

طراحی الگوی ساختار-تفسیری (ISM) عوامل مؤثر بر پیش‌تازگی مسیر شغلی Designing an Structural-Interpretive Model (ISM) of the factors affecting Career Proactivity

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۲/۰۷/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Malekiha., (Ph.D.), & F.Asiani (Ph.D)

مرزیه ملیکیها^۱ و فرشید اصلانی^{۲*}

چکیده

Abstract

Aim: Considering the unpredictable and constantly changing conditions of today's world and considering the importance of the career for the majority of people in the life span, especially in the youth period, managing career and moving in line with the plans set in this direction requires special skills that there was no need to learn and acquire these skills in previous decades. The present study was conducted with the aim of identifying the factors influencing the formation of career proactivity. **Method:** The research method is qualitative and using Interpretive-Structural Modeling (ISM) method. The research community in the literature review section included all related articles, theses and books from 1996 to 2023. In the interview with specialists, the research community included career counseling specialists and industrial and organizational psychologists at 2023. In this research, the data were collected using demographic characteristics questionnaire, pairwise comparison questionnaire and interviews with experts and were analyzed using structural-interpretive modeling and MICMAC analysis. **Results:** The results showed that 10 factors including behaviors, cognitions, creativity, creative growth, skills to promotion of career, exploration, planning, adaptability and career adapting constituted the concept of career proactivity. Career proactivity behaviors as the third level component have the greatest impact on the career proactivity. In the second level, the career creativity component has direct relationships with the third level component and the first level components. The components of the first level, which form the highest level of the model, have interactional relationships with each other and are dependent on the components of the second and third levels, but they have less impact, which include the variables of proactive cognitions, personal creative growth, skills to promotion of career, career self-management, career exploration, career planning, career adaptability and career adapting. Based on MICMAC analysis, the variable of proactivity behaviors was also proposed as the independent and key variable of the model, which had the most influence and the least dependence. Career creativity was chosen as a communication variable because according to the research findings, it has high power of influence and high dependence, which in addition to influencing other variables, is also influenced by them. Dependent variables, including proactive cognitions, personal creative growth, career promotion skills, career self-management, career exploration, career planning, career adaptability and career adapting, have low influence and high dependence, which indicates that they are more dependent on other variables. **Conclusion:** Being proactive in career requires being equipped with special behaviors, cognitions and skills that give a person the ability to control, guide and successfully advance the career. Therefore, paying attention to these skills and acquiring competencies related to them provides the basis for enriching career in today's world.

Keywords: pattern design, interpretive-structural model, career proactivity, sustainable development, analysis.

هدف: با توجه به شرایط پیش بینی نشده و دایما در حال تغییر دنیای امروز و با توجه به اهمیت مسیر شغلی برای غالب افراد در گستره زندگی خصوصا در دوره جوانی، مدیریت مسیر شغلی و حرکت در راستای طرح‌های تعیین شده در این مسیر نیازمند مهارت‌هایی ویژه است که در دهه‌های قبل به یادگیری و کسب این مهارت‌ها نیازی نبود. پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پیش‌تازگی مسیر شغلی انجام گرفت. روش: روش پژوهش کیفی و با استفاده از روش الگوسازی تفسیری-ساختاری (ISM) است. جامعه پژوهش در بخش بررسی متون شامل کلیه مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتب مربوط از سال ۱۹۹۶ تا ۲۰۲۳ بود. در بخش مصاحبه با متخصصان، جامعه پژوهش شامل متخصصان رشته مشاوره شغلی و روانشناسان صنعتی و سازمانی در سال ۱۴۰۲ بودند. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک، پرسشنامه مقایسه زوجی و مصاحبه با متخصصان گردآوری شد و با استفاده از الگوسازی تفسیری-ساختاری و تحلیل میک مک مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۱۰ عامل مشتمل بر رفتارها، شناخت‌ها، خلاقیت، رشد خلاقانه، مهارت‌های ارتقاء مسیر شغلی، اکتشاف، طرح‌ریزی، انطباق‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی تشکیل دهنده مفهوم پیش‌تازگی مسیر شغلی بود. رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان مؤلفه سطح سوم دارای بیشترین تأثیر بر پیش‌تازگی مسیر شغلی دارد. در سطح دوم، مؤلفه خلاقیت مسیر شغلی با مؤلفه سطح سوم و مؤلفه‌های سطح اول روابط مستقیمی دارد. مؤلفه‌های سطح اول که بالاترین سطح الگو را تشکیل می‌دهند، روابط متقابلی با هم دارند و به مؤلفه‌های سطح دوم و سوم وابسته هستند و از اثر الگوسازی کمتری برخوردار هستند که شامل متغیرهای شناخت‌های پیش‌تازانه، رشد خلاقانه شخصی، مهارت‌های ارتقای مسیر شغلی، خود-مدیریتی مسیر شغلی، اکتشاف مسیر شغلی، طرح‌ریزی مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سازگاری مسیر شغلی است. بر اساس تحلیل میک مک همچنین متغیر رفتارهای پیش‌تازانه به عنوان متغیر مستقل و کلیدی الگو مطرح شد که دارای بیشترین نفوذ و کمترین وابستگی بود. خلاقیت مسیر شغلی به عنوان متغیر ارتباطی انتخاب شد زیرا مطابق با یافته‌های پژوهش دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی بالا است که علاوه بر تأثیر بر سایر متغیرها از آنها تأثیر هم می‌پذیرد. متغیرهای وابسته شامل شناخت‌های پیش‌تازانه، رشد خلاقانه شخصی، مهارت‌های ارتقاء مسیر شغلی، خود-مدیریتی مسیر شغلی، اکتشاف مسیر شغلی، طرح‌ریزی مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سازگاری مسیر شغلی، دارای قدرت نفوذ کم و وابستگی زیاد هستند که نشان دهنده این است که بیشتر به سایر متغیرها وابسته هستند. نتیجه‌گیری: پیش‌تازگی در مسیر شغلی مستلزم مجز شدن به رفتارها، شناخت‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای است که به فرد قابلیت کنترل، هدایت و پیشبرد موفقیت‌آمیز مسیر شغلی را می‌دهد. لذا توجه به این مهارت‌ها و کسب شایستگی‌های مرتبط با آنها زمینه‌ساز ارتقاء تعالی مسیر شغلی در دنیای امروز را فراهم می‌کند. کلید واژه‌ها: طراحی الگو، الگوسازی تفسیری-ساختاری، پیش‌تازگی مسیر شغلی، رشد پایدار، تحلیل.

۱. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

f.asiani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1883-5041>



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

مقدمه

در قرن بیست و یکم هدایت و پیشبرد مسیر شغلی دارای پیچیدگی‌های است. جهانی شدن اقتصاد، پیشرفت تکنولوژی، بحران‌های سلامت عمومی و مالی (کاندی، هالت و پترسون^۱، ۲۰۲۲) به طور مداوم زمینه ساز بروز تغییر در ساختارهای سازمانی، محیط‌های شغلی و حتی نوع مشاغل شده است. مسیرهای شغلی نیز در گذار این تغییرات دستخوش دگرگونی شده و به میزان فزاینده‌ای غیرخطی، بی‌ثبات و بدون مرز شده‌اند. افراد دیگر مانند گذشته همه عمر خود را در یک سازمان نخواهند گذراند و بنا به دلایل شخصی (برای مثال آرزوهای مسیرشغلی) و بافتی (برای مثال ساختار سازمانی) ممکن است وقفه‌هایی را در طی مسیرشغلی خود تجربه کنند (لنت، مورایس، وانگ، موتور، سایگراموس و ینگ^۲، ۲۰۲۲). به دلیل وقوع اینگونه تغییرات و سایر تغییرات مشابه در ماکرو سیستم‌ها و مزو سیستم‌های جهانی^۳، نه تنها افراد به طور فزاینده‌ای نیازمند برخورداری از انعطاف‌پذیری روانشناختی هستند بلکه نیازمند کسب مهارت‌های جدید جهت مدیریت پویای مسیرشغلی، پذیرش مسؤولیت بیشتر جهت رشد مسیرشغلی خود (سامارا، پروفیل و اینسنستی^۴، ۲۰۱۳؛ لوپرستی، پلوویونو و بریسکو^۵، ۲۰۱۸) و حرکت هدفمند در این مسیر هستند (برآو، سیبرت، کرایمر، وین و لیدن^۶، ۲۰۱۷). یکی از مهارت‌های مورد نیاز در این راستا، رفتارهای پیشتازانه مسیرشغلی^۷ است. این مفهوم برای نخستین بار در سال ۱۹۹۷ و توسط کلس و رویز-کوینتانیلا^۸ (۱۹۹۸) در حوزه رفتار سازمانی مطرح شد و به تدریج در طول دهه ۱۹۹۰ مورد توجه محققان قرار گرفت (آکولی، مالناگا، نوسو، مزیبوی، اوکوری و ابونی^۹، ۲۰۲۳). سازه‌های زیربنایی این مفهوم بر خود-تعیین‌گری، تغییر تحمیل و پیروی از هنجارهای تحمیلی جامعه و جهت‌گیری بیشتر در فعالیت‌های مسیرشغلی حکایت دارند (اسمال و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ کله، فسبندر و ون در هرست^{۱۱}، ۲۰۲۱). رفتارهای پیشتازانه مسیرشغلی به عنوان نوعی

