

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

**The Relationship between Boundaryless Career Path and Employability:
The Role of Career Path Competencies**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۰۸/۰۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۲۲

S.Moghaddas, (Ph.D student), & P.Nilforooshan,
(Ph.D)

سپیده مقدس^۱ و پریسا نیل‌فروشان^۲

چکیده

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the relationship between a boundaryless career with employability and the mediating role of career competencies. The research method was the correlation of structural equation modeling. The statistical population was all employees of Isfahan manufacturing - industrial companies. A sample of 192 people was selected from three companies using the convenience sampling method. Boundaryless Career Attitudes (Briscoe and Hall, 2006), Dispositional Measure of Employability (Fugate & Kinicki, 2008), Job - Related Information (Greenhaus & Callanan, 1992), Career - job - related Skills Scale (Abbie et al., 2003) and Breadth of Internal, External Networks (Abbie et al., 2003) were used to collect data. The results showed that the competence of understanding why there was a relationship between boundaryless thinking and employability was a relative mediator. But it did not play a mediating role in the relationship between organizational career mobility and employability. Knowing whom competency was a partial mediation in the relationship of boundaryless career and employability. Knowing how competency was a partial mediation in the relation of boundaryless and employability and was full mediation in the relations of organization's mobility preference with employability. In general, the results showed that career competency is the mediator in the relation of a boundaryless career with employability.

Keywords: Employability, Career Competencies, Boundaryless Career

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری با میانجی‌گری صلاحیت‌های مسیر شغلی بود. روش پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، کلیه کارکنان شرکت‌های تولیدی - صنعتی شهر اصفهان بود. نمونه‌ای به حجم ۱۹۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین سه شرکت انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز (بریسکو و هال، ۲۰۰۶)، میزان گرایش استخدام‌پذیری (فوگیت و کاینیکی، ۲۰۰۸)، اطلاعات خود (کالانان و گرینهاوس، ۱۹۹۲)، مهارت‌های مرتبط با شغل - مسیر شغلی (ابی و همکاران، ۲۰۰۳) و وسعت شبکه‌های داخلی و خارجی (ابی، باتس و لاک وود، ۲۰۰۳) استفاده شد. نتایج نشان داد که صلاحیت دانستن چرایی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری، یک میانجی نسبی بود اما در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری، نقش میانجی نداشت. همچنین صلاحیت دانستن چه کسی در رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری یک میانجی نسبی به حساب آمد. صلاحیت دانستن چگونگی نیز در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری، یک میانجی نسبی و در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری یک میانجی کامل بود. در مجموع می‌توان گفت که طرز تفکر بی‌مرز از طریق صلاحیت‌های مسیر شغلی می‌تواند به استخدام‌پذیری منجر شود.

کلیدواژه‌ها: استخدام‌پذیری - صلاحیت‌های مسیر شغلی - مسیر شغلی بی‌مرز

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

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

مقدمه

شغل و اشتغال نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی در هویت افراد و رضایت آنان از زندگی و یکی از مهم‌ترین ارزش‌های جوامع به حساب می‌آید (کلارک^۱، ۲۰۱۰). در تمام جوامع، برای افرادی که در سن کار هستند، داشتن شغل و استخدام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مزایای اشتغال باعث شده که بخش عظیمی از این جمعیت، به دنبال استخدام باشند (موسوی دستجردی، ۱۳۹۲). افرادی که استخدام‌پذیری^۲ بالاتری دارند کنترل بیشتری بر اتفاقات زندگی-شان داشته، از رویدادهای مسیر شغلی‌شان رضایت بیشتری دارند و حتی بعد از پشت سر گذاشتن یک شکست در مسیر شغلی^۳، مثلاً از دست دادن شغل، سطوح بالاتری از بهزیستی روانی را تجربه می‌کنند (ام سی آردل، واترز، بریسکو و هال^۴، ۲۰۰۷).

از سوی دیگر در طول چند دهه‌ی گذشته، کارکنان شاهد تحولات اساسی در سازمان‌ها بوده‌اند و جهانی شدن، تغییرات تکنولوژیک و فشارهای بازار کار باعث تغییرات اساسی در طبیعت و ساختار شغل و اشتغال شده است (اوی، چان، سم، هو و چرنیشنکو^۵، ۲۰۱۵). مسیرهای شغلی که روزی مشخصه‌ی‌شان ثبات، پیشرفت عمودی در سازمان و امنیت شغلی بوده امروزه به جابه‌جایی‌های بین سازمانی، بی‌ثباتی رو به افزایش و دوره‌هایی از بیکاری برای کارکنان تغییر هویت داده‌اند (براون، هسکس و ویلیامس^۶، ۲۰۰۳، ابی، باتس و لاک وود^۷، ۲۰۰۳). پیمان‌های روان‌شناختی بین کارفرما و کارکنان، دیگر یک پیمان بلند مدت و با ثبات در مسیر شغلی فرد نیست. تغییرات مکرر جهان کار باعث از کار بیکار شدن جمعیت شاغل شده است و نتیجه این‌که، این جمعیت نیز درگیر رفتارهای کاریابی هستند. بنابراین کارفرمایان با تقاضاهای مختلفی از سوی بازار کار روبرو هستند (موسوی دستجردی، ۱۳۹۲). این موضوع سبب شده که از یک طرف کارکنان با عدم امنیت شغلی مواجه شده و از سوی دیگر نیازمند این باشند که به صورت مداوم خود را با روش‌های مختلف به روز کنند. با توجه به بالا بودن عرضه نیروی کار، بازار کار آن دسته از نیروی انسانی را جذب کرده و به‌عنوان سرمایه به حساب می‌آورد که توانمندی‌ها و قابلیت‌های بالایی داشته باشد و بتواند خود را با شرایط متغیر و متنوع بازار کار هماهنگ کند (آرایبی و اسفیدانی، ۱۳۹۲).

