

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2021 8(2), 403-426
DOI: 10.22055/jiops.2022.38474.1240

Received: 05.09.2021
Accepted: 13.01.2022

The Effect of Self-Leadership Strategy on Career Success with Mediating Role of Protean Career

Shima Najafi Nezhad¹, Mohsen Arefnezhad^{2*} , Reza Sepahvand³

1. MA of Business Management-Human Resources and Organizational Behavior, Department of Management, Lorestan University, Lorestan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Management, Lorestan University, Lorestan, Iran
3. Professor, Department of Management, Lorestan University, Lorestan, Iran

Citation: Najafi Nezhad, Sh., T Arefnezhad, M., Sepahvand, R. (2021). The effect of self-leadership strategy on career success with mediating role of protean career. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 403-426.

Abstract

Introduction

With the development of organizations, moving towards decentralized and horizontal structures and increasing the number of subordinates, direct monitoring and control over the performance of employees by managers became difficult and largely impossible. Self-leadership has significant effects on organizations; Among the effects of self-leadership can be job satisfaction, self-efficacy, creativity, and innovation. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of self-leadership strategy on career success with the mediating role of protean career.

* **Corresponding Author:** Mohsen Arefnezhad
Email: arefnezhad.m@lu.ac.ir



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Method

The present study, in terms of purpose, is applied research, in terms of type is a descriptive one. The statistical population of the study includes all employees of the branches of the Lorestan Tax Affairs Organization. Using random sampling, 72 people were selected according to the Morgan table, and data were collected by using standard questionnaires of Self-Leadership (Hoffman & Neck, 2002), Career Success (Lertwannawit et al., 2009), and Protein Career Path (Abbasi Rostami, 2015). The collected data were analyzed using the partial least squares (PLS) method and Smart-PLS software.

Results

The results showed that the direct paths of self-leadership strategy to career success, self-leadership strategy to protein career and protein career to career success are positive and significant ($p < 0.01$). Also, the mediating role of the protein career in the relationship between self-leadership strategy and career success was confirmed ($p < 0.01$).

Discussion

The results showed that a self-leadership strategy is effective in the success of employees' careers. Therefore, it is recommended that self-leadership strategies be strengthened. It is also suggested that for improving the productivity of organization, career of the employees should be continuously evaluated and required skills for the desired job should be ensured, which will lead to employee job satisfaction as well commitment to the organization. Finally, to promote the self-leadership strategy and also to improve the skills level of the employees, related training workshops should be designed.

Keywords: Self-leadership strategy, protein career, career success

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی


تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴

پاییز و زمستان ۱۴۰۰، ۸(۲)، ۴۲۶-۴۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

DOI: 10.22055/jiops.2022.38474.1240

اثر استراتژی خودرهبری بر موفقیت کارراهه با نقش میانجی کارراهه پروتیین

شیمای نجفی‌نژاد^۱، محسن عارف‌نژاد^{۲*} , رضا سپهوند^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار-منابع انسانی و رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

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

۳. استاد گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

چکیده

با رشد و توسعه سازمان‌ها، حرکت به سمت ساختارهای غیرمتمرکز و افقی، نظارت مستقیم بر عملکرد کارکنان توسط مدیران به امری دشوار و تا حد زیادی غیرممکن مبدل شد. خودرهبری اثرات قابل توجهی بر سازمان‌ها می‌گذارد؛ از جمله اثرات خودرهبری می‌تواند به خشنودی شغلی، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد. از این رو، هدف این پژوهش بررسی تأثیر استراتژی خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی مسیر شغلی پروتیین می‌باشد. پژوهش حاضر، برحسب هدف از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی و از نظر نوع داده‌ها توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان شعب سازمان امور مالیاتی استان لرستان می‌باشد، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، و طبق جدول مورگان، ۷۲ نفر انتخاب شده‌اند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد خودرهبری، موفقیت مسیر شغلی و مسیر شغلی پروتیین جمع‌آوری گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و با نرم‌افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که مسیرهای

* نویسنده مسئول: محسن عارف‌نژاد

رایانامه: arefnezhad.m@lu.ac.ir

مستقیم استراتژی خودرهبری به موفقیت کارراه، استراتژی خودرهبری به کارراه پروتیین و کارراه پروتیین به موفقیت کارراه مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($p < 0/01$). هم‌چنین، نقش میانجی کارراه پروتیین در رابطه بین استراتژی خودرهبری و موفقیت کارراه تأیید شد ($p < 0/01$). در مجموع، با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد که جهت ارتقای استراتژی خودرهبری و هم‌چنین ارتقای سطح مهارت کارکنان سازمان‌ها، کارگاه‌های آموزشی مرتبط طراحی و برگزار گردد.

کلیدواژگان: استراتژی خودرهبری، کارراه پروتیین، موفقیت کارراه

مقدمه

در راستای موفقیت مسیر شغلی عوامل متفاوتی تأثیرگذار می‌باشند. یکی از این عوامل، گذر از حدود و مرزهای متداول در محیط‌های شغلی است؛ زیرا که امروزه سازمان‌ها و مشاغل هر روز بیش از پیش به سمت بی‌ثباتی پیش می‌روند و تغییرات تکنولوژی نیز، مشاغل جدیدی را به دنیای کسب و کار عرضه می‌کند. تغییر در سازمان‌های امروزی و حرکت به سمت انعطاف‌پذیری بیشتر و ساختارهای غیرمتمرکز در مقابل ساختارهای متمرکز و غیرمنعطف موجب اهمیت خودرهبری در سطح سازمانی گردیده است و خود رهبری امروزه جزء اصلی رهبری سازمانی اثربخش است. در سازمان‌های سنتی با ساختار متمرکز و بوروکراتیک وظیفه مدیریت بیشتر بر فرمان‌دهی و نظارت بر عملکرد تک تک کارکنان به شکل اقتدارگرایانه و دستوری متمرکز بود. با رشد و توسعه سازمان‌ها، حرکت به سمت ساختارهای غیرمتمرکز و افقی و افزایش تعداد زیردستان، نظارت و کنترل مستقیم بر عملکرد کارکنان توسط مدیران به امری دشوار و تا حد زیادی غیرممکن تبدیل شد. در چنین سازمان‌هایی مدیریت قادر به رهبری، انگیزش و جهت‌دهی به فعالیت‌های تک تک افراد سازمان نبوده و وظیفه تصمیم‌گیری، مدیریت عملکرد و انگیزش کارکنان تا حد زیادی به خود آن‌ها محول می‌شود. در این شرایط، خودرهبری و توانمندی فرد در انگیزش و هدایت عملکرد خویش اهمیت قابل توجهی پیدا می‌کند (Houghton & Neck, 2002). خودرهبری به معنای یافتن راهکارها و استراتژی‌هایی است که با استفاده از آن فرد بتواند با ایجاد انگیزه در خود به عملکرد بهتر و احساس رضایت بیشتر در زندگی شخصی و کاری خود دست یابد. به کمک این راهکارها، فرد می‌تواند ادراکات، تمایلات

