

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲
صص ۱۹۹-۲۳۲

طراحی مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران مهناز نقیان^۱، کرم اله دانش فرد^۲، پروانه گلرد^۳

چکیده:

هدف: هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران می‌باشد.

روش: روش‌شناسی پژوهش مبتنی بر تکنیک دلفی کمی بوده است. جامعه آماری پژوهش را خبرگان دانشگاهی و خبرگان سازمانی (مسئولان بیمارستانی و دانشگاه‌های علوم پزشکی) تشکیل دادند. پیل دلفی متشکل از ۱۰ خبره در دو حوزه‌ی ذکر شده بوده است. بازخوردها از خبرگان طی سه مرحله و براساس پرسشنامه صورت گرفت.

یافته‌ها: در دور اول دلفی، ۳۲۶ شاخص، از این تعداد در دور دوم و ارزیابی مؤلفه‌های موفقیت مسیر شغلی، ۲۵۶ شاخص در ۵۳ مؤلفه از دید خبرگان مناسب تحلیل در موفقیت مسیر شغلی ارزیابی شدند. در دور سوم، ابعاد موفقیت مسیر شغلی (۱۷ بعد)، در ۴ محور بهبود مستمر موقعیت‌های عینی؛ نهاده‌سازی موفقیت‌پذیری ذهنی؛ سیاست‌گذاری یکپارچه در ساخت مسیر شغلی و ارزیابی موفقیت مسیر شغلی مورد ارزیابی قرار گرفتند. یافته‌ها بیانگر این جهت‌گیری مدیریتی بودند که می‌بایست موفقیت مسیر شغلی یک مدل گام‌به‌گامی بوده و همچنین لازم است که ارزیابی موفقیت مسیر شغلی از دو منظر کارکنان و مدیران به‌طور مشترک، ارزیابی موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از سوی کارکنان و ارزیابی عوامل مؤثر بر موفقیت مسیر شغلی از سوی مدیران صورت گیرد.

نتیجه‌گیری: در طراحی مدل‌های موفقیت مسیر شغلی بایستی به همسویی درونی و اجرایی با واقعیت‌های شغلی سازمان و خواست نیروها توجه نمود. دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌بایست در طراحی و تدوین برنامه‌های مسیر شغلی کارکنان از رویکرد کارمندمحوری بهره‌جویند.

کلید واژه‌ها: موفقیت شغلی، موفقیت مسیر شغلی، موفقیت مسیر شغلی عینی، موفقیت مسیر شغلی ذهنی، ارزیابی موفقیت شغلی.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۴/۲۷

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۲/۲۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.
mahnaznaghian@yahoo.com

^۲ -استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
(نویسنده مسئول). daneshfard@srbiau.ac.ir

^۳ -دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.
p_gelard@azad.ac.ir

مقدمه

ماهیت مشاغل در چند دهه‌ی اخیر به طرز قابل توجهی تغییر کرده است. به رغم تغییرات و پیشرفت‌های سریع در فناوری و تحولات قابل ملاحظه محیطی، اکنون بیش از هر زمان دیگری از کارکنان می‌خواهند تا توانایی خود را برای مقابله با این تغییرات و پیشرفت‌ها در دنیای جدید بالا ببرند و از منابع انسانی انتظار می‌رود که یک نگرش مسیر شغلی آینده‌محور از خود آشکار سازند (پراسکوا و جانستون^۱، ۲۰۲۱). به واسطه‌ی تغییرات زیادی که در محیط‌های کار جهانی روی داده است، مشاغل پیچیده‌تر شده‌اند، و این امر باعث شده است که بسیاری از کارکنان فعالیت‌های شغلی خود را به شیوه‌ای پویا تر انجام داده و متعاقباً در پی مشاغلی هستند که معناداری بیشتری برای‌شان به ارمغان بیاورد. یا اینکه، مشاغل از اصالت بیشتری برخوردار باشند، یا بتواند تعادل بیشتری را میان کار و زندگی‌شان فراهم کند (سولیوان و آلاریس^۲، ۲۰۲۱). در نتیجه‌ی این پویایی فزاینده‌ی محیطی بین‌المللی و تأثیرپذیری ساختار و ماهیت مشاغل از آن‌ها (لوند^۳ و همکاران، ۲۰۲۱)، طرح‌های توسعه مسیر شغلی از یک گزینش حرفه‌ای که در یک زمان مشخصی برای کارکنان رخ می‌داد، به یک فرآیند بازآفرینی مسیر شغلی (اعمال تغییرات فیزیکی و شناختی در وظایف یا مرزهای ارتباطی شغلی: ژانگ و پارکر^۴، ۲۰۱۹)، تبدیل شده است (دوواس^۵ و همکاران، ۲۰۱۹)، که در آن کارکنان و مدیران سازمان، مسئولیت تسهیم‌شده‌ای را در قبال مدیریت مسیر شغلی بر عهده دارند (فاندر هایدن^۶ و همکاران، ۲۰۲۰).

این جهت‌گیری جدید در مدیریت مسیر شغلی موجب تغییر پیش فرض‌های توسعه مسیر شغلی گردید و دستیابی به موفقیت در مسیر شغلی به یک وجه متمایزکننده در این چارچوب تبدیل گردید (آبورومان^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). موفقیت مسیر شغلی به یک «جام مقدس»^۸ برای پژوهشگران در زمینه شغلی و فراتر از آن تبدیل شده است. موفقیت مسیر شغلی یک سازه‌ی وسوسه‌انگیز است. زیرا، می‌تواند استانداردها و الهامات حقیقی درونی افراد را رمزگشایی کرده و کلیدهای انگیزه‌بخشی،

1- Praskova & Johnston

2- Sullivan & Al Ariss

3- Lund

4- Zhang & Parker

5- De Vos

6- Van der Heijden

7- Aburumman

8- Holy Grail

رضایتمندی، عملکرد و تعهد را در خود بگنجانند. موفقیت مسیر شغلی، سازه‌ای نظری وار بوده و این امکان را فراهم می‌سازد که به شغل کارکنان معنا داده و بتواند آن را اندازه‌گیری نمود (بریسکو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). موفقیت مسیر شغلی توسط آرتور و همکاران (۲۰۰۵)، و جاج و همکاران (۱۹۹۵)، به عنوان پیامدهای مثبت مبتنی بر کار و در ارتباط با تجربیات مسیر شغلی در طول زمان تعریف شده است. دریس و همکاران (۲۰۰۸) و نگ و همکاران (۲۰۰۵)، معتقدند که موفقیت مسیر شغلی به-طورذهنی تعیین می‌شود و مطالعات گویای طیف گسترده‌ای از پاسخ‌های کارکنان در خصوص موفقیت در مسیر شغلی است (بنسون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

موفقیت مسیر شغلی از دهه‌ی ۱۹۷۰ یک موضوع پژوهشی کانونی در مدیریت و روان‌شناسی کاربردی بوده است. این سؤال که چه چیزی بازنمایی‌کننده، پیش‌بینی‌کننده، و نتیجه حاصل از موفقیت مسیر شغلی است، نه تنها برای کارکنان، بلکه برای سازمان‌ها نیز مهم می‌باشد (اسپورک^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). در طول ۲۵ سال گذشته، ادبیات مسیر شغلی، مدل‌های مسیر شغلی جدیدی را با محوریت فعالیت‌های پیشگامانه کارکنان مفهوم‌پردازی نموده است و اذعان داشته‌اند که موفقیت در مسیر شغلی به مفهومی فراتر از پرداخت و تغییر وضعیت تبدیل گشته است (بگدادلی و جیانچینی^۴، ۲۰۱۹). محققان از منابع متعددی در موفقیت مسیر شغلی یاد می‌کنند. هیرشی (۲۰۱۲)، از منابع دغدغه‌مندی، کنترل، کنجکاوی، اعتماد به نفس (هنگلی و هیرشی^۵، ۲۰۲۰)، و هیرشی و همکاران (۲۰۱۸)، از منابع سرمایه انسانی، محیطی، انگیزشی، رفتارهای مدیریت مسیر شغلی مانند شبکه‌سازی، مهارت‌های نرم، دانش بازار شغلی و غیره به منظور دستیابی به یک برنامه اطمینان‌بخش در چارچوب مسیر شغلی موفقیت‌آمیز نام می‌برند، که همه‌ی این منابع برای موفقیت مسیر شغلی حیاتی هستند. سؤالی که در اینجا پیش می‌آید در این است که چگونه انواع مختلفی از منابع را می‌توان با یکدیگر ترکیب ساخت؟ و یا اینکه، این منابع چگونه با یکدیگر در ارتباط هستند و تأثیر مجموعه‌ای از این منابع منحصر به فرد بر پیامدهای موفقیت در مسیر شغلی چیست (اسپورک و همکاران، ۲۰۱۹). در مطالعات صورت گرفته در زمینه موفقیت مسیر شغلی، عنصری که بدان کمتر توجه شده است، بافت

1- Briscoe

2- Benson

3- Spurk

4- Bagdadli & Gianecchini

5- Haenggli & Hirschi

و بستر اجتماعی است که مسیر شغلی در آن روی می‌دهد. درحالی‌که، نیازمندی کارکنان به توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی با هدف دستیابی به موفقیت در مسیر شغلی در مباحث علمی بررسی شده، اما بافت سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (فوریر^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). این خلاءهای مطالعات تجربی، ملزم به بررسی موفقیت مسیر شغلی مبتنی بر تئوری‌های مربوط به موفقیت در مسیر شغلی است. یکی از تئوری‌های مورد توجه در این رابطه، تئوری ساخت مسیر شغلی^۲ (CCT) (ساویکاس، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵)، می‌باشد. هدف از بکارگیری این تئوری در این مطالعه شناسایی آن دسته از منابع شایسته‌محوری است که می‌تواند موفقیت در مسیر شغلی را برای کارکنان به ارمغان بیاورد. تئوری ساخت مسیر شغلی (CCT)، موفقیت مسیر شغلی را به عنوان یک فرآیند عمل‌گرا یا مبتنی بر کنش، مفهوم‌پردازی می‌نماید که طی این فرآیند کارکنان به ساخت و طراحی برنامه مسیر شغلی در طول زندگی به منظور کسب موفقیت مبادرت می‌ورزند (بلاکر^۳ و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از موضوعات مهم در موفقیت ادراک‌شده‌ی شغلی این است که افراد بتوانند با انعطاف‌پذیری بالاتری نسبت به منابع شغلی منطبق سازند. به‌گونه‌ای که در این فرآیند سازگاری بتوانند احساسات و نگرش‌های خود را به خوبی شناسایی کرده و بدان آگاهی یابند، آنان را مدیریت و کنترل کنند. تمایلات اندیشه‌ای و احساسی مثبت و یا منفی به مشاغل الزامی بر تحقق موفقیت یا عدم موفقیت در یک شغل نیست. بلکه خودکنترلی، خودهدایت‌گری، رویحیه جستجوگری در پی موقعیت‌های پویا نقش بسیار مؤثرتری در تحقق‌سازی موفقیت شغلی دارند (میتال^۴، ۲۰۲۱). برای درک بهتر موفقیت می‌بایست مدل تجربیات موفق شغلی، دستیابی به اهداف شغلی و بازخوردهای مثبت و منفی شغلی در رویه‌های کاری شناسایی شوند. مدل موفقیت‌های شغلی بر این موضوع متمرکز است که مارپیچ درهم‌تنیده‌ی موفقیت شغلی مبتنی بر منابع شغلی و منابع فردی در یک ساختار روشن‌تری بیان شود. چراکه، ارائه مشاوره‌های مفید و سودمند چه به منظور ایجاد موفقیت باشد و یا چه برای حفظ موفقیت یا روابط اجتماعی سازنده‌ی شغلی باشد، تا زمانی که این ساختار مشخص نشود، بسیار دشوار خواهد بود (گرینر^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). برخورداری از یک مدل شفاف

