



**The effect of proactive personality, cognitive abilities and emotional stability on subjective career success: The mediating role of self efficacy among female managers of governmental organizations**

**Roodabeh Bakhtiyari, M.A**

Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

**Syedmohammadjavad Mousavi Nia Ph.D Student**

Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

**Marziye Laghaei, M.A**

Clinical Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

**Nasrin Arshadi, Ph.D**

Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

**Abstract**

The purpose of this study was investigating the effect of proactive personality, cognitive abilities and emotional stability on subjective career success through mediating role of self-efficacy. The research method is correlation of structural equation modeling and statistical population was the female managers of governmental organizations in ahvaz that 120 managers were studied by available sampling method. Research tools include careers success questionnaire (Gattiker & Larwood, 1986), proactive personality scale (Seibert et al., 1999), cognitive abilities questionnaire (nejati, 1392), emotional stability taken from Big Five Questionnaire (Caprara et al., 1993) and self-efficacy scale (Sherer et al., 1982). Data analysis was performed by structural equation modeling method. The findings showed that direct effect of proactive personality and self-efficacy on subjective career success and direct effect of proactive personality, cognitive abilities and emotional stability on self-efficacy were significant ( $p < 0/001$ ). Also the indirect effect of proactive personality, cognitive abilities and emotional stability on subjective career success was significant with the mediating role of self-efficacy ( $p < 0/001$ ). Based on this, it can be concluded that proactive personality, both directly and through self-efficacy, affects the subjective career success. In addition, cognitive abilities and emotional stability through mediating self-efficacy improve subjective career success.

**Keywords:** subjective career success, proactive personality, cognitive abilities, emotional stability, self-efficacy, female managers.

**اثر شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی بر موفقیت کارراهه ذهنی با میانجیگری خودکارآمدی در مدیران زن سازمان‌های دولتی شهر**

**رودابه بختیاری**

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

**سیدمحمدجواد موسوی نیا\***

دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

**مرضیه لقای**

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

**نسرین ارشادی**

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

**چکیده**

هدف این پژوهش بررسی تاثیر شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی بر موفقیت کارراهه ذهنی از طریق نقش میانجی‌گر خودکارآمدی انجام شد. روش پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد و جامعه آماری پژوهش، مدیران زن سازمان‌های دولتی شهر اهواز بودند که به شیوه نمونه‌گیری در دسترس به تعداد ۱۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه موفقیت کارراهه (Gattiker & Larwood, 1986)، پرسشنامه شخصیت پویا (Seibert et. al, 1999)، پرسشنامه توانایی‌های شناختی (Nejati, 2013)، پرسشنامه ثبات هیجانی برگرفته از مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت (Caprara et. al, 1993) و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی (Sherer, 1982) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد شخصیت پویا و خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی و شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی بر خودکارآمدی دارای اثر مستقیم معنی‌دار ( $p < 0/001$ ) است. همچنین اثر غیر مستقیم شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی بر موفقیت کارراهه ذهنی با نقش میانجی‌گر خودکارآمدی نیز معنی‌دار ( $p < 0/001$ ) بود. بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شخصیت پویا، هم بصورت مستقیم و هم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی تاثیرگذار است. علاوه بر این توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی با میانجی‌گری خودکارآمدی، موفقیت کارراهه ذهنی را بهبود می‌بخشد.

**واژه‌های کلیدی:** موفقیت کارراهه ذهنی، شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی، ثبات هیجانی، خودکارآمدی، مدیران زن.

معیارهای عینی و ذهنی موفقیت کارراهه دارند (Heslin, 2005).

موفقیت کارراهه به عنوان نتایج شغلی و روانی مثبت انباشته شده تعریف می‌شود که حاصل تجربه‌های کاری شخص می‌باشد (Seibert & Kraimer, 2001). محققان اغلب موفقیت کارراهه را از طریق یکی از این دو روش عملیاتی می‌کنند؛ روش اول شامل متغیرهایی است که موفقیت کارراهه عینی یا بیرونی را اندازه‌گیری می‌کند؛ این متغیرها شامل مولفه‌هایی از موفقیت کارراهه هستند که قابل مشاهده می‌باشند و می‌توان آنها را به طور عینی ارزیابی کرد؛ مانند دستیابی به حقوق و تعداد ترفیعات. دومین روشی که موفقیت کارراهه از طریق آن عملیاتی می‌شود با استفاده از متغیرهایی است که موفقیت کارراهه ذهنی یا ذاتی را اندازه می‌گیرد (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). این متغیرها قضاوت‌های ذهنی افراد را در مورد دستاوردهای حرفه‌ای خود، مانند رضایت حرفه‌ای و شغلی، مشخص می‌کنند (Judge et. al, 1999). در ادامه، تمایز دقیق‌تری از این دو جنبه‌ی موفقیت کارراهه ارائه شده است.

