

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با

نقش میانجی گر حالت‌های انگیزشی پویا کارکنان شرکت ملی حفاری ایران

Designing and testing a model of some personality and organizational antecedents of proactive behaviors with mediating role of motivational states National Iranian Drilling Company

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۸/۱۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۴/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۷/۴

R. Chenani., (Ph.D Student), A. Naami, (Ph.D), N. Arshadi.,
(Ph.D) & S.E. Hashemi., (Ph.D)

Abstract: This research aims was to design and test a model of some personality antecedents (proactive personality, learning goal orientation, openness to experience) and organizational antecedents (transformational leadership and psychological climate) of proactive behaviors with mediating role of motivational states of reason to (intrinsic motivation) can do (self-efficacy, psychological empowerment) and energized (positive emotions). This study is a survey study with correlational design, and the study population included all employees of National Iranian Drilling Company in 2017. A sample of 420 persons was selected through stratified random sampling for testing the study hypothesis. Proactive Personality (Seibert et al), learning goal orientation (Button et al), Openness to Experience (McCrae & Costa), transformational leadership (Carless et al), psychological climate (Koys & Decotiis), proactive job behavior (Parker & Collins), Self-Efficacy (Rigotti et al), psychological empowerment (Spreitzer), Job Motivation (Blais) and Positive Emotions (Watson et al) questionnaires were used to collect the data. For data analysis, structural equation modeling with AMOS-22 was used. Based on the results, the final model has a good fitness. Also, finding indicated that antecedents have an indirect effect on proactive behavior by mediating role of proactive motivational states. Based on the results, to improve the proactive behavior in organizations, suggested that a suitable psychological climate and transformational leadership style will be ruling in organization. In addition, developing the learning goal orientation, self-efficacy and intrinsic motivation can increase employee proactive behavior.

Key Words: Proactive Personality, Learning Goal Orientation, Openness to Experience, Transformational Leadership, Psychological Climate, Proactive Motivational States, Job Proactive Behavior.

رضا چنانی^۱، عبدالزهرا نعمانی^۲، نسرين ارشدی^۳ و سيد اسماعيل هاشمی^۴

چکیده: هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصی (شخصیت پویا، جهت‌گیری هدف یادگیری، باز بودن به تجربه) و سازمانی (رهبری تحولی و جو روان‌شناختی)، رفتارهای شغلی پویا با توجه به نقش میانجی گر حالت‌های انگیزشی پویای علت‌یابی (انگیزش درونی)، توانستن (خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی) و نیروبخشی (عواطف مثبت) بود. پژوهش حاضر پیمایشی از نوع طرح همبستگی، و جامعه پژوهش شامل تمام کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در سال ۱۳۹۵ بوده است. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، نمونه‌ای شامل ۴۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش جهت گردآوری داده‌ها، شامل پرسش‌نامه‌های شخصیت پویا (سیبرت و همکاران، ۱۹۹۹)، جهت‌گیری هدف یادگیری (باتون و همکاران، ۱۹۹۶)، باز بودن به تجربه (مک‌کری و کاستا)، رهبری تحولی (کارلس و همکاران)، جو روان‌شناختی (کویز و دیکوتیز)، خودکارآمدی (ریگوتی و همکاران)، توانمندسازی روان‌شناختی (اسپریتزر)، انگیزش شغلی (بلیس)، عواطف مثبت (واتسون و همکاران) و رفتار شغلی پویا (پارکر و کالینز) بودند. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 استفاده شده است. براساس نتایج، مدل نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، نتایج نشان دادند که حالت‌های انگیزشی پویا میانجی‌گر رابطه‌ی پیشایندها با رفتارهای شغلی پویا است. براساس نتایج به دست آمده، برای گسترش و بهبود رفتارهای شغلی پویا در سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها یک جو روان‌شناختی مناسب و سبک رهبری تحولی را در سازمان حاکم کنند. علاوه بر آن، تقویت جهت‌گیری هدف یادگیری و خودکارآمدی و نیز انگیزش درونی می‌تواند رفتار شغلی پویا در کارکنان را افزایش دهد.

کلید واژه‌ها: شخصیت پویا، جهت‌گیری هدف یادگیری، باز بودن به تجربه، رهبری تحولی، جو روان‌شناختی، حالت‌های انگیزشی، رفتارهای شغلی پویا.

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، naamiabdul@yahoo.com

۳. دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۴. دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

امروزه به دلیل رشد ساختارهای سازمانی غیرمتمرکز، الگوهای شغلی مبتنی بر خودهدایتی و تأکید سازمان‌ها بر خلاقیت، باعث شده تا سازه‌ی سازمانی جدیدی تحت عنوان رفتارهای شغلی پویا^۱ (لوپز، انچ، سالان و سیمو^۲، ۲۰۱۳). مطرح گردد. رفتار شغلی پویا دارای سه بُعد عملکرد پویا^۳، رفتار راهبردی پویا^۴ و رفتار پویای تناسب شخص-محیط^۵ است (پارکر و کالینز^۶، ۲۰۱۰؛ لوپز و همکاران، ۲۰۱۳). عملکرد پویا بر محیط درونی سازمانی تمرکز دارد که طی آن فرد کنترل وظایف خود را به دست می‌گیرد و تغییراتی در کار و محیط داخلی سازمان ایجاد می‌کند. رفتار راهبردی پویا به سازگاری با محیط بیرون از سازمان توجه دارد که طی آن فرد تغییراتی را در راهکارهای کل سازمان ایجاد می‌کند و امور را تحت کنترل خود در می‌آورد. رفتار تناسب شخص-محیط پویا اشاره به سازگاری ویژگی‌های شخص با محیط دارد (گریفین، پارکر و ماسون^۷، ۲۰۱۰) و هنگامی رخ می‌دهد که افراد دانش، مهارت و منابع لازم را برای انطباق با تقاضاهای محیطی به دست می‌آورند.

