

Designing Proactive Career Behaviors Model in Oil Industry Using ISM Approach (Case Study: Oil Contracting Companies)

Abdollah Mohamadpour

Ph.D. Student in Human Resources Management, Lorestan University, Khoramabad, Iran, Mohamdp0ur.ab@fc.lu.ac.ir

Seyed Najmodin Mousavi*

Associate Professor of Business Management, Lorestan University, Khoramabad, Iran, (Corresponding Author) mousavi.na@lu.ac.ir

Amirhoshang Nazarpouri

Associate Professor of Business Management, Lorestan University, Khoramabad, Iran, nazarpouri.am@lu.ac.ir

Hojat Vahdati

Associate Professor of Business Management, Lorestan University, Khoramabad, Iran, vahdati.h@lu.ac.ir

Abstract

Purpose: The present study aims to design proactive career behaviors model in oil industry using ISM approach.

Method: This research is based on quantitative and qualitative cross-sectional research that is applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of nature. The statistical population of the present study consists of Oil Contracting Companies of Iran of which 30 experts have been selected based on the principle of theoretical adequacy and using a targeted sampling method. The information gathering tool in the qualitative research section is semi-structured interview and in the quantitative section the questionnaire is also used. In the qualitative section, the data and information obtained from the interview were analyzed using Atlas-Ti software and the coding method and components and indicators of Proactive Career Behaviors were identified. Also in the quantitative part of the research, the final model of research has been developed and presented using Matlab software and interpretive structural modeling technique.

Findings: The research findings include indicators and components of Proactive Career Behaviors in oil contracting companies. Also, the research results included twenty-two indicators in five levels and described in the final model. Review of the literature and research background shows that there is no research that has attempted to present a model of proactive career behaviors and the present study has responded to this research gap by presenting a model of proactive career behaviors in the oil industry.

Conclusion: Applying proactive career behaviors enables employees to fully consciously and intelligently predict the needs and wants of the future labor market and increase their capabilities and abilities to make the best use of opportunities.

Keyword: Proactive Career Behaviors, Interpretative Structural Approach, Oil Contracting Companies.

دو فصلنامه آینده پژوهی ایران

مقاله پژوهشی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۹ صفحه: ۲۸۳-۳۰۷

طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت با رویکرد مدل-سازي ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: شرکتهای پیمانکاری نفتی)^۱

عبداله محمدپور

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. Mohamp0ur.ab@fc.lu.ac.ir

سید نجم الدین موسوی*

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. mousavi.na@lu.ac.ir

امیر هوشنگ نظرپوری

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. nazarpouri.am@lu.ac.ir

حجت وحدتی

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران. vahdati.h@lu.ac.ir

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری انجام پذیرفت.

روش: این پژوهش، بر پایه‌ی پژوهش‌های آمیخته و به صورت کیفی و کمی است که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را شرکتهای پیمانکاری نفتی در ایران تشکیل می‌دهد که ۳۰ نفر از خیرگان آنها بر اساس اصل کفایت نظری و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی نیز پرسشنامه است. در بخش کیفی، برای شناسایی عوامل، داده‌ها و اطلاعات به دست آمده از مصاحبه از طریق نرم افزار اطلس.تی^۱ و روش کدگذاری تحلیل شد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر مشخص شدند. از طرفی در بخش کمی پژوهش، با استفاده از نرم افزار مطلب و روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدل نهایی پژوهش تدوین و ارائه شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش دربرگیرنده‌ی شاخص‌ها و مؤلفه‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در شرکتهای پیمانکاری نفتی است. همچنین نتایج پژوهش در برگیرنده بیست و دو شاخص در پنج سطح و در قالب مدل نهایی تشریح شده است. با بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش مشخص شد که پژوهشی که مبادرت به ارائه‌ی مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر نموده باشد، وجود ندارد و پژوهش حاضر با ارائه‌ی مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت، به این شکاف تحقیقاتی پاسخ داده است.

نتیجه گیری: به کارگیری رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر، کارکنان را قادر می‌سازد تا کاملاً آگاهانه و هوشمندانه نیازها و خواسته‌های بازار کار آینده را پیش‌بینی نموده و قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را برای استفاده‌ی بهینه از فرصت‌های پیش‌رو افزایش دهند.

واژگان کلیدی: رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر، رویکرد ساختاری تفسیری، شرکتهای پیمانکاری نفتی

۱. مقاله‌ی حاضر بر گرفته از رساله‌ی دکتری است.

*تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۶/۲۰ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۱۰/۱

۱- مقدمه

پیچیدگی‌ها و دگرگونی‌های هزاره‌ی جدید و تقاضاهای روزافزون افراد برای اشتغال، استخدام و دستیابی به شغل را دشوار ساخته است. به عبارتی افزایش مراوده‌های جهانی و گسترش سطح تعامل سازمان‌ها با محیط، آن‌ها را وادار به انجام فعالیت‌هایی ساخته تا در جذب و به‌کارگیری منابع انسانی، تأکید بیشتری بر قابلیت‌ها و مهارت‌های آنان در راستای رشد و تعالی و همچنین انطباق با شرایط پیچیده‌ی محیطی، داشته باشند (Garcia & Barac, 2020: 2). از طرفی شدت تغییرات در محیط‌های کاری و مسیرهای شغلی چالش دیگری است تا افراد نسبت به بهبود ظرفیت‌ها و توانمندی‌های استخدامی خود اهتمام ورزند و از شانس بیشتری برای جذب برخوردار گردند (Brown et al., 2020: 5). به این ترتیب، رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر یکی از رویکردهایی است که افراد را در واکنش مناسب به این مسائل مجهز می‌سازد. در حقیقت فرد متناسب با نیازمندی‌های آینده‌ی بازار کار، رفتارهای پیشگیرانه‌ای برای توسعه‌ی مهارت‌ها و برنامه‌ریزی شغلی خود انجام می‌دهد (Spurk et al., 2020: 161). به کمک رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر فرد به درستی نیازهای آینده‌ی مشاغل را پیش‌بینی و براساس آن توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را پرورش داده و زمینه‌ساز شرایطی مساعد برای افزایش بهره‌وری در سطح فردی و سازمانی خواهد شد (Sylva et al., 2019: 633). رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر اقدامات و تلاش‌های پیش‌دستانه‌ای را شامل می‌شود که فرد برای اثرگذاری بر شرایط و افزایش احتمال موفقیت در استخدام انجام می‌دهد (Guan et al., 2017: 25).

یکی از مهم‌ترین بخش‌های اقتصاد ایران که همواره منابع ارزی فراوانی را به اقتصاد تزریق نموده است، بخش نفت است (دیودار و پور عمران، ۱۳۹۷: ۳۷۶). شرکت‌های نفتی که در این حوزه فعالیت می‌کنند، بنابر ضرورت و اهمیت بالایی که برای اقتصاد ایران دارند، همواره باید از نیروی انسانی توانمند، کارآمد و با مهارت‌های به روز برخوردار باشند. شرکت‌های نفتی پروژه-محور و پیمانکاری، پیچیدگی‌های خاص خود را دارند. این سازمان‌ها، دارای دو بخش دائمی (یعنی خود شرکت‌ها) و بخش موقتی (یعنی پروژه‌ها) هستند (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۸). شرکت‌های پیمانکاری نفتی که به صورت پروژه‌ای فعالیت می‌کنند با یک محیط کاملاً رقابتی با سیر تغییرات شتابنده مواجه هستند که باید با رقبای قدرتمند داخلی و خارجی خود برای بهبود عملکرد رقابت نمایند. در این میان، شرکتی برنده است که از سرمایه‌های انسانی بهتری برخوردار باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۱۵). از این رو، با توجه به محیط کاملاً رقابتی با سیر تغییرات شتابنده که شرکت‌های پیمانکاری نفتی در آن فعالیت دارند، باید مدیران این شرکت‌ها به صورت پیش‌نگرانه، آینده‌نگرانه و آگاهانه نیروی انسانی خود را بر اساس نیازهای شغلی به مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز که در سال‌های آینده بدان نیازمند

1. Proactive Career Behaviours

هستند، مجهز سازند. در حقیقت این شرکت‌ها با استفاده از رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به صورت کاملاً آگاهانه و هوشیارانه، کارکنان خود را به مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز مشاغل در آینده مجهز می‌سازند (Smale et al., 2018: 9). به عبارت دیگر بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر می‌تواند به مثابه یک راهبرد منابع انسانی کارآمد برای شرکت‌های پیمانکاری نفتی باشد که با استفاده از آن در زمینه‌ی توسعه‌ی آینده‌نگرانه و با کاربست مهارت‌ها و توانمندی‌های نیروی کار خود، گوی سبقت را از رقبای داخلی و خارجی برابند. لذا با توجه به آن که هیچ الگوی داخلی برای رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر وجود ندارد، ضرورت انجام این پژوهش بیش از پیش احساس می‌شود. پژوهش‌های اندکی به شناسایی عوامل موقعیتی اثرگذار بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه پرداخته‌اند. در واقع بهبود مهارت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد در قالب تقویت سرمایه‌ی مسیر شغلی و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر که لازمه‌ی افزایش قابلیت استخدام‌پذیری در کسب و کارهای متغیر و موقتی است، یک حوزه‌ی پژوهشی ضروری در مدیریت منابع انسانی می‌باشد. با توجه به آنچه گفته شد، هدف اصلی پژوهش حاضر آن است تا ضمن شناسایی انواع رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر و تعیین پسایندهای آن به طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در صنعت نفت مبادرت ورزد.

