

فصلنامه مطالعات فرهنگی - دفاعی زنان
سال دوم، شماره ۲-۳، پاییز و زمستان ۱۳۸۵

بررسی میزان رابطه موفقیت شغلی زنان شاغل، با نوع شغل، انگیزش و عوامل شخصیتی آنان

نویسندگان: فاطمه سوری*، مهدی زروندی**

چکیده:

برای تمامی افراد شاغل از جهت نظری یک نوع ملاک یا استاندارد شغلی وجود دارد که بر اساس آن می توان میزان موفقیت شغلی افراد را مورد داوری قرار داد. یکی از مهمترین این نوع ملاکها رفتار یا وضعیتی است که بر اساس شاخص ایده آل تعریف می شود به تعبیر دیگر ملاک نوعی رفتار است که مطلوب تلقی می شود و شخص رسیدن به آن هدف را کار خویش می داند. در چند دهه اخیر حضور زنان در سازمانها و مؤسسات مختلف و افزایش درصد زنان شاغل، کنکاش در عوامل مؤثر بر موفقیت، رضایت و کارآیی شغلی آنان نیز مورد توجه روزافزون همگان قرار گرفته است. این مقاله ضمن بررسی پیشینه موفقیت شغلی دیدگاههای مربوط به این مسئله بخصوص دیدگاههای عامل شخصیتی را بررسی کرده است و با استناد به تحقیقات انجام شده رابطه شخصیت و موفقیت شغلی را به بحث می گذارد. در ادامه نیز انگیزش پیشرفت و رابطه آن را با موفقیت شغلی مورد توجه قرار می دهد و بر اساس آن یک مدل نظری برای معرفی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان شاغل ارائه می دهد و رابطه موفقیت شغلی را متأثر از چند عامل اساسی، مثل خود شخصیت، انگیزش، عوامل درون فردی، عوامل سازمانی و... می داند.

کلید واژگان:

موفقیت شغلی، اشتغال زنان، ویژگیهای زنان، انگیزه پیشرفت، عوامل شخصیتی

* کارشناسی ارشد روانشناسی

** پژوهشگر دانشکده و پژوهشکده فرماندهی ستاد و علوم دفاعی

مقدمه

«موفقیت شغلی»، و ارتباط آن با ویژگیهای درون فردی و عوامل سازمانی و اجتماعی، از جمله موضوعهای اساسی مورد علاقه روانشناسان، علمای مدیریت، مشاوران و حتی جامعه‌شناسان است. از همین رو ابعاد مختلف آن را با رویکردهای مختلف مورد تحقیق و بررسی قرار داده‌اند. از سوی دیگر، «موفقیت شغلی» یکی از دل مشغولی‌های مدیران و برنامه‌ریزان مؤسسات مختلف علمی، آموزشی، تجاری، اداری و... است. چه، آنان به خوبی آگاه‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی، ایجاد تحول و پیشرفت در حیطه‌های مختلف سازمان، و افزایش دامنه و حیطه کنش وری سازمان، تنها زمانی بدرستی محقق خواهد شد که در سازمان آنان کارکنانی مشغول کار باشند که از نظر انجام تکالیف و وظایف شغلی «موفق» باشند. به همین سبب، اینان نیز، همانند علمای روانشناس، جامعه شناس و...، علاقه مندند که عوامل مرتبط با «موفقیت شغلی» کارکنان خویش را بازشناسند تا موانع موجود بر سر راه کسب موفقیت شغلی را از میان بردارند.

در چند دهه اخیر با گسترش حضور زنان در سازمانها و مؤسسات مختلف و افزایش درصد زنان شاغل، کنکاش در عوامل مؤثر بر موفقیت، رضایت و کارایی شغلی آنان نیز، مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است.

موفقیت شغلی زنان باید از چند زاویه مورد بررسی و توجه قرار گیرد: در وهله نخست، ابعاد آن باید بررسی شود. محققانی همچون استوندل^۱ (۱۹۹۸) نشان داده‌اند که زنان شاغل ممکن است در برخی ابعاد موفقیت شغلی (کارآمدی) رشد و پیشرفت زیادی داشته باشند، در حالی که ابعاد دیگر موفقیت شغلی آنان ممکن است چندان چشمگیر نباشد. در وهله دوم، مهم‌ترین عامل‌های بین فردی و درون فردی مؤثر بر موفقیت

^۱ -Stondel

شغلی زنان باید مورد کنکاش و دقت قرار گیرند. به تعبیر رازان^۱ (۱۹۹۹) عاملهای مختلفی در موفقیت شغلی زنان نقش دارند. هریک از این عاملها سهمی از واریانس این پدیده را تبیین می‌کنند. نادیده انگاشتن هریک، تبیین موفقیت شغلی را با مشکل مواجه می‌سازد.

یکی از مهم‌ترین عوامل اثر گذار در موفقیت شغلی زنان شاغل «شخصیت» آنان است (رازان، ۱۹۹۹). زیرا، مفهوم شخصیت بیانگر همسانی یا استمرار در خصوصیات شخصی و کنشهای فردی است.

شخصیت پیش‌بینی مناسبی برای موفقیت شغلی زنان است. «چون شخصیت در برگیرنده مجموعه ویژگیهایی است که شیوه تفکر، ادراک، هیجان، رفتار و کنش‌وری فرد را در گذر زمان مشخص می‌سازد» (لويس، ۱۹۹۳، ص ۵۱).

به اعتقاد سیمون^۳ (۱۹۸۹) از بین رویکردها و نظریه‌های مختلف شخصیت، تنها آن دسته از رویکردها قادرند موفقیت و سازگاری شغلی را بخوبی پیش‌بینی کنند که از رویکرد «تحلیل عوامل»^۴ سودجویند. به اعتقاد او، «شخصیت از عاملهای مختلفی تشکیل شده است که هریک بخشی از سازگاری و موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. مثلاً ویژگی درونگرایی، برونگرایی قادر است بخش زیادی از موفقیت شغلی را تبیین کند، حال آنکه «هیجان طلبی» نقش کمتری در این زمینه دارد» (ص ۳۲).

اما، شخصیت تنها پارامتری نیست که ارتباط آن با موفقیت شغلی زنان مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

^۱ -Razan

^۲ -Lewis

^۳ -Simon

^۴ - Factor Analysis

«انگیزش پیشرفت»^۱ نیز یکی از پیش بینی‌های موفقیت شغلی است. چه، کسانی که از این انگیزه برخوردار باشند تلاش و کوشش بیشتری برای انجام مأموریتها و تکالیف سازمانی مبذول می‌دارند، و «اساساً این گونه افراد کار-مدار هستند. در این مقاله عوامل انگیزش پیشرفت، رابطه عواملی همچون نوع شغل، مدت اشتغال و جز آن با موفقیت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

طرح مسئله

موفقیت شغلی پدیده‌ای است نسبتاً پیچیده و چند بعدی. چه، از یک سو با سطح عملکرد و توان شغلی فرد ارتباط دارد، از سوی دیگر، با قدرت سازگاری و شیوه مقابله با تنشها و بحرانهای سازمانی، و حتی خانوادگی، تعامل دوسویه دارد. گذشته از آن، موفقیت شغلی با عاملها، پارامترها و متغیرهای مختلف و اغلب متنوع، رابطه دارد. پیچیدگی این پدیده بویژه در زنان شاغل بیشتر است. زیرا، ابعاد آن در زنان کمتر مورد توجه قرار گرفته است و بنابراین یافته‌های اندکی درباره ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، در زنان، در دسترس است. از همین رو، سؤالیهای مورد بحث این مقاله عبارت‌اند از:

- ۱- آیا بین ویژگی‌های مختلف شخصیت و میزان موفقیت شغلی زنان رابطه‌ای وجود دارد؟ میزان و سطح این رابطه چقدر است؟
- ۲- آیا بین سطح انگیزش زنان برای دستیابی به پیشرفتهای شغلی و میزان موفقیت شغلی آنان ارتباط وجود دارد؟
- ۳- آیا بین نوع شغل زنان شاغل و موفقیت شغلی ایشان رابطه معناداری وجود دارد؟