و رفتارهای خود را در مسیر صحیح و بهبوددهنده‌ای قرار دهد و برای یافتن انگیزه و جهت‌دهی به کار و زندگی، کمتر به عوامل بیرونی متکی باشد (Norris, 2008). به نظر می‌رسد ارتباط مثبتی بین خود رهبری و موفقیت مسیر شغلی وجود داشته باشد. در سطح روان‌شناختی بالاتر، در صورتی که کارکنان، شغل خود را معنی‌دار ببینند و از انجام دادن آن احساس خوبی داشته باشند، به‌طور ضمنی از راهبردهای خودرهبری از جمله تمرکز بر پاداش طبیعی استفاده بیشتری خواهند کرد. علاوه بر این، راهبردهای خودرهبری، نوعی تفکر و الگوی فکری را معرفی می‌کند که همان الگوهای فکری سازنده و به عبارت دیگر، تجسم عملکرد موفق است که این تصورات، خودانگیزی و خودانگیزگی لازم را برای مداومت و پیگیری امور تا دستیابی به هدف را در آنان تقویت خواهد کرد.

به دلیل تغییرات محیطی و سازمانی، در دهه‌های اخیر، نوع جدیدی از کارراهه مطرح شده که به مسیر شغلی متنوع یا پروتین (protean) معروف است که نام این کارراهه از اسم پروتئوس (proteus)، خدای دریا در افسانه‌های یونان باستان که می‌توانست شکل خود را تغییر دهد گرفته شده است. این مسیر شغلی به معنای پیگیری معیارهای موفقیت شغلی و مدیریت فعالانه مسیر شغلی فرد است. در این جهت‌گیری، سرمایه‌های انسانی بدون توجه به مسیرهای شغلی از پیش تعیین‌شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه تخصصی خویش فکر کرده و قابلیت استخدام خود را پیگیری می‌کنند و در این مسیر مدام به سرمایه‌های شغلی خود می‌افزایند. این کار باعث می‌شود تا افراد حرفه‌ای در طول مسیر شغلی خویش اهداف برانگیزاننده‌ای برای خود ترسیم نموده و در راستای تحقق آنها، به آموزش‌ها و مشاغل گوناگون روی آورده و مهارت خود را تقویت نمایند. مدل مسیر شغلی متنوع بر این موضوع دلالت دارد که انگیزه‌های فردی پایه و اساس جهت‌گیری‌های شغلی افراد هستند (Supeli & Creed, 2016).

طبق نظر (Hall 2002) لازمه موفقیت مسیرشغلی متنوع، یادگیری مستمر، خودآگاهی، مسئولیت فردی و استقلال است که خود از ویژگی‌های خودرهبری می‌باشند. با توجه به مفاهیم و نظریه‌هایی که در مورد استراتژی‌های خودرهبری و موفقیت مسیر شغلی و همچنین مسیر شغلی متنوع بیان شده است به نظر می‌رسد که رابطه معنی‌داری بین آن‌ها برقرار باشد. با توجه به مفاهیم و نظریه‌هایی که در مورد استراتژی‌های خودرهبری و موفقیت مسیر شغلی و همچنین مسیر شغلی متنوع بیان شده است به نظر می‌رسد که رابطه معنی‌داری بین آن‌ها برقرار باشد.

با توجه به این‌که اداره امور مالیاتی یکی از سازمان‌های مهم در حوزه اقتصادی می‌باشد و انجام اقدامات اصلاحی یا تکمیلی نظام مالیاتی از طریق مراجع قانونی یکی از وظایف و اختیارات این سازمان می‌باشد، خودرهبری و مسیر شغلی پروتیین می‌تواند بر عملکرد کارکنان این سازمان تأثیرگذار باشد. از این رو در این پژوهش به بررسی تأثیر استراتژی خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی مسیر شغلی پروتیین در روی کارکنان اداره امور مالیاتی پرداخته شده است.

خودرهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خودهدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تأثیر می‌گذارند (Houghton, 2006). برخی صاحب‌نظران فرایند خودرهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی می‌دانند، راهبردهای رفتارمحور (behavior focused strategies)، راهبردهای پاداش‌های طبیعی (natural reward strategies) و راهبردهای تفکر سازنده (constructive thought strategies).

راهبردهای رفتارمحور، خودآگاهی را تقویت می‌کند و مدیریت رفتاری فرد را از طریق روش‌هایی مانند خودهدف‌گذاری، خودپاداش‌دهی، خودتنبیهی، خودنگری و خودفرمانی تسهیل می‌کند (Houghton & Neck, 2002). راهبردهای پاداش طبیعی بر روی جنبه‌های لذت‌بخش‌تر یک فعالیت تأکید دارد، به‌طوری‌که وظایف؛ خودشان به‌طور طبیعی پاداش محسوب شوند (Manz & Neck, 2004). راهبردهای پاداش طبیعی، انگیزش درونی، خودتعیینی و احساس شایستگی فرد را افزایش می‌دهد (Manz & Neck, 2004). راهبردهای تفکر سازنده، شیوه‌های تفکر مثبت را ایجاد می‌کنند و خودگویی مخرب و منفی را با خودگویی خوشبینانه جایگزین می‌کند (Seligman, 1991). این راهبرد می‌تواند الگوهای تفکر را تغییر دهد و بر پیامدهای مورد انتظار اثر مثبتی بگذارد.

ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث شده تا کارفرمایان و مدیران بیشتر و بیشتر به درک و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی پردازند (Briscoe & Hall, 2006). به توضیح این موضوع پرداختند که یک مسیر شغلی متنوع بر دو بعد مهم تأکید می‌ورزد. این دو بعد عبارتند از: ارزش‌محوری و خودهدایتی. نگرش ارزش‌محوری به ارزش‌های درونی فرد اشاره می‌نماید که راهنمایی و سنجش موفقیت را برای مسیر حرفه‌ای فرد فراهم می‌آورند. خودهدایت‌گر به فردی اطلاق می‌شود که از لحاظ عملکرد و نیازهای آموزشی سازگار بوده و تجربه‌پذیر

است (Briscoe & Hall, 2006). Hall (2004) مسیر متنوع را به صورت «در جهت خویش و کار خود» تعریف کرده است. مسیر شغلی پروتیین رابطه مثبتی با گرایش به یادگیری دارد (Briscoe & Finkelstein, 2009). مسیرشغلی متنوع به عنوان یک مسیر شغلی است که بر اساس پیشبرد ارزش‌های فردی، نه سازمان، مفهوم‌سازی شده است (Hall, 2004). مسیر شغلی متنوع تا حدی با تأکید بر ارزش یادگیری مداوم تعریف شده است.

