

## تأثیر جهتگیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش آموختگان آموزش عالی

رضا سپهوند<sup>۱</sup>، زهرا سلگی<sup>۲\*</sup> و فاطمه اکبری پشم<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر که به منظور تحلیل تأثیر جهتگیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان دکتری دانشگاه لرستان انجام شد، از نظر هدف کاربردی و بر اساس نوع گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه لرستان با تعداد ۴۰۰ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده ۲۰۰ پرسشنامه در میان آنها توزیع شد. الگوریتم تحلیل داده‌ها به روش حداقل مربعات جزئی که شامل بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و برازش مدل ساختاری بود، برای سنجش روابط بین متغیرهای پژوهش استفاده شد که برازش مناسب هر دو بخش الگوریتم داده‌ها نشان‌دهنده مطلوبیت و قابل قبول بودن پرسشنامه‌ها و ساختار مکنون در سطح شاخص‌ها و سؤالات پژوهش بود. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر مثبت جهتگیری مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی و همچنین تأثیر مثبت برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه‌های مسیر شغلی (انسانی، اجتماعی و روانشناختی) بود. علی‌رغم تأیید تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی و روانشناختی بر اشتغال‌پذیری افراد، تأثیر سرمایه انسانی بر اشتغال‌پذیری تأیید نشد و در نهایت، سرمایه اجتماعی مهم‌ترین سرمایه مسیر شغلی برای ارتقای اشتغال‌پذیری شناخته شد.

**کلیدواژگان:** جهتگیری مسیر شغلی متنوع، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی، اشتغال‌پذیری.

### مقدمه

شغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تأمین نیازهای مادی و روانی، در زندگی افراد نقش بسزایی ایفا می‌کند و در عین حال، تغییرات مداوم و گسترده در حوزه‌های شغلی امروز، نشان‌دهنده عدم

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران: sepahvand.re@lu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران.

\* نویسنده مسئول: zahrasolgi65@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران: huny1385@yahoo.com

پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۸/۱۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱/۱۹

قطعیت و اعتماد به داشتن شغلی دایمی است (Nilsson & Ekberg, 2012): به عبارتی، در عصر کنونی امنیت شغلی چیزی نیست که کارفرما بخواهد وجود و تداوم آن را برای افراد تضمین کند. به اعتقاد استفان کاوی امروزه، امنیت شغلی ناشی از شغل یا حمایت و پشتیبانی سایر اشخاص نیست، بلکه ناشی از توانایی فرد در برآورده ساختن نیازها و حل مشکلات است. بر همین اساس، گفته می‌شود که ایده امنیت شغلی به اشتغال‌پذیری<sup>۴</sup> تغییر کرده است، به گونه‌ای که ارتقای قابلیت‌های استخدامی می‌تواند تضمین کننده امنیت شغلی فرد در محیط نامطمئن امروز باشد (Eisakhani, 2012). در پی تأیید این مطلب می‌توان به گزارش بانک جهانی مبنی بر منسوخ شدن سالانه ۳۰ میلیون شغل در اقتصاد ایالات متحده اشاره کرد. گزارش مذکور بدین معناست که هر پنج سال یک بار کل مشاغل موجود در امریکا منسوخ می‌شود و مشاغل جدیدی که به مهارت‌ها و دانش جدید نیاز دارند، جایگزین آنها می‌شوند که این امر ضرورت متمایل شدن افراد از حرکت در مسیر شغلی سنتی به سوی مسیر شغلی متنوع و کسب سرمایه‌های مورد نیاز برای پیشرفت و موفقیت در این مسیر را آشکار می‌سازد؛ به عبارتی، در عصر فراصنعتی حاضر اهمیت کار یدی، اشتغال و حتی زندگی به شیوه عصر سنتی و صنعتی کاسته شده و به جای آن، نیروی انسانی کیفی با توان خلاقیت و نوآوری و با به‌کارگیری فکر و اندیشه و دانش مورد نیاز روز اهمیت پیدا کرده است. لذا، جهتگیری مسیر شغلی متنوع در سبک اقتصاد جهانی امروز به صورت فزاینده نمایان شده است که در آن بر افراد به‌عنوان "عاملان سرنوشت شغلی خود" تأکید ویژه می‌شود (Inkson 2008). Baruch & این در حالی است که گسترش کمی دانشگاه‌ها، کثرت و تنوع مؤسسات آموزشی، افزایش تعداد دانشجویان و وجود خیل عظیم دانش‌آموختگان بیکار از جمله چالش‌هایی هستند که نظام آموزش عالی ایران را با مشکلات عدیده‌ای مواجه ساخته است و بهره‌مندی از دانش و مهارت کافی، شرایط لازم برای کسب موفقیت در بازار کار و حفظ رابطه شغلی و تحصیلی در کنار لزوم بهنگام شدن آموخته‌ها با دانش روز از مسائل و دغدغه‌های اساسی نظام آموزش عالی کشور در این حوزه است (Azizi, 2002). بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه تأثیر جهتگیری مسیر شغلی متنوع بر متغیرهایی چون رضایت شغلی (Heilmann, 2011)، تعادل بین کار و زندگی (Allen, 2011)، موفقیت روانشناختی (Ghafoor, 2012) و حرفه‌ای‌گرایی (Verbruggen, 2011)، خلأ پژوهشی در زمینه آشکار نبودن روابط بین جهتگیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع و منابع مورد نیاز موفقیت در این مسیر و در نهایت، چگونگی ارتقای اشتغال‌پذیری افراد به منابع یادشده (سرمایه‌انسانی، روانشناختی و اجتماعی) را آشکار ساخت. در این خصوص با توجه به جامعه آماری پژوهش حاضر که دربرگیرنده دانشجویان بدون کار دایمی در مقطع دکتری دانشگاه لرستان بود، تلاش شد تا توضیح داده شود که افراد جامعه مورد مطالعه چگونه می‌توانند با اتخاذ دیدگاه مسیر شغلی متنوع و کسب منابع مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی) در جهت ارتقای قابلیت‌های استخدامی خود و افزایش احتمال کسب شغلی مناسب با

جایگاه اجتماعی و تحصیلی خود گام بردارند که این امر سبب قرار گرفتن پژوهش در زمره پژوهش‌های کاربردی از نظر هدف و توصیفی-پیمایشی از نظر شیوه گردآوری داده‌ها شده است.

