Studies in Public Service Administration
Fall 2025, 3 (9), 199-236
spsa.atu.ac.ir
DOI: 10.22054/spsa.2026.90670.1111

ATU PRESS

Original Research
Received:28/12/2025 Revised: 28/1/2026 Accepted: 08/02/2026
eISSN: 3041-9484
ISSN: 3092-6270

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 — M.Sc of Business management, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Kosruo Azizi * — Assistant Professor, Department of Business management, Islamic Azad University, 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 among public services in 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 instrument's validity and reliability have been confirmed in various studies. SmartPLS software was used to analyze

* Corresponding Author:Kh.Azizi@iua.ac.ir

How to Cite: Momeni moradi, Z. and Azizi, K. (2025). The Mediating Effect of Work Satisfaction and Self-Efficacy on the Relationship between Active Personality and Active Work Behavior in the Public Service Sector. *Studies in Public Service Administration*, *3*(9), 199 - 236. doi: 10.22054/spsa.2026.90670.1111

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).

Keywords: Work satisfaction, Self-Efficacy, Active personality, Active work behavior, Public services.

1. Introduction

Active work behavior generally involves challenging the status quo, with the initiative to improve the current situation or create new things rather than passively adapting to it. It involves self-directed, future-oriented actions to change or improve oneself and one's situation. According to Bateman-Krant (1993) and Bass (1987), active work behavior can change the situation, reconstruct the mindset, and alter the status quo, both social and antisocial. Job satisfaction is a positive or pleasant emotional state resulting from a person's job evaluation or experience. This positive emotional state contributes greatly to people's physical and mental health. From an organizational perspective, a high level of job satisfaction reflects a favorable organizational climate that attracts and retains employees. Job satisfaction has many behavioral and organizational consequences. Another variable related to the tendency to quit work and to managers' retention is self-efficacy. Bandura considers self-efficacy to be the most important determinant of behavior change because it can influence a person's choices at the stages of adopting a behavior. It also causes a person to put more effort into taking 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 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)

An active personality positively affects active work behavior through work satisfaction.
An active personality has a positive effect on active work behavior through automation.
An active personality positively influences active work behavior.
An active personality positively affects job satisfaction.
An active personality enhances self-efficacy.
Work satisfaction positively affects appropriate work behavior.
Autonomy positively affects active work behavior.

2. Literature Review

An active personality in active work behavior sees and seizes opportunities, 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 and 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 an active personality can influence pre-active work behavior (Parker et al., 2006).

3. Methodology

The purpose of this study is to investigate the mediating effects of work satisfaction and self-efficacy on the relationship between active

personality and active work behavior. Thus, it is considered applied research. Based on the nature and method, it is a descriptive cross-sectional survey. The statistical population of the present study consists of all public service employees (N=2891). In this study, Cochran's formula for known populations was used to calculate the sample size. Given the limited statistical population, 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 was used to test all 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: An active personality has a positive effect on active work behavior through work satisfaction

The effect of the active personality variable on job satisfaction was accepted, with a path coefficient of 72.0 and a t-statistic of 68.9.

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

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

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

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

Hypothesis 4: An 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 for the effect of active personality on autonomy in the above table shows that the path coefficient is estimated at 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 the path coefficient is estimated at 17.0.

5. Discussion

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

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

The results confirm the mediating effect of job satisfaction on the relationship between active personality and active work behavior at the 95% confidence level.

As shown 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 again confirmed.

An active personality positively influences active work behavior.

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

An active personality positively affects job satisfaction.

As shown in the results, an active personality positively affects job satisfaction.

An active personality enhances self-efficacy.

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

Job satisfaction positively affects appropriate work behavior.

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

Self-efficacy positively affects active work behavior.
As the analysis shows, self-efficacy positively affects 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 employees' self-efficacy by leveraging strategies such as fostering an uplifting atmosphere, delegating authority, and conducting psychological, work, and organizational empowerment workshops, so that employees with an active work personality exhibit more active behavior.
The factors that cause an active work personality, such as self-leadership skills, moral identity skills, appropriate job attachment skills, and various active personality skills, should be applied to employees who are susceptible to these skills.
Employees with an active work personality build self-confidence and self-worth by delegating authority, providing self-management and self-leadership responsibilities, and reducing uniform evaluations, which leads to job satisfaction.
Employees with an active work personality status should participate in empowerment workshops to influence their self-efficacy.
Factors that facilitate job satisfaction should be considered so that employees with a sense of value adopt an active work personality, as job satisfaction provides the employee with double motivation and engagement.

Acknowledgments

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

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۹

ISSN:3092-6270

eISSN: 3041-9484

مطالعات مدیریت خدمات عمومی

دوره ۳، شماره ۹، پاییز ۱٤۰٤، ۱۹۹-۲۳٦

spsa.atu.ac.ir

DOI: 10.22054/spsa.2026.90670.1111

اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال در بخش خدمات عمومی

زهرا مومنی مرادی کارشناسی‌ارشد مدیریت کسب‌وکار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

خسرو عزیزی * استادیار، گروه مدیریت کسب‌وکار، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال در بخش خدمات عمومی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان خدمات عمومی بالغ بر ۲۸۹۱ نفر بودند و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۴۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق تفکیکی ترکیب شده از پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی مک کلوزکی (۱۹۷۴)، پرسش‌نامه خودکارایی سوانبرگ و همکاران (۲۰۱۹)، پرسش‌نامه رفتار کاری و سازمانی پودسکف و همکاران (۱۹۹۰.) بود روایی و پایایی ابزار در پژوهش‌های مختلف موردتأیید قرار گرفته شده است. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای آزمون فرضیه‌ها استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شخصیت فعال به واسطه رضایت کاری و بر رفتارکاری فعال با ضریب مسیر۰/۷۲ و نمره تی ۹۸.۶ موردتأیید واقع شد. شخصیت فعال به واسطه خودکارایی بر رفتار کاری فعال به ضریب مسیر ۶۰.۰ و نمره تی ۱۹.۹ تأثیر 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 ۹.۱۹، رضایت کاری بر رفتاری کاری فعال با نمره تی ۳۱.۲ و خودکارایی بررفتار کاری فعال با نمره تی ۹۶.۵ تأثیر مثبت داشت.

