

آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی و تحصیلات هوشمندانه: تحلیل نقش میانجی شخصیت آینده‌نگر (مورد مطالعه: یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی)

نوع مقاله: پژوهشی

مهديه ويشلقی^{۱*}

فتاح شريفزاده^۲

چکیده

یکی از مهمترین راهبردهای توسعه مسیر شغلی، ارتقا تحصیلات است. تحصیلات هوشمندانه برنامه‌ریزی برای ارتقا شغلی از طریق ارتقا هدفمند تحصیلات می‌باشد. داشتن چشم‌انداز بلندمدت و ویژگی شخصیتی آینده‌نگر می‌تواند در دستیابی به تحصیلات هدفمند موثر باشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی با نقش میانجی شخصیت آینده‌نگر می‌باشد. روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی بوده که بر مبنای نمونه‌گیری تصادفی، ۲۲۵ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های پرسپیترو ۲۰۱۵؛ تیخمیرو ۲۰۱۵؛ جوهر و لیو ۲۰۱۶ استفاده گردید که پایایی آنها به وسیله آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری شخصیت آینده‌نگر بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش در حوزه توسعه مسیر شغلی نوآوری‌هایی به همراه داشته است و به مدیران سازمان‌های دفاعی در درک تاثیرگذاری رویکرد آینده‌نگر در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هدفمند کارکنان با میانجی‌گری شخصیت آینده‌نگر کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی:

آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی، تحصیلات هوشمندانه، شخصیت آینده‌نگر، صنایع دفاعی.

^۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

^۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Email : m_vishlaghi@semnan.ac.ir



مقدمه

ماهیت پیچیده پدیده‌ها و چالش‌های پیش‌رو، رویکردهای متفاوت و ابزارهای نوآورانه‌ای را برای برنامه‌ریزی طلب می‌کند و در این راستا اگرچه قابلیت‌های مدیریت سنتی هنوز لازم هستند اما دیگر برای موفقیت در چنین محیط غیرقابل پیش‌بینی‌ای که تغییر، یک امر عادی است، کافی نمی‌باشند (ایجایی و همکاران، ۱۳۹۹). تغییر ماهیت کار منجر به تغییر اساسی در شکل مشاغل و مدیریت آن‌ها در داخل و همچنین خارج از سازمان شده است (Hofer et al, 2020). سیستم‌های سازمانی اکنون در حال تغییر و تحول می‌باشند، بنابراین شغل‌ها غیرقابل پیش‌بینی، آسیب‌پذیر و چندوجهی شده‌اند (Chetana & Mohapatra, 2017). با وجود تغییر و تحول در برخی مشاغل، اما همچنان سازمان‌هایی هستند که سهم قابل توجهی از سیستم سنتی را حفظ کرده‌اند (Ismail & Rishani, 2017). بر طبق دیدگاه هوآنگ (۲۰۱۹) سازمان‌های فعلی علی‌رغم انعطاف‌پذیری، کاملاً پویا نیستند (Huang, 2019). اگرچه طبق تئوری‌های شغلی استدلال شده است که مشاغل، ساختاریافته (سنتی و متمرکز) هستند، اکنون محققان مسیرهای شغلی بدون مرز، حرفه‌ای یا پروتئینی^۱ را ارائه می‌دهند (Baruch, 2006). آینده‌نگری^۲ در توسعه مسیر شغلی سبب یادگیری انعکاس‌پذیر شغلی و خودارزیابی می‌شود. افراد با ارزیابی فرصت‌های آینده و خطرات تلاش‌های خلاقانه، به چشم‌انداز وسیعی از مسیر شغلی خود دست می‌یابند. یادگیری انعکاس‌پذیر شغلی از موفقیت‌ها و شکست‌ها، فرد را در مقابل تغییر و تحولات سازمان مقاوم می‌سازد (Li et al, 2019). آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی فرد را به سمت ارتقا تحصیلات سوق می‌دهد. تحصیلاتی که اگر هدفمند باشند مسیر را برای ارتقا فرد آسان‌تر می‌کند (Glukhova et al, 2019). تحصیلات هوشمندانه^۳ الگوی منسجمی از اهداف و باورهای کارمندان در رسیدن به جایگاه عالی در سازمان می‌باشد. هدف‌مداری در تحصیلات مبین انگیزه فرد از ارتقا دانش آکادمیک است. دانشی که در سازمان‌های امروزی عامل کلیدی محسوب می‌شود (Podder et al, 2020). از طرفی انتخاب رشته و دانش تحصیلی نیز حائز اهمیت است. تحصیلاتی هدفمند است که بتواند فرد را در نردبان ارتقا سازمان یاری رساند. برنامه‌های آموزشی مشترک توسط سازمان‌ها می‌تواند هدف‌مدسازی آموزش را تسهیل کند. از این‌رو، همراه با بهترین گزینه‌های اقتصادی، امنیتی و کاربردی در مورد فن‌آوری‌های جدید، هر سازمان نیز باید با اینرسی مهارت در پروفایل‌های شغلی مقابله کند و یک بسته جدید از شایستگی‌ها را تعریف نماید (Assante et

1. Protein Career

2. Proactivity

3. Smart Education

al, 2019). همکاری بین دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی با شرکت‌ها برای ایجاد تحصیلات هدفمند راهکار مناسبی برای ارتقا مهارت‌های آکادمیک کارکنان می‌باشد. مدیران همچنین باید برای یادگیری مداوم، ارتقاء و پیاده‌سازی دانش، مقابله با منسوخ شدن سریع فناوری‌ها و تغییر ذهنیت کارمندان و همچنین تسهیل سازگاری آن‌ها با فن‌آوری‌های جدید راهکارهای عملی ارائه دهند. مهارت‌های جدید موردنیاز سازمان‌ها در حقیقت هم با فناوری‌های جدید و هم با مدل‌های جدید تجاری و سازمانی مرتبط هستند (Kagermann, 2014). ویژگی‌های شخصیتی افراد نقش مهمی در توسعه مسیر شغلی ایفا می‌نمایند. شخصیت آینده‌نگر¹ به تمایل افراد به مشارکت در جهت‌گیری‌های نقش فعال و آینده‌نگرانه مانند شروع تغییر و تأثیرگذاری بر محیط آن‌ها اشاره دارد (Kim et al, 2009). وقتی فرد شخصیتی آینده‌نگر دارد، می‌تواند در تصور برنامه‌های شغلی برای آینده ابتکار عمل پایدار داشته باشد و در نتیجه منجر به اجرای فعالانه رفتارهای مرتبط شود. در همین حال، هنگامی که یک فرد شخصیتی آینده‌نگر ندارد، به راحتی می‌تواند تحت تأثیر عوامل موقعیتی محیط قرار گیرد و در هنگام شرکت در برنامه‌ریزی شغلی و اجرای برنامه‌های شغلی موضع فعال خود را از دست دهد. شخصیت آینده‌نگر به عنوان یک وضعیت پایدار فردی برای تأثیرگذاری بر محیط و ایجاد تغییر در متن‌ها و زمان‌های مختلف تعریف شده است (Parker et al, 2010). اگرچه آینده در خصوص سازمان‌های نظامی و دفاعی به دلیل رشد و توسعه سریع فناوری‌های سخت (تجهیزات و فناوری‌ها) و نرم (دکترین، راهبرد، عملیات، تاکتیک‌ها، تکنیک‌ها و ...) غیرقابل شناخت است اما انسان به کمک دانش و اقدام‌های هوشمندانه خود می‌تواند سهمی در شکل بخشیدن به آینده داشته باشد (فرهادی و صادقی، ۱۳۹۵). در این راستا با توجه به اهداف و رسالت‌های سازمان‌های صنعتی در حوزه دفاعی و اهمیت جایگاه کارکنان آنها، توسعه کارراهه شغلی و ارتقا تحصیلات از مباحث حائز اهمیت به شمار می‌آیند (Golshahi & Norozian, 2022). کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی با بهره‌گیری از رویکرد آینده‌نگری و بهره‌گیری از تحصیلات هدفمند می‌توانند گام مهمی در توسعه مسیر شغلی خود و ارتقا در نردبان سازمان بردارند. کارکنان دانشی و مطلع نیاز مبرم سازمان‌های امروزی می‌باشد که آینده‌نگری می‌تواند در تحقق این امر سودمند باشد. نقطه قوت این پژوهش آگاه‌سازی کارکنان از اهمیت نگرش آینده‌نگرانه در توسعه مسیر شغلی و تحصیلات هوشمندانه است. با توجه به این توضیحات و با توجه به اینکه تاکنون پژوهش قابل اعتنایی در حوزه تحصیلات هدفمند و رویکردهای آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی در جامعه آماری پژوهش صورت نپذیرفته است،