۲- مبانی نظری

۲-۱. مفهوم‌پردازی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در آینده‌پژوهی

مفهوم رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر برگرفته شده از عبارت لاتین Proactive Career Behaviours است. واژه‌ی Proactive، به معنای اقدامات پیش‌نگرانه، پیش‌گیرانه و آینده‌نگرانه است (فرهنگ لانگمن، ۱۳۹۷) که این مفهوم را به آینده‌پژوهی مرتبط می‌سازد. این مفهوم اشاره به آینده‌پژوهی، کندوکاو و پیش‌بینی دقیق آینده به منظور فراگیری مهارت‌هایی دارد که افراد در آینده به آن‌ها نیازمند هستند (Hirschi et al., 2014: 12). در این میان، آینده‌پژوهی به معنای پیش‌بینی دقیق آینده برای رسیدن به یک هدف خاص است (گوهری فر و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۷)، در حالی که عنصر مسلط مفهوم رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر نیز پیش‌بینی است. پیش‌بینی افراد را قادر می‌سازد تا متناسب با تغییرات آینده، مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را توسعه دهند و یا این‌که فعالانه برای توانمندسازی خود تلاش کنند (Taber & Blankemeyer, 2015: 23). دیگر وجه اشتراک طرح بحث مفهوم رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در بستر آینده‌پژوهی آن است که این مفهوم به عنوان اقدامی پیش‌نگرانه و پیش‌گیرانه بر اساس پیش‌بینی و آینده‌پژوهی تعریف می‌شود (Parker et al., 2006).

۲-۲. رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر

کلین و همکاران (Klein et al, 2013) معتقدند که تغییرات محیطی هر روز امنیت شغلی کارکنان را به خطر می اندازد و مسیرهای شغلی به طور چشمگیری بی حد و مرز شده اند، بر این اساس، رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر امنیت شغلی جدیدی ایجاد می کند که اگر افراد آن را حفظ کنند، هنگامی که کار خود را از دست دهند؛ جای دیگر قابلیت استخدام خواهند داشت (Lee & Han, 2014: 1195). پارکر و همکاران (۲۰۰۶) رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر را اقدامی پیش‌گراانه و پیش‌گیرانه تعریف می کنند که افراد به منظور تأثیرگذاری بر خود یا محیط انجام می دهند. کینگ (King, 2004)، نیز رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر را فعالیت‌های تعدی افراد برای تحقق اهداف شغلی خود می داند (Rahim & Rohaida, 2016:10). گام اصلی در رفتار مسیر شغلی آینده نگر، پیش‌بینی است. پیش‌بینی کارکنان را قادر می سازد تا متناسب با تغییرات آینده، مهارت‌ها و قابلیت‌های خود را توسعه دهند و یا این‌که فعالانه برای توانمندسازی خود تلاش کنند. (Taber & Blankemeyer, 2015: 23).

رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر به توانایی فرد در توسعه‌ی هدفمند و برنامه‌ریزی صحیح در راستای بهبود شایستگی‌هاست که این امر باعث می شود تا افراد مسیر شغلی خود را به نحو مطلوب‌تری مدیریت نمایند و همواره از فرصت‌های شغلی پیش رو بهره گیرند (Akkermans & Tims, 2017: 174). رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر فرآیندی است که می توان برای هر مجموعه عملکردها از طریق پیش‌بینی کردن، برنامه‌ریزی کردن و تلاش کردن برای تأثیرگذار بودن به کار گرفت (Grant & Ashford, 2008: 11).

هال (Hall, 2002) و بریسکو و همکاران (Briscoe et al., 2006) معتقدند که توانمندسازی و به روز کردن مهارت‌ها به دلیل به‌کارگیری رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر، خود تنظیمی و انطباق‌پذیری کارکنان را افزایش می دهد و به راحتی قادر به انجام وظایف محوله در محیط‌های کاری پیچیده هستند (Chan, 2017: 607). در تعریفی دیگر می توان گفت که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر با ایجاد قابلیت‌ها و ویژگی‌هایی شکاف بین فرد و محیط کاری را می پوشاند و توانایی وی را در شناسایی و کسب فرصت‌های شغلی افزایش می دهد (اسپورک و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۶۵). در حقیقت رویکرد رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر چارچوبی ارائه می دهد که فرد با تحلیل محیط پیرامون خود و نیازهای آتی بازار کار به خودمدیریتی، برنامه‌ریزی، سازماندهی و یادگیری مداوم پرداخته و در انطباق با تغییرات شغلی در بازار آشفته‌ی استخدام، موفق تر عمل نماید. استراوس و همکاران (Strauss et al., 2012) نیز بیان می کنند که این رویکرد چشم‌اندازی روشن برای رویارویی اثربخش با چالش‌های بازار کار فراهم می آورد (Hirschi et al., 2014: 12). همچنین می توان بیان کرد که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر توانایی فرد را برای به دست آوردن شغل مورد نظر افزایش می دهد. در واقع رفتار و ادراک

کارکنان را در جهت بهینه کردن قابلیت‌های خود، تلاش مضاعف برای یادگیری و هر چیزی که منفعت شغلی آن‌ها را بر آورده سازد؛ سوق می‌دهد (Rudolph et al., 2017: 25). استروگز و همکاران (Sturges et al., 2000) نیز در تشریح رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر بیان می‌کنند که رویکرد مذکور افراد را با توانمندی‌ها و قابلیت‌های بیشتر هم در حفظ شغل فعلی و هم در یافتن موقعیت‌های شغلی جدید یاری می‌رساند (Otto et al., 2019: 34). از آنجایی که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر موجب بهبود مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان می‌شود یا به عبارتی دانش و تخصص روز در آن‌ها پرورش می‌یابد؛ می‌تواند خلاقیت و نوآوری کارکنان را نیز در پی داشته باشد. (Luo et al., 2020: 86).

۲-۳. عوامل مؤثر بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر

با بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش، مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و متغیرهای اثرگذار در تبیین و تشریح مفهوم رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر نشان داده شده است. با مروری بر مطالعات گذشته مشخص شد که هر کدام از محققان برای بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، شاخص‌ها و عواملی را مطرح نمودند. به عبارتی وجود این عوامل می‌تواند پیش‌ران‌های رفتار مسیر شغلی آینده‌نگر و همچنین تسهیل‌گر بروز آن باشد. بنابراین، در جدول شماره‌ی یک به برخی از این عوامل اشاره شده است.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر

ردیف	عوامل	تشریح	منبع
۱	رفتارهای انگیزشی	انگیزه و تمایل به یادگیری، موجب بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر می‌شود	(Clements & Kamau., 2017; 7)
۲	برنامه‌ریزی مسیر شغلی	با برنامه‌ریزی مسیر شغلی مناسب، افراد می‌دانند که کدام یک از قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را برای پیشرفت در کار باید تقویت کنند	(Forrset & Dougherty., 2006: 425)
۳	رفتارهای رهبری	تحریک و الهام بخشی کارکنان برای فراگیری مهارت‌ها و توانمندی‌ها	Chughtai., 2019: 217
۴	بهبود قابلیت‌های روانشناختی	بهبود قابلیت‌های روانشناختی موجب تحریک فرد در فراگیری رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه است	(Forrset & Dougherty., 2006: 425)
۵	انعطاف پذیری شخصی	اشتیاق به تجربه‌ی چیزهای جدید، تلاش فرد را برای افزایش مهارت‌ها بیشتر می‌کند	(Van der heijde., 2006: 456)
۶	ظرفیت تحرک	جابه جایی در مشاغل گوناگون می‌تواند موجب بهبود یادگیری رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر	(DeGrip., 2004)
۷	دانش و آگاهی	شناخت و آگاهی به محیط پیرامون بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را باعث می‌شود	(Kluytmans & Marlies., 2004)
۸	خود مدیریتی	مدیریت صحیح و مناسب مسیر شغلی خود	(Hall., 2002)
۹	پذیرش تغییر	افرادی که خواهان تغییر موقعیت شغلی خود هستند، برای کسب آن قابلیت‌های خود را ارتقاء می‌بخشند	(Otto et al., 2019: 35)

