

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال یازدهم شماره ۴۴ زمستان ۱۳۹۵

رابطه شخصیت پویا و وظیفه‌شناسی با جستجوی بازخورد با میانجی‌گری

حمایت ادراک شده سرپرست

بهنام محمدی^۱

کیومرث بشلیده^۲

چکیده

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. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش شخصیت پویا و وظیفه‌شناسی بر جستجوی بازخورد با میانجی‌گری حمایت انجام شده است. جامعه این پژوهش کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه گاز بید بلند بوده است که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق مقیاس شخصیت پویای بتمن و کونت، زیر بعد وظیفه‌شناسی پرسشنامه شخصیتی نئو، مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده کاتکه و شارافینسکی، زیر بعد جستجوی بازخورد پرسشنامه رفتارهای پویای اشفورد و بلک بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش تحلیل مسیر انجام شد. نتایج از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کردند. یافته‌ها نشان داد که حمایت سرپرست رابطه بین شخصیت پویا با جستجوی بازخورد را میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی: شخصیت پویا؛ وظیفه‌شناسی؛ جستجوی بازخورد؛ حمایت سرپرست

۱- کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز

Email:mohammadibehnam19@chmail.ir

۲- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه منابع انسانی و نوع روابط آن‌ها برای هر سازمان و به‌طور 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 به‌صورت منفعل با محیط خود رودررو می‌شوند، در حالی که عده‌ای دیگر به‌صورت فعالانه خود را با محیط درگیر می‌سازند و آگاهانه دست به تغییر شرایط اطرافشان می‌زنند و به موفقیت‌های بزرگی در حیطه مسؤولیت‌های شغلی‌شان دست می‌یابند. چنین افرادی دارای ویژگی‌های مشترکی با یکدیگر می‌باشند و توانایی بالقوه‌ای برای ایجاد تغییر در محیط دارند. نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است چرا که نیروی انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمان است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمان، می‌باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیازمند هستند که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. کارکنانی که مایل باشند، بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازند، چنین نیرویی در هر اداره و سازمانی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی هر چه بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (کرنِت، ۲۰۰۰).

اشفورد و کامینگز^۲ (۱۹۸۵) استدلال کرده‌اند که دو شیوه وجود دارد تا افراد نقشی پویا در فرایند جستجوی بازخورد ایفا کنند. آن‌ها می‌توانند بازخورد را مستقیماً پرسیده و درخواست کنند (پرسش کردن و جويا شدن) یا آن را بر پایه مشاهدات در محیط کاری

1- Crant

2- Ashford & Cummings

استنتاج کنند (فرایینی). بازخورد، منبع با ارزشی برای افراد است و در دستیابی اهداف کمک شایانی می‌کند. بنابراین، افراد به‌صورتی پویا به دنبال جستجوی بازخورد هستند، به‌خصوص هنگامی که با شرایطی مبهم و نامعلوم مواجه می‌شوند. همچنین این محققان در مطالعه خود نشان دادند که عوامل بافتی و ویژگی‌های شخصیتی در جستجوی بازخورد منبع با ارزشی است که سبب می‌شود کارکنان به‌طور پویا در جهت تحقق اهدافشان به جستجوی بازخورد بپردازند (اشفورد و کامینگز، ۱۹۸۵). افرادی که با سطوح بالایی از درگیری شغلی، ابهام شغلی روبرو هستند به‌طرز فعالانه‌ای به دنبال جستجوی بازخورد هستند تا افرادی که برای بازخورد ارزش کمی قائل‌اند. همچنین در تحقیق دیگری مشخص شد که جستجوی پویای بازخورد به‌طور مثبتی با داشتن جهت‌گیری هدف-یادگیری^۱ مرتبط است. جهت‌گیری هدف-یادگیری گرایش به پیشرفت شایستگی‌ها از طریق کسب مهارت‌های جدید و افزایش تبحر در موقعیت‌های جدید می‌باشد (وندوال و کامینگز^۲، ۱۹۹۷).

