

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۲۵

بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویا در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند

بهنام محمدی^۱

چکیده

به علت تغییرات مکرر در نیازهای مطرح شده در سازمان و عدم حتمیت در محیط کاری، رفتارهایی که خودهدایت بوده و پویا هستند به طور فزاینده‌ای با اهمیت شده‌اند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویا انجام شده است. جامعه این پژوهش کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه گاز بید بلند بوده است که در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بوده‌اند که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل مقیاس شخصیت پویا، مقیاس حمایت سرپرست ادراک‌شده، پرسشنامه رفتارهای پویا و پرسشنامه عملکرد شغلی بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش تحلیل مسیر انجام شد. نتایج از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کردند. یافته‌ها نشان داد که رفتار پویا رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست را با عملکرد شغلی میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: شخصیت پویا، حمایت سرپرست، عملکرد شغلی، رفتارهای پویا.

۱. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز. نویسنده مسئول:

(Mohammadibehnam19@chmail.ir)

مقدمه

از آنجا که امروزه منابع انسانی و نوع روابط آن‌ها برای هر سازمان و به طور کلی برای جامعه مهم‌ترین عامل و سرمایه محسوب می‌شود، بنابراین آنان که بتوانند در ایجاد روابط با خود و جامعه به مهارت لازم برسند، قدرت و موفقیت را در اختیار خواهند گرفت. این موضوع بسیار جالب است که چرا عده‌ای با اینکه بر افکار و احساسات خود مسلط‌اند و امکاناتی در اختیار دارند، از آن‌ها بهره نمی‌گیرند و ترجیح می‌دهند شرایط یکنواختی داشته باشند و به صورت منفعل با محیط خود رودررو می‌شوند، در حالی که عده‌ای دیگر به صورت فعالانه خود را با محیط درگیر می‌سازند و آگاهانه دست به تغییر شرایط اطرافشان می‌زنند و به موفقیت‌های بزرگی در حیطه‌ی مسئولیت‌های شغلی شآن دست می‌یابند. چنین افرادی دارای ویژگی‌های مشترکی با یکدیگر می‌باشند و توانایی بالقوه‌ای برای ایجاد تغییر در محیط دارند (کرنِت، ۲۰۰۰).

در جهان رقابتی امروز، قاعده رقابت، و امنیت شغلی چیزی بیش از خیالپردازی نیست. در چنین زمینه‌ای پویا بودن ضروری است. افراد پویا به عنوان افراد دارای مسئولیت شناخته می‌شوند. آن‌ها شرایط، اوضاع، یا شروط را برای رفتارهایشان مقصر نمی‌دانند. برخی سازمان‌ها رفتارهای پویا را به عنوان نیاز نقش مورد عمل قرار می‌دهند، ارزش آن را برای کارکنان مورد تاکید قرار می‌دهند، و به داوطلبان با جهت‌گیری پویا مزد می‌دهند (کمپیل، ۲۰۰۰).

به طور سنتی، روانشناسی کار بر روی ویژگی‌های کار که کارکنان برای اجرای شغلشان، بر روی تعهد کارکنان به اهدافی که به وسیله سازمان تهیه شده است و بر روی ساختارهای اجتماعی و فرهنگ‌ها در کار که کارکنان جدید نیاز به انطباق دارند تمرکز می‌کرد. در مقابل، تحقیق در رفتار پویا بر روی اینکه کارکنان چگونه ویژگی‌های شغلی شان و موقعیت را تغییر می‌دهند تمرکز می‌کند (فرس، گارست، و فای^۱، ۲۰۰۷). افراد همیشه گیرندگانی منفعل از محدودیت‌های محیطی نسبت به رفتارشان نیستند، در عوض آنها می‌توانند عمداً و مستقیماً شرایط جاری زندگی شان را تغییر دهند. بتمن و کرنِت (۱۹۹۹) پویایی را به عنوان سازه‌ای معرفی کرده‌اند که تفاوت‌های بین افراد را به میزانی که برای تاثیر بر محیط شان فعالیت می‌کنند، شناسایی

1. Crant

2. Frese, Garst, & Fay

می‌نمایند. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و بر روی آنها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند. در عوض افرادی که پویا نیستند، الگوهای مخالف نشان می‌دهند: در شناسایی فرصت‌ها و موقعیت‌هایی که باعث تغییر می‌شوند ناکام شده و از حرکت باز می‌مانند (کرن، ۲۰۰۰). در واژه‌نامه انگلیسی آکسفورد^۱ (۲۰۰۸) پویا بودن به عنوان " ایجاد کردن یا کنترل کردن یک موقعیت با ابتکار و پیش‌بینی رویدادها و مشکلات، بجای واکنش نشان دادن به آن‌ها بعد از اینکه آن‌ها اتفاق افتادند، تعریف شده است.

