

Designing a self-management model of the career of higher education graduates with a focus on new perspectives career

Hojjat. Vahdati^{1*}, Zahra. Solgi², Afshin. Bazgir³

- ¹ Associate Professor, Department of Business Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran
² Ph.D of management, Department of Business Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran
³ Instructor, Faculty Member, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: vahdati.h@lu.ac.ir

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Vahdati, H., Solgi, Z., & Bazgir, A. (2023). Designing a self-management model of the career of higher education graduates with a focus on new perspectives career. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 29(4), 37-57.



© 2023 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

The present study was conducted with the aim of designing a self-management model of the career path of higher education graduates, focusing on new perspectives on the career path and based on mixed research, which was applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of nature and method. The statistical population of the qualitative and quantitative part of the research included all entrepreneurial graduates and professors who are members of the faculty of entrepreneurship faculties of universities of a country, and in the qualitative phase, 35 of them were selected based on the principle of theoretical adequacy and using the Purposive sampling method. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview, and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire based on the results of the qualitative phase of the research, whose validity was confirmed by using the CVR coefficient and its reliability was confirmed by calculating the inconsistency rate. Qualitative data analysis was done using thematic analysis method and Atlas.ti software, as a result of which 10 main effective factors in career self-management were identified. In the quantitative part, the model was designed in six levels using Matlab software and fuzzy interpretive structural modeling method, in which self-awareness and entrepreneurial self-confidence with the greatest power of guidance was placed as the main effective factor in self-management of the career path in the sixth level of the model. Clarity of goals and expectations was another effective factor that was in the fifth level of the model, and physical dynamics and personal marketing were the variables that were in the fourth level of the model. In the continuation of leveling, the three variables of psychological skills, human skills and adaptation and environmental awareness were placed in the third level, academic knowledge in the second level, and cognitive and information skills in the first level of the model.

Keywords: self-management, new career path perspectives, fuzzy interpretive structural modeling.



طراحی مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی با تمرکز بر دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی

حجت وحدتی^{۱*}، زهرا سلگی^۲، افشین بازگیر^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: vahdati.h@lu.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

وحدتی، حجت، سلگی، زهرا، و بازگیر، افشین. (۱۴۰۲). طراحی مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی با تمرکز بر دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۲۹(۴)، ۵۷-۳۷.

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی با تمرکز بر دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی و بر پایه پژوهش‌های آمیخته انجام گرفت که از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری بخش کیفی و کمی پژوهش شامل کلیه فارغ-التحصیلان کارآفرین و اساتید عضو هیئت علمی دانشکده‌های کارآفرینی دانشگاه‌های سطح یک کشور بودند که در فاز کیفی ۳۵ تن از آن‌ها بر اساس اصل کفایت نظری و با استفاده از روش نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر نتایج فاز کیفی پژوهش بود که روایی آن با استفاده از ضریب CVR و پایایی آن از طریق محاسبه نرخ ناسازگاری مورد تایید واقع شد. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار Atlas.ti انجام شد که در نتیجه آن ۱۰ عامل اصلی موثر در خودمدیریتی مسیر شغلی شناسایی شد. در بخش کمی، مدل در شش سطح با استفاده از نرم‌افزار Matlab و روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی طراحی شد که در آن خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه با بیشترین قدرت هدایت به عنوان عامل اصلی موثر در خودمدیریتی مسیر شغلی در سطح ششم مدل جای گرفت. وضوح اهداف و انتظارات عامل موثر دیگری بود که در سطح پنجم مدل و پویایی فیزیکی و بازاریابی شخصی متغیرهایی بودند که در سطح چهارم مدل قرار گرفتند. در ادامه سطح بندی سه متغیر مهارت‌های روانشناختی، مهارت‌های انسانی و انطباق و آگاهی محیطی در سطح سوم، دانش آکادمیک در سطح دوم و مهارت‌های شناختی و اطلاعاتی در سطح اول مدل جای گرفتند.

کلیدواژگان: خودمدیریتی، دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی.



© ۱۴۰۲ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

مقدمه

شغل به عنوان یکی از موثرترین عوامل تامین نیازهای مادی و روانی، محوریت خاصی در رفاه و آرامش افراد داشته و مسیر شغلی که به عنوان توالی تجارب فرد طی زمان تعریف می‌شود، شاکله زندگی کاری افراد را تشکیل می‌دهد (Gander, 2021). در عین حال تغییرات مداوم و گسترده در حوزه‌ی مشاغل و نیروی کار از جمله ظهور تکنولوژی‌های جدید، سازماندهی مجدد، کوچک‌سازی و ... با تحت تاثیر قرار دادن مسیر شغلی افراد، حرکت روبه بالای کارکنان در قالب نردبان شغلی را تا حد زیادی منسوخ نموده است (Wolf, 2018). همچنین 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. 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 خودمدیریتی مسیر شغلی توسط افراد و کسب سرمایه‌های مورد نیاز برای پیشرفت و موفقیت در این مسیر را آشکار می‌سازد (Sepahvand et al., 2018). از این رو در دنیای کاری امروز مسئولیت تامین شغلی و امنیت شغلی از سازمان‌ها به افراد انتقال پیدا کرده است؛ به گونه‌ای که در مفاهیم و جهت‌گیری‌های جدید مسیر شغلی از افراد به عنوان "عاملان سرنوشت شغلی" خود یاد می‌شود؛ به این معنی که افراد به جای این‌که منتظر برخورداری از حمایت‌های سازمانی باشند، بایستی مسئولیت تامین شغل و حرفه خود را بپذیرند و مسیر شغلی خود را مدیریت کنند (Santos, 2020). لذا امروزه تصمیم‌گیری شغلی مسئله مهم و دشواری است که باید توسط خود افراد حل شود که این امر نیازمند آشنایی کارجویان با عوامل موثر موفقیت در این مسیر پیچیده است.

از سویی یکی از مهم‌ترین مسائلی که در اقتصاد هر کشوری مطرح می‌شود، ایجاد تعادل در نیروی کار است. ایجاد تعادل در نیروی کار از دو بازوی اصلی عرضه و تقاضا نشأت گرفته که عوامل بسیاری می‌تواند موجب تغییرات در آن‌ها و در نهایت برهم زدن تعادل در نیروی کار شود که یکی از بارزترین نشانه‌های آن افزایش نرخ بیکاری است. مطالعه بیکاری در چارچوب نظریه‌های بیکاری ساختاری^۱ بیان‌گر این است که بیکاری از بطن تغییرات ساختاری در الگوی عرضه و تقاضای کار ناشی می‌شود. از جهت عرضه کار، تحولات جمعیتی و یا عوامل مؤثر بر روی نرخ مشارکت نیروی کار خصوصاً زنان بسیار با اهمیت است، به نحوی که منجر به تغییرات ساختاری در الگوی عرضه کار و در نهایت فزونی عرضه نسبت به تقاضای کار می‌گردند. از جهت تقاضای کار نیز عواملی چون تغییر در فنون تولید که منجر به بی‌فایده شدن برخی مهارت‌ها می‌گردد، انعطاف‌ناپذیری نهادهای تولیدی در رقابت با بنگاه‌های رقیب خارجی و همچنین الگوی آموزشی جامعه در زمینه‌های پایه و اساسی، فنی و حرفه‌ای و عالی که منجر به عدم تطابق مهارت‌ها می‌گردد و در نهایت امنیت سرمایه‌گذاری و حقوق مالکیت فردی، از جمله عواملی هستند که بر روی ساختار تقاضای کار اثر گذاشته و منجر به کمبود تقاضا برای نیروی کار نسبت به عرضه کار می‌شوند. علاوه بر این، مجموعه عوامل مؤثر بر عدم تسویه بازار کار مثل مجموعه قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار و یا نقش اتحادیه‌ها و نهادهای کارگری و یا حتی دولت در تغییرات ساختاری در بازار کار بسیار با اهمیت است، ضمن اینکه نباید به نقش و جایگاه دولت و رفتارهای اجتماعی در تحولات مربوط به بازار کار بی‌توجه بود (Biabani, 2019).

اگرچه در مطالعات مربوط به تقاضا و عرضه نیروی کار دارای آموزش عالی، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و خالص مهاجرت افراد دانش-آموخته به خارج از کشور به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده عرضه نیروی کار و شاخص توسعه صنعتی، اعتبارات بانکی جاری دولتی و

¹ Structural unemployment

میانگین حقوق و دستمزد فعالیت‌های صنعتی و معدنی از جمله عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار دارای آموزش عالی شمرده شده‌اند (Falih, 2010) اما باید توجه داشت که درصد قابل ملاحظه‌ای از سطح بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران طی یک دهه اخیر از نوع ساختاری است به نحوی که عوامل موثر بر عرضه نیروی کار شامل، تحولات جمعیتی از نوع جوان شدن جمعیت و افزایش نرخ مشارکت نیروی کار زنان، به شدت تحت تأثیر تحولات آموزشی به ویژه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی کشور قرار گرفته‌اند و از سوی دیگر ساختار بازار کار بیشتر به واسطه تغییرات مربوط به نقش دولت در بازار کار دچار تحولات اساسی شده است، به نحوی که جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی توسط بخش‌های دولتی بر خلاف دهه‌های قبل کاهش قابل ملاحظه‌ای یافته است (Biabani, 2019). موید مطلب فوق می‌تواند به تازه‌ترین آمار مربوط به وضعیت نیروی کار مربوط به سال ۱۴۰۰ که از سوی مرکز آمار ایران ارائه شده است اشاره داشت که مطابق آن ۹۲۵ هزار نفر از جمعیت فارغ‌التحصیلان آموزش عالی بیکار هستند و به طور تقریبی ۴۰ درصد از جمعیت بیکار کشور را شامل می‌شود (Rasouli, 2022).

