

بررسی نقش میانجی جهت‌گیری انگیزشی در ارتباط بین ابعاد شخصیت و مشاغل بدون مرز

شکوفه متقی دستنایی^۱، نسیم شاه‌سیاه^۲

چکیده

مدیریت مبتنی بر دانش بدون مرز امروزی، با تمرکز بر سازمان‌های یادگیرنده و خالق، حامل پیام‌های جدید و متفاوتی به مدیران و کارکنان در اداره مسیر شغلی آنان است و توسعه شغلی می‌تواند بر انگیزش و عملکرد سازمانی کارکنان اثرگذار باشد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی جهت‌گیری انگیزشی در ارتباط بین ابعاد شخصیت و مشاغل بدون مرز انجام شد. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ رویکرد و ماهیت پژوهش علی-معلولی، به لحاظ روش جمع‌آوری داده توصیفی-پیمایشی و به لحاظ نوع داده کمی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارمندان دانشگاه اصفهان بود که ۲۱۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری دردسترس جهت انجام پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های انگیزش هدف یادگیری و عملکرد، مسیر شغلی، پنج عاملی نئو بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که شخصیت بر مسیر شغلی بدون مرز و جهت‌گیری انگیزشی تأثیر مستقیم داشت. همچنین، جهت‌گیری انگیزشی بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مستقیم داشت و شخصیت از طریق جهت‌گیری انگیزشی بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر غیرمستقیم نشان داد. بنابراین، ابعاد شخصیت با میانجی‌گری جهت‌گیری انگیزشی بر مشاغل بدون مرز تأثیر دارند.

واژه‌های کلیدی: جهت‌گیری انگیزشی، جهت‌گیری عملکرد، جهت‌گیری یادگیری، پنج خصوصیت بزرگ شخصیت، مسیر شغلی بدون مرز.

۱. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران (mottaghi@ardakan.ac.ir) (نویسنده مسئول).

۲. کارشناس ارشد مشاوره مدرسه، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

Investigating the mediating role of motivational orientation in the relationship between personality dimensions and Boundaryless Career Path

Shekoofeh Mottaghi¹

Nasim Shahsiah²

Abstract

Today's knowledge-based management without borders, with a focus on learning and creative organizations, carries new and different messages to managers and employees in managing their career path, and career development can affect employee motivation and organizational performance. Therefore, the present study aimed to investigate the mediating role of motivational orientation in the relationship between personality dimensions and boundaryless careers. The present study was applied in terms of purpose, in terms of approach and nature of causal research, in terms of descriptive-survey data collection method and in terms of quantitative data type. The statistical population of the study included all employees of the University of Isfahan out of which 212 people were selected by available sampling method for the research. The research instruments included Button et al.'s questionnaire, Brisco et al.'s questionnaire and five neo-factors. Factor analysis and structural equation modeling were used to analyze the research data. Findings showed that personality had significant direct effect on career path without borders and motivational orientation. In addition, motivational orientation had a significant direct effect on the career path without borders, and personality had a significant indirect effect on the career path without borders through motivational orientation. Thus, personality dimensions mediated motivational orientation and played an important role in boundaryless careers.

Keywords: careers without borders, five-factor model of personality, learning orientation, motivational orientation, performance orientation

-
1. Assistant Professor. Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran. (Corresponding author: mottaghi@ardakan.ac.ir)
 2. M.A in School Counseling, Department of Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardekan University, Ardakan, Iran.

مقدمه

انتخاب شغل و کار مناسب از ابتدایی‌ترین و ضروری‌ترین مسائلی است که همواره با زندگی نوع بشر همراه بوده و قسمت مهمی از حیات او را تشکیل داده است. شخصیت و منزلت فردی - اجتماعی انسان در گرو کار و فعالیت همیشگی است تا بتواند عزت نفس خود را حفظ، و استعدادهای خود را شکوفا کند. انتخاب شغل مسئله ساده‌ای نیست و برخی از جوانان به دلیل نداشتن تجربه کافی در برخورد با جمع و عدم مهارت، اغلب در انتخاب شغل، دچار اشکال و سردرگمی می‌شوند، زیرا شرایط انتخاب تمام شغل‌ها یکسان نیست و عوامل اجتماعی و فرهنگی در انتخاب شغل مؤثرند. همچنین همه شغل‌ها از درآمد و منزلت اجتماعی یکسان برخوردار نیستند و بازار کار در انتخاب شغل، نقش مهمی دارد (جوکار، ۱۳۸۴). از قرن نوزدهم، با پیشرفت علم و تکنولوژی و تغییرات گسترده در بازار، دگرگونی‌هایی در محیط و رشد مسیرهای شغلی ایجاد شده است (ویرنیک و کاستال^۱، ۲۰۱۹). کار پاره‌وقت، کار مجازی، قراردادهای کاری و خوداشتغالی از جمله این تغییرات در محیط شغلی است که افراد را از وابستگی به یک شغل رها می‌کند (ویرنیک و کاستال، ۲۰۱۹). حتی در همین راستا، جهانی‌سازی^۲ باعث شده تا کارکنان فراتر از مرزهای هر کشور و در تعامل با سایر افراد در سراسر جهان، وظایف شغلی‌شان را انجام دهند. این امر زمینه ایجاد روابط کاری فراسرزمینی و گسترش ارتباطات کاری بین‌المللی شده است.

آرتور و روسو^۳ (۱۹۹۶) مفهومی به نام مسیر شغلی بدون مرز^۴ را، که در تقابل با مسیر شغلی سازمانی است، مطرح کردند. آن‌ها مشاغل بدون مرز را به منزله آشکارکننده‌های فراتر از یک چارچوب واحد استخدام تشریح کرده‌اند، بنابراین اغلب اعتقاد به درگیر شدن جابه‌جایی فیزیکی در استخدام بین آن‌ها وجود دارد (ویرنیک و کاستال، ۲۰۱۹). این مسیر نسبت به سایر مسیرهای شغلی جدید ویژگی‌های بارزی دارد و سایر مسیرها را دربرمی‌گیرد (کوهن و مالون، ۱۹۹۹). مسیر شغلی بدون مرز عکس‌العملی به تغییرات کاری و سازمانی است و به منزله یکی از عوامل مهم در افزایش بهره‌وری شغلی شناخته شده است. افرادی که بتوانند در مسیر شغلی‌شان گزینه‌های شغلی بیشتری را کشف

1. Wiernik & Kostal
2. Globalization
3. Rousseau
4. boundaryless career path

کنند، دارای مسیر شغلی بدون مرز هستند (گرلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). این افراد در واقع عامل اصلی در توسعه و انتخاب مسیر شغلی خود هستند که به وسیله نیازشان به موفقیت هدایت می‌شوند (ویرنیک و کاستال، ۲۰۱۹). مسیر شغلی بدون مرز موجب می‌شود که افراد به مشاغل مختلفی بپردازند و از حداکثر امکان اشتغال در مشاغل مختلف بهره‌مند شوند (سالیوان^۲ و آرتور، ۲۰۰۶). در واقع، بهره‌مند بودن از نگرش مسیر شغلی بدون مرز باعث موفقیت در جست‌وجو و کسب مشاغل مختلف می‌شود (گرلی و همکاران، ۲۰۰۶). مسیر شغلی بدون مرز دارای دو بُعد، تحرک روان‌شناختی و تحرک فیزیکی است. تحرک فیزیکی بیانگر میزان تمایل فرد برای ماندن با یک یا چند کارفرماست؛ در واقع تعداد دفعاتی است که فرد شغل و کارفرمایش را تغییر می‌دهد. تحرک روان‌شناختی، دیدگاه کلی فرد نسبت به کار کردن در مرزهای سازمانی را بیان می‌کند؛ یعنی فرد برای جابه‌جایی تا چه حد آمادگی دارد (کرولی - هنری^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). تحرک فیزیکی از نظر سالیوان و آرتور (۲۰۰۶)، جابه‌جایی واقعی بین مشاغل و سازمان‌هاست. از جمله عوامل برانگیزاننده در تحرک فیزیکی میزان حقوق، موقعیت شغلی و ارتقا است؛ به همین دلیل است که برخی از کارکنان حقوق و موقعیت شغلی خود را از دیگر کارکنان پایین‌تر می‌بینند و به دنبال تغییر شغل هستند (گرلی و همکاران، ۲۰۱۵). کار کردن در سازمان‌های بدون مرز نیازمند کارکنانی با انگیزه شغلی بالاست؛ در واقع انگیزه نقش اصلی در موفقیت و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ایفا می‌کند. از این رو، یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها، افزایش انگیزه کارکنان در راستای پیگیری و دستیابی به اهداف سازمانی است (بول^۴، ۲۰۱۱). چرا که میزان تلاش هر شخصی در سازمان، وابسته به میزان انگیزه اوست؛ اشخاصی که انگیزه بالایی دارند نسبت به افرادی که فاقد انگیزه هستند یا انگیزه کم‌تری دارند، بیشتر فعالیت می‌کنند و موفقیت‌های بیشتری به دست می‌آورند (هرزبرگ^۵، ۲۰۱۷). در دو دهه اخیر، تمرکز اندیشمندان و محققان بر انگیزش پیشرفت است.