^۱ - Achievement Motivation

این مقاله همچنین فرضیه هایی را جهت بررسی به شرح زیر مورد توجه خود قرار داده است که عبارتند از:

- ۱- بین میزان موفقیت شغلی زنانی که در مؤسسات آموزشی کار می کنند و زنانی که در مؤسسات اداری خدماتی کار می کنند تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۲- بین سطح انگیزش پیشرفت زنان شاغل و موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین میزان تحصیلات زنان شاغل و میزان موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین مدت اشتغال زنان و موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین نوع شغل زنان شاغل و میزان موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین عوامل مرتبه اول شخصیتی کتل^۱ و میزان موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین عوامل مرتبه دوم شخصیتی کتل و میزان موفقیت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه موفقیت شغلی با عوامل شخصیت

رابطه «موفقیت شغلی»^۲ و «عوامل شخصیت»^۳ موضوعی نسبتاً جدید است. زیرا تنها در چند دهه اخیر رابطه این دو مؤلفه اساسی مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است. لیکن، هریک از این دو مؤلفه به تنهایی پیشینه ای غنی در ادبیات روانشناسی، بویژه

^۱ -catte

^۲ -job Succes

^۳ -personality Factors

روانشناسی صنعتی و سازمانی، روانشناسی شخصیت و حتی روانشناسی تربیتی، دارند. به همین سبب، در ابتدا مبانی نظری هریک از این دو مؤلفه به تفکیک مرور می‌شود. آنگاه رابطه آن دو مورد بررسی قرار می‌گیرد.

موفقیت شغلی

هر سازمان و مؤسسه‌ای با فراهم کردن شرایط مختلف می‌کوشد تا اهداف خود را در حد بهینه محقق سازد. آشکار است که تحقق اهداف سازمان جز با فراهم کردن زمینه و شرایط دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی (پیشرفت شغلی) میسر نخواهد شد. لیکن، سازمانی که اعضای آن را کارمندان موفق تشکیل می‌دهد، سازمانی است که از یک سو زمینه تحقق اهداف خود را فراهم کرده است. از سوی دیگر موجب رضایت و سازگاری کارکنان شده است.

به تعبیر بینگهام^۱ و فرید^۲ (۱۹۷۶) از دیدگاه روانشناسی سازمانی و صنعتی کارمند موفق، برخلاف کارمند ناموفق فعالیت و تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهد، کار را با دقت و صحت بیشتری انجام می‌دهد. نیاز چندانی به نظارت دیگران ندارد و کمتر از محل کارش غیبت می‌کند. همچنین او، در کارش کمتر مرتکب اشتباه می‌شود و خطرات کمتری برای خود و دیگران ایجاد می‌کند. چنین کارمندی همواره پیشنهادها و نظریه‌های بدیع و خلاقانه‌ای برای بهبود امور مطرح می‌کند. قدرت یادگیری او سریع است و شانس ارتقای بیشتری در سازمان دارد.

مفاهیم دیگری، نظیر سازگاری حرفه‌ای^۳، که خودمشمول بر مفاهیمی همچون روحیه^۴،

^۱ - Bingham

^۲ - Freyd

^۳ - Vocational Adaptaion

^۴ - Morale

رضایت شغلی^۱ و جز آن است، بدان افزوده شده‌اند. مثلاً در متون روان‌شناسی صنعتی شغلی سخن به میان آمده‌است در کنار آن مفاهیمی نظیر «سازگاری»، «انگیزه»^۲ و «رضایت شغلی» نیز ذکر شده‌اند.

بنابراین از این دیدگاه، موفقیت شغلی مترادف و معادل رضایت و خرسندی شغلی است. هرسی (۱۹۳۶) نیز بر این باور است که «موفقیت شغلی یعنی سازگاری در تمام مراحل کار» (ص ۲۴).

«سطح آرزو» در واقع هدفی است که فرد حین انجام یک کار برای خود مشخص می‌سازد. البته، ممکن است او هدفی فراتر نیز، برای خود منظور کند که لوین (۱۹۳۵) آن را «هدف آرمانی» نام نهاده است. مثلاً، هدف اول یک کارمند ممکن است این باشد که هدف بخش شود و رئیس یا فرمانده یک سازمان بزرگ غیرنظامی یا نظامی را هدف آرمانی خود قرار دهد. همین فرد ممکن است براساس ملاک‌هایی، تجربی، موفقیت و شکست در انجام دادن امور، توانایی فراگیری مسئولیت‌های دشوار و حساسیت در برابر انتظارات دیگران، اهداف واقع بینانه یا غیر واقع بینانه در نظر بگیرد.

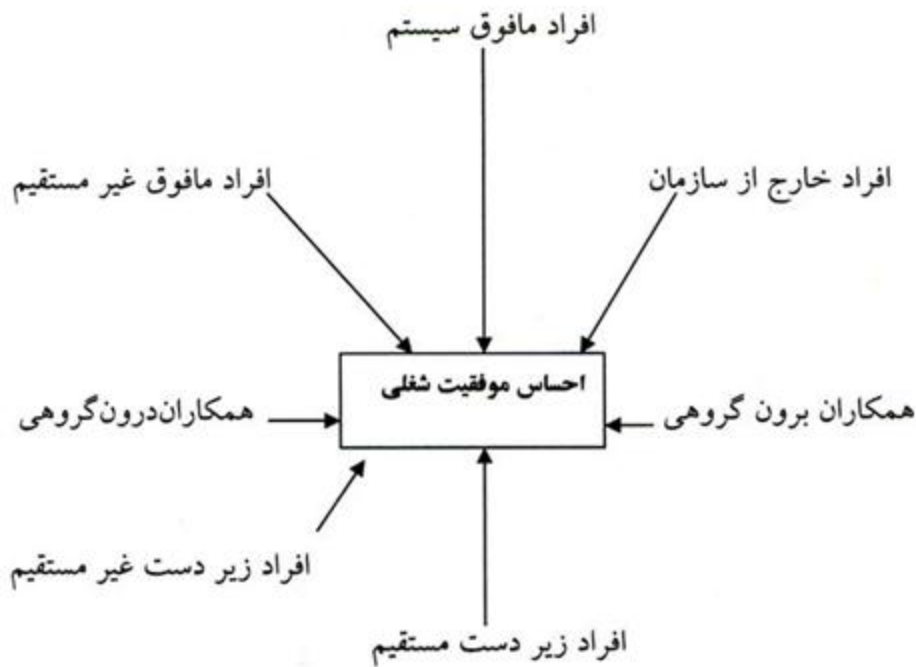
تعریف موفقیت شغلی

گرچه تلاش‌های زیادی برای ارائه یک تعریف جامع از موفقیت شغلی صورت گرفته است، این دشواری از تعریف‌های به عمل آمده، مبتنی بر دیدگاه‌های نظری مختلف بوده‌اند به همین سبب کما بیش متمایز از یکدیگرند. گذشته از آن رایج‌ترین تعریف دقیق از موفقیت شغلی کار دشواری است زیرا، «موفقیت تنها یک

^۱ - job Satisfaction
^۲ - Motive

امر اجتماعی یا عینی نیست، بلکه تا حدودی یک مسئله و موضوع شخصی و ذهنی است» (سپر^۱، ۱۹۹۱، ص ۷). به همین سبب، دیویس^۲ (۱۹۹۶) معتقد است که تعریف موفقیت شغلی باید هم حاوی مفاهیم و معیارهای عینی باشد و هم معیارهای ذهنی؛ چون هیچ یک از آن دو به تنهایی نمی‌توانند تعریف جامعی از موفقیت شغلی به دست دهند، به اعتقاد او مفهوم موفقیت شغلی تنها با در نظر گرفتن محیط فیزیکی و روانی فرد شاغل میسر است. او برای این منظور طرحی به شرح مندرج در زیر پیشنهاد داده است.

