

بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع

راضیه امینی شلمزاری^۱، پریسا نیلفروشان^۲

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۲۶ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۰۷

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در کارکنان انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی از نوع بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت‌های مهندسی شهر اصفهان بود. نمونه شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان (۷۸ زن و ۱۲۲ مرد) بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع و مقیاس شخصیت پيشتاز (PPS) بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی، همبستگی و تحلیل واریانس چند متغیری تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که، مدل‌های دو عاملی مرتبه دوم و مدل دو عاملی مرتبه اول هر دو با داده‌ها برازش داشتند اما در نهایت مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم برازش بهتری داشت. در مدل تک عاملی، نگرش مسیرشغلی به عنوان یک سازه پنهان و در مدل دو عاملی، خودجهت‌دهی و برانگیختگی ارزشی به عنوان سازه‌های پنهان فرض شدند. همبستگی مقیاس خودجهت‌دهی و برانگیختگی ارزشی با مقیاس شخصیت پيشتاز به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۵۳ ($p < ۰/۰۱$) برآورد شد. همسانی درونی در مقیاس خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی ۰/۷۲ و مقیاس برانگیختگی ارزشی به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۰ ضریب باآزمایی به فاصله‌ی سه هفته به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۰ ($p < ۰/۰۱$) به دست آمد. از سویی دیگر نتایج تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد که در هر دو مقیاس خودجهت‌دهی

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

raziehamini@edu.ui.ac.ir

۲. (نویسنده مسئول)، دکتری مشاوره، استادیارگروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان،

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

ایران.

مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی، نمرات مردان به طور معنادار بیشتر از زنان بود. نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان از مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع به عنوان ابزاری معتبر جهت سنجش نگرش به مسیرشغلی متنوع استفاده کرد.
کلید واژه‌ها: ساختار عاملی، پایایی، روایی، مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع

مقدمه

داشتن شغل از جمله ضرورت‌های مهم جامعه‌ی انسانی است. شغل مرکز خودپنداره^۱ افراد است و موفقیت شغلی^۲ برای اشخاص و سازمانها از اهمیت بالایی برخوردار است (والمر و اسپارک^۳، ۲۰۱۱). در سالهای اخیر جهانی شدن و رشد سریع تکنولوژی، تغییرات گسترده و عمده‌ای در بازار کار ایجاد کرده است. بدین معنا که دیدگاه‌های جدیدی نسبت به مسیرشغلی پدیدار شده و در سازمانها رواج یافته است و مسیرهای شغلی سنتی^۴ در حال تغییر به مسیرهای شغلی جدید هستند. امروزه با صنعتی شدن محیط کار، سازمانها به زمانهای کاری انعطاف‌پذیر، چرخش کاری، تکالیف کوتاه مدت، تغییرات جانبی شغلی و جابه‌جایی بدون ترک شغل نیاز دارند (مورل^۵، ۲۰۱۰). بنابراین به مسیرهای شغلی جدیدی نیاز است که پاسخگوی این تغییرات باشند. از جمله این مسیرهای شغلی جدید، مسیرشغلی متنوع^۶ است که نخستین بار توسط هال^۷ در سال ۱۹۷۶ مطرح شد. مسیرشغلی متنوع عبارت است از مسئولیت‌پذیری فرد در خصوص ارزش‌های بنیادی چون آزادی، رشد و همچنین معیارهای اصلی موفقیت که شامل معیارهای ذهنی (موفقیت روان‌شناختی)^۸ و معیارهای عینی (حقوق و مقام) است (هال، ۲۰۰۴). بنابراین این مسیر شامل تحرک

1. self-concept.
2. career success.
3. Volmer, J & Spurk, D.
4. traditional career.
5. Morrell, H. R.
6. protean career.
7. Hall, D. T.
8. psychological success.

بیشتر، دیدگاه جامع در زندگی و توالی رشدی است (بریسکو، هال و فراستچی دماس^۱، ۲۰۰۶) و نگرش فرد به مسیرشغلی خویش نشان دهنده‌ی رسالت مسیرشغلی^۲ است (هال و چاندلر^۳، ۲۰۰۵).

مسیرشغلی متنوع شامل دو بعد خود جهت‌دهی در مدیریت مسیرشغلی^۴ و برانگیختگی ارزشی^۵ است (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). خود جهت‌دهی در مدیریت مسیرشغلی شخصی، زمینه‌ای است که شخص در آن احساس استقلال می‌کند و مسئولیت مسیرشغلی خویش را بر عهده می‌گیرد (بریسکو و هال، ۲۰۰۲؛ هال، ۲۰۰۴). افرادی که نگرش مسیرشغلی متنوع ندارند، بیشتر به دنبال معیارها و مسیرهای بیرونی‌اند و در مدیریت مسیرشغلی خویش پویا و مستقل نیستند. این در حالی است که افراد دارای نگرش متنوع، پیشتازی و پویایی بیشتری دارند. لازم به ذکر است که پویایی با مسیرشغلی متنوع مرتبط است اما از اجزاء ضروری آن به حساب نمی‌آید (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). براین مبنای پژوهش‌های متعدد به ارتباط مثبت بین شخصیت پیشتاز^۶ و مسیرشغلی متنوع اشاره کرده‌اند (بهارلو، محمودی کیا و احمدی چگینی، ۱۳۹۲؛ بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ ایبی، باتس و لاک وود^۷، ۲۰۱۱؛ یای، چان، سام، هوو چرنیشینکو^۸، ۲۰۱۵). برانگیختگی ارزشی عبارت است از اینکه ارزش‌های فرد، هدایت‌کننده‌ی مسیرشغلی‌اش باشد و به این معنا است که افراد براساس ارزش‌های شخصی خویش، مسیرشغلی خود را هدایت کنند و نقش مستقلی در رفتار هدفمند شغلی‌شان^{۱۰} داشته باشند (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶).

1. Briscoe, J. P & Frautschy DeMuth, R. L.

2. career calling.

3. Chandler, D. E.

4. self-directed career management.

5. values- driven.

6. external standards.

7. proactive personality.

8. Eby, L. T; Butts, M & Lockwood, A.

9. Uy, M. A; Chan, K. Y; Sam, Y. L; Ho, M. H. R & Chernyshenko, O. S.

10. vocational behavior.

لازم به ذکر است که هویت مسیرشغلی افراد دارای جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع، وابسته به سازمان نیست و به همین دلیل طی دوره‌ی بیکاری احساس بی‌هویتی نمی‌کنند و عزت نفس خود را حفظ می‌کنند (واترز و موری^۱، ۲۰۰۲؛ واترز، بریسکو، هال و وانگ^۲، ۲۰۱۴). به علاوه داشتن این نگرش باعث می‌شود تا این افراد درگیر روش‌های شخصی‌کاریابی شوند و از طریق شبکه‌سازی^۳، کسب اطلاع از نحوه‌ی مصاحبه‌های شغلی، بررسی مشاغل و سازمانها، به اکتشاف و کاریابی بپردازند (واترز و همکاران، ۲۰۱۴). رشد و توسعه‌ی این نگرش مسیرشغلی در نخستین قدم نیازمند تشخیص و سنجش دقیق است. بنابراین به ابزار معتبری برای سنجش نگرش مسیرشغلی متنوع نیاز است. برای سنجش این نگرش، مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع^۴ توسط بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) طراحی شده است. لازم به ذکر است که این مقیاس عمومیت زیادی دارد و تمام پژوهش‌هایی که به بررسی نگرش‌های مسیرشغلی متنوع پرداخته‌اند از این مقیاس استفاده کرده‌اند.