نظریه جهت‌گیری هدف از جمله نظریه‌های انگیزش پیشرفت است؛ یکی از نظریه‌های نو و بدیع، که به حیطه روان‌شناسی انگیزش راه یافته است. تایلر (۱۹۷۶)

-
1. Gerli
 2. Sullivan
 3. Crowley-Henry
 4. Bol
 5. Herzberg

جهت‌گیری هدف را شامل بخشی از دانش و مهارت‌ها می‌داند که به افراد کمک می‌کند تا خواسته‌هایشان را برآورده کنند. جهت‌گیری هدف بیانگر الگوی منسجمی از باورهای فرد است که به واسطه آن فرد به موقعیت‌های خاصی گرایش پیدا می‌کند و در آن زمینه به فعالیت می‌پردازد (کسپی - باروچ^۱، ۲۰۱۶). جهت‌گیری هدف، برداشت فرد در این حیطه است که چرا به سمت پیشرفت گرایش دارد و آن را دنبال می‌کند (گونگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). سازه جهت‌گیری هدف، انعکاس‌دهنده انگیزه‌های درونی و اثرگذار بر انتخاب شغل، تعیین اهداف و تلاش برای یادگیری است (واندوال^۳، ۱۹۹۷). در مدل نیکولز^۴ (۱۹۸۴) از دو نوع جهت‌گیری هدف، به نام‌های جهت‌گیری تکلیف‌مشغولی و جهت‌گیری من‌مشغولی نام برده شده است. در جهت‌گیری تکلیف‌مشغولی بر یادگیری به منزله علت موفقیت تأکید می‌شود؛ ولی در جهت‌گیری من‌مشغولی تأکید بر توانایی و بهتر از دیگران بودن است. الیوت و مک‌گریگور^۵ (۲۰۰۱) نیز چهار جهت‌گیری هدف را معرفی می‌کنند:

۱. عملکرد - گرایشی: که فرد به دنبال کسب تأیید دیگران به واسطه عملکرد شایسته است.
۲. عملکرد - گریزی: که فرد به دنبال دوری از عدم تأیید دیگران به واسطه عملکرد ناشایسته‌اش است.
۳. تبحر - گرایشی: که فرد به دنبال یادگیری و افزایش شایستگی‌های خودش است.
۴. تبحر - گریزی: که فرد به دنبال دوری از شکست در یادگیری و افزایش شایستگی‌هایش است.

پژوهش حاضر دو گرایش به هدف یادگیری و گرایش به هدف عملکردی را که توسط بوتون^۶ و همکاران (۱۹۹۶) سنجیده شده است مورد بررسی قرار می‌دهد. در گرایش به هدف یادگیری، هدف شخص تسلط بر تکالیف، مهارت‌های تازه، دستیابی به درک و فهم و کسب شایستگی است. این افراد تکالیف را درک می‌کنند و مورد چالش قرار می‌دهند و یادگیری را برای خود یادگیری دوست دارند (ایم و رایس^۷، ۲۰۱۱). گرایش به هدف یادگیری، افراد را به سمت افزایش یادگیری و توانایی‌هایشان هدایت می‌کند (بوتون و همکاران، ۱۹۹۶). این افراد معتقدند توانایی شامل یک‌سری از مهارت‌هاست که از طریق

1. Kaspi-Baruch
 2. Gong
 3. VandeWalle
 4. Nicholls
 5. Elliot & McGregor
 6. Button
 7. Eum & Rice

تمرین و یادگیری بهبود می‌یابد (بوتون و همکاران، ۱۹۹۶). این گرایش به منزله بخش جدایی‌ناپذیر کمک به شرکت‌ها و سازمان‌ها، در دستیابی به مزیت رقابت و افزایش کارایی شناخته می‌شود (ارشد^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). گرایش به هدف عملکردی افراد را به سمت موفقیت در عملکرد، رسیدن به اهداف، دریافت بازخورد مثبت برای موفقیت و اجتناب از بازخورد منفی برای شکست هدایت می‌کند (وولکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). گرایش به هدف عملکردی یک ارزش فرهنگی توصیف‌شده به منزله نیاز به موفقیت یا نیاز به انجام مداوم و هرچه بهتر امور است (زمان^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). افراد با نیاز به پیشرفت بالا تمایل به بهبود مستمر در امور خود دارند. در نتیجه در جامعه‌ای با گرایش به هدف بالا، رقابت‌پذیری به وجود می‌آید (زمان و همکاران، ۲۰۲۱). شخص بر توانایی و شایستگی‌هایش تمرکز دارد و مقصود اصلی او این است که توانایی‌هایش را به دیگران اثبات کند و مورد قضاوت نامطلوب قرار نگیرد. البته صاحب‌نظران معتقدند این احتمال نیز وجود دارد که افراد با جهت‌گیری عملکردی، فرصت‌های یادگیری را برای خوب به نظر رسیدن در دید دیگران، قربانی کنند (کسپی - باروچ، ۲۰۱۶). در موقعیت‌های اجتناب‌کننده نیز که به شکست منجر می‌شوند، تجربه احساس منفی در فرد به دلیل شکست، باعث می‌شود که افراد از فعالیت دوری کنند. این دسته از افراد معتقدند که توانایی‌ها تغییرناپذیرند (دی - سیلوا^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). از جمله عوامل مرتبط با جهت‌گیری هدف، شخصیت است که مطالعات تأثیر آن را بر مسیر شغلی بدون مرز از طریق جهت‌گیری هدف انگیزش به اثبات رسانده‌اند (لوپرستی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸).

