

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۸/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۳/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۸/۱۵

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

سحر میرشاه نسب^۱ و معصومه عارف^۲ 

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا با تاکید بر نقش واسطه گری رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش کارکنان انجام گرفت. **روش:** تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه ی آماری پژوهش کلیه کارکنان یکی از شرکت های قطعه ساز گروه صنعتی ایرانخودرو به تعداد ۳۶۰ نفر بوده اند که از این تعداد ۱۸۶ نفر بعنوان نمونه ی آماری به روش غیراحتمالی در دسترس بدست آمده است. ابزار مورد استفاده پرسشنامه بود که به منظور تعیین روایی از روایی صوری استفاده شد و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تایید گردید. برای تحلیل داده های این پژوهش از نرم افزار SPSS و نرم افزار پی ال اس استفاده شده است. **یافته ها:** نتایج تحقیق شخصیت پویا را عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان تایید نمود. **نتیجه گیری:** یافته ها بیانگر نقش مهم شخصیت پویا در بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش است. عبارتی شخصیت پویا هم به طور مستقیم و هم از طریق رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش منجر به بروز رفتار کاری پویا می شود.

کلید واژه ها: شخصیت پویا، رفتار کاری پویا، رضایت شغلی، خودکارآمدی وسعت نقش.

۱. موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران.

۲. نویسنده مسول: دکتری مدیریت موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران.



proactive personality is the cause of proactive work behavior with an emphasis on job satisfaction and role breadth self-efficacy in employees

Sahar Mirshahnasab (M.A.)¹ & Masoumeh Aref (Ph.D.)^{2*} 

Abstract

Aim: The present research was conducted with the aim of investigating the effect of proactive personality on proactive work behavior, emphasizing the mediating role of job satisfaction and role breadth self-efficacy in employees. **Method:** The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of implementation method. The statistical population of the research was 360 employees of one of the component manufacturing companies of Iran Khodro Industrial Group, of which 186 people were obtained as a statistical sample by a non-probability method. The instrument used was a questionnaire, which was used to determine the validity of face validity, and the reliability of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. SPSS and PLS software were used to analyze the data of this research. **Results:** The research results confirmed proactive personality as the factor of proactive work behavior with emphasis on job satisfaction and role breadth self-efficacy in employees. **Conclusion:** The findings show the important role of proactive personality in the occurrence of proactive work behavior with emphasis on job satisfaction and role breadth self-efficacy. In other words, proactive personality leads to proactive work behavior both directly and through job satisfaction and role breadth self-efficacy.

Keywords: proactive personality, proactive work behavior, job satisfaction, role breadth self-efficacy.

-
1. Attar Higher Education Institute.
m.aref@attar.ac.ir
<https://orcid.org/0009-0006-8115-0255>
 2. Attar Higher Education Institute.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

مقدمه

امروزه بسیاری از محققان بر این باور هستند که کارکنان خود باید آغازگر رفتارهای کاری مثبت باشند؛ شرايطی که در آن کارکنان همواره به دنبال فرصت ها بوده و با شناسایی به موقع موانع و مشکلات تلاش نمایند تا آن ها را رفع نمایند. اعتقاد به ظرفیت و توانایی کارکنان در خلق پیامدهای شغلی مثبت، توجه مدیران را به رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار همچون رفتار کاری پویا جلب نموده است (مایرز^۱، ۲۰۲۰). چرا که در سازمان های امروزی نیاز به کارکنانی که پویا باشند، به سرعت درحال افزایش است و سازمان ها به منظور انطباق موفقیت آمیز در سازماندهی مجدد و تغییر وظایف کاری، به کارکنانی نیاز دارند که انعطاف پذیر و خودآغازگر باشند. پویا بودن، اثرات سودمندی در سطح فردی (همچون، افزایش، عملکرد، رضایت و خشنودی شغلی و خودکارآمدی)، تیمی (همچون، ارزیابی بهتر از سوی مشتریان، افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد تیمی) و سازمانی (همانند، افزایش موفقیت سازمانی و عملکرد مالی)، به دنبال خواهد داشت. این اثرات سودمند و متنوع، رفتار پویا را به موضوعی جالب توجه که باید به گونه ای دقیق و عمیق تر مورد مطالعه قرار گیرد، تبدیل کرده است. یکی از عوامل بروز رفتار کاری پویا در کارکنان وجود شخصیتی پویا است. شخصیت پویا شخصیتی است که احتمالات را می بیند و آن ها را می گیرد، ابتکار عمل به خرج می دهد، عمل می کند و تا زمانی که تغییرات قابل توجهی رخ ندهد از آن جلوگیری می کند. این شخصیت همچنین توسط نیروهای موقعیتی محدود نمی شود به این معنی که این کنترل داخلی ممکن است منجر به رفتار شود (پارکر و کولینز^۲، ۲۰۱۰). اگر مدیران کارکنانی با شخصیت پویا را استخدام کنند، آنها کارکنانی در اختیار خواهند داشت که صادقند، به دنبال تغییرند و سعی می کنند رویای خود را دنبال کنند و به ارزش کار خویش ایمان دارند (حکیمی، ۱۳۹۹). ماهیت شخصیت پویا تغییر و کنترل را ایجاد خواهد کرد که می تواند رفتار کاری پویا را در محل کار بدون توجه به زمینه کاری به دلیل تمایل طبیعی آن به خود شروع کننده بودن و ابتکار عمل گرفتن پشتیبانی کند. برای گسترش و بهبود رفتارهای شغلی پویا در سازمان ها، پیشنهاد می شود تا سازمان ها یک جو روان شناختی مناسب و سبک رهبری تحولی را در سازمان حاکم کنند. علاوه بر آن، تقویت جهت گیری هدف یادگیری و خودکارآمدی و نیز انگیزش درونی می تواند رفتار شغلی پویا در کارکنان را افزایش دهد (چنانی، نعیمی، ارشدی و هاشمی، ۱۳۹۶). چنین می توان به اهمیت نقش شخصیت پویا در رضایت شغلی اشاره کرد. افراد با شخصیت پویا، موضع ثابتی دارند که

1. Meyers
2. Collins

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان تحت تاثیر تغییرات محیطی قرار نمی گیرد و تحت فشار موقعیتی قرار نمی گیرد (میها لاکه و میها لاکه^۱، ۲۰۲۲). این یک جنبه از ویژگی های شخصیتی است که منجر به رضایت شغلی می شود. فردی با یک شخصیت پویا به احتمال زیاد برای تغییر و رسیدن به یک خود یا شرایط ایده آل اقدام خواهد کرد و به طور بالقوه به دلیل سه ویژگی کلیدی به طور بالقوه منجر به حفظ ظاهر بهتر در طول زمان خواهد شد: ابتکار شخصی، تغییر جهت و تمرکز آینده (کوا، یه، چن و چن^۲، ۲۰۱۹). همچنین می توان به اهمیت نقش شخصیت پویا در خودکارآمدی وسعت نقش اشاره نمود. شخصیت پویا یک محرک قوی برای تغییر دارد که قابل مقایسه با تسلط یا کنترل می باشد. علاوه بر این افراد با خودکارآمدی وسعت نقش باور دارند که قادر به انجام نقش بزرگتری در محل کار هستند. این مفهوم علاوه بر منبع انگیزش، باید تحت تاثیر استعدادهای فرد قرار گیرد. شخصیت پویا به شکل قابل توجهی به خودکارآمدی وسعت نقش متصل شده است (سیم خواه و محمدخانی، ۱۳۹۸). همچنین می توان به تاثیر و اهمیت نقش رضایت شغلی در رفتار کاری پویا اشاره نمود. منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی ترین عامل تولید، رشد و تکامل است و یکی از مهم ترین عواملی است که باعث می گردد سازمان بر چالش های محیطی برتری یافته و مزیت رقابتی خود را حفظ نماید. از جمله اقداماتی که در جهت حفظ و ارتقای کیفیت منابع انسانی از سوی سازمان ها صورت می گیرد ایجاد رضایت شغلی و افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان است. رضایت شغلی منبعی است که به افراد این امکان را می دهد تا تلاش های لازم برای حفظ عملکرد پویا را ادامه دهند. افرادی که حالت های عاطفی مثبتی را در ارتباط با رضایت شغلی تجربه می کنند، تمایل دارند که موقعیت خود را به طور فعال تغییر دهند و سطح بالاتری از رفتار نوآورانه را از خود نشان دهند (شعبانی، فاضلی، رجایی پور و کشوری، ۱۴۰۱). همچنین می توان به اهمیت نقش خودکارآمدی وسعت نقش در رفتار کاری پویا نیز اشاره نمود. افرادی که معتقدند قادر به انجام یک کار هستند، بیشتر احتمال دارد که این کار را به طور موثر انجام دهند خودکارآمدی وسعت نقش به باور کارکنان در مورد توانایی آن ها برای مشارکت در فعالیت های پویا، اجتماعی و یکپارچه فراتر از وظایف استاندارد آن ها اشاره دارد. خودکارآمدی وسعت نقش می تواند برای هر فرد الهام بخش باشد تا باور کند که می تواند نقش گسترده تر و فعال تری ایفا کند، نقشی که فراتر از معیارهای فنی معمول است و منجر به رفتار کاری پویا می شود (پاریسامی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به نقش قوی و مهم منابع روانشناختی کارکنان (یعنی خودکارآمدی خلاق و سرمایه روانشناختی) بر رفتار کاری

