

## بررسی رابطه ویژگیهای شخصیت با نگرش فراحدی شغلی کارمندان دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

مرضیه مدنی فر<sup>۱</sup>، دکتر کیومرث فرح‌بخش<sup>۲</sup> دکتر اسماعیل سعدی‌پور<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۱۵

### چکیده

هدف: در جهان رو به توسعه کنونی یافتن روش‌های مؤثر در افزایش بهره‌وری شغلی از مهمترین مسائل حیطه اشتغال است، و از آنجا که فراحدی شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم در افزایش بهره‌وری شغلی شناخته شده است، در این مقاله از یک سو به بومی‌سازی مفهوم جدید فراحدی شغلی پرداخته شده و از سوی دیگر رابطه نگرش فراحدی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی کارمندان مورد بررسی قرار گرفت. روش: در این تحقیق که به روش همبستگی انجام گرفت جامعه آماری شامل کارمندان دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۱۳۹۱-۱۳۹۲ بود. نمونه مورد نظر شامل ۲۲۶ نفر کارمند بود. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه نگرش فراحدی شغلی بربیسکو و همکارانش و نیز پرسشنامه شخصیت پنج عاملی NEO-FFI بود. یافته‌ها: نتایج حاصل از همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و مدل معادلات ساختاری حاکی از همبستگی مثبت و معنادار بین برونگرایی و طرز تفکر فراحدی و همبستگی منفی و معنادار بین عصبیت و وجدانی بودن با اولویت تغییرپذیری بود، نتیجه‌گیری: بدین صورت که کارمندانی که برونگرایی بیشتری دارند احتمالاً طرز تفکر فراحدی بالاتری خواهند داشت و کارمندانی که عصبیت کمتری دارند، اولویت تغییرپذیری بیشتری داشته و نیز کارمندان با میزان کمتر وجدانی بودن، احتمالاً از اولویت تغییرپذیری بالاتری برخوردارند.

واژگان کلیدی: فراحدی شغلی، نگرش فراحدی شغلی، ویژگی‌های شخصیت

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، (نویسنده مسئول) [m.madanyfar@gmail.com](mailto:m.madanyfar@gmail.com)

۲. دانشیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

۳. دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

## مقدمه

امروزه مسئله اشتغال و افزایش بهره‌وری شغلی به یکی از مهمترین مسائل برای افراد تبدیل شده است و تحقیقات و پژوهش‌های بسیاری این موضوع را از جهات مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند. عوامل متفاوتی نیز در افزایش بهره‌وری شغلی افراد مؤثر است که پرداختن به این عوامل نه تنها برای سازمان‌ها و مدیران آن‌ها حائز اهمیت بوده، بلکه برای خود افراد نیز مهم است. یکی از این عوامل، گذر از حدود و مرزهای متداول در محیط‌های شغلی است. چرا که امروزه از یک سو سازمان‌ها و مشاغل هر روز بیش از پیش به سمت گذر از مرزها و بی‌ثباتی پیش می‌روند (ایبای<sup>۱</sup>، بوتس<sup>۲</sup> و لوکوود<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) و از سوی دیگر پرداختن به موضوع خلاقیت در نظام‌های آموزشی جهان و نیز نظام آموزش و پرورش ایران و تربیت دانش‌آموزان و دانشجویان بر اساس این رویکرد نقشی محوری پیدا کرده است (ضرغامی، سجادیه و قائدی ۱۳۹۰؛ سند برنامه درسی ایران، ۱۳۹۰)، از این روی مدیران نیازمند فراهم کردن بسترهای مناسب شغلی برای نسلی خلاق هستند، نسلی که دیگر به سختی در حدود و مرزهای سنتی و مقید، قادر به کار و فعالیت خواهد بود.

عوامل مختلفی چون جهانی شدن، کوچک شدن سازمان‌ها و پیشرفت‌های تکنولوژی باعث به وجود آمدن تغییرات بنیادین در عرصه‌های شغلی جهان معاصر شده و این مسئله پژوهشگران شغلی را وادار به ارائه نظریه‌های شغلی اورژانسی نموده است (هونگ، ۲۰۱۲). شغل‌های محدود و مقید، زمانی می‌توانست مفید باشد، که سازمان‌ها در محیط بسته‌ای کار می‌کردند و ارتباطشان با نقاط دیگر منقطع یا بسیار ضعیف می‌بود. اما در زمانه‌ای که ارتباطات گسترش یافته، دیگر این شیوه موفقیت‌آمیز نخواهد بود و این کاری بیهوده است که سازمانی به رغم اطلاع یافتن از فضاها و شکننده ارتباطی، در پی محصورسازی

---

۱. T.Eby

۲. Butts, M

۳. Angie Lockwood

ارتباطات خود با دیگر سازمان‌ها باشد (باقری، ۱۳۸۴). امروزه سازمان‌های مجازی<sup>۱</sup>، سازمان‌های پارندی<sup>۲</sup>، سازمان‌های شبکه‌ای<sup>۳</sup>، سازمان‌های بدون مرز<sup>۴</sup> و عباراتی از این دست، ادبیات رایج فضای مدیریت سازمانی و اشتغال گشته‌اند. در سازمان‌های بدون مرز، جریان روان اطلاعات و ارتباطات با واحدهای خارجی برقرار است، سازمان در ارتباطات درونی و بیرونی هیچ گونه مرزی را نمی‌شناسد و در واقع در این سازمان بین فرهنگ، وظایف و اهداف مختلف پلی زده شده است و زمینه‌ای مشترک برای همکاری و همراهی گروه‌های کاری و افراد مختلف تحت لوای یک سازمان به وجود می‌آید. سازمان بدون مرز فلسفه سنتی سازمان را برهم می‌زند و نوعی تفکر وسیع کل‌نگر را بر سازمان مسلط می‌سازد. وحدت، یکپارچگی و تلفیق از ویژگی‌های ساختاری سازمان بدون مرز هستند که موجب استفاده اثربخش از استعدادها، توانایی‌ها و تخصص افراد بی‌شمار در سازمان می‌شود. پس جهان به سوی آینده‌ای پیش می‌رود که در آن ساختارهای سازمانی نوین از جمله سازمان‌های فراحد، الگوی استاندارد و فراگیر شغلی خواهد شد و یا حداقل سازمان‌ها و مشاغل آن‌ها، در طیفی از فراحدی دسته‌بندی خواهند شد (الوانی، ۱۳۸۸).

کار کردن در سازمان‌های فراحد نیازمند کارمندانی با نگرش فراحدی شغلی است، مضاف بر آنکه در یک سازمان غیر فراحد نیز اگر افراد مجهز به نگرش فراحدی شغلی باشند میزان و رضایت موفقیت شغلی آنان افزایش می‌یابد. پیدایش مفاهیم جدید فراحدی

۱. Virtual organization سازمان مجازی شبکه‌ای از سازمان‌هاست که اگرچه خود موجودیتی مستقل ندارد، کارایی و اثربخشی آن افزون‌تر از سازمان‌های بزرگ و مستقل است و با اینکه در واقع نوعی سازمان تخیلی است، دیگر سازمان‌ها به آن موجودیت می‌دهند (الوانی، ۱۳۸۸؛ آتش پور و همکاران، ۱۳۸۷؛ قلی پور و امیری، ۱۳۸۸؛ رضاییان، ۱۳۸۸ و هج و کانلیف، ترجمه دانایی فرد، ۱۳۹۰).