کلیدواژه‌ها: رضایت کاری، خودکارایی، شخصیت فعال، رفتار کاری فعال، خدمات عمومی.

* نویسنده مسئول: Kh.Azizi@iau.ac.ir

مقدمه

رفتار کاری فعال، این رفتار به‌طورکلی شامل به چالش کشیدن وضع موجود با ابتکار عمل برای بهبود شرایط فعلی و یا ایجاد چیزهای جدید به‌جای سازگاری منفعلانه با شرایط فعلی می‌باشد. این شامل اقداماتی است که خود هدایت‌شونده و آینده‌محور 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 بلندمدت برای اجتناب از تعارض اتخاذ کنند.

طبق نظر Bateman & Crant (1993) و Bass (1987) 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 برجسته‌کردن، تصویب ایده فعال و حل مسئله دو ویژگی هستند که بیش‌ترین توجه را به خود جلب می‌کنند (Parker et al.,2006). در این میان به نظر می‌رسد که یکی از متغیرهایی که به‌نوعی می‌تواند در راستای رفتار کار فعال باشد، شخصیت فعال است. این نوع شخصیت به استعداد فرد نسبت به رفتارهای فعالانه برای تأثیرگذاری بر تغییرات معنی‌دار در محیط اشاره دارد (حکیمی، ۲۰۲۰).

نظریه‌پردازان معتقدند که در زمینه‌های شغلی، افراد با رفتار کاری فعال احتمالاً به شکل مناسبی برای مواجه‌شدن با تغییرات مرتبط با شغل آماده می‌شوند (Tolentino & Garcia,2014). افراد باشخصیت فعال برای جستجوی فعالانهٔ مشاغل مسئولیت لازم را قبول می‌کنند و برای پیشرفت شغلی خویش گام‌های لازم را برداشته و بیشتر درگیر مدیریت مسیر شغلی و فعالیت‌های خودشکوفایی را محیط‌های کاری خود هستند. این نوع افراد قادر به درنظرگرفتن تمام خطرات و فرصت‌های بالقوه هستند (Collins,2010 & Parker) این شخصیت تمایل به داشتن یک موقعیت پایدار دارد و به‌راحتی تحت‌تأثیر چالش‌های موقعیتی و تغییرات محیطی قرار نمی‌گیرد (Bateman & Crant,1993)

باتوجه‌به دیدگاه(2018) .Acuondose et al آنهایی که شخصیت فعال دارند معمولاً هدف‌محور هستند و ابتکار به دست‌گرفتن فرصت‌های بالقوه را دارند؛ بنابراین آنها قادر به ایجاد تغییرات در درون خود و همچنین محیط خود هستند (Presbitero,2015). 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 درعین‌حال لذت بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (Warr & Inceoglu,2012). رضایت کاری از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت‌تأثیر قرار دهد (Human,2001).

دربارهٔ رضایت کاری، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکنندهٔ 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 et al. (2006) معتقدند که رضایت کاری معیاری برای راضی و شاد بودن کارکنان از شغلشان است (Dawal & Taha,2009). همچنین لوتانز و یوسف معتقدند که رضایت کاری از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد (Luthans & Yousse,2007). از طرفی، رضایت کاری نتیجهٔ ادراک کارکنان است که محتوا و زمینهٔ 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 تجربهٔ فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت کاری منعکس کنندهٔ 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 تعیین‌کننده 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,1986). بر اساس تئوری شناختی

- اجتماعی، باورهای خودکارایی فردی نقش مهمی در بروز رفتارهای گوناگون دارند (Ozer,2004).

خودکارایی نقش تعیین‌کننده‌ای در خود انگیزشی 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,2009). افرادی که احساس کارایی 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 کارایی بالایی دارند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند. خودکارایی به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات مسائل پیرامون به‌صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آنها ایجاد شده یا افزایش یابد (پوراحمد و ابراهیمی مقدم، ۱۳۹۵). ازسوی‌دیگر، افراد با خودکارایی کم، تفکرات بدبینانه‌ای دربارهٔ 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 مؤثر انجام دهند(Barling & Beattie,1983).

خودکارایی گسترده نقش به باور کارکنان در مورد توانایی آنها برای مشارکت در فعالیت‌های پیش کنشگر، اجتماعی و یکپارچه فراتر از وظایف استاندارد آنها اشاره دارد (Parker,1988). 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 توسعه‌یافته، سهم بخش خدمات در تولید ناخالص داخلی روبه‌افزایش است و بخش اعظم نیروی کار در حوزه خدمات فعالیت می‌کنند. به‌طورکلی 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 موردنیاز عموم شهروندان را فراهم می‌سازند به همین سبب، توجه به کارآمدتر کردن آن‌ها و بهبود عملکردشان، اهمیت بسیار دارد (Harari,2018). در حقیقت حفظ کارکنان به یک مسئلهٔ استراتژیکی تبدیل شده است و محققان نیز بر این موضوع تأکید کرده‌اند (Mesbahi,2018). ی

کی از مهم‌ترین مسائل مهم سازمان‌ها در دنیای امروزی، مسئلهٔ ترک کار کارکنان می‌باشد که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی برای سازمان‌ها داشته باشد. ترک کار می‌تواند به طور منفی بر ظرفیت سازمان برای فراهم‌کردن خروجی‌های باکیفیت اثر بگذارد. همچنین ترک کار می‌تواند پیامدهای مهلکی در زمینهٔ 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).

