

## The Survey of the Impact of Hybrid Entrepreneurship on Career Success; Explain the Mediating Role of Diverse Career Path Orientation

Ali Shariat Nejad \*

Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Saba Asgari Zahabi 

MA student in business, Faculty of Management and Economics, Chamran University, Ahwaz, Iran

### Abstract

Today, with increasing environmental uncertainty, one of the ways to adapt to changes and ensure a permanent job is the tendency towards hybrid entrepreneurship. The present study aimed to survey the impact of hybrid entrepreneurship on career success with the mediating role of diverse career path orientation was conducted. This research is applied research and it is among the descriptive and survey researches. The statistical population of the study is hybrid entrepreneurs in the form of people active in industrial companies of Lorestan province and people working in the market and the private sector who have a second job. These individuals were selected using the Cochran sample calculation formula at a 95% confidence level of a sample size of 350 people and the sample members were selected using the available sampling method. Data collection tools in the present study were standard questionnaires whose validity and reliability were confirmed by content method and Cronbach's alpha and combined reliability. The structural equation modeling approach and PLS software have been used to test the hypotheses. The results of the hypothesis indicate that hybrid entrepreneurship has positive impact on diverse career path orientation and career path success. As a general result, it should be noted that due to the high rate of bankruptcy and loss of jobs, people who work in industrial estates and in professional jobs, can with a hybrid entrepreneurial strategy and direction orientation. A diverse career that leads them to new and

\* Corresponding Author: Shariat.al@lu.ac.ir


**How to Cite:** Shariat Nejad, A., Asgari Zahabi, S (2022). The Survey of the Impact of Hybrid Entrepreneurship on Career Success; Explain the Mediating Role of Diverse Career Path Orientation, *Journal of Industrial Management Studies*, 20(65), 185-216.

entrepreneurial businesses, try your luck at the success of a new career and another business, and take advantage of the benefits of second job, unemployment and state of mind.


**Keywords:** Hybrid Entrepreneurship, Career Success, Diverse Career Orientation, Industrial Companies.

## پایش تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی جهت گیری مسیر شغلی متنوع

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

علی شریعت نژاد \* 

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه چمران، اهواز، ایران

سبا عسگری ذهابی 

### چکیده

امروزه با افزایش عدم اطمینان محیطی، از راهکارهای تطابق با تحولات و اطمینان از شغل همیشگی، گرایش به سمت کارآفرینی ترکیبی است. لذا پژوهش حاضر، باهدف پایش تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت گیری مسیر شغلی متنوع انجام پذیرفته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارآفرینان ترکیبی در قالب افراد فعال در شرکت‌های صنعتی استان لرستان و افراد مشغول در بازار و بخش خصوصی که دارای شغل دوم هستند، می‌باشد که با استفاده از فرمول محاسبه نمونه کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه ۳۵۰ نفر تعیین و اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسشنامه‌های استاندارد بوده که روایی و پایایی آن‌ها از طریق روش محتوایی و آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. نتایج بررسی فرضیه‌ها حاکی از آن است که کارآفرینی ترکیبی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و موفقیت مسیر شغلی اثرگذار است. به‌عنوان نتیجه کلی باید اشاره داشت که با توجه به نرخ بالای ورشکستگی و از بین رفتن مشاغل، افرادی که در شهرک‌های صنعتی و در مشاغل حرفه‌ای فعالیت دارند، می‌توانند با راهبرد کارآفرینی ترکیبی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع که آن‌ها را به‌سوی کسب و کارهای جدید و کارآفرینانه رهنمون می‌سازد، بخت خود را در موفقیت مسیر شغلی جدید و یک کسب و کار دیگر امتحان نموده و با بهره‌گیری از مزایای شغل دوم، از عدم اشتغال در امان بمانند.

**کلیدواژه‌ها:** کارآفرینی ترکیبی، موفقیت مسیر شغلی، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، شرکت‌های صنعتی.

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های ثابت دنیای مشاغل امروز تغییر و تحولات روزافزون است، که تهدیدات جدی را برای شرکت‌ها و سازمان‌ها و افراد شاغل در کسب‌وکارها به وجود آورده است. امروزه در برخی از کشورها، بسیاری از افراد شاغل در کسب‌وکارهای صنعتی و حرفه‌ای که توانایی کار به صورت مستقل را دارند، در کنار فعالیت در شرکت اصلی، کسب‌وکارهای کارآفرینانه خود را راه‌اندازی می‌کنند که آن‌ها را کارآفرین حقوق بگیر یا هیبرید می‌نامند (فولتا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). این کسب‌وکارها که در اغلب موارد کوچک هستند، نقش مهمی در بازار و اقتصاد کشورها ایفا می‌کنند (هیلمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶) و می‌توانند در توانمندسازی بخش خصوصی در کشورها مؤثر واقع شوند (حسینی گیلوای و مهدی‌زاده، ۱۳۹۸). یکی از شروط لازم برای موفقیت در کارآفرینی ترکیبی آن است که به دلیل تغییرات محیطی و سازمانی، افراد به جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین یا متنوع روی آورند. در واقع در این جهت‌گیری کارکنان بیش از آن که به سازمان و کارفرمای خودشان متعهد باشند به حرفه خود متکی هستند و برخلاف مسیر شغلی سنتی که بر ارزش‌های اساسی چون پیشرفت و قدرت تأکید می‌نماید، در جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر آزادی عمل و رشد که لازمه انطباق‌پذیری در محیط بسیار متغیر کسب‌وکار امروزی است، تأکید می‌شود (اکhtar<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). لذا کارآفرینان ترکیبی با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به مسیرهای شغلی از قبل تعیین‌شده و مرتبط با کارفرما توجهی ندارد و برپایه تخصص و حرفه خود سعی در راه‌اندازی کسب‌وکار خود در کنار شغلی فعلی دارد (گوبلر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو، با توجه به آن که اصطلاحاً کارآفرینان ترکیبی همه تخم‌مرغ‌های خود را در یک سبد قرار نداده و برای تضمین موفقیت مسیر شغلی خود یک مسیر دوگانه را انتخاب نموده‌اند، در صورت بروز مشکلات برای این افراد در شغل اصلی خود، آن‌ها می‌توانند به موفقیت مسیر شغلی در شغل دوم خود امیدوار باشند. لذا سؤال

- 
1. Folta
  2. Hillmann
  3. Akhtar
  4. Gubler

اصلی پژوهش حاضر آن است که با توجه به نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، کارآفرینی ترکیبی چه تأثیراتی بر موفقیت مسیر شغلی افراد فعال در شرکت‌های فعال در شهرک‌های صنعتی دارد؟

امروزه شرکت‌های صنعتی فعال در شهرک‌ها به‌عنوان قلب تپنده اقتصادهای صنعتی شناخته می‌شوند که به خاطر شرایط بد اقتصادی و مشکلاتی که با بروز بیماری کرونا به وجود آمده است، تهدیدات جدی در ارتباط با بقا و ادامه فعالیت‌های آنان وجود دارد. در چنین شرایطی با به مخاطره افتادن بقای این شرکت‌ها، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی فراوانی گریبان‌گیر کشور شده که یکی از مهم‌ترین آن‌ها بیکاری قشر متخصص و حرفه‌ای است که در این کسب‌وکارها فعالیت دارند. افرادی که در کسب‌وکارهای صنعتی و حرفه‌ای فعالیت دارند، به سبب توانایی فعالیت در بازار باید با نگرش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، سعی در بهبود احتمال موفقیت مسیر شغلی خود در مشاغل دوگانه باشند. در حقیقت این افراد که در صورت عملی ساختن جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌عنوان کارآفرینان ترکیبی شناخته می‌شوند، می‌توانند موفقیت مسیر شغلی خود را محدود به یک شغل نساخته و در کسب‌وکار کارآفرینانه خود، بختشان را برای موفقیت مسیر شغلی در این مشاغل کارآفرینانه محک بزنند، چراکه افرادی که تجربه نگرش شغلی متنوع دارند، از شانس بیشتری در جهت انتخاب مسیرهای شغلی جدید و همچنین بهره‌مندی از فرصت‌های موجود خواهند داشت (هال<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). علاوه بر آنچه گفته شد، بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش نشانگر آن است که هیچ پژوهشی با موضوع بررسی تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع انجام نشده است و حتی پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در باب کارآفرینی ترکیبی محدود به پژوهش حسنی گیلوای و مهدی‌زاده (۱۳۹۸) می‌باشد. همچنین در پژوهش‌های خارجی این موضوع با بیشتر با محوریت تأثیر ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی بر کارآفرینی ترکیبی (هیلمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶) و رفیعی و فنگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) و بررسی انگیزه‌های افراد در کارآفرینی ترکیبی مانند

