

## تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی

ابراهیم رجب پور\*

استادیار دانشگاه خلیج فارس بوشهر

مهنوش سهیلی نیک

دانشجوی دکتری، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی

DOI:10.22067/tmj.2021.31059.0

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

اگرچه فعالیت‌های شغلی برای موفقیت شغلی افراد پیامدهای مثبتی دارد، اما سؤال مهم راجع به این است: آیا این پیشبرد برای جنبه‌های موفقیت شغلی ذهنی هم سودمند است؟ موفقیت شغلی ذهنی می‌تواند تأثیرات شگرفی بر سازگاری شغلی کارکنان داشته باشد. از سویی دیگر اجرای موفقیت‌آمیز اقدامات مدیریت منابع انسانی و به‌طور ویژه، مدیریت مسیر شغلی باعث سازگاری و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. از این‌رو، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی مستقر در شهر تهران با تعداد ۴۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه آماری ۲۰۶ نفر برآورد گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد شامل سه متغیر پژوهش؛ در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است. روایی پرسشنامه از نظر محتوایی و سازه موردبررسی قرار گرفته و پایایی نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۷)، محاسبه گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد، مدیریت مسیر شغلی نقش میانجی‌گری مثبت و معناداری بین موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی ایفا می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** موفقیت شغلی، موفقیت شغلی ذهنی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت مسیر شغلی، سازگاری شغلی.

\* نویسنده مسئول: E.Rajabpour@pgu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۳

صفحات: ۲۵۹-۲۸۴

## مقدمه

به اعتقاد بسیاری از کارکنان سازمان‌ها، بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می‌شود؛ اما در ادبیات شغلی و مسیر پیشرفت شغلی، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (Spurk, Hirschi & Dries, 2019). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (Spurk & Abele, 2014). مدیریت مسیر شغلی امروزه یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها است. از آنجایی که شکل‌های مختلف مسیر شغلی مستمراً در حال ظهور هستند، خودارزیابی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ذهنی و همچنین، اثر آن بر سازگاری شغلی برای کارکنان و سازمان‌ها دغدغه اصلی است (Ng & Feldman, 2014). موفقیت شغلی نتیجه تجارب شخصی است و همچنین می‌تواند به‌عنوان انباشتی از واقعیات یا ادراکات باشد؛ به‌طور کلی، موفقیت شغلی شامل موفقیت شغلی ذهنی و عینی است. (Frayne & Geringer, 2000).

اگرچه مسیر شغلی در مدیریت کارکنان سازمان، موضوعی با سابقه محسوب می‌شود؛ ولی افزایش تلاش‌های اخیر و استفاده اهرمی از انواع نظام مدیریت منابع انسانی، دوباره توجه‌ها را به مدیریت مسیر شغلی جلب کرده است. قابل‌ذکر است که برنامه‌ریزی و توسعه مسیر شغلی، هم فرصت و هم تهدید بزرگی برای اثربخشی سازمانی قلمداد می‌شود. در صورت مدیریت درست و نظام‌مند مسیر شغلی، کارکنان تشویق می‌شوند و عملکرد آنان افزایش می‌یابد؛ اما اگر سوء مدیریت شود؛ موجبات سرخوردگی نیروی کار و به عدم تناسب مهارت و شغل منجر می‌شود (Rajabpour, 2017). مدیریت مسیر شغلی زمانی جلوه بیشتری پیدا می‌کند که برای کارکنان دانشی، متخصص و تأثیرگذار سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

اگر به موضوعاتی که بیشترین توجه را در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی به خود جلب نموده است، توجه نمایید؛ درمی‌یابید که هزاران مطالعه و پژوهش در خصوص انتخاب و جذب کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، جابه‌جایی و ترک خدمت کارکنان انجام گرفته است، ولی مطالعات در حوزه مسیر شغلی در عین پراکندگی، کم بوده و ضعف آن در عدم وجود سیستمی دقیق برای انجام مراحل مدیریت مسیر شغلی کارکنان است (De Vos, De Hauw, Beatrice & der Heijden, 2011). کمبود نسبی پژوهش‌های حوزه مسیر شغلی به چند دلیل مشکل‌ساز خواهد بود: مسیر شغلی / ارتقاء یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در کیفیت و اثربخشی سرمایه انسانی است. مسیر شغلی روی کیفیت کارکنانی که

استخدام می‌شوند، کیفیت کارکنانی که در سازمان مشغول به کار هستند و همچنین روی انگیزش و سطوح عملکرد کارکنان، تأثیرگذار است (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009). همچنین، از منظر روانشناسی، ارتقاء و ترفیع روی نگرش‌ها و رفتار کارکنان اثرگذار است و باعث افزایش حس اعتماد به نفس می‌شود. از منظر سازمانی این یک اصل بدیهی است که اگر بین سیستم‌های مدیریت منابع انسانی یکپارچگی وجود نداشته باشد؛ رویه‌های سازمانی به‌خوبی اجرا نمی‌شوند و اثرات مطلوبی نخواهند داشت (De Vos, De Hauw, Beatrice & der Heijden, 2011).

بنابراین، با توجه به موضوعات بیان شده؛ مدیریت مسیر شغلی برای متخصصان منابع انسانی در قرن ۲۱ چالش مهمی به شمار می‌رود. همچنین نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که افزایش سازگاری میان فرد و شغلش تأثیر مثبتی بر نتایج کاری دارد و عدم سازگاری میان این دو، پیامدهای منفی برای کارکنان و سازمان به همراه دارد. بر این اساس، هراندازه تناسب میان افراد و شغلشان افزایش یابد، رضایت شغلی، احساس مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری و تمایل آنان به ماندن در سازمان بیشتر خواهد شد. در مقابل، زمانی که کارکنان با شغل خود تناسب نداشته باشند، دچار احساس بی‌کفایتی، تنش و استرس خواهند شد (Urbanaviciute, Udayar & Rossier, 2019). در واقع، چنانچه افراد احساس کنند با سازمانی که در آن مشغول به کار هستند؛ تناسب دارند و اهدافشان توسط سازمان مورد نظر محقق می‌شود، فشار کاری کمتری را تجربه کرده و کارایی‌شان افزایش پیدا می‌کند (Spurk et al., 2019). انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی به مجموعه‌هایی از اقداماتی اشاره دارد که افراد برای وفق دادن خود با کاری که مناسب آن‌هاست، اتخاذ می‌کنند (Garcia, Restubog, Ocampo, Wang & Tang, 2019). از سویی دیگر، سازگاری شغلی به حالات روان‌شناختی فرد درباره اینکه او در کار خود احساس آرامش و راحتی دارد یا احساس ناراحتی می‌کند، اشاره دارد (Elmas-Atay, 2017).

بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که توجه به موفقیت شغلی ذهنی و مدیریت مسیر شغلی و تأثیر متقابل آن‌ها روی سازگاری شغلی کارکنان، نیازمند بررسی و توجه بیشتر است و هنوز خلأ تحقیقات نظری و تجربی در این حوزه در کشور بسیار احساس می‌شود. از این‌رو با توجه به مرور تحقیقات پیشین و با در نظر گرفتن این موضوع که از نگاه سازمانی، داشتن منابع انسانی متخصص در دستیابی به اهداف هر سازمانی؛ و از نگاه فردی، داشتن احساس موفقیت شغلی ذهنی جهت دستیابی به اهداف شخصی بسیار با اهمیت است؛ پس از بررسی وضعیت موجود منابع انسانی در ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی، مشخص گردید که یکی از دلایل ترک خدمت کارکنان متخصص و دانشی در این سازمان، نبود

مسیر شغلی مشخص و عدم سازگاری شغلی است. از این رو، بدیهی است که طراحی مسیر شغلی برای چنین کارکنانی در سطح ستاد این سازمان یک نیاز ضروری است و بی‌گمان دستیابی به چنین نیازی بدون بررسی‌های علمی و مطالعات پژوهشی، شدنی نیست. نکته حائز اهمیت این است که نه تنها در جامعه مورد مطالعه با حدود ۴۳۰ نفر منابع انسانی متخصص بلکه در سطح کشور نیز پژوهش‌های انگشت‌شماری روی این موضوعات صورت گرفته، در نتیجه ضروری به نظر می‌رسد که موفقیت شغلی ذهنی و اثر آن بر مسیر شغلی و سازگاری شغلی کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گیرد؛ بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر، تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی کارکنان در ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی با هدف کاهش ترک خدمت کارکنان متخصص و دانشی در این سازمان بررسی کرده است.