آمار فوق که آماری بس تاسف‌بار و نگران‌کننده است، به یکی از چالش‌های مهم نظام آموزش عالی کشور تبدیل شده است که با توجه به فربه بودن بخش دولتی کشور و حرکت به سمت خصوصی سازی، انتظار استخدام بیکاران دانشگاهی در قالب بدنه دولت و دستگاه‌های اجرایی انتظاری غلط و بیهوده است. همچنین باید توجه داشت که جامعه امروز به لحاظ شغلی دیگر شبیه به گذشته نیست و داشتن مهارت، تسلط، شایستگی‌های حرفه‌ای و گاه‌ها ماهیت روابط بسیار بااهمیت‌تر از مدارک تحصیلی جلوه می‌کند و اهمیت ترویج فرهنگ کارآفرینی، کاربایی و خودمدیریتی مسیر شغلی در بین فارغ‌التحصیلان را بیش از پیش آشکار می‌نماید. به عنوان مثال آمار اخذ شده از ۷۲ دانشگاه، پژوهشگاه و مؤسسه آموزش عالی در سال ۱۴۰۱ در رابطه با میانگین وزنی درصد بیکاری کل کشور بر حسب مقاطع تحصیلی کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب برابر با ۳۵، ۵۰، ۳۹ و ۵۳ درصد گزارش شده است و به صورت دقیق‌تر در سال ۱۴۰۱ تعداد فارغ‌التحصیلان آموزش عالی در مقاطع مختلف تحصیلی ۴۹۵۰۶ نفر گزارش شده در حالی که کاربایی در همان سال برای ایشان ۲۰۶۷ نفر بوده است (industry.msrt.ir) که تفاوت فاحش بین تعداد فارغ‌التحصیلان و فرصت‌های شغلی، ضرورت افزایش قابلیت استخدام‌پذیری و خودمدیریتی مسیر شغلی توسط فارغ‌التحصیلان را بیش از پیش آشکار می‌نماید. اگر چه طی سال‌های اخیر دانشگاه‌های سطح یک کشور با توسعه مراکز رشد و نوآوری خود قدم در تربیت نیروهای کارآفرین گذاشته و در راستای تبدیل شدن به دانشگاه‌های نسل سوم گام برداشته‌اند؛ اما باید توجه داشت که با فرض تحقق همه شرایط برای توسعه فرصت‌های شغلی، توانایی مدیریت مسیر شغلی می‌تواند در رفع مشکل بیکاری دانش‌آموختگان تأثیر بسزایی داشته باشد که این امر لزوم انجام پژوهش‌هایی با هدف آشنایی هر چه بیشتر دانشجویان و فارغ‌التحصیلان با عوامل موثر در ارتقاء قابلیت‌های استخدامی و افزایش توان خودمدیریتی مسیر شغلی را بیش از پیش آشکار می‌نماید. لذا پژوهش فوق در راستای تحقق این مهم و با هدف طراحی و ارائه مدلی مبتنی بر دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی به منظور افزایش توان خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی انجام گرفته است.

پیشینه نظری و تجربی پژوهش

مسیر شغلی: تا دهه ۱۹۸۰ پژوهش‌های مرتبط با رفتار حرفه‌ای و توسعه مسیر شغلی بر انتخاب شغل بر اساس علائق شغلی متمرکز بود و فرض بر این بود که افراد پس از انتخاب یک شغل در تمام مدت زندگی کاری خود در همان شغل و در کنار کارفرمای خود باقی می‌مانند. چارچوب‌های سوپر^۱ (۱۹۷۵)، هالند^۲ (۱۹۵۹) و هال^۳ (۱۹۷۶) که مدل‌هایی معتبر در زمینه انتخاب شغل و موفقیت مسیر شغلی محسوب

^۱ Super

^۲ Holland

^۳ Hall



می‌شوند؛ شغل را به عنوان یک پدیده‌ی درون‌سازمانی پایدار و مبتنی بر علایق و نیازهای فرد تعریف کرده‌اند و مسیر شغلی فرد را علی‌رغم برخورداری از چالش‌های منحصر به فرد، دارای مراحل یا لنگرهایی در مسیری رو به بالا جهت دستیابی به موفقیت شغلی می‌دانستند (Akkermans et al., 2019). در واقع مسیر شغلی یک الگوی کاری مرتبط با تجربیات کاری فرد است که شامل فعالیت‌ها و مشاغل حرفه‌ای، نگرش، دانش و مهارت‌های توسعه یافته در طول زمان بوده و در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده توسط افراد شکل می‌گیرد (Rudolph et al., 2017). پیرو مطلب فوق، مدیریت مسیر شغلی، یک فرایند تصمیم‌گیری متشکل از تصمیمات متفاوتی است که مرتبط با زندگی حرفه‌ای و کاری فرد می‌باشد که نتیجه تصمیمات اتخاذ شده می‌تواند اثرات بلندمدت قابل توجهی بر سبک زندگی افراد، رفاه عاطفی، اقتصادی و موقعیت اجتماعی آنان داشته باشد (Yildiz et al., 2015).

پس از سال ۱۹۸۰ در نتیجه افزایش جهانی شدن سازمان‌ها و کاهش امنیت شغلی، تمرکز پژوهش‌ها از تاکید بر مدیریت مسیر شغلی سنتی و حمایت سازمانی به سمت دیدگاه‌های جدید مسیر شغلی از جمله مسیر شغلی بدون مرز^۱ و مسیر شغلی متنوع^۲ متمایل شد (Debus et al., 2020). در سال ۱۹۹۴ مفهوم مسیر شغلی بدون مرز توسط آرتور نظریه پرداز شد. نظریه فوق تغییرات مداوم انتقال چشم‌انداز شغلی افراد به خارج از سازمان‌ها را در بر داشت و خودمدیریتی مسیر شغلی به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت در دنیای مشاغل بدون مرز معرفی شد (Gander, 2021). به عبارتی در رویکرد مسیر شغلی بدون مرز، افراد ترجیح می‌دهند خود را به یک سازمان یا حرفه‌ای خاص محدود نکنند، بلکه با سرمایه گذاری بر فرصت‌های جدیدی که در ازای عملکرد، بازدهی ارزشمندی را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد، مسیر شغلی خود را مدیریت کنند. بنابراین افرادی با برخورداری از دیدگاه مسیر شغلی بدون مرز خود را به سازمان، شغل یا حرفه‌ای خاصی محدود نمی‌کنند (Yildiz et al., 2015). اکرم‌نژاد و همکاران (۲۰۲۰) مسیر شغلی بدون مرز را توالی فرصت‌های شغلی خارج از محیط کاری فرد تعریف کرده‌اند. دیدگاه فوق بر این فرض استوار است که افراد با افزایش میزان تحرک و پویایی کاری، مسیر شغلی خویش را تعیین جهت و مدیریت می‌کنند (Akkermans et al., 2019). به گفته اینکسون و همکاران^۳ (۲۰۱۲)، دیدگاه مسیر شغلی بدون مرز به معنی شغل یا حرفه‌ای فاقد مرز و محدودیت نیست، چرا که تمامی مشاغل دارای مرزها و محدودیت‌های عینی و ذهنی هستند؛ بلکه منظور مشاغل فراتر از مرزها و محدودیت‌های عینی و ذهنی است (Inkson et al., 2012). همان‌طور که از دیدگاه آرتور (۱۹۹۴) مسیر شغلی بدون مرز بر رهاسازی خویش از محدودیت‌های ذهنی و عینی شغل تاکید دارد که در آن عبور از محدودیت‌های عینی یا فیزیکی بر مواردی چون تغییر سازمان، تغییر کارفرما یا حتی تغییر شغل و حرفه دلالت دارد. همچنین وی ادغان دارد که عبور از محدودیت‌های ذهنی یا روانی مشتمل بر نوعی گذر و عبور از قیود فرهنگی و اجتماعی حاکم بر محیط کار و حرفه است (Briscoe & Hall, 2006).

