



## Effect of psychological capital and proactive personality on training motivation and self development behavior with mediating thriving at work in the social security staff of Ahvaz

Atefe Mohamadhoseini, M.A

Industrial & Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Abdulzahra Naami, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Kioumars Beshlideh, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Sayyed Esmail Hashemi, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of psychological capital and proactive personality on training motivation and self-development with mediating thriving at work in the Social Security staff of Ahvaz. The statistical population of this study included 267 employees of Ahvaz Social Security in 2019 who were selected by convenience sampling method. The instrument used in the study were Seibert et al. Proactive Personality Scale (1999), Luthans et al. Psychological Capital Questionnaire (2007), Spreitzer et al. Thriving at Work Scale (2012), Xu Self-Development Behavior Questionnaire (2007), Noe & Wilk Training Motivation Questionnaire (1993), and Xiao Training Transfer Questionnaire (1996). Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) using SPSS and AMOS. Results showed that proposed model fit the data properly. Results also showed that direct effect of proactive personality and psychological capital to thriving at work were significant. In addition, the direct effect of thriving at work at self-development behavior and training motivation were significant. ( $p < 0.0001$ ). The results of indirect pathways showed that proactive personality has a positive effect on training motivation and self-development behavior through thriving at work. But the paths of psychological capital to self-development behavior and training motivation through thriving at work were not significant ( $p < 0.05$ ). Thus, supervisors and managers can encourage their employees to be proactive and innovative in order to increase the positive consequences of individual and organizational thriving.

**Keywords:** proactive personality, psychological capital, self-development behaviors, training motivation, Social Security staff

## تأثیر سرمایه‌های روانشناختی و شخصیت پویا بر انگیزه آموزش و رفتار خودتوسعه‌ای با میانجی‌گری سرزندگی در کار در کارکنان بیمه تأمین اجتماعی اهواز

عاطفه محمدحسینی

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

\*عبدالزهرا نعامی

استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

کیومرث بشلیده

استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

سید اسماعیل هاشمی

استاد گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سرمایه‌های روانشناختی و شخصیت پویا بر انگیزه آموزش و رفتار خودتوسعه‌ای با میانجی‌گری سرزندگی در کار در کارکنان بیمه تأمین اجتماعی اهواز بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۶۷ نفر از کارکنان بیمه تأمین اجتماعی اهواز در سال ۱۳۹۸ بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مقیاس شخصیت پویا (Seibert et al. (1999)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی (Luthans et al. (2007)، مقیاس سرزندگی در کار (Spreitzer et al. (2012)، پرسشنامه رفتار خود توسعه‌خوکیو (Xu (2007) و پرسشنامه انگیزه آموزش (1993) Noe & Wilk جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها با کمک روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام شد. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بود یافته‌ها حاکی از آن بود که اثر مستقیم شخصیت پویا و سرمایه‌های روانشناختی بر سرزندگی در کار مثبت و معنادار بود. علاوه بر آن اثر مستقیم سرزندگی در کار به رفتار خود توسعه‌ای و انگیزه آموزش نیز مثبت و معنادار بود. ( $p < 0.0001$ ). نتایج مسیرهای غیرمستقیم نشان داد که شخصیت پویا از طریق سرزندگی در کار بر انگیزه آموزش و رفتار خود توسعه‌ای اثر مثبت دارند. اما مسیرهای سرمایه روان‌شناختی به رفتار خود توسعه‌ای و انگیزه آموزش از طریق سرزندگی در کار معنی‌دار نبودند. ( $p < 0.05$ ). بنابراین سرپرستان و مدیران کارکنان می‌توانند کارکنان خود را به پویایی و نوآوری تشویق کنند تا از این طریق پیامدهای مثبت سرزندگی فردی و سازمان افزایش یابد.

**واژه‌های کلیدی:** شخصیت پویا، سرمایه روانشناختی، رفتار خودتوسعه‌ای، انگیزه آموزش، کارکنان بیمه تأمین اجتماعی

## مقدمه

behavior) و انگیزه آموزش (training motivation) به‌عنوان پیامدهای سرزندگی در کار در نظر گرفته شده است.

یکی از متغیرهایی که به‌عنوان پیشایندهای سرزندگی در کار مطرح است، شخصیت پویا است. شخصیت پویا شخصیتی است که خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها می‌سازد و باعث تغییرات مؤثر می‌شود. افراد دارای شخصیت پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌های مناسب را شناسایی و بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود خلاقیت بروز می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی‌داری در محیط ایجاد نکنند، آن فعالیت را ادامه می‌دهند. شخصیت پویا و سرزندگی به‌طور کلی با هم همبستگی مثبت دارند (Porath et al., 2012). مطابق با رویکرد شخصیت پویا، افراد پویا بیشتر دنبال فرصت‌هایی برای بهبود خود (Parker, Williams, & Turner, 2006) از جمله مهارت‌های یادگیری یا دستیابی به آموزش می‌باشند (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999).

یکی دیگر از متغیرهایی که به‌عنوان پیشایندهای سرزندگی در کار مطرح است، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت رشدپذیر است که شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری می‌باشد (Luthans, Avolio, Avey, & Normans, 2007).

(Paterson, Luthans, & Jeung, 2014) خاطر نشان کردند که مطابق با رویکرد سرمایه‌های روان‌شناختی، کارکنان دارای سرمایه روان‌شناختی بالاتر، اعتماد به نفس بیشتری در انجام موفقیت‌آمیز وظایف کاری دارند. آن‌ها در مواجهه با مشکلات و ادامه عملکرد سازمانی باثبات‌تر هستند. هر چه سطح سرمایه روان‌شناختی افراد بالاتر باشد، آن‌ها برای ابراز عقاید خود و به اشتراک‌گذاری دانش با اعضای دیگر تمایل بیشتری دارند و رفتار یادگیری بیشتری از خود نشان می‌دهند. (Li, 2018) معتقد است که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند بر رفتار کاری افراد تأثیر بگذارد.