1. Hall

2. Hillmann

3. Raffiee & Feng

پژوهش فولتا و همکاران (۲۰۱۰) بررسی شده و در مورد این موضوع و تأثیرگذاری آن بر موفقیت مسیر شغلی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، خلأ تئوریک وجود دارد. لذا این پژوهش با بررسی تأثیرات کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع سعی در کاهش این خلأ تئوریک و شکاف تحقیقاتی مرتبط با آن دارد.

### کارآفرینی ترکیبی

کارآفرینی ترکیبی، ایجاد و راه‌اندازی کسب‌وکار می‌باشد که در آن افراد یک شغل اولیه حقوق‌بگیری و یک شغل ثانویه خویش‌فرمایی دارند (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰). کارآفرینان هیبرید شامل افرادی است که علاوه بر کسب‌وکار خویش‌فرمایی، حقوق‌بگیر بخش دولتی یا خصوصی هم هستند (حسینی گیلوای و مهدی‌زاده، ۱۳۹۸). در سراسر دنیا بخش قابل توجهی از افرادی که یک کسب‌وکار مخاطره‌آمیز را آغاز می‌کنند، یک شغل حقوق‌بگیری نیز دارند (مینیتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). همچنین گزارش سال ۲۰۰۳ دیده‌بان جهانی کارآفرینی (GEM) نشان داد که بیش از ۸۰ درصد کارآفرینان نوپا در حالی کسب‌وکار خود را آغاز می‌کنند که یک شغل حقوق‌بگیری هم دارند (رینالدز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بسیاری از کارآفرینان هیبرید در نهایت تصمیم به اشتغال تمام‌وقت در کسب‌وکارشان می‌گیرند (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰). کارآفرینی ترکیبی این مفهوم را به دنبال دارد که راه‌اندازی یک کسب‌وکار تنها یکی از گزینه‌های پیشرفت شغلی است و از این رو افراد ممکن است به‌طور هم‌زمان به دنبال شغل دیگری نیز باشند (کیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). نظر به اینکه ورود به کارآفرینی ترکیبی ریسک کمتری نسبت به ورود مستقیم به کارآفرینی تمام‌وقت دارد، می‌تواند تجربه بسیار مناسبی برای آغاز یک کسب‌وکار باشد و به اشاعه فرهنگ کارآفرینی بین حقوق‌بگیران و سایر افراد شاغل ریسک‌گریز کمک کند (حسینی گیلوای و مهدی‌زاده، ۱۳۹۸). در بسیاری از کشورها و

---

1. Minniti  
2. Reynolds  
3. kim et al

صرف‌نظر از توسعه اقتصادی کشورها، بسیاری از افراد اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند و مشاغل دیگری را نیز هم‌زمان انجام می‌دهند (مینیتی، ۲۰۱۰). درحالی‌که کارآفرینان ترکیبی یا دلسرد می‌شوند و یا در بهترین حالت تحت سیاست‌گذاری فعلی مورد غفلت قرار می‌گیرند (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰). چهار دلیل وجود دارد که چرا کارآفرینان ترکیبی باید مورد توجه قرار گیرند. اول، در میان تازه‌واردان در صنایع با تکنولوژی بالا، که توجه ویژه‌ای از سوی سیاست‌گذاران دریافت می‌شود، سهم کارآفرینان ترکیبی در سوئد ۵۸ درصد تخمین زده می‌شود (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰). دوم، اغلب کارآفرینان ترکیبی تحصیلات بهتری نسبت به کارآفرینان تمام‌وقت دارند و انتظار می‌رود که ایده‌های تجاری آنها منجر به مشاغل با رشد بیشتری شود (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰). سوم، کسب‌وکارهایی که از طریق کارآفرینی ترکیبی شروع می‌شوند نسبت به کارآفرینی تمام‌وقت، به‌طور متوسط عمر بیشتری دارند (رفیعی و فننگ، ۲۰۱۴). چهارم، صرف‌نظر از این‌که آیا کارآفرینان ترکیبی تأثیر اقتصادی بیشتری نسبت به کارآفرینان تمام‌وقت ایجاد می‌کنند یا خیر، ارتباط آنها همچنین از توانایی‌شان برای تبدیل شدن به مشاغل ارزشمند تمام‌وقت نشأت می‌گیرد (فولتا و همکاران، ۲۰۱۰؛ رافعی و فننگ، ۲۰۱۴).

کارآفرینی ترکیبی دارای سه بعد می‌باشد که در این بخش به تشریح آن پرداخته خواهد شد.

الف) خویش‌فرمایی: اقدام شخص به کسب درآمد به‌طور مستقیم از طریق کار، مشتریان یا دیگر سازمان‌ها است و در برابر این قرار می‌گیرد که او کارمند یک کسب‌وکار دیگر باشد.

ب) کارمزدی: قرارداد کارمزدی یا حق‌الزحمه‌ای، گونه‌ای قرارداد کاری است که بر پایه آن فرد یا شرکتی قول انجام کاری را برای یک کارفرما در ازای دستمزدی مشخص را می‌دهد. کارمزد یا فریلنسر کسی است که سرویس‌ها یا خدمات خود را بدون تعهد درازمدت به کارفرما ارائه می‌کند. آنها معمولاً ساعتی، روزانه یا پروژه‌ای دستمزد می‌گیرند و اساساً یک کسب‌وکار یک‌نفره است.

ج) کارآفرینی درون شرکتی: کارآفرینی درون شرکتی، را به عنوان فرآیند خلق فرصت باهدف به وجود آمدن ارزش های خلاقانه و نوآورانه، بدون توجه به دیگر منابع (انسانی و سرمایه) یا موقعیت کارآفرینانه در سازمان های موجود یا جدید، تعریف می کنند، مفهوم کارآفرینی درون شرکتی در یک بعد وسیع تر دربرگیرنده کارآفرینی درون شرکت های موجود است (دنکنبرگر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

کارآفرینی ترکیبی یک پدیده جهانی است که در دهه گذشته مورد استقبال قرار گرفته است. نتایج نشان می دهد که با توجه به یادگیری که در مرحله ترکیبی اتفاق می افتد، کاهش ترس از شکست درک شده است و افزایش در توسعه شایستگی کارآفرینی و خودکارآمدی منجر به افزایش احتمال انتقال از ترکیبی به کارآفرینی تمام وقت می شود (ساجیترا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). کارآفرینی ترکیبی می تواند بر اساس انگیزه و اشتیاق، تغییرات در بازار کار، ناامنی یا عدم اطمینان شغلی، چالش های خلاقانه، قرارداد وضعیت شغلی، ترتیبات کاری غیراستاندارد، سیاست دولت، تمایل به خودمختاری یا استقلال، نیاز به شناخت اجتماعی و درآمد اضافی ایجاد شود (الاجیده و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). در حقیقت در جهان مصرف گرای امروزی، مردم تشویق می شوند که منابع درآمدی متعددی داشته باشند، از این رو، کارآفرینی ترکیبی، اشتغال حقوقی را با یک تجارت شخصی ترکیب می کند و درآمد اضافی ایجاد می کند (آلادجیبی، ۲۰۲۰). کارآفرینی ترکیبی باهدف تلاش برای ایجاد کسب و کار یا ایده کارآفرینی است، درحالی که هنوز فرد در حال اشتغال است و هم چنین یک قراردادی با یک سازمان است که این استراتژی را دنبال می کند که یک فرد توانایی های کارآفرینی خود را امتحان کرده و فرصتی را برای ایده های خود که هدفش به حداقل رساندن ریسک مالی شخصی است را اجرا نماید (کورزفسکا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