-
- 1- Forrier
 - 2- Career Construction Theory (CCT)
 - 3- Blokker
 - 4- Mittal
 - 5- Grebner

موفقیت شغلی نه تنها می تواند در تعیین معیارهای موفقیت به طور معمول کارساز باشد، بلکه در ایجاد یک ساختار ارزیابی کننده ای استفاده می و شبیه سازی های شغلی نیز می تواند مثر ثمر واقع گردد. اینکه بر چه قابلیت ها و ظرفیت های فردی در استخدام توجه شود، کیفیت کنشگری شغلی تا چه سطح موردانتظار است، روش های توسعه شغلی باید چگونه باشد، موفقیت تحت تأثیر چه عوامل زمینه ای و محیطی قرار دارد، و یا ارزیابی موفقیت می بایست توسط معیارهای فردی صورت گیرد یا سازمانی؟ (پتروزیئلو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

موفقیت مسیر شغلی ناظر بر پیامدهای مثبت شغلی چه از جنبه ای عینی کار و چه از جنبه ای روان شناختی کار می باشد. موفقیت در مسیر شغلی و یا حتی نزدیک شدن به آن موجب بهبود شرایط رفاه روان-شناختی کارکنان گشته و سطح خودکارآمدی و سلامت روان شناختی شان را بالا می برد (چوی و نائه^۲، ۲۰۲۲). مفهوم موفقیت در مسیر شغلی مربوط به انباشت منابع توسعه ای منحصر به فرد مانند شایستگی ها، مهارت ها، و خلاقیت نزد فرد می باشد که پیامدهایی همچون رضایت شغلی بهبود یافته و عملکرد شغلی توسعه یافته ای را دربردارد (احمد^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). دستیابی به موفقیت مسیر شغلی عموماً نیازمند ماه ها یا سال ها تلاش است. بسیاری از افراد حتی کارآفرینان در طول این مسیر دست از کار می کشند. دلایل مختلفی در این باره ذکر شده است از قبیل طولانی و دور بودن، استرس بالا و میزان زیادی از فداکاری شخصی (ایفوبی و اورکوه^۴، ۲۰۱۸). تحقیقات متعددی به بررسی عوامل تعیین کننده موفقیت مسیر شغلی انجام شده است. اینکه چه کسی به منظور دستیابی به اهداف بلندمدت خود تلاش می کند و چه کسی تسلیم می شود و دست های خود را بالا می برد. ادبیات موجود بر اهمیت بسیاری از عوامل غیر شناختی در پیش بینی پیامدهای مثبت تأکید دارد. یکی از این عوامل ناشناخته که با نتایج مثبت، تلاش و دستیابی به هدف مرتبط است، تمایل افراد به نمایش اشتیاق و پشتکار جهت دستیابی به اهداف بلندمدت خود است (بونفیگیو^۵، ۲۰۱۷). داکورث و همکاران (۲۰۰۷)، این ویژگی را به عنوان «سخت کوشی»، که استقامت و اشتیاق برای اهداف بلندمدت را

1- Petruzzello

2- Choi & Nae

3- Ahmad

4- Efobi & Orkoh

5- Bonfiglio

بازنمایی می‌کند، برچسب‌گذاری کرده است. دو خصیصه وجود دارد که ساختار سخت‌کوشی را متمایز می‌سازد: پشتکار، تلاش پیوسته، و ثبات منافع (سالیسو^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). موفقیت مسیر شغلی عینی به نتایجی اشاره دارد که می‌تواند توسط دیگران ارزیابی شوند مانند سطح حقوق (بریسکو و همکاران، ۲۰۲۱). موفقیت مسیر شغلی عینی با معیارهایی نشان داده می‌شود که می‌تواند به‌طور مستقیم توسط دیگران و به‌شيوه‌ای استاندارد شده مشاهده و اندازه‌گیری گردد. معیارهای معمول موفقیت مسیر شغلی عینی عبارتند از افزایش حقوق، پیشرفت مسیر شغلی^۲ و پیشنهادات شغلی است (اسپورک و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین از رتبه یا وضعیت شغلی، ترفیعات و رشد دستمزد اغلب به عنوان شاخص‌های موفقیت مسیر شغلی عینی یاد شده است. چراکه، توسط اشخاص ثالث و بی‌طرف قابل مشاهده، قابل تأیید و به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری هستند. این معیارهای موفقیت مسیر شغلی از طریق خودرته‌بندی، یا از طریق سوابق شغلی رسمی قابل دسترسی است (ایمهانرنیالنا^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

موفقیت مسیر شغلی ذهنی به درک و تجربه یک فرد از دستیابی به نتایج شغلی معنادار شخصی اشاره دارد (بریسکو و همکاران، ۲۰۲۱). موفقیت مسیر شغلی ذهنی به عنوان ارزیابی و تجربه کانونی کنشگر از دستیابی به نتایج شغلی که برای وی معنادار است تعریف می‌گردد. (شاکلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). معیارهای معمول موفقیت مسیر شغلی ذهنی شامل رضایت از مسیر شغلی، موفقیت مسیر شغلی ادراک شده و قابلیت اشتغال‌زایی درک شده می‌باشد (ملو^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). به‌واسطه‌ی اهمیت موضوع موفقیت مسیر شغلی ذهنی به عنوان ارزیابی منحصر به فرد از دستاوردها، و رضایت از حرفه‌اش، موجب افزایش توجه حوزه‌ی دانشگاهی و محققان در ارتباط با رشد مشاغل بدون مرز، تحرک جهانی و معناداری شغلی در مشاغل شده است (انگ و فلدمن^۶، ۲۰۱۴). برای کارکنان نسل فعلی و آتی در دوره‌های زمانی ۵۰ یا ۶۰ سالگی و تا قبل از بازنشستگی، مفهوم موفقیت مسیر شغلی ذهنی بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی موضوعیت پیدا می‌کند و این موضوع را باید مدنظر داشت که پرداختن به مسائل ناشی از طول عمر مسیر شغلی افراد، مانند وقفه‌های ایجاد شده در مسیر شغلی،

1- Salisu
 2- career advancement
 3- Imhanrenialena
 4- Shockley
 5- Mello
 6- Ng & Feldman

انتقال‌ها یا دوره‌های گذار در مسیر شغلی، و انعطاف‌پذیری شغلی در بررسی موفقیت مسیر شغلی ذهنی به عنوان مسائل تعیین‌کننده در مسیر شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد (هائنگلی و هیرشی، ۲۰۲۰). به عبارتی، موفقیت مسیر شغلی ذهنی بر جنبه‌های خودادراکی از نتایج شغلی متمرکز است. در حالی که، موفقیت مسیر شغلی عینی بر سطح حقوق و ارتقاء تأکید دارد (ترپسترا تانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). فؤاد و همکاران (۲۰۱۶)، عنوان می‌دارند که مداخلات مشاوره شغلی صرفاً جهت تسهیل در انجام وظایف شغلی نیست، بلکه، ناظر بر حل چالش‌های شغلی کارکنان با رویکرد توسعه شغلی صورت می‌گیرد. این امر نیازمند جهت‌گیری ارزیابی‌کننده و ارزیابی‌شونده به صورت سیال است. اگرچه هنوز برخی از مشاوران شغلی از رویکردهای سنتی و در چارچوب معیارهای خشک و دستوری به ارزیابی شغلی جهت مشاوره می‌پردازند، اما رویکردهای جدید، از یک رویکرد روایتی و تفسیری جهت ارزیابی شغلی استفاده می‌کنند و این امکان را فراهم می‌سازد تا به‌طور پیوسته فرد در موقعیت‌های مختلف شغلی جهت انتقال‌های بعدی شغلی در بازه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت مورد ارزیابی قرار گیرد (کاروالیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). بورخاردت و شونفلد (۲۰۱۹)، بر ارزیابی‌های سازنده تأکید دارند که می‌بایست به‌طور مداوم مشاغل مورد ارزیابی قرار بگیرند با این هدف که بتوان زمینه‌ای برای اصلاح و تأمین نیازهای شغلی فراهم گردد. بنابراین، صرف رتبه‌بندی مشاغل با معیارهای اندازه‌گیری‌شونده نمی‌توان زمینه را برای توسعه تمامی جنبه‌های شغلی و فردی فراهم سازد. ابزارهای ارزیابی‌کننده باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که بتوان به‌طور گسترده میان شیوه‌های مختلف آموزشی و قابلیت‌های فردی کارکنان پیشرفتی حاصل آید (کیم^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). ارزیابی تا پیش از عصر کنونی یک کار دستی، فرسایشی، ترسناک و کسل‌کننده بوده است. اما امروزه با توجه پیشرفت‌های نظری در این زمینه، بر الگوهای خودارزیابی تمرکز می‌شود (الکساندر^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). الگوهای خودارزیابی به دلیل خودگزارشی‌های دقیق کارکنان از مهارت‌ها، دستاوردها، و چالش‌های شغلی باعث می‌شود که انحرافات از برنامه مسیر شغلی‌شان مشخص‌تر گشته و دیگر کارکنان نیز کمتر از مسیر شغلی دور شوند (براون^۵ و همکاران، ۲۰۱۶).

1- Terpstra-Tong
2- Carvalho
3- Kim
4- Alexander
5- Brown

نتایج مطالعه بگدادلی و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که تجربه تعداد بیشتری از اقدامات مختلف توسعه سرمایه انسانی با سطح حقوق بالاتر و موفقیت مالی درک‌شده‌ی بیشتر همراه بود. لی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که رهبری توانمندساز، توسعه شایستگی در کارکنان، و رابطه سازمان - کارمند، به‌طورمستقیم بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان اثرگذار می‌باشند. اسپورک و همکاران (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که جو روان‌شناختی رقابتی تنها با بعد عینی موفقیت مسیر شغلی رابطه معناداری دارد. کیازاد^۲ و همکاران (۲۰۲۰) بیان داشتند که در یک دوره‌ی یک ساله، پس از کنترل سطوح اولیه رضایت مسیر شغلی، تنها توسعه سرمایه انسانی مرتبط با شغل اثرات مثبتی از درون‌دادهای سازمانی را نشان داد. هنگلی و هیرشی (۲۰۲۰) نیز اظهار داشتند که خوش‌بینی توانست موفقیت مسیر شغلی عینی را تحت تأثیر مستقیم خود قرار دهد. نتایج یافته‌های عسکریان و همکاران (۱۴۰۰) بر وجود رابطه معنادار میان عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی - فرهنگی و عوامل قانونی با توسعه مسیر شغلی اشاره داشتند. یافته‌های نیری و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که افراد موفق در شغل، دارای تجربیات زیسته متفاوتی در مسیر شغلی‌شان هستند. زارعی (۱۴۰۰) بر اثر مستقیم انطباق - پذیری مسیر شغلی بر تعالی‌یابی شغلی، و اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق شغلی اشاره داشتند. کوهی و همکاران (۱۴۰۰) بیان داشتند که ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (اعتماد، کنجکاوی، کنترل و دغدغه مسیر شغلی) به‌ترتیب بیشترین تا کمترین اندازه اثر را به خود اختصاص داده‌اند. سید علی تبار و همکاران (۱۴۰۰) عنوان داشتند که مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی بر بهزیستی شغلی کارکنان مؤثر بوده است.

