

Relationship between Preparation Measures (job planning and job exploration) and Perceived Employability with the Mediating Role of Job Identity

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۰۸/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

R.Nayeripasand., (M.A.), H.R.Farjad.,
(PhD), & S.Totiy., (PhD)

Abstract

This study investigated the relationship between preparation measures and perceived employability with the mediating role of job identity in west Tehran's Keshavarzi Bank. This research used the descriptive-survey method. The statistical population of this study was all the employees of west Tehran's Keshavarzi Bank, whose number was 150 in 2021. A random sample of 132 people was used to determine the statistical sample size. The tools were Franco and Tavares's Job Identity Questionnaire (2013), Stump & Hartmann's Job Preparation Questionnaire (1983), and Rothwell & Arnold's Self-Perceived Employability Scale (2007). We calculated its face and content validity and reliability using Cronbach's alpha. We analyzed the data using the Structural Equation Model and Smart PLS software. The results showed that job preparation measures (job planning and job exploration) have a significant relationship between perceived employability and the mediating role of job identity ($p < 0.01$). According to the results, it could be concluded that providing the conditions for job identification and the measures required for job preparation (job planning and job exploration) to employ employees.

Keyword: Career Identity, Job Discovery, Job Preparation.

رضا نیری پسند^۱، حاجیه رجبی فرجاد^۲ و صدیقه طوطیان^۳
چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی رابطه اقدامات آماده‌سازی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی در بانک کشاورزی شعب غرب تهران انجام شد. روش: این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، به روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی اجرا گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شعب غرب تهران که تعداد آن در سال ۱۳۹۹، ۱۵۰ نفر بود که حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۳۲ نفر تعیین گردید. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه هویت شغلی فرانکو و تاوارس (۲۰۱۳)، پرسشنامه آماده‌سازی شغلی استامپ و هارتمن (۱۹۸۳) و پرسشنامه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده راتول وارنولد (۲۰۰۷) بود که روایی آن به صورت صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از الفای کرونباخ محاسبه گردید. داده‌های به دست آمده با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS نسخه شماره دو تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ رابطه معنی‌داری دارد. نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری نمود که با فراهم نمودن شرایط لازم برای هویت‌بخشی به شغلی در کنار اقدامات لازم برای آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) بر اشتغال‌پذیری کارکنان اقدام نمود.

واژگان کلیدی: هویت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اکتشاف شغلی، اشتغال‌پذیری ادراک‌شده.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

* نویسنده مسئول: rezanayeripasand57@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه علوم امین گروه مدیریت دولتی.

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی تهران غرب.

مقدمه

بخش کشاورزی معمولاً "مهمترین بخش اقتصادی کشورهای در حال رشد است؛ زیرا در قالب این کشورها رسالت تولید و تهیه مواد غذایی کشور و اندوختن بخش بزرگی از ذخایر ارزی کشور یکسره به عهده این بخش می‌باشد. بنابراین با توجه به اینکه این بخش در برگیرنده توده عظیمی از نیروهای انسانی می‌باشد پیشرفت کشاورزی را بایستی یکی از هدف‌های بزرگ اقتصادی اجتماعی وانمود کرد. مهمترین منبع اشتغال جدید، کارآفرینی و بنگاه‌های اقتصادی کوچک و متوسط در بخش خصوصی می‌باشند. بنابراین گسترش بنگاه‌های کوچک و زود بازده به عنوان یکی از استراتژی‌های افزایش اشتغال و درآمد سرانه مورد توجه قرار می‌گیرد. بازارهای مالی و پولی، منابع تامین اعتبار برای فعالیتهای مختلف اقتصادی‌اند. در فرایند تامین اعتبار بخش کشاورزی در ایران، بانک کشاورزی اهمیت ویژه‌ای دارد (ولی‌زاده و امرایی، ۱۳۹۶). شغل به عنوان یکی از مهمترین و اساسی‌ترین عوامل تأمین نیازهای مادی و روانی، در زندگی افراد نقش قطعیت و اعتماد به داشتن شغلی دایم است (بهارگوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). به عبارتی، در عصر کنونی امنیت شغلی چیزی نیست که کارفرما بخواهد تا وجود و تداوم آن را برای افراد تضمین کند. به اعتقاد اتیتسوگی^۲ و همکاران (۲۰۱۹) امروزه، امنیت شغل 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 تغییر کرده است. به گونه ای که ارتقای قابلیت‌های استخدامی می‌تواند تضمین‌کننده امنیت شغلی فرد در محیط نامطمئن امروز باشد. اشتغال‌پذیری به صورت یک مفهوم اساسی در سیاست‌های بازار کار بین‌المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال را شکل می‌دهد و افراد را به شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی قادر می‌سازد. این مفهوم به معنای نحوه سازگاری فعال در یک شغل ویژه است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی توانمند می‌سازد (جکسون و بریدجستوک^۳، ۲۰۲۰). اشتغال‌پذیری به عنوان شکلی از سازگاری فعال در یک شغل ویژه، شکل گرفته است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی توانمند می‌سازد. در دهه‌های گذشته از قرن بیستم، با ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش و جهانی‌سازی، ساختار اقتصادی کشورها به سرعت شروع به تغییر نموده است (تومی^۴، ۲۰۱۷). مفهوم‌سازی از اشتغال‌پذیری در مطالعه حاضر بر اساس چارچوب اشتغال‌پذیری (فوگات^۵ و همکاران، ۲۰۰۴) است.