افراد در تمایلشان برای کنترل محیط تفاوت دارند. افراد پویا به طور فعالانه تغییرات محیطی را به وجود می‌آورند، در حالی که افراد کمتر پویا رویکردی بیشتر واکنشی را نسبت به شغلشان دارند. در جهان امروز که تغییر روند عادی کار شده است، اهمیت رفتارهای پویا به طور واقعی شناخته شده است. رفتار پویا در گزینش و فرایندهای پرداخت مزد در شرکت‌ها اهمیت در حال رشدی دارد. دلایلی برای این استدلال می‌توان در ماهیت در حال تغییر کار در قرن ۲۱ پیدا کرد که کار بیشتر پویا و نامتمرکز شده است، اینجا بیشتر و بیشتر اهمیت پیدا می‌کند که کارکنان بتوانند تغییرات در محیط کاری‌شان را کنترل کنند (کرن، ۲۰۰۰). برخی از افراد مشکلات را در خودشان تشخیص می‌دهند و آن‌ها را حل می‌کنند تا محیط شخصی و سازمانی را ارتقا دهند. موضوع مهم‌تر برای شرکت‌ها فقط پیدا کردن افراد با ویژگی‌های شخصیت پویا نیست، بلکه همچنین نگهداری این افراد با استعداد است (میچل، ۲۰۰۰).

مبانی نظری تحقیق پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پویا بودن^۲ شامل تلاش‌های ابتکاری برای به وجود آوردن تغییر در محیط کار یا خود شخص برای خلق آینده‌ای متفاوت و بهتر می‌باشد. رفتار پویا و ابتکاری^۳ به عنوان تعیین‌کننده حیاتی موفقیت سازمانی تبدیل شده است. شرکت‌ها باید بر شناخت و تصحیح رویه‌ها و سامانه‌هایی که ابتکار فرد را کاهش و تخفیف می‌دهند تمرکز کنند (بتمن^۴ و کرن، ۱۹۹۹). رفتارهای پویای کارکنان با بازده‌های سازمانی مهمی همچون

1. oxford
2. Proactive
3. Initiative
4. Bateman

عملکرد شغلی، موفقیت کارراهه، خشنودی شغلی، احساس کنترل شغلی، و ابهام نقش رابطه دارد (کرن، ۲۰۰۰).

پویایی در چشم انداز تعامل گرایی ریشه دارد. تعامل گرایی ابزار می‌دارد که رفتار هم به صورت درونی و هم بیرونی کنترل می‌شود و موقعیت‌ها به همان اندازه که در عملکرد و کنش فرد تاثیر می‌گذارند، تحت تاثیر فرد هم قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، یک ارتباط رسمی دو طرفه بین شخص، محیط و رفتار وجود دارد (کرن، ۲۰۰۰). تفاوت‌های افراد (شخصیت، جمعیت شناختی، دانش و توانایی‌ها)، بعلاوه تفاوت‌های موقعیتی (طرح شغل، رهبری، و ساختارهای وابسته به جو) به عنوان پیش‌بینی کننده‌های رفتار پویا، هر دو به طور مستقل از یکدیگر، بعلاوه در تعامل با یکدیگر شناخته شده‌اند. در این رویه، رفتار پویا نشان داده که نتایج افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد (عملکرد شغلی، بهزیستی^۱، هویت). بعلاوه رفتار پویا با پیامدها در سطح تیم (سودمندی تیم)، و با سطح سازمانی (عملکرد سازمان) پیوند یافته است. (کرن، ۱۹۹۵).

فشار برای نوآوری، مدل‌های کارراهه نیازمند خودفرمانی طولانی، و رشد ساختارهای سازمانی نامتمرکز، همگی نیاز کارکنان را به استفاده از ابتکار و خودآغازگری افزایش می‌دهد (کمپبل^۲، ۲۰۰۰؛ فرس و فای، ۲۰۰۱؛ پارکر، ۲۰۰۰). این قبیل رفتارهای پویا نشان داده‌اند که به نتایج مثبت فردی و سازمانی منجر می‌شود. رفتار پویا در یک عنوان برای فضاهای کاری امروزی بجا و مناسب است. با غیر متمرکز سازی بیشتر و تغییر سریع‌تر، به طور فزاینده‌ای مهم است که کارکنان مسئولیت کارراهه شان و محیط‌های کاری‌شان را قبول کنند. همچنین به علت تغییرات مکرر در نیازهای مطرح شده در سازمان و عدم حتمیت در محیط کاری، رفتارهایی که خودهدایت بوده و پویا هستند به طور فزاینده‌ای با اهمیت شده‌اند (آراگون^۳، ۱۹۹۸). پویا بودن می‌تواند بر سودمندی سازمانی بیفزاید.

فولر و مارلر (۲۰۰۹) از نتایج تحقیق شان این گونه نتیجه گیری کردند که افرادی که شخصیت پویا دارند گرایش به تجربه موفقیت کارراهه بزرگ‌تر نسبت به آن‌هایی دارند که بیشتر شخصیت منفعل دارند. همچنین شخصیت پویا دارای روایی پیش‌گویانه

1. Well-being
2. Campbell
3. Aragon

برای خشنودی شغلی بوده، و عملکرد شغلی را به طور خوبی پیش بینی کرده بود. مجموعاً نتایج نشان می‌دهند که افرادی که دارای شخصیت پویا هستند به احتمال زیاد در داخل سازمان پیشرفت می‌کنند، به دلیل اینکه آن‌ها توجه و حمایت افراد قدرتمند را جلب می‌کنند. همچنین شخصیت پویا با رفتارهای پویایی مثل قبول مسئولیت و اظهار نظر رابطه مثبت داشته است.