۲. Modular organization سازمان پارندی فعالیت‌های غیراستراتژیک را در زنجیره‌ی ارزشی مشخص کرده و آن‌ها را به واحدهای خارجی محول می‌کند تا هزینه‌های سازمان کاهش یافته و نیروی مدیریت صرف فعالیت‌های اساسی سازمان شود (الوانی، ۱۳۸۸ و آتش پور و همکاران، ۱۳۸۷).

۳. Network organization سازمان شبکه‌ای از گروهی از واحدهای مختلف سازمان که به یکدیگر پیوند خورده‌اند و برای نیل به هدف‌های استراتژیک مشترکی با هم فعالیت می‌کنند، اطلاق می‌شود (الوانی، ۱۳۸۸؛ آتش پور و همکاران، ۱۳۸۷؛ رضاییان، ۱۳۸۸ و هج و کانلیف، ترجمه دانایی فرد، ۱۳۹۰).

۴. barrier-free organization

شغلی<sup>۱</sup> و شکل‌پذیری<sup>۲</sup> شغلی که به دو دهه اخیر باز می‌گردد (بریسکو<sup>۳</sup> و هال و فراتسکی دیموس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶) پاسخی به درخواست عصر جدید کار، مبنی بر افزایش انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری مشاغل است (سیگرس، ۲۰۱۱). پیشنهاد این دو نظریه این است که افراد باید بتوانند کنترل مستقیمی روی شغل خود داشته باشند (بریسکو، هال و فراتسکی دیموس، ۲۰۰۶)، ایده فراحدی شغلی منجر به تمرکز بیشتر روی عاملیت شغلی افراد شده است (کید، ۲۰۰۶)، تئوری فراحدی شغلی برای اولین بار توسط آرتور (۱۹۹۴) اینگونه تعریف شد که فراحدی شغلی 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 فراروی 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.

کارمندان در فراحدی شغلی به عنوان افرادی که به دنبال تحرک بیشتر از طریق ایجاد فرصت‌های شغلی، انعطاف‌پذیری و ایجاد روابط حرفه‌ای خارج از سازمان هستند، شناخته می‌شوند (ارتور و روسو، ۱۹۹۶) مفهوم فراحدی شغلی به نوعی همان مدیریت فردی اثربخش شغل است و در مقابل مفهوم پیشرفت شغلی به وسیله سازمان قرار می‌گیرد (بریسکو و هال و فراتسکی دیموس و ، ۲۰۰۶). پس می‌توان گفت در واقع افراد در فراحدی شغلی پیشرفت و موفقیت شغلی خود را وابسته به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند 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، تغییر سازمان باشند.

---

۱. boundary less career

۲. Protean career

۳. Briscoe

۴. Demuth, F

سولیوان و آرتور (۲۰۰۶) به ارائه تعریف جدیدی از مشاغل فراحد پرداخته‌اند که در بر گیرنده هر دو بعد فیزیکی و روانی فراحدی و تأثیر متقابل آن دو است، آن‌ها چهار نوع ویژه شغلی را که از نظر سطوح فراحدی فیزیکی و روانی متفاوت می‌باشند را براساس جدولی که سطر و ستون آن به ترتیب تحرک فیزیکی و تحرک روانی می‌باشد، تدوین کرده‌اند.

تحرک روانی	زیاد	بخش سوم	بخش چهارم
	کم	بخش اول	بخش دوم
		کم	زیاد
		تحرک فیزیکی	

مدل طراحی شده توسط سولیوان و آرتور (۲۰۰۶)

گروه اول مشاغلی هستند که در سطح پایینی از تحرک فیزیکی و روانی قرار گرفته‌اند گروه دوم مشاغلی هستند که در سطح بالایی از تحرک و پویایی فیزیکی اما در سطح پایینی از تحرک روانی قرار دارند و ویژگی مشترک این گونه مشاغل این است که از حدود فیزیکی عبور کرده اما مرزهای روانی همچنان به حالت قبل باقی می‌ماند، گروه سوم شامل مشاغلی می‌شود که سطح پایینی از تحرک فیزیکی اما سطح بالایی از تحرک روانی را نشان می‌دهند و گروه چهارم و شاید کامل‌ترین نوع از فراحدی شغلی به گروهی از مشاغل اختصاص دارد که در هر دو بعد تحرک فیزیکی و روانی سطح بالایی داشته باشند و ما در این گروه با تغییرات فیزیکی و حتی تغییر شغل‌های زیاد و همچنین تغییر جهت‌گیری روانی شغلی به طور منظم مواجه هستیم.

نگرش فراحدی شغلی به نگرش افرادی اطلاق می‌شود که فراتر از مرزهای روانی و (یا) فیزیکی سازمانی، به دنبال کارها و فرصت‌هایی می‌گردند که با همکاران و سازمان‌های دیگر در ارتباط باشند و در طول دوره کاری خود با کارفرمایان مختلف کار کنند (سولیوان و آرتور، ۲۰۰۶؛ کورتینی<sup>۱</sup>، تانوکی<sup>۲</sup> و مورین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱)، این افراد نه تنها با عبور از مرزهای سازمانی در حین کار مشکلی ندارند بلکه حتی علاقه‌مند به این فراروی نیز هستند (کورتینی و تانوکی و مورین، ۲۰۱۱).

هس (۲۰۱۲) بر این باور است که افرادی که نگرش فراحدی بالایی داشته و رغبت زیادی برای افزایش مهارت‌ها و تجربیات خود دارند بیشتر به فکر تغییر شغل و سازمان خود هستند چرا که آن‌ها معمولاً برای افزایش مهارت‌ها و تجربیات خود با قوانین و محدودیت‌هایی مواجه می‌شوند که مجبورند آن‌ها را زیر پا بگذارند، وی همچنین به مدیران توصیه می‌کند برای جلوگیری از این اتفاق توجه خود را نسبت به عوامل به وجود آورنده این مسئله افزایش دهند. این عوامل می‌تواند قوانین خشک و انعطاف‌ناپذیر بخش‌های مختلف یک سازمان و یا عدم هماهنگی ویژگی‌های شخصیتی کارمندان با سبک و فضای شغلی آن‌ها باشد. وایلی و همکارانش نیز بر این عقیده‌اند که افراد با ویژگی‌های متفاوت شخصیتی در فضای فراحدی شغلی از نظر میزان احساس موفقیت درونی متفاوت هستند (وایلی<sup>۴</sup>، فرویت<sup>۵</sup> و فیض<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳)، پس می‌توان نتیجه گرفت که یکی از مسائل مهم در رابطه با فراحدی شغلی، بررسی رابطه این سبک نوین شغلی با ویژگی‌های شخصیتی افراد است.

شخصیت هر فرد الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر وی است که نحوه سازگاری شخص با محیط را تعیین می‌کند (اتکینسون و اتکینسون و هیلگارد، ترجمه براهنی و همکاران، ۱۳۸۳). تیپ شخصیتی به معنای مجموعه شیوه‌های واکنش یا مجموعه

---

۱. Cortini  
 ۲. Tanucci  
 ۳. Morin  
 ۴. Wille  
 ۵. Fruyt  
 ۶. Feys

ساخت شخصیت است (گنجی، ۱۳۸۵). تا کنون دسته‌بندی‌های مختلفی برای تیپ‌های مختلف شخصیتی ارائه شده که یکی از مهمترین این دسته‌بندی‌ها تقسیم افراد براساس پنج ویژگی مهم و اساسی است که به علت کلیت و اهمیت این دسته‌بندی در ادبیات روان-شناسی به پنج عامل بزرگ مشهور گشته است و عوامل پنجگانه آن عبارتند از: ۱-عصیت یا روان‌نژندی<sup>۱</sup> که میزان ثبات عاطفی، سازگاری فرد را نشان می‌دهد ۲- برونگرایی<sup>۲</sup> که اجتماعی بودن و دوستدار دیگران بودن را نشان می‌دهد. ۳-باز بودن یا انعطاف‌پذیری<sup>۳</sup> که داشتن تصورات فعال و حساسیت به زیبایی و توجه به تجربه‌های عاطفی درونی فرد را نشان می‌دهد. ۴-توافق یا دلپذیر بودن<sup>۴</sup> که احساس همدردی با دیگران داشتن و اشتیاق برای کمک کردن به دیگران فرد را نشان می‌دهد. ۵-وجدانی بودن<sup>۵</sup> به کنترل داشتن بر روی خویشتن و سازماندهی و اجرای وظایف فرد اطلاق می‌شود (حق شناس، ۱۳۹۰).