هدف این مطالعه، طراحی و اعتباریابی مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دولتی با محوریت بیمارستان‌های دولتی شهر تهران می‌باشد. بنابراین، تمرکز میدانی پژوهش، بیمارستان‌های دولتی مستقر در شهر تهران می‌باشد. بخش بهداشت و درمان در طی دو سال اخیر و به دلیل درگیری فزاینده با ویروس کرونا و ضعیف‌شدن نیروهای بیمارستانی، می‌بایست خود را برای دوره پساکرونا آماده سازد. امروزه و با شیوع ویروس کرونا، محیط‌های بهداشت و درمان مانند بیمارستان‌ها شدیداً تحت فشار مضاعف قرار دارند. چه بسا، شاید بسیاری از نیروهای بیمارستانی مانند پرستاران به تغییر شغل و کناره‌گیری نیز فکر کرده باشند. اما، بایستی مدیران و رهبران بیمارستانی به این موضوع توجه داشته

1- Lei

2- Kiazad

باشند که با پرداختن هرچه بیشتر به کارکنان و توسعه آن‌ها در ابعاد مختلف و تحت مفهوم «توسعه و موفقیت در مسیر شغلی» می‌توانند نه تنها انگیزه‌بخشی کنند، بلکه آنان را برای دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری، عملکرد شغلی و تحقق‌پذیری اهداف فردی‌شان نیز هدایت نمایند. ضرورت پرداختن به این مهم، الزام عملی و نظری به شناسایی منابع و شایستگی‌های حقیقی در بافت نظام سلامت با توجه به ساختار دولتی آن می‌باشد. به همین منظور، بکارگیری تئوری ساخت مسیر شغلی (CCT)، می‌تواند به واسطه‌ی پرداخت عمیق در بافت دولتی بیمارستان‌ها در راستای کشف مقوله‌های واقعی در راستای موفقیت در مسیر شغلی مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین، سؤال اصلی که این پژوهش قصد پاسخگویی به آن را دارد این است که چه منابع و شایستگی‌هایی مبتنی بر تئوری ساخت مسیر شغلی (CCT) با هدف ارزیابی مدل موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران می‌توان شناسایی و مدل موفقیت مسیر شغلی را طراحی و اعتباریابی نمود.

سوالات تحقیق

- ۱) چه ابعادی را می‌توان در ارتباط با مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران شناسایی نمود؟
- ۲) چه مؤلفه‌هایی را می‌توان در ارتباط با مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران شناسایی نمود؟
- ۳) چه شاخص‌هایی را می‌توان در ارتباط با مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران شناسایی نمود؟

روش تحقیق

مطابق با مدل پیاز پژوهش ساندرز و همکاران (۲۰۰۹)، از منظر فلسفه پژوهش این مطالعه بر بر اساس رهیافت اثبات‌گرایی استوار بوده است. همچنین از جهت رویکرد پژوهش چون بر اساس مطالعات نظری و تجربی موجود در زمینه مطالعات موفقیت مسیر شغلی، به طراحی مدل از جزء به کل مبتنی بر دیدگاه خبرگان پرداخته شد، می‌توان عنوان داشت که رویکرد پژوهش استقرایی بوده است. استراتژی پژوهش در این مطالعه رویکرد پیمایش و کمی‌گرایی در تحقیق می‌باشد. این مطالعه به صورت مقطعی و از ابزار پرسشنامه کمی در قالب پرسشنامه دلفی خبرگی استفاده شد. این پژوهش به لحاظ نوع تحقیق جزء پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی به شمار می‌آید. در بخش توصیفی ابتدا محقق با مطالعه مبانی نظری در حوزه‌ی موفقیت مسیر شغلی و مطالعات تجربی صورت گرفته

در این زمینه، اقدام به استخراج و بیان شاخص‌های مربوط به موفقیت مسیر شغلی از دیدگاه‌های گوناگون نمود. سپس با رویکرد کمی و بکارگیری تکنیک دلفی کمی اقدام به بررسی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های موفقیت مسیر شغلی در ابعاد شناسایی شده نمود که یافته‌های آن در ادامه آورده شده است. از آنجایی که جنس داده‌ها کمی بوده است، روش توصیفی - تحلیلی مناسب‌ترین رویکرد روشی به بررسی موضوع طراحی و اعتباریابی ارزیابی مدل موفقیت مسیر شغلی می‌باشد. در جدول (۱)، خروجی ادبیات مورد بررسی بر حسب شاخص و مؤلفه آورده شده است. استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌ها بدین گونه بوده است که محقق با سرچ کلیدواژه *job career success* در پایگاه‌های معتبر مقاله‌ای در جهان مانند *wiley*، *TandF*، *emerald*، *sciencedirect* و *sage* به جستجوی مطالعات روز و مرتبط با کلیدواژه موفقیت مسیر شغلی پرداخته شد و بر اساس تئوری ساخت مسیر شغلی مرتبط‌ترین مقالات انتخاب، مطالعه، بررسی و در نهایت به استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌ها از مدل تحقیق پرداخته شد که این مبنایی برای ورود به فرآیند اخذ بازخورد و تکنیک دلفی کمی بوده است.

جدول ۱. استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به موفقیت مسیر شغلی

| نویسنده/گان | مؤلفه‌ها و شاخص‌ها |
|--|---|
| ملو و همکاران (۲۰۲۳) | موفقیت مسیر مشغلی عینی: دیدگاه عمودی (حقوق، پیشرفت در مسیر شغلی، پیشنهادهای شغلی، زمان رسیدن به اوج، توسعه مسئولیت‌پذیری شغلی)؛ دیدگاه افقی (امنیت شغلی، برخورداری از تعطیلات طولانی، ارتباطات شبکه‌ای)؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: دیدگاه سنتی (رضایت از مسیر شغلی، رضایت شغلی، قابلیت اشتغال ادراک شده)؛ دیدگاه گسترده‌تر (اعتباریابی، کار معنادار، زندگی فردی) |
| اشتیندورسدوتیر ^۱ و همکاران (۲۰۲۳) | موفقیت مسیر شغلی عینی: سطح حقوق سالیانه؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: داشتن احساس رضایت از دستاورد مسیر شغلی فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به برآورده‌سازی اهداف کلی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به برآورده‌سازی اهداف درآمدی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از مسیر |

1- Steindórsdóttir

| | |
|--|--------------------------------------|
| دستیابی به اهداف شغلی و سطح پیشرفت فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به توسعه و تحقق مهارت‌های جدید فردی | |
| آزادی درونی و تحقق فردی: امکان لذت بردن از زندگی پس از کار، امکان تحقق رویاها از طریق شغل، برخورداری از آزادی کامل در کار، امکان متخصص شدن در کار؛ هارمونی خانوادگی و زندگی فردی: امکان کسب درآمد زیاد از کار و بهره‌مندی خانواده از رفاه بالا؛ هارمونی سازمانی و به رسمیت شناختن: ارزش‌گرایی سرپرست در قبال کارها، توانایی هدایت گروهی برای رسیدن به عملکرد بالا، ایفای نقش محوری در محیط کار، ارزش‌گرایی همکاران نسبت به وظایف شغلی؛ تعادل بیرونی و زندگی فردی: برخورداری از بدن سالم در محیط کار، تمرکز بر انجام وظایف خوشحال‌کننده در محیط کار؛ هارمونی اجتماعی و کار معنادار: سهم‌بودن در رونق کشور و رفاه مردم به واسطه‌ی انجام وظایف شغلی، بهره‌مندی از یک شغل کمک‌کننده به جامعه | گئو ^۱ و همکاران (۲۰۲۲) |
| موفقیت مسیر شغلی: رضایتمندی از موفقیت به دست آمده در شغل، رضایتمندی از پیشرفت به دست آمده در قبال اهداف کلی شغل، رضایتمندی از شغل بابت رسیدن به اهداف شخصی و پیشرفت در این زمینه، رضایتمندی از شغل جهت رسیدن به اهداف درآمدی، کسب سطح مناسب از دریافتی شغلی تا به امروز با توجه به خود شغل، ارزش‌گرا بودن سازمان از توانایی‌های شخصی | لی ^۲ (۲۰۲۲) |
| موفقیت مسیر شغلی عینی: موفقیت مالی، رتبه عمودی/سلسله‌مراتبی، تعداد ترفیعات، موقعیت‌های شغلی؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: رضایت شغلی، رضایت از مسیر شغلی | اندرسون و استایف (۲۰۲۲) |
| اصالت‌بخشی: شکل‌دادن به مسیر شغلی بر اساس نیازها و ترجیحات شخصی؛ رشد و توسعه: رشد در مسیر شغلی خود از طریق توسعه دانش و مهارت‌های جدید؛ اثرپذیر بودن: تأثیرگذاری بر سازمان و دیگر کارکنان سازمان؛ معناداری شغلی: درگیری شغلی از نظر فردی و اجتماعی ارزشمند | اولکروز و کوئکموتز (۲۰۲۲) |

1- Gu

2- Lee

| | |
|--|--|
| <p>می‌باشد؛ زندگی شخصی: برخورداری از یک مسیر شغلی که اثرات مثبتی را بر زندگی خارج از کار می‌گذارد؛ کیفیت کار: تولید محصولات باکیفیت و یا ارائه خدمات باکیفیت بالا؛ به رسمیت شناختن: تأیید رسمی و یا غیررسمی وظایف کاری‌تان توسط دیگران مهم؛ رضایت از مسیر شغلی: تأثیر و یا احساسات مثبت نسبت به مسیر شغلی خود در حالت کلی.</p> | |
| <p>موفقیت مسیر شغلی: رضایت از پیشرفت کسب‌شده در جهت تحقق- پذیری مسیر رشد و پیشرفت در شغل، رضایت از پیشرفت کسب‌شده در جهت دستیابی به اهداف توسعه مهارت‌های جدید، اهمیت داشتن برای سازمان به عنوان یک دارایی مهم، تبدیل شدن به یک منبع ارزشمند برای سازمان با توجه به مهارت‌ها و تجارب کسب‌شده، وجود فرصت‌های زیاد فردی در سازمان، سهولت در به‌دست‌آوردن یک شغل مشابه از سوی کارفرمای دیگر، دردسترس بودن مشاغل زیاد با توجه به مهارت‌ها و تجارب فردی، تبدیل شدن به یک منبع ارزش افزوده در نظر دیگر سازمان‌ها</p> | <p>وو^۱ و همکاران (۲۰۲۲)</p> |
| <p>موفقیت مسیر شغلی: داشتن احساس رضایت از دستاورد مسیر شغلی فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل‌شده نسبت به برآورده‌سازی اهداف کلی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل‌شده نسبت به برآورده‌سازی اهداف درآمدی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از مسیر دستیابی به اهداف شغلی و سطح پیشرفت فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل‌شده نسبت به توسعه و تحقق مهارت‌های جدید فردی.</p> | <p>جوشی و دهار (۲۰۲۲)</p> |
| <p>موفقیت مسیر شغلی: توسعه و یادگیری؛ تعادل کار - زندگی؛ اثرگذاری مثبت؛ کارآفرینی؛ روابط مثبت کاری؛ امنیت مالی؛ موفقیت مالی.</p> | <p>اندرسن و همکاران (۲۰۲۲)</p> |
| <p>موفقیت مسیر شغلی عینی: (تعداد ترفیعات دریافت‌شده)؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: (داشتن احساس رضایت از دستاورد مسیر شغلی فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل‌شده نسبت به برآورده‌سازی</p> | <p>ایمهانرنیالنا و همکاران (۲۰۲۲)</p> |