## مبانی نظری

### موفقیت شغلی ذهنی

موفقیت شغلی توسط آرتور<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۵ به‌عنوان «پیامدهای کاری مطلوب همه‌جانبه در تمام دوره کاری فرد» تعریف شد. با بررسی مبانی نظری در این حوزه، مشخص گردید که هاگز برای اولین بار در سال ۱۹۳۷ موفقیت شغلی را به دو دسته ذهنی و عینی تقسیم کرده است. موفقیت شغلی در گذر زمان از مدل سنتی توسعه شغلی به مدل توسعه شغلی بدون مرز تغییراتی کرده است (Guan, Arthur, Khapova, 2019). موفقیت شغلی ذهنی در بردارنده خودارزیابی مسیر شغلی است (Arthur, 2005). موفقیت شغلی ذهنی به دو طریق تعریف می‌شود؛ اول اینکه، خودارزیابی در موفقیت شغلی ممکن است کاملاً ذهنی باشد، به عبارتی بعضی از عوامل ممکن است تحت تأثیر عوامل عینی نباشند؛ دوم اینکه به‌عنوان بخشی از عوامل عینی باشد که به ارزیابی‌های ذهنی نیز نیاز دارد (Shockley, Ureksoy, 2016). در جدول شماره ۱ این تفاوت‌ها نمایان شده است.

یکی از مهم‌ترین مطالعات در زمینه تعیین عوامل موفقیت شغلی به نقل از قزل ایاغ و همکاران (۲۰۱۵)، توسط جان آپلین انجام گرفته وی پژوهش خود را به‌صورت متمرکز بر روی بیش از ده هزار کارمند در دفاتر مرکزی پانصد شرکت بزرگ آمریکا انجام داد.

<sup>1</sup> Arthur

جدول شماره (۱): روش‌های شناسایی موفقیت شغلی (Shockley et al., 2016)

اجزای موفقیت شغلی به دو روش قابل بیان است:	
روش اول:	روش دوم:
ذهنی (شامل خودارزیابی مسیر شغلی)	ذهنی (شامل خودارزیابی مسیر شغلی)
صرفاً موفقیت شغلی عینی	عینی (شامل خودارزیابی مسیر شغلی)

در مدل آپلین سه مجموعه عامل، سطح موفقیت فرد را تعیین می‌کند. این مجموعه عوامل عبارت‌اند از: عوامل فردی (درونی)، عوامل محیطی (بیرونی) و عوامل تصادفی (تعدیل‌کننده‌ها) برای موفقیت. فرد بایستی صفات شخصیتی و مهارت‌های فردی مختلفی را دارا باشد و حتی اگر تمامی شرایط و عوامل فردی مساعد باشد، موفقیت حاصل نخواهد شد مگر آن‌که عوامل محیطی به شکل مطلوبی فراهم گردد. در کنار این عوامل فاکتورهای تصادفی نیز نقش مهمی را ایفا می‌کنند که مدیریت، کنترل کمی بر روی آن‌ها دارد (Johnston, 2018). موفقیت شغلی نتیجه تجارب شخصی است و همچنین می‌تواند به‌عنوان مجموعه‌ای از واقعیات یا ادراکات باشد؛ در نتیجه موفقیت شغلی شامل موفقیت شغلی ذهنی و عینی است (Frayne & Geringer, 2000). موفقیت شغلی ذهنی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در پژوهش‌های شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است (Spurk et al., 2019).

بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (Spurk & Abele, 2014). هال (۱۹۷۶) مفاهیم تنوع شغلی، انعطاف‌پذیری شغلی، آزادی، یادگیری ادراکی و پاداش معنوی برای تعیین موفقیت شغلی ذهنی جدید بیان کرد. بر مبنای این نظریات، مطالعات زیادی در خصوص مفاهیم موفقیت شغلی ذهنی در محیط کار (عمل - تجربه) انجام شده است. موفقیت شغلی ذهنی از لحاظ ساختاری شامل واقعیت‌سازی اهداف، خودآگاهی، دستیابی به فرصت‌هایی برای ارتقاء تقسیم می‌شود (Heslin, 2005). همچنین بر اساس یافته‌های دای و سانگ (۲۰۱۶) موفقیت شغلی ذهنی به سه طریق (۱) اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی؛ (۲) ادراک کلی از موفقیت و (۳) روش اندازه‌گیری چندبعدی قابل سنجش است. مطالعات بعدی در حوزه موفقیت شغلی ذهنی هر سه روش فوق را ناکارآمد دانستند و در نهایت شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶) پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای را طراحی و موفقیت شغلی ذهنی را شامل ۸ مؤلفه؛ شناسایی، کیفیت کار، کار معنادار، تأثیرگذاری، اصالت، زندگی شخصی، رشد و توسعه و رضایت از کار تعریف کرد.

۱) **شناسایی:** به رسمیت یا غیر رسمیت شناخته شدن کار خود توسط دیگران و ارزشی که برای شغل فرد قائل می‌شوند. "دریافت بازخورد مثبت از دیگران در سازمان:" "افرادی که موفق هستند توسط همکاران خود محترم شناخته می‌شوند." (۲) **کیفیت کار:** تولید محصول یا ارائه خدمات با کیفیت بالا. "کار را با جدیت انجام دادن و از این روش به موفقیت دست پیدا کردن." (۳) **کار معنادار:** مشارکت در فعالیتی که از نظر شخصی یا اجتماعی دارای ارزش است. "من به آنجا می‌روم و تفاوت را ایجاد می‌کنم."؛ "فردی موفق است که شغل خود را معنادار بداند و احساس کند در فعالیتی بزرگ‌تر مشارکتی اثربخش دارد." (۴) **تأثیرگذاری:** تأثیر بر دیگران در داخل سازمان و همچنین تأثیرگذاری بر خود سازمان. "اگر احساس می‌کنید که در شغل یا محل کار سهمی دارید، موفق هستید."؛ "من سهم مهمی در کل سازمان دارم، که هر روز افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد." (۵) **اصالت/اعتبار:** شکل دادن به مسیر حرفه‌ای فرد با توجه به نیازها و ترجیحات شخصی او. "وقتی موفق می‌شوم که بتوانم به شیوه‌ای که به‌عنوان روش ایده‌آل برای کار در نظر گرفته می‌شود نزدیک‌تر شوم و ساعات کاری خود را بر اساس آن تنظیم کنم"؛ "یک فرد موفق کسی است که بتواند مشخص کند که می‌خواهد چه کاری انجام دهد و چقدر زمان به کارهای مختلف اختصاص دهد." (۶) **زندگی شخصی:** داشتن شغلی که بر زندگی خارج از سازمان (زندگی شخصی) تأثیر مثبت می‌گذارد. "فکر می‌کنم اگر شغلی خوب داشته باشید، شما زمان و منابع لازم برای انجام کارهایی را که می‌خواهید در زندگی خود انجام دهید، دارید." (۷) **رشد و توسعه:** پیشرفت در حرفه خود از طریق توسعه دانش و مهارت‌های جدید. "از اشتباهات خود درس بگیرید و از آن برای بهبود مستمر خود استفاده کنید"؛ "همه چیز تغییر می‌کند، شما یا باید با آن تغییر کنید یا به عقب می‌روید. شما نمی‌توانید بدون تغییر بمانید." (۸) **رضایت از کار:** به‌طور کلی عواطف یا احساسات مثبت نسبت به حرفه شخصی. "در درجه اول خوشبختی است، زیرا تا زمانی که در کاری که انجام می‌دهید به خوشبختی نرسید، موفق نخواهید شد"؛ "اگر از کاری که انجام می‌دهید خوشحال نیستید، پس بعید می‌دانم پول چندان اهمیتی داشته باشد" (Shockley et al., 2016).