### مبانی نظری و پیشینه

**مسیر شغلی متنوع:** رقابت فزاینده در دنیای کسب و کار و ظهور فناوری‌های اثرگذار از یک‌سو و شیوع پدیده شغل‌زدایی و در نتیجه، کاهش طول عمر قابلیت استخدام بر اساس مهارت‌های گذشته از سوی دیگر، سبب کمرنگ شدن مفهوم مسیر شغلی سنتی در سازمان‌های سلسله‌مراتبی و جایگزینی آن با مفهوم مسیر شغلی متنوع شده است. مفهوم مسیر شغلی متنوع را هال در سال ۱۹۷۶ ارائه کرد؛ از دیدگاه وی جهتگیری مسیر شغلی متنوع به تمایل افراد برای دستیابی به شغل مناسب و کسب موفقیت‌های درونی از طریق مدیریت مستقل مسیر شغلی اشاره دارد (DiRenzo, Greenhaus & Weer, 2015). به‌گونه‌ای که افراد با جهتگیری مسیر شغلی متنوع با تعیین اهداف مسیر شغلی فعالانه مسیر شغلی خود را هدایت می‌کنند و در مقابل، افراد بدون جهتگیری مسیر شغلی به‌سادگی با محیط و سازمان سازگار می‌شوند و اجازه می‌دهند محیط و سرپرستان سازمانی ادامه مسیر شغلی و جایگاه آنها را تعیین کنند (Norizan & Siti-Rohaida, 2015). به‌طور کلی، دو بعد حیاتی در گرایش به مسیر شغلی متنوع عبارت‌اند از:

۱. رویکرد خودمدیریتی که در آن فرد با پیشگامی و ابتکار در شناسایی گزینه‌های مسیر شغلی و تصمیم‌گیری در مسیر شغلی، کنترل و نظارت شخصی را برای توسعه مسیر شغلی به‌کار می‌برد؛
۲. گرایش ارزش‌محور که در آن فرد اهداف و ارزش‌های معنادار را دنبال می‌کند که فراهم‌کننده انگیزه‌های پنهان در تصمیمات مسیر شغلی است (DiRenzo et al., 2015).

بر این اساس، می‌توان گفت که افراد با جهتگیری مسیر شغلی متنوع بر مبنای رویکرد خودمدیریتی و ارزش‌محوری در زندگی کاری، اهداف و چشم‌اندازهای ویژه‌ای را برای دستیابی به موفقیت تعیین می‌کنند. لذا، با توجه به اینکه افراد با جهتگیری مسیر شغلی متنوع ترجیح می‌دهند که بر جهت‌دهی مسیر شغلی خود در جهت دستیابی به اهداف و ارزش‌ها کنترلی مستقل داشته باشند، با خودمدیریتی به عوامل محیطی و سازمانی اجازه اعمال نفوذ در جهت‌دهی به مسیر شغلی خود را نخواهند داد و در عوض، به‌واسطه عاملیت شخصی<sup>۵</sup> و برنامه‌ریزی آینده‌نگرانه مسیر شغلی، در جهت کسب منابع مسیر شغلی به‌منظور دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود حرکت می‌کنند (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl & Westman, 2014).

**برنامه‌ریزی مسیر شغلی:** گولد (۱۹۷۹) برنامه‌ریزی مسیر شغلی را تلاشی متفکرانه از طریق ایجاد اهدافی شفاف و راهبردهای طراحی شده برای دستیابی به این اهداف، به‌منظور ایجاد طرح کلی توسعه مسیر شغلی در آینده توصیف می‌کند که تعیین اهداف مسیر شغلی و استراتژی‌های ویژه رسیدن به آنها دو

جزء از سه عنصر خودمدیریتی در برنامه‌ریزی مسیر شغلی محسوب می‌شوند و سومین عنصر شناسایی و کشف فرصت‌های مسیر شغلی است (Hall, 1986; Noe, 1996; Weng & McElroy, 2010). هال (Hall, 1986) برنامه‌ریزی مسیر شغلی را سنجش فرایندها برای آگاهی از خود، فرصت‌ها، فشارها، انتخاب‌ها و نتایج، تشخیص اهداف مسیر شغلی و برنامه‌های کاری آموزش، تجربه توسعه‌مدار برای فراهم‌سازی مسیر، زمان و سلسله‌مراحل برای تحقق هدف مسیر شغلی خاص تعریف می‌کند. به‌طور خلاصه، برنامه‌ریزی مسیر شغلی به‌عنوان نخستین گامی دیده می‌شود که افراد مسیر شغلی و انتخاب‌های آگاهانه را برای خود، سازمان و مأموریت شغلی و رشد خود کنترل می‌کنند.

به‌طور کلی، نظام‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی چهار جزء اصلی دارند: ۱. خودارزیابی که اولین جزء برنامه‌ریزی مسیر شغلی است و به کارکنان در تعیین اهداف، ارزش‌ها، مهارت‌ها و گرایش‌های رفتاری کمک می‌کند؛ ۲. عنصر بررسی واقعیت که به کارکنان اطلاع می‌دهد که سازمان از مهارت و دانش آنها چه برداشتی دارد و کدام موفقیت سازمانی به آنان داده می‌شود؛ ۳. هدف‌گذاری که کارکنان اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت شغلی خود را، که به موفقیت‌های حرفه‌ای مورد علاقه، سطح شایستگی لازم و یادگیری مهارت‌های جدید مرتبط است، تنظیم می‌کنند؛ ۴. تعیین استراتژی که در این مرحله کارکنان تعیین می‌کنند چگونه به اهداف کوتاه‌مدت و بلند دست یابند (Antoniou, 2010).

با توجه به مطالب بیان شده مبنی بر ارتباط بین جهتگیری مسیر شغلی متنوع و آینده‌نگر بودن، انتظار می‌رود که افراد با جهتگیری مسیر شغلی متنوع، به‌خوبی استراتژی‌های مناسب را برای تحقق اهداف تعیین شده به‌کار گیرند.

**سرمایه‌های مسیر شغلی:** مطابق با نتایج تحقیقات گذشته، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و تعیین اهداف و استراتژی‌های دستیابی به اهداف، سبب انگیزش افراد برای کسب سرمایه‌های مسیر شغلی می‌شود (Weng & McElroy, 2010; DiRenzo et al., 2015). سرمایه مسیر شغلی شامل منابع و روابطی است که می‌تواند نتایج مرتبط با مسیر شغلی را تغییر دهد (Inkson & Arthur, 2001)، به‌گونه‌ای که افراد با کسب سه منبع سرمایه‌ای مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی) در واقع، قابلیت‌های اشتغال‌پذیری خود را افزایش می‌دهند که این امر منبع بزرگ‌تر دیگری را که کنترل بیشتر بر مسیر شغلی و گزینه‌های بیشتر استخدامی است، فراهم می‌کند (DiRenzo et al., 2015).

**۱. سرمایه انسانی:** دسته اول فعالیت‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی افراد اغلب شامل سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی با در نظر گرفتن نتایج و پاداش‌های محتمل در آینده است (Dess & Shaw, 2001; Jackson & Schuler, 1995). بدین ترتیب که تعیین اهداف و استراتژی‌های مسیر شغلی می‌تواند زمینه‌ساز انگیزش افراد برای توسعه سرمایه انسانی از طریق آموزش، کسب تجارب بیشتر، افزایش مهارت و دانش و دریافت گواهینامه‌های مختلف شود (King, 2004; Weng, & McElroy, 2010).