1. Bhargava
2. Atitsogbe
3. Jackson & Bridgstock
4. Tomy
5. Fogat

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

فوگات و همکاران (۲۰۰۴) اشتغال‌پذیری را ساختاری چند بُعدی در نظر گرفته‌اند که شامل توانایی‌ها و مستعد بودن افراد برای شناسایی و دستیابی به فرصت‌های مسیر شغلی است، مطابق با چارچوب یاد شده، سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه روانشناختی به عنوان عواملی بررسی شده‌اند که بخشی از ساختار اشتغال‌پذیری افراد را شکل می‌دهند. سرمایه انسانی گسترده، کارکنان را به تحقیق، 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 به عنوان یکی از عوامل مهم بازار کار به رسمیت می‌شناسد و این امر سبب سهولت کسب مشاغل جدید می‌شود (الن^۱، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی نیز به عنوان عنصری حیاتی در اشتغال‌پذیری افراد محسوب می‌شود؛ زیرا در دنیای واقعی مدیران اغلب کارکنان را به جای استفاده از روش‌های سنتی از طریق شبکه‌های غیر رسمی استخدام می‌کنند (دس شاو^۲ و همکاران، ۲۰۰۱؛ فوگات^۳ و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین انتظار می‌رود که سرمایه روانشناختی شامل خوش‌بینی، امید، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری سبب افزایش اشتغال‌پذیری افراد شود. از سوی دیگر بی‌توجهی به هویت سبب می‌شود در آینده نتوانند خودشان را اداره کنند و در مورد اهداف شغلی واقع‌بینانه فکر کنند و توانایی‌ها و امیدهای خود را نشناخته و آنها را با امکانات موجود وفق دهند (رضاییان و حاتمی، ۱۳۹۰).

عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری از زوایای مختلف فردی- روانشناختی، فرهنگی- اجتماعی، اقتصادی- سیاسی و فناورانه قابل مطالعه است؛ به عبارت دیگر، مانند هر پدیده انسانی- اجتماعی دیگری، اشتغال‌پذیری پدیده‌ای چندوجهی و چندمتغیری است و عوامل متعددی در تحریک و توسعه اشتغال‌پذیری نقش دارند. در این بین، آمادگی شغلی یکی عواملی است که با اشتغال‌پذیری رابطه دارد (جکسون و تاملینسون^۴، ۲۰۲۰؛ کعب‌عمیر و همکاران، ۱۴۰۰؛ سپهوند و سلگی، ۱۳۹۷). آمادگی شغلی از طریق برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی پدیدار می‌شود. برنامه‌ریزی شغلی یک روند و همیشه به صورت چرخه‌ای در حال حرکت است. وقتی می‌خواهید در زندگی شغلی خود تغییر ایجاد نمایید، این روند ممکن است بارها و بارها تکرار شود. در برنامه‌ریزی شغلی، باید سعی کنید افرادی را پیدا کنید که می‌توانند مربی و مرشد شما باشند و به شما در این مسیر کمک نمایند. برنامه‌ریزی شغلی، هیچ تفاوتی با هدف‌یابی‌ها و برنامه‌ریزی‌های دیگر ندارد و تنها تفاوت آن در این است که شما به طور ویژه روی جدا کردن هدف کار و شغل خود از سایر

-
1. Allen
 2. Dess&Shaw.Fugate
 3. Fugate
 4. Tomlinson

اهدافتان کار می‌کنید (ما^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). برنامه‌ریزی شغلی یک فرآیند مستمر و مادام‌العمر است. برنامه‌ریزی شغلی یک هدف بلندمدت است. بسیاری از افراد به این دلیل در کار خود موفق نمی‌شوند که آن را به یک هدف گره نمی‌زنند و یا اهداف کاری کوتاه‌مدت انتخاب می‌نمایند. اما باید بدانید که انتخاب هدف، یک مهارت و هنر است. اکثر مردم اهداف‌شان را خیلی بزرگ انتخاب نمی‌کنند تا به تغییرات اساسی در زندگی‌شان منجر شود. برنامه‌ریزی شغلی باعث انعطاف‌پذیری می‌شود. ممکن است در مسیر پیشرفت شغلی موانعی به وجود آیند که باعث دلسردی شوند؛ به گونه‌ای که از اهداف‌تان دست بکشید. یکی از راه‌های مناسب برای افزایش کیفیت کار و رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده، افزایش تمرکز است. وقتی در انجام کاری تمرکز دارید مطمئناً آن کار را به بهترین نحو ممکن انجام خواهید داد و می‌توانید راهکارهای مناسبی پیدا کنید (شیخ اسماعیلی و حزب‌بوی، ۱۳۹۵). ضمن این فقدان دغدغه مسیر شغلی باعث بی‌تفاوتی مسیر شغلی می‌شود و بی‌برنامگی و بدبینی درباره آینده را منعکس می‌کند. کنترل مسیر شغلی به این معناست که افراد احساس می‌کنند و باور دارند که در قبال ساختن مسیر شغلی‌شان مسولیت دارند. فقدان کنترل مسیر شغلی باعث می‌شود فرد دچار بی‌تصمیمی مسیر شغلی شود (کعب‌عمیر و همکاران، ۱۴۰۰).

در پژوهش حاضر، هویت شغلی، به عنوان یکی از متغیرهای مهم و تاثیرگذار بر اشتغال‌پذیری شغل در نظر گرفته شده است. هویت شغلی یکی از چالش برانگیزترین هویت غالب افراد را تشکیل می‌دهد داشتن شغلی که ارزش اجتماعی داشته باشد و به خوبی از عهده آن بر آمدن حرمت نفس را زیاد می‌کند و به ایجاد احساس ایمنی و هویت با ثبات کمک می‌کند. بر عکس، اگر جامعه به افرادش بگوید که به آنها نیاز ندارد و اشتغال امکان‌پذیر نیست در آنها احساس تردید و سرخوردگی به وجود می‌آید و دچار کمی عزت نفس می‌شوند (ماسن، ۱۳۹۰). هویت شغلی و احتمالاً هویت شخصی یک فرد پس از شکل‌گیری الزامات ثابت و ایستا نمی‌ماند. افراد ممکن است در بزرگسالی علایق، عقاید و مهارت‌های تازه‌ای کسب کنند و این امر سبب می‌شود هویت آنها از نظر خودشان تغییر کند. برای مثال، زنان متأهل پس از آن که تا حدودی از بچه‌داری آسوده می‌شوند وقت کافی برای پرورش علایق و دنبال کردن حرفه‌ای تازه پیدا می‌کنند و به هویت تازه‌ای دست می‌یابند (هیگارد^۲، ۲۰۰۸). نتایج مطالعات ما^۳ و همکاران (۲۰۲۰) به همراه رین و چادی^۴ (۲۰۲۰) حاکی از آن است که اکتشاف شغلی و هویت شغلی با

-
1. Ma
 2. Higard
 3. Ma
 4. Ren, S., & Chadee, D.

