

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت (مطالعه موردی: شرکت های دانش بنیان استان لرستان)

The effect of prophetic personality on protean and borderless career path with emphasis on goal orientation and Meta-skills (case study: Knowledge-based Companies in Lorestan Province)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۰۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۰۳

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Arefnejad., (PhD), A.H.Nazarpori., (PhD),
& L.Yarahmadi., (PhD student)

Abstract

This Study was conducted with the purpose of investigating the influence of the prophetic personality on the protean and borderless career path with the mediating role of goal orientation and trans-skills in knowledge-based companies in Lorestan province. This research was carried out in terms of purpose and descriptive- survey method of correlation type. The statistical research population of managers and administrative staff of knowledge-based companies active in the science and technology park of Lorestan province, whose number was 120 people in 2022, and the statistical sample size was determined using simple random sampling of 95 people. The main tools for data collection are Bateman and Current questionnaire (2013), protean career path Questionnaire and borderless career path Questionnaire by Brisco et al. (2006), goal orientation questionnaire by Vande Wale (1997), and the questionnaire created by the Faramahart researcher was taken from the research of Luchab and Nas (2019) was used. The results of the research showed that personality predicts the protean and positive and borderless career path with the role of mediators of goal orientation and meta- skills at a significant level. Less than 0/05 has a significant relationship. According to the obtained results, it is suggested that knowledge-based companies give their employees the opportunity to acquire the necessary knowledge and information: Also, provide an environment so that employees can be creative, recognize new ideas for the development of job processes, update their acquired skills and capabilities, and provide them with the necessary ground to experience new job opportunities.

Key words: prognostic personality, protean career path, borderless career path, goal orientation, meta-skills

محسن عارف نژاد، امیر هوشنگ نظری پوری^۱ و لیلیا یاراحمدی^۲

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی جهتگیری هدف و فرا مهارت در شرکت های دانش بنیان استان لرستان انجام شد. روش: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به روش توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارکنان اداری شرکت های دانش بنیان فعال در پارک علم و فناوری استان لرستان می باشد که تعداد آن در سال ۱۴۰۱، ۱۲۰ نفر بود و حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده ۹۵ نفر تعیین گردید. ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه شخصیت پیشنگر بیتمن و کرن (۱۳۹۳)، پرسشنامه مسیر شغلی پروتئینی و مسیر شغلی بدون مرز بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، پرسشنامه جهت گیری هدف وانه واله (۱۹۹۷) و پرسشنامه محقق ساخته فرامهارت برگرفته از پژوهش لوجاب و ناس (۲۰۱۹) بود. یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد، شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی های جهت گیری هدف و فرا مهارت در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد. نتیجه گیری: بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود، شرکت های دانش بنیان به کارکنان خود فرصت دهند تا دانش و معلومات لازم را کسب کنند، همچنین محیطی را فراهم کنند تا کارکنان بتوانند خلاقیت، شناخت ایده های نو برای توسعه فرایندهای شغلی، به روز کردن مهارت ها و قابلیت های اکتسابی را به دست آورند و زمینه لازم برای تجربه فرصت های شغلی جدید برای آن ها فراهم شود.

کلید واژه ها: جهتگیری هدف، شخصیت پیشنگر، فرا مهارت، مسیر شغلی پروتئینی، مسیر شغلی بدون مرز

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان. arefnejad.m@lu.ac.ir

۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان.

مقدمه

در عصر حاضر، دگرگونی الگوی اقتصاد بر مبنای تولید انبوه به اقتصاد دانش بنیان، تولید ثروت به کمک دانش به عنوان مزیت رقابتی و ایفای نقش در بهبود همه جانبه به طور آشکار مشاهده می شود. تحول این رویکرد در سایر عوامل مربوط به اقتصاد شامل: تکنولوژی، خدمات، صنایع و کاربرد آن ها موجب تحولات اساسی می شود. همین مسئله عبارت و روندهای را به منزله اقتصاد با محوریت دانش و به عبارتی اقتصاد دانش بنیان در جهان فعلی بیان کرده است. از این رو، به دنبال اهمیت اقتصاد دانش بنیان، سازمان هایی که بر مبنای دانش تشکیل می شوند و به تعبیر دیگر، دانش بنیان هستند، اهمیت فراوانی در پیشرفت و توسعه اقتصادی کشور کسب می کنند. بنابراین، دانش عنصر کلیدی خلق ارزش افزوده، تولید ثروت، رشد اقتصادی و پیشرفت کامل در جامعه حاضر را ایفا می کند (رومری، حسین پور، بهمنی، سفیری، ۱۳۹۸).

الگوهای ارائه شده از دوران دگرگونی جوامع انسانی، عبور از جامعه سنتی به صنعتی و صنعتی به فرا صنعتی را نشان می دهد که مهمترین منبع آن دانش است. دانشی که عامل تولید منابع انسانی است (ریچارد، ۲۰۱۴). با گذشتن از عصر صنعتی و آغاز دوره فرا صنعتی، تغییرات و دگرگونی ها سرعت بیشتری پیدا کردند که آن را شگفتی نامیدند. در این عصر، ارزش کاردستی کاهش یافته و در عوض نیروی انسانی کیفی که توانایی خلاقیت، نوآوری و استفاده از ایده را دارند، اهمیت فراوان پیدا کردند (بنجامین، پینگ یانگ، اندرو، ۲۰۱۴). در عصر حاضر، نیروی انسانی و نوع ارتباط آنها با هر شرکت و از هر لحاظ برای جامعه اصلی ترین عنصر و دارایی محسوب می شود. لذا، نیروهایی که قادر باشند در برقراری روابط با خود و جامعه به قابلیت کافی برسند، اقتدار و کامیابی را در اختیار خواهند گرفت. موضوعی که وجود دارد این است که چرا افراد با اینکه بر اندیشه ها و احساسات خود غالب هستند و امکانات لازم را در اختیار دارند، آنان را به کار نمی گیرند و شرایط یکنواخت را ترجیح می دهند و با محیط پیرامون خود به طور منفعلانه روبه رو می شوند. در عوض، برخی دیگر با محیط به طور فعالانه روبرو می شوند و شرایط پیرامونشان را آگاهانه تغییر می دهند و به کامیابی های فراوانی در زمینه مسئولیت های کاریشان می رسند. چنین افرادی توانایی تغییر محیطشان را دارند (محمدی، ۱۳۹۵). به گفته پیتر دراکر، تغییر وجود دارد تا شایسته ترین ها باقی بمانند. در گذشته نه فرد و نه شرکت هیچ کدام برنامه ریزی مشخصی برای تعیین مسیر شغلی نداشتند. اینگونه به نظر می رسد که موفقیت فرد در شرکت بیشتر در اثر تصورات قالبی است. لیکن، در عصر حاضر هم فرد و هم سازمان اینگونه

