



ارائه مدل ارتباطی جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام پذیری با تأکید بر رفتارهای مسیر شغلی آینده
نگرانه در سازمان های دانش بنیان

محمد حکاک

mohamadhakak@yahoo.com

گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

فریبرز فتحی چگنی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۱۲

چکیده

در دنیایی که ریزش و رویش مشاغل به پدیده ای رایج در محیط کسب و کار تبدیل شده است، روابط استخدامی موقت و منعطف و نیز برنامه ریزی و مدیریت مسیرهای شغلی خودهدایت، اهمیت زیادی یافته است. در چنین محیطی، مسیر شغلی سنتی و وابسته به سازمان که در آن به پیشرفت عمودی و کُند در یک سازمان تأکید می شد، جای خود را به مسیر شغلی وابسته به فرد داده است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان با نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه در شرکت های دانش بنیان استان لرستان بود.

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که در زمره پژوهش های توصیفی پیمایشی قرار می گیرد. پژوهش از نظر شاخص زمانی از پژوهش های مقطعی به شمار می آید. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت های دانش بنیان استان لرستان به تعداد ۱۶ شرکت می باشند که از میان آنها به روش خوشه ای در دسترس تعداد ۱۵۶ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه جهت گیری مسیر شغلی متنوع بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه قابلیت استخدام پذیری دی ووس و سونز (۲۰۰۸) و پرسشنامه رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه چاغتای (۲۰۱۹) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه ها با روش آلفای کرونباخ به تایید رسید و برای تحلیل داده های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار **plis** استفاده گردیده است.

یافته های پژوهش نشان دهنده ی آن است که جهت گیری مسیر شغلی متنوع هم به صورت مستقیم و هم از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه موجب افزایش قابلیت استخدام پذیری در شرکت های دانش بنیان استان لرستان می گردد. کارکنانی می توانند در محیط پویا و پر از تغییر شرکت های دانش بنیان موفق عمل کنند، که استراتژی روشن و مشخصی در خصوص مسیرهای شغلی آینده خود دارند و با در پیش گرفتن رفتارهای آینده نگران و تقویت مسیر شغلی خویش، قابلیت استخدام پذیری خود را در مشاغل مورد نظرشان بالا می برند.

واژگان کلیدی: جهت گیری مسیر شغلی متنوع، قابلیت استخدام پذیری، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه، سازمان های دانش بنیان

مقدمه

دنیای کار در عصر معاصر تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله جهانی شدن، پیشرفت تکنولوژی و رکود اقتصادی که در نتیجه تحولات اقتصادی رخ داده، قرار گرفته است (جوژپ و همکاران؛ ۲۰۱۲). با توجه به تغییر و تحولات اقتصادی، سازمان های امروزی با چالش های متعددی از جمله ادغام ها، جذب ها، ساختاردهی مجدد، کوچک سازی، خصوصی سازی و ... روبه رو هستند که مجبورند روابط بلند مدت با کارکنان خود را کاهش دهند، به گونه ای که مسیرهای شغلی روز به روز به سمت موقتی و غیر دائمی شدن پیش می روند. به عبارت دیگر زمانی مدیریت مسیر شغلی افراد بر عهده سازمان بود اما امروزه ماهیت مشاغل به صورت چشمگیری تغییر یافته و این کارکنان هستند که مسؤلیت کامل توسعه مسیر شغلی خویش را بر عهده دارند (بریسکو و فینکلستین؛ ۲۰۰۹). در واقع نقش های کاری انعطاف پذیرتر شده اند و وظایف به صورت مداوم در حال تغییر و توسعه یافتن می باشند. تمام این تحولات نیازمند کارکنانی است که بتوانند با عدم اطمینان به صورت مداوم کنار آمده و برای کارکردن در این محیط های غیر متمرکز و پویا خود را با نقش های انعطاف پذیر انطباق دهند (ظفر و همکاران؛ ۲۰۱۷). امروزه هیچ تضمینی برای اینکه یک فرد در طول عمرش در یک سازمان باقی بماند وجود ندارد. بنابراین کارکنان سعی می کنند با بالا بردن قابلیت استخدام پذیری خویش بتوانند مسیر شغلی خود را هدایت و مدیریت کنند (گریملند و همکاران؛ ۲۰۱۲). قابلیت استخدام کارکنان شامل حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار با توجه به منابع فردی به منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است (دیف، ۲۰۰۲؛ به نقل از زاهدی وزکی زاده، ۱۳۹۳). قابلیت استخدام پذیری احتمال اشتغال و درک فرصت های شغلی را افزایش می دهد و این مربوط به درک کارکنان از توانایی های خودشان برای انطباق موثر با

تغییرات زیاد کاری است، که باعث تسهیل حرکت بین مشاغل چه در داخل سازمان یا خارج سازمان در محیط کار آشفته امروز می شود (لین؛ ۲۰۱۵). در این میان یکی از مهم ترین عواملی که می تواند بر قابلیت استخدام پذیری افراد تاثیرگذار باشد، جهت گیری مسیر شغلی متنوع است. جهت گیری مسیر شغلی متنوع، به معنای پیگیری معیارهای موفقیت شغلی و مدیریت فعالانه ی مسیر شغلی فرد است. در این نوع جهت گیری، کارکنان بدون توجه به مسیرهای شغلی از پیش تعیین شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه ی تخصصی خود فکر کرده و قابلیت استخدام خویش را دنبال می کنند (سپهوند و عارف نژاد، ۱۳۹۶). به عبارتی متخصصان حرفه ای امروز برای پیشرفت از نردبان سنتی سازمان بالا نرفته و خود در پی ساخت نردبان موفقیت خویش هستند. همچنین عامل دیگری که می تواند هم به صورت مستقیم و هم به صورت میانجی بر قابلیت استخدام پذیری افراد تاثیرگذار باشد، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه است. رفتارهای آینده نگرانه به رفتارهایی گفته می شود که خودابتکار و آینده محور بوده و به سمت هدفی در آینده جهت گیری شده باشند (استراثوس و همکاران؛ ۲۰۱۲). به عبارت دیگر شرایط فضای کسب و کار امروزی ایجاب می کند که افراد بیش از آنکه به سازمان و کارفرمای خود وابسته باشند، به حرفه ی خود و جهت گیری آینده نگرانه درباره ی مسیر شغلی خویش اتکاء کنند (بریسکو و هال؛ ۲۰۰۶). در واقع رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه، رفتارهایی هستند که افراد به صورت خودهدایت و خود مدیریت و در پاسخ به تغییرات مستمر در محیط کسب و کار از خود بروز می دهند (اسمیل و همکاران؛ ۲۰۱۹).

از طرفی امروزه نقش شرکت های دانش بنیان در پیشرفت و توسعه کشورها بر کسی پوشیده نیست. شرکت های دانش بنیان به عنوان شرکت هایی درآمدزا و اشتغال زا نیرویی مهم و تاثیرگذار در توسعه اقتصادی کشورها شناخته می شوند.