همان‌طور که ذکر شد، افراد به‌طور سنتی بر سازمانی تکیه می‌کنند که مسئولیت مسیر شغلی آن‌ها را از لحاظ تحقق هدف، امنیت و پیشرفت صعودی برعهده دارد. در مقابل، از منظر مسیرشغلی متنوع، افراد خودراهر هستند و نقش فعالانه‌ای در مدیریت پیشرفت شغلی خود دارند (Cabrera et al., 2009) این مسیر به عنوان یک مسیرشغلی فردی و خودراهر معنا می‌شود که توسط ارزش‌های شخصی و معیارهای ذهنی موفقیت هدایت می‌گردد. فردی با مسیرشغلی متنوع دیدگاهی دارد که خودشکوفایی و موفقیت روان‌شناختی را ترغیب می‌کند. موفقیت روان‌شناختی به‌عنوان موفقیت ذهنی در شرایط خاص شخص و در تضاد با موفقیت عینی که ممکن است به صورت خارجی (برای مثال حقوق و دستمزد و ترفیع) سنجیده شود، مورد توجه قرار می‌گیرد. در اینجا تأکید بر موفقیت ذهنی است تا موفقیت عینی (موقعیت، حقوق). افرادی که مفهوم مسیرشغلی متنوع را دنبال می‌کنند کمتر دغدغه پاداش سازمانی را دارند و بیشتر با خودمختاری، ارزش‌های شخصی و موفقیت روان‌شناختی برانگیخته می‌شوند (Harrington, 2004). گرایش به مسیرشغلی متنوع نشان‌دهنده میزانی است که افراد شغل خود را به روشی فعالانه و خودراهر مدیریت می‌کنند و از ارزش‌های فردی و ارزیابی موفقیت شغلی براساس معیارهای ذهنی نشأت می‌گیرد (Mirvis & Hall, 1994).

حال مفهوم دیدگاه متنوع موفقیت مسیرشغلی را در تضاد با دیدگاه سنتی معرفی می‌کند، که در آن مسئولیت پیشرفت فرد به خودش واگذار می‌شود (Gubler et al., 2014). به نظر (Barati & Arizi, 2014) سال‌ها پیش، حقوق، تنها پاداشی بود که کارکنان در شغل خود دریافت می‌کردند. امروزه این شرایط نیز متحول گشته است و کارکنان انواع گوناگون مزایا را دریافت می‌دارند. با این وجود آنچه که در مورد کارکنان پیشین و کنونی تغییر نیافته، این است که شغل آنان بخش مهمی از زندگی آنان را تشکیل می‌دهد و یکی از بزرگترین منابع شادی و اندوه آنان

محسوب می‌شود. هر چه شغل، بیشتر نیازهای شاغل را برطرف سازد، شادکامی و در نتیجه خشنودی وی از شغل بیشتر است (Carlson & Mellor, 2004). تغییر در ساختار سازمان (به‌طور مثال محروم کردن و ترساندن کارکنان از ثبات شغلی توسط کارفرمایان با هدف افزایش کارایی) و نیز دخالت فعالانه کارکنان در مدیریت مسیر شغلی، مسئولیت‌پذیری آن‌ها را در مسیر شغلی افزایش می‌دهد. پیشرفت تکنولوژی و نیاز به آموزش و سازگاری با موقعیت‌های جدید، جهت‌گیری کارکنان را به سمت توسعه ظرفیت و مهارت افزایش می‌دهد. این افراد انعطاف‌پذیر، خودانگیخته و متمایل به سازگاری با هر نوع تغییری هستند (Niles et al., 2002). افرادی که نگرش مسیر شغلی متنوع ندارند، بیشتر به دنبال معیارها و مسیرهای بیرونی هستند و در مدیریت شغلی خویش پویا و مستقل نیستند، این در حالی است که افراد دارای نگرش متنوع، پویایی بیشتری دارند (Amini Shalamzari & Nilforoshan, 2015).

همان‌طور که گفته شد مسیر شغلی متنوع نخستین بار توسط Hall در سال ۱۹۷۶ مطرح شد. Hall (2004) معتقد است، مسیر شغلی متنوع عبارت است از مسئولیت‌پذیری فرد در خصوص ارزش‌های بنیادی چون آزادی، رشد و همچنین معیارهای اصلی موفقیت که شامل معیارهای ذهنی (موفقیت روان‌شناختی) و معیارهای عینی (حقوق و مقام) است. در واقع تحول و عدم قطعیت در محیط کاری فعلی منجر شده است که افراد معیارهای موفقیت مسیر شغلی‌شان را درونی کنند (Hall, 2002).

مسیر شغلی متنوع قرارداد روان‌شناختی بین کارمند و کارفرما را که بر اساس روابط معاملاتی است، توصیف می‌کند. (Briscoe & Hall (2006 نیز مسیر شغلی متنوع را به‌عنوان پدیده‌ای که شامل گرایش ارزش‌محور و گرایش خودراهبر نسبت به مدیریت مسیر شغلی می‌شود، توصیف می‌کند. در مقابل، فردی که گرایش مسیر شغلی متنوع ندارد، بیشتر تمایل به استفاده از معیارها یا ارزش‌های بیرونی دارد و به جای این‌که مستقل و فعال باشد به دنبال هدایت و کمک بیرونی در مدیریت مسیر شغلی است. بنابراین، مسیر شغلی متنوع، استعداد مدیریت شغلی خودراهبر و ارزش‌محور را می‌سازد.

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

H1: استراتژی خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی اثر مثبت دارد.

H2: استراتژی خودرهبری بر مسیر شغلی پروتیین اثر مثبت دارد.

- H3: مسیر شغلی پرتیین بر موفقیت مسیر شغلی اثر مثبت دارد.
- H4: مسیر شغلی پرتیین نقش متغیر میانجی را در رابطه خودرهبری با موفقیت مسیر شغلی دارد.