#### مدیریت مسیر شغلی

مدیریت مسیر شغلی فرآیند سازمانی است که با آمادگی، اجرا و کنترل برنامه شغلی توسط یک فرد یا سیستم شغلی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. مدیریت مسیر شغلی شامل مشارکت برای شکل‌گیری مسیرهای شغلی، نه تنها از طریق افراد علاقه‌مند، بلکه از سوی مدیران به صورت رسمی و غیررسمی در سازمان‌ها است (Dries, Pepermans & Carlier, 2008). فرایند مدیریت مسیر شغلی در حقیقت یک پل

ارتباط بین نیازهای فردی و نیازهای سازمانی که تأثیر متقابل بر هم دارند برقرار می‌نماید. در تقسیم‌بندی نیازهای فردی می‌توان به سن، اشتغال، تحرک، علائق بیرونی، مرحله مسیر پیشرفت، آموزش و پرورش، اهداف مسیر پیشرفت، ارتقاء و عملکرد اشاره نمود. انواع نیازهای سازمانی را به شایستگی‌های موجود و آتی، تغییرات بازار، ابتکار عمل، رشد، کوچک‌سازی، تجدید ساختار، چرخش کارکنان، غیبت‌گرایی، مخزن استعداد، برون‌سپاری و بهره‌وری تقسیم کرد که در حقیقت مدیریت مسیر شغلی آن را به هم مرتبط می‌نماید (Gholipour, 2011). مسیر پیشرفت شغلی موجب پیشرفت فرد در طی سنوات خدمتش می‌شود. سازمان باید برنامه‌ریزی‌های لازم را جهت پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام دهد و آن‌ها را در این مسیر هدایت نماید (Bagdadli & Gianecchini, 2019). یک مسیر صحیح و عادلانه پیشرفت شغلی می‌تواند موجب رضایت شغلی کارکنان، تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان شود. بنابراین، سازمان‌ها با ایجاد مسیر پیشرفت شغلی مناسب برای کارکنان نه تنها به پیشرفت سازمان بلکه به پیشرفت افراد نیز کمک می‌کنند (Rajabpour & Babashahi, 2021).

مدیریت مسیر شغلی، طرح‌های مسیر ترقی کارمند را با نیازهای سازمانی مطابقت می‌دهد و طرح‌هایی را که به اهدافی مشترک دست می‌یابند، اجرا می‌کند. مدیریت، مسیرهای شغلی کارکنان را طراحی می‌کند و اطلاعاتی را درباره پست‌های خالی برای کارکنان فراهم می‌آورد و مشورت‌هایی به کارکنان درباره مسیر شغلی ارائه می‌دهد (Coetsee, Schreuder & Tladinyane, 2014). یکی از تحقیق مطرح در حوزه مسیر شغلی، پژوهش یارنال (۱۹۹۸) است که سه مؤلفه رضایت از مسیر شغلی؛ حمایت مدیریت و نگرش‌های مدیریت را معرفی کرده است. بر اساس گفته‌های یارنال (۱۹۹۸)، رضایت از مسیر شغلی به نوع نگاه و نگرش کلی فرد به شغل و همچنین مسیر شغلی‌اش در سازمان اشاره دارد. حمایت مدیریت اشاره به این دارد که آیا مدیر مهارت‌ها و دانش لازم برای کمک به پیشرفت شغلی کارکنان را دارد یا خیر؟ و آیا به پیشرفت کارمند کمک می‌شود؟ و درنهایت، نگرش‌های مدیریت به دیدگاه مدیران در مورد مسیر شغلی کارکنان و اهمیت آن اشاره دارد.

با توجه به موانع بسیار زیادی که در سازمان‌های قرن بیست و یکم وجود دارد؛ گزارش‌های مختلفی در رابطه با مسیر شغلی کارکنان مطرح می‌گردد. درواقع، طبق بررسی گزارش‌های جهانی نیروی کار، حدود ۴۱ درصد از کارکنان اظهار داشته‌اند که برای پیشرفت باید به سازمانی دیگر بپیوندند. بحرانی‌تر و شدیدتر از آن، اینکه تقریباً همان ۴۰ درصدی از کارکنان که به‌طور رسمی توسط سازمان به‌عنوان کارکنان کلیدی و دارای پتانسیل بالقوه برای پیشرفت سازمان در نظر گرفته شده‌اند؛ بیان می‌دارند که برای پیشرفت شغلی

باید سازمان خود را ترک نمایند. به طور کلی آمار نشان می‌دهد که فرصت‌های پیشرفت شغلی در میان مهم‌ترین عواملی قرار دارند که کارکنان برای ماندن در یک سازمان و یا رفتن به سازمانی دیگر به آن فکر می‌کنند (Watson, 2014). افزایش تحرک کارکنان با استعداد و دانشی این تصویر را حتی بیشتر هم می‌کند. بر این اساس، تقریباً نیمی از کارفرمایان (۴۸ درصد) در جذب کارکنان با استعداد و تجربه شرکت کرده با یکدیگر رقابت می‌کنند که این آمار نشان می‌دهد که فعالیت جذب و استخدام نسبت به سال گذشته افزایش یافته است و بیش از یک سوم (۳۵ درصد) نشان می‌دهد که گردش مالی شرکت‌ها افزایش یافته است. این آمار همگی نشان‌دهنده عدم وجود مدیریت مسیر شغلی از طرف سازمان برای کارکنان تجربه و کلیدی خود است و نتیجه آن جابه‌جایی‌های زیاد کارکنان تجربه در بین سازمان‌ها است. علاوه بر این، بیش از نیمی از کارکنان (۵۶ درصد) با توان بالقوه بالا و حدود ۵۴ درصد از کارفرمایان این مشکل اساسی را گزارش داده‌اند (Anlesinya, Dartey-Baah & Amponsah-Tawiah, 2019).

### سازگاری شغلی

تئوری ساخت شغلی<sup>۱</sup>، که بر توسعه شایستگی‌ها و مدیریت انطباق‌پذیر شغلی متمرکز است؛ رویکردی نوآورانه است. هدف اصلی تئوری ساخت شغلی این است که افراد درک درستی از نحوه استفاده کارشان به منظور بهبود فردی و دستیابی به رضایت و خوشبختی از تعاملات اجتماعی داشته باشد (Rajabpour, 2020). بر اساس این تئوری فرد با انتقال از دانشگاه به محل کار، از محل کاری به محل کار دیگر و از شغلی به شغل دیگر تفاوت‌هایی را انسان درک می‌کند که فرد سازگاری با این انتقال‌ها را با پنج نوع رفتار اصلی نشان می‌دهد: (۱) پذیرفتن این تناقضات و هم‌شکل آن‌ها شدن، (۲) اکتشاف آن‌ها، (۳) پذیرفتن و ثبت کردن آن‌ها، (۴) مدیریت آن‌ها و (۵) نپذیرفتن آن‌ها. این فعالیت‌های اصلی چرخه‌ای از سازگاری را تشکیل می‌دهند که می‌تواند به صورت دوره‌ای تکرار شود. در صورت تحقق این تناقضات و ناسازگاری‌ها در فرد، فرد می‌تواند با کسب آگاهی و جستجوی اطلاعات تصمیم‌گیری آگاهانه‌ای داشته باشد و حرفه‌ای‌تر برخورد کند تا کمترین آسیب را ببیند (Creed, Fallon & Hood, 2009). سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می‌انجامد. معمولاً سازگاری شغلی به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می‌شود. در

<sup>1</sup> Career Construction Theory (CCT)



روش فعال افراد سعی دارند با تغییرات ملزومات محیطی و یا پاداش‌های موجود در محیط کار، عدم تطابق را کاهش دهند؛ ولی در روش واکنشی، افراد سعی در تغییر خود دارند (Molaei, Yazdanbakhsh & Karami, 2014). بر اساس مدل دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) سازگاری شغلی یک ساختار هفت بعدی؛ بدین شرح است:

(۱) **ارزش پیشرفت:** اشاره به نیاز استفاده از توانایی‌های فرد و انجام کارهایی که به فرد احساس پیشرفت می‌دهند، دارد. (۲) **ارزش راحتی:** در ارزش راحتی، تنوعی از نیازهایی با جنبه‌های خاص وجود دارد که شغل را برای فرد کم‌استرس‌تر می‌سازد. (۳) **ارزش پایگاه:** یک فرد چطور به وسیله دیگران درک می‌شود و شناختی که فرد به دست می‌آورد ارزش جایگاه را مشخص می‌کند. پایگاه می‌تواند با یک فرصت برای پیشرفت مورد توجه قرار بگیرد؛ جایگاه اجتماعی از مهم بودن در جامعه به دست می‌آید. (۴) **ارزش نوع دوستی:** نوع دوستی با این که چطور به یک فرد کمک کنیم یا چطور با دیگران کار کنیم مرتبط است. (۵) **ارزش ایمنی:** سلامت وسیع‌تر از این است که در شرایط خطرناک اجتنابی دیده شود، بلکه بازتاب اهمیت نظم و ترتیب است و توانایی را پیش‌بینی می‌کند. سلامت شامل نیروی خط‌مشی‌ها در حالتی منصفانه است، حمایت از طرف سرپرستان و همچنین چگونگی آموزش همکاران است. (۶) **ارزش خودمختاری:** اشاره به این دارد که افراد دوست دارند در محیط کار و شغلشان آزادی عمل و استقلال داشته باشند. (۷) **سبک سازگاری:** به عنوان ویژگی‌های فردی برای واکنش فردی به محیط در نظر گرفته می‌شود. به عبارت دیگر، آیا رفتار و فعالیت کارمند در محیط کار به خوبی تناسب دارند، یا تعارض مشخص بین آن‌ها وجود دارد؟ (Rajabi Farjad & Farjami, 2021).

