

گذار از رفتار کنشی به پیش‌کنشی^۱ در کارراهه شغلی

سمیه فجری^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۲

چکیده

سازمانهای امروزی به صورت روزافزونی با محیط‌های همراه با عدم اطمینان، پیچیدگی و پویایی مواجه هستند. این نیازهای محیطی سازمانها را ملزم می‌کند که با سرعت بیشتری در زمینه این تغییرات پیش‌بینی نشده، پرشتاب، و غیرقابل کنترل تصمیم‌گیری نمایند (چویون^۳، ۲۰۲۱). بر این اساس، شیوه مدیریت سنتی در سازمانها که کارکنان بدون هیچ سوالی از ساختارهای سازمانی و فرایندهای آن اطاعت کنند دیگر مناسب این شرایط نیست و بجای آن باید شرایطی فراهم شود که در آن افراد بتوانند برای انجام فعالیتهای سازمانی در حوزه تصمیم‌گیری‌ها، خلق ایده، و شیوه‌های جدید نوآوری و ابتکار مشارکت داشته باشند. تحقیقات مؤسسه جهانی مک کنزی نشان داده است که کارکنان به منظور رقابت در شرایط آینده کاری، به مهارتهای خودرهبی مثل؛ جستجوی تغییر و نوآوری، مالکیت و قاطعیت در مواجهه با عدم اطمینان و ابهام در محیط و به عبارتی رفتار کاری پیش‌کنش نیاز دارند که اشاره به خودابتکاری، توجه به تغییر، فعال بودن، و آینده مدار بودن دارد (دوندی و کلیر، وپینر^۴، ۲۰۲۱). هدف این مقاله شناخت مفهوم پیش‌کنشی و زمینه‌های توسعه مسیر شغلی بر مبنای پیش‌کنشی است که با استفاده از روش فراترکیب به مطالعه و بررسی مقالات علمی مربوط به این حوزه پرداخته شده است تا چارچوبی برای مفهوم پیش‌کنشی مسیر شغلی در سازمانهای امروزی ارائه گردد.

واژه‌های اصلی: پیش‌کنشی، رفتار پیش‌کنش^۵، پیش‌کنشی مسیر شغلی^۶

۱. مقدمه

مسابقه دو ماراتنی را تصور کنید که در آن افراد در حال دویدن هستند و با سرعت ثابت و خوبی شروع کرده اند. اما ناگهان لحظه به لحظه تعداد رقبا و همچنین میزان سرعت آنها افزایش می‌یابد. علاوه بر این، اشیایی هم از اطراف فضای مسابقه به سمت افراد پرتاب می‌شود که باید سریع تغییر جهت دهند تا به آنها برخورد نکند. خط پایان نیز دائماً در حال جابجا شدن و تغییر است. آیا فشار را احساس می‌کنید؟ این تصویر سازمانهای امروزی در محیط رقابتی است که تغییر در فناوری، بازار، قوانین و مقررات، و انتظارات مشتریان باعث افزایش عدم اطمینان محیطی می‌شود.

^۱ Proactivity

^۲ عضو هیأت علمی گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، نراق، ایران

^۳ Choyon

^۴ Dondi, Klier, Painer

^۵ Proactive behavior

^۶ Career Proactivity

از اقدامهای مهم برای مواجهه درست با این شرایط آشنایی با مفهوم پیش‌کنشی و بروز رفتار پیش‌کنش می‌باشد. در محیط کاری متغیر و منعطف امروزی که رقابت در آن در حال افزایش است، پیش‌کنشی اهمیت زیادی یافته است؛ بطوریکه تغییرات سریع محیط فشار زیادی را برای چابکی و خلق نوآوری به سازمانها و افراد آن وارد می‌کند. این موضوع که آیا افراد سازمان منتظر وقوع رویداد هستند یا رویداد را ایجاد می‌کنند، نشان می‌دهد که در سازمان چه افرادی از رفتار انطباقی یا منفعل و یا رفتار پیش‌کنش برخوردارند.

افراد پیش‌کنش، افرادی هستند کار خود را بهتر از دیگران انجام می‌دهند، از تغییرات محیطی استقبال می‌کنند و قبل از اینکه مقهور تغییر باشند، خود ایجادکننده تغییر در سازمان و محیط هستند. به عبارتی افراد در قالب رفتار پیش‌کنش در سازمان فعالیت می‌کنند. رفتار پیش‌کنش یک رفتار فوق‌العاده نیست، بلکه رفتاری است که مستلزم پیش‌بینی و خلق یک آینده جدید می‌باشد (گرانت و آشفورد، ۲۰۰۸).

در این مقاله سعی شده است که ضمن تعریف و ضرورت توجه به مفهوم پیش‌کنشی و بیان مختصری از تاریخچه و سطوح آن و ذکر عوامل مؤثر بر رفتار پیش‌کنش و پیامدهای آن، به‌طور خاص‌تر پیش‌کنشی را در بعد توسعه مسیر شغلی مورد بررسی قرار داده و ضمن معرفی مفاهیم مهم مرتبط به آن، ملاحظات مفهومی، نظری و تجربی پیرامون آن را مطرح نماییم و در نهایت در بخش نتیجه‌گیری، الزامات اصلی برای بسط این مفهوم در حوزه توسعه مسیر شغلی را ارائه دهیم. بنابراین سوال اصلی این پژوهش این است که پیش‌کنشی در حوزه توسعه مسیر شغلی تحت تأثیر چه عواملی می‌تواند باشد و همچنین چه آثاری را بر کارکنان و یا سازمان می‌تواند داشته باشد؟

۲. مبانی نظری

۲-۱. تعریف و اهمیت پیش‌کنشی^۱

پیش‌کنشی به معنای آغازگر بودن^۲ و تغییرمدار بودن با هدف افزایش اثربخشی فردی و سازمانی است که منجر به بهبود رویه‌های کاری یا استفاده از قوه ابتکارات فردی برای حل مشکل می‌شود (هلمن^۳، ۲۰۰۲).

پیش‌کنشی به عنوان مهم‌ترین ویژگی فردی کارکنان که با یک محیط کاری چالاک و نامعین روبرو هستند تعریف می‌شود که دارای سه ویژگی تغییرمداری، آینده‌مداری، و مبدع بودن است. وی به اهمیت افراد به عنوان نماینده‌های فعالی که قادر به درگیر شدن در رفتارهای کاری پیش‌کنش هستند تا از این طریق تغییرات مثبتی را در خودشان و محیط کاری شان ایجاد نمایند اشاره کرده‌اند (بتمن و کرانت^۴، ۱۹۹۳).

^۱ Proactivity

^۲ Initiative

^۳ Holman

^۴ Crant, Bathman

۲-۲. گذر از رفتار واکنشی تا رفتار پیش کنشی

مفهوم پیش کنشی از تحقیقات بتمن و کرانت (۱۹۹۳)، آغاز گردید که پیش کنشی را آینده محور بودن و تغییرمدار بودن در شیوه رفتاری یک فرایند تعریف نموده اند. بعد از وی باس (۱۹۹۷)، دلوگا (۱۹۹۸)، کرانت (۲۰۰۳) فریز و فای (۲۰۰۱)، هلمن (۲۰۰۲)، تامپسون (۲۰۰۵)، گریفین و همکاران (۲۰۰۷)، آشفورد (۲۰۰۸)، گراهارت و همکاران (۲۰۰۹)، تامز و بیکر (۲۰۱۰)، بیندل و پارکر (۲۰۱۰)، دس و لامپکین (۲۰۱۰)، تد (۲۰۱۲)، و... تحقیق های را در حوزه پیش کنشی و رفتار پیش کنش و ارتباط آنها با سایر متغیرهای مدیریت و سازمان انجام داده اند. (قجری والوانی، ۱۳۹۶: ۲۴). در سیر تحقیقات انجام شده می تواند سطوح کنش را به طبقات مختلفی تقسیم نمود که شامل دارای پنج سطح می باشد که عبارتند از:

الف. سطح غیر فعال: به معنای عدم واکنش نسبت به تغییرات محیطی است. **ب. سطح منفعل یا واکنشی:** واکنش داشتن نسبت به تغییرات محیطی است که باعث انگیزه می شود اما در بلندمدت باعث می شود همیشه یک گام عقب تر از تغییر باشید. **ج- سطح فعال:** به معنای هماهنگی با تقاضای محیط است که رفتار مطلوبی می باشد، اما باعث حرکت فرد به سمت جلو نمی شود. **د. سطح پیش کنش:** به معنای این است که علاوه بر هماهنگی با محیط به سمت جلو هم پیش می رود و منتظر مواجهه با انتظارات جدید محیط نمی باشد بلکه توأم با آن به سمت جلو حرکت می کند و به گام بعدی خود و دیگران فکر می کند. **ه. سطح فرای پیش کنش:** به معنای این است که علاوه بر هماهنگی و تفکر برای داشتن گام بعدی، به انتقال پارادایمها، مدیریت تغییر و حرکت افراد به سمت آینده هم فکر می کند. یعنی نیازهای محیط را پیش بینی می کند (قجری و الوانی، ۱۳۹۶: ۱۳).

۲-۳. برنامه های پیش کنشی و پیامدهای آن

با توجه به تحقیق های انجام شده می توان مفهوم پیش کنشی را در حوزه های مختلف مدیریت و سازمان تحلیل نمود که برخی از برنامه ها و پیامدهای آن شامل موارد زیر می باشد:

الف) برنامه ها: ۱- امنیت پیش کنشی در محیط صنعتی ۲- استراتژی های محیطی پیش کنشی ۳- انگیزه پیش کنشی ۴- سیستم های مذاکره الکترونیکی پیش کنشی ۵- استراتژی های قابل اطمینان پیش کنشی برای زنجیره تأمین ۶- کاوش انسان پیش کنش برای انتخاب فرد با زمینه اطلاعاتی برای محیط غیر قابل اکتشاف ۸- سازمان پیش کنش و ماهیت و علل ایجاد آن ۹- مدیریت بحران پیش کنش برای زیرساخت های شهری ۱۰- جهت گیری مشتری پیش کنش ۱۱- جهانی شدن و یک سازمان خوب؛ نیاز به همزیستی پیش کنش ۱۲- ایجاد ارتباط بر مبنای مدیریت قدرت رابطه ای پیش کنش ۱۳- ایجاد هویت در سازمان؛ توسعه ظرفیت پیش کنش ۱۴- تصمیم گیری ساختاریافته بر مبنای رویکرد پیش کنش ۱۵- دولت الکترونیک؛ مدلسازی مدیریت دانش براساس دریافت پیش کنش اطلاعات.

ب) پیامدهای پیش کنشی: عدالت شغلی، کارآفرینی، پیشگامی فردی، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، عملکرد و اثربخشی فردی و سازمانی، طراحی توسعه مسیر شغلی، بهبود رفتار شهروندی، مسئولیت پذیری، انطباق کاری، توانایی مواجهه با محدودیت‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی، و... دانست (قجری و الوانی، ۱۳۹۶: ۱۱). در ادامه برخی موضوعهای مرتبط با پیش کنشی توصیف می‌گردد.

۴-۲. پیشینه تجربی پیش کنشی

باقری زاده، نوذری و امیرحسینی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی مدیریت پیش کنشی در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد ساختاری تفسیری» به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های نقشه راه و مدیریت مسیری پیشرفت و دانش، مهارت و توانایی، در سطح زیربنایی و مؤلفه‌های توسعه رقابت پذیری و ایجاد آمادگی برای تغییر در رأس مدل قرار گرفت و استقرار مدیریت دانش و مهارت در چارچوب نقشه راه و برنامه مدون بر تقویت و ایجاد توسعه شغلی، خلاقیت و نوآوری و اجتماعی سازی کارکنان ایفای نقش نموده و توسعه رقابت پذیری و تغییر در این سازمان هموار خواهد شد.

قجری و سبزی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «تأثیر رفتار پیش کنش بر عملکرد سازمانی در اورژانس ۱۱۵ کاشان» به این نتیجه رسیدند که رفتار پیش کنش سازمانی، همکارانه و فردی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

کاظمی راد، عطایی، معمارزاده، البرزی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «ارائه مدل ویژگیهای مدیران پیش کنش نیروی انتظامی با بهره گیری از استنتاج فازی» به این نتیجه رسیدند که سه ویژگی شخصیتی (با مؤلفه های مثل برون گرایی، تجربه اندوزی و...)، انگیزه درونی (انگیزه پیشرفت، خود شکوفایی، خود کارآمدی و...) و دانش، مهارت و توانایی (با مؤلفه های مثل؛ هوش عاطفی، مهارتهای سازمانی و ارتباطی و...) بر پیش کنشی افراد اثر دارد.

الوانی، مرادی، و کاظمی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی سازمان پیش کنش در سازمانهای دولتی» به این نتیجه رسیدند که توجه به روابط انسانی و سیستم باز، فرایندهای داخلی و اهداف عقلایی می تواند به سازمان پیش کنش دست یافت.

قجری، الوانی، رمزگویان و معمارزاده (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «طراحی مدل رفتار بوم پیش کنش در سازمانهای دولتی ایران» به این نتیجه رسیدند که سه سطح فردی، سازمانی و محیطی به عنوان عوامل موثر بر رفتار پیش کنش محسوب می شود.

تحقیقات بررسی شده نشان می دهد تحقیق هایی در زمینه پیش کنشی و ارتباط آن با متغیرهای مختلف مدیریتی انجام شده است اما در خصوص ارتباط پیش کنشی با توسعه مسیر شغلی تحقیق کمی صورت گرفته است. با توجه به گستردگی

کاربرد این مفهوم در بخش ساختاری، و رفتاری و زمینه ای مباحث مدیریت و به لحاظ محدودیت فقط در خصوص مفهوم پیش‌کنشی مسیر شغلی مختصراً بحث می‌شود.

۳. پیش‌کنشی توسعه مسیر شغلی

در دهه‌های اخیر، جهانی‌شدن اقتصاد، پیشرفت‌های فناوری، رقابتهای روزافزون، رشد سلامت عمومی و مالی، دائماً ساختارهای سازمانی، محیط سازمان، و روابط استخدامی را تغییر داده است. در این روند مسیر شغلی بصورت فرایندی غیرخطی، متغیر و بی‌مرز تصور می‌شود. در این سیستم‌ها افراد به دلایل شخصی (مثل آرمان‌ها و گسستگی‌های مسیر شغلی) و زمینه‌ای (مثل سازماندهی مجدد و بخشهای ناکارآمد سازمانی) همانند گذشته آمادگی لازم برای استخدام بلندمدت در یک سازمان مشخص را ندارند. این چشم‌اندازهای در حال تغییر نشان می‌دهد که افراد به شکل روزافزونی باید بطور پیش‌کنش مسیر شغلی خود را انتخاب و دنبال کنند که به‌عنوان مثال شامل؛ داشتن چشم‌انداز مسیر شغلی بدون مرز می‌شود بطوری‌که بتوانند از مرزهای روانشناختی و جسمی عبور کنند (براو، سیلبرت، کریملر، واینه، لیدن، ۲۰۱۷) و مسئولیت و مالکیت بیشتری را برای توسعه مسیر شغلی خود بپذیرند و درگیر شکلهای مختلف دیگری از اعمال پیش‌کنشی شوند که در کل با مسیر شغلی موفقیت‌آمیز ترکیب می‌شود (لوپرستی و پلوونیو، بریسکو، ۲۰۱۸).