1. Mihalache & Mihalache
2. Kuo, Ye, Chen & Chen
3. Peariasamy

نوآوران، سازمانها باید به بهبود این منابع توجه کافی نمایند. مدیران میتوانند در فرایند استخدام کارکنان به حالت روانشناختی کارکنان توجه کنند و کارکنانی را به کار گیرند که دارای سطوح بالای سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی خلاق باشند. این کار میتواند باعث بهبود آنی خلاقیت و نوآوری در سازمان شود. مدیران همچنین باید به بهبود این ویژگیها در کارکنان خود اهمیت دهند (کریمی، احمدی ملک و یعقوبی فرانی، ۱۴۰۰).

در نهایت با توجه به مطالب ذکر شده این سوال مطرح می شود که شخصیت پویا چه تاثیری بر رفتار کاری پویا با تاکید بر نقش واسطه گری رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان دارد؟

مروری بر تحقیقات انجام شده

قرلسفلو، یازرلو و بای (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان انجام دادند و نتایج نشان داد شخصیت پویا اثری مثبت و معنادار بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی دارد. همچنین تقی زاده، بای، اصفهانی نیا و قربانی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی احساس شایستگی در شغل انجام داد که نتایج نشان داد که شخصیت پویا اثری مثبت و معنی دار بر احساس شایستگی در شغل کارشناسان تربیت بدنی دارد. همچنین اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی کارشناسان تربیت بدنی مثبت و معنی دار بود. بختیاری، موسوی نیا، لقایی و ارشدی (۱۴۰۱) نیز پژوهشی با عنوان اثر شخصیت پویا، تواناییهای شناختی و ثبات هیجانی بر موفقیت کارراهه ذهنی با میانجیگری خودکارآمدی در مدیران زن سازمانهای دولتی شهر اهواز انجام دادند و نتایج تحلیل داده ها نشان داد که شخصیت پویا و خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی و شخصیت پویا، توانایی های شناختی و ثبات هیجانی بر خودکارآمدی دارای اثر مستقیم معنی دار است. عابدینی بلترک و کریمی مزیدی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه ی ویژگی های شخصیتی با صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی انجام دادند و نتایج نشان داد که ت خودکارآمدی نقش واسطه ای در رابطه ویژگی های شخصیتی با صلاحیت های حرفه ای معلمان ایفا می کند. بین ویژگی های شخصیتی با صلاحیت های حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد.

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان در مطالعات خارجی نیز سیامسودین^۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان "آیا رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش پیوندهایی با رفتار کاری پیشگامانه است انجام دادند و نتایج نشان داد که شخصیت پویا، رضایت شغلی و خودکارآمدی گسترده نقش اثر مستقیمی بر رفتار کاری پویا دارند. همچنین تکلی و اوزکوک^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر شخصیت پویا و منبع کنترل بر رفتار کاری نوآورانه: نقش واسطه ای درگیری کاری نشان دادند که ویژگی های شخصیتی پویا و پیشگامانه ی کارکنان و میزان تعهد آنها به طور مثبت بر تمایل آنها به نشان دادن رفتار کاری نوآورانه تأثیر می گذارد. همچنین شخصیت پویا و منبع کنترل درونی تأثیر مثبت و معناداری بر درگیری کاری داشتند. مک کورمیک، گوای، کولبرت و استوارت^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان شخصیت پویا و رفتار پویا: دیدگاه هایی در مورد تعاملات فرد-موقعیت نشان دادند که دو عامل موقعیتی - رهبری تحول آفرین و جو نوآوری و انعطاف پذیری - رابطه بین شخصیت پویا و رفتار پویای کارکنان را تعدیل می کنند.

شخصیت پویا

شخصیت پویا به عنوان گرایش نسبتاً پایدار فرد برای اثر گذاشتن بر تغییرات محیطی تعریف می شود و این گرایش به درگیر شدن در رفتارهای پویا در موقعیتهای مختلف اشاره دارد. افراد با شخصیت پویا تمایل دارند تا شرایط محیطی کار خود از جمله محیط فیزیکی آن را تغییر دهند، فرصتها را شناسایی کنند، اقداماتی انجام دهند و در نهایت تغییرات با ارزشی را در محیط کار خود ایجاد کنند (ویجلت، سیرک، اسمیت . اورباچ^۴، ۲۰۱۹). شخصیت پویا ویژگی شخصیتی است که انگیزه درونی قوی ایجاد می کند و نوعی ابتکار عمل برای رسیدن به اهداف مدنظر تعریف می شود و مشخصه افرادی است که به نیروهای موقعیتی محدود نیستند و تغییرات معناداری در محیط خود ایجاد می کنند و به نمایش می گذارند (آگتندوز، آلکتان و گک^۵، ۲۰۱۸). افراد با شخصیت پویا صرفاً تمایل پایداری به ایجاد فرصت هایی دارند که به آنها اجازه مدیریت موثر شغل و منابع شخصیتی شان را می دهند. این افراد شرایط مطلوبی را برای خود در کارشان مهیا می سازند و احتمالاً می توانند به صورت فعالتری تقاضاها و منابع شغلی خود را مدیریت کنند و اهداف کاری و شخصیتی خود را تحقق بخشند (کانیلز، سمیجن و رندرز^۶، ۲۰۱۸).

1. Syamsudin
2. Tekeli & Özkoç
3. McCormick, Guay, Colbert, & Stewart
4. Weigelt, Syrek, Schmitt & Urbach
5. Akgunduz, Alkan, & Gök
6. Caniels, Semeijn & Renders

رفتار کاری پویا

رفتار کاری پویا بر خودآغازگری و آینده گرایی تمرکز دارد که در آن هدف فرد تغییر و بهبود خود و موقعیت شغلی و سازمانی است. رفتار شغلی پویا دارای سه بُعد عملکرد پویا، رفتار راهبردی پویا و رفتار پویای تناسب شخص - محیط است. این نوع رفتار شامل اقداماتی است که خود هدایت‌شونده و آینده محور هستند تا خود و موقعیت‌ها را تغییر دهند یا بهبود بخشند. رفتار کاری پویا قادر است شرایط را تغییر دهد، طرز فکر را بازسازی کند و وضعیت موجود را هم اجتماعی و هم غیراجتماعی تغییر دهد. دو ویژگی حیاتی از رفتار کاری پویا در محل کار وجود دارد: تصویب فعال ایده‌ها و حل مساله (یه، ژائو، وو و وو^۱، ۲۰۲۱). رفتار شغلی پویا دارای سه بعد عملکرد پویا، رفتار راهبردی پویا و رفتار پویای تناسب شخص-محیط "است: 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 میکنند. 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 و هنگامی رخ میدهد که افراد، دانش مهارت و منابع لازم را برای انطباق با تقاضاهای محیطی به دست می‌آورند(نعامی و منصوری، ۱۴۰۱).

