

تعیین رابطه بین جهت‌گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیرهای شغلی بدون مرز و متنوع
(مورد مطالعه: شرکت پروژه‌های نیروگاهی ایران (مپنا))

The effect Motivational goals orientation in the protean and boundary less careers (Case Study: Iran Power Plant Projects Company (MAPNA))

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۲/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۰۸/۰۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۱۰/۰۳

R. Sepahvand., (Ph.D.), M. Arefnejad., (Ph.D.), & N. Shahsyah., (Ph.D student)

رضا سپهوند^۱، محسن عارف‌نژاد^۲ و ندا شاه‌سیاه^۳
چکیده

Abstract

Purpose: Since the Career without Borders and varied career path as an important factor in increasing the productivity of work have been identified, This paper explores the motivation and goal orientation on career path Without Borders has been varied career path. Method: The purpose of this study, in terms of approach and the nature of the causal-effect, in terms of data collection methods, descriptive and in terms of the type of data is small. The target population included all managers participating projects Mapna to 414 people. The sample size was calculated using the formula Cochran 201. To measure the variables of motivation goal orientation questionnaire Bouton et al. (۱۹۹۶) and Briscoe et al. (۲۰۰۶) questionnaire for protean and boundary less. Results: Four hypotheses of this study were tested using factor analysis and structural equation modeling. The results of the research indicate that the tendency to learning has a positive and significant effect on a diverse career path and job path without borders, and thus a diverse career path and a career path without boundaries include the development of skills and the tendency to learn helps people to To develop and strengthen the skills required in the work environment. The results also showed that the tendency toward performance has a negative impact on a diverse career path and career path without borders. The main concern of individuals is to ensure that success is attained in the current job and that learning is not important. Concerns about job preservation may tend to maintain stability and help to provide job security. People with a tendency to work may be due to experiencing job insecurity Look for organizational stability.

Keywords: protean careers, boundaryless careers, learning orientation, Performance orientation, MAPNA

در این پژوهش به بررسی رابطه انگیزاننده جهت‌گیری هدف با مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع پرداخته شده است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده، توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران پروژه‌های شرکت مپنا به تعداد ۴۱۴ نفر است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۱ نفر برآورد شد. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه جت‌گیری انگیزاننده هدف بوتون و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه مسیر شغلی بدون مرز و متنوع بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است. چهار فرضیه این پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان دهنده آن است که گرایش به یادگیری رابطه مثبت و معناداری بر مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز داشته و بدین ترتیب مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز شامل توسعه مهارت‌ها بوده و گرایش به یادگیری به افراد کمک می‌نماید تا به توسعه و تقویت مهارت‌های موردنیاز محیط شغلی بپردازند. همچنین نتایج نشان دهنده این بود که گرایش به عملکرد رابطه منفی بر مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز دارد. دغدغه اصلی افراد عملکرد محور حفظ موفقیت در شغل فعلی بوده و یادگیری اهمیت خاصی ندارد نگرانی در مورد حفظ شغل ممکن است باعث تمایل به حفظ ثبات شده و به امنیت شغلی کمک نماید. افراد با گرایش به عملکرد ممکن است به دلیل تجربه کردن عدم امنیت شغلی در جستجوی ثبات سازمانی باشند.

کلیدواژه‌ها: مسیر شغلی متنوع - مسیر شغلی بدون مرز - گرایش به یادگیری - گرایش به عملکرد - شرکت مپنا.

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

۲. نویسنده مسئول: دکترای مدیریت و عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

arefnejad.m@lu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

در سال‌های اخیر با پدیده‌هایی همچون جهانی‌شدن و رشد سریع تکنولوژی، شاهد تغییرات گسترده و عمده‌ای در بازار کار بوده‌ایم. در دنیای امروزی تغییر ماهیت کار و نگرش‌های افراد نسبت به آن موجب تحریک صاحب نظران حوزه منابع انسانی برای درک بهتر ارتباط بین کارکنان و مکان کاری آنها شده است. تغییرات در ساختار کار به معنی سازگاری کارکنان با پدیده‌هایی همچون فشار جهانی‌سازی، پیشرفت‌های تکنولوژی و انقلاب ارتباطی است (سوپلی و کرید^۱، ۲۰۱۵). در واقع به دلیل تغییرات محیطی و سازمانی، در دهه‌های اخیر، نوع جدیدی از کار راه مطرح شده که به مسیر شغلی متنوع معروف است. این نام از اسم پروتئوس، خدای دریا در افسانه‌های یونان باستان که می‌توانست شکل خود را تغییر دهد، گرفته شده است. تأکید این کار راه بر موفقیت روانی و توسعه مستمر، خودجوش و چالشی است. بدین معنی که از کارکنان انتظار می‌رود تنها به آموزه‌های سازمانی اکتفا نکرده، بلکه خود در جستجوی یادگیری بیشتر باشند؛ در واقع در مسیر شغلی بدون متنوع، کارکنان بیش از آنکه به کارفرمای خود وفادار باشند، به شغل و حرفه خود وفادار بوده و در طول زندگی شغلی خویش مرتباً بر میزان سرمایه شغلی خود می‌افزایند. این کار باعث می‌شود تا افراد حرفه‌ای در طول مسیر شغلی خویش اهداف انگیزاننده‌ای برای خود ترسیم نموده و در راستای تحقق آنها، به آموزش‌ها و مشاغل گوناگون روی آورده و مهارت خود را تقویت نمایند (هیدی^۲، ۲۰۱۸) عوامل متفاوتی در افزایش بهره‌وری شغلی افراد مؤثر هستند که پرداختن به آنها نه تنها برای سازمان‌ها و مدیران مسئول حائز اهمیت است، بلکه برای خود افراد نیز مهم می‌باشد. یکی از این عوامل، گذر از حدود و مرزهای متداول در محیط‌های شغلی است؛ زیرا که امروزه از یک‌سو سازمان‌ها و مشاغل هرروز بیش‌ازپیش به سمت گذر از مرزها کلیشه‌ای و بی‌ثباتی پیش می‌روند (ایبای و بوتس و لوک وود^۳، ۲۰۰۳) و از سوی دیگر تغییرات تکنولوژی، مشاغل جدیدی را به دنیای کسب‌وکار معرفی می‌کند. در سازمان‌های معاصر، کار پاره‌وقت، قراردادهای معین کاری، کار مجازی و خوداشتغالی، جایگزین مسیرهای شغلی بلندمدت، ثابت و کلیشه‌ای شده که یک فرد می‌توانست با اتکا به دانش ثابت خود برای مدت طولانی در سازمان بماند (کولی، کوپوا و آرتور^۴، ۲۰۱۴). ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث شده تا کارفرمایان و مدیران بیشتر و بیشتر به درک و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی بپردازند (بریسکو و هال^۵، ۲۰۰۶). در واقع آن‌ها خواهان کارکنانی

1. Supeli & Creed
2. Heidi
3. Eby, Butts & Lockwood.
4. Culie, Khapova & Arthur
5. Briscoe & Hall

تعیین رابطه بین جهت‌گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیرهای شغلی بدون مرز ...

Archive of SID

هستند که از توانایی انطباق‌پذیری مسیر شغلی برخوردار باشند. با ظهور نظریه‌های نوین مدیریت مسیر شغلی مانند مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز در محیط جدید، کارکنان نیز، شغل خود را بانظم جدیدی از قوانین، انتظارات، شرایط استخدامی و پیشرفت شغلی تطبیق می‌دهند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶).

مدل مسیر شغلی متنوع بر این موضوع دلالت دارد که انگیزه‌های فردی پایه و اساس جهت‌گیری‌های شغلی افراد هستند درحالی‌که مدل مسیر شغلی بدون مرز به دنبال توضیح این موضوع است که چگونه افراد پیشرفت مسیر شغلی خود را در ساختارهای سازمانی گوناگون مدیریت می‌کنند (سوپلی و کرید^۱، ۲۰۱۵). جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع نشان‌دهنده قسمت ذهنی مسیر شغلی متنوع بوده و می‌تواند به‌عنوان نگرشی به سمت ایجاد یک تعریف فردی از عوامل تشکیل‌دهنده موفقیت مسیر شغلی و انجام اقدامات برای دستیابی به این معیارهای موفقیت در محیط متغیر کسب‌وکار باشد (بهاتانگر^۲، ۲۰۱۷). افراد دارای نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز، در زمینه استخدام‌پذیری انتظارات بالایی از خود دارند و به دنبال کشف گزینه‌های شغلی بیشتری هستند. به‌طور کل داشتن نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز سبب موفقیت بیشتر در جستجوی شغل می‌گردد (امینی شلمزاری و نیلفروشان، ۱۳۹۶).