درواقع در رفتار سازمانی یکی از مهم‌ترین سازه‌هایی که می‌تواند رفتارهای انسان را پیش‌بینی کند، شخصیت است. در این بین پنج مقیاس بزرگ شخصیتی^۶، یکی از قابل اطمینان‌ترین و مهم‌ترین مقیاس‌هاست که ابعاد شخصیت را اندازه‌گیری می‌کند. پنج بعد یا مقیاس بزرگ شخصیتی عبارت‌اند از: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرا بودن برای تجربه، سازگاری، وظیفه‌شناسی. روان‌رنجوری یعنی گرایش به تجربه احساس منفی، افسردگی،

-
1. Arshad
 2. Volkow
 3. Zaman
 4. De Silva
 5. Lo Presti
 6. five factor model of personality

اضطراب، شتاب‌زدگی و آسیب‌پذیری (کاستا و مک‌کری^۱، ۲۰۲۰). برون‌گرایی یعنی تمایل به ارتباط اجتماعی، غالب، مثبت و جست‌وجوگر (فهرمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). افراد برون‌گرا رهبری را به خوبی پیش‌بینی می‌کنند (آقابابائی، ۱۳۹۹). پذیرا بودن برای تجربه به معنی خلاق، انعطاف‌پذیر، کنجکاو و غیر مرسوم است (کاستا و مک‌کری، ۲۰۲۰). سازگاری به گرایش جهت‌مهربانی، محبت، اعتماد، دوستی و گرم بودن بر می‌گردد (ریکسلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). با افزایش سن، روند رشد اخلاقی، میزان نوع‌دوستی و همکاری در افراد افزایش می‌یابد (وحید و معنوی‌پور، ۱۴۰۰). وظیفه‌شناسی نشان‌دهنده این است که فرد مسئولیت‌پذیر، قابل اطمینان، انعطاف‌پذیر، هدف‌گرا و منطقی است (قلی‌پور، ۱۳۸۶؛ رایینز، ۱۳۹۱). شخص وظیفه‌مدار بر چند هدف متمرکز است و برای به دست آوردن آن‌ها تلاش می‌کند. این افراد به پیشرفت علاقه دارند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند و در ارتباط منفی با اهمال‌کاری است (زندیه و جعفری‌هرندی، ۱۳۹۹). وظیفه‌شناسی پیش‌بین خوبی برای رفتارهای شهروندی سازمانی و همکاری با دیگران است (آقابابائی، ۱۳۹۹). روان‌رنجوری روی اجتناب از شکست به جای عملکرد موردانتظار تأکید می‌کند. روان‌رنجوری با ترشح نوراپی‌نفرین مرتبط است، که خود با استرس و خلاقیت کم ارتباط دارد (ون‌اگرن^۴، ۲۰۰۹). افراد روان‌رنجور در کسب نتایج دلخواه به سادگی دچار استرس و تنش می‌شوند و در بیشتر مواقع اضطراب دارند و این اضطراب موجب انفعال و اهمال‌کاری می‌شود (زندیه و جعفری‌هرندی، ۱۳۹۹). بنابراین، روان‌رنجوری ممکن است با گرایش به هدف‌عملکردی مرتبط باشد. برون‌گرایی با ترشح دوپامین مرتبط است که با حافظه کاری، توجه، و یادگیری رابطه داشته (جانگک و همکاران^۵، ۲۰۰۱) و شامل یک گرایش به جست‌وجوی ارتباط مثبت، غالب و اجتماعی است (فهرمن و همکاران، ۲۰۱۷). برون‌گراها تمایل دارند تا فعال‌تر و درجست‌وجوی فرصت‌های شغلی ماهرانه‌تر باشند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲). همان‌گونه که یادگیری به احتمال بیشتر زمانی رخ می‌دهد که فردی دارای ارتباطات مثبت باشد (میکائیل و همکاران،

1. McCrae & Costa
 2. Fehrman
 3. Riccelli
 4. Van Egeren
 5. Jang

(۲۰۱۴)، و انگیزه جست‌وجو می‌تواند به یادگیری منجر شود، افراد برون‌گرا ممکن است بیشتر به یادگیری علاقه داشته باشند. بنابراین، رابطه بین برون‌گرایی و گرایش به هدف یادگیری نیز موردانتظار است. پذیرا بودن با کنجکاوی، خلاقیت و انعطاف رابطه دارد. همچنین این ویژگی با ترشح دوپامین که خود با حافظه کاری، توجه و یادگیری ارتباط دارد (جانگ، ۲۰۰۱). هر شخص پذیرا به یادگیری، تجربه و رویکردهایی که مربوط به وضعیت‌های روشنفکرانه هستند تمایل دارد. چنین افرادی به روش غیرمعمول فکر و رفتار می‌کنند و بیشتر برای تجربیات و یادگیری‌های جدید پذیرا هستند. بنابراین، هم‌بستگی مثبت بین پذیرا بودن و گرایش به هدف یادگیری موردانتظار است. سیستم پاداش افراد سازگار بر مبنای رضایت بخشیدن و تحقق نیازهای اجتماعی و مرتبط با ترشح سروتونین است که با نظم احساسی ارتباط دارد (جانگ، ۲۰۰۱). این افراد مهربان، خونگرم و معاشرتی هستند و به پیوند با جامعه میل دارند، در نتیجه، گرایش به هدف یادگیری در رفتار آن‌ها دیده می‌شود. وظیفه‌شناسی شامل تکانه‌های تعیین‌شده جامعه و سازگاری با موقعیت‌های متعارض است که این نشان از رفتار وظیفه‌مدار و هدف‌مدار (ون‌اگرن، ۲۰۰۹) و در ارتباط با ترشح سروتونین است (جانگ، ۲۰۰۱) و براساس تغییر موقعیت، پاسخ مناسبی را برمی‌گزیند. بدین ترتیب، وظیفه‌شناسی در ارتباط با گرایش به هدف یادگیری و گرایش به هدف عملکردی است. افراد وظیفه‌شناس موفقیت‌خواه و قابل اعتمادند و تمایل به موفقیت و رقابت در امور نشان می‌دهند (کاستا و مک‌کری، ۲۰۲۰). بنابراین، توقع دارند تا برای موفقیت در دستیابی به اهداف انگیزه داشته باشند، که این نشان‌دهنده گرایش به هدف عملکردی است. علاوه بر این افراد وظیفه‌شناس، از خویشتن‌داری و صبر بالایی برخوردارند (ویگفیلد^۱، ۲۰۱۵؛ کاستا و مک‌کری، ۲۰۲۰؛ جانگ، ۲۰۰۱).

همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهند که وظیفه‌شناسی با گرایش به هدف یادگیری ارتباط معنادار دارد (استینمایر^۲ و همکاران، ۲۰۱۱؛ ون‌دال^۳ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ این در حالی است که افراد وظیفه‌شناس هم‌زمان در جست‌وجوی بهبود مهارت‌هایشان جهت

1. Wigfield
2. Steinmayr
3. Van Daal

موفقیت در دستیابی به اهدافشان نیز باشند. گرایش به هدف یادگیری باعث گسترش فرایندهای خودنظارتی و خودکارآمدی می‌شود (کوزلوسکی و بل^۱، ۲۰۰۶). اشخاصی که انگیزه بالایی برای یادگیری دارند، ممکن است مهارت‌هایشان را افزایش دهند، در مدیریت شغلی‌شان منعطف‌تر باشند و برای یادگیری فراتر از مرزهای سازمان علاقه بیشتری از خود نشان دهند. این اشخاص اگر با شکست در سازمان روبه‌رو شوند، تمایل به استعفا دارند (بوکلی و دویلی^۲، ۲۰۱۶). افرادی که گرایش به هدف یادگیری بالایی دارند، به دنبال افزایش دانش و مهارت‌هایشان هستند (کسپی - باروچ، ۲۰۱۶). از طرفی، مسیر شغلی بدون مرز با یادگیری مهارت‌های جدید رابطه دارد؛ با وجود این گرایش به هدف یادگیری رابطه مثبتی با مسیر شغلی بدون مرز دارد. گرایش به هدف عملکردی مرتبط با نگرانی و حفاظت از موفقیت است (لوپرستی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). مسیر شغلی بدون مرز به جای حفاظت از پیشرفت، با پیشرفت مهارت و مرزهای فراتر ارتباط دارد، بنابراین گرایش به هدف عملکردی با مسیر شغلی بدون مرز ارتباط کم‌تری دارد. گرایش به هدف عملکردی توسط هدف‌های سازمانی تعریف می‌شوند (بلمار^۴ و همکاران، ۲۰۱۶) و افراد برای رسیدن به هدف‌هایشان، متمرکز بر ارزش‌های سازمان می‌شوند. افراد با گرایش به هدف عملکردی بر این باورند که اگر به مرزهای سازمانی وابسته باشند، عملکردشان از طریق موفقیت در منابع سازمانی بهبود می‌یابد؛ بنابراین مسیر شغلی بدون مرز کم‌تری را نشان می‌دهند.