1. Kundi, Hollet & Peterson
2. Lent, Morris, Wang, Moturu, Cygrymus & Yeung
3. global macro & mezzo systems
4. Sammarra, Profili & Innocenti
5. Lo Presti, Pluviano & Briscoe
6. Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne & Liden
7. career proactive behaviors
8. Claes & Ruiz-Quintanilla
9. Okoli, Mlana, Nwosu, Mezieobi, Okorie, & Abonyi
10. Smale, Pluviano & Briscoe
11. Klehe, Fasbender & van der Horst

شیوه اقدام می‌تواند هم بوسیله نگرش‌های شخصی (نظیر شخصیت‌پیش‌تاز) و هم بوسیله‌ی طیف وسیعی از عوامل بافتی (نظیر اقلیم سازمانی و طراحی شغلی) تحت تأثیر قرارگیرد. از این زاویه پیش‌تاز می‌تواند مفهومی است که دلالت بر فرآیندی دارد که می‌تواند نه تنها در مسیرشغلی بلکه در زمینه‌های مختلف زندگی از جمله پیش‌بینی، طرح‌ریزی و دنبال کردن اهداف کاربرد داشته باشد (لوپرستی، پلویانو و برایسکو، ۲۰۱۸).

رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی اشکال متنوعی دارند که می‌توان این رفتارها را تحت سه عنوان دسته‌بندی کرد: (۱) رفتار پیش‌تازانه مسیرشغلی (که دربردارنده رفتارهایی برای تناسب با محیط‌های درونی در حال تغییر سازمان‌هاست)، (۲) رفتارهای پیش‌تازانه راهبردی (که دربردارنده رفتارهایی برای تناسب بهتر فرد با محیط خارجی است) و (۳) رفتارهای پیش‌تازانه تناسب فرد-محیط (که دربردارنده رفتارهایی است که افراد را قادر به دستیابی به سازگاری بین نگرش‌های شخصی و محیط سازمانی می‌کند) (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰).

رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی بر سه حوزه متمرکز است: (۱) فعالیت‌های مدیریت مسیرشغلی، (۲) جهت‌گیری آینده و (۳) پذیرش تغییر. چهارده دسته از رفتارها، پیش‌تاز می‌شود که تحت تأثیر قرار می‌دهد: (۱) طرح‌ریزی مسیرشغلی، (۲) رشد مهارت‌ها، (۳) شبکه‌سازی و (۴) سایر رفتارهای مرتبط با مسیرشغلی. (آکولی و همکاران، ۲۰۲۳).

در پیشینه ادبیات مسیرشغلی، پیش‌تاز می‌شود که به عنوان یکی از عوامل کلیدی و مهم موفقیت مسیرشغلی به شمار می‌رود (جیانگ، ۲۰۱۷؛ ویرنیک و کستل، ۲۰۱۹). برای مثال رشد در مسیرهای شغلی بدون مرز نه تنها نیازمند یادگیری مادام‌العمر است بلکه نیازمند آن است که فرد بیش از پیش در خود-مدیریتی مسیرشغلی دارای رفتارهای پیش‌تازانه باشد. اینگونه رفتار باعث می‌شود که نه تنها فرد به مدیریت مسیرشغلی خود بپردازد بلکه به ایجاد طیف وسیعی از گزینه‌های استخدام، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، شناسایی موانع تغییر مسیرشغلی که در مواجهه با چالش‌ها، سازگاری و رسیدن به موفقیت لازم است بپردازد (آکرم و هیریچی، ۲۰۲۳).

فردی که در مسیرشغلی خود پیش‌تاز است دارای اقداماتی خلاقانه و آینده‌محور با هدف تحت تأثیر قراردادن، تغییر دادن و عبور موفقیت‌آمیز از بحران‌ها و شرایط مسیرشغلی است. در پیش‌تاز می‌شود که فرد از فرصت‌های مختلف برای رشد حرفه‌ای خود استفاده می‌کند. چنین

-
1. Parker & Colins
 2. Wiernik & Kostal
 3. Akkermans & Hirschi

فردی علاوه بر مواجهه مؤثر با چالش‌ها، به سازگاری با محیط می‌پردازد. همچنین درگیر شدن در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، به جای سازگاری منفعلانه با این موقعیت‌ها، دنبال نمودن فرصت‌ها برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی و مقابله فعالانه با مشکلات از جمله نمودهای رفتاری این نوع مسیر شغلی است (سانن تیج^۱، ۲۰۱۶).

از سال ۱۹۹۶ تاکنون پژوهش‌های متعددی در زمینه پیشایندها و پیامدهای رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در خارج از کشور انجام شده است (برای مثال کلس و رویز-کوینتانیلا، ۱۹۹۸؛ سیبرت، کرنت و کرایمر، ۱۹۹۹؛ سیبرت، کرنت و کرایمر، ۲۰۰۱؛ دوس و سونز^۲، ۲۰۰۹؛ استراس، گریفین و پارکر^۳، ۲۰۱۲؛ هیریچی، فروند و هرمن^۴، ۲۰۱۴؛ تالنتینو، گارسیا، لو، رستوبوگ، بوردیا و پلوا^۵، ۲۰۱۴؛ هیریچی، ۲۰۱۴؛ تبر و بلانک‌مایر^۶، ۲۰۱۵؛ اسمال بغدادلی، کاتن، دلو روسو، دیکمن، دیسویک و یونیت^۷، ۲۰۱۹؛ ون دل گروندال، روستی، ون دن برگ، کویچ و پول^۸، ۲۰۲۱؛ علی و مهرین^۹، ۲۰۲۲؛ پارک، لی، جئونگ، لیم و او^{۱۰}، ۲۰۲۲؛ لنت و همکاران، ۲۰۲۲) که گویای اهمیت نقش این دسته از رفتارها در طی فرآیند شکل‌گیری و رشد مسیر شغلی است. در اولین مطالعه که به طور رسمی در سال ۱۹۹۸ توسط کلس و رویز-کوینتانیلا انجام شد رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان مجموعه رفتارهایی مشتمل بر طرح‌ریزی فعالانه مسیر شغلی با محوریت تفکر درباره گزینه‌های مسیر شغلی آینده، رشد مهارت پیشسازی (برای مثال یادگیری فعال)، مشورت فعال (برای مثال جستجوی راهنمایی براس مسیر شغلی) و شبکه‌سازی پیش‌تازانه (برای مثال برقراری ارتباط با افراد حرفه‌ای) در نظر گرفته شد. در مطالعه دیگری که در سال ۱۹۹۸ توسط استامپف، کولارلی و هارتمن^{۱۱} انجام شد رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی مترادف با اکتشاف مسیر شغلی در نظر گرفته شد. منظور از اکتشاف کسب شناخت‌ها و رفتارهایی هدفمند که به فرد در کسب اطلاعات درباره مشاغل، سازمان، پست‌های