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

هم ارتباط دارند. واقعیت دنیای شغلی امروز این است که برخی از افراد مجبورند از مسیرهای شغلی گذر کنند و بعضی مسیرهای شغلی شان را تغییر دهند تا کار رضایت‌بخش بیابند از این رو هر چه افراد در جهت شناخت هر چه بیشتر از مهارت‌ها، علایق و شخصیت خود گام بر می‌دارند هویت شغلی واضح، پایدارتری را خواهند داشت این موضوع به تصمیم‌گیری شغلی آن‌ها کمک خواهد کرد. شکل‌گیری هویت شغلی در افراد بنا به موقعیت و شرایط مختلفی که تجربه می‌کنند متفاوت است. هویت شغلی شناخت واضح و پایدار اهداف شغلی، علایق، شخصیت، توانایی‌ها و عملیاتی کردن آنها را شامل می‌شود.

بر اساس نتایج به دست آمده از مطالعات ساویکاس^۱ (۲۰۰۸) اکتشاف شغلی بر اشتغال‌پذیری ادراک شده تاثیر دارد. همه سازمان‌های دولتی برای توسعه و پایداری در عرصه رقابتی و خدمت رسانی نیازمند شناسایی و کشف استعداد و علایق کارکنان خود می‌باشند. افراد در مسیر شغلی خود در مرحله انتقال از مدرسه به کار به کشف ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود از جمله مهارت‌ها، استعدادها، ارزش‌ها، توانایی‌ها و نیازهای خود می‌پردازند و همزمان به شناسایی بازار کار و فرصت‌های شغلی موجود اقدام می‌ورزند و نتیجه اکتشاف شغلی هماهنگی بیشتر ویژگی‌های شخصی فرد یا فرصت‌های شغلی موجود می‌باشد. در مجموع اکتشاف شغلی به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که در جهت گسترش دانش فرد از خود و محیط بیرون انجام می‌شود و به پیامدهای شغلی کوتاه‌مدت و بلندمدت از جمله تصمیم بهتر شغلی و هویت شغلی منجر می‌شود (زاهدی و حسنیور، ۱۳۸۸). به نظر ساویکاس (۲۰۰۸) خود سازمان‌یافته فرد عاملی برای سازگار شدن با محیط می‌باشند، انتخاب شغل نوعی سازگاری است، سازگاری تناسبی بین خود با محیط می‌باشد. کل فرد یک پیکره محکم از سازگارهایی است که با محیط برقرار نموده است فرایند رشد کردن، ترکیب اجزای جدید با اجزای قبلی است. پارادایم تفاوت و ترکیب اشاره به تجربیاتی دارد که شخصیت را برای رسیدن به هماهنگی آرزوها و تجربیات از میان فعالیت‌های هدفمند بازسازی می‌نماید.

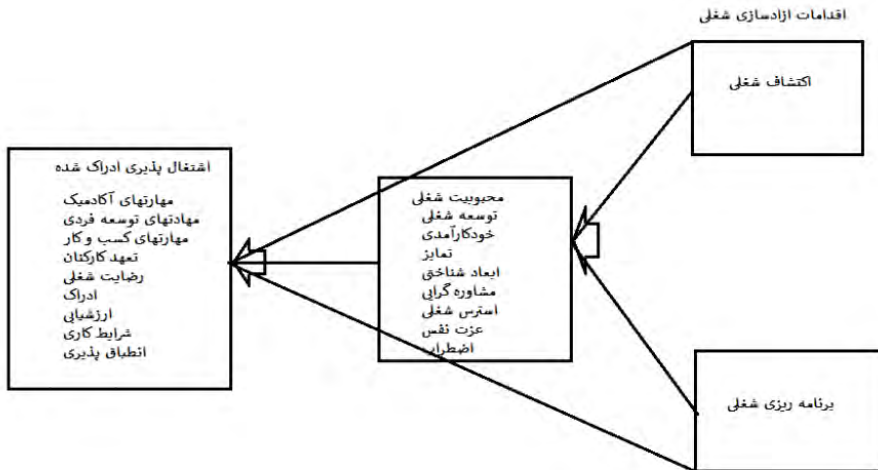
مرور ادبیات تحقیق نشان داد که اکثر مطالعات به صورت دو به دو و یا انفرادی متغیرهای تحقیق را در سازمانهای مختلف مورد مطالعه قرار دادند، هر چند در سطح بانک کشاورزی این مطالعه صورت نگرفته است، لیکن در خصوص رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی اندک مطالعاتی صورت گرفته است. از سوی دیگر، بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد بانک کشاورزی در سال‌های اخیر با مشکلاتی نظیر کاهش انگیزه کارکنان، عدم تعلق خاطر به شغل خود، احساس تکراری

