

## آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران

فاطمه سمیعی\*، علیرضا صادقیان\*\*

محمد رضا عابدی\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۲/۰۵

### چکیده

هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی بین آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران می‌باشد. به این منظور، ۸۳ نفر از مدیران در سه رده‌ی عالی، میانی و سرپرستی به‌عنوان گروه نمونه به‌طور تصادفی انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسشنامه‌ی آرزوهای شغلی شاین و موفقیت شغلی محقق ساخته بود. داده‌ها با استفاده از آزمون  $t$ ، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که خلاقیت کارآفرینانه، نخستین و استقلال، آخرین آرزوی مسیر شغلی مدیران می‌باشد. همچنین، موفقیت مسیر شغلی ذهنی بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی در مدیران وجود دارد و آرزوهای مدیریت عمومی، استقلال و تعادل کار-خانواده، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. بین رضایت از کار و رضایت از زندگی با موفقیت مسیر شغلی نیز رابطه‌ی معناداری وجود داشت ( $P < 0/05$ ).

**کلیدواژه‌ها:** آرزوهای مسیر شغلی؛ موفقیت مسیر شغلی؛ مدیران.

f.samiee@edu.ui.ac.ir

Sadeghian.alireza@polyacryl.ir

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

\*. نویسنده‌ی مسئول: دکتری مشاوره‌ی شغلی، گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت استراتژیک دانشکده‌ی تجارت و مهندسی لندن

\*\*\* دانشیار گروه مشاوره‌ی دانشگاه اصفهان

## مقدمه

تغییرات اساسی در سازمان‌ها، همواره توسط مدیران بخش‌های دولتی و خصوصی به وجود می‌آید. عمده این تغییرات که به دنبال تغییر مسیر شغلی کارکنان صورت می‌گیرد. در واقع مسیر شغلی دربرگیرنده‌ی ارتباطات بلندمدت و تعهدات روان‌شناختی بین سازمان‌ها و کارکنان است. تعهدات روان‌شناختی در یک سازمان، باورهایی است که کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان خود دارند و آنها را از یک ارتباط ساده با همکاران به انجام کارهایی داوطلبانه برای سازمان و خدمت صادقانه به همکاران سوق می‌دهد (هال و میرویس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶: ۲۰ و کالانان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۱۲۶). بنابراین، می‌توان گفت که در یک سازمان، علاوه بر ارتباطات و تعهدات مسیر شغلی<sup>۳</sup> افراد، متغیرهای پیشرونده‌ای چون درآمد، امنیت شغلی و سازمانی نیز وجود دارند (کاپلی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲: ۲۰۴ و ادلستون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۴: ۳۶۱). متغیرهایی که افزایش و کاهش آنها ناشی از انجام یک سری فعالیت‌های شغلی است (رسدی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۲).

براساس پژوهش آگاه و هیتون<sup>۷</sup> (۲۰۰۴: ۱۴۳) فعالیت‌های شغلی انجام گرفته توسط کارکنان یک سازمان می‌تواند شرایطی را فراهم آورد تا نیازهای افراد به طور کامل برطرف شود و به دنبال آن میزان رضایت درونی افزایش یابد. میزان رضایت درونی از کار و زندگی همان موفقیت مسیر شغلی<sup>۸</sup> است. لذا، بسیاری از تحولات ساختاری و اجتماعی می‌توانند بر بسیاری از فعالیت‌های شغلی مدیران از جمله موفقیت مسیر شغلی آنها مؤثر باشند (باروچ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴).

با توجه به اینکه آرزوهای مسیر شغلی می‌تواند تعیین‌کننده‌ی آینده‌ی شغلی افراد باشد و نوع آرزوها بر سطح، منزلت و موفقیت شغلی مؤثر است و رضایت از کار و رضایت از زندگی را به دنبال دارد، مسئله‌ی قابل بررسی در این تحقیق، ارتباط بین آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران است. سؤالات تحقیق مربوط به این مسئله عبارتند از:

1. Hall & Mirvis
2. Callanan
3. Career
4. Capelli
5. Eddleston
6. Rasdi
7. Ackah & Heaton
8. Career Success
9. Baruch

۱. سطح آرزوهای مسیر شغلی مدیران و ابعاد آن کدام است؟
۲. سطح موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی مدیران شرکت پلی اکریل چقدر است؟
۳. همبستگی بین آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی مدیران چقدر است؟
۴. رابطه‌ی بین موفقیت مسیر شغلی و رضایت از کار و زندگی مدیران چگونه است؟

## مروری بر ادبیات و مدل مفهومی تحقیق

### الف - موفقیت مسیر شغلی

مفهوم موفقیت مسیر شغلی در اواخر دهه‌ی هفتاد توسط وان مانن<sup>۱</sup> و شاین<sup>۲</sup> مطرح شد. موفقیت مسیر شغلی، دارای دو بعد عینی و ذهنی است (گتیکر و لاروود<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸: ۵۷۰؛ جاج<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۵: ۴۹۰؛ نبی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹: ۲۱۳ و ۲۰۰۳: ۶۵۴؛ باروچ، ۲۰۰۴ و برلاند<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۷: ۲). گتیکر و لاروود (۱۹۸۸: ۸۰)، پلوچیتی<sup>۷</sup> (۱۹۹۳: ۲۰۰)، نبی (۲۰۰۳) و میمونا و روزیا<sup>۸</sup> (۲۰۰۶: ۱۵۷) بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی را مهم‌تر از بعد عینی آن می‌دانند؛ زیرا بعد عینی شامل متغیرهای خارجی یک شغل است که توسط جامعه تعیین و ارزش‌گذاری می‌شود و شرط اولیه‌ی موفقیت مسیر شغلی است. حرکت در این بعد می‌تواند افقی باشد مانند افزایش حقوق، افزایش امنیت شغلی، رفتن به مرخصی‌های طولانی‌مدت، یا گرفتن ترفیع یا تغییر پست سازمانی سلسله‌مراتبی (نبی، ۱۹۹۹: ۲۲۲). اما بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی، نوع ادراک فرد از تجربه‌هایی است که در مسیر شغلی خود و در سازمان به‌دست می‌آورد. تجربه‌هایی مانند پیشرفت، تحقق نیازها و ارزش‌ها، احساس امنیت و آزادی که در کار به‌دست می‌آید (گتیکر و لاروود، ۱۹۸۶: ۹۲). نقش به‌سزایی دارد.

1. Van Maanen
2. Schein
3. Gattiker & Larwood
4. Judge
5. Nabi
6. Breland
7. Peluchette
8. Maimunah & Roziah

در<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) و باروچ (۲۰۰۴) چارچوبی را برای موفقیت مسیر شغلی در نظر می‌گیرند. این چارچوب به ابعادی اشاره دارد که کارکنان برای موفقیت مسیر شغلی خود در سازمان بیان کرده‌اند. در این چارچوب، ارزش‌های کاری، نگرش‌ها و انگیزه‌های افراد در کار و زندگی به چشم می‌خورد. تا جایی که میزان موفقیت مسیر شغلی، به میزان تحقق ارزش‌های کارکنان یک سازمان بستگی دارد. ابعاد موفقیت مسیر شغلی عبارتند از:

۱. پیشرفت<sup>۲</sup>: انگیزه‌ای است که فرد را به سمت متخصص شدن در کار و بالارفتن از نردبان سازمانش سوق می‌دهد. این بعد از موفقیت شغلی، می‌تواند در موقعیت سازمانی، مسئولیت‌ها، حقوق و قدرت فرد در سازمان، خود را نشان دهد.

۲. امنیت<sup>۳</sup>: موقعیت محکم، باثبات و قابل پیش‌بینی یک شغل در درون سازمان است.