رویکرد مسیر شغلی متنوع که در سال (۱۹۷۶) توسط هال^۴ ارائه شد؛ فرایندی است که عموماً توسط خود افراد (نه سازمان‌ها) مدیریت می‌شود و کلیه تجربیات فرد در زمینه‌های تحصیلی، آموزشی و شغلی را دربرمی‌گیرد و به شرح تعاملات میان ارزش‌های اصلی، آزادی و رشد، خودمدیریتی و موفقیت روانشناختی و ذهنی در مسیر شغلی می‌پردازد (Akkermans et al., 2019). دیدگاه مسیر شغلی متنوع با تاکید بر تغییر مسئولیت مدیریت مسیر شغلی از سازمان به افراد، بر چگونگی تکامل انعطاف‌پذیر مسیر شغلی در طی زمان و در فضاهای اجتماعی تمرکز دارد (Rudolph et al., 2017). هال (۲۰۰۴) سرمایه روانشناختی را فاکتوری کلیدی در موفقیت مسیر شغلی متنوع عنوان می‌کند و ادغان دارد آنچه دیدگاه مسیر شغلی متنوع را از تفکر شغلی سنتی متمایز می‌کند؛ تمرکز آن بر فرد (در مقابل سازمان) به عنوان عامل اصلی مسیر شغلی،

¹Boundaryless Career

²Protean Career

³Inkson et al

⁴Hall



آزادی رشد و پیشرفت (در مقابل ترفیع سازمانی) و موفقیت روانی (در مقابل سطح موقعیت و حقوق فرد در سازمان) است. لذا افراد با برخورداری از دیدگاه مسیر شغلی متنوع به صورت فعال نسبت به تعیین اهداف مسیر شغلی خود اقدام کرده و با تمرکز بر فاکتورهای موثر در موفقیت شغلی، در راستای دستیابی با اهداف تعیین شده تلاش می‌کنند (Direnzo & Greenhaus, 2011). مسیر شغلی متنوع دارای دو رویکرد خودمدیریتی و ارزش‌محوری می‌باشد. در رویکرد خودمدیریتی؛ فرد با تلاش و تکاپو در شناسایی فرصت‌های موجود کاری، کنترل و نظارت شخصی برای توسعه مسیر شغلی خود را در دست می‌گیرد و به منظور افزایش قابلیت استخدام‌پذیری به طور مستمر بر سرمایه‌های مسیر شغلی (سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی) می‌افزاید. در رویکرد ارزش‌محور؛ فرد بر ارزش‌هایی تمرکز می‌کند که می‌توانند عامل و راهنمای موفقیت وی در طی مسیر شغلی باشند و وی را در راستای تلاش جهت موفقیت شغلی برانگیزانند (Wiernik & Kostal, 2019). لذا می‌توان گفت که افرادی با برخورداری از جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع از طریق خودمدیریتی مستقل مسیر شغلی، اجازه اعمال نفوذ در جهت‌دهی مسیر شغلی خود را به عوامل محیطی و سازمانی نخواهند داد و با تکیه بر عاملیت شخصی در جهت کسب سرمایه‌های شغلی و دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای خود حرکت می‌کنند. نظر به مطالب ارائه شده، در جدول ۱ به مقایسه سه دیدگاه مسیر شغلی سنتی، بدون مرز و متنوع بر اساس فاکتورهای اصلی مسیر شغلی پرداخته شده است.

جدول ۱

مقایسه دیدگاه‌های سنتی، بدون مرز و متنوع مسیر شغلی (Gander, 2021)

ویژگی	دیدگاه مسیر شغلی سنتی	دیدگاه مسیر شغلی بدن مرز	دیدگاه مسیر شغلی متنوع
استقلال و خودمختاری	وابسته به کارفرما	مستقل از کارفرما	مستقل از کارفرما
مبنای عملکرد	عملکرد جهت استخدام و ترفیع	عملکرد جهت افزایش قابلیت استخدام	عملکرد جهت افزایش رضایت فرد
مسئولیت مسیر شغلی	سازمان	فرد	فرد
نگرش‌های کلیدی	تعهد و وفاداری به سازمان	بهره‌برداری از مهارت‌ها، تمرکز بر روابط، انعطاف‌پذیری، تعادل کار و زندگی	رضایت شغلی، تعادل کار و زندگی، مطابقت ارزش‌ها با مسیر پیشرفت و فرصت‌های یادگیری
ارزش‌های اصلی	پیشرفت سلسله‌مراتبی	معناداری کار و موقعیت سازمانی	معناداری کار، آزادی و پیشرفت
معیارهای موفقیت	وضعیت و میزان حقوق	معناداری روانشناختی کار	معناداری روانشناختی کار

در رابطه با مهم‌ترین پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع مورد مطالعه می‌توان به پژوهش رامل و همکاران^۱ (۲۰۲۱) با عنوان مطالعه عوامل موثر بر مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان کارآفرین اشاره داشت. ایشان ملاقات و ارتباط با افراد مهم و صاحب کسب و کار، تشویق از سوی دیگران و توسعه ویژگی‌های شخصی را به عنوان عوامل موثر بر کارآفرینی افراد و عواملی چون دستاوردهای کسب و کار، به رسمیت شناخته شدن، حمایت از سوی دیگران و حمایت‌های مالی را از جمله عوامل موثر بر موفقیت در مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان عنوان کردند (Rummel et al., 2021). سیتی رباح و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش خودکارآمدی تصمیم‌گیری در رابطه بین هوش هیجانی مسیر شغلی و مدیریت و انطباق‌پذیری با مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های مالزی پرداختند. نتایج این پژوهش گویای این مطلب بود که خودکارآمدی تصمیم‌گیری در مدیریت مسیر شغلی به طور معنی‌داری تأثیر هوش هیجانی و اعتماد به نفس را بر سازگاری شغلی تعدیل

¹ Rummel et al

² Siti Raba'ah et al



می‌کند. آناماریا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) که به شناسایی و تحلیل عوامل موثر بر موفقیت مسیر شغلی پرداخته بودند؛ خودمختاری، استقلال، تقویت مهارت‌های فنی- کارکردی و خلاقیت و نوآوری را از جمله مهم‌ترین عوامل موثر بر موفقیت مسیر شغلی معرفی کردند. گاررو و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش اکوسیستم‌های دانشگاهی در مدیریت مسیر شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه‌های مکزیکی پرداختند. نتایج پژوهش ایشان گویای این مطلب بود که نقش حیاتی اکوسیستم‌ها دانشگاه‌ها کارآفرینی را در تسهیل گزینه‌ها اشتغال پذیری به عنوان کارآفرینی دانشگاهی برای فارغ‌التحصیلان از اهمیت بالایی برخوردار است به گونه‌ای که دانشگاه‌ها کارآفرین می‌توانند طیف وسیعی از گزینه‌های اشتغال‌زایی را برای دانشجویان خود فراهم کنند و بستر ساز فرصت‌های جهت مدیریت مسیر شغلی ایشان باشند (Guerrero et al., 2020).

کیندسیکو و بارچ^۳ (۲۰۱۹) با محوریت بررسی چگونگی مدیریت فرصت‌ها در مسیرشغلی دانش‌آموختگان دکتری پژوهشی را انجام دادند که داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه با ۶۹ فارغ‌التحصیل درجه دکتری در رشته‌های مختلف دانشگاه‌ها استونی جمع‌آوری شده بود. نتایج این پژوهش بیان‌گر این مهم بود که همواره در سطوح ملی، سازمانی و فردی، رویدادهای تصادفی که منجر به خلق فرصت می‌شوند، وجود دارند و افراد می‌توانند با تحلیل و پویای مستمر محیطی و پیش‌بینی نتایج احتمالی و بر اساس چشم‌اندازهای تعیین شده برای خود، از فرصت‌های بوجود آمده بهره‌مند شوند (Kindsiko & Baruch, 2019). ولف^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تاثیر شبکه‌سازی در موفقیت مسیر شغلی که به صورت پیمایشی انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که افراد در راستای تقویت روابط شخصی و حرفه‌ای با افرادی که انتظار پیشرفت در مسیر شغلی بواسطه ارتباط با آن‌ها وجود دارد، به عنوان ابزار اصلی موفقیت در مسیر شغلی برنامه‌ریزی می‌کنند (Wolf, 2018).

درینزو و گرین‌هوس^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان گردش شغلی در جهان بدون مرز بیان داشتند که تقویت سرمایه انسانی و فاکتورهای 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 (Direnzo & Greenhaus, 2011). پردلان و وکیلی (۱۴۰۰) که در پژوهش خود به بررسی خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های تهران پرداختند، بیان داشتند که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در موفقیت دورنمای مسیر شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پیشبرد عملکرد تحصیلی و کاری دانشجویان و فارغ‌التحصیلان نقش موثری دارد (Pordelan & Vakili, 2022). سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی در یافتند که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی مثبت و معنادار دارد. همچنین تاثیر مثبت برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر سرمایه‌های مسیر شغلی (انسانی، اجتماعی، روانشناختی) مورد تایید قرار گرفت. علی‌رغم تایید تاثیر مثبت سرمایه اجتماعی و روانشناختی بر اشتغال‌پذیری افراد، تاثیر سرمایه انسانی بر اشتغال‌پذیری مورد تایید قرار نگرفت و در نهایت سرمایه اجتماعی به عنوان مهم‌ترین سرمایه مسیرشغلی جهت ارتقاء اشتغال‌پذیری شناخته شد. کسای اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان مقایسه اثربخشی رویکردهای سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دریافتند که مداخله‌های سنتی، مدرن و فرامدرن مشاوره مسیر شغلی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان تاثیر داشته است. در این بین تاثیر رویکرد مدرن و فرامدرن بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بیشتر از رویکرد سنتی بوده است. اما بین دو روش مدرن و فرامدرن تفاوت معناداری مشاهده نشده است (Kasaei Esfahani et al., 2015).