بودن کار خود و نداشتن چشم‌انداز روشن برای آینده مسیر شغلی خود که ناشی از عدم تعیین هویت شغلی و فراهم نشدن زمینه ظهور و بروز استعداد و شایستگی و علاقه و هم چنین عدم آموزش کافی برای کسب مهارت‌های لازم برای دستیابی به مشاغل جدید و عدم تناسب شخصیتی با شغل مورد نظر و نیز نداشتن افراد باکارآمد کافی به منظور شایسته‌سالاری و جانشین‌پروری به منظور ایجاد راهکارهای جدید و خلق محصول متنوع که پاسخگوی نیازهای جدید مشتریان خود باشد برخوردار بوده است که در صورت عدم اقدامات آماده‌سازی شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی موجبات از دست دادن مشتریان خود و بازار می‌شود که ادامه این روند ضمن تداوم بقا و پیشرفت سازمان با تهدید جدی روبرو کرده، بلکه بیش از پیش با کاهش بهره‌وری و کارایی روبرو خواهد شد که جز عدم اشتغال‌پذیری برای کارکنان و بی‌هویتی شغلی و درگیری شغلی کارکنان با سازمان و افزایش هزینه‌های سرسام‌آور و آسیب‌های اجتماعی پیامد دیگری با خود به همراه نخواهد داشت. عدم تناسب شخصیتی آنان با شغل مورد نظر ضمن اینکه باعث سردرگمی شغلی می‌شود باعث از بین رفتن خلاقیت و انگیزه آنان در ارائه خدمت‌رسانی اثر بخش به مشتریان می‌شود که ادامه این روند و شناخته نشدن به درگیری شغلی خودشان با سازمان منتهی می‌شود که می‌تواند هزینه‌ها و صدمات جبران‌ناپذیری را هم برای خود و خانواده و هم برای سازمان به وجود بیاورد.

با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق مبنی بر این که آیا اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با قابلیت اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی در بانک کشاورزی رابطه دارد؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...



شکل ۱- مدل مفهومی برگرفته از پراسکوا (۲۰۱۵)

براساس مدل مفهومی ارائه شده فرضیه‌ی کلی پژوهش به شرح زیر تدوین گردید:
اقدامات آماده‌سازی شغلی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی رابطه دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی مبتنی بر روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان بانک کشاورزی غرب تهران می‌باشد که برابر با اسناد و مدارک و اطلاعات آرایه شده توسط سازمان مذکور معادل ۱۵۰ نفر بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۳۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. در روش کار، در گام نخست پس از کسب مجوزهای دانشگاه و ستاد مرکزی بانک کشاورزی استان تهران در خصوص انجام پژوهش در بازه‌ی زمانی اردیبهشت تا تیرماه ۱۳۹۹ با مراجعه به آن مرکز به صورت فردی پس از قرعه‌کشی نام تمامی جامعه هدف انتخاب شدند، در ابتدا توضیحات مقدماتی در خصوص هدف پژوهش و نحوه‌ی همکاری، زمان لازم (نیم ساعت) و تکمیل ابزارها به کارکنان داده شده و پس از کسب رضایت‌نامه آگاهانه از جانب افراد در خصوص اجرا طرح و مجوزهای ارگانی، پرسشنامه‌ها در اختیار افراد قرار گرفت. و به پاسخ دهندگان اطمینان داده شد که اطلاعات ارائه شده تنها برای تحلیل این تحقیق مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. در این تحقیق ملاک ورود به تحقیق علاقه‌مندی فردی به شرکت در تحقیق و دارای حداقل دو سال سابقه کاری در بانک

کشاورزی غرب تهران بوده است. شایان ذکر است که در هر مرحله از تحقق، افرادی که شرایط لازم را نداشته‌اند و یا علاقه به ادامه همکاری نبودند، از این پیمایش حذف شدند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری (نرم‌افزارهای Smart PLS نسخه ۲ و SPSS نسخه ۲۳) استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه هویت شغلی فرانکو و تاوارس^۱ (۲۰۱۳)

این پرسشنامه توسط فرانکو و تاوارس (۲۰۱۳) ساخته شده و دارای ۹ ماده می‌باشد. هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد. پایایی این ابزار در مطالعات ریگز و نایت (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. همچنین در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تاییدی برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص خطای تقریب در حد قبولی گزارش شدند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه و مقدار ۰/۸۲۵ به دست آمد.

پرسشنامه برنامه‌ریزی شغلی مقیمی و رمضان (۱۳۹۰)

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری برنامه‌ریزی شغلی از پرسشنامه مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۴ ماده دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ است. مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) روایی محتوایی پرسشنامه مذکور در پژوهش‌های پیشین مورد تایید قرار گرفته است. پایایی آنها در دامنه‌ای از ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده رائل و ارنولد^۲ (۲۰۰۷)

در پژوهش حاضر برای سنجش اشتغال‌پذیری ادراک‌شده از پرسشنامه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده رائل و ارنولد (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد. در این پرسشنامه هر ماده دارای پنج گزینه کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که به ترتیب نمره یک تا پنج را شامل می‌شوند. رائل و ارنولد (۲۰۰۷) جهت سنجش روایی سازه این پرسشنامه آن را با استفاد

1. Franco And Tavares

2. Raoul And Arnold

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

از تحلیل عاملی به تایید رسانند و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ $0/88$ به دست آوردند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و $0/82$ به دست آمد.

پرسشنامه اکتشاف شغلی استامپ^۱ و همکاران (۱۹۸۳)

این پرسشنامه توسط استامپ و همکاران (۱۹۸۳) ساخته شده و دارای ۱۰ ماده می‌باشد. نحوه‌ی پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه‌های مختلف یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند. استامپ و همکاران (۱۹۸۳) شواهد مربوط به روایی و پایایی این پرسشنامه را فراهم ساخته‌اند. استامپ و همکاران (۱۹۸۳) جهت سنجش پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و ضریب $0/71$ را گزارش داد. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و $0/73$ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه، در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت کارکنان، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان زن با $(56/82)$ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مردان با $(43/18)$ درصد است. در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب مدرک تحصیلی کارکنان، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای مدرک فوق دیپلم و پایینتر با $(56/82)$ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مدرک فوق لیسانس با $(5/3)$ درصد است. در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سن کارکنان، کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای سن بالاتر از ۵۰ سال با $(9/75)$ درصد و بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با $(43/09)$ درصد می‌باشد. همچنین، در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب تاهل کارکنان، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان متاهل با $(47/16)$ درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مجرد با $(52/84)$ درصد می‌باشد. در فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت کارکنان، کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای سابقه تا ۵ سال با $(30/08)$ درصد می‌باشد.

