

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی: واکاوی نقش استخدام‌پذیری و حمایت سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۷/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۷/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۸/۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

الهام ابراهیمی^{۱*} ID، شایان ملکیان^۲ و وحید سلیمی بنی^۳

چکیده

هدف: در شرایط پرنوسان و رقابتی صنعت کارگزاری بازار سرمایه ایران، که با تغییرات سریع فناورانه و مقرراتی مواجه است، درک چگونگی دستیابی کارکنان به موفقیت شغلی اهمیت ویژه‌ای دارد. این پژوهش با تمرکز بر این صنعت، مدل یکپارچه‌ای برای بررسی تأثیر بازآفرینی مسیر شغلی بر ادراک موفقیت شغلی ارائه شد و در آن نقش میانجی ادراک استخدام‌پذیری و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده آزمون شد. **روش:** پژوهش از نوع کاربردی و با رویکرد توصیفی-پیمایشی انجام شد. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های کارگزاری فعال در بورس ایران بود. از میان ۵۵۰ پرسشنامه توزیع‌شده به‌صورت تصادفی طبقه‌ای، ۴۹۷ مورد کامل (نرخ پاسخ‌دهی ۹۰٫۳۶٪) برای تحلیل انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS 3 و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) تحلیل شدند و کفایت حجم نمونه تأیید شد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل مدل ساختاری (PLS-SEM) تمامی فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد. بازآفرینی مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر ادراک موفقیت شغلی نشان داد ($T = 7.947, \beta = 0.347$). همچنین، این متغیر با ادراک استخدام‌پذیری ($\beta = 0.472, T = 10.917$) رابطه مثبت دارد و ادراک استخدام‌پذیری نیز با موفقیت شغلی ($\beta = 0.224, T = 4.947$) رابطه مثبت دارد. بررسی اثر غیرمستقیم، نقش میانجی‌گری کامل و معنادار ادراک استخدام‌پذیری را تأیید نمود ($P\text{-value} = 0.000$). علاوه بر این، حمایت سازمانی ادراک‌شده، رابطه مستقیم میان بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی را به‌صورت معنادار تعدیل می‌کند ($T = 2.8, \beta = 0.082$). **نتیجه‌گیری:** ادراک موفقیت شغلی در صنعت کارگزاری، هم محصول عاملیت فردی در بازآفرینی مسیر شغلی است و هم وابسته به حمایت‌های سازمانی هدفمند است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در کارگزاری‌های بورس، با طراحی سیاست‌های حمایتی و توسعه مسیر شغلی انعطاف‌پذیر، زمینه ارتقای تاب‌آوری، اشتغال‌پذیری و ماندگاری کارکنان را فراهم آورند.

کلیدواژگان: بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک موفقیت شغلی، ادراک استخدام‌پذیری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مدل‌سازی معادلات ساختاری، کارگزاری بورس ایران.

۱. دانشیار پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

https://orcid.org/0000-0002-2276-4453

۲. کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۳. کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

From Career Crafting to Perception of Career Success: Exploring the Role of Employability and Organizational Support

Elham Ebrahimi (Ph.D) ^{1*} , Shayan Malekian (M.A) ² & Vahid Salimi Beni (M.A) ³

Abstract

Objective: In the volatile and competitive environment of Iran's capital market brokerage industry, where rapid technological and regulatory changes occur, understanding how employees achieve career success is of particular importance. This study, focusing on this industry, proposed an integrated model to examine the effect of career crafting on perceived career success, testing the mediating role of employability perception and the moderating role of perceived organizational support. **Method:** The study was applied in nature and conducted with a descriptive-survey approach. The statistical population included employees of brokerage firms active in the Iranian stock exchange. Among 550 questionnaires distributed randomly using stratified sampling, 497 complete responses (response rate 90.36%) were selected for analysis. Data were analyzed using SmartPLS 3 software and the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, and the adequacy of the sample size was confirmed. **Findings:** The structural model analysis (PLS-SEM) confirmed all research hypotheses. Career crafting had a positive and significant effect on perceived career success ($\beta = 0.347$, $T = 7.947$). Moreover, it was positively related to employability perception ($\beta = 0.472$, $T = 10.917$), and employability perception was positively related to career success ($\beta = 0.224$, $T = 4.947$). The examination of the indirect effect confirmed the full and significant mediating role of employability perception (P -value = 0.000). In addition, perceived organizational support significantly moderated the direct relationship between career crafting and career success ($\beta = 0.082$, $T = 2.8$). **Conclusion:** Perceived career success in the brokerage industry is both the result of individual agency in career crafting and dependent on targeted organizational support. Accordingly, it is recommended that human resource managers in stock exchange brokerage firms design supportive policies and develop flexible career paths to enhance employees' resilience, employability, and retention.

Keywords: Career Crafting, Perceived Career Success, Perceived Employability, Perceived Organizational Support, Structural Equation Modeling, Iranian Stock Brokerage.

1. Associate Professor, Institute for Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.
e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-2276-4453>

2. M.A, Faculty of Management, University of Tehran.

3. M.A, Faculty of Management, University of Tehran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

مقدمه

در دهه‌های اخیر، مفهوم موفقیت مسیر شغلی^۱ به یکی از دغدغه‌های اصلی کارکنان و سازمان‌ها تبدیل شده است. موفقیت شغلی نه تنها بر رضایت و انگیزه فردی اثرگذار است، بلکه با پیامدهای کلان تری مانند ماندگاری نیروی کار و عملکرد سازمانی نیز ارتباط دارد (چو و همکاران^۲، ۲۰۱۵؛ اوزتورک و ییلدیریم^۳، ۲۰۲۳). این اهمیت در صنعت کارگزاری بازار سرمایه ایران بیش از پیش مشهود است؛ صنعتی که به دلیل نوسانات مقرراتی، پیشرفت‌های فناورانه و فشارهای عملکردی بالا، با نرخ جابجایی چشمگیر نیروی انسانی مواجه است. با این حال، آنچه در گذشته به‌عنوان موفقیت شغلی شناخته می‌شد، عموماً بر پایه مسیرهای شغلی خطی و سازمان‌محور تعریف می‌گردید که در آن، سازمان‌ها نقش اصلی را در تعیین و هدایت مسیر کارکنان برعهده داشتند (پیپرل و باروخ^۴، ۱۹۹۷). در دنیای پرشتاب امروز که با تحولات فناورانه، نوسانات اقتصادی و تغییرات مستمر بازار کار همراه است، این الگو کارایی خود را از دست داده و جای خود را به الگوهای خودراهبر و انعطاف‌پذیر داده است (جورج^۵، ۲۰۲۳؛ وانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۴).

در این شرایط، بسیاری از افراد برای دستیابی به موفقیت شغلی ناگزیرند به بازآفرینی مسیر شغلی^۷ خود بپردازند؛ فرآیندی که شامل طراحی مجدد اهداف، تغییر نقش، یادگیری مهارت‌های جدید یا حتی تغییر صنعت است (بهاتناگار^۸، ۲۰۱۴). بازآفرینی مسیر شغلی، برخلاف بازآفرینی شغلی که بیشتر بر وظایف و نقش فعلی تمرکز دارد، به مسیر کلی حرفه می‌پردازد و رویکردی فعالانه برای ساخت آینده شغلی محسوب می‌شود (دیا و همکاران^۹، ۲۰۲۴). تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که مسیر شغلی خود را بازآفرینی می‌کنند، اغلب ادراک بالاتری از قابلیت اشتغال‌پذیری^{۱۰} پیدا می‌کنند (تی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲)، به این معنا که خود را قادر به یافتن یا حفظ شغل در شرایط متغیر می‌دانند. این ادراک می‌تواند احساس موفقیت شغلی را تقویت کند (لوپرستی و الیا^{۱۲}، ۲۰۲۰). در حالی که بازآفرینی شغلی بر اصلاح وظایف و نقش‌های فعلی تمرکز

-
1. Career success
 2. Chu, et al.
 3. Öztürk & Yildirim
 4. Peiperl & Baruch
 5. George
 6. Wang, et al.
 7. Carrer crafting
 8. Bhatnagar
 9. Diaa, et al.
 10. employability
 11. Tee, et al.
 12. Lo Presti & Elia

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

دارد، بازآفرینی مسیر شغلی به سطح کلان حرفه می‌پردازد و در چارچوب نظریه حفظ منابع (هابفال، ۱۹۸۹)، تلاشی برای بازیابی یا افزایش منابع شخصی در مواجهه با تغییرات محیطی محسوب می‌شود این رویکرد، جلوه‌ای از عاملیت فردی است که افراد را قادر می‌سازد مسیر حرفه‌ای خود را با شرایط متغیر بازار کار همسو کنند.

حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در این فرایند دارد. حمایت سازمانی می‌تواند منابع، فرصت‌ها و فضای روانی لازم را برای کارکنان فراهم کند تا در بازآفرینی مسیر شغلی خود موفق‌تر عمل کنند (کرایمر و همکاران^۱، ۲۰۱۱؛ برادلی و بارت^۲، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که محیط‌های سازمانی حمایتی نه تنها قابلیت اشتغال را ارتقا می‌دهند، بلکه بر ادراک موفقیت شغلی نیز اثر مثبت دارند (راووت و همکاران^۳، ۲۰۱۷؛ خان و خان^۴، ۲۰۲۲). بنابراین، می‌توان انتظار داشت که حمایت سازمانی رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی را تقویت کند.

تحقیقات نشان داده‌اند که افرادی که در بازآفرینی مسیر شغلی فعال‌ترند، ادراک بالاتری از استخدام‌پذیری دارند (تی و همکاران، ۲۰۲۲). این ادراک که بازتابی از اعتماد فرد به توانایی خود برای یافتن و حفظ شغل است، می‌تواند به‌طور مستقیم ادراک موفقیت شغلی را تقویت کند (لوپرستی و الیا، ۲۰۲۰). در این میان، حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش کلیدی ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که محیطی حمایتی فراهم می‌سازند—از طریق آموزش، بازخورد و فرصت‌های رشد—به کارکنان کمک می‌کنند منابع شخصی خود را حفظ کرده و احساس کنترل بیشتری بر مسیر شغلی‌شان داشته باشند (کرایمر و همکاران، ۲۰۱۱؛ برادلی و بارت، ۲۰۰۷). چنین حمایتی ابتدا ادراک استخدام‌پذیری را ارتقا می‌دهد و سپس از این مسیر، موفقیت شغلی ادراک‌شده را افزایش می‌دهد (راووت و همکاران، ۲۰۱۷؛ خان و خان، ۲۰۲۲). از این رو، انتظار می‌رود حمایت سازمانی رابطه میان بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی را به‌طور معناداری تعدیل کند.