۳. ترفیع<sup>۴</sup>: رشد مداوم در حیطه‌های مهارت‌های فنی و کاربردی است که موجب تشویق افراد در دست‌یابی به مهارت در حیطه‌ی کاری خود در سازمان می‌شود.

۴. آزادی<sup>۵</sup>: در این بعد از موفقیت مسیر شغلی، افراد آن‌قدر مستقل هستند که بتوانند در کار خود خلاقیت نشان دهند.

۵. تعادل<sup>۶</sup>: هماهنگی بین ارزش‌های کاری و ارزش‌های غیر کاری است. افراد باید در کنار زندگی کاری، به توسعه‌ی زندگی شخصی و خانوادگی خود نیز بپردازند.

به‌دنبال تدوین چارچوب فوق، باروچ (۲۰۰۴) طی پژوهش خود موفقیت مسیر شغلی را رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی دانست. نتایجی که شامل پیشرفت در حیطه‌های ریاست، قدرت، تخصص، موفقیت، استقلال، خودکنترلی و کارآفرینی، یادگیری در حیطه‌های کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید، تأمین نیازهای فیزیولوژیک در حیطه‌های درآمد، پول، امنیت و توانایی استخدام، تأمین نیازهای روان‌شناختی در حیطه‌های رضایت، عزت نفس، بازیابی و خودشکوفایی و کیفیت زندگی و تعادل بین زندگی و کار است.

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

در ابعاد موفقیت مسیر شغلی، هم نیازهای فرد و هم نیازهای سازمان در نظر گرفته شده است. برای یک فرد، موفقیت مسیر شغلی، تنوعی از رشد خود، امنیت شغلی، غنی سازی شغل، رسیدن به جایگاه بهتر، افزایش غنای زندگی و برقراری تعادل کار- خانواده می باشد و سیستم مسیر شغلی مناسب برای یک سازمان، اختیار دادن به افراد است تا جایی که بتوانند فعالانه رشد مسیر شغلی خود را مدیریت نمایند. هماهنگی و هم خوانی میان برآورده شدن نیازهای افراد و نیازهای سازمان، فرد را از سازمان رضایت مند و برای سازمان رضایت بخش می کند (براون و لنت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۳۰۰؛ سوآسون و فواد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹: ۳۳۸).

از آنجایی که موفقیت مسیر شغلی در دو بعد عینی و ذهنی قابل بررسی است، مسیر شغلی افراد هم که خط اتصال یک فرد با سازمان است، از دو چشم انداز ویژگی های بیرونی و درونی قابل ملاحظه است. ویژگی های بیرونی یک مسیر شغلی، پی آمد و پاداش، تعداد ترفیعات، حقوق و مزایا است که از ویژگی های درونی مسیر شغلی مهم تر است؛ زیرا، همان گونه که رسدی و همکاران (۲۰۰۹: ۳۳) در پژوهش خود یافتند ویژگی های بیرونی در رضایت شغلی کارکنان و حمایت آنها از سازمان نقش به سزایی دارد.

### ب- آرزوهای مسیر شغلی<sup>۳</sup>

در کنار ویژگی های بیرونی، ویژگی های درونی مسیر شغلی مطرح است. یکی از جنبه های آن، آرزوهای مسیر شغلی است که به خودپنداره ها، باورها و ارزش های یک نفر در محیط کاری او اشاره دارد (روزنبرگ<sup>۴</sup>، ۱۹۷۹). مفاهیم مربوط به آرزوها مانند جهت گیری مسیر شغلی<sup>۵</sup> (ایگباریا<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۹: ۵۲؛ اردوگموس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴: ۱۷۳؛ کیم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴: ۶۰۶ و بوکانان<sup>۹</sup> و

- 
1. Brown & Lent
  2. Swanson & Fouad
  3. Career Aspirations
  4. Rosenberg
  5. Career Orientation
  6. Igbaria
  7. Erdogmus
  8. Kim
  9. Buchanan

همکاران، ۲۰۰۷: ۳۰۰) و لنگرهای مسیر شغلی<sup>۱</sup> (شاین، ۱۹۷۸ و مارشال و بونر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۲۸۸) است که در پژوهش‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته‌اند و اشاره به بعد درونی مسیر شغلی دارند (بیگلیاردی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۴۳۸؛ ایتوما<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). این مفاهیم در برخی از پژوهش‌ها معادل یکدیگر به کار رفته‌اند (وان مانن و شاین، ۱۹۷۹: ۲۱۰).

آرزوهای مسیر شغلی که در این مطالعه همان لنگرهای مسیر شغلی می‌باشند (وان مانن و شاین، ۱۹۷۹: ۲۰۹)؛ برخاسته از تجربیات زندگی شغلی یک نفر هستند. آرزوهای مسیر شغلی، نیروی فرد را یک‌جا و بر روی یک هدف ثابت نگه می‌دارند. از این‌رو، می‌توانند در موفقیت مسیر شغلی یک نفر تجلی یابند و اندازه‌گیری موفقیت مسیر شغلی را در این جهت ممکن سازند. از آنجایی که آرزوها مقدمه‌ی انتخاب و تصمیم‌گیری هستند و تصمیم‌ها منجر به تحرک، پویایی، فعالیت و شکل‌گیری مسیر شغلی می‌گردند؛ لذا می‌توان آینده‌ی مسیر شغلی را براساس آرزوها پیش‌بینی نمود (شاین، ۱۹۹۶).

هشت نوع آرزو یا لنگر مسیر شغلی وجود دارد (شاین، ۱۹۹۶؛ رضاییان<sup>۵</sup>، ۱۳۷۲: ۶۰). این آرزوها عبارتند از:

۱. استقلال: به افراد اجازه می‌دهد که کارها را به روش خود انجام دهند. در واقع، آنها بر چگونگی و زمان انجام کار کنترل دارند. آنها آزادی را در کنار پول و قدرت بیش‌تر حس می‌کنند.

۲. امنیت شغلی: همان ثبات جغرافیایی شغل است. در امنیت شغلی، امنیت مالی هم تضمین می‌شود. افراد، ناخواسته جابه‌جا نمی‌شوند و برای وفاداری خود به سازمان و اعتبارشان تشویق می‌شوند.

۳. شایستگی فنی و کارکردی: در این آرزو، افراد دوست دارند در حوزه‌ی کاری خود با افزایش معلومات و مهارت متخصص گردند. آنها از چالش و مدیریت دیگران لذت می‌برند. افراد واجد این آرزوی مسیر شغلی به‌عنوان کسانی شناخته می‌شوند که مهارت بالایی دارند.

۴. شایستگی مدیریتی عمومی: افراد در اینجا به پست‌های بالاتر می‌رسند که آنها را توانا

---

1. Career Anchors  
2. Marshall & Bonner  
3. Bigliardi  
4. Ituma  
5. Rezaeian

می‌سازد تا تلاش دیگران را ببینند. آنها پیشرفت و افزایش سطح مسئولیت‌ها و اقتدار را دوست دارند.

۵. خلاقیت کارآفرینانه: در اینجا، افراد، کسب و کاری را برای خود به راه می‌اندازند تا قدرت و کنترلی به اندازه‌ای که خلاقیت آنها اجازه می‌دهد؛ به دست آورند. افراد واجد این آرزوی مسیر شغلی به‌عنوان کسانی شناخته می‌شوند که درآمد بالایی دارند.

۶. خدمت و فداکاری: افرادی که این آرزوی مسیر شغلی را دارند؛ دوست دارند برای دیگران کار کنند؛ کار خوبی که موجب بهبود زندگی مردم می‌شود و کاری که مطابق سیستم ارزشی فرد باشد.