پژوهشگران معتقدند که رضایت شغلی یک کارمند و یا تمایل او به ترک کار، به درجه‌ای که شخصیت وی با محیط کاری‌اش متناسب باشد بستگی دارد (موی و لم، ۲۰۰۴) تاکنون در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و ارتباط آن با مؤلفه‌های مختلف شغلی، پژوهش‌های بسیاری انجام گرفته است که تأییدکننده اهمیت هماهنگی شغل افراد با شخصیت آنان است به طور مثال جیم بارت (۲۰۰۹) می‌گوید در رابطه با شغل، اگر انگیزش را آن چه که شما خواستار انجام آن هستید تعریف کنیم و مهارت را آنچه شما به خوبی از پس انجام دادن آن بر می‌آید تعریف کنیم، تعریف شخصیت در رابطه با شغل نحوه‌ی انجام آن کار توسط شما است. ویژگی‌های شخصیتی افراد با نوع شغلی که انتخاب می‌کنند رابطه تنگاتنگی دارد (درگاهی و شهام، ۱۳۸۹؛ صادقیان و جلالی، ۱۳۸۷). جان هالند، ناهمخوانی و ناهماهنگی بین شغل و تیپ شخصیتی را از عوامل مهمی می‌داند که موجب نارضایتی شغلی، عدم پیشرفت و کاهش کارایی فرد می‌گردد (هالند، ۱۹۷۳؛

- 
۱. neuroticism
  ۲. extraversion
  ۳. openness
  ۴. Agreeableness
  ۵. conscientiousness

حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶). بسیاری دیگر از نظریه‌پردازان روان‌شناسی و مشاوره شغلی نیز عقیده دارند هماهنگی نوع شغل افراد با ویژگی‌های شخصیتی آنان علاوه بر افزایش رضایت و خشنودی شغلی باعث بالا رفتن بهره‌وری شغلی افراد نیز می‌شود.

سولیوان و آرتور (۲۰۰۶)، در زمینه تفاوت‌های فردی افراد و رابطه آن با فراحدی شغلی به ساخت فردگرایانه جمع‌گرایانه اجتماع اشاره کرده‌اند و گفته‌اند که افراد با تمایلات فردگرایانه علاقه‌مند به تحرک فیزیکی و افراد با تمایلات و جهت‌گیری‌های جمع‌گرایانه علاقه‌مند به تحرکات روانی هستند. همچنین هونگ (۲۰۱۲)، رضایت شغلی در جوامع جمع‌گرا را در فراحدی شغلی دانسته و رضایت شغلی در جوامع فردگرا را در شکل‌پذیری شغلی می‌داند، و از آنجا که ایران جزء جوامع شرقی و جمع‌گرا است، بررسی ابعاد مختلف فراحدی شغلی و بومی‌سازی آن، از مسائل حائز اهمیت است که در این پژوهش بدان پرداخته شد. همچنین با وجود پژوهش‌های متنوع انجام شده در زمینه رابطه شغل و شخصیت، پژوهشگر به پژوهشی که مستقیماً به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با نگرش فراحدی شغلی پرداخته باشد، برخورد نکرده و با توجه به پیشنهادات پژوهشگران پیشین، از جمله پیشنهاد پژوهشی سولیوان و آرتور در مقاله‌ای در سال (۲۰۰۶) مبنی بر لزوم بررسی رابطه پنج عامل شخصیت با نگرش فراحدی شغلی، تصمیم به ارزیابی رابطه این دو متغیر، و نیز بومی‌سازی این نگرش نوین شغلی در ایران گرفته شد، به عبارتی می‌توان گفت مسأله تحقیق حاضر این است که: ۱- آیا بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و نگرش فراحدی شغلی آن‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟ ۲- کدام یک از ویژگی‌های شخصیتی که به وسیله آزمون پنج عاملی شخصیت نئو سنجیده می‌شود قادر به پیش‌بینی نگرش فراحدی شغلی افراد است؟ ۳- آیا مدل فرضی که برای رابطه بین متغیرهای مورد نظر پیشنهاد شده می‌تواند تبیین‌کننده مناسبی برای نگرش فراحدی شغلی افراد باشد؟

### روش پژوهش

در این پژوهش از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری شامل کارمندان مرد و زن دانشگاه علامه طباطبایی (ره) است، و نمونه مورد نظر شامل ۲۲۶ کارمند (۱۲۰ نفر زن



و ۱۰۶ نفر مرد) است و نمونه‌گیری بدین صورت انجام گرفت که پرسشنامه‌ها در کلیه دانشکده‌های دانشگاه علامه و بین تمامی کارمندان توزیع شد و افرادی که تمایل به پاسخگویی داشتند به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. ابزار گردآوری اطلاعات فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت پنج عاملی نئو ۱ است. آزمون شخصیتی نئو، یکی از آزمون‌های جامعی است که پنج جنبه یا محدوده اصلی شخصیت و ویژگی‌های مرتبط با این جنبه‌ها را می‌سنجد. این پنج جنبه یا محدوده اصلی که در پنج شاخص آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرند، امکان بررسی جامعی از شخصیت افراد بالغ را فراهم می‌سازند. ضریب آلفای گزارش شده پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیتی NEO-FFI که در بر دارنده شصت سؤال است، توسط مک‌گری و گوستا بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ با میانگین ۰/۸۱ متغیر بوده و در تحقیقی که توسط بوچارد و همکارانش در سال ۱۹۹۹ صورت گرفت ضریب آلفا برای عصبیت ۰/۸۵، برای برون‌گرایی ۰/۷۲، برای باز بودن به تجربه ۰/۶۸، برای توافق ۰/۶۹ و برای وجدانی بودن ۰/۷۹ به دست آمده است که نشان‌دهنده همسانی بالای پرسشنامه است، در زمینه روایی همزمان این پرسشنامه ما بین پرسشنامه ریخت‌مایر زبرگر، پرسشنامه شخصیتی مینه‌سوتا، پرسشنامه تجدید نظر شده مینه‌سوتا، پرسشنامه تجدید نظر شده کالیفرنیا، بررسی مزاج گیلفورد و زاگرمف سیاهه یا فهرست رگه‌ها و مقیاس رگه بین فردی، رابطه بالایی مشاهده شده است. این یافته‌ها نشانگر روایی مناسب این پرسشنامه است. (حق شناس ۱۳۹۰).

