

The Effect of Active Personality on Job Adaptation with the Role of Mediator of Flourishing in the Work of Employees

Hamideh Abbasi^{1,*} , Mahmood Hoseini Boroojeni² 

¹ Department of Management, Tolouemehr Higher Education Institution, Qom, Iran

² Department of Management, Islamic Azad University Electronic Campus, Tehran, Iran

Article History:

Received: 10/01/2023

Revised: 10/02/2023

Accepted: 05/03/2023

ePublished: 18/03/2023



*Corresponding author: Hamideh Abbasi, Department of Management, Tolouemehr Higher Education Institution, Qom, Iran.
Email: abbasi.59093@gmail.com

Abstract

Objectives: Proactive personalities, which refer to a person's ability with active behaviors to affect meaningful changes in the environment, are an important factor that affects the formation of job adaptability. The present study was conducted to investigate the effect of active personality on job adaptation with the role of mediator of flourishing at work.

Methods: The research has been a descriptive-analytical survey in terms of practical purpose and terms of data collection. The method of collection was using a questionnaire. In the current research, the standard questionnaire measuring flourishing at work (Porath et al., 2012), job adaptability (Hou et al., 2012), and active personalities (Bateman & Crant, 2013) have been used. The statistical population studied was all the employees of the Jundishapur University of Ahvaz, numbering 500 people. According to Morgan's table, the sample size is calculated as 271 people. In this research, the reliability of Cronbach's alpha method and the validity of the method has been confirmed through face validity. The method of analysis, description, and inference has been. IMOS software was used to test the hypotheses.

Results: The findings show that active personalities are effective for a job with a mediating role of flourishing at work. The effect of flourishing at work on job adjustment, the effect of active personality on job adjustment, and the effect of active personality on flourishing in the workplace have been confirmed.

Conclusion: The results show what personalities make people progress in the workplace, which in turn improves job adaptability. It is recommended that career counselors design interventions to promote career adjustment.

Keywords: Active personality; Job adaptability; Flourishing at work

Extended Abstract

Background and Objective

The importance of job adaptation and its effect on work and important job results, such as job performance, work participation, job transfer, job promotion, job position, job satisfaction and other welfare indicators have been shown. The most important feature of an active personality is to consider all possible consequences for the future. The persistence of these people in a job for a long time shows that they consider their job to be meaningful and consider their job resources to be the basis for the excellence and flourishing of their personality. Flourishing at work is related to the mental state of an organization's employees, in which employees experience both a sense of vitality and learning. Previous studies have shown that the successful and continuous development of job adaptability resources is driven by people's stable energy, vitality, and learning orientation, and this issue is mainly derived from people's active personality. Therefore, on the one hand, having and cultivating employees with an active personality provides more productivity reasons in the organization. On the other hand, examining the relationship between research variables can provide psychologists and organizational consultants with useful solutions.

Materials and Methods

This present study is a descriptive-analytical research of survey type in terms of its practical purpose and in terms of the type of data and information and the way of implementation. The data collection method was field (library) and internet.

In order to measure and evaluate the active personality variable from the scale (Bitman and Current, 2013), the job adaptation variable from the scale (Ho et al., 2012) and the flourishing at work variable from the scale (Porat et al., 2012) have been used.

The statistical population of the research was all the employees and experts of Jundishapur University of Ahvaz, whose number is 500. The sample size is 217 people selected using Morgan's table. The sampling method was a stratified random method. The reliability of the questionnaires was measured by Cronbach's alpha test. To check content validity quantitatively, two relative content validity coefficients (CVR) and content validity index (CVI) have been used.

Descriptive and inferential analysis methods have been used in this research. Investigations were done using SPSS software and structural equation modeling using Imus software.

Results

Data normality check: The results show that the absolute value of skewness is less than 3 for all research variables and the absolute value of kurtosis is less than 3 for all research variables. Therefore, a violation of the assumption of normality of the data of the current research is not acceptable.

Examining the fit indices of the main research model: According to the fit indices, especially the chi-

square ratio to the degree of freedom equal to 2.036 (criterion less than 3), goodness of fit index (GFI) equal to 0.906, adjusted goodness of fit index (AGFI) equal to 0.867, goodness of fit index the comparative (RFI) is equal to 0.949, the incremental fit index (CFI) is equal to 0.948, and the root mean square approximation error (RMSEA) is equal to 0.069, which shows that the final model has a good fit without the need for modification. Also, all the relationships between the variables in the model are significant at the $P < 0.05$ level.

Testing the research hypotheses

The main hypothesis: The results of the bootstrapping analysis show that the full effect of active personality on job adaptability is 0.784 and the indirect effect coefficient of active personality on job adaptability with the mediating role of flourishing at work is reported as 0.366, that the value of the significance level of the test calculated for the analysis of the above paths is less than 0.05. As a result, the hypothesis was confirmed and active personality has an effect on job satisfaction with the role of mediator of flourishing in the work of employees.

The first sub-hypothesis: The results of the analysis of structural equations showed that the coefficient of influence of the predictive variable of flourishing at work on job adaptation is equal to 0.52 and the value of the test statistic is equal to 5.323, which is greater than 1.96. Therefore, the null hypothesis of the test is rejected, and therefore flourishing at work has an effect on job adaptability.

The second sub-hypothesis: According to the obtained results, the effect coefficient of active personality on job adaptability is equal to $\beta = 0.42$ and the value of t test statistic is equal to 4.458, which is greater than 1.96. Therefore, the null hypothesis of the test is rejected, and therefore active personality has an effect on job adaptability.

The third sub-hypothesis: According to the obtained results, the influence coefficient of the predictor variable of active personality on flourishing in the workplace is equal to $\beta = 0.70$ and the critical value of t coefficient = 7.504 has been reported, which is greater than 1.96. Therefore, the null hypothesis of the test is rejected, and therefore active personality has an effect on flourishing in the workplace.

Discussion

Nowadays, many researchers believe that the active personality is not as strong a personality trait as it was previously thought, and situational factors can have a great impact on it. According to the results of this study, active personality can increase people's job adaptability resources, which in turn, enables employees to achieve higher levels of career growth potential. People with an active personality are more likely to progress at work, and as a result, they can better develop adaptive resources in work and career fields.

Conclusion

First, Considering the positive effects of active

personality and flourishing of employees on job adaptability, when the levels of active personality and work flourishing in the organization are low, organizational consultants can predict and design the necessary plans to provide the cost, time and support needed to improve the job adaptation of employees. Second, career counselors should know that in difficult situations where employees are neither active nor have access to challenging work, they should design supportive organizational programs to increase

employees' belief in progressing in their careers.

One of the limitations of this research is that it considered only one mediating variable to explain the relationship between proactive personality and job adaptability. It is possible that there are other mediators to explain this relationship.

Considering that the current research method is quantitative and descriptive-analytical, researchers are suggested to investigate the variables of the research with a qualitative method and with an exploratory process.

Please cite this article as follows: Abbasi H, Hoseini Boroojeni M. The Effect of Active Personality on Job Adaptation with the Role of Mediator of Flourishing in the Work of Employees. *Iran J Ergon.* 2023; 10(4): 289-98.

تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان

حمیده عباسی^{۱*}، محمود حسینی بروجنی^۲

^۱ گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران
^۲ گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران

چکیده

اهداف: شخصیت فعال، که به استعداد فرد نسبت به رفتارهای فعالانه برای تأثیرگذاری بر تغییرات معنادار در محیط اشاره دارد، عامل مهمی است که بر شکل‌گیری سازگاری شغلی تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان انجام شد.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایشی و نحوه جمع‌آوری داده با استفاده از پرسش‌نامه بوده است. در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه‌ی استاندارد جهت سنجش شکوفایی در کار (Porath و همکاران ۲۰۱۲)، سازگاری شغلی (Hou و همکاران ۲۰۱۲) و شخصیت فعال (Bateman & Crant، ۲۰۱۳) استفاده شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دانشگاه جندی‌شاپور اهواز به تعداد ۵۰۰ نفر بود. حجم نمونه، طبق جدول مورگان ۲۷۱ نفر محاسبه گردید. در این پژوهش پایایی از روش آلفای کرونباخ و روایی از طریق روایی صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از نرم‌افزار ایموس استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر دارد. تأثیر شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی، تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی و تأثیر شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که شخصیت فعال، ابتدا باعث پیشرفت افراد در محل کار شده که به نوبه‌ی خود منجر به بهبود سازگاری شغلی می‌شود. توصیه می‌گردد مشاوران شغلی مداخلات مؤثرتری برای افزایش سازگاری شغلی کارکنان طراحی کنند.

کلید واژه‌ها: شخصیت فعال؛ سازگاری شغلی؛ شکوفایی در کار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰
تاریخ داوری مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.



* نویسنده مسئول: حمیده عباسی؛ گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران.
ایمیل: abbasi.59093@gmail.com

استناد: عباسی حمیده، حسینی بروجنی محمود. تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان. مجله ارگونومی، زمستان ۱۴۰۱، ۴(۴): ۲۸۹-۲۹۸

مقدمه

جابه‌جایی‌ها در شغل و آسیب‌های مربوط به شغل فعلی و آینده آماده کرده و شکل می‌دهد [۴]. اهمیت سازگاری شغلی نیز در تأثیر آن بر کار و نتایج مهم شغلی، مانند عملکرد شغلی [۵]، مشارکت کاری [۶]، جابجایی شغلی [۷]، ترفیع شغلی [۴]، موقعیت شغلی [۸]، رضایت شغلی [۹] و سایر شاخص‌های رفاهی نشان داده شده است. این مهم باعث شده که در سازمان‌ها، افزایش سازگاری شغلی افراد به یک هدف اصلی در زمینه‌های کاری و حرفه‌ای تبدیل شود [۲].

شخصیت فعال، به استعداد فرد نسبت به رفتارهای فعالانه برای

از آنجایی که الگوهای شغلی به طور فزاینده‌ای متنوع، بدون مرز، غیرخطی، پراکنده و جهانی می‌شوند، پیشرفت شغلی موفق مستلزم آن است که کارکنان توانایی‌هایی را برای انطباق، هدایت و توسعه تحت شرایط کاری و شغلی خود ایجاد کنند [۱]. سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری می‌انجامد [۲]. سازگاری شغلی، منابع را برای روبرویی با خواسته‌ها و چالش‌های شغلی، پاسخ به ماهیت در حال تغییر مشاغل [۳] و مدیریت وظایف،

اهمیت این موضوع، پژوهش حاضر تأثیر متغیرها را در کارکنان دانشگاه جندی‌شاپور اهواز بررسی می‌کند. لذا سؤال تحقیق آن است که آیا شخصیت فعال کارکنان بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان مؤثر است؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها و اطلاعات و نحوه‌ی اجرا، پژوهشی توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات به روش میدانی (کتابخانه‌ای) و اینترنتی بوده است.

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ی استاندارد بود که بر اساس طیف لیکرت طراحی شده است. با استفاده از داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها، فرضیه‌های مطالعه نیز مورد سنجش و آزمون قرار گرفته است.

به منظور سنجش و ارزیابی متغیر شخصیت فعال از مقیاس (Bateman & Crant, ۲۰۱۳) [۲۱] استفاده شد. این مقیاس از چهار گویه تشکیل شده است.

جهت سنجش و ارزیابی متغیر سازگاری شغلی از مقیاس (Hou و همکاران, ۲۰۱۲) [۲۲] که چهار گویه دارد تشکیل شده است.

به منظور سنجش و ارزیابی متغیر شکوفایی در محل کار از مقیاس (Porath و همکاران, ۲۰۱۲) [۱۷] استفاده شده است. این مقیاس شامل دو بعد (یادگیری و سرزندگی) بوده؛ که جهت‌گیری یادگیری و سرزندگی هر کدام با سه گویه اندازه‌گیری شده است.

جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان و کارشناسان دانشگاه جندی‌شاپور اهواز بود که تعداد آن‌ها ۵۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۲۱۷ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به روش تصادفی طبقه‌ای بوده است. این نوع برای جوامع ناهمگن استفاده می‌شود. در این روش ابتدا جامعه را به قسمت‌های همگنی تقسیم کرده، آنگاه نمونه‌های تصادفی ساده از این زیرمجموعه‌های جداگانه استخراج می‌شود. در این نوع نمونه‌گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه‌ها با آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته است. جدول پایایی پرسش‌نامه در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱: نتایج آلفای کرونباخ پرسش‌نامه

متغیرها	تعداد سؤالات	پایایی
شخصیت فعال	۴	۰/۸۲
سازگاری شغلی	۴	۰/۸۶
شکوفایی در کار	۶	۰/۸۴

در این پژوهش به منظور سنجش روایی کیفی، ابتدا پرسش‌نامه‌های پژوهش به منظور بازبینی و اصلاح در اختیار اساتید

تأثیرگذاری بر تغییرات معنی‌دار در محیط اشاره دارد [۱۰]. نظریه‌پردازان معتقدند در زمینه‌های شغلی، افراد فعال احتمالاً به شکل مناسبی برای مواجه شدن با تغییرات مرتبط با شغل آماده می‌شوند [۳]. مهم‌ترین ویژگی یک شخصیت فعال، در نظر گرفتن تمامی پیامدهای ممکن برای آینده است [۱۱]. اشخاص فعال برای جستجوی فعالانه‌ی مشاغل مسؤولیت لازم را قبول می‌کنند و برای پیشرفت مسیر شغلی خویش گام‌های لازم را برداشته و بیشتر درگیر مدیریت مسیر شغلی و فعالیت‌های خودشکوفایی در محیط‌های کاری خود هستند [۱۲]. با توجه به اینکه افراد دارای شخصیت فعال ادراکات خودکارآمدی بالایی دارند، در زندگی کاری خود نیز ریسک‌پذیری و تنوع‌طلبی بیشتری دارند و ماندگاری آن‌ها در یک شغل به مدت طولانی، حکایت از آن دارد که شغل خود را معنادار می‌دانند و منابع شغلی خود را زمینه‌ساز تعالی و شکوفایی شخصیت خود قلمداد می‌کنند [۱۳]. مطالعات نشان داده است که شخصیت فعال عامل مهمی است که بر شکل‌گیری سازگاری شغلی تأثیر می‌گذارد [۳، ۱۴، ۱۵].

مطالعات پیشین نشان داده است که توسعه‌ی موفقیت‌آمیز و مستمر منابع سازگاری شغلی ممکن است توسط انرژی پایدار، سرزندگی و جهت‌گیری یادگیری در افراد هدایت شود، که این موضوع عمدتاً از شخصیت فعال افراد ناشی می‌شود [۱۶]. بنابراین مطالعه‌ی حاضر شکوفایی در کار را به عنوان یک متغیر میانجی بررسی می‌کند که تأثیر شخصیت فعال را به فرایند شکل‌گیری سازگاری شغلی منتقل می‌نماید. شکوفایی در کار مربوط به وضعیت روحی کارکنان یک سازمان است که در آن کارکنان هم حس سرزندگی و هم یادگیری را تجربه می‌کنند [۱۷]. شخصیت فعال مشخصه‌ی افرادی است که به نیروهای موقعیتی محدود نیستند و تغییرات معنی‌داری در محیط خود ایجاد می‌کنند [۱۸]. این افراد شرایط مطلوبی را برای خود در کارشان مهیا می‌سازند که سازگاری ایجاد کنند [۱۹] و احتمالاً می‌توانند به‌صورت فعال‌تری تقاضاها و منابع شغلی خود را مدیریت کنند و اهداف کاری و شخصی خود را تحقق بخشند [۲۰].

انسان‌ها به واسطه‌ی کار معنای وجودی خویش را می‌یابند و از این جهت، کار می‌تواند بنیان و کانون زندگی بشر قلمداد شود. از یک سو برخورداری و پرورش کارکنان با شخصیت فعال به کارکنان اجازه‌ی مدیریت مؤثر شغل و منابع شخصی‌شان را می‌دهد. این افراد با مهیا ساختن شرایط مطلوب در کار خود سازگاری بیشتری در شغل ایجاد کرده و موجبات بهره‌وری بیشتری را در سازمان فراهم می‌کنند. از طرفی دیگر بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش می‌تواند به روانشناسان سازمانی و مشاوران حرفه‌ای عناصر جایگزینی برای مداخلات آینده ارائه دهد. به عنوان مثال، روانشناسان و مشاوران سازمانی ممکن است بینش‌های نسبتاً جدیدی در محیط کار پیدا کنند در مورد اینکه چگونه افراد فعال می‌توانند رشد کنند و یا سازگاری‌هایی را برای زندگی شغلی خود ایجاد نمایند. این بینش‌ها در مراحل بعدی هنگام طراحی مداخلات آن‌ها در فعالیت‌های افراد سازمان منعکس می‌شود. با توجه به

تحلیل معادلات ساختاری: یافته‌های استنباطی مربوط به فرضیه‌های این پژوهش از تحلیل مسیر بدست می‌آیند که قبل از تحلیل داده‌ها پیش فرض‌های مربوط به ورود به آزمون معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی نرمالیتی داده‌ها: همانطور که جدول ۳ نشان می‌دهد، قدر مطلق چولگی برای همه‌ی متغیرهای پژوهش کمتر از ۳ و قدر مطلق کشیدگی نیز برای همه‌ی متغیرهای پژوهش کمتر از ۳ می‌باشد، بنابراین تخطی از مفروضه‌ی نرمال بودن داده‌های پژوهش حاضر قابل قبول نیست.

جدول ۳: نتایج آزمون کشیدگی و چولگی

مؤلفه‌های پژوهش	چولگی	کشیدگی
شخصیت فعال	-۱/۰۲۹	۱/۵۵۹
سازگاری شغلی	-۰/۹۸۳	۱/۵۳۶
شکوفایی در کار	-۰/۸۲۱	۰/۴۹۸

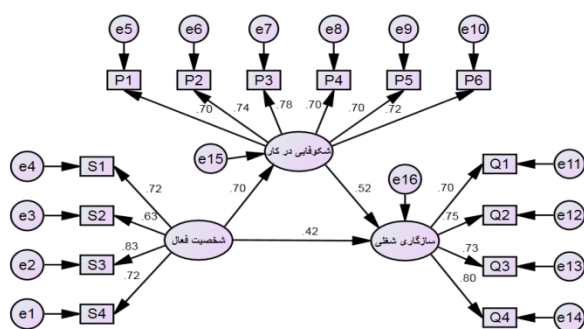
همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین تمامی متغیرهای پژوهش از نگاه پاسخ‌دهنده‌ها، رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. از آن‌جا که مقدار سطح معنی‌داری برای همبستگی Pearson کمتر از ۰/۰۵ شده است ($P < ۰/۰۵$) بنابراین رابطه‌ی خطی بین متغیرها تأیید می‌گردد.

جدول ۴: بررسی رابطه‌ی خطی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	شخصیت فعال	سازگاری شغلی	شکوفایی در کار
شخصیت فعال	۱		
سازگاری شغلی	*۰/۶۴۴	۱	
شکوفایی در کار	*۰/۵۸۶	*۰/۶۹۸	۱

*در سطح معنی‌داری ۰/۰۱

برآزش مدل تحقیق



نمودار ۱: مدل اصلی در حالت استاندارد

روایی همگرا و واگرا: برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (Average variance extracted)

متخصص در رشته‌ی مدیریت قرار گرفت. سپس برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR (Content validity ratio) و شاخص روایی محتوا (CVI (Content validity index) استفاده شده است. در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه‌ها در اختیار خبرگان حوزه‌ی مدیریت قرار گرفته است. خبرگان علمی در این تحقیق اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در مجموع شامل (۱۰ نفر) بوده‌اند. اعضای این جامعه‌ی کسانی هستند که دکترای مدیریت داشته باشند و حداقل دارای مرتبه‌ی استادیاری باشند. همچنین اساتیدی که تالیف، طرح یا مقالاتی در حوزه‌ی علمی مرتبط با موضوع پژوهش داشته‌اند. با توجه به اینکه حداقل مقدار روایی در جدول CVR برای ۱۰ نفر خبره، مقدار ۰/۶۲ بوده و مقدار CVR حاصل شده در پژوهش برابر ۰/۷۶ و بزرگتر از ۰/۶۲ بدست آمده است، اعتبار محتوایی تأیید می‌گردد. همچنین برای کلیه‌ی متغیرها، مقدار CVI نیز محاسبه شده است. از آن‌جایی که مقدار محاسبه شده‌ی CVI از ۰/۷۹ بالاتر بوده است بنابراین روایی محتوای مقیاس نیز مورد تأیید می‌باشد.

بررسی‌ها در پژوهش حاضر با روش‌های تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی بوده است. پس از آمار توصیفی و اطلاعات جمعیت‌شناسی؛ در آمار استنباطی آزمون‌هایی از قبیل بارگذاری عاملی، ضرایب همبستگی و قابلیت اطمینان و رگرسیون‌های چندمتغیره همچنین آزمون توزیع نرمال (Kolmogorov-Smirnov) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۵ (version 25, SPSS Inc., Chicago, IL) و تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ایموس جهت آزمون فرضیات مورد استفاده بوده است.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، نخست به تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها با بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان پرداخته شده است. از نظر جنسیت، ۶۱/۸ درصد کارکنان زنان، از نظر تأهل، ۸۸/۹ درصد متأهل، از نظر سن، ۵۳/۵ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، از نظر میزان تحصیلات، ۴۶/۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، از نظر سابقه‌ی کار، ۲۵/۳ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه و از نظر میزان حقوق، بیشترین درصد حقوق دریافتی کارکنان بین ۷ تا ۹ میلیون تومان معادل ۲۷/۶ درصد بوده است. پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود لازم است تا نرمال بودن متغیرها بررسی گردد. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون Kolmogorov-Smirnov است. نتایج این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: بررسی توزیع نرمال متغیرهای پژوهش

شاخص	Kolmogorov-Smirnov	sig	تعداد
شخصیت فعال	۱/۱۰۸	۰/۲۴۱	۲۱۷
سازگاری شغلی	۱/۰۴۹	۰/۲۸۸	۲۱۷
شکوفایی در کار	۱/۰۵۲	۰/۲۵۶	۲۱۷

بررسی شاخص‌های برازش مدل اصلی پژوهش: همان‌گونه که در جدول (۷) آمده است، با توجه به شاخص‌های برازندگی به ویژه نسبت Chi-square به درجه‌ی آزادی برابر ۲/۰۳۶ (ملاک کمتر از ۳)، شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۰۶، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر ۰/۸۶۷، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (RFI) برابر با ۰/۹۴۹، شاخص برازندگی افزایشی (CFI) برابر با ۰/۹۴۸ و ریشه‌ی خطای تقریب میانگین مجذورات RMSEA (Root mean square error of approximation) برابر ۰/۰۶۹ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح از برازندگی مناسبی برخوردار است. همچنین همه‌ی روابط موجود بین متغیرها در مدل در سطح $P < ۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش: فرضیه‌ی اصلی: شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر دارد.
 H_0 : شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر ندارد.
 H_1 : شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به جدول ۸ نتایج حاصل از تحلیل بوت استرپینگ نشان می‌دهد که اثر کامل شخصیت فعال بر سازگاری شغلی برابر ۰/۷۸۴ و ضریب تأثیر غیرمستقیم شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار برابر ۰/۳۶۶ گزارش شده که مقدار سطح معنی‌داری آزمون محاسبه شده برای تحلیل مسیرهای فوق کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه فرضیه‌ی فوق تأیید شده و شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر دارد.

فرضیات فرعی: فرضیه‌ی اول: شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.

H_0 : شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی تأثیر ندارد.

H_1 : شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.

جدول ۷: شاخص‌های محاسبه شده‌ی برازش مدل اصلی پژوهش

شاخص	شاخص		علامت اختصافی	شاخص
	مقدار محاسبه شده در پژوهش حاضر	دامنه‌ی قابل قبول		
تطبیقی (نسبی)	۰/۹۰۶	$> ۰/۸۰$	NFI	شاخص نرم‌شده برازندگی
	۰/۹۴۸	۰/۹۰ و بیشتر	CFI	شاخص برازش تطبیقی
	۰/۹۴۹	۰/۹۰ و بیشتر	RFI	شاخص برازندگی فزاینده
	۲/۰۳۶	کمتر از ۳	χ^2/df	مجذور کای نسبی
مقتصد	۰/۰۶۹	۰-۰/۰۸	RMSEA	ریشه‌ی میانگین مربعات تقریب
مطلق	۰/۹۰۶	نزدیک ۱	GFI	شاخص نیکویی برازش
	۰/۸۶۷	نزدیک ۱	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
	۱۵۰/۷۲	وابسته به حجم نمونه	Chi-Square	کای دو

جدول ۸: بررسی نقش میانجی شکوفایی در کار در تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی

AVE مربوط به متغیرهای مرتبه‌ی اول استفاده شده است. مقدار ملاک برای سطح قبول AVE برابر با ۰/۴ می‌باشد. همان‌گونه که در جدول ۵ آمده است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از ۰/۴ بیشتر بوده است و نشان می‌دهد روایی همگرای پرسش‌نامه‌ی حاضر در حد قابل قبول است.

جدول ۵: نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مرتبه اول پژوهش

ردیف	شاخص	AVE
۱	شخصیت فعال	۰/۵۳۰
۲	سازگاری شغلی	۰/۵۵۸
۳	شکوفایی در کار	۰/۵۲۴

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. اینکار از طریق مقایسه‌ی جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرای مناسب مدل تأیید می‌شود.

جدول ۶: ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیرهای پژوهش	شخصیت فعال	سازگاری شغلی	شکوفایی در کار
شخصیت فعال	۰/۷۲۸		
سازگاری شغلی	۰/۶۴۴	۰/۷۴۷	
شکوفایی در کار	۰/۵۸۶	۰/۶۹۸	۰/۷۲۴

همان‌گونه که از جدول ۶ مشخص می‌باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها می‌باشد.

مسیر	اثر کامل		اثر غیرمستقیم (نقش میانجی)		نتیجه
	ضریب تأثیر (β)	سطح معنی داری	ضریب تأثیر (β)	سطح معنی داری	
(نقش میانجی شکوفایی در کار)	۰/۷۸۴	< ۰/۰۵	۰/۳۶۶	< ۰/۰۵	تأیید فرضیه
شخصیت فعال بر سازگاری شغلی					

۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آزمون رد شده لذا شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار تأثیر دارد..

بحث

در گذشته اعتقاد بر این بود که داشتن شخصیت فعال در بین کارکنان یکی از ویژگی‌های شخصیتی خاص مطرح می‌شود که کمتر تحت تأثیر منفی عوامل موقعیتی قرار می‌گیرد و در مقابل بر سازگاری شغلی تأثیرگذار است. اما امروزه بسیاری از محققان بر این اعتقاد هستند که شخصیت فعال به آن اندازه که قبل تصور می‌شد یک ویژگی شخصیتی قوی نیست و عوامل موقعیتی می‌توانند بر آن تأثیرات زیادی داشته باشند. فرضیه اصلی پژوهش تأیید کرد که شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان تأثیر دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های Wang و همکاران [۲۳]، Guan و همکاران [۷]، Jiang [۸] همراستا بوده است. در پژوهش حاضر نقش میانجی شکوفایی در کار با سطوح بالا یا پایین شخصیت فعال برای سازگاری شغلی شناسایی شده است. مطابق با نتیجه‌ی فرضیه اصلی، استدلال می‌شود که شخصیت فعال می‌تواند منابع سازگاری شغلی افراد را افزایش دهد، که به نوبه‌ی خود، کارکنان را قادر می‌سازد به سطوح بالاتری از پتانسیل رشد شغلی دست یابند. افراد با شخصیت فعال، احتمال بیشتری برای پیشرفت در کار دارند و در نتیجه بهتر می‌توانند منابع سازگاری را در زمینه‌های کاری و شغلی توسعه دهند. شخصیت فعال شامل تغییرات سازنده و مثبت درونی است که توانمندسازهای شکوفا (مانند یادگیری) را تحریک می‌کند.

نتایج پژوهش نشان داد که شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی تأثیر دارد. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج پژوهش‌های Wang و همکاران [۲۳] و Jiang [۸] همراستا بوده است. شکوفایی، حالتی آموزنده است که نشان می‌دهد آیا افراد در مسیر رشد مثبت تحت شرایط شغلی و کاری قرار دارند یا خیر. به عبارتی آیا افراد به سمت سرزندگی و یادگیری حرکت می‌کنند یا خیر. طبق گفته‌ی Spreitzer و همکاران، مسیر رشد مثبت، که از شکوفایی و توانمندسازی‌های افراد ناشی می‌شود، اساساً یک فرایند خودسازگاری است که افراد را در دستیابی به منابع خودتنظیمی برای شکوفایی پایدار و توسعه‌ی آینده تسهیل می‌کند [۱۶]. در واقع شکوفایی ممکن است نقش مهمی در کمک به افراد در به دست آوردن منابع سازگاری شغلی برای توسعه پایدار ایفا کند. نتایج پژوهش نشان داد که شخصیت فعال بر سازگاری شغلی تأثیر دارد. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج پژوهش‌های Tolentino و همکاران [۲]، Horng [۸]، و همکاران [۲۰] همراستا بود.

جدول ۹: تأثیر متغیر شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه
شکوفایی در کار سازگاری شغلی	۰/۵۲	۵/۳۲۳	تأیید فرضیه

یافته‌های تحلیل معادلات ساختاری در جدول ۹ نشان داد که ضریب تأثیر متغیر پیش‌بین شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی برابر با ۰/۵۲ و مقدار آزمون برابر ۵/۳۲۳ شده است که بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آزمون رد شده لذا شکوفایی در کار بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.

فرضیه دوم: شخصیت فعال بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.

H_0 : شخصیت فعال بر سازگاری شغلی تأثیر ندارد.

H_1 : شخصیت فعال بر سازگاری شغلی تأثیر دارد.

جدول ۱۰: تأثیر متغیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه
شخصیت فعال سازگاری شغلی	۰/۴۲	۴/۴۵۸	تأیید فرضیه

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱۰ ضریب تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی برابر با $\beta = ۰/۴۲$ و مقدار آزمون t برابر با ۴/۴۵۸ شده است که بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین فرض صفر آزمون رد شده لذا شخصیت فعال بر سازگاری شغلی تأثیر دارد. فرضیه سوم: شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار تأثیر دارد. H_0 : شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار تأثیر ندارد. H_1 : شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار تأثیر دارد.

جدول ۱۱: تأثیر متغیر شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه
شخصیت فعال شکوفایی در محل کار	۰/۷۰	۷/۵۰۴	تأیید فرضیه

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۱۱، ضریب تأثیر متغیر پیش‌بین شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار برابر با $\beta = ۰/۷۰$ و مقدار بحرانی ضریب $t = ۷/۵۰۴$ گزارش شده است که بزرگتر از

مطابق با نتایج پژوهش با توجه به اینکه افرادی که در محیط کاری خسته هستند، اغلب سازگاری نامطلوبی مانند اختلالات شناختی، کاهش رضایت در کار و قصد ترک کار را گزارش می‌کنند و طبق نتایج، افراد تمایل دارند منابعی را که برایشان ارزش قائل هستند کنترل و حفظ کنند؛ بر این اساس پیشنهاد می‌شود مسؤولان و مدیران برنامه‌هایی در جهت بالا بردن سطح کار با آموزش به روز طراحی نموده تا بدین‌وسیله منجر به سازگاری در شغل شده و از آسیب‌های نظیر اختلالات شناختی، کاهش رضایت در کار و قصد ترک کار پیشگیری نمایند.

همچنین مطابق با نتایج پژوهش، با توجه به اینکه شخصیت فعال به توسعه‌ی مؤلفه‌های کلیدی شکوفایی در کار کمک نموده و شخصیت فعال بالاتر به طور بالقوه منجر به یادگیری بالاتر می‌شود، لذا آن دسته از کارکنان که دارای شخصیت فعال ضعیف‌تری هستند، تمایل کمتری دارند که در محل کار خود پر انرژی و شکوفا باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران با طراحی برنامه‌های انگیزشی به ارتقاء انگیزه‌ی کارکنان در جهت شکوفایی در کار و توسعه کار همت گمارند؛ چرا که افراد در این حالت، به دلیل انرژی قوی و انگیزه‌ی درونی یادگیری، احتمالاً بیشتر درگیر برنامه‌ریزی برای آینده‌ی شغلی، مسؤلیت‌پذیری شغلی خود، کاوش در خود و محیط پیرامون برای فرصت‌های شغلی و داشتن ایمان قوی به توانایی‌های خود در برخورد با موانع شغلی می‌باشند.

همواره پژوهشگران در پژوهش‌های خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند؛ در ادامه به برخی محدودیت‌های پژوهش اشاره می‌گردد: اول: این پژوهش فقط یک متغیر میانجی را برای توضیح رابطه‌ی شخصیت فعال بر سازگاری شغلی مورد بررسی قرار داده است. این احتمال وجود دارد که میانجی‌های دیگری نیز برای توضیح مکانیسم‌های این رابطه وجود داشته باشند. دوم، طراحی مقطعی این مطالعه ممکن است استنتاج‌های دقیق‌تر را در رابطه با روابط علی بین متغیرها را تحت تأثیر قرار داده باشد، اگرچه رابطه‌ی میانجی بر دیدگاه‌های نظری قوی بنا شده است [۲۴]. سوم، یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش، محدودیت ذاتی پرسش‌نامه می‌باشد؛ که ممکن است اطلاعات دقیق و کامل را به پژوهشگر انتقال ندهد.

با توجه به اینکه روش مطالعه‌ی حاضر، کمی و توصیفی-تحلیلی بوده است به محققان آتی پیشنهاد می‌شود؛ متغیرهای پژوهش را با روش تحقیق کیفی و با روند اکتشافی با موضوع عوامل مؤثر بر شخصیت فعال و سازگاری شغلی در کار در دیگر سازمان‌ها مورد بررسی قرار دهند. تحقیقات آینده می‌توانند میانجی‌های دیگری را برای تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی در نظر بگیرند و نقاط قوت این میانجی‌ها را در توضیح این تأثیر بررسی کنند. چنین میانجی‌هایی ممکن است شامل تعهد یا هویت حرفه‌ای، هوش هیجانی، انعطاف‌پذیری و سایر متغیرهای فردی باشند. در این پژوهش به برخی از سؤالات دموگرافیک پرداخته شده است. تحقیقات آینده می‌توانند اثرات بالقوه‌ی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بیشتری را بر شکوفایی و سازگاری شغلی بررسی کنند.

بدین سبب شخصیت فعال، که به تمایل نسبتاً پایدار فرد به ابتکار عمل برای تأثیرگذاری بر محیط اطراف خود اشاره دارد؛ یک عامل تعیین‌کننده برای به دست آوردن منابع سازگاری شغلی و دستیابی به نتایج سازگاری خوب در نظر گرفته می‌شود. نتایج پژوهش نشان داد که شخصیت فعال بر شکوفایی در محل کار تأثیر دارد. نتیجه‌ی این فرضیه با نتایج پژوهش‌های Jiang [۸] و Spreitzer و همکاران [۱۶] همراستا بوده است. افراد فعال، با شکل دادن به موتور شکوفایی، شرایط و فرصت‌های مثبتی را در کار ایجاد می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شخصیت فعال به طور مثبت با شکوفایی مرتبط است [۱۲]. زمانی که افراد فعال شکوفایی را به عنوان حس رشد و حرکت رو به جلو تجربه می‌کنند؛ به دنبال فرصت‌هایی برای کسب مهارت و دانش به منظور توسعه و تعدیل شغل خود هستند. هنگامی که این جهت‌گیری یادگیری با سرزندگی ترکیب شود، افراد سوخت و انرژی بیشتری را درک می‌کنند که می‌تواند به آن‌ها در تعیین اهداف شغلی، شناسایی فرصت‌های شغلی، توسعه‌ی توانایی‌های لازم برای رسیدگی به موانع شغلی و در نتیجه سازگاری با محیط‌های شغلی مختلف کمک کند.

نتیجه‌گیری

مطالعه‌ی حاضر درک نسبتاً جدیدی از فرایند شکل‌گیری سازگاری شغلی به واسطه‌ی نقش میانجی شکوفایی در کار ارائه داده است. یافته‌ها حاکی از آن بود که وقتی افراد فعال‌تر هستند، تمایل به پیشرفت بیشتری در کار دارند، که این امر توسعه‌ی سازگاری شغلی را تسهیل می‌کند. پژوهش حاضر برای مشاوران شغلی و روان‌شناسان سازمانی پیامدهای چندی به همراه دارد. نخست، مطابق با نتایج سایر پژوهش‌ها یافته‌ها نشان می‌دهد که هنگام کمک به کارکنان در توسعه و افزایش منابع سازگاری شغلی، در نظر گرفتن شخصیت فعال و احساس شکوفایی در کار با اهمیت است [۲]. به عنوان مثال، مشاوران شغلی می‌توانند با در نظر گرفتن شخصیت فعال و شکوفای کارکنان؛ میزان زمان و تلاش مورد نیاز برای برنامه‌های ارتقای سازگاری شغلی را تخمین بزنند و تصمیم بگیرند که فعالیت‌های حمایتی اضافی مورد نیاز است یا خیر. دوم: با توجه به تأثیرات مثبت شخصیت فعال و شکوفای کارکنان بر سازگاری شغلی هنگامی که سطوح شخصیت فعال و شکوفایی کاری در سازمان پایین باشد، مشاوران سازمانی می‌توانند برنامه‌ریزی‌های لازم را برای تأمین هزینه، زمان و سایر حمایت‌های مورد نیاز در جهت برنامه‌های ارتقای سازگاری شغلی کارکنان پیش‌بینی و طراحی کنند. سوم، مشاوران شغلی باید آگاه باشند که در شرایط سخت که کارکنان نه فعال هستند و نه قادر به دسترسی به کارهای چالش‌برانگیز می‌باشند، باید برنامه‌های سازمانی حمایتی در نظر گرفته شود تا باور کارکنان در جهت پیشرفت در شغل‌شان را افزایش دهد. به عنوان مثال مشاوران می‌توانند از برنامه‌های تاب‌آوری استفاده کنند، تاب‌آوری به افراد اجازه می‌دهد تا بر وقایع ناخوشایند غلبه نمایند [۱۶].

نویسندگان به شکل یکسان در نگارش مقاله نقش داشته‌اند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از کلیه‌ی پاسخگویان که در این پژوهش همکاری نمودند کمال تشکر و قدردانی را دارند.

ملاحظات اخلاقی

ندارد.

تضاد منافع

در نگارش این مقاله تضاد منافع وجود ندارد.

حمایت مالی

تمام هزینه‌های این مطالعه بر عهده‌ی نویسندگان بوده است.

سهم نویسندگان

REFERENCES

- Zacher H. Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *J Vocat Behav.* 2015;91(1):76-86. [DOI: [10.1016/j.jvb.2015.09.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003)]
- Savickas ML, Porfeli EJ. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J Vocat Behav.* 2012;80(3):661-73. [DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011)]
- Tolentino LR, Garcia PRJM, Lu VN, Restubog SLD, Bordia P, Plewa C. Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *J Vocat Behav.* 2014;84(1):39-48. [DOI: [10.1016/j.jvb.2013.11.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004)]
- Chan SH, Ma X, Kuok OM, Kong SH. The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *J Vocat Behav.* 2016;92:167-75. [DOI: [10.1016/j.jvb.2015.12.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003)]
- Ohme M, Zacher H. Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *J Vocat Behav.* 2015;87:161-70. [DOI: [10.1016/j.jvb.2015.01.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003)]
- Rossier J, Zecca G, Stauffer SD, Maggiori C, Dauwalder JP. Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *J Vocat Behav.* 2012;80(3):734-43. [DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004)]
- Guan Y, Zhou W, Ye L, Jiang P, Zhou Y. Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *J Vocat Behav.* 2015;88:230-7. [DOI: [10.1016/j.jvb.2015.04.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002)]
- Jiang Z. Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *J Employ Couns.* 2016;53(1):30-47. [DOI: [10.1002/joec.12026](https://doi.org/10.1002/joec.12026)]
- Chan SH, Mai X. The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *J Vocat Behav.* 2015;89:130-9. [DOI: [10.1016/j.jvb.2015.05.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005)]
- Hakimi I. The role of proactive personality on job engagement by mediating work meaning [in Persian]. *Posit Psychol Res.* 2020;6(2):35-48. [DOI: [10.22108/pppls.2020.122353.1915](https://doi.org/10.22108/pppls.2020.122353.1915)]
- Parker SK, Collins CG. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *J Manag.* 2010;36(3):633-62. [DOI: [10.1177/0149206308321554](https://doi.org/10.1177/0149206308321554)]
- Vermooten N, Boonzaier B, Kidd M. Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA J Ind Psychol.* 2019;45(2):1-13. [DOI: [10.4102/sajip.v45i0.1567](https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567)]
- Caniëls MC, Semeijn JH, Renders IH. Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Dev Int.* 2018;23(1):48-66. [DOI: [10.1108/CDI-11-2016-0194](https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194)]
- Hou C, Wu L, Zhijun L. Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Soc Behav Pers.* 2014;42(6):903-12. [DOI: [10.2224/sbp.2014.42.6.903](https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903)]
- Öncel L. Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *J Vocat Behav.* 2014;85(1):13-7. [DOI: [10.1016/j.jvb.2014.03.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006)]
- Spreitzer G, Sutcliffe K, Dutton J, Sonenshein S, Grant AM. A socially embedded model of thriving at work. *Organ Sci.* 2015;16(5):537-49. [DOI: [10.1287/orsc.1050.0153](https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153)]
- Porath CL, Spreitzer G, Gibson C, Garnett FG. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *J Organ Behav.* 2012;33(2):250-75. [DOI: [10.1002/job.756](https://doi.org/10.1002/job.756)]
- Golparvar M. Analysis of the role of proactive personality on the relationship between spiritual capital and transcendental spiritual well being [in Persian]. *Posit Psychol Res.* 2018;4(1):19-34. [DOI: [10.22108/pppls.2018.96482.0](https://doi.org/10.22108/pppls.2018.96482.0)]
- Han Y, Wang M, Dong L. Role conflict and the buffering effect of proactive personality among middle managers. *Soc Behav Pers.* 2014;42(3):473-86. [DOI: [10.2224/sbp.2014.42.3.473](https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.473)]
- Hong JS, Tsai CY, Yang TC, Liu CH. Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *Int J Hosp Manag.* 2016;54:25-34. [DOI: [10.1016/j.ijhm.2016.01.004](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.004)]
- Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *J Organ Behav.* 1993;14(2):103-18. [DOI: [10.1002/job.4030140202](https://doi.org/10.1002/job.4030140202)]
- Hou ZJ, Leung SA, Li X, Xu H. Career adapt-abilities scale-China form: Construction and initial validation. *J Vocat Behav.* 2012;80(3):686-91. [DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006)]
- Wang S, Mei M, Xie Y, Zhao Y, Yang F. Proactive personality as a predictor of career adaptability and career growth potential: A view from conservation of resources theory. *Front Psychol.* 2021;12:699461. [DOI: [10.3389/fpsyg.2021.699461](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461)] [PMID]
- Crant JM. Proactive behavior in organizations. *J Manag.* 2000;26(3):435-62. [DOI: [10.1177/014920630002600304](https://doi.org/10.1177/014920630002600304)]