

نگاهی به مسیرهای شغلی جدید

پریسا نیلفروشان - استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان
راضیه امینی سلمزاری - دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

با رشد بیشتر صنعت، تکنولوژی و دگرگونی بازارهای کاری، شرایط کار با دشواری های بیشتری مواجه می شود. بدین معنا که امکان فراهم شدن امنیت شغلی برای کارکنان دشوار می گردد. در چنین شرایطی لازم است که افراد از ویژگی هایی برخوردار باشند تا این فرآیند را برای آنان تسهیل نماید. بنابراین با تغییر مسیرهای شغلی سنتی، مسیرهای شغلی جدیدی چون مسیر شغلی بی مرز برجسته تر شده اند. به دلیل وجود تحرک فیزیکی و روان شناختی بالا در این مسیر، افراد توانمندیهای بالاتری در قابلیت استخدام پذیری را تجربه می کنند. از این رو بررسی این نگرش مسیر شغلی ضرورت می یابد. این نوشتار با هدف معرفی یکی از مسیرهای شغلی جدید، ضمن مشخص نمودن مفهوم مسیر شغلی بی مرز، به ارائه مدل مسیر شغلی بی مرز و بخشی از پیشینه پژوهشی می پردازد. همچنین چگونگی قابلیت استخدام پذیری را در این مفهوم مورد بررسی قرار می دهد.

واژگان کلیدی: نگرش های مسیر شغلی بی مرز، تحرک فیزیکی، تحرک روان شناختی، قابلیت استخدام پذیری

مقدمه

داشتن شغل از جمله ضروریات های مهم جامعه انسانی می باشد. در هر جامعه ای داشتن شغل از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا شغل مرکز خود پنداره افراد است و موفقیت شغلی برای اشخاص و سازمانها از اهمیت بالایی برخوردار است (والمر و اسپارک، ۲۰۱۱). در سالهای اخیر با جهانی شدن و رشد سریع تکنولوژی، شاهد تغییرات گسترده و عمده ای در بازار کار بوده ایم (مورل، ۲۰۱۰). به گونه ای که به دنبال این تغییرات، بحث های گسترده ای در خصوص تغییر محیط شغلی صورت گرفته است. بدین معنا که دیدگاه های جدید نسبت به مسیر شغلی پدیدار شده و در سازمانها رواج یافته است. امروزه با تغییرات محیط کاری، مشاغل بی مرزتر شده و هر قدر که مشاغل بی مرزتر می شوند، مرز بین کار و تفریح نازک تر می شود و در نهایت این اعتقاد که افراد برای گذارن زندگی، لازم است در یک شغل بمانند، جایگزین اعتقادات جدیدتری مانند: کار پاره وقت، قراردادهای کاری، تقسیم کاری، انعطاف زمانی، کار مجازی^۱ و خود اشتغالی می گردد. در نهایت سازمانها به زمان های کاری انعطاف پذیر، چرخش کاری، تکالیف کوتاه مدت، تغییرات جانبی شغلی، جابه جایی بدون نیاز به ترک شغل نیاز پیدا کردند (مورل، ۲۰۱۰). این اعتقادات جدید سبب افزایش پویایی افراد در کشف موفقیت مسیر شغلیشان

1- Volmer & Spurk
2- morrell
3- virtual work

و مهمترین نگرش، تعهد سازمانی است (هال، ۲۰۰۴). از قرن ۱۹ و با تغییر محیطهای کار سنتی به محیطهای کاری صنعتی، تغییرات عمده‌ای در مسیرهای شغلی شکل گرفت (آرتور، اینکسون و پرینگل، ۱۹۹۹). بنابراین به مسیرهای شغلی جدیدی نیاز شد که پاسخگوی این تغییرات باشد. مفهوم مسیر شغلی بی‌مرز نخستین بار توسط آرتور و روسیو^{۱۴} (۱۹۹۶) مطرح شده است که در تضاد با مسیر شغلی سازمانی یا محدود^{۱۵} است (رادرگاس و گاست، ۲۰۱۰). در حقیقت مسیرشغلی بی‌مرز در پاسخ به تغییرات کاری و سازمانی از سال ۱۹۸۰ به وجود آمد (آرتور و روسیا، ۱۹۹۶). مسیرشغلی بی‌مرز با نام‌های دیگری همچون مسیرشغلی اعتباری^{۱۷} (کانتر، ۱۹۸۹؛ به نقل از کلاگلو، ۲۰۰۵)، مسیرشغلی پروژه مدار^{۱۹} (جونز، ۱۹۹۶) و مسیرشغلی با عاملیت آزاد^{۲۱} (دفلپی و آرتور، ۱۹۹۸) نیز شناخته می‌شود. فرض این دیدگاه این است که افراد خود مسیر شغلیشان را جهت داده و تحرک و پویایی آن را افزایش می‌دهند (بریسکو، هال و فراتسچی دماس، ۲۰۰۶؛ گابلر، آرنولد و کومبز، ۲۰۱۴). به عبارتی دیگر زمانی افراد دارای مسیر شغلی بی‌مرز هستند که قادر باشند تا فرصت‌های بیحد و پایان موجود در مسیر شغلی‌شان را شناسایی کنند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). به طور کل مسیرشغلی بی‌مرز به عنوان ویژگی شخصی افراد در نظر گرفته می‌شود (اینکسون و آرتور، ۲۰۰۱) که در آن به عامل بودن افراد در توسعه شغلی اهمیت زیادی داده می‌شود (کوهن و مالون، ۱۹۹۹) و افراد توسط تعریف شخصی که از موفقیت دارند هدایت می‌شوند (لازاروا و تیلور، ۲۰۰۹).