5 Lin

6 Strauss et al

7 Briscoe & Hall

8 Smale et al

1 Joseph et al

2 Briscoe & Finkelstein

3 Zafar et al

4 Grimland et al

درواقع در عصر حاضر که دانش به عنوان مهمترین عنصر موفقیت شناخته می شود، شرکت های دانش بنیان می توانند سهم بسزایی در پیشرفت و توسعه اقتصادی کشورها به عنوان پیشران های اقتصادی داشته باشند. این مهم در کشور ما به عنوان کشوری در حال توسعه که اهمیت بخش نفت در اقتصاد آن در حال کاهش و اهمیت صنایع دانشی در حال افزایش است، دوچندان می باشد. از همین رو با جهانی شدن بازارها و تحولات رقابتی، تقاضا برای فناوری های جدید و نوآوری ها، افزایش یافته و شرکت های دانش بنیان دریافته اند که رقابت در دنیای کسب و کار پرشتاب امروز به طور فزاینده ای مشکل گردیده است و به منظور بقا، نیازمند کارکنانی هستند که دارای مهارت ها و توانایی های بالا و چندگانه باشند. درواقع در محیط پرتلاطم و رقابتی میان شرکت های دانش بنیان، کارکنانی می توانند در این شرکت ها به کار خود ادامه دهند که قابلیت ها و توانایی های بالایی داشته و به اصطلاح همه فن حریف هستند و قادرند در شرایط سخت به عنوان سرمایه ای با ارزش کمک رسان شرکت باشند. به عبارتی می توان گفت توانایی های محدود کارکنان و صرفا داشتن مهارت در انجام وظایفی خاص و روتین پاسخگوی فعالیت در شرکت های دانش بنیان نمی باشد چرا که محیط شرکت های دانش بنیان همچون محیط سازمان های دولتی قابل پیش بینی و تفسیر نمی باشد و یک محیط سیال و پر از تغییر است که کارکنانی فعال و چندمهارته را می طلبد، کارکنانی که توانمندی های مورد نیاز جهت تأمین نیازهای متغیر کارفرمایان و مشتریان را دارند و با توسعه مداوم توانایی ها و قابلیت های خود وابستگی به سازمان خود ندارند و قادر به فعالیت در هر سازمانی هستند. درواقع نقطه قوت پژوهش حاضر آن است که توجه کارکنان شرکت های دانش بنیان را به قابلیت استخدام پذیری و عوامل موجد آن یعنی جهت گیری مسیر شغلی متنوع و رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر جلب می کند و بیان می کند که اگر کارکنان شرکت های دانش بنیان خواهان بهبود قابلیت استخدام پذیری خود و مایل به مدیریت و کنترل تغییرات مسیر شغلی خویش بر اساس

ارزش های کاری خود هستند تا اینکه کنترل و مدیریت آن را به سازمان و عوامل بیرونی بسپارند، بایستی به صورت پیوسته مهارت ها و توانمندی های خود را مطابق با تغییرات محیطی ارتقاء بخشند. با اینکه پژوهش هایی به موضوعات جهت گیری مسیر شغلی متنوع، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه و قابلیت استخدام پذیری به صورت مجزا پرداخته اند، ولی تا کون تحقیق جامعی که ارتباط این سه متغیر را مورد بررسی قرار داده و از رفتارهای مسیر شغلی به عنوان متغیر میانجی بین جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام پذیری استفاده کرده باشد، انجام نشده است. از این رو این تحقیق قصد دارد تا اثر جهت گیری مسیر شغلی متنوع را بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان در شرکت های دانش بنیان استان لرستان بررسی نموده و متغیر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر را به عنوان متغیر میانجی مورد ملاحظه قرار دهد. بنابراین سؤال اساسی پژوهش حاضر آن است که آیا جهت گیری مسیر شغلی متنوع از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان شرکت های دانش بنیان استان لرستان تأثیر دارد؟

مبانی نظری

قابلیت استخدام پذیری

مفهوم قابلیت استخدام در زمینه های مختلف هم برای کسانی که شاغلند و هم برای کسانی که جویای کار هستند، مورد استفاده قرار می گیرد. بر این اساس در عین اینکه ارائه یک تعریف لغوی نظیر ویژگی یا کیفیت استخدام پذیر شدن، ساده است، دستیابی به یک تعریف مفهومی و عملیاتی کار پیچیده ای است (زاهدی و حسن پور، ۱۳۸۸). کنفدراسیون صنعت بریتانیا قابلیت استخدام را این چنین تعریف کرده است: قابلیت استخدام، دارا بودن ویژگی ها و توانمندی های مورد نیاز شخص جهت تأمین نیازهای متغیر کارفرمایان، سازمان ها و مشتریان است و به فرد کمک می کند تا به آمال و توانمندی های بالقوه اش در کار، جامه عمل بپوشاند. قابلیت استخدام به عنوان توانایی فرد در شناسایی و تشخیص فرصت های شغلی و حرفه ای در درون و بین سازمان ها در طول مسیر شغلی تعریف می شود. این مفهوم

مهم ترین عامل تعیین کننده انطباق پذیری و موفقیت فرد در محیط کاری متلاطم امروزی محسوب می شود (زاهدی و حسن پور، ۱۳۸۸). به عبارتی، قابلیت استخدام، توانایی فرد برای به دست آوردن، حفظ شغل و تغییر شغل در همان سازمان و یا دستیابی به شغلی جدید در سازمانی دیگر در صورت نیاز می باشد. قابلیت استخدام، نوعی سازگاری فعال با شرایط کاری است که کارکنان را قادر می سازد به دنبال فرصت های شغلی جدید باشند. به گونه ای که می توان گفت قابلیت استخدام جا به جایی بین مشاغل در درون و بیرون سازمان ها را تسهیل می کند، هر چند این قابلیت، استخدام قطعی افراد را تضمین نمی کند ولی احتمال به دست آوردن شغل مورد نظر را برای کارکنان افزایش می دهد (توکلی و مرادی، ۱۳۹۷). در یک تعریف مختصر نیز می توان، قابلیت استخدام را توانایی بقا در بازار کار داخلی (داخل یک سازمان) و خارجی (درون جامعه) دانست (تایجسن و همکاران، ۲۰۰۸). به طور کلی می توان گفت که قابلیت استخدام سازه ای روانی-اجتماعی بوده و شامل جنبه های شناختی، احساسی و رفتاری فرد می باشد که تقابل میان فرد و شغل را افزایش می دهد (فوگاتی و همکاران، ۲۰۰۴).