کار کردن در سازمان‌های بدون مرز و متنوع نیازمند کارکنانی با انگیزش شغلی بالا است. انگیزه یک نقش کلیدی را در چارچوب‌های آموزشی و سازمانی بازی می‌کند. راه‌های کشف‌شده جهت باانگیزه کردن کارکنان در راستای پیگیری اهداف سازمانی یکی از چالش‌های اصلی پیش روی سازمان‌ها است (بول^۳، ۲۰۱۱). یکی از تئوری‌های انگیزشی مفید و مورد استفاده در چارچوب سازمانی از فیزیولوژی آموزشی گرفته‌شده است (گگنفرتر^۴، ۲۰۱۱).

علیرغم این حقیقت که مفهوم مسیر شغلی متنوع و بدون مرز مورد توجه گسترده متخصصان مدیریت منابع انسانی قرار گرفته‌اند، تحقیقات تجربی در این موارد در مراحل اولیه خود قرار دارد. این‌گونه فرض می‌شود که جهت‌گیری انگیزاننده هدف با نگرش مسیر شغلی متنوع و بدون مرز در ارتباط است. باین‌حال تحقیقات تجربی در این رابطه اندک می‌باشد (ابی، بوتس و لیکوود^۵، ۲۰۰۳؛ کوچی پرز و اسپانز و اسپرنز^۶، ۲۰۰۶). شرکت پروژه‌های نیروگاهی ایران (مپنا) همواره با محیطی متغیر در دنیای کسب‌وکار روبه‌رو بوده و بسته به پروژه‌های در

1. Supeli & Creed
2. Bhatnagar
3. Bol
4. Gengenfurtner
5. Eby, Butts & Lockwood
6. Kuijpers, Schyns & Scheerens

Archive of SID

دست اقدام خود، نیازمند کارکنانی است که باید مداوم در جستجوی یادگیری بوده و مسئولیت و بالندگی خویش را بر عهده بگیرند. مهندسان جوان این شرکت به صورت مستمر به پروژه‌های متنوعی مشغول بوده و از هر کاری به‌عنوان یک فرصت یادگیری استفاده کرده و بر میزان صلاحیت حرفه‌ای خود می‌افزایند. این افراد برای دستیابی به خبرگی لازم در محیط کسب و کار نیازمند اهداف بلند پروازانه در موضوع تخصص حرفه‌ای خود و مسیر شغلی متنوع و غیر وابسته به کار فرما هستند. از آنجاکه در این شرکت مسیرهای شغلی ثابت و سنتی در حوزه ستادی بسیار اندک است و اغلب کارکنان در زمان‌های گوناگون در پروژه‌های مختلف به کار گمارده می‌شوند، مسیر شغلی متنوع که در آن موفقیت روانی و توسعه مستمر و خودجوش از اهمیت بالایی برخوردار است، مورد توجه ویژه‌ای قرار می‌گیرد. همچنین قابل ذکر است که یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی شرکت مپنا عدم توجه مدیران به مسیرهای شغلی و در نتیجه کار اجباری در سازمان است. مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت‌ها، علایق و انگیزه‌های مدیران پروژه که نیروی‌های کلیدی سازمان هستند، آن‌ها را به پروژه‌های مختلف می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی شکافی ایجاد شده و افراد در شغل خود بی‌رغبتی نشان دهند؛ بنابراین، برای عبور از شرایط دشوار فردا، شناسایی و بهره‌گیری عوامل ایجادکننده موفقیت مسیر شغلی و دستیابی به تطابق بهینه میان نیازهای فردی و سازمانی برای توسعه مسیر شغلی متنوع و بدون مرز در شرکت مپنا ضروری است. بدین ترتیب یکی از دلایلی که اهمیت پژوهش حاضر را تبیین می‌کند، بررسی نقش جهت‌گیری انگیزاننده هدف و تأثیر آن بر نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز در شرکت مپنا است که برای نخستین بار در ایران مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش بر آن است تا به بررسی این موضوع بپردازد که چگونه گرایش به یادگیری بر نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز مدیران پروژه‌های شرکت مپنا تأثیر می‌گذارد؟ چگونه گرایش به عملکرد بر نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز مدیران پروژه‌های شرکت مپنا تأثیر می‌گذارد؟

نظریه جهت‌گیری هدف، یکی از جدیدترین رویکردهایی است که در سه دهه اخیر به حیطه روان‌شناختی انگیزش وارد شده است. این نظریه عمدتاً حاصل تلاش روان‌شناسانی است که در حیطه‌های انگیزش، رشد، روان‌شناختی تربیتی و روان‌شناختی اجتماعی فعالیت می‌کنند (تاپلر، ۱۹۷۶، به نقل از نوشادی، ۱۳۸۳). جهت‌گیری هدف را شامل بخشی از دانش، نگرش و مهارت‌ها می‌داند که افراد را در برآوردن نیازهایشان به طرز مؤثری یاری می‌دهد. در واقع جهت‌گیری هدف یا هدف پیشرفت بیانگر الگوی منسجمی از باورهای فرد است که سبب می‌شود فرد به طرق

مختلف به موقعیت‌هایی گرایش پیدا کرده و در آن زمینه به فعالیت بپردازد و نهایتاً پاسخی را ارائه دهد (ایمز^۱، ۱۹۹۲).

هسته مفهومی نظریه‌ها و مدل‌هایی که به بحث پیرامون رویکرد هدف پیشرفت پرداخته‌اند، بر قصد و نیت فعالیت و رفتارهای مرتبط با پیشرفت متمرکز است (الیوت و مک‌گریگور^۲، ۲۰۰۱)، در رویکرد هدف پیشرفت به‌جای پرداختن به این‌که ادراک فراگیر در موقعیت پیشرفت به «چه» چیز می‌خواهد برسد، ادراک فراگیر از «چرایی» تلاش در موقعیت‌های پیشرفت را محور بحث قرار می‌دهد (اردن و ماهر^۳، ۱۹۹۵، به نقل از جوکار، ۱۳۸۴).

نظریه‌پردازان هدف پیشرفت چندین نوع گرایش به هدف را معرفی کرده‌اند اما دو نوع متداول آن عبارت‌اند از: گرایش به یادگیری یا تبصر و گرایش به عملکرد. در گرایش به هدف یادگیری، فرد به دنبال تسلط بر تکلیف، رشد مهارت‌های جدید، دستیابی به درک و بینش و ارتقاء شایستگی خود است. در مقابل در گرایش به هدف عملکردی، فرد بر جلوه‌های بیرونی شایستگی یا توانایی تمرکز داشته و هدف اصلی او ابراز توانایی‌هایش در مقابل دیگران، بهترین بودن در جمع و اجتناب از قضاوت نامطلوب سایرین می‌باشد (ایمز، ۱۹۹۲). دشان و گیلسپی^۴ (۲۰۰۵) گرایش به هدف را روی یک پیوستار در پنج دسته طبقه‌بندی کرده‌اند. اولین آن‌ها گرایش به هدف است که شامل دستیابی به یک هدف معین می‌باشد (بارون و هاراکیویکز^۵، ۲۰۰۱)؛ در درون این طبقه‌بندی، الیوت و مک‌گریگور (۲۰۰۱) به رویکرد عملکرد و اجتناب و رویکرد یادگیری و اجتناب اشاره کرده‌اند. دومین مورد ادراک کردن هدف محور به‌عنوان یک ویژگی است (وندوال، جنسان و چالاگالا^۶، ۲۰۰۰). سومین مورد شبه ویژگی است که از ثبات کمتری برخوردار بوده و می‌تواند بر طبق ویژگی‌های موقعیتی تغییر یابد (مانگوس و استیل-جانسون^۷، ۲۰۱۱). چهارمین مورد یک چارچوب ذهنی است که شامل یک محدوده وسیع از باورها، احساسات، اهداف و شناخت‌هایی است که مطابق نوع موفقیت‌ها تغییر می‌یابند (استریج^۸، ۱۹۹۷). پنجمین مورد باور است، باور به اینکه توانایی ثابت و غیرقابل تغییر بوده و روی تلاش‌ها

1. Ames
2. Elliot & McGregor
3. Orden & maher
4. DeShon, & Gillespie
5. Barron, K. E. & Harackiewicz
6. VandeWalle, Ganesan & Challagalla
7. Mangos & Steele-Johnson
8. Strage

و اهداف عملکردی متمرکز می‌شود و اینکه توانایی می‌تواند توسعه‌یافته و روی یادگیری و بهبود مهارت‌ها تمرکز نماید (دیوک^۱، ۱۹۸۹).