- 
1. Denckenberger et al
  2. Sachitra
  3. Olajide
  4. Kurczewska



### موفقیت مسیر شغلی

موفقیت مسیر شغلی، به معنای به‌دقت آوردن نتایج ایدئال در طول زندگی کاری افراد است (هالمن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۸۰). در یک تعریف دیگر، موفقیت مسیر شغلی نشان‌دهنده استخدام مادام‌العمر در یک سازمان و بالا رفتن به‌صورت پایدار از نردبان مشاغل متفاوت توسط یک فرد در سازمان است (کوکمور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). موفقیت مسیر شغلی به‌عنوان انباشتگی نتایج مطلوب در یک شغل تعریف می‌شود که به فرد کمک می‌کند که مشاغل بهتر و در رده‌های بالاتری را تجربه نماید (ظفر و بینت مت<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). موفقیت مسیر شغلی به‌عنوان موفقیت‌های واقعی (عینی) یا ادراکی (ذهنی) افراد در زندگی کاری تعریف می‌شود (آرتور<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۸۱). موفقیت عینی بر مسیرهای شغلی قابل محاسبه و محسوس مانند پست سازمانی کسب‌شده، افزایش حقوق و مزایا و ارتقاء اشاره دارد. مسیر موفقیت شغلی عینی شامل دستیابی‌های معنادار در زندگی شغلی می‌شود که پاداش‌های خارجی، نمونه‌ای از آن محسوب می‌شود (زکریا و مهدیوسف<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). موفقیت شغلی عینی با اشاره به عوامل اجتماعی یا فرهنگی تعریف می‌شود و شامل عوامل جانبی (افزایش امنیت شغلی، دوره‌های اشتغال بلندمدت) و سلسله مراتبی (ترقیع، عناوین شغلی متفاوت) می‌شود (مهدی‌پورو همکاران، ۲۰۱۹). در مقابل آن موفقیت ذهنی اشاره به انگیزه‌های درونی افراد دارد و بر برداشت‌ها و تفسیرهای شخصی آن‌ها از پیشرفت تأکید می‌ورزد (وولف و موزر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). پیامدهای ذهنی موفقیت مسیر شغلی شامل: توسعه، مهارت‌های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹). موفقیت شغلی ذهنی براساس معیارهای ذهنی مثل سن، مرحله عملیاتی، اشتیاق‌های شغلی و نظرات دیگران تعریف می‌شود (مهدی پور<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

1. Hallmann
2. Koekemoer
3. Zafer & Bint Mat
4. Arthur
5. Zakaria & MohdYusof
6. Wolff & Moser
7. Mehdipour

باروچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) موفقیت مسیر شغلی فردی را به عنوان مجموعه‌ای از نتایج مطلوب تعریف می‌کند که مربوط به حوزه‌های فردی، حرفه‌ای و سازمانی و میزان دستیابی به این نتایج می‌شود. او پنج بعد از نتایج موفقیت مسیر شغلی را به شرح زیر مفهوم‌سازی کرد.

۱. پیشرفت: سلسله‌مراتب، قدرت، تخصص‌گرایی، شهر (اعتبار) و همچنین استقلال، کارآفرینی و خویش‌داری.

۲. یادگیری: کسب مهارت‌ها و همچنین توانایی‌ها و شایستگی‌های جدید.
۳. فیزیولوژیکی و بقا: پول درآوردن (خرید قدرت) امنیت و قابلیت استخدام.
۴. مطلوبیت روان‌شناختی: رضایت، شناخت، عزت‌نفس، و خودشکوفایی.
۵. کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار-زندگی (راسدی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

### جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع

جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، 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 تعیین شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه تخصصی خویش فکر کرده و قابلیت استخدام خود را پیگیری می‌کنند (راندز و جین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). افراد با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع با تعیین اهداف مسیر شغلی فعالانه مسیر شغلی خود را هدایت می‌کنند و در مقابل، افراد بدون جهت‌گیری مسیر شغلی به‌سادگی با محیط و سازمان سازگار می‌شوند (نوریزان و سیتی روهاید<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، سه بعد اصلی در گرایش به مسیر شغلی متنوع عبارت‌اند از:

رویکرد خودراهبری: به روشی اطلاق می‌شود که با عملکرد و نیازهای در حال تغییر آموزشی نشأت گرفته از جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، سازگار است و برای استخدام پذیر بودن به‌طور دائم بر سرمایه مسیر شغلی خود می‌افزاید.

---

1. Baruch  
2. Rasdi  
3. Rounds & Jin  
4. Norizan & Siti-Rohaida

رویکرد ارزش‌محور: که در آن فرد اهداف و ارزش‌های معنادار را دنبال می‌کند که فراهم‌کننده انگیزه‌های پنهان در تصمیمات مسیر شغلی است. رویکرد خودکنترلی و خودمدیریتی: که در آن فرد با پیشگامی و ابتکار در شناسایی گزینه‌های مسیر شغلی و تصمیم‌گیری در مسیر شغلی، کنترل و نظارت شخصی را برای توسعه مسیر شغلی به کار می‌برد.

افراد حرفه‌ای باید همچون سازمان‌های پیشرو هنگام ورود به کسب‌وکار، استراتژی ورود و خروج از آن صنعت یا خدمات را در نظر داشته باشند تا همواره بتوانند در دنیای بسیار رقابتی مشاغل قابل‌استخدام باقی بمانند. جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به افراد کمک می‌کند که به یک شغل و مهارت خاص متکی نبوده و به‌طور دائم به وسیله ظرفیت یادگیری، به مهارت‌ها و مشاغل جدید فکر کنند و در هر کاری استراتژی فرود و خروج را مدنظر قرار دهند (ظفر و بینت مت، ۲۰۱۲).

### پیشینه پژوهش

در زمینه پایش تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، تاکنون پژوهشی انجام نگرفته است، اما این مفاهیم به‌تنهایی و در ارتباط با متغیرهای دیگر بررسی شده‌اند که در ادامه به تعدادی از آنان اشاره شده است. حسنی گیلوای و مهدی‌زاده (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان مقایسه شایستگی‌های کارآفرینانه کارآفرینان حقوق‌بگیر با سایر کارآفرینان و حقوق‌بگیران پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که کارآفرینان هیبرید از شایستگی کمتری نسبت به کارآفرینان تمام‌وقت در دو مؤلفه «مدیریت مالی» و «مدیریت و ارزیابی ریسک» برخوردارند، اما در هر چهار مجموعه از شایستگی‌های «اثربخشی فردی»، «آکادمیک»، «محل کار» و «فنی سطح صنعت» تفاوتی ندارند. همچنین میزان شایستگی‌های آنان در هر چهار مجموعه، بیشتر از حقوق‌بگیران عادی است. بنابراین با آموزش و ارتقای این شایستگی‌ها، می‌توان به تبدیل کارآفرینان هیبرید به کارآفرینان تمام‌وقت و ایجاد بنگاه‌های خصوصی توانمند امیدوار بود. عظیمی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی

از اخلاق حرفه‌ای اسلامی پرداختند. در نهایت به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. جعفری و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر پرداختند. نتایج نشان داد که افرادی که در مشاغل پروژه‌ای و موقت به‌مانند کارکنان پروژه‌های شرکت‌های نفت و گاز جنوب مشغول به کار هستند، باید با تکیه بر مدیریت - استعداد آینده‌محور و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، موفقیت مسیر شغلی و قابلیت استخدام در پروژه‌های بعدی را تضمین نمایند. عبدالمهدی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت‌گیری شغلی متنوع: مطالعه کیفی به شیوه تحلیل محتوای استقرایی پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و کارگزاران صنایع مختلف، در برنامه‌ریزی‌های خود به فرایند جهت‌گیری شغلی متنوع در کارکنان توجه نشان داده تا از این طریق شاهد بهبود عملکرد شغلی آن‌ها باشند. در خصوص پژوهش‌های خارجی، هیلمن (۲۰۱۶)، ادعا می‌کند که با توجه به خطرات مالی بالقوه یک کسب‌وکار نوپای تمام‌وقت، کارآفرینانی که ریسک‌پذیری کمتری دارند، بیشتر به راه‌اندازی کسب‌وکار در کنار یک شغل حقوق‌بگیری گرایش دارند. نتایج پژوهش رفیعی و فنگ (۲۰۱۴) نیز نشان داد که احتمال ورود افراد ریسک‌گریز با خودارزیابی پایین به کارآفرینی هیبرید، بیشتر از کارآفرینی تمام‌وقت است. فولتا و همکاران (۲۰۱۰)، معتقدند افرادی که هزینه‌های جابجایی کمتری دارند و در بنگاه‌های کوچک شاغل هستند بیشتر وارد خویش‌فرمایی، و آن‌ها که هزینه‌های جابجایی متوسطی دارند و در بنگاه‌های بزرگ مشغول‌اند، بیشتر وارد کارآفرینی ترکیبی می‌شوند. ووک و هاشم (۲۰۱۷)، در پژوهشی به‌عنوان بررسی تأثیر تعدیل‌کننده قدرت برقراری ارتباط بر روی شبکه‌سازی و دستیابی به موفقیت مسیر شغلی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که تأثیر تعدیل‌کننده از قدرت برقراری ارتباط بر روی روابط وجود دارد. این امر بدان معناست که مریگیری بر روی قدرت برقراری ارتباط اثرگذار است. که

به خود بر روی موفقیت مسیر شغلی تأثیر گذار است. هنکام<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان شایستگی‌های کارگران مسن و تأثیر آن بر موفقیت مسیر شغلی و رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های شغلی با موفقیت مسیر شغلی ذهنی رابطه مثبت دارد. آلن<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه جهت‌گیری مسیر شغلی و تعادل کار و زندگی به این نتیجه رسید که بین این دو متغیر رابطه معنادار نیرومندی وجود دارد، به بیان دیگر هر چه شرکت به سمت جهت‌گیری متنوع در مسیر شغلی باشد، بین زندگی شغلی و خانوادگی افراد تعادل بهتری ایجاد می‌شود.

جمع‌بندی بخش مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشانگر آن است که در خصوص متغیرهای پژوهش مطالعات متعددی صورت گرفته است، اما دامنه انجام مطالعات برای مفهوم کارآفرینی ترکیبی بالأخص در حوزه مطالعات داخلی بسیار محدود می‌باشد. در خصوص مطالعات داخلی انجام‌شده، مفهوم کارآفرینی ترکیبی در پژوهش حسنی گیلوای و مهدی‌زاده (۱۳۹۸)، تحت عنوان مقایسه شایستگی‌های کارآفرینانه کارآفرینان حقوق‌بگیر با سایر کارآفرینان و حقوق‌بگیران مطرح شده و آن‌چنان که مشاهده می‌شود در این خصوص شکاف تحقیقاتی گسترده‌ای وجود دارد. لذا در مورد این موضوع و تأثیرگذاری آن بر موفقیت مسیر شغلی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، خلأ تئوریک وجود داشته و این پژوهش با بررسی تأثیرات کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع سعی در کاهش این خلأ تئوریک و شکاف تحقیقاتی با آن دارد. بر این اساس ذیلاً به توسعه فرضیات و ارائه مدل مفهومی بر مبنای این خلأ تئوریک پرداخته می‌شود.

### توسعه فرضیات و مدل مفهومی

### کارآفرینی ترکیبی و موفقیت مسیر شغلی

نتایج بررسی مقایسه‌ای بین افراد کارآفرین و افراد با جهت‌گیری شغلی متنوع، نشان

---

1. Hennekam

2. Allen

می‌دهد علی‌رغم وجود تفاوت‌ها، شباهت‌های بسیاری بین آن‌ها، در سطح پارادایم فکری و استراتژی‌های رفتاری‌شان وجود دارد (یوسف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). بر این اساس کارآفرینان ترکیبی به خاطر داشتن مشاغل دوگانه و اشتغال در کسب‌وکارهای موازی با شغل اصلی خود، در صورت بروز مشکل در شغل اصلی می‌توانند به موفقیت مسیر شغلی در شغل دوم خود امیدوار باشند. بر این اساس فرضیه اول به صورت زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: کارآفرینی ترکیبی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

### کارآفرینی ترکیبی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع

یکی از شروط لازم برای موفقیت در کارآفرینی ترکیبی آن است که به دلیل تغییرات محیطی و سازمانی، افراد به جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین یا متنوع روی آورند. در واقع در این جهت‌گیری کارکنان بیش از آن که به سازمان و کارفرمای خودشان متعهد باشند به حرفه خود متکی هستند و برخلاف مسیر شغلی سنتی که بر ارزش‌های اساسی چون پیشرفت و قدرت تأکید می‌نماید، در جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر آزادی عمل و رشد که لازمه انطباق‌پذیری در محیط بسیار متغیر کسب‌وکار امروزی است، تأکید می‌شود (اختر، ۲۰۱۰). لذا کارآفرینان ترکیبی با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به مسیرهای شغلی از قبل تعیین شده و مرتبط با کارفرما توجهی ندارد و برپایه تخصص و حرفه خود سعی در راه‌اندازی کسب‌وکار خود در کنار شغلی فعلی دارد (گوبلر و همکاران، ۲۰۱۴). بر این اساس فرضیه دوم پژوهش به این صورت است:

فرضیه دوم: کارآفرینی ترکیبی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع دارد.

### موفقیت مسیر شغلی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع

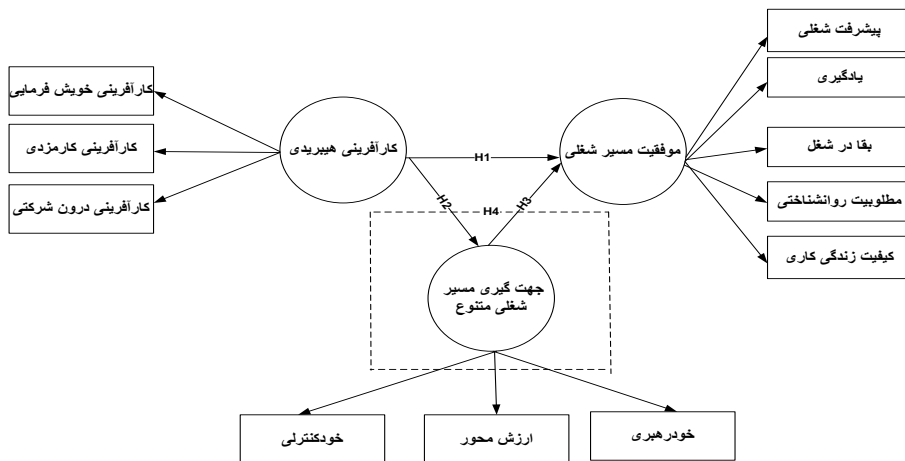
بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع تأثیر مستقیم بر اشتغال افراد و موفقیت مسیر شغلی آن‌ها دارد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷). در این باب

اینچ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در مطالعه خود به بررسی تأثیر نگرش مسیر شغلی متنوع بر موفقیت مسیر شغلی به این نتیجه رسیدند که خودهدایتی در مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبتی دارد و همچنین یافته‌ها نشان داد که نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر بدون مرز در پیش‌بینی موفقیت شغلی اهمیت بسیاری دارد. دی ووس و سونس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در یک نظرسنجی از ۲۹۷ کارمند بلژیکی، به این نتیجه رسیدند که موفقیت مسیر شغلی به‌عنوان پیامد مسیر شغلی متنوع است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که کارمندان پس از دریافت مشاوره شغلی، با وجود نگرش مسیر شغلی متنوع، دارای سطح بالاتری از رضایت شغلی هستند و این به نوبه خود، احساس موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد. بر این اساس فرضیات سوم و چهارم به این صورت است:

فرضیه سوم: جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

فرضیه چهارم: کارآفرینی ترکیبی از طریق جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر موفقیت مسیر شغلی مؤثر است.

