

بررسی رابطه‌ی وظیفه‌شناسی با ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد با میانجی‌گری شخصیت پویا

بهنام محمدی^{۱*}، کیومرث بشلیده^۲، عبدالزهره نعامی^۳، سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی^۴

چکیده:

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی وظیفه‌شناسی با ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد با میانجی‌گری شخصیت انجام شده است.

روش: جامعه‌ی این پژوهش کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند بوده است که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه‌ی پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق پرسش‌نامه‌ی شخصیتی نئو (بعد وظیفه‌شناسی)، زیربدهای ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد پرسش‌نامه‌ی رفتارهای پویای اشفورد و بلک و مقیاس شخصیت پویای بتمن و کرنت بودند.

یافته‌ها: ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش تحلیل مسیر انجام شد. نتایج از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کردند. برازش بهتر از طریق حذف یک مسیر غیرمعنی‌دار به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که شخصیت پویا رابطه‌ی بین وظیفه‌شناسی با ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد را میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تأثیری شگرف بر شغل آن‌ها دارد، به دلیل اینکه موجب انگیزه برای ایجاد و تقویت شبکه‌ی ارتباطی آن‌ها در کار می‌گردد و موجب تلاش برای رفع مشکلات کاری و پیشرفت از طریق جستجو برای گرفتن بازخورد می‌شود.

واژگان کلیدی: وظیفه‌شناسی، ایجاد شبکه‌ی ارتباطی، جستجوی بازخورد، شخصیت پویا.

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی دانشگاه شهید چمران، * نویسنده مسئول: mohammadibehnam19@chmail.ir

^۲ دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران

^۳ دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران

^۴ استادیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران

An Investigation on the Relationship between Conscientiousness with Networking and Search Feedbacks Mediated by Proactive Personality

Mohammadi, B.; Bashlide, K.; Naami, A.; Hashemi Sheykh Shabani, S. E.

Abstract:

Introduction: The present study aimed at investigating the impact of Search Feedbacks with job Performance and Job satisfaction Mediated by Perceived Supervisor Support.

Method: The statistical population of this survey consisted of the personnel of Bid Boland gas refinery from whom 260 people were selected using the hierarchical random sampling method. The data collection tools were NEO Personality Inventory (Conscientiousness dimension), Proactive Behavior Questionnaire (Networking & Search Feedbacks dimension) and Proactive Personality Scale.

Results: The assessment of the proposed pattern was conducted through path analysis. The results supported the suitability of the relationship between the patterns and the collected data. Significant and better relationship could be achieved by eliminating one insignificant paths. The results revealed that Proactive Personality mediated the effect of Conscientiousness on Networking and Search Feedbacks.

Conclusion: Personality traits staff has a significant impact on their job, because the causes motivated to create and strengthen their relationship in the network and Thereby trying to fix problems with work and progress through the search feedback.

Keywords: Conscientiousness, Networking, Search Feedbacks, Proactive Personality.

مقدمه

شاید بتوان گفت که ارتباط، یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال عالی‌ترین دستاوردهای بشر بوده است. ارتباط در گذشته و برای انسان اولیه، علاوه بر کارکردهایی که در جهت حفظ حیات و یاری گرفتن از دیگران داشته، زمینه‌ساز فعالیت‌های اجتماعی و سرآغازی بر زندگی اجتماعی نیز بوده است. اما در عصر حاضر اهمیت برقراری رابطه به حدی است که انسان، پیوسته در جهت ابداع و ساخت انواع وسایل، ابزارها، روش‌ها و شیوه‌های کارآمدتر ارتباط جمعی و بین فردی می‌کوشد. برقراری ارتباط به دلایل مختلفی مانند وقت‌گذاری، بررسی مسائل شغلی و مسائل فردی، بیان انتظارات و توقعات از دیگران، طرح اختلاف عقاید و ایده‌ها و موارد مشابه دیگر صورت گرفته و هر یک از انواع آن در سطوح مختلفی مانند سطح کلامی، سطح غیر کلامی و یا هر دوی این سطوح روی می‌دهد (جورج، ۱۹۷۳).