### پیشینه و توسعه فرضیه‌های پژوهش

#### موفقیت شغلی ذهنی و مدیریت مسیر شغلی

با بررسی ادبیات موفقیت مسیر شغلی مشخص می‌شود که علاوه بر موفقیت مسیر شغلی عینی؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی نیز وجود دارد و حتی بسیاری از تحقیقات بعد ذهنی مسیر شغلی را مهم‌تر از بعد عینی می‌دانند (Janssen, van der Heijden, Akkermans & Audenaert, 2021). مطابق پژوهش انجام شده جنیرون (۲۰۱۳) بین مهندسان عمران در کشور فیلیپین؛ مشخص گردید که طراحی مسیر شغلی مهندسان عمران پیرو موفقیت شغلی ذهنی آنان است و با افزایش موفقیت شغلی ذهنی؛ پیشرفت در مسیر شغلی برای آنان راحت‌تر صورت می‌پذیرد. ال‌هوسامی و همکاران در سال ۲۰۱۸ پژوهشی را بین پرستاران اردنی انجام دادند و پس از بررسی عواملی همچون رفتار رهبری، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی و موفقیت شغلی

ذهنی و اثرات آن‌ها بر تغییر سلامت سازمانی، بیان کردند که بیشترین اثر را موفقیت شغلی ذهنی روی سلامت سازمانی و مسیر شغلی کارکنان دارد. اسپارک و هیرشی (۲۰۱۹) پس از بررسی تئوری‌های موفقیت شغلی، به بیان تمایزات بین موفقیت شغلی ذهنی و عینی، با در نظر گرفتن جهت‌گیری‌های آینده در این خصوص پرداختند. آنان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که موفقیت شغلی ذهنی عاملی تأثیرگذار روی مسیر شغلی کارکنان است. همچنین، باغدادلی و جیانجینی (۲۰۱۹) با بررسی نظام‌مند مفهوم موفقیت مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی به این نتیجه دست یافتند که با افزایش احساس موفقیت شغلی ذهنی تمایل کارکنان به پیشرفت در مسیر شغلی افزایش می‌یابد. از این رو، با توجه به بررسی پیشینه پژوهش می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه اول پژوهش: موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی

بر اساس یافته‌های تای و سانگ (۲۰۱۶) با توجه به توسعه بسیاری از مشاغل در دنیای امروزی، دیگر عوامل موفقیت شغلی عینی مانند حقوق و مزایا، عنوان شغل، اختیار در مقایسه با عوامل ذهنی کم‌اهمیت شده‌اند و در دوران پست‌مدرنیسم با تغییر مدل‌های شغلی، موفقیت شغلی ذهنی حائز اهمیت‌تر از موفقیت شغلی عینی شده است. گو و سو در سال ۲۰۱۶ پژوهشی را با هدف بیان تأثیرات موفقیت شغلی عینی بر موفقیت شغلی ذهنی و با نقش میانجی خودآگاهی انجام دادند و پس از انجام مصاحبه با تعدادی از افراد مشخص گردید که افرادی که دارای خودآگاهی هستند؛ بین موفقیت شغلی ذهنی و موفقیت شغلی عینی رابطه عمیق و شدیدی قائل هستند و بالعکس. همچنین، آنان بیان کردند که موفقیت شغلی عینی و ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان و سازگاری شغلی آنان تأثیر مستقیمی دارد؛ که این امر باعث افزایش عملکرد فردی و سازمانی کارکنان می‌شود. حیدری و خاشعی (۲۰۱۶) بیان کردند که موفقیت شغلی بر سازگاری شغلی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، رجب پور (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ذهن‌آگاهی بر موفقیت شغلی: با نقش میانجی سازگاری و فرسودگی شغلی" به این نتیجه دست یافت که موفقیت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی در بین کارکنان بانک‌های دولتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این رو، با عنایت به مطالب ذکر شده می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه دوم پژوهش: موفقیت شغلی ذهنی بر سازگاری شغلی مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی**

سازگاری شغلی درمان بالقوه عدم سازگاری<sup>۱</sup> است. در نتیجه بسیار با اهمیت است که از چه عواملی تأثیر می‌پذیرد و بر چه عواملی تأثیر می‌گذارد. بررسی مبانی نظری سازگاری شغلی نشان می‌دهد که شکاف زیادی در رابطه با اثرات و پیامدهای سازگاری شغلی به چشم می‌خورد (Safavi & Bouzari, 2019). سازگاری شغلی را یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شغلی بیان می‌کند. یوربان و یسیوت، یودایار و روسیر (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که بین سازگاری شغلی و حال خوب کارکنان<sup>۲</sup> رابطه معناداری وجود دارد. آنان طی دو سال بررسی خود؛ دریافتند که بین ۱۰۰۷ نفر کارمند بزرگسال در کشور سوئیس؛ بین سازگاری شغلی و رضایت شغلی و رضایت در زندگی شخصی افراد ارتباط مثبتی و با میزان استرس‌های درک شده در ایشان رابطه منفی وجود دارد. همچنین شرایط خاص و وجود محدودیت‌ها، بر این ارتباط اثرگذار است.

مهدی‌نژاد و صدقی (۲۰۱۷) رابطه بین مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی با موفقیت شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان بررسی شد. نتیجه تحقیق آنان نشان می‌دهد که مدیریت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی کارکنان جامعه آماری مورد بررسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تحقیقی دیگر، فدریسی و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی نقش اقدامات منابع انسانی و به‌طور ویژه مدیریت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی پرداختند. این مطالعه بین مدیران و کارمندان به‌طور همزمان انجام شد و نتیجه این بود که بین مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده و بررسی پیشینه تجربی پژوهش می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

فرضیه سوم پژوهش: مدیریت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی**

مدیریت مسیر شغلی به فعالیتهایی اشاره می‌کند که سازمان‌ها برای حفظ پیشرفت شغلی کارکنان خود انجام می‌دهند. کمک به کارکنان برای دریافت ارتقاء و افزایش حقوق و کمک به انتقال آن‌ها به موقعیت‌های رهبری (Bagdadli & Gianecchini, 2019). در بیست و پنج سال گذشته، ادبیات شغلی مدل‌های جدید مسیر شغلی را با محوریت فعالیت افراد مطرح کرده و اذعان دارد که موفقیت شغلی به

<sup>1</sup> Maladjustment

<sup>2</sup> Employee Well-Being

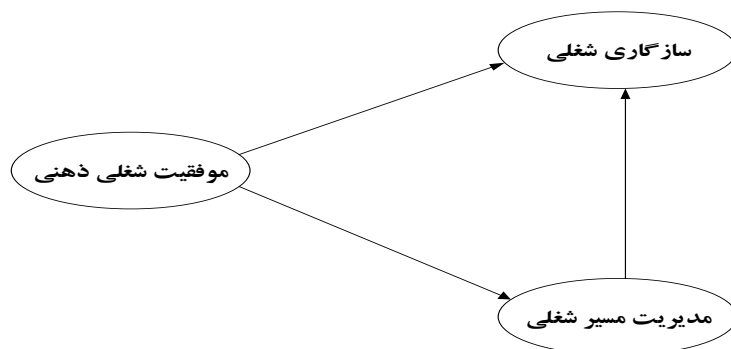
مفهومی گسترده‌تر از حقوق و دستمزد تبدیل شده است (Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018). با وجود این، تحقیقات موفقیت شغلی و عملکرد مدیریت مسیر شغلی سازمانی در میان مهم‌ترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها قرار داده است (De Vos & Cambré, 2017). مطابق مطالعات رحیمی دادکان و ناستی زایی (۲۰۱۶) رابطه مثبت سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی اعضای هیئت‌مدیره دانشگاه سیستان و بلوچستان در راستای توسعه مسیر شغلی و ارتقاء آنان؛ و رابطه منفی آن با افسردگی شغلی تأیید گردید. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین ابعاد مدیریت مسیر شغلی با موفقیت شغلی و ابعاد سازگاری شغلی با موفقیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. جمعی از پژوهشگران از ۲۲ کشور دنیا پژوهشی را در سال ۲۰۱۸ انجام دادند و ارتباط بین رفتارهای شغلی فعال<sup>۱</sup> و موفقیت شغلی ذهنی را با نقش میانجی‌گری فرهنگ‌های جوامع مختلف بین ۱۱۸۹۲ کارمند از ۲۲ کشور با فرهنگ مختلف بررسی کردند. در این پژوهش موفقیت شغلی ذهنی با دو متغیر موفقیت مالی و تعادل کار و زندگی شناسایی شده است. همچنین رفتارهای شغلی فعال رابطه مثبتی با موفقیت مالی دارد و رابطه خیلی مهمی با تعادل کار و زندگی شغلی ندارد. با عنایت به اینکه باغدادلی و جیانچینی (۲۰۱۹) به رابطه مثبت و معنادار موفقیت شغلی ذهنی و مدیریت مسیر شغلی اشاره کرده‌اند و فدریسی و همکاران (۲۰۱۹) به نقش تأثیرگذار مدیریت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی اذعان دارند؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت مسیر شغلی نقش میانجی‌گری مثبت در رابطه بین موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی خواهد داشت. از این رو، فرضیه چهارم پژوهش به شرح ذیل بیان می‌شود:

فرضیه چهارم پژوهش: مدیریت مسیر شغلی نقش میانجی‌گری مثبت بین موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی دارد.