مطالعات بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) هم‌بستگی‌هایی بین شخصیت و مسیر شغلی بدون مرز را گزارش کرده بودند. یافته‌های کسپی - باروچ (۲۰۱۶) نیز نشان می‌دهد که گرایش به انگیزش می‌تواند شخصیت و مسیر شغلی بدون مرز را میانجی کند (کسپی - باروچ، ۲۰۱۶). اگرچه، گرایش به هدف یادگیری واکنش‌های مثبتی بر راه‌حل و جست‌وجوی چالش‌ها را رهبری می‌کند (گونگ و همکاران، ۲۰۱۳)، و مسیر شغلی بدون مرز شامل توسعه مهارت‌هاست، گرایش به هدف یادگیری به افراد کمک می‌کند تا این گرایش‌های شغلی حفظ شوند. افراد دارای گرایش به هدف عملکردی، به دنبال

1. Kozlowski & Bell
2. Buckley & Doyle
3. LoPresti
4. Bellemare

برگزیدن شغلی مناسب هستند و ثبات سازمانی را به منزله وسیله‌ای برای موفقیت تلقی می‌کنند. گرایش به هدف عملکردی ارتباط تنگاتنگی با حفظ موفقیت دارد (پین^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). ممکن است این افراد عدم اطمینان آن‌ها منجر می‌شود و ثبات را عاملی در سازمانی باشند، چراکه شکست به عدم اطمینان آن‌ها منجر می‌شود و ثبات را عاملی در بهبود عملکردشان تلقی می‌کنند. بنابراین، اولویت جابه‌جایی با وجود گرایش به هدف عملکردی پایین است. با توجه به کمبود پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه مشاغل بدون مرز، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان شخصیت و مشاغل بدون مرز با میانجی‌گری جهت‌گیری انگیزش انجام شده است. با توجه به ملاحظات نظری و یافته‌های پژوهشی موجود در زمینه موضوع مورد بررسی، فرضیه‌های پژوهش بدین شرح هستند:

فرضیه اول: شخصیت بر جهت‌گیری هدف انگیزش تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه دوم: شخصیت بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه سوم: جهت‌گیری هدف انگیزش بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم: شخصیت از طریق متغیر میانجی جهت‌گیری هدف انگیزش بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مثبت و معنادار دارد.

روش

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی جهت‌گیری هدف انگیزش در ارتباط بین شخصیت و مسیر شغلی بدون مرز انجام شد. نوع پژوهش توصیفی - هم‌بستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. جامعه این پژوهش تمام کارمندان دانشگاه اصفهان بودند که تعداد ۲۱۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به منزله نمونه پژوهش انتخاب شدند. باید اذعان داشت برای انجام پژوهش از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری، نمونه به اندازه ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر کافی است (میرز^۲ و همکاران، ۲۰۰۶، ترجمه پاشاپشرفی و همکاران، ۱۳۹۵). پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به قرار زیر است:

به منظور سنجش انگیزش در این پژوهش از پرسش‌نامه انگیزش هدف یادگیری و

1. Payne
2. Meyers

عملکرد بوتون و همکاران (۱۹۹۶) که شامل ۱۶ گویه (۸ گویه مربوط به جهت‌گیری یادگیری، ۸ گویه مربوط به جهت‌گیری عملکرد) است، استفاده شد. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت از کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵ است. ضریب پایایی خرده‌مقیاس‌های این پرسش‌نامه براساس آلفای کرونباخ برای جهت‌گیری هدف یادگیری ۰/۷۱ و جهت‌گیری هدف عملکردی ۰/۶۸ گزارش شده است (باتون و همکاران، ۱۹۹۶). اتن‌ویلر^۱ (۲۰۰۶) اعتبار این پرسش‌نامه با روش تحلیل عاملی تأییدی، مطلوب گزارش کرده است. در پژوهش‌نمایی و همکاران (۲۰۱۶) ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های جهت‌گیری هدف یادگیری ۰/۸۳ و عملکردی ۰/۸۷ به دست آمده و شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داده که همهٔ ماده‌ها، بار عاملی معناداری بر عوامل خود داشتند که حاکی از روایی مطلوب این پرسش‌نامه است.

به‌منظور سنجش مسیر شغلی بدون مرز نیز از پرسش‌نامهٔ طراحی شده توسط بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) که شامل ۱۳ گویه (۸ گویه مربوطه به تحرک روان‌شناختی، ۵ گویه مربوط به تحرک فیزیکی) استفاده شده است. در این پرسش‌نامه، سؤالات ۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. پایایی خرده‌مقیاس تحرک روان‌شناختی به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و تحرک فیزیکی، ۰/۷۶ گزارش شده است (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). اناچ^۲ و همکاران (۲۰۱۲) و دبراین و باچنر^۳ (۲۰۱۰) به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس پرداختند و ضریب پایایی مشابه مقادیری بود که بریسکو و همکاران گزارش داده بودند. امینی (۱۳۹۴)، روایی سازهٔ این پرسش‌نامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی کرد و نشان داد این مقیاس شامل دو زیرمقیاس است که دو عامل مجزا و مستقل از یکدیگر در نظر گرفته شده‌اند و همسانی درونی آن با استفاده از آلفای کرونباخ در زیرمقیاس تحرک فیزیکی ۰/۷۶ و در زیرمقیاس تحرک روان‌شناختی ۰/۸۴ است.

سنجش شخصیت با پرسش‌نامهٔ ۵ عاملی نتو با ۶۰ گویه انجام شده است؛ هر مؤلفه ۱۲ سؤال دارد؛ روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط گروسی و همکاران (۱۳۸۰)، ۰/۶۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است. آلفای کرونباخ بُعد روان‌رنجوری ۰/۸۱۹، بُعد وظیفه‌شناسی

1. Attenweiler
2. Enache
3. De Bruin & Buchner

۰/۸۳۸، بُعد پذیرا بودن ۰/۷۱۲، بُعد برون‌گرایی ۰/۷۴۱ و بُعد سازگاری ۰/۷۴۴ گزارش شده است (گروسی و همکاران، ۱۳۸۰). روایی این آزمون هم در ارتباط با آزمون‌های مختلف شخصیت‌سنجیده شده که از جمله هم‌بستگی با آزمون ۱۶ عاملی کتل برابر ۰/۸۶ بوده است (جعفری‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). پرسش‌نامه‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. به جهت رعایت اخلاق در پژوهش، به تمام شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه بودن و حفاظت از اطلاعات، اطمینان خاطر داده شد و هدف از انجام پژوهش برای آنان بیان شد. پس از جلب اعتماد، پرسش‌نامه‌ها بین مشارکت‌کنندگان توزیع شد. برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش نشان می‌دهد بیشتر پاسخ‌گویان دارای جنسیت مرد بوده (۶۱ درصد)، میانگین سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال، میانگین سال‌های استخدام ۶/۷۱، ۵۶ درصد مجرد و ۴۰ درصد متأهل و ۴ درصد کردند یا جدای از هم زندگی می‌کردند و نیز بیشتر پاسخ‌گویان دارای تحصیلات لیسانس بودند. حال بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش با توجه به الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS پرداخته می‌شود. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خودارزیابی می‌شود.

برازش مدل اندازه‌گیری: برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص^۱ (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR)، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی خواهند شد. نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است. پس از آن به بررسی بار عاملی پرداخته شد. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات، به جز سؤال دو و هفت روان‌رنجوری، سؤال دوازدهم مربوط به برون‌گرایی، سؤال هفت و یازدهم مربوط به پذیرا بودن شخصیت، بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴).