¹. Proactive Personality

این تحقیق قصد دارد تا اثر آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی را بر تحصیلات هوشمندانه با نقش میانجی شخصیت آینده‌نگر مورد بررسی قرار دهد.

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی

آینده‌نگری تمرکز رفتاری آینده‌محور نسبت به شغل را نشان می‌دهد و به عنوان یک گرایش رفتاری مبتنی بر فرد مفهوم‌سازی شده است. افراد آینده‌نگر می‌کوشند تا با ایجاد تغییر در محیط و یا خودشان به آینده متفاوتی دست یابند (Parker & Bindl, 2016). برخی از مطالعات در زمینه‌های آموزشی نشان‌دهنده پیوند بین آینده‌نگری و یادگیری است (Verzat et al, 2017). بیشتر ادبیات مربوط به توسعه شغلی در مورد چگونگی تعیین اهداف به طور مؤثر و چگونگی تحقق آنها متمرکز شده است (Amundson et al, 2014). بر طبق دیدگاه پرسبیترو (۲۰۱۵)، آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی دارای دو بعد اصلی برنامه‌ریزی و پذیرش می‌باشد (Presbitero, 2015). برنامه‌ریزی آینده‌نگر عمدتاً ابتکار عمل را برای آمادگی در آینده آغاز می‌کند، درحالی که پذیرش آینده‌نگر مستلزم ابتکار عمل و اجرای برنامه‌های مشخص شده است (Bindl et al, 2012).

برنامه‌ریزی، جایی که فرد تمام گزینه‌های ممکن را برای توسعه در حرفه خود جستجو می‌کند و پذیرش جایی که یک فرد تمام برنامه‌های شغلی شناسایی شده را با جدیت برای تحقق و تبدیل آنها به واقعیت دنبال می‌کند (Presbitero, 2015). آینده‌نگری به عنوان یک سطح فردی می‌تواند در فعالیت‌های برنامه‌ریزی و پذیرش برجسته و آشکار شود (Bindl et al, 2012). هنگامی که فرد تجسم آینده و شناسایی مراحل عملی به هم پیوسته برای دستیابی به هدف یا اهداف موردنظر را آغاز می‌کند، آینده‌نگری می‌تواند این فرآیند را در برنامه‌ریزی منعکس کند. این ویژگی‌های آینده‌نگری می‌تواند در زمینه توسعه شغلی به ویژه از نظر برنامه‌ریزی شغلی و پذیرش شغلی کاربرد داشته باشد (De Vos et al, 2015). برنامه‌ریزی حرفه‌ای می‌تواند به عنوان ابتکار عمل در تصور و تجسم شغلی شخص شناخته شود و به طور فعال تمام سناریوهای ممکن را برای دستیابی به اهداف شغلی شناسایی کند. در همین حال، پذیرش حرفه‌ای می‌تواند به عنوان ابتکار عمل برای برنامه‌های شغلی و اجرای فعالانه در راستای تحقق اهداف شغلی تلقی شود.

تئوری‌هایی مانند نظریه خودتنظیمی در مورد فعالیت وجود دارد که می‌تواند در زمینه توسعه شغلی نیز مورد استفاده قرار گیرد (Raabe et al, 2007). تئوری خودتنظیم اهمیت نظارت دائم و فعالانه بر خود و غلبه بر افکار، احساسات و رفتارهای قبلی را برجسته می‌کند (Baumeister, 2000). خودتنظیمی هنگام مدیریت شغل شخصی بسیار مهم است (Presbitero, 2000).

2015). خودمحوری مکانیسم دیگری است که مربوط به خود تنظیمی است. خودمحوری برای فعال کردن و تأثیرگذاری در تعیین هدف شخصی و ارزیابی‌های شخصی خود کاربرد دارد (Golshahi & Jafarpour Hamedani, 2022). تمام خصوصیات خودتنظیمی با برنامه‌ریزی شغلی و پذیرش شغلی آینده‌نگر مرتبط است (Vandenberghe & Basak, 2013). دو مرحله اصلی نظارتی عبارتند از: مرحله قبل از عمل و فاز عمل. مرحله قبل از عمل شامل تجسم و بحث در مورد آینده موردنظر می‌باشد درحالی که مرحله عمل شامل اجرا و اقدام به برنامه‌هایی برای تحقق آینده مطلوب است. این مراحل در فرآیندهای برنامه‌ریزی حرفه‌ای و پذیرش حرفه‌ای آینده‌نگر انجام می‌شود. برنامه‌ریزی حرفه‌ای تمایل دارد تا از تمام سناریوهای ممکن برای دستیابی به برنامه‌های شغلی بهره‌برداری کند، درحالی که پذیرش حرفه‌ای شامل ابتکار عمل در اجرا و اقدام به برنامه‌های شغلی و ایجاد آنها می‌شود. (Gollwitzer & schaal, 2001).

تحصیلات هوشمندانه

تحصیلات هدفمند یا به عبارت دیگر هوشمندانه عبارت است از برنامه‌ریزی برای ارتقا شغلی از طریق ارتقا هدفمند تحصیلات آکادمیک (Uskov et al, 2020). امروزه با پیشرفت یادگیری و آموزش، تکنیک‌ها و رویکردهای جدید آموزش در شکل‌گیری یک روند آموزشی جدید که "تحصیلات هوشمند" نامیده می‌شود کمک می‌کند. سه مورد از مهمترین مؤلفه‌ها یا ابعاد اصلی آموزش هوشمند عبارتند از: نتایج آموزشی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ابعاد سازمانی (Tikhomirov et al, 2015). این روند فرصت‌های خارق‌العاده‌ای برای دستیابی به مهارت‌ها و دانش‌های مختلف حرفه‌ای از طریق استفاده فعال از فناوری‌های مختلف اطلاعاتی و ارتباطی (ICT) فراهم می‌کند.

فناوری اطلاعات و ارتباطات معاصر تأثیر عظیمی در حوزه آموزش ایجاد کرده است. به عنوان مثال، تجزیه و تحلیل داده‌ها و فن‌آوری‌های بزرگ می‌تواند برای جمع‌آوری اطلاعات چند شکل در مورد تجربه یادگیری فردی بسیاری از کارمندان استفاده شود. این داده‌ها به ایجاد دوره‌های شخصی خارج از دانش واقعی در زمینه آموزش هوشمند کمک می‌کنند. بنابراین، آموزش هوشمند می‌تواند اشکال مختلف یادگیری الکترونیکی و آمیخته ترکیبی را به اندازه یادگیری چهره‌به‌چهره، اما سریع‌تر، انعطاف‌پذیر و در دسترس‌تر کند (Sharma et al, 2020). پروژه‌های آموزشی، که اکثریت قریب به اتفاق مؤلفه‌های اصلی آموزش هوشمند را تشکیل می‌دهند، می‌توانند به عنوان بخش‌هایی از یک روند آموزشی هوشمند در نظر گرفته شوند.