صنعت کارگزاری بورس نمونه‌ای بارز از محیط‌های کاری پرنوسان است که در آن، فشارهای ناشی از تغییرات سریع مقررات، پیشرفت‌های فناورانه مانند معاملات الگوریتمی، و الزامات سختگیرانه عملکردی وجود دارد (هنری و لوید^۵، ۲۰۱۹؛ نیمی و همکاران^۶، ۲۰۲۰). این شرایط، کارکنان را ناچار به بازآفرینی مسیر شغلی و یادگیری مداوم می‌کند تا بتوانند همزمان اعتماد

-
1. Kraimer, et al.
 2. Bradley & Barnett
 3. Rawoot, et al.
 4. Khan & Khan
 5. Henry & Lloyd
 6. Nimmi, et al

مشتریان و عملکرد شغلی خود را حفظ کنند (لم^۱، ۲۰۰۷). آمارهای موجود از نرخ بالای جابجایی و نارضایتی شغلی در بخش خدمات مالی (کلی و همکاران^۲، ۲۰۲۱) نیز نشان‌دهنده ضرورت بررسی این موضوع در چنین بستری است. با وجود اهمیت این مسئله، شکاف نظری قابل توجهی در ادبیات وجود دارد. تاکنون مطالعات اندکی به بررسی هم‌زمان تأثیر متغیرهایی نظیر بازآفرینی مسیر شغلی، موفقیت شغلی، اشتغال‌پذیری ادراک‌شده و حمایت سازمانی پرداخته‌اند، به‌ویژه در صنایع پرنوسانی چون کارگزاری بورس (بارگستد و همکاران^۳، ۲۰۲۱؛ لو پرستی و همکاران، ۲۰۲۴). از نظر کاربردی نیز، فقدان چارچوب‌های مدیریتی مشخص برای حمایت از کارکنان در بازآفرینی مسیر شغلی، می‌تواند منجر به فرسودگی، کاهش بهره‌وری و افزایش جابجایی نیروها شود (هارش و پراساد^۴، ۲۰۲۰). بنابراین، این پژوهش با هدف پر کردن شکاف‌های نظری و کاربردی، به بررسی مدل یکپارچه‌ای می‌پردازد که در آن بازآفرینی مسیر شغلی از طریق افزایش اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، بر موفقیت شغلی اثر می‌گذارد و حمایت سازمانی می‌تواند این رابطه را تعدیل کند. نتایج این تحقیق می‌تواند ضمن غنی‌سازی ادبیات نظری در حوزه مدیریت شغلی، راهکارهای عملی برای بهبود سیاست‌های منابع انسانی در صنایع پرنوسان ارائه دهد. این پژوهش با تمرکز بر صنعت کارگزاری بازار سرمایه ایران، از چند منظر دارای نوآوری است. نخست، از حیث نظری، مدلی یکپارچه ارائه می‌کند که رابطه میان بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک استخدام‌پذیری، حمایت سازمانی و موفقیت شغلی را به‌صورت هم‌زمان تبیین می‌نماید؛ مدلی که در ادبیات موجود کمتر به شکل تلفیقی مورد بررسی قرار گرفته است. دوم، از نظر روش‌شناختی، به‌کارگیری رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در بافت شرکت‌های خدمات مالی ایران، امکان آزمون هم‌زمان روابط مستقیم، میانجی و تعدیل‌گر را با دقت بالاتر فراهم کرده است. سوم، از نظر کاربردی، یافته‌های پژوهش می‌تواند مبنای طراحی سیاست‌های منابع انسانی در سازمان‌های مالی پرنوسان قرار گیرد و به مدیران کمک کند تا از طریق حمایت هدفمند از بازآفرینی مسیر شغلی کارکنان، تاب‌آوری و ماندگاری منابع انسانی را ارتقا دهند. به این ترتیب، پژوهش حاضر پلی میان نظریه و عمل ایجاد می‌کند و تصویری بومی از سازوکارهای موفقیت شغلی در یکی از پیچیده‌ترین صنایع خدماتی کشور ارائه می‌دهد.

-
1. Lam
 2. Kelly, et al.
 3. Bargsted, et al.
 4. Harsh & Prasad

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی

بازآفرینی مسیر شغلی^۱ به مثابه مفهومی اساسی در گفتمان معاصر توسعه شغلی، به رویکردی فعال اطلاق می‌شود که افراد برای شکل‌دهی مسیر شغلی خود بر اساس ترجیحات، انگیزه‌ها و آرزوهای شخصی‌شان به کار می‌گیرند (بالاختر و همکاران^۲، ۲۰۲۴). این مفهوم با مفاهیم مشابهی مانند طراحی مسیر شغلی^۳ و مدیریت مسیر شغلی^۴ تفاوت دارد. طراحی مسیر شغلی به معنای بازنگری کامل مسیر شغلی فرد در واکنش به شرایط خارجی یا نارضایتی است و مدیریت مسیر شغلی معمولاً بر هم‌راستا کردن اهداف فردی با فرصت‌های سازمانی متمرکز است. در صورتی که بازآفرینی مسیر شغلی بر اراده فردی در تفکر و بازسازی فعالانه مسیر شغلی تأکید دارد (فو و همکاران^۵، ۲۰۲۵). دو بُعد مورد توافق پژوهشگران در سنجش بازآفرینی مسیر شغلی، تفکر فعال^۶ و ساخت فعال^۷ هستند. تفکر فعال به ارزیابی آگاهانه فرد از مهارت‌ها، ارزش‌ها و اهداف شغلی‌اش اشاره دارد و به فهم فرد از تغییرات لازم برای پیشرفت شغلی‌اش کمک می‌کند. ساخت فعال نیز شامل بازسازی مسیر شغلی از طریق توسعه مهارت‌ها، برقراری ارتباطات شبکه‌ای و بازسازی نقش‌های شغلی برای هم‌خوانی ارزش‌های فردی و شغلی است (فو و همکاران، ۲۰۲۵؛ ویلهلم و همکاران^۸، ۲۰۲۳).

موفقیت شغلی ادراک‌شده^۹ به ارزیابی ذهنی فرد از پیشرفت و دستاوردهای شغلی‌اش اشاره دارد و لزوماً با معیارهای عینی مانند ارتقاء و افزایش حقوق و مزایا قابل سنجش نیست. موفقیت شغلی ادراک‌شده شامل ابعادی مانند رضایت از دستاوردها، تحقق اهداف شخصی و احساس رشد فردی و بازتابی از درک درونی موفقیت است (لهتونن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ اینگیاریانتی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲). تمرکز بر بعد ذهنی موفقیت شغلی اهمیت زیادی دارد، زیرا عوامل روان‌شناختی مانند ادراک فرد از دستاورد و بهزیستی، با رضایت شغلی کلی او و تصمیم به ادامه

-
1. Career crafting
 2. Balakhtar, et al.
 3. Career path re-creation
 4. Career path management
 5. Fu, et al.
 6. Active reflection
 7. Active construction
 8. Wilhelm, et al.
 9. Perceived career success
 10. Lehtonen, et al.
 11. Ingarianti, et al.

کار مرتبطند (کلیچ و کیتاچی^۱، ۲۰۲۴). این بعد در تعریف موفقیت از منظر معناداری و اصالت اهمیت دارد و از تأییدهای خارجی صرف فراتر می‌رود (اینگاریانتی و همکاران، ۲۰۲۲؛ پریستی و همکاران^۲، ۲۰۲۳).

رابطه نظری بین بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده را می‌توان از طریق مدل‌هایی مانند نظریه حفظ منابع^۳ توضیح داد. نظریه حفظ منابع بیان می‌کند که افراد در تلاش‌اند منابع ارزشمند (مانند مهارت‌ها، شبکه‌های ارتباطی و حمایت سازمانی) را کسب و حفظ و توسعه دهند. بازآفرینی مسیر شغلی با ایجاد فرصت‌های یادگیری، گسترش شبکه‌ها و انطباق با تغییرات محیطی، ذخایر منابع فردی را افزایش می‌دهد؛ این افزایش منابع به نوبه خود، قابلیت استخدام‌پذیری و ارزیابی مثبت‌تری از موفقیت شغلی را به همراه دارد (نالیس و همکاران^۴، ۲۰۲۲؛ کندی و همکاران^۵، ۲۰۲۳). تابلی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند که این رفتار خودجوش می‌تواند با هم‌سویی ارزش‌ها و اهداف فردی و شغلی، موفقیت شغلی ادراک‌شده را تقویت کند. رجب‌پور و سهیلی‌نیک (۱۴۰۰) نیز با تمرکز بر موفقیت شغلی ذهنی نشان دادند که این متغیر یک عامل کلیدی در اثرگذاری بر پیامدهای مثبت شغلی مانند سازگاری شغلی است. این نتیجه، اهمیت موفقیت شغلی ادراک‌شده را به‌عنوان پیامد اصلی در مدل حاضر تأیید می‌کند. نمونه‌های واقعی این پویایی را می‌توان در محیط‌های حرفه‌ای مختلف مشاهده کرد، جایی که افراد از طریق پیگیری آموزش‌های تخصصی، برقراری ارتباطات شبکه‌ای، یا تنظیم نقش‌ها برای هم‌راستایی با اهداف خاص، به بازآفرینی مسیر شغلی می‌پردازند. افرادی که این‌گونه رفتارهای پیش‌فعال را پی می‌گیرند، سازگاری موفق‌تری با نوسانات حوزه کاری خود دارند، همچنین در مقایسه با افراد منفعل‌تر، رضایت شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده بالاتری را گزارش می‌کنند. این موضوع مؤثر بودن طراحی شغلی توسط فرد را در ایجاد یک زیست حرفه‌ای پاداش‌دهنده تأیید می‌کند (اوبیبی و همکاران^۶، ۲۰۲۲). از اینرو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

H1: بین بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی ارتباط مثبت معناداری

وجود دارد.

-
1. Kılıç & Kitapçı
 2. Presti, et al.
 3. Resource Conservation Theory
 4. Nalis, et al.
 5. Kundi, et al.
 6. Oubibi, et al.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

ادراک استخدام‌پذیری به عنوان میانجی بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی

ادراک استخدام‌پذیری^۱ به باورهای فردی درباره احتمال یافتن شغل اشاره دارد و ناشی از ترکیب ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها و زمینه‌ای است که فرد در آن به دنبال اشتغال می‌گردد. این مفهوم به معنای میزان باورمندی افراد در این مورد است که از مهارت‌ها و قابلیت‌های ضروری که بازار کار به آن‌ها نیاز دارد، برخوردارند (بالوک و همکاران^۲، ۲۰۲۰). ادبیات پژوهش دو بعد از استخدام‌پذیری ادراک‌شده را مورد توجه قرار داده‌اند که عبارتند از ادراک استخدام‌پذیری داخلی^۳ و ادراک استخدام‌پذیری خارجی^۴.

ادراک استخدام‌پذیری داخلی به حس فرد از توانایی خود برای یافتن شغل در درون سازمان فعلی، بر اساس مهارت‌ها، تجربیات و فرصت‌های توسعه موجود در شرکت اشاره دارد (پارک^۵، ۲۰۲۰). در مقابل، ادراک استخدام‌پذیری خارجی به ادراک فرد از بازاریابی خود در بازار کار خارجی اشاره دارد و تحت تأثیر مدارک تحصیلی، روندهای بازار کار و قابلیت‌های شبکه‌سازی فرد است (کلیچ و کیتاچی^۶، ۲۰۲۴). درک هر دو بعد داخلی و خارجی استخدام‌پذیری ضروری است، زیرا این ابعاد به‌طور متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و چشم‌انداز کلی فرد را در زمینه اشتغال شکل می‌دهند. تحلیل این دو بعد به‌عنوان یک سازه واحد امکان درک یکپارچه‌تری را فراهم می‌آورد که هم قابلیت‌های شخصی و هم عوامل موقعیتی مؤثر بر استخدام‌پذیری ادراک‌شده را دربر می‌گیرد. با ادغام این ابعاد، می‌توان بهتر ارزیابی کرد که چگونه عوامل مختلفی مانند بازآفرینی مسیر شغلی بر قابلیت ادراک استخدام‌پذیری به‌عنوان یک سازه کلی تأثیر می‌گذارند (بالوک و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ کلیچ و کیتاچی^۶، ۲۰۲۴).