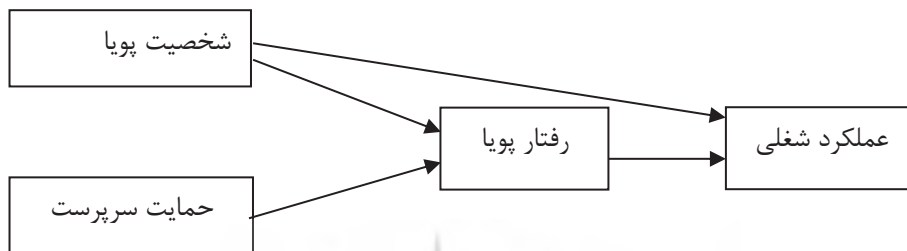
کرت، پارکر و کولینز (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که افراد پویا روی هم رفته در عملکرد شغلی شان به وسیله سرپرستان به طور خیلی مثبتی ارزیابی شده‌اند بعلاوه، کارکنانی که برای ایجاد شبکه ارتباطی و ابتکار شخصی تلاش می‌کردند به طور خیلی مطلوبی به وسیله سرپرست‌هایشان ارزیابی شدند (تامپسون، ۲۰۰۵). همسان با این، در یک سری از مطالعات، موریسون (۱۹۹۳) یکتأثیر مثبت جستجوی پویای اطلاعات بر عملکرد افراد را پیدا کرد. مخصوصاً، در یک نمونه از حسابداران که در شغلشان تازه وارد بودند، سطوح بالایی از جستجوی بازخورد، سطوح افزایش یافته تسلط وظیفه را بعد از سه ماه پیش بینی کرده بود (موریسون، ۱۹۹۳). کارکنان پویا توانایی اداره بهتر روابط سرپرستی را دارند، به موجب آن عملکرد در سطح بالایی ارزیابی می‌شود. برای مثال، در یک مطالعه از تازه واردان، اشفورد و بلک (۱۹۹۶) به این یافته رسیدند که ایجاد روابط پویا با سرپرست رابطه‌ای قوی با عملکرد ارزیابی شده شش ماه بعد داشت.

زو، زنگ و زو^۱ (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی رابطه شخصیت پویا و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا پرداخته‌اند. و به این نتیجه دست یافتند که شخصیت پویا به وسیله رفتارهای پویا با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد.

ادراک وجود حمایت به وسیله همکاران یا به وسیله سازمان (اشفورد^۲، روثبارد^۳، پیدرت^۴ و داتون^۵، ۱۹۹۸) به طور مثبت با رفتارهای پویا در کار مرتبط است. واکنش و رفتار کارگزاران سازمان درباره اعضاء به طور خاص انگیزه عمومی قوی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌هاست. با تکیه بر این احساس (حمایت سازمانی) افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال به ایفای نقش می‌پردازند. کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی را

1. Zou, Zheng & Zhu
2. Ashford
3. Rothbard
4. Piderit
5. Dutton

ادراک کرده‌اند، این احساس را دارند که باید با رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان عکس‌العمل نشان دهند تا عمل آن‌ها در جهت منافع سازمانشان باشد تا بدین وسیله حمایت سازمان را جبران کنند (آیزنبرگر، کامینگ^۱، آرملی^۲ و لینچ^۳، ۱۹۹۷).



شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

همان گونه که در مدل مفهومی پژوهش مشاهده می‌شود متغیر رفتارهای پویا نقش میانجی گر را در رابطه بین متغیرهای شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی را ایفا می‌کند. این مدل مفهومی با توجه به مدل کرنر (۲۰۰۰) و براساس بررسی مطالعات پیشین و مدل‌های مختلف ارائه شده است. در مدل حاضر متغیر فردی شخصیت پویا و متغیر زمینه‌ای حمایت سرپرست به عنوان متغیرهای تاثیرگذار بر عملکرد شغلی انتخاب شده اند که یک نمونه متغیرهای شخصیتی و سازمانی هستند. و متغیر رفتار پویا به عنوان متغیری که در این رابطه تاثیر گذار است مورد بررسی قرار گرفته است که آیا این تاثیر با اعمال این متغیر افزایش می‌یابد یا کاهش.