۲-۴. رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر و شرکت‌های پیمانکاری

شرکت‌هایی که در مشاغل پروژه‌ای فعالیت دارند، دارای مشاغل موقتی بوده و با پایان هر پروژه باید فعالانه در جستجوی یافتن پروژه‌های جدیدی برای کار باشند. اگر آن‌ها از رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگرانه که حاصل دانش تجمیع شده از مشاغل مورد تصدی در گذشته است، برخوردار نباشند، فاصله‌ی بین اتمام یک پروژه و یافتن شغل در پروژه‌های دیگر طولانی شده و مدت بیکاری آن‌ها افزایش می‌یابد. در چنین حالتی شرکت‌ها برای آن که همواره پروژه‌ای برای کار داشته باشند، باید عملکرد مناسبی از خود نشان دهند (Chughtai, 2019: 218). عملکرد خوب یک شرکت در گرو منابع انسانی آن است و منابع انسانی خوب، به افرادی گفته می‌شود که دارای مهارت‌ها و توانمندی‌های به روز و کارآمد باشند. از این رو، برای آن که عملکرد یک شرکت بهبود یابد، افراد باید خود را مهیا و آماده مهارت‌ها و قابلیت‌های گوناگون نمایند. بنابراین، می‌توان گفت که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر به عنوان یک پیش‌ران برای بهبود عملکرد شرکت و قابلیت استخدام‌پذیری آن در دنیای مشاغل جدید به شمار می‌روند (Yen lee, 2018: 9). اساساً مدیریت منابع انسانی وابسته به بستر است و نمی‌توان تأثیرات این تغییر و تحولات و گرایش به پروژه‌ها، سازمان‌های موقتی و تعامل آن‌ها با سازمان‌های دائمی بر مدیریت منابع انسانی را نادیده گرفت (Berdin & Suderlound, 2011). شرکت‌های پیمانکاری، محیط کاری پویایی دارند و فشار کاری بر کارکنان دائماً در حال نوسان است، الزامات با عدم اطمینان مواجه است و مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز افراد بسته به سرعت تغییرات با تحولات زیادی مواجه می‌شود (Turner et al., 2008: 582). بر این اساس، شرکت‌های پیمانکاری الزامات خاص خود را دارند و مهارت‌ها و توانمندی‌های سنتی منابع انسانی، ممکن است نتواند اهداف اصلی سازمان را محقق سازند (Zwikea, 2010). این نکته بیش از پیش ضرورت رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را مشخص می‌سازد. در حقیقت رشد و توسعه‌ی شرکت‌های پیمانکاری، مستلزم توسعه‌ی مهارت‌های بین‌فردی و پشتیبانی‌های سازمانی و مدیریتی است (Lindkvist, 2005: 1196). بردین و سودرلند (۲۰۱۱) معتقدند که شرکت‌های پیمانکاری، به علت عدم تضمین امنیت شغلی، نیازمند کارکنان با قابلیت‌های به روز و جدید و استفاده از متخصصان متعدد در حوزه‌های مختلف است.

۲-۵. پیشینه‌ی پژوهش

اسپورک و همکاران (Spurk et al., 2020) معتقدند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر سطح انطباق‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین یافته‌های آن‌ها حاکی از آن بود که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. لئو و همکاران (Luo et al., 2020) در پژوهشی اذعان داشتند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر می‌تواند خلاقیت و نوآوری کارکنان را افزایش دهد. اتو و همکاران (Otto et al., 2019) در مطالعه‌ای بیان داشتند

که رویکرد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر فرسودگی شغلی کارکنان را تا حد قابل توجهی از بین می‌برد. سیلوا و همکاران (Sylva et al., 2019) در پژوهش خود نشان دادند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر می‌تواند منجر به هماهنگی بین توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد با نیازهای شغلی گردد. آن‌ها همچنین اذعان داشتند که این تناسب و هماهنگی هم در افرادی که در شغل فعلی خود هستند و هم در افرادی که شغل جدیدی اتخاذ می‌کنند؛ رخ می‌دهد. بائو و همکاران (Bao et al., 2019) در مطالعه‌ی خود بیان کردند که مدیران به کمک رویکرد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر موقعیت‌های محیطی و نیازهای شغلی آینده و مهارت‌های مورد نیاز برای آن را مورد بررسی قرار می‌دهند و با توانمندسازی و بهبود قابلیت‌ها، خود را برای استفاده‌ی بهینه از فرصت‌ها آماده می‌سازند. بلاکر و همکاران (Blokker et al., 2019) در تحقیقی نقش رفتارهای آینده‌نگرانه را در قالب شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی در قابلیت استخدام‌پذیری مورد بررسی قرار دادند. این پژوهشگران دریافتند که در قابلیت استخدام‌پذیری متخصصان حرفه‌ای جوان، شایستگی‌های مسیر شغلی و عوامل موفقیت شغلی، نقش بسیار مهمی دارد. اسمال و همکاران (Smale et al., 2018) در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر رابطه‌ی مثبت و معناداری با موفقیت شغلی افراد دارند. یافته‌های کلمنت و کامائو (Clements & Kamau., 2017) نشان داد که افراد با رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، مدام نیازها و خواسته‌های بازار کار آینده را رصد نموده و همواره مهارت و توان خود را برای هم پوشانی با آن بهبود می‌بخشند. نتایج پژوهش راسدی و همکاران (Rasdi et al., 2011) در مالزی حاکی از آن بود که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شامل اقداماتی همچون مدیریت مسیر شغلی و شبکه‌سازی است که نهایتاً موفقیت شغلی کارکنان را در پی دارد. چن (Chan, 2017) نیز بیان داشت که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر باعث خودتنظیمی کارکنان می‌شود. رحیم و رویدا (Rahim & Rohaida, 2016) نیز در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر با سلامت روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد. تا بر و بلانکمایر (Taber & Blankemeyer., 2015) و هیرچی و فروند (Hirschi & Freund, 2014) در یافته‌های خود قابلیت پیش‌بینی و آینده‌نگری افراد را پیش‌شرط اصلی در رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر عنوان می‌کنند. لی و هان (Lee & Han, 2014) در پژوهشی ارتباط بین رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر و امنیت شغلی را مورد تحلیل و بررسی قرار دادند که یافته‌های آن‌ها نشان داد رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، امنیت شغلی را تا حد زیادی تضمین می‌کند. با بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش، مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و متغیرهای مهم در تبیین و تشریح مفهوم رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر با ذکر منبع نشان داده شده است.

جدول (۲)، مؤلفه‌ها و متغیرهای رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر

مؤلفه	منبع	مؤلفه	منبع
پیش‌بینی و آینده‌نگری	(Hirschi & Freund, 2014)	خلاقیت و تفکر خلاقانه	(Luo et al., 2020)
سطح انطباق‌پذیری	(Spurk et al., 2020)	پذیرش تغییر	(Otto et al., 2019)
بهبود شایستگی و بهره‌وری منابع انسانی	(Akkermans, J. & Tims., 2017)	اقدامات پیش‌نگرانه و پیش‌گیرانه	(Parker et al., 2006)
سلامت روانشناختی	(Rahim & Rohaida, 2016)	خودتنظیمی و خودمدیریتی	(Chan., 2017)
انگیزش کارکنان	(Clements & Kamau., 2017)	هوشمندی	(Klein et al., 2013)
توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد	(Sylva et al., 2019)	قابلیت‌های روانشناختی	(Forrset & Dougherty., 2006)
مدیریت مسیر شغلی	(Rasdi et al., 2011)	قابلیت استخدام‌پذیری متخصصین	(Blokker et al., 2019)
دانش	(Kluytmans & Marlies., 2004)	موقعیت‌های محیطی و نیازهای شغلی آینده	(Bao et al., 2019)
چشم‌انداز روشن و هوش استراتژیک	(Strauss et al., 2012)	رفتار و ادراک	(Rudolph et al, 2017)
کار گروهی و تیمی	(Van der heijde., 2006:)	نوآوری دانش بنیان	(Luo et al., 2020;) (Kluytmans & Marlies., 2004)
تضمین امنیت شغلی	(Lee & Han, 2014)	توسعه و توانمندسازی منابع انسانی	(Smale et al, 2018)
یادگیری فعالانه و پیش‌نگرانه (دانش و تخصص)	(Luo et al., 2020)	جهت‌گیری مسیر شغلی	(Guan et al., 2017)
مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی	(Lindkvist., 2005)	انعطاف‌پذیری	(Van der heijde., 2006:)
کارآمدی منابع انسانی	(Degrip., 2004)	مهارت درک و حل مسئله	(Forrset & Dougherty., 2006)

