

مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان با نقش میانجی سرزندگی شغلی

❖ جعفر بیگ زاد* ❖ رفیقه کریمی^۲ ❖

صفحه: ۱۳۲-۱۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان با نقش میانجی سرزندگی شغلی انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بناب به تعداد ۱۹۴ نفر است که از این تعداد ۱۲۹ نفر به عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور ژانگ و همکاران (۲۰۱۶)، سرزندگی شغلی نیگاین (۲۰۲۲) و انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) می‌باشد. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) آزمون شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد ($\beta=0/404$ و $t=4/324$) و مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد ($\beta=0/789$ و $t=25/900$). همچنین، سرزندگی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد ($\beta=0/437$ و $t=4/357$). علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرزندگی شغلی.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۰۸

^۱. دانشیار مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

beikzad.jafar@iau.ac.ir

^۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

مقدمه

در دنیای معاصر که سازمان‌ها و افراد با تغییرات پرشتاب اقتصادی، اجتماعی و فناوری روبه‌رو هستند، ضرورت بازنگری در شیوه‌های رشد و توسعه حرفه‌ای بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. در چنین شرایطی، تنها مهارت‌ها یا دانش تخصصی کافی نیست، بلکه توانایی افراد برای هماهنگی با تغییرات و رویارویی با شرایط جدید اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. اینجا است که مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ به عنوان یکی از رویکردهای اساسی در مدیریت منابع انسانی و توسعه فردی مطرح می‌شود و نقش محوری در موفقیت و پایداری حرفه‌ای کارکنان ایفا می‌کند (ریاحی و همکاران، ۱۴۰۲: ۷۲). انطباق‌پذیری شغلی به معنای توانایی فرد در سازگاری با تغییرات محیط کار، یادگیری مهارت‌های جدید، و بازسازی مسیر شغلی خود به گونه‌ای است که نه تنها از نظر حرفه‌ای رشد کند، بلکه توانایی مقابله با استرس‌ها و چالش‌های ناشی از تغییرات را نیز داشته باشد (دست‌باز و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۲). این ویژگی در کارکنان می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و ارتقای کیفیت زندگی حرفه‌ای و شخصی آنان کمک کند. در نتیجه، شایستگی‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی در محیط‌های کاری مدرن، یکی از عوامل کلیدی برای پایداری و موفقیت فردی و سازمانی به شمار می‌آید (ملکیها و اصلانی، ۱۴۰۱: ۱۳۲).

اهمیت این موضوع زمانی آشکار می‌شود که سازمان‌ها به عنوان بازیگران اصلی عرصه اقتصادی و اجتماعی، بیش از هر منبع دیگری به نیروی انسانی متکی بوده و آن را مهم‌ترین سرمایه خود قلمداد می‌کنند. بر همین اساس، مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور^۲ نقشی کلیدی در شناسایی، توسعه و بهره‌گیری از قابلیت‌های فردی و سازمانی ایفا می‌کند (نصیری و همکاران، ۱۴۰۳: ۸۹). مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر طراحی و اجرای فرآیندهایی متمرکز است که به توسعه مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های کارکنان کمک کرده و از طریق سیاست‌ها و خط‌مشی‌های اثربخش، رفتار و عملکرد آنان را در راستای اهداف استراتژیک سازمان هدایت می‌کند (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۳: ۷۲). علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور، سازمان‌ها را به سمت ایجاد فرهنگ یادگیری و توانمندسازی سوق می‌دهد. در چنین محیطی، کارکنان نه تنها به عنوان سرمایه‌های انسانی، بلکه به عنوان عوامل کلیدی در تحول و نوآوری سازمانی در نظر گرفته می‌شوند. سازمان‌هایی که به توسعه قابلیت‌های کارکنان خود اهمیت می‌دهند، قادرند با بهره‌گیری از استعدادهای درونی، انعطاف‌پذیری بیشتری در مواجهه با تغییرات محیطی داشته باشند و در شرایط عدم اطمینان، تصمیمات بهتری اتخاذ کنند (Septiadi & Ramdani, 2024: 114).

1. Career Adaptability

2. Competency-Based HRM

در همین راستا، سرزندگی شغلی^۱، پلی میان اهداف فردی و اهداف سازمانی ایجاد می‌کند و افراد را قادر می‌سازد با انرژی و انگیزه خود، به تحقق مأموریت‌ها و استراتژی‌های سازمان کمک نمایند (Xie et al, 2023: 2). سرزندگی شغلی یکی از مفاهیم کلیدی در روانشناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی است که به سطح انرژی، انگیزه و تعهد فرد در محیط کار اشاره دارد و تجربه شادابی، علاقه‌مندی و اشتیاق برای انجام وظایف حرفه‌ای را شامل می‌شود (رحیمی کلور و ناصرپور، ۱۴۰۲: ۲۶۲). افراد دارای سرزندگی شغلی معمولاً در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری، توانایی حفظ انگیزه و تعهد خود را دارند و با شور و اشتیاق به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کنند (DeFelippo & Dee, 2022: 566). این ویژگی می‌تواند به عنوان یک عامل اساسی در بهبود رضایت شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای سطح بهره‌وری در سازمان‌ها عمل کند (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۰۰). سرزندگی شغلی نه تنها بر فرد اثر می‌گذارد بلکه بر محیط کاری نیز تأثیرگذار است و باعث تقویت روحیه تیمی، ارتباطات مؤثر و خلق یک فضای کاری مثبت و انگیزشی می‌شود (Chong & Zainal, 2024: 2).

با توجه به توضیحات داده شده می‌توان گفت که با توجه به تحولات گسترده محیط‌های سازمانی در دنیای امروز، دانشگاه‌ها نه تنها به عنوان مراکز آموزش و پژوهش، بلکه به عنوان نهادهایی راهبردی در تولید علم و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر نقش آفرینی می‌کنند. تحقق این نقش مستلزم برخورداری از نظام‌های کارآمد مدیریت منابع انسانی است؛ چرا که کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها تا حد زیادی به نحوه جذب، توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی وابسته است (Sharma & Malodia, 2022: 1750). در این راستا، مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور به عنوان رویکردی نوین، با تمرکز بر شناسایی و تقویت قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی کارکنان و ایجاد بسترهای حمایتی برای یادگیری و رشد مستمر، می‌تواند به بهبود فرآیندهای آموزشی و پژوهشی و در نهایت ارتقای سطح علمی و پژوهشی دانشگاه‌ها منجر شود (Belényesi & Dobos, 2022: 21). از طرفی دیگر، یکی از چالش‌های اساسی پیش‌روی دانشگاه‌ها در شرایط کنونی، مسئله انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان است. با توجه به تغییرات سریع سازمانی، اجتماعی و فناورانه، کارکنان ناگزیرند توانایی سازگاری با شرایط جدید، نقش‌های متغیر و الزامات نوظهور شغلی را داشته باشند (Zhao et al, 2025: 2). از این‌رو، انطباق‌پذیری مسیر شغلی نه تنها عاملی تعیین‌کننده در رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان محسوب می‌شود، بلکه نقش مهمی در حفظ کارآمدی و پایداری سازمان ایفا می‌کند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور می‌تواند با

¹. Work Vitality

فراهم‌سازی فرصت‌های توسعه شایستگی و تقویت یادگیری مستمر، زمینه لازم برای افزایش انعطاف‌پذیری کارکنان در مواجهه با تغییرات محیطی و سازمانی را فراهم آورد (Chen et al, 2023: 974). در این میان، سرزندگی شغلی به عنوان یک متغیر روان‌شناختی مثبت، می‌تواند نقش میانجی مهمی در تبیین ارتباط میان مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایفا کند. سرزندگی شغلی که با احساس انگیزه، شادابی و علاقه‌مندی به کار همراه است، تأثیر مستقیمی بر رفتارهای شغلی، عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد (Malhotra et al, 2022: 1). کارکنانی که از سطح بالاتری از سرزندگی شغلی برخوردارند، آمادگی بیشتری برای پذیرش تغییرات، یادگیری مهارت‌های جدید و سازگاری با شرایط متغیر شغلی از خود نشان می‌دهند. افزون بر این، سرزندگی شغلی با بهبود تعاملات و همکاری‌های شغلی، می‌تواند محیطی پویا و حمایتی ایجاد کند که در نهایت به افزایش انطباق‌پذیری کارکنان در برابر چالش‌های شغلی منجر شود (Kumari et al, 2023: 1).