۷. چالش محض: کسانی که این آرزوی مسیر شغلی را دارند؛ تلاش لذت‌بخشی برای حل چالش‌های سخت و غلبه بر مشکلات انجام می‌دهند. آنها به دنبال مسایل سخت و جدیدی هستند که به راه‌حل نیاز داشته باشد.

۸. سبک زندگی یا تعادل کار- خانواده: کسانی که این آرزوی مسیر شغلی را داشته باشند، به دنبال انجام کارهای مطلوبی هستند که به آنها اجازه دهد بین دغدغه‌های شغلی، فردی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند. این افراد واجد انعطاف و رشد فردی هستند.

با توجه به آنچه در ارتباط با آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی گفته شد، می‌توان مدل مفهومی تحقیق را به صورت شکل (۱) نشان داد.

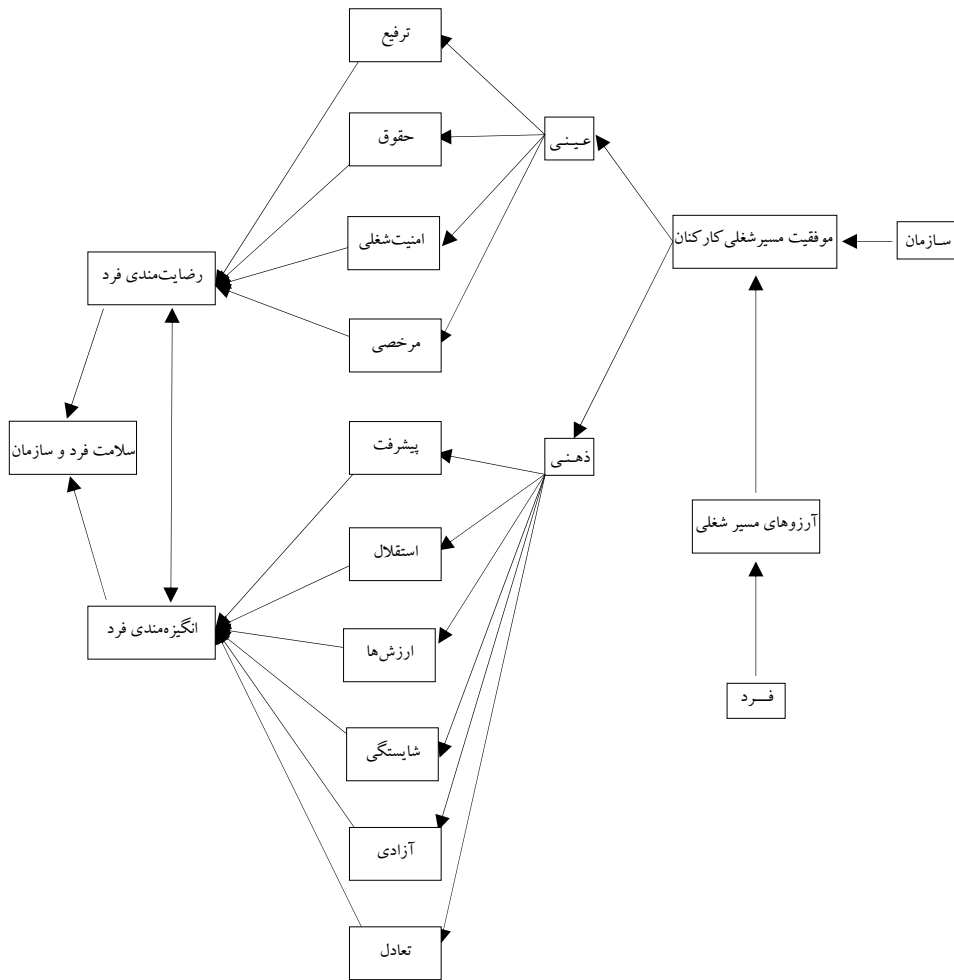
همان‌گونه که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، آرزوهای مسیر شغلی بر موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی مؤثر است و منجر به رضایت‌مندی و انگیزه‌مندی فرد و درنهایت تأمین سلامت فرد و سازمان می‌گردد.

### ج- تحقیقات تجربی انجام‌شده

در راستای آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی پژوهش‌های چندی صورت گرفته است: پژوهش ربکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) و علیزاده<sup>۲</sup> (۱۳۸۸) نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین آرزوها یا

---

1. Rebecca  
2. Alizadeh



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

لنکرهای مسیر شغلی شاین با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در یک سازمان وجود دارد. به طوری که متغیرهای شایستگی فنی کارکردی، خلاقیت کارآفرینانه و استقلال می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی یک کارمند باشد.



از طرف دیگر، یوانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۷: ۱۲۲۲) که ۱۱۷ مدیر را برای مطالعه‌ی مسیر شغلی آنها انتخاب نمود، اهمیت آرزوها یا لنگرهای مسیر شغلی‌شان را بر اساس میانگین به ترتیب سبک زندگی، خلاقیت کارآفرینانه، استقلال، خدمت، چالش محض، شایستگی فنی کارکردی، امنیت و ثبات و شایستگی مدیریتی به دست آورد. هم‌چنین مطالعه‌ی دیگری از او (۲۰۰۸) ترتیب آرزوهای مسیر شغلی را در مدیران چینی تغییر داد، به طوری که آرزوی خلاقیت کارآفرینی رتبه‌ی اول و آرزوی سبک زندگی رتبه‌ی آخر را به دست آورد.

صادقی<sup>۲</sup> در پژوهش خود (۱۳۸۴) روی کارکنان شرکت ملی گاز ایران، لنگرها یا تکیه‌گاه‌های مسیر شغلی را معنادار با نیازهای شخصیتی و ارزش‌های کاری دانست. هم‌چنین از میان عوامل جمعیت‌شناختی، فقط تحصیلات با آرزوهای شغلی رابطه‌ای معنادار داشت و سایر عوامل چون جنسیت، سن و سابقه‌ی خدمت رابطه‌ای معنادار نداشت.

کالانان (۲۰۰۳: ۱۲۹) اشاره دارد که مدیران موفق به دنبال مسیر شغلی هستند که دربرگیرنده‌ی ارزش‌ها، رغبت‌ها و ترجیحات سبک زندگی است. همه‌ی مدیران مشابه هم نیستند؛ بلکه تنوعی از آرزوهای مسیر شغلی در آنها وجود دارد (اردوگموس، ۲۰۰۴: ۱۷۰ و ایتوما، ۲۰۰۶).

ایگباریا و همکاران (۱۹۹۹: ۵۰) تفسیر افراد از موفقیت مسیر شغلی را تابعی از جهت‌گیری مسیر شغلی آنها که همان آرزوهاست دانسته‌اند. آنها معتقدند آرزوهای مسیر شغلی، ارزش‌ها، ادراک و عکس‌العمل‌های مؤثر برای تجربیات شغلی جنبه‌ای از مسیر شغلی درونی هستند که رابطه‌ی معنادار و مؤثری با رضایت شغلی، تعهد و ماندگاری سازمانی دارد. به‌خصوص مطالعه‌ی آنها روی ۷۸ پژوهش‌شان نشان داده است که جهت‌گیری کارآفرینانه، چالش محض و مدیریت رابطه‌ی مثبت با بصیرت شغلی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، امنیت جغرافیایی، سبک زندگی و خدمت، رابطه‌ی مثبتی با رضایت شغلی دارد. بنابراین، مطالعه‌ی آنها از نظرات شاین (۱۹۷۸) حمایت می‌کند که می‌گوید مسیر شغلی درونی می‌تواند تعیین‌کننده‌ی تصمیم و انتخاب مسیر شغلی‌ای باشد که به نوبه‌ی خود به موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی منتهی

1. Yu Wong  
2. Sadeghi

گردد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که آرزوهای مسیر شغلی با رفتارهای مسیر شغلی افراد ارتباط دارد و تعیین‌کننده‌ی موفقیت شغلی آنها است.

