

The Mediating Effect of Work Satisfaction and Self-Efficacy on the Relationship between Active Personality and Active Work Behavior in the Public Service Sector

Zahra Momeni Moradi

Business Administration management,
Management, Islamic Azad University,
Tehran Gharb Branch, Tehran, Iran.

Kosruo Azizi *

Business Administration management,
Management, Islamic Azad University,
Tehran Gharb Branch, Tehran, Iran

Abstract

The present study investigated the mediating effect of job satisfaction and self-efficacy on the relationship between proactive personality and proactive work behavior. The study was conducted on the public services of Tehran, with a statistical population of all public service employees (n=2891). A simple random sampling method was used to select 340 employees as the sample using the Cochran formula. The data collection tool was a combined researcher-designed questionnaire consisting of the MacCluskey (1974) Job Satisfaction Questionnaire, the Swank et al. (2019) Self-Efficacy Questionnaire, and the Podsakoff et al. (1990) Work and Organizational Behavior Questionnaire. The validity and reliability of the instrument have been confirmed in various studies. SmartPLS software was used to analyze the data. The results showed that proactive personality had a significant positive effect on proactive work behavior through job satisfaction (path coefficient = 0.72, t-score = 9.86) and self-efficacy (path coefficient = 0.60, t-score = 19.9). Additionally, proactive personality positively influenced proactive work behavior (t-score = 6.19), work behavior (t-score = 6.89), self-efficacy (t-score = 9.19), job satisfaction (t-score = 31.2), and work behavior through self-efficacy (t-score = 9.65).

*. Kh.Azizi@iua.ac.ir

Keywords: Work Satisfaction, Self-Efficacy, Active Personality, Active Work Behavior, Tehran Public Services

1. Introduction

Active work behavior, this behavior generally involves challenging the status quo with the initiative to improve the current situation or create new things rather than passively adapting to the current situation. It involves actions that are self-directed, future-oriented to change or improve themselves and situations. According to Bateman-Krant (1993) and Bass (1987), active work behavior is able to change the situation, reconstruct the mindset, and change the status quo both social and antisocial. Job satisfaction is a positive or pleasant emotional state that is the result of a person's job evaluation or experience. This positive emotional state contributes greatly to people's physical and mental health. From an organizational point of view, a high level of job satisfaction reflects a highly favorable organizational climate that leads to employee attraction and retention. Job satisfaction has many behavioral and organizational consequences. Another variable that is related to the tendency to quit work and leads to the retention of managers is the sense of self-efficacy. Bandura considers self-efficacy to be the most important determinant for behavior change because it can influence a person's choice in the stages of adopting behavior. It also causes a person to put more effort into achieving action and to persevere in the face of difficulties and obstacles (Bandura , 1986).. According to numerous reports on the importance of the mediating effect of work satisfaction and self-efficacy on the relationship between personality Active and Active Work Behavior Considering the inattention of managers and employees of public services to work satisfaction, this study aims to investigate the mediating effect of work satisfaction and self-efficacy on the relationship between active personality and active work behavior (Case study: Tehran Public Service). The main question of the research is as follows: What is the effect of the mediating effect of work satisfaction and self-efficacy on the relationship between active personality and active work behavior in the public service sector?

Research Question(s)

Active personality has a positive effect on active work behavior through work satisfaction

Active personality has a positive effect on active work behavior through automation

Active personality has a positive effect on active work behavior.

Active personality has a positive effect on job satisfaction.

Active personality has a positive effect on self-efficacy.

Work satisfaction has a positive effect on appropriate work behavior.

Autonomy has a positive effect on active work behavior.

2. Literature Review

An active personality in active work behavior is a personality that sees and seizes possibilities, takes initiative, acts, and avoids them until significant changes occur. This personality is also not constrained by situational forces, meaning that this internal control may lead to behavior. Some papers in psychology as well as organizational behavior have also stated that active work behavior can be controlled both internally and externally (Schneider, 1983; Bateman & Krant, 1993). Therefore, it can be concluded that active personality can influence pre-active work behavior (Parker et al., 2006).

3. Methodology

The purpose of this study is to investigate the mediating effect of work satisfaction and self-efficacy on the relationship between active personality and active work behavior, so it is considered an applied research in terms of purpose. Based on the nature and method, it is a descriptive survey type that is conducted in a cross-sectional manner. The statistical population of the present study is all public service employees (N=2891) are people. In this study, Cochran's formula for known populations was used to calculate the sample size. Considering that the number of statistical population is limited, a sample of 340 people was selected using Cochran's formula. Finally, 400 questionnaires were distributed among the members of the statistical sample. finally, 340 healthy and complete questionnaires were examined and analyzed. In this study, structural equation modeling has been used to investigate all the research hypotheses. Structural equation modeling is a powerful multivariate analysis technique of the multivariate regression family that allows the researcher to test a set of regression equations simultaneously.

4. Results

Hypothesis 1: Active personality has a positive effect on active work behavior through work satisfaction

The effect of active personality variable on job satisfaction was accepted with a path coefficient of 0.720 and a t-statistic of 68.9.

Hypothesis 2: Active personality has a positive effect on active work behavior through automation

The effect of active personality variable on self-efficacy was accepted with a path coefficient of 60.0 and a t-statistic of 19.9.

Hypothesis 3: Active personality has a positive effect on active work behavior.

The study of the coefficient of the effect of active personality on active work behavior in the above table shows that this path coefficient is estimated to be 31.0 .

Hypothesis 4: Active personality has a positive effect on job satisfaction

The effect of active personality on work satisfaction was significant with a beta coefficient of 72.0 and a t-statistic of 68.9.

Hypothesis 5: Active personality has a positive effect on self-efficacy.

The study of the coefficient of the effect of active personality on autonomy in the above table shows that this path coefficient is estimated to be 60.0 .

Hypothesis 6: Work satisfaction has a positive effect on appropriate work behavior.

The study of the effect coefficient of work satisfaction on appropriate work behavior in the above table shows that this path coefficient is estimated to be 17.0 .

5. Discussion

In this section, the purpose is to analyze and interpret the results of the hypothesis test.

Hypotheses: Active personality has a positive effect on active work behavior due to job satisfaction

As observed in the results, it is possible to confirm the mediating effect of job satisfaction on the relationship between active personality and active work behavior at the 95% confidence level.

As observed in the relevant table, at the 95% confidence level, the mediating effect of self-efficacy on the relationship between active personality and active work behavior was confirmed again.

Active personality has a positive effect on active work behavior.

As observed in the relevant results, active personality has a positive and significant effect on active work behavior.

Active personality has a positive effect on job satisfaction.

As seen in the results, active personality has a positive effect on job satisfaction.

Active personality has a positive effect on self-efficacy.

As seen in the results, active personality has a positive and significant effect on self-efficacy.

Job satisfaction has a positive effect on appropriate work behavior.

As seen in the results, job satisfaction has a positive and significant effect on appropriate work behavior.

Self-efficacy has a positive effect on active work behavior.

As seen in the analysis, self-efficacy has a positive effect on active work behavior.

6. Conclusion

Work satisfaction should be considered as the main issue of managers in human resource management, so that behavioral, personality, financial, family, etc.

Managers of organizations and human resource management practitioners should consider self-efficacy in employees with levers such as creating an uplifting atmosphere, delegation of authority, and conducting psychological, work, and organizational empowerment workshops so that employees with active work personality show more active behavior.

The factors that cause active work personality such as self-leadership skills, moral identity skills, appropriate job attachment skills, and various active personality skills should be applied and applied in employees who are susceptible to these skills.

Employees who are prone to active work personality create self-confidence and self-worth in employees by delegating authority and providing self-management and self-leadership responsibilities and reducing uniform evaluations, which leads to job satisfaction.

Employees with active work personality status should participate in empowerment workshops so that their self-efficacy can be influenced.

Factors that facilitate job satisfaction should be considered so that employees with a sense of value take on an active work personality, because job satisfaction gives the employee double activity and motivation.

Acknowledgments

Hereby, all the dear ones who helped in this matter, especially the respected professors, those involved in Pasargad Bank, are thanked and appreciated.



اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال «دربخش خدمات عمومی»

زهرا مومنی مرادی



کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش فناوری اطلاعات، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

خسرو عزیزی *



استادیار مدیریت کسب و کار، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال «مورد مطالعه: خدمات عمومی تهران» انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان خدمات عمومی که بالغ بر ۲۸۹۱ نفر بودند که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق تفکیکی ترکیب شده از پرسشنامه های رضایت شغلی مک گریزکی (۱۹۷۴)، پرسشنامه خودکارایی سوانبرگ و همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه رفتار کاری و سازمانی بودسکف و همکاران (۱۹۹۰) بود. روایی و پایایی ابزار در پژوهش های مختلف مورد تایید قرار گرفته شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اسمارت پی ال اس برای آزمون فرضیه ها استفاده گردید. نتایج نشان می دهد که شخصیت فعال به واسطه رضایت کاری و بر رفتار کاری فعال با ضریب مسیر ۰/۷۲ و نمره تی ۹۸٫۶ مورد تایید واقع شد. شخصیت فعال به واسطه خودکارایی بر رفتار کاری فعال با ضریب مسیر ۰/۶۰ و نمره تی ۱۹٫۹ تاثیر معناداری داشت. همچنین شخصیت فعال بر رفتاری کاری فعال با نمره تی ۶۱٫۹، شخصیت فعال بر رفتاری کاری با نمره تی ۶۸٫۹، شخصیت فعال بر خودکارایی با نمره تی ۹۰٫۱۹، رضایت کاری بر رفتاری کاری فعال با نمره تی ۳۱٫۲ و خودکارایی بر رفتار کاری فعال با نمره تی ۹۶٫۵ تاثیر مثبت داشت.