-
1. Clarck
 2. employability
 3. career
 4. McArdle, Waters, Briscoe, & Hall
 5. Uy, Chan, Sam, Ho
 6. Brown, Hesketh, & Williams
 7. Eby, Butts & Lockwood

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

جامعه ایران نیز از این دست تحولات مستثنی نیست و بخشی از جمعیت در سن کار، بیکار و در نتیجه درگیر فرایند کاریابی هستند. بنابراین بررسی مسئله استخدام‌پذیری در شرایط فعلی دنیای کار و با توجه به تغییرات پیش آمده در مسیرهای شغلی، ضروری به نظر می‌رسد. اگرچه در زمینه استخدام‌پذیری در ایران پژوهش‌هایی صورت گرفته است (تدین، ۱۳۹۴، موسوی، ۱۳۹۲، زاهدی و حسن پور، ۱۳۸۸) اما هیچ یک به بررسی رابطه آن با مسیر شغلی بی‌مرز^۱ و صلاحیت‌های مسیر شغلی^۲ و نقش پیش‌بینی کننده‌ی آن‌ها نپرداخته‌اند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری با میانجی‌گری صلاحیت‌های مسیر شغلی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲- ۱ استخدام‌پذیری

استخدام‌پذیری عبارت است از توانایی فرد برای شناسایی و بالفعل کردن فرصت‌های مسیر شغلی در درون و بین سازمان‌ها. استخدام‌پذیری یک سازه روانی اجتماعی شخص محور است که از وضعیت اشتغال فرد جدا است. یعنی یک فرد ممکن است استخدام‌پذیر باشد، بدون این که لزوماً در حال حاضر شاغل باشد (فوگیت، کینیکی و آشفرد^۳، ۲۰۰۴). همچنین فوگیت و کاینیکی، (۲۰۰۸) به ارائه‌ی یک ساختار چند بعدی از استخدام‌پذیری با عنوان استخدام‌پذیری جهت‌مند^۴ پرداختند. استخدام‌پذیری جهت‌مند یک مفهوم انتزاعی سطح بالاتر است که مبتنی بر پنج بعد می‌باشد. این پنج بعد عبارتند از گشودگی نسبت به تغییرات کاری^۵، تاب‌آوری شغلی و مسیر شغلی^۶، هویت شغلی^۷، انگیزه‌ی مسیر شغلی^۸ و پیشتازی شغلی و مسیر شغلی^۹. این ابعاد به وسیله‌ی مطالعات گسترده‌ای در زمینه‌های روان‌شناسی کاربردی^{۱۰}، مسیر شغلی، مشاوره‌های حرفه‌ای^{۱۱}، مدیریت^{۱۲} و شخصیت تعیین شده‌اند.

-
1. boundaryless career
 2. career competencies
 3. Fugate, Kinicki, & Ashforth
 4. dispositional employability
 5. openness to change at work
 6. work and career resilience
 7. work identity
 8. career motivation
 9. work and career proactivity
 10. applied psychology
 11. vocational counselling
 12. management

۲ - ۲ مسیر شغلی بی مرز

در طول چند دهه‌ی گذشته جهانی شدن، تغییرات تکنولوژیک و فشارهای بازار کار باعث تغییرات اساسی در طبیعت و ساختار شغل و اشتغال شده‌است (اوی و همکاران، ۲۰۱۵). مسیرهای شغلی سنتی که روزگاری در داخل یک یا دو سازمان آشکار می‌شدند و در طول یک مسیر شغلی از پیش تعریف شده و رو به بالا پیشرفت می‌کردند (ابی و همکاران، ۲۰۰۳ و ساویکاس^۱ ۲۰۰۰) تغییر هویت داده‌اند و تغییر کارکنان و حرفه‌ها به‌عنوان یک امر نادر در نظر گرفته نمی‌شود. مسیرهای شغلی بی‌مرز^۲ نشان‌دهنده‌ی یک نوع سازگاری و مقابله‌ی تازه با شرایط جدید شغلی است. این روش نو کارکنان را ملزم می‌سازد تا با فعالیت‌های مدیریت مسیر شغلی خود درگیر شوند و فرصت‌های شغلی تازه‌ای را برای خود خلق کنند تا اهداف مسیر شغلی‌شان مشخص شده و امکان اشتغال آن‌ها تامین شود (آرتور^۳ و همکاران، ۱۹۹۶). مسیر شغلی بی‌مرز شامل دو بعد طرز تفکر بی‌مرز^۴، به معنای نگرش‌های کلی فرد نسبت به کار کردن در مرزهای سازمانی، و گرایش به تحرک سازمانی^۵، به معنای تمایل به ماندن با یک یا چندکارفرما، است (بریسکو، هال و فراسچی دیموس^۶، ۲۰۰۶). از سوی دیگر در مسیرشغلی بی-مرز به‌طور عمده بر مفاهیمی چون استخدام‌پذیری، مهارت‌های شغلی قابل انتقال، مدیریت شخصی مسیر شغلی تاکید می‌گردد (امینی، ۱۳۹۴). افراد دارای مسیرشغلی بی‌مرز به فعالیت‌های شغلی مختلفی می‌پردازند تا بتوانند از این طریق به تکمیل نقش‌های کاری، خانوادگی و اجتماعی مطابق با نیازها و هویت شخصی‌شان بپردازند (آرتور، اینکسون و پرینگل^۷، ۱۹۹۹). این امر آنان را قادر می‌کند تا از مرزها به اشکال مختلف استخدامی عبور کنند. مثلاً به‌طور دوره‌ای بین کارمند دائمی و موقت بودن، مشاغل پاره وقت یا تمام وقت، استخدام سازمانی و خود استخدامی یا بیکاری حرکت کنند. بنابراین انتظار می‌رود که این افراد کمتر دچار مشکلات استخدامی و شغلی باشند (هال و میرویس^۸، ۱۹۹۶).

بنابراین در شرایط شغلی فعلی، آنچه به افراد کمک می‌کند تا مسیر شغلی خود را مدیریت کنند و به استخدام برسند، کسب صلاحیت‌های مسیر شغلی و توسعه‌ی آن است (هال و موس^۹،

-
1. Savickas
 2. boundaryless career
 3. Arthur & Rousseau
 4. Boundaryless mindset
 5. Organization mobility preference
 6. Briscoe, Hall, & FrautschyDeMuth
 7. Inkson & Pringle
 8. Hall, & Mirvis
 9. Moss

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

۱۹۹۸). نظریه پردازان مسیر شغلی بی‌مرز، بر ضرورت جمع‌آوری " سرمایه‌های مسیر شغلی"^۱ تاکید می‌کنند (دفیلیپی^۲ و همکاران، ۱۹۹۶ و اینکسون و آرتور، ۲۰۰۱). دفیلیپی و آرتور (۱۹۹۴)، برای اولین بار این سه گروه سرمایه را به‌عنوان "صلاحیت‌های مسیر شغلی" معرفی می‌کنند و آن‌ها را پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت در مسیر شغلی بی‌مرز می‌دانند.