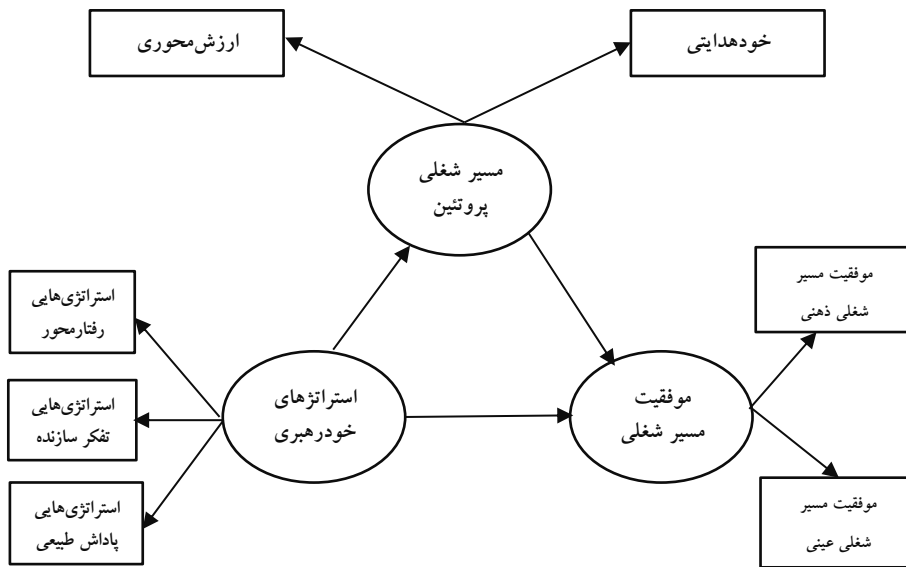


Figure 1. Conceptual model of research

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از نظر روش و ماهیت، از جمله تحقیقات توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسش‌نامه استفاده شد. نمونه آماری پژوهش شامل ۷۲ نفر از کارکنان سازمان امور مالیاتی استان لرستان است که با استفاده از جدول مورگان و تعداد متغیرهای مشاهده‌شده این حجم نمونه تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و سپس پرسش‌نامه‌ها بین اعضای نمونه توزیع گردید. از بین ۷۲ نفر پاسخ‌دهنده، ۵۲ نفر مرد و ۲۰ نفر زن بوده‌اند. در خصوص سن ۱ نفر زیر ۳۰ سال، ۳۸ نفر

بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۴ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۹ نفر بالای ۵۰ سال بودند. در رابطه با مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان ۹ نفر فوق‌دیپلم، ۱۹ نفر لیسانس، ۴۱ نفر فوق لیسانس و ۳ نفر دکتری بودند.

ابزار پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد. در رابطه با سنجش استراتژی خودرهبی، از پرسش‌نامه (2002) Hoffman & Neck استفاده گردید. این پرسش‌نامه دارای ۳۵ سؤال می‌باشد که شامل سؤالات هر سه بعد خودرهبی شامل تفکر سازنده، رفتارمحور و پاداش طبیعی می‌باشد. (2014) Rahimi & Aghababaei در تحقیق خود پایایی پرسش‌نامه استراتژی خودرهبی را ۰/۸۱، (2011) Aghababaei et al. پایایی این ابزار را ۰/۸۷، (2019) Uzman & Maya پایایی این ابزار را ۰/۸۶ و (2008) Norris پایایی این ابزار را ۰/۸۸ بیان کردند. آنان هم‌چنین روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه را نیز تایید کردند، برای سنجش موفقیت مسیر شغلی از پرسش‌نامه (2009) Lertwannawit et al. که شامل ۸ سؤال می‌باشد، استفاده شد. (2009) Lertwannawit et al. در تحقیق خود، پایایی پرسش‌نامه موفقیت مسیر شغلی را ۰/۸۶ Sepahvand & Arefnezhad (2020) به دست آوردند. برای سنجش متغیر مسیر شغلی پروتئین از پرسش‌نامه (2015) Abbasi Rostami که شامل ۱۰ سؤال است، استفاده شد. (2018) Sepahvand & Solgi در تحقیق خود، پایایی پرسش‌نامه مسیر شغلی پروتئین را ۰/۸۱ و (2015) Abbasi Rostami پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۷ بیان کردند. برای آزمون پایایی پرسش‌نامه‌ها از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌ها

در این مطالعه جهت برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از روش PLS به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. بررسی برازش مدل پیشنهادی پژوهش طی سه مرحله انجام شد؛ در مرحله اول مدل اندازه‌گیری پژوهش بررسی شد، در مرحله دوم به بررسی مدل ساختاری یا مدل درونی پژوهش پرداخته شد و بالاخره مرحله سوم به بررسی برازش کلی مدل پژوهش اختصاص یافت.

پیش از ارزیابی مدل اندازه گیری، در این تحقیق ابتدا قابلیت اطمینان (پایایی) برای شاخص‌های هر سازه (قابلیت اطمینان سازگاری درونی (internal consistency reliability)) بررسی شد. برای روایی هر سازه از روایی واگرا و اگر و روایی همگرا (convergent validity and discriminant validity) استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی (composite reliability)) برای مناسب بودن مدل اندازه‌گیری استفاده شد. اگر مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده بیشتر از ۰/۷۰ باشد، بر اساس نظر Bernstein & Nunnally (1994) نشان‌دهنده سازگاری درونی بالا می‌باشد. همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) به دست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ باشد، از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد. همچنین بارهای عاملی (loadings) برای گویه‌ها بیشتر از ۰/۴۰ بود که بر اساس نظر Hair et al. (2021) از نظر آماری معنی‌دار (قابل قبول) هستند. در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (Average Variance Extracted) استفاده شد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگتر باشد. مقدار همه AVE به دست آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵۰ می‌باشد که بر اساس نظر Fornell & Larcker (1981) نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب می‌باشد. نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. Validity and reliability results

Variable	Item	Loadings	Pvalue	AVE	Cronbach's alpha	Composite reliability
Self-leadership strategies				0.54	0.79	0.82
Constructive thinking strategy				0.55		
	Q1	0.69	**			
	Q2	0.72	**			
	Q3	0.75	**			
	Q4	0.69	**			
	Q5	0.72	**			
	Q6	0.71	**			
	Q7	0.69	**			
	Q8	0.77	**			
	Q9	0.69	**			
	Q10	0.76	**			
	Q11	0.83	**			
	Q12	0.84	**			
	Q13	0.79	**			
	Q14	0.73	**			
	Q15	0.76	**			