نظریه اولیه کارراهه، پیشرفت کارراهه را به عنوان یک فرآیند خطی ترسیم می‌کرد، جایی که زنان و مردان از طریق مسیرهای موازی کارراهه به رده‌های مدیریتی صعود می‌کردند (Bird, 1994). مفهوم " کارراهه سازمانی (organizational career)" از طریق وفاداری کارکنان و انتظارات معقول درباره فرصت پیشرفت کارراهه شامل ترفیع رتبه و انتقال به حوزه‌های کارکردی جهت دستیابی به تجربیات لازم، پیش‌بینی می‌شد (Arthur, 1994). از دهه ۱۹۹۰ محققان اعتبار نظریه کارراهه را زیر سوال بردند و خواستار مدل‌های کارراهه‌ای شدند که ویژگی‌هایی مثل؛ ارتباط متقابل فرد، خانواده و کار، تاثیر عوامل اجتماعی، تاریخی و فرهنگی بر زندگی فردی، ماهیت چرخه‌ای مسیر کارراهه و تعریف مجدد موفقیت به عنوان تکامل شخص را بهتر منعکس کند. همچنین مدیریت کارراهه را نیز به طور فزاینده‌ای خود-متمركز تعریف کردند؛ به این معنا که مسئولیت از پارادایم سازمانی به پارادایم فردی تغییر یافت. این تغییرات نشان می‌دهد که مدیران باید در مورد

## مقدمه

موفقیت کارراهه (career success)، مجموعه از پیامدهای مثبت کاری و روانشناختی است که از تجارب کاری فرد به دست می‌آید (Seibert & Kraimer, 2001). موفقیت کارراهه برای افراد بسیار مهم است، زیرا به تعیین استاندارد زندگی همراه با لذت، احساس رضایت از کار و همچنین به حس عمومی بهزیستی و حال خوب کمک می‌کند. موفقیت کارراهه مورد توجه سازمان‌ها نیز هست، زیرا موفقیت شخصی کارکنان می‌تواند در نهایت به موفقیت سازمانی نیز کمک کند (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999).

موفقیت کارراهه، در یک تقسیم‌بندی به ذهنی و عینی تفکیک می‌شود (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). موفقیت کارراهه ذهنی (Subjective Career Success) به دو طریق قابل درک است. اول اینکه بهتر است برای موفقیت کارراهه، یک ارزیابی ذهنی منسجم انجام شود، زیرا برخی موارد ممکن است تحت تاثیر عوامل عینی نباشد. دوم اینکه موفقیت کارراهه ذهنی که به ارزیابی‌های ذهنی بیشتری نیاز دارد از عوامل عینی مجزا شود (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016). در پژوهش‌های متعددی موفقیت کارراهه ذهنی معادل با رضایت شغلی (job satisfaction) در نظر گرفته شده است. به عنوان مثال در پژوهش Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) برای سنجش موفقیت کارراهه ذهنی از مقیاس رضایت شغلی استفاده شده است. این مقیاس شامل سه بعد؛ رضایت فردی از دستاوردها، رضایت فردی جهت پیشرفت و رضایت فردی از درآمد می‌باشد. همچنین Arthur, Khapova, & Wilderom (2005) معیارهای موفقیت کارراهه ذهنی را رضایت شغلی، رضایت از زندگی، رضایت حرفه‌ای و برداشت فرد از شغل‌اش مطرح کردند. بنابراین جهت بهبود مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری موفقیت کارراهه عینی و ذهنی لازم است معیارهایی که برای ارزیابی موفقیت کارراهه بکار می‌رود، با حساسیت بیشتری در نظر گرفته شود؛ زیرا عوامل زمینه‌ای و فردی رابطه برجسته‌ای با

نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌ورزند (Crant, 2000). همچنین پویایی مفهومی با یک قدرت نفوذ عالی است که برخلاف سبک‌های زودگذر مدیریتی، سبب افزایش سودمندی و اثربخشی سازمانی می‌شود. افراد پویا فعالانه در جستجوی اطلاعات و فرصت‌ها برای بهبود موقعیت خود هستند (Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997). Zareieshamsabad, Nouri, & Molavi (2010) در پژوهشی نقش شخصیت پویا را بر نیات کارآفرینی و موفقیت کارراهه ذهنی و عینی بررسی کردند. یافته‌ها حاکی از آن بود که شخصیت پویا با متغیرهای فردی و محیطی متعددی از جمله موفقیت کارراهه ذهنی رابطه دارد و شناسایی این متغیرها می‌تواند تاثیر بسزایی در عملکرد و پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد.

یکی دیگر از متغیرهای پیش‌بین در پژوهش حاضر توانایی‌های شناختی می‌باشد که به عنوان فرایندهای عصبی درگیر در اکتساب، پردازش، نگهداری و کاربرد اطلاعات تعریف می‌شود (Shettleworth, 2009). فرایندهای شناختی انسان به دلیل ضرورت حل مساله و هدایت محیط‌های اجتماعی پیچیده تحول یافته است. این توانایی‌ها رابط بین رفتار و ساختار مغز بوده و گستره‌ی وسیعی از جمله: برنامه ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مساله، انجام همزمان تکالیف و انعطاف‌پذیری شناختی را در بر می‌گیرد (Nejati, 2013). Ng & Feldman (2010) در پژوهشی به چگونگی و چرایی تاثیر توانایی‌های شناختی و وظیفه‌شناسی به عنوان میانجی در ارتباط بین سرمایه انسانی و شاخص‌های عینی موفقیت کارراهه پرداختند. پژوهش ذکر شده با تمرکز بر توانایی‌های شناختی و وظیفه‌شناسی نشان می‌دهد که این دو متغیر در درک تاثیرات تفاوت‌های فردی بر موفقیت کارراهه نقش بسزایی دارند. همچنین پژوهش ذکر شده نشان داد که توانایی‌های شناختی یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی و پیشرفت حرفه‌ای است (Lubinski, Benbow, Webb, & Bleske-Rechek, 2006). استعداد کلامی قوی‌تر، استعداد عددی، استعداد مکانی، ادراک شکل و خلاقیت، همگی توانایی‌های افراد را برای موفقیت در فعالیت‌های اصلی تقویت می‌کند (Neisser, Boodoo,