براین‌اساس سازمان‌هایی می‌توانند در این زمینه موفق عمل نمایند که در کارکنان بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال آنها با کنترل عوامل مؤثر بر این موضوع، تعادل و ارتباط برقرار کنند. در خدمات عمومی کارکنانی می‌توانند 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 امکان‌پذیر است که دارای شخصیت‌های فعال و کارا باشند. این خط‌مشی و راهبرد سازمانی است که بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال کارکنان، عوامل را مدیریت کنند. عواملی که به‌نوعی رضایت شغلی را نشانه می‌گیرند می‌توان به حقوق و مزایا، روابط همکاران، سبک سرپرستی و فرصت‌های ارتقای شغلی اشاره نمود. بنابراین رضایت از وضعیت زندگی شغلی و از طرفی خودکارایی می‌تواند این هم راستایی را حفظ و یا ارتقا دهد. برازش نقش واسطه‌ای رضایت کاری و خودکارایی در ارتباط با رفتار کاری

فعال و شخصت فعال می‌تواند پرده از بسیاری از مشکلات زندگی شغلی علی‌الخصوص در بخش خدمات عمومی بردارد؛ لذا اهمیت دارد که این بررسی در دستور کار قرار گیرد که مشخص گردد که آیا این عوامل می‌تواند نقش میانجی‌گری 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 می‌بیند و آن‌ها را می‌گیرد، ابتکار عمل به خرج می‌دهد، عمل می‌کند و تا زمانی که تغییرات قابل‌توجهی رخ ندهد از آن جلوگیری می‌کند(Crant,2000). این شخصیت همچنین توسط نیروهای موقعیتی محدود نمی‌شود به این معنی که این کنترل داخلی ممکن است منجر به رفتار شود(Parker & Collins,2010). برخی مقالات در روان‌شناسی و همچنین رفتار سازمانی نیز بیان کرده‌اند که رفتار کاری فعال می‌تواند هم به‌صورت داخلی و هم خارجی کنترل شود(Schneider, 1983; Bateman & Krant, 1993). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت فعال می‌تواند رفتار کاری پیش‌کنشگری را تحت‌تأثیر قرار دهد (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶) تحقیقات مشابهی نیز توسط Wu ndd et al.(2018) انجام شد. که بیان می‌کند شخصیت فعال تأثیر قابل‌توجهی 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 et al.,2019). 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 باشخصیت پیش‌کنشگری قادر به درنظرگرفتن تمام خطرات و فرصت‌های بالقوه هستند (Parker & Collins,2010) .این شخصیت تمایل به داشتن یک موقعیت پایدار

دارد و به‌راحتی تحت‌تأثیر چالش‌های موقعیتی و تغییرات محیطی قرار نمی‌گیرد (Bateman & Krant,1993).

رفتارکاری فعال

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

رضایت کاری

رضایت کاری به‌عنوان 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 تأثیر شغل آنها بر زندگی شخصی کارکنان است. رضایت کاری توضیح می‌دهد که یک کارمند چقدر خودانگیخته، 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 غیرقابل‌اندازه‌گیری، به‌عنوان 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 et al.,2023).

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 قابل‌اندازه‌گیری 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 تعیین‌کننده 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 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 چندبعدی 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 غیررسمی، 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 به‌عنوان بخشی از استراتژی ارتباطی خود نشان می‌دهند. امروزه، بیشتر ما بخش قابل‌توجهی از هفته را در محل کار می‌گذرانیم، اما این بدان معنا نیست که می‌خواهیم سرگرمی‌ها یا علایق شخصی خود را نادیده بگیریم. محیط کاری که در آن کارکنان وقت آزاد کافی برای خواندن کتاب، اطلاع از اخبار، صرف یک وعده‌غذایی دلپذیر دارند، به‌عنوان‌مثال – و در آن چنین رفتارهایی به‌عنوان سستی در نظر گرفته نمی‌شود – رضایت کاری بهتری را فراهم می‌کند (Dover et al.,2021). محیط کسب‌وکار فعلی سریع است و اگر تبلیغاتی در راه نباشد، کارمندان به مراتع سبزتر روی می‌آورند. یک قانون سرانگشتی خوب این است که فاصله بین ترفیع کارمندان کمتر از میانگین دوره تصدی کارمندان باشد. به‌عنوان‌مثال، اگر کارکنان به طور متوسط پنج سال و دو ماه در شرکت شما بمانند، ترفیعات باید حداقل در فواصل دوساله برنامه‌ریزی 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 ارتقا در سازمان خودآگاه 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 نظرسنجی 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 یک‌به‌یک با کارمندان یا از طریق داده‌های ناشناس جمع‌آوری‌شده 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 ارشد به اشتراک بگذارند تا آینده شرکت را هدایت کنند. این فرهنگ بازخورد دوطرفه برای حفظ رضایت کارکنان ضروری است. دوچندان لازم است که شما به بازخوردی که دریافت می‌کنید عمل کنید. شرکت‌ها باید سعی کنند فرهنگ غیرسمی ۲ عملکرد بالا را ایجاد کنند، جایی که بهره وری 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 حرفه‌ای ها به شغل معنا می‌بخشد. روزهای اجباری کار از خانه، مرخصی با حقوق و مزایای کاری انعطاف پذیر راه‌های بسیار خوبی برای کمک به کارکنان برای دستیابی به این هدف هستند (Saimsoudin et al.,2022). 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 ارزش‌ها و راهنمایی‌ها را در مورد موضوعاتی از اهداف سازمانی تا سطوح مناسب تعامل بین کارکنان ارائه می‌دهد.

خودکارایی

بسیاری از رفتارهای انسان با سازوکارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند. در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود، هیچ‌کدام مهم‌تر و فراگیرتر از باور به خودکارایی شخصی نیست. اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج موردانتظار را به دست آورد، و یا به

این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل‌قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد. اگرچه عوامل دیگری وجود دارند که به‌عنوان برانگیزنده‌های رفتار انسان عمل می‌کنند، 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 می‌دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر است (Shouartz et al.,2014).