تصویر ۱-۲: طرح دیویس (۱۹۹۶، ص ۱۶) درباره عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی



^۱ - Supper
^۲ - Davis

همانگونه که از مدل دیویس پیداست افراد مختلفی بر احساس موفقیت شغلی فرد تأثیر می‌گذارند. از همین رو در تعریف موفقیت شغلی باید همه این عوامل را مورد توجه قرارداد.

ملاک‌های موفقیت شغلی

ملاک‌های موفقیت شغلی معیاری است که می‌توان از آن برای ارزشیابی موفقیت یا شکست شغلی فرد استفاده کرد (بینگهام، ۱۹۷۶). یا به تعبیر دیگر، معیار استاندارد یا آزمونی است که با استفاده از آن، موفقیت حرفه‌ای فرد شاغل مورد داوری قرار می‌گیرد. (کنال، ۱۹۵۶). یا به اعتقاد فسیک (۱۹۹۲):

«ملاک صرفاً برچسبی است که بر هر چیزی می‌زنیم، مانند میزان کار انجام شده یا امتیازی که یک دبیر کسب می‌کند. بر اساس این برچسب است که می‌توانیم به داوری درباره فرد پردازیم» (ص ۹۳).

کورتون^۱ (۱۹۷۲) «انجام مجموعه‌ای مشخص از فعالیتها» را یکی از ملاک‌های مهم موفقیت شغلی معرفی می‌کند. از نظر لورج^۲ (۱۹۳۶) نیز «موفقیت یعنی تلاش برای رسیدن به هدف مطلوب مورد نظر است».

ابعاد موفقیت شغلی

همواره این سؤال برای روانشناسان رفتار سازمانی و مدیران طرح شده است که آیا موفقیت شغلی یک بعدی است یا از ابعاد مختلف تشکیل شده است. محققان مختلف (نظیر زیگموند^۳، ۱۹۷۶؛ فرانک^۴، ۱۹۸۶؛ و جانیس^۵، ۱۹۸۷) درصدد پاسخ به این پرسش برآمده‌اند.

1 - Curreton 2 - lorge 3- Zigmond
4- Frank 5- Jannis

آنان در تحقیقات خود ضمن اندازه‌گیری میزان موفقیت شغلی با استفاده از مقیاسهای درجه بندی^۱ چک لیستها و شاخصه های عینی، درصدد اکتشاف عوامل (فاکتورهای) مختلف مندرج در موفقیت شغلی برآمده‌اند. نتایج حاصل از تحقیقات مختلفی که پیرامون این مؤلفه (ابعاد موفقیت شغلی) صورت گرفته است در عناوین (۱) تحلیل عوامل موفقیت شغلی؛ (۲) تفاوتها و شباهت‌های شغلی در ابعاد موفقیت شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

تفاوتها و شباهتها در ابعاد موفقیت شغلی

تفاوتهای بین مشاغل، ذاتی و طبیعی به نظر می‌رسند. به عبارت دیگر به نظر می‌آید که آنها با محتوای مشاغل مانند وظایف و مأموریت‌های شغلی ارتباط دارند و با نوع روش شناسی تحلیلی - عاملی یا ابزار اندازه‌گیری‌هایی در ارتباط هستند. برخی از این تفاوتها به ماهیت خود آن مشاغل، و برخی به نحوه تجزیه و تحلیل آن شغل مربوط است (جیس، ۱۹۷۶). نشان می‌دهد شباهت‌هایی بین عوامل موفقیت شغلی مشاغل مختلف دیده می‌شود. برخی از آنها عبارت‌اند از: توانایی انجام کار، شهرت عمومی، عملکرد شغلی، روش مربوط به شغل، توانایی‌های ذهنی و اطلاعاتی، رفتار و عملکرد اجتماعی، و جز آن.

رابطه موفقیت شغلی با انگیزه پیشرفت

تحقیقات مختلف (برای مثال مورگان، ۱۹۸۶، انیس، ۱۹۸۳، پارسونز، ۱۹۸۳) نشان داده است که بین میزان موفقیت شغلی و انگیزه پیشرفت^۲ ارتباط معناداری وجود دارد.

^۱ - Jannis

^۲ - Achievement Motivation

انگیزه پیشرفت

انگیزه پیشرفت یا نیاز به پیشرفت یکی از اولین انگیزه های اجتماعی است که به تفصیل مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. (مک کلند، ۱۹۵۳)

تحقیقات درباره این انگیزه کماکان ادامه دارد (اسپنس، ۱۹۸۳). برخلاف بسیاری از انگیزه های ماهیت انگیزه پیشرفت مورد توافق صاحب نظران است. افرادی که واجد این انگیزه هستند تمایل شدیدی به بهبود و تکمیل وظایف و عملکردهای خود دارند. این افراد «تکلیف مدار» هستند و ترجیح می دهند در تکالیفی کارکنند، که در آن چالش باشد و نیز دوست دارند که عملکرد آنها از طریق مقایسه با عملکرد دیگران ارزیابی شود یا به وسیله مقایسه با استانداردهای موجود، مورد ارزیابی قرار گیرد (مورکان، ۱۹۸۶). تعریفهایی که از انگیزه پیشرفت شده است کمابیش مشابه اند. اسمیت (۱۹۶۹) و اسپنس (۱۹۸۳) این انگیزه را این چنین تعریف می کنند: «انگیزه پیشرفت عبارت از یک رفتار تکلیف مدار که فرد تمایل دارد مطابق بعضی معیارهای وضع شده درونی یا بیرونی ارزیابی شود. این انگیزه شخص را بر می انگیزد که با دیگران رقابت کند تا به ملاک های برتری دست یابد» یا «انگیزه پیشرفت یک میل انگیزشی است که شامل عکس العمل های مثبت و منفی نسبت به هدف پیش بینی شده است که شرایط آن رقابت کردن با دیگران برای رسیدن به سطح مشخص برتری» است. (مک کلند)

موفقیت و انگیزش شغلی از دیدگاه های مختلف

پیش از انقلاب صنعتی، به طور عمده انگیزش به شکل ترس از جریمه های مادی، تنبیه بدنی، مالی و اجتماعی جریان داشت و بعدها چون فرآیند ساخت و تولید پیچیده تر

شد و کارخانه های بزرگ پدید آمد، روشهای سنتی رفتار میان کارگران و سرپرستان آنان، جای خود را به روابط خشک و بسیار دقیق میان کارمندان و مدیران شرکت سپرد. بدین سان انقلاب صنعتی نه تنها تحولی در تولید ایجاد کرد، بلکه از جهتی دگرگونی اجتماعی نیز پدید آورد و این به آن علت بود که سرمایه گذاری کلان برای به کار انداختن کارخانه به درجه بالای کارایی نیازمند بود و این بدان معناست که سازمان باید نیروی کارآمدی در اختیار داشته باشد و نتیجه پایانی چنین شیوه های مدیریتی چیزی بود که آن را در اصطلاح «الگوی سنتی» نام نهادند.

تئوری دو جنبه ای انسان (مک گرگور)

در این تئوری دو دسته مفروضات کاملاً متضاد درباره طبیعت انسان و نحوه نظارت و سرپرستی او پیشنهاد شده است: اول اینکه انسان ذاتاً از کار، بیزار است و اگر امکان داشته باشد از آن دوری می کند به همین جهت از قبول مسئولیت نیز حتی المقدور پرهیز می کند، و تنها راه خواستن کار از او اجبار و کنترل مستقیم و ترس از تنبیه است، لذا بایستی از طریق انگیزه های مادی و به طور عمده پرداخت حقوق و دستمزد او را کنترل کرد که این جنبه آن، همان الگوی سنتی می باشد (جاسی، ۱۳۶۸).

از طرف دیگر در جنبه مثبت، انسان موجودی قلمداد شده است که به طور طبیعی علاقه به کار در ذات و فطرت او به ودیعه نهاده شده و کار مانند بازی یا استراحت، یک امر طبیعی به شمار می رود (جاسی، ۱۳۶۸).

