

چکیده

اگر بخواهیم دنیای مشاغل امروز را با یک جمله توصیف کنیم، باید بگوییم که دنیای امروز دنیای مشاغل موقت است. در دنیای مشاغل موقت، افرادی که در مشاغل پروژه‌های مشغول به کار هستند، برای تضمین موفقیت مسیرشغلی خود، همواره باید توانمندی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را با استفاده از مدیریت استعداد آینده‌محور و رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر، به روز نگه دارند. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر موفقیت مسیرشغلی کارکنان با نقش میانجی رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر انجام پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش ۲۸۴ نفر از کارکنان مشاغل پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس، اعضای نمونه آن انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد است که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Smart Pls^۲ و Spss ۱۹ استفاده شد. نتایج بررسی فرضیه‌ها حاکی از تایید فرضیه‌های پژوهش و نتیجه کلی به این صورت است که افرادی که در مشاغل پروژه‌های موقت به مانند کارکنان پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب مشغول به کار هستند، باید با تکیه بر مدیریت-استعداد آینده‌محور و بروز رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر، موفقیت مسیرشغلی و قابلیت استخدام در پروژه‌های بعدی را تضمین نمایند.

کلید واژه:

مدیریت استعداد آینده‌محور، موفقیت مسیر شغلی، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، مشاغل پروژه‌ای.

مقدمه

در عصر حاضر، سیر تغییر و تحولات مشاغل آنچنان است که تغییر به تنها عنصر ثابت دنیای مشاغل امروز بدل شده است (هیگ، ۱۹۹۹). اگر بخواهیم دنیای مشاغل امروز را با یک جمله توصیف کنیم، باید بگوییم که دنیای امروز دنیای مشاغل موقت است (وون‌هیپل، ۱۹۹۷). زمانی که در گستره مشاغل امروز، مشاغل موقت چیرگی دارد، آینده‌نگری، توجه به مهارت‌های مورد نیاز آینده و داشتن قابلیت‌های متنوع و متعدد به یک ضرورت انکارناپذیر برای نیروی کار شاغل در کسب و کارهای پروژه ای تبدیل می شود (دیان مایانزو مانچز، ۲۰۰۴). افرادی که مشاغل پروژه‌ای دارند، دارای مشاغل موقتی بوده و با پایان هر پروژه باید فعالانه در جستجوی یافتن شغل جدیدی باشند. اگر آن‌ها از قابلیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام کار، که حاصل دانش تجمیع شده از مشاغل مورد تصدی در گذشته است، برخوردار نباشند، فاصله بین اتمام یک پروژه و یافتن شغل در پروژه‌های دیگر طولانی شده و مدت بیکاری آنها افزایش می‌یابد. در چنین حالتی افراد برای آن که قابلیت استخدام‌پذیری خود را بهبود بخشند، ناچار به مدیریت استعداد آینده‌محور و توسعه قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود براساس نیازهای به روز مشاغل (پیترز و همکاران، ۲۰۱۷). و بروز رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر هستند (استوری، ۲۰۰۰). برای آن که فرد قابلیت استخدام‌پذیری خود را افزایش دهد باید از سرمایه مسیرشغلی مناسب براساس مدیریت استعداد محور برخوردار باشد (چووچانگ، ۲۰۱۵). در حقیقت استفاده از راهبرد مدیریت استعداد آینده‌محور می‌تواند شانس فرد را در موفقیت مسیرشغلی خود افزایش دهد (برکلارو بوزانل، ۲۰۱۴). به علاوه رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر دربرگیرنده مجموعه‌ای از رفتارها برای آماده ساختن فرد در راستای بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌ها

بررسی تاثیر مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر

(مورد مطالعه: مشاغل پروژه ای نفت و گاز جنوب)

محمد جعفری

دانشیار دانشگاه لرستان

jafari.moh@lu.ac.ir

علی شریعت نژاد (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه لرستان

shariat.al@fc.lu.ac.ir

سیده نسیم موسوی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت

بازرگانی- تجارت الکترونیک، دانشکده

مبتکران، دانشگاه آزاد ملایر، ایران

mousavi58@yahoo.com

رضا ولی نژاد

دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد

خرم آباد، ایران

valinejad.re@gmail.com

تاریخ ارسال: ۹۸/۱۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۱



در جهت نیازهای شغلی آینده است (کلمنت و کامو^۸، ۲۰۱۷). از این رو رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر به معنای فراگیری مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که افراد در آینده به آن‌ها نیازمند هستند (راسدی و همکاران^۹، ۲۰۱۱). با توجه به تعریف فوق بدیهی است که افرادی که در مشاغل موقت و پروژه‌ای کار می‌کنند، برای استخدام در مشاغل بعدی باید همواره عملکرد خوبی داشته باشند تا موفقیت مسیرشغلی را تجربه نمایند. با توجه به آنچه گفته شد، سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که با توجه به رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، مدیریت استعداد آینده‌محور چه تاثیری بر موفقیت مسیر شغلی دارد؟

در دنیای مشاغل امروز، ماهیت مشاغل پروژه‌ای ایجاب می‌کند که افراد نتوانند به مدت طولانی یک شغل داشته باشند و این نکته باعث شده که افراد در مسیرشغلی خود، مشاغل متفاوت و متنوع را تجربه کنند (بریسکو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲). در چنین وضعیتی برای استخدام در مشاغل متنوع و متعدد، افراد باید دست به مدیریت استعداد آینده‌محور (سوتاری و ماکلا^{۱۱}، ۲۰۰۷). و مجموعه‌ای متنوعی از مهارت‌ها و دانش که برای دنیای کاری جدید مورد نیاز هستند، برخوردار باشند (دیکمان و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸). همچنین در این شرایط، افراد برای آن که شانس استخدام‌پذیری و موفقیت مسیرشغلی خود را بهبود بخشند، باید به رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر (هال^{۱۳}، ۲۰۰۲). و مجموعه‌ای از رفتارها برای فراگرفتن مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌هایی که افراد برای استخدام در پروژه‌های دیگر به آن‌ها نیاز دارند، مبادرت ورزند (چوگتای^{۱۴}، ۲۰۱۹). از این رو افرادی که در مشاغل پروژه‌ای و موقت به مانند کارکنان پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب مشغول به کار هستند، باید با تکیه بر مدیریت استعداد آینده‌محور و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، موفقیت مسیرشغلی و قابلیت استخدام در پروژه‌های بعدی را تضمین نمایند. افرادی که در مشاغل پروژه‌ای مشغول به کار هستند، افرادی متخصص و با مهارت‌ها و توانمندی‌های تخصصی هستند که در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی مشغول به کار می‌باشند. بدیهی است که با توجه به سیر شتابنده تغییر و تحول مشاغل امروز، این افراد اگر مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را به روز نکنند، نمی‌توانند در پروژه‌های بعدی مشغول به کار شوند. در چنین حالتی، مدیریت استعداد آینده‌محور یک محرک اولیه مهم برای دستیابی به موفقیت مسیرشغلی قلمداد می‌شود و مدیریت استعداد آینده‌محور اولویت اصلی کارکنان محسوب می‌شود (کریشنان و کالرا^{۱۵}، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد آینده یکی از مهم‌ترین و حتی ضروری‌ترین مسائل مدیریت منابع در سراسر جهان است و هنوز هم به‌عنوان یکی از حادث‌ترین مسائل در بسیاری از سازمان‌ها است. مدیریت استعداد آینده‌محور به مدیریت استراتژیک استعداد در یک سازمان اشاره می‌کند که هدف آن فراهم آوردن استعداد جذب برای ایجاد سازگاری بین افراد مناسب و مشاغل خوب در زمان مناسب براساس اهداف استراتژیک است (شایانی پورو همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۷). هدف از مدیریت استعداد آینده‌محور ایجاد یک سازمان پایدار با عملکرد برتر است که می‌تواند به اهداف راهبردی و عملیاتی خود دست یابد (الدشمان و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۸). از این رو، با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به نقش میانجی رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر، تاثیر مدیریت استعداد آینده‌محور را بر موفقیت مسیر شغلی بسنجد.