## روش تحقیق

### الف- طرح تحقیق

این پژوهش، مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی است که بر روی مدیران شرکت پلی اکریل ایران در سه رده‌ی عالی‌رتبه (مدیر)، میانی (رییس ناحیه) و سرپرستی اجرا شده است.

### ب- جامعه‌ی آماری و نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش، ۱۲ نفر مدیر عالی‌رتبه، ۴۴ نفر مدیر میانی و ۱۵۰ نفر سرپرست می‌باشد که از آن میان ۸۳ نفر مدیر مرد (۷ نفر مدیر عالی‌رتبه، ۲۵ نفر مدیر میانی و ۵۱ نفر سرپرست) برای نمونه به شکل تصادفی انتخاب شدند.

### ج- ابزار تحقیق

داده‌ها با استفاده از دو پرسش‌نامه‌ی خودگزارش‌دهی موفقیت مسیر شغلی و آرزوهای مسیر شغلی جمع‌آوری شدند. پرسش‌نامه‌ی موفقیت مسیر شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است و با استفاده از پژوهش‌های هنمان و اسچاب<sup>۱</sup> (۱۹۸۵)، درهیر و آس<sup>۲</sup> (۱۹۹۰)، گرینتهاس<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۰)، اسکارپلو و کمپیل<sup>۴</sup> (۱۹۸۳)، هسلین<sup>۵</sup> (۲۰۰۵)، توربان و دوهرتی<sup>۶</sup> (۱۹۹۴)، کریچیر<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) و ریوردان<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) توسط پژوهشگر ساخته شد. این پرسش‌نامه حاوی ۱۲ سؤال است که ۶ سؤال مربوط به موفقیت مسیر شغلی عینی درخصوص میزان رضایت از حقوق، ترفیعات، سطح

1. Heneman & Schwab
2. Dreher & Ash
3. Greenhaus
4. Scarpello & Campbell
5. Heslin
6. Turban & Doherty
7. Kirchmeyer
8. Riordan

شغلی و مزایا می‌باشد و ۶ سؤال هم مربوط به موفقیت مسیر شغلی ذهنی در خصوص پیشرفت، امنیت، رشد، آزادی و تعادل می‌باشد. در پایان هم دو سؤال کلی در رابطه با میزان رضایت از کار و رضایت از زندگی قرار داده شد. در پژوهش توربان و دوهرتی (۱۹۹۴) ضریب پایایی سؤالات مربوط به موفقیت شغلی به‌طور کلی و بعد ذهنی به‌ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۲ و آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برای کل سؤالات گزارش شده است. هم‌چنین، آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برای سؤالات موفقیت شغلی ذهنی و ۰/۸۱ برای سؤالات موفقیت شغلی عینی به‌دست آمده است.

آرزوهای مسیر شغلی، با استفاده از پرسش‌نامه‌ی ۴۰ سؤالی لنگرهای مسیر شغلی توسط شاین (۱۹۸۵) اندازه گرفته شده است. ۴۰ سؤال این پرسش‌نامه در هشت حیطه‌ی شایستگی فنی کارکردی، مدیریت عمومی، خلاقیت کارآفرینانه، استقلال، امنیت شغلی، چالش محض، خدمت و فداکاری و سبک زندگی، آرزوهای مسیر شغلی مدیران را می‌سنجد.

هر سؤال، بر اساس مقیاس لیکرت نمره‌گذاری شد و نیز اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند میزان درآمد، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه‌ی خدمت از گروه نمونه جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش ضریب همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## یافته‌های تحقیق

با توجه به اهدافی که در این پژوهش مورد نظر بود، سؤالات پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد آرزوهای مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل در جدول (۱) و بر اساس طیف لیکرت در جدول (۲) خلاصه شده است.

همان‌گونه که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، بالاترین آرزوی مسیر شغلی در بین مدیران خلاقیت کارآفرینانه با میانگین ۱۶/۳۱ بوده است. پس از آن آرزوی شایستگی فنی کارکردی با میانگین ۱۶/۱۹، آرزوی خدمت و فداکاری با میانگین ۱۶، آرزوی تعادل کار-خانواده با میانگین ۱۵/۸۶، آرزوی چالش محض با میانگین ۱۵/۸۴، آرزوی امنیت شغلی با میانگین ۱۳/۸۶، آرزوی مدیریت عمومی با میانگین ۱۳/۰۷ و در آخر آرزوی شغلی استقلال با میانگین ۱۲/۷۸ قرار می‌گیرد.

جدول ۱. فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و معناداری آرزوهای مسیر شغلی

مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران

سطح معناداری	درجه‌ی آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	آرزوی مسیر شغلی
۰/۰۰	۸۲	۶۱/۳	۲/۴۰	۱۶/۱۹	۸۳	شایستگی فنی کارکردی
۰/۰۰	۸۲	۳۴/۸۱	۳/۴۲	۱۳/۰۷	۸۳	مدیریت عمومی
۰/۰۰	۸۲	۳۸/۱۸	۳/۳	۱۳/۸۶	۸۳	امنیت شغلی
۰/۰۰	۸۲	۵۶/۲۷	۲/۶	۱۶/۳۱	۸۳	خلاقیت کارآفرینانه
۰/۰۰	۸۲	۳۳/۴۷	۳/۴۵	۱۲/۷۸	۸۳	استقلال
۰/۰۰	۸۲	۴۸/۶۶	۲/۹	۱۶	۸۳	خدمت و فداکاری
۰/۰۰	۸۲	۴۷/۶۲	۳/۰۱	۱۵/۸۴	۸۳	چالش محض
۰/۰۰	۸۲	۵۱/۰۵	۲/۸۳	۱۵/۸۶	۸۳	تعادل کار- خانواده
۰/۰۰	۸۲	۷۶/۴۶	۱۴/۲۱	۱۱۹/۲۷	۸۳	کل

همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، بالاترین میانگین (۳/۸۶) در گزینه کاملاً موافقم مربوط به آرزوی مسیر شغلی شایستگی فنی کارکردی است و پس از آن تعادل کار- خانواده (۳/۵۹)، خدمت و فداکاری (۳/۵۲)، استقلال (۳/۵۱)، خلاقیت کارآفرینانه (۳/۵)، چالش محض (۳/۲۶) قرار دارد. دو آرزوی مدیریت عمومی با میانگین (۲/۶۷) و امنیت شغلی (۲/۲۷) در انتها قرار دارند. در گزینه‌ی موافقم نیز بالاترین میانگین مربوط به شایستگی فنی کارکردی (۳/۸۳)، تعادل کار- خانواده (۳/۶۴)، خدمت و فداکاری (۳/۶۲) است و پس از آن چالش محض (۳/۴۵)، استقلال (۳/۲۸)، مدیریت عمومی (۳/۲۴)، امنیت شغلی (۳/۱۲) و خلاقیت کارآفرینانه (۲/۹۷) قرار دارد.