با توجه به مطالب فوق مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

1. Enache et al
2. De Vos & Soens

## روش

این پژوهش، بر اساس هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های کمی محسوب می‌شود. همچنین به لحاظ روش، توصیفی از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارآفرینان ترکیبی در قالب افراد فعال در شرکت‌های صنعتی استان لرستان و افراد مشغول در بازار و بخش خصوصی که دارای شغل دوم هستند، می‌باشد که با استفاده از فرمول محاسبه نمونه کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه ۳۵۰ نفر برآورد شد. در این پژوهش نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شده است. همچنین ابزار گردآوری داده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است، لذا برای سنجش متغیر کارآفرینی ترکیبی از پرسشنامه دزوموندا و فاتوکی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) استفاده شده است. به‌علاوه برای سنجش متغیر موفقیت مسیر شغلی، از پرسشنامه هرزبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) استفاده شده است. همچنین برای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع از پرسشنامه بریسکو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) بهره گرفته شده است. نحوه پاسخ‌دهی به پرسش‌های پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده است. در این تحقیق برای سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش روایی محتوایی و آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. همچنین روایی و پایایی سازه و مدل ساختاری با استفاده از روایی همگرا و شاخص AVE و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر سنجیده شده است. همچنین جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شده است. به این صورت که برای تحلیل برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا و شاخص AVE و روایی واگرا به روش فورنل و لارکر و برای تحلیل برازش مدل کلی از شاخص GOF استفاده شده است. درنهایت با استفاده از آزمون الگوریتم حداقل مربعات جزئی، فرضیات با مسیر مستقیم آزمون و برای فرضیه میانجی که مسیر غیرمستقیم داشت از آزمون بوت استراپ استفاده شد. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به‌صورت هم‌زمان فراهم می‌کند. همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی بالا است و زمانی که در مدل تعداد زیادی از سازه‌ها یا

---

1. Dzomonda & Fatoki

2. Herzberg

3. Brisco et al



شاخص‌ها وجود داشته باشند، می‌توانند به‌خوبی عمل کند.

جدول ۱. پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ
کارآفرینی ترکیبی	۰/۷۴
موفقیت مسیر شغلی	۰/۷۸
جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع	۰/۷۲

### یافته‌ها

در جدول زیر یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. یافته‌های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فراوانی	مدرک تحصیلی	فراوانی
مرد	۲۷۸	کمتر از ۱۰	۱۴۸	کارشناسی	۱۴۵
زن	۷۲	۱۱ تا ۲۰	۹۷	کارشناسی ارشد	۱۱۵
		بالتر از ۲۰	۱۰۵	دکتری	۹۰

### تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری

قبل از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این تحقیق ابتدا برای سنجش روایی هر سازه از روایی واگرا و روایی همگرا استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) برای مناسب بودن مدل اندازه‌گیری استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ به‌دست آمده بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد و بر اساس نظر نونالی و برنستین (۱۹۹۴) نشان‌دهنده سازگاری درونی بالا می‌باشد. همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) به‌دست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد و بر اساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد. همچنین بارهای عاملی برای گویه‌ها بیشتر از ۰/۴۰ بود که بر اساس نظر هیر و همکاران از نظر آماری معنی‌دار (قابل قبول) هستند. در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس

استخراج شده AVE 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 می باشد که بر اساس نظر فورنل و لارکر نشان دهنده روایی همگرای مناسب می باشد. نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج روایی و پایایی

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
کارآفرینی ترکیبی	۰/۵۷۹	۰/۷۴	۰/۷۷
کارآفرینی خویش فرمایی	۰/۵۳۶	۰/۷۲	۰/۷۴
کارآفرینی کارمزدی	۰/۵۸۲	۰/۷۱	۰/۷۹
کارآفرینی درون شرکتی	۰/۵۲۴	۰/۷۴	۰/۷۴
جهت گیری مسیر شغلی متنوع	۰/۵۹۰	۰/۷۸	۰/۷۷
خودراهبری	۰/۵۷۷	۰/۷۱	۰/۷۵
ارزش محوری	۰/۵۸۷	۰/۷۴	۰/۷۶
خودکنترلی	۰/۵۹۸	۰/۷۶	۰/۸۰
موفقیت مسیر شغلی	۰/۵۷۲	۰/۷۲	۰/۸۱
پیشرفت شغلی	۰/۵۶۵	۰/۷۲	۰/۷۳
یادگیری	۰/۵۷۳	۰/۷۵	۰/۷۹
بقا در شغل	۰/۵۴۷	۰/۷۴	۰/۷۸
مطلوبیت روان شناختی	۰/۵۸۰	۰/۷۸	۰/۷۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۳۳	۰/۷۶	۰/۷۲

برای بررسی روایی واگرا (اعتبار تشخیصی) از روش بارهای عاملی متقاطع و شاخص فورنل و لارکر استفاده شد. در ارزیابی معیار فورنل و لارکر از ریشه مربع AVE های استفاده می شود. با توجه به این که تمام متغیرها در این تحقیق در هر دو روش بارهای عاملی متقاطع و معیار فورنل-لارکر، اعتبار واگرا (اعتبار تشخیصی) سازه ها را تأیید کردند، در نتیجه، مدل اندازه گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر می باشد.

### مدل ساختاری

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 درونی به عنوان شاخصی برای قدرت پیش‌بینی مدل ارائه شده است.

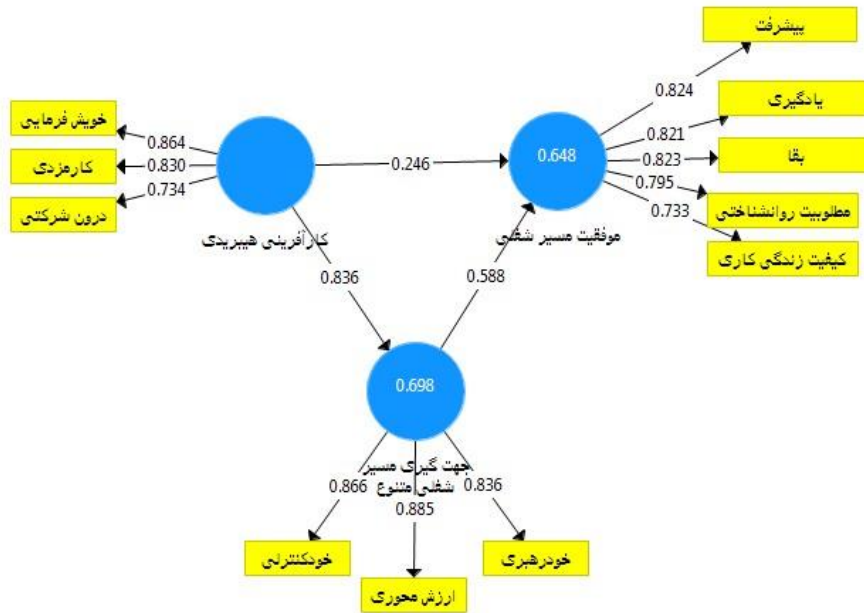
### برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب  $R^2$  (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 استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  در جدول ۴ ارائه شده است.