۱. مبانی نظری پژوهش

۱.۱. مدیریت استعداد آینده‌محور

مدیریت استعداد آینده‌محور به فرآیندی اطلاق می‌شود که شامل یک مجموعه کامل و مرتبط با یکدیگر از فعالیت‌های سازمانی مثل شناسایی، انتخاب، توسعه و حفظ بهترین کارمندان و همچنین شامل کمک به آنها در ضابطه بندی بهترین نحوه کاربرد نقاط قوت در جهت دستیابی به مشارکت آنها در سازمان‌ها می‌شود که نهایتاً مزایای سازمانی را در پی خواهد داشت (الدشمان و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد آینده‌محور شامل جستجوی مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید، انجام فعالیت‌های ویژه برای ایجاد پیشرفت در آن‌ها و همچنین آموزش و برنامه‌ریزی مسیرشغلی و کسب اطمینان از این موضوع می‌شود که مهارت‌های نیروی کار آینده با نیازهای شغلی آینده مطابقت کامل دارد (نیدزویکا^{۱۸}، ۲۰۱۶). مدیریت استعداد آینده‌محور به عنوان مجموعه‌ای از فرآیندهای مدیریت سرمایه‌انسانی در جهت مدیریت افراد حاضر در سازمان برای تصدی مشاغل جدید و نوظهور در نظر گرفته می‌شود (ابازید^{۱۹}، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد یک مجموعه از فرآیندها و روش‌های ادغام شده که توسط یک سازمان برای جذب، حفظ، توسعه و دستیابی به اهداف استراتژیک به کار گرفته می‌شود (قوی‌دل باج‌گیران و نصیرپور^{۲۰}، ۲۰۱۹). مدیریت استعداد آینده‌محور عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها که هدف آنها جذب، انتخاب، توسعه و آموزش به روزترین قابلیت‌های منابع انسانی است تا سازمان، کارکنانی با توانمندی‌های به روز برای نقش‌های استراتژیک سازمان داشته باشد (رابی^{۲۱}، ۲۰۱۵). مدیریت استعداد آینده‌محور یک فرآیند سیستماتیک است که توسط یک شرکت در جهت دستیابی، انتخاب، بهبود و حفظ بهترین استعدادها، کارمندان در برآورده کردن نیازهای امروز و آینده شرکت انجام می‌شود. سه تفسیر از مدیریت استعداد آینده‌محور وجود دارد. که به شرح زیر است: تعریف و نمایش جدید از عملکردهای منابع انسانی سنتی که قادر به تفسیر نیازهای استراتژیک شرکت نمی‌باشد. دوم اینکه، مدیریت استعداد مستلزم شناسایی کارمندان با استعدادی است که در یک سازمان مشغول به کار هستند.



هدف از مدیریت استعداد بهبود عملکرد کارکنان و توانمندسازی شرکت برای دستیابی به شخص مناسبی برای دستیابی به موفقیت شغلی مناسب و همچنین اجتناب از عدم تناسب شغلی در مواجهه با رقابت‌های بی‌رحمانه در حال افزایش است (ویراندی و ولور و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۰). مدیریت استعداد آینده‌محور دارای چرخه‌ای است که شامل سه زمینه اصلی می‌شود که عبارتند از: شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده، آموزش و تعلیم مهارت‌ها و توانمندی‌ها، توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادهای (آندان‌وراوشد^{۲۳}، ۲۰۱۸). با استفاده از ابعاد مدل آندان‌وراوشد (۲۰۱۸) مولفه‌های مدیریت استعداد آینده‌محور به شرح زیر است.

۲.۱. ابعاد مدیریت استعداد آینده‌محور

الف) شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده: شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده به این معنا است که سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمند یابی و استخدام در پست‌های تعیین شده برنامه‌ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهایی مورد نیاز است؟ این پرسش‌هایی است که در یک سازمان، هنگام ترسیم مسیر جذب و توسعه کارکنان خود، به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی، باید در نظر گرفته شود (آندان‌وراوشد، ۲۰۱۸). ب) آموزش و تعلیم: آموزش، تعلیم و توسعه استعداد یکی از مراحل مهم فرآیند مدیریت استعداد آینده‌محور است. ممکن است شرکت‌ها چندین راهبرد توسعه استعداد را به منظور بهبود مهارت‌ها، شایستگی‌ها و دانش کارمندانشان بپذیرند. در این مرحله سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان با هدف ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد تا از این راه بتواند مهارت‌های آنها را در جهت پاسخگویی به انتظارات و نیازهای آینده سازمان به روز نگه دارد. از آن جا که سازمان‌ها در آینده با چالش رقابتی فزاینده‌ای مواجه خواهند بود و برای مدیریت این چالش‌ها نیاز به مدیران شایسته‌تر و اثربخش‌تر از مدیران امروز دارند، لذا مدیریت استعداد آینده‌محور هر روز از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود (آندان‌وراوشد، ۲۰۱۸). ج) توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادهای: در حال حاضر، توسعه، پیشرفت و پس از آن حفظ استعدادهای به عنوان یکی از فعالیت‌های اصلی در راستای مدیریت استعداد آینده‌محور در نظر گرفته می‌شود که برای بسیاری از سازمان‌ها چالش برانگیز است. این یک سلاح راهبردی برای شرکت‌ها در جهت حفظ رقابت محسوب می‌شود. توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادهای ممکن است شامل سیاست‌ها، برنامه‌ها و راهبردهایی شود که از سوی سازمان‌ها برای آموزش و توسعه استعدادهای و پس از آن برای راضی نگه داشتن استعدادهای و ممانعت از ترک سازمان توسط آنان باشد (آندان‌وراوشد، ۲۰۱۸).

