

## طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی

محسن جاجرمی زاده \*

حجت مشاقیان ابرقویی \*\*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۶/۲۶

### چکیده

امروزه شغل درونی از شغل بیرونی اهمیت بیشتری یافته است. بر خلاف موفقیت بیرونی در شغل که بر معیارهای عینی و سلسله‌مراتبی تمرکز دارد، شغل درونی برداشت فرد از میزان موفقیت در شغل را مبنای قرار می‌دهد. در این تحقیق به طراحی الگوی عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی در شرکتهای خدماتی استان فارس پرداخته شده است. بدین منظور، با مطالعه ادبیات موفقیت شغلی، ۳۴ عامل مؤثر بر موفقیت شغلی شناسایی و از طریق فرایند دلفی در چهار مرحله از این ۳۴ عامل، هفت عامل به عنوان مهم‌ترین عوامل ادراکی، شناسایی و مبنای طراحی مدل قرار گرفتند که عبارتند از: ادراک از حمایت سازمانی، تناسب فرد و سازمان، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل، جو یادگیری سازمان، و عزت نفس سازمانی. پس از طراحی مدل اشباع شده و جمع‌آوری داده‌ها از طریق پیمایش، الگوی مسیری نهایی با نرم‌افزار لیزرل طراحی و آزمون شد و اصلاحات لازم در آن انجام گرفت. در الگوی نهایی، تمامی روابط مسیری در سطح معناداری ۰.۰۵ مورد پذیرش قرار گرفت. همچنین شاخص‌های برازش مدل بیانگر برازش داده‌ها با الگو در سطح قابل قبول بود. نتایج و پیشنهادهای تحقیق می‌تواند راهگشای موفقیت شغلی کارکنان در شرکتهای خدماتی و سایر شرکتهای مشابه باشد.

**کلید واژه‌ها:** موفقیت ذهنی در شغل؛ ادراک؛ الگوی مسیری

\* - استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، شیراز.

\*\* - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران . [hojatmoshtaghian@gmail.com](mailto:hojatmoshtaghian@gmail.com)

## مقدمه

مشاغل به طور سنتی با سلسله مراتب سازمان در ارتباط اند. در رویه سنتی، افراد برای بالا رفتن از سلسله مراتب با یکدیگر رقابت می کنند. (ویس، فروند و بالتس،<sup>۱</sup> ۲۰۰۲). با تغییرات گسترده ای که در ماهیت مشاغل رخ داده است، شاهد شکل گیری الگوی جدید شغلی می باشیم (فوریه و وان وورن،<sup>۲</sup> ۱۹۹۸). در ساختار کار، شاهد ساختارهای مسطح تر، سازماندهی کارها پیرامون مهارت ها، توسعه فزاینده برون سپاری و افزایش کارکنان موقتی هستیم (فوریه و وان وورن،<sup>۳</sup> ۱۹۹۸). تغییرات نیروی کار، نیاز به مهارت های مختلف، تغییر در عوامل جمعیت شناختی و تنوع نیروی کار، افزایش قدرت کارکنان دانشی، نیاز به بهبود مستمر و منسوخ شدن سریع مهارت ها، از دیگر چالش های پارادایم شغلی جدید است. در الگوی شغلی جدید، کمتر شاهد استخدام مادام العمر هستیم و امنیت شغلی منوط به کسب قابلیت های استخدامی است. ارتقای شغلی در مهارت های آموخته شده است و مسئولیت توسعه شغلی از سازمان به فرد واگذار شده است. موفقیت شغلی نیز در الگوی جدید بیش از آنکه منوط به موقعیت شغلی باشد، به صورت درونی و شخصی تعریف شده است (گونز و هسلین،<sup>۴</sup> ۲۰۰۵). در الگوی جدید، مشاغل صرفاً محدود به ارتقا در نردبان شغلی نیستند، بلکه شغل شامل توالی مادام العمر تجارب مرتبط با کار در اشخاص است و به طور فزاینده ای با خود شکوفایی و موفقیت ذهنی فرد در شغل مرتبط می شود (باروچ،<sup>۵</sup> ۲۰۰۶؛ آرنولد و کوهن،<sup>۵</sup> ۲۰۰۸).

## تعاریف

به طور گسترده ای پذیرفته شده که موفقیت شغلی، از عناصر عینی و ذهنی تشکیل یافته است (ایبل و اسپورک،<sup>۶</sup> ۲۰۰۹). شاین<sup>۱</sup> مفهوم شغل را به دو شاخه شغل درونی و بیرونی تفکیک

۱. Wiese, Freund and Baltes

۲. Fourieh, Van Vuuren

۳. Fourieh, Van Vuuren

۴. Gunz and Heslin

۵. Arnold and Cohen

۶. Abele and Spurk

کرد. در فضای جدید سازمانی، شاهد غلبه شغل درونی بر شغل بیرونی هستیم. شغل بیرونی مراحل را در بر می‌گیرد که در یک شغل یا سازمان باید طی شود تا پیشروی موفق در شغل انجام گیرد که در راستای تعریف سازمان از موفقیت است. (شاین، ۱۹۹۰: ۹). موفقیت بیرونی در شغل، بیانگر واقعیات شغلی از جمله حقوق و ارتقا و موفقیت ذهنی در شغل، بیانگر ادراک فرد از موفقیت شغلی خود است. بر خلاف موفقیت بیرونی که بر اساس برنامه‌های سازمانی تعریف می‌شود، در موفقیت ذهنی شاهد تأکید بیشتری بر نقش فرد هستیم و در این میان، ذهنیت فرد که منشعب از ادراکات فرد است، شکل‌دهنده موفقیت ذهنی فرد می‌باشد. (درایز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). موفقیت ذهنی در شغل به عنوان پیامدهای تجمعی روان‌شناختی از شغل و نتایج مرتبط با آن تعریف می‌شود که از تجارب روان‌شناختی فرد شکل می‌گیرد (سابرت و کرایمر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۲؛ جودگک، ۱۹۹۹: ۶۲۱). ادراک، تجربه احساسی ما از دنیای پیرامون است و شناخت محرکهای محیطی و پاسخ به این محرکها را در بر می‌گیرد. ادراک نه تنها تجارب ما از دنیای پیرامون مان را شکل می‌دهد، بلکه اجازه می‌دهد تا در محیط خود وارد کنش و عمل شویم. ادراک در سازمان، برداشت فرد در رابطه با موضوعات انسانی را در بر می‌گیرد. ادراک اجتماعی اغلب با خصوصیات در ارتباط است که قابل مشاهده مستقیم نیستند و باید استنباط شوند. در نتیجه، قضاوت‌های ادراک اجتماعی نسبت به قضاوت‌های ادراک فیزیکی بسیار پیچیده‌تر و دشوارترند. (اندرسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴: ۵۵). موضوع ادراک بر رفتار سازمانی تأثیر بسیار زیادی دارد؛ چرا که بسیاری از مشکلات رفتاری کارکنان نه در نتیجه واقعیات سازمانی، بلکه در نتیجه ادراک کارکنان از مسائل است. هدف تحقیق حاضر، شناسایی مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل و طراحی و تبیین الگوی مسیری مربوط است.

۱. Schein

۲. Nicky Dries

۳. Seibert and Kraimer

۴. Anderson

## مبانی نظری

بررسی شغل ذهنی منجر به تقسیم حوزه‌های علوم رفتاری به روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی می‌گردد.

شش نظریه در توسعه نظریه شغلی نقش داشته‌اند که عبارتند از: سوپر و هال<sup>۱</sup> در روان‌شناسی، کرومبالتز و بایلین<sup>۲</sup> در روان‌شناسی اجتماعی و هوس و گیدنز<sup>۳</sup> در جامعه‌شناسی. نقطه مشترک تمامی این نظریه‌ها آن است که حوزه‌های متفاوت علوم رفتاری در توسعه نظریه شغلی نقش داشته‌اند. در دیدگاه روان‌شناسی، سوپر ۱۹۸۰، نظریه رهنمود شغلی را در جستجوی تعامل مشاغل عینی و ذهنی در طول عمر فرد توسعه می‌دهد. کار وی متمرکز بر آن است که مشاغل عینی و ذهنی چطور در ذهن فرد در زمانی که مراحل قابل پیش‌بینی از زندگی را طی می‌کند، تعامل دارند. دومین نظریه روان‌شناسی نظریه شغل شکل‌پذیر هال، ۱۹۷۶، است. این نظریه بیان می‌کند که افراد ممکن است مشاغل خود را به طور ثابت و قطعی در یک سازمان یا در یک مسیر قابل پیش‌بینی مد نظر قرار ندهند. مفهوم شغل شکل‌پذیر با انطباق با تغییرات محیط و با تغییرات گسترده، خود ابتکاری، استقلال و خود جهت‌دهی توصیف می‌شود (هال<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲). در روان‌شناسی اجتماعی، نظریه یادگیری اجتماعی، کرومبالتز<sup>۵</sup>، ۱۹۷۹، بیان می‌کند که شخصیت و ویژگیهای رفتاری افراد عمدتاً از تجارب یادگیری فرد حاصل می‌شود و نه از فرایندهای توسعه‌ای و ذهنی. (میتچل و کرومبالتز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰). به عبارتی این نظریه متمرکز است بر آنکه چطور یادگیری از تجارب قبلی در دنیای اجتماعی بر گزینه‌های شغلی در آینده تأثیر می‌گذارد. در مقابل بایلین<sup>۷</sup>، ۱۹۸۴ در نظریه کار و خانواده به بیان فعل‌وانفعال سیستم‌های کار و خانواده می‌پردازد. سیستم کار

۱ Super and Hall

۲ Krumboltz and Bailyn

۳ Hughes and Giddens

۴ Krumboltz

۵ Mitchell and Krumboltz

۶ Bailyn

۷ Hughes

بیانگر حوزه رابطه قراردادی یک فرد با محیط بیرون و سیستم خانوادگی بیانگر حوزه‌ی درونی، خود تنظیم و خصوصی فرد است. در نهایت در میان دیدگاه جامعه‌شناسان، هوس<sup>۱</sup>، ۱۹۳۷ در نظریه نقش‌های اجتماعی که ریشه در نظریه ساختاردهی گیدنز دارد بیان می‌کند که اشخاص چطور نقش‌های کاری‌شان را در جامعه تجربه و در تعاملات روزمره شان ساختارهای اجتماعی را ساختار دهی مجدد می‌کنند.