بنابراین اهمیت بررسی این موضوع در دانشگاه‌های شهرستان بناب، با توجه به مواجهه این دانشگاه‌ها با چالش‌هایی نظیر محدودیت منابع مالی، کمبود نیروی انسانی متخصص و فشارهای اقتصادی و سازمانی، بیش از پیش برجسته می‌شود. این شرایط می‌تواند بر کیفیت آموزش و پژوهش تأثیر منفی داشته باشد و ضرورت بهره‌گیری از رویکردهای نوین و اثربخش در مدیریت منابع انسانی را دوچندان کند. شناسایی و توسعه مدل‌هایی که بتوانند توان سازگاری کارکنان با تغییرات سریع و پیچیده محیطی را تقویت کنند، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها ایفا نماید. بر این اساس هدف کلی پژوهش حاضر مدل‌سازی تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان با نقش میانجی سرزندگی شغلی در دانشگاه‌های شهرستان بناب می‌باشد. در راستای این هدف، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که: آیا سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب نقش میانجی ایفا می‌کند؟

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر بر مبنای رویکرد پدیدارشناسی تفسیری بنا شده است که با هدف عمیق‌ترین شکل فهم و تفسیر تجربه زیسته مدیران میانی دانشگاه‌ها در تعامل با سیاست‌های تحول‌آفرین آموزش عالی انتخاب گردیده است. این رویکرد که ریشه در فلسفه هرمنوتیک دارد، به دنبال درک معنای تجربیات افراد از جهان پیرامون خود است و نه صرفاً توصیف سطحی پدیده‌ها (وان مانن، ۲۰۱۴). تمرکز اصلی بر چگونگی درک، تفسیر و واکنش مدیران میانی به عنوان مفسران و مجریان خط مقدم سیاست‌های بالادستی است.

جامعه و نمونه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران میانی دانشگاه‌های دولتی کشور است که در مرحله اجرای سیاست‌های تحول‌آفرین آموزش عالی (با تمرکز بر دوره‌های زمانی ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۳) درگیر بوده‌اند؛ این مدیران شامل رؤسای دانشکده‌ها، مدیران گروه‌های آموزشی، و معاونین اجرایی و آموزشی در سطوح مختلف سازمانی هستند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، نمونه‌گیری هدفمند از نوع حداکثر تنوع بوده است تا اطمینان حاصل شود که طیف وسیعی از تجربیات مربوط به انواع مختلف دانشگاه‌ها (از نظر قطب علمی و ماهیت تمرکز) و سوابق مدیریتی پوشش داده شود. با این حال، با توجه به ماهیت کیفی و عمقی پژوهش، حجم نمونه نهایی با رسیدن به اشباع نظری تعیین گردید، که پس از مصاحبه با ۲۰ نفر از مدیران میانی حاصل شد. در این پژوهش، مجموعاً ۲۰ نفر از مدیران میانی دانشگاه دولتی مورد مصاحبه قرار گرفتند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان در بازه‌ای بین ۳۵ تا ۵۵ سال قرار داشت که نشان‌دهنده حضور مدیرانی با تجربه و در سنین میانی شغلی است. ترکیب جنسیتی نمونه شامل زنان و مردان بود که تنوع جنسیتی مناسبی را در میان مدیران نشان می‌دهد. از نظر سابقه مدیریتی، مشارکت‌کنندگان دارای پیشینه‌ای بین ۵ تا ۱۸ سال تجربه مدیریتی بودند؛ این امر بیانگر آن است که اکثر افراد از تجربه قابل توجهی در حوزه مدیریت آموزش عالی برخوردارند. همچنین، تمامی مصاحبه‌شوندگان در دانشگاه‌های دولتی مشغول به فعالیت بوده‌اند که تمرکز مطالعه را بر نظام مدیریتی بخش دولتی آموزش عالی ایران قرار می‌دهد.

ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته بوده است که این روش به محقق اجازه می‌دهد تا چارچوب از پیش تعیین شده‌ای (مربوط به ابعاد سیاست تحول، موانع و تسهیل‌گرها) را دنبال کند، در عین حال فضای لازم برای ظهور تجربیات غیرمنتظره و زمینه‌های درونی افراد (مانند احساسات، تعارضات ارزشی و سوگیری‌های شناختی) را فراهم آورد. راهنمای مصاحبه با مرور ادبیات و نظریات مربوط به پذیرش تغییرات سازمانی (مانند نظریه انتشار نوآوری و مدل‌های مقاومت در برابر تغییر) تدوین و روایی محتوایی آن با نظرخواهی از متخصصان حوزه مدیریت آموزش عالی (با ذکر ارجاع به خبرگان مورد مشورت در متن اصلی) تأیید گردید. فرآیند جمع‌آوری داده‌ها از طریق ضبط صوت و یادداشت‌برداری دقیق انجام شد و به منظور حفظ محرمانگی و اخلاقیات پژوهش، هویت تمامی مصاحبه‌شوندگان ناشناس باقی ماند. در این مطالعه کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ نفر از مدیران میانی دانشگاه‌های دولتی گردآوری شد. برای راهنمایی مصاحبه‌ها، ۱۲ سؤال اصلی و چند سؤال فرعی طراحی شد که محورهای اصلی آن شامل تجربه مدیریتی، چالش‌های تصمیم‌گیری، ارتباطات سازمانی، و رویکردهای رهبری در محیط دانشگاهی بود. مدت زمان هر مصاحبه به‌طور میانگین بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود و مصاحبه‌ها در محل کار مدیران یا به‌صورت آنلاین (برای سهولت دسترسی) انجام شدند. شناسایی و انتخاب مصاحبه‌شوندگان

به روش نمونه‌گیری هدفمند انجام گرفت؛ بدین صورت که مدیرانی انتخاب شدند که حداقل پنج سال سابقه مدیریتی داشته و در حال حاضر مسئولیت اجرایی فعال در دانشگاه دولتی بر عهده دارند. برای اعتبار محتوایی (روایی) ابزار گردآوری داده‌ها، راهنمای مصاحبه توسط چهار نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزش عالی و روش تحقیق کیفی مورد بررسی و اصلاح قرار گرفت تا از تناسب مفاهیم و شفافیت سؤالات اطمینان حاصل شود.

روش تحلیل داده‌ها از چارچوب تحلیل پدیدارشناختی با رویکردی مبتنی بر کارهای ون مانن (۲۰۱۴) و با استفاده از نرم افزار NVivo پیروی نمود. این تحلیل در چند مرحله صورت گرفت: ابتدا، متن کامل مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و چندین بار برای دستیابی به درک کلی خوانده شد. سپس، مرحله کدگذاری با استفاده از تکنیک‌های توصیف عمیق، تمرکز بر مضامین، توصیف ابعاد وجودی (مانند بودن، انجام دادن، تجربه کردن و دانستن)، و استخراج جملات کلیدی انجام شد. در نهایت، این مضامین یا مضامین اساسی استخراج شده و با یکدیگر ترکیب شدند تا ساختار معنایی اصلی تجربه زیسته مدیران میانی در مواجهه با سیاست تحول‌آفرین شکل گیرد و تفسیری غنی و منسجم از پدیده مورد نظر ارائه گردد.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور: مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور به عنوان رویکردی نوین در حوزه مدیریت، حاصل تحولاتی است که از نیمه دوم قرن بیستم به بعد شکل گرفت. پس از آنکه مدیریت منابع انسانی سنتی با تمرکز بر وظایف اداری و استخدامی نتوانست پاسخگوی نیازهای سازمان‌های پویا باشد، توجه به مقوله قابلیت‌ها و شایستگی‌ها در دستور کار اندیشمندان و مدیران قرار گرفت (Zhang et al, 2024: 119). نظریه‌های اولیه در زمینه شایستگی‌ها در دهه ۱۹۷۰ توسط مک کلند و همفکران او مطرح شد که به جای تمرکز بر هوش یا تحصیلات رسمی، بر ویژگی‌های رفتاری و مهارتی مؤثر بر موفقیت شغلی تأکید داشتند. این نگاه زمینه‌ساز تغییر پارادایم در مدیریت منابع انسانی شد و با گذر زمان، مبانی نظری قابلیت‌ها توسط صاحب‌نظرانی چون پریهالد و همل در حوزه استراتژی نیز تقویت گردید (Hantoro et al, 2024: 196). از دهه ۱۹۹۰ به بعد، ترکیب دو رویکرد منابع انسانی و قابلیت‌های سازمانی موجب شکل‌گیری مفهوم مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور شد. این رویکرد در پاسخ به تحولات رقابتی، جهانی شدن و اهمیت یافتن سرمایه‌های دانشی، جایگاه برجسته‌ای پیدا کرد و به تدریج به یکی از مؤلفه‌های اصلی موفقیت سازمان‌های یادگیرنده و نوآور بدل گشت (Papageorgiou et al, 2024: 236).