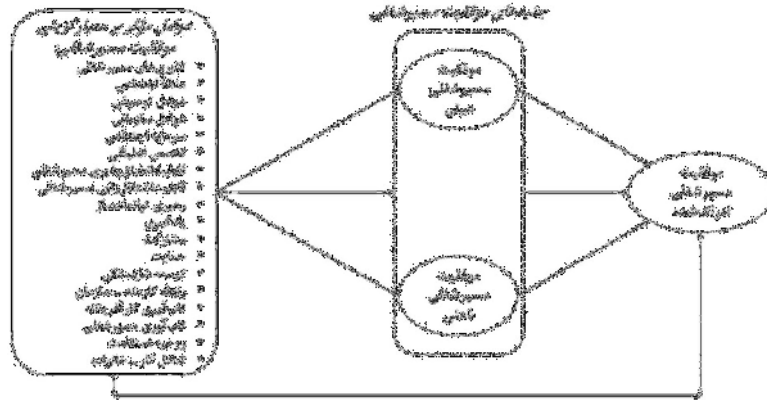
| | |
|--|---|
| <p>اهداف کلی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل - شده نسبت به برآورده سازی اهداف درآمدی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از مسیر دستیابی به اهداف شغلی و سطح پیشرفت فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به توسعه و تحقق مهارت های جدید فردی)</p> | |
| <p>موفقیت مسیر شغلی: تمایل به انجام دادن اکثر وظایف در شغل به دلیل بودن در موقعیت شغلی دلخواه؛ خوشحال بودن به دلیل ارتقای دریافت شده؛ داشتن درآمد بالا نسبت به همکاران؛ مورد احترام همکاران بودن.</p> | <p>لی و همکاران (۲۰۲۲)</p> |
| <p>اصالت بخشی: برآورده سازی نیازها و ترجیحات شخصی به واسطه ی دنبال کردن شغل دلخواه، داشتن احساس مسئول بودن در قبال مسیر شغلی، رشد و توسعه: توسعه مجموعه مهارت های فردی برای داشتن عملکرد بهتر، همسوس شدن با آخرین تغییرات در زمینه ی کاری، اثرپذیر بودن: تأثیر گذاری تصمیمات شغلی بر عملکرد سازمان، نظرخواهی سازمانی از فرد به واسطه ی اثرگذاری تصمیمات و اقدامات، معناداری شغلی: برخورداری از یک شغل معنادار، اعتقاد به انجام کارهای متفاوت در شغل نسبت به موقعیت های مشابه، زندگی شخصی: داشتن زندگی رضایتمند خارج از محیط شغلی، امکان برقراری توازن میان داشتن روابط غیر کاری با کیفیت و کارمند خوبی بودن؛ کیفیت کار: داشتن احساس غرور از کیفیت کاری، رعایت بالاترین استانداردهای کیفیت در شغل، شهرت فردی به دلیل داشتن کیفیت بالای کاری؛ به رسمیت شناختن: تأیید از سوی سرپرستان به هنگام انجام کارها به طریق درست، تأیید سازمانی از فرد به عنوان یک نیروی خوب؛ رضایت از مسیر شغلی: رضایت بخش بودن مسیر شغلی، داشتن اشتیاق در قبال مسیر شغلی، جالب بودن مسیر شغلی.</p> | <p>اونگر^۱ و همکاران (۲۰۲۳)</p> |
| <p>توسعه و یادگیری: داشتن فرصتی برای نوآوری در فعالیت های کاری، تجربه شغلی چالش برانگیز، به طور پیوسته در حال یادگیری بودن در طول زندگی حرفه ای، تعادل کار - زندگی: دستیابی به تعادل رضایت بخش میان</p> | <p>بریسکو و همکاران (۲۰۲۱)</p> |

| | |
|--|---|
| <p>زندگی کاری و زندگی شخصی، وقت گذاشتن برای علایق غیرکاری، دستیابی به تعادل میان فعالیت‌های کاری و غیرکاری؛ اثرگذاری مثبت: سهم‌داشتن در توسعه دیگران، کمک به دیگران، بهترشدن شرایط افراد و محیط‌های کاری به عنوان یک نتیجه در برنامه مسیر شغلی فردی؛ کارآفرینی: خوداشتغالی، مالک شرکت خودبودن، اداره کردن کسب و کار؛ روابط مثبت کاری: داشتن روابط مثبت با همکاران، تجربه روابط مثبت با سرپرستان، دریافت بازخورد مثبت از سرپرستان، دریافت بازخورد مثبت از همکاران، امنیت مالی: توانایی تأمین مایحتاج اولیه؛ توانایی به تأمین مالی خانواده؛ برخورداری از امنیت مالی؛ موفقیت مالی: دستیابی به ثروت؛ دریافت مشوق‌ها، پاداش‌ها و یا ترفیعات؛ کسب درآمد بیشتر به‌طورپیوسته</p> | |
| <p>موفقیت مسیر شغلی ادراک‌شده‌ی مدیران: میزان موفق‌بودن برنامه مسیر شغلی؛ میزان موفقیت در برنامه مسیر شغلی در مقایسه با همکاران؛ میزان ادراک دیگران مهم از موفقیت مسیر شغلی؛ طبق برنامه‌بودن یا نبودن برنامه مسیر شغلی با توجه به میزان سن فرد.</p> | <p>دی‌یونگ و همکاران (۲۰۲۱)</p> |
| <p>موفقیت مسیر شغلی: انجام‌دادن کارهایی که باب میل است در موقعیت شغلی کنونی؛ خوشحالی از بابت ارتقای دریافت‌شده؛ داشتن درآمد بالا نسبت به همکاران؛ مورداحترام همکاران‌بودن.</p> | <p>لی و همکاران (۲۰۲۱)</p> |
| <p>موفقیت شغلی: دریافت بازخورد مثبت درخصوص عملکرد فردی از همه‌ی بخش‌ها، فرصت‌هایی بیشتر برای تحصیل از سوی کارفرما، برخورداری از مسئولیت کافی درخصوص شغل، برخورداری از فرصت یادگیری مهارت‌های جدید در شغل، خوشحال‌بودن هنگام حضور در محل کار؛ موفقیت بین‌فردی: مورداحترام همکاران قراردادن، دریافت ارزیابی-های خوب عملکردی، موردپذیرش همکاران قرارگرفتن، داشتن اعتمادبه-نفس بالا؛ موفقیت مالی: دریافت جبران خدمت عادلانه در مقایسه با همکاران، داشتن درآمد بالا در مقایسه با همکاران، کسب درآمد کافی و ارزشمند؛ موفقیت عمودی/سلسله‌مراتبی: رضایت از ترفیعات دریافتی</p> | <p>روسنخان^۱ و همکاران (۲۰۲۱)</p> |

| | |
|---|--------------------------------|
| <p>تاکنون، دستیابی به اهداف شغلی در چارچوب زمانی تعیین شده، قصد دستیابی به تمام اهداف شغلی، فراهم سازی فرصت های ترفیع در شغل</p> | |
| <p>موفقیت مسیر شغلی عینی: (موفقیت شغلی، موفقیت بین فردی، موفقیت مالی، موفقیت سلسله مراتبی، موفقیت در زندگی)؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: (داشتن احساس رضایت از دستاورد مسیر شغلی فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به برآورده سازی اهداف کلی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به برآورده سازی اهداف درآمدی مسیر شغلی؛ داشتن احساس رضایت از مسیر دستیابی به اهداف شغلی و سطح پیشرفت فردی؛ داشتن احساس رضایت از میزان پیشرفت حاصل شده نسبت به توسعه و تحقق مهارت های جدید فردی)</p> | <p>جانسن و همکاران (۲۰۲۱)</p> |
| <p>موفقیت مسیر شغلی عینی: شهرت اجتماعی (برخورداري از يك شهرت خوب در زمینه شغلی، گسترش شناخت دیگر افراد در کسب و کار از فرد)، به رسمیت آوری اجتماعی (به رسمیت شناخت مسیر شغلی فردی از سوی دیگران، تحسین دیگران از دستاوردهای مسیر شغلی)، موقعیت اجتماعی (دستیابی به یک وضعیت مطلوب اجتماعی، برخورد احترام آمیز در جامعه به واسطه ی مسیر شغلی)، بهبود واقعی وضعیت مالی (درآمد یا متوسط ماهانه)؛ موفقیت مسیر شغلی ذهنی: دستاوردهای ادراک شده ی مسیر شغلی (دستیابی به ارزش در مسیر شغلی، برآورده سازی خواسته های کاری از مسیر شغلی، تحقق رویاهای کاری در طول مسیر شغلی)، رضایت از مسیر شغلی (رضایت از میزان پیشرفت در جهت رسیدن به اهداف شغلی)، بهبود ادراک شده ی وضعیت مالی (کسب درآمد بیشتر از سایر همکاران، بالابودن سطح حقوق و درآمد در صنعت مورد اشتغال، امکان دستیابی به ثروت زیاد در شغل، کسب پول زیاد در شغل)</p> | <p>سالیسو و همکاران (۲۰۲۰)</p> |
| <p>دانش محتوا: (ساختار داستان سرایی؛ اقدامات ذهنی؛ یادگیری در دسترس/خدمات حمایتی؛ پرسش سؤالات مناسب؛ گوش دادن/مشارکت جویی)؛ مهارت ها و دانش انتقالی: (مربی گری هم سالان؛ استفاده از الگوهای بازخورد؛ توجه/انگیزش؛ تمرکز؛ مهارت های زندگی)؛</p> | <p>ویلارس و بریگمن (۲۰۱۹)</p> |

| | |
|--|------------------------------|
| <p>تکنیک‌ها و مهارت‌های یادگیری: (هدف‌گذاری/برنامه‌ریزی؛ مربی‌گری ترقی‌جویانه؛ کنش ذهنی؛ حافظه؛ کایزن/بهبود مستمر؛ گوش-دادن/مشارکت‌جویی؛ تشویق؛ عملکرد/اضطراب زمینه‌ای؛ مهارت‌های رویارویی؛ مهارت‌های مدیریت عصبانیت؛ مهارت‌های زندگی؛ خودگفتگوی مثبت)؛ استراتژی‌های شناختی: (کنش ذهنی؛ توانایی حل مسأله اجتماعی؛ گوش‌دادن/مشارکت‌جویی؛ تشویق؛ مهارت‌های زندگی).</p> | |
| <p>شایستگی‌های مسیر شغلی: (آگاهی از موارد مطلوب/خوشایند در شغل؛ آگاهی از موارد مهم در حرفه‌ی شغلی برای فرد؛ آگاهی از نقاط قوت فرد در شغل؛ آگاهی از میزان/سطح استعداد فرد در شغل؛ آگاهی از سطح مهارت‌های فردی در شغل؛ توانایی به‌نمایش گذاشتن دستاوردهای شغلی به دیگران؛ توانایی درک گزینه‌های مهم به منظور تحصیل بیشتر؛ توانایی جستجو در حوزه‌ی کاری با هدف پیشرفت؛ آگاهی از دستاوردهای شغلی طی دوره‌های کوتاه‌مدت؛ توانایی تعیین اهداف شغلی و چگونگی مسیر دستیابی به آنان)؛ تاب‌آوری مسیر شغلی: (زیادبودن هزینه‌های مرتبط با رشته‌ی کاری/حوزه‌ی شغلی در بیشتر اوقات؛ بهره‌بردن به اندازه‌ی کافی از شغل به‌رغم مواجهه‌شدن با مشکلات متعدد در زمینه‌ی کاری/حرفه‌ای؛ ارزشمندبودن/نبودن مسئولیت‌ها و بار مضاعف شغلی به‌رغم مواجهه‌شدن با مشکلات متعدد در زمینه‌ی کاری/حرفه‌ای)؛ موفقیت مسیر شغلی: (رضایتمندی از موفقیت کاری به دست‌آمده در شغل؛ رضایت از میزان پیشرفت در جهت دستیابی به اهداف کلی شغلی؛ رضایت از میزان پیشرفت در جهت دستیابی به اهداف در آمدی).</p> | <p>احمد و همکاران (۲۰۱۹)</p> |