همچنین پرسشنامه نگرش فراحدی شغلی بریسکو، هال و فراتسکی دیموس (۲۰۰۶) برای سنجش میزان نگرش فراحدی شغلی افراد مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه سنجش نگرش فراحدی شغلی دو خرده‌مقیاس اصلی دارد طرز تفکر فراحد که به عنوان شاخص نگرش افراد به شروع و ادامه روابط حرفه‌ای فراتر از حدود فیزیکی یا (و) روانی است و اولویت تغییرپذیری که تمایل به عبور از مرزهای فیزیکی سازمان است (کورتینی و تانوکی و مورین، ۲۰۱۱). بریسکو و همکاران پایایی مقیاس طرز تفکر فراحد ۲ را ۰/۸۹ و

---

۱. NEO-FFI

۲. boundaryless mindset

پایایی مقیاس اولویت تغییرپذیری ۱ را ۰/۷۵ گزارش کرده‌اند. پایایی و روایی این مقیاس در ایران توسط پژوهشگر در سال ۱۳۹۲ محاسبه شد. روند کار بدین شکل صورت گرفت که فرم اصلی، توسط چند تن از اساتید زبان ترجمه شده و بعد از آن سه نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی (ره) و یک نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران، روایی صوری فرم ترجمه شده را مورد بازبینی و تأیید قرار دادند. برای محاسبه پایایی فرم ترجمه شده، پرسشنامه مزبور بین پنجاه نفر کارمند دانشگاهی توزیع شد و پس از وارد کردن نتایج در نرم‌افزار اس پی اس اس، آلفای کرونباخ داده‌ها محاسبه شد و ضریب پایایی مقیاس طرز تفکر فراحد ۰/۸۶ و ضریب پایایی مقیاس اولویت تغییرپذیری ۰/۶۵ به دست آمد، و نیز ضریب پایایی کلی نگرش فراحدی شغلی ۰/۷۸ به دست آمد.

جدول ۱. جدول پایایی متغیرهای فراحدی شغلی

متغیر اصلی	زیرمقیاس‌ها	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ	تعداد نمونه
نگرش فراحدی شغلی	طرز تفکر فراحد	۰/۸۹	ایران	۵۰
	اولویت تغییرپذیری	۰/۷۵	ایران	۵۰
	پایایی کل	-	ایران	۵۰

پس از آن پرسشنامه‌ها بین ۲۲۶ نفر از کارمندان دانشکده‌های روانشناسی، حقوق، ادبیات، اقتصاد، حسابداری و مدیریت، علوم اجتماعی، پردیس غیرحضور و کارمندان سازمان مرکزی، که در واقع تقریباً تمام کارمندان حاضر در زمان انجام نظرسنجی بودند، توزیع شد. در این پژوهش به منظور پاسخ به سؤالات پژوهشی از روش همبستگی پیرسون استفاده شده و در تحلیل رگرسیون، متغیرهای مقیاس فراحدی شغلی به عنوان متغیر ملاک و پنج مؤلفه شخصیت (عصیت، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق، وجدانی بودن) به عنوان متغیرهای پیش‌بین مورد بررسی قرار گرفتند.

### یافته‌ها

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای موجود در پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین در ادامه نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها آمده است و مشاهده می‌شود که اولویت تغییرپذیری با همه متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های شخصیت) همبستگی منفی داشته و طرز تفکر فراحد تنها با ویژگی برون‌گرایی همبستگی مثبت دارد.

جدول ۲. محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ویژگی‌های شخصیت و مؤلفه‌های نگرش فراحدی شغلی

میانگین	انحراف معیار	طرز تفکر فراحد	اولویت تغییرپذیری
۳۰/۸۰	۵/۷۹۹	۱	طرز تفکر فراحد
۱۲/۱۶	۳/۵۰۰	۰/۱۱۷	اولویت تغییرپذیری
۳۴/۰۸	۵/۱۲۲	-۰/۰۲۶	عصبیت
۴۱/۲۳	۴/۲۷۷	۰/۲۲۸**	برون‌گرایی
۳۹/۸۷	۳/۹۳۳	۰/۱۲۶	باز بودن به تجربه
۳۸/۰۷	۳/۶۷۲	۰/۰۲۶	توافق
۴۲/۶۳	۳/۵۹۷	۰/۱۰۱	وجدانی بودن

سپس متغیرهای عصبیت، برون‌گرایی، باز بودن به تجربه، توافق و وجدانی بودن به عنوان متغیرهای پیش‌بین و مؤلفه نگرش فراحدی شغلی و اولویت تغییرپذیری به عنوان متغیرهای ملاک، در معادله رگرسیون به صورت گام به گام و به طور جداگانه تحلیل شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۳ و جدول ۴ آمده است.

جدول ۳. خلاصه رگرسیون

متغیر وابسته	متغیر پیش‌بین	B	SEB	Beta	R <sup>2</sup>	F	P
طرز تفکر فراحد	برون‌گرایی	۰/۳۰۹	۰/۰۸۸	۰/۲۲۸	۰/۰۵۲	۱۲/۲۷۲	۰/۰۰۱

بر اساس این نتایج میزان F معنادار است ( $P < ۰,۰۰۱$ ) و  $۵/۲$  درصد واریانس طرز تفکر فراحد، به وسیله متغیر برون‌گرایی تعیین می‌شود ( $R^2 < ۰,۰۵۲$ ). ضرایب رگرسیون نشان

می‌دهد که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی می‌تواند واریانس طرز تفکر فراحد را به طور معناداری تبیین کند. ضریب تأثیر برون‌گرایی ( $Beta=0,228$ ) با توجه به آماره‌های  $t$  نشان می‌دهد که این متغیر با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به طرز تفکر فراحد را پیش‌بینی کند.

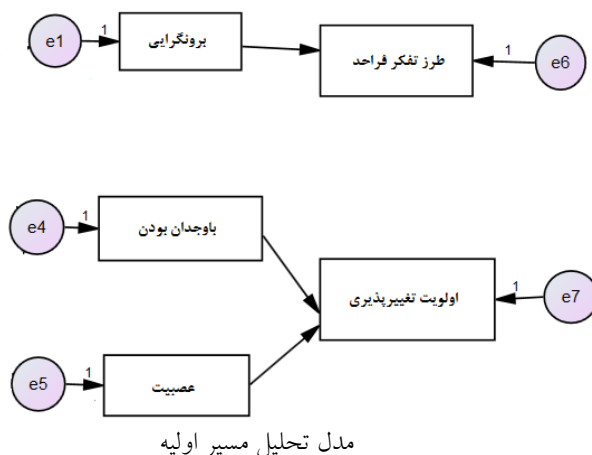
جدول ۴. جدول خلاصه رگرسیون

متغیر وابسته	متغیر پیش‌بین	B	SEB	Beta	R <sup>2</sup>	P	F
اولویت	عصیت	-۰/۰۹۳	۰/۰۴۵	-۰/۱۳۶	۰/۰۷۵	۰/۰۰۰	۹/۰۲
تغییر پذیری	وجدانی بودن	-۰/۲۳۳	۰/۰۶۳	-۰/۲۳۹	۰/۰۵۷	۰/۰۰۰	۱۳/۶۲

بر اساس این نتایج میزان  $F$  مشاهده شده معنادار است ( $P < 0,001$ ) و  $7/5$  درصد واریانس اولویت تغییر پذیری، به ترتیب به وسیله با وجدان بودن و عصیت تعیین می‌شود ( $R^2 < 0,075$ ). ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که وجدانی بودن و عصیت می‌توانند واریانس اولویت تغییرپذیری را به طور معناداری تبیین کنند. ضرایب تأثیر وجدانی بودن ( $Beta = -0,239$ ) و عصیت ( $Beta = -0,136$ ) با توجه به آماره‌های  $t$  نشان می‌دهد که این دو متغیر با اطمینان ۹۹ درصد می‌توانند تغییرات مربوط به اولویت تغییر پذیری را پیش‌بینی کنند.