رضایت شغلی

مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست(رضایت شغلی ندارد) نگرش منفی نسبت به شغل و به کار دارد. هنگامی که درباره نگرش کارکنان بحث می‌شود غالباً مقصود جز رضایت شغلی آنان نیست. در واقع در این زمینه این دو "رضایت شغلی" و "نگرش" را به جای یکدیگر بکار می‌برند. به عبارت دیگر رضایت شغلی میزان کلی تاثیر یا احساسات مثبتی است که افراد در مورد کارهای شان کسب می‌کنند(پاییس و پاتیرو^۲، ۲۰۲۰). رضایت شغلی میزان کلی تاثیر یا احساسات مثبتی است که افراد در مورد کارهای شان کسب می‌کنند(قاندامینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۱). رضایت شغلی همچنین به میل و اشتیاق و همچنین خوشحالی و خرسندی از انجام شغل برای یک فرد اشاره می‌کند. رضایت شغلی به عنوان یک عامل کلیدی است که منجر به تشخیص، درآمد پیشرفت و موفقیت در کسب اهداف

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان دیگر می شود که در نهایت به یک احساس کلی و عمومی رضایت منتج می شود(ساپوترا و ماهاپوترا^۱، ۲۰۲۲).

خودکارآمدی وسعت نقش

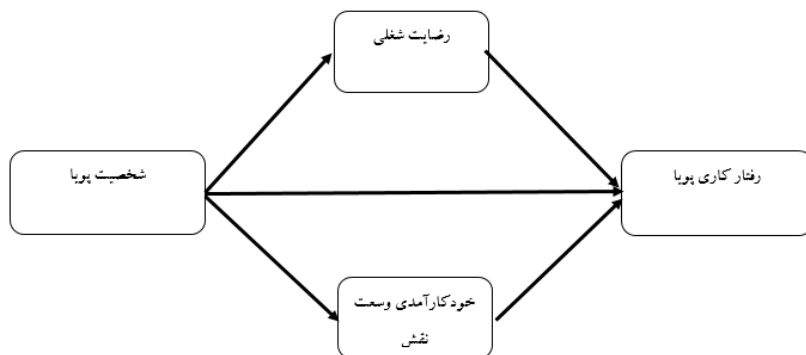
خودکارآمدی وسعت نقش به اعتماد مردم به توانایی آن ها برای داشتن یک نقش بزرگ تر و فعال تر اشاره دارد. آن ها نسبت به توانایی خود در تکمیل مجموعه ای از فعالیت ها اعتماد به نفس دارند و برای انجام این کار چه مجاز باشند و چه نباشند ، سوق داده می شوند(سایامسودین^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). در این زمینه تحقیقات نشان می دهد که خودکارآمدی وسعت نقش پیش بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوهای شغلی و در نهایت عملکرد شغلی به شمار می آید. همچنین خودکارآمدی وسعت نقش در ارتباط با متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد، عملکرد، نا منی شغلی (بطور منفی) می باشد. که این سازه را به عنوان یک عامل مهم در زمینه شغلی مطرح می سازد(دی کلرک، حق و عظیم^۳، ۲۰۱۹). خودکارآمدی وسعت نقش کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد و عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارتهای مشابه در موقعیتهای متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تفاوت باورهای کارآمدی آنان وابسته است. خودکارآمدی بندورا کاربردهای وسیعی در موقعیتهای یادگیری و پیشرفت دارد. مفهوم خود کارآمدی به طور وسیع در زمینه های بهداشتی، کلینیکی، آموزشی، اجتماعی و سازمانی بکار می رود. باورهای کارآمدی از طریق فرایندهای شناختی، انگیزشی، کارایی و گزینشی بر عملکرد تاثیر می گذارند(زارعی و ارشد حسینی، ۱۳۹۷).

در نهایت مطالعات متعدد نشان می دهند که کارکنان در محیط های کاری چالش برانگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیط هایی که پویایی آن ها را افزایش می دهد، بهترین عملکرد را نشان می دهند. از آنجا که امروزه منابع انسانی و نوع روابط آن ها برای هر سازمان و به طور کلی برای جامعه مهم ترین عامل و سرمایه محسوب می شود، 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 عده ای با اینکه بر افکار و احساسات خود مسلط اند و امکاناتی در اختیار دارند، از آن ها بهره نمی گیرند و ترجیح می دهند شرایط یکنواختی داشته باشند و به

1. Saputra & Mahaputra
2. Syamsudin
3. De Clercq ,Haq & Azeem

صورت منفعل با محیط خود رودررو می شوند، در حالی که عده ای دیگر به صورت فعالانه خود را با محیط درگیر می سازند و آگاهانه دست به تغییر شرایط اطرافشان می زنند و به موفقیت های بزرگی در حیطه ی مسؤولیت های شغلی شآن دست می یابند. چنین افرادی دارای ویژگی های مشترکی با یکدیگر می باشند و توانایی بالقوه ای برای ایجاد تغییر در محیط دارند و دارای رفتارهای پویا در شغل خود هستند که این رفتارها می تواند از رضایت شغلی و خودکارآمدی آنها را تقویت کند که همه این موارد از شخصیت پویای کارکنان سرچشمه می گیرد. محققان بیان می دارند افرادی که بتوانند خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازند، می توانند باعث تغییرات مؤثر در خود و محیط اطرافشان شوند. به افرادی که از چنین ویژگی برخوردار هستند افراد دارای شخصیت پویا می گویند. افراد دارای ویژگی شخصیت پویا بیشتر در مبادله اطلاعات درگیر می شوند، رابطه ی صادقانه ای را ساخته و از آن طریق مبادله ی اطلاعات انجام میدهند، خلاق هستند و مبادله اطلاعات و خلاقیت را به وسیله پرورش دادن روابط صادقانه افزایش می دهند. افراد با شخصیت پویا، از خودکارآمدی و رضایت شغلی بیشتری نسبت به افرادی با شخصیت بیشتر منفعل دارند که در نتیجه رفتارهای پویای شغلی را در آنها تقویت می کند. لذا هدف از این مطالعه تعیین تاثیر شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا با تاکید بر نقش واسطه گری رضایت شغلی و خودکارآمدی و وسعت نقش است. در مقایسه با مطالعه قبلی که معمولاً از متغیر درونی مانند ویژگی های روانشناختی مثبت به عنوان متغیر میانجی شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا استفاده می کند. این پژوهش از عامل بیرونی مانند رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش به عنوان متغیر میانجی آن رابطه استفاده می کند. بنابراین این مطالعه با هدف تعیین تأثیر شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا با تاکید بر نقش واسطه گری رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش انجام شد. متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: شخصیت پویا، رفتار کاری پویا، رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش که در مدل مفهومی زیر به نمایش گذاشته شده است. مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیل است که در این تحقیق بر گرفته از مطالعه سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) می باشد.

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق برگرفته از (سیامسودین و همکاران، ۲۰۲۲)

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است :

- ۱- شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا در شرکت ایمن خودرو شرق تاثیر معناداری دارد.
- ۲- شخصیت پویا بر رضایت شغلی در شرکت ایمن خودرو شرق تاثیر معناداری دارد.
- ۳- شخصیت پویا بر خودکارآمدی وسعت نقش در شرکت ایمن خودرو شرق تاثیر معناداری دارد.
- ۴- رضایت شغلی بر رفتار کاری پویا در شرکت ایمن خودرو شرق تاثیر معناداری دارد .
- ۵- خودکارآمدی وسعت نقش بر رفتار کاری پویا در شرکت ایمن خودرو شرق تاثیر معناداری دارد .
- ۶- رضایت شغلی رابطه میان شخصیت پویا و رفتار کاری پویا در شرکت ایمن خودرو شرق را واسطه گری می کند.
- ۷- خودکارآمدی وسعت نقش رابطه میان شخصیت پویا و رفتار کاری پویا در شرکت ایمن خودرو شرق را واسطه گری می کند.