جهت گیری مسیر شغلی متنوع

ریشه ی جهت گیری مسیر شغلی متنوع به یافته های هال (۱۹۹۶) در مورد مسیر شغلی متنوع بر می گردد (لی، ۲۰۱۸). نام جهت گیری مسیر شغلی پروتئین یا متنوع برگرفته از اسم پروتئوس، خدای دریا در افسانه های یونان باستان است که می توانست شکل خود را تغییر دهد. تأکید این جهت گیری مسیر شغلی بر موفقیت روانی و توسعه مستمر، خودجوش و چالشی است. در واقع در این جهت گیری کارکنان بیش از آن که به سازمان و کارفرمای خود متعهد باشند به حرفه خود متکی بوده و از خودآگاهی و عزت نفس به عنوان ابعاد هویتی مهم استفاده می کنند (سپهوند و عارف نژاد، ۱۳۹۶). دو ویژگی بارز مسیر شغلی متنوع، ارزش محوری و خودهدایت بودن است (بریسکو و هال، ۲۰۰۲؛

۲۰۰۶). رویکرد ارزش محوری به ارزش های درونی فرد اشاره می کند که راهنمای تصمیمات مسیر شغلی وی بوده و معیاری برای سنجش موفقیت مسیر شغلی او است (بریسکو و هال، ۲۰۰۲؛ ۲۰۰۶). خودهدایتی به معنی تطبیق مستمر فرد با عملکردها و الزامات یادگیری جدید است (بریسکو و هال، ۲۰۰۲؛ ۲۰۰۶). جهت گیری مسیر شغلی متنوع نشان دهنده ی این است که افراد مایل به مدیریت و کنترل تغییرات مسیر شغلی خویش بر اساس ارزش های کاری به صورت خودهدایت بوده تا اینکه کنترل و مدیریت آن را به سازمان یا عوامل بیرون از خود بسپارند (دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۵). درواقع مسؤولیت اصلی توسعه مسیر شغلی در جهت گیری متنوع متوجه خود فرد است تا سازمان مربوطه (هیرسچی و همکاران، ۲۰۱۷). جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر رفتار خاصی همچون قابلیت تحرک و انطباق پذیری دلالت نکرده بلکه بیشتر یک الگوی فکری درباره ی مسیر شغلی است. به طور خاص جهت گیری متنوع نوعی نگرش درباره ی مسیر شغلی بوده که بازتابی از پارامترهایی همچون آزادی، خودهدایتی بودن و انتخاب گزینه های متعدد بر اساس ارزش های مشخص می باشد (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). افراد با جهت گیری مسیر شغلی متنوع تمایل دارند که مسیر شغلی خود را به خوبی بشناسند تا بینش لازم را برای گرفتن تصمیماتی که منجر به دستیابی به اهداف شخصی می شوند را کسب کنند (دیرنزو و گرینه‌هاوس، ۲۰۱۱). به این ترتیب، این افراد برای دستیابی به ارزش های شخصی و موفقیت روانشناختی به صورت فعال گزینه های توسعه شغلی را بررسی می کنند (ردوندو و همکاران، ۲۰۱۹).

رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه

رفتارهای آینده نگرانه به اقدامات پیشگیرانه ای اشاره دارد که افراد به منظور اثرگذاری بر خود، مهارت ها و توانمندی هایشان و یا محیط اطرافشان انجام می دهند (اسمیل و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای آینده نگرانه به رفتارهایی اشاره

³ Li

⁴ Hirschi et al.

⁵ Redondo et al

¹ Thijssen et al

² Fugate et al

یک فرد برای مدیریت آگاهانه و هوشمندانه مسیر شغلی خود است (دی ووس و همکاران، ۲۰۰۹). گولد^۸ (۱۹۷۹) اظهار دارد کارکنانی که در برنامه ریزی مسیر شغلی مشارکت دارند اهداف خاص و چالش برانگیزی را برای خود تعیین می کنند. مطابق با نظریه هدف گذاری (لاکی و لاتمن؛ ۲۰۰۲) تعیین اهداف افراد را در رسیدن به آن اهداف از طریق توسعه و پیاده سازی استراتژی های مسیر شغلی برانگیخته می کند. اجرا و پیاده سازی موثر استراتژی های مسیر شغلی متعاقبا کارکنان را قادر می سازد تا اهداف مسیر شغلی شان را بدست آورند و قابلیت استخدام پذیری خود را افزایش دهند (کلمنتس و کامائو، ۲۰۱۸؛ چاغتای، ۲۰۱۹). سرانجام اینکه توسعه مهارت مورد نیاز اشاره به سرمایه گذاری های استراتژیک در آموزش و مدارک دانشگاهی برای ارتقاء مسیر شغلی در آینده دارد (کینگ، ۲۰۰۴). تمایل کارکنان به توسعه مهارت هایشان از طریق سرمایه گذاری در آموزش، قابلیت استخدام پذیری آنها را افزایش می دهد (چاغتای، ۲۰۱۹). تحقیقات تجربی نیز نشان داده اند که سرمایه گذاری بر سرمایه انسانی به طور مثبت با قابلیت استخدام پذیری ارتباط دارد (ونچرسکی و همکاران، ۲۰۱۴). به طور کلی رفتار مسیر شغلی آینده نگر می تواند از طریق پیش بینی، برنامه ریزی و تلاش پیش دستانه به منظور اثرگذاری بر شرایط، احتمال موفقیت فرد در استخدام را افزایش دهد (گرت و اشفورد، ۲۰۰۸).

دارد که خودهدایت و آینده نگر بوده و بیش از حالت ثبات بر تغییر وضع موجود تاکید می کنند (سیلوا و همکاران، ۲۰۱۹). به طور خاص، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر به اقدامات و فعالیت هایی اشاره دارد که افراد به منظور دستیابی به اهداف مسیر شغلی خود انجام می دهند (دی ووس و همکاران، ۲۰۰۹؛ کینگ، ۲۰۰۴). در واقع رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر دربرگیرنده مجموعه ای از رفتارها برای آماده ساختن فرد در راستای بهبود مهارت ها و توانمندی ها در راستای نیازهای شغلی آینده است (کلمنتس و کامائو، ۲۰۱۸). از این رو رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر به معنای فراگیری مجموعه ای از مهارت ها و توانمندی هایی است که افراد در آینده بدان نیازمند هستند (رسدی و همکاران، ۲۰۱۱). رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه شامل اقداماتی همچون برنامه ریزی مسیر شغلی و توسعه مهارت و شبکه سازی می شود (چاغتای، ۲۰۱۹). رفتار شبکه سازی به تلاش افراد برای ایجاد و حفظ ارتباط با ذینفعان قدرتمند سازمان که توانایی فراهم آوردن حمایت عاطفی، ارائه اطلاعات مفید، مشاوره شغلی و کمک به ارتقاء فرد را دارند، اشاره می کند (فورت و دوغرتی، ۲۰۰۴). رفتار شبکه سازی در افزایش قابلیت های استخدامی نقش مشهودی دارد (چاغتای، ۲۰۱۹). تحقیقات قبلی نشان داده است که تمایل کارکنان به مشارکت در این رفتارها (شبکه سازی) گزینه های آنها برای پیشرفت را افزایش می دهد. شبکه سازی با معرفی کارکنان به افراد مهم در داخل سازمان یا خارج سازمان، قابلیت دیده شدن آنها را افزایش می دهد. شبکه سازی باعث می شود با افراد بیشتر ارتباط برقرار کرده و فرصت های شغلی بیشتری را بدست آورند (فورت و دوغرتی، ۲۰۰۴؛ ون هویل و همکاران، ۲۰۰۹). برنامه ریزی مسیر شغلی شامل تعیین اهداف شغلی، بررسی گزینه های مختلف و تدوین برنامه ها بوده و نشانه ی روشنی از تلاش