تعاریف متعددی از مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور در ادبیات علمی و عملی ارائه شده است که هر کدام از زاویه‌ای خاص به تبیین این مفهوم پرداخته‌اند. برخی آن را فرآیند شناسایی، توسعه و بهره‌گیری نظام‌مند

از قابلیت‌های انسانی می‌دانند که به تحقق اهداف کلان سازمان کمک می‌کند (Vashdi & Birman, 2025: 2). مفهوم مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر این اساس شکل گرفته است که کارکنان سازمان تنها نقش آفرینان اجرایی نیستند، بلکه دارایی‌های اصلی سازمان به شمار می‌روند که باید قابلیت‌های آن‌ها شناسایی، تقویت و در مسیر اهداف استراتژیک هدایت شود (Ziakkas et al, 2024: 863). مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور فراتر از مدیریت وظایف یا موقعیت‌های شغلی، بر توسعه مستمر قابلیت‌ها و ایجاد هم‌افزایی میان ظرفیت‌های فردی و سازمانی تأکید دارد. در این نگاه، انسان‌ها نه صرفاً به عنوان نیروی کار، بلکه به عنوان منابعی پویا و راهبردی تلقی می‌شوند که توانایی سازگاری با تغییرات محیطی و ارائه نوآوری‌های خلاقانه را دارند (Shojaei, 2024: 862). به طور کلی، تعاریف مختلف بر این نکته هم‌نظرند که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور پلی است میان قابلیت‌های افراد و استراتژی‌های کلان سازمان که مسیر حرکت به سوی رشد پایدار را ترسیم می‌سازد (Brodskiy et al, 2023: 306).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی: سیر تحول و پیشینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ بازمی‌گردد، زمانی که تغییرات سریع فناوری، جهانی شدن بازارها و پیچیدگی‌های سازمانی، نیاز به انعطاف و تطبیق حرفه‌ای کارکنان را برجسته کرد. پیش از آن، مسیرهای شغلی اغلب خطی و ثابت بودند و کارکنان معمولاً از یک موقعیت به موقعیت دیگر در همان سازمان منتقل می‌شدند بدون آنکه تغییرات عمده در نقش یا مهارت‌های مورد نیاز ایجاد شود (Vashisht et al, 2023: 317). در این دوره، مطالعات متعددی در حوزه روان‌شناسی شغلی و توسعه حرفه‌ای آغاز شد تا چارچوب‌های مفهومی برای درک مسیرهای شغلی پویا و انطباق‌پذیر ایجاد شود (چمنی قلندری و همکاران، ۱۴۰۳: ۴۰). به مرور زمان، این مفهوم وارد ادبیات منابع انسانی و مدیریت استعداد شد و به عنوان ابزاری کلیدی برای توسعه حرفه‌ای و حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفت (Salim et al, 2023: 2).

مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر توانایی فرد برای سازگاری با تغییرات محیط کاری و مدیریت مسیر حرفه‌ای خود تمرکز دارد. این سازگاری شامل تغییرات وظایف، پذیرش مسئولیت‌های جدید، توسعه مهارت‌های مورد نیاز و برنامه‌ریزی حرفه‌ای برای آینده است (میرجهانیان و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۶). فرد انطباق‌پذیر قادر است فرصت‌های شغلی جدید را شناسایی کرده و با استفاده از مهارت‌ها و منابع موجود، نقش خود را به بهترین شکل ایفا کند (مقدس و همکاران، ۱۴۰۴: ۲۵۰). علاوه بر این، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به افراد کمک می‌کند تا اهداف حرفه‌ای خود را با شرایط محیطی هماهنگ کنند و مسیر رشد و توسعه خود را به صورت فعالانه مدیریت نمایند (Fu et al, 2023: 477). به طور کلی، تمام تعاریف بر

اهمیت انعطاف، یادگیری مستمر و مدیریت فعال مسیر شغلی تأکید دارند و نشان می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی عنصری حیاتی برای موفقیت فرد و پایداری سازمان است (Wang et al, 2024: 25).

سرزندگی شغلی: سیر تحول و پیشینه سرزندگی شغلی به دهه‌های پایانی قرن بیستم بازمی‌گردد، زمانی که پژوهشگران حوزه مدیریت و روان‌شناسی سازمانی به اهمیت انگیزه و انرژی کارکنان در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها توجه ویژه‌ای کردند (Chen et al, 2023: 974). با ظهور نظریه‌های روان‌شناسی مثبت و گرایش به مطالعه سلامت روان در محیط کار، مفاهیم مرتبط با سرزندگی شغلی شکل گرفت و جایگاه ویژه‌ای در ادبیات منابع انسانی پیدا کرد (Pradipto et al, 2024: 314). تحقیقات اولیه نشان داد که کارکنانی که دارای انرژی و انگیزه بالایی هستند، می‌توانند با چالش‌های کاری بهتر مقابله کنند و سطح عملکرد بالاتری ارائه دهند (Bernabe et al, 2024: 40).

مفهوم سرزندگی شغلی بر توانایی کارکنان در حفظ انرژی، شور و انگیزه در انجام وظایف شغلی تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه افراد با بهره‌گیری از انگیزه درونی خود می‌توانند عملکرد بهتر و مؤثرتری ارائه دهند (Tisu et al, 2023: 412). تعاریف متعددی از سرزندگی شغلی در ادبیات علمی ارائه شده است که هر یک بر جنبه‌ای خاص تأکید دارند. برخی پژوهشگران سرزندگی شغلی را به عنوان «سطح انرژی، اشتیاق و انگیزه کارکنان برای انجام وظایف شغلی» تعریف می‌کنند (مؤیدی، ۱۴۰۳: ۱۰۵). همچنین، دیدگاه‌هایی وجود دارد که این مفهوم را عامل تقویت تعاملات تیمی، افزایش خلاقیت و ایجاد محیط کاری پویا می‌دانند (Khan & Ajmal, 2023: 2). به طور کلی، تمامی تعاریف بر اهمیت انرژی، انگیزه و شور فرد در کار تأکید دارند و سرزندگی شغلی را به عنوان عاملی کلیدی برای موفقیت فردی و سازمانی معرفی می‌کنند (Malhotra et al, 2022: 2).

پیشینه پژوهش

مقدس و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی به بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت پشیمانی اشتغال‌پذیری: نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد انطباق‌پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در رابطه بین ارزیابی بنیادین و اشتغال‌پذیری یک میانجی نسبی و در رابطه بین شخصیت پشیمانی و اشتغال‌پذیری یک میانجی کامل بودند. همچنین اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری میانجی کامل بودند.

غلامی (۱۴۰۴) در پژوهشی رابطه انتقال آموزش و انگیزه یادگیری با سرزندگی شغلی و شایستگی حرفه‌ای معلمان ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که انتقال آموزش با

سرزندگی شغلی و شایستگی حرفه‌ای معلمان رابطه معناداری دارد. همچنین، انگیزه یادگیری با سرزندگی شغلی و شایستگی حرفه‌ای معلمان رابطه معناداری دارد.

چمنی قلندری و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تمام مسیرهای مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنادار می‌باشد. همچنین نتایج آزمون سوبل نشان داد که مسیرهای غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نژندی، برون‌گرایی و اشتیاق به تجارب تازه) و عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنادار بود و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

حاجی‌پور (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای شایستگی‌های حرفه‌ای در رابطه جو سازمانی و سرزندگی شغلی معلمان ابتدایی مدارس ناحیه دو شیراز انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین شایستگی‌های حرفه‌ای، سرزندگی شغلی و جو مدرسه بالاتر از حد متوسط می‌باشد. بین شایستگی‌های حرفه‌ای، سرزندگی شغلی و جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیر جو سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سرزندگی شغلی معلمان است و شایستگی‌های حرفه‌ای نقش واسطه‌ای در رابطه جو سازمانی و سرزندگی شغلی دارد.