از دیدگاه نظری، بازآفرینی مسیر شغلی می‌تواند استخدام‌پذیری فرد را با این امکان که افراد می‌توانند نقش‌های شغلی خود را به‌گونه‌ای بازسازی کنند که بیشتر با مهارت‌ها و آرزوهای آن‌ها هم‌راستا باشد، ارتقا دهد. این رویکرد پیش‌فعال به کارکنان این امکان را می‌دهد که مهارت‌هایی را توسعه دهند که نه تنها برای شغل‌های فعلی خود مفید باشد بلکه برای کارفرمایان آینده نیز جذاب باشد (لی و همکاران^۶، ۲۰۲۱). با انجام رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی، مانند تغییر وظایف و ایجاد ارتباطات جدید در درون و بیرون از محیط کاری خود، افراد می‌توانند محیط کاری حمایتی‌تری ایجاد کنند که ارزش ادراکی آن‌ها را در بازار کار افزایش دهد. مطالعات رابطه

1. Perceived employability
2. Baluku, et al.
3. Internal employability
4. External employability
5. Park
6. Lee, et al.

بین بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک از استخدام‌پذیری را تأیید کرده‌اند. به‌عنوان مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارکنانی که به‌طور فعال در بازآفرینی مسیر شغلی شرکت می‌کنند، سطوح بالاتری از ادراک استخدام‌پذیری را گزارش می‌دهند، زیرا خودکارآمدی و درگیری آن‌ها بیشتر شده است (ما و بنت^۱، ۲۰۲۱؛ احمد و همکاران^۲، ۲۰۲۱). کندی و همکاران دریافتند که رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی به‌طور مثبت با نتایج ادراک استخدام‌پذیری ارتباط دارند، به‌طوری که افرادی که این اقدامات را انجام می‌دهند، احساس می‌کنند منابع بیشتری در اختیار دارند و به‌طور مؤثرتری قادر به مدیریت مسیر شغلی خود هستند (کندی و همکاران^۳، ۲۰۲۰). موسوی و همکاران (۱۳۹۹) مجموعه‌ای از رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را شناسایی کردند که شامل مهارت پذیرش تغییر، نوآوری و تفکر استراتژیک بود. این رفتارها هسته اصلی بازآفرینی مسیر شغلی را تشکیل می‌دهند و به ارتقای قابلیت استخدام‌پذیری منجر می‌شوند. مقدس و نیلفروشان (۱۳۹۹) نشان دادند که نگرش مسیر شغلی بی‌مرز، به‌عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی بازآفرینی مسیر شغلی، از طریق توسعه صلاحیت‌های مسیر شغلی، قابلیت استخدام‌پذیری را افزایش می‌دهد.

در صنایعی با تغییرات سریع، مانند کارگزاری‌های بورس، نیاز به این که کارکنان به‌طور مداوم مهارت‌های خود را بازسازی کرده و مسیرهای شغلی خود را تطبیق دهند، مشهود است. افرادی که به‌طور فعال در بازآفرینی مسیر شغلی شرکت می‌کنند، با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای خود و شبکه‌سازی با همکاران، معمولاً خود را باهوش‌تر و به تبع آن، با استخدام‌پذیری بالاتری در مواجهه با نوسانات صنعتی ادراک می‌کنند (واس و همکاران^۴، ۲۰۲۰). این بازسازی فعال نه‌تنها مهارت‌های آن‌ها را افزایش می‌دهد، بلکه هویت حرفه‌ای و ارتباطات بازار آن‌ها را نیز گسترش داده و به‌طور قابل توجهی ادراک کلی آن‌ها از استخدام‌پذیری شان را افزایش می‌دهد. از اینرو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

H2: بین بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک استخدام‌پذیری ارتباط مثبت معناداری

وجود دارد.

از سوی دیگر در تبیین رابطه میان ادراک استخدام‌پذیری و ادراک موفقیت شغلی می‌توان این‌گونه استدلال کرد که خودادراکی در فهم نتایج شغلی نقش اساسی دارد. ادراک از استخدام‌پذیری نمایانگر باور فرد به پتانسیل پیشرفت حرفه‌ای خود است که به‌طور ذاتی با

-
1. Ma & Bennett
 2. Ahmad, et al.
 3. Kundi, et al.
 4. Vos, et al.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

خودکارآمدی و انگیزه او پیوند دارد (بالوک و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که افراد خود را استخدام پذیر می‌بینند، احتمال دارد که نگرش رشدی را اتخاذ کنند که منجر به پیگیری و دستیابی به اهداف بیشتر شود. از نظر روان‌شناختی، این رابطه را می‌توان از طریق نظریه خودکارآمدی^۱ توضیح داد که معتقد است باور به توانایی‌های فردی مستقیماً بر نتایج رفتاری تأثیر می‌گذارد. افرادی که خود را به‌عنوان افراد استخدام‌پذیر می‌بینند، باور دارند که می‌توانند موقعیت‌های مطلوب را تأمین کنند، بنابراین آن‌ها را برمی‌انگیزد که به‌طور جدی فرصت‌ها را پیگیری نمایند (هو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). احساس امنیتی که از ادراک استخدام‌پذیری ناشی می‌شود، آسایش روانی فراهم می‌آورد، استرس مرتبط با جستجوی شغل را کاهش می‌دهد و رضایت کلی از شغل را افزایش می‌دهد؛ آنچه که در واقع از شاخص‌های موفقیت شغلی ادراک‌شده هستند.

شواهد تجربی نیز از این رابطه پشتیبانی می‌کنند. مطالعات نشان داده‌اند که همبستگی مثبتی بین ادراک استخدام‌پذیری و شاخص‌های مختلف موفقیت شغلی مانند رضایت شغلی، رضایت از حرفه و ثبات شغلی وجود دارد (پریستی و همکاران^۳، ۲۰۲۱). برای حرفه‌ای‌ها در محیط‌های رقابتی، توانایی جستجو و تأمین موقعیت‌های شغلی بهتر، احساس موفقیت و دستاورد حرفه‌ای و ادراک کلی آن‌ها از موفقیت شغلی را تقویت می‌کند. حکاک و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود روی حسابرسان خبره، ارتباط قوی بین شایستگی‌های مسیر شغلی، موفقیت شغلی و قابلیت استخدام‌پذیری را نشان دادند و در مدل آنان، موفقیت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی عمل کرد. رجب‌پور و سهیلی‌نیک (۱۴۰۰) نیز تأیید کردند که موفقیت شغلی ذهنی بر پیامدهای مثبت شغلی اثرگذار است، که هم‌سویی این یافته با مدل پژوهش حاضر آشکار است. از اینرو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

H3: بین ادراک استخدام‌پذیری و ادراک موفقیت شغلی ارتباط مثبت معناداری

وجود دارد.

رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی را می‌توان از طریق نقش میانجی استخدام‌پذیری ادراک‌شده فهم کرد. بازآفرینی مسیر شغلی شامل رفتارهای پیش‌فعالی است که طی آن افراد وظایف شغلی، روابط و نگرش‌های خود را به‌گونه‌ای بازطراحی می‌کنند که رضایت شغلی و مسیر پیشرفت حرفه‌ای‌شان ارتقا یابد (تی و همکاران^۴، ۲۰۲۲). این فرایند، در صورت اجرای مؤثر، می‌تواند به‌طور غیرمستقیم استخدام‌پذیری ادراک‌شده را بهبود بخشد؛ مفهومی که

1. Self-Efficacy Theory

2. Ho, et al.

3. Presti, et al.

4. Tee, et al.

به ارزیابی فرد از میزان آمادگی و قابلیت عرضه خود در بازار کار آینده اشاره دارد (خان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). شواهد تجربی بیانگر وجود پیوندی قوی در این زمینه است؛ برای مثال، خان و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که استخدام‌پذیری ادراک‌شده به‌عنوان یک میانجی مهم میان سرمایه شغلی و موفقیت شغلی عمل می‌کند و بیانگر این است که ارتقای برداشت از استخدام‌پذیری می‌تواند نتیجه راهبردهای فعال بازآفرینی مسیر شغلی باشد.

چندین نظریه روان‌شناختی، پشتوانه این رابطه هستند. در مرکز این بحث، «نظریه خودکارآمدی» قرار دارد که بیان می‌کند باور افراد به توانایی‌هایشان تأثیر چشمگیری بر میزان درگیری آن‌ها در رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی دارد. برای مثال، پژوهش ژانگ^۲ (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که خودکارآمدی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای استخدام‌پذیری ادراک‌شده را از طریق ترویج رویکردی پیش‌فعال به توسعه مسیر شغلی ارتقا می‌دهد به‌طور مشابه، «سازگاری شغلی» به‌عنوان پیش‌نیاز استخدام‌پذیری ادراک‌شده عمل می‌کند؛ بدین معنا که وقتی افراد از سطح بالاتری از سازگاری شغلی برخوردار باشند، احتمال بیشتری دارد که خود را استخدام‌پذیر تلقی کنند و در نتیجه به موفقیت شغلی بالاتری دست یابند (گرچک^۳، ۲۰۲۳). مطالعات دیگر نیز این دیدگاه را تأیید کرده‌اند که استخدام‌پذیری ادراک‌شده به‌طور مثبت تحت تأثیر منابع روان‌شناختی، از جمله بهزیستی و خودکارآمدی شغلی، قرار دارد که هر دو از طریق بازآفرینی مسیر شغلی و محیط‌های کاری حمایتی پرورش می‌یابند (اولیویرا^۴، ۲۰۲۵؛ رزاق و همکاران^۵، ۲۰۲۳). علاوه بر این، یافته‌های پژوهش یانگ و ژانگ^۶ (۲۰۲۲) درباره اثرات میانجی شبکه‌سازی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری نشان می‌دهد که این عوامل می‌توانند به‌عنوان واسطه میان توسعه مهارت و استخدام‌پذیری ادراک‌شده عمل کنند. این امر بر این نکته تأکید دارد که رویکرد پیش‌فعال به مسیر شغلی نه تنها برداشت از استخدام‌پذیری را ارتقا می‌دهد، بلکه رضایت و موفقیت کلی شغلی را نیز افزایش می‌بخشد. در نهایت، شواهد موجود حاکی از وجود یک چارچوب نظام‌مند است که در آن بازآفرینی مسیر شغلی به افزایش استخدام‌پذیری ادراک‌شده منجر می‌شود و این امر، به‌نوبه خود، از طریق سازوکارهای مبتنی بر نظریه خودکارآمدی و سازگاری شغلی، موفقیت شغلی را ارتقا می‌دهد (بارگستد و همکاران^۷، ۲۰۲۱). یافته‌های ابراهیمی (۱۴۰۳) مکانیزمی

-
1. Khan, et al.
 2. Zhang
 3. Gerçek
 4. Oliveira
 5. Razzaket al.
 6. Yang, & Zhang
 7. Bargsted, et al.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

مشابه مدل حاضر را بررسی کرده و نشان داده که نگرش کارراهه متغیر با واسطه بازآفرینی شغل به ارتقای استخدام‌پذیری و به تبع آن، موفقیت شغلی منجر می‌شود. این مطالعه منطق نقش میانجی‌گری را پشتیبانی می‌کند.