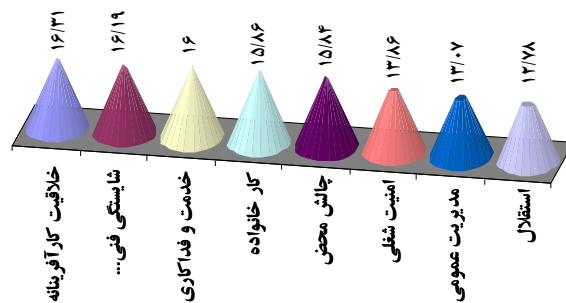
جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد آرزوهای مسیر شغلی مدیران شرکت

بلی اکریل ایران بر اساس طیف لیکرت

آرزوی مسیر شغلی	شاخص	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
شایستگی فنی کارکردی	میانگین	۳/۸۶	۳/۸۳	۲/۶۲	۲/۶۶	۳/۳۱
	انحراف استاندارد	۰/۴۰	۰/۳۷	۱/۱۵	۱/۲۱	۰/۸۸
مدیریت عمومی	میانگین	۲/۶۷	۳/۲۴	۲/۴۶	۲/۸۴	۱/۹۲
	انحراف استاندارد	۰/۹۸	۰/۸۲	۱/۳۳	۱/۱۰	۱/۱۲
امنیت شغلی	میانگین	۲/۲۷	۳/۱۲	۳/۵۷	۳/۲۵	۱/۵۹
	انحراف استاندارد	۱/۲۹	۰/۹۵	۰/۶۶	۰/۹۴	۱/۲۶
خلاقیت کارآفرینانه	میانگین	۳/۵	۲/۹۷	۳/۲۲	۳/۴۶	۳/۳۱
	انحراف استاندارد	۰/۶۳	۰/۹۸	۱/۰۳	۰/۷۳	۰/۸۸
استقلال	میانگین	۳/۵۱	۳/۲۸	۱/۶۵	۱/۸۵	۲/۲۹
	انحراف استاندارد	۰/۵۷	۰/۷۵	۱/۰۹	۱/۱۵	۱/۰۸
خدمت و فداکاری	میانگین	۳/۵۲	۳/۶۲	۳/۲	۳/۲	۲/۵
	انحراف استاندارد	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۹۷	۰/۷۸	۱/۰۲
چالش محض	میانگین	۳/۲۶	۳/۴۵	۳/۵۹	۳/۱۷	۲/۵۸
	انحراف استاندارد	۰/۷۷	۰/۶۸	۰/۶۰	۱/۰۲	۱/۱۱
تعادل کار- خانواده	میانگین	۳/۵۹	۳/۶۴	۳/۲۲	۲/۵۹	۲/۸۷
	انحراف استاندارد	۰/۶۰	۰/۵۰	۰/۸۱	۱/۰۸	۰/۹۹

هم‌چنین، در گزینه مخالفم، بالاترین میانگین به آرزوی شغلی خلاقیت کارآفرینانه (۳/۴۶) تعلق گرفته و این در حالی است که پایین‌ترین میانگین مربوط به استقلال (۱/۸۵) است و نیز در گزینه‌ی کاملاً مخالفم، آرزوی مسیر شغلی شایستگی فنی کارکردی و خلاقیت کارآفرینانه با میانگین ۳/۳۱ بالاترین و امنیت شغلی (۱/۵۹) پایین‌ترین آرزوی مسیر شغلی است. ترتیب آرزوهای مسیر شغلی مدیران به‌طور کلی در نمودار (۱) رسم شده است.

همان‌گونه که در نمودار (۱) دیده می‌شود، آرزوی مسیر شغلی خلاقیت کارآفرینانه در جبهه‌ی اول اهمیت قرار دارد؛ یعنی، بیشترین مدیران به دنبال راه‌اندازی کاری برای خود هستند تا علاوه بر ایجاد اشتغال برای عده‌ای، منبع درآمد خوبی باشد. پس از این آرزو- با فاصله‌ی کمی- دو آرزوی شایستگی فنی کارکردی و خدمت و فداکاری قرار می‌گیرد. آرزوی مسیر شغلی استقلال، پایین‌ترین آرزوی شغلی مدیران می‌باشد. نتایج به‌دست آمده از آزمون t برابر جدول (۱) نشان می‌دهد که تفاوت مدیران از نظر آرزوهای مسیر شغلی معنادار است ( $P < 0/05$ ). به عبارت دیگر، با مراجعه به جدول t معلوم می‌شود که میزان t در سطح ۹۵ درصد، برابر ۱/۶۷ است؛ یعنی، فقط ۵ درصد احتمال دارد که بر اثر تصادف، تفاوت بین آرزوهای مدیران از این مقدار تجاوز کند. لذا، احتمال تصادفی بودن این تفاوت‌ها کمتر از ۵ درصد است و فرضیه‌ی صفر رد می‌شود. بنابراین، با مقایسه‌ای که با میانگین نظری انجام شده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که آرزوی خلاقیت کارآفرینانه اول، آرزوی شایستگی فنی کارکردی دوم و خدمت و فداکاری در درجه‌ی سوم قرار دارد.



نمودار ۱. آرزوهای مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران

میانگین و انحراف استاندارد موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران و نیز رضایت شغلی و رضایت از زندگی آنها بر اساس طیف لیکرت در جدول (۳) ارائه شده است:

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد موفقیت مسیر شغلی، رضایت از شغل و رضایت از زندگی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران بر اساس طیف لیکرت

متغیر	شاخص	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم
موفقیت مسیر شغلی عینی	میانگین	۰/۲۸	۲/۱۵	۱/۱۲	۱/۵۷	۲/۹۷
	انحراف استاندارد	۱/۰۴	۰/۹۲	۰/۸۱	۰/۹۱	۱/۳۴
موفقیت مسیر شغلی ذهنی	میانگین	۱/۹۵	۵/۳۷	۱/۱۹	۱/۲۶	۰/۸۵
	انحراف استاندارد	۱/۰۴	۱/۳۲	۱/۲۵	۱/۱۳	۱/۲۵
رضایت از شغل	میانگین	۰/۵۸	۱/۵	۰/۲۹	۰/۱۵	۰/۰۳
	انحراف استاندارد	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۹۷	۰/۷۸	۱/۰۲
رضایت از زندگی	میانگین	۱/۱۷	۱/۶	۰/۱۴	۰/۰۶	۰/۰۲
	انحراف استاندارد	۰/۹۸	۰/۸۲	۱/۳۳	۱/۱۰	۱/۱۲

همان‌گونه که در جدول (۳) دیده می‌شود، میزان موفقیت مسیر شغلی عینی مدیران، به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم (۲/۹۷)، موافقم (۲/۱۵)، مخالفم (۱/۵۷)، نظری ندارم (۱/۱۲) و کاملاً موافقم (۰/۲۸) خود را نشان می‌دهد. از سوی دیگر، موفقیت مسیر شغلی ذهنی با گزینه‌ی موافقم (۵/۳۷)، بالاترین میزان را به خود اختصاص داده و سپس گزینه‌های کاملاً موافقم (۱/۹۵)، مخالفم (۱/۲۶)، نظری ندارم (۱/۱۹) و کاملاً مخالفم (۰/۸۵) قرار دارد. از نظر میزان رضایت از شغل به ترتیب، گزینه‌های موافقم (۱/۵)، کاملاً موافقم (۰/۵۸)، نظری ندارم (۰/۲۹)، مخالفم (۰/۱۵) و کاملاً مخالفم (۰/۰۳) قرار دارند و برای میزان رضایت از زندگی، گزینه‌ی موافقم با میانگین ۱/۶ و

کاملاً موافقم با میانگین ۱/۱۷ در رتبه‌ی اول و دوم و گزینه‌های نظری ندارم (۰/۱۴)، مخالفم (۰/۰۶) و کاملاً مخالفم (۰/۰۲) به ترتیب بعد از آن قرار دارند.

