

تاثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان

ابوالفضل جمالی پاقله، محسن ارسلان*^۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۴/۱۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۶/۱۹ صفحات: ۷۲-۵۵

چکیده

زمینه و هدف: رویدادهای خارجی مثل تغییرات محیطی، تحولات فناوری، سیاست‌های بازنشستگی و ... که باعث شود فرد به طور فعال در مسیر شغلی خود حرکت نکند، شوک شغلی محسوب می‌شود. هدف این پژوهش بررسی تاثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان می‌باشد.

روش بررسی: مطالعه حاضر با استفاده از مطالعات مقطعی و روش همبستگی در جامعه آماری ۱۲۰ نفری از کارکنان شهرداری رفسنجان انجام شد. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر تعیین و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. جمع‌آوری اطلاعات از طریق سه پرسشنامه انجام شد و برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی ساختاری PLS استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تاثیر معناداری دارد. همچنین مولفه‌های خوش‌بینی شغلی، رونق و شکوفایی، و انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی تاثیر معناداری دارد. اما جابجایی شغلی و تصمیم‌گیری‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تاثیر معناداری ندارد. شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: شوک‌های شغلی بر بسیاری از مشاغل و فرایندهای انجام کار تاثیر گذاشته و زمینه‌ساز تلاطم‌هایی در مسیر شغلی کارکنان می‌شود. با پیش‌بینی شوک‌های شغلی و بروز عکس‌العمل مناسب، می‌توان از صدمات این شوک‌ها جلوگیری کرد.

واژه‌های کلیدی: شوک‌های شغلی، توسعه مسیر شغلی، شایستگی شغلی

ارجاع: جمالی پاقله، ا. و ارسلان، م. (۱۴۰۲). تاثیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۲(۷): ۷۲-۵۵.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول: arsalan.mhr@gmail.com)

مقدمه

عواملی مانند تغییر بازارهای کار، جهانی شدن، تحولات فناوری و سیاست‌های بازنشستگی، مشاغل را پیچیده‌تر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر کرده است. این تحولات باعث شده است که افراد در طول زندگی خود درگیر تغییر شغل بیشتری شوند و به طور داوطلبانه یا غیرارادی بین سازمان‌ها، مشاغل و حتی بازارهای کار و کشورها عبور کنند (سالیوان و آل آریس، ۲۰۲۱). در واقع، مدل شغلی سنتی اشتغال مادام‌العمر، به طور فزاینده‌ای جذابیت خود را از دست داده است. این روند با کناره‌گیری از حمایت توسعه شغلی توسط بسیاری از کارفرمایان و کاهش قابل توجه ثبات شغلی مشخص می‌شود (آکرمنز و همکاران، ۲۰۲۱).

با این حال، یک تناقض در زمینه مطالعات شغلی پدیدار شده است: در حالی که چشم‌انداز شغلی پیچیده‌تر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر می‌شود، به نظر می‌رسد تحقیقات علمی به طور نامتناسبی بر عاملیت و کنترل فردی متمرکز است. این در تضاد کامل با تحقیقات شغلی است که بین دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۸۰ انجام شد، که به طور منظم بر نقش رویدادهای تصادفی در توسعه شغلی متمرکز بود. تأکید شدید بر عاملیت فردی نیز در ساختارهای مورد مطالعه نشان داده شده است و بررسی‌های متعدد در این زمینه نشان داده که محققان شغلی عمدتاً بر موضوعاتی مانند موفقیت شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و قابلیت استخدام تمرکز کرده‌اند (آکرمنز و کوباسچ، ۲۰۱۸).

در مجموع، اگرچه مشاغل به طور فزاینده‌ای تحت تأثیر تغییرات بیرونی قرار می‌گیرند که آنها را ناپایدارتر و غیرقابل پیش‌بینی‌تر می‌کند، تحقیقات تقریباً به طور انحصاری بر روی بازیگران شغلی فردی متمرکز شده است. این روند، اگرچه شاید از منظر مشاوره شغلی قابل درک باشد، اما از منظر نظری مشکل ساز است، زیرا اکوسیستم شغلی معاصر دارای رویدادهای غیرمنتظره زیادی است که به طور بالقوه می‌تواند مسیر شغلی فرد را به روش‌های مهمی تغییر دهد. به همین دلیل، بسیار مهم است که درک بهتری از اینکه چگونه توسعه شغلی معاصر نتیجه تعامل بین ضرورت‌های فردی و رویدادهای خارجی است، به دست آوریم (آکرمنز و همکاران، ۲۰۲۱).

تعریف و مفهوم سازی اولیه شوک‌های شغلی در مطالعات سیبرت^۱ و همکاران (۲۰۱۳) و آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) دیده شد. آن‌ها شوک‌های شغلی را به عنوان «رویدادهای مخرب و خارق‌العاده‌ای تعریف کردند که تا حدی توسط عوامل خارج از کنترل فرد ایجاد می‌شوند و سبب ایجاد تغییراتی در مشاغل افراد می‌شود» (آکرمنز و همکاران، ۲۰۱۸): ۴. آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) چندین ویژگی شوک‌های شغلی، مانند ظرفیت آنها (به عنوان مثال شوک‌های مثبت مانند ترفیع غیرمنتظره در مقابل شوک‌های منفی مانند اخراج ناگهانی)، و فراوانی (مثلاً از دست دادن یکی از همکاران معمولاً فرکانس پایین در مقابل همکاران ارزشمند است) را متمایز کرد. شوک‌های شغلی به عنوان وقایع غیر مترقبه و مختل

¹ Sullivan & Al Ariss

² Akkermans

³ Akkermans & Kubasch

⁴ Seibert

کننده بیرونی تعریف می‌شود که تا حد زیادی ناشی از عوامل خارج از کنترل است که باعث شکل‌گیری فرایندهای فکری آگاهانه و عامدانه در مورد شغل شده که متعاقباً منجر به انجام اقدامات شغلی جدیدی از سوی افراد می‌گردد و این گونه بر مسیر شغلی آنان اثر می‌گذارد (پاشا و شفیع آبادی، ۱۴۰۰).

مطالعات مفهومی و تجربی اخیر شروع به روشن کردن ماهیت و پیامدهای شوک شغلی کرده‌اند. از دیدگاه مفهومی، سیرت و همکاران (۲۰۱۶) استدلال کرد که تاب آوری یک عامل حیاتی در برخورد موثر با شوک‌های شغلی است و آکرمنز و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر بالقوه کووید ۱۹ بر مشاغل را از منظر شوک‌های شغلی منعکس کرد. علاوه بر این، آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱) بررسی کردند که چگونه شوک‌های شغلی ممکن است در مورد جستجوی شغل، مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی و تنوع، نقش داشته باشد. از دیدگاه تجربی، سیرت و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که تصمیمات اولیه کارکنان برای ادامه تحصیلات تکمیلی هم تحت تأثیر شوک‌های مثبت و هم از شوک‌های منفی بود.

