



## A Phenomenological Investigation of the Successful Employees' Lived Experience of Their Career Path

Zohreh Nayyeri-, Alireza Rashidi —

Mohammad Sajjad Seidi —

### Abstract

This study is aimed at investigating the lived experience of successful employees of their career path. Lived experience is indeed the direct and unmediated understanding of experiences in our virtual and daily lives achieved without resorting to ordinary thinking and conceptualization. The statistical population of the study consists of all successful working men and women in Boroojerd in 2018. The required data were collected through purposive sampling method. In the first stage of sampling, conducted for identifying successful working people, 200 people were selected to participate in the study by filling the Hirsch et al. (2017) job success questionnaire. In the second stage, the participants' were scores using SPSS-22 software, and those who scored above 120 on the job success questionnaire were identified as successful people, 12 of whom were interviewed in depth. In the first stage, the research tool included a job success questionnaire, and in the second stage, an in-depth unstructured interview was fulfilled. The data were analyzed by theoretical coding. Having coded the data in three stages of open, axial, selective coding, the researchers identified a total of 49 open codes, 13 axial codes and finally 3 selected codes. The results indicated that successful people are involved in different life experiences in their career path which affect their success.

**Keywords:** *Lived experience, successful employees, career path.*

---

– M.Sc., Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran zohreh.nayeri@yahoo.com

— Associate professor at the Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran alrashidi@razi.ac.ir

— Corresponding author: assistant professor at the Department of Counseling, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran m.seydi@razi.ac.ir

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴  
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی  
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی  
(تابستان ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۲: ۱۷۰ - ۱۴۱)



## واکاوی پدیدارشناسانه تجربه زیسته شاغلان موفق از مسیر شغلی

زهرة نیری<sup>۱</sup>، علیرضا رشیدی<sup>۲</sup>، محمد سجاد صیدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۶

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تجربه زیسته شاغلان موفق از مسیر شغلی است. تجربه زیسته، همان درک و فهم مستقیم و بدون واسطه از تجربیات در حیات عادی و روزمره ماست که بدون توسل به تفکر عادی و مفهوم‌سازی، حاصل می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کلیه زنان و مردان شاغل موفق شهر بروجرد در سال ۹۷ تشکیل دادند. داده‌های موردنیاز به روش نمونه‌گیری هدف‌مند جمع‌آوری شد. در مرحله اول نمونه‌گیری که با هدف شناسایی افراد موفق شغلی انجام شد، تعداد ۲۰۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه موفقیت شغلی هیرشی و همکاران (۲۰۱۷) توسط آنها تکمیل شد. در مرحله دوم با استفاده از نرم‌افزار spss-۲۲ نمرات شرکت‌کننده‌ها محاسبه شد و کسانی که نمره بالاتر از ۱۲۰ از پرسشنامه موفقیت شغلی کسب کردند، به‌عنوان افراد موفق شغلی شناسایی شدند و با ۱۲ نفر از آنها مصاحبه عمیق شد. ابزار پژوهش در مرحله اول شامل پرسشنامه موفقیت شغلی و در مرحله دوم مصاحبه عمیق بدون ساختار بود و اطلاعات با استفاده از کدگذاری نظری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری، انتخابی، در مجموع ۴۹ کدباز، ۱۳ کد محوری و در نهایت ۳ کد انتخابی به‌دست آمد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد افراد موفق شغلی دارای تجربیات زیسته متفاوتی در مسیر شغلی‌شان هستند که بر موفقیت آنها تأثیرگذار بوده است.

**کلیدواژه‌ها:** تجربه زیسته؛ شاغلان موفق؛ مسیر شغلی

— کارشناسی ارشد، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

zohreh.nayeri@yahoo.com

alrashidi@razi.ac.ir

— دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

m.seydi@razi.ac.ir

— نویسنده مسئول: استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

## مقدمه

شغل و حرفه از جمله ضرورت‌های مهم جامعه انسانی است. اگرچه اشتغال در نگاه نخست، به بعد مادی و نیازمندی‌های اقتصادی زندگی روزمره مربوط می‌شود، اما آثار تربیتی، روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی نیز در پی دارد. در عصر کنونی در سرتاسر جهان، افراد به مشاغل گوناگونی مشغولند که به واسطه آن نیازهای خود را تأمین می‌کنند اما مبحث موفقیت، پیشرفت و کارایی شغلی پیوسته در کانون توجه شاغلین در هر حرفه‌ای است (رحمانی و آدم پیرا، ۱۳۹۲: ۱۳۰). در واقع، موفقیت شغلی، بالاترین مرتبه‌ای است که افراد درصدد رسیدن به آن هستند و عاملی ثمربخش و کارآ در بهره‌وری و عملکرد مناسب شاغلین به حساب می‌آید (لی، یو، لین و چان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

موفقیت شغلی یک برآورد از اهداف و آرمان‌های فرد است و شخصی را می‌توان موفق نامید که تا حد امکان به اهداف شغلی خود نائل آمده باشد. پس موفقیت شغلی ارتباطی است که بین وضعیت فعلی فرد و کمال مطلوبش در حیطه اشتغال وجود دارد (بردمن، گراو، پرکینس و شفر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). در پژوهش‌های شغلی، موفقیت شغلی دارای دو بعد مفاهیم و معیارهای بیرونی (عینی) و معیارهای درونی (ذهنی) است. ارزیابی افراد از موفقیت شغلی عینی بیشتر بر پایه ملاک‌های محسوس و ظاهری است در صورتی که درک افراد از موفقیت بیشتر به معیارهای درونی تمایل دارد (نصیری ولیک‌بنی و کارخانه، ۱۳۹۵: ۱۲۵). مطابق پژوهش آگاه و هیتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) اقدامات شغلی انجام‌شده به وسیله افراد یک سازمان می‌تواند موقعیتی را ایجاد کند تا نیازهای افراد به طور کامل مرتفع شود و در پی آن رضایت و خوشنودی شغلی افزایش یابد. مقدار خوشنودی درونی از شغل همان موفقیت شغلی است (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲: ۵۴).

یکی از عوامل اساسی و مؤثر برای رشد و توسعه زیرساخت‌های اساسی هر کشوری، موفقیت شغلی است (سانتوز، ۲۰۱۶). مسیر شغلی افراد موفق شامل مجموعه‌ای از ملزومات شخصی و شغلی (عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی) است

1. Li, Lin, You, Chan
2. Boardman, Grove, Perkins, Shepherd
3. Ackah & Heaton

که باهم ترکیب و پیشرفت فرد را رقم می‌زند (پاتون و مک‌ماهون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴) در این میان، یک نظام شغلی شایسته و مطلوب با قدرت‌دادن به افراد تاحدی که بتوانند مجدانه پیشرفت و توسعه مسیر شغلی خود را اداره کنند، زمینه را برای موفقیت شغلی آنها فراهم می‌کند (لنت و براون، ۲۰۰۵).

افراد به واسطه موفقیت در شغلشان قادرند به جایگاهی برسند که نیازهای فردی و اجتماعی خود را برطرف سازند و زمینه‌ای برای رشد و شکوفایی هرچه بیشتر علائق و توانمندی‌های خود فراهم سازند، همچنین موفقیت شغلی باعث تقلیل نتایج خسارت‌بار، افزایش ترقی و بهبود عملکرد فرد می‌شود (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲) که به طور حتم نبود آن، مسائل فراوانی در زمینه‌های مختلف زندگی فرد و جامعه ایجاد می‌کند و می‌تواند ازدست‌رفتن ثروت‌های جبران‌ناپذیری چون زمان و سرمایه و عمر شخص را در پی داشته باشد.

از سوی دیگر در سرتاسر جهان بسیاری از سازمان‌ها هستند که طرح‌ریزی‌های دقیقی در زمینه‌های مختلفی چون خواسته‌ها، انتظارات و احساسات شاغلان نسبت به خود و شغلشان ویژگی‌های افراد شاغل و... انجام می‌دهند؛ چون نه تنها نگران درک شاغلین از کارشان هستند، بلکه به کارایی شغلی آنها و نیز پیشرفت و ارتقای سازمان هم فکر می‌کنند. در واقع، همه پژوهش‌هایی که در حیطه موفقیت شغلی انجام پذیرفته است، می‌تواند به افراد شاغل و مسئولان و مدیران مؤسسات شغلی یاری رساند که نظام‌های شغلی تأثیرگذاری برنامه‌ریزی کنند که در آن نیازهای فردی و شغلی شاغلان مورد توجه قرار گیرد تا در نهایت موفقیت شغلی آنها در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری اثربخش در نظام شغلی بالا رود (الیس و هنمان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰).

از این رو، با توجه به اینکه در کشورمان پژوهشی در ارتباط با تجربیات شاغلان موفق از مسیر شغلی صورت نگرفته است، ضروری به نظر می‌رسد که مطالعه‌ای در این حوزه انجام بگیرد تا بتوانیم تجربیات شاغلان موفق را در اختیار افراد و سازمان‌هایی که با نیروی انسانی سروکار دارند قرار دهیم؛ چرا که عدم آگاهی از مسیر شغلی موفقیت‌آمیز به اتلاف منابع و امکانات فردی و اجتماعی منجر می‌شود.