یکی از متغیرهایی که به‌عنوان پیامد سرزندگی در کار مطرح است، رفتار خودتوسعه‌ای است. توسعه خود شامل رفتارهای داوطلبانه کارکنان به منظور بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایشان می‌باشد. ویژگی چنین رفتاری این است که یادگیری مجموع جدیدی از مهارت‌ها به منظور توسعه دامنه

ما در جهانی زندگی می‌کنیم که با سرعت در حال تغییر است. شرکت‌ها برای ادامه رقابت مجبورند به سرعت با تغییرات سازگار شوند. نگهداشتن نیروی کاری سرزنده که برای رشد و توسعه انرژی لازم را دارد برای شرکت‌ها اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است (Prem, Ohly, Kubicek, & Korunka, 2017). کارمندان سرزنده در حین انجام کار خود منابع جدیدی مانند دانش، معنا و روابط اجتماعی قوی ایجاد می‌کنند. در نتیجه، سرزندگی در کار همزمان با بهبود سلامت کارکنان به عملکرد کمک می‌کند (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012). سرزندگی نشان‌دهنده بالندگی مستمر و تبدیل شدن به جای ماندن در یک حالت ثابت می‌باشد، به‌طور خلاصه، سرزندگی درگیری‌های فعال و تعامل عمده در روند رشد شخصی است (Reef, 1989, cited in Spreitzer & Porath, 2012). محققان سرزندگی در کار را به‌عنوان یک وضعیت روانی مثبت تعریف کردند که با احساس مشترک نشاط (vitality) و یادگیری (learning) همراه است. در واقع کارکنان سرزنده رشد شخصی را با احساس انرژی و زنده بودن (یعنی نشاط) و با داشتن احساس مستمر کسب و استفاده از دانش (یعنی یادگیری) تجربه می‌کنند (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005; Kleine, Rudolph, & Zacher, 2019).

(Porath et al., 2012) تأکید دارند که نشاط و یادگیری کارکنان هر دو باید بالا باشد تا بالاترین سطح سرزندگی در کار را تجربه کنند. به‌عنوان مثال، کارمندی که در یک مرکز تماس مشغول به کار است، زمانی که نیاز مشتری‌های خود را رفع می‌کند، احساس نشاط می‌کند اما مطالب جدیدی را یاد نمی‌گیرد یا هیچ فرصتی برای پیشرفت ندارد بلکه حداقل پیشرفت را در کار خود تجربه می‌کند.

سرزندگی در کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی بشر و به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر مجموعه زندگی انسان دارد در نتیجه ذهن انسان را همیشه به خود مشغول کرده است. لذا در این پژوهش شخصیت پویا (proactive personality) و سرمایه روانشناختی (psychological capital) به‌عنوان پیشایندهای سرزندگی در کار و رفتار خودتوسعه‌ای (self-development)

یادگیری نیز در سطح بالاتری قرار دارند. (Porath et al. (2012). در پژوهش خود دریافتند سرزندگی در کار با شخصیت پویا، عاطفه مثبت و منفی، عملکرد شغلی و جهت‌گیری هدف یادگیری تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. Truxillo, McCune, Bertolino, & Fraccaroli (2012) در پژوهش‌های خود دریافتند که کارکنانی که از نظر شخصیت پویا در سطح پایین‌تری قرار دارند، در محیط کار نشاط و سرزندگی پایین‌تری را تجربه می‌کنند. (Rozkwitalska & Basinska (2016). در پژوهشی بیان کردند که افرادی که دارای سرمایه‌های روان‌شناختی هستند، احساسات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و این سبب افزایش نشاط در آن‌ها می‌شود. هم‌چنین، نگرش مثبت در سبب انگیزه برای یادگیری افراد می‌شود. در نتیجه، سرمایه‌های روان‌شناختی با سرزندگی در کار تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. (Boyd (2015), Basinska (2017) و Li (2018) در پژوهشی‌های جداگانه نیز بیان کردند که سرمایه‌های روان‌شناختی به علت تأثیر مثبتی که بر سرزندگی در کار دارد، پیشایندهای مهمی برای سرزندگی در کار می‌باشد و با آن تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. (Shan (2016). در پژوهشی بیان کرد که سرزندگی در محل کار با رفتار خود توسعه‌ای، پیشرفت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. (Paterson et al. (2014). در پژوهشی بیان کردند که بین سرمایه‌های روان‌شناختی و حمایت سرپرست با سرزندگی در کار و هم‌چنین بین سرزندگی در کار با عملکرد شغلی و رفتار خود توسعه‌ای تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Reinhold, Gegenfurtner, & Lewalter (2018) در پژوهشی نشان دادند که حمایت سرپرست قوی‌ترین پیش‌بین برای انگیزه آموزش و بازخورد قوی‌ترین پیش‌بین برای انتقال آموزش بود. (Taqvifar, Rahimian, & Najafi (2015) و Khorasani, Shams Morekani, & Mokhtari (2017) در پژوهش خود نیز بیان کردند که انگیزه، خودکارآمدی و آمادگی یادگیرنده، از جمله عوامل مؤثر در انتقال آموزش می‌باشند.

سرزندگی در کار طی سال‌های اخیر مورد توجه محققان بسیاری قرار گرفته است. تحقیقات (Porath et al. (2012) نشان می‌دهد که افراد دارای عزت نفس پایین تمایل دارند، نتایج منفی را به نارسایی شخصی نسبت دهند که این امر مانع

مشارکت در سازمان انجام می‌گیرد. به عبارت دیگر شامل اقدامات اختیاری افراد برای گسترش مهارت‌های مرتبط با کار و دانش خود، از جمله ثبت‌نام داوطلبانه در دوره‌های آموزشی، شرکت در همایش‌ها و هم‌چنین مطالعه غیررسمی است (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005).