¹ AnaMaria et al

² Guerrero et al

³ Kindsiko & Baruch

⁴ Wolff

⁵ DiRenzo & Greenhaus



مرور پژوهش‌های مرتبط با موضوع مورد مطالعه علی‌رغم شناسایی و ارائه عوامل موثر در موفقیت مسیر شغلی، به دلیل عدم طراحی مدل مرتبط با عوامل شناسایی شده، مهم‌ترین و موثرترین فاکتورهای افزایش توان خودمدیریتی مسیر شغلی را در حاله‌ای از ابهام قرار داده است که در پژوهش فوق پس از استخراج و یکپارچه‌سازی عوامل تاثیرگذار بر خودمدیریتی مسیر شغلی و سطح‌بندی آن‌ها با استفاده از روش ساختاری تفسیری فازی، در راستای رفع خلاء پژوهشی مذکور اقدام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش آمیخته فوق که مبتنی بر پارادایم استقرایی-قیاسی است؛ از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه فارغ‌التحصیلانی که اقدام به کارآفرینی نموده و اساتید عضو هیئت علمی دانشکده‌های کارآفرینی دانشگاه‌های سطح یک کشور می‌باشد که طبق اعلام مسئولان، اقدام به عملیاتی سازی برنامه‌های راهبردی خود در مسیر تبدیل شدن به دانشگاه‌های نسل سوم نموده‌اند. لازم به ذکر است که از بین ۱۴۱ دانشگاه وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تنها ۱۳ دانشگاه به شرح جدول ۲ دارای شرایط فوق می‌باشند. به منظور انتخاب اعضای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) که خاص تحقیقات کیفی است، استفاده شده است که بر اساس اصل اشباع نظری داده‌ها پس از انجام ۳۵ مصاحبه و تکرار داده‌های دریافتی، روند جمع‌آوری داده‌ها در فاز کیفی پژوهش به پایان رسید. در فاز کمی پژوهش نیز نظر به استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی که نیازمند جمع‌آوری نظرات خبرگان می‌باشد، افراد مشارکت‌کننده در فاز کیفی پژوهش به عنوان اعضای جامعه و نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول ۲

لیست دانشگاه‌های نسل سوم کشور (مرکز کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۴۰۱)

ردیف	نام دانشگاه	تعداد مشارکت‌کننده	ردیف	نام دانشگاه	تعداد مشارکت‌کننده
۱	تهران	۳	۸	صنعتی اصفهان	۳
۲	تربیت مدرس	۲	۹	اصفهان	۲
۳	صنعتی امیرکبیر	۳	۱۰	خواجه نصیر	۳
۴	تبریز	۲	۱۱	فردوسی مشهد	۲
۵	صنعتی شریف	۴	۱۲	شیراز	۱
۶	علم و صنعت	۳	۱۳	شهید بهشتی	۳
۷	علامه طباطبایی	۴			

مصاحبه نیمه ساختاریافته به عنوان روش جمع‌آوری داده‌های کیفی و پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفته است. جهت تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شده و در بخش کمی پژوهش از روش ساختاری تفسیری-فازی به منظور تحلیل داده‌ها و تعیین سطح ابعاد مدل بهره گرفته شده است. به منظور تأمین روایی و پایایی پژوهش در بخش کیفی، از روش ارزیابی



لینکلون و گوبا^۱ (۱۹۸۵) استفاده گردید که بر پایه این روش چهار معیار موثق بودن و اعتبار^۲، انتقال‌پذیری^۳، اطمینان‌پذیری^۴ و تأیید-پذیری^۵، مبنایی جهت حصول روایی و پایایی در پژوهش کیفی محسوب می‌شود. برای کسب قابلیت اعتبار؛ متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به ده تن از اساتید مشارکت‌کننده در پژوهش ارائه شد و اظهار نظرات ایشان مورد توجه و بررسی قرار گرفت. به منظور تحقق انتقال‌پذیری در پژوهش سعی شد مشارکت‌کنندگان در پژوهش از گروه‌های مختلف آموزشی با تخصص و تجربیات متفاوت انتخاب شوند. جهت حصول اطمینان‌پذیری در نتایج پژوهش، از ضبط کامل مصاحبه‌ها به منظور ایجاد امکان بررسی چندباره داده‌ها و امکان کدگذاری توسط همکار استفاده شد و تأیید‌پذیری نتایج نیز با در اختیار قرار دادن نتایج نهایی پژوهش در فاز کیفی در اختیار اعضای پنل خبرگان و تأیید توسط ایشان حاصل شد. به منظور سنجش روایی در بخش کمی پژوهش از ضریب CVR استفاده شد و پایایی پرسشنامه از طریق محاسبه نرخ ناسازگاری ماتریس مقایسات زوجی، مورد سنجش قرار گرفت که با توجه به مقدار به‌دست آمده برای نرخ ناسازگاری (۰/۰۵۴)، کمتر از ۰/۱ پایایی پرسشنامه مورد تأیید واقع شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های پژوهش فوق در قالب دو دسته یافته‌های کیفی و کمی با اولویت حصول یافته‌های کیفی ارائه شده است. یافته‌های کیفی پژوهش در نتیجه ادغام کدهای مستخرج از مرور مبانی نظری و کدگذاری متون مصاحبه‌های انجام شده، مقوله‌های اصلی و فرعی مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی را شکل دادند. نتایج فاز کیفی پژوهش به همراه منبع استخراج هر مقوله، در **جدول ۳** ارائه شده است.

جدول ۳

مقوله‌های اصلی و فرعی مستخرج از کدگذاری داده‌های کیفی پژوهش

نما د	مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	منبع
I _۱	کسب مهارت‌های روانشناختی	خودکارآمدی تاب‌آوری خوش‌بینی انعطاف‌پذیری امیدواری مثبت‌اندیشی - پافشاری در صورت ناکامی	مصاحبه ۲ و ۵ و ۷ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ و ۲۷ و ۲۸ و ۳۱
I _۲	پویایی فیزیکی	تلاش فردی تجربه‌گرایی شناخت نیازهای پیشرفت کسب مهارت‌های روز بهره‌برداری از فرصت‌های یادگیری پایش و بررسی کلیه فرصت‌های شغلی مرتبط عدم محدودسازی خود به انتصاب حرفه یا سازمانی خاص	مصاحبه ۱ و ۳ و ۵ و ۷ و ۹ و ۱۱ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۷ و ۱۹ و ۲۱ و ۲۳ و ۲۵ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲

1. Lincolne & Guba

2. Credibility

3. Transferability

4. Dependability

5. Conformability





مصاحبه ۳ و ۹ و ۱۴ و ۲۲ و ۲۴ و ۳۳ و ۳۴	قدرت تجزیه و تحلیل پذیرش واقعیت وجدان‌گرایی ظرفیت‌های رفتاری هوش هیجانی هوش عاطفی	I _۳ کسب مهارت‌های شناختی
مصاحبه ۱ و ۲ و ۵ و ۷ و ۱۰ و ۱۵ و ۲۳ و ۲۵ و ۲۶ و ۳۵	تجربه‌های چندزمینه‌ای مهارت کلامی مهارت ادراکی	I _۴ کسب مهارت‌های انسانی
مصاحبه ۱ و ۳ و ۴ و ۶ و ۸ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۲۲ و ۳۳ و ۳۴	- تعیین اهداف و انتظارات فردی - تعیین اهداف و انتظارات سازمانی - تعیین و شناخت ارزش‌های شخصی	I _۵ وضوح اهداف و انتظارات
مصاحبه ۸ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۹ و ۲۰ و ۳۱	مراجعه به مراکز کارآفرینی و پارک‌های علم و فناوری مشاوره با کارآفرینان در زمینه مورد نظر ثبت و بررسی تجربیات کارآفرینان اعتماد سازی پیوندهای اجتماعی غیر رسمی شبکه سازی با مدیران و رهبران کسب و کارها	I _۶ بازاریابی شخصی و بهره-گیری از نظرات کارشناسان
مصاحبه ۱ و ۲ و ۵ و ۷ و ۱۱ و ۱۸ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۴	ریسک‌پذیری موفقیت‌طلبی تمایل و تلاش جهت خلاقیت و نوآوری تحمل ابهام اعتماد به نفس شناخت مهارت‌ها شناخت شایستگی‌ها	I _۷ خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه
مصاحبه ۲ و ۳ و ۶ و ۹ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۶ و ۲۸ و ۳۳	شناخت محیط اقتصادی شناخت محیط سیاسی شناخت محیط فرهنگی شناخت محیط اجتماعی شناخت محیط قانونی	I _۸ انطباق و آگاهی محیطی
مصاحبه ۱ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۰ و ۳۱	مدارک تحصیلی و دانشگاهی، مدارک آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی	I _۹ دانش آکادمیک
مصاحبه ۱ و ۲ و ۵ و ۸ و ۱۰ و ۱۶ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۵ و ۳۲	آشنایی با نرم‌افزارهای عمومی آشنایی با نرم‌افزارهای تخصصی آشنایی با نرم‌افزارهای کاربردی	I _{۱۰} کسب مهارت‌های اطلاعاتی

در مرحله کمی به منظور طراحی مدل خودمدیریتی مسیر شغلی از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی استفاده شده است. روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری قادر به نمایش روابط پیچیده بین متغیرها در قالب یک مدل ساختاری است و تنها درباره وجود یا عدم وجود رابطه بین عناصر بحث می‌کند و شدت تأثیر یک متغیر بر متغیر دیگر لحاظ نمی‌شود (Pramod & Banwet, 2013). تحقیق حاضر جهت برطرف نمودن این خلأ، از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری در محیط فازی بهره گرفته است.