1. Patton & McMahon
2. Ellis & Heneman

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مفهوم موفقیت شغلی در اواخر دهه هفتاد به وسیله وان‌مانن<sup>۱</sup> و شاین<sup>۲</sup> بیان شده است. موفقیت مسیر شغلی دارای دو بعد بیرونی و درونی است. بعد ذهنی (درونی) موفقیت شغلی را برتر از بعد بیرونی آن در نظر گرفته‌اند؛ به دلیل اینکه بعد بیرونی در بردارنده مؤلفه‌های محسوس و ظاهری یک شغل است که به وسیله جامعه معین و مشخص می‌شود و لازمه اصلی موفقیت شغلی است، تحرک در این بعد می‌تواند جانی باشد، مانند بالارفتن دستمزد و امنیت شغلی، رفتن به مرخصی‌های طولانی‌مدت، ارتقاگرفتن یا تغییر موقعیت در سازمان (اختر و محمود، ۲۰۰۹). و مؤلفه موفقیت شغلی درونی؛ در بردارنده نوع تفکر شخص از تجربیاتی است که در مسیر شغلی خویش و یا در محل کار درک می‌کند؛ تجربیاتی مثل ترقی، به بارنشستن خواسته‌ها و خط‌مشی‌ها، حس آرامش و رهایی که در حرفه و کار حاصل می‌شود (فلوری<sup>۳</sup>، سیوریکاس، اختر و میداس، ۲۰۱۵).

در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی دو مفهوم خاص و عام دارد. موفقیت شغلی که بر دو جنبه عملکرد و کارایی تأکید دارد، به این معنا خاص است که صاحب‌نظران آن را از دیدگاه‌های علمی متفاوت تعریف می‌کنند که با دیدگاه عوام متفاوت است و از آن جهت عام است که همه افراد می‌توانند با لحاظ کردن نوع شغل و ویژگی‌های خود، میزان موفقیت خود را در آن شغل بیان کنند. موفقیت شغلی، منبع بسیار قوی برای انگیزش شغلی است و انگیزش شغلی متقابلاً بر موفقیت شغلی تأثیر دارد و عامل کارآمدی و عملکرد تأثیر مهمی بر موفقیت شغلی دارند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵).

به باور دیویس<sup>۴</sup> (۱۹۹۶)، موفقیت شغلی، نوعی احساس رضایت درونی است که فرد بر اثر تقویت‌های دریافتی از جانب دیگران، به خاطر به سامان‌رساندن تکالیف و وظایف شغلی و محقق‌ساختن اهداف سازمانی، کسب می‌کند. به اعتقاد آکوف<sup>۵</sup> (۱۹۵۳)، موفقیت شغلی یعنی احتمال اینکه فرد شاغل در محیط کاری خاص به تحقق یک هدف سازمانی کمک کند. از نظر

1. Van Maanen
2. Schein
3. Flouri, et al.
4. Davis
5. Akof

لینک<sup>۱</sup> (۱۹۸۳)، موفقیت شغلی یعنی رسیدن به تراز و سطح بهینه عملکرد<sup>۲</sup> در سازمان و تلاش برای محقق ساختن تمام اهداف سازمانی. براساس این تعاریف می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت شغلی یعنی تحقق اهداف، به‌سامان‌رساندن وظایف و مأموریت‌های شغلی و کسب رضایت و خرسندی بر اثر انجام مطلوب وظایف شغلی (کریمی‌نیا، ۱۳۷۹: ۱۸).

در عصر کنونی، تنها پول را وسیله انگیزش و پیشرفت شغلی تلقی نمی‌کنند، بلکه محیط جمعی و معاشرتی، شیوه مدیریتی و میزان تأیید توجهی که فرد از دیگران دریافت می‌کند، جذاب‌تر بودن، محرک و برانگیزاننده بودن، تقویت‌کننده بودن مشاغل، موقعیت‌های رشد و ترقی، میزان همکاری در تصمیمات، گوناگونی حرفه و استفاده از توانمندی‌های شخصی از جمله معیارهای مهم موفقیت شغلی به حساب می‌آیند. در مقابل موارد یادشده، می‌توان رهاکردن حرفه، غایب‌شدن در محل کار و کارایی ضعیف شغلی را از موارد نارضایتی و ناخوشنودی شغلی و موفق نبودن در شغل بیان کرد (گرین‌هاوس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). با توجه به تعاریف و مضامینی که از موفقیت شغلی شد، می‌توان گفت موارد وابسته و مشخص‌کننده این متغیر چه در وضعیت عام و چه در وضعیت خاص از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. طبق مطالعه گرین‌هاوس (۲۰۰۳) مؤلفه‌های موفقیت شغلی را می‌توان در هفت حیطه دسته‌بندی کرد:

۱. سرمایه‌گذاری در ارتباط با سرمایه انسانی در سازمان‌ها؛

۲. مؤلفه‌های تشویقی؛

۳. ارتباط اجتماعی؛

۴. انتخاب‌ها با راهکارهای شغلی؛

۵. مؤلفه‌های شخصیتی؛

۶. ویژگی‌های سازمانی؛

۷. جایگاه خانواده.

1. Link  
2. Performance  
3. Greenhouse

در<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) و باروچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) معیارهایی را برای موفقیت شغلی بیان می‌کنند، این معیارها مؤلفه‌هایی را در نظر می‌گیرند که شاغلان برای موفقیت شغلی خود توضیح داده‌اند. در این حیطه خط‌مشی‌ها، دیدگاه‌ها و انگیزه‌های اشخاص در شغل و زندگی دیده می‌شود، تاجایی که موفقیت شغلی به میزان تحقق ارزش‌های شاغلان متکی است. ابعاد موفقیت مسیر شغلی عبارتند از:

۱. پیشرفت<sup>۳</sup>: عامل محرکی که فرد را در جهت حرفه‌ای شدن در شغل هدایت می‌کند. این حیطه از موفقیت شغلی، قادر خواهد بود تا در وضعیت سازمانی، وظایف، دستمزد و توانایی شخص در محیط شغلی خود را نشان دهد.
۲. امنیت<sup>۴</sup>: وضعیت استوار، بادوام و قابل درک یک حرفه.
۳. ترفیع<sup>۵</sup>: ترقی و پیشرفت مستمر در موقعیت‌های فنی و عملی می‌باشد که مشوق افراد در به‌دست آوردن توانمندی در حیطه کاری خویش می‌شود.
۴. آزادی<sup>۶</sup>: در این بعد اشخاص متکی به خود هستند و قادرند در کار خود خلاقیت نشان دهند.
۵. تعادل<sup>۷</sup>: توازن بین شایستگی‌های شغلی و شایستگی‌های غیرشغلی. اشخاص باید در کنار رشد زندگی شغلی، به رشد زندگی فردی و خانوادگی خویش نیز اهمیت دهند (سمیعی، صادقیان و عابدی، ۱۳۹۳: ۵۶).

در پی طراحی الگوی بالا، باروچ (۲۰۰۴) در مطالعات خود موفقیت شغلی را رسیدن به عملکرد مناسب در زندگی تصور نمود. عملکردی که در بردارنده ترقی در چارچوب ریاست، توان، تبحر، توفیق، آزادی، خویشتن‌داری، متعهد شدن، آموزش در چارچوب‌های به‌دست آوردن توانمندی، مهارت‌ها، قابلیت‌های جدید، برآورده ساختن خواسته‌های فیزیولوژیک در حیطه‌های

1. Derr
2. Baruch
3. Getting Ahead
4. Getting Secure
5. Getting High
6. Getting Free
7. Getting Balancing

درآمد، پول، امنیت و مهارت استخدام، برآورده کردن نیازهای روان‌شناختی در چارچوب‌های خوشنودی، خودباوری، بازیابی و خودشکوفایی، سطح کیفی زندگی و توازن میان زندگی و کار است (راجل برگ، ۲۰۰۷).

براساس ویژگی‌های اصلی موفقیت شغلی که توسط باروچ (۲۰۰۴) مورد توجه قرار گرفت، معنا و مفهوم این مؤلفه هم‌جهت با معنا و مفهوم واژه شغل دو جنبه بیرونی و درونی را شامل می‌شود. بعد بیرونی این مؤلفه را سطح دستمزد و پاداش، موقعیت فرد در سازمان و میزان ارتقا و درمقابل جنبه درونی آن را خوشنودی شغلی، رضایت از امور و فعالیت‌هایی که شخص در زمان حضور در کارش آنها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی بیان شده و خوشنودی از زندگی و شغل را دربرمی‌گیرد (راسدی، اسماعیل، یولی، نوا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۳۳).