مطالعه حاضر بر مبنای رویکرد هدف محوری به‌عنوان یک شبه ویژگی و دو مقیاس استفاده‌شده به‌وسیله بوتون و همکاران^۲ (۱۹۹۶) بنانهاده شده و گرایش به یادگیری و گرایش به عملکرد را به‌صورت جداگانه می‌سنجند. در هدف یادگیری گرایش افراد بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکالیف و به دست آوردن مهارت‌های جدید بوده و یادگیری را برای خود یادگیری دوست دارند. این افراد به انجام در تکالیف چالش‌برانگیز و درک کامل آن علاقه‌مند هستند و هر شکست را موقعیتی برای درک بیشتر و توسعه شایستگی خود می‌دانند. از نظر این افراد، شایستگی، نتیجه غلبه بر مسائل چالش‌برانگیز و ارتقاء توانایی‌ها می‌باشد و معتقدند که میان تلاش و پیامد، همپوشانی وجود دارد. در یادگیری محوری، هدف فرد اغلب یادگیری، تسلط بر تکلیف طبق استانداردهای خودتنظیم شده، اصلاح خود، کسب مهارت‌های تازه، کسب شایستگی، تلاش برای انجام کارهای چالش‌برانگیز و تلاش برای به دست آوردن فهم و بینش است. باور فرد بر این است که میان تلاش و نتیجه کار تناسب وجود دارد. احساس کفایت فرد، مبتنی بر این باور است که تلاش راه دستیابی به موفقیت است. خطا به‌عنوان بخش لاینفک فرایند یادگیری محسوب می‌شود و محرکی برای تلاش و اصلاح عملکرد است (جوکار، ۱۳۸۶).

اهداف عملکردی، حتی برای افرادی که از کفایت عملکردی پایینی برخوردارند، همیشه آثار منفی در بر ندارد. افراد با اهداف عملکردی به این فکر می‌کنند که چگونه عملکردشان با دیگران مقایسه می‌شود و همیشه در حال ارائه توانایی خود به دیگران هستند. در نتیجه احتمال دارد که از چالش اجتناب کنند، خصوصاً وقتی که کفایت ادراک شده پایین باشد. افراد با جهت‌گیری عملکردی ممکن است فرصت‌های یادگیری را قربانی این موضوع نمایند که جلوی دیگران خوب به نظر برسند (الیوت و دوک^۳، ۱۹۸۸). بنابراین، به هنگام پیگیری اهداف عملکردی، افرادی که با مشکلات عملکردی مواجه هستند احتمال دارد پیامدهای منفی را نشانه سطح توانایی خود تفسیر کرده و احتمالاً در برابر خطر تداوم شکست، تلاش بیشتر یا ترک کار را انتخاب نمایند. برای این افراد میان موفقیت و توانایی تناسب وجود دارد و زمانی احساس غرور و شایستگی می‌کنند که دیگران احساس مثبتی نسبت به آنان داشته باشند. در ضمن این افراد خود را در معرض مسائل چالش‌برانگیز قرار نداده و بیشتر تکالیفی را انتخاب می‌کنند که یا بسیار آسان یا

1. Dweck
2. Button et al.
3. Elliott & Dweck

بسیار دشوار است. چراکه در انجام تکالیف آسان به تلاش زیادی نیاز ندارند و برای شکست احتمالی در تکالیف دشوار توجیه دارند (کاسپی^۱، ۲۰۱۵).

واژه Protean به معنای متنوع برگرفته از واژه یونانی Proteus است و به معنای خدای دریا در افسانه‌های یونانی است که قادر به تغییر و تبدیل به شکل‌ها و صورت‌های مختلف بوده است. در طی دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی، تأکید مسیر شغلی سنتی بر ساختارهای سازمانی سلسله‌مراتبی و ثابت قرار داشت. سلسله‌مراتب سازمانی، نردبانی برای بالا رفتن و دستیابی به موفقیت مسیر شغلی محسوب می‌شد. ثبات ساختار و شفافیت نردبان‌های مسیر شغلی، مسیرهای واضحی را به کارمندان نشان می‌داد. در دهه ۱۹۷۰، مفاهیم توسعه مسیر شغلی برافزایش خودپنداری، اطلاعات شغلی مرتبط با خودآگاهی، نفع شخصی و انگیزش درونی متمرکز بود (باچوبر و هاروود^۲، ۱۹۷۸)؛ بنابراین، مفهوم جدید مسیر شغلی در سال ۱۹۷۶ توسط هال ارائه گردید تا به شرح تعاملات میان خود‌هدایتی افراد، ارزش‌های اصلی، آزادی و رشد و همچنین موفقیت ذهنی مسیر شغلی بپردازند. بریسکو و هال^۳ (۲۰۰۶) به توضیح این موضوع پرداختند که یک مسیر شغلی متنوع بر دو بعد مهم تأکید می‌ورزد. این دو بعد عبارت‌اند از: ارزش محوری و خود‌هدایتی. نگرش ارزش محوری^۴ به ارزش‌های درونی فرد اشاره می‌نماید که راهنمایی و سنجش موفقیت را برای مسیر حرفه‌ای فرد فراهم می‌آورند. خود‌هدایتی^۵ به فردی اطلاق می‌شود که از لحاظ عملکرد و نیازهای آموزشی سازگار بوده و تجربه پذیر است (بریسکو و هال^۶، ۲۰۰۶).

هال^۶ (۲۰۰۲) 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 اینکه سازمان‌ها در پی ایجاد روابط تبادلی در بین کارمندان خود هستند، انتظار می‌رود که کارمندان، مسیرهای شغلی که

-
1. Kaspi
 2. Bachhuber & Harwood
 3. Briscoe & Hall
 4. Value driven
 5. Self-directedness
 6. Hall

دارای نفع شخصی بیشتر هستند را انتخاب نمایند (ماگوئیر^۱، ۲۰۰۲). افرادی که دارای تجربه نگرش شغلی متنوع هستند از مسئولیت‌پذیری بیشتری برای انتخاب مسیرهای شغلی خود و فرصت‌های موجود برخوردارند (هال^۲، ۲۰۰۲). همچنین یکی از الزامات مهم فعالیت فرد در یک بافت سازمانی که در حال تغییر مداوم است، برخوردار بودن از مفهوم واضح هویت فردی است که به صورت یک راهنمای درونی در انتخاب‌های شغلی عمل می‌کند و منجر به موفقیت ذهنی مسیر حرفه‌ای می‌شود. از دیگر ویژگی‌های مسیر شغلی متنوع، تغییرات در مفاهیم سازمانی از قبیل کارکنان، کارایی، مشارکت فعالانه کارکنان در مدیریت شغلی و مسئولیت‌پذیری برای مشاغل است. 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، خود‌انگیزاننده و مایل به سازگاری با هر تغییری می‌باشند (نیلز، هنر و هارتونگ^۳، ۲۰۰۲). مشاغل متنوع شامل چرخه‌های یادگیری هستند و خیلی زود تکرار شده (هال، ۲۰۰۲) و عملکرد را بهبود می‌بخشند. بعلاوه، افرادی که گرایش متنوع دارند برای یادگیری انگیزه زیادی از خود نشان می‌دهند (بریسکو و هال، ۲۰۰۶).