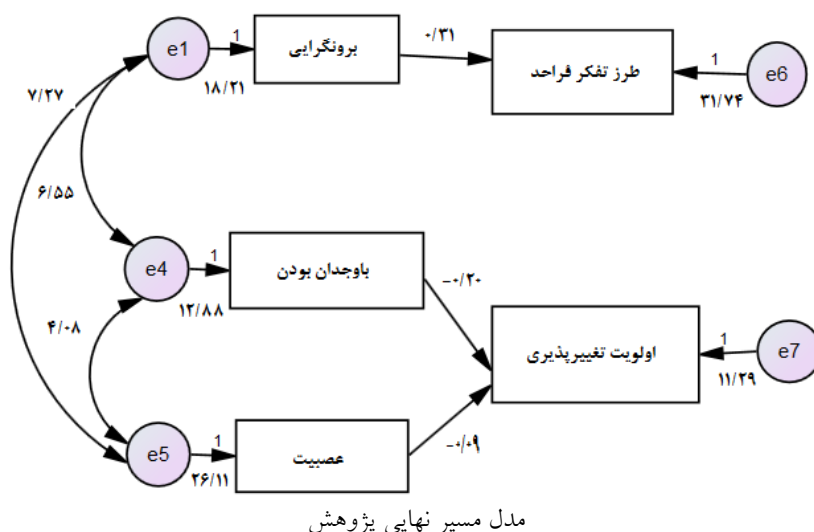
برای پاسخ به این سؤال که آیا بین متغیرهای تحقیق رابطه ساختاری وجود دارد یا خیر از روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار AMOS استفاده شده است.

ابتدا مدل اولیه‌ای به صورت کلی و با در نظر گرفتن همه ارتباطات ترسیم شد که در آن برای همه متغیرها، خطای باقیمانده نیز در نظر گرفته شد. از آنجایی که امکان اندازه‌گیری دقیق متغیرهای وابسته توسط متغیرهای پیش‌بین وجود ندارد، بایستی به خطای باقیمانده در مرحله تبیین نیز توجه شود؛ زیرا در دنیای واقعی علاوه بر متغیرهای پیش‌بین مورد بحث، ممکن است متغیرهای پیش‌بین دیگری نیز وجود داشته باشند که بر متغیر وابسته تأثیرگذار باشند.



مدل تحلیل مسیر اولیه

ولی با توجه به روابطی که در قسمت‌های پیشین به دست آمد، این مدل اولیه نمی‌توانست ساختار مناسبی برای تحلیل نهایی باشد. برای برازش این مدل و اصلاح آن، با توجه به فرضیات پژوهش، از شاخص‌هایی که نرم‌افزار ارائه نمود، استفاده شد. اصولاً برای برازش یک مدل در نرم‌افزار AMOS معیارهای متعددی وجود دارد. برخی از این معیارها عبارتند از: معیارهای مطلق، معیارهای افزایشی و معیارهای مطلق (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱). با این توضیح مدل نهایی که برای این پژوهش ارائه می‌گردد، به صورت زیر خواهد بود.



مدل مسیر نهایی پژوهش

برای برازش این مدل از شاخص‌های متعددی استفاده شد و در مراحل مختلف، اصلاحات متعددی با توجه به فرضیات و پیشینه پژوهش، نتایج هم‌بستگی و رگرسیون‌ها و نیز پیشنهادهای نرم‌افزار ارائه شده است. شاخص‌های برازش این مدل را می‌توان به صورت زیر فهرست نمود.

جدول ۵. نتایج برازش مدل

CMIN	DF	P	CFI	RMSEA	CMIN/DF	LO <sub>90</sub>	TLI	GFI	AGFI
۱۱/۰۸۴	۴	۰/۰۲۶	۰/۹۳۲	۰/۰۸	۲/۷۷۱	۰/۰۰۳	۰/۹۳۱	۰/۹۸۱	۰/۹۳

آماره CMIN برای این مدل برابر ۱۱/۰۸۴ است که با توجه ۴ درجه آزادی مدل، یکی از شاخص‌های اصلی یعنی CMIN/DF برابر ۲/۷۷۱ می‌گردد. بسیاری از مراجع، محدود بودن این فاکتور بین ۱ و ۳ را نشانه‌ای از برازش خوب مدل می‌دانند. از آنجایی که فاکتور P در این مدل کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان برازش مدل را مناسب دانست. فاکتور RMSEA یعنی ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد برای یک مدل مناسب کمتر از ۰/۰۷۰ است (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱) که در این جا نیز این شرط ارضا شده است. مقدار ستون LO<sub>90</sub> یعنی حد پایین فاصله اطمینان ۹۰ درصد به صفر نزدیک است که نشانه‌ای از برازش مناسب مدل است. شاخص تاکر-لوییس (TLI) و شاخص CFI برای یک برازش خوب به ترتیب بیشتر از ۰/۹۰ و بیشتر از ۰/۹۷ است (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۰)، که این شرایط نیز در این جا ارضا شده است. شاخص نیکویی برازش GFI و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده AGFI برای یک مدل خوب، باید بیشتر از ۰/۹۵ باشد که این شرط در این جا به خوبی ارضا شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که ذکر شد شیوه‌ها و ساختارهای شغلی سنتی جوابگوی نیازهای شغلی جوامع امروز نبوده و ما از یک سو ناچار به یافتن شیوه‌ها و الگوهای شغلی نوین هستیم که هماهنگی بیشتری با توسعه‌یابی روزافزون اطلاعات و ارتباطات جهانی داشته باشد و از

سوی دیگر به منظور افزایش بهره‌وری شغلی می‌بایست هماهنگی این سبک‌های نوین شغلی را با ویژگی‌های شخصیتی کارمندان مورد ارزیابی قرار دهیم. فراحدی شغلی از جمله این الگوهای نوین است که در این پژوهش ضمن بومی‌سازی این مفهوم، به بررسی رابطه آن با ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی کارمندان پرداخته شد.

لازم به ذکر است که مفهوم فراحدی شغلی مفهوم جدیدی است که قدمت آن به دو دهه اخیر باز می‌گردد (بریسکو، هال و فراتسکی دیموس، ۲۰۰۶) و پژوهشگران بیشتر به دنبال تعریف و توصیف ماهیت آن بوده‌اند و کمتر به پژوهش‌های جانبی، از جمله بررسی رابطه آن با ویژگی‌های شخصیت پرداخته‌اند، البته در پیشنهادات پژوهشی خود بر اهمیت لزوم بررسی رابطه نگرش فراحدی شغلی با ویژگی‌های پنجگانه شخصیت تأکید کرده‌اند (به طور مثال پیشنهاد پژوهشی سولیوان و آرتور ۲۰۰۶)، از این رو پژوهشگر در طی بررسی‌ها به پژوهشی که به طور مستقیم در این رابطه انجام گرفته باشد، برخورد نکرده است بدین جهت استنادات این بخش بیشتر استنادات غیر مستقیم و البته محکمی است که می‌تواند تأییدکننده نتایج پژوهش حاضر باشد.

۱- وایلی و همکارانش (۲۰۱۳) در پژوهشی که نزدیکترین موضوع به پژوهش حاضر است به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با موفقیت شغلی افراد در عصر جدید شغلی پرداخته‌اند و این گونه بیان داشته‌اند که منظور از عصر جدید شغلی همان عصر فراحدی شغلی است. آن‌ها در پژوهش خود به سنجش موفقیت ذهنی افراد پرداخته‌اند و دلیل آن را اینگونه بیان داشته‌اند که در عصر فراحدی شغلی پرداختن به موفقیت عینی بی‌معناست و موفقیت ذهنی ملاک بهتری برای سنجش میزان موفقیت افراد در فراحدی شغلی است.