با توجه به بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش، مشخص می‌شود که پژوهشی که تاکنون به شناسایی و تبیین رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر و طراحی مدلی برای آن در صنعت نفت پرداخته باشد، یافت نمی‌شود. در حقیقت با توجه به بستر انجام پژوهش و بررسی مفهوم رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در صنعت نفت و شرکت‌های نفتی، می‌توان عنوان نمود پژوهشی که به طراحی مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در صنعت نفت مبادرت نموده باشد، تا زمان انجام تحقیق وجود نداشته است.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر پایه‌ی پژوهش‌های آمیخته و به صورت کیفی و کمی و در پارادایم استقرایی و قیاسی است؛ که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. از آنجا که پژوهش حاضر در زمره‌ی پژوهش‌های آمیخته قرار دارد؛ باید روش‌شناسی پژوهش به

تفکیک در بخش کیفی و کمی ارائه گردد. جامعه‌ی آماری پژوهش شرکت‌های پیمانکاری نفتی می‌باشد. بدین ترتیب، جامعه‌ی آماری پژوهش، خبرگان متشکل از مدیران ارشد، میانی و عملیاتی شرکت‌های پیمانکاری نفتی در ایران می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (لازم به ذکر است که در روش نمونه‌گیری هدفمند کسانی که اطلاعات و درک آن‌ها در زمینه‌ی مورد بررسی بسیار زیاد و عمیق است به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. به این ترتیب در پژوهش حاضر اعضای نمونه با توجه به پدیده‌ی مورد بررسی بر مبنای میزان دانش، تخصص و تجربه انتخاب شده‌اند) تعداد ۳۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. بدین شکل که بر اساس اصل کفایت نظری تا سرحد اشباع، داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است که در آن با ارائه سؤالاتی مشابه از پاسخ‌گویان درخواست می‌شود آزادانه برای کسب ایده‌های جدید نظرات خود را بیان کنند. همچنین روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی به ترتیب با استفاده از ضریب نسبی روایی محتوا^۱ و آزمون کاپای - کوهن^۲ تأیید شد. همچنین ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه است که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از روایی محتوا و آزمون مجدد تأیید شد. در بخش کیفی پژوهش، داده‌های به دست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار اطلس.تی و روش کدگذاری تحلیل و شاخص‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی شدند. لازم به ذکر است که داده‌ها بر اساس شیوه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی و در نهایت ایجاد مقوله‌ها و مؤلفه‌ها تحلیل شد. همچنین در بخش کمی پژوهش، با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۳ مدل نهایی پژوهش تدوین و ارائه شده است. علاوه بر این، برای سازگار کردن ماتریس دستیابی اولیه از نرم‌افزار مطلب^۴ استفاده شده و مدل نهایی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری به دست آمده است. در خصوص چرایی استفاده از روش‌های آماری مورد استفاده در پژوهش، لازم به ذکر است که با توجه به هدف اول تحقیق که شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهم و اثرگذار به عنوان رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در صنعت نفت بود، باید از مصاحبه استفاده می‌شد. در این پژوهش با استفاده از مصاحبه و با کمک مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده از ادبیات تحقیق، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مورد نظر با استفاده از روش کدگذاری و نرم‌افزار اطلس.تی به دست آمدند. پس از آن که هدف اول محقق شد، نوبت آن بود که به هدف اصلی پژوهش که طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر است، پرداخته شود. از این رو، با استفاده از شاخص‌ها و مؤلفه‌های شناسایی شده به عنوان ورودی الگو و با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری

-
- 1.Content Validity Ratio
 - 2.Cohen's kappa coefficient
 - 3.ISM
 - 4.Matlab

طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت با رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری / ۲۹۳

تفسیری، هدف اصلی پژوهش که طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت بود، تحقق یافت.

۳-۱. سوالات پژوهش

- سوالات اصلی که پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به آن‌ها است به شرح زیر است.
- شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهم و اثرگذار به عنوان رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت کدامند؟
- الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت به چه صورت است؟

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱. یافته‌های جمعیت شناختی و معرفی نمونه‌ی پژوهش

در این بخش شرکت‌های نفتی که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و مدیران و کارشناسان آن‌ها به عنوان خبرگان در پژوهش حاضر همکاری داشته‌اند، در جدول (۳) نشان داده می‌شود.

جدول ۳. شرکت‌های نفتی مورد مطالعه

ردیف	نام شرکت	ردیف	نام شرکت
۱	ستاد شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب	۵	شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان
۲	شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون	۶	شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون
۳	شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران	۷	پتروشیمی امیرکبیر
۴	شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری	۸	پتروشیمی مارون

در خصوص چرایی انتخاب صنعت نفت و شرکت‌های نفتی در مقایسه با صنایع دیگر لازم به ذکر است که با توجه به اهمیتی که شرکت‌های نفتی در اقتصاد ایران دارند و با توجه به اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی متخصص که باید از مهارت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های به روز برخوردار باشند، محققان بر آن شدند که الگویی برای رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت طراحی نمایند، تا مشخص شود که مهندسان، متخصصان و کارکنانی که در این صنعت مهم فعالیت دارند، باید در آینده چه مهارت‌ها و قابلیت‌هایی را فرا بگیرند.

از طرف دیگر، بررسی یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که تمامی پاسخ‌دهندگان مرد هستند. همچنین در بین نمونه‌ی انتخابی ۴ نفر کمتر از ۳۰ سال و معادل ۱۳ درصد از حجم نمونه‌ی انتخابی را تشکیل می‌دهند. از طرفی دیگر ۱۶ نفر بین ۳۱-۴۰ سال سن دارند که معادل ۵۴ درصد از حجم نمونه‌ی انتخابی هستند. اعضای نمونه‌ی بالاتر از ۴۱ سال ۱۰ نفر هستند که ۳۳ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. در این میان ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۲۳ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند.

۴-۲. یافته‌های بخش کیفی

در این بخش از پژوهش با استفاده از نظر خبرگان مجموعه‌ای از شاخص‌ها و مؤلفه‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی شد. بدین شکل که شیوه‌ی استخراج شاخص‌ها و مؤلفه‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر با بررسی متون مصاحبه‌ها و با کمک نرم‌افزار اطلس‌تی و همچنین روش کدگذاری شاخص‌ها و مؤلفه‌های پدیده‌ی مورد بررسی در جدول شماره‌ی (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. شاخص‌ها و مؤلفه‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر

ردیف	شاخص	ردیف	شاخص
۱	تفکر خلاقانه و نوآورانه	۱۲	خودتنظیمی و خودمدیریتی
۲	مهارت هوش استراتژیک	۱۳	مدیریت استعداد آینده‌محور
۳	نوآوری دانش‌بنیان	۱۴	مهارت‌های ارتباطی و بین فردی
۴	مهارت کار گروهی و تیمی	۱۵	انعطاف‌پذیری منابع انسانی
۵	مهارت پذیرش تغییر	۱۶	بهبود قابلیت استخدام‌پذیری
۶	بهبود بهره‌وری منابع انسانی	۱۷	هوش فرهنگی و هیجانی
۷	تضمین امنیت شغلی در گستره‌ی تغییرات	۱۸	توانمندسازی منابع انسانی
۸	توسعه‌ی منابع انسانی	۱۹	پرورش منابع انسانی در کلاس جهانی
۹	مهارت‌های تکنولوژیکی آینده‌محور	۲۰	مهارت درک و حل مسئله
۱۰	یادگیری فعالانه و پیش‌نگرانه	۲۱	کارآمدی منابع انسانی
۱۱	مهارت جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع	۲۲	تفکر تحلیلی و انتقادی

۴-۳. یافته‌های کمی پژوهش

۴-۳-۱. به دست آوردن ماتریس روابط درونی متغیرها^۱

در این مرحله بعد از شناسایی متغیرها باید آن‌ها را در ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها وارد نمود. این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرها است که در سطر و ستون آن شاخص‌ها به ترتیب ذکر می‌گردند و سپس روابط میان شاخص‌ها به وسیله‌ی نمادهایی در یک مقایسه زوجی مشخص می‌شود. (Ravi & Shanker, 2005: 72). در حقیقت برای تشکیل دادن ماتریس روابط درونی شاخص‌ها از خبرگان شرکت‌کننده در فرایند ساختاری - تفسیری تقاضا می‌شود تا بر اساس اصول و قواعد زیر ماتریس را تکمیل نمایند. بر این اساس V : یعنی عامل سطر (i) می‌تواند بر عامل ستون (j) تأثیرگذار باشد. A : یعنی عامل ستون (j) می‌تواند بر عامل سطر (i) تأثیرگذار باشد. X : یعنی هر دو سطر (i) و ستون (j) بر همدیگر تأثیر می‌گذارند. O : یعنی بین سطر و ستون (i,j) هیچ ارتباطی وجود ندارد.