#### جدول ۱. نظریه‌های موفقیت شغلی

نظریه	محققین
به گفته او سه بعد توانایی، انگیزه موفقیت و فرصت، ابعادی هستند که اگر با هم ترکیب شوند یک الگوی کلی برای موفقیت شغلی به دست می‌دهند.	کریتر <sup>۲</sup> ۱۹۹۶
فردی که شغلش را متناسب با ویژگی‌های شخصیتی‌اش برگزیند و نسبت به شغلش دیدگاه خوشایندی داشته باشد، از شغلش رضایت دارد و در غیر این صورت، از شغل خود احساس نارضایتی می‌کند.	هالند <sup>۳</sup> (۱۹۹۰)
برای موفق شدن، شخص باید ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های فردی متنوعی داشته باشد و اگر همه موارد و ابعاد شخصی مناسب باشد، موفقیت به دست نخواهد آمد، مگر آنکه شرایط محیطی به صورت مناسبی فراهم شود. در کنار این عناصر عوامل غیرقابل پیش‌بینی نیز نقش مهمی بر عهده دارند که مدیریت، نظارت اندکی روی آنها دارد.	جان آپلین <sup>۴</sup> ۱۹۸۸
کینزبرگ به دو نوع موفقیت عینی و موفقیت ذهنی اشاره می‌کند: ۱. موفقیت ذهنی که از دو مرجع به دست می‌آید: الف) حس خوشایندی است که تنها از طریق شغل و فعالیت حاصل می‌شود. ب) هیجان و شوقی که به علت مشاهده موفقیت شغلی و بالفعل شدن توانایی‌های فرد به وجود می‌آید. ۲. موفقیت بیرونی که با شرایط شغل و وضعیت محیط شغلی ارتباط دارد.	کینزبرگ <sup>۵</sup> (۱۹۸۵)

1. Rasdi & Ismail & Noah
2. Critner
3. John aplin
4. Holland
5. Ginzburg



محققین	نظریه
دیویس <sup>۱</sup> ۱۹۸۳	موفقیت با میزان حصول به اهداف و توقعات فرد در رابطه با مهارت‌های بستگی دارد. در این مورد باید نشان دهیم که آیا بین توقعات و اهداف با مهارت‌های شخص تعادلی وجود دارد؟
کرایتز <sup>۲</sup> ۱۹۸۱	نظریه موفقیت شغلی را بر پایه مؤلفه‌های شخصیت و هدف بیان کرده است. به‌دست‌آوردن هدف‌های شغلی و انجام کار معین در شرایط گوناگون اگرچه علامتی از موفقیت شغلی است، اما در موقعیت‌هایی هم همین عوامل امکان دارد موفقیت به حساب نیایند. موفقیت با میزان رسیدن به اهداف و توقعات شخص در ارتباط با مهارت‌های بستگی دارد.
ادوین لاک <sup>۳</sup> (۱۹۶۸)	«هدف‌مندی»: هدف بیان می‌کند که ما شوق به انجام چه کاری در یک موقعیت خاص در آینده داریم، مشخص کردن اهداف کار مسئله‌ساز و خاص می‌تواند ما را به حرکت وادارد یا جهت دهد که ما در مسیرهای مؤثرتر کار انجام دهیم.
دیوید مک‌کلند <sup>۴</sup> (۱۹۵۰)	نظریه انگیزش پیشرفت به‌وسیله دیوید مک‌کلند بیان شد. از نظر او، احتیاج به موفقیت براساس بعضی از خصوصیات شخصیتی از جمله برتری‌طلبی، رقابت، اهداف چالشی و.. بنا شده است. فردی که انگیزه پیشرفت بالایی دارد همواره برتری در کار را کاوش می‌کند، از اهداف چالشی احساس رضامندی می‌کند و دارای پایداری و روحیه رقابت‌طلبی در کارش است که در پایان به موفقیت شغلی وی منجر می‌شود.

### تحقیقات تجربی انجام‌شده

در جهت مفهوم موفقیت شغلی، مطالعات متنوعی انجام پذیرفته است:

بریدستوک<sup>۵</sup>، گرانت، مایکل، کریس، ماتالنا، کیت و جکسون (۲۰۱۹: ۹۲)، در پژوهشی با عنوان "فراتر از به‌دست‌آوردن یک شغل: روایت فارغ‌التحصیلان و تجربیات زیسته آنها در مسیر پیشرفت شغلی" نشان دادند که اشتغال‌پذیری تحت تأثیر طیف وسیعی از عوامل، فراتر از مهارت و دانش فارغ‌التحصیلان قرار دارد. این پژوهش با به‌اشتراک گذاشتن روایت‌های فارغ‌التحصیلان و تجارب زیسته مسیر شغلی آنها، پیشنهاد می‌کند که چگونه دانشگاه‌ها می‌توانند ظرفیت‌های فارغ‌التحصیلان را برای کمک‌های معنی‌دار و سازنده از طریق کار و زندگی تقویت کنند.

مهدی‌پور، ارشادی و نیسی (۲۰۱۹: ۸۷) در پژوهشی به بررسی طراحی و آزمون مدل از

1. Davis
2. Crites
3. Edwin Locke
4. David Clarence McClelland
5. Bridgstock, et al.

برخی سوابق ذهنی موفقیت شغلی پرداختند. آنها بیان نمودند که حمایت از استقلال کار و حمایت از شایستگی کار تأثیر مستقیم معنی داری بر رضایت مندی، انگیزه خود تعیین شده و موفقیت شغلی (تعهد شغلی، رضایت شغلی و تناسب درک صحیح) دارد. نتایج همچنین از نقش رضایت مندی و انگیزه خودتعیین شده در این روابط حمایت می کند.<sup>۱</sup> SDT (نظریه خودتعیین گری) یک چارچوب مفید برای پیش بینی موفقیت شغلی ذهنی در قالب رضایت شغلی، تعهد شغلی و تناسب درک شده است.

والش، بوهم، لیوبومیرسکی<sup>۲</sup> (۲۰۱۸: ۱۹۹) در پژوهشی با عنوان "آیا خوشبختی موفقیت شغلی را ارتقا می دهد" دریافتند که تحقیقات تجربی رابطه بین خوشبختی و موفقیت شغلی را نشان می دهد. به عنوان مثال، افراد خوشبخت درآمد بالاتری دریافت می کنند، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند و ارزیابی های مطلوب تری نسبت به هم سن و سالان خود که کم تر خوشحال هستند، دارند. محققان اظهار داشتند که موفقیت منجر به خوشبختی می شود، اما بوهم و لیوبومیرسکی تحقیقات مربوطه را در سال ۲۰۰۸ بررسی کردند و استدلال کردند که فرضیه جایگزین - که خوشبختی باعث موفقیت شغلی می شود - ممکن است به همان اندازه قابل قبول باشد. نتایج تحقیقات مقطعی، طولی و تجربی آنها حمایت بیشتری از این فرضیه فراهم کرد و شواهد به طور قانع کننده ای نشان می داد که خوشبختی با موفقیت شغلی مرتبط است و اغلب مقدم بر آن است و افزایش تجربی احساسات مثبت به بهبود نتایج در محل کار منجر می شود.

توربان، موآک، یوو و چنگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهش خود با عنوان "ارتباط برون گرایی و شخصیت فعال با موفقیت شغلی" به این نتیجه رسیدند که مؤلفه های شخصیتی ارتباط نزدیکی با عملکرد و موفقیت شغلی شاغلان داشته تا جایی که می توانند راه رسیدن به هدف های از قبل تعیین شده را راحت سازند و عواملی که موفقیت شغلی را پیش بینی می کنند شامل وظیفه شناسی، پشتکار، برنامه ریزی، دقت، اعتماد، منطق، انگیزه پیشرفت، انضباط کاری و تعیین

1. Self-determination theory
2. Walsh, Boehm, Lyubomirsky
3. Torban, Moake, Yu & cheung

هدف است.

سانتوز<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهش خود به شناسایی موانعی که بر سر راه موفقیت شغلی دانشگاهیان قرار دارد، پرداخت. از جمله این موانع می‌توان به سه موضوع کلی: فقر اجتماعی و روابط کاری، فقدان حمایت‌های سازمانی و عدم صلاحیت و استانداردهای پیشرفته شغلی اشاره کرد و ساختار جنسیتی به عنوان یک مانع مهم شغلی در موفقیت شغلی انتخاب شد. همچنین یافته‌ها نشان داد که اهمال کاری، ناامیدی، بی‌دقتی و عدم اعتماد به نفس از علل عمده نرسیدن به موفقیت شغلی است و آرزوهای شغلی تعیین‌کننده موفقیت مسیر شغلی افراد است و آینده مسیر شغلی را می‌توان بر اساس آرزوهای شغلی پیش‌بینی کرد.

بیرسناو، مرباتی و چادهری، رنگنکار<sup>۲</sup> (۲۰۱۴: ۵۱۷) "در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی بین کارمندان دولت" به بررسی نقش سرمایه انسانی و انگیزه در دستیابی به موفقیت شغلی بین کارمندان دولت پرداختند. نتایج نشان داد که متغیرهای انگیزشی با فعالیت‌های اکتشافی شغلی ارتباط دارند و خودکاوی با موفقیت شغلی عینی و ذهنی ارتباط مثبت دارد.