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویا بوده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیات زیر مطرح می‌گردد که در پژوهش حاضر به آنها پاسخ داده خواهد شد:

1. Cumming
2. Armeli
3. lynch

۱. متغیر شخصیت پویا با رفتار پویا رابطه دارد.
۲. متغیر شخصیت پویا با عملکرد شغلی رابطه دارد.
۳. متغیر حمایت سرپرست با رفتار پویا رابطه دارد.
۴. متغیر رفتار پویا با عملکرد شغلی ارتباط دارد.
۵. متغیر رفتار پویا رابطه بین شخصیت پویا با عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.
۶. متغیر رفتار پویا رابطه بین حمایت سرپرست با عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

ابزار و روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه بید بلند می‌باشد که در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بوده‌اند. تعداد افراد جامعه ۷۹۵ نفر می‌باشند که به ترتیب ۵۶۰ نفر کارکنان رسمی و ۲۳۵ نفر کارکنان قراردادی هستند. طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. در رابطه با وضعیت افراد گروه نمونه بر حسب تحصیلات بیشترین فراوانی و درصد به ترتیب متعلق به آزمودنی‌های با تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم (۱۲۲ نفر، ۵۵/۵ درصد)، لیسانس (۵۳ نفر، ۲۴/۱ درصد)، فوق دیپلم (۳۶، ۱۶/۴ درصد)، فوق لیسانس و بالاتر (۵ نفر، ۲/۳ درصد) می‌باشند. همچنین ۴ نفر از افراد نمونه (۱/۸ درصد) میزان تحصیلات خود را مشخص نکرده بودند. در رابطه با وضعیت افراد گروه نمونه بر اساس سن بیشترین فراوانی و درصد به ترتیب متعلق به آزمودنی‌های با دامنه سنی بالای ۵۰ سال (۷۴ نفر، ۲۳/۶ درصد)، ۳۰-۴۰ سال (۷۰ نفر، ۳۱/۸ درصد)، ۴۰-۵۰ سال (۳۵ نفر، ۱۵/۹ درصد)، ۲۰-۲۵ سال (۲۸ نفر، ۱۲/۷ درصد) و زیر ۲۵ سال (۹ نفر، ۴/۱) می‌باشند. همچنین ۴ نفر از افراد نمونه (۱/۸ درصد) میزان سن خود را مشخص نکرده بودند.

مقیاس شخصیت پویا

این مقیاس توسط بتمن و کرانت (۱۹۹۳) ساخته شده است و ۱۷ ماده دارد. نمرات این آیتم‌ها برای دستیابی به نمره واحد شخصیت پویا جمع زده می‌شود. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) با آیتم‌هایی مثل

((من در شناسایی فرصت‌ها قوی هستم)) نشان داده می‌شود. بتمن و کرن (۱۹۹۳)، نتایج سه مطالعه ارزیابی خواص روان‌سنجی مقیاس را ارائه دادند. تک بعدی بودن مقیاس از طریق تحلیل عاملی و تخمین پایایی از میان سه نمونه مورد تایید قرار گرفت (دامنه تغییراتی از ۰/۸۷ تا ۰/۸۹). این پرسشنامه برای اولین بار توسط شمس‌آبادی (۱۳۸۱) ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اجرا گردید که نتایج حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه بود و با حذف یکی از آیتم‌های پرسشنامه که از هماهنگی درونی مناسبی برخوردار نبود، آلفای کرونباخ از ۰/۷۹ به ۰/۸۳ افزایش یافت. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۰ بدست آمد. برای تعیین روایی این پرسشنامه از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد که دارای روایی مطلوبی بود.

مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده

مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده به وسیله کاتگه و شارافینسکی (۱۹۸۸) سنجیده شده که از ابزار حمایت سازمانی ادراک شده (SPOS)^۱ آیزن برگر^۲ و همکاران (۱۹۸۶) اقتباس شده است. کاتگه و شارافینسکی، پرسشنامه حمایت سرپرست ادراک شده را به وسیله استفاده از ۶ ماده از SPOS و جایگزین کردن سرپرست به جای سازمان ساخته‌اند. ابزار حمایت سرپرست ادراک شده دارای مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" می‌باشد و ماده شماره ۶ به طور معکوس نمره گذاری می‌شود. مشارکت کنندگان این مقیاس را با سنجش سطح ادراک شان از حمایت رهبر در سازمان کامل می‌کنند. کاتگه و شارافینسکی (۱۹۸۸)، به این نتیجه رسیدند که مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده اقتباسی، پایایی بالایی در حدود ۰/۹۸ دارد. این پرسشنامه اولین بار توسط حق شناس (۱۳۹۰) ترجمه و اعتبار یابی شده است. این محقق روایی همزمان یا ملاکی پرسشنامه حمایت سرپرست را از طریق سنجش میزان همبستگی آن با سؤال ملاک اندازه گیری و ضریب همبستگی این دو را ۰/۵۵ و ($P < ۰/۰۰۱$) بدست آورده که نشانگر روایی ملاک مناسب برای پرسشنامه فوق است. و همچنین ضرایب پایایی برای این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ به میزان ($\alpha = ۰/۷۰$) گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش

1. Survey of perceived organizational support
2. Eisenberger

آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/84$ و $0/83$ بدست آمد. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه حمایت سرپرست از طریق همبسته کردن آن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r=0/75$ بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای پویا