از قرن ۱۹ و با تغییر محیط‌های کار سنتی به محیط‌های کاری صنعتی، تغییرات عمده‌ای در مسیرهای شغلی شکل گرفت (آرتور، کوپوا و ویلدروم^۴، ۱۹۹۹)؛ بنابراین به مسیرهای شغلی جدیدی نیاز شد که پاسخگوی این تغییرات باشد. مفهوم مسیر شغلی بدون مرز نخستین بار توسط آرتور و روسیو^۵ (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 به وجود آمد (آرتور و روسیو، ۱۹۹۶). مسیر شغلی بدون مرز با نام‌های دیگری همچون مسیر شغلی پروژه مدار^۶ (جونز^۷، ۱۹۹۶) و مسیر شغلی با عاملیت آزاد^۸ 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^۹، 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 (بریسکو و هال،

1. Maguire
2. Hall
3. Niles, Herr & Hartung
4. Arthur, Khapova & Wilderom
5. Arthur & Rousseau
6. project-based careers
7. Jones
8. free-agent careers
9. Gubler

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 می‌شود و افراد توسط تعریف شخصی که از موفقیت خوددارند، هدایت می‌شوند (آرتور، کوپوا و ویلدروم، ۲۰۰۵). به نظر 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 سلسله‌مراتب 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 فیزیکی به معنای انتقال در سرتاسر مرزها بوده و شامل تعداد دفعاتی است که یک شخص، شغل و کارفرمایانش را تغییر می‌دهد (بریسکو و هال، ۲۰۰۶).

سالیوان و آرتور^۱ (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 ارتقاء بخشی از عوامل ایجاد انگیزه در بعد پویایی فیزیکی می‌باشند. پویایی روان‌شناختی به معنای ادراک فرد از این موضوع است که تا چه اندازه وی برای ایجاد این انتقالات ظرفیت داشته و از طریق تفکر ایفای نقش مسیر شغلی چنین فردی موردبررسی قرار می‌گیرد (بریسکو و فینکلستین^۲، ۲۰۰۹). کارمندان در مسیر شغلی بدون مرز به‌عنوان افرادی که به دنبال پویایی بیشتر از طریق ایجاد فرصت‌های شغلی، انعطاف‌پذیری و ایجاد روابط حرفه‌ای خارج از سازمان هستند، شناخته می‌شوند. مفهوم مسیر شغلی بدون مرز به‌نوعی همان مدیریت فردی اثربخش شغل است و در مقابل مفهوم پیشرفت شغلی به‌وسیله سازمان قرار می‌گیرد (کولی، کوپوا و آرتور^۳، ۲۰۱۴).

نظریه جهت‌گیری هدف از مؤثرترین رویکردها در انگیزش بوده و اثرات انگیزشی مهمی در یادگیری و عملکرد دارد. افراد با جهت‌گیری هدف انگیزشی، دارای مجموعه‌ای از باورها هستند که به روش‌های مختلف به موقعیت‌های پیشرفت نائل می‌شوند (ایمز ۱۹۹۲)؛ بنابراین ممکن است توسعه ظرفیت‌ها با مسیر شغلی بدون مرز و متنوع مرتبط باشد. افراد در مسیر شغلی بدون

-
1. Sullivan & Arthur
 2. Briscoe & finkelstin
 3. Culie, Khapova & Arthur

Archive of SID

مرز، پیشرفت و موفقیت شغلی خود را وابسته به سازمانی که در آن مشغول به کار هستید، ندانسته و مهارت‌ها و ارتباطات خود را به حدی گسترش می‌دهند که در مواقعی که شرایط شغلی آن‌ها با مسائل خانوادگی یا مشکلات و حتی پیشرفت‌ها و عقایدشان در تضاد باشد به راحتی قادر به تغییر کارفرما و تغییر سازمان باشند (آرتور، ۲۰۰۶). جهت‌گیری هدف، شامل توانایی انتخاب جواب مناسب بر طبق تغییر وضعیت و توانایی سازگاری با وضعیت‌های متعارضی است که ممکن است هم پاداش و هم تنبیه در پی داشته باشند؛ بنابراین یک رابطه بین جهت‌گیری هدف و مسیر شغلی بدون مرز مورد انتظار است.

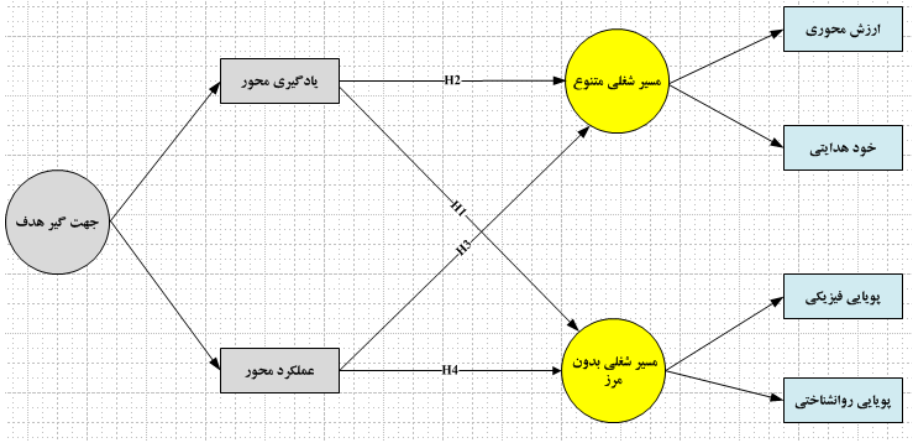
افرادی که گرایش به مسیر شغلی متنوع دارند، بر ابعاد انعطاف‌پذیری، قابلیت‌ها و پویایی، خودآگاهی و استقلال در توسعه مسیر شغلی خود تأکید می‌ورزند. علاوه بر این، فردی که دارای مسیر شغلی متنوع است به طور مداوم در حال یادگیری بوده و وجود چالش‌هایی را در مسیرهای شغلی خویش پیش‌بینی می‌نماید (بریسکو و هال، ۲۰۰۶). بدین ترتیب اگر جهت‌گیری هدف به سمت پیشرفت و یادگیری متمایل شود، می‌تواند بر مسیر شغلی متنوع تأثیر بگذارد. افراد با جهت‌گیری به هدف در تلاش‌اند با موقعیت‌های مختلف سازگار شوند که این امر ممکن است بر سازمان‌هایی که دارای کارکنانی که مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز را دارا بوده ولی برای رضایت از نظر فیزیکی در نقطه دیگری قرار داشته باشند، مؤثر باشند.

گرایش به هدف یادگیری به منظور افزایش فرایندهای خودتنظیمی و خودکارآمدی شناخته شده است (کوزلوسکی و بل^۱، ۲۰۰۶). مسیر شغلی متنوع نیز که در ارتباط با فرایندهای خودتنظیمی باشد تحت تأثیر گرایش به هدف یادگیری قرار می‌گیرد. بعلاوه، افرادی که در گرایش به یادگیری، انگیزه بالایی دارند، در تلاش هستند تا مهارت‌های خود را افزایش داده، در مدیریت شغلی خود انعطاف‌پذیرتر بوده و به یادگیری فراتر از مرزهای سازمانی علاقه نشان دهند. چنین افرادی حتی در صورتی که سازمان جهت پیشبرد فرصت‌های یادگیری خود با شکست مواجه شود تمایل دارند استعفا دهند (لین و چانگ^۲، ۲۰۰۵). افراد با گرایش به یادگیری بالا در جستجوی فرصت‌هایی جهت افزایش دانش و مهارت آینده هستند (وندوال^۳، ۲۰۰۱)؛ این موضوع شامل ادراک شغلی می‌شود که یادگیری و توسعه مهارت‌ها را افزایش می‌دهد؛ بنابراین، گرایش به یادگیری و گرایش به عملکرد هر دو مهم هستند؛ همه این عوامل می‌تواند برای سازمان مفید باشد؛ بنابراین، انواع گرایش‌های انگیزشی ممکن است تا حدی مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز را پیش‌بینی نماید.