کلیدواژه ها: رضایت کاری، خودکارایی، شخصیت فعال، رفتار کاری فعال، خدمات عمومی

تهران

مقدمه

رفتار کاری فعال، این رفتار به طور کلی شامل به چالش کشیدن وضع موجود با ابتکار عمل برای بهبود شرایط فعلی و یا ایجاد چیزهای جدید به جای سازگاری منفعلانه با شرایط فعلی می‌باشد. این شامل اقداماتی است که خود هدایت‌شونده و آینده محور هستند تا خود و موقعیت‌ها را تغییر دهند یا بهبود بخشند. افرادی که این رفتار را نشان می‌دهند می‌توانند فراتر از کار مشخص شده بروند، اهداف را تعیین کنند و یک رویکرد بلند مدت برای اجتناب از تعارض اتخاذ کنند. طبق نظر Bateman & Crant (۱۹۹۳) و Bass (۱۹۸۷) رفتار کاری فعال قادر است شرایط را تغییر دهد، طرز فکر را بازسازی کند و وضعیت موجود را هم اجتماعی و هم غیراجتماعی تغییر دهد. برای برجسته کردن، تصویب ایده فعال و حل مساله دو ویژگی هستند که بیش‌ترین توجه را به خود جلب می‌کنند (Parker and et al, ۲۰۰۶). در این میان به نظر می‌رسد که یکی از متغیرهایی که به نوعی می‌تواند در راستای رفتار کار فعال باشد، شخصیت فعال است. این نوع شخصیت به استعداد فرد نسبت به رفتارهای فعالانه برای تاثیرگذاری بر تغییرات معنی دار در محیط اشاره دارد (حکیمی، ۲۰۲۰). نظریه پردازان معتقدند که در زمینه های شغلی، افراد با رفتار کاری فعال احتمالاً به شکل مناسبی برای مواجه شدن با تغییرات مرتبط با شغل آماده می‌شوند (Tolentino and Garcia, ۲۰۱۴). افراد با شخصیت فعال برای جستجوی فعالانه ی مشاغل مسئولیت لازم را قبول می‌کنند و برای پیشرفت شغلی خویش گام‌های لازم را برداشته و بیشتر درگیر مدیریت مسیر شغلی و فعالیت های خودشکوفایی را محیط های کاری خود هستند. این نوع افراد قادر به در نظر گرفتن تمام خطرات و فرصت‌های بالقوه هستند (Parker and Collins, ۲۰۱۰). این شخصیت تمایل به داشتن یک موقعیت پایدار دارد و به راحتی تحت تاثیر چالش‌های موقعیتی و تغییرات محیطی قرار نمی‌گیرد (Bateman & Crant, ۱۹۹۳). با توجه به دیدگاه Acuondose and et al (۲۰۱۸)، آنهایی که شخصیت فعال دارند معمولاً هدف محور هستند و ابتکار به دست گرفتن فرصت‌های بالقوه را دارند. بنابراین آنها قادر به ایجاد تغییرات در درون خود

و همچنین محیط خود هستند. (Presbitero، ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد یکی از عوامل و متغیرهایی که می‌تواند رابطه بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال را تحکیم ببخشد، رضایت کاری می‌باشد. رضایت کاری عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (Warr & Inceoglu، ۲۰۱۲). رضایت کاری از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد (Human، ۲۰۰۱). درباره‌ی رضایت کاری، عوامل زمینه‌ساز و ایجاد کننده‌ی آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی، از جمله ویژگی‌های شخصیتی، عواطف و احساسات و عوامل انگیزشی و همچنین جنبه‌های بیرونی، از جمله شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (Rose and et al، ۲۰۰۶). Dawal & Taha معتقدند که رضایت کاری معیاری برای راضی و شاد بودن کارکنان از شغلشان است (Dawal & Taha، ۲۰۰۹). همچنین لوتانز و یوسف معتقدند که رضایت کاری از مهمترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد (Luthans & Youssef، ۲۰۰۷). از طرفی، رضایت کاری نتیجه‌ی ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه‌ی شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت کاری یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت کاری منعکس کننده‌ی جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود. خشنودی شغلی، پیامدهای رفتاری و سازمانی بسیاری دارد.

یکی دیگر از متغیرهایی که با تمایل به ترک کار رابطه دارد و منجر به ماندگاری مدیران می‌شود، احساس خودکارایی است. بندورا خودکارایی را مهم‌ترین عامل تعیین کننده برای تغییر رفتار می‌داند؛ زیرا می‌تواند بر انتخاب فرد در مراحل اتخاذ رفتار تأثیر بگذارد. همچنین باعث می‌شود فرد تلاش بیشتری برای دستیابی به عمل صرف کند و در برابر مشکلات و موانع استقامت کند (Bandura، ۱۹۸۶). بر اساس تئوری شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارایی فردی نقش مهمی در بروز رفتارهای گوناگون دارند (Ozer، ۲۰۰۴). خودکارایی نقش تعیین کننده‌ای در خودانگیزی افراد مسن دارد؛ زیرا باور خودکارایی بر گزینش اهداف چالش آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در هنگام رویارویی با مشکلات میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (Bandura، ۲۰۰۹). افرادی که احساس کارآیی پایینی دارند، بر این باور هستند که توانایی کنترل رویدادهای زندگی را ندارند. وقتی آنها با موانعی روبرو می‌شوند، چنانچه تلاش مقدماتی آنها برای برخورد با مشکل بی ثمر باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند؛ اما افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند. خودکارایی به افراد کمک می‌کند تا با به کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات مسائل پیرامون به صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آنها ایجاد شده یا افزایش یابد (پوراحمد و ابراهیمی مقدم، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، افراد با خودکارایی کم، تفکرات بدبینانه‌ای درباره‌ی توانایی‌های خود دارند؛ و از موقعیت‌هایی که فراتر از توانایی‌هایشان باشد، دوری می‌نمایند. در مقابل افراد با خودکارایی بالا، تکالیف سخت را در قالب چالش‌هایی که ممکن است بر آنها مسلط شود، در نظر می‌گیرند. افرادی که معتقدند قادر به انجام یک کار هستند، بیشتر احتمال دارد که این کار را به طور موثر انجام دهند. (Barling & Beattie، ۱۹۸۳) خودکارایی گسترده نقش به باور کارکنان در مورد توانایی آنها برای مشارکت در فعالیت‌های پیش‌کنشگر، اجتماعی و یکپارچه فراتر از وظایف استاندارد آنها اشاره دارد (Parker، ۱۹۹۸). خودکارایی گسترده نقش می‌تواند برای هر فرد الهامبخش

باشد تا باور کند که می‌تواند نقش گسترده‌تر و فعال‌تری ایفا کند، نقشی که فراتر از معیارهای فنی معمول است و منجر به رفتار کاری پیش‌کنشگری می‌شود. (پریاسامی و همکاران، ۱۳۹۸).

در دنیای امروز، بخش خدمات سهم عظیمی از فعالیت‌های اقتصادی جوامع را دارد. در کشورهای توسعه یافته، سهم بخش خدمات در تولید ناخالص داخلی روبه افزایش است و بخش اعظم نیروی کار در حوزه خدمات فعالیت می‌کنند. به طور کلی بخش عمومی، مجموعه‌ای از سازمانها و نهادهای عمومی تأثیرگذار بر زندگی روزمره مردم است. همچنین نهادهای مذکور، شامل ساختار و نهادهای سیاسی هستند که برای حل مسائل مردم، قوانین و خط‌مشی‌هایی را تدوین و اجرا می‌کنند. آن‌ها خدمات عمومی و خدمات اساسی مورد نیاز عموم شهروندان را فراهم می‌سازند به همین سبب، توجه به کارآمدتر کردن آن‌ها و بهبود عملکردشان، اهمیت بسیار دارد. (Harari، ۲۰۱۸). در حقیقت حفظ کارکنان به یک مسأله‌ی استراتژیکی تبدیل شده است و محققان نیز بر این موضوع تأکید کرده‌اند (Mesbahi، ۲۰۱۸). یکی از مهمترین مسایل مهم سازمانها در دنیای امروزی، مسأله‌ی ترک کار کارکنان می‌باشد که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی برای سازمانها داشته باشد. ترک کار می‌تواند به طور منفی بر ظرفیت سازمان برای فراهم کردن خروجی‌های با کیفیت اثر بگذارد. همچنین ترک کار می‌تواند پیامدهای مہلکی در زمینه‌ی منابع انسانی، کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف فعالیت‌ها داشته باشد. اطلاع از این موضوع که چه عواملی می‌تواند در قصد ترک کار کارکنان تأثیرگذار باشد، در توانایی سازمانها برای حفظ نیروی انسانی بسیار حیاتی است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵).