جدول ۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	ابعاد	آلفای کرونباخ > ۰.۷	پایایی ترکیبی > ۰.۷	AVE
شخصیت	روان‌رنجوری	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۷۴
	برون‌گرایی	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۷۰
	پذیرا بودن	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۷۰
	سازگار بودن	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۵۷
	وظیفه‌شناسی	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۵۵
جهت‌گیری انگیزش	جهت‌گیری یادگیری	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۶۹
	جهت‌گیری عملکرد	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۵۷
مسیر شغلی بدون مرز	تحرك فیزیکی	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۵۷
	تحرك روان‌شناختی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۶۸

به منظور دستیابی به پایایی و روایی متغیرهای پنهان مرتبه دوم، اقدام به محاسبه دستی این مقادیر شده است. نتایج حاکی از آن است که ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا برای متغیر شخصیت به ترتیب برابر است با ۰/۹۸، ۰/۹۸ و ۰/۵۶ و برای متغیر مسیر بدون مرز به ترتیب برابر است با ۰/۹۳، ۰/۹۴ و ۰/۵۹ و برای متغیر انگیزش به ترتیب برابر است با ۰/۹۴، ۰/۹۵ و ۰/۵۸. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا برای متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم به ترتیب بالاتر از ۰/۷ و ۰/۵ محاسبه شده است که حاکی از پایایی و روایی مناسب مدل‌ها دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴).

در نهایت به منظور سنجش روایی واگرا، فورنل و لارکر بیان می‌کنند که میزان AVE برای هر سازه باید بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد. در جدول ۲ این ماتریس نشان داده شده است.

باتوجه به بیشتر شدن مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان مرتبه اول پژوهش (مقادیر روی قطر اصلی ماتریس بالا) از مقدار هم‌بستگی متغیرها با یکدیگر، می‌توان روایی واگرایی مناسب مدل را تأیید کرد و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را نتیجه گرفت.

جدول ۲ ماتریس سنجش روایی واگرا

روان‌رنجوری	پذیرا بودن	سازگار بودن	برون‌گرایی	وظیفه‌شناسی	جهت‌گیری یادگیری	جهت‌گیری عملکرد	تحرك فیزیکی روان‌شناختی	تحرك فیزیکی روان‌شناختی
روان‌رنجوری	۰/۸۶۰							
پذیرا بودن	۰/۷۱	۰/۸۳۶						
سازگار بودن	-۰/۶۶	۰/۶۲	۰/۷۵۴					
برون‌گرایی	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۵۹	۰/۸۳۶				
وظیفه‌شناسی	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۶۸	-۰/۷۰	۰/۷۴۱			
جهت‌گیری یادگیری	۰/۷۹	۰/۷۸	-۰/۸۰	۰/۶۳	۰/۷۲	۰/۸۳۰		
جهت‌گیری عملکرد	-۰/۶۶	۰/۶۶	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۶۷	۰/۵۸	۰/۷۵۴	
تحرك فیزیکی	۰/۷۱	۰/۵۹	۰/۵۸	۰/۵۵	-۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۴۷	۰/۷۵۴
تحرك فیزیکی روان‌شناختی	۰/۶۶	۰/۵۳	۰/۶۷	-۰/۷۳	-۰/۵۸	-۰/۵۹	۰/۶۵	۰/۵۵
								۰/۸۲۴

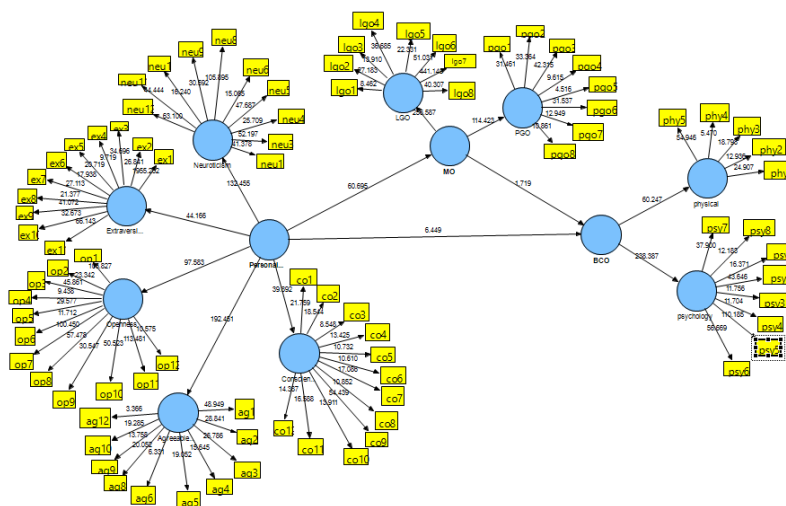
برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش: به منظور بررسی برازش مدل ساختاری از سه معیار زیر استفاده می‌شود. اولین معیار ضرایب اعداد معناداری یا t است. مطابق با تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار PLS، تمامی ضرایب معناداری z از $1/96$ بیشتر گزارش شده‌اند که معنادار بودن روابط را نشان می‌دهد. این مقادیر برای تأیید فرضیه‌های پژوهش در ادامه ارائه می‌شوند (شکل ۱). دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. معیار سوم، Q^2 است که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در مورد تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌شود. در نهایت معیار GOF^1 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری با استفاده از ضرایب تعیین تمامی متغیرها و مقادیر اشتراکی متغیرهای درون‌زای مرتبه اول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). نتایج بررسی تمام این معیارهای برازندگی در جدول ۳ ارائه شده است. باتوجه به مقدار ملاک‌های تصمیم که نشان از مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معیار دارد، مشاهده می‌شود که مقادیر R^2 برای سازه‌های پژوهش قوی است. در ارتباط با معیار Q^2 نیز نتایج حاکی از قابلیت قوی پیش‌بینی مدل است و در نهایت برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود. در نهایت باتوجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF ، مقدار حصول شده $0/75$ نشان از برازش کلی

1. goodness of fit

جدول ۳ معیارهای برازش بخش ساختاری

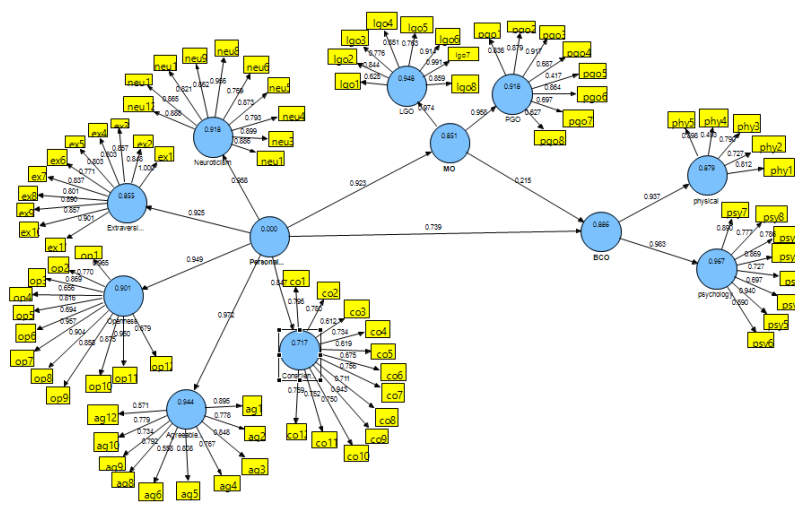
GOF ۰/۳۶ > ۰/۲۵ > ۰/۰۱	مقادیر اشتراکی (Communality)	Q2 (1-SSE/SSO) ۰/۳۵ > ۰/۱۵ > ۰/۲	۰/۶۷ > ۰/۳۳ > ۰/۱۹ R ²	
$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communalities}} \times \overline{R^2}}$	۰/۵۸	۰/۴۹	۰/۸۵	انگیزش
$\overline{\text{Communalities}} = \frac{5/76}{9} = 0/64$	۰/۶۹	۰/۶۵	۰/۹۴	جهت گیری یادگیری
$\overline{R^2} = \frac{9/72}{11} = 0/88$	۰/۵۷	۰/۵۰	۰/۹۱	جهت گیری عملکرد
$GOF = \sqrt{0.59 \times 0.8} = 0/75$	۰/۵۹	۰/۵۲	۰/۸۸	مسیر شغلی بدون مرز
	۰/۵۷	۰/۴۷	۰/۸۷	تحرک فیزیکی
	۰/۶۸	۰/۵۹	۰/۹۶	تحرک روان شناختی
	۰/۵۶	-	-	شخصیت
	۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۹۰	پذیرا بودن
	۰/۵۷	۰/۵۴	۰/۹۴	سازگار بودن
	۰/۷۴	۰/۶۷	۰/۹۱	روان رنجوری
	۰/۵۵	۰/۳۷	۰/۷۱	وظیفه شناسی
	۰/۷۰	۰/۵۹	۰/۸۵	برون گرایی

قوی مدل دارد. در ادامه شکل ۱ ارائه شده است که عدد معناداری یا t-value را نشان می‌دهد. چنانچه نتایج نشان می‌دهد ضرایب معناداری مسیرهای میان متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب حاکی از معنادار بودن روابط بین متغیرها پژوهش است.