با توجه به این که تحقیقات نشان می‌دهند رفتارهای شغلی پویا پیامدهای مثبت زیادی برای سازمان‌ها دارند (کانتیه، هفتر، رسچ و آسن^۸، ۲۰۱۷)، اخیراً محققان به پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا و نیز سازوکارهای انگیزشی اصلی که این پیشایندها را به رفتارهای شغلی پویا مرتبط می‌سازند، علاقه‌مند شدند. به همین جهت تحقیق حاضر پیرامون این متغیر جهت معرفی آن به سازمان‌های ایرانی و بهره‌داری مطلوب از آن بسیار مهم است. مطالعات فراتحلیلی نشان می‌دهند که رفتارهای شغلی پویا تحت‌تأثیر برخی ویژگی‌های شخصیتی مانند شخصیت پویا و عوامل موقعیتی خاص مانند رهبری تحولی و جو سازمانی مثبت قرار دارند (ایکسونگ و کینگ^۹، ۲۰۱۸؛ وو^{۱۰} و پارکر، ۲۰۱۱). بررسی رفتارهای شغلی پویا در سازمان‌های

1. proactive behaviors
2. Lopez, Enache, Sallan&Simo
3. proactive performance
4. Proactive strategy behavior
5. Proactive person-environment fit
6. Collins
7. Griffin,Parker,Mason
8. Conte,Heffner,Roech,Asen
9. Xiong, King

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

تولیدی از جمله شرکت‌های ملی حفاری نفت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چون لازمه موفقیت در این زمینه با توجه به شرایط تحریم ابتکار عمل در جهت بهبود شرایط جاری یا خلق شرایط شغلی جدید است که طی آن کارکنان بتوانند وضع موجود را به چالش بکشند و علاوه بر آن فعالانه به ایجاد تغییر در خود باشند. رفتارهای شغلی پویا یک عرصه نسبتاً جدید سازمانی است که در تحقیقات سازمانی در کشورمان به‌طور جدی به آن پرداخته نشده است. با توجه به این مساله در تحقیق حاضر الگویی از پیشایندها و میانجی‌گرهای رفتارهای شغلی پویا مورد بررسی قرار گرفته است که در شکل ۱ نشان داده شده است.

فرد جهت‌گیری هدف یادگیری^۲ به‌عنوان دومین عامل شخصیتی فرد به‌دنبال تسلط بر تکلیف، رشد مهارت‌های جدید، دستیابی به درک بینش و تکوین شایستگی خود است (ایمز^۳، ۱۹۹۲). باز بودن به تجربه^۴ نیز به‌عنوان سومین عامل شخصیتی در نظر گرفته شده است. افراد با نمرات بالا در ویژگی باز بودن به تجربه، افرادی هستند که نسبت به تجربه‌ی درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است (ماجور، تارنر و فلتچر^۵، ۲۰۰۶).

جو روان‌شناختی^۶ مجموعه‌ای از ادراکاتی است که توصیف می‌کند فرد چگونه محیط خود را از لحاظ شناختی و براساس تجربه ارزیابی می‌کند (بارخی و کاو^۷، ۲۰۱۱). بنا برنظر کویز و دکوتیز^۸ (۱۹۹۱)، جو روان‌شناختی شامل هشت بُعد استقلال^۹، اعتماد^{۱۰}، انسجام^{۱۱}، فشار^{۱۲}، حمایت^{۱۳}، قدردانی^{۱۴}، انصاف^{۱۵} و نوآوری^{۱۶} است. رهبری تحولی^۱ نیز یکی دیگر از پیشایندهای

-
1. Wu
 2. learning goal orientation
 3. Ames
 4. Openness to experience
 5. Major, Turner, Fletcher
 6. psychological climate
 7. Barkhi& Kao
 8. Koys & Decotitis
 9. Autonomy
 10. Trust
 11. Cohesion
 12. Pressure
 13. Support
 14. Recognition
 15. Fairness
 16. Innovation

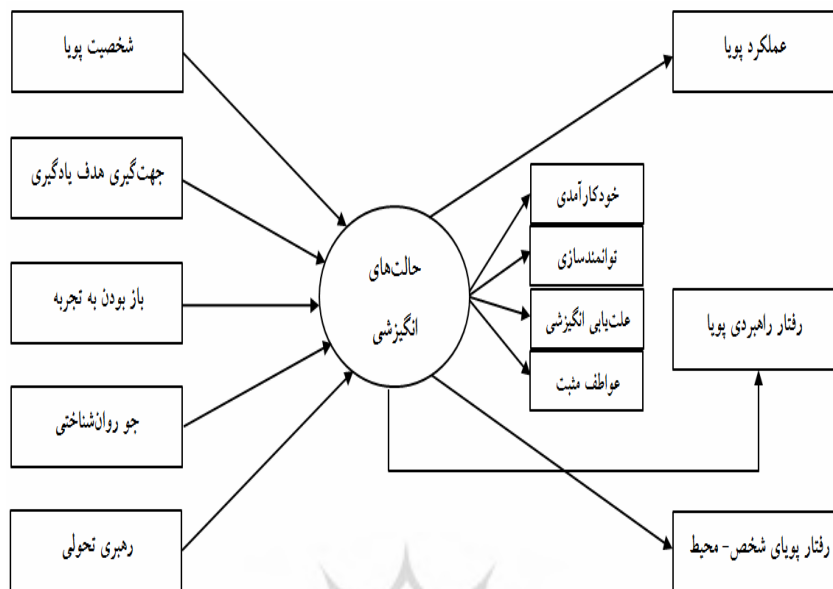
سازمانی رفتارهای شغلی پویا است. برنز^۲ (۲۰۱۲) رهبری تحولی را تحت عنوان الهام‌بخشی به پیروان برای پذیرش و مشارکت در دستیابی به چشم‌انداز یا دورنمای ارائه‌شده از سوی رهبر، برانگیختن پیروان برای کار فراتر از مبادلات و تقاضای پاداش و ایجاد فضای کاری خوب با دیگران، تعریف کرده است.

در مورد حالت‌های انگیزشی پویا به‌عنوان متغیرهای میانجی‌گر پارکر و کالینز (۲۰۱۰) سه گروه متفاوت از حالت‌های انگیزشی پویا توصیف می‌کنند که شامل توانستن^۳، علت‌یابی^۴ و نیروبخشی^۵ می‌شوند. توانستن به‌عنوان ادراک فرد از توانایی خویش برای انجام وظایف ویژه، در نظر گرفته می‌شود (لوپز و همکاران، ۲۰۱۳). حالت پویای انگیزشی دوم به‌عنوان رفتار اشاره دارد. در انگیزش درونی فرد رفتار را به‌خاطر خود آن انجام می‌دهد و از انجام آن لذت می‌برد (دان^۶، ۲۰۱۱؛ گارتنر^۷، ۲۰۱۱). گروه سوم از حالت‌های انگیزشی پویا که تحت عنوان نیروبخشی نام‌گذاری شده است به تجارب عاطفی که از حوادث روزانه و موقعیت‌ها ناشی می‌شوند اشاره دارد که نقش مهمی در زندگی کاری کارکنان دارند (بیندل^۸ و پارکر، ۲۰۱۲).



1. Transformational leadership
2. Burns
3. Can do
4. Reason to
5. Energized to
6. Dane
7. Gartner
8. Bindl

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و با روش تحقیق همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل تمامی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بوده است که در سال ۱۳۹۵ در این شرکت مشغول به کار بودند. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، نمونه شامل ۴۵۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. پرسشنامه‌ها میان آزمودنی‌ها توزیع و پس از چهارماه جمع‌آوری شدند. از میان پرسشنامه‌های توزیع‌شده، ۴۲۹ پرسشنامه برگشت داده شدند که با حذف پرسشنامه‌های ناقص، نمونه نهایی جهت آزمون فرضیه‌ها ۴۲۰ پرسشنامه بود (نرخ بازگشت ۹۳/۳۳٪). داده‌های پژوهش به وسیله‌ی روش‌های آماری هم‌چون میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 تحلیل شدند. اثرات غیرمستقیم روابط نیز با روش بوت استرپ مورد آزمون قرار گرفتند.