شخصیت آینده‌نگر

باتمن و کرانت، شخصیت آینده‌نگر را شخصیتی فعالی می‌دانند که تمایل زیادی به مشارکت و ایفای نقشی فعال جهت ایجاد تغییر و تاثیرگذاری بر محیط خود دارد (Crant, Fuli et al, 2009; Hu & Jiang, 2017). خصوصیت آینده‌نگری خصوصیتی ذاتی است و افراد علاوه بر تغییراتی که در محیط سازمان ایجاد می‌نمایند می‌توانند سایر کارکنان سازمان را نیز کنترل نمایند (Batman, 2017). همچنین توانایی مقابله با عوامل تنش‌زای محیطی را دارند (Cunningham, 2008 & Rosa). بر طبق دیدگاه جوهر و لیو (۲۰۱۶)، شخصیت آینده‌نگر دارای ابعاد گرایش به تغییر، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، ابتکار عمل و انگیزه یادگیری بالا است.

کارکنان آینده‌نگر طیف گسترده‌ای از فعالیت‌هایی را در جهت به چالش کشیدن وضع موجود و ایجاد شرایط مطلوب و جدید مدنظر قرار داده و از طریق ابتکار عمل سعی در بهبود شرایط موجود دارند تا زمان رسیدن به تغییرات معنادار و مطلوب مقاومت می‌نمایند. کارکنان آینده‌نگر تمایل دارند استانداردهای بالایی را تعیین نمایند و همه منابع موجود را برای دستیابی به استانداردهای تعیین شده به کار گیرند (Kim et al, 2009; Fuller & Marler, 2009). کارکنان آینده‌نگر علاوه بر ابتکار عمل، خلاقیت بالایی دارند و مسئولیت‌پذیر می‌باشند (Thompson, 2005; Zhou & George, 2001) و انگیزه بالایی در یادگیری و پرورش استعدادهاى خود دارند (Tourigny et al, 2006; Major et al, 2006). عزم راسخی برای پیگیری فعالیت‌ها و وظایف تعیین شده دارند (Debra et al, 2006). ابتکار عمل شامل فعالیت‌های متنوعی از جمله برنامه‌ریزی شغلی، پیشرفت در مهارت‌ها و توانایی‌هایشان، مشاوره به سایر کارکنان می‌باشد (Seibret et al, 2001). شخصیت آینده‌نگر ذاتاً وضع موجود را به چالش کشیده و یک چشم‌انداز آینده‌گرا برای سازمان محسوب می‌شود (Kim et al, 2009).

شخصیت آینده‌نگر در پی دستیابی به موفقیت شغلی است (Seibret et al, 2001) و بیشتر خواهان دستیابی به موفقیت شغلی به صورت ذهنی می‌باشند تا اینکه به صورت عینی به موفقیت شغلی دست یابند (Badran et al, 2008). کارکنان آینده‌نگر در انجام فعالیت‌های سازمانی فعال بوده و منجر به تسهیل عملکرد سازمانی و افزایش سرمایه اجتماعی می‌شوند (Fuller & Marler, 2009). کارکنان آینده‌نگر با تلاش‌های داوطلبانه و سازنده‌ای که انجام می‌دهند سعی در ایجاد تغییرات کارکردی در سازمان دارند. کارکنانی که خصوصیت آینده‌نگری ندارند تمایل دارند به جای تغییر دادن خود را با شرایط فعلی سازگار نمایند. کارکنان آینده‌نگر می‌توانند با دیگران ارتباط برقرار نمایند تا ضمن هماهنگی و تاثیرگذاری بر انتظارات دیگران از طریق شبکه‌سازی و بکارگیری مهارت‌های سیاسی بهتر عمل نمایند (Thompson, 2005) و کمک فراوانی به سایر

کارکنان سازمان در دستیابی به پیشرفت و رشد می‌نمایند (Gilboa et al, 2008)، همچنین باعث ایجاد تمایل بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در سایر کارکنان سازمان می‌شوند (Bragg & Bowling, 2018).

پیشینه‌های پژوهش

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده و همچنین نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد.

مقدم، ویشلقی و جعفری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری منابع انسانی: تحلیل نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیر حرفه‌محور و مهارت سیاسی" بیان کردند کارکنانی که خصوصیت آینده‌نگری دارند تمایل به تغییر وضع موجود و دستیابی به وضع مطلوب دارند و خلاق و نوآور هستند که منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شوند و قرار گرفتن در مسیرشغلی حرفه‌محور باعث می‌شود کارکنان ماهر، توانمند و حرفه‌ای شوند. محمدپور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر در صنعت نفت با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری» بیان کردند تقویت رفتارهای مسیرشغلی آینده‌نگر، کارکنان را قادر می‌سازد تا کاملاً آگاهانه و هوشمندانه نیازها و خواسته‌های بازار کار آینده را پیش‌بینی نمایند و قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را برای استفاده بهینه از فرصت‌های پیش‌رو افزایش دهند. آسانته و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "تحصیلات هوشمندانه در زمینه صنعت" بیان داشتند تحصیلات هدفمند به سرعت و عمیقاً بر سازمان و توانایی فنی شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. اگرچه معمولاً پذیرفته می‌شود که "تغییر دیجیتال" یک شرط اساسی برای رقابت‌پذیری شرکت‌ها است، تحصیلات چندین تغییر مرتبط در مهارت‌های کارکنان و مدیران را سبب می‌شود که این امر می‌تواند تنگناهای پذیرش شغل را تسهیل کند. در پژوهشی با عنوان "تعلیم آینده‌نگری در کارآفرینی" که توسط ورزات و همکاران (۲۰۱۷) انجام شد بیان کردند آینده‌نگری در اثربخشی افراد نقش مهمی را ایفا می‌کند. آینده‌نگری کارکنان را برای آموزش صحیح و ارتقا دانش سوق می‌دهد و به این ترتیب اهداف کارآفرینی و پیشبرد اهداف فردی و سازمانی محقق خواهد شد. اوزدمیر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "درک کارکنان آموزشی در مورد تغییرات در سازمان‌های آموزشی" بیان داشتند که در سازمان و در شرایط تغییرات قریب‌الوقوع مدیریت مؤثر