بشر از بدو خلقت تا به امروز همواره تلاش نموده تا خود را بشناسد و به توانایی‌ها و استعدادهای خود پی ببرد و به‌واسطهٔ آن محیط پیرامون خود را تغییر دهد. اگر افراد به خودکارایی خود باور داشته باشند بر چالش‌ها و سختی‌ها پیشی می‌گیرند و به طور باورنکردنی مهارت‌های لازم را برای ارتقای سطح زندگی و گذر از موانع به منصهٔ ظهور می‌گذارند و خود را شکوفا و توانمند می‌کنند. خودکارایی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت و سازمان محسوب می‌شود؛ بنابراین در یک تعریف ساده می‌توان گفت که: خودکارایی همان قضاوت فرد نسبت به توانایی‌های خود و اطمینان از دارابودن قابلیت‌های فردی می‌باشد. فردی که بطورکامل و با اطمینان اموری را که در شرایط عادی از افراد عادی انتظار می‌رود، نتواند انجام دهد یا در اجرای امور بر مبنای استانداردهای موجود در جامعه ناتوان باشد، احساس ناامنی نموده و خود را حقیرمی شمارد و ممکن است از باورهای خودکارایی ضعیفی برخوردار باشد. درواقع برداشت فرد از میزان ناتوانی ناشی از نقص‌عضو عامل مهمی در سازگاری و کارایی و انگیزه‌ای برای فرد در جهت حضور در اجتماع می‌باشد. در واقع هر نوع نقص‌عضو می‌تواند نارسایی و ناتوانی در فرد را تقویت کرده، موجب آزار خاطر او شود. یک نقص‌عضو ممکن است بسیار ناچیز باشد؛ اما چگونگی برداشت و اهمیت‌دادن به آن برای فرد مهم است و ممکن است نقص‌عضوی ناچیز ببار آورنده اختلالات روانی بزرگ بوده است. (ویس و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

رجبی و همکاران (۱۴۰۱) ، پژوهشی با عنوان تأثیر 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 تأثیر مثبت و معناداری دارد و متغیرهای اشتیاق کاری و هویت سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارند همچنین شخصیت فعال بر اشتیاق کاری و هویت سازمانی تأثیر 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 ناآشنا 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 ناآشنا با اصول تولید محتوای الکترونیکی در آموزش در دوران کرونا است.

Chang et al. (2023) پژوهشی با عنوان آیا جایی مانند خانه وجود ندارد؟ شخصیت، خودکارایی، سازگاری بین فرهنگی و حمایت سازمانی از شغل خارج‌نشینان منبع کنترل خارج‌نشینان، 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.

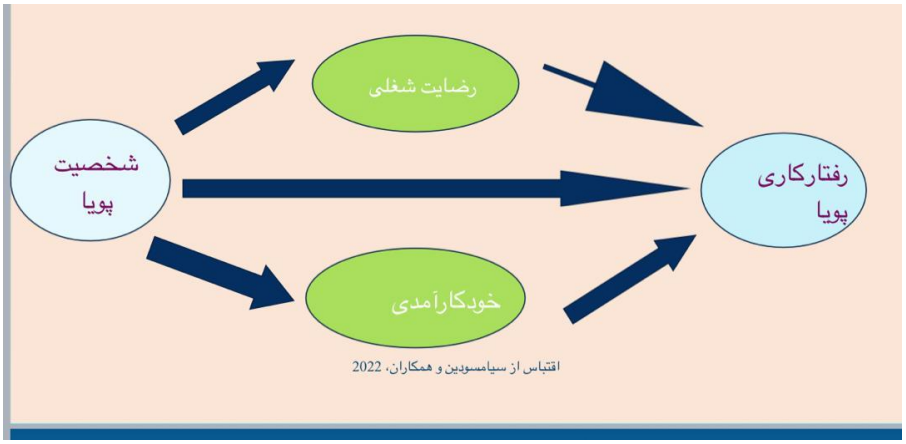
Zhand et al.(2023) پژوهشی با عنوان بررسی اثرات جوامع یادگیری حرفه‌ای بر خودکارایی معلمان و رضایت کاری در شانگهای، چین، انجام دادند. برای ویژگی‌های سازمان محور PLC ها، رهبری حمایتی خودکارایی و رضایت کاری معلمان را به طور معنادار و مثبت، ساختار سازمانی رضایت کاری معلمان را به طور معنادار و مثبت و موانع فرهنگی به طور معنادار و منفی خودکارایی معلمان را پیش‌بینی کرد.

Tareghmaan et al.(2023) مطالعه‌ای با عنوان حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت کاری: مدل میانجیگری تعدیل شده شخصیت فعال و توانمندسازی روان‌شناختی، انجام دادند. یافته های مطالعه حاضر چارچوبی را برای نمایندگان سازمانی صنایع خدماتی و تولیدی ارائه می کند تا با ارائه حمایت سازمانی از افرادی که کمتر فعال هستند، توانمندسازی روان‌شناختی فردی و رضایت کاری را تقویت کنند.

بر اساس تحقیقات انجام شده و آنچه گذشته است می‌توان گفت که هر کدام از تحقیقات به‌نوعی به یکی از وجوه تحقیق پرداخته است و پژوهشگران به‌نوعی جنبه‌ای از مشکلات سازمانی را مورد مداقه قرار داده‌اند. رفتار کاری فعال و شخصیت فعال اگرچه از جمله متغیرهای نو و بدیع در مطالعات سازمانی به شمار می‌روند؛ اما پژوهشگران به انحای مختلف این مسائل را در بین کارکنان مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما آنچه که مبرهن است نقش میانجی رضایت کاری و خودکارایی در این پژوهش‌ها مبهم و گاهی بدون توجه باقی‌مانده است. بی شک ایجاد ارتباط بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال با نقش میانجی رضایت از کار و خودکارایی بر اساس آنچه گذشت، می‌تواند 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 خود کارایی و رضایت شغلی در رابطه بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال در جامعه آماری کارکنان خدمات عمومی بپردازد.



