



شناسایی عوامل (فردی، روانی، سازمانی) مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش

پروانه سوری: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
سید حمید سجادی هزاوه: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) hamidsadjadi@gmail.com
زینت نیک آئین: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
زهرا حاجی انزهاهی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

زنان،
مطالعه ترکیبی،
موفقیت شغلی،
سازمان‌های ورزشی

زمینه و هدف: امروزه موفقیت شغلی، یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌های مختلف می‌باشد. با توجه به اینکه زنان نیمی از جامعه انسانی را تشکیل می‌دهند، سازمان‌های ورزشی نیز، به دنبال این هستند از مهارت‌های رهبری، نظرات و تجربه زنان بهره‌مند شوند تا بتوانند نیازهای زنان را برطرف کنند. بنابراین به دلیل اهمیت موضوع، هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش بود.

روش کار: استراتژی پژوهش از نوع ترکیبی می‌باشد در بخش کیفی، جامعه آماری پژوهش شامل، مدیران زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و همچنین ادارات آن بود. نمونه‌گیری به روش هدفمند صورت پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. محقق پس از انجام ۱۴ مصاحبه به اشباع نظری رسید. در بخش کمی، پرسش‌نامه‌ای طراحی و در اختیار کارشناسان زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و همچنین اداره ورزش و جوانان استان تهران قرار گرفت. پس از تایید روایی، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت.

یافته‌ها: با تجزیه و تحلیل دست‌نوشته‌های حاصل از مصاحبه‌ها، تعداد چهار تم اصلی استخراج شد که شامل موفقیت شغلی (۲ تم فرعی)، عوامل فردی (۴ تم فرعی)، عوامل سازمانی (۳ تم فرعی) و عوامل فراسازمانی (۳ تم فرعی) بود. در بخش کمی، موافقت کارکنان با هر یک از تم‌های شناسایی شده مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، به مسئولان پیشنهاد می‌شود برای موفقیت شغلی زنان در ورزش، به عوامل فردی و عوامل سازمانی و فراسازمانی هم‌زمان توجه شود تا تأثیرگذاری بیشتری صورت گیرد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله:

Souri P, Sajjadi SH, Nikaeen Z, Haji Anzahaie Z. Identifying factors (individual, psychological, organizational) affecting women's career success in sports. Razi J Med Sci. 2020;27(Special Issue-Psychology):74-85.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با 3.0 CC BY-NC-SA صورت گرفته است.



Original Article

Identifying factors (individual, psychological, organizational) affecting women's career success in sports

Parvaneh Souri: Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Seyed Hamid Sajjadi: Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
(*Corresponding author) hamidsajjadi@gmail.com

Zinat Nikaeen: Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Zahra Haji Anzahaei: Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background: Today, job success is one of the most important concerns of managers of various organizations. Since women make half of human society, sports organizations seek to benefit from women's leadership skills, opinions and experiences in order to meet the needs of women. A study of previous researches shows that they have only mentioned a small number of affecting factors in women's job success, with the significant growth of women's participation in sports, the need for successful and competent female managers is essential for the development of women's sports in the national and international arenas. At the present time, with the significant progress that has been made in the field of women's education and social participation in the country, we are also witnessing their success in managerial activities, and women, unlike previous eras, who behaved only within the male-dominated world, today, play a role in all aspects of growth and development at the national, regional and global levels. Therefore, due to the importance of the subject, the purpose of this study is to identify the affecting factors in women's job success. Since female managers who work in sports organizations have gone from low to high levels in this organization and have more comprehensive view of the issue, the researcher intends to determine the affecting factors in women's job success in sports through interviews with these people?

Methods: This research is applied in terms of purpose and also the method of collecting data is descriptive. The research strategy is a mixed-method which is done after defining the research question and conducting preliminary exploratory and library studies and open (qualitative) interviews. Factors and components related to the success of female managers working in the Ministry of Sports and Youth were identified through theme analysis. In the next stage, to confirm each of the factors, a questionnaire was designed and provided to experts, female managers working in the Ministry of Sports and Youth and also the Sports and Youth Departments of Tehran Province to express their agreement with each of these factors. Sampling was done by purposive method. The data collection tool was a semi-structured interview. The researcher reached theoretical saturation after 14 interviews. In the quantitative section, a questionnaire was designed and provided to expert, female working in the Ministry of Sports and Youth and also the Sports and Youth Department of Tehran Province. After validation, the reliability of the questionnaire was confirmed by using Cronbach's alpha coefficient. SPSS was used to determine the normality or abnormality of the data. After using Kolmogorov-Smirnov test, it was found that the data have a normal distribution. To study the research hypotheses then one-sample T-test was used to examine the status of each variable at a significance level of 0.05.

Results: First, in the qualitative stage, through interviews with 14 female managers working in sports and youth departments and also through theme analysis in six stages (data familiarity, creating initial codes, searching for selective codes, Formation of sub-themes, definition and naming of main themes and preparation of reports) affecting factors in women's job success in sports were identified. The results of demographic questions in the quantitative section of job success show that education of 80% of respondents is Bachelor

Keywords

Career Success,
Qualitative Study,
Sports Organizations,
Women

Received: 06/07/2020

Published: 27/02/2021

and Master of science degree. Also, 61.3% of the respondents are married and 95.1% have more than 11 years of employment experience. After conducting semi-structured interviews with female employees and managers of sports, by studying among the sub-themes, the researcher achieved 4 main themes that can be explained in the field of research. These themes include career success, individual factors, organizational factors and extra-organizational factors. These themes represent the most abstract level of classification and analysis of data collected in this study. The main themes of the research are in fact the pattern of women's job success in sports. In fact, by analyzing the manuscripts obtained from the interviews, four main themes were extracted which included job success (2 sub-themes), individual factors (4 sub-themes), organizational factors (3 sub-themes) and extra-organizational factors (2 sub-themes). In the quantitative part, the staff approval with each of the identified themes is confirmed.