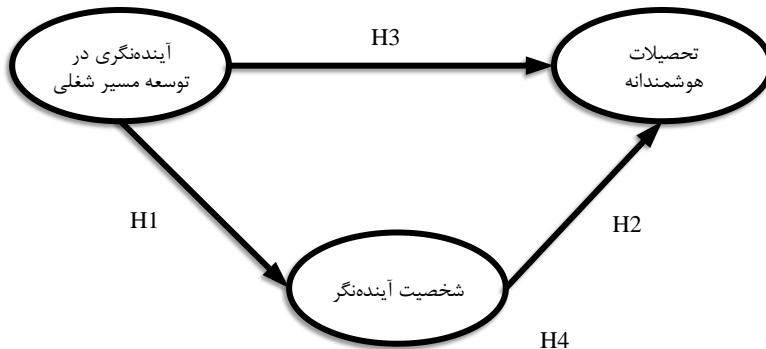
روند تغییر را بطور صحیح هدایت خواهد کرد. سازمان برای دستیابی به بازدهی که با هدف تغییر ایجاد شده است باید کارکنان دانشی تربیت کند. آموزش با کیفیت کلید موفقیت کارکنان در زندگی شغلی‌شان است. جوهر و لیو (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "شخصیت آینده‌نگر و عملکرد شهروندی نقش میانجی رضایت شغلی و نقش تعدیل‌کننده مهارت سیاسی" بیان داشتند که افراد آینده‌نگر و دارای مهارت سیاسی به دلیل تمایل به رضایت بیشتر از مشاغل خود، درگیر رفتارهای شهروندی می‌شوند. سازمان‌ها با بهره‌گیری از کارکنان آینده‌نگر و دارای مهارت سیاسی می‌توانند اثربخشی اهداف را ارتقا دهند. پرسبیترو (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی: نقش پیچیدگی شناختی و شخصیت آینده‌نگر" بیان کرد برنامه‌ریزی آینده‌نگرانه در توسعه مسیرشغلی بسیار حائز اهمیت است. برای سازمان‌ها، اطمینان از بهره‌مندی کارمندان از طرز تفکر آینده‌نگر و تمایل برای مدیریت تغییرات و فشارهای ناشی از منابع داخلی و خارجی بسیار مهم است. برای ایجاد انگیزه در بین کارکنان باید شیوه‌های منابع انسانی مفهوم‌سازی و توسعه یابد. تیخمیرو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "سه بعد تحصیلات هوشمندانه" بیان داشتند استراتژی‌های تحصیلات هوشمند در بعد سازمانی، بعد ارتباطات و اطلاعات و بعد نتایج آموزشی مطرح است. هر یک از این ابعاد مکمل هم بوده و با ایجاد زیرساخت‌های مناسب و به جا می‌توان به اهداف متعالی سازمانی و پیشبرد مسیرشغلی دست یافت. گرت شو و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "آماده‌سازی دانشجویان برای تحصیلات عالی: نقش آینده‌نگری" بیان داشتند رفتارها و گرایش‌های آینده‌نگرانه نقش مهمی در ارتقا تحصیلات ایفا می‌نماید. با گسترش تفکر آینده‌نگرانه در بین دانشجویان تمایل به تحصیلات هدفمند و عالی افزایش می‌یابد. در تحقیق با عنوان "شخصیت آینده‌نگر و عملکرد شغلی: چشم‌انداز سرمایه اجتماعی" که توسط تامسون^۲ (۲۰۰۵) انجام شد بیان داشتند به نظر می‌رسد شخصیت آینده‌نگر پیش‌بینی می‌کند که یک کارمند ابتکار عمل را فراتر از وظایف فوری خود دنبال می‌کند. چنین ابتکار عمل رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی دارد.

مرور اجمالی پیشینه نظری و تجربی پژوهش مشخص کرد که پژوهش‌های چندانی در داخل کشور در حوزه پژوهش حاضر انجام نشده است و عمدتاً پژوهش‌های خارجی هستند. در پژوهش حاضر تلاش گردیده است تا اولاً مدل ترکیبی پژوهش به صورت یک کل منسجم مورد بررسی قرار گیرد و ثانیاً کیفیت این متغیرها و روابط بین آن‌ها با توجه به عدم اطمینان محیطی، تحولات اخیر در یک مورد بومی و داخلی مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به خلأ پژوهشی موجود و ضرورت

1. Geertshuis et al

2. Thompson

رفع آن جهت نوآوری در جذب کارکنانی آینده‌نگر و بهره‌گیری از تحصیلات هدفمند، پژوهشگران تصمیم گرفتند به بررسی تأثیر آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه با تأکید بر میانجی‌گری شخصیت آینده‌نگر بپردازند. با توجه به فرضیه‌های فوق، مفهومی پژوهش را می‌توان در قالب شکل (۱) ترسیم کرد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق را می‌توان در قالب چهار فرضیه به‌شرح زیر بیان نمود:

H₁: آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

H₂: آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر شخصیت آینده‌نگر کارکنان یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

H₃: شخصیت آینده‌نگر بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

H₄: آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی با میانجی‌گری شخصیت آینده‌نگر موجب تحصیلات هوشمندانه در کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است؛ جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شاغل در یکی از سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تشکیل می‌دهند و از نمونه‌گیری تصادفی ساده برای تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش استفاده شده است. تعداد جامعه آماری مورد نظر ۵۸۰ نفر بود که از طریق فرمول

کوکران، حجم نمونه ۲۳۱ نفر برآورد شد و تعداد ۲۴۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۲۲۵ پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی در پژوهش حاضر، از لحاظ سن (۳۰-۴۰ سال) ۴۷/۸ درصد، (۴۰-۵۰ سال) ۴۸/۸۵ درصد، (۵۰-۶۰ سال) ۳/۳۵ درصد می‌باشد. مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان، کاردانی ۲/۵ درصد، کارشناسی ۳۹/۵ درصد، کارشناسی‌ارشد و بالاتر ۵۸ درصد می‌باشد، تجربه کاری ۱۰-۲۰ سال ۴۵ درصد، ۲۰-۲۵ سال ۵۵ درصد می‌باشد. در بخش توصیفی نتایج پژوهش، از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در بخش استنباطی برای آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که توسط نرم‌افزار Amos آزمون شد. در الگوی تحلیلی پژوهش از پرسشنامه آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی (پرسبیترو، ۲۰۱۵) با ابعاد برنامه‌ریزی و پذیرش، گویه‌های ۱-۸، متغیر تحصیلات هوشمندانه با ابعاد سازمانی، اطلاعات و ارتباطات و آموزشی از پرسشنامه تیخمیرو (۲۰۱۵) گویه‌های ۹-۱۷ و متغیر شخصیت آینده‌نگر از پرسشنامه جوهر و لیو (۲۰۱۶) با ابعاد گرایش به تغییر، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، ابتکار عمل و انگیزه یادگیری بالا، گویه‌های ۱۸-۳۲ استفاده شد. برای سنجش گزینه‌های مربوط به هر متغیر از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. برای تایید روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد بدین صورت که پرسشنامه طراحی شده به تعدادی از خبرگان و اساتید داده شد و اصلاحات لازم در آن اعمال گردید و روایی پرسشنامه نیز مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی تعیین شد که آلفای کرونباخ متغیر آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی (۰/۷۸)، تحصیلات هوشمندانه (۰/۷۰) و شخصیت آینده‌نگر (۰/۷۵) بدست آمد و ضریب پایایی ترکیبی (CR) متغیر آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی (۰/۸۲)، تحصیلات هوشمندانه (۰/۷۶) و شخصیت آینده‌نگر (۰/۷۹) بدست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا باید نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها مشخص شود. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۱) بیان شده است.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

کولموگروف اسمیرنوف	متغیر
۰/۱۰۸	آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی
۰/۱۰۲	تحصیلات هوشمندانه
۰/۱۱۹	شخصیت آینده‌نگر