با توجه به مشکلات فعلی بازارکار و تداوم این وضعیت، این احتمال وجود دارد که شرایط بازارکار و وضعیت استخدام‌پذیری در آینده با تغییرات زیادی همراه شود و مسیرهای شغلی سنتی فعلی در ایران به سمت مسیرهای شغلی جدیدی همچون مسیرشغلی متنوع گرایش پیدا کند. از سویی دیگر با توجه به تاثیرات مثبت مسیرشغلی متنوع بر روی بیکاری و استخدام‌پذیری، لازم است تا افراد در چنین شرایطی از نگرش‌های مسیرشغلی متنوع برخوردار باشند تا از شدت مسائل و مشکلاتی چون بیکاری‌های مداوم، مشکلات استخدامی، بحران‌های شغلی کاسته شود و افراد بتوانند بحران‌های بیکاری را با موفقیت پشت سر گذاشته و توانایی بالاتری برای اشتغال مجدد داشته باشند (امینی، ۱۳۹۴). با توجه به این شرایط محققان به ابزار قابل اعتمادی نیاز

1. Watres, L. E & Moore, K. A.
2. Wang, L.
3. doing networking.
4. Protean Career Attitudes Scale.

دارند. کاربرد این ابزار در موقعیت‌های پژوهشی اهمیت زیادی دارد و می‌توان از آن در موارد استخدامی مانند استخدام پروژه‌ای استفاده کرد. بررسی‌های محققین نشان داد صرفاً سه پژوهش داخلی که از مقیاس نگرش‌های مسيرشغلی متنوع استفاده کرده بودند، یافت شد (رستگار، ابراهیمی و حسان، ۲۰۱۴؛ جوادیان، ابراهیمی، فاتحی، ۲۰۱۴؛ امینی و نیلفروشان، ۱۳۹۴) و اکثر پژوهش‌ها در ایالات متحده آمریکا یا اروپای غربی صورت گرفته است. علاوه بر این در بیشترین پژوهش‌ها تنها جهت‌گیری مسيرشغلی متنوع بررسی شده است و پژوهشگران کمی به بررسی مسيرشغلی متنوع پرداخته‌اند (ریتمن و شنیر^۱، ۲۰۰۳).

با توجه به موارد ذکر شده در خصوص اهمیت این مفهوم، ترجمه و تطبیق این مقیاس مهم و ضروری به نظر می‌رسد. زیرا با فراهم شدن مفهومی مشترک از این نگرش مسيرشغلی، امکان استفاده گسترده‌تر این مفهوم و عملیاتی شدن آن فراهم می‌شود. علاوه بر آن بررسی تطبیقی با کشورهای و گروه‌های فرهنگی مختلف نیز امکان پذیر می‌شود. بنابراین، هدف پژوهش حاضر معرفی این مقیاس و بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس نگرش‌های مسيرشغلی متنوع است که توسط بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) تهیه شده است.

روش

این پژوهش توصیفی از نوع بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت‌های مهندسی شهر اصفهان تشکیل دادند که در سال ۹۴-۹۳ مشغول به کار بودند. از جامعه‌ی پژوهش نمونه‌ای با حجم ۲۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد. بر اساس دیدگاه گال، بورگ، و گال (۱۳۸۴) برای برآورد حجم نمونه برای هر متغیر آشکار ۱۵ شرکت کننده (گال و همکاران،

1. Reitman, F & Schneer, J. A.

۲۰۰۶، نصر و همکاران، ۱۳۸۴) منظور شد. از آنجایی که این مقیاس ۱۴ گویه دارد، حداقل حجم نمونه ۲۱۰ نفر در نظر گرفته شد و ۲۳۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان ۳۰ پرسشنامه مخدوش بود. با توجه به شاخص کفایت حجم نمونه که در بخش نتایج به آن اشاره شده است، حجم نمونه برای انجام تحلیل کافی بود. شیوه‌ی نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا از پنج ناحیه اصلی در شهر اصفهان، دو ناحیه به طور تصادفی انتخاب شد و پس از تهیه فهرستی از شرکت‌های مهندسی این دو ناحیه، از هر دو ناحیه ۱۰ شرکت مهندسی انتخاب شد. به این شرکت‌های مهندسی مراجعه شد که از این میان ۵ شرکت برای مشارکت در پژوهش اعلام آمادگی کردند. سپس از هر شرکت، ۴۶ نفر از کارکنان به طور تصادفی انتخاب شدند. در این نمونه ۳۸٪ (۷۶ نفر) از آزمودنی‌ها زن و ۶۲٪ (۱۲۴ نفر) از آنها مرد بودند. میانگین کل سن کارکنان ۳۳/۳۸ سال (انحراف معیار ۷/۳۷)، میانگین سنی کارکنان مرد ۳۴/۰۵ (انحراف معیار ۸/۱۶) و میانگین سنی کارکنان زن ۳۲/۱۷ سال (انحراف معیار ۵/۵۳) بود. ۲٪ (۴ نفر) دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۶/۵٪ (۱۳ نفر) دیپلم، ۳/۵٪ (۷ نفر) فوق دیپلم، ۶۰٪ (۱۲۰ نفر) لیسانس، ۲۲٪ (۴۴ نفر) فوق لیسانس و ۵/۰٪ (۱ نفر) دکتری بودند. در دستورالعمل پرسشنامه‌ها، راهنمایی‌های لازم به افراد داده شد. جهت حفظ ملاحظات اخلاقی از بردن نام شرکت‌ها در پژوهش خودداری گردید.