جدول ۴

عبارات کلامی، کدها و اعداد فازی مربوط به آنها

عبارت کلامی	کد	عدد فازی
بدون تأثیر	NO	(۰، ۰، ۰/۲۵)
تأثیر کم	L	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)
تأثیر متوسط	M	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)
تأثیر زیاد	V	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)
تأثیر بسیار زیاد	VH	(۰/۷۵، ۱، ۱)

پرسشنامه مقایسات زوجی با استفاده از کدهای معرف عبارات کلامی ارائه شده در جدول ۴ توسط خبرگان تکمیل شده‌اند. بدین صورت که پس از مقایسه دو به دو عوامل توسط فرد پاسخگو، یک کد از سوی ایشان بر اساس میزان تأثیرگذاری عامل اول بر عامل دوم در پرسشنامه درج شده است که پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، محقق نسبت به جایگزینی عدد فازی متناسب با هر کد در پرسشنامه مربوطه اقدام نموده است. پس از تشکیل ماتریس‌های مقایسات زوجی با ادغام نظرات، ماتریس قضاوت یا ادغامی تشکیل می‌گردد. جهت تشکیل ماتریس قضاوت از میانگین هندسی نظرات بر اساس رابطه (۱) استفاده می‌شود که در رابطه فوق K نشانگر تعداد خبرگان است (Tseng & Chiu, 2013).

$$g_{ij} = (d_{ij}^1, d_{ij}^2, d_{ij}^3, d_{ij}^k)^{1/k} \quad \text{رابطه (۱)}$$

جدول ۵

ماتریس قضاوت

	F _۱	F _۲	F _۳	F _۴	F _۵	F _۶	F _۷	F _۸	F _۹	F _{۱۰}
F _۱	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۸)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۸)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۲۵)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۴۰)
F _۲	(۰/۱۶۵، ۰/۹۰، ۱/۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۴۹، ۰/۷۲)	(۰/۱۰۰، ۰/۴۹، ۰/۷۲)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۸)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۸)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۸)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۵۷، ۰/۷۹)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۷۹)	(۰/۱۰۰، ۰/۳۰، ۰/۷۹)
F _۳	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۴۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)
F _۴	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)
F _۵	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)	(۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰، ۰/۱۰۰)





F _Δ	(/۰.۳۳, /۰.۶۳, /۰.۹۲)	(/۰.۳۳, /۰.۶۳, /۰.۹۲)	(/۰.۵۵, /۰.۸۳, /۱.۱۱)	(/۰.۶۴, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۶۳)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)
F _ε	(/۰.۴۴, /۰.۷۳, /۱.۰۱)	(/۰.۴۴, /۰.۷۳, /۱.۰۱)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۵۰)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۳۳)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۶۳, /۰.۹۲, /۱.۱۱)
F _γ	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۶۴, /۰.۹۲, /۱.۱۱)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)	(/۰.۷۲, /۱.۰۰, /۱.۱۱)	(/۰.۸۳, /۱.۱۱, /۱.۱۱)	(/۰.۶۴, /۰.۹۲, /۱.۱۱)
F _λ	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۵۵, /۰.۸۳, /۱.۱۱)	(/۰.۵۵, /۰.۸۳, /۱.۱۱)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۲۷)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۳۳)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۳۳)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)	(/۰.۵۵, /۰.۸۳, /۱.۱۱)	(/۰.۶۴, /۰.۹۲, /۱.۱۱)
F _η	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۲۷)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۲۷)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۵۵)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)	(/۰.۰۰, /۰.۵۴, /۰.۸۰)
F _ι	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۵۴, /۰.۸۰)	(/۰.۰۰, /۰.۵۴, /۰.۸۰)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۲۷)	(/۰.۰۰, /۰.۳۳, /۰.۶۴)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۲۷)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۷۰)	(/۰.۰۰, /۰.۵۴, /۰.۸۰)	(/۰.۰۰, /۰.۰۰, /۰.۰۰)

گام بعد دیفازی نمودن ماتریس نرمال شده است که با توجه به وجود روش‌های مختلف جهت دیفازی نمودن ماتریس و تاکید پاول^۱ (۲۰۰۳) بر رابطه (۳) به عنوان بهترین روش دیفازی کردن ماتریس، ماتریس نرمال مطابق جدول ۷ دیفازی شده است.

$$BNP_{ij} = \frac{l_{ij} + m_{ij} + u_{ij}}{3} \quad \text{رابطه (۳)}$$

جدول ۷

ماتریس نرمال دیفازی شده

	F _λ	F _ε	F _γ	F _ε	F _Δ	F _ε	F _γ	F _λ	F _η	F _ι
F _λ	/۰.۰۰	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۱۱	/۰.۱۰	/۰.۱۴	/۰.۱۴	/۰.۱۴	/۰.۱۱	/۰.۱۱
F _ε	/۰.۹۴	/۰.۰۰	/۰.۴۵	/۰.۴۵	/۰.۱۰	/۰.۳۲	/۰.۱۰	/۰.۵۰	/۰.۵۰	/۰.۵۰
F _γ	/۰.۱۴	/۰.۶۲	/۰.۰۰	/۰.۱۴	/۰.۱۰	/۰.۱۴	/۰.۱۰	/۰.۱۱	/۰.۱۴	/۰.۱۴
F _ε	/۰.۳۸	/۰.۳۸	/۰.۵۸	/۰.۰۰	/۰.۱۰	/۰.۴۳	/۰.۱۰	/۰.۸۸	/۰.۶۷	/۰.۷۷
F _Δ	/۰.۶۳	/۰.۶۳	/۰.۸۳	/۰.۸۹	/۰.۰۰	/۰.۸۹	/۰.۲۱	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۸۹
F _ε	/۰.۷۳	/۰.۷۳	/۰.۸۹	/۰.۸۹	/۰.۱۷	/۰.۰۰	/۰.۱۱	/۰.۸۹	/۰.۸۹	/۰.۸۹
F _γ	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۸۹	/۰.۰۰	/۰.۹۴	/۰.۹۴	/۰.۸۹
F _λ	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۸۳	/۰.۸۳	/۰.۱۰	/۰.۱۱	/۰.۱۱	/۰.۰۰	/۰.۸۳	/۰.۸۹
F _η	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۱۰	/۰.۳۲	/۰.۱۰	/۰.۱۸	/۰.۰۰	/۰.۴۴
F _ι	/۰.۳۲	/۰.۳۲	/۰.۴۴	/۰.۴۴	/۰.۱۰	/۰.۳۲	/۰.۱۰	/۰.۲۳	/۰.۴۴	/۰.۰۰

¹ Powell



پس از دیفازی نمودن تمامی اعداد فازی موجود در ماتریس نرمالایز شده و به‌دست آوردن ماتریس دیفازی‌شده، حد آستانه ماتریس دیفازی شده از طریق میانگین حسابی مطابق رابطه ۴ محاسبه می‌شود (Bacudio et al., 2016).

$$C = \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n a_{ij}}{n^2} \quad \text{رابطه (۴)}$$

در رابطه فوق a_{ij} نشان دهنده مقادیر دیفازی شده اعداد فازی ماتریس نرمال، n نمایانگر تعداد عناصر و C نشانگر حد آستانه می‌باشد. لازم به ذکر است که با استفاده از رابطه ۴، حد آستانه در این پژوهش $0/047$ به‌دست آمد. پس از محاسبه حد آستانه $(0/041)$ ماتریس وقوع تشکیل می‌گردد. بدین منظور، عناصر ماتریس دیفازی شده یک به یک با مقدار حد آستانه مقایسه می‌شوند. اگر عنصری دارای مقداری بیشتر یا مساوی حد آستانه بود، آنگاه در درایه متناظر با آن، عدد ۱ قرار داده می‌شود و اگر دارای مقدار کمتر از حد آستانه بود، عدد ۰ جایگزین می‌شود (Xiong et al., 2010). ماتریس دسترسی پذیری اولیه از جمع ماتریس وقوع با جمع ماتریس همانی حاصل می‌شود (Jia et al., 2015) که در نتیجه این عمل عناصر موجود در قطر اصلی ماتریس وقوع همگی به عدد ۱ تبدیل می‌شوند. پس از تشکیل ماتریس دستیابی اولیه، باید سازگاری درونی آن برقرار باشد. به عنوان نمونه اگر متغیر ۱ منجر به متغیر ۲ شود و متغیر ۲ منجر به متغیر ۳ شود، پس متغیر ۱ باید منجر به متغیر ۳ شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبود، باید ماتریس اصلاح شود و روابطی که از قلم افتاده است، جایگزین شود. جهت دستیابی به ماتریس اصلاح شده، ماتریس اولیه را باید تا جایی که بتوان رساند که رابطه زیر برقرار شود (Jia et al., 2015).

$$M^* = M^k = M^{k=1}, K > 1 \quad \text{رابطه (۵)}$$

در این پژوهش، سازگاری در ماتریس دستیابی با استفاده از نرم افزار MATLAB₂₀₁₆ برقرار شده است. ماتریس دستیابی نهایی در جدول ۸ ارائه شده است. لازم به توضیح است که اعدادی که علامت * گرفته‌اند، نشان می‌دهند که در ماتریس دستیابی اولیه ۰ بوده‌اند و پس از سازگاری عدد ۱ گرفته‌اند.