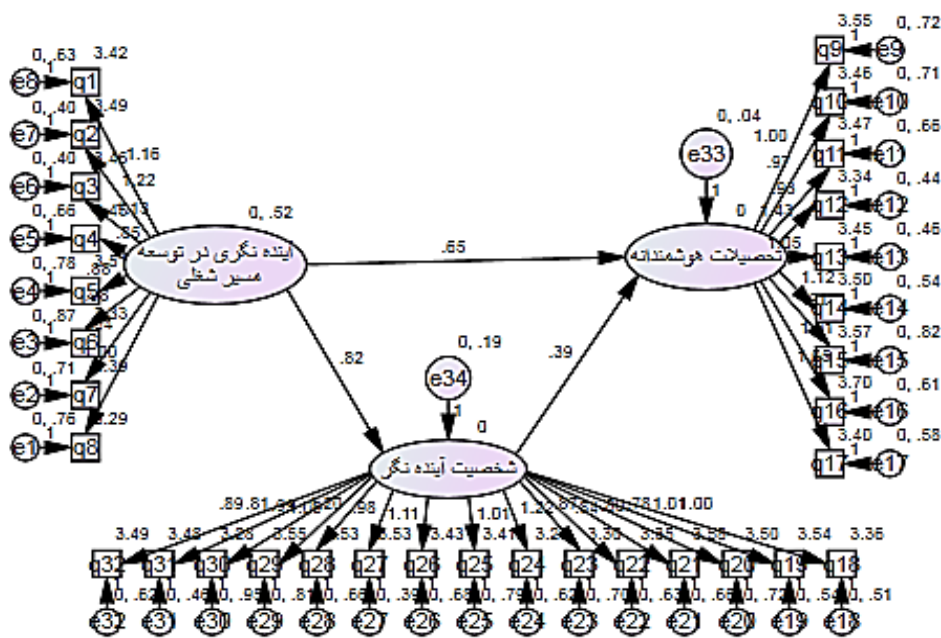
همچنین نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۰۵ است. از این رو فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها تأیید می‌شود و داده‌ها نرمال‌اند. در نرم‌افزار AMOS مدل معادلات ساختاری شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری برای بررسی روایی پرسشنامه و مدل ساختاری جهت بررسی روابط بین متغیرها می‌باشد. ابتدا نتایج مربوط به مدل اندازه‌گیری در قالب تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی روایی پرسشنامه ارائه می‌شود و سپس مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌ها ارائه می‌گردد.

جدول (۲) بار عاملی و عدد معناداری مربوط به گویه‌های پژوهش

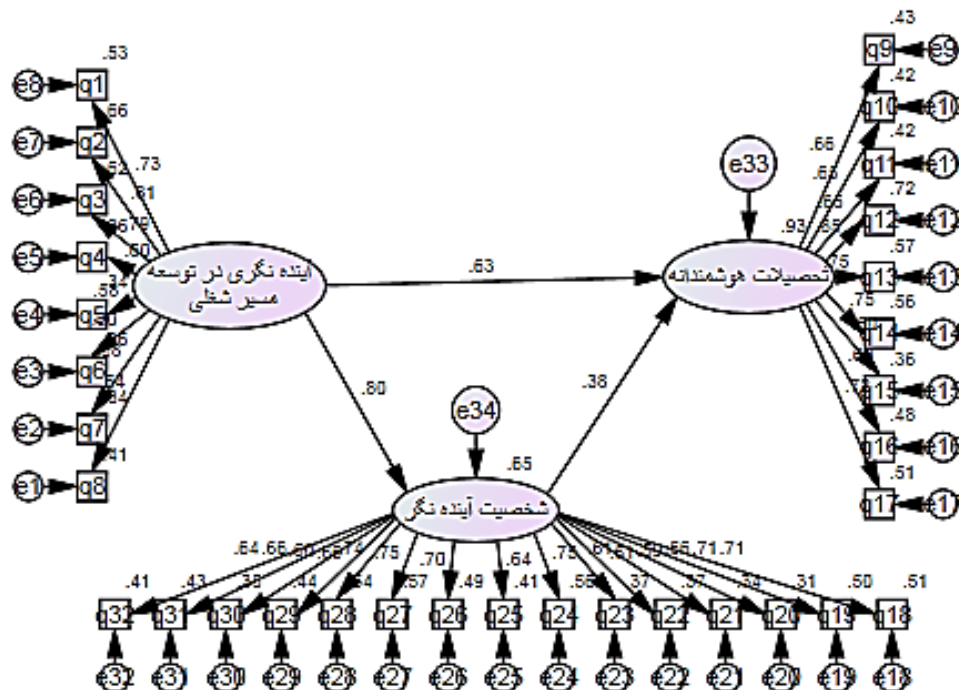
متغیرهای پژوهش	گویه های پژوهش	بارهای عاملی غیراستاندارد	بارهای عاملی استاندارد شده	AVE	خطای استاندارد	عدد معناداری	سطح معناداری
آینده‌نگری در توسعه مسیرشغلی	Q1	۱/۰۰	۰/۷۳	۰/۵۱۱			
	Q2	۱/۱۵	۰/۸۱		۰/۱۶۳	۷/۳۵	***
	Q3	۱/۲۰	۰/۷۹		۰/۱۵۵	۷/۲۴	***
	Q4	۱/۱۲	۰/۶۰		۰/۱۴۷	۵/۵۰	***
	Q5	۰/۸۱	۰/۵۶		۰/۱۵۷	۵/۵۱	***
	Q6	۰/۸۷	۰/۵۶		۰/۱۷۰	۵/۵۹	***
	Q7	۰/۹۵	۰/۶۴		۰/۱۵۱	۵/۶۷	***
	Q8	۰/۸۶	۰/۶۰		۰/۱۶۵	۶/۰۵	***
تحصیلات هوشمندانه	Q9	۱/۵۳	۰/۶۶	۰/۵۰۳			
	Q10	۰/۹۴	۰/۶۵		۰/۱۶۳	۶/۲۵	***
	Q11	۱/۴۴	۰/۹۳		۰/۱۸۰	۷/۶۸	***
	Q12	۰/۹۸	۰/۸۵		۰/۱۹۰	۷/۷۶	***
	Q13	۰/۸۵	۰/۷۶		۰/۱۵۴	۷/۰۷	***
	Q14	۰/۸۰	۰/۷۵		۰/۱۶۶	۶/۹۹	***
	Q15	۱/۰۰	۰/۶۱		۰/۱۷۳	۵/۹۴	***
	Q16	۱/۰۱	۰/۷۶		۰/۱۸۳	۵/۹۸	***
شخصیت آینده نگر	Q17	۱/۰۱	۰/۵۳		۰/۱۷۹	۵/۷۸	***
	Q18	۱/۰۳	۰/۷۱				
	Q19	۱/۰۳	۰/۷۱		۰/۱۷۷	۶/۰۷	***
	Q20	۱/۵۱	۰/۶۷		۰/۱۶۸	۵/۳۶	***
	Q21	۱/۱۴	۰/۵۹		۰/۱۷۱	۵/۴۵	***
	Q22	۰/۸۵	۰/۶۰		۰/۱۵۹	۵/۰۱	***
	Q23	۰/۹۷	۰/۶۱		۰/۱۶۹	۵/۰۲	***
Q24	۱/۴۵	۰/۷۴	۰/۱۶۴	۵/۰۲	***		

متغیرهای پژوهش	گویه های پژوهش	بارهای عاملی غیراستاندارد	بارهای عاملی استاندارد شده	AVE	خطای استاندارد	عدد معناداری	سطح معناداری
	Q25	۱/۰۰	۰/۶۴	۰/۵۰۹	۰/۱۷۳	۵/۹۴	***
	Q26	۰/۹۰	۰/۷۰		۰/۱۲۸	۶/۹۴	***
	Q27	۰/۹۰	۰/۷۶		۰/۱۰۵	۷/۰۰	***
	Q28	۰/۸۰	۰/۷۳		۰/۱۳۲	۷/۵۵	***
	Q29	۱/۰۳	۰/۴۹		۰/۱۵۴	۷/۸۰	***
	Q30	۱/۷۵	۰/۶۰		۰/۱۳۵	۵/۸۵	***
	Q31	۰/۸۸	۰/۶۶		۰/۱۰۰	۶/۵۱	***
	Q32	۰/۷۳	۰/۶۳		۰/۱۱۶	۷/۳۱	***

مقدار بارهای عاملی (استاندارد و غیراستاندارد) برای همه گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است و عدد معناداری بیشتر از ۱/۹۶+ است که نشان می‌دهد گویه‌ها می‌توانند به خوبی متغیرهای پژوهش را اندازه‌گیری نمایند. روایی واگرایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی تأیید گردید و همانطور که در جدول فوق بیان گردید مقدار میانگین واریانس استخراجی برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۵ بوده و روایی همگرایی پرسشنامه نیز تأیید می‌شود. اکنون روابط علی میان متغیرها به روش معادلات ساختاری با کمک AMOS بررسی می‌شود.