1. Richard

2. Benjamin & Peng-Yeng & Andrew

تأثیر شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت

گفته ها را خیالاتی بیش نمی دانند (عبدالهی، بهرامی، ۱۳۹۷). قطعاً حفظ کارکنان ماهر و خلاق یکی از مهمترین مسائل پیش روی شرکت ها برای گذر از موقعیت دشوار آینده است. در این چنین شرایطی، چیزی که می تواند شرکت را تا حدودی در برابر مسائل یاری رساند انتخاب شغل و مسیر شغلی است. با وجود کم توجهی های انجام گرفته، می توان گفت که بحث مسیر شغلی و انتخاب شغل اغلب کارکنان یکی از نگرانی های مهم است که بسیاری از شرکتهای آن مواجه می باشند. احتمالاً دلیل این امر را می توان افزایش درخواست های کارکنان از یک طرف و بی توجهی سازمان به مطالبه ها از طرف دیگر در نظر گرفت (فرهی، سلطانی، نصرالهی ۱۳۹۷). برای مواجهه با این مسئله یکی از برترین راه حل ها تجربه مسیره های شغلی متنوع و بدون مرز است. از قرن نوزدهم با رشد دانش و فناوری و دگرگونی های گسترده در بازار، تحولاتی در محیط و پیشرفت مسیر شغلی به وجود آمده است. کار نیمه وقت، کار مجازی، قرارداد های شغلی، ایجاد شغل توسط خود افراد، از جمله از تغییرات در محیط کاری است که افراد را از وابسته بودن به یک شغل جدا می کند (ویرینیک و کاستال^۱، ۲۰۱۹). این مسائل موجب شد که به مسیره های شغلی پروتئینی روی آورند. در مسیر شغلی پروتئینی یا متنوع، کارکنان بیشتر از اینکه به شرکت و رئیس خود تعهد داشته باشند، به شغل خود وابسته هستند و در عوض، مسیر شغلی سنتی بر ارزش هایی مانند رشد و قدرت تأکید می کنند. در مسیر شغلی پروتئینی، بر آزادی عمل و پیشرفت که نیازمند سازگاری در محیط بسیار پویای عصر حاضر است تأکید می شود (نوریزان و سیتی روحید^۲، ۲۰۱۵). جهانی سازی موجب شده تا نیروی انسانی فراتر از مرزهای هر کشور و در ارتباط با دیگر افراد در تمام جهان مسئولیت های کاریشان را ایفا کند. این مسئله، زمینه برقراری روابط شغلی جهانی شده است. آرتور و روسیو (۱۹۹۶) مفهومی به نام مسیر شغلی بدون مرز را بیان کردند. ویژگی بارز این مسیر، واکنش به تغییرات شغلی و سازمانی است و افرادی که قادر باشند در مسیر کاریشان گزینه های کاری بسیاری را پیدا کنند دارای مسیر شغلی بدون مرز هستند (گرلی، بونیسو، پیزی^۳، ۲۰۱۵). مسیر شغلی بدون مرز، باعث می شود که افراد شغل های گوناگون را تجربه کنند و از بیشترین امکان اشتغال در حرفه های مختلف استفاده کنند (کاسپی - باراچ^۴، ۲۰۱۵). شخصیت یکی از عوامل مؤثر و پیش بینی کننده موفقیت است (یانک و چو^۵، ۲۰۱۶). ویژگی های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و موفقیت شغلی کارکنان

-
1. Viernik & Kostal
 2. Norizan & Siti-Rohaida
 3. Gerli & Bonesso & Pizzi
 4. Kaspi-Baruch
 5. Yang & Chau

داشته به طوری که می‌توانند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازند. امروز مشاغل به صورت پیچیده و گسترده طبقه بندی می‌شوند و این موضوع که برای احراز یک شغل و کسب موفقیت در آن، چه ویژگی‌های شخصیتی لازم است و شناسنامه یک شغل و ویژگی‌های روانی مورد نیاز آن چگونه است، محور اصلی مطالعات تحلیلگران مشاغل است (هیرسچی و جانس، ۲۰۱۵). بسیاری از پژوهشگران بر این حوزه تأکید دارند که به علل تغییرات سریع در محیط شغلی، شرکت‌ها به کارکنانی نیاز دارند که در شغل خود پیشنگر و خود راهبر باشند. این افراد تندتر از عقربه ساعت حرکت می‌کنند. در حقیقت، نیاز به نوآوری، کار راه‌های شغلی خود راهبر و پیشرفت ساختارهای سازمانی غیر معطوف، همگی نیاز کارکنان به خلاقیت و پیش قدم شدن را افزایش می‌دهد (زاکاریا و ماندیوسف، ۲۰۱۸). افراد پیش‌نگر، به دنبال شناسایی فرصت و تأثیرگذاری بر آن‌ها می‌باشند، از خود خلاقیت نشان می‌دهند، اقدام می‌کند و هنگامی که تحولات با معنا ایجاد کردند برای اقدام پافشاری می‌کنند (محمدی ۱۳۹۵). این چنین کارکنان پیش‌نگر، دیدگاهی آینده‌نگر دارند و شکلی از این آینده‌نگری که بر سطوح شغلی تأکید دارد، جهت‌گیری هدف است. جهت‌گیری هدف، یکی از تازه‌ترین نگرش‌هایست که در چند دهه اخیر به زمینه روانشناختی انگیزشی ورود کرده است. جهت‌گیری هدف، دربرگیرنده بخشی از دانش، رویکرد مهارت‌ها در نظر گرفته می‌شود که اشخاص را به طور مؤثری در ارضای نیازهایشان یاری می‌رساند. در حقیقت، جهت‌گیری هدف نشانگر مدل منسجمی از برداشت‌های فرد است که موجب می‌شود از راه‌های گوناگون به جایگاه‌هایی تمایل پیدا کرده و در آن حیطه اقداماتی انجام دهد و در نهایت پاسخی را بیان می‌کند (کریمی، ۱۳۹۷). جهت‌گیری هدف به جای تأکید بر آنچه درک جامع در موقعیت رشد، قصد دارد به چه برسد بر درک جامع از چرایی و تلاش در موقعیت رشد را مبنای بحث قرار می‌دهد (سپهوند، عارف نژاد، شاه سیاه، ۱۳۹۸). لازمه اینچنین جهت‌گیری، داشتن ویژگی‌های مهارت‌یست که به عنوان یک تسهیلگر برای یادگیری و ایجاد مهارت‌های نوین به کار گرفته می‌شود. در سال‌های اخیر، امواج تازه‌ای از پیشرفت اقتصادی ارائه شده که توسعه در این اقتصاد در گرو پیشرفت و توسعه دانش و بهره‌گیری از آن است (دایهر، ویلهلم، ۲۰۱۷). این اقتصاد، اقتصاد دانش بنیان نام گرفته است. سازمان‌های دانش بنیان با هدف افزایش دانش و سرمایه، پیشرفت اقتصاد دانش بنیان، تحقق یافتن مقاصد دانشی و اقتصادی و تجاری ساختن پیامد‌های پژوهشی و توسعه در

1. Hirschi & Jacsch
2. Frese & Fay
3. Diher & vilhelm

تأثیر شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت حیطة تکنولوژی های برتر و با ارزش افزوده فراوان اقداماتی را انجام می دهند (صفی^۱، ۲۰۱۷). در محیط رقابتی جهانی شده که اساس آن نوآوری است و تقاضا برای محصولات و خدمات مبتنی بر دانش و نیاز به شرکت های دانش بنیان در حال افزایش است، مزیت رقابتی اصلی سازمان ها داشتن نیروی انسانی است که دارای مهارت های بالا و شخصیت پیش نگر و فعال داشته باشند. شرکت های تولیدی دانش بنیان، هم اشتغال ایجاد می کنند و هم می توانند به استقلال اقتصادی کشور کمک بسزایی داشته باشند، این شرکت ها به عنوان پیشران های مهم و تحول آفرین در عرصه های اشتغال و درآمدزایی محسوب می شوند. در عصر حاضر، با گسترش فراوان سازمان های دانش بنیان نیاز آنها به کارکنان با مهارت بالا و دیدگاه آینده نگر احساس می شود (پورتیموری، جمشیدی، ۱۳۹۳). این شرکت ها به خاطر ماهیت و دانش که امریست سیال و استهاله پذیر و به طور مداوم در حال تغییر هستند و محیط پویایی دارند؛ نیاز است که کارکنان آن ها تغییرات را پیش بینی کنند و خود را با آن تغییرات سازگار کنند و این نیازمند شخصیتی پیشنهادگر است. بایستی این مهارت های شخصیتی را در خود به وجود آورند و دانش جدید را یاد بگیرند که لازمه آن، داشتن گرایش به هدف و ویژگی فرا مهارتی است که از طریق جهت گیری به مسیر شغلی پروتئینی از شغلی به شغل دیگر رفتن و دچار فلات زدگی شغلی نشدن می توان از مشکلات پیش رو در این شرکت ها جلوگیری کرد. در خصوص متغیرهای تحقیق مطالعاتی صورت گرفته اما وسعت انجام تحقیقات برای مفهوم شخصیت پیشنهادگر در حوزه مطالعات داخلی و خارجی بسیار محدود می باشد. آنچنان که مشاهده می گردد در این خصوص شکاف پژوهشی گسترده ای وجود دارد. لذا در مورد این موضوع و تأثیرگذاری آن بر مسیر شغلی متنوع و بدون مرز خلأ تئوریک وجود دارد. این پژوهش سعی دارد با بررسی تأثیر شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با رویکرد جهت گیری هدف و ویژگی فرا مهارت این خلأ های تئوریک و شکاف تحقیقاتی را کاهش دهد.