تقریباً در همه مشاغل، رویکردهایی برای جستجوی بازخورد وجود دارد که به افراد کمک می‌کند تا بفهمند آیا عملکرد آنها ثابت مانده، بهبود یافته یا در حال کاهش است. پرمفعت‌ترین و کم‌خطرترین بازخورد زمانی رخ می‌دهد که کارگر خودش در حین کار، عملکرد خود را مشاهده کند. هنوز هم بسیاری از سازمان‌ها، متوجه اثرات انگیزشی بازخورد سریع و مستقیم نشده‌اند (سیبورگ^۳، ۱۹۸۷). بازخورد باید دارای چند ویژگی باشد تا به‌طور اثربخش عمل نماید. مرتبط: معنادار بودن اطلاعات بازخورد داده شده، قابل درک: قابل تفسیر بودن بازخورد داده شده، قابل بررسی: معتبر و صحیح بودن داده‌های بازخورد ارائه شده، به موقع بودن: ارائه بازخورد در اسرع وقت، محدود: ارائه بازخورد به صورت محدود جهت پردازش توسط فرد، با اهمیت: ارائه بازخورد درباره مسائل مهم و قابل بررسی، قابل مقایسه: امکان مقایسه بازخورد داده شده با دیگر افراد، پایان کار نبودن بازخورد: بازخورد محرک اولیه عمل است (بورن و متیو^۴، ۱۹۹۶).

1- Learning-Goal
3- Seeborg

2- VandeWalle & Cummings
4- Born & Mathieu

پویایی به معنای امکانی که افراد محیط‌شان را ایجاد می‌کنند در چشم‌انداز تعامل‌گرایی ریشه دارد. تعامل‌گرایی ابراز می‌دارد که رفتار هم به صورت درونی و هم بیرونی کنترل می‌شود و موقعیت‌ها به همان اندازه که در عملکرد و کنش فرد تأثیر می‌گذارند، تحت تأثیر فرد هم قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، یک ارتباط رسمی دوطرفه بین شخص، محیط و رفتار وجود دارد (باس^۱ و فین، ۱۹۸۷). پویایی یک ویژگی سودمند است زیرا بخشی از انواع رفتارهایی است که بر محیط اثر می‌گذارد. کرن (۲۰۰۰) رفتار پویا را به عنوان پیش‌قدم شدن برای بهبود شرایط فعلی یا خلق فردای جدید تعریف کرده است. بنابراین، افراد می‌توانند عالماً و عامداً و مستقیماً اوضاع و شرایط کنونی‌شان را تغییر دهند، مثلاً به وسیله‌ی اتخاذ راهبرد جستجوی بازخورد برای بهبود رفع نواقص و بالابردن عملکرد.

نتایج تحقیق گونگ، چانگ، وانگ و هانگ^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که (۱) کارکنان پویا بیشتر در مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند، (۲) کارکنان پویا رابطه صادقانه‌ای را ساخته و از آن طریق مبادله اطلاعات انجام می‌دهند، (۳) روابط صادقانه موجب خلاقیت می‌شوند، (۴) مبادله اطلاعات، خلاقیت را به وسیله پرورش دادن روابط صادقانه افزایش می‌دهد. فولر و مارلر^۳ (۲۰۰۹) از نتایج تحقیق‌شان این گونه نتیجه‌گیری کردند که افرادی که شخصیت پویا دارند گرایش به تجربه موفقیت کارراهه بزرگ‌تر نسبت به آن‌هایی دارند که بیشتر شخصیت منفعل دارند. 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.

کرن، پارکر و کولینز^۴ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که افراد پویا روی هم رفته در عملکرد شغلی‌شان به وسیله سرپرستان به طور خیلی مثبتی ارزیابی شده‌اند. به علاوه، کارکنانی که در ایجاد شبکه ارتباطی و ابتکار شخصی فعال بودند به طور خیلی مطلوبی

1- Buss & Finn
3- Fuller & Marler

2- Gong, Cheung, Wang & Huang
4- Crant, Parker & Collins

به‌وسیله سرپرست‌هایشان ارزیابی شدند (تامپسون^۱، ۲۰۰۵). همسان با این، در یک سری از مطالعات، موریسون^۲ (۱۹۹۳) 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 پیش‌بینی کرده بود. 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^۳ (۱۹۹۶) به این یافته رسیدند که ایجاد روابط پویا با سرپرست رابطه‌ای قوی با عملکرد ارزیابی شده شش ماه بعد داشت.