خصوصیات انسانی و سازمانی مرتبط با موفقیت کارراهه آگاه باشند (Orser & Leck, 2010). الگوی معاصر موفقیت کارراهه، توسط Judge et. al (1995) مورد بررسی قرار گرفته است. این مدل فرض می‌کند که جنسیت یکی از متغیرهای تاثیرگذار بر نتایج کارراهه است و موفقیت عینی و ذهنی را به عنوان متغیرهای وابسته در نظر می‌گیرد. در واقع موفقیت عینی بصورت معیارهای قابل مشاهده مانند حقوق و تعداد ارتقا رتبه یا دستمزد و موفقیت ذهنی نیز به عنوان احساس دستیابی به موفقیت تعریف می‌شود. Judge et. al (1995) خاطر نشان می‌کنند؛ ممکن است برخی افراد بسیار موفق به نظر برسند اما احساس موفقیت یا رضایت از دستاوردهای خود نداشته باشند. به عنوان مثال، پژوهش Powell & Eddleston (2008) نشان داد در مقایسه با مدیران مرد با دستمزد بسیار بالاتر، زنان خود را موفق‌تر می‌دانند. این یافته اینگونه توجیه می‌شود که زنان و مردان موفقیت را متفاوت ارزیابی می‌کنند. مفهوم‌سازی موفقیت از دیدگاه ذهنی نسبت به موفقیت عینی ممکن است برای بسیاری از افراد، به ویژه زنان، تعیین‌کننده مهمتری در موفقیت کارراهه ادراک شده باشد. بنابراین با توجه به اینکه جنسیت در ادراک مدیران از موفقیت تاثیر می‌گذارد، بهتر است ارزیابی‌های ذهنی از موفقیت در هر دو (زنان و مردان) جداگانه صورت گیرد.

در پژوهش حاضر، ۳ متغیر پیش‌بینی‌کننده‌ی موفقیت کارراهه ذهنی شامل شخصیت پویا (proactive personality)، توانایی‌های شناختی (cognitive abilities) و ثبات هیجانی (emotional stability) با میانجی‌گری خودکارآمدی (self-efficacy) در مدیران زن که در پیشینه‌های مرتبط با متغیر ملاک کمتر بررسی شده‌اند، مدنظر قرار گرفت.

شخصیت پویا به تفاوت‌های افراد در میزان تاثیرگذاری بر محیط اشاره دارد (Bateman & Crant, 1993). بدین معنا که فرد خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازد و باعث تغییرات مؤثر شود. افراد پویا موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و بر روی آنها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنادار ایجاد

هستند در حالی که ثبات هیجانی و شخصیت پویا پیش‌بینی کننده موفقیت کارراهه ذهنی می‌باشند. خودکارآمدی به معنای اعتقاد یک فرد به توانمندی‌های خود در سازماندهی و انجام یک رشته فعالیت‌های مورد نیاز برای مدیریت شرایط مختلف می‌باشد که عامل تعیین‌کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است (Lepper, 1998). از سوی دیگر مفهوم خودکارآمدی به باورها و قضاوت‌های فرد درمورد توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. بر این اساس نگرش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های شناختی هر فرد، تشکیل‌دهنده چیزی است که "سیستم خود" نامیده می‌شود (Bandura, 1997). Peng & Mao (2015) نشان دادند که افراد با خودکارآمدی بالاتر اعتماد به نفس بیشتری نسبت به انجام وظایف شغلی خود دارند و رضایت شغلی و موفقیت بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین Day & Allen (2004) همبستگی مثبتی بین خودکارآمدی حرفه‌ای کارکنان شهرداری، حقوق فعلی و موفقیت کارراهه ذهنی گزارش کردند. در مطالعه‌ای طولی نیز اثر خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی و موفقیت کارراهه مثبت ارزیابی شد (Higgins, Dobrow, & Chandler, 2008). بنابراین فرضیه‌های پژوهش مطابق با مدل ارائه شده در شکل ۱ به شرح زیر است:

(Bouchard Jr, Boykin, Brody, Ceci, & Urbina, 1996). همچنین خرد و قضاوت باعث افزایش اثربخشی کارکنان در فعالیت‌های عملکردی می‌شود. به عنوان مثال، افرادی که توانایی شناختی بالایی دارند ممکن است بتوانند کمک‌های شغلی بهتری به همکاران و افراد زیردست و توصیه‌های متفکرانه‌تری را به سرپرستان ارائه دهند. همچنین می‌توانند برنامه‌های سازمانی را به طور مؤثر ارتقا دهند (Ng & Feldman, 2010). ثبات هیجانی به عنوان ادراک فرایند هیجان و لزوم کار بر روی یک حالت هیجانی منفی در نظر گرفته می‌شود که در طی آن شخص قادر است موقعیت‌های هیجانی منفی را بشناسد، ارزیابی و مدیریت کند و بر اساس آن رفتار معقولانه‌ای را در پیش گیرد (Tolstoukhova, 2018). در پژوهشی Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near, & Baldwin (2008) اثرات توانایی (توانایی ذهنی عمومی و هوش هیجانی) و شخصیت (پنج عامل شخصیت و شخصیت پویا) را بر روی شاخص‌های عینی (حقوق و دستمزد) و ذهنی (رضایت از شغل) موفقیت کارراهه بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل‌های رگرسیون نشان داد که جنسیت، برونگرایی و تطابق‌پذیری قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده حقوق

فرضیه اول: شخصیت پویا بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.