براین اساس پیش‌کنشی افراد به شکل گسترده‌ای به معنای «شناخت و اقدام برای مشکلات و فرصتهایی است که هدف مسیر شغلی را واقعی می‌کند» و تعیین‌کننده کلیدی برای موفقیت مسیر شغلی، به‌شمار می‌آید (وگ و کازا، ۲۰۱۷). همان‌گونه که کلایز و رویزکوینتانیا^۴ (۱۹۹۸) بیان کرده‌اند توسعه مسیر شغلی بی‌مرز به فردی نیاز دارد که در خود-مدیریتی و یادگیری، پیش‌کنشی بیشتری داشته باشد و این می‌تواند شکلهای متفاوتی مثل برنامه‌ریزی مسیر شغلی پیش‌کنش، توسعه مهارت، مشاوره (مثل اطلاعات، جستجوی بازخورد، شبکه‌سازی، بررسی شغلی، و تصدی مسیر شغلی را در برگیرد. چنین اقدامات متنوع پیش‌کنشی به فرد توانایی می‌دهد مسیر شغلی شخصی خود را از طریق ایجاد دامنه وسیعی از گزینه‌های استخدامی، فرصتهای رشد حرفه‌ای و مذاکرات تغییر مسیر شغلی/شغل را برای مواجهه با چالش‌ها هموارسازی اصلاحات، و دستیابی به موفقیت مدیریت نماید.

مفهوم پیش‌کنشی مسیر شغلی با تمرکز تحقیقها به دو یا سه دهه قبل آغاز گردیده است و در مطالعه رفتارهای مسیر شغلی پیش‌کنش مبانی تحقیقی آن به دو جریان تحقیقاتی رفتار سازمانی و تحقیقات حرفه‌ای اشاره دارد. با وجود اینکه مفاهیم پیش‌کنشی مسیر شغلی به طرق مختلف مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شده است، اما روابط کلی آنها به

¹ Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne & Liden

² Lo Presti, Pluviano, & Briscoe

³ Vough and Caza

⁴ Claes and Ruiz-quintallia

خودابتنکاری، جهت‌گیری برای تغییر و آینده‌نگری در فعالیتهای مدیریت مسیرشغلی تأکید دارد. کلایز و رویز کوینتالیا (۲۰۲۱) با ادغام ادبیات رفتار سازمانی و پیش‌کنشی در بعد حرفه‌ای بیان می‌کنند که پیش‌کنشی مسیرشغلی می‌تواند تا اندازه زیادی به عنوان خودابتنکاری فردی و اقدامات آینده‌نگرانه فردی تعریف شود که در نظر دارد موقعیتهای مسیر شغلی که شامل بهبود خود و موقعیت است را تحت تأثیر قرار داده، و آنرا تغییر و بهبود دهد (کلهی، فاسبندر، وان درهورست^۱، ۲۰۲۱). در این راستا با مفهوم سازی پیش‌کنشی می‌توان فرایندی را دنبال نمود که از طریق فعالیتهایی یک فرد در توسعه مسیرشغلی خود از پیش‌بینی تا طراحی و تلاش برای خلق پیامد آتی منعکس می‌شود. همانطور که پیش‌کنشی به جای برخورد منفعلانه، مستلزم چالشی نمودن وضع موجود برای نمایش شرایط موجود است، پیش‌کنشی مسیرشغلی اقدامات فردی را در ارتباط با مواجهه فعالانه با مسائل تعقیب فرصتها برای دستیابی به اهداف مسیر شغلی را مدنظر قرار می‌دهد (وگ و کازا، ۲۰۱۷).

کلایز و رویز کوینتالیا به چهار رفتار به عنوان مبانی اساسی پیش‌کنشی مسیرشغلی اشاره کرده‌اند که در بین گروههای مختلف جامعه کاربرد دارد و عبارتند از: طرح ریزی مسیر شغلی، توسعه مهارت، مشاوره، و شبکه‌سازی. پارکر و کولینز (۲۰۱۰) تمرکز بر تناسب رابطه فرد-محیط یا دیده‌بانی و بررسی بازخور، مذاکره برای تغییر شغل، و نوآوری در مسیر شغلی را به عنوان تلاشهای کاربردی پیش‌کنشی برای دستیابی و تقویت و حفظ تناسب با محیط‌های مسیرشغلی برجسته نموده‌اند. این رفتارها معمولاً با تلاشهایی برای دستیابی به شایستگی‌های مربوط به دانش فنی، دانش عملی و دانش شخصی که در زمینه‌های مسیر شغلی بی‌مرز ضروری است تنظیم می‌شود. به عبارت دیگر پیش‌کنشی مسیر شغلی با اشکال متعدد رفتاری به عنوان مکانیزمی یک شخص را به داشتن شایستگی‌های مسیرشغلی رهنمون می‌کند که این شایستگی‌ها می‌تواند آنها را در جهت تلاش برای کسب موفقیت در محیط‌های حرفه‌ای توانمند کند.

جدول (۱) مجموعه‌ای از مفاهیم مهم مرتبط با تحقیقات پیش‌کنشی مسیرشغلی را نشان می‌دهد (جدول ۱ ستون ۱). این مفاهیم واژه‌های گسترده‌ای هستند که توسعه مسیرشغلی پیش‌کنش فردی را از چشم‌اندازهای مختلف توصیف می‌کند که برخی مواقع همپوشانی مفاهیم هم وجود می‌آید. در قلمرو تحقیق و ملموس بودن روشی که واژه‌ها در ادبیات نظری تعریف یا توضیح داده شده‌اند تفاوتی وجود دارد. برخی از مفاهیم مثل ابتکار مسیر خدمت که به شکل گسترده‌ای یک فرد را به پیش‌کنش شدن در مدیریت مسیر شغلی شخصی‌اش نشان می‌دهد، می‌تواند هزینه زیادی را دربر داشته باشد و دربرگیرنده دامنه وسیعی از راهبردهای شناختی و رفتاری باشد که افراد ممکن است در هر مرحله‌ای از مسیر شغلی خود برای بهبود موقعیت‌شان از آن استفاده نمایند (سوننتگ^۲، ۲۰۱۶). به علت اینکه مفهوم ابتکار مسیر شغلی خودبخود عینیت کمتری دارد، می‌تواند به شیوه‌های متعدد توصیف شود و دلالت ضمنی آن بطور وسیعی ظاهر شده باشد. به عنوان

¹ Klehe, Fasbender, & van der Horst

² Sonnentag

مثال می‌تواند درگیر تنوع رفتارهای خاص و تا حدودی متمرکز باشد که احتمالاً اقدامات مقدماتی مثل التزام شناختی و یا اقدامات واقعی را دربرگیرد. بطور مشابه رفتار مسیرشغلی پیش‌کنش و پیش‌کنشی مسیرشغلی، رشد فردی مبتکرانه، رشد و یا توسعه مسیر شغلی مبتکرانه مفهوم سازی گسترده و ناملموسی دارد که احتمالاً مراحل متفاوتی از توسعه مسیر شغلی (مثل طرح ریزی، آمادگی، التزام، تقویت و انعکاس رفتار را پوشش می‌دهد).