Table 1 (Continue). Validity and reliability results

Variable	Item	Loadings	Pvalue	AVE	Cronbach's alpha	Composite reliability
Behavior- Focused strategy	Q16	0.67	**	0.52	0.77	0.79
	Q17	0.71	**			
	Q18	0.70	**			
	Q19	0.72	**			
	Q20	0.75	**			
	Q21	0.76	**			
	Q22	0.70	**			
	Q23	0.71	**			
	Q24	0.71	**			
	Q25	0.76	**			
	Q26	0.70	**			
	Q27	0.66	**			
	Q28	0.80	**			
	Q29	0.74	**			
Q30	0.73	**				
Natural Reward Strategy	Q31	0.85	**	0.66	0.85	0.87
	Q32	0.81	**			
	Q33	0.80	**			
	Q34	0.80	**			
	Q35	0.79	**			
Career Success				0.53	0.78	0.81
Objective success	Q36	0.79	**	0.56	0.76	0.78
	Q37	0.74	**			
	Q38	0.76	**			
	Q39	0.71	**			
Mental success	Q40	0.76	**	0.55	0.76	0.79
	Q41	0.76	**			
	Q42	0.74	**			
	Q43	0.69	**			
Protein career				0.54	0.76	0.78
Self-guided	Q44	0.71	**	0.53	0.79	0.82
	Q45	0.76	**			
	Q46	0.66	**			
	Q47	0.74	**			
	Q48	0.75	**			
Value-oriented	Q49	0.78	**	0.56	0.79	0.83
	Q50	0.77	**			
	Q51	0.69	**			
	Q52	0.73	**			
	Q53	0.76	**			

برای بررسی روایی واگرا از روش شاخص فورنل و لارکر (Fornell-Larcker criterion) استفاده شد. نتایج بررسی روایی واگرا در جدول ۲ نشان داده شده است.

Table 2. Divergent validity by Fornel-Larker method

	Constructive thinking strategy	Behavior- Focused strategy	Natural Reward Strategy	Objective career success	Mental career success	Self-guided	Value-oriented
Constructive thinking strategy	0.74	0.52	0.55	0.54	0.29	0.33	0.64
Behavior- Focused strategy	0.52	0.72	0.63	0.51	0.34	0.48	0.51
Natural Reward Strategy	0.31	0.39	0.81	0.29	0.39	0.41	0.38
Objective career success	0.45	0.43	0.49	0.75	0.46	0.38	0.41

با توجه به این که تمام متغیرها در این تحقیق، دارای روایی واگرا هستند در نتیجه، مدل اندازه‌گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر می‌باشد. در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شده است. نتایج اثرات مستقیم (تخمین PLS) در شکل ۲ ارائه شده است. در این شکل واریانس، معنی‌داری آماری و ضریب مسیر مشخص شده است. علاوه بر این مقدار R^2 در نظر گرفته شده برای سازه‌های دورنی به‌عنوان شاخصی برای قدرت پیش‌بینی مدل ارائه شده است.

برازش مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R^2 (R Squares) و معیار Q^2 استفاده شده است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می‌گذارد. Q^2 معیاری است که توسط Stone & Geisser (1975) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر R^2 و Q^2 در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. Values of R^2 and Q^2

	Protein career	Career success
R^2	0.62	0.69
Q^2	0.49	0.51

با توجه به مقادیر R^2 و Q^2 مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است.

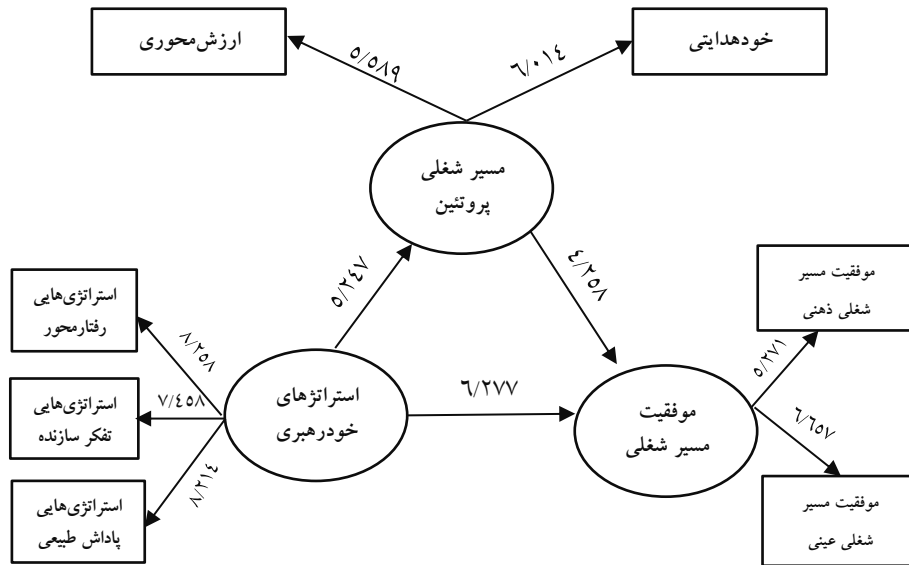


Figure 2. Model with T-statistic values for research hypotheses

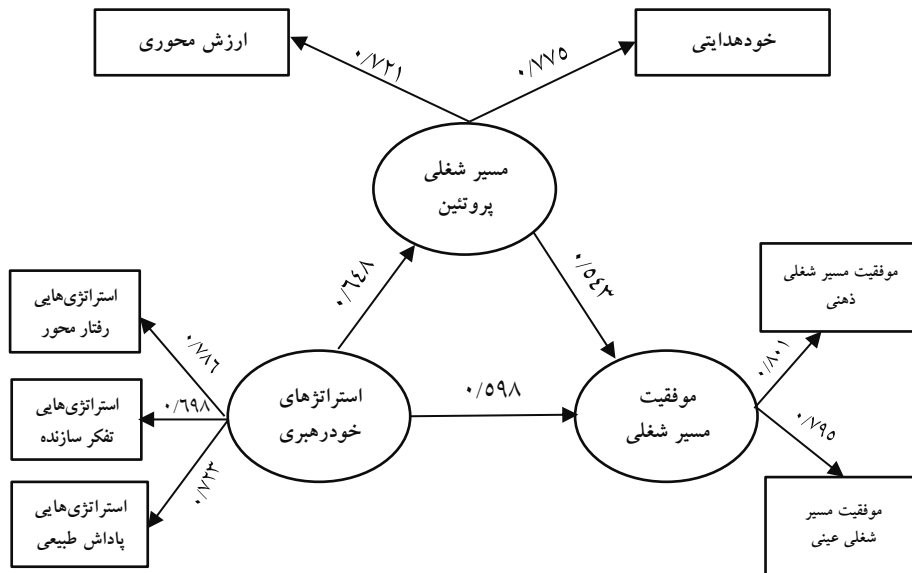


Figure 3. Model with P-value values and standard coefficients of research hypotheses

برازش کلی مدل: شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و این‌که آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (Wetzels et al., 2009).