Conclusion: The results show that the first sub-theme related to organizational factors is managerial factors. Leadership is one of the main tasks of managers and is a basic process in any organization. The important role of the leader in the organization as a leader of group activities, points out that the leader has a significant impact on group performance and is a key element in advancing the goals of the organization. The success and failure of the organization owes much to its leaders. Leadership quality affects the future of the organization and its employees. Another sub-theme of organizational factors is structural factors. Organizational structure refers to the patterns of internal relations of the organization, authority and communication. Organizational structure is the pattern of communication between departments and components of an organization. In this study, organizational structure includes organizational rules and regulations, control and evaluation of employees, observance of justice and meritocracy, organizational support, job security, organizational facilities, training and promotion opportunities, transparency in the role, freedom and job independence and also empowerment of women. These structures affect women's job success. The third sub-theme of organizational factors is organizational culture. Organizational culture is considered as a vital indicator in the success of any organization and affects all aspects of organizational activity. Danaeifard and Alvani (2011) express that, patterns of beliefs, symbols, rituals, stories and customs that have emerged over time are in any organization. These patterns create a common understanding of the nature of the organization and how members treat each other. Therefore, it can be concluded that organizational culture plays an essential role in the job success of women working in sports. The fourth identified theme is extra-organizational factors, which include two sub-themes: socio-cultural environment and political environment. Examining the value of t , for both sub-themes, indicates that it is higher than the value of 1.96; This indicates that employees agree on the existence of these two factors as factors in women's job success in sports. Stelzo et al. (2006) research showed that beliefs and tendencies that consider women less qualified than men and devalue women's activities less than men's activities not only prevent women from being promoted to prestigious positions, but also destroy their inner motivation and sense of competence and efficiency. The second sub-theme of extra-organizational factors is the political environment. Therefore, governments can play a key role in success of women by enacting laws and regulations related to employment and job advancement as well as enacting laws to support women's management. Finally, it can be mentioned that women's job success in sports can not be achieved exclusively by individual actions and requires an understanding of the determinants factors from the perspective of the individual, family, organization and society. According to the research findings, it is suggested to the officials to pay attention simultaneously to individual and organizational and extra-organizational factors since it has more effects on women's success.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Souri P, Sajjadi SH, Nikaeen Z, Haji Anzahaei Z. Identifying factors (individual, psychological, organizational) affecting women's career success in sports. *Razi J Med Sci.* 2020;27(Special Issue-Psychology):74-85.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

سازمان‌ها اهداف متعددی دارند و تحقق این اهداف، جز با فراهم آوردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی به دست نخواهد آمد. به همین دلیل، سازمانی که اعضای آن را کارمندی موفق تشکیل می‌دهد، از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده و از سوی دیگر، موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است (۱).

امروزه موفقیت شغلی، یکی از دغدغه‌های مهم مدیران و برنامه ریزان سازمان‌های مختلف می‌باشد. کارکنان سازمان، معیارهای متفاوتی را برای رسیدن به موفقیت بیان می‌کنند. به همین دلیل موفقیت شغلی، نقطه اوجی است که افراد می‌خواهند به آن برسند (۲). در ادبیات شغلی، به موفقیت درونی و موفقیت بیرونی اشاره شده است (۳ و ۴). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط به موفقیت درونی یا ذهنی می‌شود و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (۵). در واقع، موفقیت می‌تواند از طریق ترکیب این دو نوع معیار مشخص شود (۶). این ترکیب برای درک مفهوم یاد شده ضروری است. از دیدگاه منفرد و همکاران موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از همه توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده کند (۷).

سوری و زروندی بیان می‌کنند که موفقیت شغلی زنان باید از چند زاویه مورد بررسی قرار گیرد: در وهله نخست، ابعاد آن باید بررسی شود (۸). سوری و زروندی نقل می‌کنند که محققانی همچون استوندل نشان داده‌اند که زنان شاغل ممکن است در برخی ابعاد موفقیت شغلی رشد و پیشرفت زیادی داشته باشند، در حالی که ابعاد دیگر موفقیت شغلی آنان ممکن است چندان چشمگیر نباشد (۸). یافته‌های پژوهش چو و همکاران نشان می‌دهد که موفقیت شغلی ذهنی شامل تعادل کار و زندگی، رضایت زندگی، رضایت شغلی، انتظار موفقیت شغلی؛ موفقیت شغلی عینی شامل سطح کل درآمد، نرخ رشد دستمزد و زمان ارتقاء می‌باشد

(۹).

در وهله دوم، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان باید مورد کنکاش و دقت قرار گیرند. پژوهشگران عامل‌های مختلفی را در موفقیت شغلی زنان مؤثر می‌دانند و هر یک از این عامل‌ها سهمی از واریانس این پدیده را تبیین می‌کنند. نادیده گرفتن هر یک، تبیین موفقیت شغلی را با مشکل مواجه می‌سازد (۸).

همتی و همکاران در پژوهش خود نشان می‌دهد که عوامل فردی و سازمانی بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر معنی‌داری دارد (۱۰). تحقیقات کعب عمیر و همکاران نشان می‌دهد که بین تسهیل کار - خانواده با موفقیت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۰). یافته‌های پژوهش امین و همکاران نیز نشان داد که حمایت همسر با موفقیت شغلی ارتباط دارد (۱۱). رزا و همکاران در پژوهش خود دریافتند که فداکاری، قصد و استقلال سه عامل مهم موفقیت زنان شاغل بود (۱۲). ژو و همکاران در پژوهش خود به اثرگذاری سازگاری شغلی کارکنان بر موفقیت شغلی اشاره داشتند (۱۳). آتامیتینگ سی و ماسکن در پژوهش خود با عنوان حمایت شغلی و موفقیت شغلی زنان دریافتند که حمایت اجتماعی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان زن را افزایش می‌دهد (۱۴). عثمان و همکاران در پژوهش خود به بررسی توانایی شبکه‌سازی و موفقیت شغلی ذهنی پرداخته و نتایج آن‌ها نشان از ارتباط معنی‌دار این دو متغیر دارد (۱۵).

