

Investigating the impact of job shocks on the career development according to the mediating role of employees' job competence

Abolfazl Jamali Paghale¹, Mohsen Arsalan*²

Received the article: 2023-7-8 Accepted the article: 2023-9-10 PP: 62-80

Abstract

Background and purpose: external events such as environmental changes, technological developments, retirement policies, etc., which cause a person not to actively move in his career path, are considered job shocks. The purpose of this research is to investigate the impact of job shocks on the career development according to the mediating role of employees' job competence in Rafsanjan Municipality.

Research method: The present study was conducted using cross-sectional studies and correlation method in the statistical population of 120 employees of Rafsanjan municipality. The number of samples was determined using Morgan's table of 92 people and simple random sampling method. Data collection was done through three questionnaires and PLS structural modeling was used for data analysis.

Findings: The results showed that job shocks have a significant effect on the career development. Also, the components of career optimism, prosperity, and motivation to continue working have a significant impact on career development. But job transfer and career decisions do not have a significant effect on the career development. Job shocks have a significant impact on the development of career paths due to the mediating role of employees' career competence.

Conclusion: Job shocks affect many jobs and work processes and create turbulence in the career of employees. By anticipating occupational shocks and having appropriate reactions, it is possible to avoid the injuries of these shocks.

Keywords: job shocks, career development, career competence

<p>Citation: Jamali Paghale, A. & Arsalan, M. (2023). Investigating the impact of job shocks on the development of career path according to the mediating role of employees' job competence. <i>Transformative Human Resources Quarterly</i>. 2(7): 62-80[In Persian].</p>

¹ M.A. Student of Public Management, Management Department, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Vali-e-Asr university of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran (Corresponding author: arsalan.mhr@gmail.com)

Extended Abstract

Introduction

Factors such as evolving labor markets, globalization, technological advancements, and retirement policies have contributed to the increasing complexity and unpredictability of employment. As a result, individuals are more frequently changing jobs throughout their careers, either voluntarily or involuntarily, moving across organizations, roles, and even international borders (Sullivan and Al-Aris, 2021). The traditional model of lifelong employment has diminished in appeal, with many employers withdrawing support for career development and a notable decline in job stability (Ackermans et al., 2021). While the impact of external changes on job stability has become more pronounced, research has predominantly concentrated on individual career actors. This focus, while understandable in the context of career counseling, poses theoretical challenges, as the current career ecosystem is filled with unforeseen events that can significantly alter an individual's career trajectory. Therefore, it is essential to deepen our understanding of contemporary career development as a product of the interplay between individual aspirations and external factors (Ackermans et al., 2021). Moreover, research conducted by Bloker et al. (2019) on young professionals revealed that both positive and negative career shocks influence the impact of job competencies on employability and career success. Additionally, Kraemer et al. (2019) demonstrated that job shocks can affect both objective and subjective measures of job success through work engagement. Collectively, these studies highlight the significant role that job shocks play in shaping contemporary career development.

Research Method

This study employs a descriptive-survey research design to examine the status of various variables and their interrelationships. It is applied in nature and conducted in the field, targeting the entire employee population of Rafsanjan Municipality, which consists of 120 individuals. Based on the Morgan table, a sample size of 92 was determined, and due to the homogeneity of the population, a simple random sampling method was utilized. The quantitative aspect of the research involved a questionnaire designed in two sections: demographic information and a researcher-developed questionnaire. The model proposed by Ackermans et al. (2021) was utilized to assess job shocks, while the career development dimensions were evaluated using the models developed by Shine (1975) and DeLong (1982), along with a 44-question questionnaire by Moghimi (2016). Additionally, employees' job competencies were measured using the 22-question Dianti and Erfan questionnaire (2009). Responses to each question were recorded on a five-point Likert scale, ranging from "strongly agree" to "strongly disagree." The analysis of research hypotheses was conducted using path coefficients and performed with PLS software.

Findings

The analysis indicates that the path coefficient for job shocks' impact on career development within Rafsanjan Municipality is 0.659, with a t-statistic of 158.8. This demonstrates a positive and statistically significant effect of job shocks on career development in this context. Additionally, the path coefficient linking job shocks to employee career competence is 0.875, accompanied by a t-statistic of 838.10. Furthermore, the relationship between job

competence and employee career development reveals a path coefficient of 0.522 and a t-statistic of 352.7, suggesting that job shocks positively influence career development through the mediating effect of employee job competence. Moreover, job shocks significantly affect the job competence of employees, with the aforementioned coefficient of 0.875 and t-statistic indicating a strong positive correlation. Job competence, in turn, positively influences the career progression of employees, as indicated by its path coefficient of 0.522 and t-statistic of 352.7.

Additionally, career optimism shows a significant positive impact on career development in Rafsanjan Municipality, characterized by a path coefficient of 0.835 and a t-statistic of 10.961. Similarly, the variables of prosperity and well-being also contribute positively and significantly to career development, with a path coefficient of 0.815 and a t-statistic of 10.574. Furthermore, the motivation to continue working demonstrates a positive and significant impact on career development, represented by a path coefficient of 0.724 and a t-statistic of 9.624. Job rotation has also been identified as a significant factor for career development, with a path coefficient of 0.744 and a t-statistic of 9.857.

Lastly, career decisions significantly influence career development, as evidenced by a path coefficient of 0.863 and a t-statistic of 11.002. These findings collectively underscore the various factors that contribute to career development within Rafsanjan Municipality.

Conclusion

The research findings indicate that job shocks significantly influence career development. Studies by Ackermans et al. (2021) and Kramer et al. (2019) support the conclusions drawn in the present study. Their research demonstrates that job shocks impact both objective and subjective measures of career success through enhanced work engagement. These findings highlight the critical role that job shocks play in career advancement. In today's competitive environment, organizations face unprecedented pressure to adapt and thrive amidst constant changes in the workforce landscape. Consequently, organizational leaders are striving to foster motivation within their employees so that, despite the job shocks experienced in the workplace, individuals can leverage their full potential, skills, and specialized knowledge to help achieve the organization's objectives.

تأثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان

ابوالفضل جمالی پاقله^۱، محسن ارسلان^۲*

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۴/۱۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۶/۱۹ صفحات: ۸۰-۶۲

چکیده

زمینه و هدف: رویدادهای خارجی مثل تغییرات محیطی، تحولات فناوری، سیاست‌های بازنشستگی و ... که باعث شود فرد به طور فعال در مسیر شغلی خود حرکت نکند، شوک شغلی محسوب می‌شود. هدف این پژوهش بررسی تأثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان می‌باشد.

روش بررسی: مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات مقطعی و روش همبستگی در جامعه آماری ۱۲۰ نفری از کارکنان شهرداری رفسنجان انجام شد. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر تعیین و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. جمع‌آوری اطلاعات از طریق سه پرسشنامه انجام شد و برای تحلیل داده‌ها از مدلسازی ساختاری PLS استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد. همچنین مولفه‌های خوش‌بینی شغلی، رونق و شکوفایی، و انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد. اما جابجایی شغلی و تصمیم‌گیری‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تأثیر معناداری ندارد. شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: شوک‌های شغلی بر بسیاری از مشاغل و فرایندهای انجام کار تأثیر گذاشته و زمینه‌ساز تلاطم‌هایی در مسیر شغلی کارکنان می‌شود. با پیش‌بینی شوک‌های شغلی و بروز عکس‌العمل مناسب، می‌توان از صدمات این شوک‌ها جلوگیری کرد.