فرضیه دوم: شخصیت پویا بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.

فرضیه سوم: توانایی‌های شناختی بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.

فرضیه چهارم: ثبات هیجانی بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.

فرضیه پنجم: خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه اثر مثبت مستقیم دارد.

فرضیه ششم: شخصیت پویا اثر غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد.

فرضیه هفتم: توانایی‌های شناختی اثر غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد.

فرضیه هشتم: ثبات هیجانی اثر غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد.

#### شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش (Structural Equation Model) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران زن سازمان‌های دولتی شهر اهواز است. از جامعه آماری یاد شده نمونه‌ای برابر با ۱۲۰

#### روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری

مذکور شامل ۱. من همیشه در جستجوی راه‌های جدیدی برای بهبود زندگیم هستم؛ و ۲. اگر چیزی مطابق میل من نباشد آن را تغییر می‌دهم، است. Trifiletti, Capozza, Pasin, & Falvo (2009)، پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش دادند. ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط Chenani, Naami, Arshadi, & Hashemi (2017) برابر با ۰/۸۲ محاسبه شد. این محققان روایی این مقیاس را با روش تحلیل عامل تاییدی مورد بررسی قرار دادند که نشان داد شاخص‌های برازش مطلوب هستند (CFI=۰/۹۷، RMSEA=۰/۰۵). همچنین تمام ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری داشتند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

**پرسشنامه توانایی‌های شناختی:** در پژوهش حاضر جهت اندازه‌گیری توانایی‌های شناختی از پرسشنامه توانایی‌های شناختی (Nejati cognitive abilities questionnaire) (2013) استفاده شد که دارای ۳۰ ماده می‌باشد. از جمله ماده‌های آن شامل ۱. انجام همزمان دو کار برایم مشکل است و حواسم را پرت می‌کند؛ و ۲. من برنامه‌ریزی طولانی‌مدت برای آینده خود ندارم، است. این پرسشنامه در پژوهش نجاتی به صورت سه مطالعه مقطعی مجزا اجرا شد؛ ۱۰۹۸ نفر (۴۴۴ مرد و ۶۵۴ زن) نسخه‌ی ابتدایی پرسشنامه را به منظور تحلیل عاملی اکتشافی تکمیل کردند. در ادامه ۵۰ نفر در مطالعه‌ی آزمون - بازآزمون با فاصله‌ی سه هفته تا یک ماه به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه را تکمیل نمودند. همچنین ۱۸۱ سالمند و ۲۲۴ جوان نیز برای بررسی روایی تمیز، پاسخگوی سوالات پرسشنامه بودند. جهت تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های تحلیل عاملی کومولوگروف اسمیرنف، آزمون پیرسون و آزمون تی استفاده شد. تحلیل عاملی اکتشافی، هفت عامل حافظه، کنترل مهارتی و توجه انتخابی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، توجه پایدار، شناخت اجتماعی و انعطاف‌پذیری شناختی را از آزمون استخراج کرد. در پژوهش Nejati (2013) آلفای کرونباخ، ۰/۸۳۴ بدست آمد و همبستگی پیرسون بین توانمندی‌های شناختی و معدل تحصیلی نشانگر روایی همگرایی آزمون و در سطح ۰/۰۱

نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شد. در مطالعه حاضر ۱۰ پرسشنامه به دلیل عدم پاسخگویی صحیح کنار گذاشته شد و اطلاعات ۱۱۰ پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. اعضای نمونه از نظر سن دارای میانگین سنی ۴۳/۹۲ و انحراف معیار ۶/۴۷ (کمترین ۳۲ سال و بیشترین ۶۰ سال) بودند؛ همچنین از نظر میزان تحصیلات، ۲۱ نفر (۱۹/۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۶۶ نفر (۶۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۳ نفر (۲۰/۹ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

### ابزار سنجش

**پرسشنامه موفقیت کارراه:** پرسشنامه موفقیت کارراه (careers success questionnaire) توسط Gattiker & Larwood در سال ۱۹۸۶ طراحی و اجرا شد. این پرسشنامه دارای ۲۱ گویه می‌باشد که موفقیت کارراه ذهنی را بر روی مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌سنجد. نمونه سوال‌های پرسشنامه شامل ۱. شغل من فرصت یادگیری مهارت‌های جدید را می‌دهد؛ و ۲. مورد اعتماد و اطمینان سرپرستم هستم، می‌باشد. Byrne, Dik, & Chiaburu (2008) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. پرسشنامه مذکور اولین بار توسط Neisi, Arshdi, & Mohabat (2010) ترجمه و برای اجرا تنظیم شد. در پژوهش Neisi et. al (2010) جهت بررسی اعتبار این پرسشنامه، همبستگی آن با یک سوال مورد بررسی قرار گرفت. مقدار این همبستگی ۰/۶۸ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه گردید.

**مقیاس شخصیت پویا:** مقیاس شخصیت پویا (proactive personality scale) یک ابزار ۱۰ سوالی می‌باشد که توسط Seibert, Kraimer, & Crant (1999) جهت سنجش متغیر شخصیت پویا تدوین شده است. در این مقیاس پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. نمونه سوال‌های مقیاس

شامل ۱. در صورتی که کاری خیلی پیچیده به نظر برسد، حتی زحمت امتحانش را به خود نمی‌دهم؛ و ۲. شکست باعث تلاش بیشتر من می‌شود، است. Sherer & Maddux (1982) معتقدند که این مقیاس سه جنبه از رفتار شامل میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و عملکرد متفاوت در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. روایی و پایایی این مقیاس در پژوهش Arabian, Khodapanahi, Heydari, & Saleh Sedghpour (2005) بدست آمده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید.