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که آن‌ها، تنها به ذکر تعداد معدودی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان پرداخته‌اند، در صورتی که رشد چشمگیر مشارکت زنان در ورزش، وجود مدیران زن موفق و شایسته را ضروری نشان می‌دهد تا پیشرفت ورزشی بانوان کشور در عرصه‌های ملی و بین‌المللی گسترش بیشتری یابد. در حال حاضر، با وجود پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی زنان در کشور حاصل شده است، شاهد موفقیت آنان در فعالیت‌های مدیریتی نیز هستیم و زنان برخلاف دوره‌های گذشته که صرفاً در چارچوب دنیای مرد ساخته رفتار می‌کردند، امروزه در تمام جنبه‌های

طراحی شده و در اختیار کارشناسان و مدیران زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و همچنین ادارات ورزش و جوانان استان تهران قرار گرفت تا میزان موافقت خود، با هر یک از این عوامل را بیان نمایند.

مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی را مدیران زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و همچنین ادارات ورزش و جوانان تشکیل می‌دانند. شرایط شرکت‌کنندگان برای ورود به مطالعه از این قرار بود: مدیران سازمان باید سابقه اشتغال در سطوح پایین‌تر سازمان را داشته باشند و همچنین از تجارب و سوابق مدیریتی و اجرایی ارزشمندی برخوردار باشد. در ادامه برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت که پژوهشگر به این نتیجه رسید که اطلاعات جدید همان تکرار اطلاعات قبلی (اشباع نظری) است و دیگر اطلاعات مفهومی جدیدی به دست نمی‌آید که نیاز به کد جدید یا گسترش کدهای کنونی داشته باشد. در انتها تعداد ۱۴ مصاحبه انجام پذیرفت. محل انجام مصاحبه به پیشنهاد آن‌ها در محل کارشان و حدود ۴۵ دقیقه صورت پذیرفت. مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با یک سؤال کلی و باز به عنوان راهنما (عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش چیست؟) آغاز شد. سوالات بعدی و پیگیری کننده بر اساس اطلاعاتی که مصاحبه‌شونده ارائه می‌کرد، به سمت روشن شدن سؤال اصلی پژوهش یعنی چیستی الگوی موفقیت شغلی زنان در ورزش، هدایت و متمرکز می‌شد. لازم به ذکر است که ملاحظات اخلاقی در شیوه جلب رضایت مصاحبه‌شوندگان برای انجام مصاحبه از طریق بیان اهداف پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات ضبط شده و حق قطع همکاری در هر زمان از انجام پژوهش، مدنظر قرار گرفت. جامعه آماری در بخش کمی را تمامی مدیران و کارشناسان زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان و اداره ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۳۶۲ نفر شامل می‌شود و طبق جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و از آن‌ها خواسته شده تا نظر خود را نسبت به هر یک از عوامل شناسایی شده از مرحله قبل بیان نمایند. پاسخ‌دهندگان به کمک طیف لیکرت پنج نقطه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره یک) تا کاملاً موافقم (نمره پنج)

رشد و توسعه در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی نقش ایفا می‌کنند (۱۶). پدرسون و ویسننت، هنگام بررسی میزان پیشرفت در بین مدیران ورزشی بین مدرسه‌ای، دریافتند که مدیران ارشد زن موفق‌تر از هم‌تایان مرد هستند، این نتایج نشان می‌دهد که زنان با وجود عدم تناسب جنسیتی و موانعی که برای رسیدن به آن‌ها باید غلبه کنند، دارای ترکیبی از مهارت‌ها، روابط و تجربیات هستند که به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا سریعاً در موقعیت‌های سلسله‌مراتبی بالای بخش‌های ورزشی دانشگاه نسبت به هم‌تایان مردشان حرکت کنند (۱۷). به همین دلیل، تعدادی از محققان در تلاش برای کشف مهارت‌های خاصی هستند که به موفقیت زنان در رهبری ورزشی کمک می‌کند (۱۸-۲۲).

بنابراین لازم است به مطالعات مربوط به موفقیت شغلی زنان در ورزش بیشتر و عمیق‌تر توجه شود. بدین‌صورت که با استفاده از روش پژوهش کیفی، می‌توان با نگاه عمیق‌تر به شناسایی ظرفیت‌ها و عوامل اثرگذار پرداخته و ضمن شناسایی عوامل زیربنایی یک پدیده، ماهیت خاصی به موضوع داد. درحالی‌که پژوهش‌های موجود، از دیدگاه زنان شاغل و به روش کمی، سعی در شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی داشته‌اند و فقط موفق به شناسایی برخی از این عوامل شده‌اند. با توجه به اینکه مدیران زن شاغل در سازمان‌های ورزشی، روزی خودشان از سطوح پایین به سطوح بالای سازمان رسیده‌اند، دیدگاه جامع‌تری نسبت به موضوع دارند، محقق در نظر دارد از طریق مصاحبه با این افراد مشخص نماید که عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش چیست؟

روش کار

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بوده، همچنین نحوه گردآوری داده‌های پژوهش از نوع توصیفی و استراتژی پژوهش از نوع ترکیبی می‌باشد که پس از تعریف مسئله پژوهش و انجام مطالعات اکتشافی و کتابخانه‌ای اولیه و مصاحبه‌هایی که به صوت باز (کیفی) صورت پذیرفت، عوامل و مؤلفه‌های مربوط به موفقیت شغلی مدیران زن شاغل در وزارت ورزش و جوانان از طریق تحلیل تم شناسایی شد و در مرحله بعدی جهت تایید هر یک از عوامل، پرسش‌نامه‌ای

