

اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی (مطالعه‌ی موردی: ترخیص‌کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان)

رضا سپهوند^۱، محسن عارف نژاد^۲

چکیده: در دنیایی که پدیده‌ی شغل‌زدایی به سرعت در حال گسترش است، تمایل به مسیر شغلی متنوع که در سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی افراد به سرمایه‌گذاری‌های مداوم نیاز دارد، می‌تواند موجب افزایش قابلیت استخدام آنان شود. این پژوهش به بررسی تأثیر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام ترخیص‌کاران گمرک بندر شهید رجایی با تأکید بر متغیر میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی می‌پردازد. جامعه‌ی آماری پژوهش ۲۵۰ نفر از مدیران عامل شرکت‌های ترخیص‌کار گمرک شهید رجایی بود که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۲ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌ی مسیر شغلی متنوع بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه‌ی قابلیت استخدامی دیووس و سونز (۲۰۰۸) و پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی مسیر شغلی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به تأیید رسید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده‌ی آن است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی، قابلیت استخدام ترخیص‌کاران گمرک را افزایش می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: ترخیص‌کاران گمرک شهید رجایی، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، سرمایه‌ی مسیر شغلی، قابلیت استخدام.

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

۲. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۳۱

نویسنده مسئول مقاله: رضا سپهوند

E-mail: mrezasep@yahoo.com

مقدمه

به دلیل تغییرات محیطی و سازمانی در چند دهه اخیر، نوع جدیدی از مدیریت مسیر شغلی مطرح شده که به جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین^۱ یا متنوع معروف است. این نام برگرفته از اسم پروتئوس، خدای دریا در افسانه‌های یونان باستان است که می‌توانست شکل خود را تغییر دهد. تأکید این جهت‌گیری مسیر شغلی بر موفقیت روانی و توسعه مستمر، خودجوش و چالشی است. در واقع در این جهت‌گیری کارکنان بیش از آن که به سازمان و کارفرمای خود متعهد باشند به حرفه خود متکی بوده و از خودآگاهی و عزت نفس به‌عنوان ابعاد هویتی مهم استفاده می‌کنند. بر خلاف مسیر شغلی سنتی که بر ارزش‌های اساسی همچون پیشرفت و قدرت تأکید می‌کند، در این جهت‌گیری بر آزادی عمل و رشد که لازمه انطباق‌پذیری در محیط بسیار متغیر کسب‌وکار امروزی است، تأکید می‌شود. جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در اقتصاد دانشی قرن حاضر به‌صورت فزاینده‌ای نمایان شده و عدم اطمینان گسترده در مسیر شغلی، کارکنان را وادار کرده است که برای باقی ماندن در بازار کار رقابتی قابل استخدام، بر مدیریت مسیر شغلی خود کنترل بیشتری داشته باشند (اختر، ۲۰۱۰). مطابق بررسی‌های بانک جهانی، هر سال ۳۰ میلیون شغل در اقتصاد ایالات متحده از بین می‌رود. این سخن به‌معنای آن است که در هر پنج سال، کل مشاغل قدیمی در آمریکا منسوخ شده و مشاغل جدیدی ظهور می‌کنند، از این رو افراد برای بر خورداری از قابلیت استخدام^۲ باید به جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع^۳ روی آورده و به‌طور مرتب بر سرمایه‌گذاری مسیر شغلی خود بیفزایند. در واقع افزایش سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی افراد که حاصل پیش‌گیری مسیر شغلی متنوع است، شرط اساسی برای افزایش قابلیت استخدام در محیط کسب‌وکار جدید محسوب می‌شود. در مورد اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر متغیرهایی همچون تعادل کار و زندگی (آلن، ۲۰۱۱)، موفقیت روان‌شناختی (غفور، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (هیلمن، ۲۰۱۱) و حرفه‌ای‌گرایی (وربروگن، ۲۰۱۱)، پژوهش‌های زیادی وجود دارد، اما یکی از خلأهایی که در این مطالعات مشاهده می‌شود، مشخص نشدن سازوکارها و به بیان بهتر، جعبه سیاه این ارتباط است. در این پژوهش سعی بر این است که جعبه سیاه روابط بین جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع که شرط بقای مشاغل در دنیای کسب‌وکار جدید است و متغیر وابسته استخدام‌پذیری، رمزگشایی شده و نشان داده شود که این جهت‌گیری جدید از طریق تجمع سرمایه‌گذاری مسیر شغلی بر قابلیت استخدام افراد اثرگذار است. ترخیص‌کاران گمرک، جامعه‌ای حرفه‌ای در حوزه خدمات و پشتیبان فعالیت‌های صادرات و واردات هستند، در واقع

-
1. Protean Career
 2. Employability
 3. Protean career orientation

تاجران و واردکنندگان کالا و خدمات برای ترخیص محموله‌های خود از مبادی گمرک کشور به خدمات ترخیص‌کاران گمرک نیاز دارند. از آنجا که در سال‌های اخیر حجم واردات کالا به کشور کاهش یافته، رقابت برای ارائه خدمات گمرکی به تاجران و بازرگانان بین ترخیص‌کاران شدت بیشتری پیدا کرده است. علاوه بر این، عدم عضویت کشور در سازمان تجارت جهانی و سیاست‌های حمایتی دولت از صنایع داخلی، به اعمال تعرفه‌ها و قوانین متغیر وزارتخانه‌ها و نهادهای دولتی در حوزه واردات انجامیده و تسلط بر این موضوع به یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های استخدام تبدیل شده است. ترخیص‌کاران گمرک افراد حرفه‌ای بوده و با محیط کاری بسیار پویایی مواجه‌اند و همچنین با تاجرها و سازمان‌های تجاری حقیقی و حقوقی متنوعی سروکار دارند و همواره در معرض تغییرات پراکنده در قوانین مربوط به واردات و صادرات در حوزه گمرک قرار دارند، بنابراین از ظرفیت یادگیری خویش استفاده کرده و با تجمیع سرمایه‌های مسیر شغلی، قابلیت استخدام خود را افزایش می‌دهند. از این رو پژوهش حاضر الگوی جدیدی از نقش سرمایه‌ی مسیر شغلی را به‌عنوان فرایند درون جعبه سیاه و میانجی‌گر اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در پیش‌بینی قابلیت استخدام کارکنان ارائه داده است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک بندر شهید رجایی هرمزگان هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی است.