۲. **سرمایه اجتماعی:** دسته دوم فعالیت‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی می‌تواند سرمایه اجتماعی فرد را افزایش دهد؛ بدین معنا که افراد درصدد تقویت شبکه‌های شخصی و روابط حرفه‌ای برمی‌آیند که اغلب به‌عنوان ابزار اصلی برای به‌دست آوردن فرصت‌های شغلی عمل می‌کنند و می‌توانند برای جهت‌دهی مسیر شغلی و رشد شخصی استفاده شوند. لذا، افراد در برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای تقویت روابط با افرادی بر می‌آیند که می‌توانند به آنها در دستیابی به اهدافشان کمک کنند. همچنین آنها ارتباطات جدیدی را ایجاد می‌کنند که بتواند زمینه دستیابی به خواسته‌های شغلی و در نهایت، توسعه گزینه‌های مسیر شغلی را فراهم سازد (Noe, 1996; Wolff & Moser, 2009).

۳. **سرمایه روانشناختی:** سرمایه روانشناختی به فعالیت‌هایی در مسیر شغلی اشاره دارد که می‌تواند سبب تقویت و توسعه منابع روانشناختی و در نتیجه، به حالت‌های روحی مثبت فردی مانند امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری منجر شوند (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier & Snow, 2009).

**اشتغال‌پذیری:** اشتغال‌پذیری نشان‌دهنده کنترل گزینه‌های استخدام فرد از طریق ایجاد، شناسایی و درک فرصت‌های مسیر شغلی است (DiRenzo & Greenhaus, 2011). هاروی (Harvey, 2001) اشتغال‌پذیری را تمایل دانش‌آموختگان به نشان دادن ویژگی‌هایی می‌داند که کارفرمایان آنها را برای اثربخشی و آینده سازمان خود ضروری می‌دانند. در این خصوص، انجمن سرمایه‌گذاری در آموزش عالی اسکاتلند (SHEFC<sup>۱</sup>, 2003) در تحقیقات وسیعی درباره موضوع اشتغال‌پذیری و جنبه‌های آن، آنها را با عنوان مجموعه اجزای تشکیل‌دهنده اشتغال‌پذیری در سه دسته مهارت‌های آکادمیک، مهارت‌های توسعه فردی و مهارت‌های کسب و کار، که هر یک از مهارت‌ها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌هاست، به شرح زیر دسته‌بندی کرده است:

۱. مهارت‌های آکادمیک که شامل دانش تخصصی در حوزه‌ای مشخص، توانایی به‌کارگیری دانش، تفکر منطقی، تجزیه و تحلیل نقادانه، حل مسئله، ارتباطات نوشتاری و گفتاری، توانایی استفاده از داده‌های عددی، سواد رایانه و مهارت‌های تحقیقی است.

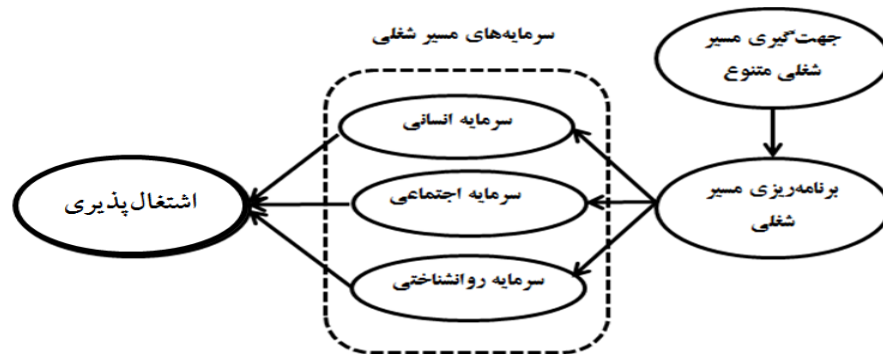
۲. مهارت‌های توسعه فردی که شامل داشتن اعتماد به نفس، توانایی انجام دادن تمام و کمال یک وظیفه، توانایی استقلال عمل یا خوداتکایی، توانایی شناخت قوت‌ها و ضعف‌های خود، داشتن خلاقیت، داشتن استقلال، آشنایی با دانش موضوعات روز دنیا، اشتیاق به یادگیری پیوسته، توانایی واکنش نشان دادن به محیط و داشتن صداقت و امین بودن درباره خود و دیگران است.

۳. مهارت‌های کسب و کار که شامل مهارت‌های کارآفرینی، توانایی اولویت‌بندی وظایف، مدیریت زمان، مهارت‌های میان‌فردی، مهارت‌های ارائه، مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های رهبری، آگاهی تجاری، انعطاف‌پذیری، نوآوری، استقلال و پذیرش خطر است (SHEFC, 2003).

6. Scottish Higher Education Funding Council (SHEFC)

مفهوم‌سازی از اشتغال‌پذیری در مطالعه حاضر بر اساس چارچوب اشتغال‌پذیری فوگات و همکاران (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) است؛ آنها اشتغال‌پذیری را ساختاری چندبعدی در نظر گرفته‌اند که شامل "توانایی‌ها" و "مستعد بودن افراد" برای شناسایی و دستیابی به فرصت‌های مسیر شغلی است. مطابق با چارچوب یادشده، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه روانشناختی به‌عنوان عواملی بررسی شده‌اند که بخشی از ساختار اشتغال‌پذیری افراد را شکل می‌دهند. سرمایه انسانی گسترده، کارکنان را به تخصص، دانش و مهارت‌های انتقال‌پذیر بیشتری مجهز می‌کند و می‌تواند توانایی آنها را برای دستیابی به انتظارات عملکردی از مشاغل مختلف برآورده سازد. همچنین کارفرمایان سرمایه انسانی را به‌عنوان یکی از عوامل مهم بازار کار به رسمیت می‌شناسند و این امر سبب سهولت کسب مشاغل جدید می‌شود (Allen, 2001). سرمایه اجتماعی نیز به‌عنوان عنصری حیاتی در اشتغال‌پذیری افراد محسوب می‌شود، زیرا در دنیای واقعی مدیران اغلب کارکنان را به جای استفاده از روش‌های سنتی از طریق شبکه‌های غیررسمی استخدام می‌کنند (Dess & Shaw, 2001; Fugate et al., 2004). همچنین انتظار می‌رود که سرمایه روانشناختی (خوش‌بینی، امید، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری) سبب افزایش اشتغال‌پذیری افراد شود (Fugate & Kinicki, 2008; Fugate, 2006).

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی مطابق با شکل ۱ و فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به قرار زیر بودند:

- فرضیه ۱: جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی تأثیر دارد.
- فرضیه ۲: برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه‌های مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی) تأثیر دارد.
- فرضیه ۱-۲: برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه انسانی تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۲: برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۳: برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه روانشناختی تأثیر دارد.

فرضیه ۳: سرمایه‌های مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی) بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر دارد.

فرضیه ۱-۳: سرمایه انسانی بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر دارد.