روش

هدف انجام این تحقیق، اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی 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. باتوجه‌به 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 خودکارایی سوانبرگ و همکاران (۲۰۱۹)، پرسش‌نامه رفتار کاری و سازمانی Podskof et al.(1990) ۳۶گویه‌ای بود که چهار متغیر رفتاری کاری فعال، شخصیت فعال، رضایت کاری و خودکارایی کارکنان را می‌سنجید. روایی و پایایی ابزار در پژوهش‌های مختلف موردتأیید 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 چندمتغیری توانمند از خانواده رگرسیون چندمتغیری 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 چندمتغیره بودن مطالعه و احصای روابط بین متغیرها بود. در بخش آمار استنباطی از آزمون نرمالیتی داده‌ها، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری‌شده از نوع پرسش‌نامه ای بوده و با طیف لیکرت چندگزینه‌ای جمع‌آوری‌شده 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 موردمطالعه 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 باتوجه‌به این مهم که اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری‌شده از نوع پرسش‌نامه‌ای بوده و با طیف لیکرت چندگزینه‌ای جمع‌آوری‌شده از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شده است. قدرمطلق 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
شخصیت فعال	-۳۲۰,۰	-٤٦۲,۰
رضایت کاری	-۵۹۱,۰	-٤٤٤,۰
خودکارایی	-۵۱۰,۰	-۱۱۳,۰
رفتار کاری فعال	-۰۷۷,۱	۸۲۵,۰

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

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

جهت بررسی فرضیه اول دو مسیر تأثیرگذاری 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 تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته هم‌زمان معنادار شود، نقش میانجیگری تأیید شده و تأثیر غیرمستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه اصلی اول تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول۲. بررسی فرضیه اول تحقیق

مسیر	ضریب	آماره	جهت	نتیجه
	مسیر استاندارد	آماره تی	رابطه	
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		آزمون سوبل		
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	VAF	مقدار آماره	سطح معناداری
۳۱,۰	۱۲۲,۰	۴,۰	۲۸۲,۰	۱۷۳,۴	۰۰,۰
		۳۲			

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر شخصیت فعال بر رضایت کاری با ضریب مسیر ۷۲,۰ و مقدار آماره تی ۶۸,۹ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر رضایت کاری بر رفتار کاری فعال نیز با ضریب مسیر ۱۷,۰ و مقدار آماره تی ۳۱,۲ تأیید گردید. باتوجه‌به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر رضایت کاری نقش واسطه‌ای را در تاثیرگذاری شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال ایفا می‌نماید. از طرفی باتوجه‌به اینکه مقدار آماره سوبل[1] 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، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری رضایت کاری را در رابطه

1 Sobel

بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را بار دیگر تأیید کرد. شاخص VAFنشان می‌دهد که ۲,۲۸ 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.

جدول۳. بررسی فرضیه دوم تحقیق

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره آماره تی	جه ت 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

تاثیرات شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال در این فرضیه					
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	VAF	آزمون سوبل مقدار آماره	سطح معناداری
۳۱,۰	۲۸۸,۰	۵,۰ ۹۸	۴۸۱,۰	۷۳۷,۷	۰۰,۰

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر شخصیت فعال بر خودکارایی با ضریب مسیر ۶۰,۰ و مقدار آماره تی ۱۹,۹ موردقبول واقع شد. همچنین تأثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال نیز با ضریب مسیر ۴۸,۰ و مقدار آماره تی ۹۶,۵ تأیید گردید. باتوجه‌به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر خودکارایی نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال ایفا می‌نماید. از طرفی باتوجه‌به 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 به‌دست‌آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری خودکارایی را در رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را بار دیگر تأیید کرد. شاخص VAF نشان

می‌دهد که ۱,۴۸ درصد از تأثیرات شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال از طریق میانجیگری خودکارایی صورت‌گرفته است. همچنین تأثیر غیرمستقیم شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال برابر با ۲۸۸,۰ برآورد شده است.

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

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

جدول٤. نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و رفتارکاری فعال

فرضیه اول	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	نتیجه
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 براورد شده است. باتوجه‌به 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 ۰۵/ ۰ معنادار است؛ یعنی شخصیت فعال بر رفتار کاری فعال تأثیر 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 باتوجه‌به داده‌های گرد آوری شده می‌توان فرضیه سوم را تأیید نمود.

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

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

جدول۵. نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و رضایت کاری

فرضیه چهارم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	نتیجه
شخصیت فعال ← رضایت کاری	۷۲,۰	۶۸,۹	تایید

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، تأثیر شخصیت فعال بر رضایت کاری با ضریب بتای ۷۲,۰ و مقدار آماره t، ۶۸,۹ معنادار می‌باشد. بعبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تأثیر شخصیت فعال بر رضایت کاری معنادار می‌باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت بدست آمده است، می‌توان 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 تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: شخصیت فعال بر خودکارایی تأثیر مثبت دارد.

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

جدول٦. نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین شخصیت فعال و خودکارایی

فرضیه پنجم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	نتیجه
شخصیت فعال ← خودکارایی	۶۰,۰	۱۹,۹	تایید

بررسی ضریب اثر شخصیت فعال بر خودکارایی در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۶۰,۰ برآورد شده است. باتوجه‌به اینکه مقدار عدد معناداری[1] برابر

1 T-value

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 به‌اندازه ۶۰,۰ انحراف استاندارد خواهیم بود؛ بنابراین باتوجه‌به داده‌های گردآوری‌شده می‌توان فرضیه پنجم را تأیید نمود.

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

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

جدول۷. نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین رضایت کاری و رفتارکاری مناسب

فرضیه ششم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	نتیجه
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 براورد شده است. باتوجه‌به 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 ۰۵/ ۰ 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 باتوجه‌به داده‌های گرد آوری شده می‌توان فرضیه ششم را تأیید نمود.

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

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

جدول۸. نتایج براورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین خودکارایی و رفتار کاری فعال

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

همان‌طور که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، تأثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال با ضریب بتای ۴۸،۰ و مقدار آماره t، ۹۶،۵ معنادار می‌باشد. بعبارتی چون مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می‌باشد فرضیه این قسمت مبنی بر وجود تأثیر خودکارایی بر رفتار کاری فعال معنادار می‌باشد. چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت بدست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در خودکارایی، رفتار کاری فعال به اندازه ۰/۴۸ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. بنابراین فرضیهٔ هفتم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش به بررسی یافته‌های تحقیق و هم راستایی این نتایج با نتایج مشابه، پرداخته شده است. در فرضیه اول که به‌صورت شخصیت فعال به واسطه رضایت شغلی بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد، بیان گردید و نتایج به‌دست‌آمده در جدول (۲) موجود است؛ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری رضایت شغلی را در رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال را تأیید کرد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ طبق نظر بیتمن و کرانت (۱۹۹۳)، افرادی که شخصیت فعال دارند از کنترل درونی برخوردارند و می‌توانند بر محیط خود در محل کار تأثیر بگذارند. به همین ترتیب، افرادی که حالت‌های عاطفی مثبت مرتبط با رضایت شغلی را تجربه می‌کنند، تمایل دارند وضعیت

خود را فعالانه تغییر دهند. با ایجاد یک‌چرخه 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 بالقوهٔ وی در عرصهٔ 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 هم خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم خواهد بود. این نتیجه را که شخصیت فعال از رفتار کاری فعال پشتیبانی می‌کند (جاج، ۱۹۹۳) نیز تأیید می‌کند همچنین. نتایج مطالعه سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲)، نشان می‌دهد شخصیت فعال تأثیر قابل‌توجهی بر رفتار کاری فعال دارد. مطالعه کرنت (۲۰۰۰)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، رجبی و همکاران (۱۴۰۱)، پاک سرشت و همکاران، (۱۴۰۰) نیز با نتایج مطالعه ما نیز همخوانی 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 تأیید 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 به‌اندازه شخصیت فعال پایدار نیست؛ زیرا باتجربه و موقعیت‌سازمانی تکامل می‌یابد. شخصیت فعال بیشتر بر تغییرات آینده تأکید می‌کند. در نتیجه، شخصیت فعال به خودکارآمدی نیاز دارد که نشان‌دهنده توانایی شروع، فعالیت است. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای در خود انگیزشی افراد دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش آور 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 کارایی 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 کارایی بالایی دارند، در کارها استقامت به خرج می‌دهند و فعالانه در جستجوی موقعیت‌های تازه هستند. خودکارآمدی به افراد کمک می‌کند تا با به‌کارگیری مهارت‌های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون به‌صورت 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) به‌وضوح 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 تأثیر مثبت دارد و نتایج آن در جدول (۵) ملاحظه گردید؛ شخصیت فعال بر رضایت شغلی دارای تأثیر مثبت دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ افراد با شخصیت فعال، موضع ثابتی دارند که تحت‌تأثیر تغییرات محیطی قرار نمی‌گیرد تحت‌تأثیر فشارهای موقعیتی قرار نمی‌گیرد. این یکی از جنبه‌های ویژگی‌های شخصیتی است که منجر به رضایت شغلی می‌شود که لی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود آن را تأیید کردند. فردی که دارای شخصیت فعال است به‌احتمال زیاد اقدامی برای تغییر و دستیابی به خود یا شرایط ایده‌آل انجام می‌دهد و به طور بالقوه منجر به اضافه‌کاری بهتر خواهد شد. ازآنجایی‌که افراد فعال ترجیح می‌دهند موقعیت‌هایی 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 کرنت (۲۰۱۰) که نشان می‌دهند شخصیت فعال بر رضایت شغلی دارای تأثیر معنادار می‌باشد بامطالعه ما همسو می‌باشد.

فرضیه بعدی که با عنوان شخصیت فعال بر خودکارآمدی تأثیر مثبت دارد، مطرح گردید و نتایج آن در جدول (۶) ملاحظه گردید؛ مبرهن گردید که شخصیت فعال بر خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ شخصیت فعال شخصیتی است که می‌تواند فعالیتی را آغاز کند و به آن عمل کند، به‌عبارت‌دیگر، سبک نقش‌آفرینی انعطاف‌پذیرتری 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 خودکارآمدی معتقدند که می‌توانند نقش بزرگ‌تری در محل کار ایفا کنند. این تصور، علاوه بر منبع انگیزه، باید تحت تأثیر استعدادهای فرد قرار گیرد. به گفته آندری و همکاران (۲۰۲۰)، شخصیت فعال به روشی اساسی به خودکارآمدی متصل است. هنگامی که افراد مبتلا به شخصیت فعال احساس می‌کنند که می‌توانند به طور مؤثر یک سازمان را راه اندازی کنند، تمایل بیشتری به این کار دارند. نتایج مطالعه ما نشان داد شخصیت فعال بر خودکارآمدی تأثیر دارد، که مشابه مطالعات چانگ و همکاران (۲۰۲۳)، پارکر (۱۹۹۸)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶) است.

در فرضیه "رضایت شغلی بر رفتار کاری مناسب تأثیر مثبت دارد. طبق جدول (۷) رضایت شغلی بر رفتار کاری مناسب تأثیر مثبت و معناداری دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که؛ به گفته اشتراوس و همکاران (۲۰۱۳)، رضایت شغلی منبعی است که به افراد اجازه می‌دهد به تلاش‌های 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 حالت‌های عاطفی مثبت مرتبط با رضایت شغلی را تجربه می‌کنند، 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 استراوس و همکاران (۲۰۱۳)، ژیگانگ و همکاران (۲۰۲۳)، پشتیبانی می‌شود. استراوس و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کند که رضایت شغلی منبعی است که افراد را قادر می‌سازد به تلاش‌های لازم برای حفظ اقدامات پیشگیرانه در محل کار ادامه دهند.

در نهایت در فرضیه خودکارایی بر رفتار کاری فعال تأثیر مثبت دارد، می‌توان طبق جدول (۸) گفت که؛ خودکارآمدی بر رفتار کاری فعال دارای تأثیر مثبت می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت آنچه که سیام سودین و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند، وقتی صحبت از رفتار کاری فعال می‌شود، خودکارآمدی یک اثر مثبت قوی را نشان می‌دهد. کسانی که به توانایی خود در انجام وظایف با دامنه وسیع‌تری ایمان قوی دارند، فعال‌تر خواهند بود. هنگامی که هیچ فردی احساس توانایی ندارد یا موقعیت را درک نمی‌کند، منجر به تسلط بر رفتار می‌شود. این نتیجه‌گیری با تحقیقات قبلی که نشان می‌دهد خودکارآمدی تأثیر مطلوب زیادی بر شخصیت کاری فعال دارد مطابقت دارد. نتایج مطالعات منگ (۲۰۲۲)، وانگسووان و نانان (۲۰۲۲) و مختار و همکاران (۲۰۲۱) با نتایج این مطالعه هم‌خوان و همسو است.

