

## تأثیر شخصیت کنشگرا بر عملکرد شغلی کارکنان

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۵ - تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۱۲

### خلاصه

#### مقدمه

عملکرد شغلی کارکنان همواره تحت تأثیر سازه‌های مختلفی قرار گرفته است. بر همین اساس مطالعه حاضر به تدوین تأثیر شخصیت کنشگرا بر عملکرد شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال کشور پرداخت.

#### روش کار

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بوده که به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان رسمی فدراسیون فوتبال کشور و هیئت‌های ورزشی استان‌هایی که در لیگ برتر کشور تیم دارند تشکیل دادند که با توجه به جامعه مورد نظر تعداد ۳۱۰ نفر به صورت کل شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری مطالعه پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) و پرسشنامه شخصیت کنشگرا بتمن و کرانت (۱۹۹۳) بود که پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی انجام گرفت.

#### نتایج

نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که شخصیت کنشگرا به صورت مثبت و مستقیم می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال کشور مؤثر باشد. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش مورد تأیید قرار گرفت ( $GOF=0/441$ ) و نشان داد که متغیر شخصیت کنشگرا می‌تواند عملکرد شغلی را تقویت نماید.

#### نتیجه گیری

تلاش در جهت بهبود عملکرد نیروی انسانی و به طور کلی سازمان، یکی از وظایف مهم مدیران در هر سازمانی بوده و بر اساس نتایج این مطالعه می‌توان گفت اگر کارکنان فدراسیون فوتبال کشور دارای شخصیت کنشگرا باشند احتمال بهبود عملکرد شغلی آنها و در کل آن سازمان نیز بیشتر خواهد شد.

#### کلمات کلیدی

شخصیت کنشگرا، عملکرد شغلی، کارکنان فدراسیون فوتبال

پی نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

مصطفی اکرامی کیوج<sup>۱</sup>

حمید جنانی<sup>۲\*</sup>

جعفر برقی مقدم<sup>۳</sup>

محمد رحیم نجف‌زاده<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد،

تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه تربیت بدنی، واحد، تبریز، دانشگاه

آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استادیار گروه تربیت بدنی، واحد، تبریز، دانشگاه آزاد

اسلامی، تبریز، ایران

<sup>۴</sup> استادیار گروه تربیت بدنی، واحد، تبریز، دانشگاه آزاد

اسلامی، تبریز، ایران

Email: Janani@iaut.ac.ir

## مقدمه

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روان‌شناسی سازمانی می‌باشد. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روان‌شناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی و یا بهبود عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع علاوه بر شرکت‌های خصوصی در مورد سازمان‌های دولتی نیز اهمیت دارد، چراکه عملکرد ضعیف کارکنان یک سازمان دولتی نیز موجب نارضایتی ارباب‌رجوع آن سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیش‌بینی شده برای آن سازمان می‌شود. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره‌وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می‌گردد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی به‌عنوان اندازه‌گیری بهره‌وری و اثربخشی یک سازمان شناسایی شده است (گادوت، ۲۰۰۶). روند رو به رشد رقابت در سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های ورزشی باعث شده است تا دستیابی به مزیت رقابتی پیچیده‌تر گشته و ارتقای عملکرد شغلی به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران عالی در سازمان‌ها مطرح باشد (بارنی، ۱۹۹۱)، به همین منظور بیشتر سازمان‌ها توجه خود را به ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان در سازمان معطوف کرده‌اند (گجسل و همکاران، ۲۰۰۳). در دنیای پر از تلاطم امروز شاهد تغییرات و تحولات شگرفی در زمینه‌های مختلف سازمانی هستیم (کروگر، ۲۰۰۷) و سازمان‌ها با چالش‌ها و تحولات زیادی روبه‌رو شده‌اند (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ بنابراین بقا در چنین محیط‌های متغیر و متحولی، تنها از طریق به دست آوردن عملکرد شغلی برتر امکان‌پذیر است که لازمه‌ی آن توجه به عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی است (کروگر، ۲۰۰۷) که از مسیرهای مختلفی قابل دستیابی می‌باشد (احمد و اسکرودر، ۲۰۰۳). لذا سازمان‌ها برای موفقیت و بقای خود نیازمند شناسایی این عوامل می‌باشند. در

این میان چگونگی عملکرد کارکنان و عوامل مؤثر بر آن، یکی از تمرکزهای اصلی پژوهش منابع انسانی است (وانگ و همکاران، ۲۰۰۸). یکی از سازه‌های جدید که می‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان نقش مهمی داشته باشد شخصیت و به‌خصوص نوع آن در افراد است. یکی از انواع شخصیت‌ها در افراد شخصیت کنشگر می‌باشد که به معنی میل افراد برای انجام کارهای مختلف و اثر آن بر محیط برای بهبود عملکرد شغلی است (فولر، ۲۰۱۵). مطالعات انجام شده در زمینه‌ی شخصیت کنشگر به‌طور غالب بر اثر آن روی رفتار و عملکرد کارکنان متمرکز بوده‌اند و مطالعات زیادی درباره نحوه تأثیرگذاری عوامل وضعیتی در این رابطه انجام نشده است. نکته بسیار مهمی که در این خصوص مطرح می‌شود این است که کنشگر بودن به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی تا چه اندازه می‌تواند بر پیامدهای کاری مؤثر باشد (تت و برنت، ۲۰۱۱). کنشگر بودن یک ویژگی شخصیتی ترکیبی است که به‌عنوان تمایل فرد برای انجام اقداماتی جهت تأثیرگذاری بر محیط، به چالش کشاندن و تغییر شرایط موجود جهت رسیدن به وضع مطلوب تعریف شده است (کرنیت، ۲۰۰۳؛ جو و لیم، ۲۰۰۹). شخصیت کنشگرا و پیشگام به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی ترکیبی شامل جنبه‌های مشخصی از ثبات عاطفی، وجدان، گشودگی برای تجربه کردن، سازگاری و برونگرایی می‌شود (میجر و همکاران، ۲۰۰۶). افرادی که شخصیت کنشگرای دارند، افراد کنشگر یا پیشگام نامیده می‌شوند. این افراد، فرصت‌ها را شناسایی نموده و بر اساس آنها عمل می‌کنند؛ ابتکار عمل دارند؛ اقدامات متعددی برای تغییر وضعیت انجام می‌دهند و تا زمانی که به نتیجه قابل توجهی دست پیدا نکنند مصراحتاً اقدامات خود را پیگیری می‌نمایند (فولر و همکاران، ۲۰۰۷). کنشگرا بودن و پیشگام بودن کارکنان عموماً با ابتکار عمل و عملکرد بالای آنها شناخته

<sup>6</sup> Wang et al

<sup>7</sup> Fuller

<sup>8</sup> Tet and Brent

<sup>9</sup> Crant

<sup>1</sup> Joo, B, & Lim

<sup>1</sup> Major et al

<sup>1</sup> Fuller et al

0

1

2

<sup>1</sup> Gadot

<sup>2</sup> Barney

<sup>3</sup> Geijsel

<sup>4</sup> Kroeger

<sup>5</sup> Ahmad, S, Schroeder

می‌شود. پیشگام بودن رفتارهایی مانند انجام مطلوب و شایسته یک اقدام بدون اینکه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیر بودن، حل کردن مسائل بالقوه و بالفعل از طریق توجه به شرایط و رویدادهای مشکل‌گرا و مسئولیت‌پذیری کلی را شامل می‌شود (بیورکلود و همکاران؛ ۲۰۱۰). در واقع کنشگرا بودن و پیشگامی یک ویژگی شخصیتی ترکیبی است که به‌عنوان تمایل فرد برای انجام اقداماتی جهت تأثیرگذاری بر محیط، به چالش کشاندن و تغییر شرایط موجود جهت رسیدن به وضع مطلوب تعریف می‌شود (کرن، ۲۰۰۰؛ جو و لیم؛ ۲۰۰۹). منظور از ویژگی شخصیتی ترکیبی، تلفیق شرایط موقعیتی و وضعیتی با مفاهیم و خصوصیات شخصیتی است. به‌طوری که امروزه اندیشمندان فراتر از مفاهیمی مانند پنج ویژگی شخصیتی بزرگ، ویژگی‌های شخصیتی ترکیبی مانند خود ارزیابی‌های محوری<sup>۷</sup> و یا شخصیت فوق کنشگرا یا پیشگام را مورد توجه قرار داده‌اند (پارکر و همکاران؛ ۲۰۱۰). منطبق این نوع نگرش این است که مفاهیم ترکیبی، تأثیرات موقعیتی و وضعیتی را نیز شامل بوده و در نتیجه از اعتبار پیش‌بینی کننده بیشتری برخوردار خواهند بود. شخصیت کنشگرا و پیشگام به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی ترکیبی شامل جنبه‌های مشخصی از ثبات عاطفی، وجدان، گشودگی برای تجربه کردن، سازگاری و برون‌گرایی می‌شود. نکته مهم این است که ویژگی‌های شخصیتی مذکور تنها ۲۶ درصد تغییرات در شخصیت کنشگرا و پیشگام را توضیح می‌دهند؛ به عبارت دیگر، شخصیت کنشگرا چیزی فراتر از ترکیب این خصوصیات شخصیتی می‌باشد (میجر و همکاران؛ ۲۰۰۶). افرادی که شخصیت کنشگرای دارند، افراد پیشگام نامیده می‌شوند. این افراد، فرصت‌ها را شناسایی نموده و بر اساس آنها عمل می‌کنند؛ 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 و

همکاران، ۲۰۱۵). کنشگرا بودن و پیشگام بودن کارکنان عموماً با ابتکار عمل آنها شناخته می‌شود. پیشگام بودن رفتارهایی مانند انجام مطلوب و شایسته یک اقدام بدون اینکه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیر بودن، حل کردن مسائل بالقوه و بالفعل از طریق توجه به شرایط و رویدادهای مشکل‌گرا و مسئولیت‌پذیری کلی را شامل می‌شود (بیورکلود و همکاران؛ ۲۰۱۰). شخصیت کنشگرا و تأثیرات آن ریشه در دیدگاه سرمایه اجتماعی و دیدگاه تعامل گرایانه آلبرت بندورا<sup>۸</sup> (۱۹۷۷) دارد. در دیدگاه تعامل‌گرا چنین بحث می‌شود که رفتار از نظر درونی و بیرونی پایش می‌شود به‌صورتی که ممکن است افراد تا حد قابل توجهی موقعیت و وضعیت موجود را تحت تأثیر قرار دهند و در نتیجه سطوح عملکرد بالاتری را محقق نمایند (کرن، ۲۰۰۰). بر اساس دیدگاه سرمایه اجتماعی، پیشگام بودن می‌تواند مراددهای یک فرد را کنشگرا نموده و ارتباطات سازمانی را پرورش دهد و این امر ممکن است رفتارها و نگرش‌های کاری مثبت افراد را افزایش دهد (یانگ و همکاران؛ ۲۰۱۱)؛ بنابراین، با توجه به داوطلبانه بودن اقداماتی که افراد پیشگام انجام می‌دهند و با عنایت به اینکه اقدامات آنها غالباً تغییرمحور بوده و با میزانی از عدم اطمینان همراه است، لذا استنباط آنها از مطلوب بودن شرایط محیط کاری می‌تواند تأثیرات زیادی بر اقدامات آنها داشته باشد (گریفین و همکاران؛ ۲۰۰۷). هرچند، از دهه ۱۹۹۰ تحقیقات متعددی درباره شخصیت کنشگرا انجام شده است اما این تحقیقات عمدتاً مجزا و پراکنده هستند (کانتن و اولکرا، ۲۰۱۲). یزدان‌شناس و حبیبی (۱۳۹۶) در مطالعه خود نشان دادند که داشتن شخصیت کنشگرا در بین کارکنان یک سازمان می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها موثر باشد. هسیاو و وانگ<sup>۹</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی شخصیت کنشگرا و عملکرد شغلی مربیان ورزشی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی پرداخت. مطالعات نشان داده است که مربیانی که دارای شخصیتی کنشگرا هستند عملکرد شغلی بیشتری دارند.

<sup>1</sup> Bjorkelo et al

<sup>2</sup> Crant

<sup>3</sup> Joo & Lim

<sup>4</sup> Core SelfEvaluations (CSE)

<sup>5</sup> Parker et al

<sup>6</sup> Major et al

<sup>7</sup> Bjorkelo et al

<sup>8</sup> Bandura

<sup>9</sup> Yong et al

<sup>1</sup> Griffin et al

<sup>1</sup> Hsiao, C. H., & Wang

ادامه دهند کما این که امروزه شاهد افزایش نرخ ترک کار کارکنان متخصص، افزایش تعارض‌های درون‌سازمانی و نارضایتی مشتریان و ... هستیم که عملکرد سازمان‌ها را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار داده است؛ بنابراین با توجه به اهمیت عملکرد شغلی محقق در این مطالعه به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا شخصیت کنشگرا کارکنان فدراسیون فوتبال کشور می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها تأثیر داشته باشد؟

#### روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بوده که به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی در حوزه مدیریت ورزشی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان رسمی فدراسیون فوتبال کشور و هیئت‌های ورزشی استان‌هایی که در لیگ برتر کشور تیم دارند، تشکیل دادند که بر اساس استعلام به‌دست‌آمده از فدراسیون فوتبال کشور تعداد کل کارکنان آن‌ها ۳۴۳ اعلام گردید. با توجه به کوچک بودن جامعه‌ی انتخاب‌شده و همچنین هدف پژوهش؛ از روش نمونه‌گیری کل شمار برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد. از این رو بر اساس استعلام به‌دست‌آمده نمونه آماری پژوهش عبارت بودند از ۲۱۸ نفر شاغل در فدراسیون؛ ۵۲ نفر شاغل در سازمان لیگ و ۷۳ نفر هیئت‌رئیس استان‌هایی که در لیگ برتر کشور دارای تیم می‌باشند. در نهایت محقق پس از توزیع و گردآوری ابزارهای اندازه‌گیری تعداد ۳۱۰ پرسشنامه سالم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار داد. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه‌ی استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) و پرسشنامه شخصیت کنشگرا بتمن و کرانت (۱۹۹۳) بود. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به دست آمد و تأیید شد. روایی سازه‌ی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار ابزارهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به خروجی نرم-

بیکر<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه‌ی خود به بررسی شخصیت کنشگرا و عملکرد شغلی: نقش ساخت کار و مشاغل کاری پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری پشتیبانی قوی از مدل پیشنهادی در این مطالعه را نشان داد. کارکنانی که از ویژگی‌های شخصیتی کنشگرا برخوردار هستند می‌تواند منابع شغلی ساختاری و اجتماعی خود را افزایش دهند و چالش‌های شغلی خود را افزایش می‌دهند. این یافته‌ها حاکی از آن است که تا آنجا که کارمندان محیط کار خود را به‌طور پیشگیرانه تنظیم می‌کنند، می‌توانند درگیر کار شوند و عملکرد خوبی داشته باشند. فولر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در مطالعه خود گزارش نمودند که داشتن شخصیت کنشگرا در بین کارکنان عملکرد شغلی آنها را بهبود می‌بخشد همچنین به این نتیجه رسیدند که استقلال عمل، رابطه بین شخصیت کنشگرا و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند به این صورت که اگر استقلال عمل بالا باشد.

تغییرات مکرر مدیران در کشور و به‌خصوص در هیات‌های فدراسیون فوتبال کشور آن‌هم با سلاقی متفاوت، موجب تشدید تراکم مشکلات انباشته‌شده از پیش و آینده باشگاه‌ها حکایت دارد و ادامه این روند، فوتبال و کشور را تا مرز پرتگاه و خطر سوق می‌دهد. با این وجود در این سال‌ها شاهد بدهی‌های کلان باشگاه‌ها به مریان و بازیکنان هستیم و نکته مهم‌تر از آن که هیچ نهاد و سازمانی، نظارت جامع و کاملی بر امور باشگاه‌ها و مدیریت‌های فعلی و گذشته کشور ندارد. به‌طور کلی با توجه به این مسئله که وجود کارکنان موثر یکی از مهم‌ترین عامل‌ها در موفقیت سازمان‌های ورزشی است و با توجه به اینکه کارکنان فدراسیون فوتبال کشور می‌توانند با بهبود عملکرد خود موجب موفقیت این رشته در عرصه‌های ملی و بین‌المللی شوند از این رو توجه به پیشایندهای عملکرد شغلی یکی از وظایف مهم مدیران و رهبران این سازمان محسوب می‌گردد. از طرفی شاید به جرأت بتوان گفت که نقطه شروع هر سیاستی در سازمان پس از تدوین و ابلاغ همانا کارکنان آن سازمان هستند که به آن جامعه عمل می‌پوشانند و قطع به یقین اگر این افراد در کار خود عملکرد مناسبی نداشته باشند سازمان‌ها نمی‌توانند به حیات خود

<sup>1</sup> Bakker

<sup>2</sup> Fuller

نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که حکایت از مطلوب بودن ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد. با توجه به شاخص‌ها و خروجی نرم‌افزار لیزرل می‌توان گفت معرف‌های انتخاب شده برای سنجش متغیرهای پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است و به خوبی می‌توانند سازه‌های موردنظر را بسنجند.

افزار لیزرل که در جدول (۱) ارائه شده، مقادیر  $x^2/df$  محاسبه شده با توجه به شاخص ارائه شده از برازش مناسب مدل است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSEA کمتر از ۰/۱ باشد که نتایج به دست آمده در این مدل؛ حاکی از مطلوب بودن آن دارد. میزان مؤلفه‌های GFI, NNFI, CFI, NFI

جدول ۱. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق و تطبیقی			شاخص‌های برازش مقتصد			متغیر
$> 0.90^{**}$	$> 0.90^{**}$	$> 0.90^{**}$ ; $> 0.80^*$	$> 0.90^{**}$	$< 0.08^*$ ; $< 0.1^{**}$	$< 2^*$ ; $< 5^{**}$	
NNFI	NFI	GFI	GFI	RMSEA	Df/ X2	
۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۸۷	۲/۴۷	شخصیت‌کنشگرا
۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۷۴	۳/۳۶	عملکرد شغلی

تعداد متغیرهای مشاهده شده یا معرف‌ها، تعداد سازه‌ها یا عامل‌ها و تعداد پارامترهای آزاد برای برآورد استفاده می‌کند. هر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) پیچیدگی مدل، روش برآورد پارامترهای آزاد، برقراری یا عدم برقراری نرمال بودن چند متغیره و حجم داده‌های مفقود را در اندازه حجم نمونه تأثیرگذار می‌دانند. باین حال در پژوهش حاضر با مدنظر قراردادن حد بالای نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای مشاهده شده و پارامترهای آزاد، پیچیدگی مدل، روش برآوردهای پارامترهای آزاد برآورد حداکثر درست‌نمایی (نیاز داشتن به حجم نمونه بالا)، حجم داده‌های مفقود (کمتر از ۵ درصد) و رابطه نرمالیتی چندمتغیره با حجم نمونه اصل بر این گذاشته شد که حجم نمونه ۳۱۰ نفر به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری کفایت لازم را دارد. پیش فرض دوم داده‌های پرت چندمتغیره بوده و بیانگر این است که در یک فضای چندمتغیره چه تعدادی از موردها می‌تواند پرت یا دورافتاده محسوب شوند. در این پژوهش از شاخص فاصله مالهالونوبیس<sup>۲</sup> استفاده شد. مقدار این شاخص بر اساس فاصله‌ای حساب می‌شود که هر مورد از مرکز هندسی<sup>۳</sup> آداراست. مرکز

## نتایج

نتایج به دست آمده از یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که ۲۸۶ نفر از نمونه‌های پژوهش مرد و ۲۴ نفر زن بودند. ۱۶/۷۷ درصد ۲۰-۲۶ سال، ۲۳/۸۷ درصد ۲۷ تا ۳۳ سال، ۲۷/۷۴ درصد ۳۴ تا ۴۰ سال، ۱۸/۹ درصد ۴۱ تا ۴۷ سال و ۱۲/۹ درصد نیز ۴۸ تا ۵۴ سال سن داشتند. ۶۳ نفر سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۶۶ نفر ۶ تا ۱۰ سال، ۹۷ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال و ۸۴ نفر ۲۱ تا ۲۵ سال سن داشتند. همچنین ۱۸ نفر از نمونه‌های پژوهش دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۴۸ نفر کاردانی، ۱۳۶ نفر کارشناسی، ۸۴ نفر کارشناسی ارشد و ۲۴ نفر نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۱۱/۶۱ درصد از نمونه‌های پژوهش به صورت رسمی، ۱۸/۷ درصد قراردادی، ۲۱/۹ درصد به صورت پیمانی و ۴۷/۷ نفر نیز به صورت پاره‌وقت با فدراسیون فوتبال همکاری می‌کنند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری توجه تعدادی پیش‌فرض اساسی حائز اهمیت است که در پژوهش حاضر پیش‌فرض‌های زیر مدنظر قرار گرفته شد. پیش‌فرض اول مربوط به حجم بهینه نمونه‌گیری می‌باشد. به این معنی که حجم نمونه تا چه اندازه بزرگ باشد تا بتوان به نتایج حاصله اعتماد کرد. مولر (۱۹۹۶) به

<sup>1</sup> Hair et al

<sup>2</sup> Mahalanobis Distance

<sup>3</sup> Centroid

سازگاری دورخی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونیخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند (کامرون، ۲۰۰۵) افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است؛ که مهم‌ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. بر اساس نظر هیر و همکاران (۲۰۰۹) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است. به منظور بررسی برازش مدل معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. بر اساس نظر هیر و همکارانش (کامرون، ۲۰۰۵). میزان شاخص‌های برازش در جدول (۲) نشان داده شده است.

هندسی بر مبنای میانگین همه متغیرهای مشاهده شده تعیین می‌گردد و هنگامی که این فاصله برای موردی زیاد باشد آنگاه آن مورد پرت یا دور افتاده تلقی می‌گردد. در پژوهش حاضر قبل از برآورد پارامترهای آزاد در مدل معادله ساختاری مربوط به هر یک از فرضیه‌های پژوهش موارد پرت چندمتغیره از طریق شاخص ماهالونوبیس مشخص و از تحلیل کنار گذاشته شدند. پیش فرض سوم نرمال بودن چند متغیره می‌باشد. برقراری شرط نرمال بودن چندمتغیره از پیش فرض‌های اصلی در استفاده از روش برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) در مدل‌سازی معادله ساختاری است. در پژوهش حاضر پیش فرض نرمال بودن چندمتغیره در اکثریت موارد تأیید و در مواردی جزئی همه که نقض گردید ضمن بزرگ بودن حجم نمونه به دلیل نقض این پیش فرض در کنار برآورد حداکثر درست‌نمایی از برآورد خودگردان<sup>۲</sup> به دلیل وابسته نبودن این نوع برآورد به پیش فرض نرمال بودن چندمتغیره جهت برآورد پارامترهای آزاد و مقایسه با برآورد حداکثر درست‌نمایی استفاده گردید. پیش فرض آخر هم خطی چندگانه بوده و وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابع خطی از سایر متغیرهای مستقل است. در پژوهش حاضر به منظور بررسی هم خطی بین متغیرهای مستقل در مدل‌ها معادله ساختاری از مقادیر مربوط به دو شاخص<sup>۳</sup> (VIF) و (Tolerance) که نشان دهنده میزان خطای خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشند استفاده گردیده است. با مدنظر قراردادن نقطه برش مربوط به شاخص‌های Tolerance و VIF به ترتیب ۰/۴ و ۲/۵ (پایین تر از مقدار ۰/۴ نبودن مقدار شاخص Tolerance و بالاتر از مقدار ۲/۵ نبودن مقدار شاخص VIF) نتایج این دو شاخص در پژوهش حاضر بیانگر عدم وجود هم خطی چندگانه و یا به عبارتی مطلوبیت این پیش فرض است. جهت اطمینان از برازش مدل معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرارداد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده‌ها، از ضریب آلفای کرونیخ و پایایی مرکب استفاده شده است.

<sup>1</sup> Maximum Likelihood

<sup>2</sup> Bootstrapping

<sup>3</sup> Variance Inflation Factor

<sup>4</sup> Cameron



جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

شاخص‌های برازش بیرونی مدل	حد مطلوب	شخصیت کنشگرا	عملکرد
آلفای کرونباخ	$> 0.7$	۰/۹۶۰	۰/۹۴۴
پایایی مرکب	$> 0.8$	۰/۹۶۴	۰/۹۵۰
میانگین واریانس مستخرج	$> 0.5$	۰/۵۹۷	۰/۵۶۲

آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر می‌باشد که بیانگر روایی مناسب اندازه‌گیری مدل مورد بررسی است.

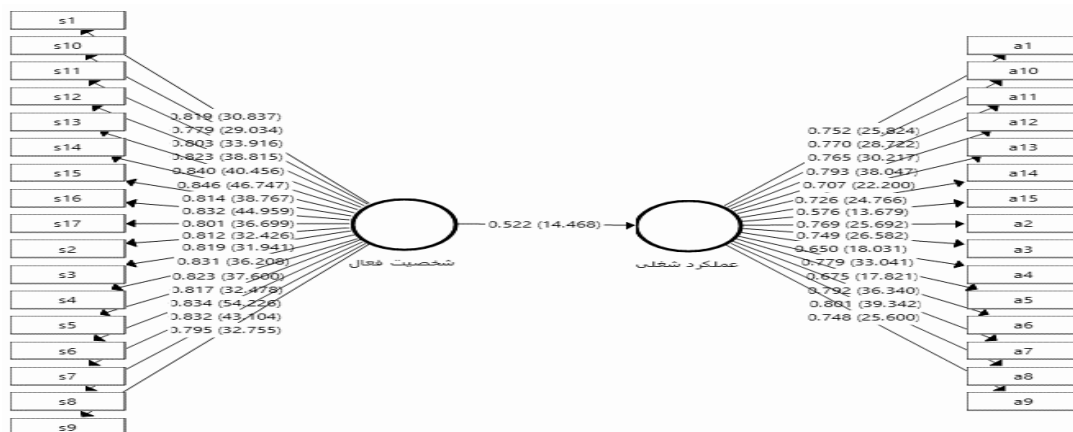
همان‌طور که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده (که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همستگی

جدول ۳. نتایج روایی واگرا

ردیف	سازه	۱	۲
۲	شخصیت کنشگرا	۰/۸۴۳	
۳	عملکرد	۰/۷۴۲	۰/۸۷۹

ضرایب استاندارد به‌دست آمده برای متغیرهای آشکار و پنهان بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان از تأیید مدل دارد.

نتایج به‌دست آمده از خروجی نرم‌افزار PLS در شکل ۱ نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی به‌دست آمده بزرگتر از ۰/۴



شکل ۱- خروجی مدل اثر شخصیت کنشگرا بر عملکرد شغلی

۰/۶۷ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص  $Q^2$  است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید

برازش کلی مدل شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش برای تعیین برازش ساختاری مدل معادلات با رویکرد حداقل مربعات جزئی از شاخص‌های اندازه اثر  $F^2$ ، ضریب تعیین  $R^2$ ، شاخص  $Q^2$  و آماره GOF استفاده می‌شود.

مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و



به دست آمده از شاخص‌های  $R^2$ ،  $Q^2$  و  $F^2$  در جدول ۴-۲۸ نشان داده شده است.

در نهایت برای برازش مدل کلی تنها از یک معیار GOF استفاده می‌شود که این متغیر از طریق فرمول  $GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$  به دست می‌آید. ورتلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند؛ بنابراین حاصل شدن ۰/۴۴۱ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۲ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. شاخص  $F^2$  یا اندازه اثر دیگر شاخص برازش بخش ساختاری مدل است و برای متغیرهای مستقل برونزا مصداق دارد. شاخص اندازه اثر توسط جاکوب کوهن معرفی شده است و در بحث محاسبه شاخص کوهن نیز به آن پرداخته شده است. شاخص  $F^2$  برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. براساس نظر کوهن (۱۹۸۸) میزان این شاخص به ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف) ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) می‌باشد. نتایج

جدول ۴. نتایج برازش ساختاری مدل

شاخص	نتیجه	وضعیت
$R^2$	۰/۳۷۲	متوسط
$Q^2$	۰/۴۸۷	قوی
$F^2$	۰/۳۷۴	قوی
GOF	۰/۴۴۱	قوی

مسلم است کارکنان فدراسیون فوتبال به عنوان یکی از مهم‌ترین متولیان ارائه‌دهنده خدمات در سطح جامعه نیازمند کارکنانی با شخصیت کنشگرا است تا از این طریق، بلکه شاید عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. در ادبیات مطالعات سازمانی، توجه فزاینده‌ای به بررسی عملکرد شغلی وجود دارد (لو و همکاران، ۲۰۱۳)، به نقل از الزویی و همکاران (۲۰۲۰). چراکه موضوع عملکرد شغلی مسیر توسعه را برای هر سازمانی منعکس می‌کند، از طرفی عملکرد شغلی بر اثربخشی و رقابتی بودن سازمان‌ها اثرگذار است. طبق گفته هاربور<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، عملکرد به تحریک و اجرای مجموعه‌ای از کنش‌ها اشاره دارد. این کارها نتیجه واقعی، پیامدها، یا دستاوردهای واقعی هستند. در این میان صاحب‌نظرانی همچون فولر و مالر (۲۰۰۹) شخصیت کنشگرا را به معنی تمایل فرد برای انجام اقدامات مختلف و تأثیرگذاری بر محیط برای بهبود وضعیت دانسته‌اند. از نظر آن‌ها افراد کنشگرا

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از این مطالعه نشان داد که شخصیت کنشگرا بر عملکرد شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال کشور تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی یزدان‌شناس و حبیبی (۱۳۹۶)، هسیاو و وانگ (۲۰۲۰)، بیکر (۲۰۱۹)، فولر و همکاران (۲۰۱۵) همسو و همخوان است. در اکثر سازمان‌های جهان و به‌طور خاص سازمان‌های ورزشی، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند. بسیاری بر این عقیده‌اند که عملکرد سازمانی آخرین متغیر وابسته‌ای است که در مطالعات مدیریتی مورد توجه قرار می‌گیرد. عملکرد سازمان ترکیب گسترده‌ای هم از دریافتی غیرملموس همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی‌های عینی و ملموس همچون نتایج اقتصادی و مالی است. یافته‌های علمی حاکی از تأثیرگذاری چشمگیر شخصیت کارکنان یک سازمان بر نتایج عملکردی و درعین حال نقش سازه‌هایی همانند شخصیت کنشگرا در سازمان‌ها بوده است که این امر خود هزینه‌های گزافی را در قالب بهره‌وری ازدست‌رفته برای سازمان‌ها برداشته است. آنچه

<sup>1</sup> Lu et al

<sup>2</sup> Al zoubi

<sup>3</sup> Harbour

تمایل بیشتری به ابراز نظرات خود درباره کار و محیط کاری خود داشته باشند. یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر این بحث را تایید نمود. وقتی کارکنان از شخصیت کنشگرا و پیشگام برخوردار باشند، با هدف بهبود وضعیت موجود نظرات بیشتری را در خصوص کار خود و سازمانی که در آن مشغول به کار هستند ابراز خواهد کرد. این وضعیت می‌تواند منجر به پویایی و نوآوری و تعالی بیشتر و در نهایت عملکرد شغلی بهتر در سازمان گردد. بر اساس این یافته‌ها برای افزایش عملکرد شغلی از طریق شخصیت کنشگرا پیشنهاد می‌شود مدیران فدراسیون فوتبال به منظور پرورش رفتارهای کنشگرا و پیشگام در سازمان خود علاوه بر استخدام و ارتقاء افرادی که از نظر شخصیتی ویژگی‌های شخصیت کنشگرا را دارا هستند؛ بایستی حمایت‌ها لازم را از پروژه‌ها و ایده‌های جدید کارکنان داشته باشند.

در مقایسه با افراد منفعل می‌تواند پیشرفت سریع‌تری در سازمان داشته باشند، مشاغل بهتری پیدا کنند و مسیرهای شغلی مناسب‌تری را طی نمایند. کنشگرا بودن کارکنان به طور معمول با ابتکار عملی است که آن‌ها از خود نشان می‌دهند. کنشگرا بودن در کار به رفتارهایی مانند انجام مطلوب کارهایی بدون اینکه از فرد خواسته شود، پشتکار داشتن و پیگیری بودن در مورد امور، حل کردن مسائل و مشکلات موجود در سازمان و مسئولیت‌پذیری را شامل می‌شود. بر اساس این نظریه و نتایج یافته‌های پژوهش حاضر کنشگرا بودن کارکنان در سازمان می‌تواند مرادده‌های یک فرد را کنشگرا نموده و ارتباطات سازمانی را پرورش دهد که این امر می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان فوتبال کشور را بهبود ببخشد. به طور منطقی می‌توان انتظار داشت کارکنانی که از شخصیت کنشگرا برخوردار هستند

## References

- پورکریمی، جواد، همایونی دمیچی، امین، قارلقی، سجاد، کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۷). اثر میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد شغلی (مورد: کارکنان دانشگاه تهران). فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳۶)، ۲۸۲-۲۶۳.
- یزدان شناس، مهدی؛ حبیبی راد، وحید. (۱۳۹۶). نقش ادراک از ویژگی‌های شغل و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق کنشگرا و آوای کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۶(۸۵)، ۵۵-۳۱.
- Ahmad, S., Schroeder, R.G., (2003). The impact of human resource management practices on operational performance. *Journal of Operational Management*, 21, 19-43.
- Al Zoubi, T., Mohammed, A.R. (2020). The relationship between knowledge management, organizational culture, and organizational performance. *Test Engineering and Management* 83 (2957-2972).
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2019). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and the Theory of Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behavior at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2): 371-394.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2005). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Crant, M. J. (2003). Speaking up when encouraged: Predicting voice behavior in a naturally-occurring setting. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Seattle.
- 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.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., Relyea, C., & Frey, L. (2007). An Exploratory Examination of Voice Behavior from an Impression Management Perspective. *Journal of Managerial Issues*, 19: 134-151.
- Gadot, Eran Vigoda (2006). Leadership style, organizational politics, and employees' performance An empirical examination of two competing models, *Personnel Review* 5(35); 683-661 Vol.
- Geijsel, F., Sleeger, S.P., Leithwood, K. & Jantzi, D. (2003). Transformational leadership effect on teacher's Commitment and effort toward school reform. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 228-256.
- 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.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Multivariate data analysis* (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall
- Harbour, J. L. (2008). *The performance paradox: Understanding the real drivers that critically affect outcomes*. CRC Press.

- Hsiao, C. H., & Wang, F. J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 1-8.
- 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.
- Kroeger, J.W. (2007). "Firm performance as a function of entrepreneurial organization and strategic planning practices", Doctoral dissertation, Department of Management and Labor Relations, Cleveland state university
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86, 326° 336.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4): 927- 935.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010) Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36 (4): 827-856.
- Tet, D. J.; Brent, R. J. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review* 33, 46-68.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644.
- Wang, hui; keneth s.law; zhen xiong chen (2008). Leader-member exchange, employee performance, and work outcomes: an empirical study in the Chinese context, *International Journal of Human Resource Management*, 1809-1824
- Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover Intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (8): 739-760.

*Original Article***The effect of proactive personality on job performance in the staff of Iran football federation**

Received: 25/07/2020 - Accepted: 02/03/2021

Mostafa Ekrami Kivaj<sup>1</sup>  
 Hamid Janani<sup>2\*</sup>  
 Jafar Barghi Moghadam<sup>3</sup>  
 Mohammad Rahim Najafzadeh<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Ph.d student of sport management, Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

<sup>2</sup>Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

<sup>3</sup>Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

<sup>4</sup>Department of Physical Education, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Email: Janani@iaut.ac.ir

**Abstract**

**Introduction:** Employee job performance has always been influenced by various structures. Accordingly, the present study dealt with the effect of proactive personality on the job performance of the football federation staff of the country.

**Materials and Methods:** This study was a descriptive correlational study that was applied in terms of purpose. The statistical population of the present study consisted of the official staff of the Football Federation of the country and the sports delegations of the provinces that have teams in the country's premier league. According to the target population, 310 people were selected as a statistical sample. The measurement tools were Patterson (2008) Job Performance Questionnaire and Batman and Krant (1993) Proactive Personality Questionnaire, which were Validated Cronbach's alpha test and validity using confirmatory factor analysis. Data analysis was performed using structural equation modeling with partial least squares method.

**Results:** The results of the study showed that proactive personality can positively and directly affect the job performance of the employees of the Football Federation. Also, the results of the structural equation model of the research were confirmed (GOF = 0.441) and showed that the proactive personality variable can enhance job performance.

**Conclusion:** Efforts to improve the performance of human resources and the organization in general, is one of the important tasks of managers in any organization and based on the results of this study can be said that if the employees of the Football Federation have an proactive personality, the possibility of improving their job performance and the organization as a whole will be more.

**Key words:** proactive personality, job performance, football federation staff

**Acknowledgement:** There is no conflict of interest.