امروزه منابع انسانی و نوع روابط آن‌ها برای هر سازمان و به طور کلی برای جامعه مهم‌ترین عامل و سرمایه محسوب می‌شود، بنابراین آنان که بتوانند در ایجاد روابط با خود و جامعه به مهارت لازم برسند، قدرت و موفقیت را در اختیار خواهند گرفت. این موضوع بسیار جالب است که چرا عده‌ای با اینکه بر افکار و احساسات خود مسلط هستند و امکاناتی در اختیار دارند، از آن‌ها بهره نگرفته و ترجیح می‌دهند شرایط یکنواختی داشته و به صورت منفعل با محیط خود رودررو می‌شوند؛ در حالی که عده‌ای دیگر به صورت فعالانه خود را با محیط درگیر ساخته و آگاهانه دست به تغییر شرایط اطرافشان می‌زنند و به موفقیت‌های بزرگی در حیطه‌ی مسئولیت‌های شغلی‌شان دست می‌یابند. چنین افرادی دارای ویژگی‌های مشترکی با یکدیگر بوده و توانایی بالقوه‌ای برای ایجاد تغییر در محیط دارند. نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده‌ی 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 انگیزه‌ی قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه‌ی عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمان می‌باشند. 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 (کرننت، ۲۰۰۰).

شخصیت پویا شخصیتی است که خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازد و باعث تغییرات مؤثر شود. نتایج تحقیق گونگ، چانگ، وانگ و هانگ^۲ (۲۰۱۲) نشان داد که (۱) کارکنان پویا بیشتر در مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند، (۲) کارکنان پویا رابطه‌ی صادقانه‌ای را ساخته و از آن طریق مبادله‌ی اطلاعات انجام می‌دهند، (۳) روابط صادقانه موجب خلاقیت می‌شوند، (۴) مبادله‌ی اطلاعات، خلاقیت را به وسیله پرورش دادن روابط صادقانه افزایش می‌دهد. فولر و مارلر (۲۰۰۹) از نتایج تحقیق‌شان این گونه نتیجه‌گیری کردند که شخصیت پویا دارای روایی پیش‌گویانه برای خشنودی شغلی بوده، و عملکرد شغلی را به طور خوبی پیش‌بینی کرده بود.

دیدگاه تعامل‌گرایی ابراز می‌دارد که رفتار 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 دو طرفه بین شخص، محیط و رفتار وجود دارد (باس^۳ و فین، ۱۹۸۷). کرننت (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، مثلاً به وسیله‌ی اتخاذ راهبرد جستجوی بازخورد برای بهبود رفع نواقص و بالا بردن عملکرد تغییر دهند.

تقریباً در همه‌ی 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. بازخورد باید

¹ Crant

² Gong, Cheung, Wang & Huang

³ Buss & Finn

دارای چند ویژگی باشد تا به طور اثربخش عمل نماید. آن‌ها باید 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 (ارائه‌ی بازخورد در اسرع وقت)، محدود (ارائه‌ی بازخورد به صورت محدود جهت پردازش توسط فرد)، مهم (ارائه‌ی بازخورد درباره‌ی مسائل مهم و قابل بررسی)، قابل مقایسه (امکان مقایسه‌ی بازخورد داده شده با دیگر افراد و ادامه‌دار (بازخورد محرک اولیه عمل است و پایان کار نیست) باشند (بورن و متیو^۱، ۱۹۹۶). 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 درخواست کنند (پرسش کردن و جويا شدن) یا آن را بر پایه‌ی مشاهدات در محیط کاری استنتاج کنند (فرایندی). بازخورد، منبع با ارزشی برای افراد است و در دستیابی اهداف کمک شایانی می‌کند. بنابراین، افراد به صورتی پویا به دنبال جستجوی بازخورد هستند؛ به خصوص هنگامی که با شرایطی مبهم و نامعلوم مواجه می‌شوند. همچنین این محققان در مطالعه‌ی خود نشان دادند که عوامل بافتی و ویژگی‌های شخصیتی منبع با ارزشی است که سبب می‌شود کارکنان به طور پویا به جستجوی بازخورد بپردازند (اشفورد و کامینگز، ۱۹۸۵).