برای آماده سازی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع، در ابتدا این پرسشنامه به زبان فارسی ترجمه شد. در ترجمه از نظرات یک کارشناس ارشد زبان انگلیسی و سه نفر از کارکنان که عضو جامعه‌ی پژوهش بودند، استفاده شد. سپس سه نفر از اعضای هیئت علمی متخصص در مشاوره شغلی، روایی محتوایی و تطابق فرهنگی این مقیاس را تایید کردند. به منظور بررسی شواهد مربوط به روایی سازه، از روش‌های تحلیل عاملی تاییدی و روایی همگرا استفاده شد. در تحلیل عاملی تاییدی سه مدل مفروض بررسی شد. در مدل اول گویه‌ها به عنوان متغیر آشکار و نگرش مسیرشغلی متنوع به عنوان عامل مرتبه‌ی

اول منظور شد. در مدل دوم خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی به عنوان عوامل مرتبط در نظر گرفته شدند. در مدل سوم، برازش مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم نیز بررسی شد. به منظور بررسی روایی همگرا، همراه با مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع، مقیاس شخصیت پیشتاز^۱ (PPS) (بیتمن و گرانت^۲، ۱۹۹۳) هم اجرا شد. زیرا پویایی با مسیرشغلی متنوع ارتباط دارد. به لحاظ نظری افراد دارای نگرش‌های مسیرشغلی متنوع، پویایی بیشتری در مدیریت مسیرشغلی خویش دارند (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). افراد دارای شخصیت پیشتاز، به خوبی می‌توانند تغییرات محیط کاری را شناسایی کنند و بر آن تاثیر بگذارند (بیتمن و گرانت، ۱۹۹۳) و افراد دارای نگرش‌های مسیرشغلی متنوع نیز با پیروی از ارزش‌های شخصی خویش بر محیط کاری تاثیر می‌گذارند (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین بین این دو مفهوم ارتباط نزدیکی مشاهده می‌شود. به عنوان مثال گویه‌ی «اگر ببینم چیزی را دوست ندارم، آن را تغییر خواهم داد» در مقیاس شخصیت پیشتاز ارتباط مفهومی نزدیکی با بعد برانگیختگی ارزشی در مسیرشغلی متنوع دارد. برای بررسی پایایی هم از روش همسانی درونی و هم باز آزمایی استفاده شد. در بازآزمایی از ۴ نفر از آزمودنی‌ها خواسته شد که پس از سه هفته مجدداً به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند که به نتایج آنها در بخش یافته‌ها اشاره می‌شود. همچنین ضرورت داشت که تفاوت‌های جنسیتی در نگرش مسیرشغلی متنوع بررسی شود.

ابزار پژوهش

۱) مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع: در این پژوهش از مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) استفاده شد این پرسشنامه، شامل ۱۴ گویه است که ۸ سوال اول خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و ۶ سوال بعدی برانگیختگی

1. proactive personality scale.
2. Bateman, T. S & Crant, J. M.

ارزشی را می‌سنجد. گویه‌های پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: بسیار کم تا ۵: تا حد زیادی) نمره‌گذاری می‌شود. روایی سازه این مقیاس در پژوهش اناچ، گنزالز، کاستیلو و لردن^۱ (۲۰۱۲) بررسی شد. در تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفته توسط آنها مدل تک عاملی مرتبه‌ی اول و مدل سه عاملی تایید شد، اما مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول تایید نگردید. آنها برای مقیاس مسیرشغلی متنوع سه عامل منظور کردند که در آن مقیاس خودجهت‌دهی مسیرشغلی به عنوان عامل اول در نظر گرفته شد، اما برانگیختگی ارزشی شامل دو عامل پنهانی بود. یکی از این عوامل شامل باورهای قوی بود که رفتار افراد را هدایت می‌کند و دیگری باورهای قوی شخصی بود که مطابق با باورهای سازمان نیست. بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) پایایی خرده مقیاس‌های خودجهت‌دهی مسیرشغلی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و برانگیختگی ارزشی را ۰/۶۹ گزارش کردند. اناچ و همکاران (۲۰۱۲) ضریب آلفای این مقیاس‌ها را به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۶۷ و دبراین و باچنر^۲ (۲۰۱۰) نیز ضرایب ۰/۷۵ و ۰/۷۰ را گزارش کردند. رستگار و همکاران (۲۰۱۴) نیز ضریب آلفای مقیاس خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی را ۰/۷۶ و مقیاس برانگیختگی ارزشی را ۰/۸۳ به دست آوردند.

۲) مقیاس شخصیت پیشتاز (PPS): این مقیاس توسط بیتمن و گرانت (۱۹۹۳) ساخته شد. فرم کوتاه این مقیاس شامل ۱۰ گزاره با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. روایی سازه این مقیاس از طریق تحلیل عاملی بررسی شد و مدل تک عاملی مرتبه اول تایید شد. این مقیاس از همسانی درونی بالایی برخوردار است. به طوری که ضریب آلفای ۰/۹۱ برای آن گزارش شده است (باتمن و کرانت، ۱۹۹۳). همچنین روایی این ابزار در پژوهش زائری و خواجه (۱۳۹۶) ۰/۸۳ به دست آمد. بهارلو و همکاران (۱۳۹۲) ضریب پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و از طریق همبسته کردن با یک سوال محقق ساخت ۰/۷۸ به دست آوردند.

1. Enache, M; González, I; Castillo, D & Lordan, O.

2. De Bruin, G. P & Buchner, M.

ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۷۶ برآورد شد.

یافته‌ها

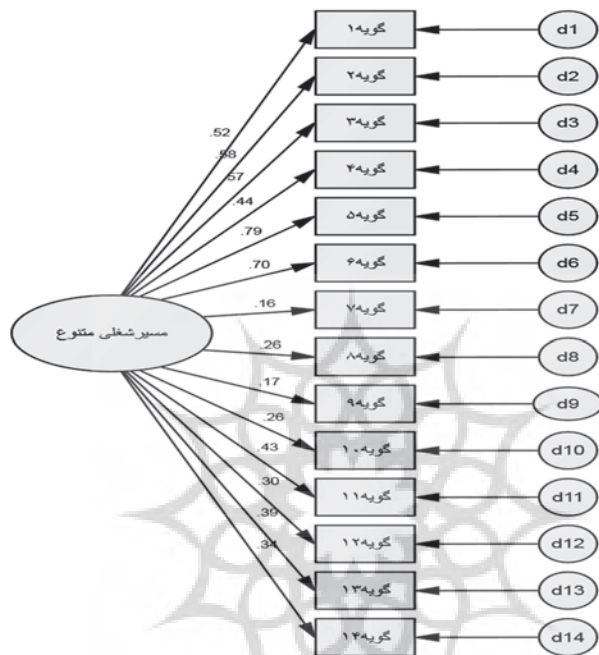
جدول ۱ میانگین و انحراف معیار مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی متنوع و عوامل آن در کل نمونه و در کارکنان زن و مرد را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی متنوع و ابعاد آن