رفتارهایی مثل ابتکار در محیط کار می‌تواند به کارکنان کمک کند عدم اطمینان را در شغل برای خود حل کنند. کارکنان با مشغول شدن در رفتارهای پویا به انتظاراتی که در شغل‌شان در مورد آن‌ها وجود دارد پی می‌برند و سعی در برآورده کردن آن‌ها خواهند داشت. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که با افزایش سطوح رفتارهای پویایی همچون جستجوی بازخورد، وضوح نقش کارکنان افزایش خواهد یافت. با افزایش فراوانی جستجوی بازخورد، میزان اطلاعات کارکنان در مورد چگونگی انجام شغل و اینکه چه انتظاراتی از آن‌ها وجود دارد افزایش می‌یابد.

یک بعد شخصیتی در رابطه با کار با وجدانی بودن (وظیفه‌شناسی) است که تمایلات و رفتارهای مرتبط با قابلیت اعتماد، انطباق، و پشتکار را بازتاب می‌دهد (کاستا و مک کرا^۴، ۱۹۹۲). وظیفه‌شناسی در گرایش پیشرفت (سخت‌کوشی و مقاومت)، قابلیت اعتماد و اطمینان (مسئول و دقیق) و نظم و ترتیب (با برنامه و سازمان یافته) تجلی می‌یابد. برخلاف پنج بعد بزرگ دیگر شخصیتی، وظیفه‌شناسی نسبتاً به‌طور استواری با رفتارهای پویا همچون جستجوی فعال شغل (کانفر و آکرمن^۵، ۲۰۰۴) عملکرد پویا و جستجوی فعال اطلاعات و بازخورد (تیدول و سیاس^۶، ۲۰۰۵) به‌علاوه در رفتارهای برنامه‌ریز کارراهه (کارلس و برناف^۷، ۲۰۰۷) پیوند یافته است. بر طبق نتایج تحقیق احمدی (۲۰۱۱)

1- Thompson

3- Ashford & Black

5- Kanfer & Ackerman

7- Carless & Bernath

2- Morrison

4- Costa & McCrea

6- Tidwell & Sias

افراد وظیفه‌شناس به احتمال زیادی رفتارهای پویا را نشان می‌دهند، به دلیل اینکه گرایش اساسی این افراد، متمایل به قبول مسئولیت و موفقیت است.

بر طبق نتایج تحقیق احمد^۱ (۲۰۱۱) افراد وظیفه‌شناس به احتمال زیادی رفتارهای پویا را نشان می‌دهند، به دلیل این که گرایش اساسی این افراد، قبول مسئولیت و تلاش در جهت موفقیت است. اگرچه نتایج نشان داده است که رابطه معناداری بین وظیفه‌شناسی و رفتارهای پویا وجود ندارد. این نتایج متناسب با یافته‌های تنها مطالعه‌ای است که رابطه بین وظیفه‌شناسی و جستجوی بازخورد را آزموده است. برطبق یافته‌ها، افرادی که از وظیفه‌شناسی بالایی برخوردار هستند، رفتار پویا نشان نمی‌دهند، احتمالاً به این دلیل که این افراد به‌طور همزمان گرایش به متکی به خود بودن، مطمئن به خود بودن، و انتظار موفقیت در موقعیت‌هایی که در آن واقع شده‌اند را دارند (وانبرگو کامیر مولر^۲، ۲۰۰۰).

رهبری حمایتی شامل ویژگی‌های حساسیت به نیازهای فرد و گروه، اهمیت دادن به تنش‌های بین افراد گروه و تمرکز بر روابط کاری هماهنگ می‌باشد و حمایت سرپرست، درجه‌ای است که سرپرستان برای مشارکت زیردستانشان ارزش قائل می‌شوند و به سلامت روحی و جسمی آن‌ها اهمیت می‌دهند. حمایت سرپرست عملکرد ماوراء نقش زیردستان همچون کمک به دیگران کارکنان برای انجام شغلشان را افزایش می‌شود (کاتکه و شارافینسکی^۳، ۱۹۸۸).