جدول ۸

ماتریس دستیابی نهایی

	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5	F_6	F_7	F_8	F_9	F_{10}
F_1	۱	۰	۱*	۱*	۰	۱*	۰	۰	۰	۰
F_2	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱
F_3	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱*	۰	۰	۱*
F_4	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱
F_5	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
F_6	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱
F_7	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
F_8	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱
F_9	۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۱*	۰	۱	۱



F_۱. ۱ ۱ ۱*

در ادامه به منظور تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی و مجموعه پیش نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود (Mandal & Deshmukh, 1994). مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق متغیر مورد نظر حاصل شده و مجموعه پیش نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که وجود آن‌ها جهت دستیابی به متغیر مورد نظر، لازم می‌باشد. این کار با استفاده از ماتریس دستیابی انجام می‌شود. پس از تعیین مجموعه دستیابی و پیش نیاز برای هر متغیر، عناصر مشترک بین ۲ مجموعه شناسایی می‌شوند. متغیرهایی که مجموعه مشترکشان با مجموعه دستیابی‌شان یکی باشد، سطح اول اولویت را به خود اختصاص می‌دهند. پس از تعیین این متغیر یا متغیرها، آن‌ها را از جدول حذف کرده و با بقیه متغیرهای باقیمانده جدول بعدی تشکیل داده می‌شود و این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌یابد (Agarwal et al., 2007). بدین ترتیب در این تحقیق طی شش مرحله، سطوح شش‌گانه مدل خودمدیریتی مسیر شغلی حاصل شد که به دلیل اختصار، نتیجه نهایی این مراحل در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹

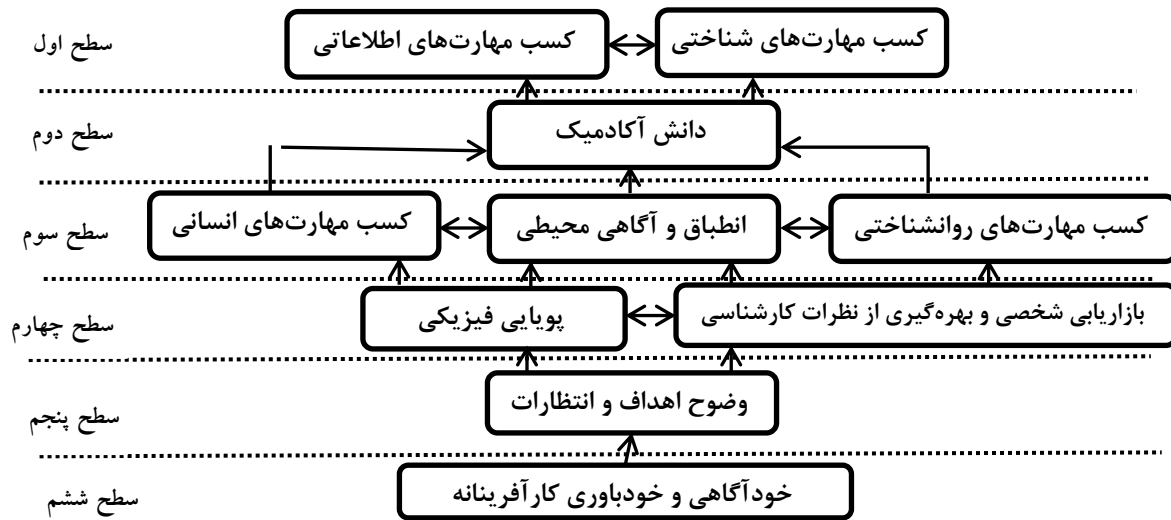
نتایج سطح بندی عوامل خودمدیریتی مسیر شغلی

نماد	مجموعه پیش‌نیاز	مجموعه دسترسی	مجموعه مشترک	سطح
F _۱	۸و۵و۶و۷و۸و۹	۶و۳و۴و۵	۶و۳و۴و۵	سطح سوم
F _۲	۷و۳و۴و۵و۶و۷و۸و۹	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۳و۲	سطح چهارم
F _۳	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۷و۳و۲	۱۰و۷و۳و۲	سطح اول
F _۴	۱۰و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳	۱۰و۸و۷و۶و۵و۴	سطح سوم
F _۵	۷و۵	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۵	سطح پنجم
F _۶	۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۶و۴و۱	سطح چهارم
F _۷	۱۰و۹و۷و۳	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۷و۳	سطح ششم
F _۸	۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳	۸و۴	سطح سوم
F _۹	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۷و۳	۱۰و۹و۷	سطح دوم
F _{۱۰}	۱۰و۹و۸و۷و۶و۵و۴و۳و۲و۱	۱۰و۹و۷و۴و۳	۱۰و۹و۷و۴و۳	سطح اول

پس از تعیین روابط و سطح متغیرها می‌توان آن‌ها را به شکل مدلی ترسیم کرد. به همین منظور ابتدا متغیرها بر حسب سطح آن‌ها از بالا به پایین تنظیم می‌شوند و با استفاده از سطح بندی انجام شده دیاگرامی با عنوان مدل خودمدیریتی مسیر شغلی ترسیم می‌شود و پس از ترسیم مدل، روابط بین عوامل با توجه به ماتریس دسترسی نهایی با حذف انتقال پذیری‌ها به صورت گراف‌هایی جهت‌دار ترسیم می‌شوند (Mathiyazhagan & Haq, 2013).



مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی



نظر به این مهم که حرکت از سطح اول به طرف سطح ششم سبب کاهش میزان تاثیرپذیری شاخص‌ها و افزایش میزان تاثیرگذاری آن‌ها می‌شود، تشریح مدل از سطح ششم به عنوان موثرترین سطح آغاز می‌شود. **سطح ششم:** در مدل طراحی شده خودمدیریتی مسیر شغلی؛ خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه دانش‌آموختگان به عنوان موثرترین عامل و شالوده مدل در پایین‌ترین سطح مدل (سطح ششم) جای گرفت. در واقع خودآگاهی و خودباوری همواره به عنوان نیازهای مهم روانی برای کسب موفقیت در هر زمینه‌ای به شمار می‌رفته‌اند اما دگرگونی سریع پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیک و لزوم همگامی با تغییرات در دنیای رقابتی، صفت‌های مذکور را به نیازهای فوری اقتصادی تبدیل نموده است. به گونه‌ای که رادولف و همکاران (۲۰۱۷) لازمه پیشرفت را خودیابی، مسئولیت شخصی و خودمدیریتی دانسته‌اند (Rudolph et al., 2017). همچنین مصاحبه‌شونده‌ای در این رابطه بیان داشت: "زمانی که فارغ‌التحصیلان ما مهارت‌ها و شایستگی‌های خودشان رو بشناسن، می‌تونن از آن‌ها به عنوان یک امتیاز برای پیش‌افتادن از رقباشون استفاده کنن. چرا که با تمرکز و تقویت شایستگی‌ها می‌تونن از آن‌ها به عنوان مزیت رقابتی خودشان استفاده و در زمینه‌های ورود کنند که حرفی برای گفتن دارند".

سطح پنجم: وضوح اهداف و انتظارات دانش‌آموختگان، فاکتور موثر دیگری است که در سطح پنجم مدل قرار گرفته است. وضوح اهداف و تعیین انتظارات به عنوان عامل روشن‌کننده راه پیش رو به حساب می‌آید و فرایندی محسوب می‌شود که با جهت‌دار کردن مسیر حرکت، انجام کارهای صحیح را تسهیل نموده و احتمال هدر رفت زمان و انرژی را کاهش می‌دهد. مصاحبه‌شونده‌ای در این رابطه عنوان کرد: "فرد حتما باید تکلیفش با خودش مشخص باشه، بدون که حاضر کار کنه و کجا نه. بدونه ایا اسم و شهرت سازمان و شرکت واسش مهمه یا فقط دنباله یه شغله؛ ایا تصمیمش فقط کار دولتی یا حاضر به پذیرش ریسک و ورود به بازار کار آزاد هست. وقتی این مسائل برای خودش حل شده باشن و کاملا اهدافش مشخص باشه اون زمان دیگه وقت خودش رو هدر نمیده، دقیق میدونه به دنبال چی می‌گرده و سردرگم اسم یک جوپای شغل را یدک نمیکشه".

سطح چهارم: در رابطه با پویایی فیزیکی دانش‌آموختگان به عنوان عامل بسترساز حساسیت نسبت به محرک‌ها و فرصت‌های محیطی، مصاحبه‌شونده‌ای عنوان کرد: "مطمئنا میزان فعالیت، هوشیاری و پویایی فرد میتونه نقش مهمی توی زندگی کاری اون داشته باشه. فرد باید



سعی کنه دیدگاه آینده‌نگر داشته باشه و با شناسایی و تشخیص مهارت‌های موردنیاز روز، فرصت‌ها رو برای یادگیری اون مهارت‌ها شکار کنه". همچنین مشارکت‌کننده‌ای در رابطه با عامل بازاریابی شخصی و بهره‌گیری از نظرات کارشناسی بیان داشتند: "امروز دیگه دوران اینکه توی خونه بشینی و منتظر آزمون استخدامی باشی گذشته. جهان روز به روز بیشتر به سمت خصوصی سازی میره و فارغ‌التحصیلان ما هم باید این مسئله رو بپذیرن و سعی کنند از طریق افزایش ارتباطات غیررسمی خودشون با افراد کلیدی و موثر در حوزه کسب و کار و نشون دادن توانایی‌ها و قابلیت‌هاشون به اون‌ها برای خودشون بازاریابی کنند. از طرفی هم این ارتباطات خودش باعث میشه مجموعه تجربیاتی رو که افراد در بازار طی سال‌ها کسب کردند به راحتی بدست بیارن و مورد استفاده قرار بدهند".

سطح سوم: در رابطه با مهارت‌های انسانی به عنوان یکی از شاخص‌های مدل خودمدیریتی مسیر شغلی که دربرگیرنده تجربه‌های چندزمینه‌ای، مهارت کلامی و مهارت ادراکی است، مصاحبه‌شونده‌ای بیان داشت: "یکی از فاکتورهایی که متاسفانه در دانشگاه‌های ما به اون پرداخته نمیشه بحث پرورش مهارت‌های ادراکی و کلامی دانشجویهاست که با توجه به شرایط نظم آموزشی، خود دانشجو باید در راستای تقویت این مهارت‌ها در اقدام کنه که می‌تونه نقش مهمی در زندگی حرفه‌ای اون داشته باشه". در رابطه با شاخص انطباق و آگاهی محیطی که شامل شناخت محیط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و قانونی می‌شود مشارکت‌کننده‌ای اذغان داشت: "زمانی یک نفر میتونه توی تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها موفق باشه که به محیط اطرافش اشراف داشته باشه و به آگاهی نسبی نسبت به اون داشته باشه حالا این محیط شامل همه زمینه‌ها میشه مثلاً فضای سیاسی حاکم، اجتماعی، اقتصادی و...". در ارتباط با مهارت‌های روانشناختی که مشتمل بر مفاهیمی چون خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، امیدواری، مثبت‌اندیشی و پافشاری در صورت ناکامی است؛ مصاحبه‌شونده‌ای بیان داشت که: "همون‌طور که می‌دونید در روانشناسی به قانونی با عنوان کارما داریم؛ یعنی همون چیزی رو که منتظرش هستیم سراغمون میاد پس اون فردی که با خوش‌بینی و امید به آینده دنبال کار میره نسبت به فرد ناامید و مایوس بهتر می‌تونه زندگی حرفه‌ای خودش رو بسازه".

