

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری

متقاضیان کار با استفاده از روش دلفی فازی

## Identifying and explaining Proactive career behaviours to improve employability of job applicants using fuzzy Delphi method

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۰۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۱/۰۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۱۰

S.N.Mousavi, (Ph.D.), R.Sepahvand, (Ph.D.),  
A.Shariatnejad, (Ph.D.), & S.N.Mousavi, (M.A)

سید نجم‌الدین موسوی<sup>۱</sup>، رضا سپهوند<sup>۲</sup>، علی شریعت-  
نژاد<sup>۳</sup> و سیده نسیم موسوی<sup>۴</sup>

Abstract

Today, due to many unemployed graduates and students in the country, job applicants need proactive career behaviors to improve their employability. Therefore, it is essential to take a strategic and forward-looking approach to ensure employability and find future applicants' job. This paper aimed to identify and explain proactive career behaviors to improve the employability of job applicants. This study was a mixed research based on qualitative and quantitative researches. The study's statistical population consists of human resources specialists selected by snowball sampling method, and based on the theoretical adequacy principle, 30 of them were selected as sample members. In the qualitative part, data gathered up with the interview, and the quantitative part data gathered up with the questionnaire. The validity and reliability were confirmed by the CVR index and Kappa Cohen test and content validity and test-retest reliability. Qualitative data were analyzed using the Atlas software and coding method, and the quantitative data were analyzed using the Delphi Fuzzy method. The results indicated that the most critical proactive career behaviors to improve job applicants' employability are having strategic thinking and clear and realistic perspective, change skills, problem-solving ability, knowledge-based innovation, dynamic learning capabilities, cultural intelligence, and emotional intelligence.

**Keywords:** Career, Proactive Career Behaviors, Job Applicants, Fuzzy Delphi Method

چکیده

امروزه با توجه به خیل عظیم جمعیت فارغ التحصیل بیکار و حجم بالای دانشجویان کشور، متقاضیان کار برای آن که قابلیت استخدام پذیری خود را بهبود بخشند، نیازمند به رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه هستند. بنابراین روی آوردن به رویکرد استراتژیک و آینده‌نگرانه در جهت تضمین استخدام پذیری و یافتن شغل مناسب برای متقاضیان کار در آینده اهمیت زیادی پیدا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در جهت بهبود استخدام پذیری برای متقاضیان کار کشور انجام شد. این پژوهش از نظر روش آمیخته، بر مبنای پژوهش‌های کیفی و کمی و از نوع پژوهش‌های قیاسی استقرایی است. جامعه آماری پژوهش متخصصان منابع انسانی هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و بر اساس اصل کفایت نظری، ۳۰ نفر از آنان با عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بود که روایی و پایایی آن‌ها به ترتیب با استفاده از شاخص CVR و آزمون کاپای کوهن و روایی محتوایی و پایایی آزمون مجدد تأیید شد. داده‌های کیفی با نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری و داده‌های کمی با روش Delphi Fuzzy تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که مهم‌ترین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر برای بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار، داشتن تفکر استراتژیک، چشم‌انداز روشن و واقع‌بینانه، مهارت پذیرش تغییر، توانایی درک و حل مسئله، نوآوری دانش‌بنیان، قابلیت یادگیری پویا، هوش فرهنگی و هوش هیجانی هستند.

کلیدواژه: مسیر شغلی، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، متقاضیان کار، روش دلفی فازی.

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۳. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

Shariat.al@fc.lu.ac.ir

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد ملایر، ملایر، ایران.

## مقدمه

امروزه تغییر و تحول مهم‌ترین ویژگی بازار کار است، به طوری که متقاضیان کار برای بالا بردن احتمال موفقیت در استخدام، باید قابلیت‌های استخدامی خود را به صورت آینده‌نگرانه به‌روز نگه‌دارند (برکنلار و بوزنل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). با توجه به شرایط بازار کار امروز، متقاضیان کاری که قابلیت‌های استخدامی به‌روز داشته باشند، شانس بیشتری برای موفقیت در استخدام خواهند داشت (مهدی بیگی و همکاران، ۱۳۹۶). در حقیقت قابلیت استخدام‌پذیری اشاره به صلاحیت، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی دارد که فرد در صورت داشتن آن‌ها، می‌تواند شغل مناسبی برای خود پیدا کند (هاری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). قابلیت استخدام‌پذیری به عنوان کیفیت و شایستگی مورد نیاز برای پاسخگویی به شرایط در حال تغییر مشاغل برای بالا بردن احتمال موفقیت در اکتساب مشاغل خوب تعریف شده است (دی کوپیر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). از این رو متقاضیان کار، با توجه به شرایط در حال تغییر بازار کار نیازمند رفتارهای آینده‌نگرانه و خاصی هستند که به آن‌ها در به دست آوردن شغل مناسب کمک کند (مینتن و فورسی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). در ادبیات مدیریت، این رفتارها با عنوان رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر<sup>۵</sup> شناخته می‌شوند که به رفتارهای ارادی و اختیاری افراد در جهت تعیین اهداف شغلی و برخورداری از مهارت‌ها و توانایی‌های آینده بازار کار اشاره می‌کند که به افراد در جهت استخدام در مشاغل مورد نظرشان کمک می‌نماید (دی‌وس و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). در حقیقت در شرایطی که خیل عظیم فارغ‌التحصیلان بیکار و دانشجویان پرتعداد به بیکاری در کشور دامن زده است، متقاضیان کار باید با استفاده از پیش‌بینی و آینده‌نگری و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به صورت کاملاً آگاهانه و هوشیارانه، مهارت‌ها و توانمندی‌های مشاغل متناسب با علاقه و استعداد خود را کسب کنند تا بتوانند در آینده شغل مناسبی داشته باشند. از این رو، راه‌حل اساسی برای برون رفت از شرایط بیکاری برای متقاضیان کار و افزایش قابلیت استخدام‌پذیری، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه است که با تحلیل استراتژیک و آینده‌نگری، به متقاضیان کار پیشنهاد می‌کند که چه مهارت و توانمندی را در خود تقویت نمایند تا قابلیت استخدام‌پذیری خود را بهبود بخشند (تابر و بلانکمیر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین، سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که با توجه به آینده بازار کار کشور، متقاضیان کار باید چه رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگری داشته باشند تا بتوانند قابلیت استخدام‌پذیری خود را بهبود بخشند؟

1. Berkelaar, B, Buzzanell
2. Harry et al
3. De cuyper et al
4. Minten and Forsyth
5. Proactive Career Behaviours
6. Vos et al
7. Taber & Blankemeyer