مقیاس شخصیت پویا: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر شخصیت پویا، از مقیاس شخصیت پویا سیرت، کرانت و کرایمر (۱۹۹۹) استفاده شده است. این مقیاس شامل ۱۰ ماده

است و پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. ترایفیلتی، کاپوزا، پاسین و فالو^۱ (۲۰۰۹)، پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۲ گزارش دادند. مقیاس مذکور به‌منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شده است. برای بررسی روایی مقیاس با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22، شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۲ (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی^۳ (CFI) و شاخص برازندگی افزایشی^۴ (IFI) بر روی ماده‌های مقیاس محاسبه شدند (IFI=۰/۹۷، CFI=۰/۹۷، RMSEA=۰/۰۵) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بارعاملی معنی‌داری بر عامل خود داشتند و مقیاس از اعتبار مطلوبی برخوردار است.

مقیاس جهت‌گیری هدف یادگیری: در پژوهش حاضر، جهت سنجش متغیر جهت‌گیری هدف یادگیری از مقیاس جهت‌گیری هدف باتون، ماتيو و زاجاک^۵ (۱۹۹۶) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۶ ماده و دو بُعد جهت‌گیری هدف یادگیری (۸ ماده) و جهت‌گیری هدف عملکردی (۸ ماده) است که در پژوهش حاضر تنها از ماده‌های بُعد جهت‌گیری هدف یادگیری استفاده شده است. پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. باتون و همکاران (۱۹۹۶)، در پژوهش خود پایایی این مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کردند که این ضریب برای بُعد جهت‌گیری هدف یادگیری ۰/۸۲ محاسبه شد. عرب‌زاده، کدیور و کاوسیان (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی جهت‌گیری هدف یادگیری را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و محاسبه کردند. پایایی مقیاس جهت‌گیری هدف یادگیری در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22

1. Trifiletti, Capozza, Pasin&Falvo
2. Root Mean Square Error of Approximation
3. Comparative Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Button, Mathieu & Zajac

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

محاسبه شدند ($CFI=0/96$, $RMSEA=0/06$, $IFI=0/97$) که بیانگر اعتبار مطلوب این مقیاس بودند.

پرسشنامه باز بودن به تجربه: جهت سنجش متغیر باز بودن نسبت به تجربه، از فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عامل بزرگ شخصیت^۱ مک کری و کاستا (۱۹۹۲) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۶۰ ماده و پنج عامل شخصیتی باوجدان بودن، روان‌رنجورخویی، موافق بودن، برون‌گرایی و باز بودن به تجربه است و هر عامل به‌وسیله‌ی ۱۲ ماده سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر، تنها ۱۲ ماده‌ی عامل باز بودن به تجربه مورد استفاده قرار گرفتند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. مک کری، کرتز، یاماگاتا و تراکسیانو^۲ (۲۰۱۱)، پایایی بعد باز بودن به تجربه را به‌روش همسانی درونی ۰/۸۷ محاسبه کردند. اسدنیا، جلیل‌پور، احمدی و بریاجی (۱۳۹۵)، پایایی پرسشنامه‌ی مذکور را به‌روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به‌دست آورده‌اند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۹ محاسبه شده است. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ($CFI=0/96$, $RMSEA=0/04$, $IFI=0/96$) که بیانگر اعتبار مطلوب این پرسشنامه بودند.

پرسشنامه جو روان‌شناختی: جهت سنجش متغیر جو روان‌شناختی در پژوهش حاضر، از پرسشنامه‌ی جو روان‌شناختی کویز و دیکوتیز^۳ (۱۹۹۱) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ ماده و ۸ خرده‌مقیاس استقلال (۵ ماده)، انسجام (۵ ماده)، اعتماد (۵ ماده)، فشار (۵ ماده)، حمایت (۵ ماده)، قدردانی (۵ ماده)، انصاف (۵ ماده) و نوآوری (۵ ماده) است. ماده‌های مربوط به خرده‌مقیاس فشار معکوس هستند. پاسخ‌ها نیز بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. به گزارش کویز و دیکوتیز (۱۹۹۱)، پایایی این پرسشنامه به‌روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری به‌ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ بوده است. نعمی، ارشدی و غفوری (۱۳۸۸) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را به

1. Big Five Factor Personality Questionnaire
2. Kurtz, Yamagata, Terracciano
3. Koyz&Decotiis

روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۶، ۰/۸۵، ۰/۶۲، ۰/۸۸، ۰/۷۶، ۰/۷۶ و ۰/۸۷ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر، پایایی خرده‌مقیاس‌های استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف، نوآوری و کل پرسشنامه به ترتیب به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۷، ۰/۷۵، ۰/۷۵، ۰/۴۹، ۰/۷۷، ۰/۷۱، ۰/۵۴، ۰/۷۸ و ۰/۹۰ محاسبه گردید.

مقیاس رهبری تحولی. در این پژوهش رهبری تحولی با مقیاس ۷ ماده‌ای رهبری تحولی کلی^۱ (GTL) که توسط کارلس، ویرینگ و مان^۲ (۲۰۰۰) ساخته شده است، مورد سنجش قرار گرفت. پاسخ‌ها از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شدند. کارلس و همکاران (۲۰۰۰)، پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ بین ۰/۹۳ گزارش دادند. برای جی (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۶ و ۰/۸۸ به دست آورد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شده است. جهت محاسبه‌ی روایی، شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی مقیاس با نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۵، CFI=۰/۹۹، IFI=۰/۹۹) که حاکی از اعتبار مطلوب این مقیاس است.

مقیاس خودکارآمدی: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر خودکارآمدی، از مقیاس خودکارآمدی حرفه‌ای^۳ ریگوتی، شاینز و مور^۴ (۲۰۰۸) استفاده شده است. این مقیاس شامل ۶ ماده است و ادراک افراد را از احساس کارآمدی در محیط کاری می‌سنجد. پاسخ‌های این مقیاس بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. ریگوتی و همکاران (۲۰۰۸)، جهت بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خودکارآمدی حرفه‌ای، آن را در ۵ نمونه و در کشورهای آلمان، سوئد، بلژیک، بریتانیا و اسپانیا اجرا کردند. آنان جهت محاسبه‌ی پایایی این مقیاس، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند که این ضریب برای نمونه‌های آلمانی، سوئدی، بلژیکی، بریتانیایی و اسپانیایی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۶، ۰/۸۵، ۰/۹۰ و ۰/۸۶ محاسبه شد. مقیاس مذکور به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و

1. General Transformational Leadership
2. Carless, Wearing & Mann
3. Occupational Self-efficacy Scale
4. Rigotti, Schyns & Mohr

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

برای اجرا تنظیم شده است. ضریب پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه گردید. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ($RMSEA=0/06$, $CFI=0/98$, $IFI=0/98$) که بیانگر اعتبار مطلوب این مقیاس بودند.

پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: جهت سنجش توانمندسازی روانشناختی در پژوهش حاضر، از پرسشنامه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده و چهار بُعد اثرگذاری (۳ ماده)، معناداری (۳ ماده)، خودمختاری (۳ ماده) و شایستگی (۳ ماده) است؛ در پژوهش حاضر تنها ۳ ماده‌ی بُعد اثرگذاری مورد استفاده قرار گرفتند. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. اسپریتزر (۱۹۹۵)، پایایی بُعد اثرگذاری را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه کرد. دژبان، نوری و سماواتیان (۱۳۹۰) در پژوهش خود بُعد اثرگذاری را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۲ محاسبه کردند. ضریب پایایی برای بُعد اثرگذاری در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ محاسبه گردید.

پرسشنامه انگیزش شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر علت‌یابی، پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی بلیس^۲ (۱۹۹۴) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده و ۶ خرده‌مقیاس انگیزش درونی^۳ (۳ ماده)، تنظیم خودپذیر^۴ (۳ ماده)، تنظیم درون‌فکنی‌شده^۵ (۳ ماده)، تنظیم بیرونی^۶ (۳ ماده)، بی‌انگیزگی درونی^۷ (۳ ماده) و بی‌انگیزگی بیرونی^۸ (۳ ماده) است. در پژوهش حاضر، تنها از ماده‌های ابعاد انگیزش درونی، تنظیم خودپذیر و تنظیم درون‌فکنی‌شده استفاده شده است. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۶ درجه‌ای

-
1. Spritzer
 2. Blais Work Motivation Inventory (BWMI)
 3. intrinsic motivation
 4. identified regulation
 5. introjected regulation
 6. external regulation
 7. intrinsic amotivation
 8. external amotivation

از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. جولین، گوآی، سنکالوپویتراس^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود پایایی ابعاد پرسشنامه انگیزش شغلی را بین ۰/۶۹ تا ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) پایایی هر یک از ابعاد را به‌روش ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزش درونی ۰/۹۱، تنظیم خودپذیر ۰/۹۷ و تنظیم درون‌فکنی شده ۰/۸۶ به‌دست آوردند. ضرایب پایایی ابعاد انگیزش درونی، تنظیم خودپذیر و تنظیم درون‌فکنی‌شده در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۵۱، ۰/۵۳ و ۰/۵۵ محاسبه گردید. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۶، CFI=۰/۹۶، IFI=۰/۹۷) که بیانگر اعتبار مطلوب این پرسشنامه بودند.

مقیاس عواطف مثبت: جهت سنجش متغیر عواطف مثبت در پژوهش حاضر، از مقیاس عاطفه‌ی مثبت و منفی واتسون، کلارک و تلگان (۱۹۸۸) استفاده شد. این مقیاس شامل ۲۰ صفت است که برای عاطفه‌ی مثبت ۱۰ صفت و برای عاطفه‌ی منفی نیز ۱۰ صفت در نظر گرفته شده است. در پژوهش حاضر، تنها صفات مربوط به عاطفه‌ی مثبت مورد استفاده قرار گرفته‌اند. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. کرافورد و هنری^۲ (۲۰۰۴)، پایایی این مقیاس را برای عاطفه‌ی مثبت ۰/۸۹ به دست آوردند. کرمی، مؤمنی و زکی (۱۳۹۲)، پایایی کل مقیاس را به‌روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس عاطفه‌ی مثبت به‌روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۵، CFI=۰/۹۷، IFI=۰/۹۷) که بیانگر اعتبار مطلوب این مقیاس بودند.

پرسشنامه رفتار پویا: برای سنجش متغیر رفتار پویا در پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ی رفتار پویا پارکر و کالینز (۲۰۱۰) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۳۳ ماده و سه بُعد عملکرد پویا (۱۲ ماده)، رفتار راهبردی پویا (۹ ماده) و رفتار پویای تناسب‌شخص-محیط (۱۲ ماده) است. نمره‌گذاری ماده‌های پرسشنامه بر روی طیف لیکرت ۶ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) می‌باشد. پارکر و کالینز (۲۰۱۰)، پایایی پرسشنامه را به‌روش ضریب

1. Julian, Guay, Senecal & Poitras
2. Crawford & Henry

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

آلفای کرونباخ محاسبه کردند که برای عملکرد پویا، رفتار پویا راهبردی و رفتار پویا تناسب شخص-محیط به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۰ و ۰/۹۴، گزارش کردند. پرسشنامه رفتار پویا به منظور استفاده در این پژوهش توسط پژوهشگر، ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. در پژوهش حاضر، پایایی ابعاد عملکرد پویا، رفتار پویا راهبردی و رفتار پویا تناسب شخص-محیط به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند (RMSEA=۰/۰۵، CFI=۰/۹۸، IFI=۰/۹۸) که بیانگر اعتبار مطلوب این پرسشنامه بودند.

یافته‌های پژوهش

در بررسی اطلاعات دموگرافیک آزمودنی‌های پژوهش، از ۴۲۰ آزمودنی مورد مطالعه، ۳۰۶ نفر مرد (۷۲/۹٪)، ۶۳ نفر زن (۱۵٪) و ۵۱ نفر (۱۲/۱٪) اعلام نشده بودند؛ از این بین ۱۸۰ نفر از آزمودنی‌ها استخدام رسمی (۴۲/۹٪)، ۱۹۸ نفر استخدام غیررسمی (۴۷/۱٪) و ۴۲ نفر اعلام نشده بودند (۱۰٪). مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها به ترتیب دیپلم (۱۶/۲٪)، کاردانی (۱۲/۶٪)، کارشناسی (۴۳/۱٪)، کارشناسی ارشد و بالاتر (۲۶٪) و اعلام نشده (۲/۱٪) بود. در ارتباط با نوع شغل، ۴۱/۴٪ آزمودنی‌ها ستادی، ۵۱/۷٪ عملیاتی و ۶/۹٪ اعلام نشده بودند. همچنین، اکثر آزمودنی‌ها (۲۰۳ نفر) در رده سنی بین ۴۰-۳۰ سال قرار داشتند (۴۸/۳٪). در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش حاضر آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
شخصیت پویا	۴۴/۶۴	۶/۹۳
جهت‌گیری هدف یادگیری	۳۶/۴۷	۶/۴۷
باز بودن به تجربه	۵۱/۸۴	۷/۹۴
جو روانشناختی	۱۷۳/۷۳	۲۱/۹۳
رهبری تحولی	۳۰/۵۹	۵/۹۷
خودکارآمدی	۲۶/۴۹	۲/۶۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۱۲/۸۹	۲/۷۹
علت‌یابی انگیزشی	۳۹/۱۵	۶/۷۹
عواطف مثبت	۴۷/۲۶	۶/۹۷
عملکرد پویا	۵۳/۷۰	۸/۲۹
رفتار راهبردی پویا	۳۸/۶۱	۶/۴۰
رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۵۳/۲۴	۸/۰۰