واژه‌های کلیدی: شوک‌های شغلی، توسعه مسیر شغلی، شایستگی شغلی

ارجاع: جمالی پاقله، ا. و ارسلان، م. (۱۴۰۲). تأثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۷(۲): ۸۰-۶۲.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول: arsalan.mhr@gmail.com)

مقدمه

عواملی مانند تغییر بازارهای کار، جهانی شدن، تحولات فناوری و سیاست‌های بازنشستگی، مشاغل را پیچیده‌تر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر کرده است. این تحولات باعث شده است که افراد در طول زندگی خود درگیر تغییر شغل بیشتری شوند و به طور داوطلبانه یا غیرارادی بین سازمان‌ها، مشاغل و حتی بازارهای کار و کشورها عبور کنند (سالیوان و آل آریس^۱، ۲۰۲۱). در واقع، مدل شغلی سنتی اشتغال مادام‌العمر، به طور فزاینده‌ای جذابیت خود را از دست داده است. این روند با کناره‌گیری از حمایت توسعه شغلی توسط بسیاری از کارفرمایان و کاهش قابل توجه ثبات شغلی مشخص می‌شود (آکرمنز^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، یک تناقض در زمینه مطالعات شغلی پدیدار شده است: در حالی که چشم‌انداز شغلی پیچیده‌تر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر می‌شود، به نظر می‌رسد تحقیقات علمی به طور نامتناسبی بر عاملیت و کنترل فردی متمرکز است. این در تضاد کامل با تحقیقات شغلی است که بین دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۸۰ انجام شد، که به طور منظم بر نقش رویدادهای تصادفی در توسعه شغلی متمرکز بود. تأکید شدید بر عاملیت فردی نیز در ساختارهای مورد مطالعه نشان داده شده است و بررسی‌های متعدد در این زمینه نشان داده که محققان شغلی عمدتاً بر موضوعاتی مانند موفقیت شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و قابلیت استخدام متمرکز کرده‌اند (آکرمنز و کوباسچ^۳، ۲۰۱۸).

در مجموع، اگرچه مشاغل به طور فزاینده‌ای تحت تأثیر تغییرات بیرونی قرار می‌گیرند که آنها را ناپایدارتر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر می‌کند، تحقیقات تقریباً به طور انحصاری بر روی بازیگران شغلی فردی متمرکز شده است. این روند، اگرچه شاید از منظر مشاوره شغلی قابل درک باشد، اما از منظر نظری مشکل ساز است، زیرا اکوسیستم شغلی معاصر دارای رویدادهای غیرمنتظره زیادی است که به طور بالقوه می‌تواند مسیر شغلی فرد را به روش‌های مهمی تغییر دهد. به همین دلیل، بسیار مهم است که درک بهتری از اینکه چگونه توسعه شغلی معاصر نتیجه تعامل بین ضرورت‌های فردی و رویدادهای خارجی است، به دست آوریم (آکرمنز و همکاران، ۲۰۲۱).

تعریف و مفهوم سازی اولیه شوک‌های شغلی در مطالعات سبیرت^۴ و همکاران (۲۰۱۳) و آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) دیده شد. آن‌ها شوک‌های شغلی را به‌عنوان «رویدادهای مخرب و خارق‌العاده‌ای تعریف کردند که تا حدی توسط عوامل خارج از کنترل فرد ایجاد می‌شوند و سبب ایجاد تغییراتی در مشاغل افراد می‌شود» (آکرمنز و همکاران، ۲۰۱۸: ۴). آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) چندین ویژگی شوک‌های شغلی، مانند ظرفیت آنها (به عنوان مثال شوک‌های مثبت مانند ترفیع غیرمنتظره در مقابل شوک‌های منفی مانند اخراج ناگهانی)، و فراوانی (مثلاً از دست دادن یکی از همکاران معمولاً فرکانس پایین در مقابل همکاران ارزشمند است) را متمایز کرد. شوک‌های شغلی به عنوان وقایع غیر مترقبه و مختل‌کننده بیرونی تعریف می‌شود که تا حد زیادی ناشی از عوامل خارج از کنترل است که باعث شکل‌گیری فرایندهای فکری آگاهانه و عامدانه در مورد شغل شده که متعاقباً منجر به انجام اقدامات شغلی جدیدی از سوی افراد می‌گردد و این گونه بر مسیر شغلی آنان اثر می‌گذارد (پاشا و شفیع آبادی، ۱۴۰۰).

¹ Sullivan & Al Ariss

² Akkermans

³ Akkermans & Kubasch

⁴ Seibert

مطالعات مفهومی و تجربی اخیر شروع به روشن کردن ماهیت و پیامدهای شوک شغلی کرده‌اند. از دیدگاه مفهومی، سیرت و همکاران (۲۰۱۶) استدلال کرد که تاب آوری یک عامل حیاتی در برخورد موثر با شوک‌های شغلی است و آکرمنز و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر بالقوه کووید ۱۹ بر مشاغل را از منظر شوک‌های شغلی منعکس کرد. علاوه بر این، آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱) بررسی کردند که چگونه شوک‌های شغلی ممکن است در مورد جستجوی شغل، مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی و تنوع، نقش داشته باشد. از دیدگاه تجربی، سیرت و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که تصمیمات اولیه کارکنان برای ادامه تحصیلات تکمیلی هم تحت تأثیر شوک‌های مثبت و هم از شوک‌های منفی بود. مطالعه دیگری بر روی متخصصان جوان توسط بلوکر^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که شوک‌های مثبت و منفی نقش شایستگی‌های شغلی را در قابلیت استخدام آنها از طریق موفقیت شغلی تعدیل می‌کند. در نهایت، کرایمر^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای در مورد موفقیت شغلی دریافتند که شوک‌های شغلی بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی از طریق درگیری کاری تأثیر می‌گذارد. در مجموع، این مطالعات ثابت کرده‌اند که شوک‌های شغلی نقش مهمی در توسعه شغلی معاصر دارند.

یکی از اهداف کلان توسعه در اغلب کشورها و از جمله ایران کاهش بیکاری و توسعه فعالیت‌های شغلی است. چراکه بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است. بدین روی، بهره‌برداری کامل و مناسب از منابع انسانی هر کشور باید به عنوان یکی از اهداف راهبردی در نظر گرفته شود (تقدیسی و همکاران، ۱۳۹۹). با توجه به دنیای منطقی و بی‌ثبات شغلی کنونی و همچنین پیچیدگی فزاینده مشاور و به‌دنبال آن غیرقابل پیش بینی بودن مسیر شغلی آینده، اکثر افراد در طول زندگی با رویدادهای پیش‌بینی ناپذیر و غیرمترقبه‌ای که بر مشاغل تأثیر می‌گذارد، مواجه می‌شوند که از آنها تحت عنوان شوک‌های شغلی یاد می‌شود که تعادل شغلی شاغلین و همچنین اشتغال پذیری جوانان را متزلزل می‌سازد و می‌تواند بر شغل، فرآیندهای رشد و تصمیم‌گیری مسیر شغلی و همچنین ادامه اشتغال موفق آن اثر بگذارد (پاشا و شفیع آبادی، ۱۴۰۰). از این رو، با توجه به آنچه گفته شد سوال اصلی تحقیق این است که شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان چه تأثیری دارد؟.