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

بهبود مهارت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد در قالب تقویت سرمایه مسیر شغلی و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر که لازمه افزایش قابلیت استخدام‌پذیری در کسب‌وکارهای آینده است، یک حوزه پژوهشی ضروری در مطالعات منابع انسانی به شمار می‌آید (پیترز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به متقاضیان کار کمک می‌کند تا درک بهتری از شرایط آینده بازار کار داشته باشند و خود را به گونه مطلوب مهیای استخدام نمایند. در حقیقت، درک کارکنان از فرصت‌های شغلی که در آینده برای آن‌ها فراهم است، قابلیت استخدامی افراد را بهبود بخشیده و به آن‌ها کمک می‌کند که شانس بیشتری برای استخدام داشته باشند (دی کوپپر و همکاران، ۲۰۱۴). وضعیت امروز اشتغال در کشور نشان‌دهنده آن است که درصد بالایی از متقاضیان کار را فارغ‌التحصیلان بیکار تشکیل می‌دهند که در دوره تحصیل خود، تنها تحت آموزش‌های نظری بوده‌اند (هادیان، ۱۳۸۴). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به عنوان یک راه‌حل برای برون رفت از بیکاری به متقاضیان کار توصیه می‌کند که علاوه بر آموزش‌های نظری، مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم برای استخدام در مشاغل آینده را به صورت عملی، آگاهانه و هوشمندانه فراگیرند و از این طریق احتمال استخدام خود را بهبود بخشند (بلاکر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). مسئله اصلی که پژوهش حاضر با آن مواجه شده، آن است که متقاضیان کار و فارغ‌التحصیلان بیکار در رشته تحصیلی خود، جز آموزش‌های نظری و غیرکاربردی که در استخدام افراد نقش کم‌رنگی دارند، آموزش دیگر نداشته‌اند (هادیان، ۱۳۸۴). لذا برای رهایی از شرایط بیکاری توانمندی خاصی ندارند که بتوانند بر روی آن حساب ویژه‌ای باز کنند. در این وضعیت نقش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر بیش از پیش مشخص می‌شود؛ رفتارهایی که افراد به صورت خودهدایت و خودمدیریت و در پاسخ به تغییرات مستمر در محیط کسب‌وکار از خود بروز می‌دهند. رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه به منظور افزایش قابلیت استخدام‌پذیری به افراد گوشزد می‌کند که مسیر شغلی خود را مدیریت کنند و خود را برای مشاغلی که در آینده ظهور خواهند کرد، مهیا سازند (بلاکر و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به آینده بازار کار کشور، مشخص سازد که متقاضیان کار باید چه رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگری داشته باشند تا بتوانند قابلیت استخدام‌پذیری خود را افزایش دهند.

مفهوم سرمایه مسیر شغلی توسط دفیلیپی و آرتور<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) مطرح گردید، به عنوان ارزشی در نظر گرفته شد که از طریق بهبود مداوم موقعیت شغلی و شناخت بازار کار، استخدام کارمندان بین‌سازمانی و استخدام کارمندان درون‌سازمانی را تسهیل می‌نماید (سوتاری و

---

1. Peeters et al

2. Blokker

3. Dipphilip and Arthur

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). مطابق با نتایج تحقیقات گذشته، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و تعیین اهداف و استراتژی‌های دستیابی به اهداف، سبب انگیزش افراد برای کسب سرمایه‌های مسیر شغلی می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه مسیر شغلی مفهومی است که یک مجموعه وسیعی از شایستگی‌هایی که کارکنان نیاز دارند را پوشش می‌دهد، تا در مسیر استخدام خود موفق باشند (سوتاری، بروستر و تورنیکوسکی، ۲۰۱۳). سرمایه مسیر شغلی از سه عنصر تشکیل شده است؛ دانش فنی (مهارت‌های تکنیکی) دانش تخصصی و انگیزه موفقیت (اینکسون و آرتور، ۲۰۰۱). سرمایه مسیر شغلی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی، دانش، مهارت‌ها، تجربیات کاری و روابط تعریف کرد (لامب<sup>۲</sup> و سوترلند، ۲۰۱۰). تئوری سرمایه مسیر شغلی حاکی از آن است که افراد بر روی شغل خود از طریق سه روش به دست آوردن دانش یا صلاحیت‌های شغلی سرمایه‌گذاری می‌کنند (پارکر و همکاران، ۲۰۰۹). به گونه‌ای که افراد با کسب سه منبع سرمایه‌های مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، و سرمایه روانشناختی) در واقع قابلیت‌های اشتغال‌پذیری خود را افزایش می‌دهند که این امر ضرورت مهمی در کنترل بیشتر بر مسیر شغلی و گزینه‌های بیشتر استخدامی است (صیدزاده و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه انسانی، شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها است. همان‌طور که فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) بیان کرده‌اند، سرمایه انسانی نمایانگر توانایی فرد برای برآورده کردن انتظارات عملکردی در یک شغل معین است (صیدزاده و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه اجتماعی دیگر عنصر سرمایه مسیر شغلی است. فعالیت‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌تواند سرمایه اجتماعی فرد را افزایش دهد؛ بدین معنا که افراد درصدد تقویت شبکه‌سازی و روابط حرفه‌ای بر می‌آیند که اغلب به عنوان ابزار اصلی برای به دست آوردن فرصت‌های شغلی عمل می‌کنند و می‌توانند برای جهت‌دهی مسیر شغلی و رشد شخصی استفاده شوند. لذا افراد در برنامه‌ریزی مسیر شخصی به تقویت روابط با افرادی بر می‌آیند که می‌توانند به آن‌ها در دستیابی به اهدافشان کمک کنند. همچنین آن‌ها ارتباطات جدیدی را ایجاد می‌کنند که بتوانند زمینه دستیابی به خواسته‌های شغلی و در نهایت توسعه گزینه‌های مسیر شغلی را فراهم کند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه روانشناختی به عنوان رکن دیگر سرمایه مسیر شغلی، اشاره به فعالیت‌هایی در مسیر شغلی دارد که می‌تواند سبب تقویت و توسعه منابع روانشناختی و در نتیجه به حالت‌های روحی مثبت فردی مانند امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری منجر شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷).