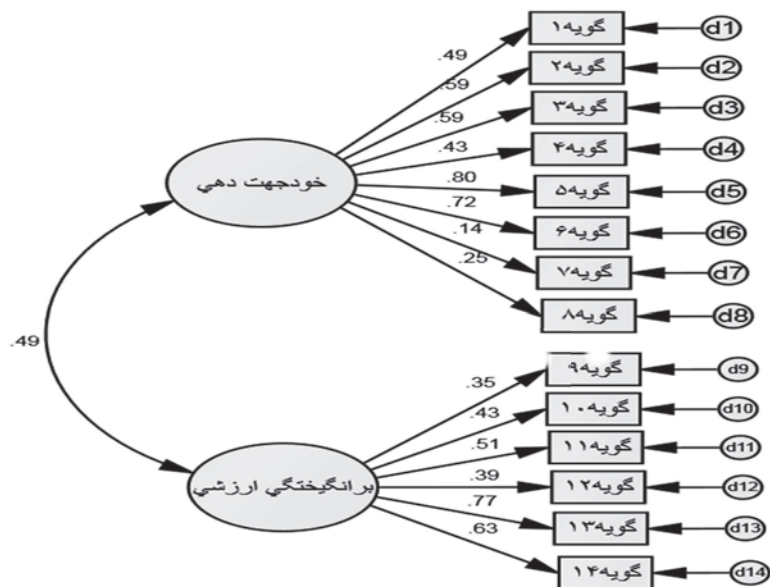
جنسیت	خودجهت دهی مدیریت مسیر شغلی		برانگیختگی ارزشی		نمره‌ی کل مقیاس مسیر شغلی متنوع	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
زنان	۲۸/۰۷	۴/۴۲	۱۸/۷۷	۴/۶۰	۴۶/۸۵	۷/۶۰
مردان	۳۰/۵۶	۴/۴۱	۲۰/۶۶	۳/۹۶	۵۱/۲۲	۷/۱۲
کل	۲۹/۶۲	۴/۵۶	۱۹/۹۴	۴/۳۰	۴۹/۵۶	۷/۵۹

به منظور گردآوری شواهد مربوط به روایی سازه‌ی مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی متنوع از روش‌های تحلیل عاملی تاییدی و روایی همگرا استفاده شد. در تحلیل عاملی تاییدی سه مدل مفروض مورد بررسی قرار گرفت. این مدلها با توجه به نظر سازندگان مقیاس (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) مبنی بر وجود دو عامل خودجهت دهی مدیریت مسیر شغلی و برانگیختگی ارزشی و با توجه به بررسی مدل تک عاملی مرتبه اول در پژوهش اناچ و همکاران (۲۰۱۲) تدوین شد. در مدل اول گویه‌ها به عنوان متغیر آشکار و نگرش مسیر شغلی متنوع به عنوان عامل مرتبه‌ی اول منظور شد (شکل ۱). در مدل دوم خودجهت دهی مدیریت مسیر شغلی و برانگیختگی ارزشی نگرش‌های مسیر شغلی به عنوان عوامل مستقل و مرتبط در مقیاس نگرش مسیر شغلی متنوع در نظر گرفته شدند

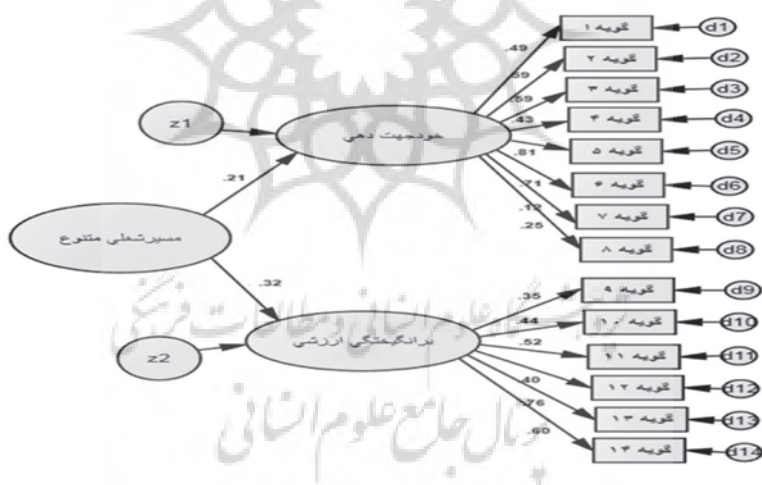
(شکل ۲). در ادامه با توجه به ارتباط مثبت معنادار بین دو عامل در مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول، برازش مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم نیز بررسی شد (شکل ۳). لازم به ذکر است که این مدل در پیشینه‌ی پژوهشی بررسی نشده است. با استفاده از نرم افزار Amos18 برازش مدل‌ها بررسی شد که در جدول ۴ نتایج برازش کلی مدل ارائه شده است.



شکل ۱. بارهای عاملی استاندارد مدل تک عاملی مرتبه‌ی اول مقیاس نگرش‌های مسيرشغلی متنوع



شکل ۲. بارهای عاملی استاندارد مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع



شکل ۳. بارهای عاملی استاندارد مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش برای مدل‌های اندازه‌گیری مفروض مقیاس نگرش‌های مسيرشغلی متنوع

شاخص‌های کلی برازش									مدل
مقتصد				تطبیقی		مطلق			
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	CFI	TLI	P	DF	CMIN	
۰/۰۸	۰/۶۴	۰/۵۶	۲/۲۹	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۰۰۰	۶۶	۱۵۶/۱۳۶	۱- مدل تک عاملی مرتبه‌ی اول
۰/۰۷۴	۰/۶۸	۰/۶۲	۲/۰۹	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۰۰۰	۷۱	۱۴۹/۰۰۵	۲- مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول
۰/۰۶۸	۰/۶۸	۰/۶۲	۱/۹۲	۰/۹	۰/۹۰	۰/۰۰۰	۶۹	۱۳۲/۹۱۶	۳- مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم

مقادیر ۱ تا ۵ برای شاخص کای اسکورنسبی (CMIN/DF) مناسب و مقادیر نزدیک به ۲ تا ۳ بسیار خوب تفسیر می‌شوند (قاسمی، ۱۳۹۲). برای شاخص‌های برازش هنجارشدهی مقتصد (PNFI) ^۱ و برازش تطبیقی مقتصد (PCFI) ^۳ مقادیر ۰/۵ و بالاتر خوب تفسیر می‌شود (قاسمی، ۱۳۹۲). همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود این مقدار برای هر سه مدل مناسب است. برای شاخص‌های تطبیقی ^۴ CFI و TLI مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ به عنوان مقادیر قابل قبول تفسیر شده‌اند (قاسمی، ۱۳۹۲). همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود این شاخص‌ها در مدل سوم مناسب اما در مدل اول و دوم قابل قبول نیست. همچنین مقادیر بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ برای ریشه‌ی میانگین مربعات

1. Normed Chi-square.
2. Parsimonious normed fit index.
3. Parsimony comparative fit index.
4. Comparative fit indices.

خطای برآورد (RMSEA) نشان می‌دهد یک مدل از برازش خوبی برخوردار است (قاسمی، ۱۳۹۲) که در هر سه مدل قابل قبول است. همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد، مدل تک عاملی مرتبه‌ی اول، با داده‌ها برازش نداشت و تایید نگردید. همچنین نتایج جدول ۲ در بررسی برازش مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول نشان می‌دهد که این مدل نیز برازش مناسبی ندارد.