مبانی نظری

شوک شغلی

یکی از دغدغه‌های اصلی در کشور مسئله بیکاری است که لزوماً به نوسانات فصلی و دوره‌ای اقتصاد مربوط نیست و جنبه ساختاری دارد (شهبازی و نظریور، ۲۰۱۴). بررسی عوامل ساختاری و دوره‌ای بیکاری و شوک‌هایی که به تغییرات پایدار در نرخ بیکاری منجر می‌شود، حائز اهمیت است. در واقع مطالعه تأثیر شوک‌ها بر بازار کار خصوصاً

¹ Blokker

² Kraimer

برای درک پویایی‌های بازار کار به منظور تدوین سیاست‌های ملی، منطقه‌ای و بخشی نیروی کار که هدف آنها تعدیل نوسانات اشتغال، به‌ویژه در دوران رکود اقتصادی است، مهم است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹).

آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) معتقد است که تاثیر شوک شغلی بر مسیر شغلی افراد بسته به شدت فراوانی، ارزش، مدت زمان، قابلیت کنترل و پیش‌بینی پذیری آن متفاوت است. از این رو در تعریف شوک شغلی ۵ ویژگی نهفته است. اولین ویژگی فراوانی است. شوک‌ها به عنوان وقایع نسبتاً نادر و غیرمترقبه تعریف می‌شوند که از نظر تعداد دفعات وقوع فراوانی نسبتاً سن کمی دارند. دومین ویژگی پیش‌بینی پذیری و کنترل پذیری است. هرچه قابلیت پیش‌بینی پذیری و کنترل پذیری یک رویداد کمتر باشد، تبعات منفی بیشتری به دنبال خواهد داشت و در مقابل، اگر رویداد قابل پیش‌بینی و کنترل پذیر باشد از اثرات منفی آن از طریق به کارگیری مکانیسم‌های تنظیم هیجان و مقابله با استرس کاهش می‌یابد. سومین ویژگی ارزش است که می‌تواند مثبت منفی یا مساوی باشد. هر چقدر ارزش مثبت شغلی بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت بیشتری نیز به دنبال خواهد داشت. بنابراین تاثیر شوک شغلی با توجه به مثبت یا منفی بودن ارزش آن که از سوی فرد ادراک و تجربه می‌شود، متفاوت خواهد بود. در پژوهشی نشان داده شد که شوک‌های شغلی مثبت به مثابه تقویتی برای افزایش تلاش کارگران جوان برای دستیابی به موفقیت شغلی و اشتغال پذیری آنها بوده است، در حالی که شوک‌های شغلی منفی این روند را تضعیف کرده‌اند (بلوکر و همکاران، ۲۰۱۹).

با این حال برخی از مطالعات عکس این رابطه را نیز نشان داده که در آن شوک‌های منفی شغلی می‌تواند نتیجه مثبتی نیز به دنبال داشته باشد (باروت و لاوی اشتاینر^۱، ۲۰۱۵). چهارمین ویژگی استمرار است که به مدت زمانی که شوک شغلی به طول می‌انجامد، اشاره دارد. شبکه‌هایی که مدت زمان استمرار آنها طولانی‌تر باشد، پیامدهای شدیدتری به دنبال خواهند داشت. آخرین ویژگی منبع است که می‌تواند بین فردی، سازمانی، و محیطی باشد (آکرمنز و همکاران، ۲۰۱۸). آکرمنز و همکاران (۲۰۲۲) طی پژوهش‌های خود در خصوص نقش شوک‌های شغلی به عنوان رویدادهای پیش‌بینی نشده گزارش کردند که شوک‌های شغلی به عنوان وقایع بیرونی، اطلاعات جدیدی را در مورد شغل فرد فراهم می‌آورد و به آن معنای جدیدی می‌دهد، و این گونه است که فرد بعد از تجربه یک شوک، موقعیت شغلی فعلی خود را از نظر ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌های رسیدن به آن مجدداً ارزیابی می‌کند و سپس رفتار خود را بر این اساس تنظیم می‌نماید. به عبارتی دیگر، افراد تصمیم می‌گیرند که چه تغییراتی را برای ماندن در شغل خود ایجاد کنند، در آن بمانند یا آن را ترک کنند.

توسعه مسیر شغلی

مسیر شغلی عبارت است از توالی شغل‌هایی که برنامه شغلی فرد را در بلندمدت مشخص می‌کند. ممکن است مسیر شغلی و برنامه شغلی مشابه هم به نظر بیایند، اما در واقعیت این طور نیست. برنامه شغلی شامل اهداف کوتاه مدت و بلندمدتی است که به شغلی ایده‌آل می‌انجامد، در حالی که مسیر شغلی به طور اختصاصی، به شغل‌هایی می‌پردازد که هر فرد را به سمت اهدافش می‌برد (صالحی مقدم، ۱۳۹۶). امروزه مدیران، کارکنان، محققان و قانون‌گذاران عمومی به بهبود کیفیت زندگی کاری اهمیت زیادی می‌دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان و به خصوص آنهایی که

¹ Baruch & Lavi-Steiner

تحصیلات عالی دارند به شغل‌های غنی‌تر و یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. مسیر شغلی، یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند. همچنین مهم است بدانید که مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی‌اش در پیش گرفته و شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش می‌باشد. دلایل وجود یک برنامه بهبود مسیر شغلی در سازمان‌ها به شرح این موارد می‌باشد: ۱- فرصت استخدام مساوی، ۲- کیفیت زندگی کاری، ۳- رقابت برای کارکنان با استعداد، ۴- اجتناب از مهارت‌های قدیمی و کسب مهارت‌های جدید، ۵- نگهداری کارکنان، و ۶- استفاده مطلوب از کارکنان (منصوری‌فرد، ۱۳۹۷).