روش پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس نوع داده های جمع آوری و تحلیل شده تحقیقی کمی است و راهبرد مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی می باشد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان یکی از شرکت های قطعه ساز گروه صنعتی ایران خودرو می باشد که تعداد آنها ۳۶۰ نفر بوده که به روش غیراحتمالی در دسترس و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر بعنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شده است. در این پژوهش ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است . شخصیت پویا توسط پرسشنامه آکگوندوز و

همکارانش (۲۰۱۸) با ۸ سوال، خودکارآمدی وسعت نقش توسط پرسشنامه پارکر، ویلیامز و ترنر^۱ (۲۰۰۶) با ۷ سوال، رضایت شغلی توسط پرسشنامه جیسوال و فیت^۲ (۲۰۱۷) با ۱۰ سوال و در نهایت رفتار کاری پویا توسط پرسشنامه پارکر و همکارانش (۲۰۰۶) با ۱۰ سوال اندازه گیری شد. لازم به ذکر است که سؤالات همه متغیرها بر روی یک طیف لیکرت پنج تایی از پاسخ دهندگان پرسیده شده اند. پرسشنامه مذکور ابتدا به فارسی ترجمه شد، سپس روایی صوری و محتوایی آن توسط خبرگان مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در نهایت روایی سازه ای پرسشنامه پس از جمع آوری داده ها با تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد. جزئیات ابزار اندازه گیری میدانی متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۱- نشان داده شده است.

جدول ۱- توضیح جزئیات پرسشنامه تحقیق

ردیف	متغیر	منبع	تعداد سوال
۱	شخصیت پویا توسط	آگوندوز و همکارانش (۲۰۱۸)	۸
۲	خودکارآمدی وسعت نقش	پارکر و همکارانش (۲۰۰۶)	۷
۳	رضایت شغلی	جیسوال و فیت (۲۰۱۷)	۱۰
۴	رفتار کاری پویا	پارکر و همکارانش (۲۰۰۶)	۱۰

در این پژوهش با وجود استفاده از پرسشنامه های استاندارد و همچنین اشراف محقق بر موضوع مورد مطالعه پس از تنظیم سوالات پرسشنامه ها را به رویت استاد محترم راهنما رسانده شده و پس از تأیید پرسشنامه ها تنظیم گردید. بر این اساس روایی وسیله اندازه گیری به صورت محتوایی حاصل شده است. همچنین به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج جدول زیر نشان می دهد آلفای کرونباخ کلیه متغیرهای تحقیق از ۰,۷۰ بیشتر می باشد که پایایی مورد قبول است.

1. Parker, Williams & Turner
2. Jaiswal & Fit

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان

جدول ۲- نتایج پایایی پرسشنامه ها

متغیرهای تحقیق	آلفای کرونباخ
خودکارآمدی وسعت نقش	۰,۸۶۰
رضایت شغلی	۰,۸۷۹
رفتار کاری پویا	۰,۸۵۴
شخصیت پویا	۰,۸۶۲

همچنین در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. ابتدا جهت تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد نظر از پارامتر های آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای فراوانی در قسمت آزمون فرضیات تحقیق، با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس ، از روش همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده ها

نتایج متغیرهای جمعیت شناختی: در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه های آماری متغیرهای جنسیت، سن و سطح تحصیلات و وضعیت خدمت پرداخته شده است. مشخصات پاسخ دهندگان که از پرسشنامه ارائه توسط محقق جمع آوری شد شامل سن ، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت پاسخ دهندگان بود که از مجموع ۱۸۶ پرسشنامه، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سن ۳۱ تا ۴۰ سال می باشد، که حدود ۵۰,۵ درصد افراد نمونه را تشکیل می دهند و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سن ۲۰ تا ۳۰ سال هستند که ۳,۸ درصد و ۵۸,۱ درصد از مرد و ۴۱,۹ درصد از پاسخ دهندگان زن هستند. همچنین بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک لیسانس می باشد، که حدود ۵۰ درصد افراد نمونه را تشکیل می دهند و کمترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک دکتری هستند که ۱,۱ درصد تشکیل داده اند . همچنین اطلاعات مربوط به وضعیت خدمت پاسخ دهندگان نشان میدهد که بیشترین سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال می باشد که ۳۲,۸ درصد را تشکیل می دهد و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کمتر از ۵ سال می باشد که ۳,۸ درصد را تشکیل داده اند.

مدل اندازه گیری تحقیق

از آنجا که مدل اندازه گیری تحقیق از نوع انعکاسی می باشد آزمونها برای تحقیق ، انعکاسی انتخاب می گردد. مطابق با مطالعات هیر^۱ (۲۰۱۰) پیش از انجام هر آزمونی در مدل های اندازه گیری انعکاسی ، باید آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا تک بعدی کردن سئوالات یک متغیر انجام گیرد. آزمون پیش از مدلسازی معادله ساختاری به منظور آزمون فرضیات تحقیق ، لازم است اعتبار ابزار سنجش پژوهش از طریق تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (CFA) تایید شود.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی (CFA) برای گویه های پرسشنامه

مقوله	گویه	بارعاملی ^۲	آماره	کشیدگی	چولگی
شخصیت پویا	P1	۰,۶۵۶	۹,۹۲۲	۵,۵۳۵	-۱,۹۶۳
	P2	۰,۷۲۲	۱۱,۶۲۱	۰,۳۳۸	-۰,۵۶۱
	P3	۰,۵۸۹	۷,۹۸۶	-۰,۳۸۵	-۰,۸۹۱
	P4	۰,۴۷۳	۳,۱۸۲	۰,۷۲۸	-۰,۷۳۹
	P5	۰,۶۴۴	۹,۳۶۶	۰,۸۵۴	-۰,۷۶۷
	P6	۰,۸۴۲	۱۹,۸۱۰	-۰,۲۰۶	-۰,۰۰۳
	P7	۰,۶۹۲	۱۳,۹۳۹	۱,۰۲۹	-۰,۷۶۷
	P8	۰,۷۸۶	۱۵,۴۹۱	-۰,۸۴۱	-۰,۲۶۰
	P9	۰,۷۹۰	۱۴,۶۸۰	-۰,۰۶۶	-۰,۰۸۳
	P10	۰,۶۶۹	۸,۱۹۵	-۰,۶۴۷	-۰,۱۳۱
رفتار کاری پویا	P11	۰,۷۸۴	۱۱,۶۸۹	۰,۴۹۷	-۰,۶۳۳
	P12	۰,۷۳۳	۱۳,۰۷۵	-۰,۶۶۶	-۰,۱۸۶
	P13	۰,۷۰۲	۸,۴۰۴	-۰,۲۸۱	-۰,۶۵۵
	P14	۰,۷۸۵	۱۳,۳۸۵	-۰,۶۴۱	-۰,۰۷۹
	P15	۰,۵۴۶	۳,۷۰۸	۳,۶۵۸	-۱,۴۰۴
	P16	۰,۷۴۴	۱۲,۶۵۳	-۰,۷۹۴	-۰,۳۶۵
	P17	۰,۶۳۹	۸,۵۸۷	۰,۴۹۷	-۰,۶۳۳
رضایت شغلی	P18	۰,۴۶۱	۵,۴۲۳	۹,۱۱۹	-۲,۳۱۵
	P19	۰,۵۰۵	۳,۷۴۴	۰,۲۵۴	-۰,۲۶۷
	P20	۰,۷۷۹	۱۱,۹۲۳	-۰,۳۸۰	-۰,۴۲۴