کمی موفقیت شغلی نشان می‌دهد که تحصیلات ۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد، همچنین ۶۱/۳ درصد پاسخ دهنده‌ها متاهل و ۹۵/۱ درصد دارای سابقه اشتغال بیشتر از ۱۱ سال را دارا می‌باشند. پس از انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با کارکنان و مدیران زن ورزش، محقق پس از رفت و برگشت در میان تم‌های فرعی به ۴ تم اصلی دست پیدا کرد، که در زمینه مورد نظر تحقیق قابل تبیین می‌باشد، که این تم‌ها شامل موفقیت شغلی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فرا سازمانی می‌باشند. این تم‌ها نشان دهنده انتزاعی‌ترین سطح از طبقه بندی و تحلیل داده‌هایی است که در این تحقیق جمع‌آوری شده است. تم‌های اصلی تحقیق در واقع الگوی موفقیت شغلی زنان در ورزش را تشکیل می‌دهد. با توجه به جدول شماره ۱ مقدار آزمون تی تک نمونه ای (بالتر از ۱/۹۶) نشان می‌دهد که با اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۱ تفاوت آمار معنی‌داری بین دو میانگین واقعی و مفروض در هر یک از متغیرهای مورد بررسی وجود دارد. ضمن آن که مقدار میانگین واقعی تمامی متغیرها از میانگین نمره سه بالاتر است. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان گفت که فرض صفر پژوهش مبنی بر عدم تفاوت دو میانگین واقعی و مفروض رد شده است و در مقابل فرضیه پژوهشی مبنی بر تفاوت دو میانگین مورد پذیرش قرار می‌گیرد و میزان موافقت مدیران و کارشناسان نسبت به هر یک از

نظر خود را نسبت به هر یک از عوامل شناسایی شده در مرحله‌ی قبل بیان می‌نمایند.

پرسش‌نامه مذکور از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بود. روایی آن ۰/۸۲ و پایایی هر یک از متغیرهای موفقیت شغلی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فراسازمانی به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۹۸، ۰/۹۹ و ۰/۹۶ گزارش گردید.

در بخش کیفی، داده‌های مدنظر که از طریق مصاحبه جمع‌آوری شده بودند با استفاده از روش تحلیل تم، تجزیه و تحلیل شدند. در بخش کمی این تحقیق برای مشخص نمودن نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده که پس از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف مشخص گردید که داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند و برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون تی تک نمونه ای برای بررسی وضعیت هر یک از متغیرها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها

ابتدا در مرحله کیفی، از طریق مصاحبه با ۱۴ نفر از مدیران زن شاغل در ادارات ورزش و جوان، عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش از طریق تحلیل تم در شش مرحله (آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جستجوی کدهای گزینشی، شکل‌گیری تم‌های فرعی، تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی و تهیه گزارش) شناسایی گردید. نتایج سوالات جمعیت شناختی بخش

جدول ۱- بررسی موافقت کارکنان نسبت به عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان در ورزش

معنی داری	میانگین	درجه آزادی	مقدار تی	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
۰/۰۰۱	۴/۰۵	۱۸۵	۱۵/۱۷۷	موفقیت درونی	موفقیت شغلی
۰/۰۰۱	۳/۵۶	۱۸۵	۵/۲۵۷	موفقیت بیرونی	
۰/۰۰۱	۳/۲۵	۱۸۵	۵/۵۲۹	عوامل شخصی	
۰/۰۰۱	۴/۰۵	۱۸۵	۱۶/۷۰۱	عوامل روانی	عوامل فردی
۰/۰۰۱	۳/۷۴	۱۸۵	۹/۴۴۲	دانش و آگاهی	
۰/۰۰۱	۳/۸۴	۱۸۵	۹/۵۶	مهارت‌های ارتباطی	
۰/۰۰۳	۳/۳۰	۱۸۵	۲/۹۸۷	عوامل مدیریتی	
۰/۰۰۱	۳/۴۰	۱۸۵	۳/۸۳۹	عوامل ساختاری	عوامل سازمانی
۰/۰۰۱	۳/۳۷	۱۸۵	۳/۵۰۷	فرهنگ سازمانی	
۰/۰۰۱	۳/۴۶	۱۸۵	۵/۳۳۸	محیط اجتماعی - فرهنگی	
۰/۰۰۱	۳/۳۵	۱۸۵	۳/۳۱۲	محیط سیاسی و قانونی	عوامل فراسازمانی

عوامل موفقیت شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. نتایج حاصل از پژوهش همتی و همکاران نشان می‌دهد که عوامل فردی، بازدارنده و پیش برنده موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران می‌باشد (۱). علاوه بر این نتایج پژوهش چوی نشان داد که عوامل فردی بیش از عوامل موقعیتی با موفقیت شغلی زنان مرتبط است و عوامل موقعیتی بیش از عوامل فردی با موفقیت شغلی ذهنی زنان بستگی دارند (۹). همچنین نتایج نشان داد که یکی از تم‌های فرعی عوامل فردی، عوامل شخصی می‌باشد. پژوهش‌های مختلف، عوامل متعددی را برای عوامل شخصی در نظر گرفته اند که تعدادی از آنها با عوامل به دست آمده از پژوهش حاضر یکسان می‌باشد. امین و همکاران از ارتباط بین حمایت همسر و موفقیت شغلی اشاره کرده اند (۱۱). نتایج حاصل از پژوهش کعب عمیر و همکاران نشان می‌دهد که بین تسهیل کار- خانواده با موفقیت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۰). منفرد و همکاران از سن، وضعیت تاهل و میانگین درآمد فرد به عنوان عوامل موفقیت شغلی نام برده اند (۷). سمیعی و صادقیان تعادل کار- خانواده را پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای موفقیت مسیر شغلی می‌دانند. بنابراین طبق نتایج حاصل از پژوهش؛ سن و سطح درآمد کارمند، وضعیت تاهل، ترکیب خانواده، مراقبت از بستگان و اعضای خانواده در صورتی که بین کار و زندگی تعادل ایجاد شود و همچنین حمایت‌های خانواده را در پیش رو داشته باشد، منجر به موفقیت شغلی کارکنان زن شاغل در ورزش می‌شود (۲۷).

تم فرعی دیگر مربوط به عوامل فردی، عوامل روانی می‌باشد. پژوهش‌های مختلف، عوامل متعددی را برای عوامل روانی در نظر گرفته اند که تعدادی از آنها با عوامل به دست آمده از پژوهش حاضر یکسان می‌باشد (۲۸-۳۰). سمیعی و صادقیان در پژوهش خود نشان دادند که متغیرهای آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی و وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی و معنویت به صورت مثبت و صفت شخصیتی روان‌رنجوری به صورت منفی موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند (۲۷). نصیری و کارخانه بیان کردند، مولفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب بیشترین تاثیر را در

تم‌های شناسایی شده جهت موفقیت شغلی زنان در ورزش در سطح بالاتر از نمره میانگین قرار دارد.