۲.۲. موفقیت مسیر شغلی

تا به امروز موضوع موفقیت مسیر شغلی در سطح گسترده‌ای در زمینه توسعه مسیر شغلی مورد بحث بوده است. در این زمینه بسیاری از تعاریف ارائه شده از موفقیت مسیر شغلی متفاوت از یکدیگر هستند. به‌طور ویژه می‌توان گفت که موفقیت مسیر شغلی به جنبه‌های عینی و ذهنی دستیابی و پیشرفت یک فرد در یک سازمان یا در یک حرفه اشاره می‌کند (اسحاق^{۲۴}، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر، موفقیت مسیر شغلی نتیجه تجربیات شخصی است و می‌توان آن را به عنوان تجربه شخصی و مجموعه‌ای از نکات مثبت و موفقیت در مشاغل گوناگون در نظر گرفت که به موجب آن فرد مسیر شغلی خود را به صورت مطلوبی طی می‌نماید (دای‌وسونگ^{۲۵}، ۲۰۱۶). موفقیت مسیر شغلی عبارت است از نتایج روان‌شناختی و شغلی مثبت به دست آمده از تجربیات کاری یک فرد است (گیروود و همکاران^{۲۶}، ۲۰۱۹). موفقیت مسیر شغلی به این صورت مفهوم‌سازی می‌شود: دستیابی‌های حقیقی (عینی) و ادراک شده ذهنی در زندگی شغلی افراد (ووکو هاشم^{۲۷}، ۲۰۱۷). در یک تعریف دیگر، موفقیت مسیر شغلی نشان‌دهنده استخدام مادام‌العمر در یک سازمان و بالا رفتن به صورت پایدار از نردبان مشاغل متفاوت توسط یک فرد در سازمان است (کوکموثر^{۲۸}، ۲۰۱۴) موفقیت شغلی را می‌توان به عنوان طی طریق موفق از مجموعه‌ای مشاغل که فرد در دوران کاری خود در یک سازمان سپری کرده است، تعریف نمود (لرت و اناویت و همکاران^{۲۹}، ۲۰۰۹). موفقیت مسیر شغلی به عنوان انباشتگی نتایج مطلوب در یک شغل تعریف می‌شود که به فرد کمک میکند که مشاغل بهتر و در رده‌های بالاتری را تجربه نماید (ظفر و همکاران^{۳۰}، ۲۰۱۲).

۱.۲. ابعاد موفقیت مسیر شغلی

در ادبیات مسیر شغلی و حرفه‌ای، موفقیت مسیر شغلی به ابعاد عینی و ذهنی تقسیم می‌شود.

الف) بعد عینی: موفقیت مسیر شغلی اشاره به نتایجی دارد که توسط فرد به دست آمده‌اند و می‌توانند دیده شوند، اندازه‌گیری شود و به صورت عینی توسط سایرین طی مسیر موفقیت شغلی ارزیابی شوند. موفقیت مسیر شغلی عینی رویدادهای قابل مشاهده هستند. این پیامدها شامل، پرداخت، ارتقا، تعالی، و شان شغلی هستند (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹). مسیر موفقیت شغلی عینی شامل دستیابی‌های معنادار در زندگی شغلی می‌شود که پاداش‌های خارجی نمونه‌ای از آن محسوب می‌شود (زکریا و مهدیوسف^{۳۱}، ۲۰۱۸). موفقیت شغلی عینی با اشاره به عوامل اجتماعی یا فرهنگی تعریف می‌شود و شامل عوامل



جانبی (افزایش امنیت شغلی، دوره های اشتغال بلنمدت) و سلسله‌مراتبی (ترفع، عناوین شغلی متفاوت) می‌شود (مهدی‌پورو همکاران^{۳۲}، ۲۰۱۹). (ب) بعد ذهنی: از سوی دیگر دستیابی به موفقیت مسیر شغلی ذهنی رضایت ذهنی درونی افراد به شغلشان را پوشش می‌دهد (زکریا و مهدیوسف، ۲۰۱۸). سنج‌های موفقیت مسیرشغلی در دنیای معاصر بسیار با اهمیت هستند و پژوهشگران و محققان به معیارهای ذهنی به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت از مسیر موفقیت‌شغلی توجه خاصی را مبذول می‌کنند. پیامدهای ذهنی موفقیت مسیرشغلی شامل: توسعه، مهارت‌های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹). موفقیت‌شغلی ذهنی به‌عنوان ارزیابی‌های ادراکی افراد از شغلشان براساس معیارهای ذهنی مثل سن، مرحله عملیاتی، اشتیاق‌های شغلی و نظرات دیگران تعریف می‌شود و به استانداردهای شخصی و درک شده در بین افراد برای رضایت‌شغلی و تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی اشاره می‌کند (مهدی‌پورو همکاران، ۲۰۱۹).

باروچ (۲۰۰۴) موفقیت مسیر شغلی فردی را به عنوان مجموعه‌ای از نتایج مطلوب تعریف می‌کند که مربوط به حوزه‌های فردی، حرفه ای و سازمانی و میزان دستیابی به این نتایج می‌شود. او پنج بعد از نتایج موفقیت مسیرشغلی را به شرح زیر مفهوم‌سازی کرد.

۱. پیشرفت: سلسله‌مراتب، قدرت، تخصص گرایی، شهرت (اعتبار) و همچنین استقلال، کارآفرینی و خویش‌داری.
۲. یادگیری: کسب مهارت‌ها و همچنین توانایی‌ها و شایستگی‌ها جدید.
۳. فیزیولوژیکی و بقا: پول در آوردن (خرید قدرت) امنیت و قابلیت استخدام.
۴. روانشناختی: رضایت، شناخت، عزت نفس، و خودشکوفایی
۵. کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار- زندگی (راسدی و همکاران^{۳۳}، ۲۰۱۱).

۲.۲. رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر

در دنیایی که ریزش و رویش مشاغل به پدیده‌ای رایج در محیط کسب و کار تبدیل شده است، روابط استخدامی موقت و منعطف و نیز برنامه‌ریزی و مدیریت مسیرهای شغلی خود هدایت، اهمیت زیادی یافته است (سولیوان و باروخ^{۳۴}، ۲۰۰۹). در واقع در چنین محیطی، مسیرشغلی سنتی و وابسته به سازمان که در آن به پیشرفت عمودی و کُند در درون یک سازمان تاکید می‌شود، جای خود را به مسیرشغلی وابسته به فرد داده است (هال^{۳۵}، ۱۹۹۶، بریسکو و همکاران^{۳۶}، ۲۰۰۶، هج‌ورینر، ۲۰۱۷).