۲ - ۳ صلاحیت‌های مسیر شغلی

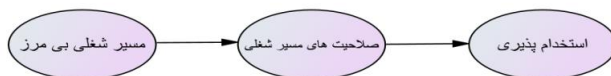
مسیرهای شغلی که مرزهای گسترده‌ای برای جابه‌جایی^۳ فراهم می‌کنند، امکان پیشرفت و انباشت سه نوع صلاحیت مسیر شغلی - دانستن چرایی^۴، دانستن چگونگی^۵ و دانستن چه کسی^۶ - را در فرد ممکن می‌سازند (دفیلیپی، آرتور، ۱۹۹۶). صلاحیت‌های "دانستن چرایی" به سوال "چرا" پاسخ می‌دهد و به انگیزش مسیر شغلی^۷، معنای شخصی^۸ و هویت‌یابی^۹ مربوط می‌شود (دفیلیپی و همکاران، ۱۹۹۴: ۳۱۰). این صلاحیت با انرژی انگیزشی افراد برای درک کردن خودشان، کشف امکانات متفاوت و سازگار شدن با تغییر مداوم در موقعیت‌های کار در ارتباط است (آرتور و همکاران، ۱۹۹۹). از نظر ابی و همکاران (۲۰۰۳) صلاحیت "دانستن چرایی" شامل سه متغیر^{۱۰} است. بینش مسیر شغلی^{۱۱}، به معنای آگاهی نسبت به نقاط قوت و ضعف و اهداف مسیر شغلی، شخصیت پیش‌تاز^{۱۲} به مفهوم شناسایی فرصت‌های جدید، ابتکار عمل و ایستادگی در برابر موانع، در نهایت گشودگی در برابر تجربیات^{۱۳} که به معنای تمایل به تخیلی بودن، کنجکاوی، روشن فکری و فعال بودن است. صلاحیت "دانستن چگونگی" به مهارت‌های مربوط به مسیر شغلی و دانش مربوط به شغل اشاره دارد که در طول زمان جمع می‌شود و به پایه و اساس دانش سازمان و فرد کمک می‌کند (آرتور و همکاران ۱۹۹۹، بیرد ۱۹۹۶، دفیلیپی و همکاران، ۱۹۹۶). صلاحیت دانستن چگونگی آن دسته از مهارت‌هایی تاکید دارد که گسترده و انعطاف پذیر هستند به نحوی که قابلیت انتقال و جابه‌جایی در میان مرزهای سازمانی را داشته

1. career capital
2. Defillippi
3. mobility
4. knowing why
5. knowing how
6. knowing whom
7. career motivation
8. ersonal meaning
9. identification
10. variable
11. career insight
12. proactive personality
13. openness to change

باشند. به علاوه تاکید بر یادگیری شغلی^۱ به جای یادگیری‌های مرتبط با کار^۲ وجود دارد (دفیلیپی و همکاران، ۱۹۹۶ و گانز اونس و یالند^۳، ۲۰۰۰). نهایتاً، صلاحیت‌های "دانستن چه کسی" به توسعه‌ی چیزی اشاره دارد که به وسیله‌ی آن افراد شبکه‌ی گسترده‌ای از روابط را توسعه داده و از آن استفاده می‌کنند که می‌تواند برای آن‌ها اطلاعات، تاثیرگذاری، راهنمایی و حمایت فراهم کند (دفیلیپی، آرتور، ۱۹۹۶). ابی و همکاران (۲۰۰۳) سه پیش‌بینی‌کننده این صلاحیت را، روابط مشاوره‌ای^۴ به منظور کسب تجربه و یادگیری و وسعت شبکه‌های روابط در داخل و بیرون از سازمان می‌دانند.

بنابراین صلاحیت‌های مسیر شغلی به استخدام‌پذیری فرد در شرایط شغلی فعلی (امینی، ۱۳۹۴) و قابلیت عرضه‌ی درون و بیرون از سازمان (ابی و همکاران، ۲۰۰۳) فرد کمک میکند. همچنین پژوهش‌های متعددی به نقش پیش‌بینی‌کننده مسیر شغلی بی‌مرز در تعیین صلاحیت‌های مسیر شغلی‌اشاره کرده‌اند (ابی و همکاران، ۲۰۰۳، دفیلیپی و همکاران، ۲۰۰۶، کلاکگلو، ۲۰۱۱ و فلیشر، خاپوا و جانسن^۵، ۲۰۱۴).

بنابراین پژوهش‌ها نشان‌دهنده این موضوع بود که به دلیل تغییرات به وجود آمده در دنیای کار و مسیرهای شغلی، استخدام‌پذیری افراد نیز دشوارتر شده است. آنچه در این شرایط می‌تواند به استخدام‌پذیری افراد کمک کند داشتن صلاحیت‌های مسیر شغلی و نگرش‌های مسیر شغلی بی-مرز است. با توجه به شرایط شغلی موجود و اهمیت استخدام‌پذیری، پیشینه پژوهشی بررسی شد. پژوهش‌های داخلی در این حیطه بسیار محدود بود که به آن‌ها در قسمت مقدمه اشاره گردید. همانطور که گفته شد مسئله پیش روی این پژوهش بررسی رابطه بین مسیر شغلی بی-مرز و استخدام‌پذیری با میانجی‌گری صلاحیت‌های مسیر شغلی است. در این راستا سه فرضیه در قالب سه مدل مطرح شد. به عبارت دیگر نقش میانجی صلاحیت‌های دانستن چرایی، دانستن چه کسی و دانستن چگونگی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری مورد بررسی قرار گرفت. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. occupational learning
2. job related learning
3. Gunz, Evans & Jalland
4. mentoring relationships
5. Fleisher & Jansen

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه با روش همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت‌های تولیدی - صنعتی شهر اصفهان بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. حجم نمونه برای پژوهش‌های همبستگی به ازای هر متغیر آشکار ۱۵ تا ۲۰ نفر تخمین زده می‌شود (بورگ و گال، ۱۳۹۱: ۳۸۶).. با توجه به اینکه در مدل مفروض در پژوهش حاضر ۱۰ متغیر آشکار منظور شد تعداد حداقل حجم نمونه ۱۵۰ نفر برآورد شد. بدین منظور ۳۰۲ پرسشنامه در بین کارکنان سه شرکت تولیدی - صنعتی توزیع شد که از این تعداد ۲۲ عدد ناقص بود و ۸۷ پرسشنامه بازگردانده نشد. همچنین ۱ پرسشنامه در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف گردید. نهایتاً ۱۹۲ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. ۷۴ نفر از شرکت‌کنندگان زن و ۱۱۹ نفر از آنان مرد بودند.

