده‌ها در این تحقیق از تحقیق میدانی و پرسشنامه کمک گرفته شده است. روش‌های تحلیل داده‌ها: جهت تجزیه و تحلیل داده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و آزمون سوبل با نرم‌افزار SPSS25 استفاده شده است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان زن دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۸۵۰ نفر می‌باشد که ۷۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری نمونه در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. مشخصات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان به شرح ذیل است:

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

مشخصه	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
	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
جایگاه شغلی	کارشناس	۵۹۰	۷۸
	معاون	۱۴۵	۱۸
	مدیر	۲۵	۴

ابزار جمع‌آوری داده و روایی و پایایی آن: ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه محقق ساخته خط‌مشی‌های اشتغال زنان با روایی ۰/۸۴ و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۱، سقف شیشه‌ای با روایی ۰/۷۹۸ و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵۱ و پرسشنامه موفقیت شغلی با روایی ۰/۸۵۵ و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲۴ بوده است.

پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان

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 می‌باشد 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 مؤلفه‌ها و گویه‌های مد نظر 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.

پرسشنامه سقف شیشه‌ای زنان

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 می‌باشد 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 مؤلفه‌ها و گویه‌های مد نظر 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.

پرسشنامه موفقیت شغلی زنان در کار راه شغلی

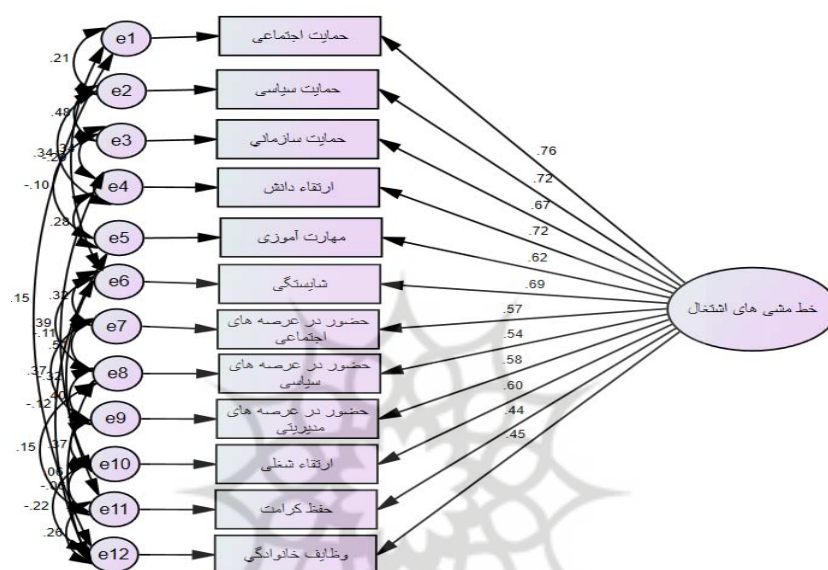
برای سنجش موفقیت شغلی زنان در کار راه شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۹ گویه با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد که نمره‌گذاری آن‌ها از ۱ تا ۵ بوده است. جهت ساخت این پرسشنامه ابتدا با ۳۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و علوم پزشکی صورت گرفت و سپس پس از کدگذاری دستی مؤلفه‌ها و گویه‌های مد نظر 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.

یافته‌های تحقیق

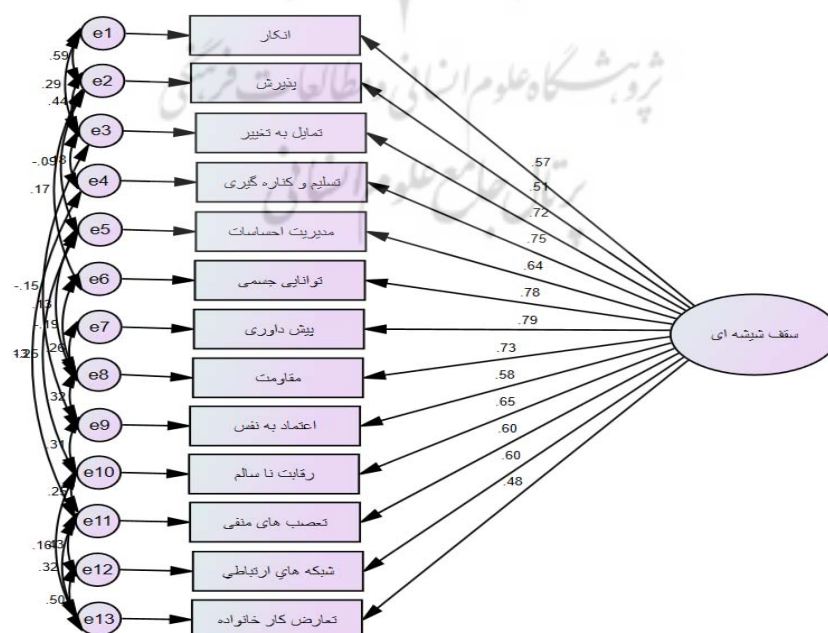
در ادامه یافته‌های تحقیق ارائه شده است:

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 $RMSEA = 0/072$ و $CFI = 0/973$ ، $NFI = 0/967$ ، $TLI = 0/944$ ، $IFI = 0/973$ ، $GFI = 0/968$ $X^2/Df = 4/92$ که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون خط‌مشی‌های اشتغال زنان در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.