یکی از نیروهایی که هر روز بر تجارب کاری افراد در سازمان‌ها تأثیرگذار است و یکی از قوی‌ترین و بی‌واسطه‌ترین نیروهای موجود در سازمان به حساب می‌آید، موضوع حمایت سرپرست است. این سرپرستان هستند که کار زیردستان خود را مدیریت و ارزیابی می‌کنند، دستیابی آن‌ها به منابع و اطلاعات را تسهیل و یا از آن ممانعت می‌کنند. در واقع حمایت سرپرست نقش یک میانجی‌گر را در رابطه با تلاش‌های کارکنان با

1- Ahmed
3- Kottke & Sharafinski

2- Wanberg & Kammeyer-Mueller

بازده‌های آنان در سازمان ایفا می‌کند. حمایت سرپرست به‌عنوان میانجی بازده تلاش‌ها و فعالیت‌های کارکنان را افزایش داده و موجب دست‌یابی کارکنان به اهداف مورد نظر می‌گردد و در اصل به‌عنوان یک تقویت‌کننده عمل می‌کند، چون که حمایت سرپرست نمودی از حمایت سازمان می‌باشد که به کارکنان اعلام می‌دارد اهداف و تلاش‌های آنها مورد قبول و حمایت سازمان می‌باشد (آلن، شور و گریفث^۱، ۲۰۰۳).

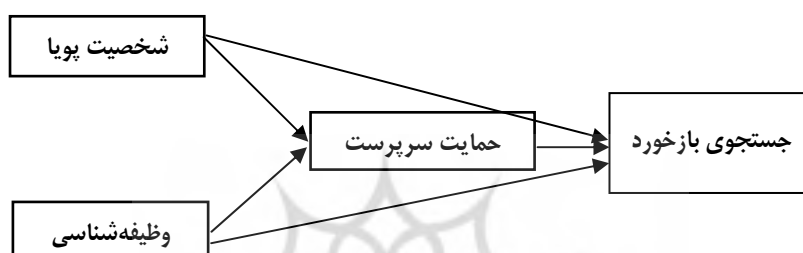
ادراک وجود حمایت به‌وسیله همکاران یا به‌وسیله سازمان (اشفورد و همکاران، ۱۹۹۸) به‌طور مثبت با رفتارهای پویایی همچون جستجوی بازخورد در کار مرتبط است. واکنش و رفتار کارگزاران سازمان درباره اعضاء به‌طور خاص انگیزه عمومی قوی برای رفتار افراد فراهم می‌کند و این واکنش نمودی قابل توجه و مهم از تعامل میان افراد و سازمان‌هاست. با تکیه بر این احساس (حمایت سازمانی) افراد در سازمان‌ها به‌عنوان عضو فعال به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی می‌کنند. کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی را 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^۲، آرملیو لینچ، ۱۹۹۷). بلو^۳ (۱۹۸۱) نشان داد که حمایت سرپرست و همکاران اثرهای مثبت مستقیمی بر جستجوگری کارکنان دارند.

درک اشتباهی از اینکه حمایت باید به چه صورتی باشد تا موجب برانگیختن رفتارهای پویا شود وجود دارد. برخی شکل‌های حمایت ممکن است موجب بروز رفتار پویا در کارکنان شود، در حالی که شکل دیگر حمایت ممکن است مانع رفتار پویای کارکنان شود. شکل‌های حمایت سازمانی که به افراد کمک کرده و آن‌ها را تشویق می‌کند تا خود هدایت بوده و خود مدیریت باشند، موجب بروز رفتارهای پویا می‌شوند (پارکر، ویلیامز و تورنر^۴، ۲۰۰۶). حمایت سرپرست در برخی موقعیت‌ها رابطه منفی با رفتار

1- Allen, Shor & Griffeth
3- Blau

2- Cumming, Armeli & Lynch
4- Parker, Williams & Turner

پویا دارد، و در رابطه با این همبستگی منفی این‌گونه استدلال شده است که حمایت بیش از اندازه به کارکنان کمک می‌کند و بنابراین باعث برانگیخته شدن پویایی نمی‌شود، و موجب می‌گردد انگیزه کارکنان برای تحقق بخشیدن به تغییر خود کاهش دهد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶).



شکل (۱) الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه شخصیت پویا و وظیفه‌شناسی با جستجوی بازخورد با میانجی‌گری حمایت ادراک شده سرپرست بوده است. شکل (۱) الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

ابزار و روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه بید بلند است 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. طرح پژوهش در این مطالعه از نوع طرح همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است.