ابزار پژوهش

۱. مقیاس ۲۵ گویه‌ای "میزان گرایش استخدام‌پذیری" (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۸) جهت سنجش استخدام‌پذیری استفاده شد. این مقیاس مشتمل بر ۵ زیر مقیاس گشودگی نسبت به تغییرات کاری (۵ گویه)، پیشتازی شغلی و مسیر شغلی (۳ گویه)، انگیزش مسیر شغلی (۳ گویه)، تاب‌آوری شغلی و مسیر شغلی (۸ گویه) و هویت شغلی (۶ گویه) است. فوگیت و کاینیکی (۲۰۰۸) آلفای این مقیاس را ۰/۷۶ گزارش کردند. آلفای کرانباخ در این پژوهش نیز ۰/۹۰ به دست آمد.

۲. "مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز" (بریسکو و هال^۱، ۲۰۰۶)، جهت سنجش این نگرش‌ها استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۳ گویه می‌باشد. ۸ گویه‌ی اول طرز تفکر بی‌مرز و ۵ گویه‌ی بعدی گرایش به تحرک سازمانی را می‌سنجد. گویه‌های (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳) معکوس نمره‌گذاری می‌شود. بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) پایایی این خرده مقیاس‌ها را با استفاده از آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۶، ۰/۷۶ گزارش کردند. رستگار و همکاران (۲۰۱۴) پایایی خرده مقیاس‌های طرز تفکر بی‌مرز را از طریق آلفای کرانباخ ۰/۸۳ و گرایش به تحرک سازمانی را ۰/۷۰ گزارش کردند. امینی (۱۳۹۴) نیز همسانی درونی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرانباخ در مقیاس گرایش به تحرک سازمانی ۰/۷۶ و در مقیاس طرز تفکر بی‌مرز ۰/۸۴ اعلام کرد. در این پژوهش مقیاس ترجیح تحرک سازمانی ۰/۶۹ و مجموعه افکار بی‌مرز ۰/۸۵ به دست آمد.

1. Briscoe & Hall

۳. مقیاس ۵ گویه‌ای "مهارت‌های مرتبط با شغل - مسیر شغلی"^{۱۱} (ابی و همکاران، ۲۰۰۳) جهت سنجش صلاحیت‌های "دانستن چگونگی" استفاده شد. کلاکلو (۲۰۰۵)، یک گویه به پرسشنامه اصلی اضافه کردند. گویه‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶) مقیاس کلی صلاحیت‌های مسیر شغلی مربوط به صلاحیت‌های «مهارت‌های مرتبط با شغل - مسیر شغلی» است. ابی و همکاران (۲۰۰۳) آلفای کرانباخ ۰/۸۶ را برای این مقیاس گزارش کردند. کلاکلو (۲۰۰۵) نیز پایایی این مقیاس را ۰/۸۷ گزارش کرده است. آلفای به‌دست‌آمده در این پژوهش نیز ۰/۸۲ بود.

۴. مقیاس صلاحیت‌های "دانستن چه کسی" شامل دو بخش وسعت شبکه‌ی روابط در درون سازمان (شبکه‌های داخلی^{۱۲}) و وسعت شبکه‌ی روابط خارج از سازمان (شبکه‌های خارجی^{۱۳}) است. جهت سنجش شبکه‌های داخلی، از مقیاس "وسعت شبکه‌های داخلی"^{۱۴} (ابی و همکاران، ۲۰۰۳) استفاده شد. این مقیاس شامل ۳ گویه می‌باشد. گویه‌های (۷، ۹، ۱۰) مقیاس کلی صلاحیت‌های مسیر شغلی مربوط به «وسعت شبکه‌های داخلی» است. ابی و همکاران (۲۰۰۳) آلفای کرانباخ ۰/۹۳ را برای این مقیاس گزارش کردند. کلاکلو (۲۰۰۳) آلفای ۰/۸۹ را برای این مقیاس به دست آورد. آلفای کرانباخ به‌دست‌آمده در این پژوهش نیز ۰/۸۲ بود.

جهت سنجش شبکه‌های خارجی، از "مقیاس وسعت شبکه‌های خارجی"^{۱۵} استفاده شد (ابی و همکاران، ۲۰۰۳). این مقیاس شامل ۸ گویه است. گویه‌های (۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷) مقیاس کلی صلاحیت‌های مسیر شغلی مربوط به «وسعت شبکه‌های خارجی از سازمان» است. هم‌چنین گویه شماره ۱۲ معکوس نمره‌گذاری می‌شود. کلاکلو (۲۰۰۵) آلفای ۰/۸۹ را برای شبکه‌های خارجی گزارش کرده است. آلفای به‌دست‌آمده در این پژوهش نیز ۰/۷۶ به دست آمد. کلاکلو (۲۰۰۵) در پژوهش خود این دو مقیاس را به‌عنوان مقیاس سنجش "صلاحیت دانستن چه کسی" در کنار هم قرار داده و آلفای آن را ۰/۸۹ گزارش کرده است.

۵. "مقیاس اطلاعات خود"^{۱۶} کالانان و گرینهاوس^{۱۷} (۱۹۹۲) جهت سنجش صلاحیت‌های "دانستن چرایی" استفاده شد. کلاکلو، (۲۰۰۵) ۳ گویه از این پرسشنامه را تغییر داد و دو گویه به آن اضافه کرد. این مقیاس شامل ۱۰ گویه می‌باشد. گویه‌های (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷) مقیاس کلی صلاحیت‌های مسیر شغلی مربوط به «مقیاس اطلاعات خود» است.

1. career-job-related skills scale
2. internal networks
3. external networks
4. breadth of internal networks scale
5. breadth of external networks scale
6. self-information scale
7. Callanan & Greenhaus

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

ضمناً گویه‌های شماره ۲۱ و ۲۶ معکوس نمره‌گذاری می‌شود. پایایی گزارش شده برای کل پرسشنامه ۰/۷۵ می‌باشد. آلفای به‌دست‌آمده برای مقیاس در این پژوهش نیز ۰/۷۴ بود. گویه‌های کلیه مقیاس‌ها براساس طیف لیکرت ۵ (از ۱: به شدت مخالفم تا ۵: به شدت موافقم) درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود.