جمع‌بندی آن که تعامل میان رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی و استخدام‌پذیری ادراک‌شده در ارتقای موفقیت شغلی افراد نقشی محوری دارد. نگرستن به استخدام‌پذیری ادراک‌شده به‌عنوان یک میانجی، درک جامعی از چگونگی تعامل عوامل روان‌شناختی و عاملیت فردی در فرایند توسعه مسیر شغلی ارائه می‌کند. از اینرو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

H4: بازآفرینی مسیر شغلی از طریق ادراک استخدام‌پذیری بر ادراک موفقیت شغلی تاثیر گذار است.

حمایت سازمانی ادراک‌شده و اثر تعدیلگری آن در رابطه میان بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی

حمایت ادراک‌شده سازمانی^۱ مفهومی در حوزه رفتار سازمانی است که به میزان باوری که کارکنان دارند مبنی بر این‌که سازمان آن‌ها برای مشارکت‌شان ارزش قائل است و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، اشاره دارد. این مفهوم بر پایه نظریه حمایت سازمانی^۲ شکل گرفته که بیان می‌کند برداشت مثبت از حمایت سازمان می‌تواند به پیامدهای کاری مطلوب و افزایش تعهد و مشارکت کارکنان منجر شود. آیزنبرگر و همکاران^۳ (۲۰۲۰) شرح می‌دهند که کارکنان برداشت کلی نسبت به میزان سرمایه‌گذاری سازمان بر آن‌ها ایجاد می‌کنند که این برداشت تحت‌تأثیر عواملی چون عدالت، حمایت سرپرستی و رویه‌های منابع انسانی قرار دارد. حمایت ادراک‌شده سازمانی تجلی رابطه مبادله اجتماعی است که در آن توجه ادراک‌شده از سوی ذی‌نفعان، انگیزه و تعهد کارکنان نسبت به محیط کارشان را تقویت می‌کند.

از ویژگی‌های رایج حمایت ادراک‌شده سازمانی می‌توان به تعهد سازمانی قوی، رضایت شغلی و نگرش مثبت کاری اشاره کرد. تحقیقات نشان داده‌اند که این مفهوم احساس تعهد متقابل را در کارکنان تقویت می‌کند و آن‌ها را به تلاش بیشتر یا پایبندی به اهداف سازمان سوق می‌دهد (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، ویژگی‌های حمایت ادراک‌شده

1. Perceived Organizational Support (POS)
2. Organizational Support Theory
3. Eisenberger, et al.

سازمانی اغلب در قالب رهبری حمایتی، قدردانی از مشارکت کارکنان و فراهم آوردن منابعی که عملکرد شغلی را بهبود می بخشد، بروز پیدا می کند (یانبی و همکاران^۱، ۲۰۲۳). افزون بر این، حمایت ادراک شده سازمانی به عنوان یک منبع شغلی حیاتی شناخته می شود که می تواند استرس را کاهش داده و سلامت روان و رضایت شغلی کلی کارکنان را بهبود بخشد (زنگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

تعامل بین حمایت سازمانی ادراک شده و بازآفرینی مسیر شغلی نشان می دهد که چگونه حمایت ادراک شده سازمانی می تواند به عنوان یک عامل تعدیلگر عمل کند و رابطه بین رفتارهای مدیریت مسیر شغلی فردی و موفقیت شغلی ادراک شده را تقویت کند. چارچوب های نظری مانند نظریه مبادله اجتماعی^۳، بینش هایی را در این زمینه ارائه می دهند و معتقدند زمانی که کارکنان سطوح بالایی از حمایت را از سوی سازمان خود ادراک کنند، احساس قدرت بیشتری برای درگیر شدن در رفتارهای پیشگیرانه شغلی دارند که به نتایج بهتری مانند رضایت شغلی منجر می شود (بلامکندا و سریمنارایانا^۴، ۲۰۲۳؛ پاهی^۵، ۲۰۲۱). شواهد پژوهشی این نقش تعدیلگر را تأیید می کنند. برای مثال، دوغان و همکاران بیان می کنند که حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی کارکنان، فرسودگی شغلی را کاهش می دهد و این امر به بهبود عملکرد و رضایت شغلی منجر می شود (دوغان و همکاران^۶، ۲۰۲۴). به طور مشابه، سولامان و همکاران نشان دادند که برداشت قوی از حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد و بیانگر این است که حمایت سازمانی ادراک شده می تواند بافتی را غنی تر سازد که در آن کارکنان مسیر شغلی خود را پیش ببرند (سولامان و همکاران^۷، ۲۰۲۴). افزون بر این، مطالعات نشان داده اند که حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان یک عامل محافظتی عمل می کند که به کارکنان امکان می دهد به طور مؤثر با چالش های محیط کار سازگار شوند و در نتیجه پیامدهای موفقیت شغلی آن ها بهبود یابد (زنگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ شاهد و همکاران^۸، ۲۰۲۲).

-
1. Yanbei, et al.
 2. Zeng, et al.
 3. Social Exchange Theory
 4. Bellamkonda, & Srimannarayana
 5. Pahi
 6. Doğan, et al.
 7. Sulaeman, et al.
 8. Shahid, et al.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

سازوکارهایی که از طریق آن‌ها حمایت سازمانی ادراک شده بر اثربخشی تلاش‌های بازآفرینی مسیر شغلی در موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارد را می‌توان در قالب چندین فرایند روان‌شناختی تبیین کرد. نخست، حمایت سازمانی می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را افزایش دهد؛ به این معنا که آن‌ها به توانایی‌های خود برای دستیابی به اهداف مرتبط با مسیر شغلی باور پیدا می‌کنند (حمزه و همکاران^۱، ۲۰۲۲). علاوه بر این، حمایت سازمانی ادراک شده محیطی امن از نظر عاطفی فراهم می‌کند که در آن کارکنان می‌توانند بدون ترس از قضاوت، آرزوهای شغلی خود را بیان کرده و راهنمایی بخواهند. این امنیت عاطفی انگیزه آنان را برای درگیر شدن در استراتژی‌های بازآفرینی مسیر شغلی مانند شبکه‌سازی، توسعه مهارت‌ها و برندینگ شخصی تقویت می‌کند (پاهی، ۲۰۲۱؛ ایمان و همکاران^۲، ۲۰۲۳). شواهد تحقیقاتی به‌طور گسترده‌ای از نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده حمایت می‌کنند. به‌عنوان مثال، بلامکندا و سریمنارایانا (۲۰۲۳) نشان می‌دهند که ادراک کارکنان از رویه‌های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد و حضور حمایت سازمانی ادراک شده این رابطه را تقویت می‌کند و به این ترتیب نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند اثربخشی استراتژی‌های خودمدیریتی شغلی را افزایش دهند (بلامکندا و سریمنارایانا، ۲۰۲۳). به همین ترتیب، عزیز و همکاران دریافتند که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق اثرات میانجی، تأثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد و این امر بار دیگر نقش اساسی حمایت سازمانی را در تعدیل تجارب کارکنان مورد تأیید قرار می‌دهد (عزیز و همکاران^۳، ۲۰۲۴). رابطه بین حمایت ادراک شده سازمانی و موفقیت شغلی ادراک شده به خوبی مستند شده است؛ کارکنانی که حمایت پایدار سازمانی را ادراک می‌کنند، نه تنها از حرفه خود رضایت بیشتری دارند، بلکه به‌طور فعال‌تری در فعالیت‌های توسعه شغلی مشارکت می‌کنند (راوات و همکاران^۴، ۲۰۲۴؛ فراشاه و همکاران^۵، ۲۰۲۴).

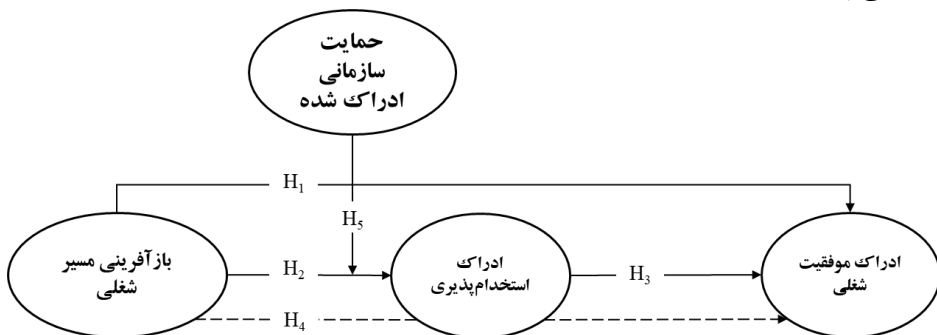
پژوهش‌های دیگر نیز تأیید کرده‌اند که حمایت سازمانی ادراک شده نقش محوری در شکل‌دهی پویایی‌های سازمانی ایفا می‌کند. سازمان‌هایی که دارای نظام‌های حمایتی قوی هستند، محیط‌هایی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس امنیت و ارزشمندی بیشتری می‌کنند و این امر به مشارکت بالاتر و بروز رفتارهای فعالانه در بازآفرینی مسیر شغلی منجر

-
1. Hamzah, et al.
 2. Iman, et al.
 3. Aziz, et al.
 4. Rawat, et al.
 5. Farashah, et al.

می‌شود. با افزایش شواهد درباره نقش تعدیل‌گری آن، روشن می‌شود که حمایت ادراک‌شده سازمانی عاملی کلیدی در تقویت روابط بین فعالیت‌های بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک استخدام‌پذیری و موفقیت شغلی است (بشیر و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ سیاهان و همکاران^۲، ۲۰۲۳). از آنجا که حمایت سازمانی ادراک‌شده با شیوه‌ها و پیامدهای گوناگون سازمانی در هم تنیده است، بررسی اثرات آن در بسترهای خاص، مانند کارگزاری بورس، می‌تواند بینش‌هایی ارائه دهد. در نتیجه، پویایی‌های پیچیده بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده بر اهمیت پرورش حمایت سازمانی برای ارتقای توسعه و رضایت کارکنان تأکید می‌کند. از اینرو فرضیه زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

H5: حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه میان بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی را تعدیل می‌کند.