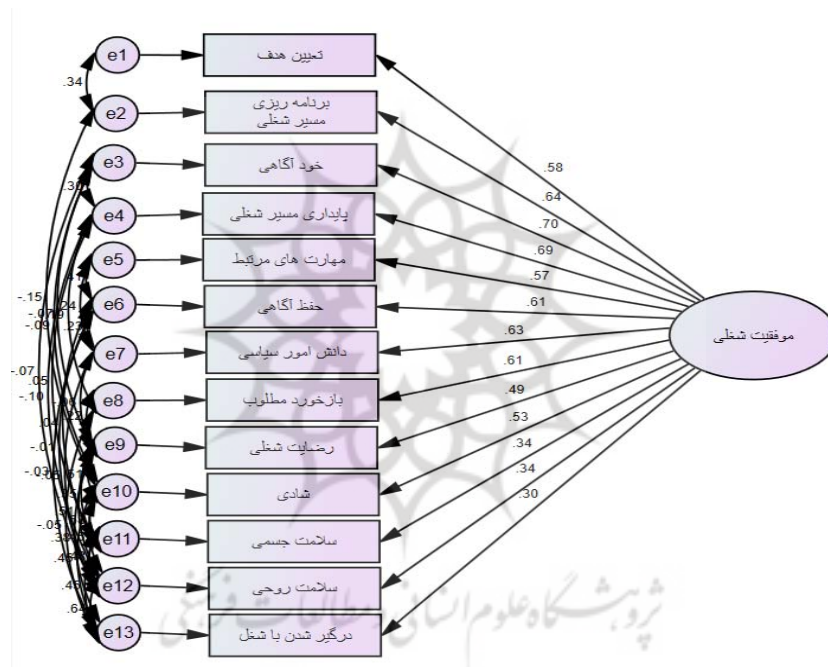
شکل ۱. بارهای عاملی مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان در دانشگاه علوم پزشکی



شکل ۲. بارهای عاملی مؤلفه‌های سقف شیشه‌ای زنان در دانشگاه علوم پزشکی

روایی سازه‌ای پرسشنامه سقف شیشه‌ای زنان با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) با استفاده از نرم‌افزار AMOS22 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 $X^2/Df=4/047$, $GFI=0/926$, $IFI=0/945$, $TLI=0/906$, $NFI=0/938$, $CFI=0/945$ 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.

روایی سازه‌ای پرسشنامه موفقیت شغلی زنان در کارراهه شغلی با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFI) با استفاده از نرم‌افزار AMOS22 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 $X^2/Df=3/06$, $GFI=0/978$, $IFI=0/983$, $TLI=0/963$, $NFI=0/983$ و $CFI=0/983$ و $RMSEA=0/052$ نشان می‌دهد که الگوی اندازه‌گیری متغیر مکنون موفقیت شغلی زنان در کارراهه شغلی در ابعاد مختلف از برازندگی و روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است.



شکل ۳. بارهای عاملی ابعاد موفقیت شغلی زنان در کارراهه شغلی

روایی صوری ابزارگردآوری داده‌های پژوهش براساس 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 $0/84$ ، سقف شیشه‌ای $0/798$ و پرسشنامه موفقیت شغلی معادل $0/855$ بدست آمد. پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش با روش آلفای کرونباخ و با استفاده از SPSS 25 سنجیده شد که نتایج نشان می‌دهد ضریب پایایی پرسشنامه خط‌مشی‌های اشتغال زنان $0/941$ ، سقف شیشه‌ای $0/951$ و پرسشنامه موفقیت شغلی $0/924$ بدست آمده است.

یافته‌های تحقیق

آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی خط‌مشی‌های اشتغال

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
خط‌مشی‌های اشتغال	۳/۰۹	۰/۶۳۵	۱/۶۳	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
ارتقاء دانش	۳/۱۳	۰/۸۹۲	۱	۵	۰/۰۵۲	۰/۶۴
مهارت‌آموزی	۳/۱۱	۰/۸۸۷	۱	۵	۰/۱۴۳	۰/۶۰۱
شایستگی	۳/۰۲	۰/۹۴۷	۱	۵	۰/۱۷۸	۰/۷۷۴
حضور در عرصه‌های اجتماعی	۳/۰۷	۰/۹۵۸	۱	۵	۰/۰۸۴	۰/۶۸۸
حضور در عرصه‌های سیاسی	۳/۰۴	۱/۰۲۵	۱	۵	۰/۱۵۲	۰/۸۷۷
حضور در عرصه‌های مدیریتی	۳/۰۶	۰/۹۰۹	۱	۵	۰/۱۵۸	۰/۵۱۵
ارتقاء شغلی	۳/۱۳	۰/۵۹۷	۱/۲	۵	۰/۰۱۱	۰/۵۹۵
حفظ کرامت	۳/۰۹	۰/۸۷۵	۱	۵	۰/۲۰۹	۰/۴۴۴
وظایف خانوادگی	۳/۱۲	۰/۸۹۴	۱	۵	۰/۱۸۷	۰/۵۴۱

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی سقف شیشه‌ای

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
سقف شیشه‌ای	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	۳/۰۳۵	۱/۰۳۶	۱	۵	۰/۰۷۳	۱/۰۸۴
تسلیم و کناره‌گیری	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
پیش‌داوری	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 نا سالم	۲/۹۴	۰/۹۶۵	۱	۵	۰/۱۸۸	۰/۸۹۲
تعصب‌های منفی	۳/۱۳	۰/۹۹۲	۱	۵	-۰/۰۸۸	۰/۸۴۹
شبکه‌های ارتباطی	۳/۱۱	۰/۹۴۴	۱	۵	۰/۰۷۶	۰/۶۴۳
تعارض کار - خانواده	۳/۲۱	۰/۹۲۳	۱	۵	-۰/۱۶۱	۰/۵۴۱

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

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
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

نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون کلموگراف اسمیرنوف در جدول ۵ نشان می‌دهد که معنی‌داری اکثر متغیرهای تحقیق از سطح معنی‌داری $\alpha=0/05$ بالاتر است، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی نرمال بودن داده‌ها رد نمی‌شود، بنابراین می‌توان گفت که اکثر متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال است پس جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