مبشری (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی رابطه علی‌اهمال‌کاری و کمال‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی با توجه به نقش تعدیل‌گر هوش اجتماعی و تاب‌آوری در پرسنل شهرداری بهبهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین اهمال‌کاری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی منفی و معنادار و رابطه بین کمال‌گرایی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی مثبت و معنادار بوده است. همچنین نقش تعدیل‌گر تاب‌آوری در رابطه بین اهمال‌کاری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گر هوش اجتماعی در رابطه بین اهمال‌کاری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی تایید می‌شود.

رحمانی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و کارآفرینانه در سازمان تامین اجتماعی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. جهت‌گیری کارآفرینانه‌محور نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج نشان داد نوآوری دوجانبه‌گرا، روابط بین مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و عملکرد سازمانی و روابط بین جهت‌گیری کارآفرینانه‌محور و عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند.

ژو و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی نقش منابع هیجانی سازمانی در ارتقای تناسب فرد-شغل نسل Z در هتل‌ها با نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تعدیل‌کننده مدیریت تنوع پرداختند. نتایج نشان

داد که قابلیت هیجانی سازمانی به عنوان یک منبع مثبت سازمانی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را ارتقا می‌دهد و سازگاری نسل Z با محیط کار را تسهیل می‌کند، که در نهایت منجر به تناسب بالاتر فرد-شغل می‌شود. علاوه بر این، مدیریت تنوع رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تناسب فرد-شغل را تعدیل می‌کند (Zhou et al, 2025).

سپتیدی و رمدانی (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی توسعه منابع انسانی قابلیت‌محور در عصر دیجیتال پرداختند. نتایج نشان می‌دهند که مزایایی مانند افزایش عملکرد کارکنان، سازگاری سازمانی با تغییرات و افزایش انگیزه و رضایت کارکنان حاصل می‌شود. فناوری‌های دیجیتال مانند آموزش الکترونیکی و شبیه‌سازی‌های مجازی دامنه و اثربخشی برنامه‌های توسعه شایستگی‌ها و قابلیت‌های منابع انسانی را گسترش می‌دهند (Septiadi & Ramdani, 2024).

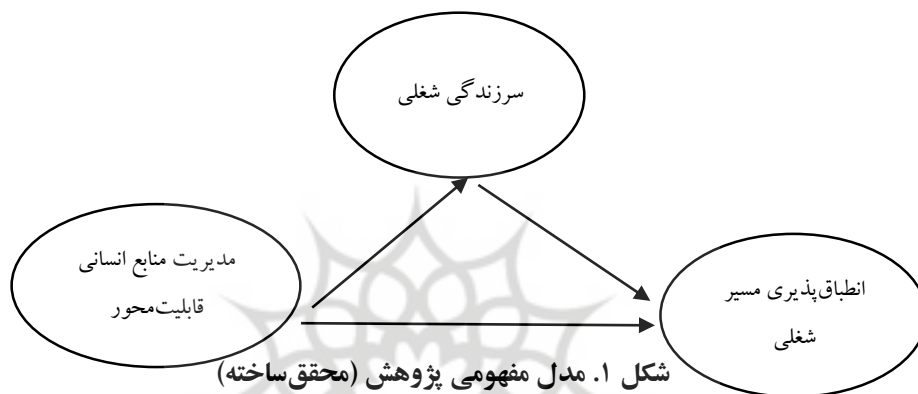
چونگ و زینال (۲۰۲۴) در پژوهشی نقش میانجی‌گری چابکی کارکنان در ارتباط بین سرزندگی شغلی، سواد دیجیتال و رهبری تحولی با عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که عملکرد شغلی متخصصان منابع انسانی تحت تأثیر مثبت سرزندگی شغلی، سواد دیجیتال و رهبری تحولی قرار دارد. علاوه بر این، یافته‌ها نقش میانجی‌گری چابکی کارکنان در این روابط را نیز اثبات کردند (Chong & Zainal, 2024).

تیسو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی تأثیر خودمختاری کارکنان بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت پیش‌گشگر سرزندگی و درگیری شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت پیش‌گشگر سرزندگی و درگیری شغلی به طور کامل رابطه بین خودمختاری و عملکرد را میانجی‌گری می‌کنند. به عبارت دیگر، کارکنانی که در استراتژی‌های فردی مانند مدیریت پیش‌گشگر سرزندگی مشارکت دارند، می‌توانند از منابع شغلی مانند خودمختاری برای افزایش رفاه (درگیری شغلی) و بهبود عملکرد خود بهره ببرند (Tisu et al, 2023).

ماتویچوک (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور تا مدیریت استراتژیک مبتنی بر شایستگی پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پایه شکل‌گیری و توسعه شایستگی‌های سازمانی، شایستگی‌های فردی است. در نتیجه، پایه شکل‌گیری و توسعه مفهوم مدیریت استراتژیک مبتنی بر شایستگی، مفهوم مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور است. علاوه بر این، شایستگی‌های سازمانی مهم‌ترین جایگاه‌ها را در هرم پتانسیل‌های موفقیت شرکت اشغال می‌کنند (Matwieczuk, 2022).

با توجه به توضیحات ارائه شده و مرور تحقیقات پیشین، اغلب پژوهش‌های گذشته تنها به بررسی یکی از متغیرهای این مطالعه پرداخته‌اند. در واقع، پژوهش حاضر برای نخستین بار روابط و تأثیرات میان سه متغیر

مذکور را در قالب یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار داده است. نوآوری این پژوهش نیز در همین مدل‌سازی نهفته است؛ به گونه‌ای که با تمرکز بر نقش میانجی سرزندگی شغلی، تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان را تحلیل کرده و از این طریق، وجه تمایز خود را با پژوهش‌های پیشین مشخص می‌سازد. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و سؤال اصلی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل (۱) است.



بر اساس مدل مفهومی موجود در شکل (۱)، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان شده‌اند:

۱. مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۲. مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان تأثیر دارد.
۳. سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان تأثیر دارد.
۴. سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بناب به تعداد ۱۹۴ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران، ۱۲۹ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد.

$$n = \frac{t^2 pq}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

در این فرمول داریم:

$$N = 194 \text{ حجم جامعه آماری}$$

$$P = 0/5 \text{ احتمال نسبت برخورداری از صفت مورد نظر}$$

$$q = 0/5 \text{ احتمال نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر}$$

$$d = 0/05 \text{ دقت احتمالی مطلوب (نصف فاصله اطمینان)}$$

$$t = 1/96 \text{ درجه یا ضریب اطمینان ۹۵ درصد}$$

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{N \times d^2 \times t^2 \times p \times q} = \frac{194 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{194 \times 0/05^2 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 129/13$$

بدین ترتیب که ابتدا بر اساس دانشگاه، دانشگاه‌های بناب به ۳ طبقه، طبقه‌بندی گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد نمونه متناسب با حجم هر طبقه تعیین شد. پس از محاسبه سهم هر طبقه از کل حجم نمونه، افراد مورد نظر از هر طبقه به تعداد مشخص شده با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قرعه‌کشی) انتخاب گردیدند. در جدول ۱ نمونه آماری و سهم هر طبقه در نمونه آماری آورده شده است.

جدول ۱. نمونه آماری و سهم هر دانشگاه در نمونه آماری

ردیف	دانشگاه	تعداد	سهم هر دانشگاه در نمونه آماری
۱	دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب	۶۵	۴۳
۲	دانشگاه بناب	۹۸	۶۵
۳	دانشگاه پیام‌نور بناب	۳۱	۲۱
	جمع	۱۹۴	۱۲۹

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد Zhang et al (2016) است که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور را براساس ۷ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد. سؤالات این پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد)

برخوردار است. شیوه نمره گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۱ تا ۵ است. حداقل کسب نمره ۷ و حداکثر کسب نمره ۳۵ است. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد (Nigayne (2022 است که سرزندگی شغلی را براساس ۸ گویه مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. سؤالات این پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) برخوردار است. شیوه نمره گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۱ تا ۵ است. حداقل کسب نمره ۸ و حداکثر کسب نمره ۴۰ است. پرسشنامه سوم، پرسشنامه (Savickas & Porfeli (2012 می‌باشد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی را براساس ۴ مؤلفه؛ دغدغه، کنجکاوی، اعتماد و کنترل مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. سؤالات این پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) برخوردار است. شیوه نمره گذاری به ترتیب طیف‌ها از ۱ تا ۵ است. حداقل کسب نمره ۲۴ و حداکثر کسب نمره ۱۲۰ است.

برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۲ می‌باشد.

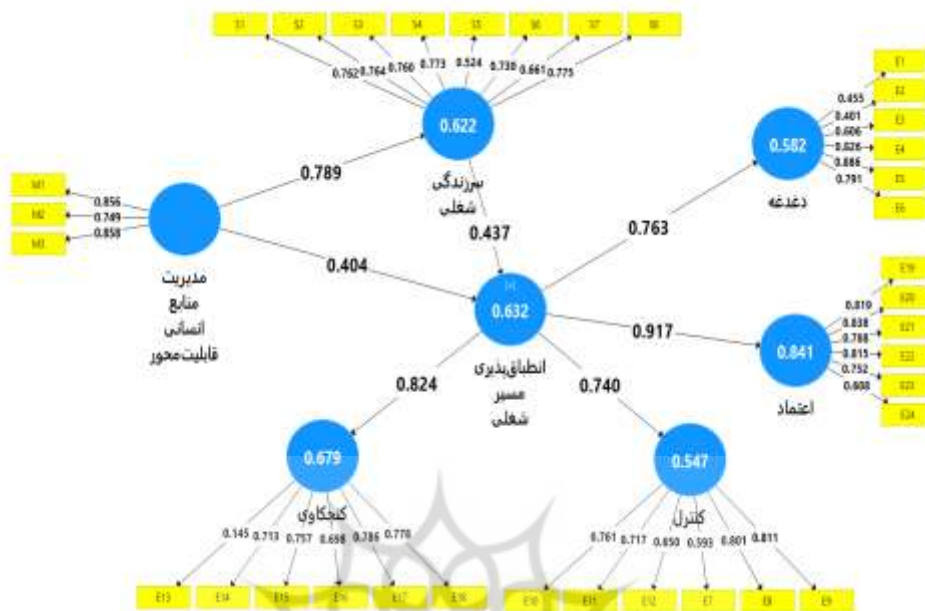
جدول ۲. تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	(بدون مؤلفه و ۷ سؤال)	۰/۷۶۱
سرزندگی شغلی	(بدون مؤلفه و ۸ سؤال)	۰/۸۶۷
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	(۴ مؤلفه و ۲۴ سؤال)	۰/۹۱۱

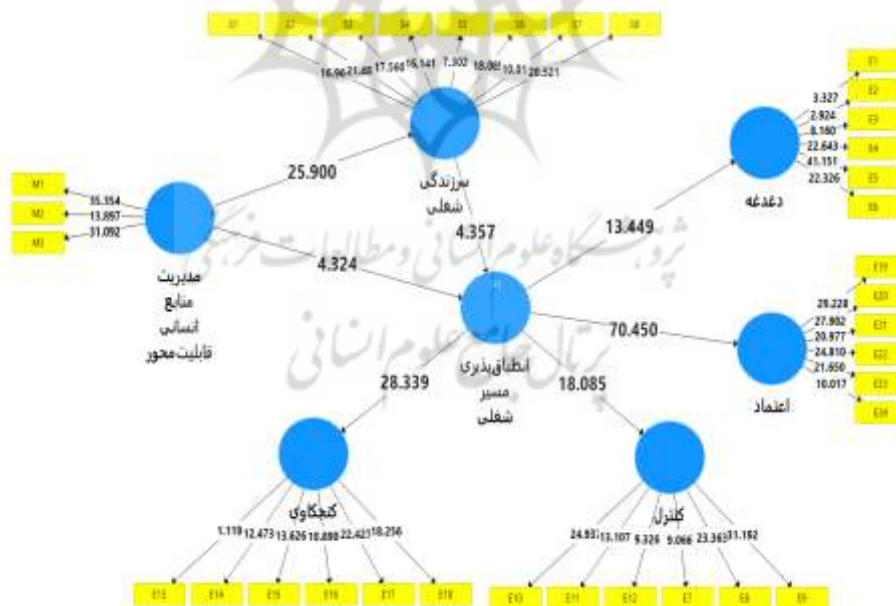
تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

یافته‌های تحقیق

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) جهت آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

آزمون‌های بررسی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل:

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

ضریب پایایی کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A> 0.7)	ضریب پایایی اشتراکی (COMUNALITY>0.5)	متغیرهای مکنون
۰/۷۶۱	۰/۸۶۲	۰/۷۸۰	۰/۶۷۷	مدیریت منابع انسانی
۰/۸۶۷	۰/۸۹۷	۰/۸۷۳	۰/۵۲۳	سرزندگی شغلی
۰/۹۱۱	۰/۹۲۲	۰/۹۲۳	۰/۵۹۹	انطباق‌پذیری مسیر شغلی

مطابق با یافته‌های جدول ۳ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

الف) روایی همگرا:

۱. AVE>0.5

جدول ۴. آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	۰/۶۷۷
سرزندگی شغلی	۰/۵۲۳
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۵۹۹

با توجه به نتایج جدول ۴ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است، بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

۲. $CR > AVE$

جدول ۵. آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	۰/۸۶۲	۰/۶۷۷
سرزندگی شغلی	۰/۸۹۷	۰/۵۲۳
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۹۲۲	۰/۵۹۹

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.

ب) روایی واگرا:

۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۶. آزمون فورنل و لاکر

مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	سرزندگی شغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۷۷۳	
سرزندگی شغلی	۰/۷۲۳	۰/۷۵۵
مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	۰/۶۸۹	۰/۷۴۸

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تایید می‌شود.

۲. آزمون چند خصیصه و چند روش

جدول ۷. آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

	سرزندگی شغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور
انطباق‌پذیری مسیر شغلی			
سرزندگی شغلی	۰/۷۵۵		
مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور	۰/۶۵۴	۰/۷۷۵	

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول ۷ این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی واگرای متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

۱. معیار R Squares یا R^2

این معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک تحقیق ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۸. نتایج معیار R^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	R^2
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۰/۶۳۲
سرزندگی شغلی	۰/۶۲۲

مطابق با جدول ۸، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای تحقیق محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

۲. معیار Q²

این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد و در صورتی که مقدار Q² در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برونزای مربوط به آن را دارد.

جدول ۹. نتایج معیار Q² برای سازه درونزا

متغیرهای مکنون	Q ²
انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۵۳۲
سرزندگی شغلی	۰/۴۶۷

نتایج جدول ۹ نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درونزای تحقیق دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می سازد.

۳. آزمون عدم هم خطی متغیرهای برونزا (مستقل)

پیش از ارزیابی فرضیه های پژوهش در مدل ساختاری باید اطمینان حاصل کرد که متغیرهای مستقل یا همان برونزای تحقیق با یکدیگر هم خطی ندارند. برای ارزیابی عدم هم خطی متغیرهای مستقل استفاده از شاخص VIF یا همان تورش واریانس می باشد که مقدار ۵ را به عنوان خط برش در نظر می گیرند و اگر تورش واریانس زیر ۵ باشد قابل قبول و اگر کمتر از ۲ باشد بسیار عالی می باشد. یعنی عدم هم خطی بسیار ناچیز است. نتایج این آزمون در جدول های ۱۰ و ۱۱ آورده شده است.

جدول ۱۰. بررسی عدم هم خطی متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی

نتیجه	VIF	متغیر مستقل (برونزا)
قابل قبول	۲/۶۴۴	مدیریت منابع انسانی قابلیت محور

جدول ۱۱. بررسی عدم هم خطی متغیر سرزندگی شغلی

نتیجه	VIF	متغیر مستقل (برونزا)
بسیار عالی	۱/۰۰۰	مدیریت منابع انسانی قابلیت محور

با توجه به نتایج جدول های ۱۰ و ۱۱، عدم هم خطی متغیرهای مستقل مورد تأیید قرار گرفت و اکنون محقق می تواند به آزمون فرضیه های تحقیق که وظیفه اصلی مدل ساختاری است، بپردازد.

۴. معیار GOF:

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید. که در جدول ۱۲ مشخص شده است.