براین اساس سازمانهایی می توانند در این زمینه موفق عمل نمایند که در کارکنان بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال آنها با کنترل عوامل موثر بر این موضوع، تعادل و ارتباط برقرار کنند. در خدمات عمومی کارکنانی می توانند معضلات زندگی شغلی خود را مدیریت کنند که تهدیدهای زندگی شغلی خود را به فرصت تبدیل کنند و تغییر وضع موجود را در دستور کار قرار دهند این اهتمام و تلاش برای ارتقای کیفیت زندگی شغلی زمانی امکان پذیر است که دارای شخصیت های فعال و کارا باشند . این خط مشی و راهبرد سازمانی است که بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال کارکنان، عوامل را مدیریت کنند. عواملی که به نوعی رضایت شغلی را نشانه می گیرند می توان به حقوق و مزایا، روابط همکاران، سبک سرپرستی و فرصت های ارتقای شغلی اشاره نمود. بنابراین رضایت از وضعیت زندگی شغلی و از طرفی خودکارایی می تواند این هم راستایی را حفظ و یا ارتقا دهد. برازش نقش واسطه ای رضایت کاری و خودکارایی در ارتباط با رفتار کاری فعال و شخصیت فعال می تواند پرده از بسیاری از مشکلات زندگی شغلی علی الخصوص در بخش خدمات عمومی بردارد لذا اهمیت دارد که این بررسی در دستور کار قرار گیرد که مشخص گردد که آیا این عوامل می تواند نقش میانجی گری در رابطه بین رفتاری کاری فعال و شخصیت فعال ایفا کند یا خیر؟

مبانی نظری

شخصیت فعال در رفتار کاری فعال، این شخصیتی است که احتمالات را می بیند و آنها 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. (Crant, ۲۰۰۰) این شخصیت همچنین توسط نیروهای موقعیتی محدود نمی شود به این معنی که این کنترل داخلی ممکن است منجر به رفتار شود. (Parker and Collins, ۲۰۱۰) برخی مقالات در روانشناسی و همچنین رفتار سازمانی نیز بیان کرده اند که رفتار کاری فعال می تواند هم به صورت داخلی و هم خارجی کنترل شود (اشنایدر، ۱۹۸۳؛ بتمن و کرانت، ۱۹۹۳). بنابراین می توان نتیجه گرفت که شخصیت فعال می تواند رفتار کاری پیش کنشگری را تحت تاثیر قرار دهد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶) تحقیقات مشابهی نیز توسط مک کورمیک و همکاران (Wu ndd et al ۲۰۱۹)

(۲۰۱۸) انجام شد. که بیان می‌کند شخصیت فعال تاثیر قابل توجهی بر رفتار کاری فعال دارد. ماهیت شخصیت فعال تغییر و کنترل را ایجاد خواهد کرد که می‌تواند رفتار کاری فعال را در محل کار بدون توجه به زمینه کاری به دلیل تمایل طبیعی آن به خود شروع‌کننده بودن و ابتکار عمل گرفتن پشتیبانی کند (Mc courmik and et al, ۲۰۱۹). از آنجا که افراد فعال ترجیح می‌دهند موقعیت‌هایی را ایجاد کنند که برای دستیابی به کار شخصی مطلوب هستند، شخصیت فعال به رضایت شغلی پیوند می‌خورد.

شخصیت فعال

افراد با شخصیت پیش‌کنشگری قادر به در نظر گرفتن تمام خطرات و فرصت‌های بالقوه هستند. (پارکر و کولینز، ۲۰۱۰). این شخصیت تمایل به داشتن یک موقعیت پایدار دارد و به راحتی تحت تاثیر چالش‌های موقعیتی و تغییرات محیطی قرار نمی‌گیرد (بتمن و کرانت، ۱۹۹۳).

رفتار کاری فعال

افرادی با ویژگی‌های: رفتار پویا و انعطاف پذیر، ابتکار عمل، آینده نگری، متمرکز بر تغییر، عملکرد شغلی خوب، نرخ غیبت پایین و عدم تمایل به ترک سازمان می‌باشد.

رضایت کاری

رضایت کاری به عنوان میزان رضایت کارکنان از شغلشان تعریف می‌شود. این فراتر از وظایف روزانه آنهاست و شامل رضایت از اعضای تیم/مدیران، رضایت از سیاست‌های سازمانی و تاثیر شغل آنها بر زندگی شخصی کارکنان است. رضایت کاری توضیح می‌دهد که یک کارمند چقدر خودانگیزه، راضی و از شغل خود راضی است. رضایت کاری زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان احساس کنند شغل ثابتی دارند، فضایی برای رشد در حرفه خود دارند و ترکیب خوبی بین کار و زندگی شخصی دارند. این بدان معناست که کارمند در محل کار خوشحال است زیرا کار با استانداردهای فرد مطابقت دارد. رضایت کاری، یک معیار غیرقابل اندازه‌گیری، به عنوان یک واکنش احساسی مثبت که هنگام انجام کار یا زمانی که در محل کار حضور دارید، تجربه می‌کنید، تعریف می‌شود. سازمانهای پیشرو در حال حاضر در تلاش هستند تا این احساس را اندازه‌گیری کنند، و نظرسنجی‌های رضایت

کاری در بیشتر محیط‌های کاری به یک عنصر اصلی تبدیل شده‌اند (Purwanto and et al, ۲۰۲۳).

محیط، نگرش و کیفیت کاری که یک شرکت می‌تواند به کارمندان خود ارائه دهد نیز می‌تواند بر رضایت کاری کارکنان تأثیر زیادی بگذارد. ممکن است قابل اندازه‌گیری نباشد یا نباشد، اما روش‌های تحقیق را می‌توان برای مقایسه سطوح رضایت کارکنان در همان شرکت یا صنعت بر اساس سؤالات یا پارامترهای یکسان استفاده کرد. رضایت کاری به احساسات کلی کارکنان در مورد شغلشان اشاره دارد. وضعیت رفاه و شادی یک فرد از عملکرد در محیط کار و محیط آن است. این می‌تواند یک عامل تعیین کننده عالی برای بهره‌وری در یک شرکت باشد. رضایت کاری کارکنان برای سازمان‌ها ضروری است. رضایت کارکنان می‌تواند انرژی مثبت، خلاقیت و افزایش انگیزه برای موفقیت را تحریک کند. برخی از عواملی که مداخله می‌کنند، نگرش یک همکار در محل کار، با رهبران و همکاران، و انتظارات کارکنان است (Judge and et al, 2020).

مهم است که به یاد داشته باشیم که رضایت کاری از کارمندی به کارمند دیگر متفاوت است. در یک محل کار، تحت شرایط یکسان، عواملی که به یک کارمند کمک می‌کند نسبت به شغل خود احساس خوبی داشته باشد، ممکن است برای کارمند دیگر صدق نکند. به همین دلیل، داشتن یک رویکرد چند بعدی برای رضایت کارکنان ضروری است فقط مراقبت از کارکنان برای ایجاد حس رضایت در آنها کافی نیست - این مراقبت را به طور منظم از طریق خبرنامه، پاداش، شناسایی غیر رسمی، مشوق‌های پرداختی و سایر اشکال ارتباطی به کارمندان منتقل کنید. شرکت‌هایی که سطح رضایت کاری بالایی دارند، مانند گوگل و استارباکس، داستانهای شادی و رضایت کارکنان را نیز به عنوان بخشی از استراتژی ارتباطی خود نشان می‌دهند. امروزه، بیشتر ما بخش قابل توجهی از هفته را در محل کار می‌گذرانیم، اما این بدان معنا نیست که می‌خواهیم سرگرمی‌ها یا علائق شخصی خود را نادیده بگیریم. محیط کاری که در آن کارکنان وقت آزاد کافی برای خواندن کتاب، اطلاع از اخبار، صرف یک وعده غذایی دلیز دارند، به عنوان مثال - و در آن چنین رفتارهایی به عنوان سستی در نظر گرفته نمی‌شود - رضایت کاری بهتری را فراهم می‌کند (Dover and et al 2021). محیط کسب و کار فعلی سریع است و اگر تبلیغاتی در راه نباشد، کارمندان به مراتب سب‌تر روی می‌آورند. یک قانون سرانگشتی خوب این است که فاصله بین ترفیع کارمندان کمتر از میانگین دوره تصدی کارمندان باشد. به عنوان مثال، اگر کارکنان به طور متوسط پنج سال و دو ماه در شرکت شما بمانند، ترفیعات باید حداقل در فواصل دو ساله برنامه ریزی شوند. اگر چنین انتقال‌هایی ممکن

نیست، برنامه‌های آموزشی متقابل ارائه کنید تا به هر کارمند فرصتی برای کشف نقش‌های جدید در سازمان بدهید. مهمتر از آن، کارکنان خود را در مورد سیاست‌های ارتقاء در سازمان خود آگاه کنید تا بدانند چه چیزی و چه زمانی باید انتظارش را داشته باشند. همه ما این اصل را شنیده‌ایم که کارمندان مشاغل را رها نمی‌کنند، بلکه رئیس‌ها را ترک می‌کنند. و این توسط مطالعات تأیید شده است - یک نظر سنجی توسط گالوپ نشان داد که ۷۵٪ از فرسایش داوطلبانه را می‌توان به رفتار سرپرستان فوری نسبت داد و نه خود شغل (Arasou, 2022).

