

Original Research

***Studying Perceived Gender Discrimination and
Subjective Career Success among Women: Moderating
Role of Career Anchors***

**Reyhane Rahmatjou¹
Azadeh Askari²
Omid Shokri³**

Abstract

Efforts aimed at providing the most inclusive workplace possible have come to the forefront in the past few decades. The goal of these measures is to improve equity and equality in the workplace for women by applying a comprehensive approach based on organizational psychology studies. The present study aims to explore women's experience of gender discrimination in the workplace (Perceived Gender Discrimination) and its effect on their self-appraisal of their achievements and success (Subjective Career Success). Another question the present study poses is whether women's career-related expectations, values, and priorities play a role in the relationship between the two mentioned variables. Overall, this research investigates the relationship between Perceived Gender Discrimination and Subjective Career Success among female employees, studying a sample of 181 women, with a focus on Career Anchors as a potential moderator. The results confirm the significantly negative effect of Perceived Gender Discrimination on Subjective Career Success, and it seems that Career Anchors play a moderating role in this relationship.

1. Master's Student in Industrial-Organizational Psychology at Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. r.rahmatjou@sbu.ac.ir.

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. a_askari@sbu.ac.ir. (**Corresponding Author**)

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. o_shokri@sbu.ac.ir

Submit Date: 2022/04/02

Accept Date: 2022/14/07



Keywords

Perceived Gender Discrimination, Subjective Career Success, Career Anchors, Female Employees, Technical Competence, Stability and Security, Women Careers.

Introduction

In recent years, academics and scholars have made significant efforts to establish workplace equality for women. The reasons for these attempts are complex and vary among organizations and countries. It can be argued that the female workforce is a valuable resource of talent and capabilities, and global measures are being taken to address its underrepresentation in the workplace. The World Economic Forum (2016) recognizes that gender inequality is a major economic threat that impairs global economic growth by undervaluing the potential contributions of the female workforce.

Subjective career success, also known as job satisfaction or internal career success, is a significant construct in the literature. According to a considerable body of research, subjective career success also plays an important role in the personal lives of employees. Specifically, individuals with higher subjective career success tend to have higher levels of life satisfaction (LS) and well-being (Hall, 2002). Therefore, given the significance of subjective career success, it is essential to thoroughly evaluate this construct and identify the individual and organizational factors that impact it.

Methodology

The present study aims to examine the relationship between three variables: women's perceived gender discrimination as the independent variable, their subjective career success as the dependent variable, and career anchors as the moderator. The primary relationship (between the independent and dependent variables) and the interactive relationship (considering the moderating role) will be analyzed through multilevel regression.

Findings

Analyzing the data collected through the study and based on the research hypothesis, it could be concluded that:

- There is a statistically significant negative relationship between women's subjective career success and their perceived gender discrimination in the



workplace. In other words, women who perceive higher levels of gender discrimination in their workplace generally have lower subjective career success.

- Career anchors have a moderating effect on the relationship between women's subjective career success and their perceived gender discrimination. The relationship between subjective career success and perceived gender discrimination is always negative, but career anchors exacerbate this relationship to different extents.

- Technical Competence (TF) has the strongest effect on the relationship between perceived gender discrimination and subjective career success. On the other hand, Lifestyle and Security (SE) have the weakest effect on this relationship.

- The effect of Entrepreneurial Creativity (EC) on the relationship between perceived gender discrimination and subjective career success could not be thoroughly analyzed due to sampling restrictions and insufficient data.

References

- Abessolo, M., Rossier, J. & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. *Frontiers in Psychology*, 8, 1556.
- Alipour, A., Aarab Sheibani, K. (2010). Relation of openness and happiness with job satisfaction among teachers. *Journal of Modern Psychological Researches*, 6 (22), 65-78. (In Persian)
- Askari, A., Azizi, R. & Rahmatjou, R. (2019). Psychometrics of Schein's career anchors among the managers of Iranian Gas Transmission Company Managers. *Journal of Psychological Methods and Models*, 11(40), 193-210. (In Persian)
- Babashahi, J., Mohammadi, M., Gharaeipour, R. & Rashvand, B. (2014). Using best practices theory to interpret trust causal relationships and organizational culture. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 1(1), 135-157. (In Persian)
- Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y. & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: The moderating role of career-enhancing



strategies. *International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing Limited*, 41(8), 1287-1305.

- Farahi, A., Soltani, M. & Nasrollahi, M. (2017). Provide a career path pattern. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(2), 139-150. (In Persian)
- García-González, J., Forcén, P. & Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. *PLoS One*, 14(12), e0225763.
- Goldman, B. M., Slaughter, J. E., Schmit, M. J., Wiley, J. W. & Brooks, S. M. (2008). Perceptions of discrimination: A multiple needs model perspective. *Journal of Management*, 34(5), 952-977.
- Herrbach, O. & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 25-50.
- Iraji Rad, A. & Malekzadeh Nasrabadi, E. (2017). The study of the effect of psychological capital with the mediation of achievement motivation on students' creativity. *Journal Innovation and Creativity in Human Science*, 6(4), 51-70. (In Persian)
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.
- Park, S. G., Kang, H. J., Lee, H. R. & Kim, S. J. (2017). The effects of LMX on gender discrimination and subjective career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 127-148.
- Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Ren, S. & Chadee, D. (2020). Influence of guanxi on hospitality career performance in China: Is more necessarily better? *International Journal of Hospitality Management*, 91(102420).
- Rodrigues, R., Guest, D. & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152.



- Salehi, R., Abedi, M., Baghban, I. & Abedi, A. (2014). Developing a theoretical model of academic counseling based on the effective factors on academic success. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 4(1), 19-48. (In Persian)
- Samiee, F. & Rezvanian, F. (2016). Objective & subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality. *Binnaual Journal of Applied Counseling*, 6(1), 23-36. (In Persian)
- Sanchez, J. I. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L. & Knudsen, E. A. (2017). Entangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A. & Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.
- Spurk, D., Hirschi, A. & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.

ادراک از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی ذهنی زنان با تعدیل گری لنگرگاه‌های شغلی*

ریحانه رحمت‌جو^۱

آزاده عسکری^۲

امید شکری^۳

چکیده

در سال‌های اخیر، تلاش در جهت ایجاد محیط‌های کاری دربرگیرنده از برجسته‌ترین دغدغه‌های سراسر جهان بوده است. در این راستا، کاهش سوگیری و تبعیض جنسیتی در محیط کار یکی از مهم‌ترین اقداماتی است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد از ظرفیت، توانایی و استعداد همه کارکنان خود استفاده کنند. پژوهش حاضر با اتخاذ رویکردی همه‌جانبه و جامع به این قضیه پرداخته و بدین منظور، چندین نگرش و ذهنیت را در زنان شاغل مورد مطالعه قرار داده است: موفقیت شغلی-ذهنی، ادراک از میزان تبعیض جنسیتی در محیط کار و همچنین، انتظارات و ارزش‌های شغلی. با توجه به پیشینه پژوهش، این پژوهش نقش تعدیل‌کنندگی انتظارات و ارزش‌های شغلی را در قالب سازه «لنگرگاه‌های شغلی» شاین بر رابطه بین موفقیت شغلی-ذهنی و تبعیض جنسیتی ادراک‌شده می‌سنجد. نمونه مطالعه، با حجم ۱۸۱ نفر به روش غیرتصادفی و در دسترس انتخاب شده‌اند و به سؤالات پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت برخط پاسخ داده‌اند. نتایج نشان داد هرچه زنان تبعیض جنسیتی بیشتری در محیط کار احساس کنند، موفقیت شغلی-ذهنی‌شان کمتر می‌شود. همچنین، لنگرگاه‌های شغلی شدت رابطه این دو متغیر را تحت

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

r.rahmatj@mail.sbu.ac.ir

^۲ استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

a_askari@sbu.ac.ir

^۳ استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

o_shokri@sbu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۳



تأثیر قرار می‌دهند؛ در میان لنگرگاه‌ها، لنگرگاه شایستگی فنی بیشترین تأثیر و لنگرگاه امنیت و ثبات کمترین تأثیر را در رابطه مذکور دارد.

واژگان کلیدی

تبعیض جنسیتی، موفقیت شغلی-ذهنی، لنگرگاه شغلی، شایستگی فنی، امنیت و ثبات، زنان شاغل.

مقدمه و بیان مسئله

زنان منبعی ارزشمندی از استعدادها و توانایی‌ها هستند و سراسر جهان با علم بر این نکته، سعی دارد حضور کم‌رنگ آن‌ها در محیط‌های کاری را جبران کند. انجمن اقتصاد جهانی^۱ (۲۰۱۶) نابرابری جنسیتی را به‌عنوان یک خطر اقتصادی کلان به رسمیت شناخته و معتقد است این پدیده با به خطر انداختن مسیر شغلی زنان می‌تواند سرعت رشد اقتصادی جهان را به حد چشمگیری کاهش دهد. از نگاه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی نیز می‌توان به این معضل نگاه کرد: منابع انسانی مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان‌هاست و مدیریت مناسب آن، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها دارد (عسکری و همکاران، ۱۳۹۹).

موفقیت شغلی یکی از مهم‌ترین مفاهیم مورد تأکید در مطالعه کارکنان و سازمان‌ها است که می‌تواند در سطح فردی و سازمانی بررسی شود و با بسیاری از جنبه‌های مدیریت منابع انسانی رابطه‌ای دوسویه دارد. اخیراً، پژوهشگران توجه بیشتری به مفهوم موفقیت شغلی-ذهنی مبذول داشته‌اند؛ چون با تغییر الگوهای شغلی، اهمیت دیدگاه و تفسیر فردی کارکنان از مسیر شغلی‌شان نسبت به معیارهای عینی و بیرونی اهمیت بیشتری یافته است (رن و چادی^۲، ۲۰۲۰).