### مدل مفهومی

بر این اساس بررسی پیشینه پژوهش، مدل نظری زیر، اساس پژوهش حاضر قرار گرفت. شایان ذکر است که متغیر موفقیت شغلی ذهنی برگرفته از پژوهش شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶)، متغیر مدیریت مسیر شغلی اقتباس شده از پژوهش یارنال (۱۹۹۸) و متغیر سازگاری شغلی نیز برگرفته از پژوهش دیویس و لافکوايست (۱۹۸۴) است.

<sup>1</sup> Proactive Career Behaviors



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (یافته‌های محققین)

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی؛ و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی است. جامعه آماری ۴۳۰ نفر است. با توجه به تعداد جامعه آماری و با استفاده از جدول کوکران ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. به منظور قابلیت اطمینان بیشتر داده‌های گردآوری شده، تعداد ۲۲۰ پرسشنامه بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید؛ که از این تعداد ۲۰۶ پرسشنامه به صورت کامل پاسخ داده شده بود و مورد تحلیل قرار گرفت.

برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد و در سه بخش موفقیت شغلی ذهنی، مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی استفاده گردید. به منظور سنجش موفقیت شغلی ذهنی با ۸ مؤلفه (شناسایی، کیفیت کار، معنای کار، تأثیرگذاری، اصالت، زندگی شخصی، رشد و توسعه و رضایت بخشی کار) از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای شوکیلی و همکاران (۲۰۱۶) استفاده گردید. این پرسشنامه، در صنایع مختلف اعم از تولیدی و خدماتی مورد استفاده قرار گرفته و دارای اعتبار و پایایی بالایی است. متغیر سازگاری شغلی با ۷ مؤلفه (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری) و با مقیاس ۲۱ گویه‌ای برگرفته از مدل دیویس و لافکوايست (۱۹۸۴) مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت برای سنجش مدیریت مسیر شغلی با ۳ مؤلفه (رضایت از مسیر شغلی، حمایت مدیریت و نگرش‌های مدیریت) از پرسشنامه ۱۱ گویه‌ای یارنال (۱۹۹۸) استفاده شده است. تمام گویه‌های پرسشنامه با استفاده از مقیاس پنج‌گانه لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم»، اندازه‌گیری شد.

همچنین سؤالات مربوط به داده‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری مورد بررسی قرار گرفت.

مدل مفهومی پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت. برای تعیین کفایت نمونه از آزمون کیسرا<sup>۱</sup> استفاده شد. مقدار KMO برای داده‌ها ۰/۸۹۷ به دست آمد و از آنجا که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ است، نشان‌دهنده مناسب بودن همبستگی بین داده‌ها جهت تحلیل عاملی است. برای سنجش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه از نظرات اساتید دانشگاهی و خبرگان صنعت مورد مطالعه در حوزه مدیریت منابع انسانی، روانشناسی سازمانی و صنعتی استفاده گردید. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. بدین منظور، گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشته‌اند از پرسشنامه حذف می‌شوند (Fornell & Larcker, 1981). همه گویه‌ها بار عاملی بیشتر از ۰/۵ داشته‌اند؛ بنابراین، هیچ گویه‌ای از پرسشنامه حذف نگردید. به منظور پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ مشخص شده است. بر اساس داده‌های حاصل از ۲۰۶ پرسشنامه گردآوری شده، ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای مدل بین ۷۰ درصد تا ۷۹ درصد محاسبه گردید؛ که مقدار آن‌ها از ۷۰ درصد بالاتر است. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۹۷ درصد به دست آمد که پایایی مطلوب پرسشنامه را نشان می‌دهد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS16 و LISREL 8.80 استفاده شده است.

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	KMO	ضریب معناداری	مقدار ویژه	واریانس	میانگین
مؤلفه‌های شناختی	شناسایی	۳	۰/۸۷۲	۰/۶۹۳	۰/۰۰۰	۲/۴۲	۸۰/۴۹	۲/۸۰
	کیفیت کار	۳	۰/۸۴۱	۰/۶۵۰	۰/۰۰۰	۲/۳۱	۷۶/۹۴	۲/۸۹
	معنای کار	۳	۰/۷۹۵	۰/۶۹۷	۰/۰۰۰	۲/۱۶	۷۱/۹۳	۲/۷۹
	تأثیرگذاری	۳	۰/۸۵۶	۰/۷۰۲	۰/۰۰۰	۲/۳۶	۷۸/۵۶	۲/۸۵
	اصالت	۳	۰/۷۴۲	۰/۶۵۵	۰/۰۰۰	۱/۹۹	۶۶/۲۲	۲/۶۸
	زندگی شخصی	۳	۰/۸۷۱	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰	۲/۳۹	۷۹/۸۰	۲/۷۳
	رشد و توسعه	۳	۰/۸۸۸	۰/۷۱۴	۰/۰۰۰	۲/۴۵	۸۱/۷۸	۲/۸۶

<sup>۱</sup> Kierser Test

متغیر	مؤلفه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	KMO	ضریب معناداری	مقدار ویژه	واریانس	میانگین
سازگاری شغلی	رضایت بخشی	۳	۰/۸۸۷	۰/۶۷۹	۰/۰۰۰	۲/۴۵	۸۱/۷۲	۲/۸۱
	ارزش پیشرفت	۳	۰/۷۲۴	۰/۶۱۷	۰/۰۰۰	۱/۸۶	۶۱/۹۹	۳/۱۲
	ارزش راحتی	۳	۰/۷۴۸	۰/۶۶۵	۰/۰۰۰	۱/۷۵	۴۷/۴۴	۳/۵۰
	ارزش پایگاه	۳	۰/۸۷۹	۰/۷۴۲	۰/۰۰۰	۲/۴۲	۸۰/۶۲	۲/۰۷
	ارزش نوع دوستی	۳	۰/۷۵۵	۰/۶۳۵	۰/۰۰۰	۱/۸۴	۵۱/۵۶	۳/۸۲
	ارزش ایمنی	۴	۰/۷۵۱	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰	۱/۸۵	۵۳/۲۱	۲/۷۵
	ارزش خودمختاری	۲	۰/۷۱۶	۰/۶۲۶	۰/۰۰۰	۱/۹۳	۷۲/۳۰	۲/۴۸
	سبک سازگاری	۳	۰/۷۴۳	۰/۶۶۲	۰/۰۰۰	۱/۷۴	۵۸/۱۵	۲/۴۶
مدیریت مسیر شغلی	رضایت از مسیر شغلی	۴	۰/۸۴۸	۰/۷۹۲	۰/۰۰۰	۲/۷۷	۶۹/۲۱	۱/۹۶
	حمایت مدیریت	۴	۰/۸۲۳	۰/۷۹۰	۰/۰۰۰	۲/۶۴	۶۶/۰۲	۱/۹۱
	نگرش های مدیریت	۳	۰/۸۴۰	۰/۷۲۷	۰/۰۰۰	۲/۲۷	۷۵/۸۱	۲/۰۶
کل پرسشنامه		۳۳	۰/۹۶۸	۰/۸۹۷				

بر اساس جدول فوق، همه مؤلفه های موفقیت شغلی ذهنی کارکنان جامعه آماری در وضعیت نامطلوبی قرار دارند (زیر حد متوسط ۳)؛ بنابراین، باید مدیران سازمان تدابیری در این راستا اتخاذ نمایند؛ چون با همین روند رو به رشد؛ بهره وری کارکنان روز به روز کاهش خواهد یافت. سه مؤلفه های ارزش پیشرفت، ارزش راحتی و ارزش نوع دوستی از متغیر سازگاری شغلی در حد متوسط و بالاتر از آن قرار دارند و چهار مؤلفه دیگر در وضعیت نامطلوبی به سر می برند؛ اما از همه ناخوشایندتر، دیدگاه کارکنان سازمان در مورد مدیریت مسیر شغلی و مسیر پیشرفت آنان در سازمان است که مؤلفه های آن در وضعیت اسفناکی قرار دارند و هر چه زودتر باید چاره ای برای بهبود این شرایط اندیشیده شود.