⁷ Van Hoyer et al

⁸ Gould

⁹ Locke and Latham

¹ Vanhercke et al

¹ Grant & Ashford

0

1

¹ Sylva et al

² King

³ Clements & Kamau

⁴ Rasdi et al

⁵ Chughtai

⁶ Forret & Dougherty

جدول ۱. پیشینه پژوهش

محقق و سال پژوهش	عنوان	نتایج
بلاکر و همکاران (۲۰۱۹)	نقش شایستگی های مسیر شغلی، موفقیت مسیر شغلی و شوک های مسیر شغلی در استخدام پذیری متخصصان جوان	رفتارهای آینده نگرانه در قابلیت استخدام پذیری متخصصین حرفه ای جوان، شایستگی های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی نقش بسیار مهمی دارند.
کلمنتس و کامائو (۲۰۱۸)	درک انگیزه دانشجویان از رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر از طریق تئوری تعیین هدف و مدل منابع شغلی	تمایل کارکنان به مشارکت در فعالیت های توسعه ای اثر قابل توجهی بر قابلیت استخدام پذیری آنها دارد.
لی (۲۰۱۸)	ارتباط جهت گیری مسیر شغلی پروتئین با بهزیستی: نقش سرمایه روانشناختی	کارکنانی که دارای جهت گیری مسیر شغلی متنوع هستند، تمایل دارند در برنامه ریزی و جست و جوی مسیرهای شغلی سازگار با شخصیت و ارزش های کاری آنها به صورت آینده نگرانه عمل کنند
ظفر و همکاران (۲۰۱۷)	ارتباط بین جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام پذیری ادراک شده: مطالعه دانشگاهیان بخش خصوصی پاکستان	رابطه مثبت و معنی داری میان جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام پذیری وجود دارد.
یو و دیویس (۲۰۱۶)	تأثیر خودمختاری بر رفتار آینده نگر تازه واردان و اجتماعی شدن	افرادی که در رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر مشارکت می کنند ممکن است مشاغل مناسب تری را پیدا کنند که بهتر نیازهای آنها را برآورده می سازد.
پارکر و لیائو (۲۰۱۶)	آینده نگری خردمندانه: چگونه می توان در ساختن مسیر شغلی خود آینده نگر و خردمند بود.	افرادی که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه را به کار می گیرند به سطوح بالاتری از موفقیت مسیر شغلی دست می یابند، زیرا رویکرد آینده نگرانه به آنها این امکان را می دهد که با محیط متغیر کاری منطبق شده و از نقاط قوت خود بهتر استفاده کنند
هیرسچی و همکاران (۲۰۱۶)	جهت گیری مسیر شغلی متنوع، هویت شغلی و خودکارآمدی: یک تشریح تجربی از رابطه آنها	جهت گیری مسیر شغلی با هویت شغلی و خودکارآمدی ارتباط نزدیکی دارد افراد با جهت گیری متنوع انگیزه بیشتری برای هدایت مسیر شغلی خود بر اساس ارزش های کاری شان دارند
رودریگز و همکاران (۲۰۱۵)	چه کسی از مسیرهای شغلی مستقل منتفع می شود؟ کارکنان، سازمان ها یا هر دو؟	کارکنان از طریق جهت گیری مسیر شغلی متنوع، با خودمدیریتی، شایستگی های خود را توسعه و ارتقاء داده و متعاقباً شانس استخدام پذیری خویش را افزایش می دهند.
دیرنزو و همکاران (۲۰۱۵)	رابطه بین جهت گیری مسیر شغلی پروتئین و تعادل کار-زندگی	جهت گیری مسیر شغلی متنوع با سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی در ارتباط بوده که سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی نیز با قابلیت استخدام پذیری فرد رابطه مثبت دارد.
هرمان و همکاران (۲۰۱۵)	جهت گیری مسیر شغلی متنوع به عنوان پیش بینی کننده پیامدهای مسیر شغلی: ارزیابی اثرات میانجی	جهت گیری مسیر شغلی متنوع، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه و رضایت از مسیر شغلی را بیشتر از آنکه وابسته به سازمان بداند، وابسته به فرد و ارزش های کاری او می داند.
لین (۲۰۱۵)	آیا شما یک استعداد متنوع هستید؟ تاثیر نگرش مسیر شغلی متنوع،	نگرش مسیر شغلی متنوع رابطه مثبتی با جهت گیری هدف و استخدام پذیری درونی و بیرونی افراد دارد همچنین جهت گیری هدف نقش میانجی را در

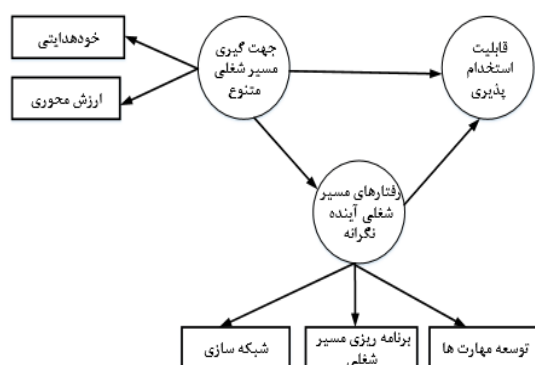
رابطه مثبت نگرش مسیر شغلی متنوع و استخدام پذیری درونی و بیرونی ایفا می کند.	جهت گیری هدف و استخدام پذیری درونی و بیرونی
رابطه مثبتی بین مهارت های مسیر شغلی در حال توسعه کارکنان و نگرش پروتئین آنها وجود دارد که به آنها کمک می کند تا با شرایط نامطمئن کاری مقابله کرده و شانس استخدام پذیری خود را افزایش دهند.	مقابله با محیط اشتغال ناامن: نقش های متفاوت جهت گیری های مسیر شغلی بدون مرز و پروتئین

بریسکو و همکاران (۲۰۱۲)

مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

با مرور سابقه پژوهش های مرتبط با موضوع، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) که به صورت ترکیبی از ابعاد جهت گیری مسیر

شغلی متنوع بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه چاغتای (۲۰۱۹) و قابلیت استخدام پذیری دی ووس و سونز (۲۰۰۸) می باشد، جهت این تحقیق در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

H1: جهت گیری مسیر شغلی متنوع اثر مثبت و معنی داری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان دانشی دارد.
H2: جهت گیری مسیر شغلی متنوع اثر مثبت و معنی داری بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه کارکنان دانشی دارد.
H3: رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه اثر مثبت و معنی داری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان دانشی دارد.
H4: جهت گیری مسیر شغلی متنوع از طریق رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه اثر مثبت و معنی داری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان دانشی دارد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است که در زمره پژوهش های توصیفی پیمایشی قرار می گیرد. این پژوهش از نظر فلسفه یک پژوهش قیاسی است که بر مبنای پارادایم اثبات گرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر شاخص زمانی از پژوهش های مقطعی به شمار می آید. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است؛ بدین

شکل که برای سنجش جهت گیری مسیر شغلی متنوع از پرسشنامه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) که شامل ۱۴ گویه (۸ گویه مربوط به خودهدایتی و ۶ گویه مربوط به ارزش محوری) می باشد، استفاده شده است. برای سنجش قابلیت استخدام پذیری از پرسشنامه دی ووس و سونز (۲۰۰۸) که شامل ۶ گویه می باشد، استفاده شده است. و برای سنجش رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه از پرسشنامه چاغتای (۲۰۱۹) که شامل ۹ گویه (۳ گویه مربوط به شبکه سازی، ۳ گویه مربوط به برنامه ریزی مسیر شغلی و ۳ گویه مربوط به توسعه مهارت ها) می باشد، استفاده شده است. در خصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات لازم به ذکر است که پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی آن با استفاده از روایی همگرا و واگرا تایید گردید. برای پاسخ دهی به سؤالات معیار سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و

آزمون مدل، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده گردیده است. به این دلیل که این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم‌زمان فراهم می‌سازد همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه‌ها و یا شاخص‌ها در مدل وجود داشته باشد، می‌توانند به خوبی مدل برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود، ارزیابی می‌گردد. همچنین زمانی که داده‌ها نرمال نباشند از این روش استفاده می‌شود.