1. Sutari et al

2. Lamb and souterland

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

در دنیایی که ریزش و رویش مشاغل به پدیده‌ای رایج در محیط کسب‌وکار تبدیل شده است، روابط استخدامی موقت و منعطف و نیز برنامه‌ریزی و مدیریت مسیرهای شغلی خود هدایت، اهمیت زیادی یافته است (سولیوان و باروخ، ۲۰۰۹). در واقع در چنین محیطی، مسیر شغلی سنتی و وابسته به سازمان که در آن به پیشرفت عمودی و کُند در درون یک سازمان تاکید می‌شد، جای خود را به مسیر شغلی وابسته به فرد داده است (هال، ۱۹۹۶، بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶، هج و وینر، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر شرایط کسب‌وکار امروزی ایجاب می‌کند که افراد بیش از آنکه به سازمان و کارفرمای خود وابسته باشند، به حرفه خود و جهت‌گیری آینده‌نگرانه درباره‌ی مسیر شغلی خویش اتکاء کنند (بریسکو و هال، ۲۰۰۲، هال و چاندلر، ۲۰۰۶، بریسکو و هال، ۲۰۰۴). رفتارهای آینده‌نگرانه به رفتارهایی گفته می‌شود که خودابتکار و آینده‌محور بوده و به سمت هدفی در آینده جهت‌گیری شده باشند (گرانٹ و آشفورد، ۲۰۰۸). بنابراین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه، رفتارهایی هستند که افراد به صورت خودهدایت و خودمدیریت و در پاسخ به تغییرات مستمر در محیط کسب‌وکار از خود بروز می‌دهند (سیبرت و همکاران، ۲۰۰۱، آیل و ویس، ۲۰۰۸). در دنیای مشاغل امروز، کسانی موفق‌تر هستند که بتوانند آینده را به خوبی پیش‌بینی نموده و خود را براساس مهارت‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی‌هایی که مشاغل آینده بدان نیازمند هستند، آماده سازند (دووس و سونس، ۲۰۰۸). در حقیقت این افراد نیازمند بروز نوعی رفتار خاص هستند که مبتنی بر آینده‌نگری و تغییر وضع موجود است. این اقدام در ادبیات مدیریت با عنوان رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه شناخته می‌شود (تا بر و بلانکمیر، ۲۰۱۴). رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر می‌تواند از طریق پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش پیش‌دستانه به منظور اثرگذاری بر شرایط، احتمال موفقیت فرد در استخدام را افزایش دهد (گرانٹ و آشفورد، ۲۰۰۸). رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر به اقدامات پیشگیرانه‌ای اشاره دارد که افراد به منظور اثرگذاری بر خود و مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان انجام می‌دهند (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شامل اقداماتی همچون برنامه‌ریزی مسیر شغلی و توسعه مهارت‌ها و شبکه‌سازی می‌شود (چاگنای، ۲۰۱۹). رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره دارد که خودهدایت و آینده‌نگر بوده و بیش از حالت ثبات بر تغییر وضع موجود تاکید می‌کنند (گرانٹ و آشفورد، ۲۰۰۸). در حقیقت رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در برگیرنده مجموعه‌ای از رفتارها برای آماده ساختن فرد در راستای بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌ها در راستای نیازهای شغلی آینده است (اسمال و همکاران، ۲۰۱۶) در جدول (۱) مجموعه‌ای از تعاریف رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر نشان داده شده است.

جدول ۱: تعاریف رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر

دیدگاه	تعریف
(سیبرت <sup>۱</sup> ، ۲۰۰۱)	رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به مجموعه‌ای از رفتارها تمرکز دارد که به فعالیت‌های خود هدایت شده اشاره می‌کند که افراد برای مدیریت شغلی خود انجام می‌دهند.
(پارکر و همکاران <sup>۲</sup> ، ۲۰۰۶)	رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به عملکرد پیش‌بینی اشاره می‌کند که افراد براساس آن بر روی خودشان و محیط پیرامونشان تاثیر می‌گذارند.

رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در برگزیده مجموعه‌ای از رفتارها برای فراگرفتن مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی است که افراد برای استخدام در مشاغل آینده به آن‌ها نیاز دارند (چوگنای، ۲۰۱۹). در پی تغییرات اقتصادی و تکنولوژیکی که در دنیای کار رخ داده است، نقش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه بیش از پیش مشخص شده است (استورس، ۲۰۰۰). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه به منظور افزایش قابلیت استخدام‌پذیری به افراد گوشزد می‌کند که مسیر شغلی خود را مدیریت کنند و خود را برای مشاغلی که در آینده ظهور خواهند کرد، مهیا سازند (هال، ۲۰۰۲، سینگ و جلال‌الدین، ۲۰۱۸). قابلیت استخدام را می‌توان به عنوان امکان بقا در بازار کار درونی و بیرونی تعریف کرد (رو و زیگوارد، ۲۰۱۸). قابلیت استخدام به مهارت‌های عمومی اطلاق می‌شود که در برگیرنده مهارت‌های ارتباطی، کارگروهی، حل مسئله، مهارت‌های تجزیه و تحلیل، خودمدیریتی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، بهره‌گیری از فناوری، یادگیری مادام‌العمر و مهارت‌های مرتبط با سازمان‌ها و محیط کاری می‌شوند (هاری و همکاران، ۲۰۱۸). برنامه‌ریزی مسیر شغلی، شبکه‌سازی، توسعه مهارت‌ها، افزایش قابلیت‌های روانشناختی و بهبود مهارت درک و حل مسئله از جمله مهم‌ترین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه است که می‌تواند قابلیت استخدام‌پذیری افراد را بهبود بخشد (فورت و دوگتوی، ۲۰۰۴). از عناصر دیگری که به عنوان یک رفتار مسیر شغلی، قابلیت استخدام‌پذیری فرد را بالا می‌برد، می‌توان به رفتارهای انگیزشی (کلمنتز و کامائو، ۲۰۱۷)، رفتارهای رهبری به ویژه رهبری خدمت‌گذار (چوگنای، ۲۰۱۹)، طرح و برنامه برای استخدام و داشتن استراتژی استخدام‌پذیری (مینتن و فورسیت، ۲۰۱۴)، آموزش و تخصص لازم برای استخدام (داکریپول و سول، ۲۰۰۷)، ظرفیت تحرک و جابه‌جایی در مشاغل گوناگون (دگریپ، ۲۰۰۴)، انطباق‌پذیری شخصی (فوگات و همکاران، ۲۰۰۴)، انعطاف‌پذیری شخصی (واندر هیجه، ۲۰۰۶) و آگاهی دانش بازار کار، اشاره

1. Seibert
2. Parker et al

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

نمود. در این راستا، تا بر و بلانکمیر (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "نقش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در استخدام‌پذیری مشاغل آینده" نقش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه را در سازگاری مسیر شغلی و استخدام در مشاغل آینده را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها در این پژوهش نشان دادند که رفتارهای مسیر شغلی می‌تواند موجب سازگاری مسیر شغلی شود و احتمال و شانس استخدام افراد در مشاغل نوظهور را افزایش دهد. بلاکر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) نقش رفتارهای آینده‌نگرانه را در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی در قابلیت استخدام‌پذیری مورد بررسی قرار دادند. این پژوهشگران دریافته‌اند که در قابلیت استخدام‌پذیری متخصصین حرفه‌ای جوان، شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی نقش بسیار مهمی دارد.

رفتارهای مسیر شغلی، یک مفهوم جدید است که پیش از این پیشینه داخلی برای آن وجود ندارد. اما در خارج از کشور این مفهوم گاه مورد توجه محققان بوده است. صیدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی را مورد بررسی قرار دادند، به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های اعتماد بین فردی، رهبری، شبکه‌های سیاسی، تجربه چند زمینه‌ای، پیوندهای اجتماعی غیر رسمی، به ترتیب پنج مولفه برتر سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی هستند. چوتای (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان رهبری خدمت‌گذار و قابلیت استخدام ادراک شده: با نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که رهبری خدمت‌گذارانه رابطه مثبتی با قابلیت استخدام ادراک شده دارد. افزون بر این به این نتیجه رسیدند که رفتار شغلی آینده‌نگر به طور کاملاً اثرات رهبری خدمت‌گذارانه بر روی قابلیت استخدام ادراک شده را منتقل می‌کند. اسمیل و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸). در پژوهشی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر و موفقیت شغلی با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ ملی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر دارای رابطه مثبتی با موفقیت شغلی افراد دارد. لامب و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی برای دانش‌ورزان در اقتصاد جهانی را مورد بررسی قرار دادند. به این نتیجه رسیدند که این پژوهش می‌تواند به ارتقاء سرمایه شغلی دانش‌ورزان کمک کرده و زمینه‌ای را برای مدیریت دانش‌ورزان ایجاد کند. با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش مشخص می‌شود که تا زمان انجام پژوهش حاضر، در داخل کشور پژوهشی در این باره یافت نشد، همچنین در مورد موضوع پژوهش در خارج از کشور مطالعات اندکی صورت گرفته که در مطالب فوق به آن‌ها اشاره شده است.