لذا این مسیر با ارائه چشم‌اندازی روشن، شرایطی را فراهم می‌نماید تا کارکنان و سازمان در مسیر توافق بین شکل‌گیری قرارداد روان شناختی مربوط به مسئولیت توسعه شغلی و امنیت شغلی تعادل برقرار نمایند. همچنین نکته قابل تأمل آن است که مسیر شغلی یکی از ارکان کلیدی در حوزه سرمایه انسانی سازمان است، چون با انسان‌ها سروکار دارد و این انسان است که می‌تواند عامل تغییر و تحول باشد و به تغییرات محیطی پاسخ دهد تا از این طریق بتوان سازمان را موفق و پیشرو نمود (پردلان و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین زمانی که در یک سازمان از توسعه منابع انسانی صحبت می‌شود، توجه به مسیر شغلی به عنوان یک رکن مهم تلقی می‌گردد. زیرا توسط آن می‌توان حمایت‌های لازم از کارکنان و مشاغل آنها را به عمل آورد و در زمان مناسب با گماردن افراد مناسب، به کارایی و اثربخشی کمک نمود (الوانی، ۱۳۹۵). از این رو، مسیر شغلی را فرایندی شامل یک مجموعه تحت عنوان نظام کارراهه بیان و آن را تلاشی رسمی، سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و نیازهای سازمان می‌دانند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرد و سازمان باید به کمک یکدیگر الزامات انجام مؤثر و اثربخش مشاغل تعریف شده در مسیر شغلی را فراهم کنند، به شکلی که در دوره زمانی مشخص، فرد دانش، مهارت، توانایی و آگاهی لازم را برای احراز و انجام مشاغل کسب نماید (شاوون و نسل سراجی، ۱۳۹۵). بدین علت عدم توجه و یا کم توجهی به مسیر شغلی می‌تواند باعث مبهم بودن مسیر شغلی، معیوب بودن چرخه گردش شغلی، منطبق نبودن مشاغل با توانایی‌ها و علائق، افزایش جابجایی و نقل و انتقالات، محدودیت و به موقع نبودن ترفیعات، نبود اطمینان به پیشرفت شغلی در بین کارکنان و توجه نکردن به نیازهای کارکنان در سازمان‌ها شود و چنانچه این نظام به درستی پیاده شود، می‌تواند برای سازمان مفید و اثربخش و باعث افزایش چابکی کارکنان و سازمان گردد. به اعتقاد صاحب‌نظران سازمانی، اجرا و عملیاتی نمودن این مسیر می‌تواند در سه سطح سازمان، مدیریت و کارکنان مزایایی داشته باشد (غیاثوند و نژاد قوشچی، ۱۳۹۹). شاین هشت رکن مسیر شغلی را این گونه مشخص کرد (زارعی، ۱۳۹۰):

- ۱- استقلال / عدم وابستگی: این افراد در جستجوی موقعیت‌های کاری با حداکثر آزادی عمل می‌باشند.
- ۲- امنیت / ثبات: از طریق امنیت شغلی و تعلق بلندمدت به سازمان انگیزش می‌یابند. خواهان مطابقت و جامعه پذیری کامل با هنجارها و ارزش‌های سازمان هستند و انتقال و تغییر را دوست ندارند.
- ۳- شایستگی فنی / وظیفه‌ای: به واسطه محتوای کار برانگیخته می‌شوند، پیشرفت را تنها در زمینه فنی / وظیفه‌ای ترجیح می‌دهند. عموماً مدیریت عمومی و مدیریت سیاسی را دون شان خود می‌پندارند و از آن می‌هراسند.

۴- شایستگی مدیریت عمومی: از طریق فرصت تحلیل و حل مسائل در شرایط اطلاعات ناکافی و عدم اطمینان انگیزش می‌یابند، مانند هدایت افراد در جهت کسب اهداف مشترک.

۵- خلاقیت و کارآفرینی: از طریق نیاز به ساختن یا ایجاد چیزی که کاملاً پروژه خودشان است، برانگیخته می‌شوند و بیشتر علاقمند به ایجاد موسس‌های جدید هستند تا اینکه موسسه‌ای ایجاد شده را مدیریت کنند.

۶- خدمت یا وفاداری نسبت به یک آرمان: اساساً برای بهبود دنیا در چند روش برانگیخته می‌شوند، خواستار همراستایی فعالیت‌های کاری با ارزش‌های فردی در رابطه با کمک به جامعه هستند و بدنبال شغل‌هایی‌اند که ارزش‌هایشان را برآورده کند.

۷- چالش‌ناپذیر: با غلبه بر موانع عمده، حل مسائل تقریباً حل نشده یا برنده شدن در پیکارهای سخت انگیزش می‌یابند، مسیر شغلی‌شان را بصورت مبارزه روزانه یا رقابتی که برنده شدن همه چیز است، تعریف می‌کنند.

۸- سبک زندگی: از طریق تناسب مسیر شغلی با سبک زندگی برانگیخته می‌شوند و بر موضوعاتی مثل وظایف والدینی، مرخصی‌های زایمان، مراقبت از کودک بسیار تاکید دارند، به دنبال سازمان‌هایی که برنامه‌ها و ارزش‌هایشان بسیار مبتنی بر حمایت از خانواده است، هستند.

شایستگی شغلی

شایستگی به عنوان ویژگی‌های اساسی یک فرد تعریف می‌شود که با عملکرد برتر در یک موقعیت در ارتباط است. ۵ نوع از ویژگی‌های شایستگی‌ها شناسایی شده‌اند که شامل انگیزه‌ها، صفات، خود ادراکی، دانش و مهارت‌ها هستند. انگیزه‌ها نیروهایی هستند که یک فرد به طور مداوم در مورد آن فکر می‌کند. انگیزه‌ها رفتار را به سوی فعالیت یا اهدافی خاص سوق و هدایت می‌کند. صفات، ویژگی‌های فیزیکی هستند و واکنش‌های ثابتی به موقعیت‌ها یا اطلاعات می‌دهند. خود ادراکی، یک نگرش، ارزش یا خودشناسی فردی است. دانش، اطلاعاتی است که فرد در محدوده خاص خود دارد. نهایتاً مهارت، توانایی انجام یک کار فیزیکی یا ذهنی خاص است. شایستگی‌های دانش و مهارت می‌تواند بر ویژگی‌های سطحی و مشهود، و شایستگی‌های خود ادراکی می‌تواند بر صفات و انگیزه‌ها به ویژگی‌های پنهانی و عمیق فرد تمرکز داشته باشد (بهشتی فر و همکاران، ۱۳۹۰).

شناسایی شایستگی‌ها می‌تواند تجربه و تعهد سازمانی مورد نیاز داوطلبین بالقوه را به درستی تعیین نماید. تعدادی از سازمان‌ها را دیده‌اید که مطالعات مربوط به شایستگی را در سطح توصیف نمودن رفتار متوقف می‌کنند، این امر نه تنها تصویر کاملی از شایستگی‌ها ارائه نمی‌دهد، بلکه می‌تواند گمراه‌کننده باشد. رفتارهایی که به شایستگی صحیح تبدیل می‌شوند باید بصورت معنی داری به هم مرتبط شوند (استفاده ارادی از رفتار در ارائه نتایج عملکرد) در تعریف شایستگی‌ها لازم است که بین دو گروه اصلی تفاوت قائل شویم:

- شایستگی‌های آستانه^۱: خصوصیات هستند که هر شاغل (خواه با سطح عملکرد متوسط و خواه با سطح عملکرد بالا) لازم است آن را داشته باشد تا آن شغل را به طور موثر انجام دهد. برای مثال یک فروشنده

¹ Threshold Competencies

خوب باید دانش کافی در مورد محصولاتش را داشته باشد، اما این ویژگی لزوماً برای تضمین عملکرد عالی کافی نیست.