### پیشینه پژوهش

برای شناسایی عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل، بیش از ۲۳۰ مقاله، پایان‌نامه و طرح تحقیقاتی مورد مطالعه قرار گرفت. خلاصه یافته‌های این تحقیقات در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: عوامل ادراکی شناسایی شده مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل

عامل شناسایی شده	محقق یا محققان، سال انجام تحقیق
جهت‌گیری شغل بدون مرز	مارجیک و وربروگن <sup>۲</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ ای <sup>۳</sup> ؛ ۲۰۰۳؛ سیدیکا <sup>۴</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ مایکل اتاج <sup>۵</sup> ؛ ۲۰۱۱.
خودکارآمدی شغلی	ایبل و اسپورک <sup>۶</sup> ؛ ۲۰۰۹؛ کیم، مون و کیم <sup>۷</sup> ؛ ۲۰۰۸؛ دی و آلن <sup>۸</sup> ؛ ۲۰۰۴؛ والکور و لدگ <sup>۹</sup> ؛ ۲۰۰۸؛ ریوردان و پوتگیتر <sup>۱۰</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ وانگا <sup>۱۱</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ دوبرو و چاندلر <sup>۱۲</sup> ؛ ۲۰۰۸؛ دیتسلا <sup>۱۳</sup> ؛ ۲۰۱۲؛ رسدی <sup>۱۴</sup> ؛ ۲۰۰۹؛ ان جی <sup>۱۵</sup> ؛ ۲۰۰۵.
امنیت شغلی درک شده	نی <sup>۱۶</sup> ؛ ۲۰۰۳؛ نی <sup>۱۷</sup> ؛ ۱۹۹۹؛ سیدیکا <sup>۱۸</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ دیتسلا <sup>۱۹</sup> ؛ ۲۰۱۲.
ادراک از فرصتهای توسعه شغلی	نی <sup>۲۰</sup> ؛ ۲۰۰۳؛ ان جی <sup>۲۱</sup> ؛ ۲۰۰۵؛ وانگا <sup>۲۲</sup> ؛ ۲۰۱۱.
فرصتهای ارتقا و ساختارمند بودن مسیر پیشرفت شغلی	دی‌ووس <sup>۲۳</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ وانگا <sup>۲۴</sup> ؛ ۲۰۱۱؛ نی <sup>۲۵</sup> ؛ ۱۹۹۹؛ کتی لوردس <sup>۲۶</sup> ؛ ۲۰۱۱.
تاب‌آوری شغلی	لندن <sup>۲۷</sup> ؛ ۱۹۸۳.
حمایت سازمانی	رسدی <sup>۲۸</sup> ؛ ۲۰۰۹؛ سوپانگکو <sup>۲۹</sup> ؛ ۲۰۱۰؛ ان جی <sup>۳۰</sup> ؛ ۲۰۰۵؛ جوینرو بارترام <sup>۳۱</sup> ؛ ۲۰۰۴؛ باتس و

۱ Chicago School of Sociology

۲. Eby

۳. Valcour & Ladge

۴. Riordan & Potgieter

۵. Dobrow & Chandler

۶. Ditsela

۷. Rasdi

۸. DeVos

۹. Joiner, Bartram & Garreffa

فصلنامه‌ی مطالعات رفتار سازمانی، سال دوم، شماره‌ی ۳ (پیاپی ۶)، پاییز ۱۳۹۲

لاک‌وود، <sup>۱</sup> ۲۰۰۳؛ اردوگان، ۲۰۰۴؛ یوچن، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱؛ کاپوتسیس و تانوس، ۲۰۰۷.	
جودگ، ۱۹۹۹.	موفقیت سازمان
سوپانگکو ۲۰۱۰.	عدالت رویه‌ای و توزیعی
سوپانگکو ۲۰۱۰.	شفافیت نقش
یونگو پارک ۲۰۱۰.	راهبرد مسیر پیشرفت شغلی
یونگو پارک ۲۰۱۰.	جو یادگیری در سازمان
اردوگان ۲۰۰۴؛ گوهانگ ۱۹۹۶؛ کوی چنگ ۲۰۱۰؛ سوپانگکو ۲۰۱۰؛ جوینر بارترام ۲۰۰۴؛ باتس و لاک‌وود ۲۰۰۳.	تبادل رهبر پیرو
وانگا ۲۰۱۱؛ روبرت برتز ۱۹۹۲؛ وی‌هازا، ۲۰۱۲؛ زهاره عمر، <sup>۲</sup> ۲۰۱۱؛ رسدی ۲۰۰۹، وی‌هازا، ۲۰۱۲؛ یوچن، ۲۰۱۰.	تناسب فرد با سازمان
وانگا ۲۰۱۱.	تعاملات ارتباطی
وانگا ۲۰۱۱.	لذت بردن از کار
وانگا ۲۰۱۱؛ دیتسلا، ۲۰۱۲.	ادراک از حقوق
وانگا ۲۰۱۱.	شهرت سازمان و صنعت
نئی، ۱۹۹۹؛ باتون، ۲۰۰۴؛ مایمونا و روزبه، ۲۰۰۶؛ رسدی ۲۰۰۹.	محوریت شغل
یوچن، ۲۰۰۹؛ بوزیولوسا، <sup>۳</sup> ۲۰۱۰.	مربی‌گری دریافت شده
سیدیکا، ۲۰۱۱؛ کاپوتسیس و تانوس، <sup>۴</sup> ۲۰۰۷.	استقلال شغلی
جوینر بارترام، ۲۰۰۴؛ باتس و لاک‌وود، ۲۰۰۳؛	مشاوره، انتصابهای توسعه‌ای
جوینر بارترام، ۲۰۰۴؛ باتس و لاک‌وود، ۲۰۰۳؛	تعارض نقش و ابهام در نقش
ان‌جی. و همکاران، ۲۰۰۵؛ بنا کسینگر، ۲۰۱۱.	انگیزش درونی در شغل
لام و درهر، <sup>۵</sup> ۲۰۰۴؛ ان‌جی، ۲۰۰۵؛ مایکل اناج و همکاران، ۲۰۱۱؛ مارچیک و ربروگن، ۲۰۱۱.	جهت‌گیری تمایل به انتقالات سازمانی <sup>۵</sup>
هال و چاندلر، ۲۰۰۵؛ ماری‌دوتویت، <sup>۶</sup> ۲۰۱۰؛ رسدی ۲۰۰۹؛ ملیند کوتتری، ۲۰۱۰؛ الیور هراچ، ۲۰۱۲؛ دی‌ووس ۲۰۰۸.	جهت‌گیری شغل شکل‌پذیر <sup>۷</sup>
ادگار دون ۲۰۰۴.	تطابق ارزشهای فرد و سازمان

۱. Eby, Butts & Lockwood

۲. Zoharah Omar

۳. Nikos Bozionelosa

۴. Ilias Kapoutsis, Ioannis Thanos

۵. Organizational Mobility Preference

۶. Lam, S.S.K., Dreher

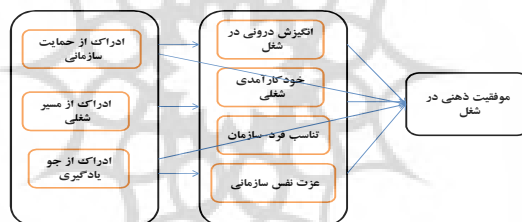
۷. Protean Career Attitude

۸. Mari DuToit

طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی

کوی پو چنگ ۲۰۱۰	منصفانه بودن ارزیابی عملکرد
گونگ هان، ۲۰۱۰	اعتماد به همکاران
دی ووس، ۲۰۱۱	ادراک از قابلیت استخدامی
جان کامیر، ۲۰۰۸؛ کالانان ۲۰۰۳؛ کیم ۲۰۰۵	عزت نفس مبتنی بر سازمان
رسدی و همکاران، ۲۰۰۹	جامعه پذیری سازمانی
نی، ۲۰۰۳	حمایت همکاران

مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

سوال تحقیق

مهم ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی کدام اند؟ و این عوامل چگونه با یکدیگر و همچنین با موفقیت شغلی مرتبط می شوند؟

روش شناسی پژوهش

در این مطالعه نخست در مطالعات اکتشافی، عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل

شناسایی شدند. سپس در فرایند دلفی در چهار مرحله عوامل شناسایی شده و همچنین سایر عوامل ادراکی که در موفقیت شغلی مهم قلمداد می‌شدند، رتبه‌بندی و در نهایت، هفت عامل اصلی شناسایی شدند. در نهایت، پس از جمع آماری داده‌ها از طریق پرسشنامه در جامعه آماری، و در نظر گرفتن روابط موجود در ادبیات مدل اشباع شده تحقیق مد نظر قرار گرفت که در آن تمامی روابط دو به دو میان متغیرها مد نظر قرار می‌گیرد. پس از آن مدل اشباع شده با داده‌های جمع آوری شده مورد آزمون قرار گرفت و پس از بازنگری روابط، مدل نهایی تحقیق طراحی و مورد تحلیل قرار گرفت و اصلاحات لازم در آن انجام شد. در الگوی نهایی، تمامی روابط و فرضیه‌ها مورد پذیرش قرار گرفت و شاخصهای برازش الگو نیز تحلیل شد. این تحقیق در گفتمان اثبات‌گرایی انجام گرفته است. از لحاظ هدف، پژوهشی بنیادی و همچنین کاربردی است. از حیث توسل به کمیّت می‌توان آن را در زمره تحقیقات ترکیبی قرار داد. فرایند دلفی در حوزه تحقیقات کیفی قرار می‌گیرند و آزمون الگوی طراحی شده بر اساس پیمایش داده‌ها در حوزه تحقیقات کمی است.