موفقیت شغلی مفهوم ایستا و ثابتی نیست و بهتر است آن را در قالب سازه‌ای اجتماعی مورد مطالعه قرار داد که علاوه بر ارزش‌های فرد، انتخاب‌ها و انتظارات او از بافت و محیط را نیز در برمی‌گیرد (سانتوس^۳، ۲۰۱۶). به‌عنوان مثال، علی‌پور و شیبانی (۱۳۹۰) در مطالعه خود دریافته‌اند که عوامل ذهنی فرد (همچون امیدواری) بر میزان تداعی خاطرات مثبت و منفی از محیط کار تأثیر می‌گذارند و بدین طریق، موفقیت شغلی او را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این راستا،

1. Forum
2. Ren & Chadee
3. Santos

نظریات و الگوهای گوناگونی مطرح شده‌اند. به‌عنوان مثال؛ می‌توان به نظریه شغلی شناخت اجتماعی^۱ لنت و همکاران^۲ (۱۹۹۴) اشاره کرد که نگاهی همه‌جانبه به سازه‌هایی همچون موفقیت شغلی دارد. این نظریه مسیر شغلی افراد را مورد مطالعه قرار می‌دهد و بر سه عامل کلی: اهداف، خروجی‌های مورد انتظار و باور خودکارآمدی تمرکز دارد. هدف کلی این نظریه این است که مسیر شغلی و تصمیمات شغلی افراد را با تکیه بر فرآیندهای شناختی و همچنین، عوامل بین‌فردی (محدودیت‌هایی که افراد به‌خاطر دیگران و به‌خاطر عوامل محیطی بر خود اعمال می‌کنند) مورد بررسی قرار دهد. با تکیه بر این نظریه می‌توان انتظار داشت که موفقیت شغلی از عوامل و باورهای ذهنی افراد - که می‌تواند از خروجی‌های مورد انتظار و عوامل محیطی‌شان ناشی شده باشد - تأثیر بپذیرد.

یکی از نیروهای محیطی تأثیرگذار، تبعیض و سوگیری‌های جنسیتی است. مؤسسه دی‌استاتیس^۳ (۲۰۱۷) در مطالعات خود به این نتیجه رسیده است که در محیط کار، موانعی بر سر راه پیشرفت شغلی زنان قرار می‌گیرد که روی عملکرد شغلی و باور خودکارآمدی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. با توجه به تأثیرات تبعیض جنسیتی بر ذهنیت‌ها و نگرش‌های افراد و عدم بررسی آن در پژوهش‌های موجود، تصمیم بر آن شد که در پژوهش حاضر، به‌جای موانع شغلی ملموس و عینی (همچون تفاوت درآمدی)، بر ادراک و ذهنیت زنان از تبعیض‌ها و سوگیری‌های موجود در محیط کارشان تأکید شود. گلدمن و همکاران^۴ (۲۰۰۸) نشان داده‌اند که ادراک افراد از تبعیض روی ذهنیت آن‌ها و احساسشان نسبت به جایگاهشان^۵ در محیط کار تأثیر منفی می‌گذارد و باعث می‌شود دستاوردهای خود را زیر سؤال ببرند. وجود تبعیض حاکی از این است که سازمان با همه افراد به‌صورت برابر برخورد نمی‌کند و به افرادی که مورد تبعیض قرار گرفته‌اند این احساس را می‌دهد که امتیازی از آن‌ها گرفته‌شده و هویت اجتماعی و شخصی‌شان مورد

-
1. Social Cognitive Career Theory
 2. Lent et al
 3. DeStatis
 4. Goldman
 5. Self-regard



بی‌توجهی قرار گرفته است. به عبارتی، قرارگیری در معرض تبعیض نوعی احساس سرزنش در افراد ایجاد می‌کند و به آن‌ها می‌گوید شایستگی موفقیت ندارند و اگر فرد دیگری بودند، می‌توانستند موفق شوند. به همین دلیل، پیش‌بینی می‌شود موفقیت شغلی-ذهنی زنان با مقدار تبعیضی که با آن روبرو هستند ارتباط داشته باشد.

با این حال، نکته‌ای که باید به آن توجه داشت این است که افراد نسبت به سوگیری و نابرابری‌هایی که مشاهده می‌کنند به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهند (مارانتو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). نظریه‌های ساختاریافته‌ای که در مورد تفاوت‌های موجود بین مسیرهای شغلی زنان و مردان انجام شده‌اند، بر این نکته تأکید دارند که موانعی که زنان در محیط کار با آن‌ها روبرو می‌شوند مانند هر پدیده دیگری مبنای هرمنوتیک دارد (داروین^۲، ۲۰۱۷)، بدین معنی که آنچه از یک مشکل/مانع واحد برداشت می‌شود، از فردی به فرد دیگر متفاوت است. بنابراین، لازم است این مشکلات و تأثیری که بر پیامدهای شغلی و مسیرهای شغلی می‌گذارند از دید خود افراد بررسی شوند. به بیان خلاصه می‌توان گفت رابطه بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی-ذهنی برای همه افراد یک شکل نیست و عوامل فردی و محیطی بر آن تأثیر می‌گذارند. با این تعاریف، هم برداشت از سوگیری در محیط کار و هم ذهنیت از موفقیت شغلی از فردی به فرد دیگر متفاوت است. طبق تعاریفی که از موفقیت شغلی-ذهنی ارائه شد، این تفاوت‌ها را باید بر اساس معیارهایی سنجید که خود فرد، طبق شناخت و ادراکی که از توانایی‌ها، ارزش‌ها، آرزوها و انتظاراتش دارد برای خود تعریف می‌کند و به رسمیت می‌شناسد. از آنجایی که مسیرهای شغلی که زنان طی می‌کنند و موانعی که در این مسیر با آن‌ها روبرو می‌شوند بسیار گوناگون است، تفکیک و تمایز معیارهای ذهنی به‌ویژه در مطالعه متغیرهای شغلی زنان اهمیت می‌یابد. این معیارها، شاخص‌های ذهنی، ارزش‌ها و انتظارات در سازه لنگرگاه‌های شغلی^۳ قالب‌بندی شده‌اند. لنگرگاه‌های شغلی تمایلات و انتظارات شغلی افراد را نشان می‌دهند. به‌عنوان مثال؛ برای افرادی که لنگرگاه سبک زندگی در آن‌ها پررنگ‌تر است و به دنبال برقراری تعادلی بین زندگی کاری و خانوادگی خود هستند، ساعات و برنامه‌های کاری غیرانعطاف‌ناپذیر

1. Maranto et al
2. Darwin
3. Career anchors

ناخوشایندتر به نظر می‌رسد تا برای کسانی که لنگرگاه امنیت و ثبات دارند. با همین مثال می‌توان تأثیر این لنگرگاه‌ها بر سازه‌های ذهنی همچون موفقیت شغلی را نیز دریافت. از سویی، لنگرگاه شغلی را می‌توان اولویت‌های شغلی و شخصی دانست که برای فرد اهمیت بالایی دارند، به نحوی که فرد برای رسیدن به آن‌ها، دشواری‌های مسیر، از جمله تبعیض و نابرابری، را تحمل خواهد کرد.

به همین دلیل، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ادراک افراد از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها پرداخته است. بدین منظور، با توجه به آن‌چه پیش‌تر در مورد اهمیت انتظارات و ارزش‌های شغلی افراد مطرح شد، متغیر لنگرگاه‌های شغلی نیز وارد این الگو شده است. بر این اساس، سؤال‌های پژوهش از دو منظر مطرح شده است: اول، این‌که آیا بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی در محل کار (برخلاف پژوهش‌هایی که تبعیض عینی را مدنظر قرار داده‌اند) با موفقیت شغلی - ذهنی آن‌ها ارتباطی وجود دارد یا خیر؟ دوم، لنگرگاه‌های شغلی در رابطه بین دو متغیر مذکور چه نقشی دارد؟.

پیشینه تجربی

تاکنون پژوهش‌های متعددی با محوریت بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌کننده مختلف بر رابطه بین ادراک افراد از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی-ذهنی انجام شده است. به‌عنوان مثال، بلانسرو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) نقش تعدیل‌کنندگی تعارضات کار-خانواده و تعهد سازمانی در رابطه بین این دو متغیر را مورد مطالعه قرار داده‌اند. آنها با تأکید بر این‌که تبعیض جنسیتی بر موفقیت شغلی-ذهنی تأثیر منفی دارد، نشان دادند با افزایش تعارض کار-خانواده و کاهش تعهد سازمانی، تأثیر تبعیض جنسیتی بر موفقیت شغلی-ذهنی بیشتر و قوی‌تر می‌شود.

1. Blanco et al



پارک و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نیز به مطالعه نقش تبادل عضو-رهبر در رابطه بین دو متغیر ادراک افراد از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی-ذهنی پرداخته‌اند. آن‌ها دریافتند: تبادل عضو-رهبر سهم پررنگی در موفقیت شغلی-ذهنی ایفا می‌کند و میزان آن بین زنان و مردان متفاوت است. طبق یافته این پژوهشگران، هرچه تبادل عضو-رهبر کیفیت بالاتری داشته باشد، ادراک افراد از تبعیض جنسیتی تأثیر کم‌تری بر موفقیت شغلی زنان می‌گذارد.

اندیلوو^۲ (۲۰۲۰) نقش توانایی و قابلیت حرفه‌ای را به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده بین دو متغیر مذکور بررسی کرده است. وی دریافت هرچه سرمایه و توانایی حرفه‌ای فرد بیشتر باشد، موفقیت شغلی او به‌همان نسبت بیشتر می‌شود. علاوه بر این، متغیر تعدیل‌کننده شدت تأثیر منفی تبعیض جنسیتی بر موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد؛ بدین معنی که هرچه فرد شایستگی و قابلیت‌های بیشتری داشته باشد، ادراک او از تبعیض جنسیتی در محیط کارش تأثیر بیشتری داشته و اثر منفی‌تری روی ذهنیت او از میزان موفقیت و دستاوردهای شغلی‌اش خواهد داشت.