پیشینه پژوهش

جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و قابلیت استخدام

رقابت فزاینده در دنیای کسب‌وکار و ظهور تکنولوژی‌های تأثیرگذار جدید موجب کوتاه‌شدن چرخه عمر محصولات و سازمان‌ها شده و محیط‌های کاری را به‌صورت سیال و نامطمئن درآورده است (باومن، ۲۰۰۷). در چنین محیطی که کسب‌وکارها به‌سرعت ظهور کرده و به موجب ورود تازه‌واردان و شدت رقابت، از صحنه محو می‌شوند، سرمایه‌های انسانی برای داشتن قابلیت استخدام مجبورند معیارهای اساسی و استانداردهای اصلی جهت‌گیری مسیر شغلی خود را تعیین کرده و بیش از آن که به کارفرمای خود وفادار باشند، به حرفه و مسیر شغلی طراحی‌شده خویش پای‌بند بمانند. جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، به‌معنای پیگیری معیارهای موفقیت شغلی و مدیریت فعالانه مسیر شغلی فرد است. در این جهت‌گیری، سرمایه‌های انسانی بدون توجه به مسیرهای شغلی از پیش تعیین‌شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه تخصصی خویش فکر کرده و قابلیت استخدام خود را پیگیری می‌کنند (رونندز و جین، ۲۰۱۳).

قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم اطمینان شغلی در استخدام مطرح شده است. بر اساس نظر «کانتر» قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد آن را به دست آورده و حفظ کنند، در صورتی که شغل خود را از دست بدهند، قابلیت استخدام در جای دیگر را خواهند داشت (کانتر، ۱۹۹۳). از آنجا که متغیر امنیت شغلی مهم‌ترین متغیر اثرگذار بر انگیزه فردی کارکنان است، طبیعی است که کارکنان به‌طور دائم در جست‌وجوی ایجاد حاشیه امنیت برای اشتغال خود برآیند. به‌علاوه، مفهوم قابلیت استخدامی و اشتغال از حالت ایستا که مربوط به پارادایم انقلاب صنعتی و تولید انبوه بود، خارج شده و در عصر دانش که عصر تغییرات شگفت‌انگیز در حوزه علم و تکنولوژی است، صورت پویایی به خود گرفته است. از این رو در پیش گرفتن جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند به‌مثابه نوعی استراتژی برای مواجهه با قابلیت استخدامی پویا در نظر گرفته شود. به بیان دیگر در مواجهه با بازار نیروی کار پویا و سیال، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع فقط یک انتخاب نیست، بلکه یک الزام است (درینزو و گرین هوس، ۲۰۱۱). به دلیل سرعت فزاینده پیشرفت علم و تکنولوژی، سرعت تغییر و تحول مشاغل نیز افزایش یافته، از این رو طول عمر قابلیت استخدام بر اساس مهارت‌های گذشته به شدت کاهش یافته است. بنابراین افراد حرفه‌ای باید همچون سازمان‌های پیشرو هنگام ورود به کسب‌وکار، استراتژی ورود و خروج از آن صنعت یا خدمات را در نظر داشته باشند تا همواره بتوانند در دنیای بسیار رقابتی مشاغل قابل استخدام باقی بمانند. جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به افراد کمک می‌کند که به یک شغل و مهارت خاص متکی نبوده و به‌طور دائم به‌وسیله ظرفیت یادگیری، به مهارت‌ها و مشاغل جدید فکر کنند و در هر کاری استراتژی فرود و خروج را مد نظر قرار دهند (خلفر و بینت مت، ۲۰۱۲).

جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و سرمایه‌سازی شغلی

طی دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی، مسیر شغلی سنتی بر ساختارهای سازمانی سلسله‌مراتبی و ثابت تأکید داشت. سلسله‌مراتب سازمانی، نردبانی برای بالا رفتن و دستیابی به موفقیت مسیر شغلی محسوب می‌شد. ثبات ساختار و شفافیت نردبان‌های مسیر شغلی نشانه بارزی بر این موضوع بود که با کمترین مهارت می‌توان در استخدام بلندمدت سازمان باقی ماند و با رعایت حداقل مقررات سازمان از نردبان مسیر شغلی بالا رفت. در این محیط که کمترین رقابت وجود داشته و تغییرات اندکی در آن احساس می‌شد، برای انباشت سرمایه شغلی و روی آوردن به مسیر شغلی متنوع، نیاز چندانی نبود. افزایش شدید رقابت جهانی و شیوع پدیده شغل‌زدایی موجب شد که مفاهیم توسعه مسیر شغلی بر افزایش خودپنداری، اطلاعات شغلی مرتبط با خودآگاهی، نفع شخصی و اشتیاق درونی متمرکز شود (پستروسفا و اسپلت، ۱۹۷۵ و باچوبر و هاروود، ۱۹۷۸).

بنابراین، مفهوم جدید مسیر شغلی در سال ۱۹۷۶ توسط هال ارائه شد تا به شرح تعاملات میان خودهدایتی افراد، ارزش‌های اصلی آزادی و رشد و همچنین موفقیت ذهنی مسیر شغلی، پردازند. بریسکو و هال (۲۰۰۶) به توضیح این موضوع پرداختند که یک مسیر شغلی متنوع بر دو بعد مهم ارزش‌محوری و خودرهبری تأکید می‌کند. نگرش ارزش‌محوری^۱ به ارزش‌های درونی فرد اشاره دارد که راهنمایی و سنجش موفقیت را برای تجمیع مسیر شغلی فرد فراهم می‌آورند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). خودرهبری^۲ به روشی اطلاق می‌شود که با عملکرد و نیازهای در حال تغییر آموزشی نشئت گرفته از جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، سازگار است و برای استخدام‌پذیر بودن، به‌طور دائم بر سرمایه‌ی مسیر شغلی خود می‌افزاید (بریسکو و هال ۲۰۰۶). جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع برای ایجاد و کسب منابع و سرمایه‌ی لازم به‌منظور بقا در فضای کسب‌وکار رقابتی امروز، می‌تواند رضایت و رشد را در مسیر شغلی به‌همراه داشته باشد. در واقع این نوع جهت‌گیری سبب افزایش انگیزه و اجرای استراتژی‌ها و نیز افزایش احتمال دستیابی به اهداف تعیین‌شده خواهد شد (ونگ و مک‌الروی، ۲۰۱۰). سرمایه‌ی مسیر شغلی شامل منابع و روابطی است که می‌توانند نتایج مرتبط با مسیر شغلی را ارتقا دهند (اینکسون و آرتور، ۲۰۰۱). سرمایه‌ی مسیر شغلی به‌صورت سه منبع انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که کارکنان می‌توانند به‌عنوان یکی از نتایج رفتارهای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در راستای افزایش و انباشت آنها اقدام کنند. دسته‌ی نخست فعالیت‌های مرتبط با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع افراد، اغلب شامل سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی با در نظر گرفتن نتایج و پاداش‌های محتمل در آینده است. به همین ترتیب تعیین اهداف و استراتژی‌های مسیر شغلی می‌تواند از طریق آموزش، کسب تجارب بیشتر، افزایش مهارت و دانش و دریافت گواهی‌نامه‌های مختلف، سبب توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی شود (دئس و شو، ۲۰۰۱).