متغیر دیگری که به عنوان پیامد سرزندگی در کار مطرح است، انگیزه آموزش است. اگرچه بسیاری از متغیرها ممکن است در اثربخشی آموزش و تلاش برای بالندگی کارکنان تأثیر بگذارد، اما به نظر می‌رسد، خصوصیات آموزشی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. خصوصیات آموزشی ویژه‌ای وجود دارد که پیش‌شرط‌های اساسی برای یادگیری است. برای مثال انگیزه آموزش (Goldstein & Ford, 2002)، از جمله عوامل فردی می‌باشد که در آموزش کارکنان مؤثر است. انگیزه را می‌توان فرآیندهایی دانست که شدت، جهت و دوام تلاش فرد برای رسیدن به یک هدف را نشان می‌دهد (Tafvelin & Stenling, 2020). انگیزه آموزش در واقع تلاشی است که کارآموزان در فعالیت‌های بهبود یادگیری محور قبل، حین و بعد از آموزش اعمال می‌کنند (Burke & Hutchins, 2007). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد، تفاوت در میزان انگیزه آموزش در بین کارآموزان مختلف وجود دارد و این با موفقیت کارآموزان در برنامه آموزش بعدی ارتباط دارد (Goldstein & Ford, 2002).

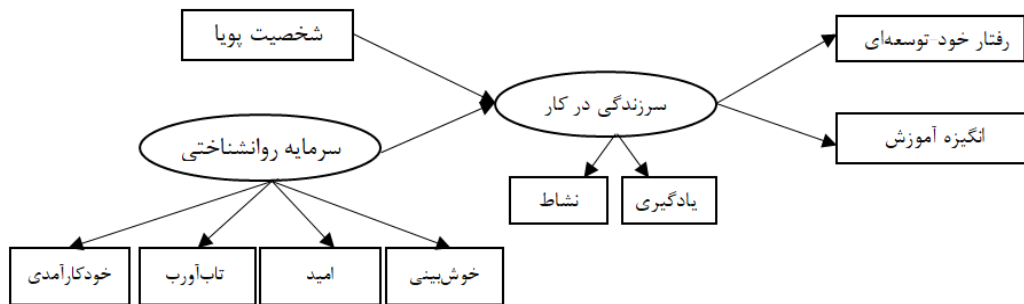
(Jiang (2017) در پژوهشی دریافت که شخصیت پویا پیشایندهای مناسبی برای سرزندگی در کار می‌باشد. هم‌چنین بیان کردند که اثر سرزندگی در کار در رابطه بین سازگاری شغلی و افرادی که از نظر پویایی در سطح پایین‌تری قرار دارند، قوی‌تر از اثر آن در رابطه بین سازگاری شغلی و افرادی است که از نظر پویایی در سطح بالایی قرار دارند. (Mushtaq, Abid, Sarwar, & Ahmed (2017) در پژوهشی دریافتند نزاکت در محل کار، شخصیت پویا، ادراک منصفانه، حمایت سازمانی ادراک‌شده و حمایت از سرپرست تأثیر مثبت و معنی‌داری با سرزندگی در کار دارند و بنابراین پیشایندهای مناسبی برای سرزندگی در کار هستند. (Li, Fay, Frese, Harms, & Gao (2014) در پژوهش خود در ارتباط با رابطه متقابل بین شخصیت‌های پویا و ویژگی‌های کاری دریافتند که افرادی که از نظر پویایی در سطح بالاتری هستند، از نظر جهت‌گیری

با پیشایندهای شخصیتی و پیامدهای آموزشی در کارکنان بیمه تأمین اجتماعی اهواز انجام شد.

### فرضیه‌های پژوهش

۱. شخصیت پویا بر سرزندگی در کار اثر مثبت مستقیم دارد.
۲. سرمایه روانشناختی بر سرزندگی در کار اثر مثبت مستقیم دارد.
۳. سرزندگی در کار بر رفتار خود توسعه‌ای اثر مثبت مستقیم دارد.
۴. سرزندگی در کار بر انگیزه آموزش اثر مثبت مستقیم دارد.
۵. شخصیت پویا از طریق سرزندگی در کار بر رفتار خود توسعه‌ای اثر غیرمستقیم دارد.
۶. شخصیت پویا از طریق سرزندگی در کار بر انگیزه آموزش اثر غیرمستقیم دارد.
۷. سرمایه روانشناختی از طریق سرزندگی در کار بر رفتار خود توسعه‌ای اثر غیرمستقیم دارد.
۸. سرمایه روانشناختی از طریق سرزندگی در کار بر انگیزه آموزش اثر غیرمستقیم دارد.

یادگیری و سرزندگی آن‌ها می‌شود؛ درحالی‌که افراد دارای عزت نفس بالاتر، بیشتر احتمال دارد که سرزندگی در کار را تجربه کنند. لذا شخصیت پویا با سرزندگی در کار مرتبط است. مطالعات اخیر نیز توسط Paterson et al. (2014) نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی پیش‌بین سرزندگی در کار است. بنابراین اگر افراد به نشاط و یادگیری در کارشان توجه کنند، می‌توانند خودتنظیمی برای عملکرد مداوم در طول زمان را داشته باشند و فرسودگی بالقوه را کم کنند. لذا با توجه به نتایج یافته‌های محققان قبلی و اهمیت سازه سرزندگی در کار و تأثیری که بر پیامدهای شخصی، شغلی و سازمانی دارد و همچنین شکاف پژوهشی بزرگی که در زمینه سرزندگی در کار در کشورمان دیده می‌شود، این پژوهش به دنبال آن است که برخی از مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای مهم سرزندگی در کار را مورد بررسی قرار دهد؛ تا ضمن اغنای پیشینه نظری و پژوهشی پیرامون این سازه و دیگر سازه‌های مطرح‌شده در الگوی پیشنهادی، بستر مناسب‌تری جهت پژوهش‌های آتی در این حوزه فراهم آید. لذا این پژوهش با هدف بررسی برازش یک مدل پیشنهادی از میانجی‌گری سرزندگی در کار در رابطه



شکل ۱. الگوی این پژوهش (پیشایندها و پیامدهای سرزندگی در کار)

۱۹۴ نفر مرد و ۷۳ نفر زن بودند. ۴/۹ درصد شرکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم، ۶۷/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۷/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. ۳۰/۳ درصد از شرکت‌کنندگان در گستره سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۹/۷ درصد در گستره سنی ۳۱-۴۰ سال، ۲۵/۰۸ درصد در گستره سنی ۴۱-۵۰ سال و ۴/۱ درصد در گستره سنی ۵۱-۶۰ سال بودند.