---

1. Blokker

2. Samle et al

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش آمیخته، بر مبنای پژوهش‌های کیفی و کمی و از نوع پژوهش‌های قیاسی استقرایی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش متخصصان منابع انسانی متشکل از اساتید دانشگاه با رشته مدیریت منابع انسانی و مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و شرکت‌ها در استان لرستان هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی و براساس اصل کفایت نظری، ۳۰ نفر از آنان به عنوان اعضای نمونه انتخاب گردیده است. دلیل انتخاب این نمونه آماری آن است که متخصصان منابع انسانی به عنوان افراد آشنا با بازار کار و تغییر و تحولات آن، می‌توانند رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگری که متقاضیان کار به آن نیاز دارند را تحلیل و ارزیابی کنند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه است که روایی و پایایی آن‌ها به ترتیب با استفاده از شاخص CVR و آزمون کاپای کوهن و روایی محتوایی و پایایی آزمون مجدد تایید شد. لازم به توضیح است از آنجا که پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته با رویکرد اکتشافی است، ابتدا باید مطالعه کیفی صورت گیرد و پس از آن باید مطالعه کمی انجام شود. از این رو داده‌های کیفی با استفاده از نظرات ۳۰ نفر از متخصصان منابع انسانی و تا سرحد اشباع اطلاعات و نیل به کفایت نظری بررسی شد. سپس با استفاده از نظرات همان ۳۰ نفر که نمونه خبره پژوهش را تشکیل می‌دهند مطالعه کمی انجام شد. داده‌های کیفی با نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری و داده‌های کمی با روش Delphi Fuzzy تحلیل شده است. بدین شکل که ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه‌های اکتشافی انواع ابعاد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه مشخص می‌شوند، سپس با استخراج عوامل، از طریق پژوهش کمی و روش دلفی فازی این عوامل اولویت‌بندی می‌شوند. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش به شرح جدول (۲) است.

جدول ۲: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه

مشخصات	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی	سابقه کار	فراوانی
اساتید دانشگاه	۵	کارشناسی	۲	کمتر از ۱۰ سال	۸
مدیران منابع انسانی	۱۳	کارشناسی ارشد	۱۱	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۷
فارغ التحصیلان دکتری منابع انسانی	۱۲	دکتری	۱۷	بالاتر از ۲۰ سال	۵
ضریب CVR	۰,۵۳	کاپای کوهن	۰,۶۸		



## یافته‌های پژوهش

### یافته‌های بخش کیفی

با استفاده از مصاحبه با خبرگان مجموعه‌ای از رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی شد. در توضیح شیوه استخراج عوامل لازم به توضیح است که این امر با بررسی متون مصاحبه‌ها با کمک نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری انجام شد. پس از انجام مصاحبه با خبرگان، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی شدند که شرح کامل آن به شکل جدول (۳) است.

جدول ۳: کدگذاری داده‌های کیفی

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
چشم انداز روشن و واقع بینانه	داشتن افق کاری مشخص، برنامه ریزی واقع بینانه، مهارت تفکر جانبی	دید باز و روشن، مهارت برنامه‌ریزی دقیق، آینده‌نگری، پرواز دادن اندیشه، تفکر و تخیل توأم، جاه طلبی، بلندپروازی
هوش فرهنگی	فهم فرهنگی، درک افراد با فرهنگ‌های متفاوت، توانایی کار با افراد مختلف	توانایی درک فرهنگ‌های متفاوت، تحمل ابهام بالا، مهارت کار در فرهنگ‌های مختلف، پذیرش تنوع نیروی کار، پذیرش فرهنگی
مهارت‌های ارتباطی	شبکه‌سازی، مهارت‌های برقراری ارتباط، رفتارهای سیاسی	توانایی برقرار ارتباط، مهارت ارتباط با افراد قدرتمند، داشتن سرمایه اجتماعی، نزدیک شدن به مراکز قدرت، لینک و پیوند با صاحب منصبان
مدیریت استرس	مدیریت تعارض، مدیریت خشم تنش زدایی	مهارت کاهش تنش، توانایی مدیریت تعارضات درونی، توانایی مدیریت تعارضات بیرونی، کنترل خشم
یادگیری پویا	انگیزه یادگیری، مطالعه و یادگیری مداوم توانایی یادگیری چند بعدی	علاقه زیاد به مطالعه، داشتن انگیزه برای فراگیری، استمرار یادگیری، هوش سرشار، توانایی یادگرفتن مسائل مختلف، تمرکز قوی، یادگیری سریع
تفکر استراتژیک	پیش‌بینی و آینده‌نگری، شناخت نقاط قوت و ضعف خود، داشتن استراتژی	توانایی پیش‌بینی، مهارت آینده‌نگری، خودشناسی، خودآگاهی، توانایی تدوین استراتژی، توانایی اجرای استراتژی، کنترل استراتژیک
شجاعت خلاقیت	ایده‌پردازی، تفکر خلاق، روحیه خلاقیت	توانایی طرح ایده‌های جدید، داشتن ذهن خلاق، پرهیز از تفکر خطی، داشتن تفکر جانبی، سلاست فکری، داشتن روحیه خلق ایده، تفکر سیال
مهارت‌های تکنولوژیک و رایانه‌ای	توانایی‌های فنی، هوش تکنولوژیک، توانایی کار با رایانه	داشتن مهارت‌های فنی مرتبط با مشاغل آینده، آشنایی با تکنولوژی‌های جدید و نوظهور، تسلط کامل بر نرم‌افزار و رایانه، همگامی با جهش‌های تکنولوژیک روز
هوش هیجانی	شناخت خود، شناخت دیگران	مهارت خودشناسی، خودآگاهی، توانایی شناخت دیگران،