جدول ۵. آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره Z	معنی‌داری	فرض نرمال
خط‌مشی‌های اشتغال زنان	۰/۱۰۳	۰/۱۰۶	برقرار است
سقف شیشه‌ای	۰/۱۱۴	۰/۰۸۷	برقرار است
موفقیت شغلی	۰/۰۵۶	۰/۱۷۲	برقرار است

یافته‌های استنباطی

فرضیه ۱- بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی برابر $0/702$ با مقدار p (معنی‌داری) $0/001$ که کوچکتر از $0/05$ است ($R^2=0/49$ ، $P<0/05$ ، $R=0/702$)، لذا در این سطح فرض H_0 یعنی عدم وجود رابطه رد می‌شود و در نتیجه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه وجود دارد. در ضمن مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از رابطه مستقیم بین این دو متغیر است. همچنین براساس ضریب تعیین بدست آمده ۴۹ درصد تغییرات موفقیت شغلی زنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان به‌وسیله خط‌مشی‌های اشتغال آن‌ها تبیین می‌شود.

جدول ۶. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی آن‌ها

موفقیت شغلی زنان						متغیر
نوع رابطه	وجود رابطه	ضریب تعیین	تعداد	معنی‌داری	ضریب همبستگی	خط‌مشی‌های اشتغال
مستقیم	دارد	۰/۴۹	۷۶۰	۰/۰۰۱	۰/۷۰۲	

فرضیه ۲: بین مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان (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) با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه وجود دارد. یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که معنی‌داری آزمون پیرسون بین مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان کوچکتر از $\alpha=0/05$ هستند و در نتیجه مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

متغیر	موفقیت شغلی		
	ضریب همبستگی	معنی‌داری	وجود رابطه
حمایت اجتماعی	۰/۵۴	۰/۰۰۱	دارد
حمایت سیاسی	۰/۶۸۹	۰/۰۰۱	دارد
حمایت سازمانی	۰/۶۲۳	۰/۰۰۱	دارد
ارتقاء دانش	۰/۶۷۷	۰/۰۰۱	دارد
مهارت‌آموزی	۰/۴۶۳	۰/۰۰۱	دارد
شایستگی	۰/۴۷۶	۰/۰۰۱	دارد
حضور در عرصه‌های اجتماعی	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱	دارد
حضور در عرصه‌های سیاسی	۰/۳۷۶	۰/۰۰۱	دارد
حضور در عرصه‌های مدیریتی	۰/۳۲۲	۰/۰۰۱	دارد
ارتقاء شغلی	۰/۴۲۸	۰/۰۰۱	دارد
حفظ کرامت	۰/۳۳۵	۰/۰۰۱	دارد
وظایف خانوادگی	۰/۳۸۲	۰/۰۰۱	دارد

برای بررسی رابطه خطی بین ابعاد متغیر پیش‌بین (متغیر مستقل) و متغیر ملاک (متغیر وابسته) از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شده است. قبل از اجرای رگرسیون همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک توسط همبستگی در مرحله پیشین به دست آورده شد تا در مرحله بعد معنی‌داری رگرسیون مورد آزمون قرار گیرد. با توجه به اینکه مقدار آماره دورین واتسون در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها نا هم بسته‌اند. همچنین نتایج بدست آمده در جدول ۹ نشان می‌دهد «میزان تحمل» (Tolerance) بالاتر از $0/10$ و «عامل تورم واریانس» (VIF) نزدیک ۱ و کمتر از ۱۰ می‌باشد بنابراین همخطی بین متغیرهای پیش‌بین وجود ندارد. نتایج حاصل از توزیع باقی مانده خطاها در نمودار هیستوگرام ۱ نشان می‌دهد که باقی مانده خطاها نرمال است بنابراین مفروضه استقلال خطاها نیز برقرار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت مفروضه‌های نرمال بودن، همخطی نداشتن متغیرهای پیش‌بین و استقلال خطاها برقرار است و می‌توان از رگرسیون خطی جهت آزمون این فرضیه استفاده کرد.

با توجه به این که در جدول ۸ p -مقدار محاسبه شده از آزمون ($0/001$) کمتر از سطح معنی‌دار $0/05$ است، در نتیجه مدل رگرسیون خطی معنی‌دار می‌باشد، یعنی بین مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه $r=0/779$ می‌باشد که نشان دهنده میزان روابط همزمان مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برابر $0/001$ و کوچکتر از سطح $\alpha=0/05$ است. بنابراین این رابطه معنی‌دار می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار R^2_{adj} (تعدیل شده R^2)، برابر با $0/60$ می‌باشد، پس مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان بصورت همزمان $0/60$ واریانس موفقیت شغلی را تبیین می‌کنند.

جدول ۹. تحلیل واریانس همبستگی بین مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی‌داری	R	$R^2_{(adj)}$	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۸۲/۳۸۵	۱۲	۱۵/۲۰	۹۵/۸۲	<۰/۰۰۱*	۰/۷۷۹	۰/۶۰	۱/۶۶
باقیمانده	۱۱۸/۴۸۸	۷۴۷	۰/۱۵۹					
کل	۳۰۰/۸۷۳	۷۵۹	-					