شخصیت پیشنهادگر، به عنوان آغازگر برای توسعه شرایط کنونی یا ایجاد آینده ای نوین تعریف شده است. نسبت به اشخاص منفعل، شخصیت های پیشنهادگر بیشتر علاقه دارند برای رسیدن به اهداف زندگی خود به طور فعال محیط پیرامون خود را تغییر دهند (پرابهو^۲، ۲۰۱۳). افراد پیش نگر به واسطه عناصر محیطی تحت فشار قرار نمی گیرند و بر تحولات محیطی تأثیر بسیاری می گذارند. این افراد به عنوان تمایل کما بیش پایدار فرد برای تأثیر گذاشتن بر تحولات محیطی

معرفی شده و این تمایل به مشغول شدن در رفتارهای پیش نگرانه در وضعیت های گوناگون اشاره می کند (ورموتن، بونزیر، کید^۱، ۲۰۱۹).

شخصیت های پیشنگر نگرش های طولانی مدتی دارند و برای رسیدن به اهداف خود بسیار سعی و کوشش می کنند و تا هنگامی که اهدافشان تحقق نیابد از تلاش دست نمی کشند و قادرند از ایجاد مسائل احتمالی نیز جلوگیری کنند (لی، جین و چن^۲، ۲۰۱۸؛ تینگ و چن^۳، ۲۰۱۹).

مسیر شغلی پروتئینی، افزایش رقابت در دنیای تجارت و بروز تکنولوژی های مؤثر از یک طرف و اشائه پدیده شغل زدایی و همچنین کم شدن طول عمر قابلیت استخدام بر پایه تبحر سنتی از طرفی دیگر، موجب ناپدید شدن محتوای کار راهه شغلی سنتی در شرکت های سلسله مراتبی و به جای آن مفهومی به نام مسیر شغلی متنوع یا پروتئینی بیان شده است. این مفهوم را هال در سال ۱۹۷۶ بیان کرد، از نظر او مسیر شغلی پروتئینی یا متنوع به گرایش اشخاص برای دست یافتن به شغل مطلوب و دستیابی به موفقیت های درونی به واسطه مدیریت خودمختار مسیر کاری اشاره می کند (دیرنزو، گرینهوس، ویر^۴، ۲۰۱۵). مسیر شغلی متنوع، به معنای دنبال کردن ملاک های موفقیت کاری و مدیریت کارآمد مسیر شغلی فرد است. در این مسیر شغلی، به مسیر شغلی از قبل تعیین شده توجه نمی کنند و توانایی استخدام خود را دنبال می کنند (روندز و جین^۵، ۲۰۱۳). دو بعد حیاتی در مسیر شغلی متنوع وجود دارد. ۱- رویکرد خود مدیریتی، در آن شخص با پیش قدم شدن و خلاقیت در شناساندن گزینه های مسیر کاری و تصمیم گیری در مسیر شغلی، کنترل فردی را برای پیشرفت مسیر شغلی به کار می گیرد. ۲- رویکرد ارزش محور، در آن شخص مقاصد و ارزش های با معنا را پیگیری می کند که انگیزه های نهفته در تصمیمات مسیر کاری را فراهم می کند (دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۵). لذا می توان اینگونه بیان کرد، اشخاص با مسیر شغلی متنوع بر اساس گرایش خود مدیریتی و ارزش محوری در زندگی شغلی مقاصد و چشم انداز خاصی را برای دست یافتن به موفقیت مشخص می کنند. بنابراین، کارکنان با جهت گیری مسیر شغلی متنوع ترجیح می دهند بر مسیر کاری خود با هدف دستیابی به مقاصد و ارزش ها نظارت خودمختار داشته باشند و با خود مدیریتی به عناصر محیطی و سازمان اجازه نمی دهند که در مسیر شغلیشان نفوذ کنند و به جای آن توسط مدیریت فردی و برنامه ریزی

1. Vermooten & Boonzaier & Kidd
2. Li & Jin & Chen
3. Ting & chen
4. Drenzo & Greenhaus & Weer
5. Round & Jin

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت

آینده نگری مسیر کاری با هدف کسب منابع کار راهه شغلی برای دست یافتن به مقاصد و چشم انداز های خود حرکت می کنند (هالبیسلین و نیول^۱، ۲۰۱۴). جهت گیری مسیر شغلی پروتئینی، برای خلق و دستیابی به منابع و دارایی لازم با هدف بقا در محیط کسب و کار رقابتی عصر حاضر، می تواند خرسندی و پیشرفت را در مسیر کاری در پی داشته باشد. در واقع، این نوع گرایش باعث انگیزه بیشتر و ایفای استراتژی ها و همچنین افزایش امکان دست یافتن به مقاصد از قبل تعیین شده خواهد داشت (گوبلر، آمولد، کومبس^۲، ۲۰۱۴). مفهوم مسیر شغلی متنوع، فرایندیست که تجربیات مختلف شخصی در باب آموزش، تعلیم، فعالیت در چند شرکت و تغییر زمینه شغلی را شامل می شود. فرد متنوع، انتخاب های مختلفی در کار راهه های شغلی اش دارد و در پی خود اجرایی است تا به واسطه آن همه اجزا و سازه های زندگی را هماهنگ کنند در این جهت گیری عملکرد کاری شخص به واسطه ملاک های فردی شخص تعریف می شود نه ملاک های سازمانی و نسبت به مسیر شغلی سنتی، دیدگاه های افراد در تصمیم گیری های مسیر شغلی از اهمیت فراوانی برخوردار است، و هویت و سازگاری، تمایز بالاتری دارد (باروخ، ۲۰۱۵). در این مسیر شغلی نوین حرفه ها صرفاً به بالا رفتن از پلکان شغلی محدود نیست، بلکه حرفه در گیرنده تسلسل دائمی از تجارت مربوط به شغل افراد است و با کامیابی روانی شخص در حرفه اش ارتباط دارد (نوریزان، ۲۰۱۵).

مسیر شغلی بدون مرز، این مسیر شغلی در جواب به تحولات شغلی و سازمانی از سال ۱۹۸۰ ایجاد شد (گرلی و همکاران، ۲۰۱۵). تصور این گرایش این است که اشخاص خود مسیر کاریشان را حرکت داده و موجب افزایش پویایی آن می شوند (گابلر و همکاران^۳، ۲۰۱۴). یعنی زمانی اشخاص دارای مسیر شغلی بدون مرز هستند که بتوانند فرصت های بسیار موجود در مسیر کاری خود را بشناسند (آبسولو، هیرسچ، روسیر^۴، ۲۰۱۷). از هر نظر مسیر کاری بدون مرز به عنوان خصوصیت فردی اشخاص مورد توجه قرار می گیرد، که در آن به همه کار بودن اشخاص در پیشرفت کاری اهمیت فراوانی داده می شود و اشخاص به واسطه تعریف فردی که از موفقیت خود دارند، رهنمود می شوند (جوادین، حسنقلی، قلی پور، حاجی کریمی، کریمی جعفری، ۱۳۹۶) از دیدگاه آرتور (۱۹۹۴) مسیر شغلی بدون مرز، بر گذر از حدود انتزاعی و واقعی شغل تأکید می کند. هدف از گذر از حدود واقعی تحول سازمان، تحول رئیس و تحول نوع حرفه است. گذر از حدود انتزاعی، در حقیقت نوعی گذر کردن از بند فرهنگی و اجتماعی که محیط کار را

-
1. Halbesleben &, Neveu
 2. Gubler & Arnold & Coombs
 3. Gobler
 4. Abessolo & Hirsch & Rossier

احاطه کرده است. مثال: حقوق افزاینده از حدود ذهنی حاکم بر محیط کاری است (ابسولو و همکاران، ۲۰۱۷). افراد در مسیر شغلی بدون مرز، موفقیت کاری خود را به شرکتی که در آن مشغولند وابسته نمی‌دانند و قابلیت‌ها و روابط خویش را به قدری گسترده می‌کنند و در زمانی که موفقیت کاری آنها با پیشرفت‌ها و دیدگاه‌هایشان تناقض داشته باشد به راحتی بتوانند رئیس و شرکتشان را تغییر دهند (جوادین، ۱۳۹۶). شامل ۲ بعد پویایی روانشناختی و پویایی فیزیکی می‌باشد. ۱- پویایی فیزیکی، تعداد دفعاتی که فرد حرفه و ریسش را تغییر می‌دهد. در واقع، جابه‌جایی واقعی بین شغل‌ها و سازمان‌ها می‌دانند. ۲- پویایی روانشناختی، درک شخص از این موضوع که تا چه میزان ظرفیت جابه‌جایی دارد. اینچنین شخصی از طریق اندیشه انجام نقش مسیر کاری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (سپهوند، عارف نژاد، قربانی، ۱۳۹۷).