فرضیه ۲-۳: سرمایه اجتماعی بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر دارد.

فرضیه ۳-۳: سرمایه روانشناختی بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر دارد.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود که در آن از روش مدلسازی معادلات مسیری-ساختاری<sup>۷</sup> با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۸</sup> برای آزمون فرضیات و برازش مدل استفاده شد. مدلسازی معادلات ساختاری یکی از انواع روش‌های آماری برای بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل است. همچنین از مزیت‌های رویکرد PLS نیاز نداشتن به حجم بالای نمونه در پژوهش‌هاست. درحالی‌که در روش‌های پیشین (نسل اول) به دلیل دو مشکل عمده نبود همگرایی و ارائه راه‌حل‌های نامناسب، به تعداد نمونه بالا برای اجرای صحیح مدل‌های معادلات نیاز بود؛ همچنین نبود حساسیت PLS به حجم نمونه تا آنجاست که حتی تعداد نمونه می‌تواند کمتر از تعداد کل متغیرهای پژوهش باشد (Davari & Rezazadeh, 2013). بدین ترتیب، به‌منظور آزمون فرضیات و تخمین مدل از نرم‌افزارهای SPSS و smart PLS استفاده شد.

جامعه آماری کلیه دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه لرستان بودند و حجم جامعه شامل ۴۰۰ دانشجوی مشغول به تحصیل در ۴۶ رشته مختلف بود. به‌دلیل استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری، برای تعیین حجم نمونه آماری از دستورالعمل‌های متناسب با این روش بهره گرفته شد. هیر و همکاران (Hair, Black, Babin & Anderson, 2009) در مدل‌های معادله ساختاری حداقل حجم نمونه ۱۵۰ واحد را برای مدل‌هایی که شامل ۷ یا تعداد کمتری سازه هستند، پیشنهاد می‌کنند. از دیدگاه جیمز استیونس در نظر گرفتن ۵ عضو نمونه به‌ازای هر گویه از پرسشنامه در پژوهش برای تعیین حداقل حجم نمونه مورد بررسی مناسب است (Hooman, 2005). با توجه به اینکه پرسشنامه ۳۲ گویه داشت، حداقل حجم نمونه ۱۶۰ نفر برآورد شد که با در نظر گرفتن احتمال نقص بعضی از پرسشنامه‌ها و بازگرداندن نشدن برخی دیگر در نهایت، ۲۰۰ پرسشنامه در میان دانشجویان دکتری دانشگاه لرستان توزیع شد که از این تعداد ۱۸۲ پرسشنامه دریافت و تجزیه و تحلیل شدند. برای تعیین اعضای نمونه آماری از روش تصادفی نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده بر مبنای دانشکده‌های موجود در دانشگاه استفاده شد. از روش پیمایش و ابزار

پرسشنامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، بی‌نظر = ۳، مخالف = ۲ و کاملاً مخالف = ۱) برای گردآوری داده‌های زمینه‌ای و از میانگین کسب شده توسط گویه‌های مربوط به هر متغیر برای سنجش آن متغیر به شرح جدول ۱ استفاده شد. گفتنی است که از پرسشنامه درینزو و همکاران (DiRenzo et al., 2015) برای سنجش متغیر مسیر شغلی متنوع، از پرسشنامه گولد (Gould, 1997) برای سنجش برنامه‌ریزی مسیر شغلی، از پرسشنامه ابی، بوت و لوکوود (Eby, Butts & Lockwood, 2003) برای سنجش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، از پرسشنامه لوتانز و همکاران (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) برای سنجش سرمایه روانشناختی و از پرسشنامه دیوس و سونز (De Vos & Soens, 2008) برای سنجش اشتغال‌پذیری استفاده شده است.

جدول ۱- گویه‌های مرتبط با سازه‌های پژوهش

منبع	تعداد	گویه	سازه
DiRenzo et al., 2015	۱۰	<p>۱. من مسئول توسعه و گسترش مهارت‌ها و دانش مرتبط با شغل خود هستم.</p> <p>۲. من مسئولیت ابتکار عمل در بررسی و کسب گزینه‌های شغلی مختلف را بر عهده دارم.</p> <p>۳. من خود مسئول توسعه و گسترش شغل و حرفه خود هستم.</p> <p>۴. مسیر شغلی من با استفاده از فرصت‌ها برای کسب ارزش‌های شخصی هدایت می‌شود.</p> <p>۵. من سطح موفقیت خود را بر اساس دستیابی به اهداف و آرمان‌های شخصی قضاوت می‌کنم.</p> <p>۶. من مسیر شغلی خود را با انگیزه دستیابی به اهداف و آرمان‌ها طراحی می‌کنم.</p> <p>۷. من کنترل مسیر شغلی خود را بر عهده دارم.</p> <p>۸. من برای ایجاد و استفاده از فرصت‌ها برای پیشرفت در حرفه خود تلاش می‌کنم.</p> <p>۹. من در برابر میزان پیشرفت در حرفه خود پاسخگو هستم.</p> <p>۱۰. من مسیر شغلی خود را بر اساس میزان کمک در دستیابی به ارزش‌ها و اهداف شخصی انتخاب می‌کنم.</p>	مسیر شغلی متنوع
Gould, 1997	۸	<p>۱۱. فعالانه به دنبال طراحی آینده مسیر شغلی خود هستم.</p> <p>۱۲. از هیچ فعالیتی برای دستیابی به اهداف شغلی آینده خود دریغ نمی‌کنم.</p> <p>۱۳. مسئولیت توسعه مسیر شغلی آینده خود را بر عهده می‌گیرم.</p> <p>۱۴. همواره در حال توسعه برنامه‌ها و اهداف مسیر شغلی خود هستم.</p> <p>۱۵. صادقانه درباره ارزش‌های شخصی، منافع، توانایی‌ها و ضعف‌های خود فکر می‌کنم.</p> <p>۱۶. همواره اطلاعات مورد نیاز درباره کارفرمایان، فرصت‌های توسعه مسیر شغلی یا بازار کار را جمع‌آوری و ارزیابی می‌کنم.</p> <p>۱۷. به‌صورت داوطلبانه در دوره‌های آموزشی که به توسعه مهارت‌های مسیر شغلی من کمک می‌کنند، شرکت می‌کنم.</p>	برنامه‌ریزی مسیر شغلی