به‌عبارت دیگر شرایط کسب‌وکار امروزی ایجاب می‌کند که افراد بیش از آنکه به سازمان و کارفرمای خود وابسته باشند، به حرفه خود و جهت‌گیری آینده‌نگرانه درباره‌ی مسیرشغلی خویش انکاء کنند (بریسکو و هال^{۳۷}، ۲۰۰۲، هال و چاندلر^{۳۸}، ۲۰۰۴، بریسکو و هال، ۲۰۰۴). رفتارهای آینده‌نگرانه به رفتارهایی گفته می‌شود که خود ابتکار و آینده‌محور بوده و به سمت هدفی در آینده جهت‌گیری شده باشند (گران‌ت و آشفورد^{۳۹}، ۲۰۰۸). بنابراین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه، رفتارهایی هستند که افراد به صورت خود هدایت و خود مدیریت و در پاسخ به تغییرات مستمر در محیط کسب‌وکار از خود بروز می‌دهند (سیرتو همکاران^{۴۰}، ۲۰۰۱، آیل‌ووویس^{۴۱}، ۲۰۰۸، دی‌ووس و سونس^{۴۲}، ۲۰۰۸). در دنیای مشاغل امروز، کسانی موفق‌تر هستند که بتوانند آینده را به خوبی پیش‌بینی نموده و خود را بر اساس مهارت‌ها، توانمندیها و شایستگی‌هایی که مشاغل آینده بدان نیازمند هستند، آماده سازند (دوس و همکاران^{۴۳}، ۲۰۰۸). در حقیقت این افراد نیازمند بروز نوعی رفتار خاص هستند که مبتنی بر آینده‌نگری و تغییر وضع موجود است. این اقدام در ادبیات مدیریت با عنوان رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگرانه شناخته می‌شود (تایرو بلنکمیر^{۴۴}، ۲۰۱۴). رفتار مسیرشغلی آینده‌نگر می‌تواند از طریق پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و تلاش پیش‌دستانه به منظور اثرگذاری بر شرایط، احتمال موفقیت فرد در استخدام را افزایش دهد (گران‌ت و آشفورد، ۲۰۰۸). رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر به اقدامات پیشگیرانه اشاره دارد که افراد به‌منظور اثرگذاری بر خود و مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان انجام می‌دهند (پارکرو همکاران^{۴۵}، ۲۰۰۶). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شامل اقداماتی همچون برنامه‌ریزی مسیرشغلی و توسعه مهارت‌ها و شبکه‌سازی می‌شود (چوگتای^{۴۶}، ۲۰۱۹). رفتار مسیر آینده‌نگر به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره دارد که خودهدایت و آینده‌نگر بوده و بیش از حالت ثبات بر تغییر وضع موجود تاکید می‌کنند (گران‌ت و آشفورد، ۲۰۰۸). در حقیقت رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر دربرگیرنده مجموعه‌ای از رفتارها برای آماده ساختن فرد در راستای بهبود مهارت‌ها و توانمندی‌ها در راستای نیازهای شغلی آینده است (اسمال و همکاران^{۴۷}، ۲۰۱۶). این رو رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر به مجموعه‌ای از رفتارها هستند که برای دنیای مشاغل آینده مورد نیاز هستند (دی‌ووس و همکاران، ۲۰۰۹).

۲.۳. ابعاد رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر

برای اندازه‌گیری ابعاد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر سه متغیر اساسی از ابعاد مدل (چوگتای^{۴۸}، ۲۰۱۹) استفاده شده است.



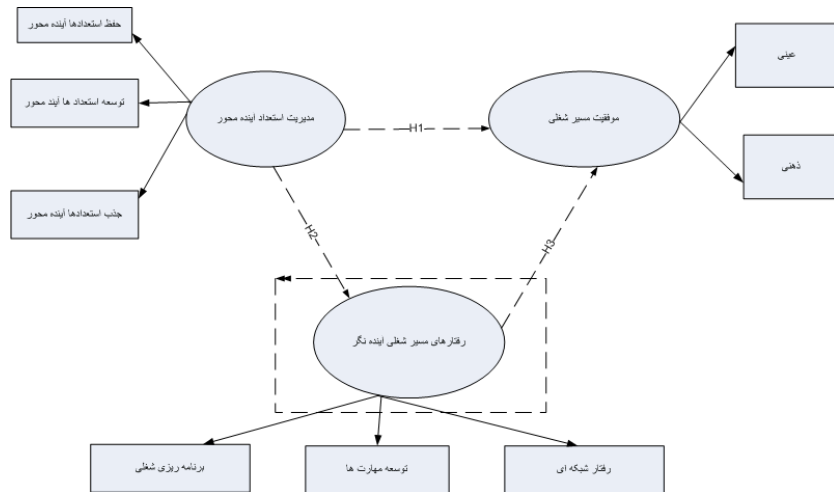
الف) برنامه‌ریزی شغلی: برنامه‌ریزی شغلی شامل تنظیم اهداف شغلی و ایجاد راهبردهایی برای دستیابی به این اهداف می‌شود (چوگتای، ۲۰۱۹). برنامه‌ریزی مسیر شغلی را سنجش فرآیندها برای آگاهی از خود، فرصت‌ها، فشارها، انتخاب‌ها و نتایج، تشخیص اهداف مسیر شغلی و برنامه‌های کاری، آموزش، تجربه توسعه مدار برای فراهم‌سازی مسیر، زمان و سلسله‌مراحلی برای تحقق هدف مسیر شغلی تعریف می‌کند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷).
ب) رفتار شبکه‌ای: رفتار شبکه‌ای به افرادی اشاره می‌کند که تلاش می‌کنند با افراد دیگری ارتباط برقرار کنند که توانایی کمک به آنها در انجام کارهایشان را دارند. مقال‌های ویژه از رفتار شبکه‌سازی شامل ایجاد تماس‌ها، مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای و افزایش قابلیت مشاهده داخلی است (چوگتای، ۲۰۱۹: ۵).
ج) توسعه مهارت‌های: ایجاد مهارت به سرمایه‌گذاری‌های راهبردی در آموزش یا کسب قابلیت‌های آموزشی لازم برای ارتقا در آینده اشاره می‌کند (چوگتای، ۲۰۱۹: ۵).