درنهایت، مدل اولیه مفهومی - تحلیلی مبتنی بر مرور ادبیات که خروجی آن در جدول (۱) آورده شد، به قرار شکل زیر طراحی گردید. این مدل، مبنای اولیه جهت ورود به فرآیند دلفی و اخذ نظر خبرگان و تغییر و تحولات آتی قرار گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش برآمده از مرور نظری مقالات

جهت انجام مراحل دلفی و اخذ بازخورد از خبرگان در جامعه آماری اول پژوهش، در مرحله اول دلفی ابتدا شاخص های مستخرج (شامل ۳۲۶ شاخص) در موفقیت مسیر شغلی عینی، موفقیت مسیر شغلی ذهنی، شاخص های مؤثر بر موفقیت مسیر شغلی، و شاخص های ارزیابی موفقیت مسیر شغلی در دو گزینه «مرتبط است»، «مرتبط نیست»، همراه با ارائه مدل مفهومی تحلیلی پژوهش از منظر خبرگان مورد ارزیابی قرار گرفتند. در واقع، در دور اول دلفی، از خبرگان خواسته شده بود در کنار ارزیابی شاخص های موفقیت مسیر شغلی، دیدگاه خود را در خصوص مدل پژوهش نیز ارائه دهند. در مرحله دوم، به دسته بندی شاخص های مستخرج پرداخته شد و پرسشنامه دور دوم دلفی در قالب دسته بندی های شاخص های همسو با مؤلفه های موفقیت مسیر شغلی عینی، دسته بندی های شاخص - های همسو با مؤلفه های موفقیت مسیر شغلی ذهنی، دسته بندی های شاخص های همسو با عوامل مؤثر بر موفقیت مسیر شغلی، و دسته بندی های شاخص های همسو با معیارهای ارزیابی موفقیت مسیر شغلی طراحی و نظرات خبرگان اخذ گردید. در مرحله سوم، ابعاد موفقیت مسیر شغلی حاصل دسته بندی مؤلفه ها در قالب پرسشنامه دلفی دور سوم مورد بررسی قرار گرفتند. در جدول (۲)، مشخصات اعضای پنل خبره آورده شده است. معیارهای مدنظر برای انتخاب اعضای پنل خبره شامل تحصیلات (حداقل دکتری تخصصی)، تجربیات (حداقل ۳ سال تجربه مدیریتی و یا معاونتی در حوزه های مربوط به منابع انسانی و بیمارستانی)، تحقیقات (حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی در زمینه های مرتبط با منابع انسانی و بیمارستانی، ترجمه کتاب مرتبط با منابع انسانی و بیمارستانی،

سخنرانی‌های علمی در همایش‌های تخصصی مربوط به منابع انسانی و نیروهای بیمارستانی، می‌گردد.

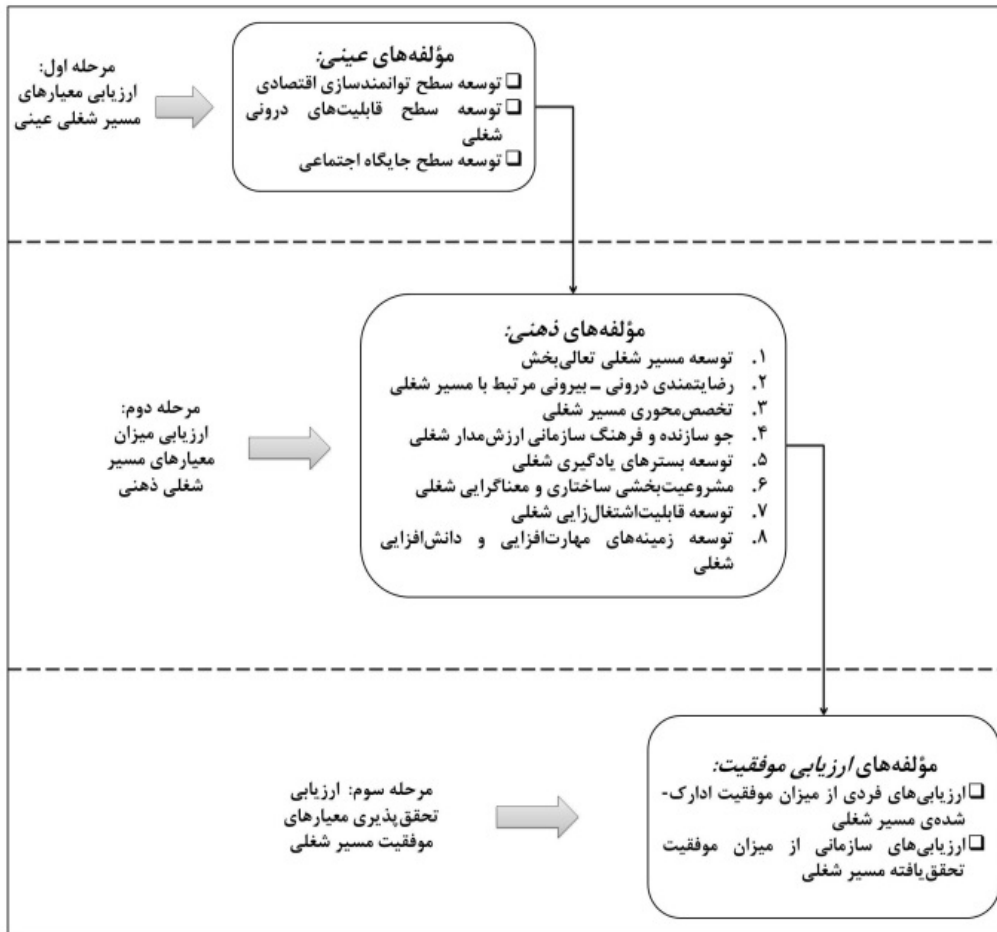
جدول ۲. مشخصات اعضای پنل خبره

| جنسیت | سن | تخصص | سمت | تحصیلات | سابقه | تحقیقات |
|-------|----|----------------------|---------------------------------|---------|---|---|
| زن | ۴۱ | متخصص داخلی | معاون پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی | دکتری | ۴ سال سابقه مدیریتی در بخش معاونت منابع و توسعه | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی در زمینه بیمارستانی و نیروهای نظام درمان + ایراد سخنرانی در همایش‌های مربوط به نظام سلامت و درمان |
| مرد | ۴۷ | پرستاری | مدیر پرستاری دانشگاه علوم پزشکی | دکتری | ۵ سابقه مدیریتی و ۳ سال سابقه معاونتی در منابع انسانی بیمارستان | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ایراد سخنرانی در همایش‌های مربوط به نظام سلامت و درمان بیمارستان |
| مرد | ۵۰ | مدیریت رفتار سازمانی | عضو هیأت علمی | دکتری | ۱۵ سال سابقه مدیریتی و مشاوره منابع انسانی | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + مشارکت در تدوین کتاب مرتبط با حوزه بیمارستان |
| مرد | ۳۹ | مدیریت منابع انسانی | عضو هیأت علمی | دکتری | ۵ سال سابقه اجرایی در منابع انسانی نظام سلامت | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ایراد یک سخنرانی در همایش بیمارستانی |
| مرد | ۳۵ | مدیریت منابع انسانی | عضو هیأت علمی | دکتری | ۳ سال سابقه اجرایی در نظام درمان | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی |

| | | | | | | |
|-----|----|-----------------------------|---|-------|--|---|
| مرد | ۴۹ | مدیریت دولتی - منابع انسانی | عضو هیأت علمی | دکتری | ۱۲ سال سابقه مدیریت و مشاوره‌ای با نظام سلامت و درمان کشور | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ترجمه و تدوین کتاب در زمینه منابع انسانی و بیمارستانی + ایراد سخنرانی در همایش نظام سلامت |
| زن | ۴۳ | متخصص جراحی عمومی | معاون آموزشی دانشگاه علوم پزشکی | دکتری | ۳ سال سابقه مدیریتی در معاونت توسعه منابع بیمارستان | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی |
| مرد | ۴۸ | مدیریت دولتی - منابع انسانی | عضو هیأت علمی | دکتری | ۷ سال سابقه اجرایی با بیمه سلامت و وزارت بهداشت | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ایراد سخنرانی در همایش های مختلف مربوط به مدیریت بیمارستانی |
| مرد | ۴۵ | متخصص جراحی | معاون درمان دانشگاه علوم پزشکی | دکتری | ۹ سال سابقه اجرایی در بخش های منابع انسانی، پرستاری و پشتیبانی | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ترجمه کتاب در زمینه خدمات و مدیریت بیمارستان و پرسنل |
| زن | ۵۰ | متخصص میکروب-شناسی | معاون توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی | دکتری | ۸ سال سابقه اجرایی در بخش معاونت توسعه و منابع دانشگاه و بیمارستان | حداقل ۲ مقاله علمی - پژوهشی + ایراد سخنرانی |

یافته‌ها

مرحله اول دلفی: پس از اخذ بازخوردها در خصوص شاخص‌ها، خبرگان دیدگاه متفاوتی درباره‌ی مدل داشتند. نقطه مشترک دیدگاه‌های آنان بر مرحله‌بندی مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی بوده است. مرحله‌بندی مدل می‌توانست هم به‌صورت افقی و هم به‌صورت عمودی طراحی شود که هر دو حالت آن ترسیم گردید و در اختیار خبرگان قرار گرفت. اما نظر خبرگان بر این بود که حالت عمودی که شکلی پلکانی داشت بازنمایی بهتری از فرآیند موفقیت مسیر شغلی را دارد. به همین منظور تغییرات خواسته‌شده اعمال و مدل اولیه مفهومی - تحلیلی به شکل پلکانی و عمودی طراحی گردید. پیشنهادی که از مجموع نظرات خبرگان حاصل شد ناظر بر مرحله اول شامل ارزیابی معیارهای مسیر شغلی عینی، ارزیابی معیارهای مسیر شغلی ذهنی و ارزیابی تحقق‌پذیری موفقیت مسیر شغلی بوده است که در دور دوم دلفی، مدل پژوهش در قالب شکل (۲)، اصلاح و برای اعلام نظر در اختیار خبرگان قرار گرفت.