شبه‌ترین پژوهش به پژوهش حاضر، مطالعه هرباخ و همکاران^۳ (۲۰۱۲) است که در یک جامعه و نمونه همگن و محدود، یعنی زنان شاغل در یک شرکت خصوصی، نقش تعدیل‌کنندگی لنگرگاه‌های شغلی را در رابطه بین تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی بررسی کرده‌اند. آنها نشان دادند ذات این اثر تعدیل‌کنندگی (به این معنی که آیا رابطه بین دو متغیری که قبلاً توضیح داده شد را کاهش یا افزایش می‌دهد) بستگی به نوع لنگرگاه شغلی دارد. به بیان دیگر، برخی از لنگرگاه‌ها اثر تقویتی (لنگرگاه‌های استعدادمحور) و برخی دیگر (لنگرگاه‌های نیازمحور) اثر کاهشی دارند. منظور از اثر تقویتی (لنگرگاه‌های فنی و مدیریتی) این است که حساسیت برخی لنگرگاه‌ها به تبعیض جنسیتی ادراک شده بیشتر است. از طرفی، اثر کاهشی (سبک زندگی، استقلال و امنیت) بدین معنی است که ارتباط بین تبعیض جنسیتی ادراک شده با موفقیت شغلی-ذهنی را کم‌رنگ‌تر می‌کند. با این حال، نمونه این پژوهش محدود و همگن بود. به‌علاوه، نقش دسته سوم لنگرگاه‌ها یعنی لنگرگاه‌های ارزش‌محور را در نظر نگرفته است. بنابراین، پژوهش

1. Park et al

2. Ndlovu

3. Herrbach et al

حاضر سعی نمود نقش تعدیل‌کنندگی لنگرگاه‌های شغلی در رابطه بین تبعیض جنسیتی ادراک شده و موفقیت شغلی - ذهنی را در نمونه‌ای از تمامی زنان شاغل ایران مورد ارزیابی قرار دهد. به بیان کلی، آنچه می‌توان از پیشینه پژوهش‌ها دریافت این است که نحوه مفهوم‌سازی شغل توسط خود افراد، تأثیری بسیار پررنگ بر ادراک آن‌ها از موفقیت شغلی خود دارد. از طرفی، به نظر می‌رسد عواملی همچون سوگیری‌ها و موانع شغلی روی مفهوم‌سازی شغل تأثیر بگذارند. به همین دلیل، پژوهش حاضر ارتباط بین این متغیرها را سنجیده است.

چارچوب نظری

موفقیت شغلی حاصل ارزیابی فرد از وضعیت شغلی فعلی‌اش و مقایسه آن با وضعیت ایده‌آلش است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). سمعس و رضوانیان (۱۳۹۵) نشان دادند آرزوها و انتظارات شغلی افراد، با انگیزه دادن به فرد، بر موفقیت شغلی او تأثیر می‌گذارند. به عبارتی، فرد براساس این انتظارات شغلی، نسبت به توانایی‌ها و استعدادهایش و همچنین، مسیر شغلی پیش روی خود درکی درست به‌دست می‌آورد.

اسمیل و همکاران^۱ (۲۰۲۰) و روزنخان و همکاران^۲ (۲۰۲۰) مفهوم موفقیت شغلی-ذهنی را به‌صورت دقیق‌تر مورد بررسی قرار داده و دریافته‌اند سازه مذکور به شدت تحت تأثیر فرهنگ، توازن بین کار و خانواده، هویت فردی و برداشت ذهنی فرد از فرصت‌های موجود است.

اکمکیوگلو و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دادند موفقیت شغلی-ذهنی به افراد کمک می‌کند مسائلی که در مسیر شغلی خود به آن‌ها برمی‌خورند را بهتر و کارآمدتر حل کنند. این محققان بیان کردند افرادی که در محیط کاری سالم و دربرگیرنده‌ای^۴ شاغل هستند، موفقیت

-
1. Smale et al
 2. Rossenkan et al
 1. Ekmekcioglu et al
 2. inclusive



شغلی-ذهنی بالایی دارند. به عبارتی، زمانی که محیط و فرهنگ سازمان سالم و فاقد سوگیری و تبعیض باشد، نوعی شبکه حمایتی برای کارکنان فراهم می‌شود که به افزایش موفقیت شغلی ذهنی و عینی آن‌ها کمک می‌کند.

طبق یافته اسپرک و همکاران^۱ (۲۰۱۹) موفقیت شغلی-ذهنی روی احساسات کارکنان (رضایت آن‌ها از زندگی و خشنودی آن‌ها) تأثیر مثبت دارد. وقتی فردی موفقیت شغلی-ذهنی را تجربه می‌کند، به این معنی که به خوبی استعدادهایش را شکوفا و محقق کرده است. در نتیجه رضایت و خشنودی به دست آورده و به دنبال آن، بهزیستی‌اش در کل زندگی بهبود می‌یابد.

پژوهش درباره موفقیت شغلی-ذهنی زنان از اهمیت بالایی برخوردار است. زیرا، حضور کمرنگ زنان در برخی حوزه‌های شغلی، به خصوص رده‌های بالا و موانعی که بر سر راه پیشرفت شغلی زنان وجود دارد باعث شده دربرگیرندگی تبدیل به مبحثی مهم در محیط‌های کاری امروزی شود. امری ضروری که بدون درک کامل و جامع از ذهنیت زنان شاغل به موفقیت شغلی خود میسر نیست. علاوه بر این، مطالعه موفقیت شغلی-ذهنی زنان باعث می‌شود نسبت به عوامل تأثیرگذار بر آن آگاهی حاصل شود و با کنترل یا بهبود آن عوامل بتوان این مفهوم روان‌شناختی را در میان زنان شاغل ارتقاء داد.

طبق گزارش دفتر آمار کار آمریکا^۲ (۲۰۱۷) طی پنجاه سال گذشته، حضور زنان در محیط‌های کاری سرعت گرفته و نابرابری درآمد بین نیروی کاری مرد و زن کاهش یافته است. با این حال، پژوهشگران و فعالین این حوزه معتقدند نباید ظواهر این پیشرفت‌ها و ارقام ما را فریب دهد. شاید نمای کلی سازمان‌ها و نیروی کاری حاکی از این باشد که مشارکت زنان در محیط‌های کاری بیشتر شده است. اما، بسیاری از مشاغل و صنایع از این برابری بویی نبرده‌اند. طبق گزارش کاتالیست^۳ (۲۰۱۸)، زنان همچنان حضور بسیار کمرنگی در مشاغل رده‌بالا دارند. علاوه بر این، حتی در جوامع پیشرفته‌ای همچون آمریکا، حضور زنان شاغل در برخی حوزه‌های خاص به شدت پایین است؛ برای مثال؛ تنها ۲۰ درصد کارکنان شرکت‌های بزرگ فناوری (اپل و

-
1. Spurk et al
 2. Statistics
 3. Catalyst

مایکروسافت و ...) و تنها ۱۱ درصد از اساتید رشته‌های مهندسی زن هستند (بنیاد ملی علوم^۱، ۲۰۱۶). شکی نیست که در این نابرابری‌ها عوامل بسیار زیادی، از فردی تا ساختاری، نقش دارند. پژوهش‌های فراوانی همچون هیلمن^۲ (۲۰۱۲) تأیید کرده‌اند که تبعیض جنسیتی از جمله عوامل تأثیرگذار در این ماجراست.

فرهنگ سازمانی بازتاب ویژگی‌ها، ارزش‌ها و جو غالب بر سازمان است و به ذهنیت کارکنان در جنبه‌های گوناگون جهت می‌بخشد (باباشاهی و همکاران، ۱۳۹۴). کارکنان زمانی تبعیض جنسیتی را ادراک می‌کنند که نحوه برخورد و رفتار با آن‌ها به خاطر مشخصات جمعیت‌شناختی‌شان، به نوعی متفاوت از سایرین باشد (پارک و همکاران، ۲۰۱۷). تبعیض می‌تواند طی گزینش و استخدام، ارزیابی شغلی، ارتقاء و اختصاص پاداش و مزایا رخ دهد، هنگامی که تصمیم‌گیران و مسئولان سازمان به جای تکیه بر شایستگی‌ها، مهارت‌ها و عملکرد افراد، بر اساس جنسیت (یا نژاد، قومیت و ...) آن‌ها تصمیم بگیرند.

گارسیاگنزالز و همکاران^۳ (۲۰۱۹) ادراک افراد از تبعیض و نابرابری جنسیتی را در میان دانشگاهیان مورد مطالعه قرار داده و تأثیرات آن روی پیامدهای شغلی را بررسی کردند. از یافته‌های آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: در اثر تبعیض جنسیتی، زنان کمتر بر اساس میزان کیفیت کارشان قضاوت می‌شوند، به احتمال کمتری به رویدادهای علمی و کاری مهم دعوت می‌شوند، احتمال انتخاب آن‌ها برای دریافت جوایز و سهمیه‌های علمی و مالی کمتر است و به شبکه‌های اجتماعی لازم (افراد تأثیرگذار و برجسته هر حوزه) کمتر دسترسی دارند.

پاسکو و ریچمن^۴ (۲۰۰۹) نیز با بررسی پیامدهای تبعیض جنسیتی ادراک‌شده دریافتند این عامل بر سلامت روان (افسردگی، آشفتگی، اضطراب و بهزیستی) و سلامت جسمی (ضعف سلامت، سرطان سینه، بیماری‌های قلبی و فشار خون بالا) تأثیر منفی می‌گذارد. بدین منظور،

-
1. Foundation
 2. Heilman
 3. García-González et al
 4. Pascoe & Richman



آنها تبعیض جنسیتی را یک عامل استرس‌زا در نظر گرفتند که مانند سایر عوامل استرس‌زا، خاصیت غیرقابل کنترل و غیرقابل پیش‌بینی داشته و سلامت افراد را به خطر می‌اندازد.