– شایستگی‌های متمایزکننده^۱: خصوصیتی هستند که در کارکنان با عملکرد برتر وجود دارد، اما کارکنان با عملکرد متوسط فاقد این خصوصیات هستند. برای مثال یک فروشنده که مشتری محور است و بر مشتری و همدلی با وی تمرکز می‌نماید و می‌تواند خود را در جایگاه مشتریان بالقوه خویش قرار دهد تا نیاز واقعی مشتریان را درک نموده و بداند چه محصولاتی برای مشتریان مهم هستند و کدامیک از اهمیت کمتری برخوردارند، چنین فروشنده‌ای از شایستگی‌های متمایزکننده بهره‌مند است (عریضی، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهش

رومل^۲ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان شوک‌ها و کارآفرینی: مطالعه شوک‌های شغلی در میان کارآفرینان تازه فارغ التحصیل شده انجام دادند. این تجزیه و تحلیل چندین شوک شغلی را شناسایی می‌کند که می‌تواند قبل و بعد از شروع یک کسب و کار با کارآفرینان مواجه شود و نشان داد که چگونه این شوک‌ها بر تصمیمات فارغ التحصیلان برای تبدیل شدن و ادامه کارآفرینی تأثیر می‌گذارد. آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان به سوی درک گسترده‌تر شوک‌های شغلی: بررسی ارتباطات بین رشته‌ای با تحقیق در مورد کارایی، مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی و تنوع انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که شوک‌های شغلی می‌تواند تغییراتی را در برجستگی هویت اجتماعی ایجاد کند یا حتی تهدیدی برای هویت اجتماعی ایجاد کند. آکرمنز و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بحران کووید-۱۹ به عنوان یک شوک شغلی: پیامدهایی برای مشاغل و رفتار حرفه‌ای انجام داد. اولین درس این است که پیامدهای کووید-۱۹ منعکس‌کننده تعامل پویا بین عوامل فردی و زمینه‌ای است. یافته‌ها نشان داد که برخی منابع روان‌شناختی-مانند شایستگی‌های شغلی و انعطاف‌پذیری - می‌توانند این شوک شغلی را قابل کنترل‌تر کنند. دوم این که بیماری همه‌گیر ممکن است پیامدهای متفاوتی در طول زمان داشته باشد و پیامدهای شوک‌های شغلی بین افق‌های زمانی کوتاه مدت و بلندمدت، و در مراحل زندگی و شغلی متفاوت است. سوم این که حتی اگر همه‌گیری به وضوح برای اکثر مردم یک شوک منفی است، در آینده ممکن است نتایج مثبت بیشتری را به همراه داشته باشد. این درس مبتنی بر تحقیقاتی است که نشان می‌دهد چگونه شوک‌های شغلی منفی پیامدهای مثبت بلندمدتی برای برخی افراد دارد.

ذوالقرنین^۳ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری شوک‌های شغلی در چین انجام دادند. یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی دو بعد شوک شغلی (مثبت و منفی) را با ۹ گویه پیشنهاد داد. پاشا و شفیع آبادی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان کرونا به عنوان یک شوک شغلی و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴۳۹ کد اولیه، ۹ مضمون اصلی (سبک مشاوره، کیفیت و اثربخشی مشاوره، تعداد مراجعان، نوع مراجعان، نقض برخی از اصول اخلاقی مشاوره، گسترش و توسعه فعالیت‌های مشاوره‌ای، رشد شخصی و حرفه‌ای)

¹ Differentiating Competencies

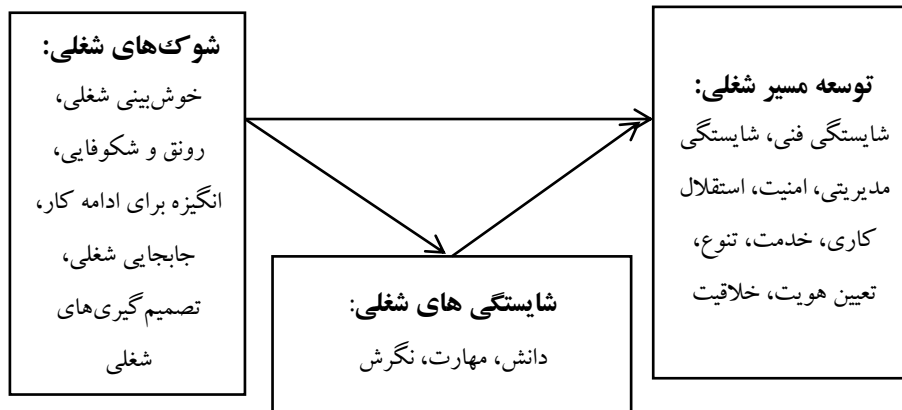
² Rummel

³ Zulqurnain

مشاور، انعطاف‌پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره، وضعیت اقتصادی مشاور) و ۲۲ مضمون فرعی در زمینه اثرات کرونا بر شغل مشاوره شد.

فرضیه‌های تحقیق و مدل مفهومی

- ۱- شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند.
- ۲- شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

این تحقیق توصیفی-پیمایشی است چراکه به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آن‌ها می‌پردازد. از نظر هدف کاربردی است که به شکل میدانی اجرا شد و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در شهرداری شهر رفسنجان به تعداد ۱۲۰ نفر بودند. با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند و به علت همگن بودن افراد جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. مرحله کمی پژوهش شامل پرسشنامه بود که از دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق ساخته تشکیل شد. برای سنجش شوک‌های شغلی از مدل آکرمز و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شد. برای سنجش توسعه مسیر شغلی از مدل شاین (۱۹۷۵) و دلانگ (۱۹۸۲) و پرسشنامه ۴۴ سوالی مقیمی (۱۳۹۵) استفاده شد. برای سنجش شایستگی‌های شغلی کارکنان نیز از پرسشنامه ۲۲ سوالی دیانتی و عرفانی (۱۳۸۸) استفاده شد. پاسخ به هر یک از سوالات در یک طیف ۵ گزینه‌ای بصورت (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) مشخص شد. از ضریب مسیر برای تحلیل آزمون فرضیه‌های تحقیق با نرم‌افزار PLS استفاده گردید.

برای بررسی پایایی مدل از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در این روش فرض می‌کند که همه معرف‌ها به یک اندازه پایدار هستند (معرف‌ها دارای بار برابر بر روی ساختار هستند)، اما PLS-SEM ارجاعات را با توجه به قابلیت

اطمینان فردی آنها اولویت بندی می کند. علاوه بر این، آلفای کرونباخ به تعداد موارد در هر شاخص حساس است و به طور کلی تمایل به دست کم گرفتن پایایی ثبات داخلی دارد. مقدار این شاخص طبق جدول ۱ باید بالای ۰/۷ باشد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ سازه‌های پژوهش

مولفه‌ها	آلفای کرونباخ
شوکه‌های شغلی	۰/۹۸۰
شایستگی‌های شغلی کارکنان	۰/۹۳۳
توسعه مسیر شغلی	۰/۹۵۳
پایایی کل	۰/۹۸۰

برای بررسی روایی از روش روایی همگرا استفاده شد. معیار رایج برای ایجاد روایی همگرا در سطح ساختاری میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است. این معیار به عنوان مقدار میانگین توان کل توان دوم مربوط به هر سازه (مجموع توان چند برابر تقسیم بر تعداد توان) تعریف می شود. بنابراین، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با سهم یک ساختار است. مقدار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵ یا بالاتر نشان می دهد که به طور متوسط ساختار بیش از نیمی از واریانس معرف‌های مربوطه را توصیف می کند و برعکس، مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) کمتر از ۰/۵ نشان می دهد که به طور متوسط، خطای بیشتری نسبت به واریانس توصیف شده توسط ساختارها در آیت‌ها باقی می ماند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر ساختار بازتابی باید ارزیابی شود. همانطور که جدول ۲ نشان می دهد شاخص میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ است.