### روش اجرا و تحلیل داده‌ها

ابزارهای این پژوهش بصورت خود گزارش دهی تکمیل شدند و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. تحلیل‌های انجام شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ انجام گرفت.

### یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

معنی‌دار بود. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه گردید.

**پرسشنامه ثبات هیجانی:** جهت سنجش ثبات هیجانی از پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (Big Five Questionnaire) استفاده شد. در پژوهش‌های متعددی آیت‌م‌های مربوط به روان‌رنجوری (۱۰ آیت‌م) در پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت، معکوس شده و بدین صورت ثبات هیجانی مورد سنجش قرار گرفته است (Judge & Bono, 2001; Caprara, Vecchione, Barbaranelli, & Alessandri, 2013; Stajkovic, Bandura, Locke, Lee, & Sergent, 2018). از نمونه سوال‌های پرسشنامه میتوان به ۱. در مورد کارها دلشوره و نگرانی دارم؛ و ۲. زود عصبانی می‌شوم، اشاره کرد. از بین خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه، روان‌رنجورخوبی (بی‌ثباتی هیجانی) صفتی است که نشان‌دهنده‌ی گرایش فرد به احساسات ناخوشایندی مانند خشم، اضطراب و افسردگی است. ویژگی متضاد این صفت ثبات هیجانی است. بنابراین از طریق معکوس کردن ماده‌های ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۴۹ میزان ثبات هیجانی شخص سنجیده می‌شود. در پژوهش Sharifzadeh (2012) پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۰ بدست آمده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

**مقیاس خودکارآمدی:** در این پژوهش جهت سنجش خودکارآمدی، از مقیاس خودکارآمدی عمومی (self-efficacy scale) Sherer (1982) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۷ سوال می‌باشد. نمونه سوال‌های مقیاس مورد نظر

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در مورد نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

| ردیف | متغیر              | آماره | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|------|--------------------|-------|------------|---------------|
| ۱    | شخصیت پویا         | ۰/۰۶۲ | ۱۱۰        | ۰/۱۸۹         |
| ۲    | توانایی‌های شناختی | ۰/۰۷۱ | ۱۱۰        | ۰/۱۷۸         |
| ۳    | ثبات هیجانی        | ۰/۰۶۶ | ۱۱۰        | ۰/۱۸۶         |
| ۴    | خودکارآمدی         | ۰/۰۶۱ | ۱۱۰        | ۰/۲۰۱         |
| ۵    | موفقیت کارراه ذهنی | ۰/۰۶۹ | ۱۱۰        | ۰/۱۸۸         |

با توجه به مندرجات جدول ۱ از آنجا که سطح معنی‌داری هر پنج متغیر بالاتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که نتایج آن همراه با شاخص‌های توصیفی مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

| ضرایب همبستگی |         |         |         |         | انحراف معیار | میانگین | متغیرها                |
|---------------|---------|---------|---------|---------|--------------|---------|------------------------|
| ۵             | ۴       | ۳       | ۲       | ۱       |              |         |                        |
|               |         |         |         | ۱       | ۵,۲۳         | ۳۸,۵۹   | (۱) شخصیت پویا         |
|               |         |         | ۱       | ۰,۲۷۸** | ۱۳,۷۹        | ۲۱۰۶,۷۴ | (۲) توانایی‌های شناختی |
|               |         | ۱       | ۰,۶۱۱** | ۰,۴۹۲** | ۵,۶۰         | ۳۵,۲۷   | (۳) ثبات هیجانی        |
|               | ۱       | ۰,۶۸۵** | ۰,۶۲۷** | ۰,۵۲۹** | ۷,۷۷         | ۶۳,۳۲   | (۴) خودکارآمدی         |
| ۱             | ۰,۷۰۰** | ۰,۵۷۸** | ۰,۵۰۷** | ۰,۶۱۱** | ۱۰,۱۸        | ۷۷,۴۰   | (۵) موفقیت کارراه ذهنی |

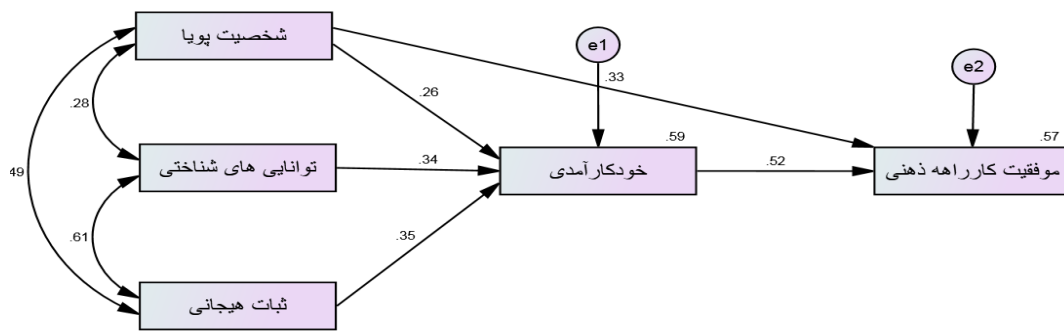
\*\*p < ۰,۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهند که ضرایب همبستگی میان همه متغیرهای پژوهش در سطح ( $p < ۰,۰۱$ ) مثبت و معنی‌دار است. با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش مدل معادلات ساختاری طراحی شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرها استفاده می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی پژوهش