۳. پیشینه تحقیق

عظیمی و همکاران (۱۳۹۹). در پژوهشی به عنوان بررسی تاثیر موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. سپهوند و فعلی (۱۳۹۸) در پژوهشی به عنوان مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد آینده‌محور: تحلیل نقش میانجی معماری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان رشته‌های تخصصی فرماندهی انتظامی استان لرستان) پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که مدیریت مسیر شغلی سازمانی دو متغیر معماری دانش سازمانی و مدیریت استعداد آینده‌محور را به طور مثبت و معناداری تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین معماری دانش سازمانی بر مدیریت استعداد آینده‌محور تاثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت در نقش میانجی این متغیر در تاثیر مدیریت مسیر شغلی بر مدیریت استعداد آینده‌محور مورد تاثیر قرار گرفت. مکائیلی آگاه و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به عنوان بررسی نقش سکون زندگی شغلی در موفقیت مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اردبیل به این نتیجه رسیدند که سکون زندگی شغلی در موفقیت مسیر شغلی تاثیر معکوس و معنی‌داری دارد. گل‌پرور و میرزایی (۱۳۹۶) در پژوهشی به عنوان الگوی ساختاری تاثیر سرمایه روان‌شناختی و موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت، به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی تاثیر مثبت بر موفقیت شغلی را از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعمال می‌نماید. در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و موفقیت شغلی بودند. ووک و هاشم (۲۰۱۷) در پژوهشی به عنوان بررسی تاثیر تعدیل‌کننده قدرت برقراری ارتباط بر روی شبکه‌سازی و دستیابی به موفقیت مسیر شغلی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که تاثیر تعدیل‌کننده از قدرت برقراری ارتباط بر روی روابط وجود دارد. این امر بدان معناست که مربیگری بر روی قدرت برقراری ارتباط اثرگذار است. که به خود بر روی موفقیت مسیر شغلی تاثیرگذار است. تابروبلانکمیر^{۴۹} (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان نقش رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه را در سازگاری مسیر شغلی و استخدام در مشاغل آینده را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها در این پژوهش نشان دادند که رفتارهای مسیر شغلی می‌تواند موجب سازگاری مسیر شغلی شود و احتمال و شانس استخدام افراد در مشاغل نو ظهور را افزایش دهد. برکلار و بوزانل^{۵۰} (۲۰۱۹) نقش رفتارهای آینده‌نگرانه را در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی در قابلیت استخدام پذیری مورد بررسی قرار دادند. این پژوهشگران دریافتند که در قابلیت استخدام‌پذیری متخصصین حرفه‌ای جوان، شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی نقش بسیار مهمی دارد. چوگتای^{۵۱} (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان رهبری خدمتگزار و قابلیت استخدام ادراک شده: با نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که رهبری خدمت‌گذارانه رابطه مثبتی با قابلیت استخدام ادراک شده دارد. افزون بر این به این نتیجه رسیدند که رفتار شغلی آینده‌نگر به طور کاملاً اثرات رهبری خدمت‌گذارانه بر روی قابلیت استخدام ادراک شده را منتقل می‌کند. اسمیل و همکاران^{۵۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر و موفقیت شغلی با نقش تعدیل‌کننده فرهنگ ملی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر رابطه مثبتی با موفقیت شغلی افراد دارد. همچنین یافته‌های مربوط به موفقیت مسیر شغلی بیرونی حاکی از وجود یک رابطه مثبت با بعد شخصیتی هوشیاری و رابطه منفی با بعد شخصیتی عصبی بودن است. ون دن برینک و همکاران^{۵۳} (۲۰۱۳) در پژوهشی به عنوان بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان، به این نتیجه رسیدند که فرآیندهای مدیریت استعداد تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش مشخص می‌شود که تا زمان انجام پژوهش حاضر، در داخل کشور پژوهشی در این باره یافت نشد، همچنین در مورد موضوع پژوهش در خارج از کشور مطالعات اندکی صورت گرفته که در مطالب فوق به آن‌ها اشاره شده است.

۴. مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) طراحی شده است. در این مدل مدیریت استعداد آینده‌محور به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده که دارای ابعاد شناسایی استعداد آینده‌محور، آموزش و تعلیم استعدادها، توسعه و حفظ استعداد آینده‌محور که از ابعاد آندان و راواشد^{۵۴} (۲۰۱۸) استفاده شده است. موفقیت مسیر شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که شامل ابعاد بعد عینی، بعد ذهنی که از ابعاد مدل زکریا و محمد یوسف^{۵۵} (۲۰۱۸) و دای و سونگ^{۵۶} (۲۰۱۶) است. همچنین رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر به عنوان متغیر میانجی که با ابعاد برنامه‌ریزی شغلی، رفتار شبکه‌ای، توسعه مهارت‌ها، از ابعاد مدل چوگتای^{۵۷} (۲۰۱۹) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

۴.۱. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

فرضیه ۱: مدیریت استعداد آینده‌محور بر موفقیت مسیر شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه دوم: مدیریت استعداد آینده‌محور بر رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

فرضیه چهارم: رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر نقش میانجی در تأثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر موفقیت مسیرشغلی دارد.

۵. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی است که از تبیین علی جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده می‌کند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد ۵۴ سوالی بوده است. جامعه آماری این پژوهش ۳۸۴ نفر از کارکنان مشاغل پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس، اعضای نمونه آن انتخاب شدند. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری در این تحقیق نا محدود است و تعداد کارکنان شرکت‌های نفت و گاز جنوب زیاد است، با استفاده از فرمول محاسبه نمونه کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شد و براساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰.۹۵ برابر ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس انتخاب شدند. پرسشنامه این تحقیق از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت شناختی بوده و قسمت دوم، شامل سه پرسشنامه مدیریت استعداد آینده‌محور، موفقیت مسیر و رفتارهای مسیرشغلی آینده است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره مدیریت استعداد آینده‌محور از ابعاد پرسشنامه آندان و راواشد (۲۰۱۸) که ابعاد آن، شناسایی استعداد آینده‌محور، آموزش و تعلیم استعدادها، توسعه و حفظ استعداد است، استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره موفقیت مسیرشغلی از پرسشنامه هرزبرگ (۱۹۹۷) که شامل بعد: عینی، ذهنی می‌باشد، استفاده شد و برای سنجش رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر از ابعاد پرسشنامه تابر و بلانکمیر (۲۰۱۵) که شامل ۳ بعد: برنامه‌ریزی شغلی، رفتار شبکه‌ای، توسعه مهارت‌ها است، بهره گرفته شد. این پرسشنامه‌ها به وسیله طیف پنج امتیازی



لیکرت (کاملاً موافقم، موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار گرفته است. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه ای داشته باشند (فورنل و لارکر^۸، ۲۰۰۹). روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۵) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰,۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است؛ بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰,۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول ۱ و ۲ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شد (AVE)	بارهای عاملی	ضریب پایایی مرکب (CR) PC>0.7	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد آینده‌محور	۰/۸۶	-	۰/۹۵	۰/۹۱
جذب استعداد آینده‌محور	-	۰/۷۸	-	۰/۷۹
توسعه استعدادها آینده‌محور	-	۰/۹۴	-	۰/۸۵
حفظ استعدادها آینده‌محور	-	۰/۹۵	-	۰/۷۵
موفقیت مسیر شغلی	۰/۸۰	-	۰/۹۲	۰/۹۰
بعد عینی	-	۰/۸۹	-	۰/۸۶
بعد ذهنی	-	۰/۹۱	-	۰/۸۸
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	۰/۸۱	-	۰/۹۰	۰/۹۱
برنامه‌ریزی شغلی	-	۰/۹۳	-	۰/۸۰
رفتار شبکه‌ای	-	۰/۹۱	-	۰/۷۶
توسعه مهارت‌ها	-	۰/۹۵	-	۰/۷۹

۷. روایی واگرا

روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها می‌باشد. که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	مدیریت استعداد آینده‌محور	موفقیت مسیر شغلی	رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر
مدیریت استعداد آینده‌محور	۰/۹۳	-	-
موفقیت مسیر شغلی	۰/۷۴	۰/۸۹	-
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	۰/۵۷	۰/۶۲	۰/۹۰

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls^۲، جداول ۱ و ۲ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

۸. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls^۲ و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss^{۱۹} استفاده شده است.