محل کار که در آن کارکنان به طور مرتب احساس می‌کنند مورد انتقاد قرار می‌گیرند یا تحت نوعی نظارت هستند، برای نارضایتی آماده است. شما می‌توانید نارضایتی آنها را از طریق گفتگوهای یک به یک با کارمندان یا از طریق داده‌های ناشناس جمع‌آوری شده از طریق نظرسنجی‌های رضایت کارکنان تشخیص دهید و سپس اقدامات مناسب را برای بهبود تجربه آنها در این زمینه انجام دهید. کارکنان به بازخورد منظم (هم مثبت و هم سازنده) نیاز دارند تا بدانند در مسیر درستی هستند. همچنین، آنها می‌خواهند نظرات خود را با مدیران / HR مدیریت ارشد به اشتراک بگذارند تا آینده شرکت را هدایت کنند. این فرهنگ بازخورد دو طرفه برای حفظ رضایت کارکنان ضروری است. دوچندان لازم است که شما به بازخوردی که دریافت می‌کنید عمل کنید. شرکت‌ها باید سعی کنند فرهنگ غیر سمی ۲ عملکرد بالا را ایجاد کنند، جایی که بهره‌وری بر رفاه اولویت ندارد. تعادل مثبت کار و زندگی در این امر ضروری است. طبق گزارش شادی محیط کار ۲۰۱۹، تعادل بین کار و زندگی برای ۳۷ درصد از حرفه‌ای‌ها به شغل معنا می‌بخشد. روزهای اجباری کار از خانه، مرخصی با حقوق و مزایای کاری انعطاف‌پذیر راه‌های بسیار خوبی برای کمک به کارکنان برای دستیابی به این هدف هستند (saimsoudin and et al, ۲۰۲۲). ارتباط می‌تواند برای حفظ سطح رضایت، هم در سطح شخصی و هم در سطح حرفه‌ای بسیار مهم باشد. این به کارمندان اجازه می‌دهد تا در صورت لزوم باز، مشارکتی، قابل اعتماد و حتی درگیر باشند. تعریف فرهنگ شرکت با رضایت کاری ارتباط دارد زیرا

ارزش ها و راهنمایی ها را در مورد موضوعاتی از اهداف سازمانی تا سطوح مناسب تعامل بین کارکنان ارائه می دهد .

خودکارایی

بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می شوند. در میان مکانیسم های نفوذ بر خود، هیچ کدام مهمتر و فراگیرتر از باور به خودکارایی شخصی نیست. اگر فردی باور داشته باشد که نمی تواند نتایج مورد انتظار را به دست آورد، و یا به این باور برسد که نمی تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به عنوان برانگیزنده های رفتار انسان عمل می کنند، اما همه آنها تابع باور فرد هستند. افراد دارای باورهای قوی بر تواناییهای خود نسبت به افرادی که به تواناییهای خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری نشان می دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر است (Shouartz and et al, ۲۰۱۴).

بشر از بدو خلقت تا به امروز همواره تلاش نموده تا خود را بشناسد و به توانایی ها و استعداد های خود پی ببرد و به واسطه ی آن محیط پیرامون خود را تغییر دهد. اگر افراد به خودکارایی خود باور داشته باشند بر چالش ها و سختی ها پیشی می گیرند و به طور باور نکردنی مهارت های لازم را برای ارتقای سطح زندگی و گذر از موانع به منصفی ظهور می گذارند و خود را شکوفا و توانمند می کنند. خودکارایی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت و سازمان محسوب می شود. بنابراین در یک تعریف ساده می توان گفت که: خودکارایی همان قضاوت فرد نسبت به توانایی های خود و اطمینان از دارا بودن قابلیت های فردی می باشد. فردی که بطور کامل و با اطمینان اموری را که در شرایط عادی از افراد عادی انتظار می رود، نتواند انجام دهد یا در اجرای امور بر مبنای استانداردهای موجود در جامعه ناتوان باشد، احساس ناامنی نموده و خود را حقیر می شمارد و ممکن است از باورهای خودکارایی ضعیفی برخوردار باشد. در واقع برداشت فرد از میزان ناتوانی ناشی از نقص عضو عامل مهمی در سازگاری و کارایی و انگیزه ای برای فرد در جهت حضور در اجتماع می باشد. در واقع هر نوع نقص عضو می تواند نارسایی و ناتوانی در فرد را تقویت کرده، موجب آزار خاطر او شود. یک نقص عضو ممکن است بسیار ناچیز باشد اما چگونگی برداشت و اهمیت دادن به آن برای فرد مهم است و ممکن است نقص عضوی ناچیز بار آورنده اختلالات روانی بزرگ بوده است. (ویس و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

رجبی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی هویت و اشتیاق کاری و نقش تعدیل گری شخصیت فعال، انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی، اشتیاق کاری و هویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و متغیرهای اشتیاق کاری و هویت سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند همچنین شخصیت فعال بر اشتیاق کاری و هویت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری داشته اما نقش تعدیل گر در رابطه بین رهبری تحول آفرین با هویت سازمانی و اشتیاق کاری ندارد. علاوه بر این اشتیاق کاری نقش میانجی و هویت سازمانی عدم میانجی در رابطه بین رهبری تحول آفرین با عملکرد شغلی دارند.

جلالی کوهی خیلی و قدیری پایین لموکی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان مقایسه انگیزش شغلی، خودکارایی و رضایت کاری معلمان آشنا و نا آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران اپیدمی کرونا، انجام دادند. آزمون پارامتری t مستقل نشان داد میزان انگیزش شغلی، خودکارایی و رضایت کاری معلمان آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا بیشتر از انگیزش شغلی، خودکارایی و رضایت کاری معلمان نا آشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

Chang and et al (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان آیا جایی مانند خانه وجود ندارد؟ شخصیت، خودکارایی، سازگاری بین فرهنگی و حمایت سازمانی از شغل خارج نشینان منبع کنترل خارج نشینان، انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که مهاجران با سطوح بالای شخصیت کنترل داخلی، سازگاری بین فرهنگی بالاتری دارند و مهاجرانی که سازگاری بهتری در زمینه‌های فرهنگی مختلف دارند، تمایل قوی‌تری به ماندن دارند.

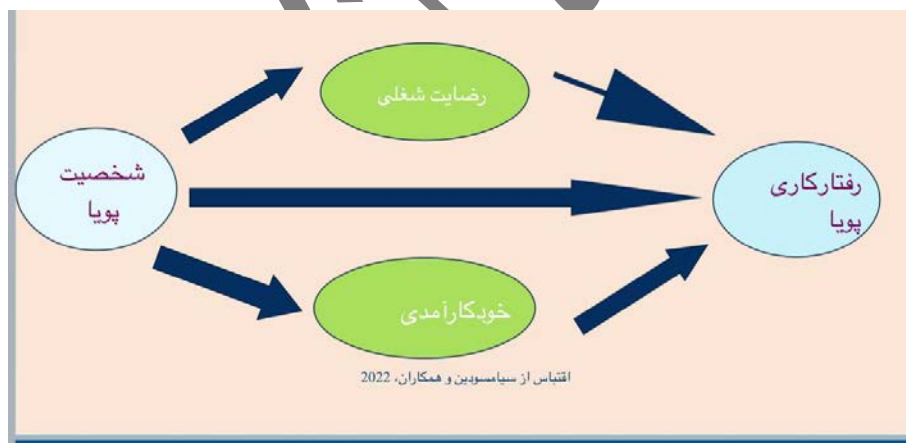
Zhand and et al (۲۰۲۳)، پژوهشی با عنوان بررسی اثرات جوامع یادگیری حرفه ای بر خودکارایی معلمان و رضایت کاری در شانگهای، چین، انجام دادند. برای ویژگی‌های سازمان محور PLC ها، رهبری حمایتی خودکارایی و رضایت کاری معلمان را به طور معنادار و مثبت، ساختار سازمانی رضایت کاری معلمان را به طور معنادار و مثبت و موانع فرهنگی به طور معنادار و منفی خودکارایی معلمان را پیش بینی کرد.

Tareghmaan and et al (۲۰۲۳)، مطالعه‌ای با عنوان حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت کاری: مدل میانجیگری تعدیل شده شخصیت فعال و توانمندسازی روانشناختی، انجام دادند. یافته‌های مطالعه حاضر چارچوبی را برای نمایندگان سازمانی صنایع خدماتی و تولیدی ارائه می‌کند تا با ارائه حمایت سازمانی از افرادی که کمتر فعال هستند، توانمندسازی روانشناختی فردی و رضایت کاری را تقویت کنند.