همانطور که قبلاً ذکر شد افراد با میزان بالای نگرش فراحدی شغلی، بیشتر مایل به عبور از حدود روانی و فیزیکی شغل خود بوده و در واقع موفقیت بیشتری در فراحدی شغلی خواهند داشت (کورتینی، تانوکی و مورین، ۲۰۱۱) و از آنجا که طبق نتایج تحقیقات وایلی و همکارانش، بین ویژگی‌های پنجگانه شخصیتی افراد که با آزمون نئو سنجیده می‌شود و موفقیت شغلی آنان در عصر فراحدی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و

ویژگی‌های شخصیت پیش‌بینی‌کننده خوبی برای موفقیت شغلی افراد است (وایلی، فرویت و فیض، ۲۰۱۳) می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای نگرش فراحدی شغلی افراد باشد.

۲- چان و همکارانش (۲۰۱۲) مقیاسی برای سنجش میزان تخصص ۱، رهبری ۲ و کارآفرینی ۳ افراد ساخته و بر این عقیده‌اند که این مؤلفه‌ها می‌تواند تعیین‌کننده میزان توانایی افراد در فراحدی شغلی باشد. آن‌ها بر این نکته تأکید دارند که می‌توان از این مقیاس‌ها به منظور پیش‌بینی موفقیت آینده شغلی افراد در فراحدی شغلی نیز استفاده کرد، به عبارت بهتر هر چه فردی تخصص بیشتر، مدیریت بالاتر و توان کارآفرینی بیشتری داشته باشد در فراحدی شغلی موفق‌تر خواهد بود.

از سوی دیگر پژوهشگران بسیاری وجود رابطه معنادار بین ویژگی‌های شخصیتی و مدیریت را تأیید کرده‌اند (مقیم، خنیفر و عربی‌خوان، ۱۳۸۷؛ سلیمی، کریمی‌نیا و اسماییلی، ۱۳۹۰) همچنین ویژگی‌های شخصیت تأثیر گسترده‌ای در کارآفرینی و مؤلفه‌های مختلف آن از جمله موفقیت در کارآفرینی و تمایل به کارآفرینی دارد (محمدی، احمدی و شایان‌جهرمی، ۱۳۹۰؛ پورغاز و محمدی، ۱۳۹۰؛ زالی، مدهوشی و کردنائیج، ۱۳۸۶)، پس می‌توان گفت از آنجا که نگرش فراحدی شغلی در افراد با توان مدیریت و کارآفرینی همراه است، و ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده توان مدیریتی و کارآفرینی افراد است، پیش‌بینی شدن نگرش فراحدی شغلی به وسیله ویژگی‌های شخصیتی نیز قابل توجه است.

۳- از دیدگاه محققان موفقیت شغلی در جهان معاصر، بیشتر در فراحدی شغلی قابل دستیابی است (آرتور و کاپووا و ویلدروم، ۲۰۰۵) زیرا خود‌هدایتگر و فعال شغلی بودن که از مشخصه‌های بارز فراحدی شغلی است منجر به افزایش رضایت شغلی و موفقیت

- 
۱. professionalism
  ۲. leadership
  ۳. entrepreneurship



شغلی می‌شود (۲۰۰۸؛ کوپر-هاکیم و ویسران، ۲۰۰۵؛ ایبای، بوتس و لوکوود، ۲۰۰۳؛ سارگینت و دومبرگر، ۲۰۰۷).

معمولاً موفقیت شغلی در دو حوزه موفقیت ذهنی و موفقیت عینی تعریف شده است که هر یک از آنها به یکی از جنبه‌های موفقیت اشاره دارند و هر دو از اهمیت بالایی برخوردارند ولی موفقیت شغلی که ما در رابطه با فراحدی شغلی از آن سخن به میان می‌آوریم از جنس موفقیت ذهنی است که ارتباط زیادی با رضایت شغلی دارد (هونگ، ۲۰۱۲؛ دموس و سووینس، ۲۰۰۸؛ وایلی، فرویت و فیض، ۲۰۱۳؛ بروگن، ۲۰۱۲).

از سوی دیگر پژوهشگران بسیاری اذعان داشته‌اند که ویژگی‌های شخصیت افراد تعیین‌کننده میزان موفقیت شغلی آنان است (سلیمی، کرمی نیا، امیری و میرزمانی، ۱۳۸۵؛ اسکندری، فتحی آشتیانی، سلیمی و انیسی، ۱۳۸۹) همچنین رابطه معنادار ویژگی‌های شخصیت با رضایت شغلی به تأیید بسیاری از محققان رسیده است (محمدی، ۱۳۸۶؛ مصلح، ۱۳۷۴؛ سمیع‌زاده، ۱۳۷۷؛ کمانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ نریمانی و خان بابازاده و فرزانه، ۱۳۸۶؛ طباطبائی، مخبر و لطیفیان، ۱۳۸۳؛ رضائیان و نائجی، ۱۳۸۸؛ نظرپور صمصامی، ۱۳۸۵؛ کوشکی، هومن و زاهدی، ۱۳۸۸)، پس می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیت در نگرش فراحدی شغلی افراد تأثیرگذار است.

همچنین بر اساس نتایج پژوهش و در پاسخ به سؤال پژوهشی شماره دو، می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی برونگرایی پیش‌بینی‌کننده مولفه طرز تفکر فراحد نگرش فراحدی شغلی است؛ یعنی اینکه هرچه فردی برون‌گراتر باشد، طرز تفکر فراحد بیشتری خواهد داشت.

۱- ایبای، بوتس و لوکوود (۲۰۰۳) بیان داشته‌اند که قابلیت‌های شغلی افراد در فراحدی شغلی با مؤلفه‌های مختلفی در ارتباط است که یکی از این قابلیت‌ها داشتن شبکه ارتباطی داخل سازمانی و شبکه ارتباطی خارج سازمانی است. بر طبق پژوهش ایبای، داشتن این قابلیت‌ها منجر به درک سطح بالایی از موفقیت شغلی و قابلیت‌های کاری درون سازمانی و برون سازمانی می‌شود. پس می‌توان گفت افراد با سطح بالایی از قابلیت‌های شغلی نسبت به افراد با سطح پایین این قابلیت‌ها، بیشتر به داشتن فرصت برای فراحدی

روانی و فیزیکی مشتاق هستند، از سوی دیگر می‌دانیم که افراد برون‌گرا به دلیل روابط عمومی بالا و ویژگی جمع‌گرایی و گروه‌گرایی که دارند (شاهنده، ۱۳۸۷)، قادر به تشکیل شبکه ارتباط اجتماعی داخل و خارج سازمانی گسترده‌تری خواهند بود و از آنجا که داشتن شبکه گسترده ارتباطی یکی از قابلیت‌های مورد نیاز برای موفقیت در فراحدی شغلی است، رابطه این ویژگی شخصیتی با نگرش فراحدی شغلی قابل توجه است.

۲- فراحدی شغلی نوعی ساختار شکنی در عرصه شغل به حساب می‌آید و رابطه نزدیکی با مفهوم خلاقیت دارد چرا که خلاقیت نیز به نوعی فراروی از مرزها و ساختارهای سنتی است، و از آنجا که محققان بسیاری رابطه مثبت و تأثیرگذاری برون‌گرایی بر خلاقیت را ثابت کرده‌اند (خسروانی و گیلانی، ۱۳۸۶؛ طهماسبیان، افشارنیا، محمدی و کاکابراتی، ۱۳۸۹؛ کلانترقریشی، عین‌الله زادگان و درتاج، ۱۳۹۰) می‌توان تأثیر برون‌گرایی بر نگرش فراحدی شغلی را تأیید کرد.