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش نتایج توصیفی داده‌ها، شامل تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه و ضریب Kmo (شاخص کفایت نمونه‌گیری) به شکل جدول ۳ است.



جدول ۳. متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرهای جمعیت شناختی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۳۸
	زن	۱۴۶
سن	زیر ۳۰ سال	۹۰
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۰
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۰۳
	۵۰ به بالا	۲۱
تحصیلات	دیپلم و پائین تر	۳۱
	کاردانی	۴۵
	کارشناسی	۱۷۹
	کارشناسی ارشد	۱۱۵
	دکتر	۱۴
خدمت	زیر ۵ سال	۹۰
	۵ تا ۱۰ سال	۱۳۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۰۹
	۲۰ سال به بالا	۵۵
شاخص KMO		۰/۶۱۸

قبل از آزمون فرضیه‌ها و تحلیل عاملی تأییدی، آزمون نرمال بودن داده‌ها با به کارگیری آزمون کلموگروف اسمیرنوف اجرا شد، که نتایج این آزمون نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها تحقیق بود. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality	Redundancy
مدیریت استعداد آینده‌محور	-	۰/۸۷	۰/۲۸
موفقیت مسیر شغلی	۰/۳۳	۰/۸۰	-
رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	۰/۶۱	۰/۸۱	۰/۲۳
میانگین	۰/۴۷	۰/۸۲	۰/۲۵

۰۷. برازش کلی مدل

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می‌شود.

۰۸. معیار نیکویی برازش Gof

توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^{۶۰} در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\frac{Communlities \times R}{2}}$$

Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید.

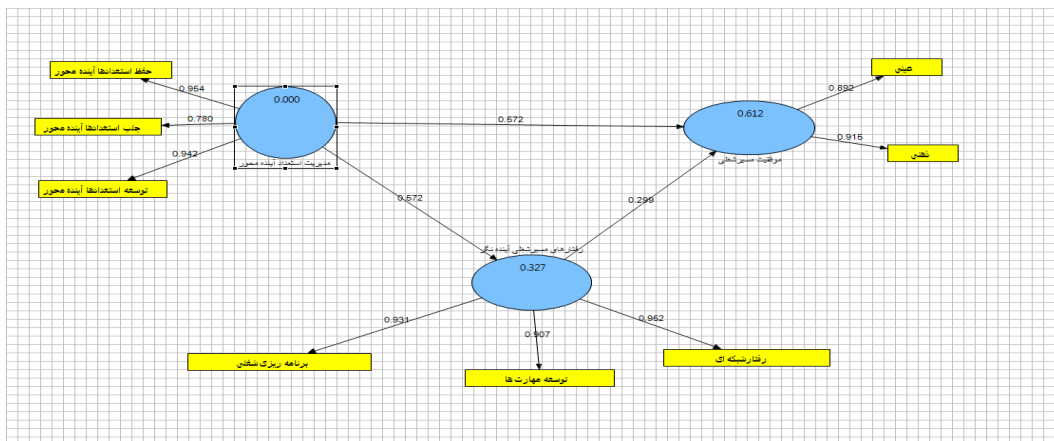
Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می‌آید.

R²: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{\frac{0/82 \times 0/47}{2}} = 0/62$$

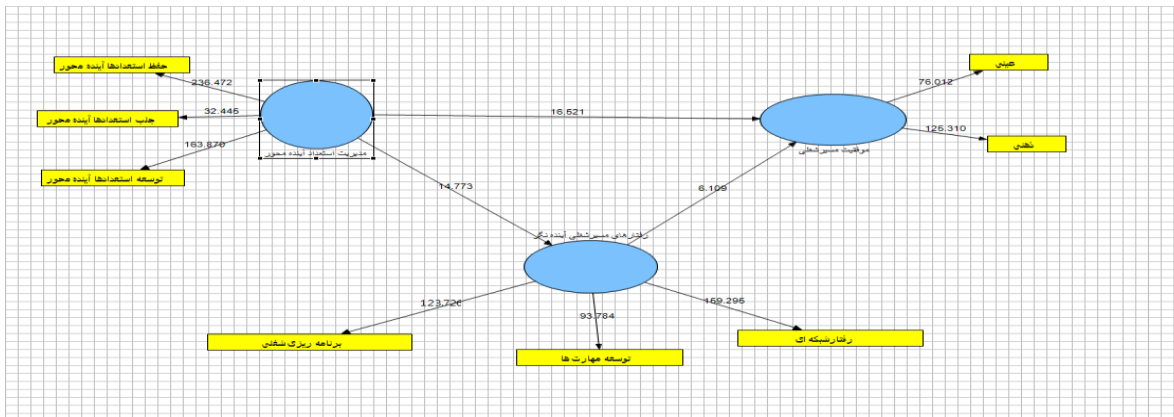
نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۶۲ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب

مدل مفهومی این پژوهش است



شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۲، خروجی نرم افزار Smart PLS^۲ بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند. خروجی های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

۹.۱. آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰.۹۵ اگر مقدار معناداری t آماری بالای ۱.۹۶ باشد، فرضیه مورد تأیید می شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ موجود است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماری t	نتیجه
فرضیه ۱: مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد	۰/۵۷	۱۶/۵۲	تأیید فرضیه
فرضیه ۲: مدیریت استعداد آینده محور تاثیر مثبت و معنی داری بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر دارد.	۰/۵۷	۱۴/۷۷	تأیید فرضیه
فرضیه ۳: رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر تاثیر مثبت و معنی داری بر مدیریت استعداد آینده محور و موفقیت مسیر شغلی دارد.	۰/۳۰	۶/۱۱	تأیید فرضیه