مقیاس رفتار پویا به وسیله اشفورد و بلک (۱۹۹۶) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۲۴ سوال و ۷ بعد به شرح زیر است: جستجوی اطلاعات، جستجوی بازخورد، مذاکره تغییر نقش (تلاش برای اصلاح کردن وظایف و دیگر انتظارات)، چارچوب مثبت (تلاش برای دیدن مسائل با یک روش خوش‌بینانه)، اجتماعی کردن عمومی (شرکت کردن در رویدادهای اجتماعی)، ایجاد یک رابطه با رئیس، و ایجاد شبکه ارتباطی. پاسخ‌های مقیاس از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) تنظیم شده است. پایایی این مقیاس توسط اشفورد و بلک (۱۹۹۶) $0/91$ گزارش شده است. پژوهش حاضر اولین پژوهشی می‌باشد که از این ابزار در ایران استفاده کرده است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی این پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ و برای تعیین اعتبار آن، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/91$ و $0/85$ بدست آمد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه شخصیت پویا از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که دارای روایی مطلوبی بود.

پرسشنامه عملکرد شغلی

در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی تکلیفی از پرسشنامه ارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران می‌باشد که هر یک شامل ۱۰ ماده می‌باشد. در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. این پرسشنامه اولین بار در ایران توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۶۹) ترجمه و تنظیم شد. پاسخ به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) مشخص می‌گردند. در مطالعه ارشدی و شکرکن (۱۳۸۵) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف $0/74$ به دست آمد و جهت تعیین روایی از یک سنجه تک ماده‌ای استفاده شده که ضریب روایی آن نیز $0/64$ ذکر شده است (به نقل از اصلانیور جوکندان،

۱۳۹۰). سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)، به منظور بررسی روایی پرسشنامه گزارش درجه بندی کارکنان، از طریق ماتریس همبستگی، بین گزارش درجه بندی بین ارزش‌های سازمان و نمره شایستگی با ارزشیابی سازمان در سطح ۰/۰۰۱ و همچنین همبستگی این مقیاس با خود ارزشیابی عملکرد در سطح ۰/۰۵ روابط معناداری را گزارش کرده اند (به نقل از اصلانپور جوکندان، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۲ بدست آمد. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه حمایت سرپرست از طریق همبسته کردن آن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r=0/77$ بدست آمد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش جهت نشان دادن برخی مشخصات آزمودنی‌ها و همچنین برای انجام تحلیل‌های مقدماتی شامل میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌ها و غیره از آمار توصیفی استفاده شد. سپس برای انجام تحلیل‌های پیچیده تر از آمار استنباطی استفاده گردید، به این ترتیب که برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی و بررسی روابط متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها از طریق نرم افزارهای AMOS و پیراست ۲۰ و SPSS و پیراست ۱۶ انجام گرفت.

برای ارزیابی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از چند شاخص استفاده می‌شود. به منظور تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفت: شاخص مجذور کای (X^2)^۱، مجذور کای نسبی ($\frac{x^2}{df}$)^۲، شاخص نیکویی برازش (GFI)^۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)^۴، شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۵، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)^۶، شاخص برازندگی هنجار نشده به نام شاخص توکر - لویس (TLI)^۷، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)^۸، شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA)^۹.

1. Chi Squer
2. Goodness of Fit Index
3. Adjusted Goodness of Fit Index
4. Camparative Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Tucker-lewis
7. Normed Fit Index
8. Root Mean Square Error of Approximation

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار افراد نمونه و ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱- یافته‌های توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	شخصیت پویا	حمایت سرپرست	رفتارهای پویا
شخصیت پویا	۸۰/۰۸	۱۵/۰۸			
حمایت سرپرست	۲۹/۱۸	۸/۰۴	۰/۱۴ *		
رفتارهای پویا	۶۵/۲۸	۱۵/۸۲	۰/۷۰ **	۰/۲۲ **	
عملکرد شغلی	۳۷/۵۱	۶/۵۵	۰/۶۱ **	۰/۱۷ **	۰/۶۴ **

**سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

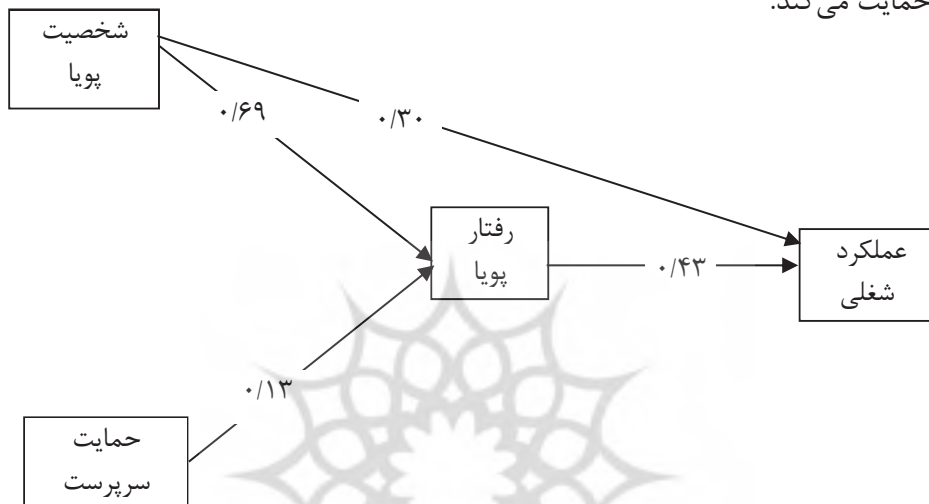
**سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهد که اکثر روابط در سطوح معنی داری ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی دار بوده‌اند. این همبستگی‌های آماری در ارتباط با روابط دومتغیری بین متغیرهای موجود در پژوهش، بینش کلی را فراهم می‌کنند. در ادامه جهت آزمون همزمان روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش تحلیل مسیر اعمال شده است.