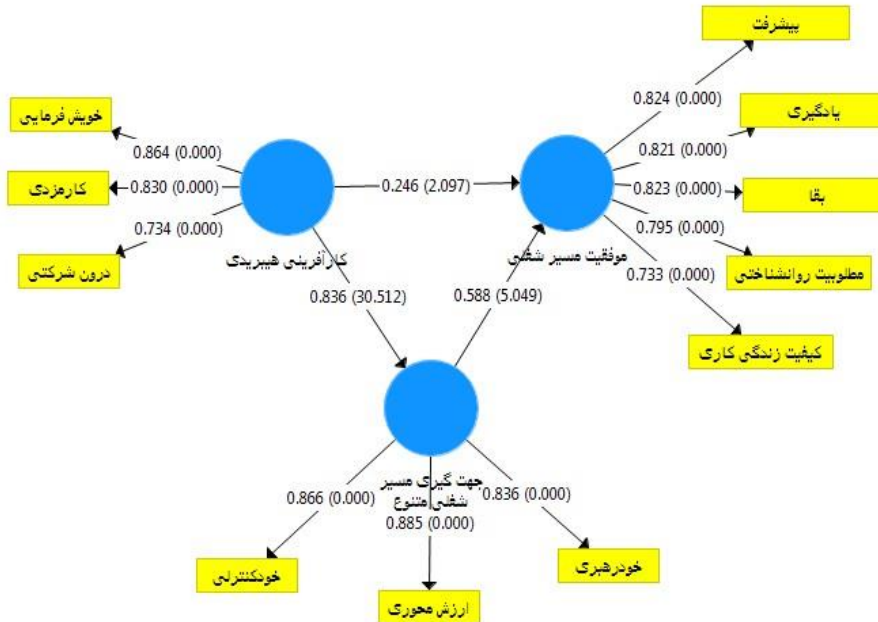
جدول ۴. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$

	طردشدگی سازمانی	گریز سرمایه‌های انسانی
$R^2$	۰/۴۴	۰/۵۴
$Q^2$	۰/۴۱	۰/۴۷

با توجه به مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. همچنین، مدل پژوهش و آزمون فرضیات با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به شرح زیر است.



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با ضریب مسیر و بار عاملی



شکل ۳. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر P-value بار عاملی و ضرایب t مسیرها

### 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 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.

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

با توجه به مقدار به‌دست آمده برای GOF به میزان  $0.390$  برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به‌دست آمده، مقادیر مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های کلی برازش مدل

R <sup>2</sup>	Communalities	متغیر پنهان
-	۰/۵۷۹	کارآفرینی هیبردی
۰/۶۴۸	۰/۵۹۰	جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع
۰/۶۹۸	۰/۵۷۲	موفقیت مسیر شغلی
۰/۶۷۳	۰/۵۸۰	میانگین
	۰/۳۹۰	GOF

با توجه به تحلیل اطلاعات، نتایج فرضیات به صورت جدول زیر است.

جدول ۶. خلاصه آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
-------------	--------------	---------	-----------	----------

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید فرضیه	۰/۰۰۴	۲/۰۹۷	۰/۲۴۶	H1: کارآفرینی ترکیبی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۳۰/۵۱۲	۰/۸۳۶	H2: کارآفرینی ترکیبی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۰۴۹	۰/۵۸۸	H3: جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های اول، دوم و سوم تحقیق تأیید می‌شوند. نتیجه فرضیه فرعی پژوهش با استفاده از روش بوت استراپ به شرح زیر است.

### نتایج آزمون بوت استراپ

در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه چهارم و اثر میانجی از روش بوت استراپ استفاده می‌شود. نتایج تحلیل فرضیه چهارم پژوهش با استفاده از روش Bootstrapping در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج بوت استراپ برای مسیر واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش

حد بالا	حد پایین	خطا	سوگیری	بوت	مسیر	فرضیه
-۰/۰۱۴۵۲	-۰/۱۰۰۷۴	۰/۰۲۲۶	۰/۰۰۱۸	۰/۰۴۳	کارآفرینی ترکیبی / جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع / موفقیت مسیر شغلی	جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نقش میانجی در تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

جدول فوق نشان می‌دهد که فرضیه میانجی پژوهش دارای حد پایین با مقدار  $-۰/۱۰۰۷۴$  و حد بالای آن دارای مقدار  $-۰/۰۱۴۵۲$  است. با توجه به نتایج آزمون بوت استراپ و قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی‌داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به آن است. از این رو با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان گفت که در

سطح اطمینان ۹۵٪ جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نقش میانجی در تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

ظهور تکنولوژی‌های جدید و رقابت افزایش‌دهنده در دنیای کسب‌وکار سبب کوتاه‌تر شدن چرخه عمر محصولات و سازمان‌ها شده و محیط‌های کاری به شکل نامطمئن درآمده‌اند (باومن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در محیط‌هایی که کسب‌وکارها به سرعت به وجود می‌آیند و به دلیل شدت رقابت و ورود تازه‌واردان از صحنه رقابت حذف می‌شوند، سرمایه‌های انسانی مجبور می‌شوند که استانداردهای اساسی جهت‌گیری مسیر شغلی خود را تعیین نموده و بیش‌تر از آن‌که به کارفرمای خودش وفادار بماند، به شغل و مسیر شغلی خویش پایبند باشد (راندز و جین، ۲۰۱۳). از این‌رو جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع برای توفیق در مسیر شغلی افراد، آن‌ها را به سوی کسب‌وکارهای کارآفرینانه و داشتن شغل موازی با شغل پیشین خود فرامی‌خواند. لذا، یکی از راهکارهای مؤثر در جهت تطابق با تحولات مداوم، گرایش به سمت کارآفرینی ترکیبی می‌باشد، چراکه محیط جوامع امروزه پیوسته در حال تغییر بوده و این کارآفرینان هستند که الگویی برای مقابله و سازگاری با این شرایط پرتغییر و پویا فراهم می‌کنند (ربیعی و سرابی، ۱۳۹۲). کارآفرینان هیبرید دارای شایستگی‌های کارآفرینانه می‌باشند و با راه‌اندازی شغل جدید و موازی با شغل پیشین خود، می‌توانند خود را از خطر بیکاری و عدم اشتغال دور نگه دارند. همچنین با توجه به آن‌که کارآفرینان ترکیبی در کنار شغل اصلی خود یک شغل کارآفرینانه هم دارند و برای تضمین موفقیت مسیر شغلی خود یک مسیر دوگانه را انتخاب نموده‌اند، در صورت بروز مشکلات برای این افراد در شغل اصلی خود، آن‌ها می‌توانند به موفقیت مسیر شغلی در شغل دوم خود امیدوار باشند.

با توجه به آنچه گفته‌شده پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد روابط بین تمام متغیرهای مدل معنادار است و مدل پیشنهادی

نیز تأیید شده است. نتایج بیانگر آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه‌های مذکور با نتایج پژوهش راجر و همکاران (۲۰۰۶) و ویلز و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد. از بین ابعاد کارآفرینی ترکیبی، خویش‌فرمایی و کارمزدی به‌عنوان مؤثرترین بعد شناخته شده‌اند. هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که مهم‌ترین بعد در موفقیت مسیر شغلی مربوط به پیشرفت و کم‌اهمیت‌ترین بعد کیفیت زندگی کاری می‌باشد. نتایج پژوهش اثر معنادار و مثبت کارآفرینی ترکیبی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را تأیید می‌کنند. این موضوع با یافته‌های یوسف‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت دارد. علاوه بر این، پژوهش در پی بررسی اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر موفقیت مسیر شغلی بوده که بعد از بررسی و آزمون فرضیه‌ها، این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. تأیید این فرضیه در پژوهش حاضر در راستای نتایج اینچ و همکاران (۲۰۱۱) است و نشان دادند که نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر بدون مرز در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی اهمیت بسیار زیادی دارد. یافته‌های حاصل از مهم‌ترین بعد از میان ابعاد جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نشان می‌دهد که مهم‌ترین بعد مربوط به ارزش محوری و خودکنترلی و کم‌اهمیت‌ترین بعد آن خودرهبری می‌باشد. در نهایت فرضیه چهارم پژوهش که تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را بررسی می‌کند، نیز تأیید می‌شود.