روش دلفی: برای شناسایی مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی، روش دلفی به کار گرفته شد. روش دلفی کمک می‌کند تا میزان تناسب عوامل شناسایی شده و تأثیر آن بر موفقیت شغلی را در بافت جامعه آماری از نظر خبرگان به آزمون گذاریم. به منظور انتخاب اعضای پانل، تخصص، دانش و تجربه آنها در زمینه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، سالهای تدریس آنان در موضوعات مرتبط، داشتن مقالات و تألیفات مرتبط، مد نظر قرار گرفته است. و از طریق نمونه‌گیری قضاوتی، موافقت ۲۴ نفر از متخصصان در این باره جلب شد و به عنوان اعضای پانل دلفی مد نظر قرار گرفتند که مشخصات آنها به شرح ذیل است:

جدول ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پانل دلفی

نوع کار	تعداد افراد	میانگین سابقه
هیئت علمی دانشگاه سراسری، دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد شیراز؛ در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی؛ هشت نفر، مدیریت آموزشی؛ چهار نفر و روان‌شناسی؛ شش نفر	۱۸	۱۰ سال
مدیر ارشد منابع انسانی و رفتار سازمانی و تحول سازمان در سازمانهای مرتبط با جامعه آماری	۴	۱۵ سال
متخصص ارشد شرکتهای فعال در زمینه مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و تحول سازمانی	۲	۱۱ سال



برای انجام پژوهش ابتدا از طریق مطالعه ادبیات تحقیق، شناخت جامعی از عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی حاصل شد. پس از آن از طریق روش دلفی اولاً، میزان ارتباط عوامل ادراکی شناسایی شده با موفقیت شغلی در جامعه مورد مطالعه، تحلیل و عوامل اصلی، شناسایی و عوامل نامرتب حذف شد و ثانیاً، سایر عوامل ادراکی که در تحقیقات موجود بدان اشاره نشده بود، شناسایی و وارد پژوهش شد. پس از انتخاب اعضای پانل، چهار دور روش دلفی انجام شد. جدول ۳، چهار تاریخ توزیع و گردآوری پرسشنامه‌های هر دور را به همراه تعداد آنها نشان می‌دهد.

جدول ۳. انجام چهار دور دلفی

میانگین تعداد پیگیری	گردآوری پرسشنامه‌ها		توزیع پرسشنامه‌ها		دور
	تعداد بازگشت	آخرین تاریخ	تعداد	تاریخ توزیع	
۹ بار	۲۴	۹۱/۱۰/۱۶	۳۰	۹۱/۹/۳۰ تا ۹۱/۹/۲۰	اول
۴ بار	۲۴	۹۱/۱۱/۹	۲۴	۹۱/۱۰/۳۰ تا ۹۱/۱۰/۲۰	دوم
۳ بار	۲۴	۹۲/۱/۱۷	۲۴	۹۱/۱۱/۲۰ تا ۹۱/۱۱/۱۰	سوم
۳ بار	۲۴	۹۲/۱/۳۰	۲۴	۹۲/۱/۲۵ تا ۹۲/۱/۲۰	چهارم

در دور اول، فهرستی از عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی که از پژوهشهای پیشین استخراج شده بودند، برای تعیین میزان اهمیت آنها، در اختیار اعضا قرار گرفت. علاوه بر این، از آنان خواسته شد که ایده خود را درباره عواملی ارائه کنند که در این فهرست نیستند. در دور دوم، مجموعه عواملی که در دور اول توسط پانل دلفی پیشنهاد شده بودند، برای تعیین میزان اهمیت در اختیار آنان قرار گرفت. در دوره‌های سوم و چهارم، نظر اعضا درباره عواملی که اهمیت آنها در دوره‌های اول و دوم زیاد و خیلی زیاد تشخیص داده شده بود (میانگین بیش از در طیف لیکرت ۱ تا ۵)، مجدداً دریافت شد. انجام روش دلفی پس از انجام دور چهارم و دستیابی به اتفاق نظر مطلوب پایان یافت.

## یافته های پژوهش

با مطالعات ادبیات تحقیق، ۲۳۴ متغیر مؤثر بر موفقیت شغلی شناسایی شدند. در بین آنها ۱۵ متغیر ادراکی که به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارند، مجزاً شدند و مبنای طراحی پرسشنامه دلفی مرحله اول قرار گرفتند. که عبارتند از: ادراک از امنیت شغلی، ادراک از حقوق و مزایا، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، ادراک از خوشنمایی شرکت، ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از جو یادگیری در سازمان، خودکارآمدی شغلی، ادراک از رابطه با سرپرست، ادراک از میزان تناسب فرد با سازمان و شغل، محوریت کار، جهت‌گیری خوددشکل‌دهی در شغل، جهت‌گیری شغل بدون مرز، اعتماد سازمانی درک شده، عزت نفس مبتنی بر سازمان، ادراک از عدالت سازمانی.

علاوه بر این، در انتهای پرسشنامه دلفی مرحله اول، یک پرسش برای دریافت نظر خبرگان در مورد سایر عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی قرار داده شد که نتیجه آن، شناسایی ۲۰ عامل ادراکی دیگر است که از نظر خبرگان پانل در موفقیت شغلی مؤثرند. این ۲۰ عامل در پرسشنامه دور دوم دلفی به کار گرفته شدند. که عبارتند از: خوش‌بینی، شفافیت نقش، ادراک از پذیرش تغییر، ادراک از مشارکت در سازمان، ادراک از رشد قابلیت استخدامی، ادراک از فقدان تبعیض جنسیتی، رفتار اخلاقی و همدلی درک شده، معنویت درک شده در کار، استرس درک شده در محیط کار، تعارض درک شده، ادراک از انگیزش درونی در شغل، تاب‌آوری شغلی، ادراک از سطح اختیار و تناسب آن با مسئولیت، ادراک از خدمت به جامعه، ادراک از موفقیت کلی در زندگی، سرمایه اجتماعی درک شده در کار، ادراک از پرستیژ شغلی، ادراک از شایسته‌سالاری، حمایت‌های خانوادگی درک شده. به طور کلی در مجموع دور اول و دور دوم دلفی، ۳۴ عامل ادراکی توسط پانل نخبگان مورد ارزیابی قرار گرفت؛ که از این ۳۴ عامل، ۱۵ عامل برگرفته از ادبیات و ۱۹ عامل از نظر خبرگان استخراج شده بود.

نتایج دور اول بیانگر آن بود که از ۳۴ عامل، انگیزش درونی با میانگین ۴.۶۲ بیشترین امتیاز و اعتماد درک شده با میانگین ۲.۶۶ کمترین امتیاز را داشت. در دور دوم، نظر اعضا در رابطه با میزان تأثیر عوامل ادراکی معرفی شده در مرحله اول مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج دلفی مرحله دوم بیانگر آن است که «ادراک از انگیزش درونی در شغل» با امتیاز ۴.۵۶ دارای بیشترین امتیاز بود

و «همدلی و رفتار اخلاقی» با امتیاز ۳.۳۸ کمترین امتیاز را داشت. به منظور کاهش عوامل مدل نهایی و طراحی پرسشنامه دور سوم و چهارم، نیاز به نمره معیار بود. در این رابطه، نمره ۴ در طیف ۱ تا ۵ انتخاب شد. با توجه بدان که متغیرهای مورد بررسی در سطح سنجش ترتیبی اند و همچنین با در نظر گرفتن طبیعی نبودن توزیع داده‌ها، آزمونهای ناپارامتری فریدمن برای مقایسه میانگین مورد استفاده قرار گرفت و عواملی که میانگین رتبه‌ای ۴ و بالاتر داشتند، مورد پذیرش قرار گرفتند و بقیه عوامل حذف شدند. نتایج دلفی نشان می‌دهد که میانگین نمره ۹ عامل بیش از نمره ملاک و کای دو به دست آمده برای این متغیرها معنادار است. این ۹ متغیر در دور سوم و چهارم دلفی، مورد ارزیابی مجدد قرار گرفتند. که عبارتند از: ادراک از جو یادگیری در سازمان، حمایت سازمانی درک شده، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، ادراک از شایسته‌سالاری، انگیزش درونی در شغل، ادراک از تناسب فرد و سازمان، خودکارآمدی شغلی، عزت نفس سازمانی، ادراک از خدمت به خلق.

در مرحله سوم، میانگین نمره این ۹ متغیر و نمره هر یک از اعضای پانل در دوره‌های قبل برای آنها ارسال گردید. و از آنها خواسته شد در صورت لزوم نظر قبلی خود را با توجه به نظر جمع اصلاح نمایند. نتایج تحقیق نشان داد که میانگین نمره اعضای پانل در این مرحله از عوامل مذکور از حداقل ۴.۲۵، مربوط به خودکارآمدی شغلی تا ۳.۵۸ مربوط به ادراک از شایسته‌سالاری در نوسان می‌باشد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان می‌دهد که در این مرحله میانگین نمره تمامی عوامل به جز ادراک از شایسته‌سالاری در سازمان و ادراک از خدمت به خلق، بیش از ۴ بوده و با آن تفاوت معنی دار دارند. بنابراین تمامی عوامل مورد پذیرش قرار گرفته و ادراک از شایسته‌سالاری و ادراک از خدمت به خلق از مدل حذف گردید. ضریب همابستگی کندال برای پاسخهای اعضای پانل درباره ترتیب اولویت متغیرها در این مرحله ۰.۵۱۱ می‌باشد.

در مرحله چهارم یک بار دیگر میانگین نمره متغیرها و نمره هر یک از اعضای پانل مجدداً برای آنها ارسال و از آنها خواسته شد که نظرشان را در مورد میزان اهمیت و ترتیب متغیرها مجدداً اعلام نمایند. نتایج نشان داد که میانگین نمره عوامل از ۴.۲۷ مربوط به ادراک از مسیر پیشرفت شغلی تا ۴.۲۵ مربوط به خودکارآمدی شغلی در نوسان است. آزمون فریدمن نیز نشان داد میانگین رتبه‌ای تمامی عوامل با نمره ملاک تفاوت معنی دارد دارند. ضریب همابستگی کندال نیز

در این مرحله ۰.۵۴۶ است که تنها ۰.۰۳۵ افزایش یافته است. که بیانگر کفایت نظرخواهی می باشد. به طور کلی، با استفاده از نظر متخصصان در دلفی، هفت عامل ذیل، شناسایی و به عنوان عوامل اصلی در طراحی الگو به کار گرفته شدند: ۱. ادراک از حمایت سازمانی، ۲. خودکارآمدی شغلی، ۳. ادراک از انگیزش درونی در شغل، ۴. ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، ۵. عزت نفس مبتنی بر سازمان، ۶. ادراک از جو یادگیری، ۷. ادراک از تناسب فرد و سازمان.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکتهای خدماتی استان فارس (هشت شرکت مرتبط با برق، آب، گاز و مخابرات) می‌باشند. با توجه به ساختار و هدف مشابه این شرکتها انتظار می‌رود موفقیت شغلی نیز در محدوده تحقیق، تعریف یکسانی داشته باشد. با توجه به تعداد زیاد افراد جامعه آماری، در این مرحله از تحقیق، نمونه‌گیری مد نظر قرار گرفت. کالین<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) توصیه می‌کند که ۱۰ تا ۲۰ نمونه به ازای هر متغیر در الگو، بسیار مطلوب است. در این تحقیق به منظور اطمینان بیشتر، ۳۰ نمونه برای هر متغیر، مد نظر قرار گرفت و با توجه به آنکه در پرسشنامه نهایی هشت متغیر مورد سنجش قرار گرفت، تعداد حداقل نمونه ۲۴۰ نفر برآورد و به منظور قابلیت تعمیم نتایج، ۵۰۵ پرسشنامه گردآوری شد. برای نمونه‌گیری نیز روش تصادفی طبقه‌ای به کار گرفته شد.

### ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات ابزارهای ذیل به کار گرفته شده است:

- چهار پرسشنامه دلفی محقق ساخته به منظور شناسایی مهم‌ترین عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی؛
- پرسشنامه‌های استاندارد عوامل ادراکی شناسایی شده و موفقیت ذهنی در شغل

جدول ۴. پرسشنامه‌های استاندارد به کار گرفته شده

متغیر	پرسشنامه استاندارد
-------	--------------------

۱. Kline

طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی

مصطفی تپکی <sup>۱</sup> ۲۰۱۱	ادراک از تناسب فرد و سازمان
ایزنبرگر ، هانتینگتون ، هونچیسون ، سوا <sup>۲</sup> ۱۹۸۶	ادراک از حمایت سازمانی
واتکینز و مارسیک <sup>۳</sup> ۱۹۹۶	جو یادگیری در سازمان
چن ، گولی و ادن <sup>۴</sup> ۲۰۰۱	خودکارآمدی شغلی
وینستون و سان <sup>۵</sup> ۱۹۹۹	ادراک از انگیزش درونی در شغل
میلیمانس <sup>۶</sup> ۱۹۹۲	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
جک کینگ <sup>۷</sup> ۲۰۰۳	عزت نفس مبتنی بر سازمان
اشفورت <sup>۸</sup> ۱۹۸۹	موفقیت ذهنی در شغل

جمع آوری داده‌ها به منظور آزمون مدل

برای جمع آوری داده‌ها به منظور آزمون الگو، پرسشنامه نهایی حاوی ۶۵ پرسش و همچنین گویه‌های مرتبط با اطلاعات جمعیت‌شناختی در اختیار کارکنان جامعه آماری (کمک کارشناس به بالا) قرار گرفت و پس از هماهنگی با بخش تحقیقات در شرکت‌های مزبور، جمع آوری داده‌ها طی ۲۰ روز انجام شد. همچنین به منظور برآورد پایایی پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها برآورد شد؛ پایایی تمامی متغیرها، مناسب (بیش از ۰.۷۲) برآورد شد. ادراک از حمایت سازمانی ۰.۹۲؛ جو یادگیری در سازمان ۰.۸۳؛ تناسب فرد سازمان ۰.۸۸؛ خودکارآمدی شغلی ۰.۸۵؛ انگیزش درونی در شغل ۰.۸۵؛ مسیر پیشرفت شغلی ۰.۸۲؛ عزت نفس سازمانی ۰.۸۸؛ موفقیت ذهنی در شغل ۰.۹۰.

مدل سازی و نتایج آزمون الگوی مسیری

یکی از قوی‌ترین روشهای تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، تحلیل چند متغیره

۱. Mustafa Tepeci

۲. Eisenberger , huntington , Hutchison , & sowa

۳. Watkins, K. E. and Marsick

۴. G.chen , S.M.Gully , and D,Eden

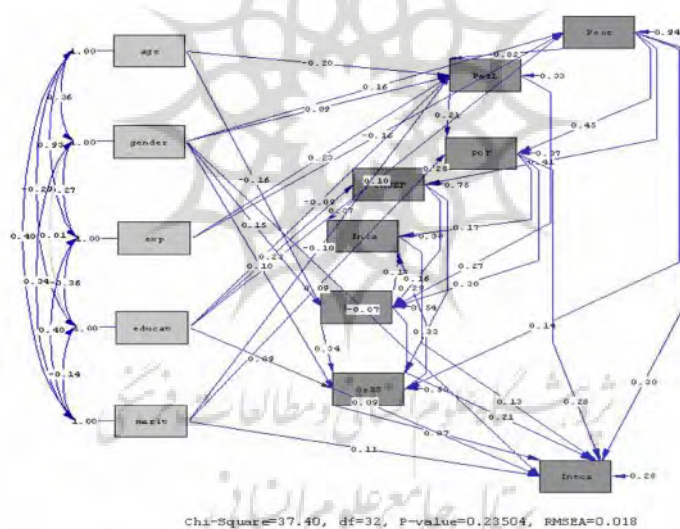
۵. V. H. Winston & Son

۶. Millimans

۷. Jacque L King

۸. Ashforth

است؛ زیرا ماهیت این گونه موضوعات، چند متغیره است و نمی‌توان آنها را با شیوه‌ی دو متغیری حل کرد. تحلیل مسیر، روش آماری کاربرد ضرایب بتای استاندارد رگرسیون چند متغیری در الگوهای ساختاری است. روش تحلیل مسیر، تعمیمی از رگرسیون معمولی است که قادر است علاوه بر بیان آثار مستقیم، آثار غیر مستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل را برای متغیرهای وابسته نشان دهد و با بیان منطقی، روابط و همبستگی‌های مشاهده شده بین آنها را تفسیر کند (آذر، ۱۳۸۱: ۳). به منظور آزمون الگوی مسیری طراحی شده، نرم‌افزار لیزرل به کار گرفته شد. در ابتدا مدل اشباع شده با فرض وجود رابطه دوجه دو میان تمامی متغیرها بر اساس ادبیات تحقیق، طراحی و وارد نرم افزار گردید و همچنین داده‌های گردآوری شده نیز به نرم افزار داده شد. سپس با استفاده از نرم افزار روابط معنادار و غیر معنادار مشخص گردید و مدلی که بهترین برازش را با داده‌ها داشت شناسایی و مورد آزمون قرار گرفت.



شکل ۲. مدل نهایی و تخمین پارامترها در لیزرل

جدول ۵. مقادیر برآورد و استاندارد، خطا و سطح معنی داری در مدل نهایی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار آ	خطای استاندارد	مقدار استاندارد	مقدار برآورد شده	روابط مستقیم متغیرها در مدل اولیه
-------	---------------	---------	----------------	-----------------	------------------	-----------------------------------

طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی

		شده					
تایید	$p < 0.01$	۳.۵۹	۰.۳۷	۰.۱۶	۰.۱۳	جنسیت	ادراک از حمایت سازمانی
تایید	$p < 0.01$	-۳.۲۰	۰.۰۴۹	-۰.۱۶	-۰.۱۶	سابقه	
تایید	$p < 0.05$	۲.۰۴	۰.۰۴	۰.۱۰	۰.۰۸	تحصیلات	
تایید	$p < 0.01$	۳۰.۹۹	۰.۰۲	۰.۸۲	۰.۷۳	ادراک از حمایت سازمانی	جو یادگیری درک شده در سازمان
تایید	$p < 0.05$	۲.۷۱	۰.۰۱	-۰.۲۰	-۰.۰۲	سن	
تایید	$p < 0.01$	۳.۲۴	۰.۰۲	۰.۰۹	۰.۰۷	جنسیت	
تایید	$p < 0.01$	۳.۰۹	۰.۰۰۷	۰.۲۳	۰.۰۲۱	سابقه	
تایید	$p < 0.01$	-۳.۳۶	۰.۰۰۲	-۰.۰۹	-۰.۰۶۹	تحصیلات	
تایید	$p < 0.01$	-۳.۶۲	۰.۰۲	-۰.۱۰	-۰.۰۸	تاهل	
تایید	$p < 0.01$	۹.۴۳	۰.۰۴	۰.۴۵	۰.۳۷	ادراک از حمایت سازمانی	
تایید	$p < 0.01$	۴.۸۰	۰.۰۴	۰.۲۱	۰.۱۹	جو یادگیری درک شده در سازمان	
تایید	$p < 0.01$	۹.۳۱	۰.۰۳	۰.۲۸	۰.۳۲	خودکارآمدی شغلی	تناسب فرد سازمان
تایید	$p < 0.05$	۳.۱۸	۰.۰۲	۰.۰۹	۰.۰۶	تاهل	
تایید	$p < 0.01$	۱۰.۳۹	۰.۰۰۳	۰.۴۱	۰.۲۹	حمایت سازمانی	خودکارآمدی شغلی
تایید	$p < 0.01$	۵.۹۷	۰.۰۲۳	۰.۲۳	۰.۱۴	تحصیلات	
تایید	$p < 0.01$	۴.۵۰	۰.۰۴	۰.۱۷	۰.۱۵	تناسب فرد سازمان	انگیزش درونی در شغل
تایید	$p < 0.01$	۱۰.۱۶	۰.۰۴	۰.۳۷	۰.۳۷	خودکارآمدی شغلی	
تایید	$p < 0.01$	۳.۵۲	۰.۰۴	۰.۱۳	۰.۱۲	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	
تایید	$p < 0.01$	۷.۶۴	۰.۰۳۶	۰.۲۹	۰.۲۸	عزت نفس سازمانی	
تایید	$p < 0.01$	۶.۲۱	۰.۰۴	۰.۲۷	۰.۲۴	جو یادگیری درک شده	
تایید	$p < 0.01$	۶.۰۳	۰.۰۵	۰.۳۰	۰.۲۹	تناسب فرد سازمان	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی
تایید	$p < 0.01$	۴.۰۶	۰.۰۵	۰.۱۶	۰.۱۸	خودکارآمدی شغلی	
تایید	$p < 0.01$	-۴.۴۸	۰.۰۰۳	-۰.۱۶	-۰.۱۴	سن	
تایید	$p < 0.01$	۴.۱۶	۰.۰۲	۰.۱۵	۰.۰۱	جنسیت	عزت نفس مبتنی بر سازمان
تایید	$p < 0.01$	۳.۴۷	۰.۰۳	۰.۱۴	۰.۱۰	ادراک از حمایت سازمانی	
تایید	$p < 0.01$	۸.۶۴	۰.۰۴	۰.۳۳	۰.۳۴	خودکارآمدی شغلی	
تایید	$p < 0.01$	۸.۵۶	۰.۰۴	۰.۳۴	۰.۳۲	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	
تایید	$p < 0.01$	۳.۲۴	۰.۰۲	۰.۱۰	۰.۰۶۴	جنسیت	
تایید	$p < 0.01$	۱۵.۸۰	۰.۰۱	۰.۰۹	۰.۰۵۷	تحصیلات	موفقیت درونی در شغل
تایید	$p < 0.01$	۸.۰۷	۰.۰۳	۰.۳۰	۰.۲۷	ادراک از حمایت سازمانی	
تایید	$p < 0.01$	۷.۱۴	۰.۰۴	۰.۲۸	۰.۳۲	تناسب فرد سازمان	
تایید	$p < 0.01$	۳.۷۴	۰.۰۴	۰.۱۳	۰.۱۷	ادراک از انگیزش درونسی در شغل	
تایید	$p < 0.01$	۶.۴۳	۰.۰۴	۰.۲۱	۰.۲۵	ادراک از مسیر پیشرفت شغلی	