تبعیض جنسیتی از بزرگ‌ترین موانعی است که بر سر راه پیشرفت زنان و دستیابی آنها به هدف‌های شغلی قرار دارد (پارک و همکاران، ۲۰۱۷). همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، پژوهش‌های فراوانی نشان داده‌اند تبعیض جنسیتی ادراک‌شده بر عملکرد فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل، جلوگیری از تبعیض جنسیتی در محیط‌های کاری، نه تنها امری اخلاقی، که ضرورتی اقتصادی است (تریانا و همکاران، ۲۰۱۸). تبعیض منجر به ضرر و زیان اقتصادی و کاهش نوآوری می‌شود؛ هر دوی این عوامل جلوی رشد سازمان را گرفته و جایگاه او در میان رقبایش را به خطر می‌اندازد. به همین خاطر، تبعیض و نابرابری جنسیتی از اصلی‌ترین دغدغه‌های سراسر دنیا به‌شمار می‌رود و در فهرست اهداف توسعه پایدار سازمان ملل قرار دارد.

لنگرگاه‌های شغلی منعکس‌کننده مفهوم «شغل درونی» هستند؛ همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، منظور از شغل درونی، احساس و تعریف ذهنی و شخصی افراد از شغل خود می‌باشد. برای اولین بار، شاین (۱۹۷۴، ۱۹۷۸) بود که مفهوم لنگرگاه‌های شغلی را معرفی کرد. به زعم وی لنگرگاه‌های شغلی مفهومی روان‌شناختی و درونی هستند که مسیر شغلی را به‌عنوان مجموعه‌ای از گام‌های متوالی در نظر می‌گیرند که به‌وسیله تصویر ذهنی فرد از شایستگی‌ها، انگیزه‌ها و ارزش‌هایش تعریف و هدایت می‌شوند. لنگرگاه شغلی توضیح می‌دهد که چرا یک نفر تصمیم می‌گیرد وارد حوزه وکالت شود و فرد دیگری به کارهای پروژه‌ای مستقل علاقه دارد. شاین (۱۹۷۸) هشت لنگرگاه شغلی معرفی می‌کند:

۱. استقلال: این دسته از افراد تمایل دارند آزادی و استقلال‌شان در شغل‌شان حفظ شود.
۲. چالش: افراد با این لنگرگاه تمایل دارند در شغل خود، با مسائل دشوار سروکار داشته و بتوانند موانع را پشت سر بگذارند.
۳. خدمت: ارزش و تمایل این افراد، تبدیل دنیا به جایی بهتر برای همه افراد است؛ این بهبود بسته به نظام ارزشی افراد می‌تواند متفاوت باشد.

۴. امنیت و ثبات: این افراد ترجیح می‌دهند امنیت و ثبات مالی و شغلی‌شان ضمانت شود.
۵. سبک زندگی: افراد با این لنگرگاه غالب تمایل دارند به خوبی بین زندگی کاری و غیرکاری خود توازن برقرار کنند.
۶. صلاحیت فنی: این افراد تمایل دارند در حوزه فنی خود به تخصص دست یابند.
۷. صلاحیت مدیریتی: گرایش اصلی این دسته به دستیابی به مقام مدیریت و صعود در رده‌های سازمانی است که به همراهش، مسئولیت‌های سنگینی می‌آید.
۸. کارآفرینی و خلاقیت: خلق چیزهای جدید، ساخت محصولات نوین و ارائه خدمات بی‌سابقه یا حتی تأسیس گروه و سازمان، برای افراد با این لنگرگاه از اهمیت بالایی برخوردار است.

لنگرگاه‌های شغلی نیز مانند هر سازه روان‌شناختی دیگری، مفهومی پویا هستند؛ بدین معنی که طی ارتباطاتی پیچیده، از عواملی تأثیر پذیرفته و بر عواملی دیگر تأثیر می‌گذارند. رودریگز و همکاران^۱ (۲۰۱۳) نشان دادند جهت‌گیری شغلی افراد (لنگرگاه‌های شغلی) در طول زمان، تحت تأثیر عوامل بیرونی و درونی قرار گرفته و تغییر می‌کند. این محققان بر اهمیت پنج عامل: عوامل اجتماعی، محیط آموزشی، تأثیر والدین، آرزوهای شغلی اولیه (در دوران کودکی) و تجربه کاری تأکید کرده‌اند.

لنگرگاه‌های شغلی بازتابی از ارزش‌ها و تمایلات درونی فرد هستند و افراد به احتمال بیشتر، سازمان‌هایی را انتخاب می‌کنند که با این ارزش‌ها تناسب داشته باشد. عدم توجه به لنگرگاه‌ها و عدم تناسب بین شغل و لنگرگاه فرد، منجر به کاهش رضایت شغلی، تعهد فرد به سازمان، و باقی ماندن در سازمان می‌شود (ورکر و همکاران^۲، ۲۰۰۳). لنگرگاه‌های شغلی را می‌توان ابزاری

1. Rodrigues et al
2. Worker et al



برای مدیریت و خودپایشی مسیر شغلی و در نتیجه، تعیین‌کننده توسعه شغلی، پایایی و ثبات شغلی، موفقیت شغلی و بهزیستی عمومی فرد دانست (ابسلو و همکاران، ۲۰۱۷).

مطالعه لنگرگاه‌های شغلی و پیاده‌سازی آن‌ها در سازمان‌ها به مدیران کمک می‌کند از نهایت قابلیت و ظرفیت‌های خود و کارکنان‌شان بهره ببرند. لنگرگاه‌های شغلی به افراد کمک می‌کنند در بافتی واقعی (محیط کار) در مورد خواسته‌ها، توانایی‌ها و ارزش‌هایشان اطلاعات به دست آورند. سازمان‌ها با انطباق این مفاهیم با ساختارهای شغلی و سازمانی می‌توانند به پیامدهای مثبت شغلی، هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی، دست یابند. به‌عنوان مثال، اکنون که ساختارهای سازمانی افقی‌تر می‌شوند، بهتر است مدیران علاوه بر صلاحیت مدیریتی، لنگرگاه چالش را نیز در خود برجسته بدانند. چون با تغییر و تحولات موجود، مدیران مجبور به اتخاذ تصمیمات دشوارتر و رویارویی با موقعیت‌های پیچیده‌تر هستند (وایت و همکاران، ۲۰۲۰).

با عنایت به آنچه بیان شد فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی - ذهنی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۲. لنگرگاه‌های شغلی بر موفقیت شغلی - ذهنی زنان تأثیر می‌گذارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف از نوع کاربردی است. به لحاظ روش از نوع توصیفی-تحلیلی است، چون سعی نمود با استفاده از روش‌های آماری به تجزیه و تحلیل تبعیض جنسیتی و تأثیر آن بر زندگی شغلی زنان بپردازد. همچنین، برای مطالعه متغیرهای مذکور از تجزیه و تحلیل کمی استفاده نموده است. اثر اصلی و اثر تعاملی متغیر تعدیل‌کننده را به همراه اثر اصلی متغیر مستقل، به وسیله روش‌های تحلیل واریانس چندعاملی و یا تحلیل رگرسیون چندمتغیری سنجیده است.

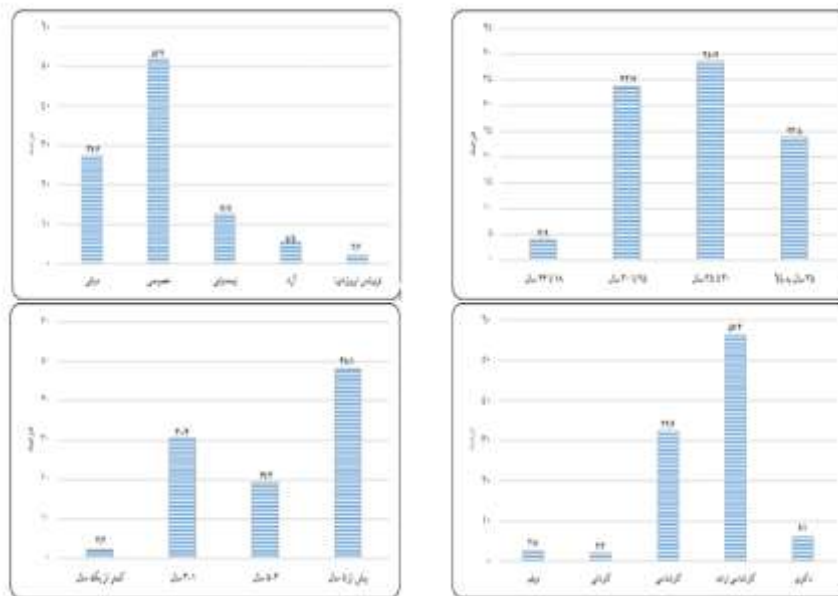
-
1. Abessolo et al
 2. White et al

متغیرهای پژوهش

پژوهش حاضر، سه متغیر ادراک زنان از تبعیض جنسیتی در محیط کار را به ترتیب در نقش‌های مستقل، وابسته و تعدیل‌کننده مورد مطالعه قرار داده است. بنابراین، می‌توان گفت هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیری متغیر تبعیض جنسیتی ادراک شده در محیط کار بر موفقیت شغلی - ذهنی زنان است و نقشی که لنگرگاه‌های شغلی بر شدت و جهت رابطه دو متغیر مذکور می‌گذارد.

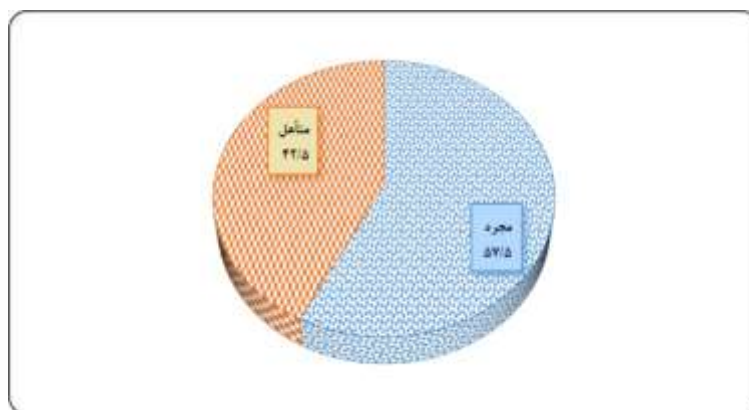
جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام زنان شاغل در بخش‌های گوناگون (ادارات دولتی، سازمان‌های خصوصی، مشاغل آزاد و ...) است که در نمونه پژوهش حاضر، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان از طریق ۵ سؤال گردآوری شد. بر اساس پاسخ‌ها، گروه سنی ۳۰-۳۵ سال (۳۸/۷ درصد)، سطح تحصیلات کارشناسی ارشد (۵۶/۴ درصد)، حوزه کاری خصوصی (۵۱/۹ درصد) و سابقه کاری بیش از ۵ سال (۴۸/۱ درصد) بیشترین فراوانی را در میان آزمودنی‌ها داشتند. به همین ترتیب، گروه سنی ۱۸-۲۴ سال (۳/۹ درصد)، سطح تحصیلات کاردانی (۲/۲ درصد)، حوزه کاری فریلنس (۲/۲ درصد) و سابقه کاری کمتر از یک سال (۲/۲ درصد) کمترین فراوانی را در این متغیرها داشتند. علاوه بر این، ۵۷/۵ درصد مشارکت‌کنندگان مجرد و ۴۲/۵ درصد متأهل بودند. نمودارهای زیر، اطلاعات جمعیت‌شناختی را به صورت خلاصه نشان می‌دهند.