1. Sonnentag
2. De Vos & Soens
3. Strauss, Griffin & Parker
4. Freund & Herrmann
5. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia & Plewa
6. Taber & Blankemeyer
7. Smale, Bagdadli, Cotton, Dello Russo, Dickmann, Dysvik & Unite
8. Van Den Groenendaal, Rossetti, Van Den Bergh, Kooij & Poell
9. Ali & Mehreen
10. Park, Lee, Jeong, Lim & Oh
11. Stumpf, Colarelli & Hartman

سازمانی و تأمل بر گذشته و آینده مسیر شغلی از جمله مؤلفه‌های رفتاری این تعریف محسوب می‌شود. در مطالعه هیریچی، هرمان و کلر^۱ (۲۰۱۵) رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان منطبق شدن با مسیر شغلی در نظر گرفته شده است. جستجوی فرصت‌های مسیر شغلی، جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با مسیر شغلی، خود-ارزشیابی از پتانسیل‌های خود در ارتباط با مسیر شغلی، اتخاذ تصمیمات سازگاران با مسیر شغلی و کارکردن بر راهبردهای رسیدن به اهداف مسیر شغلی از جمله فعالیت‌های متمرکز بر این مؤلفه است. در مطالعه سیلوا، مول، دن هارتوگ و دورنبوش^۲ (۲۰۱۹) رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان خلاقیت مسیر شغلی در نظر گرفته است. ارتقاء پیش‌تازانه مسیر شغلی توسط فرد، مهارت فعال بودن، کسب دانش و مدیریت هدفمند تقاضاهای مسیر شغلی به عنوان رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در نظر گرفته شد. در نظر گرفتن رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان رشد مسیر شغلی و خلاقیت فردی (پراث، اسپریتزر، گیسون و گارنت^۳، ۲۰۱۲)، خود-مدیریتی مسیر شغلی (دوس و سانس^۴، ۲۰۰۸) و طرح‌ریزی مسیر شغلی (سوننتاگ^۵، ۲۰۱۶) از جمله مفهوم‌سازی‌های متفاوت از رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی از منظر پژوهش‌ها است. با تأمل بر نتایج مطالعات انجام گرفته در این حوزه می‌توان به این نتیجه دست یافت که از زمان مطرح شدن این مفهوم تاکنون توافق نظری در بین محققان این حوزه وجود ندارد و این مفهوم در طی زمان‌های مختلف در بردارنده تمرکزاتی متفاوت بوده است. به عبارت دیگر در غالب مطالعات تنها یک بعد از رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی معرفی شده است و مطالعات انجام شده "چه از لحاظ مفهومی و چه از لحاظ روش‌شناسی مانند جزایری جداگانه هستند" (آکرمین و هیریچی، ۲۰۲۳؛ ص ۱۹۹). لذا انجام مطالعه‌ای جهت ایجاد هماهنگی و رسیدن به توافق در خصوص ماهیت این مفهوم یکی از ضروریات انجام مطالعه حاضر بود. از سویی دیگر علی‌رغم اهمیت مفهوم رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در هدایت و پیشبرد مسیر شغلی خصوصاً برای دانشجویان (جیانگ، وانگ، لی، پنگ و وو^۶، ۲۰۲۳) در داخل کشور مطالعه‌ای در این زمینه یافت نشد. این در حالی است که دستیابی به الگویی جامع جهت معرفی مفهوم رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به محققان داخلی، انجام مطالعات بیشتر در خصوص طراحی مداخلات بر مبنای الگوی تدوین شده و سنجش میزان اثربخشی مداخلات ارائه

1 Hirschi, Herrmann & Keller

2 Sylva, Mol, Den Hartog & Dorenbosch

3. Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett

4. De Vos & Soens

5. Sonnentag & et al

6 Jiang, Wang, Li, Peng & Wu

شده، کمک به مشاوران مسیر شغلی جهت شناسایی مؤلفه‌های رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در غالب الگویی جامع و کاربرد آن در فرآیند مشاوره مسیرشغلی جهت کمک به مورد نیاز است. لذا پژوهش حاضر با هدف ترسیم الگویی جامع در خصوص معرفی مفهوم رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی با استفاده از الگوی تفسیری-ساختاری (ISM)^۱ و بر اساس پارادایم تفسیری انجام شد. علت استفاده از این روش علاوه بر نوآورانه بودن آن در عرصه مطالعات داخلی مسیرشغلی جهت تدوین الگو، یکپارچه‌سازی نظرات خبرگان، سهولت درک این روش برای کاربران و حذف عدم قطعیت‌های تصمیم‌گیری است.

روش

پژوهش حاضر از نوع کیفی، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های کتابخانه‌ای است. جامعه آماری در بخش پیشینه پژوهش شامل کلیه کتب، مقالات و پایان‌نامه‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع از سال ۱۹۹۲ الی سال ۲۰۲۳ میلادی بود. در بخش متخصصان، جامعه آماری مشتمل بر کلیه اعضای هیأت علمی متخصص در رشته‌های مشاوره مسیرشغلی و روانشناسی صنعتی و سازمانی در دانشگاه‌های دولتی و پیام نور در شهرهای اصفهان، اهواز و تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. نمونه پژوهش در بخش بررسی پیشینه پژوهش به شیوه نمونه‌گیری هدفمند بود. بر این اساس در این بخش تعداد ۹۳ منبع (۵ پایان‌نامه، ۳ کتاب و ۸۵ مقاله به زبان انگلیسی) مورد بررسی قرار گرفت. نمونه پژوهش در بخش متخصصان شامل ۴۰ نفر از اعضای هیأت علمی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. بدین‌گونه که ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۵ نفر از متخصصان مسیرشغلی انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. قبل از اجرای مصاحبه فرم مصاحبه از طریق ایمیل برای متخصصان ارسال گردید. جهت اجرای مصاحبه با متخصصان بعد از انجام هماهنگی‌های لازم، زمان و مکان انجام مصاحبه تعیین شد. جهت رعایت عینیت در ثبت اطلاعات در این بخش کلیه مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط شد. در ادامه با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی از متخصصانی که مورد مصاحبه قرار گرفتند خواسته شد تا متخصصان دیگری را که در زمینه این حوزه (مسیرشغلی) دارای اطلاعات و تخصص لازم هستند معرفی نمایند. به این ترتیب لیستی از متخصصان (۳۵ نفر) تهیه شد و پرسشنامه مقایسه زوجی از طریق ایمیل (به دلیل پراکندگی جغرافیایی متخصصان) برای آنها ارسال گردید. معیارهای ورود در مطالعه حاضر عبارت

1. Interpretive Structural Modelling (ISM)

بود از دارای تجربه شغلی بیش از ۵ سال، دارای تخصص و اطلاعات در زمینه مسیرشغلی، دارا بودن تجربه پژوهشی در زمینه مشاوره شغلی (دارای مقاله، سخنرانی و یا تألیفاتی در زمینه موضوعات مشاوره مسیرشغلی). بیان اهداف انجام پژوهش، جلب رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، دادن اطمینان لازم جهت محرمانه ماندن هویت افراد از جمله ملاحظات اخلاقی در این قسمت پژوهش بود.

معیارهای خروج در مطالعه حاضر عبارت بود از عدم همکاری در مصاحبه و یا تکمیل پرسشنامه، طولانی شدن مدت زمان اعلام پذیرش جهت انجام مصاحبه، عدم تکمیل پرسشنامه. در این مطالعه جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد. (۱) پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک: این پرسشنامه محقق ساخته است و مشتمل بر ویژگی‌های جنسیت، نوع تخصص، مرتبه علمی و محل اشتغال بود. (۲) پرسشنامه مقایسه زوجی: این پرسشنامه دربردارنده راهنمای تکمیل و جدولی (مانند جدول شماره ۳) جهت مقایسه دو به دوی عوامل بود که بر اساس رابطه بین دو عامل، متخصصان نماد مربوطه را در جدول قید می نمودند.

