

بررسی پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز

Reliability and Validity of Boundaryless Career Attitudes Scale

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۳/۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۱۰/۲۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۱/۱۷

R. Amini Shalamzari., (M.A) & P. Nilforooshan.,
(Ph.D)

Abstract: The aim of this research was investigation of reliability and validity of Boundaryless Career Attitudes Scale in employees. The statistic population of this research was engineering companies' employees of Isfahan's city. The sample included 200 employees (78 females and 122 males) who were selected by cluster sampling method. Boundaryless Career Attitudes Scale and Proactive Personality Scale (PPS) were used in this research. Data were analyzed by factor analysis, correlation and multivariate analysis of variance. Test-retest reliability and internal consistency were used for evaluation of reliability that their amount in Organizational Mobility Preference and Boundaryless Mindset was 0.91, 0.90, 0.76 and 0.84. Factor analysis, concurrent validity and discriminant validity were used for evaluation of validity. The results of factor analysis showed that Boundaryless Mindset and Organizational Mobility Preference are two separated and independent component. The correlation of Boundaryless Mindset scale with Proactive personality scale was 0.50 ($p < 0.01$) but there wasn't significant correlation between Organizational Mobility Preference scale and Proactive Personality Scale ($p > 0.05$). Also results of discriminant validity showed that men in Boundaryless Mindset scale and women in Organizational Mobility Preference scale had higher scores. As the result, Boundaryless Career Attitudes Scale is valid and profitable scale and it can be used to measure Boundaryless Career Attitudes.

Keywords: Reliability, Validity, Boundaryless Career Attitudes Scale

راضیه امینی شلمزاری^۱ و پریرسا نیلفروشان^۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در کارکنان انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه 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 بی‌مرز و مقیاس شخصیت پیش‌تاز (PPS) بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی، همبستگی و تحلیل واریانس چندمتغیری تحلیل شد. پایایی با استفاده از ضریب بازآزمایی و همسانی درونی بررسی گردید که مقادیر آن در مقیاس‌های ترجیح تحرک سازمانی و ذهنیت بی‌مرز به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰، ۰/۷۶ و ۰/۸۴، به‌دست آمد. به‌منظور بررسی روایی از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی، روایی هم‌زمان و تفاوت‌های بین گروهی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد، ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی دو عامل مجزا و مستقل از یکدیگر هستند. همبستگی مقیاس ذهنیت بی‌مرز با مقیاس شخصیت پیش‌تاز (PPS) ۰/۵۰ به‌دست آمد اما بین ترجیح تحرک سازمانی و شخصیت پیش‌تاز ارتباطی به دست نیامد ($P > 0.05$). همچنین نتایج تفاوت‌های بین گروهی نشان داد که مردان در مقیاس ذهنیت بی‌مرز و زنان در مقیاس ترجیح تحرک سازمانی نمرات بالاتری داشتند. نتایج نشان داد به‌طور کلی می‌توان از مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز به‌عنوان ابزاری معتبر و سودمند جهت سنجش نگرش به مسیرشغلی بی‌مرز استفاده کرد.

کلید واژه‌ها: پایایی، روایی، مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

مقدمه

شغل مرکز خودپنداره افراد است و موفقیت شغلی برای اشخاص و سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است (والمر و اسپارک^۲، ۲۰۱۱). در دهه‌های اخیر بحث‌های گسترده‌ای در خصوص تغییر محیط شغلی صورت گرفته است. بدین صورت که مسیرهای شغلی سنتی در حال تغییر به مسیرهای شغلی جدید هستند. مسیر شغلی سنتی عبارت است از: یک مسیر خطی و صعودی در یک یا دو سازمان که هدف آن کسب موفقیت عینی و بیرونی از طریق حقوق و موقعیت است. کارکنان نسبت به سازمان‌ها وفاداری دارند و به دنبال آن، سازمان نیز امنیت شغلی را برای افراد تأمین می‌کنند. در چنین محیط کاری افراد بیش از توسعه مسیر شغلی خود با انتظارات سازمانی مواجه‌اند که این انتظارات به میزان زیادی با تعهد، دل‌بستگی هیجانی قوی و هویت سازمانی همراه است (مورل^۲، ۲۰۱۰). بنابراین در این مسیر، موفقیت شغلی توسط سازمان و با افزایش مسئولیت‌پذیری و حقوق تعریف می‌شود (سگرس، اینکگلو، ولبرفز، برترام و هندریکس^۳، ۲۰۰۷) در آن مهم‌ترین ارزش، پیشرفت و مهم‌ترین، نگرش، تعهد سازمانی است (هال^۴، ۲۰۰۸).

امروزه با صنعتی شدن محیط کار، سازمان‌ها به زمان‌های کاری انعطاف‌پذیر، چرخش کاری، تکالیف کوتاه مدت، تغییرات جانبی شغلی، جابه‌جایی بدون نیاز به ترک شغل^۵ نیاز دارند (مورل، ۲۰۱۰). بنابراین به مسیرهای شغلی جدیدی نیاز است که پاسخگوی این تغییرات باشد. از بین این مسیرها، مسیر شغلی بی‌مرز برجستگی خاصی دارد و مانند یک چتر سایر آن‌ها را در برمی‌گیرد (کوهن و مالون^۶، ۱۹۹۹). مفهوم مسیر شغلی بی‌مرز نخستین بار توسط آرتور و روسیو^۷ (۱۹۹۶) مطرح شده که در تضاد با مسیر شغلی سازمانی یا محدود است (رادرگاس و گاست^۸، ۲۰۱۰) اینکسون^۹، (۲۰۰۶) معتقد است که واژه‌ی مسیر شغلی بی‌مرز به معنای مسیر شغلی است که در هیچ حوزه‌ای محدودیت ندارد، دارای مرز مشخصی نیست و قابل توسعه است. فرض این دیدگاه بر این است که افراد خود مسیر شغلی‌شان را جهت داده و تحرک و پویایی آن را افزایش می‌دهند (بریسکو، هال و فراتسچی دماس^{۲۰۰۷}؛ گابلر، آرنولد و کومبز، ۲۰۱۴)، به عبارتی دیگر زمانی که افراد قادر به شناسایی فرصت‌های بی‌حد، و مرز در مسیر شغلی‌شان باشند،

1. Volmer & Spurk
2. Morrell
3. Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram & Henderickx
4. Hall
5. Boundaryless career
6. Cohen & Mallon
7. Arthur & Rousseau
8. Rodrigues & Guest
9. Inkson

دارای مسیرشغلی بی‌مرز هستند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). به‌طور کل مسیرشغلی بی‌مرز به‌عنوان ویژگی شخصی افراد در نظر گرفته می‌شود (اینکسون و آرتور ۲۰۰۱). که عامل بودن آن‌ها در توسعه‌ی مسیرشغلی، اهمیت زیادی دارد (کوهن و مالون، ۱۹۹۹) و هم‌چنین با تعریف شخصی که از موفقیت دارند هدایت می‌شوند (لازاروا و تیلور ۲۰۰۹). مسیرشغلی بی‌مرز دارای دو سطح تحرک فیزیکی و تحرک روان‌شناختی است و فرد دارای نگرش مسیرشغلی بی‌مرز، تغییرات کاری را از طریق سطوح حرکت روان‌شناختی یا فیزیکی، نشان می‌دهد. تحرک فیزیکی به‌معنای انتقال در سرتاسر مرزها است و شامل تعداد دفعاتی است که یک شخص، شغل و کارفرمایانش را تغییر می‌دهد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷).

(سالیوان و آرتور، ۲۰۰۷) تحرک فیزیکی را حرکت و جابه‌جایی واقعی بین مشاغل، شرکت‌ها و کشورها می‌دانند بعضی از کارکنان چون حقوق و موقعیت شغلی خود را از سایرین کمتر می‌بینند به‌دنبال تغییرات شغلی‌اند، بنابراین پول، موقعیت شغلی و ارتقاءبخشی از عوامل ایجاد انگیزه در بعد تحرک فیزیکی است (دکی و رایان، ۲۰۰۰) تحرک روان‌شناختی به معنای، ادراک فرد است از این‌که تا چه اندازه برای ایجاد این انتقالات ظرفیت دارد و از طریق تفکر ایفای نقش مسیرشغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷).

بریسکو و همکاران مفهوم مسیرشغلی بی‌مرز را از طریق دو بعد ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها تحرک روان‌شناختی را در قالب ذهنیت بی‌مرز تعریف کرده که به‌معنای مفهوم‌سازی نگرش‌های کلی فرد نسبت به کارکردن در مرزهای سازمانی است. به عبارتی دیگر، فرد دارای ذهنیت بی‌مرز، ارتباطات کاری را ایجاد می‌کند که لازمه‌ی آن عبور از مرزهای سازمانی است. ترجیح تحرک سازمانی عبارت است از تمایل به ماندن با یک یا چند کارفرما که با عملکرد فرد امنیت شغلی، پیش‌بینی‌پذیری و استخدام طولانی مدت ارتباط دارد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷).

در سال‌های اخیر به‌علت تحولات چشمگیر جمعیتی و در نتیجه افزایش جمعیت جوان در کشور ایران، تقاضای کار با افزایش بیش از حدی مواجه شده و عدم تطبیق این تقاضاها با وضعیت موجود بازار کار، در رشد بیکاری موثر بوده است. برخی از پژوهشگران معتقدند که داشتن نگرش بی‌مرز به مسیرشغلی، گامی مهم در حل این معضلات است. با توجه به این‌که مسیرشغلی بی‌مرز، شامل دو بعد تحرک فیزیکی و روان‌شناختی است، افرادی که دارای تحرک روان‌شناختی بالایی هستند، جابه‌جایی در سازمان‌های مختلف را آسان‌تر می‌یابند و این سبب می‌شود که افراد به دنبال رشد شخصی بیرون از محیط کاری باشند (مانند زمانی که فرد به کارهای داوطلبانه می‌پردازد و یا به‌دنبال آموزش‌های اضافه‌تر از محیط سازمانی است) و در

زمینه‌ی استخدام پذیری انتظارات بالایی از خود داشته باشند (سالیوان و آرتور، ۲۰۰۷) این افراد علاقه‌مند به کشف گزینه‌های شغلی بیشتری هستند و انتظار دارند که نقش مفیدی در یافتن شغل داشته باشند. زمانی که تحرک روان‌شناختی پایین است، افراد تمرکز شغلی کمتر، آرزوهای شغلی پایین‌تر و انگیزه‌ی کمی برای به‌دست آوردن شغلی خاص دارند که در نهایت این ویژگی‌ها، با موفقیت کمتر در جست و جوی شغل همراه است. بنابراین رشد تحرک روان‌شناختی در افراد بیکار می‌تواند با تناسب بین تقاضاها و فرصت‌های شغلی موجود همراه باشد (ونستین کایست، وربروگن و سلز، ۲۰۱۳).

وجود مشکلات فعلی بازار کار و تداوم این وضعیت، سبب تغییرات زیاد در شرایط بازارکار و وضعیت استخدام پذیری در آینده است و این احتمال وجود دارد که مسیرهای شغلی سنتی فعلی در ایران به سمت مسیر شغلی بی‌مرز گرایش پیدا کنند. بنابراین لازم است که افراد در چنین شرایطی از نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز برخوردار باشند تا از شدت مسائل و مشکلاتی چون بیکاری‌های مداوم، مشکلات استخدامی، بحران‌های شغلی کاسته شود. پس به نظر می‌رسد که به ابزاری معتبر برای بررسی مسیرشغلی بی‌مرز نیاز است. در این راستا مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز توسط (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷).

جهت سنجش نگرش به مسیرشغلی بی‌مرز طراحی شده است که دو بعد ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. با توجه به این‌که پژوهش‌های داخلی محدودی (رستگار، ابراهیمی و حسان، ۲۰۰۸؛ جوادیان، ابراهیمی، فاتحی، ۲۰۰۸) از این مقیاس استفاده کرده‌اند و اکثر پژوهش‌های مبتنی بر این مقیاس در ایالات متحده آمریکا یا اروپای غربی صورت گرفته، ترجمه و تطبیق آن حائز اهمیت است، زیرا با فراهم شدن مفهومی مشترک از این نگرش مسیر شغلی، امکان استفاده گسترده‌تر این مفهوم و عملیاتی شدن آن فراهم می‌گردد. علاوه بر آن بررسی تطبیقی با کشورها و گروه‌های فرهنگی مختلف نیز امکان‌پذیر می‌شود با در نظر گرفتن این شرایط، هدف پژوهش حاضر معرفی این مقیاس و بررسی پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز است که توسط (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷) تهیه شده است.

روش پژوهش

عریضی و فراهانی پژوهش‌هایی که به بررسی پایایی و روایی مقیاس‌ها می‌پردازند را جزو پژوهش‌های توصیفی معرفی کرده‌اند. لذا پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه‌ی کارکنان شرکت‌های مهندسی شهر اصفهان است که در سال ۱۳۸۱ مشغول به‌کار بودند. از جامعه‌ی پژوهش نمونه‌ای با حجم ۲۲۰ نفر به‌روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و برای برآورد حجم نمونه برای هر متغیر آشکار ۲۰ آزمودنی منظور شد (گال، بورگ و گال،

۱۳۷۸) و از آنجایی که این مقیاس ۲۳ گویه دارد، حداقل حجم نمونه ۲۱۷ نفر در نظر گرفته شد و ۲۲۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان ۲۰ پرسش‌نامه مخدوش بود. شیوه‌ی نمونه‌گیری به این ترتیب بود که ابتدا از پنج ناحیه اصلی در شهر اصفهان، دو ناحیه به‌طور تصادفی انتخاب شدند و پس از تهیه فهرستی از شرکت‌های مهندسی این دو ناحیه، از هر دو ناحیه ۲۰ شرکت مهندسی ۲۲۲ نفر (۸۷٪ نفر از آزمودنی‌ها زن) و از هر شرکت، ۲۲ نفر از کارکنان به‌طور تصادفی انتخاب شدند. کارکنان با اعلام موافقت در این پژوهش شرکت کردند. در دستورالعمل پرسشنامه‌ها ضمن ارائه‌ی راهنمایی‌های لازم به این نکته اشاره شد که افراد می‌توانند در صورت تمایل از نام مستعار استفاده کنند. جهت حفظ ملاحظات اخلاقی از بردن نام شرکت‌ها در پژوهش خودداری گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای بررسی نگرش به مسیرشغلی بی‌مرز از مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز استفاده شد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷). این پرسشنامه، شامل ۲۳ گویه است که ۷ سوال اول ذهنیت بی‌مرز و ۱۶ سوال بعدی ترجیح تحرک سازمانی را می‌سنجد. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت صفر درجه‌ای (از ۰ بسیار کم یا اصلاً تا ۲ بسیار زیاد). مقیاس ذهنیت بی‌مرز به بررسی این موضوع می‌پردازد که یک فرد تا چه اندازه از طریق راه-اندازی و پیگیری ارتباطات کاری در محدودیت‌های سازمانی احساس راحتی می‌کند و مقیاس ترجیح تحرک سازمانی تمایل به ماندن با یک یا چند کارفرما را مورد بررسی قرار می‌دهد (والمر و اسپارک، ۲۰۱۲). (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۷) پایایی خرده مقیاس‌های، ذهنیت بی‌مرز را از گزارش کردند. برای آماده‌سازی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز، در ابتدا این پرسش‌نامه به زبان فارسی ترجمه شد، در ترجمه از نظرات یک کارشناس ارشد زبان انگلیسی و تعدادی از کارکنان که عضو جامعه‌ی پژوهش بودند، استفاده شد. سپس چند نفر از اعضاء هیئت علمی متخصص در مشاوره شغلی، روایی محتوایی و تطابق فرهنگی این مقیاس را تأیید کردند. برای بررسی پایایی هم از روش همسانی درونی و هم بازآزمایی استفاده شد. برای بررسی ثبات از ۸۰ نفر از آزمودنی‌ها درخواست شد که پس از سه هفته مجدداً به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. هم‌چنین به منظور بررسی روایی سازه، همراه با مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز، مقیاس شخصیت پیش‌تاز PPS باتمن و کرانت ۲۰۱۳ هم اجرا شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی، شواهد مربوط به روایی و پایایی ارائه شده است. در جدول ۲ اطلاعات مربوط به میانگین، انحراف معیار و همبستگی سوالات مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بیمرز با یکدیگر گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی سوالات مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز

انحراف معیار	میانگین	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	سوال		
۰/۸۹	۴/۳۱												-	۱		
۰/۹۸	۴/۰۳											-	۰۰/۳۸	۲		
۱/۲۶	۳/۲۸										-	۰۰/۴۴	۰۰/۳۱	۳		
۱/۲۳	۳/۲۰									-	۰۰/۴۲	۰۰/۳۷	۰۰/۲۱	۴		
۱/۰۹	۳/۴۵									-	۰۰/۶۰	۰۰/۶۳	۰۰/۵۸	۰۰/۲۴	۵	
۱/۱۱	۳/۶۸									-	۰۰/۵۹	۰۰/۴۳	۰۰/۴۵	۰۰/۵۵	۰۰/۲۲	۶
۱/۲۸	۳/۰۱							-	۰۰/۴۴	۰۰/۴۴	۰۰/۳۹	۰۰/۵۱	۰۰/۴۵	۰۰/۲۲	۷	
۰/۷۴۶	۴/۴۲					-	۰۰/۳۱	۰۰/۴۶	۰۰/۳۹	۰۰/۳۰	۰۰/۳۸	۰۰/۴۰	۰۰/۴۸	۰۰/۲۸	۸	
۱/۱۴	۲/۹۷				-	-۰/۰۵	-۰/۰۹	-۰/۰۲	-۰/۰۱	-۰/۰۰	-۰/۰۸	-۰/۰۷	-۰/۰۲	-۰/۰۲	۹	
۱/۳۰	۳/۱۹			-	۰۰/۳۷	-۰/۰۵	-۰/۰۶	-۰/۰۳	-۰/۰۲	-۰/۰۰۵	-۰/۰۰۲	-۰/۰۷	-۰/۰۷	-۰/۰۷	۱۰	
۱/۱۱	۲/۴۹		-	۰۰/۴۵	۰۰/۴۴	-۰/۰۳	-۰/۰۹	-۰/۰۲	-۰/۰۶	-۰/۰۹	-۰/۰۳	-۰/۰۴	-۰/۰۳	-۰/۰۳	۱۱	
۱/۴۱	۲/۹۱	-	۰۰/۴۴	۰۰/۳۸	۰۰/۴۱	-۰/۰۰۸	-۰/۰۰۸	-۰/۰۲	-۰/۰۳	-۰/۰۳	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۰۰/۱۴	۱۲		
۱/۱۹	۲/۰۹	۰۰/۴۶	۰۰/۳۶	۰۰/۳۲	۰۰/۲۷	-۰/۱۱	-۰/۱	-۰/۰۷	-۰/۰۱	-۰/۰۱	-۰/۰۶	-۰/۰۱	-۰/۰۱	۱۳		

$p < 0/01$ *
 $p < 0/05$ *

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد همبستگی سوالات ۱ تا ۸ و سوالات ۹ تا ۱۳ با یکدیگر نسبتاً متوسط و معنادار است.

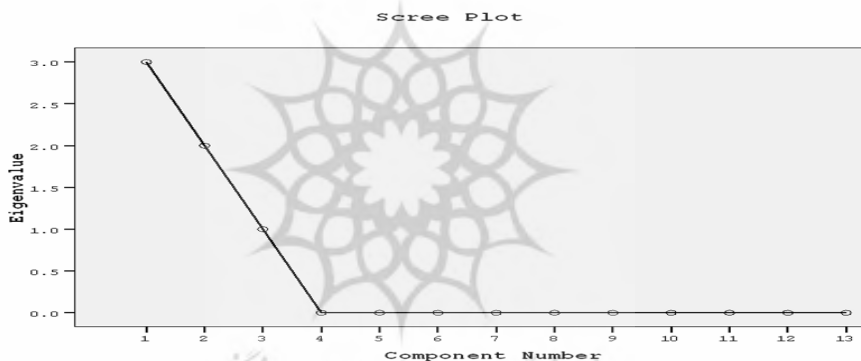
بررسی روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز

به‌منظور گردآوری شواهد مربوط به روایی سازه مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز، روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تاییدی، روایی همگرا و تفاوت‌های بین گروهی به‌کار برده شد. الف- تحلیل عاملی اکتشافی: با توجه به تفاوت‌های فرهنگی پاسخ‌دهندگان در پاسخ به سوالات مقیاس ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفت. در تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا شاخص‌های کفایت نمونه‌برداری و ضریب بارلت برای داده‌ها محاسبه شد. مقدار آزمون کروییت بارلت برابر با ۸۷۶/۵۸۲ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بود و ضریب KMO برابر با ۰/۷۹ بود. این نتایج نشان داد که حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مطلوب است. پس از اطمینان از توانایی انجام تحلیل عاملی اکتشافی، فرآیند انجام تحلیل آغاز شد. با استفاده از روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس دو عامل با ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک استخراج شد که مجموعاً

۵۰٫۶۲٪ از واریانس کل مقیاس را تبیین کرد. نتایج مربوط به این عوامل در جدول ۲ و مقدار ویژه هر عامل در نمودار صخره‌ای (شکل ۱) گزارش شده است.

جدول ۲. وزن عاملی و ارزش ویژه عوامل مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز

۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	گویه	عامل اول	
۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۷۵	۰/۵۱	بارعاملی		
درصد واریانس: ۳۰/۶۶					ارزش ویژه: ۳/۹۸					عامل دوم
			۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	گویه		
			۰/۶۶	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۷۰	۰/۶۹	بارعاملی		
درصد واریانس: ۱۹/۹۵					ارزش ویژه: ۲/۵۹					

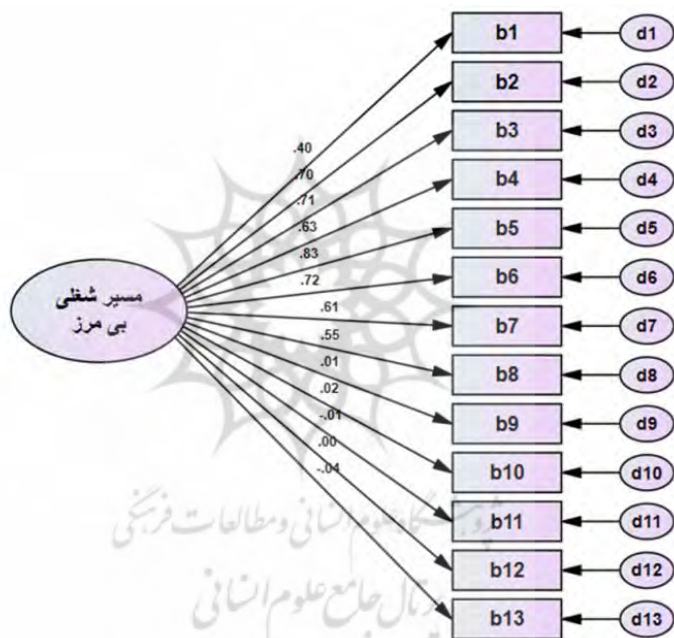


شکل ۱. نمودار صخره‌ای مربوط به مقدار ویژه عوامل

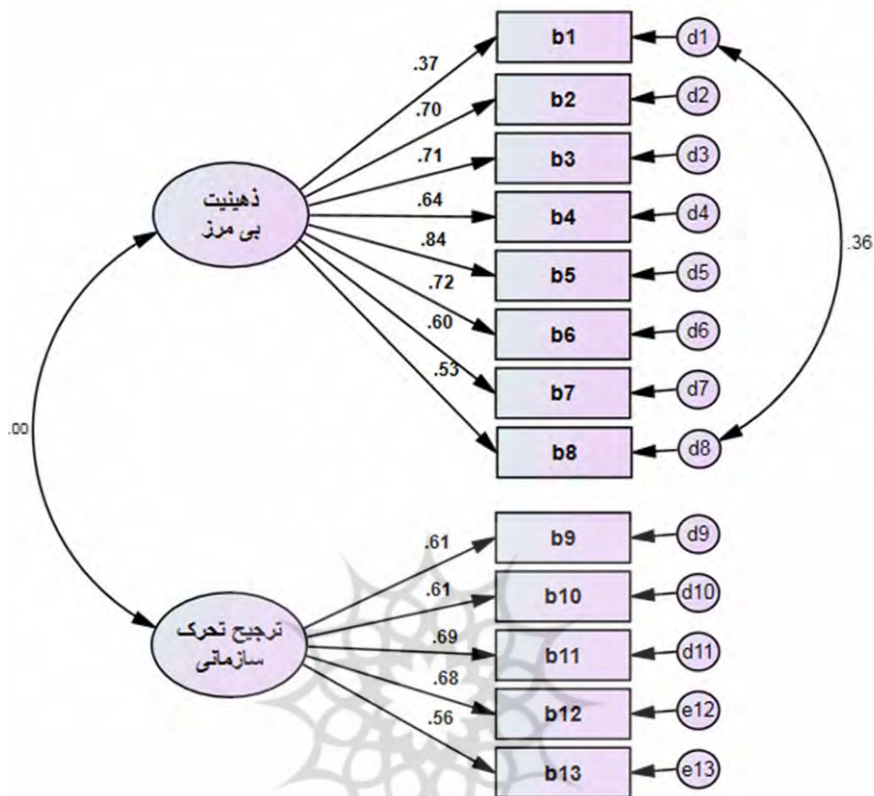
همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد عامل اول با ارزش ۳/۹۸، ۳۰/۶۶ درصد کل واریانس و عامل دوم با ارزش ۲/۵۹، ۱۹/۹۵ درصد کل واریانس را تبیین کرد.

الف- تحلیل عاملی تاییدی: به‌منظور بررسی ساختار عاملی مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. انواع الگوها براساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، دیدگاه سازندگان آزمون و پژوهش‌های صورت گرفته بر روی این مقیاس توسط (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ اناچ و همکاران، ۲۰۱۲؛ دبراین و باچنر، ۲۰۱۰) صورت گرفت. جهت تدوین مدل عاملی

مدنظر قرار گرفت. بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) برای این مقیاس دو عامل مجزای ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی را تایید کرده‌اند. اناچ و همکاران (۲۰۱۲) علاوه بر مدل دو عاملی، مدل تک‌عاملی مرتبه‌ی اول را هم بررسی نموده‌اند. به همین ترتیب در این پژوهش دو مدل مفروض مورد بررسی قرار گرفت. در مدل اول گویه‌ها به‌عنوان متغیر آشکار و نگرش مسیرشغلی بی‌مرز به عنوان عامل مرتبه‌ی اول منظور شد (شکل ۲). در مدل دوم ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی به‌عنوان عوامل مستقل و مرتبط در مقیاس نگرش مسیرشغلی بی‌مرز در نظر گرفته شدند (شکل ۳). با استفاده از نرم‌افزار Amos18 برازش مدل‌ها بررسی گردید که در جدول ۳ نتایج برازش کلی مدل ارائه شده است.



شکل ۲. ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل تک‌عاملی مرتبه‌ی اول مقیاس مسیرشغلی بی‌مرز



شکل ۳. ضرایب رگرسیونی مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول مقیاس مسیرشغلی بی‌مرز

جدول ۳. شاخص‌های کلی برازش برای مدل‌های مفروض ساختار عاملی مقیاس مسیرشغلی بی‌مرز

شاخص‌های کلی برازش										مدل
مقتصد				تطبیقی		مطلق			CMIN	
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	CFI	TLI	p	DF	RMR		
۰/۱۵۲	۰/۵۳۱	۰/۵۹۷	۵/۵۸۳	۰/۶۳۸	۰/۵۶۵	۰/۰۰۰۱	۶۵	۰/۲۱	۳۶۲/۹۲۲	مدل تک عاملی مرتبه اول
۰/۰۶۸	۰/۷۵۱	۰/۶۹۹	۱/۹۱۵	۰/۹۳۰	۰/۹۱۳	۰/۰۰۰۱	۶۳	۰/۰۶	۱۲۰/۶۷۵	مدل دو عاملی مرتبه اول

به‌طور کل مقادیر ۱ تا ۵ برای شاخص کای اسکوئر نسبی مناسب و مقادیر نزدیک به ۲ تا ۳ بسیار خوب تفسیر می‌شوند. مقدار میانگین مربعات باقی مانده (RMR) نیز برای مقایسه دو مدل متفاوت با داده‌های یکسان استفاده می‌شود که حداقل مقدار آن برابر با صفر است و کوچکتر بودن مقدار آن در یک مدل نسبت به دیگری نشان دهنده‌ی برآزش بهتر آن مدل است. مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های تطبیقی به‌عنوان مقادیر قابل قبول تفسیر می‌شوند. برای شاخص‌های برآزش هنجار شده مقتصد (PNFI) و برآزش تطبیقی مقتصد (PCFI) مقادیر ۰/۵ و بالاتر، مقادیر قابل قبولی تلقی می‌شوند و در نهایت برای شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی مانده (RMSEA) تا مقدار ۰/۰۸ مناسب دانسته شده است (قاسمی، ۱۳۹۲). بنابراین همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد در مدل تک‌عاملی مرتبه‌ی اول، مقدار شاخص‌های برآزش توکرلوپس (TLI) و شاخص برآزش تطبیقی (CFI) کمتر از ۰/۹۰ می‌باشند و مقدار شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) بیشتر از ۰/۰۸ می‌باشد که با استناد به این تفسیر مدل تک‌عاملی مرتبه‌ی اول با داده‌ها برآزش نداشت.

در مدل دوعاملی مرتبه‌ی دوم مقدار کای اسکوئر معنادار است. شاخص گزارش شده در این جدول (مقدار، ۱/۹۱۵) حاکی از وضعیت قابل قبول برای این مدل است. علاوه بر این مقادیر شاخص برآزش توکرلوپس (TLI) و شاخص برآزش تطبیقی (CFI) حاکی از قابل قبول بودن مدل دوعاملی است. مقادیر این شاخص‌ها در مدل دوعاملی (۰/۶۹۹ و ۰/۷۵۱) حاکی از مقتصد بودن مدل است. در نهایت مقدار شاخص ریشه‌ی دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نشان می‌دهد که این مدل با داده‌ها منطبق بوده است. مثبت بودن کلیه وزن‌های رگرسیونی یا بارهای عاملی (پارامترهای لامدای ایکس) نتیجه منطقی و قابل قبولی را از مبانی نظری این مدل به نمایش می‌گذارد. معرف‌هایی چون b5 و b6 به ترتیب با دارا بودن ضریب ۰/۸۴ و ۰/۷۲ دارای همبستگی بیشتری با سازه ذهنیت بی‌مرز هستند. در مقابل متغیرهایی چون b11 و b12 نیز به ترتیب با ضریب ۰/۶۹ و ۰/۶۸ دارای همبستگی بیشتری نسبت به سایرین با سازه ترجیح تحرک سازمانی هستند. بین دو بعد ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی هیچ‌گونه ارتباط معناداری به‌دست نیامد که نشان می‌دهد این دو عامل کاملاً مجزا و مستقل از یکدیگر می‌باشند. از سویی دیگر با توجه به شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR) می‌توان نتیجه گرفت که مدل دوعاملی از برآزش بهتری برخوردار است زیرا مقدار این شاخص در مدل دوعاملی کوچک‌تر از مقدار آن در مدل تک‌عاملی است.

روایی همگرایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز: به‌منظور تعیین روایی هم‌گرایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز همبستگی آن با نمره‌ی مقیاس شخصیت پیش‌تاز (PPS) محاسبه گردید. چرا که شخصیت پیش‌تاز یکی از عوامل مهم در موفقیت مسیرشغلی بی‌مرز است (ایبی،

بررسی پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز

باتس و لاک وود^۱، ۲۰۰۳). همبستگی شخصیت پیش‌تاز با ذهنیت بی‌مرز $(p < 0/01)$ به دست آمد، اما بین شخصیت پیش‌تاز با ترجیح تحرک سازمانی همبستگی معناداری به دست نیامد $(P > 0/05)$.

تفاوت‌های بین گروهی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز: بررسی تفاوت‌های بین گروهی نوعی روایی سازه است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۴) در حقیقت می‌توان تفاوت بین متوسط عملکرد گروه‌ها را به‌عنوان شواهدی از روایی سازه تلقی کرد (شریفی و شریفی، ۱۳۸۰، ص ۲۴۹). بنابراین تفاوت نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در دو گروه زنان و مردان به‌عنوان روشی برای روایی ملاک در نظر گرفته شد. به‌منظور بررسی این تفاوت از تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شد. جهت رعایت فرض‌های آن، از آزمون‌های باکس و لوین استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون باکس که برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبوده است، نشان داد که شرط همگنی ماتریس‌های واریانس/ کوواریانس به‌درستی رعایت شده است $(F = 0,542, p = 0,654)$ ، $(BOX = 1,644)$. براساس آزمون لوین و عدم معناداری آن برای هر دو متغیر، شرط برابری واریانس‌های بین‌گروهی رعایت شده است $(p > 0/05)$. نتایج حاصل از آزمون لامبدای ویلکز نشان داد که اثر جنسیت بر ترکیب مؤلفه‌های ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی معنادار می‌باشد $(\eta^2 = 0/969, P < 0/0001, F(2, 197) = 3097/153)$. آزمون بالا قابلیت استفاده از تحلیل واریانس چندمتغیره را مجاز شمرد. در جدول ۴ نتایج این تحلیل در بررسی تفاوت دو گروه کارکنان زن و مرد در دو متغیر نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) تفاوت نگرش‌های مسیرشغلی

بی‌مرز دو گروه زنان و مردان

اندازه ی اثر	سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مسیر شغلی بی مرز
۰/۰۳۴	۰/۰۰۹	۶/۹۱	۲۴۸/۸۳	۱-۱۹۸	۲۴۸/۸۳	ذهنیت بی مرز
۰/۰۲۰	۰/۰۴	۴/۰۹	۷۹/۵۴	۱-۱۹۸	۷۹/۵۴	ترجیح تحرک سازمانی

اطلاعات این جدول نشان می‌دهد بین دو گروه کارکنان زن و مرد در بعد ذهنیت بی‌مرز ($p < 0/01$) و در بعد ترجیح تحرک سازمانی ($p < 0/05$) تفاوت معنادار وجود دارد. به طوری که در بعد ذهنیت بی‌مرز، مردان و در بعد ترجیح تحرک سازمانی، زنان نمرات بالاتری داشتند. بررسی پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز: به منظور بررسی پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز از دو روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و بازآزمایی استفاده شد. در روش بازآزمایی پس از سه هفته بر روی ۴۰ نفر از کارکنان پرسشنامه مجدداً توزیع شد. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی در مقیاس ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب بازآزمایی
ذهنیت بی‌مرز	زنان	۶/۰۲	۰/۸۴	۰/۹۰
	مردان	۵/۹۷	۰/۸۴	۰/۸۹
	کل	۶/۰۸	۰/۸۴	۰/۹۰
ترجیح تحرک سازمانی	زنان	۴/۳۶	۰/۷۶	۰/۹۱
	مردان	۴/۴۳	۰/۷۵	۰/۹۰
	کل	۴/۴۳	۰/۷۶	۰/۹۱

اطلاعات جدول ۵ نشان می‌دهند که در کل نمونه، ضریب اعتبار (همسانی درونی) مقیاس ذهنیت بی‌مرز ۰/۸۴ و مقیاس ترجیح تحرک سازمانی ۰/۷۶ می‌باشد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود ضریب اعتبار (بازآزمایی) مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در مقیاس ذهنیت بی‌مرز ۰/۹۰ و در مقیاس ترجیح تحرک سازمانی ۰/۹۱ است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دنیای کار شاهد تغییر و تحولات عمیقی است. این تغییرات سبب ظهور اشکال کاری جدید و به‌دنبال آن مسائل و مشکلات خاصی مطرح شده است که مسیرهای شغلی سنتی پاسخ‌گویی آن‌ها نمی‌باشند. در این محیط لازم است افراد از ویژگی‌های برخوردار باشند تا بتوانند بر چالش‌های موجود در محیط کار غلبه کنند. مسیرشغلی بی‌مرز پاسخگویی این چالش‌ها است (امینی، ۱۳۹۴) و نسبت به سایر مسیرهای شغلی از جامعیت بیشتری برخوردار است (کوهن و مالون، ۱۹۹۹). بنابراین لازم است که این مسیرشغلی به‌طور جامع‌تری مورد بررسی قرار بگیرد. تحقق این امر نیازمند ابزاری معتبر و پایا است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی

پایایی و روایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در بین کارکنان ۱۰ شرکت شهر اصفهان انجام شد. اهمیت پژوهش حاضر با عطف نظر به مطرح نبودن مقیاس مذکور در ایران و تاثیر نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز بر مهارت‌های استخدام‌پذیری (کانفر، وانبرگ و کانتروویتز، ۲۰۰۱؛ سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶؛ ونستینکایست و همکاران، ۲۰۱۳) برجسته‌تر می‌گردد. لازم به ذکر است که نسخه‌ی فارسی با نسخه‌ی اصلی سازندگان مقیاس (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) تفاوتی نداشت. هم در نسخه فارسی و هم در نسخه‌ی انگلیسی مدل دوعاملی مرتبه اول تایید شد و همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده شد، بارهای عاملی نشان داد که تمام گویه‌ها شاخصی برای سنجش ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی بودند. اما نسخه‌ی اسپانیایی این مقیاس (انچ و همکاران، ۲۰۱۲) با نسخه اصلی تفاوت داشت. در نسخه‌ی اسپانیایی در بعد ذهنیت بی‌مرز، گویه‌ی ۱ "به دنبال شغلی هستم که به من اجازه دهد چیز جدیدی یاد بگیرم"، گویه‌ی ۷ "در گذشته به دنبال فرصت‌هایی بوده‌ام که به من امکان کار در بیرون از سازمان را بدهد" و گویه‌ی ۸ "تجارب جدید یا موقعیت‌های جدید به من انرژی می‌دهد" و در بعد ترجیح تحرک سازمانی گویه‌ی ۹ "کار مدام در یک سازمان را دوست دارم چون شرایط شغلی را برایم قابل پیش‌بینی خواهد کرد" حذف شدند. با توجه به ماهیت سوالات حذف شده، می‌توان چنین استنباط کرد که احتمالاً نقش شرایط فرهنگی و اجتماعی افراد در پاسخ‌گویی به سوالات نقش مهمی داشته است. اما نوع پاسخ‌دهی در نسخه ایرانی مشابه با نسخه اصلی سازندگان مقیاس بود (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز، ابزاری است که پایایی (ثبات و همسانی درونی) و روایی کافی برای بررسی نگرش‌های افراد به مسیرشغلی بی‌مرز را دارد. یافته‌های این پژوهش از نظر پایایی مقیاس همسو با یافته‌های بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، انچ و همکاران (۲۰۱۲)، دبراین و باچنر (۲۰۱۰)، مورل (۲۰۱۰)، رستگار و همکاران (۲۰۱۴) بود. در این پژوهش ابتدا ساختار عاملی مقیاس از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز یک مقیاس دوبعدی است که همسو با پژوهش‌های پیشین بود (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ مورل، ۲۰۱۰). در بررسی ساختار عاملی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز از تحلیل عاملی تاییدی نیز استفاده شد که در تدوین مدل هم نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و هم پژوهش‌های پیشین در نظر گرفته شد. اولین مدل مفروض، مدل تک‌عاملی مرتبه‌ی اول بود که در آن تمام گویه‌ها به

عنوان متغیرهای آشکار منظور شد. این مدل تایید نگردید که با نتایج پژوهش اناچ و همکاران (۲۰۱۲) همسو بود. مدل دوم، مدل دو عاملی مرتبه‌ی اول بود که در آن دو عامل ذهنیت بی‌مرز و مقیاس ترجیح تحرک سازمانی به‌عنوان عوامل مجزا و مرتبط منظور شدند. نتایج نشان داد که این مدل تایید شده و می‌تواند به‌خوبی با داده‌ها مطابقت داشته باشد. اما در این مدل هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی به‌دست نیامد. این مدل و استقلال عوامل آن با پژوهش‌های بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) و مورل (۲۰۱۰) در یک راستا بود. گرچه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) در بخش دوم پژوهش ارتباط مثبت معناداری را بین این دو مقیاس نشان دادند، اما در بخش اول پژوهش خود ارتباط معناداری را بین آن دو عامل گزارش نکردند که همسو با یافته‌های پژوهش فعلی است. امینی و نیلفروشان (۱۳۹۴) نیز بین ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی ارتباط معناداری گزارش نکردند. به‌نظر می‌رسد که این دو عامل سازه‌های مستقل از یکدیگر باشند. ذهنیت بی‌مرز یک خصیصه است در حالی که ترجیح تحرک سازمانی یک رفتار است. در حقیقت، ذهنیت بی‌مرز یک جهت‌گیری روان‌شناختی در مسیر شغلی است، اما ترجیح تحرک سازمانی یک جهت‌گیری رفتاری است که شامل رفتارهای قابل مشاهده می‌باشد. به‌گونه‌ای که یک شخص می‌تواند دارای ذهنیت بی‌مرز باشد اما الزاماً حرکات و جابه‌جایی‌های بین سازمانی و یا حتی درون سازمانی در وی به چشم نخورد و حتی برای رشد و توسعه‌ی مسیر شغلی خویش تنها بر یک سازمان تکیه کند که این امر می‌تواند کاملاً مستقل از تحرک و جابه‌جایی در سازمان‌ها باشد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶). همان‌طور که سالیوان و آرتور (۲۰۰۶) اشاره کرده‌اند بعد تحرک سازمانی به شدت متأثر از عواملی چون حقوق، موقعیت شغلی و ارتقا است در حالی که این عوامل بر ذهنیت بی‌مرز تأثیر چندانی ندارند. از سویی دیگر مورل (۲۰۱۰) و بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که بین ترجیح تحرک سازمانی و برانگیختگی ارزشی ارتباط معناداری وجود ندارد. با توجه به ارتباط معنادار بین ذهنیت بی‌مرز و برانگیختگی ارزشی (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ مورل، ۲۰۱۰؛ رستگار و همکاران، ۲۰۱۴) می‌توان چنین استنباط کرد که عدم ارتباط بین ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی منطقی است و به‌نظر می‌رسد که این دو بعد، دو سازه‌ی مجزا از یکدیگرند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی می‌توان چنین استنباط کرد که در جامعه‌ی پژوهش برای سنجش و اندازه‌گیری، نمی‌توان مقیاس نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز را یک سازه‌ی تک‌عاملی در نظر گرفت بلکه این مقیاس دارای دو بعد مجزای ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی است. با توجه به نتایج جدول ۲ اگرچه مقدار P در مدل دو عاملی مرتبه اول کمتر از ۰/۰۵ است اما برای برازش مدل‌های عاملی شاخص‌های متعددی در نظر گرفته می‌شود زیرا معنادار شدن مقدار کای اسکور نسبتی تحت تاثیر حجم نمونه است و لازم است که این شاخص در کنار سایر شاخص‌ها مورد توجه قرار بگیرد

(قاسمی، ۱۳۹۲) و به‌همین دلیل در بررسی مدل دوعاملی مرتبه اول از شاخص‌های تطبیقی و مقتصد استفاده شده است و در کل نتایج نشان داد که مدل دوعاملی مرتبه دوم از برازش قابل قبولی برخوردار است.

نتایج پژوهش در خصوص روایی همگرا نشان داد که بین ذهنیت بی‌مرز و شخصیت پیشتاز همبستگی مثبت معناداری وجود دارد که این یافته همسو با نتایج پژوهش بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، مورل (۲۰۱۰)، کرید، مکفرسون و هود^۱ (۲۰۱۱)، ایبی و همکاران (۲۰۱۱) و بای، چان، سام، رینگهو و چمیشنکو^۲ (۲۰۱۵) می‌باشد. به‌طور کل پیشتازی، مفهوم کلیدی در مسیرشغلی بی‌مرز است (داود و کاپلان^۳، ۲۰۰۵). مورل (۲۰۱۰) معتقد است که افرادی که دارای پیشتازی بیشتری هستند، نسبت به ذهنیت بی‌مرز گرایش بیشتری دارند و بیشتر به‌دنبال تحرک روان-شناختی هستند (مورل، ۲۰۱۰). ویژگی افراد باشخصیت پیشتاز از جمله کنترل بر شرایط کاری، شناسایی احتمالات و فرصت‌ها و پیش‌بینی تغییرات در محیط‌کاری، خلاقیت و پشتکار، تاثیرگذاری بر محیط، شناسایی فرصت‌های خودتوانمندسازی^۴ (مانند کسب تحصیلات یا مهارت‌هایی لازم برای ارتقاء در آینده) و خودکارآمدی بالا در زندگی کاری (باتمن و کرانت، ۱۹۹۳) که به آن‌ها کمک می‌کند تا نگرش مثبتی نسبت به کسب دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های قابل انتقال و فراتر از مرزهای سازمانی داشته باشند. از سویی دیگر سیبرت، کرانت و کرایمر^۵ (۱۹۹۹) بین شخصیت پیشتاز و موفقیت مسیرشغلی (ذهنی و عینی) ارتباط مثبتی را نشان دادند. همچنین والمر و اسپارک (۲۰۱۱) نیز بین ذهنیت بی‌مرز و رضایت فرد در مقایسه با همکاران (بعد ذهنی موفقیت) و ارتقای شغلی (بعد عینی موفقیت) ارتباط مثبت معناداری را گزارش کردند. بنابراین می‌توان گفت شخصیت پیشتاز یکی از ویژگی‌های افراد دارای ذهنیت بی‌مرز می‌باشد بدین صورت که این افراد در مسیرشغلی خویش عامل هستند و دوست ندارند منتظر بمانند تا وقایع و اتفاقات کنترل آن‌ها را به دست بگیرد (بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶).

از طرفی در این پژوهش بین ترجیح تحرک سازمانی و شخصیت پیشتاز همبستگی معناداری به‌دست نیامد. که همسو با نتایج پژوهش مورل (۲۰۱۰) است. در حقیقت زمینه‌ای که افراد در مسیرشغلی خویش به‌دنبال تحرک فیزیکی و عبور از مرزهای سازمانی می‌باشند، به میزان پیشتاز بودن آن‌ها ارتباطی ندارد (مورل، ۲۰۱۰). اما از سویی دیگر نتایج این یافته همسو با نتایج

1. Creed, Macpherson & Hood
2. Uy, Chan, Sam, Ring Ho & Chernyshenko
3. Dowd & Kaplan
4. Self-improvement
5. Seibert, Crant & Kraimer

پژوهش‌های بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) و ایبی و همکاران (۲۰۱۱) نمی‌باشد. احتمال می‌رود که این تضاد پژوهشی از شرایط اقتصادی حاکم بر جوامع پژوهشی تاثیر پذیرفته باشد. با توجه به وضعیت فعلی اشتغال در کشورمان، یافتن شغل به سادگی امکان‌پذیر نیست. از سویی دیگر دگرگونی و عدم ثبات در بازار کار، گاه سبب می‌گردد که افراد در شغلی فعلی خویش بمانند و از مزایایی چون امنیت شغلی بهره‌مند گردند. بنابراین احتمال می‌رود که وضعیت اقتصادی و شغلی موجود عامل مهمی در عدم مطابقت یافته‌های پژوهشی باشد. همچنین نتایج پژوهش در مورد پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز به دو روش همسانی درونی و بازآزمایی نشان داد که دو زیرمقیاس ذهنیت بی‌مرز و ترجیح تحرک سازمانی از ضریب پایایی مناسب و بالایی برای سنجش مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز برخوردار است. زیرا برای مقاصد پژوهشی حداقل ضریب پایایی، به مقدار ۰/۷ مناسب دانسته شده است (شریفی و شریفی، ۱۳۸۰). این یافته با نتایج پژوهش بریسکو و همکاران (۲۰۰۶)، اناچ و همکاران (۲۰۱۲) و دبراین و باچنر (۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد زنان و مردان از نظر ابعاد مسیرشغلی بی‌مرز با هم تفاوت معناداری دارند به‌گونه‌ای که در بعد ذهنیت بی‌مرز، مردان و در بعد ترجیح تحرک سازمانی، زنان نمرات بالاتری به دست آوردند که با پژوهش‌های پیشین مغایرت دارد. در بعضی از این پژوهش‌ها بین جنسیت و ذهنیت بی‌مرز و عملکرد تحرک سازمانی ارتباط معناداری وجود نداشت (مورل، ۲۰۱۰؛ بریسکو و همکاران، ۲۰۰۶) و در بعضی دیگر زنان در بعد ذهنیت بی‌مرز و مردان در بعد تحرک سازمانی نمرات بالاتری داشتند (ایتاما و سامپسون^۱، ۲۰۰۹؛ سگرس و همکاران، ۲۰۰۸؛ سالیوان و آرتور، ۲۰۰۶). لازم به ذکر است که با توجه به شرایط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی موجود، مردان اغلب مسئول تامین مخارج اصلی خانواده می‌باشند و انتظارات اجتماعی آن‌ها را وادار می‌کند تا علی‌رغم داشتن ذهنیت بی‌مرز، در حیطه‌ی تحرک سازمانی از نقش‌های کاری سنتی پیروی کنند. بنابراین امکان جابه‌جایی و تحرک سازمانی برای آن‌ها کمتر و امکان داشتن ذهنیت بی‌مرز برای آنان بیشتر است. اما زنان چون در تامین مخارج خانواده نقش کمکی دارند و شوهران آن‌ها مسئولیت اصلی را برعهده دارند، آزادی عمل بیشتری نسبت به مردان داشته و راحت‌تر می‌توانند به مشاغل موقت و کوتاه‌مدت اشتغال ورزند و جابه‌جایی و تحرک بالاتری داشته باشند. بنابراین با توجه به تفاوت نمرات زنان و مردان در ابعاد نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز، می‌توان این تفاوت را به‌عنوان یکی از شواهد روایی سازه‌ی مقیاس در نظر گرفت.

1. Ituma & Simpson

به‌طور کلی پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز دارای روایی و پایایی کافی برای ارزیابی نگرش به مسیر شغلی بی‌مرز است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد از این ابزار برای سنجش مسیرشغلی بی‌مرز در کارکنان مختلف استفاده گردد. یکی از محدودیت‌های این پژوهش عدم اطلاع از حدود جامعه آماری پژوهش بود زیرا در شهر اصفهان شرکت‌های مهندسی زیادی وجود دارد که در هرکدام افراد زیادی مشغول به کار هستند و دستیابی به اطلاعات مربوط به تعداد این افراد به‌علت پراکندگی شرکت‌ها وجود نداشت و علاوه بر این جامعه‌ی پژوهش تنها محدود به ۱۰ شرکت شهر اصفهان و صرفاً شرکت‌های مهندسی بود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی بی‌مرز در جامعه‌های دیگر و نیز سایر سازمان‌ها بررسی شود و نقش تفاوت‌های فرهنگی و جنسیتی افراد نیز موردتوجه قرارگیرد.

پیوست

مقیاس نگرش مسیرشغلی بی‌مرز
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	کمی	تا حدی	تا حد قابل توجهی	تا حد زیادی
۱	۲	۳	۴	۵

- ۱- به دنبال شغلی هستم که به من اجازه دهد چیز جدیدی یاد بگیرم.
- ۲- از کارکردن روی پروژه‌های که باعث تعامل با افراد سازمان‌های دیگر می‌شود، لذت می‌برم.
- ۳- من از کاری که در آن لازم باشد، بیرون از سازمان کار کنم لذت می‌برم.
- ۴- آن قسمت از وظایف کاری که مرا ملزم کند فراتر از حوزه‌ی شخصی‌ام کار کنم را دوست دارم.
- ۵- از کار کردن با افراد بیرون از سازمان خودم لذت می‌برم.
- ۶- از شغل‌هایی لذت می‌برم که مرا ملزم کند تا با کارکنان بسیاری از سازمان‌های مختلف تعامل داشته باشم.
- ۷- در گذشته به دنبال فرصت‌هایی بوده‌ام که به من امکان کار در بیرون از سازمان را بدهد.
- ۸- تجارب جدید یا موقعیت‌های جدید به من انرژی می‌دهد.

۹- کار مدام در یک سازمان را دوست دارم چون شرایط شغلی را برایم قابل پیش‌بینی خواهد کرد.

۱۰- اگر نتوانم برای سازمان فعلی‌ام کار کنم، خیلی احساس سردرگمی می‌کنم.

۱۱- ترجیح می‌دهم در شرکتی بمانم، که با آن آشنا هستم تا این‌که به دنبال استخدام در جای دیگری باشم.

۱۲- اگر سازمانم استخدام مادام‌العمر (استخدام رسمی) را فراهم می‌کرد، من هرگز نمی‌خواستم که به دنبال اشتغال در سازمان‌های دیگر باشم.

۱۳- اگر شغل من ایده‌آل (شغل دلخواه) باشد، فقط برای یک سازمان کار خواهم کرد.

منابع

- امینی، الف. (۱۳۹۴). کشف ساختارهای شکل‌دهنده‌ی 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.
- خانی، س؛ ضرغامی، ح. (۱۳۹۲). بررسی روند نرخ بیکاری در استان کردستان طی سالهای ۸۵-۱۳۷۵؛ با تاکید بر جوانان. *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی*، ۱۱(۴)، ۸۵-۶۵.
- سرمد، ز؛ بازرگان، ع؛ حجازی، الف. (۱۳۹۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. نشر آگه.
- شریفی، ح. پ؛ شریفی، ن. (۱۳۸۰). *اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی*. انتشارات رشد.
- قاسمی، و. (۱۳۹۲). *مدلسازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. نشر: جامعه‌شناسان.
- گال، م؛ بورگ، و؛ گال، ج. (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*. جلد دوم. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهیدبهشتی.
- عریضی، ح. ر؛ فراهانی، ح. ا. (۱۳۸۳). *روش‌های کاربردی پژوهش در روان‌شناسی بالینی و مشاوره*. تهران: نشر دانژه.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Bateman, T. S., & Grant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

- 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., & FrautschyDeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Cohen, L., & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness. *Work, Employment & Society*, 13(2), 329-352.
- Creed, P., Macpherson, J., & Hood, M. (2011). Predictors of "new economy" career orientation in an Australian sample of late adolescents. *Journal of Career Development*, 38, 369-389.
- Dowd, K. O., & Kaplan, D. M. (2005). The career life of academics: Boundaried or boundaryless?. *Human Relations*, 58(6), 699-721.
- 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.
- 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.
- 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.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 23-40.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational dynamics*, 30(1), 48-61.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2009). The boundaryless' career and career boundaries: Applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. *Human Relations*, 62(5), 727-761.
- Javadein, 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.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2009). Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 119-139.

- 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.
- Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless?. *Human Relations*, 63(8), 1157-1175.
- 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.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- 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.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off?. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 135-143.
- 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.
- Morrell, H. R. (2010). *Protean and Boundaryless Career Attitudes in New Zealand Workers*. Doctoral dissertation, University of Waikato. Retrieved <http://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/5076> from:

