

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با  
کارآفرینان

Investigating the Native Meta-competencies of Protean Agents in  
Iran and a Comparison with Entrepreneurs

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

I. Yusefzade (Ph.D Student), MR. Abedi  
(Ph.D), P. Nilforoushan (Ph.D)

ایمان یوسفزاده<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲</sup>، پریسا  
نیلفروشان<sup>۳</sup>

Abstract

**Aim:** The purpose of this study was to provide the answers to the below questions. (1) What are the central meta-competencies of people with protean career path in Iran? (2) What is the difference between the protean career agents and the entrepreneurs? **Method:** To answer the first question, career stories from individuals with the protean career path were evaluated using the qualitative approach and the grounded theory analysis method. **Findings:** The finding shows that besides the two meta-competency that has mentioned in the theory of Protean career orientation, there is one more meta-competency related to protean career agents that we name it 'Exploring'. **Result:** The results of this study indicate that the specific features of the Iranian society have led to the emergence of special abilities in people with a protean career path. The results of a comparative investigation between entrepreneurs and people with protean career orientations also show that, despite the similarities between them, there are fundamental differences in the level of conceptual paradigm and behavioral strategies between the protean career path and entrepreneurship.

**Keywords:** Modern Career Orientations, Protean Career path, Entrepreneurial Attitude, Qualitative Analysis, Grounded Theory Analysis

چکیده  
هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی ویژگی‌های بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و همچنین بررسی تمایز جهت‌گیری شغلی متنوع با جهت‌گیری کارآفرینانه است. روش: ویژگی‌های بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع با استفاده از روش تحلیل زمینهای مورد بررسی قرار گرفت. برای این کار ۱۵ نفر از افراد دارای مسیر شغلی متنوع مورد مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته قرار گرفتند. تمایز مسیر شغلی متنوع با کارآفرینی نیز توسط مقایسه یافته‌های تحلیل زمینهای با ویژگی‌های افراد کارآفرین که در ادبیات پژوهش آمده است انجام شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد علاوه بر دو فراشایستگی خود-مدیریتی و ارزش-محوری، ویژگی دیگری با عنوان «جویندگی» در افراد دارای جهت‌گیری متنوع در ایران وجود دارد. تفاوت‌های بین دو مسیر شغلی متنوع و کارآفرین نیز مورد اشاره قرار گرفت. نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاکی از این است که افراد دارای جهت‌گیری متنوع در ایران تا حدی ویژگی‌های متفاوتی مانند جویندگی را در خود به وجود آورده‌اند. در مورد تفاوت بین افراد کارآفرین و افراد با جهت‌گیری متنوع، به نظر می‌رسد علیرغم وجود شباهت‌ها، در سطح پارادایم فکری تفاوت‌های اساسی بین آنها وجود دارد. کلید واژه‌ها: جهت‌گیری شغلی متنوع، خود-مدیریتی، ارزش-محوری، جویندگی، کارآفرینی، تحلیل زمینهای

۱. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. نویسنده مسئول: استاد مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

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

۳. استادیار گروه مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه

ظهور جهت‌گیری شغلی متنوع<sup>۱</sup> همچون سایر جهت‌گیری‌های شغلی از جمله جهت‌گیری شغلی سنتی، کارآفرینانه، و بدون مرز<sup>۲</sup> ناشی از شرایط خاص اجتماعی و فرهنگی دنیایی است که در آن زندگی می‌کنیم (کاپلن و جنسنز،<sup>۳</sup> ۲۰۰۵). در دنیای بی‌ثبات کنونی، با توجه به شیوع مقاطعه‌کاری و کارهای پیمانی و پروژه‌ای، کاهش استخدام‌های مادام‌الامر، نامنی مشاغل و افزایش دوره‌های بی‌کاری، مدل جهت‌گیری متنوع راه حل مناسبی برای کنترل و عبور از این بحران و برای مجهز شدن افراد به جهت‌گیری منعطف و متغیر به نظر می‌رسد (هیرسچی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). افرادی که جهت‌گیری شغلی متنوع دارند از دو فرا-شایستگی<sup>۵</sup> مهم برخوردارند. فرا-شایستگی عبارت است از مجموعه‌ای از مهارت‌ها که افراد را برای یادگیری چگونه یاد گرفتن مهیا می‌کند (هال و مرویس<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). این دو فرا-شایستگی عبارت‌اند از آگاهی هویتی<sup>۷</sup> و انطباق‌پذیری<sup>۸</sup>. افرادی که این ویژگی‌ها را داشته باشند جایگزین‌های مناسبی برای تیپ‌های سنتی کارکنان با استخدام سی ساله محسوب می‌شوند (لوپرسی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). مدل جهت‌گیری متنوع، معرف طیفی از افراد است که فراتر از جنسیت، نژاد، شرایط اقتصادی و فرهنگی، اجتماعی از وجوه مشترکی مانند خودجهت‌دهی، چندپیشگی و انطباق‌پذیری بالای شغلی، و عملکرد بر مبنای ارزشهای شخصی برخوردارند، ارزش‌هایی که معنای زندگی آنهاست و برای آن زندگی می‌کنند (هال، بریسکو و کرام<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷).

در میان مسیرهای شغلی نوین، مفهوم مسیر شغلی متنوع و بی‌مرز، بیش از همه توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (گابلر، آرنولد و کومبز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴) با اینحال بخش کمی از پژوهش‌ها در جوامع غیر غربی انجام شده است (سوپلی و کرید<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶). اهمیت بررسی این مفهوم در آن است که متخصصان اعتقاد دارند که در دهه‌های پیش‌رو، اقتصاد جهان بیش از هر

- 
1. Protean Career Orientation
  2. Boundary less
  3. Cappellen & Janssens
  4. Hirschi
  5. Meta-competency
  6. Hall & Mirvis
  7. Identity
  8. Adaptability
  9. Lo presti
  10. Hall, Briscoe & Kram
  11. Gubler, Arnold & Coombs
  12. Suoeli & Creed

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

چیز نیازمند افراد با جهت‌گیری متنوع است و این افراد از بیشترین رضایت برخوردار خواهند بود (هیرسچی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

### تعریف جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع

هال<sup>۲</sup> در کتاب «مشاغل در سازمان‌ها»<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) اذعان داشت که مسیر جدیدی در دنیای مشاغل در حال شکل‌گیری است که در آن فرد، هرچه بیشتر از سازمان مستقل باشد. دو دهه بعد که مشاغل انعطاف‌پذیر، قراردادهای پروژه‌ای و پاره‌وقت و اهمیت تعادل کار-زندگی محور توجه قرار گرفتند، علاقه به این مسیر شغلی متنوع نیز اوج گرفت.

مشاغل متنوع دو بعد اصلی دارند: ارزش-محوری<sup>۴</sup> و خود-مدیریتی<sup>۵</sup>. ارزش-محوری به این معناست که فرد ارزشهای شخصی خود را دنبال می‌کند و موفقیت خویش را نیز بر اساس آن ارزشها ارزیابی می‌کند. خود-مدیریتی به این قابلیت اشاره دارد که فرد بتواند مسیر شغل خود را بر مبنای ارزشهای خویش جهت‌دهی کند (بریسکو و هال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). برای هر بعد یک فراشاستگی فرض شده است که به ترتیب عبارتند از آگاهی هویتی و انطباق‌پذیری. آگاهی هویتی سبب می‌شود فرد ارزشهای شخصی، یعنی آنچه حرکت به سمت آنها بیش از همه برایش اهمیت دارد را به روشنی تشخیص دهد و و خود‌پنداره آگاهانه‌ای از خود داشته باشد. این توانایی مبنای بعد ارزش-مدار بودن است. انطباق‌پذیری به این معنی است که فرد بتواند رفتارها و شرایط کاری‌اش را به گونه‌ای تغییر دهد که با زمینه‌های کاری متنوعی همساز باشد و بتواند از این همسازی و نه الزاماً از معیارهای پیشرفت بیرونی لذت ببرد (هال، ۲۰۰۴) هیچ‌یک از این دو فراشاستگی به تنهایی کافی نیست. اگر شخص خودآگاهی پایین داشته باشد، یک طرح شخصی را دنبال نکند. اگر انطباق‌پذیری پایین داشته باشد، نمی‌تواند اولویتهایش را خودش مشخص کرده و در پیشبرد آنها نیز ناتوان است (بریسکو و هال، ۲۰۰۶).