بعد شخصیتی دیگر باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی) است که تمایلات و رفتارهای مرتبط با قابلیت اعتماد، انطباق، و پشتکار را بازتاب می‌دهد (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲). وظیفه‌شناسی در گرایش پیشرفت (سخت‌کوشی و مقاومت)، قابلیت اعتماد و اطمینان (مسئول و دقیق) و نظم و ترتیب (بابرنامه و سازمان یافته) تجلی می‌یابد. برخلاف پنج بعد بزرگ دیگر شخصیتی، وظیفه‌شناسی نسبتاً به طور استواری با رفتارهای پویا همچون جستجوی فعال شغل (کانفر و همکاران^۳، ۲۰۰۱)، عملکرد پویا و جستجوی فعال اطلاعات (تیدول^۴ و سias^۵، ۲۰۰۵) بعلاوه با رفتارهای برنامه‌ریزی کارراهه (کارلس^۶ و برناف^۷، ۲۰۰۷) پیوند یافته است. بر طبق نتایج تحقیق احمد (۲۰۱۱) افراد وظیفه‌شناس به احتمال زیادی رفتارهای پویا را نشان می‌دهند، به دلیل اینکه گرایش اساسی این افراد، متمایل به قبول مسئولیت و موفقیت است.

کرن، پارکر و کولینز^۸ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که افراد پویا روی هم‌رفته در عملکرد شغلی‌شان به وسیله‌ی سرپرستان به طور خیلی مثبتی ارزیابی شده‌اند. بعلاوه، کارکنانی که در ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و ابتکار شخصی فعال بودند به طور خیلی مطلوبی به وسیله‌ی سرپرست‌هایشان

¹ Born & Mathieu

² Ashford & Cummings

³ kanfer

⁴ Tidwell

⁵ Sias

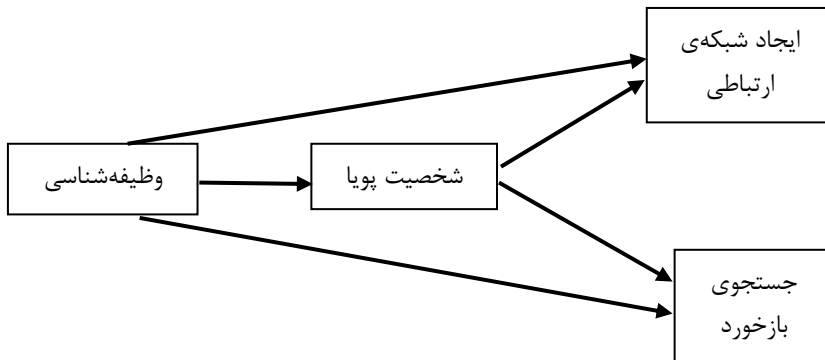
⁶ Carless

⁷ Bernath

⁸ Crant, Parker & Collins

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 یافته‌ی تسلط وظیفه را بعد از سه ماه پیش‌بینی کرده بود. کارکنان پویا توانایی اداره‌ی بهتر روابط سرپرستی را دارند که به موجب آن عملکرد در سطح بالایی ارزیابی می‌شود. برای مثال، در یک مطالعه از تازه‌واردان، اشفورد و بلک^۳ (۱۹۹۶) به این یافته رسیدند که ایجاد روابط پویا با سرپرست رابطه‌ای قوی با عملکرد ارزیابی شده‌ی شش ماه بعد داشت. تحقیقات تجربی نشان داده‌اند که خودمختاری با نمایش رفتارهای پویا (گرنیت و اشفورد، ۲۰۰۸) پیوند یافته است. 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 این گونه 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.