منبع	تعداد	گویه	سازه
		۱۸. وظایفی را که به من در پیشرفت مسیر شغلی کمک می‌کنند، داوطلبانه تقبل می‌کنم.	
Eby, Butts & Lockwood, 2003	۴	۱۹. من شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را کسب کرده‌ام. ۲۰. من دارای مجموعه متنوعی از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار هستم. ۲۱. من به‌صورت مستمر در پی کسب دانش مورد نیاز بازار کار و مشاغل جدید هستم. ۲۲. دانش و مهارت‌های شغلی من به‌راحتی قابل استفاده برای سایر مشاغل است.	سرمایه انسانی
Eby, Butts & Lockwood, 2003	۳	۲۳. من با مدیران و رهبران کسب و کار مورد علاقه خود ارتباط مناسبی دارم. ۲۴. من با گروه گسترده‌ای از دوستان و خانواده ارتباط دارم. ۲۵. من با افرادی که می‌توانند به توسعه مسیر شغلی من کمک کنند، ارتباط برقرار می‌کنم.	سرمایه اجتماعی
Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007	۴	۲۶. به عقیده من راه‌های زیادی برای حل هر مشکل پیش آمده وجود دارد. ۲۷. من اعتماد به نفس کافی در تعیین اهداف کاری و حرفه‌ای دارم. ۲۸. من با توجه به شرایط قادر به حل مشکلات از طرق مختلف هستم. ۲۹. من همیشه به مسائل مثبت کاری بیشتر از مسائل منفی توجه می‌کنم.	سرمایه روانشناختی
De Vos & Soens, 2008	۳	۳۰. من در مقایسه با دیگران، راحت‌تر می‌توانم شغل مورد علاقه خود را به دست آورم. ۳۱. من معتقدم که به‌راحتی می‌توانم شغلی را که با تحصیلات و مهارت‌های من مرتبط است، به‌دست آورم. ۳۲. من معتقدم که قادر به کسب شغلی هستم که سطح بالایی از رضایت را به من می‌دهد.	اشتغال‌پذیری

در روش حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام می‌گیرد: ۱. بخش برازش مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی مدل و پرسشنامه است؛ ۲. بخش برازش مدل ساختاری که مستلزم تأیید تمام مفروضات مطالعه از طریق اجرای آزمون‌ها با استفاده از نرم‌افزار است (Chen & Tseng, 2012).

به منظور بررسی پایایی درونی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. پایداری درونی نشان‌دهنده میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مزیت پایایی مرکب نسبت به آلفای کرونباخ در تعیین پایایی درونی آن است که در پایایی مرکب شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیاده‌تری دارند. همین موضوع موجب می‌شود که مقادیر پایایی مرکب معیار دقیق‌تر و مطلوب‌تری باشند. کسب ضریب بیشتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد و در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از ۰/۶ نبود پایایی را نشان می‌دهد (Nunnally, 1978). برای سنجش

روایی همگرا از معیار AVE<sup>۹</sup> استفاده می‌شود که این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. به‌طور کلی، شروط وجود روایی همگرا به‌صورت زیر خلاصه می‌شوند:

$$CR \geq 0.7, CR \geq AVE, AVE \geq 0.5$$

ضرایب به‌دست آمده از محاسبه آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- خلاصه برازش مدل اندازه‌گیری

سازه	مؤلفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی CR ≥ 0.7	میانگین واریانس استخراجی AVE ≥ 0.5	CR ≥ AVE
جهتگیری مسیر شغلی متنوع	خودمدیریتی	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۷۹	✓
	ارزش‌محوری	۰/۸۴		۰/۸۱	✓
برنامه‌ریزی مسیر شغلی		۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۵۷	✓
سرمایه انسانی	ارتباطی	۰/۸۲	۰/۷۱	۰/۵۱	
سرمایه اجتماعی	فردی	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۶۲	
سرمایه روانشناختی	امید	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۶۴	
	خودکارآمدی	۰/۸۴			
	خوش‌بینی	۰/۷۶			
	انعطاف	۰/۸۲			
اشتغال‌پذیری		۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۵۷	

در نهایت، روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد (Fornell & Larcker, 1981). در جدول ۳ مقدار جذر AVE هر یک از سازه‌ها با مقادیر همبستگی میان سازه‌های دیگر نشان داده شده است.

با توجه به جدول ۳، مقدار جذر AVE هر یک از سازه‌ها از مقادیر همبستگی میان سازه‌های دیگر بیشتر است که حاکی از مناسب بودن روایی واگرای مدل است.

جدول ۳- نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

سازه‌های مدل	جهتگیری مسیر شغلی متنوع	برنامه ریزی	سرمایه انسانی	سرمایه اجتماعی	سرمایه روانشناختی	اشتغال پذیری
جهتگیری مسیر شغلی متنوع	۰/۸۳	-	-	-	-	-
برنامه‌ریزی	۰/۲۳	۰/۷۵	-	-	-	-
سرمایه انسانی	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۷۱	-	-	-
سرمایه اجتماعی	۰/۴۶	۰/۳۹	۰/۲۷	۰/۷۸	-	-
سرمایه روانشناختی	۰/۳۱	۰/۳۲	۰/۱۸	۰/۲۹	۰/۸۰	-
اشتغال‌پذیری	۰/۲۱	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۲۵	۰/۳۱	۰/۷۵

### یافته‌ها

در این قسمت ابتدا با استفاده از مهم‌ترین معیارهای برازش بخش ساختاری ( $R^2$ ,  $Q^2$ , CV-COM, GOF) برازش مدل مفهومی بررسی شده است که در صورت مناسب بودن برازش ساختاری مدل، با استفاده از ضرایب معناداری مسیر (t-value) فرضیات آزمون می‌شوند.  $R^2$  نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می‌گذارد. چین و تسنگ (Chen & Tseng, 2012) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقادیر ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی کرده‌اند.

جدول ۴- مقادیر  $R^2$  برای هر یک از سازه‌ها

نام سازه	$R^2$	برازش
جهتگیری مسیر شغلی متنوع	-	-
برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۰/۵۱	قوی
سرمایه انسانی	۰/۷۸	قوی
سرمایه اجتماعی	۰/۱۲	ضعیف
سرمایه روانشناختی	۰/۵۴	قوی
اشتغال‌پذیری	۰/۹۰	قوی

نتایج به‌دست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار  $R^2$  برای اکثریت متغیرها در ناحیه قوی وجود دارد که این امر نشان‌دهنده برازش قوی مدل ساختاری است. معیارهای دیگر برازش در بخش ساختاری مدل شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-COM) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-RED) است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو که به آن  $Q^2$  استون-گیسر هم می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درونزا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت شاخص‌های مذکور نشان‌دهنده کیفیت مناسب و قابل قبول مدل

اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۵ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است.