### یافته های پژوهش

با توجه به ۲۰۶ نمونه معتبر تحقیق، در جدول (۳) آمار توصیفی که شامل؛ جنسیت، سن، سابقه کاری و سطح تحصیلات پاسخ دهندگان است را نشان می دهد. همان طور که در جدول نمایان است، کارکنان مرد

۶۴/۱ درصد و کارکنان زن ۳۵/۹ درصد از تعداد کل پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. فراوانی و درصد بقیه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول زیر مشخص شده است.

جدول (۳): آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	تعداد		درصد	تعداد	
سن			جنسیت		
۱۱/۲	۲۳	کمتر از ۳۰ سال	۶۴/۱	۱۳۲	مرد
۴۷/۱	۹۷	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۵/۹	۷۴	زن
۳۲/۵	۶۷	۴۱ تا ۵۰ سال	سابقه کاری		
۹/۲	۱۹	بالاتر از ۵۰ سال	۲۲/۳	۴۶	کمتر از ۵ سال
تحصیلات			۲۶/۲	۵۴	۵ تا ۱۰ سال
۵/۳	۱۱	فوق دیپلم	۳۰/۶	۶۳	۱۱ تا ۱۵ سال
۲۳/۸	۴۹	کارشناسی	۱۰/۲	۲۱	۱۶ تا ۲۰ سال
۴۶/۶	۹۶	کارشناسی ارشد	۱۰/۷	۲۲	بالای ۲۰ سال
۲۴/۳	۵۰	دکتری			

#### ضرایب همبستگی

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، برای شناخت بیشتر ارتباط بین متغیرهای تحقیق، همبستگی آن‌ها محاسبه گردید. در این راستا، به دلیل نرمال بودن داده‌های گردآوری شده از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴) منعکس گردیده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی قوی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹ درصد است. به این ترتیب، مشخص شد که متغیرهای پژوهش برای آزمون مدل معادلات ساختاری از همبستگی بالایی برخوردار هستند.

جدول (۴): ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

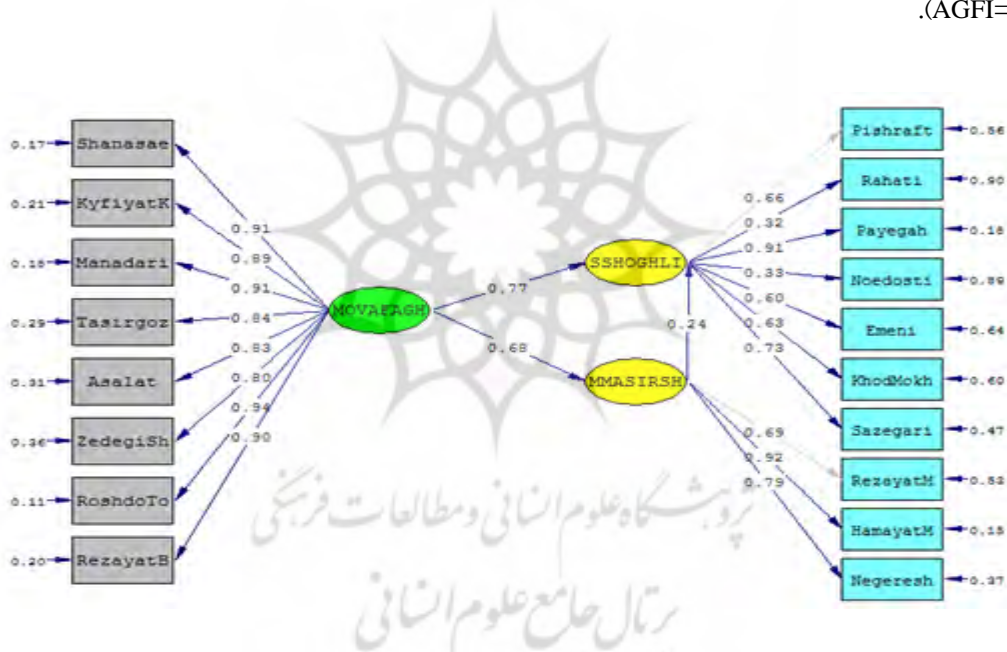
	مدیریت مسیر شغلی	سازگاری شغلی	موفقیت شغلی ذهنی
موفقیت شغلی ذهنی	۱		
سازگاری شغلی	۰/۶۹۲	۱	
مدیریت مسیر شغلی	۰/۴۴۷	۰/۴۸۱	۱



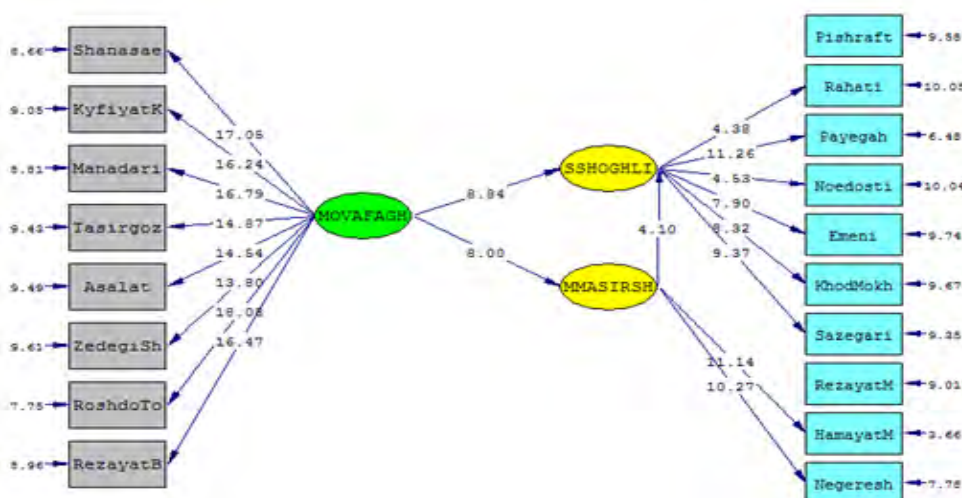
## مدل سازی ساختاری

به منظور سنجش رابطه علی میان متغیرهای پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای آزمون فرضیه ها، یک مدل ساختاری اجرا گردید. لازم به ذکر است، برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود، در ابتدا باید شاخص های مدل برازش مناسبی داشته باشند و در مرحله بعد باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنادار باشند. اگر مقدار  $\chi^2$  کم، نسبت  $\chi^2$  به درجه آزادی (df) کوچک تر از ۳، RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگ تر از ۰/۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۱/۹۶ بزرگ تر یا از ۱/۹۶- کوچک تر باشند، در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار خواهند بود و در صورتی که مقدار عدد معناداری بین ۱/۹۶ و ۱/۹۶- باشد، رابطه علت و معلولی دو متغیر تأیید نمی گردد.

همان طور که در شکل های شماره ۲ و ۳ مشاهده می شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل پژوهش تأیید می شود، چراکه مقدار RMSEA (۰/۰۳۵) کمتر از ۰/۰۵ و نسبت کای دو به درجه آزادی در مدل برابر با (۲/۶۴) که کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در مدل بالای ۰/۹۰ درصد است (GFI=۰/۹۲ و AGFI=۰/۹۵).