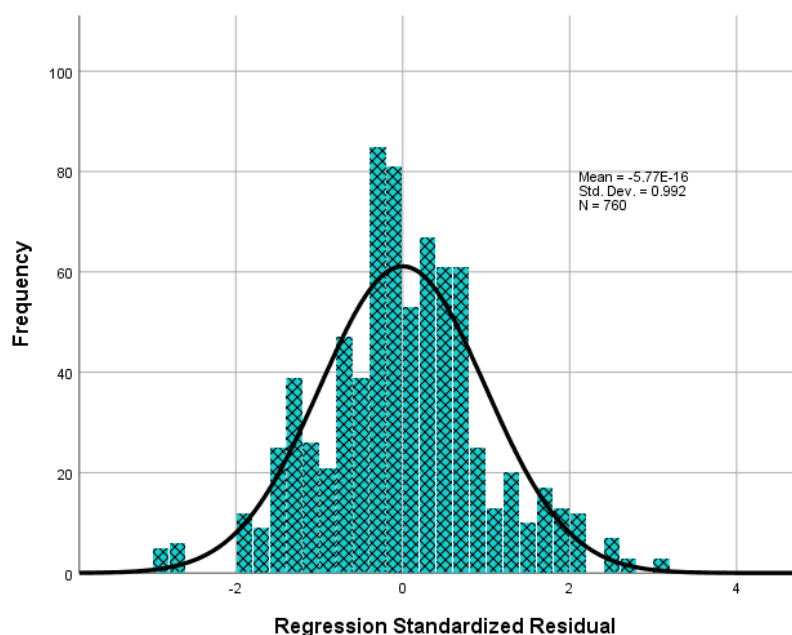
در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار متغیر ملاک: موفقیت شغلی

با توجه نتایج ضرایب مدل رگرسیون در جدول ۹ مقدار β برای حمایت سیاسی، حمایت سازمانی، ارتقاء دانش، شایستگی، حضور در عرصه‌های سیاسی، حضور در عرصه‌های مدیریتی، ارتقاء شغلی، حفظ کرامت و وظایف خانوادگی به ترتیب برابر ۰/۲۷، ۰/۱۲۳، ۰/۲۷۸، ۰/۰۹۴، ۰/۰۷۴، ۰/۱۲۴، ۰/۱۵۱، ۰/۰۷۵ و ۰/۱۱۱ با معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، پس ارتقاء دانش، حمایت اجتماعی، ارتقاء شغلی، حضور در عرصه‌های مدیریتی، حمایت سازمانی، وظایف خانوادگی، شایستگی، حفظ کرامت و حضور در عرصه‌های سیاسی به ترتیب بهترین پیش‌بینی کننده موفقیت شغلی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشند.

جدول ۹. ضرایب رگرسیون همبستگی بین مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	P	آماره‌های هم خطی	
	ضریب B	خطای معیار				Tolerance	VIF
ثابت	۰/۸۶۱	۰/۰۷۸	-	۱۱/۰۳	۰/۰۰۱	-	-
حمایت اجتماعی	۰/۰۱۱	۰/۰۲۲	۰/۰۱۷	۰/۴۸۳	۰/۶۲۹	۰/۴۳۴	۲/۳۰۳
حمایت سیاسی	۰/۱۸	۰/۰۲۴	۰/۲۷	۶/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۳۱۳	۳/۱۹۲
حمایت سازمانی	۰/۰۷۸	۰/۰۲۷	۰/۱۲۳	۳/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۳۷۹	۲/۶۴
ارتقاء دانش	۰/۱۹۶	۰/۰۲۷	۰/۲۷۸	۷/۱۹	۰/۰۰۱	۰/۳۵۳	۲/۸۳
مهارت‌آموزی	۰/۰۲	۰/۰۲۲	۰/۰۲۹	۰/۹۲	۰/۳۶	۰/۵۴۳	۱/۸۴
شایستگی	۰/۰۶۲	۰/۰۲۲	۰/۰۹۴	۲/۷۸	۰/۰۰۶	۰/۴۶۴	۲/۱۶
حضور در عرصه‌های اجتماعی	۰/۰۲۳	۰/۰۲۳	۰/۰۳۵	۱/۰۱	۰/۳۱	۰/۴۳۲	۳/۳۱
حضور در عرصه‌های سیاسی	۰/۰۴۵	۰/۰۲۲	۰/۰۷۴	۲/۰۴	۰/۰۴۱	۰/۴۰۵	۲/۴۷
حضور در عرصه‌های مدیریتی	۰/۰۸۶	۰/۰۲۵	۰/۱۲۴	۳/۴۹	۰/۰۰۱	۰/۴۱۶	۲/۴۰
ارتقاء شغلی	۰/۰۹۹	۰/۰۲۱	۰/۱۵۱	۴/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۵۱۸	۱/۹۳
حفظ کرامت	۰/۰۵۴	۰/۰۱۹	۰/۰۷۵	۲/۷۹	۰/۰۰۵	۰/۷۲۵	۱/۳۸
وظایف خانوادگی	۰/۰۷۸	۰/۰۲	۰/۱۱۱	۴	۰/۰۰۱	۰/۶۸۷	۱/۴۵

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون سوبل در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که معنی‌داری متغیر خط‌مشی‌های اشتغال و مؤلفه‌های 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 کوچکتر از ۰/۰۵ است، لذا در این سطح فرض رد می‌شود و در نتیجه سقف شیشه‌ای در رابطه بین متغیر خط‌مشی‌های اشتغال و مؤلفه‌های 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 با موفقیت شغلی زنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان نقش میانجی دارد.



نمودار ۱. توزیع نرمال باقی مانده خطاها در مدل گریسون همبستگی بین مؤلفه‌های خطمشی‌های اشتغال زنان با موفقیت شغلی

جدول ۱۱. آماره آزمون سوبل مربوط به نقش میانجی سقف شیشه‌ای در رابطه بین خطمشی‌های اشتغال زنان و مؤلفه‌های آن با موفقیت شغلی

متغیرها	a	b	c	Sa	Sb	z	VAF	sig
خطمشی‌های اشتغال * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۵۴۹	-۰/۴۴۲	۰/۷۰۲	۰/۳۵	۰/۲۶۵	۹/۰۴	۰/۲۵۷	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۹۶	-۰/۴۴۲	۰/۵۴	۰/۳۵۶	۰/۲۶۵	۷/۸۴	۰/۲۴۴	۰/۰۰۱
حمایت سیاسی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۵۳۳	-۰/۴۴۲	۰/۶۸۹	۰/۳۳۱	۰/۲۶۵	۹/۶۰	۰/۲۵۴	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۵۲۵	-۰/۴۴۲	۰/۶۲۳	۰/۳۵۲	۰/۲۶۵	۸/۸۸	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱
ارتقاء دانش * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۴۸۴	-۰/۴۴۲	۰/۶۷۷	۰/۳۴۱	۰/۲۶۵	۹/۰۴	۰/۲۴	۰/۰۰۱
مهارت‌آموزی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۷۴	-۰/۴۴۲	۰/۴۶۳	۰/۳۱۶	۰/۲۶۵	۹/۱	۰/۲۶۳	۰/۰۰۱
شایستگی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۷۳	-۰/۴۴۲	۰/۴۷۶	۰/۳۹۴	۰/۲۶۵	۶/۴۶	۰/۲۵۷	۰/۰۰۱
حضور در عرصه‌های اجتماعی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۳	-۰/۴۴۲	۰/۳۶۷	۰/۳۷۵	۰/۲۶۵	۶/۴۸	۰/۲۸۴	۰/۰۰۱
حضور در عرصه‌های سیاسی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۱۲	-۰/۴۴۲	۰/۳۷۶	۰/۳۶۴	۰/۲۶۵	۶/۵۶	۰/۲۶۸	۰/۰۰۱
حضور در عرصه‌های مدیریتی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۲۹	-۰/۴۴۲	۰/۳۲۲	۰/۳۸۵	۰/۲۶۵	۶/۱۹	۰/۳۱	۰/۰۰۱
ارتقاء شغلی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۳۱۴	-۰/۴۴۲	۰/۴۲۸	۰/۳۹۶	۰/۲۶۵	۵/۷۱	۰/۲۴۵	۰/۰۰۱
حفظ کرامت * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۲۳۴	-۰/۴۴۲	۰/۳۳۵	۰/۳۸۸	۰/۲۶۵	۴/۷۲	۰/۲۳۶	۰/۰۰۱

متغیرها	a	b	c	Sa	Sb	z	VAF	sig
وظایف خانوادگی * سقف شیشه‌ای * موفقیت شغلی	-۰/۲۳۱	-۰/۴۴۲	۰/۳۸۲	۰/۳۴۶	۰/۲۶۵	۵/۷۴	۰/۲۱	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

بحث

تحقیق حاضر به پیش‌بینی موفقیت شغلی زنان با توجه به خط‌مشی‌های اشتغال زنان با نقش میانجی سقف شیشه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته است. طبق نتایج بدست آمده بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان با مؤلفه‌های 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 به خوبی 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 به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت شغلی زنان در این تحقیق شناسایی شده است (خداوند لو و نیک نفس، 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 به طور قابل توجهی بر موفقیت شغلی زنان تأثیر بگذارند (بروت، ۲۰۰۴؛ هوس، 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 به عنوان 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، ۲۰۰۴؛ پاول و گراوز، ۲۰۰۳). ارتقاء دانش و مهارت‌آموزی به عنوان 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 (مینگر، ۱۹۹۳؛ نئو، 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، ۲۰۰۴؛ اگلی و کارلی، ۲۰۰۷). ارتقاء شغلی و حفظ کرامت نیز به عنوان 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، ۲۰۰۵؛ پاول و گراوز، ۲۰۰۳). وظایف خانوادگی نیز به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند بر موفقیت شغلی زنان تأثیرگذار باشد، مورد بررسی 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. تحقیقات‌های 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، 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 سیستم‌های حمایتی قوی و فرصت‌های برابر در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی می‌تواند به افزایش موفقیت شغلی زنان کمک کند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج بدست آمده سقف شیشه‌ای در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان با مؤلفه‌های تعیین شده 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 به وضوح نشان می‌دهد که نقش سقف شیشه‌ای به عنوان یک مانع ساختاری می‌تواند بر تحقق اهداف شغلی زنان تأثیرگذار باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد مؤلفه‌های خط‌مشی‌های اشتغال زنان نقش حیاتی در موفقیت شغلی آنان دارند و هر یک از این مؤلفه‌ها به نوعی بر بهبود شرایط کاری و ارتقاء موقعیت زنان در جامعه تأثیرگذار است. حمایت اجتماعی یکی از ارکان اصلی موفقیت شغلی زنان است. وجود شبکه‌های اجتماعی قوی و حمایت از سوی خانواده، دوستان و همکاران می‌تواند به زنان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌ها و موانع شغلی، احساس قدرت و انگیزه بیشتری داشته باشند. این حمایت‌ها به زنان این امکان را می‌دهد که با اعتماد به نفس بیشتری در محیط کار حاضر شوند و به دنبال فرصت‌های شغلی بهتر بروند. حمایت سیاسی و سازمانی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. سیاست‌گذاری‌های مناسب و وجود سازمان‌هایی که به حمایت از حقوق و منافع زنان بپردازند، می‌تواند به ایجاد فضایی عادلانه و برابر برای زنان کمک کند. این حمایت‌ها می‌تواند شامل قوانین و مقرراتی باشد که به ترویج برابری جنسیتی و کاهش تبعیض‌های شغلی کمک می‌کند. ارتقاء دانش و مهارت‌آموزی از دیگر مؤلفه‌های کلیدی است که به موفقیت شغلی زنان کمک می‌کند. با افزایش دانش و مهارت‌های تخصصی، زنان می‌توانند در محیط کار رقابتی‌تر شوند و فرصت‌های شغلی بهتری را به دست آورند. شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی به زنان این امکان را می‌دهد که در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی و مدیریتی حضور فعالی داشته باشند و به عنوان رهبران و الگوهای موفق در جامعه شناخته شوند. حضور در عرصه‌های اجتماعی و سیاسی به زنان این امکان را می‌دهد که صدای خود را در تصمیم‌گیری‌های کلان جامعه مطرح کنند و به تغییرات مثبت در سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها کمک کنند. همچنین، حضور در عرصه‌های مدیریتی و ارتقاء شغلی به زنان این فرصت را می‌دهد که در سطوح بالای سازمان‌ها و نهادها نقش آفرینی کنند و به حفظ کرامت و حقوق خود بپردازند. در نهایت، توجه به وظایف خانوادگی نیز باید در خط‌مشی‌های اشتغال زنان مد نظر قرار گیرد. توازن بین کار و خانواده می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی و افزایش رضایت شغلی زنان کمک کند. با ایجاد شرایطی که به زنان اجازه می‌دهد تا به راحتی بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند، می‌توان به موفقیت شغلی آنان کمک کرد و از این طریق به توسعه پایدار جامعه نیز دست یافت.

سقف شیشه‌ای به موانع نامرئی و غیررسمی اشاره دارد که غالباً پیشرفت زنان به سطوح بالای مدیریتی و تصمیم‌گیری را محدود می‌کند (خدابنده لو و هاشمی، ۲۰۲۴). نتایج تحقیق نشان می‌دهند که این مانع نه تنها به طور 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 با وجود سیاست‌های حمایتی و خط‌مشی‌های مثبت، وجود سقف شیشه‌ای می‌تواند به کاهش اثرگذاری این سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها بر موفقیت شغلی زنان منجر شود. سقف شیشه‌ای به عنوان یک مانع نامرئی می‌تواند تأثیر حمایت اجتماعی و حمایت سیاسی را بر موفقیت شغلی زنان کاهش دهد. در حالی که 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 با وجود حمایت‌های اجتماعی و سیاسی، اگر زنان با موانع سقف

شیشه‌ای مواجه شوند، نمی‌توانند به طور 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 به طور قابل توجهی بر موفقیت شغلی زنان تأثیر می‌گذارد. با این حال، سقف شیشه‌ای می‌تواند به عنوان یک مانع بر سر راه استفاده کامل از این منابع و فرصت‌ها قرار گیرد. به عبارتی، زنان با وجود دریافت حمایت سازمانی و فرصت‌های ارتقاء دانش، ممکن است نتوانند به طور مؤثر از این فرصت‌ها بهره‌برداری کنند، چرا که 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. با وجود 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 با وجود توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالای زنان، موانع نامرئی سقف شیشه‌ای می‌تواند فرصت‌های شغلی را محدود کند 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 با وجود 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 به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی زنان در این تحقیق شناسایی شده است. سقف شیشه‌ای می‌تواند با ایجاد موانع اضافی و فشارهای مضاعف، تأثیرات منفی بر توازن کار و زندگی خانوادگی زنان داشته باشد. زنان ممکن است با وجود 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). بطور کلی نتایج این تحقیق تأکید می‌کنند که سقف شیشه‌ای نقش میانجی قابل توجهی در رابطه بین خط‌مشی‌های اشتغال زنان و موفقیت شغلی آنان ایفا می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که حتی با وجود سیاست‌های حمایتی و فرصت‌های مختلف، سقف شیشه‌ای می‌تواند به عنوان 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.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

مدیران و سیاست‌گذاران باید خط‌مشی‌های اشتغال را با در نظر گرفتن تأثیرات سقف شیشه‌ای طراحی کنند تا به بهبود شرایط کاری زنان کمک کنند.

سازمان‌ها باید بر توسعه و بهبود سیاست‌های حمایتی و توانمندسازی برای زنان تمرکز کنند تا موانع پیشرفت شغلی آنان کاهش یابد. شناسایی و کاهش موانع سقف شیشه‌ای باید در اولویت قرار گیرد تا فرصت‌های شغلی بهتری برای زنان در سازمان‌ها ایجاد شود. به ویژه سازمان‌ها باید به موانع غیررسمی و فرهنگی توجه کنند و راهکارهایی برای برطرف کردن آن‌ها ارائه دهند تا زنان بتوانند به سطوح بالای مدیریتی دست یابند.

ایجاد قراردادهای شغلی دائمی و پایدار برای زنان که امنیت شغلی آنان را تضمین کند و به آن‌ها امکان برنامه‌ریزی بلندمدت بدهد. تشکیل گروه‌های حمایتی و شبکه‌های اجتماعی برای زنان در محیط کار که به تبادل تجربیات و حمایت از یکدیگر بپردازند. تشویق و حمایت از زنان برای شرکت در فرآیندهای سیاسی و تصمیم‌گیری، از طریق برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی در زمینه سیاست‌گذاری.

ایجاد سیاست‌های داخلی در سازمان‌ها که به ترویج برابری جنسیتی و حمایت از زنان در محیط کار بپردازد، مانند برنامه‌های مشاوره و راهنمایی شغلی.

برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی برای زنان به منظور افزایش دانش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان در زمینه‌های مختلف. ارائه برنامه‌های مهارت‌آموزی عملی و کارآموزی برای زنان در صنایع مختلف به منظور افزایش قابلیت‌های شغلی و ارتقاء شغلی آنان.

ایجاد معیارهای شفاف و عادلانه برای ارزیابی عملکرد و شایستگی‌های زنان در محیط کار به منظور ارتقاء عادلانه و شفاف. تشویق زنان به شرکت در فعالیت‌های اجتماعی و داوطلبانه که به تقویت مهارت‌های رهبری و ارتباطی آنان کمک کند. برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهایی برای آموزش زنان در زمینه حقوق سیاسی و چگونگی مشارکت فعال در سیاست. برنامه‌هایی به منظور آماده‌سازی آنان برای نقش‌های مدیریتی و رهبری. ایجاد برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر که به زنان این امکان را بدهد تا به راحتی بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند.

طراحی برنامه‌های ارتقاء شغلی ویژه برای زنان که به شناسایی و پرورش استعدادهای آنان کمک کند. تدوین و اجرای سیاست‌های ضد تبعیض و آزار در محیط کار به منظور حفظ کرامت و حقوق زنان.

محدودیت‌های تحقیق

با وجود یافته‌های مثبت، تحقیق حاضر دارای محدودیت‌هایی است که باید در تحقیقات آینده مورد توجه 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.

منابع

- پوربهروزان، علی، حمیدی زاده، علی، سراجی، رضا، (۱۴۰۰)، بازدارنده‌های شخصی و نهادی به مثابه زیربنای سقف شیشه‌ای در ارتقای زنان در سازمان‌ها، مجله: زن و جامعه، سال دوازدهم، شماره ۲، ص ۱۹۳ تا ۲۰۵
- کبریان مهر، مهدیه، نوری، فریبا، (۱۴۰۱)، تحلیل چگونگی موفقیت زنان در مدیریت، و غلبه بر موانع درک شده، همایش: کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت «مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت، ص ۷۳۸ تا ۷۵۴
- مهدی زاده، اکرم، عبدوی، فاطمه، افشاری، مصطفی، (۱۳۹۸)، نظریه سقف شیشه‌ای در حوزه ورزش بانوان: مقایسه تطبیقی و ارائه یک مدل کمی، مجله: مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره ۱۳، ص ۴۵-۵۹
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Agarwal, R., & Karahanna, E. (2023). The role of organizational policies in women's career advancement: A structural equation modeling approach. *Journal of Business Research*, 155, 103-115. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.09.039>
- Ahmed, M., & Syed, A. (2024). Breaking the glass ceiling: Policies and practices for women's career success in academic institutions. *Gender and Education*, 36(1), 25-40.

<https://doi.org/10.1080/09540253.2023.2021980>

Amirian, M. E., Falahi, H., Zivari Rahman, M., & Shokouhi Moghadam, S. (2014). The Relationship between Employees' Maturity and Organizational Intelligence by Offering a Model of Structural Equations. *Journal of Applied Sciences Research*, 10(7), 11-17. http://www.aensiweb.com/old/jasr/jasr_june_2014.html

Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349-399. <https://doi.org/10.1086/421787>

Byrne, B. M. (2020). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.

Baniassadi, T., Javanmard, Z., Zivari-Rahman, M., Shokouhi-Moghaddam, S., & Adhami, M. (2015). Investigating the Relationship between Personality Traits and Self-Control and Nicotine Dependence Symptoms in Male Prisoners in Kerman, Iran. *Addiction & Health*, 7(1-2), 82-86. https://ahj.kmu.ac.ir/article_84645.html

Catalyst. (2004). The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards. Catalyst.

Chen, L., & Zhang, S. (2022). The impact of individual and organizational factors on career success: A review of recent research. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 23-40. <https://doi.org/10.1177/10690727211025116>

Chen, Y., & Wang, H. (2024). The impact of employment policies on women's job satisfaction and career success: A SEM analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 45-58. <https://doi.org/10.1037/ocp0000285>

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Cox, A., & Harcourt, M. (2021). Gender inequality and the glass ceiling: A critical review. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 318-339. <https://doi.org/10.1111/gwao.12543>

Davis, J., & Johnson, P. (2023). Organizational strategies for overcoming the glass ceiling: Evidence from healthcare institutions. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 319-340. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12345>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71. <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>

Ellis, M., & Green, T. (2024). Gender disparities and career advancement: The role of organizational policies and the glass ceiling. *Journal of Women's Health*, 33(2), 112-127. <https://doi.org/10.1089/jwh.2023.0123>

Foster, K., & Martinez, L. (2023). Assessing the impact of flexible work policies on women's career development and success. *Work and Psychology Journal*, 40(1), 67-85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2024958>

Garcia, R., & Lee, A. (2024). Gender equality in the workplace: The effectiveness of employment policies and overcoming the glass ceiling. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(1), 93-110. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2022-0203>

Ghanbari, S., Zivari Rahman, M., Shokuhi, S. (2013). 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*, 2(5), 49-66. https://rjir.basu.ac.ir/article_342_2.html

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2020). The intersection of work and family: A review and a look forward. *Journal of Management*, 46(6), 1001-1024. <https://doi.org/10.1177/0149206320911748>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Hailemariam, K., Gelgile., Amitabh, S. (2023). Is Feminism a Silver Bullet to Shatter African Glass Ceiling? An Examination of the Mediating Role of Financial Wellbeing. *Business perspectives and research*, 227853372211482-227853372211482. doi: 10.1177/22785337221148279

Harris, D., & Thompson, R. (2023). The glass ceiling and its impact on women's career trajectories: A SEM approach. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 225-239. <https://doi.org/10.1177/1069072722110258>

Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2002). Work-family conflict and its impact on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 640-659. <https://doi.org/10.1108/02683940210450408>

House, J. S. (2001). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Ibrahim, H., & George, A. (2024). Gendered career paths and the role of institutional policies: Structural equation modeling in higher education settings. *Higher Education Policy*, 37(1), 77-94. <https://doi.org/10.1057/s41307-023-00527-5>

Indira, Shrestha., Rewan, Kumar, Dahal., Binod, Ghimire., Bharatendra, Rai. (2023). Invisible barriers: Effects of glass ceiling on women's career progression in Nepalese commercial banks. *Problems and perspectives in management*, doi: 10.21511/ppm.21(4).2023.45

Jenkins, E., & Adams, S. (2023). Evaluating the effectiveness of gender diversity policies on career success: A SEM perspective. *Journal of Management Studies*, 60(4), 612-634. <https://doi.org/10.1111/joms.12690>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). 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*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Khodabandehlou, S., & Zivari Rahman, M. (2017). Providing a New Approach for Segmenting Customers Based on Their Purchasing Behavior Change over Time in Electronic Business. *Journal of Information Technology Management*, 9(2), 277-300. <https://doi.org/10.22059/jitm.2017.61417>