| مقدار بدست آمده در مدل نهایی | نام شاخص   |
|------------------------------|--|
| ۱/۸۰۶                        | مجذور کای نسبی ( $\chi^2/df$ )                   |
| ۰/۹۸۷                        | نیکویی برازش (GFI)                               |
| ۰/۹۰۳                        | شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)               |
| ۰/۹۹۴                        | شاخص برازش افزایشی (IFI)                         |
| ۰/۹۹۴                        | شاخص برازش تطبیقی (CFI)                          |
| ۰/۹۷۰                        | شاخص توکر - لویس (TLI)                           |
| ۰/۹۸۷                        | شاخص بنتلر - بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI) |
| ۳/۱۹۲                        | ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)             |
| ۰/۰۸۶                        | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)          |

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی است. در شکل ۲ تمام روابط میان متغیرها نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۲) می‌توان فرضیات پژوهش را اینگونه تحلیل کرد:

جدول ۴. ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

| ردیف | فرضیات   | ضریب مسیر | نتیجه       |
|------|--|-----------|-------------|
| ۱    | شخصیت پویا بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر مثبت مستقیم دارد.                          | ۰/۳۳      | تایید فرضیه |
| ۲    | شخصیت پویا بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.                                   | ۰/۲۶      | تایید فرضیه |
| ۳    | توانایی‌های شناختی بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.                           | ۰/۳۴      | تایید فرضیه |
| ۴    | ثبات هیجانی بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد.                                  | ۰/۳۵      | تایید فرضیه |
| ۵    | خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه اثر مثبت مستقیم دارد.                               | ۰/۵۲      | تایید فرضیه |
| ۶    | شخصیت پویا اثر غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد.         | ۰/۱۴      | تایید فرضیه |
| ۷    | توانایی‌های شناختی اثر غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد. | ۰/۱۸      | تایید فرضیه |
| ۸    | ثبات هیجانی اثر غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد.        | ۰/۱۸      | تایید فرضیه |

## بحث و نتیجه‌گیری

شخصیت پویا بر موفقیت کارراهه ذهنی مورد تایید قرار گرفت. این یافته، پژوهش‌های گذشته در این ارتباط را مورد حمایت قرار می‌دهد (Crant, 2000؛ Seibert, Kraimer, & Crant, 2001؛ Barnett & Bradley, 2007) و دلالت بر این دارد که کارکنان با ویژگی شخصیت پویا در حرفه‌ی خود موفقیت بیشتری را ادراک می‌کنند. یک توضیح احتمالی این است که افراد دارای شخصیت پویا نقش خود را به صورت منفعلانه نمی‌پذیرند. در عوض، آنها موانع را به چالش می‌کشند و به دنبال دستیابی به رویکردهای جدید، ایجاد تغییرات و تبدیل دشواری‌های محیطی به فرصت‌های مفید هستند که می‌تواند حس موفقیت را در آنها ارتقا بخشد. افراد پویا کسانی هستند که معمولاً فرصت‌های مناسب را

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی با موفقیت کارراهه ذهنی از طریق نقش میانجی‌گر خودکارآمدی بود که یافته‌های پژوهش بر اساس داده‌های بدست آمده و مندرجات جدول ۴، نشان‌دهنده‌ی آن است که شخصیت پویا و خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارای اثر مستقیم معنی‌دار ( $p < 0/001$ ) می‌باشد. همچنین، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که شخصیت پویا، توانایی‌های شناختی و ثبات هیجانی از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر غیرمستقیم معنی‌دار ( $p < 0/001$ ) دارد. در نتیجه مدل اولیه ارائه شده تایید گردید. بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر اثر مثبت مستقیم



فرضیه چهارم مبنی بر اثر مستقیم ثبات هیجانی بر خودکارآمدی نیز مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه همسو با پژوهش Caprara, Vecchione, Barbaranelli, & Alessandri (2013) می‌باشد که نشان دادند ثبات هیجانی و باورهای مبنی بر خودکارآمدی بسیار همبسته هستند. این یافته می‌تواند اینگونه تبیین شود که توانایی کنترل و مدیریت هیجان‌ها و مهارت در ابراز آن بصورت سازگارانه باعث می‌شود فرد عملکرد موثر و مناسب‌تری در حرفه خود داشته باشد که این مساله نهایتاً باعث می‌شود فرد خود را کارآمد ارزیابی کند.

بر اساس یافته‌ها، فرضیه پنجم مبنی بر خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه اثر مثبت مستقیم دارد نیز تایید شد. از آنجایی که خودکارآمدی به معنای اعتقاد فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص می‌باشد؛ افرادی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند، فرصت‌ها و چالش‌های شغلی مختلفی را برای دستیابی به موفقیت برای خود می‌آفرینند (Day & Allen, 2004). مطابق با نظریه موفقیت روانشناختی Hall (1976) اهداف شغلی معنادار و چالش‌برانگیز منجر به تلاش، عملکرد و موفقیت روانشناختی می‌شود. Hall & Chandler (2005) این ایده را افزودند که با تقویت یادگیری، تعیین هدف و پایداری، خودکارآمدی یک عنصر مهم در چرخه موفقیت محسوب می‌شود. بنابراین افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند، به احتمال بیشتری نتایج شغلی و روانی مثبت را که حاصل تجربه‌های کاری‌شان می‌باشد، انباشته می‌کنند.