شاخص‌های کلی برازش در بررسی اولیه‌ی مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم نیاز به اعمال اصلاحات جهت تایید مدل را نشان داد. نتایج جدول ۲ برازش این مدل را بعد از اعمال اصلاحات (افزودن کواریانس‌های خطای اندازه‌گیری متغیرهای آشکار) نشان می‌دهد که مقدار گزارش شده برای شاخص‌های کای اسکوئر نسبی (مقدار ۱/۹۲)، شاخص‌های PNFİ (مقدار ۰/۶۲) و PCFI (مقدار ۰/۶۸) و شاخص‌های IFI (مقدار ۰/۹۰) و CFI (مقدار ۰/۹۰) و نیز مقدار برآورد شده برای شاخص RMSEA (مقدار ۰/۰۶۸) حاکی از برازش مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم است. مقدار شاخص هلتر در این مدل در سطح معنی داری ۰/۰۵، ۱۳۴ و در سطح معناداری ۰/۰۱ برابر با ۱۴۹ بود. لازم به ذکر است که بار عاملی گویه هفت کم بوده و به نظر می‌رسید که بهتر است از مدل حذف شود زیرا نتوانسته میزان قابل توجهی از واریانس سازه را تبیین کند با این حال برای حذف این گویه علاوه بر دلایل آماری به دلایل منطقی هم نیاز است (قاسمی، ۱۳۹۲). به همین دلیل پیشنهاد می‌شود که حذف این گویه بر اساس نتایجی صورت گیرد که در تحقیقات آتی به دست می‌آید. به طور کل مقادیر شاخص‌های کلی برازش در مدل تک عاملی مرتبه دوم که در جدول فوق آمده، نشان می‌دهد این مدل اندازه‌گیری در مجموع از وضعیت قابل قبولی برخوردار است و نیز حجم نمونه در این مدل کافی است.

به منظور بررسی روایی سازه (شواهد همگرا) از آزمودنی‌ها خواسته شد همراه با مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع به مقیاس شخصیت پیشتاز (pps) پاسخ گویند. سپس

1. Root mean squared error of approximation.

همبستگی حاصل از مقیاس شخصیت پیشیاز با نمره‌ی کل مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع و نیز عوامل آن محاسبه گردید. ضرایب روایی حاصل به شرح زیر است: خودجهت‌مندی مدیریت مسیرشغلی ($p < 0/01$)، $r = 0/66$ ، برانگیختگی ارزشی: ($p < 0/01$)، $r = 0/53$ ، نمره‌ی کل مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع: ($p < 0/01$)، $r = 0/17$.

جهت بررسی پایایی از دوروش همسانی درونی و بازآزمایی استفاده شد. به منظور بررسی همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای نمره‌ی کل و هریک از عوامل در کل نمونه و نیز به برای هریک از گروه زنان و مردان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع و ابعاد آن

جنسیت	خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی	برانگیختگی ارزشی	کل
زنان	۰/۷۱	۰/۷۷	۰/۸
مردان	۰/۶۹	۰/۶۲	۰/۷۵
کل	۰/۷۲	۰/۷	۰/۷۹

جهت بررسی ثبات داده‌های حاصل از مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در طی زمان، از روش بازآزمایی استفاده شد. بدین منظور ۴۰ نفر از نمونه‌ی پژوهش دوبار با فاصله‌ی سه هفته به این مقیاس پاسخ گفتند. ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های خودجهت‌دهی مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی در زنان ۰/۸۹، ۰/۹۰، در مردان ۰/۸۸ و ۰/۹۰ و در کل گروه زنان و مردان در زیرمقیاس خودجهت‌دهی مسیرشغلی ۰/۸۹ و در برانگیختگی ارزشی ۰/۹۰ به دست آمد.

برای مقایسه‌ی دو گروه زن و مرد در مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع و عوامل آن، داده‌ها در سطح آمار استنباطی و با استفاده از تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) مورد تحلیل قرار گرفتند. جهت انجام آزمون پارامتریک تحلیل واریانس

چندمتغیری، رعایت پیش فرض‌های همگنی ماتریس‌های واریانس/کواریانس و همگنی واریانس‌ها ضروری است. نتایج حاصل از آزمون ام باکس^۱ که برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبوده است، نشان داد که شرط همگنی ماتریس‌های واریانس/کواریانس به درستی رعایت شده است ($F=0/88$ ، $p=0/45$)، همچنین معنادار نشدن نتایج حاصل از آزمون لوین جهت بررسی رعایت پیش فرض برابری واریانس‌ها در هر دو خرده مقیاس خود جهت دهی مدیریت مسیرشغلی ($F=0/156$ ، $p>0/05$) و برانگیختگی ارزشی ($F=2/520$ ، $p>0/05$) نیز حاکی از رعایت این شرط بود نتایج حاصل از آزمون لامبدای ویلکز^۲ نشان داد که اثر جنسیت بر ترکیب مؤلفه‌های خودجهت دهی مدیریت مسیرشغلی و ارزش‌های برانگیزنده معنادار است. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره

منبع	F شاخص آماری لامبدا ویلکز	سطح معناداری	Eta ²	توان آزمون
جنسیت	۸/۶۱۰	۰/۰۰۱	۰/۰۸	۰/۹۶

در جدول ۵ نتایج تحلیل مانوا در بررسی تفاوت دو گروه کارکنان زن و مرد در خرده مقیاس‌های نگرش‌های مسیرشغلی متنوع نشان داده شده است. اطلاعات این جدول نشان می‌دهد بین دو گروه کارکنان زن و مرد در هر دو بعد خود جهت دهی مدیریت مسیرشغلی ($p<0/01$) و برانگیختگی ارزشی ($p<0/05$) تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که در هر دو بعد خود جهت دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی مردان نمرات بالاتری داشتند.

1. Box's M.
2. Wilks' Lambda.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) تفاوت نگرش‌های

مسیرشغلی متنوع زنان و مردان (خرده مقیاس‌ها)

اندازه ی اثر	سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	نگرش‌های مسیر شغلی متنوع
۰/۹۷	۰/۰۰۱	۱۴/۹۱۷	۲۹۱/۱۱۰	۱	۲۹۱/۱۱۰	خودجهت دهی مدیریت مسیرشغلی
۰/۸۶	۰/۰۰۲	۹/۴۱۵	۱۶۷/۴۲۳	۱	۱۶۷/۴۲۳	برانگیختگی ارزشی

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به مسائل و مشکلات مسیرهای شغلی سنتی لازم است تا مسیرهای شغلی جدید مورد بررسی قرار گیرند. به خصوص مسیرشغلی متنوع که نقش مفیدی در حل مشکلات بیکاری دارد. جهت تحقق این امر به ابزاری معتبر و پایا نیاز است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در بین کارکنان شرکت‌های مهندسی شهر اصفهان انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع، ابزاری است که روایی و پایایی (ثبات و همسانی درونی) کافی برای بررسی نگرش‌های افراد به مسیرشغلی متنوع را دارد. در این رابطه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، اناچ و همکاران (۲۰۱۲)، دبراین و باچنر (۲۰۱۰)، رستگار و همکاران (۲۰۱۴) از نظر پایایی این مقیاس همسو بود. با توجه به اینکه ساختار عاملی این مقیاس در پژوهش‌های پیشین مشخص شده است (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ اناچ و همکاران، ۲۰۱۲؛ والمرو اسپارک، ۲۰۱۱؛ دبراین و باچنر، ۲۰۱۰) بنابراین از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