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

1- Structural Equation Modeling

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 نرم‌افزارهای AMOS ویراست ۲۰ و SPSS ویراست 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 ($\frac{x^2}{df}$) شاخص نیکویی برازش (GFI)^۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)^۳، شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۴، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)^۵، شاخص برازندگی هنجار نشده به نام شاخص توکر- لویس (TLI)^۶، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)^۷، شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA)^۸.

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 کرنت (۱۹۹۳)، نتایج سه مطالعه ارزیابی خواص روان‌سنجی مقیاس را ارائه دادند. تک‌بعدی بودن مقیاس از طریق تحلیل عاملی و تخمین پایایی از میان سه نمونه مورد تأیید 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

1- Chi Squer

3- Adjusted Goodness of Fit Index

5- Incremental Fit Index

7- Normed Fit Inde

2- Goodness of Fit Index

4- Comparative Fit Index

6- Tucker-lewis

8- Root Mean Square Error of Approximation

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 به دست آمد. برای تعیین روایی این پرسشنامه از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد که دارای روایی مطلوبی بود.

پرسشنامه شخصیتی نئو: در این پژوهش از آزمون NEO-FFI که دارای ۶۰ سؤال می‌باشد و پنج ویژگی شخصیتی را می‌سنجد استفاده شد. از میان این پنج ویژگی شخصیتی متناسب با پیشینه پژوهشی، ویژگی وظیفه‌شناسی مورد بررسی قرار گرفت. هر کدام از ابعاد این پرسشنامه ۱۲ سؤال را به خود اختصاص داده‌اند. آزمودنی جواب را بر اساس یک طیف ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم (۴) تا کاملاً مخالفم (۰) انتخاب خواهد کرد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط کیامهر (۱۳۸۱) اعتباریابی شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) و به روش بازآزمایی برای بعد وجدانی بودن ۰/۷۹ گزارش شده است (به نقل از بشلیده، ۱۳۸۶). بشلیده (۱۳۸۶) در پژوهش خود با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف پایایی این پرسشنامه را برای وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۰ برای کارگران حادثه‌دیده و برای کارگران حادثه ندیده ۰/۸۲ و ۰/۸۱ گزارش کرده است. مک‌کری و کاستا (۲۰۰۴) ضریب همبستگی این آزمون را با آزمون ۲۴۰ سؤالی نئو برای بعد وجدانی بودن ۰/۸۶ گزارش کرده است (به نقل از بشلیده، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۷۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه شخصیتی نئو (بعد وظیفه‌شناسی) از طریق همبسته کردن آن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r=0/70$ به دست آمد.

مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده: مقیاس حمایت سرپرست ادراک شده به وسیله کاتکه و شارافینسکی (۱۹۸۸) سنجیده شده که از ابزار حمایت سازمانی ادراک شده

(SPOS)^۱ آیزن برگر^۲ و همکاران (۱۹۸۶) اقتباس شده است. کانگه و شارافینسکی، پرسشنامه حمایت سرپرست ادراک شده را به‌وسیله استفاده از ۶ ماده از SPOS و جایگزین کردن سرپرست به‌جای سازمان ساخته‌اند. ابزار حمایت سرپرست ادراک شده دارای مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» می‌باشد و ماده شماره ۶ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. مشارکت‌کنندگان این مقیاس را با سنجش سطح ادراک‌شان از حمایت رهبر در سازمان کامل می‌کنند. کانگه 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 حق‌شناس (۱۳۹۰) ترجمه و اعتباریابی شده است. این محققان روایی همزمان یا ملاکی پرسشنامه حمایت سرپرست را از طریق سنجش میزان همبستگی آن با سؤال ملاک اندازه‌گیری و ضریب همبستگی این دو را ۰/۵۵ ($P < ۰/۰۰۱$) به‌دست آوردند 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 آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۳ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه حمایت سرپرست از طریق همبسته کردن آن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r = ۰/۷۵$ به‌دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای پویا: مقیاس رفتار پویا به‌وسیله اشفورد و بلک (۱۹۹۶) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۲۴ سوال و ۷ بعد می‌باشد که در این تحقیق از بعد جستجوی بازخورد استفاده شده است. پاسخ‌های مقیاس از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) تنظیم شده است. پایایی این مقیاس توسط اشفورد و بلک (۱۹۹۶) ۰/۹۱ 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

1- Survey of perceived organizational support 2- Eisenberger

پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۵ به دست آمد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه رفتار پویا از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که دارای روایی مطلوبی بود.