شکل (۲): تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه گیری (حالت تخمین استاندارد)



شکل (۳): تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری (حالت اعداد معناداری)

جدول (۵): نتایج آزمون فرضیه‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از لیزرل

نتیجه	مقدار معناداری	ضریب استاندارد	فرضیه
تأیید	۸/۰۰	۰/۶۸	فرضیه اول
تأیید	۸/۸۴	۰/۷۷	فرضیه دوم
تأیید	۴/۱۰	۰/۲۴	فرضیه سوم
تأیید	۷/۱۲	۰/۲۹	فرضیه چهارم
$\chi^2 = 427.68$ $df = 162$ $RMSEA = 0.035$ $GFI = 0.92$ $AGFI = 0.95$			

با توجه به جدول شماره ۵، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بیان کرد که موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، با اطمینان ۹۵ درصد مشخص گردید که مدیریت مسیر شغلی نقش میانجی‌گری مثبت در رابطه موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی بازی می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی کارکنان مستقر در ستاد بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی است. از آنجایی که موفقیت شغلی ذهنی آمادگی

کارکنان را برای انجام بهینه فعالیت‌ها و وظایف شغلی بالا می‌برد؛ باعث پذیرش بهتر اهداف سازمانی می‌شود؛ بنابراین، پیشرفت در مسیر شغلی را برای کارکنان تسهیل نموده و در نتیجه سازگاری شغلی و سازمانی را در پی دارد. از این رو با توجه به خلأ تجربی که در این حوزه در کشور احساس می‌شود؛ پژوهش حاضر، یک مدل جامع از روابط بین موفقیت شغلی ذهنی، مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی را مورد بررسی و سنجش قرار داده است.

در فرضیه اول پژوهش؛ تأثیر معنادار موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به اینکه، مقدار عدد معناداری محاسبه شده (۸/۰۰) بزرگ‌تر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است؛ بنابراین، نتایج حاصل از بررسی داده‌های گردآوری شده، تأثیر مستقیم و معنادار موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشگران پیشین از قبیل؛ اسپارک و هیرشی (۲۰۱۹)، جنیرون (۲۰۱۳) سازگار است. برای مثال؛ اسپارک و هیرشی (۲۰۱۹) پس از بررسی تنوری‌های موفقیت شغلی، به بیان تمایزات بین موفقیت شغلی ذهنی و عینی، با در نظر گرفتن جهت‌گیری‌های آینده در این خصوص پرداختند. آنان اذعان دارند که موفقیت شغلی ذهنی عاملی تأثیرگذار روی مسیر شغلی کارکنان است؛ بنابراین، به مدیران سازمان مورد بررسی پیشنهاد می‌شود؛ با فراهم آوردن محیطی پویا و شاد برای کارکنان موفقیت شغلی عینی آنان را افزایش داده و از این طریق، شرایط را برای ارتقاء موفقیت شغلی ذهنی فراهم آورند. با توجه به اینکه موفقیت شغلی ذهنی تحت تأثیر زیاد رضایت شغلی و سازمانی قرار دارد؛ مدیران منابع انسانی باید تأکید خاصی روی این متغیرها داشته باشند و از این طریق تلاش‌های داوطلبانه کارکنان متخصص و دانشی خود را افزایش دهند؛ که نتیجه آن پیشرفت سریع‌تر در کار راهه شغلی بوده و رضایت بیشتر کارکنان را به همراه دارد. پس مدیران سازمان باید این چرخه را مدنظر قرار داده و آن را تسهیل نموده و تسریع کنند.

بر اساس فرضیه دوم پژوهش؛ بیان شده است که موفقیت شغلی ذهنی تأثیر مثبت و معناداری بر سازگاری شغلی دارد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۸/۸۴) بیشتر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است؛ این فرضیه تأیید می‌گردد. این یافته با یافته‌های تحقیقات پیشین از قبیل؛ گو و سو (۲۰۱۶)، ال‌هوسامی و همکاران (۲۰۱۸) و حیدری و خاشعی (۲۰۱۶) همخوانی دارد. گو و سو (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین موفقیت شغلی ذهنی و موفقیت شغلی عینی رابطه عمیق و شدیدی وجود دارد. همچنین، آنان بیان کردند که موفقیت شغلی عینی و ذهنی بر عملکرد شغلی کارکنان و سازگاری شغلی آنان تأثیر مستقیمی دارد؛ که این امر باعث افزایش عملکرد

فردی و سازمانی کارکنان می‌شود. از این رو، مدیران سازمان و علی‌الخصوص مدیران منابع انسانی باید توجه خاصی به همسوسازی و یکپارچگی بین استراتژی‌های سازمان و راهبردهای منابع انسانی نمایند و از این روش سازگاری و تطابق شغلی کارکنان را افزایش دهند.

در فرضیه سوم پژوهش؛ تأثیر مثبت و معناداری مدیریت مسیر شغلی بر سازگاری شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (۴/۱۰) بیشتر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است، این فرضیه نیز تأیید می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از قبیل؛ فدرسی و همکاران (۲۰۱۹) و مهدی‌نژاد و صدقی (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد. فدرسی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود که بین مدیران و کارمندان به‌طور همزمان انجام شد؛ به این نتیجه رسیدند که بین کارراه مسیر شغلی و سازگاری و تعهد شغلی کارکنان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد؛ بنابراین، به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود به‌منظور سازگاری شغلی بیشتر کارکنان، معیارهای مؤثر بر مدیریت مسیر شغلی کارکنان متخصص و دانشی خود را شناسایی کرده و این معیارها را مبنای توسعه مسیر شغلی کارکنان سازمان قرار دهند. هنگامی که مبنای ارتقاء و پیشرفت کارکنان شایستگی‌ها، دانش و مهارت‌های آنان باشد و نه صرفاً سنوات کاری، همه کارکنان سازمان (چه جوانان و چه افراد با سابقه) تمام تلاش خود را برای توسعه فردی خود به‌منظور پیشرفت در مسیر ترقی تعریف شده انجام می‌دهند و سازگاری با شغل و سازمان تسهیل می‌گردد. از این رو به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد که شایسته‌گزینی، شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری را سرلوحه کار خود قرار دهند.

در فرضیه چهارم به نقش میانجی‌گری مدیریت مسیر شغلی در رابطه بین موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی اشاره شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری محاسبه شده برای این فرضیه (۷/۱۲) بیشتر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است، این فرضیه تأیید می‌گردد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از قبیل؛ فدرسی و همکاران (۲۰۱۹) همراستا می‌باشد. آنان در پژوهش خود تأکید بر نقش میانجی‌گری مثبت اقدامات منابع انسانی از جمله مدیریت کارراه شغلی بر سازگاری شغلی داشته‌اند. آنان بیان می‌کنند که مدیریت مناسب کارراه شغلی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده و از این طریق کارکنان سازگاری شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند.

پژوهش حاضر، روی مدیریت مسیر شغلی کارکنان، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر مدیریت منابع انسانی تأکید و تمرکز دارد. به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی یک منبع کلیدی و استراتژیک برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت کارکنان است (El-Kassar & Singh, 2019). این مطالعه ادبیات

مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی را با بررسی اثرات موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی گسترش می‌دهد. ادغام مفهوم سازگاری شغلی و موفقیت مسیر شغلی ذهنی مزایای عملی زیادی دارد. اول، کارکنان می‌توانند منابع موفقیت ذهنی و سازگاری شغلی خود را هم‌زمان افزایش دهند. این امر هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها سودمند است؛ زیرا سازمان‌ها برای حفظ مزیت رقابتی به کارکنان شایسته نیاز دارند. علاوه بر این، کارکنان می‌توانند در دنیای کاری که با تغییرات مداوم و سریع عجین شده است، به سرعت تغییر کرده و سازگار شوند؛ بنابراین، می‌توان با سازگاری شغلی و موفقیت شغلی، مدیریت شغلی کارکنان را تسهیل کرد و عملکرد سازمانی را افزایش داد. ثانیاً، سازگاری و موفقیت شغلی ذهنی نه تنها کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه کارکنان توانمند و متخصص را برای ماندگاری در سازمان تشویق می‌کند.