اولین مدل مفروض، مدل تک عاملی مرتبه‌ی اول بود که در آن تمام گویه‌ها به عنوان متغیرهای آشکار منظور شدند. این مدل تایید نگردید. به نظر می‌رسد که نمی‌توان نگرش‌های مسیرشغلی متنوع را یک سازه‌ی تک عاملی در نظر گرفت. این یافته همسوبا

نتایج پژوهش‌های المرو اسپارک (۲۰۱۱) است. بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) نیز نگرش‌های مسیرشغلی متنوع را به عنوان سازه‌ای متشکل از دو بعد خودجهت‌دهی مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی معرفی کرده‌اند. مدل دوم، مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول بود که در آن دو عامل خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی به عنوان عوامل مجزا و مرتبط منظور شدند. نتایج نشان داد که این مدل تایید نشد. این یافته همسوبا نتایج پژوهش‌های اناچ و همکاران (۲۰۱۲) است. اما با نتایج پژوهش‌های بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) و رستگار و همکاران (۲۰۱۴)، دایرنزو، گرینهاوس و ویر^۱ (۲۰۱۵) همسونیست. افراد دارای برانگیختگی ارزشی، غالباً به دنبال محیط‌های شغلی هستند که در آن قادر به ابراز ارزش‌هایشان باشند و تناسب بین خود و محیط شغلی را احساس کنند؛ بنابراین واضح است که بیشتر به خودجهت‌دهی در مدیریت مسیرشغلی بپردازند و از معیارهای درونی مسیرشغلی پیروی کنند و در نهایت مسئولیت مسیرشغلی‌شان را به طور شخصی برعهده می‌گیرند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). در واقع می‌توان گفت که هدایت یا برانگیختگی ارزشی در افراد، همراه با خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی است. چون افراد دارای نگرش‌های مسیرشغلی متنوع توسط ارزش‌های شخصی خویش هدایت می‌شوند نه ارزش‌های محیطی یا سازمانی (واترز و همکاران، ۲۰۱۴)، به احتمال زیاد مدیریت مسیرشغلی خویش را نیز در دست می‌گیرند. در واقع پیروی از ارزش‌های شخصی خویش به مثابه‌ی ابزاری در خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی آنهاست. بنابراین نمی‌توان خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی را به عنوان عوامل مجزا از یکدیگر در نظر گرفت و به نظر می‌رسد که هر دو اجزایی از یک سازه‌ی کلی‌تر باشند.

مدل سوم مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم بود که در آن خودجهت‌دهی مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی به عنوان دو عامل مرتبط منظور شدند که هر دو یک عامل کلی‌تری به نام مسیرشغلی متنوع را شکل می‌دهند. لازم به ذکر است که این مدل در پژوهش‌های

1. Direnzo, M. S; Greenhaus, J. H & Weer, C. H.

پیشین بررسی نشده است، اما با توجه به ارتباط مثبت معنادار بین دو عامل در مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول، برازش مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول، تایید این مدل نیز منطقی به نظر می‌رسد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که این مدل تایید می‌شود. با توجه به ارتباط معنی‌دار بین خودجهت‌دهی مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ رستگار و همکاران، ۲۰۱۴؛ والمر و اسپارک، ۲۰۱۱، امینی و نیلفروشان، ۱۳۹۴) می‌توان انتظار داشت که این دو عامل یک عامل کلی‌تری به نام مسیرشغلی متنوع را شکل دهند. افراد دارای نگرش‌های مسیرشغلی متنوع دارای دو ویژگی بارز هدایت ارزشی و خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی هستند. این دو ویژگی پیوند تنگ‌انگی با هم دارند و همانطور که قبلاً گفته شد اگر فردی هر دوی این ویژگی‌ها را در کنار هم و به میزان بالایی داشته باشد به عنوان فرد دارای مسیرشغلی متنوع شناخته می‌شود (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). بنابراین قرار گرفتن دو بعد برانگیختگی ارزشی و خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی در کنار یکدیگر، سازه‌ی نگرش‌های مسیرشغلی متنوع را تشکیل می‌دهد. بنابراین افراد دارای مسیرشغلی متنوع توسط ارزش‌های شخصی خویش هدایت می‌شوند و در مدیریت مسیرشغلی خویش از یک جهت‌گیری شخصی پیروی می‌کنند که نشأت گرفته از ارزش‌های شخصی‌شان است. در نهایت به‌تراست که مسیرشغلی متنوع را سازه‌ای کلی در نظر بگیریم که از دو خرده‌مقیاس خودجهت‌دهی مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی تشکیل شده است.

نتایج پژوهش در خصوص روایی همگرا نشان داد که بین خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی با شخصیت پیش‌تاز همبستگی مثبت معناداری وجود دارد که این یافته همسوبا نتایج پژوهش بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) است. هال (۲۰۰۴) و فیوگیت، کینیکی و آشفورث^۱ (۲۰۰۴) نیز معتقداند که جهت‌گیری مسیرشغلی متنوع با ویژگی‌های شخصیتی چون پیش‌تاز بودن ارتباط دارد (هال، ۲۰۰۴؛ فیوگیت و

1. Fugate, M; kinicki, A. J & Ashforth, B. E.

همکاران، ۲۰۰۴) و همانگونه که بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) گفته‌اند، افراد دارای نگرش مسیرشغلی متنوع، پیشتازی بیشتری دارند (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین می‌توان گفت شخصیت پیشتاز یکی از ویژگی‌های افراد دارای مسیرشغلی متنوع است. ویژگی افراد با شخصیت پیشتاز از جمله کنترل بر شرایط کاری، شناسایی احتمالات و فرصت‌ها و پیش‌بینی تغییرات در محیط کاری، خلاقیت و پشتکار، تاثیرگذاری بر محیط، شناسایی فرصت‌های خود توانمندسازی^۱ (مانند کسب تحصیلات یا مهارت‌های لازم برای ارتقاء در آینده) و خودکارآمدی بالا در زندگی کاری (باتمن و کرانت، ۱۹۹۳). بنابراین واضح است که داشتن چنین رفتارهای به موفقیت در مسیرشغلی متنوع کمک می‌کند. نتایج پژوهش در مورد پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع به دوروش همسانی درونی و بازآزمایی نشان داد که دوزیرمقیاس خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی از ضریب پایایی مناسب و بالایی برای سنجش مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع برخوردار است. زیرا برای مقاصد پژوهشی حداقل ضریب پایایی، به مقدار ۰/۷ مناسب دانسته شده است (شریفی و شریفی، ۱۳۹۱). این یافته با نتایج پژوهش بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، اناچ و همکاران (۲۰۱۲) و دبراین و باچنر (۲۰۱۰) همسو است.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد زنان و مردان از نظرابعاد مسیرشغلی متنوع با هم تفاوت معناداری دارند. به طوری که در هر دو بعد خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی و برانگیختگی ارزشی، مردان نمرات بالاتری داشتند که همسو با نتایج پژوهش بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)؛ مک درماید، دین لی، باک و ویلیامز^۲ (۲۰۰۱)؛ سگرس، اینکگلو، ولبرگس، باترمن و هندریکس^۳ (۲۰۰۸)، پارک^۴ (۲۰۰۹) و مورل (۲۰۱۰) نیست. بعضی از این پژوهش‌ها ارتباط معناداری را گزارش نکردند و برخی دیگر معتقدند

1. self-improvement.