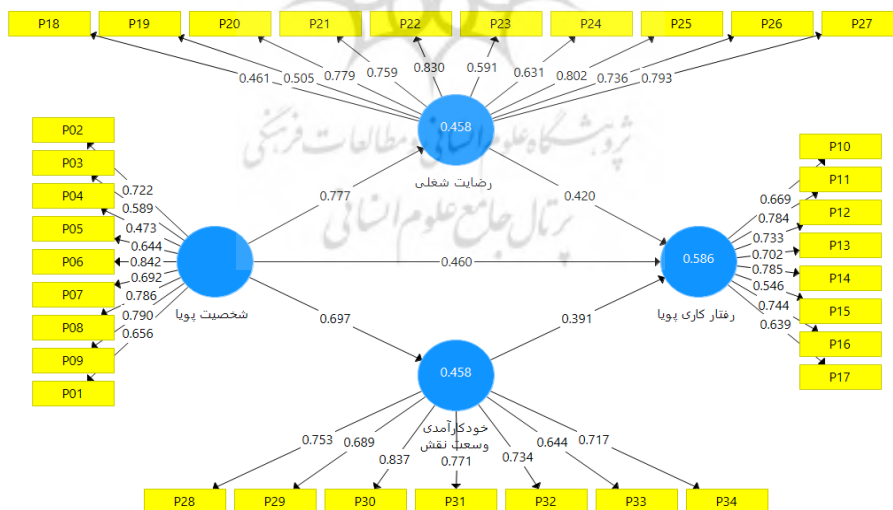
1. Hair

2. Estimate

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان

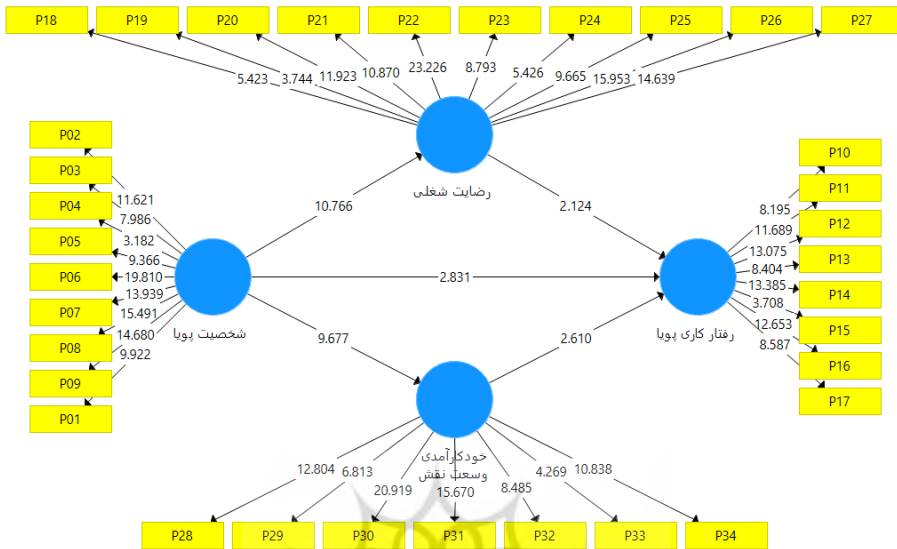
مقوله	گویه	بار عاملی ^۲	آماره	کشیدگی	چولگی
خودکارآمدی وسعت نقش	P21	۰,۷۵۹	۱۰,۸۷۰	-۰,۶۸۶	-۰,۲۴۲
	P22	۰,۸۳۰	۲۳,۲۲۶	-۰,۹۴۳	-۰,۱۱۴
	P23	۰,۵۹۱	۸,۷۹۳	۱,۱۷۶	-۱,۱۸۶
	P24	۰,۶۳۱	۵,۴۲۶	۰,۱۵۹	-۰,۱۶۴
	P25	۰,۸۰۲	۹,۶۶۵	۰,۱۵۶	-۰,۱۹۷
	P26	۰,۷۳۶	۱۵,۹۵۳	۰,۴۶۴	-۰,۶۳۳
	P27	۰,۷۹۳	۱۴,۶۳۹	۰,۳۹۲	-۰,۶۹۷
	P28	۰,۷۵۳	۱۲,۸۰۴	-۰,۵۱۸	-۰,۲۰۷
	P29	۰,۶۸۹	۶,۸۱۳	۱,۲۲۱	-۰,۶۶۶
	P30	۰,۸۳۷	۲۰,۹۱۹	۰,۳۰۸	-۰,۳۹۵
	P31	۰,۷۷۱	۱۵,۶۷۰	-۰,۴۵۴	-۰,۴۸۷
	P32	۰,۷۳۴	۸,۴۸۵	۰,۶۹۱	-۰,۴۸۵
	P33	۰,۶۴۴	۴,۲۶۹	۲,۳۵۹	-۱,۱۷۷
	P34	۰,۷۱۷	۱۰,۸۳۸	۱,۲۳۸	-۱,۰۳۶
	P35	۰,۶۵۳	۴,۲۱۹	۲,۳۸۹	-۱,۱۷۸

نمودار ۱- بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی را نشان می دهد.



نمودار ۱- بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی

نمودار ۲- آماره ی تی مدل تحلیل عاملی تاییدی را نشان می دهد.



نمودار ۲- آماره تی مدل تحلیل عاملی تاییدی

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش بینی گوینده های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار آماره آزمون آنها از ۱,۹۶ بیشتر میباشد لذا در این مرحله هیچیک از سئوالات حذف نمی شوند و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی شوند. همچنین مدل پژوهش با توجه به شاخص های اندازه گیری کننده ی متغیرها باید در نمونه های دیگری از همان جامعه نیز برآوردهای مشابهی را ارائه دهد. بنابراین در مدل اندازه گیری انعکاسی اصلاح شده ، آزمون های متفاوتی برای پایایی مدل انجام می گیرد که اکثر صاحب نظران روی آن توافق دارند که همه ی این آزمونها باید گرفته شود. همبستگی درونی سئوالات یک متغیر خارج از مدل را نشان می دهد. آلفای کرونباخ مطابق با نظر فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۶) باید بالای ۰,۷ باشد . یعنی همبستگی سئوالات هر متغیر خارج از مدل باید بالای ۰,۷ باشد که نتایج آن در بخش قبلی ارائه گردید. همچنین به منظور تناسب و اعتبار بخشی لازم است از روایی همگرا و واگرا و یا همان وجوه اعتبار افتراقی آنها اطمینان کسب کرد که میزان همبستگی بین هر دو مورد از

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان آنها به صورت دو به دو، کمتر از عدد ۰,۹ است و براساس آن عدم همپوشانی بین ابعاد متغیرهای تحقیق در قالب اعتبار افتراقی نیز تایید می شود که در نتیجه آن اعتبار سازه مدل مورد تایید واقع می شود. این آزمون توسط هنسeler^۱ (۲۰۰۹) برای روایی همگرا پیشنهاد شد و بیان شد که در هر متغیر AVE باید بزرگتر از ۰,۵ باشد.

جدول ۴- نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی

ردیف	متغیرهای تحقیق	آزمون میانگین واریانس استخراجی
۱	خودکارآمدی وسعت نقش	۰,۵۴۴
۲	رضایت شغلی	۰,۵۹۰
۳	رفتار کاری پویا	۰,۵۹۶
۴	شخصیت پویا	۰,۵۸۵

کلیه ضرایب AVE برای متغیرها بالای عدد ۰,۵ شده است. همچنین جهت شاخص نیکویی برازش (Gof) که تمام پیش بینی های مدل اندازه گیری و مدل ساختاری را کیفیت سنجی می کند با ۰,۰۱، ۰,۲۶ و ۰,۳۶ محاسبه می شود که در این تحقیق، عدد ۰,۴۹۶ بدست آمده است که نشان می دهد اندازه ی این شاخص قوی می باشد.