جدول (۱): مفاهیم مهم از پیش‌کنشی مسیرشغلی (جاینگ، وانگ، لی، پنگ، ۲۰۲۲)

| مفاهیم مهم | تعاریف | مثالها |
|-----------------------------|--|--|
| رفتار مسیر شغلی پیش‌کنش | دربرگیرنده ابتکارات، فعالیتها، و مداخلات فردی است که مسیر شغلی آتی افراد، وظایف حرفه ای و ماهرانه و دستیابی به اطلاعات مرتبط با مسیرشغلی را نشان میدهد (کلایز و رویز کوینتالینا، ۱۹۹۸) | طرح ریزی مسیر خدمت پیش‌کنش (تفکر برای نیات آتی مسیر شغلی) توسعه مهارت پیش‌کنش (یادگیری فعالانه) مذاکره پیش‌کنش (جستجوی آگهی مسیر شغلی) شبکه‌سازی پیش‌کنش (نوآوری در ارتباطات حرفه ای) |
| پیش‌کنشی مسیرشغلی | توجه به خودابتنکاری، فعالیتهای مرتبط با مسیر شغلی آینده را برای تأثیرگذاری، تغییر و بهبود خود و یا محیط را شامل می‌شود (کلپی و فاسبندر، اندرهورست، ۲۰۲۱) | بررسی بازخورد پیش‌کنش، شناسایی و اقدام برای فرصتهای مربوط به تغییرشغل، جامعه پذیری پیش‌کنش، بررسی خارج از فرصتها به منظور توسعه مهارتها، ایجاد شبکه‌های گسترده در درون و بیرون محیط کاری فعلی، تصدی شغل و یا وظایف پیش‌کنش، صدای تغییرات مثبت یودن، و مذاکره برای شرایط کاری |
| مسیر شغلی مبتکرانه | مدیریت پیش‌کنشی از مسیر شغلی شخصی و توسعه حرفه ای را در بر دارد (سیلوا و مولن، دن هاردوگ، دورنبوسچ ^۱ ، ۲۰۱۹) | ارتقاء پیش‌کنش در مسیرهای شغلی فردی، دانش و مهارتهای فعال برای ایجاد و مدیریت هدفمند نیازهای مسیر شغلی |
| رشد فردی مبتکرانه | به فعال بودن، التزام درونی در فرایند رشد شخصی اشاره دارد و شامل عناصر شناختی و رفتاری می باشد که از رشد حوزه های زندگی که شامل مسیر شغلی است حمایت می کند (رابیتسچک ^۲ ، ۱۹۹۸) | توسعه شرایط حمایتی-رشد (مانند: خودکار آمدی ، باورها، نگرشها و ارزشها) اجرای شرایط حمایتی-رشد که بطور ارادی بر تغییرات حرفه‌ای و ابتکار دوران گذر مسیر شغلی اقدام می کند. |
| رشد/توسعه مسیرشغلی مبتکرانه | رویکرد پیش‌کنشی است که مسیر شغلی فرد را توسعه می دهد تا رشد کامل وی در طول زندگی را در بر گیرد (پوراس و همکاران ۲۰۱۳، ^۳) | دستیابی فعالانه به مهارتها برای پیشرفت مسیر شغلی، هدفگذاری مسیرشغلی، و فرصتهای توسعه مسیرشغلی دلالت دارد. |
| خودمدیریتی مسیر شغلی | پیش‌کنشی شناختی و رفتاری افراد مدیریت مسیر شغلی آنها را | پردازش شناختی مثل؛ تعریف اهداف مسیر شغلی، |

¹ Sylva, Mol., Den Hartog, & Dorenbosch

² Robitschek

³ Porath et al

| | | |
|--|--|-----------------------|
| توسعه بینشها در درون آرزوهای مسیر شغلی، رفتارهای ملموسی که برای واقعی کردن اهداف مسیرشغلی مثل شبکه سازی، انتخاب خود و ایجاد فرصت در نظر گرفته می شود. | نشان می دهد(دوس و سوینز ^۱ ، ۲۰۰۸) | |
| بررسی احتمالات مسیرشغلی، جستجوی یک حرفه خاص، جمع آوری اطلاعات درباره بازارکار، انعکاس گرفتن از گذشته برای آگاهی از مسیر شغلی آتی | رفتار هدفمند و شناختی که دسترسی به اطلاعات را درباره حرفه ها، مشاغل، و یا سازمانهایی که قبلاً در زمینه محرک نبوده اند را نشان می دهد(ستامپو، و همکاران ^۲ ، ۱۹۸۳) | جستجوی مسیر شغلی |
| تعیین اهداف مسیرشغلی، یادگیری از انتخابها، محدودیتها، و پیامدهای مسیرشغلی، تنظیم گامهای بعدی برای پیگیری مسیر شغلی، تنظیم جدول زمانی و محدوده گامها برای تعیین هدف، و پیش بینی مشکلات مسیرشغلی | فرایندی ارادی و پیش کنش است که شامل آگاهی از خود، زمینه، هدفگذاری مسیرخدمت و ساختار تجارب برای دستیابی به هدف می شود(آری و دبراه ^۳ ، ۱۹۹۲) | طرح ریزی مسیر شغلی |
| جستجوی فرصت های مسیر شغلی، جمع آوری اطلاعات مرتبط با مسیرشغلی، ارزیابی ظرفیت مسیرشغلی شخصی، ایجاد و یا تعدیل یک تصمیم مسیرشغلی، اقدام بر مبنای راهبردها به منظور دستیابی به هدف | انجام رفتارهای انطباقی که شرایط در حال تغییر را نشان می دهد. (هایرسچی و کوین ^۴ ، ۲۰۱۵) | تطابق مسیر شغلی |
| تمایل پیش کنش به تفکر مثبت به چالشهای مسیر شغلی، ارزیابی مثبت از خود، و آمادگی روانی بمنظور تغییر و تفکر مثبت داشتن برای آینده مسیرشغلی | آمادگی یا تمایل به مواجهه با شرایط در حال تغییر و عدم اطمینان مسیرخدمت را نشان می دهد و مستلزم تصور از .. شناختی و روانشناختی می باشد(هایرسچی و کوین، ۲۰۱۵) | تطابق پذیری مسیر شغلی |

۴. روش پژوهش

در مقاله حاضر از لحاظ روش شناسی تحقیق؛ از روش فراترکیب استفاده شده است. این فرایند محقق را قادر می کند تا بر مبنای یک پرسش آغازین، به دنبال یافتن، انتخاب و ارزیابی، خلاصه کردن و ترکیب شواهد کیفی برای پاسخ به پرسش تحقیق باشد. مراحل روش فراترکیب شامل؛ تعیین حیطه پژوهش (سوال آغازین)، تعیین معیارهای ورودی، مطالعات و ارزیابی ارتباط بین معیارها، و بیان نتیجه کلی آن است (عابدی وامیری، ۱۳۹۹؛ ۷۳). برای بررسی مفهوم پیش کنشی در حوزه مدیریت بطور عام و پیش کنشی توسعه مسیر شغلی بطور خاص به کتابها و مقالات مرتبط که در این زمینه وجود داشت (مقالات سال ۹۴ تاکنون و مقالات خارجی ۲۰۲۲-۲۰۲۰) مراجعه شد (مرحله دوم) و با تحلیل و تفسیر مفاهیم

¹ De vos and Soens

² Stumpf et al

³ Aryee and Debrah

⁴ Hirschi et al

اولیه و تعیین ارتباط بین آنها از طریق تحلیل مفهومی، نظری و تجربی موضوع، با نگرشی نظام مند ارتباط بین عوامل موثر بر ایجاد پیش‌کنشی توسعه مسیر شغلی و پیامدهای آن مشخص می‌گردد (مرحله سوم و چهارم).

۵. تحلیل مفهوم پیش‌کنشی مسیر شغلی

بر مبنای روش فراترکیب اولین گام تعیین حیطه پژوهش و تعیین سوال آغازین است. همانطور که در بخش مقدمه اشاره شد سوال اصلی این پژوهش این است که؛ پیش‌کنشی در حوزه توسعه مسیر شغلی تحت تأثیر چه عواملی می‌تواند باشد و همچنین چه آثاری را بر کارکنان و یا سازمان می‌تواند داشته باشد؟

گام های بعدی (دوم و سوم) به دنبال یافتن، انتخاب ارزیابی و تلخیص و ترکیب شواهد نظری و تجربی است که در ادامه به این موضوع توجه می‌شود:

الف) ملاحظات مفهومی

محققان پیش‌کنشی مسیر شغلی را به عنوان اقدامات آینده نگرانه و خودانگیخته تعریف می‌کنند که موقعیتهای مسیر شغلی که دربرگیرنده دو عامل؛ موقعیت و خود فرد است را تحت تأثیر و تغییر قرار داده، و بهبود می‌بخشد. این تعریف، پیش‌کنشی مسیر شغلی را به عنوان مفهوم رفتاری در نظر می‌گیرد که به نظر مفهوم مناسبی می‌باشد. جالب است که مفاهیم متعدد مهمی که محققان دیگر در زمینه تحقیقاتی پیش‌کنشی شناسایی کرده اند رفتاری نیستند و به نظر می‌رسد که به خصوص برای مفاهیمی که در بین گروه‌های «انطباق و شکل‌گیری مسیر شغلی» مطرح است مطالعه می‌شود و به عبارتی مطالعاتی را در بر می‌گیرد که بر شخصیت پیش‌کنش (که نقش حیاتی در گروه تحقیقات پیش‌کنشی کارکنان در سازمان ایفا می‌کنند) و بر بهینه‌سازی، جهت‌گیری هدف‌یادگیری و انطباق‌پذیری تمرکز دارند.