تایید	$p < 0.05$	۲.۰۵	۰.۰۴	۰.۰۷	۰.۰۹	عزت نفس مبتنی بر سازمان
تایید	$p < 0.05$	-۲.۵۶	۰.۰۲	-۰.۰۷	-۰.۰۵	جنسیت
تایید	$p < 0.01$	۳.۷۱	۰.۰۲	۰.۰۹	۰.۰۷	تحصیلات
تایید	$p < 0.01$	۴.۴۱	۰.۰۲	۰.۱۱	۰.۰۸۵	تاهل

جدول ۶. تاثیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل استاندارد بر موفقیت ذهنی در شغل

مدل	دامنه مورد قبول	علامت اختصاری	شاخص
۱.۱۷	$\chi^2 / df \leq 2$	$\chi^2 / df$	کای اسکوتر و درجه ی آزادی
۰.۰۱۸	$RMSEA < 0.08$	$RMSEA^1$	ریشه ی دوم میانگین مجذور خطاهای برآورد
۰.۹۹	$NFI > 0.9$	$NFI^2$	برازش هنجاری: مقایسه ی مدل پیشنهادی با مدل مستقل
۱.۰۰	$NNFI > 0.9$	$NNFI^3$	برازش غیرهنجاری
۱.۰۰	$CFI > 0.9$	$CFI^4$	برازش مقایسه‌ای: مقایسه ی مدل پیشنهادی با مدل مستقل که در آن بین متغیرها هیچ رابطه ای نیست.
۰.۹۸	$RFI > 0.9$	$RFI$	برازش نسبی
۱.۰۰	$IFI > 0.9$	$IFI$	برازش افزایشی
۰.۰۶۵	$\approx 0$	$RMR$	ریشه ی دوم میانگین مجذور خطاها: ریشه ی میانگین مجذور باقیمانده (متوسط باقیمانده ها)
۰.۹۹	$GFI > 0.9$	$GFI^5$	نیکویی برازش: درصد کوواریانس های مشاهده شده به کوواریانس های تعیین شده در مدل
۰.۹۷	$AGFI \geq 0.85$	$AGFI^6$	نیکویی برازش تطبیق یافته: از میانگین مجذورات در صورت و معرج کسر استفاده می شود.

۱. Root Mean Square Error of Approximation

۲. Normed Fit Index

۳. Non-Normed Fit Index

۴. Comparative Fit Index

۵ Goodness of Fit Index

۶. Adjusted Goodness of Fit Index



## نتیجه گیری و پیشنهادها

این تحقیق، با هدف طراحی و تبیین الگوی عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل انجام شده است. در این تحقیق، مهم ترین عوامل ادراکی که موفقیت ذهنی فرد در شغل را در پی دارند، عبارتند از: ادراک از حمایت سازمانی، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی، عزت نفس مبتنی بر سازمان، تناسب فرد و سازمان، جو یادگیری درک شده.

## عوامل مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل بر اساس میزان تاثیر

### ادراک از حمایت سازمانی

طبق تعریف آیزنبرگر (۱۹۸۶)، کارکنان زمانی از سوی سازمان احساس حمایت می کنند که سازمان برای همکاری شان ارزش قائل شود و به رفاه آنها اهمیت دهد. حمایت سازمانی ادراک شده باور کلی کارکنان درباره گستره کلی ارزشی است که سازمان برای نقش، سهم و مراقبت از بهزیستی آنان قائل است. همچنین نشان دهنده ادراک کارکنان از میزان تعهد سازمان به آنها تلقی می شود. در واقع؛ مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده بر مبنای نوعی تفسیر مبادله اجتماعی از تعهد سازمانی قرار دارد؛ به این صورت که کارکنان تلاش خود را در سازمان، گسترش می بخشند تا از آن طریق، پاداشهای اجتماعی و مالی را نصیب خود کنند. طبق نتایج تحقیق حمایت سازمانی متغیری است که بیشترین نقش را در تبیین موفقیت ذهنی در شغل نقش دارد. تأثیر حمایت سازمانی بر موفقیت درک شده شغلی پیش از این در تحقیقات گوسانا (۲۰۱۰)، رسدی و همکاران (۲۰۰۹)، سوپانگکو (۲۰۱۰)، ان.جی. و همکاران (۲۰۰۵)، آری، چای و تان (۱۹۹۴)، یوچن (۲۰۱۱) و کاپوتسیس و تانوس (۲۰۰۷) به چشم می خورد. حمایت سازمانی درک شده با تأثیر بر جو یادگیری، تناسب فرد-سازمان، انگیزش درونی در شغل و عزت نفس سازمانی، نیز زمینه موفقیت ذهنی کارکنان را در شغل خویش فراهم می آورد. مشارکت در تصمیم گیری، رضایت از پرداختهای سازمانی، اعتماد سازمانی و اعتماد به سرپرست، از مهم ترین عواملی است که موجب ارتقای حمایت درک شده سازمانی در کارکنان می شود و متولیان منابع انسانی نباید از آن غافل بمانند (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۹).

## تناسب فرد و سازمان

واژه تناسب فرد - سازمان ارتباط میان اهداف فردی و سازمانی، نیازها و ترجیحات فردی و سیستم‌ها و ساختارهای سازمانی، و شخصیت فردی و جو سازمانی را توصیف می‌کند (ویللا، ۲۰۰۸). تناسب فرد-سازمان به تطابق میان خصوصیات فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست کم یکی از آنها نیازهای دیگری را برآورده سازد و یا دارای خصوصیات اصلی مشترک باشند. یا هر دو حالت وجود داشته باشد (لاوور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ کارلس، ۲۰۰۵). تناسب فرد-سازمان یک جزء از مفهوم گسترده تر فرد-محیط است که از نظر تاریخی ریشه در اندیشه لوین ۱۹۳۵ دارد. بدین مضمون که رفتار فرد تابع مشترک فرد و محیطش است. زمانی که این تناسب وجود داشته باشد رضایت، بهره‌وری، خلاقیت و ثبات افزایش می‌یابد (ویللا، ۲۰۰۸). تناسب فرد-محیط یک مفهوم چندبعدی است و انواع مختلف آن با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد: سطح شغل، گروه کاری، سازمان، و حرفه (سینگ و گرینهوس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). وقتی سخن از تناسب فرد-سازمان به میان می‌آید، سازگاری شخصیت، نگرش‌ها و ارزش‌های فرد، با ارزش‌ها، اهداف، ساختارها، رویه‌ها و فرهنگ سازمان، مقایسه و سنجیده می‌شود (کارلس، ۲۰۰۵). نقش تناسب فرد و سازمان در موفقیت ذهنی در شغل در تحقیقات وانگا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱، برتز ۱۹۹۲، واهیزا<sup>۳</sup> ۲۰۱۲ زهارا عمر ۲۰۱۱، یو چن ۲۰۱۰، رسدی ۲۰۰۹ نشان داده شده است. تناسب فرد و سازمان علاوه بر تاثیر مستقیم، از طریق تاثیر بر ادراک از ارتقای شغلی، خودکارآمدی شغلی و انگیزش درونی در شغل نیز بر موفقیت ذهنی در شغل تاثیر دارد.

### ادراک از مسیر پیشرفت شغلی

ادغام‌های گسترده، بازسازی‌های ساختاری، کوچک‌سازی، کندی ارتقا و کاهش پستیهای

۱. Lauer

۲. Singh&greenhouse

۳. Yao-Fen Wanga

سازمانی، که به موجب آن فرصت برای حرکت سلسله‌مراتبی به شدت محدود شده، در اغلب منجر به ادراک سکون در مسیر شغلی شده است (باربر، ۱۹۹۲؛ ساند هولتس، ۲۰۰۳). علاوه بر این، عدم رعایت شرایط احراز، نبود انگیزش ذاتی در مشاغل و تنیدگی و فرسودگی شغلی، از عوامل ایجاد روحیه سکون در مسیر پیشرفت شغلی‌اند (بتا کسینگر، ۲۰۱۱). صاحب‌نظرانی همچون: سندهولتز، باربر و کلارک از دو عامل فلات و سکون؛ یعنی عامل اثرگذاری و عامل موقعیتی، صحبت می‌کنند. فلات‌زدگی موقعیتی، به زبان ساده یعنی کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی؛ یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله‌مراتب رسیده است و در این سطح، امیدی به افزایش حقوق و مزایا، موقعیت، عنوان، قدرت رسمی و شخصیت اجتماعی ندارد. فلات‌زدگی اثرگذاری از نظر سندهولتز شبیه چیزی است که روان‌شناسی توسعه از آن استنباط می‌کند و فلات در اینجا به معنی ایستایی و رکود شخصی است؛ یعنی فرد نه می‌آموزد و نه شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد. فلات‌زدگی محتوایی، با محتوای شغل در ارتباط است و قربت بسیاری با انگیزش درونی در شغل دارد. به همین دلیل، ادراک از مسیر پیشرفت شغلی که اشاره به فلات‌زدگی موقعیتی دارد، در این تحقیق مد نظر قرار گرفته است. تاثیر ادراک از مسیر پیشرفت شغلی بر موفقیت شغلی با نتایج تحقیقات نبی (۲۰۰۳)، آری، جای و تان (۱۹۹۴)، دی‌ووس (۲۰۱۱)، وانگا (۲۰۱۱) و کتی لوردس (۲۰۱۱) مطابقت دارد. اغلب سازمانها به دنبال کوچک‌سازی و همچنین کاستن از سطوح مدیریتی و ایجاد گروههای حرفه‌ای و واگذاری تصمیمات به قاعده‌های سازمان و سطوح زیرین هستند. این تحولات کمک زیادی به مقوله کارایی فزون‌تر سازمانی محسوب می‌شود. فردی که از مسیر پیشرفت شغلی خود اطمینان دارد، انگیزش شغلی بیشتری را تجربه می‌کند و همچنین خود را در محقق ساختن اهداف سازمانی مهم می‌داند و مشارکت می‌دهد. بدین منظور، لازم است متولیان منابع انسانی در شرکتهای جامعه آماری با برنامه‌ریزی‌های مناسب در زمینه ارتقای شغلی و همچنین اطلاع‌رسانی مناسب در این زمینه، انگیزه لازم را برای پیشرفت و موفقیت شغلی در تمامی کارکنان ایجاد کنند. گفتنی است که با توجه به محدود بودن سطوح بالای هرم سازمانی، می‌توان با تعاریف سطوح جدید شغلی، به عنوان مثال کارشناس ارشد یا کارشناس خبره، این مشکل را مرتفع کرد.