کاملاً مخالف) استفاده شده و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی به پاسخ‌ها استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت های دانش بنیان استان لرستان به تعداد ۱۶ شرکت (۷ شرکت دارویی، ۴ شرکت تولیدی، ۳ شرکت صنعتی و ۲ شرکت خدماتی) می باشند که از میان آنها به روش خوشه ای در دسترس تعداد ۱۵۶ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند که اطلاعات جمعیت شناختی اعضای نمونه به تفکیک شرکت ها در جدول ۲ آورده شده است. با توجه به اینکه در این تحقیق برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از ابعاد و گویه ها استفاده می شود در نتیجه مدل انعکاسی می باشد. همچنین در این تحقیق برای بررسی فرضیه‌ها و

یافته های پژوهش

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

حوزه فعالیت	سن	تعداد	حوزه فعالیت	سن	تعداد
تولیدی	۲۰-۳۰	۹	خدماتی	۲۰-۳۰	۴
	۳۱-۴۰	۲۰		۳۱-۴۰	۱۰
	۴۱-۵۰	۱۰		۴۱-۵۰	۵
	تحصیلات	تعداد		تحصیلات	تعداد
	کارشناسی	۵		کارشناسی	۳
	کارشناسی ارشد	۲۶		کارشناسی ارشد	۱۲
	دکتری	۸		دکتری	۴
	سابقه کار	تعداد		سابقه کار	تعداد
	کمتر از ۱۰	۱۰		کمتر از ۱۰	۳
	۲۰-۱۰	۱۷		۲۰-۱۰	۱۲
بیشتر از ۲۰	۱۲	بیشتر از ۲۰	۴		
صنعتی	۲۰-۳۰	۵	داروسازی	۲۰-۳۰	۱۸
	۳۱-۴۰	۱۸		۳۱-۴۰	۳۱
	۴۱-۵۰	۶		۴۱-۵۰	۲۰
	تحصیلات	تعداد		تحصیلات	تعداد
	کارشناسی	۵		کارشناسی	۷
	کارشناسی ارشد	۱۶		کارشناسی ارشد	۳۷
	دکتری	۸		دکتری	۲۵
	سابقه کار	تعداد		سابقه کار	تعداد
	کمتر از ۱۰	۸		کمتر از ۱۰	۲۳
	۲۰-۱۰	۱۲		۲۰-۱۰	۲۵
بیشتر از ۲۰	۹	بیشتر از ۲۰	۲۱		

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار پاسخ دهندگان در حوزه های مختلف

انحراف معیار	میانگین	متغیر	حوزه فعالیت شرکت ها
۰/۳	۳/۲	جهت گیری مسیر شغلی متنوع	دارویی
۰/۲	۳/۵	رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه	
۰/۳	۲/۹	قابلیت استخدام پذیری	
۰/۴	۳/۳	جهت گیری مسیر شغلی متنوع	تولیدی
۰/۲	۳/۴	رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه	
۰/۲	۳	قابلیت استخدام پذیری	
۰/۳	۳/۵	جهت گیری مسیر شغلی متنوع	صنعتی
۰/۳	۳/۷	رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه	
۰/۴	۳/۲	قابلیت استخدام پذیری	
۰/۴	۳/۶	جهت گیری مسیر شغلی متنوع	خدماتی
۰/۱	۳/۴	رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه	
۰/۳	۳/۳	قابلیت استخدام پذیری	

مدل اندازه گیری

قبل از ارزیابی مدل اندازه گیری، در این تحقیق ابتدا قابلیت اطمینان (پایایی) برای شاخص های هر سازه (قابلیت اطمینان سازگاری درونی) بررسی می شود. برای روایی هر سازه از روایی واگرا و روایی همگرا^۱ استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی)^۲ برای مناسب بودن مدل اندازه گیری استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده بیشتر از ۰/۷۰ می باشد و بر اساس نظر نونالی و برنستین^۴ (۱۹۹۴) نشان دهنده سازگاری درونی بالا می باشد. همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی)

بدست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ می باشد و بر اساس نظر فورنل و لارکر^۵ (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می باشد. همچنین بارهای عاملی^۶ برای گویه ها بیشتر از ۰/۴۰ بود که بر اساس نظر هیر و همکاران^۷ از نظر آماری معنی دار (قابل قبول) هستند. در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد. مقدار همه AVE بدست آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵۰ می باشد که بر اساس نظر فورنل و لارکر نشان دهنده روایی همگرای مناسب می باشد. نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج روایی و پایایی

⁵Fornell and Larcker⁶ loadings⁷ Hair et al

Average Variance Extracted

¹ internal consistency reliability² convergent validity and discriminant validity³ composite reliability⁴ Nunnally and Bernstein

متغیر	گویه	بار عاملی	P-Value	روایی همگرا	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر	Q1	۰/۷۵۴	**	۰/۵۱۴	۰/۸۲	۰/۸۵
	Q2	۰/۷۳۸	**			
	Q3	۰/۷۵۱	**			
شبکه سازی	Q4	۰/۷۷۱	**	۰/۵۵۹	۰/۷۸	۰/۸۲
	Q5	۰/۷۲۳	**			
	Q6	۰/۷۳۵	**			
برنامه ریزی مسیر شغلی	Q7	۰/۷۳۳	**	۰/۵۱۶	۰/۸۳	۰/۸۱
	Q8	۰/۶۹۸	**			
	Q9	۰/۷۲۴	**			
توسعه مهارت ها	P1	۰/۷۱۸	**	۰/۵۳۳	۰/۷۹	۰/۸۱
	P2	۰/۷۲۳	**			
	P3	۰/۶۹۸	**			
جهت گیری مسیر شغلی متنوع	P4	۰/۷۰۱	**	۰/۵۲۲	۰/۷۷	۰/۷۸
	P5	۰/۷۲۸	**			
	P6	۰/۷۴۱	**			
خودهدایتی	P7	۰/۶۸۷	**			
	P8	۰/۷۷۹	**			
	P9	۰/۷۲۲	**	۰/۵۲۳	۰/۷۹	۰/۸۴
ارزش محوری	P10	۰/۷۱۸	**			
	P11	۰/۷۴۴	**			
	P12	۰/۶۹۸	**			
قابلیت استفاده پذیری	P13	۰/۷۲۲	**	۰/۵۳۰	۰/۷۹	۰/۸۵
	P14	۰/۷۳۴	**			
	E1	۰/۷۶۲	**			
عوامل	E2	۰/۷۴۱	**			
	E3	۰/۶۶۷	**			
	E4	۰/۷۳۴	**			
عوامل	E5	۰/۷۶۱	**			

ارائه مدل ارتباطی جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استفاده پذیری با تأکید بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه در سازمان های دانش بنیان