شکل (۲) مدل معادلات ساختاری در حالت غیر استاندارد (مدل ضرایب غیر استاندارد)



شکل (۳) مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

برای بررسی مناسب بودن مدل‌های فوق ابتدا باید برازش مدل معادلات ساختاری بررسی شود. بر طبق جدول (۳) تمامی شاخص‌های نیکویی برازش در دامنه قابل قبولی قرار دارند. در نتیجه می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. CMIN/DF کای مربع بهنجار شده که باید مقداری بین ۱ تا ۳ داشته باشد با احتساب مقدار ۲/۵۴۸ بیانگر برازش قابل قبولی است. GFI شاخص نیکویی برازش باید مقداری بالای ۰/۹ را کسب کند که ۰/۹۱۵ بیانگر برازش قابل قبول است، AGFI شاخص نیکویی برازش تعدیل شده است که باید بالای ۰/۹ باشد و با احتساب ۰/۹۴۱ مقدار برازش قابل قبولی را داراست، NNFI یا TLI نیز شاخص برازش هنجار نشده است که با احتساب ۰/۹۱۵ دارای برازش قابل قبولی است NFI نیز شاخص برازش هنجار شده است که باید مقداری بالای ۰/۹ را کسب کند که با احتساب ۰/۹۲۷ دارای برازش قابل قبولی است، CFI شاخص برازش تطبیقی است که با کسب ۰/۹۵۱ دارای برازش قابل قبولی است و IFI نیز شاخص برازش فزاینده است که باید مقداری بین ۰ و ۱ را کسب نماید داشتن مقدار ۰/۹۳۹ حاکم از برازش قابل قبول است، PNFI شاخص برازش مقتصد هنجار شده است که باید مقداری بالای ۰/۵ داشته باشد کسب مقدار ۰/۶۴۸ بیانگر برازش قابل قبولی است، PCFI نیز شاخص نیکویی موجز است با کسب مقدار ۰/۷۵۶ بیانگر برازش قابل قبولی است و نهایتاً RMSEA نیز ریشه میانگین مربعات خطای برآورد است که باید مقداری کمتر از ۰/۰۸ را کسب نماید که با کسب نمره ۰/۰۷۵ بیانگر برازش قابل قبولی است (حبیبی و عدن ور، ۱۳۹۶). در نتیجه می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۳) شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	IFI	PCFI	RMSEA
حد مجاز	مابین ۱ و ۳	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	بالای ۰/۵	کوچک تر از ۰/۰۸
مقدار بدست آمده	۲/۵۴۸	۰/۹۱۵	۰/۹۴۱	۰/۹۱	۰/۹۲۷	۰/۹۵۱	۰/۹۳۹	۰/۷۵۶	۰/۰۷۵

پس از بررسی و تأیید مدل پیشنهادی پژوهش از آزمون معناداری فرضیه‌ها استفاده شد. برای آزمون معناداری فرضیه‌ها اکنون از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۵ درصد مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶+ و یا کمتر از ۱/۹۶- باشد. مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم نیست و مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیون با مقدار صفر در سطح اطمینان

۰/۹۵ را نشان می‌دهد.

جدول (۴) خلاصه نتایج مدل معادلات ساختاری برای فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	جهت مسیر	ضریب مسیر	SE	CR	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1	آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی - تحصیلات هوشمندانه	۰/۶۳	۰/۱۴۴	۴/۴۹۲	۰/۰۰۰	تأیید
H2	آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی - شخصیت آینده‌نگر	۰/۸۰	۰/۱۴۳	۵/۶۵۹	۰/۰۰۰	تأیید
H3	شخصیت آینده‌نگر - تحصیلات هوشمندانه	۰/۳۸	۰/۱۱۴	۳/۴۹۴	۰/۰۰۰	تأیید

پس از تأیید فرضیات پژوهش برای آزمون فرضیات میانجی از روش بوت استرپ استفاده شد. نتایج تحلیل فرضیه ۴ پژوهش با استفاده از روش بوت استرپ در جدول (۵) بیان شده است.

جدول (۵) نتایج بوت استرپ

فرضیه‌ها	جهت مسیر	بوت	سوگیری	SE	حد پایین	حد بالا
H4	آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی - شخصیت آینده‌نگر - تحصیلات هوشمندانه	۰/۷۳	۰/۰۰۱۵	۰/۰۱۴	۰/۲۲۱	۰/۸۶۶

مندرجات جدول شماره ۵ برای مسیر فرضیاتی که دارای متغیر میانجی می‌باشند به دلیل نتایج آزمون بوت استرپ و قرار نگرفتن صفر در حد فاصل حد پایین و بالا حاکی از معناداری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به آن است. از این رو در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه ۴ پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

کشور ایران بر اساس افق ۱۴۰۴ نیازمند اجرایی کردن پروژه‌ها و طرح‌هایی در سطوح ملی و سازمانی است. در مباحث دفاعی، یکی از عواملی که در برتری سازمان‌های دفاعی نقش کلیدی ایفا می‌کند، عامل آینده‌نگری و استخدام کارکنانی آینده‌نگر با تحصیلات هوشمندانه که نقش مهم و اساسی در تحقیق، توسعه و دستیابی به فناوری‌های برتر و تسلیحات هوشمندانه، در بهسازی تجهیزات، فرآیندها و ارائه خدمات پیشرفته دارند. به همین دلیل است که سازمان‌های دفاعی به منظور کسب آمادگی در برابر تهدیدهای منطقه‌ای و غیرمنطقه‌ای نیازمند زمینه‌سازی

بکارگیری کارکنان آینده‌نگر و برنامه‌ریزی برای ارتقا تحصیلات آکادمیک هستند تا براساس آن بتوانند به ارتقای توانمندی‌ها و خلق شایستگی‌های جدید دفاعی در قالب ارائه محصولات و خدمات دفاعی جدید را محقق نمایند. لازمه این امر استخدام کارکنانی است که ویژگی‌ها و توانایی‌های لازم جهت دستیابی به این اهداف را داشته باشند. دانش مورد نیاز کارکنان باید به صورت هدفمند کسب شده و متناسب با نیازهای سازمان باشد. چشم‌انداز بلندمدت کارکنان و رویکرد آینده‌نگرانه می‌تواند در مسیر حرکت به سمت تحصیلات هدفمند موثر باشد. تحصیلات هدفمند یا هوشمندانه که با هدف برنامه‌ریزی برای ارتقا شغلی از طریق ارتقا هدفمند تحصیلات آکادمیک انجام می‌گیرد، لازمه چنین برنامه‌ریزی جهت دستیابی به اهداف، داشتن کارکنانی با دید وسیع و آینده‌نگرانه است که در هر موقعیتی تمایل به تغییر دارند و با مشارکت حداکثری سعی در بهبود وضع موجود و دستیابی به وضع مطلوب را دارند. چنانچه آینده‌نگری جز ویژگی‌های شخصی فرد باشد طرح‌ریزی و اجرای برنامه مربوطه بیش از پیش میسر خواهد شد. با توجه به رسالت سازمان‌های صنعتی در حوزه دفاعی و بهره‌مندی از تخصص و قابلیت‌های نیروهای انسانی، مسیر شغلی برای آن‌ها تعریف شده است، اهمیت تحصیلات آکادمیک و هدفمند بودن این تحصیلات آشکار است. این پژوهش با هدف بررسی اثر آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه با نقش میانجی شخصیت آینده‌نگر انجام شده است. برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق از چهار فرضیه استفاده گردید؛