مسیرشغلی بی‌مرز دارای دو سطح تحرک فیزیکی^{۲۷} و تحرک

می‌شود، اما ممکن است احساس کنند که به سمت هزاران مسیر کشیده می‌شوند (جرجن، ۱۹۹۱). بنابراین مفاهیمی چون امنیت شغلی^۲ و ثبات که با استخدام مادام‌العمر در یک سازمان تامین می‌گردد، کاربردی ندارد (سالیوان، ۱۹۹۹). در نتیجه کارمندان و کارفرمایان با چالش‌هایی مواجه می‌شوند که لازم است از طریق مسیرهای شغلی جدید به آن پاسخ دهند. بنابراین به مسیرهای شغلی جدیدی نیاز است که پاسخگوی این تغییرات باشد. با توجه به شرایط ذکر شده لازم است تا نگرشهای جدید به مسیر شغلی مورد بررسی قرار بگیرد. یکی از مهمترین نگرشها، نگرش مسیرشغلی بی‌مرز^۴ می‌باشد که از بین تمامی مسیرهای شغلی جدید، برجستگی خاصی دارد و مانند یک چتر سایر مسیرها را در برمی‌گیرد (کوهن و مالون، ۱۹۹۹). از این رو در ادامه مطالب به منظور معرفی مسیر شغلی بی‌مرز به تعریف مسیرشغلی بی‌مرز و بررسی مدل مسیرشغلی بی‌مرز پرداخته می‌شود.

مسیر شغلی بی‌مرز چیست؟

در سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ مدل حاکم بر مسیرشغلی، مسیر شغلی سازمانی یا سنتی^۶ بود (سالیوان و برانچ، ۲۰۰۹). مسیر شغلی سنتی عبارت است از یک مسیر خطی و صعودی در یک یا دو سازمان که هدف آن کسب موفقیت عینی و بیرونی از طریق حقوق و موقعیت می‌باشد. کارکنان نسبت به سازمانها وفادارند و به دنبال آن، سازمان نیز امنیت شغلی را برای افراد تامین می‌کند. در چنین محیط کاری افراد بیش از توسعه مسیر شغلی خود با انتظارات سازمانی مواجه‌اند که این انتظارات به میزان زیادی با تعهد، دلبستگی هیجانی قوی^۹ و هویت سازمانی^{۱۰} همراه است (مورل، ۲۰۱۰). بنابراین در این مسیر، موفقیت شغلی توسط سازمان و با افزایش مسئولیت‌پذیری و حقوق تعریف می‌شود (سگریس، اینککلو، ولبرقر، برترام و هندریکس، ۲۰۰۸) که در آن مهمترین ارزش، پیشرفت

- 12-Hall
- 13- Arthur, Inkson & Pringle
- 14- Arthur & Rousseau
- 15- "bounded" or "organizational" career
- 16- Rodrigues & Guest
- 17-careers by reputation
- 18- Kanter
- 19- project-based careers
- 20- Jones
- 21- free-agent careers
- 22- DeFillippi & Arthur
- 23- Briscoe, Hall & Frautschy DeMuth
- 24- Gubler, Arnold & Coombs
- 25- Inksone & Arthur
- 26- Lazarova & Taylor
- 27- physical mobility

- 1-Gergen
- 2-job security
- 3-Sullivan
- 4- boundaryless career
- 5- Cohen & Mallon
- 6-traditional or organisational career
- 7-Sullivan & Barunch
- 8-commitment
- 9-feeling a strong emotional attachment
- 10-organisational identity
- 11- Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram & Henderickx