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۴ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{AVE(\text{Communalities}) \times AVE(R^2)}$$

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان 0.75 برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مقادیر R^2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

Table 4. General indicators of fitness of model

Latent variable	Communalities	R ²
Self-leadership strategies	0.72	-
Protein career	0.65	0.62
career success	0.58	0.69
Average	0.65	0.66
GOF		0.65

Table 5. Hypothesis test summary

Test result	Significance level	T-Statistics	Path coefficient	Hypothesis
Hypothesis confirmed	0.000	6.28	0.60	Hypothesis 1: Self-leadership strategy affects the the career success.
Hypothesis confirmed	0.000	5.25	0.65	Hypothesis 2: Self-leadership strategy affects protein career.
Hypothesis confirmed	0.000	4.26	0.54	Hypothesis 3: Protein career affects career success.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که فرضیه‌های اول تا سوم تحقیق تأیید می‌شوند.

مسیر شغلی پروتیین نقش میانجی در رابطه خودرهبری با موفقیت مسیر شغلی دارد. یک متغیر، زمانی یک میانجی در نظر گرفته می‌شود که تا حدی تأثیر متغیر مستقل (IV) بر متغیر وابسته (DV) را تحت تأثیر قرار دهد. به طور کلی، میانجی‌گری زمانی رخ می‌دهد که (۱) IV به طور قابل توجهی بر میانجی تأثیر گذارد، (۲) IV در صورت عدم حضور میانجی به طور قابل توجهی بر DV تأثیر گذارد، (۳) میانجی اثر منحصر به فرد قابل توجهی بر DV دارد. شکل ۴ انگاره اثر میانجی را نشان می‌دهد.

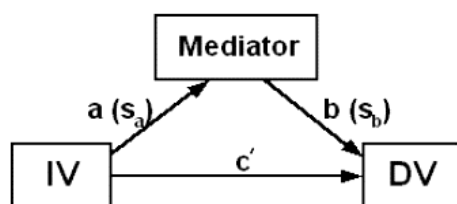


Figure 4. Mediating effect

برای بررسی میانجی بودن مسیر شغلی پروتیین در تأثیر خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی از آزمون سوبل (Sobel test) استفاده شد. در آزمون سوبل، با تخمین خطای معیار ab و p -value و برآورد فاصله ab می‌توان اثر غیرمستقیم را فقط با یک آزمون بررسی کرد؛ بنابراین فرض صفر اثر غیرمستقیم توسط ab به طور قابل توجهی متفاوت از صفر است. از این رو در ابتدا نیاز به خطای معیار ab هست. سه روش برای محاسبه خطای معیار ab وجود دارد که در عمل نتایج استفاده از همه این روش‌ها مشابه است (Hayes & Scharkow, 2013). پس از برآورد خطای معیار اثر غیرمستقیم، فرضیه اثر غیرمستقیم می‌تواند به وسیله آن آزمون شود ($H_0: ab=0$). با استفاده از جدول توزیع نرمال برای فاصله اطمینان ۹۵ $Z_{95\%}=1.96$ فرض صفر بررسی می‌شود.

با استفاده از خطای معیار و ضریب مسیر، مقدار p-value با استفاده از هر سه روش محاسبه گردید که در هر سه مورد کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. پس فرض صفر رد شده و نقش میانجی بودن مسیر شغلی پروتیین میان رابطه خودرهبری با موفقیت مسیر شغلی تأیید می شود.

$$a = .65 \quad b = .54 \quad sa = .012 \quad sb = .11$$

$$\text{Sobel test} \longrightarrow \text{p-value} = ۰/۰۰۰ \quad z = 4.908$$

$$\text{Aroian test} \longrightarrow \text{p-value} = ۰/۰۰۰ \quad z = 4.907$$

$$\text{Goodman} \longrightarrow \text{p-value} = ۰/۰۰۰ \quad z = 4.909$$

در این مطالعه برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از روش شمول واریانس ((Variance Accounted for (indirect effect / total effect)) استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ است و هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی تر بودن اثر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد. با توجه به نظر (Hair et al. (2021)، اگر ارزش شمول واریانس بیش از ۸۰ درصد باشد، نشان دهنده نقش میانجی کامل است، ارزش بین ۲۰ تا ۸۰ درصد، نشان دهنده میانجی جزئی است، و ارزش کمتر از ۲۰ درصد به این معنی است که نقش میانجیگری وجود ندارد. در این تحقیق محاسبه شمول واریانس به صورت زیر انجام شده است.

اثر غیرمستقیم خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی از طریق مسیر شغلی پروتیین

$$0.67 \times 0.54 = 0.36$$

اثر کل خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی

$$\text{اثر غیرمستقیم} + \text{اثر مستقیم} = 0.36 + 0.60 = 0.96$$

$$\text{VAF} = \text{اثر غیر مستقیم تقسیم بر اثر کل} = 0.36 / 0.96 = 0.38$$

در نتیجه، ۳۷/۷ درصد از اثر کل خودرهبری بر موفقیت مسیر شغلی از طریق مسیر شغلی پروتیین تبیین می شود و مسیر شغلی پروتیین نقش میانجی جزئی دارد، در نتیجه فرضیه چهارم نیز تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که استراتژی خودرهبری با موفقیت مسیر شغلی رابطه مثبت دارد و

مسیر شغلی پروتیین تا حدی واسطه این رابطه می‌باشد. در ادامه پیامدهای نظری حاصل از این تحقیق مورد بحث و گفتگو قرار گرفته است.