جدول ۵- مقادیر اعتبار اشتراکی و افزونگی برای هر یک از سازه‌ها

نام سازه	اعتبار اشتراکی	اعتبار افزونگی
جهنگیری مسیر شغلی متنوع	۰/۱۴۳	۰/۱۴۳
برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۰/۳۲۸	۰/۲۹۲
سرمایه انسانی	۰/۲۳	۰/۳۷۵
سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۲	۰/۰۷۷
سرمایه روانشناختی	۰/۴۴۹	۰/۳۴۷
اشتغال‌پذیری	۰/۱۹۰	۰/۴۹۰

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر است که این امر نیز مؤید برازش مناسب بخش ساختاری مدل است. به‌تازگی یک اندازه‌گیری مناسب جهانی برای برازش کلی مدل با استفاده از PLS پیشنهاد شده است. عددی که برای این معیار به‌دست می‌آید، بین صفر و یک است که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF نشان می‌دهد (Chen & Tseng, 2012) که مطابق با فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

که میانگین AVE و  $R^2$  با فرمول‌های زیر محاسبه می‌شوند:

$$\mu_{AVE} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i \quad \mu_{R^2} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n X_i$$

با محاسبه میانگین AVE و  $R^2$  و جایگذاری در فرمول، مقدار GOF محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{0.60 * 0.47} = 0.53$$

مقدار برازش کلی مدل بر اساس شاخص GOF ۰/۵۳ به‌دست آمد که این مقدار در مقایسه با مقادیر پایه تعریف شده نشان‌دهنده برازش قوی مدل با داده‌های جمع‌آوری شده است. در این مرحله فرضیات تحقیق بر اساس ضریب مسیر بررسی و آزمون شده است. در واقع، ضریب مسیر بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر مکنون است. در حقیقت، همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که ما در مدل‌های ساده‌تر رگرسیون ساده و چندگانه مشاهده می‌کردیم. عددی بین ۱- تا ۱+ اگر برابر با صفر شوند، نشان‌دهنده نبود رابطه علی خطی بین دو متغیر پنهان است.

در صورتی که مقدار اعداد معناداری  $t$  از  $۱/۹۶$  بیشتر شود، صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۶ مشخص است، تمام ضرایب معناداری بجز مسیر سرمایه انسانی/اشتغال‌پذیری از  $۱/۹۶$  بیشتر هستند که این امر معنادار بودن روابط مذکور را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد.

جدول ۶- نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	ضریب معناداری	نتیجه آزمون
۱	مسیر شغلی متنوع	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۰/۷۱	۱۶/۲۲	تأیید
۱-۲	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	سرمایه انسانی	۰/۸۸	۳۵/۳۵	تأیید
۲-۲	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	سرمایه اجتماعی	۰/۳۵	۵/۶۲	تأیید
۳-۲	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	سرمایه روانشناختی	۰/۷۴	۱۷/۳۱	تأیید
۱-۳	سرمایه انسانی	اشتغال‌پذیری	۰/۰۰۲	۰/۰۲	عدم تأیید
۲-۳	سرمایه اجتماعی	اشتغال‌پذیری	۰/۵۹	۸/۱۴	تأیید
۳-۳	سرمایه روانشناختی	اشتغال‌پذیری	۰/۴۶	۵/۶۷	تأیید

با توجه به نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیات مسیرهای مستقیم، در این قسمت از پژوهش ضرورت داشت که تأثیر غیرمستقیم جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری افراد با توجه به نقش میانجی برنامه‌ریزی مسیر شغلی و منابع مسیر شغلی که هدف اصلی پژوهش بود، بررسی شود. با توجه به تأیید تأثیر مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی (۰/۷۱) و اثر کل برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری افراد ( $۰/۵۵ = ۰/۳۵ * ۰/۵۹ + ۰/۷۴ * ۰/۴۶$ ) می‌توان گفت که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع تأثیر غیرمستقیم برابر با  $۰/۳۹ = ۰/۵۵ * ۰/۷۱$  بر اشتغال‌پذیری افراد دارد که با توجه به آماره  $t$  محاسبه شده برای این مسیر از طریق فرمول سوبل ( $۳/۵۴$ ) می‌توان گفت که تأثیر یادشده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

با توجه به یافته‌های به‌دست آمده از پژوهش مهم‌ترین نتایج حاصل شده از پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه مورد مطالعه در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- مقایسه نتایج پژوهش‌های انجام گرفته مرتبط با موضوع

عنوان	محقق	سال	جامعه آماری	روش پژوهش	نتایج
درک نقش منابع مسیر شغلی بر اساس نظریه منابع	Halbesleben et al.	۲۰۱۴	-	کتابخانه‌ای	افراد با اتخاذ جهتگیری مسیر شغلی متنوع و خودمدیریتی، به عوامل محیطی و سازمانی اجازه نخواهند داد تا در جهت‌دهی به مسیر شغلی خود اعمال نفوذ کنند و در عوض به واسطه عاملیت شخصی و برنامه‌ریزی آینده‌نگرانه مسیر شغلی، در جهت کسب منابع مسیر شغلی به‌منظور دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود حرکت می‌کنند.
گردش شغلی در جهان بدون مرز	DiRenzo & Greenhaus	۲۰۱۱	مدیران مالی شرکت‌های بین‌المللی امریکا	کیفی	تقویت سرمایه انسانی و عوامل سرمایه روانشناختی از جمله امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری با پیشینه کردن تلاش‌های شغلی افراد در نهایت، افزایش قابلیت‌های استخدامی را در پی خواهند داشت.
تأثیر شبکه‌سازی در موفقیت مسیر شغلی	Wolff & Moser	۲۰۰۹	کارکنان سازمان‌های دولتی آلمان	پیمایشی	افراد در خصوص تقویت روابط شخصی و حرفه‌ای خود با افرادی که انتظار پیشرفت در مسیر شغلی به‌واسطه ارتباط با آنها وجود دارد، به‌عنوان ابزار اصلی موفقیت در مسیر شغلی برنامه‌ریزی می‌کنند.
اشتغال‌پذیری؛ ساختاری روانشناختی، ابعاد و کاربردهای آن	Fugate	۲۰۰۴	کارکنان شرکت‌های خصوصی فرانسه	پیمایشی	کسب سرمایه انسانی و قدرت روابط بین‌فردی افراد یا همان سرمایه اجتماعی با فراهم کردن زمینه دسترسی افراد به اطلاعات و فرصت‌های شغلی، از آنها در مسیر شغلی حمایت می‌کند.
خروج از خدمت داوطلبانه و سرمایه اجتماعی	Dess & Shaw	۲۰۰۱	-	کتابخانه‌ای	افراد به‌منظور کسب پاداش و درآمدهای بالا در آینده برای افزایش مهارت‌ها و دانش خود برنامه‌ریزی می‌کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه امروزه، یافتن شغل مناسب یکی از بزرگ‌ترین دغدغه‌های جوانان کشور به‌ویژه قشر تحصیل‌کرده جامعه است، پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش برنامه‌ریزی و منابع مسیر شغلی در افزایش قابلیت‌های اشتغال‌پذیری افرادی که دارای جهتگیری مسیر شغلی متنوع هستند، در میان دانشجویان مقطع

دکتری دانشگاه لرستان انجام شد. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار جهتگیری مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی با ضریب تأثیر ۰/۷۱ بود. این نتیجه نشان داد که افراد با جهتگیری مسیر شغلی متنوع؛ یعنی کسانی که دیدگاهی آینده‌نگرانه برای دستیابی به ارزش‌های شخصی و هدفمند دارند، مزایای تعیین اهداف مسیر شغلی را درک و با استفاده از برنامه‌ریزی و استراتژی‌های خاص سعی می‌کنند تا منابعی را کسب کنند که می‌تواند آنها را به اهدافشان برساند که در نهایت، به یافتن شغلی مناسب ختم می‌شود. این نتیجه با نتایج هالبلین و همکاران (Halbesleben et al., 2014) همسویی دارد.