در دسته‌ی دوم، جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع می‌تواند سرمایه‌ی اجتماعی فرد را افزایش دهد، یعنی منابع به‌دست آمده از شبکه‌های شخصی و روابط حرفه‌ای اغلب به‌عنوان ابزار اصلی برای به‌دست آوردن فرصت‌های شغلی عمل کرده و می‌تواند برای جهت‌دهی مسیر شغلی و رشد شخصی استفاده شوند. افراد در جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌صورت فعالانه اهداف خود را تعیین و اصلاح کرده و از این طریق عزم و انگیزه‌ی خود را افزایش می‌دهند. این افراد احتمالاً با اقدامات آینده‌نگرانه خود درصدد تقویت روابط با افرادی که می‌توانند به آنها در دستیابی به اهدافشان کمک کنند، برآمده و برای اینکه بتواند زمینه‌ی دستیابی به خواسته‌های شغلی و در

1. Value driven
2. Self-directedness

نهایت توسعه گزینه‌های مسیر شغلی آنان را فراهم آورند، ارتباطات جدیدی برقرار می‌کنند (وولف و موزر، ۲۰۰۹ و نوه، ۱۹۹۶). این مطالب نشان‌دهنده نقش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و استراتژی‌های شبکه‌سازی در توسعه سرمایه اجتماعی است.

در دسته سوم، تحقیقات نشان داده است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند سبب تقویت و توسعه منابع شناختی شود که مرتبط با اهداف باارزش بوده و نیز به حالت‌های روحی مثبت فردی مانند امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری منجر شوند. امید حس مشتق شده‌ای از تعامل بین رفتارهای هدایت‌شده به سوی هدف و برنامه‌ریزی در راستای دستیابی به اهداف است. خوش‌بینی حالت مثبتی است که افراد در نسبت دادن حوادث به فرد در هر دو حالت توانایی و ناتوانی در انجام کار به کار می‌گیرند. خودکارآمدی نشان‌دهنده اعتماد فرد به توانایی‌های خود در انجام وظیفه در زمینه‌ای خاص است و انعطاف‌پذیری به توانایی افراد در مواجهه با شکست‌ها و تغییراتی اشاره دارد که آنها را برای غلبه بر ناسازگاری‌ها و ابهامات توانمند می‌کند (اسنایدر، ایروینگ و اندرسون، ۱۹۹۱). با توجه به اینکه استراتژی‌های مسیر شغلی سبب تسهیل موفقیت در این مسیر می‌شوند، افرادی که در این مسیر استراتژی‌های مشخص و ویژه‌ای به کار می‌گیرند احتمالاً افرادی امیدوار و خوش‌بین به اتمام موفق کار در آینده هستند. علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که تعیین اهداف مرتبط با مسیر شغلی به‌طور مثبت با خودکارآمدی مرتبط است، زیرا ایجاد اهداف قابل دستیابی باعث خوش‌بینی، انگیزه و اعتماد می‌شود. در نهایت با توجه به اینکه توسعه و کاربرد استراتژی‌های مسیر شغلی برای افراد در زمان‌های پر استرس و فشار، به‌عنوان راهنما محسوب می‌شود، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع باید به‌گونه‌ای باشد که در شرایط مبهم و نامشخص از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار باشد. بنابراین انتظار می‌رود که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع شرایطی را فراهم آورد که سبب توسعه هر سه شکل سرمایه مسیر شغلی شود.

سرمایه مسیر شغلی و قابلیت استخدامی

قابلیت استخدام کارکنان شامل حرکت مستقلانه و آزادانه افراد در بازار کار با توجه به قابلیت‌های استخدامی به‌منظور تحقق بخشیدن به نیروهای بالقوه خویش است و در سه سطح صنعت، سازمانی و فردی بررسی می‌شود (زاهدی و حسن‌پور، ۱۳۸۸). قابلیت استخدام مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است. طبق نظر کانتر قابلیت استخدام، امنیت جدیدی است که اگر افراد آن را به‌دست آورده و حفظ کنند، در صورتی که شغل خود را از دست بدهند، قابلیت استخدام در جای دیگر را خواهند داشت (زاهدی و حسن‌پور، ۱۳۹۰).

قابلیت استخدام را می‌توان به‌عنوان امکان بقا در بازار کار درونی یا بیرونی تعریف کرد. قابلیت استخدام تعاریف فراوانی دارد. هر تعریف بر مجموعه متنوعی از مشخصات کارکنان بالقوه از نظر جسمی و شناختی، یادگیری، انعطاف‌پذیری، سازگاری، تحرک‌پذیری و غیره تأکید دارد اما تمام این تعاریف به استخدام به‌عنوان یک پیامد اشاره دارند. قابلیت استخدام، با توجه به اینکه از چه زاویه‌ای مطالعه شود، دربرگیرنده تمام یا قسمتی از این ابعاد است و بر همین اساس مفهومی چندبعدی و متنوع است (زاهدی و زکی زاده، ۱۳۹۳). این قابلیت نشان‌دهنده کنترل گزینه‌های استخدام فرد از طریق ایجاد، شناسایی و درک فرصت‌های مسیر شغلی است (درینزو و گرین هاوس، ۲۰۱۱). این مفهوم به توانایی یک فرد برای قابل استخدام ماندن توسط سطح شایستگی‌ها و صلاحیت‌های خود در راستای حداکثرسازی فرصت‌های شغلی پایدار اشاره دارد. از این رو می‌توان گفت احتمال کمی وجود دارد که افراد با قابلیت استخدام بالا دوره‌های بیکاری ناشی از عدم کفایت صلاحیت‌ها را تجربه کنند. مفهوم‌سازی ما از قابلیت استخدام در مطالعه حاضر بر اساس چارچوب فوگات، کینیکی و اشفورت (۲۰۰۴) است. فوگات و همکاران قابلیت استخدام را ساختاری چندبعدی در نظر می‌گیرند که شامل «توانایی‌ها» و «مستعد بودن افراد» برای شناسایی و تحقق فرصت‌های مسیر شغلی است. مطابق با این چارچوب سه بعد شناسایی مسیر شغلی، انطباق‌پذیری شخصی و سرمایه انسانی و اجتماعی بخشی از ساختار قابلیت استخدام افراد را تشکیل می‌دهند که آنها را در راستای شناسایی و درک فرصت‌ها توانمند می‌کند. علاوه بر این دیدگاه ما در مورد سرمایه اجتماعی، انسانی و روان‌شناختی مطابق مفهوم ارائه‌شده توسط فوگات و همکاران وی است.