مشابه این قضیه، تحقیق در گروه «توانایی استخدام و خودمدیریتی در زمینه‌های متنوع و بدون مرز» مطرح است که مطالعات گسترده‌ای را در بر می‌گیرد که بر جهت‌گیری متنوع مسیر شغلی و توانایی استخدام فردی تمرکز دارد، در حالیکه مطالعاتی که در زمینه «انتخاب و تصمیم‌گیری برای مسیر شغلی» انجام شده است غالباً بر باور خودکارآمدی، و مصمم بودن در مسیر شغلی متمرکز است. مثالهای دیگر شامل مطالعاتی می‌شود که بر مفاهیمی مثل فراخوان‌ها، نگرشهای شغلی، و یا خودکارآمدی در بررسی شغلی متمرکز است. از این رو ضرورت دارد که مطالعات گسترده‌ای که در زمینه پیش‌کنشی مسیر شغلی انجام شده است و بر خصوصیات، نگرشها، شایستگی‌ها، و منابع فردی افراد متمرکز است بررسی شود.

این مفاهیم بطور معناداری با پیش‌کنشی مسیر شغلی ارتباط دارد. همچنان که در بررسی‌هایی که در حوزه مطالعات متعدد پیش‌کنشی انجام شده است نشان میدهد که خصوصیات، نگرشها، شایستگی‌های فردی و منابع محیطی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای رفتارهای پیش‌کنش مسیر شغلی باشد. به علاوه رفتارهای پیش‌کنش مسیر شغلی می‌تواند بر توسعه، حفظ، و بکارگیری شایستگی‌ها و منابع مسیر شغلی تأثیر بگذارد و به همین دلیل یک ارتباط متقابل

بین پیش‌کنشی و خصوصیات و نگرش و شایستگی‌ها و منابع وجود دارد که شایسته است در تحقیقات آتی به آن توجه شود.

محققان باور دارند که قلمرو تحقیقات انجام شده بر جنبه رفتاری پیش‌کنش مسیر شغلی تمرکز کافی نداشته است و عقیده دارند که چنین تمرکزی باید فراتر از بررسی تفاوت‌های فردی در رفتارهای مسیر شغلی فردی و جمعی باشد و بجای آن باید توجه بیشتر به فرایند پویای مدیریت مسیر شغلی پیش‌کنش صورت گیرد. همانطور که محققان ذکر کرده‌اند این موضوع به تمرکز دقیق‌تری از جنبه‌های شناختی، انگیزشی، و رفتاری پیش‌کنشی مسیر شغلی و ارتباط بیشتر آن در فرایند هدف‌گذاری اشاره دارد که به عنوان مثال شامل خودکاوی، طرح‌ریزی، بررسی محیط، اجرا، پردازش بازخور و سازگاری می‌باشد (لرد^۱، ۲۰۱۰). این موضوع توانسته است با توسعه نظریه‌های جدید ارتباط یابد و طرح کلی فرایندهای خودتنظیمی پویا مداوم را طرح‌ریزی کند. این تحقیقات توانسته است شفافیت بهتری را از پویایی‌هایی که به شایستگی‌های مسیر شغلی، و منابع مسیر شغلی و پیش‌کنشی مسیر شغلی مرتبط است را نشان دهد به این صورت که شایستگی‌ها و منابع برای پیش‌کنشی مسیر خدمت مورد نیاز هستند اما از طریق پیش‌کنشی مسیر شغلی نیز شکل می‌گیرد. یک قضیه مرتبط دیگر در تمرکز بر ماهیت رفتاری پیش‌کنشی مسیر خدمت، داشتن دقت بیشتر تقریباً در زمانی است که رفتارهای مسیر خدمت واقعاً پیش‌کنش است. به نظر می‌رسد که این نکته مهمی است که پیش‌کنشی مسیر شغلی از اراده عمومی‌تر خودمدیریتی مسیر شغلی متمایز باشد (هایرسچی و کوین^۲، ۲۰۲۱). در واقع می‌توان پیش‌کنشی مسیر شغلی را به‌عنوان زیرمجموعه خودمدیریتی مسیر شغلی در نظر گرفت که به صراحت بر رفتارهای مسیر شغلی پیش‌کنش تمرکز دارد. پیش‌کنشی مسیر شغلی باید خودانگیخته، آینده‌نگر، و در جستجوی تغییر خود یا موقعیت فرد باشد. از این رو مهم است که به این موضوع توجه شود که در حالیکه مطالعات زیادی ادعا می‌کند پیش‌کنشی مسیر شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند اما میزانی که رفتارهای خودمدیریتی مسیر شغلی بررسی شده است در حقیقت غیرشفاف و ناشناخته مانده است.

موضوع مهمی که اهمیت دارد این است که رفتارهای خودتنظیم و یا خودمدیریتی مسیر شغلی مثل (کاوش مسیر شغلی، جستجوی شغلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی، طرح‌ریزی مسیر شغلی) ضرورتاً این معیارها را تکمیل نمی‌کند. در حقیقت آنها می‌توانند واکنشی (برعکس خودانگیختگی) باشند و حفظ موقعیت فعلی در برابر در نظر داشتن تغییر خود و موقعیت را دنبال نمایند. به علاوه جستجوی شغلی به عنوان یک واکنش به یک زیان شغلی رخ می‌دهد و یک کارمند احتمالاً درگیر طرح‌ریزی مسیر شغلی می‌شود چون کارفرما در جلسه بررسی عملکرد آتی آنها را به ارائه طرح مسیر شغلی ملزم می‌کند. به عبارتی درگیر شدن با خودمدیریتی مسیر شغلی بطور خودکار به این معنا نیست که فرد رفتارهای پیش‌کنش مسیر شغلی را دنبال می‌کند. از این رو پیش‌کنشی اغلب در مطالعات بر مبنای رفتار پیش‌کنش فرض می‌شود

¹ Lord

² Hirschi and Koen

که امکان دارد فرایند تحقیق آنها را به عنوان نمایش پیش‌کنشی مسیرشغلی نشان دهند. بنابراین تحقیقات آتی با دقت بیشتری باید بر این موضوع تمرکز یابد که رفتارهای خودمدیریتی مسیرشغلی اساساً پیش‌کنش است. این مسیر تحقیقاتی توانسته است بینش‌های ضروری را در پیش‌بینی‌کننده‌ها و پیامدهای انگیزه‌های متفاوت برای درگیری در رفتارهای مسیر شغلی شفاف نماید. به علاوه، این موضوع بینش فرد را به درون ماهیت درست پیش‌کنشی مسیر شغلی در برابر انواع دیگر رفتارهای مسیر شغلی هدایت می‌کند.