## جو یادگیری درک شده در سازمان

جو سازمانی، مجموعه ادراکات افراد در مورد محتوای سازمان، توصیف افراد از ویژگیهای برجسته، حوادث و فرایندهای سازمان است (موران و ولکوین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲). افراد در رویه ای که برایشان معنادار است متغیرهای موقعیتی را تفسیر می کنند و بدان پاسخ می دهند. تعامل اشخاص در پاسخ به موقعیت، توافقی را ایجاد می کند که مبنای جو سازمانی است. جو یادگیری در سازمان می تواند به عنوان آنچه یادگیری را در کارکنان و همچنین در سازمان تقویت می کند و یا مانع آن می شود تعریف شود (آرجریس و اسچون، ۱۹۹۶). با در نظر گرفتن حمایت سازمانی برای موفقیت ذهنی در شغل اشخاص، ان جی ۲۰۰۵ بیان کرده اند که جو سازمانی بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارد. چرا که موفقیت ذهنی در شغل به طور مجزا اتفاق نمی افتد بلکه در ارتباط با محتوای اجتماعی گسترده تری صورت می پذیرد (یونگو پارک، ۲۰۱۰). جو یادگیری در سازمان موجب تسهیل یادگیری دانش جدید در کارکنان در رابطه با نحوه ایفای نقش در سازمان می گردد. در مطالعات گذشته ویژگیهایی که موجب ارتقای موفقیت ذهنی در شغل می شدند به عنوان جو سازمانی توصیف شده اند که تسهیل گر یادگیری دانش جدید در مورد نحوه انجام کار است (نبی، ۲۰۰۱، ۲۰۰۰). در این رابطه پارکر و همکاران، ۲۰۰۴، مفهوم انجمن شغلی را پیشنهاد می کند. آن ها انجمن شغلی را به عنوان ساختار اجتماعی تعریف شده توسط اعضا تعریف می کند که از طریق آن اشخاص ممکن است حمایت شغلی برای موفقیت را کسب کنند. انجمن های شغلی حمایت هایی را از اعضا برای ارتقای موفقیت ذهنی در شغل از طریق توسعه دانستن این سه مورد که با یکدیگر نیز در ارتباط است فراهم می کنند. دانستن عوامل انگیزش کار، دانستن چگونگی فنون مرتبط با کار و دانستن ارتباط لازم در محیط کار. بر اساس نظر پارکر و همکاران، ۲۰۰۴، این حمایت از انجمن های شغلی اساساً مرتبط با محیط یادگیری در سازمان است. واتکینز و مارسیک در مدل جو یادگیری سازمانی را متشکل از هفت عامل می دانند. (واتکینز و مارسیک، ۱۹۹۶) که عبارت اند از: ایجاد مستمر فرصت های یادگیری، ارتقای پرسش و گفتمان، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد سیستم های برای یادگیری مشارکتی، توانمند ساختن افراد نسبت

۱. Moran and Volkwein

به چشم‌انداز جمعی، متصل ساختن سازمان به محیط و، رهبری راهبردی یادگیری. جو یادگیری در سازمان موجب افزایش ادراک از ارتقای شغلی و تناسب فرد و سازمان می‌گردد که بر موفقیت ذهنی در شغل موثراند.

### انگیزش درونی در شغل

برای فهم انگیزش درونی در شغل، لازم است که ارتباط آن با خودمدیریتی شغلی درک شود. در مقابل انگیزش بیرونی که مبتنی بر پاداش و تهدید کنترل شده از سوی سازمان است، انگیزش درونی مبتنی بر ارزشهای مثبت است که شخص به طور مستقیم از وظایف کاری‌اش تجربه می‌کند. این تجارب مثبت باعث می‌شود که فرد از کارش لذت ببرد، با آن درگیر شود، بدان متعهد شود و از آن انرژی بگیرد (توماس و تایمون، ۱۹۹۷). این احساسات باعث احساسات خودمدیریتی و خودشکوفایی در شغل می‌شود (کوییکلی و تایمون، ۲۰۰۵، ۲۰۰۵؛ ماریکا کویچپرس، ۲۰۰۶). امروزه در ادبیات شغلی شاهد تمرکز بیشتری بر واژه خودمدیریتی شغلی می‌باشیم؛ در حالی که در گذشته، ادبیات شغلی بیشتر متمرکز بر اقدامات سازمانی از جمله: آموزش، چرخش شغلی، غنی‌سازی شغلی، نردبان شغلی و پیشروی‌های برنامه‌ریزی شده سازمانی بود (فلدمن، ۲۰۰۰؛ لندن و استامپف، ۱۹۸۲). در محیط‌های آشوبناک کنونی، سازمانها قادر به ارائه برنامه‌های منظم پیشروی برای کارکنان نیستند (آرتور و روسنو، ۱۹۹۶). در این میان، رفتار خودمدیریتی شغلی یکی از مهم‌ترین نقشهایی است که به خود فرد واگذار شده و یکی از مهم‌ترین عوامل ادراکی پیش‌بینی‌کننده رفتار خودمدیریتی شغلی، انگیزش درونی شغل است (کوییکلی و تایمون، ۲۰۰۵). انگیزش درونی در شغل، به احساسات مثبت فرد نسبت به کارش برمی‌گردد. این احساسات، فرد را تقویت کرده و باعث احساسات خودمدیریتی و خودشکوفایی در شغل می‌شود تحقیقات اخیر منجر به تدوین الگوی جامعی از انگیزش درونی شده که در بر دارنده چهار قضاوت اساسی است که ارزیابی‌های وظیفه‌ای نامیده شده است (توماس و تایمون، ۱۹۹۷). این عناصر چهارگانه عبارتند از: احساس معناداری، انتخاب، شایستگی و پیشروی؛ که وقتی ترکیب می‌شوند مجموعه‌ای از پاداشهای درونی را ایجاد می‌کنند که منجر به ایجاد و حفظ توانمندسازی می‌شود (کوییکلی و تایمون، ۲۰۰۵). در این راستا پیشنهاد می‌شود در شرکت‌های

جامعه آماری، با غنی‌سازی مشاغل، زمینه احساس هویت و استقلال در مشاغل ایجاد شود. همچنین انتصابهای مناسب و با در نظر گرفتن شرایط احراز و همچنین طراحی آموزشهای کاربردی، منجر به توانمندی افراد در مشاغل و احساس شایستگی و پیشروی می‌شود.

### خودکارآمدی شغلی

نظریه شناخت اجتماعی باندورا (۲۰۰۱) یکی از مهم‌ترین رویکردها به انگیزش شغلی در ۳۰ سال گذشته بوده است (لاتهام و پیندر، ۲۰۰۵). مطابق با ایده وایک (۱۹۹۶)، اشخاص به عنوان عوامل فعال مد نظر قرار می‌گیرند که قادرند زندگی شخصی خود را سازماندهی کنند و سیستم‌های اجتماعی را پیرامون آن شکل دهند. باندورا تشریح می‌کند که افراد از طریق اقدام فعال، راههایی را برای اتخاذ سازگاری با محیط‌های اجتماعی به کار می‌گیرند و راه‌هایی را کشف می‌کنند تا محدودیتهای محیطی را برطرف کرده، محیط را به تمایل خود بازطراحی و ساختاردهی کنند و نیز سبکهای رفتاری ایجاد کنند که آنها را برای دستیابی به نتایج مطلوب توانمند سازد. در چارچوب نظریه خودکارآمدی باندورا، چنین عنوان می‌شود که افراد دارای باورهای قوی بر توانایی خود، نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، پافشاری بیشتری در انجام تکالیف نشان می‌دهند و در نتیجه، عملکرد شغلی آنها بالاتر است. خودکارآمدی، جزء اصلی نظریه شناختی- اجتماعی باندورا می‌باشد که به باورها یا قضاوت‌های فرد در خصوص توانایی‌های خود در انجام وظایف اشاره دارد. به عقیده باندورا، داشتن دانش، مهارتها و دستاوردهای قبلی، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد او مؤثر است. در واقع خودکارآمدی به احساس شایستگی در کنترل داشتن بر محیط خود تأکید دارد (باندورا، ۲۰۰۱). تأثیر خودکارآمدی شغلی بر موفقیت ذهنی در شغل با نتایج تحقیقات ایبل و اسپورک (۲۰۰۹)، کیم، مون و کیم (۲۰۰۸)، دی و آلن (۲۰۰۴)، والکور و لدگ (۲۰۰۸)، ریوردان و پونگیتیر (۲۰۱۱)، وانگا و همکاران (۲۰۱۱)، دوبرو و چاندلر (۲۰۰۸)، دیتسلا (۲۰۱۲) و ان.جی. و همکاران (۲۰۰۵) تطابق

دارد. در الگوی جدید شغلی، نقش فرد در موفقیت شغلی خود، اهمیت دوچندان یافته است. اگر در گذشته، سازمان مسئول موفقیت یا شکست شغلی فرد شمرده می‌شد، امروزه بازیگر اصلی موفقیت شغلی، خود فرد است. طبق نتایج تحقیق، خودکارآمدی شغلی، انگیزش درونی در شغل و عزت نفس سازمانی را نیز در پی دارد. باندورا مطرح می‌کند که باور افراد به خودکارآمدی، بخش عمده‌ای از خودآگاهی آنان را تشکیل می‌دهد. برای ایجاد و تغییر نظام باورهای خودکارآمدی، چهار منبع مهم تشخیص داده شده که عبارتند از: تجربه‌های موفق، تجربه‌های جانشینی، ترغیبهای کلامی و حالات عاطفی و فیزیولوژیک. توانمندسازی کارکنان در ایجاد و تقویت تسلط شخصی در حل مسائل کاری، ارائه بازخورد در موفقیت‌های کوچک، مشارکت کارکنان در طرحهای گروهی و کمیته‌ها، الگوسازی برای کارکنان یا ایجاد فرصتهای آموزش توسط افراد موفق، فراهم آوردن حمایت‌های اجتماعی و عاطفی از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی در سازمان، از پیشنهاد‌های کاربردی است که می‌تواند سطوح خودکارآمدی شغلی را در کارکنان تقویت کند.