محاسبه چولگی و کشیدگی. ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر صفر می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین تر بودن قله از توزیع نرمال است.

جدول ۱- مقادیر چولگی و کشیدگی

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
برنامه‌ریزی شغلی؟	۳/۰۱۴	۰/۱۴۰	۱۱/۳۲۲	۰/۲۸۰
اکتشاف شغلی؟	-۲/۶۹۱	۰/۱۴۰	۹/۹۲۴	۰/۲۸۰
اشتغال پذیری؟	-۲/۲۴۸	۰/۱۳۵	۴/۲۵۸	۰/۲۸۰
هویت شغلی؟	-۲/۱۰۲	۰/۲۵۱	۳/۲۵۴	۰/۲۸۰

مقادیر چولگی مشاهده شده برای متغیرهای در بازه (۲ و -۲) قرار ندارد. بنابراین از لحاظ کجی می‌توان گفت متغیرهای اشاره شده نرمال نیستند و توزیع به صورت نامتقارن است. از سوی دیگر، مقدار کشیدگی نیز در بازه (۲ و -۲) قرار ندارد. بنابراین از لحاظ کشیدگی می‌توان گفت متغیرهای اشاره شده نرمال نیستند و توزیع به صورت غیرنرمال است. با توجه به غیرنرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده نمود. قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری می‌شود. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

برازش مدل‌های اندازه‌گیری. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگری. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند: (۱) آلفای کرونباخ و (۲) پایایی ترکیبی مورد سنجش واقع می‌گردد.

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

مقادیر اشتراکی	مقدار آلفای کرونباخ			متغیر
	روایی همگرایی	پایایی ترکیبی	بزرگتر از ۰/۷	
۰/۶۳۷	۰/۶۳۷	۰/۸۲۷	۰/۸۳	برنامه‌ریزی شغلی
۰/۶۸۹	۰/۶۸۹	۰/۸۷۶	۰/۸۶	اکتشاف شغلی
۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۰/۷۴۵	۰/۷۹	اشتغال پذیری
۰/۷۱۹	۰/۷۱۹	۰/۸۱۷	۰/۷۷	هویت شغلی

در جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه شاخص آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی استفاده گردید. همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، مقادیر شاخص‌های فوق، به ترتیب بایستی بالاتر از ۰/۷، ۰/۷ و ۰/۵ هستند که نشان از برازش مناسب شاخص‌ها است. همچنین،

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می‌گردد این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییر پذیری شاخص‌ها توسط سازه‌ی مرتبط با خود تبیین می‌شود.

روایی واگرا. در این تحقیق از روش فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است.

جدول ۳- مقادیر روایی واگرایی

متغیر	هویت شغلی	اکتشاف شغلی	برنامه‌ریزی شغلی	اشتغال ادراک‌شده
برنامه‌ریزی شغلی	۰/۷۱۹			
اکتشاف شغلی	۰/۵۲۲	۰/۷۶۳		
اشتغال‌پذیری	۰/۳۵۶	۰/۳۵۰	۰/۷۱۲	
هویت شغلی	۰/۴۴۷	۰/۴۶۲	۰/۳۵۴	۰/۷۲۳

با توجه به جدول ۳، میانگین واریانس متغیرهای از تمامی مقادیر زیرین بیشتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود روایی واگرایی برقرار است.

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

الف) اعداد معناداری t: در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. همان‌طور که در شکل (۲) مشخص است، ضرایب مربوط به مقادیر t بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد

ب) معیار R²: دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. با توجه به جدول (۴) مقادیر R² نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۴- مقادیر R²

ردیف	متغیر	مقادیر R ²
۱	برنامه‌ریزی شغلی	---
۲	اکتشاف شغلی	---
۳	اشتغال‌پذیری	۰/۸۷۴
۴	هویت شغلی	۰/۸۷۰

به زعم چن (۱۹۹۸) سه مقدار $0/۱۹$ ، $0/۳۳$ و $0/۶۷$ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی مقادیر R^2 در نظر گرفت. بنابراین، می توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد.

(پ) معیار افزونگی؛ جدول ۵ مقادیر افزونگی را نشان می دهد.

جدول ۵- مقادیر افزونگی

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2	نتیجه
۱	برنامه ریزی شغلی	۰/۶۳۷	---	---
۲	اکتشاف شغلی	۰/۶۸۹	---	---
۳	اشتغال پذیری	۰/۷۲۱	۰/۸۷۴	۰/۶۳۰
۴	هویت شغلی	۰/۷۱۹	۰/۸۷۰	۰/۶۲۵

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها بدست می آید و نشانگر مقدار تغییر پذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ها برون‌زا تاثیر می پذیرد.

معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)

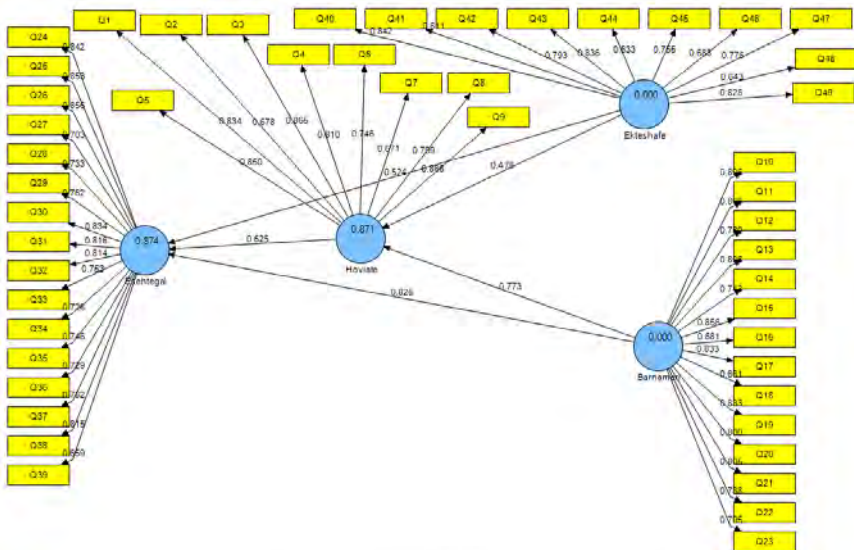
مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول فوزیر محاسبه می گردد:

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)}$$

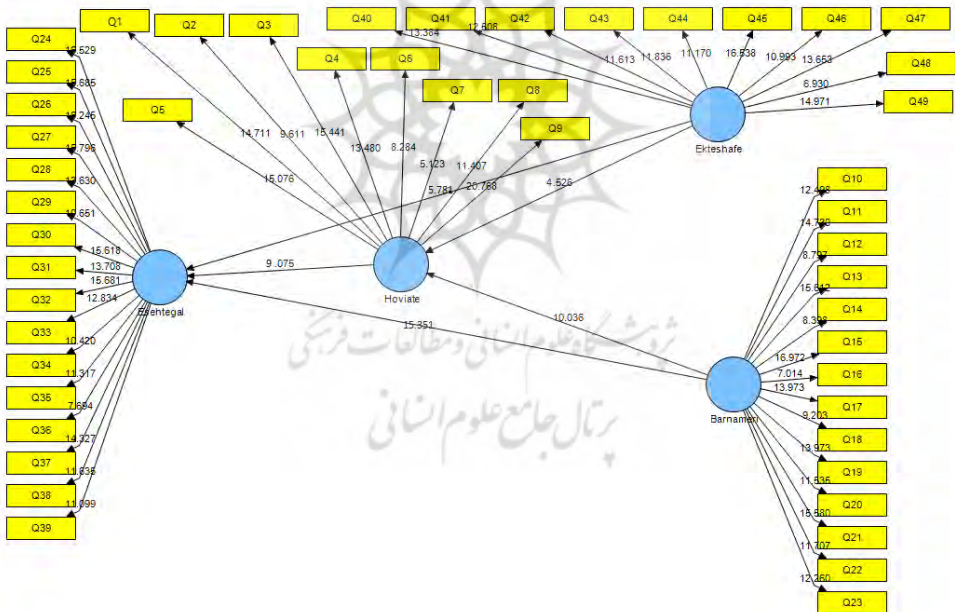
به طوری که میانگین نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و $Ave R^2$ سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات فرمول فوق نشان می دهد که مقدار فرمول فوق، $0/۲۶۲$ است. در نتیجه با توجه به سه مقدار $0/۰۱$ ، $0/۲۵$ و $0/۳۶$ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. و حصول $0/۲۶۲$ نشان از برازش متوسط مدل کلی است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق بر اساس شکل‌های شماره ۲ و ۳ صورت گرفته است. شایان ذکر است که برای آزمون فرضیه‌ی اصلی از آزمون سوبل (SOBEL) و واف (VAF) استفاده گردید. نتایج نشان داد فرضیه کلی این تحقیق یعنی بین آماده سازی شغلی و اشتغال پذیری ادراک شده با نقش میانجی هویت شغلی رابطه دارد، مورد تایید قرار گرفته است.

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...



شکل ۲. ضرایب مسیر و بار عاملی بین متغیرهای تحقیق



شکل ۳- ضرایب معناداری بین متغیرهای تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با نقش میانجی هویت شغلی انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد اقدامات آماده‌سازی شغلی از طریق هویت شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده رابطه دارد. ضمن این اکتشاف شغلی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، اکتشاف شغلی با هویت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی بر هویت شغلی، هویت شغلی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده و در نهایت برنامه‌ریزی شغلی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده رابطه دارد. نتایج به دست آمده با مطالعات زاهدی و همکاران (۱۳۸۹)، زین الدینی میمند (۱۳۹۶)، عریضی و همکاران (۱۳۸۸)، ما و همکاران (۲۰۲۰)، رین و چادی (۲۰۲۰)، چن چان (۲۰۱۸)، پراسکوا (۲۰۱۵) و ساویکاس (۲۰۰۸) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که کارکنان با جمع‌آوری اطلاعات مربوط به حرفه و محیط‌های شخصی و شغلی و فعالیت‌های حرفه‌ای به دنبال یافتن جایگاهی برای رسیدن به اهداف شغلی متمرکز هستند. پراسکوا (۲۰۱۵) نشان داد کارکنان سازمان با ارتقای دانش و شناخت از خود و محیط فعالیت‌های کاری، تلاش دارند تا به شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون و بین سازمان‌ها در طول مسیر شغلی باشند. در حقیقت، کارکنان سازمان با تغییر نگرش و افکار مرتبط با کار در تلاش هستند تا از تجارب مرتبط با شغل، گامی در تعیین مسیر شغلی خود هستند. بنابراین، توصیه می‌گردد تا مسئولین بانک کشاورزی با اجرای آموزش‌های عرضی به منظور شناخت بازار و استفاده از فرصت‌های بالقوه و استفاده از روش گردش شغلی و کسب تجربه در مشاغل مختلف نسبت به ارتقای سطح اشتغال‌پذیری کارکنان گام بردارند. ضمن اینکه، با بکارگیری از ابزار اکتشاف شغلی، مسیر شغلی خود را می‌شناسند و از این طریق برای خود، هویت را فراهم نمایند. به زعم گروتون (۱۹۸۷) برای این کارکنان بتوانند در شغل خود، هویتی را کسب نمایند، به صورت همزمان باید به اکتشاف و تعهد پایبند باشند. در حقیقت کارکنان، علاوه بر این به دنبال استخراج اطلاعات درباره خود یا محیط خود به منظور تصمیم‌گیری درباره انتخاب مهم زندگی انجام می‌دهند، بایستی تعهد را در خود تقویت نمایند. بر این اساس، اجرای برنامه‌های بهبود هویت شغلی به ویژه از منظر معرفی شغل در واحدهایی که کارایی عملیاتی پایین‌تری دارند، می‌تواند هویت مناسب از شغل را برای کارکنان فراهم نماید. عریضی (۱۳۸۸) نشان داد چرخش شغلی کارکنان می‌تواند در اثربخشی مشاغل مهم باشد. بنابراین به منظور ایجاد هویتی شغلی در کارکنان، برنامه‌ریزی مدیران به منظور ایجاد سامانه‌های عملیاتی کارا و اثر بخش به منظور پایش ارزیابی مشاغل و بازخوردگیری نظرات ارایه شده از سوی کارکنان به منظور رفع مشکلات آنها و ارایه راهکار روش‌مند می‌تواند مفید واقع گردد. هر چند برگزاری کلاس‌های آموزشی کارگاهی تا کارکنان با ابعاد هویت شغلی خود را کشف کنند تا اهمیت شغل