1. Structural self-interaction matrix (SSIM)

جدول ۵. ماتریس ساختاری روابط درونی شاخص‌ها

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	شاخص‌ها	
O	V	V	V	O	X	V	V	O	O	V	O	V	V	V	X	V	O	V	A	V	مهارت هوش استراتژیک
X	V	V	O	O	A	V	A	O	V	V	V	O	O	O	O	A	O	X	A		تفکر خلاقانه و نوآورانه
O	O	V	V	A	O	O	O	O	V	V	X	V	V	X	V	O	V				مهارت درک و حل مسئله
A	V	V	O	O	O	O	V	V	O	X	V	V	O	V	A	A	O				هوش فرهنگی و هیجانی
O	O	O	O	O	O	A	O	X	A	O	A	O	O	O	O	O	O				تضمین امنیت شغلی در گستره تغییرات
X	V	O	O	V	V	A	V	O	V	X	V	V	A	O	O						مهارت پذیرش تغییر
O	O	O	O	V	X	O	O	V	O	V	O	V	X	O							مهارت‌های ارتباطی و بین فردی
A	X	X	O	O	A	O	A	O	A	O	A	O	O	A							توانمندسازی منابع انسانی
O	V	V	O	A	X	O	V	O	V	O	V	O	V								مهارت‌های تکنولوژیکی آینده‌محور
A	O	O	O	O	A	O	V	V	X	O	X										نوآوری دانش‌بنیان
O	O	V	V	V	O	V	O	O	V	A											یادگیری فعالانه و پیش‌نگرانه
A	V	V	O	O	A	O	V	O	V												مهارت جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع
O	V	V	O	X	O	V	O	V													خودتنظیمی و خودمدیریتی
A	O	O	O	A	O	X	O														بهبود قابلیت استخدام‌پذیری
A	V	X	O	O	A	O															بهبود بهره‌وری منابع انسانی
A	O	O	X	O	O																برورش منابع انسانی در کلاس جهانی
V	O	O	O	V																	مهارت کارگروهی و تیمی
O	V	A	V																		مدیریت استعداد آینده‌محور
O	O	O																			انعطاف‌پذیری منابع انسانی
A	V																				کارآمدی منابع انسانی
A																					توسعه‌ی منابع انسانی
																					تفکر تحلیلی و انتقادی

۴-۳-۲. به دست آوردن ماتریس دستیابی^۱

- در این گام ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس روابط درونی شاخص‌ها به اعداد صفر و یک بر حسب اصول و قواعد زیر عمل می‌کند:
- اگر نماد خانه (i,j) معادل V باشد؛ در آن صورت ارزش آن خانه معادل ۱ و ارزش خانهی قرینه‌ی آن صفر است.
 - اگر نماد خانه (i,j) معادل A باشد؛ در آن صورت ارزش آن خانه معادل صفر و ارزش خانهی قرینه‌ی آن ۱ است.
 - اگر نماد خانه (i,j) معادل X باشد؛ در آن صورت ارزش آن خانه و ارزش خانهی قرینه‌ی آن ۱ می‌باشد.
 - اگر نماد خانه (i,j) معادل O باشد؛ در آن صورت ارزش آن خانه و ارزش خانهی قرینه‌ی آن صفر می‌باشد.

جدول ۶. ماتریس دستیابی اولیه

مختصات	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰		
مهارت هوش استراتژیک	۱																					
تفکر خلاقانه و نوآورانه		۱																				
مهارت درک و حل مسئله			۱																			
خوش فرضنگی و هیجانی				۱																		
تعمین امنیت شخصی در گستردگی تغییرات					۱																	
مهارت پذیرش تغییر						۱																
مهارت‌های ارتباطی و بین فردی							۱															
توانمندسازی منابع انسانی								۱														
مهارت‌های تکنولوژیکی آینده‌محور									۱													
نوآوری دانش‌محول										۱												
یادگیری، فعالیت و پیش‌نگرانه											۱											
مهارت جهت‌گیری مسیر شخصی متنوع												۱										
خودتنظیمی و خودمدیریتی													۱									
چهار قابلیت استخدام‌پذیری														۱								
بهبود بهره‌وری منابع انسانی															۱							
برورش منابع انسانی در کلاس جهانی																۱						
مهارت کار گروهی و تیمی																	۱					
مدیریت استعداد آینده‌محور																		۱				
انطباق‌پذیری منابع انسانی																			۱			
کارآمدی منابع انسانی																				۱		
توسعه منابع انسانی																					۱	
تفکر تحلیلی و ابتدایی																						۱

۴-۳-۳. سازگار کردن ماتریس دستیابی

بعد از به دست آوردن ماتریس دستیابی اولیه، باید سازگاری درونی آن نیز مورد بررسی و برقرار گردد؛ این بدان معناست که اگر معیار A منجر به معیار B شود و معیار B هم منجر به معیار C شود، در نتیجه معیار A باید منجر به معیار C شود؛ و در صورتی که در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد باید ماتریس اصلاح گردد و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. از این رو، اعدادی که با علامت * نمایش داده شده‌اند، بیانگر آن است که در ماتریس دستیابی اولیه، ابتدا صفر بوده و پس از سازگاری عدد یک گرفته‌اند. بنابراین، برای سازگار کردن ماتریس می‌توان به جمع‌آوری مجدد نظرات خبرگان و تکرار این فرآیند تا به دست آوردن سازگاری؛ و یا از طریق قوانین ریاضی پرداخت به این صورت که ماتریس دستیابی اولیه را به توان $(K+1)$ می‌رسانند و $K \geq 1$ می‌باشد. لازم به ذکر است که عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قاعده بولن $(1*1=1)$ و $(1+1=1)$ صورت می‌گیرد (Huang et al., 2005)؛ و یا می‌توان از نرم‌افزار مطلب در این خصوص استفاده نمود. در پژوهش حاضر جهت سازگار کردن ماتریس دستیابی اولیه از نرم‌افزار مطلب استفاده شده که نتایج در جدول شماره ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷. ماتریس سازگار شده

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	
مهارت هوش استراتژیک	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
تفکر خلاقانه و نوآورانه	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مهارت درک و حل مسئله	*	*	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
هوش فرهنگی و هیجانی	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
تضمین امنیت شغلی در گستره تغییرات	۰	۰	*	۰	۰	۰	*	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مهارت پذیرش تغییر	۱	۱	*	*	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مهارت های ارتباطی و بین فردی	۰	*	*	*	۱	۱	*	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
توانمندسازی منابع انسانی	۰	۱	۱	۰	۰	۰	*	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
مهارت های تکنولوژیکی آینده محور	*	۱	۱	۰	۱	۱	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
نوآوری دانش بنیان	۰	*	*	*	*	۰	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
یادگیری فعالانه و پیش نگرانه	۰	*	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مهارت جهت گیری مسیر شغلی متنوع	*	۱	۱	۱	۱	۱	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
خودتنظیمی و خودمدیریتی	۰	۱	۱	۱	۱	۱	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
بهبود قابلیت استخدام پذیری	۰	*	*	۰	۰	۱	*	۱	۰	۰	۰	۰	*	۰	۰	۱	۰	۰	۰
بهبود بهره وری منابع انسانی	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پرورش منابع انسانی در کلاس جهانی	۰	*	*	۱	۰	*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مهارت کار گروهی و تیمی	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
مدیریت استعداد آینده محور	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
انعطاف پذیری منابع انسانی	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰
کارآمدی منابع انسانی	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
توسعه منابع انسانی	۰	۱	*	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تفکر تحلیلی و انتقادی	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