مسیر شغلی متنوع با بسیاری از نتایج شغلی رابطه معنادار دارد. یکی از مهمترین این نتایج موفقیت شغلی ذهنی<sup>۷</sup> است. منظور از موفقیت ذهنی که در مقابل موفقیت عینی<sup>۸</sup> قرار می‌گیرد

1. Hirschi
2. Hall
3. Careers in Organizations
4. Value-driven
5. Self-direction
6. Briscoe & Hall
7. Subjective Career Success
8. Objective career success

این است که افراد موفقیت شغلی خویش را به جای معیارهای بیرونی (مانند میزان حقوق و ارتقا) با معیارهای درونی (مانند ارزیابی مطلوب عملکرد خویش، و رضایت شغلی) بسنجند (والمر و اسپارک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). مسیر شغلی متنوع علاوه بر موفقیت ذهنی با نتایج مثبت دیگر مانند موفقیت شغلی (هال و چندلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) و رضایت شغلی (واس و سوئنز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸) ارتباط دارد.

این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ این سوال است که افرادی با مسیر شغلی متنوع، چه ویژگی‌هایی دارند. بریجستوک<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) معتقد است فردی که جهت‌گیری شغلی متنوع دارد از این ویژگی‌ها برخوردار است: انگیزه درونی قوی، خودجهت‌دهی، پویایی، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری، گشودگی نسبت به فرصت‌های شغلی، تصویر مثبت نسبت به خود و جهت‌گیری درون شخصی مثبت.

گابلر<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) نیز نشان می‌دهد فرد دارای جهت‌گیری متنوع فردی است که بیشتر از سازمان، مسئولیت مسیر شغلی خود را می‌پذیرد. ارزش‌های محوری او عبارتند از رشد و آزادی، و اهمیت کمتری برای پیشرفت و قدرت که در مشاغل سنتی مورد علاقه هستند قائل است. میزان تحرک و جابجایی<sup>۶</sup> بین مشاغل و سازمان‌ها در مسیر شغلی او بالاست. معیار موفقیت در شغل، برای او درونی، ذهنی و روان‌شناختی است و به پیش گرفتن راه دل<sup>۷</sup> علاقه‌مند است، برخلاف مشاغل سنتی که بر معیارهای عینی مانند جایگاه و حقوق، و پیش گرفتن راه رو به بالا توجه دارند. نگرش‌های محوری فرد متنوع نیز، رضایت کاری و تعهد حرفه‌ای در قبال سازمان است، برخلاف مشاغل سنتی که به رضایت شغلی و تعهد سازمانی اهمیت می‌دهند.

به علاوه آنها افرادی هستند که بر مبنای ارزشهای شخصی تصمیم‌گیری می‌کنند، بصورت پیش‌تاز<sup>۸</sup> شغل خود را مدیریت می‌کنند، و برای یادگیری مداوم<sup>۹</sup> و رشد خودشان انگیزه بالایی دارند. نیاز شدید برای استقلال و تحقق خود<sup>۱۰</sup> دارند و ناکامی را بهتر تحمل می‌کنند و به احتمال بیشتری، اگر کارفرمای کنونی‌شان ارزش‌هایشان را پاسخ ندهد، کارشان را عوض

1. Volmer & Spurk
2. Hall & Chandler
3. Vos & Soens
4. Bridgstock
5. Gubler
6. Mobility
7. The path with the heart
8. Proactive
9. Countinuous learning
10. Self-actualization

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

می‌کنند. درست است که موفقیت ذهنی برای ایشان مهم‌تر است اما از موفقیت عینی هم، تا زمانی که در راستای ارزش‌هایشان باشد غافل نیستند (گاستیگر و بریسکو، ۲۰۰۷).

ویژگی دیگر این افراد انعطاف‌پذیری شخصی و انعطاف‌پذیری در کار است. کسانی که جهت‌گیری متنوع دارند به احتمال بیشتری در دوران زندگی‌شان خود و معیارهای موفقیت‌شان را دوباره تعریف می‌کنند (هال، ۲۰۰۲) نسبت به دوره‌های گذار شغلی<sup>۲</sup> (باروچ و کوئیک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) و نسبت به موقعیتهای جدید و کارهای نو (مینز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳) دیدگاه مثبت‌تری دارند.

به‌طور کلی جهت‌گیری متنوع با این موارد در ارتباط است: پیش‌تاز بودن<sup>۵</sup> و خودکارآمدی (ویرنیک و کاستل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸)، خودمختاری در شغل، شخصیت پیش‌تاز، عملکرد بالا، راهکارهای مقابله‌ای فعال، به‌زیستی روان‌شناختی (بریسکو، هنانگان، بارتون و مورفی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲) رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتر (رداندو، اسپارو و هرماندز-لچوگا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹) موفقیت ادراک شده (اینچ، سایمو، ماریا و وایسنج<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸).

در داخل کشور پژوهش‌های اندکی با موضوع مسیر شغلی متنوع انجام شده است. این پژوهشها رابطه مسیر شغلی متنوع با افزایش سرمایه‌های انسانی، موفقیت شغلی و اشتغال‌پذیری<sup>۱۰</sup> (سپهوند و عارف‌نژاد، ۱۳۹۶) برنامه‌ریزی، سرمایه‌های اجتماعی (سپهوند، سلگی و اکبری، ۱۳۹۷)، برونگرایی و گشودگی به تجربیات (رستگار، ابراهیمی و حسان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴) و گرایش به یادگیری (سپهوند، عارف‌نژاد و شاه‌سیاه، ۱۳۹۸) را نشان می‌دهد. بنابراین مطالعات در مورد جهت‌گیری متنوع در ایران، از حد بررسی رابطه آن با چند متغیر شخصیتی فراتر نمی‌رود.

میزان تاثیر و نحوه اثرگذاری مولفه‌های فرهنگی در بروز ویژگی‌های نگرشی مختلف در جوامع گوناگون همواره مورد بحث و کنجکاوای پژوهشگران بوده است. بدون در نظر گرفتن نقش فرهنگ، دلیل تفاوت در نحوه عمل افراد با ویژگی‌های نگرشی و عملکردی یکسان در جوامع متفاوت را نمی‌توان درک کرد (چادزیکووسکی<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). آنچه مطالعه فرهنگی بر

- 
1. Gasteiger & Briscoe
  2. Career transition
  3. Baruch & Quick
  4. Mintz
  5. Proactivity
  6. Wiernik & Kostal
  7. Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy
  8. Redondo, Sparrow, & Hernández-Lechuga
  9. Enache, Simo, Maria, & Vicenç
  10. employability
  11. Rastgar, Ebrahimi, & Hessian
  12. Chudzickowski

روی جهت‌گیری‌های شغلی نوین را برجسته می‌سازد، این است که برخی پژوهش‌ها که در کشورهای غیرغربی انجام شده‌اند، نتایج متفاوتی را بدست آورده‌اند. به عبارت دیگر این مساله مهم به وجود آمده است که مفهوم جهت‌گیری شغلی متنوع تا چه حد وابسته به فرهنگ یا فرا-فرهنگی است. دو پژوهش با نتایج متفاوت عبارتند از عدم وجود رابطه بین موفقیت شغلی با مسیر شغلی متنوع (ظفر و بینت مت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) و با ویژگی ارزش‌محوری (بروگز و دی اندرید<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) (پژوهش اول در اسپانیا و پژوهش دوم در پاکستان) احتمالاً به این دلیل که متنوع بودن تنها با میانجی‌گری تناسب ارزشهای شغلی فرد با ارزشهای سازمان، با موفقیت شغلی رابطه دارد. مفهوم جهت‌گیری متنوع، به دلیل خاستگاه غربی آن و همچنین به دلیل تاکید روشنی که بر «فرد» دارد ممکن است با جوامع غیرغربی ناهمخوان باشد (گابلر، ۲۰۱۱).

فرض اصلی این پژوهش بر این است که علی‌رغم شباهتی که بین افراد با جهت‌گیری متنوع وجود دارد، عوامل فرهنگی وابسته به زمینه زندگی نیز می‌تواند موجب بروز تفاوت‌هایی در افراد با جهت‌گیری متنوع بشود. بنابراین هدف اصلی این مطالعه این بود تا ویژگی‌های بومی افرادی که جهت‌گیری متنوع دارند مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش ابتدا ویژگی‌های بومی افراد متنوع مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس بر اساس یافته‌های پژوهش، تمایز بین فردی با جهت‌گیری شغلی متنوع با یک فرد کارآفرین<sup>۳</sup> بررسی می‌شود. زیرا اینکه افراد متنوع، دارای شخصیت مستقل و پیش‌تاز هستند و مشاغل متعددی را اداره می‌کنند، این شائبه را به وجود می‌آورد که افراد کارآفرین همان افراد متنوع هستند. بنابراین برای مرزبندی دقیق‌تر شخصیت متنوع و کارآفرین بهتر است وجوه تمایز آنها مشخص شود.