نمودار ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه

منبع: یافته‌های پژوهش



نمودار ۲. فراوانی جنسیتی جمعیت‌شناختی نمونه

منبع: یافته‌های پژوهش

روش نمونه‌گیری

در پژوهش حاضر، با توجه به محدودیت‌های همه‌گیری کووید-۱۹ (قرنطینه‌ها، دورکاری و ...)، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در دسترس استفاده شد. با استفاده از نرم‌افزار آماری GPower و با تغذیه سطح اطمینان، واریانس و انحراف معیار نمونه اولیه (پایلوت) به این نرم‌افزار، حجم نمونه قابل قبول به تعداد ۱۷۵ نفر به دست آمد و پرسشنامه‌های نهایی ۱۸۱ عدد بود.

پرسشنامه و ابزار

موفقیت شغلی ذهنی

پرسشنامه مقیاس موفقیت شغلی ذهنی (SCSI) توسط شاکلی و همکاران^۱ (۲۰۱۵) طراحی شده و شامل ۲۴ سؤال است که موفقیت شغلی - ذهنی افراد را در ۸ زیرمقیاس: قدرشناسی، کیفیت کار، اهمیت کار، تأثیرگذاری، اصالت، زندگی شخصی، فرصت رشد و توسعه می‌سنجد. برای پاسخگویی به این پرسشنامه از طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای استفاده شده است. شاکلی و همکاران با بررسی ارتباط بین سازه مدنظر (موفقیت شغلی - ذهنی) با سؤالات و نتایج این پرسشنامه، اعتبار ملاکی آن را به دست آورد. SCSI با افکار ترک خدمت ($r = -0/45$) و افسردگی ($r = -0/53$) رابطه منفی و با تعهد شغلی ($r = 0/56$)، باور خودکارآمدی ($r = 0/56$) و رضایت از زندگی ($r = 0/59$) رابطه مثبت داشته است. از نظر اعتبار همگرا و واگرای این پرسشنامه نیز می‌توان به همبستگی آن با رضایت شغلی (۷۴ درصد)، ادراک از موفقیت شغلی یک بُعدی (۱۷ درصد)، عملکرد شغلی (۴۹ درصد)، درآمد (۲۳ درصد) و ارتقای شغلی (۱۷ درصد) اشاره کرد.

پژوهشگر قبل از اجرای این پرسشنامه روی نمونه اصلی، آن را به فارسی برگردانده و اعتبار و پایایی آن را سنجیده است. آلفای کرونباخ نسخه ترجمه شده از این پرسشنامه ۲۴ سؤالی روی نمونه پیلوت برابر با ۹۴ درصد بود که حاکی از پایایی مناسب آن بود.

1. Shockley et al



ادراک از تبعیض جنسیتی

در پژوهش حاضر، از مقیاس چهار سؤالی سانچز و بروک^۱ (۱۹۹۶) برای ارزیابی تبعیض جنسیتی ادراک‌شده در طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای استفاده شده است. سانچز و بروک روایی این پرسشنامه را با آلفای کرونباخ ۸۶ درصد تأیید کرده‌اند. پژوهشگر پس از ترجمه و اجرای این پرسشنامه روی نمونه پایلوت به آلفای کرونباخ ۹۳ درصد دست یافت.

لنگرگاه‌های شغلی

پرسشنامه لنگرگاه‌های شغلی شاین (۱۹۹۰) که به اختصار با نام COI نیز شناخته می‌شود شامل ۴۰ سؤال می‌شود که ۸ لنگرگاه شغلی را می‌سنجند. طبق مطالعات لیانگ و همکاران (۲۰۱۴)، آلفای کرونباخ زیرمقیاس‌ها/لنگرگاه‌های این پرسشنامه برای فنی، استقلال، امنیت و ثبات، کارآفرینی و خلاقیت، خدمت، چالش، و سبک زندگی به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۷، ۰/۸۰، ۰/۸۴، ۰/۹۱، ۰/۸۵، ۰/۸۷، ۰/۷۲ و ۰/۶۳ و برای کل مقیاس برابر با ۷۶ درصد بوده است. عسکری و همکاران (۱۳۹۹) نیز روایی و اعتبار این پرسشنامه را در نمونه ایرانی مورد سنجش قرار داده‌اند. طبق یافته‌های آنها، آلفای کرونباخ کل مقیاس برابر با ۸۹ درصد و برای لنگرگاه‌های فنی، خدمت، استقلال، چالش، مدیریت، سبک زندگی، ثبات و امنیت، و خلاقیت و کارآفرینی به ترتیب برابر با ۰/۶۹، ۰/۶۷، ۰/۷۱، ۰/۷۷، ۰/۷۵، ۰/۶۱، ۰/۵۹ و ۰/۶۸ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

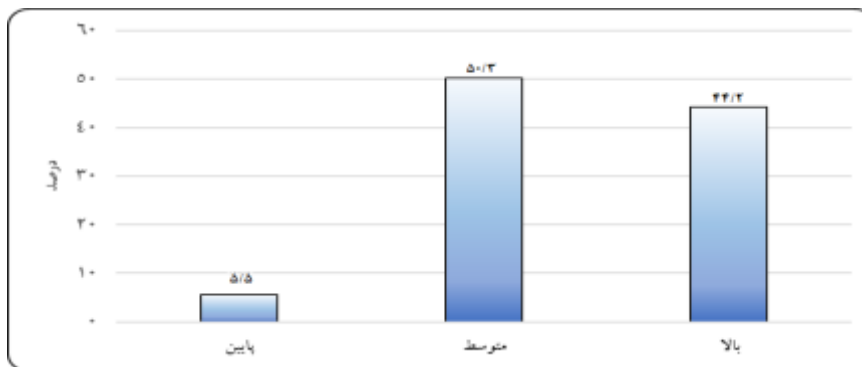
در پژوهش حاضر، متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از آمار توصیفی توصیف شده‌اند. به منظور تحلیل پاسخ مشارکت‌کنندگان به پرسشنامه‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از معادلات ساختاری، روش رگرسیون سلسله‌مراتبی به کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

1. Sanchez & Brock

یافته‌های پژوهش

موفقیت شغلی ذهنی

موفقیت شغلی - ذهنی مشارکت‌کنندگان با استفاده از پرسشنامه شاگلی و همکاران (۲۰۱۵) سنجیده شد. در نمونه پژوهش حاضر، بیشتر افراد (۹۱ نفر معادل ۵۰/۳ درصد) موفقیت شغلی - ذهنی متوسط، ۸۰ نفر (۴۴/۲ درصد) موفقیت شغلی - ذهنی بالا و ۱۰ نفر (۵/۵ درصد) موفقیت شغلی - ذهنی پایین دارند.

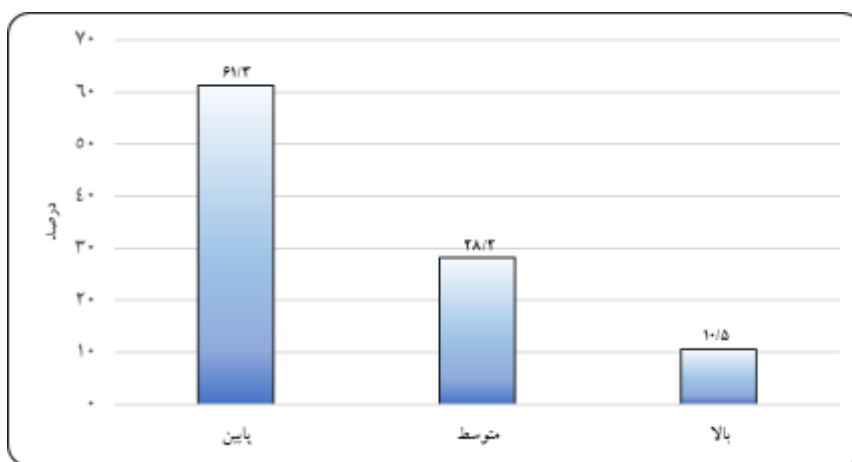


نمودار ۳. موفقیت شغلی - ذهنی پاسخ‌دهندگان

منبع: یافته‌های پژوهش

تبعیض جنسیتی ادراک شده

ادراک افراد از تبعیض جنسیتی در محیط کار از طریق پرسشنامه تبعیض جنسیتی ادراک شده سانچز و بروک (۱۹۹۶) بررسی شد. بر اساس محاسبات، ۱۱۱ نفر (۶۱/۳ درصد) تبعیض جنسیتی پایینی ادراک می‌کنند.