با توجه به اینکه سرمایه انسانی گسترده کارکنان را به تخصص، دانش و مهارت‌های قابل انتقال بیشتری مجهز کرده و می‌تواند توانایی آنها را برای دستیابی به انتظارات عملکردی از مشاغل مختلف برآورده کند، به‌عنوان یکی از فاکتورهای مهم بازار کار توسط کارفرمایان به رسمیت شناخته شده و سبب سهولت کسب مشاغل جدید توسط فرد می‌شود (آلن و گریفت، ۲۰۰۱ و برتز، بوودرو و جاج، ۱۹۹۴). علاوه بر این، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به‌عنوان عاملی برای پیشرفت مستمر در مسیر شغلی با تأثیرگذاری بالا شناخته شده و سبب ارتقای توانایی فرد در شناسایی و دستیابی به فرصت‌های رشد مسیر شغلی می‌شود. سرمایه اجتماعی نیز عنصری حیاتی در قابلیت استخدام افراد محسوب می‌شود، زیرا این مهم قابلیت دسترسی بیشتری به اطلاعات مسیر شغلی را برای افراد فراهم کرده و از طریق آشکارسازی فرصت‌های شغلی و آشنایی با رهبران کسب‌وکار، دستیابی به مزیت‌های رقابتی را برای آنها فراهم می‌کند، به این علت که در دنیای واقع مدیران اغلب کارکنان مشاغل را به‌جای استفاده از روش‌های

سنتی، از طریق شبکه‌های غیررسمی پیدا می‌کنند. علاوه بر این، سرمایه اجتماعی بالا قادر به ایجاد مجموعه‌ای از مسیرهای شغلی است که سبب تقویت رشد و توسعه شخصی و زمینه‌ساز حمایت‌های مسیر شغلی می‌شود. همچنین محتمل است که سرمایه اجتماعی بالا قابلیت ایجاد، شناسایی و دستیابی به فرصت‌های شغلی در سازمان یا صنعت را در تمام مراحل مسیر شغلی افزایش دهد (دس و شو، ۲۰۰۱؛ فوگات و همکاران، ۲۰۰۴ و هیگینز و کرام، ۲۰۰۱).

انتظار می‌رود سرمایه روان‌شناختی نیز سبب افزایش قابلیت استخدامی افراد شود، زیرا افراد خوش‌بین به پذیرش تحولات به‌عنوان عاملی برای رقابت و فرصت‌هایی برای یادگیری تمایل دارند که هر دو حالت می‌توانند برای آنها دستاوردهایی در کار به‌دنبال داشته و احتمال هدایت آنها در مسیر توسعه شغلی و دستیابی به اهداف شخصی مسیر شغلی را افزایش دهد. با توجه به اینکه امید شامل انگیزه و اراده افراد در پیگیری اهداف ارزشمند شخصی است، افراد امیدوار احتمالاً برای توسعه فرصت‌های جدید شغلی تلاش بیشتری انجام خواهند داد. خودکارآمدی مسیر شغلی می‌تواند در راستای جست‌وجوی گسترده و بهتر فرصت‌های شغلی به افراد اطمینان کافی بدهد که این امر با جست‌وجوهای شغلی و استخدام‌های مجدد موفق همراه بوده و در نتیجه سبب افزایش قابلیت استخدامی آنها خواهد شد. در نهایت انعطاف‌پذیری افراد می‌تواند سبب افزایش قابلیت‌های استخدامی آنها شود، زیرا شناسایی و دستیابی به فرصت‌های مسیر شغلی به برخورد مناسب با ابهام، عدم اطمینان و تغییرات محیطی نیاز دارد و در راستای حفظ کار یا پیدا کردن کاری جدید، قدرت و توانایی فرد برای مقاومت در برابر شکست‌ها فاکتوری ضروری محسوب می‌شود.

زاهدی، روشندل اربطانی و حسن‌پور (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که عواملی مانند آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و ارتقا، جابه‌جایی و انتقال بر قابلیت استخدام کارکنان مؤثر هستند. زاهدی و زکی زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی استان قزوین به این نتیجه رسیدند که ابعاد قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه تأثیرگذار هستند.

زاهدی و حسن‌پور (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی تبیین قابلیت استخدامی کارکنان در سازمان‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که قابلیت استخدام شامل دو بعد انطباق‌پذیری شخصی و آینده‌نگری و تخصص و انگیزش کارراهه و پنج مؤلفه بهینه‌سازی و انعطاف‌پذیری شخصی، جهت‌گیری اثرگذار کارراهه، انگیزش کارراهه، تخصص حرفه‌ای و خوش‌بینی است. دی ووس و دی سونس (۲۰۰۸) در یک نظرسنجی از ۲۹۷ کارمند بلژیکی، به

این نتیجه رسیدند که موفقیت مسیر شغلی به عنوان پیامد مسیر شغلی متنوع است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندان پس از دریافت مشاوره شغلی، با وجود نگرش مسیر شغلی متنوع، دارای سطح بالاتری از رضایت شغلی هستند و این به نوبه خود، احساس موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد. بدین ترتیب این پژوهش تأثیرات غیرمستقیم نگرش مسیر شغلی متنوع را بر رضایتمندی مسیر شغلی و قابلیت اشتغال درک شده توسط فرد پیش‌بینی می‌کند. در پژوهشی دیگر ابلی و وایسی (۲۰۱۴) به بررسی رابطه راهبردهای خودمدیریتی و موفقیت شغلی پرداختند. آنها عنوان کردند که استراتژی خودمدیریتی شامل انتخاب اهداف و اجرای آنها در راستای رفتارهای خودتنظیم هستند. اینچ، سالن، سیمو و فرناندز (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر نگرش مسیر شغلی بدون مرز و متنوع بر موفقیت مسیر شغلی به این نتیجه رسیدند که خودهدایتی در مسیر شغلی متنوع بر موفقیت شغلی تأثیر مثبتی دارد. یافته‌ها نشان داد نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر بدون مرز در پیش‌بینی موفقیت شغلی اهمیت بسیاری دارند. زاهدی و حسن‌پور (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی به این نتیجه رسیدند که بین نوع روابط استخدامی و قابلیت استخدام کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. البته در برخی از ابعاد و مؤلفه‌های قابلیت استخدام کارکنان همانند انگیزش، کارراهه و انگیزه یادگیری تفاوت معناداری احساس می‌شود.

گافور (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان بررسی اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر موفقیت روان‌شناختی مددکاران اجتماعی به این نتیجه رسید که جهت‌گیری متنوع در مسیر شغلی بر مددکاران اجتماعی اثر مثبت و معناداری داشته و این اثر به وسیله وفور فرصت‌های کاری تعدیل می‌شود.

آلن (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه جهت‌گیری مسیر شغلی و تعادل کار و زندگی به این نتیجه رسید که بین این دو متغیر رابطه معنادار نیرومندی وجود دارد، به بیان دیگر هر چه شرکت به سمت جهت‌گیری متنوع در مسیر شغلی باشد، بین زندگی شغلی و خانوادگی افراد تعادل بهتری ایجاد می‌شود.