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	مدیریت احساسات خود و دیگران	کنترل عواطف، مدیریت احساسات، شناخت علائق و سلیق خود و دیگران
نوآوری دانش بنیان	شخصیت نوآور، توانایی ایجاد نوآوری مبتنی بر دانش، پیشگامی در نوآوری	داشتن ذهن خلاق و نوآور، داشتن روحیه و شخصیت نوآوری، توانایی کشف فرصت، مهارت شناخت محیط، توانایی رقم زدن نوآوری بر اساس دانش، تجاری سازی ایده ها
مهارت پذیرش تغییر	داشتن روحیه تغییر، انعطاف پذیری انطباق و تطبیق پذیری بالا	داشتن تمایل به تغییر، شخصیت منعطف، توانایی تطابق با تغییر، داشتن تفکر پویا، روحیه تغییر، بلندپروازی، ماجراجویی
توانایی درک و حل مسئله	مهارت شناخت، مهارت درک مسئله، ارائه راه حل مسئله	توانایی ادراکی قوی، شناخت کافی از وضعیت، توانایی یافتن مسائل، توانایی در پردازش مسئله، مهارت در ارائه ایده برای حل مسئله
مهارت‌های فنی آینده‌نگر	آینده‌نگری تکنولوژیک، توانایی یادگیری مهارت‌های آینده، شناخت رویکردهای شغلی نوین	پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز آینده، توانایی تجهیز خود به مهارت‌های آینده، توانایی کار در مشاغل گوناگون، تحمل ابهام بالا، توانایی کار در شرایط عدم اطمینان، صبر و بردباری
مهارت تحلیل استراتژیک	مهارت آینده پژوهی، مهارت انطباق شخصی، فن سالاری آینده نگرانه	توانایی پیش بینی نیازهای شغلی آینده، توانایی فراگیری نیازهای شغلی آینده، انطباق خود با ضروریات شغلی، یادگیری فنون، روش‌ها و تکنیک‌های مرتبط با مشاغل آینده
توانایی ادراکی	مهارت‌های ادراکی، درک از توانایی‌های خود، درک پیچیدگی‌های مشاغل جدید	شناخت توانمندی‌های شخصی، توانایی شناخت مسائل مشاغل آتی، درک صحیح از ضروریات شغلی آینده، مهارت‌های مورد نیاز آینده، دانش آتی
مهارت کار تیمی و گروهی	توانایی کار با دیگران، توانایی کار گروهی، تیم‌سازی و مدیریت تیمی	عدم خودپسندی، روحیه کار جمعی، پرهیز تک‌روی، عدم طفره روی، عدم اهمال کاری، توانایی کار با تیم و گروه
هوش اجتماعی	تبحر گسترش ارتباطات، ایجاد ارتباطات موثر، داشتن شعور اجتماعی	توانایی توسعه ارتباطات بین فردی، مهارت در برقراری ارتباط با افراد مهم، همدلی، اعتماد و احترام اجتماعی، رفتار براساس هنجارها، رفتار اجتماعی مناسب
مهارت‌های کلامی و تسلط بر زبان خارجی	هوش کلامی، توانایی خوب صحبت کردن، تسلط به زبان‌های خارجی	استفاده از کلمات و عبارات به بهترین نحو، نفوذ کلام، توانایی اثرگذاری بر دیگران، خوب صحبت کردن، مهارت در زبان‌های خارجی به ویژه انگلیسی

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

### تعریف متغیرهای کلامی

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی انواع رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، عوامل در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان در ارتباط با اهمیت رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر طراحی گردید. خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان اهمیت رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را ابراز نمودند. در جدول شماره (۴) نیز نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است.

جدول ۴: جدول اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۱، ۰.۷۵، ۰)	۰/۷۵
زیاد	(۱، ۰/۷۵، ۰/۵)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰/۵، ۰/۲۵، ۰)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰/۲۵، ۰، ۰)	۰/۰۶۲۵

اعداد فازی قطعی شده در جدول فوق با استفاده از رابطه مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شد. در این فرمول  $\beta$  حد بالای عدد فازی مثلثی،  $\alpha$  حد وسط عدد فازی مثلثی،  $m$  حد پایین عدد فازی مثلثی است.

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

### نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر که در مرحله مصاحبه شناسایی شدند، در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای کلامی تعریف شده نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قید شده در پرسشنامه برای بدست آوردن میانگین فازی مولفه‌ها تحلیل شد. میزان پاسخ‌های داده شده به هر متغیر به شرح جدول شماره (۵) است.

جدول ۵: نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
چشم‌انداز روشن و واقع بینانه	۲۴	۳	۱	۱	۱
هوش فرهنگی	۱۳	۶	۳	۴	۴
مهارت‌های ارتباطی	۷	۸	۵	۵	۵
مدیریت استرس	۶	۸	۶	۶	۴

رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
یادگیری پویا	۱۷	۳	۲	۴	۴
تفکر استراتژیک	۲۶	۳	۱	۰	۰
شجاعت خلاقیت	۵	۶	۷	۷	۵
مهارت های تکنولوژیک و رایانه ای	۶	۷	۹	۴	۴
هوش هیجانی	۱۱	۶	۵	۵	۳
نوآوری دانش بنیان	۱۹	۴	۲	۳	۲
مهارت پذیرش تغییر	۲۳	۳	۲	۱	۱
توانایی درک و حل مسئله	۲۱	۳	۲	۲	۲
مهارت های فنی آینده نگر	۸	۸	۴	۶	۴
مهارت تحلیل استراتژیک	۱۵	۵	۳	۴	۳
توانایی ادراکی	۷	۵	۸	۴	۶
مهارت کار تیمی و گروهی	۸	۶	۶	۷	۳
هوش اجتماعی	۹	۷	۵	۴	۵
مهارت‌های کلامی و تسلط بر زبان خارجی	۷	۹	۳	۵	۶

پس از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای عوامل از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مولفه محاسبه گردید. میانگین فازی و فازی‌زادایی مولفه‌ها به شرح جدول شماره (۶) است.

جدول ۶: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلثی $(m, \alpha, \beta)$	فازی‌زادایی	متغیرها	میانگین فازی مثلثی $(m, \alpha, \beta)$	فازی‌زادایی
چشم انداز روشن و واقع بینانه	$(0/770)$ $(0/729)$ $(0/533)$	0/543	نوآوری دانش بنیان	$(0/716)$ $(0/641)$ $(0/452)$	0/471
هوش فرهنگی	$(0/655)$ $(0/540)$ $(0/364)$	0/393	مهارت پذیرش تغییر	$(0/763)$ $(0/716)$ $(0/520)$	0/532
مهارت‌های ارتباطی	$(0/608)$ $(0/452)$ $(0/283)$	0/322	توانایی درک و حل مسئله	$(0/729)$ $(0/668)$ $(0/479)$	0/494

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

متغیرها	میانگین فازی مثلی ( $m, \alpha, \beta$ )	فازی زادی	متغیرها	میانگین فازی مثلی ( $m, \alpha, \beta$ )	فازی زادی
مدیریت استرس	( $0.608, 0.445, 0.270$ )	0.310	مهارت های فنی آینده نگر	( $0.621, 0.472, 0.297$ )	0.334
یادگیری پویا	( $0.662, 0.574, 0.398$ )	0.420	مهارت تحلیل استراتژیک	( $0.675, 0.574, 0.391$ )	0.417
تفکر استراتژیک	( $0.804, 0.777, 0.574$ )	0.581	توانایی ادراکی	( $0.581, 0.425, 0.263$ )	0.302
شجاعت خلاقیت	( $0.567, 0.398, 0.229$ )	0.271	مهارت کار تیمی و گروهی	( $0.614, 0.466, 0.283$ )	0.320
مهارت های تکنولوژیک و رایانه ای	( $0.614, 0.452, 0.277$ )	0.317	هوش اجتماعی	( $0.621, 0.479, 0.310$ )	0.366
هوش هیجانی	( $0.648, 0.520, 0.337$ )	0.369	مهارت های کلامی	( $0.601, 0.445, 0.283$ )	0.322

پس از انجام مرحله اول نظرسنجی باید مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

### نظرسنجی مرحله دوم

در نظر سنجی مرحله دوم نتایج شمارش پاسخ های داده شده به مولفه های شناسایی شده به شرح جدول شماره (۷) است.