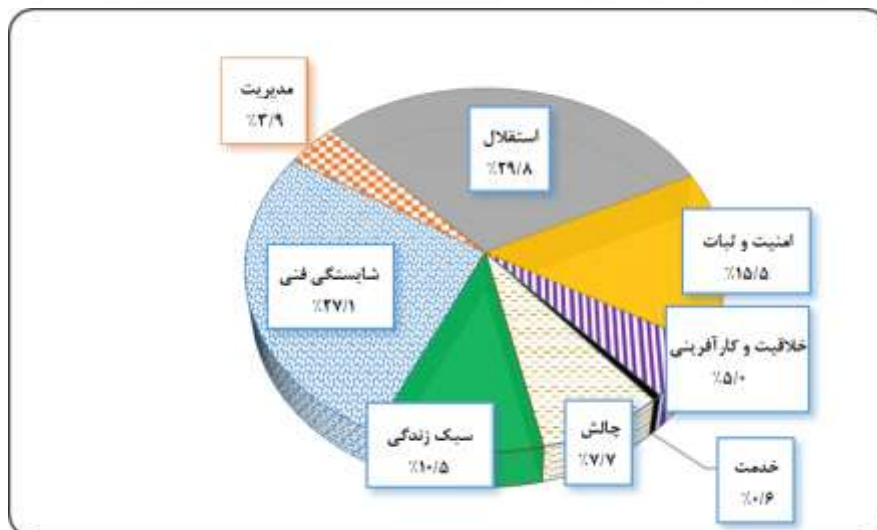


نمودار ۴. تبعیض ادراک‌شده در میان پاسخ‌دهندگان

منبع: یافته‌های پژوهش

لنگرگاه‌های شغلی

لنگرگاه شغلی غالب هر فرد با استفاده از پرسشنامه لنگرگاه‌های شغلی شاین بررسی شد. در میان هشت لنگرگاه شغلی موجود، بیشترین فراوانی مربوط به لنگرگاه شایستگی فنی (۲۷/۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به لنگرگاه خدمت (تنها با یک پاسخ‌دهنده) می‌باشد.



نمودار ۵. لنگرگاه شغلی غالب پاسخ‌دهندگان

منبع: یافته‌های پژوهش

بررسی مفروضه‌های رگرسیون

برای استفاده از الگوی رگرسیون چندین مفروضه وجود دارد که باید تأیید شده و برقرار باشند. این مفروضه‌ها عبارت‌اند از:

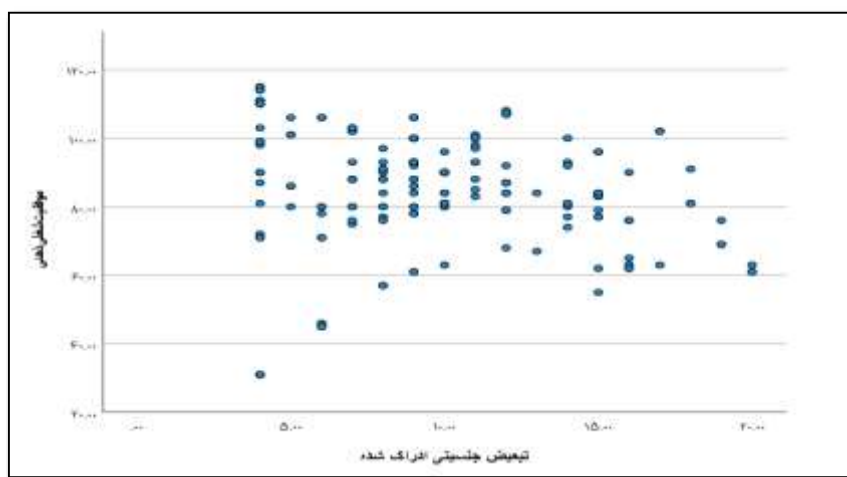
- عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل با هم
- نرمال بودن باقی‌مانده‌ها
- ثابت بودن واریانس باقی‌مانده‌ها
- عدم خودهمبستگی باقی‌مانده‌ها

به‌منظور بررسی هم‌خطی متغیرها از آماره VIF استفاده می‌شود؛ که اگر مقدار آن بین ۵ تا ۱۰ باشد، هم‌خطی ضعیف و اگر بیشتر از ۱۰ باشد، هم‌خطی شدیدی بین متغیرهای مستقل

وجود دارد. با توجه به مقادیر به‌دست آمده برای متغیرهای مستقل این پژوهش، هم‌خطی بین آن‌ها مشاهده نشد. برای بررسی عدم خودهمبستگی بین باقی‌مانده‌ها نیز از آماره دوربین-واتسون استفاده می‌شود؛ در صورتی که مقدار این آماره بین $1/5$ تا $2/5$ باشد، باقی‌مانده‌ها مشکل شدیدی از نظر خودهمبستگی ندارند. در پژوهش حاضر، این مقدار برابر با $1/96$ به‌دست آمد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این مفروضه نیز برقرار است.

فرضیه اول: بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها رابطه وجود دارد.

همان‌طور که پیش‌تر در مورد شاخص‌های کجی و کشیدگی نشان داده شد، توزیع تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی-ذهنی نرمال است. بنابراین ارتباط بین این دو متغیر را می‌توان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی کرد. قبل از بررسی اعداد و ارقام مربوطه، با استفاده از نمودار پراکنش ارتباط خطی پایین، ارتباط بین این دو متغیر را می‌توان به‌صورت شهودی درک کرد.



نمودار ۶. پراکنش ارتباط خطی بین تبعیض جنسیتی ادراک شده و موفقیت شغلی-ذهنی

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در نمودار بالا ملاحظه می‌شود، ارتباطی معنادار و معکوس بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی - ذهنی وجود دارد؛ به نحوی که با افزایش ادراک افراد از تبعیض جنسیتی، موفقیت شغلی - ذهنی کاهش می‌یابد و بالعکس.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول زیر از رابطه معکوس و معنادار بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی - ذهنی ($p < 0.05$, $r = -0.206$) حکایت دارد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی - ذهنی

موفقیت شغلی - ذهنی	شاخص	
-۰/۲۰۶	ضریب همبستگی پیرسون	ادراک زنان از تبعیض جنسیتی
۰/۰۰۵	سطح معنی دار	

منبع: یافته‌های پژوهش

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فرضیه فرعی اول مبنی بر وجود ارتباط بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی - ذهنی، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: متغیر لنگرگاه‌های شغلی بر موفقیت شغلی ذهنی تأثیر می‌گذارد.

با توجه به نرمال بودن توزیع لنگرگاه‌های شغلی و موفقیت شغلی - ذهنی می‌توان برای بررسی ارتباط بین این دو از ضریب همبستگی پیرسون استفاده کرد. همان‌طور که در جدول زیر نشان داده می‌شود، ضریب همبستگی بین این دو متغیر معنادار است ($p < 0.05$, $r = 0.441$).

فرضیه فرعی دوم می‌گوید لنگرگاه‌های شغلی بر موفقیت شغلی - ذهنی تأثیر می‌گذارند. که با توجه به داده‌های زیر تأیید می‌شود.



جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون لنگرگاه شغلی و مولفه‌های آن با موفقیت شغلی-ذهنی

و مولفه‌های آن

موفقیت شغلی ذهنی	رضایت	رشد و توسعه	زندگی شخصی	اصالت	تأثیرگذاری	اهمیت کار	کیفیت کار	قدرشناسی	
۰/۵۰۲**	۰/۴۳۱**	۰/۴۹۵**	۰/۳۲۶**	۰/۴۳۹**	۰/۲۹۲**	۰/۳۷۵**	۰/۴۱۵**		شایستگی فنی
۰/۲۵۴**	۰/۱۸۲*	۰/۳۵۴**	-۰/۰۰۷	۰/۰۹۳	۰/۲۳۷**	۰/۱۳۸	۰/۳۵۱**		مدیریت
۰/۳۱۲**	۰/۲۲۸**	۰/۳۸۹**	۰/۱۹۴**	۰/۲۶۱**	۰/۲۶۴**	۰/۲۲۴**	۰/۳۱۰**		استقلال
۰/۲۳۸**	۰/۲۱۷**	۰/۱۶۲*	۰/۳۱۲**	۰/۱۷۶*	۰/۰۴۸	۰/۲۹۰**	۰/۲۱۰**		امنیت و ثبات
۰/۲۲۴**	۰/۰۸۳	۰/۳۵۳**	۰/۰۹۹	۰/۱۰۳	۰/۲۲۲**	۰/۱۹۸**	۰/۲۹۹**		خلاقیت و کارآفرینی
۰/۴۳۵**	۰/۲۷۷**	۰/۴۴۵**	۰/۳۱۴**	۰/۲۸۷**	۰/۲۷۱**	۰/۳۸۶**	۰/۴۴۳**		خدمت
۰/۳۷۵**	۰/۳۰۴**	۰/۴۷۶**	۰/۱۶۲*	۰/۲۷۲**	۰/۲۴۲**	۰/۲۵۰**	۰/۳۶۴**		چالش
۰/۲۳۳**	۰/۰۶۸	۰/۳۴۷**	۰/۳۳۲**	۰/۲۱۵**	۰/۰۵۸	۰/۲۰۸**	۰/۳۲۰**		سبک زندگی
۰/۴۴۱**	۰/۳۰۰**	۰/۵۲۹**	۰/۲۸۶**	۰/۳۰۹**	۰/۲۸۲**	۰/۳۵۷**	۰/۴۷۶**		لنگرگاه شغلی

منبع: یافته‌های پژوهش

فرضیه کلی: متغیر لنگرگاه‌های شغلی بر جهت و شدت رابطه بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی ذهنی آن‌ها تأثیر دارد.