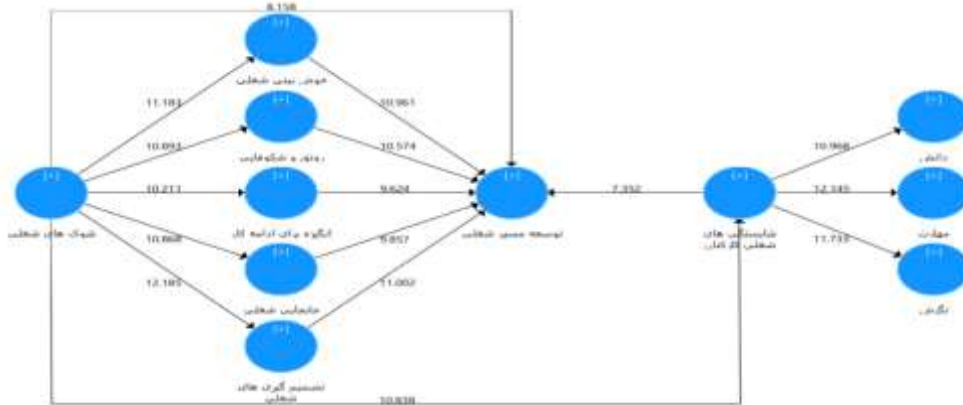
جدول ۲. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های پژوهش

مولفه‌ها	مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
شوکه‌های شغلی	۰/۶۳۸
شایستگی‌های شغلی کارکنان	۰/۶۱۶
توسعه مسیر شغلی	۰/۶۴۷

یافته‌ها

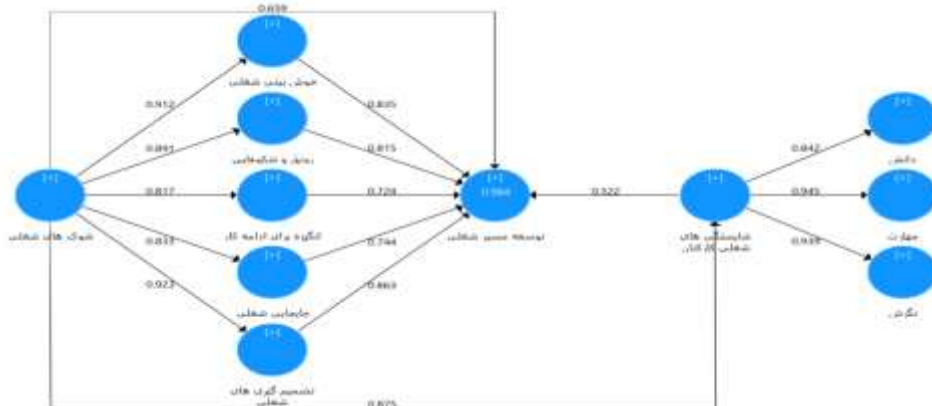
یافته‌های جمعیت شناختی تحقیق نشان داد که ۷۰/۷ درصد نمونه‌های پژوهش (۶۵ نفر) مرد و ۲۹/۳ درصد (۲۷ نفر) زن بودند. بیشتر نمونه‌های پژوهش (۸۵/۹ درصد) متأهل و ۱۴/۱ درصد مجرد بودند. بیشتر نمونه‌های پژوهش (۳۴/۸ درصد) در گروه سنی ۲۶-۳۵ سال و کمترین (۱۳ درصد) در گروه سنی بالای ۵۱ سال قرار داشتند. بیشتر نمونه‌های

پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۲/۶ درصد) و کمترین داری مدرک دکتری (۶ درصد) بودند. سابقه خدمت بیشتر نمونه‌های پژوهش (۲۳/۹ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال و کمترین (۶/۵ درصد) بیش از ۲۶ سال بود. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت.



شکل ۲. ضرایب معناداری t -value در مدل مفهومی

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد (شکل ۳ و ۲).



شکل ۳. ضریب مسیر در مدل مفهومی

نتایج فرضیه‌های پژوهش

ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۶۵۹ و همچنین آماره t به مقدار ۸/۱۵۸ است. پس می‌توان گفت شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۶۵۹ و همچنین آماره t به مقدار ۸/۱۵۸ است ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۷۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰/۸۳۸ است ضریب مسیر بین متغیر شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۵۲۲ و همچنین آماره t به مقدار ۷/۳۵۲ است. بنابراین شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارند.

شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد. ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۷۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰/۸۳۸ است بنابراین شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد. ضریب مسیر بین متغیر شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۵۲۲ و همچنین آماره t به مقدار ۷/۳۵۲ است بنابراین شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

خوش بینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر خوشبینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۳۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰/۹۶۱ است می‌توان گفت: خوشبینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۱۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۰/۵۷۴ است می‌توان گفت: رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۷۲۴ و همچنین آماره t به مقدار ۹/۶۲۴ است می‌توان گفت: انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۷۴۴ و همچنین آماره t به مقدار ۹/۸۵۷ است بنابراین جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر تصمیم‌گیری‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر تصمیم‌گیری‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۶۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۱/۰۰۲ است می‌توان گفت: تصمیم‌گیری‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان بود. یافته‌ها نشان داد شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تاثیر معناداری دارد. آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱)، کرایمر و همکاران (۲۰۱۹) و لارسون و لوتانز^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید کرده‌اند. آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱) و کرایمر و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعاتشان دریافته‌اند که شوک‌های شغلی از طریق درگیری کاری بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی تأثیر می‌گذارد. این مطالعات ثابت کرده‌اند که شوک‌های شغلی نقش مهمی در توسعه شغلی دارند. سازمان‌های امروزی بیش از هر زمان دیگری برای بقاء در جریان پر تلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجه‌اند. با توجه به آنکه کیفیت کار نیروی انسانی به ویژه در شرایط عدم قطعیت عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌هاست، حضور کارکنان پرنرژی و پرتلاش می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان‌ها داشته باشد (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶). در این راستا، مدیران سازمان‌ها تلاش می‌کنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزه ایجاد نمایند تا در کنار شوک‌های شغلی ایجاد شده در محیط کار، بتوانند نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدف‌های سازمان به کار گیرند.