درخصوص موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی، فراوانی، میانگین و معناداری نمرات به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ی موفقیت مسیر شغلی، رضایت از کار و رضایت از زندگی در جدول (۴) خلاصه شده است:

جدول ۴. فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و معناداری موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	t	سطح معناداری
موفقیت مسیر شغلی عینی	۸۰	۵/۴۸	۵/۰۶	۹/۶۹	۰/۰۰
موفقیت مسیر شغلی ذهنی	۸۲	۱۲/۴۱	۶/۲۵	۱۷/۹۷	۰/۰۰
موفقیت مسیر شغلی کلی	۸۰	۱۷/۹	۹/۶	۱۶/۵۸	۰/۰۰
رضایت از کار	۸۲	۲/۵۷	۱/۰۵	۲۲/۰۹	۰/۰۰
رضایت از زندگی	۸۲	۳/۰۱	۰/۹۳	۲۹/۱۳	۰/۰۰

همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، موفقیت مسیر شغلی ذهنی مدیران با میانگین ۱۲/۴۱ بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی آنها با میانگین ۵/۴۸ بوده است. به‌عبارت دیگر، مدیران شرکت پلی‌اکریل باور دارند که محیط کارشان ارزش‌های کاری و آرزوهای مسیر شغلی را محقق می‌سازد و برآورده‌کننده‌ی نیازهای‌شان می‌باشد؛ اما میزان حقوق، مزایا و ترفیحات آنان کافی نیست. هم‌چنین نتایج به‌دست‌آمده از اجرای آزمون t هم بیانگر معنادار بودن تفاوت مدیران در نمرات موفقیت مسیر شغلی عینی، ذهنی و نمره‌ی کل ( $P < 0/05$ ) می‌باشد. به‌عبارت دیگر، تفاوت



مدیران از نظر موفقیت مسیر شغلی آنها به شکل تصادفی کم‌تر از ۵ درصد است و با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌ی صفر رد می‌شود.

همچنین، برابر جدول (۴)، معنادار بودن  $t$  در مورد رضایت از کار و رضایت از زندگی در مدیران بیانگر این نکته است که با توجه به میانگین نظری ۲/۷۹ در جدول  $t$ ، تفاوت مدیران از نظر رضایت از کار و زندگی، ناشی از تصادف نبوده و با احتمال ۹۵ درصد می‌توان فرضیه‌ی صفر را رد نمود.

رابطه‌ی بین آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی با استفاده از تحلیل رگرسیون به شیوه‌ی ورود محاسبه گردید. نتایج در جدول‌های (۵) و (۶) نشان داده شده است:

جدول ۵. رابطه‌ی بین آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل ایران با استفاده از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام

متغیر وابسته	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای استاندارد
موفقیت مسیر شغلی	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۱۶	۶/۴۲
متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F
موفقیت مسیر شغلی	۹۶۸/۹۲ ۲۹۷۵/۴۶ ۳۹۴۴/۳۹	۸ ۷۲ ۸۰	۱۲۱/۱۱۶ ۴۱/۳۲	۲/۹۳
				۰/۰۰۷

همان‌گونه که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، همبستگی بین موفقیت مسیر شغلی مدیران و آرزوهای شغلی آنها ۰/۴۹ و مجذور همبستگی ۰/۲۴ است. به عبارت دیگر، ۲۴ درصد تفاوت‌های فردی مدیران در موفقیت مسیر شغلی آنها ناشی از آرزوهای شغلی آنهاست و این تفاوت معنادار است ( $P=۰/۷۰۰$ ). هم‌چنین، بر اساس جدول (۶)، از میان آرزوهای مختلف سه آرزوی شایستگی فنی کارکردی، مدیریت عمومی و تعادل کار-خانواده پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای موفقیت مسیر

شغلی مدیران هستند. به عبارت دیگر، نتایج ضریب بتا نشان داده است که میزان رابطه‌ی آرزوی مسیر شغلی شایستگی فنی کارکردی ۰/۲۵، مدیریت عمومی ۰/۲۰ و آرزوی مسیر شغلی تعادل کار- خانواده ۰/۳۲ است. این رابطه‌ها از نظر آماری معنادار است ( $P < ۰/۰۵$ ). اگرچه آرزوی مدیریت عمومی نزدیک به معناداری است.

جدول ۶. پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی بر اساس آرزوهای مسیر شغلی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین	متغیر وابسته
		بتا	خطای استاندارد	B		
۰/۰۴	۲/۰۸	۰/۲۵	۰/۳۵	۰/۷۴	شایستگی	موفقیت مسیر شغلی
۰/۰۸	۱/۷۴	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۴۲	فنی کارکردی	
۰/۰۰۹	۲/۶۸	۰/۳۲	۰/۳۱	۰/۸۵	مدیریت عمومی تعادل کار-خانواده	

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون که رابطه‌ی بین موفقیت مسیر شغلی و رضایت از کار و زندگی را می‌سنجد، در جدول (۷) آمده است.

جدول ۷. رابطه‌ی بین موفقیت مسیر شغلی مدیران و رضایت از کار و زندگی

سطح معناداری	میزان رابطه	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰	۰/۷۵	رضایت از کار	موفقیت مسیر شغلی
۰/۰۰۱	۰/۳۷	رضایت از زندگی	

همان‌گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، بین موفقیت مسیر شغلی و رضایت از کار رابطه‌ی معنادار ۰/۷۵ و موفقیت مسیر شغلی با رضایت از زندگی رابطه‌ی معنادار ۰/۳۷ ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد. به عبارت دیگر، موفقیت مسیر شغلی در افزایش رضایت از کار بیش از رضایت از زندگی مؤثر بوده است.

علاوه بر این، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) در جدول (۸) نشان داده شده است:

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر متغیرهای وابسته

منبع تغییر	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
تأهل	رضایت از کار	۳/۴۴۳	۱	۳/۴۴	۳/۳۰	۰/۰۷
	رضایت از زندگی	۰/۰۰۹	۱	۰/۰۰۹	۰/۰۱	۰/۹۲
	موفقیت مسیر شغلی عینی	۴/۸۸	۱	۴/۸۸	۴/۳۸	۰/۰۴
	موفقیت مسیر شغلی ذهنی	۲۲۸/۳۵	۱	۲۲۸/۳۵	۶/۴۰	۰/۰۱
	موفقیت مسیر شغلی کل	۳۰۰/۰۵	۱	۳۰۰/۰۵	۶/۶۸	۰/۰۱
پست سازمانی	استقلال	۷۶/۴۶	۱	۷۶/۴۶	۶/۹۵	۰/۰۱
حقوق	امنیت شغلی	۵۱/۶۸	۱	۵۱/۶۸	۴/۹۴	۰/۰۲
ترفع	مدیریت عمومی	۴۵/۱۲	۱	۴۵/۱۲	۴/۱۳	۰/۰۴

همان‌گونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، از میان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران، فقط تأهل با رضایت از شغل رابطه‌ای نزدیک به معناداری داشته است ( $P=0/07$ ) و با موفقیت مسیر شغلی به‌طور کلی و موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی رابطه‌ای معنادار دارد ( $P<0/05$ ) و نیز پست سازمانی با آرزوی مسیر شغلی استقلال، حقوق با آرزوی مسیر شغلی امنیت شغلی و ترفیع با آرزوی مسیر شغلی مدیریت عمومی رابطه‌ای معنادار داشته است ( $P<0/05$ ).