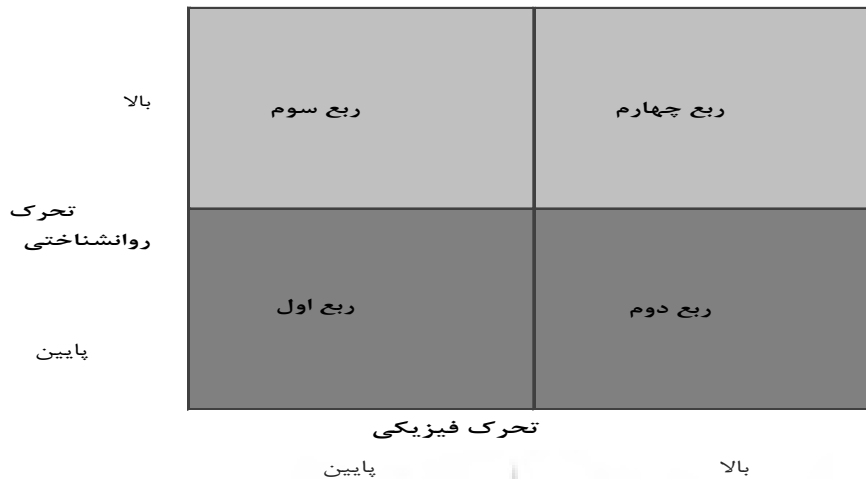
روان‌شناختی^۱ است و فرد دارای نگرش مسیرشغلی بی‌مرز، تغییرات کاری را از طریق سطوح حرکت روان‌شناختی یا فیزیکی، نشان می‌دهد. تحرک فیزیکی به معنای انتقال در سرتاسر مرزها است و شامل تعداد دفعاتی است که یک شخص، شغل و کارفرمایانش را تغییر می‌دهد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). سالیوان و آرتور^۲ (۲۰۰۶)، تحرک فیزیکی را حرکت و جابه‌جایی واقعی بین مشاغل، شرکت‌ها و کشورها می‌دانند. بعضی از کارکنان چون حقوق و موقعیت شغلی خود را از سایرین کمتر می‌بینند به دنبال تغییرات شغلی‌اند، بنابراین پول، موقعیت شغلی و ارتقا بخشی از عوامل ایجاد انگیزه در بعد تحرک فیزیکی می‌باشند (دکی و رایان^۳، ۲۰۰۰). به نظر می‌رسد افرادی که تحرک فیزیکی بالایی دارند، کمتر به دنبال امنیت شغلی هستند (سگرس و همکاران^۴، ۲۰۰۸). تحرک روان‌شناختی به معنای ادراک فرد است از این‌که تا چه اندازه برای ایجاد این انتقالات ظرفیت دارد و از طریق تفکر ایفای نقش مسیرشغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) مفهوم مسیر شغلی بی‌مرز را از طریق دو بعد ذهنیت بی‌مرز^۵ و ترجیح تحرک سازمانی^۶ مورد بررسی قرار دادند. آنها تحرک روان‌شناختی را در قالب ذهنیت بی‌مرز تعریف می‌کنند که به معنای مفهوم‌سازی نگرش‌های کلی فرد نسبت به کار کردن در مرزهای سازمانی می‌باشد. به عبارتی دیگر، فرد دارای ذهنیت بی‌مرز، ارتباطات کاری را ایجاد می‌کند که لازمه آن عبور از مرزهای سازمانی است. این تعریف نشان می‌دهد که عامل ایجاد انگیزه در چنین افرادی، فرصت‌هایی است که امکان تعامل با دیگر افراد و دیگر سازمانها را فراهم می‌کند (ماری^۷، ۱۹۳۸). ترجیح تحرک سازمانی تمایل به ماندن با یک یا چند کارفرما که با عملکرد فرد (امنیت شغلی، پیش‌بینی‌پذیری و استخدام طولانی مدت) ارتباط دارد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). در نهایت سالیوان و آرتور (۲۰۰۶) با بررسی متقابل دو بعد تحرک فیزیکی و روان‌شناختی به ارائه مدل مسیر شغلی بی‌مرز پرداخته‌اند که در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مدل مسیر شغلی بی‌مرز