مطالعه دیگری بر روی متخصصان جوان توسط بلوکر^۱ و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که شوک‌های مثبت و منفی نقش شایستگی‌های شغلی را در قابلیت استخدام آنها از طریق موفقیت شغلی تعدیل می‌کند. در نهایت، کرایمر^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای در مورد موفقیت شغلی دریافتند که شوک‌های شغلی بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی از طریق درگیری کاری تأثیر می‌گذارد. در مجموع، این مطالعات ثابت کرده‌اند که شوک‌های شغلی نقش مهمی در توسعه شغلی معاصر دارند.

یکی از اهداف کلان توسعه در اغلب کشورها و از جمله ایران کاهش بیکاری و توسعه فعالیت‌های شغلی است. چراکه بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است. بدین روی، بهره‌برداری کامل و مناسب از منابع انسانی هر کشور باید به عنوان یکی از اهداف راهبردی در نظر گرفته شود (تقدیسی و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به دنیای منطقی و بی‌ثبات شغلی کنونی و همچنین پیچیدگی فزاینده مشاور و به‌دنبال آن غیرقابل پیش‌بینی بودن مسیر شغلی آینده، اکثر افراد در طول زندگی با رویدادهای پیش‌بینی‌ناپذیر و غیرمترقبه‌ای که بر مشاغل تأثیر می‌گذارد، مواجه می‌شوند که از آنها تحت عنوان شوک‌های شغلی یاد می‌شود که تعادل شغلی شاغلین و همچنین اشتغال‌پذیری جوانان را متزلزل می‌سازد و می‌تواند بر شغل، فرآیندهای رشد و تصمیم‌گیری مسیر شغلی و همچنین ادامه اشتغال موفق آن اثر بگذارد (پاشا و شفیع آبادی، ۱۴۰۰). از این رو، با توجه به آنچه گفته شد سوال اصلی تحقیق این است که شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان چه تاثیری دارد؟.

¹ Blokker

² Kraimer

مبانی نظری

شوکه شغلی

یکی از دغدغه‌های اصلی در کشور مسئله بیکاری است که لزوماً به نوسانات فصلی و دوره‌ای اقتصاد مربوط نیست و جنبه ساختاری دارد (شهبازی و نظریور، ۲۰۱۴). بررسی عوامل ساختاری و دوره‌ای بیکاری و شوک‌هایی که به تغییرات پایدار در نرخ بیکاری منجر می‌شود، حائز اهمیت است. در واقع مطالعه تأثیر شوک‌ها بر بازار کار خصوصاً برای درک پویایی‌های بازار کار به منظور تدوین سیاست‌های ملی، منطقه‌ای و بخشی نیروی کار که هدف آنها تعدیل نوسانات اشتغال، به‌ویژه در دوران رکود اقتصادی است، مهم است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۹).

آکرمنز و همکاران (۲۰۱۸) معتقد است که تأثیر شوک شغلی بر مسیر شغلی افراد بسته به شدت فراوانی، ارزش، مدت زمان، قابلیت کنترل و پیش‌بینی پذیری آن متفاوت است. از این رو در تعریف شوک شغلی ۵ ویژگی نهفته است. اولین ویژگی فراوانی است. شوک‌ها به عنوان وقایع نسبتاً نادر و غیرمترقبه تعریف می‌شوند که از نظر تعداد دفعات وقوع فراوانی نسبتاً کم دارند. دومین ویژگی پیش‌بینی پذیری و کنترل پذیری است. هرچه قابلیت پیش‌بینی پذیری و کنترل پذیری یک رویداد کمتر باشد، تبعات منفی بیشتری به دنبال خواهد داشت و در مقابل، اگر رویداد قابل پیش‌بینی و کنترل پذیر باشد از اثرات منفی آن از طریق به کارگیری مکانیسم‌های تنظیم هیجان و مقابله با استرس کاهش می‌یابد. سومین ویژگی ارزش است که می‌تواند مثبت منفی یا مساوی باشد. هر چقدر ارزش مثبت شغلی بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت بیشتری نیز به دنبال خواهد داشت. بنابراین تأثیر شوک شغلی با توجه به مثبت یا منفی بودن ارزش آن که از سوی فرد ادراک و تجربه می‌شود، متفاوت خواهد بود. در پژوهشی نشان داده شد که شوک‌های شغلی مثبت به مثابه تقویتی برای افزایش تلاش کارگران جوان برای دستیابی به موفقیت شغلی و اشتغال پذیری آنها بوده است، در حالی که شوک‌های شغلی منفی این روند را تضعیف کرده‌اند (بلوکر و همکاران، ۲۰۱۹).

با این حال برخی از مطالعات عکس این رابطه را نیز نشان داده که در آن شوک‌های منفی شغلی می‌تواند نتیجه مثبتی نیز به دنبال داشته باشد (باروت و لاوی اشتاینر، ۲۰۱۵). چهارمین ویژگی استمرار است که به مدت زمانی که شوک شغلی به طول می‌انجامد، اشاره دارد. شبکه‌هایی که مدت زمان استمرار آنها طولانی‌تر باشد، پیامدهای شدیدتری به دنبال خواهند داشت. آخرین ویژگی منبع است که می‌تواند بین فردی، سازمانی، و محیطی باشد (آکرمنز و همکاران، ۲۰۱۸).

آکرمنز و همکاران (۲۰۲۲) طی پژوهش‌های خود در خصوص نقش شوک‌های شغلی به عنوان رویدادهای پیش‌بینی نشده گزارش کردند که شوک‌های شغلی به عنوان وقایع بیرونی، اطلاعات جدیدی را در مورد شغل فرد فراهم می‌آورد و به آن معنای جدیدی می‌دهد، و این گونه است که فرد بعد از تجربه یک شوک، موقعیت شغلی فعلی خود را از نظر ارزش‌ها، اهداف و برنامه‌های رسیدن به آن مجدداً ارزیابی می‌کند و سپس رفتار خود را بر این اساس تنظیم می‌نماید. به عبارتی دیگر، افراد تصمیم می‌گیرند که چه تغییراتی را برای ماندن در شغل خود ایجاد کنند، در آن بمانند یا آن را ترک کنند.