E6	۰/۶۹۸	**
----	-------	----

برای بررسی روایی واگرا (اعتبار تشخیصی) شاخص فورنل و لارکر استفاده شد. در ارزیابی معیار فورنل - لارکر از ریشه مربع AVE های استفاده می شود. نتایج بررسی روایی واگرا در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵- روایی واگرا با روش فرنل - لارکر

شبکه سازی	برنامه ریزی مسیر شغلی	توسعه مهارت ها	خودهدایتی	ارزش محوری	قابلیت استخدام پذیری
شبکه سازی	۰/۷۴۸				
برنامه ریزی مسیر شغلی	۰/۷۴۴				
توسعه مهارت ها	۰/۶۱۴	۰/۷۱۸			
خودهدایتی	۰/۳۵۴	۰/۴۵۶	۰/۴۸۲	۰/۷۲۳	
ارزش محوری	۰/۳۵۷	۰/۴۵۶	۰/۳۸۹	۰/۴۹۲	۰/۷۲۳
قابلیت استخدام پذیری	۰/۴۵۶	۰/۲۳۴	۰/۴۰۸	۰/۵۲۴	۰/۷۳۰

با توجه نتایج روش فورنل-لارکر، اعتبار واگرا (اعتبار تشخیصی) سازه ها را تایید شدند و در نتیجه، مدل اندازه گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر می باشد.

برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R^2 (R Squares) و معیار Q^2

استفاده شده است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. Q^2 معیاری است که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. مقادیر R^2 و Q^2 در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- مقادیر R^2 و Q^2

قابلیت استخدام پذیری	رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر
۰/۵۳	۰/۴۶
۰/۳۸	۰/۲۹

با توجه به مقادیر R^2 و Q^2 مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار است.

نتایج اثر مستقیم و اثر میانجی

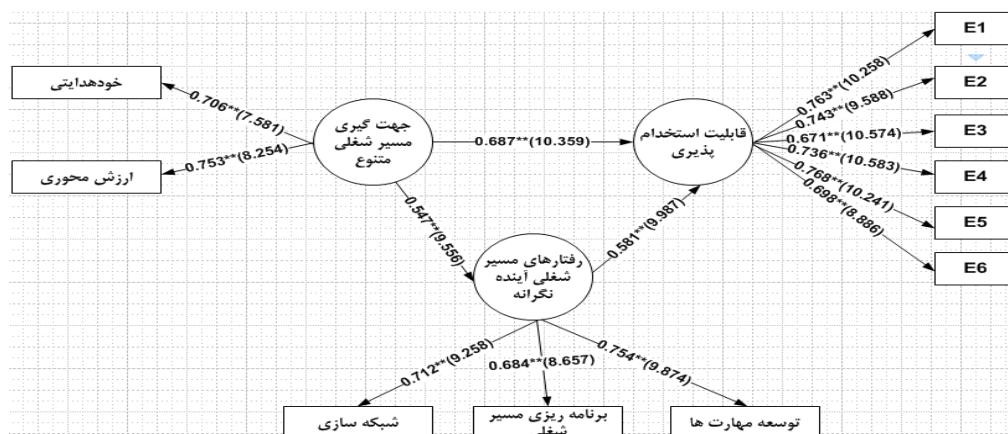
نتایج نشان دهنده این بود که جهت گیری مسیر شغلی متنوع رابطه مستقیم و قوی با قابلیت استخدام پذیری دارد؛ (H1)

¹ discriminant validity

ارائه مدل ارتباطی جهت گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام پذیری با تأکید بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه در سازمان های دانش بنیان

بین رفتار های مسیر شغلی آینده نگرانه و قابلیت استخدام پذیری معنی دار می باشد
(H3; $\beta = 0.581$; $p < 0.05$, $t = 9.987$).
بنابراین فرضیه های H1، H2 و H3 تایید می شوند.

همچنین ($\beta = 0.687$; $p < 0.05$, $t = 10.359$) جهت گیری مسیر شغلی متنوع رابطه مستقیم و قوی با رفتار های مسیر شغلی آینده نگرانه دارد. (H2, $\beta = 0.547$; $p < 0.05$, $t = 9.556$) علاوه بر این، رابطه



شکل ۲- نتایج اثر مستقیم همراه با آماره تی

اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد. طبق گفته هیر و همکاران (۲۰۱۴)، اگر ارزش VAF بیش از ۸۰٪، نشان دهنده نقش میانجی کامل است، ارزش بین ۲۰ تا ۸۰ درصد، میانجی جزئی است، و ارزش کمتر از ۲۰ درصد به این معنی در نتیجه، ۳۱٪ از اثر کل جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری از طریق رفتار های مسیر شغلی آینده نگرانه تبیین می شود و رفتار های مسیر شغلی آینده نگرانه نقش متغیر میانجی جزئی دارد، در نتیجه فرضیه H4 هم تایید می شود.

در این مطالعه برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از روش VAF^۱ استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ است و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت است که نقش میانجیگری وجود ندارد. در این تحقیق محاسبه VAF به صورت زیر انجام شده است.

اثر غیر مستقیم جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری از طریق رفتار های مسیر شغلی آینده نگرانه:
 $0.547 * 0.581 = 0.318$

اثر کل جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری = اثر غیر مستقیم + اثر مستقیم

$$0.318 + 0.687 = 1.005$$

VAF = اثر غیر مستقیم تقسیم بر اثر کل

$$0.318 / 1.005 = 0.316$$

بحث و نتیجه گیری

در دنیایی که ریزش و رویش مشاغل به پدیده ای رایج در محیط کسب و کار تبدیل شده است، روابط استخدامی موقت و منعطف و نیز برنامه ریزی و مدیریت مسیرهای شغلی

¹ Variance Accounted for (indirect effect / total effect)

پذیری در حوزه فعالیت شرکت های دارویی (۲/۹)، شرکت های تولیدی (۳)، شرکت های صنعتی (۳/۲) و شرکت های خدماتی (۳/۳) می باشد.

برای بررسی موضوع پژوهش چهار فرضیه مطرح گردیده که پس از جمع آوری داده ها و آزمون فرضیات مشخص گردید که هر چهار فرضیه مورد تایید قرار گرفته اند. فرضیه اول پژوهش بدین صورت تدوین گردید که جهت گیری مسیر شغلی متنوع اثر مثبت و معناداری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان در شرکت های دانش بنیان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان دهنده ی تایید این فرضیه بود. به عبارت دیگر افراد با جهت گیری مسیر شغلی متنوع تنها به آموزه های سازمانی اکتفا نکرده و برای توسعه و بالندگی خود در پی یادگیری بیشتر هستند. این افراد تنها به یک شغل یا مهارت خاصی اتکاء نموده و به طور پیوسته در فکر یادگیری مهارت ها و مشاغل جدیدی هستند که قابلیت استخدام پذیری آنها را بالا می برد. درواقع این کارکنان به جای اکتفا کردن انحصاری به مهارت ها و تخصص هایی که سازمان در حال حاضر از آنها انتظار دارد، با رصد کردن محیط کسب و کار به صورت مداوم در پی بدست آوردن اطلاعات و بینش لازم در خصوص مهارت ها و توانایی هایی هستند که بازار کار آینده به آنها نیاز دارد؛ تا بتوانند به صورت هوشمندانه مسیر شغلی خود را متناسب با این توانایی ها و مهارت ها هدایت کنند. نتایج این فرضیه با یافته های ظفر و همکاران (۲۰۱۷)، دیرنزو و همکاران (۲۰۱۵)، رودریگز و همکاران (۲۰۱۵)، لین (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