انسان به طور معمول ذاتاً از کار بیزار نیست. با چنین پیش فرضی در مورد انسان، در صورتی که برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسئولیت و طالب کار خواهد

بود و برای کار کردن نیازی به اجبار و ارعاب نیست (الرائی، ۱۳۶۸).

تنوری سلسله مراتب نیازها (مازلو)

درست است که انسان کامل نیازمند به غذا است، اما انسان تنها برای شکمش زندگی نمی‌کند. فرد باید برای کار و تلاش انگیزه شود و این انگیزش با وجود و طبیعت او درآمیخته است و همچنین معتقد است امیال و آرزوهای آگاهانه بشری معمولاً پایان ناپذیرند با ارضای یکی، دیگری خودنمایی می‌کند، بدین ترتیب است که انسان هیچ‌گاه در یک حالت رضایت و ارضای کامل و مطلق قرار نمی‌گیرد. رضایت فرد نسبی است و مرحله به مرحله حاصل می‌شود، به محض آنکه یک خواسته ارضا شد، آرزو و خواسته دیگری در آدمی بیدار می‌شود که باید در پی ارضای آن برآید (الوانی، ۱۳۷۰).

- ۱- نیازهای فیزیولوژیکی شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی؛
- ۲- نیازهای ایمنی و تأمین، شامل امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرهای فیزیکی و عاطفی؛
- ۳- نیازهای اجتماعی شامل عاطفه، تعلق خاطر و دوستی؛
- ۴- نیازهای مربوط به مقام و احترام شامل حرمت نفس، خود مختاری و پیشرفت، مقام و شهرت؛
- ۵- نیازهای مربوط به شناخت شخصیت خویش مانند خود شکوفایی (رابینز، ترجمه فارسی، ۱۳۷۴).

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زنان شاغل (اعم از قراردادی، پیمانی و رسمی) ادارات دولتی شهر تهران است. حجم این جامعه براساس آمارهای منتشره سازمان آمار ایران حدود ۳۰۰۰۰۰ نفر است.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

براساس جدول تاکمن و در سطح خطای ۰/۰۵ حجم نمونه جامعه ۳۰۰۰۰۰ نفری ۳۷۰ نفر برآورد می شود، اما جدول برای نمونه‌هایی تهیه شده است که به صورت «کاملاً تصادفی» انتخاب می شوند، در حالی که در این پژوهش از «روش نمونه گیری کاملاً تصادفی» استفاده نمی شود. از همین رو، برای انتخاب حجم نمونه از فرمول $n = \frac{NZ^2S^2}{e^2}$ استفاده می شود. به همین دلیل حجم نمونه بالحاظ کردن سطح معنی دار $(Z=0/95)$ ۴۵۰ نفر برآورد می شود.

برای انجام نمونه‌گیری از «روش نمونه‌گیری خوشه‌ای» استفاده شد. برای این منظور ابتدا از بین ادارات دولتی شهر تهران به صورت تصادفی، دو اداره (آموزش و پرورش منطقه ۳ و بنیاد شهید) انتخاب شدند. آنگاه از بین بخشها و مدیریتهای مختلف آن دو اداره چند بخش، و از هر بخش تعدادی آزمودنی انتخاب شد. برای تعیین هریک از دو اداره مذکور در نمونه نیز از روش نسبتی استفاده شد. بنابراین، از بین زنان شاغل آموزش و پرورش ۳۰۰ نفر، و از بین زنان شاغل در بنیاد شهید ۱۵۰ نفر انتخاب شدند.

ویژگیهای آزمودنی‌ها

پاره‌ای از ویژگیهای آزمودنی‌ها در این تحقیق چنین است.

۱- سن

سن ۸۴ درصد آزمودنی‌ها کمتر از ۴۰ سال است. همچنین، دو گروه سنی ۳۰-۲۶ و ۳۱-۳۵ بیشترین تعداد آزمودنی‌ها (۶۳ درصد) را به خود اختصاص داده اند. در حالی که سنین ۴۱ و بالاترها ۱۶ درصد کل آزمودنی‌ها را تشکیل داده اند. و این در حالی است که آزمودنی‌ها به صورت تصادفی انتخاب شده اند.

۲- میزان تحصیلات

دردو مقطع تحصیلی دیپلم و لیسانس به ترتیب با ۴۲ درصد و ۲۹ درصد بیشترین درصد آزمودنی‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. درحالی که تنها ۴ درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا بوده‌اند. همچنین، تنها ۱۴ درصد آزمودنی‌ها تحصیلات زیر دیپلم داشته‌اند.

۳- مدت اشتغال

داده‌ها نشان می‌دهد که مدت اشتغال حدود ۶۰ درصد آزمودنی‌ها بین ۱۱ تا ۲۰ سال است، در حالی که مدت خدمت تنها ۴ درصد آزمودنی‌ها بالاتر از ۲۰ سال است.

۴- نوع شغل

در این مطالعه نوع شغل آزمودنی‌ها به چهارگروه «آموزشی»، «تحقیقاتی»، «خدماتی» و «اداری» (ستادی) تقسیم شد. فراوانی و درصد آزمودنی‌های هر گروه در جدول زیر درج گردیده است.

فراوانی و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک نوع شغل

سن آزمودنی‌ها	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
آموزشی	۱۹۲	۴۳	۴۳
ستادی	۱۵۰	۳۳	۷۶
تحقیقاتی	۶۳	۱۴	۹۰
خدماتی	۴۵	۱۰	۱۰۰
جمع کل	۴۵۰	۱۰۰	

میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی‌ها در مقیاس موفقیت شغلی

نام گروه	تعداد (N)	میانگین (X)	انحراف (S)
اول (آموزش و پرورش)	۳۰۰	۱۷۶	۱۲/۳
دوم (بنیاد)	۱۵۰	۱۸۲	۱۴/۱
جمع کل	۴۵۰	۱۷۸	۱۳/۲

همانگونه که جدول بالا نشان می‌دهد میانگین نمرات هریک از دو گروه بین «متوسط» و «زیاد» است. به عبارت دیگر میانگین نمره آزمودنی‌های گروه اول در طیف ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد • زیاد • متوسط • کم • خیلی کم) برابر ۳/۲۵ است، در حالی که میانگین نمره گروه دوم برابر ۳/۶۴ است. میانگین موفقیت شغلی دو گروه با استفاده از آزمون آماری t مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین t محاسبه شده ($t=33/3$) و t استاندارد ($t=2/57$) در سطح $p < 0/01$ اختلاف معنی دار وجود دارد. بنابراین، از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که میزان موفقیت شغلی گروه دوم، بیشتر از گروه اول است.

رابطه انگیزش پیشرفت و موفقیت شغلی

برای بررسی رابطه «انگیزش پیشرفت» و «موفقیت شغلی» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل صورت گرفت. خلاصه نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.

جدول ۲-۴: ضریب همبستگی نمرات آزمودنی‌ها در انگیزش پیشرفت و موفقیت شغلی

تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
۴۳۷	۰/۸۴	۰/۰۱

همان گونه که جدول بالا نشان می‌دهد بین انگیزش پیشرفت و موفقیت شغلی آزمودنی‌ها همبستگی معنا دار بالایی وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. از همین رو، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح انگیزش پیشرفت کارکنان زن، میزان موفقیت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

رابطه موفقیت شغلی و میزان تحصیلات زنان شاغل

رابطه میزان موفقیت شغلی آزمودنی‌ها، و میزان تحصیلات آنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج حاصله در جدول زیر درج شده است.

جدول ۳-۴: ضریب همبستگی موفقیت شغلی و میزان تحصیلات

تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
۴۴۸	۰/۶۹	۰/۰۱

همان گونه که داده‌های مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد بین دو متغیر مورد بررسی (موفقیت شغلی و میزان تحصیلات) همبستگی معناداری وجود دارد. به تعبیر دقیق‌تر، با افزایش سطح تحصیلات زنان شاغل، میزان موفقیت شغلی آنان افزایش می‌یابد. بنابراین، فرضیه دوم تحقیق که ادعا می‌کرد «بین میزان تحصیلات و موفقیت شغلی زنان شاغل رابطه وجود دارد» مورد تأیید قرار می‌گیرد.