همچنین فرضیه شخصیت پویا اثر غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی دارد نیز تایید شد. Peng & Mao (2015) نشان دادند که افراد با خودکارآمدی بالا در انجام وظایف شغلی خود اعتماد به نفس بیشتری دارند و رضایت شغلی و موفقیت بیشتری را احساس می‌کنند. Parker & Collins (2010) بیان کردند که افراد پویا تغییرگرا و آینده‌نگر هستند و در مقایسه با افراد منفعل به احتمال زیاد به دنبال راه‌حلی برای بهبود عملکرد خود می‌باشند. انتظار می‌رود این خصوصیات مثبت شخصیت پویا باعث ایجاد حس اعتماد به نفس و خودکارآمدی بیشتر و در

تشخیص می‌دهند، درک می‌کنند و بر آن اساس عمل می‌کنند، تا از پیشرفت شغلی بهره‌مند شوند. یکی از دلایل دیگری که افراد دارای شخصیت پویا موفقیت کارراهه بیشتری را تجربه می‌کنند، این است که آنها تمایل به ابتکار عمل داشته، آینده‌نگر و دارای پشتکار برای رسیدن به اهدافشان هستند. این خصوصیات برای موفقیت هر فرد مهم است، زیرا این ویژگی‌ها با بهره‌گیری از فرصت‌ها، رفتار فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و منجر به سطح بالای موفقیت کارراهه می‌شود (Yean, Yahya, Othman, & Pangil, 2013).

در تبیین فرضیه دوم بایستی یادآور شد که در مطالعات صورت گرفته کمتر به طور مستقیم بر ارتباط میان شخصیت پویا و خودکارآمدی پرداخته شده است. با این حال پژوهش‌هایی این ارتباط را مورد بررسی قرار داده‌اند (Bateman, T., Parker & Fay & Frese, 2001; S., & Crant, 1993; Lin, Lu, Chen & Chen, 2014; Collins, 2010). با توجه به تعریف شخصیت پویا، این افراد در قید و بند نیروهای محیطی نیستند و تحت تاثیر عوامل محیطی قرار نمی‌گیرند، بنابراین دارای احساس خودمختاری و خودکارآمدی بیشتری در مسیر کارراهه خود هستند. به لحاظ نظری برخلاف ویژگی‌های شخصیتی که تقریباً ثابت هستند، خودکارآمدی قابل تغییر است و می‌تواند از طریق پویایی‌های رفتار فرد حاصل شود.

نتایج حاکی از تایید فرضیه سوم می‌باشد؛ بدین ترتیب که توانایی‌های شناختی بر خودکارآمدی اثر مثبت مستقیم دارد. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش Chen, Casper, & Cortina (2001) رجوع کرد که نشان می‌دهد افراد با توانایی‌های شناختی بالاتر، بیشتر وظایف‌شان را به سرانجام می‌رسانند و درک واقعی‌تری نسبت به مشکلات در کار دارند. بنابراین، این امکان وجود دارد که هرچه وظایف گسترده‌تر و پیچیده‌تر شود مانند آنچه درمورد مدیران دیده می‌شود، تفاوت‌های فردی مثل توانایی‌های شناختی بر عملکرد افراد تاثیرگذارتر باشد و در نهایت باور فرد مبنی بر کارآمدی و کفایت را تحت شعاع قرار دهد.

جمع‌آوری این حجم نمونه زمانبر بود و علاوه بر این مدیران در سازمان‌ها معمولاً دارای وظایف فراوانی می‌باشند که این مساله همکاری آنها را با مشکلاتی مواجه ساخت. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از پرسشنامه‌های آنلاین جهت صرف‌جویی در وقت و یا مصاحبه به جهت کسب نتایج جامع‌تر استفاده شود. همچنین توصیه می‌شود محققان پیشایندهای موثر دیگر را بررسی کنند و به علت محدودیت تعمیم نتایج، پژوهش‌های مشابه در سایر شهرها صورت گیرد. از سوی دیگر لازم است در انتخاب و گزینش مدیران به عوامل شخصیتی و توانمندی‌های افراد که موفقیت کارراهه ذهنی را پیش‌بینی می‌کند، توجه ویژه‌ای شود.

#### منابع

- Arabian, A., Khodapanahi, M. K., Heydari, M., & Saleh Sedghpour, B. (2005). Relationships Between Self Efficacy Beliefs, Mental Health And Academic Achievement In Colleagues. *Journal of Psychology*, 8(4); 360-371. (Persian)
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career development international*.
- 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.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344.

نهایت منجر به نتایج بهتر از جمله موفقیت کارراهه و یا میزان بالاتر رضایت شغلی شود (Hsieh & Huang, 2014). همچنین Fay & Frese (2001) دریافتند که شخصیت پویا می‌تواند خودکارآمدی افراد را تسهیل کند و به نوبه‌ی خود باعث ایجاد انگیزه در رفتارها و پیامدهای مربوط به رفتار فرد شود.

بر اساس فرضیه هفتم توانایی‌های شناختی به طور غیر مستقیم و با میانجی‌گری خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر معنی‌دار دارد. این ارتباط می‌تواند ناشی از این باشد که افرادی که توانایی‌های شناختی بالاتری مثل مهارت‌های شنیداری، پردازش اطلاعات، حافظه، ادراک، استدلال و توجه دارند و در عین حال خودشان نیز به توانایی‌های خود در انجام وظایف خاص اطمینان دارند به احتمال بیشتری به سمت مشاغل پیچیده‌تر، معتبرتر و با درآمد بالاتر رفته و دستاوردهای شغلی و حرفه‌ای خود را مثبت‌تر ارزیابی می‌کنند (Judge, Klinger, & Simon, 2010). همچنین این افراد بدون در نظر گرفتن مرتبه شغلی‌شان عملکرد بهتری دارند. بنابراین توانایی‌های شناختی تقریباً در کلیه رفتارها و پیامدهای مربوط به کار تاثیر مهمی دارد (Ones, Dilchert, & Viswesvaran, 2012).