در جمع‌بندی پیشینه پژوهش می‌توان گفت که پژوهش‌ها به صورت پراکنده به روابط میان متغیرهای اصلی این تحقیق پرداخته‌اند. ارتباط میان نگرش‌های نوین شغلی و استخدام‌پذیری، و همچنین نقش کلیدی حمایت سازمانی در بروز رفتارهای بازآفرینانه تأیید شده است. با این حال، مدلی یکپارچه که به طور همزمان به بررسی نقش میانجی استخدام‌پذیری و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی در رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی بپردازد، به ویژه در بافتار تخصصی و رقابتی کارگزاری‌های بورس، مورد بررسی قرار نگرفته است و پژوهش حاضر در صدد پر کردن این شکاف تحقیقاتی است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Bashir, et al.
2. Siahaan, et al.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی-پیمایشی با رویکرد همبستگی و استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است. هدف اصلی تحقیق، بررسی اثر بازآفرینی مسیر شغلی بر ادراک موفقیت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی ادراک استخدام‌پذیری و نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در میان کارگزاران فعال در بورس بود. برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شد (۲۰۲۲). انتخاب روش PLS-SEM بر CB-SEM (مدل‌سازی بر اساس کوواریانس) به دلایل زیر توجیه می‌شود: نخست، تمرکز اصلی پژوهش بر پیش‌بینی و تبیین واریانس متغیر وابسته است که رویکرد PLS در آن کارایی بالاتری دارد. دوم، پیچیدگی مدل پژوهش (شامل نقش‌های میانجی و تعدیل‌گر) و لزوم ارزیابی همزمان مدل اندازه‌گیری و ساختاری در یک نمونه با اندازه متوسط تا بزرگ ($N=497$) استفاده از PLS را مناسب می‌سازد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه افراد شاغل در شرکت‌های کارگزاری فعال در بازار سرمایه ایران در سال ۱۴۰۳ بود. برای افزایش اعتبار و تناسب نمونه با موضوع بازآفرینی مسیر شغلی، تنها کارکنانی که در نقش‌های معاملاتی، مشاوره سرمایه‌گذاری یا تحلیل‌گری فعال بودند و دارای حداقل دو سال سابقه کار در شرکت‌های کارگزاری بورس اوراق بهادار ایران بودند، وارد نمونه‌گیری شدند. این معیارها تضمین می‌کند که پاسخ‌دهندگان تجربه کافی برای درک و ارزیابی رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی را داشته باشند. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G-Power تعیین شد. محاسبات بر اساس تحلیل رگرسیون چندگانه، با فرض سطح معناداری 0.05 (α)، قدرت آزمون 0.80 (Power) و اندازه اثر متوسط 0.15 (f^2) انجام گرفت. در نتیجه، حداقل اندازه نمونه ۲۴۰ نفر برآورد شد. از آنجایی که ۴۹۷ پرسشنامه کامل و قابل تحلیل مورد استفاده قرار گرفت، کفایت حجم نمونه برای استفاده از روش PLS-SEM کاملاً تأیید می‌شود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شد و پرسشنامه به صورت الکترونیکی در اختیار کارکنان قرار گرفت. نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شد و پرسشنامه به صورت الکترونیکی و از طریق وب‌سایت پرس‌لاین در اختیار کارکنان قرار گرفت. پس از بازگشت حدود ۵۵۰ پرسشنامه و ارزیابی اولیه، ۴۹۷ مورد پرسشنامه کامل و قابل تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بود که بر پایه مقیاس‌های استاندارد بین‌المللی طراحی شد. این پرسشنامه پس از ترجمه به زبان فارسی و بومی‌سازی، در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی و همچنین شفافیت و تناسب فرهنگی پرسشنامه‌ها، فرآیند بومی‌سازی ابزارها به صورت گام‌به‌گام انجام شد. در ابتدا، گویه‌های اصلی از منابع معتبر بین‌المللی استخراج و به فارسی ترجمه شدند. سپس از فرآیند ترجمه معکوس^۱ استفاده گردید؛ بدین صورت که ابتدا گویه‌ها از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه شدند و سپس توسط یک مترجم مستقل، مجدداً از فارسی به انگلیسی بازگردانده شدند. نسخه بازترجمه‌شده با نسخه اصلی مقایسه شد تا از حفظ معنا، دقت مفهومی و هم‌ارزی زبانی اطمینان حاصل شود. در مرحله بعد، نسخه اولیه پرسشنامه در اختیار سه نفر از اساتید حوزه مدیریت و روان‌شناسی سازمانی قرار گرفت تا از نظر وضوح، سادگی، تناسب محتوایی و ارتباط گویه‌ها با متغیرهای مدل مورد ارزیابی قرار گیرد. پس از دریافت بازخوردها و اعمال اصلاحات لازم، روایی صوری و محتوایی ابزارها تأیید شد. به منظور ارزیابی عملی‌تر ابزار، پیش‌آزمون^۲ بر روی ۵۰ نفر از کارکنان شرکت‌های کارگزاری بازار سرمایه که خارج از نمونه اصلی بودند، اجرا شد. نتایج پیش‌آزمون نشان داد گویه‌ها از نظر قابلیت فهم و همخوانی فرهنگی مناسب هستند و هیچ ابهام زبانی یا مفهومی قابل توجهی وجود ندارد. بر این اساس، نسخه نهایی پرسشنامه برای گردآوری داده‌های اصلی مورد استفاده قرار گرفت.

پرسشنامه شامل ۳۲ گویه اصلی برای سنجش متغیرهای پژوهش و ۳ سؤال جمعیت‌شناختی (جنسیت، رده سنی و سطح تحصیلات) بود. پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) ثبت شدند. مقیاس و گویه‌های پرسشنامه به این شرح بود:

بازآفرینی مسیر شغلی: برای سنجش بازآفرینی مسیر شغلی از مقیاس اجیبولا و انیولا^۳ (۲۰۲۳) استفاده شد. این مقیاس شامل دو بعد «تأمل فعالانه» (۴ گویه) و «ساخت فعالانه مسیر شغلی» (۴ گویه) است. نمونه‌ای از گویه‌های این ابزار عبارت‌اند از: «زمانی را

-
1. Back Translation
 2. Pilot Test
 3. Ajibola & Eniola

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

صرف تأمل درباره علایق خود در کار و مسیر شغلی‌ام می‌کنم» و «اطمینان حاصل می‌کنم که افراد مهم در محیط کارم از عملکرد و نتایج کاری من مطلع باشند».

موفقیت شغلی ادراک شده: برای سنجش موفقیت شغلی ادراک شده از مقیاس گرین‌هاوس و همکاران^۱ (۱۹۹۰) استفاده شد. این مقیاس دارای ۵ گویه است که میزان رضایت فرد از موفقیت‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای را می‌سنجد. نمونه آیتم‌ها شامل «از موفقیتی که در مسیر شغلی‌ام به دست آورده‌ام، رضایت دارم» و «از پیشرفتی که در دستیابی به اهداف مالی‌ام داشته‌ام، رضایت دارم».

ادراک استخدام‌پذیری: این متغیر بر اساس مقیاس دو وس و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سنجیده شد. ابزار شامل دو بعد «استخدام‌پذیری داخلی» (۴ گویه) و «استخدام‌پذیری خارجی» (۷ گویه) است. نمونه آیتم‌ها عبارت‌اند از: «حتی اگر سازمان تعدیل نیرو کند، مطمئنم که من حفظ خواهم شد» و «می‌توانم تقریباً در هر سازمانی، شغلی مشابه شغل فعلی‌ام را به دست آورم».

حمایت سازمانی ادراک شده: برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از مقیاس ۸ گویه‌ای آیزنبرگر و همکاران^۳ (۱۹۸۶) استفاده شد که در پژوهش دونگ و هو^۴ (۲۰۲۴) نیز به کار گرفته شده است. این مقیاس توجه سازمان به رفاه کارکنان و ارزش‌گذاری بر مشارکت آنان را می‌سنجد. نمونه آیتم‌ها شامل «سازمانی که در آن کار می‌کنم، برای مشارکت من در کارها ارزش قائل است» و «سازمان به دستاوردهای من در کار افتخار می‌کند».

به‌منظور بررسی روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ اجرا شد. روایی همگرا با معیار AVE (میانگین واریانس استخراجی) که مقادیر آن باید بالای ۰,۵ باشد و روایی واگرا با معیار اچ تی ام تی^۵ که مقادیر آن باید زیر ۰,۹ باشد، ارزیابی شد. پایایی ابزارها از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شد. مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که تمامی مقیاس‌های به‌کاررفته از پایایی مطلوب برخوردارند؛ در مطالعات پیشین ضرایب بالاتر از ۰,۷۰ برای تمامی مقیاس‌ها گزارش شده است (گرین‌هاوس و همکاران، ۱۹۹۰؛ دو وس و همکاران، ۲۰۰۹؛ آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶؛ دونگ و هو، ۲۰۲۴؛ اجیبولا و انیولا، ۲۰۲۳). در این پژوهش نیز پایایی مقیاس‌ها مجدداً محاسبه شد.

1. Greenhaus, et al.
2. De Vos, et al.
3. Eisenberger et al.
4. Duong and Ho
5. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

نتایج پژوهش

یافته‌های توصیفی مرتبط با متغیرهای جمعیت‌شناختی به این شرح بود: ۸۵,۳٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۴,۷٪ زن بودند. بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان در رده سنی ۴۰ سال به بالا (۴۸,۱٪) قرار داشتند، پس از آن رده سنی ۳۰ تا ۳۹ سال با ۳۷,۶٪ و ۲۰ تا ۲۹ سال با ۱۴,۱٪ قرار گرفتند. تنها ۰,۲٪ از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۲۰ سال داشتند. بیش از نیمی از نمونه آماری دارای مدرک کارشناسی (۴۲,۹٪) و کارشناسی ارشد (۴۰,۴٪) بودند. سایر پاسخ‌دهندگان نیز دارای مدرک دکتری (۷,۸٪) یا دیپلم (۸,۹٪) بودند. با توجه به ماهیت مردانه و رقابتی صنعت کارگزاری در ایران، توزیع جنسیتی نمونه می‌تواند بر نحوه ادراک موفقیت شغلی تأثیرگذار باشد؛ به‌ویژه آنکه تجربه مسیر شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی ممکن است برای زنان و مردان در این صنعت متفاوت باشد.

همچنین، تمرکز بالای پاسخ‌دهندگان در گروه سنی بالای ۳۰ سال می‌تواند نشان‌دهنده بلوغ حرفه‌ای و ثبات نسبی در مسیر شغلی باشد. بر همین اساس، در مدل تحلیلی پژوهش، متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت و سن به‌عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شدند تا اثر احتمالی این عوامل بر روابط اصلی مدل کنترل شود.

برای اطمینان از کیفیت ابزار اندازه‌گیری، پایایی سازه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability) بررسی شد که مقادیر به‌دست‌آمده برای تمامی سازه‌ها بالاتر از حد آستانه ۰,۷۰ بود. در گام بعد، روایی همگرا با معیار میانگین واریانس استخراجی (AVE) مورد ارزیابی قرار گرفت. مقادیر AVE برای تمامی سازه‌ها بالاتر از حد آستانه ۰,۵۰ بود (به عنوان مثال، AVE برای بازآفرینی مسیر شغلی برابر ۰,۵۲۶ و برای حمایت سازمانی برابر ۰,۶۰۳ بود) که همگرایی مناسب ابزارها را تأیید کرد. نتایج مرتبط با روایی مدل از طریق روایی همگرا ($AVE > 0.5$) و روایی واگرا ($HTMT < 0.9$) و پایایی سازه‌ها از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability)، در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا، پایایی ترکیبی و بار عاملی گویه‌ها

متغیر	نشانگر	بار عاملی	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ
بازآفرینی مسیر شغلی	cc_pcc1	0.647	0.526	0.898	0.869
	cc_pcc2	0.635			
	cc_pcc3	0.772			
	cc_pcc4	0.662			
	cc_pcr1	0.628			
	cc_pcr2	0.791			
	cc_pcr3	0.841			
	cc_pcr4	0.791			
ادراک موفقیت شغلی	pcs1	0.862	0.692	0.918	0.888
	pcs2	0.892			
	pcs3	0.783			
	pcs4	0.873			
	pcs5	0.74			
ادراک استخدام پذیری	pe_pee1	0.707	0.504	0.876	0.835
	pe_pee2	0.646			
	pe_pee4	0.794			
	pe_pee5	0.791			
	pe_pee6	0.623			
	pe_pee7	0.705			
	pe_pie4	0.686			
حمایت سازمانی ادراک شده	pos1	0.783	0.603	0.924	0.906
	repos2	0.807			
	repos3	0.769			
	pos4	0.786			
	repos5	0.755			
	pos6	0.765			
	repos7	0.785			
	pos8	0.759			

علاوه بر این، روایی واگرا با استفاده از نسبت هم‌خطی هتروترایت-مونوترایت (HTMT) ارزیابی شد. مطابق با معیار پیشنهاد شده در پژوهش‌های اخیر، مقادیر HTMT کمتر از ۰,۸۵ نشان‌دهنده روایی واگرای مناسب میان سازه‌ها است. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر HTMT کمتر از ۰,۸۵ قرار دارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سازه‌ها از نظر روایی واگرا تایید شده‌اند و هیچ هم‌خطی معناداری میان متغیرها مشاهده نمی‌شود.