سطح دوم: سطح دوم مدل که به شاخص دانش آکادمیک به عنوان یکی از شاخص‌های مدل خودمدیریتی مسیر شغلی اشاره دارد مشتمل بر مدارک تحصیلی و دانشگاهی و مدارک آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی است که در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای اشاره داشت: "قاعدتا تصدی هر شغلی یک سری ملزومات داره که بنا بر سطح مشاغل دارا بودن مدارک تحصیلی دانشگاهی از شرایط لازم محسوب میشه که افراد بر حسب علاقه‌مندی‌هاشون می‌تونن رشته تحصیلی خودشون رو انتخاب کنند و نسبت به اخذ مدرک تحصیلی اقدام کنند. البته شناسایی و اخذ مدارک تخصصی مرتبط با هر رشته هم همراستا با اخذ مدرک تحصیلی می‌تونه کمک خوبی به تقویت رزومه افراد کنه".

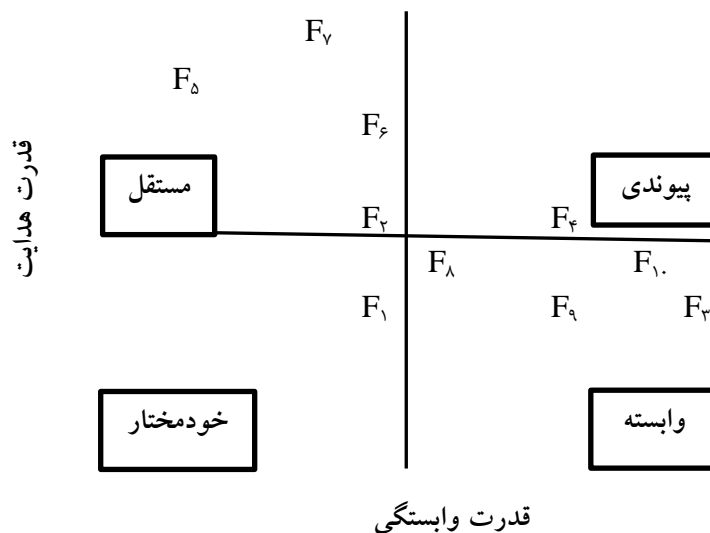
سطح اول: در ارتباط با کسب مهارت‌های اطلاعاتی که اشاره به مفاهیمی چون آشنایی با نرم‌افزارهای عمومی، تخصصی و کاربردی دارد؛ مصاحبه‌شونده‌ای بیان داشت: "با توجه به اینکه عصر، عصر اطلاعاته و اغلب مشاغل متکی به تکنولوژی و نرم‌افزار هستند، دانش‌آموخته‌های ما باید نهایت تلاششون رو در شناخت و تقویت مهارت‌های نرم‌افزاری بکنند که میتونه اون‌ها را به طور قابل ملاحظه‌ای از رقباشون جلو بندازه". مهارت‌های شناختی نیز مشتمل بر مفاهیمی چون قدرت تجزیه و تحلیل، پذیرش واقعیت، وجدان‌گرایی، ظرفیت‌های رفتاری، هوش هیجانی و هوش عاطفی است که در این رابطه مشارکت‌کننده‌ای اذغان داشت: "وقتی صحبت از هوش می‌کنیم منظور فقط هوش محاسباتی نیست بلکه منظور قدرت تحلیل مسائل، هوش هیجانی و برخورداری از ظرفیت‌های رفتاری است که امروزه شاهد این هستیم که بعضا از هوش محاسباتی مهم‌تر و موثرتر هم شدنند".



در تجزیه و تحلیل میک‌مک^۱ نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری (هدایت) و اثرپذیری (وابستگی) بر سایر متغیرها مشخص می‌شود. نخستین گروه شامل متغیرهای خودمختار هستند که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. گروه دوم متغیرهای وابسته که از قدرت نفوذ ضعیف، ولی وابستگی بالایی برخوردار هستند. گروه سوم متغیرهای پیوندی (ارتباطی) است که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند و گروه چهارم متغیرهای مستقل را در بر می‌گیرد که دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند. نظر به مطالب ارائه شده؛ ماتریس هدایت-وابستگی متغیرهای پژوهش در قالب شکل ۲ قابل ارائه می‌باشد.

شکل ۲

ماتریس هدایت-وابستگی متغیرهای پژوهش



بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی انجام پژوهش فوق ارائه مدل خودمدیریتی مسیر شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی بود که در این راستا تمرکز اصلی بر دیدگاه‌های جدید ارائه شده در رابطه با مفهوم مسیر شغلی قرار داشت. در گام اول اقدام به مرور و بررسی مبانی نظری و کدگذاری مصاحبه‌های انجام گرفته با ۳۵ تن از اساتید دانشگاه‌های نسل سوم کشور و فارغ‌التحصیلان کارآفرین شد. خروجی این مرحله استخراج ۵۰ شاخص در قالب ده بعد اصلی بود. در گام بعدی به منظور برقراری ارتباط و توالی بین ابعاد و ارائه مدل ساختاری‌شان از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری فازی بهره گرفته شد که در این روش بر اساس میانگین نظرات اعضای نمونه آماری و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته، مدل خودمدیریتی مسیر شغلی در قالب شش سطح احصا گردید. نتایج تحقیق بیانگر این مطلب بود که خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه با قرار گرفتن در سطح ششم، سنگ بنای مدل خودمدیریتی مسیر شغلی را تشکیل داد. مویده نتیجه فوق می‌توان گفت که انسان موجودی پیچیده و حساس است و ماهیت منحصر به فرد خود را دارد. پیچیدگی‌های شخصیتی انسان به آگاهی و درک عمیقی نیاز دارد که اگر این آگاهی ایجاد شود، فرد به راحتی می‌تواند در مسیر پیشرفت و تکامل در جنبه‌های مختلف زندگی مانند روابط خانوادگی، کاری، حرفه‌ای و اجتماعی قرار بگیرد. به همین دلیل افراد برای آگاهی بیشتر از خود، بایستی در زمینه‌های ویژگی‌های شخصیتی، ارزش‌های شخصی، عادات، نیازهای روانشناختی، نقاط ضعف و

^۱. MICMAC



نقاط قوت خود نسبت به افزایش خودشناسی اقدام نموده و با درک درست از شخصیت خود موقعیت‌هایی را پیدا کنند که در آن‌ها امکان رشد بیشتری خواهند داشت. از سویی خودباوری همواره یکی از مهم‌ترین نیازهای کسب موفقیت به شمار رفته و امروزه در زمره نیازهای موفقیت اقتصادی قرار گرفته است که در پژوهش فوق نیز متصف شدن به صفت خودباوری در راستای هماهنگی هر چه بیشتر با پیچیدگی‌ها و چالش‌های دنیای رقابتی امروز به عنوان مهم‌ترین و موثرترین عامل خودمدیریتی مسیر شغلی شناخته و تعیین شد. لازم به ذکر است که نتیجه فوق همراستا با نتایج پژوهش پردلان و وکیلی (۱۴۰۰) می‌باشد (Pordelan & Vakili, 2022). دومین فاکتور موثر در خودمدیریتی مسیر شغلی، وضوح اهداف و انتظارات تعیین شد. در واقع تعیین اهداف اولین قدم در تبدیل نامعلوم به معلوم محسوب می‌شود و ابهام اهداف و انتظارات شغلی نتیجه‌ای جز سردرگمی و اضطراب برای فرد را در پی ندارد. لذا تعیین هدف و انتظارات روشن، علاوه بر متمرکز سازی تلاش‌ها و حذف فعالیت‌های نابجا، افزایش انگیزه در فرد را به دنبال دارد که این مهم نقش بسزایی در غلبه بر هدررفت زمان و به تعویق انداختن کارها ایفا می‌کند. بازاریابی شخصی و پویایی فیزیکی؛ دو متغیر موثر دیگری بودند که در سطح بعدی (سطح چهارم) جای گرفتند. بازاریابی شخصی بدین معنی که افراد می‌توانند از طریق ایجاد پیوندهای اجتماعی غیر رسمی و شبکه سازی با مدیران و رهبران کسب‌وکارها نسبت به نشان دادن قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود و جلب اعتماد ایشان جهت ورود به محیط کسب و کار اقدام نمایند. همچنین با شناخت نیازهای پیشرفت، کسب مهارت‌های روز، پایش و بررسی کلیه فرصت‌های شغلی مرتبط و عدم محدودسازی خود به انتصاب حرفه یا سازمانی خاص گام موثری در راستای خودمدیریتی مسیر شغلی بردارند. نتیجه فوق موید نتایج حاصل از پژوهش ولف (۲۰۱۹) و رامل و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد (Rummel, 2018; Wolf, 2018; et al., 2021). سه متغیر مهارت‌های روانشناختی، مهارت‌های انسانی و انطباق و آگاهی محیطی در سطح سوم قرار گرفتند که این نتیجه هم‌چون نتیجه پژوهش‌های گرین هوس (۲۰۱۱) که فاکتورهای سرمایه روانشناختی از جمله امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری را عواملی در زمینه افزایش قابلیت‌های استخدامی برشمرده بودند، می‌باشد. لازم به ذکر است که در ادامه سطح‌بندی عوامل موثر در خودمدیریتی مسیر شغلی، دانش آکادمیک در سطح دوم و مهارت‌های شناختی و اطلاعاتی در سطح اول مدل جای گرفتند.