ب) ملاحظات نظری

محققان عقیده دارند که مطالعات اولیه پیش‌کنشی بیشتر بر پیش‌بینی‌کننده‌های پیش‌کنشی مسیر شغلی متمرکز شده است (آکرمن و رودریگز، ۲۰۲۲). با درک این مفهوم که چرا و در چه زمانی افراد با پیش‌کنشی مسیر شغلی مواجه می‌شوند، بمنظور هدایت ملاحظات مسیر شغلی مبتنی بر شواهد ضرورت دارد تا به افراد در پیش‌کنش شدن برای مدیریت کار و مسیرشغلی خود کمک شود. در حقیقت این امر توافق جمعی را در مورد اینکه پیش‌کنشی مسیر شغلی برای محیط مسیر شغلی امروزی ضرورت دارد و پیامدهای مطلوبی برای افراد و سازمان‌های آنها در بر دارد ارائه می‌دهد. هر چند با وجود اینکه این روایت مهمی در ادبیات پیش‌کنشی مسیرشغلی است اما تحلیل متن‌سنجی و بحث تحقیق‌های آتی بطور آشکار هر پیامدی را از پیش‌کنشی مسیرشغلی نشان می‌دهد. به عنوان مثال ما با یک تحلیل نظام‌مند از ادبیات نظری این حوزه انتظار داریم که با تمرکز تحقیقات بر آثار پیش‌کنشی مسیر شغلی، پیامدهای مهم مسیر شغلی مثل؛ موفقیت مسیر شغلی، اشتغال‌زایی، پایداری مسیر شغلی را تبیین نماید. این مسیر از تحقیقات می‌تواند بیشتر بر عوامل زمینه‌ای و فردی متمرکز باشد که آثار مفید پیش‌کنشی مسیر شغلی را تقویت می‌کند (پارکر و وانگ، لیاو^۱، ۲۰۱۹).

چنین تحقیقاتی درک بهتری از زمان و چگونگی مفید بودن پیش‌کنشی مسیر شغلی و اینکه چه زمانی احتمالاً ممکن است اهمیت کمتری داشته باشد را ضرورت می‌بخشد.

جنبه دیگری از تحقیقات به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه پیش‌کنشی مسیر شغلی می‌تواند پیامدهای مسیر شغلی را توصیف کند. تقریباً در تمامی مطالعاتی که به پیش‌کنشی مسیر شغلی توجه شده است یک فرضیه وجود دارد و آن این است که رفتارهای پیش‌کنش بطور مستقیم پیامدهای مثبتی را در مسیرشغلی در بر دارد. به عبارت دیگر اگر هر فردی ابتکار داشته باشد، اهداف مسیر شغلی جدید را تنظیم کند، یا شبکه حرفه‌ای‌شان را گسترش دهند، این امر بطور خودکار به موفقیت‌های مسیر شغلی یا اشتغال‌زایی منجر می‌شود. اگرچه تلاش‌های ارزشمندی برای بروز رسانی تئوریزه شدن پیش‌کنشی مسیر شغلی وجود دارد، این مدلها به نوعی بر عواملی تمرکز دارد که علت یا مانع پیش‌کنشی هستند. علاوه بر این مطالعات تجربی در مورد پیش‌کنشی مسیرشغلی و مفاهیم مرتبط با آن مثل (دوره تصدی مسیر شغلی، خودمدیریتی مسیر شغلی) به مدلی از اثر مستقیم پیش‌کنشی بر پیامدها منجر می‌شود. محققان عقیده دارند که ضرورت

¹ Parker, wang, liao

درک عمیقی از رابطه بین پیش‌کنشی مسیر شغلی-پیامدهای مسیر شغلی وجود دارد. برخی انگیزه‌ها برای این امر می‌تواند در کار جدید از رفتار پیش‌کنش در محیط کار بخصوص در مورد دوره تصدی شغلی یافت شود. زانگ و پارکر^۱ (۲۰۱۹) چند مکانیزم را مطرح کرده‌اند که می‌تواند رفتار پیش‌کنش را در درون پیامدهای مطلوب مثل تناسب شغل-فرد تقویت نماید. این استدلال نیز وجود دارد که عهده‌داری مسیر شغلی شخصی بصورت پیش‌کنش می‌تواند رضایت از نیازهای اساسی فردی و یا افزایش تناسب فرد-مسیر شغلی را مورد هدف قرار دهد.

موضوع نسبتاً ناشناخته دیگر این است که پیش‌کنشی بطور مستقیم یا غیر مستقیم پیامدهای مسیر شغلی را تقویت می‌کند. اگرچه محققان غالباً فرض می‌کنند که پیش‌کنشی مسیر شغلی بر پیامدهای آن اثر مستقیم دارد اما شاید مزیت اصلی آن در خلق موقعیتهای مطلوب برای افراد بمنظور دستیابی به این پیامدها باشد. به عنوان مثال داشتن ابتکار برای بررسی و جستجوی فرصتهای شغلی جدید یا توسعه شایستگی‌های مرتبط ممکن است تضمینی باشد تا افراد بتوانند در زمانی که موقعیتهای به آنها نیاز دارند از آن استفاده نمایند. از این رو به علاوه منافع مستقیم پیامدهای مسیر شغلی، پیش‌کنشی مسیر شغلی می‌تواند افراد را انطباق‌پذیر و انعطاف‌پذیر کند و به آنها اجازه دهد که توانایی اشتغال و موفقیت مسیر شغلی خود را حفظ نمایند و یا بهبود بخشند. این شیوه استدلال در جهت عقاید توسعه مسیر شغلی پایدار استدلال می‌کند که یک اثر متقابل ثابت بین انطباق‌پذیری و پیش‌کنشی در زمینه چگونگی تعامل افراد با موقعیتهای خود وجود دارد که از این طریق مرحله‌ای را برای ایجاد پیامدهای مثبت مسیر شغلی ایجاد می‌کند (دی‌وس و وان درهیجدرن، آکرمنز^۲، ۲۰۲۰).

محققان فرصتی را برای مفهوم‌سازی و مطالعه پیش‌کنشی مسیر شغلی از چشم‌انداز کلی زندگی مدنظر قرار داده‌اند که براساس این دیدگاه ضرورت دارد که آثار رفتار مسیر شغلی با توجه به حوزه‌های دیگر زندگی (مثل خانواده، اوقات فراغت، و جامعه) نیز بررسی شود. در مورد ارتباط دقیق حوزه‌های متعدد زندگی احتمالاً پیش‌کنشی مسیر شغلی نه تنها بر توسعه مسیر شغلی تأثیر دارد بلکه بر پیامدهای آن در زندگی فردی افراد هم اثرگذار است. به عنوان مثال فرض کنید یک کارمند درگیر شبکه‌سازی بیشتر به منظور افزایش ارتباط اجتماعی است که ممکن است به توسعه مسیر شغلی وی کمک کند. در این مورد چنین تلاشهایی ممکن است احساس مثبتی را در فرد برای تقویت رفتارهای نقشی غیر کاری افزایش دهد. بنابراین این موضوع احتمالاً زمان سپری شده فرد را در خانه و نقشهای اوقات فراغت و آسودگی فرد را کاهش می‌دهد (بایوملیر و جانسون، هایرسچی، سپورک^۳، ۲۰۱۸).

البته این روابط پیچیده است به عنوان مثال آکرمن و رودریگز (۲۰۱۷) نشان دادند که شایستگی‌های مسیر شغلی افراد درگیر شدن در رفتار پیش‌کنش را در محیط کار (مثل دوره تصدی شغلی) برانگیخته می‌کند. در نتیجه این رفتارها

¹ Zang, Parker

² De Vos, Van der Heijden, & Akkermans

³ Baumeler, Johnston, Hirschi, & Spurk,

تقویت بیشتر رفتار کار- خانه را مجاز می‌کند و تعاملات خانه و کار را خلق می‌کند پیشرفتهای اخیر در ادبیات دوره تصدی با تمرکز بر دوره تصدی خانه و دوره تصدی اوقات فراغت (دمروتی و هویت،هان،دی گیترا^۱، ۲۰۲۰) تأکید بیشتری بر ارتباط دقیق بین پیش‌کنشی و محیط کاری و غیرکاری دارد.

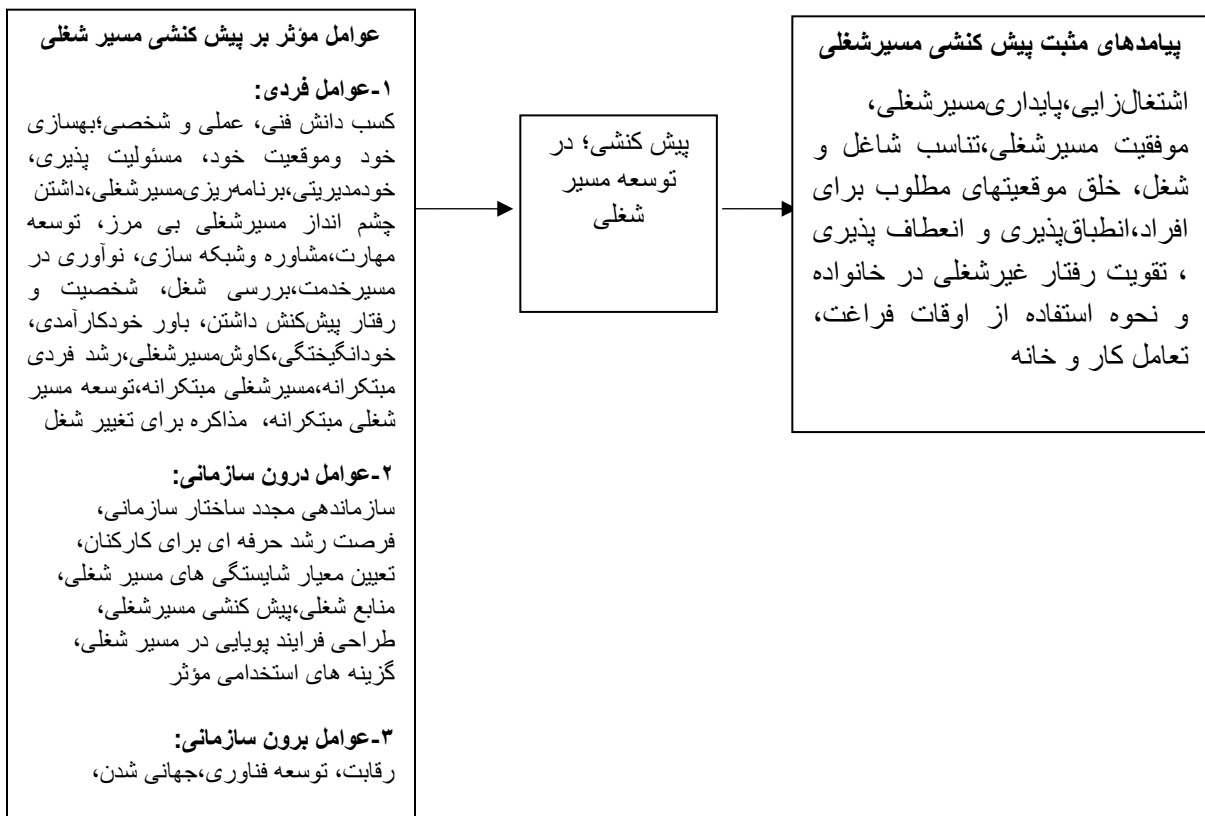
این امر مسیر دیگری را در تحقیقات آتی مشخص می‌کند که این مسیر؛ متمرکز شدن بیشتر بر جنبه‌های بالقوه مجهول پیش‌کنشی مسیر شغلی می‌باشد. پیش‌کنش شدن نیاز به سرمایه‌گذاری بر منابعی مثل انرژی و زمان و توجه بیشتر دارد. هزینه‌های چنین منابعی احتمالاً به هزینه برحسب فرسودگی یا شکست منجر می‌شود که بطور نسبی با وظایف کاری و حیطه‌های زندگی مرتبط می‌شود. در حقیقت بولینو و ترنلی، اندرسون^۲ (۲۰۱۶) نتیجه گرفتند که پیش‌کنشی می‌تواند به پیامدهای منفی برای کارکنان (به‌عنوان مثال احتمال استرس‌زا بودن شغل که افراد بوسیله آن جریمه شوند و می‌تواند پیشرفت مسیر شغلی آنها را به تأخیر بیاندازد) تیم‌ها (به‌عنوان مثال می‌تواند منجر به تعارض و تحلیل انسجام شود) و برای سازمان (به‌عنوان مثال هرکس که پیش‌کنش باشد ممکن است ایجاد بی‌نظمی نماید) منجر شود. انتظار می‌رود که این موضوع به پیش‌کنشی مسیر شغلی و پیامدهای آن نیز تفسیر شود. به‌عنوان مثال آیا مشخص است افراد در چه جایی پیش‌کنش می‌شوند و به سمت کاهش منابع سازمان هدایت می‌شوند؟ و اینکه پیش‌کنشی می‌تواند به موفقیت مسیر شغلی نیز آسیب بزند. به‌عنوان مثال چرا همکاران و یا مدیران از ابتکارات آنها تقدیر به عمل نمی‌آورند؟ بهر حال توجه صریح کمی به جنبه مجهول پیش‌کنشی مسیر شغلی شده است و باید به بخش این جنبه‌ها جزء حوزه‌های تحقیقاتی آتی باشد.

در گام چهارم از روش فراترکیب می‌توان ارتباط بین متغیرهای مطرح شده در مرحله دوم و سوم را طبقه‌بندی نمود که این امر در قالب یک مدل مفهومی ترسیم می‌گردد که به عبارتی پاسخی به سوال اصلی پژوهش هم باشد (مدل ۱)

مدل مفهومی (۱): عوامل و پیامدهای مرتبط با پیش‌کنشی توسعه مسیر شغلی

¹ Demerouti, Hewett, Haun, De Gieter

² Bolino, Turnley, & Anders



۶. نتیجه گیری

مقاله حاضر با هدف بررسی و تحلیل مفهوم پیش کنشی و کاربرد آن در توسعه مسیر شغلی کارکنان سازمان آغاز گردید و با تعریف و اهمیت این مفهوم به ضرورت استفاده از مفهوم پیش کنشی بر مبنای عوامل مؤثر بر ایجاد آن و پیامدهایی که برای افراد و سازمان به دنبال دارد اشاره گردید. در بخش بعدی به مفهوم پیش کنشی مسیر شغلی و مفاهیم مرتبط به آن (جدول ۱) توجه شد و به طبقه بندی های مختلفی از کاربرد این مفهوم در سازمانها اشاره گردید و پس از آن ملاحظات مفهومی و نظری پیش کنشی مسیر خدمت مطرح گردید.

با در نظر گرفتن موضوعات مطرح شده می توان انتظار داشت که سازمانها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی به حیات خود ادامه دهند باید مرحله گذاری از رفتار کنشی به پیش کنشی را در دستور کار برنامه های خود قرار داده و این تحول ضروری را تجربه کنند و افراد خود را با این مفهوم و توسعه آن در ابعاد مختلف سازمان مثل؛ سازمان پیش کنش انگیزه پیش کنش، شخصیت پیش کنش، رفتار پیش کنش، دانش و مهارت پیش کنش، توسعه ظرفیت پیش کنش و امنیت پیش کنش و ... آشنا نمود و در این خصوص جامعه پذیری کارکنان را محقق سازند.

با توجه به جدول (۱) که پیش‌کنشی را در قالب مفاهیم مختلف مرتبط با پیش‌کنشی مسیر شغلی بررسی و تحلیل نموده است می‌توان انتظار داشت که در سازمانها با فراهم نمودن عواملی مثل؛ رفتار مسیر شغلی پیش‌کنش، مسیر شغلی مبتکرانه، رشد فردی مبتکرانه، طرح ریزی مسیر شغلی پیش‌کنش، تطابق و سازگاری مسیر شغلی، و تطابق پذیری مسیر شغلی و تفاوتها و همپوشانی هایی که بین این ابعاد وجود دارد می‌توان محیط کاری همراه با تغییر، آینده‌نگری و خلاقانه ای را طراحی نمود؛ زیرا ارکان اصلی پیش‌کنشی بر تغییر و آینده‌نگری و تغییر مداری متمرکز است که در واقع بجای اقدام واکنشی افراد را به پیش‌بینی حوادث و وقایع قبل از وقوع و پیش‌بینی برنامه برای آن رهنمون می‌کند.