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

خود را درک کرده تا از این کارکنان توانمند و مسول شناسایی شده تا تصمیم‌گیری اثربخش امکان‌پذیر باشد. از نظر پل هنری (۱۹۹۳) برنامه‌ریزی مسیر شغلی سیستمی فراهم می‌آورد که در آن افراد مسیر شغلی آینده خود را تصور کرده و حضور خود را در سازمان با معنا بیابند. به علاوه این اقدام موجب احساس تضمین رشد فردی و امنیت روانی کارکنان را فراهم می‌سازد. به علاوه، برنامه‌ریزی مسیر شغلی این امکان را فراهم می‌آورد که سازمان بتواند برای تامین بخشی از منابع سازمانی خود از داخل سازمان بر اساس استراتژی‌ها و اهداف سازمانی برنامه‌ریزی نماید. در حقیقت، با برنامه‌ریزی مشاغل نیروی انسانی برای کارکنان هویت شغلی فراهم می‌نماییم تا با این هویت، به خود افتخار کرده و با انگیزه بیشتری به کارها ادامه می‌دهند. و از این طریق می‌توان کارکنان را به سمت کسب دانش و افزایش صلاحیت‌های شغلی هدایت نمود. از این رو، به منظور تقویت هویتی شغلی کارکنان، برنامه‌ریزی مدیران جهت رشد و پیشرفت شغلی کارکنان تا زمینه ارتقای آنها فراهم شود تا کارکنان چشم‌انداز روشن و امیدوارکننده‌ای به شغل خود داشته باشند تا با انگیزه فراوانی به کار خود ادامه دهند و وظیفه خود را با بهره‌وری بالاتری انجام دهند، به همراه فراهم نمودن اعتبارات لازم برای ایجاد اصلاح ساختار سازمانی از طریق حذف مشاغل زاید و از طرف دیگر ایجاد پست کارشناسی درجه‌ای در تمام مشاغل در سطح شعب تا کارکنان حرفه‌ای از غیر حرفه‌ای متمایز گردد می‌توان زمینه را برای هویت شغلی کارکنان فراهم نماید. از دیگر نتایج این تحقیق، تایید رابطه بین هویت شغلی با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده بود. با ایجاد هویتی قوی، خودخواسته، مثبت و منعطف می‌توان به موفقیت شغلی، سازگار یا اجتماع و سلامت روانی کمک نمود و با این رویکرد، کارکنان را به شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون و بین سازمان‌ها در طول مسیر شغلی کمک نمود. هویت شغلی از طریق سنجش مهارت‌ها و ارزش‌های شخصی مرتبط با شغل و اکتشاف فعال و سپس تعهد شغلی، گامی مهم در میزان اشتغال‌پذیری افراد دارد. از دیدگاه ماسلاچوکسون (۱۹۸۱) بی‌هویتی شغلی در میان کارکنان مشکلی جدی در جهت حفظ تعادل و رضایت‌مندی روانی آنها در انجام وظایف محوله است و علت آن است که هویت شغلی تحت تاثیر تضادهای موجود در مناسبات انسانی و عدم مهارت در انجام کار و به تبع آن عدم دستیابی به ایده‌آل‌ها و انتظارات قرار می‌گیرد که این امر منجر به نارضایتی روانی کارکنان خواهد شد. با توجه به نظر مورتون و همکاران هویت شغلی نه تنها عمل به وظایف مقرر است، بلکه در قالب تعهد و احساس رضایت درونی از انجام وظیفه در سازمان که در یک مسیر خاص در طی زمان به فعالیت‌های فرد شکل می‌دهد قرار می‌گیرد که در صورت تجانس با ارزش‌های فردی، تعهد نسبت به سازمان به صورت تلاش مضاعف و همنوایی با ارزش‌های کار تجلی می‌نماید.