یکی دیگر از مفاهیم عملی این مطالعه این است که سازمان‌ها و مشاوران شغلی ممکن است برای ارتقاء مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی نیاز به تمرکز بر منابع موفقیت شغلی ذهنی داشته باشند. علاوه بر این، از آنجا که یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد منابع مختلف موفقیت شغلی ذهنی با جنبه‌های مختلف سازگاری شغلی ارتباط متفاوتی دارند. مشاوران و مدیران سازمانی می‌توانند با کارکنان توانمند خود آنچه از موفقیت شغلی درک می‌کنند (برای مثال، داشتن کار معنادار، رضایت بخشی و یا کیفیت کار) را روشن کنند و سپس مداخلات و تعدیل‌های متناسب با کارکنان را انجام دهند. به طور کلی، برای تقویت موفقیت شغلی ذهنی، بر اساس نتایج پژوهش حاضر توصیه می‌شود، بر منابع شغلی انگیزشی (به عنوان مثال، مشارکت شغلی، معناداری کار و تأثیرگذاری) یا محیطی (برای مثال، فرصت‌های شغلی درون سازمان) تمرکز کرد؛ زیرا این مؤلفه‌ها بیشترین ارتباط را با جنبه‌های مختلف موفقیت شغلی ذهنی در جامعه مورد بررسی دارند. از این رو با فراهم آوردن شرایط لازم برای رشد و توسعه فردی و سازمانی کارکنان زمینه سازگاری و مدیریت مسیر شغلی هر چه بیشتر آنان را باید فراهم ساخت. در این راستا، استفاده مناسب از اقدامات مدیریت منابع انسانی و ایجاد همسویی بین این اقدامات و به طور ویژه نگاه راهبردی به فرآیند مدیریت مسیر شغلی بسیار کارساز است. بر این اساس، مشاوران شغلی و متخصصان توسعه انسانی می‌توانند بر منابعی تمرکز کنند که با نیازهای درون سازمانی مطابقت دارد و می‌توان آن‌ها را به طور مؤثر و کارآمد با توجه به شرایط فردی افزایش داد. افزایش یک منبع خاص (برای مثال، موفقیت شغلی ذهنی) می‌تواند باعث افزایش سایر منابع (به عنوان مثال، سازگاری شغلی و مدیریت مسیر شغلی) شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که در ستاد بنیاد مستضعفان، واحدی تخصصی به تعریف دقیق مسیرهای

شغلی برای تمامی کارکنان و مدیران سازمان پرداخته و از این طریق سازگاری ایشان را با مشاغلشان افزایش داده و از سوی دیگر علاوه بر این، ایجاد احساس خوب برای کارکنان و مدیران و ارتقاء حس موفقیت شغلی و به طور موفقیت شغلی ذهنی بر کاهش خروج کارکنان و مدیران متخصص و دانشی تأثیر شگرفی خواهد داشت.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به عدم همکاری و تمایل مدیران و کارکنان سازمان به همکاری با محققین و پاسخگویی به پرسشنامه را بیان کرد. همچنین، با توجه به محدودیت اول پژوهش، برای تعمیم نتایج پژوهش به سازمان‌های دولتی دیگر باید تأمل بیشتری صورت پذیرد. برای پیشنهاد‌های آتی در این راستا، می‌توان به پژوهشگران پیشنهاد کرد که تأثیر میانجی دیگر اقدامات مدیریت منابع انسانی؛ از قبیل آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جامعه‌پذیری را بین موفقیت شغلی ذهنی و سازگاری شغلی موردسنجش قرار دهند. همچنین، می‌توان مدل پژوهش حاضر را در بین دیگر سازمان‌های دولتی موردسنجش قرار دهد و با نتایج پژوهش حاضر بررسی کرد.

## References

- Abdollahpour, M.; Mofakhami, Z.; Rajaei, A.; Javanmard, J., & Mohammadi, M. (2016). Predicting of pilot's job success based on thirty subscales of NEO-PI-R questionnaire, *Journal of Fundamentals of Mental Health, 18*(75), 350-356. (in Persian)
- Al-Hussami, M.; Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*.
- Anlesinya, A.; Dartey-Baah, K., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). A review of empirical research on global talent management. *FIIB Business Review, 8*(2), 147-160.
- Arthur, M. B.; Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26*(2), 177-202.
- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review, 29*(3), 353-370.
- Coetzee, M.; Schreuder, D., & Tladinyane, R. (2014). Employees' work engagement and job commitment: the moderating role of career anchors. *SA Journal of Human Resource Management, 12*(1), 1-12.

Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59.

Creed, P. A.; Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 219-229.

Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: a literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 238-242.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: an individual-differences model and its applications*. university of minnesota press.

De Cuyper, N.; Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193.

De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career management in high performing organizations: a set theoretic approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501-518.

De Vos, A.; De Hauw, S.; Beatrice, I. J. M., & der Heijden, V. (2011). Competency development and career success: the mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-447.

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.

El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: the influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 483-498.

Elmas-Atay, S. (2017). Work values fit and subjective career success: the moderating role of work engagement. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 113-120.

Federici, E.; Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2019). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-29.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: a field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361.

Ganiron, T. U. (2013). Social capital and career success of civil engineers towards designing career paths. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 102(1), 611-621.

Garcia, P. R. J. M.; Restubog, S. L. D.; Ocampo, A. C.; Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48.

Ghezeli Ayagh, M.; Parsa Moghadam, M., & Okati, H. (2016). The Range of successful management in administrations of Sistan & Baluchistan. *The International conference of economy, management & agriculture science*. Bandar Anzali. ICMAS01\_372 (in Persian)

Gholipour, A. (2011). Human resource management (concepts, theories and applications). Tehran. samt publications. 4 ed. (in Persian)

Guan, Y.; Arthur, M. B.; Khapova, S. N.; Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: a review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402.

Gu, Q., & Su, Y. (2016). How does objective career success affect subjective career success? the moderating role of self-awareness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(03), 227.

Hall, D. T. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.

Heidari, H.; & Khashei, V. (2016). Analysis of the relationship between job characteristics and job adjustment of alumni, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(1), 127. (in Persian)

Heslin, P.; Mayrhofer, W.; Schiffinger, M.; Eggenhofer-Rehart, P.; Latzke, M., Reichel, A., & Zellhofer, D. (2019). Still relevant? an updated meta-analysis of classic career success predictors. *In Academy of Management Proceedings* (No. 1, p. 11541). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.

Janssen, E.; van der Heijden, B. I.; Akkermans, J., & Audenaert, M. (2021). Unraveling the complex relationship between career success and career crafting: Exploring nonlinearity and the moderating role of learning value of the job. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103620.



- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: the mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Karavardar, G. (2014). Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98.
- Koekemoer, E., & Crafford, A. (2019). Exploring subjective career success using the kaleidoscope career model. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.
- McKevitt, D.; Carbery, R., & Lyons, A. (2017). A profession but not a career? work identity and career satisfaction in project management. *International Journal of Project Management*, 35(8), 1673-1682.
- Mehdinezhad, V.; & Sedghi, S. (2017). Relationship among occupational stress, coping strategies and job burnout in primary schools principals, *Journal of Educational Leadership and Management*, 1(2), 119. (in Persian)
- Molaei, A.; Yazdanbakhsh, K.; & Karami, J. (2014). Relationship between personality characteristics (five factor model) and locus of control with vocational adjustment of gas company employees in Kermanshah, *personality and individual differences*, 3(4), 107. (in Persian)
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Rahimi Dadkan, N.; & Nastiezaie, N. (2017). Relationship among occupational adjustment, psychological empowerment and job burnout in faculty members, *Research IN Medical Education*, 8(4), 19-28. (in Persian)
- Rajabi Farjad, H., & Farjami, M. (2021). Investigating the relationship between job adjustment and career plateauing with the moderating role of job self-efficacy (case study: deputy of human resources staff of iran police). *Tose e Quarttely Development Management of The Human Resources and Logistics*, 1400(60), 1-26. (in Persian)
- Rajabpour, E. (2017). *Design model of career path management in knowledge workers (case study: knowledge workers of research institute of petroleum industry)*. Babashahi J. dissertation. Ph.D. University of Tehran. (in Persian)
- Rajabpour E. (2020). The Effects of mindfulness on job success: the mediating role of job adaptability and burnout. *JMDP*. 2020; 33 (3):49-70. (in Persian)
- Rajabpour, E., & Babashahi, J. (2021). Identifying the career path anchorages of knowledge workers on the basis of competency model (case

study: petroleum industry research institute). *Journal of Research in Human Resources Management*, 12(4), 63-90. (in Persian)

Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74.

Samiee, F., & Rezvanian, F. (2017). Objective & subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality, *Journal of Applied Counseling*, 6(1), 23-36. (in Persian)

Samiee, F.; Sadeghieian, A., & Aabedi, M. R. (2014). Desires and successes in manager's carriers, *Human Resource Management Researches*, 6(1), 53-77. (in Persian)

Shockley, K. M.; Ureksoy, H.; Rodopman, O. B.; Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.

Smale, A.; Bagdadli, S.; Cotton, R.; Dello Russo, S.; Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Roza, P. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: the moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.

Spurk, D., & Abele, A. E. (2014). Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 119-132.

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

Tomlinson, J.; Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22.

Urbanaviciute, I.; Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74-90.

Watson, T. (2014). Global talent management and rewards study. *Frankfurt am Main*.

Yarnall, J. (1998). Line managers as career developers: rhetoric or reality? *Personnel Review*. 27(5), 378-39.