جهت‌گیری هدف، یکی از تازه‌ترین نگرش‌هایست که در چند دهه اخیر به زمینه روانشناختی انگیزشی ورود کرده است. جهت‌گیری هدف، دربرگیرنده بخشی از دانش، رویکرد مهارت‌ها در نظر گرفته می‌شود، که اشخاص را به طور مؤثری در ارضای نیازهایشان یاری می‌رساند. در حقیقت، جهت‌گیری هدف، نشانگر مدل منسجمی از برداشت‌های فرد است که موجب می‌شود از راه‌های گوناگون به جایگاه‌هایی تمایل پیدا کرده و در آن حیطه اقداماتی انجام دهد و در نهایت پاسخی را بیان می‌کند (کریمی، ۱۳۹۷). جهت‌گیری هدف به جای تأکید بر آنچه درک جامع در موقعیت رشد، قصد دارد به چه برسد، بر درک جامع از چرایی و تلاش در موقعیت رشد را مبنای بحث قرار می‌دهد (سپهوند، ۱۳۹۷). تئوری جهت‌گیری هدف، از تأثیرگذارترین گرایش‌ها در انگیزش می‌باشد و بر یادگیری و عملکرد تأثیر انگیزشی مهمی دارد. افراد با جهت‌گیری هدف انگیزشی شامل مجموعه‌ای از دیدگاه‌ها هستند که به طرق مختلف به موقعیت‌های موفقیت دست می‌یابند (کریمی، ۱۳۹۷). جهت‌گیری هدف، شامل قابلیت انتخاب پاسخ درست براساس دگرگونی شرایط و قابلیت انعطاف با شرایط ناسازگار است که احتمال پاداش و هم‌تنبیه را به دنبال دارد.

فرا مهارت یا مهارت‌های فراشناختی، ویژگی‌های مهمی برای قرن بیست و یکم هستند که رشد ذهنی یا نگرش را تقویت می‌کند، که باعث می‌شود افراد مشتاق یادگیری شوند و از حل مشکلات و توسعه شایستگی‌های جدید و چالش برانگیز لذت ببرند، که منجر به یادگیری دائمی می‌شود و به آماده‌سازی افراد برای آینده کمک می‌کند (پریستیچوک، کلایلو، کارومپراچ^۱، ۲۰۲۲). به فرا مهارت‌ها به عنوان مهارت‌هایی برای آینده اشاره می‌کنند و آنها را به عنوان مهارت‌های درجه بالاتری توصیف می‌کنند که

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت

سازگاری یادگیرندگان را بر می انگیزد و موفقیت را در هر زمینه ارتقا می دهد و افراد را قادر می سازد در دنیای در حال تغییر، عملکرد کاری خوبی داشته باشند. در اصل، اصطلاح فرا مهارت ها به مجموعه از مهارت ها اطلاق می شود، که افراد را قادر می سازد تا با دنیایی که دائماً در حال تغییر است سازگار شوند و آنها را تشویق به یادگیری و در صورت لزوم، ایجاد مهارت های نوین از طریق پذیرش تغییر با تنظیم ذهنیتشان تعریف می شود. و آنها مایل به یادگیری و به کارگیری روش های جدید هستند. علاوه بر این، رویکردی است که یادگیری دائمی را ترویج می دهد (رازیتی^۱، ۲۰۱۸). با بررسی مطالعات مربوطه فرا مهارت از ۳ جز تشکیل شده است: ۱- خودآگاهی، یعنی توانایی فرد در شناخت و درک عواطف خود در شرایط مختلف، پذیرش نقاط قوت و ضعف شخصی و باور به توانایی های خود است. ۲- تاب آوری، ظرفیت عاطفی برای سازگاری و بازیابی از چالش ها یا موقعیت هایی که باعث ایجاد مشکلات در زندگی می شود. ۳- حل خلاقانه مسئله، توانایی یافتن راه حل های نوآورانه متفاوت و متناسب با هر زمینه است (اینچ^۲، ۲۰۱۲). با توجه به پیشینه پژوهشی؛ جعفری و شریعت نژاد (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی با تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر پرداختند. نتایج نشان داد، افرادی که در مشاغل پروژه ای و موقت مانند کارکنان پروژه های شرکت نفت و گاز مشغول به کارند باید با تیکه بر مدیریت استعداد آینده محور و بروز رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر، موفقیت مسیر شغلی و قابلیت استخدام در پروژه های بعدی را تضمین نمایند. عبدالهی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش با عنوان مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت گیری شغلی متنوع مطالعه کیفی به شیوه تحلیل محتوای استقرایی پرداختند. نتایج تحقیق نشان می دهد که سیاست گذاری و کارگزاران منابع مختلف در برنامه ریزی های خود به فرآیند جهت گیری شغلی متنوع در کارکنان توجه نشان داده تا از این طریق شاهد بهبود عملکرد شغلی آنها باشند. خائف الهی و شرافت (۱۳۹۳) در پژوهشی متغیرهای تأثیرگذار بر کار راهه را شامل: چالشی بودن (یادگیری، ارتباطات) و عوامل مهم شغلی میانجی (استقلال، تنوع، اهمیت) بیان نمودند. یافته ها نشان می دهد، که ابعاد کار راهه بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۶) به بررسی مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام کارکنان با نقش میانجی سرمایه مسیر شغلی در ترخیص کاران گمرک

1. Razzetti

2. Enache

بندر شهید رجایی پرداختند. نتیجه تحقیق نشانگر، اثر مستقیم و غیرمستقیم جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدام کارکنان گمرک بوده است. سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۸) پرونده در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین جهت گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیر شغلی بدون مرز و متنوع به نتایج دست یافتند، که جهت گیری هدف بر مسیر شغلی متنوع و بدون مرز ارتباط مثبت و معناداری دارد. باروخ^۱ (۲۰۱۵) به بررسی همبستگی بین شخصیت و جهت گیری شغلی متنوع و بدون مرز با نقش میانجی جهت گیری انگیزشی پرداخت. و نتایجی که حاصل شد نشان داد، ارتباط مثبت و معناداری بین شخصیت و جهت گیری های مسیر متنوع و بدون مرز دارد. لوچاب و ناس^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با رویکر میانجی جهت گیری هدف و فرا مهارت به نتایجی دست یافتند، که شخصیت های پیشنهادگر بر مسیر شغلی متنوع و بدون مرز تأثیر مثبت و معناداری دارند و همچنین جهت گیری هدف و فرامهارت هم بر مسیر های شغلی متنوع و بدون مرز تأثیر مثبت و معناداری دارند. تایمز و بیکر^۳ (۲۰۱۰) در یک فراتحلیل با نمونه مستقل ۱۲۲ نفر بیان کردند که شخصیت پیشنهادگر یک عامل مهم شخصی از پیشرفت شغلی است. و نیز به این نتیجه رسیدند، که یک ارتباط معنادار بین پیشرفت شغلی و علاقه شغلی وجود دارد. کرنر (۲۰۰۰) معتقد است که شخصیت پیشنهادگر با رضایت شغلی، علاقه شغلی و رضایت از زندگی کارمندان ارتباط مثبت و معناداری دارد نقش با اهمیتی در پیشرفت رفاه کارکنان دارند.