یافته‌ها نشان داد شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند. در این زمینه پژوهشی یافت نگردید تا روابط بین متغیرها را به طور همزمان و با این ترکیب مورد بررسی قرار دهد، اما رابطه دوجه‌دوی این متغیرها در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌ها نشان داد شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. در این زمینه آکرمنز و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافته‌اند که شوک‌های شغلی می‌توانند شایستگی‌های شغلی را کنترل کرده و بر آنها تاثیر بگذارند. مطالعه دیگری بر روی متخصصان جوان توسط بلوکر و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که شوک‌های مثبت و منفی، نقش شایستگی‌های شغلی را در قابلیت استخدام آنها از طریق موفقیت شغلی تعدیل می‌کند. شوک‌های شغلی، بی‌ثباتی و نااطمینانی در شغل تغییرات پیش‌بینی نشده‌ای را در سطوح شغلی به وجود آورده و در نتیجه زمینه بهبود شایستگی‌های شغلی را سلب می‌نمایند و از بهبود شایستگی‌های فرد در زمینه انجام امور شغلی می‌کاهد. از طرفی، شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نسبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی ضمن تایید نتایج تحقیق حاضر، دریافته‌اند که شایستگی‌های شغلی پرستاران بر توسعه مسیر شغلی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شیراز تاثیر مثبت دارند. وجود شایستگی‌های شغلی در فرد و داشتن شایستگی در انجام امور شغلی موجب خواهد شد تا کارکنان وظایف شغلی خود را به درستی انجام داده و در نتیجه در مسیر شغلی خود توسعه یابند و پیشرفت کنند.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که خوش بینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. آغاز و طریقان (۱۳۹۴) در تحقیقی نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید کردند و دریافته‌اند که خوش بینی بر مسیر پیشرفت شغلی تاثیر مثبت دارد. علی پور اصفهانی و صادقی (۱۳۹۹) در تحقیقی دریافته‌اند که

¹ Larson & Luthans

خوش بینی مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیر معنی داری دارد. امروزه روانشناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت واقع شده اند. مفهوم خوش بینی مسیر پیشرفت شغلی به عنوان یک نگرش کاری مثبت به انتظار افراد از وقوع اتفاق های خوب در آینده و نیز به مدل خودتنظیمی رفتارهای هدفمند اشاره دارد (روتینگ هاوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). خوش بینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی و اجتماعی، رضایت شغلی، برنامه ریزی شغلی، اعتماد به نفس در مورد تصمیم گیری شغلی و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی ارتباط دارد (الان کوماران^۲، ۲۰۰۴).

پژوهش های اخیر نشان می دهد که خوش بینی، مفهومی انعطاف پذیر است و می تواند توسط یک محیط حمایتی شکل گرفته و تقویت شود (گارسیا^۳ و همکاران، ۲۰۱۵ و هیگینز^۴ و همکاران ۲۰۱۰). از آنجایی خوش بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی با نگرش ها و رفتارهای کاری مثبتی همراه است می تواند موفقیت فردی و سازمانی را تسهیل کند. افرادی که نگرش های کاری مثبتی دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته و با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت هایی که به طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است مشغول به یادگیری و تجربه اندوزی هستند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی قرار می دهند. لذا کارکنان شهرداری شهر رفسنجان که نگرش های کاری مثبت و خوشبینی بیشتری دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته، با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت هایی که به طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است، مشغول یادگیری شده و تجربه می اندوزند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی قرار می دهند.

نتایج دیگر نشان داد که رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. زیکیک و ازدین^۵ (۲۰۱۵) در تحقیقاتشان دریافتند که سرمایه اقتصادی و پیشرفت تکنولوژی موجب توسعه مسیر شغلی افراد می شود. مزیلا^۶ (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی دریافت که رونق کسب و کارها عاملی موثر بر توسعه مسیر شغلی کارکنان است. رومل و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شوک های شغلی و کارآفرینی و رونق همبستگی معنی داری با یکدیگر دارند. در صورتی که شوک شغلی همچون رونق و شکوفایی اقتصادی شکل بگیرد و سازمان، شرکت و یا هر محیطی که فرد در آن مشغول به فعالیت است با رونق و شکوفایی روبرو شود و باعث برهمزدن نظم و تعادل منطقی گردد، این عدم تعادل شوکی را در محیط کاری ایجاد خواهد کرد که ممکن است موجب پیشرفت فرد در مسیر شغلی اش شود و یا اینکه زمینه از دست دادن شغل برای فرد را فراهم سازد.

یافته ها نشان داد که انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق قمری و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. قمری و همکاران

¹ Rottinghaus

² Elankumaran

³ Garcia

⁴ Higgins

⁵ Zikic & Ezzedeen

⁶ Mzila

(۱۳۹۵) در تحقیقی دریافتند که انگیزه بالقوه کارکنان تاثیر معنی داری بر مسیر پیشرفت شغلی کادر درمانی دارد. انگیزش شغلی برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است. اگر انسان به شغلش علاقه مند نباشد و شغل فرد را بر نیانگیزد ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیرممکن خواهد بود. در شرایطی که کارکنان انگیزه و اشتیاق شغلی زیادی برای انجام امور شغلی خود داشته باشند و برای طی کردن مسیر شغلی خود به اندازه کافی توان و انرژی برای دستیابی به اهدافشان را داشته باشند، برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی تلاش خواهند کرد و در این مسیر به موفقیت و توسعه شغلی دست پیدا خواهند کرد.

نتایج نشان داد که جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری ندارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق ارشادی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی ندارد. ارشادی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی دریافتند که بین گردش شغلی با پیشرفت، رشد و توسعه شغلی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. عدم وجود رابطه در این تحقیق ممکن است به این دلیل باشد که جابجایی، گردش شغلی و غنی سازی شغلی در سازمان به گونه ای بوده است که زمینه را برای پیشرفت کارکنان فراهم نکرده و بر اختیارات آنها نیافزوده و این امر سبب شده که جابجایی های شغلی بر توسعه مسیر شغلی آنها تاثیر نداشته باشد. همچنین ممکن است رابطه بین این متغیرها تحت تاثیر متغیرهای مداخله گر و یا مزاحمی همچون: پست های سازمانی، ساختار سازمانی، تفویض اختیارات و... قرار گرفته باشد.

نهایتاً یافته ها نشان داد تصمیم گیری های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری ندارد. در این زمینه وردسورس و نیلاکانت^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی انجام داده اند و نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید نکرده اند. آنها نشان دادند که بین تصمیم گیری های شغلی و توسعه مسیر شغلی همبستگی معنی داری وجود دارد. تصمیم گیری در مورد امور شغلی و روش های انجام شغل و کارآفرینی های شغلی به عنوان شوک شغلی در نظر گرفته شده اند و در شرایطی که فرد این تصمیم گیری ها را به درستی اتخاذ نماید، می تواند در مسیر شغلی خود پیشرفت نماید و مسیر شغلی خود را به درستی طی کند. اما عدم وجود رابطه در این تحقیق ممکن است به این دلیل باشد که رویه ها و روش های انجام شغلی به جزء مشخص شده و کارکنان حق دخل و تصرف یا تصمیم گیری در نحوه انجام امور شغلی خود را نداشته باشند و در نتیجه عدم وجود رابطه تایید شده است. همچنین ممکن است نتایج این یافته تحت تاثیر متغیرهای میانجی، مداخله گر و یا تعدیل گری قرار گرفته باشد که سنجش و کنترل آنها در اختیار محقق نبوده است.