2. MacDermid, S. M.; Dean Lee, M.; Buck, M & Williams, M. L.

3. Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E.

4. Park, Y.

که نمره‌ی زنان در نگرش‌های مسیرشغلی متنوع بالاتر است. لازم به ذکر است که این نتایج مربوط به پژوهش‌های خارجی است. احتمال می‌رود که این ناهم‌سویی به تفاوت جامعه پژوهش‌ها مربوط باشد. البته این نتیجه با گزارش امینی و نیلفروشان (۱۳۹۴) هم‌سواست. آنها نشان دادند که از بین ابعاد مسیرشغلی بی‌مرز، مردان از نظر ذهنیت بی‌مرز نمرات بالاتری از زنان دارند. با توجه به ارتباط ذهنیت بی‌مرز و مسیرشغلی متنوع و پیروی افراد دارای ذهنیت بی‌مرز از ارزش‌های شخصی و مدیریت شخصی مسیرشغلی خود (امینی و نیلفروشان، ۱۳۹۴)، این نتیجه قابل تبیین است. به نظر می‌رسد با توجه به تحولات وضعیت اقتصادی و دشواری‌های استخدامی در کشورمان، مردان از فرایندهای رشدی مسیرشغلی سنتی منفعت کمتری می‌برند، زیرا در مسیرهای شغلی سنتی بر مفهوم امنیت شغلی و پیشرفت سلسه مراتبی و استخدام مادام‌تاکید می‌گردد (سالیوان^۱، ۱۹۹۹). همین امر سبب می‌شود تا نقش‌های سنتی خانوادگی، انعطاف‌پذیرتر شوند. بنابراین لازم است که مردان از مهارت‌های استخدام‌پذیری بالایی برخوردار باشند و از آنجایی که در مسیرشغلی متنوع، بر مهارت‌های استخدام‌پذیری و مشاغل پاره‌وقت تاکید می‌شود (واترز و همکاران، ۲۰۱۴)، احتمال می‌رود که مردان، گرایش بیشتری به نگرش‌های مسیرشغلی متنوع داشته باشند و بیشتر به دنبال پیروی از ارزش‌های شخصی و خود‌جهت‌دهی در مسیرشغلی باشند. با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های پیشین لازم است به نقش جنسیت به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر توجه شود. علاوه بر این، توجه به نقش تفاوت‌های فرهنگی در این زمینه نیز حائز اهمیت است.

با توجه به دشواری بودن استخدام مادام‌العمر در مسیرهای شغلی سنتی، لازم است که مردان از مهارت‌های استخدام‌پذیری بالایی برخوردار باشند تا بتوانند به خوبی از عهده‌ی ایفای نقش نان‌آور بودن برآیند. از آنجایی که در مسیرشغلی متنوع، بر

1. Sullivan, S. E.

مهارت‌های استخدام پذیری و مشاغل پاره وقت تاکید می‌شود (واترز و همکاران، ۲۰۱۴)، انتظار می‌رود که مردان تمایل بیشتری به نگرش‌های مسیرشغلی متنوع داشته باشند و بیشتر به دنبال پیروی از ارزش‌های شخصی و خود جهت‌دهی در مسیرشغلی باشند. با توجه به بحران‌های اقتصادی فعلی و وضعیت شغلی و استخدامی در جامعه ایرانی روشن است که مسیرهای شغلی سنتی پاسخگوی نیازهای شغلی جامعه نیست. در این شرایط اگر افراد به دنبال استخدام مادام‌العمر، بیمه، امنیت شغلی و حقوق ثابت باشند نتیجه چیزی جز بحران‌های بیکاری نیست. بنابراین لازم است که جوانان و افراد بیکار را به سمت نگرش‌های مسیرشغلی متنوع سوق داد تا بتوانند براساس ارزش‌های شخصی خویش مشاغلی را انتخاب کنند و در نهایت خودشان به مدیریت مسیرشغلی خویش پردازند. در صورتی که افراد دارای مسیرشغلی متنوع باشند بیشتر به دنبال روش‌های شخصی‌کاریابی هستند و بیشتر تلاش می‌کنند تا از طریق پیدا کردن آشنا و گسترش شبکه ارتباطی، فرصت‌های شغلی جدیدی برای خود پیدا کنند. بنابراین واضح است که در جامعه ایرانی داشتن چنین نگرش‌های مسیرشغلی گام بزرگی در حل مشکلات کاری است. در راستای یافته‌های این پژوهش، مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع می‌تواند ابزاری معتبر برای سنجش این نگرش‌ها باشد.

به طور کلی پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع دارای روایی و پایایی کافی برای ارزیابی نگرش به مسیرشغلی متنوع است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد از این ابزار برای سنجش مسیرشغلی متنوع در کارکنان مختلف استفاده گردد. از آنجایی که داشتن نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در کارکنان سبب می‌شود تا بهتر با عدم قطعیت در شغل کنار بیایند و سازگارتر شوند به نظر می‌رسد سنجش و ارتقای این نگرش در کارکنان ضروری است. علاوه بر این می‌توان از این ابزار جهت سنجش میزان نگرش‌های مسیرشغلی متنوع افراد جویای کار در مراکز کاریابی استفاده کرد و در نهایت از طریق مداخلات مبتنی بر ارتقای سطح برانگیختگی ارزشی و خودجهت‌دهی مدیریت

مسیرشغلی این نگرش را در افراد جویای کار ارتقا داد. با توجه به تایید مدل تک عاملی مرتبه دوم، به منظور ارتقای و یا ایجاد نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در افراد لازم است هم بر روی برانگیختگی ارزشی و هم خودجهت‌دهی مدیریت مسیرشغلی کار شود. یکی از محدودیت‌های این پژوهش آن بود که نمونه‌ی پژوهش تنها محدود به ۵ شرکت مهندسی شهر اصفهان و ۲۰۰ نفر از کارکنان بود. بنابراین با توجه به تعداد کم حجم نمونه و محدود شدن نمونه پژوهش به شرکتهای مهندسی، پیشنهاد می‌شود که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع در نمونه‌ای گسترده‌تر و متفاوت‌تر و با تعداد بیشتر بررسی شود. لازم است که نقش تفاوت‌های فرهنگی و جنسیتی افراد نیز مورد توجه قرارگیرد.