هدف این پژوهش این است که به این پرسش‌ها پاسخ دهد؛ الف) افراد با جهت‌گیری متنوع در کشور ما چه ویژگی‌هایی دارند؟ ب) فردی که جهت‌گیری شغلی متنوع دارد چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی با یک فرد کارآفرین دارد؟

## روش

در مورد پاسخ به سوال نخست در مورد ویژگی‌های بومی افراد متنوع، از روش تحلیل زمینه‌ای<sup>۴</sup> (چارمز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴) استفاده شده است. در روش تحلیل زمینه‌ای، پژوهشگر طی یک فرایند

1. Zafar & Bint Mat
2. Borges & De Andrade
3. Entrepreneurship
4. Grounded Theory
5. Charmaz

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

استقرایی که هدفش یافتن پاسخ مساله پژوهشی در قالب یک نظریه می‌باشد، به تحلیل نظام‌مند داده‌ها دست می‌زند. در رویکرد ساختارگرایی چارمز (۲۰۱۴) تاثیر ذهنیت پژوهشگر در فرایند جمع‌آوری داده‌ها و تعامل با داده‌ها به رسمیت شناخته می‌شود.

نمونه‌گیری پژوهش، یک نمونه‌گیری همگون<sup>۱</sup>، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۲</sup> و زنجیره‌ای<sup>۳</sup> است. نمونه‌گیری از این نظر زنجیره‌ای است که از مشارکت کنندگان درخواست شد چنانچه افرادی با ویژگی‌های مسیر شغلی متنوع را می‌شناسند معرفی کنند. نمونه‌گیری از این جهت هدفمند است که افراد برای وارد شدن به فرایند پژوهش باید دارای این ملاک‌ها می‌بودند: نمره بالاتر از ۵۰ در مقیاس نگرش مسیر شغلی<sup>۴</sup> (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) و نشان دادن این ویژگی‌ها در خلال مصاحبه. این ویژگی‌ها عبارتند از (۱) دنبال کردن ارزشهای درونی خود، (۲) جهت‌دهی کردن مسیر شغلی خود، (۳) اشاره کردن به داشتن احساس موفقیت روان‌شناختی، (۴) تجربه کردن چندین مسیر شغلی مختلف، (۵) عملکرد شغلی بالا. چنانچه فردی یکی از معیارهای مذکور را دارا نبود از روند تحلیل کنار گذاشته می‌شد. ۳ نفر به دلیل دارا نبودن این ویژگی‌ها از مصاحبه کنار گذاشته شدند. بنابراین در کل داده‌های مرتبط با مصاحبه ۱۵ شرکت کننده وارد مرحله تحلیل شد.

همه شرکت کنندگان در این پژوهش مرد، متاهل و ساکن شهر اصفهان بودند. دامنه سنی شرکت کنندگان بین ۳۴ تا ۶۸ سال با میانگین ۵۱/۶ ( $SD = \pm 13/48$ ) بود. از نظر تحصیلات، ۲ نفر از آنها دیپلم، ۱ نفر فوق دیپلم، ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۴ نفر ارشد و ۱ نفر دارای مدرک دکترا بودند. همه آنها حداقل ۱۵ سال سابقه کاری داشتند و همه آنها در حال حاضر به طور همزمان دارای چند منصب شغلی بودند. ۷ نفر از این افراد خود را کارآفرین می‌دانستند و سه نفر رسماً عضوانجمن کارآفرینان ایران بودند.

در مجموع ۱۵ نفر در این پژوهش شرکت داشتند و میانگین مصاحبه‌ها حدود ۳ ساعت بود. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته<sup>۵</sup> تا رسیدن به اشباع نظری انجام شد (داده‌ها در مصاحبه نهم به اشباع داده‌ای و نظری رسیدند، و دو مصاحبه دیگر، جهت اطمینان از رسیدن به مرحله اشباع انجام شده است).

1. Homogeneous Sampling
2. Purposive
3. Chain Sampling
4. protean career attitude scale (PCAS)
5. Semi Structured Interview

قبل از انجام مصاحبه، با شرکت‌کنندگان احتمالی تماس گرفته شد و هدف از پژوهش به اطلاع آنها رسید، همچنین از آنها خواسته شد تا به مقیاس نگرش شغلی متنوع پاسخ دهند. بعد از آنکه فرد نمره لازم را در مقیاس کسب می‌کرد، طی یک تماس مجدد یک جلسه ملاقات حضوری هماهنگ می‌شد. برای آنکه مصاحبه‌کنندگان تا حد امکان احساس راحتی داشته باشند، مصاحبه‌گر در مکان آنها حاضر شد. برنامه مصاحبه به گونه‌ای تنظیم شده بود که جزییات مسیر شغلی مشارکت‌کنندگان را روشن کند. مصاحبه‌گر از آنها می‌خواست تا روند و داستان زندگی شغلی خود را تعریف کنند و سوالات بیشتر در صورت نیاز پرسیده می‌شد. مصاحبه‌گر با این سوال آغاز کرد: «داستان مسیر شغلی خود را تعریف کنید». سپس سوالات بیشتر با تمرکز بر توصیف نگرش‌ها، استراتژی‌ها، تعاملات بین فردی، اهداف، ارزشها و علایق آنها پرسیده می‌شد. ملاحظات اخلاقی (رضایت آگاهانه، رعایت حریم خصوصی مشارکت‌کننده، حفظ هویت آنها، صحت انتقال داده‌ها) درمورد مشارکت‌کنندگان در پژوهش رعایت شده است.

فرایند جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل، به روش زیگزاگی<sup>۱</sup> انجام شده است. به این ترتیب که پس از هر مصاحبه، داده‌ها پیاده‌سازی و تحلیل شدند و سپس مصاحبه بعدی بر اساس یافته‌های مصاحبه قبل انجام شد. کدگذاری طبق روش نظریه زمینه‌ای و در سه مرحله به صورت کدگذاری باز، محوری و کدگذاری انتخابی<sup>۲</sup> انجام شده است. اعتبار و پایایی داده‌ها به ترتیب، توسط مشارکت عمیق و طولانی مدت در تحقیق، تایید مشارکت‌کنندگان<sup>۳</sup> و سه‌سوگرایی<sup>۴</sup> (تایید متخصصان درمورد روند کدگذاری) مورد توجه قرار گرفت. و در نهایت اطلاعات با استفاده از نسخه ۲۰۱۸ نرم افزار تحلیل کیفی مکس کیودا<sup>۵</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

برای پاسخ به سوال دوم پژوهش، تمایز بین افراد کارآفرین و متنوع، یافته‌های این پژوهش، با مهمترین ویژگی‌های ذکر شده در ادبیات پژوهشی کارآفرینی که به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است، مورد مقایسه و تفسیر قرار گرفت.

سوال اصلی این مطالعه عبارت است از اینکه یک کارآفرین واجد چه ویژگی‌های شخصیتی است؟ روش انتخاب مقالات به این صورت بود که ابتدا واژه کارآفرینی همراه با کلید واژه‌های شخصیت، ویژگی‌ها، صفات، ارزش، نگرش، هویت، انگیزش، عملکرد، روان‌شناسی، رشد، جهت‌گیری کارآفرینانه در پایگاه داده آکادمیک ماکروسافت و گوگل اسکالر جستجو شدند، برای

1. Zigzag process
2. Open, axial and selective coding
3. Member Chek
4. Triangulation
5. MAXQDA



بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

جستجوی مقالات فارسی نیز از سایت ایرانداک استفاده شد. محدوده زمانی در نظر گرفته شده از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۹ (حدود ۲۰ سال اخیر) می‌باشد. در نهایت، پس از یک مرور اولیه بر عنوان و چکیده مقالات، مشخص شد که تاکنون شش فراتحلیل با این موضوع انجام شده است. بنابراین برای دستیابی به نتایج همگون، فراتحلیل‌ها به عنوان منابع مطالعه کتابخانه‌ای انتخاب شدند. پس از بررسی یافته‌های هر یک از این منابع و یادداشت‌برداری، یافته‌های پژوهش در سه حیطه ارزشها، شایستگی‌ها و راهبردها دسته‌بندی شدند.

منابع بررسی ویژگی‌های افراد کارآفرین، فراتحلیل‌های زیر بودند (برنداستاتر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ راج و فراس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ استوارت و راج<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵؛ انگر، راج، فراس، روزنبُش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱؛ ژاو و سیبرت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶؛ ژاو، سیبرت و لامپکین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰).

## یافته‌ها

### ویژگی‌های بومی افرادی که مسیر شغلی متنوع دارند

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، در مجموع، ۶۲ ویژگی برای افراد مشارکت‌کننده مشخص شد. پس از دسته‌بندی ویژگی‌ها در مراحل کدگذاری محوری و انتخابی، ۲۳ مقوله فرعی و ۱۰ مقوله اصلی بدست آمد. این مقولات ویژگی‌هایی هستند که در روایت تمام مشارکت‌کنندگان وجود داشتند. به عبارت دیگر یک فرد دارای جهت‌گیری متنوع در ایران، واجد این ویژگی‌ها است.