برازش مدل پیشنهادی پژوهش. برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای (χ^2)، نسبت $\frac{\chi^2}{df}$ ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص توکر - لویز^۲ (TLI) در جدول ۲ گزارش شده است. نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد که با وجود این‌که اکثر شاخص‌ها از مطلوبیت لازم برخوردارند اما RMSEA که یک شاخص بسیار مهم محسوب می‌شود از مطلوبیت کافی یعنی کمتر از ۰/۰۸ برخوردار نیست. به این منظور، ۶ مسیر مستقیمی که در الگوی پیشنهادی معنی‌دار نشدند، از مدل حذف شدند (جهت‌گیری هدف یادگیری به رفتار راهبردی پویا، باز بودن به تجربه به عملکرد پویا، باز بودن به تجربه به رفتار پویای تناسب شخص- محیط، جو روانشناختی به رفتار راهبردی پویا، رهبری تحولی به رفتار راهبردی پویا، رهبری تحولی به رفتار پویای تناسب شخص- محیط). هم‌چنین، براساس پیشنهاد نرم‌افزار، خطای

1. Goodness of Fit Index
2. Tucker Lewis Index

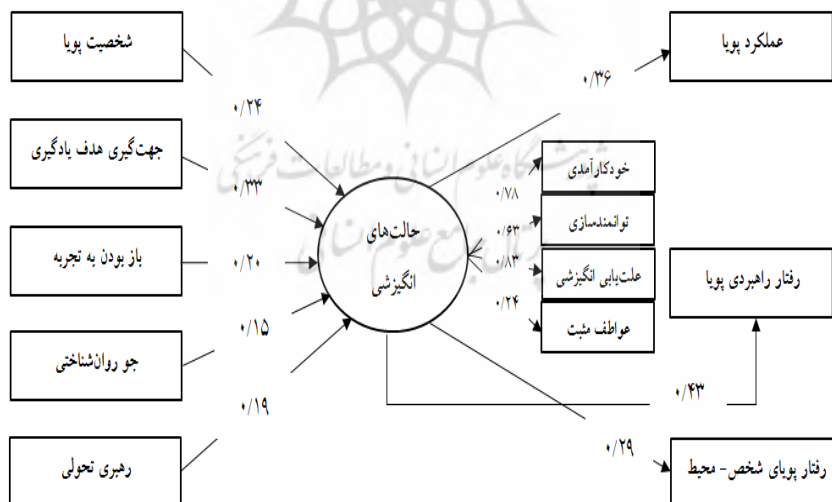
طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

باقی مانده متغیر عملکرد پویا به خطای باقی مانده رفتار پویای تناسب شخص محیط وصل گردید. همان طور که در یافته‌های مدل نهایی مشاهده می‌شود همه شاخص‌های برازندگی به‌خصوص RMSEA از مطلوبیت کافی و بیشتری برخوردار شدند. این یافته‌ها حکایت از برازندگی الگوی نهایی است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی و مدل نهایی در پژوهش حاضر

شاخص‌های بrazش	X ²	DF	X ² /DF	IFI	CFI	GFI	AGFI	NFI	TLI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۱۲۸/۲۳۶	۲۹	۴/۴۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۸۷	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۰۹
مدل نهایی	۷۲/۱۲۵	۳۲	۲/۲۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۰۶

ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در شکل ۲ قابل مشاهده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر در الگوی نهایی

در جدول ۳ روابط مستقیم بین متغیرها براساس میزان بتا (ضرایب استاندارد)، مقادیر بحرانی و معناداری هر مسیر آورده شده است.

جدول ۳. میزان بتا، مقادیر بحرانی و معناداری مسیرهای مستقیم الگوی پژوهش حاضر

مسیر	β	CR	Sig	نتیجه
شخصیت پویا <----> حالت‌های انگیزشی پویا	۰/۲۴	۵/۲۶	۰/۰۰۰۱	تأیید
شخصیت پویا <----> عملکرد پویا	۰/۱۶	۳/۸۰	۰/۰۰۰۱	تأیید
شخصیت پویا <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۳۲	۶/۶۳	۰/۰۰۰۱	تأیید
شخصیت پویا <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۲۳	۵/۳۶	۰/۰۰۰۱	تأیید
جهت‌گیری هدف یادگیری <----> حالت‌های انگیزشی پویا	۰/۳۳	۷/۴۰	۰/۰۰۰۱	تأیید
جهت‌گیری هدف یادگیری <----> عملکرد پویا	۰/۳۷	۸/۱۹	۰/۰۰۰۱	تأیید
جهت‌گیری هدف یادگیری <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۰۲	۰/۴۳	۰/۶۶۹	عدم تأیید
جهت‌گیری هدف یادگیری <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۳۱	۶/۷۲	۰/۰۰۰۱	تأیید
باز بودن به تجربه <----> حالت‌های انگیزشی پویا	۰/۲۰	۴/۱۷	۰/۰۰۰۱	تأیید
باز بودن به تجربه <----> عملکرد پویا	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۹۴۴	عدم تأیید
باز بودن به تجربه <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۱۰	۲/۲۱	۰/۰۲۷	تأیید
باز بودن به تجربه <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۰۵	۱/۰۴	۰/۲۹۷	عدم تأیید
جو روانشناختی <----> حالت‌های انگیزشی پویا	۰/۱۵	۲/۹۰	۰/۰۰۴	تأیید
جو روانشناختی <----> عملکرد پویا	۰/۱۰	۲/۲۷	۰/۰۲۳	تأیید
جو روانشناختی <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۰۴	۰/۷۶	۰/۴۴۸	عدم تأیید
جو روانشناختی <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۱۰	۲/۳۷	۰/۰۱۸	تأیید
رهبری تحولی <----> حالت‌های انگیزشی پویا	۰/۱۹	۴/۲۴	۰/۰۰۰۱	تأیید
رهبری تحولی <----> عملکرد پویا	۰/۰۸	۲/۱۴	۰/۰۳۲	تأیید
رهبری تحولی <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۰۸	۱/۶۹	۰/۰۹۱	عدم تأیید
رهبری تحولی <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۰۷	۱/۶۹	۰/۰۹۰	عدم تأیید
حالت‌های انگیزشی پویا <----> عملکرد پویا	۰/۳۶	۴/۸۹	۰/۰۰۰۱	تأیید
حالت‌های انگیزشی پویا <----> رفتار راهبردی پویا	۰/۴۳	۶/۷۸	۰/۰۰۰۱	تأیید
حالت‌های انگیزشی پویا <----> رفتار پویای تناسب شخص- محیط	۰/۲۹	۴/۲۴	۰/۰۰۰۱	تأیید

* مقدار بحرانی بالاتر از مثبت یا منفی ۱/۹۶ معنی‌دار است

با توجه به نتایج جدول ۳، مشاهده می‌شود که اکثر روابط مستقیم با توجه به مقدار بحرانی (CR) بیش از ۱/۹۶ است و مقدار (P) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودند.