جدول ۱۲. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
۰/۶۱۲	۰/۶۲۷	۰/۵۹۹

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول ۱۲ به میزان ۰/۶۱۲، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود.

آزمون معناداری فرضیه ها

شماره	عنوان	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P- Value)	نتیجه
۱	مدیریت منابع انسانی قابلیت محور بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر دارد.	۰/۴۰۴	۴/۳۲۴	۰/۰۰۰	تأیید
۲	مدیریت منابع انسانی قابلیت محور بر سرزندگی شغلی کارکنان تأثیر دارد.	۰/۷۸۹	۲۵/۹۰۰	۰/۰۰۰	تأیید

۳	سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان تأثیر دارد.	۰/۴۳۷	۴/۳۵۷	۰/۰۰۰	تأیید
۴	سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.	۴/۳۱۰	آزمون سوبل		تأیید

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

- فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر دارد.
 H_0 : مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر ندارد.

H_1 : مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و انطباق‌پذیری مسیر شغلی) $\beta=0/404$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=4/324$ و $p=0/000$ بوده (بیشتر از قدر مطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. و لذا فرضیه اول تایید می‌شود.

- فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان تأثیر دارد.
 H_0 : مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر ندارد.

H_1 : مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و سرزندگی شغلی) $\beta=0/789$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=25/900$ و $p=0/000$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه دوم تایید می‌شود.

- فرضیه ۳: سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان تأثیر دارد.

H_0 : سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر ندارد.
 H_1 : سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب تأثیر دارد.
 با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (سرزندگی شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی) $\beta=0/437$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=4/357$ و $p=0/000$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم نیز تایید می‌شود.

- فرضیه ۴: سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

H_0 : سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب نقش میانجی ایفا نمی‌کند.

H_1 : سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در دانشگاه‌های شهرستان بناب نقش میانجی ایفا می‌کند.
 برای بررسی نقش میانجی در این پژوهش از آزمون سوبل طبق فرمول زیر استفاده شده است.

$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}} = \frac{0/789 \times 0/437}{\sqrt{(0/437^2 \times 0/030^2) + (0/789^2 \times 0/100^2)}} = 4/310$$

در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در مورد نقش میانجی سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان، مقدار $4/310$ بدست آمد که بیش از $1/96$ می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه

گرفت سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند. و لذا فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدل ساختاری تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان با نقش میانجی سرزندگی شغلی انجام گرفت. با توجه به یافته‌های پژوهش، مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش مقدس و همکاران (۱۴۰۴)، چمنی قلندری و همکاران (۱۴۰۳)، مبشری (۱۴۰۳)، رحمانی (۱۳۹۸)، ژو و همکاران (۲۰۲۵)، سپتیدی و رمدانی (۲۰۲۴) و ماتوئیچوک (۲۰۲۲) همسو است. در این راستا می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور نه تنها موجب افزایش آمادگی کارکنان برای مواجهه با چالش‌ها می‌شود، بلکه آن‌ها را برای بهره‌گیری از فرصت‌های جدید و ایفای نقش‌های متنوع سازمانی توانمند می‌سازد. این امر باعث می‌شود فرآیند جانشین‌پروری، توسعه رهبری و پیشرفت حرفه‌ای کارکنان در سازمان تسهیل شود و سرمایه انسانی به عنوان منبعی پویا و سازگار با شرایط متغیر عمل کند. با توجه به اثر مثبت مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها در سیاست‌های منابع انسانی خود تمرکز ویژه‌ای بر شناسایی، پرورش و بکارگیری قابلیت‌های کارکنان داشته باشند. این امر می‌تواند از طریق طراحی نظام‌های ارزیابی شایستگی، اجرای برنامه‌های آموزش مستمر و ایجاد مسیرهای شغلی انعطاف‌پذیر عملیاتی شود. همچنین، فراهم کردن فرصت‌های گردش شغلی و تجربه نقش‌های متنوع در محیط دانشگاهی به کارکنان کمک می‌کند تا آمادگی بیشتری برای پذیرش مسئولیت‌های جدید پیدا کنند. بدین ترتیب، دانشگاه‌ها قادر خواهند بود همزمان زمینه توسعه حرفه‌ای کارکنان را فراهم کرده و فرآیند جانشین‌پروری و تربیت رهبران آینده را نیز تسهیل کنند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش غلامی (۱۴۰۴)، حاجی‌پور (۱۴۰۳)، سپتیدی و رمدانی (۲۰۲۴)، چونگ و زینال (۲۰۲۴) و تیسو و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که زمانی که سازمان‌ها بر توانمندی‌ها و قابلیت‌های واقعی کارکنان تمرکز می‌کنند، زمینه‌ای فراهم می‌شود که افراد احساس ارزشمندی، انگیزه و پویایی بیشتری در کار خود تجربه کنند. این رویکرد با ایجاد فرصت‌های رشد، یادگیری و مشارکت فعال، موجب می‌شود کارکنان انرژی روانی بیشتری برای انجام وظایف داشته باشند و احساس کنند کارشان معنا و اهمیت دارد. در نتیجه، آنان با اشتیاق و روحیه

بالتر در فعالیت‌های سازمانی حضور می‌یابند و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. با توجه به تأثیر مثبت مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر سرزندگی شغلی، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها با طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه فردی و شغلی، زمینه ارتقای توانمندی‌های واقعی کارکنان را فراهم کنند. این امر می‌تواند از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، کارگاه‌های مهارت‌افزایی، فرصت‌های پژوهشی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی تحقق یابد. همچنین، ایجاد سازوکارهایی برای شناسایی استعداد‌های فردی و تقویت فرهنگ قدردانی و ارزش‌گذاری بر دستاوردهای کارکنان، به افزایش انگیزه و احساس معنا در کار کمک می‌کند. دانشگاه‌ها می‌توانند با فراهم آوردن محیطی حمایتی و پویا که در آن رشد، خلاقیت و نوآوری ارزشمند تلقی می‌شود، سرزندگی شغلی کارکنان را تقویت کرده و زمینه‌ساز ارتقای بهره‌وری و کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی شوند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که سرزندگی شغلی کارکنان بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش مقدس و همکاران (۱۴۰۴)، غلامی (۱۴۰۴)، چمنی قلندری و همکاران (۱۴۰۳)، حاجی‌پور (۱۴۰۳)، میشری (۱۴۰۳)، ژو و همکاران (۲۰۲۵)، سپتیدی و رمدانی (۲۰۲۴) و چونگ و زینال (۲۰۲۴) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت کارکنانی که از سطح بالاتری از سرزندگی شغلی برخوردار هستند، با انرژی، انگیزه و اشتیاق بیشتری به کار می‌پردازند و همین ویژگی باعث می‌شود در برابر تغییرات محیطی و چالش‌های شغلی انعطاف‌پذیرتر عمل کنند. این افراد با بهره‌گیری از روحیه مثبت و نگرش فعال، قادرند مسیرهای حرفه‌ای خود را متناسب با شرایط جدید تنظیم کرده و برای مواجهه با تحولات کاری، مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم را به سرعت کسب کنند. در نتیجه، سرزندگی شغلی به عنوان یک محرک روان‌شناختی، توانایی انطباق کارکنان با الزامات شغلی و مسیرهای حرفه‌ای متغیر را تقویت می‌کند. بر اساس این نتیجه، پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها با طراحی و اجرای برنامه‌های هدفمند در حوزه ارتقای سرزندگی شغلی، زمینه افزایش انعطاف‌پذیری مسیر شغلی کارکنان خود را فراهم کنند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر، برگزاری کارگاه‌های انگیزشی و توسعه مهارت‌های روان‌شناختی مانند تاب‌آوری، خوش‌بینی و مدیریت استرس باشد. همچنین، فراهم کردن محیط کاری حمایتگر در دانشگاه که در آن خلاقیت و ابتکار کارکنان مورد توجه و ارزش‌گذاری قرار گیرد، می‌تواند به تقویت انرژی و اشتیاق آن‌ها کمک کند. با اتخاذ چنین رویکردی، دانشگاه نه تنها توانایی کارکنان برای سازگاری با تغییرات محیطی را افزایش می‌دهد، بلکه امکان دستیابی به عملکرد پایدار، بهبود کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی و ارتقای جایگاه علمی خود را نیز فراهم خواهد آورد.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که سرزندگی شغلی در تأثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان نقش میانجی دارد. این یافته با نتایج پژوهش مقدس و همکاران (۱۴۰۴)، غلامی (۱۴۰۴)، چمنی قلندری و همکاران (۱۴۰۳)، حاجی‌پور (۱۴۰۳)، مبشری (۱۴۰۳)، رحمانی (۱۳۹۸)، ژو و همکاران (۲۰۲۵)، تیسو و همکاران (۲۰۲۳) و ماتوئیچوک (۲۰۲۲) همسو است. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور به طور مستقیم تنها بخشی از تغییرات مسیر شغلی را توضیح می‌دهد، اما زمانی که سرزندگی شغلی وارد مدل می‌شود، این رابطه تقویت و معنادارتر می‌گردد. در واقع، سیاست‌ها و اقدامات قابلیت‌محور در حوزه منابع انسانی، با افزایش انگیزه، اشتیاق و انرژی روانی کارکنان، شرایطی فراهم می‌کنند که آن‌ها آمادگی بیشتری برای مواجهه با تغییرات شغلی و حرکت در مسیرهای حرفه‌ای جدید داشته باشند. این یافته نشان می‌دهد که سرزندگی شغلی همان حلقه واسطی است که تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور را به نتایج عملی در حوزه انطباق‌پذیری مسیر شغلی تبدیل می‌کند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها علاوه بر تمرکز بر سیاست‌های قابلیت‌محور، به طراحی و اجرای برنامه‌هایی بپردازند که سرزندگی شغلی کارکنان را ارتقا دهند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل ایجاد محیط‌های کاری پویا و حمایتگر، فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری مستمر، ایجاد توازن میان کار و زندگی و تقویت فرهنگ قردرانی و بازخورد مثبت باشد. همچنین، دانشگاه‌ها می‌توانند با ایجاد فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، برگزاری رویدادهای انگیزشی و ایجاد مسیرهای شغلی روشن و شفاف، حس اشتیاق و انگیزه کارکنان را تقویت کنند. در این صورت، اقدامات مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور اثرگذاری بیشتری خواهند داشت و زمینه برای ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان در مواجهه با تغییرات علمی، آموزشی و پژوهشی فراهم می‌شود.