آزمون فرضیه اول پژوهش بیان می‌دارد که آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان صنایع دفاعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۳ و آماره t به مقدار ۴/۴۹۲ مورد تایید قرار گرفت. کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی با بهره‌گیری از رویکرد آینده‌محور و تمرکز بر رشد و تحول، مسیر منتهی به تحصیلات هدفمند را شناسایی و با استفاده از تحصیلات هوشمندانه در نردبان سازمان ارتقا خواهند یافت. به عبارت دیگر با آینده‌نگری، مسیر تحصیلات آکادمیکی که بتواند در برنامه ارتقا و توسعه شغلی مفید باشد برای فرد ترسیم خواهد شد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش تیخمیرو و همکاران (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد و هم‌راستا است. آزمون فرضیه دوم پژوهش بیان می‌دارد که آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر شخصیت آینده‌نگر کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۰ و آماره t به مقدار ۵/۶۵۹ مورد تایید قرار گرفت. آینده‌نگری ظرفیت درونی شخصیت آینده‌نگر را فعال می‌کند و سبب می‌شود فرد تمایل دوچندانی برای فعالیت و اقدام اثربخش از خود نشان دهد. به عبارت دیگر کارکنان آینده‌نگر تنها به دنبال پیشرفت در سازمان نیستند بلکه در شغل و حرفه خود نیز دارای

ابتکار عمل هستند، بنابراین آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی پتانسیل شخصیت آینده‌نگر را افزایش خواهد داد. نتایج این فرضیه با نتیجه پژوهش پرسبیترو (۲۰۱۵)، مقدم و همکاران (۱۴۰۰) هم‌راستا است و هم‌خوانی و مطابقت دارد. آزمون فرضیه سوم پژوهش بیان می‌دارد که شخصیت آینده‌نگر بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۸ و آماره t به مقدار ۳/۳۹۴ مورد تایید قرار گرفت. شخصیت آینده‌نگر به دنبال موفقیت شغلی است. بنابراین برای دستیابی به این موفقیت درصدد ارتقا تحصیلات خواهد بود. به عبارت دیگر آینده‌نگری هدفمندی در تحصیلات را به همراه خواهد داشت. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش گرت‌شو و همکاران (۲۰۱۴) هم‌خوانی و مطابقت دارد. فرضیه چهارم پژوهش بیان می‌دارد که آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی بر تحصیلات هوشمندانه کارکنان صنایع دفاعی با میانجی‌گری شخصیت آینده‌نگر تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به نتایج بوت استراپ ۰/۷۱ در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفت. آینده‌نگری در توسعه مسیر شغلی و داشتن شخصیت آینده‌نگر منجر به شناخت صحیح تحصیلات آکادمیک و سودمند خواهد شد. با شناخت تحصیلات هدفمند کارکنان گام‌های مهمی در مسیر شغلی خود برمی‌دارند و از پتانسیل تحصیلات در پیشرفت سازمانی خود کمال استفاده را خواهند برد. با گسترش روزافزون سازمان‌های دانش‌محور کارکنان نیازمند تحصیلاتی هستند که بتواند در زندگی سازمان کمک حال آن‌ها باشد. تحصیلاتی که اگر به‌درستی انتخاب و هدایت شود می‌تواند رشد شغلی بالایی را فراهم آورد. از سوی دیگر صنایع دفاعی نیز با داشتن کارکنان دانشی و مطلع می‌توانند در دستیابی به اهداف موفق‌تر باشند.

پیشنهادات

باتوجه به مطالب گفته شده در پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی کشور باید بر ارتقا تحصیلات کارکنان اهمیت داده و با بکارگیری دوره‌های آموزشی رسمی سعی در ارتقا میزان تحصیلات هوشمندانه کارکنان باشند تا بتوانند به اهداف سازمانی نائل گردند. همچنین استفاده از اتاق‌های فکر و بیان ایده‌های جدید و بدیع می‌تواند منجر به افزایش اطلاعات و آگاهی کارکنان شود.
- سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی کشور باید تلاش نمایند کارکنان را با تحلیل‌های استراتژیک و هدف‌گذاری آگاهانه آشنا نمایند، همچنین با آموزش تجزیه و تحلیل نقاط ضعف و قوت (SWOT) به کارکنان کمک نمایند تا با هدف‌گذاری مشخص بتوانند به جایگاه اصلی خود در سازمان دست یابند.

- سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی باید کارکنان دارای ویژگی آینده‌نگری را که به سرنوشت سازمان حساس هستند شناسایی و بستر رشد و توسعه آن‌ها را فراهم آورند، کارکنانی که دارای ویژگی‌های خلاقیت، ابتکار عمل، مسئولیت‌پذیری، توانایی تطبیق با تغییرات را دارند را شناسایی و روی آن‌ها سرمایه‌گذاری نمایند.
 - کارکنان صنایع دفاعی که دارای ویژگی آینده‌نگری هستند باید با جستجو فرصت‌ها در سازمان و حفظ روحیه کاری بالا به دنبال توسعه مستمر مسیرشغلی خود بوده و در این مسیر از ظرفیت آینده‌نگری کمال استفاده را ببرند.
 - مدیران سازمان‌های صنعتی حوزه دفاعی کشور باید تلاش نمایند مسیرشغلی سنتی کارکنان را به مسیرشغلی حرفه‌محور تغییر دهند و تلاش نمایند کارکنان از مهارت‌های متنوع و چندگانه برخوردار شوند و در برخورد با بحران‌ها و پیچیدگی‌ها، آگاهانه عمل نمایند.
- در پژوهش حاضر، محققان با محدودیت‌هایی مواجه بودند؛ از جمله کمبود اطلاعات پایه و سوابق تحقیقاتی پیرامون موضوع، احتمال برداشت متفاوت پاسخ‌دهندگان از پرسش‌ها به دلیل عواملی از قبیل تعصب فردی و سطح تحصیلات و همچنین، ممکن است متغیرهایی نظیر دوستوانی رفتاری، برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت استعداد آینده‌محور نقش متغیر میانجی را ایفا کنند که شایسته بررسی در پژوهش‌های آتی است. استفاده از پژوهش‌های کیفی و آمیخته در زمینه تحصیلات هوشمندانه و آینده‌نگری در مسیرشغلی نیز می‌تواند دیدگاه‌های جدیدی را پیش‌روی پژوهشگران آتی قرار دهد. در این راستا پژوهشگران می‌توانند به بررسی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر تحصیلات هوشمندانه با رویکرد ساختاری تفسیری یا رویکرد دیمتل بپردازند.

قدردانی

از کلیه مدیران و کارکنان شاغل در سازمان صنعتی حوزه دفاعی مورد مطالعه در پژوهش حاضر که با مشارکت در تکمیل پرسشنامه‌ها ما را در انجام این پژوهش یاری رسانده‌اند کمال تشکر و امتنان را داریم. بدون شک، صرف زمان و دقت نظر خبرگان این پژوهش در پاسخ‌گویی، نقش بسیار موثری در کسب نتایج ارزشمند پژوهش حاضر داشته است.