رابطه نوع شغل و میزان موفقیت شغلی

برای بررسی رابطه نوع شغل زنان (آموزشی، ستادی، تحقیقاتی و خدماتی) و میزان موفقیت شغلی آنان از آزمون آماری «تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا)» استفاده شود.

برای این منظور، ابتدا میانگین و انحراف معیار نمرات هریک از چهار گروه، در مقیاس موفقیت شغلی محاسبه و در جدول زیر درج گردید.

گروه	تعداد (N)	میانگین (X)	انحراف معیار (SD)
آموزشی	۱۹۰	۱۸۴	۱۱/۲
ستادی	۱۴۸	۱۷۲	۱۱/۶
تحقیقاتی	۶۲	۱۶۳	۱۳/۵
خدماتی	۴۵	۱۶	۱۴/۳
جمع	۴۴۵	۱۷۸	۱۳

میانگینهای مندرج در جدول بالا با استفاده از آزمون تحلیل واریانس مورد مقایسه قرار گرفتند. خلاصه نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.

جدول ۵-۴: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه میزان موفقیت شغلی گروه شغلی

F	میانگین مجدو رات (MS)	مجموع مجدورات (SS)	درجات آزادی (D.F)	منابع تغییر
	۵۰۸/۷	۱۵۲۶/۲	۳	بین گروهها
۶/۸۵	۷۴/۳	۳۲۷۶۲/۳	۴۴۱	درون گروهها
		۳۴۲۸۸/۵	۴۴۴	جمع کل

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که بین F محاسبه شده ($F=۶/۸۵$) و F استاندارد ($F=۳/۸۰$) در سطح $P<۰/۰۱$ تفاوت معناداری وجود دارد. برای مشخص کردن اینکه بین کدامیک از گروهها تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.

نتایج حاصل نشان داد که بین میانگین موفقیت شغلی گروه آموزشی و سه گروه دیگر، و نیز بین گروه ستادی و دو گروه تحقیقاتی و خدماتی تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که میزان موفقیت شغلی زنانی که به فعالیتهای آموزشی، تدریس و... می پردازند بیش از سایر زنان شاغل است. همچنین از یافته دوم می توان نتیجه گرفت موفقیت شغلی زنانی که در مشاغل اداری مشغول کارند، بیش از زنانی است که در مشاغل تحقیقاتی و خدماتی کار می کنند. براساس این یافته ها فرضیه سوم مورد تأیید قرار می گیرند.

رابطه مدت خدمت و موفقیت شغلی

رابطه مدت خدمت زنان شاغل و میزان موفقیت شغلی آنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. خلاصه نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
۴۴۶	-۰/۵۸	۰/۰۱

همان گونه که داده‌های مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد، بین مدت خدمت (اشتغال) زنان شاغل و میزان موفقیت شغلی آنان همبستگی معکوس و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مدت خدمت (اشتغال) از میزان موفقیت شغلی زنان کاسته می‌شود. بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق که ادعا می‌کرد «بین مدت خدمت زنان شاغل و میزان موفقیت شغلی آنان رابطه وجود دارد» مورد تأیید قرار می‌گیرد.

رابطه عوامل مرتبه دوم و نمرات آزمودنی‌ها در کل مقیاس موفقیت شغلی

رابطه نمرات آزمودنی‌ها در هریک از ۵ عامل مرتبه دوم شخصیتی و کل مقیاس موفقیت شغلی در جدول زیر درج شده است:

جدول ۷-۴: رابطه عوامل مرتبه دوم شخصیت با موفقیت شغلی

عامل شخصیتی	تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
برونگرایی-درونگرایی	۴۲۶	۰/۶۰	۰/۰۱
اضطراب	۴۴۰	۰/۱۳	۰/۰۵
انعطاف	۴۳۹	۰/۰۹	--
استقلال	۴۴۱	۰/۰۱۰	--
مهار خود	۴۴۰	۰/۶۵	۰/۰۱

همان‌گونه که نتایج مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد از بین ۵ عامل مرتبه دوم شخصیت، تنها سه عامل (۱) برونگرایی - درونگرایی، (۲) اضطراب، و (۳) مهار خود (کنترل خود)، با موفقیت شغلی همبستگی معنا دار دارند. لیکن، از بین آن سه عامل نیز عامل اضطراب همبستگی ضعیفی ($r=0/13$) با موفقیت شغلی دارد. از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که:

- میزان موفقیت شغلی زنانی که برونگراتر هستند بیشتر است؛
 - میزان موفقیت شغلی در زنانی که توانایی آنان برای مهار خود بیشتر است، بالاتر است؛
 - میزان اضطراب افراد موفق بیش از افراد ناموفق است.
- بنابراین، فرضیه چهارم تحقیق که ادعا می‌کرد «بین عوامل مرتبه دوم شخصیت و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد» تایید می‌شود.

رابطه موفقیت شغلی و عوامل مرتبه اول شخصیت

کتل عوامل مرتبه اول شخصیت را به ۱۶ عامل تقسیم کرده‌است. در این تحقیق به منظور آزمون فرضیه اول که ادعا می‌کرد «بین عوامل مرتبه اول شخصیت و موفقیت شغلی زنان شاغل رابطه وجود دارد»، همبستگی هر یک از ۱۶ عامل مذکور با موفقیت شغلی مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.

جدول ۸-۴: رابطه موفقیت شغلی و عوامل ۱۶ گانه شخصیت

شاخص آماری عامل شخصیتی	تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنادار (p)
ادواری (A)	۴۳۰	۰/۰۸	۰/۰۷
هوش عمومی (B)	۴۲۱	۰/۴۴	۰/۰۱
رشد هیجانی (C)	۴۴۲	۰/۲۹	۰/۰۱
سلطه‌گری (E)	۴۱۹	۰/۶۲	۰/۰۱
برونگرایی (F)	۴۱۶	۰/۵۸	۰/۰۱
رشد هیجانی (G)	۴۲۶	۰/۳۶	۰/۰۱
ادواری خویی (H)	۴۳۲	۰/۰۷	۰/۱۶
حساسیت هیجانی (I)	۴۴۲	۰/۰۸	۰/۰۷
اعتماد پذیری (L)	۴۴۳	۰/۱۵	۰/۰۵
منطقی و عملی (M)	۴۱۳	۰/۰۳۹	۰/۰۱
ظرافت کاری (N)	۴۱۸	۰/۱۵	۰/۰۵
فقدان اضطراب (O)	۴۳۹	۰/۹	۰/۱۶
بنیادگرایی (Q1)	۴۳۷	۰/۱۲	۰/۰۵
خودکفایی (Q2)	۴۴۱	۰/۷۲	۰/۰۱
پایداری خلق و خو (Q3)	۴۲۱	۰/۱۸	۰/۰۱
تنش عصبی (Q4)	۴۲۸	۰/۱۴	۰/۰۵

همان‌گونه که داده های مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد بین ۱۲ عامل از ۱۶ عامل شخصیتی کتل با موفقیت شغلی، رابطه معنادار وجود دارد. از بین عوامل مذکور، برونگرایی (عامل F)، خودکفایی (عامل Q2) منطقی و عملی بودن (عامل M)، هوش عمومی (عامل B) و سلطه‌گری (عامل E) همبستگی بیشتری با موفقیت شغلی دارند. به تعبیر دقیق‌تر، میزان موفقیت شغلی افراد (۱) با هوش، (۲) سلطه‌گر، (۳) برونگرا، (۴)، (۵) منطقی بیش از افراد کم هوش، درونگرا، سلطه‌پذیر و وابسته است. بنابراین، براساس این یافته‌ها فرضیه نخست تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

همچنین، همبستگی نمرات آزمودنی‌ها در مجموع ۱۶ عامل با موفقیت شغلی مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین این دو مؤلفه همبستگی بالا ($r=0/63$) وجود دارد.