کاربردهای عملی این پژوهش برای شرکت‌های صنعتی فعال در شهرک‌های صنعتی و افرادی است که در این شرکت‌ها مشغول به کار هستند. افراد مشغول به فعالیت در این شرکت‌ها به سبب رهایی از خطر بیکاری باید با رویکرد آینده‌نگرانه و پیش‌نگرانه با استفاده از رویکرد کارآفرینی ترکیبی، نسبت به آغاز یک شغل موازی با شغل پیشین خود اقدام نمایند. این افراد باید با استفاده از نگرش جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، تمام‌اهتمام خود را برای شروع یک کسب‌وکار کارآفرینانه که با تخصص و حرفه اصلی آنهاست، به کار گیرند. در این حالت این افراد در مواجهه با مخاطرات شغلی کمتر آسیب پذیرفته و به خاطر داشتن شغل موازی با شغل اصلی خود، از بیکاری در امان خواهند ماند. نکته دیگر



آن است که وضعیت اشتغال امروز کشور به گونه‌ای است که حجم بالایی از شمار بیکاران کشور را افراد متخصص، حرفه‌ای و صنعتی تشکیل می‌دهند. در چنین حالتی، این افراد باید به صورت خودهدایت‌گر و خودمدیریت و با بروز رفتارهای مسیر شغلی متنوع، مشاغل کارآفرینانه خود را راه‌اندازی نموده و خود را مهیای مشاغلی سازند که در آینده به کار آنان خواهد آمد. در حقیقت نکته اصلی در این پژوهش آن است که افراد متخصص، حرفه‌ای و صنعتی فعال در شرکت‌های شهرک‌های صنعتی، باید به صورت کاملاً هدفمند و آگاهانه و با داشتن استراتژی مشخص، نیازهای شغلی آینده را رصد کنند تا با پایش این نیازهای شغلی، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که در آینده مورد نیاز کارفرمایان، سازمان‌ها و شرکت‌هاست را فرا گیرند و به صورت کاملاً خودهدایت، کسب و کارهای خود را راه‌اندازی کنند. در این میان افراد با استفاده از رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر و داشتن رویکرد استراتژیک نسبت به مشاغل و آینده‌نگری و پیش‌بینی نیازهای مورد نیاز مشاغل و کارفرمایان می‌توانند مشاغل موازی شغل اصلی خود داشته باشند و امیدوار باشند که به خیل عظیم بیکاران در آینده نپیوندند. در خصوص وجه نوآوری پژوهش لازم به توضیح است که هیچ پژوهشی با موضوع بررسی تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع انجام نشده است و حتی پژوهش‌های داخلی صورت گرفته در باب کارآفرینی ترکیبی محدود به پژوهش حسنی گیلوای و مهدی‌زاده (۱۳۹۸) می‌باشد. همچنین در پژوهش‌های خارجی این موضوع با بیشتر با محوریت تأثیر ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی بر کارآفرینی ترکیبی (هیلمن، ۲۰۱۶) و رفیعی و فنگ (۲۰۱۴) و بررسی انگیزه‌های افراد در کارآفرینی ترکیبی مانند پژوهش فولتا و همکاران (۲۰۱۰) بررسی شده و در مورد این موضوع و تأثیرگذاری آن بر موفقیت مسیر شغلی و جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، خلأ تئوریک وجود دارد. در نهایت در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش باید گفت که کسب مجوزهای لازم جهت کسب اطلاعات کارکنان، توزیع پرسشنامه و گردآوری داده‌ها به علت مشکلات مربوط به بیماری کرونا مهم‌ترین محدودیت محقق بوده است. همچنین متغیر اصلی مدل یعنی کارآفرینی ترکیبی

به علت ماهیت مطالعه محدود می‌باشد. لذا بهتر است پژوهشگران در تحقیقات بعدی از متغیرهای دیگری نیز استفاده کنند. از کم بودن پیشینه و مبانی نظری در ارتباط با مفاهیمی همچون کارآفرینی ترکیبی نیز به عنوان دیگر محدودیت پژوهش یاد می‌شود.

### پیشنهادها

از آنجا که کارآفرینی یک نیاز اساسی در دنیای امروزه است، جا دارد که مدیران سازمان‌ها این مسئله را مورد توجه قرار دهند و زمینه لازم را برای ایجاد و تحقق آن فراهم کنند.

- در این زمینه پیشنهاد می‌شود افراد به صورت خود هدایت‌گر و خود مدیریت و با بروز رفتارهای مسیر شغلی متنوع، مشاغل کارآفرینانه خود را راه‌اندازی نموده و کسب‌وکار کارآفرینانه خود را داشته باشند.

- با توجه به نتایج پژوهش، کارآفرینان هیبرید باید دارای شایستگی‌های کارآفرینانه باشند؛ لذا پیشنهاد می‌شود ضمن فراگیری این شایستگی‌ها توسط افراد، راه‌اندازی شغل جدید و موازی با شغل پیشین خود که می‌توانند آن‌ها را از خطر بیکاری و عدم اشتغال دور نگه دارند، مدنظر باشد.

- همچنین نتایج پژوهش مبین آن است که کارآفرینان ترکیبی در کنار شغل اصلی خود یک شغل کارآفرینانه هم باید داشته باشند، لذا پیشنهاد می‌شود که این افراد، برای تضمین موفقیت مسیر شغلی خود یک مسیر دوگانه را انتخاب نموده تا در صورت بروز مشکلات برای این افراد در شغل اصلی خود، بتوانند به موفقیت مسیر شغلی در شغل دوم خود امیدوار باشند.

- افراد فعال در شرکت‌های صنعتی به لحاظ توانمندی‌های فنی و تخصصی که دارند باید با شکار فرصت‌های بازار و بر اساس نیازهای مشتریان بخش‌های مختلف بازار، مترصد یافتن فرصتی جهت پیاده‌سازی کارآفرینی ترکیبی بوده و بر اساس تقاضای بازار کسب‌وکار خود را راه‌اندازی نمایند.

- در نهایت به منظور پیشنهاد به پژوهشگران آتی، پیشنهاد می‌شود که ذهنیت کارآفرینان هیبرید موفق را با استفاده از روش کیو تحلیل کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود با

پایش تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی...؛ شریعت‌نژاد و عسگری ذهابی | ۲۱۱

استفاده از روش دیمتل فازی، پیشایندها و پسایندهای کارآفرینی ترکیبی را مورد مطالعه قرار دهند.