در این راستا پیشنهاد می گردد فرهنگ خوشبینی شغلی برای کارکنان در سازمان ترویج داده شود تا کارکنان بتوانند در شرایطی غیرمنتظره و مساعد برای پیشرفت شغلی تلاش کنند و با استفاده از توانایی ها و مهارت های شغلی خود توانایی انجام شغل های سازمانی غیرمنتظره و ناگهانی را داشته باشند و در راستای تحقق اهداف شغلی و سازمانی خود تلاش کنند. در صورتی که کارکنان توانایی و مهارت لازم برای انجام امور شغلی خود را دارند و می توانند زودتر از موعد ارتقاء یابند، ارتقاء یافته و در نتیجه در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند. در شرایطی که کارکنان استحقاق دریافت جایزه

¹ Wordsworth & Nilakant

بهترین عملکرد را دارند، این جایزه به آنها اعطا شود تا انگیزه بیشتری برای انجام امور شغلی خود داشته و بتوانند وظایف شغلی خود را بهتر انجام دهند. همچنین پیشنهاد می شود تا رونق و شکوفایی در شرایط اقتصادی و کاری در محیط کار ایجاد شود تا کارکنان بتوانند از این فرصت‌ها استفاده کرده و در راستای توسعه مسیر شغلی خود تلاش کنند. نهایتاً به محققان آینده پیشنهاد می شود که مدل بومی شوک های شغلی را در کشور طراحی کنند.

منابع

1. Akkermans, J., Collings, D.G., Da Motta Veiga, S.P., Post, C. & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*. 126 (4): 1-10.
2. Akkermans, J., Seibert, S.E. and Mol, S.T. (2018). Tales of the unexpected: integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*. 44(1): 1-10.
3. Akkermans, J., Richardson, J. & Kraimer, M.L. (2020), The Covid-19 crisis as a career shock: implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 119: 1-5.
4. Akkermans, J. & Kubasch, S. (2018). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*. 22(6): 586-627.
5. Alipour Esfahani, N., & Sadeghi, A. (2020). The role of Career Optimism and Adaptability in Academic Achievement of Students. *Positive Psychology Research*, 6 (1), 1-12.
6. Alvani, M. (2015). *Public Management*, 31st edition, Nei Publishing House, Tehran [In Persian].
7. Baruch, Y. & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International*. 20(3): 218-237.
8. Baruch, Y., Wordsworth, R., Mills, C. & Wright, S. (2016). Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(3): 459-473.
9. Beheshtifar, M., Pourkiani, M. & Nekoi Moghadam, M. (2011). *Succession Planning: Creating the Pool of Talents*. Kerman University of Medical Sciences Publications. first edition. [In Persian].
10. 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.
11. Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. 10 (2): 117-130.
12. Ershadi, A., Moradzadeh, A. & Turki, I. (2019). Investigating the relationship between job turnover and the career development of educational and administrative staff in the regional education and training. The first national conference on applied research in education and training processes, Minab. Iran [In Persian].
13. Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., Bordia, S. & Roxas, R.E.O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 88: 10-18.
14. Ghamari, N., Rassafiani, M., Ghamari, M., Ghamari, F. & Yazdani, F. (2016). Relation between motivational potential and career path in occupational therapy. *The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine*. 5(2): 141-150 [In Persian].
15. Ghasvand, S. & Nejad Ghoshchi, M. (2010). New career paths of human resources. *Public Administration Quarterly*. 31: 74-98 [In Persian].
16. Higgins, M., Dobrow, S.R & Roloff, K.S. (2010). Optimism and the boundary less career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*. 31(5): 749-769.
17. Kraimer, M.L., Greco, L., Seibert, S.E. & Sargent, L.D. (2019), An investigation of academic career success: the new tempo of academic life. *Academy of Management Learning and Education*. 18(2): 128-152.
18. Karimi, M.S., Heshmati dayari, E. & Shahab, A. (2020). Measuring Remote Labor Index and Supply Shock of the Covid-19 Virus in Iran. *Journal of Economics and Modeling*. 11(2): 155-180 [In Persian].
19. Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13(2): 45-62.

20. Mansouri Fard, H. (2017). Investigating the impact of career path development on the ability to resolve conflicts with regard to the mediating role of social intelligence of Bam University of Medical Sciences employees. Master's thesis in public administration. Islamic Azad University. Rafsanjan branch [In Persian].
21. Mzila, N.M. (2017). Career Capital Components and their Accrual: a Senior Management and Executive Perspective, Research Report. Gordon Institute of Business Science. University of Pretoria.
22. Nasabi, N.A. & Bastani, P. & Yusefi, A.R. & Bordbar, N. (2021). Career Development in Nursing: Identifying the Career Anchors of Nurses at Shiraz University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst.* 6(3): 248-259 [In Persian].
23. Pardlan, N., Sarmad, A. & Motaghi, H. (2014). Interactive Structure and Validity of the Persian Version of Calling Scale midst Medical Students. *Career and Organizational Counseling.* 6: 21 [In Persian].
24. Pasha, S. & Shafiabadi, A. (2021). The Covid-19 as a "Career shock" and Its Effects on Counselors: The phenomenological study. *Career and Organizational Counseling.* 13(3): 9-24.
25. Rottinghaus, P.J., Day, S.X. & Borgen, F.H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment.* 13(1): 3-24.
26. Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R. & Van Gelderen, M. (2023). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International.* 26(4): 562-581.
27. Salehi Moghadam, A.A. (2016). Investigating the relationship between organizational psychological injuries and adaptability and organizational control of employees in branches of the National Bank of Kerman, master's thesis in public administration. Islamic Azad University. Rafsanjan branch [In Persian].
28. Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Holtom, B.C. & Pierotti, A.J. (2013), Even the best laid plans sometimes go askew: career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology.* 98(1): 169-182.
29. Shahbazi, K. & Nazarpour, Sh. (2014). Impacts of export boom on unemployment in Iran. *Quarterly Journal of Applied Economics Studies.* 11(3):159-185 [In Persian].
30. Shavon, R. & Nosr Saraji, A. (2015). Career path management as a tool for the development of human resources of the organization, selected from the collection of articles of the fourth national conference on training and development of human resources, Tehran [In Persian].
31. Soltani, I., Mohammadi Akbari, A. & Shaemi, A. (2012). Presenting a new model in the development and integration of career path system in Mobarake Steel Company of Isfahan. *Knowledge Management Quarterly.* 12: 117-131 [In Persian].
32. 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): 1-17.
33. Taghdisi, A., Jamini, D. & Moradi, N. (2019). Investigation and Analysis of the Process of Employment and Unemployment in "Sahneh" Township during the Years of 1996-2006. *Spatial Planning.* 1(3): 81-106 [In Persian].
34. Wordsworth, R. & Nilakant, V. (2021). Unexpected change: career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior.* 127: 1-12.
35. Zarei, P. (2018). The effect of the implementation of the career path development system on the efficiency of experts in Saipa Company, Master's thesis. Faculty of Industrial Engineering. University of Science and Technology [In Persian].
36. Zikic, J. & Ezzedeen, S. (2015). Towards a more Integrated View of Entrepreneurial Careers: Qualitative Investigation of the three Forms of Career Capital and their Relationships among High Tech Entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research.* 21(6): 756-777.
37. Zulqurnain, A., Usman, G. & Zia U. (2020). Measuring career shocks: A study of scale development and validation in the Chinese context. *Australian Journal of Career Development.* 29(3): 1-14.