### روش پژوهش

#### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح این پژوهش، طرح همبستگی از طریق الگوی تحلیل مسیر بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان مشغول به کار بیمه تأمین اجتماعی اهواز در سال ۱۳۹۸ بوده که از میان ۵۳۰ نفر کارکنان این سازمان ۳۳۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس برای جامعه نمونه پژوهش انتخاب گردید. در نهایت ۲۶۷ پرسشنامه قابل تحلیل شد. از ۲۶۷ شرکت‌کننده پژوهش،

## ابزار سنجش

**مقیاس شخصیت پویا (Scale Proactive Personality):** این مقیاس توسط Seibert et al. (1999) ساخته شده که شامل ۱۰ ماده بوده که از مقیاس اصلی ۱۷ آیتی (Bateman (1993) & Crant مشتق شده است. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. یک نمونه از سؤالات شامل «من همیشه به دنبال راه‌های جدید برای بهبود زندگی‌ام می‌باشم» می‌باشد. سازندگان این مقیاس پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کردند. (1993) Bateman & Crant ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه نمودند. (2018) Zaeri & Khaje ضریب پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ و روایی قابل قبولی برای آن گزارش کردند. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۶۷ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 محاسبه شدند (IFI = ۰/۹۳, CFI = ۰/۹۳, RMSEA = ۰/۰۷) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بود.

**پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital Questionnaire):** این پرسشنامه توسط Luthans et al. (2007) ساخته شده که شامل ۲۴ ماده است و چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در این پرسشنامه دو سؤال ۱۳ و ۲۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. یک نمونه از سؤالات شامل «من فکر می‌کنم روش‌های زیادی برای هر مشکل وجود دارد.» می‌باشد. سازندگان این پرسشنامه ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ از ۰/۸۹ تا ۰/۸۸ گزارش کردند. (2015) Hazbeh Khah پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه نمودند. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و امید به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۷۰، ۰/۸۵ و ۰/۸۴ و ضریب پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد. هم‌چنین ضریب پایایی به روش تنصیف برای هرکدام از خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۶۷، ۰/۸۰ و ۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۴

به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 محاسبه شدند (IFI = ۰/۹۰, RMSEA = ۰/۰۶, CFI = ۰/۹۰) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بود.

**مقیاس سرزندگی در کار (Thriving at Work Scale):** این مقیاس توسط Spreitzer, Porath, & Gibson (2012) ساخته شده که شامل ۱۰ ماده است و دو مؤلفه یادگیری و نشاط را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. دو سؤال ۴ و ۸ مقیاس به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. یک نمونه از سؤالات شامل «دائماً در حال به‌روز کردن اطلاعات خود می‌باشم.» می‌باشد. سازندگان این مقیاس ضریب پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه کردند. Hashemi, & Khajepour (2019) Beshlideh در پژوهش خود پایایی یادگیری، نشاط و کل مقیاس را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۶ و ۰/۸۶ و به روش تنصیف ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ گزارش کردند. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های یادگیری و نشاط به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ و برای کل مقیاس ۰/۹۱ و هم‌چنین ضریب پایایی به روش تنصیف برای خرده‌مقیاس‌ها یادشده به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۳ و برای کل مقیاس ۰/۷۵ محاسبه شد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 محاسبه شدند (IFI = ۰/۹۳, CFI = ۰/۹۳, RMSEA = ۰/۰۸) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بود.

**پرسشنامه رفتار خود توسعه‌ای (Self-Development Behavior Questionnaire):** این پرسشنامه توسط Xu (2007) ساخته شده که شامل ۱۵ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. یک نمونه از سؤالات شامل «من داوطلبانه در جلسات آموزشی حتی اگر در ساعت کاری نباشند، شرکت می‌کنم.» می‌باشد. سازندگان این پرسشنامه میانگین همبستگی درونی گویه‌ها را ۰/۷۵ و ضریب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش نمودند.

چه تمام‌تر به سؤالات پاسخ بگویند. به علت مشغله کاری کارکنان و لزوم دقت در پاسخگویی به سؤالات، پرسشنامه‌ها یک روز بعد از کارکنان تحویل گرفته شد. از مجموع ۳۳۰ پرسشنامه اجرا شده در نهایت ۳۱۰ پرسشنامه بازگردانده شد که بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص و هم‌چنین داده‌های پرت، ۲۶۷ پرسشنامه قابل تحلیل شد (نرخ بازگشت پرسشنامه ۰/۸۰ درصد بود). مطابق با پیشنهاد Nebtler, Chow & Stevens (1984, cited in Hooman, 2005) برای بررسی فرضیه‌ها در شیوه‌الگوی معادلات ساختاری باید به ازای هر متغیر حداقل ۱۵ نفر در نظر گرفته شود. بنابراین تعداد ۲۶۷ نفر برای آزمودن فرضیه‌ها و هم‌چنین اعتباریابی در این پژوهش قابل قبول می‌باشد. در این پژوهش تحلیل داده‌ها با کمک روش ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 و AMOS-24 انجام شد.