¹ Baruch & Lavi-Steiner

توسعه مسیر شغلی

مسیر شغلی عبارت است از توالی شغل‌هایی که برنامه شغلی فرد را در بلندمدت مشخص می‌کند. ممکن است مسیر شغلی و برنامه شغلی مشابه هم به نظر بیایند، اما در واقعیت این طور نیست. برنامه شغلی شامل اهداف کوتاه مدت و بلندمدتی است که به شغلی ایده‌آل می‌انجامد، در حالی که مسیر شغلی به طور اختصاصی، به شغل‌هایی می‌پردازد که هر فرد را به سمت اهدافش می‌برد (صالحی مقدم، ۱۳۹۶). امروزه مدیران، کارکنان، محققان و قانون‌گذاران عمومی به بهبود کیفیت زندگی کاری اهمیت زیادی می‌دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان و به خصوص آنهایی که تحصیلات عالی دارند به شغل‌های غنی‌تر و یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. مسیر شغلی، یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش‌ها و انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند. همچنین مهم است بدانید که مسیر شغلی شامل مجموعه‌ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی‌اش در پیش گرفته و شامل آموزش افراد در نقش‌های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش می‌باشد. دلایل وجود یک برنامه بهبود مسیر شغلی در سازمان‌ها به شرح این موارد می‌باشد: ۱- فرصت استخدام مساوی، ۲- کیفیت زندگی کاری، ۳- رقابت برای کارکنان با استعداد، ۴- اجتناب از مهارت‌های قدیمی و کسب مهارت‌های جدید، ۵- نگهداری کارکنان، و ۶- استفاده مطلوب از کارکنان (منصوری‌فرد، ۱۳۹۷).

لذا این مسیر با ارائه چشم‌اندازی روشن، شرایطی را فراهم می‌نماید تا کارکنان و سازمان در مسیر توافق بین شکل‌گیری قرارداد روان‌شناختی مربوط به مسئولیت توسعه شغلی و امنیت شغلی تعادل برقرار نمایند. همچنین نکته قابل تأمل آن است که مسیر شغلی یکی از ارکان کلیدی در حوزه سرمایه انسانی سازمان است، چون با انسان‌ها سروکار دارد و این انسان است که می‌تواند عامل تغییر و تحول باشد و به تغییرات محیطی پاسخ دهد تا از این طریق بتوان سازمان را موفق و پیشرو نمود (پردلان و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین زمانی که در یک سازمان از توسعه منابع انسانی صحبت می‌شود، توجه به مسیر شغلی به عنوان یک رکن مهم تلقی می‌گردد. زیرا توسط آن می‌توان حمایت‌های لازم از کارکنان و مشاغل آنها را به عمل آورد و در زمان مناسب با گماردن افراد مناسب، به کارایی و اثربخشی کمک نمود (الوانی، ۱۳۹۵). از این رو، مسیر شغلی را فرایندی شامل یک مجموعه تحت عنوان نظام کارراهه بیان و آن را تلاشی رسمی، سازمان یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و نیازهای سازمان می‌دانند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرد و سازمان باید به کمک یکدیگر الزامات انجام مؤثر و اثربخش مشاغل تعریف شده در مسیر شغلی را فراهم کنند، به شکلی که در دوره زمانی مشخص، فرد دانش، مهارت، توانایی و آگاهی لازم را برای احراز و انجام مشاغل کسب نماید (شاوون و نسل سراجی، ۱۳۹۵). بدین علت عدم توجه و یا کم توجهی به مسیر شغلی می‌تواند باعث مبهم بودن مسیر شغلی، معیوب بودن چرخه گردش شغلی، منطبق نبودن مشاغل با توانایی‌ها و علائق، افزایش جابجایی و نقل و انتقالات، محدودیت و به موقع نبودن ترفیعات، نبود اطمینان به پیشرفت شغلی در بین کارکنان و توجه نکردن به نیازهای کارکنان در سازمان‌ها شود و چنانچه این نظام به درستی پیاده شود، می‌تواند برای سازمان مفید و اثربخش و باعث افزایش چابکی کارکنان و سازمان گردد. به اعتقاد صاحب‌نظران سازمانی، اجرا و عملیاتی نمودن این مسیر می‌تواند در سه سطح سازمان، مدیریت و کارکنان مزایایی داشته باشد (غیاثوند و نژاد قوشچی، ۱۳۹۹). شاین هشت رکن مسیر شغلی را این گونه مشخص کرد (زارعی، ۱۳۹۰):

- ۱- استقلال / عدم وابستگی: این افراد در جستجوی موقعیت‌های کاری با حداکثر آزادی عمل می‌باشند.
- ۲- امنیت / ثبات: از طریق امنیت شغلی و تعلق بلندمدت به سازمان انگیزش می‌یابند. خواهان مطابقت و جامعه پذیری کامل با هنجارها و ارزش‌های سازمان هستند و انتقال و تغییر را دوست ندارند.
- ۳- شایستگی فنی / وظیفه‌ای: به واسطه محتوای کار برانگیخته می‌شوند، پیشرفت را تنها در زمینه فنی / وظیفه‌ای ترجیح می‌دهند. عموماً مدیریت عمومی و مدیریت سیاسی را دون شان خود می‌پندارند و از آن می‌هراسند.
- ۴- شایستگی مدیریت عمومی: از طریق فرصت تحلیل و حل مسائل در شرایط اطلاعات ناکافی و عدم اطمینان انگیزش می‌یابند، مانند هدایت افراد در جهت کسب اهداف مشترک.
- ۵- خلاقیت و کارآفرینی: از طریق نیاز به ساختن یا ایجاد چیزی که کاملاً پروژه خودشان است، برانگیخته می‌شوند و بیشتر علاقمند به ایجاد موسس‌های جدید هستند تا اینکه موسسه‌ای ایجاد شده را مدیریت کنند.
- ۶- خدمت یا وفاداری نسبت به یک آرمان: اساساً برای بهبود دنیا در چند روش برانگیخته می‌شوند، خواستار همراستایی فعالیت‌های کاری با ارزش‌های فردی در رابطه با کمک به جامعه هستند و بدنبال شغل‌هایی‌اند که ارزش‌هایشان را برآورده کند.
- ۷- چالش ناب: با غلبه بر موانع عمده، حل مسائل تقریباً حل نشده یا برنده شدن در پیکارهای سخت انگیزش می‌یابند، مسیر شغلی‌شان را بصورت مبارزه روزانه یا رقابتی که برنده شدن همه چیز است، تعریف می‌کنند.
- ۸- سبک زندگی: از طریق تناسب مسیر شغلی با سبک زندگی برانگیخته می‌شوند و بر موضوعاتی مثل وظایف والدینی، مرخصی‌های زایمان، مراقبت از کودک بسیار تاکید دارند، به دنبال سازمان‌هایی که برنامه‌ها و ارزش‌هایشان بسیار مبتنی بر حمایت از خانواده است، هستند.