براساس تحقیقات انجام شده و آنچه گذشته است می‌توان گفت که هر کدام از تحقیقات به نوعی به یکی از وجوه تحقیق پرداخته است و پژوهشگران به نوعی جنبه ای از مشکلات سازمانی را مورد مذاقه قرار داده اند. رفتار کاری فعال و شخصیت

فعال اگرچه از جمله متغیرهای نو و بدیع در مطالعات سازمانی به شمار می روند اما پژوهشگران به انحای مختلف این مسائل را در بین کارکنان مورد بررسی قرار داده اند اما آنچه که مبرهن است نقش میانجی رضایت کاری و خودکارایی در این پژوهش ها مبهم و گاهاً بدون توجه باقی مانده است. بی شک ایجاد ارتباط بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال با نقش میانجی رضایت از کار و خودکارایی براساس آنچه گذشت، می تواند امری نو و بدیع در حوزه مطالعات سازمانی باشد که این پژوهش بدان پرداخته است.

مدل مفهومی پژوهش



مدل مفهومی تحقیق مقتبس از سیامسودین و همکاران ۲۰۲۲ است که در نظر دارد به بررسی نقش میانجی خودکاری و رضایت شغلی در رابطه بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال در جامعه آماری کارکنان خدمات عمومی پردازد.

روش پژوهش

هدف انجام این تحقیق، اثر میانجی رضایت کاری و خودکاری بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال است، بنابراین از نظر هدف یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. بر اساس ماهیت و روش نیز یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است که از لحاظ زمانی به شکل مقطعی انجام می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان خدمات عمومی (متمرکز بر کارکنان بانک پاسارگاد) که از مدیریت منابع انسانی بانک مذکور استعلام شد، به تعداد ۲۸۹۱ نفر تشکیل می‌دهند. در این مطالعه برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران برای جوامع معلوم استفاده شده است. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری محدود می‌باشد با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای متشکل از ۳۴۰ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه اقتباسی ترکیب شده از پرسشنامه‌های رضایت شغلی مک کلوزکی (۱۹۷۴)، پرسشنامه خودکاری سوانبرگ و همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه رفتار کاری و سازمانی podskof and et al (۱۹۹۰) ۳۶ گویه‌ای بود که چهار متغیر رفتاری کاری فعال، شخصیت فعال، رضایت کاری و خودکاری کارکنان را می‌سنجید. روایی و پایایی ابزار در پژوهش‌های مختلف مورد تایید قرار گرفته شده است. (پایایی: ۰/۸۸) در این مطالعه برای بررسی تمامی فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری توانمند از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم زمان مورد آزمون قرار دهد. علت استفاده از این تکنیک به دلیل چند متغیره بودن مطالعه و احصای روابط بین متغیرها بود. در بخش آمار استنباطی از آزمون نرمالیتی داده‌ها، تحلیل عاملی تاییدی، تحلیل مسیر و ضریب همبستگی

پیرسون استفاده شده است. اطلاعات و داده‌های جمع آوری شده از نوع پرسشنامه-ای بوده و با طیف لیکرت چند گزینه‌ای جمع آوری شده از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شده است.

یافته‌ها

سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش از آنکه آزمونی انجام شود یا اقدام تعمیمی روی داده‌ها اعمال شود، باید نوع توزیع داده‌های متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردد تا بر اساس نوع توزیع داده‌های آن روش آماری مناسب و علمی بکار گرفته شود. جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها روش‌های گوناگونی وجود دارد که با توجه به این مهم که اطلاعات و داده‌های جمع آوری شده از نوع پرسشنامه-ای بوده و با طیف لیکرت چند گزینه‌ای جمع آوری شده از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شده است. قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی بزرگتر از ۲ فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها را رد می‌نماید.

جدول (۱) نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای تحقیق		
ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	
-۳۲۰،۰	-۶۶۲،۰	شخصیت فعال
-۵۹۱،۰	-۴۴۴،۰	رضایت کاری
-۵۱۰،۰	-۱۱۳،۰	خودکارایی
-۰۷۷،۱	۸۲۵،۰	رفتار کاری فعال

همانطور که در جدول فوق مشخص است، مقدار ضریب چولگی و کشیدگی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (+۲ و -۲) قرار دارد و نشان از نرمال بودن داده ها است.

فرضیه اول: شخصیت فعال به واسطه رضایت کاری بر رفتار کاری فعال تاثیر مثبت دارد

جهت بررسی فرضیه اول دو مسیر تاثیرگذاری شخصیت فعال بر رضایت کاری و مسیر اثرگذاری رضایت کاری بر رفتار کاری فعال مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین صورت است که اگر تاثیر متغیر مستقل بر میانجی و تاثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجیگری تایید شده و تاثیر غیر مستقیم را تایید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه اصلی اول تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول (۲) بررسی فرضیه اول تحقیق

مسیر	ضریب	آماره	جهت	نتیجه
مسیر استاندارد	۷۲،۰	آماره تی ۶۸،۹	رابطه مثبت	تایید شد
شخصیت فعال ← رضایت کاری	۷۲،۰	۶۸،۹	مثبت	تایید شد
رضایت کاری ← رفتار کاری فعال	۱۷،۰	۳۱،۲	مثبت	تایید شد
شخصیت فعال ← رفتار کاری فعال	۳۱،۰	۶۱،۳	مثبت	تایید شد
تاثیرات، شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال در این فرضیه				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار	سطح معناداری
۲۱،۰	۱۲۲،۰	۴،۰	آماره	۰،۰
۲۲				

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر شخصیت فعال بر رضایت کاری با ضریب مسیر ۷۲،۰ و مقدار آماره تی ۶۸،۹ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر رضایت کاری بر رفتار کاری فعال نیز با ضریب مسیر ۱۷،۰ و مقدار آماره تی ۳۱،۲ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر رضایت کاری نقش واسطه ای را در تاثیرگذاری شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال ایفا می نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار آماره سوبل (Sobel) برابر با ۱۷۳،۴ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰،۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری رضایت کاری را در رابطه

بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را بار دیگر تایید کرد. شاخص VAF نشان می دهد که ۲۰٫۲۸ درصد از تأثیرات شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال از طریق میانجیگری رضایت کاری صورت گرفته است. همچنین تأثیر غیر مستقیم شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال برابر با ۱۲۲٫۰ برآورد شده است.

فرضیه دوم: شخصیت فعال به واسطه خودکارایی بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول (۴) بررسی فرضیه دوم تحقیق					
مسیر	ضریب	آماره	جهت رابطه	نتیجه	
شخصیت فعال → خودکارایی	۶۰٫۰	۱۹٫۹	مثبت	تایید شد	
خودکارایی → رفتار کاری فعال	۴۸٫۰	۹۶٫۵	مثبت	تایید شد	
شخصیت فعال → رفتار کاری فعال	۳۱٫۰	۶۱٫۳	مثبت	تایید شد	
تأثیرات شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال در این فرضیه					
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	VAF	مقدار	سطح معناداری	
۳۱٫۰	۲۸۸٫۰	۴۸۱٫۰	۷۳۷٫۷	۰۰٫۰	
۹۸					

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تأثیر متغیر شخصیت فعال بر خودکارایی با ضریب مسیر ۶۰٫۰ و مقدار آماره تی ۱۹٫۹ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال نیز با ضریب مسیر ۴۸٫۰ و مقدار آماره تی ۹۶٫۵ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر خودکارایی نقش واسطه ای را در تأثیرگذاری شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال ایفا می نماید. از طرفی با

توجه به اینکه مقدار آماره سوبل (Sobel) برابر با ۷۳۷٫۷ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰٫۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی‌گری خودکارایی را در رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را بار دیگر تایید کرد. شاخص VAF نشان می‌دهد که ۱٫۴۸ درصد از تاثیرات شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال از طریق میانجی‌گری خودکارایی صورت گرفته است. همچنین تاثیر غیر مستقیم شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال برابر با ۲۸۸٫۰ برآورد شده است.

فرضیه سوم: شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال تاثیر مثبت دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال			
فرضیه اول	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
	(B)	(t-value)	
شخصیت فعال → رفتار کاری فعال	۳۱٫۰	۶۱٫۳	تایید

بررسی ضریب اثر شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۳۱٫۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۶۱٫۳ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال تاثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات شخصیت فعال، شاهد افزایش در نمرات رفتار کاری فعال به اندازه ۳۱٫۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان فرضیه سوم را تایید نمود.

فرضیه چهارم: شخصیت فعال بر رضایت کاری تاثیر مثبت دارد.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و رضایت کاری

فرضیه چهارم	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
	(B)	(t-value)	
شخصیت فعال $\rightarrow$ رضایت کاری	۷۲٫۰	۶۸٫۹	تایید

همانطور که در جدول ۴-۱۴ ملاحظه می شود، تاثیر شخصیت فعال بر رضایت کاری با ضریب بتای ۷۲٫۰ و مقدار آماره t ، ۶۸٫۹ معنادار می باشد. عبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تاثیر شخصیت فعال بر رضایت کاری معنادار می باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه ها مثبت بدست آمده است، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در شخصیت فعال، رضایت کاری به اندازه ۰/۷۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیه چهارم تحقیق نیز تایید می شود.

فرضیه پنجم: شخصیت فعال بر خودکارایی تاثیر مثبت دارد.

نتایج مربوط به فرضیه پنجم تحقیق در جدول (۶) آمده است.