سالیوان و آرتور (۲۰۰۶) با بررسی تاثیر متقابل تحرک فیزیکی و روان‌شناختی، به روشن کردن معنای مسیر شغلی بی‌مرز پرداختند. تحرک فیزیکی به معنای گذار و حرکت در بین مرزها است و تحرک روان‌شناختی عبارت است از این‌که فرد چه برداشتی از توانایی‌اش برای این گذارها (گذارهای فیزیکی) دارد. زمانی که فرد مایل باشد با بیش از یک کارفرما کار کند دارای تحرک فیزیکی و زمانی که مایل باشد با افرادی خارج از محدوده کاری‌اش ارتباط کاری برقرار نماید، دارای تحرک روان‌شناختی است. واضح است که مسیر شغلی بی‌مرز تنها در تحرک فیزیکی محدود نمی‌شود، در حالی که بیشتر پژوهشها تحرک فیزیکی را بررسی کرده، در حالی که تحرک روان‌شناختی و تعامل آن با تحرک فیزیکی، مورد غفلت واقع شده است. دشواری اندازه‌گیری تحرک روان‌شناختی سبب کمبود پژوهش در این حیطه شده است (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶). در نهایت آنها بر اساس دو بعد تحرک روان‌شناختی و تحرک فیزیکی، افراد را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند که این دسته بندی در شکل ۱ ارائه شده است.

- 1- psychological mobility
- 2-Sullivan & Arthur
- 3- Deci & Ryan
- 4-Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram & Henderickx
- 5- boundaryless mindest
- 6- organization mobility preference
- 7-Murray

شکل ۱ مدل مسیر شغلی بی مرز



باشد. بنابراین مرزهای فیزیکی و روان شناختی به قوت خود باقی می‌مانند. ویژگیهای این افراد مشابه مسیرهای شغلی سنتی است. آنها تمایل کمی برای تغییر کارفرمایان دارند، ضعف مهارتهای پایه و بیکاری‌های مداوم در این ربع دیده می‌شود (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶).

۲- ربع دوم: تحرک فیزیکی در این ربع بالا، اما تحرک روان شناختی پایین است. ویژگی مشترک در مشاغل این ربع این است که آنها از مرزهای فیزیکی عبور می‌کنند اما مرزهای روان شناختی به همان شکلی که بودند، باقی می‌مانند. به عنوان مثال فردی که علاقه‌مند به دیدن دنیاست و خودش را به عنوان پیشخدمت یا متصدی بار (مشاغلی کوتاه و موقتی) معرفی می‌کند تا از این طریق فرصت مناسب جهت سفر برایش فراهم شود (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶).

۳- ربع سوم: تحرک فیزیکی در این ربع پایین، اما سطوح بالایی از تحرک روان شناختی دیده می‌شود. چنین افرادی به طور بالقوه تحرک روان شناختی را تشخیص می‌دهند و به آن عمل می‌کنند و انتظارات بالایی از توانایی استخدامی‌شان دارند. گاهی اوقات این تحرک روان شناختی بیرون از محیط کاری (مانند زمانی که فرد دوره‌های آموزشی را می‌گذراند یا به کارهای داوطلبانه می‌پردازد) و گاهی از طریق معرفی ایده‌های جدید در محیط کاری صورت می‌گیرد. که البته گاه این تحرک روان شناختی می‌تواند مشکلاتی را به وجود آورد. به عنوان مثال شخص الف به توانایی‌های

سالیوان و آرتور (۲۰۰۶) معتقدند که یک شغل می‌تواند بر اساس سطوح مختلف تحرک فیزیکی و تحرک روان شناختی در نظر گرفته شود، بنابراین در ارائه این مدل، هم تحرک فیزیکی و هم تحرک روان شناختی را در نظر می‌گیرند. تحرک فیزیکی در پیوستار افقی و تحرک روان شناختی در پیوستار عمودی قرار می‌گیرد و میزان بی‌مرز بودن مسیر شغلی افراد از طریق میزان تحرکی که افراد در ایفای نقش مسیر شغلی هم در بعد فیزیکی و هم در بعد روان شناختی نشان می‌دهند، سنجیده می‌شود. در نهایت به ارائه چهار "تیپ خالص مسیر شغلی"^۱ که بازتاب چهار ربع مختلف مدل هستند، می‌پردازند:

۱- ربع اول: هم تحرک فیزیکی و هم تحرک روان شناختی در مسیرهای شغلی این ربع پایین است. به عنوان مثال: یک مهندس ناسا، علی‌رغم این‌که از آموزشهای پیشرفتهای برخوردار است؛ اما این دانش‌ها قابل انتقال به همه سازمانها نمی‌باشد. زیرا ناسا تنها سازمانی است که به این دانش نیاز دارد. از سویی دیگر امنیت شغلی و چالش‌های خاصی که در این شغل وجود دارد، سبب می‌گردد که این فرد تمایل پایینی برای تغییر کارفرمایان داشته

1-pure types of career

شخصی‌اش اعتماد زیادی دارد و بی‌مرزی روان شناختی را تجربه می‌کند اما کارفرمایش کار او را غیر مرتبط با تخصص پژوهشی‌اش می‌داند. از آنجایی که این شخص به توانایی‌هایش اعتماد زیادی دارد، به دنبال پیشرفت یا رشد این حیطة نیست. برای چنین شخصی یافتن موقعیت‌های کاری که تحرک روان‌شناختی بالایی دارد، دشوار است (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶).