منابع

- ایجایی، ابراهیم، درویشی سه تلانی، فرهاد، مینایی، حسین، فضلی، صفر، و کشاورز ترک، عین‌اله. (۱۳۹۹). طراحی چارچوب آینده‌نگاری راهبردی فناوری‌های دفاعی در حوزه پدافند هوایی به روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری. *آینده‌پژوهی دفاعی*، ۵(۱۶). ۱۴۳-۱۶۹.

- حبیبی، آرش، و عدنور، مریم. (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- فرهادی، علی، و صادقی، امیر. (۱۳۹۵). الزامات توسعه منابع انسانی سازمان‌های نظامی در افق ۱۴۱۰ و تاثیر آن بر توسعه دفاعی. *آینده‌پژوهی دفاعی*. ۱(۳). ۳۵-۶۲.
- محمدپور، عبدالله، موسوی، سید نجم‌الدین، نظریوری، امیر هو شنگ، و وحدتی، حجت. (۱۳۹۹). طراحی الگوی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر در صنعت نفت با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: شرکت‌های پیمانکاری نفتی). *آینده‌پژوهی ایران*. ۵(۲). ۲۸۳-۳۰۷.
- مقدم، علیرضا، ویشلقی، مهدیه، و جعفری، میثم. (۱۴۰۰). شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری منابع انسانی: تحلیل نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیر شغلی حرفه‌محور و مهارت سیاسی (مورد مطالعه: کارکنان بندر امام خمینی(ره)). *آموزش علوم دریایی*. ۱۸(۱). ۱۱۰-۱۲۳.
- Amundson, N. E., Mills, L. M., & Smith, B. A. (2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 13-21. [doi:10.1177/1038416213496760](https://doi.org/10.1177/1038416213496760)
- Assante, D., Caforio, A., Flamini, M., & Romano, E. (2019). Smart education in the context of industry 4.0. *2019 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*. [doi:10.1109/educon.2019.8725057](https://doi.org/10.1109/educon.2019.8725057)
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. [doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.002](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002)
- Bateman, T. S. (2017). Proactive goals and their pursuit. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 295-329). New York, NY: Routledge.
- 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. [doi:10.1002/job.4030140202](https://doi.org/10.1002/job.4030140202)
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134-150. [doi:10.1037/a0024368](https://doi.org/10.1037/a0024368)
- Chetana, N., & Mohapatra, A. K. (2017). Career planning and career management as antecedents of career development: A study. *Asian Journal of Management*, 8(3), 614. [doi:10.5958/2321-5763.2017.00098.1](https://doi.org/10.5958/2321-5763.2017.00098.1)
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). Proactive personality: A twentyyear review. In S. K. Parker & U. Bindl (Eds.), *Proactivity at work* (pp. 193-225). London, UK: Routledge
- Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282.

- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. [doi:10.1016/j.jvb.2009.05.008](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008)
- Glukhova, L. V., Syrotyuk, S. D., Sherstobitova, A. A., & Gudkova, S. A. (2019). Identification of key factors for a development of smart organization. *Smart Education and e-Learning 2019*, 595-607. [doi:10.1007/978-981-13-8260-4_52](https://doi.org/10.1007/978-981-13-8260-4_52)
- Gollwitzer, P.M. (1990), "Action phases and mind-sets", in Higgins, E.T. and Sorrentino, R.M. (Eds), *Handbook of Motivation and Cognition*, Vol. 2, Guilford Press, New York, NY, pp. 53-92.
- Gollwitzer, P.M. and Schaal, B. (2001), "How goals and plans affect action", in Collins, J.M. and Messick, S. (Eds), *Intelligence and Personality: Bridging the Gap in Theory and Measurement*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. 139-161.
- Golshahi, B., & Jafarpor Hamedani, H. (2022). Identify the Quality of Work Life Components effective on improving performance of fighter pilots (Case study: One of the Air Force bases). *Military Science and Tactics*. [Doi: 10.22034/QJMST.2022.540060.1595](https://doi.org/10.22034/QJMST.2022.540060.1595)
- Golshahi, B., & Norozian, A. (2022). A structural Model of competencies influencing professional empowerment of the commanders of the Army of the Islamic Republic of Iran, *Teaching in Marine Sciences* 9 (28), 214-232. [Doi: 10.22034/RMT.2022.543523.1963](https://doi.org/10.22034/RMT.2022.543523.1963)
- Hofer, A., Spurr, D., & Hirschi, A. (2020). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career Development International*, [doi:10.1108/cdi-12-2018-0299](https://doi.org/10.1108/cdi-12-2018-0299)
- Huang, W. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career Development and Job Satisfaction*. [doi:10.5772/intechopen.89117](https://doi.org/10.5772/intechopen.89117)
- Ismail, H. N., & Rishani, M. (2018). The relationships among performance appraisal satisfaction, career development and creative behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(3), 109-124. [doi:10.1353/jda.2018.0040](https://doi.org/10.1353/jda.2018.0040)
- Jawahar, I., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International*, 21(4), 378-401. [doi:10.1108/cdi-02-2015-0022](https://doi.org/10.1108/cdi-02-2015-0022)
- Kagermann, H. (2014). Change through digitization—Value creation in the age of industry 4.0. *Management of Permanent Change*, 23-45. [doi:10.1007/978-3-658-05014-62](https://doi.org/10.1007/978-3-658-05014-62)
- Kim, T., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103. [doi:10.1007/s10869-009-9094-4](https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4)
- Li, F., Chen, T., Chen, N. Y., Bai, Y., & Crant, J. M. (2019). Proactive yet reflective? Materializing proactive personality into creativity through job reflective learning and activated positive affective states. *Personnel Psychology*. [doi:10.1111/peps.12370](https://doi.org/10.1111/peps.12370)

- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259. [doi:10.1037/0033-2909.126.2.247](https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247)
- Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2016). *Proactivity at work: Making things happen in organizations*. Taylor & Francis.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2008). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. [doi:10.1177/0149206308321554](https://doi.org/10.1177/0149206308321554)
- Podder, S. K., Samanta, D., & Gurunath, R. (2020). Impact of business analytics for smart education system and management functions. *Advances in Computing and Intelligent Systems*, 479-488. [doi:10.1007/978-981-15-0222-4_45](https://doi.org/10.1007/978-981-15-0222-4_45)
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees. *Career Development International*, 20(5), 525-538. [doi:10.1108/cdi-03-2015-0043](https://doi.org/10.1108/cdi-03-2015-0043)
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311. [doi:10.1016/j.jvb.2006.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005)
- Sharma, H., Govindan, K., Poonia, R. C., Kumar, S., & El-Medany, W. M. (2020). *Advances in computing and intelligent systems: Proceedings of ICACM 2019*. Springer Nature.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017. [doi:10.1037/0021-9010.90.5.1011](https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011)
- Tikhomirov, V., Dneprovskaya, N., & Yankovskaya, E. (2015). Three dimensions of smart education. *Smart Education and Smart e-Learning*, 47-56. [doi:10.1007/978-3-319-19875-0_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-19875-0_5)
- Uskov, V. L., Howlett, R. J., & Jain, L. C. (2020). *Smart education and E-Learning 2020*. Springer Nature.
- Vandenberghe, C., & Basak Ok, A. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652-672. [doi:10.1108/cdi-02-2013-0013](https://doi.org/10.1108/cdi-02-2013-0013)
- Verzat, C., O'Shea, N., & Jore, M. (2017). Teaching proactivity in the entrepreneurial classroom. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(9-10), 975-1013. [doi:10.1080/08985626.2017.1376515](https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1376515)
- Vos, A., Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. [Doi: 10.1348/096317909x471013](https://doi.org/10.1348/096317909x471013).