۴-۳-۴- تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها

در این مرحله برای تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها، باید مجموعه های ورودی (پیش نیاز) و خروجی (دستیابی) برای هر معیار مشخص شود. مجموعه ی خروجی شامل متغیرهایی می شود که می توان از طریق متغیر مذکور به آنها دست یافت و از طرفی مجموعه ی ورودی شامل

متغیرهایی می‌شود که از طریق آن می‌توان به این متغیر دست یافت. در این مرحله بعد از مشخص کردن مجموعه‌ی ورودی و خروجی؛ باید مجموعه‌ی مشترک برای هر متغیر نیز تعیین شود. سپس برای سطح‌بندی آن‌ها، متغیرهایی که مجموعه‌ی خروجی و مشترک کاملاً مشابهی دارند، در بالاترین سطح از سلسله‌مراتب مدل ساختاری - تفسیری قرار داده می‌شوند و سپس برای مشخص نمودن اجزای سطح بعدی سیستم، باید متغیر سطح‌بندی شده از جدول حذف و با بقیه‌ی متغیرهای باقی‌مانده جدول بعدی را تشکیل دهیم. این عمل را تا تعیین سطح‌بندی همه‌ی متغیرها ادامه می‌دهیم تا اولویت و سطح‌بندی همه‌ی متغیرها انجام پذیرد. جدول زیر سطح‌بندی متغیرها را نشان می‌دهد.

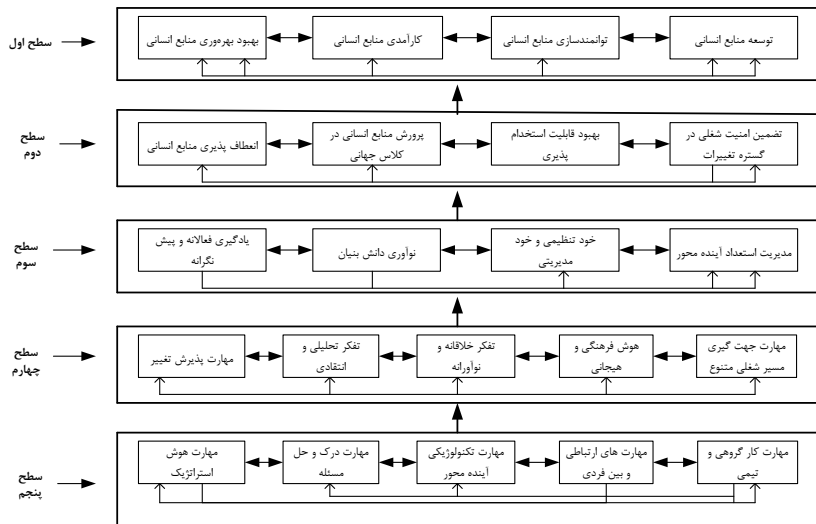
جدول ۸. تعیین سطوح و اولویت بندی متغیرها

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	متغیرها
پنجم	۱.۳.۷.۹.۱۷	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.	۱.۳.۷.۹.۱۷	مهارت هوش استراتژیک
چهارم	۲.۴.۶.۹.۱۲.۲۲	۲.۴.۵.۶.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۲.۱۷.۲۲	تفکر خلاقانه و نوآورانه
پنجم	۳.۷.۱۷	۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.	۱.۳.۷.۱۷	مهارت درک و حل مسئله
چهارم	۲.۴.۶.۱۱.۱۲.۲۲	۲.۴.۵.۶.۸.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۱.۱۲.۱۷.۲۲	هوش فرهنگی و هیجانی
دوم	۵.۱۴.۱۶	۵.۸.۱۴.۱۵.۱۶.۲۰	۲.۳.۴.۵.۶.۷.۱۱.۱ ۲.۱.۳.۱۴.۱۶.۱۸.۲۲	تضمین امنیت شغلی در گستره‌ی تغییرات
چهارم	۲.۴.۶.۹.۱۱.۱۲.۱۶.۱۸.۲۲	۲.۴.۵.۶.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۱ ۱۲.۱۶.۱۷.۱۸.۲۲	مهارت پذیرش تغییر
پنجم	۱.۳.۷.۹.۱۷	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱	۱.۳.۷.۹.۱۷.۲۲	مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی
اول	۸.۱۵.۲۰.۲۱	۸.۱۵.۲۰.۲۱	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲.	توانمندسازی منابع انسانی
پنجم	۱.۳.۶.۷.۹.۱۱.۱۳.۱۶.۱۷.۱۸	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲	۱.۳.۶.۷.۹.۱۱.۱۳.۱۶.۱۷.۱۸	مهارت‌های تکنولوژیکی آینده‌محور
سوم	۱۰.۱۱.۱۳.۱۶.۱۸	۸.۱۰.۱۱.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۰.۱۱ ۱۲.۱۳.۱۶.۱۷.۱۸.۲۲	نوآوری دانش‌بنیان
سوم	۴.۶.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳	۴.۵.۶.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳ ۱۴.۱۵.۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱	۱.۲.۴.۶.۷.۹.۱۰ ۱۱.۱۲.۱۳.۱۷.۱۸.۲۲	یادگیری فعالانه و پیش‌نگرانه
چهارم	۲.۴.۶.۱۰.۱۱.۱۲.۱۶.۱۸.۲۲	۲.۴.۵.۶.۸.۱۰.۱۱.۱۲.۱۳.۱۴.۱۵ ۱۶.۱۸.۱۹.۲۰.۲۱.۲۲	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۰ ۱۱.۱۲.۱۶.۱۷.۱۸.۲۲	مهارت جهت- گیری مسیر شغلی متنوع
سوم	۹.۱۰.۱۱.۱۳.۱۸	۵.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۳.۱۴.۱۵.۱۶ ۱۸.۱۹.۲۰.۲۱	۱.۲.۳.۴.۶.۷.۹.۱۰ ۱۱.۱۲.۱۳.۱۶.۱۷.۱۸.۲۲	خودتنظیمی و خودمدیریتی
دوم	۵.۱۴.۱۶.۱۹	۵.۸.۱۴.۱۵.۱۶.۱۹.۲۰.۲۱	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۹.۱۰.۱۱.۱۲ ۱۳.۱۴.۱۵.۱۶.۱۷.۱۸.۱۹.۲۲	بهبود قابلیت استخدام‌پذیری
اول	۸.۱۵.۲۰.۲۱	۸.۱۵.۲۰.۲۱	۱.۲.۳.۴.۵.۶.۷.۸.۹.۱۰.۱۱.۱۲	بهبود بهره‌وری

			۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۲۰،۲۱،۲۲	منابع انسانی
دوم	۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴ ۱۶،۱۷،۱۹،۲۰،۲۱	۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ ۱۶،۱۷،۱۹،۲۰،۲۱	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲ ۱۳،۱۴،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۲	پرورش منابع انسانی در کلاس جهانی
پنجم	۱،۳،۷،۹،۱۶،۱۷،۱۸	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳ ۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،	۱،۳،۷،۹،۱۶،۱۷،۱۸	مهارت کار گروهی و تیمی
سوم	۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۷،۱۸	۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ ۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۱	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۷،۱۸	مدیریت استعداد آینده محور
دوم	۵،۸،۱۴،۱۶،۱۹	۵،۸،۱۴،۱۵،۱۶،۱۹	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۲ ۱۳،۱۴،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۲	انعطاف پذیری منابع انسانی
اول	۸،۱۵،۱۶،۲۰،۲۱	۸،۱۵،۱۶،۲۰،۲۱	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲ ۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۲۰،۲۱،۲۲	کارآمدی منابع انسانی
اول	۸،۱۵،۲۰،۲۱	۸،۱۵،۲۰،۲۱	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳ ۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۲۰،۲۱،۲۲	توسعه منابع انسانی
چهارم	۲،۴،۶،۱۲،۲۲	۲،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳ ۱۴،۱۵،۱۶،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲	۱،۲،۳،۴،۶،۹،۱۲،۱۷،۲۲	تفکر تحلیلی و انتقادی

