

Designing and Testing a Model of Individual-Contextual Antecedents of Proactive Behaviors with Mediating Role of Cognitive-Motivational states in Automotive Parts Industry (Khorasan Razavi)

Sara Kahrobaei¹, Saeed Mortazavi^{2*}, Ali Shirazi³,
Alireza Khorakian⁴

1. Ph.D. Student, Behavioral management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: sara.kahrobaei@alumni.um.ac.ir
2. Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.(Corresponding Author). Email: mortazavi@um.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: a-shirazi@um.ac.ir
4. Associate Professor, Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: a.khorakian@um.ac.ir

Abstract

New features of today's organizations have led to the emergence of a new organizational structure called proactive behavior and to be considered as one of the organizational behavior. Proactive behavior can be a high-impact concept that plays an important role in enhancing individual, team, and organizational effectiveness in managing and operating an economic of organization. We provide an integrative search on presentation and testing a model of individual(Proactive personality) contextual antecedents(Initiative Climate, job autonomy, Transformational Leadership) of proactive behaviors with mediating role of cognitive-motivational states in Automotive parts industry in Khorasan Razavi province.

Introduction

One of the most significant ways of maintaining industry and overcoming critical situations, technological sanctions and intense competition with foreign competitors is to concentrate on workforce, which is a valuable asset of every organization. Therefore, development, reinforcement and modification of behavior can result continuous and effective changes in industries. The emergence of proactive behavior in the organization can be the basis for increasing the productivity of human resources in the industry. Therefore, identifying this behavior and analyzing the causes of its occurrence, in order to strengthen and create this behavior in organizations, can lead to fundamental

changes in the industries of the country. In addition, it can help with accelerating organizational changes, reducing costs, being aligned with customer needs, increasing profitability, and ultimately improving industry performance. Consequently, the purpose of this study is to investigate the antecedents and mediating factors of proactive behavior and its impact on the occurrence of such behavior in the automotive parts industry of Khorasan Razavi Province.

Case study

The statistical population of this study is all personnel of the in Automotive parts industry in Khorasan Razavi. The total number of employees was 5268 and 392 were selected by simple stratified sampling.

Theoretical framework

The model we test proposes that individual differences and work environment variables affect proactive cognitive-motivational states, which, in turn, lead to proactive behavior. This model concurs with Frese and Fay(2001), who, drawing on Kanfer(1992), proposed individual and contextual variables as distal causes of proactive behavior that have an effect via more proximal variables such as role breadth self-efficacy. The hypothesized role of such cognitive-motivational states is consistent with social– cognitive theory, which proposes that humans are reflective, self-regulating agents who are not only products but also producers of their environment (Bandura, 1982). It is also consistent with job design theory, which proposes that job characteristics affect outcomes via critical psychological states(Hackman & Oldham, 1976). In a contrasting theoretical model of proactive behavior, Crant(2000) proposed that motivational states and contextual factors affect proactive behaviors directly.

Methodology and Methods

This study is an applied research in terms of its objective and is of survey type in terms of its data collection and method.the required information was collected using questionnaires. To test the research hypotheses, structural equation modeling has been used.

Discussion and Results

In this paper, 13 main hypotheses were investigated, and confirmed. The results are in line with many other studies conducted in different fields. The results indicate that individual and contextual antecedents independently and through motivational-cognitive states, cause the emergence of proactive behavior

Conclusion

Based on the outcomes, first of all, active managers in this field are recommended to identify the factors affecting the creation of initiative climate, and make arrangements to expand transformational leadership. Moreover, effective human resource units in training and employment are advised to plan

Designing and Testing a Model of Individual- Contextual Antecedents of ...

on improving staff competencies and using valid tests to recognize people with proactive personality.

Keywords: Proactive Behavior, Role Breadth Self-Efficacy, Felt Responsibility for Change, Personal Initiative, Automotive parts industry.

Article Type: Research Article

Cite this article: Kahrobaei, S., Mortazavi,S., Shirazi, A., & Khorakian, A.R.(2022). Designing and testing a model of individual- contextual antecedents of proactive behaviors with mediating role of cognitive-motivational states in Automotive parts industry (Khorasan Razavi), *Public Management Researches*, 14 (54), 31-60. (In Persian)

DOI: 10.22111/JMR.2022.35841.5216



Received: 21 Sep. 2020 **Revised:** 07 Dec. 2020 **Accepted:** 20 Dec. 2020

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan



معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی - زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسط متغیرهای شناختی - انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو (استان خراسان رضوی)

سارا کهربایی^۱ - سعید مرتضوی^{۲*} - علی شیرازی^۳ - علیرضا خوراکیان^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.
۲. نویسنده مسئول، استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران. mortazavi@um.ac.ir
۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.
۴. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

چکیده

ویژگی‌های جدید سازمان‌های امروزی در کنار پرداختن به تحولات ساختاری و فرایندی به ایجاد سازه‌ها و مفاهیم نوین نیز منجر شده است. از جمله این مفاهیم می‌توان به معرفی سازه رفتار پیشگامانه اشاره داشت. پیشگام بودن مبین تلاش آغازگرانه برای ایجاد تحول در محیط کار، شغل و فرد برای دستیابی به آینده‌ای متفاوت توسط خود کارکنان یا افراد است. پژوهش حاضر به معرفی و آزمون الگویی از پیشایندهای فردی (شخصیت پیشگامانه) و زمینه‌ای (جوآغازگرانه، استقلال شغلی، رهبری تحول‌گرا) و متغیرهای واسط (شناختی - انگیزشی) در صنعت قطعه‌سازی خودرو پرداخته است. در این راستا با اتخاذ روش توصیفی - پیمایشی داده‌های ۳۹۲ نفر از کارکنان در قالب نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مبنای پردازش واقع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده به عمل آمد و روایی و پایایی آن به ترتیب از طریق تحلیل عاملی تاییدی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. برای تحلیل داده‌ها و برازش الگوی پیشنهادی از معادلات ساختاری در قالب نرم افزار Amos استفاده به عمل آمد. نتایج نشان دادند پیشایندهای فردی و زمینه‌ای به طور مستقل و به واسطه‌ی حالت‌های انگیزشی - شناختی، منجر به بروز رفتار پیشگامانه می‌شوند. **واژه‌های کلیدی:** رفتار پیشگامانه، خودکارآمدی پهنای نقش، احساس مسئولیت برای تغییر، خودآغازگری، صنعت قطعه‌سازی

مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم سارا کهربایی است.

استناد: کهربایی، سارا؛ مرتضوی، سعید؛ شیرازی، علی؛ خوراکیان، علیرضا (۱۴۰۰). معرفی و آزمون الگوی پیشایندهای فردی - زمینه‌ای رفتار پیشگامانه و نقش واسط متغیرهای شناختی - انگیزشی در صنعت قطعه‌سازی خودرو (استان خراسان رضوی)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۴(۵۴)، ۶۰-۳۱.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۳۱ تاریخ ویرایش: ۱۳۹۹/۰۹/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۳۰



DOI: 10.22111/JMR.2022.35841.5216

نوع مقاله: علمی پژوهشی

ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان حق مؤلف © نویسندگان

مقدمه

امروزه سرعت رشد، تغییر و رقابت کسب و کارها به شدت افزایش یافته است. مرزهای مشاغل به‌طور فزاینده‌ای کمتر شده است. سازمان‌ها برای پاسخگویی به این تغییرات روز افزون، افزایش عملکرد و بهروری به دنبال کارکنانی هستند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغل عمل کنند (BinyaminT & Brender-Ilan, 2018). کارکنانی که نه تنها نسبت به تغییرات محیط خود واکنش نشان می‌دهند، بلکه برای جلوگیری از مشکلات احتمالی یا بهبود و اثربخشی سازمان، از قبل برنامه‌ریزی می‌کنند. افرادی که از ابتکار عمل لازم و خودآغازگری در شغل خود برخوردار هستند، کوشش و انرژی خود را برای شکوفایی توانایی خود، به نفع سازمان به کار می‌گیرند، مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشند و منجر به تغییرات سازنده در سازمان می‌شوند (Parker & Bindl, 2016). این کارکنان بی‌تردید وجه متمایز سازمان‌های اثربخش از غیراثربخش هستند. لذا تغییر به سمت یک نگاه مبتنی بر عاملیت در رفتار افراد باعث ایجاد تحقیقات گسترده‌ای در مورد رفتار پیشگامانه برای شکل دادن به محیط کار، وظایف، شغل و سازمان شده است. محافل علمی و تحقیقاتی ضمن توجه به مفهوم رفتار پیشگامانه^۱، تأکید فراوانی بر اهمیت تأثیر آن بر نتایج سازمانی دارند و محققان زیادی به تجزیه و تحلیل آن پرداخته‌اند (Wang, Kim, Jiang & Tang 2022؛ Parker & Bindl, 2016). بسیاری از محققان معتقدند که رفتارهای پیشگامانه یک عامل تعیین کننده مهم مزیت رقابتی و موفقیت سازمانی است (Li, 2021). رفتارهایی که برای ارتقاء عملکرد، اثربخشی، موفقیت و بازده عملیات سازمان بسیار با اهمیت هستند. رفتارهایی که جزء جدایی ناپذیری در مدیریت عملکرد محسوب می‌شوند و در جنبه‌های مختلف سازمانی وارد شده‌اند (Bi, Zhang, Nie & Wang, 2021). این رفتارها با مفاهیم خودآغازگری، پیشگامی، مسئولیت‌پذیری، عاملیت تغییر و آینده‌نگری مورد توجه قرار گرفته‌اند (Wu, Parker, Wu & Lee, 2018). تمامی این روندها نشان می‌دهد که سازمان‌ها نیازمند مدیران و کارکنانی پیشگام هستند، لذا رفتار پیشگامانه به‌عنوان یک ویژگی سودمند می‌تواند بر سازمان و صنایع اثر بگذارد.

کشورهای پیشرفته به خوبی دریافته‌اند انسان‌ها به عنوان با ارزش‌ترین منابع مولد در هر جامعه هستند که از راه توسعه و رشد آنان، قادر به تحقق اهداف می‌باشند (Parker & Bindl, 2016). اما آنچه به نظر می‌رسد، صنایع کشور نتوانستند در اعتلای کیفیت نیروی کار، که یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی و اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی است، گام‌های موثری بردارند. یکی از مهم‌ترین راهکارهای حفظ صنعت و گذار از شرایط بحرانی توجه به نیروی انسانی به عنوان یک سرمایه ارزشمند است و رشد، تقویت و اصلاح رفتارهای که می‌تواند باعث ایجاد تغییرات مستمر، اثربخش در صنایع شود. توسعه بخش صنعت به منظور دستیابی به توسعه اقتصادی همواره یکی از اهدافی است که برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان کلان نظام اقتصادی در ایران بر آن تأکید کرده‌اند. صنایعی هم‌چون صنایع خودروسازی، پتروشیمی، قطعه‌سازی، کاشی، سرامیک و فولاد از صنایع کلیدی کشور به شمار می‌آیند و تاثیری مهم در روند رشد و شکوفایی بخش‌ها و دیگر صنایع کشور دارد (Fam et al., 2009). صنعت قطعه‌سازی خودرو به عنوان یکی از صنایع مهم کشور که سهم قابل توجهی در اشتغال کشور (۱۲ درصد) و زنجیره تامین و صنایع وابسته متعددی را شامل می‌شود و می‌تواند با افزایش سطح تولید داخلی، ملی، رشد اقتصادی ایران را به همراه داشته باشد. اما مرور سال‌های گذشته نشان می‌دهد سیاست‌های درون‌گرایانه، عدم توجه به تکنولوژی روز دنیا، عدم استفاده و پرورش درست نیروهای انسانی و بی‌توجهی به این صنعت، تصمیم‌گیری‌های اشتباه، نبود نقدینگی و سرمایه مورد نیاز، ضعف خودروسازان در تحقیق و توسعه، حضور دولت و عدم رقابتی بودن این صنعت در بازار خودروی ایران، مانع از شکل‌گیری مناسب حلقه‌های پیشین و پسین در این صنعت شده است و شاهد جزایری عمدتاً جداگانه از هم، یا مجموعه‌هایی با بهره‌وری پایین در این صنعت هستیم (Jamali, 2016). رکود این صنعت باعث شده است بخش‌های تحقیق و توسعه که نبض فعال در این صنعت است، فعالیت چندانی نداشته باشند، افراد و مدیران توجه کمتری به تغییر و تحول در سازمان داشته باشند و بیشتر در تلاش برای حفظ وضع موجود باشند. نیروی انسانی به عنوان یک عامل مهم می‌تواند در رفع مشکلات این صنعت و سایر صنایع نقش کلیدی ایفا نماید که مستلزم ایجاد زیرساختار در زمینه منابع انسانی است. با توجه به این‌که مفهوم رفتارهای پیشگامانه یک سازه رفتاری مهم در سازمان‌های کنونی است که می‌تواند منجر به بهبود و تغییر وضعیت

سازمان شود و از طرفی در ادبیات مدیریت سازمان‌های ایرانی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است، شناسایی این رفتار و عوامل بروز آن، جهت تقویت و ایجاد این رفتار در سازمان‌ها می‌تواند از جایگاه ویژه برخوردار باشد. از این رو در این تحقیق به دنبال آن هستیم با بررسی پیشایندهای و عوامل میانجی رفتار پیشگامانه تاثیر آن را بر بروز این گونه از رفتارها در صنعت قطعه‌سازی استان خراسان رضوی مورد سنجش و مطالعه قرار دهیم.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار پیشگامانه

رفتارهای پیشگامانه یک اصطلاح کلیدی "فعالیت‌های خود مولدی"^۱ است که در سازمان‌ها و در حرفه‌های افراد به وجود آمده است. چنین فعالیت‌هایی "به عنوان عوامل تعیین‌کننده بین انگیزه و عمل است و افراد می‌توانند از طریق تلاش‌های خود، به تغییر در خود و شرایط بپردازند" (Bandura, 1989). محققان در حوزه رفتارهای پیشگامانه، مفاهیم سنتی مفهوم رفتار و عملکرد را با این فرض که "کارکنان باید دستورات عمل‌ها، شرح وظایف و سفارشات معین شده را به انجام رسانند، کنار گذاشتند" و دیدگاه سازمانی را نسبت به رفتار انسان مورد توجه قرار دادند (Frese, 2008). در واژه‌نامه انگلیسی آکسفورد^۲ (۲۰۱۹) واژه پیشگامانه به‌عنوان "خلق"^۳ یا کنترل یک موقعیت از طریق خودآغازگری و پیش‌بینی وقایع و مشکلات و در مقابل واکنش پس از وقوع^۴، تعریف می‌شود. پارکر و کالینز (۲۰۱۰) رفتار پیشگامانه را به عنوان خودآغازگری در جهت بهبود شرایط جاری یا خلق شرایط شغلی جدید می‌داند که طی آن فرد وضع موجود را به چالش می‌کشد و به‌جای سازش منفعلانه با شرایط حاضر، فعالانه به دنبال ایجاد تغییر در خود و محیط است. لذا می‌توان بیان نمود که رفتارهای پیشگامانه نوع خاصی از رفتار مبتنی بر هدف هستند که در آن افراد، برای ایجاد تغییر با تمرکز بر آینده، به طور فعال مسئولیت شرایط را می‌پذیرند و اقدام می‌کنند (Bindl, 2010). افراد پیشگام از طریق رفتار پیشگامانه در جستجوی فرصت‌هایی برای تغییر؛ اثرگذاری^۴، تعیین اهداف با محوریت تغییر^۵، پیش‌بینی و

1. Self-generated
2. Oxford
3. Creating
4. Set Effective
5. Change- Oriented Goals

پیش‌گیری از مشکلات؛ انجام کارها به شکل متفاوت، عمل‌گرا^۱، با استقامت^۲ و به دنبال کسب نتایج هستند و به مثابه عامل تغییری می‌باشند که مخالف با حفظ وضع موجود هستند" (Bateman & Crant, 1999). رفتارهای پیشگامانه می‌توانند در عملکرد فردی، تغییر خود، تا پیشنهاد برای بهبود فرآیندهای کاری، شغل، سازمان یا محیط خارجی سازمان تأثیرگذار باشند (Parker & Bindl, 2016).

پیش‌آیندهای رفتار پیشگامانه

با بررسی ادبیات در حوزه رفتارهای پیشگامانه مهم‌ترین پیش‌آیندهای اشاره شده در ادبیات این رفتار را می‌توان در سه حوزه پیش‌آیندهای فردی^۳ و زمینه‌ای^۴ به عنوان پیش‌آیندهای دور^۵ و حالت‌های انگیزشی به عنوان پیش‌آیندهای نزدیک^۶ تأثیرگذار بر رفتار پیشگامانه برشمرد. در ادامه به تشریح شخصیت پیشگامانه به عنوان پیش‌آیند فردی و رهبری تحول‌گرا، جو خودآغازگرانه، استقلال شغلی به عنوان پیش‌آیند زمینه‌ای و پیش‌آیندهای خودکارآمدی پهنای نقش و احساس مسئولیت نسبت به تغییر به عنوان حالت‌های شناختی- انگیزشی مورد بررسی قرار می‌دهیم که در ادامه به تشریح هر یک از پیش‌آیندها می‌پردازیم.

شخصیت پیشگامانه

شخصیت پیشگامانه، بیش‌ترین مفهوم را در ادبیات مربوط به پیشگامی دارد که در ادبیات مورد مطالعه قرار گرفته است. بتمن^۷ و کرنر (۱۹۹۳) برای اولین بار مفهوم شخصیت پیشگامانه را به عنوان یک خصیصه شخصیتی نسبتاً پایدار و ماندگار تعریف کردند که فرد را برای انجام رفتارهای پیشگامانه متمایل می‌کند. به عبارت دیگر، برخی از افراد تمایل به ایجاد آغازگری^۸، اقدام و ایستادگی در ایجاد تغییرات محیطی دارند در حالی که دیگران تمایل دارند منفعل باشند، با شرایط محیطی سازگار شوند و برای ایجاد

-
1. Take action
 2. Persevere
 3. Individual Antecedents
 4. Situational Antecedents
 5. Distal Antecedents
 6. Proximal Antecedents
 7. Bateman
 8. Initiative

تغییر به دیگران متکی باشند. به طور خاص، تصور می‌شود که عوامل شخصیتی بر توانایی فرد در تفسیر اطلاعات از محیط، خودتنظیمی افکار، احساسات و انگیزه تأثیر می‌گذارد و به صورت هدفمند، افراد رفتارهایی را انتخاب می‌کنند که اقدام کننده باشند (Parker & Bindl, 2016).

رهبری تحول‌گرا

رهبری تحول‌گرا به عنوان یک پیشایندهای تأثیرگذار بر رفتار پیشگامانه مورد مطالعه قرار گرفته است. رهبران تحول‌گرا دیدگاهی جذاب از فرصت‌های آینده را برای کارکنان ترسیم می‌کنند، بازخورد سازنده‌ای را به کارکنان ارائه می‌دهند، آن‌ها را ترغیب می‌کنند تا در جهت اهداف مشترک کار کنند و به آن‌ها انگیزه می‌دهند تا سطح بالایی از عملکرد را از خود نشان دهند (Bass, 1985 quoted by Yang et al., 2020). رهبران تحول‌گرا می‌توانند نقش مهمی را در بروز رفتار پیشگامانه ایفا نمایند (Binyamin & Brender-Ilan, 2018). زیرا کارکنان را ترغیب می‌کنند تا وضع موجود را زیر سوال ببرند و به کارکنان انگیزه می‌دهند که فراتر از منافع خود فعالیت کنند (Den Hartog & Belschak, 2012). این رهبران سعی می‌کنند کار خود را بهبود بخشند، آینده‌نگر و هدف‌گرا باشند (Zhang & Inness, 2019). چنین رهبرانی می‌توانند به عنوان یک الگو، نقش ایفا کنند و کارکنان از رفتار پیشگامانه رهبران، الگو برداری کنند (Den Hartog & Belschak, 2012) و نهایتاً، رهبران تحول‌گرا عواطف مثبت^۱ کارکنان را افزایش می‌دهند (Bono & Ilies, 2006) عواطف مثبت خود عامل بروز رفتار پیشگامانه است (Bindl, Parker, Totterdell, & Hagger-Johnson, 2012) به عنوان مثال، رهبرانی که بینش جذابی را برای کارکنان ایجاد می‌کنند و از یک زبان عاطفی و الهام‌بخش استفاده می‌کنند، بر احساسات کارکنان تأثیر می‌گذارد (Binyamin & Brender, 2018) و منجر به ترغیب بروز رفتار پیشگامانه از سوی کارکنان شود.

جو خود‌آغازگرانه

جو خود‌آغازگرانه به شیوه‌ها و رویه‌های رسمی و غیررسمی سازمانی اشاره می‌کند که یک رویکرد فعالانه، خود‌آغازگر و مداوم نسبت به کار را هدایت و حمایت می‌کنند (Fischer, et al., 2014). از آنجایی که رفتار پیشگامانه می‌تواند همراه با ریسک باشد، اگر کارکنان احساس

1. Positive Affect

کنند با بروز رفتار پیشگامانه ریسک بیشتری به دنبال خواهند داشت امکان این که این نوع رفتار را از خود بروز دهند کاهش می‌یابد. یک جو حمایتی می‌تواند به کاهش هزینه درک شده از فعالیت یا خطرات بروز رفتار پیشگامانه کمک کند (Wihler, Blickle & Ellen, 2017). جو خودآغازگرانه بالا منجر به کاهش مقاومت بالقوه در برابر ایده‌های جدید در سازمان می‌شود و امکان نوآوری و ارائه ایده را در سازمان افزایش می‌دهد.

استقلال شغلی

استقلال شغلی یکی از ویژگی‌های اصلی طراحی شغل است. استقلال شغلی، شرایطی را توصیف می‌کند که در آن کارکنان اختیار خود را در مورد کاری که باید انجام دهند، زمان انجام کار و چگونگی انجام آن را مشخص می‌کنند و عمل فرد کمتر محدود به قوانین یا رویه‌ها رسمی می‌شود (Marinova, Peng, Lorinkova, Van Dyne & Chiaburu, 2015). استقلال شغلی به عنوان یک ویژگی مهم زمینه‌ای شناخته می‌شود که انواع رفتارهای پیشگامانه مانند حل مساله، اجرای ایده (Parker et al., 2006)، توسعه نقش (Axtel & Parker, 2003) اظهار نظر کردن^۱ (Tangirala & Ramanujam, 2008) و خودآغازگری فردی (Belschak & Den Hartog, 2012) را ترغیب می‌کند.

خود کارآمدی پهنای نقش

خود کارآمدی پهنای نقش اولین بار توسط پارکر (۱۹۹۸) معرفی شده است. پارکر توانایی درک شده فرد برای انجام مجموعه‌ای از فعالیت‌های فراتر از وظایف اصلی را خود کارآمدی پهنای نقش تعریف می‌کند. او بیان می‌کند، محیط‌های سازمانی به طور فزاینده‌ای پیچیده و در حال تغییر هستند و کارمندان به مهارت، توانایی و اعتماد به نفس برای گسترش نقش‌های کاری خود نیاز دارند، تا بتوانند به رفتارهایی که فراتر از نیازهای شغلی آنان است، پاسخ دهند. به این ترتیب، خود کارآمدی پهنای نقش مفهوم خود کارآمدی ارائه شده توسط باندورا را از ظرفیت انجام موفقیت‌آمیز وظایف خاص تا ظرفیت انجام موفقیت‌آمیز نقش کار بر اساس یک دیدگاه گسترده‌تر و فعال‌تر از خود نقش، گسترش می‌دهد (Parker et al., 2006).

احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر

احساس مسئولیت، از نظریه مشخصات شغلی^۱ هاگمن و اولدهام^۲ گرفته شده است. طبق نظریه مشخصات شغلی احساس مسئولیت، یک وضعیت روان‌شناختی مهم است که نشان می‌دهد فرد نسبت به نتایج کاری به چه میزان احساس مسئولیت دارد این تئوری حاکی از آن است که وقتی کارمندان نسبت به نتایج کاری خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند، انگیزه ذاتی بیشتری در کار دارند، رضایت بیشتر از شغل و نگرانی بیشتر در مورد کیفیت کار خود را تجربه می‌کنند (Parker & Bindl, 2016). موریسون و فلیپس (۱۹۹۹) احساس مسئولیت نسبت به تغییر سازنده را به عنوان "آگاهی قبل از وقوع" به جای "پاسخگویی پس از وقوع" بیان کردند. بر این اساس، احساس مسئولیت به تغییر به جای این‌که یک ساختار گذشته‌نگر باشد، سازهای آینده‌نگر است و منعکس‌کننده یک تعهد یا تمایل آگاهانه فرد برای پاسخ‌گویی نسبت به رفتارها و نتایج آینده است. تحقیقات نشان داده است که افرادی که احساس مسئولیت در ایجاد تغییرات سازنده در محیط کار می‌کنند، نسبت به افرادی که این کار را انجام نمی‌دهند، دارای رفتار پیشگامانه هستند (Fuller et al., 2006).

پیشینه پژوهش

اسمیتاکرای^۳ (۲۰۲۲) به بررسی رابطه بین متغیرهای شخصیت پیشگامانه، رضایت شغلی، خودکارآمدی پهنای نقش و رفتار کاری پیشگامانه، پرداخته است. این مطالعه با رویکرد کمی انجام شده است و نتایج نشان می‌دهد این متغیرها تاثیر مستقیمی بر رفتار کاری پیشگامانه دارند. محقق در این تحقیق به دنبال آن است که با استفاده از نتایج مبنایی برای تیم مدیریت منابع انسانی فراهم کند تا رویکرد بهتری برای ایجاد رفتار کاری پیشگامانه در سازمان، اتخاذ نمایند.

لی، پاک، کیم و لی^۴ (۲۰۱۹)، هدف از این مقاله بررسی تاثیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر رفتار پیشگامانه و نوآوری گروهی می‌باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که

1. Job characteristics theory
2. Hakman & Oldham
3. Smithikrai
4. Lee, Pak, Kim & Li

سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (سیستم های مدیریت انسانی تغییرگرا) می‌توانند با تأثیرگذاری بر شرایط انگیزشی و شناختی شامل خودکارآمدی پهنای نقش، احساس مسئولیت به تغییر و اعتماد به مدیر باعث تحریک رفتار پیشگامانه کارکنان شود.

چنانی، نعمی، ارشدی و هاشمی (۲۰۱۷)، پژوهشی با هدف، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای شخصیتی (شخصیت پویا، جهت‌گیری هدف یادگیری، باز بودن نسبت به تجربه) و سازمانی (رهبری تحولی و جو روان‌شناختی) با رفتارهای شغلی پویا و نقش میانجی‌گری حالت‌های انگیزشی پویا مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که حالت‌های انگیزشی، رابطه‌ی پیشایندها را با رفتارهای شغلی پویا را میانجی‌گری می‌کند.

کرنت و جیانگ (۲۰۱۶) به مطالعه با هدف بررسی تاریخچه ۲۰ سال ساختار و مقیاس شخصیت پیشگامانه در ادبیات موجود می‌پردازد و بیان می‌کند که شخصیت پیشگامانه به عنوان یک متغیر پیش‌بینی کننده بر رفتار پیشگامانه است که به طور گسترده‌تری در ادبیات مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. در این مطالعه به بررسی الگوها و چالش‌های شناسایی شده می‌پردازد و بیان می‌کند که رفتار پیشگامانه هم در صفات افراد و هم در شرایط می‌تواند تغییر کند، لذا می‌توان آن را آموزش داد و قابل یادگیری است.

وو و لی (۲۰۱۶) به مطالعه مروری با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر مشترک آن‌ها با عوامل محیطی در شکل‌گیری رفتار پیشگامانه می‌پردازد. در قسمت دوم این بررسی با استفاده از دیدگاه رشد شخصیت نشان می‌دهند عوامل محیطی می‌توانند شخصیت افراد را با گذشت زمان شکل دهند و نتیجه می‌گیرد شخصیت با وجود ثابت بودن، در طول زمان و با تاثیرات محیطی قابل تغییر است و می‌تواند در پیش‌برد رفتار پیشگامانه موثر باشد.

مارینوا و همکاران (۲۰۱۵) با مطالعه فراتحلیل به یک مدل نظری از پیشایندهای فردی و شغلی در بروز رفتارهایی با جهت‌گیری تغییر پرداختند. در این تحقیق نشان دادند که پیشایندهای شخصیت پیشگامانه، برون‌گرایی، نوجویی، استقلال شغلی، پیچیدگی شغلی و اهمیت شغلی، بطور مستقیم و هم‌چنین با میانجی‌گری دلبستگی شغلی بر بروز رفتارهای تغییر محور تاثیر دارد. هم‌چنین این تحقیق نشان داد که شخصیت پیشگامانه نسبت به دو عامل برون‌گرایی و نوجویی پیش‌بینی کننده قوی تری است.

پارکر و وو (۲۰۱۴) به مطالعه با هدف بررسی چگونگی پرورش رفتار پیشگامانه در سطح فردی از جمله نوآوری فردی، بهبود رویه، اظهار نظر کردن، جامعه‌پذیری پیشگامانه و سایر روش‌های رفتار پیشگامانه متمرکز می‌شود و با بررسی تحقیقات موجود در مورد چگونگی ارتباط رهبری با پیشگامی، مدلی را پیشنهاد می‌دهند که در آن مسیرهایی را که رهبران می‌توانند بر انگیزه و توانایی پیشگام بودن کارکنان تاثیر بگذارند را شناسایی می‌کنند و نتیجه می‌گیرد که در شرایط تیمی و شخصیتی، رهبر می‌تواند از طریق اقدامات، تأثیر مستقیم بر انگیزه و توانایی کارکنان داشته باشد، همچنین بیان می‌کند رهبران می‌توانند از طریق جو تیم و طراحی کار، تأثیرات غیر مستقیمی بر انگیزه و توانایی کارکنان ایجاد نمایند.

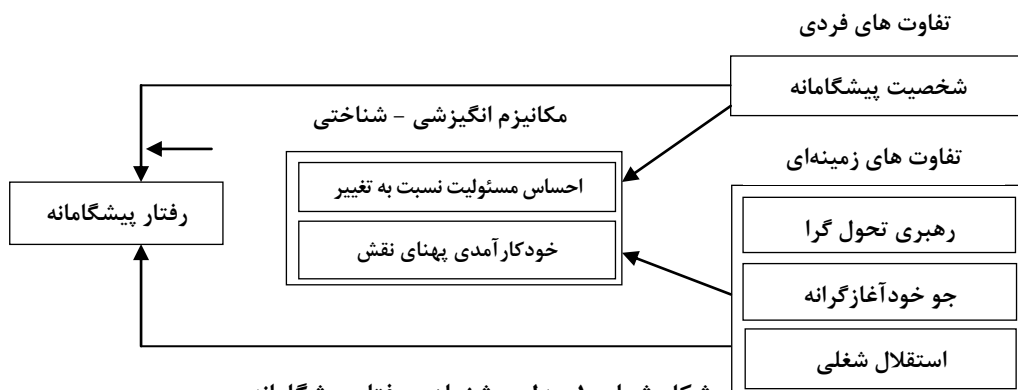
چیا و شارون (۲۰۱۳) به مطالعه مروری با هدف بررسی مفهوم، مکانیزم‌ها، پیشایندها و نتایج رفتار پیشگامانه می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد افراد با احتمال بیشتری رفتار پیشگامانه از خود بروز می‌دهند اگر انگیزه مستقلی برای ایجاد تغییر (دلیل)، و خودکارآمدی (توانایی) داشته باشند و اگر نتایج مثبت موثری مانند احساس اشتیاق (انرژی) تجربه کنند. این سه نوع از پیشایندها و تعاملات بین آنها می‌تواند زمینه موقعیت انگیزشی برای بروز رفتار پیشگامانه را شکل دهند.

دنه‌ارتاک و بلشاک (۲۰۱۲) این تحقیق به بررسی تأثیرات متقابل متغیرهای فردی و زمینه‌ای بر رفتار پیشگامانه کارکنان می‌پردازد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد رهبری تحول‌گرا، خودکارآمدی پهنای نقش و استقلال با رفتار پیشگامانه رابطه دارد. همچنین دو متغیر استقلال و خودکارآمدی پهنای نقش رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشگامانه را تعدیل می‌کنند و نشان می‌دهند در شرایط بالا بود استقلال شغلی در سازمان، رهبری تحول‌گرا با رفتارهای پیشگامانه برای افراد با خودکارآمدی بالا ارتباط مثبت دارد و در موقعیت‌هایی که استقلال شغلی پایین باشد، رهبری تحول‌گرا با رفتار پیشگامانه با خودکارآمدی کم ارتباط مثبت دارد.

کرن و آشفورت (۲۰۰۸) به مطالعه مروری با هدف توصیف ماهیت، ابعاد، پیش‌ایندهای موقعیتی، سازوکارهای روان‌شناختی و پیامدهای رفتار پیشگامانه می‌پردازد و فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق مدلی از فرایند شکل‌گیری رفتار پیشگامانه را ارائه می‌دهد. در

این مدل پاسخگویی^۱، ابهام و استقلال به‌عنوان پیش‌آیندهای موقعیتی رفتار پیشگامانه شناسایی شدند. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که تفاوت‌های فردی، وظیفه‌شناسی، خودنظارتی، تجربه‌گرایی، ارزیابی شخصی و به حداکثر رساندن رضایت بر روی رفتارهای پیشگامانه در شرایط مختلف محیطی تاثیر گذار است.

با بررسی پیشینه تحقیقات در حوزه رفتار پیشگامانه می‌توان مشاهده کرد که مطالعه اثر هم‌زمان چندین پیشایندها بر روی رفتار پیشگامانه کمتر مورد توجه محققان بوده است. از سوی دیگر مطالعات اندکی در حوزه رفتار پیشگامانه در بوم محیط ایران مورد بررسی و آزمون قرار گرفته است، لذا در ادامه، مدل پیشنهادی تحقیق با هدف تقویت درک ما از اثر پیشایندها بر بروز رفتار پیشگامانه ارائه می‌شود. در این مدل پیشنهاد می‌شود که تفاوت‌های فردی و متغیرهای زمینه‌ای بر حالات شناختی- انگیزشی تأثیر می‌گذارد، که به نوبه خود منجر به بروز رفتار پیشگامانه می‌شود.



فرضیات پژوهش

- فرضیه ۱: شخصیت پیشگامانه بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۲: رهبری تحول‌گرا بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۳: استقلال شغلی بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۴: جو سازمانی آغازگرانه بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۵: احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت دارد.

- فرضیه ۶: خودکارآمدی پهنای نقش بر بروز رفتار پیشگامانه تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۷: خودکارآمدی پهنای نقش رابطه بین شخصیت پیشگامانه و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۸: خودکارآمدی پهنای نقش رابطه بین جوآغازگرانه و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۹: احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر رابطه بین شخصیت پیشگامانه و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۱۰: خودکارآمدی پهنای نقش رابطه بین رهبری تحولگرا و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۱۱: خودکارآمدی پهنای نقش رابطه بین استقلال شغلی و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۱۲: احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۱۳: احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر رابطه بین جوآغازگرانه و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۱۴: احساس مسئولیت فرد نسبت به تغییر رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رفتار پیشگامانه را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث مبنای فلسفی از نوع پژوهش‌های اثبات‌گرا است. افزون بر این، از حیث رویکرد نیز رویکردی کمی دارد و از نظر اجرا پژوهشی توصیفی - پیمایشی مبتنی بر رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری را کلیه کارکنان شاغل در کارخانجات قطعه‌سازی خودرو در استان خراسان رضوی تشکیل می‌دهند. برای انتخاب شرکت‌های قطعه‌سازی خودرو از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. به طوریکه از بین ۲۰۷ شرکت در استان خراسان رضوی، ۴۵ شرکت قطعه‌ساز که از نظر کیفیت محصول، ساختار سازمانی، رعایت استانداردها که به صورت سالانه ارزیابی می‌شوند، استخراج شدند. از این تعداد ۱۱ شرکت امکان توزیع پرسشنامه فراهم شد که مجموعاً حجم ۵۲۶۸ نفری از کل کارکنان شاغل در بخش قطعه‌سازی استان خراسان رضوی را

شامل می‌شوند. بر این مبنای، درصد سهم کارکنان هریک از این شرکت‌ها به کل آنها استخراج شد (مطابق جدول ۱) و مبنای تعداد توزیع پرسشنامه قرار گرفت. سپس طبق جدول جرسی و مورگان حداقل حجم نمونه ۳۵۸ نفر محاسبه شد و در نهایت بر مبنای درصد سهم هر سازمان تعداد ۴۵۰ پرسشنامه (از آنجاییکه که همیشه احتمال ریزش و افت آزمودنی‌ها وجود دارد محقق تعداد نمونه بیشتری انتخاب نمود) به روش نمونه‌گیری تصادفی بین افراد توزیع شد و ۳۹۲ پرسشنامه قابل قبول جهت تجزیه و تحلیل انتخاب شد.

جدول شماره ۱: تعیین حجم نمونه بر مبنای تعداد کارکنان هر سازمان

نام شرکت قطعه ساز	درصد سهم تعداد کارکنان	سهم هر شرکت از توزیع	نام شرکت قطعه ساز	درصد سهم تعداد کارکنان	سهم شرکت از توزیع
شرکت الف	٪۱۹.۰	۶۸	شرکت ز	٪۱۴.۲	۵۱
شرکت ب	٪۳۳.۵	۱۲۰	شرکت ح	٪۲.۶	۹
شرکت ج	٪۲.۷	۱۰	شرکت ط	٪۲.۶	۹
شرکت د	٪۴.۳	۱۶	شرکت ی	٪۶.۶	۲۴
شرکت ه	٪۳.۷	۱۳	شرکت ک	٪۴.۷	۱۷
شرکت و	٪۵.۷	۲۱			
حداقل حجم نمونه			۳۵۸ نفر		
جهت توزیع پرسشنامه با احتساب درصد احتمالی عدم بازگشت پاسخ‌ها، ۲۵ درصد به تعداد هر واحد تولیدی اضافه شده است.					
نکته: لازم به توضیح است به دلیل تعهد اخلاقی از نام بردن شرکت‌ها پرهیز شده است					

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش شامل ۴ سوال عمومی در مورد سن، تحصیلات، نوع استخدام و سابقه کاری و ۵۰ سوال مرتبط با متغیرهای پژوهش بوده‌اند. مقیاس درجه‌بندی هر سوال از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف بر اساس نمره‌ی ۱ تا ۵ تهیه گردید. پرسشنامه مورد استفاده ترکیبی است و هر یک از متغیرها در پژوهش‌های قبلی مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی محتوایی آن مورد تایید بوده است. در این پژوهش از پرسشنامه ۷ سوالی رفتار پیشگامانه فرزند و همکاران^۱ (۱۹۹۷) پرسشنامه ۷ سوالی خودکارآمدی پهنای نقش پارکر^۲ (۲۰۰۶)، پرسشنامه ۱۵ سوالی رهبری تحول‌گرا رافرتی و

1. Frese, et al
2. Parker

گریفین^۱ (۲۰۰۴)، پرسشنامه ۵ سوالی استقلال شغلی ریچاو و شارکی^۲ (۲۰۱۰)، پرسشنامه ۵ سوالی احساس مسئولیت نسبت به تغییر موريسون و فیلیپس^۳ (۱۹۹۹)، پرسشنامه ۷ سوالی جوآغازگرانه فرز و همکاران (۱۹۹۷) و پرسشنامه ۴ سوالی شخصیت پیشگامانه پارکر و ویلیامز^۴ (۱۹۹۹) استفاده شده است. همچنین روایی سازه‌ای پرسش‌نامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت و معناداری گویه‌های مربوط به سازه‌های مورد نظر، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۲ گزارش شده است. همچنین انسجام درونی ابزارهای مورد استفاده نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد تمامی مقادیر بالای ۰/۷ که می‌توان نتیجه گرفت ابزار از پایایی لازم برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه‌ی ضرایب همبستگی مرتبه‌ی صفر، مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله‌ی ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده، آزمون میانجی‌گری بارون و کنی^۵ (۱۹۸۶) برای بررسی نقش متغیر میانجی‌گر، مورد استفاده قرار گرفته است. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری^۶ (AMOS v.18) و بسته‌ی آماری برای علوم اجتماعی^۷ (SPSS v.19) صورت گرفت. نتیجه آزمون کفایت داده‌ها برای تحلیل عاملی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

نام متغیر	گویه	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نتیجه
رفتار پیشگامانه	q1	۰/۶۰	۰/۰۰۰	معنادار
	q2	۰/۶۲	۰/۰۰۰	معنادار
	q3	۰/۶۸	۰/۰۰۰	معنادار
	q4	۰/۷۳	۰/۰۰۰	معنادار
	q5	۰/۷۱	۰/۰۰۰	معنادار

1. Rafferty & Griffin
2. Reychav & Sharkie
3. Morrison & Phelps
4. Seibert, et al
5. Baron & Kenny
6. Analysis of Moment Structures-AMOS
7. Statistical Package for Social Sciences-SPSS

معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۴	q6	رهبری تحول‌گرا
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۲	q7	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۹	q8	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۲	q9	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۴	q10	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۵	q11	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۰	q12	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۶	q13	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۱	q14	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۴	q15	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۶	q16	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۱	q17	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۵	q18	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۴	q19	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳	q20	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۷	q21	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۱	q22	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۴	q23	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۱	q24	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۲	q25	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۳	q26	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۶	q27	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۱	q28	شخصیت پیشگامانه
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۴	q29	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۶	q30	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۰	q31	احساس مسئولیت نسبت به تغییر
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۳	q32	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳	q33	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۸۳	q34	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۹	q35	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳	q36	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۹۸	q37	مکانیزم انگیزشی-شناختی
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۴	q38	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۹	q39	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۰	q40	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۱	q41	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۰	q42	

معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۸	q43	جو خودآغازگرانه
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۹۶	q48	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۵۵	q49	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۷۳	q50	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۹۹	q51	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳	q52	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۵	q53	
معنادار	۰/۰۰۰	۰/۶۳	q54	

یافته‌های پژوهش

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون به انجام رسید. در جدول شماره‌ی ۳، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آن‌ها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است. ضرایب این جدول نشان از آن دارد که بزرگترین ضریب همبستگی، مربوط به رابطه‌ی بین متغیرهای احساس مسئولیت نسبت به تغییر و استقلال شغلی و به میزان ۰/۷۳۲ است. کوچک‌ترین ضریب نیز مربوط به رابطه‌ی بین خودکارآمدی پهنای نقش و جو خودآغازگرانه و به میزان ۰/۲۵۹ است که البته معنادار است. تمامی ضرایب همبستگی به دست آمده مثبت و قابل قبول هستند.

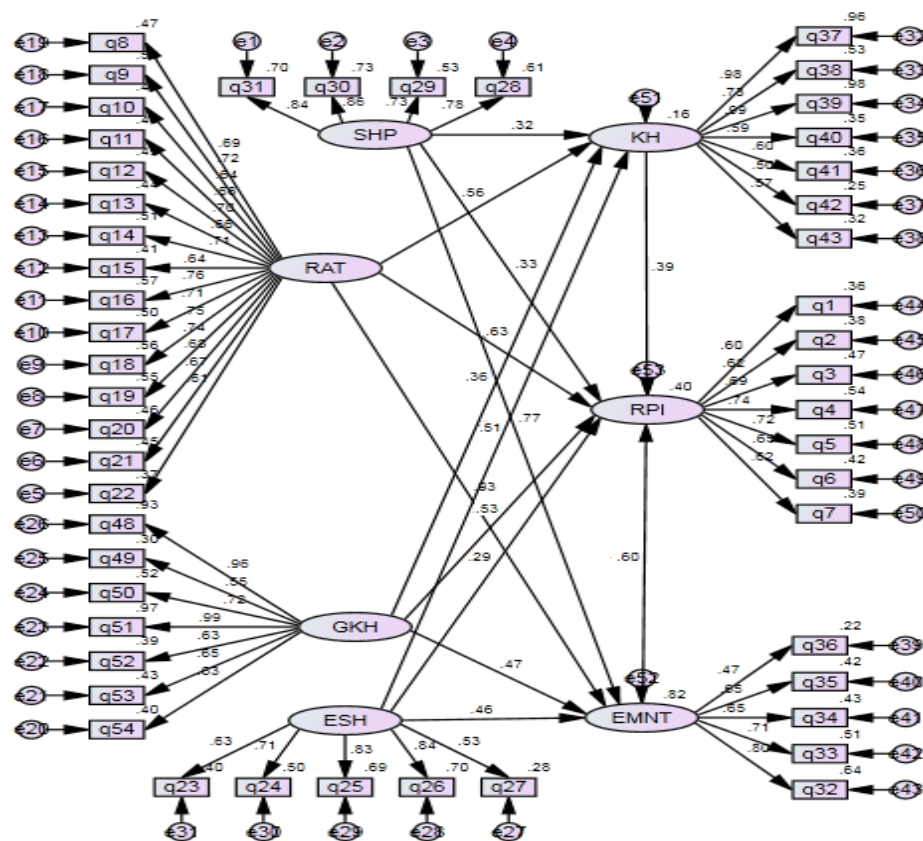
جدول شماره ۳: میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
رفتار پیشگامانه	۲/۶۵۱	۰/۸۹۹	(۰/۸۵۹)						
رهبری تحول‌گرا	۲/۵۷۱	۰/۸۱۷	۰/۴۱۷**	(۰/۹۳۴)					
استقلال شغلی	۲/۲۷۹	۰/۹۸۰	۰/۴۸۹**	۰/۳۵۰**	(۰/۸۳۹)				
شخصیت پیشگامانه	۲/۸۰۹	۱/۱۴۶	۰/۴۶۹**	۰/۳۵۷**	۰/۶۷۵**	(۰/۸۷۸)			
احساس مسئولیت نسبت به تغییر	۲/۴۹۶	۱/۰۳۳	۰/۴۸۰**	۰/۳۷۰**	۰/۷۳۲**	۰/۷۲۱**	(۰/۸۴۷)		
خودکارآمدی پهنای نقش	۲/۸۷۷	۱/۰۴۱	۰/۵۸۸**	۰/۳۸۰**	۰/۴۰۸**	۰/۴۷۰**	۰/۳۵۸**	(۰/۹۳۷)	
جو خودآغازگرانه	۲/۳۸۵	۱/۰۳۳	۰/۳۴۳**	۰/۳۶۹**	۰/۴۴۱**	۰/۳۷۴**	۰/۴۷۳**	۰/۳۵۹**	(۰/۹۱۶)

توضیح: ** همبستگی در سطح معناداری $p < 0.01$ ، مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند.

با توجه به جدول ۳، بیشترین میانگین به خودکارآمدی پهنای نقش و کمترین میانگین به استقلال شغلی تعلق دارد. شکل شماره‌ی ۲، نشان‌دهنده‌ی مدل SEM، برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. بر اساس منابع موجود قاسمی (۲۰۱۱)، در یک الگوی معادله‌ی ساختاری

مطلوب، لازم است کای اسکور غیرمعنادار، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی کمتر از ۳، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش بزرگتر از $0/90$ ، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده کوچکتر از $0/09$ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد کوچکتر از $0/08$ باشد. برای الگوی معادله‌ی ساختاری برازش‌یافته، کای اسکور برابر با $2241/038$ ، نسبت کای اسکور به درجه‌ی آزادی برابر با $2/743$ ، شاخص‌های برازش هنجار شده، تطبیقی و نیکویی برازش به ترتیب $0/95$ ، $0/94$ و $0/92$ ، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده $0/062$ و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد $0/071$ به دست آمده است. کلّیه‌ی شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت بخش مدل حکایت دارد.



شکل شماره ۲: الگوی معادله‌ی ساختاری

جدول شماره ۴: خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه‌ی آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری	ضریب استاندارد	نتایج روابط / از طریق	
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۲۶۸	۰/۳۳	شخصیت پیشگامانه ← رفتار پیشگامانه	
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۵۲۴	۰/۶۳	رهبری تحول‌گرا ← رفتار پیشگامانه	
تأیید	۰/۰۰۰	۳/۱۲۵	۰/۲۹	استقلال شغلی ← رفتار پیشگامانه	
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۲۵۹	۰/۵۳	جو سازمانی آغازگرانه ← رفتار پیشگامانه	
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۹۷۱	۰/۳۹	خودکارآمدی پهنای نقش ← رفتار پیشگامانه	
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۱۲۵	۰/۶۰	احساس مسئولیت نسبت به تغییر ← رفتار پیشگامانه	
نتیجه‌ی آزمون	سطح معناداری	عدد معناداری	ضریب استاندارد	از طریق	نتایج روابط
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۴/۸۰۸	(۰/۳۲*۰/۳۹=۰/۱۲۵)	خودکارآمدی پهنای نقش	شخصیت پیشگامانه ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۴/۹۹۷	(۰/۳۶*۰/۳۹=۰/۱۴۰)	خودکارآمدی پهنای نقش	جو سازمانی آغازگرانه ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۸/۳۲۵	(۰/۷۷*۰/۶۰=۰/۴۶۲)	احساس مسئولیت نسبت به تغییر	شخصیت پیشگامانه ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۵/۳۴۱	(۰/۵۶*۰/۳۹=۰/۲۱۸)	خودکارآمدی پهنای نقش	رهبری تحول‌گرا ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۵/۱۸۱	(۰/۵۱*۰/۳۹=۰/۱۹۶)	خودکارآمدی پهنای نقش	استقلال شغلی ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۶/۱۹۷	(۰/۴۶*۰/۶۰=۰/۲۷۶)	احساس مسئولیت نسبت به تغییر	استقلال شغلی ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۶/۲۵۹	(۰/۴۷*۰/۶۰=۰/۲۸۲)	احساس مسئولیت نسبت به تغییر	جو سازمانی آغازگرانه ← رفتار پیشگامانه
تأیید	کمتر از ۰/۰۵	۷/۱۲۷	(۰/۵۳*۰/۶۰=۰/۳۱۸)	احساس مسئولیت نسبت به تغییر	رهبری تحول‌گرا ← رفتار پیشگامانه

در مدل برازش یافته اثرات مستقیم بین ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته به لحاظ آماری معنادار بوده ($p < .05$, $t > 1.64$) و بنابراین فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و همچنین در این مدل قوی‌ترین ضریب اثر، مربوط به ضریب اثر رهبری تحول‌گرا بر رفتار پیشگامانه و به میزان $\beta = 0.63$ است و ضعیف‌ترین ضریب نیز به ضریب اثر استقلال شغلی بر رفتار پیشگامانه مربوط می‌شود ($\beta = 0.29$). همچنین، ضرایب مدل حاکی از آن است که متغیرهای مستقل تحقیق حدود ۴۰ درصد از واریانس رفتار پیشگامانه را تبیین می‌کند.

در ارتباط با اثرات غیرمستقیم بین متغیرهای تحقیق نیز می‌توان بیان نمود که همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین متغیرها قابل ملاحظه است. برای این فرضیه‌ها، ضریب مسیر به صورت حاصل ضرب ضریب مسیر تاثیر متغیر مستقل بر

میانجی و میانجی بر وابسته می‌باشد که نتایج این بررسی در ستون ضریب مسیر جدول شماره ۵ آورده شده است.

حال برای بررسی معناداری ضریب فوق از آزمون سوبل استفاده می‌شود که در آن آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن.

$$Z = \frac{ab}{se_{ab}}$$

در اینجا ab ضریب مسیر نقش میانجی (که در مرحله قبل توضیح داده شد) می‌باشد و se_{ab} بورد خطای استاندارد ab است و برای فرضیه شماره ۷، به این صورت محاسبه می‌گردد:

$$\begin{aligned} se_{ab} &= \sqrt{a^2 se_b^2 + b^2 se_a^2} = \sqrt{(0.320^2 \cdot 0.001 + 0.390^2 \cdot 0.004)} = \\ &= \sqrt{0.00061 + 0.00063} \\ &= 0.0352 \\ Z &= \frac{0.125}{0.026} = 4.808 \end{aligned}$$

لذا با توجه به اینکه مقدار آماره Z از عدد ۱/۹۶ بیشتر است می‌توان بیان نمود که این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. برای سایر فرضیات نیز این محاسبات انجام شده و نتایج آن آورده شده است. لذا با توجه به مقدار T-Value که برای تمامی ارتباطات (متغیر مستقل و متغیر میانجی، متغیر میانجی و متغیر وابسته) معنادار می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت فرضیات میانجی‌گری مورد تایید می‌باشد. همچنین به خاطر وجود رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای مستقل و وابسته در هر رابطه، تاثیر متغیرهای میانجی به صورت جزئی می‌باشد. نتیجه‌ی آزمون فرضیه‌های پژوهش، به‌طور خلاصه در جدول شماره ۴، نشان داده شده است.

بحث و نتیجه

از آنجا که این مطالعه به رفتار پیشگامانه به عنوان زیرساخت مورد نیاز برای رشد سرمایه‌های انسانی اشاره دارد و به بیان این مساله در بعد سازمانی و صنعت قطعه‌سازی کشور پرداخته است. می‌توان استدلال نمود با شناسایی بهتر این رفتار، مکانیسم تقویت و شکل‌گیری آن، زمینه ایجاد تغییرات مهم در صنایع کشور را فراهم نمود و تغییرات سازمانی، کاهش هزینه‌ها، افزایش سودآوری و در نهایت بهبود عملکرد در صنایع به خصوص صنعت قطعه‌سازی خودرو را تسریع نمود، لذا در این پژوهش با ارائه مدلی به

بررسی متغیرهای شناختی - انگیزشی به عنوان واسطه تأثیر پیشایندهای فردی و زمینه‌ای بر رفتار پیشگامانه پرداخته است. در مبانی نظری پیشایندها و مفهوم رفتار پیشگامانه مورد بررسی قرار گرفت و مدل مفهومی پژوهش تدوین شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، تایید فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهند. در نگاه کلی نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که هر دو پیش‌آیندهای زمینه‌ای (استقلال شغلی، رهبری تحول‌گرا، جو خودآغازگرانه) و تفاوت‌های فردی (شخصیت پیشگامانه) در پیش‌بینی بروز رفتار پیشگامانه نقش دارند. یافته‌های حاصل با تحقیقاتی که ترکیبی از عوامل فردی و عوامل زمینه‌ای در پیش‌بینی رفتارهای پیشگامانه نشان می‌دهند، پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، بیندل و پارکر (۲۰۱۲)، مارینوا و همکاران (۲۰۱۵)، وو و همکاران (۲۰۱۷) و کنته و همکاران (۲۰۱۷) هماهنگ است.

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه پنجم و ششم نشان می‌دهد که متغیرهای زمینه‌ای و فردی با تأثیر بر درک توانایی افراد از خود و احساس مسئولیت نسبت به کار، تأثیر مثبتی بر رفتار پیشگامانه دارند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که در جامعه مورد مطالعه افراد ریسک بالقوه روانی برای داشتن رفتار پیشگامانه رو می‌پذیرند و با استفاده از خودآغازگری و مسئولیت‌پذیری به دنبال بهبود روش‌های انجام کارشان هستند. بر اساس نظریه خودکارآمدی، باور خودکارآمدی در افراد بر گزینش اهداف چالش‌آور، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (Locke & Latham, 1990؛ Bandura, 2000). خودکارآمدی با اعتقاد به موفقیت همراه است که در ایجاد هدف پیشگامانه اهمیت ویژه‌ای دارد. بنابراین، خودکارآمدی پهنای نقش به عنوان یک فرآیند کلیدی شناختی - انگیزشی پیشنهاد شده است که اقدامات پیشگامانه را هدایت می‌کند. و با تحقیقات، دنهارتگ و بلشاک (۲۰۱۲) و فولر و همکاران (۲۰۱۲) هم راستاست. احساس مسئولیت نسبت به تغییر یکی دیگر از مکانیزم‌های انگیزشی است که به عنوان متغیر میانجی منجر به بروز رفتار پیشگامانه در رابطه با پیش‌آیندهای فردی و زمینه‌ای می‌شود. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات، فولر، مارلر و هستر (۲۰۱۲) هماهنگ است، افرادی که احساس مسئولیت بالا نسبت به تغییر سازنده دارند، رفتار پیشگامانه‌ای خواهند داشت زیرا احتمالاً این نوع رفتار را قابل انجام و جذاب می‌دانند. افرادی که شخصاً تغییرات محیطی را به عهده می‌گیرند، بارها رفتارهای

پیشگامانه مانند مسئولیت‌پذیری، اظهارنظر کردن، نوآوری فردی و حل مشکلات و بهبود مستمر، رفتارهای تغییر جهت و آغازگر بروز می‌دهند. در نتیجه، احساس مسئولیت نسبت به تغییر، رفتار پیشگامانه را ترویج می‌کند.

یافته‌های حاصل از فرضیه اول، هفتم و نهم که اثر شخصیت پیشگامانه بر رفتار پیشگامانه را نشان می‌دهد با نتایج حاصل از مطالعات مارینوا و همکاران (۲۰۱۵)، کرنر و جیانگ (۲۰۱۶) و سیامسدین و همکاران^۱ (۲۰۲۲) هم‌هنگ است. افراد با شخصیت پیشگامانه فرصت‌ها را رصد می‌کنند، خودآغازگر و اقدام‌کننده هستند و تا زمانی که به تغییرات دست یابند، استقامت می‌کنند. کارکنانی که شخصیت پیشگامانه دارند تمایل به اتخاذ یک نقش پیشگامانه در محیط کار از قبیل جستجوی فعالانه بازخورد و به دست آوردن کنترل شخصی دارند و می‌توان گفت که شخصیت پیشگامانه به کارکنان این امکان را می‌دهد که به دنبال استقلال و کنترل محیط باشند. شخصیت پیشگامانه باید به کارمندان انگیزه دهد تا بر مزایای بالقوه رفتار تغییرگرا متمرکز شوند و اگر با مقاومت روبرو شوند پایداری کنند. با توجه به شرایط اقتصادی و تحریمی کشور، صنعت خودروسازی و به تبع آن صنعت قطعه‌سازی در ایران دستخوش تغییرات زیادی است، این صنعت نیازمند افرادی است که دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های خاصی برای ایجاد تغییرات در شرکت یا واحد خود باشند. در نتیجه نیاز به مبنایی برای برنامه‌های گزینش، استخدام و به کارگیری کارکنان در شرکت‌ها می‌باشند. توصیه مستقیم برای سازمان‌ها برای ارتقا و پایداری در پیشگامی این است که افرادی را استخدام کنند که دارای شخصیت پیشگامانه باشند، چنین افرادی احتمال بروز رفتارهای پیشگامانه بیشتری را دارند. افرادی که علاقمند به تغییر، هدف‌گرا و آینده‌گرا هستند و مسئولیت کار خود را می‌پذیرند، لذا ساز و کار استخدام در حوزه منابع انسانی می‌تواند سازمان‌ها را به این مهم دست یابد.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های دوم، دهم و چهاردهم اثر رهبران تحول‌گرا بر رفتارهای پیشگامانه نشان می‌دهد و با تحقیقات وو و همکاران (۲۰۱۷)، وو و پارکر (۲۰۱۱) هم‌راستا است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد از میان پیشایندها، رهبری تحول‌گرا بیشترین میزان اثرگذاری نسبت به سایر عوامل دارد. برای ترغیب کارکنان به رفتار پیشگامانه بینش و

رفتار رهبران می‌تواند از جایگاه مهمی برخوردار باشد، رهبران تحول‌گرا می‌توانند با ترسیم دیدگاهی جذاب از فرصت‌های آینده برای کارکنان و با ارائه بازخورد سازنده به کارکنان، آن‌ها را ترغیب کنند تا در جهت اهداف مشترک گام بردارند و با ایجاد انگیزه در بین کارکنان، سطح عملکرد آنان را افزایش دهد. چنین مدیرانی کارکنان را به عنوان عاملیت تغییر در سازمان به رسمیت می‌شناسند و کارکنان از امنیت روان‌شناختی بالاتری برای بروز رفتار پیشگامانه برخوردارند. لذا توصیه می‌شود برنامه‌های توسعه رهبری در کانون توجه واحد منابع انسانی شرکت‌های مشارکت‌کننده در این مطالعه قرار گیرند. هم‌چنین از طریق معرفی مدیران تحول‌گرا به عنوان الگوهای نقش، امکان تسری این سبک رهبری را در شرکت‌ها فراهم سازند.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های چهارم، هشتم و سیزدهم که نشان دهنده تاثیر مثبت رابطه جوخودآغازگرانه بر بروز رفتار پیشگامانه است. یافته‌های این تحقیق با تحقیقات، بیندل و پارکر (۲۰۱۰) و وایلر و همکاران (۲۰۱۷) هماهنگ است. از عواملی که می‌تواند نقش مهمی در بروز رفتار پیشگامانه در شرکت‌های قطعه‌ساز داشته باشد، ایجاد جو حمایتی و خودآغازگر در سازمان است. چنانچه جو حاکم سازمان همراه با استقلال، اعتماد، انسجام، حمایت، قدردانی و انصاف باشد، انگیزه درونی کارکنان افزایش می‌یابد و باعث تقویت رفتار پیشگامانه می‌شود و به کارکنان این اطمینان داده می‌شود که با بروز رفتار پیشگامانه کم‌ترین ریسک و هزینه را در پی داشته باشند و منجر به تقویت خودکارآمدی فردی و احساس مسئولیت نسبت به تغییر شوند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران در جهت ایجاد محیط کاری برخوردار از حمایت اجتماعی به ارتقای سیستم پیشنهادات از طریق پیاده‌سازی سیستم تشویق و پاداش بر مبنای عملکرد نوآورانه کارکنان اقدام کنند.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های سوم، یازدهم و دوازدهم نشان دهنده تاثیر مثبت استقلال شغلی بر رفتار پیشگامانه است. یافته‌های این تحقیق با تحقیقات، پارکر و همکاران (۲۰۰۶)، تورنو و فرس (۲۰۱۳) و مارینوا و همکاران (۲۰۱۵). هم راستا است. وقتی کارمندان شغل خود را به عنوان تأمین‌کننده استقلال در کار تصور می‌کنند، احتمالاً از مشخصات شرح وظایف مشخص شده خود فراتر می‌روند و روش‌های پیشگامانه را برای تغییر و بهبود فرایندهای کاری پیشنهاد می‌دهند. استقلال شغلی نشان دهنده پتانسیل

انگیزش بالایی است که می‌تواند منجر به بروز رفتار پیشگامانه شود. به طور خاص، می‌توان استقلال کاری را به عنوان یکی از راه‌های تعامل کاری در بروز رفتارهای تغییرگرا شناخت. از سوی دیگر استقلال، فضایی برای تعیین نتایج در اختیار کارمندان قرار می‌دهد. آن‌ها می‌توانند روش‌های جایگزینی برای نزدیک شدن به وظایف، تجربه مالکیت بیشتر و تأثیر مستقیم بر نتایج داشته باشند. این احتمالاً باعث تمایل آن‌ها به مسئولیت‌پذیری و مقاومت در برابر مشکلات علی‌رغم موانع موجود است. در این راستا پیشنهاد می‌شود با کاهش کنترل در کار، شرایط مسئولیت‌پذیری آن‌ها را فراهم کنند و محدوده تصمیم‌گیری آنان را افزایش دهند. تدوین مرام‌نامه تفویض اختیار از جمله سازوکارهای موثر در این مورد خواهد بود

در پایان، از محدودیت‌های پژوهش که می‌توان به آن اشاره کرد، متغیرهای این مطالعه با استفاده از داده‌های مبتنی بر خوداظهاری مشارکت‌کنندگان از نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای مربوط به کار و هم‌چنین ادراک از محیط کاری فرد اندازه‌گیری شدند. خلق و خوی و شرایط احساسی شرکت‌کنندگان در زمان انجام نظرسنجی همراه با عواملی مانند داشتن یک روز بد یا خستگی ممکن است در پاسخ‌های ارائه شده تأثیر داشته باشد. یکی دیگر از محدودیت‌ها، می‌توان به تعمیم‌پذیری نتایج مربوط به این پژوهش دانست. هرچند این بررسی در صنعت قطعه‌سازی خودرو انجام شده است، پژوهش‌گران باید این نتایج را با احتیاط به سایر صنایع تعمیم دهند.

منابع

- چنایی، رضا؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرین؛ هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل (۱۳۹۶). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیش‌آیندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجی‌گر حالت‌های انگیزشی پویا کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۳۲)، ۳۱-۹.
- جمالی، محمد (۱۳۹۵). خبر خودرو، ۲۷ شهریور، ۱۳۹۵.
- فام، ایرج، گل‌محمدی، رستم، فاطمی، فرین (۱۳۸۸). ارتباط استرس شغلی و حوادث در یک شرکت خودروسازی، *فصلنامه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۱۳(۲)، ۱۳۵-۱۴۳.

References

- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion

- and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265-285.
- Baer, M., & Frese, M. 2003. Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 45-68.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*, 2, 0011-0021 .
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Bi, Y., Zhang, J., Nie, Q., & Wang, M. (2021). Do adaptable employees always display high performance? Dual roles of proactive behavior and self-construal. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(8), 1-16.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134.
- Bindl, U. K. (2010). *Making things happen: the role of affect for proactive behaviours at work*. Doctoral dissertation, University of Sheffield.
- Binyamin, G., & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Chenani, R., Naami, A., Arshadi, N & Hashemi, S.E.(2017). Designing and testing a model of some personality and organizational antecedents of proactive behaviors with mediating role of motivational states. *Quarterly Journal of Career & Organizational*, 32(9), 9-31. (In Persian).
- Chia, H. W., & Sharon, K. P. (2013). Thinking and acting in anticipation: A review of research on proactive behavior. *Advances in Psychological Science*, 21(4), 679-700.
- Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences*, 104, 554-559.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2016). *Proactive personality: A twenty-year review*. In *Proactivity at work* (pp. 211-243). Routledge.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194.
- Fam, M, I, Bahrami A.A.R., Golmohammadi, R., fatemi, F & Mahjoub H. (2009). The Relationship between job stress and occupational accidents in an automobile manufacturing company. *Journal of Kermanshah University of medical sciences*, 13(2), 135-143. (In Persian).
- Fischer, S., Frese, M., Mertins, J. C., Hardt, J. V., Flock, T., Schauder, J., ... & Wiegel, J. (2014). Climate for personal initiative and radical and incremental innovation in firms: A validation study. *Journal of Enterprising Culture*, 22(01), 91-109.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M. (2008). The word is out: We need an active performance concept for modern workplaces. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 67-69.
- Fuller Jr, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2012). Bridge building within the province of proactivity. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1053-1070.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1089-1120.
- Jamali, M.(2016). *Auto News*, September 18. (In Persian)
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R & ,Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 86(5), 837.
- Klein, K. J., Conn, A. B., & Sorra, J. S. (2001). Implementing computerized technology: An organizational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 811 – 824.

- Lan, X.M., & chong, W. (2015). Mediating role of psychological empowerment between transformational leadership and employee work attitudes. *Social and Behavioral Sciences*, 172, 184-191.
- Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L. Z. (2019). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of Management*, 45(2), 819-846.
- Li, C. (2021). The Effect of Psychological Factors on Individual Innovation Performance-Mediating Role of Proactive Behavior and Moderating Role of Organizational Support. *paper Title. CONVERTER*, 2021(7), 417-433.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*: Prentice-Hall, Inc.
- Marinova, S. V., Peng, C., Lorinkova, N., Van Dyne, L., & Chiaburu, D. (2015). Change-oriented behavior: A meta-analysis of individual and job design predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 104-120.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management journal*, 42(4), 403-419.
- Oxford English Dictionary Oxford English Dictionary Online [Online]. Available from: <http://www.oed.com/remote.library.dcu.ie> [Accessed December/ 2019].
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role-breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2016). *Proactivity at work: Making things happen in organizations*: Taylor & Francis.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636 .
- Smithikrai, C. (2022). Antecedents and Consequences of Proactive Work Behavior Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43-57.
- Sonnetag, S., & Starzyk, A. (2015). Perceived prosocial impact, perceived situational constraints, and proactive work behavior: Looking at two distinct affective pathways. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 806-824.
- Syamsudin, N., Eliyana, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., Giyanto, B., Emur, A. P., & Zahar, M. B. H. (2022). Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior?. *Heliyon*, e08710.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189-1203.

- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean- up in proactivity research: A metaanalysis on the nomological net of workrelated proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96.
- Urbach, T., & Weigelt, O. (2019). Time pressure and proactive work behaviour: A weeklevel study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 931-952.
- Wang, A. C., Kim, T. Y., Jiang, Y., & Tang, G. (2022). Employee proactive goal regulation and job performance: The role modeling and interacting effects of leader proactive goal regulation. *human relations*, 75(2), 373-400.
- Wu, C., Deng, H., & Li, Y. (2017). Enhancing a sense of competence at work by engaging in proactive behavior: The role of proactive personality. *Journal of Happiness Studies*. 24-36.
- Wu, C. H., Parker, S. K., Wu, L. Z., & Lee, C. (2018). When and why people engage in different forms of proactive behavior: Interactive effects of self-construals and work characteristics. *Academy of Management Journal*, 61(1), 293-323.
- Wu, C. H., & Li, W. D. (2016). Individual differences in proactivity. *Proactivity at work: Making things happen in organizations*, 226.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2011). Proactivity in the work place: Looking back and looking forward. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 84-96.
- Wade, C. H. (2012). *Relationships among voluntary specialty certification in nursing role breadth self-efficacy, and nurses' use of proactive work behaviors*. Doctoral dissertation. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization. *Journal of Management*, 43(5), 1388-1420.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. R., & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Zhang, G., & Inness, M. (2019). Transformational leadership and employee voice: a model of proactive motivation. *Leadership & Organization Development Journal*.