یافته‌ها

در رابطه با وضعیت افراد گروه نمونه بر حسب تحصیلات بیشترین فراوانی و درصد به ترتیب متعلق به آزمودنی‌های با تحصیلات دیپلم و زیردیپلم (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، ۳۳/۶ 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.

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	وظیفه‌شناسی حمایت‌سرپرست
شخصیت پویا	۸۰/۰۸	۱۵/۰۸		
وظیفه‌شناسی	۴۲/۲۱	۴/۹۰	۰/۴۹**	
حمایت‌سرپرست	۲۹/۱۸	۸/۰۴	۰/۱۴*	۰/۱۱
جستجوی بازخورد	۱۲/۵۴	۳/۰۰	۰/۵۲**	۰/۱۵*

*سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵؛ **سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۱

مندرجات جدول (۱) نشان می‌دهد که اکثر روابط در سطوح معنی‌داری ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار بوده‌اند. این همبستگی‌های آماری در ارتباط با روابط دومتغیری بین متغیرهای موجود در پژوهش، بیش کلی را فراهم می‌کنند.

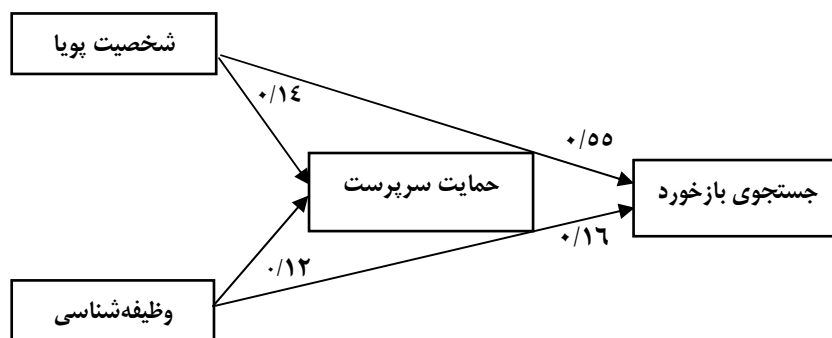
پیش‌فرض‌های استفاده از روش مورد استفاده در پژوهش حاضر عبارتند از: - روابط میان متغیرها خطی فرض می‌شود؛ - تعامل میان متغیرها وجود نداشته باشد (اثرات افزایشی)؛ - سطح داده‌ها برای تمام متغیرها فاصله‌ای باشد؛ - باقیمانده متغیرهای داخل مدل ناهمبسته فرض می‌شوند؛ - خطاها با متغیرهای درون زاد ناهمبسته فرض می‌شوند؛ - هم خطی چندگانه اندکی در داده‌ها باشد و - باقیمانده متغیر با هر متغیری به جز آن متغیری که خودشان علت آن فرض می‌شوند، ناهمبسته باشند. تمامی پیش‌فرض‌های ذکر شده در پژوهش حاضر رعایت شده‌اند.

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 برازندگی الگو	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶۸/۶۴	۱	۱۳/۷۳	۰/۷۹	۰/۰۹	۰/۵۹	۰/۵۱	۰/۵۸	۰/۵۹	۰/۵۲
الگوی نهایی	۱۰/۹۹	۲	۱/۸۳	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۸

همان‌گونه که جدول (۲) نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی در شاخص‌های برازندگی دارای برازش مطلوبی است. همان‌طور 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

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.