الف. تحقیقات مربوط به تأثیر استراتژی خودرهبی بر موفقیت مسیر شغلی نشان داد که بین استراتژی خودرهبی و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. شاید ساده‌ترین تعریف از رهبری فرایند نفوذ و اثرگذاری بین رهبر و پیرو باشد (Bachhuber & Harwood, 1978). با توجه به این تعریف، خودرهبی را می‌توان به عنوان فرایند نفوذ بر خود برای به حرکت در آوردن خود به منظور دستیابی به نتیجه موردنظر تعریف کرد (Manz, 1992). (Manz & Neck, 2001) در پژوهش‌های خود گفته اند افرادی که مهارت‌های خودرهبی را افزایش می‌دهند، پیامدهای شغلی خود را نیز افزایش می‌دهند. این تحقیق نشان‌دهنده اهمیت تأثیر استراتژی خودرهبی بر موفقیت مسیر شغلی است و نشان می‌دهد که باید توجه بیشتری به استراتژی‌های خودرهبی برای رسیدن به موفقیت شغلی داشت. (Sheldon, 2000) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که افراد دارای استراتژی خودرهبی می‌توانند بر موقعیت‌های دشوار که تضعیف‌کننده خلاقیت هستند، فایز آیند و در مسیر شغلی خود با موفقیت حرکت کنند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد؛ همچنین Prussia (1998) در تحقیق خود، دریافت بین خودرهبی، خودکارآمدی در مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

ب. این تحقیق نشان داد که خودرهبی تأثیر معنی‌دار و مثبتی بر مسیر شغلی پروتیین دارد. از منظر مسیر شغلی پروتیین، افراد خودرهبی هستند و نقش فعالانه‌ای در مدیریت پیشرفت شغلی خود دارند (Briscoe & Hall, 2006) از طریق شناسایی و بیان ارزش‌ها و رفتار خودرهبی (به‌عنوان پاسخ سازگار به محیط‌های کاری خاص) مسیر شغلی متنوع را توصیف می‌کنند. در بررسی‌های صورت گرفته و مطابق با یافته‌های این پژوهش استراتژی‌های خودرهبی بر مسیر شغلی پروتیین به‌ویژه بعد خودهدایتی این کارراهه تأثیر مثبت داشته و می‌توان این رابطه بین این دو متغیر را مورد توجه قرار داده و در جهت کارایی بیشتر مورد استفاده قرار داد. (Daciulytė & Pincuk, 2010) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که استقلال، خودگردانی و استراتژی‌های خودرهبی را در سازمان‌ها دنبال می‌کنند در جهت‌گیری به سمت مسیر شغلی پروتیین موفق خواهند بود که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

ج. تحقیق توضیحی راجع به تأثیر مسیر شغلی پروتیین بر موفقیت مسیر شغلی ارائه می‌دهد. مفهوم دیدگاه متنوع موفقیت مسیرشغلی را در تضاد با دیدگاه سنتی معرفی شده است، که در آن مسئولیت پیشرفت فرد به خودش واگذار می‌شود. همان گونه که در تعریف مسیر شغلی پروتیین گفته شد؛ افراد با نگرش مسیر شغلی متنوع به توانایی‌های خود متکی بوده و به حرفه خویش وفادارند در نتیجه می‌توان گفت که این افراد انعطاف‌پذیر، خودبرانگیخته و متمایل به سازگاری با هر نوع تغییری هستند (Niles et al., 2002). مطابق با این تعاریف و روابط و بر اساس یافته‌های پژوهش مسیر شغلی پروتیین بر موفقیت مسیر شغلی اثر مثبت دارد که یافته‌های این پژوهش مؤید اهمیت مسیر شغلی پروتیین می‌باشند. (Niles et al. (2002 در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند افرادی که به دنبال افزایش توانمندی و مهارت‌های خود در سازمان هستند، عملکرد بهتری در مسیر شغلی خود می‌باشند، به عبارت دیگری افرادی که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را پیگیری می‌کنند در مسیر شغلی خود در سازمان موفق‌تر خواهد بود که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

د. یافته‌های پژوهش با بررسی نقش میانجی مسیر شغلی پروتیین در تقویت اثربخشی استراتژی‌های خودرهبی بر موفقیت مسیر شغلی، به پیشینه مربوط به این حوزه کمک می‌کند. مسیرشغلی متنوع، رفتار خاصی مانند یک تحرک شغلی را بیان نمی‌کند، بلکه بیشتر یک تفکر یا یک نگرش نسبت به مسیرشغلی می‌باشد. به‌علاوه، افراد با گرایش متنوع انگیزه لازم برای آموزش را دارند (Briscoe & Hall, 2006). طبق نظر Hall (1976) لازمه موفقیت مسیر شغلی متنوع، یادگیری مستمر، خودآگاهی، مسئولیت فردی و استقلال است که خود از ویژگی‌های خودرهبی می‌باشند. طبق این مفاهیم و مطابق با یافته‌ها، تحقیق نشان می‌دهد که مسیر شغلی پروتیین در اثرگذاری استراتژی‌های خودرهبی بر موفقیت مسیر شغلی نقش متغیر میانجی جزئی دارد. سرانجام، ما با انجام یک مطالعه تجربی در شعب سازمان امور مالیاتی و دارائی در استان لرستان به این نتیجه رسیدیم که به‌طور کلی، کارکنان سازمان‌ها باید در موفقیت مسیر شغلی، استراتژی‌های خودرهبی را در نظر بگیرند و نگرش مسیر شغلی پروتیین را نیز ارتقاء داده و جهت موفقیت‌های فردی و شغلی از آن بهره‌جویند.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد که استراتژی خودرهبی بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان مؤثر است لذا توصیه می‌گردد که استراتژی‌های خودرهبی از طریق شیوه‌هایی همانند توانمندی

کارکنان در بحث خلاقیت و حل مشکلات و مسائل کاری در سازمان‌ها تقویت گردیده تا منجر به کارایی بیشتر شوند. (Bridgstock (2008 در پژوهش خود مدلی را طراحی کرده که در آن بر اهمیت خودرهبی بر مدیریت مسیر شغلی و افزایش توان کاری افراد تأکید شده است. به عبارت دیگر، توجه به خودرهبی نه تنها به مدیریت مسیر شغلی فرد می‌افزاید، توان کاری فرد بر اساس رفتارها و سازوکارهای خودرهبی را توسعه می‌دهد.

از آنجایی که گفته شد افرادی که میزان استقلال بیشتری در حرفه شان دارند، خودرهبی بالاتری دارند و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند، لذا به میزان استقلال کارکنان در سازمان‌ها اهمیت بیشتری داده شده و تفویض اختیار بیشتری صورت پذیرد تا منجر به خلاقیت بیشتر و تقویت خودرهبی و درنهایت موفقیت بیشتر سازمان گردد.