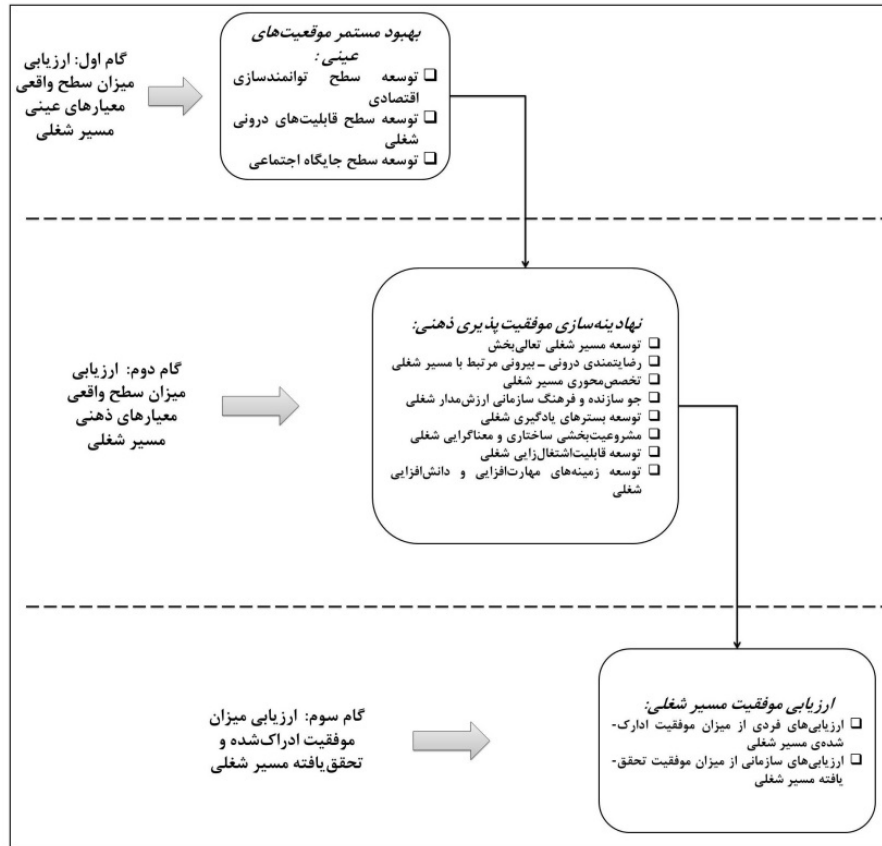


شکل ۲. مدل اصلاحی دلفی در ورود به دور دوم - حاصل اعمال تغییرات دور اول

به دلیل حجم بالای دسته بندی شاخص ها و تعیین مؤلفه ها و ابعاد از آوردن همه جداول دلفی خودداری شد و تنها در جدول (۳)، خروجی نهایی و مورد تأیید خبرگان ذکر گردید که بلوغ یافته ی مراحل قبلی است.

دور دوم دلفی: مدل ارائه شده دور دوم دلفی در شکل (۲)، چارچوبی مفهومی بر اساس استنباط محقق بوده است که مبتنی بر نظرات خبرگان طراحی و عرضه گردید. در همین راستا، جهت اینکه تا چه میزان استنباط محقق به نظر خبرگان نزدیک شده است، مدل در مرحله دوم دلفی جهت بررسی

در اختیار خبرگان قرار گرفت. در دور سوم و مرحله پایانی دلفی، ابعاد موفقیت مسیر شغلی موردبررسی قرار گرفت. مدل ارائه‌شده در دور دوم نیز با تغییرات و اصلاحاتی همراه بود. از جمله اینکه خبرگان اظهار داشتند که بجای عنوان مؤلفه‌های عینی مؤلفه‌های ذهنی و مؤلفه‌های ارزیابی موفقیت مسیر شغلی، ابعاد و محورهای ارزیابی موفقیت مسیر شغلی قید شود و همچنین بجای مرحله اول، گام اول جایگزین گشته و نیز سطح واقعی ارزیابی در هر گام مورد تأکید قرار بگیرد. در نهایت شکل (۳)، به عنوان مدل تغییر یافته پژوهش در دور سوم مورد بررسی و اخذ نظر خبرگان قرار گرفت.



شکل ۳. مدل اصلاحی دلفی در ورود به دور سوم - حاصل اعمال تغییرات دور دوم

دور دوم دلفی و ارزیابی مؤلفه‌های موفقیت مسیر شغلی (۵۳ مؤلفه)، ۲۵۶ شاخص از دید خبرگان مناسب تحلیل در موفقیت مسیر شغلی ارزیابی شدند.

دور سوم دلفی: در پایان مرحله سوم دلفی، ضمن تأیید کلیات مدل پژوهش، خبرگان نظرات پایانی خود را مبتنی بر طراحی فرآیند بازخورد در مدل پژوهش و نیز طراحی بعد «سیاست گذاری یکپارچه در ساخت مسیر شغلی» به عنوان یک ارزیابی جانبی در کلیت چارچوب ارزیابی موفقیت مسیر شغلی ارائه دادند. مدل نهایی ارزیابی موفقیت مسیر شغلی در شکل (۴)، قابل مشاهده است. همچنین، در دور سوم دلفی، ابعاد موفقیت مسیر شغلی (۱۷ بعد)، در ۴ محور مورد ارزیابی قرار گرفتند. در جدول (۳)، مؤلفه‌ها، ابعاد و محورهای ارزیابی موفقیت مسیر شغلی آورده شده است.

جدول ۳. مؤلفه‌ها، ابعاد و محورهای ارزیابی موفقیت مسیر شغلی

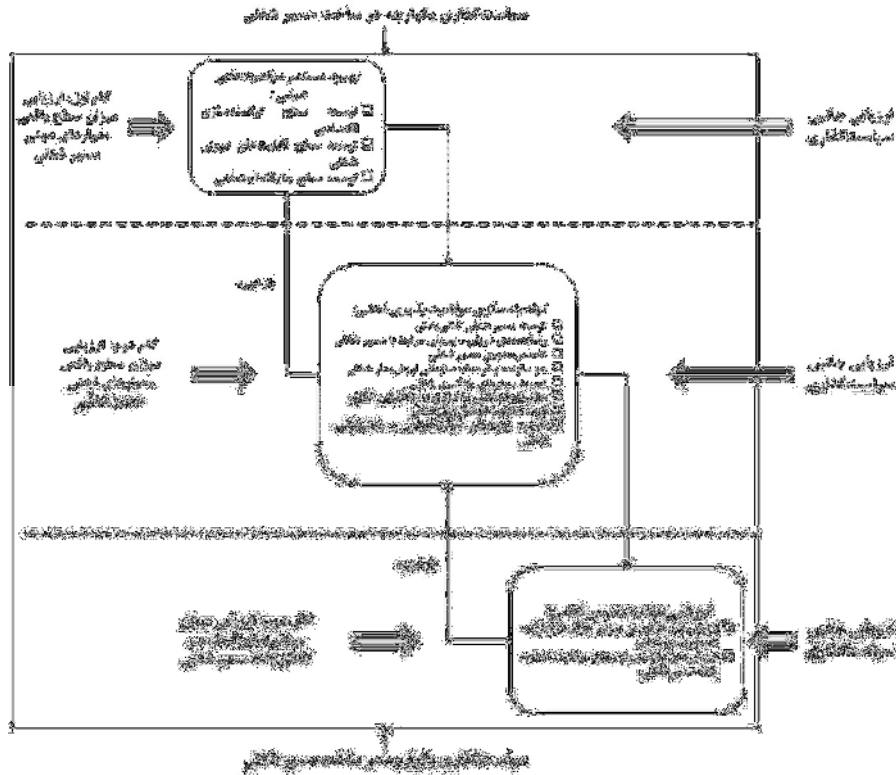
| مؤلفه‌ها | ابعاد | محورهای ارزیابی موفقیت مسیر شغلی |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| بهبود سطح درآمدها و حقوق دریافتی از شغل ادراکات واقعی از بهبود شرایط مالی در شغل ظرفیت درونی شغل در ایجاد امنیت مالی ظرفیت‌های درونی شغل جهت ثروت افزایی | توسعه سطح توانمندسازی اقتصادی | بهبود مستمر موقعیت‌های عینی |
| فرصت‌های ارائه شده به منظور بهبود موقعیت شغلی میزان تحقق‌پذیری پایدار اهداف شغلی | توسعه سطح قابلیت‌های درونی شغلی | |
| کسب شهرت اجتماعی مطلوب ارتقای اجتماعی بهبود موقعیت اجتماعی | توسعه سطح جایگاه اجتماعی | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>نهادینه سازی موفقیت پذیری ذهنی</p> | <p>توسعه مسیر شغلی تعالی - بخش</p> | <p>آزادی درونی شغل فراگیری تکنیک های خودکنترلی ذهنی در مسیر شغلی</p> |
| | <p>رضایتمندی درونی - بیرونی مرتبط با مسیر شغلی</p> | <p>تعادل سازی میان زندگی کاری - شخصی رضایت درونی از محیط شغلی رضایت کلی از مسیر شغلی رضایتمندی از موفقیت در تحقق اهداف مسیر شغلی</p> |
| | <p>تخصص محوری مسیر شغلی</p> | <p>توسعه تخصصی در شغل رویکرد حرفه ای گرایی در مسیر شغلی</p> |
| | <p>جو سازنده و فرهنگ سازمانی ارزش مدار شغلی</p> | <p>فرهنگ ارزش گرای بین فردی فرهنگ ارزش گرای شغلی ادراکات مثبت از روابط بین فردی در مسیر شغلی ارتباطات مثبت درون سازمانی قابلیت اثرگذاری مثبت شغلی</p> |
| | <p>توسعه بسترهای یادگیری شغلی</p> | <p>ظرفیت های رشد و توسعه در مسیر شغلی قابلیت رشد در رفتارهای نوآورانه و یادگیری</p> |
| | <p>مشروعیت بخشی ساختاری و معناگرایی شغلی</p> | <p>توسعه مسیر شغلی اصالت بخش معناداری مسیر شغلی کمک به توسعه کیفیت شغلی رسمیت بخشی سازمانی</p> |
| | <p>توسعه قابلیت اشتغال زایی شغلی</p> | <p>توسعه قابلیت های کارآفرینی در مسیر شغلی</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | بهره‌مندی از فرصت‌های اشتغال در مسیر شغلی |
| | توسعه زمینه‌های مهارت - افزایی و دانش‌افزایی شغلی | افزایش قابلیت‌های دانش‌افزای شغلی توسعه مهارت‌های انتقالی در تجربه و دانش |
| سیاست‌گذاری یکپارچه در ساخت مسیر شغلی | نقش منابع کلیدی فردی در تحقق موفقیت | قابلیت رشد منابع فردی زمینه‌های شخصیتی جهت‌گیری‌های روان‌شناختی فردی |
| | نقش منابع کلان‌زمینه‌ای در تحقق موفقیت | منابع محیطی پیرامونی نقش منابع محیط سازمانی |
| | خط‌مشی‌های سازمانی در تدوین برنامه مسیر شغلی | قابلیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی تخصص انطباقی هویت ادراک‌شده مسیر شغلی |
| | اقدامات توسعه‌ای منابع انسانی | قابلیت سیاست‌گذاری‌های ادراک‌شده در مسیر شغلی آگاهی از ظرفیت تاب‌آوری مسیر شغلی |
| ارزیابی موفقیت مسیر شغلی | ارزیابی‌های فردی کارکنان از میزان موفقیت ادراک‌ شده‌ی مسیر شغلی | ارزیابی‌های عمومی از توفیقات مسیر شغلی ارزیابی‌های تحقق منافع دریافتی حاصل از مسیر شغلی ارزیابی‌های کنترلی - حمایتی در مسیر شغلی ارزیابی‌های معنایی در مسیر شغلی ارزیابی‌های مهارت‌افزایی در مسیر شغلی ارزیابی‌های شناختی از مسیر شغلی |

| | | |
|--|---|---|
| | ارزیابی‌های سازمانی مدیران (تصمیم‌گیران ارشد) از میزان موفقیت تحقق‌یافته مسیر شغلی | ارزیابی‌های تحقق انتظارات وظیفه‌ای ارزیابی‌های توانمندی‌های دانشی - حل مسأله ارزیابی‌ها از انطباق‌پذیری برنامه‌ای ارزیابی‌ها از ایفای نقش کارآمد در مسیر شغلی ارزیابی‌ها از تمایل به همکاری بین- فردی و تیمی |
|--|---|---|

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدل نهایی ارزیابی موفقیت مسیر شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر تهران به قرار شکل (۴)، طراحی و ارائه گردید.