شکل ۱ مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر t-value

پس از بررسی معنادار بودن فرضیه‌های پژوهش، حال نوبت بررسی شدت این تأثیرات است. شکل ۲ ضرایب استاندارد شده مسیرهای میان متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۲ مدل ترسیم‌شده شامل ضرایب استاندارد مسیر

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴ خلاصه آزمون فرضیه‌ها

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب مسیر		آماره نتیجه آزمون t
				مستقیم	غیرمستقیم کل	
اول	شخصیت	انگیزش	-	۰/۹۲۳	-	۰/۹۲۳ ۶۰/۶۹ تأیید فرضیه
دوم	شخصیت	-	مسیر شغلی	۰/۷۳۹	-	۰/۷۳۹ ۶/۴۴ تأیید فرضیه
سوم	-	انگیزش	مسیر شغلی	۰/۲۱۵	-	۰/۲۱۵ ۱/۷۱ تأیید فرضیه
چهارم	شخصیت	انگیزش	مسیر شغلی	۰/۷۳۹	۰/۱۹۸	۰/۹۳۷ ۲/۲۳ تأیید فرضیه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد در فرضیه‌های اول و دوم، شخصیت می‌تواند به ترتیب بر انگیزش و مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مثبت و معنادار اعمال کند. در واقع عدد معناداری این فرضیه‌ها برابر است با ۶۰/۶۹ و ۶/۴۴ ($t\text{-value} > 1/96$) که نشان می‌دهد شیب خط رگرسیونی مخالف صفر بوده است؛ به عبارت دیگر نتیجه می‌گیریم که شخصیت متغیری مؤثر برای مسیر شغلی بدون مرز و انگیزش است و با فرض ثابت بودن سایر عوامل و شرایط، افزایش یک واحد در متغیر مستقل شخصیت، افزایش ۷۳ درصدی در مسیر شغلی بدون مرز و ۹۲ درصدی در انگیزش انتظار می‌رود. همچنین، در فرضیه سوم متغیر انگیزش، بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مثبت و معنادار اعمال می‌کند؛ در واقع عدد معناداری این فرضیه برابر است با ۱/۷۱ ($t\text{-value} > 1/96$).

در نهایت جدول ۴ نشان می‌دهد که شخصیت دارای تأثیر مستقیم و غیرمستقیم است. تأثیر غیرمستقیم از طریق حاصل ضرب ضرایب مسیر به دست آمده است. به منظور بررسی معناداری متغیرهای میانجی (آماره t)، از آزمون سوبل استفاده شده است. نتیجه این آزمون نشان داد که مقدار آماره t برای فرضیه چهارم برابر است با ۲/۲۳ که بیشتر از معیار ۱/۹۶ است؛ بنابراین فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود؛ بدین معنی که ضریب غیرمستقیم به دست آمده معنادار است و فرضیه مربوطه تأیید می‌شوند؛ به عبارت دیگر، شخصیت می‌تواند از طریق انگیزش (با ضریب غیرمستقیم ۰/۱۹۸) بر مسیر شغلی بدون مرز اعمال نفوذ کند.

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل مختلفی چون جهانی شدن، کوچک شدن سازمان‌ها و پیشرفت‌های تکنولوژی باعث به وجود آمدن تغییرات بنیادین در عرصه‌های شغلی جهان معاصر شده و این مسئله پژوهشگران شغلی را وادار به ارائه نظریه‌های شغلی جدید کرده است (هونگ، ۲۰۱۲). بنابراین شیوه‌ها و ساختارهای شغلی سنتی جواب‌گوی نیازهای شغلی جوامع امروز نبوده و ناچار به یافتن شیوه‌ها و الگوهای شغلی نوین است که هماهنگی بیشتری با گسترش روزافزون اطلاعات و ارتباطات جهانی داشته باشد. از این رو، در پژوهش پیش‌رو تلاش شده است حد تأثیر شخصیت از طریق جهت‌گیری هدف انگیزشی بر مسیر شغلی بدون مرز بررسی شود. یافته‌ها نشان دادند که شخصیت بر مسیر شغلی بدون مرز و انگیزش تأثیر مستقیم دارد. همچنین، انگیزش بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر مستقیم دارد. علاوه بر این، شخصیت از طریق انگیزش بر مسیر شغلی بدون مرز تأثیر غیرمستقیم دارد. برخی از مسیرهای مورد علاقه از شخصیت به مسیر شغلی از طریق جهت‌گیری به هدف انگیزشی مشاهده شده‌اند، از قبیل مسیرهای مثبت از برون‌گرایی و روان‌نژندی به مسیر شغلی بدون مرز از طریق جهت‌گیری عملکرد و از پذیرا بودن و سازگار بودن، مسیرهای مثبت به مسیر شغلی بدون مرز از طریق جهت‌گیری یادگیری. این مسیرها در ادامه تشریح شده‌اند. شخصیت انگیزه اصلی را در کار تعیین می‌کند. مطالعه حاضر فرض کرده که دلیل اینکه شخصیت با مسیر شغلی بدون مرز مرتبط است بر مبنای مدل شخصیتی سایبرنتیک قرار دارد (ون اگرن، ۲۰۰۹)، که در آن شخصیت با سازوکارهای نظم ارتباط دارد، این مسئله جدا از انگیزشی است که در تعاملات با محیط است. در اولین مسیر، برون‌گراها جهت‌گیری یادگیری بالایی را نشان می‌دهند که به مسیر شغلی بدون مرز منجر می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد برون‌گرا تمایل به ارتباط با دیگران دارند (فهرمن و همکاران، ۲۰۱۷). این افراد علاقه به یادگیری و موفقیت و انگیزه بالایی دارند، به دنبال توسعه مهارت هستند و این در ارتباط با جهت‌گیری یادگیری بالاست (ویگفیلد و همکاران، ۲۰۱۵). در مسیر دوم، افراد روان‌رنجور جهت‌گیری عملکرد بالاتری را نشان و ثبات سازمانی را ترجیح می‌دهند، وابسته و قابل اعتماد هستند و می‌خواهند که کار بهتری داشته باشند و این نیز با جهت‌گیری یادگیری بالا در ارتباط است. روان‌رنجوری با تشویق و استرس همراه است و امنیت شغلی فضای آرام ذهنی و ثبات را ایجاد می‌کند

(دیرنزو و گرینهاوس^۱، ۲۰۱۱). به علاوه، افراد روان‌رنجور روی اجتناب از شکست بیشتر از عملکرد موردانتظار تمرکز دارند و ممکن است نگران دستیابی به نتایج، انجام وظایف شغلی و عملکرد باشند، کما اینکه جهت‌گیری عملکرد از خود نشان می‌دهند و این با حفظ موفقیت رابطه دارد (پین و همکاران، ۲۰۰۷).