به دلیل اینکه ارتباط، نقشی کلیدی در بهره‌وری و موفقیت کارکنان در هر پست و جایگاه شغلی دارد و اغلب افراد در برقراری ارتباط مؤثر هم در درون سازمان و هم بیرون از سازمان دچار مشکل اند. همچنین به دلیل اینکه نقش بازخورد را نمی‌توان در اصلاح روش‌های کاری و موفقیت و پیشرفت افراد انکار نمود و به موجب اینکه بسیاری از افراد روش‌های ارثه‌ی بازخورد و جستجوی بازخورد را نمی‌دانند و اغلب موجب بروز مشکلاتی بین ارائه‌کننده و گیرنده بازخورد می‌گردد، ضرورت دارد تا به بررسی این موضوع پرداخت که آیا افراد وظیفه‌شناس با ویژگی شخصیتی پویا از این راهبردها بیشتر و به نحو مؤثرتر استفاده می‌کنند یا نه.



شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

¹ Thompson

² Morrison

³ Ashford & Black

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی وظیفه‌شناسی با ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد با میانجی‌گری شخصیت بوده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

روش

روش پژوهش در مطالعه از نوع طرح همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است. روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، تلفیقی از تحلیل عاملی و تحلیل مسیر است و هدف آن همانند تحلیل عاملی، فراهم آوردن چکیده‌ای ساده از روابط بین متغیرهاست (کاهن^۲، ۲۰۰۶). این روش همچنین مانند تحلیل مسیر محققان را قادر به آزمودن فرضیه‌های خود درباره طیفی از متغیرها می‌نماید. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه‌ی کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه بید بلند می‌باشد که در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بوده‌اند. تعداد افراد جامعه ۷۹۵ نفر می‌باشند که به ترتیب ۵۶۰ نفر کارکنان رسمی و ۲۳۵ نفر کارکنان قراردادی هستند. طبق جدول کرجسی و مورگان با توجه به نسبت کارکنان رسمی و قراردادی تعداد ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. انتخاب نمونه به این ترتیب بود که از طبقه‌ی کارکنان رسمی ۱۸۲ نفر و از طبقه‌ی کارکنان قراردادی ۷۸ نفر به تناسب تعداد کل کارکنان این طبقات نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه بود که به منظور جمع‌آوری داده‌ها بین کارکنان توزیع گردید.

در این پژوهش برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی و بررسی روابط متغیرها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها از طریق نرم افزارهای AMOS و SPSS ویراست ۲۰ و ویراست ۱۶ انجام گرفت. برای ارزیابی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از چند شاخص استفاده می‌شود.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه شخصیتی نئو (وظیفه‌شناسی): در این پژوهش از آزمون NEO-FFI که دارای ۶۰ سؤال است و پنج ویژگی شخصیتی را می‌سنجد استفاده شد. از میان این پنج ویژگی شخصیتی متناسب با پیشینه‌ی 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 مک کری 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

^۱ Structural Equation Modeling

^۲ Kahn

پرسش‌نامه را برای وجدانی بودن به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۰ برای کارگران حادثه دیده و برای کارگران حادثه ندیده ۰/۸۲ و ۰/۸۱ گزارش کرده است. مک کری 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 وظیفه شناسی) از طریق همبسته کردن آن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r=0/70$ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی رفتارهای پویا (شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد): مقیاس

رفتار پویا به وسیله اشفورد و بلک (۱۹۹۶) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۲۴ سؤال و ۷ بعد می‌باشد که در این تحقیق از زیرمقیاس‌های ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و 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. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی این پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ و برای تعیین اعتبار آن، از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسش‌نامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۵ به دست آمد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسش‌نامه‌ی رفتار پویا از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که دارای روایی مطلوبی بود.

مقیاس شخصیت پویا: این مقیاس توسط بتمن و کرانت (۱۹۹۳) ساخته شده است و ۱۷

ماده دارد. نمرات این آیت‌ها برای دستیابی به نمره‌ی واحد شخصیت پویا جمع زده می‌شود. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) با آیت‌هایی مثل ((من در شناسایی فرصت‌ها قوی هستم)) نشان داده می‌شود. بتمن و کرنت (۱۹۹۳)، نتایج سه مطالعه‌ی ارزیابی خواص روان‌سنجی مقیاس را ارائه دادند. تک بعدی بودن مقیاس از طریق تحلیل عاملی و تخمین پایایی از میان سه نمونه مورد تأیید قرار گرفت (دامنه‌ی تغییراتی از ۰/۸۷ تا ۰/۸۹). این پرسش‌نامه برای اولین بار توسط شمس آبادی (۱۳۸۱) ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اجرا گردید که نتایج حاکی از پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود و با حذف یکی از آیت‌های 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.