۴- ربع چهارم: هم تحرک فیزیکی و هم تحرک روان شناختی در این ربع بالاست. در این مسیر شغلی افراد ممکن است تغییرات فیزیکی زیادی ایجاد کنند (اغلب تغییر مشاغل)، در حالی که تغییرات روان شناختی مسیر شغلی بر پایه‌ای منظم استوار است. به عنوان مثال آشپزی که در چندین رستوران مختلف کار می‌کند. کار در هر کدام از این محیط‌ها باعث می‌شود تا تجارب کاری جدید و اعتماد به نفس بیشتری به دست بیاورد تا در نهایت بتواند رستوران شخصی خود را افتتاح نماید. شخص دیگر، فردی است که قبل از وارد شدن به حیطة مدیریت، در موسسات مختلف کار می‌کند تا بتواند تجارب متعددی به دست آورد (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶).

از سویی دیگر این امکان وجود دارد که مشاغل در این بخش تنها برای خود فرد دارای مفهوم باشند. به این معنا که مفهوم ذهنی^۱ شخص از موفقیت با انتظارات کارفرمایان، خانواده، دوستان و جامعه متفاوت باشد. این افراد ممکن است به دنبال مرخصی‌های مداوم باشند تا بتوانند کمتر از تقاضای برنامه‌های کاری پیروی کنند و در نهایت به خود انعکاسی^۲ و تجدید^۳ بپردازند (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶).

امروزه در خصوص این‌که مسیرهای شغلی در حال بی‌مرز شدن هستند، بحث و اختلاف نظر زیادی وجود دارد (بگدادلی، سولاری، یسائی و گران دوری^۴، ۲۰۰۳) و بعضی از پژوهشگران معتقدند که مسیرهای شغلی هنوز به طور کامل بی‌مرز نشده‌اند. البته پژوهش‌های کمی به طور جدی تغییر از مسیرهای شغلی مرزدار به مسیرهای شغلی بی‌مرز را مورد بررسی قرار داده‌اند (مارلر، ودارد برینگر و میلکوویچ^۵، ۲۰۰۲؛ پایپرل، آرتور، گافی و موریس^۶، ۲۰۰۰). از جمله

پژوهش‌هایی که بر بی‌مرز شدن مسیرهای شغلی تاکید دارد، پژوهش آرتور، اینکسون و پرینگل (۱۹۹۹) است که در مصاحبه با ۹ گروه شغلی و با بررسی ۷۵ نفر از کارکنان به این نتیجه رسیدند که ۸۴ درصد از شرکت‌کنندگان در طول دوره مصاحبه ۱۰ ساله، حداقل یک بار کارفرمایانشان را تغییر داده‌اند. به علاوه ۷۵ درصد از شرکت‌کنندگان در طول دوره ده ساله مصاحبه ۲۶۵ شغل داشته‌اند که این مشاغل با ۲۱۷ کارفرمای متفاوت بوده است و تنها ۵۰ درصد از تغییرات شغلی بین شرکت‌ها شامل پیشرفت مسیر شغلی سنتی بود. این امر نشان می‌دهد که مسیرهای شغلی جدید در حال رشد و مسیرهای شغلی سنتی در حال کاهش می‌باشند. در این میان ۳۳ درصد از تغییرات و جابه‌جایی‌های شغلی، شامل حرکت به یک شرکت جدید و ۳۳ درصد شامل حرکت به یک شغل جدید و ۲۹ درصد شامل حرکت به یک موقعیت جغرافیایی جدید بود که این امر نشان می‌دهد که مسیر شغلی بی‌مرز چیزی بیش از حرکت در بین کارفرمایان است. ای‌تامو و سامپسون^۷ (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی از طریق مصاحبه با ۵۰ نفر از کارکنان به بررسی مسیر شغلی بی‌مرز پرداختند. یافته‌ها نشان داد که ۶۰ درصد از کارکنان، از زمانی که کار در یک سازمان را شروع می‌کنند، کارفرمایانشان را تغییر نمی‌دهند، ۱۸ درصد از کارکنان فقط یک بار، ۱۶ درصد از کارکنان، دو یا چهار بار و ۶ درصد از کارکنان بیش از پنج بار کارفرمایانشان را تغییر می‌دهند. در مقابل نتایج پژوهش والتون و مالون^۸ (۲۰۰۴) نشان داد که علی‌رغم رواج تمهای مسیر شغلی بی‌مرز در کارکنان نیوزلندی، تاکیدات سنتی مانند پیشرفت همچنان در مسیرهای شغلی کارکنان به قوت خود باقی مانده است. اسمت و شریدان^۹ (۲۰۰۶)، کری، تمپست و استارکی^{۱۰} (۲۰۰۶) نیز معتقدند که احتمال حرکت به مسیرهای شغلی بی‌مرز پایین است و هنوز مرزهای شغلی باقی مانده‌اند.

مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام پذیری

امروزه هدایت بسیاری از سازمانها بر اساس نیاز به انعطاف پذیر بودن و انطباق پذیر بودن است. بنابراین سازمانها نمی‌توانند امنیت شغلی را به طور مداوم فراهم کنند، اما در مقابل امنیت

1- Ituma, & Simpson

2- Walton & Mallon

3- Smith & Sheridan

4-Currie, Tempest & Starkey

1-subjective sense

2-self-reflection

3-renewal

4- Bagdadi, Solari, Usai & Grandori

5- Marler, Woodard Barringer & Milkovich

6- Peiperl, Arthur, Goffee & Morris

بنابراین اگر بتوانیم افراد بیکاری که در جستجوی شغل هستند را از لحاظ تحرک روان شناختی رشد دهیم، می‌توان عدم تناسب بین تقاضاهای شغلی و فرصت‌های شغلی موجود را حل کنیم (هرمانس، بریز، سلز و واندربايسن^۹، ۲۰۱۱). تحرک روان‌شناختی در طول دوره بیکاری به این معناست که فرد بیکار به دنبال مشاغل نباشد که صرفاً در حیطه تخصص تحصیلی‌اش است و این که بتواند مشاغل جدید و متفاوت از شغل قبلی‌اش را در نظر بگیرد (وان دن بروک، ونستین کایست، لنز و دی وایت^{۱۰}، ۲۰۱۰).

اما از آنجایی که سازمانها به دنبال افرادی هستند که بهترین و بالاترین تناسب را با سازمان و پست شغلی موجود داشته باشد، احتمالاً افراد دارای تحرک روان شناختی در مقاعد کردن کارفرمایان با دشواری بیشتری مواجهه هستند. بنابراین شاید داشتن تحرک روان شناختی، صرفاً فرد را در جستجوی موفقیت‌آمیز یاری مینماید (هرمانس و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۱، به نقل از ونستین کایست و همکاران، ۲۰۱۳). لذا انتظار می‌رود که این نگرش با افزایش پیامد جستجوی شغل (مانند تعداد مصاحبه‌های شغلی و یا پیشنهادهای شغلی که یک فرد دریافت می‌کند) همراه باشد (ونستین کایست و همکاران، ۲۰۱۳).

از سویی دیگر بین شدت شغل‌یابی و تحرک روان شناختی ارتباط مثبت وجود دارد (کانفر، وانبرگ و کانترروایتز^{۱۲}، ۲۰۰۱). شدت شغل‌یابی^{۱۳} عبارت است از فرآوانی جستجوهای شغلی در طی یک دوره زمانی، علاقه‌مندی به چندین فعالیت یا رفتار شغل‌یابی (مانند مشاهده وب سایت‌های شغلی، سپردن به دوستان و ارسال سوابق شغلی برای کارفرمایان آینده). شدت شغل‌یابی با تعهد سازمانی، خودکارآمدی در جست و جوی شغل و نگرش فرد بیکار نسبت به بیکاری در ارتباط است. افرادی که رفتارهای شغل‌یابی در آنها قویتر است، به طور کل از مشاغل موجود آگاهی بیشتری دارند و درخواست‌های شغلی بیشتری ارائه می‌دهند. چون زمان زیادی را صرف شغل‌یابی صرف می‌کنند، مهارت درخواست دادن شغل در آنها نسبت به سایر افراد قوی‌تر است. به علاوه چون آنها برای مصاحبه‌های مختلف دعوت می‌شوند، احتمال بیشتری دارد که در نهایت برای یک شغل پذیرفته شوند (ونستین کایست و همکاران، ۲۰۱۳).