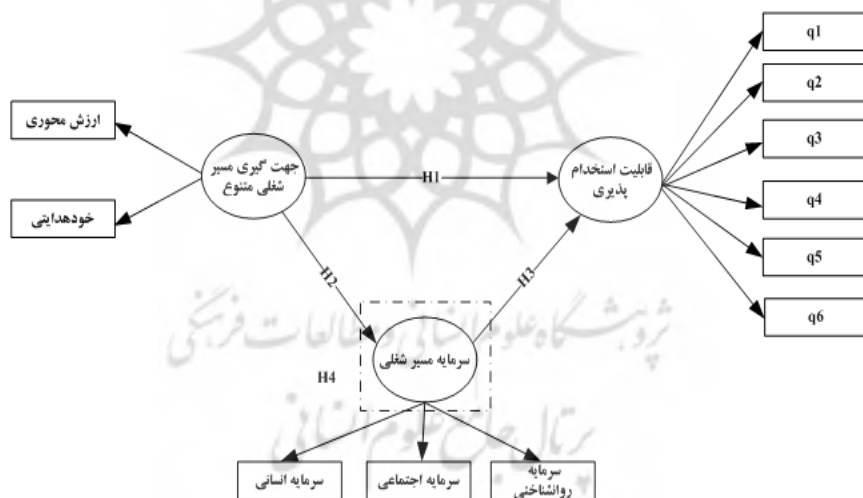
هیل من (۲۰۱۱) در تحقیقی اثر حرفه‌ای‌گرایی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را بررسی کرده و به این نتیجه رسید که هر چه میزان حرفه‌ای‌گرایی در افراد بیشتر بوده و مشاغل تخصصی‌تر شوند، روی‌آوری به جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بیشتر می‌شود. با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش و با توجه به اینکه روابط بین جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و استخدام‌پذیری و نیز بین سرمایه مسیر شغلی و موفقیت کاری در مقالات متعددی بررسی شده است، جای تحقیق جامعی که به بررسی رابطه بین هر سه متغیر بپردازد، در ادبیات مدیریت منابع انسانی خالی به

نظر می‌رسد. در واقع با توجه به ماهیت کارهای موقتی و فردمحور دنیای امروز که به مسیر شغلی متنوع متکی بوده و بر اساس آن ضرورت تقویت سرمایه‌ی شغلی برای افزایش قابلیت استخدامی نمایان می‌شود و با توجه به اینکه تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی روابط این متغیرهای سه‌گانه را بررسی نکرده است، این تحقیق به دنبال بررسی روابط متغیرهای جهت‌گیری شغلی متنوع، سرمایه‌ی مسیر شغلی و قابلیت استخدامی است.

مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

- H₁: جهت‌گیری مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₂: جهت‌گیری مسیر شغلی بر سرمایه‌ی مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₃: سرمایه‌ی مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- H₄: سرمایه‌ی مسیر شغلی در تأثیر جهت‌گیری مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان نقش متغیر میانجی دارد.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی مسیر شغلی متنوع بر سرمایه‌ی مسیر شغلی و قابلیت استخدامی است. نوع پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع

همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران شرکتهای ترخیص کار گمرک شهید رجایی است که تعداد آنها برابر با ۲۵۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش نیز ۱۵۲ نفر است که با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی است. پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر است:

مسیر شغلی متنوع: برای سنجش مسیر شغلی متنوع از پرسشنامه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) که ۱۴ گزاره (۸ گزاره مربوط به خودهدایتی و ۶ گزاره مربوط به ارزش محوری) را دربرمی گیرد، استفاده شده است. کاسپی (۲۰۱۵) در تحقیق خود پایایی مقیاس خودهدایتی را ۰/۷۹ و مقیاس ارزش محوری را ۰/۸۵ بیان کرد؛ در تحقیق حاضر پایایی مسیر شغلی متنوع ۰/۸۳ به دست آمد.

سرمایه مسیر شغلی: به منظور سنجش سرمایه مسیر شغلی از سه مؤلفه سرمایه انسانی (پرسشنامه ابی و همکاران، ۲۰۰۳، برگرفته از مقاله درینزو و همکاران، ۲۰۱۵)، سرمایه اجتماعی (پرسشنامه ابی و همکاران، ۲۰۰۳، برگرفته از مقاله درینزو و همکاران، ۲۰۱۵) و سرمایه روان شناختی (پرسشنامه لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، برگرفته از مقاله درینزو و همکاران، ۲۰۱۵) استفاده شده است. درینزو و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود پایایی مقیاس سرمایه مسیر شغلی را ۰/۸۹ بیان کرده بودند. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس سرمایه مسیر شغلی ۰/۷۹ به دست آمد.

قابلیت استخدامی: برای سنجش قابلیت استخدامی از پرسشنامه طراحی شده توسط دیووس و سونز (۲۰۰۸)، که شامل ۶ پرسش است، استفاده شده است. آنها در تحقیق خود پایایی مقیاس قابلیت استخدامی را ۰/۹۴ بیان کرده بودند. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس قابلیت استخدامی ۰/۸۵ به دست آمد. نحوه پاسخدهی به پرسش های پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت بوده است. در این تحقیق برای سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده شده که در بخش یافته ها به آن اشاره شده است. علاوه بر این، برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت همزمان فراهم می کند. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش بینی مناسب است و زمانی که در مدل تعداد زیادی از سازه ها یا شاخص ها وجود داشته باشند، می تواند به خوبی مدل برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص های مختص به خود، ارزیابی می شود. محققان دلایل متعددی را برای استفاده از روش PLS بیان کرده اند. مهم ترین

دلیل، برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیرنرمال است که محققان و پژوهشگران در برخی پژوهش‌ها با آن سروکار دارند. حجم نمونه اندک بهترین دلیل استفاده از PLS است. نسل نخست این تکنیک معادلات ساختاری که با نرم‌افزارهایی مانند لیزرل، اموس و ای کیو اس اجرا می‌شدند، نیاز به تعداد نمونه زیاد دارند، در حالی که روش PLS توان اجرای مدل با تعداد نمونه خیلی کم را دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق پرداخته شده است که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد ۱۰۸ نفر از افراد نمونه را مردان و ۴۴ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی میزان تحصیلات، ۸۹ نفر لیسانس، ۴۶ نفر فوق لیسانس و ۱۷ نفر دانشجوی دکتری و دارای مدرک دکتری هستند. در خصوص متغیر جمعیت‌شناختی سن نیز ۲۸ نفر دارای سن ۳۰-۳۵ سال، ۴۳ نفر دارای سن ۳۶-۴۰ سال، ۴۷ نفر دارای سن ۴۱-۴۵ سال، ۲۷ نفر دارای سن ۴۶-۵۰ سال و ۷ نفر دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند.

پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن برای هر یک از مؤلفه‌ها در جدول ۱ ارائه شده است. همان گونه که اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ نیز نشان می‌دهد، نتایج آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ مؤلفه‌های مورد سنجش

ردیف	مؤلفه مورد سنجش	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
۱	جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع	۰/۸۳	۰/۸۷
۲	سرمایه مسیر شغلی	۰/۷۹	۰/۷۶
۳	قابلیت استخدامی	۰/۸۵	۰/۷۸

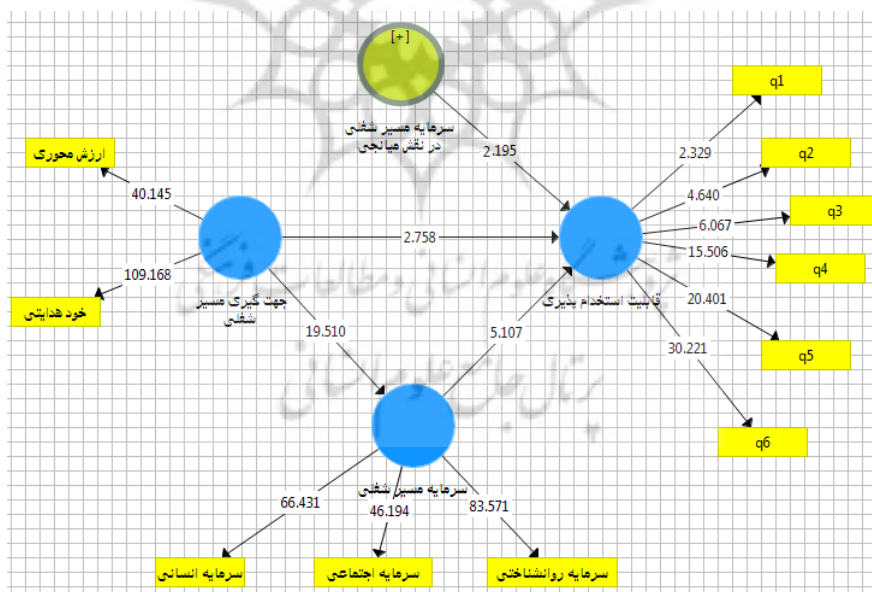
بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه در خصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول باشند، باید در مرحله نخست کلیه متغیرهای مشاهده شده به طور مجزا آزمایش شوند. از این رو شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارزیابی شدند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری

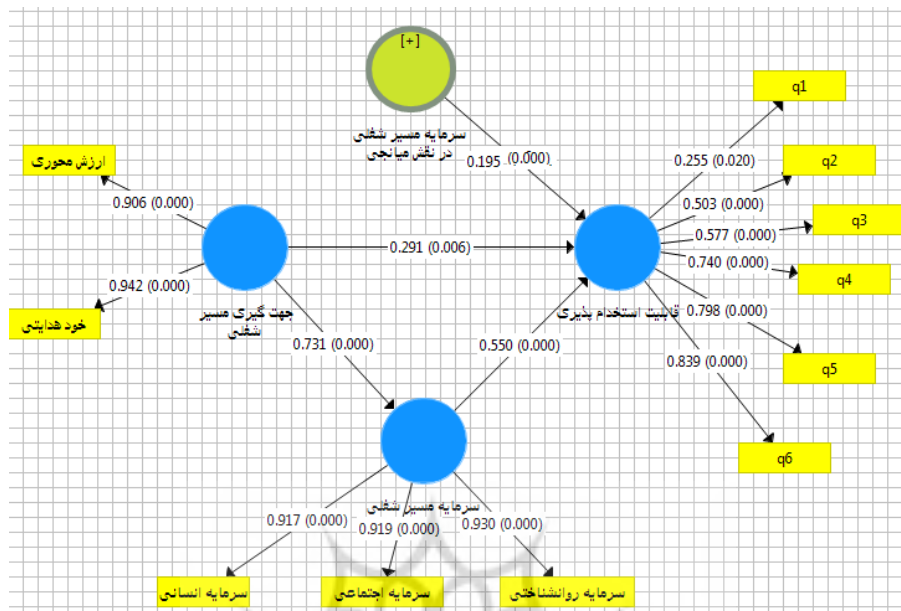
متغیرهای آشکار) در خصوص سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان (قابلیت استخدام‌پذیری، جهت‌گیری مسیر شغلی و سرمایه‌های مختلف) از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه بار عاملی و سطح معناداری برای هر متغیر

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی	p-value
جهت‌گیری مسیر شغلی	ارزش‌محوری	۰/۹۰	۰/۰۰۰
	خودهدایتی	۰/۹۴	۰/۰۰۰
	سرمایه انسانی	۰/۹۱	۰/۰۰۰
سرمایه مسیر شغلی	سرمایه اجتماعی	۰/۹۱	۰/۰۰۰
	سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۳	۰/۰۰۰
	Q۱	۰/۲۵	۰/۰۲۰
قابلیت استخدامی	Q۲	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	Q۳	۰/۵۷	۰/۰۰۰
	Q۴	۰/۷۴	۰/۰۰۰
	Q۵	۰/۷۹	۰/۰۰۰
	Q۶	۰/۸۳	۰/۰۰۰



شکل ۲. مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر آماره T



شکل ۳. مدل ترسیم‌شده همراه با ضرایب استاندارد و سطح معناداری فرضیه‌ها

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (وتزلس، اسپرودر و ون این، ۲۰۰۹).

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۳ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{Avg(Gommunalities)} \times \sqrt{R^2} \quad \text{رابطه ۱}$$

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۷۳۸ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل

است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر R^2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش مدل

متغیر پنهان	Communalities	R^2
جهت‌گیری مسیر شغلی	۰/۵۲۳	-
سرمایه مسیر شغلی	۰/۵۴۳	۰/۳۸۳
قابلیت استخدامی	۰/۵۶۹	۰/۴۶۴
میانگین	۰/۵۴۵	۰/۴۲۳۵
GOF	۰/۷۲۸	

جدول ۴. خلاصه آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معناداری	نتیجه آزمون
جهت‌گیری مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۹۱	۲/۷۵۸	۰/۰۰۶	تأیید فرضیه
جهت‌گیری مسیر شغلی بر سرمایه مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۷۳۱	۱۹/۵۱۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۵۵۰	۵/۱۰۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
سرمایه مسیر شغلی در تأثیر جهت‌گیری مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی کارکنان نقش متغیر میانجی دارد.	۰/۱۹۵	۲/۱۹۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمام فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با ارائه مدلی اثر سرمایه مسیر شغلی به عنوان متغیر میانجی برای تبیین نقش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در پیش‌بینی قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان بررسی شد. فرضیه نخست تحقیق به این صورت بود که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است. به بیان دیگر ترخیص‌کارانی که جهت‌گیری مسیر شغلی