فرضیه دوم پژوهش نیز بدین صورت مطرح شد که جهت گیری مسیر شغلی متنوع اثر مثبت و معناداری بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگران دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان دهنده ی تأیید این موضوع بود. به عبارت دیگر کارکنانی که خودهدایت بوده و دارای ارزش محوری در مورد حرفه ی خود هستند، بیش از آنکه به

خودهدایت، اهمیت زیادی یافته است. (سولیوان و باروچ، ۲۰۰۹). در چنین محیطی، مسیر شغلی سنتی و وابسته به سازمان که در آن به پیشرفت عمودی و کُند در درون یک سازمان تاکید می شد، جای خود را به مسیر شغلی وابسته به فرد داده است (هدج و رینییر، ۲۰۱۷). از آنجایی که در گستره مشاغل امروز، مشاغل موقت چیرگی دارد، آینده نگری، توجه به مهارت های مورد نیاز آینده و داشتن قابلیت های متنوع و متعدد به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است (دیز مایانز و سانچز، ۲۰۰۴). در چنین حالتی افراد برای آن که قابلیت استخدام پذیری خود را بهبود بخشند، ناچار به درپیشگیری جهت گیری مسیر شغلی متنوع و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده نگران هستند. درواقع در دنیای مشاغل موقتی امروز، کسانی موفق تر هستند که بتوانند آینده را به خوبی پیش بینی نموده و خود را بر اساس مهارت ها، توانمندی ها و شایستگی هایی که مشاغل آینده بدان نیازمند هستند، آماده سازند (دی ووس و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهش حاضر به بررسی اثر جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان با نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگران در شرکت های دانش بنیان استان لرستان پرداخته است.

با توجه به یافته های پژوهش اکثر پاسخ دهندگان شرکت های حوزه های مختلف دارویی، تولیدی، صنعتی و خدماتی دارای سن ۳۱-۴۰ سال، تحصیلات کارشناسی ارشد و سابقه کاری ۲۰-۱۰ سال بودند. همچنین میانگین پاسخ آزمودنی ها به سؤالات متغیر جهت گیری مسیر شغلی متنوع در حوزه فعالیت شرکت های دارویی (۳/۲)، شرکت های تولیدی (۳/۳)، شرکت های صنعتی (۳/۵) و شرکت های خدماتی (۳/۶) می باشد. میانگین پاسخ آزمودنی ها به سؤالات متغیر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگران در حوزه فعالیت شرکت های دارویی (۳/۵)، شرکت های تولیدی (۳/۴)، شرکت های صنعتی (۳/۷) و شرکت های خدماتی (۳/۴) می باشد. میانگین پاسخ آزمودنی ها به سؤالات متغیر قابلیت استخدام

³ Diaz Mayans & Sanchez

¹ Sullivan & Baruch

² Hedge & Rineer

سازمان خود وفادار و متکی باشند به حرفه خود وفادار بوده و مایل به مدیریت و کنترل تغییرات مسیر شغلی خویش بر اساس ارزش های کاری به صورت خودهدایت بوده تا اینکه کنترل و مدیریت آن را به سازمان یا عوامل بیرون از خود بسپارند. بنابراین برای تحقق این امر به سمت رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر حرکت می کنند. در واقع این افراد بیش از سازمان طراح سرنوشت خود بوده و به جنبه های اصلی شغل همچون آزادی و رشد، تعهد حرفه ای و موفقیت روانشناختی توجه می کنند. طراح بودن برای سرنوشت خویش به معنی داشتن استراتژی در مسیر شغلی است که برای عملیاتی کردن آن باید به رفتارهای آینده نگرانه در مسیر شغلی روی آورد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های لی (۲۰۱۸)، هیرسچی و همکاران (۲۰۱۶) و هرمان و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

فرضیه سوم پژوهش نیز بر این اساس تدوین گردید که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر اثر مثبت و معنی داری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان در شرکت های دانش بنیان دارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش تایید کننده این موضوع بود. به عبارت دیگر آن دسته از کارکنان دانشی که دارای استراتژی روشن درباره ی مسیرهای شغلی آینده خود در قالب رویکرد پروتئین به مسیر شغلی خود هستند، با در پیش گرفتن رفتارهای منعطف به آینده ی کاری و تقویت سرمایه مسیر شغلی خویش، بر قابلیت استخدامی خویش در آینده اضافه نموده و اشتغال بلند مدت خود در مشاغل دلخواه را تضمین می نمایند. در خصوص وجه تمایز پژوهش حاضر با پژوهش های صورت گرفته لازم به ذکر است تا کنون پژوهشی که توأمان به بررسی تاثیر جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام پذیری و رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه پرداخته باشد، یافت نشده است.

پیشنهادهات

- ✓ به کارکنان دانشی و حرفه ای توصیه می گردد که اشتغال خود در مشاغل فعلی را دائمی تلقی ننموده و با مشخص کردن ارزش های کاری و زندگی خویش، آمادگی تغییر به مشاغل و سازمان های جدید را در خود تقویت نمایند.
- ✓ کارکنان دانشی و آنهایی که به حرفه خود متکی و وفادار هستند باید در قالب جهت گیری مسیر شغلی پروتئین استراتژی روشنی در مورد روش های دستیابی به اهداف مسیر شغلی و چگونگی موفقیت در این مسیرها را برای خود ترسیم نمایند.

فرضیه سوم پژوهش نیز بر این اساس تدوین گردید که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر اثر مثبت و معنی داری بر قابلیت استخدام پذیری کارکنان در شرکت های دانش بنیان دارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان دهنده ی تایید این فرضیه بود. به عبارت دیگر افرادی که از رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه استفاده می کنند، تلاش می کنند با کسانی ارتباط برقرار نمایند که به آنها در دستیابی به اهدافشان کمک می کنند. این کارکنان برای اینکه بتوانند به خواسته های شغلی خود دست پیدا کنند و گزینه های مسیر شغلی خود را توسعه دهند، همیشه سعی در برقراری ارتباطات جدید با بازیگران مهم و تاثیرگذار سازمان را دارند. بعلاوه آنها سعی می کنند با ذینفعان قدرتمند محیط کسب و کار ارتباط موثر برقرار کرده تا از این طریق قابلیت استخدام پذیری خویش در خارج از سازمان را نیز بالا ببرند. همچنین این کارکنان با ارتقاء سطح تحصیلات دانشگاهی خود و به اصطلاح پیمودن مدارج عالی و یا شرکت در دوره ها و کلاس های تخصصی و اخذ مدارک مورد نیازی که احتمال می دهند در آینده به کار آنها خواهد آمد، مسیر پیشرفت خود را هموار می سازند. در واقع این افراد همزمان در کنار ارتباطات قوی که با ذینفعان داخلی و

✓ به کارکنان حرفه ای شرکت های دانش بنیان توصیه می شود در راستای استراتژی شخصی خود که متکی بر ارزش های کاری و خانوادگی آنان تدوین شده است، به رفتارهای آینده نگرانه شغلی که استخدام پذیری آنها را در آینده تضمین می نماید روی آورده و از هر گونه ناهماهنگی بین استراتژی شغلی و رفتارهای شغلی همچون پذیرش مشاغلی که با ارزش های آنها مطابقت ندارد، بپرهیزند.