رابطه عوامل مرتبه دوم با تک تک خرده مقیاسهای موفقیت‌های شغلی

۱- رابطه ۵ عامل شخصیتی با خرده مقیاس اول (عملکرد)
 رابطه عامل اول مرتبه دوم (برونگرایی) با خرده مقیاس اول (عملکرد)
 رابطه عامل مرتبه دوم شخصیت با میزان عملکرد آزمودنی‌ها (نمرات آنان در خرده مقیاس عملکرد) با استفاده از همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. خلاصه نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.

جدول ۹-۴: رابطه عوامل اول مرتبه دوم شخصیت با خرده مقیاس عملکرد

تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
۴۳۸	۰/۷۲	۰/۰۱

همان‌گونه که از نتایج مندرج در جدول بالا پیداست بین عامل اول مرتبه دوم شخصیت و خرده مقیاس عملکرد همبستگی معنا دار و نسبتاً بالایی وجود دارد. بنابراین، از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش نمرات زنان شاغل در عامل اول مرتبه دوم شخصیت (برونگرایی) نمرات آنان در خرده مقیاس عملکرد افزایش می‌یابد. به تعبیر دیگر، میزان موفقیت شغلی در زنان «برونگرا» بیشتر است.

رابطه عامل دوم مرتبه دو شخصیت (اضطراب) با خرده مقیاس اول

رابطه دومین عامل مرتبه دوم شخصیت با خرده مقیاس اول با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که همبستگی بین این دو متغیر ($r=0/27$) در سطح $0/05$ معنا دار است. بنابراین، از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که سطح اضطراب زنان دارای عملکرد بالا بیش از زنان دارای عملکرد پایین است.

همبستگی انعطاف و استقلال با عملکرد

همبستگی عوامل شخصیتی ۳ و ۴ (انعطاف و استقلال) با خرده مقیاس اول آزمون موفقیت شغلی با استفاده از همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که بین این دو متغیر عملکرد، همبستگی معنا داری وجود ندارد.

رابطه مهار خود و عملکرد

رابطه بین عامل پنجم شخصیت (مهار خود) و خرده مقیاس اول موفقیت شغلی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. خلاصه نتایج حاصل، در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۱۰-۴: رابطه عامل شخصیتی مهار خود و عملکرد

تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
۴۴۰	۰/۶۹	۰/۰۱

همان گونه که اطلاعات مندرج در جدول بالا نشان می دهد بین عامل شخصیتی مهار خود و خرده مقیاس اول آزمون موفقیت شغلی، همبستگی معنا داری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش میزان مهار خود، سطح عملکرد زنان شاغل افزایش می یابد.

۲- رابطه ۵ عامل شخصیتی با خرده مقیاس دوم آزمون موفقیت شغلی (پشتکار)

جدول ۱۱-۴: رابطه عوامل مرتبه دوم شخصیت با خرده مقیاس پشتکار

عامل شخصیتی	تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
برونگرایی - درونگرایی	۴۱۶	۰/۵۶	۰/۰۱
اضطراب	۴۴۰	۰/۰۹	--
انعطاف	۴۳۹	۰/۳۰	۰/۰۱
استقلال	۴۴۱	۰/۱۱	--
مهار خود	۴۴۰	۰/۷۰	۰/۰۱

بر اساس داده های درج شده در جدول بالا می توان نتیجه رفت که بین سه عامل از ۵ عامل شخصیتی (برونگرایی، انعطاف و مهار خود) و پشتکار، همبستگی وجود دارد. به تعبیر دیگر، با افزایش میزان برونگرایی، انعطاف پذیری و توانایی کنترل خود (مهار خود)، میزان پشتکار زنان شاغل رو به فزونی می نهد.

رابطه ۵ عامل شخصیتی با خرده مقیاس سوم آزمون موفقیت شغلی (قدرت مهار بحرانها)

میزان همبستگی بین هریک از ۵ عامل مرتبه دوم شخصیت با خرده مقیاس مهار بحرانها

عامل شخصیتی	تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
برونگرایی - درونگرایی	۴۱۶	۰/۵۶	۰/۰۱
اضطراب	۴۴۰	۰/۰۹	--
انعطاف	۴۳۹	۰/۳۰	۰/۰۱
استقلال	۴۴۱	۰/۱۱	--
مهار خود	۴۴۰	۰/۷۰	۰/۰۱

همان‌گونه که ضریب همبستگی درج شده در جدول بالا نشان می‌دهد بین دو عامل شخصیتی انعطاف و مهار خود با «قدرت مهار بحرانهای اداری» همبستگی مثبت معنادار، و بین اضطراب و متغیر مذکور همبستگی منفی (معکوس) معنی‌دار وجود دارد. پس، از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که «توانایی مهار بحرانهای اداری» در زنانی که اضطراب آنان پایین، انعطاف شان بالا و توانایی مهار خودشان زیاد است، بیشتر است.

۴- رابطه عوامل مرتبه دوم شخصیت و خرده مقیاس چهارم آزمون موفقیت شغلی (سطح مهارت)

رابطه بین هریک از ۵ عامل مرتبه دوم شخصیت و خرده مقیاس چهارم آزمون موفقیت شغلی با استفاده از آزمون آماری «همبستگی پیرسون» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

خلاصه نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۱۳-۴: رابطه عوامل مرتبه دوم شخصیت با خرده مقیاس چهارم (سطح مهارت)

عامل شخصیتی	تعداد (N)	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی دار (p)
برونگرایی-درونگرایی	۴۲۶	۰/۱۰	---
اضطراب	۴۴۰	۰/۰۷	---
انعطاف	۴۳۹	۰/۱۶	۰/۰۵
استقلال	۴۴۱	۰/۳۷	۰/۰۱
مهار خود	۴۴۰	۰/۷۹	۰/۰۱

نتیجه گیری

رابطه موفقیت شغلی با مؤسسه محل خدمت

این تحقیق بر روی زنان شاغل دو مؤسسه دولتی، یکی آموزشی و دیگری اداری، خدماتی، انجام شد. نتایج حاصل نشان داد که میزان موفقیت شغلی آنانی که در مؤسسه آموزشی کار می کنند، بیش از موفقیت شغلی کسانی است که در مؤسسه اداری، خدماتی مشغول کار هستند.

در تبیین این یافته با استناد به ادبیات تحقیق می توان چنین نتیجه گرفت که زنان شاغل در مؤسسات آموزشی، به سبب تنوع کار و سروکار داشتن با کودکان و نوجوانان همواره در حال تغییرند (در مقایسه با آنهایی که در مؤسسات خدماتی، اداری کار می کنند) و کمتر دچار « فرسودگی روانی » می شوند، به همین سبب با جدیت و تلاش بیشتری به کار خویش ادامه می دهند. گذشته از آن، زنانی که در مؤسسات خدماتی کار می کنند همواره با توقعات فزاینده، و واکنشهای نه چندان مطلوب ارباب رجوع مواجه اند، و همین خود از تمایل آنان برای استمرار مجدانه و موفقیت آمیز شغل خویش می کاهد. علاوه بر آن، به نظر می رسد که زنان شاغل در مؤسسات آموزشی (بویژه آموزش و پرورش) در مقایسه با زنان شاغل در مؤسسات خدماتی از موقعیت و جایگاه اجتماعی بهتری برخوردارند. آشکار است که چنین جایگاهی در زنان شاغل ایجاد انگیزش می کند و این انگیزش آنان را برای کارآیی شغلی بهتر برمی انگیزد.