در سومین مسیر، سازگار بودن و پذیرا بودن در ارتباط با جهت‌گیری یادگیری و جهت‌گیری عملکرد است. از نظر تئوری، این به معنی تأیید نتایج پژوهش بوتون و همکاران (۱۹۹۶) است که ابراز می‌کنند، جهت‌گیری یادگیری و جهت‌گیری عملکرد عوامل مجزایی هستند و شخص می‌تواند سطوح بالا یا پایینی از این دو را نشان دهد. به خصوص، افراد پذیرا و سازگار ممکن است برای سازمان‌هایی که نیاز به کارکنانی دارند که از خود مسیر شغلی بدون مرز را نشان دهند، ولی برای رضایت از نظر فیزیکی در نقطه دیگری قرار داشته باشند مؤثر است، اگرچه آن‌ها ترجیح می‌دهند ثبات سازمانی داشته باشند. گرایش به سازگاری با نیاز به جست‌وجوی یک محل کار مشارکتی، تیمی و عاری از تعارض ارتباط دارد (جاج و کیبل، ۱۹۹۷). افراد سازگار از طریق تعاملات اجتماعی از دیگران یاد می‌گیرند و این نشان‌دهنده جهت‌گیری یادگیری و جهت‌گیری عملکرد است. باین حال، راضی کردن دیگران برای آن‌ها مهم است؛ بنابراین آن‌ها مایل‌اند ثابت کنند که قابل اطمینان هستند و کارها را به خوبی و کامل انجام می‌دهند و این نشان‌دهنده جهت‌گیری عملکرد است. پذیرا بودن با انگیزه جست‌وجو ارتباط دارد. افراد پذیرا دارای خلاقیت بالا، انعطاف‌پذیری، کنجکاوی و پذیرای تجربیات نو و بدیع هستند (جاج و کیبل، ۱۹۹۷)، و این نشان‌دهنده جهت‌گیری یادگیری است. همچنین، پذیرا بودن مرتبط با ترشح دوپامین است؛ و این با حافظه کاری ارتباط دارد (جانگ، ۲۰۰۱)، و عملکرد را ارتقا می‌بخشد. آنچه بیان شد، نشان‌دهنده این است که افراد پذیرا جهت‌گیری عملکرد دارند و در جست‌وجوی ثبات شغلی‌اند. امنیت شغلی، ایجادکننده آرامش ذهنی و ثبات است (دیرنزو و گرینهاوس، ۲۰۱۱)، درحالی‌که عدم اطمینان شغلی با یک احساس ناامنی همراه است (هارتلی^۲ و همکاران، ۱۹۹۱) و می‌تواند تشویش را افزایش دهد و موجب نگرانی درمورد واکنش‌های سرپرستان شود (کین^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). حتی افراد

1. Direnzo & Greenhaus
2. Hartley
3. Qin

روشنفکر ممکن است نیاز به ثبات در شرایط معینی داشته باشند. بنابراین، روشنفکر بودن لزوماً به ثبات فیزیکی منجر نمی‌شود. علاوه بر این، هم‌بستگی قوی بین پذیرا بودن و جهت‌گیری یادگیری، نشان‌دهنده گرایش افراد پذیرا به یادگیری و ارتباط با مسیر شغلی بدون مرز است. به طور خلاصه، افراد روشنفکر به دنبال ثبات سازمانی هستند و تمایل دارند که فراتر از مرزهای سازمانی یاد بگیرند. بنابراین، هر دو جهت‌گیری یادگیری و عملکرد مهم هستند.

همکاری بین جهت‌گیری یادگیری و مسیر شغلی بدون مرز نیاز به یادگیری و توسعه مهارت‌ها را پر کرده و همکاری بین جهت‌گیری عملکرد و تمایل برای ثبات سازمانی جهت پایدار ماندن و ارتباطات اطمینان‌بخش بین سازمان‌ها و افراد نیاز است. این مسئله به خصوص در مورد سازگار بودن و افراد پذیرا صحیح است. مطالعات قبلی هم‌بستگی‌هایی را بین شخصیت و مسیر شغلی بدون مرز (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶)، شخصیت و انگیزش (بودریو و همکاران^۱، ۲۰۰۱؛ بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶)، و انگیزش و مسیر شغلی بدون مرز (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ هال و چندلر^۲، ۲۰۰۵) نشان دادند. جهت‌گیری یادگیری و جهت‌گیری عملکرد عوامل کلیدی در مسیر شغلی بدون مرز هستند. این مسئله ادعای بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) را تشریح می‌کند که مسیر شغلی بدون مرز لزوماً شامل ثبات فیزیکی نمی‌شود، همانگونه که پژوهش‌های قبلی نیز به این مسئله اذعان داشتند (آرتور و روسیو، ۱۹۹۶)، و ممکن است به ثبات روان‌شناختی منجر شود (بریسکو و فینکلشتین، ۲۰۰۹)؛ بنابراین، افراد با جهت‌گیری عملکرد در جست‌وجوی ثبات سازمانی هستند. رودریگز و گست^۳ (۲۰۱۰) نیز در همین راستا ابراز می‌کنند سازمان‌هایی که مدل شغلی جدیدی را استفاده می‌کنند، لزوماً کمبود فرصت‌های شغلی را تجربه نخواهند کرد. همان‌طور که مطالعات قبلی نشان داده است که شایستگی شغلی، جنسیت، و زمینه‌های فرهنگی در ارتباط با ثبات فیزیکی و روان‌شناختی است (سولیوان و آرتور، ۲۰۰۶)، اما بازار کار، عوامل شغلی - سازمانی، طبقه اجتماعی و تفاوت‌های فردی (فوریز^۴ و همکاران، ۲۰۰۹؛ آن‌جی^۵ و همکاران، ۲۰۰۷) موجب بی‌ثباتی سازمانی می‌شود.

-
1. Boudreau
 2. Hall & Chandler
 3. Rodrigues & Guest
 4. Forrier
 5. Ng

با وجود این، مکانیسم ضمنی تفاوت بین ثبات فیزیکی و روان‌شناختی به حد کافی ارزیابی نشده است. مطالعه حاضر این شکاف را تبیین میکند که این مکانیسم‌گرایی انگیزشی است. یعنی لزوماً یک سؤال از ثبات فیزیکی در مقابل ثبات روان‌شناختی در مسیر شغلی بدون مرز نیست؛ ولی شامل گرایش انگیزشی هم هست. وقتی جهت‌گیری عملکرد با ویژگی‌های خاصی از شخصیت ارتباط دارد، اولویت جابه‌جایی پایین است. بنابراین، جهت‌گیری یادگیری با جابه‌جایی فیزیکی رابطه دارد، در حالی که جهت‌گیری عملکرد با ثبات روان‌شناختی رابطه دارد، و این یعنی افراد لزوماً مایل به ترک سازمان نیستند و شاید ثبات را ترجیح دهند، به خصوص زمانی که سازگاری و پذیرا بودن را از خود نشان می‌دهند. فقدان اطلاعات دقیق از نقش عواملی که در ارتباط بین شخصیت، جهت‌گیری هدف انگیزشی و مسیر شغلی بدون مرز تأثیر می‌گذارند از محدودیت‌های این پژوهش به شمار می‌رود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، با بهره‌گیری از روش‌های علمی دقیق نقش این عوامل مورد بررسی قرار گیرد. باتوجه به اینکه این پژوهش فقط بر روی کارمندان دانشگاه اصفهان انجام شد، در نتیجه قابلیت تعمیم‌دهی به کل جامعه را ندارد؛ در نتیجه تکرار پژوهش با در نظر گرفتن کارمندان در سازمان‌های مختلف پیشنهاد می‌شود.

قدردانی

در پایان پژوهشگران از تمام کارمندان مشارکت‌کننده و مسئولان دانشگاه اصفهان تشکر می‌کنند.