جدول (۶) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و خودکارایی

فرضیه پنجم	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
	(B)	(t-value)	
شخصیت فعال $\rightarrow$ خودکارایی	۶۰٫۰	۱۹٫۹	تایید

بررسی ضریب اثر شخصیت فعال بر خودکارایی در جدول فوق نشان می دهد که این ضریب مسیر به میزان ۶۰٫۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value)

برابر با ۱۹، ۹ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی شخصیت فعال بر خودکارایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات شخصیت فعال، شاهد افزایش در نمرات خودکارایی به اندازه ۶۰،۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه پنجم را تایید نمود.

فرضیه ششم: رضایت کاری بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد.

نتایج مربوط به فرضیه ششم تحقیق در جدول (۷) آمده است.

جدول (۷) نتایج پراورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین رضایت کاری و رفتار کاری مناسب

فرضیه ششم	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
	(B)	(t-value)	
رضایت کاری ~ رفتار کاری فعال	۱۷،۰	۳۱،۲	تایید

بررسی ضریب اثر رضایت کاری بر رفتار کاری مناسب در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۱۷،۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳۱،۲ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی رضایت کاری بر رفتار کاری مناسب تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات رضایت کاری، شاهد افزایش در نمرات رفتار کاری مناسب به اندازه ۱۷،۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه ششم را تایید نمود.

فرضیه هفتم: خودکارایی بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد.

نتایج مربوط به فرضیه هفتم تحقیق در جدول (۸) آمده است.

جدول (۸) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین خودکارایی و رفتار کاری فعال

فرضیه هفتم	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
	(B)	(t-value)	
خودکارایی - رفتار کاری فعال	۴۸,۰	۹۶,۵	تایید

همانطور که در جدول (۸) ملاحظه می شود، تاثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال با ضریب بتای ۴۸,۰ و مقدار آماره t ، ۹۶,۵ معنادار می باشد. به عبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تاثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال معنادار می باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه ها مثبت بدست آمده است، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارایی، رفتار کاری فعال به اندازه ۰/۴۸ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیه ی هفتم تحقیق نیز تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

در این بخش به بررسی یافته های تحقیق و هم راستایی این نتایج با نتایج مشابه، پرداخته شده است. در فرضیه اول که به صورت شخصیت فعال به واسطه رضایت شغلی بر رفتار کاری فعال تاثیر مثبت دارد، بیان گردید و نتایج به دست آمده در جدول (۲) موجود است؛ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری رضایت شغلی را در رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را تایید کرد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که؛ طبق نظر بیتمن و کرانت (۱۹۹۳)، افرادی که شخصیت فعال دارند از کنترل درونی برخوردارند و می توانند بر محیط خود در محل کار تأثیر بگذارند. به همین ترتیب، افرادی که حالت های عاطفی مثبت مرتبط با رضایت شغلی را تجربه می کنند، تمایل دارند وضعیت

خود را فعالانه تغییر دهند. با ایجاد یک چرخه مثبت، رضایت شغلی ممکن است یک نکته کلیدی در رفتار سازمانی و سلامت شغلی باشد. به طور خلاصه، افراد مبتلا به شخصیت فعال که کنترل را از طریق رضایت شغلی یا موقعیتی که در آن حالت عاطفی دارند، بهتر بر رفتار کاری فعال تأثیر می‌گذارند. سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ی وی در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند او را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند. هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. این نتیجه را که شخصیت فعال از رفتار کاری فعال پشتیبانی می‌کند (جاج، ۱۹۹۳) نیز تایید می‌کند همچنین. نتایج مطالعه سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، نشان می‌دهد شخصیت فعال تأثیر قابل توجهی بر رفتار کاری فعال دارد. مطالعه کرن (۲۰۰۰)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، رجبی و همکاران (۱۴۰۱)، پاک سرشت و همکاران (۱۴۰۰) نیز با نتایج مطالعه ما نیز همخوان و همسو است. در فرضیه دوم که با عنوان شخصیت فعال به واسطه خودکارآمدی بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد، در جدول (۳) که نتایج آن موجود است؛ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری خودکارآمدی را در رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال تایید گردید. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ توانایی درک شده کارکنان برای انجام رفتار کاری فعال، اجتماعی و یکپارچه متفاوت که فراتر از مسئولیت‌های فنی خاص است، خودکارآمدی نامیده می‌شود. خودکارآمدی به اندازه شخصیت فعال پایدار نیست زیرا با تجربه و موقعیت سازمانی تکامل می‌یابد. شخصیت فعال بیشتر بر تغییرات آینده تأکید می‌کند (آنسورث و پارکر، ۲۰۰۸). در نتیجه، شخصیت فعال به خودکارآمدی نیاز دارد، که نشان‌دهنده توانایی شروع، فعالیت است. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای در خودانگیزشی افراد دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در هنگام رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد. افرادی که احساس کارآیی پایینی دارند، بر این باور هستند که توانایی کنترل رویدادهای زندگی را ندارند. وقتی آنها با موانعی روبرو می‌شوند، چنانچه تلاش مقدماتی آن‌ها برای برخورد با مشکل بی‌ثمر باشد، سریعاً قطع

امید می‌کنند؛ اما افرادی که احساس کارآیی بالایی دارند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند. خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا با به کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون به صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آنها ایجاد شده یا افزایش یابد. تشریح وضعیت فوق در نتایج مطالعات جلالی کوهی خیلی و قدیری پایین لموکی (۱۴۰۱)، وارسته و همکاران (۱۴۰۱)، اصغریان و برادران (۱۴۰۰)، چانگ و همکاران (۲۰۲۳)، سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) به وضوح مشهود است و با نتایج پژوهش حاضر همسو و همخوان است.

در بررسی فرضیه سوم که با عنوان شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد، مطرح گردید و نتایج آن در جدول (۴) ملاحظه گردید؛ شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ شخصیت فعال فرصت‌ها را می‌بیند و از آن‌ها استفاده می‌کند، ابتکار عمل را به دست می‌گیرد، عمل می‌کند و تا زمانی که تغییرات قابل توجهی رخ دهد استقامت می‌کند. این شخصیت نیز توسط نیروهای موقعیتی محدود نمی‌شود. به این معنی که این کنترل درونی ممکن است منجر به رفتار شود. برخی از ادبیات روانشناسی و همچنین رفتار سازمانی بیان کرده‌اند که رفتار کاری فعال را می‌توان هم به صورت درونی و هم به صورت بیرونی کنترل کرد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت فعال می‌تواند بر رفتار کاری فعال تأثیر بگذارد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). تحقیقات مشابهی نیز توسط مک کورمیک و همکاران (۲۰۱۹) انجام شد. وو و همکاران (۲۰۱۸) بیان کرد شخصیت فعال تأثیر قابل توجهی بر رفتار کاری فعال دارد. ماهیت شخصیت فعال تغییر و کنترلی ایجاد می‌کند که می‌تواند رفتار کاری فعال را بدون توجه به زمینه کاری در محل کار پشتیبانی کند، زیرا تمایل طبیعی آن به خود شروع کننده و ابتکار عمل است. نتایج مطالعه مک کورمیک و همکاران (۲۰۱۹) و وو و همکاران (۲۰۱۸) با نتایج این مطالعه همخوان و همسو می‌باشد.

فرضیه چهارم تحقیق که با عنوان شخصیت فعال بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد و نتایج آن در جدول (۵) ملاحظه گردید؛ شخصیت فعال بر رضایت شغلی دارای تاثیر مثبت دارد. در تبیین نتایج این فرضیه میوان گفت که؛ افراد با شخصیت فعال، موضع ثابتی دارند که تحت تاثیر تغییرات محیطی قرار نمی گیرد و تحت تاثیر فشارهای موقعیتی قرار نمی گیرد. این یکی از جنبه های ویژگی های شخصیتی است که منجر به رضایت شغلی می شود که لی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود آن را تایید کردند.. فردی که دارای شخصیت فعال است به احتمال زیاد اقدامی برای تغییر و دستیابی به خود یا شرایط ایده آل انجام می دهد و به طور بالقوه منجر به اضافه کاری بهتر خواهد شد. ژانگ و همکاران (۲۰۲۳). از آنجایی که افراد فعال ترجیح می دهند موقعیت هایی را ایجاد کنند که برای موفقیت شغلی شخصی مطلوب باشد، شخصیت فعال به رضایت شغلی مرتبط است. نتایج مطالعه لی و همکاران (۲۰۱۷)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۳)، طارق معن و همکاران (۲۰۲۳)، لی و کونت (۲۰۱۰) که نشان می دهند شخصیت فعال بر رضایت شغلی دارای تاثیر معنادار می باشد با مطالعه ما همسو می باشد.