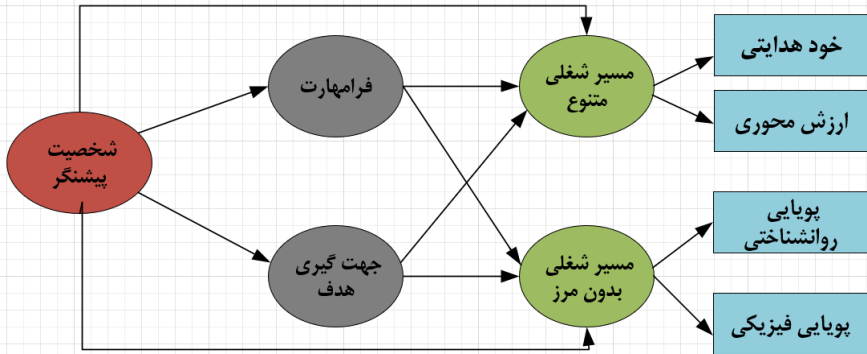
با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق مبنی بر این که آیا شخصیت پیشنهادگر با مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی جهت گیری هدف و فرا مهارت در شرکت دانش بنیان رابطه دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. در این تحقیق شخصیت پیشنهادگر متغیر مستقل، جهتگیری هدف و فرامهارت متغیر های میانجی و مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز به عنوان متغیرهای وابسته تحقیق می باشند.

-
1. Barokh
 2. Lochab & Nath
 3. Baiker & Tims

تأثیر شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرامهاریت



شکل ۱. مدل مفهومی از پژوهش (لوچاب وناس، ۲۰۱۹)

براساس مدل مفهومی ارائه شده فرضیه کلی پژوهش به شرح زیر تدوین گردید:
 شخصیت پیشنهادگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی جهت گیری هدف و فرامهاریت رابطه دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش مدیران و کارکنان اداری شرکت های دانش بنیان فعال در پارک علم و فناوری استان لرستان می باشد که تعداد آن ۱۲۰ نفر بود و حجم نمونه آماری با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده ۹۵ نفر تعیین گردید. محدوده زمانی این تحقیق نیمه اول سال ۱۴۰۱ بوده است. معیار انتخاب اعضای نمونه داشتن مدرک کارشناسی و حداقل سابقه ۵ سال می باشد و افرادی که این ویژگی ها را نداشتند از نمونه حذف شدند. در راستای رعایت ملاحظات اخلاقی، هدف پژوهش به اعضای نمونه توضیح و به آنها اطمینان داده شد که داده های پرسشنامه محرمانه و تنها در راستای اهداف پژوهش مورد استفاده قرار می گیرد و نیازی به درج نام افراد در پرسشنامه نیست. بدیهی است پاسخ دقیق شما، محقق را در ارزیابی علمی مسائل و ارائه راهکارهای مناسب جهت بهبود شرایط کاری یاری می کند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری (نرم افزارهای Smart PLS و SPSS) استفاده شد.

پرسشنامه های مورد استفاده در این بخش به شرح زیر است:

پرسشنامه شخصیت پیشنگر^۱: این پرسشنامه توسط بیتمن و کرن^۲ (۱۳۹۳) مورد سنجش قرار گرفت. ۱۱ گویه دارد که در پرسشنامه پژوهش حاضر، سوالات ۱ تا ۱۱ را به خود اختصاص داده است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۵ تا ۱ در نظر گرفته می شود. آلفای کرونباخ آن در پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی شخصیت پیشنگر ۰/۸۷ و روایی آن با روش همگرا ۰/۶۶ به دست آمد.

پرسشنامه مسیر شغلی پروتئینی^۳: این پرسشنامه توسط بریسکو و هال^۴ (۲۰۰۶) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه ۱۴ گویه دارد و دارای ۲ بعد خود هدایتی^۵ سوالات (۳۳ تا ۳۹) و ارزش محوری^۶ سوالات (۲۷ تا ۳۲) است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ در نظر گرفته می شود. کاسبی (۲۰۱۵) در پژوهش خود، آلفای کرونباخ بعد خود هدایتی ۰/۷۹ و روایی همگرای آن ۰/۶۱، آلفای کرونباخ بعد ارزش محوری ۰/۸۵ و روایی همگرای آن ۰/۶۱ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس خود هدایتی ۰/۸۴ و مقیاس ارزش محوری ۰/۸۸ به دست آمد و روایی همگرای آن ۰/۸۶ محاسبه شد.

پرسشنامه مسیر شغلی بدون مرز^۷: این پرسشنامه توسط بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و دارای ۲ بعد پویایی روانشناختی سوالات (۴۰ تا ۴۷) پویایی فیزیکی سوالات (۴۸ تا ۵۲) است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ در نظر گرفته می شود. کاسبی (۲۰۱۵) آلفای کرونباخ بعد پویایی روانشناختی^۸ ۰/۸۷ و روایی همگرای آن را

-
1. Prophetic Character
 2. Bitman & Crant
 3. Protein Career Path
 4. Brisco & Hall
 5. Self-directed
 6. Value driven
 7. Bundless Career Path
 8. Boundaryless mobility

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت ۰/۶۶، آلفای کرونباخ بعد پویایی فیزیکی^۱ ۷۶٪ و روایی همگرایی آن ۰/۷۲ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی مقیاس پویایی روان شناختی ۰/۹۲ و مقیاس پویایی فیزیکی ۰/۹۰ به دست آمد. و روایی همگرایی آن ۰/۹۳ محاسبه شد.

پرسشنامه جهت گیری هدف^۲: این پرسشنامه توسط وانده واله^۳ (۱۹۹۷) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه ۹ گویه دارد که در پرسشنامه پژوهش حاضر سوالات ۱۲ تا ۲۰ را به خود اختصاص داده، استفاده شده است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ در نظر گرفته می شود. آلفای کرونباخ آن در پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) ۹۱٪ و روایی همگرایی آن ۰/۶۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی جهت گیری هدف ۰/۹۱ و روایی همگرایی آن ۰/۵۸ به دست آمد.

پرسشنامه فرا مهارت^۴: برای سنجش فرا مهارت از پرسشنامه محقق ساخته و برگرفته از پژوهش لوچاب و ناس^۵ (۲۰۱۹) که شامل ۹ گویه که در پرسشنامه پژوهش سوالات ۲۱ تا ۲۹ را به خود اختصاص داده، استفاده شده است. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ در نظر گرفته می شود. که آلفای کرونباخ آن ۸۰٪ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی فرا مهارت ۰/۹۰ و روایی همگرایی آن ۰/۶۱ به دست آمد.

برای سنجش پایایی از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده که در جدول ۲ نتایج پایایی ابزار ارائه شده است و با توجه به اینکه ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین پرسشنامه ها دارای پایایی مناسبی هستند. برای سنجش روایی پژوهش علاوه بر این که پرسشنامه ها استاندارد بودن از نظرات اساتید مدیریت منابع انسانی و روان شناسی و نیز خبرگان شاغل در جامعه آماری پژوهش بهره گرفته شد و با روش همگرا محاسبه شد.

-
1. Mobility preference
 2. Goal Orientation
 3. Vande Walle
 4. Meta Skill
 5. Lochab & Nath

تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده تحقیق با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS در دو بخش توصیفی استنباطی مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. در بخش تحلیل داده های توصیفی با کمک نرم افزار spss مشخصات جمعیت شناختی پاسخگویان با کمک جدول توزیع فراوانی بررسی شد. در بخش استنباطی نیز از آزمون تحلیل عامل تأییدی و مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی مدل مفهومی پژوهشبا کمک نرم افزار Smart pls جهت تحلیل فرضیه های پژوهش استفاده می شود.

یافته ها

در پژوهش حاضر ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش پرداخته شده است، که با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده های حاصل شده مشخص شد که ۷۹ نفر از افراد نمونه را مردان و ۱۳ نفر را زنان تشکیل دادند، در رابطه با متغیر جمعیت شناختی سن نیز ۱۳ نفر زیر ۳۰ سال، ۴۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰، ۲۹ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ و ۸ نفر بالای ۵۱ بودند. در رابطه با متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات ۳۵ نفر لیسانس، ۴۹ نفر فوق لیسانس و ۸ نفر دکتری هستند. در رابطه با متغیر جمعیت شناختی سابقه کاری ۱۳ نفر کمتر از ۵ سال، ۳۲ نفر بین ۶ تا ۱۰، ۲۷ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۸ نفر بالای ۱۵ سال می باشند.