بحث

اولین تم اصلی شناسایی شده موفقیت شغلی می‌باشد که شامل دو تم فرعی موفقیت درونی و موفقیت بیرونی می‌باشد؛ بررسی مقدار تی، برای هر دو تم فرعی، نشان از بالاتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد که این خود نشان می‌دهد که کارکنان نسبت به وجود این دو تم به عنوان تم‌های فرعی موفقیت شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. این نتیجه با نتایج رابیو و همکاران؛ باکلی و همکاران یکسان می‌باشد (۲۳ و ۲۴). یافته‌های پژوهش چو و همکاران نشان می‌دهد که موفقیت شغلی ذهنی شامل تعادل کار و زندگی، رضایت زندگی، رضایت شغلی، انتظار موفقیت شغلی؛ موفقیت شغلی عینی شامل سطح کل درآمد، نرخ رشد دستمزد و زمان ارتقاء می‌باشد (۲۵). همچنین یافته‌های حاصل از پژوهش شعبانی بهار و همکاران نشان می‌دهد که بین انگیزه درونی و نیز انگیزه بیرونی با موفقیت شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده شد (۲۶). رابیو و همکاران در الگوی جامع موفقیت شغلی پزشکان به هر دو جنبه موفقیت شغلی با نام موفقیت درونی و موفقیت بیرونی اشاره کرده است (۲۳). در این پژوهش موفقیت درونی شامل داشتن محیط کاری لذت بخش، داشتن شغل مهم و مورد علاقه، داشتن همکار و سرپرست خوب، به رسمیت شناخته شدن، خلاقیت در کار، مورد احترام قرار گرفتن و رضایت و علاقه درونی نسبت به کار و موفقیت بیرونی شامل ترفیع و ارتقای شغلی، حقوق و پاداش عادلانه، دستیابی به پست و مقام، پیشرفت در کار و برخورداری از امتیازات و تسهیلات می‌باشند. بنابراین در بررسی موفقیت شغلی حتما باید به هر دو بعد موفقیت شغلی از قبیل موفقیت درونی و موفقیت شغلی بیرونی توجه شود.

دومین تم اصلی شناسایی شده عوامل فردی می‌باشد؛ که شامل چهار تم فرعی عوامل شخصی، عوامل روانی، دانش و آگاهی و مهارت‌های ارتباطی می‌باشد؛ بررسی مقدار تی، برای هر چهار تم فرعی، نشان از بالاتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد که این خود نشان می‌دهد که کارکنان نسبت به وجود این چهار عامل به عنوان

داشته اند (۳۵). طبق تئوری نفوذ اجتماعی، افرادی که مهارت سیاسی بالاتری دارند، تعاملات درون سازمان را درک می کنند و از این درک برای نفوذ به دیگران استفاده خواهند کرد. سید جوادین بیان می کند زنان در مقایسه با مردان تعاملات کمتری با افراد قدرتمند سازمان داشته و به مرکزیت شبکه های قدرتمند، نزدیک نیستند و از آنجا که دسترسی به شبکه های قدرتمند، رابطه مثبتی با ارتقای سازمانی دارد؛ فقدان فرصت دسترسی به چنین شبکه هایی منجر به سقف شیشه ای برای زنان می شود (۳۶)؛ به عبارتی زنان به طور عمده منزوی بوده و از شبکه های ارتباطی غیر رسمی محروم هستند. بنابراین دانستن نحوه برقراری ارتباطات مؤثر و متناسب با موقعیت های مختلف، زنان شاغل در ورزش را به سمت موفقیت شغلی سوق می دهد.

سومین تم اصلی شناسایی شده عوامل سازمانی می باشد که شامل سه تم فرعی عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری و فرهنگ سازمانی می باشد. بررسی مقدار برای هر سه تم فرعی، نشان از بالاتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می باشد که این خود نشان می دهد که کارکنان نسبت به وجود این سه عامل به عنوان عوامل موفقیت شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. این نتیجه با نتایج همتی و همکاران؛ زاهدی و همکاران و گل پرور و قزوی مشابه می باشد (۱۰، ۳۷ و ۳۸). نتایج پژوهش همتی و همکاران نشان می دهد که عوامل سازمانی پیش برنده و بازدارنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر دارد (۱۰).

نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که اولین تم فرعی مربوط به عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی می باشد. ژو و همکاران و جونز و جونز عوامل مدیریتی را بر موفقیت شغلی کارکنان مؤثر می دانند (۱۳ و ۳۹). نتایج پژوهش ژو و همکاران نشان می دهد مدیریت شغلی سازمان نقش مهمی در دخالت شغلی و موفقیت شغلی ایفا می کند (۱۳). همچنین جونز و جونز در پژوهش خود به بررسی سبک رهبری و موفقیت حرفه ای رهبران زنان در سازمان های غیر انتفاعی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحول گرا و عملکرد و شاخص های موفقیت شغلی

پیش بینی موفقیت شغلی دارند (۲۸). نتایج پژوهش دودانگودا و آراچینگ نشان می دهد که شخصیت با موفقیت شغلی عینی و ذهنی تاثیر دارد. اضطراب، کسب تجربه، توافق پذیری و با وجدان بودن با موفقیت عینی ارتباط دارد و علاوه بر این با وجدان بودن با موفقیت ذهنی ارتباط مثبت و معنی داری دارد (۲۹). همچنین بین روان رنجوری با موفقیت عینی و ذهنی ارتباط منفی معنی داری وجود دارد. پاشا و همکاران دریافتند که تعهد شغلی با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنی داری را داراست (۳۰). با توجه به نتایج حاصل از پژوهش های حاضر و پیشین، عامل روانی، شامل مولفه های بسیاری است و تا زمانی که زنان شاغل در ورزش از نظر روانی آمادگی لازم را نداشته باشند، نمی توانند به موفقیت شغلی دست پیدا کنند.