فرضیه بعدی که با عنوان شخصیت فعال بر خود کارآمدی تاثیر مثبت دارد، مطرح گردید و نتایج آن در جدول (۶) ملاحظه گردید؛ مبرهن گردید که شخصیت فعال بر خود کارآمدی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که؛ شخصیت فعال شخصیتی است که می تواند فعالیتی را آغاز کند و به آن عمل کند، به عبارت دیگر، سبک نقش آفرینی انعطاف پذیرتری دارد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین انگیزه قوی برای تغییر دارد که با تسلط یا کنترل قابل مقایسه است. علاوه بر این، افراد مبتلا به خود کارآمدی معتقدند که می توانند نقش بزرگتری در محل کار ایفا کنند. این تصور، علاوه بر منبع انگیزه، باید تحت تاثیر استعدادهای فرد قرار گیرد. به گفته آندری و همکاران (۲۰۲۰)، شخصیت فعال به روشی اساسی به خود کارآمدی متصل است. هنگامی که افراد مبتلا به شخصیت فعال احساس می کنند که می توانند به طور مؤثر یک سازمان را راه اندازی کنند، تمایل بیشتری به این کار دارند. نتایج مطالعه ما نشان داد شخصیت فعال بر خود کارآمدی تاثیر دارد، که مشابه مطالعات چانگ و همکاران (۲۰۲۳)، پارکر (۱۹۹۸)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶) است.

در فرضیه "رضایت شغلی بر رفتار کاری مناسب تاثیر مثبت دارد. طبق جدول (۷) رضایت شغلی بر رفتار کاری مناسب تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که؛ به گفته اشتراوس و همکاران (۲۰۱۳)، رضایت شغلی منبعی است که به افراد اجازه می دهد به تلاش های مورد نیاز برای حفظ اقدامات پیشگیرانه ادامه دهند. با این حال، این ساختاری است که بیشتر با انطباق مرتبط است تا با کنشگری. به ویژه، از طریق هدف گذاری و دستیابی فعالانه، افراد تمایل دارند زمانی که از کار خود راضی هستند، نیازهای خود را برآورده کنند. افرادی که حالت های عاطفی مثبت مرتبط با رضایت شغلی را تجربه می کنند، تمایل دارند وضعیت خود را به طور فعال تغییر دهند. و سطوح بالاتری از رفتار نوآورانه را نشان دهند. ضمناً نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات اشتراوس و همکاران (۲۰۱۳)، ژینگانگ و همکاران (۲۰۲۳)، پشتیبانی می شود. اشتراوس و همکاران (۲۰۱۳) بیان می کند که رضایت شغلی منبعی است که افراد را قادر می سازد به تلاش های لازم برای حفظ اقدامات پیشگیرانه در محل کار ادامه دهند.

در نهایت در فرضیه خودکارایی بر رفتار کاری فعال تاثیر مثبت دارد، می توان طبق جدول (۸) گفت که؛ خودکارآمدی بر رفتار کاری فعال دارای تاثیر مثبت می باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت آنچه که سیام سودین و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند، وقتی صحبت از رفتار کاری فعال می شود، خودکارآمدی یک اثر مثبت قوی را نشان می دهد. کسانی که به توانایی خود در انجام وظایف با دامنه وسیع تری ایمان قوی دارند، فعال تر خواهند بود. هنگامی که هیچ فردی احساس توانایی ندارد یا موقعیت را درک نمی -کند، منجر به تسلط بر رفتار می شود (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). این نتیجه گیری با تحقیقات قبلی که نشان می دهد خودکارآمدی تأثیر مطلوب زیادی بر شخصیت کاری فعال دارد مطابقت دارد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج مطالعات منگ

(۲۰۲۲)، وانگسووان و نانان (۲۰۲۲) و مختار و همکاران (۲۰۲۱) با نتایج این مطالعه همخوان و همسو است.

به طور کلی می توان گفت نتایج بدست آمده می تواند حوزه جدیدی عملی برای مدیران سازمانها و معنایی برای پژوهشگران در این عرصه باشد. مدیران سازمانها من بعد می توانند با استناد به نتایج پژوهش این چنینی، نقش مهم رضایت کاری و شغلی و خودکارایی را در ایجاد ارتباط بین رفتاری کاری فعال و شخصیت فعال کارکنان مدنظر قرار دهند به نوعی که با اجرای سیاست های منتج به رضایت شغلی، کارکنان با روحیه رفتار کاری فعال و شخصیت فعال را به صورت دایم، در وضعیت مطلوب کاری قرار دهند و با احساس قدردانی از نقش خود در سازمان، دایم متد به کار خواهند ماند و با شخصیتی که دارند، می توانند تا حد زیادی فرهنگ سازمانی فعال را اشاعه دهند.

همچنین این نتایج برای پژوهشگران حوزه معنایی خاصی دارد به طوری که علاقه مندان به این حوزه پژوهشی، می توانند با جهت گیری خاصی که پژوهش های این چنینی مدنظر قرار داده اند، به وجوه و ابعاد مختلف مسئله پردازند به نوعی که رضایت شغلی با رویکردی نوین، جوانب مبهم اش نمایان شده و در ارتباط بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال مورد مذاقه قرار گیرد. همچنین خودکارایی کارکنان و عواملی که می تواند این امر بهبود و ارتقا ببخشید می تواند جزء محورهای اصلی پژوهشگران علاقه مند به مطالعات حوزه سازمانی و مدیریت منابع انسانی در ارتباط بین رفتاری کاری فعال و شخصیت فعال باشد.

با اذعان به مطالب فوق، پیشنهاداتی مبتنی بر نتایج پژوهش در پی می آید:
براساس نتایج به دست آمده از فرضیه اول پژوهش، رضایت کاری به عنوان مسئله اصلی مدیران در مدیریت منابع انسانی مدنظر قرار گیرد به طوری که عوامل رفتاری، شخصیتی، مالی، خانوادگی و ... رضایت کاری با اجرای سیاست های سازمانی منعطف اجرا گردد تا بتوان در نگهداشت کارکنان با رفتاری کاری فعال را در وضعیت مناسب کاری مثر مثر واقع شوند.

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش، پیشنهاد می گردد مدیران سازمانها و دست اندرکاران مدیریت منابع انسانی، با اهرم هایی مانند ایجاد فضای نشاط آور، تفویض اختیار، اجرای کارگاه های توانمندسازی روانی، کاری، سازمانی خودکارامدی را در

کارکنان مدنظر قرار دهند تا کارکنان با شخصیت فعال کاری، رفتار فعالانه تری از خود نشان دهند.

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه سوم پژوهش، پیشنهاد می گردد عواملی که باعث شخصیت فعال کاری می شوند مانند مهارت خودرهبری، مهارت هویت اخلاقی، مهارت دلبستگی شغلی مناسب و مهارتهای مختلف شخصیت فعال را بصورت عملی و کاربردی در کارکنان مستعد این مهارتها ساری و جاری گردد.

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم تحقیق، پیشنهاد می گردد کارکنانی که مستعد شخصیت فعال کاری هستند، با تفویض اختیار و ارائه مسئولیت های خود مدیریتی و خود رهبری و کاهش ارزیابی های یکنواخت، موجبات اعتماد به نفس و خود ارزشمندی را در کارکنان ایجاد کنند که این سیاست موجب رضایت کاری می شود.

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه پنجم تحقیق، پیشنهاد می گردد کارکنان با وضعیت شخصیت فعال کاری در کارگاههای توانمندسازی شرکت داده شوند تا بتوان بر خودکارایی آنها تاثیر گذاشت.

براساس نتایج به دست آمده فرضیه ششم پژوهش، پیشنهاد می گردد، عواملی که به نوعی رضایت کاری شغلی را تسهیل نمایند مدنظر قرار گیرند تا کارکنان با حس ارزشمند، شخصیت کاری فعال را به خود بگیرند چرا که رضایت از زندگی شغلی، فعالیت و انگیزه ی دوچندانی به کارمند می دهد.

براساس نتایج به دست آمده فرضیه هفتم، ارتقای باور خودکارآمدی کارکنان بانک موجب افزایش رفتار کاری فعالانه به بانک می شود؛ در نتیجه نیروی انسانی فعال اهداف سازمان را در جهت اهداف خود میداند و برای تحقق آنها از هیچ تلاشی دریغ نمی کند.

پیشنهادهای برای محققین آتی

در این تحقیق با استفاده از متغیر شخصیت فعال به عنوان متغیر مستقل متغیر رفتار کاری فعال به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای رضایت شغلی و خودکارآمدی مدل تحقیق شکل گرفته است می توان به محققان علاقه مند در این زمینه پیشنهاد داد که با استفاده از متغیر عملکرد فردی به عنوان متغیر مستقل متغیرهای تمایل به جابه جایی شغلی به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای تناسب بین فرد و سازمان روابط بین مدیر و کارمند و روان شناختی به عنوان متغیر میانجی مدل تحقیق را شکل داد.

با توجه به اینکه این تحقیق یک مطالعه موردی بانک پاسارگارد است میتوان برای جامعیت نتایج پژوهش، این مطالعه را در بانک های دیگر انجام داد و همچنین برای مقایسه میتوان مشابه این تحقیق را در سازمان های مختلف انجام داد و نتایج را با هم مقایسه کرد.

تعارض منافع

نویسندگان در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

سپاسگزاری

بدینوسیله از تمامی عزیزانی که در این امر یاری رسان بودند علی الخصوص اساتید محترم، دست اندرکاران بانک پاسارگاد تشکر و قدردانی می گردد.

زهره مومنی مرادی



<http://orcid.org/0009-0006-5566-2273>

خسرو عزیزی



<http://orcid.org/0009-0003-7998-0899>

منابع

ابراهیمی مقدم، حسین، پوراحمد، فاطمه (۱۳۹۵). پیش بینی فرسودگی شغلی براساس خصیصه های شخصیتی معلمان مدارس استثنایی شهرستان بروجرد، دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، بابل.