یافته‌ها

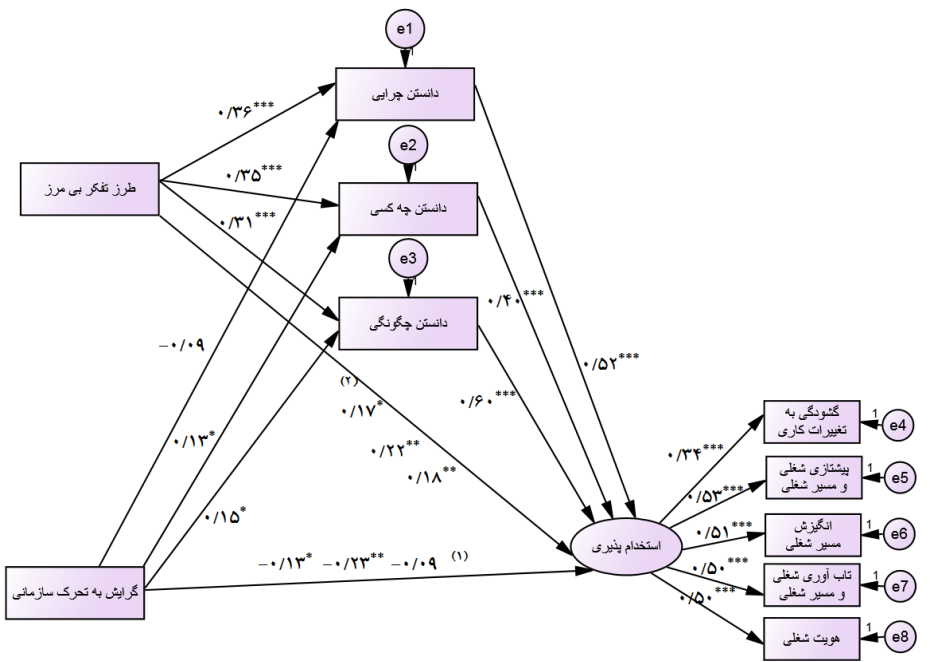
ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل میانگین سن ۳۰/۶۹ سال، جنسیت، شامل ۳۳/۳۸ درصد زن و ۶۱/۷ درصد مرد و وضعیت تاهل، شامل ۳۳/۳۸ مجرد و ۶۱/۷ متاهل بود. همچنین شرکت‌کنندگان شامل ۱۰ گروه شغلی تولید (۳/۵۶ درصد)، مهندسی (۵/۱۱ درصد)، برنامه‌ریزی (۳/۷ درصد)، فروش (۷/۴ درصد)، تحقیق و توسعه (۲/۴ درصد)، انبار (۱/۲ درصد)، منابع انسانی (۳/۶ درصد)، حسابداری (۲/۴ درصد)، آزمایشگاه (۱/۳ درصد) و پشتیبانی خدمات (۳/۶ درصد) بود.

در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار ابعاد استخدام‌پذیری، مسیر شغلی بی‌مرز و صلاحیت‌های مسیر شغلی قید شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی استخدام‌پذیری، مسیر شغلی بی‌مرز و صلاحیت‌های مسیر شغلی

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------------------|---------|--------------|
| ۱. استخدام‌پذیری | | |
| ۱ - ۱ گشودگی به تغییرات کاری | ۱۸/۶۵ | ۳/۴۷ |
| ۱ - ۲ پیشتازی شغلی و مسیر شغلی | ۱۱/۲۶ | ۲/۲۷ |
| ۱ - ۳ انگیزش مسیر شغلی | ۱۱/۴۶ | ۲/۲۷ |
| ۱ - ۴ تاب‌آوری شغلی و مسیر شغلی | ۳۰/۸۵ | ۴/۹۹ |
| ۱ - ۵ هویت شغلی | ۲۴/۲۲ | ۳/۷۰ |
| ۲. مسیر شغلی بی‌مرز | | |
| ۲ - ۱ طرز تفکر بی‌مرز | ۳۰/۰۴ | ۶/۴۱ |
| ۲ - ۲ گرایش به تحرک سازمانی | ۱۱/۸۳ | ۴/۰۴ |
| ۳. صلاحیت‌های مسیر شغلی | | |
| ۳ - ۱ دانستن چرایی | ۳۸/۰۲ | ۵/۱۹ |
| ۳ - ۲ دانستن چه کسی | ۴۱/۷۹ | ۶/۶۸ |
| ۳ - ۳ دانستن چگونه | ۲۴/۴۰ | ۳/۷۹ |

شکل ۲ رابطه بین نگرش‌های بی‌مرز (شامل طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی) با استخدام‌پذیری از طریق صلاحیت دانستن چرایی، چه کسی و چگونگی را نشان می‌دهد. در این مدل، طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل برون‌زا، صلاحیت دانستن چرایی، چه کسی و چگونگی به‌عنوان متغیر میانجی و استخدام‌پذیری به‌عنوان متغیر وابسته درون‌زا در نظر گرفته شد. همچنین ضرایب استاندارد مدل معادله ساختاری پژوهش در این شکل نشان داده شد. برای بررسی نقش میانجی صلاحیت دانستن چرایی از روش خودگردان‌سازی^۱ استفاده شد.



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

شکل ۲: رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری از طریق

صلاحیت‌های دانستن چرایی، چه کسی و چگونگی

(۱) 0.09 - مربوط به مدل اول، 0.22^{**} - مربوط به مدل دوم و 0.13^* - مربوط به مدل سوم است.

(۲) 0.17^* مربوط به مدل اول، 0.22^{**} مربوط به مدل دوم و 0.18^{**} مربوط به مدل سوم است.

1. bootstrapping

رابطه مسیر شغلی بی مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

جهت بررسی مدل‌های پژوهش شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). نتایج حاصل در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل‌ها

| مدل ۳ | | مدل ۲ | | مدل ۱ | | شاخص‌های برازش |
|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|---|
| مقادیر مقادیر برآوردشده | مقادیر مطلوب | مقادیر مقادیر برآوردشده | مقادیر مطلوب | مقادیر مقادیر برآوردشده | مقادیر مطلوب | |
| ۲/۰۸ | ۵ تا ۱ | ۲/۰۷ | ۵ تا ۱ | ۱/۵۱ | ۵ تا ۱ | کای اسکوئر نسبی (x ² / df) |
| ۰/۹۶ | ۱ تا ۰ | ۰/۹۶ | ۱ تا ۰ | ۰/۹۸ | ۱ تا ۰ | شاخص برازش تطبیقی (CFI) |
| ۰/۹۴ | ۱ تا ۰ | ۰/۹۴ | ۱ تا ۰ | ۰/۹۷ | ۱ تا ۰ | شاخص برازش توکر لوئیس (TLI) |
| ۰/۵۷ | > ۰/۵ | ۰/۵۶ | > ۰/۵ | ۰/۵۷ | > ۰/۵ | شاخص برازش مقتصد (PNFI) |
| ۰/۵۸ | > ۰/۵ | ۰/۵۸ | > ۰/۵ | ۰/۶۰ | > ۰/۵ | شاخص برازش مقتصد (PCFI) |
| ۰/۰۷ | < ۰/۰۸ | ۰/۰۷ | < ۰/۰۸ | ۰/۰۵ | < ۰/۰۸ | شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده (RMSEA) |