1. Kozlowski & Bell
2. Lin & Chang
3. VandeWalle,

گرایش به عملکرد با تکیه بر موفقیت‌های گذشته ارتباط دارد (پاین، یونگکورت و بیوبین، ۲۰۰۷). همان‌گونه که مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع با پیشرفت مهارت و گسترش مرزهای یادگیری بجای تکیه بر موفقیت‌های گذشته ارتباط دارند، گرایش به عملکرد تمایل کمتری به مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع دارد. بعلاوه، آن‌هایی که نسبت به موفقیت اهداف اندازه‌گیری شده، انگیزه دارند، در عملکرد محوری ممکن است بر انجام شدن عمل تمرکز کنند. اهداف عملکرد اغلب به وسیله اهداف سازمانی تعریف می‌شوند (لاک، ۲۰۰۱) و افراد ممکن است برای دستیابی به اهداف خود بر ارزش‌های سازمانی بیش از ارزش‌های شخصی تأکید نمایند. همان‌گونه که مسیر شغلی متنوع شامل اتکا به ارزش‌های شخصی و تمایل به ارزش‌های گوناگون می‌باشد، افراد دارای گرایش به عملکرد ممکن است دارای اعتماد به نفس و گرایش‌های گوناگون به خود هدایتی بوده و احتمال دارد کمتر به مسیر شغلی متنوع علاقه نشان دهند. بعلاوه، ممکن است آن‌ها بر این باور باشند که ماندن در مرزهای سازمانی باعث بهبود عملکردشان از طریق دستیابی به منابع سازمانی یا دیگر روش‌ها می‌شود؛ بنابراین، ممکن است مسیر شغلی بدون مرز کمتری را نشان دهند. برخی از مطالعات این پیشنهاد را تأیید کرده‌اند که همبستگی‌هایی بین انگیزش و مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز وجود دارد؛ برای مثال، مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز رابطه مثبتی با گرایش به یادگیری داشته و رابطه منفی‌ای با گرایش به عملکرد دارند (بریسکو و فینکلستین، ۲۰۰۹). حال، با توجه به روابط عنوان شده در مبانی پژوهش، الگوی مفهومی (۱) به منظور بررسی جهت‌گیری انگیزاننده هدف و ابعاد آن (یادگیری محوری و عملکرد محوری) بر مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز، طراحی شده است.

-
1. Payne, Youngcourt & Beaubin.
 2. Locke



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

اکنون با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش هدف کلی این تحقیق به صورت زیر مطرح می‌گردد.

هدف کلی: بررسی رابطه جهت‌گیری هدف (یادگیری محور و عملکرد محور) با مسیر شغلی متنوع و بدون مرز

روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی جهت‌گیری هدف بر مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع است. نوع پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع علی است. جامعه آماری این پژوهش، کل مدیران پروژه‌های شرکت مینا است که برابر با ۴۱۴ نفر است. نمونه آماری پژوهش نیز ۲۰۱ مدیر پروژه است که با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۷ درصد محاسبه شده است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی ساده بوده است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به قرار زیر است:

جهت‌گیری انگیزاننده هدف: به منظور سنجش جهت‌گیری انگیزاننده هدف از پرسشنامه گرایش به یادگیری و گرایش به عملکرد بوتون و همکاران، (۱۹۹۶) که شامل ۱۶ گزاره (۸ گزاره مربوط به گرایش یادگیری، ۸ گزاره مربوط به گرایش به عملکرد) می‌باشد، استفاده شده است. کاسپی (۲۰۱۵) در تحقیق خود پایایی مقیاس گرایش به یادگیری را ۰,۸۳ و مقیاس گرایش به عملکرد را ۰,۸۶ بیان کرده بود. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس گرایش به یادگیری ۰/۸۷ و

مقیاس گرایش به عملکرد ۰/۹۱ به دست آمد. با توجه به اینکه ابزار این تحقیق تا کنون در داخل کشور مورد استفاده قرار نگرفته لذا پایایی این ابزار در داخل کشور بررسی نشده است.

مسیر شغلی متنوع: برای سنجش مسیر شغلی متنوع از پرسشنامه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) که شامل ۱۴ گزاره (۸ گزاره مربوط به خود هدایتی، ۶ گزاره مربوط به ارزش محوری) می‌باشد، استفاده شده است. کاسپی (۲۰۱۵) در تحقیق خود پایایی مقیاس خود هدایتی را ۰/۷۹ و مقیاس ارزش محوری را ۰/۸۵، بیان کرده بود. سپهوند و عارف نژاد (۱۳۹۶) در تحقیق خود پایایی مقیاس خود هدایتی را ۰/۷۹ و مقیاس ارزش محوری را ۰/۸۵ بدست آورده بودند. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس خود هدایتی ۰/۸۴ و مقیاس ارزش محوری ۰/۸۸ به دست آمد.

مسیر شغلی بدون مرز: برای سنجش مسیر شغلی بدون مرز نیز از پرسشنامه طراحی شده توسط بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) که شامل ۱۳ گزاره (۸ گزاره مربوطه به پویایی روان‌شناختی، ۵ گزاره مربوط به پویایی فیزیکی) می‌باشد، استفاده شده است. کاسپی (۲۰۱۵) در تحقیق خود پایایی مقیاس پویایی روان‌شناختی را ۰/۸۷ و مقیاس پویایی فیزیکی را ۰/۹۴ بیان کرده بود. امینی (۱۳۹۴) در تحقیق خود پایایی مقیاس پویایی روان‌شناختی را ۰/۸۴ و مقیاس پویایی فیزیکی را ۰/۷۶ بدست آورده بودند. در تحقیق حاضر پایایی مقیاس پویایی روان‌شناختی ۰/۹۲ و مقیاس پویایی فیزیکی ۰/۹۰ به دست آمد.

طریقه نمره گذاری سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد و ۵= خیلی زیاد) بوده است. در این تحقیق برای سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شده که در بخش یافته‌ها به آن اشاره شده است. علاوه بر این، برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردیده است. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت همزمان فراهم می‌سازد همچنین این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه‌ها و یا شاخص‌ها در مدل وجود داشته باشد، می‌تواند به خوبی مدل برازش کند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود، ارزیابی می‌گردد. محققین دلایل متعددی را برای استفاده از روش پی ال اس ذکر نموده‌اند. مهم‌ترین دلیل، برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیر نرمال است که محققین و پژوهشگران در برخی پژوهش‌ها با آن سروکار دارند. حجم نمونه اندک بهترین دلیل استفاده از پی ال اس است. نسل اول این تکنیک معادلات ساختاری که با نرم‌افزارهایی مانند لیزرل، اموس و ای کیو اس اجر

می‌شدند، نیاز به تعداد نمونه زیاد دارند درحالی‌که روش پی ال اس توان اجرای مدل با تعداد نمونه خیلی کم را دارا هست.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است که با توجه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد که ۱۶۵ نفر از افراد نمونه را مردان و ۳۶ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در رابطه با متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات، ۴۰ لیسانس؛ و ۱۲۳ نفر نیز از تحصیلات فوق لیسانس و ۳۸ نفر دانشجوی دکترا و دکترا هستند. در خصوص متغیر جمعیت شناختی سن نیز ۱۸ نفر دارای سن ۳۰-۳۵ سال، ۳۱ نفر دارای سن ۳۶-۴۰ سال، ۴۳ نفر دارای سن ۴۱-۴۵ سال، ۷۵ نفر دارای سن ۴۶-۵۰ سال و ۳۴ نفر دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند.

در جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
گرایش به یادگیری	۲۷	۲/۶۷
گرایش به عملکرد	۲۵	۱/۸۴
ارزش محوری	۱۷	۰۳/۲
خود هدایتی	۲۳	۳۲/۱
پویایی فیزیکی	۱۵	۱۱/۱
پویایی روان شناختی	۲۸	۹۵/۱

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)، روایی همگرا و روایی واگرا پرداخته می‌شود. ابتدا بار عاملی سؤالات یا آیتم‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات، به جز سؤال چهار ارزش‌آفرینی مربوط به متغیر مسیر شغلی بدون مرز، بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴). سایر نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

1. Item Reliability

جدول ۲: برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	ابعاد	بار عاملی >۰,۴	آلفای کرونباخ > ۰,۷	پایایی ترکیبی > ۰,۷	AVE
جهت‌گیری هدف	گرایش به یادگیری	-	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۶۳
	گرایش به عملکرد	-	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۵۵
مسیر متنوع	ارزش محوری	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۶۱
	خود هدایتی	۰/۹۴	۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۶۱
مسیر بدون مرز	پویایی فیزیکی	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۷۲
	پویایی روان‌شناختی	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۶۶

به‌منظور دستیابی به پایایی و روایی متغیرهای پنهان مرتبه دوم، اقدام به محاسبه دستی این مقادیر شده است. نتایج حاکی از آن است که ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا برای متغیر مسیر متنوع به ترتیب برابر است با ۰/۹۵، ۰/۹۴۷ و ۰/۷۸ و برای متغیر مسیر بدون مرز به ترتیب برابر است با ۰/۹۴، ۰/۹۵ و ۰/۸۱. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا برای متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم به ترتیب بالاتر از ۰/۷ و ۰/۵ محاسبه شده است که حاکی از پایایی و روایی مناسب مدل‌های موردنظر دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴).