۱۰ مقوله اصلی، در سه بعد جای گرفتند که دو بعد آن معادل دو فراشایستگی است که در نظریه اصلی جهت‌گیری شغلی متنوع وجود دارد. اما بعد سوم با آنها متمایز بود و به ویژگی یادگیرنده بودن مشارکت‌کنندگان اشاره داشت. هر یک از ویژگی‌های ذکر شده در جدول در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است و هر مقوله به طور جداگانه تعریف و ارائه شده‌اند.

- 
1. Brandstätter
  2. Rauch & Frese
  3. Stewart & Roth
  4. Unger, Rauch, Frese, & Rosenbusch
  5. Zhao & Seibert
  6. Zhao, Seibert, & Lumpkin

## جدول ۱. ویژگی افراد دارای جهت‌گیری متنوع در ایران

زیرمقوله‌ها	مقوله‌ها	ابعاد اصلی	پدیده
صفات و رفتارها	سازه‌ها	فراصلاحیت‌ها	نگرش
پیگیری و پشتکار	تاب‌آوری و سرسختی	مدیریت خود	مسیر شغلی متنوع
عملگرایی و اراده قوی			
مصمم بودن و سخت‌گیری به خود			
تفکر خودکفایی	استقلال	مدیریت خود	
استادن روی پای خویش			
خودتعیینی			
احساس رضایت و موفقیت	باور به توانمندی‌های خود	مدیریت خود	
داشتن انتظارات بالا از خود			
احساس داشتن هدف و معنا	تکیه‌گاه معنایی	داشتن اصول و ارزش‌های روشن	
نظم	وجدان کاری		
صبر	رسالت‌مندی		
برنامه‌ریزی	احساس مسئولیت شخصی		
تمایل به اثرگذار بودن			
احساس مسئولیت مدنی			
اهمیت به کار و فعال بودن	جستجوی یادگیری و رشد	جویندگی	
الگوپذیری			
به‌روزرسانی دانش			
جهت‌گیری یادگیرنده	تفکر تحلیلی و انتقادی		
خلاقیت			
تامل و تعمق درونی			
عیب‌یابی و اصلاح	مدیریت و حل مساله	جویندگی	
فرصت‌شناسی			
باندبیری			

## فراشایستگی اول: مدیریت خود

یک ویژگی برجسته در داده‌ها این بود که تمام مشارکت‌کنندگان در پژوهش با مشکلات زیادی در زندگی مواجه بودند، به ویژه در کودکی. حتی با اینکه آنها شیوه‌های منحصر به فرد خود را در مقابله با مشکلات داشتند اما توانسته بودند از این موقعیت‌های خاص برای رشد استقلال خود استفاده کنند. به نظر می‌رسد که از سرگذراندن یک کودکی دشوار به آنها با تدبیر بودن و مصمم

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

بودن را آموخته باشد. مجموعه این ویژگی‌ها منجر به این امر شده است که فرد بتواند روی پای خویش بایستد و این تفکر را داشته باشد که می‌تواند و باید مسئول راه خود باشد.

... اون وقتا [دوران بچگی] خیلی فقیر بودیم، قحطی زیاد بود، بچه‌ها زیاد بود و مریضی بود و هیچ کس یه شکم سیر غذا نداشت که بخوره... ما سالی یک بار هم لباس نمی‌خریدیم، زمستونا همش می‌لرزیدیم... او سپس توضیح می‌دهد که در ده سالگی بطور جدی شروع به کار کرد و با تحمل دشواری‌های فراوان هر روز کارهایی را آموخت تا اینکه در ۱۹ سالگی زمین کشاورزی خود را خریداری کرد و برای تعدادی از نزدیکان کار فراهم کرد. او بعدها با وجود داشتن تحصیلات ابتدایی چند کار صنعتی موفق را راه‌اندازی کرد (م ۹).

### ۱- تاب‌آوری و سرسختی

به نظر می‌رسد افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع انتظار به وجود آمدن موقعیت‌های دشوار و چالش برانگیز را دارند و همواره آماده مواجه شدن با آنها هستند. آنها معمولاً آنچه دیگران موقعیتی دشوار و نفس‌گیر می‌دانند را وضعیتی عادی در کار می‌دانند و حتی فعالانه تلاش می‌کنند موقعیت‌های عادی را به موقعیت‌های چالش برانگیز تبدیل کنند. اراده قوی و عملگرایی آنها را در حل و فصل این چالش‌ها یاری می‌کند و اصولاً آنها وظیفه خود را کار و تلاش و سماجت در گشودن راهها می‌دانند.

ما بارها و بارها تو هر کاری به بن بست رسیدیم اومدیم مشکلاتی که توی مسیر طی کرده بودیم که باعث شد ما به یه نقطه شکست برسیم رو مرورش کردیم، روش اصلاحات انجام دادیم و مسیرو دوباره حرکت کردیم... این قاعده هر کاریه که (اگه) می‌خوای به موفقیت بینجامه باید تلاش بکنی!... من سال ۷۰ تو صف گرفتن باتری برای ماشینم زمین خوردم! وقتی بلند شدم دیگه برنگشتم توی صف رفتن باتری تولید کردم. کارخونه زدم و حالا باتری خودمو استفاده می‌کنم (م ۶).

زندگی با ما خوب نبود... خیلی ورشکست شدم، ولی به ما مثل جوونای این دوره نیستیم... زیاد تلخی و شوری حالیمون نمیشه دوباره بلند می‌شیم (م ۱۰).

در ادامه هر یک از ویژگیهای مربوط به تاب‌آوری و سرسختی ذکر می‌شود.

پیگیری و پشتکار اشاره دارد به خسته نشدن از تلاش مکرر. به اصطلاح کفش آهنی به پا کردن برای تلاش به منظور رسیدن به نتیجه.

عملگرایی و داشتن اراده قوی اشاره دارد به اینکه کار توسط کار کردن پیش می‌رود و نه صحبت کردن در مورد کار. اگر واقعاً می‌خواهی کار را انجام دهی، باید برایش اقدام کنی.

مصمم بودن و سختگیری به خود اشاره دارد به اینکه فرد توجه بیش از حدی به راحتی و رفاه خود و احساسات خود نسبت به امور ندارد. بلکه کاری که باید و لازم است که انجام شود را انجام می‌دهد. بدون توجه به اینکه شخصاً چه احساسی نسبت به آن کار دارد.

## ۲- استقلال

خود تعیینی بسیار بالا در این افراد راه را برای عمل مستقلانه هموار می‌کند. به همین دلیل هم افراد با جهت‌گیری متنوع اهمیت زیادی به داشتن آزادی عمل و اختیار تصمیم‌گیری قائلند. آنها به آزادی عمل نیاز دارند تا بر اساس علایق و تفکرات خود عمل کنند. چیزی که برای آنها بسیار رضایت بخش است. مولفه خودتعیینی در صحبت‌های مشارکت‌کنندگان وزن بالایی به خود اختصاص داده است.

برای مثال مشارکت‌کننده ۱: من کارمندی رو به نوع بردگی مدرن میدونم. چون که ما بریم بشینیم یه جا یه حقوقی ماه به ماه بریزن به حسابمون اصن به روحیه‌ام نمیخوره... دوست داشتم همیشه حرکتی که شروع می‌کنم یه حرکتی باشه که از صفر تا صدش دست خودم باشه که بدونم دارم چیکار میکنم

تفکر خودکفایی در استقلال، اشاره دارد به بدست آوردن توان انجام دادن و ساختن آنچه مورد نیاز مجموعه کاری‌مان است. این تفکر در سطوح مختلف ملی و منطقه‌ای و حتی فردی قابل مشاهده بود.

ایستادن روی پای خویش، اشاره دارد به این که فرد برای مستقل بودن و برای خودکفا بودن ارزش و اهمیت قائل باشد.

خودتعیینی عبارت است از تعیین مسیر توسط خود فرد یا انتخاب کردن از بین گزینه‌ها به صورت مختارانه.

## ۳- باور به توانمندی‌های خود

باورمندی به خود، هم می‌تواند عامل و هم معلول داشتن انتظار بالا از خود و احساس موفقیت باشد. فردی که به توانایی‌های خویش باور دارد، استانداردهای بالایی برای خود تعیین می‌کند و در نتیجه رسیدن به آنها احساس رضایت می‌کند. از سوی دیگر، این احساس موفقیت و رضایت، منجر به باور بیشتر به توانمندی خود می‌شود.

مشارکت‌کننده ۳: من خیلی زحمت کشیدم، تو سرما و گرما جون کندم. ولی همیشه رو خودم مسلط بودم. میدونستم دارم چیکار میکنم و برنامه داشتم.