نکته: مدل ۱: صلاحیت دانستن چرایی میانجی مسیر شغلی بی مرز و استخدام‌پذیری

مدل ۲: صلاحیت دانستن چه کسی میانجی مسیر شغلی بی مرز و استخدام‌پذیری

مدل ۳: صلاحیت دانستن چگونگی میانجی مسیر شغلی بی مرز و استخدام‌پذیری

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

| مدل | متغیر مستقل | متغیر وابسته | اثر کامل | اثر میانجی | اثر مستقیم | نتیجه |
|---------|--------------|---------------|----------|------------|------------|----------------------------|
| مدل اول | تفکر بی مرز | استخدام‌پذیری | ۰/۳۶*** | ۰/۱۹*** | ۰/۱۹*** | دانستن چرایی: میانجی نسبی |
| | تحرك سازمانی | استخدام‌پذیری | ۰/۱۷* | ۰/۰۴ | ۰/۱۳*** | اثر مستقیم |
| مدل دوم | تفکر بی مرز | استخدام‌پذیری | ۰/۳۶*** | ۰/۱۴*** | ۰/۲۲*** | دانستن چه کسی: میانجی نسبی |
| | تحرك سازمانی | استخدام‌پذیری | ۰/۱۷* | ۰/۰۵** | ۰/۲۳*** | دانستن چه کسی: میانجی نسبی |
| مدل سوم | تفکر بی مرز | استخدام‌پذیری | ۰/۳۶*** | ۰/۱۸*** | ۰/۱۸*** | دانستن چگونگی: میانجی نسبی |
| | تحرك سازمانی | استخدام‌پذیری | ۰/۱۷* | ۰/۰۹*** | ۰/۰۹ | دانستن چگونگی: میانجی کامل |

*p < ۰/۰۵, ** p < ۰/۰۱, *** p < ۰/۰۰۱

براساس پیشینه پژوهش، فرضیه اول اینگونه مطرح شد که صلاحیت دانستن چرایی، در رابطه بین طرز تفکر بی مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری نقش میانجی ایفا می‌کند. با توجه به جدول ۲ تمامی شاخص‌ها حکایت از این دارد که مدل قابل قبول است. همچنین با توجه به شکل ۲، همه مسیرهای مربوط به فرضیه اول، بجز مسیر گرایش به تحرک سازمانی به استخدام‌پذیری، در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار بودند. همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، طرز تفکر بی‌مرز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. همچنین اثر میانجی صلاحیت دانستن چرایی معنادار بود. ملاحظه می‌شود طرز تفکر بی‌مرز در حضور صلاحیت دانستن چرایی، همچنان تاثیر مستقیم معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. بنابراین می‌توان گفت صلاحیت دانستن چرایی یک میانجی نسبی در رابطه بین طرز تفکر بی مرز و استخدام‌پذیری محسوب می‌شود. همچنین گرایش به تحرک سازمانی نیز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. اما اثر میانجی صلاحیت دانستن چرایی معنادار نبود. از سوی دیگر اثر مستقیم گرایش به تحرک سازمانی بر استخدام‌پذیری معنادار بود. بنابراین گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری به‌صورت مستقیم رابطه داشت و صلاحت دانستن چراییینداشت.

فرضیه دوم عبارت بود از اینکه صلاحیت دانستن چه کسی در رابطه بین طرز تفکر بی-مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری نقش میانجی ایفا می‌کند. با توجه به جدول ۲ بررسی تناسب کلی مدل با داده‌ها نشان داد که مدل به‌طور کلی قابل قبول بوده و تأیید شد. با توجه به شکل ۲ نیز کلیه مسیرها، بجز مسیر گرایش به تحرک سازمانی به صلاحیت دانستن چه کسی، در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار بودند. با توجه به جدول ۳، طرز تفکر بی‌مرز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. همچنین اثر میانجی صلاحیت دانستن چه کسی معنادار بود. ملاحظه می‌شود طرز تفکر بی مرز در حضور صلاحیت دانستن چه کسی، همچنان تاثیر مستقیم معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. بنابراین صلاحیت دانستن چه کسی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری یک میانجی نسبی محسوب می‌شود. همچنین گرایش به تحرک سازمانی نیز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. اثر میانجی صلاحیت دانستن چه کسی معنادار بود. از سوی دیگر اثر مستقیم گرایش به تحرک سازمانی بر استخدام‌پذیری، در حضور صلاحیت دانستن چه کسی همچنان معنادار بود. بنابراین صلاحیت دانستن چه کسی در رابطه بین این دو متغیر نیز یک میانجی نسبی به حساب می‌آید.

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

فرضیه سوم عبارت بود از اینکه صلاحیت دانستن چگونگی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری نقش میانجی ایفا می‌کند. بررسی تناسب کلی مدل با داده‌ها، در جدول ۲، نشان داد که مدل به‌طور کلی قابل قبول است. در این مدل کلیه ضرایب، بجز مسیر گرایش به تحرک سازمانی بر استخدام‌پذیری، در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار بودند. با توجه به جدول ۳، طرز تفکر بی‌مرز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. همچنین اثر میانجی صلاحیت دانستن چگونگی معنادار بود. به علاوه طرز تفکر بی‌مرز در حضور صلاحیت دانستن چه کسی، همچنان تاثیر مستقیم معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. بنابراین صلاحیت دانستن چگونگی یک میانجی نسبی محسوب می‌شود. همچنین گرایش به تحرک سازمانی نیز به‌طور کلی اثر معناداری بر استخدام‌پذیری داشت. اثر میانجی صلاحیت دانستن چگونگی نیز معنادار بود. اما اثر مستقیم گرایش به تحرک سازمانی بر استخدام‌پذیری، در حضور صلاحیت دانستن چگونگی معنادار نبود. بنابراین صلاحیت دانستن چگونگی در رابطه بین این دو متغیر یک میانجی کامل محسوب می‌شود.

