

An Investigation on the Relationship between Proactive Personality with Networking, Mediated by Job Satisfaction

Mohammad Babamiri¹, Rashid Heidari Moghadam², Behnam Mohammadi^{3*}, Younes Mohammadi⁴

1. Research Center for Health Sciences, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2. Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
3. MSc in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University, Ahwaz, Iran
4. Modeling of Non-Communicable Diseases Research Center, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article Info

ABSTRACT

Original Article

Received: 2017/12/14;

Accepted: 2018/02/19;

Published Online: 2018/03/15

DOI: [10.30699/jergon.5.3.50](https://doi.org/10.30699/jergon.5.3.50)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Behnam Mohammadi

MSc in Industrial and
Organizational Psychology,
Shahid Chamran University,
Ahwaz, Iran

Email:

mohammadibehnam19@chmail.ir

Background: The purpose of this study was to investigate the relationship between proactive personality with networking by mediating role of job satisfaction.

Methods: The research design in this study was a correlation model, through structural equation modeling. The target population in this study was all nurses working in public hospitals in Hamadan that 300 people of them were selected as the sample by simple random sampling. The data collection tools were Proactive Personality Scale (Bateman and Crant), Proactive Behavior Questionnaire (Networking, Ashford and Black) and Job Satisfaction Questionnaire (Brayfield & Rothe). The proposed model was evaluated using correlation and path analysis method using SPSS18 and AMOS18 software.

Results: Pearson correlation showed that there is a positive and significant relationship between proactive personality with job satisfaction and networking. The path analysis results support the pattern's fit with the data. The findings showed that job satisfaction mediates the relationship between proactive personality and networking.

Conclusion: Job satisfaction strengthens the efforts of proactive person in networking and broadens the career communication network.

Keywords: Proactive Personality, Networking, Job Satisfaction

Copyright © 2018, Journal of Ergonomics. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

Babamiri M, Heidari Moghadam R, Mohammadi B, Mohammadi Y. An Investigation on the Relationship between Proactive Personality with Networking, Mediated by Job Satisfaction. J Ergon. 2018; 5 (3) :50-57

مقاله پژوهشی

رابطه شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی با میانجی‌گری خشنودی شغلی بین پرستاران

محمد بابامیری^۱، رشید حیدری مقدم^۲، بهنام محمدی^{۳*}، یونس محمدی^۴

۱. مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۲. گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
۳. کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۴. مرکز تحقیقات مدل‌سازی بیماری‌های غیرواگیر، گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۲۳	<p>زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی با میانجی‌گری خشنودی شغلی انجام شده است.</p> <p>روش کار: در این مطالعه طرح پژوهش از نوع همبستگی، از طریق الگویایی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) است. جامعه مد نظر پژوهش حاضر تمام پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده در این تحقیق مقیاس شخصیت پویای Crant و Bateman، پرسش‌نامه خشنودی شغلی کلی Roth و Brayfield و زیربهد ایجاد شبکه ارتباطی پرسش‌نامه رفتارهای پویای Ashford و Black بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش همبستگی و تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۱۸ انجام شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین شخصیت پویا با خشنودی شغلی و ایجاد شبکه ارتباطی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کرد. یافته‌ها نشان داد که خشنودی شغلی، رابطه بین شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی را میانجی‌گری می‌کند.</p> <p>نتیجه‌گیری: خشنودی شغلی موجب تقویت تلاش افراد با شخصیت پویا برای ایجاد شبکه ارتباطی می‌شود و شبکه ارتباطی شغلی را گسترده‌تر می‌کند.</p> <p>کلیدواژه‌ها: شخصیت پویا، ایجاد شبکه ارتباطی، خشنودی شغلی</p>
پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۳۰	
انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۱۲/۲۳	
<p>نویسنده مسئول: بهنام محمدی کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران پست الکترونیک: mohammadibehnam19@chmail.ir</p>	
<p>برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.</p> 	

مقدمه

باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی آن سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. در جهان رقابتی امروز، قاعده رقابت و امنیت شغلی چیزی بیش از خیال‌پردازی نیست. در چنین زمینه‌ای پویا بودن ضروری است [۱]. تمایل افراد برای کنترل محیط متفاوت است. افراد پویا فعالانه تغییرات محیطی را به وجود می‌آورند، در حالی که افرادی با پویایی کمتر رویکردی بیشتر واکنشی نسبت به شغلشان دارند. در جهان امروز که تغییر روند ثابتی دارد، می‌تواند بیش از حد بر اهمیت رفتارهای پویا تأکید کرد. رفتار پویا

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است چراکه نیروی انسانی مهم‌ترین منبع هر سازمان است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، با انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمان هستند. سازمان‌ها به کارکنانی نیازمند هستند که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. کارکنانی که مایل باشند، بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازند. چنین نیرویی در هر اداره و سازمانی

یا سرایدار، کارگر، وکیل، پزشک، فروشنده یا وزیر با کسب توانایی برقراری یک ارتباط خوب افزایش می‌یابد. در واقع، تصور شغلی که در آن، ارتباط عامل مهمی نباشد کار دشواری است [۳]. پرستاری از مشاغلی است که فرد ساعت‌های زیادی را با افراد گیرنده خدمات می‌گذراند. پرستاران رابطه نزدیک‌تری با بیماران دارند که این رابطه به تخلیه ذخایر عاطفی پرستار منجر شده و موجب کاهش عملکرد مطلوب و در نتیجه ناراضی‌تی او می‌شود. ناراضی‌تی ایجاد شده در پرستاران در نهایت می‌تواند به مشکلات شایعی مثل فرسودگی شغلی و اختلال خواب منجر شود [۴،۵]. از این رو پرستاران نیاز به ایجاد شبکه ارتباطی برای به‌روز کردن اطلاعات کاری و تأمین حمایت عاطفی دارند تا وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهند.

شخصیت پویا شخصیتی است که خود را از قیدوبند نیروهای محیطی رها سازد؛ باعث تغییرات مؤثر شود؛ افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و روی آنها اثر بگذارد؛ از خود ابتکار نشان دهد؛ فعالیت کند و تا زمانی که تغییرات معنی‌داری ایجاد نشده بر آن فعالیت خود اصرار کند. نتایج تحقیق Gong و همکاران [۶] نشان داد که کارکنان پویا بیشتر در مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند، آنان رابطه صادقانه‌ای را ساخته و از آن راه مبادله اطلاعات انجام می‌دهند، روابط صادقانه موجب خلاقیت می‌شود و مبادله اطلاعات، خلاقیت را با پرورش دادن روابط صادقانه افزایش می‌دهد [۴-۱]. Fuller و Marler از نتایج تحقیقشان این‌گونه نتیجه‌گیری کردند که افرادی با شخصیت پویا، گرایش به تجربه موفقیت کار راه‌برگ‌تری نسبت به افرادی با شخصیت بیشتر منفعل دارند [۷]. همچنین شخصیت پویا، روایی پیش‌گویانه‌ای برای خشنودی شغلی داشت و عملکرد شغلی را به‌خوبی پیش‌بینی کرده بود. در مجموع نتایج نشان می‌دهند که به احتمال زیاد، افرادی با شخصیت پویا، به دلیل جلب توجه و حمایت افراد قدرتمند، در سازمان پیشرفت می‌کنند. همچنین شخصیت پویا با رفتارهای پویایی مثل قبول مسئولیت و اظهار نظر، رابطه مثبتی دارد.

خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم نسبت به شغل را به‌طور کلی یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. خشنودی شغلی می‌تواند از رفتارهای پویا تأثیر بپذیرد یا رفتارهای پویای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد [۸]. رفتارهای پویایی مثل جستجوی بازخورد و ایجاد

در گزینش و فرایندهای پرداخت مزد در شرکت‌ها اهمیت روزافزونی دارد. در ماهیت در حال تغییر کار در قرن ۲۱ می‌توان دلایلی برای این استدلال یافت که کار بیشتر پویا و نامتمرکز شده است پس اهمیت بسیاری می‌یابد که کارکنان بتوانند تغییرات محیط کاریشان را کنترل کنند. برخی افراد مشکلات را در خود تشخیص داده و سعی می‌کنند آنها را حل کنند تا محیط شخصی و سازمانی را ارتقا دهند. عامل مهم دیگر برای شرکت‌ها پیدا کردن افرادی با ویژگی‌های شخصیت پویا نیست بلکه پرورش و نگهداری این افراد با استعداد هم هست [۲].

شاید بتوان گفت که ارتباط، از قدیمی‌ترین و در عین حال، عالی‌ترین دستاوردهای بشر بوده است. ارتباط در زمان گذشته و برای انسان اولیه، علاوه بر کارکردهایی که در راستای حفظ حیات و یاری‌گرفتن از دیگران داشت، زمینه‌ساز فعالیت‌های اجتماعی و سرآغازی بر زندگی اجتماعی نیز بود؛ اما در عصر حاضر اهمیت برقراری رابطه به حدی است که انسان، پیوسته در راستای ابداع و ساخت انواع وسایل، ابزارها، روش‌ها و شیوه‌های کارآمدتر ارتباط جمعی و بین فردی کوشیده است. ارتباط، در اساس میان دو یا چند نفر اتفاق می‌افتد و ما همه، در طول روز با افراد مختلفی ارتباط برقرار می‌کنیم. برقراری ارتباط به دلایل مختلفی مثل گذاشتن وقت، بررسی مسائل شغلی و فردی، بیان انتظارات و توقع‌ها از دیگران، طرح اختلاف عقاید و ایده‌ها و موارد مشابه دیگر صورت می‌گیرد و هر یک از انواع آن در سطوح مختلفی مثل سطح کلامی، سطح غیر کلامی یا هر دو این سطوح روی می‌دهد؛ اما در هر حال هیچ نوع ارتباطی جز به دلیل احساس نیاز شدید انسان برای برقراری تعامل اجتماعی به وقوع نمی‌پیوندد. با وجود آنکه ارتباط بین فردی از بزرگ‌ترین پیشرفت‌های بشر به شمار می‌آید، انسان‌های معمولی قادر به برقراری ارتباط خوب و مؤثری نیستند. یکی از جنبه‌های طنزآمیز تمدن نوین آن است که اگرچه توسعه ابزارهای مکانیکی ارتباط، از آخرین مرزهای دست یافتنی تخیل نیز گذشته است؛ اما اغلب مردم برقراری ارتباط رویاروی را کار دشواری می‌یابند. هشتاد درصد افرادی که در کار خود شکست می‌خورند فقط یک دلیل برای شکستشان دارند. آنان قادر نیستند به‌خوبی با دیگران رابطه برقرار کنند. بهره‌وری هر فرد به‌عنوان سرپرست یا مدیر، پرستار یا منشی، مسئول بهداشت روانی

مدنظر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد نمونه‌های لازم برای انجام پژوهش مشخص شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان برابر با ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از مشخص شدن حجم نمونه، هماهنگی‌های لازم با دانشگاه علوم پزشکی و بیمارستان‌ها، انجام شده و پرستاران بررسی شدند. سپس از هر بیمارستان به تناسب تعداد جمعیت نمونه مدنظر انتخاب شد. قبل از تکمیل پرسش‌نامه، فرم رضایت‌نامه کتبی در اختیار فرد قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن در صورت تمایل نسبت به امضای فرم اقدام کرده و به مطالعه وارد شوند. طرح پژوهش در این مطالعه از نوع همبستگی، از راه الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) است. برای نشان دادن مشخصات آزمودنی‌ها و برای انجام تحلیل‌های مقدماتی از آمار توصیفی، برای بررسی فرضیه‌ها از آمار استنباطی و برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی و بررسی روابط متغیرها هم از روش تحلیل مسیر استفاده شد و تمام تحلیل‌ها با نرم‌افزارهای AMOS و SPSS نسخه ۱۸ انجام شد.

به‌منظور تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها در الگوی معادلات ساختاری، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی استفاده شد: شاخص مجذور کای (X^2)، مجذور کای نسبی ($\frac{X^2}{df}$)، اخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی هنجار نشده به نام شاخص توکر - لویس (TLI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA).

مقیاس شخصیت پویا

Bateman و Crant این مقیاس را ساخته‌اند که ۱۷ ماده دارد [۱۰]. نمرات این آیتم‌ها برای دستیابی به نمره واحد شخصیت پویا جمع زده می‌شود. پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نشان داده می‌شود. Bateman و Crant، نتایج سه مطالعه ارزیابی خواص روان‌سنجی مقیاس را ارائه دادند. تک بعدی بودن مقیاس از راه تحلیل عاملی و تخمین پایایی از میان سه نمونه تأیید شد (دامنه تغییراتی از ۰/۸۷ تا ۰/۸۹) [۱۰]. این پرسش‌نامه را Zareieshamsabadi برای اولین بار ترجمه کرد [۱۲] که روی نمونه‌ای ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به‌منظور تعیین پایایی آن اجرا شد که نتایج حاکی

رابطه با همکاران بر خشنودی شغلی تأثیرگذار بوده و از آن تأثیر می‌پذیرند. پویایی در چشم‌انداز تعامل‌گرایی ریشه دارد. تعامل‌گرایی ابزار می‌کند که رفتار هم به‌صورت درونی کنترل می‌شود و هم بیرونی. موقعیت‌ها به همان اندازه که در عملکرد و کنش فرد تأثیر می‌گذارند، تحت تأثیر فرد هم قرار می‌گیرند [۲]. به‌عبارت‌دیگر، ارتباط رسمی دوطرفه‌ای بین شخص، محیط و رفتار وجود دارد. طبق گفته Buss [۹] پویایی، ویژگی سودمندی است زیرا بخشی از انواع رفتارهایی است که بر محیط اثر می‌گذارد. Crant رفتار پویا را پیش‌قدم شدن برای بهبود شرایط فعلی یا خلق فردای جدید تعریف کرده است [۲].

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱. شخصیت پویا به‌طور مستقیم خشنودی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۲. شخصیت پویا به‌طور مستقیم ایجاد شبکه ارتباطی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۳. خشنودی شغلی به‌طور مستقیم ایجاد شبکه ارتباطی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۴. اثر شخصیت پویا بر ایجاد شبکه ارتباطی با خشنودی شغلی میانجی‌گری می‌شود.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد که متغیر خشنودی، رابطه شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی را میانجی‌گری می‌کند. اگرچه در بیشتر تحقیقات، متغیر خشنودی شغلی متغیری نهایی است اما در تحقیقات جدیدتر همچون تحقیق Crant به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است [۲]. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شخصیت پویا و ایجاد شبکه ارتباطی و میانجی‌گری خشنودی شغلی بوده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

روش کار

جامعه مد نظر پژوهش حاضر، تمام پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند. از میان جامعه

پرسش‌نامه‌ی خوشنودی شغلی

برای سنجش خوشنودی شغلی از مقیاس ۵ ماده‌ای خوشنودی شغلی کلی Brayfield و Rothe استفاده شد [۱۳] که بر یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از (کاملاً موافق) تا (کاملاً موافق) پاسخ داده می‌شوند. Brayfield و Rothe اعتبار و پایایی آن‌را در حد قابل قبولی گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ گزارش شده است [۱۴]. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسش‌نامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۵۲ و ۰/۶۵ به دست آمد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار افراد نمونه و ماتریس همبستگی متغیرهای مطالعه شده در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

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

از پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود و با حذف یکی از آیتم‌های پرسش‌نامه که از هماهنگی درونی مناسبی برخوردار نبود، آلفای کرونباخ از ۰/۷۹ به ۰/۸۳ افزایش یافت. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسش‌نامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۲ به دست آمد. برای تعیین روایی این پرسش‌نامه از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد که روایی مطلوبی داشت.

زیربهد ایجاد شبکه ارتباطی پرسش‌نامه رفتارهای پویا مقیاس رفتار پویا را Ashford ساخته است [۱۲]. این مقیاس ۲۴ سؤال و ۷ بعد به شرح زیر دارد: جستجوی اطلاعات، جستجوی بازخورد، مذاکره تغییر نقش (تلاش برای اصلاح وظایف و دیگر انتظارات)، چارچوب مثبت (تلاش برای دیدن مسائل با روشی خوش‌بینانه)، اجتماعی کردن عمومی (شرکت کردن در رویدادهای اجتماعی)، ایجاد رابطه با رئیس و ایجاد شبکه ارتباطی. پاسخ‌های مقیاس از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) تنظیم شده و پایایی این مقیاس را Ashford ۰/۹۱ گزارش کرده است [۱۲]. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این پرسش‌نامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۲ به دست آمد. در این پژوهش از زیربهد ایجاد شبکه ارتباطی استفاده شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	شخصیت پویا	ایجاد شبکه ارتباطی
شخصیت پویا	۸۰/۰۸	۱۵/۰۸		
ایجاد شبکه ارتباطی	۱۲/۳۰	۴/۱۶	۰/۵۸ **	
خوشنودی شغلی	۱۵/۳۷	۳/۹۴	۰/۳۹ **	۰/۲۵ **

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

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی برای الگوی پیشنهادی و نهایی پژوهش

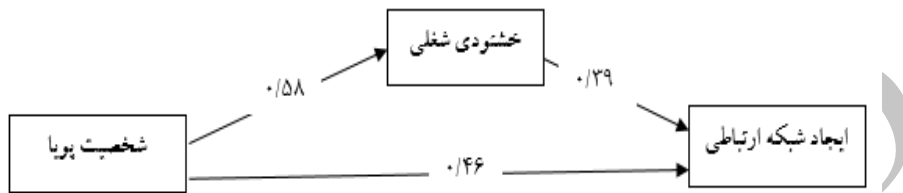
شاخص برازندگی الگو	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲/۶۰	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۹
الگوی نهایی	۱/۴۱	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۵

نهایی حمایت می‌کند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود شاخص برازش کلی (RMSEA) در الگوی نهایی کمتر از الگوی پیشنهادی است که هرچقدر این شاخص کمتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است.

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی در شاخص‌های برازندگی برازش مطلوبی دارد. همان‌طور که از جدول مذکور استنباط می‌شود، با توجه به شاخص‌های ارائه شده، الگوی پژوهش برازش مطلوبی دارد و از الگوی

Bootstarp استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۳ نشان داده شده است. براساس مندرجات جدول ۳، مسیر شخصیت پویا به ایجاد شبکه ارتباطی از طریق خشنودی شغلی در سطح ۰/۰۰ معنی دار است.

همان گونه که در شکل ۲ مشاهده می شود در الگوی نهایی پژوهش ضرایب استاندارد بین متغیرهای الگو ارائه شده که در الگوی نهایی تأیید شده است و براساس ضرایب استاندارد خشنودی شغلی رابطه بین شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی را میانجی گری می کند. برای بررسی مسیرهای مبتنی بر آثار غیرمستقیم متغیرها، از روش



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش

جدول شماره ۳. آثار غیرمستقیم متغیرها

مسیرها	اثر غیرمستقیم	حد بالا	حد پایین	سطح معنی داری
ایجاد شبکه ارتباطی از طریق خشنودی شغلی	۰/۱۵۴	۰/۲۶۹	۰/۱۵۷	۰/۰۰۰

شوند و در محیط کاری شان ابتکار را به دست گیرند. این نوع کارکنان، افرادی مثبت و پذیرای تغییر هستند. لذا برای موفقیت شخصی شان تغییرات مفید محیطی را ایجاد می کنند [۱۰]. دومین فرضیه عبارت بود از اینکه خشنودی شغلی به طور مستقیم بر ایجاد شبکه ارتباطی تأثیر می گذارد. نتایج پژوهش نشان می دهد که ضریب استاندارد مسیر خشنودی شغلی به ایجاد شبکه ارتباطی بدون معنی (۰/۳۹=ضریب استاندارد، $p=0/339$) است. دیدگاه گرایشی (Dispositional) بیان می کند که خشنودی شغلی می تواند تا اندازه ای با یک یا چند ویژگی با دوام افراد تعیین شود و خشنودی شغلی در طول زمان و در موقعیت های متفاوت پایدار نیست [۱۸]. یافته های Herzberg مشخص می کند که عوامل انگیزشی، عوامل خشنودی شغلی را فراهم می کنند و نگرش مثبت فرد را نسبت به شغل، جایگزین حالت بی تفاوتی فرد می سازند [۱۹]. با حذف این عوامل، در او حداقل ناخشنودی به وجود می آید. شاید بتوان گفت نبود رابطه بین خشنودی شغلی و ایجاد شبکه ارتباطی، وجود نداشتن عوامل انگیزشی در محیط کار برای این کارکنان بوده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین شخصیت پویا با ایجاد شبکه ارتباطی با میانجی گری خشنودی شغلی بود.

اولین فرضیه مطرح شده در این پژوهش عبارت بود از این که شخصیت پویا به طور مستقیم بر ایجاد شبکه ارتباطی اثر می گذارد. نتایج نشان می دهد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا، به ایجاد شبکه ارتباطی مثبت و معنی دار (۰/۴۶=ضریب استاندارد، $p=0/000$) است. نتیجه حاصل از این پژوهش با نتایج Morrison [۱۵]، [۱۶] و Thompson [۱۷] هم خوانی دارد. شخصیت پویا مرتبط ترین عامل فردی است که رفتارهای پویا را پیش بینی می کند. محققان نشان داده اند، کارکنانی با شخصیت پویا در محیط کاری شان تمایل به اتخاذ ۹ نقش های پویا همچون جستجوی فعالانه بازخورد، تلاش برای کاهش اطمینان با ملاحظه کار و محیط اجتماعی شان و تلاش برای به دست آوردن کنترل شخصی دارند [۱۶، ۱۷]. شخصیت پویا به کارکنان کمک می کند تا فراتر از وظایف رسمی رفته و روابط بین شخصی مفیدی ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر

تأثیرگذار باشد و در صورت بالا بودن خشنودی شغلی، فرد پویا هر چه بیشتر درگیر فعالیت‌هایی همچون ایجاد شبکه ارتباطی از طریق جستجوی اطلاعات باشد.

این پژوهش نیز مثل پژوهش‌های دیگر محدودیت‌هایی دارد از جمله اینکه از پرسش‌نامه‌های خود گزارشی استفاده شده است که محدودیت‌های خاصی دارند. همچنین از آنجا که جامعه پژوهش، پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان بودند، امکان تعمیم نتایج به پرستاران سایر شهرها و جوامع با محدودیت مواجهه است و باید با احتیاط انجام شود. همچنین باید داده‌های این پژوهش که با الگویابی معادلات ساختاری آزموده شده‌اند، در روابط علت و معلولی با احتیاط به کار برده شود. نتایج این پژوهش در زمینه نقش خشنودی به‌عنوان میانجی و همچنین کارکردهای شخصیت پویا و شبکه‌های ارتباطی در محیط کاری، نتایج مهمی برای سازمان‌ها در بر دارد. این مطالعه چارچوب مشخصی فراهم می‌کند تا درک از پیچیدگی فرایند ایجاد شبکه ارتباطی و پویایی افزایش یابد و به شناسایی شیوه‌ها و مداخله‌هایی کمک کند که روند ایجاد شبکه‌های ارتباطی و بروز پویایی را تسهیل می‌کنند که به نتایج مثبتی برای پرستاران منجر می‌شود. با توجه به دیدگاه تعامل‌گرایی که بیان می‌کند تأثیر و تعامل فرد و محیط دوطرفه است و چنانچه محیط بر فرد تأثیر بگذارد، فرد هم می‌تواند بر محیط تأثیرگذار باشد و آن را در راستای اهداف تعیین‌شده تغییر دهد. سرپرستان بخش‌ها می‌توانند این باور را در پرستاران به وجود آورند که عامل اصلی در نتایج کاری‌شان، خود پرستاران هستند و با داشتن شخصیت پویا و تلاش در راستای ایجاد شبکه ارتباطی می‌توانند برای کاهش خطاهای کاری، جلوگیری از خستگی شغلی، کاهش نارضایتی و افزایش بهره‌وری شغلی حرکت کنند.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

فرضیه سوم بدین گونه مطرح شده بود که شخصیت پویا به‌طور مستقیم بر خشنودی شغلی تأثیر می‌گذارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ضریب استاندارد مسیر شخصیت پویا به خشنودی شغلی مثبت و معنی‌دار ($p=0/000$) است. این یافته با یافته‌های Fuller همسو است [۷]. دیدگاه‌گرایشی پیشنهاد می‌کند که خشنودی شغلی می‌تواند تا اندازه‌ای با یک یا چند ویژگی ثابت افراد تعیین شود و در طول زمان و در موقعیت‌های متفاوت به نسبت پایدار است [۱۸]. همچنین نشان داده شد که شخصیت پویا با خشنودی شغلی بسیار مرتبط است چون افراد با شخصیت پویا تمایل دارند شرایطی ایجاد کنند که سبب موفقیت شخصی‌شان در کارها شود.

آخرین فرضیه مطرح شده در این پژوهش عبارت بود از میانجی‌گری اثر شخصیت پویا بر ایجاد شبکه ارتباطی با خشنودی شغلی. در نهایت یافته‌های پژوهش نشان داد بین شخصیت پویا و ایجاد شبکه ارتباطی با میانجی‌گری خشنودی شغلی رابطه مثبت غیرمستقیم وجود دارد. این یافته با نتایج Crant و Fuller همسو است [۱۰]. بر مبنای نظر Crant و Bateman مسائل موقعیتی افرادی که شخصیت پویا دارند را کمتر تحت فشار می‌گذارد و آنها تمایل بیشتری به تغییر محیط اطراف خود دارند [۱۰]. آنها فرصت‌ها را به راحتی شناسایی می‌کنند، ابتکار نشان می‌دهند و در رسیدن به هدف جهش نشان می‌دهند. آنها هنگامی که با مشکلات روبرو می‌شوند از خود مسئولیت‌پذیری نشان داده و بر محیط اطراف خود اثر می‌گذارند. پایان این وضعیت آن است که خشنودی کارکنان در شغلشان زیاد خواهد بود [۲۰]. در تحقیقی که Hosseini Koukamari و همکاران بر عملکرد انطباقی پرستاران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که کارکنان در محیط شغلی خود از حل خلاقانه مشکلات استفاده می‌کنند که یکی از این راه‌حل‌های خلاقانه می‌تواند ایجاد شبکه ارتباطی باشد [۲۱]. نتیجه‌گیری نهایی پژوهش حاضر این است که متغیرهای نگرشی همچون خشنودی شغلی می‌تواند همانند متغیرهای انگیزشی بر فعال بودن در محیط کار و انجام فعالیت‌هایی همچون ایجاد شبکه ارتباطی

References

1. Crant JM. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *J Appl Psychol.* 1995;80(4):532–7. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>.
2. Crant JM. Proactive behavior in organizations. *J Manage.* 2011;26(3):435–62. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>.
3. George G. *Human Relations Development: A Manual for Educators.* Boston: Allyn & Bacon; 1973.34.
4. Salahian A, Oreizi H, Babamiri M, Asgari A. The predictor factors of burnout syndrome in Isfahan nurses. *Iran J Nurs Res.* 2012;6(23):22–31.
5. Babamiri M, Moeini B, Tahmasian H, Barati M, Roshanai G. The study of sleep health education effect on sleep quality among lorestan nursing personnel. *J Econ.* 2017;4(4):8–13.
6. Gong Y, Cheung S, Wang M, Huang J. Unfolding the proactive process for creativity: integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *J Manage.* 2012;38(5):1611–33. <https://doi.org/10.1177/0149206310380250>.
7. Fuller B Jr, Marler LE. Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *J Vocat Behav.* 2009;75(3):329–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>.
8. Wanberg CR, Kammeyer-Mueller JD. Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *J Appl Psychol.* 2000 Jun;85(3):373–85. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373> PMID:10900812
9. Buss DM. Selection, evocation, and manipulation. *J Pers Soc Psychol.* 1987;53(6):1214–21. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1214> PMID:3320336
10. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *J Organ Behav.* 1993;14(2):103–18. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.
11. Zareeshamsabadi F, Noori A, Molav H. The relationship of Proactive personalities with Entrepreneurship Intentions and Career Success in the Personnel of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Inf Manag.* 2014;7(2):215.
12. Ashford SJ, Black JS. Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *J Appl Psychol.* 1996;81(2):199–214. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.199>.
13. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 1951;35(5):307–11. <https://doi.org/10.1037/h0055617>.
14. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. The Core Self-Evaluations Scale: development of a measure. *Person Psychol.* 2013;56(2):303–31. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>.
15. Parker SK, Williams HM, Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *J Appl Psychol.* 2006;91(3):636–52. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636> PMID:16737360
16. Morrison EW. Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *J Appl Psychol.* 1993;78(2):173–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.173>.
17. Thompson JA. Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *J Appl Psychol.* 2005;90(5):1011–7. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011> PMID:16162073
18. Staw BM, Boettger RD. Task revision: A neglected form of work performance. *Acad Manage J.* 1986;33(3):534–59. <https://doi.org/10.2307/256580>.
19. Herzberg F. Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational dynamics.* 1974;3(2):18-29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
20. Helmreich RL, Sawin LL, Carsrud AL. The honeymoon effect in job performance: temporal increases in the predictive power of achievement motivation. *J Appl Psychol.* 1986;71(2):185–8. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.185> PMID:11538825
21. Hosseini Koukamari P, Naami A, Allahyari T. Confirmatory and exploratory factor analyses of adaptive performance scale: a study among hospital nurses. *J Econ.* 2015;3(1):41–9.