به‌طورکلی می‌توان گفت نتایج به‌دست‌آمده می‌تواند حوزه جدیدی عملی برای مدیران سازمان‌ها و معنایی برای پژوهشگران در این عرصه باشد. مدیران سازمان‌ها من‌بعد می‌توانند با استناد به نتایج پژوهش این‌چنینی، نقش مهم رضایت کاری و شغلی و خود

کارایی را در ایجاد ارتباط بین رفتاری کاری فعال و شخصیت فعال کارکنان مدنظر قرار دهند به‌نوعی که با اجرای سیاست‌های منتج به رضایت شغلی، کارکنان باروحیه رفتار کاری فعال و شخصیت فعال را به‌صورت دایم، در وضعیت مطلوب کاری قرار دهند وبا احساس قدردانی از نقش خود در سازمان، دایم متعهد به کار خواهند ماند و با شخصیتی که دارند، می‌توانند تا حد زیادی فرهنگ‌سازمانی فعال را اشاعه دهند.

همچنین این نتایج برای پژوهشگران حوزه معنایی خاصی دارد به‌طوری که علاقه‌مندان به این حوزه پژوهشی، می‌توانند با جهت‌گیری خاصی که پژوهش‌های این‌چنینی مدنظر قرار داده‌اند، به وجوه و ابعاد مختلف مسئله بپردازند به‌نوعی که رضایت شغلی با رویکردی نوین، جوانب مبهمش نمایان شده و در ارتباط بین رفتار کاری فعال و شخصیت فعال مورد مداقه قرار گیرد. همچنین خودکارایی کارکنان و عواملی که می‌تواند این امر بهبود و ارتقا ببخشید می‌تواند جزء محورهای اصلی پژوهشگران علاقه‌مند 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 می‌آید:

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه اول پژوهش، رضایت کاری به‌عنوان مسئله اصلی مدیران در مدیریت منابع انسانی مدنظر قرار گیرد به‌طوری که عوامل رفتاری، شخصیتی، مالی، خانوادگی و... رضایت کاری با اجرای سیاست‌های سازمانی منعطف اجرا گردد تا بتوان در نگهداشت کارکنان با رفتاری کاری فعال را در وضعیت مناسب کاری مثمرثمر واقع شوند.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه دوم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان‌ها و دست‌اندرکاران مدیریت منابع انسانی، با اهرم‌هایی مانند ایجاد فضای نشاط‌آور، تفویض اختیار، اجرای کارگاه‌های توانمندسازی روانی، کاری، سازمانی خودکارآمدی را در کارکنان مدنظر قرار دهند تا کارکنان باشخصیت فعال کاری، رفتار فعالانه‌تری از خود نشان دهند.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه سوم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد عواملی که باعث شخصیت فعال کاری می‌شوند؛ مانند مهارت خود رهبری، مهارت هویت اخلاقی، مهارت

دلبستگی شغلی مناسب و مهارت‌های مختلف شخصیت فعال را به‌صورت عملی و کاربستی در کارکنان مستعد این مهارت‌ها ساری و جاری گردد.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه چهارم تحقیق، پیشنهاد می‌گردد کارکنانی که مستعد شخصیت فعال کاری هستند، با تفویض اختیار و ارائه مسئولیت‌های خودمدیریتی و خود رهبری و کاهش ارزیابی‌های یکنواخت، موجبات اعتمادبه‌نفس و خودارزشمندی را در کارکنان ایجاد کنند که این سیاست موجب رضایت کاری می‌شود.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه پنجم تحقیق، پیشنهاد می‌گردد کارکنان با وضعیت شخصیت فعال کاری در کارگاه‌های توانمندسازی شرکت داده شوند تا بتوان بر خودکارایی آنها تأثیر گذاشت.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فرضیه ششم پژوهش، پیشنهاد می‌گردد، عواملی که به‌نوعی 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 انگیزهٔ دوچندانی به کارمند می‌دهد.

❖ بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فرضیه هفتم، ارتقای باور خودکارآمدی کارکنان بانک موجب افزایش رفتار کاری فعالانه به بانک می‌شود؛ در نتیجه نیروی انسانی فعال اهداف سازمان را در جهت اهداف خود می‌داند و برای تحقق آنها از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کند.

در این تحقیق با استفاده از متغیر شخصیت فعال به‌عنوان متغیر مستقل متغیر رفتار کاری فعال به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای رضایت شغلی و خودکارآمدی مدل تحقیق شکل‌گرفته است می‌توان به محققان علاقه‌مند در این زمینه پیشنهاد داد که با استفاده از متغیر عملکرد فردی به‌عنوان متغیر مستقل متغیرهای تمایل به جابه‌جایی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و متغیرهای تناسب بین فرد و سازمان روابط بین مدیر و کارمند و روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی مدل تحقیق را شکل داد.

باتوجه‌به اینکه این تحقیق یک مطالعه موردی بانک پاسارگاد است می‌توان برای جامعیت نتایج پژوهش، این مطالعه را در بانک‌های دیگر انجام داد و همچنین برای مقایسه می‌توان مشابه این تحقیق را در سازمان‌های مختلف انجام داد و نتایج را با هم مقایسه کرد.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از تمامی عزیزانی که در این امر یاری‌رسان بودند علی‌الخصوص اساتید محترم، دست‌اندرکاران بانک پاسارگاد تشکر و قدردانی می گردد.

ORCID

Zahra Momeni Moradi http://orcid.org/0009-0006-5566-2273

Kosruo Azizi http://orcid.org/0009-0003-7998-0899

منابع

۱. ابراهیمی مقدم، حسین، پوراحمد، فاطمه (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس خصیصه‌های شخصیتی معلمان مدارس استثنایی شهرستان بروجرد، *دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، بابل.

۲. ایران‌پور، علی‌محمد (۱۳۹۷). بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارایی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان، *فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس*، ۵ (۱). https://civilica.com/doc/1192300

۳. پاک‌سرشت، سعید، فلاحتی، ابوالفضل، گلزار شهری، احمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر حمایت سازمانی درک شده و شخصیت فعال بر جو نوآورانه باتوجه‌به نقش میانجی معناداری شغلی در شهرداری یزد، *سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، بانکداری و اقتصاد در افق ایران۱۴۰۴*، مشهد، https://civilica.com/doc/۱۴۴۳۸۷۴.