همچنین بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت ویژگی شخصیتی عصیبت، به طور معکوس پیش‌بینی‌کننده اولویت تغییرپذیری نگرش فراحدی شغلی است یعنی هر چه فردی عصیبت کمتری داشته باشد اولویت تغییرپذیری بیشتری خواهد داشت.

همانطور که گفته شد، فراحدی شغلی با موفقیت شغلی، رضایت شغلی و مدیریت مرتبط است و از آنجا که ویژگی شخصیتی ثبات هیجانی (نقطه مقابل ویژگی عصیبت) پیش‌بینی‌کننده متغیرهای ذکر شده است، تأثیرپذیری نگرش فراحدی شغلی از ثبات هیجانی تأیید می‌شود مثلاً به گفته وایل و همکارانش ویژگی شخصیتی عصیبت رابطه منفی و معناداری با موفقیت شغلی دارد (وایلی، فرویت و فیض، ۲۰۱۳). پس می‌توان رابطه معکوس عصیبت با نگرش فراحدی شغلی را توجه کرد.

و در آخر می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، پیش‌بینی‌کننده منفی اولویت تغییرپذیری نگرش فراحدی شغلی است و در واقع هر چه میزان وجدانی بودن فردی کمتر باشد اولویت تغییرپذیری نگرش فراحدی وی بالاتر خواهد بود، چرا که افراد با ویژگی وجدانی بودن خود را ملزم به رعایت تمام و کمال قوانین سازمانی و شغلی دانسته و سلسله مراتب کاری را رعایت می‌کنند (حق شناس، ۱۳۹۰) و به دلیل این ویژگی،

معمولاً به دنبال اعمال خلاقیت شخصی و ساختارشکنی، تغییر کارفرما و فراروی از حدود و مرزهای فیزیکی حاکم بر شغل خویش نیستند و از آنجا که این ویژگیها از ملزومات نگرش فراحدی شغلی و به خصوص اولویت تغییرپذیری است رابطه و تأثیرپذیری معکوس نگرش فراحدی شغلی از ویژگی شخصیتی وجدانی بودن قابل توجیه است.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش نیز باید گفت که نتایجی که از طریق تحلیل مسیر بدست آمد تأییدکننده نتایج به دست آمده از روش تحلیل رگرسیون بود و در واقع بین متغیرها روابط ساختاری وجود داشت. طبق مدل نهایی بدست آمده از تحلیل مسیر، مؤلفه‌های مختلف شخصیت پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای میزان نگرش فراحدی شغلی افراد است. از بین ویژگی‌های شخصیت، برونگرایی سهم قابل توجهی در پیش‌بینی طرز تفکر فراحد و ویژگی با وجدان بودن و عصیت پیش‌بینی‌کننده معکوس برای اولویت تغییرپذیری بوده است.

پس به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که اولاً ملزومات جهان نوین اشتغال روز به روز بیشتر به سمت و سویی می‌رود که نیازمند پیاده‌سازی روش‌های نوین شغلی چون فراحدی شغلی است و ثانیاً ویژگی‌های شخصیتی افراد به گونه‌ای است که برخی تمایل و توان بیشتری برای پذیرش و مجهز شدن به این نگرش داشته و برخی کمتر که نتایج این پژوهش ثابت می‌کند افراد با ویژگی شخصیتی برونگرایی بیشتر متمایل به فکر کردن به شیوه فراحد (که یکی از مؤلفه‌های نگرش فراحدی شغلی است) هستند و افراد با میزان پایین عصیت و وجدانی بودن اولویت تغییرپذیری بیشتری خواهند داشت البته تناسب معکوس بین وجدانی بودن با اولویت تغییرپذیری نمی‌تواند لزوماً نشان‌دهنده تعهد سازمانی پایین افراد باشد چراکه اساساً افراد در فراحدی شغلی به دنبال افزایش موفقیت، بهره‌وری و کیفیت انجام وظیفه خود هستند و تنها در شیوه انجام کار به ساختارهای سنتی پایبند نیستند

یکی از محدودیت‌های عمده این پژوهش این است که در بررسی نگرش فراحدی شغلی، ممکن است وجود مشکلات شغلی مختلف، شرایط اقتصادی و بحران‌های مالی در نحوه پاسخ‌گویی کارمندان به پرسشنامه فراحدی شغلی بی‌تأثیر نبوده باشد که پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده در کنار بررسی رابطه نگرش فراحدی شغلی با دیگر متغیرها

به بررسی رضایت و موفقیت شغلی افراد نیز پردازند. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در آینده به آسیب‌شناسی این سبک نوین شغلی پرداخته و حدود و مرزهای فراحدی شغلی را در سازمان‌ها و مشاغل مختلف بررسی نمایند، همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران به منظور افزایش بهره‌وری کاری، ارتقاء سطح عملکرد شغلی، افزایش خلاقیت، موفقیت و رضایت شغلی کارمندان با ویژگی برونگرایی، اقدام به آموزش مهارت‌هایی که می‌تواند منجر به فعالیت افراد، به سبک فراحدی شغلی شود، نموده و همچنین بسترهای لازم برای فعالیت کارمندان به این سبک را فراهم نمایند.

### منابع

- آتش پور، حمید؛ نادی، محمدعلی و رحیمی نژاد، پیمان (۱۳۸۷). مدیریت سازمان‌ها با رویکرد روان‌جامعه‌شناسی سازمانی. تهران: نشر علم.
- آتکینسون، آر. ال، آتکینسون، آر. اس، هیلگارد، آر. آر، (ترجمه محمد تقی براهنی و همکاران، ۱۳۸۳). زمینه روانشناسی، تهران: رشد
- ابارشی، احمد و حسینی، سید یعقوب (۱۳۹۱). مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- اسکندری، محسن؛ فتحی‌آشتیانی، علی؛ سلیمی، حسین و انیسی، جعفر (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگی‌های کارکنان در یک رشته خاص نظامی. روان‌شناسی نظامی، ۱ (۲)، ۱۳-۲۴.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۸). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- باقری، خسرو (۱۳۸۴). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. تهران: مدرسه.
- پورغاز، عبدالوهاب و محمدی، امین (۱۳۹۰). بررسی منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت، ۴(۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.
- حق‌شناس، حسن (۱۳۹۰). روانشناسی شخصیت. شیراز: نشر علوم پزشکی شیراز.
- خسروانی، سولماز و گیلانی بیژن (۱۳۸۶). خلاقیت و پنج عامل شخصیت. پژوهش‌های روانشناختی، ۲۰، ۳۰-۴۵.