آزمون فرضیات

۱-فرضیه اول: شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی ضریب اثر شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا ، نشان می دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۶۰ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۲,۸۳۱ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۵- نتایج تحلیل فرضیه اول

نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۲,۸۳۱	۰,۰۰۰	۰,۴۶۰	شخصیت پویا ← رفتار کاری پویا

۲- فرضیه دوم: شخصیت پویا بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی ضریب اثر شخصیت پویا بر رضایت شغلی کارکنان، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۷۷۷ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۱۰,۷۶۶ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شخصیت پویا بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۶- نتایج تحلیل فرضیه دوم

نتیجه	عدد معناداری (آماره آزمون)	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	۱۰,۷۶۶	۰,۰۰۰	۰,۷۷۷	شخصیت پویا ← رضایت شغلی کارکنان

۳- فرضیه سوم: شخصیت پویا بر خودکارآمدی و وسعت نقش کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی ضریب اثر شخصیت پویا بر خودکارآمدی و وسعت نقش، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۶۹۷ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۹,۶۷۷ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شخصیت پویا بر خودکارآمدی وسعت نقش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۷- نتایج تحلیل فرضیه سوم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
شخصیت پویا ← خودکارآمدی وسعت نقش	۰,۶۹۷	۰,۰۰۰	۹,۶۷۷	تایید

۴- فرضیه چهارم: رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کاری پویا کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی ضریب اثر رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کاری پویا کارکنان ، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۲۰ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۲,۱۲۴ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کاری پویا کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۸- نتایج تحلیل فرضیه چهارم

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
رضایت شغلی کارکنان ← رفتار کاری پویا کارکنان	۰,۴۲۰	۰,۰۰۰	۲,۱۲۴	تایید

۵- فرضیه پنجم: خودکارآمدی وسعت نقش بر رفتار کاری پویا کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

بررسی ضریب اثر خودکارآمدی وسعت نقش بر رفتار کاری پویا کارکنان ، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۳۹۱ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۲,۶۱۰ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی خودکارآمدی وسعت نقش بر رفتار کاری پویا کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۹- نتایج تحلیل فرضیه پنجم

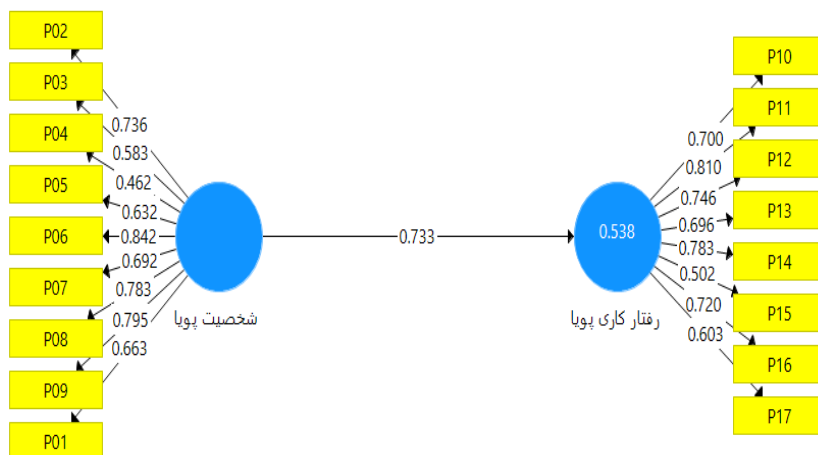
مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
خودکارآمدی وسعت نقش ← رفتار کاری پویا کارکنان	۰,۳۹۱	۰,۰۰۰	۲,۶۱۰	تایید

۶- فرضیه ششم: رضایت شغلی کارکنان بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان را واسطه‌گری می‌کند.

این فرضیه به بررسی نقش میانجی‌گری رضایت شغلی کارکنان بین متغیر مستقل شخصیت پویا و وابسته (رفتار کاری پویا کارکنان) تحقیق پرداخته است. در این تحقیق ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مثبت این است که در حضور متغیر رضایت شغلی کارکنان، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان عدد ۰,۴۶۰ بدست آمده است و VAF عدد ۰,۴۱۵ بدست آمده است بنابراین، نقش متغیر رضایت شغلی کارکنان، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نمودار ۳- بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی بدون ورود میانجی را نشان می‌دهد.

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان



نمودار ۳- بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی بدون ورود میانجی

نمودار ۴- آماره ی تی مدل تحلیل عاملی تاییدی بدون ورود میانجی را نشان می دهد.



نمودار ۴- آماره تی مدل تحلیل عاملی تاییدی بدون ورود میانجی

جدول ۱۰- نتایج تحلیل فرضیه ششم تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۱۰- نتایج تحلیل فرضیه ششم

نتیجه	VAF	عدد معناداری (آماره آزمون)	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	--	۱۴,۰۸۰	۰,۰۰۰	۰,۷۳۳	شخصیت پویا ← رفتار کاری پویا کارکنان (بدون ورود متغیر میانجی)
تایید	۰,۴۱۵	۲,۸۳۱	۰,۰۰۰	۰,۴۶۰	شخصیت پویا ← رضایت شغلی کارکنان ← رفتار کاری پویا کارکنان

۷-فرضیه هفتم: خودکارآمدی وسعت نقش بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان را واسطه گری می کند.

این فرضیه به بررسی نقش میانجی گری خودکارآمدی وسعت نقش بین متغیر مستقل شخصیت پویا و وابسته (رفتار کاری پویا کارکنان) تحقیق پرداخته است. در این تحقیق ورود متغیر میانجی گر نتایج می بین این است که در حضور متغیر خودکارآمدی وسعت نقش، بتای استاندارد برای رابطه ی بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان عدد ۰,۴۶۰ بدست آمده است و VAF عدد ۰,۳۷۲ بدست آمده است بنابراین، نقش متغیر خودکارآمدی وسعت نقش، میانجی گری جزئی است و فرضیه ی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

نمودار ۳ و ۴ ضریب مسیر و بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی بدون ورود میانجی را نشان می دهد و همچنین نمودارهای ۱ و ۲ ضریب مسیر و بارعاملی فرضیه هفتم تحقیق ، را نشان می دهد .

جدول ۱۲- نتایج تحلیل فرضیه هفتم

نتیجه	VAF	عدد معناداری (آماره آزمون)	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر مستقیم
تایید	--	۱۴,۰۸۰	۰,۰۰۰	۰,۷۳۳	شخصیت پویا ← رفتار کاری پویا کارکنان (بدون ورود متغیر میانجی)
تایید	۰,۳۷۲	۲,۸۳۱	۰,۰۰۰	۰,۴۶۰	شخصیت پویا ← خودکارآمدی وسعت نقش ← رفتار کاری پویا کارکنان

نتیجه گیری

مطالعه حاضر با بررسی رابطه شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا با تاکید بر نقش واسطه گری رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان ، لزوم انجام پژوهش های تجربی را در زمینه معنای کار برجسته کرد. در این راستا، نتایج فرضیه اول نشان داد شخصیت پویا بر رفتار کاری پویا کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد که نتایج حاصل از این فرضیه، با نتایج پژوهشهای قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۲)، تقی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، حکیمی (۱۳۹۹)، چنانی و همکاران (۱۳۹۶) و همچنین پژوهشهای سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، تکلی و همکاران (۲۰۲۱)، مک کورمیک و همکاران (۲۰۱۹) هم راستا است. در تایید این نتیجه می توان چنین بیان کرد که شخصیت پویا مربوط ترین عامل فردی است که قادر است رفتارهای پویای کارکنان را پیش بینی می کند. کارکنانی که شخصیت پویا دارند تمایل به اتخاذ یک نقش پویا در محیط کاری شان همچون جستجوی فعالانه بازخورد، تلاش برای کاهش اطمینان با ملاحظه کار و محیط اجتماعی شأن، نشان دادن تلاش برای بدست آوردن کنترل شخصی دارند. شخصیت پویا به کارکنان کمک می کند تا فراتر از وظایف رسمی رفته و روابط بین شخصی مفید ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر شوند، و در محیط کاری شان 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 شخصی شأن ایجاد می کنند. در فرضیه دوم نتایج بیانگر تاثیر مثبت و معنادار شخصیت پویا بر رضایت شغلی کارکنان بود که این نتیجه، با نتایج پژوهشهای قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۲)، رضایی (۱۴۰۱)، فرخی و احمدارد (۱۳۹۹) و همچنین سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) هم راستا است. در این راستا می توان چنین بیان کرد که افراد با شخصیت پویا تمایل زیادی دارند تا به شیوه ای پویا به واسطه فراهم آوردن تقاضاها و منابع شغلی بالا، تغییراتی را ایجاد نمایند. به این دلیل که افراد پویا فرصت هایی را برای مؤثر واقع شدن ایجاد می کنند. دگرگون سازی شغل، اشتیاق شغلی را تسهیل می کند و به طور مستقیم بر رضایت شغلی اثر می گذارد، زیرا کارکنانی که محیط کار خود را تغییر می دهند به گونه ای پویا تقاضاها و منابع شغلیشان را با توانایی ها و نیازهای خود متناسب می سازند که در نهایت سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان می گردد. در فرضیه سوم پژوهش تاثیر شخصیت پویا بر خودکارآمدی وسعت نقش کارکنان تایید گردید که با نتایج پژوهشهای قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۲)، بختیاری و همکاران (۱۴۰۱)، عابدینی بلترک و کریمی مزیدی (۱۴۰۰) و