متنوع را برمی‌گزینند، در کار خود بسیار ماهر و حرفه‌ای شده و با پایش محیط کسب‌وکار و تخصص‌های مورد نیاز واردکنندگان و صادرکنندگان و استفاده از ظرفیت یادگیری خویش، بر قابلیت استخدامی خود می‌افزایند. در مقابل ترخیص‌کارانی که مسیر شغلی سنتی را برمی‌گزینند به دلیل وابستگی به مسیرهای طراحی شده توسط کارفرما، قدرت انعطاف‌پذیری اندکی داشته و هر گونه نااطمینانی در کسب‌وکار کارفرمای مربوطه به کاهش قابلیت استخدامی این گونه ترخیص‌کاران در محیط بیرونی منجر می‌شود. از طرف دیگر ترخیص‌کاران وابسته به مسیر شغلی کارفرما به دلیل احساس اطمینان از ادامه روابط استخدامی به تقویت سرمایه‌ی شغلی خود نیاز کمتری داشته و همین موضوع قابلیت استخدامی آنها را در بازار کار کاهش می‌دهد. نتایج این فرضیه با یافته‌های ووس و سونز (۲۰۰۸) سازگار است. فرضیه دوم پژوهش به این صورت بود که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر تجمع سرمایه‌ی شغلی ترخیص‌کاران گمرک اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است، به بیان دیگر احساس نااطمینانی از به‌دست آوردن شغل در محیط بسیار پویای تجارت خارجی، ترخیص‌کاران حرفه‌ای را وادار می‌کند تا به‌طور مرتب میزان سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی خود را افزایش دهند. آنها با توسعه دانش و مهارت‌های مورد نیاز بازار، سرمایه‌ی انسانی و با شبکه‌سازی و ایجاد ارتباط با بازیگران مهم حوزه تجارت خارجی بر سرمایه‌ی اجتماعی و با تقویت اعتماد به نفس و احساس صلاحیت در خود، سرمایه‌ی روان‌شناختی خویش را تقویت می‌کنند. همچنین افرادی که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را در پیش می‌گیرند، به یک کار، سازمان یا کارفرمای خاص متکی نبوده و باید با استفاده از ظرفیت یادگیری و پایش هوشمندانه محیط کسب‌وکار، مهارت‌ها و تخصص‌های جدیدی را یاد گرفته و در خود تقویت کنند. این افراد با شرکت در دوره‌ها و کلاس‌های مختلف و کسب تجارب حاصل از اشتغال در حرفه‌های گوناگون بر میزان سرمایه‌ی انسانی خویش می‌افزایند. همچنین افرادی که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوعی را در پیش می‌گیرند، در راستای افزایش فرصت‌های پیش روی خود، شبکه‌های شخصی و روابط حرفه‌ای مستحکمی با فعالان کسب‌وکار و کارفرمایان مختلف تشکیل داده و از این طریق بر میزان سرمایه‌ی اجتماعی خود می‌افزایند. در واقع افراد با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در مهارت شبکه‌سازی و ایجاد ارتباط با ذی‌نفعان قدرتمند محیط کسب‌وکار نیرومند بوده و از طریق این گونه ارتباطات بر قابلیت استخدامی خود می‌افزایند. علاوه بر آن این افراد با توسعه و تقویت منابع شناختی یا حالات روحی مثبت همچون امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری و ارتباط این حالات روحی با اهداف بارز کاری، سرمایه‌ی روان‌شناختی خود را تقویت می‌کنند. در واقع این خصوصیات و حالات روانی افراد را به آینده‌ی شغلی امیدوار کرده و روحیه‌ی مثبت‌گرایی آنها

موجب افزایش قابلیت استخدامی در ایشان (حتی در دوره‌های رکود اقتصادی) می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های گرین هاوس و همکاران (۲۰۱۴) سازگار است. فرضیه سوم پژوهش به این صورت بود که سرمایه‌ی مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است. تأیید این فرضیه نشان‌دهنده آن است که افراد شایسته و باصلاحیت، که ابزار کارآمدی را در خود تجمع کرده‌اند، در بیشینه کردن فرصت‌های شغلی پایدار، تبحر خاصی دارند. به بیان دیگر سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی افراد، قابلیت استخدامی آنها را افزایش داده و احتمال بیکاری ناشی از عدم کفایت صلاحیت را تا حد امکان به حداقل می‌رسانند. در واقع سرعت نوآوری و محیط بسیار رقابتی حوزه تجارت از یک طرف و قوانین متغیر و بعضاً متضاد گمرک‌های کشور از طرف دیگر موجب ناپایداری زیادی در اشتغال ترخیص‌کاران گمرک شده است. در این محیط بسیار ناپایدار و رقابتی، فقط افرادی شانس پیدا کردن شغل و بقا را دارند که خود را به ابزارهای کارآمدی، که صلاحیت آنها را نزد کارفرمایان نشان دهد، مجهز کرده باشند. سرمایه‌ی انسانی کارآمد در شناسایی و دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب و تحقق انتظارات عملکردی از مشاغل مختلف، ضروری بوده و سبب سهولت کسب مشاغل جدید می‌شود. سرمایه‌ی اجتماعی از طریق آشکارسازی فرصت‌های شغلی و ایجاد شبکه‌های شغلی و حرفه‌ای و آشنایی با رهبران کسب‌وکار، قابلیت استخدامی افراد را افزایش می‌دهد. در نهایت سرمایه‌ی روان‌شناختی از طریق افزایش خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری و خودکارآمدی، قابلیت استخدامی افراد را ارتقا می‌دهد. در واقع افراد خوش‌بین، تغییر و تحولات بازار کار را به‌عنوان فرصتی برای یادگیری در نظر گرفته و از این طریق فرصت‌های کاری پیش روی خود را بهبود می‌بخشند. افراد خودکارآمد نیز در جست‌وجوی فعالانه فرصت‌های شغلی بهتر برآمده و از این طریق قابلیت استخدامی خود را افزایش می‌دهند. نتیجه این فرضیه با یافته‌های (بریسکو و همکاران، ۲۰۱۲) و (آلن و همکاران، ۲۰۱۳) سازگار است. آخرین فرضیه این پژوهش به این صورت تدوین شد که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع از طریق متغیر میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی بر قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک اثر مثبت و معناداری دارد. نتایج حاصل از پژوهش نیز نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است. به بیان دیگر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع از طریق فرایندهای درون‌جعبه‌سیاه که همان تجمع سرمایه‌ی مسیر شغلی است، می‌تواند به افزایش قابلیت استخدامی افراد منتهی شود. بنابراین درپیش گرفتن مسیر شغلی متنوع بدون فراهم کردن ابزار کارآمدی و صلاحیت برای افزایش استخدام‌پذیری کافی نبوده و فقط افرادی که در خود سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی مناسبی ایجاد کرده باشند، می‌توانند به‌وسیله‌ی روی آوردن به جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، فرصت‌های کاری