## بحث و نتیجه‌گیری

در خصوص سؤال اول پژوهش (سطح آرزوهای شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل و ابعاد آن کدام است؟) نتایج نشان داد که اولاً، سطح آرزوهای مدیران شرکت پلی‌اکریل از میانگین بیش‌تر

بود؛ یعنی، مدیران این شرکت دارای آرزوهای شغلی سطح بالایی بودند و ثانیاً، بالاترین نوع آرزوی آنها خلاقیت کارآفرینانه و پس از آن به ترتیب، شایستگی فنی کارکردی، خدمت و فداکاری، تعادل کار- خانواده، چالش محض، امنیت شغلی، مدیریت عمومی و استقلال قرار داشتند. نتایج این پژوهش، با پژوهش یوانگ (۲۰۰۷) هم خوانی دارد. بدیهی است که بر اساس پژوهش‌های انجام شده بر روی آرزوهای مسیر شغلی (گاتفردسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) می‌توان گفت که افرادی که آرزوهای شغلی سطح بالایی دارند، درصدد رسیدن به پست‌های مدیریتی هم هستند؛ زیرا، مدیریت، یکی از مشاغل با منزلت بالاست که در آن قدرت و نفوذ نسبت به دیگران وجود دارد. از سوی دیگر، کارآفرینی که یکی از مباحث جدید در مشاوره‌ی شغلی و زمینه‌ساز کسب درآمد بیش‌تر است، شرایط نفوذ در دیگران، و کنترل آنان را فراهم می‌سازد (احمدپورداریانی، ۱۳۷۸). کارآفرینی، می‌تواند یک آرزوی شغلی سطح بالا باشد. این آرزو، می‌تواند به عنوان هدفی برای شکل دادن مسیر شغلی تلقی گردد. هم‌چنین، با توجه به موقعیت و شرایط شرکت پلی‌اکریل ایران، مدیران این شرکت به دنبال افزایش معلومات، مهارت‌های تخصصی و شایستگی فنی کارکردی خود برای بهتر کار کردن هستند.

اگر بتوان آرزوهای مسیر شغلی را به سه دسته‌ی استعدادمحور، نیازمحور و ارزش‌محور طبقه‌بندی کرد، سه آرزوی شایستگی فنی کارکردی، مدیریت عمومی و خلاقیت کارآفرینانه در گروه استعدادمحور قرار می‌گیرند؛ این آرزوها، شکل‌دهنده‌ی فعالیت‌هایی هستند که به طور روزانه انجام می‌شوند. چهار آرزوی امنیت، ثبات، استقلال و تعادل کار- خانواده نیازمحورند؛ زیرا افراد بر اساس آنها مسیر شغلی خود را حول زندگی فردی‌شان می‌سازند. درنهایت، آرزوی خدمت و فداکاری و چالش محض ارزش‌محورند؛ چراکه این آرزوها بر هویت شغلی و سازمانی متمرکزند. در مدیران شرکت پلی‌اکریل، آرزوهای استعدادمحور و ارزش‌محور در درجه‌ی اول و آرزوهای نیازمحور در درجه‌ی دوم اهمیت قرار دارند. بنابراین، باید برای مدیران این سازمان محیط کاری فراهم گردد که بتوانند استعداد و ارزش‌های خود را شکوفا و محقق سازند، نه اینکه فقط نیازهای مادی و اولیه‌شان برطرف گردد. چنانچه شکایت یا نارضایتی از طرف مدیری دیده شود ناشی از نداشتن امنیت شغلی، عدم اعمال مدیریت و نداشتن استقلال نیست؛ بلکه ناشی از نبود

1. Gottfredson, L. S.

شرایط مناسب در به کارگیری استعدادها یا وجود موانعی بر سر راه تحقق ارزش‌های کاری آنهاست.

در خصوص سؤال دوم پژوهش و موفقیت مسیر شغلی مدیران شرکت پلی‌اکریل، می‌توان گفت که آنها موفقیت مسیر شغلی عینی خود را که شامل حقوق، مزایا و ترفیع می‌باشد؛ پایین ارزیابی کرده‌اند؛ اما نمره‌ی موفقیت مسیر شغلی ذهنی آنها که شامل درک و رضایت آنها از پیشرفت در کار، رشد و ترقی، کسب مهارت‌های جدید، رسیدن به اهداف شغلی و داشتن احساس خوب نسبت به کار است؛ میانگینی بالاتر دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های گتیکر و لارود (۱۹۸۶) و نبی (۱۹۹۹) هم‌خوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر موفق بودن مدیران شرکت پلی‌اکریل است. اگرچه نمره‌ی موفقیت عینی آنها کم است؛ اما نمره‌ی موفقیت ذهنی آنها بیش‌تر و معنادار است. به گفته‌ی نبی (۲۰۰۳) و میمون و روزیا (۲۰۰۶) بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی، مهم‌تر از بعد عینی آن است؛ زیرا این بعد از یک سو، به درک فرد از تجربیات کاری و احساس او نسبت به پیشرفت، تحقق نیازها و ارزش‌هایش اشاره دارد و از سوی دیگر، در افزایش بهداشت روانی و کیفیت زندگی نقش به‌سزایی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، اگرچه مدیران به گزارش خود در تحقیق، دریافت‌های مالی کمی دارند؛ اما احساس و باور آن‌ها نسبت به کارشان خوب است و این باور خوب، نشانه‌ی موفقیت مسیر شغلی است.

در خصوص سؤال سوم و همبستگی آرزوهای مسیر شغلی و موفقیت مسیر شغلی، می‌توان گفت که نتایج تحلیل رگرسیون داده‌ها نشان داد که آرزوهای مسیر شغلی در پیش‌بینی میزان موفقیت مسیر شغلی نقش دارند. این یافته با یافته‌های پژوهش کالانان (۲۰۰۳) و اردوگموس (۲۰۰۴) هم‌خوانی دارد. کلید موفقیت مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی بر پایه‌ی داشتن تنوعی از آرزوهای بالاست. آرزوها، اهداف زندگی هستند و وجود آنها به افراد انگیزه می‌دهد تا به فعالیت بپردازند. هر چه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری می‌شود و در نهایت موفقیت بیشتری به دست می‌آید. بدیهی است مدیران شرکت پلی‌اکریل که سطح آرزوهای بالایی مانند شایستگی فنی کارکردی، مدیریت عمومی و تعادل کار-خانواده دارند، سعی می‌کنند تلاش، مهارت، تخصص و توانایی خود را افزایش دهند. لذا، هر چه آنها تلاش بیش‌تری کنند و مهارت

بالاتری به دست آورند، از جایگاه بهتری در سیستم برخوردار خواهند شد و این جایگاه بهتر، احساس رضایت درونی و بیرونی را شامل حال آنها خواهد کرد که همان موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی است. هم‌چنین، زندگی خانوادگی آنها هم برایشان مهم است و در موفقیت مسیر شغلی‌شان اثر دارد؛ زیرا برقراری تعادل بین کار و خانواده، از اولویت‌های اصلی آنهاست.

نتایج رضایت از کار و رضایت از شغل در خصوص پاسخ به سؤال چهارم، نشان داد که بیشتر مدیران از کار و زندگی خود راضی بودند. همان‌گونه که گفته شد؛ موفقیت مسیر شغلی، احساس خوب نسبت به کار و شغل است. این احساس خوب بر اساس نظر سوآنسون و فؤاد (۱۹۹۹) همان سازگاری و رضایت از شغل است. موفقیت مسیر شغلی، رسیدن به نتایج مطلوب در زندگی است. یکی از این نتایج، برآورده شدن نیازهای روان‌شناختی چون رضایت، عزت نفس و خودشکوفایی است (باروچ، ۲۰۰۴). از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که شرکت پلی‌اکریل توانسته است زمینه و شرایط را طوری مهیا سازد که نیازهای مدیران توسط سازمان و نیز نیازهای سازمان توسط مدیران به نحوی برطرف شده است که رضایت از کار و به دنبال آن رضایت از زندگی را دربر داشته است.