شایستگی شغلی

شایستگی به عنوان ویژگی‌های اساسی یک فرد تعریف می‌شود که با عملکرد برتر در یک موقعیت در ارتباط است. ۵ نوع از ویژگی‌های شایستگی‌ها شناسایی شده‌اند که شامل انگیزه‌ها، صفات، خود ادراکی، دانش و مهارت‌ها هستند. انگیزه‌ها نیروهایی هستند که یک فرد به طور مداوم در مورد آن فکر می‌کند. انگیزه‌ها رفتار را به سوی فعالیت یا اهدافی خاص سوق و هدایت می‌کند. صفات، ویژگی‌های فیزیکی هستند و واکنش‌های ثابتی به موقعیت‌ها یا اطلاعات می‌دهند. خود ادراکی، یک نگرش، ارزش یا خودشناسی فردی است. دانش، اطلاعاتی است که فرد در محدوده خاص خود دارد. نهایتاً مهارت، توانایی انجام یک کار فیزیکی یا ذهنی خاص است. شایستگی‌های دانش و مهارت می‌تواند بر ویژگی‌های سطحی و مشهود، و شایستگی‌های خود ادراکی می‌تواند بر صفات و انگیزه‌ها و ویژگی‌های پنهانی و عمیق فرد تمرکز داشته باشد (بهشتی فر و همکاران، ۱۳۹۰).

شناسایی شایستگی‌ها می‌تواند تجربه و تعهد سازمانی مورد نیاز داوطلبین بالقوه را به درستی تعیین نماید. تعدادی از سازمان‌ها را دیده‌اید که مطالعات مربوط به شایستگی را در سطح توصیف نمودن رفتار متوقف می‌کنند، این امر نه تنها تصویر کاملی از شایستگی‌ها ارائه نمی‌دهد، بلکه می‌تواند گمراه کننده باشد. رفتارهایی که به شایستگی صحیح تبدیل می‌شوند باید بصورت معنی داری به هم مرتبط شوند (استفاده ارادی از رفتار در ارائه نتایج عملکرد) در تعریف شایستگی‌ها لازم است که بین دو گروه اصلی تفاوت قائل شویم:

- شایستگی‌های آستانه! خصوصیات هستند که هر شاغل (خواه با سطح عملکرد متوسط و خواه با سطح عملکرد بالا) لازم است آن را داشته باشد تا آن شغل را به طور موثر انجام دهد. برای مثال یک فروشنده خوب باید دانش کافی در مورد محصولاتش را داشته باشد، اما این ویژگی لزوماً برای تضمین عملکرد عالی کافی نیست.
- شایستگی‌های متمایزکننده! خصوصیات هستند که در کارکنان با عملکرد برتر وجود دارد، اما کارکنان با عملکرد متوسط فاقد این خصوصیات هستند. برای مثال یک فروشنده که مشتری محور است و بر مشتری و همدمی با وی تمرکز می‌نماید و می‌تواند خود را در جایگاه مشتریان بالقوه خویش قرار دهد تا نیاز واقعی مشتریان را درک نموده و بداند چه محصولاتی برای مشتریان مهم هستند و کدامیک از اهمیت کمتری برخوردارند، چنین فروشنده‌ای از شایستگی‌های متمایزکننده بهره مند است (عریضی، ۱۳۹۴).

پیشینه پژوهش

رومل^۱ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان شوک‌ها و کارآفرینی: مطالعه شوک‌های شغلی در میان کارآفرینان تازه فارغ التحصیل شده انجام دادند. این تجزیه و تحلیل چندین شوک شغلی را شناسایی می‌کند که می‌تواند قبل و بعد از شروع یک کسب و کار با کارآفرینان مواجه شود و نشان داد که چگونه این شوک‌ها بر تصمیمات فارغ التحصیلان برای تبدیل شدن و ادامه کارآفرینی تأثیر می‌گذارد. آکرمز و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان به سوی درک گسترده‌تر شوک‌های شغلی: بررسی ارتباطات بین رشته‌ای با تحقیق در مورد کارایی، مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی و تنوع انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که شوک‌های شغلی می‌تواند تغییراتی را در برجستگی هویت اجتماعی ایجاد کند یا حتی تهدیدی برای هویت اجتماعی ایجاد کند.

آکرمز و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بحران کووید-۱۹ به عنوان یک شوک شغلی: پیامدهایی برای مشاغل و رفتار حرفه‌ای انجام داد. اولین درس این است که پیامدهای کووید-۱۹ منعکس کننده تعامل پویا بین عوامل فردی و زمینه‌ای است. یافته‌ها نشان داد که برخی منابع روان‌شناختی - مانند شایستگی‌های شغلی و انعطاف‌پذیری - می‌توانند این شوک شغلی را قابل کنترل‌تر کنند. دوم این که بیماری همه‌گیر ممکن است پیامدهای متفاوتی در طول زمان داشته باشد و پیامدهای شوک‌های شغلی بین اقیانوس‌های زمانی کوتاه مدت و بلند مدت، و در مراحل زندگی و شغلی متفاوت است. سوم این که حتی اگر همه‌گیری به وضوح برای اکثر مردم یک شوک منفی است، در آینده ممکن است نتایج مثبت

¹ Threshold Competencies

² Differentiating Competencies

³ Rummel

بیشتری را به همراه داشته باشد. این درس مبتنی بر تحقیقاتی است که نشان می‌دهد چگونه شوک‌های شغلی منفی پیامدهای مثبت بلندمدتی برای برخی افراد دارد.

ذوالقرنین^۱ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری شوک‌های شغلی در چین انجام دادند. یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی دو بعد شوک شغلی (مثبت و منفی) را با ۹ گویه پیشنهاد داد. پاشا و شفیع آبادی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان کرونا به عنوان یک شوک شغلی و اثرات آن بر شغل مشاوران: یک مطالعه پدیدارشناسی انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴۳۹ کد اولیه، ۹ مضمون اصلی (سبک مشاوره، کیفیت و اثربخشی مشاوره، تعداد مراجعان، نوع مراجعان، نقض برخی از اصول اخلاقی مشاوره، گسترش و توسعه فعالیت‌های مشاوره‌ای، رشد شخصی و حرفه‌ای مشاور، انعطاف‌پذیری در ساختار زمانی و ساعات برگزاری جلسات مشاوره، وضعیت اقتصادی مشاور) و ۲۲ مضمون فرعی در زمینه اثرات کرونا بر شغل مشاوره شد.

فرضیه‌های تحقیق و مدل مفهومی

- ۱- شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند.
- ۲- شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

این تحقیق توصیفی-پیمایشی است چراکه به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آنها می‌پردازد. از نظر هدف کاربردی است که به شکل میدانی اجرا شد و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در شهرداری شهر رفسنجان به

¹ Zulqurnain

تعداد ۱۲۰ نفر بودند. با استفاده از جدول مورگان ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند و به علت همگن بودن افراد جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. مرحله کمی پژوهش شامل پرسشنامه بود که از دو بخش اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته تشکیل شد.