در نهایت، آخرین فرضیه که نشان داد ثبات هیجانی با میانجی‌گری خودکارآمدی بر موفقیت کارراهه ذهنی اثر معنی‌دار دارد، تایید شد. Seibert & Kraimer (2001) در پژوهشی نشان دادند که ثبات هیجانی پایین باعث می‌شود که افراد گزینه‌های شغلی کمتری داشته باشند، کمتر از حمایت دیگران برخوردار شوند و فرصت‌های کمتری برای پیشرفت در مشاغل پر درآمد و چالش‌برانگیز بدست آورند. از سوی دیگر هر چه افراد توانایی‌مدیریت و ارزیابی هیجان‌اتشان را داشته باشند و در برخورد با شرایط پرچالش از هیجان‌اتشان آگاه باشند به احتمال بیشتری عملکرد خود را با کفایت و کارآمدی قضاوت می‌کنند و در نهایت تجربه‌های خود را در حرفه‌شان رضایت‌بخش‌تر ارزیابی می‌کنند.

اصلی‌ترین محدودیت پژوهش حاضر جامعه آماری مورد مطالعه بود؛ با وجود اهمیت بررسی موفقیت کارراهه ذهنی در مدیران زن، به دلیل تعداد اندک مدیران زن در سازمان‌ها،

- Byrne, Z. S., Dik, B. J., & Chiaburu, D. S. (2008). Alternatives to traditional mentoring in fostering career success. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 429-442.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15(3), 281-288.
- Caprara, G., Vecchione, M., Barbaranelli, C., & Alessandri, G. (2013). Emotional stability and affective self-regulatory efficacy beliefs: Proofs of integration between trait theory and social cognitive theory. *European Journal of Personality*, 27(2), 145-154.
- Chen, G., Casper, W. J., & Cortina, J. M. (2001). The roles of self-efficacy and task complexity in the relationships among cognitive ability, conscientiousness, and work-related performance: A meta-analytic examination. *Human performance*, 14(3), 209-230.
- Chenani, R., Naami, A., Arshadi, N., & Hashemi, S. E. (2017). Designing and testing a model of some personality and organizational antecedents of proactive behaviors with mediating role of motivational states National Iranian Drilling Company. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 9(32); 9-31. (Persian)
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human performance*, 14(1), 97-124.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1(2), 78-94.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R., & Chandler, D. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 207-224.
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: time, general mental ability,

- human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92.
- Lepper M.R. (1998). Motivational Consideration in the study of instruction cognition and instruction. 5(4) 289-309.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33(4), 600-609.
- Lubinski, D., Benbow, C. P., Webb, R. M., & Bleske-Rechek, A. (2006). Tracking exceptional human capital over two decades. *Psychological science*, 17(3), 194-199.
- Neisi, A., Arshdi, N., & Mohabat, R. (2010). Designing and Testing a Model of Antecedents and Outcomes of Subjective Career Success in an Industrial Company. *Journal of Psychological Achievements*, 17(2); 35-62. (Persian)
- Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard Jr, T. J., Boykin, A. W., Brody, N., Ceci, S. J., & Urbina, S. (1996). Intelligence: Knowns and unknowns. *American psychologist*, 51(2), 77.
- Nejati V. (2013). Cognitive Abilities Questionnaire: Development and Evaluation of Psychometric Properties . *Advances in Cognitive Sciences*, 15 (2) :11-19. (Persian)
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Ones, D. S., Dilchert, S., & Viswesvaran, C. (2012). 10 Cognitive Abilities. *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*, 179.
- Orser, B., & Leck, J. (2010). Gender influences on career success outcomes. *Gender in Management: An International Journal*, 25(5), 386-407.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The impact of person-job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813.
- Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2008). The paradox of the contented female business owner. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 24-36.
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M. L., Mooney, C. H., Near, J. P., & Baldwin, T. T. (2008). Ability and personality predictors of salary, perceived job success, and perceived career success in the initial career stage. *International journal of selection and assessment*, 16(3), 292-299.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Sharifzadeh, R. (2012). *The Relationships between Big Five personality constructs, job satisfaction and organizational commitment* (Case study: Mellat Bank). Thesis for Degree of Master In EMBA, Faculty of Humanities, Semnan University. (Persian)
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Shettleworth, S. J. (2009). *Cognition, evolution, and behavior*. Oxford university press.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.

- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences, 120*, 238-245.
- Tolstoukhova, I. V. (2018). Emotional stability as a key competence of managers. *Revista San Gregorio, 1*(27).
- Trifiletti, E., Capozza, D., Pasin, A., & Falvo, R. (2009). A validation of the proactive personality scale. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 16*(2), 77-93.
- Yean, T. F., Yahya, K. K., Othman, S. Z., & Pangil, F. (2013). Proactive personality and career success: What's the connection? *Sains Humanika, 64*(2).
- Zareihsamsabad, F., Nouri, A., & Molavi, H. (2010). The Relationship of Proactive Personalities with Entrepreneurship Intentions and Career Success in the Personnel of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Information Management, Vol 7, No 2*. (Persian)