(۱۳۹۲)، نبی (۱۹۹۹)، لارود (۱۹۸۶)، اسمبل و همکاران (۲۰۱۸) در خصوص موفقیت مسیر شغلی، بعد ذهنی به عنوان موثرترین بعد موفقیت مسیر شغلی شناخته شده است. بعد ذهنی شامل رضایت شغلی، قضاوت‌های مقایسه‌ای یا رضایت از کار و بعد عینی عبارت از دستمزد، افزایش حقوق، ترفیع یا وضعیت سلسله‌مراتبی است. به علاوه یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر تاثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد. در خصوص فرضیه تاثیر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر بر موفقیت مسیر شغلی باید اذعان داشت که اسمبل و همکاران (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مسیر آینده‌نگر تاثیر مثبت و معناداری بر موفقیت مسیر شغلی دارد که این نکته حاکی از همخوانی پژوهش حاضر با پژوهش اسمبل و همکاران (۲۰۱۸) است. همچنین یافته‌های حاصل از مهمترین بعد از بین ابعاد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر نشان میدهد که مهمترین بعد مربوط به رفتار شبکه‌ای و برنامه‌ریزی شغلی و کم اهمیت‌ترین بعد آن توسعه مهارت‌ها می باشد. همچنین نتایج بیانگر آن است که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر نقش میانجی در تاثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر موفقیت مسیر شغلی دارد. از این رو افرادی که در مشاغل پروژه‌ای و موقت به مانند کارکنان پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب مشغول به کار هستند، باید با تکیه بر مدیریت استعداد آینده‌محور و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، موفقیت مسیر شغلی و قابلیت استخدام در پروژه‌های بعدی را تضمین نمایند. در خصوص وجه نوآوری پژوهش حاضر لازم به ذکر است که مفاهیم مدیریت استعداد آینده‌محور و رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر از معانی نوظهور در ادبیات مدیریت هستند که تا زمان انجام پژوهش تاثیر آن‌ها بر موفقیت مسیر شغلی مورد سنجش قرار نگرفته است. در نهایت در خصوص محدودیت‌های پژوهش می توان به کم بودن ادبیات مربوط به متغیرهای مدیریت استعداد آینده‌محور و رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در کنار محدودیت در دسترسی به کارکنان موقت پروژه‌های نفت و گاز اشاره نمود.

پیشنهادات

- در دنیای مشاغل امروز این یک امر بدیهی است که اگر افراد خود را با الزامات و تغییرات مشاغل هماهنگ و همراه نسازند، از شانس کمی برای داشتن یک شغل در آینده برخوردار خواهند بود. در حقیقت، افراد برای آن که سهمی از مشاغل آینده داشته باشند باید با استفاده از آینده‌نگری و برنامه مسیر شغلی مناسب، خود را برای استخدام در مشاغل جدید مهیا سازند. از این رو به افرادی که در مشاغل موقت و پروژه‌ای فعالیت می‌کنند، پیشنهاد می‌شود همواره به روز رسانی مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را مدنظر داشته باشند.
- این چنین به نظر می‌رسد که شرایط حاکم بر دنیای مشاغل امروز، شرایطی را رقم زده که افراد همواره باید به فکر توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های خود باشند. این امر باید حتماً باید با هوشمندی لازم صورت پذیرد و افراد بر اساس آنچه که مشاغل آینده به آن نیازمند هستند، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را بهبود بخشند. در این حالت، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، یک راه حل کارگشا است.
- این چنین به نظر می‌رسد که دنیای مشاغل آینده، از افراد انتظار دارد که هر کدام یک استراتژیست شغلی باشند. افرادی که با هدف‌گذاری صحیح، تحلیل صحیح نقاط قوت و ضعف خود و با آینده‌نگری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی مناسب، آنچه که مشاغل جدید به آن نیازمند هستند را در خود تقویت نموده و از این طریق موفقیت مسیر شغلی خود را بهبود بخشند.
- در نهایت به منظور پیشنهاد به پژوهش‌های آتی، توصیه می‌شود که انواع مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که در قالب رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه شکل می‌گیرد، شناسایی شوند. محققان می‌توانند این کار را در یک بستر پژوهشی خاص انجام دهند، مثلاً آن‌ها می‌توانند در مشاغل حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات که ریزش و رویش مشاغل در آن حوزه زیاد است، مبادرت به شناسایی انواع رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه نمایند.
- همچنین پیشنهاد می‌شود که انواع راه‌های موفقیت مسیر شغلی در یک حوزه شغلی خاص شناسایی شود. پژوهشگران می‌توانند، در یک بستر پژوهشی مشخص، انواع راه‌های موفقیت مسیر شغلی را شناسایی و معرفی نمایند.

منابع

- دهقانان، حامد؛ افجه، سید علی اکبر؛ سلطانی، مرتضی؛ جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۷). مدل داده بنیاد از فرآیند مدیریت استعداد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال دهم، شماره ۴ (شماره پیاپی) ۳۳. ص ۲۱۶-۱۸۵.
- سپهوند، رضا؛ فعلی، راضیه (۱۳۹۸). مدیریت مسیر شغلی و مدیریت استعداد آینده‌محور: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان رشته‌های تخصصی فرماندهی انتظامی استان لرستان). فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهاردهم، شماره ۵۵، ص ۴۷-۲۵.
- سپهوند، رضا؛ سلگی، زهرا؛ اکبری پشم، فاطمه (۱۳۹۷). تاثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش آموختگان آموزش عالی، فصلنامه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۴، شماره ۱، ص ۹۰-۷۱.
- عظیمی، حسین؛ رحیم زاده، مهسا؛ ناصری، مسعود (۱۳۹۹). بررسی تاثیر موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی، فصلنامه تاملات اخلاقی، زنجان، دوره اول، شماره اول، ص ۱۷۸-۱۵۵.
- گل پرور، محسن؛ میرزایی، زینب (۱۳۹۶). الگوی ساختاری تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، سال دوم، شماره پیاپی، ص ۹۴-۸۱،۲.



مکائیلی آگاه، مهناز؛ روحی عیسی لو، محمد؛ اسکندرپور، بهروز (۱۳۹۸). بررسی نقش سکون زندگی شغلی در موفقیت مسیرشغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی نوین اردبیل.

.Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.

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

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

Berkelaar, B, Buzzanell, P, (2014), *Online Employment Screening and Digital Career Capital: Exploring Employers' Use of Online Information for Personnel Selection*, *Management Communication Quarterly*, p: 1-30.

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

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

Chughtai, A, (2019) "Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviours as mediators", *Leadership & Organization Development Journal*, p. 213-229.

Clements, A, J & Kamau, C, (2017): *Understanding students, motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model*, *Studies in Higher Education*, p. 117-132.

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

De Vos, A, De Clippeleer, I, Dewilde, T. (2009). *Proactive career behaviours and career success during the early career*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, p. 761-777.

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

Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Makela, L., Tanskanen, J. and Tornikoski, C. (2018) *The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time*. *The International Journal of Human Resource Management*, p. 25-40.

Dai, L. Song, F. (2016). *Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect*, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242.

El Dahshan, M, E, A, Ismail Keshk, L, & Shehata Dorgham, I. (2018). *Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals*, *International Journal of Nursing* December 2018, Vol. 5, No. 2, p. 108-123.

Hedge, J., & Rineer, J. R. (2017). *Improving career development initiative: An active performance concept for work in the 21st century*. *Research in organizational behavior*. p. 133-187.