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

*احساس رضایت و موفقیت.* در تمام مشارکت‌کنندگان احساسی مبنی بر اینکه فردی موفق است و احساس خوشبینی و امید به موفقیت در آینده مشاهده می‌شود. این احساس موفقیت بیشتر معطوف به رضایت آنها از عملکرد کاری خویش است.  
*داشتن انتظارات بالا/از خود، اشاره دارد به اینکه فرد اصطلاحاً «به کم راضی نمی‌شود».*

#### فراشایستگی دوم: داشتن اصول و ارزشهای روشن

گزارش مسیر شغلی افراد شرکت‌کننده در این پژوهش، منعکس‌کننده احساس مسئولیت شخصی بالا، داشتن معنا و رسالت در زندگی و همچنین وجدان کاری بالا بود. آنها علاقه زیادی به کار کردن و فعال بودن و اثربخش بودن از طریق کار در زندگی شخصی و اجتماعی خود داشتند. برای کار خود، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی می‌کردند و آن برنامه را با رعایت نظم، صبر و حوصله و به صورت اصولی انجام می‌دادند. به عبارت دیگر علاقه‌مندی به کار، هدف‌گذاری در کارها و لذت از انجام کار در آنها مشهود بود.

#### ۴- تکیه‌گاه معنایی

اشارات فراوانی در صحبت‌های مشارکت‌کنندگان مبنی بر داشتن یک تکیه‌گاه در زندگی وجود داشت. تکیه‌گاهی معنوی به عنوان یک مرجع، که در هنگام سختی یا در موقع پیروزی مورد یاری جویی و قدرانی قرار می‌گیرد. داشتن یک تکیه‌گاه معنوی می‌تواند وجه متمایز افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در این فرهنگ در مقایسه با فرهنگ‌های غربی باشد. با توجه به مفاهیم مذهبی فرهنگی و اجتماعی موجود، هر گاه افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع، دست به اقدام متهوران‌های می‌زنند که به میزان قابل توجهی ریسک در آن وجود دارد توکل به خداوند و مددجویی از خدا را به عنوان عاملی مثبت و اثرگذار در موفقیت‌شان به‌شمار می‌آورند. آنها با تکیه بر باورهای مذهبی و استعانت از پروردگار از شدت فشار و دشواری حاصل از شرایط مبهم و ریسک آلود پیش رو می‌کاهند. این موضوع به عنوان یک عامل اطمینان‌بخش و قوت‌قلب در مورد افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در هیچ پژوهشی گزارش نشده است.  
مشارکت‌کننده ۱۱: (مصاحبه‌گر: چه چیزی رو دلیل این موفقیت‌ها می‌دونید؟) خدا کمکم میکنه به نظرم.

مشارکت‌کننده ۸: خواست خدا بوده که من همیشه بهترین مسیرو رفتم.

*احساس داشتن معنا و هدف.* عبارت است از اینکه فرد یک تکیه‌گاه معنوی دارد که در مواقع سختی مورد یاری جویی و در مواقع پیروزی مورد قدردانی قرار می‌گیرد. همچنین در تصمیم‌گیری‌های اساسی مورد رجوع قرار می‌گیرد.

## ۵- وجدان کاری

اشارات فراوانی به این موضوع وجود داشت که آنها از جان و دل کار می‌کنند و دیگران در کار به آنها بسیار اعتماد دارند و رویشان حساب می‌کنند. همه آنها تاکید فراوانی بر این موضوع داشتند که چقدر خوب کارشان را انجام می‌دهند، علاوه بر اینکه روایت‌های آنها از مسیر شغلی‌شان به خوبی این موضوع را نشان می‌داد.

مشارکت کننده ۱۱: تا صبح می‌موندم اونجا (چاپخونه) کار می‌گرفتم و می‌زدم. اون موقع بقیه (همکاران) رفته بودن مسافرت و من یه تنه بار این کارو به دوش کشیدم و مدیرمون می‌گفت من خیالم راحت و وقتی نیستم. بعد که من رفتم گفت که خیلی بهم فشار اومده. نظم عبارت است از منظم بودن، و به برنامه‌های از پیش تعیین شده، مقید بودن. صبر عبارت است از هم صبر در رسیدن به هدف و هم صبر در تعامل با دیگران و کلنجار با مشکلات و موانع و هم صبر برای انجام کار به صورت اصولی.

## ۶- رسالت‌مندی

صحبت‌های مشارکت‌کنندگان، به وضوح حسی از رسالت‌مندی را آشکار می‌کرد. این احساس که من در کار به دنبال رسیدن به هدفی فراتر از مزایای معمول کار هستم. البته موضوع رسالت در هر یک از آنها متفاوت بود اما در همه آنها وجود داشت:

مشارکت‌کننده ۲، (بعد از صحبت در مورد مشکلات و نواقص سیستم بانکی): با همه اینا، ما خسته نشدیم که ولش کنیم! ما باید وظیفمون رو انجام بدیم ما به دنیا اومدیم که کار کنیم! مشارکت‌کننده ۹: همیشه اصول خاصی داشتیم برای خودم. اینکه کاری کنم که یه معضل اجتماعی رو حل کنه، اشتغال ایجاد کنه. دنبال سود نبودم. برنامه‌ریزی عبارت است از داشتن برنامه برای انجام درست و به موقع کارها و مدیریت زمان، علاوه بر آن هدفمند بودن و نقشه کشیدن برای رسیدن به هدف.

## ۷- احساس مسئولیت شخصی

مسئولیت داشتن به این معناست که فرد نقش خود در موقعیت‌ها را جدی می‌گیرد و تمایل دارد که در قبال جامعه و خود کارها را به بهترین شکل انجام دهد و اثر مثبت بر پیشرفت شرایط داشته باشد.

مشارکت‌کننده ۱۰: بهترین لذت من اون لحظه ایست که حقوق به کارگرم میدم حتی اگه شده ماشینمو می‌فروشم تا سر وقت حقوقشونو بدم. اون موقع بهترین لذت منه... خب خیلی ارزش داره زندگیش با همین راه میوفته... اینه که من خیلی خوشالم که خدا این لطفو به من کرده و این مسیر رو جلو من گذاشته که من بتونم کار ایجاد کنم.

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

تمایل به اثرگذار بودن اشاره دارد به اینکه فرد تمایل دارد مفید واقع شود و قهرمان باشد. به عبارت دیگر در کارها رهبر و فرمانده باشد و در عین حال کاری کند که امور به بهترین نحو پیش بروند. مسئول بودن در قبال جامعه و انجام فعالیت‌هایی به این نیت که سایر افراد از آنها بهره‌مند شوند. اهمیت به کار و فعال بودن. عبارت است از اینکه فرد برای این مساله که مشغول کار و فعالیت باشد اهمیت قائل است.

### فراشایستگی سوم: جویندگی

جویندگی شامل این مولفه‌ها می‌شود که فرد قدرت تحلیل مسائل و نگاه انتقادی به آنها را داشته و از سوی دیگر توان حل مساله را داشته باشد. اینکه فرد، فردی مشتاق یادگیری و جوینده باشد در این قابلیت نقش مهمی دارد.

### ۸- جستجوی یادگیری و رشد

افراد مشارکت‌کننده به یادگیری هر چه بیشتر بسیار علاقه‌مند بودند. آنها آشکارا به دنبال آموختن هستند. به نظر می‌رسد دو عامل در ویژگی یادگیرنده مداوم بودن افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع تاثیر دارد. علاقه به یادگرفتن و به روز رسانی خود و دوم الگوپذیری از افراد موفق و تجربه آنها.

مشارکت‌کننده ۸: من از همه یاد می‌گرفتم. باور نمی‌کنین. من هر کی یه کاری بلد بود فقط یه بار وایمیسادم کنارش تا یاد نمی‌گرفتم ولش نمی‌کردم! از همه کسی چیز یاد گرفتم از کوچک و بزرگ... کسر شان نمیدونستم بگم من بلد نیستم!

الگوپذیری به این موضوع اشاره دارد که فرد از یک الگو و نمونه موفق در زندگی برخوردار بوده است. اغلب اوقات این فرد الگو یکی از اعضای خانواده بود. این مساله شامل این مورد هم می‌شود که افراد توانایی الگوپردازی از فرایندها و مدل‌های کاری موفق را داشته باشند.

به‌روز رسانی دانش و اطلاعات خود در زمینه‌های مرتبط با کار، عبارت است از جستجوی فرایندها و اطلاعات جدید و هر نوع دانشی مرتبط با کار.

جهت‌گیری یادگیرنده، عبارت است از آسیب‌شناسی مشکلات و عیب‌یابی کردن مستمر وضعیت خود برای دستیابی به بهترین موقعیت.