در نتیجه رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام شده، مشخص شد که لنگرگاه‌های شغلی می‌توانند شدت رابطه بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی-ذهنی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. به نحوی که در مرحله دوم رگرسیون سلسله‌مراتبی، ضریب تعیین تبعیض جنسیتی از ۰/۲۰۶- به ۰/۲۹۴- تغییر می‌یابد. الگوی رگرسیون سلسله‌مراتبی این پژوهش را می‌توان بدین صورت تعریف کرد:

الگوی ۱: پیش‌بین: ادراک زنان از تبعیض جنسیتی

الگوی ۲: پیش‌بین: ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و لنگرگاه‌های شغلی

الگوی ۳: ادراک زنان از تبعیض جنسیتی، لنگرگاه‌های شغلی، تبعیض جنسیتی لنگرگاه‌های شغلی

رگرسیون سلسله‌مراتبی در سه مرحله بالا انجام و خلاصه آن به شرح جدول زیر است:

جدول ۳. خلاصه نتایج الگوی رگرسیون سلسله‌مراتبی

الگو	متغیرهای مستقل در الگو	R	R ²	Adjust R ²	ΔR ²	آزمون R ²	
						P	ΔF
۱	تبعیض جنسیتی	۰/۲۰۶	۰/۰۴۳	۰/۰۳۷	۰/۰۴۳	۰/۹۵۳	۰/۲۰۶
۲	تبعیض جنسیتی، لنگرگاه‌های شغلی	۰/۵۲۸	۰/۲۷۸	۰/۲۷۰	۰/۲۳۶	۵۸/۱۸۷	۰/۵۲۸
۳	تبعیض جنسیتی، لنگرگاه‌های شغلی، تبعیض جنسیتی × لنگرگاه‌های شغلی	۰/۶۲۳	۰/۳۸۸	۰/۳۷۸	۰/۱۱۰	۳۱/۸۴۰	۰/۶۲۳

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول بالا ضریب تعیین الگوهای مذکور را نشان می‌دهد. همان‌طور که بیان شد، ضریب تعیین نشان می‌دهد هر متغیر مستقل چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته را توجیه می‌کند. با این توضیحات، با توجه به ضریب تعیین $R^2=0/043$ در الگوی اول و $R^2=0/278$ در الگوی دوم می‌توان نتیجه گرفت که تغییر مشاهده شده معنی‌دار است. در الگوی سوم نیز با ورود تعامل بین دو متغیر مذکور مقدار ضریب تعیین برابر با $R^2=0/388$ می‌شود که نشان می‌دهد معنی‌داری این شاخص افزایش می‌یابد. در کل می‌توان گفت ۳۸/۸ درصد از تغییرات متغیر موفقیت شغلی - ذهنی توسط الگوی سوم تبیین می‌شود. به عبارتی، متغیر لنگرگاه‌های شغلی در ارتباط بین دو متغیر موفقیت شغلی - ذهنی و ادراک زنان از تبعیض جنسیتی نقش تعدیل‌کننده دارد. زیرا، با ورود متغیر عاملی لنگرگاه‌های شغلی و ادراک زنان از تبعیض جنسیتی، مقدار واریانس تبیین شده موفقیت شغلی - ذهنی افزایش می‌یابد. نتایج تحلیل واریانس هر سه الگو مذکور در جدول زیر به نمایش گذاشته شده است.



جدول ۴. نتایج جدول آنووا رگرسیون سلسله مراتبی

سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	الگو	
۰/۰۰۵	۷/۹۵۳	۲۰۷۰/۸۷۳	۱	۲۰۷۰/۸۷۳	رگرسیون	۱
		۲۶۰/۳۸۲	۱۷۹	۴۶۶۰۸/۳۹۷	باقیمانده	
			۱۸۰	۴۸۶۷۹/۲۷۱	کل	
۰/۰۰۰	۳۴/۳۴۱	۶۷۷۶/۶۷۴	۲	۱۳۵۵۳/۳۴۹	رگرسیون	۲
		۱۹۷/۳۳۷	۱۷۸	۳۵۱۲۵/۹۲۲	باقیمانده	
			۱۸۰	۴۸۶۷۹/۲۷۱	کل	
۰/۰۰۰	۳۷/۴۷۴	۶۳۰۲/۸۸۴	۳	۱۸۹۰۸/۶۵۲	رگرسیون	۳
		۱۶۸/۱۹۶	۱۷۷	۲۹۷۷۰/۶۱۹	باقیمانده	
			۱۸۰	۴۸۶۷۹/۲۷۱	کل	

منبع: یافته‌های پژوهشی

با این حال، جهت رابطه هم در مرحله اول و هم در مرحله دوم منفی است. اثر تعدیل‌گر یا همان اثر تعاملی بین دو متغیر (الگوی سوم) نیز منفی است؛ بدین معنی که جهت رابطه را تغییر نمی‌دهد. به عبارتی، لنگرگاه‌های شغلی می‌توانند شدت رابطه بین دو متغیر مذکور را تغییر دهند، اما، در جهت آن تأثیری ندارند و این جهت همواره معکوس است. بدین ترتیب، فرضیه اصلی مبنی بر تأثیر لنگرگاه‌های شغلی بر «شدت» و «جهت» موفقیت شغلی - ذهنی و تبعیض جنسیتی ادراک شده رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آزمون‌های آماری و تجزیه و تحلیل‌های انجام شده بر اساس سؤالات پژوهشی می‌توان دو نتیجه از آمار استنباطی را در موارد زیر خلاصه کرد:

✓ بین موفقیت شغلی-ذهنی و تبعیض جنسیتی ادراک شده رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

✓ لنگرگاه‌های شغلی می‌توانند در رابطه بین ادراک زنان از تبعیض جنسیتی و موفقیت شغلی - ذهنی آن‌ها نقش تعدیل‌کننده را ایفا کنند.

علاوه بر سؤالات پژوهشی، یافته‌ها نشان داد لنگرگاه‌های شغلی شدت تأثیر تبعیض جنسیتی بر موفقیت شغلی-ذهنی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و این تغییر به تفکیک لنگرگاه‌ها مقدار متفاوتی به خود می‌گیرد. با این حال، جهت ارتباط همواره منفی است و هیچ‌کدام لنگرگاه‌ها جهت رابطه بین دو متغیر مذکور را تغییر نمی‌دهند. مؤثرترین لنگرگاه شایستگی فنی است و لنگرگاهی که کمترین تأثیر را روی رابطه مذکور می‌گذارد لنگرگاه امنیت و ثبات می‌باشد.

به بیان خلاصه، حتی زمانی که دستاوردها و برخی از عوامل عینی شغلی یکسان و مشابه باشند، زنان و مردان می‌توانند تعاریف متفاوتی از موفقیت شغلی خود داشته باشند. به همین دلیل تأیید شد که بررسی موفقیت شغلی با تکیه بر شاخص‌های ذهنی و درونی گزینه مناسب‌تری است. موفقیت شغلی - ذهنی همچون سایر سازه‌های روان‌شناختی از عواملی تأثیر پذیرفته و بر عوامل دیگری تأثیر می‌گذارد. همخوان با نتایج اسپرک و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهش حاضر نشان داد که ادراک افراد از تبعیض جنسیتی بر موفقیت شغلی - ذهنی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. منوچهری (۱۳۹۴) نیز نشان داده با افزایش شدت تبعیض‌ها، موفقیت شغلی - ذهنی زنان کاهش می‌یابد. اشمیت (۲۰۲۰) نیز در مطالعات خود تأکید می‌کند ادراک افراد از موانع شغلی جزو عوامل محیطی و بین‌فردی است که بر موفقیت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. بنابراین می‌توان گفت یافته‌های پژوهش حاضر با این مطالعات نیز همخوانی دارند.

یافته دیگر پژوهش این است که در رابطه بین تبعیض جنسیتی ادراک شده و موفقیت شغلی - ذهنی، لنگرگاه‌های شغلی می‌توانند شدت ارتباط بین این دو متغیر را تحت تأثیر قرار دهند. گوآن و همکاران (۲۰۱۹) طی مطالعات خود نشان داده‌اند شایستگی‌های شغلی موفقیت شغلی-ذهنی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ایرجی‌راد و همکاران (۱۳۹۵) می‌گویند داشتن درک و ذهنیت مناسب از شغل ایده‌آل و آرزوها و انتظارات شغلی بر پیشرفت شغلی و موفقیت شغلی - ذهنی تأثیر می‌گذارد. فرهی و همکاران (۱۳۹۷) معتقدند مدیریت مسیر شغلی و شناخت موانع موجود



در آن می‌تواند تبعیض و نابرابری را کاهش داده و بدین طریق پیامدهای شغلی مثبت را ارتقاء داد. به بیان خلاصه می‌توان گفت سوگیری‌ها و تبعیض‌های مشاهده شده توسط فرد، ذهنیت او را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ این ذهنیت موفقیت شغلی - ذهنی را مشخص می‌کند. این معیارها از انتظارات، رجحان‌ها و ارزش‌های فرد نیز تأثیر می‌پذیرند. به عبارتی می‌توان گفت انتظارات و اولویت‌های ذهنی از فردی به فرد دیگر متفاوت هستند و این تفاوت‌ها جهت‌گیری شغلی آن‌ها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

یافته دیگر پژوهش حاضر مربوط به نوع و شدت نقش است که هر کدام از لنگرگاه‌ها در ارتباط بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی - ذهنی ایفا می‌کنند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند همه لنگرگاه‌ها اثر تقویتی در این رابطه دارند. از این نظر، نتایج به دست آمده در مورد نقش تعدیل‌کنندگی لنگرگاه‌های شغلی با نتایج هرباخ و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی ندارند. در آن مطالعات نشان داده شد تأثیری که لنگرگاه‌ها بر رابطه بین تبعیض جنسیتی ادراک‌شده و موفقیت شغلی - ذهنی می‌گذارند بسته به نوع لنگرگاه متفاوت است. به بیان دقیق‌تر، این پژوهشگران نشان دادند لنگرگاه‌های استعدادمحور (شایستگی فنی، مدیریت و خلاقیت) اثر تقویتی و لنگرگاه‌های نیازمحور (سبک زندگی، استقلال و امنیت) اثر کاهش‌ی دارند. این در حالی است که طبق یافته‌های پژوهش حاضر، همه لنگرگاه‌ها (حتی لنگرگاه‌های ارزش‌محور یعنی چالش و خدمت که در مطالعات هرباخ مورد بررسی قرار نگرفتند) اثر تقویتی در رابطه بین دو متغیر مذکور ایفا می‌کنند. با این وجود، میزان این اثر تقویتی بین لنگرگاه‌ها متفاوت است. لنگرگاهی که بیشتر از بقیه رابطه مذکور را تقویت می‌کند لنگرگاه شایستگی فنی است که در مطالعات هرباخ و همکاران (۲۰۱۲) نیز در دسته لنگرگاه‌های استعدادمحور که اثر تقویتی دارند قرار می‌گیرد. علاوه بر این، در پژوهش حاضر، لنگرگاه‌های امنیت و ثبات و سبک زندگی جزو لنگرگاه‌هایی هستند که نقش کم‌رنگی در رابطه بین موفقیت شغلی - ذهنی و تبعیض جنسیتی ادراک‌شده ایفا می‌کنند.