۴-۳-۵. ترسیم مدل

پس از تعیین روابط و مشخص شدن سطح متغیرها می توان مدل آن را ترسیم کرد. به همین منظور متغیرهای پژوهش برحسب سطح از بالا به پایین مرتب می شوند. در این پژوهش شاخص ها و مؤلفه های رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در پنج سطح دسته بندی شدند. در بالاترین سطح (سطح اول) توسعه منابع انسانی، توانمندسازی منابع انسانی، کارآمدی منابع انسانی و بهبود بهره وری منابع انسانی قرار دارد. همچنین انعطاف پذیری منابع انسانی، پرورش منابع انسانی در کلاس جهانی، بهبود قابلیت های استخدام پذیری و تضمین امنیت شغلی در گستره تغییرات، سطح دوم مدل را تشکیل می دهند. سطح سوم مدل شامل یادگیری فعالانه و پیش نگرانه، نوآوری دانش بنیان، خودتنظیمی و خودمدیریتی و مدیریت استعداد آینده محور می باشد. از طرفی سطح چهارم در برگیرنده مهارت پذیرش تغییر، مهارت تفکر تحلیلی و انتقادی، تفکر خلاقانه و نوآورانه، هوش فرهنگی و هیجانی و مهارت جهت گیری مسیر شغلی متنوع می باشد و در نهایت مهارت هوش استراتژیک، مهارت درک و حل مسأله، مهارت تکنولوژیکی آینده محور، مهارت ارتباطی و بین فردی و مهارت کارگروهی و تیمی، سطح پنجم (پایین ترین سطح) مدل را تشکیل می دهند. شکل شماره (۱) مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴-۳-۶. تجزیه و تحلیل MICMAC

در این مرحله لازم است که متغیرها برحسب قدرت نفوذ (هدایت) و قدرت وابستگی در چهار دسته قرار گیرند. دسته‌ی اول، متغیرهای خودمختار نامیده می‌شوند که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند و یا به عبارتی ارتباطات اندک و ضعیفی با سیستم برقرار می‌نمایند. متغیرهای وابسته دومین دسته را تشکیل می‌دهند که از قدرت نفوذ اندک و از قدرت وابستگی بالایی برخوردار هستند. دسته‌ی سوم، متغیرهای متصل می‌باشند که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند، این‌گونه متغیرها غیرایستا هستند؛ یعنی هرگونه تغییر در آن‌ها باعث می‌شود کل سیستم تحت تأثیر قرار گیرد؛ و در نهایت دسته‌ی چهارم شامل متغیرهای مستقل می‌باشد که از قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی برخوردار هستند. جدول زیر میزان قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها را نشان می‌دهد.

تفسیری تدوین شد. لازم به ذکر است که کدهای انتخابی که مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر می‌باشند؛ در قالب پنج سطح با ۲۲ عامل قرار می‌گیرند. یافته‌ها حکایت از آن دارد که مهارت هوش استراتژیک، مهارت حل و درک مسأله، مهارت‌های تکنولوژیکی آینده‌محور، مهارت‌های ارتباطی و بین‌فردی و مهارت‌های کار گروهی و تیمی شاخص‌های اصلی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را تشکیل می‌دهند و سطح پایه (سطح پنجم) مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر محسوب می‌شود که مدیران شرکت‌های پیمانکاری نفتی با تمرکز بر این مهارت‌ها می‌توانند موفقیت چشمگیری در آینده شغلی خود رقم بزنند. همچنین شاخص‌های مهارت پذیرش تغییر، مهارت تفکر تحلیلی و انتقادی، تفکر خلاقانه و نوآورانه، هوش فرهنگی و هیجانی و مهارت جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، سطح چهارم مدل را شکل می‌دهند. از طرفی یافته‌ها مبین آن است که سطح سوم دربرگیرنده‌ی یادگیری فعالانه و پیش‌نگرانه، نوآوری دانش‌بنیان، خودتنظیمی و خودمدیریتی و استعداد آینده‌محور می‌باشد. علاوه بر این، انعطاف‌پذیری منابع انسانی، پرورش منابع انسانی در کلاس جهانی، تضمین امنیت شغلی در گستره‌ی تغییرات و بهبود قابلیت استخدام‌پذیری در سطح دوم و در نهایت عوامل بهبود بهره‌وری منابع انسانی، کارآمدی منابع انسانی، توانمندسازی منابع انسانی و توسعه‌ی منابع انسانی در سطح اول (که پیامدهای رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر هستند) مدل قرار می‌گیرند. همان‌گونه که در شکل شماره‌ی یک مشاهده می‌شود سطوح دوم، سوم و چهارم جزء سطوح میانی مدل و در زمره‌ی عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر قرار می‌گیرند. این بدان معناست که به عنوان مثال سطح سوم با اثرپذیری از سطح چهارم در شکل‌گیری سطح دوم اثرگذار است. همچنین می‌توان اذعان داشت که سطح پنجم تأثیرگذارترین و سطح اول تأثیرپذیرترین سطوح مدل را تشکیل می‌دهند. به عبارتی دیگر به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تأثیر بر دیگر عوامل می‌باشند.

با توجه به نتایج پژوهش مشخص می‌شود که بخش کیفی پژوهش به سؤال اول که مربوط به شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر است، پاسخ گفته و در بخش کمی نیز، سؤال دوم پژوهش که در ارتباط با طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر طرح شده است پاسخ داده شده است. در خصوص وجوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت گرفته باید عنوان نمود که پژوهش حاضر با پژوهش اوتو و همکاران (Otto et al., 2019) مطابقت و همخوانی دارد. وی در پژوهش خود اذعان داشت افرادی که خواهان تغییر موقعیت شغلی خود هستند، برای کسب آن قابلیت‌های خود را ارتقاء می‌بخشند. کما این که در پژوهش حاضر نیز مهارت پذیرش تغییر از جمله مهارت‌های مهم در بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر شناسایی گردید. همچنین با پژوهش‌های هیرچی و همکاران (Hirschi & Freund., 2014) و هال (Hall., 2002) همسو است. در این پژوهش‌ها، خودمدیریتی و خودتنظیمی جزء عوامل مؤثر در رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر عنوان شده

است. لذا با توجه به این که در پژوهش حاضر نیز خودمدیریتی و خودتنظیمی به عنوان یکی از مهم ترین مهارت های کلیدی در رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر شناسایی شده است، می توان عنوان نمود که این دو پژوهش دارای همخوانی هستند. همچنین با یافته های اسپورک و همکاران (Spurk et al., 2020) و وان در (Van der., 2006) نیز همخوانی دارد. این پژوهشگران بیان داشتند که رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر انعطاف پذیری کارکنان را افزایش می دهد که در پژوهش حاضر نیز به آن اشاره شده است. در ارتباط با سهم ارزش افزایی و وجه نوآوری پژوهش لازم به ذکر است که با توجه به مقایسه های انجام شده در قسمت بالا و همچنین با استناد به ادبیات و پیشینه ی پژوهش، تا زمان انجام تحقیق، پژوهش های اندکی به شناسایی عوامل موقعیتی اثرگذار بر رفتارهای مسیر شغلی آینده نگرانه پرداخته اند، اما هیچ پژوهشی مبادرت به طراحی مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در شرکت های پیمانکاری نفتی نکرده است. لذا سهم ارزش افزایی پژوهش در آن است که پژوهش حاضر با ارائه ی مدل رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر در صنعت نفت، به شکاف تحقیقاتی که تا کنون در این حوزه وجود داشته، پاسخ داده است. در نهایت در خصوص محدودیت های پژوهش حاضر باید گفت که کم بودن ادبیات و مبانی نظری یا به عبارتی کم بودن پژوهش های مشابه مرتبط با رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر به عنوان مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر است.

پیشنهادات کاربردی

- پژوهش حاضر به مدیران شرکت های پیمانکاری نفتی پیشنهاد می کند که به منظور حفظ موقعیت شغلی و همچنین استفاده از فرصت های شغلی در آینده به رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر توجه و عنایت ویژه ای داشته باشند.
- در این راستا مدیران شرکت های پیمانکاری نفتی برای شناخت و پیش بینی صحیح نیازهای آینده ی بازار کار باید مهارت های لازم همچون هوش استراتژیک، مهارت ارتباطی، توان حل مسأله و ... را در خود پرورش دهند. چراکه با قدرت تجزیه و تحلیل بالا، توانایی درک فرصت ها و تهدیدها و قابلیت انتقال اطلاعات؛ نه تنها شایستگی های خود را بهبود می بخشد، بلکه باعث سازگارپذیری آن ها با شرایط دائماً در حال تغییر امروزی می شود.
- بر مبنای یافته های پژوهش، پذیرش تغییر و خواهان تجربه اندوزی شور و اشتیاق افراد برای یادگیری را افزایش می دهد. از این رو، پژوهش حاضر به مدیران پیشنهاد می کند که با کسب مهارت پذیرش تغییر در کنار تفکر تحلیلی و انتقادی، به صورت مستمر برای کسب دانش و مهارت جدید تلاش نمایند و امنیت شغلی خود را در برابر هجمه ی تغییرات تضمین نمایند.
- پژوهش حاضر با استناد به یافته ها به مدیران شرکت های پیمانکاری نفتی پیشنهاد می کند که با سرمایه گذاری بلندمدت در زمینه ی پرورش استعدادها و آموزش مهارت های لازم، قابلیت

اشتغال خود را در پروژه‌های فعلی و جدید افزایش داده و زمینه‌ساز بهبود کارایی و اثربخشی خود در انجام وظایف محوله باشند.