**ORCID**

Ali Shariat nejad



<http://orcid.org/0000-0001-8609-6960>

Saba Asgari Zahabi



<http://orcid.org/0000-0001-5124-8100>

## منابع

- جعفری، محمد؛ شریعت‌نژاد، علی؛ موسوی، سیده نسیم و ولی‌نژاد، رضا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده‌نگر، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نوزدهم، شماره ۶۳، صص ۸۶ - ۷۳.
- حسنی گیلوای، ملاح و مهدی‌زاده، حسین. (۱۳۹۸). مقایسه شایستگی‌های کارآفرینانه کارآفرینان حقوق‌بگیر با سایر کارآفرینان و حقوق‌بگیران، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۵۶۰-۵۴۱.
- ریعی، علی و سرابی، سولماز. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه زنان و ابعاد آن بر کارآفرینی (مطالعه‌ی موردی؛ انجمن زنان مدیر کارآفرین)، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، دوره اول، شماره ۴، صص ۶۷-۳۳.
- سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن و قربانی، زهرا. (۱۳۹۷). اثر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع با نقش میانجی شخصیت نیروی کار (مورد مطالعه: شرکت نرم‌افزاری همکاران سیستم)، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰ (۳۵)، ۲۶-۹.
- عبداللهی، بیژن؛ رنگریز، حسن؛ عباسیان، حسین و رحمانی، فائزه. (۱۳۹۹). مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت‌گیری شغلی متنوع: مطالعه کیفی به شیوه تحلیل محتوای استقرایی، مجله علوم روان‌شناختی، دوره نوزدهم، شماره ۹۰، صص ۷۹۷ - ۷۸۷.
- عظیمی، حسین؛ رحیم‌زاده، مهسا؛ ناصری، مسعود. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر موفقیت مسیر شغلی ذهنی و عینی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی، فصلنامه تأملات اخلاقی، زنجان، دوره اول، شماره اول، صص ۱۷۸-۱۵۵.
- یوسف‌زاده، ایمان؛ عابدی، محمدرضا و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۹). بررسی ویژگی‌های بومی افراد با جهت‌گیری‌های متنوع در ایران و مقایسه آن‌ها با کارآفرینان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی.

## References

Aladejebi, O. (2020). Hybrid Entrepreneurship: Combining Employment and

- Self Employment in Nigeria. *Archives of Business Review*, 8(7):231-247
- Akhtar, S. (2010). Causal Attributions of Career Success across Genders: A Perspective of Private Sector Organizations. *World Applied Sciences Journal*, 11(6), 646-652.
- Allen, B. C. (2011). The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Development International*, 16 (2), 195-216.
- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of organizational behavior*, 26(2), 177-202.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*, Polity Press, Cambridge.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 449–456.
- Denkenberger, D., Way, J., & Pearce, J. M. (2015). Educational Pathways to Remote Employment in Isolated Communities. ([https://www.academia.edu/16292832/Educational\\_Pathways\\_to\\_Remote\\_Employment\\_in\\_Isolated\\_Communities](https://www.academia.edu/16292832/Educational_Pathways_to_Remote_Employment_in_Isolated_Communities)), *Journal Of Human Security*./ 11 (1): 34–44.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in management: An International Journal*, 26(3), 234-250.
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science*, 56(2), 253-269.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, No. 1, pp. 23-40.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hallmann, K., Breuer, C., Ilgner, M., Giel, T., & Rossi, L. (2018). Determinants of elite athletes' extrinsic and intrinsic career success. *Journal of Sport, Business and Management*, 8(4), 375-392.
- Hennekam, S. (2016). Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction. *Employee Relations Journal*, 38(2), 130-146.
- Hillmann, K. (2016). *Transitions between employment, unemployment and*

- entrepreneurial activities-evidence from Germany*. University of Hamburg, Hamburg.
- Koekemoer, E. (2014). An explorative study on factors influencing the career success of management employees. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, pp.1-10.
- Kim, Klyvera., Paul, Steffensb., Carina, Lomborgc. (2020). Having your cake and eating it too? A two-stage model of the impact of employment and parallel job search on hybrid nascent entrepreneurship. *Journal of Business Venturing* 35 (1) 106-123
- Kurczewska, A., Mackiewicz, M., Dory, W., & Wawrzyniak, D. (2020). Peculiarity of hybrid entrepreneurs – revisiting Lazear’s theory of entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*, 21(1), 277-300.
- Mehdipour, R., Arshadi, N., & Neisi, A. (2019). Desining and Testing a Modle of Some Antecedent of Subjective Career Success. *International Journao of Psychologe*, pp. 78-106.
- Minniti, M. (2010). Female entrepreneurship and economic activity. *The European Journal of Development Research*, 22(3), 294-312.
- Norizan, B. R., & Siti-Rohaida M. Z. (2015). Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer’s psychological well-being? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, pp.270 - 277.
- Olajide Olubayo, Thomas & Olajide Idowu, Okunbanjo. (2021). Hybrid Entrepreneurship as a Tool for Poverty Reduction in Nigeria: A Review of Literature with Qualitative Research and Content Analysis. *Emerging Markets Journal*, 11(1): 511-530
- Raffiee, J., & Feng, J. (2014). Should I quit my day job? A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57(4), pp.936-963.
- Rasdi, R., Garavan, T., & Ismail, M. (2011). Understanding Proactive Behaviours and Career Success: Evidence from an Emerging Economy, *organization and markets in emerging economies* 2(4): pp:53-71.
- Reynolds, P., Bygrave, W., & Autio, E. (2003). *Global Entrepreneurship Monitor, 2003 Executive Report* (Babson College), London Business School and Kauffman Foundation.
- Rounds, J. B., & Jin, J. (2013). Nature, importance, and assessment of needs and values. In Brown, S. D. and Lent, R. W. (eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2 edn, John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, pp. 417-48.
- Sachitra, Vilani. (2020). Examine the Drivers of Engage in Hybrid Entrepreneurship in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of*

*Entrepreneurship*, 2(1): 489-502

- Wok. S., & Hashim, J. (2017). Communication Power as a Mediator on Networking and Career Success: A Structural Equation Modeling Approach. *Communications of the IBIMA*, 2017 (2017), 1-14.
- Wolff, H., & Moser, K. (2008). *Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study*. LASER Discussion Papers, Paper No 24.
- Zafer, J. Bint Mat. N. (2012). Protean Career Attitude, Competency Development & career Success: A Mediating Effect of Perceived Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, pp. 1-20.
- Zakaria, N., & MohdYusof, H. (2018). The Relationship between the 'Big Five' Personality and Career Success. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Bandung, Indonesia, P. 6-8.

#### References [In Persian]

- Jafari, M., Shariat najad, A., Mousavi, N., & Vali nejad, R. (2019). Investigating the impact of future-oriented talent management on career success; Explain the mediating role of prospective career path behaviors. *Journal of Tomorrow Management*, Volume 19, Number 63, pp. 73-86.
- Hasani gilvay, M., & Mehdizadeh, H. (2019). Comparison of entrepreneurial competencies of salaried entrepreneurs with other entrepreneurs and Salaries. *Entrepreneurship Development Quarterly*, Volume 12, Number 4, pp. 541-560.
- Rabiee, A., & Sarabi, S. (2013). Investigating the Impact of Women's Capital and Its Dimensions on Entrepreneurship (Case Study; Women Entrepreneur Manager Association). *Quarterly Journal of Socio-Cultural Development Studies*, Volume 1, Number 4, pp. 33-67.
- Sepahvand, R., Aref nejad, M., & Ghorbani, z. (2018). The effect of work values on the orientation of a diverse and borderless career path with a role Labor Personality Mediator (Case Study: System Partners Software Company). *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*, 10 (35), pp. 9-26.
- Abdolahi, B., Rangriz, H., Abbasian, H., & Rahmani, F. (2019). The themes extracted from the career development of the staff according to diverse career orientations: a qualitative study through inductive content analysis. *Journal of Psychological Science*, Vol. 19, Issue 90, p 687-697.
- Azimi, H., Rahimzadeh, M., & Naseri, M. (2021). Investigating the Impact of Mental and Objective Career Success on Islamic Professional Ethics. *Quarterly Journal of Ethical Reflections*, Zanjan, Volume 1,

Number 1, pp. 155-178.

Yousef zadeh, I., Abedi, M., & Nilforoshan, p. (2019). *A Study of Indigenous Characteristics of People with Diverse Orientations in Iran and Their Comparison with Entrepreneurs*. *Job and Organizational Counseling Quarterly*.

**استناد به این مقاله:** شریعت‌نژاد، علی، عسگری ذهابی، سبا. (۱۴۰۱). پایش تأثیر کارآفرینی ترکیبی بر موفقیت مسیر شغلی؛ تبیین نقش میانجی جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی، ۲۰(۶۵)، ۱۸۵-۲۱۶.

DOI: 10.22054/JIMS.2022.65543.2747



Industrial Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.