جدول ۷: نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
چشم‌انداز روشن و واقع بینانه	۲۳	۲	۳	۱	۱
هوش فرهنگی	۱۲	۵	۵	۴	۴
مهارت‌های ارتباطی	۶	۷	۶	۶	۵
مدیریت استرس	۵	۷	۸	۶	۴
یادگیری پویا	۱۵	۳	۴	۴	۴
تفکر استراتژیک	۲۴	۴	۲	۰	۰
شجاعت و خلاقیت	۴	۵	۸	۸	۵
مهارت‌های تکنولوژیک و رایانه‌ای	۵	۶	۹	۵	۵
هوش هیجانی	۹	۷	۶	۵	۳
نوآوری دانش بنیان	۱۷	۵	۳	۳	۲
مهارت پذیرش تغییر	۲۱	۴	۲	۲	۱
توانایی درک و حل مسئله	۱۹	۴	۳	۲	۲
مهارت‌های فنی آینده‌نگر	۶	۹	۴	۶	۵
مهارت تحلیل استراتژیک	۱۳	۶	۳	۴	۴
توانایی ادراکی	۶	۶	۷	۵	۶
مهارت کار تیمی و گروهی	۶	۷	۷	۷	۳
هوش اجتماعی	۷	۸	۶	۴	۵
مهارت‌های کلامی و تسلط بر زبان خارجی	۵	۹	۵	۵	۶

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مولفه در مرحله دوم و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای مولفه‌ها از فرمول مینکوسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مولفه محاسبه شد.

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار با ..

جدول ۸: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلی ( $m, \alpha, \beta$ )	فازی زادبی	متغیرها	میانگین فازی مثلی ( $m, \alpha, \beta$ )	فازی زادبی
چشم‌انداز روشن و واقع بینانه	۰/۷۵۶) ۰/۷۰۹ (۰/۵۱۳)	۰/۵۲۵	نوآوری دانش بنیان	۰/۷۰۹) ۰/۶۲۱ (۰/۴۳۲)	۰/۴۵۴
هوش فرهنگی	۰/۶۴۱) ۰/۵۲۰ (۰/۳۴۴)	۰/۳۷۵	مهارت پذیرش تغییر	۰/۷۵۰) ۰/۶۸۹ (۰/۴۹۳)	۰/۵۰۸
مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۸۷) ۰/۴۲۵ (۰/۲۵۶)	۰/۲۹۷	توانایی درک و حل مسئله	۰/۷۲۲) ۰/۶۴۸ (۰/۴۵۹)	۰/۴۷۸
مدیریت استرس	۰/۵۹۴) ۰/۴۲۵ (۰/۲۵۰)	۰/۲۹۲	مهارت‌های فنی آینده نگر	۰/۶۰۱) ۰/۴۳۹ (۰/۲۷۰)	۰/۳۱۰
یادگیری پویا	۰/۶۴۸) ۰/۵۴۷ (۰/۳۷۱)	۰/۳۹۶	مهارت تحلیل استراتژیک	۰/۶۵۵) ۰/۵۴۰ (۰/۳۶۴)	۰/۳۹۳
تفکر استراتژیک	۰/۷۹۷) ۰/۷۵۶ (۰/۵۵۴)	۰/۵۶۴	توانایی ادراکی	۰/۵۷۴) ۰/۴۱۲ (۰/۲۵۰)	۰/۲۹۰
شجاعت خلاقیت	۰/۵۴۷) ۰/۳۷۱ (۰/۲۰۲)	۰/۲۴۶	مهارت کار تیمی و گروهی	۰/۶۰۸) ۰/۴۴۵ (۰/۲۶۳)	۰/۳۰۴
مهارت‌های تکنولوژیک و رایانه	۰/۵۸۱) ۰/۴۱۲ (۰/۲۴۳)	۰/۲۸۵	هوش اجتماعی	۰/۶۱۴) ۰/۴۵۹ (۰/۲۹۰)	۰/۳۲۹
هوش هیجانی	۰/۶۴۱) ۰/۵۰۰ (۰/۳۱۷)	۰/۳۵۳	مهارت‌های کلامی	۰/۵۸۷) ۰/۴۱۸ (۰/۲۵۶)	۰/۲۹۸

پس از آن که نتایج نظرسنجی اول و دوم مشخص شد، نوبت به آن است که نتایج دو مرحله با هم مقایسه شوند. در جدول شماره (۹) نتایج مقایسه دو مرحله نشان داده شده است.

جدول ۹: اختلاف میانگین فازی زدایی مراحل

میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین	میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین		
چشم‌انداز روشن و واقع بینانه	۰/۵۴۳	۰/۵۲۵	۰/۰۱۸	نوآوری دانش بنیان	۰/۴۷۱	۰/۴۵۴	۰/۰۱۷
هوش فرهنگی	۰/۳۹۳	۰/۳۷۵	۰/۰۱۸	مهارت پذیرش تغییر	۰/۵۳۲	۰/۵۰۸	۰/۰۲۴
مهارت‌های ارتباطی	۰/۳۲۲	۰/۲۹۷	۰/۰۲۵	توانایی درک و حل مسئله	۰/۴۹۴	۰/۴۷۸	۰/۰۱۶
مدیریت استرس	۰/۳۱۰	۰/۲۹۲	۰/۰۱۸	مهارت‌های فنی آینده‌نگر	۰/۳۳۴	۰/۳۱۰	۰/۰۲۴
یادگیری پویا	۰/۴۲۰	۰/۳۹۶	۰/۰۲۴	مهارت تحلیل استراتژیک	۰/۴۱۷	۰/۳۹۳	۰/۰۲۴
تفکر استراتژیک	۰/۵۸۱	۰/۵۶۴	۰/۰۱۷	توانایی ادراکی	۰/۳۰۲	۰/۲۹۰	۰/۰۱۲
شجاعت خلاقیت	۰/۲۷۱	۰/۲۴۶	۰/۰۲۵	مهارت کار تیمی	۰/۳۲۰	۰/۳۰۴	۰/۰۱۶
مهارت‌های تکنولوژیک	۰/۳۱۷	۰/۲۸۵	۰/۰۳۲	هوش اجتماعی	۰/۳۶۶	۰/۳۲۹	۰/۰۳۷
هوش هیجانی	۰/۳۶۹	۰/۳۵۳	۰/۰۱۶	مهارت‌های کلامی	۰/۳۲۲	۰/۲۹۸	۰/۰۲۴

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ بود، خبرگان در مورد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف شد. این بدان معنی است که خبرگان به رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند.