منابع

- آقابابائی، ن. (۱۳۹۹). روند پژوهش‌های روان‌شناختی شخصیت در ایران. *روان‌شناسی فرهنگی*، ۴(۲)، ۱۶۱-۱۷۹.
- پاشاشریفی، ح.، فرزاد، و. ا.، رضاخانی، س. د.، حسن‌آبادی، ح. ر.، ایزانلو، ب. و حبیبی، م. (۱۳۹۵). *پژوهش چندمتغیری کاربردی (طرح و تفسیر)*. تهران: رشد.
- جعفری‌نژاد، ه.، بیابان‌گرد، ا. و حاجی‌حسنی، م. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط صفات شخصیت و روش مطالعه با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی. *آموزش روان‌شناختی*، ۸(۲۵)، ۳۶-۵۶.
- جوکار، ب. (۱۳۸۴). رابطه بین جهت‌گیری هدف و خودتنظیمی در دانشجویان دانشگاه شیراز. *مجله علوم اجتماعی و علوم انسانی دانشگاه شیراز*، ۲۲(۴)، ۷۱-۵۶.
- زندیه، م. و جعفری‌هرندی، ر. (۱۳۹۹). پیش‌بینی اهمال‌کاری تحصیلی بر پایه پنج عامل بزرگ شخصیت و خودناتوان‌سازی. *روان‌شناسی فرهنگی*، ۴(۱)، ۱۱۶-۱۳۸.

- گروسی فرشی، م. ت.، مهریار، ا. ه.، و قاضی طباطبایی، م. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نشو و بررسی و تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. *فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء*، ۱۱(۳۹)، ۱۷۳-۱۹۸.
- وحید، آ.، و معنوی‌پور، د. (۱۴۰۰). مقایسه خودشناسی، باورهای معرفت‌شناسی و صفات شخصیت دانشجویان براساس سن و جنس. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۱۰(۳)، ۴۴-۵۶.
- Arshad, M. Z., Meirun, T., Ahmad, M. J., Ali, M., Arshad, M. H., & Maneerat, C. (2020). The Importance of Learning Orientation and Entrepreneurial Orientation on SMEs Performance. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(1), 1220-1228.
- Arthur, M. B. Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2006). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Attenweiler, W. J. (2006). Goal orientations: two, three, or more factors? *Educational and Psychological Measurement*, 66(2), 342-352.
- Bellemare, M., Srinivasan, S., Ostrovski, G., Schaul, T., Saxton, D., & Munos, R. (2016). Unifying count-based exploration and intrinsic motivation. *Advances in neural information processing systems*, 29, 1471-1479.
- Bol, J. C. (2011). The determinants and performance effects of managers' performance evaluation biases. *Accounting Review*, 86(5), 1549-1575.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employee managers. *Personnel Psychology*, 54, 25-50.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 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, 30-47.
- Buckley, P., & Doyle, E. (2016). Gamification and student motivation. *Interactive learning environments*, 24(6), 1162-1175.
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: a conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26-48
- Cohen, L., & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness'. *Work, Employment & Society*, 13(2), 329-352.
- Crowley-Henry, M., Benson, E. T., & Al Ariss, A. (2019). Linking talent management to traditional and boundaryless career orientations: Research propositions and future directions. *European Management Review*, 16(1), 5-19.
- De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the Protean and boundaryless Career Attitude Scales. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-11.
- De Silva, G. M., Freeman, K. C., Bland-Hawthorn, J., Martell, S., De Boer, E. W., Asplund, M., & Anguiano, B. (2015). The GALAH survey: scientific motivation. *Monthly Notices*

- of the Royal Astronomical Society*, 449(3), 2604-2617.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Direnzo, M., & Greenhaus, J. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: a control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589.
- Dweck, C. S. (1989). Motivation. In A. Lesgold, & R. Glaser (Eds.), *Foundations for a psychology of education* (pp. 87e136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Elliott, E. S., & Dweck, C. S. (1998). Goals: an approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12.
- Enache, M., González, I., Castillo, D., & Lordan, O. (2012). Protean and boundaryless career attitudes scales: Spanish translation and validation. *Intangible Capital*, 8(1), 1-16.
- Eum, K., & Rice, K. G. (2011). Test anxiety, perfectionism, goal orientation, and academic performance. *Anxiety, Stress, & Coping*, 24(2), 167-178.
- Fehrman, E., Muhammad, A. K., Mirkes, E. M., Egan, V., & Gorban, A. N. (2017). The five factor model of personality and evaluation of drug consumption risk. In *Data science* (pp. 231-242). Springer, Cham.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: a conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Gerli, F., Bonesso, S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in psychology*, 6, 1304.
- Gong, Y., Kim, T., Lee, D., & Zhu, J. (2013). A multilevel model of team goal orientation, information exchange, and creativity. *Academy of Management Journal*, 56(3), 827-851.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 904.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & VanVuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: sage.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Jang, K. L., Hu, S., Livesley, W. J., Angleitner, A., Riemann, R., Ando, J. & Hamer, D. H. (2001). Covariance structure of neuroticism and agreeableness: a twin and molecular genetic analysis of the role of the serotonin transporter gene. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 295-304.
- Jones, C. (1996). *Careers in project networks: The case of the film industry*. Oxford University Press.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50(2), 359-394.
- Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34(2), 182-192.
- Lin, S., & Chang, J. (2005). Goal orientation and organizational commitment as explanatory factors of employee mobility. *Personnel Review*, 34(3), 331-353.

- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- Locke, E. A. (2001). Self-set goals and self-efficacy as mediators of incentives and personality. In M. Erez, H. U. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp. 13e26). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2020). *Understanding persons: From Stern's personalistics to Five-Factor Theory*. Personality and Individual Differences, 109816.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1986). Clinical assessment can benefit from recent advances in personality psychology. *American Psychologist*, 41(9), 1001.
- Naami, A., Shamsi, M., Khajeh, N. (2016). Designing and Testing a Model of the Mediating Role of Learning Goal Orientation at the Individual, Group and Organizational Level in the Relationship of Transformational Leadership with Adaptive Performance of Employees Service Organization. *Organizational Culture Management*, 14(2), 567-587.
- Ng, W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: a theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363-386.
- Nicholls, J. G. (1984). The development of the concepts of effort and ability, perception of academic attainment, and the understanding that difficult tasks require more ability. *Child Development*, 49, 800-814.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 128.
- Qin, X., Drenzo, M. S., Xu, M., & Duan, Y. (2014). When do emotionally exhausted employees speak up? Exploring the potential curvilinear relationship between emotional exhaustion and voice. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 1018-1041.
- Raza, S. H., Zaman, U., Ifikhar, M., & Shafique, O. (2021). An Experimental Evidence on Eco-Friendly Advertisement Appeals and Intention to Use Bio-Nanomaterial Plastics: Institutional Collectivism and Performance Orientation as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 791.
- Riccelli, R., Toschi, N., Nigro, S., Terracciano, A., & Passamonti, L. (2017). Surface-based morphometry reveals the neuroanatomical basis of the five-factor model of personality. *Social cognitive and affective neuroscience*, 12(4), 671-684.
- Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless?. *Human Relations*, 63, 1157-1175.
- Steinmayr, R., Bipp, T., & NSpinath, B. (2011). Goal orientations predict academic performance beyond intelligence and personality. *Learning and Individual Difference*, 21(2), 196-200.
- Sullivan, S., & Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Van Daal, T., Donche, V., & De Maeyer, S. (2014). The impact of personality, goal orientation and self-efficacy on participation of high school teachers in learning activities in the workplace. *Vocations and learning*, 7(1), 21-40.

- Van Egeren, L. F. (2009). A cybernetic model of global personality traits. *Personality and Social Psychology Review, 13*, 92-108.
- VandeWalle D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educ Psychol Meas, 57*(6), 995-1015.
- VandeWalle, D. (2001). Goal Orientation: why wanting to look successful does not always lead to success. *Organizational Dynamics, 30*(2), 162-171.
- Volkow, N. D., Wise, R. A., & Baler, R. (2017). The dopamine motive system: implications for drug and food addiction. *Nature Reviews Neuroscience, 18*(12), 741-752.
- Watson, D., & Clark, L. (1992). On traits and temperament: general and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of Personality, 60*, 441-476.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019). Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology, 66*(3), 280-307.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Fredricks, J. A., Simpkins, S., Roeser, R. W., & Schiefele, U. (2015). Development of achievement motivation and engagement. *Handbook of child psychology and developmental science, 1-44*.