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی برای الگوی پیشنهادی و نهایی

شاخص	X^2	df	$\frac{x^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پژوهش	۴/۹۴	۲	۲/۴۷	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۸۳

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی در شاخص‌های برازندگی دارای برازش مطلوبی است. همان طور که از جدول مذکور استنباط می‌شود، با توجه به شاخص‌های ارائه شده الگوی پژوهش دارای برازش مطلوبی است و از الگوی پیشنهادی حمایت می‌کند.



شکل ۲- الگوی نهایی پژوهش حاضر شکل

یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم در الگوی نهایی

برای بررسی مسیرهای مبنی بر اثرات غیرمستقیم متغیرها، از روش بوت استرپ^۱ استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۳ نشان داده شده است.

مسیرها	اثر غیر مستقیم	حد بالا	حد پایین	سطح معنی داری
شخصیت پویا به عملکرد شغلی از طریق رفتار پویا	۰/۲۹۷	۰/۳۸۰	۰/۲۱۸	۰/۰۰۰
حمایت سرپرست به عملکرد شغلی از طریق رفتار پویا	۰/۰۵۵	۰/۰۹۸	۰/۰۲۱	۰/۰۰۸

1. Bootstarp

بر اساس مندرجات جدول ۳ مسیر شخصیت پویا به عملکرد شغلی از طریق رفتار پویا در سطح ۰/۰۰۰ و مسیر حمایت سرپرست به عملکرد شغلی از طریق رفتار پویا در سطح ۰/۰۰۸ معنی دار هستند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین شخصیت پویا و حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویا بود.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به رفتارهای پویا مثبت و معنی دار (۰/۶۹=ضریب استاندارد، $p=0/000$) می‌باشد. نتیجه حاصل از این پژوهش با نتایج پارکر، ویلیامز و تورنر^۱ (۲۰۰۶)، موریسون (۱۹۹۳) و تامپسون (۲۰۰۵) همخوانی دارد. می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه اول رابطه شخصیت پویا با رفتار پویا مورد تایید قرار گرفت. شخصیت پویا مربوط‌ترین عامل فردی می‌باشد که رفتارهای پویا را پیش بینی می‌کند. محققان نشان داده‌اند کارکنانی که شخصیت پویا دارند تمایل به اتخاذ یک نقش پویا در محیط کاری‌شان همچون جستجوی فعالانه بازخورد، تلاش برای کاهش اطمینان با ملاحظه کار و محیط اجتماعی‌شان، نشان دادن تلاش برای بدست آوردن کنترل شخصی دارند (موریسون، ۱۹۹۳؛ تامپسون، ۲۰۰۵). شخصیت پویا به کارکنان کمک می‌کند تا فراتر از وظایف رسمی رفته و روابط بین شخصی مفید ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر شوند، و در محیط کاری‌شان تصدی ابتکار را بدست گیرند. این نوع از کارکنان، افرادی مثبت هستند و نسبت به تغییر پذیرا هستند، و تغییرات مفید محیطی را برای موفقیت شخصی‌شان ایجاد می‌کنند (بتمن و کرنر، ۱۹۹۳).

همچنین نتایج نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به عملکرد شغلی مثبت و معنی دار (۰/۳۰=ضریب استاندارد، $p=0/000$) می‌باشد. این یافته با نتایج چان (۲۰۰۶)، فولر و مالر (۲۰۰۹)، کرنر (۱۹۹۵) همسو می‌باشد. فرضیه دوم رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی مورد تایید قرار گرفت. طبق نظر بتمن و کرنر (۱۹۹۳)، افرادی که دارای شخصیت پویا می‌باشند، کمتر به وسیله مسائل موقعیتی تحت فشار هستند و تمایل بیشتری به تغییر محیط اطراف خود دارند. آن‌ها فرصت‌ها را به راحتی