• بدیهی است که یکی از راهکارهای مقتضی در راستای پاسخ‌گویی به چالش‌های محیط پویا و متحول امروز، توانمندسازی منابع انسانی است. بدین منظور به مدیران پیشنهاد می‌گردد با تقویت مهارت‌های هوش فرهنگی و هیجانی در کنار تفکر خلاقانه و نوآورانه برای تحلیل موقعیت‌های پیش‌رو، نه تنها می‌توانند به توسعه‌ی شایستگی‌های خود جهت افزایش بهره‌وری دست یابند؛ بلکه قادرند رشد و بالندگی را برای شرکت به ارمغان آورند.

• همچنین پژوهش حاضر به مدیران شرکت‌های پیمانکاری نفتی پیشنهاد می‌کند که فعالانه مسیر شغلی خود را مدیریت و معیارهای موفقیت شغلی را پیگیری نمایند. مسلماً جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، رویکردی مهم برای قابلیت استخدام‌پذیری و همچنین حاشیه‌ی امنیت برای اشتغال آنان خواهد بود.

• و در نهایت به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد اثرگذاری رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را بر مفاهیم با قرابت معانی مناسب مورد تحلیل و ارزیابی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌گردد الگوهای ذهنی مدیران را با استفاده از رویکرد کیوا^۱ در خصوص رفتارهای مسیر شغلی آینده-نگر، در شرکت‌های پیمانکاری نفتی مورد سنجش و بررسی قرار دهند. پیشنهاد می‌گردد عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر و رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر را با استفاده از روش داده بنیاد مشخص نمایند.

کتابنامه

۱. دیودار، مهدی، پورعمران، محبوبه، (۱۳۹۷)، آسیب شناسی آموزش کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی بر اساس نظریه داده بنیاد، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴): ۳۷۴-۴۰۲
۲. عباس پور، عباس، دهقانان، حامد، الفت، لعیا، سیدخاموشی، صادق. (۱۳۹۸)، ارائه‌ی چارچوبی برای برنامه ریزی جامع منابع انسانی در سازمان های پروژه محور در صنعت نفت و گاز، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴): ۹۵-۱۲۱.
۳. فرهنگ لانگمن. (۱۳۹۷)، ترجمه ابوالقاسم طلوع، انتشارات زبان، ویرایش سوم.
۴. قاسمی، فریدون، دانش فرد، کرم الله، نجف بیگی، رضا، کاظمی، محمد علی، (۱۳۹۸)، طراحی الگوی بومی سنجش سرمایه فکری با رویکرد آسیب شناسی در وزارت نفت، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۴): ۲۱۲-۲۳۸.
۵. گوهری فرد، مصطفی، آذر، عادل، مشبکی، اصغر، (۱۳۹۴)، آینده پژوهی: ارائه تصویر آینده سازمان با استفاده از رویکرد برنامه ریزی سناریو، علوم مدیریت ایران، ۱۰(۳۸): ۳۷-۶۵.

References

1. Abbaspour, A., Dehghanan, H., Ulfat, L & Seyed Khamoushi, S (2018). Providing a Framework for Comprehensive Human Resource Planning in Project-Based Organizations in the Oil and Gas Industry, *Human Resource Management in the Oil Industry*, 11(44): 95-212. (in Persian)
2. Akkermans, J. & Tims, M. (2017). Crafting Your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via JobCrafting. *Applied Psychology*, 66 (1): 168–195.
3. Bao, H., Wang, H & Sun, Ch. (2019). How and when environmental regulation induces middle managers' proactive behavior, *Career Development Internationa*, 7(3):1-16
4. Berdin, k. & suderland, j. (2011). *human resource management based on organization*, hampshire, UK, Macmillan.
5. Brown, C., Hooley, T., & Wond, T (2020). Building career capital: developing business leaders' career mobility, *Career Development International Emerald Publishing Limited*, 13(1):1-16.
6. Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: evidence across two cohorts of secondary students in Singapore, *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4): 601-614.
7. Chughtai, A, (2019). Servant leadership and perceived employability: proactive career behaviours as mediators, *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (2): 213-229.
8. Clements, A. & Kamau, C. (2017). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model, *tudies in Higher Education*, 6(3):1-16.
9. Divodar, M. & Pour-Omran, M (2017). Pathology of Employee Training of National Company for Distribution of Petroleum Products Based on Data Foundation Theory, *Human Resources Management in Oil Industry*, 11(44), 374-402. (in Persian)
10. Forrset, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(4): 419-437.
11. Garcia, C. & Barac, M. (2020). Promoting Employability in Higher Education: A Case Study on Boosting Entrepreneurship Skills, *sustainability*, 11(3):1-23
12. Ghasemi, F, Daneshfard, K, Najaf Beigi, R & Kazemi, M.A (2018). Designing an Indigenous Model for Measuring Intellectual Capital with a Pathological Approach in the Ministry of Oil, *Human Resources Management in the Oil Industry*, 11(40), 212-238. (in Persian)
13. Goharifard, M, Azar, A & Meshbaki, A (2015). Futurology: Presenting the future image of the organization using the scenario planning approach, *Iranian Management Sciences*, 38, 37-65. (in Persian)

14. Grant, A. M. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28(2): 3-34.
15. Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 10(1): 21-31
16. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
17. Hirschi, A., Freund, Ph., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors, *Journal of Career Assessment*, 22(4): 575-594.
18. Hirschi, H. & Freund, Ph. (2014). Career Engagement: Investigating Intraindividual Predictors of Weekly Fluctuations in Proactive Career Behaviors, *The Career Development Quarterly*, 62(3): 5-21.
19. Huang, J. J., Tzeng, G. H. & Ong, C. S. (2005). Multidimensional data in multidimensional scaling using the analytic network process, *Pattern Recognition Letters*, 26 (6): 755-767.
20. Lee, H. & Han, T. (2014). Proactive career behavior of middle-aged worker for post-retirement career, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 27(1): 221-248.
21. Lindkvist, L. (2005), knowledge communities and knowledge collectivities, *Journal of management studies*, 42(6), 1189-1210.
22. Longman Culture. (2017). translated by Abolghasem Toloo, Zaban Publications, third edition. (in Persian)
23. Luo, P., Shi, J., Zhu, Y & Fang (2020). The influence of idiosyncratic deals on employee proactive career behavior and creativity, *Acta Psychologica Sinica*, 52(1): 81-92.
24. Rahim, N. & Rohaida, S. (2016). The Influence of Proactive Career Behaviours on Psychological Well-being among Malaysian Engineers, *Global Business Review*, 17(3): 1-15.
25. Rasdi, R., garavan, T. & ismail, M (2011). Understanding Proactive Behaviours and career success: evidence from an emerging economy, *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 2(4): 53- 72.
26. Ravi, V. & Shanker, R. (2005). Analysis of interactions among the barriers of reverse logistics; *Technological Forecasting and Social Changes*, 72.
27. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results, *Journal of Vocational Behavior*, 98(2): 17-34.
28. Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., & Russo, S. (2018). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture, *Journal of Organizational Behavior*, 21(4): 1-18.
29. Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Goritz, A. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2): 158-186.

30. Sylva, H., Mol, S., Hartog, D., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5): 631-645.
31. Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86(1): 20-27.
32. Turner, J. R. & Huemann, M. (2008), Human resources management in project-oriented organization, *International journal of project management*, 26(2): 577-589
33. Van der heijde Claudia, M. & Van der heijden Beatrice I. J. M. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *HRM*, 45(3): 449-476
34. Yen lee, R. (2018). Career Path Development and its Impact on OrganizationalCitizenship Behavior in Greater Amman Municipality, *International Journal of Business and Management*, 12(3): 1-14.
35. Zwikael, O. & Unger, E. (2010), HRM in project groups, *International Journal of project Management*, 28(5): 413-421.