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

جدول ۴. نتایج بوت استراب برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیرها	داده	بوت	سوگیری	خطای معیار	حد پایین	حد بالا
شخصیت پویا ← حالت‌های انگیزشی پویا ← عملکرد پویا	۰/۲۱۹۸	۰/۲۲۱۲	۰/۰۰۱۴	۰/۰۳۷۷	۰/۱۴۹۷	۰/۳۹۷۲
شخصیت پویا ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار راهبردی پویا	۰/۱۴۳۱	۰/۱۴۲۴	-۰/۰۰۰۸	۰/۰۲۴۲	۰/۰۹۹۵	۰/۱۹۴۸
شخصیت پویا ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار پویا تناسب شخص- محیط	۰/۱۷۶۸	۰/۱۷۶۵	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۳۰۹	۰/۱۲۰۴	۰/۲۴۳۷
جهت‌گیری هدف یادگیری ← حالت‌های انگیزشی پویا ← عملکرد پویا	۰/۱۸۸۸	۰/۱۸۸۴	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۳۹۹	۰/۱۱۵۱	۰/۲۷۱۰
جهت‌گیری هدف یادگیری ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار راهبردی پویا	۰/۲۱۱۰	۰/۲۱۱۷	۰/۰۰۰۶	۰/۰۳۳۳	۰/۱۴۷۵	۰/۲۷۹۲
جهت‌گیری هدف یادگیری ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار پویا تناسب شخص- محیط	۰/۱۷۱۰	۰/۱۷۱۸	۰/۰۰۰۸	۰/۰۳۴۹	۰/۱۱۰۷	۰/۳۴۷۱
باز بودن به تجربه ← حالت‌های انگیزشی پویا ← عملکرد پویا	۰/۲۳۶۵	۰/۲۳۶۸	۰/۰۰۰۴	۰/۰۳۵۸	۰/۱۷۲۸	۰/۳۱۱۸
باز بودن به تجربه ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار راهبردی پویا	۰/۱۶۱۲	۰/۱۶۱۵	۰/۰۰۰۴	۰/۰۲۴۳	۰/۱۱۷۴	۰/۳۱۵۹
باز بودن به تجربه ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار پویا تناسب شخص- محیط	۰/۱۹۸۴	۰/۱۹۷۱	-۰/۰۰۱۳	۰/۰۳۰۷	۰/۱۴۳۰	۰/۳۶۹۰
جو روان‌شناختی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← عملکرد پویا	۰/۰۹۲۱	۰/۰۹۲۷	۰/۰۰۰۵	۰/۰۱۵۰	۰/۰۶۴۹	۰/۱۲۲۱
جو روان‌شناختی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار راهبردی پویا	۰/۰۷۰۰	۰/۰۶۹۸	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۹۹	۰/۰۵۱۴	۰/۰۹۰۸
جو روان‌شناختی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار پویا تناسب شخص- محیط	۰/۰۷۷۳	۰/۰۷۷۰	-۰/۰۰۰۳	۰/۰۱۲۸	۰/۰۵۴۷	۰/۱۰۴۱
رهبری تحولی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← عملکرد پویا	۰/۳۴۱۰	۰/۳۳۹۶	-۰/۰۰۱۴	۰/۰۴۶۲	۰/۲۵۸۰	۰/۴۴۴۴
رهبری تحولی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار راهبردی پویا	۰/۲۵۰۹	۰/۲۵۱۷	۰/۰۰۰۸	۰/۰۳۶۵	۰/۱۸۳۵	۰/۳۲۵۱
رهبری تحولی ← حالت‌های انگیزشی پویا ← رفتار پویا تناسب شخص- محیط	۰/۲۹۴۳	۰/۲۹۵۳	۰/۰۰۰۹	۰/۰۴۲۵	۰/۲۱۵۹	۰/۳۸۰۸

برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از روش بوت استراپ استفاده گردید. جدول ۴، نتایج حاصل از بوت استراپ در برنامه‌ی ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) مربوط به مسیرهای غیرمستقیم را نشان می‌دهد.

نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی را می‌توان در جدول ۴ مشاهده نمود. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، رابطه‌ی غیرمستقیم بین متغیرها به دلیل این‌که حدود بالا و پایین صفر را در بر نمی‌گیرد، معنادار هستند. بنابراین می‌توان گفت که حالت‌های انگیزشی پویا رابطه‌ی میان تمام پیشایندهای رفتارهای شغلی پویا و ابعاد رفتارهای شغلی پویا حتی روابط مستقیم تایید نشده را، معنی‌دار نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر یک الگوی مفهومی از پیشایندها و میانجی‌گرهای رفتارهای شغلی پویا طراحی و مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان دادند که علاوه بر این‌که اکثر متغیرهای پیش‌بین ارتباط مستقیمی با رفتارهای شغلی پویا داشتند، اما همه آن‌ها از طریق حالت‌های انگیزشی پویا بر رفتارهای شغلی پویا اثرگذار بودند. نتایج حاصل با همه تحقیقات انجام شده که نشان می‌دهند ترکیبی از عوامل شخصیتی و عوامل موقعیتی در پیش‌بینی رفتارهای شغلی پویا نقش دارند، هماهنگ است (بیندل و پارکر، ۲۰۱۲؛ پارکر و کولینز، ۲۰۱۰؛ و پارکر و همکاران، ۲۰۰۶؛ کانتیه و همکاران، ۲۰۱۷؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷؛ لن و چانگ، ۲۰۱۵؛ برنز، ۲۰۱۲؛ وو و پارکر، ۲۰۱۰؛ وو، دنگ و لی، ۲۰۱۷) هماهنگ است.

نتایج حاصل از اثر شخصیت پویا بر رفتارهای شغلی پویا با پژوهش‌های فالر و مارلر (۲۰۰۹)، هرسفیلد، توماس و برنرث^۱ (۲۰۱۱)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶) و تامپسون (۲۰۰۵) هماهنگ است. کارکنانی که شخصیت پویا دارند تمایل به اتخاذ یک نقش پویا در محیط کار از قبیل جستجوی فعالانه بازخورد، تلاش برای کاهش اطمینان و تلاش برای به‌دست آوردن کنترل شخصی دارند. می‌توان گفت که شخصیت پویا به کارکنان کمک می‌کند تا فراتر از وظایف

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

رسمی رفته و روابط بین شخصی مفید ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر شوند و در محیط کار ابتکار عمل بیشتری نشان دهند.

