

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

## Explaining the Employees' Proactive Behaviors in the base of Self-Construal, Job Independence, Commitment and Proactive Personality

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

M.Yazdanshenas., (Ph.D.), &  
N.Shariati., (Msc.)

مهدی یزدان شناس<sup>۱</sup> و نیلوفر شریعتی<sup>۲</sup>

چکیده

### Abstract

**Purpose:** The aim of this study was to explain a model for employees' proactive behaviors in which the role of self-construal, job independence, commitment and proactive personality were considered. **Method:** By method, this research is a descriptive correlational survey, and by purpose, is an applied research. The statistical population of this study included the staff of Day Insurance Company, a random sample of whom (171 persons) participated in this study and responded to questionnaires of job dependence (Bishop & Scott, 2000), job independence (Morgeson & Humphrey, 2006), proactive personality (Batemann & Crant, 1993), self-construal (Lu & Gilmour, 2007), commitment (Ellemers, de Gilder & van den Heuvel, 1998), career-oriented proactive behavior (Belschak & Den Hartog, 2010), and work unit-oriented proactive behavior (Griffin, Neal & Parker, 2007). Data were analyzed using structural equation modeling.

**Findings:** Findings showed that independent self-construal and dependent self-construal through career commitment and commitment to work unit affect career-oriented proactive behaviors and work unit-focused proactive behaviors. Also, the moderating role of job independence and job dependence and proactive personality in the occurrence of proactive behaviors was not confirmed. **Conclusion:** According to research findings, paying attention to the types of self-construal and types of commitment of employees to the career and work unit can provide the ground for the occurrence of proactive behaviors in employees.

**Keywords:** Proactive Behavior, Self-construal, Job Independence, Commitment and Proactive Personality.

**هدف:** این تحقیق با هدف تبیین مدلی برای رفتارهای پیشگامانه کارکنان انجام شد که در آن، نقش خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام مورد توجه قرار گرفت. **روش:** تحقیق حاضر از لحاظ روش، یک تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ستادی شرکت بیمه دی بود که نمونه‌ای تصادفی از آنها به تعداد ۱۷۱ نفر در این تحقیق مشارکت داشتند و به پرسشنامه‌های وابستگی شغلی (بیشاپ و اسکات، ۲۰۰۰)، استقلال شغلی (مورگسون و هامفری، ۲۰۰۶)، شخصیت پیشگام (بتمن و کرن، ۱۹۹۳)، خودتفسیری (لو و گیلمور، ۲۰۰۷)، تعهد (المرز، دی‌جیلدر و ون‌دن‌هیول، ۱۹۹۸)، رفتار پیشگام متمرکز بر شغل (بلشک و دن‌هارتگ، ۲۰۱۰) و پرسشنامه رفتار پیشگام متمرکز بر واحد سازمانی (گریفین، نیل و پارکر، ۲۰۰۷) پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. **یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق نشان داد خودتفسیری مستقل و خودتفسیری وابسته از طریق تعهد به مسیر شغلی و تعهد به واحد کاری بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی و رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری تاثیرگذار هستند. همچنین نقش تعدیل‌کننده استقلال و وابستگی شغلی و شخصیت پیشگام در بروز رفتارهای پیشگام تایید نشد. **نتیجه‌گیری:** براساس نتایج تحقیق می‌توان گفت توجه به انواع خودتفسیری و انواع تعهد کارکنان به مسیر شغلی و واحد کاری می‌تواند زمینه بروز رفتارهای پیشگامانه در کارکنان را فراهم سازد. **کلید واژه‌ها:** رفتار پیشگام، خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد، شخصیت پیشگام.

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

yazdanshenas@atu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

## مقدمه

امروزه رفتار پیشگام در انطباق‌پذیری سازمانها و در عملکرد اثربخش آنها اهمیت فراوانی یافته است (تیو، لو، وانگ و لیو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). رفتار پیشگام به اتخاذ اقداماتی ابتکاری و فعال برای بهبود وضعیت موجود و یا ایجاد شرایط جدید مطلوب دلالت دارد که طی آن وضعیت موجود به چالش کشیده می‌شود (کرن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). رفتارهای پیشگام در سازمانها در حوزه‌های مختلفی از جمله مدیریت مسیر شغلی، کار تیمی، ارتباطات سازمانی، تغییر و تحول سازمانی و تلاش برای اثربخشی سازمان بروز می‌یابند (سیلوا، کولهو، لاگس و ریس<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که رفتار پیشگامانه در سازمانها ارتباط مستقیم و مثبتی با عملکرد شغلی و اثربخشی سازمان دارد (همزه، اوتمن و حسن<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰؛ ژانگ، لاو و لین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). در این راستا، برای توسعه و ارتقای رفتار پیشگامانه در کارکنان نیاز است تا تطابق مناسبی میان شرایط محیط کاری، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های افراد وجود داشته باشد (تیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ گرجیوسکی، لیند و لاجرستروم<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). تحقیقاتی که درباره رفتار پیشگامانه در محیط کار انجام شده‌اند سعی داشته‌اند تا پیش‌زمینه‌ها، شرایط لازم و یا فرایندهایی را که موجب تسهیل رفتار پیشگامانه در کارکنان می‌شوند، شناسایی نمایند (پارکر، بیندل و استراوس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰؛ وانگ، انگ، جیانگ و وو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹). با این حال، نکته‌ای که در تحقیقات قبلی کمتر به آن توجه شده است، در نظر گرفتن انواع مختلف رفتارهای پیشگام است. به این معنا که در تحقیقات پیشین، شرایط یا فرایندهای تسهیل‌کننده رفتار پیشگام، برای انواع مختلف آن یکسان فرض شده است. علاوه بر این، تحقیقاتی که تاکنون درباره رفتار پیشگام کارکنان در محیط کار انجام شده‌اند غالباً بر متغیرهایی همچون شخصیت پیشگام یا فرایندهای انگیزشی متمرکز بوده‌اند و به تاثیر سایر متغیرها و عوامل موقعیتی مانند نگرش‌ها یا شرایط کار کمتر پرداخته شده است. در این تحقیق براساس تقسیم‌بندی ارائه شده توسط وو، پارکر، وو و لی<sup>۹</sup> (۲۰۱۸)، انواع رفتارهای پیشگام شامل رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی و رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری در نظر گرفته

- 
1. Tu, Lu, Wang & Liu
  2. Crant
  3. Silva, Coelho, Lages & Reis
  4. Hamzah, Othman & Hassan
  5. Zhang, Law & Lin
  6. Gorgijevski, Lind & Lagerstrom
  7. Parker, Bindl & Strauss
  8. Wang, Ang, Jiang & Wu
  9. Wu, Parker, Wu & Lee

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

شدند. علاوه براین، براساس ایده‌های نظریه خودتفسیری مارکوس و کیتایاما<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، انواع خودتفسیری مستقل و وابسته کارکنان به عنوان متغیری اثرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای پیشگامانه کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. ضمناً براساس نظریه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام<sup>۲</sup> (۱۹۷۶) عوامل موقعیتی مربوط به کار براساس نوع طراحی شغل و در قالب میزان استقلال یا وابستگی شغل بررسی شده‌اند. شخصیت پیشگام کارکنان و سطح تعهد آنها نیز در کنار سایر متغیرهای مذکور به عنوان متغیرهای روان‌شناختی و نگرشی در نظر گرفته شده‌اند. بنابراین در تحقیق حاضر سعی شده است بر اساس متغیرهای موقعیتی و نگرشی، مدلی برای شناخت عوامل موثر بر شکل‌گیری انواع رفتارهای پیشگام در کارکنان ارائه شده و در آن نقش متغیرهای مستقل، میانجی و تعدیل‌گر در قالب مدلی نسبتاً جامع بررسی شود.

تحقیق حاضر در ستاد مرکزی بیمه دی انجام شده است. با توجه به ماهیت خدماتی شرکت-های بیمه‌ای، رفتارهای پیشگامانه کارکنان می‌تواند نقش مهمی در بهبود اثربخشی این شرکت‌ها داشته باشد. نیاز به خدمت‌رسانی به موقع و مطلوب به مشتریان در شرکت‌های بیمه همواره جزو مسایل اصلی شرکت‌های بیمه‌ای بوده است. برای شرکت بیمه دی نیز که در رقابت با سایر شرکت‌های بیمه‌ای فعالیت می‌کند تقویت رفتارهای پیشگامانه از سوی کارکنان می‌تواند نتایج ارزشمندی در افزایش چابکی و اثربخشی شرکت به همراه داشته باشد. متغیرهای مورد مطالعه در تحقیق حاضر می‌توانند مبنایی برای شناخت اقدامات لازم برای ارتقاء رفتارهای پیشگامانه را در این شرکت فراهم سازند. یافته‌های این تحقیق می‌تواند در شناخت اقدامات لازم و راهکارهای موثر جهت تسهیل یا ارتقاء انواع مختلف رفتارهای پیشگام کارکنان مفید واقع شود.

دیدگاه‌های جدید در روان‌شناسی کار بر فعال بودن و بروز رفتارهای خلاقانه از جانب کارکنان توجه زیادی داشته‌اند (بائور، پروت، لیدن و اردوگان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). پیشگامی از جمله این رفتارهای کاری است که براساس آن کارکنان فعالانه تلاش می‌کنند ویژگی‌ها و شرایط شغلی و محیط کاری خود را تغییر داده و بهبود بخشند (فرس و فای<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). برای ایجاد و ارتقای رفتارهای پیشگامانه در کارکنان نیاز است تا تطابق مناسبی میان شرایط محیط کاری و در واقع عوامل موقعیتی و شغلی و ویژگی‌های شخصیتی یا در واقع عوامل درونی و همچنین نگرش‌های کاری افراد وجود داشته باشد (گریپ و ونتیلبورگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). رفتارهای پیشگام به عنوان اقداماتی فعال و آینده‌نگر که هدف آن تغییر و بهبود وضعیت یا خود شخص است، تعریف شده‌اند (پارکر،

- 
1. Markus & Kitayama
  2. Hackman & Oldham
  3. Bauer, Perrot, Liden & Erdogan
  4. Frese & Fay
  5. Griep & Vantilborgh

ویلیامز و ترنر<sup>۱</sup>، (۲۰۰۶). رفتار پیشگام و تاثیرات آن ریشه در دیدگاه تعامل‌گرایانه آلبرت باندورا<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) دارد. در دیدگاه تعامل‌گرا چنین بحث می‌شود که رفتار از نظر درونی و بیرونی پایش می‌شود به صورتی که ممکن است افراد تا حد قابل توجهی موقعیت و وضعیت موجود را تحت تاثیر قرار دهند و در نتیجه سطوح عملکرد بالاتری را محقق نمایند (کرن، ۲۰۰۰). در تحقیقات اخیر بر دو نوع از رفتار پیشگام تمرکز شده است؛ رفتار پیشگام برای توسعه شغلی خود فرد یا رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی، و رفتار پیشگام برای بهبود عملکرد واحد سازمانی یا رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری (وو و همکاران، ۲۰۱۸). این دو نوع رفتار پیشگام با توجه به عملکرد آنها و هدف مورد نظر از یکدیگر متفاوت می‌شوند. رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی، مربوط به رفتار حرفه‌ای فردی است که با تسهیل سازگاری بین علایق حرفه‌ای شخصی و محیط کار، منافع شخصی را دنبال می‌کند. رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری، مربوط به وظایف متمرکز بر واحد کاری است که هدف آن رساندن منفعت به واحد کاری یا سازمان از طریق ایجاد تغییرات سازنده می‌باشد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۰؛ تنا، سگاراکیپرس، گارسیا‌جوان و بلترن‌مارتین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸).

در تحقیق حاضر سعی شده است تا با استفاده از ایده‌های نظریه خودتفسیری (مارکوس و کیتایاما، ۱۹۹۱)، نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵) و نظریه فعال سازی صفات (تت و گاترمن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰) متغیرهای فردی و موقعیتی موثر بر شکل‌گیری انواع رفتارهای پیشگام کارکنان بررسی شوند. بر اساس نظریه مارکوس و کیتایاما (۱۹۹۱)، خودتفسیری به برداشت فرد از میزان فردگرایی خودش اشاره دارد. به این معنی که فرد تا چه اندازه خود را مستقل از دیگران یا وابسته به آنها می‌پندارد. نظریه هویت اجتماعی نیز این ایده را مطرح می‌کند که افراد خود را در گروه‌های مختلف و به شکل ذهنی، دسته‌بندی و طبقه‌بندی می‌نمایند و از این طریق نوعی جایگاه اجتماعی برای خود در نظر می‌گیرند (رواسی و ریکام<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). نظریه پردازان فعال‌سازی صفات نیز معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان واکنشی در برابر عوامل و شرایط موقعیتی بروز می‌یابند و این ویژگی‌های شخصیتی منجر به بروز رفتارهایی متناسب با آن می‌شوند (تت و برنت<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). در تحقیق حاضر با ترکیب ایده‌های مطرح شده در این نظریه‌ها، چنین فرض

- 
1. Parker, Williams & Turner
  2. Bandura
  3. Tena, Segarra-Cipres, Garcia-Juan & Beltran-Martin
  4. Tajfel & Turner
  5. Tett & Guterma
  6. Ravasi & Rekom
  7. Tett & Burnett

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

می‌شود که اگر شرایط موقعیتی محیط کار از رفتارهای پیشگامانه حمایت کنند، سطح خودتفسیری فرد از میزان استقلال یا وابستگی او در کنار برخی از نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی فرد می‌تواند تسهیل کننده انواع مختلف رفتارهای پیشگامانه باشند.

همراستا با تحقیق حاضر، مطالعات مشابهی نیز توسط محققان مختلف انجام شده است. برای مثال، چن، ژانگ، لیو، لیو و هی<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که خودتفسیری رابطه مثبتی با رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. علاوه بر این، مطالعه آنها نشان داد خودتفسیری وابسته نقشی تعدیل کننده در رابطه بین هویت‌یابی کارکنان را با رفتارهای نوآورانه آنها دارد. ولتزی، مارش، کانجیسر، استویجزند و هود<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در تحقیق خود نشان دادند افرادی که از خودتفسیری وابسته برخوردارند سطح بالاتری از رفتارهای سخاوتمندانه و مشارکتی را از خود نشان می‌دهند. آگراوال و اسیوفسکی<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای که روی شرکت‌های آمریکایی و هندی انجام دادند به این نتیجه رسیدند کارکنانی که خودتفسیری مستقل دارند بیشتر به کیفیت کار و خدمات ارائه شده متعهد هستند و کارکنانی که خودتفسیری وابسته دارند بیشتر به اعتبار گروه کاری متعهد هستند. هرهاسن، هنکل و کیپفلسبرگر<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی که در یک شرکت چندملیتی در سوئیس انجام دادند دریافتند خودتفسیری می‌تواند بر هویت‌یابی کارکنان با سازمان و همچنین بر اقدامات پیشگامانه کارکنان جهت ارتقاء برند داخلی شرکت موثر باشد. وو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان چرا و چه زمانی افراد انواع متفاوت رفتارهای پیشگام را بروز می‌دهند به بررسی تاثیر متقابل خودتفسیری و ویژگی‌های محیط کاری بر رفتارهای پیشگام در کارکنان پرداختند و نشان دادند خودتفسیری مستقل و پیشگام در صورتیکه همراه با خودمختاری باشد می‌تواند منجر به بروز رفتارهای پیشگام در کارکنان شود. کارکورتو و گریفین<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در مطالعه خود نشان دادند تعهد و احساس مالکیت روان‌شناختی کارکنان تاثیر مثبتی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی پیشگام دارد. وانگ، ژانگ، توماس، یو و اسپیتزمولر<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود نشان دادند ادراک کارکنان از حمایت سازمانی تاثیر شخصیت پیشگام بر شکل‌گیری رفتارهای پیشگام در کارکنان را تعدیل می‌کند. همچنین، باتیستیک، سرنه، کیس و زوپیک<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی که در شرکت‌های کوچک و متوسط

- 
1. Chen, Zhang, Liu, Liu & He
  2. Weltzien, Marsh, Kanngiesser, Stuijzand & Hood
  3. Agrawal & Osiyevskyy
  4. Herhausen, Henkel & Kipfelsberger
  5. Curcuruto & Griffin
  6. Wang, Zhang, Thomas, Yu & Spitzmueller
  7. Batistic, Cerne, Kase & Zupic

انجام دادند نشان دادند اقدامات و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تعهد می‌توانند منجر به افزایش رفتارهای پیشگام در کارکنان شوند.

در ایران نیز تحقیقاتی مرتبط با موضوع تحقیق حاضر انجام شده است. برای مثال، اکبری، اسماعیل‌پور، آل‌طه و قویدل (۱۳۹۹) در تحقیقی که در شرکت آب منطقه‌ای استان گیلان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی با رفتارهای فرانقش و همکاری کارکنان ارتباط مستقیم و وجود ابهام در نقش رابطه معکوس با رفتارهای فرانقش کارکنان دارد. علم‌بیگی، حاجی‌آقا و جلیلیان (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای که روی کارشناسان ترویج کشاورزی انجام دادند نشان دادند روابط کارکنان و پیوند شبکه اجتماعی آنها از طریق تاثیر بر تعهد سازمانی کارکنان منجر به رفتارهای شهروندی پیشگام در کارکنان می‌شود. عربزاده (۱۳۹۷) در تحقیق خود نشان داد خودتفسیری وابسته و مستقل رابطه مثبت و معنی‌داری با توانایی حل مساله دارند. الوندی‌فر و کدیور (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی نقش واسطه‌ای خودتفسیری در رابطه بین عزت-نفس و خلاقیت به این نتیجه دست یافتند که عزت‌نفس ارتباط مثبتی با خلاقیت دارد و خودتفسیری مستقل و وابسته پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار خلاقیت می‌باشند. یزدان‌شناس و حبیبی‌راد (۱۳۹۶) نیز در مطالعه‌ای با عنوان بررسی ادراک از ویژگی‌های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق‌فعال و آوای سازمانی به این نتیجه رسیدند وقتی کارکنان از شخصیت فوق‌فعال برخوردار باشند، با هدف بهبود وضعیت موجود نظرات بیشتری را در خصوص کار خود و سازمانی که در آن مشغول به کار هستند ابراز خواهند کرد و اینکه حمایت سازمانی و ویژگی‌های شغل می‌توانند پیامدهای شخصیت پیشگام را تعدیل نمایند.

آنچه از مرور تحقیقات پیشین استنباط می‌شود این است که تحقیقات چندانی درباره تاثیرات خودتفسیری کارکنان بر نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان انجام نشده است. هر چند تحقیقات متعددی درباره تاثیر تعهد سازمانی بر رفتارهای فرانقش و به ویژه رفتار شهروندی سازمانی انجام شده‌اند اما تعهد کارکنان به عنوان یک نگرش کاری کمتر بر اساس تعهد به مسیر شغلی و تعهد به واحد کاری مورد بررسی قرار گرفته است. در خصوص مطالعه رفتارهای پیشگام نیز تحقیقات پیشین غالباً بر رفتار شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند و کمتر رفتارهای پیشگام کارکنان را بر اساس رفتارهای متمرکز بر مسیر شغلی و رفتارهای متمرکز بر واحد کاری بررسی کرده‌اند. علاوه بر این، تاثیر شرایط کاری به‌ویژه استقلال و وابستگی شغلی نیز در این رابطه کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. در تحقیق حاضر سعی شده است با ارائه مدلی از تاثیرات خودتفسیری، شرایط کاری و تعهد بر رفتارهای پیشگام، تبیین جامع‌تری در این خصوص ارائه شود.

ایده خودتفسیری برای نخستین بار توسط مارکوس و کیتایاما در سال ۱۹۹۱ معرفی شد و محققان مختلفی از مفهوم خودتفسیری برای توصیف و پیش‌بینی نگرش‌ها و رفتارهای مختلف افراد استفاده

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

کرده‌اند (سینها و لو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶؛ کیو، شانگ و فو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). خودتفسیری به عنوان مجموعه‌ای از افکار، احساسات و اعمالی تعریف می‌شود که باعث می‌گردد فرد خود را در ارتباط با دیگران و یا مجزا از دیگران تصور نماید (سنجلیس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). خودتفسیری در تبیین رفتار، ارزش‌ها و ادراک فردی، موضوعی محوری قلمداد می‌شود (سان، که و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). به طور کلی تمرکز مفهوم خودتفسیری بر رابطه میان فرد با دیگران و خصوصاً میزانی که افراد خودشان را متمایز از دیگران و یا مرتبط با دیگران می‌پندارند، می‌باشد (ولتزین و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجایی که خودتفسیری، افراد را به سمت تمرکز بر اهداف و رفتارهای خاص هدایت می‌کند، احتمال زیادی وجود دارد که در رفتارهای پیشگام که نوع خاصی از خودتفسیری را دربردارند، اثرگذار باشد چرا که خودتفسیری، ماهیتاً به استنباط از خود مربوط بوده و توسط خود فرد شکل می‌گیرد. در نتیجه، خودتفسیری می‌تواند ارزش‌ها، علایق، باورها و رفتارهای فرد را تعیین نماید (مارکوس و کیتایاما، ۱۹۹۱). مارکوس و کیتایاما (۱۹۹۱) دو نوع از خودتفسیری را معرفی نمودند که شامل خودتفسیری مستقل و خودتفسیری وابسته می‌باشد. خودتفسیری مستقل بر اساس متمایز بودن ویژگی‌های هر فرد و خودتفسیری وابسته براساس ارتباط اجتماعی میان افراد تعریف می‌شود (لی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). افراد دارای خودتفسیری مستقل، تمایل بیشتری به تجربیات جدید نشان می‌دهند و افراد با خودتفسیری وابسته به سلامت و احساسات دیگران توجه بیشتری دارند و بر تقویت ارتباط خود با دیگران متمرکز هستند (سان و همکاران، ۲۰۱۹). افرادی که خودتفسیری وابسته دارند، در زمینه نارسایی‌ها و مشکلات موجود در فعالیت‌ها و فرایندها، با اطلاع‌رسانی به دیگران و برقراری ارتباطات اجتماعی، ضمن هویت‌یابی از این طریق، اعتبار رفتارهای پیشگامانه خود را افزایش می‌دهند. در مقابل، افراد با خودتفسیری مستقل تمایل چندانی به بروز نارضایتی خود و دریافت راه حل از سوی دیگران ندارند (وو، پارکر و بیندل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳).

از طرف دیگر، برای تحقق رفتارهای پیشگام، لازم است تا فرد از انگیزه درونی بالایی برای تلاش جهت انجام رفتارهای پیشگام و رسیدن به اهداف مورد نظر خود علی‌رغم مواجهه با موانع مختلف برخوردار باشد (پارکر و همکاران، ۲۰۱۰). این تعهد در محیط‌های کاری در قالب تعهد به شغل و مسیر شغلی و یا تعهد حرفه‌ای و همچنین تعهد به سازمان یا واحد سازمانی مطرح می‌شود و می‌تواند تسهیل‌کننده فرایند بروز رفتارهای پیشگام باشد (کارکروتو و گریفین، ۲۰۱۸). با عنایت به تعریفی که از خودتفسیری مستقل و خودتفسیری وابسته و رفتارهای پیشگام ارائه شده است و با توجه به

1. Sinha & Lu
2. Ku, Shang & Fu
3. Singelis
4. Sun, Keh & Lee
5. Li
6. Wu, Parker & Bindl

نقش تعهد در استمرار تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافی که مطابق با نوع خودتفسیری تعیین شده‌اند، می‌توان چنین استنتاج کرد که انواع خودتفسیری از طریق ترغیب مکانیسم تعهد می‌توانند منجر به بروز رفتارهای پیشگام شوند. به نظر می‌رسد تعهد به شغل یا تعهد حرفه‌ای می‌تواند بیشتر زمینه‌ساز بروز رفتارهای پیشگام متمرکز بر شغل باشد و تعهد به سازمان یا تعهد به واحد سازمانی می‌تواند بیشتر موجبات بروز رفتارهای پیشگام متمرکز بر سازمان یا واحد کاری سازمانی را فراهم سازد. بنابراین، می‌توان چنین فرض کرد که خودتفسیری از طریق تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌تواند بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان را افزایش دهد. به عبارت دیگر، براساس انواع خودتفسیری که در نظریه خودتفسیری معرفی شده‌اند و همچنین بر اساس انواع تعهد به مسیر شغلی و تعهد به واحد کاری می‌توان چنین فرض نمود که خودتفسیری مستقل و وابسته از طریق تقویت تعهد به مسیر شغلی و تعهد به واحد کاری می‌تواند منجر به بروز رفتارهای پیشگام مرتبط با مسیر شغلی یا رفتارهای پیشگام مرتبط با واحد کاری شوند. بر این اساس فرضیه‌های اول تا چهارم تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شوند:

فرضیه اول: خودتفسیری مستقل از طریق تعهد به مسیر شغلی بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی موثر است.

فرضیه دوم: خودتفسیری مستقل از طریق تعهد به واحد کاری بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری موثر است.

فرضیه سوم: خودتفسیری وابسته از طریق تعهد به مسیر شغلی بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی موثر است.

فرضیه چهارم: خودتفسیری وابسته از طریق تعهد به واحد کاری بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری موثر است.

در تحقیق حاضر، استقلال شغلی و وابستگی شغلی به عنوان دو عامل موقعیتی که رابطه خودتفسیری بر تعهد را تحت تاثیر قرار می‌دهند مورد بررسی قرار گرفته‌اند. به نظر می‌رسد استقلال شغلی بتواند تعهد به مسیر شغلی را در افرادی که خودتفسیری مستقل دارند افزایش دهد. همانطور که هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) بیان داشته‌اند، استقلال شغلی به این معنی است که کارکنان می‌توانند درباره کار خود تصمیم‌گیری کنند و درخصوص نحوه انجام وظایف کاری خود اعمال نظر نمایند. استقلال شغلی به دلیل فراهم ساختن فرصت لازم برای بیان کردن و اجرایی نمودن ایده‌های کاری باعث می‌شود نگرش کارکنان نسبت به شغل خود نگرش مثبت‌تری باشد و این امر احتمال افزایش تعهد افراد را نسبت به شغل افزایش می‌دهد (شلدون و ایوت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). از طرف دیگر، به نظر می‌رسد وابستگی شغلی می‌تواند بروز پیامدهای ناشی از خودتفسیری وابسته را در محیط کار تقویت نماید و



تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

زمینه شکل‌گیری و افزایش تعهد به واحد کاری را فراهم سازد. وابستگی شغلی به میزان وابسته بودن کار فرد به نحوه انجام کار توسط دیگران و میزان تعامل مورد نیاز با دیگران برای انجام کار دلالت دارد (لیو، لی، لی، وانگ و ژیونگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). وابستگی شغلی بالا به این معناست که کارکنان در انجام کار خود بایستی از نحوه انجام کار همکاران خود مطلع باشند که در نتیجه آن، سطح تعاملات میان افراد افزایش یافته و کارکنان احساس می‌کنند در موفقیت گروه کاری خود سهیم هستند (موریس و استیرز<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰). در صورتی که وابستگی کاری پایین باشد، کارکنان روابط ضعیف‌تری را با همکاران و نحوه فعالیت آنها تجربه خواهند کرد و در نتیجه احساس آنها در خصوص عضویت در گروه تضعیف می‌شود (وگت، امانز و ولایرت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). بنابراین، به نظر می‌رسد وابستگی شغلی موجب می‌شود کسانی که از خودتفسیری وابسته برخوردار هستند بیشتر به واحد کاری خود متعهد باشند. بر این اساس، فرضیه‌های پنجم و ششم تحقیق به شرح زیر تنظیم می‌شوند:

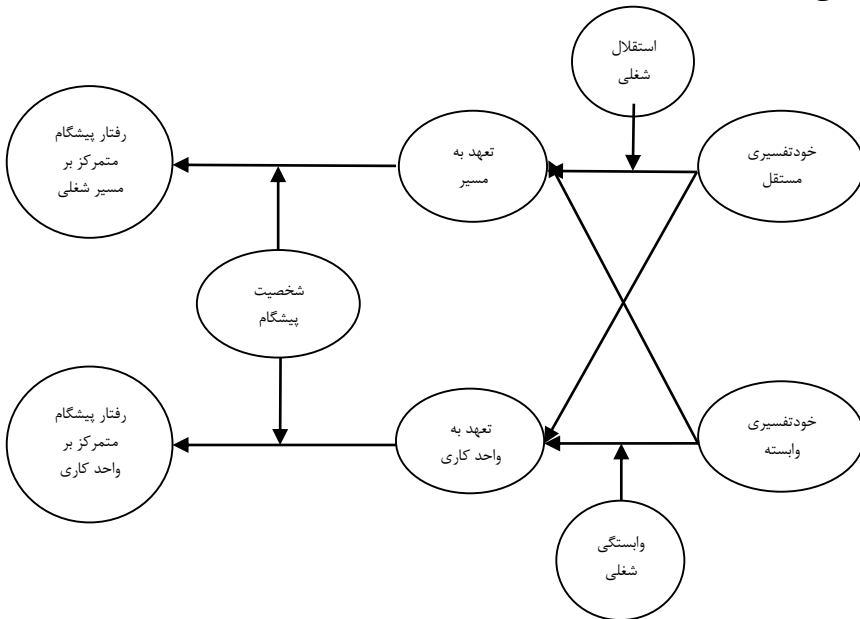
فرضیه پنجم: استقلال شغلی رابطه خودتفسیری مستقل و تعهد به مسیر شغلی را تعدیل می‌کند.  
فرضیه ششم: وابستگی شغلی رابطه خودتفسیری وابسته و تعهد به واحد کاری را تعدیل می‌کند.  
افرادی که شخصیت پیشگام دارند همواره در تلاشند فرصت‌ها را شناسایی نموده و بر اساس آنها عمل نمایند؛ ابتکار عمل دارند؛ اقدامات متعددی برای تغییر وضعیت انجام می‌دهند و تا زمانی که به نتیجه قابل توجهی دست پیدا نکنند مصرا نه اقدامات خود را پیگیری می‌نمایند (فولر، مارلر، هستر و اتوندو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). شخصیت پیشگام یکی از عوامل مهم تعیین کننده رفتار فرد محسوب می‌شود چرا که افرادی که شخصیت پیشگام دارند توانایی تغییر هدفمند محیط را در خود می‌بینند و سعی می‌کنند با توسعه منابعی که در اختیار دارند احتمال موفقیت خود را افزایش دهند (ننه<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). این ویژگی شخصیتی می‌تواند نقش بسیار مهمی در تحقق رفتارهای پیشگام داشته باشد زیرا زمانی که این افراد با موانعی در مسیر رفتارهای پیشگام مواجه می‌شوند، تلاش بیشتری برای رفع موانع انجام خواهند داد (ونجلدرن، کاوتونن و فینک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). از طرف دیگر توجه به این نکته ضروری است که پیشگامی یک ویژگی شخصیتی ترکیبی است (کرنز، ۲۰۰۰؛ جو و لیم<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹). منظور از ویژگی شخصیتی ترکیبی، تلفیق شرایط موقعیتی و نگرشی با مفاهیم و خصوصیات شخصیتی است (لیگوری، مک‌لارتری و مولدون<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳؛ پارکر و همکاران، ۲۰۱۰). بر این اساس، در بررسی و تحلیل عوامل موثر

1. Liu, Li, Li, Wang & Xiong
2. Morris & Steers
3. Vegt, Emans & Vliert
4. Fuller, Marler, Hester & Otondo
5. Neneh
6. VanGelderren, Kautonen & Fink
7. Joo & Lim
8. Liguori, McLarty & Muldoon

بر بروز رفتارهای پیشگام، بایستی نقش شخصیت پیشگام نیز مورد توجه قرار گیرد. در تحقیق حاضر چنین فرض می‌شود که شخصیت پیشگام می‌تواند به عنوان یک متغیر تعدیل کننده در رابطه بین تعهد و رفتارهای پیشگام عمل نماید. همانطور که تشریح شد، کارکنانی که از سطح تعهد بالاتری نسبت به مسیر شغلی و همچنین نسبت به واحد کاری خود برخوردار هستند، احتمالاً بیشتر مبادرت به رفتارهای پیشگام می‌نمایند. در این راستا و با توجه به ویژگی‌های شخصیت پیشگام، به نظر می‌رسد رابطه مذکور در صورت برخوردار بودن کارکنان از شخصیت پیشگام تقویت شود. زیرا در این صورت، تعهد کارکنان که یک نگرش کاری محسوب می‌شود، می‌تواند به شکل فعالانه‌تری به شکل‌گیری یا توسعه رفتارهای پیشگام منجر شود. براین اساس، فرضیه‌های هفتم و هشتم تحقیق به شکل زیر تنظیم می‌شوند. براساس مرور ادبیات و پیشینه تحقیق و روابط مفروض بین متغیرهای تحقیق، مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل (۱) تنظیم می‌شود.

فرضیه هفتم: شخصیت پیشگام اثر تعهد به مسیر شغلی بر رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی را تعدیل می‌کند.

فرضیه هشتم: شخصیت پیشگام اثر تعهد به واحد کاری بر رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری را تعدیل می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش، یک تحقیق توصیفی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها یک تحقیق پیمایشی و کمی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ستاد بیمه دی است که شامل ۳۰۷ نفر از کارکنان ستادی بیمه دی می‌باشد. فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود حجم نمونه تحقیق را ۱۷۱ نفر نشان داد. همچنین در این تحقیق برمبنای روش حداقل مربعات جزئی مورد استفاده و نیز قاعده پنج تا ده برابر و با توجه به ۲۸ متغیر آشکار در مدل تحقیق، حجم نمونه‌ای بین ۱۴۰ تا ۲۸۰ نفر مورد نیاز است. در این پژوهش برای نمونه‌گیری، از روش تصادفی ساده استفاده شد که تعداد ۱۷۱ پرسشنامه توسط محققین پس از هماهنگی با مدیران شرکت بیمه دی به صورت حضوری توزیع گردید و پس از سه مرتبه مراجعه، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه با نرخ بازگشت ۸۸ درصد جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور افزایش دقت و تسهیل پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، سعی شد عبارتهای مورد استفاده در پرسشنامه بدون ابهام و مشخص باشند. از بکارگیری سوالات دوپهل و پیچیده خودداری شد و در ابتدای پرسشنامه راهنمای پاسخ به سوالات درج گردید و فواید حاصل از انجام این تحقیق مورد اشاره قرار گرفت. این اقدامات می‌توانند تا حد قابل توجهی مانع از ایجاد خطای واریانس روش مشترک در تحقیقاتی شوند که داده‌های آنها از یک منبع واحد به دست می‌آید (پودساکف، مک‌کنزی و پودساکف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). علاوه بر این، برای پیشگیری از خطای مذکور، تحلیل عامل واحد هرمان<sup>۲</sup> انجام شد. مطابق این روش، اگر یک عامل بخش عمده واریانس متغیرها را توضیح دهد، ممکن است داده‌ها در معرض خطای واریانس روش مشترک باشند. نتایج آزمون مذکور برای داده‌های تحقیق حاضر نشان داد حداکثر توضیح واریانس متغیر واحد ۲۲/۵۹ درصد است که کمتر از ۵۰ درصد بوده و می‌توان گفت خطای واریانس روش مشترک در داده‌های تحقیق وجود ندارد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی سنجیده شد و پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد و برای تحلیل و طبقه‌بندی داده‌ها، نرم‌افزار اسپاس و برای تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد استفاده قرار گرفت.

1. Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff
2. Herman's Single Factor Analysis

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه وابستگی شغلی:** در این تحقیق برای سنجش وابستگی شغلی از پرسشنامه بیشاپ و اسکات<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه گویه است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. بیشاپ و اسکات (۲۰۰۰) پایایی ۰/۷۹ را برای پرسشنامه محاسبه کردند و روایی سازی آن را نیز تایید نمودند. وو و همکاران (۲۰۱۸) روایی سازی و پایایی این پرسشنامه را تایید نموده‌اند و ضریب پایایی ۰/۸۱ را به دست آوردند. در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۰۱ محاسبه شد.

**پرسشنامه استقلال شغلی:** در این تحقیق برای سنجش استقلال شغلی از پرسشنامه مورگسن و هامفری<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل سه گویه است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. مورگسن و هامفری (۲۰۰۶) ضمن تایید روایی سازی این پرسشنامه، ضریب پایایی ۰/۹۱ را برای آن به دست آوردند. برهانی و هادیزاده مقدم (۱۳۹۵) روایی و پایایی این پرسشنامه را تایید نموده‌اند و ضریب پایایی ۰/۸۳ را برای آن محاسبه نمودند. در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۳۱ محاسبه شد.

**پرسشنامه شخصیت پیشگام:** در این تحقیق برای سنجش شخصیت پیشگام از پرسشنامه بتمن و کرن<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه شامل چهار گویه است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. بتمن و کرن (۱۹۹۳) ضمن تایید روایی سازی، ضریب پایایی ۰/۸۳ را برای این پرسشنامه محاسبه کردند. سپهوند، عارف‌نژاد، فتحی چگنی و سپهوند (۱۴۰۰) روایی و پایایی این پرسشنامه را تایید نموده‌اند. در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۰۵ محاسبه شد.

**پرسشنامه خودتفسیری:** در این تحقیق برای سنجش خودتفسیری مستقل و وابسته از پرسشنامه خودتفسیری لو و گیلر<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد که شامل ۱۰ سوال برای خودتفسیری مستقل و ۱۰ سوال برای خودتفسیری وابسته می باشد که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. کیم و هیون<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) ضریب پایایی ۰/۸۸ و وو و همکاران (۲۰۱۸) ضریب پایایی ۰/۸۳ را برای این پرسشنامه محاسبه نموده‌اند.

1. Bishop & Scott
2. Morgeson & Humphrey
3. Batemann & Crant
4. Lu & Gilmour
5. Kim & Hyun

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

ضریب آلفای کرونباخ برای خودتفسیری مستقل ۰/۷۳۲ و برای خودتفسیری وابسته ۰/۷۰۴ محاسبه شد.

**پرسشنامه تعهد:** پرسشنامه المرز، دی جیلدر و ون دن هیول<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) برای سنجش تعهد به مسیر شغلی و تعهد به واحد کاری مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل سه سوال برای تعهد به مسیر شغلی و سه سوال برای تعهد به واحد کاری می باشد که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. می‌یر، استنلی، هرشوویچ و توپالنیسکی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و تلا، آینی و پاپولا<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) روایی این پرسشنامه را تایید نموده‌اند و به ترتیب ضرایب پایایی ۰/۸۶ و ۰/۸۳ را برای تعهد به مسیر شغلی و ضرایب ۰/۸۰ و ۰/۷۷ را برای تعهد به واحد کاری محاسبه نموده‌اند. در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد به مسیر شغلی ۰/۸۰۹ و تعهد به واحد کاری ۰/۷۱۱ محاسبه شد.

**پرسشنامه رفتار پیشگام متمرکز بر شغل:** رفتار پیشگام متمرکز بر شغل با استفاده از پرسشنامه بلشک و دن هارتگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) سنجیده شد. این پرسشنامه شامل سه سوال است که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. وو و همکاران (۲۰۱۸) و نیسن، وسلر و کاستوا<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) روایی سازه این پرسشنامه را تایید نموده‌اند و به ترتیب ضرایب پایایی ۰/۸۰ و ۰/۸۹ را برای آن به دست آورده‌اند. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۶۲ محاسبه شد.

**پرسشنامه رفتار پیشگام متمرکز بر واحد سازمانی:** این متغیر با استفاده از پرسشنامه گریفین، نیل و پارکر<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) سنجیده شد که شامل سه سوال می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا کاملاً موافق با امتیاز ۵ تنظیم شده است. بیکر و دمروتی<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) و لروی، پالانسی و سیمونز<sup>۸</sup> (۲۰۱۲) روایی و پایایی این پرسشنامه را تایید نموده‌اند. در مطالعات مذکور ضرایب ۰/۷۹ و ۰/۸۱ برای پایایی پرسشنامه رفتار پیشگام متمرکز بر واحد سازمانی به دست آوردند. ضریب آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۷۹۱ محاسبه شد.

1. Ellemers, de Gilder & van den Heuvel
2. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky
3. Tella, Ayeni & Popoola
4. Belschak & Den Hartog
5. Niessen, Weseler & Kostova
6. Griffin, Neal & Parker
7. Bakker & Demerouti
8. Leroy, Palanski & Simons

## یافته‌ها

مشارکت‌کنندگان در این تحقیق شامل ۹۰ نفر مرد و ۶۰ نفر زن بودند. همچنین ۱۰ درصد پاسخ-دهندگان دارای مدرک دیپلم، ۲۰ درصد کاردانی، ۴۰ درصد کارشناسی و ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. ضمن اینکه ۵۵ نفر از پاسخگویان، مجرد و ۹۵ نفر متاهل بودند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد توزیع داده‌های تحقیق نرمال نمی‌باشد. جدول (۱) همبستگی بین متغیرهای تحقیق را در سطح اطمینان ۰/۰۵٪ نشان می‌دهد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱) تعهد به مسیر شغلی	۳/۷۵	۱/۴۴۵	۱	-	-	-	-	-
۲) تعهد به واحد کاری	۳/۲۵	۱/۰۹۰	۰/۶۵۶*	۱	-	-	-	-
۳) خودتفسیری وابسته	۴/۳۴	۱/۰۲۱	۰/۵۹۰*	۰/۶۴۴*	۱	-	-	-
۴) خودتفسیری مستقل	۳/۶۶	۱/۰۸۲	۰/۴۵۸*	۰/۵۸۷*	۰/۶۰۹*	۱	-	-
۵) رفتار پیشگام مسیر شغلی	۳/۸۸	۱/۰۷۷	۰/۵۶۸*	۰/۵۸۷*	۰/۳۹۵*	۰/۵۴۶*	۱	-
۶) رفتار پیشگام واحد کاری	۳/۷۱	۱/۰۶۹	۰/۵۳۶*	۰/۵۱۲*	۰/۴۱۷*	۰/۴۹۲*	۰/۷۳۷*	۱

\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

علاوه بر این، بررسی عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدل پژوهش یکی از پیش-فرض‌های مهم در استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری است که برای این منظور معمولاً از شاخص عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> (VIF) و پارامتر تحمل<sup>۲</sup> استفاده می‌شود. هر چه عامل تورم واریانس از ۲ بیشتر باشد، میزان هم‌خطی بیشتر است. مقادیر بالاتر از ۱۰ برای شاخص عامل تورم واریانس نشان‌دهنده وضعیت بحرانی هم‌خطی و مقادیر کمتر از ۱۰ بیانگر وضعیت مطلوب و حد قابل قبول هم‌خطی است. پارامتر تحمل نیز می‌تواند مقادیر بین صفر و یک را

1. Variance Inflation Factor

2. Tolerance Factor

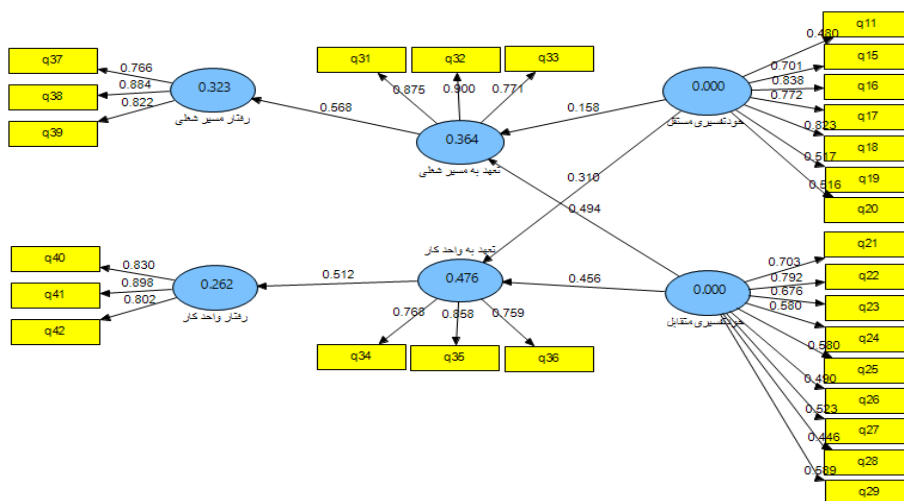
تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

اختیار کند که هرچه به سمت یک بیشتر تمایل داشته باشد بیانگر وضعیت مطلوب و حد پایین هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین مدل است (استین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). نتایج بررسی این دو شاخص در جدول (۲) ارائه شده است که بیانگر عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای پیش‌بین است.

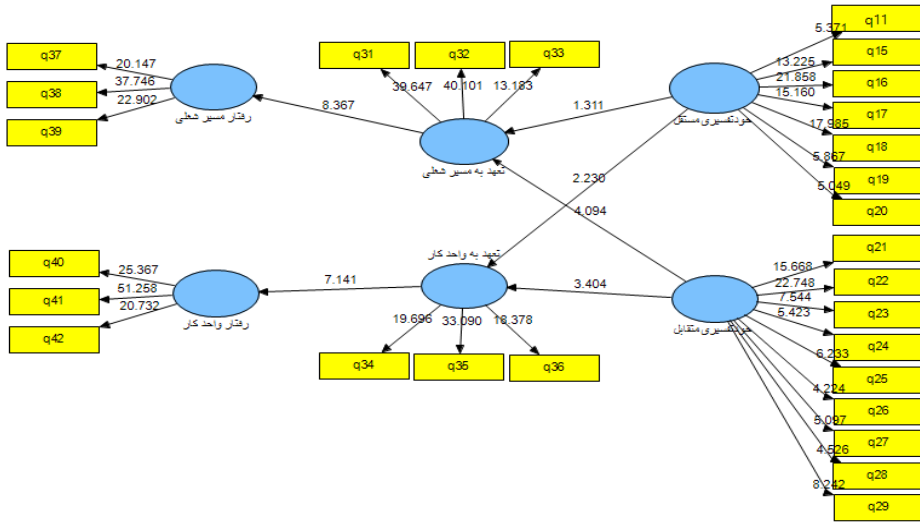
جدول ۲. برآورد شاخص‌های هم‌خطی چندگانه متغیرهای مستقل

متغیر	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
خودتفسیری مستقل	۰/۵۵	۱/۸۹
خودتفسیری وابسته	۰/۷۱	۱/۴۶

در این تحقیق به منظور بررسی روایی سازه و آزمون مدل اندازه‌گیری، تحلیل عاملی تاییدی انجام شد به این صورت که ابتدا مدل تحقیق بدون در نظر گرفتن متغیرهای تعدیل‌کننده در نرم افزار اجرا شد. سوالات ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۳۰ به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴ از مدل حذف شدند. پس از حذف سوالاتی که بار عاملی پایین داشتند، مدل در حالت استاندارد و معناداری آزمون شد. (شکل ۲) و (شکل ۳) خروجی نرم افزار را برای مدل آزمون شده تحقیق در دو حالت ضرایب استاندارد و معنی‌داری نشان می‌دهند.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل تحقیق در حالت معناداری

به منظور بررسی برازش مدل تحقیق روایی واگرا، روایی همگرا و مقدار GOF محاسبه گردید. برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد. نتایج آزمون روایی واگرا در جدول ۳ نشان داده شده است. همانطور که در این جدول مشخص است اعداد روی هر قطر اصلی از اعداد موجود در ستون مربوط بزرگتر هستند. بنابراین، روایی واگرای مدل تحقیق تأیید می‌شود. برای بررسی روایی همگرا نیز مقادیر میانگین واریانس استخراجی برای هر متغیر محاسبه شد. جدول ۴ مقادیر میانگین واریانس استخراجی مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد که این اعداد چون از ۰/۵ بزرگتر هستند، روایی همگرای مدل نیز تأیید می‌شود. یکی دیگر از متغیرهایی که بایستی جهت برازش مدل محاسبه شود، مقدار GOF است که برای تحقیق حاضر مقدار ۰/۴۶۱۱ بدست آمد. به دلیل اینکه این مقدار بیشتر از ۰/۳۵ است، لذا این شاخص برای مدل تحقیق قابل قبول می‌باشد. مقدار  $R^2$  نیز برابر با ۰/۳۵۶۳ می‌باشد. چین<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش مدل به وسیله معیار  $R^2$  تعریف کرده است که مقدار  $R^2$  به دست آمده برای مدل آزمون شده تحقیق حاکی از برازش متوسط مدل تحقیق دارد.

## 1. Chin



تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

جدول ۳. برازش مدل تحقیق (روایی واگرا)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱) تعهد به مسیر شغلی	۰/۸۵۰۷	-	-	-	-	-
۲) تعهد به واحد کاری	۰/۶۵۶۷	۰/۷۹۶۲	-	-	-	-
۳) خودتفسیری وابسته	۰/۵۹۰۱	۰/۶۴۴۶	۰/۶۰۶۵	-	-	-
۴) خودتفسیری مستقل	۰/۴۵۸۷	۰/۵۸۷۵	۰/۶۰۹۵	۰/۶۷۹۲	-	-
۵) رفتار مسیر شغلی	۰/۵۶۸۳	۰/۵۸۷۹	۰/۳۹۵۵	۰/۵۴۶۶	۰/۸۲۵۲	-
۶) رفتار واحد کاری	۰/۵۳۶۹	۰/۵۱۲۰	۰/۴۱۷۳	۰/۴۹۲۴	۰/۷۳۷۴	۰/۸۴۴۰

جدول ۴. برازش مدل تحقیق (روایی همگرا)

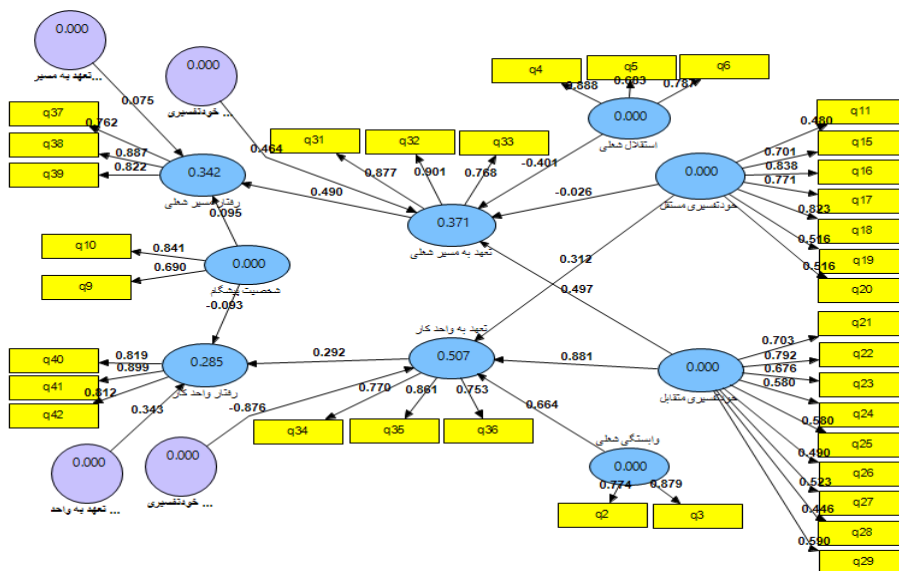
متغیر	میانگین واریانس استخراجی
تعهد به مسیر شغلی	۰/۷۲۳۸
تعهد به واحد کاری	۰/۶۳۴۰
خودتفسیری وابسته	۰/۶۶۷۹
خودتفسیری مستقل	۰/۷۶۱۳
رفتار مسیر شغل	۰/۶۸۱۰
رفتار واحد کاری	۰/۷۱۲۴

آزمون فرضیات مربوط به متغیرهای میانجی: در این تحقیق فرضیات مربوط به متغیرهای میانجی با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون سوبل آزمون شدند. در صورتی که مقدار بدست آمده از آزمون سوبل در سطح خطای ۰/۹۵ از ۱/۹۶ بزرگتر باشد، فرضیه مربوطه تایید می گردد. نتایج آزمون فرضیه های مربوط به متغیرهای میانجی در جدول ۵ آمده است. همانطور که مشاهده می شود تمامی فرضیات تایید شدند.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات میانجی

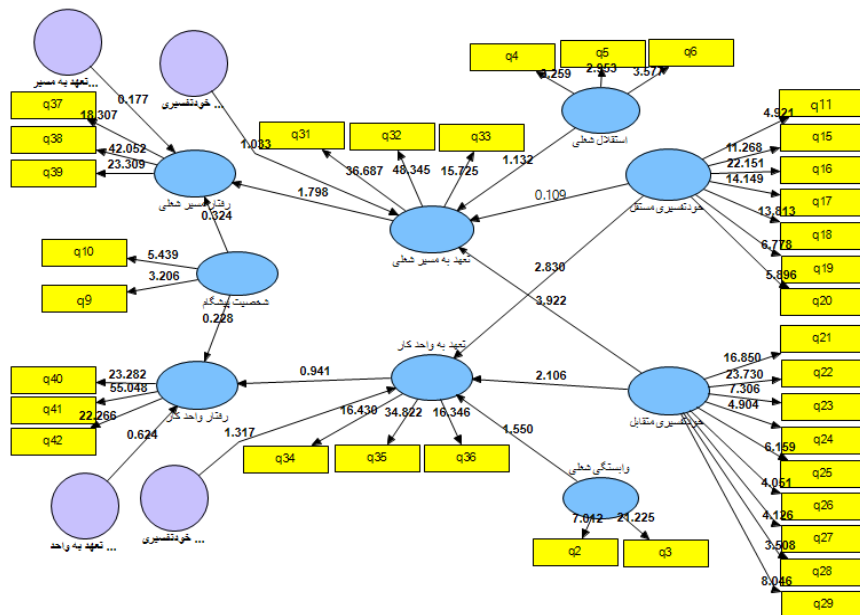
فرضیه	آماره آزمون	معنی داری	نتیجه
۱) خودتفسیری مستقل از طریق تعهد به مسیر شغلی بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی موثر است.	۲/۴۹۷	۰/۰۰۱	تایید
۲) خودتفسیری مستقل از طریق تعهد به واحد کاری بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری موثر است.	۴/۰۱۷	۰/۰۰۱	تایید
۳) خودتفسیری وابسته از طریق تعهد به مسیر شغلی بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی موثر است.	۴/۱۱۴	۰/۰۰۱	تایید
۴) خودتفسیری وابسته از طریق تعهد به واحد کاری بر رفتارهای پیشگام متمرکز بر واحد کاری موثر است.	۴/۱۱۱	۰/۰۰۱	تایید

**آزمون فرضیات مربوط به متغیرهای تعدیل کننده:** به منظور آزمون فرضیات مربوط به متغیرهای تعدیل کننده، پس از برازش مدل تحقیق، متغیرهای تعدیل کننده به مدل اضافه شدند. شکل های ۴ و ۵ مدل تحقیق را در حالت استاندارد و معناداری پس از اضافه کردن متغیرهای تعدیل کننده نشان می دهند. ضرایب  $R^2$  و GOF برای مدل آزمون شده مذکور به ترتیب برابر با ۰/۳۷۸ و ۰/۴۵۶ محاسبه شد که نشان دهنده مقدار قابل قبول برای برازش مدل هستند. در حالت استاندارد با توجه به اینکه بارهای عاملی سوالات ۱، ۷ و ۸ کمتر از ۰/۴ است، این سوالات حذف شدند و سپس حالت معناداری مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که در شکل (۴) و (۵) مشخص است، مقادیر t-value متغیرهای تعدیل کننده همگی کمتر از ۱/۹۶ هستند. در نتیجه، فرضیه های مربوط به تاثیر متغیرهای تعدیل گر در تحقیق حاضر رد می شوند. نتایج در جدول (۶) نشان داده شده اند.



شکل ۴. مدل تحقیق در حالت استاندارد (با متغیرهای تعدیل کننده)

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام



شکل ۵. مدل تحقیق در حالت معناداری (با متغیرهای تعدیل کننده)

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات تعدیل کننده

نتیجه	آماره آزمون	فرضیه
رد	۱/۰۳۳	استقلال شغلی اثر خودتفسیری مستقل را بر تعهد به مسیر شغلی تعدیل می‌کند.
رد	۱/۳۱۷	وابستگی شغلی اثر خودتفسیری وابسته را بر تعهد به واحد کاری تعدیل می‌کند.
رد	۰/۱۷۷	شخصیت پیشگام اثر تعهد به مسیر شغلی بر رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی را تعدیل می‌کند.
رد	۰/۶۲۴	شخصیت پیشگام اثر تعهد به واحد کاری را بر رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری تعدیل می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف ارائه مدلی برای عوامل موثر بر رفتار پیشگام کارکنان در شرکت بیمه دی انجام شد که در آن نقش متغیرهای خودتفسیری، تعهد، استقلال و وابستگی شغلی و شخصیت پیشگام بررسی شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد ارتقای رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری و رفتار پیشگام متمرکز بر شغل با تاکید بر مفاهیم خودتفسیری مستقل و خودتفسیری وابسته امکان‌پذیر است و در این میان، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کنند. در این

پژوهش نقش تعدیل‌کننده متغیرهای استقلال و وابستگی شغلی و شخصیت پیشگام در مدل آزمون شده تحقیق، تایید نشد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، فرضیه اول درخصوص نقش واسطه‌ای تعهد به مسیر شغلی در رابطه بین خودتفسیری مستقل و رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی تایید شد. به عبارت دیگر، یافته‌های تحقیق نشان داد خودتفسیری مستقل می‌تواند از طریق تاثیر بر تعهد به مسیر شغلی بر رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی در کارکنان موثر باشد. این یافته با نتایج تحقیق آگراوال و اسیوفسکی (۲۰۱۹) و تحقیق وو و همکاران (۲۰۱۸) و تحقیق الوندی‌فر و کدیور (۱۳۹۶) درخصوص تاثیر انواع خودتفسیری بر تعهد و رفتار پیشگامانه همراستا است. تعهد به مسیر شغلی می‌تواند باعث مهم تلقی کردن کار، التزام شغلی، عجزین‌شدگی شغلی، احساس غرور و حتی چالش در کار گردد و می‌تواند با ویژگی‌های مثبت دیگری همچون سرزندگی و شیفتگی نسبت به کار همراه شود. با این حال، اگرچه تعهد به شغل و مسیر شغلی موجب حفظ انگیزه در کارکنان می‌گردد اما در صورت نیاز به گردش شغلی، این کارکنان با چالش مواجه خواهند شد. کسانی که خودتفسیری مستقل بالایی دارند، وقتی که عملکرد و رفتار خودشان را تحلیل می‌کنند ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و اهداف خود را مبنا قرار می‌دهند نه اقدامات، احساسات و نیت دیگران را و زمانی که می‌خواهند عملکرد دیگران را تحلیل کنند ویژگی‌های شخصی آنها را به عنوان متغیرهای زمینه‌ای در نظر می‌گیرند. این کارکنان به شغل و مسیر شغلی فعلی خود تعهد بالایی پیدا می‌کنند و در صورت جابجایی شغلی از میزان رفتارهای پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی آنها کاسته می‌شود. ضمن اینکه احتمالاً انگیزه فعالیت آنها در گروه‌های کاری جدید کاهش می‌یابد و تعاملات کاری مناسبی نیز با سایرین نخواهند داشت. این وضعیت علاوه بر اینکه می‌تواند مشکلات عملکردی زیادی را ایجاد نماید، تمایل به ترک سازمان را نیز برای این افراد افزایش خواهد داد. بنابراین، توصیه می‌شود جهت بروز رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی، افراد دارای خودتفسیری مستقل و متعهد به مسیر شغلی در مشاغل تخصصی خود به کار گرفته شوند. مشاغل که بیشتر ماهیت وظیفه‌ای و غیرفرآیندی داشته و تا حد امکان به صورت انفرادی قابل انجام باشند. همچنین در فرایندهای استخدامی این امر مورد توجه قرار گیرد که در صورت نیاز به افراد چندمهارته برای فعالیت در قسمت‌های مختلف سازمان، از استخدام افرادی با خودتفسیری مستقل اجتناب شود.

فرضیه دوم تحقیق در خصوص نقش میانجی تعهد به واحد کاری در اثرگذاری خودتفسیری وابسته بر رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری نیز تایید شد. این یافته با نتایج تحقیق ولترین و همکاران (۲۰۱۹) و کارکورتو و گریفین (۲۰۱۸) درخصوص تاثیر خودتفسیری و همچنین تعهد بر رفتارهای پیشگامانه همراستا است. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که فعالیت‌هایی که مستلزم وابستگی

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

متقابل میان کارکنان هستند نیازمند افراد دارای خودتفسیری وابسته می‌باشند تا به بروز رفتار پیشگام در واحد کاری منجر شوند. البته در این راستا وجود مدیرانی که بتوانند تعهد و هویت تیمی قوی در کارکنانی با تخصص‌های مکمل ایجاد نمایند، ضروری خواهد بود. به دلیل اینکه تسهیم دانش و اطلاعات در تیم‌های کاری با وابستگی متقابل وظیفه‌ای برای عملکرد بهینه و تحقق اهداف ضروری است لذا اعضای این تیم‌ها باید انعطاف‌پذیری بالایی در پذیرش نقش‌های متفاوت داشته باشند و به موفقیت و رشد تیمی متعهد باشند. در تحقیق حاضر، این وضعیت هم در سطح واحدهای کاری و هم در سطح کمیته‌های فرعی مشهود بود. نکته مهم اینکه تعهد به واحد کاری می‌تواند هم در سطح واحد سازمانی و هم در سطح کمیته‌های فرعی متشکل از اعضای تمامی واحدهای سازمانی مطرح گردد.

نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق نقش میانجی تعهد به مسیرشغلی در اثرگذاری خودتفسیری وابسته بر رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی را تایید نمود. این یافته با نتایج تحقیق آگراوال و اسیوفسکی (۲۰۱۹) و یافته‌های وو و همکاران (۲۰۱۸) و نیز یافته‌های تحقیق هراسان و همکاران (۲۰۱۹) درباره پیامدهای انواع خودتفسیری و بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان همراستا می‌باشد. کارکنانی که عجین-شدگی شغلی بالایی دارند و به مسیر شغلی خود متعهد هستند، در حوزه کاری خود به منظور ارتقاء دانش و مهارت فردی در این مسیر، با سایر اعضای تیم و یا سایر افراد واحد سازمانی ارتباطات کاری اثربخشی ایجاد می‌کنند و انگیزه بالایی در انجام فعالیت‌های گروهی در شغل مورد علاقه خود دارند. به عبارت دیگر، کارکنانی که خودتفسیری وابسته دارند از طریق توسعه روابط کاری متقابل با سایرین، ضمن توجه و تمرکز بر مسیر شغلی خود اقدامات پیشگامانه‌ای را با هدف پیشرفت در مسیر شغلی خود انجام می‌دهند. هرچند، احتمالاً این افراد نیز در صورت جابجایی شغلی، دیگر کارایی مناسبی نداشته و احتمال ترک سازمان توسط آنها افزایش می‌یابد. بنابراین، توصیه می‌شود این افراد در واحدهای کاری تخصصی که ماهیت فرآیندی دارند و وابستگی متقابل وظیفه‌ای در آنها وجود دارد فعالیت نمایند.

در فرضیه چهارم، نقش میانجی تعهد به واحد کاری در اثرگذاری خودتفسیری مستقل بر رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه چهارم تحقیق بودند. این یافته با نتایج تحقیق ولترین و همکاران (۲۰۱۹)، آگراوال و اسیوفسکی (۲۰۱۹) و همچنین یافته‌های تحقیق وو و همکاران (۲۰۱۸) همراستا است. با توجه به تأیید این فرضیه می‌توان چنین استنتاج کرد که خودتفسیری مستقل با تاثیر گذاشتن بر تعهد کارکنان به واحد کاری می‌تواند موجب بروز رفتارهای پیشگام در واحد کاری شود. این یافته با ایده‌های مطرح شده در نظریه هویت‌یابی اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۵) نیز همراستا است. بر اساس نظریه هویت‌یابی اجتماعی افراد خود را در طبقات مختلف اجتماعی از جمله گروه یا واحد کاری، سازمان و سایر طبقه‌های اجتماعی دسته‌بندی می‌کنند و از این طریق و بر حسب عضویت در یک نظام اجتماعی خاص کسب هویت می‌کنند. نکته مهم در این باره این است که اگر هویت‌یابی مبتنی بر واحد کاری زیاد باشد، امکان بروز رفتار پیشگام

متمركز بر واحد كاری نیز افزایش می‌یابد. همچنین برخورداري فرد از خودتفسیری مستقل در بروز این نوع از رفتارهای پیشگامانه به این شکل تبیین می‌شود که هویت‌یابی از طریق سازمان، واحدکار سازمانی و یا کمیته‌های فرعی سازمانی و همچنین منتفع شدن فرد از مزایای عضویت در آنها اعم از امنیت شغلی، کسب امتیاز بالاتر در ارزیابی عملکرد، روابط غیر رسمی و تعلق به گروه‌های غیررسمی و تاثیر مستقیم آن بر حقوق و مزایا می‌تواند موجب شود اگرچه افراد دارای خودتفسیری مستقل تمایل زیادی به کار تیمی و ارتباط کاری با سایرین نداشته باشند اما با حفظ تعهد به واحد کاری در راستای پیشبرد اهداف آن رفتارهایی فراتر از پیشگام از خود بروز دهند. همچنین، تعهد به واحد کاری می‌تواند باعث شود ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات گروه کاری یا سازمان در افراد درونی شود و در نتیجه تمایل فرد برای رفتارهای کاری پیشگام افزایش یابد. علاوه بر این، یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های اول، دوم، سوم و چهارم تحقیق حاضر ایده اصلی نظریه خودتفسیری مارکوس و کیتایاما (۱۹۹۱) را مبنی بر تاثیرگذاری استنباط از سطح وابستگی یا استقلال فرد نسبت به دیگران بر اهداف و رفتارهای فرد تایید می‌کند.

تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، فرضیه پنجم در خصوص نقش تعدیل‌کننده استقلال شغلی در رابطه خودتفسیری مستقل با تعهد به مسیر شغلی را تایید نکرد. رد فرضیه پنجم تحقیق را می‌توان به این صورت توضیح داد که استقلال شغلی بالا می‌تواند خودتفسیری مستقل افراد را فعال کند اما نقشی در تعهد به مسیر شغلی ندارد و استقلال شغلی لزوماً در تعهد به مسیر شغلی کارکنانی که خودتفسیری مستقل دارند اثرگذار نیست. برای مثال در سازمان مورد مطالعه، کارکنانی که در بخش فنی رشته‌های بیمه‌ای مشغول به کار هستند معمولاً تمایل دارند در یک حوزه تخصصی مشخص فعالیت نمایند و تمایلی به انتقال به یک بخش فنی دیگر ندارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که این دسته از کارکنان تعهد به مسیر شغلی بالایی دارند و ویژگی‌های محیط کار اعم از استقلال و وابستگی شغلی تاثیر معنی‌داری در این نوع تعهد ندارد. یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه پنجم این تحقیق با یافته‌های وو و همکاران (۲۰۱۸) تفاوت دارد. آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند استقلال شغلی، خودتفسیری مستقل را در کار افزایش می‌دهد و این امر باعث می‌شود رفتارهای پیشگام متمركز بر مسیر شغلی بیشتر شود. اما نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد این استقلال شغلی همواره منجر به تعهد به مسیر شغلی نمی‌شود و در صورت وجود وابستگی شغلی بالا نیز احتمال شکل‌گیری رفتار پیشگام متمركز بر مسیر شغلی وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه ششم تحقیق حاضر نقش تعدیل‌کننده وابستگی شغلی را در رابطه بین خودتفسیری وابسته با تعهد به واحد کاری را تایید نکرد. این یافته با نتایج تحقیق وو و همکاران (۲۰۱۸) و همچنین تحقیق بیشاپ و اسکات (۲۰۰۰) و یافته‌های شلدون و الیوت (۱۹۹۹) همراستا نیست. در این رابطه به نظر می‌رسد متغیرهای دیگری مانند ارتباطات غیررسمی، تمایل کارکنان به وظایف از قبل تعیین شده و معین، منافع حاصل از عضویت فرد در واحد کاری، سازمان یا کمیته‌های فرعی و نیز

تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

تناسب رشته تحصیلی و سابقه کاری با وظایف فرد تاثیر مستقیمی بر تعهد به واحد کاری دارد. بنابراین، وابستگی شغلی بالا اگر چه می‌تواند خودتفسیری وابسته افراد را فعال کند و باعث ارتقاء کار تیمی شود ولی نقشی در تعهد به واحد کاری ندارد و لزوماً افراد دارای خودتفسیری وابسته دارای تعهد به واحد کاری نیستند.

بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های هفتم و هشتم تحقیق، نقش تعدیل‌گر شخصیت پیشگام در رابطه بین تعهد و رفتار پیشگام تایید نشد. این یافته با نتایج تحقیقات ننه (۲۰۱۹) و وانگ و همکاران (۲۰۱۷) درباره تاثیر شخصیت پیشگام بر بروز رفتارهای پیشگام همراستا نیست. در فرضیه هفتم تحقیق چنین فرض شد که شخصیت پیشگام، رابطه تعهد به مسیر شغلی و رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی را تعدیل می‌کند. در فرضیه هشتم نیز نقش تعدیل‌کننده شخصیت پیشگام در رابطه بین تعهد به واحد کاری و رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری مطرح شد. رد فرضیه‌های هفتم و هشتم حاکی از این است که هرچند شخصیت پیشگام می‌تواند بر شکل‌گیری هر دو نوع رفتار پیشگام موثر باشد، اما شخصیت پیشگام نقشی در دو نوع تعهد مورد مطالعه نداشته و نمی‌توان نتیجه‌گیری کرد که افراد دارای شخصیت پیشگام که رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری دارند الزاماً به واحد کاری نیز متعهد هستند و افرادی که رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی را بروز می‌دهند الزاماً به مسیر شغلی متعهد می‌باشند.

با عنایت به ادبیات و پیشینه تحقیقات مربوط به موضوع خودتفسیری و انواع آن و همچنین با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان به کاربردهای مختلف و متعدد نوع خودتفسیری افراد در حوزه‌های مختلفی از جمله طراحی شغل، انتخاب و استخدام، به کارگیری و ارتقاء، کانون‌های ارزیابی و همچنین سنجش توسعه فردی استفاده نمود. با این حال تمرکز تحقیق حاضر بر نقش انواع خودتفسیری، استقلال و وابستگی شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام در بروز رفتارهای پیشگام کارکنان بود. براین اساس و به منظور ارتقاء رفتارهای پیشگام پیشنهاد می‌شود افراد دارای ویژگی خودتفسیری وابسته و متعهد به واحد کاری در کمیته‌های فرعی سازمان در جهت بروز رفتار پیشگام متمرکز بر واحد کاری و پیشبرد اهداف تیم‌ها و واحدهای کاری به کار گرفته شوند. در مقابل، افراد دارای ویژگی خودتفسیری مستقل در مشاغل که ماهیت تفکیک وظیفه‌ای و تخصصی دارند مانند حسابداری، منابع انسانی، صدور بیمه‌نامه و ارزیابی خسارت به کار گرفته شوند تا امکان بروز رفتار پیشگام متمرکز بر مسیر شغلی با حفظ تعهد به مسیر شغلی در این کارکنان افزایش یابد. در صورت نیاز به استفاده از افراد دارای خودتفسیری مستقل در کمیته‌های فرعی یا بخشی که حوزه تخصصی آنها نیست، از افراد با سابقه بالاتری استفاده شود که اهداف سازمان و گروه کاری را مقدم بر اهداف شغلی می‌دانند.

بایستی توجه داشت تحقیق حاضر در یک مقطع زمانی واحد و مشخص و در شرکت بیمه دی انجام شد. لذا درخصوص تعمیم یافته‌ها به دوره‌های زمانی دیگر و سایر سازمانها بایستی احتیاط نمود. ضمن اینکه چون داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی جمع‌آوری شد، لذا استنتاج روابط علت

و معلولی از یافته‌های تحقیق امکان‌پذیر نیست و نتایج به استنباط روابط همبستگی و اثرگذاری محدود می‌شود. علاوه بر این، در تحقیق حاضر مدل عوامل اثرگذار بر رفتار پیشگام به متغیرهای خودتفسیری، استقلال و وابستگی شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام محدود شد و نقش سایر متغیرها همچون فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و حمایت سرپرست بررسی نشدند. بعلاوه در تحقیق حاضر اثر متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، تاهل و مجرد که ممکن است در مدل تحقیق اثرگذار باشند، بررسی نشد. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود با بررسی متغیرهای دیگری در سطح فرد، گروه و سازمان، مانند ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شخصیتی، ویژگی‌های طراحی شغل، سطح انسجام تیم‌های کاری، ساختار سازمانی و سبک مدیریت، شناخت کامل‌تری از نقش‌آفرین در رفتارهای پیشگامانه کارکنان و همچنین درخصوص پیامدهای انواع خودتفسیری به دست آید. به‌ویژه توجه به این نکته نیز ضروری است که تحقیقات انجام شده درباره پیامدهای انواع خودتفسیری در محیط‌های کاری بسیار محدود است و انجام تحقیقات بنیادی، توسعه‌ای و کاربردی می‌تواند به رفع خلأ تحقیقاتی موجود کمک نماید.

## منابع

- اکبری، محسن؛ اسماعیل پور، رضا؛ آل‌طه، سیدحسن و قویدل، آزاده. (۱۳۹۹). ترویج رفتارهای فرانقش و همکاری کارکنان از راه ارتباطات درون سازمانی: مطالعه میانجی‌گری ابهام نقش و تعهد سازمانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۲)، ۱۵۰-۱۲۵.
- الوندی‌فر، سجاد و کدیور، پروین. (۱۳۹۶). بررسی نقش واسطه‌ای خودتفسیری در رابطه بین عزت نفس و خلاقیت در دانش‌آموزان پسر سال سوم شهر کرج، *فصلنامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در منابع انسانی*، ۳، ۱۶۳-۱۹۴.
- برهانی، ته‌مین؛ هادیزاده‌مقدم، اکرم. (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۷(۸۵)، ۱۰۳-۸۵.
- سپهوند، رضا، عارف‌نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز، و سپهوند، مهدیه. (۱۴۰۰). رابطه شخصیت پیش‌نگر و بهزیستی روان‌شناختی با میانجیگری تعالی‌یابی شغلی. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*، ۲۱۵-۲۴۰، (۲۸)۴.
- عرب‌زاده، مهدی. (۱۳۹۷). نقش خودتفسیری در پیش‌بینی توانایی حل مساله اجتماعی دانشجویان. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۷، ۱۸۰-۱۶۹.



تبیین بروز رفتارهای پیشگامانه کارکنان براساس خودتفسیری، استقلال شغلی، تعهد و شخصیت پیشگام

علم‌بینگی، امیر؛ حاجی‌آقا، پروین و جلیلیان، سارا. (۱۳۹۸). بررسی نقش پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۵۰ (۳)، ۶۰۹-۵۹۵.

یزدان‌شناس، مهدی و حبیبی‌راد، وحید. (۱۳۹۵). بررسی ادراک از ویژگی‌های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق‌فعال و آوای سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۸۵، ۳۱-۵۵.

- Agarwal, J., & Osiyevskyy, O. (2019). Does country really matter? Exploring the contextual effect of individual self-construal in reaping the relational benefits of customer-based reputation. In: *Global Aspects of Reputation and Strategic Management*. Emerald Publishing Limited.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bateman, T., & Crant, M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Batistic, S., Cerne, M., Kase, R., & Zupic, I. (2016). The role of organizational context in fostering employee proactive behavior: The interplay between HR system configurations and relational climates. *European Management Journal*, 34(5), 579-588.
- Bauer, T. N., Perrot, S., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2019). Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: The moderating contextual role of servant leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 356-368.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behavior: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of applied Psychology*, 85(3), 439-450.
- Chen, Y., Zhang, J., Liu, C. E., Liu, T., & He, W. (2021). Work-related identity discrepancy and employee innovation behavior: the role of intrinsic motivation and self-construal. *Chinese Management Studies*, 15(5), 1143-1156.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Curcuruto, M., & Griffin, M. A. (2018). Prosocial and proactive “safety citizenship behavior”(SCB): The mediating role of affective commitment and psychological ownership. *Safety Science*, 104, 29-38.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 717-730.

- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Fuller, B., Marler, L. E., Hester, K., & Otondo, R. F. (2015). Leader reactions to follower proactive behavior: Giving credit when credit is due. *Human Relations*, 68(6), 879-898.
- Gorgijevski, A., Lind, C. H., & Lagerstrom, K. (2019). Does proactivity matter? the importance of initiative selling tactics for headquarters acceptance of subsidiary initiatives. *Journal of International Management*, 25(4), 100673.
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Let's get cynical about this! Recursive relationships between psychological contract breach and counterproductive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 421-429.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hamzah, M. I., Othman, A. K., & Hassan, F. (2020). Elucidating salespeople's market orientation, proactive service behavior and organizational culture in the B2B banking sector: a Malaysian perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 38(5), 1033-1057.
- Herhausen, D., Henkel, S., & Kipfelsberger, P. (2019). One size doesn't fit all: How construal fit determines the effectiveness of organizational brand communication. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(4), 1-16.
- Joo, B., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Kim, J. H., & Hyun, Y. J. (2013). The importance of social and ideal social dimensions in self-congruity research. *Asian Journal of Social Psychology*, 16(1), 39-49.
- Ku, H. H., Shang, R. A., & Fu, Y. F. (2021). Social learning effects of complaint handling on social media: Self-construal as a moderator. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 59, 102343.
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255-264.
- Li, J., Liu, M., Peng, M., Jiang, K., Chen, H., & Yang, J. (2019). Positive representation of relational self-esteem versus personal self-esteem in Chinese with interdependent self-construal. *Neuropsychologia*, 134, 107195.
- Liguori, E. W., McLarty, B. D., & Muldoon, J. (2013). The moderating effect of perceived job characteristics on the proactive personality-organizational citizenship behavior relationship. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(8), 724-740.
- Liu, P., Li, X., Li, A., Wang, X., & Xiong, G. (2021). How third parties respond to workplace incivility: The moderating role of the dark triad and task interdependence. *Personality and individual differences*, 171, 110427.
- Lu, L., & Gilmour, R. (2007). Developing a new measure of independent and interdependent views of the self. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 249-257.

- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morris, J. H., & Steers, R. M. (1980). Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Neneh, B. N. (2019). From entrepreneurial intentions to behavior: The role of anticipated regret and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 311-324.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human relations*, 69(6), 1287-1313.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Ravasi, D., & Van Rekom, J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118-132.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, needsatisfaction, and longitudinal well-being: The selfconcordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Silva, G. M., Coelho, F., Lages, C. R., & Reis, M. (2020). Employee adaptive and proactive service recovery: a configurational perspective. *European Journal of Marketing*, 54(7), 1581-1607.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 580-591.
- Sinha, J., & Lu, F. C. (2016). "I" value justice, but "we" value relationships: Self-construal effects on post-transgression consumer forgiveness. *Journal of Consumer Psychology*, 26(2), 265-274.
- Stine, R. A. (1995). Graphical interpretation of variance inflation factors. *The American Statistician*, 49(1), 53-56.
- Sun, J., Keh, H. T., & Lee, A. Y. (2019). Shaping consumer preference using alignable attributes: The roles of regulatory orientation and construal level. *International Journal of Research in Marketing*, 36(1), 151-168.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior." In *Psychology of Intergroup Relations*, edited by S. Worchel and WG Austin. Chicago: Nelson-Hall.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 13-20.

- Tena, A. B., Segarra-Cipres, M., Garcia-Juan, B., & Beltran-Martin, I. (2018). The impact of hard and soft quality management and proactive behaviour in determining innovation performance. *International Journal of Production Economics*, 200, 1-14.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423.
- Tu, Y., Lu, X., Wang, S., & Liu, Y. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*, 159, 109865.
- Van Gelderen, M., Kautonen, T., & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 655-673.
- Vegt, G. V. D., Emans, B., & Vliert, E. V. D. (1998). Motivating effects of task and outcome interdependence in work teams. *Group & Organization Management*, 23, 124-143.
- Wang, Y., Ang, C., Jiang, Z., & Wu, C. H. (2019). The role of trait extraversion in shaping proactive behavior: A multilevel examination of the impact of high-activated positive affect. *Personality and Individual Differences*, 136, 107-112.
- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 90-103.
- Weltzien, S., Marsh, L., Kanngiesser, P., Stuijzand, B., & Hood, B. (2019). Considering self or others across two cultural contexts: How children's resource allocation is affected by self-construal manipulations. *Journal of Experimental Child Psychology*, 184, 139-157.
- Wu, C. H., Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2013). Who is proactive and why? Unpacking individual differences in employee proactivity. In *Advances in Positive Organizational Psychology*. Emerald Group Publishing Limited.
- 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
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived over-qualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.