1. Parker, Williams & Turner

شناسایی می‌کنند، ابتکار نشان می‌دهند و در رسیدن به هدف جهش نشان می‌دهند. آن‌ها هنگامی که با مشکلات روبرو می‌شوند از خود مسئولیت پذیری نشان می‌دهند و بر محیط اطراف خود اثر می‌گذارند. پی آیند این وضعیت این است که عملکرد کارکنان در شغل بالا خواهد بود. عملکرد موفقیت آمیز به جای یادگیری و کاربرد دانش آموخته شده به پایداری و انگیزش بستگی دارد (همیریچ، ساوین و کارسرو، ۱۹۸۶).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر حمایت سرپرست به رفتار پویا مثبت و معنادار ($0/13 = \text{ضریب استاندارد}$ ، $p=0/007$) می‌باشد. این نتایج با یافته رانک، کارستن، آنگر و اسپکتور^۲ (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. فرضیه سوم رابطه حمایت سرپرست با رفتار پویا مورد تایید قرار گرفت. شکل‌های حمایت سازمانی که به افراد کمک کرده و آن‌ها را تشویق می‌کند تا خود هدایت بوده و خود مدیریت باشند، در این چنین محیط‌هایی سرپرستان افراد را هدایت می‌کنند که موجب بالا رفتن رفتارهای پویا می‌شوند (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). فرس، تنگ و ویجنن^۳ (۱۹۹۹) اشاره کرده‌اند که سرپرستان جوی را که مانع از خلاقیت و ابتکار می‌شود یا از آن حمایت می‌کند تحت تأثیر قرار می‌دهند، آن‌ها به این یافته رسیده‌اند که حمایت سازمانی و سرپرستان حمایتگر فرایند خلاقیت و ابتکار را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر رفتار پویا به عملکرد شغلی مثبت و معنادار ($0/43 = \text{ضریب استاندارد}$ ، $p=0/000$) می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های موريسون (۱۹۹۳)؛ کرنر و همکاران (۲۰۰۹)؛ زو و همکاران (۲۰۱۱) هماهنگ می‌باشد که رفتارهای پویا موجب ارتقا عملکرد کارکنان می‌شود. فرضیه چهارم رابطه رفتار پویا با عملکرد شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت. به این دلیل رفتار پویا موجب عملکرد بهتر کارکنان می‌شود که افراد پویا روابط قوی‌تری با همکاران و سرپرست برقرار کرده، اطلاعات بیشتری بدست آورده، در مورد عملکرد خود بازخورد می‌گیرند تا نقاط ضعف عملکرد خود را رفع کنند که همه این‌ها موجب ارتقا عملکرد می‌شود. یک مثال در این مورد جستجوی فعالانه اطلاعات درباره عملکرد از طریق پرس و جو و نظارت می‌باشد. از طریق این چنین اعمالی، هدف افراد بهبود عملکردشان در سازمان می‌باشد (اشفورد، بلات و وندوال^۴، ۲۰۰۳).

1. Himreich, Sawin & Carsrud
2. Rank, Carsten, Unger & Spector
3. Frese, Teng & Wijnen
4. Ashford, Blatt & VandeWalle

نتایج نشان داد بین شخصیت پویا و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا رابطه مثبت غیرمستقیم برقرار می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیقات اشفورد، سلوس و ساکس^۱ (۲۰۰۷)، چان (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. فرضیه پنجم رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا نیز مورد تایید قرار گرفت. زو، زنگ و زو (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا پرداخته‌اند و به این نتایج دست یافته‌اند که شخصیت پویا به وسیله رفتارهای پویا با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارند. شخصیت پویا شخصیتی است که خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازد و باعث تغییرات موثر شود. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند که در نتیجه موجب ارتقا عملکرد می‌شود (فولر، مارلر و هستر^۲، ۲۰۰۶).

نتایج پژوهش نشان داد بین حمایت سرپرست و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا رابطه مثبت غیرمستقیم برقرار می‌باشد. فرضیه ششم رابطه حمایت سرپرست با عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار پویا مورد تایید قرار گرفت. این یافته با نتایج پژوهش فرس و فای (۲۰۰۱) همسو می‌باشد که بیان می‌کنند حمایت سازمانی می‌تواند رفتار پویا را برانگیزد. اگر سازمان‌ها (ارائه شده توسط مدیران آن‌ها) باور خود را در کارکنان نشان دهند، این کارکنان را برانگیخته خواهد کرد تا پشتکار داشته و ثابت قدم باشند و در نتیجه عملکردشان افزایش پیدا کند. اگرچه، حمایت سازمانی می‌تواند رفتار پویا را تضعیف کند، هنگامی که به کارکنان اجازه نمی‌دهد تا در مسیر و روش شخصی خود حرکت کنند.

این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی می‌باشد از جمله این که از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است که محدودیت‌های خاص خود را دارند. همچنین از آنجا که جامعه پژوهش، کارکنان یک پالایشگاه بودند، امکان تعمیم نتایج به سایر کارکنان و جوامع با محدودیت مواجه می‌شود و باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین داده‌های این پژوهش که با الگویابی معادلات ساختاری آزموده شده‌اند، باید کاربرد آنها در روابط علت و معلولی با احتیاط صورت گیرد.