کاربخش و سلیمانی فارسانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تجارب زیسته فرزندان مادران شاغل و نقش آن در موفقیت شغلی آنها پرداختند. از جمله مواردی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت: سبک‌های فرزندپروری مادران شاغل و خانه‌دار، اثرات مثبت و منفی اشتغال مادران بر فرزندان، اشتغال مادر و احساس امنیت کودک، اشتغال مادر و رشد اجتماعی کودک، اشتغال مادر و رشد شخصیت کودک، اشتغال مادر و سلامت روانی کودک و بررسی نقش این موارد با موفقیت شغلی آنها بود. آنها نشان دادند که تجارب زیسته فرزندان مادران شاغل بر میزان موفقیت شغلی فرزندان آنان اثرگذار است.

فروغی نعمت‌اللهی و دیواندری (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی روایت‌پژوهی در تجارب مسیر شغلی مدیران موفق پرداختند. آنها نشان دادند که موفقیت در مسیر شغلی می‌تواند به دو

1. Santos
2. Birasnav, Merbati, Chaudhary, Rangnekar

شکل کاملاً جدا از هم بررسی شود؛ موفقیت مسیر شغلی به عنوان پیشرفت مسیر شغلی به عنوان موهبت. بنا به خواسته مخاطبان می‌تواند مورد استفاده مدیران، افراد علاقه‌مند به توسعه موفقیت‌آمیز مسیر شغلی یا متخصصان و دانشگاهیان قرار گیرد.

رضوانیان و سمیعی (۱۳۹۵: ۲۳)، در پژوهشی با عنوان "موفقیت شغلی عینی و ذهنی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی" نشان دادند که متغیرهای آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی و معنویت به صورت مثبت و صفت شخصیتی روان‌رنجوری به صورت منفی موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که موفقیت مسیر شغلی تحت تأثیر آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت است و به منظور افزایش آن باید به این عوامل توجه نمود. نصیری و کارخانه (۱۳۹۵: ۱۲۱)، در پژوهشی با عنوان "بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران" نشان دادند که بین شایستگی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی موفقیت شغلی دارند. همچنین بین هر یک از شاخص‌های شایستگی مدیران با ابعاد موفقیت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

کعب عمیر، صفری، بشلیده و نعامی (۱۳۹۵: ۷۵)، پژوهشی تحت عنوان "رابطه تسهیل کار - خانواده با بهزیستی و موفقیت شغلی در پرستاران" انجام دادند که هدف آن بررسی نقش تسهیل کار - خانواده بر بهزیستی و موفقیت شغلی در پرستاران بود. نتایج نشان داد که هر دو مؤلفه تسهیل کار - خانواده و خانواده - کار، قادر به پیش‌بینی بهزیستی شغلی و موفقیت شغلی در پرستاران هستند و ابعاد تسهیل کار - خانواده می‌توانند عاملی جهت افزایش بهزیستی و موفقیت شغلی پرستاران در محیط کار باشند.

سلطان‌زاده، قلاوندی و فتاحی (۱۳۹۱: ۱۲۵)، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی میان اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز" نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق، حاکی از آن

بود که اعضای هیئت علمی از کیفیت زندگی کاری راضی هستند و در نتیجه از میزان رضایت شغلی بالایی برخوردارند. از آنجا که رضایت شغلی یکی از مؤلفه‌های موفقیت شغلی ادراک شده است، می‌توان انتظار داشت افرادی که رضایت شغلی بالایی دارند، در کارشان افراد موفق باشند. غضنفری و عابدی (۱۳۸۷: ۱۴۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی میزان رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی نشان دادند که انگیزه‌های قدرت و معنوی، پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی کارکنان آموزشی هستند و در مجموع انگیزش شغلی و رضایت شغلی و تعامل آنها پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی کارکنان هستند، اما ارتباط آن با پژوهش حاضر در این است که رضایت شغلی و انگیزش شغلی از مؤلفه‌های موفقیت شغلی به حساب می‌آیند؛ پس می‌توان انتظار داشت افرادی که رضایت شغلی و انگیزش بالایی در کارشان دارند، افراد موفق باشند.

پژوهش‌های مختلف، موفقیت شغلی افراد را بر ایند کلیه عوامل بیرونی (حقوق، مزایا، ترفیع شغلی و...) و عوامل درونی (اهداف، انتظارات و توانمندی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی افراد و...) می‌دانند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که موفقیت شغلی افراد با عوامل متعددی ارتباط دارد. از آنجا که تجربیات افراد در مسیر شغلی تعیین‌کننده موفقیت شغلی آنهاست، به همین علت، پژوهش حاضر به بررسی این موضوع می‌پردازد که شاغلان موفق در طی مسیر شغلی‌شان چه تجربیاتی داشته‌اند؟

در این پژوهش موفقیت شغلی نتیجه‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه موفقیت شغلی هیرشی و همکاران (۲۰۱۷) کسب می‌نماید.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به شیوه کیفی و جهت‌گیری پدیدارشناسی انجام شد، راهبرد این پژوهش، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و از نوع کدگذاری باز می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه، شامل تمام زنان و مردان شاغل موفق (مشاغلی از جمله آموزشی، بهداشتی درمانی، خدمات، فنی و مهندسی و

صنعتی...)) بود که در سال ۱۳۹۷ در شهر بروجرد اشتغال داشتند، بالاتر از ۳ سال سابق کار داشتند و با رضایت آگاهانه اقدام به پرکردن پرسشنامه کردند. شیوه نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌گیری هدف‌مند می‌باشد، به این صورت که در مرحله اول نمونه‌گیری که با هدف شناسایی افراد موفق شغلی انجام شد، تعداد ۲۰۰ نفر از ساکنان شهر بروجرد که دارای سابقه شغلی بالاتر از ۳ سال بودند برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه موفقیت شغلی توسط آنها تکمیل شد. در مرحله دوم با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۲ نمرات شرکت‌کننده‌ها محاسبه شد و کسانی که نمره بالاتر از ۱۲۰ از پرسشنامه موفقیت شغلی کسب کردند، به‌عنوان افراد موفق شغلی شناسایی شدند، که تعداد آنها ۵۳ نفر شد که از این تعداد با ۱۲ نفر مصاحبه عمیق شد که در دو مصاحبه آخر اطلاعات جدیدی به‌دست نیامد که به‌معنای آن است که داده‌ها به اشباع رسیده است. پایایی ابزار موفقیت شغلی به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به‌دست آمد و روایی محتوایی آن نیز به تأیید سه نفر از متخصصان حوزه مشاوره شغلی (دارای مدرک دکتری تخصصی مشاوره و هیئت‌علمی دانشگاه رازی) رسید.

**ابزار پژوهش:** در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه موفقیت شغلی

هیرشی و همکاران (۲۰۱۷) و فن مصاحبه عمیق (بدون ساختار) بهره‌گرفته شده است.

**پرسشنامه موفقیت شغلی:** این پرسشنامه توسط هیرشی، ناجی، باملر، جانسون و اسپورک (۲۰۱۷) برای ارزیابی پیش‌بینی‌کننده‌های کلیدی موفقیت شغلی توسعه و اعتبار سنجی شد. که شامل ۱۳ عامل است که ۱۱ عامل آن شامل (تخصص شغلی، دانش بازار کار، مهارت‌های عادی، فرصت‌های شغلی، حمایت شغلی سازمان، چالش کار، درگیری شغلی، شفافیت شغلی، شبکه‌سازی، اکتشاف شغلی، یادگیری) ۳ سؤالی می‌باشد و ۲ عامل آن شامل (اعتمادبه‌نفس شغلی و حمایت شغلی اجتماعی) ۴ سؤالی می‌باشد که در مجموع شامل ۴۱ سؤال است. هر سؤال براساس مقیاس لیکرت نمره‌گذاری شده است، همچنین همه عوامل این آزمون از ضریب اعتبار بالایی بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۳ برخوردار است (هیرشی، ناجی، باملر، جانسون و اسپورک، ۲۰۱۷: ۱۳).