#### یافته‌ها

الگوی پیشنهادی در این پژوهش شامل شخصیت پویا و سرمایه روانشناختی به‌عنوان پیشایندهای سرزندگی در کار و رفتار خودتوسعه‌ای و انگیزه آموزش به‌عنوان پیامدهای سرزندگی در کار می‌باشد. بر اساس نتایج ضرایب همبستگی، تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار شدند. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. قبل از تحلیل داده‌های برای اطمینان از این‌که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، پیش فرض بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفت و تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد. برای متغیر رفتار خود توسعه‌ای، آماره تحمل (و عامل تورم واریانس) به ترتیب برای متغیرهای شخصیت پویا ۰/۴۸ (۲/۰۶)، سرمایه روان‌شناختی ۰/۳۹ (۲/۵۵)، سرزندگی در کار ۰/۳۷ (۲/۶۸) و انگیزه آموزش ۰/۷۴ (۱/۳۴) به‌دست‌آمد. ارزش‌های تحمل به‌دست‌آمده برای متغیرها، بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها می‌باشند. هم‌چنین، مقدار عامل تورم واریانس به‌دست‌آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ می‌باشد و این نشان می‌دهد که بین متغیرها هم‌خطی

Parnoon, Naami, Hashemi, Beshlideh and Parnoon (2017) نیز ضرر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۲ گزارش کرد. هم‌چنین روایی این پرسشنامه را به روش همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق‌ساخته ۰/۵۷ محاسبه کرد که معنی‌دار بود. ( $P > 0/001$ ). در این پژوهش ضریب پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۰ محاسبه شدند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 محاسبه شدند ( $CFI = 0/91$ ,  $JFI = 0/91$ ,  $RMSEA = 0/08$ ) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بود.

#### پرسشنامه انگیزه آموزش ( Training Motivation Questionnaire)

این پرسشنامه توسط (Noe & Wilk (1993) ساخته شده که شامل ۶ ماده می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. یک نمونه از سؤالات شامل «من برنامه آموزشی را یک فعالیت مفید می‌دانم.» می‌باشد. (Rasool, Bashir and Nasir (2015) نیز پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش نمودند. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران به منظور استفاده در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه انگیزه آموزش از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۴ به‌دست‌آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-24 محاسبه شدند ( $JFI = 0/98$ ,  $CFI = 0/98$ ,  $RMSEA = 0/06$ ) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه بود.

#### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از انجام هماهنگی‌های لازم با دانشگاه و واحد تحقیقات و منابع انسانی سازمان، اجرای پژوهش در سازمان تأیید شد. ابتدا اهداف پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات و حق و حقوق شرکت‌کنندگان را برای کارکنانی که به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده بودند، توضیح داده شد و سپس پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار داده شد و از آن‌ها خواسته شد که با دقت هر

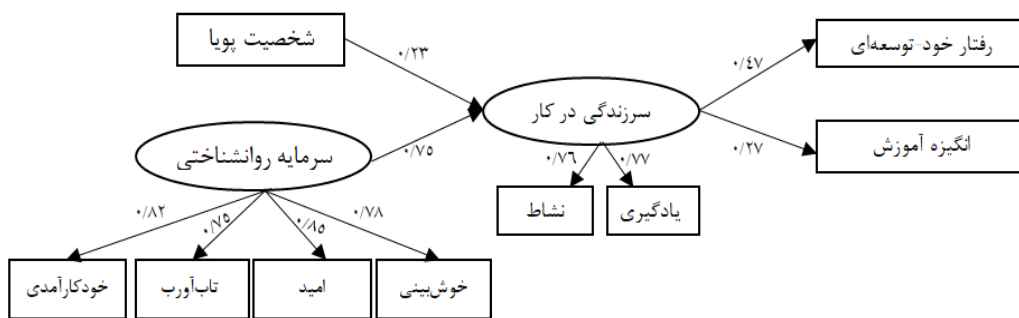
چندگانه وجود ندارد. شاخص‌های برازندگی الگوی این پژوهش در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازش	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی این پژوهش	۶۹/۷۶	۲۵	۲/۷۹	۰/۹۴	۰/۸۹	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۸

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی الگوی این پژوهش، شامل مجذور کای (X<sup>2</sup>) برابر با ۶۹/۷۶، درجه آزادی (df) برابر با ۲۵، نسبت مجذور کای نسبی (X<sup>2</sup>/df) برابر با ۲/۷۹، شاخص‌های برازندگی فزاینده (IFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI) برابر با ۰/۸۹، شاخص تاکر-لویز

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازندگی الگوی این پژوهش، شامل مجذور کای (X<sup>2</sup>) برابر با ۶۹/۷۶، درجه آزادی (df) برابر با ۲۵، نسبت مجذور کای نسبی (X<sup>2</sup>/df) برابر با ۲/۷۹، شاخص‌های برازندگی فزاینده (IFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI) برابر با ۰/۸۹، شاخص تاکر-لویز



شکل ۲. الگو به همراه ضرایب مسیر

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در روابط مستقیم

مسیر	اثر مستقیم	سطح معنی‌داری
شخصیت پویا ← سرزندگی در کار	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱
سرمایه روانشناختی ← سرزندگی در کار	۰/۷۵	۰/۰۰۰۱
سرزندگی در کار ← رفتار خود توسعه‌های	۰/۴۷	۰/۰۰۰۱
سرزندگی در کار ← انگیزه آموزش	۰/۲۷	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، ضرایب مسیره‌های شخصیت پویا به سرزندگی در کار ( $\beta = 0.23$ ,  $p = 0.0001$ )، سرمایه روانشناختی به سرزندگی در کار ( $\beta = 0.75$ ,  $p = 0.0001$ )، سرزندگی در کار به رفتار خود توسعه‌های ( $\beta = 0.47$ ,  $p = 0.0001$ )، سرزندگی در کار به انگیزه آموزش ( $\beta = -0.27$ ,  $p = 0.0001$ )، معنی‌دار می‌باشد. بنابراین ضرایب مسیر تمامی متغیرها معنی‌دار شد بر این اساس تمام فرضیه‌های مستقیم (۱ تا ۴) در

سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار بوده و تأیید شدند. یک فرض زیربنایی الگوی این پژوهش، وجود مسیره‌های واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ در AMOS استفاده شد. نتایج بوت استرپ برای مسیره‌های واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج بوت-استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای

مسیر	اثر غیرمستقیم	سطح معنی‌داری
شخصیت پویا ← سرزندگی در کار ← رفتار خودتوسعه‌ای	۰/۳۲	۰/۰۲
شخصیت پویا ← سرزندگی در کار ← انگیزه آموزش	۰/۱۰	۰/۰۰۶
سرمایه روانشناختی ← سرزندگی در کار ← رفتار خودتوسعه‌ای	۰/۴۸	۰/۴
سرمایه روانشناختی ← سرزندگی در کار ← انگیزه آموزش	۰/۳۲	۰/۱

هم‌چنین، شخصیت پویا پیش‌بینی‌کننده نوآوری است که نشان‌دهنده یک رویکرد فعال برای یادگیری و شرکت فعالانه در برنامه‌های آموزشی می‌باشد (Carmeli & Spreitzer, 2009). آن‌ها خواسته‌های شغلی را به‌عنوان یک چالش در نظر می‌گیرند که این چالش‌ها به نوبه خود نشاط را تحریک می‌کنند (Greenglass & Fiksenbaum, 2009). پیشینه مربوط به رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی با جنبه‌های شناختی مربوط به شادی و نشاط مرتبط می‌باشد (Porath et al., 2012). در نتیجه شخصیت پویا با هر دو بُعد سرزندگی در کار (یادگیری و نشاط) تأثیر دارد.