جدول ۲. آزمون روایی واگرا

حمایت سازمانی ادراک شده	ادراک استخدام پذیری	موفقیت شغلی درک شده	بازآفرینی شغلی	نقش تعدیلگری
				1
			0.725	0.017
		0.832	0.492	0.129
	0.71	0.439	0.472	0.041
0.776	0.17	0.369	0.138	0.067

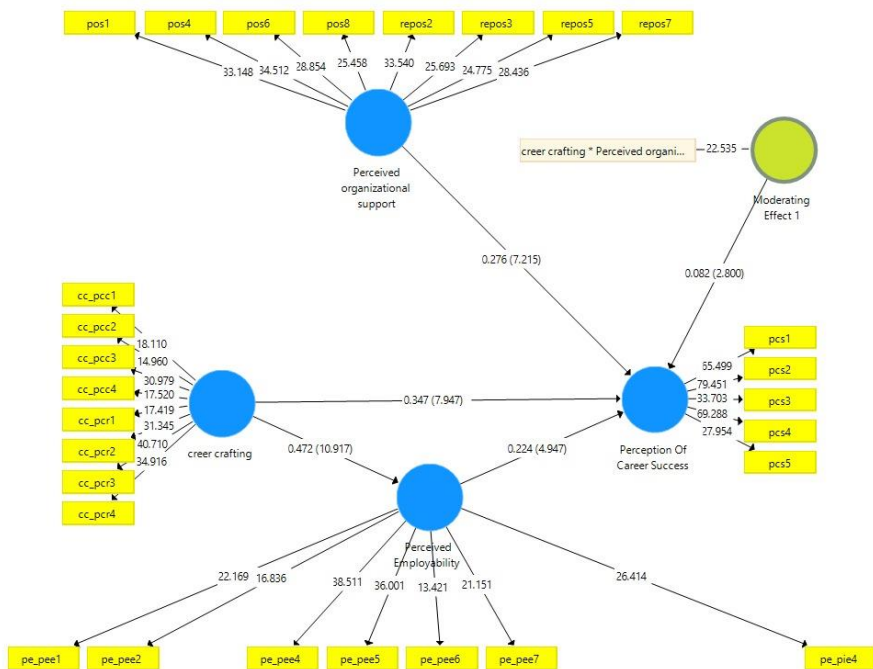
برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شد. پس از تأیید روایی و پایایی سازه‌ها، تحلیل بوت‌استرپ (Bootstrapping) با ۵۰۰۰ تکرار و سطح اطمینان ۹۵٪ اجرا شد. جدول ۳ نتایج آزمون فرضیات را با توجه به پارامترهای f^2 و CI نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

فرضیه	مسیر	β	T	اندازه اثر (f2)	فاصله اطمینان ۹۵٪ (CI)	نتیجه
H1	بازآفرینی → موفقیت شغلی	0.347	7.947	0.151	[۰,۲۶۰, ۰,۴۳۳]	تأیید شد
H2	بازآفرینی → استخداپذیری	0.472	10.917	0.287	[۰,۳۸۳, ۰,۵۴۸]	تأیید شد
H3	استخداپذیری → موفقیت شغلی	0.224	4.947	0.094	[۰,۱۳۵, ۰,۳۱۶]	تأیید شد
H5	تغییلگر → موفقیت شغلی	0.082	2.8	0.015	[۰,۰۲۲, ۰,۱۲۷]	تأیید شد
H4	اثر غیر مستقیم (میانجی‌گری)	0.105	4.84	-	[۰,۰۷۰, ۰,۱۴۶]	تأیید شد

مدل ساختاری پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است. اگر مقدار t مسیر در سطح معناداری ۰/۹۵ بیشتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر معنادار است.



شکل ۱. خروجی آزمون مدل مفهومی

نتایج به دست آمده همانگونه که در شکل ۱ دیده می‌شود، در ادامه گزارش شده‌اند. فرضیه اول با ضریب مسیر ۰,۳۴۷ و T-value برابر با ۷,۹۴۷ تأیید شد. فرضیه دوم با ضریب مسیر ۰,۴۷۲ و T-value برابر با ۱۰,۹۱۷ تأیید شد و فرضیه سوم با ضریب مسیر ۰,۲۲۴ و

T-value برابر با ۴,۹۴۷ تأیید شد. برای آزمون فرضیه چهارم و بررسی نقش میانجی ادراک استخدام‌پذیری، اثر غیرمستقیم بازآفرینی مسیر شغلی بر ادراک موفقیت شغلی بررسی شد. نتایج با P-value برابر با ۰,۰۰۰ نشان‌دهنده معنادار بودن این تأثیر بود. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش تأیید شد. در نهایت، فرضیه پنجم نتایج مربوط به اثر تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و ادراک موفقیت شغلی، با ضریب مسیر ۰,۰۸۲ و T-value برابر با ۲,۸ به دست آمد. از آنجایی که P-value کوچکتر از ۰,۰۵ است، این تأثیر معنادار است. بنابراین، فرضیه H5 مبنی بر تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده، تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی روابط میان بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک استخدام‌پذیری، ادراک حمایت سازمانی و ادراک موفقیت شغلی، در شرکت‌های کارگزاری سهام پرداخته است. یافته‌ها فرضیات پژوهش را تأیید کردند؛ به این معنا که بازآفرینی مسیر شغلی تأثیر مثبتی بر ادراک موفقیت شغلی دارد و این اثر از طریق ادراک استخدام‌پذیری میانجی‌گری می‌شود. علاوه بر این، ادراک حمایت سازمانی نقش تعدیل‌گر در این رابطه ایفا می‌کند.

در وهله نخست، نتایج پژوهش نشان داد که بازآفرینی مسیر شغلی به عنوان رویکردی فعالانه که طی آن افراد نقش‌های شغلی خود را بازتعریف می‌کنند، تأثیر مثبت و معناداری بر ادراک موفقیت شغلی دارد. این نتیجه با مطالعات پیشین همسوسست که تأکید دارند مشارکت در فعالیت‌های بازآفرینی مسیر شغلی، حس رضایت و کامیابی افراد از مسیر حرفه‌ای‌شان را افزایش می‌دهد (لی و همکاران^۱، ۲۰۲۱). مقایسه شدت اثر در پژوهش حاضر با مطالعات پیشین نشان می‌دهد که در بستر صنعت کارگزاری ایران، بازآفرینی مسیر شغلی نقش پررنگ‌تری در ادراک موفقیت شغلی دارد. این امر می‌تواند ناشی از ماهیت پرشتاب و رقابتی این صنعت باشد که با نوسانات بازار، تغییرات مستمر مقررات و فشارهای عملکردی شدید همراه است و نیاز به خودراهبری، انعطاف‌پذیری و مهارت‌آفرینی مداوم را تشدید می‌کند. در چنین محیط‌هایی، کارکنان نمی‌توانند صرفاً به مسیرهای خطی یا تعریف‌شده سازمانی تکیه کنند و بازآفرینی فعالانه مسیر شغلی به آنها امکان می‌دهد تا نقش‌ها و اهداف

1. Lee, et al.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

حرفه‌ای خود را مطابق با شرایط تغییرپذیر تنظیم کنند. علاوه بر این، بازآفرینی مسیر شغلی می‌تواند فرایندهای روانشناختی مانند اعتماد به توانمندی‌های خود، تاب‌آوری و انگیزش درونی را تقویت کند. افرادی که به طور فعال مسیر حرفه‌ای خود را شکل می‌دهند، نسبت به موقعیت‌های شغلی خود احساس کنترل بیشتری دارند و می‌توانند تصمیمات شغلی بهتری اتخاذ کنند. این تجربه روانشناختی موجب افزایش ادراک موفقیت شغلی و انگیزه برای مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای می‌شود. به این ترتیب، بازآفرینی مسیر شغلی هم به عنوان یک رفتار عملی و هم به عنوان یک فرآیند روانشناختی، نقش کلیدی در ارتقای ادراک موفقیت شغلی کارکنان ایفا می‌کند و اهمیت آن در محیط‌های پرچالش مانند کارگزاری بورس بیش از سایر صنایع نمایان است.

همچنین، یافته‌ها بیانگر آن بود که بازآفرینی مسیر شغلی با ادراک استخدام‌پذیری رابطه مثبت دارد. پژوهش‌هایی همچون تحقیق (عرفان و همکاران^۱، ۲۰۲۳) نشان می‌دهند که رفتارهای بازآفرینی شغلی، ادراک استخدام‌پذیری فرد را ارتقا می‌دهد و این امر به افراد امکان می‌دهد فرصت‌های شغلی گسترده‌تری بیابند و مهارت‌های خود را مؤثرتر به کار گیرند. این همبستگی ماهیت فعالانه بازآفرینی مسیر شغلی را در پرورش استخدام‌پذیری برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد افرادی که به طور فعال نقش‌های خود را شکل می‌دهند، خود را در بازار کار قابل عرضه‌تر درک می‌کنند. بر اساس نظریه خودکارآمدی، این رابطه از طریق افزایش باور فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود عمل می‌کند؛ به این معنا که کارکنانی که مسیر شغلی خود را بازآفرینی می‌کنند، احساس تسلط بیشتری بر شرایط محیط کاری پیدا کرده و اعتماد به توانمندی‌های خود را افزایش می‌دهند. این باور به قابلیت‌ها موجب می‌شود که افراد با انگیزه بیشتری مهارت‌های جدید بیاموزند، نقش‌های شغلی خود را توسعه دهند و فرصت‌های حرفه‌ای بیشتری را دنبال کنند. در بستر صنعت کارگزاری ایران، که با نوسانات بازار، تغییرات مکرراتی و فشار عملکردی شدید همراه است، این مکانیسم اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. کارکنانی که ادراک بالای استخدام‌پذیری دارند، می‌توانند انعطاف بیشتری در مواجهه با تغییرات شغلی نشان دهند و مسیرهای شغلی خود را با نیازهای بازار همسو کنند. نقش میانجی ادراک استخدام‌پذیری در رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی نیز قابل توجه بود. این میانجی‌گری نشان می‌دهد که بازآفرینی مسیر شغلی نه تنها به طور مستقیم بر موفقیت شغلی اثرگذار است بلکه با افزایش ادراک استخدام‌پذیری، به

تقویت این ادراک نیز می‌انجامد و در نهایت بر ادراک موفقیت شغلی اثر می‌گذارد. این نتیجه با یافته‌های (کندی و همکاران^۱، ۲۰۲۰) همسوسست که بیان می‌کنند بازآفرینی شغلی از طریق ارتقای استخدام‌پذیری، رضایت شغلی و ادراک موفقیت را بهبود می‌بخشد. بر اساس نظریه خودکارآمدی، این مکانیسم از طریق افزایش باور فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود عمل می‌کند؛ به این معنا که کارکنانی که مسیر شغلی خود را بازآفرینی می‌کنند، احساس تسلط بیشتری بر وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود دارند و اعتماد بیشتری به توانایی‌های حرفه‌ای خود پیدا می‌کنند. ادراک استخدام‌پذیری به عنوان یک واسطه، کارکنان را قادر می‌سازد تا مهارت‌های خود را بهبود بخشند، فرصت‌های شغلی جدیدی را شناسایی کنند و نقش‌های خود را به طور فعالانه بازتعریف نمایند. به این ترتیب، بازآفرینی مسیر شغلی صرفاً یک رفتار عملی نیست، بلکه فرآیندی روانشناختی است که با ارتقای خودباوری و توانمندی، زمینه را برای افزایش ادراک موفقیت شغلی فراهم می‌کند. نمونه‌های ایرانی نیز نشان می‌دهند که در محیط‌های پرشتاب و پرچالش مانند شرکت‌های کارگزاری بورس، ادراک بالای استخدام‌پذیری اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. کارکنانی که توانایی خود را باور دارند و مسیر شغلی خود را فعالانه بازآفرینی می‌کنند، انعطاف بیشتری در مواجهه با تغییرات بازار و الزامات سازمانی نشان می‌دهند. این فرایند موجب می‌شود که اثر بازآفرینی مسیر شغلی بر موفقیت شغلی نه تنها مستقیم، بلکه از طریق مکانیسم روانشناختی میانجی‌گری ادراک استخدام‌پذیری نیز تقویت شود و کارکنان در نهایت احساس تسلط، رضایت و موفقیت بیشتری در مسیر حرفه‌ای خود داشته باشند.