## بحث و نتیجه گیری

تغییر و تحول جز جدایی ناپذیر محیط اقتصادی و تجاری جهان امروز است، به طوری که مشاغل را با مخاطرات جدیدی مواجه ساخته است (سی. بی اوتو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). سیر تغییرات و تحول دنیای مشاغل امروز به حدی است که افراد را ناگزیر به فراگیری مهارت‌ها و توانمندی‌های متنوع و متعدد نموده تا بتوانند قابلیت استخدام‌پذیری خود را بهبود بخشند (سیلوا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). در حقیقت دنیای مشاغل امروز، نشان دهنده آن است که ماهیت مشاغل و مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که منابع انسانی برای انجام وظایف مربوط به مشاغل، به آن‌ها نیاز دارند با دگرگونی‌های اساسی مواجه شده است (ناوی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). از این رو اگر متقاضیان کار نتوانند مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید را فراگیرند، به جرگه بیکاران خواهند پیوست. وضعیت اشتغال امروز کشور به گونه‌ای است که حجم بالایی از شمار بیکاران کشور را افراد تحصیل کرده تشکیل می‌دهند. این در حالی است که به معادله بیکاری کشور باید دانشجویان کنونی را نیز اضافه نمود که با این وضعیت، تعداد زیادی از آنان نیز به جمعیت بیکار کشور ملحق خواهند شد (هادیان، ۱۳۸۴). در چنین حالتی، افراد باید خودهدایت و خود مدیریت بوده و با بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه قابلیت استخدام‌پذیری خود را بالا برده و خود را مهیای مشاغلی سازند که در آینده به مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید نیاز دارند. اگر افراد با استفاده از رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر مهارت‌ها و توانمندی‌های موردنیاز کارفرمایان را داشته باشند، کارفرمایان نیز چاره‌ای جز استخدام این افراد ندارند. در حقیقت نکته اصلی در این پژوهش آن است که متقاضیان شغل باید به صورت کاملا هدفمند و آگاهانه و با داشتن استراتژی مشخص، نیازهای شغلی آینده را رصد کنند تا با پیش این نیازهای شغلی، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که در آینده مورد نیاز کارفرمایان، سازمان‌ها و شرکت‌هاست را فرا گیرند و به صورت کاملا خودهدایت، خود را مهیا و آماده استخدام نمایند. به علاوه، ذکر این نکته حائز اهمیت است که در سیستم آموزشی کشور و در بسیاری از رشته‌ها آموزش در سطح نظری خلاصه شده و مهارت آموزشی عملی به هیچ وجه اتفاق نمی‌افتد. در این میان افراد با استفاده از رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر و داشتن رویکرد استراتژیک نسبت به مشاغل و آینده‌نگری و پیش‌بینی نیازهای مورد نیاز مشاغل و کارفرمایان می‌توانند قابلیت استخدام‌پذیری خود را بالا ببرند و امیدوار باشند که به خیل عظیم بیکاران در آینده نپیوندند.

- 
1. C. B. Otto
  2. Sylva
  3. Nawi

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر در جهت بهبود استخدام‌پذیری برای متقاضیان کار کشور انجام شد. نتایج پژوهش مشتمل بر شناسایی رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر و تعیین اولویت این رفتارها در جهت بهبود قابلیت استخدام‌پذیری متقاضیان کار است. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که مهمترین رفتارهای مسیرشغلی که قابلیت استخدام‌پذیری متقاضیان کار را افزایش می‌دهد، چشم‌انداز روشن و واقع‌بینانه، هوش فرهنگی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت استرس، یادگیری پویا، تفکر استراتژیک، شجاعت خلاقیت، مهارت‌های تکنولوژیک و رایانه‌ای، هوش هیجانی، نوآوری دانش بنیان، مهارت پذیرش تغییر، توانایی درک و حل مسئله، مهارت‌های فنی آینده‌نگر، مهارت تحلیل استراتژیک، توانایی ادراکی، مهارت کار تیمی و گروهی، هوش اجتماعی و مهارت‌های کلامی و تسلط به زبان خارجی هستند. همچنین نتایج پژوهش بیانگر تعیین اولویت و اهمیت رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر است. از این رو نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب، مهمترین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر برای بهبود قابلیت استخدام‌پذیری متقاضیان کار، داشتن تفکر استراتژیک، چشم‌انداز روشن و واقع‌بینانه، مهارت پذیرش تغییر، توانایی درک و حل مسئله، نوآوری دانش بنیان، قابلیت یادگیری-پویا، هوش فرهنگی و هوش هیجانی هستند. در خصوص مقایسه و جوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته می‌توان گفت که پژوهش حاضر با پژوهش بلاکر و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. وجه اشتراک این دو پژوهش در معرفی مهارت‌های فنی و توانایی‌های محوری به عنوان یک رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر پر اهمیت است. همچنین نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش کلمنتز و کامائو (۲۰۱۷) دارای هماهنگی است. نقطه مشترک در میان این دو پژوهش داشتن رویکرد استراتژیک نسبت به شغل و هدف‌گذاری برای یافتن شغل در آینده است. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بلاکر و همکاران (۲۰۱۹) هماهنگی دارد. این پژوهشگران نقش رفتارهای آینده‌نگرانه را در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی در قابلیت استخدام‌پذیری مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رفتارهای آینده‌نگرانه در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی بر قابلیت استخدام‌پذیری اثرگذار است.

در خصوص ارتباط رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر با قابلیت استخدام‌پذیری و مکانیسم عملیاتی آن باید گفت که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر متقاضیان کار برای بهبود قابلیت استخدام‌پذیری، داشتن تفکر استراتژیک است. متقاضیان کار باید به صورت کاملا هدفمند و آینده‌نگرانه و با توجه به اهداف خود و با عنایت به مشاغلی که به آن علاقه دارند، خود را به مهارت‌ها و توانمندی‌های مرتبط مجهز سازند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که نوآوری دانش بنیان به

شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدام پذیری متقاضیان کار ..

عنوان یک رفتار مسیر شغلی آینده‌نگرانه مهم است. در این خصوص متقاضیان کار می‌توانند رویکرد بازارمحور را با توجه به راه‌اندازی استارت‌آپ، به عنوان یک راهبرد موفق در نظرگیرند. در حقیقت متقاضیان بازار کار می‌توانند بر اساس اصل نوآوری دانش بنیان و با توجه به نیازهای بازار دست به راه‌اندازی کسب‌وکار استارت‌آپی بزنند. رفتار مسیر شغلی آینده‌نگرانه دیگری که متقاضیان کار در راستای بهبود قابلیت استخدام‌پذیری باید مد نظر داشته باشند، برخورداری از مهارت‌های هوش هیجانی و هوش فرهنگی است. این مهارت‌ها که جنبه شخصی و فردی دارند، برای مشاغل امروز یک ضرورت مهم تلقی می‌شوند؛ چرا که در سازمان‌ها و شرکت‌های دنیای امروز فشار کاری بسیار بالاست و بر این اساس افرادی می‌توانند به گونه‌ای موفق عمل کنند که توانایی کنترل احساسات و هیجانات خود را داشته باشند. همچنین سازمان‌ها و شرکت‌های امروز از نظر تنوع نیروی کار، با ویژگی نیروی کار متنوع مواجه هستند؛ این بدان معنی است که متقاضیان کار برای آن که بتوانند، با دیگران به خوبی کار کنند، باید هوش فرهنگی و مهارت پذیرش تغییر را در خود تقویت نمایند. در جهت عملی ساختن رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر ذکر پیشنهادات زیر یاری دهنده متقاضیان کار است.

یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که داشتن تفکر استراتژیک و مهارت تحلیل استراتژیک یکی از مهمترین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر است. در این راستا پیشنهاد می‌شود که متقاضیان کار با استفاده از تحلیل استراتژیک و هدف‌گذاری آگاهانه، با تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف خود، شغل موردنظر خود در آینده را مشخص نمایند و در جهت فراگیری مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز آن شغل حرکت کنند.

نتایج پژوهش مبین آن است که مهارت پذیرش تغییر یک رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر پر اهمیت است. به تعبیر پیتز دراکر، مهم‌ترین عنصر معادلات عصر حاضر، تغییر است. متقاضیان کار باید بپذیرند که تغییر رکن جدایی‌ناپذیر دنیای مشاغل امروز است؛ به طوری که آنان ضمن پذیرش تغییر باید با آینده‌نگری و پیش‌بینی، مهمترین محورهای تغییرات مشاغل را رصد کرده و فرآیند یادگیری خود را منطبق بر تغییرات پایش شده سازند.

یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که فراگیری مهارت‌های درک و حل مسئله یک رفتار مسیر شغلی مهم است. امروزه برای بسیاری از کارفرمایان، سازمان‌ها و شرکت‌ها کارکنانی که بتوانند مسائل سازمانی را تشخیص داده و راه‌حل‌های کاربردی برای حل این مسائل ارائه نمایند، بسیار با ارزش هستند. برای آن‌که افراد بتوانند مهارت درک و حل مسئله را در خود به وجود آورند، توانایی ادراکی قوی، شناخت کافی از وضعیت، توانایی یافتن مسائل، توانایی در پردازش مسئله، مهارت در ارائه ایده برای حل مسئله کارگشا است.

## منابع

- سپهوند، رضا؛ سلگی، زهرا و اکبری پشم، فاطمه (۱۳۹۷). تاثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، دوره ۲۳، شماره ۱، ص ۷۱-۹۰.
- صیدزاده، حیدر؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا و حجت‌اله، وحدتی (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی، *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۳۵، ص ۱۸۰-۱۵۹.
- مهدی بیگی، نجمه؛ یعقوبی، اسماعیل و سید الحسینی، سید مسلم (۱۳۹۶). مدیریت مسیر شغلی و جانشین‌پروری، تبیین نقش تعدیل‌گری فرهنگ مربی‌گری، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال دهم، شماره سی و هفتم، ص ۱۷۰-۱۴۵.
- هادیان، ابراهیم، (۱۳۸۴)، بررسی تاثیر آموزش افراد جویای کار بر طول دوره بیکاری آن‌ها، تحقیقات اقتصادی، شماره شصت و نهم، ص ۲۱۷-۲۳۷.
- Berkelaar, B, & Buzzanell, P, (2014), Online Employment Screening and Digital Career Capital: Exploring Employers' Use of Online Information for Personnel Selection, *Management Communication Quarterly*, 29 (1): p: 1-30.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundary less and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, P. 4-18.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2002). The protean orientation: Creating the adaptable workforce necessary for Xexibility and speed. Paper given at the Academy of Management.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, P.30-47.
- 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*.
- 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*, P. 308-316.
- C.B. Otto, M, Hoefsmit, N, Ruysseveldt, J,V, & van Dam, K, (2019). Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, P.231-249.
- Chughtai, A, (2019) "Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviours as mediators", *Leadership & Organization Development Journal*, P. 213-229.
- Clements, A, J & Kamau, C, (2017): Understanding students, motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model, *Studies in Higher Education*.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D. & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), P. 536-552.

- De Vos, A, De Clippeler, & I, Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), P. 761-777.
- DeGrip Andries, Van Loo Jasper & Sanders Jobs (2004). "The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics", *International labor review*, 143(3), P.211-33.
- Dacre Pool, & D, Sewell, P.(2007), The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education and Training*, p: 277-289.
- De Vos, A. & Soens, N. (2008), "Protean attitude and career success: the mediating role of self-management", *Journal of Vocational Behavior*, p. 449-456.
- Forrset, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, p.419-437.
- Fugate . mel, Kinick J. Angelo & Ashforch Blacke (2004), Employability psycho social construct, its dimentions and application, *Journal of Vocational Behavior*, p: 211-227.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), P. 8–16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D.T., Chandler, D. (2004). Psychological success: When the career is a calling. Technical report. Boston University Executive Development Roundtable.
- Hedge, J., & Rineer, J. R. (2017). Improving career development opportunities through rigorous career pathways research .
- Harry, T., T Chinyamurindi, W., Mjoli, T (2018). Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African university, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(2):2071-0763.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a Successful Career Capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Jokinen, T., Brewster, C. & Suutari, V. (2008). Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assignees expatriation. *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 979-998.
- Lamb, M., & Sutherland, M. (2010). The Components of Career Capital for Knowledge Workers in the Global Economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3), 295-312.
- Minten, S, & Forsyth, J, (2014), The careers of sports graduates: Implications for employability strategies in higher education sports courses, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15: P. 94-102
- Nawi N,R,C., Arshad M,M, Krauss, S,E., & Ismail, I,A(2018). Social Entrepreneur as Career: Why it Attracts Youth in Malaysia? *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 8(6): 24-36.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.

- Parkrs, p, Khapova, S.N., & Artur, M.B. (2009). The intelligent career Framework as a Basis For interdisciplinary In Quiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3).
- Peeters, E, Nelissen, J, De Cuyper, N, Forrier, A Verbruggen, M, De Witte, H, (2017), Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis, *Journal of Career Development*, p 1-15
- Rowe, A, D, & Zegwaard, K, E, (2018). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work - integrated learning, Special Issue: Advancing the WIL curriculum to enhance graduate employability.
- Sylva, H, T, Mol S, Deanne N, Den Hartog, D, & Dorenbosch, L, (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, P. 1464-0643.
- Suutari, V, Brewster, C, Makela, L, Dickmann, M, & Tornikoski, C. (2018). The effect of international work experience on the career success of expatriates: A comparison of assigned and self-initiated expatriates. *Human Resource Management*, P. 37-54.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, P. 845-874.
- Storey, J. A. (2000). Fracture lines in the career environment. In A. Collin & R. A. Suutari, V. & Makela, K. (2007). The Career Capital of Managers with Global Careers. *Journal of Managerial Psychology*, P. 628-648.
- Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration", *Journal of Management*, P. 1542-1558.
- Sutherland, G, Naidu, S, Seabela, S, & Nyembe, E, (2015), The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries, *S.Afr.J.Bus.Manage*, P. 1-9
- Smale, A, Bagdadli, S, Cotton, R, & Dello Russo, S, (2016), Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture, *journal of organizational behavior*. P. 1-18.
- Singh, R, Ragins B, & Tharenou P, (2009), What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success, *Journal of Vocational Behavior*, P. 56-67.
- Suutari, V., Brewster, C., & Tornikoski, C. (2013). The careers of self-initiated expatriates. *Talent Management of Self-Initiated Expatriates*.
- Taber, B, & Blankemeyer, M, (2014), Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors, *Journal of Vocational Behavior*.
- Thing, O, & Jalaludin, b, D. (2018). Career Path in Accounting: What are the drivers? *International Academic Journal of Accounting and Financial Management*, P. 66-82.
- Van der heijde Claudia M & Van der heijden Beatrice I.J.M (2006). "A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *HRM*, P. 449-476.