سومین تم فرعی مربوط به عوامل فردی، دانش و آگاهی می باشد. پژوهش های مختلف، عوامل متعددی را برای دانش و آگاهی در نظر گرفته اند که تعدادی از آن ها با عوامل بدست آمده از پژوهش حاضر یکسان می باشد (۲۵، ۳۱ و ۳۲). شل و همکاران در پژوهش خود بیان می کند که خودآموزی باعث موفقیت در شغل می شود (۳۱). همچنین چو و همکاران بهبود مهارت و دانش را به عنوان یکی از شاخص های مهم ارزیابی موفقیت شغلی کارکنان ماهر بیان می کند (۲۵). در پژوهش دیگری، تحصیلات و تجربه به عنوان تعیین کننده های قوی موفقیت شغلی شناخته شده اند (۳۲). هسلینبیان می کند موفقیت شغلی به عامل هایی همچون شخصیت، آموزش وابسته است. بنابراین زنان شاغل در ورزش با افزایش تحصیلات و دانش و همچنین از طریق تمرین و تجربه در شغل خود به موفقیت های زیادی دست پیدا نمایند (۳۳).

چهارمین و آخرین تم فرعی مربوط به عوامل فردی، مهارت های ارتباطی می باشد. مهارت های ارتباطی یا شبکه ای، به توانایی فردی، برای توسعه و حفظ روابط با افرادی که توان کمک در شغل را به فرد دارند، گفته می شود (۳۴). یافته های پژوهش عثمان و همکاران نشان می دهد که توانایی شبکه سازی و موفقیت شغلی ذهنی ارتباط معنی داری وجود دارد (۱۵). همچنین زارع و همکاران نیز در پژوهش خود از ارتباط بین مهارت ارتباطی و موفقیت شغلی اشاره

می‌دانند (۴۳ و ۴۴). رائل و همکاران در پژوهش خود، فرهنگ غالب مردانه و مردانگی را از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی مدیران زن بیان می‌کند (۴۴). جاجرمی زاده و مشتاقیان جو یادگیری در سازمان را بر موفقیت شغلی اثرگذار می‌داند (۴۳). فرهنگ سازمانی، شاخص حیاتی در موفقیت هر سازمان قلمداد میشود و بر تمام جنبه‌های فعالیتی سازمانها تأثیر میگذارد (۴۵). دانایی فرد و الوانی بیان می‌کنند در هر سازمانی، الگوهایی از باورها، نمادها، شعائر، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان به وجود آمده‌اند (۴۶). این الگوها باعث می‌شوند که درخصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به وجود آید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی بر موفقیت شغلی زنان شاغل در ورزش نقش اساسی دارد.

چهارمین تم اصلی شناسایی شده عوامل فرا سازمانی می‌باشد که شامل دو تم فرعی محیط اجتماعی- فرهنگی و محیط سیاسی میباشد. بررسی مقدار تی، برای هر دو تم فرعی، نشان از بالاتر بودن از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد که این خود نشان می‌دهد که کارکنان نسبت به وجود این دو عامل به عنوان عوامل موفقیت شغلی زنان در ورزش موافقت دارند. پژوهش ستلزو همکاران نشان داد باورها و گرایش‌هایی که زنان را کمتر از مردان شایسته و لایق می‌داند و فعالیت‌های زنان را کم ارزش تر از فعالیت‌های مردان ارزیابی می‌کند نه تنها مانع ارتقای شغلی زنان به موقعیت‌های معتبر و مدیریتی می‌شود، بلکه انگیزش درونی و احساس شایستگی و کارآمدی آنها را نیز تخریب می‌کند (۴۷). همچنین مطالعه‌ای که با عنوان شناسایی موانع ارتقای شغلی زنان انجام شد نشان داده شد که عمده ترین موانع ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی چنین است: ۱- باورهای فرهنگی موجود در جامعه و سازمان، ۲- نگرش مدیران سازمان‌ها نسبت به مهارت‌های مدیریتی زنان (۴۸). آن و کانینگ هام در پژوهش خود با عنوان ارزش‌های فرهنگی و برابری جنسیتی در کمیته‌های ملی المپیک به این نتیجه دست پیدا کردند که ارزش‌های فرهنگی ۴۱/۸ درصد از واریانس در تنوع جنسیتی هیئت مدیره را تشکیل می‌دهد (۴۹). بنابراین نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد هنگامی که

رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۹). از آنجا که رهبری یکی از وظایف اصلی مدیران محسوب می‌شود، به عنوان فرایند اساسی در هر سازمان مطرح است. نقش پر اهمیت رهبر در سازمان به عنوان هدایت‌کننده فعالیت مربوط به گروه، این نکته را گوشزد می‌کند که رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح می‌شود (۳۲). موفقیت و شکست سازمان مرهون رهبران آن است. کیفیت رهبری، آینده سازمان و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۴۰).

تم فرعی دیگر عوامل سازمانی، عوامل ساختاری می‌باشد. قاسمی؛ زاهدی و زکی زاده و گل پرور و قزوی از عوامل ساختاری به عنوان عوامل موفقیت شغلی کارکنان نام برده‌اند (۳۷، ۳۸ و ۴۱). قاسمی در پژوهشی با عنوان رابطه بین ساختار سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری نشان دادند بین ساختار سازمانی با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴۱). زاهدی و زکی زاده در پژوهش خود به این نتیجه دست پیدا کردند که ابعاد قابلیت استخدام (تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی و توازن) بر موفقیت تأثیرگذار هستند (۳۷). همچنین نتایج حاصل از پژوهش گل پرور و قزوی نشان می‌دهد که موفقیت شغلی با اقدامات و سیاست‌های سازمانی دارای ارتباط مثبت و معنادار هستند (۳۸). ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد، ساختار سازمانی ساختار عبارتست از الگوی ارتباطات میان بخش‌ها و اجزا یک سازمان (۴۲). در این پژوهش ساختار سازمانی شامل، قوانین و مقررات سازمانی، کنترل و ارزیابی کارکنان، رعایت عدالت و اصل شایسته سالاری، حمایت‌های سازمانی، امنیت شغلی، وجود امکانات و تسهیلات سازمانی، فرصت‌های آموزش و ارتقاء، شفافیت در نقش، آزادی عمل و استقلال شغلی و توانمندسازی زنان می‌باشد که بر موفقیت شغلی زنان شاغل در ورزش مؤثر می‌باشند.