در نهایت، نتایج نشان داد که ادراک حمایت سازمانی رابطه بین بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده را تعدیل می‌کند. این یافته نظریه‌هایی را تقویت می‌کند که بیان می‌دارند جو حمایتی سازمان می‌تواند اثرات مثبت ابتکارات فردی — مانند بازآفرینی مسیر شغلی را بر پیامدهای فردی افزایش دهد. مطابق دیدگاه الغزالی^۲، (۲۰۲۰)، ادراک حمایت سازمانی محیطی ایجاد می‌کند که کارکنان در آن احساس ارزشمندی و حمایت می‌کنند و این امر به مشارکت بالاتر و رفتارهای فعالانه در مدیریت مسیر شغلی می‌انجامد. تحلیل اثر تعدیل نشان داد که سطوح بالای حمایت سازمانی، اثر بازآفرینی مسیر شغلی بر موفقیت شغلی را تقویت می‌کند، زیرا کارکنان در محیط‌های حمایتی احساس امنیت و پشتیبانی می‌کنند و منابع لازم برای اجرای رفتارهای خودراهبرانه فراهم است. در مقابل، در سطوح

1. Kundi, et al.
2. Al-Ghazali

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

پایین حمایت، اثر بازآفرینی مسیر شغلی محدودتر است، زیرا کمبود منابع و فضای روانی مناسب، ظرفیت کارکنان برای شکل‌دهی فعالانه مسیر شغلی و تجربه موفقیت را کاهش می‌دهد. این یافته نشان می‌دهد که حمایت سازمانی نه تنها یک عامل زمینه‌ای است، بلکه به‌عنوان یک محرک تقویت‌کننده، پتانسیل رفتارهای خودراهبرانه کارکنان را در جهت تحقق موفقیت شغلی افزایش می‌دهد. در محیط‌های پرچالش مانند شرکت‌های کارگزاری بورس، وجود سیاست‌ها و رویه‌های حمایتی می‌تواند کارکنان را ترغیب کند تا مسیر شغلی خود را با اعتماد و انگیزه بیشتری بازتعریف کنند، مهارت‌های خود را بهبود بخشند و تاب‌آوری شغلی خود را افزایش دهند. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند با طراحی برنامه‌های حمایتی هدفمند، محیطی فراهم کنند که بازآفرینی مسیر شغلی و موفقیت شغلی ادراک‌شده کارکنان را همزمان تقویت کند.

مطابق فرضیه اول و دوم پژوهش، بازآفرینی مسیر شغلی به‌عنوان یک رویکرد فعالانه، باعث افزایش ادراک موفقیت شغلی و قابلیت اشتغال‌پذیری می‌شود. یعنی کارکنانی که مسیر شغلی خود را بازتعریف می‌کنند و نقش‌های خود را به شکل فعال مدیریت می‌نمایند، حس رضایت و کامیابی شغلی بالاتری تجربه می‌کنند. این امر به‌ویژه در محیط‌های پرشتاب و رقابتی مانند شرکت‌های کارگزاری بورس برجسته است، جایی که نیاز به خودراهبری و پاسخ سریع به تغییرات بازار وجود دارد. بنابراین، سازمان‌ها باید برنامه‌های ساختارمند برای تشویق بازآفرینی مسیر شغلی طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های توانمندسازی و طرح‌های منتورینگ باشند که کارکنان را قادر می‌سازند فرصت‌های شخصی‌سازی وظایف، توسعه مهارت‌های جدید و ترسیم مسیرهای شغلی معنادار را شناسایی کنند. چنین اقداماتی نه تنها کنترل کارکنان بر رشد شغلی را افزایش می‌دهد، بلکه ادراک موفقیت شغلی آنان را نیز تقویت می‌کند و به حفظ رقابت‌پذیری سازمان کمک می‌کند.

یافته‌های فرضیه سوم حاکی از آن بود که ادراک بالاتر از اشتغال‌پذیری با ادراک موفقیت شغلی مثبت مرتبط است. به عبارت دیگر، کارکنانی که خود را دارای قابلیت‌های لازم برای حفظ یا ارتقای شغل می‌دانند، رضایت شغلی و حس موفقیت بالاتری دارند. این رابطه نشان می‌دهد که تقویت باور به توانمندی‌ها و قابلیت‌ها می‌تواند تجربه موفقیت شغلی را بهبود دهد. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد برنامه‌های ارتقای مهارت و ارائه فرصت‌های شغلی متنوع، ادراک استخدام‌پذیری کارکنان را افزایش دهند. ایجاد مسیرهای روشن برای توسعه

حرفه‌ای، ارائه بازخورد مستمر و ایجاد فرصت‌های یادگیری بین وظیفه‌ای، کارکنان را توانمند ساخته و ادراک موفقیت شغلی آنان را تقویت می‌کند.

میانجی‌گری ادراک استخدام‌پذیری نشان داد که بازآفرینی مسیر شغلی نه تنها اثر مستقیم بر موفقیت شغلی دارد، بلکه با افزایش باور کارکنان به قابلیت‌ها و مهارت‌های خود، این اثر تقویت می‌شود. این مکانیسم با نظریه خودکارآمدی همسوست که بیان می‌کند باور به توانمندی‌های شخصی عامل اصلی در دستیابی به موفقیت است. در این زمینه سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های سازمانی بازآفرینی مسیر شغلی را با اقدامات ارتقای ادراک استخدام‌پذیری ترکیب کنند. به عنوان مثال، ارائه منتورینگ، بازخورد مستمر، و فرصت‌های یادگیری عملی همزمان با تشویق رفتارهای خودراهبرانه می‌تواند چرخه‌ای مثبت ایجاد کند که هم مهارت‌ها را ارتقا دهد و هم حس موفقیت شغلی را افزایش دهد.

در نهایت نتایج فرضیه پنجم نشان داد که حمایت سازمانی ادراک‌شده اثر بازآفرینی مسیر شغلی بر موفقیت شغلی را تقویت می‌کند. در سطوح بالای حمایت، کارکنان با اعتماد و انگیزه بیشتری مسیر شغلی خود را شکل می‌دهند، در حالی که در سطوح پایین حمایت، این اثر محدودتر است. این یافته اهمیت ایجاد محیط حمایتی سازمانی برای تقویت اثر ابتکارات فردی بر پیامدهای شغلی را نشان می‌دهد. سازمان‌ها باید سیاست‌های حمایتی شفاف شامل ارتقا، تقدیر و پاداش، و رهبری پاسخگو ایجاد کنند تا کارکنان احساس ارزشمندی و پشتیبانی داشته باشند. ایجاد چنین محیطی موجب می‌شود اثر بازآفرینی مسیر شغلی بر موفقیت شغلی تقویت شود و کارکنان در برابر فشارهای عملکردی و ناامنی شغلی تاب‌آوری بیشتری پیدا کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود نمودارهای تعاملی اثر بازآفرینی مسیر شغلی در سطوح مختلف حمایت سازمانی ارائه شود تا مدیران درک بهتری از نقش این عامل تعدیل‌گر داشته باشند. یافته‌های (یانگ و همکاران، ۲۰۲۴) نیز نشان می‌دهد که اقدامات سازمانی برای توسعه مسیر شغلی می‌تواند کارکنان را توانمند سازد و نقش حیاتی محیط سازمانی را در شکل‌گیری پیامدهای شغلی تأیید کند. سازمان‌های حمایتی فضایی مساعد برای شکوفایی رفتارهای بازآفرینی مسیر شغلی ایجاد می‌کنند و در نهایت، مشارکت کارکنان و موفقیت شغلی ادراک‌شده آنان را افزایش می‌دهند.

با وجود آنکه این پژوهش بینش‌های ارزشمندی ارائه می‌دهد، چند محدودیت مهم وجود دارد. نخست، داده‌ها تنها از بخش کارگزاری بورس گردآوری شده‌اند و محیط پرشتاب،

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

رقابتی و پراسترس خدمات مالی ممکن است با صنایع دیگر که ساختارهای کاری متفاوت، سطوح امنیت شغلی متغیر یا زمینه‌های فرهنگی دیگر دارند، قابل تعمیم نباشد. بنابراین، اعتبار بیرونی یافته‌ها محدود است و هنگام تعمیم نتایج به بخش‌های پایدارتر یا کمتر رقابتی باید با احتیاط عمل شود. دوم، پژوهش حاضر به داده‌های خودگزارشی متکی است. متغیرهایی مانند بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک اشتغال‌پذیری و حمایت سازمانی از طریق خوداظهاری اندازه‌گیری شدند. اگرچه این روش اطلاعات ذهنی ارزشمندی فراهم می‌کند، اما امکان بروز سوگیری‌هایی مانند مطلوبیت اجتماعی یا اغراق در پاسخ‌ها وجود دارد. برای افزایش استحکام نتایج، بهره‌گیری از رویکردهای طولی و چندمنبعی، مانند ارزیابی سرپرست برای عملکرد شغلی یا داده‌های مشاهده‌ای، توصیه می‌شود. پژوهش‌های آینده می‌توانند چند جهت‌گیری مهم را دنبال کنند. نخست، اجرای مطالعات طولی با رویکرد چندمنبعی می‌تواند اثرات بلندمدت بازآفرینی مسیر شغلی و نقش میانجی‌گری ادراک استخدام‌پذیری را ردیابی کرده و سوگیری‌های خودگزارشی را کاهش دهد. دوم، بررسی اثر پیشرفت‌های فناورانه، به‌ویژه هوش مصنوعی و سامانه‌های معاملاتی دیجیتال، بر پویایی‌های بازآفرینی مسیر شغلی می‌تواند بینش‌های جدیدی درباره تعامل میان عاملیت فردی و تحولات سازمانی ارائه دهد. چنین رویکردهایی می‌تواند گفتمان علمی در زمینه بازآفرینی مسیر شغلی، ادراک استخدام‌پذیری و سازوکارهای حمایت سازمانی را غنی‌تر سازد و راهکارهای عملی برای سازمان‌ها فراهم کند.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۳). از نگرش کارراهه متغیر تا ادراک استخدام‌پذیری: مطالعه نقش میانجی بازآفرینی شغل و نقش تعدیلگر هویت‌یابی حرفه‌ای. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۳(۲)، ۳۵-۶۲.
- تابلی، حمید، عسکری باقرآباد، محبوبه، و رهدار، محبعلی. (۱۴۰۲). طراحی الگوی باز آفرینی شغلی براساس مدل یابی ساختاری تفسیری. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۰)، ۲۷۷-۲۹۸.
- حکاک، محمد، فتحی چگنی، فریبرز، و سپه‌وند، مسعود. (۱۴۰۰). اثر شایستگی‌های مسیر شغلی بر قابلیت استخدام‌پذیری با تحلیل نقش میانجی و تعدیل گر موفقیت مسیر شغلی و شوک‌های مسیر شغلی. مدیریت، ۱۶(۶۰)، ۸۳-۱۰۶.