یافته‌ها

در رابطه با وضعیت افراد گروه نمونه بر حسب تحصیلات، بیشترین فراوانی و درصد به ترتیب متعلق به آزمودنی‌های با تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم (۱۲۲ نفر، ۵۵/۵ درصد)، لیسانس (۵۳ نفر،

۲۴/۱ درصد)، فوق دیپلم (۳۶، ۱۶/۴ درصد)، فوق لیسانس و بالاتر (۵ نفر، ۲/۳ درصد) می‌باشد. 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 دامنه‌ی 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) می‌باشد. 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	وظیفه‌شناسی	شبکه‌ی ارتباطی	جستجوی بازخورد
وظیفه‌شناسی	۸۰/۰۸	۱۵/۰۸			
ایجاد شبکه‌ی ارتباطی	۴۲/۲۱	۴/۹۰	** ۰/۱۴		
جستجوی بازخورد	۲۹/۱۸	۸/۰۴	* ۰/۴۹	۰/۳۷	
شخصیت پویا	۱۲/۵۴	۳/۰۰	** ۰/۵۲	* ۰/۲۹	** ۰/۲۴

* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

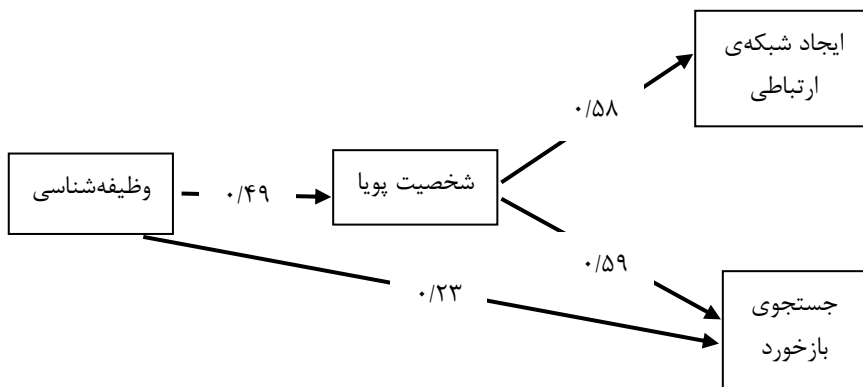
** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

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

ابتدا پیش‌فرض‌های استفاده از روش تحلیل مسیر بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه جهت آزمودن همزمان روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش تحلیل مسیر انجام شد. 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 (شکل ۲) حمایت می‌کند.

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی برای الگوی پیشنهادی و نهایی

شاخص برازندگی	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	NFI	RMSEA	الگو
الگوی پیشنهادی	۷/۲۳	۱	۷/۲۳	۰/۹۸	۰/۸۳	۰/۹۷	۰/۸۳	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۱۷	
الگوی نهایی	۷/۳۹	۲	۳/۶۹	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۰۸	



شکل ۲- الگوی نهایی پژوهش

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

جدول ۳- یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم در الگوی نهایی

مسیرها	اثر غیر مستقیم	حد بالا	حد پایین	سطح معناداری
وظیفه‌شناسی به شبکه‌ی ارتباطی از طریق شخصیت پویا	۰/۲۴۷	۰/۳۱۱	۰/۱۸۸	۰/۰۰۰
وظیفه‌شناسی به جستجوی بازخورد از طریق شخصیت پویا	۰/۱۸۰	۰/۲۳۳	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰

بر اساس مندرجات جدول ۳ مسیر وظیفه‌شناسی به شبکه‌ی ارتباطی از طریق شخصیت پویا و مسیر وظیفه‌شناسی به جستجوی بازخورد از طریق شخصیت پویا معنادار است.