با توجه به بررسی‌هایی که در مورد مسیر شغلی پروتیین و استراتژی‌های خودرهبی و هم‌چنین تأثیر آن‌ها بر موفقیت مسیر شغلی انجام شد، پیشنهاد می‌گردد جهت بالا بردن بهره‌وری سازمان مسیر شغلی کارکنان به صورت مداوم مورد ارزیابی قرار گرفته و از به کار گرفتن افراد با قابلیت‌های مورد نیاز شغل مورد نظر که منجر به رضایت خاطر کارکنان و هم‌چنین تعهد به کار راه خواهد شد اطمینان حاصل گردد. بر اساس تحقیق صورت گرفته در این راستا مدیران می‌توانند با مطالعه دقیق مشاغلی که در سازمان دارند تأثیر ویژگی‌های شخصیتی را بر مشاغل به دست آورده و قبل از به کارگماری با تحلیل شخصیت، عملکرد را پیش بینی نمایند تا مشاغل کلیدی به افرادی که بیشترین عملکرد را دارند اختصاص داده شوند، توصیه می‌گردد در راستای استقرار چرخه بهره‌وری در سازمان‌ها ارزیابان بررسی کنند که آیا افراد با قابلیت‌های متفاوت در جایگاه مناسب فعالیت می‌کنند یا خیر و اگر چنین نیست تغییرات لازم جهت این مهم اعمال گردد.

جهت ارتقاء روحیه خودرهبی و هم‌چنین ارتقاء سطح مهارت کارکنان سازمان‌ها، کارگاه‌های آموزشی مرتبط طراحی و برگزار گردد.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اپیدمی بیماری کرونا محدودیت‌هایی برای انجام تحقیق از جمله تکمیل پرسشنامه‌ها و دسترسی به کارکنان (حضور یک سوم یا یک دوم کارکنان جهت جلوگیری از تجمع و انتشار ویروس) وجود داشته است.

عدم همکاری برخی از کارکنان سازمان در تکمیل پرسش‌نامه‌ها و تحویل و عودت پرسش‌نامه‌های پژوهش.

پیشینه پژوهش در ارتباط با مفهوم مسیرشغلی متنوع اندک بوده و تحقیقات کافی در این حیطه صورت نپذیرفته است.

پیشنادهایی برای تحقیقات آینده

۱. پیشنهاد می‌گردد کارراهه‌های معاصر مانند مسیرهای شغلی پروتیین، بدون مرز، ... و ارتباط آن‌ها با متغیرهای متفاوت تأثیرگذار بر فرایندهای شغلی بیشتر مورد بررسی قرار گیرند.
۲. با توجه به این‌که جامعه آماری پژوهش حاضر، سازمان امور مالیاتی استان لرستان بوده است، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در سایر سازمان‌ها و نیز در سایر استان‌ها مورد بررسی قرار گیرد.
۳. پیشنهاد می‌گردد تحقیقاتی به صورت تخصصی‌تر در مورد ارتباط بعد خودهدایتی مسیر شغلی پروتیین با استراتژی‌های خودرهبری صورت پذیرد.
۴. پیشنهاد می‌گردد تحقیقاتی در مورد رابطه ابعاد متفاوت استراتژی خودرهبری با ابعاد متفاوت موفقیت شغلی ذهنی هر یک به صورت مجزا صورت پذیرد.
۵. پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران جهت افزایش اعتبار یافته‌های پژوهش در تحقیقات آتی در کنار پرسش‌نامه از روش‌هایی چون مصاحبه نیز بهره‌جویند.
۶. پیشنهاد می‌گردد تأثیر ابعاد مسیر شغلی پروتیین بر ابعاد موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی به صورت جداگانه و تخصصی‌تر مورد بررسی و تحقیق قرار گیرند.

تشکر و قدردانی

از کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abbasi Rostami, N. (2015). A review of the theory of self-leadership (Concepts, strategies and factors influencing on self-leadership). *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 34, 123-140. (Persian)
- Aghababaei, R., Hoveida, R., Siyadat, A., & Rhimi, H. (2011). The analysis of self-leadership strategies and its relationship with creativity faculty members at Science and Technology University. *Transformation Management Journal*, 3(5), 24-43. (Persian)
- Amini Shalamzari, M., & Nilforoshan, P. (2015). *The relationship between boundless and diverse career attitudes in employees*. 3rd International Conference on Psychology and Social Sciences. (Persian)
- Bachhuber, T. D., & Harwood, R. K. (1978). *Directions: A guide to career planning*. Boston: Houghton Mofflin.
- Barati, H., & Arizi, H. (2014). Investigating the pattern of path analysis of dimensions of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 379-398.
- Bridgstock, R. (2008). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 4-31.
- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?. *Career Development International*, 14(3), 242-260.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Cabrera, M., Ostrowicz, C. W., Mari, M., LaGrassa, T. J., Reggiori, F., & Ungermann C. (2009). Vps41 phosphorylation and the Rab Ypt7 control the targeting of the HOPS complex to endosome-vacuole fusion sites. *Cellular and Molecular Biology*, 20(7), 1937-48.
- Carlson, J. H., & Mellor, S. (2004). Gender-related effects in the job-design-job-satisfaction relationship: An interactional approach. *Sex Roles: A Journal of Research*, 51(3-4), 237-247.
- Dačiulytė, R., & Pincuk, A. (2010). Self-directed learning in the context of human resource development. *Human Resources Management and Ergonomics*, 4(1), 1-10.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of High Technology Management Research*, 11(1), 137-153.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 23-40.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Hall, F. S. (1976). What's new in career management. *Organizational Dynamics*, 5(1), 17-33.
- Harrington, J. W. (2004). *Analysis of quantum error-correcting codes: Symplectic lattice codes and toric codes*. Ph.D. Thesis, California Institute of Technology.
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: Does method really matter?. *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.
- Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 270-95.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Lertwannawit, A., Serirat, T., & ThailandSiroj, T. (2009). Career competencies and career success of thai employees in tourism and hospitality sector. *international Business & Economics Research Journal*, 8(11), 65-72.
- Manz, C. C. (1992). Self-leading work teams: Moving beyond self-management myths. *Human Relations*, 45, 1119-1140.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-Leadership: Empowering yourself for personal excellence*. 3rd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.

- Niles, S. G., Herr, E. L., & Hartung, P. J. (2002). Adult career concerns in contemporary society. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 2-18). National Career Development Association.
- Norris, S. E. (2008). An examination of self-leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2), 43-61.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), 523-538.
- Rahimi, H., & Aghababaei, R. (2014). The analysis of self leadership strategies and its relationship with faculty members' entrepreneurship in university of Kashan. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4), 161-177. (Persian)
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Sepahvand, R., & Solgi, Z. (2018). The impact of orientation and planning of varied career orientation on employability of graduates in higher Education. *IRPHE*, 24(1), 71-90. (Persian)
- Sheldon, K. M. (2000). Self decision making and creativity. *American Psychologist*, 56(4), 216-217.
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Uzman, E., & Maya, I. (2019). Self-Leadership Strategies as the Predictor of Self-Esteem and Life Satisfaction in University Students. *International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78-90.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009) Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177-195.