نتایج نشان داد که صلاحیت دانستن چرایی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری، یک میانجی نسبی بود. اما در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری، نقش میانجی نداشت. همچنین صلاحیت دانستن چه کسی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری یک میانجی نسبی به حساب آمد. صلاحیت دانستن چگونگی هم در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری، یک میانجی نسبی و در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری یک میانجی کامل به حساب آمد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی صلاحیت‌های مسیر شغلی در رابطه بین مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری پرداخت. یکی از نتایج این بود که صلاحیت دانستن چرایی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری، یک میانجی نسبی محسوب شد اما در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری نقش میانجی نداشت و این دو متغیر یک رابطه مستقیم با یکدیگر داشتند. این نتایج با پژوهش‌هایی که به وجود رابطه مثبت بین مجموعه نگرش‌های بی‌مرز و صلاحیت دانستن چرایی و نقش این نگرش‌ها در پیش‌بینی کردن صلاحیت دانستن چرایی اشاره کرده (کلاگلو، ۲۰۰۵) یا نشان داده بودند که رشد و توسعه صلاحیت‌های کارکنان با ادراک آنان از استخدام‌پذیری رابطه‌ی مثبتی داشت و این

ادراک نیز رابطه مثبتی با قابلیت عرضه ادراک شده کارکنان داشت (دی وس و همکاران، ۲۰۱۱). همسو است. همچنین به نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی صلاحیت‌های مسیر شغلی بر استخدام‌پذیری نیز اشاره شده است (ابی و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به اینکه صلاحیت‌های دانستن چرایی، به فرد کمک می‌کند تا به درک معنای شخصی، هویت و انگیزش مسیر شغلی دست یابد (آرتور و همکاران، ۱۹۹۹)، این صلاحیت می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای استخدام‌پذیری باشد. چراکه این توانایی‌ها به فرد کمک می‌کند با توجه به ارزش‌ها، آرزوها و معنای شخصی‌شان به سراغ مشاغل رفته که تناسب بیشتری با آن‌ها دارد و از این جهت در مصاحبه‌های شغلی و در برخورد با کارفرما فردی توانمند و کارآمد برای آن شغل به حساب آید. همچنین یافته‌ها نشان داد که طرز تفکر بی‌مرز علاوه بر ارتباط از طریق صلاحیت دانستن چرایی، به‌طور مستقیم نیز با استخدام‌پذیری رابطه داشت زیرا افراد بی‌مرز به دلیل داشتن مجموعه‌ای از ویژگی‌ها در زمینه‌ی استخدام‌پذیری و شغل‌یابی توانمنداند. یکی از ویژگی‌های افراد با نگرش‌های بی‌مرز داشتن قابلیت شغل‌یابی (امینی، ۱۳۹۴). در تبیین رابطه مستقیم بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری می‌توان گفت اگرچه اینگونه تحرکات موجب می‌شود تا استخدام‌پذیری درون سازمانی فرد و رضایت کارفرمای فعلی پایین بیاید (دیفیترت اسمولدر و وروم^۱، ۲۰۰۱) اما می‌تواند به استخدام فرد در سایر سازمان‌ها کمک کند. چراکه همین تحرکات بین سازمانی موجب گسترش شبکه روابط برون سازمانی فرد، آشنایی او با فرصت‌های شغلی تازه، ایده‌های جدید و معرفی خود به دیگر کارفرمایان شود که به استخدام‌پذیری فرد کمک می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که صلاحیت دانستن چرایی، میانجی‌گرایی به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری نبود و گرایش به تحرک سازمانی تأثیری بر آن نداشت. گرایش به تحرک سازمانی اگرچه به‌طور مستقیم می‌تواند به استخدام‌پذیری منجر شود ولی لزوماً به هویت‌یابی و انگیزه مسیر شغلی و دانستن چرایی زندگی فرد نمی‌شود.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، صلاحیت دانستن چه کسی یک میانجی‌نسبی در رابطه بین مجموعه افکار بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی با استخدام‌پذیری محسوب شد. این فرضیه با مطالعه ریورا و گالگو (۲۰۱۲)، همسو است. در واقع ادراکات افراد بیکار در رابطه با استخدام‌پذیری شان به ادراک آن‌ها از صلاحیت‌ها، توانایی‌ها و منابع انسانی برای به دست آوردن و حفظ اشتغال مرتبط است. بخش عمده‌ای از این ادراکات، صلاحیت‌های بین فردی را در بر دارد (ریورا و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین امینی (۱۳۹۴) نیز عنوان می‌کند که از

1. De Feyter, Smulders, & Vroome

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

ویژگی‌های افراد بی‌مرز، ارتباطات بین فردی فعال است که به برقراری ارتباط با افراد به‌منظور کسب تجربه و کارآفرینی منجر می‌شود. بنابراین این ویژگی افراد بی‌مرز، همسو با صلاحیت "دانستن چه کسی" است. صلاحیت‌های «دانستن چه کسی» به توسعه‌ی شبکه‌ی گسترده‌ای از روابط بین فردی اشاره دارد که موجب می‌شود افراد اطلاعات، تاثیرگذاری، راهنمایی و حمایت‌های لازم را به دست آورند (دفلیپی و همکاران، ۱۹۹۶). بنابراین زمینه‌سازی برای دستیابی فرد به فرصت‌های شغلی جدید و منبعی برای رشد تخصص، شهرت و یادگیری است (ابی و همکاران). از سوی دیگر، اثر مستقیم طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی بر استخدام‌پذیری نیز می‌تواند به ویژگی‌های افراد بی‌مرز مربوط باشد. این افراد ویژگی‌هایی دارند که به موجب آن‌ها نیز می‌توانند به استخدام برسند. چراکه افراد بی‌مرز با داشتن ویژگی‌هایی مانند ارتباطات فعال، نوآوری، پویایی و قابلیت در شغل‌یابی (امینی، ۱۳۹۴) می‌توانند استخدام‌پذیری بالاتری داشته باشند.

صلاحیت دانستن چگونگی در رابطه با طرز تفکر بی‌مرز و استخدام‌پذیری یک میانجی نسبی و در رابطه بین گرایش به تحرک سازمانی و استخدام‌پذیری یک میانجی کامل محسوب شد. امینی (۱۳۹۴) یکی از ویژگی‌های افراد بی‌مرز را گرایش داشتن به یادگیری مستمر می‌داند که شامل ویژگی‌هایی چون جستجوگری برای یادگیری در زندگی و تمایل به یادگیری مهارت‌های قابل انتقال بین سازمان‌ها است. بنابراین یادگیری مستمر در افراد بی‌مرز همسو با صلاحیت "دانستن چگونگی" است. ابی و همکاران نیز در پژوهش خود به اهمیت این مهارت‌ها بر استخدام‌پذیری فرد تاکید کردند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که طرز تفکر بی‌مرز و گرایش به تحرک سازمانی از طریق صلاحیت دانستن چگونگی با استخدام‌پذیری رابطه داشته باشد. صلاحیت "دانستن چگونگی" به فرد کمک می‌کند تا مهارت‌هایی گسترده، انعطاف‌پذیر و قابل جابه‌جایی در میان‌مرزهای سازمانی داشته باشند. بنابراین داشتن این صلاحیت‌ها سبب افزایش استخدام‌پذیری و افزایش کیفیت استخدام‌های بعدی فرد می‌گردد (کلاگلو، ۲۰۰۵). از سوی دیگر با توجه به اینکه صلاحیت دانستن چگونگی در رابطه بین طرز تفکر بی‌مرز با استخدام‌پذیری یک میانجی نسبی به حساب آمد، طرز تفکر بی‌مرز به صورت مستقیم نیز با استخدام‌پذیری رابطه دارد. در واقع می‌توان گفت که طرز تفکر بی‌مرز با ویژگی‌هایی همچون میل به یادگیری‌های قابل انتقال و کسب تجربه، می‌تواند به استخدام‌پذیری فرد کمک کند. گرایش به تحرک سازمانی تنها از طریق میانجی‌گری صلاحیت دانستن چگونگی با استخدام‌پذیری در رابطه بود. فرد به صرف تحرک سازمانی نمی‌تواند به استخدام برسد. بلکه در صورتی می‌تواند برای کارفرمای خود جذاب باشد که از مهارت‌های ویژه و قابل انتقالی برخوردار باشد.