درنهایت به‌منظور سنجش روایی واگرا، فورنل و لارکر بیان می‌کنند که میزان AVE برای هر سازه باید بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد. در جدول شماره ۳ این ماتریس نشان داده شده است.

جدول ۳: ماتریس سنجش روایی واگرا

پویایی روان‌شناختی	پویایی فیزیکی	خود هدایتی	ارزش محوری	گرایش به عملکرد	گرایش به یادگیری	
					۰/۸۰	گرایش به یادگیری
				۰/۷۴	-۰/۷۸	گرایش به عملکرد
			۰/۷۸	۰/۷۲	۰/۷۳	ارزش محوری
		۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۷۳	خود هدایتی
	۰/۸۴	۰/۷۴	۰/۶۴	-۰/۷۰	۰/۷۶	پویایی فیزیکی
۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۷۲	-۰/۶۸	-۰/۷۲	۰/۷۸	پویایی روان‌شناختی

Archive of SID

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

برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. به منظور بررسی برازش مدل ساختاری از سه معیار زیر استفاده می‌گردد. اولین معیار ضرایب اعداد معناداری یا t است. مطابق با تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار PLS، تمامی ضرایب معناداری Z از $1/96$ بیشتر گزارش شده‌اند که معنادار بودن روابط را نشان می‌دهد. این مقادیر برای تأیید فرضیه‌های پژوهش در ادامه ارائه می‌گردند (شکل ۲). دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. معیار سوم، Q^2 است که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در مورد تمامی سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه می‌شود. در نهایت معیار GOF^1 مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری با استفاده از ضرایب تعیین تمامی متغیرها و مقادیر اشتراکی متغیرهای درون‌زای مرتبه اول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳، ص. ۹۷). نتایج بررسی کلیه این معیارهای برازندگی در جدول ۴ ارائه شده است.

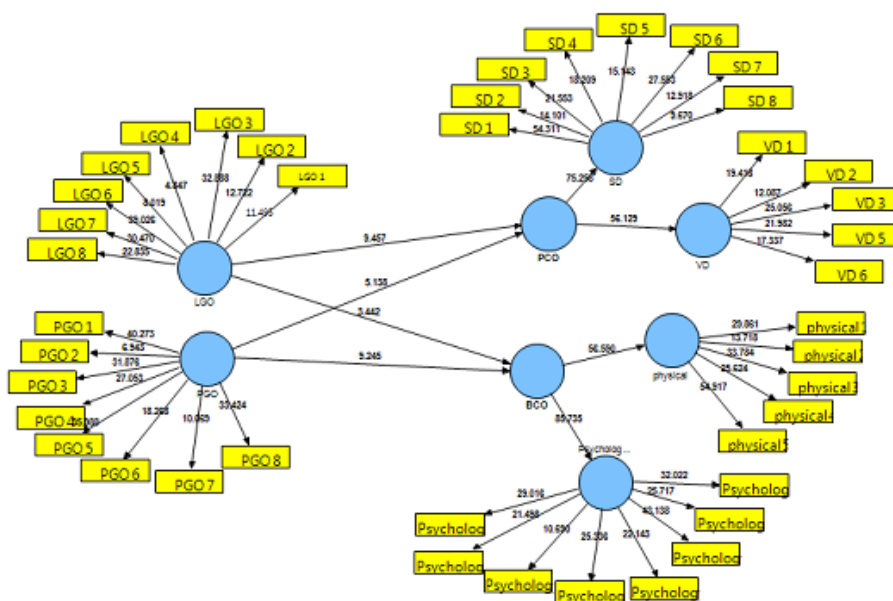
جدول ۴: معیارهای برازش بخش ساختاری

GOF ۰/۳۶ > ۰/۲۵ > ۰/۰۱	مقادیر اشتراکی (Communality)	$Q^2 (1-SSE/SSO)$ ۰/۲۵ > ۰/۱۵ > ۰/۰۲	R^2 ۰/۶۷ > ۰/۳۳ > ۰/۱۹	
	-	۰/۴۸	۰/۸۷	مسیر شغلی متنوع
	-	۰/۵۲	۰/۸۴	مسیر شغلی بدون مرز
	۰/۵۵	-	-	گرایش به یادگیری
	۰/۶۳	-	-	گرایش به عملکرد
	۰/۶۱	۰/۵۱	۰/۸۶	ارزش محوری
	۰/۶۱	۰/۵۴	۰/۸۹	خود هدایتی
	۰/۷۲	۰/۵۹	۰/۸۷	پویایی فیزیکی
	۰/۶۷	۰/۶۰	۰/۹۲	پویایی روان‌شناختی

1. Goodness of Fit

تعیین رابطه بین جهت‌گیری انگیزاننده هدف با گرایش به مسیرهای شغلی بدون مرز ...

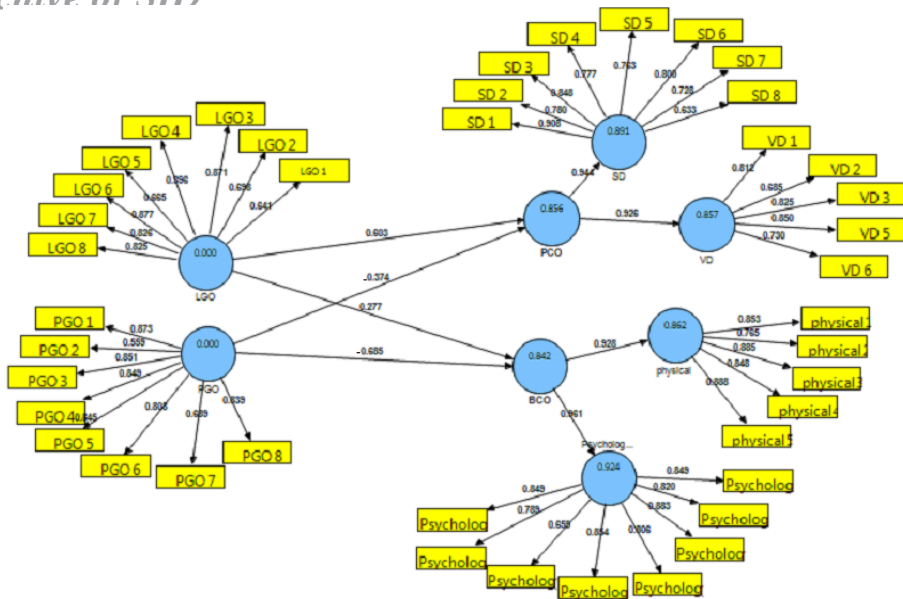
با توجه به مقدار ملاک‌های تصمیم که نشان از مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معیار دارد، مشاهده می‌شود که مقادیر R^2 برای سازه‌های پژوهش مناسب است. در ارتباط با معیار Q^2 نیز نتایج حاکی از قابلیت متوسط تا قوی پیش‌بینی مدل است و در نهایت برازش مناسب مدل ساختاری تأیید می‌شود. در نهایت با توجه به سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، مقدار حصول شده $0/55$ نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. در ادامه شکل ۲ ارائه شده است که عدد معناداری یا t-value را نشان می‌دهد. چنانچه نتایج نشان می‌دهد ضرایب معناداری مسیرهای میان متغیرها بیشتر از $1/96$ است که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن فرضیه‌های پژوهش است و باعث تأیید شدن فرضیه‌ها می‌گردد.



شکل ۲: مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر t-value

پس از بررسی معنادار بودن فرضیه‌های پژوهش، حال نوبت بررسی شدت این تأثیرات است.

شکل ۳ ضرایب استاندارد شده مسیرهای میان متغیرها را نشان می‌دهد.