منابع

چمنی قلندری، رسول؛ ناظمی هرندی، ماه منیر؛ راکبی تنها، نغمه؛ ارسلائی نیر، افشار؛ اردلان، محمد و شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۴۰۳). نقش ویژگی‌های شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *فصلنامه پرستار و پزشک در رزم*، ۱۲(۴۲)، ۳۸-۴۵.

حاجی‌پور، الهام. (۱۴۰۳). *نقش واسطه‌ای شایستگی‌های حرفه‌ای در رابطه جو سازمانی و سرزندگی شغلی معلمان ابتدایی مدارس ناحیه دو شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

حمزوی، حسین؛ متقی‌نژاد، محمد؛ خادمی، عبدالواسع و رضایی‌منش، بهروز. (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۰(۱)، ۶۹-۹۱.

دست‌باز، انور؛ عزیزی، آرمان و سلیمانی، برزان. (۱۴۰۲). مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۱)، ۱۴۹-۱۷۴.

رحمانی، محمد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت‌محور و کارآفرینانه در سازمان تامین اجتماعی. فصلنامه تأمین اجتماعی، ۱۴(۳)، ۷۱-۸۶.

رحیمی کلور، حسین و ناصرپور، مهرداد. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری حکمت‌محور بر رسالت حرفه‌ای با سرزندگی سازمانی و کنشگری استراتژیک. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴(۵۳)، ۲۶۱-۲۷۰.

رجبی فرجاد، حاجیه؛ میرسپاسی، نیلوفر و اسدی، وحید. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر سرزندگی سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۱۹(۷۳)، ۹۹-۱۱۸.

ریاحی، موسی؛ کسایی، عبدالرحیم و زهراکار، کیانوش. (۱۴۰۲). بررسی نقش واسطه‌ای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین رشد مسیر شغلی و رسالت حرفه‌ای با تعارض شغل - خانواده. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۴)، ۶۹-۹۴.

غلامی، محمد. (۱۴۰۴). بررسی رابطه انتقال آموزش و انگیزه یادگیری با سرزندگی شغلی و شایستگی حرفه‌ای معلمان ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی آفاق.

مبشری، صدیقه. (۱۴۰۳). بررسی رابطه علی‌اهمال‌کاری و کمال‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی با توجه به نقش تعدیل‌گر هوش اجتماعی و تاب‌آوری در پرسنل شهرداری بهبهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور مرکز بهبهان.

مقدس، سپیده؛ نیلفروشان، پریسا و صادقی، احمد. (۱۴۰۴). بررسی رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و شخصیت‌پشتاز با اشتغال‌پذیری: نقش میانجی انطباق‌پذیری، اکتشاف مسیر شغلی و برنامه‌ریزی مسیر شغلی. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۱۶(۱)، ۲۴۷-۲۶۵.

ملکیها، مرضیه و اصلانی، فرشید. (۱۴۰۱). پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی. فصلنامه پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۱۲(۲)، ۱۲۹-۱۴۲.
مویدی، مجید. (۱۴۰۳). رهبری معنوی و دلبستگی شغلی: تحلیل نقش میانجی نشاط سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). فصلنامه پژوهش‌های نوین در مطالعات علوم انسانی اسلامی، ۳(۶)، ۱۱۵-۱۰۳.

میرجهانیان، نوشین؛ عابدی، محمدرضا و دیاریان، مسعود. (۱۴۰۳). تدوین و بررسی تأثیر بسته مداخله‌ای غنی‌سازی اوقات فراغت بر افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان ۱۶-۱۸ سال. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۹۸(۲۵)، ۱۵-۲۶.
نصیری، بیژن؛ زارع، حمید و جابر انصاری، محمدرضا. (۱۴۰۲). تأثیر عوامل علی زمینه‌ای و مداخله‌گر مؤثر بر مدیریت منابع انسانی رفاه‌محور در بانک سپه. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۱)، ۸۷-۱۰۴.

References

- Belényesi, E. Dobos, A. (2022). Competency-based Human Resource Management in the Public Service from Educational Perspective. *Pro Publico Bono–Public Administration*, 10(4), 20-41.
- Bernabe, M. Merhi, R. Lisbona, A. Palaci, F. (2024). Future work self and proactive career behavior, the serial mediating effect of academic passion and resilience. *Revista de Psicodidáctica (English Ed.)*, 29(1), 39-46.
- Brodskiy, V. A. Grabova, O. N. Ivanova, O. E. Boboshko, V. I. Boboshko, N. M. (2023). Competency-Based Approach to Primary Training of Young Digital Workforce in the Digital Economy as a Foundation for Combating Climate Change. *In ESG Management of the Development of the Green Economy in Central Asia*, 1(1), 305-313.
- Chamanighalandari, R. Nazemi Harandi, M. Rakebi Tanha, N. Aرسالani, N. Afshar Ardalan, M. Shafiabady, A. (2024). The role of personality traits traits in the job performance of nurses with the mediation of career path adaptability. *NPWJM*, 12(42), 38-45. [In Persian]

- Chen, C. C. Tsai, F. C. Chen, H. S. (2023). Professional identity, passion and career change during the pandemic: comparing nascent and experienced hospitality professionals. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(3), 973-991.
- Chong, Y. K., & Zainal, S. R. M. (2024). Employee agility's mediating role on the link between employee vitality, digital literacy and transformational leadership with job performance: an empirical study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-19.
- Dastbaz, A. Azizi, A. Solaimani, B. (2023). Structural modeling of career adaptability based on optimism and calling of career with mediating role of self-efficacy and emotional regulation in special needs school teachers. *Career and Organizational Counseling*, 15(1), 149-174. [In Persian]
- DeFelippo, A. M., & Dee, J. R. (2022). Vitality in the academic workplace: sustaining professional growth for mid-career faculty. *Innovative Higher Education*, 47(4), 565-585.
- Fu, C. Cai, Y. Yang, Q. Pan, G. Xu, D. Shi, W. (2023). Career adaptability development in the school-to-work transition. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 476-492.
- Gholami, M. (2025). *The relationship between training transfer and learning motivation with job vitality and professional competence of elementary school teachers in District 2 of Urmia*. Master's thesis, Afagh Institute of Higher Education. [In Persian]
- Hajipour, E. (2024). *The mediating role of professional competencies in the relationship between organizational climate and job vitality of elementary school teachers in District 2 of Shiraz*. Master's thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian]
- Hamzavi, H. Motaqinejad, M. Khademi, A. Rezaeimanesh, B. (2024). The effect of knowledge-based human resource management on the sustainable performance of employees with the mediating role of human resources psychological empowerment. *Psychological Researches in Management*, 10(1), 69-91. [In Persian]
- Hantoro, R. R. Yamin, M. Rosadi, K. I. (2024). A competency-based analysis of human resource development among educators at Salafiyah Islamic boarding schools. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 195-212.