شکل ۴. مدل نهایی ارزیابی موفقیت مسیر شغلی - حاصل اعمال تغییرات دور سوم دلفی

مطابق با شکل (۴)، ارزیابی موفقیت مسیر شغلی می‌بایست به صورت یک فرآیند گام‌به‌گام طی سه مرحله صورت گیرد. مرحله اول این فرآیند تحت عنوان ارزیابی میزان سطح واقعی معیارهای عینی مسیر شغلی می‌باشد. این بدان معناست که موفقیت در برنامه‌های مسیر شغلی با ضریب امکان تحقق-پذیری اهداف شغلی به ویژه اهداف اقتصادی-اجتماعی برای کارکنان همراه هست. یعنی اینکه، کارکنان برای اینکه بتوانند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند و به اهداف متعالی تری دست یابند. کارکنان به ارزیابی قابلیت‌های مالی در وجوه مختلف مثل امنیت اقتصادی، امکان ثروت‌افزایی، میزان حقوق دریافتی، فرصت‌های بهبود موقعیت شغلی که بی‌ربط به دستیابی به موقعیت‌های بالاتر درآمدی و حقوقی نیست، بهبود جایگاه اجتماعی که با جایگاه اقتصادی فرد نیز مرتبط است، می‌پردازند. این ارزیابی از ظرفیت امکان‌پذیری اقتصادی-اجتماعی شغل نشان از اهمیت پایه‌ای و ساختاری آن در حتی جهت‌گیری‌های معنایی و ایدئولوژیک کارکنان دارد.

گام دوم در مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی به ارزیابی میزان سطح واقعی معیارهای ذهنی مسیر شغلی مرتبط می‌باشد. این گام بسیار معناگرایانه و مفهوم‌گرایانه است. یعنی اینکه، ممکن است ارزیابی‌های موفقیت در معیارهای عینی برای عموم کارکنان مثبت و قابل قبول رخ دهد، اما در بحث معیارهای ذهنی موفقیت مسیر شغلی شرایط پیچیده‌تر و متفاوت‌تر رقم بخورد، که طبیعتاً نیز به همین شکل خواهد بود. ممکن است حتی برای دو نفر که تحت شرایط یکسان شغلی و مزایا و منافع قرار دارند، ارزیابی معیارهای موفقیت ذهنی متفاوت باشد و یک کارمند این برداشت را داشته باشد که این شغل می‌تواند خواسته‌های غیرمالی شغلی و انتظاراتی که به لحاظ فردی و درونی از یک شغل دارد را برآورده سازد و برای دیگری بدین شکل نباشد. همانگونه که از بعد مطرح شده در این گام تحت عنوان نهادینه‌سازی موفقیت‌پذیری ذهنی نیز برمی‌آید، گویای ساختار ابهامی و پیچیدگی این مرحله در فرآیند ارزیابی موفقیت مسیر شغلی است. چراکه، به عنوان مثال ممکن است تمایل یک فرد در معیارهای ذهنی به سوی آزادی‌های درونی شغل از بعد اختیارات تصمیم‌گیری و انجام وظایف باشد، و برای فرد دیگر نیز موضوعات ارزشی سازمانی مثل فرهنگ ارزش‌گرای سازمانی اهمیت داشته باشد. این تفاوت در تمایلات نگرشی-رفتاری نیروها امری پذیرفتنی است. به هر حال، هر کارمندی پیشینه‌ی اجتماعی و فرهنگی متفاوتی دارد که البته در این مورد سازمان‌ها می‌بایست در طراحی مسیر شغلی به تفاوت‌های فرهنگی کارکنان خود توجه داشته باشند. چراکه، همانگونه که در این مرحله صحبت شد، این تفاوت‌های فرهنگی خود را در انطباق‌پذیری‌های سازمانی و

شکل‌گیری انتظارات شغلی در کارکنان از شغل خود نشان می‌دهند. پس، بسیار مهم است که دانسته شود برنامه‌ی طراحی‌شده‌ی مسیر شغلی برای چه گروهی از کارکنان با چه زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، آموزشی، و تربیتی تدارک دیده می‌شود.

گام سوم در مدل ارزیابی موفقیت مسیر شغلی ناظر بر ارزیابی میزان موفقیت ادراک‌شده و تحقق‌یافته برنامه مسیر شغلی است. همان‌گونه که از یافته‌ها برمی‌آید، ارزیابی در این مرحله دوسویه می‌باشد. یعنی هم کارکنان به ارزیابی‌های فردی از میزان موفقیت ادراک‌شده می‌پردازند، و هم سازمان میزان موفقیت تحقق‌یافته مسیر شغلی را موردبررسی قرار می‌دهد. پس، موفقیت ادراک‌شده ناظر بر ارزیابی‌های کارکنان، و موفقیت تحقق‌یافته ناظر بر ارزیابی‌های سازمانی است. اینکه در نهایت چقدر این دو میزان به یکدیگر نزدیک شود به مسائل و موضوعات زیادی مرتبط می‌باشد. به همین خاطر، این گام تحت عنوان مدیریت ارزیابی تحقق موفقیت مسیر شغلی نامگذاری شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در چشم‌انداز مسیر شغلی مدرن که مشخصه‌ی آن بی‌مرز بودن و خودهدایتی بیشتر است، موفقیت در مسیر شغلی به یک امر متمایز و برجسته در زندگی‌های شغلی و سازمانی تبدیل شده است شکی نیست که الگوهای مسیر شغلی دچار تغییر و تحول شده‌اند و کارکنان در صورت عدم‌حمایت‌های سازمانی قادر نخواهند بود که بتوانند شایستگی‌های خود را توسعه داده و بتوانند در مواجهه با چالش‌های شغلی موفق عمل نمایند. این امر طبیعتاً ارزیابی آنان از برنامه موفقیت مسیر شغلی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (جوشی و دهار، ۲۰۲۳). برنامه موفقیت مسیر شغلی از آن حیث حائز اهمیت است که موجب ایمنی روان‌شناختی و سازگاری بالای کارکنان در زندگی شغلی و شخصی‌شان می‌شود و زمینه‌ای برای پایداری سازمانی را فراهم می‌سازد. در حقیقت، هر اندازه که سازمان‌ها برای موفقیت حرفه‌ای کارکنان در قالب برنامه موفقیت شغلی تلاش و جدیت بیشتری را به خرج دهند، می‌توانند این انتظار را داشته باشند که محیط شغلی همسو با اهداف سازمانی‌شان را شکل دهند (کوئکوموئر^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). دلیل مهم دیگری که موجب می‌شود سازمان‌ها و حتی خود کارکنان به داشتن یک برنامه موفقیت‌آمیز در مسیر شغلی گرایش داشته باشند، حدی است که موجب توسعه شغلی در ساختار چیدمانی مشاغل وجود دارد. یعنی، طراحی و پیاده‌سازی یک برنامه موفقیت مسیر شغلی هم

1- Joshi & Dhar

2- Koekemoer

به سود سازمان است و هم به سود کارمند. بدین خاطر که، در طراحی و اجرای برنامه موفقیت مسیر شغلی، مسیرهای و راه‌هایی ایجاد و تداعی می‌شوند که ممکن است در ابتدای طراحی مشاغل و یا برنامه‌های مهارت‌افزایی کارکنان مورد توجه قرار نگرفته باشند. اما، با ورود به عرصه ساخت مسیر شغلی، این مسیرها پدیدار گشته و باعث می‌شود که هم سازمان‌ها نسبت به طراحی دقیق مشاغل آگاهی یابند و هم نیروها از اینکه به ظرفیت‌ها و قابلیت‌های فردی‌شان افزوده شده نیز خرسند باشند (لوپرستی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). یکی از ضرورت‌های مشاغل معاصر، وجود برنامه‌های مسیر شغلی موفقیت‌آمیز است و این امر موجب شده که سازمان‌ها به سوی بسترسازی‌های لازم در این باره گرایش پیدا کنند (هو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که برای داشتن یک برنامه موفقیت‌آمیز در مسیر شغلی کارکنان می‌بایست فراتر از یک طرح ارتقای شغلی سلسله‌مراتبی نگریست و نمایانگر این تصویر بود که تحقق موفقیت در برنامه‌های مسیر شغلی نیازمند یک سیاست‌گذاری جامع می‌باشد. بدین معنا که، واحد منابع انسانی به عنوان متولی امر، در ساخت مسیر شغلی باید با دیگر بخش‌های سازمان یک رابطه وابستگی ایجاد کند و به‌نحوی وظایف شغلی و ارتباطات فردی را چارچوب‌بندی نماید که نشان‌دهنده نقش مؤثر نیروها در تحقق آن شغل یا وظیفه باشد و اینگونه آن را برای سازمان توجیه‌پذیر کند که برای داشتن و برخورداری از نتایج عملکردی و سازمانی بالاتر و زمینه‌سازی برای دستیابی پایدار و استراتژیک به اهداف سازمانی، وجود یک برنامه مسیر شغلی که کارکنان در آن به موفقیت‌های شغلی دست پیدا کنند یک ضرورت محسوب می‌گردد. اهمیت این موضوع در حدی است که حتی ممکن است در برخی از سازمان‌ها به تغییر و یا طراحی‌های جدید و یا بازطراحی‌های جدید در ساختارهای شغلی منتهی شود.