برای سنجش شوک های شغلی از مدل آکرمنز و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شد. برای سنجش توسعه مسیر شغلی از مدل شاین (۱۹۷۵) و دلانگ (۱۹۸۲) و پرسشنامه ۴۴ سوالی مقیمی (۱۳۹۵) استفاده شد. برای سنجش شایستگی های شغلی کارکنان نیز از پرسشنامه ۲۲ سوالی دیانتی و عرفانی (۱۳۸۸) استفاده شد. پاسخ به هر یک از سوالات در یک طیف ۵ گزینه ای بصورت (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) مشخص شد. از ضریب مسیر برای تحلیل آزمون فرضیه های تحقیق با نرم افزار PLS استفاده گردید.

برای بررسی پایایی مدل از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در این روش فرض می کند که همه معرف ها به یک اندازه پایدار هستند (معرف ها دارای بار برابر بر روی ساختار هستند)، اما PLS-SEM ارجاعات را با توجه به قابلیت اطمینان فردی آنها اولویت بندی می کند. علاوه بر این، آلفای کرونباخ به تعداد موارد در هر شاخص حساس است و به طور کلی تمایل به دست کم گرفتن پایایی ثبات داخلی دارد. مقدار این شاخص طبق جدول ۱ باید بالای ۰/۷ باشد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ سازه های پژوهش

مولفه ها	آلفای کرونباخ
شوک های شغلی	۰/۹۸۰
شایستگی های شغلی کارکنان	۰/۹۳۳
توسعه مسیر شغلی	۰/۹۵۳
پایایی کل	۰/۹۸۰

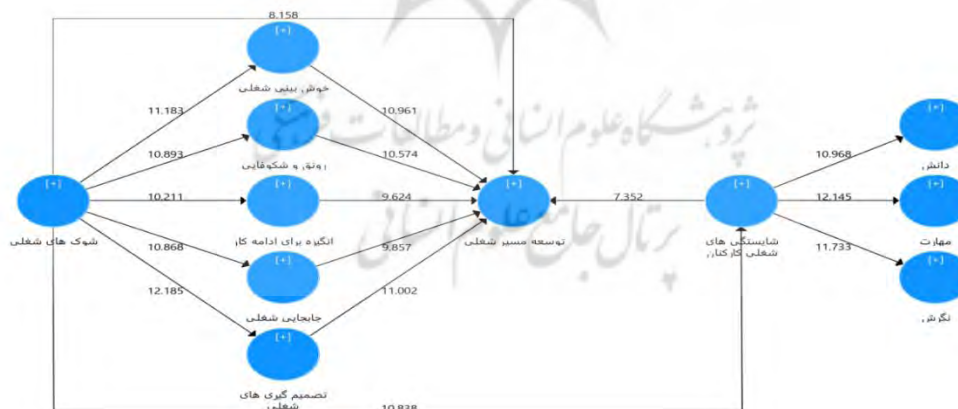
برای بررسی روایی از روش روایی همگرا استفاده شد. معیار رایج برای ایجاد روایی همگرا در سطح ساختاری میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است. این معیار به عنوان مقدار میانگین توان کل توان دوم مربوط به هر سازه (مجموع توان چند برابر تقسیم بر تعداد توان) تعریف می شود. بنابراین، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با سهم یک ساختار است. مقدار متوسط واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵ یا بالاتر نشان می دهد که به طور متوسط ساختار بیش از نیمی از واریانس معرف های مربوطه را توصیف می کند و برعکس، مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) کمتر از ۰/۵ نشان می دهد که به طور متوسط، خطای بیشتری نسبت به واریانس توصیف شده توسط ساختارها در آیتیم ها باقی می ماند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر ساختار بازتابی باید ارزیابی شود. همانطور که جدول ۲ نشان می دهد شاخص میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ است.

جدول ۲. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های پژوهش

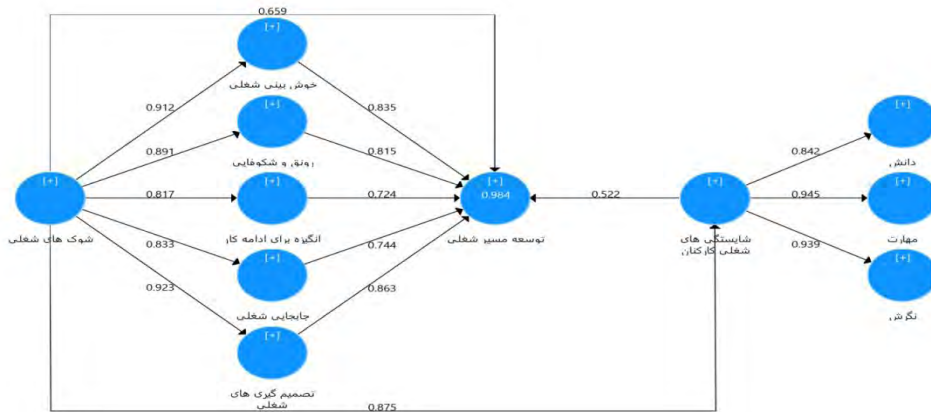
مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	مولفه‌ها
۰/۶۳۸	شوکه‌های شغلی
۰/۶۱۶	شایستگی‌های شغلی کارکنان
۰/۶۴۷	توسعه مسیر شغلی

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی تحقیق نشان داد که ۷۰/۷ درصد نمونه‌های پژوهش (۶۵ نفر) مرد و ۲۹/۳ درصد (۲۷ نفر) زن بودند. بیشتر نمونه‌های پژوهش (۸۵/۹ درصد) متأهل و ۱۴/۱ درصد مجرد بودند. بیشتر نمونه‌های پژوهش (۳۴/۸ درصد) در گروه سنی ۲۶-۳۵ سال و کمترین (۱۳ درصد) در گروه سنی بالای ۵۱ سال قرار داشتند. بیشتر نمونه‌های پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۲/۶ درصد) و کمترین دارای مدرک دکتری (۶ درصد) بودند. سابقه خدمت بیشتر نمونه‌های پژوهش (۲۳/۹ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال و کمترین (۶/۵ درصد) بیش از ۲۶ سال بود. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت.

شکل ۲. ضرایب معناداری t -value در مدل مفهومی

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد (شکل ۲ و ۳).