**مصاحبه عمیق (بدون ساختار):** به‌عنوان مهم‌ترین روش جستجوی اطلاعات در

پژوهش‌های کیفی است. در این روش هیچ مقوله از پیش تعیین شده‌ای برای طبقه‌بندی پاسخ‌ها وجود ندارد و مصاحبه‌شوندگان دیدگاه‌های خود را در مورد مسئله‌ای ویژه به صورتی که آن را درک و تجربه کرده‌اند، بیان می‌کنند. همچنین سؤال‌های پژوهش از قبل تهیه نشده‌اند، ولی در جهت رسیدن به اهداف پژوهش مطرح می‌شوند. سؤال‌های مطرح شده در این روش تکمیل‌کننده جواب سؤال‌های قبل می‌باشند. محقق بدون اینکه تلاش کند جهت‌دهنده به صحبت‌های مصاحبه‌شونده باشد، سعی کرده است هدایت جریان مصاحبه را در دست داشته باشد و به جهان پدیدارشناسی و تجارب افراد مورد مصاحبه در زمینه‌های مورد پژوهش دست یابد.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱ شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مرحله اول نمونه‌گیری است که برای شناسایی افراد موفق شغلی انجام گرفت.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مرحله اول نمونه‌گیری

وضعیت سنی	فراوانی	درصد معتبر
۴۰-۳۰	۱۲۶	۰/۶۳
۵۰-۴۱	۴۷	۰/۲۳
۶۰-۵۱	۲۷	۰/۱۳
<b>سطح تحصیلات</b>		
زیر دیپلم	۲۲	۰/۱۱
دیپلم	۴۳	۰/۲۱
کارشناسی	۸۹	۰/۴۴
کارشناسی ارشد	۴۶	۰/۲۳
<b>وضعیت تأهل</b>		
مجرد	۷۲	۰/۳۶
متأهل	۱۲۸	۰/۶۴

شغل		
آموزشی	۲۸	۰/۱۴
اداری و مالی	۱۹	۰/۱
امور اجتماعی	۳۲	۰/۱۶
بهداشتی و درمانی	۱۸	۰/۰۹
خدمات	۴۲	۰/۲۱
کشاورزی	۱۲	۰/۰۶
فنی و مهندسی	۲۳	۰/۱۱
صنعتی	۲۶	۰/۱۳

جدول ۲ اطلاعات جمعیت‌شناختی حاصل از مصاحبه با افراد موفق شغلی است که در مجموع شامل ۱۲ نفر (۵ نفر خانم و ۷ نفر آقا) می‌باشد.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد موفق شغلی

وضعیت سنی	فراوانی	درصد معتبر
۳۰ - ۴۰	۷	۵۸/۳
۴۱ - ۵۰	۲	۱۶/۶
۵۱ - ۶۰	۳	۲۵
سطح تحصیلات		
زیر دیپلم	۱	۸/۳
دیپلم	۲	۱۶/۶
کارشناسی	۷	۵۸/۳
کارشناسی ارشد	۲	۱۶/۶
وضعیت تأهل		
مجرد	۳	۲۵
متأهل	۹	۷۵



		شغل
۰	۰	آموزشی
۰	۰	اداری و مالی
۰	۱	امور اجتماعی
۸/۳	۰	بهداشتی و درمانی
۵۰	۶	خدمات
۰	۰	کشاورزی
۸/۳	۴	فنی و مهندسی
۳۳/۳	۱	صنعتی

باتوجه به نتایج به دست آمده، جدول ۲ نشان می‌دهد از لحاظ دامنه سنی شاغلان، ۷ نفر بازه سنی (۳۰ - ۴۰) سال، ۲ نفر بازه سنی (۴۱ - ۵۰) سال و ۳ نفر بازه سنی (۶۰ - ۵۱) سال بود. از ۱۲ شاغل شرکت کننده در این پژوهش ۹ نفر متأهل و ۳ نفر مجرد بودند که سابقه کاری آنها بیش از ۳ سال بود. همچنین از بین رشته‌های شغلی ۱ مورد (بهداشتی و درمانی)، ۶ مورد (خدمات)، ۴ مورد (فنی و مهندسی) و ۱ مورد (صنعتی) بود که بیشترین شاغلان در بخش خدمات مشغول به کار بودند.

در ادامه تجارب زیسته شاغلان موفق در قالب کد گذاری باز ارائه شده است (جدول ۳).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. تجربه زیسته شاغلان موفق

فراوانی	کدباز	محتوا و عبارات مهم
۱۱	مسئولیت‌پذیری	کاری را که به من واگذار می‌نمایند، به نحو احسن انجام می‌دهم و به تعویق نخواهم انداخت.
۱۲	سخت‌کوشی	برای رسیدن به چیزی که می‌خواستم تلاش زیادی کردم.
۸	روحیه تسلیم‌ناپذیری	خیلی موقع‌ها شکست خوردم، ولی دست به‌زانو گرفتم و بلند شدم.
۸	آینده‌نگری	قصد دارم حداکثر ۵ سال دیگر به شرکت بزنم.
۶	مدیریت زمان	همیشه روز قبل مشخص می‌کنم فردا چه کارایی باید انجام بدم.
۱۱	ریسک‌پذیری	کاری که ارزشش را داره، حتماً انجام می‌دم حتی اگر چیزی‌ام که دارم از دست بدم.
۷	جسارت	از شکست نترسیدم، بدترین حالت اینه که می‌دونم مشکل کجاست.
۱۰	پویایی	هیچ‌وقت بیکار نموندم جاهای زیادی کار کردم.
۷	کنجکاوی	کامپیوتر گوشه‌ی رو زیرورو می‌کردم تا از برنامه‌هاش سر در بیارم.
۹	خلاقیت	در کارم تقلید نمی‌کنم و سلیقه خودمو دخالت می‌دم.
۸	وضعیت اقتصادی	وضع مالی خوبی نداشتیم به‌سختی اموراتمون می‌گذشت.
۹	سبک تربیتی	خانواده به من یاد داد رو پای خودم وایسم.
۱۲	علاقه	به‌خاطر علاقه زیاد به طراحی و نقاشی این شغل رو انتخاب کردم.
۱۲	استعداد	از بچگی استعداد عجیبی در نقاشی داشتم.
۱۲	تجربه بالا	آلان توکارم خیره‌ام می‌تونم هر طرحی رو پیاده کنم.
۱۲	تخصص بالا	تمام دوره‌های تخصصی کارمو یاد گرفتم واسه همین زود پیشرفت کردم.
۱۲	اراده و پشتکار	صبر و حوصله کردم، جا نزد و فقط روی کارم تمرکز کردم.
۱۱	هدفمندی	فکر کردن به رؤیاهام باعث شد با سختی‌ها کنار بیام و از مشکلات نترسم.
۱۰	مهارت حل مسئله	وقتی مسئله‌ای برام پیش میاد، دنبال حلش می‌گردم و با افرادی که تجربه‌دارند مشورت می‌کنم.
۹	مهارت تصمیم‌گیری	همه جوانب و احتمالات رو سنجیدم، بعد کافی‌شاپ زدم.
۱۲	مهارت ارتباطی	آدم خوش‌پر خوردمی‌ام و زود سر صحبتو با مشتریام باز می‌کنم.
۷	مهارت کنترل خشم	مشکلات زیادی در کار داشتم ولی خون‌سردیمو حفظ کردم.
۱۰	خودشناسی	نسبت به نقاط ضعف و قوت‌م شناخت داشتم.
۹	شناخت نیازهای مردم	نسبت به سلیقه مردم شناخت خوبی داشتم.
۸	شناخت محیط	دنبال جایی بودم که بازار کارمو داشته باشه و کارم زود بگیره.
۱۰	ایدئال‌گرا	هیچ‌حدی برای کامل‌بودن در کار وجود ندارد همیشه باید تلاش کرد.
۹	اهل پیشرفت بودن	کم‌کم به این فکر افتادم کارمو توسعه بدم.
۱۱	وجدان کاری	بعضی‌ها در آموزش به کارورزشون همه تکنیکارو نمیگن ولی من این کار و می‌کنم.

فراوانی	کدباز	محتوا و عبارات مهم
۱۰	تشویق شدن	تشویق دیگران باعث شد کارمو در این زمینه شروع کنم.
۶	مطالعه کتاب و افزایش آگاهی	خوندن به کتاب مسیر زندگیمو عوض کرد.
۸	مشورت در کارها	از افرادی که صلاحیت و شایستگی دارند کمک می‌گیرم. با افرادی که در حیطه کاریم تجربه دارند، مشورت می‌کنم.
۸	الگوبرداری از افراد موفق	از تجربه کسانی که خودشون این راهو رفتن و موفق شدند، استفاده کردم.
۱۰	خودباوری	مطمئنم در آینده خیلی نزدیک به چیزی که میخوام می‌رسم.
۱۰	باورهای مذهبی	در ابتدا دستم خالی بود و توکلم به اون بالایی بود.
۹	یادگیری مادام‌العمر	اعتقاد دارم که به جز مهارت در کار خودت مهارت‌های دیگری هم باید یاد گرفت.
۱۰	به‌روز بودن	همیشه باید با زمونه پیش رفت و گرنه باید کارتو جمع کنی
۹	کیفیت بالا	کار و به بهترین شکل انجام می‌دم، جای حرف نمی‌زارم توش.
۸	بازاریابی	برای اینکه با خدمات من آشنا بشن کارت چاپ کردم.
۸	صداقت	در کارم اهل حقه‌بازی نبودم.
۱۰	ثبات	اگر باز به عقب برگردم همین شغل رو انتخاب می‌کنم.
۱۰	لذت بردن از نفس کار	صبح‌ها با اشتیاق به سرکار میرم.
۱۰	رضایت‌مندی	کارم بارو حیهام جور هیچ وقت پشیمون نشدم بگم چرا این کار؟
۱۱	سن	هر چی از سن کم شروع کنی، شجاعت و قدرت ریسک کردنت بیشتره.
۹	فرآیندی عمل کردن	به تدریج کارمو توسعه دادم به شبه به اینجا نرسیدم.
۸	استفاده بهینه از حداقل امکانات	با دو میلیون کارمو شروع کردم. چکش و قلمم تنها چیزیای بود که داشتم.
۷	انعطاف‌پذیری	در کنار کارم کارهای زیادی بلدم. وقتی بازار کار راکد بود، از مهارت‌های دیگم استفاده کردم.
۹	سحرخیزی	اول وقت در مغازه رو باز می‌کنم. صبح‌ها حتماً به ساعت پیاده‌روی می‌کنم.
۷	تحصیلات	علمی که با عمل همراه باشه ارزش داره و من هردو رو دارم. رمز موفقیتیم اینه که من دانش کارمو دارم.