جدول (۳)

مسیرها	اثر غیرمستقیم حد بالا	حد پایین	سطح معنی‌داری
شخصیت پویا به جستجوی بازخورد از طریق حمایت سرپرست	+.۱۴۱	+.۰۵۴	+.۰۲۱

بر اساس مندرجات جدول (۳) مسیر شخصیت پویا به جستجوی بازخورد از طریق حمایت سرپرست در سطح $+.۰۲۱$ معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش شخصیت پویا و وظیفه‌شناسی بر جستجوی بازخورد با میانجی‌گری حمایت ادراک شده بود.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به جستجوی بازخورد مثبت می‌باشد. نتیجه حاصل از این پژوهش با نتایج موریسون (۱۹۹۳) و تامپسون (۲۰۰۵)

1- Bootstarp

همخوانی دارد. شخصیت پویا مربوطترین عامل فردی می‌باشد که رفتارهای پویا را پیش‌بینی 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 به‌دست 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 به‌دست 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 کونت، ۱۹۹۳). پارکرو همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان داده‌اند که شخصیت پویا مربوطترین عامل فردی می‌باشد که رفتارهای پویا را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به حمایت سرپرست مثبت می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش فرس، تنگ و ویجنن (۱۹۹۹) همسو می‌باشد که بیان می‌کنند حمایت سرپرست رفتار پویا همچون جستجوی بازخورد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این متغیرها در تعامل با یکدیگر می‌باشند. سرپرستان جوی را که دارای موانع می‌باشد تحت تأثیر قرار می‌دهند و از خلاقیت‌ها و ابتکارها حمایت می‌کنند موجب انگیزه بیشتر کارکنان برای بروز رفتارهای پویا می‌شوند. شخصیت پویا با ایجاد یک رابطه با کیفیت بالا با سرپرست پیوند دارد. برای کارکنان، احساس با ارزش بودن و به رفاه و بهزیستی آن‌ها اهمیت دادن یک تضمین مهم و قابل توجهی است که کمک می‌کند هر گاه نیاز باشد کارکنان در دسترس باشند تا عملکرد موثر و کارا در شغل خود داشته باشند (سینگلون هامبر و واندنبرگ، ۲۰۰۳).

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر حمایت سرپرست به جستجوی بازخورد مثبت می‌باشد. این نتایج با یافته رانک و همکاران (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. شکل‌های حمایت سازمانی که به افراد کمک کرده و آن‌ها را تشویق می‌کند تا خود

هدایت بوده و خودمدیریت باشند، در این چنین محیط‌هایی سرپرستان افراد را هدایت می‌کنند که موجب بالا رفتن رفتارهای پویا می‌شوند (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). فرس و همکاران (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. حمایت سرپرست یک شاخص قوی از کیفیت مبادله روابط بین کارمندان و سرپرستان است. وقتی سرپرستان به بهزیستی کارمندان توجه می‌کنند و به رشد و توسعه حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کنند و به کار آن‌ها ارزش می‌نهند، علامت‌هایی را به سوی زیردستان خود می‌فرستند که نشان‌دهنده علاقه‌مندی سرپرستان به ایجاد روابط نزدیک و مبادلات اجتماعی با زیردستان است (استینگ هامبر^۱ و واندنبرگ، ۲۰۰۳).

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر وظیفه‌شناسی به حمایت سرپرست غیرمعنی‌دار می‌باشد. این یافته که متغیرهای وظیفه‌شناسی و حمایت سرپرست با یکدیگر تعاملی ندارند احتمالاً به این دلیل می‌باشد که این افراد گرایش به اتکای به نفس، مطمئن به خود، و انتظار موفقیت در موقعیتی را که در آن واقع شده‌اند را دارند و به این دلیل انتظار حمایت در سازمان را ندارند و این نیاز را در خورد احساس نمی‌کنند. کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند. آن‌ها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش‌مند و تمام و کمال به سرانجام برسانند (داتون و اشفورد، ۱۹۹۳).

و در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر وظیفه‌شناسی به جستجوی بازخورد مثبت می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های سالگادو^۲ (۱۹۹۷) توکر^۳ و سویچ^۴ (۱۹۹۷) بورمن، وایت، پولاکوس و اوپلر^۵ (۱۹۹۱) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وظیفه‌شناسی به خودکنترلی و فرایند فعال برنامه‌ریزی،

1- Stinglhamber&Vandenbergh

3- Tokar

5- Oppler

2- Salgado

4- Subich

سازمان‌دهی و انجام وظایف اشاره دارد (بریک و مونت، ۱۹۹۳). کارکنانی که از وظیفه‌شناسی بالایی برخوردارند مسئول، با انضباط، قابل اطمینان می‌باشند و هنگامی که کاری به آن‌ها سپرده می‌شود در انجام آن مصمم هستند. بنابراین آن‌ها قادر هستند عملکرد را با جستجوی بازخورد و به‌کارگیری نتایج بازخورد در کار حفظ کنند حتی هنگامی که سازمان در محیط در حال تغییر قرار دارد (بریک و مونت، ۱۹۹۱).