روش اجرا

این پژوهش در طی سه بخش انجام شد. در بخش اول، به شکل نظام‌مند به مرور سیستماتیک مطالعات موجود مرتبط با رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی به زبان فارسی و انگلیسی در فاصله سال‌های ۱۹۹۲ الی ۲۰۲۳ میلادی پرداخته شد. پایگاه‌ها و نمایه‌های اصلی جستجو شامل Magiran, Google scholar, Sage, Taylor & Francis, ProQuest, Eric, Science Direct و Noormags بودند. کلیدواژه جستجوی مقدماتی شامل career proactive و واژه‌های جستجوی ترکیبی و ترتیبی شامل career proactivity, career proactive behavior, career proactivity, career proactivity bibliometric review و career proactive temporal aspects بود. بدین منوال پس از جستجوی اولیه پایگاه‌های اطلاعاتی، در مجموع تعداد منابعی که یافت شد برابر با ۹۳ منبع (۵ پایان‌نامه، ۲ کتاب و ۸۵ مقاله به زبان انگلیسی) بود. تعداد منابع رد شده به دلیل عنوان برابر با ۶ منبع، تعداد منابع باقی مانده برای بررسی چکیده/مقدمه برابر با ۸۷ منبع، تعداد منابع رد شده از نظر محتوا ۲۰ منبع و تعداد منابع باقی مانده برای بررسی محتوای کامل برابر با ۶۷ منبع بود. در این مرحله، ۱۰ عامل به عنوان اثرگذار بر مسیرشغلی پیش‌تازانه استخراج شد. در بخش دوم، بر اساس عوامل استخراج شده در بخش بررسی پیشینه پژوهش، با ۵ نفر از متخصصان مشاوره مسیرشغلی که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند مصاحبه انجام شد. لازم به ذکر است که مصاحبه‌ها

تا حد اشباع نظری مقوله‌ها (۵ نفر) ادامه یافت. اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها به صورت لفظ به لفظ بر روی کاغذ پیاده شد و مورد تحلیل قرار گرفت و عوامل مؤثر بر پیشسازی مسیرشغلی تعیین شد. در مرحله سوم برای تفسیر و مشخص کردن ارتباط بین این عوامل، پرسشنامه مقایسه زوجی طراحی شد و در اختیار ۳۵ نفر از متخصصان قرار گرفت.

در ادامه جهت تحلیل یافته‌ها و تدوین الگو، از الگو سازی تفسیری-ساختاری (ISM) استفاده شد. الگوسازی تفسیری-ساختاری یک فرآیند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با هم در الگوی نظامند و جامع ساختار بندی می‌شوند. الگوسازی تفسیری-ساختاری به برقراری نظم در روابط پیچیده میان عناصر یکی سیستم و تشخیص روابط درونی متغیرها کمک می‌کند (آذر، خسروانی و جلالی، ۱۳۹۵). از این رو، سه گام اصلی در استقرار مطلوب روش الگوسازی تفسیری-ساختاری حیاتی است که عبارتند از: ۱. شناسایی متغیرهای کیفی؛ ۲. تعیین رابطه مفهومی بین متغیرهای کیفی مدنظر با استفاده از ISM و ۳. ترسیم شبکه تعاملات متغیرهای کیفی مورد مطالعه (حسینی و اکبری، ۱۳۹۳). در نهایت با استفاده از تحلیل میک مک^۱ نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص شد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش در بخش مصاحبه با متخصصان بر اساس متغیر جنسیت تعداد ۸ نفر (۲۰٪) زن و تعداد ۳۲ نفر (۸۰٪) مرد، بر اساس متغیر تخصص تعداد ۱۱ نفر (۲۷/۵٪) دارای تخصص در رشته مشاوره مسیرشغلی و تعداد ۲۹ نفر (۷۲/۵٪) در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی و بر اساس مرتبه علمی تعداد ۱۸ نفر (۴۵٪) استادیار، تعداد ۱۹ نفر (۴۷/۵٪) دانشیار و تعداد ۳ نفر (۷/۵٪) استاد تمام بودند. بر اساس متغیر محل اشتغال تعداد ۱۶ نفر (۴۰٪) شاغل در دانشگاه‌های دولتی و تعداد ۲۴ نفر (۶۰٪) شاغل در دانشگاه‌های پیام نور بودند.

جدول ۱. نتایج حاصل از بررسی مطالعات پیشتازی مسیرشغلی

ردیف	عوامل مؤثر بر پیشتازی مسیرشغلی	محقق(محققان)/سال
۱	رفتارهای پیشتازانه	کلس و رویز-کوینتانیلا، ۱۹۹۸؛ سیمبرت و همکاران، ۲۰۰۱؛ پارکر و کالینز، ۲۰۰۹؛ استرواس و همکاران، ۲۰۱۲؛ کلمنت و کامائو، ۲۰۱۸؛ اسمال و همکاران، ۲۰۱۹؛ چغتای، ۲۰۱۹؛ فربریگ و کوپر، ۲۰۲۱؛ اگلی و همکاران، ۲۰۲۳
۲	شناخت‌های پیشتازانه	کرانت، ۲۰۰۰؛ پارکر و همکاران، ۲۰۱۰؛ کله و همکاران، ۲۰۲۱
۳	خلاقیت مسیر شغلی	فولر و ملر، ۲۰۰۹؛ سیلوا و همکاران، ۲۰۱۹
۴	رشد خلاقانه شخصی	پورات و همکاران، ۲۰۱۲
۵	مهارت‌های ارتقای مسیرشغلی	پورات و همکاران، ۲۰۱۲
۶	خود-مدیریتی مسیر شغلی	استارگس و همکاران، ۲۰۰۲؛ چیابرو و همکاران، ۲۰۰۶؛ دِووس و سانز، ۲۰۰۸؛ وبرجنت، ایل و ویس، ۲۰۰۸؛ لنت و همکاران، ۲۰۲۲؛ زانگ و همکاران، ۲۰۲۲
۷	اکتشاف مسیرشغلی	استامیف، کلارییر و هارتمن، ۱۹۸۳
۸	طرح ریزی مسیرشغلی	هال، ۱۹۸۶؛ آری و دبر، ۱۹۹۲؛ سونانتیج، ۲۰۱۶
۹	انطباق پذیری مسیرشغلی	هیریچی، هرمن و کلر، ۲۰۱۵؛ گرین، نور و هاشمی، ۲۰۲۰؛ اسپارک و همکاران، ۲۰۲۱
۱۰	سازگاری مسیرشغلی	هیریچی و همکاران، ۲۰۱۵؛ رادلف، لاونینگ و زاچر، ۲۰۱۷

1. Clements & Kamau,
2. Chughtai
3. Forbrig & Kuper
4. Okolie & et al
5. Fuller & Marler
6. Sylva & et al
7. Porath & et al
8. Sturges & et al
9. Chiaburu & et al
10. Verbruggen
11. Abele & Wiese
12. Zhang & et al
13. Stumpf, Colarelli & Hartman
14. Hall
15. Aryee & Debrah
16. Sonnentag
17. Hirschi, Herrmann & Keller
18. Green, Noor, & Hashemi
19. Spurk & et al
20. Rudolph, Lavigne & Zacher

طراحی الگوی ساختار-تفسیری (ISM) عوامل مؤثر بر پیشتازی مسیر شغلی

در مرحله اول پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر پیشتازی مسیر شغلی در متون پژوهشی پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. مطابق با یافته‌های جدول ۱، عوامل مؤثر بر پیشتازی مسیر شغلی در ۱۰ حوزه تعیین شد. در ادامه با کمک مصاحبه و اجماع متخصصان، ۱۰ عامل مؤثر بر پیشتازی مسیر شغلی تایید شد که در جدول ۲ با علائم اختصاری نشان داده شده اند.