نتایج کدگذاری باز که در جدول ۳ آمده است، نشان می‌دهد که در مجموع ۴۹ کدباز از طریق ادغام مفاهیم و عبارات مرتبط با تجربه زیسته شاغلان موفق در جریان مصاحبه با آنها

استخراج شده است. پس از کدگذاری باز، اقدام به کدگذاری محوری و انتخابی شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. تجربه زیسته شاغلان موفق

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
عوامل پیشرفت در مسیر شغلی	ویژگی‌های اکتسابی شخصیت	مسئولیت‌پذیری سخت‌کوشی روحیه تسلیم‌ناپذیری آینده‌نگری خلاقیت مدیریت زمان
	ویژگی‌های انتسابی شخصیت	ریسک‌پذیری جسارت پویایی کنجکاوی
	ملاک‌های انتخاب شغل	علاقه استعداد
	حرفه‌ای بودن	تجربه بالا تخصص بالا
عوامل استمراردهنده موفقیت در مسیر شغلی	توانمندی در کار	اراده و پشتکار سطح تحصیلات هدف‌مندی رضایت شغلی
	مهارت‌های زندگی	مهارت حل مسئله مهارت ارتباطی مهارت تصمیم‌گیری مهارت کنترل خشم
	آگاهی همه‌جانبه	خودشناسی شناخت نیازهای مردم شناخت محیط

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	نیاز به خودشکوفایی	ایده آل گرایی اهل پیشرفت علاقه اجتماعی
	باورها و ارزش‌ها	خودباوری باورهای مذهبی یادگیری مادام‌العمر
	عوامل خانوادگی	وضعیت اقتصادی خانواده سبک تربیتی خانواده
	رضایت شغلی	ثبات لذت‌بردن از نفس کار رضایت‌مندی
راهبردهای موفقیت در مسیر شغلی	عوامل اجتماعی	تشویش شدن مطالعه کتاب و افزایش آگاهی مشورت در کار الگوپردازی از افراد موفق
	عوامل فردی	استفاده بهینه از حداقل امکانات به‌روز بودن کیفیت بالای کار بازاریابی صداقت سن پایین فرایندی عمل کردن انعطاف‌پذیری سحرخیزی

جدول ۴ نشان می‌دهد که با طبقه‌بندی کدهای باز با توجه به وجوه اشتراک ۱۳ کد محوری به دست آمد که عبارتند از: ویژگی‌های انتسابی، ویژگی‌های اکتسابی، ملاک‌های انتخاب شغل، حرفه‌ای بودن، توانمندی در کار، مهارت‌های زندگی، آگاهی همه‌جانبه، نیاز به خود شکوفایی،

باورها و ارزش‌ها، عوامل خانوادگی، رضایت شغلی، عوامل اجتماعی و عوامل فردی. کدهای انتخابی به‌دست آمده عبارتند از: عوامل پیشرفت در مسیر شغلی، عوامل استمراردهنده موفقیت در مسیر شغلی و راهبردهای موفقیت در مسیر شغلی.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تجربه زیسته شاغلان موفق از مسیر شغلی بود. پژوهش حاضر به دلیل این اعتقاد که تجربیاتی که شاغلین موفق در طی مسیر شغلی خود داشته‌اند، در موفقیت آنها تأثیر داشته، شکل گرفته است. این مطالعه داده‌هایی عمیق را در زمینه تجارب زیسته فرد از مسیر شغلی ارائه کرده است که بر موفقیت و پیشرفت افراد موفق تأثیرگذار بوده است. تحلیل و بررسی یافته‌ها نشان داده موفقیت شغلی این افراد به عواملی چون ویژگی‌های شخصیت بستگی دارد. یکی از علت‌های پیشرفت افراد موفق در کارشان این بوده است که محیط‌های شغلی را انتخاب کرده‌اند که متناسب با ویژگی‌های شخصیتی‌شان بوده و نیازهایشان را برآورده کرده است. نتایج پژوهش با یافته‌های توربان و همکاران (۲۰۱۶) همسو است. آنها صفات و ویژگی‌های شخصیتی را به‌طور قابل توجهی با موفقیت شغلی مرتبط می‌دانستند.

کد محوری ملاک‌های انتخاب شغل حول دو کد باز (علاقه و استعداد) طبقه‌بندی شده‌اند. علاقه و استعداد از عوامل مهم موفقیت شغلی افراد موفق بیان شد، اگر ما به کاری که انجام می‌دهیم، علاقه داشته باشیم و به آن افتخار کنیم، خیلی بهتر و راحت‌تر می‌توانیم سختی‌هایی را که قطعاً در مسیر رسیدن به هدف وجود دارند تحمل و با آنها مقابله کنیم. پژوهش کالانان<sup>۱</sup> (۲۰۰۳: ۱۲۶) در این زمینه با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است.

کد محوری حرفه‌ای بودن، حول ۲ کد باز (تجربه بالا و تخصص بالا) طبقه‌بندی شده است. نتایج مصاحبه نشان داد تجربه زیاد در کار به افراد موفق کمک کرده که بتوانند فرصت‌های شغلی بهتری داشته باشند و راحت‌تر کار پیدا کنند و هم اینکه به مهارت‌هایشان در کار افزوده و کیفیت

1. Callanan

کارشان را بالا برده است. افراد موفق تمام یا بیشتر وقت خود را به کار یا فعالیتی خاص می‌پرداختند که همین امر باعث شده است، نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی و در بهبود و پیشرفت کارشان بکوشند. پژوهش باروچ (۲۰۰۴) با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. او تجربه و تخصص را از عواملی می‌داند که نقش مهمی در افزایش عملکرد و موفقیت شغلی دارند.

کد محوری توانمندی در کار از چهار کد باز (اراده و پشتکار، سطح تحصیلات، هدفمندی و رضایت شغلی) تشکیل شده است. همه شاغلان موفق رمز پیشرفت خود را اراده و تلاش در کار و در مواجهه با مشکلات می‌دانستند. همچنین افرادی که تحصیلات بالاتری داشتند، گزینه‌های بیشتری در زمینه عرضه توانایی‌هایشان داشتند؛ چرا که آنان سرمایه انسانی خود را ارتقا داده بودند. پیشرفت هر فرد در جامعه در گرو داشتن هدف مشخص و واضح است. افراد موفق، شغل و محیط کارشان را دوست داشتند و نسبت به آن احساس رضایت داشتند، همین رضایت شغلی باعث می‌شد برای پیشرفت در کارشان هر مهارت مرتبطی با کارشان را که لازم باشد، یاد بگیرند. پژوهش (ودما و ایناچه، ۲۰۰۸) با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است، آنها عامل‌های شخصی مانند تحصیلات را به‌عنوان تعیین‌کننده‌های قوی موفقیت شغلی شناختند.

کد محوری مهارت‌های زندگی شامل چهار کد باز (مهارت‌های حل مسئله، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت کنترل خشم) است. پژوهش نشان داد که افراد موفق شغلی از مهارت‌های اساسی زندگی برخوردار بودند. آنها با مهارت حل مسئله آشنا بودند و در مواجهه با موقعیت‌های دشوار می‌دانستند چگونه می‌توانند به شیوه‌ای صحیح عمل کنند. از ویژگی دیگر آنها می‌توان توانایی آنها را در برقراری ارتباط مؤثر با دیگران دانست. این افراد می‌دانستند اعتماد کردن به روابطی که بر پایه احترام است، رمز موفقیت در کارشان است. آنها تصمیمات خود از جمله انتخاب شغل را براساس بررسی همه‌جانبه موضوع، مشورت با افراد باتجربه و اهل فن انجام می‌دادند. آنها با وجود مشکلاتی که در محیط کار داشتند، این مهارت را داشتند که آرامش خود را حفظ کنند چون باور داشتند می‌توانند مسائل را حل کنند. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های

هاشمی نژاد و منظری توکلی (۱۳۹۱) همسو است. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین مهارت حل مسئله و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

کد محوری آگاهی همه جانبه حول سه کد باز (خودشناسی، شناخت نیازهای مردم، شناخت محیط) طبقه بندی شده است. نتایج مصاحبه با شاغلان موفق نشان داد که آنها آگاهی بالایی نسبت به توانایی‌ها و جوانب مختلف کار خود از جمله سلیق مردم و نیازهای مشتریان داشتند که همین امر در پیشرفت کاری‌شان اثرگذار بوده است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش وارن و هاپینسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۰: ۸۸) همسو است، آنها عامل مشتری‌مداری و خدمات به مشتریان را، در موفقیت کسب و کار مؤثر دانسته‌اند. هر کسب و کاری برای موفقیت نیاز به محیط مناسب دارد، شاغلان موفق برای راه‌اندازی کسب و کار خود اطلاعات خوبی از اینکه آیا در این محیط می‌توانند تقاضا ایجاد کنند، داشتند.