پیش روی خود را افزایش دهند. در واقع کلید اصلی جعبه سیاه این تحقیق توجه به فرایندهای تجمع سرمایه‌های سه‌گانه نام‌برده است که شایستگی و صلاحیت افراد را ارتقا داده و موجب دوام آنها در محیط بسیار رقابتی کسب‌وکار می‌شود. وجه تمایز این پژوهش با تحقیقات حوزه سرمایه فکری و نامحسوس در این است که افراد حرفه‌ای با درپیش گرفتن مسیر شغلی متنوع و پایش هوشمندانه محیط کسب‌وکار، در خود سرمایه‌های مسیر شغلی مناسب ایجاد کرده و با متمایز کردن شخصیت حرفه‌ای خود، جذابیت و قابلیت استخدامی خویش را ارتقا می‌بخشند. نتایج این فرضیه با یافته‌های هالسلین، نوو، پوستین و وستمان (۲۰۱۴) و پودساکف و مکنزی و پودساکف (۲۰۱۲) سازگار بوده و در راستای تأیید این فرضیه است. همان‌طور که از محتوای این تحقیق استنباط شد، ماهیت شغلی ترخیص گمرک ایجاب می‌کند که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را پیگیری کرده و برای تداوم قابلیت استخدامی خود، باید بیش از آنکه به کارفرمای مربوطه وفادار باشند، به حرفه و تخصص خویش وفادار بمانند. از این رو با توجه به نتایج تحقیق و در راستای ارتقای قابلیت استخدامی ترخیص‌کاران گمرک بندر شهید رجایی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- ترخیص‌کاران گمرک باید در ارائه زمینه‌ها و تجارب کاری خود به اشخاص حقیقی و حقوقی شاغل در حوزه صادرات و واردات احساس اطمینان کرده و به‌صورت فعالانه در بحث‌های مربوط به استراتژی سازمان مشارکت کنند. آنها باید مثبت‌اندیش بوده و با اتکا به توانایی‌های فردی خود، میل به موفقیت را در خویش تقویت کنند. این گونه افراد باید ریسک‌پذیری خود را استحکام بخشیده و با درپیش گرفتن شیوه تفکر خلاق، در مواقع بحرانی به راه‌های مختلف خروج از آن فکر کنند.
- ترخیص‌کاران حرفه‌ای گمرک برای افزایش قابلیت استخدامی خود برای بهره‌وری بیشتر به‌خصوص در ارائه خدمات به شرکت‌های بزرگ، باید با همتهای متخصص خود شراکت کرده و با تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش بر کارآمدی خود بیفزایند. آنها بایستی با ایجاد یک سیستم اطلاعاتی به‌روز و مفید، دانش خود را درباره فعالان حوزه کسب‌وکار ارتقا داده و با مشورت با همکاران و شرکا، ظرفیت یادگیری خود را تقویت کنند. این ترخیص‌کاران باید مهارت شبکه‌سازی و ارتباط با ذی‌نفعان قدرتمند حوزه کسب‌وکار را در خود نهادینه کرده و با عرضه توانمندی‌های خود، قابلیت استخدامی خویش را افزایش دهند.
- ترخیص‌کاران گمرک باید دوره‌های آموزشی و تحصیلات مرتبط با حوزه مدیریت امور گمرکی و آشنایی با قوانین مربوط به حوزه تجارت خارجی را گذرانده و ثابت کنند که

دانش و تخصص آنها بر بهره‌وری شرکت طرف قرارداد اثرگذار است. آنها باید برای پیشرفت و تسریع تجارت شرکت، ایده‌های جدید ارائه داده و ارزش بازاری کارفرمای خویش را افزایش دهند. همچنین باید در زمینه کاری خود خبره و متخصص باشند و با افزایش سودآوری کارفرمای مربوطه، رضایت آنها را از تداوم رابطه کاری با خویش جلب کنند.

بی‌شک، هر تحقیقی با محدودیت‌هایی همراه است، از جمله محدودیت‌ها و مشکلات این تحقیق عبارت است از:

- زمان بر بودن جمع‌آوری اطلاعات،
- عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی،
- محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به پرسش‌ها و
- کم بودن ادبیات درباره جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و سرمایه‌مسیر شغلی.
- پژوهش حاضر، از رویکرد کمی و آزمون‌های این حوزه استفاده کرده است. برای فهم بهتر متغیرها و چرایی و چگونگی روابط، استفاده از رویکردهای کیفی و آمیخته، به نتایج دقیق‌تری خواهد انجامید.
- از آنجا که جامعه پژوهش حاضر ترخیص‌کاران گمرک بودند، نتایج را می‌توان با احتمال بیشتری به این جامعه تعمیم داد، اما در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید احتیاط کرد.

منابع

- زاهدی، س. م.؛ زکی‌زاده، س. (۱۳۹۳). تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کار راه‌شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان قزوین. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*. ۱۷ (۲)، ۶۳-۷۳.
- زاهدی، ش.؛ حسن‌پور، ا. (۱۳۹۰). طراحی الگوی استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. *مجله دانشور دانشگاه شاهد*، ۱۸ (۴۷)، ۳۸۴-۳۷۱.
- زاهدی، ش.؛ حسن‌پور، ا. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲ (۲)، ۱-۸.
- زاهدی، ش.؛ روشندل اربطانی، ط.؛ حسن‌پور، ا. (۱۳۸۹). عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان‌های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، ۲ (۴)، ۸۸-۷۳.

References

- Akhtar, S. (2010). Causal Attributions of Career Success across Genders: A Perspective of Private Sector Organizations. *World Applied Sciences Journal*, 11(6), 646-652.
- Allen, B. C. (2011). The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Development International*, 16(2), 195-216.
- Allen, D. G. & Griffeth, R. W. (2001). Test of a mediated performance–turnover relationship highlighting the moderating roles of visibility and reward contingency. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1014–1021.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*, Polity Press, Cambridge
- Bretz, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275–301.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundary less and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundary less careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- Davari, A. & Rezazadeh, A. (2013). *Structural Equation Modeling with PLS Software*. Tehran: Jahad University Press.
- 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.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26(3), 446–456.
- DiRenzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundary less world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in management: an International Journal*, 26(3), 234-250.
- 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.

- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Journal of Psychology and Business*, 6(1), 30-45.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J., Paustian, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Heilmann, P. (2011). The dialectics between boundary less career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 181-196.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Kanter, R. M. (1993). Employability security. *Business and Society Review*, 87(4), 9-17.
- Kaspi, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34 (2016) 182-192.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 119-133.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(2), 539-569.
- Rounds, J.B. & Jin, J. (2013). Nature, importance, and assessment of needs and values. In Brown, S.D. and Lent, R.W. (eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2 edn, John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, pp. 417-48.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY: Pergamum Press.
- Verbruggen, M. (2011). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 289-297.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 234-243.

- Wetzels, M., G. -Schroder, C., & Van Oppen. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wolff, H., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.
- Zafar, J. & Bint Mat. N. (2012). Protean Career Attitude, Competency Development & Career Success: A Mediating Effect of Perceived Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(4), 204-223.
- Zahedi, S., Hassanpour, A. (2009). Investigating the Effect of Employment Relationships on Personnel Recruitment Capacity in Government Organizations. *Journal of Development Management*, 2(2), 1-8. (in Persian)
- Zahedi, S., Hassanpour, A. (2011). Designing a Pattern for Employee Recruitment in Government Organizations. *Daneshvar Journal of Shahed University*, 18(47), 371-384. (in Persian)
- Zahedi, S, Roshandel Arbatani, T., & Hasanpour, A (2010). Organizational factors affecting the recruitment of staff at government offices. *Journal of governmental management*, 2 (4), 73-88. (in Persian)
- Zahedi, S. & Zakizadeh, S. (2014). The Effect of Employment Capability on the Success of the Professional Career Staff of the National Company for Distribution of Petroleum Products in Qazvin Province. *Quarterly Management Development and Development*, 17(2), 73-63. (in Persian)