به‌طور کلی می‌توان گفت با توجه به شرایط جدید دنیای کار و بی‌ثباتی‌های اقتصادی، داشتن یک شغل و بودن با یک سازمان در تمام طول زندگی کاری معمولا غیر ممکن به‌نظر می‌رسد. مسیر شغلی بی‌مرز به‌عنوان پدیده‌ای برای سازگاری با شرایط فعلی پدید آمده‌اند. افرادی با مسیر شغلی بی‌مرز و همچنین با تلاش کسب صلاحیت‌های مسیر شغلی می‌توانند در جهت رسیدن به شغل و استخدام‌پذیری گام بردارند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که در سه شرکت تولیدی - صنعتی انجام شد. بنابراین باید در تعمیم نتایج آن احتیاط کرد. همچنین این پژوهش در یک دوره زمانی خاص جمع‌آوری شده است و مربوط به یک مقطع از مسیر شغلی شرکت‌کنندگان بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دوره‌های مختلف مسیر شغلی افراد انجام گیرد. با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده، این پژوهش بررسی تاثیر آموزش صلاحیت‌های مسیر شغلی بر استخدام‌پذیری را پیشنهاد می‌کند. همچنین اجرا و برگزاری کارگاه‌های مختلف در زمینه صلاحیت‌های مسیر شغلی به افراد به‌منظور کمک به استخدام‌پذیری آنان باشد.

منابع

- امینی، رضیه. کشف ساختارهای شکل دهنده‌ی نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در کارکنان: یک مطالعه‌ی کمی و کیفی. (۱۳۹۴) پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره شغلی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه اصفهان.
- تدین چهارسوقی، بتول؛ عابدی، محمدرضا و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان. فصلنامه علمی - پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی. ۷ (پیاپی ۲۲) ۲۲ - ۳۰.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا و براموند، سمیه. (۱۳۹۰). طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و شایستگی حرفه‌ای. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱(۴). ۶۴ - ۷۹.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ و حسن پور، اکبر. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان سازمان‌های دولتی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲، ۱ - ۸.
- شریف‌زاده، فتاح؛ قربانی‌زاده، وجهه‌الله و محمدی مهموئی، علی. (۱۳۹۲). تاثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک سازمان؛ مقایسه تطبیقی بیمارستان‌های بخش خصوصی و دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۳(۲). ۲۱ - ۴۲.
- شوماخر، رندال‌ای و لومکس، ریچارد جی. مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری. (۱۳۸۸). ترجمه وحید قاسمی. تهران: جامعه‌شناسان.

رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی

گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس. (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*. جلد دوم. ترجمه ا. ر. نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی. (۱۹۹۶).

موسوی دستجردی، مطهره. (۱۳۹۲). *بررسی تاثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته مشاوره شغلی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

Arthur, M. B. , Inkson, D. , & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.

Arthur, M. B. , & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. Oxford University Press.

Bird, A. (1996). *Careers as repositories of knowledge: considerations for boundaryless careers*. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*.

New York: Oxford University Press. Briscoe, J. Briscoe, J. P. , Hall, D. T. , & DeMuth, R. L. F. (2006). *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30 - 47.

Brown, P. , Hesketh, A. , & Williams, S. (2003). *Employability in a knowledge - driven economy*. *Journal of Education and Work*, 16 (2), 107 - 126.

Callanan, G. A. , & Greenhaus, J. H. (1992). *The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes*. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 212 - 231.

Colakoglu, S. N. (2005). *The relationship between career boundarylessness and individual well - being: a contingency approach* (Doctoral dissertation, Drexel University).

De Feyter, M. , Smulders, P. , & Vroome, E. (2001). *De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 47 - 59.

DeFillippi, R. J. , & Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career: a competency - based perspective*. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307 - 324.

DeFillippi, R. J. , & Arthur, M. B. (1996). *Boundaryless contexts and careers: A competency - based perspective. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 116 - 131.

Eby, L. T. , Butts, M. , & Lockwood, A. (2003). *Predictors of success in the era of the boundaryless career*. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689 - 708.

Fleisher. C. , Khapova. S. N. , & Jansen. P. G. W. (2014). *Effects of employees' career competencies development on their organizations*. *Career Development International*, 19 (6), 700 - 717.

Fugate, M, Kinicki, A and Ashforth. B. E. (2004). "Employability: A psycho - social construct, its dimensions, and applications. " *Journal of Vocational behavior*. 65. 1. 14 - 38.

Fugate, M, and Kinicki. A. J. (2008). "A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to

- organizational change. " *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81. 3. 503 - 527.
- Gunz, H. , Evans, M. , &Jalland, M. (2000). Career boundaries in the 'boundaryless' world. In M. A. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, D. T. , & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead: Long live the career*. San Fransisco: Jossey - Bass.
- Hall, D. T. , & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: helping organization and employees adapt, *Organizational Dynamics*, 26, 3, 22 - 36.
- Inkson, K. , & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational dynamics*, 30(1), 48 - 61.
- Rivera, M. D. C. A. , Gallego, L. V. , Álvarez, M. Á. , Inchaurtieta, Á. M. , Albizuri, I. E. , &DeEulate, C. Y. Á. (2012). Perceived Employability and Competence Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69, 1191 - 1197.
- savickas, M. L. (2000). "Renovating the psychology of careers for the twenty - first century. " *The future of career*: 53 - 68.
- Uy, M. A. , et al. (2015). "Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. " *Journal of Vocational Behavior*. 86. 115 - 123.