جدول ۱. نتایج متغیر های جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه کار	فراوانی
		زیر ۳۰	۱۳	لیسانس	۳۵	کمتر از ۵	۱۳
مرد	۷۹	بین ۳۰ تا ۴۰	۴۲	فوق	۴۹	بین ۶ تا ۱۰	۳۲
زن	۱۳	بین ۴۱ تا ۵۰	۲۹	لیسانس	۸	بین ۱۱ تا ۱۵	۲۷
		بالای ۵۱	۸	دکتری		بالای ۱۵	۱۸

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت

برازش مدل اندازه گیری

برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار استفاده می شود: (ضرایب بارهای عاملی، پایایی، روایی همگرا)، پایایی خود توسط معیارهایی همانند: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش واقع می گردد.

جدول ۲. نتایج روایی و پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخرای AVE
شخصیت پیشنگر	۰/۸۷۴	۰/۹۰۹	۰/۶۶۴
مسیر شغلی متنوع	۰/۸۴۹	۰/۸۵۰	۰/۸۶۸
مسیر شغلی بدون مرز	۰/۹۲۴	۰/۹۶۳	۰/۹۳۰
جهت گیری هدف	۰/۹۱۰	۰/۹۲۷	۰/۵۸۹
فرا مهارت	۰/۹۰۷	۰/۹۲۹	۰/۶۰۹

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ و روایی همگرای متغیرها بالای ۰/۵ محاسبه شده است که حاکی از پایایی و روایی مناسب مدل های مورد نظر دارد. پس از گردآوری اطلاعات برای اینکه مشخص شود شاخص ها و گویه ها تا چه میزان در سنجش سازه ها مورد قبول واقع می شوند بایستی، ابتدا تمام متغیرهای آشکار به طور جداگانه آزمون شوند.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی همراه ا بارهای عاملی و سطح معناداری

متغیر	گویه	بارعاملی	P value
شخصیت پیشنگر	Q1	۰/۴۵۶	۰/۰۰۰
	Q2	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
	Q3	۰/۴۸۷	۰/۰۰۰
	Q4	۰/۷۱۱	۰/۰۰۰
	Q5	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰
	Q6	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰
	Q7	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰

متغیر	گویه	بارعاملی	P value
	Q8	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰
	Q9	۰/۸۳۲	۰/۰۰۰
	Q10	۰/۶۷۳	۰/۰۰۰
	Q11	۰/۸۰۵	۰/۰۰۰
مسیر شغلی متنوع	خود هدایتی	۰/۸۲۴	۰/۰۰۰
	ارزش محور	۰/۹۴۰	۰/۰۰۰
مسیر شغلی بدون مرز	پویایی فیزیکی	۰/۸۲۳	۰/۰۰۰
	پویایی روانشناختی	۰/۹۶۴	۰/۰۰۰
	Q12	۰/۶۴۰	۰/۰۰۰
	Q13	۰/۸۷۶	۰/۰۰۰
	Q14	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰
	Q15	۰/۸۱۶	۰/۰۰۰
فرا مهارت	Q16	۰/۷۲۰	۰/۰۰۰
	Q17	۰/۷۶۹	۰/۰۰۰
	Q18	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰
	Q19	۰/۸۱۰	۰/۰۰۰
	Q20	۰/۷۴۴	۰/۰۰۰
	Q21	۰/۸۲۷	۰/۰۰۰
	Q22	۰/۷۸۲	۰/۰۰۰
	Q23	۰/۷۹۴	۰/۰۰۰
	Q24	۰/۸۴۵	۰/۰۰۰
جهت گیری هدف	Q25	۰/۸۰۸	۰/۰۰۰
	Q26	۰/۶۷۷	۰/۰۰۰
	Q27	۰/۶۱۰	۰/۰۰۰
	Q28	۰/۷۶۹	۰/۰۰۰

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت طبق نتایجی که در آزمون شاخص‌های کلی برازش مدل به روش تحلیل عاملی ارائه شد، نشان داد متغیرهای مشاهده شده درخصوص سنجش متغیرهای پنهان (شخصیت پیشنگر، مسیر شغلی متنوع، مسیر شغلی بدون مرز، جهت‌گیری هدف، فرا مهارت) از وضعیت مناسبی برخوردار می‌باشند. در واقع، بار عاملی سؤالات یا آیتم‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد، بار عاملی تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. پس از بررسی مناسب بودن مدل حال نوبت به بررسی شدت این تأثیرات است.

معیار های ارزیابی برازش بخش ساختار

اعداد معناداری T: در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. همانطور که در شکل ۳ مشخص است، ضرایب مربوط به مقادیر T بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

معیار R²: دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان مدل است. با توجه به جدول ۴ مقادیر R² نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۴. مقادیر R² و مقادیر اشتراکی

مقادیر اشتراکی	R ²	متغیر
۰/۶۶۴	-	شخصیت پیشنگر
۰/۵۸۹	۰/۶۸۲	جهت گیری هدف
۰/۶۰۹	۰/۷۳۱	فرا مهارت
۰/۸۶۸	۰/۸۴۵	مسیر شغلی پروتئینی
۰/۹۸۳	۰/۹۸۳	مسیر شغلی بدون مرز

به زعم چن (۱۹۹۸) سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ ، $0/67$ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی مقادیر R^2 بنابراین می توان ادعا نمود که این معیار در حد قوی قرار دارد.

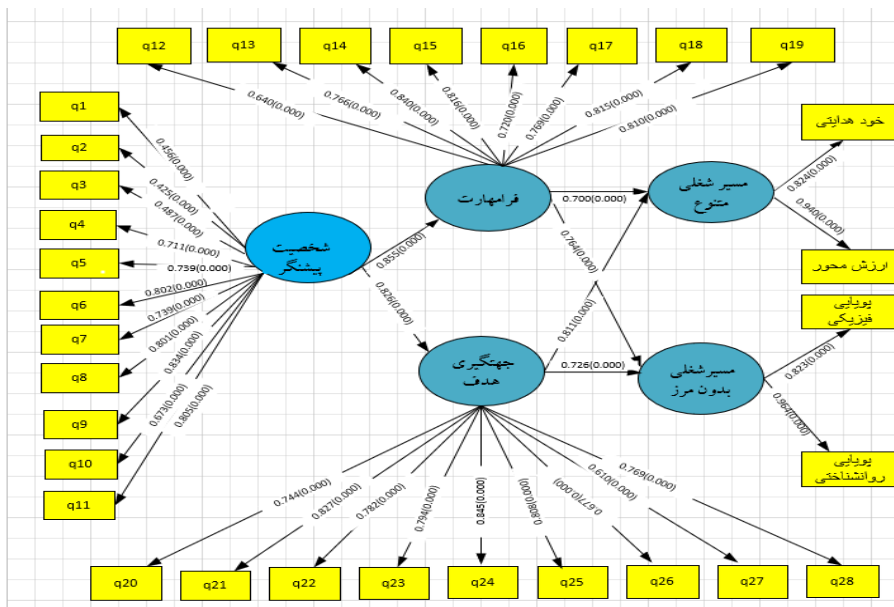
معیار های ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)

مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری ایت. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را کنترل نماید. معیار فوق توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می گردد:

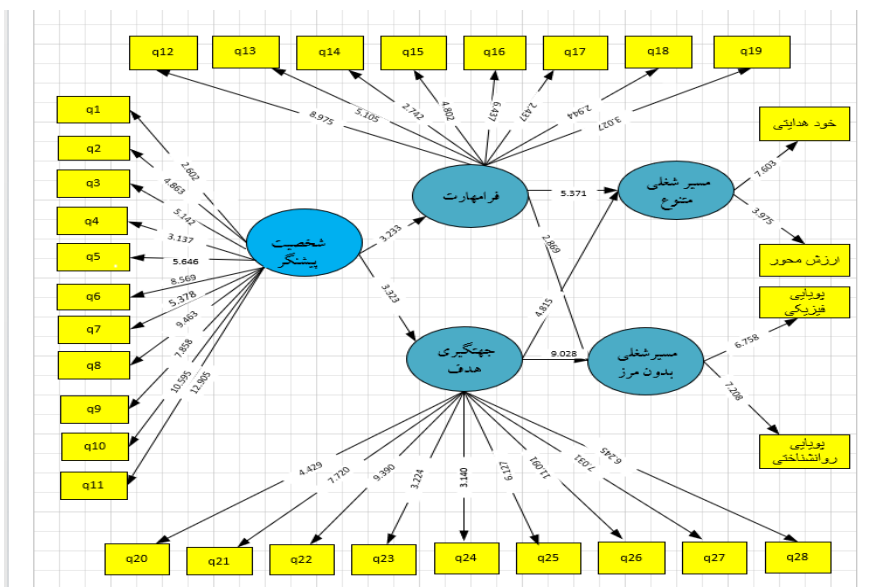
$$\sqrt{Ave R^2 \times Ave of Communalities}$$