^۱ Bootstarp

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش وظیفه‌شناسی بر ایجاد شبکه‌ی ارتباطی و جستجوی بازخورد با میانجی‌گری شخصیت پویا بود.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر وظیفه‌شناسی به شخصیت پویا مثبت است. این یافته با نتایج پژوهش‌های سالگادو^۱ (۱۹۹۷) توکر و سویچ^۲ (۱۹۹۷) بورمن، وایت، پولاکوس و اوپلر^۳ (۱۹۹۱) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت وظیفه‌شناسی به خودکنترلی و فرایند فعال برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و انجام وظایف اشاره دارد. کارکنانی که از وظیفه‌شناسی بالایی برخوردارند مسئول، با انضباط، قابل اطمینان می‌باشند و هنگامی که کاری به آن‌ها سپرده شود در انجام آن مصمم‌اند. بنابراین آن‌ها قادرند عملکرد را حفظ کنند حتی هنگامی که سازمان در محیط در حال تغییر قرار دارد. ویژگی‌های ذکر شده همسو با خصایص شخصیت پویا می‌باشد که این افراد، افرادی مثبت و نسبت به تغییر پذیرا هستند، و تغییرات مفید محیطی را برای موفقیت شخصی‌شان ایجاد می‌کنند (بریک و مونت، ۱۹۹۱). افراد وظیفه‌شناس همچنین دارای صفات سخت‌کوشی، با اراده و مصمم بودن، انضباط، سازگاری و خودکنترلی می‌باشند که با ویژگی‌های شخصیت پویا در یک راستا است.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر وظیفه‌شناسی به جستجوی بازخورد، مثبت است. بعد شخصیتی باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی) تمایلات و رفتارهای مرتبط با قابلیت اعتماد، انطباق، و پشتکار را بازتاب می‌دهد (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲). برخلاف پنج بعد بزرگ دیگر شخصیتی، وظیفه‌شناسی نسبتاً به‌طور استواری با رفتارهای پویا همچون جستجوی بازخورد در شغل (کانفر^۴، ۲۰۰۱) عملکرد پویا و جستجوی فعال اطلاعات (تیدول^۵ و سیاس^۶، ۲۰۰۵) و با رفتارهای برنامه‌ریزی کارراهه (کارلس و برناف^۷، ۲۰۰۷) پیوند دارد. با توجه به اینکه افراد وظیفه‌شناس به انجام دقیق تکالیف و وظایف شغلی خود گرایش دارند، از جستجوی بازخورد در مسیر تکمیل هر چه بهتر تکالیف و وظایف شغلی خود استفاده می‌کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر وظیفه‌شناسی به ایجاد شبکه‌ی ارتباطی، معنادار نیست. این نتیجه با یافته‌های تیدول و سیاس (۲۰۰۵)، کارلس و برناف (۲۰۰۷) متناقض است. این یافته با پژوهش وانبرگ و کامیر مولر (۲۰۰۰) که رابطه‌ی بین وظیفه‌شناسی و شبکه‌های ارتباطی کارکنان را آزموده‌اند هماهنگ می‌باشد. این یافته که کارکنانی با وظیفه‌شناسی بالا این‌گونه