رابطه سطح انگیزش پیشرفت و موفقیت شغلی زنان

در فرضیه دوم این تحقیق ادعا شده بود که « بین سطح انگیزش پیشرفت زنان شاغل و موفقیت شغلی آنان رابطه معنا دار وجود دارد ». نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها این فرضیه را تأیید کرد. بنابراین، نتایج نشان داد زنانی که انگیزه بیشتری برای پیشرفت دارند بیش از سایر زنان به موفقیت شغلی دست می یابند. همان گونه که در دوم گفته شد مک کلند و دیگران نشان داده اند افرادی که واجد انگیزه پیشرفت هستند تمایل زیادی برای بهبود و تکمیل عملکرد شغلی خود دارند. این افراد « تکلیف مدار » هستند و دوست دارند که عملکرد آنان با عملکرد دیگران، یا با استانداردهای موجود، مورد مقایسه قرار گیرد.

همچنین، محققانی همچون اشولر (۱۹۷۳) نشان داده‌اند که بین شخصیت و سطح بالای انگیزه پیشرفت و ارتباط وجود دارد که انگیزش زیادی برای دستیابی به ملاکهای عالی عملکرد شغل دارد. این گونه افراد بیشتر به کسب برتری علاقه مندند تا به کسب پاداش. این افراد چشم انداز گسترده‌ای در مورد آینده دارند، پاداشهای بزرگ را برای آینده و پاداشهای کوچک را برای زمان حال می‌خواهند. از مجموع این داده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که وجود سطح بالای انگیزش پیشرفت، عامل برانگیزاننده مهمی است که زنان را برای انجام بهتر و مطلوب‌تر وظایف و تکالیف شغلی برمی‌انگیزد. به همین سبب، زنانی که از انگیزش بالایی برخوردارند به موفقیت‌های چشمگیرتری دست می‌یابند.

رابطه میزان تحصیلات و موفقیت شغلی

نتایج این تحقیق نشان داد زنانی که دارای تحصیلات بیشتری هستند، از نظر شغلی موفق‌ترند. در تبیین این یافته دلایل زیر را می‌توان برشمرد:

- زنان دارای تحصیلات بالا از عزت نفس و خود پنداره بالاتری برخوردارند. عزت نفس و خود پنداره نیز آنان را برای تلاش بیشتر برمی‌انگیزد. تلاش بیشتر نیز به کسب موفقیت‌های بیشتری می‌انجامد، و این سیکل مطلوب همچنان ادامه می‌یابد.
- زنانی که تحصیلات بیشتری دارند اغلب از تخصص‌های بیشتری برخوردارند. آشکار است که یکی از پارامترهای اساسی «موفقیت شغلی» تخصص و داشتن مهارت کافی است. چه، آدم‌های با مهارت، سطح مختلف وظایف خویش را به درستی می‌شناسند و به همین دلیل به موفقیت بیشتری دست می‌یابند.

- در ادارات دولتی معمولاً زنان و مردان، دارای تحصیلات بالاتر، از حقوق و مزایای مادی بیشتری برخوردارند. این عامل نیز به منزله یک عامل انگیزشی، زنان شاغل را برای انجام بهتر و بیشتر تکالیف شغلی بر می انگیزد و در نتیجه موجب می‌شود تا آنان به موفقیت‌های بیشتری دست یابند.

رابطه مدت اشتغال و موفقیت شغلی

در فرضیه چهارم این تحقیق ادعا شده بود «بین مدت اشتغال و موفقیت شغلی آنان رابطه معنا داری وجود دارد». نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها صحت این فرضیه را مورد تأیید قرار داد. به تعبیر دقیق‌تر، نتایج نشان داد زنانی که مدت بیشتری مشغول کار شده‌اند، بیش از کسانی که فاصله زمانی چندانی از زمان استخدام آنان سپری نشده‌است، در انجام تکالیف و وظایف شغلی به موفقیت دست می‌یابند. حال این سؤال مطرح است که چرا چنین است؟ در پاسخ می‌توان به دلایل متنوعی اشاره کرد. از نتایج و یافته‌های نظری مندرج در بخش دوم چنین بر می‌آید که افزایش مدت اشتغال با افزایش میزان مهارت و سازگاری با شرایط شغلی و کاری همراه است. به بیان دیگر، زنانی که مدتی از اشتغال آنان می‌گذرد با «چم و خم» کار بیشتر آشنايند و لذا به موفقیت‌های بیشتری دست می‌یابند. البته، از یک نکته اساسی دیگر نیز نباید غافل بود و آن این است، زنانی که سابقه طولانی اشتغال به کار دارند معمولاً مورد توجه و احترام سایر همکاران خود قرار می‌گیرند، و به همین سبب ممکن است از طرف دیگران برخلاف واقع «موفق» ارزیابی شوند. (یادآور می‌شود که مقیاس موفقیت شغلی نوعی مقیاس «درجه بندی دیگران» بوده عبارت دیگر (همکاران) درباره میزان موفقیت شغلی آزمودنی‌ها به داوری پرداختند). اما، صرف نظر از این عامل، شاید «سازگاری» و «انطباق» با شغل نیز یکی از عوامل تبیین کننده این یافته باشد. چه،

زنانی که مدت بیشتری از زمان استخدام آنان سپری شده است با شغل خود انطباق یافته‌اند، نیز با سازمان خود «هماندسازی» نموده‌اند، به همین دلیل عملکرد آنان افزایش یافته، و در نتیجه موفقیت شغلی شان نیز بیشتر شده است.

رابطه نوع شغل و میزان موفقیت شغلی

در این تحقیق مشاغل زنان به چهار دسته آموزشی، تحقیقاتی، اداری و خدماتی تقسیم شد. آنگاه میزان موفقیت شغلی ۴ گروه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که موفقیت شغلی زنان شاغل در بخشهای آموزشی بیش از سه گروه دیگر است. این یافته در هماهنگی کامل با یافته‌های مربوط به فرضیه نخست تحقیق است. چه، در آن فرضیه نشان داده شد که میزان موفقیت شغلی زنانی که در مؤسسات آموزشی کار می‌کنند بیش از زنانی است که در مؤسسات خدماتی کار می‌کنند. تفاوت این دو فرضیه در آن است که بخشی از کارمندان شاغل در مؤسسه خدماتی، اداری نیز به کار آموزش اشتغال دارند. این گروه نیز عملکرد و موفقیتی بهتر و بیشتر از سایر همکاران خود دارند.

در تبیین این یافته می‌توان دلایلی به شرح زیر ذکر کرد:

- زنان شاغل در مشاغل آموزشی معمولاً افرادی «پویا» هستند. اینان معمولاً در حال فراگیری‌اند. چه، لازمه شغل آنان کسب مستمر دانش و آگاهی از یافته‌های علمی است. آشکار است که چنین کارکنانی پرتلاش‌اند و کمتر از حرکت و کوشش باز می‌ایستند. تلاش و کوشش آنان نیز اغلب موجب موفقیت شغلی آنان می‌گردد.

- زنان شاغل در مشاغل آموزشی همواره در حال «ارزشیابی» عملکرد دیگرانند، به همین دلیل نیک می‌دانند که خود نیز مورد ارزشیابی مستمر قرار می‌گیرند. از این

رو، پیوسته تلاش می‌کنند. چه، می‌دانند که تلاش آنان موجب دستیابی به سطوح بالای موفقیت می‌شود.

- زنان شاغل در مشاغل آموزشی « فرآیند انجام بهتر کار» را می‌آموزند، چه، شغل آنان مستلزم فراگیری مستمر است.

- این زنان چون اهل مطالعه، تفکر و اندیشه اند با ابعاد و زوایای مختلف شغل خویش آشنایی پیدا می‌کنند و در نتیجه آن به موفقیت بیشتری دست می‌یابند.

پیشنهادها

یافته‌های مندرج در بخش چهارم و مباحث مطرح شده در این بخش نشان داد که اولاً موفقیت شغلی زنان دارای ابعاد و سطوح مختلفی است؛ ثانیاً عوامل مختلفی بر این عامل تأثیر می‌گذارند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: سطح انگیزش پرسنل، برخی عوامل اصلی و برخی عوامل مرتبه دوم شخصیت، سطح تحصیلات، نوع شغل و مدت اشتغال هستند. ثالثاً رابطه هر یک از این عوامل با موفقیت شغلی متفاوت با دیگری است. چه، برخی عوامل همبستگی بالایی با آن دارند، حال آن که میزان همبستگی پاره‌ای دیگر از عوامل با آن پایین است. بنابراین هر یک از این عوامل تنها قادر است بخشی از پدیده موفقیت شغلی را تبیین کند. بر این اساس جامه عمل پوشاندن به پیشنهادهای زیر می‌تواند به تبیین بیشتر این پدیده کمک کند.

