1. **بیان مسئله**

در دنیای معاصر و با تحولات فناوری و ساختارهای جدید شغلی، مفاهیم سنتی مربوط به موفقیت شغلی دچار تحول شده‌اند. موفقیت شغلی دیگر تنها محدود به موقعیت سازمانی بالا، حقوق بالا یا ارتقاء نیست، بلکه شامل ابعاد ذهنی، روانی و رضایت شغلی نیز می‌شود. این موضوع اهمیت یافتن عوامل مختلفی را در تعیین موفقیت شغلی برجسته می‌کند.

پژوهش حاضر با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی" به این سؤال پاسخ می‌دهد که:

کدام عوامل در سازمان‌های مختلف، نقش بیشتری در تعیین موفقیت شغلی کارمندان دارند؟

1. **اهمیت و ضرورت پژوهش**

* تحولات سازمانی : با تغییرات سریع در محیط کار و ظهور الگوهای جدید شغلی (مانند شغل مرزنشده و شغل شخصی)، نیاز به تعریف مجدد موفقیت شغلی احساس می‌شود.
* استراتژی‌های منابع انسانی : شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی به مدیران کمک می‌کند تا برنامه‌های توسعه کارکنان را به‌صورت موثرتری طراحی کنند.
* رضایت و انگیزه کارکنان : موفقیت شغلی مستقیماً با رضایت شغلی، انگیزه و عملکرد کارکنان ارتباط دارد.
* کمبود تحقیقات جامع : اکثر پژوهش‌ها روی ابعاد واحد موفقیت شغلی تمرکز کرده‌اند و کمتر به اولویت‌بندی چند بعد این موفقیت پرداخته شده است.

1. **پیشینه پژوهش**

**الف) نظریه‌های مرتبط با موفقیت شغلی**

* نظریه مسیر شغلی (Career Path Theory) : بر این باور است که موفقیت شغلی از طریق حرکت در مسیر مشخصی در سازمان بدست می‌آید.
* نظریه موفقیت شغلی شخصی (Protean Career Theory) : معتقد است که موفقیت شغلی به تصمیمات فردی و ارزش‌های داخلی فرد بستگی دارد.
* نظریه موفقیت شغلی مرزنشده (Boundaryless Career Theory) : موفقیت شغلی را در خارج از یک سازمان ثابت و در قالب تجربیات مختلف شغلی می‌داند.

**ب) تحقیقات قبلی**

* Wiese & Freund (2002) : موفقیت شغلی را با رفاه عاطفی مرتبط دانستند.
* Chen et al. (2004) : نقش اعتماد و روابط سازمانی را در موفقیت شغلی برجسته کردند.
* Arnold (1996) : اهمیت رضایت شغلی و توسعه شخصی را در موفقیت شغلی برجسته کرد.
* Gunz & Heslin (2004) : به نقش شبکه‌های اجتماعی و مناسبات در موفقیت شغلی پرداختند.

1. **اهداف پژوهش**

* شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی
* اولویت‌بندی این عوامل از دید کارشناسان
* ارائه یک مدل قابل استفاده برای مدیران و متخصصان منابع انسانی

1. **پرسش و فرضیه‌های پژوهش**

**پرسش اصلی:**

کدام عوامل بیشترین تأثیر را بر موفقیت شغلی کارمندان دارند؟

**فرضیه‌ها:**

1. موفقیت شغلی تحت تأثیر عوامل سازمانی (مانند پاداش، فرصت‌های ارتقاء) قرار دارد.
2. عوامل شخصی (مثل هوش هیجانی، انگیزه) نقش مهمی در موفقیت شغلی ایفا می‌کنند.
3. روابط کاری (شبکه‌های اجتماعی، رهبری) تأثیر معناداری بر موفقیت شغلی دارد.
4. **روش تحقیق و ابزار جمع‌آوری اطلاعات**

**روش تحقیق:**

* روش دلفی (Delphi Technique) : یک روش کیفی-کمّی برای دستیابی به توافق نظر کارشناسان درباره یک موضوع غیرقابل اندازه‌گیری مستقیم.
* این روش در سه مرحله انجام شد:
  + مرحله اول : جمع‌آوری عوامل اولیه از طریق مطالعات ادبیات
  + مرحله دوم : ارزیابی و رتبه‌بندی عوامل توسط کارشناسان
  + مرحله سوم : دستیابی به توافق نهایی

**ابزار جمع‌آوری اطلاعات:**

* پرسشنامه‌های محقق‌ساخته
* مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با کارشناسان
* تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS

1. **جامعه و نمونه آماری**

* جامعه آماری : تمامی کارشناسان حوزه منابع انسانی، مدیران و متخصصان سازمانی در ایران
* نمونه آماری : 24 نفر از کارشناسان مجرب و دارای سابقه بالای کار در حوزه منابع انسانی و مدیریت
* روش نمونه‌گیری : هدفمند (Purposeful Sampling)

1. **روش‌های آماری**

* روش آمار توصیفی : برای تحلیل داده‌ها و توصیف مشخصه‌های نمونه
* ضریب توافق کارشناسان : برای اندازه‌گیری میزان توافق بین کارشناسان
* ضریب همبستگی پیرسون : برای بررسی رابطه بین متغیرها
* تحلیل رگرسیون : برای پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس عوامل شناسایی شده

1. **نتایج پژوهش**

* عوامل اصلی مؤثر بر موفقیت شغلی :
  1. مهارت‌های روابط انسانی
  2. رضایت شغلی
  3. فرصت‌های یادگیری و توسعه
  4. پشتیبانی سازمانی
  5. هوش هیجانی
* نتایج آماری :
  1. ضریب توافق کارشناسان در مرحله سوم: 0.85
  2. ضریب همبستگی بین عوامل اصلی و موفقیت شغلی: 0.73
* مدل نهایی : یک مدل چندبعدی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی ارائه شد که می‌تواند در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

1. **پیشنهادات برای پژوهشگران بعدی**

* انجام مطالعات تطبیقی در کشورهای مختلف
* استفاده از روش‌های کمّی متنوع (مانند مدل‌یابی معادلات ساختاری)
* بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنس، سن، تحصیلات) بر موفقیت شغلی
* مقایسه موفقیت شغلی در سازمان‌های دولتی و خصوصی

1. **نقاط قوت و ضعف پژوهش**

**نقاط قوت:**

* استفاده از روش دلفی که امکان دستیابی به توافق نظر متخصصان را فراهم می‌کند.
* استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و انتخاب کارشناسان مجرب.
* تلفیق ادبیات نظری با یافته‌های عملی.

**نقاط ضعف:**

* محدودیت در تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر کشورها یا فرهنگ‌ها
* وابستگی به دیدگاه کارشناسان و عدم استفاده از دیدگاه کارکنان
* عدم استفاده از داده‌های کمّی اولیه (مثلاً از کارکنان) و تکیه بر داده‌های کیفی