۴. جلالی کوهی خیلی، سید رضا، 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، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم‌انسانی*، ۳(۶) .

۵. حسینی، سید احمد، کدخدایی، سلمان، طولابی، مجید (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۱۰(۳۷)، ۲۹-۵۰. https://sid.ir/paper/181964/fa .

۶. رجبی، مجتبی و اصفهانی، زینب، عبدالله‌نژاد، فائزه (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی هویت و اشتیاق کاری و نقش تعدیل‌گری شخصیت فعال، *دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۹(۲). doi. rg/10.22044/shm.2022.11558.2430

۷. 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

۸. روشنیان، محسن، آقازاده، محرم (۱۳۹۸). خودکارایی پژوهشی در میان دانشجویان کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی و علوم تربیتی. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۳۹، ۱۱۵-۱۴۷.

۹. 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

۱۰. کریمی زاهد، زینب (۱۴۰۰). مقایسه اثربخشی آموزش سیستمی والدگری موثر (STEP)و آموزش رفتاری والدین بر رابطه‌ی والد-فرزند، خودکارایی والدگری مادران و عزتنفس کودکان پیش‌دبستانی شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

11. Aguinis, H., Jensen, S. H., & Kraus, S(2022). Policy implications of organizational behavior and human resource management research. *Academy of Management Perspectives36(30.* DOI:10.5465/amp.2020.0093

12. 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 Management26(3). DOI:10.1108/EJIM-11-2020-0464

13. 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*, DOI:10. 177/1467358419841097
14. Andri, G., Adawiyah, W.R., Purnomo, R., Sholikhah, Z., (2024). The Minang Nomads Businesses' DOI:10.1371/journal.pone.0298936
15. Performance: the Role of Proactive Personality, Creativity and Innovative Work Behavior. *Jurnal Pengurusan*. https://doi.org/10.17576/pengurusan-2020-58-08
16. 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 Management24(2)*. DOI:10.1108/EJIM-09-2019-0250
17. Arasu, R. (2022). An Investigation On Identifying The Reasons For Absenteeism Among The Workers https://doi.org/10.55529/jpome22.1.6
18. In Textiles (Trippur). *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME) ISSN2(2).*
19. Bandura, A. (2020). *Social foundations of thought and action*: A social cognitive theory. New Jersey: Prentice-Hall.
20. Bandura, A. (2023). *Cultivate self-efficacy for personal and organizal effectiveness*. In: Locke E, editor. https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch6
21. Bandura, A(2015) On deconstructing commentaries regarding alternative theories of self-regulation. *Journal of Management*, 4(41),1025-1044. DOI:10. 177/0149206315572826

22. 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
23. 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
24. 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
25. 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
26. Parker, S.K., Collins, C.G., (2024). *Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviorsJ*. Manag DOI:10.1177/0149206308321554 .
27. 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

References [InPersian]

1. Ebrahimi Moghaddam, H., & Pourahmad, F. (2016). Predicting job burnout based on personality traits of teachers in special schools in Borujerd County. In *Proceedings of the Second National Conference on New Approaches in Management, Economics, and Accounting Sciences*, Babol, Iran.

2. Iranpour, A. M. (2018). The psychological impact of hardiness and self-efficacy on occupational stress among police personnel in Hamedan. *Police Cultural Studies Quarterly*, 5(1). https://civilica.com/doc/1192300
3. Pakseresht, S., Fallahati, A., Golzar Shahri, A. (2021). The effect of perceived organizational support and proactive personality on innovative climate with the mediating role of meaningful work in Yazd Municipality. In *Proceedings of the Third International Conference on Management, Accounting, Banking, and Economics in Iran's Vision 1404*, Mashhad, Iran.
4. Jalali Kouhi Kheili, S. R., Ghadiri Payin Lamouki, M. (2022). Comparison of job motivation, self-efficacy, and job satisfaction among teachers familiar and unfamiliar with electronic content production principles during the COVID-19 pandemic. *Applied Research in Management and Humanities*, 3(6).
5. Hosseini, S. A., Kadkhodaei, S., Toulabi, M. (2016). Identifying and ranking factors affecting human resource productivity using the ANP technique (Case study: managers and supervisors of Dorud Cement Company). *Productivity Management (Beyond Management)*, 10(37), 29–50. https://sid.ir/paper/181964/fa
6. Rajabi, M., Esfahani, Z., & Abdollahnejad, F. (2022). The effect of transformational leadership on physical education teachers' job performance: The mediating role of identity and work engagement and the moderating role of proactive personality. *Human Resource Management in Sport*, 9(2). https://doi.org/10.22044/shm.2022.11558.2430
7. Rousta, M., & Heidari, M. (2019). A structural model of job isolation and turnover intention with the mediating roles of self-efficacy, job satisfaction, and job burnout among female school principals in Abadeh. *Women and Society*, 10(40). https://civilica.com/doc/1904687

8. Roshanyan, M., & Aghazadeh, M. (2019). Research self-efficacy among graduate students of psychology and educational sciences. *Curriculum Planning Research*, 39, 115–147.
9. Zabardast, M., & Naderian Jahromi, M. (2017). Predicting organizational silence based on employees' personality types in the General Directorate of Youth and Sports of Kerman Province. *Human Resource Management in Sport*, 45–54. https://doi.org/10.22044/shm.2016.711
10. Karimi Zahed, Z. (2021). *Comparison of the effectiveness of Systematic Training for Effective Parenting (STEP) and behavioral parent training on parent–child relationships, mothers' parenting self-efficacy, and preschool children's self-esteem in Ahvaz* (Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz).

استناد به این مقاله: مومنی مرادی، زهرا و عزیزی، خسرو . (۱۴۰۴). اثر میانجی رضایت کاری و خودکارایی بر رابطه بین شخصیت فعال و رفتار کاری فعال در بخش خدمات عمومی. *مطالعات مدیریت خدمات عمومی*، ۳ (۹)، ۱۹۹-۲۳۶.

doi: 10.22054/spsa.2026.90670.1111