- Khan, S. A. Ajmal, M. (2023). Organizational identification: Role of proactive vitality management and resources in predicting organizational outcomes. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1), 1-17.
- Kumari, S. Jindal, P. Mittal, A. (2023). Employee Productivity: Exploring the Multidimensional Nature with Acculturation, Open Innovation, Social Media Networking and Employee Vitality in the Indian Banking Sector: An Analytical Approach. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(7), 1-21.
- Malhotra, A. Hughes, J. Fuentes, D. G. (2022). Guidelines for assessing and enhancing the organizational vitality of pharmacy educational programs: a call to action. *Pharmacy*, 10(5), 1-28.
- Malekiha, M. Aslani, F. (2022). Predicting the sustainable career development based on Life Project Reflexivity and the career adaptability. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 12(2), 129-142. [In Persian]
- Matwiejczuk, R. (2022). From competency-based human resources management to competence-based strategic management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 2022(155), 365-374.
- Mirjahanian, N. Abedi, M. R. Diyarrian, M. (2024). Developing and examining the effect of a leisure enrichment intervention package on enhancing career adaptability of adolescents aged 16–18. *Knowledge & Research in Applied Psychology Quarterly*, 98(25), 15–26. [In Persian]
- Moayedi, M. (2025). Spiritual Leadership and Job Engagement: Analyzing the Mediating Role of Organizational Vitality (Case Study: Lorestan University Employees). *New researches in Islamic humanities studies*, 3(6), 103-115. [In Persian]
- Mobasheri, S. (2024). *Investigating the causal relationship of procrastination and perfectionism with career adaptability considering the moderating role of social intelligence and resilience among Behbahan Municipality staff*. Master's thesis, Payame Noor University, Behbahan Center. [In Persian]
- Moghaddas, S. Nilforooshan, P. Sadeghi, A. (2025). Investigating the Relationship between Core Self-evaluation and Proactive Personality with Employability: The Mediating

- Role of Adaptability, Career Exploration, and Career Planning. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(1), 247-265. [In Persian]
- Nasiri, B. Zare, H. Jaber Ansari, M. R. (2024). The effect of causal, contextual and intervening factors on welfare-oriented human resource management in Sepah Bank. *Organizational Culture Management*, 22(1), 87-104. [In Persian]
- Papageorgiou, G. Marneros, S. Efstathiades, A. (2024). Predicting career success in the hospitality industry of Cyprus: A competency-based approach. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 24(3), 236-268.
- Pradipto, Y. D. Ichsan, M. Dwidienawati, D. Tjahjana, D. (2024). Influences on career interest in project management: SCCT and passion theory approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(2), 313-331.
- Rahimi Kalvar, H. Naserpour, M. (2023). The impact of wisdom-based leadership on professional mission, organizational vitality and strategic action. *Journal of Strategic Management Studies*, 14(53), 261-270. [In Persian]
- Rahmani, M. (2019). Study the Relationship between Capability- based Human Resources Management (CB-HRM) and Entrepreneurial Orientations on Organization Performance: The Moderating Role of Innovation Ambidexterity. *Social Security Journal*, 15(3), 71-86. [In Persian]
- Rajabi Farjad, H. Mirsepasi, N. Asadi, V. (2024). Identifying and prioritizing factors affecting organizational vitality. *Iranian journal of management sciences*, 19(73), 99-118. [In Persian]
- Riahi, M. Kasaei, A. R. Zaharakar, K. (2023). Investigation of mediating role of career adaptability in the relationship between career development and career calling, and its impact on work-family conflict. *Career and Organizational Counseling*, 15(4), 69-94. [In Persian]
- Salim, R. M. A. Istiasih, M. R. Rumlatur, N. A. Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), 1-17.
- Septiadi, M. A. Ramdani, Z. (2024). Competency-Based Human Resources (HR) Development in the Digital Era. *Journal of Current Social and Political Issues*, 2(2), 113-124.

- Sharma, S. Malodia, L. (2022). Competency mapping: building a competent workforce through competency-based human resource information system. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(7), 1749-1762.
- Shojaei, B. Naserabadi, H. D. Amiri, M. J. T. (2024). Optimizing Competency-Based Human Resource Allocation in Construction Project Scheduling: A Multi-Objective Meta-Heuristic Approach. *Qubahan Academic Journal*, 4(3), 861-881.
- Tisu, L. Vîrgă, D. Mermeze, I. (2023). Autonomy and performance: Proactive vitality management and work engagement as sequential mediators of the relationship. *Psychological reports*, 126(1), 411-433.
- Vashdi, D. R. Birman, N. A. (2025). 5Cs for 5Ps: Achieving sustainable development goals through transforming human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 2025(522), 1-21.
- Vashisht, S. Kaushal, P. Vashisht, R. (2023). Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: a systematic review and meta-analysis. *Vision*, 27(3), 316-328.
- Wang, D. Cheung, C. Zhai, X. (2024). Effects of career adaptability and career optimism on career intention of tourism and hospitality students. *Tourism Review*, 79(1), 24-37.
- Xie, M. Wang, G. Wu, Y. J. Shi, H. (2023). How does organizational career management benefit employees? The impact of the “enabling” and “energizing” paths of organizational career management on employability and job burnout. *International journal of environmental research and public health*, 20(2), 1-20.
- Zhang, M. Zhang, N. Yang, J. Feng, D. Li, J. (2024). Application of competency model in enterprise human resource recruitment management. *In Disruptive Human Resource Management*, 1(1), 118-127.
- Zhou, X. Zhao, X. R. Namasivayam, K. (2025). How do organizational emotion resources enhance Gen Z person-job fit in hotels? Roles of career adaptability and diversity management. *International Journal of Hospitality Management*, 2025(126), 1-17.
- Ziakkas, D. Flores, A. D. C. Suckow, M. W. (2023). The implementation of competency-based training and assessment (CBTA) framework in aviation intelligence human systems. *Intel. Hum. Syst. Integr., AHFE Int*, 2023(69), 862-868.

Modeling the Impact of Competency-Based Human Resource Management on Employees' Career Adaptability with the Mediating Role of Work Vitality

Jafar Beikzad^{1*}, Rogaye Karami²

Abstract

The present study was conducted with the aim of modeling the impact of competency-based human resource management on employees' career adaptability with the mediating role of work vitality. The research method is descriptive-correlational. The statistical population included 194 employees of universities in Bonab County, of which 129 were selected as the research sample using Cochran's formula and stratified random sampling. The data collection instruments consisted of standardized questionnaires: Competency-Based Human Resource Management (Zhang et al., 2016), Work Vitality (Nigayne, 2022), and Career Adaptability (Savickas & Porfeli, 2012). To examine the existence of causal relationships among the variables and to assess the fit of the observed data with the conceptual model, the research hypotheses were tested using structural equation modeling and the Partial Least Squares method (PLS3). The research findings indicated that capability-oriented human resource management has a significant effect on employees' career adaptability in the universities of Bonab County ($\beta = 0.404$, $t = 4.324$), and that capability-oriented human resource management also has a significant effect on job vitality in the universities of Bonab County ($\beta = 0.789$, $t = 25.900$). In addition, job vitality has a significant effect on employees' career adaptability in the universities of Bonab County ($\beta = 0.437$, $t = 4.357$). Furthermore, at the 99 percent confidence level, job vitality plays a mediating role in the effect of capability-oriented human resource management on employees' career adaptability in the universities of Bonab County.

Keywords: Competency-Based Human Resource Management, Career Adaptability, Work Vitality.

¹. Associate Professor of Human Resource Management, Department of Public Administration, Bon.C, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

². Master, Department of Public Administration, Bon.C., Islamic Azad University, Bonab, Iran.