شکل ۳. ضریب مسیر در مدل مفهومی

نتایج فرضیه‌های پژوهش

ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/659$ و همچنین آماره t به مقدار $8/158$ است. پس می‌توان گفت شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/659$ و همچنین آماره t به مقدار $8/158$ است ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/875$ و همچنین آماره t به مقدار $10/838$ است ضریب مسیر بین متغیر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/875$ و همچنین آماره t به مقدار $7/352$ است. بنابراین شوک‌های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارند.

شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد. ضریب مسیر بین متغیر شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/875$ و همچنین آماره t به مقدار $10/838$ است بنابراین شوک‌های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد. ضریب مسیر بین متغیر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/875$ و همچنین آماره t به مقدار $7/352$ است بنابراین شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

خوش بینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر خوشبینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/835$ و همچنین آماره t به مقدار $10/961$ است می‌توان گفت: خوشبینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار $0/815$ و همچنین آماره t به مقدار $10/574$ است می‌توان گفت: رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب مسیر بین

متغیر انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۷۲۴ و همچنین آماره t به مقدار ۹/۶۲۴ است می توان گفت: انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۷۴۴ و همچنین آماره t به مقدار ۹/۸۵۷ است بنابراین جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر می گذارد. تصمیم گیری های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر بین متغیر تصمیم گیری های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان که به مقدار ۰/۸۶۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۱/۰۰۲ است می توان گفت: تصمیم گیری های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر دارد.

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر شوک های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان بود. یافته ها نشان داد شوک های شغلی بر توسعه مسیر شغلی تاثیر معناداری دارد. آکرمز و همکاران (۲۰۲۱)، کرایمر و همکاران (۲۰۱۹) و لارسون و لوتانز^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید کرده اند. آکرمز و همکاران (۲۰۲۱) و کرایمر و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعاتشان دریافتند که شوک های شغلی از طریق درگیری کاری بر موفقیت شغلی عینی و ذهنی تاثیر می گذارد. این مطالعات ثابت کرده اند که شوک های شغلی نقش مهمی در توسعه شغلی دارند. سازمان های امروزی بیش از هر زمان دیگری برای بقاء در جریان پر تلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجه اند. با توجه به آنکه کیفیت کار نیروی انسانی به ویژه در شرایط عدم قطعیت عامل مهمی برای موفقیت سازمان هاست، حضور کارکنان پرانرژی و پرتلاش می تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان ها داشته باشد (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶). در این راستا، مدیران سازمان ها تلاش می کنند که در منابع انسانی خود چنان انگیزه ایجاد نمایند تا در کنار شوک های شغلی ایجاد شده در محیط کار، بتوانند نهایت توان، مهارت و دانش تخصصی خود را برای دستیابی به هدف های سازمان به کار گیرند.

یافته ها نشان داد شوک های شغلی بر توسعه مسیر شغلی با توجه به نقش متغیر میانجی شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری دارند. در این زمینه پژوهشی یافت نگردید تا روابط بین متغیرها را به طور همزمان و با این ترکیب مورد بررسی قرار دهد، اما رابطه دوجه دوی این متغیرها در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است. یافته ها نشان داد شوک های شغلی بر شایستگی شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. در این زمینه آکرمز و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافتند که شوک های شغلی می توانند شایستگی های شغلی را کنترل کرده و بر آنها تاثیر بگذارند. مطالعه دیگری بر روی متخصصان جوان توسط بلوکر و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که

¹ Larson & Luthans

شوکه‌های مثبت و منفی، نقش شایستگی‌های شغلی را در قابلیت استخدام آنها از طریق موفقیت شغلی تعدیل می‌کند. شوکه‌های شغلی، بی‌ثباتی و نااطمینانی در شغل تغییرات پیش‌بینی نشده‌ای را در سطوح شغلی به وجود آورده و در نتیجه زمینه بهبود شایستگی‌های شغلی را سلب می‌نمایند و از بهبود شایستگی‌های فرد در زمینه انجام امور شغلی می‌کاهد.

از طرفی، شایستگی شغلی بر توسعه مسیر شغلی کارکنان در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نسبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی ضمن تایید نتایج تحقیق حاضر، دریافتند که شایستگی‌های شغلی پرستاران بر توسعه مسیر شغلی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شیراز تاثیر مثبت دارند. وجود شایستگی‌های شغلی در فرد و داشتن شایستگی در انجام امور شغلی موجب خواهد شد تا کارکنان وظایف شغلی خود را به درستی انجام داده و در نتیجه در مسیر شغلی خود توسعه یابند و پیشرفت کنند.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که خوش‌بینی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. آغاز و طریقان (۱۳۹۴) در تحقیقی نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید کردند و دریافتند که خوش‌بینی بر مسیر پیشرفت شغلی تاثیر مثبت دارد. علی‌پور اصفهانی و صادقی (۱۳۹۹) در تحقیقی دریافتند که خوش‌بینی مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر معنی‌داری دارد. امروزه روانشناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت واقع شده‌اند. مفهوم خوش‌بینی مسیر پیشرفت شغلی به عنوان یک نگرش کاری مثبت به انتظار افراد از وقوع اتفاقات خوب در آینده و نیز به مدل خودتنظیمی رفتارهای هدفمند اشاره دارد (روتینگ‌هاوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). خوش‌بینی بیشتر با افزایش سازگاری فردی و اجتماعی، رضایت شغلی، برنامه‌ریزی شغلی، اعتماد به نفس در مورد تصمیم‌گیری شغلی و هدفمندی در مسیر پیشرفت شغلی ارتباط دارد (الان کوماران^۲، ۲۰۰۴).

پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که خوش‌بینی، مفهومی انعطاف‌پذیر است و می‌تواند توسط یک محیط حمایتی شکل گرفته و تقویت شود (گارسیا^۳ و همکاران، ۲۰۱۵ و هیگینز^۴ و همکاران ۲۰۱۰). از آنجایی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی با نگرش‌ها و رفتارهای کاری مثبتی همراه است می‌تواند موفقیت فردی و سازمانی را تسهیل کند. افرادی که نگرش‌های کاری مثبتی دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته و با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت‌هایی که به طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است مشغول به یادگیری و تجربه‌اندوختن هستند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی قرار می‌دهند. لذا کارکنان شهرداری شهر رفسنجان که نگرش‌های کاری مثبت و خوش‌بینی بیشتری دارند، علاقه و دغدغه فراوانی نسبت به آینده شغلی خود داشته، با اشتیاق زیاد در جهت فعالیت‌هایی که به طور مستقیم به آینده متصورشان مربوط است، مشغول یادگیری شده و تجربه می‌اندوزند و خود را در مسیر مناسبی برای رسیدن به موفقیت شغلی قرار می‌دهند.

¹ Rottinghaus

² Elankumaran

³ Garcia

⁴ Higgins

نتایج دیگر نشان داد که رونق و شکوفایی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. زیکیک و ازدین (۲۰۱۵) در تحقیقاتشان دریافتند که سرمایه اقتصادی و پیشرفت تکنولوژی موجب توسعه مسیر شغلی افراد می شود. مزایلا^۲ (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی دریافت که رونق کسب و کارها عاملی موثر بر توسعه مسیر شغلی کارکنان است. رومل و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که شوک های شغلی و کارآفرینی و رونق همبستگی معنی داری با یکدیگر دارند. در صورتی که شوک شغلی همچون رونق و شکوفایی اقتصادی شکل بگیرد و سازمان، شرکت و یا هر محیطی که فرد در آن مشغول به فعالیت است با رونق و شکوفایی روبرو شود و باعث برهمزدن نظم و تعادل منطقی گردد، این عدم تعادل شوکی را در محیط کاری ایجاد خواهد کرد که ممکن است موجب پیشرفت فرد در مسیر شغلی اش شود و یا اینکه زمینه از دست دادن شغل برای فرد را فراهم سازد.

یافته ها نشان داد که انگیزه برای ادامه کار بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق قمری و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. قمری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی دریافتند که انگیزه بالقوه کارکنان تاثیر معنی داری بر مسیر پیشرفت شغلی کادر درمانی دارد. انگیزش شغلی برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است. اگر انسان به شغلش علاقه مند نباشد و شغل فرد را بر نیانگیزد ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیرممکن خواهد بود. در شرایطی که کارکنان انگیزه و اشتیاق شغلی زیادی برای انجام امور شغلی خود داشته باشند و برای طی کردن مسیر شغلی خود به اندازه کافی توان و انرژی برای دستیابی به اهدافشان را داشته باشند، برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی تلاش خواهند کرد و در این مسیر به موفقیت و توسعه شغلی دست پیدا خواهند کرد.

نتایج نشان داد که جابجایی شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری ندارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق ارشادی و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی ندارد. ارشادی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی دریافتند که بین گردش شغلی با پیشرفت، رشد و توسعه شغلی کارکنان اداری و آموزشی آموزش و پرورش رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. عدم وجود رابطه در این تحقیق ممکن است به این دلیل باشد که جابجایی، گردش شغلی و غنی سازی شغلی در سازمان به گونه ای بوده است که زمینه را برای پیشرفت کارکنان فراهم نکرده و بر اختیارات آنها نیافزوده و این امر سبب شده که جابجایی های شغلی بر توسعه مسیر شغلی آنها تاثیر نداشته باشد. همچنین ممکن است رابطه بین این متغیرها تحت تاثیر متغیرهای مداخله گر و یا مزاحمی همچون: پست های سازمانی، ساختار سازمانی، تفویض اختیارات و... قرار گرفته باشد.

نهایتاً یافته ها نشان داد تصمیم گیری های شغلی بر توسعه مسیر شغلی در شهرداری شهر رفسنجان تاثیر معناداری ندارد. در این زمینه وردسورس و نیلاکانت^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی انجام داده اند و نتایج حاصل از تحقیق حاضر را تایید نکرده اند. آنها نشان دادند که بین تصمیم گیری های شغلی و توسعه مسیر شغلی همبستگی معنی داری وجود دارد. تصمیم گیری در مورد امور شغلی و روش های انجام شغل و کارآفرینی های شغلی به عنوان شوک شغلی در نظر گرفته شده اند و در شرایطی که فرد این تصمیم گیری ها را به درستی اتخاذ نماید، می تواند در مسیر شغلی خود پیشرفت نماید و مسیر شغلی خود را به

¹ Zikic & Ezzedeen

² Mzila

³ Wordsworth & Nilakant

درستی طی کند. اما عدم وجود رابطه در این تحقیق ممکن است به این دلیل باشد که رویه‌ها و روش‌های انجام شغلی به جزء مشخص شده و کارکنان حق دخل و تصرف یا تصمیم‌گیری در نحوه انجام امور شغلی خود را نداشته باشند و در نتیجه عدم وجود رابطه تایید شده است. همچنین ممکن است نتایج این یافته تحت تاثیر متغیرهای میانجی، مداخله‌گر و یا تعدیل‌گری قرار گرفته باشد که سنجش و کنترل آنها در اختیار محقق نبوده است.

در این راستا پیشنهاد می‌گردد فرهنگ خوشبینی شغلی برای کارکنان در سازمان ترویج داده شود تا کارکنان بتوانند در شرایطی غیرمنتظره و مساعد برای پیشرفت شغلی تلاش کنند و با استفاده از توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی خود توانایی انجام شغل‌های سازمانی غیرمنتظره و ناگهانی را داشته باشند و در راستای تحقق اهداف شغلی و سازمانی خود تلاش کنند. در صورتی که کارکنان توانایی و مهارت لازم برای انجام امور شغلی خود را دارند و می‌توانند زودتر از موعد ارتقاء یابند، ارتقاء یافته و در نتیجه در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند. در شرایطی که کارکنان استحقاق دریافت جایزه بهترین عملکرد را دارند، این جایزه به آنها اعطا شود تا انگیزه بیشتری برای انجام امور شغلی خود داشته و بتوانند وظایف شغلی خود را بهتر انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا رونق و شکوفایی در شرایط اقتصادی و کاری در محیط کار ایجاد شود تا کارکنان بتوانند از این فرصت‌ها استفاده کرده و در راستای توسعه مسیر شغلی خود تلاش کنند. نهایتاً به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که مدل بومی شوک‌های شغلی را در کشور طراحی کنند.

منابع

1. Akkermans, J., Collings, D.G., Da Motta Veiga, S.P., Post, C. & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*. 126 (4): 1-10.
2. Akkermans, J., Seibert, S.E. and Mol, S.T. (2018). Tales of the unexpected: integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*. 44(1): 1-10.
3. Akkermans, J., Richardson, J. & Kraimer, M.L. (2020), The Covid-19 crisis as a career shock: implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 119: 1-5.
4. Akkermans, J. & Kubasch, S. (2018). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*. 22(6): 586-627.
5. Alipour Esfahani, N., & Sadeghi, A. (2020). The role of Career Optimism and Adaptability in Academic Achievement of Students. *Positive Psychology Research*, 6 (1), 1-12.
6. Alvani, M. (2015). *Public Management*, 31st edition, Nei Publishing House, Tehran [In Persian].
7. Baruch, Y. & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International*. 20(3): 218-237.
8. Baruch, Y., Wordsworth, R., Mills, C. & Wright, S. (2016). Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(3): 459-473.
9. Beheshtifar, M., Pourkiani, M. & Nekoi Moghadam, M. (2011). *Succession Planning: Creating the Pool of Talents*. Kerman University of Medical Sciences Publications. first edition. [In Persian].
10. Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P. & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: the role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*. 112: 172-184.
11. Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. 10 (2): 117-130.
12. Ershadi, A., Moradzadeh, A. & Turki, I. (2019). Investigating the relationship between job turnover and the career development of educational and administrative staff in the regional education and training. The first national conference on applied research in education and training processes, Minab. Iran [In Persian].

13. Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., Bordia, S. & Roxas, R.E.O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 88: 10-18.
14. Ghamari, N., Rassafiani, M., Ghamari, M., Ghamari, F. & Yazdani, F. (2016). Relation between motivational potential and career path in occupational therapy. *The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine*. 5(2): 141-150 [In Persian].
15. Ghasvand, S. & Nejad Ghoshchi, M. (2010). New career paths of human resources. *Public Administration Quarterly*. 31: 74-98 [In Persian].
16. Higgins, M., Dobrow, S.R & Roloff, K.S. (2010). Optimism and the boundary less career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*. 31(5): 749-769.
17. Kraimer, M.L., Greco, L., Seibert, S.E. & Sargent, L.D. (2019), An investigation of academic career success: the new tempo of academic life. *Academy of Management Learning and Education*. 18(2): 128-152.
18. Karimi, M.S., Heshmati dayari, E. & Shahab, A. (2020). Measuring Remote Labor Index and Supply Shock of the Covid-19 Virus in Iran. *Journal of Economics and Modeling*. 11(2): 155-180 [In Persian].
19. Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13(2): 45-62.
20. Mansouri Fard, H. (2017). Investigating the impact of career path development on the ability to resolve conflicts with regard to the mediating role of social intelligence of Bam University of Medical Sciences employees. Master's thesis in public administration. Islamic Azad University. Rafsanjan branch [In Persian].
21. Mzila, N.M. (2017). Career Capital Components and their Accrual: a Senior Management and Executive Perspective, Research Report. Gordon Institute of Business Science. University of Pretoria.
22. Nasabi, N.A. & Bastani, P. & Yusefi, A.R. & Bordbar, N. (2021). Career Development in Nursing: Identifying the Career Anchors of Nurses at Shiraz University of Medical Sciences. *Manage Strat Health Syst*. 6(3): 248-259 [In Persian].
23. Pardlan, N., Sarmad, A. & Motaghi, H. (2014). Interactive Structure and Validity of the Persian Version of Calling Scale midst Medical Students. *Career and Organizational Counseling*. 6: 21 [In Persian].
24. Pasha, S. & Shafiabadi, A. (2021). The Covid-19 as a "Career shock" and Its Effects on Counselors: The phenomenological study. *Career and Organizational Counseling*. 13(3): 9-24.
25. Rottinghaus, P.J., Day, S.X. & Borgen, F.H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*. 13(1): 3-24.
26. Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R. & Van Gelderen, M. (2023). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*. 26(4): 562-581.
27. Salehi Moghadam, A.A. (2016). Investigating the relationship between organizational psychological injuries and adaptability and organizational control of employees in branches of the National Bank of Kerman, master's thesis in public administration. Islamic Azad University. Rafsanjan branch [In Persian].
28. Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Holtom, B.C. & Pierotti, A.J. (2013), Even the best laid plans sometimes go askew: career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*. 98(1): 169-182.
29. Shahbazi, K. & Nazarpour, Sh. (2014). Impacts of export boom on unemployment in Iran. *Quarterly Journal of Applied Economics Studies*. 11(3): 159-185 [In Persian].
30. Shavon, R. & Nosr Saraji, A. (2015). Career path management as a tool for the development of human resources of the organization, selected from the collection of articles of the fourth national conference on training and development of human resources, Tehran [In Persian].
31. Soltani, I., Mohammadi Akbari, A. & Shaemi, A. (2012). Presenting a new model in the development and integration of career path system in Mobarake Steel Company of Isfahan. *Knowledge Management Quarterly*. 12: 117-131 [In Persian].
32. Sullivan, S.E. & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: a review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*. 31(1): 1-17.
33. Taghdisi, A., Jamini, D. & Moradi, N. (2019). Investigation and Analysis of the Process of Employment and Unemployment in "Sahneh" Township during the Years of 1996-2006. *Spatial Planning*. 1(3): 81-106 [In Persian].
34. Wordsworth, R. & Nilakant, V. (2021). Unexpected change: career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*. 127: 1-12.
35. Zarei, P. (2018). The effect of the implementation of the career path development system on the efficiency of experts in Saipa Company, Master's thesis. Faculty of Industrial Engineering. University of Science and Technology [In Persian].

36. Zikic, J. & Ezzedeem, S. (2015). Towards a more Integrated View of Entrepreneurial Careers: Qualitative Investigation of the three Forms of Career Capital and their Relationships among High Tech Entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*. 21(6): 756-777.
37. Zulqurnain, A., Usman, G. & Zia U. (2020). Measuring career shocks: A study of scale development and validation in the Chinese context. *Australian Journal of Career Development*. 29(3): 1-14.



Investigating the impact of job shocks on the career development according to the mediating role of employees' job competence

Abolfazl Jamali Paghale¹, Mohsen Arsalan*²

Received the article: 2023-7-8 Accepted the article: 2023-9-10 PP: 55-72

Abstract

Background and purpose: external events such as environmental changes, technological developments, retirement policies, etc., which cause a person not to actively move in his career path, are considered job shocks. The purpose of this research is to investigate the impact of job shocks on the career development according to the mediating role of employees' job competence in Rafsanjan Municipality.

Research method: The present study was conducted using cross-sectional studies and correlation method in the statistical population of 120 employees of Rafsanjan municipality. The number of samples was determined using Morgan's table of 92 people and simple random sampling method. Data collection was done through three questionnaires and PLS structural modeling was used for data analysis.

Findings: The results showed that job shocks have a significant effect on the career development. Also, the components of career optimism, prosperity, and motivation to continue working have a significant impact on career development. But job transfer and career decisions do not have a significant effect on the career development. Job shocks have a significant impact on the development of career paths due to the mediating role of employees' career competence.

Conclusion: Job shocks affect many jobs and work processes and create turbulence in the career of employees. By anticipating occupational shocks and having appropriate reactions, it is possible to avoid the injuries of these shocks.

Keywords: job shocks, career development, career competence

Citation: Jamali Paghale, A. & Arsalan, M. (2023). Investigating the impact of job shocks on the development of career path according to the mediating role of employees' job competence. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 55-72[In Persian].

¹ M.A. Student of Public Management, Management Department, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Vali-e-Asr university of Rafsanjan, Rafsanjan, Iran (Corresponding author: arsalan.mhr@gmail.com)