نتایج این مطالعه وجود رابطه بین برنامه‌ریزی مسیر شغلی و سرمایه‌های مسیر شغلی را تأیید کرد و همان‌طور که پیش‌بینی شده بود، برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر هر سه شکل سرمایه مسیر شغلی (انسانی، اجتماعی و روانشناختی) تأثیر مثبت و معنادار داشت، به‌گونه‌ای که نتایج نشان داد اقدام به برنامه‌ریزی مسیر شغلی با ضریب تأثیر ۰/۸۸ سبب افزایش سرمایه‌های انسانی می‌شود؛ بدین معنا که افراد دارای برنامه‌ریزی در مسیر شغلی خود اهدافی را تعیین و نیز استراتژی‌هایی را برای تحقق اهداف مورد نظر تدوین می‌کنند که این امر سبب تهییج افراد به حرکت در مسیر توسعه سرمایه انسانی از طریق کسب دانش، مهارت و قابلیت‌هایی می‌شود که تسهیل‌کننده دستیابی به اهداف تعیین شده باشند. این نتیجه با نتیجه پژوهش دس و شو (Dess & Shaw, 2001) هماهنگ است. همچنین نتایج نشان داد که برنامه‌ریزی مسیر شغلی توسط افرادی که جهتگیری مسیر شغلی متنوع را انتخاب کرده‌اند، با ضریب مسیر ۰/۳۵ سبب می‌شود که افراد در جهت ارتقای سرمایه اجتماعی خود گام بردارند، چرا که برقراری ارتباط با رهبران کسب و کار، مدیران، صاحبان قدرت در سازمان‌ها و به‌عبارتی، شبکه‌سازی با صاحبان قدرت در زمینه کسب و کار می‌تواند زمینه دستیابی به خواسته‌های شغلی و در نهایت، توسعه گزینه‌های بیشتری در مسیر شغلی را فراهم سازد که این نتیجه نیز مؤید نتیجه تحقیقات ولف و موزر (Wolff & Moser, 2009) بود. مطالعه حاضر تأثیر مثبت برنامه‌ریزی مسیر شغلی را در افزایش سرمایه روانشناختی با ضریب مسیر ۰/۷۴ نشان داد، اما مشخص نیست که افزایش سرمایه روانشناختی (خوش‌بینی، امید، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری) ناشی از تعیین اهداف است یا استراتژی‌ها یا ناشی از خاطرات و تجربه‌های مثبتی است که برنامه‌ریزی‌های قبلی مسیر شغلی موفقیت‌هایی را برای فرد در پی داشته‌اند که این امر نیازمند انجام دادن تحقیقات بیشتری برای روشن شدن این مطلب است.

نتیجه آزمون فرضیات مرتبط با اثرگذاری سرمایه‌های مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری افراد تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی را بر قابلیت اشتغال‌پذیری نشان داد و تأثیر سرمایه انسانی بر آن تأیید نشد. رابطه مثبت سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی با قابلیت‌های استخدامی مطابق با پیشفرض - های جهتگیری مسیر شغلی متنوع است؛ بدین معنا که افراد از طریق توسعه و کسب منابع و سرمایه‌های مسیر شغلی قادر به جذب منابع بزرگ‌تری به نام اشتغال‌پذیری بیشتر هستند. مطابق با نتایج تحقیقات فوگات (Fugate, 2004) و دس و شو (Dess & Shaw, 2001) نتایج نشان دادند که قدرت روابط

بین فردی افراد یا همان سرمایه اجتماعی (با کسب ضریب رگرسیونی ۰/۵۹) با فراهم کردن زمینه دسترسی افراد به اطلاعات و فرصت‌های شغلی، از آنها در مسیر شغلی حمایت می‌کند که این امر سبب توانمندی آنها در شناسایی، خلق و دستیابی به چشم‌اندازهای مسیر شغلی و در نتیجه، افزایش قابلیت اشتغال‌پذیری آنها می‌شود. همچنین نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی در توسعه قابلیت‌های استخدامی با ضریب رگرسیونی ۰/۴۶ بود که می‌توان گفت تقویت عوامل سرمایه روانشناختی از جمله امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری با بیشینه کردن تلاش‌های شغلی افراد در نهایت، افزایش قابلیت‌های استخدامی را در پی خواهند داشت که این نتیجه نیز با تحقیقات درینزو و گرین‌هوس (DiRenzo & Greenhaus, 2011) هماهنگ است.

بر خلاف نتایج مطالعات قبلی که نشان‌دهنده رابطه مثبت سرمایه انسانی با موفقیت‌های مسیر شغلی بودند، در این مطالعه سرمایه انسانی تأثیر معناداری بر قابلیت‌های اشتغال‌پذیری افراد نداشت. البته، بعید است این نتیجه ناشی از ناکارآمدی ابزار اندازه‌گیری سرمایه انسانی باشد، چرا که این ابزار در مطالعات قبلی نیز استفاده شده است و در این مطالعه از آلفای کرونباخ مطلوب ۰/۸۲ و ضریب پایایی ترکیبی ۰/۷۱ برخوردار بود. در توضیح نتیجه به‌دست آمده می‌توان گفت که اعضای نمونه مورد بررسی سطح بالای دانش، مهارت و سرمایه انسانی بالا را به‌عنوان شرط لازم اشتغال در بازار کار امروز پذیرفته‌اند و با توجه به تعداد زیاد دانش‌آموختگان دانشگاهی با برخورداری از دانش و مهارت‌های مورد نیاز و در نتیجه، تقاضای بالا برای شغل از سوی دانش‌آموختگان، برخورداری از سرمایه انسانی بالا و توسعه آن را عاملی مؤثر در افزایش قابلیت اشتغال‌پذیری نمی‌دانند. از سوی دیگر، تخصیص بیشترین ضریب تأثیر از بین سرمایه‌های مسیر شغلی به سرمایه اجتماعی نشان داد آنها متعقدند که موفقیت در مسیر شغلی دلخواه در اقتصاد رقابتی امروز بیش از هر چیز به ارزش شبکه‌ها و روابط آنها با صاحبان قدرت در زمینه مشاغل مورد نظر بستگی دارد. نتایج به‌دست آمده از پژوهش می‌تواند برای دانشجویان و دانش‌آموختگان به‌ویژه دانشجویان دوره دکتری دانشگاه لرستان پیامدهای عملی متفاوتی را درخصوص مدیریت مسیر شغلی داشته باشد. با توجه به نتایج، داشتن جهتگیری مسیر شغلی متنوع با تمرکز بر برنامه‌ریزی به‌منظور کسب منابع مسیر شغلی می‌تواند سبب افزایش اشتغال‌پذیری افراد و در نتیجه، مدیریت هر چه بهتر مسیر شغلی آنها شود، چرا که امروزه، شرایط جامعه به‌گونه‌ای است که افراد خود باید مسئولیت اشتغال خویش را به عهده گیرند. لذا، دانشجویان و دانش‌آموختگان باید در گام اول با خودمدیریتی که مبنای جهتگیری مسیر شغلی متنوع است و نیز تعیین اهداف روشن و استراتژی‌های مسیر شغلی، قابلیت تغییر دانش، مهارت و توانایی‌های خود را همگام با تغییرات محیطی کسب کنند، به‌گونه‌ای که با افزایش قابلیت انطباق‌پذیری با تغییرات محیطی، شرط لازم برای اشتغال‌پذیری در شرایط مختلف را تحقق بخشند. در گام بعدی با تمرکز بر ارتقای سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد ارتباط شخصی و حرفه‌ای با مدیران و صاحبان قدرت در زمینه کسب و کار متناسب با دانش و توانایی‌های خود، سعی کنند تا اطلاعات و فرصت‌های شغلی موجود را کسب کنند، چرا که امروزه، مدیران علی‌رغم وجود قوانین و بخشنامه‌ها در زمینه جذب کارکنان از طریق روابط رسمی، زمینه استخدام اغلب