¹ Salgado

² Tokar & Subich

³ Oppler

⁴ kanfer

⁵ Tidwell

⁶ Sias

⁷ Carless & Bernath

رفتارها را نشان نمی‌دهند احتمالاً به این دلیل است که این افراد همزمان 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 احساس نیاز نمی‌کنند که برای ایجاد و تقویت روابط کاری تلاش کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به ایجاد شبکه ارتباطی، مثبت است. زارعی شمس آبادی (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ی شخصیت پویا با رفتارهای شغلی همچون تلاش برای موفقیت و ایجاد ارتباطات پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که مقیاس شخصیت پویا به‌طور معناداری این‌گونه رفتارها را پیش‌بینی کرده است. یافته‌های این تحقیق درباره مقیاس شخصیت پویا با دیدگاه روان‌شناسی تعاملی که فرض می‌کند افراد و محیط بر یکدیگر اثر متقابل دارند، سازگاری دارد. افراد موقعیت‌های خود را انتخاب کرده، تفسیر می‌نمایند و تغییر می‌دهند. افراد ممکن است انتظار جستجوی محیط‌هایی را داشته باشند که فرصت‌هایی برای سود بردن از نیازها و نقاط قوت فردی در اختیارشان قرار دهد و این مزایا را از طریق ایجاد و تقویت شبکه‌های ارتباطی در شغل به‌دست می‌آورند. یافته‌های بسیاری یک رابطه‌ی مثبت پایدار بین شخصیت پویا و رفتارهای پویا را مورد تأیید قرار می‌دهند. مطابق تعداد معدودی از یافته‌ها، شخصیت پویا با ایجاد شبکه‌ی ارتباطی (تامپسون^۱، ۲۰۰۵) و جامعه‌پذیری فعال در سازمان پیوند یافته است (پارکر و کولینز ۱۹۹۳). از نظر بتمن و کرن (۱۹۹۹) افراد دارای شخصیت پویا کسانی هستند که در قید و بند نیروهای محیطی قرار نمی‌گیرند و یکی از روش‌های آن‌ها برای مقابله با قید و بند نیروهای محیطی ایجاد و استفاده از شبکه‌های ارتباطی است.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به جستجوی بازخورد، مثبت است. نتیجه‌ی حاصل از این پژوهش با نتایج پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، موریسون (۱۹۹۳) و تامپسون (۲۰۰۵) همخوانی دارد. شخصیت پویا مربوط‌ترین عامل فردی است 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 فعالانه‌ی بازخورد، تلاش برای کاهش اطمینان با ملاحظه‌ی 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 و نسبت به تغییر پذیرا هستند و تغییرات مفید محیطی را از طریق جمع‌آوری اطلاعات کلیدی در شغل برای موفقیت شخصی‌شان ایجاد می‌کنند (بتمن و کرن، ۱۹۹۳). کارکنان دارای شخصیت پویا، منفعلانه منتظر رسیدن اطلاعات شغلی نمی‌مانند بلکه بطور خودانگیخته در جستجوی بازخورد هستند و از همکاران خود می‌خواهند که به آن‌ها بازخورد شغلی ارائه کنند.

^۱ Thompson

نتایج نشان داد بین وظیفه‌شناسی و ایجاد شبکه‌ی ارتباطی با میانجی‌گری شخصیت پویا رابطه‌ی غیرمستقیم برقرار است. پارکر و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان داده‌اند که افرادی که نقششان را خیلی انعطاف‌پذیر تعریف می‌کنند، همراه با اهداف دراز مدت فراتر از شغل، با احتمال بیشتری فعال هستند. جهت‌گیری انعطاف‌پذیر نقش در شغل، مزایای سودمندی برای کارکنان دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که جهت‌گیری محدود نقش، می‌تواند بر عملکرد آسیب برساند (کاراسک و تئورل، ۱۹۹۰؛ پارکر و همکاران، ۱۹۹۷؛ به نقل از پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). چنان (۲۰۰۶) نشان داده است که کارکنانی که پویا اما فاقد قضاوت موقعیتی هستند، ممکن است با ارزیابی منفی از طرف سرپرست مواجه شوند. این ارزیابی‌های منفی ممکن است بهزیستی کارکنان را پایین بیاورد. کارکنان فعال با تعریف گسترده‌ی شغل خود و تلاش برای ایجاد ارتباطات وسیع با حوزه‌های کاری گوناگون در جهت افزایش تجربیات شغلی و کسب منافع سازمانی و شخصی گام برمی‌دارند افراد وظیفه‌شناس افرادی دقیق، با پشتکار و کارا هستند و برای موفقیت شغلی از راهبردهای گوناگونی از جمله ایجاد شبکه ارتباطی استفاده می‌کنند. اما باید توجه داشت که ویژگی شخصیت پویا تکمیل‌کننده‌ی این روند و رابطه است و موجب مؤثر شدن هر چه بیشتر این رابطه می‌گردد.