به علاوه، کارکنان زمانی سرزندگی را تجربه می‌کنند که به توانایی خود در تسلط بر کارهای مختلف (خودکارآمدی) اعتماد به نفس داشته باشند، در هنگام پیگیری اهداف استقامت داشته باشند (امید)، نسبت به موفقیت فعلی و آینده (خوش‌بینی) نظر مثبتی داشته باشند و در برابر مشکلات مقاومت کرده تا به موفقیت دست بیابند (تاب‌آوری) (Kleine et al., 2019). تاب‌آوری در سازمان می‌تواند توانایی یادگیری را بهبود ببخشد و چالش‌ها را برطرف سازد. بنابراین ابعاد سرمایه روان‌شناختی کارکنان در بُعد یادگیری سرزندگی در کار تأثیر دارند. علاوه بر این، افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا عواطف مثبتی بیشتری تجربه می‌کنند. افراد با سطح بالاتر سرمایه روان‌شناختی در تعامل با کار خود پرنرژی‌تر هستند و تمایل زیادی برای یادگیری دارند. بنابراین سرمایه روان‌شناختی در بُعد نشاط سرزندگی در کار تأثیر مثبتی دارد (Li, 2018). همچنین اگر این افراد در طول فعالیت‌های کاری خود با مشکلاتی روبرو شوند، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین، بیشتر از افراد با سطح سرمایه روان‌شناختی پایین، یادگیری را تجربه می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی با سرزندگی در کار

با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول ۳ سطح معنی‌داری برای متغیر سرزندگی در کار به‌عنوان متغیر میانجی بین شخصیت پویا و رفتار خودتوسعه و بین شخصیت پویا و انگیزه آموزش معنی‌دار است. بنابراین فرضیه‌های ۵ و ۶ تأیید شدند ( $p < 0/05$ ). اما برای متغیر سرزندگی در کار به‌عنوان متغیر میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار خودتوسعه و بین سرمایه روان‌شناختی و انگیزه آموزش معنی‌دار نیست. لذا فرضیه‌های ۷ و ۸ تأیید نشدند ( $p < 0/05$ ).

#### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی برازش یک مدل ساختاری از میانجی‌گری سرزندگی در کار در رابطه با پیشایندهای شخصیتی و پیامدهای آموزشی صورت گرفت. نتایج حاکی از برازش بسیار خوب الگوی پیشنهادی پژوهش با داده‌ها بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش نشان داد که تأثیر مثبت شخصیت پویا بر سرزندگی در کار، سرمایه روان‌شناختی بر سرزندگی در کار، سرزندگی در کار بر رفتار خودتوسعه‌ای و سرزندگی در کار بر انگیزه آموزش مورد تأیید قرار گرفت و این تأثیرگذاری معنی‌داری بود. این نتیجه با یافته‌های (Basinska (2017), Jiang (2017), Mushtaq et al. (2017), Li (2018), Rozkwitalska & Basinska (2016), Shan (2016) و Reinhold et al. (2018) همسو می‌باشد.

افراد پویا تمایل به نشان دادن رفتارهایی دارند که احتمال سرزندگی آن‌ها در کار را بیشتر می‌کند. این افراد در هنگام برخورداری از درجه استقلال بالاتری در محل کار، عملکرد بهتری دارند (Alikaj, Ning, & Wu, 2020). به علاوه یک تمایل نسبتاً پایدار برای انجام اقداماتی جهت تأثیرگذاری بر محیط کاری خود هستند (Bateman & Crant, 1993).



تأثیر مثبتی دارد (Kleine et al., 2019).

مطابق با نظریه خودتعیینی<sup>۱</sup> (Ryan & Deci, 2000)، افراد سرزنده برای انجام دادن وظایف خود زمان و تلاش بیشتری صرف می‌کنند، بیشتر به رفتارهای خود توسعه‌ای می‌پردازند و جهت ارتقا تبحر و تکمیل وظایف خود مسئولیت بیشتری را قبول می‌کنند. هم‌چنین مطابق با نظریه شناخت اجتماعی<sup>۲</sup> (Bandura, 2001) افراد در تنظیم رفتار خویش از طریق انتظارات بازده، اعمالی را انتخاب می‌کنند که موجب تولید بازده‌های مثبت می‌شود. بنابراین هنگامی که افراد این حس را دارند که از طریق یادگیری در محل کار پیشرفت می‌کنند، احتمالاً به دنبال فرصت‌هایی برای کسب دانش و مهارت‌های اضافی برای پیشرفت بیشتر حرفه خود هستند. (Porath et al., 2012). لذا افراد سرزنده تمایل بیشتری به یادگیری شیوه کار جدید و نوآورانه دارند. در فرایند یادگیری، شور و شوق فرد با سرعت مداوم افزایش می‌یابد و آن‌ها برای تقویت یادگیری و نشاط خود، رفتار خود توسعه‌ای را انجام می‌دهند.