✓ کارکنان حرفه ای شرکت های دانش بنیان باید برای افزایش فرصت های شغلی و افزایش استخدام پذیری خود در آینده، شبکه ای از ذینفعان قدرتمند در درون و بیرون سازمان را در اطراف خود تشکیل داده و تا جایی که می توانند با بزرگان و رهبران بازار ارتباط برقرار نمایند.

✓ کارکنان حرفه ای شرکت های دانش بنیان باید تا جایی که می توانند مهارت های حرفه ای مورد نیاز صاحبان کسب و کار به ویژه مهارت های مشاغل آینده را در خود تقویت نموده و توان یادگیری و تغییر را در خود افزایش دهند.

for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419-437.

Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation modeling with unobserved variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Higher Education*, 43 (12), 2279-2293.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., & Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). PLS-SEM: Indeed, a silver bull. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-51.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.

Hedge, J., & Rineer, J. R. (2017). *Improving career development opportunities through rigorous career pathways research*. (RTI Press Publication No. OP-0037-1703). Research Triangle Park, NC: RTI Press.

Herrmann, A., Hirschi, A., Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214.

Hirschi, A., Jaensch, V.K. & Herrmann, A. (2016). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (2), 208-220.

Hirschi, A., Jaensch, V.K. and Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (2), 208-220.

Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S., & Slaughter, S. (2012). The career paths less (or more) traveled: A sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success. *MIS Quarterly*, 36(2), 427-452.

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133

Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital. *Career Development International*, 23 (2), 178-196.

Lin, Y. (2015). Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. *Career Development International*, 20 (7), 753-772.

Locke, E.A. and Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task

منابع

Blokker, J. Akkermans, M. Tims, Jansen, P, Svetlana, K. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 172-184.

Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The 'new career' and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career Development International*, 14(3), 242-260.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundary less and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.

Briscoe, J. P., and Hall, D. T. (2002). The protean orientation: Creating the adaptable workforce necessary for Xexibility and speed. Paper given at the Academy of Management, Denver, Aug 13.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.

Briscoe, J.P., Henagan, S.C., Burton, J.P. and Murphy, W.M. (2012), "Coping with an insecure employment environment: the differing roles of protean and boundaryless career orientations", *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), pp. 308-316.

Chughtai, A. (2019) "Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviours as mediators", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 Issue: 2, pp.213-229, <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0281>

Clements, A.J. and Kamau, C. (2018), "Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model", *Studies in*

De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 449-456.

De Vos, A., De Clippeleer, I. and Dewilde, T. (2009), "Proactive career behaviours and career success during the early career", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 82 No. 4, pp. 761-777

Diaz Mayans, M, A, Rosario Sanchez, (2004) "Temporary employment and technical efficiency in Spain", *International Journal of Manpower*, 25 (2), 181-194.

DiRenzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36: 567-589.

Direnzo, M.S., Greenhaus, J.H. and Weer, C.H. (2015), "Relationship between protean career orientation and work-life balance: a resource perspective", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 36 No. 4, pp. 538-560, doi: 10.1002/job.1996.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences

- Yu, K. Y. T., & Davis, H. M. (2016). Autonomy's impact on newcomer proactive behaviour and socialization: A needs-supplies fit perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 172-197.
- Van Hove, G., van Hooft, E.A.J. and Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: a social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. and De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43 (4) 592-605.
- Zafar, J., Farooq, M., Quddoos, M.U. (2017). The Relationship between Protean Career Orientation and Perceived Employability: A Study of Private Sector Academics of Pakistan. *Journal of Management Sciences*, 4(2), 133-145.
- Zahedi, S., Hassanpoor, A. (2009). Studying the Impact of Individual Factors on Employability in Iran's Public Sector. *Iranian journal of management sciences*, 4(Number 13), 26-48. (in Persian)
- Zahedi, S., Hassanpoor, A. (2009). The Effect of Employment Relationships on Employees' Employability in Public Organizations. *Journal of Development & Evolution Management*, 1388(pre.no.2), 1-8. (in Persian)
- Zahedi, S., Zakizadeh, S. (2014). The Impact of Employability on Career Success of Employees at Qazvin Product Distribution Company. *Journal of Development & Evolution Management*, 1393(17), 63-73. (in Persian)
- motivation: A 35-year Odyssey. *American Psychologist*, 57 (9), 705-717.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-92
- Parker, S. K., & Liao, J. (2016). Wise proactivity: How to be proactive and wise in building your career. *Organizational Dynamics*, 45(3), 217-227.
- Rasdi, R., Garavan, T., Ismail, M., (2011), Understanding Proactive Behaviours and Career Success: Evidence from an Emerging Economy, *organization and markets in emerging economies* 2(4), 53-71.
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2019). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 1-24
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T. & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, .91, 23-34.
- sepahvnda, R., & Aref Nezhad, M. (2018). The Effect of the Diverse Job Orientation on the Employability of Employees Considering the Mediating Role of the Career Path Capital (Case Study: Shahid Rajaei Customs' Clearance Officers in Hormozgan). *Journal of Public Administration*, 9(4), 687-708. (in Persian)
- Smale A, Bagdadli S, Cotton R, et al. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organization Behavior*, 40 105-122.
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Strauss, K., Griffin, M.A., Parker, S.K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3), 580-598.
- Sullivan, S. and Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration", *Journal of Management*, 35(6): 1542-1558.
- Sylva, H., Thomas Mol. S., Den Hartog, D., Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behavior: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631-645.
- Tavakkoli, A., Moradi, M. (2018). Perceived Employability and its Relationship with Organizational Commitment in Public Sector. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(2), 1-30.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review* 7(2), 165-183.

Presenting a Communication Model of Protean Career Orientation and Employability with Emphasis on Proactive Career Behaviors in Knowledge-Based Organizations

Abstract

Background: In a world where the decline and growth of jobs has become a common phenomenon in the business environment, temporary and flexible employment relationships as well as the planning and management of self-directed career have become very important. In such an environment, the traditional, organizational-affiliated career, which emphasized vertical and slow progress in an organization, has given way to the individual-affiliated career.

Objective: The aim of this study was to investigate the effect of protean career orientation on the employability of employees with the mediating role of proactive career behaviors in knowledge-based companies of Lorestan province.

Methods: In terms of purpose, the present study is an application that falls into the category of descriptive survey research. Research is a cross-sectional research in terms of time index. The statistical population of the study is the employees of knowledge-based companies in Lorestan province, numbering 16 companies, from which 156 people were selected as the sample members by the available cluster sampling method. In order to measure the variables of the research, Briscoe et al's protean career orientation questionnaire (2006), De Vos and Soens's employability (2008) and the proactive career behaviors of Chughtai's (2019) have been used. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha and for data analysis, structural equation modeling and PLS software were used.

Findings: Findings show that protean career orientation both directly and through proactive career behaviors increases the employability in knowledge-based companies in Lorestan province.

Conclusion: Employees can be successful in a dynamic and changing environment of knowledge-based companies, which have a clear and definite strategy for their proactive careers, and by adopting proactive behaviors and strengthening their career, their employability in they raise the jobs they want.

Keywords: Protean Career Orientation, Employability, Proactive Career Behaviors, Knowledge-based Organizations.