نتایج نشان داد بین وظیفه‌شناسی و جستجوی بازخورد با میانجی‌گری شخصیت پویا، رابطه‌ی غیرمستقیم برقرار است. بر طبق نتایج تحقیق احمد (۲۰۱۱) این گونه نتیجه‌گیری شده است که افراد وظیفه‌شناس به احتمال زیاد رفتارهای پویا را نشان می‌دهند؛ به دلیل اینکه گرایش اساسی این افراد، متمایل به قبول مسئولیت و موفقیت است. این نتیجه‌گیری متناسب با یافته‌های تنها مطالعه‌ای است که رابطه‌ی بین وظیفه‌شناسی و جستجوی اطلاعات را آزموده است (وانبرگ^۱ و کامیر مولر^۲، ۲۰۰۰). افراد پویا به‌طور فعالانه اطلاعات و فرصت‌ها را برای بهبود دادن شرایط جستجو می‌کنند. آن‌ها منفعلانه منتظر نمی‌مانند تا اطلاعات و فرصت‌ها برای آن‌ها به وجود بیایند. برای مثال، فرس (۱۹۹۷) مفهومی از ابتکار شخصی را توصیف کرد که شامل یک رویکرد پویا و خودآغازگر برای کار می‌شد. بتمن و کرن (۱۹۹۳) استدلال کرده‌اند که افراد پویا به‌طور فعالانه تغییرات محیطی را به‌وجود می‌آورند، در حالی که افراد کمتر پویا یک رویکرد بیشتر واکنشی را نسبت به شغل‌شان به‌وجود می‌آورند. اشفورد و همکارانش در رابطه با جستجوی فعالانه بازخورد گفته‌اند (اشفورد و کامینکز، ۱۹۸۳، ۱۹۸۵) که بسیاری از افراد به‌سادگی دریافت‌کننده‌ی منفعل اطلاعات در کار نیستند؛ بلکه آن‌ها فعالانه اطلاعات را جستجو می‌کنند. در واقع جستجوی بازخورد یکی از راهبردهای موفقیت‌آمیز افراد وظیفه‌شناس در شغل است که ویژگی شخصیت پویا تقویت‌کننده‌ی میزان استفاده از این راهبرد به‌وسیله‌ی افراد وظیفه‌شناس می‌باشد.

نتایج این پژوهش در زمینه‌ی متغیر جستجوی بازخورد، نتایج مهمی برای سازمان‌ها در بر دارد. این مطالعه برای سازمان‌ها چارچوبی تعاملی فراهم می‌نماید تا به شناسایی شیوه‌ها و مداخله‌های

¹ Wanberg

² Kammeyer-Mueller

سازمانی تسهیل‌گر روند بازخوردگیری به‌وسیله کارکنان کمک کرده و از این طریق به نتایج مثبت سازمانی دست پیدا کنند.

منابع

بشلیده، کیومرث (۱۳۸۶). بررسی متغیرهای شخصیتی، شناختی، سازمانی و زیستی-جسمانی به عنوان پیش‌بین‌های حادته دیدگی در کارکنان صف شرکت فولاد خوزستان. پایان‌نامه دکترا، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران.

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

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.*

Ang, S., Cummings, L. L., Straub, D. W., & Earley, P. C. (1993). The effects of information technology and the perceived mood of the feedback giver on feedback seeking. *Information Systems Research, 4(3)*, 240-261.

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.

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.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). May-June. Proactive behavior: Meanings, impact, and recommendations. *Business Horizons, 63-70*.

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.

Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475-81.

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, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.

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.

George, G. (1973). *Human Relations Development: A Manual for Educators*. Boston: Allyn & Bacon, p: 34.

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.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.

Grant, 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.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2001). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.

Kahn, J. H. (2006). *Factor Analysis in Counseling Psychology Research, Training, and Practice: Principles, Advances, and Applications*. The Counseling Psychologist, 34, 684-718.

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., & Collins, C. G. (1993). 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*, 3, 636-6.

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.

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. M. & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 482-491.

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.