شکل ۳: مدل ترسیم‌شده شامل ضرایب استاندارد مسیر

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه آزمون فرضیات

شماره فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
اول:	گرایش به یادگیری	مسیر شغلی بدون مرز	۰/۲۷	۳/۳۵	تأیید فرضیه
دوم:	گرایش به عملکرد	مسیر شغلی بدون مرز	-۰/۳۷	۵/۷۳	تأیید فرضیه
سوم:	گرایش به یادگیری	مسیر شغلی متنوع	۰/۶۰	۹/۹۱	تأیید فرضیه
چهارم:	گرایش به عملکرد	مسیر شغلی متنوع	-۰/۶۸	۹/۲۵	تأیید فرضیه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد در فرضیه‌های اول و سوم، گرایش به یادگیری می‌تواند به ترتیب بر مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معناداری را اعمال نماید. در واقع عدد معناداری این فرضیه‌ها برابر است با ۳/۳۵ و ۹/۹۱ ($t\text{-value} > 1/96$) که نشان می‌دهد شیب‌خط رگرسیونی مخالف صفر بوده است؛ به عبارت دیگر نتیجه می‌گیریم که گرایش به یادگیری، متغیری مؤثر برای مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع بوده و با فرض ثابت بودن سایر

عوامل و شرایط، افزایش یک واحد در متغیر مستقل گرایش به یادگیری، افزایش ۲۷ درصدی در مسیر شغلی بدون مرز و ۶۰ درصدی در مسیر شغلی متنوع انتظار می‌رود. گرایش به عملکرد دومین بعد جهت‌گیری هدف در سطح اطمینان ۹۵ درصد در فرضیه‌های دوم و چهارم می‌تواند به ترتیب بر مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع تأثیر منفی اعمال کند. در واقع عدد معناداری این فرضیه‌ها برابر ۵/۷۳ و ۹/۲۵ (۱/۹۶ > t-value) است.

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل مختلفی چون جهانی‌شدن، کوچک شدن سازمان‌ها و پیشرفت‌های تکنولوژی باعث به وجود آمدن تغییرات بنیادین در عرصه‌های شغلی جهان معاصر گردیده و این مسئله پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی را وادار به ارائه نظریه‌های شغلی جدید نموده است (هونگ^۱، ۲۰۱۲)؛ بنابراین شیوه‌ها و ساختارهای شغلی سنتی جوابگوی نیازهای شغلی جوامع امروز نبوده و ناچار به یافتن شیوه‌ها و الگوهای شغلی نوین هستیم که هماهنگی بیشتری با توسعه روزافزون اطلاعات و ارتباطات جهانی داشته باشد. در این پژوهش تلاش گردید تا تأثیر جهت‌گیری انگیزاننده هدف بر مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز بررسی شود. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که بخش بزرگی از تغییرات مسیر شغلی بدون مرز تحت تأثیر متغیر گرایش به یادگیری و قسمت عمده‌ای نیز تحت تأثیر گرایش به عملکرد است. همکاری بین گرایش به یادگیری و مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز نیاز به یادگیری و توسعه مهارت‌ها را ضروری دانسته و گرایش به یادگیری و گرایش به عملکرد به ترتیب عوامل کلیدی در مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز هستند. این مسئله ادعای بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) را تشریح می‌کند که مسیر شغلی بدون مرز لزوماً شامل ثبات سازمانی نمی‌شود (مثلاً آرتور و روسیو، ۱۹۹۶) و ممکن است منجر به ثبات گردد (بریسکو و فینکلشتین، ۲۰۰۹)؛ بنابراین، افراد با گرایش به عملکرد، بیشتر در جستجوی ثبات سازمانی هستند. این موضوع بیانگر این است که افرادی که دارای جهت‌گیری انگیزاننده به سمت یادگیری هستند، کمتر به عملکرد حساس بوده و معتقدند که اشتباهات کاهش دهنده عملکرد در صورتی که فرصت یادگیری فراهم آورند، به صلاحیت حرفه‌ای آنها کمک می‌کند؛ اما آنهایی که به دنبال عملکرد برتر بوده و جهت انگیزشی آنها به سمت بهبود عملکرد است، حتی الامکان از اشتباهات پرهیز نموده و به دنبال ثبات سازمان برای پیش‌بینی پذیری عملکرد هستند. این موضوع اخیراً توسط رودریگز و گست (۲۰۱۰) بیان گردید که سازمان‌هایی که مدل شغلی جدیدی را استفاده می‌کنند، لزوماً کمبود

فرصت‌های شغلی را تجربه نخواهند کرد و از لحاظ مسیر شغلی در تنگنا قرار نخواهند گرفت. کارمندان باهوش عموماً گرایش به یادگیری داشته و تمایل دارند که فراتر از مرزهای سازمانی یاد بگیرند، با این حال ممکن است ثبات سازمانی را به عملکرد خوب ترجیح دهند.

گرایش به یادگیری، همراه با یادگیری و توسعه مهارت‌ها بوده و بنابراین با مسیر شغلی متنوع در ارتباط است؛ بعلاوه، اگرچه یادگیری می‌تواند بیرون از مرزهای سازمانی نیز رخ دهد، معمولاً با مسیر شغلی بدون مرز مرتبط می‌شود. همچنین گرایش به یادگیری واکنش‌های مبتنی بر راه‌حل و جستجوی چالش‌ها را دنبال می‌نماید (الیوت و دیوک، ۱۹۹۸). بدین ترتیب مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز شامل توسعه مهارت‌ها بوده و این جهت‌گیری به افراد کمک می‌نماید تا به توسعه و تقویت مهارت‌های موردنیاز محیط شغلی بپردازند.

گرایش به عملکرد تأثیر منفی بر مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز دارد. گرایش به عملکرد باعث می‌شود رفتارهای خارج از حوزه شغل ثابت سازمانی موردپذیرش قرار نگرفته و سرکوب شود. افراد با گرایش به عملکرد که با شکست مواجه می‌شوند به‌جای تجربه‌اندوژی آن را به ناتوانی تعبیر کرده و از ورود به فعالیت‌های یادگیرنده اجتناب می‌نمایند. دغدغه اصلی افراد عملکرد محور حفظ موفقیت در شغل فعلی بوده و یادگیری اهمیت خاصی ندارد (چن و همکاران، ۲۰۰۰؛ پین و همکاران، ۲۰۰۷). نگرانی در مورد حفظ شغل ممکن است باعث تمایل به حفظ ثبات شده و به امنیت شغلی کمک نماید (راکوناتهان و هام، ۱۹۹۹). بعلاوه، تمایل به حفظ موفقیت ممکن است باعث ماندگاری افراد در سازمان‌ها شود. افراد با گرایش به عملکرد ممکن است به دلیل تجربه کردن عدم امنیت شغلی در جستجوی ثبات سازمانی باشند، زیرا شکست منجر به عدم اطمینان در این حوزه می‌شود. این افراد بر این باورند که ثبات باعث بهبود عملکردشان می‌گردد؛ بنابراین، احتمال جابجایی افراد دارای گرایش به عملکرد پایین است. همچنین کارکنان با گرایش به عملکرد، ثبات سازمانی را ترجیح می‌دهند؛ زیرا ممکن است مایل باشند که یک شغل خوب داشته و ثبات سازمانی را به‌عنوان وسیله‌ای جهت دستیابی به عملکرد موفق شغلی از طریق حفظ رابطه و تلاش بلندمدت تلقی نمایند. افراد با گرایش به عملکرد ممکن است نگران دست‌یابی به نتایج، انجام وظایف شغلی و عملکرد باشند و این با حفظ موفقیت رابطه دارد (چن و همکاران، ۲۰۰۰؛ پین و همکاران، ۲۰۰۷). نتیجه اینکه مدیران پروژه‌های شرکت مینا با گرایش به عملکرد، رابطه منفی با مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع از خود نشان دادند.