نتایج حاصل از اثر صفت باز بودن در مقابل تجارب بر رفتارهای شغلی پویا با تحقیق فو، یوی و بارون^۱ (۲۰۰۹) هماهنگ است. صفت باز بودن در مقابل تجارب کارکنان را به انجام رفتارهای شغلی پویا مانند استفاده از روش‌های نو و جدید در حل مشکلات شغلی، کاربست روش‌ها و شگردهای شغلی مختلف، انعطاف‌پذیری لازم برای برخورد با شرایط و تمایل به ایجاد تغییرات در شرایط شغلی و بهبود امور هدایت می‌کند.

نتایج حاصل از اثر جهت‌گیری هدف یادگیری بر رفتارهای شغلی پویا با تحقیق واندوال^۲ (۲۰۰۳) هماهنگ است. تمایل به انجام وظایف پیچیده، چالش‌انگیز و نوآورانه و برخورداری ذاتی از یک انگیزش درونی تلاش و نیز تمایل درونی برای بهبود مهارت‌های شغلی زمینه را برای رفتارهای شغلی پویا فراهم می‌کند. علاوه بر این چون این نوع از کارکنان در پی آموختن راه‌هایی برای انطباق با موقعیت‌های جدید و حل مسائل به شیوه خلاقانه هستند، آن‌ها را به سمت انجام رفتارهای شغلی پویا هدایت می‌کند.

نتایج حاصل از اثر رهبران تحولی بر رفتارهای شغلی پویا با تحقیق راب و رابرت^۳ (۲۰۱۰)، دی‌کرمر^۴ (۲۰۰۶)، چن و کانفر^۵ (۲۰۰۶) و وو و همکاران (۲۰۱۷) هماهنگ است. رهبران تحولی به واسطه برانگیختگی عقلانی کارکنان و افزایش حس کفایت و ارزشمندی در سطح فردی و گروهی و ایجاد فرصت برای تجارب جدید و موفقیت، زمینه را برای افزایش رفتارهای شغلی پویا فراهم می‌آورند. این رهبران با ایجاد یک چشم انداز مثبت از آینده به کارکنان کمک می‌کنند تا با درک ارزشمندی و معنی‌دار بودن کار زمینه را برای درگیری و اشتیاق بیشتر آن‌ها به کار فراهم می‌آورند.

در خصوص اثر جو روانشناختی بر رفتارهای شغلی پویا نتایج به‌دست آمده با تحقیق ایکسونگ و کینگ (۲۰۱۸) هماهنگ است. در این مورد می‌توان گفت که چنانچه جو حاکم بر

-
1. Foo, Uy& Baron
 2. VandeWalle
 3. Raub& Robert
 4. DeCremer
 5. Chen & Kanfer

سازمان همراه با استقلال، اعتماد، انسجام، حمایت، قدردانی و انصاف باشد، انگیزه درونی کارکنان افزایش می‌یابد. به واسطه استقلال، توانمندی روان‌شناختی کارکنان افزایش پیدا می‌کند و احساس می‌کنند که می‌توانند بر شرایط شغلی خود کنترل لازم را داشته باشند. در جوی همراه با اعتماد و حمایت، کارکنان به خودباوری و خودکارآمدی لازم برای انجام تکالیف محوله می‌رسند و این شجاعت را پیدا می‌کنند که از خلاقیت و نوآوری‌های خود برای بهبود کار استفاده کنند (بیندل و پارکر، ۲۰۱۰؛ وو و پارکر، ۲۰۱۰).

در خصوص اثر حالت‌های انگیزشی پویا بر رفتارهای شغلی پویا براساس نظریه خودتعیینی (رایان، هاتا و دسی و رایان، ۲۰۰۸)، چنان‌چه کارکنان از انگیزش درونی کافی برخوردار باشند رفتارهای شغلی پویا را انجام می‌دهند. کارکنانی که از انگیزه درونی برخوردارند، وقت بیشتری برای انجام کارهای خود می‌کنند، جذب کار خود می‌شوند و از کار کردن لذت می‌برند (پلتر و شارپ، ۲۰۰۹). در خصوص خودکارآمدی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حالت‌های انگیزشی پویا می‌توان گفت که این توانایی باعث می‌شود تا فرد مهارت‌های خود را برای مقابله کردن با ضروریات و شرایط شغلی، سازمان دهد. خودکارآمدی بواسطه این‌که باعث می‌شود افراد اهداف بالاتری بر خود انتخاب کنند، مقدار تلاش و استقامتی که هنگام انجام وظایف شغلی به‌خرج می‌دهند افزایش می‌گردد (پریرا، گرنزی و مک ایون، ۲۰۱۸). توانمندسازی روان‌شناختی توانایی و ظرفیت کارکنان را برای انجام وظایف شغلی افزایش می‌دهد و حس معناداری آن‌ها را نسبت به کار افزایش می‌دهد و این اطمینان را در آن‌ها ایجاد می‌کند که می‌توانند از طریق نقش‌های کاری خود بر سازمان اثر بگذارند. علاوه بر این توانمندسازی روان‌شناختی تاب‌آوری، خلاقیت و ابتکار عمل را که لازم رفتارهای شغلی پویاست، افزایش می‌دهند (آرفین و همکاران، ۲۰۱۵). در نهایت سومین حالت انگیزشی پویا مربوط به نیروبخشی یا عواطف و احساسات است. عواطف و احساسات مثبت به‌عنوان عوامل انرژی‌دهنده رفتارهای شغلی پویا به کارکنان کمک می‌کنند اشتیاق و پیش‌روی به سمت هدف را تسهیل کنند. عواطف مثبت از طریق افزایش علاقمندی به کار، افزایش انرژی، هوشیاری و خوش‌بینی نقش مهمی در افزایش رفتارهای شغلی پویا ایفا می‌کنند (آلگو، ۲۰۱۲؛ کامران و اسپرایتزر، ۲۰۱۲).

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی است. استفاده از پرسشنامه‌های خودسنجی به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها و انتخاب نمونه تنها از میان کارکنان یک شرکت

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با...

تعمیم نتایج را به شرکت‌های دیگر با محدودیت مواجه می‌سازد. علاوه بر آن طرح تحقیق حاضر صرفاً یک طرح همبستگی است و رابطه علت و معلولی را اثبات نمی‌کند. براساس نتایج به‌دست آمده به سازمان شرکت ملی حفاری پیشنهاد می‌شود تا با آموزش رهبری تحولی به مدیران، ایجاد یک جو روان‌شناختی همراه با استقلال، اعتماد، انسجام، حمایت، قدردانی، انصاف در فضای سازمان، تقویت جهت‌گیری هدف‌یادگیری و افزایش خودکارآمدی و انگیزش درونی کارکنان زمینه را برای افزایش رفتار شغلی پویا افزایش دهد.