همچنین پژوهشهای سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) و اصغر^۱ و همکاران (۲۰۲۱) هم راستا است. در تایید این فرضیه می توان چنین بیان کرد که کارکنانی که دارای شخصیت پویا، منفعلانه منتظر رسیدن اطلاعات شغلی نمی مانند، بلکه بطور خودانگیخته در جستجوی بازخورد هستند و از همکاران خود میخواهند که به آنها بازخورد شغلی ارائه کنند که این مساله میتواند بر خودکارآمدی وسعت نقش کارکنان در محیط کار اثر گذار باشد و آنرا تقویت نماید. افراد با شخصیت پویا مطابق با میل خود محیط فیزیکی شان را تغییر می دهند، آن ها فرصت ها را شناسایی می کنند، اقداماتی انجام می دهند و تا زمانی که تغییرات معنی دار و بالارزشی را در محیط کار خود به وجود بیاورند، به تلاش خود ادامه می دهند و در این راه ثابت قدم می مانند که این امر خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان را تقویت می کند. نتیجه فرضیه چهارم تحقیق نیز تاثیر مثبت رضایت شغلی کارکنان بر رفتار کاری پویا کارکنان را تایید نمود که با نتایج پژوهشهای قربانی و خلعتبری (۱۴۰۱)، رضایی (۱۴۰۱)، فرخی و احمدارد (۱۳۹۹) و همچنین پژوهش سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) هم راستا است می توان چنین بیان کرد که کارکنانی که رضایت از شغل و سازمان دارند می توانند رفتارهای پویا در سازمان از خود نشان دهند و روابط قوی تری با همکاران و سرپرست برقرار کرده، اطلاعات بیشتری بدست آورده، در مورد رفتارهای خود بازخورد می گیرند تا نقاط ضعف رفتاری خود را رفع کنند که همه این موارد موجب ارتقا رفتار آنها می شود و در نتیجه رفتار پویا در کارکنان را تقویت می کند. در فرضیه پنجم تحقیق خودکارآمدی وسعت نقش بر رفتار کاری پویا کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد که با نتایج پژوهشهای بختیاری و همکاران (۱۴۰۱)، فرخی و احمدارد (۱۳۹۹) و همچنین پژوهشهای سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، اصغر و همکاران (۲۰۲۱) هم راستا است و در بیان نتایج حاصل از این فرضیه می توان چنین بیان کرد که خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان به دلیل آن که نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد تاثیر فراوانی بر رفتارهای پویای کاری کارکنان نیز دارد. در تایید فرضیه ششم تحقیق که رضایت شغلی کارکنان بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان را واسطه گری می کند و با نتایج پژوهشهای قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۲)، تقی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، حکیمی (۱۳۹۹) و همچنین پژوهشهای سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، بای و همکاران (۲۰۲۲)، تکلی و همکاران (۲۰۲۱)، مک کورمیک و همکاران (۲۰۱۹) هم راستا است می توان چنین بیان کرد که کارکنانی که از کار خود راضی باشند و رضایت شغلی داشته باشند دارای شخصیت پویا و

شخصیت پویا عامل بروز رفتار کاری پویا با تاکید بر رضایت شغلی و خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان

فعال در سازمان هستند. 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 به دست گیرند، این نوع از کارکنان، افرادی مثبت و نسبت به تغییر پذیرا هستند و تغییرات مفید محیطی را از طریق جمع آوری اطلاعات کلیدی در شغل برای موفقیت شخصیشان ایجاد میکنند و در نتیجه میزان خودکارآمدی وسعت نقش در آنان افزایش می یابد. در نهایت در راستای تایید فرضیه هفتم که نشان داد خودکارآمدی وسعت نقش بین شخصیت پویا و رفتار کاری پویا کارکنان را واسطه گری می کند و با نتایج پژوهشهای قزلسفلو و همکاران (۱۴۰۲)، تقی زاده و همکاران (۱۴۰۱)، بختیاری و همکاران (۱۴۰۱)، عابدینی بلترک و کریمی مزیدی (۱۴۰۰) و همچنین پژوهشهای سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، اصغر و همکاران (۲۰۲۱)، تکی و همکاران (۲۰۲۱)، مک کورمیک و همکاران (۲۰۱۹) هم راستا بود می توان چنین بیان کرد که پویا بودن شخصیت یک فرد در سازمان، اثرات سودمندی در سطح فردی همچون افزایش عملکرد، خشنودی شغلی و تناسب بین فرد و شغل و در سطح سازمانی موجب ارزیابی بهتر از سوی مشتریان، افزایش خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد تیمی کارکنان می شود. این اثرات سودمند و متنوع رفتار پویا باعث می شود که میزان خودکارآمدی وسعت نقش در کارکنان افزایش یابد و چنین استنباط می شود کارکنانی که دارای خودکارآمدی در انجام وظایق شغلی خود هستند، محیط کار خود را به گونه ای پویا تغییر می دهند یعنی در دگرگون سازی شغل خود درگیر می شوند، رفتار کاری پویاتری خواهند داشت.

پیشنهادهات

- پیشنهاد می شود مدیران سازمانها و شرکت ها به طور مستمر از وجود رفتارهای شخصیتی پویا در میان کارکنان خود از طریق ارزیابی عملکرد مداوم اطمینان حاصل کنند. همچنین فرصت های آموزشی نظری و عملی را درباره تصمیم گیری، مدیریت بحران، بیان انتظارات شغلی، کار تیمی و ارتباطات برای کارکنان خود فراهم کنند.
- به مدیران پیشنهاد می گردد با توجه به اینکه عوامل فردی و سازمانی متعددی بر روی بروز رفتار های کاری پویا تاثیر دارند، علاوه بر تلاش جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان که موجب بروز رفتار کاری پویا می گردد به سایر عوامل از قبیل شیوه رهبری مدیران میانی، احساس ایمنی روانشناختی در محیط کار و حمایت سازمانی نیز توجه داشته باشند.

- استفاده از الگوهای موفق و سرآمد، ارائه بازخورد مثبت، ورزش در محل کار و برنامه های سلامتی، منافع حمایت از خانواده و حتی فعالیت های اجتماعی غیر رسمی مانند اردوهای خانوادگی، اقداماتی هستند که مدیران شرکت ایمن خودرو شرق می توانند در بهبود رضایت شغلی در کارکنان انجام دهند.

-مدیران باید به ویژگی های شخصیتی مناسب مانند شخصیت پویا در هنگام گزینش کارکنان و جذب و استخدام توجه بیشتری کنند. ویژگی هایی مانند ایجاد تغییرات مثبت به طور فعالانه و توانایی ایجاد احساس مثبت در شغل. برای مثال، می توان از نتایج آزمونهای شخصیتی به عنوان یکی از معیارهای گزینش کارکنان استفاده نمود.