پیشهادات

از آنجاییکه شرکت پروژه‌های نیروگاهی ایران همواره در صدد توسعه مهارت‌ها و عملکردها کارکنان است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد افرادی را به استخدام خود در آورد که خواستار توسعه توانایی‌های خود بوده و گرایش به یادگیری در آنها نیرومند است؛ همچنین به‌منظور هدایت مدیران پروژه‌های شرکت مینا در جهت اتخاذ هدف حرفه‌ای بودن شغل، اصلاح نظام استخدامی و کاهش رقابت ناسالم که مستلزم تغییر نگرش در مورد مسیر شغلی عمودی است، پیشنهاد می‌گردد. علاوه بر این برای انسجام فکری هیات مدیره شرکت در مورد انگیزش کارکنان به مدیران شرکت مینا جهت پویایی و رسیدن به اهداف آرمانی از قبل تعیین‌شده سازمان توصیه می‌شود، تصویری جامع‌تر از رضایت شغلی کارکنان در سازمان خود را مورد مطالعه قرار دهند تا اولویت‌بندی عوامل مؤثر در انگیزش شغلی افراد را به دست آورده و درصدد پرورش استعداد‌های کارکنان خلاق، رضایت‌مندی و عملکرد بهتر آنان باشند، افزون بر آن با توجه به اینکه هماهنگی بین گرایش به عملکرد و تمایل برای ثبات سازمانی جهت پایدار ماندن روابط سازمانی اطمینان‌بخش بین سازمان‌ها و افراد مورد نیاز است، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده به آسیب‌شناسی این سبک نوین شغلی پرداخته و حدود و مرزهای مسیر شغلی متنوع و مسیر شغلی بدون مرز را در سازمان‌ها و مشاغل مختلف بررسی نمایند. همچنین از آنجاکه بهره‌وری اساس تمام فعالیت‌های شرکت است، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت مینا به‌منظور افزایش بهره‌وری کاری، ارتقاء سطح عملکرد شغلی، افزایش خلاقیت، موفقیت و رضایت شغلی کارکنان، اقدام به آموزش مهارت‌هایی که می‌تواند منجر به فعالیت افراد به سبک مسیر شغلی بدون مرز و مسیر شغلی متنوع شود، نموده و بسترهای لازم برای فعالیت کارکنان در این سبک را فراهم نمایند. با توجه به اهمیت فوق‌العاده تعادل بین کار و زندگی پیشنهاد می‌گردد که در شرکت مینا فضایی ایجاد گردد تا مدیران پروژه جهت دستیابی به اهداف ذهنی مسیر شغلی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی و خود شکوفایی تلاش نمایند. افزون بر این قابلیت اشتغال مدیران پروژه باید به‌گونه‌ای سازمان‌دهی گردد که منجر به افزایش گزینه‌های آنان برای اشتغال، توسعه و گسترش حوزه‌های کاری شده و بتوانند درباره تغییرات شغلی خود، بحث و مذاکره نمایند و با توجه به محدودیت شدید مسیرهای شغلی عمودی در سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد مدیران، کارکنان را تشویق نمایند تا با شناسایی قابلیت‌ها و توانایی‌های خود، مسئولیت توسعه مسیر شغلی خویش را برعهده گرفته و از طریق خودآگاهی، انگیزه بیشتری برای تعیین دستورالعمل‌های مسیر شغلی و موفقیت شغلی خود به دست آورده و در جهت پیشرفت شغلی خود و در نتیجه رضایتمندی اقدام نمایند.

محدودیت‌ها

- زمان بر بودن جمع‌آوری اطلاعات
- محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به سوالات
- کم بودن ادبیات درباره‌ی جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع و بدون مرز
- از آنجا که جامعه‌ی پژوهش حاضر مدیران شرکت پروژه‌های نیروگاهی ایران می‌باشند، نتایج را می‌توان با احتمال بیشتری به این جامعه‌ی تعمیم داد، اما در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید احتیاط کرد.

منابع

- امینی شلمزاری، ر و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۶). زمینه‌یابی ساختارهای شکل‌دهنده نگرش‌های مسیر شغلی بی‌مرز در کارکنان. نشریه پژوهش‌های مشاوره. ۱۶(۶۱). ۸۰-۱۱۱
- امینی، الف. (۱۳۹۴). کشف ساختارهای شکل‌دهنده‌ی نگرش‌های مسیر شغلی بدون مرز در کارکنان: یک مطالعه ترکیبی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.
- جوکار، ب. (۱۳۸۴). رابطه بین جهت‌گیری هدف و خودتنظیمی در میان دانش‌آموزان دانشگاه شیراز. مجله علوم اجتماعی و علوم انسانی دانشگاه شیراز، ۲۳، ۴، ۵۶-۷۱.
- داوری، ع و رضازاده، آ. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، ص ۱۸۷-۲۲۰.
- سپهوند، ر و عارف‌نژاد، م. (۱۳۹۶). اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت‌استخدامی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌ی مسیر شغلی (مطالعه‌ی موردی: ترخیص‌کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۹، ۴، ۶۸۷-۷۰۸.
- نوشادی، ن. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جهت‌گیری هدف با خودتنظیمی یادگیری، پیشرفت تحصیلی و رضایت از تحصیل در دانش‌آموزان دختر و پسر رشته‌های مختلف تحصیلی دوره پیش‌دانشگاهی شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Arthur, M. B. Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005), Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bachhuber, T. D. & Harwood, R. K. (1978), *Directions: A guide to career planning*. Boston: Houghton Mofflin.

- Barron, K. E. & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 706e722.
- Bhatnagar, J. (2017), " Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: relationship between protean career attitude and proactive work behavior ", *Career Development International*, Vol. 22 Iss 1 pp. - Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0057>
- Bol, J. C. (2011). The determinants and performance effects of managers' performance evaluation biases. *Accounting Review*, 86(5), 1549e1575.
- Briscoe, J. P. & Finkelstein, L. M. (2009). The "new career" and organizational commitment: do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career Development International*, 14(3), 242e260.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006), The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Button, S. B. Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: a conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26e48.
- Culi_e, J. D. Khapova, S. N. & Arthur, M. B. (2014). Careers, clusters and employment mobility: the influences of psychological mobility and organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 164e176.
- DeShon, R. P. & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096e1127.
- Dweck, C. S. (1989). Motivation. In A. Lesgold, & R. Glaser (Eds.), *Foundations for a psychology of education* (pp. 87e136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eby, L. T. Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organization Behavior*. 24, 629-102.
- Elliot, A. McGregor, H. (2001). 2*2 achievement goals framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 3, 501- 519.
- Elliott, E. S. & Dweck, C. S. (1998). Goals: an approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5e12.
- Gegenfurtner, A. (2011). Motivation and transfer in professional training: a metaanalysis of the moderating effects of knowledge type, instruction, and assessment conditions. *Educational Research Review*, 6(3), 153 e168.
- Gubler, M. Arnold, J. & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (S1), S23-S40.
- Hall, D. T. (2002), *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Heidi Wechtler, (2018) "'Life if elsewhere": A diary study of female self-initiated expatriates' motivations to work abroad", *Career Development International*, 23(3), pp.291-311
- Jones, C. (1996). Careers in project networks: The case of the film industry. The boundaryless career, 58-75.

- Kaspi-Baruch, O. (2015), Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers, *European Management Journal...1-11*
- Kozlowski, S. W. & Bell, B. S. (2006). Disentangling achievement orientation and goal setting: effects on self-regulatory processes. *Journal of Applied Psychology, 91(4), 900*
- Kuijpers, M. A. C. T. Schyns, B. & Scheerens, J. (2006), Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55, 168–178.*
- Lin, S. & Chang, J. (2005). Goal orientation and organizational commitment as explanatory factors of employees' mobility. *Personnel Review, 34(3), 331e353.*
- Locke, E. A. (2001). Self-set goals and self-efficacy as mediators of incentives and personality. In M. Erez, H. U. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp. 13e26). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Maguire, H. (2002), Psychological contracts: Are they still relevant? *Career Development International, 7(3).*
- Mangos, P. M. & Steele-Johnson, D. (2001). *The role of subjective task complexity in goal orientation, self-efficacy, and performance relations. Human Performance, 14, 169e186.*
- 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.
- Payne, S. C. Youngcourt, S. S. & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology, 92(1), 128.*
- Strage, A. (1997). Agency, communion, and achievement motivation. *Adolescence, 32, 299e312.*
- Sullivan, S. & Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69, 19-29.*
- Supeli, A and Creed, P. (2015). The Longitudinal Relationship between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development. Volume: 43 issue: 1, page(s): 66-80*
- VandeWalle, D. (2001). Goal Orientation: why wanting to look successful doesn't always lead to success. *Organizational Dynamics, 30(2), 162e171.*
- VandeWalle, D. Ganesan, S. Challagalla, G. N. & Brown, S. P. (2000). An integrated model of feedback-seeking behavior: disposition, context, and cognition.