سومین تم فرعی عوامل سازمانی، فرهنگ سازمانی می‌باشد. جاجرمی زاده و مشتاقیان و رائلو همکاران فرهنگ سازمانی را بر موفقیت شغلی کارکنان مؤثر

ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success. *Soc Psychol Person Sci*. 2016;7(2):113-121.

4. Arnold J, Cohen L. The Psychology of career in Industrial and Organizational. Settings: A Critical but appreciative analysis. *Int rev Indust Organiz Psychol*. 2008;23.

5. Spurk D, Abele A, Volmer J. The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *J Career Assess*. 2014;10:1-19.

6. Jaskolka G, Beyer JM, Trice HM. Measuring and predicting managerial success. *J Vocat Behav*. 1985;26(2):189-205.

7. Monfared N, Rajab Beygi M, Yasmi M. Factors Affecting Job Success of Fisheries Graduates of Jihad-e-Agriculture Institute of Applied Higher Education. *Agricultur Educ Manag Res*. 2015;7(33):111-121. (Persian)

8. Souri F, Zarvandi M. Investigating the Relationship between Job Success of Working Women, Job Type, Motivation and Their Personality Factors. *Women's Culture Def Stud*. 2006;2(2-3):43-79. (Persian)

9. Choi Y. Career Success Factors of Women in the Public Sector: An Empirical Analysis of the Korean Central Government. *Asian Soc Sci*. 2015;11(9):300.

10. Hemmati E, Jalali Farahani M, Ali Doost Ghahfarkhi E, Khabiri M. Presenting Model of Individual and Organizational Factors Promoting and Inhibiting Job Success in Female Personnel of Tehran Municipality Sport Organization. *J Appl Res Sport Manag*. 2018;6(24):61-71. (Persian)

11. Amin S, Arshad R, Ghani RA. Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance and Career Commitment as Mediator. *J Manag*. 2017;50(12):133-142.

12. Rosa JE, Hon CKH, Xia B, Lamari F. Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Austral J Construct Econ Build*. 2017;17(3):27-46.

13. Xu H, Liu T, Chen YW. Research on the influence of employees' career adaptability on occupational success. In 2017 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM); 2017.

14. Utaminingsih A, Maskan M. Social Support and Success of Career Woman (A Case Study on Female Staffs of Islamic Banks in Malang). *Int J Soc Local Econ Gover*. 2017;3(1):13-18.

15. Usman M, Fan L, Haq MA, Hussain S. Networking Ability and Subjective Career Success: Moderating Role of Career Insight. *Eur J Bus Manag*. 2016;8(3):149-154.

16. Maafi P, Ghasemi P. Challenges of Women Entrepreneurship Management and Entrepreneurship, Proceedings of the Conference of the Lady of the

محیط اجتماعی - فرهنگی از قبیل آموزش در مدارس و دانشگاه ها، وضعیت اجتماعی، باورها و اعتقادات، جامعه پذیری و نفوذ اجتماعی زنان، مناسب باشد، موفقیت زنان شاغل در ورزش را تضمین می نماید. به همان اندازه که تئوری نقش اجتماعی می تواند مانع اشتغال زنان گردد (۵۰).

دومین تم فرعی عوامل فرا سازمانی، محیط سیاسی می باشد. نتایج پژوهش الماسی و همکاران نشان داد عوامل سیاسی، فرهنگی، سازمانی به ترتیب اهمیت و تأثیر بیشتری بر ایجاد سقف شیشه ای و عدم ارتقای زنان در سازمان دارد (۵۱). همچنین قدرتی در مقاله خود با عنوان فراز و فرود اشتغال زنان در ایران و تفاوت آن با روندهای جهانی به تحلیل عوامل مؤثر بر اشتغال زنان پرداخته اند. نتایج نشان می دهد که عواملی در سطح کلان مانند مشکلات سیاسی بر سطوح اشتغال زنان تأثیر بسزایی داشته است (۵۲). بنابراین دولت ها می توانند از طریق تدوین قوانین و مقررات مربوط به استخدام و ارتقای شغلی و همچنین تدوین قوانینی در جهت حمایت از مدیریت زنان نقش اساسی در موفقیت شغلی زنان شاغل داشته باشند.

نتیجه گیری

در نهایت می توان ادعان داشت که موفقیت شغلی زنان در ورزش، نمی تواند به طور انحصاری توسط اقدامات فردی به دست آید و نیاز به درک عوامل تعیین کننده از منظر فرد، خانواده، سازمان و جامعه دارد.

تقدیر و تشکر

از مدیران و کارشناسان ورزشی شرکت کننده در این پژوهش (رساله دکترا) تقدیر و تشکر می شود.

References

- Li ZK, You LM, Lin HS, Chan SW. The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version. *J Adv Nurs*. 2014;70(5):1194-1203.
- Stumpf SA. A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *J Vocat Behav*. 2014; 85(2):180-190.
- Spurk D, Keller AC, Hirschi A. Do bad guys get

Islamic Revolution; 2018. (Persian)