با توجه به جدول ارائه شده توسط جاینک و وانگ، لی، پنگ (۲۰۲۲) باید در نظر داشت که برای توسعه مفهوم پیش‌کنشی مسیر خدمت، ابتدا اینکه تحقیقات آتی باید به این موضوع اختصاص یابد که چگونه پیش‌کنشی مسیر شغلی حرکت‌های واقعی افراد را در شیوه‌های مسیر شغلی در حوزه زندگی فردی و کاری افراد برانگیخته و پیش‌کنش نمود. در اکثر تحقیقات پیش‌کنشی مسیر شغلی یک اثر مستقیمی از چنین رفتارهایی بر پیامدهای مسیر شغلی فرض می‌کند. هر چند می‌توان استدلال نمود که حداقل بخشی از این آثار ممکن است از طریق سیال بودن و تحولات مسیر شغلی انجام شود (سالیوان، آل آریس^۱، ۲۰۲۲). یعنی مثلاً مسئولیت‌پذیری بطور پیش‌کنش در مسیر شغلی فردی از طریق هدفگذاری و یا جستجوی هدف، امکان دارد افراد را به سمت تحول مسیر شغلی هدایت کند. چنین تحولاتی توانسته است افزایش حقوق و ارتقاء را نشان دهد و نمادهای عادی از موفقیت مسیر شغلی واقعی باشد (اسپورک، هایرسچیو دریس^۲، ۲۰۱۹). به طور مشابه سیال بودن در مسیر شغلی شخصی ممکن است منجر به فرصتهای جدید برای یافتن کار معنادار و ایجاد یک تأثیر بر موفقیت‌های مسیر شغلی ذهنی نیز شود. بطور کلی به محققان پیش‌کنشی مسیر شغلی پیشنهاد می‌شود این موضوع را که چگونه چنین رفتارهای پیش‌کنشی می‌تواند منجر به تحولات مسیر شغلی شود و اینکه چگونه حرکت‌های مسیر شغلی در نقش جدید هر فردی تأثیر می‌گذارد را بررسی نمایند. این تحقیقات می‌تواند به ما در درک پویایی پیش‌کنشی مسیر شغلی و آثار آن بر مسیرهای خدمت افراد در طول مسیر خدمت افراد کمک کند.

علاوه بر این به محققان پیشنهاد می‌شود در مورد اینکه چطور رویدادهای غیر قابل پیش‌بینی و مزاحم در زندگی افراد می‌تواند به پیش‌کنشی مسیر شغلی آنها مرتبط شود بپردازند. زیرا در اکثر تحقیقات پیش‌کنشی به خصوص تحقیقات مرتبط با مسیر شغلی پیش‌کنش این فرض وجود دارد که پیش‌کنشی مسیر شغلی کاملاً تحت تأثیر افراد قرار دارد. بنابراین توجه به منابع انسانی در سازمان و توسعه دانش و مهارتهای آنها می‌تواند زمینه را برای ورود افراد به پیش‌کنشی مسیر شغلی و توسعه این مسیر به منظور دستیابی به سازمان پیش‌کنش آماده نماید.

¹ Sullivan and All ariss

² Spurk ,Hirschi, & Dries

منابع

- الوانی، سیدمهدی، فاطمه مرادی، ابوالفضل کاظمی (۱۳۹۸)، «طراحی الگوی سازمان پیش‌کنش در سازمانهای دولتی»، مجله مدیریت سازمانهای دولتی، شماره ۲۸، ص ۵۳-۳۹.
- باقری زاده، طاهره، ولی نودری، احسان امیرحسینی، (۱۴۰۰)، «ارائه الگوی مدیریت پیش‌کنشی در وزارت ورزش و جوانان با رویکرد ساختاری تفسیری»، مجله مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۳۲، ص ۶۵-۷۷.
- عابدی جعفری، عابد، و مجتبی امیری (۱۳۹۸)، فراترکیب، روشی برای سنتز مطالعات کیفی، فصلنامه علمی-پژوهشی روش شناسی علوم انسانی، سال ۲۵، شماره ۹۹، ص ۸۷-۷۳.
- قجری، سمیه، و محمد سبزی (۱۴۰۰)، «تأثیر رفتار پیش‌کنش بر عملکرد سازمانی در اورژانس ۱۱۵ کاشان»، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام.
- قجری، سمیه، سیدمهدی الوانی، غلامعلی رمزگویان، غلامرضا معمارزاده طهران (۱۳۹۵)، «طراحی مدل رفتار بوم پیش‌کنش در سازمانهای دولتی ایران»، مجله مدیریت شهری و روستایی، بهار ۱۳۹۵، شماره ۴۲، ص ۳۱۲-۲۹۳.
- قجری، سمیه، سید مهدی الوانی، (۱۳۹۶)، رفتار پیش‌کنش (تحولی نوین در رفتار منابع انسانی هزاره سوم)، نشر ترمه.
- کاظمی راد، شیرین، سیدمهدی الوانی، محمد عطایی، غلامرضا معمارزاده طهران، محمود البرزی، (۱۳۹۸)، «ارائه مدل ویژگیهای مدیران پیش‌کنش نیروی انتظامی با بهره‌گیری از استنتاج فازی»، مجله مدیریت منابع در علوم انتظامی، شماره ۲۸، ص ۶۴-۳۳.
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1992). Career planning an examination of individual non-work and work determinants. The International Journal of Human Resource Management, 3(1), 85-104. <https://doi.org/10.1080/0958519920000132>.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. Applied Psychology, 66(1), 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Baumeler, F., Johnston, C. S., Hirschi, A., & Spurk, D. (2018). Networking as predictor of work-nonwork enrichment: Mechanisms on the within- and between-person level. Journal of Vocational Behavior, 109, 166-177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.015>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Anderson, H. J. (2016). The dark side of proactive behavior: When being proactive may hurt oneself, others, or the organization. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.). Proactivity at work (pp. 517-547). Routledge.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2017). Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. Journal of Career Assessment, 25(3), 502-525. <https://doi.org/10.1177/1069072715616107>.
- Choyon, S. A. (2021, April 24). Businesses in the VUCA world. The Financial Express, <https://thefinancialexpress.com.bd/views/businesses-in-the-vuca-world-1619200860>.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (2021). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. Journal of Vocational Behavior, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Crant, J. M. (2008). Proactive behavior in organizations. Journal of Management, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>.
- Klehe, U.-C., Fasbender, U., & van der Horst, A. (2021). Going full circle: Integrating research on career adaptation and proactivity. Journal of Vocational Behavior, 126, 103526. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103526>.

- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010–1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809> .
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F., & Schubert, J. (2021, June 25). Defining the skills citizens will need in the future world of work. <https://www.mckinsey.com/industries/publicand-social-sector/our-insights/defining-thekills-citizens-will-need-in-the-future-worldof-work#>.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020>.
- Jiang, Z., Wu, C.-H., Wang, Y., & Peng, K. Z. (2022). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12442>.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 543–568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.10>
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427–442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Sonnentag, S. (2016). Career proactivity. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 49–76). Taylor & Francis
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100727. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>.
- Sylva, H., Mol, S. T., Den Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631–645. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1580309>
- Vough, H. C., & Caza, B. B. (2017). Where do I go from here? Sensemaking and the construction of growth-based stories in the wake of denied promotions. *Academy of Management Review*, 42(1), 103–128. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0177>.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332> .