به طوری که میانگین نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و R^2 سازه های درون زای مدل است. نتیجه عملیات فوق نشان می دهد که مقدار فرمول فوق، $0/77$ است. در نتیجه با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ ، $0/36$ نشان از برازش قوی مدل کلی است. آزمون فرضیه های تحقیق براساس شکل شماره ۲ و ۳ صورت گرفته است. شایان ذکر است که برای آزمون فرضیه اصلی از آزمون سوبل (SOBEL) و واف (VAF) استفاده گردید. نتایج نشان داد فرضیه کلی تحقیق یعنی بین شخصیت پیشنگر و مسیرهای شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش های میانجی جهت گیری هدف و فرامهارت رابطه وجود دارد، مورد تأیید قرار گرفته است.

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون رمز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت



شکل ۲. ترسیم شده همراه با ضرایب مسیر و معناداری



شکل ۳. ترسیم شده آماره T

بر اساس شکل ۳، مقدار T بیشتر از $1/96$ می باشد ($p \leq 0/05$). نتایج آماره T نشان دهنده تأثیر معنی داری شخصیت پیش نگر بر جهت گیری هدف ($T=3/323, p < 0/05$) و فرامهارت ($T=3/233, p < 0/05$) است. همچنین فرامهارت تأثیر معنی داری بر مسیر شغلی متنوع ($T=5/371, p < 0/05$) و مسیر شغلی بدون مرز ($T=2/869, p < 0/05$) و جهت گیری هدف تأثیر معنی داری بر مسیر شغلی متنوع ($T=4/815, p < 0/05$) و مسیر شغلی بدون مرز دارد. ($T=9/029, p < 0/05$)

بحث و نتیجه گیری

بروز فناوری های نوین و افزایش رقابت در تجارت موجب شده چرخه ی عمر محصولات و شرکت ها کوتاه تر شود و امنیت و اطمینان در فضاهای شغلی بسیار محدود شده است (باومن، ۲۰۰۷). در فضایی که سرعت ایجاد کسب و کارها بالاست و به علت تشدید رقابت و دخول تازه واردان، این کسب و کارها از رقابت خارج می شوند، نیروهای انسانی ناگزیرند اصول حیاتی جهت مسیر کاری خود را مشخص کرده و به جای اینکه به رئیس خود متعهد باشند به حرفه و مسیر کاری خویش متعهد می مانند (رانندز و جین، ۲۰۱۳). این مسئله محققان حرفه ای را ناگزیر به ارائه تئوری های کاری نوین کرده است. از این رو، روش های کاری سنتی جوابگوی نیازهای کاری عصر حاضر نبوده و مجبور به جستجوی رویه ها و الگوهای کاری نو هستند که سازگاری بیشتری با افزایش روز به روز اطلاعات و روابط بین المللی داشته باشد. از این رو، در پژوهش حاضر تلاش شده است تا تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی جهت گیری هدف و فرامهارت بررسی شود. نتایج پژوهش نشان می دهد، ارتباط بین تمام سازه های مدل معنادار است و مدل مفهومی تأیید شده است. نتایج نشان دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد شخصیت پیش نگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز تأثیر مثبت و معناداری دارد، که با نتایج پژوهش لوچاپ و ناس (۲۰۱۹)، باروخ (۲۰۱۵)، کرنز (۲۰۰۰) همخوانی دارد. بر این اساس می توان دریافت، که افراد پیشنگر افرادی هستند که در جستجوی فرصت ها هستند و اقدام می کنند و تا رسیدن به تحولات معنادار پایدارند. در واقع، آنها مسیر شغلیشان را به گونه ای که درخواست ها و منابع کاری خویش را با نیازها و قابلیت های خود هماهنگ می سازند، شکل می دهند. علاوه براین، تحقیق حاضر در پی بررسی تأثیر

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت شخصیت پیشنگر در مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با نقش میانجی جهت گیری هدف بوده که بعد از آزمون فرضیه ها، این فرضیه نیز تأیید شد. که با پژوهش باروخ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. بر این اساس می توان گفت، افراد پیشنگر زمانی که به سمت هدفشان گرایش پیدا می کنند دارای مجموعه عقایدی هستند که به طرق مختلف به موقعیت های ارتقا در مسیر کاریشان منجر می شود و تلاش افزایش یافته ای برای تغییر شناخت کاری، انتخاب و تغییر مسئولیت ها و بهبود ارتباط با سایرین برای ارضای نیازهای شغلی و ارضای تصوراتشان انجام می دهند. بعد از آزمون فرضیه ها، نتایج نشان داد، جهت گیری هدف بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز تأثیر معناداری دارد و با پژوهش عبداللهی (۱۳۹۹)، باروخ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. بر این اساس می توان بیان کرد، جهت گیری هدف شامل: قابلیت انتخاب پاسخ درست بر اساس تحول و شرایط و قابلیت هماهنگی با شرایط ناسازگار است که احتمالاً هم پاداش و تنبیه را به دنبال دارد. از این رو، یک رابطه بین جهت گیری هدف و مسیر شغلی بدون مرز وجود دارد. افرادی که گرایش به مسیر شغلی پروتئینی دارند به دنبال یادگیری هستند و مسائلی را در مسیر های کاری خود پیش بینی می کنند. چون افراد با جهت گیری هدف به سمت یادگیری و ارتقا حرکت می کنند و در تلاشند با شرایط مختلف هم راستا شوند. در نتیجه موفقیت کارکنان بر مسیرهای شغلی بدون مرز و پروتئینی بسیار اثر گذار می باشد.

علاوه بر این، پژوهش در پی بررسی اثر فرا مهارت بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز بوده که بعد از آزمون فرضیه نتایج نشان داد، ارتباط معنادار بین فرا مهارت و مسیرهای شغلی پروتئینی و بدون مرز وجود دارد و با نتایج پژوهش باروخ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در واقع، افراد با خصوصیت فرا مهارت مشتاق یادگیری هستند و از حل مشکلات و توسعه شایستگی های نوین و چالش برانگیز لذت می برند، که منجر به یادگیری دائمی می شود. براین اساس، شرکت هایی که الگوی شغلی نوینی را به کار می گیرند ضرورتاً محدودیت فرصت های کاری را تجربه نمی کنند و از نظر مسیر کاری در مضیقه قرار نمی گیرند. کارکنان هوشمند، به طور کلی تمایل به یادگیری دارند و همچنین علاقه دارند ماورای مرزهای سازمان بیاموزند. از این رو، این فرا مهارت ها که به دنبال یادگیری هستند با مسیر شغلی متنوع در ارتباط هستند و همین یادگیری ها در خارج از مرز سازمان هم اتفاق می افتد که با مسیر شغلی بدون مرز ارتباط دارد. کاربرد عملیاتی پژوهش حاضر

برای شرکت های دانش بنیان فعال در پارک علم و فناوری و مدیران و کارکنانی که در این سازمان ها مشغولند می باشد. پیشنهادهای به مدیران شرکت ها ارائه می شود:

شرکت ها بستر لازم برای کارکنان فراهم کنند تا بتوانند ایده هایشان را به واقعیت تبدیل کنند، فرصت ها را بشناسند، به دنبال بهترین راه ها برای انجام فعالیت هایشان باشند و مشکلات پیش رو را به فرصت تبدیل کنند. زمینه فراهم شود تا افراد شغل های چالش برانگیز انتخاب کنند که بتوانند از آن مهارت های جدیدی کسب کنند و آنها را توسعه دهند. زمینه لازم برای تجربه فرصت های شغلی جدید فراهم شود، کارکنان آزادی عمل لازم برای ایفای شغلشان را داشته باشند. برای کارکنان این شرایط فراهم شود که از مرزهای خارج از سازمان تجربه کسب کنند و این فرصت فراهم شود که کارکنان فراتر از شغل خود یاد گیرند، با افراد مختلف در سایر سازمان ها تعامل برقرار کنند. فرصتی فراهم شود که کارکنان برای تضمین و ارتقای مسیر کاری خویش یک مسیر دوگانه انتخاب کنند و در صورتی که مشکلی پیش آمد، بتوانند برای موفقیت در مسیر کاری به شغلی دیگر امید داشته باشند.