17. Pedersen PM, Whisenant WA. Successful when given the opportunity: Investigating gender representation and success rates of interscholastic athletic directors. *Physic Educn*. 2005;62(4):178-186.
18. Eagly A. Sex differences in social behavior: A social role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum; 1987.
19. Powell GN, Butterfield DA, Bartol KM. Leader evaluations: A new female advantage? *Gender Manag*. 2008;23(3):156-174.
20. Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications; 1985
21. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol*. 2006;(3)2:77-101.
22. Richard A. Settersten, Jr. *Handbook of Sociology of Aging Trends and Theories*. Translated by: Amiri, Mojtaba. Nayyeri, Shahrzad. University of Tehran Prss, Tehran; 2015. (Persian)
23. Rubio DM, Primack BA, Switzer GE, Bryce CL, Seltzer DL, Kapoor W. A comprehensive career-success model for physician-scientists. *Acad Med: J Assoc Am Med Colleges*. 2011;86(12):1571-1576.
24. Buckley L, Sanders K, Shih M, Kallar S, Hampton C. Obstacles to promotion? Values of women faculty about career success and recognition. Committee on the Status of Women and Minorities, Virginia Commonwealth University, Medical College of Virginia Campus. *Acad Med: J Assoc Am Med Colleges*. 2000;75(3):283-288.
25. Chu F, Ye L, Guo M. Research on the evaluation indicators of skilled employees' career success based on grounded theory. *J Indust Engin Manag*. 2015;8(2):554-566.
26. Shabani Bahar GH, Erfani N, Hekmati Z. The Relationship between Exercise Motivation and Job Success Rate of Kermanshah Provincial General Education Staff. *Appl Res Sport Manag*. 2013;2(7):11-22. (PersianP)
27. Samiee F, Sadeghian A. Wishes and successes of managers career path. *Hum Resource Manag Res*. 2006;6(1):53-77. (Persian)]
28. Nasiri Valik Bani F, Karkhaneh S. Investigating the Increase of Employees' Job Success in the light of Managers Competencies at Hamadan Bu Ali Sina University. *Educ Leader Manag Quart*. 2016;10(1):121-138. (Persian)
29. Dodangoda HC, Arachchige BJH. Impact of Personality on Career Success of the Employees in the Sri Lankan Banking Sector in Western Province. *Hum Resource Manag J*. 2017;3(2):1-10.
30. Pasha AT, Hamid KA, Shahzad A. Mediating Role of Career Commitment in the Relationship of Promotional Opportunities, Rewards and Career Success. *Pakistan J Stat Operat Res*. 2017;13(1):185-199.
31. Shel Y, Demel B, Unite J, Briscope JP. Career success across 11 countries: implications for international human resource management. *Int J Hum Resource Manag*. 2015;26(13):1753-1778.
32. Judge T, Cable D, Boudreau J, Bretz R. An Empirical Investigation of the predictors of Executive Career Success. *Person Psychol*. 1995;48(3):485-519.
33. Heslin P. Sources of career success". Retrieved Janury 8, 2006. Available on the http://www.hrpa.org/Knowledge_Centre/Kc_s01030301.asp; 2003
34. Qureshi S, Saleem F. Impact of Networking on Career Progression: Moderating Role of Gender. *Pakistan J Commerce Soc Sci*. 2016;10(3):419-443.
35. Zare M, Golparvar M, Mehdad A. Exploratory Pattern of Occupational Success of Hemophilia Patients Based on Individual, Occupational and Social Variables. *Sadra Med Sci J*. 2017;6(1):11-28. (Persian)
36. Seyed Javadin SR, Roshan Nejad M, Yazdani HR. Providing and explaining a model for examining the causal relationships between women's self-esteem, perceptions of glass ceiling and glass ceiling barriers. *J Res Women Res*. 2007;2(1):148-187. (Persian)
37. Zahedi SM, Zakizadeh S. Impact of Recruitment Capability on Job Success of National Qazvin Petroleum Products Distribution Company Personnel. *Evol Develop Manag*. 2014;17:63-72. (Persian)
38. Golparvar M, Ghazavi A. The Role of Social Support and Organizational Policies and Actions in Career Success. *Contempor Psychol*. 2010;5(9):21-29. (Persian)
39. Jones E, Jones R. Leadership Style and Career Success of Women Leaders in Nonprofit Organizations. *Adva Women Leader*. 2017;37:37-48.
40. Zaccaro SJ, Rittman AL, Marks MA. Team Leadership. *Leader Quart*. 2001;12:451-483.
41. Ghasemi M. Investigating the Relationship between Organizational Structure and Job Success of the Staff of Chaharmahal & Bakhtiari General Education Department, Master Thesis, Oromieh University; 2014. (Persian)
42. Tayebi Shirmard M, Mirzayi N. Investigating the Relationship between Organizational Structure and Empowerment of Employees of Tehran Municipality Management Development Deputy. *Urban Manag Stud*. 2017;9(29):67-74. (Persian)
43. Jajarmizadeh M, Moshtaghian Abarghoyi H. Designing a Model of Perceptual Factors Affecting Job Success. *Organiz Behav Stud*. 2013;2 (3):137-166. (Persian)
44. Rowley Ch, Kang HR, Lim HJ. Female manager career success: the importance of individual and organizational factors in South Korea. *Asia Pac Hum Resources*. 2016;54(1):98-122.
45. Sepahvand R, Shams Z, Arefnejad M. The Impact of Organizational Culture (Humanistic, Successful) on Innovation with the Mediating Role of

Employee Happiness. *Organiz Behav Stud.* 2017;4(6):131-160. (Persian)

46. Danayifard H, Alvani SM. Discourses on the Philosophy of State Organization Theories. Tehran: Saffar; 2011. (Persian)

47. Settels IH, Cortina LM, Malley J, Stewart AJ. The Climate for women in academic science, the good, the bad and the changeable. *Psychol Women.* 2006;30(1):47-58.

48. Rahmani A, Adam Pira S. Factors Influencing the Career Success of Accounting Women in Iran. *Knowl Account Audit Manag.* 2013;2(8):129-140. (Persian)

49. AHN NY, CunninghamGB. Cultural Values and Gender Equity on National Olympic Committee Boards. *Int J Exerc Sci.* 2017;10(6):874-857.

50. Simmons K. Women in Top Management Positions in the Sport Industry: Breaking Down the Barriers and Stereotypes. *Sport Manag Undergraduate.* Paper 22; 2011.

51. Almasi L, Liadi Z, Alipour V. Glass ceiling in succession planning of woman in management positions. *Educ Leader Manag Res.* 2015;1(3):91-118. (Persian)

52. Ghodrati H. The ups and downs of women's employment in Iran and its differences with global trends. *Soc Develop.* 2015;9(3):29-52. (Persian)