### پیشنهادها

با توجه به اینکه مدیریت جز آرزوهای شغلی سطح بالاست و نیز باور مدیران این است که توانایی کنترل و جهت‌گیری مسیر شغلی خود را دارند و از سوی دیگر، میل و انگیزه‌ی زیاد برای موفق شدن و دوری از شکست جزو اهداف جدانشدنی مدیران است، سازمان‌ها باید به نیازها و آرزوهای متنوع مدیران خود توجه خاصی داشته باشند. به عبارت دیگر، نیازها و آرزوهای آنها را بشناسند و شرایط سازمان را به‌خصوص از طریق مداخلات مشاوره‌ای، آموزش و رشد مسیر شغلی طوری فراهم سازند که مدیران بتوانند ضمن شناخت آرزوهای مسیر شغلی خود برای دستیابی به آنها اقداماتی به‌عمل آورند. مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، موظف است به علایق فردی و سازمانی در کنار هم توجه نماید، نیازهای مسیر شغلی کارکنان را در نظر گیرد تا ضمن افزایش انگیزه‌های کاری، شاهد افزایش تولید و بهره‌وری سازمان خود باشند.

## فهرست منابع

- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸). کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها). تهران: پردیس.
- رضاییان، علی (۱۳۷۲). مدیریت مسیر ترقی (راه پیشرفت). دانش مدیریت. ش ۲۳، ص ۵۸-۶۸.
- صادقی، لاله (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین نیازهای فردی، ارزش‌ها و رغبت‌های مسیر شغلی بر لنگرهای مسیر شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- علیزاده، سیما (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین لنگرگاه‌های مسیر شغلی و تعهد سازمانی. گزارش تحقیقی در آذربایجان. دانشگاه پیام‌نور آذربایجان غربی.
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، لنگرگاه‌های مسیر شغلی و چشم‌انداز عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تبریز، ارومیه و اردبیل. رساله دکتری، دانشگاه اصفهان.
- Ackah, C. & Heaton, N. (2004). The Reality of New Careers for Men and for Women, *Journal of European Industrial Training* 27(2-4), 141-158.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Bigliardi, B., Petroni, A. & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational Socialization, Career Aspirations and Turnover Intentions Among Design Engineers, *Leadership & Organization Development Journal* 26(6), 424-441.
- Breland, J. W., Treadway, D. C., Duke, A. B. & Adams, G. L. (2007). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success, *Journal of Leadership and Organizational Studies* 13(3), 1-14.
- Brown, S.D. & LENT, R.W. (2005). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Canada: Wiley.
- Buchanan, F. R., Kim, K. H. & Basham, R. (2007). Career Orientations of Business Master's Students as Compared to Social Work Students: Further Inquiry into the Value of Graduate Education, *Career Development International* 12(3), 282-303.
- Callanan, G. A. (2003). What price Career Success?, *Career Development International* 8(3), 126-133.
- Cappelli, P. (1992). Examining Managerial Displacement, *Academy of Management Journal* 35(3), 203-217.
- Derr, C. B. (1986). *Managing the New Careerists*, San Francisco, Jossey Bass.
- Dreher, G.F. & Ash, R. (1990). A Comparative Study of Mentoring Among men and Women. *Journal of Applied Psychology*. 75, 539-546.
- Eddleston, K. A., Baldrige, D. C. & Veiga, J. F. (2004). Toward Modeling the Predictors of Managerial Career Success: Does Gender matter?. *Journal of Managerial Psychology* 19(4), 360-385.
- Erdogmus, N. (2004). Career Orientations of Salaried Professionals: The Case of Turkey, *Career Development International* 9(2), 153-175.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1986). Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel, *Journal of Business and Psychology* 1(2), 78-94.
- \_\_\_\_\_ (1988). Predictors for Managers' Career Mobility, Success and

- Satisfaction, *Human Relations* 41(8), 569-591.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation in D. Brown (ed). *Career Choice and Development*, pp. 85-148. San Francisco: Jossey- Bass.
- Greenhaus, J. H.; Parasurman, S.; Wormley, W. M. & Supyan, I. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*. 33, 64-86.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart, In D. T. Hall & Associates (Eds.), *The Career is Dead-Long Live the Career: A Relational Approach to Careers* (pp. 15-46), San Francisco, Jossey-Bass.
- Hennman HG III. & Schwab, DP. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*. 20, 129-141.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success, *Journal of Organizational Behavior* 26, 113-136.
- Igbaria, M., Kassicieh, S. K. & Silver, M. (1999). Career Orientations and Career Success Among Research and Development, and Engineering Professionals, *Journal of Engineering and Technology Management* 16, 29-54.
- Ituma, A. N. (2006). A Typology of the Internal Careers Anchors of Information Technology Workers in Nigeria, *Proceedings of the 2006 SIGMIS Computer Personnel Research Conference*, Claremont, California, USA, April 13-15, 2006.
- Judge, T. A, Cable, D. M, Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success, *Personnel Psychology* 48, 485-519.
- Kim, N. (2004). Career Success Orientation of Korean Women Bank Employees, *Career Development International* 9(6), 595-608.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Business Ethics* 37(1),5-24.
- Maimunah, I. & Roziyah, M. R. (2006). Career Mobility of High-Flying Women Academics: A Study at Selected Universities in Malaysia, *Asia Pacific Journal of Education* 26(2), 155-172.
- Marshall, V. & Bonner, D. (2003). Career Anchors and the Effects of Downsizing: Implications for Generations and Cultures at Work. A Preliminary Investigation, *Journal of European Industrial Training* 27(6), 281-291.
- Nabi, G. R. (1999). An Investigation into the Differential Profile of Predictors of Objective and Subjective Career Success, *Career Development International* 4(4), 212-224.
- \_\_\_\_\_ (2003). Situational Characteristics and Subjective Career Success: The Mediating Role of Career-Enhancing Strategies, *International Journal of Manpower* 24(6), 653-671.
- Peluchette, J. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables, *Journal of Vocational Behavior*. 43, 198-208.
- Rasdi, M. R.; Maimunah, I.; Uli, J. & Noah, S. M. (2009). Career Aspirations and Career Success Among Managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*. 9, 21-35.
- Rebecca, T. (2007). The Relationship Between Career Anchors and Organizational Commitment, M. A. Dissertation, University of South Africa.
- Riordan, S. (2007). *Career Success of Women Academics in South Africa*, Unpublished Doctoral Dissertation, Cape Town, University of Cape Town, South Africa.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*, New York: Basic Books.



- Sadeghi, L. (1384). **Study of Relationship Between Personal Needs, Values and Career Interest on Career Anchors**. MA. Dissertation. Isfahan: University of Isfahan, (In Persian).
- Scarpello, V. & Campbell, J. P. (1983). Job Satisfaction: Are All the Parts there? **Personnel Psychology**. 36, 577-600.
- Schein, E. H. (1978). **Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs**, Reading, MA., Addison- Wesley.
- Schein, E. H. (1985). **Career Anchors: Discovering your Real Values**. San Diego, CA, University Associates.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, **Academy of Management Executive** 10(4), 80-89.
- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999). Applying Theories of Person- Environment Fit to the Transition from School to Work. **The Career Development Quarterly**. 47, 337-349.
- Turban, D. B. & Doherty, T. W. (1994). Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success, **Academy of Management Journal** 37(3), 688-702.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of Organizational Socialization, In Staw, B. M. (ed.) **Research in Organizational Behavior**, Vol. 1. Greenwich, CT, JAI Press, 209-264.
- YuWong, A.L. (2007). Making Career Choice: A Study of Chinese Managements, **Journal Human Relations**. 60(8), 1211-1233.
- YuWong, A. L. (2008). Making Career Choice: A Study of Chinese Managements, **Journal Human Relations**. 60(2), 125-140.