رجب پور، ابراهیم، و سهیلی نیک، مهنوش. (۱۴۰۰). تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۳(۲۵)، ۲۵۹-۲۸۴. مقدس، سپیده، و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۹). رابطه مسیر شغلی بی مرز و استخدامپذیری: نقش صلاحیتهای مسیر شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۲)، ۱۲۱-۱۳۸. موسوی، سید نجم الدین، سپهوند، رضا، شریعت نژاد، علی، و موسوی، سیده نسیم. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در جهت بهبود قابلیت استخدامپذیری متقاضیان کار با استفاده از روش دلفی فازی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۵)، ۳۱-۵۲.

- Ahmad, M., Khan, M., & Aamir, M. (2021). Impact of protean career attitudes on career outcomes via job crafting behavior: a serial mediation model. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(3), 785-799.
- Al-Ghazali, B. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993-1013.
- Aziz, N., Wahab, S., Shaari, R., Sarip, A., & Arif, L. (2024). The effect of psychological empowerment on the relationship between perceived organizational support and career satisfaction at manufacturing sector in johor. *Sage Open*, 14(1).
- Balakhtar, V., Bondarchuk, O., & Kazakova, S. (2024). Career crafting literature metareview. *Multidisciplinary Science Journal*, 6, 2024ss0741.
- Baluku, M., Mugabi, E., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2020). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C., & Venegas-Muggli, J. (2021). Career success is not always an outcome: its mediating role between competence employability model and perceived employability. *Career Development International*, 26(2), 119-139.
- Bashir, M., Haider, S., Asadullah, M., Ahmed, M., & Sajjad, M. (2020). Moderated mediation between transformational leadership and organizational commitment: the role of procedural justice and career growth opportunities. *Sage Open*, 10(2).
- Bellamkonda, N. and Srimannarayana, M. (2023). When and how perceived hrm practices influence career satisfaction: a moderated mediation model on career self management and organizational support. *Management and Labour Studies*, 49(2), 241-255.

- Bhatnagar, J. (2014). Mediator analysis in the management of innovation in Indian knowledge workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1395–1416.
- Bradley, L., & Barnett, B. R. (2007). The impact of organisational support for career-development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636.
- Chu, F., Ye, L., & Guo, M. (2015). Research on the evaluation indicators of skilled employees' career success based on grounded theory. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(2).
- Dīaa, N. M., Ul Abidin, A. Z., & Roller, M. (2024). Examining the relationship of career crafting, perceived employability, and subjective career success: The moderating role of job autonomy. *Future Business Journal*, 10(1), 16.
- Doğan, A., Ertuğrul, B., & Akin, K. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals: a structural equation model. *Nursing and Health Sciences*, 26(1).
- Duong, C. H., & Ho, Y.-H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54, 110428.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- Farashah, A., Blomquist, T., & Bešić, A. (2024). The impact of workplace diversity climate on the career satisfaction of skilled migrant employees. *European Management Review*, 22(1), 218-234.
- Foong-Ming, T. (2008). Linking Career development practices to turnover intention: The mediator of perceived organizational support. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1). Fu, A., Wang, S., Gan, X., & Hai, S. (2025). Crafting careers: unraveling the impact of career crafting on career outcomes and the moderating role of supervisor career support mentoring. *Behavioral Sciences*, 15(6), 740.
- George, A. S. (2023). The ephemeral career: How technological change necessitates flexible employment. *Partners Universal International Innovation Journal*, 2(3), 45–59. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2014) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River. Hamzah, S., Musa, S., & Mohamad, N. (2022). The mediating effect of self-efficacy on career aspiration and organizational support with subjective career success

among malaysian women managers during the covid-19 pandemic. *Frontiers in Sociology*, 7.

- Harsh, H. and Prasad, A. (2020). Employment relations and perceived organizational performance: the moderating role of technological intensity. *Employee Relations*, 43(1), 109-130.
- Henry, E. O., & Lloyd, M. D. (2019). Reinventing the 'Nwaboi' apprenticeship system: A platform for entrepreneurship promotion in Nigeria. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 8(9), 87–105.
- Ho, T., Le, V., Nguyen, D., Nguyen, C., & Nguyen, H. (2022). Effects of career development learning on students' perceived employability: a longitudinal study. *Higher Education*, 86(2), 297-315.
- Iman, M., Sartono, B., & Sukmawati, A. (2023). Does subjective well-being and perceived organizational can support startup employees' performance during hybrid workforce era?. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Ingarianti, T., Suhariadi, F., & Fajrianti, F. (2022). Adaptasi alat ukur kesuksesan karier subjektif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 300-309.
- Irfan, S., Qadeer, F., Sarfraz, M., & Bhutta, M. (2023). Determinants and consequences of job crafting under the boundary conditions of work uncertainty. *Career Development International*, 28(6/7), 686-705.
- Jackson, D., Richardson, J., Michelson, G., & Munir, R. (2022). Perceptions and experiences of career success among aspiring and early career accountants and the role of organisational support. *Accounting and Finance*, 63(1), 229-245.
- Kelly, L., Gee, P., & Butler, R. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96-102.
- KHAN, A. and Khan, N. (2022). Impact of glass ceiling effect on women career success with the mediating role of work family conflict and moderating role of perceived organizational support in pakistan. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 25, 139-151.
- Kılıç, E. and Kitapçı, H. (2024). Contextual and individual determinants of sustainable careers: a serial indirect effect model through career crafting and person-career fit. *Sustainability*, 16(7), 2865.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., & Wayne, S. J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500.
- Kundi, Y., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2020). Linking protean and boundaryless career attitudes to subjective career success: a serial mediation model. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 263-282.
- Kundi, Y., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2023). Motivational career resources and subjective career success: a test of mediation and moderation. *Journal of Career Assessment*, 32(4), 678-697.
- Lam, A. (2007). Knowledge networks and careers: Academic scientists in industry–university links. *Journal of Management Studies*, 44(6), 993–1016.

- Lee, J., Chen, C., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J., & Donaldson, S. (2021). Development and validation of the career crafting assessment (cca). *Journal of Career Assessment*, 29(4), 717-736.
- Lehtonen, E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2021). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention?. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88-109.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2024). Organizational predictors of employability and the moderating impact of perceived organizational support. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 1-17.
- Ma, Y. and Bennett, D. (2021). The relationship between higher education students' perceived employability, academic engagement and stress among students in china. *Education + Training*, 63(5), 744-762.
- McNulty, Y. (2012). 'Being dumped in to sink or swim': an empirical study of organizational support for the trailing spouse. *Human Resource Development International*, 15(4), 417-434.
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does work-life balance moderate the relationship between career commitment and career success? evidence from an emerging asian economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 82.
- Nalis, I., Kubicek, B., & Korunka, C. (2022). Resources to respond: a career construction theory perspective on demands, adaptability, and career crafting. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 138-152.
- Nimmi, P., Zakkariya, K., & Nezrin, R. (2020). Insight to impact: the effect of protean career attitude on employability perceptions of it professionals. *Colombo Business Journal International Journal of Theory and Practice*, 11(1), 1-23.
- Nuwamanya, A., Quansah, P., Cobbinah, E., & Danso, S. (2020). Organizational climate and employee performance: examining the mediating role of organizational commitment and moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 238.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among chinese teachers: the mediation effects of job crafting and work engagement during covid-19. *Sustainability*, 14(2), 623.
- ÖZTÜRK, U. and Yildirim, E. (2023). Comparison of new career approach attitudes and subjective career success perceptions in terms of demographic variables. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21(3), 426-444.
- Pahi, M. (2021). Career success, career commitment and organizational support: empirical evidence from the banking sector. *Revista Gestão Inovação E Tecnologias*, 11(3), 395-408.
- Park, Y. (2020). The effects of leader-member exchange and employee learning on perceived employability. *International Journal of Training and Development*, 24(2), 105-117.

- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Presti, A., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2021). Career competencies and career success: on the roles of employability activities and academic satisfaction during the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107-125.
- Presti, A. and Elia, A. (2020). Is the project manager's road to success paved only with clear career paths?. *Project Management Journal*, 51(2), 199-213.
- Presti, A., Heijden, B., Briscoe, J., & Rosa, A. (2023). "crafting your own success": a time-lagged study on the mediating role of job crafting dimensions in the relationship between protean career and career success. *Career Development International*, 28(2), 180-195.
- Rawoot, I., Heerden, A., & Parker, L. (2017). Operational forces soldiers' perceptions of attributes and skills for career success. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 43(0).
- Rawat, A., Nadavulakere, S., Isenhour, L., & McEnery, J. (2024). Career enhancement strategies, supportive work relationships and subjective career success: the moderating role of family-work conflict. *Career Development International*, 29(4), 421-433.
- Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. (2021). Perceived organizational support and employee performance. *International Journal of Educational Administration Management and Leadership*, 35-44.
- Shahid, M., Arshad, M., Kanwal, M., & Batool, S. (2022). Impact of hpws on job satisfaction: a study of public and private sector universities of bahawalpur with moderating effect of perceived organizational support. *Journal of Social Sciences Review*, 2(4), 138-148.
- Siahaan, J., Mardhiyah, A., & Siregar, O. (2023). The influence of perceived organizational support and work engagement on employee performance. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 3(1), 95-106.
- Sulaeman, M., Haryono, T., Sunaryo, S., Hendarsjah, H., Riani, A., & Wahyuni, S. (2024). Transformational leadership, perceived organizational support sharing, organizational commitment and employee performance: the role of religiosity. *Revista De Gestao Social E Ambiental*, 18(4), e07060.
- Tee, P., Cham, T., Low, M., & Lau, T. (2022). The role of perceived employability in the relationship between protean career attitude and career success. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 66-76.
- Tee, P. K., Kaur, D., Song, B. L., & Gharlegghi, B. (2025). Assessing career success: The role of protean career attitude, organizational learning practices, and employability perception. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2453021.
- Vos, A., Heijden, B., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.

از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی...

- Wang, C., Zhang, Q., Lu, L., & Tang, F. (2024). Micro understanding of the macro: employee perception, corporate social responsibility and job performance. *Management Decision*, 62(3), 862-884.
- Wilhelm, F., Hirschi, A., & Schläpfer, D. (2023). The multidimensional nature of career self-management behaviours and their relation to facets of employability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 342-375.
- Yanbei, R., Dongdong, M., Liu, Y., Ning, W., & Qin, F. (2023). Does perceived organization support moderates the relationships between work frustration and burnout among intensive care unit nurses? a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 22(1).
- Yang, C., Luo, Z., Xu, N., & Tang, C. (2024). Fostering career crafting by developmental hr practices: the mediating role of future work self and moderating role of ai awareness. *Career Development International*, 29(6), 641-655.
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., & Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11.