### عزت نفس مبتنی بر سازمان

عزت نفس مبتنی بر سازمان به پاسخ این پرسش اشاره دارد که فرد تا چه حدی ادراک می‌کند که مساعدت ارزشمندی در سازمانی که در آن کار می‌کند دارد؟ عزت نفس بالای مبتنی بر سازمان، بدین معنی است که فرد خود را در راستای اهداف سازمان، مهم و اثربخش می‌داند (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴؛ کومینگز و همکاران، ۱۹۸۹). تاثیر عزت نفس سازمانی بر موفقیت ذهنی در شغل با نتایج تحقیقات جان کامیر (۲۰۰۸)، کالانان (۲۰۰۳) و کیم (۲۰۰۵) مطابقت دارد. در این زمینه به منظور ارتقای عزت نفس سازمانی باید بر مبنای نظریه‌های ارتقای عزت نفس (پیرس و گاردنر، ۲۰۰۴)، زمینه را برای موفقیت شغلی کارکنان هموار کرد. بدین منظور بازطراحی ساختاری محیط کار (از نظر پیچیدگی و مشارکت) و کنترل بازخورد اجتماعی در محیط کار (احترام، اعتماد و عدالت سازمانی)، پیشنهاد می‌شود. همچنین همان طور که از نتایج تحقیق مشخص است، حمایت سازمانی درک شده، مسیر پیشرفت شغلی درک شده و انگیزش درونی در شغل خود عوامل مؤثر در ارتقای عزت نفس سازمانی می‌باشند.

## تحلیل تأثیرات متغیرهای جمعیت شناختی

تحصیلات: تحصیلات با موفقیت ذهنی در شغل رابطه مثبت دارد و با افزایش تحصیلات، موفقیت ذهنی در شغل افزایش می‌یابد. این نتیجه گیری مطابق با نتایج تحقیقات کلارک و اسوالت، ۱۹۹۶ و جودگ، ۱۹۹۹ است. رشد فزاینده نیروهای دانشی و متخصص و دارای مدارک تحصیلی بالا در سازمانهای مورد مطالعه پتانسیلی است که اگر به طور صحیح به کار گرفته شود می‌تواند بهره‌وری نیروی انسانی را در سالهای آتی به سطوح بالاتری برساند.

تاهل: طبق نتایج تحقیق افراد متأهل موفقیت ذهنی بالاتری در شغل دارند. مطالعات چندی نشان‌دهنده آن است که کارکنان متأهل، موفقیت شغلی ذهنی بالاتری در شغل خود احساس می‌کنند (ان‌جی و همکاران، ۲۰۰۵؛ جودگ، ۱۹۹۹؛ جودگ و برتز، ۱۹۹۴؛ پففر و روس<sup>۱</sup>، ۱۹۸۲). تأثیر موفقیت کلی در زندگی بر موفقیت شغلی در تحقیقات متعددی به اثبات رسیده است (ملیند کوتتری<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). مسلماً یکی از عوامل سلامت روانی و تعادل کار و زندگی، تشکیل خانواده و سلامت زندگی خانوادگی می‌باشد و حمایتهای خانوادگی از جمله علل موفقیت شغلی می‌باشد.

جنسیت: مردان نسبت به زنان موفقیت شغلی بیشتری دارند. تأثیر جنسیت بر موفقیت شغلی در تحقیقات چندی مورد بررسی قرار گرفته است و به طور کلی می‌توان گفت مردان نسبت به زنان موفقیت بیشتری در مشاغل خود احساس می‌کنند از جمله وایتلی، داورتی و درهر، ۱۹۹۱؛ وایتلی و کوتسیر، ۱۹۹۳. به طور کلی ادراک از ارتقای شغلی در آینده و تفاوت در حقوق و مزایا از علل اصلی تفاوت موفقیت ذهنی در شغل در مردان و زنان می‌باشد.

طبق نتایج تحقیق سن و سابقه نیز ارتباط معناداری با موفقیت شغلی ندارند.

۱. Pfeffer & Ross

۲. Melinde Coetzee



## آزمون برازش مدل:

برای تعیین آنکه داده های گردآوری شده تا چه حد از مدل تدوین شده حمایت می کند سراغ شاخص های برازش داده ها می رویم. در مورد آزمون های برازندگی توافق همگانی وجود ندارد و در مقاله های مختلف شاخص های مختلفی ارائه شده است. خروجی لیزرل بیش از سی شاخص نیکویی برازش را در بر دارد که در زیر به مهمترین آنها اشاره شده است. همان طور که در جدول زیر مشخص است، تمامی شاخص های برازش مدل در دامنه قابل قبول قرار دارند.

جدول ۷. شاخص های برازندگی مدل

شاخص	علامت اختصاری	دامنه مورد قبول	مدل
کای اسکوتر و درجه ی آزادی	$\chi^2/df$	$\chi^2/df \leq 2$	۰/۸۸
ریشه ی دوم میانگین مجذور خطاهای برآورد	RMSEA	$RMSEA < 0.08$	۰
برازش هنجاری	NFI	$NFI > 0.9$	۰/۹۹
برازش غیرهنجاری	NNFI	$NNFI > 0.9$	۱/۰۰
برازش مقایسه ای	CFI	$CFI > 0.9$	۱/۰۰
برازش نسبی	RFI	$RFI > 0.9$	۰/۹۸
برازش افزایشی	IFI	$IFI > 0.9$	۱/۰۰
ریشه ی دوم میانگین مجذور خطاها	RMR	$\approx 0$	۰/۰۱۵
نیکویی برازش	GFI	$GFI > 0.9$	۰/۹۹
نیکویی برازش تطبیق یافته	AGFI	$AGFI \geq 0.85$	۰/۹۸

گفتنی است که الگوی تحلیلی این تحقیق صرفاً ۷۲.۵ درصد از تغییرات موفقیت ذهنی در شغل را در جامعه آماری تحقیق می تواند تبیین کند و باقیمانده آن را سایر عوامل ادراکی و غیر ادراکی تبیین می کنند که خارج از حیطه بررسی این مقاله است. از محدودیتهای تحقیق می توان به

نادر بودن تحقیقات داخلی و بومی در این موضوع، نبود همکاری و مجوز جمع‌آوری اطلاعات در برخی از شرکتهای جامعه آماری و نبود دسترسی به اینترنت برای پاسخگویی به پرسشهای پرسشنامه در برخی ادارات اشاره کرد. در این تحقیق، صرفاً به بررسی عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل در شرکتهای خدماتی وابسته به دولت پرداخته شده است. در تحقیقات آتی می‌توان سایر عوامل ادراکی شناسایی شده را وارد تحلیل و الگوسازی کرد تا بتوان درصد بالاتری از تغییرات موفقیت ذهنی را در شغل تبیین کرد. همچنین بررسی سایر عوامل غیر ادراکی شناسایی شده، از جمله: عوامل شخصیتی، عوامل رفتاری و همچنین نحوه برهم کنش موفقیت عینی و ذهنی در شغل می‌تواند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. همچنین تفاوت‌های ماهیتی موفقیت شغلی در بخش خصوصی و بخش دولتی می‌تواند سررشته مطالعات جدید باشد.

## فهرست منابع

- انوری، علی، مشتاقیان، حجت (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان دانشی، بیست و هشتمین کنفرانس بین‌المللی برق، تهران.
- دانایی‌فرد، حسن، الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۷). **روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع**، انتشارات صفار، اشرافی.
- مشایخی، علینقی، فرهنگی، علی‌اکبر، مؤمنی، منصور و علیدوستی، سیروس (۱۳۸۴). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر کاربرد فن‌آوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران - کاربرد روش دلفی، **مدرس علوم انسانی**، ۳۹(۳)، ۱۹۱-۲۳۱.
- هومن، حیدر علی (۱۳۹۰). **شناخت روش علمی در علوم رفتاری**، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، تهران.
- Abele, A. E. & Spurk D. (۲۰۰۹). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success, **Journal of Vocational Behavior**, ۷۴(۱), ۵۳-۶۲.