یکی دیگر از نتایج حاصل شده از این پژوهش، ترسیم ماتریس هدایت-وابستگی بود که عوامل تاثیرگذار بر خودمدیریتی مسیر شغلی را بر حسب دو عامل قدرت هدایت و قدرت وابستگی هر عامل، در چهار خوشه خودمختار، وابسته، مستقل و پیوندی جای داد که این امر نشان داد عوامل پویایی فیزیکی، وضوح اهداف و انتظارات، بازاریابی شخصی و بهره‌گیری از نظرات کارشناسان، خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه در خوشه مستقل با قدرت هدایت بالا و قدرت وابستگی کم قرار گرفتند. مهارت‌های روانشناختی در خوشه خودمختار با قدرت هدایت و وابستگی کم، مهارت‌های انسانی در خوشه پیوندی با قدرت هدایت و وابستگی بالا و چهار عامل مهارت‌های شناختی، انطباق و آگاهی محیطی، دانش آکادمیک و مهارت‌های اطلاعاتی در خوشه وابسته با قدرت هدایت کم و قدرت وابستگی بالا جای گرفتند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل شده از انجام پژوهش فوق بر حسب اولویت تاثیرگذاری عوامل شناسایی شده در افزایش توان خودمدیریتی مسیر شغلی فارغ‌التحصیلان، پیشنهادات زیر به دانش‌آموختگان آموزش عالی ارائه می‌گردد:

- با توجه به قرار گرفتن عامل خودآگاهی و خودباوری کارآفرینانه در جایگاه موثرترین عامل در خودمدیریتی مسیر شغلی، بررسی عینی و مکتوب‌سازی ویژگی‌های شخصیتی، شایستگی‌ها، توانمندی‌ها، نقاط ضعف و نقاط قوت به منظور افزایش خودآگاهی و تقویت خودباوری کارآفرینانه از طریق افزایش اعتماد به نفس، تحمل ابهام و غلبه بر باورهای محدود کننده پیشنهاد می‌شود.





- نظر به شناسایی نقش وضوح اهداف در خودمدیریتی مسیر شغلی، تعیین اهداف مشخص و قابل حصول، در امور شخصی و حرفه‌ای به منظور افزایش شانس رشد و موفقیت و تبدیل ایده‌ها و افکار به فرایندهای گام به گام و قابل اجرا از طریق کوچک‌سازی اهداف اصلی به اهداف خرد پیشنهاد می‌شود.
- با توجه به اینکه حصر اشتغال در چارچوب مدرک تحصیلی محدودسازی فرد به سازمان یا حرفه‌ای خاص را در پی خواهد داشت، شناسایی فرصت‌ها و ارتقای سطح مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز روز از طریق پویای مستمر محیطی و افزایش پویایی فیزیکی دانش‌آموختگان پیشنهاد می‌شود.
- به منظور بازاریابی شخصی و بهره‌گیری از نظرات کارشناسی؛ بازدید از مراکز کارآفرینی و مشورت با خبرگان با هدف جمع‌آوری تجربیات و پیشنهادات ایشان و جلب اعتماد مدیران و رهبران مشاغل مورد نظر از طریق اثبات شایستگی‌ها و توانمندی‌ها در خلال ایجاد روابط پیشنهاد می‌شود.
- در راستای تقویت مهارت‌های روانشناختی، خوش‌بینی و امیدواری به آینده و پذیرش شکست در زندگی حرفه‌ای به عنوان عامل افزایش تجربه و تسهیل‌گر مسیر موفقیت، پیشنهاد می‌شود.
- نظر به الزام درک صحیح محیطی به عنوان یکی از شاخص‌های خودمدیریتی مسیر شغلی، پیگیری مسائل روز اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به منظور افزایش قدرت درک و تحلیل محیط و ارتقای قابلیت پیش‌بینی صحیح جریان حوادث و فرصت‌های محیطی پیشنهاد می‌شود.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

این تحقیق در قالب طرح پژوهشی و با استفاده از اعتبارات دانشگاه لرستان انجام شده است که محققان بدین‌وسیله مراتب تشکر و قدردانی خویش را از کلیه حامیان و مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعلام می‌دارند.

References

- Agarwal, A., Shankar, R., & Tiwari, M. K. (2007). Modeling agility of supply chain. *Industrial Marketing Management*, 36(4), 443-457. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.12.004>
- Akkermans, J., Keegan, A., Huemann, M., & Ringhofer, C. (2019). Crafting Project Managers' Careers: Integrating the Fields of Careers and Project Management. *Project Management Journal*, 51(2), 135-153. <https://doi.org/10.1177/8756972819877782>
- Bacudio, L. R., Benjamin, M. F. D., Eusebio, R. C. P., Holaysan, S. A. K., Promentilla, M. A. B., Yu, K. D. S., & Aviso, K. B. (2016). Analyzing barriers to implementing industrial symbiosis networks using DEMATEL. *Sustainable Production and Consumption*, 7, 57-65. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2016.03.001>
- Biabani, G. (2019). Unemployment of university graduates and structural unemployment. *Religion and communication*, 20, 20.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Debus, M. E., Unger, D., & König, C. J. (2020). Job insecurity and performance over time: the critical role of job insecurity duration. *Career Development International*, 25(3), 325-336. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0102>
- 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(3), 567-589. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>
- Falihi, b., Ebrahimzadeh, A., Razzaghi, H., Badri, A., & Alidoost, G. (2010). Estimating the supply and demand of expert labor and examining the structure of the higher education labor market in the provinces of the country. In: Institute of Research and Planning in Higher Education, Tehran.



- Gander, M. (2021). The hybrid career concept: creating hybrid career pathways. *Career Development International*, 26(7), 853-868. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2020-0189>
- Guerrero, M., Urbano, D., & Gajón, E. (2020). Entrepreneurial university ecosystems and graduates' career patterns: do entrepreneurship education programmes and university business incubators matter? *Journal of Management Development*, 39(5), 753-775. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2019-0439>
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Jia, P., Diabat, A., & Mathiyazhagan, K. (2015). Analyzing the SSCM practices in the mining and mineral industry by ISM approach. *Resources Policy*, 46, 76-85. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2014.04.004>
- Kasaei Esfahani, A., Abedi, M. R., Baghban, I., & Hosseinian, S. (2015). Compare the Effectiveness of Traditional, Modern and Postmodern Career Counsel Adaptability of Esfahan University Students. *Journal of Career and Organization Consulting*, 7(22), 94-107. <https://www.magiran.com/paper/1580648>
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 122-140. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010>
- Mandal, A., & Deshmukh, S. G. (1994). Vendor Selection Using Interpretive Structural Modelling (ISM). *International Journal of Operations & Production Management*, 14(6), 52-59. <https://doi.org/10.1108/01443579410062086>
- Mathiyazhagan, K., & Haq, A. N. (2013). Analysis of the influential pressures for green supply chain management adoption—an Indian perspective using interpretive structural modeling. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 68(1), 817-833. <https://doi.org/10.1007/s00170-013-4946-5>
- Pordelan, N., & Vakili, S. (2022). Predicting Academic Performance using Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Adaptability and Sleep Health among Students. *Journal of Career and Organization Consulting*, 13(49), 93-106. <https://www.magiran.com/paper/2412422>
- Pramod, V. R., & Banwet, D. K. (2013). Fuzzy ISM for Analyzing the Inhibitors of a Telecom Service Supply Chain. *International Journal of Information Systems and Supply Chain Management (IJISSCM)*, 6(1), 77-98. <https://doi.org/10.4018/jissem.2013010105>
- Rasouli, S. (2022). 40% of the country's unemployed are university graduates. <https://www.mehrnews.com>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2021). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*, 26(4), 562-581. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2018-0296>
- Santos, G. G. (2020). Career boundaries and employability perceptions: an exploratory study with graduates. *Studies in Higher Education*, 45(3), 538-556. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1620720>
- Sepahvand, R., Solgi, Z., & Akbaripasham, F. (2018). The impact of orientation and planning of varied career orientation on employability of graduates in higher Education. *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 24(1), 71-90. <https://www.magiran.com/paper/1933054>
- Tseng, M.-L., & Chiu, A. S. F. (2013). Evaluating firm's green supply chain management in linguistic preferences. *Journal of Cleaner Production*, 40, 22-31. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.08.007>
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 66(3), 280-307. <https://doi.org/10.1037/cou0000324>
- Wolf, C. (2018). Not lost in translation: Managerial career narratives and the construction of protean identities. *Human Relations*, 72(3), 505-533. <https://doi.org/10.1177/0018726718778094>
- Xiong, G., Li, L., & Hao, J. (2010, 2010//). 2-Tuple Linguistic Fuzzy ISM and Its Application. *Fuzzy Information and Engineering 2010*, Berlin, Heidelberg.
- Yildiz, D., Beskese, A., & Bozbura, F. T. (2015). A hybrid decision-support model for self-managed career. *Kybernetes*, 44(4), 555-575. <https://doi.org/10.1108/K-12-2014-0289>