افراد سرزنده، پویا هستند و برای رسیدن به اهداف خود سرسختانه تلاش می‌کنند. زمانی که افراد احساس نشاط می‌کنند، انرژی و انگیزه بیشتری برای یادگیری‌های جدید دارند. در واقع حالات عاطفی مثبت، تفکر شناختی افراد و انگیزه آن‌ها را جهت آموزش و یادگیری‌های جدید افزایش می‌دهد. تحقیقات نشان داده است که میزان برانگیختگی که سرزندگی و به‌ویژه نشاط در افراد ایجاد می‌کند، در انگیزه افراد مؤثر می‌باشد (Spreitzer et al., 2012).

بر اساس نتایج حاصل‌شده در این پژوهش سرزندگی در کار در رابطه بین شخصیت پویا و رفتار خود توسعه‌ای نقش میانجی دارد. از این رو، فرضیه پنجم تأیید شد. تحقیقات نشان می‌دهد که افراد با شخصیتی پویا انگیزه بیشتری برای ایجاد تغییرات، حل فعالانه مشکلات دارند و به دنبال فرصت‌هایی هستند که امکان سرزندگی در کار را برای آن‌ها فراهم می‌کند (Allen, Weeks, & Moffitt, 2005). هم‌چنین، تمرکز وظیفه، اکتشاف و ارتباط محتاطانه از عوامل ایجادکننده سرزندگی در افراد می‌باشد (Den Hartog & Belschak, 2012). به‌طور خاص، افراد پویا احتمالاً با انتخاب، تغییر و معنا دادن به

وظایف، کاوش فرصت‌ها برای رشد و تغییر منابع اجتماعی، تغییراتی در محیط اطراف خود اعمال می‌کنند (Parker & Ohly, 2008). کسب دانش و مهارت‌های جدید در محل کار از نظر توسعه سرمایه انسانی کارمندان بسیار ارزشمند به‌نظر می‌رسد. کارمندانی که یادگیری را تجربه می‌کنند و هم‌زمان در زندگی احساس انرژی دارند، به احتمال زیاد محیط کار خود را حامی پیشرفت خود و پیشبرد اهداف خود می‌دانند که در نتیجه این افراد رفتارهای خود توسعه‌ای بیشتری را از خود بروز می‌دهند (Jiang, 2017). هم‌چنین (Porath et al., 2012) بیان کردند که سرزندگی در کار انگیزه‌دهنده و پشتیبان بروز رفتار خود توسعه‌ای می‌باشد. کارکنانی که از سرزندگی در کار برخوردار هستند، در محل کار مصمم‌تر هستند که باعث می‌شود تلاش بیشتری در جهت انجام رفتارهای خود توسعه‌ای از خود نشان دهند (Spreitzer et al., 2005).

از این گذشته، نتایج این پژوهش نشان داد که سرزندگی در کار در رابطه بین شخصیت پویا و انگیزه آموزش نقش میانجی دارد. از این رو، فرضیه ششم تأیید می‌شود. زمانی که کارکنان مستمراً در حال یادگیری هستند و این یادگیری سبب سرزندگی و توانمندی هر چه بیشتر آن‌ها می‌شود، تمایل دارند این یادگیری تکرار شود و انگیزه آن‌ها جهت آموزش‌های جدید بیشتر می‌شود. وقتی کارکنان از شخصیتی پویا برخوردار هستند، تمایل دارند برای یادگیری‌های جدید بسیار با انگیزه باشند (Parker et al., 2006). طبق گفته‌های (Porath et al., 2012)، تمایل افراد پویا برای شروع و حفظ اقدامات جهت تأثیرگذاری بر محیط خود، عامل مهمی در ایجاد سرزندگی در افراد است. آن‌ها معتقدند که افراد پویا می‌توانند منابع زیادی جهت ایجاد و حفظ سرزندگی در خود ایجاد کنند، زیرا افراد سرزنده احتمالاً می‌توانند تغییرات سازنده عمده بیشتری را آغاز کنند. افراد سرزنده، فرصت‌های بهبود خود مانند پیشرفت مهارت از طریق آموزش و یادگیری را شناسایی کنند. آن‌ها اظهار می‌کنند که این فعالیت‌ها باعث می‌شود افراد برای هماهنگ شدن بیشتر با محیط، انگیزه آموزش بالاتری داشته باشند. هم‌چنین آن‌ها به‌صورت فعال خود را در موقعیت‌های یادگیری و آموزش قرار می‌دهند تا بتوانند از این طریق سرزندگی در کار را هر چه

استفاده گردید، این امکان وجود دارد که پاسخ‌های افراد به این سؤالات تحت تأثیر انگیزه‌ها، سطح تحصیلات و سوگیری مطلوبیت اجتماعی قرار داشته باشد.

با توجه به نتایج پژوهش و توجه به این نکته که افراد پویا سرزندگی بیشتری را تجربه می‌کنند، پیشنهاد می‌شود سرپرستان و مدیران کارکنان خود را به پویایی و نوآوری تشویق کنند تا از این طریق پیامدهای مثبت سرزندگی فردی و سازمان افزایش یابد. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود منابع انسانی در هنگام استخدام سعی در شناسایی افراد پویا داشته باشند؛ زیرا این امر به پیشرفت فردی و سازمانی کمک شایانی می‌کند. از آنجایی که سرزندگی در کار پیامدهای سازمانی و فردی متعددی دارد، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های دیگری با هدف بررسی سایر پیامدهای مهم آن مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ترک شغلی، خلاقیت و غیره پرداخته شود.

#### منابع

- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2020). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 1-13.
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: The moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Basinska B. A. (2017) Thriving in a multicultural workplace. In Rozkwitalska M., Sułkowski Ł., & Magala S. (Eds), *Intercultural interactions in the multicultural workplace: Contributions to management science* (pp. 109-122). Cham: Springer.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Boyd, N. M. (2015). Introducing thriving at work to the field of community psychology. *Journal of Community Psychology*, 43(6), 794-809.

بیشتر تجربه کنند (Porath & Bateman, 2006).