نتایج این پژوهش در زمینه نقش رفتار پویا به عنوان میانجی، نتایج مهمی برای

1. Ashford, Sluss & Saks
2. Fuller, Marler & Hester

سازمان‌ها در بر دارد. این مطالعه برای سازمان‌ها یک چارچوب فراهم می‌کند تا درکشان از پیچیدگی فرایند رفتارهای پویا افزایش پیدا کند که به شناسایی شیوه‌ها و مداخله‌های سازمانی که روند رفتارهای پویا را تسهیل می‌کند کمک کرده و از این طریق به نتایج مثبت سازمانی دست پیدا کنند. با توجه به دیدگاه تعامل‌گرایی که بیان می‌کند تاثیر و تعامل فرد و محیط دوطرفه است و چنانچه محیط بر فرد تاثیر می‌گذارد فرد هم می‌تواند بر محیط تاثیر گذار باشد و آن را در راستای اهداف تعیین شده تغییر دهد. روسا و سرپرستان بخش‌ها می‌توانند این باور را در کارکنان بوجود آورند که عامل اصلی در نتایج کاری‌شان، خود کارکنان هستند. همچنین سرپرستان سعی کنند تا از روش‌هایی استفاده کنند که کارکنان را به درجه خودمدیریتی برسانند تا به این وسیله کارکنان خودشان امور کاری‌شان را سازماندهی کرده، با مشکلات کاری کنار آمده و از روش‌های نو و جدیدی برای رفع موانع در محیط کار استفاده کنند که این همان تحقق پویایی شغلی در محیط کار با حمایت سرپرستان می‌باشد. همچنین سرپرستان باید سعی کنند تا از افکار، اندیشه‌ها و ایده‌های کارکنان در امور و برنامه‌های کاری استفاده نمایند و کارکنان را در فعالیت‌های و مشکلات سازمانی هر چه بیشتر درگیر کنند تا آنها تشویق شوند برای مسائل و مشکلات کاری و ارتقای عملکرد شغلی راه حل ارائه دهند. و در نهایت برای هر چه بیشتر پویا بودن کارکنان می‌توان از نظام پاداش مبتنی بر عملکرد و مبتنی بر خلاقیت و پویایی استفاده کرد تا بر اساس آن کارکنانی که هر چه بیشتر پویا بوده و عملکرد بالایی دارند از پاداش بیشتری بهره مند شوند. این روش تشویقی باعث تلاش بیشتر کارکنان دیگر و تمایل آن‌ها به پویا بودن می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

۱. زارعی شمس‌آبادی، فاطمه (۱۳۸۱). رابطه شخصیت پویا با نیت کارآفرینی و موفقیت کارراهه در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.
۲. حق شناس، مریم (۱۳۹۰). بررسی رابطه نیاز به پیشرفت، نیاز به پیوند جویی، حمایت سرپرست و فرهنگ سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی دنای شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۳. اصلانپور جوکندان، محمد (۱۳۹۰). طراحی و آزمون الگویی از رابطه جو روانشناختی، ویژگی‌های شغلی و خودارزشیابی محوی با عملکرد تکلیفی و قصد ترک شغل، با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت صنایع چوب و کاغذ ایران (چوکا). پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران.
4. Aragone-Correa, J. A. (1998). Strategic proactivity and firm approach to the natural environment. *Academy of Management Journal*, 41, 556-567.
5. Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
6. Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 27, 769-799.
7. Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., & Dutton, J. E. (1998). Out on a limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues. *Administrative Science Quarterly*, 43: 23-57.
8. Ashford, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.
9. Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
10. Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). May-June. Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons*, 63-70.
11. Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14(3), 52-66.
12. Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*; 91(2), 475-81.

13. Crant, A. M., Parker, S. K., & Collins, C. G. (2009). Getting credit for proactive behavior: supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
14. Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532-537.
15. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
16. Eisenberger, R., Cumming, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support. Disc rationing treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 82, 812-820.
17. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
18. Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
19. Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084-1102.
20. Frese, M., Teng, E., & Wijnen, C. J. D. (1999). Helping to improve suggestion systems: Predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1139-1156.
21. Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 329-345.
22. Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 1089-1120.
23. Heimreich, R. L., Sawin, L. L., & Carsrud, A. L. (1986). The honeymoon effect in performance: Temporal increases in the predictive power of achievement motivation. *Journal of Applied Psychology*, 71, 185-188.
24. Kottke, J. L., & Sharafiniski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
25. Michael, C., J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*. 26 (3), 435-462.
26. Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
27. Oxford English Dictionary. (2008).

28. Parker, S. K. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 49: 447-469.
29. Parker, S., K., Williams, H., M. & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at work. *Journal of applied psychology*, 3, 636-6.
30. Paterson, D. G. (1992). The Scott Company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
31. Rank, J., Carsten, J. M., Unger, J. M., & Spector, P. E. (2007). Proactive customer service performance: Relationships with individual, task, and leadership variables. *Human Performance*, 20(4), 363-390.
32. Thampson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011-1017.
33. Zou, W., Zheng, Y., & Zhu, J. (2011). Information seeking as a mediator between proactive personality and adjustment. *Systems Engineering Procedia* 1, 294-300.