منابع

- اسدنیاء، ابوالفضل؛ جلیل‌پور، پیمان؛ احمدی، وحید و بریاجی، مهدی. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۱ (۲): ۱۵۷-۱۴۳.
- بریاجی، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی برخی پیشایندها و پیامدهای شیفتگی شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دژبان، ریحانه؛ نوری، ابوالقاسم و سماواتیان، حسین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست با اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ۱ (۳): ۱۵۳-۱۳۴.
- شولتز، دوان (۱۹۹۰). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه: یوسف کریمی، فرهاد جمهری، سیامک نقش‌بندی، بهزاد گودرزی، هادی بحیرایی و محمدرضا نیکخو (۱۳۸۳). چاپ چهارم، انتشارات ارسباران.
- عرب‌زاده، مهدی؛ کدیور، پروین و کاووسیان، جواد. (۱۳۹۰). رابطه یادگیری خودگردان و جهت‌گیری هدف با سبک مدیریت کلاس. *روان‌شناسی معاصر*، ۶ (۱): ۵۸-۴۹.
- کرمی، جهانگیر؛ مؤمنی، خدامراد و زکی، علی. (۱۳۹۲). رابطه آلکسی تیمیا، عاطفه مثبت و عاطفه منفی با نشانگان اختلال وسواسی-اجباری. *مجله پزشکی ارومیه*، ۲۴ (۷): ۵۴۲-۵۳۴.
- نعامی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرين و غفوری، محمدرضا. (۱۳۸۸). رابطه جو روان‌شناختی ادراک‌شده سازمانی با کنترل شغلی در کارکنان کارخانه صنعتی استونا در اصفهان. *تحقیقات علوم رفتاری*، ۷ (۲): ۱۱۹-۱۳۰.
- نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه بین انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳ (۹): ۴۱-۲۳.

- Algoe, S. B. (2012). Find, remind, and bind: The functions of gratitude in everyday relationships. *Social and Personality Psychology Compass*, 6, 455–469.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goal, structures and student motivation. *Journal of Educational*, 24(3), 261-271.
- Arefin, S., Arif, I., & Raquib, M. (2015). High- performance work systems and proactive behavior. *International Journal of Business and Management*, 10, 132-139.
- Bakker, A.B., Tims, M. & Derks, D. (2012). The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Barkhi, R. & Kao, Y.C. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. *Journal of Information and Management*, 48(4-5), 125-134.
- 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.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2012). Affect and employee proactivity: A goal-regulatory perspective. In N. Ashkanasy, C. Hartel & W. Zerbe (Eds.), *Research on emotion in organizations* (Vol. 8, pp. 225–254). Bingley, UK: Emerald.
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2003). Self-concordance at work. *Academy of Management Journal*, 46, 554-571.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership* (unabridged., p. 538). New York: Open Road Media.
- 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, 26-48.
- Cameron, K., & Spreitzer, G. (Eds.). (2012). *Handbook of positive organizational scholarship*. New York, NY: Oxford University Press.
- Carless, S.A., Wearing, A.J., & Mann, L., (2000). A Short Measure of Transformational Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Chen, G. & Kanfer, R. (2006). Towards a systems theory of motivated behavior in work teams. *Research in Organizational Behavior*, 27, 223-267.
- Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences*, 104, 554–559.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37, 997–1018.
- DeCremer, D. (2006). Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice. *Leadership Quarterly*, 17, 79-93.
- DeShon, R.P. & Gillespie, Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1096-1127.

- Edwards, J.R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39, 292-339.
- Foo, M.D., Uy, M. A. & Baron, R.A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086-1094.
- 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, 1084-1102.
- Fuller, J. B. & Marler, L.E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
- Gärtner, C. (2011). Putting new wines in old bottles: Mindfulness as a micro-foundation of dynamic capabilities. *Management Decision*, 49, 253-269.
- Greguras, G.J. & Diefendorff, J.M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560.
- Griffin, M. A., Parker, S. K., & Mason, C. M. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 95, 174-182.
- Hirschfeld, R.R., Thomas, C.H. & Bernerth, J.B. (2011). Consequences of autonomous and team-oriented forms of dispositional proactivity for demonstrating advancement potential. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 237-247.
- Isen, A.M. & Baron, R.M. (1991). *Positive affect as a factor in organizational behavior*. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 13):1-53.
- Isen, A.M. & Reeve, J. (2005). The influence of positive affect on intrinsic and extrinsic motivation: Facilitating enjoyment of play, responsible work behavior, and self-control. *Motivation and Emotion*, 2(4), 295-323.
- Julien, E., Guay, F., Senecal, C. & Poitras, S.C. (2009). Subjective psychological distress among young adults: The role of global and contextual levels of self-determined motivation. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 183-206.
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Lan, X.M., & Chong, W. (2015). Mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Social and Behavioral Sciences*, 172, 184-191.

- Li, N., Liang, J. & Crant, J.M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of American Psychology Association*, 95(2), 395-404.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- Lopez, M., Enache, M., Sallon, J. & Simo, P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66, 2147-2152.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- McCrae R.R. & Costa, P.T. (1992). Discriminant validity of NEO-PI-R facets. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 229-237.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- McCrae, R.R., Kurtz, J.E., Yamagata, S. & Terracciano, A. (2011). Internal consistency, retest reliability, and their implications for personality scale validity. *Personality and Social Psychology Review*, 15(1), 28-50.
- Parker, S.K., & Collins, C.G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S.K., Williams, H. & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Pelletier, L. G., & Sharp, E. C. (2009). Administrative pressures and teachers' interpersonal behaviour in the classroom. *Theory and Research in Education*, 7, 174-183.
- Perera, H.N., Granzier, H., & McIveen, N. (2018). Profiles of teachers personality and relations with teachers self-efficacy and work engagement. *Personality and Individual Differences*, 171-178.
- Raub, S., & Robert, C. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*, 63(11), 1743-1770.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Searle, T.P. (2011). *A multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents*. Thesis of PhD. University of Nebraska.

- Seibert, S.E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(2), 845-874.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1441-1465.
- Strauss, K., Griffin, M.A. & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Thompson, J.A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 1011-1017.
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A. & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 16(2), 77-93.
- VandeWalle, D. (2003). A goal orientation model of feedback-seeking behavior. *Human Resource Management Review*, 13, 581-604.
- Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Wu, C., Deng, H., & Li, Y. (2017) Enhancing a sense of competence at work by engaging in proactive behavior: The role of proactive personality. *Journal of Happiness Studies*. 24-36.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2011). Proactivity in the work place: Looking back and looking forward. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 84-96). New York, NY: Oxford University Press.
- Xiong, L., & King, G. (2018). Too much of a good thing? *International Journal of Hospitality Management*, 62, 12-27.