- درگاهی، حسن و شهام، گلسا (۱۳۸۹). مطالعه مدیران بیمارستانها از نظر سازگاری شغلی با شخصیت. *مجله سازمان نظام پزشکی ایران*، ۲، ۲۳-۳۴.
- رضاییان، علی (۱۳۸۸). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- رضائیان، علی و نائجی، محمد جواد (۱۳۸۸). اثرات هیجان پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه ای در صنعت نفت ایران. *چشم انداز مدیریت*، ۳۳، ۴۹-۶۶.
- زالی، محمدرضا؛ مدهوشی، مهرداد و کردنائیچ، اسدالله (۱۳۸۶). ارزیابی مشخصه های کارآفرینی دانشجویان. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۶، ۸۱-۱۱۳.
- سلیمی، سیدحسن؛ کریمی نیا، رضا و اسماعیلی، علی اکبر (۱۳۹۰). ویژگی های شخصیتی، سبک های مدیریتی و مدیریت تعارض در یک واحد نظامی. *مجله طب نظامی*، ۱۳(۱)، ۱۱-۱۶.
- سلیمی، سیدحسن؛ کریمی نیا، رضا؛ امیری، ماندانا و میرزمانی، محمود (۱۳۸۵). رابطه ویژگی های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی. *دوفصلنامه تحقیقات علوم رفتاری*، ۲، ۵-۱۲.
- سمیع زاده، حجت الله (۱۳۷۷). بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگی های فردی دبیران مدارس متوسطه شهر کرمان با رضایت شغلی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- سند برنامه درسی ملی ایران (۱۳۹۰). نگاشت چهارم. قابل دسترسی در <http://www.darsiran.ir>
- شاهنده، مریم (۱۳۸۷). *ارزیابی شخصیت آزمون ها و پرسش نامه ها*، اهواز: نشر رسش.
- صادقیان، منیر و جلالی، احمد (۱۳۸۷). بررسی مقایسه ای ویژگی های شخصیتی خلبانان، پزشکان و معلمان. *پژوهش اجتماعی*، ۱، ۷۹-۹۷.
- ضرغامی، سعید؛ سجادیه، نرگس و قانیدی، یحیی (۱۳۹۰). *طراحی الگوی نظری فلسفه برای کودکان در ایران*. تهران: سازمان پژوهش وزارت آموزش و پرورش.

طهماسبیان، حجت‌الله؛ افشارنیا، کریم؛ محمدی، شراره و کاکا براتی، شراره (۱۳۸۹).  
بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با خلاقیت در دانشجویان دختر و پسر. *اندیشه و رفتار*، ۶۲، ۳۲۰-۳۳۰.

قلی‌پور، آرین و امیری، بهنام (۱۳۸۸). تاثیر فناوری اطلاعات بر رفتار سازمانی. *نشریه مدیریت فناوری اطلاعات*، دوره ۱، ص ۱۰۳ تا ۱۱۸

کلانترقربشی، منیر؛ عین‌الله زادگان، رقیه و درتاج، فریبرز (۱۳۹۰). رابطه صفات شخصیت با خلاقیت در نوجوانان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۳۱، ۳-۱۴۴.

کوشکی، شیرین، هومن حیدر علی و زاهدی سیمین (۱۳۸۸) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران. *تحقیقات روان‌شناختی*، ۱ (۴)، ۸-۲۶

کمانی، سمیه؛ زارعی، علی؛ اشرف گنجویی، فریده و جعفری سیاوشانی، فاطمه (۱۳۸۸).  
بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران ورزشی با رضایت شغلی آنان. *تربیت بدنی و علوم ورزشی*، ۲ (۶)، ۲۷-۳۴.

گنجی، حمزه (۱۳۸۵). *ارزشیابی شخصیت (پرسشنامه)*، تهران: نشر سالوالان.  
محمدی، شهناز (۱۳۸۶). بررسی ارتباط رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصیتی دبیران متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۸۵. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱ (۱)، ۵۶-۷۳.

محمدی، حمیدرضا؛ احمدی، عبدالله و امین شایان جهرمی، شاپور (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی. *فصلنامه جامعه‌شناسی زنان*، ۲ (۱)، ۹۹-۱۲۰.

مصلح، عبدالمجید (۱۳۷۴). *رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

مقیمی، محمد؛ خنیفر، حسن و عربی‌خوان، مهلا (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمانهای دولتی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱ (۱)، ۸۷-۱۰۱.

نریمانی، محمد؛ خانابازاده، مژگان و فرزانه، سعید (۱۳۸۶). بررسی ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاههای اردبیل. *مجله دانشگاه علوم پزشکی اردبیل*، ۷، ۷۷-۸۳

نظر پور صمصامی، پروانه (۱۳۸۵) رابطه ویژگی های شخصیتی معلمان در سه مقطع تحصیلی ابتدائی راهنمایی و متوسطه در شهر مسجد سلیمان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۱۱ و ۱۲، ۱۲۱-۱۴۶

هالند، جان. ال (۱۹۷۳) (ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی، ۱۳۷۶) *حرفه مناسب شما چیست؟*، تهران: کمال تربیت با همکاری نشر تابان.

هیچ، ماری جو و کانلیف، ان. ال (ترجمه حسن دانایی فرد، ۱۳۹۰). *نظریه سازمان*. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.

Arthur, M. B. (۱۹۹۴). The Boundaryless Career: a New Perspective for Organization inquiry. *Journal of Organization Behavior*, ۱۵, ۲۹۵-۳۰۶.

Arthur, M. B., Khapova, S. N.& Wilderom, C. M. (۲۰۰۵). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۶, ۱۷۷-۲۰۲. -Arthur, M. B.& Rousseau, D. M. (۱۹۹۶). *The boundaryless career*. Newyork: Oxford University Press.

Barrett, J. (۲۰۰۹). *Career aptitude and selection tests*. London: kogan page.  
Briscoe, J. P., Hall, D.& Frautschy DeMuth, R. L. (۲۰۰۶). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۹, ۳۰-۴۷.

Cabrera, E. F. (۲۰۰۸). Protean organizations, Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, ۱۴(۲), ۱۸۶-۲۰۱.

Chan, K. Y, Ho, M. R, Chernyshenko, O. S, Bedford, O, Uy, M. A, Gomulya, D, Sam, U. L, Wei Ming, J. Phan (۲۰۱۲). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۱، ۷۳-۸۸.

Cooper-Hakim, A. & Visweseran, C. (۲۰۰۵). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework. *Psychological Bulletin*, ۱۳۱(۲), ۲۴۱-۲۵۹.

Cortini, M, Tanucci, G.& Morin, E. (۲۰۱۱). *Boundaryless Career and Occupational Will-beaing*. United states: Palgrave macmillan.

- De Vos, A., & Soens, N. (۲۰۰۸). Protean attitude and career success: The mediating role of selfmanagement. *Journal of Vocational Behavior*, ۷۳, ۴۴۹-۴۵۶.
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (۲۰۰۳). Predictors of Success in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Organization Behavior*. ۲۴, ۶۸۹-۷۰۸.
- Hong, R. R. (۲۰۱۲). *The Impact of Cultural Individualism and Collectivism on Protean and Boundaryless Career Attitudes and Job Satisfaction*. Pht tesis, Graduate College of the Oklahoma state university.
- Hess, N, Jepsen, D.M & Dries, N. (۲۰۱۲). Career and employer change in the age of the 'boundaryless' career. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۱, ۲۸۰-۲۸۸.
- Kidd, J. (۲۰۰۶). *Understanding Career Counseling: Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publication.
- Moy, J, Lam, K (۲۰۰۴). *Selection Criteria and the Impact of personality on getting hired*. *Personal Review Journal*, ۳۳(۵), ۵۲۱-۵۳۵.
- Sargent, L.D., & Domberger, S.R. (۲۰۰۷). Exploring the development of protean career orientation: values and image violations. *Career Development International*, ۱۲(۶), ۵۴۵-۵۶۴.
- Segers, J (۲۰۱۱). *Exploring New Career Models and Coaching*. Pht tesis, Antwerpen.
- Sullivan, S. E., Arthur, M. B (۲۰۰۶). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۹, ۱۹-۲۹.
- Verbruggen, M (۲۰۱۲). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۱, ۲۸۹-۲۹۷.
- Wille, B., Fruyt, F. D. & Feys, M (۲۰۱۳). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A ۱۵-Years Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, ۶۲, ۱۲۴-۱۵۶.