### ۹- تفکر تحلیلی و انتقادی

اشاره به این قابلیت دارد که فرد مسائل را از زوایای مختلف ببیند و به درک موضوعات پیرامون خود حساس باشد. هر چند این توانایی در تحلیلی که از وضعیت کشور دارند نیز قابل مشاهده

است اما نشان دادن اینکه فرد تفکر انتقادی دارد، در قالب نقل قول‌ها دشوار است. زیرا در روایت‌هایشان از مسیر شغلی بهتر قابل مشاهده خواهد بود.

مشارکت کننده ۷: بعدها به این نگاه کردم که بیشترش (ورشکستگی که در اوایل تجربه کرده بود) تقصیر خودم بود. یعنی من اون موقع اون شغل رو میخاستم به هر قیمت ولی اصلاً جوانب دیگه اش رو نگاه نکردم. حالا میبینم که خب من اصلاً تجربه‌ای نداشتم. کار من نبود و اینکه اطمینان خیلی اضافی کردم به کسی که اصلاً تا حالا باهاش کاری نکرده بودم. اینها برای من به مرور تجربه‌ای شد.

خلاقیت اشاره دارد به انجام کار به شکل بدیع و خلاقانه و ایجاد یک سبک شخصی.

تامل و تعمق درونی به این مساله اشاره دارد که فرد بتواند مسائل را در بافت مشخص خود ببیند و تلاش کند بین بخش‌های به قسمت بی‌ربط زندگی ارتباط برقرار کند. به عبارت دیگر فرد بتواند به فرایندی که طی کرده است نگاه کند و نقش رویدادها را در مسیر طی شده، در حال و در آینده در نظر داشته باشد. زندگی را به صورت یک کل یکپارچه ببیند و مسائل را مربوط به هم در نظر بگیرد.

عیب‌یابی و اصلاح یعنی داشتن نگاه انتقادی و جستجو برای اینکه ایرادات و اشکالات کار یافته شود و برطرف شود. همچنین اینکه از تجربیات گذشته درس‌هایی را بیاموزد.

## ۱۰- مدیریت و حل مساله

به این معنی که افراد مشارکت‌کننده توانایی حل مشکلات را از طریق توانایی‌های مساله‌گشایی دارد. نشان دادن این مساله نیز در روایت‌ها بهتر قابل مشاهده است تا نقل قول‌ها.

مشارکت کننده ۱۰ توضیح می‌دهند که با تیمی ۳۰ نفره در مدرسه کار می‌کند و همواره می‌توانند با انواع افراد وارد تعامل شود و به اصطلاح رگ خواب آنها را دارد. و اکثر افراد این خلاقیت را ندارند. و بعد توضیح می‌دهند برای آنکه دیگران را به اندیشیدن به مسائل و مطالعه علاقه‌مند کند پاداشی معین کرده است تا ۲۰ مجله آموزشی را مطالعه کنند و ابتداءً هم خودش این مجلات را خوانده است.

فرصت‌شناسی اشاره دارد به انجام کار بر اساس فضای مطلوبی که ایجاد شده است و همچنین نوآوری و فرصت طلبی در انجام یک کار. فرصت‌شناسی شامل ساختن شبکه‌های ارتباطی قوی و استفاده از این شبکه‌ها نیز می‌شود.

باتدبیری به طور کلی اشاره دارد به استفاده از تدبیر برای بهبود اوضاع. برنامه‌ریزی برای مرحله بعد بر اساس تجربه مرحله قبل. به عبارت دیگر سبک و سنگین کردن.



بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

## تمایز جهت‌گیری متنوع با کارآفرینی

در مورد سوال دوم پژوهش در مورد تمایزات بین افراد کارآفرین و افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع، ویژگی افراد کارآفرین، بر اساس ادبیات پژوهش، با یافته‌های این پژوهش مقایسه شد. با بررسی نتایج فراتحلیل‌های انجام شده در زمینه ویژگی‌های افراد کارآفرین مشخص شد که کارآفرینان دارای این ویژگی‌ها هستند:

### جدول ۲. ویژگی‌های کارآفرینان در سه بعد بر اساس ادبیات پژوهش

ابعاد	ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان
بعد ارزش‌ها	از نظر ارزشی، بیشترین چیزی که برایشان اهمیت دارد، خودارتقای (پیشرفت کردن و کسب قدرت) است. در عین حال برای یک کارآفرین، مهم است که از مسیرهای خلاقانه، نوآورانه و فردگرایانه به آنها دست یابد. داشتن آزادی عمل و محقق کردن پتانسیل‌های خود، فردگرایی، رسیدن به جایگاه و دستاورد، مسئولیت‌پذیری شغلی و یادگیری مهارت‌های جدید نیز اهمیت زیادی برایشان دارد.
بعد شایستگی‌ها	از نظر خصایص شخصیتی، انگیزه پیشرفت بالایی دارند، ابهام را بهتر تحمل می‌کنند، اهل ریسک حساب شده هستند، به تجربیات گشوده‌تر و احتمالاً برون‌گراتر (خود ابرازگر و فعال‌تر) هستند، دارای شخصیت پیش‌تاز هستند (خودآغازگر هستند، اهل شبکه‌سازی و یادگیری فعال هستند)، احتمالاً وظیفه‌شناس‌تر هستند (بعد انگیزه پیشرفت وظیفه‌شناسی به قابل‌اطمینان بودن غلبه دارد)، مسئولیت‌پذیرند و منبع کنترل درونی دارند، (لزوماً توافق‌پذیری بالاتری ندارند، به ویژه در فرهنگ‌های فردگرا)، ثبات هیجانی بالایی دارند.
بعد راهبردها	از لحاظ نحوه انجام کارها، می‌توان گفت نحوه عملکردشان بیش از هر چیز، فعالانه است. یعنی، فعالانه هدف‌گذاری می‌کنند و دورنما دارند، راهبردهای مشخص دارند، فعالانه برنامه‌ریزی می‌کنند و به دنبال فرصت‌ها هستند، ضمن آنکه به خوبی شبکه‌سازی می‌کنند، به دنبال بازخورد از دیگران هستند، به خصوص در قبال اشتباهات منفعلانه عمل نمی‌کنند بلکه می‌کوشند فعالانه از آن بیاموزند. اراده و انرژی بالایی دارند، خلاق هستند، و توانایی حل مساله دارند. اشتیاقی درونی دارند که ناشی از خود پنداره کارآفرینانه است و عمل‌گرا هستند.

با توجه به ویژگی‌های ذکر شده می‌توان گفت افراد با جهت‌گیری متنوع شباهت‌های زیادی با افراد کارآفرین دارند. با اینحال تمایزاتی بنیادین بین آنها وجود دارد. با توجه به یافته‌های تحلیل زمینه‌ای، تشابهات و تمایزات بین آنها در سه حیطه ارزش‌ها، شایستگی‌ها و راهبردها به این صورت بدست آمد:

- **در حیطه ارزشها:** تشابه این دو جهت گیری در تمایل به ارزش های استقلال، یادگیری و خلاقیت است. با این تفاوت که ارزش مشارکت در اجتماع برای افراد با جهت گیری متنوع، و ارزش ارتقای خود (پیشرفت کردن و کسب قدرت) برای کارآفرینان محوریت دارد. تفاوت دیگر آنها این است که در افراد با جهت گیری شغلی متنوع، پایبندی به ارزش ها اهمیت خاصی دارد. ارزش محور بودن فرد متنوع، منشا حرکت اوست و انرژی کار را برای او فراهم می کند. به عبارت دیگر فرد با جهت گیری متنوع، از ارزش های خود نوعی تکیه گاه معنایی ایجاد می کند.
  - **در حیطه شایستگی های فردی:** تشابه این دو جهت گیری در انطباق پذیری، پشتتاز بودن، و یاد گیرنده بودن است. همچنین هر دو گروه از توان مدیریتی و نگاه حل مساله ای و جستجوی بازخورد برخوردارند. با اینحال بازخورد درونی جایگاه ویژه ای برای افراد با جهت گیری شغلی متنوع دارد. زیرا ارزش های آنها راهبر فعالیت هایشان می باشد. تفاوت آنها در این است که در حیطه نحوه عملکرد کارآفرینان «ریسک پذیری» و «خلاقیت و نوآوری» محوریت دارد حال آنکه در نحوه عملکرد افراد با جهت گیری شغلی متنوع «یادگیرنده بودن» محوریت دارد.
  - **در حیطه راهبردها:** هر دو گروه، دارای کنترل درونی و سرسختی و خودکارآمدی بالا هستند. با اینحال ویژگی استقلال طلبی در افراد با جهت گیری شغلی متنوع مشهودتر است (که می تواند ناشی از ویژگی برجسته آنها درباب ارزش مدار بودن باشد). علاوه بر آن به نظر می رسد، همین ویژگی ارزش محوری باعث شده است که افراد با جهت گیری شغلی متنوع، از نوعی رابطه با خویشان، که مثبت و رضایتمندانه است برخوردار باشند. در کل محوریت راهبردها در افراد با جهت گیری شغلی متنوع، خوداتکایی است در حالیکه محور راهبردهای افراد کارآفرین «هدفگذاری فعال» و «فرصت طلبی» است.
- علاوه بر تفاوت های مذکور، چند تفاوت مهم دیگر بین این دو مسیر شغلی وجود دارد، که عبارتند از (۱) نگاه به درون در مقابل نگاه به بیرون، (۲) معیارهای موفقیت درونی در مقابل معیارهای موفقیت بیرونی و (۳) تحرک شغلی بالا و متنوع در مقابل تحرک شغلی پایین.
- ۱- نگاه به درون در مقابل نگاه به بیرون. به طور کلی، اقدامی کارآفرینی محسوب می شود که به نسبت حوزه و حجم فعالیت، تعدادی شغل ایجاد کند. افراد با جهت گیری شغلی متنوع، در وهله اول به دنبال ایجاد شغل نیستند (هرچند معمولاً به آن می انجامد) برای آنها بیشتر مهم است که به دنبال ارزشهای خود بروند. افراد با جهت گیری شغلی متنوع راهی را می روند که دلشان به آنها بگوید (سجنووا، ۲۰۰۵) در حالی که کارآفرینان راهی را می روند که فرصت طلبی و شم اقتصادی شان می گوید. یعنی کارآفرینان در جستجوی مفر و مجرای بیرونی

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

هستند که فرصتی پیش بیاید و آنها به خوبی از آن بهره ببرند به همین دلیل آنها همواره آماده و گوش بزنگند. در حالی که افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع بیشتر نگاه به سمت درون دارند و جریان‌ات بیرونی کمتر آنها را برانگیخته می‌کند.

## ۲- معیارهای موفقیت درونی در مقابل معیارهای موفقیت بیرونی. موفقیت در شغل، برای افراد با

جهت‌گیری شغلی متنوع، با معیارهای درونی، ذهنی و روان‌شناختی است، برخلاف تمایل کارآفرینی که بر معیارهای عینی مانند جایگاه و پیشرفت، و پیش گرفتن راه رو به بالا توجه دارند. بنابراین، یادگیری مداوم، و خود-جهت‌دهی لازمه رشد افراد با جهت‌گیری متنوع است و رشد امری ارتباطی است و سیر افقی دارد که در چالش‌های کاری یافت می‌شود. در مقابل جهت‌گیری کارآفرینانه که رشد در آنها وابسته به توسعه و افزایش سرمایه و پیشرفت عمودی است.

## ۳- تحرک شغلی بالا و متنوع در مقابل تحرک شغلی پایین. میزان جابجایی بین مشاغل و

سازمانها برای افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع بیشتر از کارآفرینان است چرا که کارآفرینان بیشتر ترجیح می‌دهند در مشاغلی که در آن مشغولند به تحول، نوآوری و یا توسعه کمی و کیفی دست بزنند. اما افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع به احتمال بیشتری وارد مسیرهای شغلی جدید و متفاوت می‌شوند. به عبارت دیگر افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع مشاغل بی‌ربط و متفاوتی را به صورت همزمان پیش می‌برند و در اغلب موارد این مشاغل در زمره مشاغل رایج و متداول جامعه قرار دارند، اما کارآفرینان به ابداع و نوآوری در زمینه شغلشان مبادرت می‌ورزند و معمولاً تلاش آنان به ایجاد مشاغل جدید و یا روش‌هایی ابداعی می‌شود که دنیای مشاغل را دستخوش تغییر می‌نماید. این تفاوت در جهت‌گیری می‌تواند با ویژگی برجسته کارآفرینان، یعنی «خلاقیت» مرتبط باشد که در شاکله ساختاری جهت‌گیری شغلی متنوع، سازه ضروری و تعیین‌کننده‌ای به شمار نمی‌رود، اما یکی از سه مولفه اصلی پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی است.

## بحث

### ویژگی‌های بومی افرادی که جهت‌گیری متنوع دارند

دو موضوع اصلی برای این مقاله مطرح بود. موضوع اول بدست آوردن ویژگی‌های بومی افراد دارای جهت‌گیری شغلی متنوع و موضوع دوم بررسی تمایزات بین افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع و شخصیت‌های کارآفرین. در موضوع اول از روش تحلیل زمینه‌ای استفاده شد. نتایج تحلیل زمینه‌ای سه مولفه اصلی را مشخص کرد.

الف) توانایی مدیریت خود که مشابه بعد خود-مدیریتی است

ب) داشتن ارزشهای شخصی که معادل بعد ارزش-محوری است

ج) جویندگی که به اشتیاق و توان بالای یادگیری اشاره دارد

بعد سوم، که در این پژوهش بدست آمده است ویژگی بومی افراد متنوع در ایران محسوب می‌شود. البته ممکن است پژوهش‌های دیگر وجود آن را در افراد دارای جهت‌گیری متنوع در سایر فرهنگ‌ها نیز تایید کنند، که در آن صورت می‌توان آن را یک ویژگی فرا-فرهنگی برای افراد متنوع دانست.

**نظریه نهایی:** افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران علاوه بر دو ویژگی مهم ارزش-محوری و خود-مدیریتی که در نظریه هال (۲۰۰۴) مطرح شده است، واجد نوعی فراشایستگی فردی هستند که شامل انگیزش بالا برای یادگیرنده بودن و مهارت‌های مرتبط با یادگیری هستند که در این پژوهش به عنوان ویژگی «جویندگی» از آن یاد شده است.

هال (۲۰۰۲) این فرض را مطرح نموده بود که در جهت‌گیری شغلی متنوع، افراد به جای طی کردن مراحل که بر مبنای دوره‌های رشد بیولوژیک یعنی دوره‌های سنی قرار دارد، در چرخه‌های یادگیری که چند ساله و کوتاه مدت هستند، حرکت می‌کنند. زیرا نیاز به یادگیری مداوم برای این افراد حیاتی است. به نظر گاستیگر و بریسکو (۲۰۰۷) نیز افراد با جهت‌گیری متنوع، توان خاصی برای مدیریت مساله و موقعیت دارند. آنها برای مدیریت موقعیت، از شناختی که از خود، و ارزش‌ها دارند، و همچنین از تجربیات خود در تجارت و کسب و کار استفاده می‌کنند. بنابراین پژوهش‌ها یادگیرنده بودن را یک ویژگی برای افراد با جهت‌گیری متنوع می‌داند در حالیکه در این پژوهش جویندگی به عنوان یک بعد اساسی و یک فراشایستگی پدیدار شد.

ویژگی جویندگی به عنوان یک فراشایستگی بومی، طبیعتاً به بافت بازار کسب و کار در کشور ایران مرتبط است. ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه، نیاز مبرمی دارد به یک سیستم آموزشی کارآمد و توسعه منابع انسانی. احتمالاً خلا یک سیستم آموزش شغلی حرفه‌ای و عدم برنامه‌ریزی‌ها و سیاستگذاری‌های اقتصادی مدون، سبب شده «خود برساخته شده»<sup>۱</sup> افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در این اکوسیستم، به ویژگی یادگیرنده بودن و قدرت تحلیل و حل مساله مجهز شود. یا اگر بخواهیم با یک دید تکاملی بنگریم، آن دسته از افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع می‌توانند به موفقیت و رضایت بیشتری دست یابند که دارای قوه تحلیل، نگاه انتقادی و ویژگی یادگیرنده بودن باشند و توانایی‌ای که به قیمت تجربیات سازنده و دشواری که در زندگی و در کار داشته‌اند کسب کرده‌اند.

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

همانطور که گفته شد، دو مورد از سه مولفه اصلی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع، جزء مولفه‌های اصلی در نظریه جهت‌گیری شغلی متنوع بود (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶ و هال، ۱۹۹۶) و از بین ده مولفه فرعی، هشت مورد که عبارتند از داشتن وجدان کاری بالا (ورنیک و کاستال، ۲۰۱۸)، رسالت‌مندی (هال و چندلر، ۲۰۰۵)، احساس مسئولیت شخصی (گابلر، ۲۰۱۱)، جستجوی یادگیری (گاستایگر و بریسکو، ۲۰۰۷)؛ باروچ و هال، ۲۰۰۴، بریسکو و هال، ۲۰۰۶)، توان مدیریت و حل مساله (در قالب راهکارهای مقابله‌ای فعال، بریسکو و همکاران، ۲۰۱۲)، تاب‌آوری و سرسختی (در قالب تحمل بهتر ناکامی‌ها، گاستایگر و بریسکو، ۲۰۰۷)، استقلال (بریسکو و همکاران، ۲۰۱۲)، باور به توانمندی‌های خود (در قالب احساس مثبت به نسبت به خود، بریستوک، ۲۰۰۷) با یافته‌های دیگر پژوهشها همسو بود. تنها ویژگی‌های قدرت تحلیل بالا و داشتن تکیه‌گاه معنوی در ادبیات پژوهش نادر بود.

### تمایزات افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع و افراد کارآفرین

پاسخ به این سوال که چه عواملی موجب شکل‌گیری یک شخصیت متنوع می‌شود نه تنها موجب افزایش شناخت ما از ساختار شخصیتی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع می‌شود بلکه ما را قادر می‌سازد به نحو موثرتری افراد را به سمت فراگیری هویت متنوع هدایت کنیم. همچنین می‌تواند زمینه را برای شناسایی انواع مختلفی از افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع فراهم کند، و مرزهای موجود بین افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع با شخصیت‌های مختلف را برجسته نماید. تدوین روش‌های سنجش متنوع بودن نیز می‌تواند از مزایای بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی مختلف باشد.

بررسی تمایزات بین این دو جهت‌گیری نشان داد در حیطه ارزش‌ها، در افراد با جهت‌گیری متنوع «پایبندی به اصول شخصی» وزن بالایی دارد اما در کارآفرینان «انگیزه پیشرفت» اهمیت محوری دارد. در حیطه شایستگی‌های شخصی، «یادگیرنده بودن» به عنوان عامل اصلی جهت‌گیری متنوع بدست آمده است این در حالی است که برای کارآفرینان «ریسک‌پذیری» و «خلاقیت و نوآوری» برجسته هستند. در سطح راهبردها نیز به نظر می‌رسد «خود اتکایی و استقلال‌طلبی» راهبرد محوری افراد با جهت‌گیری متنوع و «فرصت‌طلبی و هدفگذاری فعال» راهبرد محوری کارآفرینان است.

در کل به نظر می‌رسد تفاوت اصلی بین این دو جهت‌گیری شغلی ناشی از سطح پارادایم فکری آنهاست. جهت‌گیری نگرشی متنوع‌ها بیشتر به نحله نگرشی پست مدرن شباهت دارد و با

ویژگی‌هایی مانند اهمیت به موفقیت درونی<sup>۱</sup> و موفقیت روانشناختی<sup>۲</sup>، درون‌نگری عمیق<sup>۳</sup>، جهت‌گیری معنایی، اندیشه مبتنی بر کارکردگرایی زمینه‌ای<sup>۴</sup> پیمودن راه دل<sup>۵</sup>، فرآیند‌نگری، فرصت‌سازی و برخورداری از یک فلسفه درونی شناخته می‌شود. در حالیکه جهت‌گیری کارآفرین‌ها بیشتر شامل ارزشها و مولفه‌هایی متعلق به نحله فکری عصر مدرن است که روایت‌گر ویژگی‌هایی مانند موفقیت بیرونی، نتیجه‌گرایی، تمرکز بر رویدادها و تحولات بیرونی، پیمودن راه موفقیت، نمودار رشد شغلی صعودی و نردبانی، فرصت‌طلبی، پیروی از یک فلسفه منطقی و مورد وفاق عمومی، اهمیت به محتوا به جای فرآیند، دستورالعمل‌گرایی و تاکید بر ساختارهای منسجم منطقی است. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتر در این زمینه تفاوت‌های کیفی میان دو جهت‌گیری متنوع و کارآفرینانه را بیشتر مورد بررسی قرار دهند.

### نتیجه‌گیری

در این پژوهش ابتدا ویژگی‌های بومی افراد دارای جهت‌گیری متنوع با روش نظریه زمینه‌ای بررسی شد و سپس مقایسه ویژگی‌های افراد دارای جهت‌گیری متنوع با افراد کارآفرین به روش کتابخانه‌ای انجام شد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد افرادی که دارای جهت‌گیری متنوع هستند، ده ویژگی اصلی و سه فراشایستگی دارند که عمدتاً مشابه ویژگی‌های یافت شده در پژوهش‌های غربی است. مهمترین تمایز به فراشایستگی «جویندگی» اشاره داشت که تاکنون در هیچ پژوهشی به عنوان ویژگی محوری مورد اشاره قرار نگرفته است. به نظر می‌رسد شرایط بافتی کشور ایران به گونه‌ای است که افرادی که جهت‌گیری متنوع دارند ویژگی جویندگی را نشان می‌دهند. پژوهش‌های بیشتر در سایر فرهنگ‌ها مشخص می‌کند که تا چه حد جویندگی یک ویژگی فرا-فرهنگی است.

مقایسه تمایزات دو جهت‌گیری کارآفرین و متنوع نیز نشان می‌دهد این دو در سطح پارادایم فکری با هم متفاوت هستند و ریشه‌های تفکری پست مدرن در جهت‌گیری متنوع مشهود است در حالیکه کارآفرینی با نگرش مدرن شباهت بیشتری دارد.

مهمترین محدودیت این پژوهش معطوف به مشارکت کنندگان در پژوهش است که تمام آنها مرد هستند و در مرحله بلوغ و پختگی مسیر شغلی خود قرار دارند. شناسایی افراد

1. Internal Success
2. Psychological Success
3. Self Reflection
4. functional contextualism
5. The path with the heart

بررسی ویژگیهای بومی افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع در ایران و مقایسه آنها با کارآفرینان

مشارکت‌کننده و دشواری دسترسی به مشارکت‌کنندگان برای مصاحبه‌های طولانی در چند جلسه، از آن لحاظ که اکثر آنها مشغولیت و وظایف شغلی زیادی داشتند، نیز از دشواری‌های این مطالعه به حساب می‌آید. محدودیت دیگر مربوط است به عدم وجود یک ابزار سنجش مسیر شغلی متنوع، که اعتبار و استاندارد بودن آن در فرهنگ ایران مشخص شده باشد. این مقاله برگرفته از رساله دکتری در رشته مشاوره شغلی در دانشگاه اصفهان می‌باشد.

## منابع

- سپهوند، ر، عارف‌نژاد، م. قربانی. ز. (۱۳۹۷). اثر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با نقش میانجی شخصیت نیروی کار (مورد مطالعه: شرکت نرم‌افزاری همکاران سیستم). فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۱۰ (۳۵)، ص ۲۶-۹.
- سپهوند، ر، سلگی، ز، اکبری، ف. (۱۳۹۷). تاثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش. دوره ۲۴ (۱). ص ۷۱-۹۰.
- سپهوند، ر، عارف‌نژاد، م. شاه‌سیاه. ن. (۱۳۹۸). تعیین رابطه بین جهت‌گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیرهای شغلی بدون مرز و متنوع (مورد مطالعه: شرکت پروژه‌های نیروگاهی ایران). فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۱۱ (۳۹)، ص ۵۲-۲۹.
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 222–230.
- Bridgstock, R. (2007). *Success In The Protean Career: A Predictive Study Of Professional Artists And Tertiary Arts Graduates*. Centre For Learning Innovation.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2005). Career paths of global managers: Towards future research. *Journal of World Business*, 40(4), 348–360.
- 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.
- Gasteiger, R. M., & Briscoe, J. P. (2007). What Kind of Organizations Do Protean People Prefer? the Case of Germany and the United States. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1–7.
- Gubler, M. (2011). *Protean and boundaryless career orientations – An empirical study of IT professionals in Europe*.
- Gubler, M., Arnold, J. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35, S23–S40.
- Hall, Douglas T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Hall, Douglas T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176.
- Hall, Douglas T. (2002). *Careers in and out of organizations* (Vol. 107). Sage.
- Hall, Douglas T., Briscoe, J. P., & Kram, K. (1997). Identity, values and learning in the protean career. In *Creating tomorrow's organizations* (pp. 321–332). John Wiley & Sons Ltd Chichester.
- Hall, Douglass T., & Mirvis, P. (1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 289(47), 269–289.
- Hirschi, A. (2017). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, (October).
- Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice*. Cengage Learning.
- Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for post-modern careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 125–134.
- Milkovich, G., & Hall, D. T. (1977). *Careers in Organizations. Administrative Science Quarterly* (Vol. 22). Goodyear Pub. Co.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353–385.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2015). A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 401–421.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The Longitudinal Relationship Between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66–80.
- Svejenova, S. (2005). The Path with the Heart: Creating the Authentic Career. *Journal of Management Studies*, 42(5), 947–974.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341–358.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift Für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 207–218.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259–271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381–404.