به منظور تقویت اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، مدیران بانک کشاورزی باید دقت بیشتر در گزینش افراد داشته باشند؛ همچنین افرادی که شغل خود را دوست داشته باشند و آن را به عنوان یک شغل مطلوب، پذیرفته باشند تا انگیزه بیشتری در کار داشته باشند. ضمن این که ارزیابی کارکنان کم انگیزه از لحاظ سطح هویت شغلی و اجرای اقدامات لازم در صورت پایین بودن سطح هویت شغلی می‌تواند گام مهمی در این مسیر باشد. با برنامه‌ریزی مسیر شغلی و با یافتن مسیر ترقی هر فرد در زندگی کاری او را به سوی کمال مطلوب رهنمون می‌سازیم. از این رو، مدیران بایستی به دنبال راهکارهایی مناسب جهت ضابطه‌مند نمودن مسیر شغلی باشند. مدیران سازمانی برای این که بتوانند ارتباط منطقی بین اهداف سازمانی و منابع انسانی ایجاد نمایند، نیازمند آن هستند تا با برنامه‌ریزی لازم و ایجاد رضایت شغلی، موجبات افزایش کارایی افراد در سازمان و زمینه رسیدن سازمان به اهداف را نیز محقق می‌سازد. در حقیقت، برای این که بتوانیم میزان اشتغال‌پذیری کارکنان را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای در درون و بین سازمان‌ها در طول مسیر شغلی کمک نماییم، بایستی نسبت به برنامه‌ریزی شغلی کارکنان اقدام نمود. بنابراین، ارائه بازخوردهای عملکردی صحیح و مرتب به فرد؛ ارائه وظایفی که منجر به توسعه قابلیت‌های فرد در راستای مسیر شغلی وی شود؛ جلسات مربی‌گری مقطعی و مرتب و گفتگو درباره مسیر شغلی مناسب برای فرد و حمایت و اختصاص منابع لازم برای رشد فرد می‌تواند در جهت بهبود اشتغال‌پذیری کارکنان مفید باشد.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی است از جمله آن‌ها این است که درخواست از افراد برای یادآوری برخی زمان‌ها در گذشته ممکن است به ایجاد سوگیری در پاسخ آنها، راهبردهای دفاعی و ایده‌های کلیشه‌ای منجر شده باشد. محدودیت دیگر پژوهش کنونی، ماهیت نمونه بود. شرکت‌کنندگان، کارمند بانک کشاورزی بودند و از طبقه شهری متوسط و ایرانی بودند. این مساله باعث محدود شدن تعمیم دادن یافته‌های این پژوهش می‌شود. ضمن این که، روش پژوهش از نوع همبستگی بوده که نمی‌توان استنباط علی از نتایج نمود. محدودیت استفاده از ابزارهای خودسنجی، از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشند. ضمن این که نبود مطالعات مختلف در خصوص موضوع مورد مطالعه، میزان قیاس بین نتایج را با مشکل مواجه نموده است.

منابع

رضاییان، علی و حاتمی، سکینه (۱۳۹۰). *ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی*، مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۱۴، ص ۲۲۱-۲۱۷.

رابطه اقدامات آماده‌سازی شغلی (برنامه‌ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با ...

زاهدی، شمس السادات و حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل فردی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۴، شماره ۱۳، ص ۴۶-۲۵.

زاهدی، شمس السادات؛ روشندل، طاهر؛ حسن‌پور، اکبر (۱۳۸۹). عوامل سازمانی موثر بر قابلیت استخدام کارکنان زن و مرد در سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، دوره ۹، شماره ۱، ص ۶۲-۷۸.

زین الدینی میمند، زهرا (۱۳۹۶). نقش برنامه ریزی در پیشبرد عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور استان لرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.

سپهوند، رضا، سلگی، زهرا، اکبری‌پشم، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر جهت‌گیری و برنامه‌ریزی مسیر شغلی متنوع بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۴، شماره ۱، ص ۹۰-۷۱.

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۷). مدیریت پیشرفت کارکنان، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۹ و ۳۰. شیخ اسماعیلی، سامان و حزب‌وی، سنا (۱۳۹۵). *ارایه الگوی عوامل موثر بر جهت‌گیری کارراهه شغلی*، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، دوره ۸، شماره ۱، ص ۷۸-۵۵.

عریضی سامانی، حمیدرضا، ذاکر فرد، منیرالسادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). *رابطه بین کار راهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحد های پژوهش و توسعه شرکت های صنعتی*، فصلنامه ی مطالعات اجتماعی روان شناختی روان شناختی زنان، دوره ۷، شماره ۱، ص ۹۳-۶۳.

کعب عمیر، نوری؛ احمدی، سید محسن؛ اکبرزاده؛ مهدی (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی اکتشاف مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی و یقین مسیر شغلی در دانش‌آموزان کلاس نهم مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳ (۲)، ۹۶-۸۱.

Arnett, J. J. (2000). *Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*. *American psychologist*, 55, 469-480.

Bandura, A. (2006). *Adolescent development from an agnatic perspective*. In F. Pajares and T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of Adolescent*. 5.143-146. Greenwich: information age publishin.

Blustein, D. L. (2006). *the psychology of working: a new perspective of career development, counseling and public policy*.

Blustein, D. L. & Flum, H. (1999). *Self-determination perspective of interest and exploration in career development*. In M. L. Savicas & A. R. Sopkane (eds), *vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp:345-368). Palo Alto, Ca: Davis-Black

- Blustein, D.L. (2001). *extending the reach of vocational psychology*. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
- Bridgstock, R. (2009). *The graduate attribute we've overlooked: enhancing graduated employability through career management skill*, *Higher Education Researches*, 28 (1), 31-44.
- Creed, P.A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). *The relationship between career adaptability, person and situation variables, and concern in young adults*. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). *Employability*. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2020). *What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work*. *Higher Education*, 1-17.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). *Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions*. *Higher Education*, 1-21.
- Ma, C., Ganegoda, D.B., Chen, (Z.), Jiang, X., & Dong, C. (2020). *Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility*. *Human Resource Management*, 59, 521-536.
- Ma, Y., Zhang, Q., & Yin, H. (2020). *Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management*. *Journal of Environmental Management*, 255, 109795.
- Mcquid, R. and Lindsay, C. (2005). *The concept of employment*, *Urban studies*, 42 (2), 197-219.
- Porfeil, E.J., & Lee, B. (2012). *Career development during childhood and adolescent*. *New Directions for Youth Development*. 2012(134), 11-22
- Praskova, A., Creed, P.A., & Hood, M. (2015). *Career identity and the complex mediating relationship between career preparatory action and career progress markers*. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145-153
- Ren, S., & Chadee, D. (2020). *Influence of career identity on ethical leadership: sense-making through communication*. *Personnel Review*, 1-19.
- Savicas, M.L. (2010). *Career studies as self-making and life designing*. *Career Research and Development*, 23, 15-18
- Savicas, M.L., Hartung, P.J. (2012). *My career story: An autobiographical work book for life*.
- Tome, E. (2007). *Employability, skills and training in Portugal, evidence from official data*, *Journal of European Industries Training*, 31 (5), 336-357.