منابع

- امینی، الف. (۱۳۹۴). کشف ساختارهای شکل دهنده‌ی نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در کارکنان: یک مطالعه‌ی ترکیبی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مشاوره‌ی شغلی، دانشگاه اصفهان.
- امینی، الف؛ نیلفروشان، پ. (۱۳۹۴). رابطه‌ی نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز و متنوع در کارکنان. سومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران: سالن همایش‌های تلاش. ۱۹ آبان ۱۳۹۴.
- بهارلو، م؛ محمودی کیا، م؛ احمدی چگینی، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجیگری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق در کارکنان دفاتر آژانس‌های هواپیمایی شهر تهران. مجله‌ی روان‌شناسی اجتماعی، ۸ (۲۸)، ۶۸-۵۳.
- شریفی، ح. پ؛ شریفی، ن. (۱۳۹۱). اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی. انتشارات رشد.
- زائری، م؛ خواجه، ن. (۱۳۹۶). اثر غیرمستقیم باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی پرستاران: میانجیگرهای شخصیت پویا، برزندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی ادراک شده. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۶ (۶)، ۴۷-۳۸.
- قاسمی، و. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. نشر: جامعه‌شناسان.
- گال، م؛ بورگ، و؛ گال، ج. (۲۰۰۶). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. جلد دوم. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران (۱۳۸۴). تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- Batemen, T. S., & Grant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 103-18.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1),

- 4-18.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2002). The protean orientation: Creating the adaptable workforce necessary for flexibility and speed. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 4-18.
 - Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 30-47.
 - 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.
 - 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*, 36 (4), 538-560.
 - Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (6), 689-708.
 - 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.
 - Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65 (1), 14-38.
 - Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65 (1), 1-13.
 - Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 155-176.
 - Jawadein, S. R. S., Ebrahimi, E., & Fathi, M. R. (2014). Ranking Employees based on their Career Orientation: Considering Protean and Boundaryless Career Attitudes. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1 (3), 136-142.
 - MacDermid, S. M., Dean Lee, M., Buck, M., & Williams, M. L. (2001). Alternative work arrangements among professionals and managers: Rethinking career development and success. *Journal of Management Development*, 20 (4), 305-317.
 - Morrell, H. R. (2010). Protean and Boundaryless Career Attitudes in New Zealand Workers. Doctoral dissertation, University of Waikato. Retrieved from: <http://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/5076>.
 - Park, Y. (2009). An integrative empirical approach to the predictors of self-directed career management. *Career Development International*, 14 (7), 636-654.
 - Rastgar, A. A., Ebrahimi, E., & Hessian, M. (2014). The Effects of Personality on Protean and Boundaryless Career Attitudes. *International Journal of Business Management and Economics*, 1 (1), 1- 5.
 - Reitman, F., & Schneer, J. A. (2003). The promised path: a longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 60-75.
 - Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008).

- Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (2), 212-230.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25 (3), 457-484.
 - Uy, M. A., Chan, K. Y., Sam, Y. L., Ho, M. H. R., & Chernyshenko, O. S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123.
 - Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 43 (3), 207-218.
 - Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (3), 405-419.
 - Waters, L. E., & Moore, K. A. (2001). Coping with economic deprivation during unemployment. *Journal of economic psychology*, 22 (4), 461-482.

مقیاس نگرش مسیرشغلی متنوع

- لطفا با استفاده از مقیاس پاسخگویی زیر، موافقت خود را با هر جمله بیان کنید.
- لطفا در جلوی پاسخ مناسب علامت ضربدر قرار دهید. (بسیار کم یا اصلا=۱، کمی=۲، تا حدی=۳، تا حد قابل توجهی=۴، تا حد زیادی=۵)
- ۱- اگر فرصت پیشرفت توسط شرکت فراهم نشده باشد، خودم در جست و جوی این فرصت‌ها خواهم بود.
 - ۲- من مسئول موفقیت یا شکست خود در شغل ام هستم.
 - ۳- به طور کلی در شغل ام استقلال دارم و خودم آن را هدایت می‌کنم.
 - ۴- یکی از مهمترین ارزش‌های من این است که برای انتخاب شغل و مسیر آن آزادی عمل داشته باشم.
 - ۵- خودم مسئولیت شغل ام را برعهده دارم.
 - ۶- در پیشبرد شغل ام در نهایت به خودم متکی ام.
 - ۷- وقتی پای شغل ام در میان است، من اولویت‌های شخصی خودم را در نظر می‌گیرم.

۸- در گذشته در موارد ضروری، برای یافتن یک شغل جدید بیشتر از دیگران به خودم متکی بوده‌ام.

۹- شغل‌ام را براساس اولویت‌های شخصی‌ام هدایت می‌کنم نه براساس اولویت‌های کارفرمایم.

۱۰- مهم نیست که دیگران انتخابهای شغلی مرا چگونه ارزیابی می‌کنند.

۱۱- آنچه که بیشتر برایتان مهم است، این است که خودم چه احساسی نسبت به موفقیت شغلی‌ام دارم، نه اینکه دیگران موفقیت مرا چگونه می‌بینند.

۱۲- اگر شرکت از من کاری را بخواهد که در تضاد با ارزش‌هایم باشد، از وجدانم پیروی می‌کنم.

۱۳- آنچه من فکر می‌کنم در شغل‌ام درست است، بسیار مهم‌تر از چیزی است که شرکت فکر می‌کند درست است.

۱۴- در گذشته وقتی شرکت از من کاری می‌خواست که با آن موافق نبوده‌ام، از ارزش‌های خودم طرفداری کرده‌ام.

مقیاس شخصیت پیشنهادی

لطفاً با استفاده از مقیاس پاسخگویی زیر، موافقت خود را با هر جمله بیان کنید.

لطفاً در جلوی پاسخ مناسب علامت ضربدر قرار دهید. (بسیار کم یا

اصلاً=۱، کمی=۲، تا حدی=۳، تا حد قابل توجهی=۴، تا حد زیادی=۵)

۱- دائماً به دنبال راه‌های جدیدی هستم که زندگیم را بهبود بخشد.

۲- همیشه نیروی قدرتمندی برای ایجاد تغییرات سازنده داشته‌ام.

۳- هیچ چیزی هیجان انگیزتر از این نیست که ببینم، ایده‌هایم به واقعیت تبدیل

می‌شوند.

۴- اگر ببینم چیزی را دوست ندارم، آن را تغییر خواهم داد.

۵- مهم نیست چقدر شانس داشته باشم، اگر به چیزی باور داشته باشم آن را انجام خواهم داد.

۶- دوست دارم از ایده‌های خودم دفاع کنم، حتی اگر دیگران با آن مخالف باشند.

۷- به خوبی می‌توانم فرصت‌ها را شناسایی کنم.

۸- برای انجام دادن کارها به دنبال بهترین روش‌ها هستم.

۹- اگر من به ایده‌ای اعتقاد داشته باشم، چیزی مانع من برای انجام آن نخواهد شد.

۱۰- فرصت‌های خوب را قبل از دیگران می‌توانم شناسایی کنم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی