

اثر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با نقش
میانجی شخصیت نیروی کار (مورد مطالعه: شرکت نرم‌افزاری همکاران سیستم)

**The effect of work values on the protean and boundary less career
orientations Mediator of the Personality of the workforce
(Case Study: System Software Co)**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۹/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۲۰

R. Sepahvand., (Ph.D), M. Arefnezhad., (Ph.D) &
Z. Ghorbani., (M.A)

Abstract: The purpose of the study is the effect of work values on the protean and boundary less career orientations. The research method was descriptive, survey and applied. For collecting data, the Super Questionnaire (1991) used to measure the variables of work values, McCryakast's (1997) questionnaire to measure the personality of the workforce, and to measure the career path orientation from Briscoe et al (2006). The statistical population of this research consisted of all engineers with a specified contract with the system partners of whom 950 people were employed, using the Morgan table, ۲۷۴ of them were selected as samples. In order to determine the validity of the questionnaires were used of the expert and professional opinions of the experts and to determine the reliability of the questionnaires was used of Cronbach's alpha method. Structural modeling and PLS software were used to analyze and test the research hypotheses. The results of the structural equation modeling show that the work values of human capitals investment both directly and through the mediator variable of the personality of the workforce influences the protean and boundary less career orientations.

Keywords: work values, protean career boundary less career, personality of the workforce

رضا سپهوند^۱، محسن عارف نژاد^۲ و زهرا قربانی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز است. روش پژوهش توصیفی، پیمایشی و از نوع کاربردی بوده و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه سوپر (۱۹۹۱)، برای سنجش متغیر ارزش‌های کاری، پرسشنامه مک کریاکاستا (۱۹۹۷)، برای سنجش شخصیت کاری و برای سنجش جهت‌گیری مسیر شغلی از پرسشنامه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه مهندسان دارای قرارداد کار معین با شرکت همکاران سیستم که حجم آن‌ها ۹۵۰ نفر بوده که با استفاده از جدول مورگان ۲۷۴ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظرات کارشناسان و تخصصی صاحب‌نظران و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان‌دهنده آن است که ارزش‌های کاری سرمایه‌های انسانی هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی شخصیت کاری بر جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز اثرگذار است.

کلید واژه‌ها: ارزش‌های کاری، مسیر شغلی متنوع، مسیر شغلی بدون مرز، شخصیت کاری.

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان و دکتری مدیریت رفتار سازمانی

۲. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت و هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه لرستان
arefmohsen2@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی

رقابت فزاینده در دنیای کسب و کار و ظهور تکنولوژی‌های تأثیرگذار جدید موجب کوتاه‌شدن چرخه عمر محصولات و سازمان‌ها شده و محیط‌های کاری را به‌صورت سیال و نامطمئن درآورده است (باومن^۱، ۲۰۰۷). در چنین محیطی که کسب و کارها به‌سرعت ظهور و در اثر ورود تازه‌واردان و شدت رقابت از صحنه محو می‌شوند، سرمایه‌های انسانی مجبور هستند معیارهای اساسی و استانداردهای اصلی جهت‌گیری مسیر شغلی خود را تعیین نموده و بیش از این‌که به کارفرمای خود وفادار باشند، به حرفه و مسیر شغلی طراحی‌شده خویش پایبند خواهند بود (راندز و جین^۲، ۲۰۱۳). مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز که حاصل ارزش‌های کاری حاکم بر کسب و کارهای موقتی دنیای معاصر هستند، در ادبیات مدیریت منابع انسانی شهرت یافته‌اند (سالیوان و باروچ^۳، ۲۰۰۹).

یک جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌معنی پیگیری معیارهای موفقیت شغلی و مدیریت فعالانه مسیر شغلی فرد است. در این جهت‌گیری، سرمایه‌های انسانی بدون توجه به مسیرهای شغلی از پیش تعیین‌شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه تخصصی خویش وفادار بوده و معیارهای موفقیت حرفه‌ای خود را پیگیری می‌کنند. این سخن به معنی آن است که متخصصان حرفه‌ای امروزی برای پیشرفت از نردبان سنتی سازمان بالا نرفته و خود در پی ساخت نردبان موفقیت خویش هستند. جهت‌گیری مسیر شغلی بدون مرز به‌معنی پیگیری فرصت‌های شغلی و روابط شبکه‌ای در سراسر مرزهای سازمانی می‌شود (گوبلر، آمولد و کومبس^۴، ۲۰۱۴). علی‌رغم انجام پژوهش‌های فراوان در مورد عواقب این دو جهت‌گیری مسیر شغلی، ماهیت اساسی آن‌ها برای متخصصان منابع انسانی به‌اندازه کافی روشن نیست. در واقع نحوه ارتباط جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با ارزش‌های کاری جدید به‌طور دقیق مشخص نیست. به‌عنوان مثال نحوه ارتباط ارزش‌های جدید در دنیای غرب هم‌چون آزادی و رشد با مسیر شغلی متنوع مورد بررسی قرار نگرفته است. به‌علاوه این موضوع که آیا ارزش‌های فعلی محیط کار هم‌چون پست و مقام، پول و کار چالشی می‌توانند همه افراد با ارزش‌های گوناگون را به‌خود جلب کنند یا خیر مورد پژوهش قرار نگرفته است. هم‌چنین علی‌رغم همبستگی زیاد بین مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز، در مورد ارتباط آن‌ها با ارزش‌های کاری مشابه یا متفاوت پژوهش قابل‌اعتنایی به‌عمل نیامده است. نکته مهم دیگر نحوه ارتباط شخصیت نیروی کار با ارزش‌های کاری حاکم و

-
1. Bauman
 2. Rounds & Jin
 3. Sullivan & Baruch
 4. Gubler, Arnold & Coombs

جهت‌گیری‌های جدید مسیر شغلی است (داویس و لوفکوئیست^۱، ۱۹۸۴). با تمام پژوهش‌هایی که در مورد روابط بین ارزش‌های کاری و جهت‌گیری‌های مسیر شغلی به‌عمل آمده، خلاء نحوه ارتباط و نقش میانجی شخصیت افراد مورد بررسی قرار نگرفته است؛ در واقع این پژوهش چگونگی تاثیر متغیر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی کارکنان شرکت همکاران سیستم را مورد بررسی قرار می‌دهد. از این‌رو این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا ارزش‌های کاری جدید بر جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متخصصان فناوری اطلاعات اثرگذار است یا خیر؟ و نیز این‌که آیا شخصیت نیروی کار با ارزش‌های کاری جدید و مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز ارتباط دارد یا خیر؟

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سنجش روابط فرد و سازمان مدیریت مسیر شغلی افراد است. سازمان‌ها از طریق مدیریت مسیر شغلی، عملکردهای عالی افراد را ارج نهاده و موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها می‌گردند. باین‌حال به‌دلیل رقابت فزاینده و کوتاه شدن چرخه عمر محصولات و خدمات، بسیاری از نیروهای حرفه‌ای و متخصص به‌جای انتظار برای بالا رفتن از نردبان سنتی سازمان، خود به فکر ساخت نردبان پیشرفت خویش هستند. موفقیت مسیر شغلی به‌عنوان دستیابی به نتایج کاری مطلوب در طول زندگی کاری فرد و در زمان‌های مختلف اشتغال افراد تعریف می‌شود (ارتیامی، ۱۳۸۹). این موفقیت به دو دسته کلی عینی و ذهنی تقسیم می‌گردد (رضائیان، حاتمی و دستیار، ۱۳۹۰).

موفقیت عینی بر مسیرهای شغلی محسوس، قابل محاسبه و مشاهده هم‌چون ارتقاء، پست سازمانی کسب‌شده و افزایش حقوق و مزایا دلالت دارد (هیجده و هیجدن^۲، ۲۰۰۶). در مقابل موفقیت ذهنی مسیر شغلی انگیزه‌های درونی افراد بوده و بر تفسیرهای شخصی آن‌ها از پیشرفت تأکید می‌کند (بالوت^۳، ۲۰۰۷). در سال‌های اخیر یک اجماع کلی بین متخصصان منابع انسانی در مورد استفاده مطلوب از عناصر عینی و ذهنی برای به‌دست آوردن موفقیت مسیر شغلی به‌دست‌آمده است (باروچ^۴، ۲۰۰۶). این تشریک مساعی نشان‌دهنده این است که موفقیت مسیر شغلی یک سازه اجتماعی و پویا بوده و صرفاً یک مفهوم ایستا و یک واقعیت عینی به‌حساب نمی‌آید (ارنولد و کوهن^۵، ۲۰۰۸؛ گوبلر و همکاران^۶، ۲۰۱۴). باین‌حال هیچ‌گونه توافقی درباره راه‌های اندازه‌گیری یا دستیابی به موفقیت در مسیر شغلی ذهنی وجود ندارد.

-
1. Dawis & Lofquist
 2. Heijde & Heijden
 3. Ballout
 4. Baruch
 5. Arnold & Cohen

گاتیگرو لاروود (۱۹۸۶) بیان کردند که موفقیت مسیر شغلی حداقل شامل پنج عامل مستقل مالی، سلسله مراتبی، ارتباطی، شغلی و مرتبط با زندگی است. هال^۱ (۲۰۰۴) مسیر متنوع را به صورت «در جهت خویش و کار خود» تعریف کرده است. یک فرد با مسیر شغلی متنوع دارای انگیزه بیشتری برای تعیین دستورالعمل‌های مسیر شغلی و مشخص نمودن معیار موفقیت شغلی خود است. این امر باعث اصلاح و جایگزینی قرارداد روان‌شناختی طولانی‌مدت کارمند و کارفرما با مبنایی تبادلی و کوتاه‌مدت شده است. این نوع قرارداد روانی جدید بر تداوم فرصت‌های یادگیری، خودآگاهی و استقلال فردی متمرکز است و وفاداری و تعهد به سازمان از اهمیت کمتری برخوردار است. نظر به این که سازمان‌ها در پی ایجاد روابط تبادلی در بین کارمندان خود هستند، انتظار می‌رود که کارمندان، مسیرهای شغلی که دارای نفع شخصی بیشتر هستند را انتخاب نمایند (ماگوئیر^۲، ۲۰۰۲). افرادی که دارای تجربه نگرش شغلی متنوع هستند، از مسئولیت‌پذیری بیشتری برای انتخاب مسیرهای شغلی خود و فرصت‌های موجود برخوردارند (هال، ۲۰۰۲). پیشرفت‌ها در فن‌آوری و نیاز به یادگیری و سازگاری با وضعیت‌های جدید باعث افزایش گرایش افراد به توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌هایشان می‌گردد. این افراد انعطاف‌پذیر، خود انگیزاننده و مایل به سازگاری با هر تغییری می‌باشند (نیلز، هئر و هارتونگ^۳، ۲۰۰۲). مفهوم مسیر شغلی بدون مرز نخستین بار توسط آرتورو روسیو^۴ (۱۹۹۶) مطرح گردید که در تضاد با مسیر شغلی سازمانی یا محدود است. در حقیقت مسیر شغلی بدون مرز در پاسخ به تغییرات کاری و سازمانی از سال ۱۹۸۰ به‌جود آمد (آرتور و روسیو، ۱۹۹۶). مسیر شغلی بدون مرز با نام‌های دیگری هم‌چون مسیر شغلی پروژه‌مدار (جونز^۵، ۱۹۹۶) و مسیر شغلی با عاملیت آزاد (دفلپیو آرتور^۶، ۱۹۹۸) نیز شناخته می‌شود.

فرض این دیدگاه این است که افراد خود مسیر شغلی‌شان را جهت داده و تحرک و پویایی آن را افزایش می‌دهند (گابلر و همکاران^۷، ۲۰۱۴). به عبارتی دیگر زمانی افراد دارای مسیر شغلی بدون مرز هستند که قادر باشند تا فرصت‌های فراوان موجود در مسیر شغلی خود را شناسایی نمایند (بریسکووهال، ۲۰۰۶). به‌طور کل مسیر شغلی بدون مرز به‌عنوان ویژگی شخصی افراد در نظر گرفته می‌شود که در آن به همه‌کاره بودن افراد در توسعه شغلی اهمیت زیادی داده

1. Hall
2. Maguire
3. Niles, Herr & Hartung
4. Arthur & Rousseau
5. Jones
6. DeFillippi & Arthur
7. Gubler

می‌شود و افراد توسط تعریف شخصی که از موفقیت خوددارند، هدایت می‌شوند (آرتور، کاپووا و ویلدروم^۱، ۲۰۰۵).

به‌نظر آرتور (۱۹۹۴) مسیر شغلی بدون مرز بر عبور از حدود ذهنی و عینی شغل تأکید دارد؛ و مقصود از عبور از حدود عینی (فیزیکی)، تغییر سازمان، تغییر کارفرما و حتی تغییر نوع شغل و یا حرفه است و عبور از حدود ذهنی (روانی) در واقع نوعی عبور کردن از قیود فرهنگی و اجتماعی حاکم بر فضای اشتغال است. مثلاً اهمیت دریافت ترفیع و ارتقاء در سلسله مراتب شغلی و یا افزایش حقوق از جمله حدود روانی حاکم بر فضای شغل است که البته بسته به فرهنگ خاص جوامع و یا حتی سازمان‌های مختلف می‌تواند متفاوت باشد. مسیر شغلی بدون مرز دارای دو سطح پویایی فیزیکی و پویایی روان‌شناختی است و فرد دارای نگرش مسیر شغلی بدون مرز، تغییرات کاری را از طریق سطوح حرکت روان‌شناختی یا فیزیکی، نشان می‌دهد. پویایی نیز یکی به‌معنای انتقال در سرتاسر مرزها بوده و شامل تعداد دفعاتی است که یک شخص، شغل و کارفرمایانش را تغییر می‌دهد (بریسکوو هال^۲، ۲۰۰۶). ارزش‌ها به‌عنوان باورها درباره آن‌چه درست و غلط بوده و آن‌چه در زندگی مهم است تعریف می‌شوند. ارزش‌ها در واقع بازتابی از نیازهای مادی و روانی انسان و تبلوری از وضعیت ارتباط متقابل و روابط اجتماعی هستند که با تعبیر گوناگون از جمله احساسات عمیق و تعیین‌کننده رفتار و نگرش شناخته می‌شوند. ارزش‌های کاری به‌عنوان بیان ویژه‌ای از ارزش‌های عمومی در محیط کار و یا به‌عنوان باورهای تعمیم‌یافته در مورد کار و شرایط مطلوب کاری تعریف می‌شوند (خنیفر، زارعی متین و حسن-زاده، ۱۳۹۱). در ادبیات حرفه‌ای و سازمانی، برای طبقه‌بندی ارزش‌های کاری از سه تئوری انطباق دیویس و لوف گوسیت (۱۹۸۴)، بازه زندگی سوپر (۱۹۸۰) و توسعه مسیر شغلی در طول زندگی (لیوتی و هانسن^۳، ۲۰۱۱) استفاده می‌گردد.

در تئوری انطباق کاری، ارزش‌های کار جزئی از شخصیت کاری انسان به‌حساب آمده و برای رضایت شغلی افراد مهم هستند. ارزش‌ها یکی از مهم‌ترین اجزای نظام فرهنگی در سطح کلان و نظام شخصیت در سطح خرد هستند. لوف گوسیت و دیویس (۱۹۸۴) ارزش‌های کار را با توجه به نیازهای افراد تعریف کرده‌اند. نیازهای حرفه‌ای به‌عنوان الزامات زندگی و اجزاء اساسی ارزش‌های کار در نظر گرفته می‌شوند. پرسشنامه مینوسوتا (راند، هنلی، داویس، لوفکیوست و ویز^۴، ۱۹۸۱) برای اندازه‌گیری نیازهای حرفه‌ای و ارزش‌های حیاتی کار با شش ارزش کاری

1. Arthur, Khapova & Wilderom
2. Briscoe & Hall
3. Leuty & Hansen
4. Round, Henley, Dawis, Lofquist & Weiss

موفقیت، آسایش، مقام، نوع دوستی، امنیت و استقلال تدوین گردید. راند و جین (۲۰۱۳) بر این باورند که این سیستم ارزش‌های کاری نشان‌دهنده جامع‌ترین طبقه‌بندی برای توصیف ارزش‌های کاری و مناسب‌ترین سیستم ارزش کار برای بررسی مسائل مربوط به توسعه مسیر شغلی هستند.

با توجه به رویکرد تازه زندگی سوپر (۱۹۸۰)، افراد مشاغلی را برمی‌گزینند که با خود پنداره آن‌ها سازگار باشد. از نظر شاین (۱۹۹۰)، جهت‌گیری مسیر شغلی بازگوکننده‌ی خودپنداره فرد در سازمان بوده که از سه مقوله استعدادها و توانایی‌های ادراک خود، ارزش‌های اساسی و مهم و سرانجام احساس تکامل یافته نسبت به نیازهای و انگیزه‌ها و نیازهایی که مربوط به مسیر شغلی می‌شود تشکیل می‌گردد (امیرتاش، مظفری، مهری و چنانی، ۱۳۹۰). دو مورد اول ریشه در تجربه‌ی واقعی زمینه کاری دارد درحالی‌که مورد سوم از واکنش فرد به هنجارها و ارزش‌های گوناگون در مواجهه با موقعیت‌های شغلی و اجتماعی منتج می‌شود. جین و روندر (۲۰۱۲) در یک تقسیم‌بندی دیگر نشان دادند که ارزش‌های چهارگانه درونی (استقلال، خلاقیت، تنوع، موفقیت، کار چالشی و تحریک فکری)، بیرونی (پول، امنیت شغلی و محیط کار)، اجتماعی _ ارتباطی (تعامل با مردم، نوع دوستی و کمک به جامعه) و سرانجام ارزش‌های مرتبط با جایگاه و مقام (پرستیژ، مدیریت و نفوذ) برجهت‌گیری مسیر شغلی متخصصان فن‌آوری اطلاعات در نروژ تأثیرگذارند. همه افراد به یک شیوه عمل نمی‌کنند، افراد تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت‌ها، گرچه به‌ظاهر ممکن است جزئی باشد، هنگامی‌که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بسیار بزرگ و نتایج رفتاری کاملاً متفاوت می‌انجامد. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد نشات می‌گیرد (خنيفر، مقیمی، جندقی، طاهری و سیار، ۱۳۸۸). شخصیت به‌عنوان سازمانی درون سیستم‌های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده که تعیین‌کننده واکنش‌های منحصر به فرد انسان به محیط است (اسچرودر^۱، ۲۰۰۱). مدل پنج عاملی شخصیت مک کری و کوستا در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته است؛ اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی شخصیت رابرت مک کری و پل کوستا (۱۹۹۹) توسعه یافته است.

نتیجه بررسی‌های بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و با محوریت ویژگی‌های شخصیتی انجام شد، معرفی الگوی پنج‌عاملی شخصیت بود. به این طریق کوستا و مک کری با

بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصی، پنج بعد مهم تعیین کرد که عبارتند از برون‌گرایی، سازگاری، وجدان، ثبات عاطفی و تجربه‌پذیری (خنیفیر و همکاران، ۱۳۸۸). در زیر به صورت خلاصه ابعاد مذکور ارائه شده است.

برون‌گرایی: این بعد به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد. افراد برون‌گرا اجتماعی، خوش‌مشرب و قاطع‌اند. در مقابل افراد درون‌گرا خوددار، کم‌حرف، کم‌رو و محتاط‌اند.

سازگاری: این بعد به احترام به دیگران دلالت دارد. افراد سازگار دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتمادند. افراد ناسازگار سرد، رقابتی و ستیزه‌جو هستند.

باوجدان بودن: این بعد به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. افراد باوجدان مسئولیت‌پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینان‌اند. افراد کم‌وجدان‌تر یعنی کسانی که در این بعد نمره پایینی می‌گیرند غیرساختارمند و پریشان احوال‌اند.

ثبات عاطفی: این بعد به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس و عوامل تنش‌زا اشاره دارد. افراد دارای ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام‌اند. آن طرف طیف ثبات احساسی، عصبی بودن و روان‌رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، افسرده و مضطربند.

تجربه‌پذیری: این بعد به علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساس‌اند. افرادی که در آن طرف طیف قرار می‌گیرند پیرو سنت بوده، در شرایط آشنا راحت‌ترند (بوزیونلوس^۱، ۲۰۰۳).

جین و روند^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان دادند که ارزش‌های چهارگانه درونی (استقلال، خلاقیت، تنوع، موفقیت، کار چالشی و تحریک فکری)، بیرونی (پول، امنیت شغلی و محیط کار)، اجتماعی _ ارتباطی (تعامل با مردم، نوع‌دوستی و کمک به جامعه) و سرانجام ارزش‌های مرتبط با جایگاه و مقام (پرستیژ، مدیریت و نفوذ) بر جهت‌گیری مسیر شغلی متخصصان فن‌آوری اطلاعات در نروژ تأثیرگذارند. سالیوان و آرتور^۳ (۲۰۰۶) پویایی 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 به دنبال تغییرات شغلی هستند؛ بنابراین پول، موقعیت شغلی و ارتقا، بخشی از عوامل ایجاد انگیزه در بعد پویایی فیزیکی می‌باشند (دکی و رایان^۴، ۲۰۰۰). گتیکر و لارود (۱۹۸۸: ۸۰)، بلوچینی (۱۹۹۳: ۲۰۰)، نبی (۲۰۰۳) و میمون‌او رزیا

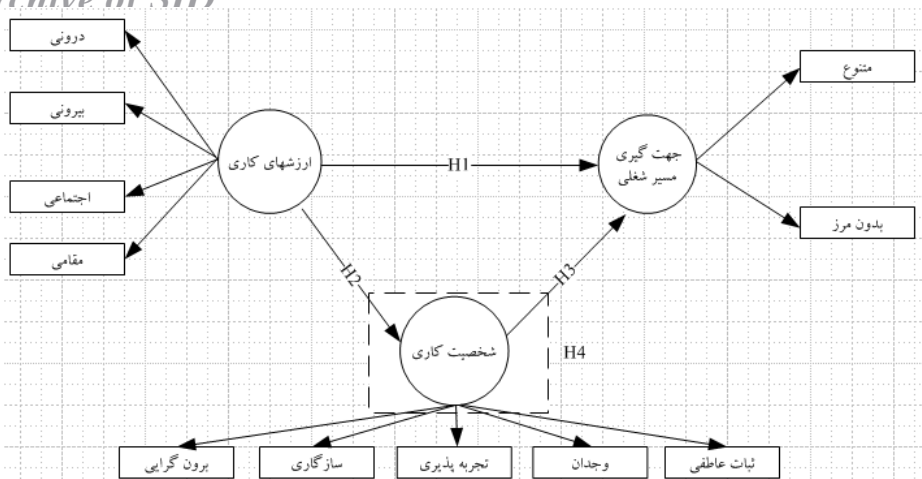
1. Bozionelos
2. Jin & Rounds
3. Sullivan & Arthur
4. Deci & Ryan

Archive of SID

(۲۰۰۶: ۱۵۷) بعد ذهنی مسیر شغلی را مهم‌تر از بعد عینی آن می‌دانند، زیرا بعد عینی شامل متغیرهای خارجی یک شغل است که توسط جامعه تعیین و ارزش‌گذاری می‌شود و شرط اولیه موفقیت مسیر شغلی است، حرکت در این بعد می‌تواند افقی باشد مانند افزایش حقوق، افزایش امنیت شغل، رفتن به مرخصی‌های طولانی‌مدت، یا گرفتن ترفیع یا تغییر پست سازمان سلسله‌مراتبی (نبی ۱۹۹۹: ۲۲۲؛ به نقل از سمیعی، صادقیان و عابدی، ۱۳۹۳).

متغیرهای آرزوی شغلی، صفات شخصیتی، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی و معنویت به صورت مثبت و صفت شخصیت روان‌رنجوری به صورت منفی، موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کند؛ بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که موفقیت مسیر شغلی تحت‌تأثیر آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت بوده و به‌منظور افزایش آن باید به این عوامل توجه کرد (رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). کونگ و همکاران، مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمان را شامل سه فعالیت: ارزیابی مسیر پیشرفت شغلی، توسعه مسیر پیشرفت شغلی و آموزش مسیر پیشرفت شغلی می‌داند (رضایان و همکاران، ۱۳۹۰). پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا به‌عنوان قسمتی از پروژه تطبیق شغل مینه‌سوتا توسط لافکوو یستودیویس (۱۹۸۴) توسعه داده شد که مبتنی بر تئوری تطبیق کار بود و تعاملات بین فرد و محیط کاری را بررسی می‌کرد. لافکو و یستودیویس، ارزش‌ها را به‌عنوان نیاز می‌دانند که با تقویت‌کننده‌های کاری مطابقت دارد. به‌زعم آن‌ها رضایت کارکنان تابعی است از تطابق بین نیاز فرد و تقویت‌کننده که به‌وسیله محیط کاری ارائه شده است. طبق این نظریه ارزش‌های کاری نیازهایی هستند که با تقویت‌کننده‌های کار (شرایط خاص محیط کار که بالقوه ارضاکننده نیاز هستند) تطبیق دارد.

پرسشنامه اهمیت مینه‌سوتا ۲۰ نیاز شغلی فرد را در کار اندازه‌گیری می‌کند که این نیازهای شغلی در ۶ ارزش کاری موفقیت، آسودگی و آسایش، موقعیت و مقام، نوع‌دوستی و استقلال دسته‌بندی شده‌اند (لیونز، ۲۰۰۳). بر مبنای مرور ادبیات و مطالعات صورت گرفته و نیز براساس فرضیه‌های پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش تدوین شده است (انگاره ۱).



انگاره ۱: چارچوب مفهومی مولفه‌های ارزشهای کاری و جهت‌گیری مسیر شغلی با نقش میانجی شخصیت کاری

هدف کلی این پژوهش بررسی اثر ارزش‌های کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و بدون مرز با نقش میانجی شخصیت نیروی کار است. با توجه به هدف کلی و چارچوب مفهومی پژوهش، فرضیه‌ها به صورت زیر تدوین گردید.

فرضیه‌های پژوهش

- H1: ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.
- H2: ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر شکل‌دهی به شخصیت کاری آن‌ها مؤثر است.
- H3: شخصیت کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.
- H4: ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات از طریق شخصیت کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.

روش پژوهش

پژوهش، براساس هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهش توصیفی-پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و

مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شد. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه مهندسان دارای قرارداد کار معین با شرکت همکاران سیستم بوده که با استفاده از جدول مورگان ۲۷۴ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت در دسترس بوده است. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. در رابطه با سنجش متغیر ارزش‌های کاری، از پرسشنامه سوپر^۱ (۱۹۹۱) که در پژوهش رفیعی (۱۳۹۳) پایایی آن ۰/۷۹۵ به‌دست آمده بود، استفاده شده است.

این پرسشنامه دارای ۴۵ سؤال و چهاربعد درونی، بیرونی، اجتماعی و مقامی است، برای سنجش شخصیت کاری از پرسشنامه مک کریوکاستا (۱۹۹۷) که در پژوهش مرعشی، محرابیان و مسلمان پایایی آن ۰/۸۳ به‌دست آمده بود، استفاده شده است؛ که شامل پنج بعد ثبات عاطفی، وجدان، تجربه‌پذیری، سازگاری و برون‌گرایی است و برای سنجش جهت‌گیری مسیر شغلی از پرسشنامه بریسکو و همکاران^۲ (۲۰۰۶) که در پژوهش سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۴) پایایی آن ۰/۸۳ به‌دست آمده بود، استفاده شده است؛ که شامل دو بعد بدون مرز و متنوع (دارای ۲۷ گویه) است، استفاده شده است.

برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده گردیده که در جدول ۱ نتایج پایایی ابزار ارائه شده است و با توجه به این که ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ است، لذا پرسشنامه‌ها دارای پایایی مناسبی هستند.

برای بررسی روایی پرسشنامه‌های پژوهش علاوه بر این که پرسشنامه‌ها استاندارد بودن از نظرات اساتید مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی و نیز خبرگان شاغل در جامعه آماری پژوهش بهره گرفته شد. برای بررسی و آزمون مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش پرداخته شده است، که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده مشخص شد که ۱۷۶ نفر از افراد نمونه را مردان و ۹۸ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی میزان

1. Super
2. Briscoe & Hall

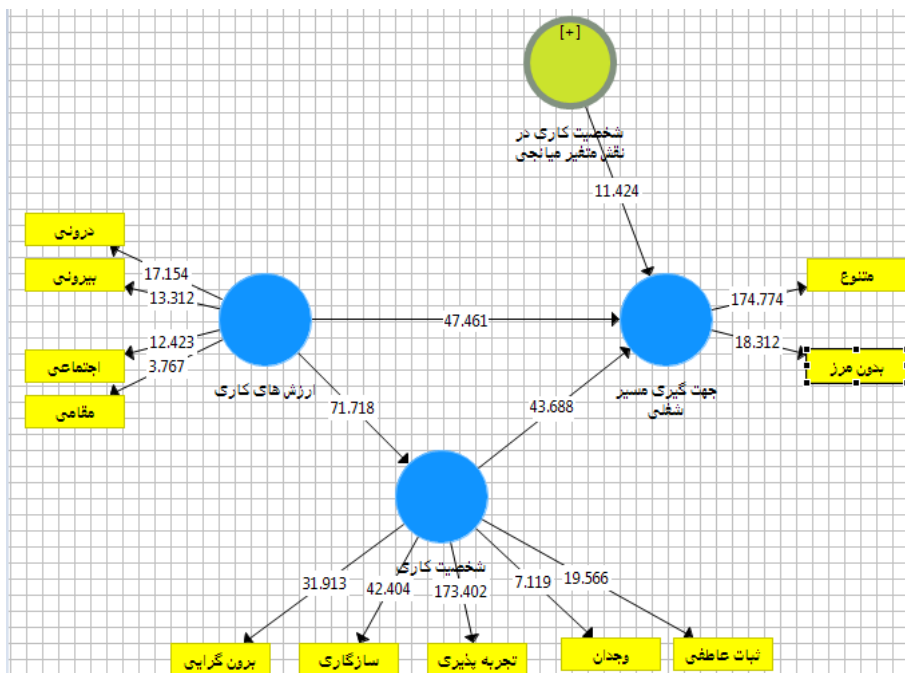
تحصیلات، ۴۵ نفر لیسانس؛ و ۱۵۳ نفر نیز از تحصیلات فوق‌لیسانس و ۷۶ نفر دانشجوی دکترا و دکترا هستند. درخصوص متغیر جمعیت‌شناختی سن نیز ۱۶۰ نفر دارای سن ۳۰-۳۵ سال، ۶۸ نفر دارای سن ۳۶-۴۰ سال، ۳۲ نفر دارای سن ۴۱-۴۵ سال، ۱۴ نفر دارای سن ۴۶-۵۰ سال بودند. برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها با توجه به الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS پرداخته می‌شود. برای برازش مدل اندازه‌گیری؛ ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص ۱ (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR)، پرداخته می‌شود.

ابتدا بار عاملی سوالات یا آیتم‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سوالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

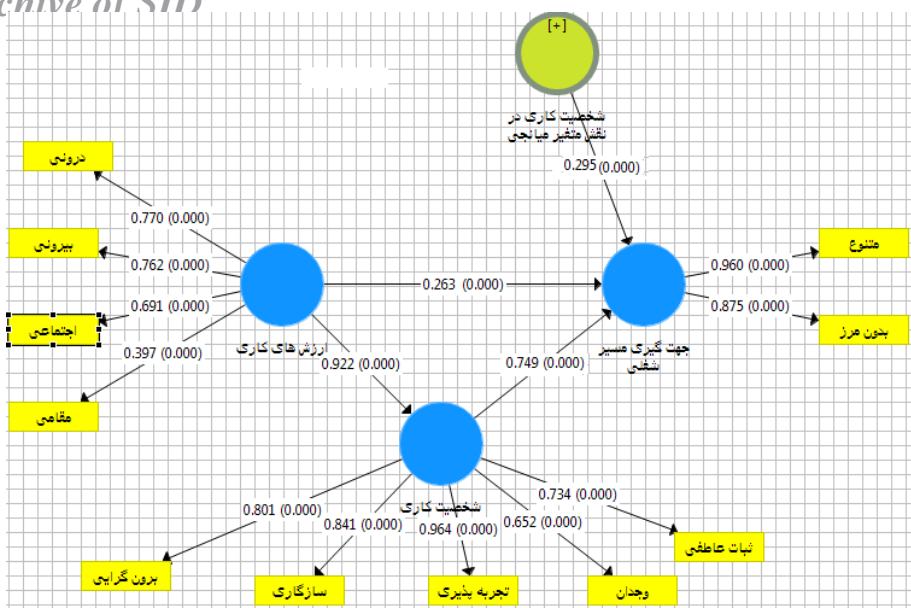
جدول ۱. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
ارزش‌های کاری	۰/۸۲۱	۰/۸۳۷	۰/۶۷۵
شخصیت کاری	۰/۹۰۱	۰/۹۱۴	۰/۶۳۷
جهت‌گیری مسیر شغلی	۰/۷۹۵	۰/۸۲۸	۰/۷۲۴

بررسی مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها



شکل ۲: مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر T-value فرضیه‌های پژوهش



شکل ۳: مدل ترسیم‌شده همراه با ضرایب استاندارد و مقادیر P-value فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به این‌که مقدار آماره T برای متغیرهای مدل بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معنی‌داری (P-value) کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرضیه‌ها پژوهش می‌شوند. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: خلاصه آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۷۱/۷۱۸	۰/۹۲۲	ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۴۷/۴۶۱	۰/۲۶۳	ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر شکل‌دهی به شخصیت کاری آن‌ها مؤثر است.
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۴۳/۶۸۸	۰/۷۴۹	شخصیت کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.
تأیید فرضیه	۰,۰۰۰	۱۱/۴۲۴	۰/۳۹۵	ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات از طریق شخصیت کاری بر جهت‌گیری مسیر شغلی آنان مؤثر است.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر پس از بررسی داده‌ها براساس ضرایب مسیر به دست آمده، به این نتیجه دست یافت که ارزش‌های کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری‌های جدید مسیر شغلی که در آن‌ها افراد خوداتکا بوده و با انعطاف‌پذیری بیشتر، مسئولیت‌آلودگی و حرفه‌ای خویش را برعهده می‌گیرند، تأثیر معنی‌داری دارد. این یافته با مطالعات آبسولو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) مطابقت دارد؛ به عبارت دیگر ارزش‌های کاری حاکم بر متخصصان فن‌آوری اطلاعات هم‌چون استقلال، خلاقیت، تنوع، موفقیت و کار چالشی بر جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز تأثیرگذار است. این متخصصان بیشتر در سازمان‌های تخت و چابک مشغول بوده و بیشتر از آن‌که به کارفرما و سازمان خود وفادار باشند به حرفه و تخصص خویش وفادار هستند. علاوه بر این، پژوهش حاضر در پی بررسی اثر ارزش‌های کاری بر شخصیت متخصصان فن‌آوری اطلاعات بوده است که پس از آزمون فرضیه‌ها، این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. تأیید این فرضیه در پژوهش حاضر در راستای نتایج جین و همکاران (۲۰۱۷) است؛ به عبارت دیگر افرادی که دارای ارزش‌های درونی مرتبط با کار هم‌چون استقلال، خلاقیت، موفقیت و کار چالشی هستند به‌مرور شخصیت درون‌گرا، سازگار، تجربه‌پذیر و باوجدان پیدا نموده و از لحاظ عاطفی و احساسی ثبات رویه پیدا می‌کنند. این سخن به معنی آن است که افرادی که دارای ارزش‌های درونی محیط‌کار هستند، کنجکاو، متفکر، دارای قوه تخیل و خواهان تکنیک‌های جدید بوده و از دقیق بودن، مسئولیت‌پذیری و با برنامه بودن لذت می‌برند. این افراد خونسرد، آرام، مطمئن و به‌ندرت احساس پریشانی، افسردگی یا عصبانیت می‌کنند. هم‌چنین در این مطالعه، فرض بر آن بود که شخصیت کاری متخصصان فن‌آوری اطلاعات بر جهت‌گیری مسیر شغلی آن‌ها اثرگذار است. یافته‌های حاصل از پژوهش گویای تأیید فرضیه مذکور نیز است. در همین راستا، نتایج پژوهش بائومن (۲۰۰۷) و گابلر و همکاران (۲۰۱۴) حاکی از تأثیر شخصیت کاری افراد بر عملکرد آنان بود که از فرضیه سوم این پژوهش حمایت می‌کنند؛ به عبارت دیگر افرادی که از ویژگی شخصیتی درون‌گرایی بالا برخوردارند، کمتر به فعالیت‌های اجتماعی علاقه داشته و کار فردی و موفقیت فردی را ترجیح می‌دهند. هم‌چنین افرادی که سازگاری بالایی دارند، به‌عنوان افرادی صادق، مشارکت‌کننده، شکیبا و مدارا کننده شناخته شده و می‌توانند در تیم‌های کاری تولید نرم‌افزار و

1. Abessolo et al.

خدمات پشتیبان فنی نقش خود را به‌خوبی ایفا نمایند. افرادی که تجربه‌پذیری بالایی دارند، کنجکاو، متفکر، دارای قوه تخیل و خواهان تکنیک‌های جدید بوده و مسیر شغلی متنوع را سازگار با شخصیت خود می‌یابند. در این زمینه کاپرمن و اکسن (۲۰۰۹) بیان کردند که تجربه‌پذیری تأثیر مثبتی با آگاهی جدید و معرفی موضوعات تازه برای بحث دارد. وجدان به رفتارهای وظیفه‌گرایانه از قبیل دقیق بودن، کامل بودن، مسئولیت‌پذیر بودن و با برنامه بودن اشاره دارد، که قابلیت استخدام افراد را افزایش داده و با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و بدون مرز سازگار است. این موضوع یا یافته‌های روندرز (۲۰۱۳) و برکنیایو و استندروف (۲۰۰۸)، مطابقت دارد. سرانجام این‌که در این مطالعه چنین فرض شد که ارزش‌های کاری حاکم بر متخصصان فن‌آوری اطلاعات از طریق شخصیت بر جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز اثرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیات حاکی از تأیید این فرضیه است. به‌عبارت دقیق‌تر کارکنان دانشی دارای ارزش‌های درونی مرتبط با محیط کار از طریق ویژگی‌های شخصیتی هم‌چون درون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و با وجدان بودن، جهت‌گیری‌های جدید شغلی را در پیش گرفته و به‌جای تکیه بر نردبان سنتی سازمان برای پیشرفت، با تکیه بر مهارت و حرفه خود مبادرت به ساخت نردبان موفقیت شخصی خویش می‌نمایند. یکی از مهم‌ترین ابزارهای سازمان‌ها در جبران خدمات و ایجاد انگیزه در کارکنان فراهم آوردن فرصت پیشرفت در سازمان است. از آن‌جایی‌که مسیرهای شغلی سنتی فرصت‌های اندکی برای پیشرفت داشته و کارکنان برای پی‌موندن مسیر شغلی عمودی حتی با همکاران خود وارد رقابت منفی می‌شوند، سازمان‌های مدرن با ارائه مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز که حالت افقی داشته و به‌جای موفقیت در سلسله مراتب اداری، موفقیت را در حرفه‌ای شدن و توسعه تخصصی می‌بینند، رضایت سرمایه انسانی خود را جلب و مانع از خروج آن‌ها از سازمان می‌شوند. شرکت همکاران سیستم با پایش محیط کسب و کار و فعالیت در صنعت پیشرو فناوری اطلاعات به مهارت‌های حرفه‌ای متخصصان خود وابسته بوده و ارزش آفرینی آن منوط به رضایت سرمایه‌های انسانی آن است. این سازمان با تعریف پروژه‌های نرم‌افزاری خلاق و متناسب با نیازهای فضای کسب و کار، فرصت حرفه‌ای شدن و پیشرفت مبتنی بر تخصص را به‌منظور حفظ و ارزش‌آفرینی سرمایه‌های انسانی خود فراهم آورده است. با توجه به نتایج پژوهش به مدیران همکاران سیستم پیشنهاد می‌شود که:

- با شناسایی ارزش‌های کاری حاکم بر متخصصان فناوری اطلاعات ویژگی‌های شخصیتی سازگار با این ارزش‌ها را تقویت نموده تا این افراد با در پیش‌گیری مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز بین اهداف فردی و سازمانی خود هماهنگی و هم‌افزایی ایجاد نمایند.

- در هنگام استخدام و به‌کارگیری مهندسان نرم‌افزار برای پروژه‌های خود حتماً آزمون شخصیت معتبر از داوطلبان به‌عمل آورده و صرف‌نظر از مهارت تخصصی آن‌ها فقط به استخدام

افرادی بپردازد که دارای شخصیت سازگار، تجربه‌پذیر، برون‌گرا و باوجدان بوده و از لحاظ شخصیتی با جو سازمانی شرکت سازگار باشند.

- در هنگام انعقاد قرارداد با مهندسان نرم‌افزار متقاضی استخدام در شرکت، ارزش‌های کار آن‌ها را شناسایی نموده و فقط از افرادی استفاده نمایند که دارای ارزش‌هایی هم‌چون استقلال، خلاقیت، تنوع موفقیت باشند. این موضوع به دلیل آن است که تغییر در ارزش‌های کاری افراد بسیار زمان‌بر و پرهزینه بوده و شرکت را در ادامه کار و تکمیل پروژه‌های خود با چالش مواجه می‌سازد.

- مدیران شرکت همکاران سیستم برای افزایش فرصت‌های رشد حرفه‌ای باید مسیرهای شغلی متنوع و بدون مرز را در سازمان خود تعریف نموده و با به‌کارگیری مهندسان طرف قرارداد در پروژه‌های مختلف، احساس پیشرفت حرفه‌ای و متکی به تخصص را در آن‌ها تقویت کرده و به نگهداری سرمایه‌های انسانی شرکت کمک نمایند.

محدودیت‌ها

- زمان‌بر بودن جمع‌آوری اطلاعات
- عدم اطمینان برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی
- محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سوالات
- کم‌بودن ادبیات درباره جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز
- از آن‌جا که جامعه پژوهش حاضر مهندسی شرکت نرم‌افزاری همکاران سیستم هستند، نتایج را می‌توان با احتمال بیشتری به این جامعه تعمیم داد، اما در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید احتیاط کرد.

منابع

ارتیامی، روشنگر (۱۳۸۹). بررسی رابطه انواع تطبیق در محیط کار با موفقیت کارراهه، سازگاری کارراهه و هویت سازمانی در شرکت گاز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

امیرتاش، علی محمد؛ مظفری، امیراحمد؛ مهری، کاظم و چنانی، حمید (۱۳۹۰). مقایسه لنگرهای شغلی و تعهد سازمانی بین اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی ایران، ۱۳۰. مجله فراسوی مدیریت، سال ۵، ش ۱۷، ص ۱۱۱.

خنیفر، حسین، زارعی متین، حسن، حسن‌زاده، محمدصادق (۱۳۹۱). ارائه مدل مفهومی ارزش‌های کاری در چارچوب نظام ارزشی اسلام. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره دهم، شماره اول، صص ۶۴-۹۶.

خنیفر، حسین، مقیمی، سیدمحمد، جندقی، غلامرضا، طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه‌ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت در دانشگاه علوم پزشکی قم). *نشریه مدیریت سلامت*، ۱۲ (۳۷).

رضائیان، علی. حاتمی، سکینه. دستیار، حسن. (۱۳۹۰). ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی. *مجله طب نظامی*. دوره ۱۳. ۲۲۱، شماره ۱۴. رفیعی، حمزه (۱۳۹۳). بررسی رابطه ارزش‌های کاری با رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌کنندگی فرسودگی شغلی مورد مطالعه: (ادارات آموزش و پرورش مناطق کلان شهر اهواز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.

سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳). آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، دوره ۶، شماره ۱، ۷۷-۵۳. مرعشی، سیدعلی، محرابیان، طاهره و مسلمان، مهسا (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام نشریه علوم مراقبتی نظامی، سال سوم، شماره ۱. صص ۲۲-۴۸.

- Abessolo, M, Hirsch, A, Rossier, J, (2017) "Work values underlying protean and boundary less career orientations", *Career Development International*, Vol. 22 Issue: 3, doi: 10.1108/CDI-10-2016-0167
- Arnold, J. & Cohen, L. (2008), "The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis", *International Review of Industrial-Organizational Psychology*, Vol. 23, pp. 1-44.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundary less career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Arthur, M. B. Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005), *Career success in a boundary less career world*. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Ballout, H. (2007). "Career Success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support", *Journal of Managerial Psychology*, 22, (8), pp. 741-765.
- Baruch, Y. (2006), "Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints", *Human Resource Management Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 125-38.
- Bauman, Z. (2007), *Liquid times: Living in an age of uncertainty*, Polity Press, Cambridge.
- Bozionelos N (2003). The big five of personality and work involvement *Journal of Managerial Psychology*; 19(1): 69-81.
- Briscoe, J.P. and Hall, D.T. (2006), "The interplay of boundary less and protean careers: Combinations and implications", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, No. 1, pp. 4-18.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984), *A psychological theory of work adjustment*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1996), "Boundary less contexts and careers: A competency based perspective", in Arthur, M. B. and Rousseau, D.M. (eds), *The boundary less career*, Oxford University Press, New York, NY, pp. 116-31.
- 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.

- Gubler, M., Arnold, J. and Coombs, C. (2014), "Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35, No. 1, pp. 23-40.
- Hall, D. T. (2002), *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D.T. (2004), "The protean career: A quarter-century journey", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, No. 1, pp. 1-13.
- Jin, J. and Rounds, J. (2012), "Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, No. 2, pp. 326-39.
- Leuty, M.E. and Hansen, J.-I.C. (2011), "Evidence of construct validity for work values", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, No. 2, pp. 379-90.
- Lofquist, L. (2003), *An exploration of generational values in life and at work*, A thesis submitted to the faculty of graduate studies and research in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy, management, Ottawa.
- Maguire, H. (2002), Psychological contracts: Are they still relevant? *Career Development International*, 7(3).
- McCrae, R.R. and Costa, P.T.J. (1997), "Personality trait structure as a human universal", *American Psychologist*, Vol. 52 No. 5, pp. 509-16.
- Niles, S. G. Herr, E. L. & Hartung, P. J. (2002). Adult career concerns in contemporary society. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3rd ed. pp. 2e18). Columbus, OH US: National Career Development Association.
- Rounds, J.B. and Jin, J. (2013), "Nature, importance, and assessment of needs and values", in Brown, S.D. and Lent, R.W. (eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2 edn, John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey, pp. 417-48.
- Rounds, J. B., Henley, G. A., Dawis, R.V., Lofquist, L.H. and Weiss, D.J. (1981), *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values*, Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Schroeder RG. (2001). the impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4): 234-45.
- Sullivan, S.E. and Arthur, M.B. (2006), "The evolution of the boundary less career concept: Examining physical and psychological mobility", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, No. 1, pp. 19-29.
- Sullivan, S.E. and Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration", *Journal of Management*, Vol. 35, No. 6, pp. 1542-71.
- Super, D. E. (1991), *Manuel du questionnaire des value's professional's*, Editions du Centre de Psychologies Appliqué, Paris.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). Acompetence Based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *HRM*, 45(3), 449-476.