استخدام پذیری^۱ مطرح می‌گردد. استخدام پذیری به معنای فراهم کردن فرصت‌های رشدی است که به فرد کمک می‌کند تا سرمایه‌های انسانی بیشتری به دست آورد و چشم انداز شغلی آینده‌اش را بالابرد (موس کانتر^۲، ۱۹۸۲، به نقل از کلارک و پاتریکسون^۳، ۲۰۰۸). گراون^۴ (۱۹۹۹) در مفهوم استخدام‌پذیری بر مهارت‌های عمومی پیشرفته تاکید می‌کند که در تضاد با مهارت‌های خاص سازمانی^۵ است و به افراد کمک می‌کنند، با وجود استخدام در یک سازمان، به دنبال رشد استخدام پذیری در خود باشند.

بنابراین استخدام پذیری به عنوان مفهومی متضاد با امنیت شغلی، سبب افزایش ارزش شخصی فرد، امنیت بهتر و فرصت‌هایی برای رشد و موفقیت مسیر شغلی می‌گردد (جان و دار، ۲۰۱۳). یکی از عوامل موفقیت در مسیر شغلی بیمرز به متغیرهای استخدام پذیری مربوط می‌شود (فیوگیت، کاینیکی و آشفورت، ۲۰۰۴). در مسیر شغلی بیمرز مدل‌های استخدامی مبتنی امنیت^۶ تغییر کرده‌اند و مدل‌های استخدامی مبتنی بر استخدام پذیری^۷ مطرح شده است (کلاکلو، ۲۰۰۵).

با توجه به این که مسیر شغلی بی‌مرز، شامل دو بعد تحرک فیزیکی و روان شناختی است، افراد دارای تحرک روان‌شناختی بالا، ممکن است معتقد باشند که جابه‌جایی در سازمانهای مختلف برای آنها آسان‌تر است و این سبب می‌شود که در زمینه استخدام پذیری انتظارات بالایی از خودشان داشته و به دنبال رشد شخصی بیرون از محیط کار باشند (مانند زمانی که فرد به کارهای داوطلبانه می‌پردازد و یا به دنبال آموزش‌های اضافه‌تر از محیط سازمانی است (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶). این افراد علاقه مند به کشف گزینه‌های شغلی بیشتری هستند و انتظار دارند که نقش مفیدی در یافتن شغل داشته باشند. زمانی که تحرک روان‌شناختی پایین است، افراد تمرکز شغلی کمتر، آرزوهای شغلی پایین‌تر و انگیزه کمی برای به دست آوردن شغل خاص دارند که در نهایت این ویژگی‌ها، با موفقیت کمتری در جست و جوی شغل همراه است (ونستین کایست، وربروگن و سلز^۸، ۲۰۱۳).

5-employability security

2-Moss Kanter

3-Clarke & Patrickson

4-Garavan

5-firm-specific skills

6-security-based employment

7- employability-based employment

8- Vansteenkiste, Verbruggen & Sels

9- Herremans, Braes, Sels & Vanderbiesen

10-Van den broek, Vansteenkiste, lens & De Witte

11-Herremans et al

12-Kanfer, Wanberg & Kantrowitz

13-job search intensity

افراد دارای تحرک روان شناختی بالا به دنبال گزینه‌های مختلف شغلی هستند و از طرفی تمایل دارند که هم زمان زیادی را صرف یافتن این گزینه‌ها کنند و هم از کانالهای مختلفی در جست و جوی شغل استفاده کنند. در نهایت، این امر سبب می‌گردد تا رفتارهای شغل یابی در آنها از نیرومندی بالایی برخوردار باشد (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱). به علاوه با وجود این‌که در نگرش مسیرشغلی بیمرز، تمایل به یادگیری چیزهای جدید و کشف فرصتهایی فراتر از موقعیت کار فعلی وجود دارد، فرض می‌شود که افراد دارای ذهنیت بی‌مرز قادر به پیش بینی سریع‌تر تغییرات محیط کاری و سازگاری آسان‌تر با آنها هستند که در نهایت منجر به استخدام‌پذیری بالاتر در این افراد می‌شود (چان و دار، ۲۰۱۴). بریسکو، هنگان، بارتون و مورفی^۱ (۲۰۱۲) نیز به این نتیجه رسیدند که داشتن ذهنیت نامحدود تاثیر مثبتی بر رفتار شغل یابی دارد.

نتیجه‌گیری

مسیرشغلی بی‌مرز دارای دو بعد تحرک فیزیکی و روانشناختی است که غالباً با دو بعد ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک روان شناختی شناخته می‌شود. ذهنیت بی‌مرز، معادل تحرک روان شناختی و ترجیح تحرک سازمانی، معادل تحرک فیزیکی است. در نهایت افراد براساس دو بعد تحرک فیزیکی و روان شناختی در چهار تیپ خالص شخصیتی قرار می‌گیرند. با توجه به ویژگی‌های مسیرشغلی بی‌مرز، انتظار می‌رود که این افراد کمتر دچار مشکلات شغلی باشند. بنابراین این‌گونه به نظر می‌رسد که این افراد از مهارت‌های استخدام‌پذیری بالاتری برخوردار باشند. بنابراین بررسی عمیق‌تر این مفهوم ضروری به نظر می‌رسد از سویی دیگر مسیر شغلی بی‌مرز راهی طولانی برای طی کردن در پیش دارد. بنابراین لازم است تا پژوهش‌های بیشتری جهت سنجش تفاوت‌های فرهنگی، ملیتی و جنسیتی و انواع مختلف پویایی (شغلی، جغرافیایی، داوطلبانه و غیرداوطلبانه) صورت گیرد.

با توجه به این‌که بیشتر پژوهش‌ها بر روی جامعه دانشگاهی یا افراد شاغل پاره وقت و بعضی از ابعاد مسیر شغلی بی‌مرز بوده است، ضروری است تا در پژوهش‌های آینده کارکنان تمام وقت و همچنین تمام ابعاد مسیر شغلی بی‌مرز (پویایی فیزیکی و روان شناختی) مورد بررسی قرار بگیرد. از سویی دیگر این پژوهش‌ها در کشورهایی انجام شده است که ساختارهای سیاسی آنها از حرکت به سمت مسیر شغلی بی‌مرز حمایت می‌کند. اگرچه پژوهشگران معتقدند که حرکت به سمت مسیرهای شغلی بی‌مرز غیرقابل کنترل و تغییرات کاری در حال افزایش است اما شواهد کافی در حمایت از چنین ادعاهایی وجود ندارد. علی‌رغم وجود شواهد کافی، رواج این مسیرهای شغلی پذیرفته شده است و علت آن ثرمال و هنجار شمردن مسیر شغلی بی‌مرز است. این مفهوم در حیطه نظری، مفهومی مورد علاقه و مناسب در هدایت بعضی از افراد، سازمان‌ها و صنایع به حساب می‌آید. لازم است تا در پژوهش‌های آینده، وجود شواهد کافی در حمایت از مسیر شغلی بی‌مرز و زمینه‌هایی که از این شواهد حمایت می‌کنند، مورد بررسی قرار بگیرد.

1-Chan & Dar
2- Briscoe, Henagan, Burton & Murphy

منابع

1. Arthur, M. , Inkson, K. , & Pringle, J. (1999). The new careers: Individual action and economic change. New York: Sage. Retrieved from: <http://books.google.com>.
2. Arthur, M. B. , & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press. Retrieved from: <http://books.google.com>.
3. Bagdadli, S. , Solari, L. , Usai, A. , & Grandori, A. (2003). The emergence of career boundaries in unbounded industries: career odysseys in the Italian New Economy. *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5) , 788-808.
4. Briscoe, J. P. , & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1) , 4-18.
5. Briscoe, J. P. , Hall, D. T. , & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1) , 30-47.
6. Briscoe, J. P. , Henagan, S. C. , Burton, J. P. , & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2) , 308-316.
7. Chan, W. , & Dar, O. L. (2013). Protean career attitudes and work-related outcomes: the mediating role of employability. In *Proceeding-Kuala Lumpur International Business, Economics and Law Conference (Vol. 1)*.
8. Clarke, M. , & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30 (2) , 121-141.
9. Cohen, L. , & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness'. *Work, Employment & Society*, 13 (2) , 329-352.
10. Colakoglu, S. N. (2005). The relationship between career boundarylessness and individual well-being: a contingency approach. Doctoral dissertation, Drexel University. from: www.idea.library.drexel.edu.
11. Currie, G. , Tempest, S. , & Starkey, K. (2006). New careers for old? Organizational and individual responses to changing boundaries. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (4) , 755-774.
12. Deci, E. L. , & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11 (4) , 227-268.
13. DeFillippi, R. J. , & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. *The boundaryless career*, 116-131.
14. Fugate, M. , Kinicki, A. J. , & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65 (1) , 14-38.
15. Garavan, T. N. (1999). Employability, the emerging new deal?. *Journal of European Industrial Training*, 23 (1).
- 16.
17. Gergen, K. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic books.
18. Gubler, M. , Arnold, J. , & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (S1) , S23-S40.
19. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65 (1) , 1-13.
20. Herremans, W. , Braes, S. , Sels, L. , & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 10-37.
21. Inkson, K. , & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational dynamics*, 30 (1) , 48-61.
22. Ituma, A. , & Simpson, R. (2009). The boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. *Human Relations*, 62 (5) , 727-761.
23. Jones, C. (1996). Careers in project networks: The case of the film industry. *The boundaryless career*, 58-75.