هم‌چنین، نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و رفتار خودتوسعه‌ای از طریق سرزندگی در کار تأثیر ندارند. از این‌رو، فرضیه هفتم رد می‌شود. این یافته می‌تواند ناشی از عوامل متعدد باشد. اول این‌که، این یافته ممکن است بنا به عللی فقط در این تحقیق اتفاق افتاده باشد و چه بسا در صورت تکرار ممکن است نتایج دیگری حاصل شود. دوم این‌که، این موضوع که بعضی فرضیه‌ها در تحقیقات مورد تأیید قرار نگیرند، یک امر کاملاً معمول است. سوم این‌که، به نظر می‌رسد سرمایه روان‌شناختی، خود قسمت اعظم واریانس رفتار توسعه خود را تبیین می‌کند و در نتیجه در حضور سرمایه‌های روان‌شناختی اثر سرزندگی در کار به حداقل رسیده است. علت این موضوع شاید این باشد که سرمایه‌های روان‌شناختی از پشتوانه نظری قوی‌تری برخوردار باشد و هم‌چنین سرزندگی در کار جز خصوصیات این سازه چندبُعدی باشد.

به علاوه، نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و انگیزه آموزش از طریق سرزندگی در کار تأثیری ندارند. از این‌رو، فرضیه هشتم رد می‌شود. این یافته، دقیقاً مانند یافته قبلی قابل تبیین است. این یافته می‌تواند ناشی از عوامل متعدد باشد. اول این‌که، این یافته ممکن است بنا به عللی فقط در این تحقیق اتفاق افتاده باشد و چه بسا در صورت تکرار ممکن است نتایج دیگری حاصل شود. دوم این‌که، این موضوع که بعضی فرضیه‌ها در تحقیقات مورد تأیید قرار نگیرند، یک امر کاملاً معمول است. سوم این‌که، به نظر می‌رسد سرمایه روان‌شناختی خود قسمت اعظم واریانس انگیزش آموزش را تبیین می‌کند و در نتیجه در حضور سرمایه‌های روان‌شناختی اثر سرزندگی در کار به حداقل رسیده است. علت این موضوع شاید این باشد که سرمایه‌های روان‌شناختی از پشتوانه نظری قوی‌تری برخوردار باشد و هم‌چنین سرزندگی در کار جز خصوصیات این سازه چندبُعدی باشد.

این پژوهش بر روی کارکنان بیمه تأمین اجتماعی اهواز انجام شده است، بنابراین در تعمیم آن به سایر سازمان‌های اداری که ممکن است از لحاظ ساختاری و وظایف شغلی با سازمان مذکور متفاوت هستند، باید جوانب احتیاط را رعایت نمود. به علاوه، جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی این پژوهش از پرسشنامه

- Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948-965.
- Li, Z. (2018). The Influence of Job Autonomy on Employee's thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Service Science and Management*, 11(6), 618-630.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Normans, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). Forging ahead: How to thrive at the modern workplace. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(4), 783-818.
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the Factors That Influence Employee's Participation in Development Activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 291-302.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *The organizational frontiers series: Vol. 27. Work motivation: Past, present, and future* (pp. 233-284). Routledge/Taylor & Francis Group.
- 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.
- Parnoon, M., Naami, A., Hashemi, S. E., Beshlideh, K., & Parnoon, A. A. (2017). Designing and testing a model of precedents and outcomes of occupational
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194-202.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Group.
- Greenglass, E. R., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14(1), 29-39.
- Hashemi, S. E., Khajepour, N., & Beshlideh, K. (2019). Designing a model of antecedents and consequences of thriving at work in employees of National Iranian Drilling Company. *Human Resource Management in Oil Industry*, 10(40), 121-146. [Persian]
- Hazbeh Khah, E. (2015). *Design and test a model of the impact of human resource management measures on some organizational outcomes, with the role of mediating job motivation and psychological capital in the employees of Shahid Tondgovian Petrochemical Company in Mahshahr*. Master Thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. [Persian]
- Hooman, H. A. (2005). *Structural equation modeling with Lisrel application*. Tehran: Samat Publications. [Persian]
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Khorasani, A., Shams Morekani, Gh., & Mokhtari, Z. (2017). Evaluating the role of individual factor in employees' effective transfer of in-service trainings to the workplace. *Studies in Learning & Instruction*, 9(1), 109-128. [Persian]
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019).

- Shan, S. (2016). Thriving at workplace: Contributing to self-development, career development, and better performance in information organizations. *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 17, 109-119.
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2012). Creating sustainable performance. *Harvard Business Review*, 90, 92-99.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Tafvelin, S., & Stenling, A. (2020). A self-determination theory perspective on transfer of leadership training: the role of leader motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-16.
- Taqvifar, M. T., Rahimian, H., & Najafi, A. (2015). Investigating the status of education transfer and prioritizing the factors affecting it in the petrochemical industry with the group hierarchy process technique. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 6(2), 75-101. [Persian]
- Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., & Fraccaroli, F. (2012). Perceptions of older versus younger workers in terms of Big Five facets, proactive personality, cognitive ability, and job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2607-2639.
- Xu, Q. (2007). A predictive model of employee self-development: *The effects of individual and contextual variables*. Irvine: University of California.
- Zaeri, S., & Khaje N. (2018). Indirect impact of openness to experience and job performance of nurses: Mediations of proactive personality, occupational embeddedness and subjective occupational success. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 6 (3-4), 38-47. [Persian]
- commitment in personnel of Khuzestan Steel Company. *Iran Occupational Health*, 14(2), 114-126. [Persian]
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-regulation: From goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108-123.
- Rasool, H., Bashir, F., & Nasir, Z. M. (2015). The other side of goal orientation and training outcomes: Mediating role of training motivation. *Journal of Service Science and Management*, 8(5), 726-740.
- Reinhold, S., Gegenfurtner, A., & Lewalter, D. (2018). Social support and motivation to transfer as predictors of training transfer: Testing full and partial mediation using meta-analytic structural equation modelling. *International Journal of Training and Development*, 22(1), 1-14.
- Rozkwitalska, M., & Basinska, B. A. (2016). Positive psychological capital enhances thriving in the multicultural work environment of multinational corporations. In D. Vrontis, Y. Weber, & E. Tsoukatos (Eds.), *Innovation, entrepreneurship and digital ecosystems* (pp. 1565-1576). Warsaw: EuroMed Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.