جدول ۲. مؤلفه‌های تأیید شده مؤثر بر پیشتازی مسیر شغلی از نظر متخصصان

عامل	معیار
۱	رفتارهای پیشتازانه
۲	شناخت‌های پیشتازانه
۳	خلاقیت مسیر شغلی
۴	رشد خلاقانه شخصی
۵	مهارت‌های ارتقاء مسیر شغلی
۶	خود-مدیریتی مسیر شغلی
۷	اکتشاف مسیر شغلی
۸	طرح‌ریزی مسیر شغلی
۹	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۱۰	سازگاری مسیر شغلی

برای سنجش روابط عوامل مؤثر بر مسیر شغلی پیشتازانه، الگوسازی تفسیری-ساختاری در گام‌های زیر انجام شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پستال جامع علوم انسانی

تشکیل ماتریس خودتعاملی (SSIM)

در گام اول ماتریس خودتعاملی ساختاری پژوهش را با استفاده از نظر پاسخ‌دهندگان تشکیل می‌شود که در جدول ۳ ارائه شده است. ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس SSIM با روابط تعریف شده صورت می‌گیرد و عمل‌نمادهای V, A, O و X به مجموعه‌ای از اعداد صفر و یک تبدیل می‌شوند (سیفی فرزند و همکاران، ۱۳۹۸). متخصصان در هر مقایسه دو معیار، از حروف V, A, X, O بر اساس تعاریف زیر استفاده می‌کنند.

1. Structural Self-Interaction Matrix (SSIM)

- V: عامل سطر i باعث محقق شدن عامل ستون j می شود.
 A: عامل ستون j باعث محقق شدن عامل سطر i می شود.
 X: هر دو عامل سطر و ستون باعث محقق شدن یکدیگر می شوند (عامل i و j رابطه دوطرفه دارند)
 O: بین عامل سطر و ستون هیچ ارتباطی وجود ندارد.

جدول ۳. ماتریس خودتعاملی ساختاری پیشتازی مسیرشغلی بر مبنای نظر متخصصان

عامل ۱۰	عامل ۹	عامل ۸	عامل ۷	عامل ۶	عامل ۵	عامل ۴	عامل ۳	عامل ۲	عامل ۱	
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	عامل ۱
V	V	V	V	A	A	A	A			عامل ۲
V	V	V	V	V	V	V				عامل ۳
X	X	X	X	X	X					عامل ۴
V	A	A	X	O						عامل ۵
X	X	X	X							عامل ۶
X	X	X								عامل ۷
O	O									عامل ۸
O										عامل ۹
										عامل ۱۰

تشکیل ماتریس دسترسی اولیه^۱
 در گام دوم باید ماتریس دستیابی اولیه را با تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به اعداد صفر و یک تشکیل داد. با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM، به اعداد صفر و یک طبق قواعد زیر می توان به ماتریس دستیابی رسید (جی تش تاکر و همکاران، ۲۰۰۷).
 اگر نماد خانه jz حرف V باشد در آن خانه عدد ۱ و در خانه قرینه عدد صفر گذاشته می شود.
 اگر نماد خانه jz حرف A باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه عدد ۱ گذاشته می شود.
 اگر نماد خانه jz حرف X باشد در آن خانه عدد ۱ و در خانه قرینه نیز عدد ۱ گذاشته می شود.

1. Reachability Matrix
 2. Jitesh Thakkar & et al

طراحی الگوی ساختار-تفسیری (ISM) عوامل مؤثر بر پیشسازی مسیرشغلی

اگر نماد خانه ij حرف O باشد در آن خانه عدد صفر و در خانه قرینه نیز عدد صفر گذاشته می شود.

جدول ۴. نتایج ماتریس دستیابی اولیه پیشسازی مسیرشغلی

عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸	عامل ۹	عامل ۱۰
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

سازگار کردن ماتریس نهایی

در گام سوم باید ماتریس دستیابی اولیه را سازگار کرد این سازگاری با استفاده از روابط ثانویه که ممکن است وجود نداشته باشند به ماتریس دستیابی اولیه افزوده می شوند. برای سازگار ساختن ماتریس دستیابی از قاعده بولین^۱ استفاده شد و ماتریس دستیابی با سازگار نهایی به صورت جدول ۵ به دست آمد.

برای سازگاری ماتریس دستیابی اولیه باید این قانون بررسی شود که اگر i منجر به j و j منجر به k شد، آنگاه i باید منجر به k شود یعنی اگر معیار A با معیار B رابطه داشته باشد و معیار B نیز با معیار C رابطه داشته باشد آن گاه معیار A نیز باید با C رابطه داشته باشد.

1. Boolean

جدول ۵. نتایج ماتریس دستیابی نهایی پیشتازی مسیرشغلی

میزان	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل	عامل
نفوذ	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
عامل ۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
عامل ۲	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۳	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
عامل ۴	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۵	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۶	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۷	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۸	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۹	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
عامل ۱۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱
میزانواب	۱	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۲	۱۰	۱	۱۰
سنگی											

باتوجه به نتایج جدول شماره ۵ ، عامل رفتارهای پیشتازانه (عامل ۱) بیشترین اثرگذاری را در مسیر شغلی پیشتازانه داشته است.

تعیین سطوح متغیرها

در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دستیابی نهایی برای تعیین سطح معیارها دو مجموعه قابل دستیابی (خروجی) و مجموعه مقدم (ورودی) را تعریف کرده و سپس اشتراک آنها را به دست آورده بدین ترتیب که مجموعه قابل دستیابی، مجموعه‌ای است که در ماتریس دستیابی نهایی، عدد معیارها در سطر بصورت یک ظاهر شده باشد و مجموعه مقدم مجموعه‌ای است که در آن عدد معیارها در ستون‌ها؛ بصورت یک ظاهر شده باشد. در گام چهارم باید بر اساس ماتریس دستیابی سازگار شده سطوح هر متغیر را بدست آورد مجموع متغیرهای ورودی و خروجی و اشتراک را محاسبه می‌کنیم در هر تکرار اگر متغیر خروجی با متغیر اشتراک برابر بود آن تکرار سطح آم می‌باشد.

جدول ۶. سطح بندی عوامل موثر بر پیشتازی مسیرشغلی

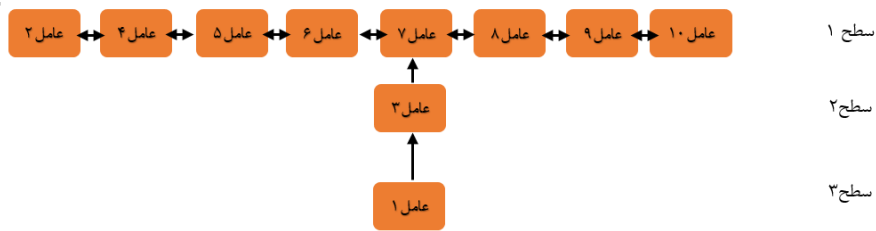
سطح ۱	عامل ۲	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸	عامل ۹	عامل ۱۰
سطح ۲	عامل ۳							
سطح ۳	عامل ۱							

طراحی الگوی ساختار-تفسیری (ISM) عوامل مؤثر بر پیشسازی مسیر شغلی

با توجه به جدول، مؤلفه‌های شناخت‌های پیش‌تازانه (عامل ۲)، رشد خلاقانه شخصی (عامل ۴)، مهارت‌های ارتقاء مسیر شغلی (عامل ۵)، خود-مدیریتی مسیر شغلی (عامل ۶)، اکتشاف مسیر شغلی (عامل ۷)، طرح‌ریزی مسیر شغلی (عامل ۸)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی (عامل ۹) و سازگاری مسیر شغلی (عامل ۱۰) در سطح ۱، مؤلفه خلاقیت مسیر شغلی (عامل ۳)، در سطح ۲ و مؤلفه رفتارهای پیش‌تازانه (عامل ۱) در سطح ۳ دسته‌بندی می‌شوند.

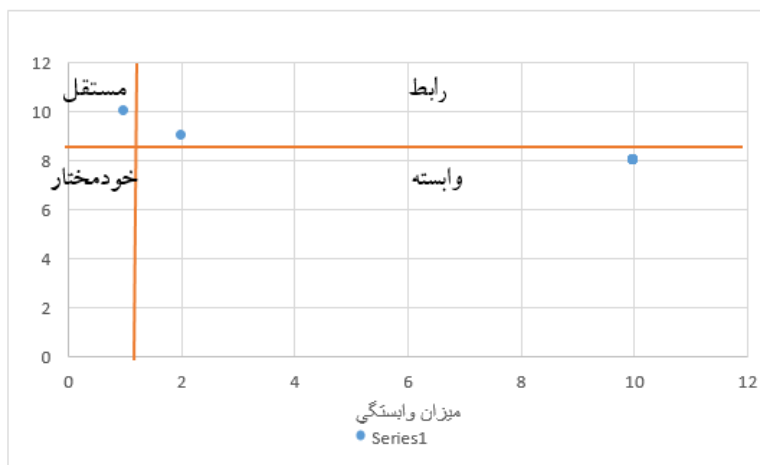
رسم نمودار

در گام پنجم با استفاده از سطوح بدست آمده از معیارها، شبکه تعاملات ISM رسم می‌شود. اگر بین دو متغیر A و Z رابطه باشد آن را به وسیله یک پیکان جهت دار نشان داده می‌شود. براساس روابط موجود در ماتریس دستیابی و براساس اطلاعات سطح‌بندی متغیرها، گراف روابط بین متغیرها با حذف موارد تریایی نهایی حاصل شده است. سپس اعداد با معیارهای اصلی تحقیق جایگزین می‌شوند. در نمودار ۱ گراف ISM نشان داده شده است. دیاگرام نهایی ایجاد شده که با حذف حالت‌های تعدی و نیز با استفاده از بخش‌بندی سطوح بدست آمده است در نمودار ۱ نشان داده شده است. جهت نشان دادن ارتباط بین شاخص‌ها در الگو می‌توان از روابط موجود در ماتریس خودتعاملی ساختاری استفاده کرد که در این الگو به دلیل زیاد بودن تعداد این امر سبب آشفتگی الگو می‌شود، لذا از رسم روابط در الگو صرف نظر شده و تنها به سطح‌بندی شاخص‌ها اکتفا شده است. سطح بندی دلالت بر تأثیر گذاری و تأثیر پذیری دارد. به عبارتی تأثیر گذاری و تأثیر پذیری معیارها در سطوح متفاوت است. با توجه به نمودار ۱ مؤلفه رفتارهای پیش‌تازانه (عامل ۱) در سطح ۳ قرار گرفته و تأثیر گذار است. مؤلفه‌های شناخت‌های پیش‌تازانه (عامل ۲)، رشد خلاقانه شخصی (عامل ۴)، مهارت‌های ارتقای مسیر شغلی (عامل ۵)، خود-مدیریتی مسیر شغلی (عامل ۶)، اکتشاف مسیر شغلی (عامل ۷)، طرح‌ریزی مسیر شغلی (عامل ۸)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی (عامل ۹) و سازگاری مسیر شغلی (عامل ۱۰) در سطح ۱ متأثر از سایر مؤلفه‌ها است و به خودی خود تأثیر بر عوامل دیگر نمی‌گذارد. عواملی که در سطوح بالاتر هستند از تأثیر گذاری کمتری برخوردارند و بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل می‌باشند.



نمودار ۱. الگوی تفسیری-ساختاری پیشنهادی مسیرشغلی

براساس نمودار میک مک (اقدام به تجزیه و تحلیل متغیرهای پژوهش شد. همانطور که در شکل ۱ مشخص است این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. متغیرهای پژوهش براساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختاری و وابسته دسته‌بندی می‌شوند. همچنین الگوی پژوهش را می‌توان از لحاظ قدرت نفوذ و وابستگی به صورت شکل ۱ نشان داد. بر این اساس معیارهای عامل ۳ متغیر رابط است این متغیر از وابستگی بالا و قدرت هدایت بالا برخوردار است. به عبارتی تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این معیار بسیار بالاست و هر تغییر کوچکی بر روی این متغیر باعث تغییرات اساسی در مسیرشغلی می‌شود. معیار عامل ۱ مستقل است این متغیر دارای وابستگی کم و هدایت بالا می‌باشد به عبارتی دیگر تأثیرگذاری بالا و تأثیرپذیری کم از ویژگی‌های این متغیر است. متغیرهای شناخت‌های پیش‌تازانه (عامل ۲)، رشد خلاقانه شخصی (عامل ۴)، مهارت‌های ارتقای مسیرشغلی (عامل ۵)، خود-مدیریتی مسیر شغلی (عامل ۶)، اکتشاف مسیرشغلی (عامل ۷)، طرح ریزی مسیرشغلی (عامل ۸)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی (عامل ۹) و سازگاری مسیرشغلی (عامل ۱۰) نیز جزء معیارهای وابسته هستند. این متغیرها دارای وابستگی قوی و هدایت ضعیف است و تأثیرپذیری بالا و تأثیرگذاری کمی روی مسیرشغلی دارند.



شکل ۱. ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی مؤلفه‌های الگوی پیشسازی مسير شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که قبلاً بیان شد هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی تفسیری-ساختاری عوامل مؤثر بر پیشسازی مسير شغلی بود. اولین یافته مطالعه حاضر گویای آن بود که ۱۰ مؤلفه، تشکیل دهنده مفهوم پیشسازی مسير شغلی در پژوهش حاضر است. این ۱۰ مؤلفه‌ها مشتمل بر رفتارها، شناخت‌ها، خلاقیت، رشد خلاقانه، مهارت‌های ارتقاء مسير شغلی، اکتشاف، طرح‌ریزی، انطباق‌پذیری و سازگاری مسير شغلی است. این یافته به دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات جیانگ و همکاران (۲۰۲۳) و آکرمن و هیریچی (۲۰۲۳) این‌گونه تبیین کرد که پیشسازی مسير شغلی در قرن بیست و یکم مستلزم مجهز شدن به مهارت‌هایی به‌روز شونده در ابعاد مختلف شناختی و رفتاری است و تنها ایجاد و تقویت مهارت‌ها در یکی از ابعاد شناختی یا رفتاری برای هدایت مسير شغلی کافی نیست بلکه رفتارها، شناخت‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای نیاز است که فرد بتواند در خلال موانع، بحران‌ها و شوک‌های مثبت و منفی محیط بتواند در طی مسير شغلی خود به حرکت ادامه دهد. در بعد رفتاری، طرح‌ریزی مسير شغلی یکی از رفتارهایی است که توسط برخی از محققان در حوزه پیشسازی مسير شغلی ذکر شده است (دوس و همکاران، ۲۰۰۹). در طرح‌ریزی، فرد بر اساس دغدغه‌های خود، اقدام به تدوین اهداف بلند، میان مدت و کوتاه مدت در طی مسير شغلی خود می‌کند. تفکر درباره گزیننده‌های مختلف، موانع

موجود در راه رسیدن به اهداف، ایجاد تغییراتی در اهداف جهت منطبق شدن با موانع، چالش‌ها و رویدادهای پیش‌بینی نشده نیز در طرح‌ریزی مسیر شغلی مطرح است. به عبارت دیگر با طرح‌ریزی فرد قادر با بازبینی مکرر اقدامات خود برای حرکت در طی مسیر شغلی است. در طرح‌ریزی مسیر شغلی فرد اقدام به طراحی راهبردهایی مؤثر بر اساس شایستگی‌های خود برای حرکت در طی دغدغه‌های مسیرشغلی خود می‌کند. همچنین طرح‌ریزی فرصتی را جهت بررسی مجدد نحوه اتخاذ تصمیمات، خود آگاهی و مهارت‌هایی که نیازمند یادگیری و یا بهبود یادگیری است را فراهم می‌کند. یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتاری پیشتازای مسیرشغلی مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، مهارت‌های پیشتازانه است. مهارت‌های پیشتازانه مشتمل مهارت‌هایی است که به روز بودن مهارت‌ها و یادگیری‌های فردی کمک می‌کند. یادگیری فعال محور مهارت‌های پیشتازانه است. اما بعد رفتاری تنها مشتمل بر کسب مهارت‌های فردی نیست.

نظر خواهی از افراد صاحب نظر و متخصص جهت دریافت بازخوردهای سازنده نیز در این بعد رفتاری مورد تأکید است. آخرین مؤلفه رفتاری، شبکه و شبکه سازی است که معطوف بر ماهیت ارتباط مدار قرن بیست و یکم است. مطابق با نظر محققان (برای مثال جکسون و اگر، ۲۰۱۹) موفقیت در طی مسیرشغلی مستلزم برقراری شبکه‌های ارتباطی با افراد مختلف است. شبکه سازی‌های ارتباطی (برای مثال تماس‌های حرفه‌ای جدید با افراد متخصص و صاحب نظر) نقش مهمی در ایجاد حمایت ادراک شده در فرد (خصوصاً در مواقع مواجهه با موانع، بحران‌ها و چالش‌ها) و گسترش کمی و کیفی مهارت‌های متنوع و ضروری می‌کند. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که رفتارهای پیشتازانه در مقایسه با سایر مؤلفه‌های مطرح در پیشتازای مسیرشغلی بر ارتقاء مهارت‌های فرد در ابعاد شناختی و رفتاری (ابعاد درون فردی) و بعد ارتباطی و اجتماعی (ابعاد بین فردی) مؤثر است. اگرچه سایر مؤلفه‌های پیشتازای مسیر شغلی که در غالب سطح دوم و سوم در این پژوهش به آن اشاره شده است نیز دارای نقش مؤثری بر پیشتازای مسیرشغلی است اما مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر مؤلفه رفتاری پیشتازای مسیر شغلی دارای بیشترین تأثیر بر مسیرشغلی است.

این یافته پژوهش حاضر با نتایج مطالعه کله و همکاران (۲۰۲۱)، جیانگ و همکاران (۲۰۲۲) مبنی بر اولویت رفتارهای پیشتازانه مسیرشغلی همخوان است. ماهیت رفتاری پیشتازای مسیرشغلی در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها دارای تأثیرات مستقیم تری در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها است و سنگ بنای حرکت پیشتازانه را برای فرد فراهم کرده و منجر به دریافت بازخورد سریعتری

از موقعیت کنونی مسیر شغلی فرد می شود (آکرمین و هیریچی، ۲۰۲۳). همچنین در مواجهه با اثرات، تغییرات و فشارهای میکرو بافت‌ها، مؤلفه رفتاری در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها قادر به ایجاد کنترل توسط فرد بر مسیر شغلی می‌باشند. همچنین از زاویه نگاه نظریه کرنولوژی اجتماعی مسیرشغلی که بافت‌های انتیک (فرد) را به دو قسمت فضا و زمان تقسیم می‌کند (گانز و میروفر، ۲۰۱۵؛ ۲۰۱۸)، مؤلفه رفتاری پیشسازی مسیر شغلی درک دقیق‌تر و سازمان یافته‌تری از بافت‌های مسیر شغلی می‌دهد که شکل دهنده رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی است. اما سایر مؤلفه‌های پیشسازی مسیرشغلی (سطح دوم و سوم) نیز بر شکل‌دهی این نوع مسیرشغلی مؤثرند. مؤلفه‌های شناختی شکل دهنده باورهای زیربنایی پیشسازی مسیرشغلی هستند و به طور مستقیم بر رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی مؤثر می‌باشند. در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که رفتارها، شناخت‌ها و مهارت‌های درون فردی و بین فردی پیشسازی مسیرشغلی نقش مؤثری در هدایت و پیشبرد مسیرشغلی در قرن بیست و یکم ایفا می‌کنند.

دومین یافته مطالعه حاضر روابط بین مؤلفه‌های تشکیل دهنده پیشسازی مسیر شغلی بود. تحلیل الگوی سازی تفسیری-ساختاری در پژوهش حاضر روابط بین ۱۰ مؤلفه مستخرج را نشان داد. رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی به عنوان مؤلفه سطح سوم دارای بیشترین تأثیر بر پیشسازی مسیرشغلی دارد. در سطح دوم، مؤلفه خلاقیت مسیر شغلی با مؤلفه سطح سوم و مؤلفه‌های سطح اول روابط مستقیمی دارد. مؤلفه‌های سطح اول که بالاترین سطح الگو را تشکیل می‌دهند، روابط متقابلی با هم دارند و به مؤلفه‌های سطوح دوم و سوم وابسته هستند ولی از اثر گذاری کمتری برخوردار هستند که شامل متغیرهای شناخت‌های پیش‌تازانه، رشد خلاقانه شخصی، مهارت‌های ارتقای مسیرشغلی، خود-مدیریتی مسیر شغلی، اکتشاف مسیرشغلی، طرح‌ریزی مسیرشغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و سازگاری مسیرشغلی است. همچنین در پژوهش حاضر با تحلیل میک مک نوع متغیرها مشخص شدند. متغیر رفتارهای پیش‌تازانه به عنوان متغیر مستقل و کلیدی الگو مطرح شد که دارای بیشترین نفوذ و کمترین وابستگی بود. متغیر ارتباطی، خلاقیت مسیر شغلی انتخاب شد که دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی بالا است که علاوه بر تأثیر بر سایر متغیرها از آنها تأثیر هم می‌پذیرد. متغیرهای وابسته شامل شناخت‌های پیش‌تازانه، رشد خلاقانه شخصی، مهارت‌های ارتقاء مسیرشغلی، خود-مدیریتی مسیر شغلی، اکتشاف مسیرشغلی، طرح‌ریزی مسیرشغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و سازگاری مسیرشغلی، دارای قدرت نفوذ کم و وابستگی زیاد هستند که نشان دهنده این است که بیشتر به سایر متغیرها وابسته هستند. تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی روابط بین مؤلفه‌های تشکیل دهنده پیشسازی مسیر شغلی بپردازد یافت

نشد. اما این یافته مطالعه حاضر به طور غیر مستقیم با نتایج مطالعه مبنی بر جیانگ و همکاران (۲۰۲۲) مبنی بر قدرتمندی رفتارهای پیشتازانه مسیر شغلی در پیشتازی مسیر شغلی همخوان است. به عبارت دیگر علی رغم پیچیدگی دنیای امروز هنوز مؤلفه‌های رفتاری پیشتازی مسیر شغلی نقش مؤثری در هدایت و پیشبرد مسیرشغلی ایفا می‌کنند. مؤلفه‌های رفتاری برای فرد دارای صراحت بیشتری بود و متقاعد کننده فرد بر سه اساس دلیل، توانایی و انگیزه جهت هدایت مسیرشغلی است.

این مطالعه مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. جامعه مطالعه حاضر مشتمل بر مشاوران مسیرشغلی و روانشناسان صنعتی سازمانی بود لذا در تعمیم نظر این گروه به متخصصان در سایر رشته‌های دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. همچنین در این مطالعه از روش تحلیل تفسیری-ساختاری جهت تدوین الگو استفاده شد و چون در این روش تحلیل تفسیری-ساختاری تنها از ۰ و ۱ برای تعیین روابط شاخص‌ها استفاده می‌شود بنابراین پاسخ‌دهندگان آزادی چندان در بیان رابطه شاخص‌ها نداشتند لذا برای رفع این محدودیت پیشنهاد می‌شود که از روش ترکیبی تحلیل تفسیری-ساختاری و دیمتل استفاده شود.

در بعد نظری یکی از کاربردهای نتایج مطالعه حاضر معرفی مفهوم پیشتازی مسیرشغلی به محققان داخل کشور است. در بعد کاربردی نتایج مطالعه حاضر می‌تواند راهنمای مشاوران مسیر شغلی جهت ایجاد و تقویت مؤلفه‌های پیشتازی مسیر شغلی در فرآیند رشد مسیرشغلی مراجعان باشد. به عبارت دیگر مشاوران مسیر شغلی می‌توانند با معرفی، ایجاد و تقویت مؤلفه‌های پیشتازی مسیرشغلی به مراجعان در هدایت و پیشبرد مسیر شغلی آنها نقش مؤثری را ایفا نمایند. علی‌رغم وجود پژوهش‌های متعدد، همچنان این مفهوم از پیچیدگی‌های ویژه‌ای برخوردار است و هنوز به مطالعات بیشتری در خصوص ماهیت دایماً در حال تغییر پیشتازی مسیرشغلی نیاز است که در بردارنده دیدگاه مفهوم‌سازانه باشند. لذا پیشنهاد می‌شود که با توجه به پیش بینی ناپذیری ساختارهای جهانی و بالتبع جامعه کنونی، پژوهش‌های آینده در سه بستر مفهوم سازی پیشتازی مسیرشغلی، بافت رشد پیشتازی مسیرشغلی و تسهیل موانع پیشتازی مسیر شغلی بپردازند تا با توجه به شرایط بومی کشور تصویر دقیق، جامع و معناداری از این مفهوم ارایه شود. همچنین با توجه به نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود که به تدوین راهبردهای مداخله‌ای برگرفته از الگوی تفسیری-ساختاری پیشتازی مسیرشغلی پرداخته شود. همچنین با استفاده از روش‌های پژوهش کمی به بررسی اثربخش بودن مداخلات ارایه شده در ایجاد و ارتقاء رشد پایدار مسیرشغلی پرداخته شود.

طراحی الگوی ساختار-تفسیری (ISM) عوامل مؤثر بر پیشتازی مسیرشغلی

ملاحظات اخلاقی پژوهش: تمامی شرکت کنندگان پژوهش به صورت داوطلبانه در این پژوهش شرکت نمودند و اطمینان لازم به آنها در جهت محرمانه بودن اطلاعات داده شد. **سهام نویسندگان:** نویسنده مسول تمامی مراحل انجام پژوهش را مدیریت نموده و عهده دار مکاتبات این مقاله می باشد. **حمایت مالی:** نویسنده مقاله اعلام می دارد که هیچ گونه حمایت مالی جهت انجام این پژوهش دریافت نکرده است و هیچ گونه منافع تجاری در این راستا وجود ندارد. **تعارض منافع:** یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تعارضی با منافع شخصی و یا سازمانی ندارد. **سپاسگزاری:** از کلیه متخصصان مشاوره مسیرشغلی و روانشناسان صنعتی و سازمانی که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی می شود. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه و جلالی، رضا (۱۳۹۵). تحقیق در عملیات نرم، رویکردهای ساختاردهی مسئله. تهران: مدیریت سازمان صنعتی.

- حسینی، میرزا حسن و اکبری، مهدی (۱۳۹۳). طراحی الگوی سرآمدی مدیریت دانش سازمانی با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، زمستان ۱۴۰۲، (۳)۶، ۳۷-۳۵۱.

- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749.
- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204.
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2022). Can you manage shocks? An investigation of career shocks on proactive career behavior: a COR theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360.
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1992). Career planning an examination of individual non-work and work determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 85-104.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2017). Measuring career orientations in the era of the boundary less career. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 502-525.
- Cybal-Michalska, A. (2019). Proactivity in Career and Identity Styles in the World Oriented Towards Global Change. In *Advances in Human Factors, Business Management and Society: Proceedings of the AHFE 2018 International Conference*

- on Human Factors, Business Management and Society, July 21-25, 2018, Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, Orlando, Florida, USA 9* (pp. 681-689). Springer International Publishing.
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors?. *Career Development International, 11*(7), 619-632.
 - Chughtai, A. (2019). Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviors as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*.
 - Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior, 52*(3), 357-378.
 - Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model. *Studies in Higher Education, 43*(12), 2279-2293.
 - Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.
 - De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 449-456.
 - De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviors and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 761-777.
 - Forbrig, D., & Kuper, H. (2021). Early career researchers' engagement in proactive career behaviour: investigation of the extent and favorable influences. *European Journal of Higher Education, 11*(4), 432-460.
 - Forrier, A. (2023). What if we abandon the concept of career proactivity to move research forward? *Applied Psychology, 72*(1), 191-198.
 - Fuller, B., Jr, & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 329-345.
 - Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior, 28*, 3-34.
 - Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 402-424.
 - Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2015). The social chronology framework: A multi-perspective approach to career studies. [SSRN Working Paper].
 - Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2018). Rethinking career studies: Facilitating conversation across boundaries with the social chronology framework. Cambridge University Press.
 - Hall, D. T. (1986). Introduction. In D. T. Hall (Ed.), *Career development in organizations* (pp. 1-20). Jossey-Bass.

- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Jackson, D., & Edgar, S. (2019). Encouraging students to draw on work experiences when articulating achievements and capabilities to enhance employability. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 39-50.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184.
- Jiang, Z., Wu, C. H., Wang, Y., Peng, K. Z., & Li, W. (2022). Moving forward: Diverse conceptual and theoretical perspectives to advance career proactivity research. *Applied Psychology*.
- Jitesh Thakkar, S.G. & Deshmukh, A.D. Gupta. & Ravi, Shankar. (2007). Development of a balanced scorecard An integrated approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) and Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(1), 25-59.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Klehe, U.-C., Fasbender, U., & van der Horst, A. (2021). Going full circle: Integrating research on career adaptation and proactivity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103526.
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., & Peterson, J. (2022). Linking protean and boundary less career attitudes to subjective career success: A serial mediation model. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 263-282.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygrymus, E. R., & Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 756-775.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- McMahon, M., & Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229-240.

- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- Okolie, U. C., Mlangi, S., Nwosu, H. E., Mezieobi, K., Okorie, C. O., & Abonyi, S. O. (2023). Work placement supervisor support and students' proactive career behaviors: the moderating role of proactivity. *Journal of Career Development*, 50(1), 168-184.
- Park, Y., Lee, J. G., Jeong, H. J., Lim, M. S., & Oh, M. R. (2022). *How does the protean career attitude influence external employability? The roles of career resilience and proactive career behavior*. Industrial and Commercial Training.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183–198.
- 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.
- Sammarra, A., Profili, S., & Innocenti, L. (2013). Do external careers pay-off for both managers and professionals? The effect of inter-organizational mobility on objective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2490–2511.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... & Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105-122.
- Sonnentag, S. (2016). Career proactivity. In *Proactivity at work* (pp. 67-94). Routledge.
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158-186.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology*, 97(3), 580.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226.

- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Sylva, H., Mol, S. T., Den Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631–645.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Thakkar, J., Deshmukh, S. G., Gupta, A. D., & Shankar, R. (2007). Development of a balanced scorecard: an integrated approach of interpretive structural modeling (ISM) and analytic network process (ANP). *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Van Den Groenendaal, S. M. E., Rossetti, S., Van Den Bergh, M., Kooij, T. A. M., & Poell, R. F. (2021). Motivational profiles and proactive career behaviors among the solo self-employed. *Career Development International*, 26(2), 309-330.
- Verbruggen, M., Sels, L., & Forrier, A. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 69–83.
- Vough, H. C., & Caza, B. B. (2017). Where do I go from here? Sensemaking and the construction of growth-based stories in the wake of denied promotions. *Academy of Management Review*, 42(1), 103–128.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundary less career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280–307.
- Zhang, Y., Wang, Q., Zhang, Y., Xu, C., & Xu, Z. (2022). Protean Career Orientation and Proactive Career Behaviors during School-to-Work Transition: Mechanism Exploration and Coaching Intervention. *Journal of Career Development*, 08948453221113
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184.545.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, con-struct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Sonnentag, S. (2016). Career proactivity. *Proactivity at work: Making things happen in organizations*, 49-76.