بدون شک هر پژوهشی با محدودیت هایی روبه روست، که پژوهش حاضر از این نظر مستثنی نیست از جمله محدودیت ها شامل:

جامعه آماری تحقیق شرکت های دانش بنیان می باشد لذا، در تعمیم نتایج آنها به دیگر شرکت ها باید دقت کرد. کم بودن ادبیات درباره فرا مهارت و شخصیت پیش نگر، عدم دقت پاسخ دهندگان به سوالات پژوهش جهت گرد آوری داده ها، محدود بود ابزار پژوهش به پرسشنامه

منابع و مراجع

پورتیمور فرد تبریزی، فرزین، جمشیدی، لاله (۱۳۹۳). بررسی عملکرد نوآوران شرکت های دانش بنیان مستقر در مرکز رشد علم و فناوری دانشگاه سمنان، نشریه صنعت و دانشگاه، ۲۳ (۷)، ۳۷-۵۲.

جعفری، محمد؛ شریعت نژاد، علی؛ موسوی، سیده نسیم؛ ولی نژاد، رضا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده محور بر موفقیت مسیر شغلی، تبیین نقش میانجی رفتارهای مسیر شغلی آینده نگر، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نوزدهم، شماره ۶۳، صص ۸۶-۷۳.

تأثیر شخصیت پیشنگر بر مسیر شغلی پروتئینی و بدون مرز با تأکید بر جهت گیری هدف و فرا مهارت جوادین، سید رضا؛ حسنقلی، طهمورث؛ قلی پور، آرین؛ حاجی کریمی، عباسعلی؛ کریمی جعفری، فاطمه (۱۳۹۶)، طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی سازند)، پژوهش های مدیریت عمومی، تابستان.

خائف الهی، احمد و شرافت، شاهپور (۱۳۹۳). تأثیر ابعاد شغلی با توجه به عوامل شغلی بر پیامد های سازمانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، شماره ۴: ۱۸۲-۱۵۷.

سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ قربانی، زهرا (۱۳۹۷). اثر ارزش های کاری بر جهت گیری مسیر شغلی متنوع با نقش میانجی شخصیت نیروی کار (مورد مطالعه: شرکت نرم افزاری همکاران سیستم)، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دهم، شماره ۳۵، تابستان، ص ۲۷-۹.

سپهوند، رضا، عارف نژاد، محسن، شاه سیاه، ندا (۱۳۹۸). تعیین رابطه بین جهت گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیرهای شغلی بدون مرز و متنوع (مورد مطالعه: شرکت پروژه های نیروگاهی ایران مینا)، فصلنامه مشاوره شغلی سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، تابستان، ۵۲-۲۹.

سپهوند، ر و عارف نژاد، م. (۱۳۹۶)، اثر جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استفاده از نقش میانجی سرمایه شغلی (مطالعه موردی: ترخیص کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان)، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی، ۹، ۴، ۷۸۸-۶۸۷.

عبدالهی، بیژن؛ رنگریز، حسن؛ عباسیان، حسین؛ رحمانی، فاعزه (۱۳۹۹). مضامین استخراجی مسیر پیشرفت شغلی کارکنان بر مبنای جهت گیری شغلی متنوع: مطالعه کیفی به شیوه تحلیل محتوای استقرایی، مجله علوم روانشناختی، دوره نوزدهم، شماره ۹۰، تابستان، شهریور، ص ۶۸۷-۶۹۷.

عبدالهی، بیژن، بهرامی، آذر (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مراحل مسیر شغلی، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول شماره ۱۲.

فرهی، علی؛ سلطانی، محمد رضا؛ نصرالهی، محمد (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره ۴، زمستان، ۷۸-۵۱.

کریمی، کامبیز؛ کاکابرای، کیوان؛ محمدی، علی؛ علی پناه، قباد (۱۳۹۷). تأثیر کمال گرایی و جهت گیری هدف بر اضطراب امتحان دانش آموزان متوسطه، رویکر های نوین

آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال سیزدهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۷، بهار و تابستان.
محمدی، بهنام (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی گری رفتار های پویا در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت.

- Arthur, M. M. & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career/1: A new employment principle for a new organization Era. New York, NY: Oxford University press.
- Abessolo, M, Hirsch, A, Rossier, J, (2017) "Work Values Underlying Protean and Boundary Less Career Orientations", *Career Development Inter 22 Issue: 3*, DOI: 10.1108 / CDI-10-2016-0167
- Batmeman, T S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T.(2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combination and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J. P. & Finkelstien, L . M. (2009). The new career and organization commitment: do boundaryless and protean attitude make a difference? *Career Development International*, 14(3), 242-260.
- Benjamin, B.M., Peng-Yeng, Y. & Andrew, N.K. (2014). Organizing knowledge workforce for specified iterative software development tasks, *Decision Support Systems*, 59: 15-27.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Diehr, G., & Wilhelm, S. (2017). Knowledge marketing: How can strategic customers be utilized for knowledge marketing in knowledge-intensive SMEs? *Knowledge Management Research & Practice*, 15(1), 12-22.
- Enache, M., González, I., Castillo, D., & Lordan, O. (2012). Protean and boundaryless care attitudes scales: Spanish translation and validation. *Intangible Capital*, 8 (1), 1-16
- DiRenzo, M.S. ,Greenhaus, J.H. ,& Weer, C.H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, DOI: 10.1002/job.
- Gerli, F., Bonesso, S. , & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in psychology*, 6, 1304.

- 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.
- Halbesleben, J.R.B. , Neveu, J., Paustian-Underdahl , S.C. ,& Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334-1364.
- Hirschi, A. , & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self - efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205 - 208
- Kaspi-Baruch, O. (2015), Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers, *European Management Journal...1-11*
- Lochab, A., Nath, V., (2019). Proactive personality, goal orientation and meta-skills as predictors of protean and boundaryless career attitudes. *South Asian J bus. Stud.* 9(1), 130-143.
- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2018). Linking proactive personality to creativity performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of creative behavior*, 54(1), 196-210.
- 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.
- Prasittichok, pitchada, Klaylaew, kamolwan, Karomprach, Hēliyon (2022). Meta-Skills development needs assessment among undergraduate students, innovative Learning center, srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand, Jan 21;8(1).
- Prabhu, V. P. (2013). Proactive personality and career future: Testing a conceptual model and exploring potential mediators and moderators. *American Journal of Management*, 13 (1), 11-31.
- Razzetti, G., (2018). The Meta skills you Need to Thrive in the 21st century. Retrieved from: [https:// liberationist. Org/ the meta skills-you-need-to-thrive-in-the- 21st-century/](https://liberationist.Org/the-meta-skills-you-need-to-thrive-in-the-21st-century/).
- 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. 48-417.
- Richard, H.u. (2014). Migrant knowledge workers: An empirical study of global Sydney as a knowledge city. *Expert Systems with Applications*, 41 (12): 5605-5613.
- Safari, N., Taleghani nia, F., Kiamanesh, A., (2017). Identifying and ranking the key factors of knowledge management success in founding knowledge companies (case study: University of Science and Technology (Tehran University), *specialized Quarterly Journal of Technological Development*, 13(50): 21-28.(in Persian).

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial psychology*, 36(2), 1-9.
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41(2019), 110-116.
- Vande Walle D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educ Psychol Meas*, 57 (6), 995-1015.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45 (0), 1-13.
- Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019), Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 66 (3), 280-301.
- Yang, F. , & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467 - 482
- Zakaria, N., & Mohd Yusof, 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.