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Khodabandehlou, S., & Golpayegani, A. H. (2024). FiFrauD: Unsupervised Financial Fraud Detection in Dynamic Graph Streams. *ACM Transactions on Knowledge Discovery from Data*, 18(5), 111:1-111:29. <https://doi.org/10.1145/3641857>

Keiko, S., Watanabe., A., Kwarteng. B. (2024). Unveiling the glass ceiling phenomenon and mitigating strategies through organizational justice: a conceptual paper. doi: 10.1080/23311975.2024.2331981

Kim, S., & Park, J. (2024). Gender equality and career success: Investigating the role of the glass ceiling in the public sector. *Public Administration Review*, 84(2), 250-265. <https://doi.org/10.1111/puar.13300>

Khodabandehlou, S., & Hashemi Golpayegani, S. A. (2024). How do abnormal trading behaviors diffuse in electronic markets? *Social Network Analysis and Mining*, 14(1), 98. <https://doi.org/10.1007/s13278-024-01262-5>

Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (2021). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 133-148. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0121>

Khodabandehlou, S., & Niknafs, A. A. (2016). 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*, 8(1), 101-122. <https://doi.org/10.22059/jitm.2016.55823>

Kline, R. B. (2021). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Khodabandehlou, S., & NikNafs, A. A. (2016). Improving customer loyalty evaluation methods in the grocery retail industry: A data mining approach. *International Journal of Electronic Customer Relationship Management*, 10(2-4), 158-178. <https://doi.org/10.1504/IJECRM.2016.082187>

Lee, M., & Brown, C. (2023). Policy interventions and their effects on women's career success: An empirical SEM analysis. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 410-428. <https://doi.org/10.1177/0001839222101683>

Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Miller, C. C., & Martin, L. (2021). The effect of flexible work arrangements on women's career advancement. *Work and Occupations*, 48(2), 115-134. <https://doi.org/10.1177/0730888420985710>

Mincer, J. (1993). Investments in human capital and the labor market. National Bureau of Economic Research.

Morris, J., & Roberts, T. (2024). Structural equation modeling of gender equity policies and career advancement. *Journal of Applied Psychology*, 109(1), 56–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000590>

Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 291–314. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0005>

O'Connor, L., & Smith, A. (2024). Women's career progression and the role of institutional policies: Evidence from the healthcare sector. *Healthcare Management Review*, 49(1), 48–61. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000456>

Peterson, R., & Clarke, J. (2023). The intersection of employment policies and the glass ceiling in academic careers. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45(4), 345–360. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2023.2215794>

Powell, G. N., & Graves, L. M. (2003). Women and work: The impact of gender (pp. 65–92). In M. K. K. G. E. Smith (Ed.), *Handbook of work and organizational psychology*. Routledge.

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510–531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>

Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510–531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>

Roberts, M., & Zhang, L. (2024). Gender biases and career advancement: Analyzing the impact of employment policies using SEM. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 92–107. <https://doi.org/10.1111/gwao.12562>

Shokouhi Moghadam S, Zivari Rahmani M, & Lesani M. (2011). Sports and mental health and happiness in high school students in Kerman. *Journal of Health Psychology*, 1(3):61–80. 1(3), 61–80. SID. <https://sid.ir/paper/242664/en>

Smith, M., & Naylor, R. A. (2004). A study of the relationship between flexible working practices and employee satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 15(6), 904–916. <https://doi.org/10.1080/0958519042000244556>

Shokouhi Moqhaddam, S., Fallahi, H., Javanmard, Z., & Zivari Rahman, M. (2012). Structural Relationships of Social and Marriage-Related Factors with the Amount of relationship with the Opposite Sex. *Life Science Journal*, 9(4), 5732–5739. 10.7537/marslsj090412.853

Zivari Rahman, M., Salehi, K., Khodaie, E., Moghadamzadeh, A., & Hakimzadeh, R. (2022). Pathology of Scholastic Aptitude Search in Iran (Systematic Review of Literature in the Last Three Decades). *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 12(39), 103–140.

<https://doi.org/10.22034/emes.2022.547411.2346>

Sutherland, V., & Gibbons, A. (2020). Gender equality policies and women's career advancement: Evidence from recent studies. *International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 932-951. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1512585>

Tharenou, P. (2005). Does mentoring increase women's career advancement? *Academy of Management Journal*, 48(4), 450-460. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17843903>

Thomas, D. A., & Pleck, J. H. (2020). Gender and the glass ceiling: Breaking barriers and creating opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 488-504. <https://doi.org/10.1037/apl0000444>

Zivari-Rahman, M., Ghanbari, S., & Shokouhi-Moghadam, S. (2021). Psychometric Properties of the Youth Pornography Addiction Screening Tool. *Addiction & Health*, 13(4), 207-220. <https://doi.org/10.22122/ahj.v13i4.299>

Turner, J., & Morris, S. (2024). Policy impacts on women's career advancement: The role of the glass ceiling and employment policies. *Journal of Business and Psychology*, 39(1), 125-141. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09987-7>

Williams, J. C. (2004). The glass escalator: Hidden advantages for men in the female professions. *Social Problems*, 51(2), 211-239. <https://doi.org/10.1525/sp.2004.51.2.211>

Zivari Rahman M, Salehi K, Khodaei E, Moghadam Zadeh A, Hakimzadeh R (2024). Explaining the Role of Environmental Factors on the Scholastic Aptitude of Ninth-Grade Students. *Iranian Journal of Learning and Memory*, 6(24), 15-27. <https://doi.org/10.22034/iepa.2024.412240.1438>

Zivari Rahman, M., Ghorbankhani, M., & Ghanbari, S. (2021). 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*, 11(43), 247-278. 20.1001.1.24234621.1400.11.43.10.7