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 متغیر جستجوی بازخورد، نتایج مهمی برای سازمان‌ها در بر دارد. این مطالعه برای سازمان‌ها یک چارچوب فراهم می‌کند تا درکشان از پیچیدگی فرایند جستجوی بازخورد افزایش پیدا کند که به شناسایی شیوه‌ها و مداخله‌های سازمانی که روند بازخوردگیری به‌وسیله کارکنان را تسهیل می‌کند کمک کرده و از این طریق به نتایج مثبت سازمانی دست پیدا کنند. با توجه به دیدگاه تعامل‌گرایی که بیان می‌کند تأثیر و تعامل فرد و محیط دوطرفه است و چنانچه محیط بر فرد تأثیر می‌گذارد فرد هم می‌تواند بر محیط تأثیرگذار باشد و آن را در راستای اهداف تعیین شده تغییر دهد. رؤسا و سرپرستان بخش‌ها می‌توانند این باور را در کارکنان به‌وجود آورند که عامل اصلی در نتایج کاری‌شان، خود کارکنان هستند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۲۵

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۲۴

منابع

- زارعی شمس‌آبادی، فاطمه (۱۳۸۱). رابطه شخصیت پویا با نیت کارآفرینی و موفقیت کارراهه در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.
- بشلیده، کیومرث (۱۳۸۶). بررسی متغیرهای شخصیتی، شناختی، سازمانی و زیستی-جسمانی به عنوان پیش‌بین‌های حادثه دیدگی در کارکنان صف شرکت فولاد خوزستان، پایان‌نامه دکترا، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران.
- Ahmed, A.A.H.S. (2011). The Role of the Big Five Personality Traits, Proactive Behavior, and Socialization Influences in Newcomer Adjustment, *Thesis for the degree of doctor*.
- Allen, D.G., Shor, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practice in the turnover process, *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Ashford, S.G., & Cummings, L.L. (1985). Proactive Feedback seeking: the Instrumental use of the Information Environment, *Journal of Occupational Psychology*, 58, 67-79.
- 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.
- 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.
- 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.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- 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.

- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, service length and interdependence on the relationship between helping behavior and group performance, *Journal of Applied Psychology*, 91: 1396-1405.
- Borman, W.C., White, L.A., Pulkos, E.D. & Oppler, S.H. (1991). Models of supervisor job performance ratings, *Journal of Applied Psychology*, 76, 863-872.
- Born, D & Mathieu, J. (1996). Differential effects of survey-guided feedback: The rich get richer and the poor get poorer, *Group and Organization Management*, 21, 388-404.
- Buss, D.M. (1987). Selection, evocation, and manipulation, *Journal of Personality & Social Psychology*, 53, 1214-1221.
- Carless, S.A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologist, *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200.
- Costa, P.T., & McCrea, R.R. (1992). A contemplated revision of Neo five factor inventory, *Journal of Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- 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.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Dutton, J.E., & Ashford, S.J. (1993). Selling issues to top management, *Academy of management review*, 18(3), 397-428.
- 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.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- 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.

- 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.
- Gong, Y, Cheung, S, Wang, M, & Huang, J. (2012). Unfolding the proactive process for creativity: Integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives, *Journal of Management*, Vol. 38, No. 5, 1611-1633.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development, and work motivation, *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kottke, J.L., & Sharafiniski, C.E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization, *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Parker, S.,K., Williams, H.,M. & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at work, *Journal of applied psychology*, 3, 636-6.
- 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.
- Salgado, J.F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European Community, *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Seeborg, I. (1987). The influence of employee participation in job redesign, *Journal of Applied Behavioral Science*, 14, 87-98.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organization and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective, *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011-1017.
- Tidwell, M., & Sias, P. (2005). Personality and information seeking, *Journal of Business Communication*, 42, 51-77.

- Tokar, D. & Subich, L.M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482-491.
- VandeWalle, D., & Cummings, L.L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process, *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 390-400.
- Wanberg, C.R., & Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.