مطابق با یافته‌های تحقیق، می‌توان عنوان داشت که محورهای بهبود مستمر موقعیت‌های عینی با مطالعات پراسکووا و جانستون (۲۰۲۱)؛ بریسکو و همکاران (۲۰۲۱)؛ بنسون و همکاران (۲۰۲۰)؛ اسپورک و همکاران (۲۰۲۱)؛ اشتیندورسدوتیر و همکاران (۲۰۲۳)؛ ملو و همکاران (۲۰۲۳)؛ روسنخان و همکاران (۲۰۲۱)؛ و سالیسو و همکاران (۲۰۲۰)؛ نهادینه‌سازی موفقیت‌پذیری ذهنی با مطالعات بریسکو و همکاران (۲۰۲۱)؛ بنسون و همکاران (۲۰۲۰)؛ اسپورک و همکاران (۲۰۲۱)؛

1- Lo Presti

2- Hu

اشتیندورسدوتیر و همکاران (۲۰۲۳)؛ ملو و همکاران (۲۰۲۳)؛ اندرسون و استایف (۲۰۲۲)؛ ایمهانرینالنا و همکاران (۲۰۲۲)؛ و اونگر و همکاران (۲۰۲۳)؛ سیاست‌گذاری یکپارچه در ساخت مسیر شغلی با مطالعات بنسون و همکاران (۲۰۲۰)؛ اسپورک و همکاران (۲۰۱۹)؛ گئو و همکاران (۲۰۲۲)؛ لی (۲۰۲۲)؛ اولکرز و کوئکموئر (۲۰۲۲)؛ وو و همکاران (۲۰۲۲)؛ و جوشی و دهار (۲۰۲۲)؛ و ارزیابی موفقیت مسیر شغلی با مطالعات اسپورک و همکاران (۲۰۱۹)؛ هنگلی و هیرشی (۲۰۲۰)؛ مک‌ماهون و همکاران (۲۰۱۹)؛ کاروالیو و همکاران (۲۰۲۳)؛ الکساندر و همکاران (۲۰۲۰)؛ پوترا و همکاران (۲۰۲۱)؛ هرواتی و همکاران (۲۰۲۱)؛ سکلا ساویچ و همکاران (۲۰۲۰)؛ دوآزودو آندراده و همکاران (۲۰۲۰)؛ و هاروتا و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشند.

این نکته را می‌بایست مدنظر داشت که کسب موفقیت در برنامه مسیر شغلی نیازمند تلاش و زمان زیادی است. اما بسیاری از کارکنان دست از مسیر می‌کشند و در نقطه‌ای توقف می‌کنند. دلایل این موضوع می‌تواند متعدد باشد، استرس شغلی زیاد، عدم مشارکت‌جویی سازمانی، عدم وجود حمایت‌های سازمانی و غیره. به هر حال، وقتی نیرویی با اشتیاق و پشتکار فروان با آرزوی دستیابی به موفقیت شغلی و حرکت در مسیر پیشرفت، درگیر برنامه‌های مسیر شغلی می‌شود، این انتظار را دارد که حداقل در وهله‌ی اول سازمان این پشتکار و اشتیاق وی را ببیند و نسبت به آن ارزشگذار باشد. همان چیزی که در یافته‌ها در بحث معیارهای موفقیت مسیر شغلی ذهنی مطرح گردید. اما اگر شکاف عاطفی، نگرشی و عملیاتی زیادی میان طراحان، برنامه‌ها، سازمان و کارکنان وجود داشته باشد، طبیعتاً نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان از برنامه‌های مسیر شغلی سازمان استقبال کرده و آن را ارج نهند. در هر صورت، برنامه‌های مسیر شغلی در طراحی و اجراء یک چارچوب متقابلی دارد. یعنی، سازمان از جانب خود اقدام به صرف هزینه، زمان و انرژی می‌کند و برنامه‌ای را طراحی و ارائه می‌دهد. اما اگر، این برنامه همسو با واقعیت‌های شغلی سازمان و خواست نیروها نباشد، نمی‌توان انتظار داشت که موردپذیرش جمعی قرار گرفته و مشروعیت داشته باشد. بنابراین، توجه به این نکته برای سازمان‌ها بسیار ضروری است که در تدوین برنامه‌های مسیر شغلی با رویکرد کارمندمحوری به طراحی این قبیل برنامه‌ها بپردازند.

منابع

- زارعی، سلمان. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای تعالی‌یابی شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتیاق شغلی. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۳(۳)، ۹۷-۱۱۲.
- سید علی تبار، هادی. عابدی، محمد رضا و نیلفروشان، پریسا. (۱۴۰۰). مقایسه اثربخشی مشاوره مبتنی بر بهزیستی مسیر شغلی با نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی بر بهزیستی و انطباق‌پذیری شغلی کارکنان. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۲(۱): ۱۴۲-۱۲۱.
- عسکریان، ناهید. منظری توکلی، علیرضا. سلاجقه، سنجر. و پورکیانی، مسعود. (۱۴۰۰). تبیین عوامل مرتبط با سقف شیشه‌ای در راستای توسعه مسیر شغلی (مطالعه موردی: کارکنان زن دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان). **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران**، ۲۵(۲)، ۷۶-۹۸.
- کوهی، امیر حسن. سلیمانی، نادر. شفیع‌زاده، حمید. (۱۴۰۰). رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین، یک پژوهش فراتحلیل. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۳(۴)، ۱۶۶-۱۳۷.
- نیری، زهره. رشیدی، علیرضا صیدی، محمد سجاد. (۱۴۰۰). واکاوی پدیدارشناسانه تجربه زیسته شاغلان موفق از مسیر شغلی. **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، ۱۳(۴۴)، ۱۷۰-۱۴۱.
- Aburumman, O. J., Omar, K., & Barhem, B. (2023). Joint responsibility for careers. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 35(1), 29-50.
- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success: an empirical investigation. **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, 11(3), 209-231.
- Alexander, B., Owen, S., & Thames, C. B. (2020). Exploring differences and relationships between online formative and summative assessments in Mississippi career and technical education. **Asian Association of Open Universities Journal**, 15(3), 335-349.
- Bagdadli, S., Gianecchini, M., Andresen, M., Cotton, R., Kaše, R., Lazarova, M., ... & Reichel, A. (2021). Human capital development practices and career success: The moderating role of country development and income inequality. **Journal of Organizational Behavior**, 42(4), 429-447.
- Chudzikowski, L., Russo, S. D., & Reichel, A. (2021). Human capital development practices and career success: The moderating role of country development and income inequality. **Journal of Organizational Behavior**, 42(4), 429-447.
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural values and definitions of career success. **Human Resource Management Journal**, 30(3), 392-421.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks

- in young professionals' employability. **Journal of Vocational Behavior**, 112, 172-184.
- Brown, J. L., Farrington, S., & Sprinkle, G. B. (2016). Biased self-assessments, feedback, and employees' compensation plan choices. **Accounting, Organizations and Society**, 54, 45-59.
- Carvalho, L., Mourão, L., & Freitas, C. (2023). Career counseling for college students: Assessment of an online and group intervention. **Journal of Vocational Behavior**, 140, 103820.
- Choi, B. K., & Nae, E. Y. (2022). When career success enhances employees' life satisfaction: different effects of two types of goal orientations. **Personnel Review**, 51(1), 335-352.
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2019). From occupational choice to career crafting. **The Routledge companion to career studies**, 128-142.
- Efobi, U., & Orkoh, E. (2018). Analysis of the impacts of entrepreneurship training on growth performance of firms: Quasi-experimental evidence from Nigeria. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, 10(3), 524-542.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. **Journal of Vocational Behavior**, 89, 56-64.
- Gu, Q., Zhang, Q., & Su, Y. (2022). The meaning of career success among managers in contemporary China: distinctive themes and societal logics. **The International Journal of Human Resource Management**, 33(20), 3969-4003.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. **Journal of vocational behavior**, 119, 103414.
- Imhanrenialena, B. O., Cross, O. D., Ebhotemhen, W., Chukwu, B. I., & Oforkansi, E. S. (2022). Exploring how social capital and self-esteem shape career success among women in a patriarchal African society: the case of Nigeria. **International Journal of Manpower**, 43(80), 1804-1826.
- Joshi, G., & Dhar, R. L. (2023). Female workers' career success in the handicraft industry: a study of Uttarakhand, India. **Personnel Review**, 52(3), 745-759.
- Kim, J., Salloum, S., Lin, Q., & Hu, S. (2022). Ambitious instruction and student achievement: Evidence from early career teachers and the TRU math observation instrument. **Teaching and Teacher Education**, 117, 103779.
- Koekemoer, E., Olckers, C., & Nel, C. (2020). Work-family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective career success. **Australian Journal of Psychology**, 72(4), 347-358.
- Mello, R., Suutari, V., & Dickmann, M. (2023). Taking stock of expatriates' career success after international assignments: A review and future research agenda. **Human Resource Management Review**, 33, 100913.
- Mittal, S. (2021). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, 11(2), 454-470.

- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. **Personnel Review**, 50(1), 225-243.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. **Journal of Career Assessment**, 29(3), 463-485.
- 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.
- 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.
- Spurk, D., Hofer, A., & Kauffeld, S. (2021). Why does competitive psychological climate foster or hamper career success? The role of challenge and hindrance pathways and leader-member-exchange. **Journal of Vocational Behavior**, 127, 103542.
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. **Human Resource Management Review**, 31(1), 100727.
- Terpstra-Tong, J., Ralston, D. A., Treviño, L., Karam, C., Furrer, O., Froese, F., ... & Crowley-Henry, M. (2022). The impact of gender-role-orientations on subjective career success: A multilevel study of 36 societies. **Journal of Vocational Behavior**, 138, 103773.
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Veldek, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. **Journal of Vocational Behavior**, 117, 103344.
- Unger, D., Kornblum, A., Grote, G., & Hirschi, A. (2023). Boundaries for career success? How work-home integration and perceived supervisor expectation affect careers. **Journal of occupational and organizational psychology**, 96(1), 144-164.
- Wu, C., Fu, M. M., Cheng, S. Z., Lin, Y. W., Yan, J. R., Wu, J., ... & Lang, H. J. (2022). Career identity and career success among Chinese male nurses: The mediating role of work engagement. **Journal of Nursing Management**, 30(7), 3350-3359.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. **Journal of organizational behavior**, 40(2), 126-146.

Designing a model for evaluating career path success of employees of Tehran universities of medical sciences

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.17, No 4, winter 2023, No.66*

Designing a model for evaluating career path success of employees of Tehran universities of medical sciences

Mahnaz Naghian, Karamolah Danesh Fard, Parvaneh Gelard

Abstract:

purpose: The purpose of this research is to design and validate a model for evaluating the career success of public employees in public hospitals in Tehran.

Method: The research methodology was based on the quantitative Delphi technique. This research has two statistical populations. The statistical population of experts includes academic and organizational experts (hospital officials and universities of medical sciences) to distribute the Delphi questionnaire and obtain feedback and statistical population of nurses of public hospitals to distribute the researcher-made questionnaire. The Delphi panel consisted of 10 experts in the two fields mentioned. The feedback from the experts was given in three stages. And it was based on a questionnaire.

Findings: In the first round of Delphi, 326 indicators were evaluated, and in the second round, 256 indicators were evaluated in 53 components from the perspective of experts suitable for career success analysis. In the third round, the dimensions of career path success (17 dimensions) were evaluated in 4 axes of continuous improvement of objective (job) situations, institutionalization of mental acceptance of success, integrated policy making in building a career path and evaluation of the career success. The findings of the structural equations have shown the positive and meaningful impact of integrated policy making in building a career path on its three direct structures, i.e. Continuous improvement of objective (job) situations, institutionalization of mental acceptance of success and evaluation of the career success. Also, the findings showed that the structure of Continuous improvement of objective (job) situations, can have an effect on the realization of the elements of institutionalization of mental acceptance of success.

Conclusion: Based on the findings, it can be concluded that in the design of career path success models, attention should be paid to the internal and executive alignment with the job realities of the organization and the demands of the forces. Government hospitals should take advantage of the employee-oriented approach in designing and developing career path plans for employees.

Keywords: Career Success, Career Path Success, Objective Career Path Success, Subjective Career Path Success, Evaluation of Career Success.