Hage, J.T. (1999), *Organizational innovation and organizational change*, *Annual Review of Sociology*, p. 597-622.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications. Hall, D.T. (1996). *Protean careers of the 21st century*. *The Academy of Management Executive*, 8-16.

Hall, D.T., Chandler, D. (2004). *Psychological success: When the career is a calling*. Technical report. Boston University Executive Development Roundtable

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

Giraud, L, Bernard, A, & Trinchera, L, (2019). *Early career values and individual factors of objective career success: The case of the French business graduates*, *Career Development International* Vol. 24 No. 4, p. 300.

Ghavidel Bajgirani, M, Nasirpour, K. (2019). *Identifying and Explaining the Dimensions of Teacher Talent Management Using the Grounded Theory*, *International Journal of Schooling* Vol. 1, No. 2, P. 23-36.

Ishak, S. (2016). *Managerial Career Success In Highly Political Organization*, *International Journal of Business and Management Invention*, P-107-113.

Kamjula, N. (2012). *Talent Management - A Strategic Human Resource Challenge*, *International Journal of Scientific & Engineering Research* Volume 3, P. 1-17.

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

Koekemoer, E. (2014). *An explorative study on factors influencing the career success of management employees*, *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, P. 1-10.

Kossek, E.E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). *Career self-management: A quasiexperimental assessment of the effects of a training intervention*. *Personnel Psychology*, 935-962.



- Krishnan K, R. Kalra,A(2018). Influence of Talent Management Practices on Commitment of Non-critical Employees in IT Companies in Chennai, *International Journal of Business Administration and Suan Dusit*,R.Sirivan40.Seriat,T.Pholpantin.
- Lertwannawit,A.(2009). Career Competencies And Career Success Of Thai Employess In Tourism And Hospitality Sector,*International Business & Economics Research Jornal*.Volume. p.65-72.
- Landau, J, (1993), organizational change and barriers to innovation, a case study in the italian public sector, *Human relation*, ۱۴۱۱-۱۴۲۹
- Mehdipour,R. Arshadi,N. Neisi,A(2019). Desining And Testing A Modle Of Some Antecedent Of Subjective Career Success, *International Journao Of Psychologe*, P. 78-106.
- Niedzwiecka, K.(2016). Talent Management As A Key Aspect Of Human Resources Management Strategy In Contemporary Enterprise, *Management Knowlegd And Earninig Join International Conference*. P.25-27.
- Parker, S. K.,Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 636–652.
- Peeters, E, Nelissen, J, De Cuyper, N, Forrier, A Verbruggen, M, De Witte, H, (2017), Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis, *Journal of Career Development*, p 1-15.
- Rabbi, F(2015). Talent Mangement As A Source Of Competitive Adv Antage, *Asian Economic and Social Society*, SSN (P): ۲۳۰۹-۸۲۹۵p. ۲۰۸-۲۱۴.
- Rasdi, R, Garavan, T, Ismail, M, (2011), Understanding Proactive Behaviours and Career Success: Evidence from an Emerging Economy,*organization and markets in emerging economies*2(4): p:53-71.
- Smale, A, Bagdadli, S, Cotton, R, Dello Russo, S, (2016), Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture, *journal of organizational behavior*, p: 1–18.
- Sullivan, S. and Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration", *Journal of Management*, 1542-1558.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Suutari, V. & Makela, K. (2007). The Career Capital of Managers with Global Careers. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۲۸-۲۴۸
- Storey, J.A. (2000). Fracture linesl in the career environment.In A.Collin & R. A.
- Shayanipour, Z, Naqi Imani2, M, Karimzadeh,S(2017). An Appropriate Model for TalentManagement Based On Emotional, Organizational and Cultural Intelligences, *Iranian journal of educational Sociology*, Volume 1, Number 5,P.67-۷۷.
- Young (Eds.), *The future of career* (p. 21-35). Cambridge, England: Cambridg University Press.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie Davey, K. (2000). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 731–748.

S

u

Taber, B, Blankemeyer, M, (2015), Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors, *Journal of Vocational Behavior*.p.20-27.

Zakaria,N.MohdYusof, H(2018).The Relationship between the 'Big Five' Personality andCareer Success, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* ,Bandung,Indonesia,P.6-8.

Zafer,J.Bint Mat. N(2012).Protean Career Attitude,Competency Development & career Success: A Medisting Effect Of Perceived Employability,*International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*.,p.1-20.

Van der heijde Claudia M. and & Van der heijden Beatrice I.J.M (2006)."A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability", *HRM*, P.449-476.

S

بی نوشت:

^۱. Hage

^۲. Von Hippel

^۳. Diaz Mayans & Sanchez

^۴. peeters et al

^۵. Storey

^۶. Chu and Chang

^۷. Berkelaar & Buzzanell

^۸. Clements & Kamau

r

u

c

h

,

Y



- ^۹ . Rasdi et al
^{۱۰} . Briscoe et al
^{۱۱} . Suutari & Makela
^{۱۲} . Dickmann et al
^{۱۳} . Hall
^{۱۴} . Chughtai
^{۱۵} . Krishnan & Kalra
^{۱۶} . Shayanipour et al
^{۱۷} . El Dahshan et al
^{۱۸} . Niedzwiecka
^{۱۹} . Abazeed
^{۲۰} . Ghavidel Bajgiran et al
^{۲۱} . Rabbi
^{۲۲} . Wiradendi Wolor et al
^{۲۳} . Adnan & Rawashdeh
^{۲۴} . Ishak
^{۲۵} . Dai & Song
^{۲۶} . Giraud et al
^{۲۷} . Wok,S, Hashim
^{۲۸} . Koekemoer
^{۲۹} . Lertwannawit
^{۳۰} . Zafer et al
^{۳۱} . Zakaria & Mohd Yusof
^{۳۲} . Mehdipour et al
^{۳۳} . Rasdi
^{۳۴} . Sullivan & Baruch
^{۳۵} . Hall
^{۳۶} . Briscoe et al
^{۳۷} . Briscoe & Hall
^{۳۸} . Hall & Chandler
^{۳۹} . Grant & Ashford
^{۴۰} . Seibert et al
^{۴۱} . Abele et al
^{۴۲} . De Vos & Soens
^{۴۳} . De Vos et al
^{۴۴} . Taber & Blankemeyer
^{۴۵} . Parker et al
^{۴۶} . Chughtai
^{۴۷} . Smale et al
^{۴۸} . Chughtai
^{۴۹} . Taber & Blankemeyer
^{۵۰} . Berkelaar & Buzzanell
^{۵۱} . Chughtai
^{۵۲} . Smale et al
^{۵۳} . Van den Brink et al
^{۵۴} . Adnan & Rawashdeh.
^{۵۵} . Zakaria & Mohd Yusof
^{۵۶} . Dai & Song
^{۵۷} . Chughtai
^۱ . Fornal & lakner
^۱ . Gof
^۲ . Tenenhaus et al