کارکنان را به نوعی از طریق روابط غیررسمی فراهم می‌کنند. در نهایت، صاحبان دیدگاه مسیر شغلی چندگانه می‌توانند با تقویت سرمایه روانشناختی (خوش‌بینی، امید، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری) خود نیز در جهت افزایش اشتغال‌پذیری گام بردارند. چرا که افزایش خوش‌بینی افراد به پذیرش تحولات به‌عنوان عاملی برای یادگیری بیشتر، افزایش امید زمینه‌ساز تلاش بیشتر، افزایش خودکارآمدی اطمینان سبب توسعه فرصت‌های شغلی گسترده‌تر و ارتقای انعطاف‌پذیری بر خورد مناسب با ابهامات و عدم اطمینان‌های محیطی را در پی خواهد داشت.

### پیشنهادها

- با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش پیشنهادهای زیر به دانش‌آموختگان و استادان ارائه می‌شود:
۱. پویای مستمر محیطی و اکتفا نکردن به آموزش‌های دانشگاهی برای افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز محیطی به‌عنوان پیش‌نیاز اشتغال‌پذیری در بازار کار امروز؛
  ۲. اتخاذ چشم‌انداز کلی از زندگی کاری در آینده و برنامه‌ریزی و تلاش برای ایجاد روابط و شبکه‌سازی با مدیران و رهبران مشاغل مورد نظر به‌منظور افزایش سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین منبع افزایش قابلیت‌های اشتغال‌پذیری و موفقیت در مسیر شغلی؛
  ۳. شناسایی نقاط ضعف و قوت توانایی‌ها و برنامه‌ریزی و تلاش به‌منظور تقویت نقاط قوت در جهت افزایش خودکارآمدی برای ارتقای قابلیت‌های اشتغال‌پذیری؛
  ۴. پذیرش و قبول شکست به‌عنوان مسیر موفقیت در جهت کسب مشاغل مطلوب و افزایش امید و انعطاف‌پذیری برای تقویت سرمایه روانشناختی؛
  ۵. علی‌رغم اهمیت نقش خودمدیریتی در جهتگیری مسیر شغلی متنوع، نقش استادان در آمادگی و توسعه قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان انکارناپذیر است؛ لذا، به مدرسان و استادان دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که با تشویق دانش‌آموختگان و حمایت از آنان باری‌رسان آنها در کسب سرمایه‌های اجتماعی و روانشناختی علاوه بر سرمایه‌های انسانی به‌منظور افزایش توانایی‌های آنها در کسب منابع مسیر شغلی و ارتقای اشتغال‌پذیری آنها باشند.

### References

1. Allen, B.C. (2011). The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Development International*, 16(2), 195-216.
2. Antoniu, E. (2010). Career planning process and role in human resource development. *Annals of Theuniversity of Petrosian*, 10(2), 13-22.

3. Azizi, N.A. (2002). Why dose relation between labor market and higher education is not efficient? Concentration on Humanism science. Third Conferences on Employment and Higher Education, 17.
4. Chen, H.R., & Tseng, H.F. (2012). Factors that influence acceptance of web-based e-learning systems for the in-service education of junior high school teachers in Taiwan. *Evaluation and Program Planning*, 35(3), 398-406.
5. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS software*. Jahad University Press, First Edition (in Persian).
6. Dess, G.G., & Shaw, J.D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26, 446-456.
7. De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
8. DiRenzo, M.S., Greenhaus, J.H., & Weer, C.H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, DOI: 10.1002/job.
9. DiRenzo, M.S., & Greenhaus, J.H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36, 567-589.
10. Eby, L.T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
11. Eisakhani, A. (2012). Job skills, an approach to promoting productivity and employability of human resources. *Work and Society Monthly*, 144, 3-13(in Persian).
12. Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
13. Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
14. Fugate, M. (2006). Employability. In J. H. Greenhaus, & G. A. Callanan (Eds.). *Encyclopedia of career development*. 267-271.
15. Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and tests of implications for

- employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
16. Ghafoor, M.M. (2012). Role of demographic characteristics on job satisfaction. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(1), 30-45.
  17. Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
  18. Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M.L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15, 353-367.
  19. Hair, J.F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate data analysis*. NJ: Prentice Hall.
  20. Hooman, H.A. (2005). *Structural Equation Modeling Using LaserL Software*. Tehran: Samt Publication (in Persian).
  21. Halbesleben, J.R.B., Neveu, J., Paustian-Underdahl, S.C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334-1364.
  22. Hall, D.T. (1986). *Associates career development in organization*. San Francisco: Jossey-Bass, 5(2), 236-73
  23. Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
  24. Heilmann, P. (2011). The dialectics between boundary less career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 181-196.
  25. Inkson, K., & Arthur, M.B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30, 48.
  26. Inkson, K., & Baruch, Y. (2008). Organizational careers. In S. Clegg, & C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of macro-organizational behavior*, 209-223.
  27. Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. In J. T. Spence, J. M. Darley, & D. J. Foss (Eds.). *Annual review of psychology* (pp. 237-264). Stanford, CA: Annual Reviews.
  28. King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.

29. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
30. Nilsson, S., & Ekberg, K. (2012). Employability and work ability: Returning to the labor market after long-term absence. *Journal Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 44(4), 449-457.
31. Norizan, B.R., & Siti-Rohaida M.Z. (2015). Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer's psychological well-being?, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 270 - 277.
32. Noe, R.A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
33. Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*. New York: McGraw.
34. Verbruggen, M. (2011). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289-297.
35. Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career selfmanagement and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 234-243.
36. Wolff, H., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94, 196-206.