- Dobrow, M.C., & Chandler, D. (۲۰۰۸). Never Quite Good Enough: The Paradox of Sticky Developmental Relationships for Elite University Graduates, **Journal of Vocational Behavior**, ۷۲, ۲۰۷-۲۲۴.
- Ans De Vos, Nele Soens, (۲۰۰۸), Protean attitude and career success: The mediating role of self-management, **Journal of Vocational Behavior** ۷۳, ۴۴۹-۴۵۶.
- Arnold, J., Cohen, L. (۲۰۰۸). The Psychology of Careers in Industrial-Organizational Settings: A Critical but APPreciative Analysis. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds), **International Review of Industrial/Organizational Psychology**, ۲۳, ۱-۲۴.
- Arthur, M. B. S. N. Khapova & Wilderom C. P. M. (۲۰۰۵). Career Success in Boundaryless Career world, **Journal of Organizational Behavior**, ۲۶(۲), ۱۷۷-۲۰۲.
- Aryee, S. Chay, Y. W. & Tan, H. H. (۱۹۹۴). An examination of the antecedent's of subjective career success among a managerial sample in Singapore. **Human Relations**, ۴۷, ۴۸۷-۵۰۹.
- Bandura, A. (۲۰۰۱). Social cognitive theory: An agentic perspective. **Annual Review of Psychology**, ۵۲, ۱-۲۶.
- Baruch, Y. (۲۰۰۶). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, ۱۶, ۱۲۵-۱۳۸.
- Baumard, P., Ibert, J., (۲۰۰۱). **What aPProach with wich data, In Doing Management research**, a comprehensive guide, London: Sage.
- Bretz, Robert D. (۱۹۹۲). **The Relationship between Person-Organization Fit and Career Success Practices**, Cornell University ILR School Digital Commons@ILR Cahrs, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Callanan, G. A. (۲۰۰۳). What price Career Success?. **Career Development International**, ۸, ۳, ۱۲۶-۱۳۳.
- Carless, S. A. (۲۰۰۵). Person-Job fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptances Intentions: A Longitudinal Study, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, ۷۸.
- Chen Yu. (۲۰۱۱), Chinese Knowledge Employees' Career Values, Perceived Organizational SuPPort and Career Success, **IBusiness**, ۳, ۲۷۴-۲۸۲.
- Chu H, Hwang, G. J. (۲۰۰۸), A Delphi-based AaPProach to developing expert systems with the cooperation of multiple experts. **Expert Systems with APPLications**; ۳۴(۴), ۲۸۲۶-۴۰.
- Cummings, L. L. & Dunham, R. B., Pierce, J. L. & Gardner, D. G., (۱۹۸۹), Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, ۳۲(۳), ۶۲۲-۶۴۸.
- Daniel, C. Feldman, Barton A. Weitz (۱۹۸۸). Career plateaus reconsidered, **Journal of Management**, ۱۴(۱), ۶۹-۸۰.
- Day, R. & T. D. Allen (۲۰۰۴). The Relationship between Career Motivation and Self Efficacy with Protégé Career Success, **Journal of Vocational Behavior**, ۶۴, ۷۲-۹۱.
- Dries, Nicky (۲۰۱۰). The Meaning of Career Success a Closer Inspection of Historical, Cultural, and Ideological Contexts, **Career Development International**, ۱۶(۴), ۳۶۴-۳۸۴.
- Easterby S. M. Thorpe R., Lowe A. (۲۰۰۲). **Management Research**, ۲ndEd, London: Sage.

- Fink A., J. K., M. C., Brook R. H. (۱۹۸۴). Consensus methods : Characteristics and guidelines for use , **American Journal of Public Health** , ۷۴(۹).
- Guohong (Helen) Han, (۱۹۹۶). Trust and career satisfaction: the role of LMX , **Career Development International**, ۱۵(۵) .۴۳۷ - ۴۵۸.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (۲۰۰۵). Psychological Success: When the Career is a Calling, **Journal of Organizational Behavior**, ۲۶, ۱۵۵-۱۷۶.
- Hasson F. S. K., Mckenna H. (۲۰۰۰). Research guidelines for the Delphi survey technique, **Journal of Advanced Nursing**, ۳۲(۴), ۱۰۰۸-۱۰۱۵.
- Heslin, P. A. (۲۰۰۵). Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior**, ۲۶(۲), ۱۱۳-۱۳۶.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R., & Chandler, D. (۲۰۰۸). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. **Journal of Vocational Behavior**, ۷۳, ۲۰۷-۲۳۴.
- Hsu, Ch., & Sanford, B. A. (۲۰۰۷). The Delphi Technique: Making sense of consensus. **Practical Assessment Research & Evaluation**, ۱۲(۱۰).
- Hui, C., & Lee, C. (۲۰۰۰). Moderating effects of organization-based self-esteem on the relationship between perception of organizational uncertainty and employee response. **Journal of Management**, ۲۶, ۲۱۵-۲۳۲.
- Kapoutsis, I., Ioannis T. (۲۰۰۷). **Subjective Career Success: The Role of Individual, Structural and Behavioural Determinants** , Department of Business Administration, Athens University of Economics & Business, ۸۰ Patission Street, Athens ۱۰۴ ۳۴, Greece.
- John D. Kammeyer-Mueller & Judge, T. A. (۲۰۰۸). APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW, ۵۷(۲), ۲۰۴-۲۳۴.
- Kapoutsis, I., Ioannis, T. (۲۰۰۷). Subjective Career Success: The Role of Individual, Structural and Behavioural Determinants, Department of Business Administration, Athens University of Economics & Business, ۸۰ Patission Street, Athens ۱۰۴ ۳۴, Greece.
- Kennedy, H. P. (۲۰۰۴). Enhancing Delphi research: methods and results. **J Adv Nurs**, ۴۵(۵): ۵۰۴-۱۱.
- Kety Lourdes , Alberto Ismael, Jauregui Machuca , R.gest. Neg. (۲۰۱۱). **Internal labor market as factor in the career success**, R.gest. Neg., ۱۳(۳۹), ۲۰۵-۲۱۸.
- Kim, M. Mone & S. Kim (۲۰۰۸). Relationships Among Self-Efficacy, Pay-for-Performance Perception, and Pay Satisfaction, **Human Performance**, ۲۱(۲), ۱۳۸-۱۵۷.
- Koay, Poh Cheng. (۲۰۱۰). **A Study of Determinants of the Intrinsic Career Success**. Masters thesis, University Utara Malaysia.
- Latham, G. P. & Pinder, C. C. (۲۰۰۵). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century , **Annual Review of Psychology** , ۵۶, ۴۸۵-۵۱۶.
- Lauver, Kristy J., & Kristof- Brown, A. (۲۰۰۱). Distinguishing between Employees', Perceptions of Person-Job and Person- Organization Fit, **Journal of Vocational Behavior**, ۵۸(۳), ۴۵۴-۴۷۰.
- Marijke Verbruggen, (۲۰۱۱). Psychological mobility and career success in the 'new' career climate, **Journal of Vocational Behavior**. 81(2), 289-297

- McKenna H., Hasson F. & Smith M. (۲۰۰۲), A Delphi survey of midwives and midwifery students to identify no midwifery duties. **Midwifery**; ۱۸(۴): ۳۱۴-۲۲.
- Mihaela Enache, Jose M Sallan, Pep Simo and Vicenc Fernandez , (۲۰۱۱) , Examining the impact of protean and boundaryless career attitudes upon subjective career success , **Journal of Management & Organization**, ۱۷: ۴۵۹-۴۷۳.
- Moran, E. T. and Volkwein, J. F. (۱۹۹۲). The cultural approach to the formation of organizational climate. **Human Relations**, ۴۵, ۱۹-۴۷.
- Nabi, G. R. (۲۰۰۳). Situational Characteristics and Subjective Career Success: Themediating Role of Career-Enhancing Strategies, **International Journal of Manpower**, ۲۴(۶), ۶۵۱-۶۷۱.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (۲۰۰۵). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. **Personnel Psychology**, ۵۸, ۳۶۷-۴۰۸
- Nor Wahiza, Abdul Wahat (۲۰۱۱). Towards Developing a Theoretical Framework on Career Success, **Asian Social Science**, ۷(۳).
- Okoli C. & Pawlowski, S.D. (۲۰۰۴), The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications; **Information and Management**, ۴۲. (۱), 15-29
- Powell, C. (۲۰۰۳). The Delphi technique: Myths and realities. **Journal of Advanced Nursing**, ۴۱(۴), ۳۷۶-۳۸۲
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (۲۰۰۴). Self-esteem within the organizational context: A review of the organization-based self-esteem. **Journal of Management**, ۳۰, ۵۹۱-۶۲۲.
- Richard lee Tate, (۱۹۹۴), **An Investigation of the Vantage-point Effect On Perception Of Individual Behavior In An Organization**, unpublished thesis submitted fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, college of the university of Illinois at Urbana-Champaign.
- Riordan, Sarah. & Joha Louw-Potgieter. (۲۰۱۱). Career Success of Women Academics in South Africa, **South African Journal of Psychology**, ۱۴۱, ۱۲۵-۱۳۰.
- Robert D. Bretz Jr. (۱۹۹۲), **the Relationship between Person-Organization Fit and Career Success Practices**, Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR CAHRS, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Sand holtz. & kurt. (۲۰۰۳). Are you in danger of plateauing. <http://www.haPPy career.com/html/are/you/in/dangerofplateauing.asp>.
- Seibert, S.E. and M.L. Kraimer. (۲۰۰۱). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, **Journal of Vocational Behavior**, ۵۸(۱), ۱-۲۱.
- Sidika, N. Colakoglu (۲۰۱۱). The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity, **Journal of Vocational Behavior**, ۷۹, ۴۷-۵۹.
- Sieglel, S., Castellan, J. N. J. (۱۹۸۸). **Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences**, New York: McGraw-Hill.
- Singh, R., Greenhaus, J. H. (۲۰۰۴). The relation between career decision-making strategies and person- job fit: a study of job changers, **Journal of Vocational Behavior**, ۶۴ (۱), ۱۹۸-۲۲۱.

- Supangco, Vivien T. (۲۰۱۰). **Organizational and Individual Determinants of Career Success**, UP College of Business Administration Discussion Papers.
- Thomas, K.W., Tymon, W.G. Jr (۱۹۹۷), Bridging the motivation gap in total quality, **Quality Management Journal**, ۴(۲), ۸۰-۹۶.
- Valcour, M., & Ladge, J. J. (۲۰۰۸). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. **Journal of Vocational Behavior**, ۷۳, ۳۰۰-۳۰۹.
- Wanga, Yao-Fen; Jeou-Shyan Horngb & Shu-Yun (Sophie) Cheng (۲۰۱۱). Letitia Killmand Factors Influencing Food and Beverage Employees' Career Success, **International Journal of Hospitality Management**, ۳۰, ۹۹۷-۱۰۰۷.
- Wiese, B.S., Freund, A.M. & P. B. Baltes (۲۰۰۲). Subjective Career Success and Emotional Well-Being: Longitudinal Predictive Power of Selection, Optimization, and Compensation, **Journal of Vocational Behavior**, ۶۰, ۳۲۱-۳۳۵.
- Windle, P. E. (۲۰۰۴). Delphi technique: assessing component needs. **J Perianesth Nurs**; ۱۹(۱): ۴۶-۷.
- Zoharah O., Krauss, S. E., Sail, R. M. & Ismi A. I. (۲۰۱۱). Exploring career success of late bloomers from the TVET background, **Education Training**. ۵۳(۷).