۱. پیشنهاد می‌شود که محققان دیگر به بررسی و مطالعه نقش سایر عوامل بر موفقیت شغلی زنان بپردازند. بویژه، در این مقاله کمتر به عوامل درون‌سازمانی (نظیر نوع مدیریت، میزان حقوق و مزایا، روابط درون سازمانی و...) پرداخته شد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این بعد نیز مورد تحقیق بیشتر قرار گیرد.

۲. گرچه احتمالاً شباهتهای زیادی بین عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان و مردان وجود دارد، اما آشکار است که تفاوتهایی نیز در این زمینه وجود دارد. به همین سبب پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات گسترده‌تری عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی هر دو مورد مقایسه قرار گیرد.

۳. ناگفته آشکار است که تقسیم بندی کتل از عوامل شخصیت «یگانه» و «تنها» تقسیم بندی موجود نیست. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که محققان دیگر، رابطه عوامل برشمرده شده از طرف نظریه پردازان دیگر (نظیر آلپورت، آیسنک، کلی و...) را با موفقیت شغلی زنان مورد تحقیق قرار دهند. این گونه تلاشهای علمی به تبیین بهتر پدیده «موفقیت شغلی» یاری می‌رساند.

۴. این تحقیق تنها بر روی دو مؤسسه از مؤسسه‌های تهران انجام شد. پیشنهاد می‌شود که محققان و پژوهشگران دیگر، چنین تحقیقی را بر روی نمونه‌هایی از زنان شاغل در شهرهای دیگر انجام دهند.

همچنین، نویسندگان لازم می‌دانند تا بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی به مدیران و مسئولان سازمانهایی که کارمند زن دارند ارائه کنند. این پیشنهادها عبارت‌اند از:

۱- نتایج نشان داد که بین سطح انگیزش پیشرفت و موفقیت شغلی زنان رابطه معنادار وجود دارد. به تعبیر دیگر، نتایج نشان داد زنانی که انگیزش بیشتری برای ترقی دارند، موفق‌ترند.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که زمینه تعالی و ارتقای شغلی را برای زنان بیش از پیش مهیا سازید. چه، این اقدام آنان را برای انجام بهتر وظایف شغلی بر می‌انگیزد.

۲- پیشنهاد می‌شود که زنان شاغل در ادارات، در مشاغل آموزشی بیشتر به کارگرفته شود. چرا که نتایج نشان داد که آنان درچنین مشاغلی به موفقیت‌های بیشتری دست می‌یابند.

۳- تقویت برونگرایی، مهار خویشتن و انعطاف‌پذیری زنان می‌تواند به افزایش موفقیت شغلی آنان کمک کند. چه، زنان دارای این ویژگیها، برای دستیابی به موفقیت شغلی بیشتر تلاش می‌کنند.

منابع فارسی

- ۱- امیری اردکانی، محمد، (۱۳۷۶)، تعیین کننده های موفقیت تحصیلی و شغلی فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی شیراز. رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته کشاورزی از دانشگاه شیراز.
- ۲- ایزدی، سیروس، (۱۳۵۱)، روانشناسی شخصیت از دیدگاه مکاتب. تهران، انتشارات دهخدا.
- ۳- بخشی پور جویباری، باب الله، ۱۳۷۳. بررسی میزان موفقیت مشاوران مدارس دولتی به حل مشکلات تحصیلی و شغلی دانش آموزان دبیرستانی. رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مشاوره از دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۴- برزگر، مجید، (۱۳۷۵). هنجاریابی پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت کتل در دانش آموزان دبیرستانهای شیراز.
- ۵- جوادی، محمدجعفر و کدیور، پروین، (۱۳۷۴) مترجمین. روانشناسی شخصیت؛ نظریه و تحقیق. (نوشته لارنس ر. پروین). تهران: انتشارات رسام.
- ۶- حسین زاده، محمد، (۱۳۷۶). بررسی عوامل موثر بر کسب موفقیت و پیشرفت شغلی کارکنان متخصص. رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.
- ۷- دلاور، علی، (۱۳۷۴). روشهای تحقیق در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- ۸- رضایی، احمد، (۱۳۷۲). بررسی رابطه هوش و شخصیت زنان شاغل با موفقیت شغلی آنان. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، رساله منتشره نشده.
- ۹- رضایی لارم، محمدرضا، (۱۳۷۴). بررسی انگیزشهای شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاههای دولتی تهران بر اساس نظریه انگیزش موفقیت دیوید مک کللند. رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۱۰- ساعتچی، محمود، (۱۳۷۰). روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت. تهران: چاپخانه آفتاب

- ۱۱- شعاری نژاد، علی اکبر، (۱۳۶۴)، فرهنگ علوم رفتاری. تران : انتشارات امیر کبیر.
- ۱۲- شولتز، (۱۳۷۰). نظریه‌های شخصیت (ترجمه سید یحیی مهدوی). تهران: انتشارات بعثت.
- ۱۳- عبادی، غلامحسین، (۱۳۷۴). هنجاریابی پرسشنامه شخصیت ۱۶ عاملی کتل. رساله برای دریافت درجه کارشناسی از دانشگاه علامه طباطبایی
- ۱۴- عزیزی، علی، (۱۳۷۲). بررسی تاثیر زمینه‌های اقتصادی - اجتماعی و موفقیت تحصیلی بر گرایش‌ات شغلی دانش آموزان. رساله برای دریافت درجه کارشناسی ارشد جامعه شناسی از دانشگاه شیراز.
- ۱۵- علوی، سیدامین الله، (۱۳۷۱). روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۶- قاضی، قاسم (۱۳۶۸) زمینه مشاوره و راهنمایی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۱۷- کارور، چارلز وشی یر، مایکل (۱۳۷۵). نظریه های شخصیت (ترجمه احمد رضوانی).
- ۱۸- کریمی، یوسف (۱۳۷۵). روانشناسی شخصیت. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- ۱۹- کورمن، ک. ابراهام (۱۳۷۰). روانشناسی صنعتی. (ترجمه حسین شکرکن). تهران : انتشارات وزرات فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۲۰- مشبکی، اصغر، (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی- ارزشی از رفتار انسانی. تهران: انتشارات ترمه.
- ۲۱- میچل، ترنس (۱۳۷۳). مردم در سازمانها (ترجمه حسین شکرکن). تهران : انتشارات رشد.

English Refrence

- 22- Abramson, I. (1989). Achievement Motivation, PERSONALITY, AND job Success. New York: Viking
- 23- Barton, K. et al. (1972). Marriage Dimensions and Personality. Journal of Personality and Social Psychology, 21, 369-375
- 24- Barton, K. et al. (1996). Personality, Motivation, and Marital role Factors as Predictors of Life Data in Married Couples. Journal of Personality and Social Psychology, 25, 401-412.
- 25- Bass, B.M. (1965). Organizational Psychology. Boston: Allyn and Bacon.
- 26- Bavaria, L. (1996). Personality Factors in Women and Men of Middle Class. Journal of Personality, 8, 19-23.
- 27- Cleaver, E. (1990). Motivation in Students. London: Anchor Press.
- 28- Coan, R. W. (1992). Personality AND Women Job Success: Is Personality Valid Variable to Predict job success.
- 29- Davidson, J. N. (1998). Personality factor and job Success. Journal of Personality and Social Psychology, 13, 121-132
- 30- Gordon F.M. (1996). LIFE Style, Personality and job Success. Boston: Allyn and Bacon.