یافته‌های پژوهش حاضر، برخلاف مطالعات هرباخ و همکاران نشان داده‌اند لنگرگاه خدمت، استقلال و چالش به خوبی می‌توانند ارتباط بین دو متغیر اصلی را تعدیل کنند. در تبیین یافته‌های پژوهش مبنی بر این که لنگرگاه شایستگی فنی بیشترین اثر تقویتی را دارد، می‌توان به تعریف این

لنگرگاه رجوع کرد. افرادی که لنگرگاه شغلی غالب‌شان شایستگی فنی است، به دنبال دستیابی به تخصص بیشتر در حوزه خود هستند. این افراد هویت شغلی خود را در محتوای شغل و حرفه خود تعریف می‌کنند و به شدت به دنبال رشد و توسعه در حوزه تخصصی خود هستند. به منظور تحقق این رشد و توسعه و برای شکوفایی آن هویت شغلی، فرد نیاز دارد به منابع زیادی دسترسی راحت داشته باشد و بتواند از کمک سرپرستان و افراد باتجربه بهره ببرد. به همین دلیل است که در صورت وجود تبعیض و سوگیری جنسیتی، یا بهتر است گفته شود در صورتی که فرد بر این باور باشد که چنین سوگیری‌هایی در محیط کارش وجود دارد، به این منابع دست‌نیافته و بدین ترتیب، آرزوها و انتظارات شغلی‌اش برآورده نمی‌شود. در نتیجه، موفقیت شغلی - ذهنی او کاهش می‌یابد. اثر تقویتی هر کدام از لنگرگاه‌های دیگر را نیز می‌توان بر همین اساس تفسیر و تبیین کرد.

در جمع‌بندی و تفسیر یافته‌های به‌دست آمده در باب تأثیر لنگرگاه‌های شغلی بر رابطه بین موفقیت شغلی - ذهنی و تبعیض جنسیتی ادراک‌شده می‌توان از یافته‌های اشمیت (۲۰۲۰) استفاده کرد که بر اساس آن افراد از موانعی که سر راهشان قرار می‌گیرد، از جمله تبعیض‌ها و سوگیری‌های جنسیتی، ادراک‌های ذهنی و برداشت‌های متفاوتی شکل می‌دهند؛ برداشت‌هایی که از ذهنیت آن‌ها از توانایی‌های خود و ایده‌آل‌هایی ممکن تأثیر پذیرفته و بر ذهنیت‌های دیگری همچون موفقیت شغلی - ذهنی آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

دیدگاه ارائه شده در این پژوهش، با تکیه بر رویکردی بی‌سابقه، اطلاعاتی جدید در اختیار محققان و دانشگاهیان قرار می‌دهد و علاقه‌مندان را تشویق می‌کند علی‌رغم تمام محدودیت‌ها و مقاومت‌ها، برای مطالعه هرچه دقیق‌تر معضلاتی همچون تبعیض جنسیتی و ایجاد محیط کاری سالم‌تر تلاش کنند. پژوهش حاضر، علاوه بر بُعد علمی و پژوهشی، جنبه اجتماعی نیز دارد؛ بدین معنی که نتایج و یافته‌های آن به افراد کمک می‌کند شناخت بهتری نسبت به مسئله تبعیض جنسیتی، منشأ و پیامدهای آن، به خصوص در محیط کار، به‌دست آورده و بدین ترتیب در مسیر بهتر شدن قدم بردارند. علاوه بر این، زنان شاغل نیز به کمک این پژوهش و بینشی که ارائه



می‌دهد، به خودشناسی بالاتر و درک بهتر از عوامل محیط اطراف خود رسیده و مسیر شغلی خود را بهتر برنامه‌ریزی می‌کنند، به نحوی که ترجیحات و انتظارات خود (لنگرگاه‌های شغلی و تصمیمات شغلی واقعی خود) را در اولویت قرار داده و تأثیر آن‌چه از محیط دریافت می‌کنند (سوگیری‌ها و تبعیض‌ها) را بر ادراک خود از موفقیت شغلی‌شان تعدیل و کنترل کنند. گروه دیگری که می‌توانند از نتایج این پژوهش استفاده کنند، سازمان‌ها و مدیران هستند. همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، همه کشورهای جهان، توسعه‌یافته و در حال توسعه، به دنبال این هستند که تا حد امکان از مهم‌ترین سرمایه خود یعنی نیروی انسانی، نهایت بهره را ببرند. زنان سهم روزافزونی از نیروی کار حوزه‌های گوناگونی را به خود اختصاص می‌دهند. با افزایش آگاهی مسئولین و سیاست‌گذاران نسبت به موانعی که این سرمایه انسانی تجربه می‌کند، می‌توانند اقدامات لازم را انجام داده تا موفقیت ذهنی، رضایت، خشنودی و بهزیستی کارکنان را بهبود بخشیده و بدین طریق، به ارتقای هرچه بیشتر بهره‌وری اشخاص و سازمان‌ها کمک کنند.

در پایان باتوجه به این‌که این پژوهش در شرایط خاص همه‌گیری کووید-۱۹ و قرنطینه‌ها و ممنوعیت‌های رفت‌وآمدی انجام شد و روش نمونه‌گیری در دسترس و حجم نمونه تقریباً کمترین مقدار مجاز بود، به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود با توجه به وسیع و متنوع بودن جامعه (زنان شاغل در همه حوزه‌ها) بهتر است نمونه‌ای بزرگ‌تر به شیوه تصادفی انتخاب کنند تا نماینده همه گروه‌های بالقوه باشد.

منابع

- ایرجی‌راد، ارسلان و ملک‌زاده‌نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۶(۴)، ۵۱-۷۰.
- باباشاهی، جبار، محمدی، محمود، قرائی‌پور، رضا و رشوند، بقراط. (۱۳۹۴). تبیین روابط علی اعتماد و فرهنگ سازمانی بر اساس رویکرد بهترین اقدامات. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۱(۱)، ۱۳۵-۱۵۷.
- سمیعی، فاطمه و رضوانیان، فاطمه. (۱۳۹۵). موفقیت شغلی-ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی. *مشاوره کاربردی*، ۶(۱)، ۳۳-۳۶.
- صالحی، رضوان، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران و عابدی، احمد. (۱۳۹۳). تدوین الگوی نظری مشاوره تحصیلی بر اساس عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی. *مشاوره کاربردی*، ۴(۱)، ۱۹-۴۸.
- عسکری، آزاده، عزیزی، ریحانه و رحمت‌جو، ریحانه. (۱۳۹۹). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه لنگرگاه شغلی در مدیران شرکت انتقال گاز ایران. *روش‌ها و الگوهای روان‌شناختی*، ۴۰(۱۱)، ۱۹۳-۲۱۰.
- علی‌پور، احمد و اعراب‌شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی مدیران. *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۶(۲۲)، ۶۵-۷۸.
- فرهی، علی، سلطان، محمدرضا و نصراللهی، محمد. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۲(۱)، ۱۵۰-۱۳۹.
- Abessolo, M., Rossier, J. & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. *Frontiers in Psychology*, 8, 1556.



- Alipour, A., Aarab Sheibani, K. (2010). Relation of hopeness and happiness with job satisfaction among teachers. *Journal of Modern Psychological Researches*, 6 (22), 65-78. (In Persian)
- Askari, A., Azizi, R. & Rahmatjou, R. (2019). Psychometrics of schein's career anchors among the managers of Iranian Gas Transmission Company Managers. *Journal of Psychological Methods and Models*, 11(40), 193-210. (In Persian)
- Babashahi, J., Mohammadi, M., Gharaeipour, R. & Rashvand, B. (2014). Using best practices theory to interpret trust causal relationships and organizational culture. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 1(1), 135-157. (In Persian)
- Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y. & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: The moderating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower, Emerald Group Publishing Limited*, 41(8), 1287-1305.
- Farahi, A., Soltani, M. & Nasrollahi, M. (2017). Provide a career path pattern. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(2), 139-150. (In Persian)
- García-González, J., Forcén, P. & Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. *PloS One*, 14(12), e0225763.
- Goldman, B. M., Slaughter, J. E., Schmit, M. J., Wiley, J. W. & Brooks, S. M. (2008). Perceptions of discrimination: A multiple needs model perspective. *Journal of Management*, 34(5), 952-977.
- Herrbach, O. & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(1), 25-50.
- Iraji Rad, A. & Malekzadeh Nasrabadi, E. (2017). The study of the effect of psychological capital with the mediation of achievement motivation on students' creativity. *Journal Innovation and Creativity in Human Science*, 6(4), 51-70. (In Persian)

- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316.
- Park, S. G., Kang, H. J., Lee, H. R. & Kim, S. J. (2017). The effects of LMX on gender discrimination and subjective career success. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 127-148.
- Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Ren, S. & Chadee, D. (2020). Influence of guanxi on hospitality career performance in China: Is more necessarily better? *International Journal of Hospitality Management*, 91(102420).
- Rodrigues, R., Guest, D. & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152.
- Salehi, R., Abedi, M., Baghban, I. & Abedi, A. (2014). Developing a theoretical model of academic counseling based on the effective factors on academic success. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 4(1), 19-48. (In Persian)
- Samiee, F. & Rezvanian, F. (2016). Objective & subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 6(1), 23-36. (In Persian)
- Sanchez, J. I. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L. & Knudsen, E. A. (2017). Entangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A. & Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career



success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.

Spurk, D., Hirschi, A. & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BYNC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

r.rahmatj@mail.sbu.ac.ir

ریحانه رحمت‌جو

دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

a_askari@sbu.ac.ir

آزاده عسکری

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

o_shokri@sbu.ac.ir

امید شکری

استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.