کد محوری نیاز به خودشکوفایی حول سه کد باز (ایدئال‌گرایی، پیشرفت‌گرایی، وجدان کاری) طبقه بندی شده است. نتایج مصاحبه نشان داد افراد موفق شغلی افرادی خودشکوفا هستند، میل به کمال‌گرایی در شکل مثبت آن انگیزه‌ای برای حرکت در آنها ایجاد می‌کرد که در مواجهه با موانع، دلسرد نمی‌شدند. آنها انگیزه پیشرفت و علاقه اجتماعی بالایی نیز داشتند و همواره برتری در عملکرد را جستجو می‌کردند، دارای پشتکار و روحیه رقابتی در فعالیت‌های کاری بودند و در صورت نیاز به فکر کمک به دیگران بودند و از زیردستان خود در جهت رشد و ترقی حمایت می‌کردند و روابط اجتماعی قوی داشتند. کد محوری خودشکوفایی با یافته‌های باروچ (۲۰۰۴) همسو است.

کد محوری باورها و ارزش‌ها حول سه کد باز (خودباوری، باورهای مذهبی و یادگیری مادام‌العمر) طبقه بندی شده است. می‌توان گفت افراد موفق شغلی نسبت به خود و توانایی‌هایشان اعتماد داشتند آنها از یک اعتقاد قلبی و ذاتی به اصول مذهبی صحبت می‌کردند که همین ایمان و باورشان منشأ امیدواری، تلاش و انگیزه موفقیتشان بود. آنها افراد منعطفی بودند که با شرایط

1. Warren & Hutchinson



مختلف خود را وقف می‌دادند و با تکیه بر توانمندی‌های خود مدام در حال یادگیری و کسب تجربه بودند. پژوهش حاضر با یافته‌های سلطان‌زاده، قلاوندی و فتاحی (۱۳۹۱)، همسو است. آنها نشان دادند که شکست به این معنا نیست که هیچ قابلیت و توانایی ندارید و دیگر در زندگی نمی‌توانید موفق شوید. تنها باید اشتباهاتتان را پیدا کنید و دوباره شروع و خودباوری داشته باشید. کد محوری عوامل خانوادگی حول دو کد باز (وضعیت اقتصادی خانواده، سبک تربیتی خانواده) طبقه‌بندی شده است. نتایج مصاحبه با افراد موفق شغلی نشان داد، اغلب این افراد وضعیت مالی ضعیفی داشتند و آشنایی آنها از کودکی با سختی‌ها و راه مقابله با آنها عامل پیشرفتشان در بزرگسالی بوده است. همچنین در کودکی از سبک تربیتی مقتدرانه برخوردار بودند و از آموزش‌های مهم در زندگی مانند مسئولیت‌پذیری، حمایت‌گری و توجه والدین برخوردار بودند که برانگیزش پیشرفت آنها تأثیرگذار بوده است. کد محوری رضایت شغلی از مقوله‌های عوامل استمراردهنده موفقیت در مسیر شغلی است، رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد درمورد مشاغل کنونی خود دارند. افراد موفق شغلی نسبت به شغلشان احساس رضایت داشتند. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با یافته‌های ویلیس (۱۹۸۶) همسو می‌باشد. او بیان می‌کند که عواملی نظیر ساختار خانوادگی، فقر و مسائل اقتصادی، نژاد و قومیت، زبان، محل سکونت، سبک تربیتی آنها و جنسیت، ارتباط نزدیکی با مخاطره افراد دارد (ویلیس، ۱۹۸۶).

کد محوری عوامل اجتماعی حول ۴ کد باز (تشویق شدن، مطالعه کتاب و افزایش آگاهی، مشورت در کار، الگوبرداری از افراد موفق) طبقه‌بندی شده است. افراد موفق شغلی بیان داشتند، تشویق از سوی اطرافیان‌شان محرکی بود، که آنها را به سوی اهدافشان حرکت می‌داد و به ادامه کارشان ترغیب می‌کرد، پژوهش فریدمن و گرین‌هاوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در این زمینه با نتایج پژوهش حاضر همسو است. افراد موفق هیچ‌گاه به تنهایی درمورد اموری که نسبت به آن آگاهی و تجربه کافی نداشتند، تصمیم‌گیری نمی‌کردند، و حتماً در این موارد از افراد باتجربه مشورت می‌گرفتند

1. Friedman & Greenhaus

نتایج پژوهش هسلین<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در این زمینه با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. تجربیات افراد موفق نشان داد: یکی از بهترین راه‌ها برای رسیدن به موفقیت، الگوبرداری از افرادی است که در کارشان موفق هستند. آنها با پیروی از روش‌هایی که آن افراد طی کردند برای موفقیت شغلی خود برنامه‌ریزی کردند. افراد موفق کتاب‌هایی که رازهای موفقیت و شیوه درست کار و زندگی را بیان می‌کرد، مطالعه می‌کردند؛ چون معتقد بودند این کتاب‌ها انگیزه دنبال کردن اهداف را دارند. کد محوری عوامل فردی حول نه کد باز (استفاده بهینه از حداقل امکانات، به‌روز بودن، کیفیت بالای کار، بازاریابی، صداقت، سن پایین، فرایندی عمل کردن، انعطاف‌پذیری، سحرخیزی) طبقه‌بندی شده است. تجارب افراد موفق نشان داد که آنها از همه توانایی‌ها و امکانات خود برای رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده کرده‌اند و در محیط متغیری که رقابت و رقبا دائماً در حال تغییر هستند، توانسته‌اند خود را لحظه‌به‌لحظه به‌روزرسانی کنند و در بهبود عملکردشان تلاش کنند؛ زیرا در چنین محیطی تنها شاغلانی قادر به بقا هستند که از رقابت جا نمانند و خود را با شرایط متغیر همگام سازند. یکی دیگر از دلایل پیشرفت افراد موفق در کارشان صداقت داشتن بود که در این بعد همه تلاششان این بوده که کاری باکیفیت، بدون هیچ‌گونه حقه‌بازی به مشتری ارائه دهند و انصاف را سرلوحه کارشان قرار دهند. پژوهش بنزینگ، چو و کارا<sup>۲</sup> (۲۰۰۹: ۵۸) با نتایج پژوهش حاضر همسو است، آنها صداقت را از متغیرهای مؤثر بر موفقیت شغلی دانستند. تجربه شاغلان موفق نشان داد اکثر آنها از سنین پایین شروع به کار کردند، آنها در مصاحبه خود بیان کردند: مسلماً هرچه زودتر شروع به کار کنی و هدف و کار خودت مشخص کنی، نتیجه بهتری می‌گیری؛ چون فرصت خطا و اشتباه و جبرانشو داری، میتونی مهارت بیشتری کسب کنی و قدرت ریسک کردن را داری، نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های ودما و ایناچه (۲۰۰۸: ۱۷) همسو است. آنها عامل جمعیت‌شناختی مانند سن را به‌عنوان تعیین‌کننده‌های قوی موفقیت شغلی شناخته‌اند.

فرایندی عمل کردن به معنای پیشرفت گام‌به‌گام به سوی هدف است. در واقع موفقیت در شغل

1. Heslin
2. Benzling , Chu & Kara

زمانی به دست می‌آید که گام‌های رسیدن به آن پیوسته و به‌درستی برداشته شود. در هر موقعیتی، کسی می‌تواند راحت‌تر شرایط را تحت کنترل خود درآورد که بیشترین انعطاف‌پذیری را در رفتارش داشته باشد. نتایج مصاحبه با افراد موفق شغلی نشان داد آنها در برابر مشکلات محکم و امیدوار بودند و با افزایش مهارت‌های جدید خود را در برابر شرایط متغیر محیط آماده می‌کردند. پژوهش لارسن و لوتانز<sup>۱</sup>، (۲۰۰۶: ۴۵) با نتایج پژوهش حاضر همسو است. آنها بیان کردند افراد با انعطاف‌پذیری بالا، معمولاً مشکلات و موانع مقابل خود را مانند فرصت‌هایی برای تمرین تاب‌آوری بیشتر در نظر می‌گیرند. به همین علت وقتی حس کنند در مسیر پیشرفت و شکوفایی مهارت‌ها و استعداد‌های خود قرار دارند، احساس موفقیت نیز در آنها بالا می‌رود. سحرخیزی: تجربه افراد موفق شغلی نشان داد آنها افرادی صبح‌خیزند و آن را عاملی برای داشتن عملکرد بهتر در کارهایشان می‌دانستند. به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که شاغلان موفق دارای تجربیات زیسته متفاوتی هستند که به آنها در حرکت به سمت رشد و پیشرفت در شغلشان کمک می‌کند.

## پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاکی از اهمیت ویژگی‌ها و توانمندی‌های افراد در مسیر موفقیت شغلی است و از آنجا که بسیاری از این ویژگی‌ها و توانمندی‌ها اکتسابی و قابل آموزش هستند، بنابراین، توصیه می‌شود برنامه‌هایی برای توانمندسازی افراد شاغل در نظر گرفته شود. نتایج این پژوهش منابع موفقیت در مسیر شغلی را شناسایی کرد. این یافته‌ها می‌تواند جز برنامه‌های مشاوره شغلی برای تمامی آحاد جامعه از جمله دانش‌آموزان، دانشجویان، کارکنان فعلی و نیز جدیدالاستخدام سازمان‌ها قرار گیرد. باتوجه به یافته‌های پژوهش حاضر مبتنی بر عوامل اثرگذار بر موفقیت شغلی می‌توان از آن به‌عنوان تعیین سطح رشدیافتگی جوانان در موفقیت شغلی و انتخاب شغل و مبنایی برای محتوای

برنامه‌های آموزشی آمادگی اشتغال، انتخاب شغل، موفقیت شغلی و مشاوره شغلی استفاده کرد. در پایان، با توجه به مشکلات شغلی متعدد و موانع دستیابی به موفقیت شغلی در جامعه، از نتایج این پژوهش در جهت بهبود عملکرد و افزایش آگاهی افراد نسبت به موفقیت شغلی افراد استفاده کرد.



## منابع

- رحمانی، علی و آدم‌پیرا، سعیده (۱۳۹۲)، عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی زنان حسابدار در ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت س دوم، ش ۸، زمستان ۱۳۹۲.
- رضوانیان، فاطمه و سمیعی، فاطمه (۱۳۹۵)، موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی، دوفصلنامه مشاوره کاربردی، (۱)، ۶، پاییز ۱۳۹۵: ۳۶ - ۲۳.
- سلطان‌زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن و فتاحی، مسلم (۱۳۹۱)، بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم، شماره ۲ (پاییز و زمستان ۱۳۹۱): ۱۲۵ - ۱۴۹.
- سمیعی، فاطمه؛ صادقیان علی‌رضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳)، آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، س ششم، ش ۱ (بهار ۱۳۹۳): ۵۳ - ۷.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۵)، راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه انتخاب شغل، تهران: رشد.
- غضنفری، احمد و عابدی، لطفعلی (۱۳۸۷)، بررسی رضایت، انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان آموزشی یک دانشکده نظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، س اول، ش ۱ (زمستان ۱۳۸۷): ۱۴۹ - ۱۷۵.
- فروغی نعمت‌اللهی، مصطفی و دیواندری، علی (۱۳۹۷)، روایت پژوهی در تجارب مسیر شغلی مدیران موفق، نشریه علوم مدیریت ایران، ۴۹ (۴): ۳۰ - ۱۴.
- کاربخش، راضیه و سلیمانی فارسانی، سعید (۱۳۹۷)، بررسی تجارب زیسته فرزندان مادران شاغل و نقش آن در موفقیت شغلی آنها، ششمین کنگره علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روان‌شناسی در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین:
- [https://www.civilica.com/Paper-EPCONF06-EPCONF06\\_042.html](https://www.civilica.com/Paper-EPCONF06-EPCONF06_042.html)
- کرمی‌نیا، رضا (۱۳۷۹)، بررسی رابطه موفقیت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در مدیران ارشد، به راهنمایی: حسن احدی، دانشگاه علامه طباطبائی، پایان‌نامه دکتری رشته روان‌شناسی.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات و کارخانه، سمیه (۱۳۹۵)، بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران در دانشگاه بوعلی‌سینا همدان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، س دهم، ش ۱، بهار ۱۳۹۵: ۱۲۱ - ۱۳۸.

نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۲)، نقش موفقیت مسیر شغلی ادراک شده در پیش بینی تعارض کار - و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، *دوفصلنامه مشاوره کاربردی* ۳ (۱)، تابستان ۱۳۹۲: ۵۱ - ۶۲.

نوری، کعب عمیر؛ صفری، ابوالفضل؛ بشلیده، کیومرث و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۵)، رابطه تسهیل کار - خانواده با بهزیستی و موفقیت شغلی در پرستاران، *مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)*، دوره ۲۹، ش ۱۰۴، اسفند ماه ۱۳۹۵: ۷۵ - ۸۵.

هاشمی نژاد، وجیهه و منظری توکلی، وحید (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و خودکارآمدی مدیران با موفقیت شغلی آنان، نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

- Ackah, C. & Heaton, N. (2004). The Reality of New Careers for Men and for Women, *Journal of European Industrial Training* 27(2-4),141-158.
- Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. *World Applied Science Journal*, 7, 1080-1089.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Glasgow, England: **Pearson Education Limited**.
- Benzing ,C ,Chu ,H .M & ,Kara ,O . (2009) .Entrepreneurs in Turkey: a factor analysis of motivations ,success factors ,and problems .*Journal of Small Business Management*. (1)47.58-91.
- Boardman J, Grove B, Perkins R, Shepherd G.(2003), Work and employment for people with psychiatric disabilities. *Br J Psychiatry*2003;182(6): 467-8.
- Bridgstock, Ruth, Grant-Iramu, Michelle, Bilsland, Chris, Tofa, Matalena, Lloyd, Kate, & Jackson, Denise (2019) Going beyond "Getting a Job": Graduates' Narratives and Lived Experiences of Employability and Their Career Development. In Higgs, Joy, Letts, Will, & Crisp, Geoffrey (Eds.) *Education for Employability: Learning for Future Possibilities*. Brill, Leiden, The Netherlands, pp. 89-104.
- Callanan, G. A.(2003). What price Career Success? *Career Development International* 8(3)126-133.
- Cartmell, D. D., & Garton, B. L.(2000). An assessment of agricultural education graduates' preparation for careers in teaching and industry. *In Proceedings of the Twenty-Seventh National Agricultural Education Research Conference* (pp. 530-541).
- Ellis, R., & Heneman, H. G. (1990). Career pattern determinants of career success for mature managers. *Journal of Business and Psychology* , 5, 3-21.
- Friedman, S.D., Greenhaus, J.H. (2000), *Allies or Enemies? How Choices about Work and Family Affect the Quality of Men's and Women's Lives*, Oxford University Press, New York, NY.
- Flouri, E., Tsivrikos, D., Akhtar, R., & Midouhas, E. (2015). Neighbourhood, school and family determinants of children's aspirations in primary school. *Journal of vocational behavior*, 87(2), 71-79 .

- Greenhouse, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), **Handbook of Psychology, Volume 12, industrial and organizational psychology** (pp. 519-540). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Heslin, P. (2003). **Sources of career success**. Retrieved from: <http://www.hrpa.org>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., and Spurkt, D. (2017). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 1-21.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 45-62.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2005). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research. A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14, 12-35.
- Li ZK, You LM, Lin HS, Chan SW (2014). The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version. *J Adv Nurs* 2014;70(5):1194-203.
- Lisa C. Walsh, Julia K. Boehm, Sonja Lyubomirsky (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence, *Journal of Career Assessment*, vol. 26, 2: pp. 199-219.
- M. Birasnav, Huda Al Merbati, Richa Chaudhary, S. Rangnekar (2014). Predictors of Career Success among Government Employees: An Empirical Study, *Management and Labour Studies*, vol. 38, 4: pp. 517-529.
- Maria vedma and Mihaela Enache (2008), "Managing personal human capital for professional excellence", *Journal of knowledge management research*, Vol. 69.3 17-42.
- Mehdipour, R., Arshadi, N., Neisi, A. (2019). Designing and Testing a Model of some Antecedents of Subjective Career Success, *International Journal of Psychology*, 13(1), 78-106.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2)*; Springer.
- Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- Rogelberg, S.G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. 1st ed California: Sage Publications Inc. pp5-27.
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perception and experiences. *Career Development International* 21(1), 60-48.
- Torban, D. B; Moake, T. R ; Yu-Hsien Wu, Sh; & cheung, Y. (2016) Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of career development*, ( In press).
- Warren, L., and Hutchinson, W. E. (2000). Success factors for high technology SMEs: A case study from Australia. *Journal of Small Business Management*, (3) 38.88-91,
- Willis Harriet Doss (1986), *Student at risk: A review of conditions, circumstances, indicators, and Educational implications*, Elmhurst, North Central Regional Educational Laboratory.