- از آنجایی که بهره وری و رفتار کاری کارکنان تا حد زیادی تابع شرایط محیط کار است پیشنهاد می گردد مدیران شرکت با کاهش استرس های محیط کار و بهبود و ارتقاء بهداشت روانی محیط کار زمینه را برای رشد و شکوفایی و عملکرد مثبت و رفتار پویای کارکنان فراهم آورند .

- با توجه به تاثیر شخصیت پویا بر بروز رفتار های کاری پویای کارکنان، لذا به مدیران پیشنهاد می گردد در هنگام استخدام نیروی جدید به ویژگی های شخصیتی آنها توجه کنند. ویژگی های از قبیل مهارت های خودکنترلی، مدیریت استرس، ذهن تحلیل گر، توانایی اجتماعی شدن، استفاده بهینه از منابع.

-از آنجایی که کارکنان خودکارآمد با انگیزه ای قوی تر با مشکلات و موانع روبرو می شوند و کارایی بیشتری از خود نشان می دهند لذا به مدیران شرکت توصیه می گردد برای ارتقاء خودکارآمدی شغلی از دوره های آموزش ضمن خدمت استفاده نمایند و نتیجه اثر بخشی دوره ها بر روی کارکنان به عنوان یک آیتم ارزیابی عملکرد برای کارکنان محسوب گردد .

همچنین این تحقیق در اجرا دارای محدودیتهایی بوده است که رفع آنها می تواند به اجرای تحقیقات مشابه کمک کند:

-محدودیت تک مرحله ای بودن فرایند تحقیق، به این معنی که چون این تحقیق در یک مرحله به انجام رسیده است، احتمالاً بر روایی و پایایی پژوهش مؤثر واقع خواهد شد؛
-کمبود پژوهش های مشابه و همراستا در ارتباط با چارچوب نظری این مطالعه در منابع داخلی و خارجی، تا حدودی امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه را از پژوهشگر سلب می نمود.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- بختیاری، رودابه، موسوی نیا، سیدمحمدجواد، لقایی، مرضیه، ارشدی، نسرين. (۱۴۰۱). اثر شخصیت پویا، تواناییهای شناختی و ثبات هیجانی بر موفقیت کارراهه ذهنی با میانجیگری خودکارآمدی در مدیران زن سازمانهای دولتی شهر اهواز، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. ۳ (۲۳): ۱۴۶-۱۵۸.
- تقی زاده، هادی، اصفهانی نیا، اکرم، قربانی، سعید. (۱۴۰۱). اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش با نقش میانجی احساس شایستگی در شغل، فصلنامه علوم ورزش. ۴۵ (۱۴): ۱۳۹-۱۵۹.
- چنانی، رضا، نعمی، عبدالزهره، ارشدی، نسرين، هاشمی، سید اسماعیل. (۱۳۹۶). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجیگر حالتیهای انگیزشی پویا کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۲): ۹-۳۱.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجیگری معنای کار، پژوهش نامه روانشناسی مثبت. ۶ (۳۲): ۳۵-۴۸.
- رضائی، نورمحمد. (۱۴۰۱). الگوی ساختاری تاثیر توسعه شایستگی های حرفه ای بر رضایت شغلی: نقش میانجی خودکارآمدی روانشناختی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. ۲ (۱۰): ۹۷-۱۲۹.
- زارعی، سلمان، ارشد حسینی، اعظم السادات. (۱۳۹۷). اثربخشی درمان مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و خودکارآمدی شغلی مربیان تربیت بدنی. مطالعات روان شناسی ورزشی، ۷ (۲۶): ۴۵-۶۰.
- سیم خواه، مسعود، محمدخانی، الهه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر شخصیت پویای مدیران بر نوآوری و بهبود خدمات با میانجیگری پویای محیطی و سرمایه اجتماعی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول (ویژه نامه): ۲۰۹-۲۱۸.
- شعبانی، احمد، فاضلی، سمانه، رجایی پور، سعید، کشوری، مریم. (۱۴۰۱). سنجش رضایت شغلی کتابداران در دوران دورکاری کووید-۱۹. مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳۳ (۳): ۲۵-۳۶.
- عابدینی بلترک، میمنت، کریمی مزیدی، علی. (۱۴۰۰). بررسی نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه ی ویژگی های شخصیتی با صلاحیت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. پویا در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، (۱۵): ۱-۱۹.

- فرخی، نورعلی، احمدارد، فرید. (۱۳۹۹). رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی گر خودکارآمدی شغلی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲): ۲۸۳-۳۰۰.
- قائدامینی هارونی، عباس، صادقی ده چشمه، مهرداد، دشتی عسکری، حسین، گشمرد، محمد علی. (۱۴۰۱). تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار. *مدیریت دانشگاهی*، ۱(۳): ۴۲-۲۱.
- قربانی، مریم، خلعتبری، جواد. (۱۴۰۰). نقش میانجی ویژگی های شغلی در رابطه بین رضایت شغلی با خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی در بین کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی غرب مازندران، *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*. ۶۵ (۱): ۲۹ - ۳۸.
- قزلسفلو، حمیدرضا، یازرلو، محمد مهدی، بای، ناصر. (۱۴۰۲). تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلافانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۱۵(۱): ۵۷-۹۱.
- کریمی، سعید، احمدی ملک، فرزانه، یعقوبی فرانی، احمد. (۱۴۰۰). واکاوی تاثیر جو نوآوری بر رفتار نوآورانه کارشناسان کشاورزی: نقش میانجی سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی خلاق، *پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۴ (۱): ۳۵ - ۵۲.
- نعامی، عبدالزهر، منصوری، اسماء. (۱۴۰۱). تدوین و آزمون الگویی از اثر رهبری مثبت بر رفتار شغلی پویا و توانمندسازی روانشناختی با میانجی گری تاب آوری سازمانی. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۸(۴): ۱-۱۵.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34: 105-114.
- Asghar, F., Mahmood, S., Iqbal Khan, K., Gohar Qureshi, M., & Fakhri, M. (2022). Eminence of leader humility for follower creativity during COVID-19: the role of self-efficacy and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 12, 790517.
- Caniels, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1):48-66.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1): 184-203.
- Fornell, C. and Larcker, D.(1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; *Journal of Marketing Research*, 15(1): 39-50.
- Jaiswal, G., Fit, J., 2017. Impact of Employee Engagement on Job Satisfaction and Motivation. May.

- Henseler, J. Ringle, CM. Sinkovics, R.R. (2009). (The use of partial least squares) path modeling in international marketing . *Advances in International Marketing* 20: 319-277.
- Kuo, C.-C., Ye, Y.-C., Chen, M.-Y., & Chen, L. H. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, 44(3): 482-494.
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person-situation interactions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92(1): 30-51.
- Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, 30(2): 100703.
- Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human resource management*, 61(3):295-314
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8): 577-588.
- 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. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3): 636.
- Peariasamy, S. D., Omar, Z., Basri, R., & Alias, S. (2020). Magnitude of role-breadth selfefficacy in teacher proactive work behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(7): 446-459.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4):762-772..
- Syamsudin, N., Eliyana, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., Giyanto, B., Emur, A. P., & Zahar, M. (2022). Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior? *Heliyon*, 8(1),415-139.
- Tekeli, M., & Özkoç, A. G. (2021). The Effect of Proactive Personality and Locus of Control on Innovative Work Behavior: the Mediating Role of Work Engagement. *Anais Brasileiros De Estudos Turísticos*, 12(1): 1-12.
- Weigelt, O., Syrek, C. J., Schmitt, A., & Urbach, T. (2019). Finding peace of mind when there still is so much left undone—A diary study on how job stress, competence need satisfaction, and proactive work behavior contribute to work-related rumination during the weekend. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3): 373.
- Ye, S., Xiao, Y., Wu, S., & Wu, L. (2021). Feeling trusted or feeling used? The relationship between perceived leader trust, reciprocation wariness, and proactive behavior. *Psychology Research and Behavior Management*: 1461-1472