- ایرانپور، علی محمد (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر روانشناختی سرسختی و خودکارایی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان، فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس، دوره: ۵ (۱).
- <https://civilica.com/doc/1192300>
- پاک سرشت، سعید و فلاحی، ابوالفضل و گلزار شهری، احمد (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر حمایت سازمانی درک شده و شخصیت فعال بر جو نوآورانه با توجه به نقش میانجی معناداری شغلی در شهرداری یزد، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران ۱۴۰۴، مشهد، <https://civilica.com/doc/۱۴۴۳۸۷۴>.
- جلالی کوهی خیلی، سیدرضا؛ قدیری پایین لموکی، محمد (۱۴۰۱). مقایسه انگیزش شغلی، خودکارایی و رضایت کاری معلمان آشنا و ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران اپیدمی کرونا، پژوهش های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی بهار ۱۴۰۱، ۳(۶).
- حسینی، سیداحمد، کدخدایی، سلمان، و طولایی، مجید. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، ۱۰(۳۷)، ۲۹-۵۰. SID. <https://sid.ir/paper/181964/fa>
- دیبری، جمال، نقش واسطه گری خودکارایی در رابطه بین فراشناخت و انگیزش تحصیلی در دانش آموزان متوسطه بخش سده. پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- رجبی، مجتبی و اصفهانی، زینب و عبدالله نژاد، فاتره (۱۴۰۱)، تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی هویت و اشتیاق کاری و نقش تعدیل گری شخصیت فعال، دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۹(۲).
- <https://doi.org/10.22044/shm.2022.11558.2430>
- روستا، مرضیه؛ حیدری، مرضیه (۱۳۹۸)، بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجیگری خودکارایی، رضایت کاری و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباده، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، ۱۰(۴۰) <https://civilica.com/doc/1904687>

روشنیان، محسن؛ محرم آقازاده، (۱۳۹۸) خودکارایی پژوهشی در میان دانشجویان کارشناسی ارشد روان شناسی و علوم تربیتی. پژوهش در برنامه ریزی درسی ۳۹. ۱۴۷-۱۵۵.

زبردست، محمدعلی؛ مسعود نادریان جهرمی (۱۳۹۶)، پیش بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. مدیریت منابع انسانی در ورزش . ۴۵-۵۴.

<https://doi.org/10.22044/shm.2016.711>

کریمی، زاهد (۱۴۰۰)، زینب، مقایسه‌ی اثربخشی آموزش سیستمی والدگری موثر (STEP) و آموزش رفتاری والدین بر رابطه‌ی والد-فرزند، خودکارایی والدگری مادران و عزت نفس کودکان پیش دبستانی شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه شهید چمران اهواز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

References

- Aguinis, H., Jensen, S. H., & Kraus, S (2022). Policy implications of organizational behavior and human resource management research. *Academy of Management Perspectives* 36(30). DOI: [10.5465/amp.2020.0093](https://doi.org/10.5465/amp.2020.0093)
- Ahmad, I., Gao, Y., Su, F., & Khan, M. K. (2023) Linking ethical leadership to followers' innovative work behavior in Pakistan: the vital roles of psychological safety and proactive personality. *European Journal of Innovation Management* 26(3). DOI: [10.1108/EJIM-11-2020-0464](https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2020-0464)
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2024). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, ۱۴۶۲۳۵۸۴۱۹۸۴۱۰۹۷ DOI: [10.1177/1467358419841097](https://doi.org/10.1177/1467358419841097)
- Andri, G., Adawiyah, W.R., Purnomo, R., Sholikhah, Z., (2024). The Minang Nomads Businesses' DOI: [10.1371/journal.pone.0298936](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298936)
- Performance: the Role of Proactive Personality, Creativity and Innovative Work Behavior. *Jurnal Pengurusan*. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2020-58-08>
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M (2021) Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities: Mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management* 24(2). DOI: [10.1108/EJIM-09-2019-0250](https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0250)
- Arasu, R (۲۰۲۲). An Investigation On Identifying The Reasons For Absenteeism Among The Workers <https://doi.org/10.55529/jpome22.1.6> In Textiles (Trippur). *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)* ISSN2(2).
- Bandura, A. (2020). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. New Jersey: Prentice-Hall.

Bandura, A. (2023). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In: Locke E, editor.

<https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch6>

Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management. Hoboken: John Wiley & Sons

Bandura, A(2015) On deconstructing commentaries regarding alternative theories of self-regulation. *Journal of Management* 41(4), pp-۱۰۲۵. DOI: [10.1177/0149206315572826](https://doi.org/10.1177/0149206315572826).

Tariq Maan, A., Abid, G., Hassan Butt, T., Ashfaq, F., & Ahmed, S., (2023), Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal* volume 6, Article number: 21 (2023) DOI: [10.1186/s43093-020-00027-8](https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8)

Moser, S., Reinwald, M., & Kunze, F. (2023). Does my leader care about my subgroup? A multilevel model of team faultlines, LMX quality, and employee absenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11. DOI: [10.1080/1359432X.2022.2136522](https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2136522)

Ozer, E. M, Adams S. H, Gardner L. R, Mailloux, DE., Wibbelsman, CJ., & Irwin, CE. (2004). Provider self-efficacy and the screening of adolescents for risky health behaviors. *Journal of Adolescent Health* 35(2):101-7.: [10.1016/s1054-139x\(03\)00536-6](https://doi.org/10.1016/s1054-139x(03)00536-6)

Parker, S.K., (2022). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *J. Appl. Psychol.* DOI: [10.1037/0021-9010.83.6.835](https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835)

Parker, S.K., Collins, C.G., (2024). Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviorsJ. *Manag* DOI: [10.1177/0149206308321554](https://doi.org/10.1177/0149206308321554).

Parker, S.K., Sprigg, C.A., (2020). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *J. Appl. Psychol.* (2024) DOI: [10.1037/0021-9010.84.6.925](https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925)

Persian References

Ebrahimi Moghaddam, H., Pourahmad, F. (2016). Prediction of Job Burnout Based on Personality Traits of Teachers of Exceptional Schools in Borujerd City, 2nd National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting Sciences, Babol.

- Iranpour, Ali Mohammad, Investigating the Psychological Effect of Hardiness and Self-Efficacy on Job Stress of Police Personnel in Hamedan City, Quarterly Journal of Police Cultural Studies , Volume: 5, Issue: 1, 2018. [In Persian]
- Pakseresht, Saeed and Falahati, Abolfazl and Golzar Shahri, Ahmad, Investigating the Effect of Perceived Organizational Support and Active Personality on Innovative Climate with Regard to the Mediating Role of Job Meaningfulness in Yazd Municipality, 3rd International Conference on Management, Accounting, Banking and Economics in the Horizon of Iran, 2025, Mashhad, 1443874 <https://civilica.com/doc/>, 2021. [In Persian]
- Jalali Kouhikheli, Seyed Reza & Ghadiri Payan Lamouki, Mohammad, Comparison of Job Motivation, Self-Efficacy and Work Satisfaction of Familiar and Unfamiliar Teachers with the Principles of E-Content Production in Education during the Corona Epidemic, Applied Research in Management and Humanities Spring 2022, Vol. 3, No. 6 (10 pp. - From 34 to 43), 2022. [In Persian]
- Hosseini S.A., Kadhodaei, Salman, Tolabi Majid, Identification and Ranking of Factors Affecting the Promotion of Human Resource Productivity Using ANP Technique (Case Study: Managers and Supervisors of Dorood Cement Company). Journal: Productivity Management (Beyond Management), 10(37); 29-50, 2016. [In Persian]
- Dabiri, Jamal, The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Metacognition and Academic Motivation in Secondary School Students of the Century Section. Msc Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch , Faculty of Educational Sciences and Psychology, 2017. [In Persian]
- Rajabi, Mojtaba & Esfahani, Zeinab & Abdollahnejad, Faezeh, The Effect of Transformational Leadership on Physical Education Teachers' Job Performance with the Mediating Role of Identity and Work Engagement and the Moderating Role of Active Personality, Journal of Human Resource Management in Sport, Volume: 9, Issue: 2, 2022. [In Persian]
- Roosta, Marzieh & Heidari, Marzieh, Investigating the Structural Pattern of Job Isolation with Quitting Intention Mediated by Self-Efficacy, Work Satisfaction and Job Burnout of Female Principals of Abadeh Schools, Journal of Women and Society, Vol. 10, No. 40, pp. 175-194, 2019. [In Persian]
- Roshanian, Mohsen & Moharram Aghazadeh, Research Autonomy among Master's Students of Psychology and Educational Sciences. Research in Curriculum Planning, 39. 147-155, 2019. [In Persian]
- Zahed Karimi, Zeinab, Comparison of the Effectiveness of Systemic Effective Parenting Training (STEP) and Parent Behavioral Training on Parent-Child Relationship, [In Persian]
- Zabardast, Mohammad Ali & Masoud Naderian Jahromi (2017), Prediction of Organizational Silence through the Personality Type of Employees of the

General Directorate of Sport and Youth of Kerman Province. Human Resource Management in Sport , 45-54. [In Persian]

آماده انتشار